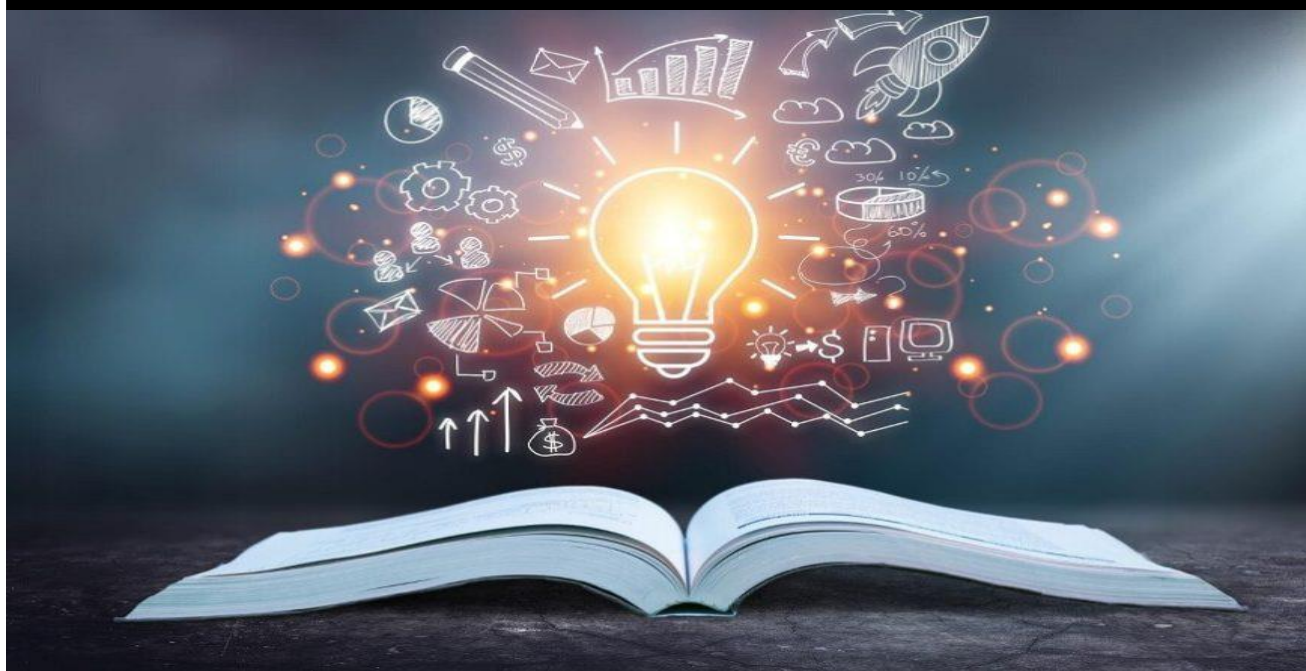




Instytut Śląski

OKREŚLENIE POTENCJAŁU PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH KSZTAŁCENIE ORAZ ANALIZA DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH W REGIONIE NA RZECZ ROZWOJU SZKOLNICTWA WYŻSZEGO, KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO I UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE



Opracowanie:

dr hab. Teresa Sołdra - Gwiżdż

mgr Olaf Gwiżdż

Opole, grudzień 2025 r.



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



Raport opracowany przez **Instytut Śląski** w ramach projektu:

„Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” w ramach naboru pt. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” **realizowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu.**

Zespół badawczy Instytutu Śląskiego:

dr hab. Brygida Solga (kierownik zespołu)

dr hab. Teresa Sołdra-Gwiżdż

mgr Olaf Gwiżdż

mgr Robert Wieczorek

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE	4
KONTEST I PRZESŁANKI DLA REALIZACJI BADANIA	9
ZASTOSOWANE PODEJŚCIE BADAWCZE	10
ROZDZIAŁ 1. UWARUNKOWANIA PLANOWANIA I PODEJMOWANIA DECYZJI W OBSZARZE KSZTAŁCENIA.....	14
ROZDZIAŁ 2. OFERTA KSZTAŁCENIA ORAZ OBSZARY ROZWOJU KOMPETENCJI W REGIONIE	24
ROZDZIAŁ 3. ZNAJOMOŚĆ OFERTY WSPARCIA W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, WYŻSZEGO I USTAWICZNEGO.....	39
ROZDZIAŁ 4. OCENA OFERTY WSPARCIA W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, WYŻSZEGO I USTAWICZNEGO W PERSPEKTYWIE UCZESTNIKÓW SYSTEMU	48
ROZDZIAŁ 5. POSTRZEGANE BRAKI W OBSZARACH WSPARCIA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, WYŻSZEGO I USTAWICZNEGO.....	54
ROZDZIAŁ 6. REALIZACJA PROJEKTÓW I INWESTYCJI DOTYCZĄCYCH KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, WYŻSZEGO I USTAWICZNEGO PRZEZ PLACÓWKI EDUKACYJNE.....	61
ROZDZIAŁ 7. WSPÓŁPRACA PROJEKTOWA PLACÓWEK EDUKACYJNYCH	82
ROZDZIAŁ 8. RELACJE EDUKACJA–RYNEK PRACY: POTENCJAŁ, WSPÓŁPRACA I POSTRZEGANE BARIERY	95
ROZDZIAŁ 9. INSTYTUCJONALNY POTENCJAŁ WSPÓŁPRACY W PERSPEKTYWIE UCZESTNIKÓW SYSTEMU	113
ROZDZIAŁ 10. PROPOZYCJE USPRAWNINIENIA WSPÓŁPRACY INSTYTUCJONALNEJ FORMUŁOWANE PRZEZ UCZESTNIKÓW SYSTEMU	128
ROZDZIAŁ 11. OCENA DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH Z PERSPEKTYWY PRZEDSIĘBIORCÓW.....	142
ROZDZIAŁ 12. OPINIE O SYSTEMIE KSZTAŁCENIA I JEGO RELACJI Z RYNKIEM PRACY.....	151
PODSUMOWANIE.....	161
BIBLIOGRAFIA	168

STRESZCZENIE

Informacja o celach i podejściu badawczym.

Celem głównym badania było uzyskanie pogłębionej, empirycznie ugruntowanej wiedzy o funkcjonowaniu regionalnego systemu kształcenia (szkolnictwo wyższe, kształcenie zawodowe i uczenie się przez całe życie) w województwie opolskim, ze szczególnym uwzględnieniem potencjału podmiotów realizujących kształcenie, relacji edukacja – rynek pracy oraz działań rozwojowych podejmowanych w regionie. Badanie miało charakter diagnostyczny i koncentrowało się na identyfikacji uwarunkowań organizacyjnych i instytucjonalnych, które kształtują sposób funkcjonowania systemu kształcenia z perspektywy kluczowych aktorów regionalnych. Badanie zrealizowano w ujęciu systemowym i triangulacyjnym. Badaniem ilościowym (CAWI/CATI) objęto trzy grupy interesariuszy: organy prowadzące szkoły, placówki edukacyjne i przedsiębiorców. Triangulacja miała charakter podmiotowy i polegała na zestawieniu perspektyw instytucjonalnych. Kontekst analityczny wyznaczały m.in. procesy demograficzne, transformacja gospodarki, rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych oraz potrzeba integracji polityki edukacyjnej z polityką rynku pracy. Czynniki te stanowiły tło interpretacyjne dla analiz deklaracji respondentów.

Rozdział 1 analizuje uwarunkowania planowania i podejmowania decyzji w obszarze kształcenia na poziomie lokalnym i regionalnym, obejmując planowanie strategiczne, zarządzanie siecią placówek oraz zarządzanie ofertą kierunków. Analiza opiera się na deklaracjach organów prowadzących kształcenie i dotyczy formalnych ram decyzyjnych oraz postrzeganych barier planistycznych. Ustalono niski poziom formalizacji polityki edukacyjnej: niewielka część organów prowadzących dysponuje odrębnymi strategiami, a cele edukacyjne są zwykle wpisywane w strategię ogólne. W praktyce może to sprzyjać podejmowaniu decyzji o charakterze krótkookresowym, uzależnionych od bieżących uwarunkowań i dostępnych możliwości finansowych. Kluczowe bariery mają charakter zewnętrzny i systemowy (zmienność polityki państwa, ograniczenia budżetowe, kadencyjność). Zarządzanie siecią placówek jest względnie stabilne, natomiast decyzje restrukturyzacyjne wynikają głównie z czynników demograficznych i popytowych. W zakresie oferty kierunków widoczna jest ostrożność w wygaszaniu oraz selektywność w rozwoju, przy rosnącym znaczeniu konsultacji z pracodawcami i danych rynku pracy. Wnioski podkreślają potrzebę wzmacniania komponentu prognostycznego i koordynacji międzysektorowej, aby decyzje o sieci i ofercie były lepiej oparte na danych o demografii i popycie na kwalifikacje. Postulat ten wynika z identyfikowanych ograniczeń planowania strategicznego oraz deklarowanej fragmentaryczności wykorzystywanych źródeł informacji.

Rozdział 2 charakteryzuje ofertę kształcenia i obszary rozwoju kompetencji w regionie, łącząc perspektywę placówek edukacyjnych i przedsiębiorstw. Struktura oferty wskazuje na silną pozycję kształcenia zawodowego i ustawicznego, odbywającego się w ramach edukacji pozaformalnej, co zwiększa elastyczność reagowania na potrzeby osób dorosłych i firm. Jednocześnie część kierunków formalnych jest deklaratorynie powiązana z inteligentnymi specjalizacjami województwa, co świadczy o dążeniu do spójności z priorytetami rozwojowymi. Przedsiębiorstwa pełnią istotną rolę w rozwoju kompetencji pracowników, jednak działania te są zróżnicowane pod względem skali, planowania i dostępności dla różnych grup zatrudnionych. Ponadto instrumenty systemowe (ZSK i KKZ) są postrzegane jako ważne narzędzia porządkowania kwalifikacji, lecz ich potencjał w praktyce pozostaje częściowo niewykorzystany. Wnioski wskazują, że dla podniesienia adekwatności oferty kluczowe jest

łączenie informacji o inteligentnych specjalizacjach z danymi o zawodach deficytowych i nadwyżkowych oraz wzmacnianie roli uczenia się przez całe życie w polityce regionalnej.

Rozdział 3 dotyczy znajomości oferty wsparcia kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego wśród organów prowadzących, placówek edukacyjnych oraz przedsiębiorców. Analiza wskazuje na zróżnicowany poziom orientacji w instrumentach wsparcia oraz kanałach dostępu do informacji. Organy prowadzące i placówki częściej deklarują znajomość programów i źródeł finansowania, jednak nawet w tych grupach wiedza bywa selektywna i nie zawsze przekłada się na regularne planowanie, aplikowanie czy wykorzystywanie narzędzi wsparcia w sposób systematyczny. Największe deficyty wiedzy ujawniają się w grupie przedsiębiorców, co ogranicza ich zdolność do korzystania z instrumentów rozwojowych oraz do włączania się w inicjatywy edukacyjne. Rozproszenie informacji, wielość instytucji oraz złożoność wymogów formalnych działają jako bariery upowszechniania wsparcia. Wnioski sugerują potrzebę uporządkowania komunikacji o instrumentach wsparcia (jednoznaczne kanały, przewodniki, doradztwo) oraz budowania kompetencji aplikacyjnych.

Rozdział 4 przedstawia ocenę oferty wsparcia kształcenia z perspektywy organów prowadzących, placówek edukacyjnych i przedsiębiorców. Wspólnym wątkiem jest uznanie wsparcia za ważne dla utrzymania i modernizacji oferty, przy jednocześnie umiarkowanej ocenie jego dopasowania do realnych potrzeb. Po stronie sektora edukacji akcentowane są ograniczenia proceduralne: czasochłonność przygotowania i rozliczania projektów, rozbudowane wymogi formalne oraz sztywne harmonogramy i wskaźniki, które utrudniają dostosowanie działań do specyfiki placówek. Placówki edukacyjne podkreślają również problem ograniczonej elastyczności instrumentów w finansowaniu rozwiązań jakościowych, np. rozwoju kadry, nowoczesnych metod dydaktycznych czy szybkiej aktualizacji programów. Przedsiębiorcy częściej oceniają wsparcie przez pryzmat dostępności, prostoty i użyteczności, wskazując na bariery wejścia i niewystarczające ukierunkowanie na potrzeby firm. Wnioski prowadzą do postulatu uproszczenia procedur i zwiększenia elastyczności instrumentów, tak aby wspierały one zarówno inwestycje, jak i „miękkie” działania jakościowe, w tym dopasowanie programów do potrzeb pracodawców.

Rozdział 5 identyfikuje luki w obszarach wsparcia kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego, ujmowane odrębnie przez organy prowadzące, placówki edukacyjne i przedsiębiorców. W opinii samorządów i placówek powraca potrzeba wzmocnienia kształcenia praktycznego: doposażenia pracowni, rozwoju infrastruktury oraz stabilnych modeli współpracy z pracodawcami, które minimalizowałyby koszty organizacyjne po obu stronach. Jednocześnie wskazywane są niedostatki działań ukierunkowanych na kompetencje przyszłości (cyfrowe, analityczne, przekrojowe), które w warunkach transformacji technologicznej stają się warunkiem utrzymania zatrudnialności. Przedsiębiorcy akcentują brak wsparcia „szytego na miarę”, szczególnie dla MŚP: łatwo dostępnych, krótkich form rozwojowych oraz mechanizmów zachęcających do trwałej współpracy z edukacją. W tle pojawia się problem braku stabilności i przewidywalności finansowania, utrudniający planowanie wieloletnie. Wnioski wskazują zatem na konieczność rozwijania wsparcia o charakterze komplementarnym, łączącego inwestycje infrastrukturalne z trwałymi instrumentami współpracy z biznesem, doradztwem oraz rozwojem kompetencji, ze szczególnym uwzględnieniem dostępności tych rozwiązań dla mniejszych podmiotów.

Rozdział 6 analizuje projekty i inwestycje realizowane przez placówki edukacyjne w okresie 2014–2020, w stanie bieżącym oraz w planach do 2027 r. W poprzedniej perspektywie dominowały przedsięwzięcia infrastrukturalne i doposażeniowe, wzmacniające zaplecze materialne i możliwości

prowadzenia zajęć praktycznych. Obecnie częściej pojawiają się projekty nakierowane na rozwój kompetencji, unowocześnianie programów, cyfryzację procesów dydaktycznych oraz wzmacnianie jakości usług edukacyjnych. Plany do 2027 r. wskazują na utrzymanie aspiracji rozwojowych placówek, lecz jednocześnie ujawniają silną zależność od dostępności środków zewnętrznych oraz od zdolności organizacyjnych do przygotowania i prowadzenia projektów. Aktywność projektowa staje się w praktyce czynnikiem różnicującym potencjał placówek: podmioty aktywne szybciej modernizują ofertę, a podmioty mniej aktywne ryzykują utrwalanie zaległości infrastrukturalnych i kompetencyjnych. Konieczne jest zatem wsparcie kompetencji projektowych i zapewnienie ciągłości finansowania, aby rozwój miał charakter równomierny.

Rozdział 7 koncentruje się na współpracy projektowej placówek edukacyjnych w trzech horyzontach: partnerstwach z lat 2014–2020, współpracy aktualnej oraz planowanej. W poprzedniej perspektywie partnerstwa miały często charakter formalny, uwarunkowany logiką konkursów i wymogami instytucji finansujących; rzadziej prowadziły do trwałych sieci współdziałania. Obecnie placówki częściej wskazują na korzyści ze współpracy: dostęp do zasobów, uzupełnianie oferty, wzajemne uczenie się oraz możliwość lepszego dopasowania działań do potrzeb społeczno-gospodarczych. Jednocześnie utrzymują się bariery organizacyjne i finansowe, w tym koszty koordynacji, niedobory personelu projektowego oraz trudność w utrzymaniu partnerstwa po zakończeniu finansowania. W planach pojawiają się partnerstwa bardziej zorientowane na relacje z rynkiem pracy, jednak ich trwałość zależy od stabilnych ram i zachęt. Wnioski wskazują, że kluczowym wyzwaniem jest trwałość partnerstw po zakończeniu projektów; wymaga to ram organizacyjnych, podziału ról oraz zachęt, które stabilizują współpracę i redukują koszty transakcyjne.

Rozdział 8 analizuje relacje edukacja–rynek pracy: ocenę potencjału współpracy, faktyczne formy współdziałania placówek z pracodawcami oraz doświadczenia przedsiębiorstw. Potencjał współpracy jest postrzegany jako znaczący, jednak praktyka pokazuje dominację form podstawowych (praktyki, staże, wizyty zawodoznawcze, doraźne konsultacje). Rzadziej występują działania pogłębione: współtworzenie programów nauczania, wspólne planowanie kompetencji, udział przedsiębiorców w kształtowaniu standardów lub systematyczne mechanizmy informacji zwrotnej o jakości przygotowania absolwentów. Bariery mają charakter organizacyjny (czas, zasoby, różnice w rytmie działania instytucji), a także komunikacyjny (rozbieżne oczekiwania, niejednoznaczne korzyści). Z perspektywy przedsiębiorstw szczególnie istotna jest przewidywalność i prostota współpracy, natomiast z perspektywy placówek możliwość zapewnienia jakości i bezpieczeństwa organizacji kształcenia praktycznego. Wnioski podkreślają potrzebę instytucjonalizacji współpracy, w tym stałych forów branżowych i mechanizmów współtworzenia oferty kształcenia, aby przejść od współpracy „zdarzeniowej” do współpracy strategicznej.

Rozdział 9 przedstawia instytucjonalny potencjał współpracy w perspektywie organów prowadzących, placówek edukacyjnych i przedsiębiorstw. Ustalono, że podstawowe zasoby współdziałania istnieją, lecz są nierównomierne i często niewystarczające do prowadzenia współpracy ciągłej. Organy prowadzące deklarują rolę koordynacyjną, ale ograniczają je zasoby finansowe, zmienność priorytetów oraz niedostatek narzędzi monitorowania efektów edukacyjnych w dłuższym horyzoncie. Placówki edukacyjne dysponują potencjałem merytorycznym, jednak brakuje im wyspecjalizowanych kadr do koordynacji współpracy i projektów oraz stabilnych rozwiązań organizacyjnych ułatwiających partnerstwa z firmami. Przedsiębiorstwa wykazują gotowość współdziałania, lecz częściej oczekują form elastycznych i mało obciążających, co wskazuje na potrzebę pośredników i prostych mechanizmów współpracy. Wnioski sugerują wzmacnianie kompetencji koordynacyjnych i

organizacyjnych (np. role brokerów współpracy), a także narzędzi monitorowania efektów współdziałania, co może zwiększać zaufanie i przewidywalność relacji.

Rozdział 10 syntetyzuje propozycje usprawnienia współpracy instytucjonalnej formułowane przez uczestników systemu. Wskazywane rekomendacje koncentrują się na trzech poziomach: (1) koordynacji i planowaniu, (2) procedurach i narzędziach, (3) finansowaniu i zachętach. Organy prowadzące podkreślają potrzebę lepszej integracji planowania edukacyjnego z diagnozami rynku pracy oraz wzmocnienia roli struktur regionalnych w porządkowaniu działań wielu instytucji. Placówki edukacyjne akcentują potrzebę uproszczenia formalności, zwiększenia elastyczności instrumentów oraz wsparcia kompetencji projektowych i partnerskich. Przedsiębiorcy wskazują na konieczność „odbiurokratyzowania” współpracy i stworzenia rozwiązań, które w sposób czytelny pokażą korzyści i ograniczą koszty uczestnictwa. W tle tych postulatów pojawia się potrzeba trwałych platform dialogu oraz standaryzacji zasad współdziałania. Wnioski wskazują, że usprawnienia powinny mieć charakter systemowy: od standaryzacji procedur i narzędzi po stabilne finansowanie działań partnerskich oraz jasne zasady odpowiedzialności za rezultaty.

Rozdział 11 prezentuje ocenę działań edukacyjnych z perspektywy przedsiębiorców, obejmując kształcenie formalne oraz pozaformalne. W odniesieniu do kształcenia formalnego pracodawcy sygnalizują niedopasowanie części efektów kształcenia do potrzeb stanowisk pracy, zwłaszcza w zakresie umiejętności praktycznych, gotowości do pracy w rzeczywistych warunkach produkcyjno-usługowych oraz aktualności wybranych treści programowych. Jednocześnie podkreślają znaczenie kompetencji przekrojowych (odpowiedzialność, komunikacja, samodzielność), które często decydują o efektywności wdrożenia pracownika. Kształcenie pozaformalne jest oceniane relatywnie lepiej jako bardziej elastyczne i szybciej reagujące na zmiany technologiczne, jednak barierą pozostają koszty oraz dostępność oferty dopasowanej do specyfiki branż i potrzeb MŚP. Wnioski pokazują, że dla zwiększenia użyteczności kształcenia potrzebne jest wzmacnianie komponentu praktycznego, szybsze aktualizowane treści oraz rozwój oferty pozaformalnej.

Rozdział 12 zbiera opinie o systemie kształcenia i jego relacji z rynkiem pracy, ujmując perspektywę organów prowadzących, placówek edukacyjnych oraz przedsiębiorców. Wspólnym mianownikiem jest przekonanie, że system funkcjonuje, lecz znajduje się pod presją demograficzną oraz koniecznością dostosowań wynikających z transformacji gospodarczej, cyfryzacji i zmiennego zapotrzebowania na kwalifikacje. Organy prowadzące wskazują na trudności w prowadzeniu długofalowej polityki edukacyjnej w warunkach niestabilności regulacyjnej i finansowej. Placówki akcentują potrzebę modernizacji zasobów, podnoszenia jakości kształcenia oraz wzmacniania powiązań z pracodawcami. Przedsiębiorcy podkreślają znaczenie adekwatności efektów kształcenia oraz rosnącą rolę uczenia się przez całe życie w utrzymaniu konkurencyjności. Wnioski akcentują znaczenie integracji segmentów edukacji oraz rozwijania LLL wobec skracającego się cyklu życia kwalifikacji; kluczowe jest też lepsze powiązanie edukacji z polityką rynku pracy i migracji.

Implikacje dla instytucji rynku pracy i polityki rynku pracy województwa opolskiego.

Wyniki badania wskazują, że rola instytucji rynku pracy jako podmiotów integrujących diagnozę rynku pracy z planowaniem i koordynacją rozwoju kompetencji w regionie powinna ulegać w województwie dalszemu wzmocnieniu. W szczególności dotyczy to: (1) rozwoju i upowszechniania jasnej, spójnej i łatwo dostępnej informacji o instrumentach wsparcia kształcenia i rozwoju kompetencji, w tym poprzez jedno wyraźnie wskazane źródło informacji, wsparcie doradcze oraz stosowanie prostego i zrozumiałego języka, (2) wspierania instytucjonalizacji współpracy pomiędzy systemem edukacji a

pracodawcami, w tym poprzez tworzenie stałych forów branżowych, rozwój funkcji brokerów współpracy oraz standaryzację organizacji praktyk i staży, (3) ukierunkowania interwencji publicznych na rozwój kompetencji przyszłości oraz wzmacnianie kształcenia praktycznego, także w formule uczenia się przez całe życie, (4) systematycznego włączania wyników monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz analiz sektorowych w procesy kształtowania oferty edukacyjnej i decyzji o finansowaniu projektów rozwojowych, (5) promowania rozwiązań stabilnych i komplementarnych, łączących wsparcie infrastrukturalne z działaniami „miękkimi” ukierunkowanymi na podnoszenie jakości kształcenia (rozwój kadr, aktualizację programów, nowoczesne narzędzia dydaktyczne). Z perspektywy regionalnej polityki rynku pracy oznacza to konieczność przejścia od działań incydentalnych i projektowych do mechanizmów trwałych, które ograniczają koszty współpracy i zwiększają przewidywalność działań dla samorządów, placówek edukacyjnych i przedsiębiorstw, a w konsekwencji wzmacniają zdolność regionu do reagowania na presję demograficzną oraz wyzwania technologiczno-organizacyjne.

KONTEST I PRZESŁANKI DLA REALIZACJI BADANIA

Rozwój społeczno-gospodarczy regionów jest w coraz większym stopniu determinowany przez jakość i strukturę kapitału ludzkiego, rozumianego zarówno jako zasób kompetencji formalnych, zawodowych i ogólnych, jak i zdolności adaptacyjnych, postaw oraz umiejętności uczenia się. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy oraz rosnącej konkurencji pomiędzy regionami, znaczenie czynników endogenicznych, w tym zasobów ludzkich i instytucjonalnych, systematycznie wzrasta. Oznacza to, że długofalowy potencjał rozwojowy regionów coraz rzadziej opiera się wyłącznie na dostępności kapitału materialnego czy położeniu geograficznym, a w coraz większym stopniu zależy od jakości funkcjonowania systemów edukacyjnych oraz ich zdolności do reagowania na zmieniające się potrzeby gospodarki i rynku pracy.

Współczesne podejścia do rozwoju regionalnego podkreślają znaczenie edukacji jako jednego z kluczowych czynników wzmacniających konkurencyjność terytorialną, rozumianą nie tylko jako zdolność do przyciągania inwestycji, lecz także jako umiejętność utrzymania kapitału ludzkiego, tworzenia miejsc pracy o wysokiej wartości dodanej oraz zapewnienia trwałych podstaw rozwoju społecznego. Edukacja wpływa jednocześnie na poziom spójności społecznej regionu, przeciwdziałając marginalizacji określonych grup społecznych, ograniczając ryzyko długotrwałego bezrobocia oraz wspierając mobilność zawodową i społeczną mieszkańców. W tym sensie system kształcenia pełni funkcję integrującą, łącząc cele rozwojowe z celami społecznymi.

Szczególną rolę w tym procesie odgrywają szkolnictwo zawodowe, szkolnictwo wyższe oraz uczenie się przez całe życie, które łącznie tworzą wielopoziomowy system przygotowania i rozwoju zasobów pracy. Szkolnictwo zawodowe odpowiada na potrzeby bezpośredniego przygotowania do wykonywania określonych zawodów i kwalifikacji, szkolnictwo wyższe pełni funkcję kształcenia specjalistycznego oraz rozwoju kompetencji analitycznych i innowacyjnych, natomiast uczenie się przez całe życie umożliwia ciągłą aktualizację kompetencji w odpowiedzi na zmieniające się warunki pracy. Integracja tych trzech segmentów systemu kształcenia jest powszechnie uznawana za jedno z kluczowych wyzwań polityki edukacyjnej i regionalnej, ponieważ może warunkować zdolność regionów do reagowania na dynamiczne zmiany gospodarcze oraz demograficzne.

Wyzwania stojące przed regionalnymi systemami kształcenia mają charakter złożony i wynikają z nakładających się na siebie procesów strukturalnych o długofalowym charakterze. Jednym z najistotniejszych uwarunkowań są niekorzystne zmiany demograficzne, obejmujące zarówno proces starzenia się społeczeństwa, jak i zmniejszającą się liczbę osób w wieku edukacyjnym. Zjawiska te bezpośrednio wpływają na funkcjonowanie placówek edukacyjnych, prowadząc do spadku liczby uczniów i studentów, a w konsekwencji do konieczności restrukturyzacji sieci placówek, zmian w ofercie kształcenia oraz podejmowania decyzji dotyczących utrzymania lub likwidacji określonych form edukacji. Demografia staje się tym samym jednym z kluczowych czynników determinujących decyzje organizacyjne i planistyczne w obszarze edukacji na poziomie lokalnym i regionalnym.

Równolegle systemy kształcenia funkcjonują w warunkach głębokiej transformacji gospodarczej, związanej z postępującą cyfryzacją, automatyzacją procesów pracy oraz rozwojem nowych technologii. Zmiany te wpływają na strukturę zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje, zwiększając znaczenie umiejętności cyfrowych, zdolności adaptacyjnych oraz kompetencji przekrojowych, przy jednoczesnym ograniczaniu popytu na część tradycyjnych zawodów i profili kształcenia. W rezultacie

system kształcenia znajduje się pod presją ciągłego dostosowywania swojej oferty do zmieniających się potrzeb rynku pracy, przy jednoczesnym funkcjonowaniu w warunkach ograniczonych zasobów finansowych i instytucjonalnych.

Dodatkowym wyzwaniem jest rosnąca zmienność ścieżek zawodowych oraz niepewność zatrudnienia, które powodują, że edukacja coraz rzadziej ma charakter jednorazowego etapu przygotowania do pracy. Coraz częściej staje się ona procesem rozciągniętym w czasie, obejmującym konieczność wielokrotnego podnoszenia lub zmiany kwalifikacji w ciągu życia zawodowego. Z perspektywy regionów oznacza to potrzebę rozwoju elastycznych form kształcenia, zdolnych do reagowania na zmiany popytu kompetencyjnego oraz uwzględniających potrzeby osób dorosłych, pracujących i pozostających poza rynkiem pracy.

Mając na względzie powyższe nadrzędną przesłanką do realizacji niniejszego badania była potrzeba uzyskania pogłębionej i empirycznie ugruntowanej wiedzy na temat funkcjonowania regionalnego systemu kształcenia, analizowanego w kontekście wyzwań rozwojowych regionu oraz potrzeb rynku pracy. Regionalny system kształcenia został tutaj ujęty szeroko jako zbiór instytucji, działań i relacji obejmujących organy prowadzące kształcenie, placówki edukacyjne realizujące różne formy edukacji oraz przedsiębiorców jako kluczowych odbiorców efektów kształcenia. Takie ujęcie pozwoliło analizować edukację nie jako odrębny sektor, lecz jako element szerszego układu społeczno-gospodarczego. Perspektywa organów prowadzących umożliwiła uchwycenie formalnego i decyzyjnego wymiaru funkcjonowania systemu, perspektywa placówek edukacyjnych rozpoznanie uwarunkowań realizacji kształcenia z poziomu instytucjonalnego, natomiast perspektywa przedsiębiorców odniesienie funkcjonowania systemu edukacji do oczekiwań i doświadczeń otoczenia społeczno-gospodarczego.

Zakres tematyczny raportu objął zatem zagadnienia, które łącznie tworzą spójną analizę kluczowych obszarów funkcjonowania regionalnego systemu kształcenia. W tym sensie raport pełni funkcję diagnostyczną, a jednocześnie posiada charakter aplikacyjny. Zgromadzony materiał empiryczny może być bowiem wykorzystany jako zaplecze informacyjne wspierające procesy decyzyjne na poziomie regionalnym.

ZASTOSOWANE PODEJŚCIE BADAWCZE

Cel główny badania i pytania badawcze

Głównym celem badania „Określenie potencjału podmiotów realizujących kształcenie oraz analiza działań podejmowanych w regionie na rzecz rozwoju szkolnictwa wyższego, kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie” było uzyskanie pogłębionej wiedzy na temat funkcjonowania regionalnego systemu kształcenia, obejmującego szkolnictwo wyższe, kształcenie zawodowe oraz uczenie się przez całe życie. Badanie koncentrowało się na identyfikacji zasobów, kompetencji i możliwości rozwojowych instytucji edukacyjnych, a także na analizie działań podejmowanych w regionie na rzecz podnoszenia jakości, dostępności oraz adekwatności oferty edukacyjnej.

Celem nadrzędnym badania była nie tylko analiza formalnych uwarunkowań funkcjonowania systemu, lecz przede wszystkim zrozumienie, w jakim stopniu realizowane działania odpowiadają na rzeczywiste potrzeby interesariuszy, jaki jest ich wpływ na rozwój kształcenia oraz jakie są oczekiwania środowisk edukacyjnych i społeczno-gospodarczych w zakresie dalszego wsparcia i rozwoju.

Cel główny badania został osiągnięty poprzez zebranie i analizę informacji umożliwiających udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jaki jest potencjał podmiotów realizujących działania na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie?
2. Jak kształtuje się współpraca pomiędzy podmiotami odpowiedzialnymi za kształcenie zawodowe, wyższe i ustawiczne, a także ich relacje z pracodawcami?
3. Jakie działania są podejmowane w regionie na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie?

Zastosowanie takiego zestawu pytań badawczych umożliwiło kompleksowe uchwycenie zarówno aktualnego stanu regionalnego systemu kształcenia, jak i jego potencjału rozwojowego. Wnioski wynikające z odpowiedzi na postawione pytania stanowią podstawę do wypracowania propozycji zaleceń o charakterze systemowym i rekomendacyjnym, które mogą przyczynić się do podniesienia jakości, efektywności oraz lepszego dopasowania działań edukacyjnych do potrzeb regionu.

Sposób realizacji badania

Pierwszy etap prac badawczych stanowiły badania gabinetowe, które pełniły rolę fundamentu dla dalszych działań empirycznych. Ich zasadniczym celem było zebranie, uporządkowanie i pogłębiona analiza danych zastanych. Etap ten pozwolił na doprecyzowanie teoretycznych ram badania, trafniejsze sformułowanie pytań badawczych oraz przygotowanie adekwatnych narzędzi do badań terenowych.

W etapie drugim zrealizowano badania ilościowe, które miały na celu zebranie informacji pozwalających określić potencjał podmiotów realizujących kształcenie a także poziom współpracy z przedsiębiorcami oraz działania, które są podejmowane w regionie na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego.

Zrealizowane badania ilościowe miały charakter kompleksowy i objęły swoim zakresem trzy grupy respondentów: 1) podmioty realizujące kształcenie zawodowe, wyższe i ustawiczne, 2) organy prowadzące kształcenie, 3) przedsiębiorców.

Zastosowano techniki ankietyzacyjne w modelu mixed-mode, obejmujące metody CAWI (ankieta internetowa) oraz CATI (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo), co pozwoliło na uzyskanie wysokiego wskaźnika zwrotu oraz wiarygodnych danych statystycznych.

Wszystkie pomiary ilościowe zostały poprzedzone pretestem narzędzi badawczych. Próby badawcze zostały dobrane z zachowaniem zasad losowości i proporcjonalności, zapewniając reprezentatywność wyników na poziomie województwa opolskiego.

1. Podmioty realizujące kształcenie oraz organy prowadzące kształcenie

Celem badania wśród podmiotów realizujących kształcenie oraz organów prowadzących kształcenie było uzyskanie pogłębionej wiedzy na temat funkcjonowania, potencjału oraz kierunków rozwoju regionalnego systemu kształcenia, obejmującego szkolnictwo zawodowe, szkolnictwo wyższe oraz ustawiczne, z perspektywy podmiotów odpowiedzialnych za jego organizację i realizację. Badanie miało na celu identyfikację zasobów instytucjonalnych, kadrowych i infrastrukturalnych podmiotów prowadzących kształcenie, a także ocenę działań podejmowanych w regionie na rzecz rozwoju oferty edukacyjnej oraz jej dostosowania do potrzeb społeczno-gospodarczych i rynku pracy.

Istotnym elementem badania było rozpoznanie sposobów planowania i zarządzania rozwojem kształcenia, w tym istnienia dokumentów strategicznych, mechanizmów podejmowania decyzji

dotyczących uruchamiania i likwidacji placówek oraz kierunków kształcenia, a także barier utrudniających skuteczne planowanie i realizację działań edukacyjnych. Badanie pozwoliło również na ocenę skali, form i efektywności współpracy pomiędzy podmiotami edukacyjnymi, organami prowadzącymi, pracodawcami oraz innymi interesariuszami systemu.

Ponadto celem badania było określenie poziomu znajomości i wykorzystania dostępnych instrumentów wsparcia kształcenia, w tym środków regionalnych, krajowych i europejskich, a także identyfikacja luk i potrzeb w tym zakresie.

Badanie miało charakter populacyjny i objęło swoim zakresem wszystkie podmioty publiczne i prywatne realizujące kształcenie zawodowe, wyższe i ustawiczne na terenie województwa opolskiego oraz wszystkie jednostki samorządu terytorialnego pełniące funkcję organów prowadzących dla podmiotów prowadzących kształcenie zawodowe i ustawiczne na terenie województwa opolskiego.

Zważywszy, że badanie nie miało obligatoryjnego charakteru, co stwarzało możliwość odmowy udziału oraz że niektóre zawarte w operacji dane mogły być nieaktualne, współczynnik efektywnej realizacji sondażu (response rate) został ustalony na poziomie minimum 60%

Przykładowe wątki poruszane w ankiecie:

- Zarządzanie rozwojem kształcenia;
- Oferta edukacyjna i jej profil;
- Znajomość i ocena oferty wsparcia;
- Współpraca instytucjonalna i międzysektorowa;
- Potencjał organizacyjny, instytucjonalny i kadrowy;
- Opinie i oceny nt. systemu kształcenia w regionie;

2. Przedsiębiorcy

Celem badania wśród przedsiębiorców było poznanie perspektywy pracodawców na funkcjonowanie systemu kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego w regionie oraz identyfikacja stopnia dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Badanie miało na celu zebranie informacji na temat działań podejmowanych przez firmy w zakresie rozwoju kompetencji pracowników, ich doświadczeń i ocen dotyczących jakości kształcenia absolwentów różnych typów szkół, a także wykorzystania i postrzegania dostępnych form kształcenia ustawicznego, w tym kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz kwalifikacji rynkowych.

Istotnym elementem badania było również rozpoznanie skali i form współpracy przedsiębiorstw z placówkami edukacyjnymi, identyfikacja barier utrudniających tę współpracę oraz określenie potrzeb w zakresie wsparcia zewnętrznego sprzyjającego jej rozwojowi. Ponadto badanie pozwoliło na ocenę znajomości i skuteczności regionalnej oferty wsparcia kształcenia oraz sformułowanie opinii przedsiębiorców na temat kondycji i kierunków rozwoju systemu edukacji w kontekście zmieniających się potrzeb gospodarki i rynku pracy.

Badanie zostało zrealizowane na próbie losowej proporcjonalnej, warstwowanej ze względu na wielkość przedsiębiorstwa sektor działalności (prywatny, publiczny) oraz sekcje działalności (PKD) oraz powiat. W badaniu wzięły udział podmioty zatrudniające co najmniej jednego pracownika

Przyjęta na potrzeby realizacji badania wielkość próby, została określona z założeniem następujących parametrów doboru: błąd oszacowania 2% przy przedziale ufności na poziomie 95% oraz frakcji równej 0,5, co powoduje, że jest ona reprezentatywna na poziomie województwa opolskiego.

Przykładowe wątki poruszane w ankiecie:

- Polityka rozwoju kompetencji pracowników;
- Ocena absolwentów systemu edukacji;
- Znajomość i ocena oferty wsparcia;
- Współpraca przedsiębiorstw z systemem edukacji;
- Potencjał organizacyjny, instytucjonalny i kadrowy;
- Opinie i oceny nt. systemu kształcenia w regionie.

Zapewnienie rzetelności wyników badań

Rzetelność i jakość uzyskanych wyników stanowiły kluczowy priorytet na każdym etapie realizacji badań. W tym celu wdrożono szereg rozwiązań organizacyjnych, proceduralnych i metodologicznych, które miały na celu zagwarantowanie wysokiej wartości poznawczej zgromadzonych danych, minimalizację ryzyk oraz eliminację błędów badawczych.

Standaryzacja procedur badawczych

Jednym z głównych mechanizmów zapewniających spójność i porównywalność danych było zastosowanie jednolitych i standaryzowanych narzędzi badawczych. Kwestionariusze ankiet zostały opracowane przez zespół metodologiczny w oparciu o wcześniej zidentyfikowane obszary tematyczne, a następnie poddane pretestom, co pozwoliło wychwycić ewentualne niejasności w sformułowaniu pytań, ocenić logikę przejść między pytaniami oraz zweryfikować czas trwania ankiet.

Dodatkowo, zastosowano także tzw. reguły przejścia, czyli algorytmy sterujące kolejnością zadawanych pytań w zależności od udzielonych odpowiedzi. Ponadto instrukcje dla ankieterów zawierały precyzyjne wytyczne dotyczące sposobu komunikacji z respondentem, co ograniczyło ryzyko błędów proceduralnych.

Szkolenie i nadzór nad zespołem badawczym

Wszystkie osoby zaangażowane w realizację badań zostały przeszkolone przez koordynatora projektu. Szkolenie objęło m.in. sposób prowadzenia rozmów, posługiwania się narzędziem badawczym, reagowania na pytania i wątpliwości respondentów oraz techniczne aspekty realizacji ankiet w trybie online i telefonicznym. Szczególny nacisk położono na etyczne standardy kontaktu z uczestnikami oraz zachowanie neutralności i bezstronności.

Procedury kontroli jakości danych

W toku realizacji badań na bieżąco monitorowano kompletność i poprawność zbieranych danych. Stosowano wewnętrzne systemy kontroli jakości, obejmujące:

- weryfikację poprawności logicznej odpowiedzi w czasie rzeczywistym;
- analizę czasu trwania ankiet;
- analizę współczynnika odpowiedzi i prób jego poprawy (np. poprzez dodatkowe przypomnienia e-mailowe i telefoniczne);
- ponowne kontaktowanie się z wybranymi respondentami w celu sprawdzenia zgodności odpowiedzi (tzw. back-check).

Minimalizacja ryzyk metodologicznych i organizacyjnych

W celu ograniczenia ryzyka związanego z jakością danych, przyjęto strategię zarządzania ryzykiem badawczym obejmującą identyfikację potencjalnych problemów (np. „efekt ankietera”, niska responsywność, niekompletność danych) oraz wdrożenie środków zaradczych, takich jak:

- stosowanie nieinwazyjnych i neutralnych sformułowań w pytaniach;
- utrzymywanie kontaktu z respondentami na różnych etapach badania;
- wykorzystanie elastycznych technik zbierania danych (CAWI/CATI);
- rozbudowany system wsparcia ankietatorów.

Etyka badawcza i bezpieczeństwo danych

Wszystkie działania badawcze realizowane były z poszanowaniem zasad etyki badań społecznych. Uczestnicy badania byli informowani o jego celu, sposobie przetwarzania danych, dobrowolności udziału oraz możliwości rezygnacji na każdym etapie. Dane gromadzono w sposób zapewniający anonimowość respondentów oraz bezpieczeństwo informacji zarówno na poziomie technicznym (szyfrowanie, zabezpieczenia systemowe), jak i proceduralnym (ograniczony dostęp do danych, nadzór koordynatora projektu).

ROZDZIAŁ 1. UWARUNKOWANIA PLANOWANIA I PODEJMOWANIA DECYZJI W OBSZARZE KSZTAŁCENIA

Planowanie i podejmowanie decyzji w obszarze kształcenia stanowi jeden z kluczowych elementów funkcjonowania systemu edukacji na poziomie lokalnym i regionalnym. Procesy te wymagają długofalowego myślenia strategicznego, a jednocześnie elastyczności umożliwiającej reagowanie na zmieniające się uwarunkowania demograficzne, gospodarcze oraz instytucjonalne. Skuteczność działań podejmowanych w obszarze edukacji zależy nie tylko od dostępnych zasobów, lecz także od zdolności do koordynowania celów rozwojowych z realnymi możliwościami organizacyjnymi i finansowymi podmiotów odpowiedzialnych za prowadzenie kształcenia.

Rozdział pierwszy poświęcony jest analizie uwarunkowań, które wpływają na sposób planowania oraz podejmowania decyzji w obszarze kształcenia. Obejmuje on trzy wzajemnie powiązane perspektywy: planowanie strategiczne w polityce kształcenia, zarządzanie siecią placówek edukacyjnych oraz zarządzanie ofertą kierunków kształcenia. Takie ujęcie pozwala uchwycić zarówno wymiar długofalowy, jak i operacyjny, a także relacje zachodzące pomiędzy poziomem strategii, struktury organizacyjnej systemu oświaty oraz jego oferty programowej.

Pierwsza część rozdziału koncentruje się na planowaniu strategicznym w polityce kształcenia, rozumianym jako proces wyznaczania celów i kierunków rozwoju edukacji w perspektywie wieloletniej. W tym kontekście istotne znaczenie ma stopień formalizacji polityki edukacyjnej, jej spójność z innymi dokumentami rozwojowymi oraz uwzględnianie kluczowych obszarów, takich jak kształcenie zawodowe i kształcenie ustawiczne. Równocześnie planowanie strategiczne odbywa się w warunkach licznych ograniczeń, wynikających m.in. z niestabilności otoczenia instytucjonalnego, ograniczonych zasobów finansowych czy zmienności priorytetów decyzyjnych, co wpływa na trwałość i konsekwencję realizowanych działań.

Druga część rozdziału dotyczy zarządzania siecią placówek edukacyjnych, rozumianego jako kształtowanie struktury instytucjonalnej systemu oświaty. Decyzje w tym obszarze obejmują zarówno utrzymywanie i likwidowanie istniejących placówek, jak i tworzenie nowych jednostek, odpowiadających na zmieniające się potrzeby edukacyjne i społeczne. Proces ten wymaga

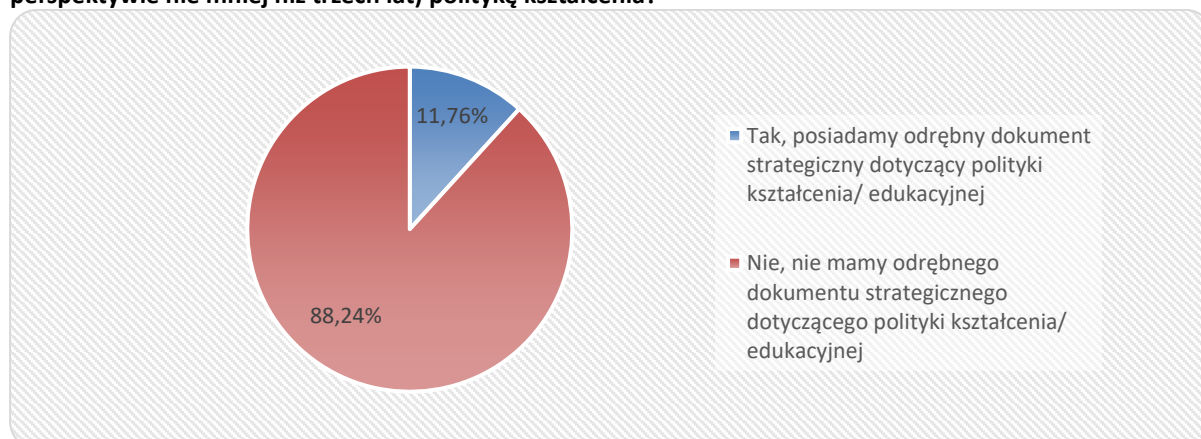
równoważenia czynników demograficznych, ekonomicznych oraz jakościowych, a także uwzględniania relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym z rynkiem pracy i partnerami zewnętrznymi.

Trzeci obszar analizy poświęcony jest zarządzaniu ofertą kierunków kształcenia. Obejmuje on decyzje dotyczące utrzymywania, wygaszania oraz uruchamiania nowych kierunków edukacyjnych, a także ich dopasowania do aktualnych i przyszłych potrzeb uczniów, osób dorosłych oraz pracodawców. Przedmiotowa oferta stanowi jeden z najbardziej dynamicznych komponentów systemu edukacji, ponieważ wymaga bieżącego dostosowywania do zmian demograficznych, technologicznych i gospodarczych. Jednocześnie jej kształtowanie wiąże się z podejmowaniem decyzji obarczonych ryzykiem, których konsekwencje ujawniają się dopiero w dłuższej perspektywie czasowej.

Zagadnienie 1: Planowanie strategiczne w polityce kształcenia

Posiadanie odrębnego dokumentu strategicznego definiującego długofalową politykę kształcenia deklaruje niewielka część organów prowadzących kształcenie. Taki dokument funkcjonuje w 11,8% jednostek, natomiast zdecydowana większość, tj. 88,2%, nie posiada odrębnej strategii odnoszącej się wyłącznie do obszaru kształcenia lub edukacji. Rozkład odpowiedzi wskazuje, że planowanie strategiczne w tym obszarze najczęściej nie przyjmuje sformalizowanej, autonomicznej formy dokumentu, lecz pozostaje poza wyodrębnionymi ramami strategicznymi

Wykres 1: Czy posiadacie Państwo odrębny dokument strategiczny definiujący długofalową (określoną w perspektywie nie mniej niż trzech lat) politykę kształcenia?



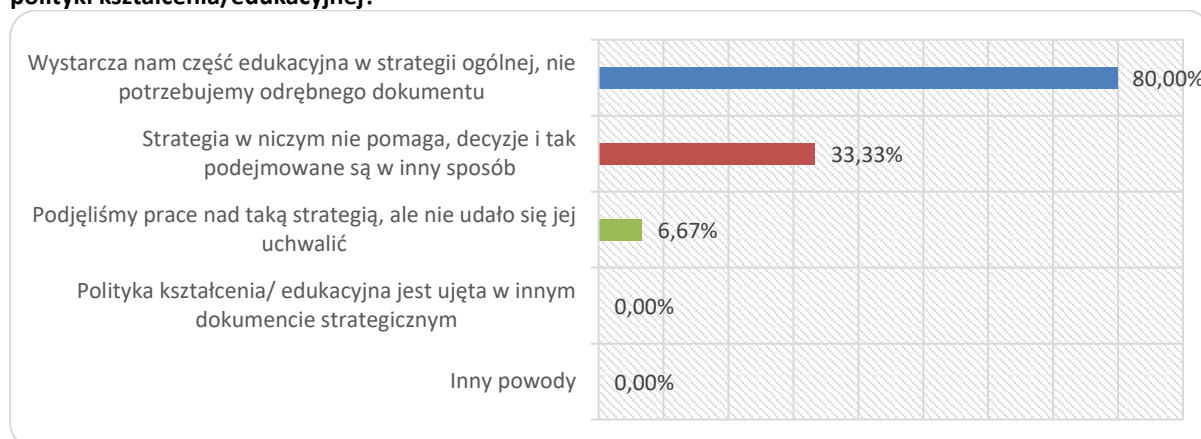
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

W przypadku jednostek, które posiadają odrębne dokumenty strategiczne dotyczące polityki kształcenia, ich zakres tematyczny obejmuje zarówno rozwój kształcenia zawodowego, jak i kształcenia ustawicznego. Wynik ten sugeruje, że tam, gdzie polityka kształcenia została sformalizowana, uwzględnia ona kluczowe komponenty istotne z punktu widzenia rynku pracy i uczenia się przez całe życie.

Wśród organów prowadzących kształcenie, które nie opracowały odrębnego dokumentu strategicznego w obszarze polityki kształcenia, dominującym powodem jest przekonanie o wystarczalności zapisów edukacyjnych zawartych w strategii ogólnej na co wskazuje 80,0% respondentów. Jedna trzecia badanych (33,3%) deklaruje, że strategię nie mają praktycznego znaczenia

decyzyjnego, ponieważ decyzje podejmowane są w inny sposób. Sporadycznie pojawia się informacja o podjętych, lecz niesfinalizowanych pracach nad strategią (6,7%). Odpowiedzi te wskazują, że rezygnacja z odrębnego dokumentu strategicznego wynika głównie z przyjętego modelu zarządzania, a nie z braku prób jego wypracowania.

Wykres 2: Proszę wskazać powody, dla których nie powstał odrębny dokument strategiczny w obszarze polityki kształcenia/edukacyjnej?

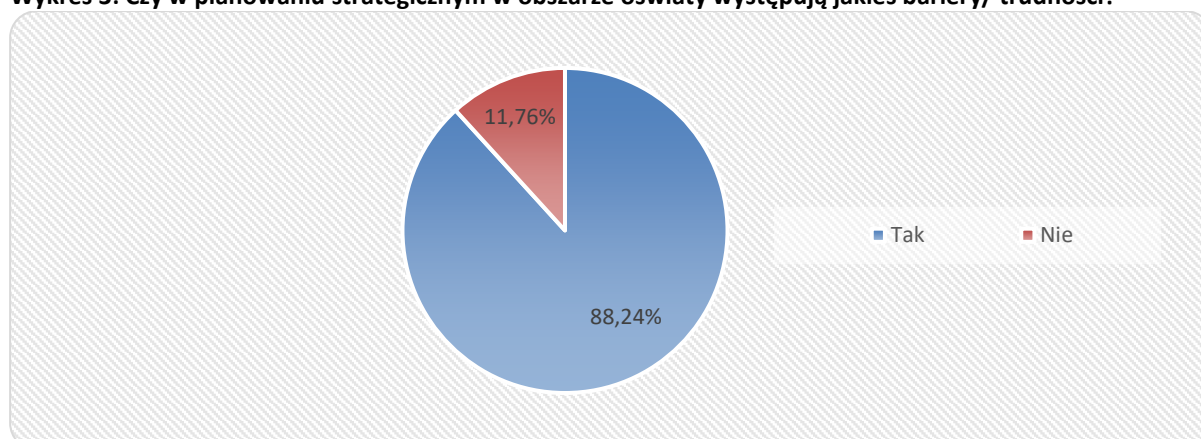


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zdecydowana większość organów prowadzących kształcenie identyfikuje bariery i trudności w planowaniu strategicznym w obszarze oświaty. Występowanie takich ograniczeń deklaruje 88,2% respondentów, podczas gdy jedynie 11,8% nie dostrzega istotnych problemów w tym zakresie. Tak wysoki odsetek wskazań potwierdza, że długofalowe planowanie jest postrzegane jako proces obarczony licznymi trudnościami systemowymi i organizacyjnymi.

Wykres 3: Czy w planowaniu strategicznym w obszarze oświaty występują jakieś bariery/ trudności?

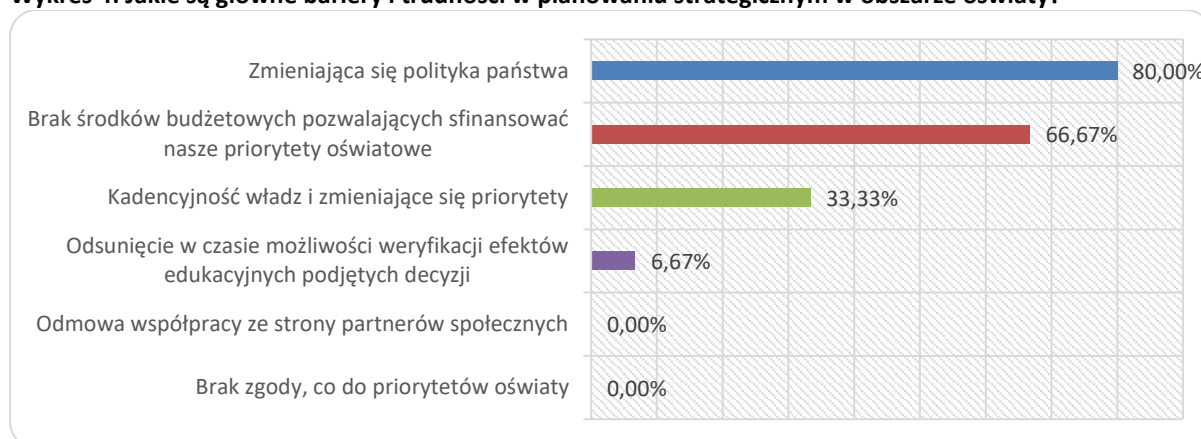


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Wśród barier utrudniających planowanie strategiczne najczęściej wskazywana jest zmieniająca się polityka państwa, na co zwraca uwagę 80,0% respondentów. Istotnym ograniczeniem jest również brak środków budżetowych umożliwiających realizację priorytetów oświatowych, wskazywany przez 66,7% badanych. Co trzeci respondent (33,3%) podkreśla znaczenie kadencyjności władz i zmienności

priorytetów decyzyjnych. Znacznie rzadziej pojawia się problem odsunięcia w czasie możliwości oceny efektów podejmowanych decyzji edukacyjnych (6,7%), natomiast brak współpracy ze strony partnerów społecznych oraz brak zgody co do priorytetów oświaty nie zostały wskazane. Struktura odpowiedzi sugeruje, że kluczowe bariery planowania strategicznego mają charakter zewnętrzny i finansowy, natomiast w mniejszym stopniu wynikają z relacji lokalnych lub konfliktów interesów.

Wykres 4: Jakie są główne bariery i trudności w planowaniu strategicznym w obszarze oświaty?



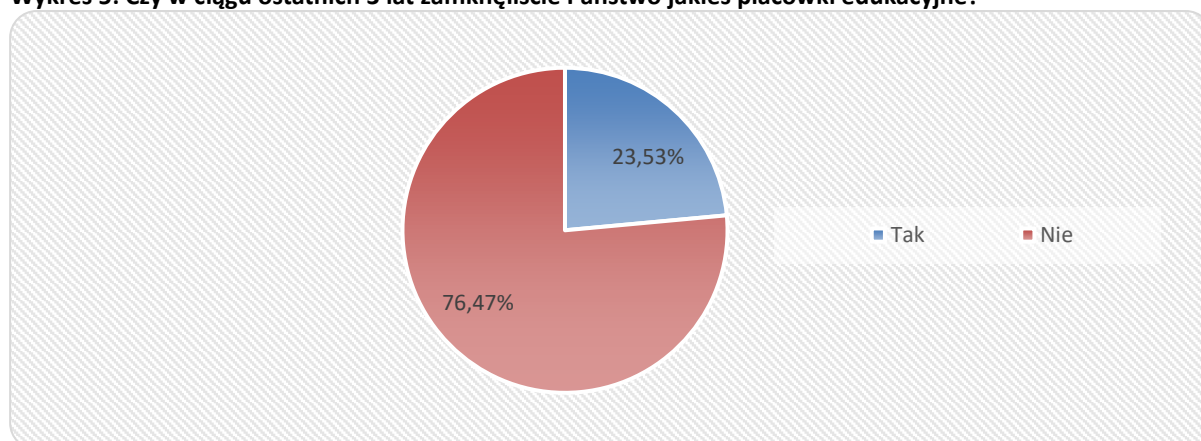
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 2: Zarządzanie siecią placówek

W okresie ostatnich trzech lat zamknięcie placówek edukacyjnych zadeklarowało 23,5% organów prowadzących kształcenie, natomiast zdecydowana większość, tj. 76,5%, nie podejmowała tego typu działań. Uzyskane wyniki wskazują, że zmiany w sieci placówek miały charakter selektywny i dotyczyły mniejszości jednostek, a proces likwidacji nie był zjawiskiem powszechnym.

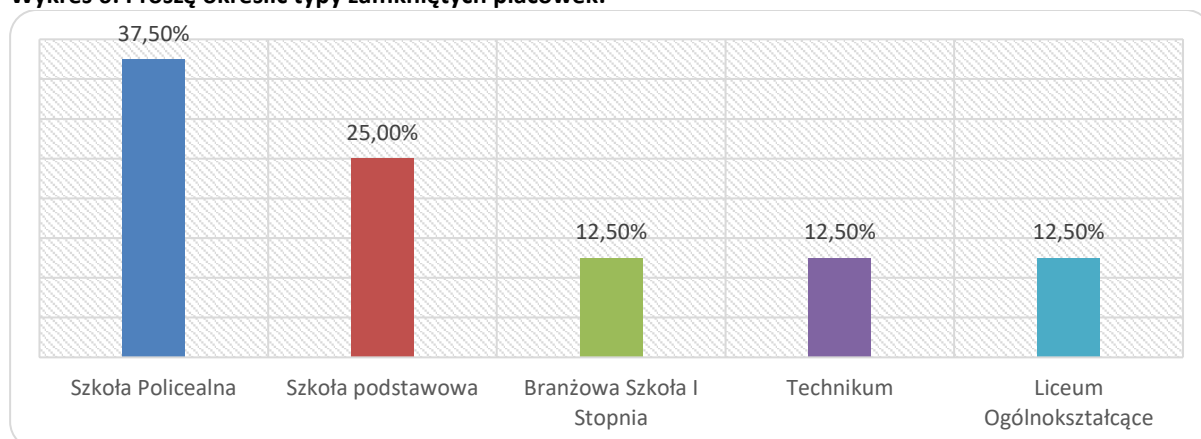
Wykres 5: Czy w ciągu ostatnich 3 lat zamknęliście Państwo jakieś placówki edukacyjne?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Wśród zamkniętych placówek dominowały szkoły policealne, które stanowiły 37,5% wszystkich wskazań. Kolejną grupą były szkoły podstawowe (25,0%), natomiast branżowe szkoły I stopnia, technika oraz licea ogólnokształcące były wskazywane zdecydowanie rzadziej. Uzyskana struktura odpowiedzi sugeruje, że procesy restrukturyzacyjne w największym stopniu dotyczyły segmentu kształcenia policealnego, natomiast w mniejszym szkół realizujących kształcenie ogólne i zawodowe.

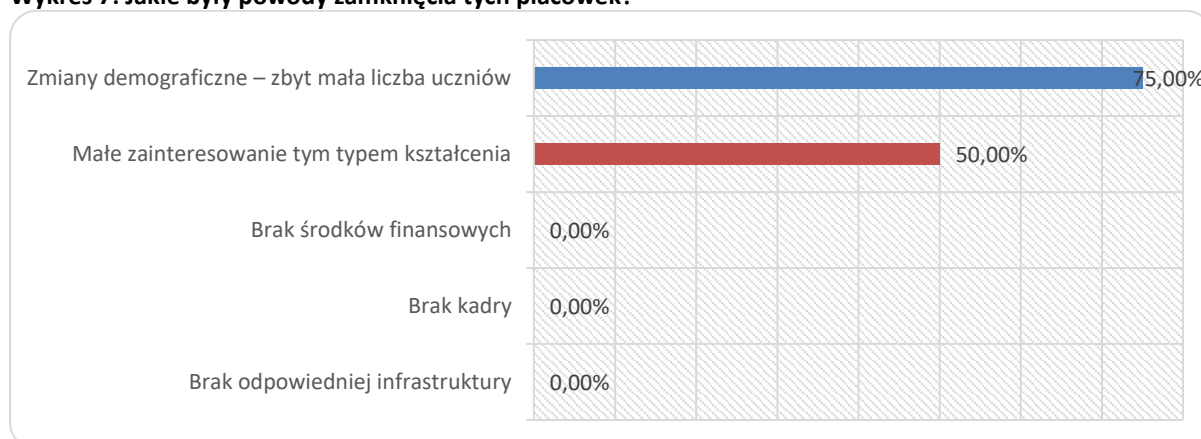
Wykres 6: Proszę określić typy zamkniętych placówek.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Najczęściej wskazywanym powodem zamykania placówek były zmiany demograficzne skutkujące zbyt małą liczbą uczniów, na co wskazało 75,0% respondentów. Połowa badanych (50,0%) zwracała również uwagę na niskie zainteresowanie danym typem kształcenia. Nie odnotowano natomiast wskazań odnoszących się do braku środków finansowych, niedoborów kadrowych ani problemów infrastrukturalnych. Rozkład odpowiedzi wskazuje, że decyzje o zamknięciu placówek były w największym stopniu uzasadniane czynnikami popytowymi, a nie ograniczeniami organizacyjnymi czy finansowymi.

Wykres 7: Jakie były powody zamknięcia tych placówek?



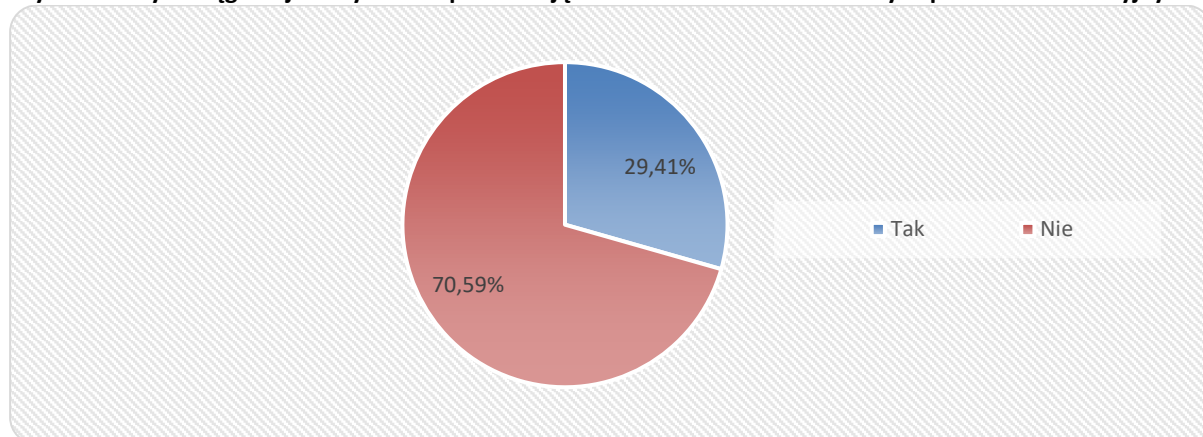
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Plany dotyczące uruchomienia nowych placówek deklaruje 29,4% organów prowadzących kształcenie, natomiast 70,6% nie przewiduje takich działań. Odpowiedzi te wskazują, że rozbudowa sieci placówek

ma charakter ograniczony a dominującą strategią pozostaje utrzymanie istniejącej infrastruktury edukacyjnej.

Wykres 8: Czy w ciągu najbliższych 3 lat przewidują Państwo uruchomienie nowych placówek edukacyjnych?

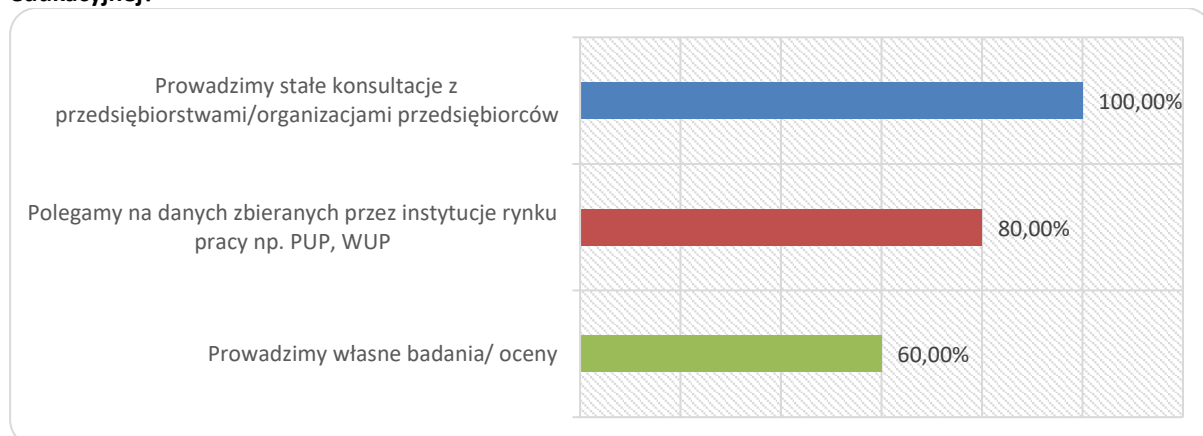


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Wszystkie planowane do uruchomienia placówki zostały sklasyfikowane jako branżowe centra umiejętności. Zaobserwowana w badaniu jednorodność planów inwestycyjnych sugeruje koncentrację działań rozwojowych na określonej kategorii instytucji edukacyjnych, która jest silnie powiązana z kształceniem zawodowym i potrzebami rynku pracy.

Ocena celowości uruchomienia nowych placówek edukacyjnych opiera się przede wszystkim na współpracy z otoczeniem gospodarczym. Stałe konsultacje z przedsiębiorstwami i organizacjami przedsiębiorców deklaruje 100% respondentów planujących takie działania. Wysoki odsetek badanych (80,0%) korzysta również z danych gromadzonych przez instytucje rynku pracy, takie jak powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, natomiast 60,0% prowadzi własne analizy i oceny w tym zakresie. Struktura odpowiedzi wskazuje na wieloźródłowy model podejmowania decyzji, łączący perspektywę pracodawców, dane instytucjonalne oraz analizy własne.

Wykres 9: W jaki sposób dokonują Państwo oceny celowości uruchomienia określonego typu placówki edukacyjnej?



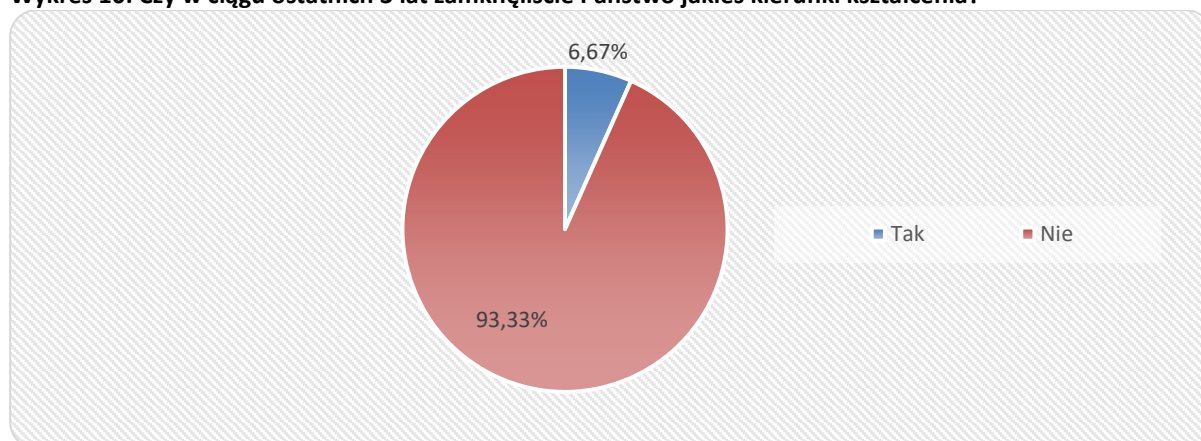
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 3: Zarządzanie ofertą kierunków kształcenia

Zamykanie kierunków kształcenia w ciągu ostatnich trzech lat było zjawiskiem rzadkim. Na takie działania wskazało jedynie 6,7% przedstawicieli placówek edukacyjnych. Zdecydowana większość, ankietowanych tj. 93,3%, zadeklarowała natomiast, że nie zamykała żadnych kierunków. Zaobserwowany rozkład odpowiedzi wskazuje na relatywną stabilność oferty edukacyjnej oraz ograniczoną skalę działań restrukturyzacyjnych.

Wykres 10: Czy w ciągu ostatnich 3 lat zamknęliście Państwo jakieś kierunki kształcenia?

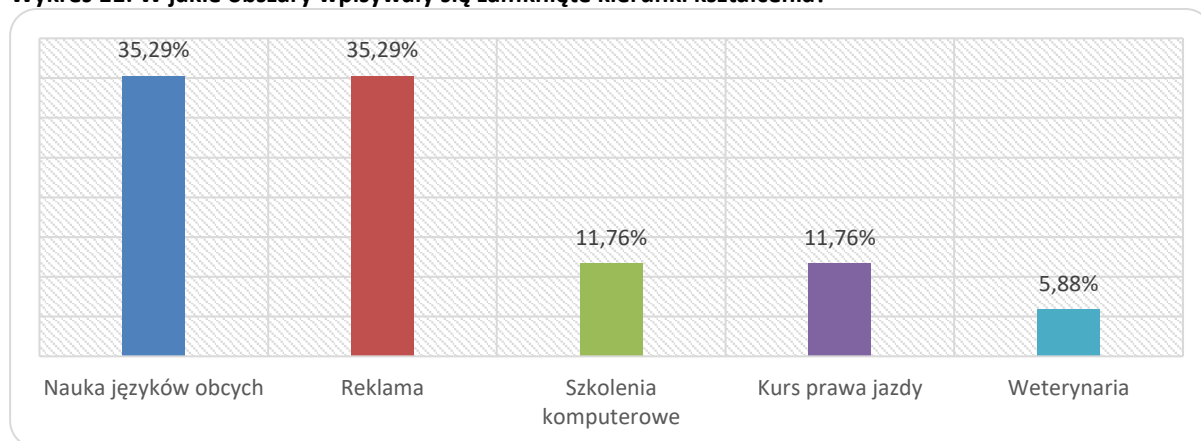


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Łączna liczba zamkniętych kierunków kształcenia wyniosła 17. Wartość ta obrazuje skalę zmian w ofercie edukacyjnej w jednostkach, które zdecydowały się na likwidację kierunków, i potwierdza, że proces ten miał charakter punktowy, a nie masowy.

Zamknięte kierunki kształcenia najczęściej dotyczyły nauki języków obcych oraz reklamy, każdy z tych obszarów stanowił po 35,3% wskazań. Znacznie rzadziej zamykano kursy i szkolenia komputerowe oraz prawa jazdy (po 11,8%), a najrzadziej weterynaryjne (5,9%). Struktura ta wskazuje, że ograniczenia oferty dotyczyły przede wszystkim obszarów o charakterze usługowym i kursowym, a w mniejszym stopniu specjalistycznych dziedzin kształcenia.

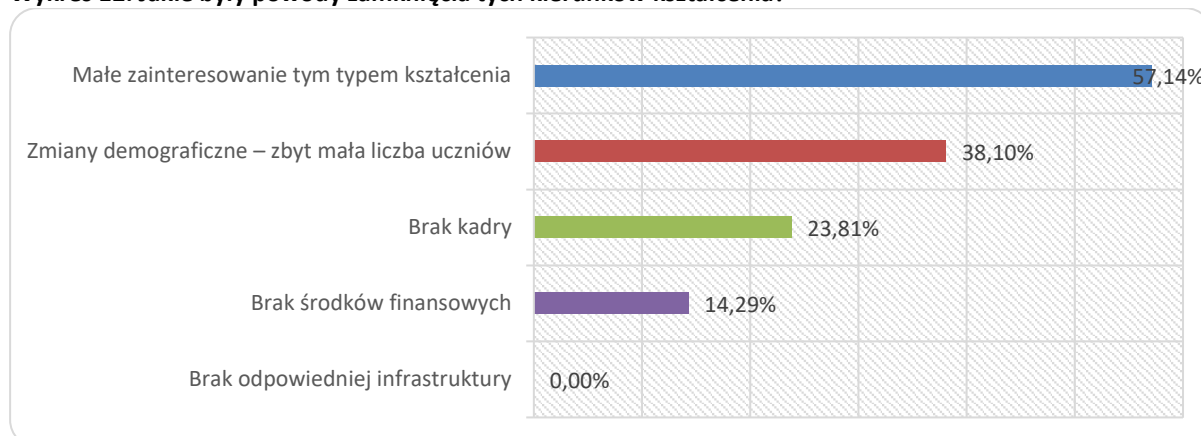
Wykres 11: W jakie obszary wpisywały się zamknięte kierunki kształcenia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Najczęściej wskazywanym powodem zamykania kierunków było małe zainteresowanie tym typem kształcenia, na co zwraca uwagę 57,1% respondentów. Istotną rolę odgrywały również zmiany demograficzne skutkujące zbyt małą liczbą uczniów (38,1%). Rzadziej wskazywano na braki kadrowe (23,8%) oraz ograniczenia finansowe (14,3%). Brak odpowiedniej infrastruktury nie pojawiał się w odpowiedziach. Rozkład przyczyn sugeruje, że decyzje o zamknięciu kierunków były w największym stopniu związane z popytem edukacyjnym, a w mniejszym z uwarunkowaniami organizacyjnymi.

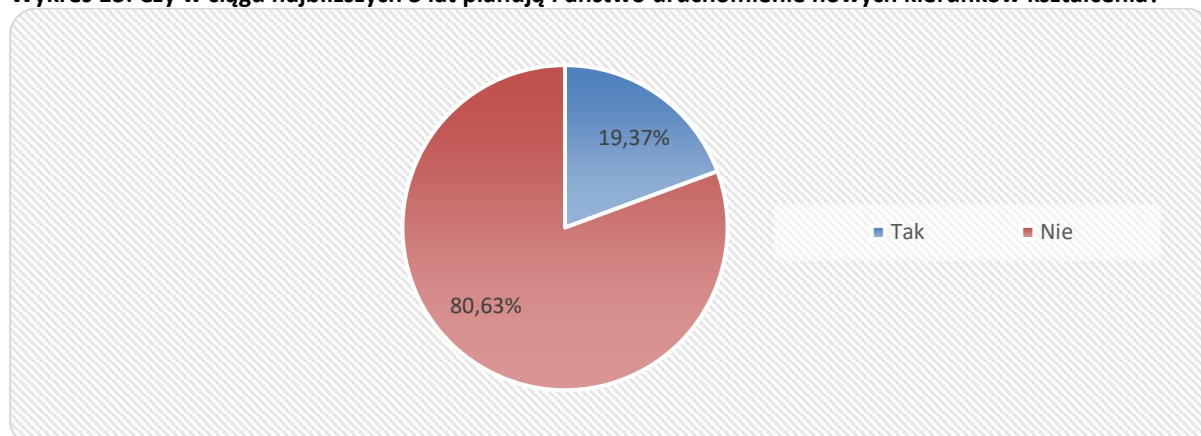
Wykres 12: Jakie były powody zamknięcia tych kierunków kształcenia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Uruchamianie nowych kierunków kształcenia w perspektywie najbliższych trzech lat planuje 19,4% placówek edukacyjnych, podczas gdy 80,6% z nich nie przewiduje takich działań. Odpowiedzi te wskazują, że rozwój oferty programowej ma charakter selektywny i dotyczy mniejszości instytucji, przy dominującej strategii utrzymania dotychczasowych kierunków i form kształcenia.

Wykres 13: Czy w ciągu najbliższych 3 lat planują Państwo uruchomienie nowych kierunków kształcenia?

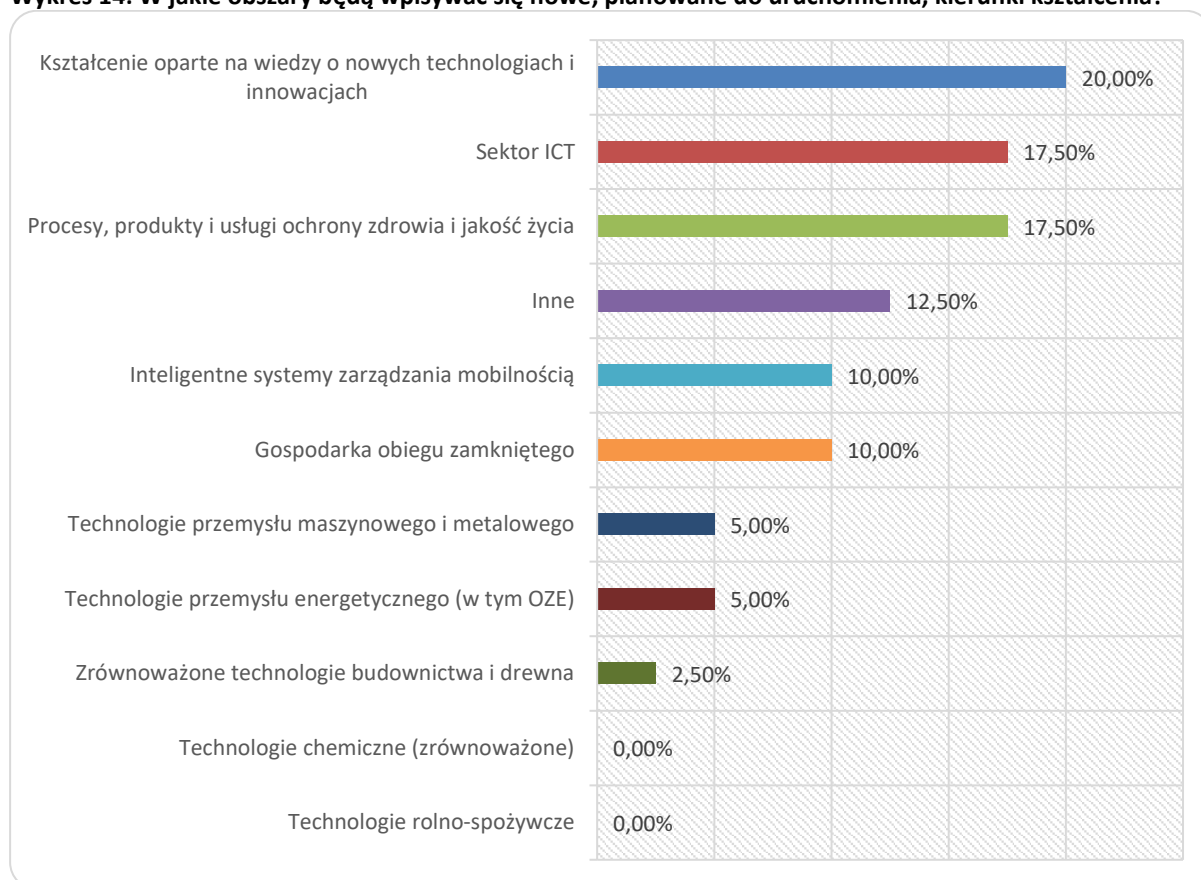


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Łączna liczba planowanych do uruchomienia nowych kierunków kształcenia wynosi 133. Wielkość ta wskazuje, że w placówkach deklarujących rozwój oferty zmiany mają wyraźniejszą skalę niż w przypadku likwidacji kierunków, co może świadczyć o koncentracji działań rozwojowych w ograniczonej liczbie podmiotów.

Planowane do uruchomienia kierunki kształcenia najczęściej wpisują się w obszary związane z nowymi technologiami i innowacjami (20,0%), sektorem ICT (17,5%) oraz procesami, produktami i usługami ochrony zdrowia i jakości życia (17,5%). Istotne miejsce zajmują również inteligentne systemy zarządzania mobilnością oraz gospodarka obiegu zamkniętego (po 10,0%). Rzadziej wskazywane są technologie przemysłu maszynowego i metalowego oraz technologie energetyczne, w tym OZE (po 5,0%), a sporadycznie zrównoważone technologie budownictwa i drewna (2,5%). Brak wskazań dotyczy technologii chemicznych oraz rolno-spożywczych. Struktura planów rozwojowych pokazuje koncentrację na obszarach powiązanych z transformacją technologiczną i wyzwaniem rozwojowymi gospodarki.

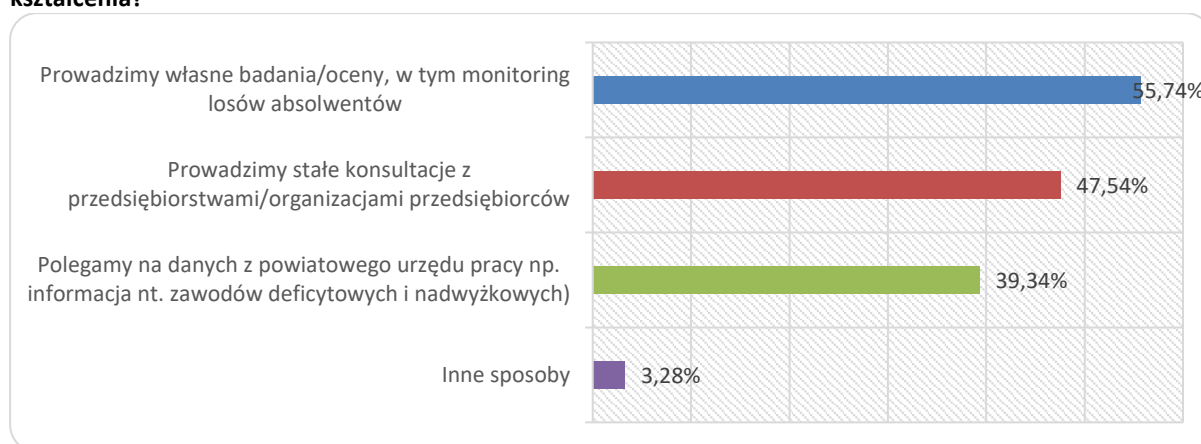
Wykres 14: W jakie obszary będą wpisywać się nowe, planowane do uruchomienia, kierunki kształcenia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Ocena celowości uruchamiania nowych kierunków kształcenia opiera się na zróżnicowanych źródłach informacji. Najczęściej wskazywane są własne badania i analizy, w tym monitoring losów absolwentów (55,7%). Istotną rolę odgrywają także stałe konsultacje z przedsiębiorstwami i organizacjami przedsiębiorców (47,5%) oraz wykorzystanie danych z powiatowych urzędów pracy, w szczególności informacji o zawodach deficytowych i nadwyżkowych (39,3%). Sporadycznie pojawiają się inne sposoby oceny celowości (3,3%). Rozkład odpowiedzi wskazuje na wieloaspektowe podejście do planowania oferty kształcenia, łącznie analizy wewnętrzne z informacjami z rynku pracy i otoczenia gospodarczego.

Wykres 15: W jaki sposób dokonują Państwo oceny celowości uruchomienia określonych kierunków kształcenia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wnioski

1. Planowanie strategiczne

Analiza wskazuje, że planowanie polityki kształcenia na poziomie lokalnym i regionalnym w przeważającej mierze nie ma charakteru sformalizowanego i funkcjonuje w ramach ogólnych dokumentów rozwojowych. Jednocześnie organy prowadzące powszechnie identyfikują istotne bariery utrudniające długofalowe podejmowanie decyzji, związane przede wszystkim z niestabilnością otoczenia instytucjonalnego, ograniczeniami finansowymi oraz cyklicznością procesów decyzyjnych. W efekcie planowanie w obszarze kształcenia ma charakter adaptacyjny i reagujący, co ogranicza możliwość konsekwentnego prowadzenia spójnej polityki edukacyjnej w perspektywie wieloletniej.

2. Zarządzanie siecią placówek edukacyjnych

Zarządzanie siecią placówek odbywa się w warunkach relatywnej stabilności strukturalnej, przy czym decyzje o likwidacji lub uruchamianiu placówek mają charakter selektywny i są w największym stopniu determinowane czynnikami popytowymi, w szczególności zmianami demograficznymi oraz zainteresowaniem określonymi formami kształcenia. Jednocześnie planowane działania rozwojowe koncentrują się niemal wyłącznie na nowych formach kształcenia zawodowego, silnie powiązanych z rynkiem pracy. Wskazuje to na stopniowe przesuwanie akcentów w zarządzaniu siecią w stronę rozwiązań odpowiadających na potrzeby gospodarki, przy jednoczesnym ograniczonym zakresie interwencji strukturalnych.

3. Zarządzanie ofertą kierunków kształcenia

Decyzje dotyczące oferty kierunków kształcenia charakteryzują się dużą ostrożnością w zakresie likwidacji oraz selektywnym podejściem do rozwoju. Skala zamykania kierunków jest niewielka, a planowane uruchamianie nowych form kształcenia koncentruje się na obszarach związanych z transformacją technologiczną, innowacjami i nowymi sektorami gospodarki. Jednocześnie sposób podejmowania tych decyzji opiera się na połączeniu analiz wewnętrznych, danych instytucji rynku pracy oraz konsultacji z pracodawcami, co wskazuje na rosnące znaczenie rynkowych i prognostycznych przesłanek w kształtowaniu oferty edukacyjnej.

ROZDZIAŁ 2. OFERTA KSZTAŁCENIA ORAZ OBSZARY ROZWOJU KOMPETENCJI W REGIONIE

Rozwój kapitału ludzkiego stanowi jeden z kluczowych czynników warunkujących konkurencyjność i spójność społeczno-gospodarczą regionu. Natomiast dostępna w regionie oferta kształcenia, rozumiana zarówno jako działalność placówek edukacyjnych, jak i inicjatywy podejmowane przez przedsiębiorstwa, odgrywa istotną rolę w kształtowaniu kompetencji odpowiadających na aktualne i przyszłe potrzeby rynku pracy. Analiza tej oferty wymaga uwzględnienia zróżnicowanych form edukacji (formalnej, pozaformalnej i nieformalnej) oraz powiązań między sektorem edukacji a gospodarką.

Rozdział drugi poświęcony jest charakterystyce oferty kształcenia funkcjonującej w regionie oraz identyfikacji kluczowych obszarów rozwoju kompetencji. Przyjęta perspektywa łączy spojrzenie instytucjonalne, obejmujące działalność placówek edukacyjnych, z perspektywą przedsiębiorstw jako podmiotów bezpośrednio zaangażowanych w rozwój kompetencji pracowników. Uzupełnieniem tej analizy jest odniesienie do systemowych rozwiązań wspierających nabywanie i potwierdzanie kwalifikacji, które mają znaczenie dla spójności i przejrzystości regionalnego systemu kształcenia.

Pierwsza część rozdziału koncentruje się na strukturze i uwarunkowaniach oferty placówek edukacyjnych. Obejmuje ona różnorodne formy kształcenia prowadzone w regionie, w tym kształcenie zawodowe, wyższe oraz ustawiczne, realizowane zarówno w formule edukacji formalnej, jak i pozaformalnej. Istotnym elementem analizy jest także stopień wykorzystania kształcenia na odległość jako narzędzia poszerzania dostępności edukacji. Oferta placówek rozpatrywana jest w kontekście czynników wpływających na jej kształtowanie, takich jak zapotrzebowanie rynku pracy, oczekiwania uczestników kształcenia, dostępność kadry dydaktycznej czy uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne.

Szczególne miejsce w tej części rozdziału zajmuje odniesienie oferty edukacyjnej do obszarów inteligentnych specjalizacji regionu. Powiązanie kierunków i form kształcenia z priorytetami rozwojowymi województwa pozwala analizować stopień dopasowania edukacji do długofalowych celów innowacyjnych i gospodarczych oraz wskazywać obszary o największym potencjale rozwoju kompetencji.

Druga część rozdziału poświęcona jest wewnętrznym programom rozwoju kompetencji realizowanym w przedsiębiorstwach. Przedsiębiorstwa są istotnym ogniwem regionalnego systemu kształcenia, ponieważ bezpośrednio reagują na zmiany technologiczne i organizacyjne, a jednocześnie kształtują popyt na określone kwalifikacje. Analiza obejmuje sposób organizacji działań rozwojowych, ich planowanie, formy realizacji, zakres dostępności dla różnych grup pracowników oraz źródła finansowania. Ujęcie to pozwala na lepsze zrozumienie roli pracodawców w procesie uczenia się przez całe życie oraz ich potencjału w zakresie współtworzenia regionalnej oferty rozwoju kompetencji.

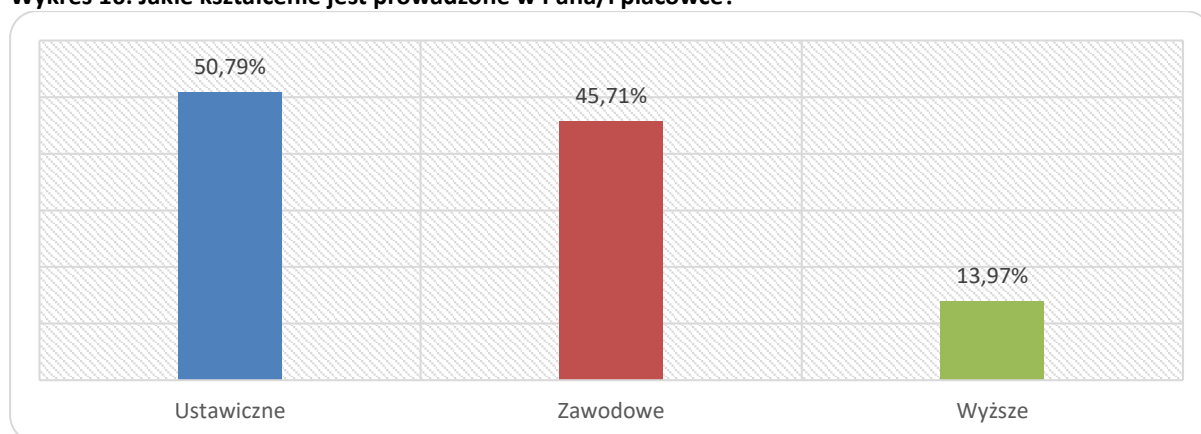
Trzecim obszarem rozważań są systemowe formy wsparcia kwalifikacji, w szczególności rozwiązania funkcjonujące w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych. W tej części rozdziału uwaga skupiona jest na znaczeniu standaryzacji i certyfikacji kwalifikacji dla polityki szkoleniowej przedsiębiorstw oraz na roli interesariuszy gospodarczych w kształtowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe. Takie ujęcie pozwala osadzić ofertę

kształcenia w szerszym kontekście, obejmującym mechanizmy uznawalności kompetencji oraz ich powiązanie z rynkiem pracy.

Zagadnienie 4: Struktura i uwarunkowania oferty placówek edukacyjnych

Profil działalności badanych placówek edukacyjnych jest zróżnicowany i często łączy kilka form kształcenia. Najczęściej wskazywane jest kształcenie ustawiczne, prowadzone w 50,8% placówek, a także kształcenie zawodowe, realizowane w 45,7% podmiotów. Kształcenie wyższe występuje rzadziej i dotyczy 14,0% placówek. Struktura odpowiedzi potwierdza wielofunkcyjny charakter części instytucji edukacyjnych oraz istotną rolę kształcenia ustawicznego i zawodowego w ofercie edukacyjnej regionu.

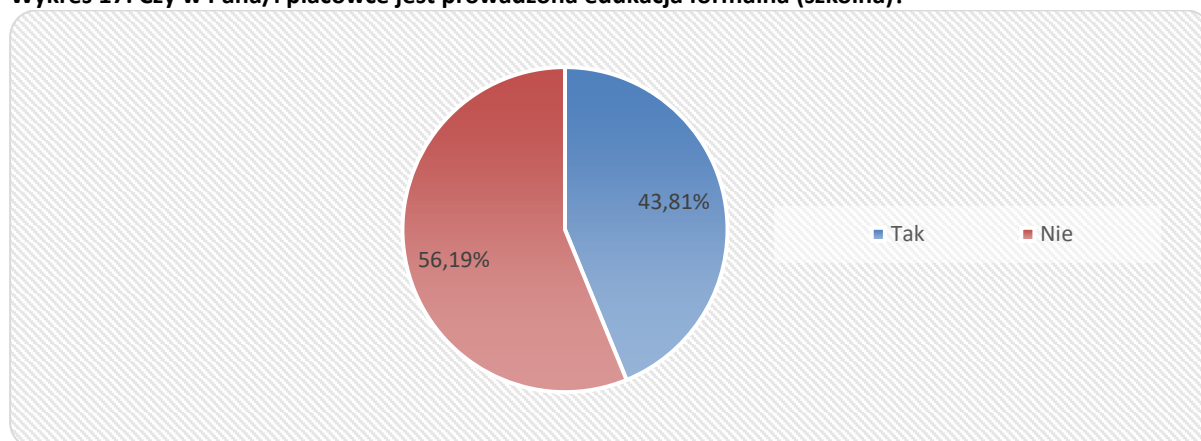
Wykres 16: Jakie kształcenie jest prowadzone w Pana/i placówce?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Edukacja formalna, rozumiana jako kształcenie szkolne, jest prowadzona w 43,8% placówek, natomiast 56,2% ankietowanych instytucji nie realizuje tej formy edukacji. Oznacza to, że w badanej zbiorowości dominują podmioty skoncentrowane na kształceniu pozaformalnym, ustawicznym lub specjalistycznym, funkcjonujące poza klasycznym systemem szkolnym.

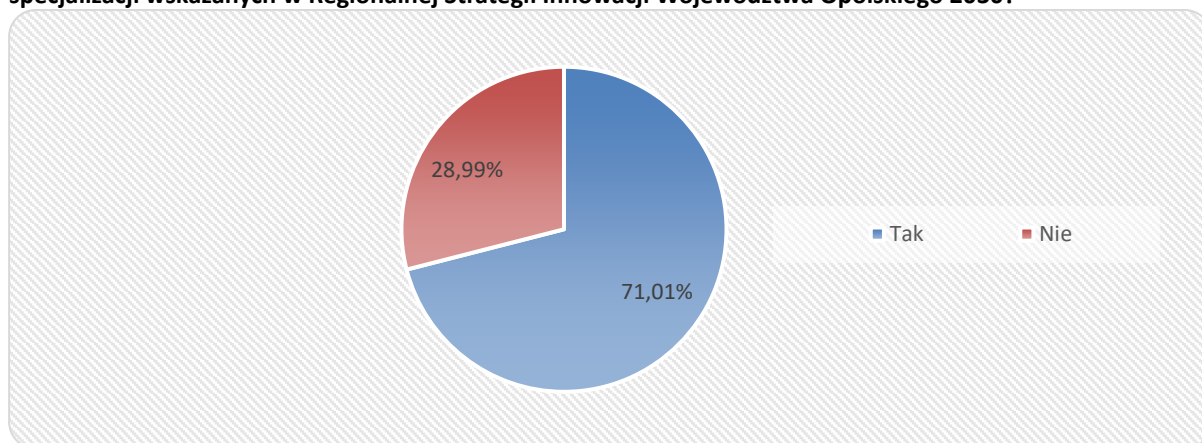
Wykres 17: Czy w Pana/i placówce jest prowadzona edukacja formalna (szkolna)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród placówek prowadzących edukację formalną większość deklaruje, że oferowane kierunki kształcenia wpisują się w obszary inteligentnych specjalizacji wskazane w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego 2030. Zgodność oferty z tymi obszarami wskazuje 71,0% respondentów, natomiast 29,0% nie identyfikuje takiego powiązania. Wynik ten sugeruje relatywnie wysoki stopień zgodności formalnej oferty edukacyjnej z regionalnymi priorytetami rozwojowymi.

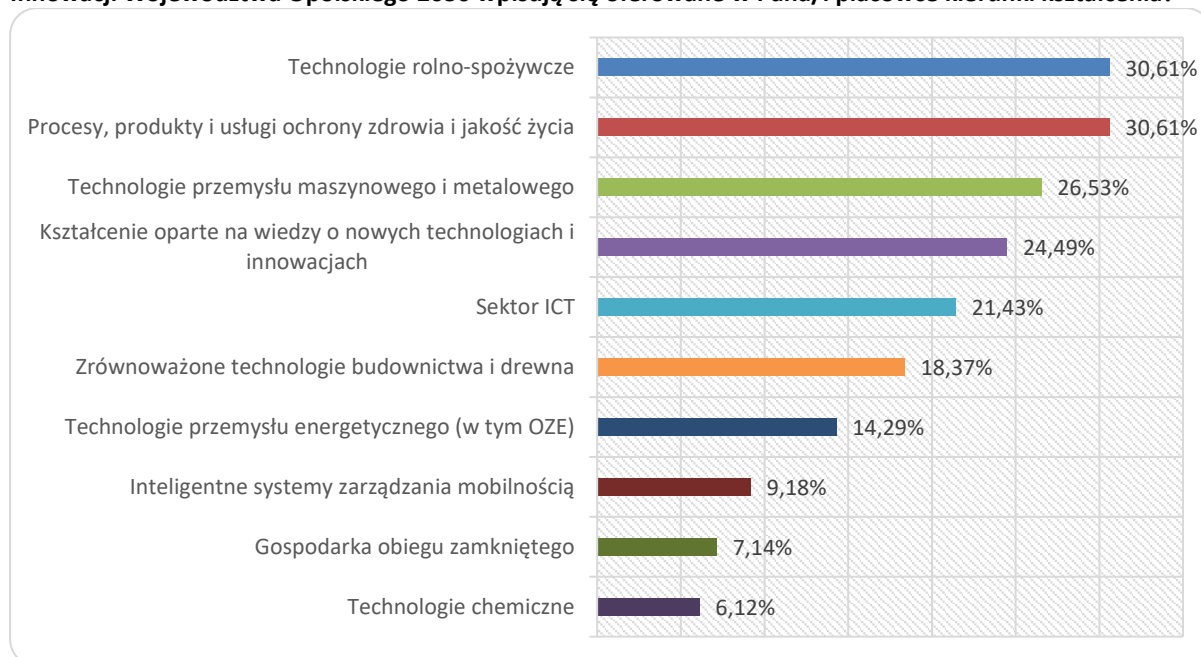
Wykres 18: Czy oferowane w placówce kierunki kształcenia wpisują się w któryś z obszarów inteligentnych specjalizacji wskazanych w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego 2030?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Kierunki kształcenia powiązane z inteligentnymi specjalizacjami najczęściej odnoszą się do technologii rolno-spożywczych oraz procesów, produktów i usług ochrony zdrowia oraz jakości życia, każdy z tych obszarów został wskazany przez 30,6% placówek. Istotne znaczenie mają również technologie przemysłu maszynowego i metalowego (26,5%) oraz kształcenie oparte na wiedzy o nowych technologiach i innowacjach (24,5%). Często pojawiają się także odniesienia do sektora ICT (21,4%) oraz zrównoważonych technologii budownictwa i drewna (18,4%). Rzadziej wskazywane są technologie energetyczne, inteligentne systemy mobilności, gospodarka obiegu zamkniętego oraz technologie chemiczne. Rozkład odpowiedzi pokazuje szerokie, lecz selektywne wpisywanie się oferty edukacyjnej w regionalne inteligentne specjalizacje.

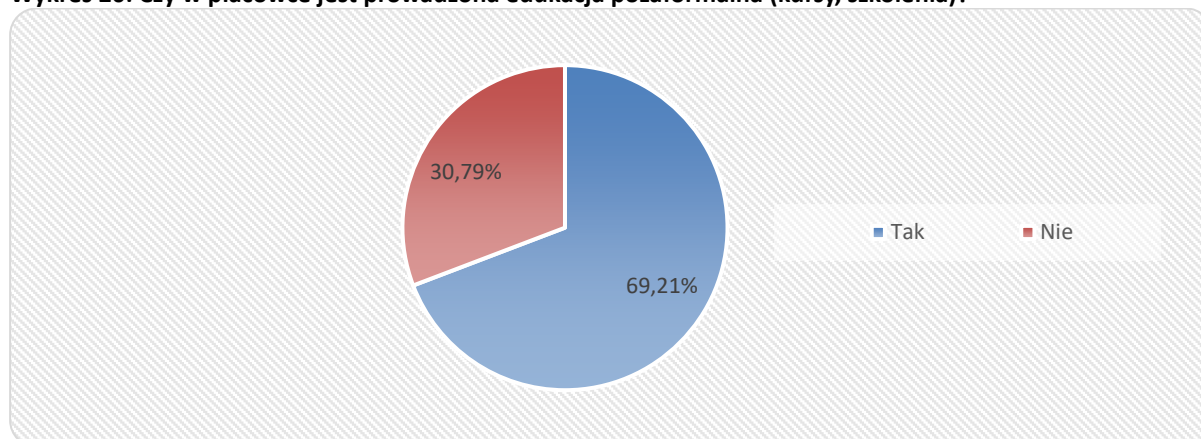
Wykres 19: W jakie obszary obszarów inteligentnych specjalizacji wskazanych w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego 2030 wpisują się oferowane w Pana/i placówce kierunki kształcenia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Edukacja pozaformalna, obejmująca kursy i szkolenia, jest prowadzona w 69,2% placówek edukacyjnych, natomiast 30,8% nie oferuje tego typu form kształcenia. Wysoki udział placówek realizujących edukację pozaformalną potwierdza istotną rolę krótkich i elastycznych form kształcenia w regionalnym systemie edukacyjnym.

Wykres 20: Czy w placówce jest prowadzona edukacja pozaformalna (kursy, szkolenia)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Oferta kursów i szkoleń pozaformalnych jest bardzo zróżnicowana. Najczęściej wskazywane są szkolenia z zakresu zdrowia i urody (30,3%), nauki języków obcych (17,9%), rozwoju osobistego i umiejętności miękkich (16,5%) oraz szkolenia komputerowe (16,1%). Stosunkowo często pojawiają się także kursy z zakresu BHP (13,8%), aktywizacji zawodowej (12,4%), prowadzenia działalności gospodarczej (11,5%) oraz księgowości (10,1%). Pozostałe obszary mają mniejsze znaczenie i obejmują m.in. prawo jazdy, zarządzanie i marketing, ekonomię społeczną, gastronomię, kadry i płace czy obsługę klienta. Struktura

oferty wskazuje na silne ukierunkowanie na kompetencje praktyczne i uniwersalne, odpowiadające zróżnicowanym potrzebom rynku pracy.

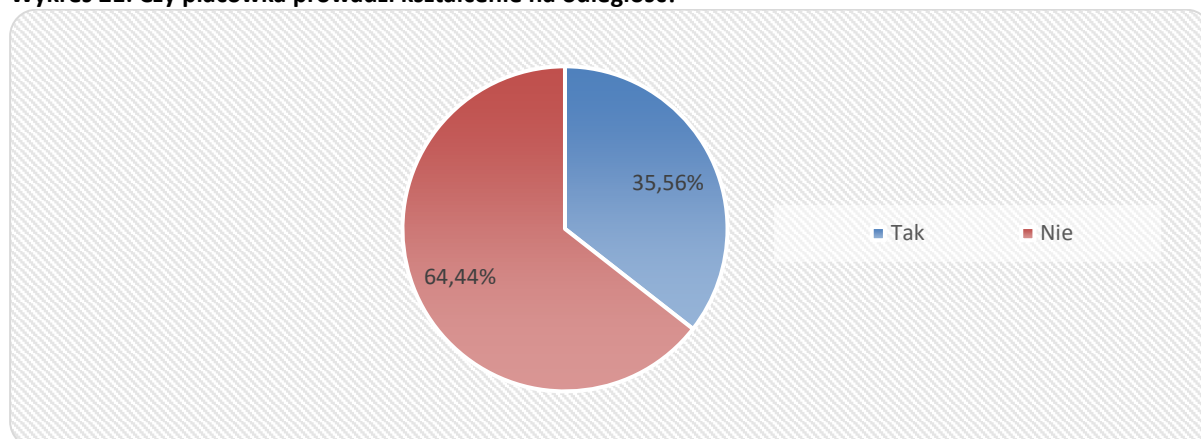
Tabela 1: Jakie kursy/szkolenia ma w ofercie placówka?

	Procent
Kursy/ szkolenia z zakresu zdrowia i urody	30,28%
Kursy/ szkolenia nauki języków obcych	17,89%
Kursy/ szkolenia z zakresu umiejętności osobistych i rozwoju osobistego (np. szkolenia miękkie)	16,51%
Kursy/ szkolenia komputerowe	16,06%
Kursy/ szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	13,76%
Kursy/ szkolenia w zakresie aktywizacji zawodowej	12,39%
Kursy/ szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej	11,47%
Kursy/ szkolenia z zakresu księgowości	10,09%
Kursy/ szkolenia prawa jazdy	9,63%
Kursy/ szkolenia z zakresu zarządzania i marketingu	9,17%
Kursy/ szkolenia z zakresu ekonomii społecznej	9,17%
Kursy/ szkolenia dotyczące przepisów prawa	8,26%
Kursy/ szkolenia gastronomiczne i hotelarskie	7,80%
Kursy/ szkolenia z zakresu kadr i płac	7,80%
Kursy/ szkolenia z zakresu obsługi klienta	7,34%
Kursy/ szkolenia z zakresu rolnictwa / produkcji rolniczej	5,50%
Kursy/ szkolenia z zakresu handlu i sprzedaży	5,50%
Kursy/ szkolenia artystyczne (np. fotografia, aranżacja wnętrz, bukieciarstwo)	4,59%
Kursy/ szkolenia z zakresu prowadzenia biura	4,59%
Kursy/ szkolenia z zakresu ochrony osób i mienia	2,75%
Kursy/ szkolenia z zakresu obsługi maszyn i urządzeń	2,75%
Kursy/ szkolenia z zakresu transportu i logistyki	2,29%
Kursy/ szkolenia z zakresu ochrony środowiska	2,29%
Kursy/ szkolenia z zakresu edukacji, pedagogiki	1,83%
Kursy/ szkolenia z zakresu audytu i kontroli wewnętrznej	1,83%
Kursy/ szkolenia z zakresu budownictwa/ Izolacji przemysłowych	1,38%
Kursy/ szkolenia z zakresu opieki żłobkowej / opieki nad dziećmi	0,92%
Kursy/ szkolenia z zakresu zoopsychologii	0,92%
Kursy/ szkolenia z zakresu auto detailingu	0,92%
Kursy/ szkolenia z zakresu standardów jakości (np. ISO/HCCAP)	0,46%
Inne	1,38%
Ogółem	227,52%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Kształcenie na odległość jest realizowane w 35,6% placówek, podczas gdy 64,4% nie prowadzi edukacji w tej formie. Oznacza to, że choć rozwiązania zdalne są obecne w ofercie części instytucji, nadal nie stanowią dominującego sposobu realizacji kształcenia.

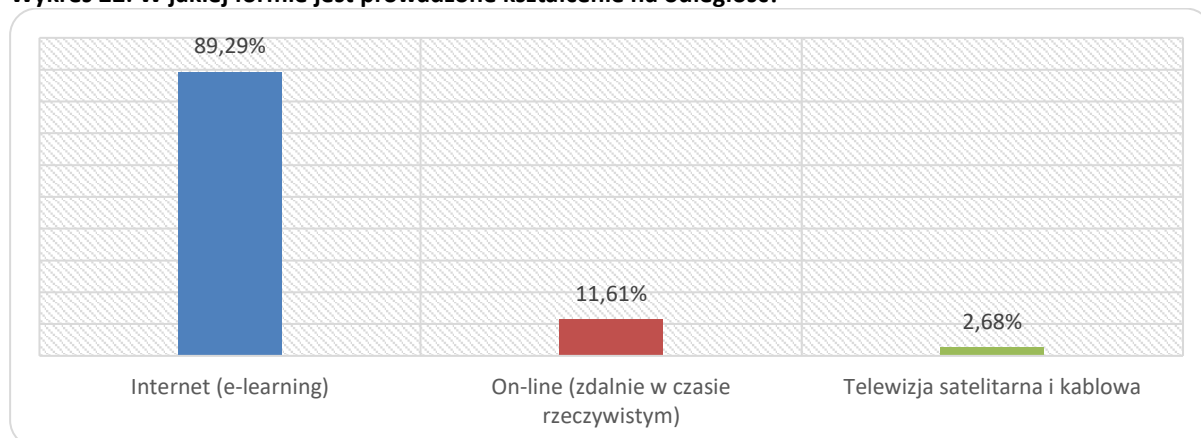
Wykres 21: Czy placówka prowadzi kształcenie na odległość?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród placówek prowadzących kształcenie na odległość zdecydowanie dominuje forma internetowa oparta na e-learningu, wskazywana przez 89,3% respondentów. Znacznie rzadziej wykorzystywane są zajęcia on-line prowadzone synchronicznie w czasie rzeczywistym (11,6%), a marginalne znaczenie mają formy oparte na telewizji satelitarnej lub kablowej (2,7%). Rozkład odpowiedzi wskazuje na wyraźną przewagę asynchronicznych form kształcenia zdalnego.

Wykres 22: W jakiej formie jest prowadzone kształcenie na odległość?

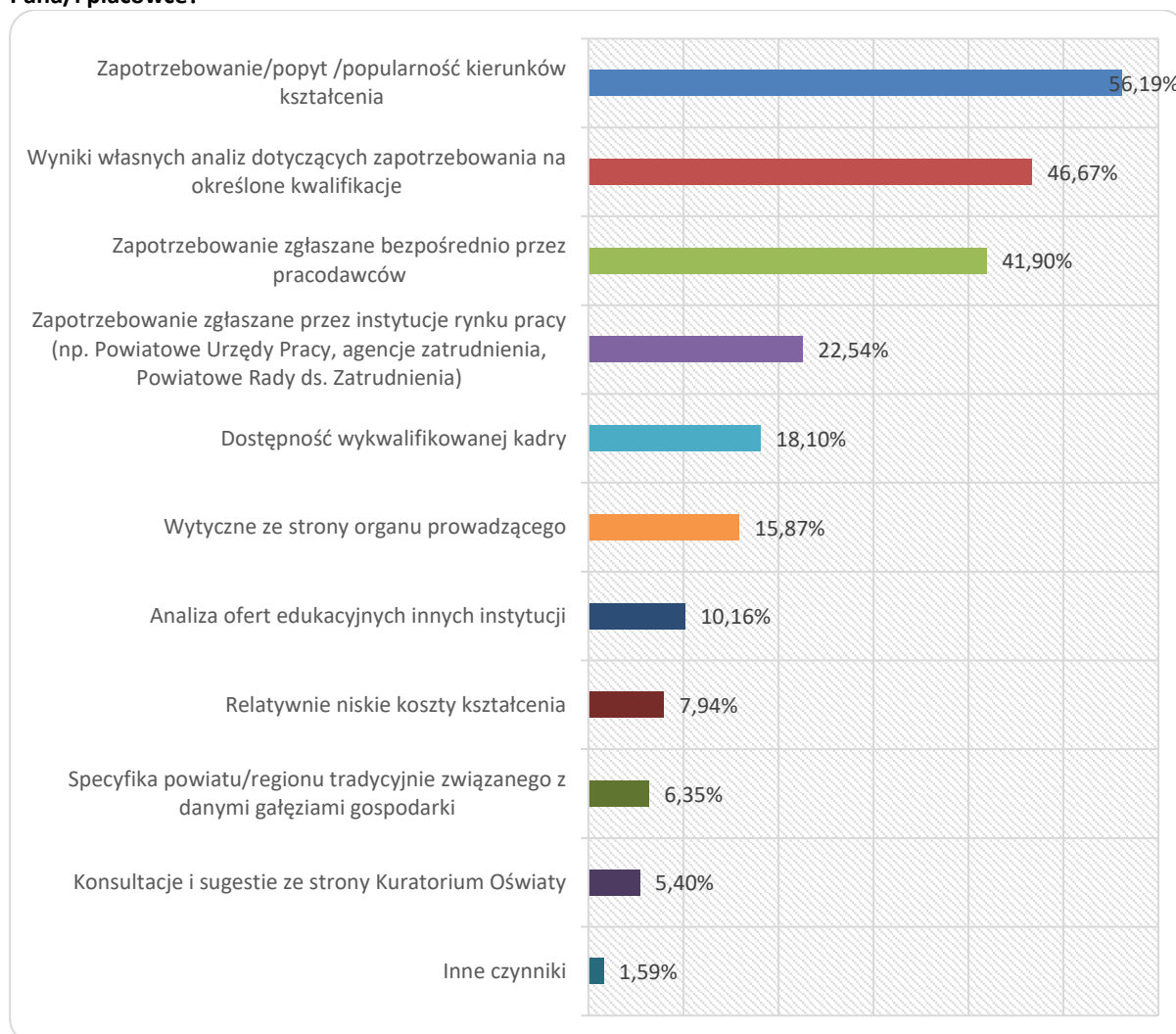


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Najważniejszym czynnikiem kształtującym ofertę edukacyjną placówek jest zapotrzebowanie i popularność kierunków kształcenia, wskazywane przez 56,2% respondentów. Istotną rolę odgrywają również wyniki własnych analiz dotyczących zapotrzebowania na określone kwalifikacje (46,7%) oraz sygnały płynące bezpośrednio od pracodawców (41,9%). Mniejsze znaczenie mają potrzeby zgłaszane przez instytucje rynku pracy (22,5%), dostępność wykwalifikowanej kadry (18,1%) oraz wytyczne organu prowadzącego (15,9%). Rzadziej wskazywane są analiza oferty innych instytucji, koszty kształcenia, specyfika regionu czy konsultacje z kuratorium. Układ odpowiedzi pokazuje, że oferta edukacyjna jest kształtowana przede wszystkim przez mechanizmy popytowe oraz analizy własne placówek, a w mniejszym stopniu przez czynniki administracyjne i regulacyjne.

Wykres 23: Jakie czynniki mają Pana/i zdaniem największy wpływ na kształt oferty edukacyjnej oferowanej w Pana/i placówce?

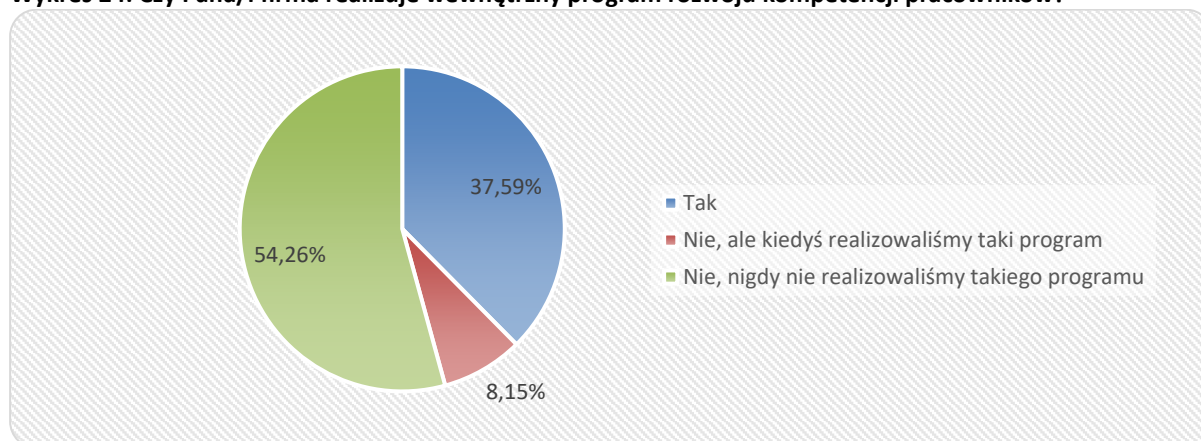


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 5: Wewnętrzne programy rozwoju kompetencji w przedsiębiorstwach

Realizacja wewnętrznych programów rozwoju kompetencji pracowników nie stanowi dominującej praktyki w badanych przedsiębiorstwach. Prowadzenie takich programów deklaruje 37,6% firm, natomiast 54,3% wskazuje, że nigdy nie realizowało podobnych działań. Dodatkowo 8,2% przedsiębiorstw informuje o ich wcześniejszej realizacji, jednak bez kontynuacji w momencie badania. Struktura odpowiedzi wskazuje na istotne zróżnicowanie podejść do rozwoju kompetencji, przy wyraźnej przewadze firm, w których nie funkcjonują tego typu rozwiązania.

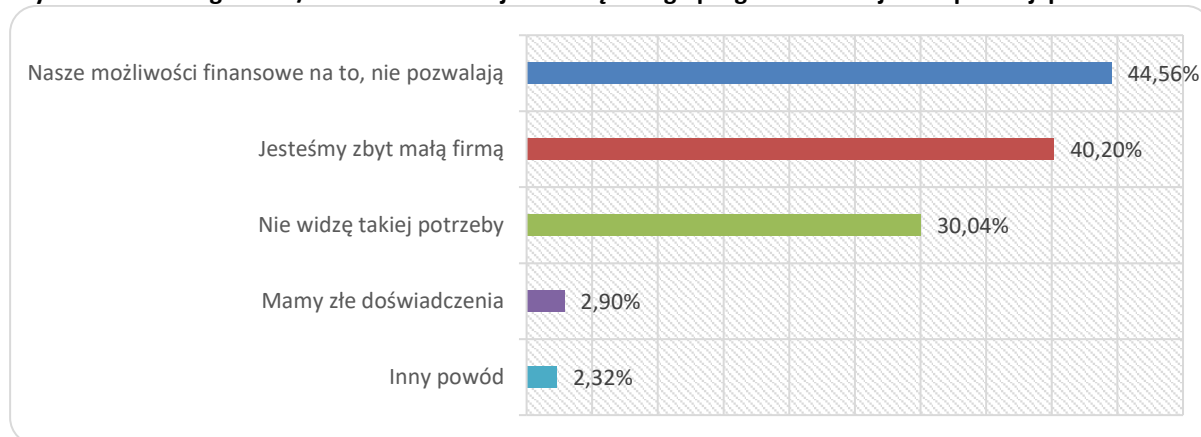
Wykres 24: Czy Pana/i firma realizuje wewnętrzny program rozwoju kompetencji pracowników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W grupie przedsiębiorstw, które nie realizują wewnętrznych programów rozwoju kompetencji pracowników, najczęściej wskazywane są bariery zasobowe. Ograniczenia finansowe stanowią główny powód dla 44,6% respondentów, a 40,2% wskazuje na zbyt małą skalę działalności firmy. Jednocześnie 30,0% badanych nie dostrzega potrzeby wdrażania takich programów. Badani stosunkowo rzadko odwołują się do złych doświadczeń (2,9%) oraz wskazują na inne przyczyny (2,3%). Uzyskany rozkład odpowiedzi sugeruje zatem, że brak programów wynika przede wszystkim z oceny możliwości organizacyjno-finansowych oraz z hierarchizacji potrzeb rozwojowych w przedsiębiorstwach.

Wykres 25: Dlaczego Pana/i firma nie realizuje wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?

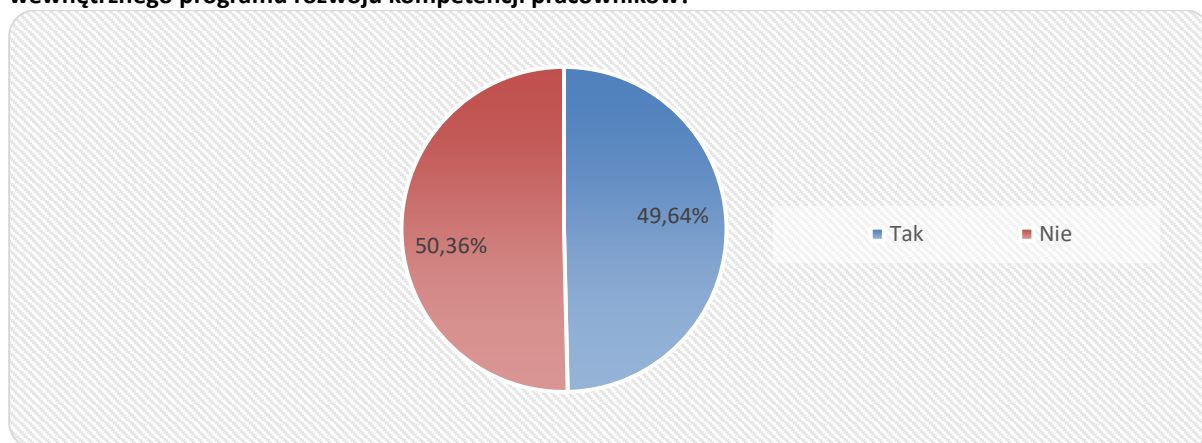


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wśród firm realizujących wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników jedynie 49,6% z nich posiada opracowane harmonogramy zajęć, podczas gdy 50,4% nie dysponuje żadnymi planami o sformalizowanym charakterze. Zbliżone proporcje odpowiedzi wskazują, że instytucjonalizacja programów (rozumiana jako planowanie i porządkowanie działań szkoleniowych) jest w tej grupie niejednorodna, a część przedsiębiorstw realizuje rozwój kompetencji w sposób mniej ustrukturyzowany.

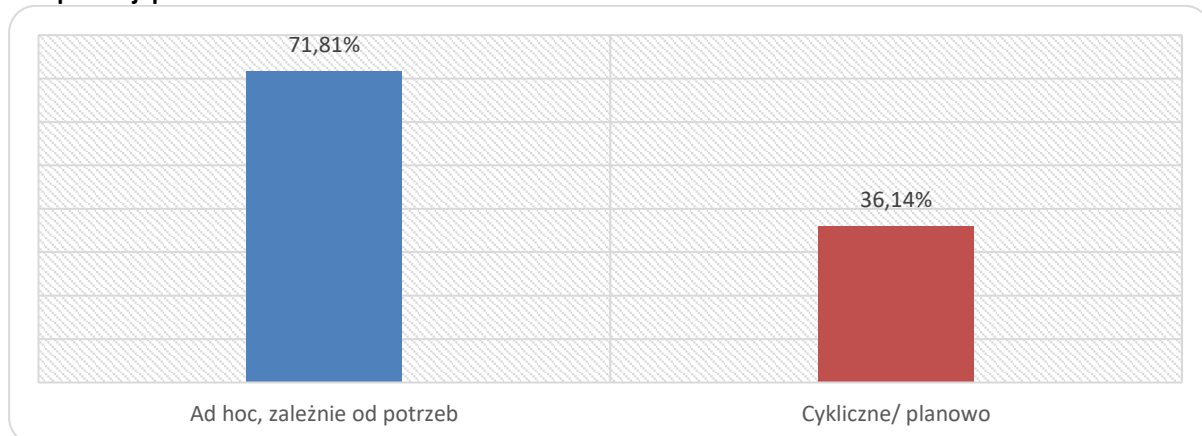
Wykres 26: Czy Pana/i firma ma opracowany harmonogram (plan) zajęć realizowanych w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W firmach prowadzących programy rozwojowe dominują działania podejmowane doraźnie. Zajęcia organizowane ad hoc, zależnie od bieżących potrzeb, deklaruje 71,8% respondentów, natomiast realizację cykliczną i planową wskazuje 36,1%. Układ odpowiedzi pokazuje przewagę modelu reaktywnego, w którym szkolenia uruchamiane są głównie jako odpowiedź na bieżące wyzwania organizacyjne. Natomiast bardziej systematyczny dostęp do zajęć jest oferowany jedynie w części przedsiębiorstw.

Wykres 27: W jakim trybie są realizowane zajęcia organizowane w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Najczęściej stosowaną formą rozwoju kompetencji są stacjonarne kursy, szkolenia i warsztaty prowadzone przez ekspertów. Wskazało na nie 82,2% firm realizujących programy. Równie popularne są kursy on-line dostępne na platformach e-learningowych (71,6%) oraz webinary umożliwiające interakcję z prowadzącymi (61,9%). W dalszej kolejności pojawiają się konferencje i sympozja (40,7%) oraz studia podyplomowe (37,4%). Rzadziej wykorzystywane są staże i praktyki zawodowe (26,0%), programy mentoringowe (25,1%), projekty rozwojowe (20,5%) i programy certyfikacyjne (16,6%). Najmniej rozpowszechnione są konsultacje indywidualne (12,5%), studia wyższe (12,1%) oraz rotacja stanowisk (10,8%). Struktura odpowiedzi wskazuje na dominację form szkoleniowych o charakterze

kursowym i szkoleniowym, uzupełnianych przez rozwiązania rozwojowe wymagające większego zaangażowania organizacyjnego.

Tabela 2: W jakich formach realizowane są zajęcia organizowane w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?

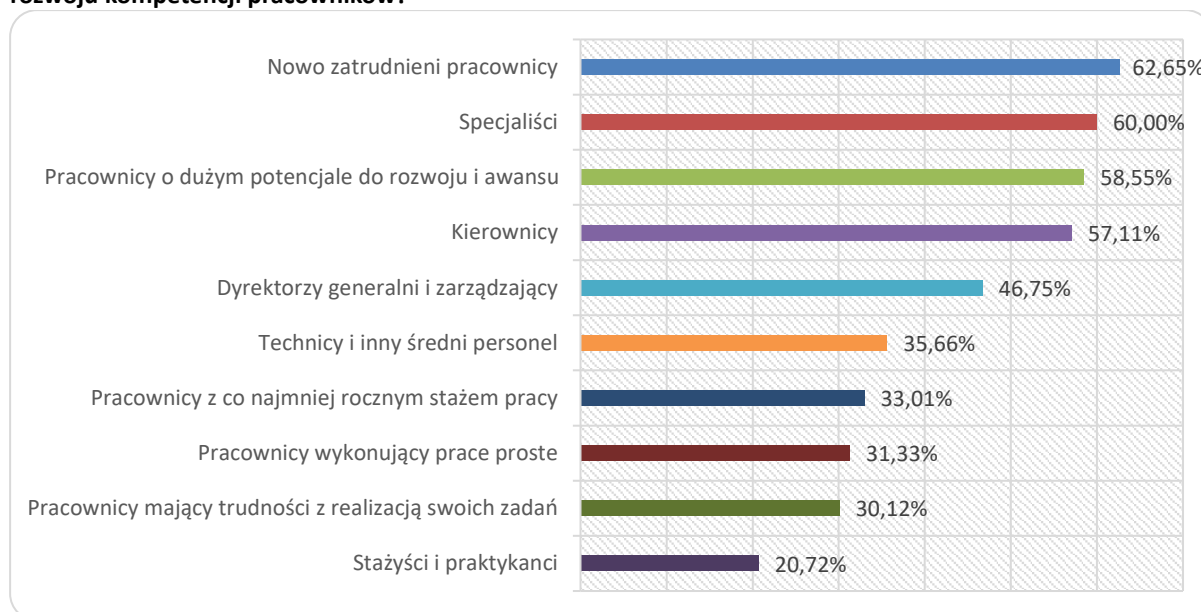
	Procent
Kursy, szkolenia, warsztaty - spotkania stacjonarne prowadzone przez ekspertów z danej dziedziny.	82,17%
Kursy on-line - dostępne na platformach e-learningowych,	71,57%
Webinary - seminaria internetowe, umożliwiające interakcję z prowadzącymi,	61,93%
Konferencje i sympozja - udział w branżowych wydarzeniach, gdzie można zdobyć najnowsze informacje i nawiązać kontakty.	40,72%
Studia podyplomowe, kończące się certyfikatem lub dyplomem.	37,35%
Staże i praktyki zawodowe - zdobywanie praktycznego doświadczenia w ramach codziennych obowiązków zawodowych.	26,02%
Programy mentoringowe - współpraca z doświadczonymi pracownikami lub ekspertami, którzy dzielą się swoją wiedzą.	25,06%
Projekty rozwojowe - angażowanie pracowników w projekty, które wymagają zdobycia nowych umiejętności i wiedzy.	20,48%
Programy certyfikacyjne - udział w programach prowadzących do uzyskania uznawanych w branży certyfikatów.	16,63%
Konsultacje indywidualne - sesje z trenerami, coachami lub mentorami, dostosowane do indywidualnych potrzeb pracownika	12,53%
Studia wyższe	12,05%
Rotacja stanowisk - zmiana stanowisk pracy w celu zdobycia różnorodnych doświadczeń i umiejętności.	10,84%
Ogółem	417,35%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Możliwość uczestnictwa w działaniach rozwojowych jest najczęściej kierowana do nowo zatrudnionych pracowników (62,7%), specjalistów (60,0%) oraz pracowników o dużym potencjale do rozwoju i awansu (58,6%). Wysoki odsetek wskazań dotyczy również kadry kierowniczej (57,1%) oraz dyrektorów generalnych i zarządzających (46,8%). Rzadziej uwzględniani są technicy i średni personel (35,7%), pracownicy z co najmniej rocznym stażem (33,0%), osoby wykonujące prace proste (31,3%) oraz pracownicy mający trudności z realizacją zadań (30,1%). Najrzadziej wskazywano stażystów i praktykantów (20,7%). Rozkład odpowiedzi sugeruje priorytetyzację rozwoju kompetencji w grupach strategicznych z perspektywy organizacji (nowi pracownicy, specjaliści, talenty i kadra kierownicza), przy jednoczesnym ograniczonym uwzględnianiu pracowników o niższej pozycji zawodowej.

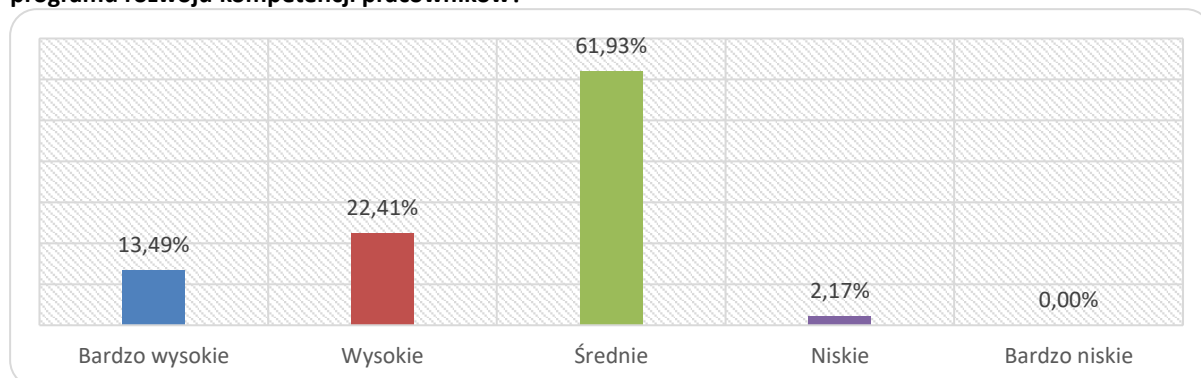
Wykres 28: Kto ma możliwość uczestnictwa w zajęciach organizowanych w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zainteresowanie uczestnictwem w zajęciach organizowanych w ramach programów rozwojowych jest najczęściej oceniane jako średnie (61,9%). Na wysoki poziom zainteresowania wskazuje 22,4% firm, a bardzo wysoki 13,5%. Niskie zainteresowanie deklaruje 2,2%, natomiast bardzo niskie nie pojawia się wcale. Struktura ta wskazuje na umiarkowaną motywację potencjalnych uczestników, do uczestnictwa w zajęciach, przy jednoczesnej obecności grup firm, w których popyt na szkolenia jest wysoki.

Wykres 29: Jakie jest zainteresowanie uczestnictwem w zajęciach organizowanych w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?

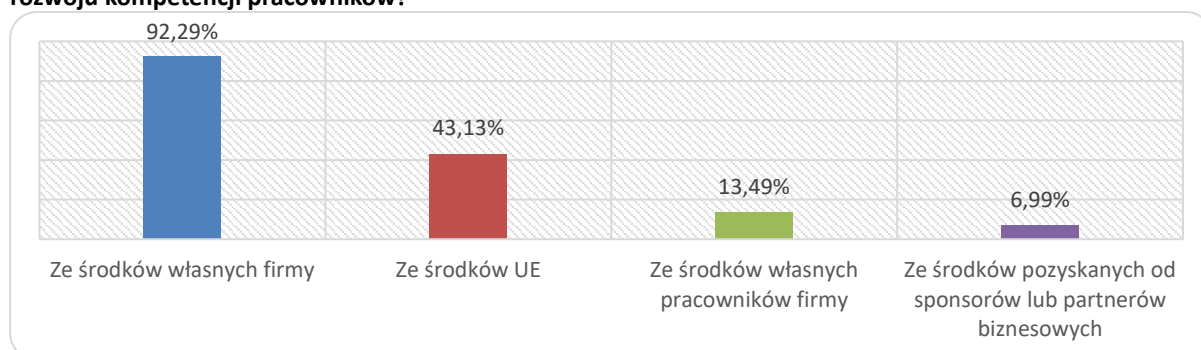


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Finansowanie działań rozwojowych opiera się przede wszystkim na środkach własnych przedsiębiorstw, co deklaruje 92,3% firm realizujących program. Jednocześnie znaczna część respondentów wskazuje na wykorzystanie środków Unii Europejskiej (43,1%), co sugeruje istotną rolę wsparcia zewnętrznego jako uzupełnienia finansowania firmowego. Współfinansowanie zajęć ze środków własnych pracowników jest wskazywane stosunkowo rzadko (13,5%) podobnie jak pozyskiwane finansowania od sponsorów lub partnerów biznesowych (7,0%). Uzyskany rozkład odpowiedzi wyraźnie pokazuje, że podstawą

realizacji programów są zasoby własne przedsiębiorstw, przy relatywnie częstym sięganiu po instrumenty unijne.

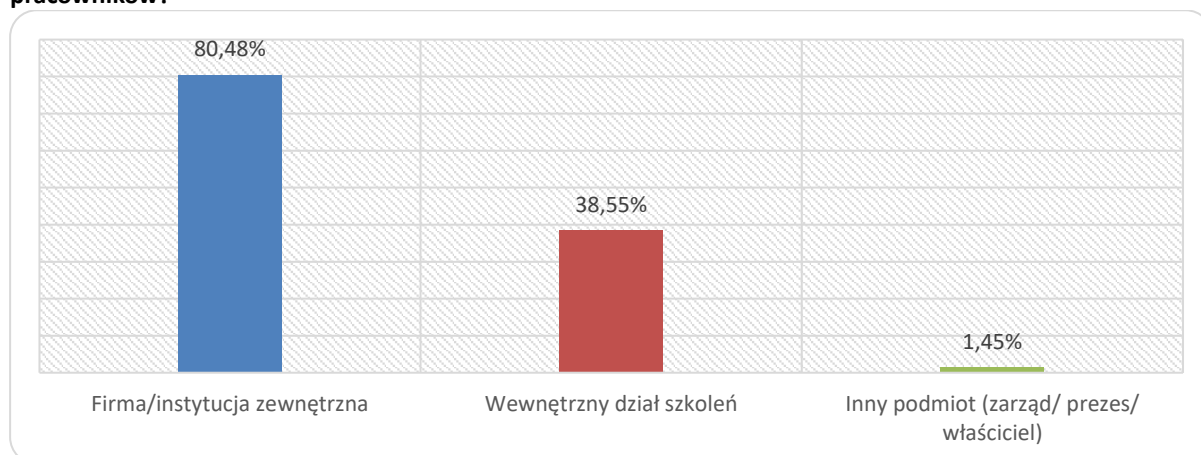
Wykres 30: Z czego jest finansowana realizacja zajęć organizowanych w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Realizacja zajęć w ramach programów rozwojowych jest najczęściej powierzana podmiotom zewnętrznym, na taką praktykę wskazuje 80,5% firm. Jednocześnie 38,6% przedsiębiorstw wykorzystuje do tego celu wewnętrzny dział szkoleń, co sugeruje, że część organizacji łączy zasoby zewnętrzne i wewnętrzne. Marginalnie wskazywano realizację tego typu działań przez inny podmiot, np. zarząd, prezesa lub właściciela (1,5%). Uzyskana struktura odpowiedzi potwierdza dominację outsourcingu usług szkoleniowych, przy jednoczesnym istnieniu wewnętrznego potencjału szkoleniowego w części firm.

Wykres 31: Kto realizuje zajęcia organizowane w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?



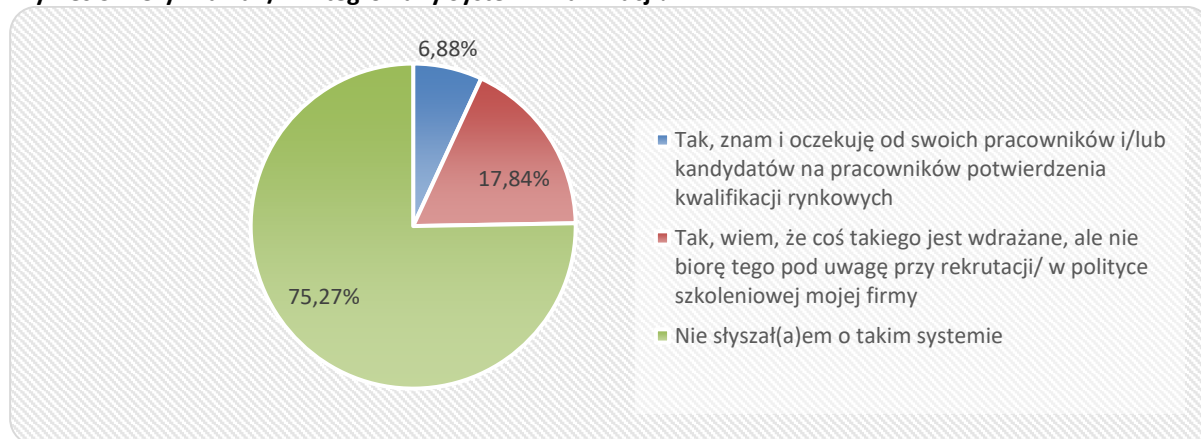
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 6: Systemowe formy wsparcia kwalifikacji (ZSK, KKZ)

Znajomość Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji wśród przedsiębiorców jest bardzo ograniczona. Brak jakiegokolwiek wiedzy o tym rozwiązaniu deklaruje 75,3% respondentów. Jedynie 6,9% badanych zna ZSK i jednocześnie oczekuje potwierdzenia kwalifikacji rynkowych w procesach rekrutacyjnych lub

szkoleniowych. Kolejne 17,8% przedsiębiorców deklaruje, że wie o wdrażaniu systemu, jednak nie uwzględnia go w bieżących działaniach kadrowych. Uzyskane wyniki pokazują, że ZSK pozostaje rozwiązaniem słabo zakorzenionym w praktykach funkcjonowania przedsiębiorstw, a jego wykorzystanie ma charakter incydentalny.

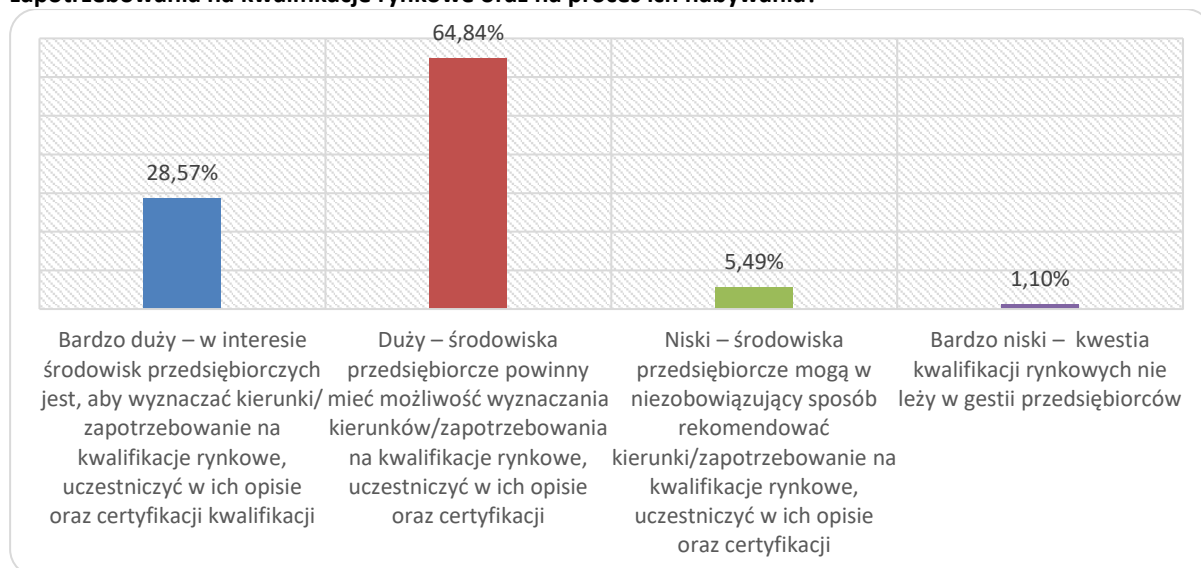
Wykres 32: Czy zna Pan/i Zintegrowany System Kwalifikacji?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród przedsiębiorców, którzy zadeklarowali znajomość Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji dominuje przekonanie o potrzebie silnego zaangażowania środowisk gospodarczych w kształtowanie kwalifikacji rynkowych. Zdaniem badanych ich środowisko powinno mieć znaczący udział w wyznaczaniu kierunków oraz zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe oraz aktywnie uczestniczyć w procesach ich opisu i certyfikacji. Poparcie dla aktywnej roli pracodawców w tym procesie deklaruje 93,4% ankietowanych, natomiast jedynie nieliczni badani są zdania, że kwestia kwalifikacji rynkowych nie leży w gestii przedsiębiorców (1,1%) albo że środowiska przedsiębiorcze powinny w niezobowiązujący sposób rekomendować kierunki/zapotrzebowanie na kwalifikacje rynkowe i uczestniczyć w ich opisie i certyfikacji (5,5%).

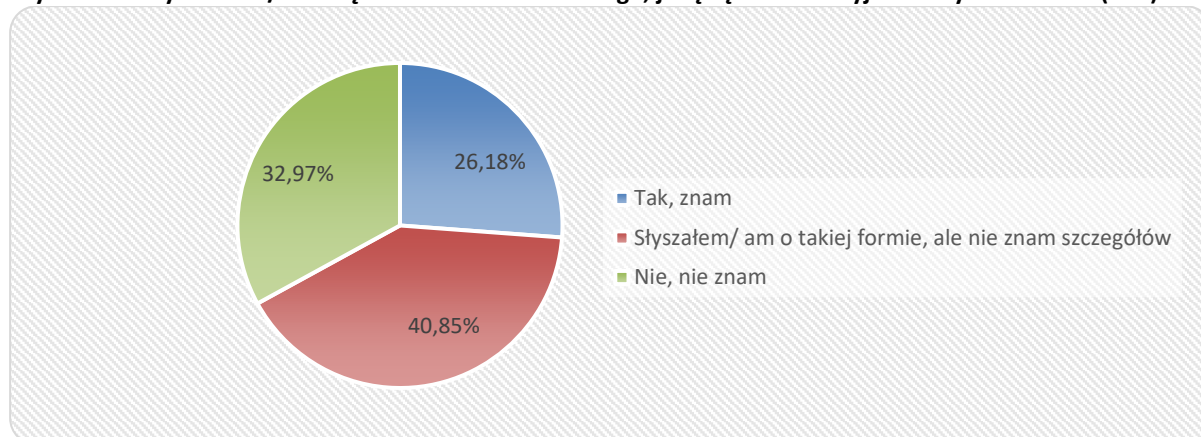
Wykres 33: Jaki wpływ Pana/i zdaniem powinni mieć przedsiębiorcy na wyznaczanie kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe oraz na proces ich nabywania?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Znajomość Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych wśród przedsiębiorców jest umiarkowana i w znacznej części powierzchowna. Znajomość tej formy kształcenia deklaruje 26,2% respondentów, natomiast 40,9% twierdzi, że słyszało o KKZ, ale nie zna szczegółów dotyczących zasad ich funkcjonowania. Jednocześnie 33,0% badanych nie zetknęło się wcześniej z tą formą kształcenia. Odpowiedzi te wskazują, że KKZ funkcjonują w świadomości przedsiębiorców częściej jako rozpoznawalna nazwa niż jako realnie znany instrument kształcenia ustawicznego.

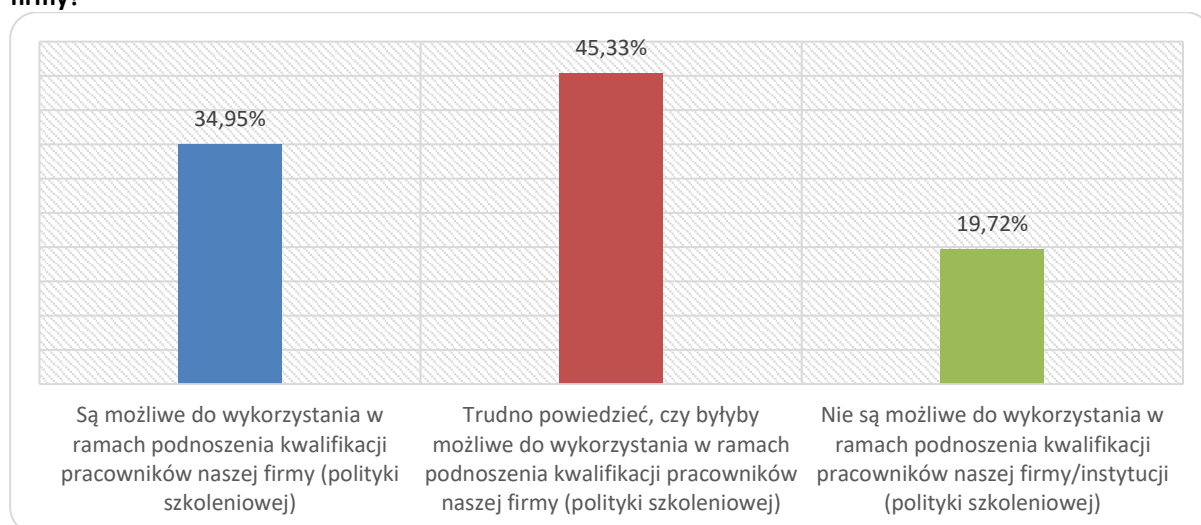
Wykres 34: Czy zna Pan/i formę kształcenia ustawicznego, jaką są Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Ocena przydatności Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w polityce szkoleniowej przedsiębiorstw została sformułowana wyłącznie przez przedsiębiorców deklarujących znajomość tej formy kształcenia. W tej grupie największa część respondentów (45,3%) nie potrafi określić, czy KKZ mogłyby zostać wykorzystane w działaniach szkoleniowych firmy. Jednocześnie 35,0% badanych uznaje je za możliwe do zastosowania w podnoszeniu kwalifikacji pracowników, natomiast 19,7% ocenia tę formę kształcenia jako nieadekwatną do potrzeb organizacji. Rozkład odpowiedzi pokazuje, że nawet wśród przedsiębiorców deklarujących znajomość KKZ często brakuje wystarczających podstaw do jednoznacznej oceny ich użyteczności w praktyce.

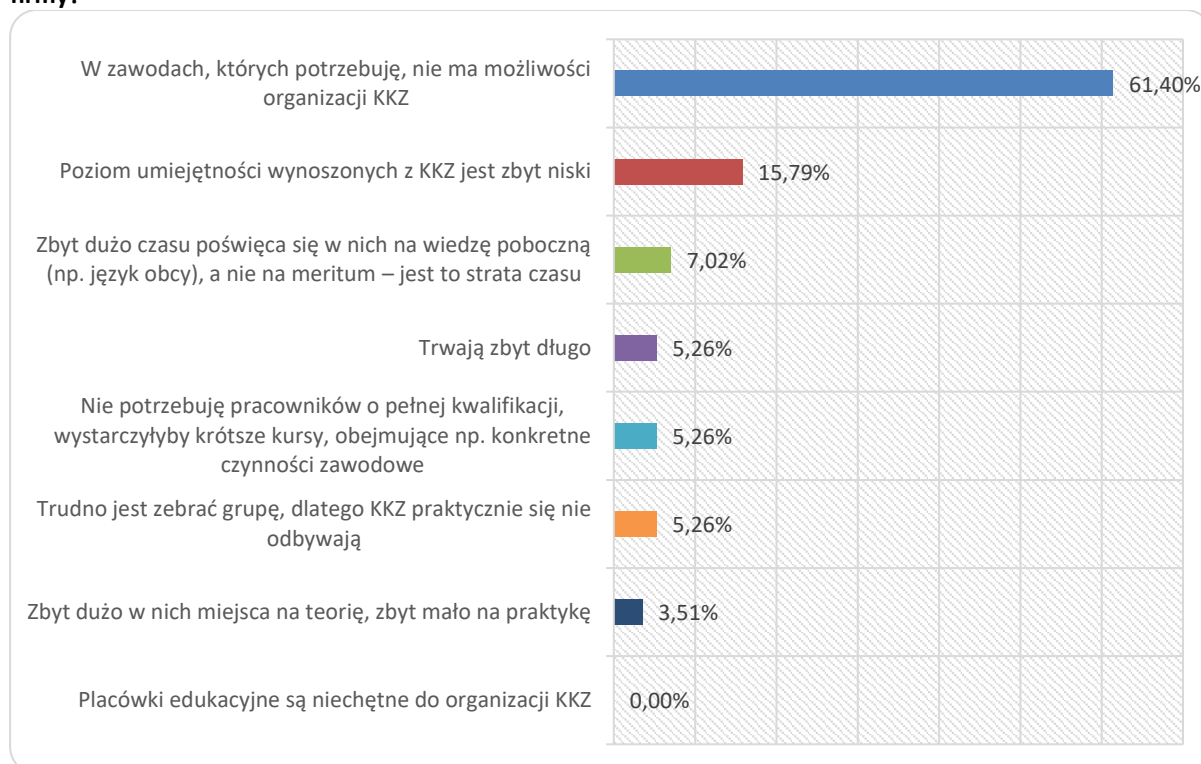
Wykres 35: Jak Pan/i ocenia Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe w kontekście polityki szkoleniowej Pana/i firmy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W grupie przedsiębiorców, którzy uznali, że Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe nie są adekwatnym narzędziem w polityce szkoleniowej, najczęściej wskazywaną barierą było niedostosowanie oferty kursowej do faktycznych potrzeb przedsiębiorstw. Na brak możliwości organizacji KKZ w zawodach poszukiwanych przez firmy wskazuje 61,4% respondentów. Pozostałe przyczyny pojawiają się wyraźnie rzadziej i dotyczą głównie jakości oraz konstrukcji kursów: zbyt niski poziom umiejętności nabywanych przez uczestników (15,8%), nadmierne skupianie się na treściach pobocznych kosztem kompetencji zawodowych (7,0%) oraz kwestie organizacyjne, takie jak zbyt długi czas trwania kursów, brak potrzeby pełnych kwalifikacji czy trudności w zebraniu grupy szkoleniowej (po 5,3%). Sporadycznie wskazywano również na nadmierny udział teorii kosztem praktyki (3,5%). Struktura odpowiedzi sugeruje, że kluczowe bariery mają charakter strukturalny i programowy.

Wykres 36: Dlaczego Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe nie są dobrą formą w polityce szkoleniowej Pana/i firmy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wnioski

1. Oferta placówek edukacyjnych i jej powiązanie z potrzebami regionu

Uzyskana struktura wyników wskazuje na istotny udział kształcenia ustawicznego i edukacji pozaformalnej w deklarowanej ofercie, co jednak może być pochodną struktury ankietowanych instytucji, a nie pełnym odzwierciedleniem regionalnej oferty kształcenia. Jednocześnie część placówek prowadzących edukację formalną deklaruje powiązanie kierunków z inteligentnymi specjalizacjami regionu, co potwierdza istnienie kanału dopasowania oferty do priorytetów rozwojowych województwa, choć nie jest to cecha powszechna. Mechanizmy kształtowania oferty

mają przede wszystkim charakter popytowy (dominują sygnały od uczestników i pracodawców oraz analizy własne placówek), co wskazuje na silne powiązanie decyzji programowych z bieżącym zapotrzebowaniem rynkowym, przy ograniczonej roli czynników administracyjnych i instytucjonalnych.

2. Rozwój kompetencji w przedsiębiorstwach jako element systemu uczenia się przez całe życie

Wyniki pokazują, że w przedsiębiorstwach rozwój kompetencji rzadko przyjmuje formę sformalizowanych, wewnętrznych programów, a dominują rozwiązania doraźne uruchamiane w odpowiedzi na bieżące potrzeby. W praktyce oznacza to, że potencjał firm do stabilnego współtworzenia regionalnego systemu rozwoju kompetencji jest zróżnicowany i w znacznej części ograniczony zasobowo (finanse, skala działalności) oraz organizacyjnie (brak planowania, niski poziom instytucjonalizacji działań). Selektywność dostępu do działań rozwojowych oraz ukierunkowanie na grupy kluczowe z punktu widzenia organizacji wskazuje, że uczenie się w miejscu pracy nie ma charakteru równomiernie dostępnego instrumentu, lecz jest wdrażane przede wszystkim tam, gdzie przedsiębiorstwa identyfikują bezpośrednią wartość dla funkcjonowania firmy.

3. Systemowe narzędzia kwalifikacji i ich zakorzenienie w praktykach rynkowych

Z perspektywy spójności i przejrzystości regionalnego systemu kształcenia kluczowe jest to, że rozwiązania systemowe w obszarze kwalifikacji (ZSK oraz KKZ) pozostają słabo osadzone w praktykach przedsiębiorstw. ZSK w większości nie funkcjonuje w świadomości pracodawców, a KKZ częściej są rozpoznawalne jako nazwa niż jako realnie wykorzystywane narzędzie polityki szkoleniowej. Wskazywane bariery dla KKZ koncentrują się przede wszystkim na dopasowaniu, ograniczonej dostępności kursów w zawodach rzeczywiście potrzebnych firmom oraz na parametrach jakościowo-programowych. Oznacza to, że samo istnienie instrumentu nie przekłada się automatycznie na jego użyteczność w warunkach rynkowych. Jednocześnie deklarowana gotowość przedsiębiorców do współdziału w wyznaczaniu kwalifikacji rynkowych wskazuje na zasób, który może wzmacniać powiązanie edukacji z rynkiem pracy, o ile mechanizmy współpracy będą oparte na realnym zapotrzebowaniu i zrozumiałych rozwiązaniach certyfikacyjnych

ROZDZIAŁ 3. ZNAJOMOŚĆ OFERTY WSPARCIA W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, WYŻSZEGO I USTAWICZNEGO

Efektywne funkcjonowanie systemu kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego jest w coraz większym stopniu uzależnione nie tylko od dostępności instrumentów wsparcia, lecz także od poziomu wiedzy interesariuszy na temat istniejących możliwości rozwojowych. Znajomość oferty wsparcia obejmującej m.in. programy finansowe, doradcze, organizacyjne czy partnerskie, stanowi istotny warunek racjonalnego planowania działań edukacyjnych, inicjowania współpracy międzysektorowej oraz skutecznego reagowania na potrzeby rynku pracy i wyzwania rozwojowe regionu.

Niniejszy rozdział poświęcony jest analizie poziomu znajomości oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego w województwie opolskim, z perspektywy trzech kluczowych grup podmiotów zaangażowanych w system edukacji i rozwoju kompetencji: organów prowadzących

kształcenie, placówek edukacyjnych oraz przedsiębiorców. Przyjęta struktura rozdziału pozwala na wielowymiarowe ujęcie problematyki dostępu do informacji o wsparciu edukacyjnym, uwzględniające zarówno różnice instytucjonalne, jak i specyfikę ról pełnionych przez poszczególne grupy respondentów.

Pierwsze z analizowanych zagadnień koncentruje się na znajomości oferty wsparcia przez organy prowadzące kształcenie. Zakres pytań obejmuje zarówno deklaratywną wiedzę na temat dostępnych form wsparcia w obszarze kształcenia zawodowego i ustawicznego, jak i identyfikację przyczyn ewentualnej nieznajomości tych instrumentów. Takie ujęcie pozwala na rozpoznanie barier informacyjnych oraz czynników organizacyjnych, które mogą ograniczać wykorzystanie dostępnych narzędzi wsparcia na poziomie samorządowym.

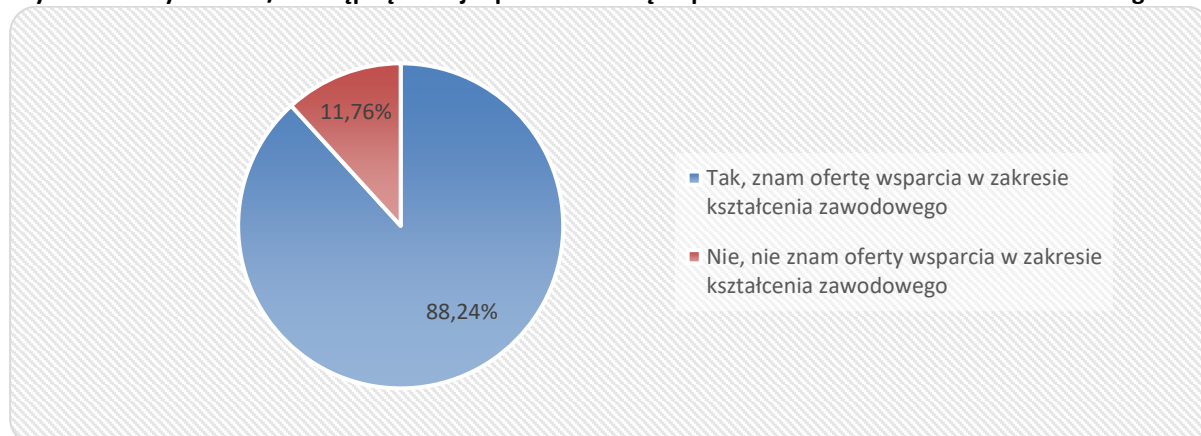
Drugie zagadnienie dotyczy placówek edukacyjnych jako bezpośrednich realizatorów procesów kształcenia. W tym obszarze analiza obejmuje znajomość oferty wsparcia w trzech segmentach edukacji: zawodowej, wyższej oraz ustawicznej. Uzupełnieniem pytań o poziom wiedzy są pytania dotyczące źródeł i przyczyn braku orientacji w dostępnych możliwościach wsparcia. Tak skonstruowany zestaw zagadnień umożliwia ocenę spójności systemu informacyjnego oraz stopnia dopasowania komunikacji instytucjonalnej do potrzeb i oczekiwań placówek edukacyjnych.

Trzecie zagadnienie poświęcone jest perspektywie przedsiębiorców, którzy są istotnym partnerem systemu edukacji, szczególnie w kontekście kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz współpracy z sektorem szkolnictwa wyższego. Zakres pytań obejmuje ocenę znajomości oferty wsparcia w każdym z tych obszarów, a także identyfikację czynników ograniczających dostęp przedsiębiorców do informacji. Uwzględnienie tej grupy respondentów pozwala na analizę stopnia integracji polityki edukacyjnej z potrzebami gospodarki oraz potencjału współpracy między edukacją a rynkiem pracy.

Zagadnienie 7: Znajomość oferty wsparcia przez organy prowadzące kształcenie

Znajomość dostępnej w województwie opolskim oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego jest wysoka. Zdecydowana większość respondentów zna tę ofertę (88,2%), natomiast niewielka część deklaruje brak znajomości (11,8%). Rozkład odpowiedzi świadczy o relatywnie dobrym poziomie rozpoznania instrumentów wsparcia adresowanych do kształcenia zawodowego wśród organów prowadzących kształcenie.

Wykres 37: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego?

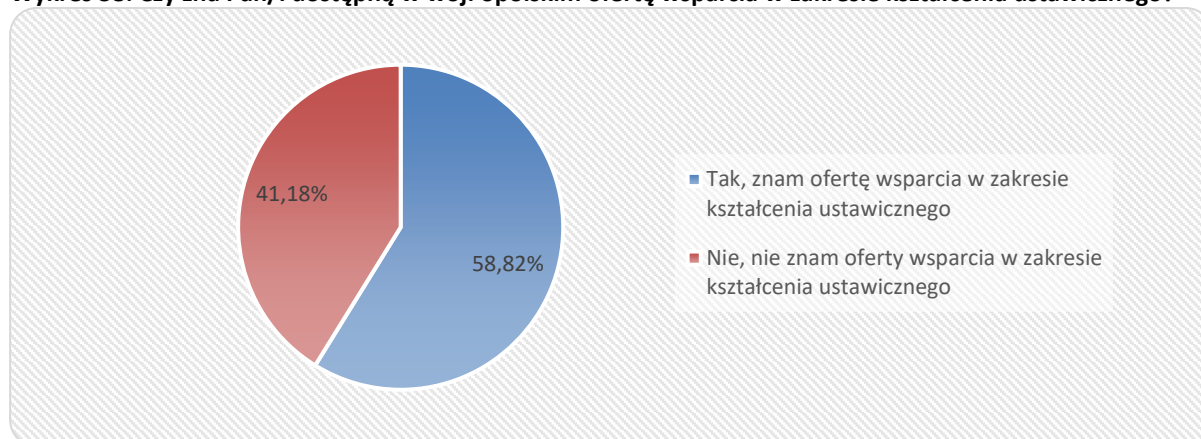


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Wśród respondentów deklarujących brak znajomości oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego jedyną wskazywaną przyczyną jest brak zainteresowania tym obszarem, co dotyczy 100% odpowiedzi w tej grupie. Nie pojawiają się natomiast trudności związane z dostępem do informacji, ich odnalezieniem ani oceną użyteczności. Wynik ten wskazuje, że nieznajomość oferty ma charakter motywacyjny, a nie informacyjny.

Znajomość oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego jest wyraźnie niższa niż w przypadku kształcenia zawodowego. Wiedzę na temat dostępnych form wsparcia deklaruje 58,8% respondentów, natomiast 41,2% wskazuje, że jej nie posiada. Oznacza to, że istotna część organów prowadzących kształcenie pozostaje poza obiegiem informacji dotyczących instrumentów wspierających rozwój kształcenia ustawicznego.

Wykres 38: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego?

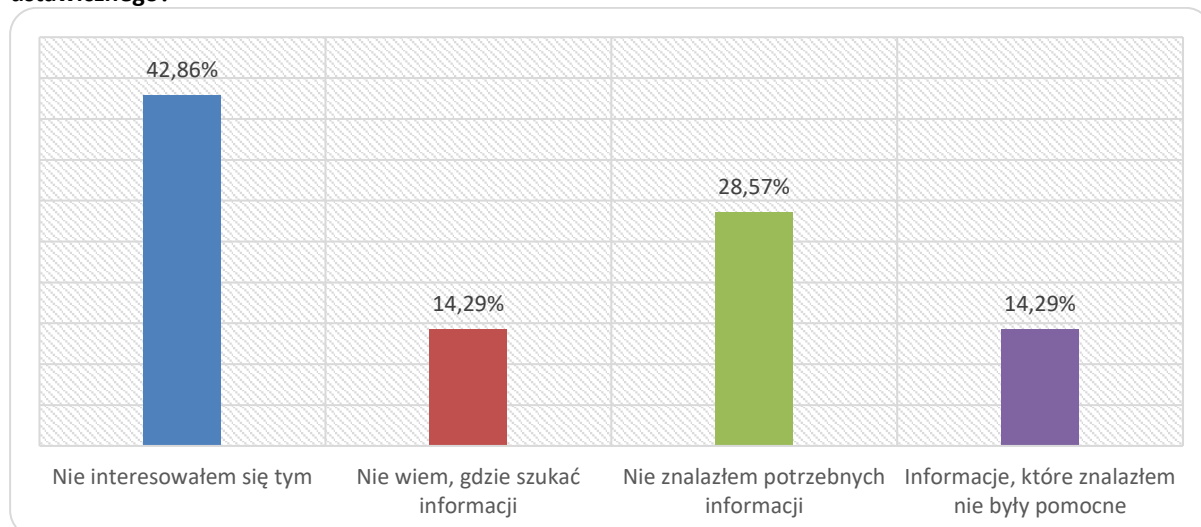


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Przyczyny nieznajomości oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego mają zróżnicowany charakter. Najczęściej wskazywany jest brak zainteresowania tym obszarem (42,9%), jednak istotną rolę odgrywają również bariery informacyjne, takie jak brak znalezienia potrzebnych informacji (28,6%) oraz trudności w ustaleniu miejsc ich poszukiwania (14,3%). Część respondentów zwraca także uwagę na niską użyteczność dostępnych informacji (14,3%). Struktura odpowiedzi sugeruje, że w obszarze

kształcenia ustawicznego ograniczona znajomość oferty wsparcia wynika zarówno z poziomu zainteresowania, jak i z jakości oraz dostępności informacji.

Wykres 39: Z czego wynika nieznajomość dostępnej w woj. opolskim oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego?

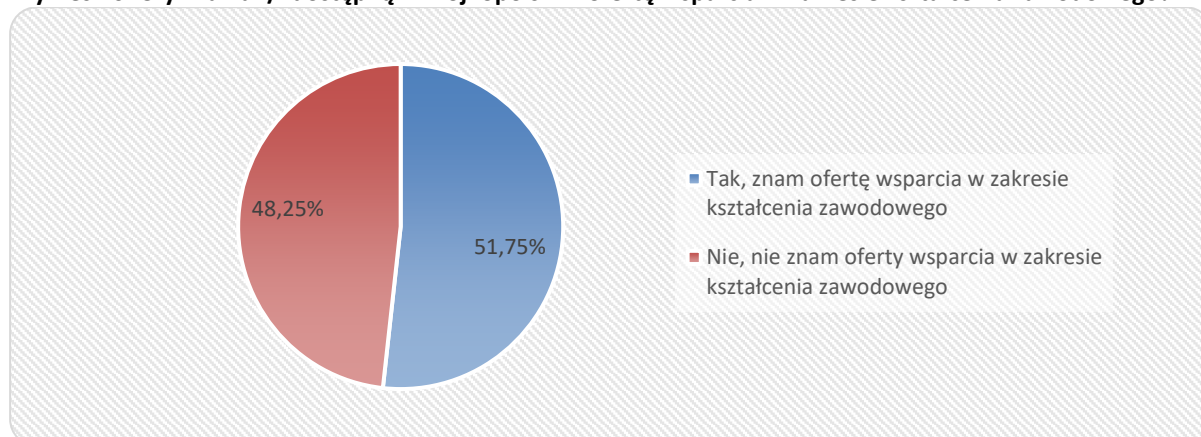


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Zagadnienie 8: Znajomość oferty wsparcia przez placówki edukacyjne

Znajomość dostępnej w województwie opolskim oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego jest wśród placówek edukacyjnych umiarkowana. Wiedzę o tej ofercie deklaruje 51,8% respondentów, natomiast niemal porównywalna część, tj. 48,3%, wskazuje na jej brak. Rozkład odpowiedzi pokazuje, że oferta wsparcia w obszarze kształcenia zawodowego nie jest powszechnie rozpoznawalna w środowisku placówek edukacyjnych.

Wykres 40: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego?

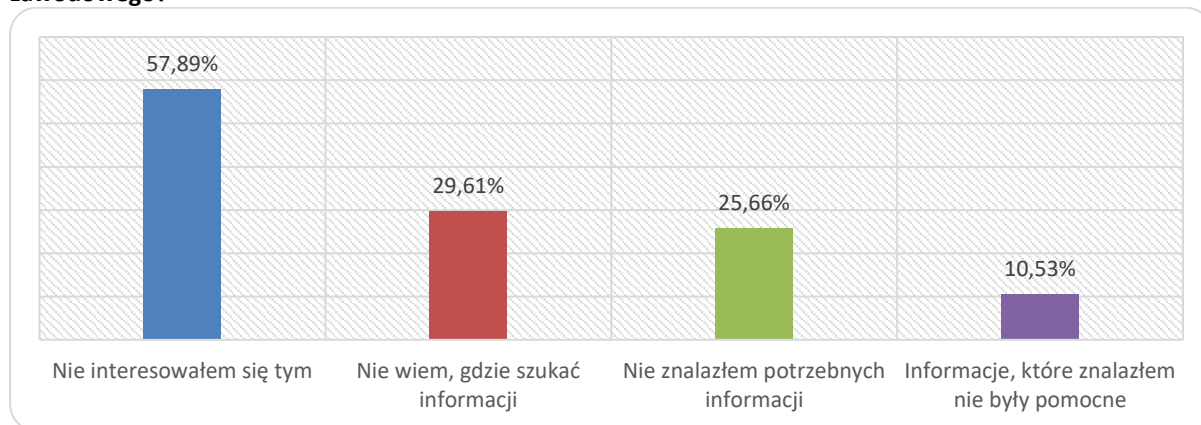


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród placówek deklarujących brak znajomości oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego najczęściej wskazywanym powodem jest brak zainteresowania tym obszarem, co dotyczy 57,9% respondentów. Jednocześnie znacząca część badanych zwraca uwagę na bariery informacyjne, takie jak

brak wiedzy o miejscach pozyskiwania informacji (29,6%) oraz trudności w znalezieniu potrzebnych treści (25,7%). Rzadziej pojawia się ocena niskiej użyteczności dostępnych informacji (10,5%). Struktura odpowiedzi wskazuje na współwystępowanie czynników motywacyjnych i informacyjnych ograniczających rozpoznanie oferty wsparcia.

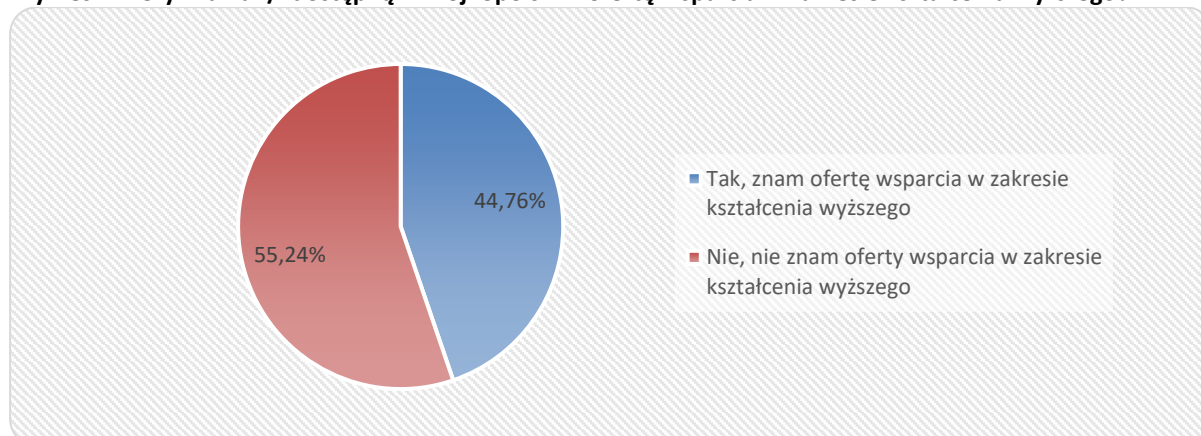
Wykres 41: Z czego wynika nieznajomość dostępnej w woj. opolskim oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Znajomość oferty wsparcia w zakresie kształcenia wyższego jest niższa niż w przypadku kształcenia zawodowego. Wiedzę o dostępnych instrumentach deklaruje 44,8% placówek, natomiast 55,2% wskazuje, że jej nie posiada. Oznacza to, że ponad połowa badanych instytucji nie orientuje się w dostępnych formach wsparcia odnoszących się do kształcenia wyższego.

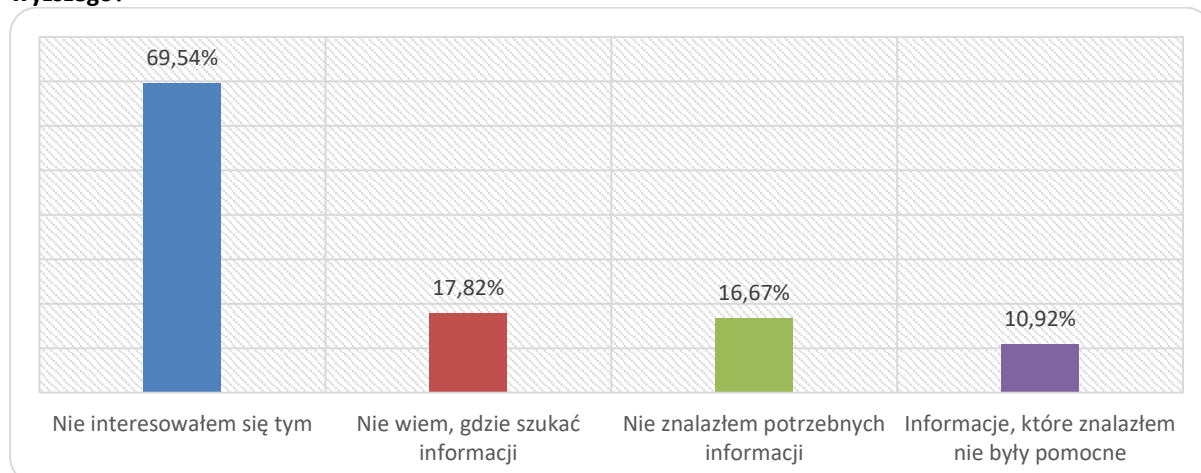
Wykres 42: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia wyższego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród placówek nieznających oferty wsparcia w zakresie kształcenia wyższego dominującą przyczyną jest brak zainteresowania tym obszarem, wskazywany przez 69,5% respondentów. Jednocześnie część badanych sygnalizuje trudności informacyjne, w tym brak wiedzy o miejscach poszukiwania informacji (17,8%) oraz brak możliwości odnalezienia potrzebnych treści (16,7%). Niewielka grupa respondentów wskazuje również na niską użyteczność dostępnych informacji (10,9%). Rozkład odpowiedzi sugeruje, że ograniczona znajomość oferty wsparcia w tym obszarze wynika przede wszystkim z niskiego poziomu zainteresowania, przy jednoczesnym występowaniu barier informacyjnych.

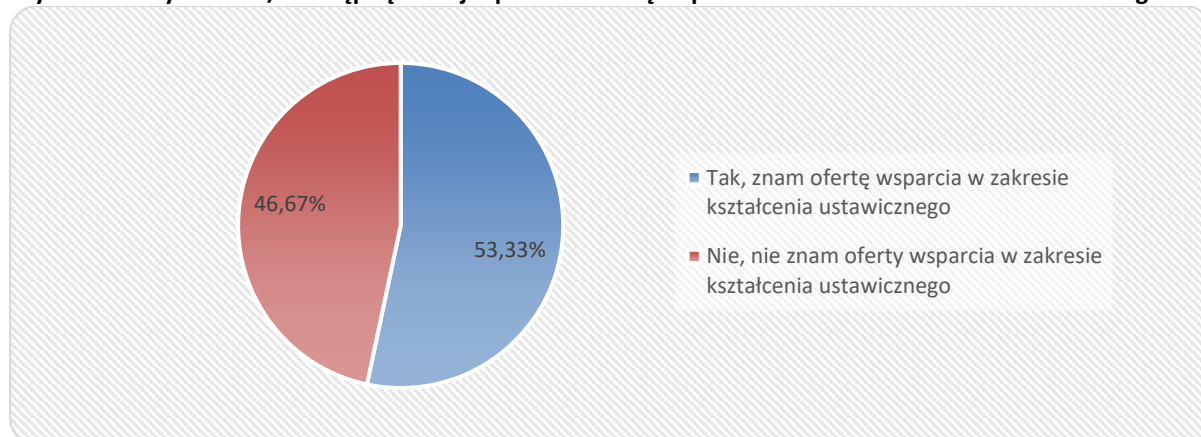
Wykres 43: Z czego wynika nieznajomość dostępnej w woj. opolskim oferty wsparcia w zakresie kształcenia wyższego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Znajomość oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego deklaruje 53,3% placówek edukacyjnych, natomiast 46,7% nie posiada takiej wiedzy. Odpowiedzi te wskazują na relatywnie wyrównany podział pomiędzy placówkami zorientowanymi i niezorientowanymi w dostępnych instrumentach wsparcia dla uczenia się przez całe życie.

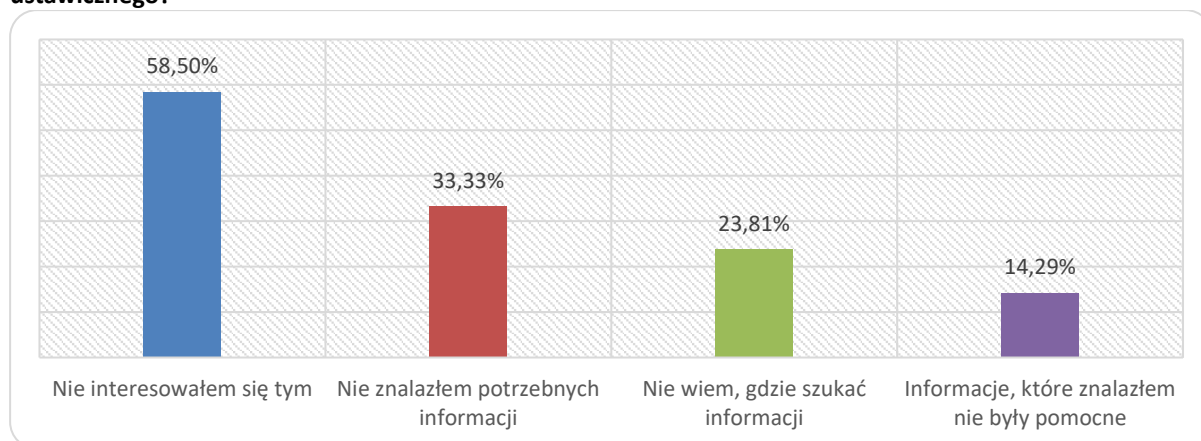
Wykres 44: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród placówek deklarujących brak znajomości oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego najczęściej wskazywanym powodem jest brak zainteresowania tym obszarem (58,5%). Jednocześnie istotna część respondentów sygnalizuje problemy informacyjne, w tym brak znalezienia potrzebnych informacji (33,3%) oraz trudności w ustaleniu, gdzie takich informacji szukać (23,8%). Rzadziej wskazywana jest niska użyteczność dostępnych treści informacyjnych (14,3%). Struktura odpowiedzi wskazuje, że w obszarze kształcenia ustawicznego ograniczona znajomość oferty wsparcia wynika zarówno z poziomu zainteresowania placówek, jak i z dostępności oraz jakości informacji.

Wykres 45: Z czego wynika nieznajomość dostępnej w woj. opolskim oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego?

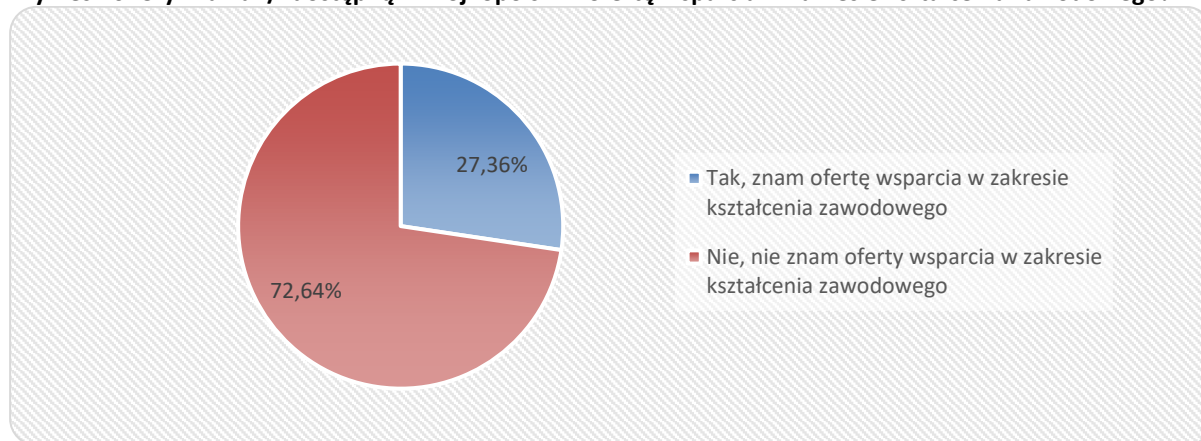


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 9: Znajomość oferty wsparcia przez przedsiębiorców

Znajomość dostępnej w województwie opolskim oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego wśród przedsiębiorców jest niska. Wiedzę o tej ofercie deklaruje 27,4% respondentów, natomiast 72,6% wskazuje na jej brak. Rozkład odpowiedzi pokazuje, że instrumenty wsparcia adresowane do kształcenia zawodowego są słabo rozpoznawalne w środowisku przedsiębiorców.

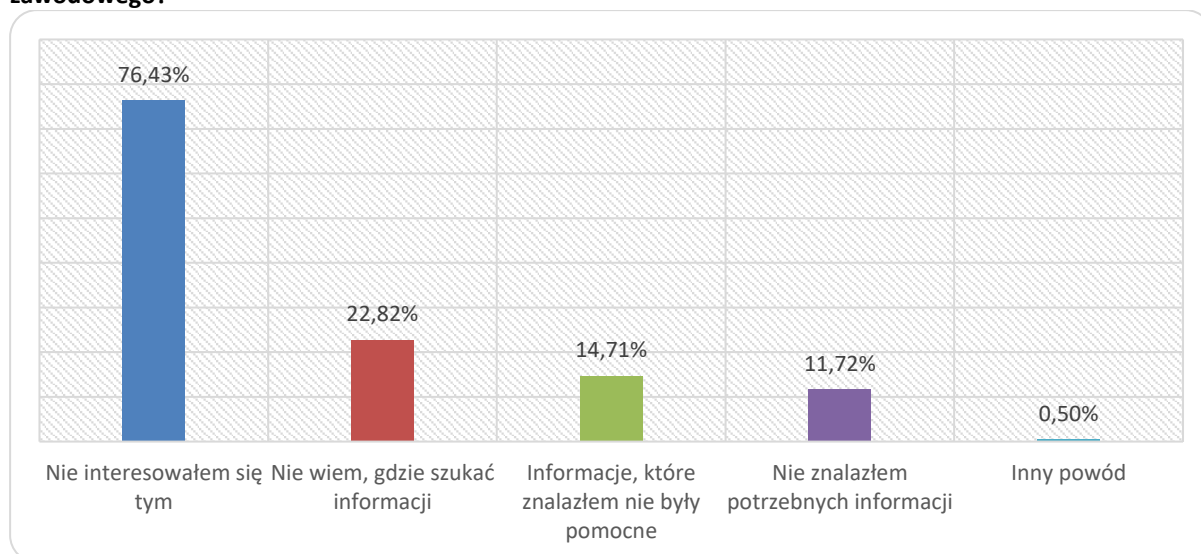
Wykres 46: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród przedsiębiorców nieznających oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego najczęściej wskazywanym powodem jest brak zainteresowania tym obszarem, co dotyczy 76,4% respondentów. Istotna część badanych wskazuje również na bariery informacyjne, takie jak brak wiedzy o miejscach poszukiwania informacji (22,8%) oraz ocena, że znalezione informacje nie były pomocne (14,7%). Rzadziej pojawia się brak możliwości odnalezienia potrzebnych informacji (11,7%), a marginalnie wskazywany jest brak czasu (0,5%). Struktura odpowiedzi wskazuje na dominację czynników motywacyjnych, uzupełnianych przez problemy informacyjne.

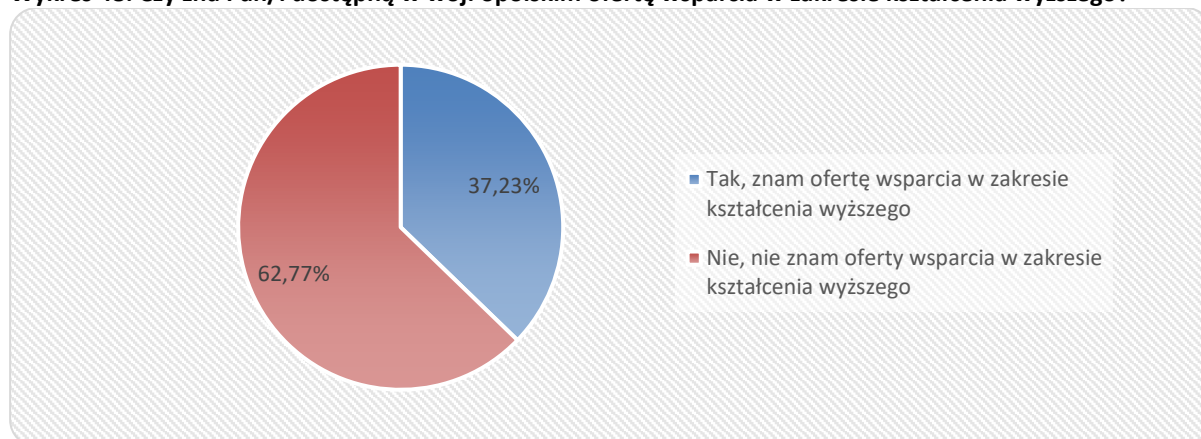
Wykres 47: Z czego wynika nieznajomość dostępnej w woj. opolskim oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Znajomość oferty wsparcia w zakresie kształcenia wyższego jest nieco wyższa niż w przypadku kształcenia zawodowego, jednak nadal pozostaje ograniczona. Wiedzę o tej ofercie deklaruje 37,2% przedsiębiorców, natomiast 62,8% wskazuje, że jej nie zna. Oznacza to, że większość przedsiębiorców nie orientuje się w dostępnych instrumentach wsparcia odnoszących się do współpracy z obszarem szkolnictwa wyższego.

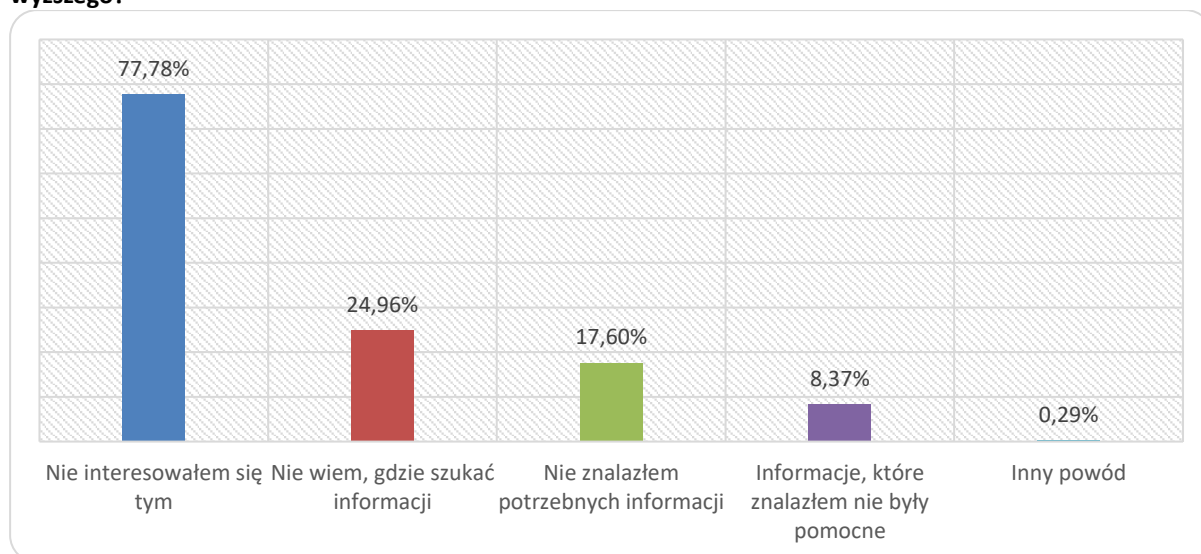
Wykres 48: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia wyższego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Przyczyny nieznajomości oferty wsparcia w zakresie kształcenia wyższego są zbliżone do obserwowanych w obszarze kształcenia zawodowego. Najczęściej wskazywany jest brak zainteresowania tym obszarem, deklarowany przez 77,8% respondentów. Jednocześnie część przedsiębiorców sygnalizuje trudności informacyjne, w tym brak wiedzy o miejscach poszukiwania informacji (25,0%) oraz brak możliwości odnalezienia potrzebnych treści (17,6%). Rzadziej wskazywana jest niska użyteczność dostępnych informacji (8,4%), a inne przyczyny mają charakter marginalny (0,3%).

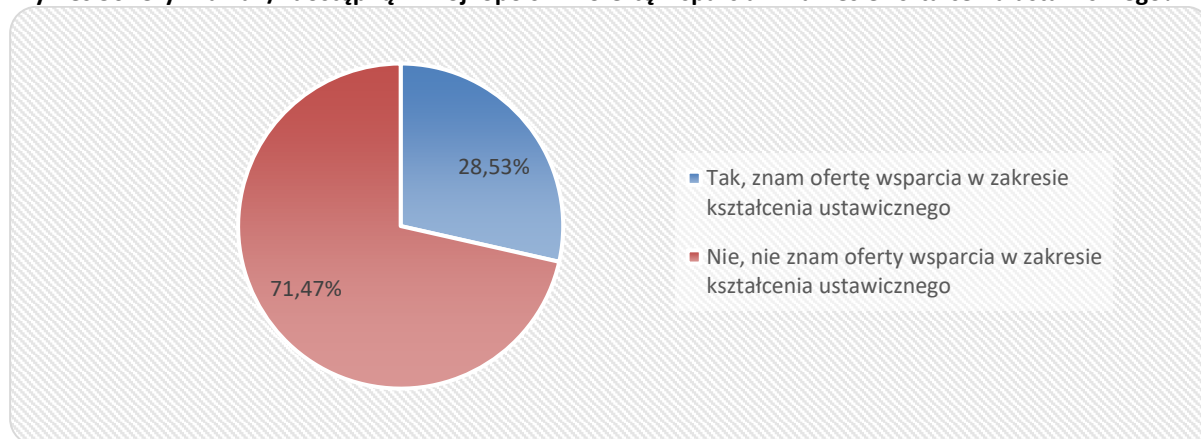
Wykres 49: Z czego wynika nieznajomość dostępnej w woj. opolskim oferty wsparcia w zakresie kształcenia wyższego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Znajomość oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego wśród przedsiębiorców jest bardzo ograniczona. Wiedzę o tej ofercie deklaruje 28,5% respondentów, natomiast 71,5% wskazuje na jej brak. Odpowiedzi te pokazują, że instrumenty wsparcia związane z uczeniem się przez całe życie są w niewielkim stopniu rozpoznawalne w środowisku gospodarczym.

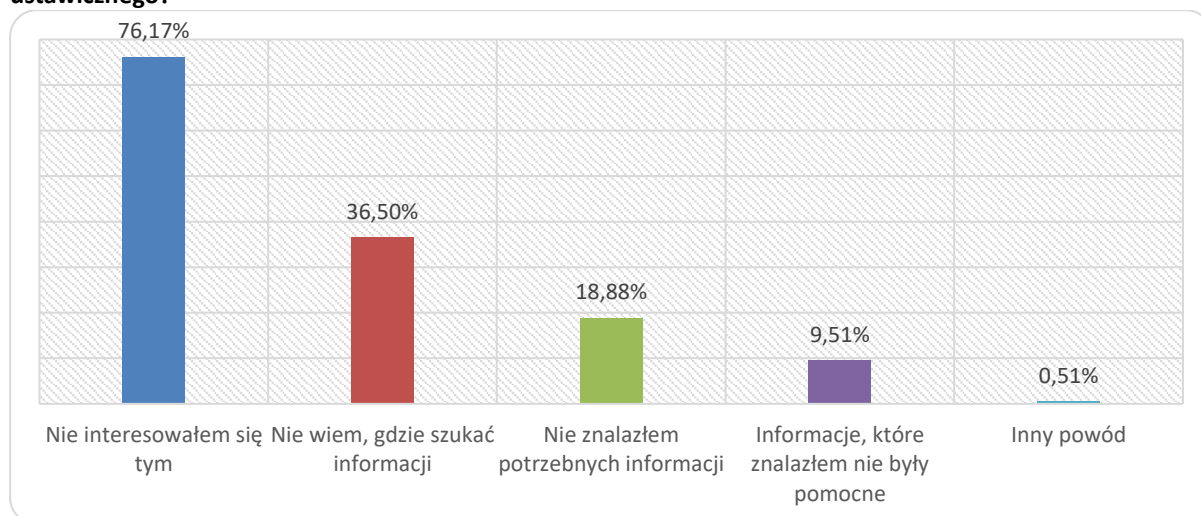
Wykres 50: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród przedsiębiorców nieznających oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego dominującą przyczyną jest brak zainteresowania tym obszarem, wskazywany przez 76,2% respondentów. Jednocześnie relatywnie często pojawiają się bariery informacyjne, w szczególności brak wiedzy o tym, gdzie szukać informacji (36,5%) oraz trudności w odnalezieniu potrzebnych treści (18,9%). Rzadziej wskazywana jest niska użyteczność dostępnych informacji (9,5%), a inne powody mają charakter incydentalny (0,5%). Struktura odpowiedzi wskazuje, że niska znajomość oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego wynika zarówno z ograniczonego zainteresowania przedsiębiorców, jak i z niedostatecznej dostępności oraz przejrzystości informacji.

Wykres 51: Z czego wynika nieznajomość dostępnej w woj. opolskim oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wnioski

Zróżnicowany poziom znajomości oferty wsparcia wśród kluczowych uczestników systemu wskazuje, że dostępność instrumentów nie przekłada się automatycznie na ich osadzenie w praktyce planowania i realizacji działań edukacyjnych. Wysoka orientacja organów prowadzących kontrastuje z umiarkowaną znajomością oferty wśród placówek edukacyjnych oraz niską wśród przedsiębiorców, co ogranicza potencjał wykorzystania wsparcia jako narzędzia integrującego edukację z rynkiem pracy. W obszarze kształcenia ustawicznego widoczne są dodatkowo bariery informacyjne, które obok ograniczonego zainteresowania, zawężają krąg podmiotów aktywnie korzystających z dostępnych instrumentów.

ROZDZIAŁ 4. OCENA OFERTY WSPARCIA W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, WYŻSZEGO I USTAWICZNEGO W PERSPEKTYWIE UCZESTNIKÓW SYSTEMU

Skuteczność polityk i instrumentów wspierających rozwój kompetencji zależy nie tylko od ich formalnej dostępności, lecz także od sposobu, w jaki są one postrzegane przez podmioty, które z nich korzystają lub są współodpowiedzialne za ich wdrażanie. Ocena oferty wsparcia stanowi zatem istotny wymiar analizy systemu kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego, ponieważ pozwala uchwycić zgodność instrumentów pomocowych z realnymi potrzebami tych instytucji, a także identyfikować obszary wymagające usprawnień w zakresie dopasowania, komunikacji i organizacji wsparcia.

Rozdział czwarty koncentruje się na ocenie oferty wsparcia dostępnej w województwie opolskim w trzech kluczowych obszarach kształcenia, obejmujących kształcenie zawodowe, kształcenie wyższe oraz kształcenie ustawiczne. Analiza prowadzona jest z perspektywy trzech grup uczestników systemu,

którzy pełnią odmienne role i posiadają różne doświadczenia w korzystaniu z instrumentów wsparcia. Uwzględniono organy prowadzące kształcenie, placówki edukacyjne oraz przedsiębiorców. Takie ujęcie umożliwia wielostronne spojrzenie na funkcjonowanie mechanizmów wsparcia, zarówno w wymiarze instytucjonalnym, jak i w kontekście praktycznych potrzeb rozwojowych.

W pierwszej części rozdziału przedstawiona zostaje perspektywa organów prowadzących kształcenie, które odpowiadają za organizacyjne i finansowe warunki funkcjonowania edukacji na poziomie lokalnym. W tym ujęciu szczególnie istotne jest postrzeganie instrumentów wsparcia skierowanych do kształcenia zawodowego oraz ustawicznego, z uwzględnieniem rozwiązań opartych na finansowaniu publicznym oraz narzędziach ułatwiających dostęp do usług rozwojowych. Ocena dokonywana przez tę grupę stanowi ważny punkt odniesienia dla zrozumienia, w jakim stopniu oferta wsparcia sprzyja realizacji zadań oświatowych i rozwojowych w dłuższej perspektywie czasowej.

Druga część rozdziału poświęcona jest perspektywie placówek edukacyjnych, które bezpośrednio realizują procesy kształcenia oraz wdrażają działania rozwojowe. Uwzględniono tu ocenę wsparcia odnoszącego się do kształcenia zawodowego, wyższego oraz ustawicznego, co pozwala na całościowe ujęcie roli instytucji edukacyjnych w systemie rozwijania kompetencji. Taka perspektywa umożliwia analizę, na ile dostępne instrumenty odpowiadają potrzebom placówek w zakresie organizacji kształcenia, podnoszenia jakości oferty, współpracy z otoczeniem oraz rozwijania infrastruktury i zasobów niezbędnych do prowadzenia edukacji.

Trzecia część rozdziału przedstawia perspektywę przedsiębiorców, którzy stanowią kluczowych interesariuszy regionalnej polityki rozwoju kompetencji. W tym ujęciu ocena oferty wsparcia dotyczy zarówno rozwiązań wspierających kształcenie zawodowe i ustawiczne, jak i instrumentów powiązanych z obszarem szkolnictwa wyższego, w tym związanych z innowacyjnością oraz rozwojem infrastruktury badawczo rozwojowej. Perspektywa przedsiębiorców pozwala osadzić analizę wsparcia w kontekście praktycznych potrzeb kadrowych, rozwoju kompetencji pracowników oraz współpracy z instytucjami edukacyjnymi i otoczeniem instytucjonalnym.

Zagadnienie 10: Ocena oferty wsparcia przez organy prowadzące kształcenie

Ocena oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego przez organy prowadzące wskazuje na dominację opinii pozytywnych i neutralnych. W odniesieniu do Działania 5.09 programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego 46,7% ocen ma charakter dobry, a 13,3% bardzo dobry, przy jednoczesnym udziale ocen neutralnych na poziomie 33,3% oraz niewielkim odsetku ocen negatywnych (6,7%). Krajowy Fundusz Szkoleniowy oceniany jest w podobny sposób: 46,7% ocen dobrych i 13,3% bardzo dobrych, przy 40,0% wskazań neutralnych. W przypadku Bazy Usług Rozwojowych dominuje rozkład spolaryzowany, z jednej strony wysoki udział ocen bardzo dobrych (46,7%), z drugiej zaś znaczący odsetek ocen neutralnych (53,3%), przy braku ocen negatywnych, co wskazuje na brak jednoznacznie krytycznych ocen tego instrumentu wsparcia.

Tabela 3: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego dostępną w ramach Działania 5.09 FEO 2021-2027, Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz Bazy Usług Rozwojowych?

	bardzo źle	źle	średnio (ani	dobrze	bardzo dobrze	Ogółem
--	---------------	-----	-----------------	--------	------------------	--------

			dobrze, ani źle)			
Działanie 5.09 „Kształcenie zawodowe” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	0,00%	6,67%	33,33%	46,67%	13,33%	100,00%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)	0,00%	0,00%	40,00%	46,67%	13,33%	100,00%
Baza Usług Rozwojowych (BUR)	0,00%	0,00%	53,33%	0,00%	46,67%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Ocena oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego ma w większym stopniu charakter umiarkowany. Działanie 5.11 programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego najczęściej oceniane jest neutralnie (60,0%), przy równym udziale ocen dobrych i bardzo dobrych (po 20,0%). Krajowy Fundusz Szkoleniowy uzyskuje bardziej zróżnicowany rozkład, w którym 40,0% ocen ma charakter neutralny, 40,0% dobry, a 20,0% bardzo dobry. Baza Usług Rozwojowych wyróżnia się przewagą ocen dobrych (60,0%), przy 40,0% wskazań neutralnych i braku ocen bardzo dobrych lub negatywnych, co wskazuje na stabilny, pozbawiony skrajnych ocen obraz dostępnych w tym obszarze instrumentów wsparcia.

Tabela 4: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego dostępną w ramach Działania 5.11 FEO 2021-2027, Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz Bazy Usług Rozwojowych?

	bardzo źle	źle	średnio (ani dobrze, ani źle)	dobrze	bardzo dobrze	Ogółem
Działanie 5.11 „Kształcenie ustawiczne” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	0,00%	0,00%	60,00%	20,00%	20,00%	100,00%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)	0,00%	0,00%	40,00%	40,00%	20,00%	100,00%
Baza Usług Rozwojowych (BUR)	0,00%	0,00%	40,00%	60,00%	0,00%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Zagadnienie 11: Ocena oferty wsparcia przez placówki edukacyjne

Ocena oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego ma wśród placówek edukacyjnych w przeważającej mierze charakter umiarkowanie pozytywny. Działanie 5.09 programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego jest najczęściej oceniane jako dobre (44,5%), przy istotnym udziale ocen średnich (30,1%) oraz mniejszym odsetku ocen bardzo dobrych (12,7%). Oceny negatywne występują rzadziej i łącznie obejmują 12,7% wskazań. Krajowy Fundusz Szkoleniowy częściej oceniany jest neutralnie (43,9%), przy 30,1% ocen dobrych i 15,0% bardzo dobrych, a odsetek ocen negatywnych wynosi 11,0%. W przypadku Bazy Usług Rozwojowych dominują oceny średnie (44,5%) oraz dobre (37,0%), przy relatywnie niskim udziale ocen bardzo dobrych (6,9%) i ograniczonej skali ocen negatywnych (11,6%). Rozkład odpowiedzi wskazuje na generalnie pozytywną, choć w dużej mierze zachowawczą ocenę dostępnych instrumentów wsparcia.

Tabela 5: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego dostępną w ramach Działania 5.09 FEO 2021-2027, Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz Bazy Usług Rozwojowych?

	bardzo źle	źle	średnio (ani dobrze, ani źle)	dobrze	bardzo dobrze	Ogółem
Działanie 5.09 „Kształcenie zawodowe” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	8,09%	4,62%	30,06%	44,51%	12,72%	100,00%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)	5,20%	5,78%	43,93%	30,06%	15,03%	100,00%
Baza Usług Rozwojowych (BUR)	6,36%	5,20%	44,51%	36,99%	6,94%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Ocena oferty wsparcia w zakresie kształcenia wyższego ma wśród placówek edukacyjnych wyraźnie zrównoważony charakter, z przewagą ocen neutralnych i dobrych. Działanie 1.02 najczęściej oceniane jest neutralnie (44,4%) lub dobrze (42,1%), przy niewielkim udziale ocen bardzo dobrych (6,8%) i marginalnych ocenach negatywnych. Podobny rozkład widoczny jest w przypadku Działania 1.03, gdzie dominują oceny średnie (53,1%) oraz dobre (33,9%), a oceny bardzo dobre stanowią 8,5%. Działanie 5.11 oceniane jest najczęściej jako średnie (42,9%) lub dobre (38,4%), przy umiarkowanym udziale ocen bardzo dobrych (8,3%). Krajowy Fundusz Szkoleniowy uzyskuje relatywnie wyższy odsetek ocen bardzo dobrych (14,3%), natomiast Baza Usług Rozwojowych charakteryzuje się przewagą ocen średnich (42,9%) i dobrych (37,6%). Charakteryzujący się brakiem skrajnych ocen rozkład odpowiedzi wskazuje na postrzeganie oferty wsparcia jako funkcjonalnej.

Tabela 6: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia wyższego dostępną w ramach Działania 1.02, 1.03 i 5.11 FEO 2021-2027 oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych?

	bardzo źle	źle	średnio (ani dobrze, ani źle)	dobrze	bardzo dobrze	Ogółem
Działanie 1.02 „Opolskie innowacyjne” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	6,77%	0,00%	44,36%	42,11%	6,77%	100,00%
Działanie 1.03 „Infrastruktura B+R organizacji badawczych” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	4,62%	0,00%	53,08%	33,85%	8,46%	100,00%
Działanie 5.11 „Kształcenie ustawiczne” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	6,77%	3,76%	42,86%	38,35%	8,27%	100,00%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)	6,77%	1,50%	41,35%	36,09%	14,29%	100,00%
Baza Usług Rozwojowych (BUR)	8,27%	3,01%	42,86%	37,59%	8,27%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Ocena oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego wskazuje na przewagę ocen neutralnych i dobrych. Działanie 5.11 programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego najczęściej oceniane jest jako dobre (43,8%), przy 39,2% ocen średnich oraz niewielkim udziale ocen bardzo dobrych (6,5%) i bardzo złych (10,5%). Krajowy Fundusz Szkoleniowy uzyskuje największy udział ocen neutralnych (49,0%), przy

33,3% ocen dobrych i 11,8% bardzo dobrych. W przypadku Bazy Usług Rozwojowych dominują oceny średnie (50,3%) oraz dobre (34,6%), a oceny bardzo dobre i negatywne występują rzadziej. Struktura odpowiedzi wskazuje na spójny, umiarkowanie pozytywny obraz instrumentów wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego oraz sugeruje postrzeganie oferty wsparcia w tym obszarze jako adekwatnej.

Tabela 7: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego dostępną w ramach Działania 5.11 FEO 2021-2027 oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych?

	bardzo źle	źle	średnio (ani dobrze, ani źle)	dobrze	bardzo dobrze	Ogółem
Działanie 5.11 „Kształcenie ustawiczne” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	10,46%	0,00%	39,22%	43,79%	6,54%	100,00%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)	4,58%	1,31%	49,02%	33,33%	11,76%	100,00%
Baza Usług Rozwojowych (BUR)	5,88%	3,92%	50,33%	34,64%	5,23%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Zagadnienie 12: Ocena oferty wsparcia przez przedsiębiorców

Ocena oferty wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego wśród przedsiębiorców ma w przeważającej mierze charakter umiarkowanie pozytywny. Działanie 5.09 programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego jest najczęściej oceniane jako średnie (46,4%) lub dobre (41,1%), przy 10,9% ocen bardzo dobrych i marginalnym udziale ocen negatywnych (łącznie 1,7%). Krajowy Fundusz Szkoleniowy uzyskuje podobny rozkład ocen, z przewagą ocen średnich (39,1%) i dobrych (37,1%), przy relatywnie wyższym udziale ocen bardzo dobrych (22,2%). Natomiast Baza Usług Rozwojowych oceniana jest głównie jako średnia (47,4%) lub dobra (38,1%), a odsetek ocen bardzo dobrych wynosi 12,9%. Reasumując zidentyfikowany w badaniu rozkład odpowiedzi wskazuje zatem na stabilną, lecz raczej zachowawczą ocenę instrumentów wsparcia w tym obszarze.

Tabela 8: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego dostępną w ramach Działania 5.09 FEO 2021-2027 oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych?

	bardzo źle	źle	średnio (ani dobrze, ani źle)	dobrze	bardzo dobrze	Ogółem
Działanie 5.09 „Kształcenie zawodowe” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	0,66%	0,99%	46,36%	41,06%	10,93%	100,00%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)	0,00%	1,66%	39,07%	37,09%	22,19%	100,00%
Baza Usług Rozwojowych (BUR)	0,00%	1,66%	47,35%	38,08%	12,91%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Ocena oferty wsparcia w zakresie kształcenia wyższego wskazuje na przewagę ocen umiarkowanych i pozytywnych. Działanie 1.02 najczęściej oceniane jest jako dobre (47,8%) lub średnie (41,9%), przy niewielkim udziale ocen bardzo dobrych (7,4%) i marginalnych ocenach negatywnych. W przypadku Działania 1.03 dominuje ocena średnia (54,4%), przy 37,0% ocen dobrych i 5,2% bardzo dobrych.

Działanie 5.11 oceniane jest głównie jako średnie (48,8%) lub dobre (41,6%). Krajowy Fundusz Szkoleniowy oraz Baza Usług Rozwojowych uzyskują zbliżone rozkłady, z przewagą ocen średnich i dobrych oraz umiarkowanym udziałem ocen bardzo dobrych. Struktura odpowiedzi i umiarkowany charakter ocen wskazują zatem na postrzeganie oferty jako funkcjonalnej, lecz bez wyraźnego efektu wyróżnienia.

Tabela 9: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia wyższego dostępną w ramach Działania 1.02, 1.03 i 5.11 FEO 2021-2027 oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych?

	bardzo źle	źle	średnio (ani dobrze, ani źle)	dobrze	bardzo dobrze	Ogółem
Działanie 1.02 „Opolskie innowacyjne” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	0,49%	2,46%	41,87%	47,78%	7,39%	100,00%
Działanie 1.03 „Infrastruktura B+R organizacji badawczych” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	0,00%	3,45%	54,43%	36,95%	5,17%	100,00%
Działanie 5.11 „Kształcenie ustawiczne” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	0,74%	2,22%	48,77%	41,63%	6,65%	100,00%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)	0,99%	2,96%	41,87%	41,63%	12,56%	100,00%
Baza Usług Rozwojowych (BUR)	1,23%	2,46%	43,60%	44,09%	8,62%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Ocena oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego również wskazuje na przewagę ocen umiarkowanych. Działanie 5.11 najczęściej oceniane jest jako dobre (41,4%) lub średnie (41,1%), przy 15,2% ocen bardzo dobrych i niewielkim udziale ocen negatywnych (2,3%). Krajowy Fundusz Szkoleniowy uzyskuje najwyższy odsetek ocen bardzo dobrych (16,5%), przy dominacji ocen średnich (44,0%) i dobrych (38,2%). Baza Usług Rozwojowych oceniana jest głównie jako średnia (45,6%) lub dobra (41,8%), a oceny bardzo dobre stanowią 12,0%. Tym samym uzyskany w badaniu rozkład odpowiedzi wskazuje na stabilny odbiór instrumentów wsparcia w obszarze uczenia się przez całe życie oraz umiarkowanie pozytywną ocenę tej oferty przez przedsiębiorców

Tabela 10: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego dostępną w ramach Działania 5.11 FEO 2021-2027 oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych?

	bardzo źle	źle	średnio (ani dobrze, ani źle)	dobrze	bardzo dobrze	Ogółem
Działanie 5.11 „Kształcenie ustawiczne” Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego na lata 2021-2027	0,00%	2,27%	41,10%	41,42%	15,21%	100,00%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)	0,65%	0,65%	44,01%	38,19%	16,50%	100,00%
Baza Usług Rozwojowych (BUR)	0,00%	0,65%	45,63%	41,75%	11,97%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wnioski

Przewaga ocen umiarkowanych i neutralnych we wszystkich trzech obszarach kształcenia sugeruje, że instrumenty wsparcia są postrzegane jako stabilny element otoczenia instytucjonalnego, lecz rzadko jako impuls do działań o charakterze rozwojowym. Organy prowadzące i placówki edukacyjne identyfikują wsparcie głównie jako narzędzie wspierające realizację bieżących zadań, natomiast przedsiębiorcy traktują je jako rozwiązanie uzupełniające wobec własnych działań w zakresie rozwoju kompetencji. Oznacza to, że oferta wsparcia funkcjonuje raczej jako element infrastruktury systemu niż jako mechanizm realnie kształtujący strategię rozwojowe podmiotów.

ROZDZIAŁ 5. POSTRZEGANE BRAKI W OBSZARACH WSPARCIA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, WYŻSZEGO I USTAWICZNEGO

Zapewnienie skutecznego systemu wsparcia kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego wymaga nie tylko analizy dostępnych instrumentów oraz ich oceny, lecz także identyfikacji luk i obszarów niewystarczająco zagospodarowanych. Postrzegane braki w ofercie wsparcia stanowią istotne źródło wiedzy na temat ograniczeń funkcjonujących rozwiązań oraz niezaspokojonych potrzeb uczestników. Ich rozpoznanie pozwala na lepsze ukierunkowanie interwencji publicznych, a także na zwiększenie spójności polityki edukacyjnej z realnymi wyzwaniami rozwojowymi regionu.

Rozdział piąty poświęcony jest analizie obszarów wsparcia, które w opinii kluczowych uczestników systemu są niewystarczające lub nieobecne w regionalnej ofercie. Perspektywa ta uzupełnia wcześniejsze rozważania dotyczące dostępności i oceny instrumentów wsparcia, koncentrując się na identyfikacji deficytów, barier oraz potrzeb rozwojowych, które nie znajdują obecnie adekwatnego odzwierciedlenia w istniejących rozwiązaniach. Analiza obejmuje trzy grupy interesariuszy, organy prowadzące kształcenie, placówki edukacyjne oraz przedsiębiorców, co umożliwia wielostronne ujęcie problematyki braków systemowych.

W pierwszej części rozdziału przedstawiona została perspektywa organów prowadzących kształcenie, które odpowiadają za tworzenie warunków organizacyjnych i instytucjonalnych dla funkcjonowania edukacji na poziomie lokalnym i regionalnym. W tym ujęciu szczególne znaczenie ma identyfikacja braków odnoszących się do wsparcia kształcenia zawodowego oraz ustawicznego, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania wyspecjalizowanych instytucji oraz potrzeb kadry pedagogicznej. Perspektywa ta pozwala uchwycić ograniczenia, które wpływają na stabilność i jakość realizowanych działań.

Druga część rozdziału koncentruje się na opiniach placówek edukacyjnych, które bezpośrednio realizują procesy kształcenia i reagują na potrzeby odbiorców edukacji. W tej części uwzględniono postrzegane braki w ofercie wsparcia odnoszące się do kształcenia zawodowego, wyższego oraz ustawicznego. Analiza ta umożliwi wskazanie obszarów wymagających wzmocnienia z punktu widzenia infrastruktury, oferty programowej, stabilności finansowania oraz dostępności informacji i

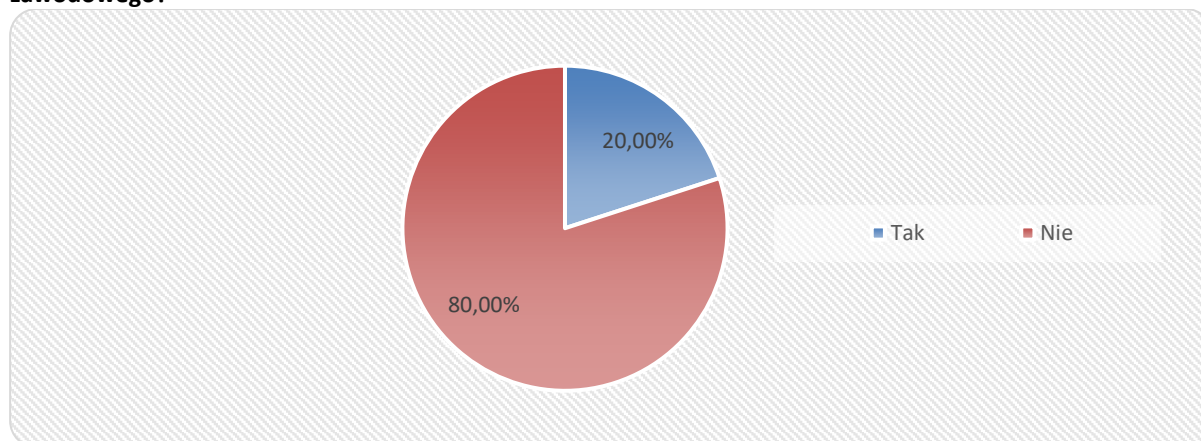
promocji wsparcia. Ujęcie to pozwala lepiej zrozumieć, w jakim zakresie obecne rozwiązania nie w pełni odpowiadają na potrzeby instytucji edukacyjnych.

Trzecia część rozdziału przedstawia perspektywę przedsiębiorców, którzy postrzegają system wsparcia przede wszystkim przez pryzmat rozwoju kompetencji pracowników oraz dopasowania edukacji do realiów gospodarczych. W tym kontekście uwaga skupia się na brakach dotyczących oferty szkoleniowej, kierunków kształcenia, procedur dostępu do wsparcia oraz przygotowania absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy. Perspektywa przedsiębiorców pozwala osadzić analizę braków systemowych w praktycznym wymiarze zapotrzebowania na kwalifikacje oraz efektywności współpracy pomiędzy edukacją a gospodarką.

Zagadnienie 13: Brakujące obszary wsparcia w opinii organów prowadzących kształcenie

W odniesieniu do regionalnej oferty wsparcia kształcenia zawodowego większość organów prowadzących kształcenie nie identyfikuje braków w tym zakresie. Odpowiedź negatywną wskazało 80,0% respondentów, natomiast co piąty badany (20,0%) sygnalizuje istnienie obszarów niewystarczająco uwzględnionych w dostępnych instrumentach wsparcia. Rozkład odpowiedzi wskazuje na dominujące poczucie adekwatności obecnej oferty przy jednoczesnym występowaniu pojedynczych sygnałów niedopasowania do określonych potrzeb.

Wykres 52: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia zawodowego?

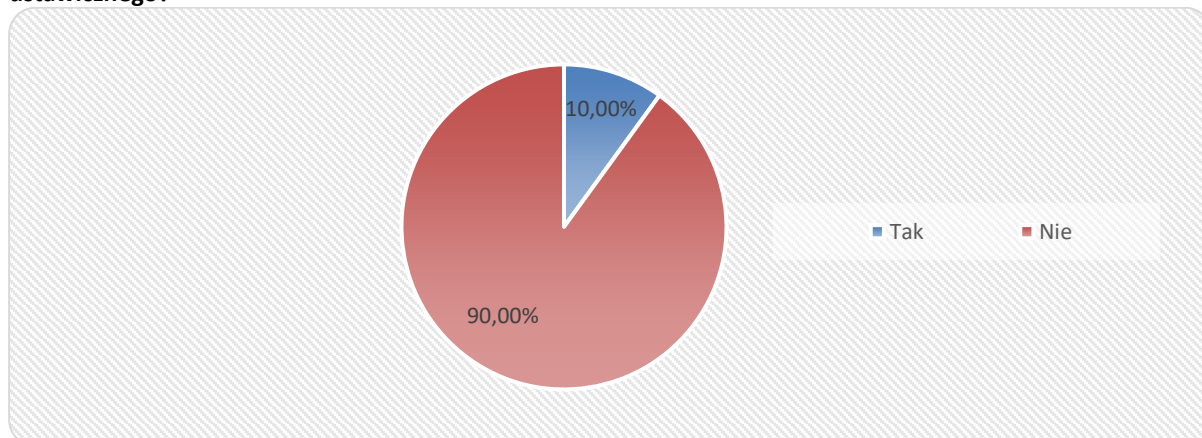


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Wśród osób, które dostrzegają luki w ofercie wsparcia kształcenia zawodowego, najczęściej wskazywany jest brak dedykowanych instrumentów dla Centrów Kształcenia Zawodowego, co stanowi 66,7% odpowiedzi. Pozostała część wskazań (33,3%) dotyczy niedostatecznego wsparcia skierowanego do nauczycieli, w szczególności w obszarach związanych z organizacją czasu pracy oraz przeciwdziałaniem wypaleniu zawodowemu. Struktura odpowiedzi koncentruje się zatem wokół potrzeb instytucjonalnych i kadrowych.

W przypadku regionalnej oferty wsparcia kształcenia ustawicznego brakujące obszary są wskazywane znacznie rzadziej. Zdecydowana większość respondentów (90,0%) nie zgłasza niedoborów w tym zakresie, a jedynie 10,0% dostrzega brak określonych form wsparcia. Rozkład odpowiedzi sugeruje wysoką ocenę kompletności oferty kształcenia ustawicznego z perspektywy organów prowadzących.

Wykres 53: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia ustawicznego?



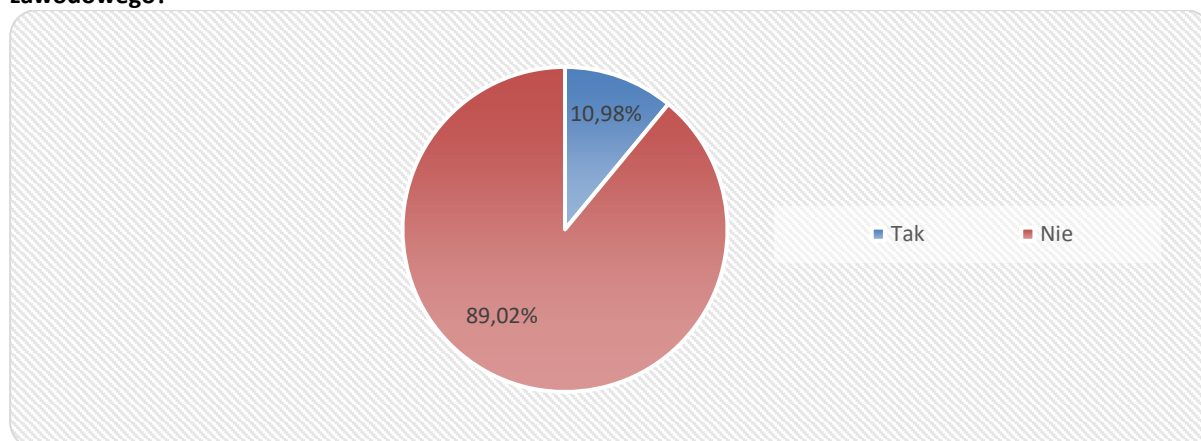
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Jedyny wskazany brak w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia ustawicznego dotyczy działań adresowanych bezpośrednio do nauczycieli. Wskazanie to obejmuje potrzeby związane z organizacją czasu pracy oraz problematyką wypalenia zawodowego. Charakter zgłoszonego postulatu jest spójny z wcześniej sygnalizowanymi potrzebami kadrowymi i odnosi się do wsparcia funkcjonowania osób realizujących proces dydaktyczny.

Zagadnienie 14: Brakujące obszary wsparcia w opinii placówek edukacyjnych

W regionalnej ofercie wsparcia kształcenia zawodowego zdecydowana większość placówek edukacyjnych nie identyfikuje brakujących obszarów. Odpowiedź negatywną wskazało 89,0% respondentów, natomiast jedynie 11,0% zasygnalizowało niedobory w tym zakresie. Uzyskany rozkład odpowiedzi wskazuje zatem, że postrzeganie oferty jako niepełnej dotyczy relatywnie niewielkiej części placówek.

Wykres 54: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia zawodowego?

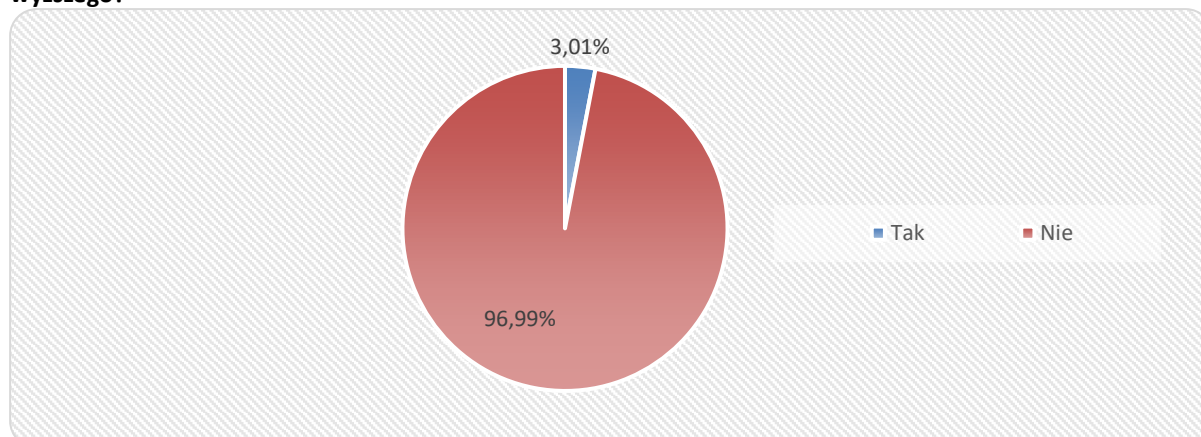


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród placówek wskazujących na braki w ofercie wsparcia kształcenia zawodowego najczęściej pojawiają się postulaty dotyczące zwieszenia możliwości podnoszenia kwalifikacji w ramach kursów kwalifikacyjnych, które stanowią 42,1% zgłoszeń. Kolejne wskazania odnoszą się do potrzeby uruchamiania nowych kierunków kształcenia (26,3%) oraz wsparcia infrastrukturalnego i doposażenia placówek (21,1%). Najrzadziej wskazywanym obszarem jest brak systemowego wsparcia instytucji, obejmujący 10,5% odpowiedzi.

W przypadku regionalnej oferty wsparcia kształcenia wyższego brakujące obszary są wskazywane sporadycznie. Zdecydowana większość placówek (97,0%) nie dostrzega luk w tym zakresie, a jedynie 3,0% sygnalizuje istnienie braków. Rozkład odpowiedzi sugeruje, że oferta wsparcia kształcenia wyższego jest postrzegana jako w dużej mierze kompletna.

Wykres 55: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia wyższego?

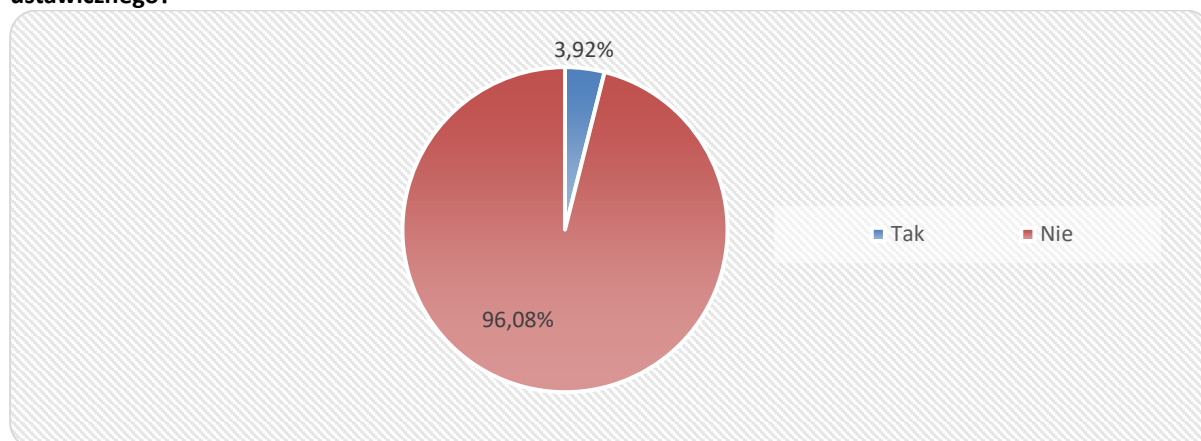


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród nielicznych placówek wskazujących na braki w ofercie wsparcia kształcenia wyższego dominują dwie kwestie o równym znaczeniu. Po 50,0% odpowiedzi dotyczy niedostatecznej skali i stabilności finansowania studiów oraz szkoleń w tym ograniczeń w finansowaniu wartościowych form kształcenia spoza Bazy Usług Rozwojowych. Wskazania te koncentrują się zatem na barierach finansowych i dostępności instrumentów wsparcia.

Również w odniesieniu do kształcenia ustawicznego większość placówek edukacyjnych nie zgłasza braków w regionalnej ofercie wsparcia. Odpowiedź negatywną wskazało 96,1% respondentów, podczas gdy 3,9% dostrzega niedostateczne uwzględnienie określonych obszarów. Skala zgłoszeń sugeruje marginalny charakter sygnalizowanych luk.

Wykres 56: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia ustawicznego?



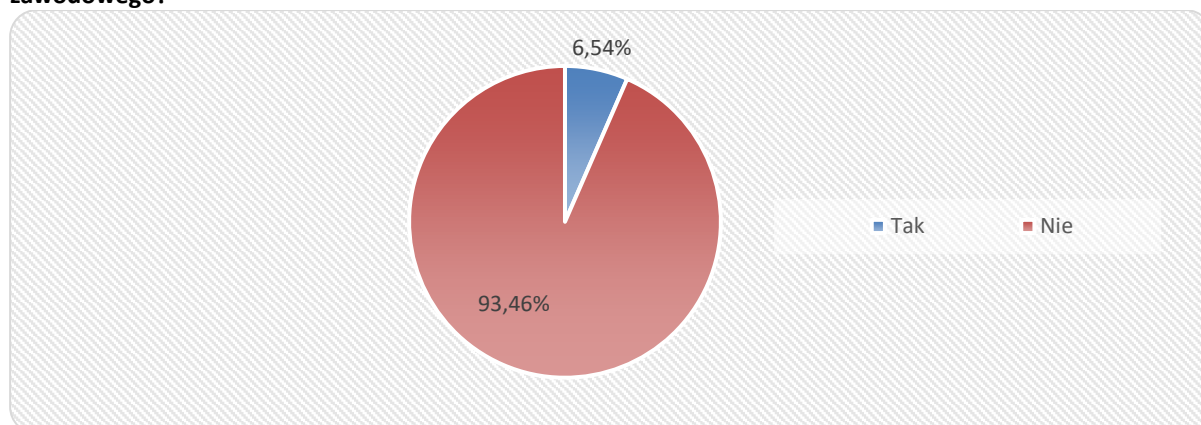
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród placówek wskazujących na braki w ofercie wsparcia kształcenia ustawicznego odpowiedzi rozkładają się równomiernie. Po 33,3% wskazań dotyczy potrzeby lepszej promocji i informacji o dostępnych formach wsparcia, wzmocnienia specjalistycznego kształcenia ustawicznego oraz braku programów reskillingowych ułatwiających przebranżowienie. Zgłaszane potrzeby odnoszą się zatem zarówno do sfery informacyjnej, jak i do rozwoju oferty odpowiadającej na zmiany na rynku pracy.

Zagadnienie 15: Brakujące obszary wsparcia w opinii przedsiębiorców

W odniesieniu do regionalnej oferty wsparcia kształcenia zawodowego zdecydowana większość przedsiębiorców nie identyfikuje brakujących obszarów. Odpowiedź negatywną wskazało 93,5% respondentów, natomiast 6,5% sygnalizuje istnienie luk w ofercie. Rozkład odpowiedzi wskazuje, że krytyczna ocena kompletności wsparcia ma charakter marginalny i dotyczy niewielkiej części badanych przedsiębiorców.

Wykres 57: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia zawodowego?

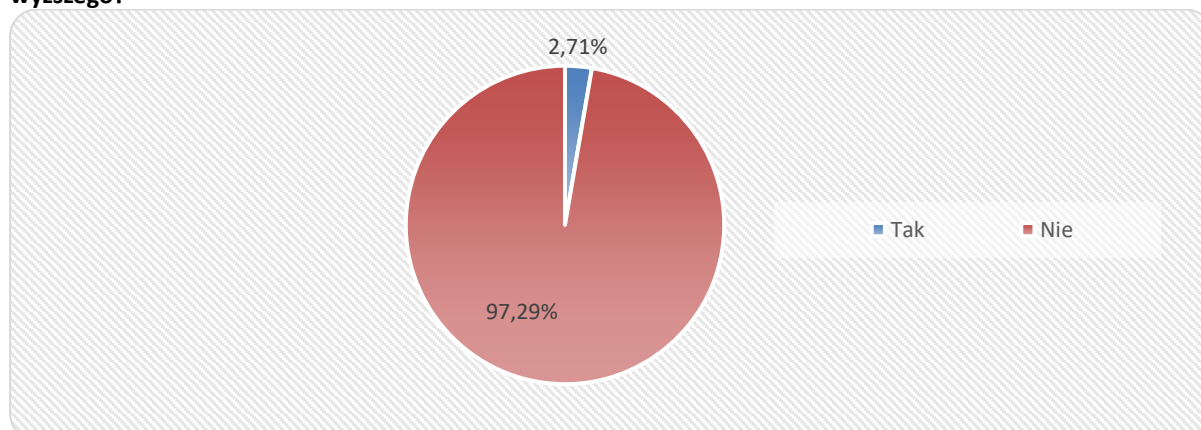


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W opinii przedsiębiorców dostrzegających braki w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia zawodowego, największy deficyt dotyczy szkoleń w zawodach budowlanych i technicznych, na co wskazało 25,0% respondentów. Istotne braki odnotowano również w obszarze edukacji oraz wsparcia dla nauczycieli (15,0%), a także w zakresie kształcenia w zawodach medycznych (10,0%). Pozostałe zgłaszane potrzeby miały charakter jednostkowy i każda z nich była wskazywana przez 5,0% badanych. Dotyczyły one potrzeby uruchomienia brakujących form wsparcia, obejmujących m.in. kursy rzemieślnicze (takie jak krawiectwo i tapicerstwo), szkolenia z zakresu księgowości i finansów, ofertę edukacyjną dla cudzoziemców (np. w języku ukraińskim), szkolenia dotyczące ekologii i gospodarki odpadami, programy umożliwiające przekwalifikowanie osób z wyższym wykształceniem, kursy w zawodach alternatywnych i prozdrowotnych oraz szkolenia rozwijające kompetencje zarządcze. Przedsiębiorcy wskazywali ponadto na niedobór prostych i zrozumiałych procedur związanych z uzyskiwaniem dofinansowania, brak usystematyzowanej i łatwo dostępnej informacji o ofercie edukacyjnej oraz niewystarczające przygotowanie absolwentów do realiów przyszłej pracy zawodowej.

W regionalnej ofercie wsparcia kształcenia wyższego zdecydowana większość przedsiębiorców nie identyfikuje istotnych luk ani braków. Odpowiedź negatywną wyraziło 97,3% respondentów, natomiast 2,7% dostrzega niedobory w określonych obszarach. Wyniki te sugerują, że oferta wsparcia w tym segmencie jest w opinii przedsiębiorców postrzegana jako wystarczająca.

Wykres 58: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia wyższego?

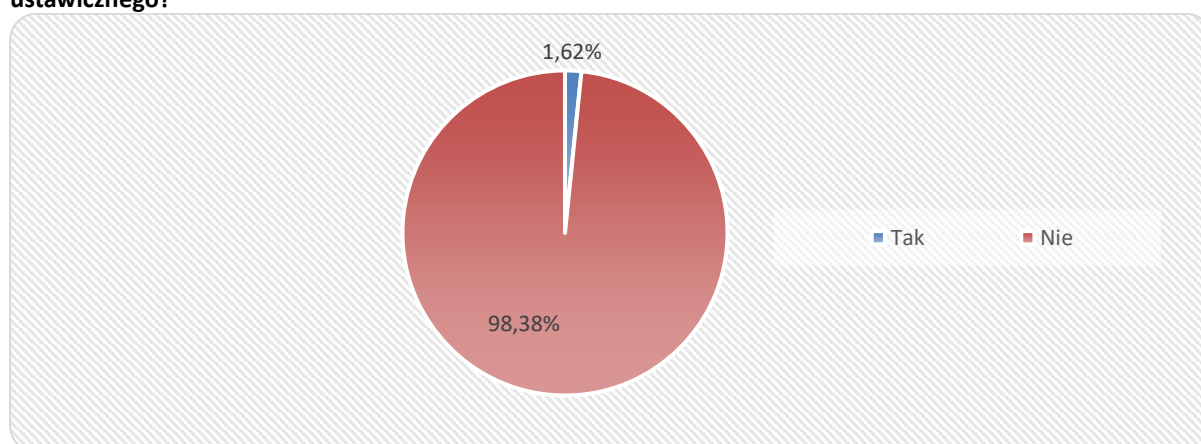


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród przedsiębiorców zgłaszających braki w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia wyższego wskazania miały charakter rozproszony i nie koncentrowały się wokół jednego dominującego obszaru. Najczęściej podnoszono niedobór kierunków związanych z doradztwem podatkowym i księgowością oraz brak treści dotyczących medycyny alternatywnej w ramach oferty kształcenia wyższego, oba te obszary uzyskały po 18,2% wskazań. Pozostałe potrzeby, zgłaszane przez 9,1% respondentów każda, dotyczyły braku skutecznego wsparcia w zakresie przygotowania studentów do rynku pracy, niedostatecznego rozwoju kadr medycznych i farmaceutycznych, ograniczonej oferty kształcenia w obszarze komunikacji medialnej i technologii informatycznych, niedostatecznego wykorzystania nowoczesnych technologii w procesie rozwijania kompetencji miękkich, a także braku oferty kształcenia skierowanej do szkolnych specjalistów (np. pedagogów, psychologów, doradców zawodowych) oraz niewystarczającej liczby zajęć o charakterze praktycznym. Wskazywano również na braki w kształceniu w obszarze usług społecznych oraz na niedostateczne programy inwestycyjne wspierające rozwój szkolnictwa wyższego.

Również w odniesieniu do regionalnej oferty wsparcia kształcenia ustawicznego przedsiębiorcy w przeważającej większości nie identyfikują braków. Odpowiedź negatywną wskazało 98,4% respondentów, natomiast jedynie 1,6% zasygnalizowało niedobory w tym zakresie. Odnotowana w badaniu skala zgłoszeń świadczy zatem o marginalnym charakterze krytycznych ocen oferty kształcenia ustawicznego.

Wykres 59: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W grupie przedsiębiorców, którzy wskazywali na braki w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia ustawicznego, najczęściej zgłaszanym postulatem była potrzeba poprawy dostępności do informacji oraz wzmocnienia promocji tej oferty, na co wskazało 40,0% respondentów. Pozostałe zgłaszane deficyty, wskazywane przez 20,0% respondentów każdy, odnosiły się do braku specjalistycznych szkoleń i dotyczyły szkoleń w zakresie budowy i obsługi sieci wodno-kanalizacyjnych, księgowości oraz zarządzania środkami publicznymi w jednostkach samorządu terytorialnego. Zgłaszane potrzeby wskazują, że oczekiwania przedsiębiorców wobec kształcenia ustawicznego koncentrują się zarówno na aspektach informacyjnych, jak i na rozwoju wyspecjalizowanych i praktycznych kompetencji.

Wnioski

Niewielka skala zgłaszanych braków w regionalnej ofercie wsparcia wskazuje, że system jest postrzegany jako zasadniczo kompletny, jednak nie w pełni odpowiadający na specyficzne potrzeby części interesariuszy. Zidentyfikowane luki mają charakter punktowy i koncentrują się wokół wsparcia kadry dydaktycznej, wybranych segmentów kształcenia zawodowego, działań reskillingowych oraz dostępności informacji o ofercie. Taki obraz sugeruje, że wyzwaniem dla systemu nie jest brak instrumentów jako takich, lecz ograniczona zdolność do ich precyzyjnego dopasowania do zróżnicowanych potrzeb instytucji edukacyjnych oraz przedsiębiorców.

ROZDZIAŁ 6. REALIZACJA PROJEKTÓW I INWESTYCJI DOTYCZĄCYCH KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, WYŻSZEGO I USTAWICZNEGO PRZEZ PLACÓWKI EDUKACYJNE

Projekty i inwestycje realizowane przez placówki edukacyjne stanowią jeden z głównych mechanizmów rozwoju systemu kształcenia, zarówno w wymiarze jakościowym, jak i organizacyjnym. Dzięki nim możliwe jest wzmacnianie potencjału instytucji edukacyjnych, modernizacja infrastruktury, doposażanie w sprzęt i technologie, rozwijanie kompetencji kadry, a także rozszerzanie oferty kształcenia w sposób odpowiadający na zmiany gospodarcze, technologiczne i społeczne. Współczesne podejście do rozwoju edukacji zakłada, że trwała poprawa jakości kształcenia, w tym kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego, wymaga aktywnego wykorzystania zewnętrznych źródeł finansowania oraz planowania przedsięwzięć rozwojowych w perspektywie wieloletniej.

Rozdział szósty poświęcony jest zagadnieniu realizacji projektów i inwestycji dotyczących kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego przez placówki edukacyjne. Analiza obejmuje trzy uzupełniające się perspektywy czasowe, które pozwalają opisać ciągłość działań rozwojowych instytucji edukacyjnych, od zakończonych przedsięwzięć, przez aktywność bieżącą, aż po kierunki planowane w kolejnych latach. Takie ujęcie umożliwia uchwycenie, w jaki sposób placówki budują swoją zdolność do pozyskiwania środków oraz wdrażania działań wpływających na warunki i jakość kształcenia.

Pierwsza część rozdziału dotyczy projektów i inwestycji realizowanych w latach 2014–2020. Analiza koncentruje się na odtworzeniu skali aktywności projektowej w każdym z trzech obszarów kształcenia oraz na charakterystyce zakresu podjętych działań. Uwzględnienie źródeł finansowania umożliwia przedstawienie struktury środków wykorzystywanych do realizacji projektów i inwestycji podjętych przez placówki. Natomiast identyfikacja przyczyn braku aktywności projektowej pozwala na wskazanie barier organizacyjnych, informacyjnych i finansowych, które ograniczały możliwość realizacji przedsięwzięć rozwojowych.

Druga część rozdziału koncentruje się na projektach i inwestycjach realizowanych obecnie. Uwzględnia ona zarówno skalę i intensywność działań podejmowanych w placówkach, jak i strukturę ich finansowania. Szczególne znaczenie ma charakterystyka typów działań wdrażanych w ramach bieżących

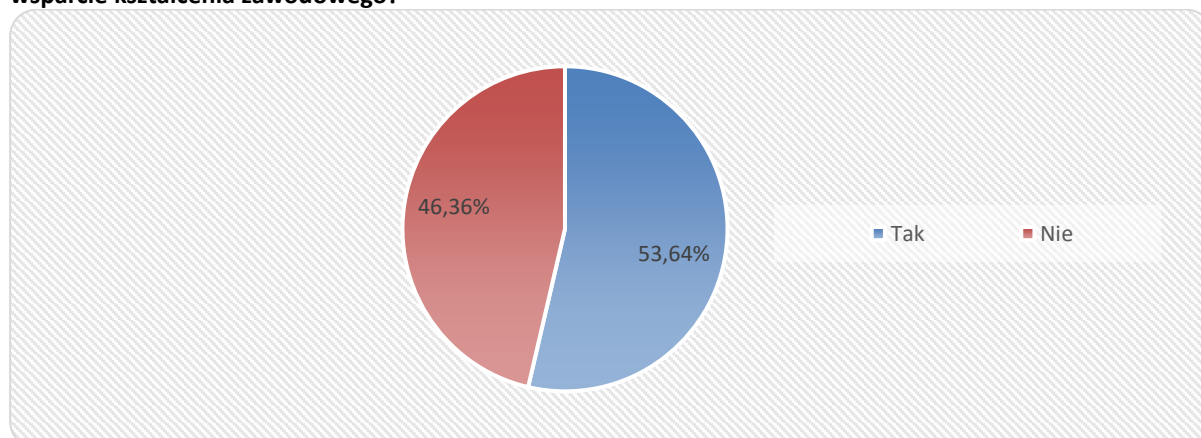
projektów. Ta część rozdziału pozwala ukazać, jakie obszary rozwojowe uznawane są aktualnie za priorytetowe oraz w jaki sposób projekty przekładają się na bieżące funkcjonowanie placówek.

Trzecia część rozdziału przedstawia plany projektowe i inwestycyjne do końca 2027 roku. W tym ujęciu istotne jest rozpoznanie kierunków dalszego rozwoju placówek edukacyjnych oraz ich gotowości do podejmowania kolejnych przedsięwzięć. Omówione zostają planowane obszary projektowe dla kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego, przewidywane źródła finansowania oraz typy działań, które mają być realizowane w przyszłości. Uzupełnieniem tej perspektywy jest identyfikacja powodów, dla których część placówek nie planuje aktywności projektowej, co pozwala lepiej zrozumieć ograniczenia wpływające na długofalowe planowanie działań rozwojowych w badanych instytucjach.

Zagadnienie 16: Projekty i inwestycje placówek edukacyjnych realizowane w latach 2014–2020

W okresie 2014–2020 ponad połowa placówek edukacyjnych realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego. Taką aktywność zadeklarowało 53,6% respondentów, natomiast 46,4% nie podejmowało tego typu działań. Wyniki wskazują, że w omawianej perspektywie finansowej zaangażowanie placówek w projekty wspierające kształcenie zawodowe było relatywnie wysokie, choć nie powszechne.

Wykres 60: Czy w perspektywie 2014–2020 Pana/i placówka realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego?

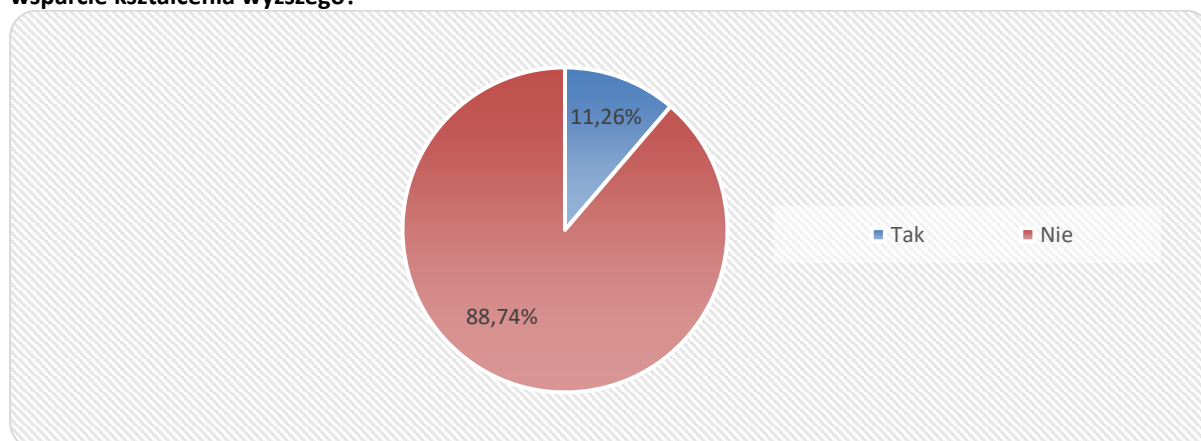


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W latach 2014–2020 działalność projektowa placówek edukacyjnych w obszarze kształcenia zawodowego charakteryzowała się relatywnie wysoką intensywnością. Średnia liczba 2,9 projektu na jedną placówkę realizującą projekty oraz łączna liczba 236 zrealizowanych przedsięwzięć wskazują, że projekty stanowiły istotny element funkcjonowania i rozwoju tego segmentu edukacji, a zaangażowanie miało często charakter wielokrotny, nie zaś incydentalny. Połączenie umiarkowanie wysokiego odsetka placówek realizujących projekty z relatywnie wysoką średnią liczby przedsięwzięć wskazuje, że kształcenie zawodowe było obszarem, w którym mechanizm projektowy miał charakter zarówno powszechny, jak i intensywnie wykorzystywany.

Znacznie rzadziej realizowane były projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego. Taką aktywność zadeklarowało 11,3% spośród badanych placówek, natomiast 88,7% nie realizowało projektów w tym obszarze. Oznacza to, że projekty ukierunkowane na kształcenie wyższe nie odgrywały istotnej roli w działalności badanych placówek.

Wykres 61: Czy w perspektywie 2014–2020 Pana/i placówka realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego?

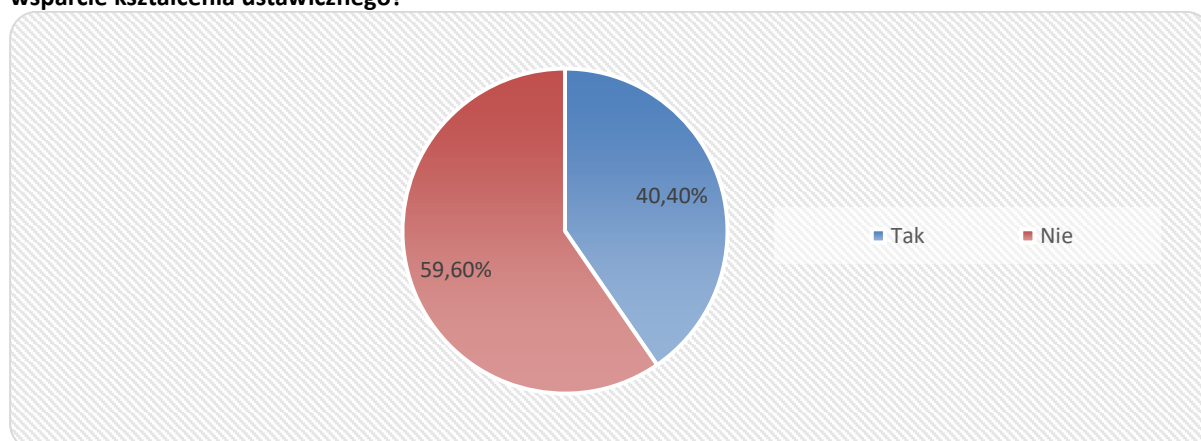


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W latach 2014–2020 projekty i inwestycje w obszarze kształcenia wyższego realizowane były na relatywnie niewielką skalę. Średnia liczba 1,8 projektu na jedną placówkę realizującą projekty oraz łączna liczba 31 przedsięwzięć wskazywały na sporadyczne podejmowanie działań projektowych i ograniczone znaczenie tego obszaru w strukturze aktywności badanych placówek. Niska średnia liczby projektów, w połączeniu z niewielkim odsetkiem realizatorów, oznacza, że mechanizm projektowy nie pełnił w tym okresie roli istotnego narzędzia rozwoju kształcenia wyższego nawet wśród placówek podejmujących tego typu działania.

Projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego realizowało 40,4% spośród badanych placówek, podczas gdy 59,6% z nich nie podejmowało takiej aktywności. Wyniki wskazują, że kształcenie ustawiczne było obszarem częściej obejmowanym projektami niż kształcenie wyższe, lecz rzadziej niż kształcenie zawodowe.

Wykres 62: Czy w perspektywie 2014–2020 Pana/i placówka realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego?

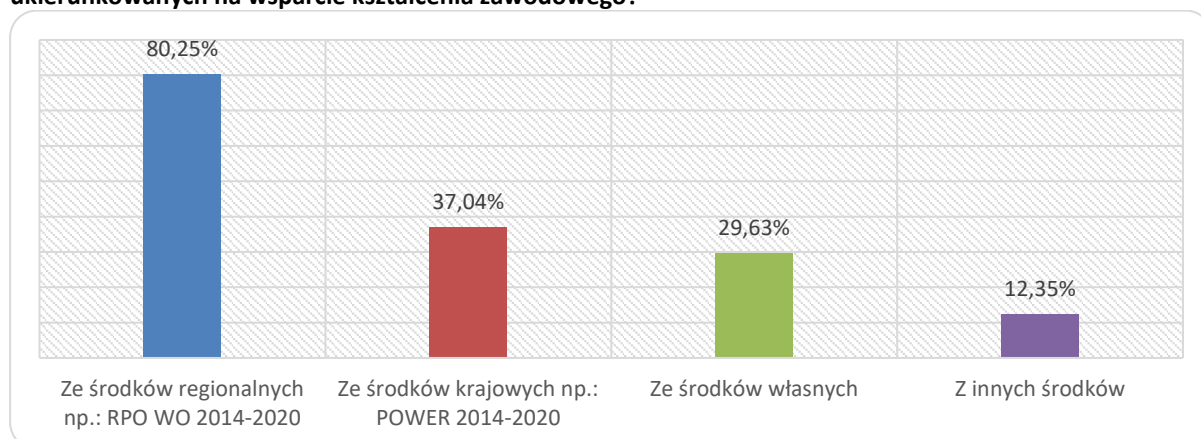


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W latach 2014–2020 kształcenie ustawiczne wyróżniało się zdecydowanie najwyższą intensywnością działań projektowych spośród wszystkich analizowanych obszarów. Średnia liczba 8,6 projektu na jedną placówkę realizującą projekty oraz łączna liczba 525 zrealizowanych przedsięwzięć wskazują, że projekty stanowiły istotny mechanizm rozwoju i funkcjonowania tego segmentu edukacji. Tak wysoka średnia liczby projektów sugeruje, że w kształceniu ustawicznym dominował model działania oparty na równoległej realizacji wielu przedsięwzięć, co odróżnia ten obszar od pozostałych segmentów kształcenia zarówno pod względem organizacyjnym, jak i skali interwencji.

Finansowanie projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego najczęściej pochodziło ze środków regionalnych, na co wskazało 80,3% placówek. Istotną rolę odgrywały również środki krajowe (37,0%) oraz środki własne (29,6%), natomiast inne źródła finansowania były wykorzystywane rzadziej (12,4%). Struktura finansowania pokazuje dominację funduszy regionalnych przy jednoczesnym uzupełnianiu ich innymi źródłami.

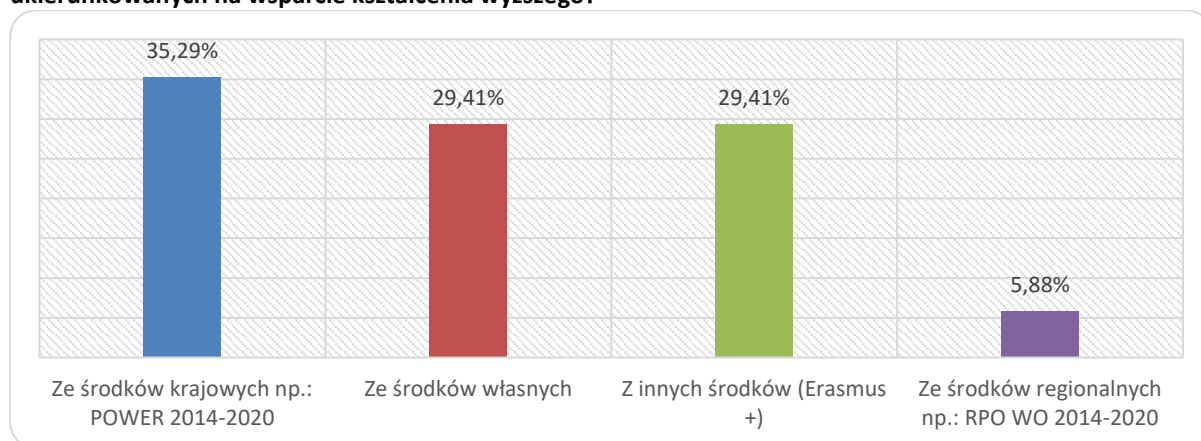
Wykres 63: Z jakich środków, w okresie 2014-2020, sfinansowali Państwo realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W przypadku projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego najczęściej wykorzystywano środki krajowe (35,3%), środki własne (29,4%) oraz inne źródła, w tym program Erasmus+ (29,4%). Środki regionalne miały w tym obszarze marginalne znaczenie, co potwierdza jedynie 5,9% wskazań.

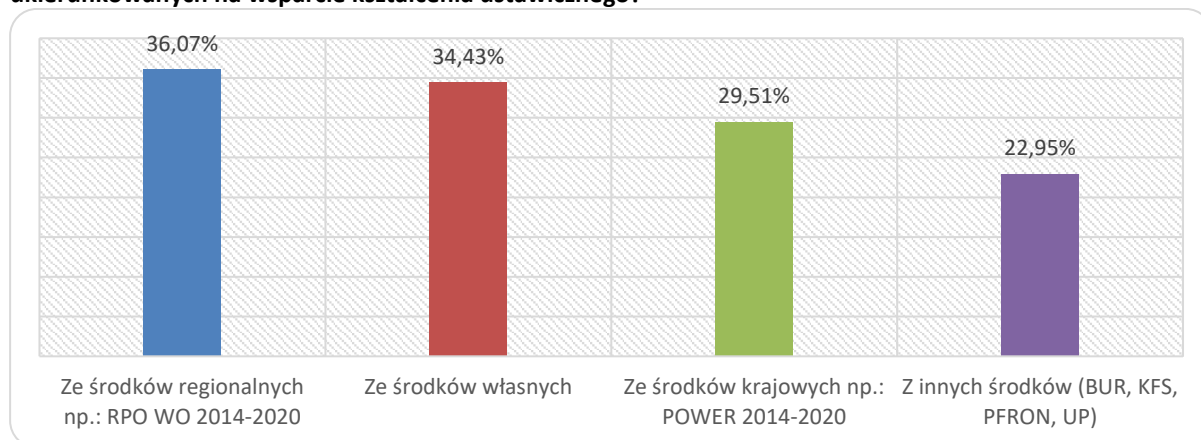
Wykres 64: Z jakich środków, w okresie 2014-2020, sfinansowali Państwo realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Projekty wspierające kształcenie ustawiczne finansowane były w sposób bardziej zrównoważony. Środki regionalne wskazało 36,1% placówek, środki własne 34,4%, a środki krajowe 29,5%. Dodatkowo 23,0% placówek korzystało z innych źródeł, takich jak BUR, KFS, PFRON czy urzędy pracy, co wskazuje na dywersyfikację finansowania.

Wykres 65: Z jakich środków, w okresie 2014-2020, sfinansowali Państwo realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego najczęściej realizowano działania związane z doposażeniem placówek w nowoczesne technologie i sprzęt (61,7% wskazań). Powszechne były również szkolenia, kursy, staże i praktyki dla nauczycieli lub wykładowców (54,3%) oraz dla uczniów i studentów (50,6%). Znaczącą rolę odgrywało także tworzenie Szkolnych Punktów Informacji i Kariery (49,4%) oraz modernizacja laboratoriów i warsztatów (46,9%). Pozostałe działania, takie jak kampanie promocyjne, partnerstwa z pracodawcami czy programy stypendialne, pojawiały się rzadziej.

Tabela 11: Jakie działania wdrażali Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego w okresie 2014–2020?

	Procent
Doposażenie placówek w nowoczesne technologie i sprzęt	61,73%

Organizowanie szkoleń, kursów, staży i praktyk dla nauczycieli/ wykładowców	54,32%
Organizowanie szkoleń, kursów, staży i praktyk dla uczniów/ studentów	50,62%
Tworzenie Szkolnych Punktów Informacji i Kariery SPIK	49,38%
Modernizacja laboratoriów, pracowni i warsztatów	46,91%
Prowadzenie kampanii informacyjnych i promocyjnych	41,98%
Inicjowanie i tworzenie partnerstw z pracodawcami i/lub instytucjami rynku pracy	19,75%
Realizacja programów stypendialnych	19,75%
Organizacja targów pracy i edukacji	12,35%
Przygotowanie szkół i placówek do pełnienia funkcji CKZiU dla określonej branży	3,70%
Wdrażanie systemów certyfikacji i akredytacji	2,47%
Inne (klasy patronackie)	2,47%
Ogółem	365,43%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W projektach dotyczących kształcenia wyższego najczęściej realizowano organizację targów pracy i edukacji, co wskazało 35,3% placówek. Stosunkowo często pojawiało się również doposażenie infrastruktury oraz modernizacja laboratoriów i pracowni (po 29,4%). Szkolenia dla kadry oraz studentów, a także działania promocyjne, były realizowane przez 17,6% placówek, natomiast inne działania nie występowały.

Tabela 12: Jakie działania wdrażali Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego w okresie 2014–2020?

	Procent
Organizacja targów pracy i edukacji	35,29%
Doposażenie placówek w nowoczesne technologie i sprzęt	29,41%
Modernizacja laboratoriów, pracowni i warsztatów	29,41%
Prowadzenie kampanii informacyjnych i promocyjnych	17,65%
Organizowanie szkoleń, kursów, staży i praktyk dla nauczycieli/ wykładowców	17,65%
Organizowanie szkoleń, kursów, staży i praktyk dla uczniów/ studentów	17,65%
Inicjowanie i tworzenie partnerstw z pracodawcami i/lub instytucjami rynku pracy	0,00%
Wdrażanie systemów certyfikacji i akredytacji	0,00%
Realizacja programów stypendialnych	0,00%
Inne	0,00%
Ogółem	147,06%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego dominowały działania skierowane do uczniów i studentów w postaci szkoleń, kursów, staży i praktyk, które realizowało 52,5% placówek. Rzadziej wskazywano szkolenia dla nauczycieli i wykładowców (19,7%) oraz doposażenie placówek (18,0%). Kampanie informacyjne, systemy certyfikacji oraz inne działania, w tym wsparcie bezrobotnych, pojawiały się na poziomie około 11–12%, natomiast pozostałe formy wsparcia miały marginalne znaczenie.

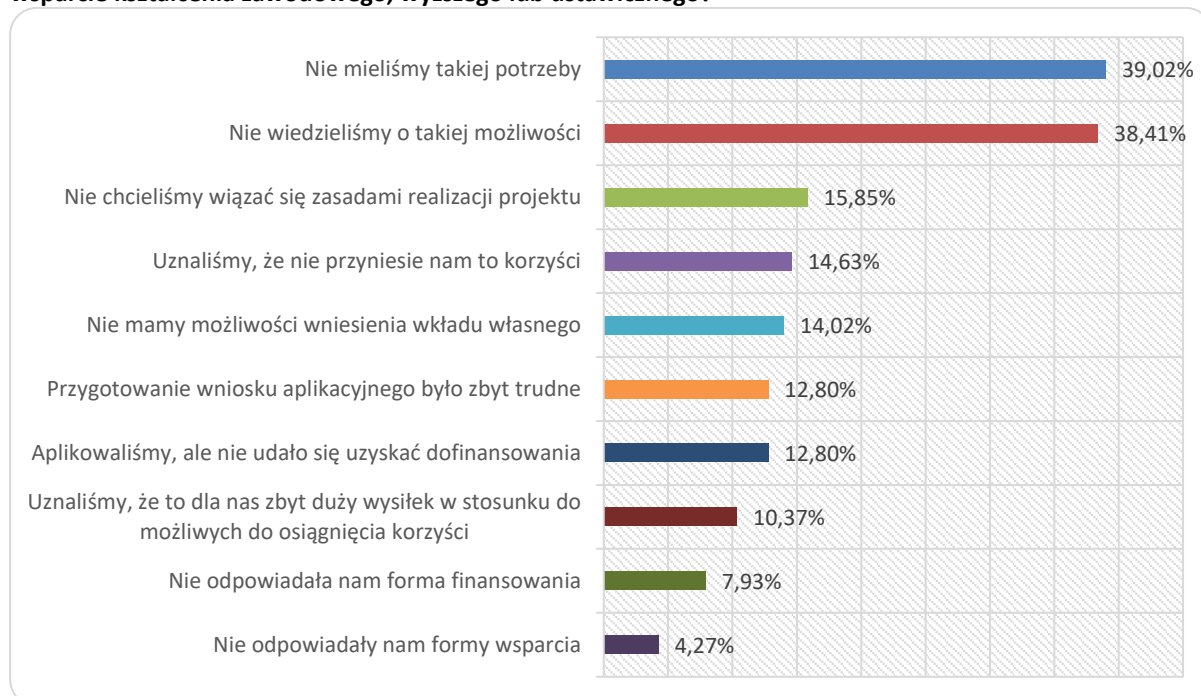
Tabela 13: Jakie działania wdrażali Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego w okresie 2014–2020?

	Procent
Organizowanie szkoleń, kursów, staży i praktyk dla uczniów/ studentów	52,46%
Organizowanie szkoleń, kursów, staży i praktyk dla nauczycieli/ wykładowców	19,67%
Doposażenie placówek w nowoczesne technologie i sprzęt	18,03%
Prowadzenie kampanii informacyjnych i promocyjnych	11,48%
Wdrażanie systemów certyfikacji i akredytacji	11,48%
Inne (działania służące wsparciu bezrobotnych)	11,48%
Inicjowanie i tworzenie partnerstw z pracodawcami i/lub instytucjami rynku pracy	8,20%
Modernizacja laboratoriów, pracowni i warsztatów	4,92%
Organizacja targów pracy i edukacji	1,64%
Realizacja programów stypendialnych	1,64%
Ogółem	140,98%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wśród powodów nierealizowania projektów w latach 2014–2020 najczęściej wskazywano brak potrzeby ich realizacji, co dotyczyło 39,0% placówek oraz brak wiedzy o możliwości aplikowania o środki, wskazywany przez 38,4% badanych. Istotne znaczenie miały również czynniki organizacyjne i proceduralne, takie jak niechęć do zasad realizacji projektów (15,9%), przekonanie o braku korzyści (14,6%) czy brak możliwości wniesienia wkładu własnego (14,0%). Trudności aplikacyjne oraz nieuzyskanie dofinansowania pojawiały się na podobnym poziomie (po 12,8%), co wskazuje na złożony charakter barier ograniczających aktywność projektową.

Wykres 66: Dlaczego, w okresie 2014–2020, Pana/i placówka nie realizowała projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?

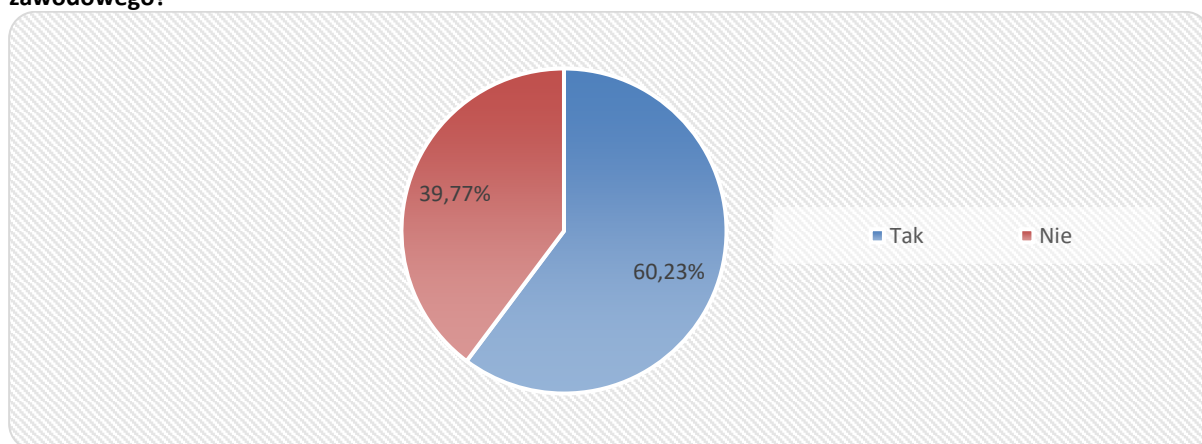


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 17: Obecnie realizowane projekty i inwestycje placówek edukacyjnych

Obecnie projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego realizuje 60,2% spośród badanych placówek, natomiast 39,8% nie prowadzi takich działań. Rozkład odpowiedzi wskazuje, że wśród analizowanej grupy aktywność projektowa w obszarze kształcenia zawodowego jest umiarkowanie wysoka.

Wykres 67: Czy obecnie Pana/i placówka realizuje projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego?

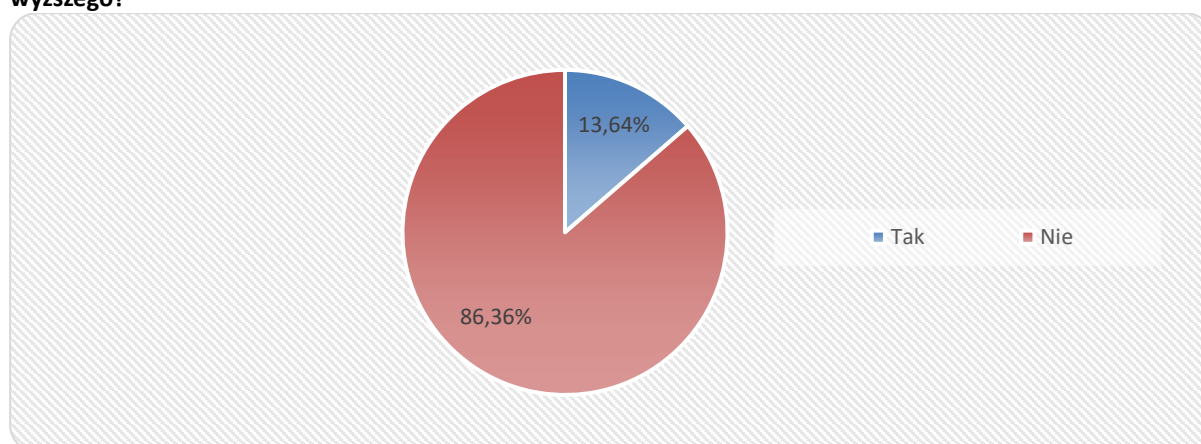


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Na tle okresu 2014–2020 bieżąca aktywność projektowa w obszarze kształcenia zawodowego przyjmuje bardziej selektywny charakter. Średnia liczba przedsięwzięć wynosi 1,5 projektu na jedną placówkę realizującą projekty, a łączna liczba realizowanych obecnie projektów to 77. Spadek średniej liczby projektów przy jednoczesnym utrzymaniu relatywnie wysokiego odsetka placówek aktywnych projektowo wskazuje na zmianę sposobu wykorzystania mechanizmu projektowego od realizacji wielu równoległych przedsięwzięć ku bardziej wybiórczemu doborowi inicjatyw.

Projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego realizuje obecnie 13,6% placówek objętych badaniem, podczas gdy 86,4% nie prowadzi tego typu działań. Rozkład odpowiedzi potwierdza marginalny charakter aktywności projektowej w obszarze kształcenia wyższego wśród badanych placówek.

Wykres 68: Czy obecnie Pana/i placówka realizuje projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego?

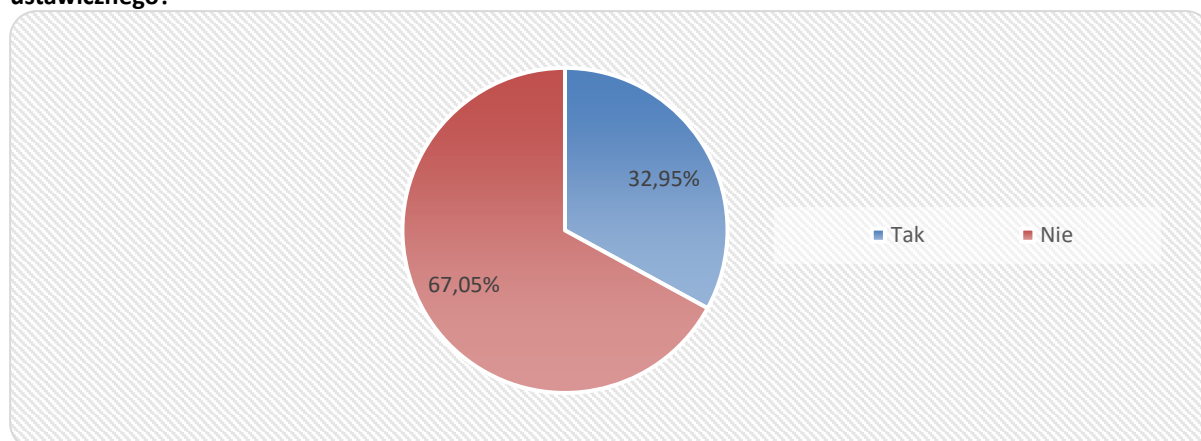


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W porównaniu z latami 2014–2020 zmienia się przede wszystkim sposób realizacji projektów w obszarze kształcenia wyższego, a nie ich łączna skala. Łączna liczba realizowanych obecnie projektów (27) pozostaje zbliżona do wartości historycznej (31), natomiast średnia liczba przedsięwzięć wzrosła do 2,3 projektu na jedną placówkę realizującą projekty. Oznacza to dalszą koncentrację aktywności projektowej w wąskiej grupie placówek, przy jednoczesnym braku rozszerzania się mechanizmu projektowego na szerszy krąg podmiotów.

Projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego realizuje obecnie 33,0% badanych placówek, natomiast 67,1% nie prowadzi działań projektowych w tym obszarze. Rozkład odpowiedzi wskazuje, że bieżąca aktywność projektowa w kształceniu ustawicznym jest wyraźnie mniej rozpowszechniona niż w kształceniu zawodowym.

Wykres 69: Czy obecnie Pana/i placówka realizuje projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego?



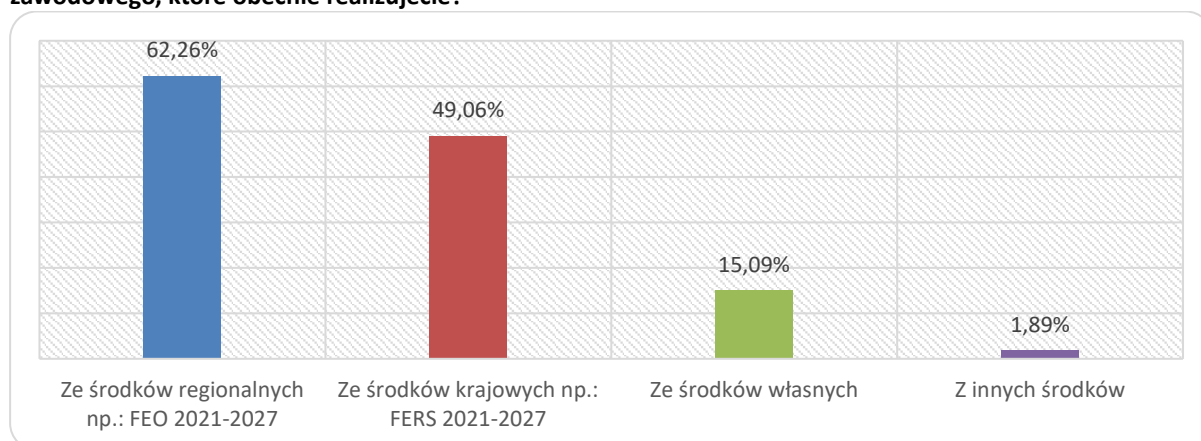
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W obszarze kształcenia ustawicznego obecnie obserwuje się niższą intensywność działań niż w latach 2014–2020, jednak przy utrzymaniu relatywnie wysokiego wolumenu przedsięwzięć. Średnia liczba projektów wynosi 2,9 na jedną placówkę realizującą projekty (wobec 8,6 w okresie 2014–2020), a łączna liczba projektów to 83. Zmiana ta wskazuje na odejście od modelu bardzo wysokiej

intensywności projektowej na rzecz bardziej uporządkowanego i selektywnego wykorzystania projektów, przy zachowaniu ich istotnej roli w rozwoju kształcenia ustawicznego.

Finansowanie obecnie realizowanych projektów w obszarze kształcenia zawodowego najczęściej opiera się na środkach regionalnych, wskazywanych przez 62,3% placówek oraz na środkach krajowych (49,1%). Środki własne pojawiają się rzadziej (15,1%), a inne źródła finansowania mają charakter incydentalny (1,9%). Struktura wskazań sugeruje dominację finansowania publicznego z istotnym udziałem dwóch poziomów regionalnego oraz krajowego.

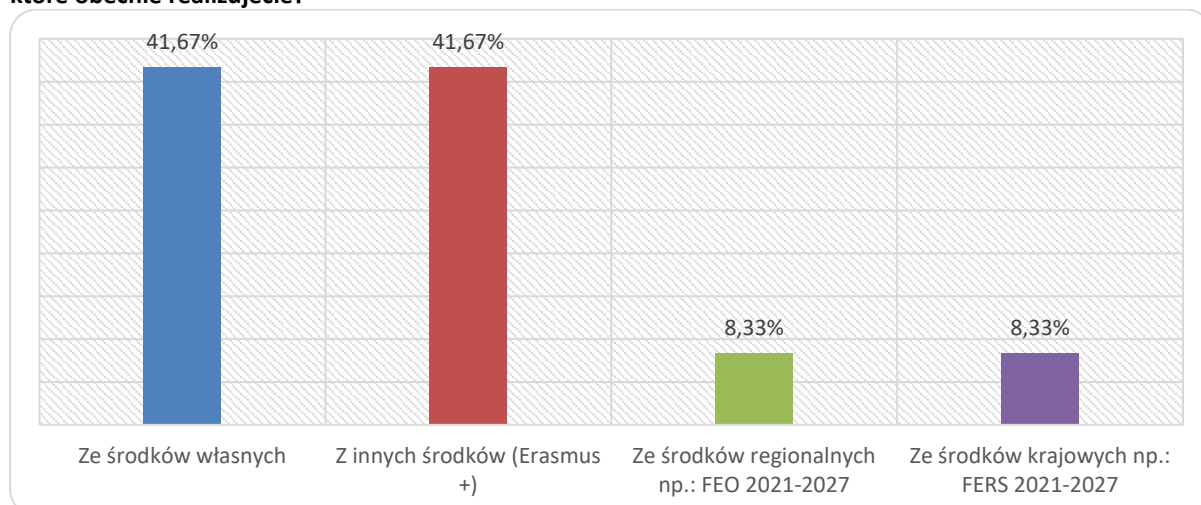
Wykres 70: Z jakich środków finansują Państwo projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego, które obecnie realizujecie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W przypadku obecnie realizowanych projektów w obszarze kształcenia wyższego dominują finansowanie ze środków własnych oraz z innych źródeł, w tym Erasmus+, które uzyskują po 41,7% wskazań. Środki regionalne i krajowe pojawiają się sporadycznie (po 8,3%). Rozkład odpowiedzi wskazuje na oparcie działań projektowych o finansowanie własne i programy międzynarodowe, przy marginalnym udziale instrumentów regionalnych i krajowych.

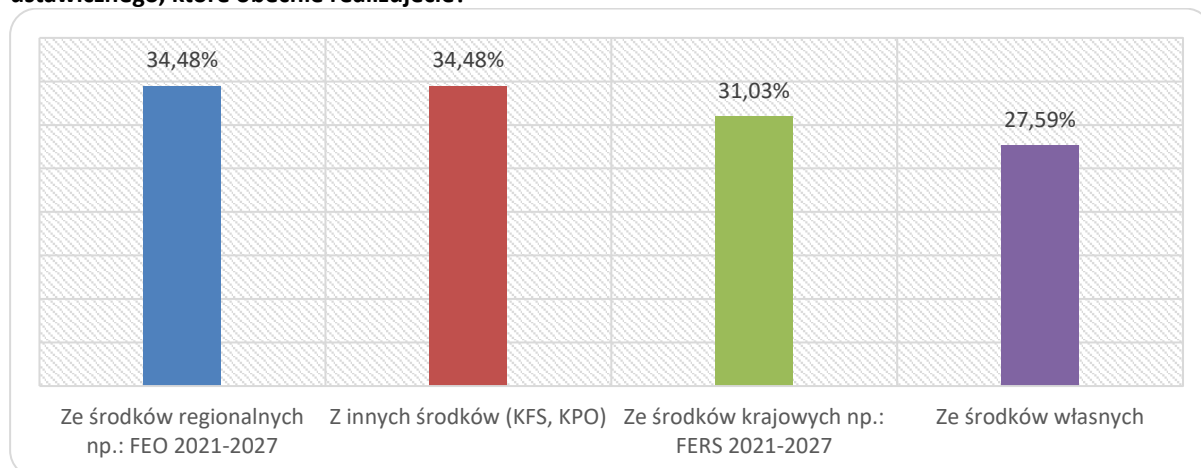
Wykres 71: Z jakich środków finansują Państwo projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego, które obecnie realizujecie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Finansowanie obecnie realizowanych projektów w obszarze kształcenia ustawicznego ma zróżnicowaną strukturę źródeł. Środki regionalne wskazuje 34,5% placówek, podobny odsetek korzysta z innych instrumentów publicznych, takich jak KFS i KPO, natomiast środki krajowe wskazuje 31,0% respondentów, a środki własne 27,6%. Struktura odpowiedzi sugeruje zatem dywersyfikację finansowania, bez wyraźnej dominacji jednego kanału.

Wykres 72: Z jakich środków finansują Państwo projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego, które obecnie realizujecie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W projektach wspierających kształcenie zawodowe najczęściej realizowane jest kształcenie praktyczne, obejmujące organizację szkoleń, staży, praktyk i kwalifikacyjnych kursów zawodowych (83,0%). Wysoki udział mają także działania infrastrukturalne polegające na doposażeniu w sprzęt i wyposażenie (64,2%). Około połowa placówek wskazuje rozwijanie współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy, uczelniami i otoczeniem społeczno-gospodarczym (50,9%) oraz doskonalenie kompetencji i kwalifikacji kadry (49,1%). Kolejne działania, takie jak wsparcie rozwijania kompetencji kluczowych i cyfrowych (45,3%), pojawiają się relatywnie często, natomiast pozostałe formy interwencji występują rzadziej i mają bardziej selektywny charakter.

Tabela 14: Jakie działania wdrażają Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, które obecnie realizujecie?

	Procent
Kształcenie praktyczne tj. organizacja szkoleń, staży, praktyk i kwalifikacyjnych kursów zawodowych	83,02%
Doposażenie w sprzęt i niezbędne wyposażenie	64,15%
Rozwijanie współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy, uczelniami wyższymi i otoczeniem społeczno-gospodarczym	50,94%
Doskonalenie kompetencji i kwalifikacji kadry	49,06%
Wsparcie rozwijania kompetencji (podstawowych, kluczowych i cyfrowych) oraz dostosowanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy	45,28%
Wyrównywanie szans edukacyjnych i realizacja programów stypendialnych	20,75%
Usługi doradcze w zakresie wyboru kierunku i rodzaju edukacji w kontekście potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy w tym m.in. mentoring, coaching, tutoring, supervizja	16,98%
Działania świadomościowe, kampanie informacyjne i działania upowszechniające	15,09%

Analizy rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na nowe kwalifikacje, kompetencje i umiejętności	11,32%
Budowa rozbudowa, przebudowa, infrastruktury edukacyjnej	9,43%
Wsparcie w prowadzeniu skutecznej edukacji włączającej	7,55%
Budowanie potencjału organizacji społeczeństwa obywatelskiego do realizacji działań na rzecz edukacji	7,55%
Wsparcie cyfryzacji w zakresie organizacyjnym lub procesowym	3,77%
Wsparcie jakości nauczania przedmiotów ścisłych	3,77%
Wsparcie psychologiczno-pedagogiczne, wspieranie aktywności fizycznej i wiedzy nt. zdrowego trybu życia	3,77%
Inicjatywa ALMA	3,77%
Inne działania	3,77%
Wsparcie lokalnych inicjatyw na rzecz kształcenia, w tym działania opierające się o model Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji – LOWE	0,00%
Wdrażanie systemów walidacji, certyfikacji i akredytacji	0,00%
Wsparcie działalności Uniwersytetów Trzeciego Wieku – UTW	0,00%
Ogółem	400,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego wskazania koncentrują się na trzech typach działań, z równym udziałem po 33,3%: wsparciu cyfryzacji w wymiarze organizacyjnym lub procesowym, rozwijaniu współpracy z pracodawcami i instytucjami rynku pracy oraz kształceniu praktycznym obejmującym szkolenia, staże, praktyki i kursy kwalifikacyjne. Pozostałe formy wsparcia nie pojawiają się w odpowiedziach, co wskazuje na wąski zakres interwencji realizowanych w tym obszarze przez placówki realizujące tego typu projekty.

Tabela 15: Jakie działania wdrażają Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego, które obecnie realizujecie?

	Procent
Wsparcie cyfryzacji w zakresie organizacyjnym lub procesowym	33,33%
Rozwijanie współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy, uczelniami wyższymi i otoczeniem społeczno-gospodarczym	33,33%
Kształcenie praktyczne tj. organizacja szkoleń, staży, praktyk i kwalifikacyjnych kursów zawodowych	33,33%
Budowa rozbudowa, przebudowa, infrastruktury edukacyjnej	0,00%
Doposażenie w sprzęt i niezbędne wyposażenie	0,00%
Wsparcie lokalnych inicjatyw na rzecz kształcenia, w tym działania opierające się o model Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji – LOWE	0,00%
Wdrażanie systemów walidacji, certyfikacji i akredytacji	0,00%
Wsparcie rozwijania kompetencji (podstawowych, kluczowych i cyfrowych) oraz dostosowanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy	0,00%
Wsparcie jakości nauczania przedmiotów ścisłych	0,00%
Doskonalenie kompetencji i kwalifikacji kadry	0,00%
Wyrównywanie szans edukacyjnych i realizacja programów stypendialnych	0,00%
Wsparcie w prowadzeniu skutecznej edukacji włączającej	0,00%
Wsparcie psychologiczno-pedagogiczne, wspieranie aktywności fizycznej i wiedzy nt. zdrowego trybu życia	0,00%
Wsparcie działalności Uniwersytetów Trzeciego Wieku – UTW	0,00%

Budowanie potencjału organizacji społeczeństwa obywatelskiego do realizacji działań na rzecz edukacji	0,00%
Usługi doradcze w zakresie wyboru kierunku i rodzaju edukacji w kontekście potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy w tym m.in. mentoring, coaching, tutoring, superwizja	0,00%
Analizy rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na nowe kwalifikacje, kompetencje i umiejętności	0,00%
Działania świadomościowe, kampanie informacyjne i działania upowszechniające	0,00%
Inicjatywa ALMA	0,00%
Inne działania	0,00%
Ogółem	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W projektach wspierających kształcenie ustawiczne najczęściej realizowane jest kształcenie praktyczne (72,4%), przy wyraźnie mniejszym udziale pozostałych działań. Doskonalenie kompetencji i kwalifikacji kadry wskazuje 31,0% placówek, a wsparcie kompetencji podstawowych, kluczowych i cyfrowych 20,7%. Doposażenie oraz wsparcie cyfryzacji pojawiają się po 17,2%, a działania z zakresu wsparcia psychologiczno-pedagogicznego 13,8%. Pozostałe kategorie, takie jak rozwijanie współpracy z otoczeniem, wsparcie edukacji włączającej, UTW czy działania upowszechniające, mają charakter incydentalny (po 6,9% lub mniej), a część instrumentów nie występuje w ogóle.

Tabela 16: Jakie działania wdrażają Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego, które obecnie realizujecie?

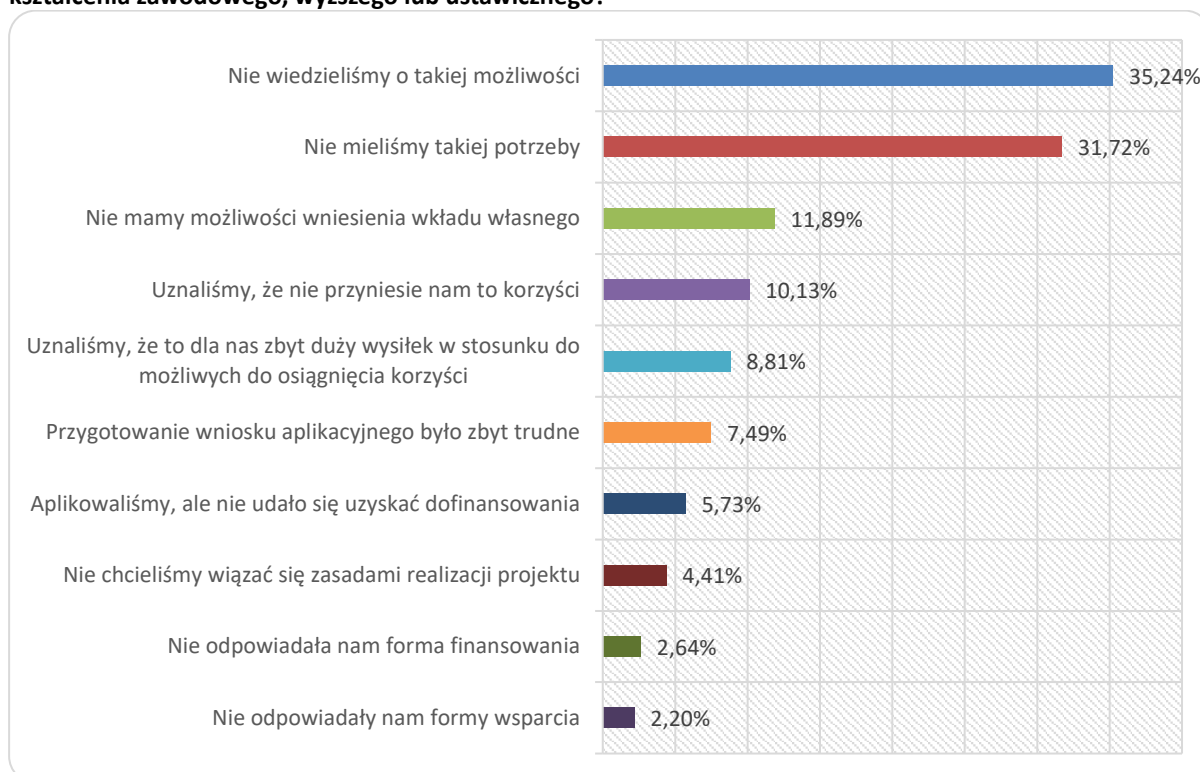
	Procent
Kształcenie praktyczne tj. organizacja szkoleń, staży, praktyk i kwalifikacyjnych kursów zawodowych	72,41%
Doskonalenie kompetencji i kwalifikacji kadry	31,03%
Wsparcie rozwijania kompetencji (podstawowych, kluczowych i cyfrowych) oraz dostosowanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy	20,69%
Doposażenie w sprzęt i niezbędne wyposażenie	17,24%
Wsparcie cyfryzacji w zakresie organizacyjnym lub procesowym	17,24%
Wsparcie psychologiczno-pedagogiczne, wspieranie aktywności fizycznej i wiedzy nt. zdrowego trybu życia	13,79%
Budowa rozbudowa, przebudowa, infrastruktury edukacyjnej	10,34%
Rozwijanie współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy, uczelniami wyższymi i otoczeniem społeczno-gospodarczym	6,90%
Wsparcie jakości nauczania przedmiotów ścisłych	6,90%
Wsparcie w prowadzeniu skutecznej edukacji włączającej	6,90%
Wsparcie działalności Uniwersytetów Trzeciego Wieku – UTW	6,90%
Budowanie potencjału organizacji społeczeństwa obywatelskiego do realizacji działań na rzecz edukacji	6,90%
Działania świadomościowe, kampanie informacyjne i działania upowszechniające	6,90%
Inne działania (studia podyplomowe)	6,90%
Wsparcie lokalnych inicjatyw na rzecz kształcenia, w tym działania opierające się o model Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji – LOWE	0,00%
Wdrażanie systemów walidacji, certyfikacji i akredytacji	0,00%
Wyrównywanie szans edukacyjnych i realizacja programów stypendialnych	0,00%
Usługi doradcze w zakresie wyboru kierunku i rodzaju edukacji w kontekście potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy w tym m.in. mentoring, coaching, tutoring, superwizja	0,00%

Analizy rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na nowe kwalifikacje, kompetencje i umiejętności	0,00%
Inicjatywa ALMA	0,00%
Ogółem	231,03%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wśród placówek, które obecnie nie realizują projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego, najczęściej wskazywany jest brak wiedzy o takiej możliwości (35,2%) oraz brak potrzeby realizacji projektów (31,7%). Rzadziej pojawia się brak możliwości wniesienia wkładu własnego (11,9%) oraz przekonanie o braku korzyści (10,1%). W dalszej kolejności wskazywano na nadmierny wysiłek względem możliwych do osiągnięcia korzyści (8,8%), trudności w przygotowaniu wniosku (7,5%) oraz fakt aplikowania bez uzyskania dofinansowania (5,7%). Pozostałe bariery, związane z zasadami realizacji projektów, formami wsparcia i finansowania, występują sporadycznie (od 2,2% do 4,4%).

Wykres 73: Dlaczego, Pana/i placówka obecnie nie realizuje projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?



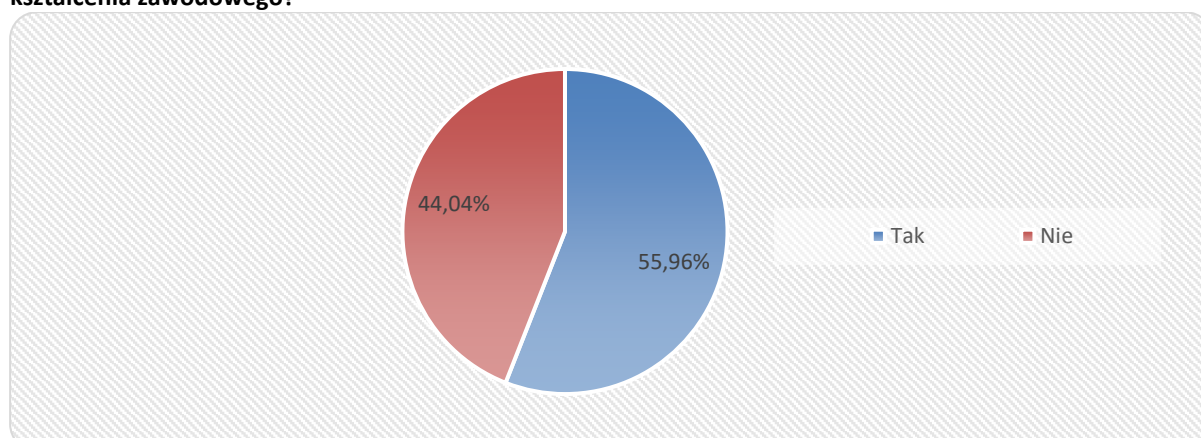
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 18: Plany projektowe i inwestycyjne placówek edukacyjnych do 2027

Ponad połowa placówek objętych badaniem deklaruje zamiar aplikowania do końca 2027 r. o projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego (56,0%), natomiast 44,0% nie planuje

podejmowania tego typu działań. Odpowiedzi wskazują, że kształcenie zawodowe pozostaje obszarem relatywnie najczęściej uwzględnianym w planach projektowych placówek edukacyjnych.

Wykres 74: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje aplikować o projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego?

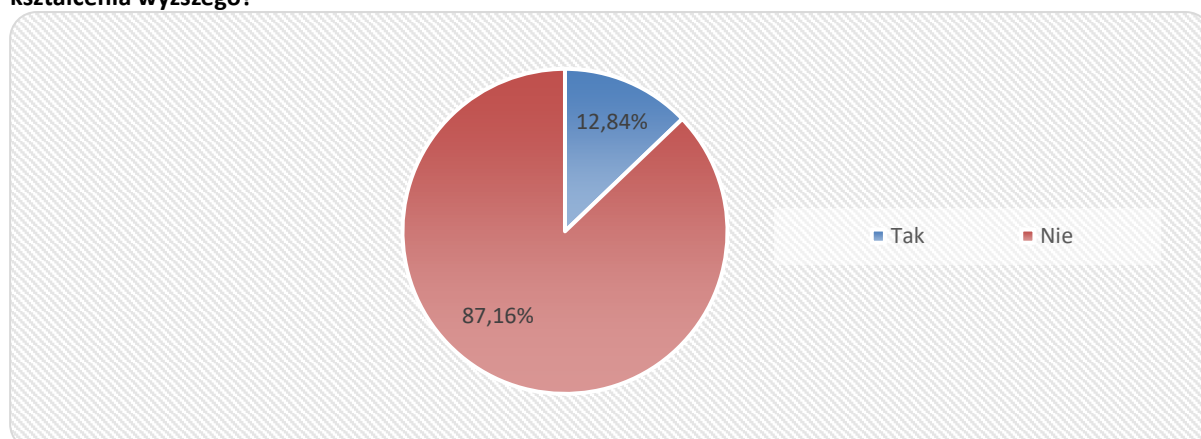


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Plany projektowe do końca 2027 roku wskazują na utrzymanie umiarkowanej intensywności działań w kształceniu zawodowym. Średnia liczba 1,3 planowanego projektu na jedną placówkę planującą aplikowanie jest wyraźnie niższa niż w latach 2014–2020 (2,9), a jednocześnie zbliżona do poziomu obserwowanego obecnie (1,5). Łącznie deklarowanych jest 76 wniosków. Układ ten potwierdza trwałość selektywnego modelu aktywności projektowej, bez sygnałów powrotu do intensywności charakterystycznej dla poprzedniej perspektywy finansowej.

Zamiar aplikowania o projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego deklaruje 12,8% placówek, podczas gdy zdecydowana większość, tj. 87,2%, nie planuje podejmowania takich działań. Rozkład odpowiedzi wskazuje na niski poziom deklarowanej aktywności projektowej w obszarze kształcenia wyższego.

Wykres 75: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje aplikować o projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego?



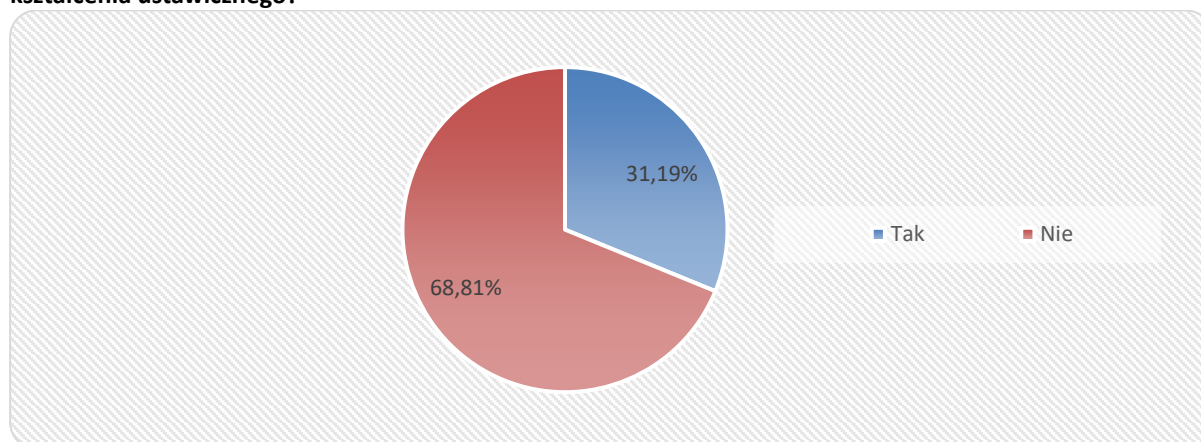
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W przypadku kształcenia wyższego planowanie aktywności projektowej pozostaje skoncentrowane w wąskiej grupie placówek, przy utrzymaniu niskiego wolumenu przedsięwzięć w skali całego obszaru.

Średnia liczba 2,8 planowanego projektu na jedną placówkę planującą aplikowanie jest wyższa niż w latach 2014–2020 (1,8), jak i obecnie (2,3), przy jednocześnie niewielkiej łącznej liczbie (34) planowanych przedsięwzięć. Wskazuje to na dalsze wzmacnianie koncentracji projektów wśród nielicznych, doświadczonych podmiotów, bez istotnego zwiększenia liczby projektów dotyczących kształcenia wyższego w skali całego systemu.

Plany aplikowania o projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego deklaruje 31,2% placówek, natomiast 68,8% nie przewiduje podejmowania takich działań. Odpowiedzi wskazują, że kształcenie ustawiczne zajmuje pozycję pośrednią pomiędzy kształceniem zawodowym a wyższym pod względem zainteresowania projektowego.

Wykres 76: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje aplikować o projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego?

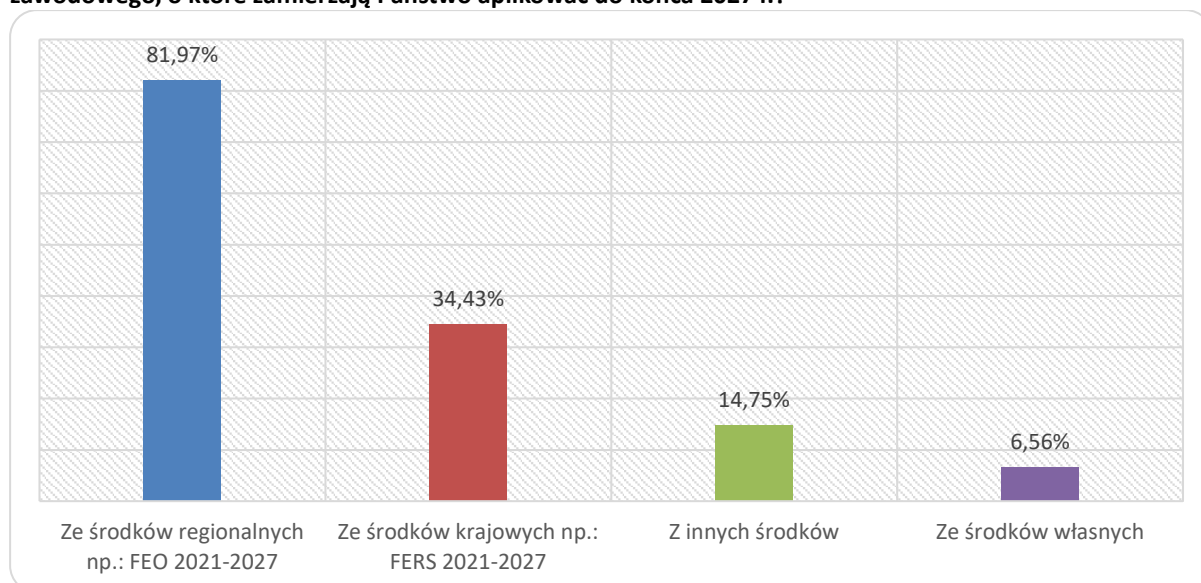


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Plany do 2027 roku potwierdzają, że kształcenie ustawiczne pozostanie obszarem o istotnej skali planowanych działań, przy jednocześnie trwale niższej intensywności niż w latach 2014–2020. Na jedną placówkę planującą aplikowanie przypada średnio 2,8 projektu, co jest wartością zbliżoną do obserwowanej obecnie (2,9) i wyraźnie niższą niż w latach 2014–2020 (8,6). Łączna liczba 90 deklарowanych wniosków wskazuje natomiast na utrzymanie wysokiego poziomu aktywności mierzonej liczbą planowanych projektów. Oznacza to stabilizację nowego modelu aktywności projektowej, opartego na umiarkowanej intensywności przy jednoczesnej wysokiej skali działań w ujęciu całego obszaru.

W finansowaniu planowanych projektów z zakresu kształcenia zawodowego dominują środki regionalne, wskazywane przez 82,0% placówek. Środki krajowe deklaruje 34,4% respondentów, natomiast środki własne jedynie 6,6%. Struktura odpowiedzi pokazuje silne ukierunkowanie planowanych projektów na finansowanie regionalne.

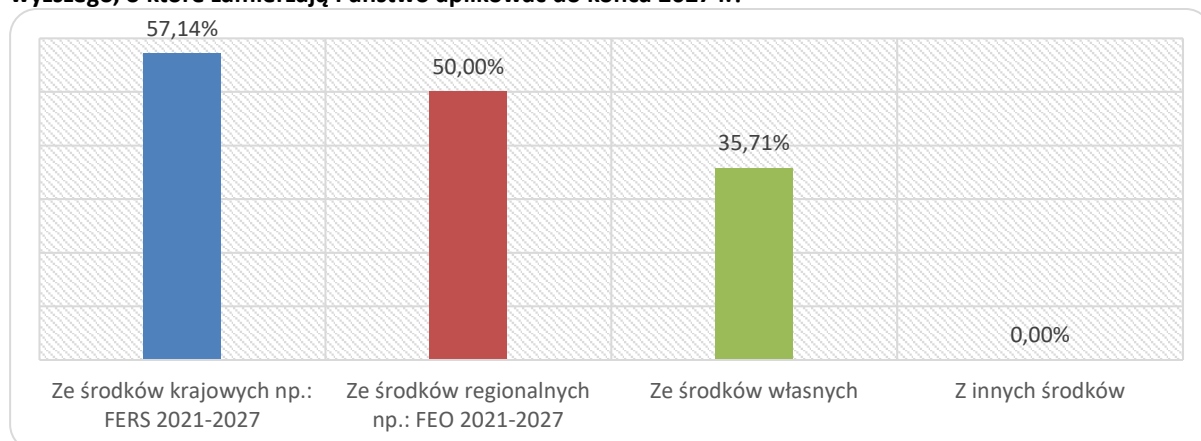
Wykres 77: Z jakich środków planują Państwo sfinansować projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W przypadku planowanych projektów dotyczących kształcenia wyższego najczęściej wskazywane są środki krajowe (57,1%) oraz regionalne (50,0%), przy jednoczesnym relatywnie wysokim udziale środków własnych (35,7%). Rozkład odpowiedzi wskazuje na bardziej zróżnicowany model finansowania niż w przypadku kształcenia zawodowego.

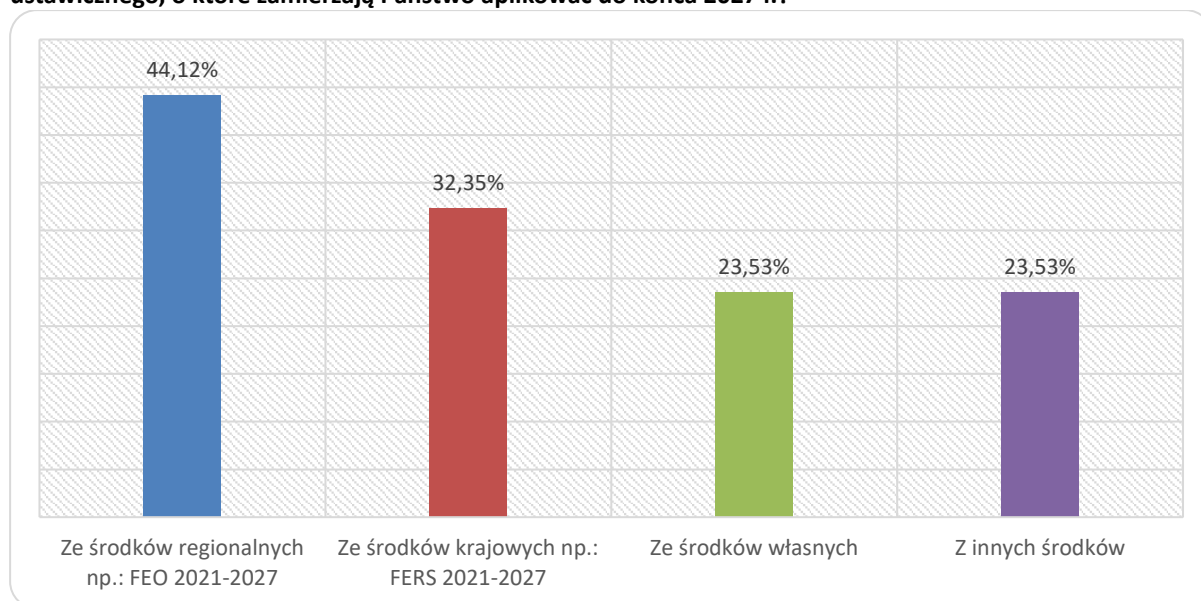
Wykres 78: Z jakich środków planują Państwo sfinansować projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Finansowanie planowanych projektów z zakresu kształcenia ustawicznego opiera się zarówno na środkach regionalnych (44,1%), jak i krajowych (32,4%), przy istotnym udziale środków własnych oraz innych źródeł (po 23,5%). Struktura ta wskazuje na zróżnicowanie planowanych źródeł finansowania w tym obszarze.

Wykres 79: Z jakich środków planują Państwo sfinansować projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W planowanych projektach z zakresu kształcenia zawodowego najczęściej przewidywane są działania związane z kształceniem praktycznym (77,1%) oraz doposażeniem w sprzęt i wyposażenie (68,9%). Znaczący odsetek placówek planuje również działania związane z doskonaleniem kompetencji kadry (49,2%) oraz rozwijaniem współpracy z pracodawcami i instytucjami rynku pracy (39,3%). Struktura odpowiedzi wskazuje na szerokie spektrum planowanych interwencji.

Tabela 17: Jakie działania zamierzają Państwo wdrażać w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?

	Procent
Kształcenie praktyczne tj. organizacja szkoleń, staży, praktyk i kwalifikacyjnych kursów zawodowych	77,05%
Doposażenie w sprzęt i niezbędne wyposażenie	68,85%
Doskonalenie kompetencji i kwalifikacji kadry	49,18%
Rozwijanie współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy, uczelniami wyższymi i otoczeniem społeczno-gospodarczym	39,34%
Wsparcie rozwijania kompetencji (podstawowych, kluczowych i cyfrowych) oraz dostosowanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy	34,43%
Wyrównywanie szans edukacyjnych i realizacja programów stypendialnych	34,43%
Budowa rozbudowa, przebudowa, infrastruktury edukacyjnej	26,23%
Wsparcie cyfryzacji w zakresie organizacyjnym lub procesowym	26,23%
Wsparcie psychologiczno-pedagogiczne, wspieranie aktywności fizycznej i wiedzy nt. zdrowego trybu życia	21,31%
Wsparcie jakości nauczania przedmiotów ścisłych	18,03%
Wsparcie w prowadzeniu skutecznej edukacji włączającej	16,39%
Usługi doradcze w zakresie wyboru kierunku i rodzaju edukacji w kontekście potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy w tym m.in. mentoring, coaching, tutoring, superwizja	16,39%
Analizy rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na nowe kwalifikacje, kompetencje i umiejętności	16,39%
Działania świadomościowe, kampanie informacyjne i działania upowszechniające	9,84%

Budowanie potencjału organizacji społeczeństwa obywatelskiego do realizacji działań na rzecz edukacji	6,56%
Wsparcie lokalnych inicjatyw na rzecz kształcenia, w tym działania opierające się o model Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji – LOWE	3,28%
Inicjatywa ALMA	3,28%
Inne działania (tworzenie nowych kierunków zawodowych)	3,28%
Wdrażanie systemów walidacji, certyfikacji i akredytacji	0,00%
Wsparcie działalności Uniwersytetów Trzeciego Wieku – UTW	0,00%
Ogółem	470,49%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W projektach planowanych w obszarze kształcenia wyższego dominują działania związane z doskonaleniem kompetencji kadry oraz wsparciem cyfryzacji, wskazywane po 57,1% placówek. Często planowane są również działania infrastrukturalne i sprzętowe (50,0%) oraz współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym (42,9%). Rozkład odpowiedzi wskazuje na koncentrację planowanych działań wokół jakości i zaplecza organizacyjnego kształcenia.

Tabela 18: Jakie działania zamierzają Państwo wdrażać w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?

	Procent
Doskonalenie kompetencji i kwalifikacji kadry	57,14%
Wsparcie cyfryzacji w zakresie organizacyjnym lub procesowym	57,14%
Doposażenie w sprzęt i niezbędne wyposażenie	50,00%
Rozwijanie współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy, uczelniami wyższymi i otoczeniem społeczno-gospodarczym	42,86%
Kształcenie praktyczne tj. organizacja szkoleń, staży, praktyk i kwalifikacyjnych kursów zawodowych	42,86%
Budowa rozbudowa, przebudowa, infrastruktury edukacyjnej	28,57%
Wsparcie lokalnych inicjatyw na rzecz kształcenia, w tym działania opierające się o model Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji – LOWE	14,29%
Wsparcie rozwijania kompetencji (podstawowych, kluczowych i cyfrowych) oraz dostosowanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy	14,29%
Wsparcie jakości nauczania przedmiotów ścisłych	14,29%
Wyrównywanie szans edukacyjnych i realizacja programów stypendialnych	14,29%
Wsparcie działalności Uniwersytetów Trzeciego Wieku – UTW	14,29%
Analizy rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na nowe kwalifikacje, kompetencje i umiejętności	14,29%
Wdrażanie systemów walidacji, certyfikacji i akredytacji	0,00%
Wsparcie w prowadzeniu skutecznej edukacji włączającej	0,00%
Wsparcie psychologiczno-pedagogiczne, wspieranie aktywności fizycznej i wiedzy nt. zdrowego trybu życia	0,00%
Budowanie potencjału organizacji społeczeństwa obywatelskiego do realizacji działań na rzecz edukacji	0,00%
Usługi doradcze w zakresie wyboru kierunku i rodzaju edukacji w kontekście potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy w tym m.in. mentoring, coaching, tutoring, superwizja	0,00%
Działania świadomościowe, kampanie informacyjne i działania upowszechniające	0,00%
Inicjatywa ALMA	0,00%
Inne działania	0,00%

Ogółem	364,29%
---------------	----------------

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W odniesieniu do planowanych projektów z zakresu kształcenia ustawicznego najczęściej wskazywane są działania związane z kształceniem praktycznym (41,2%), współpracą z pracodawcami oraz doposażeniem w sprzęt (po 32,4%). Istotny odsetek placówek planuje także działania ukierunkowane na rozwój kompetencji oraz doskonalenie kadry (po 29,4%). Zakres planowanych działań ma charakter zróżnicowany i wieloaspektowy.

Tabela 19: Jakie działania zamierzają Państwo wdrażać w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?

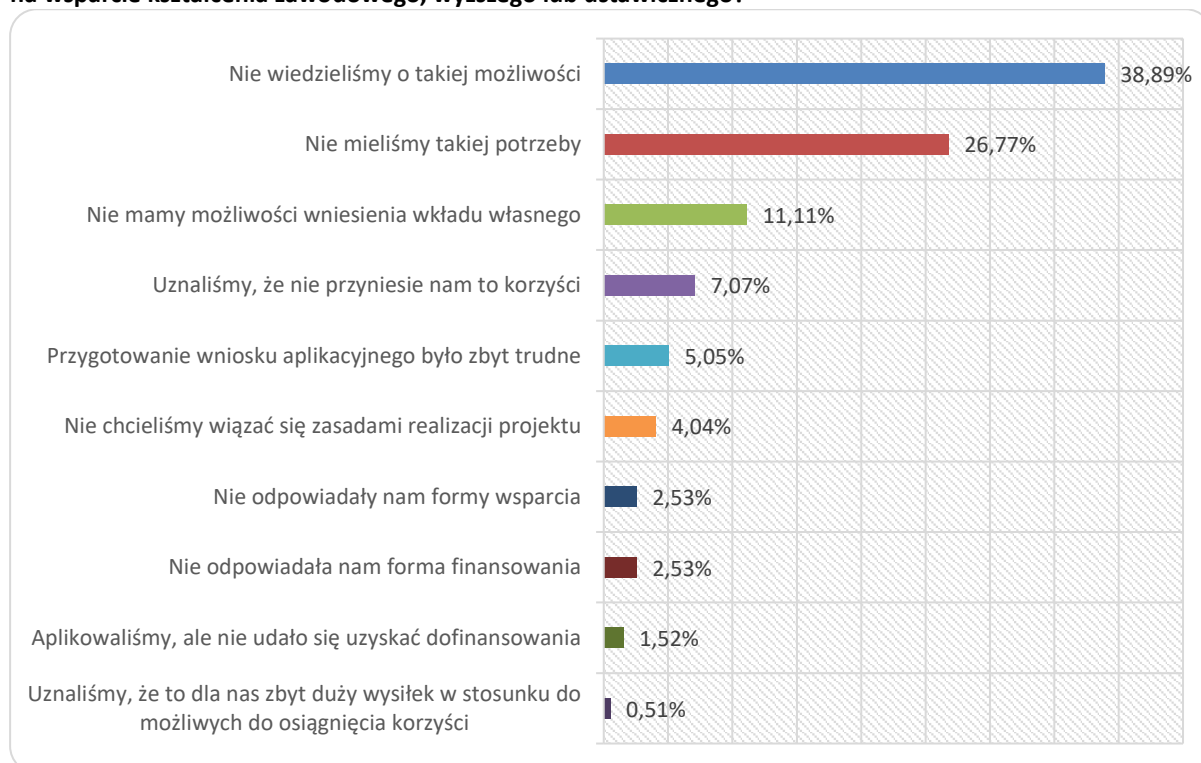
	Procent
Kształcenie praktyczne tj. organizacja szkoleń, staży, praktyk i kwalifikacyjnych kursów zawodowych	41,18%
Rozwijanie współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy, uczelniami wyższymi i otoczeniem społeczno-gospodarczym	32,35%
Doposażenie w sprzęt i niezbędne wyposażenie	32,35%
Wsparcie rozwijania kompetencji (podstawowych, kluczowych i cyfrowych) oraz dostosowanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy	29,41%
Doskonalenie kompetencji i kwalifikacji kadry	29,41%
Budowa rozbudowa, przebudowa, infrastruktury edukacyjnej	14,71%
Wsparcie cyfryzacji w zakresie organizacyjnym lub procesowym	14,71%
Analizy rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na nowe kwalifikacje, kompetencje i umiejętności	11,76%
Działania świadomościowe, kampanie informacyjne i działania upowszechniające	11,76%
Wsparcie lokalnych inicjatyw na rzecz kształcenia, w tym działania opierające się o model Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji – LOWE	5,88%
Wyrównywanie szans edukacyjnych i realizacja programów stypendialnych	0,00%
Wsparcie w prowadzeniu skutecznej edukacji włączającej	5,88%
Wsparcie psychologiczno-pedagogiczne, wspieranie aktywności fizycznej i wiedzy nt. zdrowego trybu życia	5,88%
Wsparcie działalności Uniwersytetów Trzeciego Wieku – UTW	5,88%
Budowanie potencjału organizacji społeczeństwa obywatelskiego do realizacji działań na rzecz edukacji	5,88%
Usługi doradcze w zakresie wyboru kierunku i rodzaju edukacji w kontekście potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy w tym m.in. mentoring, coaching, tutoring, superwizja	5,88%
Inne działania (alternatywne rozwiązywanie sporów - mediacje)	5,88%
Wdrażanie systemów walidacji, certyfikacji i akredytacji	2,94%
Wsparcie jakości nauczania przedmiotów ścisłych	0,00%
Inicjatywa ALMA	0,00%
Ogółem	261,76%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wśród przyczyn braku planów realizacji projektów do końca 2027 r. najczęściej wskazywana jest nieznajomość możliwości aplikowania (38,9%) oraz brak potrzeby realizacji projektów (26,8%). Istotne znaczenie mają również ograniczenia finansowe związane z wkładem własnym (11,1%) oraz ocena

niskich korzyści z realizacji projektów (7,1%). Rozkład odpowiedzi wskazuje na współwystępowanie barier informacyjnych i organizacyjnych.

Wykres 80: Dlaczego do końca 2027 r., Pana/i placówka nie planuje realizować projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wnioski

1. Analiza trzech perspektyw czasowych wskazuje na utrwalony podział ról pomiędzy obszarami kształcenia w zakresie wykorzystania projektów jako narzędzia rozwoju. W latach 2014–2020 najwyższą intensywnością i wolumenem działań charakteryzowało się kształcenie ustawiczne. Kształcenie zawodowe cechowało się szerokim rozpowszechnieniem projektów przy umiarkowanej intensywności, natomiast kształcenie wyższe pozostawało obszarem o ograniczonej skali realizowanych działań projektowych. W okresie obecnym oraz w planach do 2027 roku układ ten pozostaje zasadniczo niezmieniony, przy czym widoczne jest przejście od modelu wieloprojektowego do bardziej selektywnego podejścia, szczególnie w kształceniu zawodowym i ustawicznym. Oznacza to, że mechanizm projektowy w dalszym ciągu stanowi istotny czynnik rozwoju przede wszystkim w obszarze kształcenia zawodowego i ustawicznego, podczas gdy jego znaczenie dla kształcenia wyższego pozostaje ograniczone.
2. Struktura działań realizowanych w ramach projektów w trzech analizowanych perspektywach czasowych wskazuje, że projekty pełnią przede wszystkim funkcję modernizacyjną i operacyjną. Zarówno w latach 2014–2020, jak i obecnie oraz w planach do 2027 roku, dominują działania związane z kształceniem praktycznym, doposażeniem infrastruktury i sprzętu oraz doskonaleniem kompetencji kadry. Jednocześnie rozwiązania o charakterze systemowym i organizacyjnym, takie

jak trwałe mechanizmy współpracy, standaryzacja, walidacja czy certyfikacja, pojawiają się sporadycznie. Wskazuje to, że wraz z przechodzeniem do bardziej selektywnego modelu realizacji projektów, ich funkcja pozostaje niezmienną. Służą one przede wszystkim poprawie bieżących warunków kształcenia i wzmacnianiu zdolności operacyjnych placówek.

3. Porównanie struktury finansowania oraz barier uczestnictwa w trzech perspektywach czasowych pokazuje, że możliwość korzystania z mechanizmu projektowego jest w dużym stopniu uzależniona od dostępności określonych źródeł finansowania oraz kompetencji organizacyjnych placówek. W kształceniu zawodowym zarówno w przeszłości, jak i obecnie oraz w planach do 2027 roku, kluczową rolę odgrywają środki regionalne, co czyni skalę działań zależną od regionalnej architektury wsparcia. W kształceniu wyższym ciężar finansowania przesuwają się natomiast na środki własne i programy międzynarodowe, przy relatywnie ograniczonym znaczeniu instrumentów regionalnych. Kształcenie ustawiczne wyróżnia się natomiast bardziej zdywersyfikowanym modelem finansowania, opartym na łączeniu środków regionalnych, krajowych, własnych oraz innych dostępnych instrumentów publicznych.
4. Powtarzalność barier takich jak: brak wiedzy o możliwościach aplikowania, brak potrzeby aplikowania, konieczność zapewnienia wkładu własnego oraz sposób postrzegania relacji wysiłku do spodziewanych korzyści wskazuje, że część placówek pozostaje poza systemem projektowym nie z powodów merytorycznych, lecz przede wszystkim z przyczyn informacyjnych, finansowych i organizacyjnych. W efekcie mechanizm projektowy może mieć ograniczoną skuteczność w zakresie wyrównywania potencjału rozwojowego placówek.

ROZDZIAŁ 7. WSPÓŁPRACA PROJEKTOWA PLACÓWEK EDUKACYJNYCH

Współpraca projektowa jest jednym z kluczowych mechanizmów podnoszenia jakości kształcenia oraz wzmacniania potencjału instytucjonalnego placówek edukacyjnych. Partnerstwa umożliwiają łączenie zasobów, kompetencji i doświadczeń różnych podmiotów, co sprzyja realizacji bardziej kompleksowych przedsięwzięć, zwiększa zasięg działań oraz ułatwia ich dostosowanie do potrzeb lokalnych i regionalnych. W kontekście kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego szczególne znaczenie ma współdziałanie z podmiotami rynku pracy, instytucjami publicznymi, uczelniami oraz organizacjami społecznymi i gospodarczymi, ponieważ pozwala ono wzmacniać praktyczny wymiar edukacji oraz budować trwałe powiązania między edukacją a gospodarką.

Rozdział siódmy poświęcony jest analizie współpracy projektowej placówek edukacyjnych, rozumianej jako realizacja przedsięwzięć rozwojowych w formule partnerskiej. Ujęcie to koncentruje się na trzech perspektywach czasowych, obejmujących doświadczenia w zakresie partnerstw w okresie 2014-2020, współpracę realizowaną obecnie oraz partnerstwa planowane do końca 2027 roku. Takie podejście umożliwia przedstawienie dynamiki współpracy projektowej oraz zmian w sposobie budowania relacji partnerskich w zależności od uwarunkowań instytucjonalnych, finansowych i organizacyjnych.

Pierwsza część rozdziału dotyczy partnerstw podejmowanych w latach 2014-2020. W tej perspektywie analizowana jest skala realizacji projektów partnerskich w trzech obszarach kształcenia, a także udział

projektów realizowanych we współpracy w ogólnej aktywności projektowej placówek. Istotnym elementem tej części jest również charakterystyka typów partnerów. Pozwala to uchwycić, jakie relacje instytucjonalne były w praktyce budowane oraz jakie konfiguracje współpracy dominowały w poszczególnych obszarach edukacji związanych z kształceniem zawodowym, wyższym i ustawicznym.

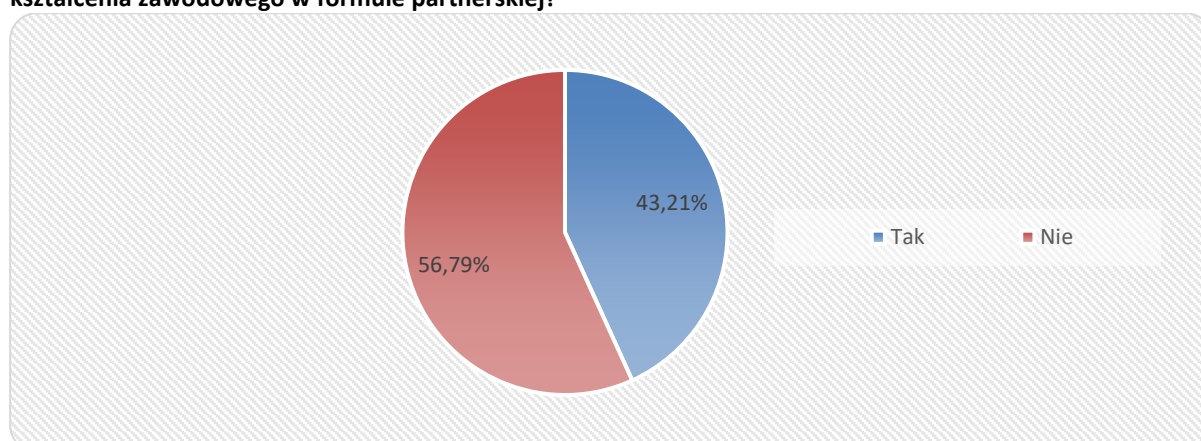
Druga część rozdziału koncentruje się na partnerstwach realizowanych obecnie, przedstawiając aktualny obraz współpracy projektowej placówek edukacyjnych. W tym ujęciu uwzględniona zostaje zarówno skala projektów prowadzonych w formule partnerskiej, jak i struktura podmiotów włączanych do współpracy. Szczególną wartością tej perspektywy jest możliwość wskazania, jakie typy partnerów są obecnie uznawane za kluczowe w realizacji projektów edukacyjnych oraz w jakim stopniu realizowana współpraca odpowiada na potrzebę łączenia edukacji z rynkiem pracy i otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Trzecia część rozdziału przedstawia partnerstwa planowane do końca 2027 roku. W tym kontekście istotne jest uchwycenie kierunków rozwoju współpracy projektowej oraz gotowości placówek do podejmowania przedsięwzięć realizowanych wspólnie z innymi instytucjami. Analiza obejmuje planowany udział projektów partnerskich w aktywności projektowej oraz przewidywane typy partnerów w obszarach kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego. Perspektywa planów pozwala również dostrzec, jakie relacje instytucjonalne mogą zyskiwać na znaczeniu w kolejnych latach, zwłaszcza w warunkach rosnącego nacisku na współpracę międzysektorową, innowacyjność oraz skuteczniejsze dopasowanie działań edukacyjnych do potrzeb rynku pracy.

Zagadnienie 19: Współpraca projektowa placówek edukacyjnych (partnerstwa w okresie 2014-2020)

W grupie placówek realizujących w latach 2014–2020 projekty na rzecz kształcenia zawodowego mniej niż połowa podejmowała je w formule partnerskiej. Taką formę współpracy zadeklarowało 43,2% podmiotów, które zrealizowały projekty w tym obszarze. 56,8% prowadziło działania samodzielnie, co wskazuje, że partnerstwa nie stanowiły dominującego modelu realizacji projektów w obszarze kształcenia zawodowego.

Wykres 81: Czy w okresie 2014-2020 Pana/i placówka realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego w formule partnerskiej?



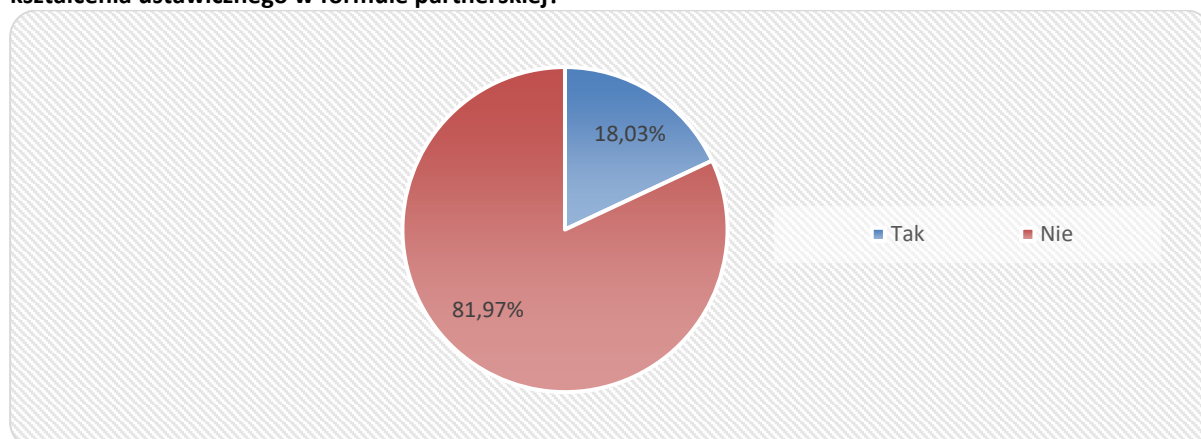
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W latach 2014–2020 placówki realizujące projekty w obszarze kształcenia zawodowego zrealizowały 80 przedsięwzięć partnerskich, co stanowiło 33,9% ogółu projektów realizowanych w tym obszarze (236). Oznacza to, że choć partnerstwa nie były dominującym trybem realizacji działań, to obejmowały istotną część portfela projektowego kształcenia zawodowego. Współpraca partnerska miała zatem charakter selektywny i funkcjonowała obok dominującego modelu samodzielnej realizacji przedsięwzięć.

W obszarze kształcenia wyższego realizacja projektów w formule partnerskiej była rzadko stosowana. Jedyna placówka realizująca projekty w tej formule zrealizowała łącznie cztery takie przedsięwzięcia, co stanowiło 12,9% ogółu projektów w tym obszarze (31). Tak niski udział partnerstw, połączony z niewielkim wolumenem projektów, wskazuje, że współpraca partnerska nie pełniła w tej perspektywie istotnej funkcji rozwojowej i nie była trwale osadzona w praktyce realizacji projektów.

W obszarze kształcenia ustawicznego realizację projektów w formule partnerskiej zadeklarowało 18,0% spośród badanych placówek, podczas gdy 82,0% z nich wskazało, że realizowało projekty samodzielnie. Partnerstwa występowały zatem rzadziej niż w kształceniu zawodowym, ale częściej niż w kształceniu wyższym.

Wykres 82: Czy w okresie 2014-2020 Pana/i placówka realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego w formule partnerskiej?

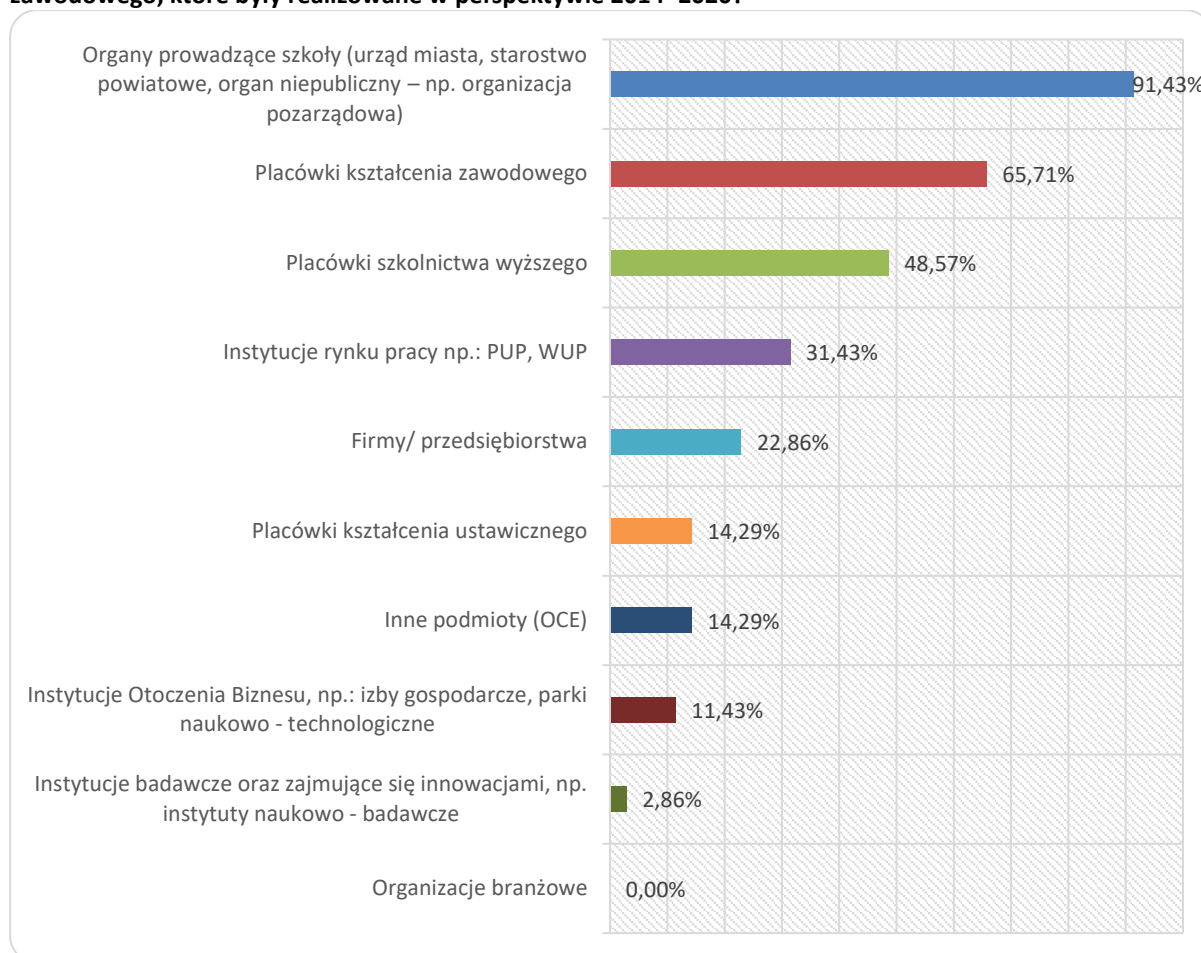


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Placówki realizujące projekty partnerskie w obszarze kształcenia ustawicznego zrealizowały w latach 2014–2020 łącznie 51 takich przedsięwzięć, co odpowiadało 9,7% ogółu projektów realizowanych w tym obszarze (525). Oznacza to, że mimo zauważalnej liczby projektów partnerskich w ujęciu bezwzględnym, ich udział w całym portfelu działań pozostawał niski. W kształceniu ustawicznym dominował w tym okresie model samodzielnej realizacji wielu równoległych przedsięwzięć, a partnerstwa miały znaczenie uzupełniające.

W projektach partnerskich z zakresu kształcenia zawodowego dominującą rolę odgrywały organy prowadzące szkoły, wskazywane przez ponad 91% placówek realizujących takie przedsięwzięcia. Często współpracowano również z innymi placówkami kształcenia zawodowego (65,7%) oraz z uczelniami wyższymi (48,6%). Rzadziej partnerami były instytucje rynku pracy (31,4%) oraz przedsiębiorstwa (22,9%), natomiast marginalnie pojawiały się instytucje badawcze.

Wykres 83: Jakie podmioty były Państwa partnerami w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, które były realizowane w perspektywie 2014–2020?

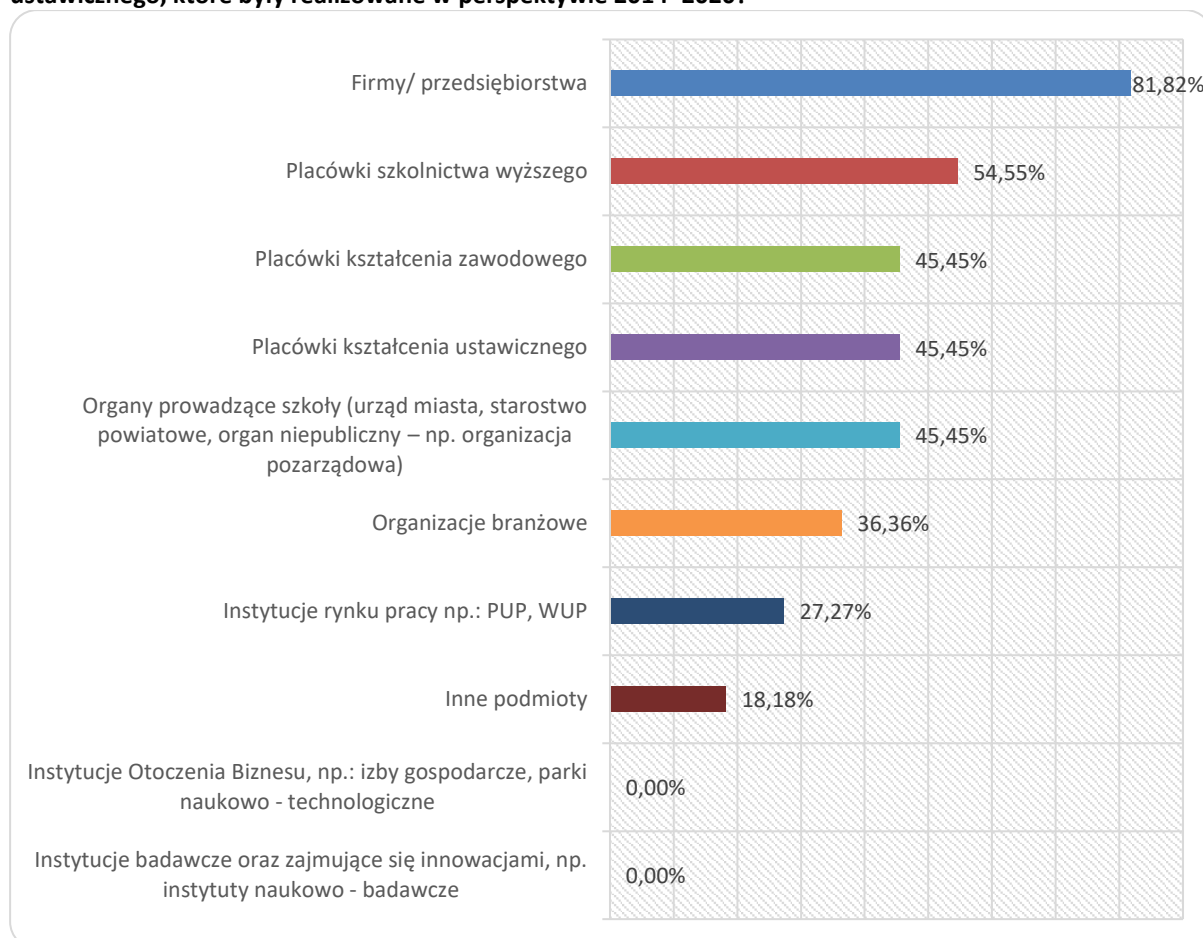


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Partnerstwo w projektach z zakresu kształcenia wyższego miało charakter jednorodny i ograniczony do współpracy pomiędzy placówkami szkolnictwa wyższego. Jedyny podmiot realizujący projekty w tej formule wskazał wyłącznie partnerstwo z inną uczelnią, bez udziału pozostałych typów instytucji.

W projektach partnerskich dotyczących kształcenia ustawicznego najczęściej współpracowano z firmami i przedsiębiorstwami, które wskazało 81,8% placówek realizujących takie działania. Relatywnie często partnerami były również uczelnie wyższe (54,6%) oraz placówki kształcenia zawodowego i ustawicznego (po 45,5%). Współpraca obejmowała także organy prowadzące szkoły oraz organizacje branżowe, natomiast nie odnotowano udziału instytucji otoczenia biznesu ani jednostek badawczych.

Wykres 84: Jakie podmioty były Państwa partnerami w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego, które były realizowane w perspektywie 2014–2020?

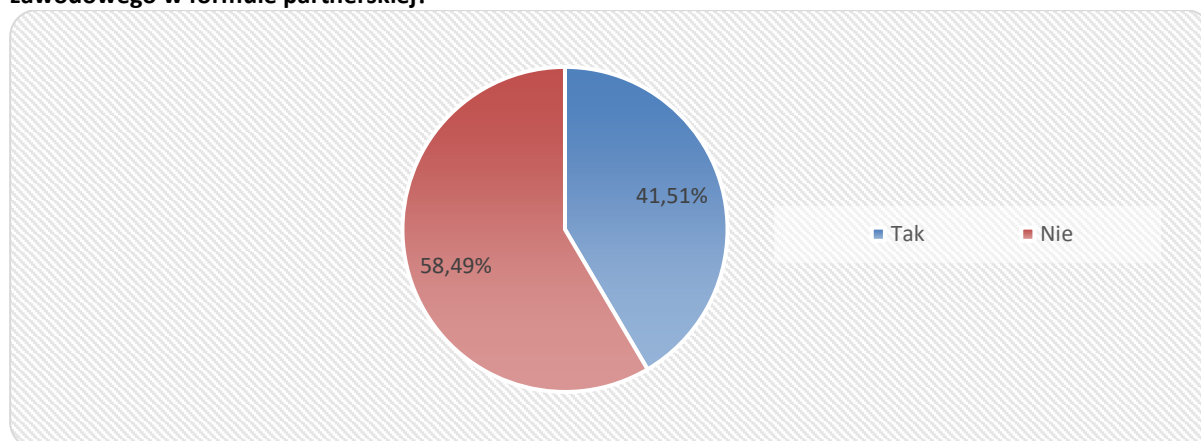


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 20: Współpraca projektowa placówek edukacyjnych (obecne partnerstwa)

Zebrane w toku realizacji badania dane wskazują, że obecnie w obszarze kształcenia zawodowego 41,5% placówek realizuje projekty w formule partnerskiej, a 58,5% prowadzi samodzielnie działania. Oznacza to, że współpraca projektowa nie jest dominującą formą realizacji bieżących przedsięwzięć w tym obszarze.

Wykres 85: Czy obecnie Pana/i placówka realizuje projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego w formule partnerskiej?



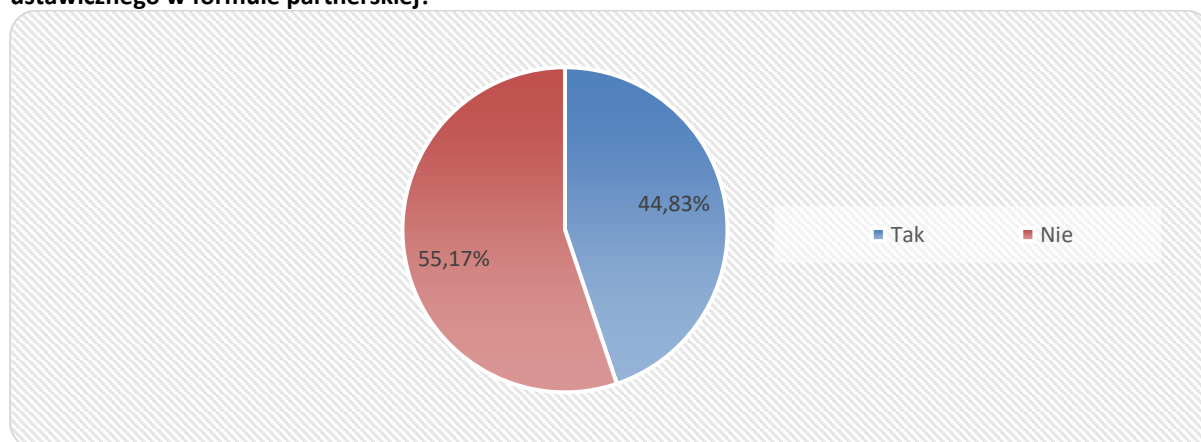
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Placówki zaangażowane w partnerskie projekty z zakresu kształcenia zawodowego realizują łącznie 28 takich przedsięwzięć, co stanowi 36,4% wszystkich projektów realizowanych obecnie w tym obszarze (77). W porównaniu z latami 2014–2020 oznacza to stabilizację, a nawet nieznaczne wzmocnienie udziału partnerstw, przy jednoczesnym spadku ogólnego wolumenu projektów. Wskazuje to, że mimo przejścia na bardziej selektywny model aktywności projektowej, współpraca partnerska zachowuje istotne miejsce w strukturze realizowanych działań.

Podmioty działające w obszarze kształcenia wyższego nie realizują obecnie projektów w formule partnerskiej. W zestawieniu z niskim, lecz istniejącym udziałem partnerstw w latach 2014–2020 (12,9%) oznacza to dalsze ograniczenie współpracy projektowej oraz koncentrację na modelu realizacji indywidualnej.

W obszarze kształcenia ustawicznego 44,8% placówek prowadzi obecnie projekty w formule partnerskiej, podczas gdy 55,2% realizuje działania bez udziału partnerów. Wskazuje to na zbliżony udział obu modeli realizacji projektów.

Wykres 86: Czy obecnie Pana/i placówka realizuje projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego w formule partnerskiej?

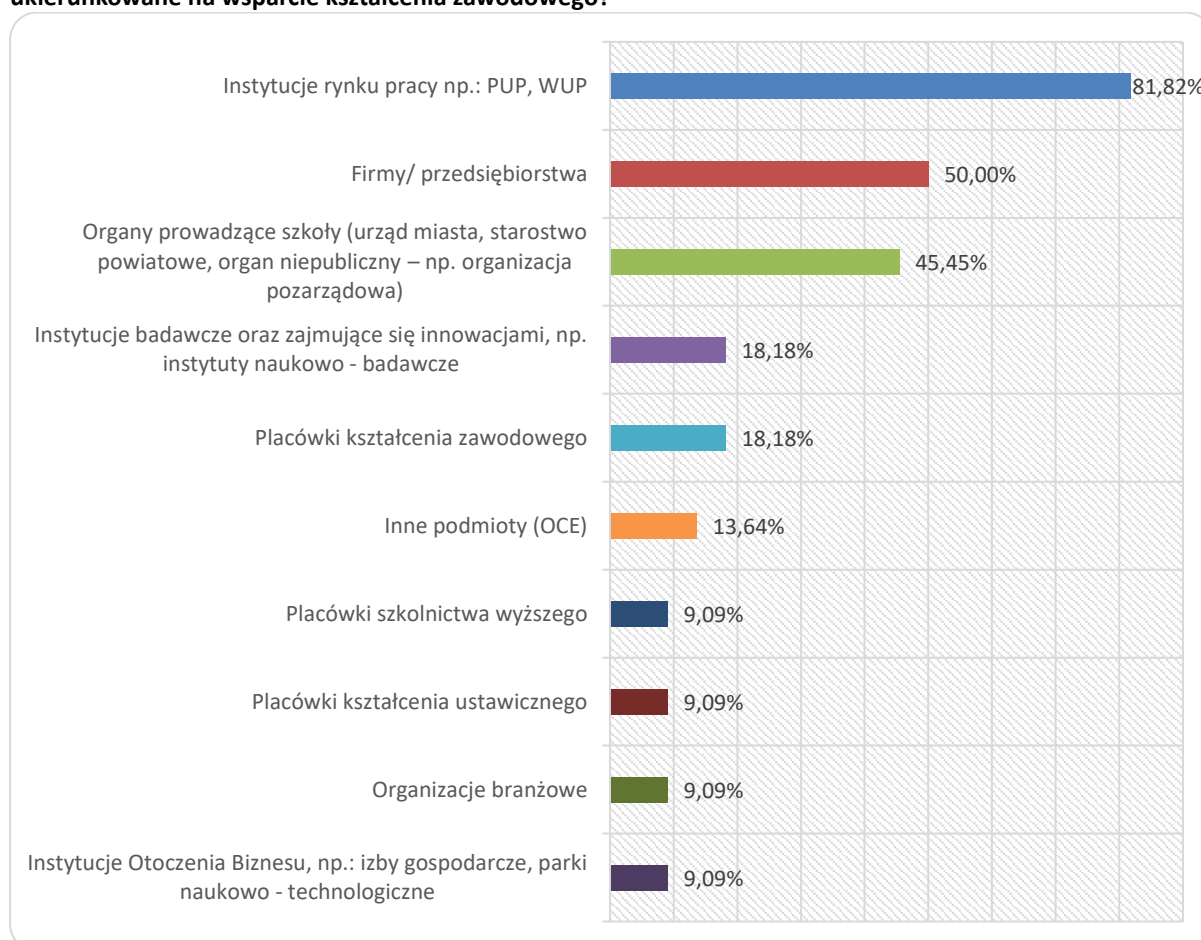


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Placówki realizujące partnerskie projekty z zakresu kształcenia ustawicznego prowadzą obecnie 21 takich przedsięwzięć, co stanowi 25,3% wszystkich projektów realizowanych w tym obszarze (83). W porównaniu z okresem 2014–2020 oznacza to wzrost roli partnerstw w strukturze projektów, mimo spadku ogólnej intensywności działań. Współpraca partnerska staje się zatem jednym z istotnych sposobów realizacji projektów w kształceniu ustawicznym.

W projektach dotyczących kształcenia zawodowego najczęściej wskazywanymi partnerami są instytucje rynku pracy, które wskazuje 81,8% placówek realizujących takie przedsięwzięcia. Częstymi partnerami są również firmy i przedsiębiorstwa (50,0%) oraz organy prowadzące szkoły (45,5%). Pozostałe typy podmiotów, w tym instytucje badawcze, placówki edukacyjne różnych typów oraz organizacje branżowe, pojawiają się rzadziej.

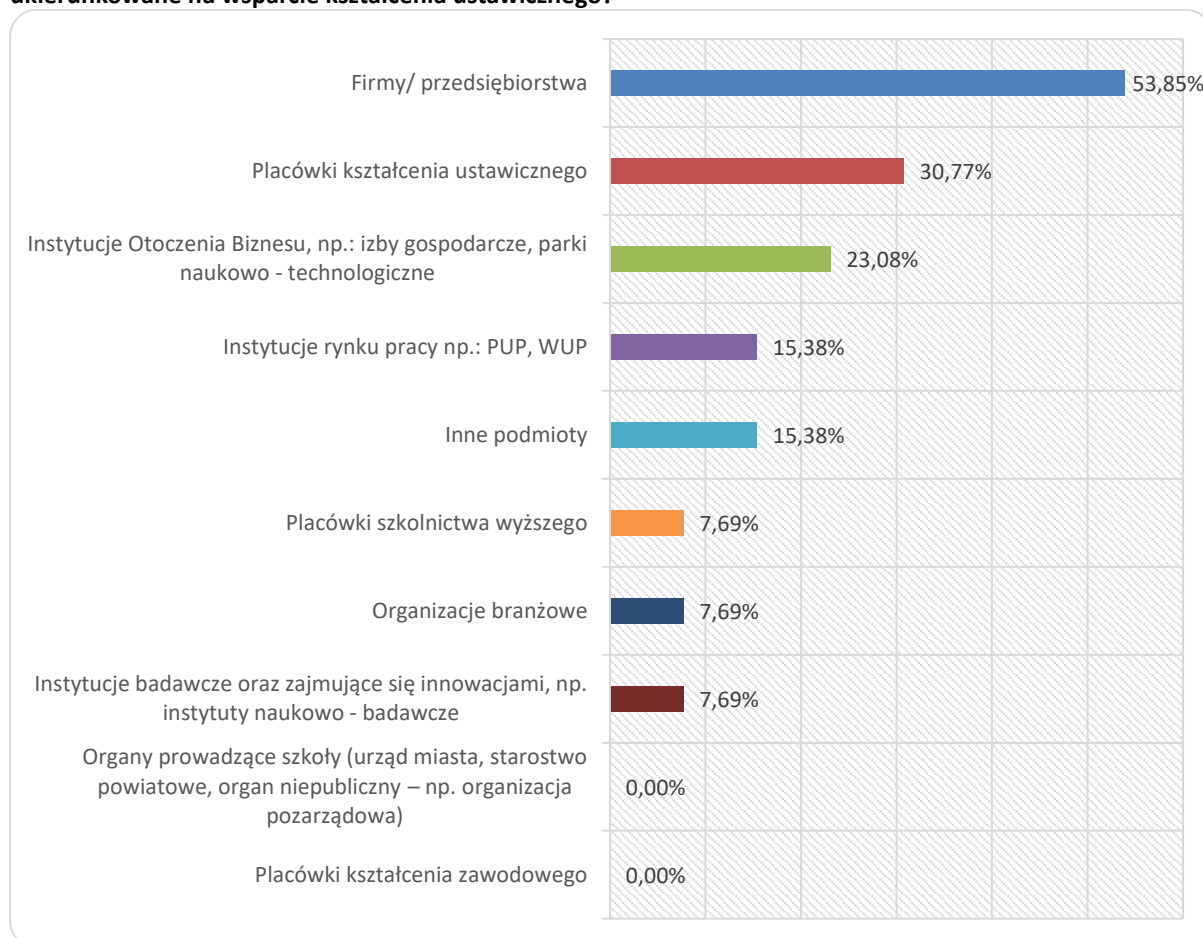
Wykres 87: Jakie podmioty są Państwa partnerami w obecnie realizowanych projektach, które są ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W projektach realizowanych obecnie w obszarze kształcenia ustawicznego najczęściej wskazywaną kategorię partnerów stanowią firmy i przedsiębiorstwa (53,9%). Relatywnie często rolę partnerów pełnią także placówki kształcenia ustawicznego (30,8%) oraz instytucje otoczenia biznesu (23,1%). Rzadziej są to instytucje rynku pracy, uczelnie wyższe, organizacje branżowe oraz instytucje badawcze. W strukturze partnerstw nie pojawiają się natomiast organy prowadzące szkoły ani placówki kształcenia zawodowego.

Wykres 88: Jakie podmioty są Państwa partnerami w obecnie realizowanych projektach, które są ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego?

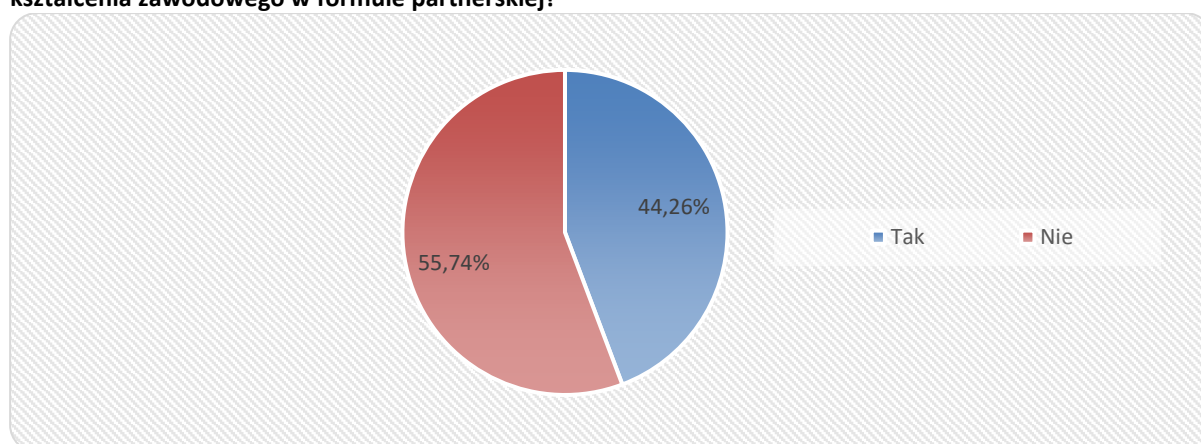


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 21: Współpraca projektowa placówek edukacyjnych (partnerstwa planowane)

Do końca 2027 r. zamiar realizacji projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego w formule partnerskiej deklaruje 44,3% badanych instytucji, podczas gdy 55,7% nie planuje tego rodzaju współpracy. Odpowiedzi respondentów wskazują, że formuła partnerska jest uwzględniana w planach projektowych części placówek, jednak nie stanowi powszechnego rozwiązania w tym obszarze.

Wykres 89: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego w formule partnerskiej?

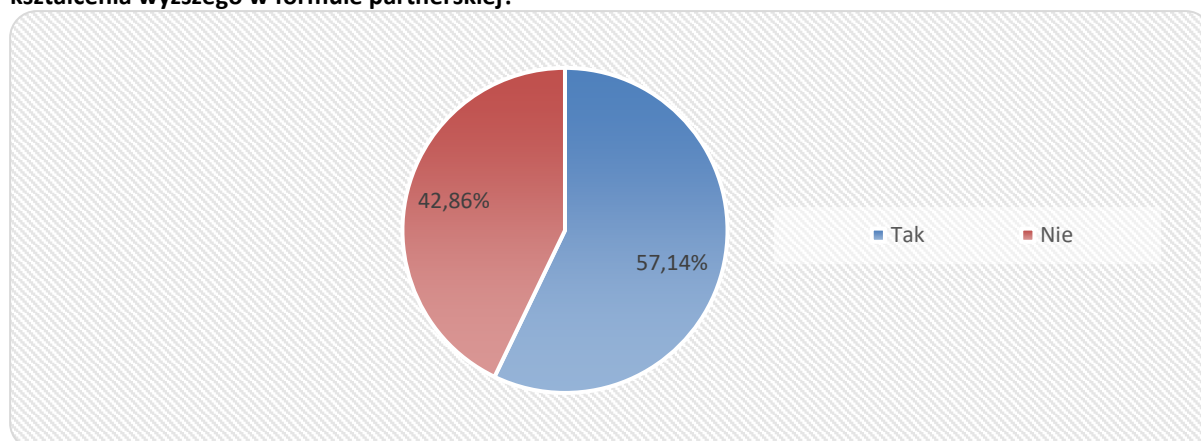


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Placówki planujące do końca 2027 r. realizację partnerskich projektów z zakresu kształcenia zawodowego deklarują łącznie 33 takie przedsięwzięcia, co stanowi 43,4% wszystkich projektów planowanych do realizacji w tym obszarze (76). W porównaniu z okresem 2014–2020 oraz stanem obecnym oznacza to stopniowe zwiększanie zakresu wykorzystywania formuły współpracy przy realizacji projektów, przy jednoczesnym utrzymaniu umiarkowanej intensywności działań projektowych.

W przypadku kształcenia wyższego większość placówek planujących aplikowanie o projekty deklaruje zamiar ich realizacji w formule partnerskiej (57,1%), podczas gdy 42,9% nie przewiduje takiej formy współpracy. Rozkład odpowiedzi wskazuje, że partnerstwo jest relatywnie częściej rozważane w planowanych projektach dotyczących kształcenia wyższego niż w obszarze kształcenia zawodowego.

Wykres 90: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego w formule partnerskiej?

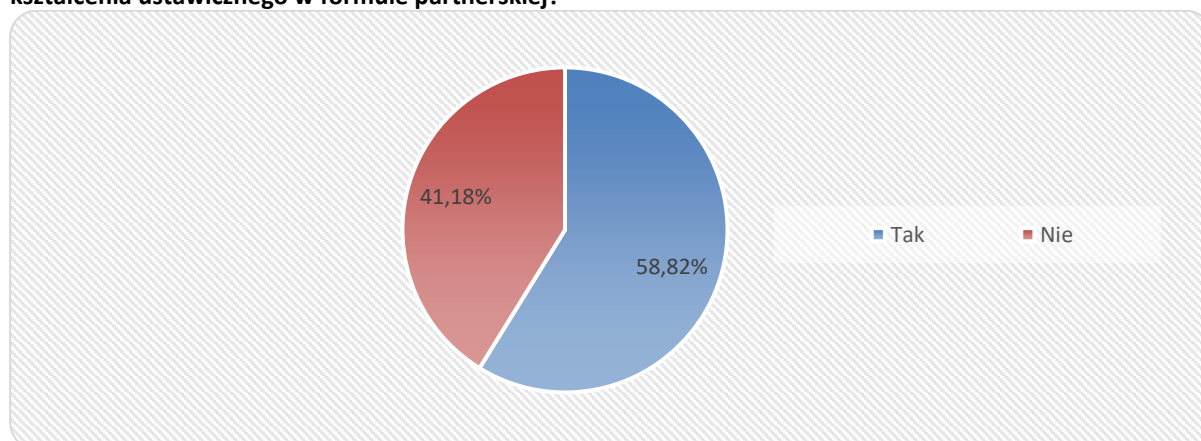


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Placówki planujące partnerskie projekty z zakresu kształcenia wyższego deklarują łącznie 18 takich przedsięwzięć, co stanowi 52,9% wszystkich projektów planowanych do realizacji w tym obszarze (34). W zestawieniu z brakiem partnerstw obecnie oraz ich niewielkim udziałem w latach 2014–2020 oznacza to potencjalną zmianę praktyk realizacyjnych w kierunku częstszego stosowania formuły partnerskiej.

W obszarze kształcenia ustawicznego większość placówek deklarujących plany projektowe wskazuje zamiar realizacji projektów w formule partnerskiej (58,8%), podczas gdy 41,2% nie planuje takiej współpracy. Odpowiedzi wskazują, że partnerstwo jest relatywnie częściej uwzględniane w planach projektowych dotyczących kształcenia ustawicznego niż w pozostałych obszarach.

Wykres 91: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego w formule partnerskiej?

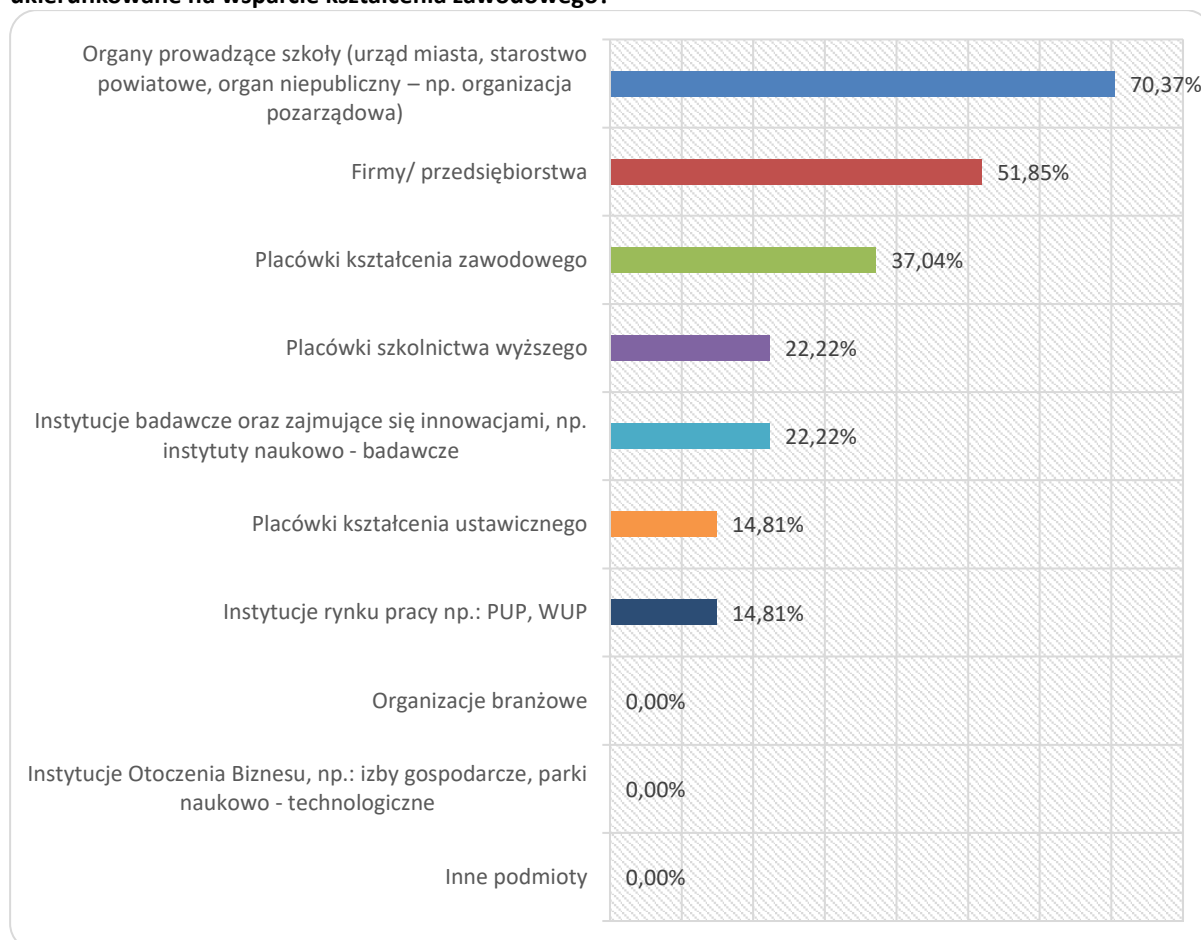


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Placówki planujące realizację partnerskich projektów z zakresu kształcenia ustawicznego wskazują łącznie 51 takich przedsięwzięć, co stanowi 56,7% wszystkich projektów planowanych do realizacji do końca 2027 r. (90). W porównaniu z latami 2014–2020 (9,7%) oraz stanem obecnym (25,3%) oznacza to konsekwentny, stopniowy wzrost znaczenia partnerstw. Kształcenie ustawiczne wyraźnie przesuwają się w stronę modelu, w którym współpraca partnerska staje się dominującym sposobem realizacji projektów, przy jednoczesnym utrzymaniu umiarkowanej intensywności działań na poziomie pojedynczych placówek.

W planowanych projektach partnerskich dotyczących kształcenia zawodowego najczęściej wskazywanymi partnerami są organy prowadzące szkoły (70,4%). Często planowana jest również współpraca z firmami i przedsiębiorstwami (51,9%) oraz innymi placówkami kształcenia zawodowego (37,0%). Rzadziej wskazywane są placówki szkolnictwa wyższego, instytucje badawcze, placówki kształcenia ustawicznego oraz instytucje rynku pracy. Badani nie zadeklarowali planów zawierania partnerstw ani z organizacjami branżowym ani z instytucjami otoczenia biznesu.

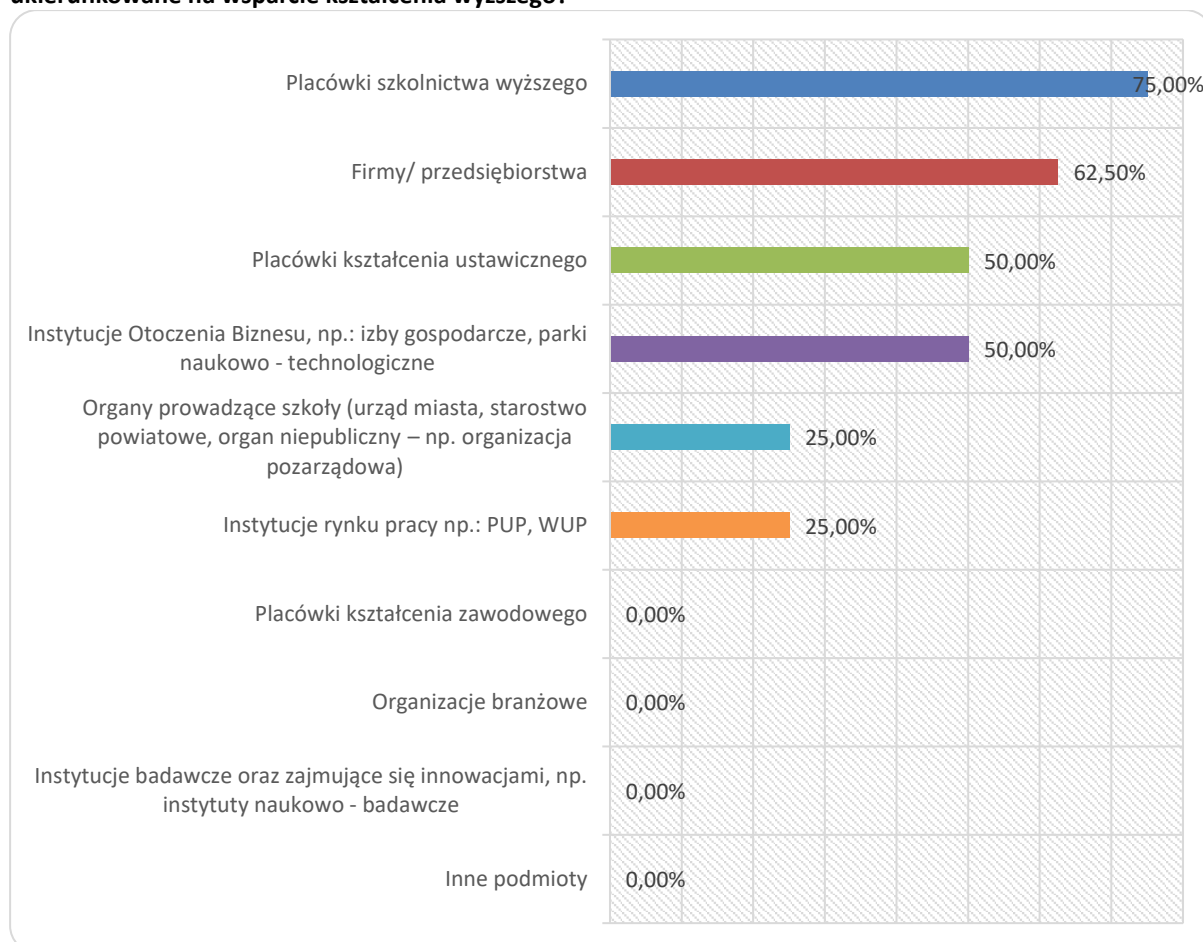
Wykres 92: Jakie podmioty będą Państwa partnerami w planowanych do realizacji projektach, które będą ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W planowanych projektach partnerskich ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego najczęściej przewidywana jest współpraca z innymi placówkami szkolnictwa wyższego, wskazywana przez 75,0% respondentów. Relatywnie często planowane jest także angażowanie do współpracy firm i przedsiębiorstw (62,5%), placówek kształcenia ustawicznego oraz instytucji otoczenia biznesu (po 50,0%). Rzadziej uwzględniane są organy prowadzące szkoły oraz instytucje rynku pracy. Ankieterzy nie przewidują natomiast współpracy z placówkami kształcenia zawodowego, organizacjami branżowymi ani instytucjami badawczymi.

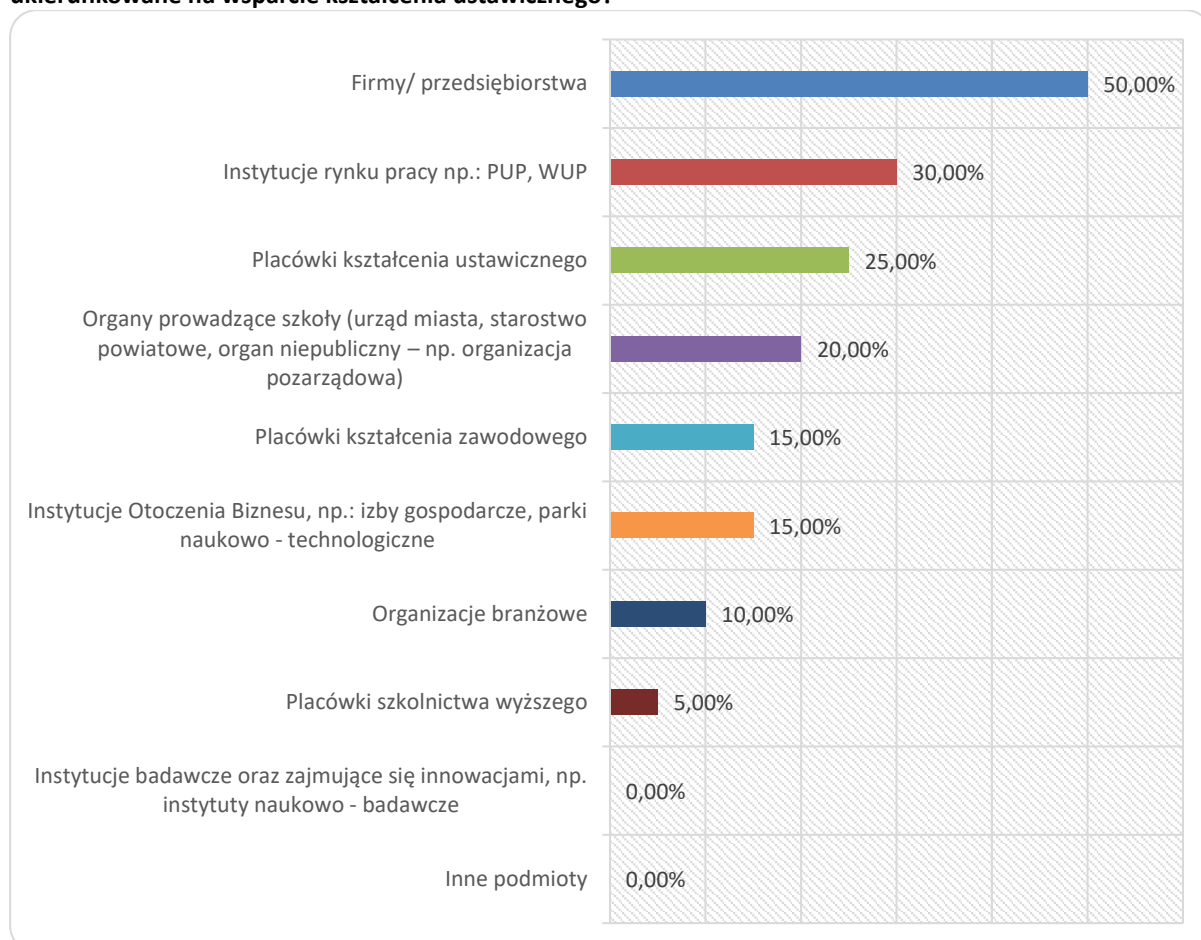
Wykres 93: Jakie podmioty będą Państwa partnerami w planowanych do realizacji projektach, które będą ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

W planowanych projektach partnerskich z zakresu kształcenia ustawicznego najczęściej wskazywanymi partnerami są firmy i przedsiębiorstwa (50,0%). Istotną rolę odgrywają również instytucje rynku pracy (30,0%) oraz inne placówki kształcenia ustawicznego (25,0%). Rzadziej planowana jest współpraca z organami prowadzącymi szkoły, placówkami kształcenia zawodowego, instytucjami otoczenia biznesu i organizacjami branżowymi. Sporadycznie uwzględniane są placówki szkolnictwa wyższego, natomiast pozostałe kategorie podmiotów nie pojawiają się w deklaracjach respondentów.

Wykres 94: Jakie podmioty będą Państwa partnerami w planowanych do realizacji projektach, które będą ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wnioski

1. Współpraca partnerska nie była dominującym modelem realizacji projektów w perspektywie 2014–2020. W tym okresie projekty partnerskie stanowiły około 1/3 działań w kształceniu zawodowym, natomiast w kształceniu ustawicznym i kształceniu wyższym występowały jedynie incydentalnie. Obecnie udział partnerstw utrzymuje się na umiarkowanym poziomie w kształceniu zawodowym i ustawicznym, przy jednoczesnym braku projektów realizowanych w tej formule w obszarze kształcenia wyższego. Deklaracje dotyczące okresu do 2027 r. wskazują jednak na wyraźny zwrot w stronę formuły partnerskiej. W planach partnerstwa obejmują niemal połowę projektów w kształceniu zawodowym oraz większość projektów w kształceniu wyższym i ustawicznym. Oznacza to wzrost znaczenia formuły partnerskiej w portfolio planowanych projektów, choć nie przesądza o jej powszechnym stosowaniu.
2. Struktura partnerstw ujawnia zróżnicowane „logiki współpracy” charakterystyczne dla poszczególnych obszarów kształcenia. W kształceniu zawodowym w latach 2014–2020 dominowały partnerstwa o charakterze instytucjonalnym, oparte na współpracy z organami prowadzącymi oraz innymi placówkami edukacyjnymi, przy relatywnie mniejszym udziale przedsiębiorstw i instytucji rynku pracy. W projektach realizowanych obecnie widoczne jest przesunięcie akcentu w stronę

partnerów rynkowych, co wzmacnia praktyczny i operacyjny wymiar współpracy w tym obszarze. W kształceniu ustawicznym partnerstwa od początku miały wyraźnie rynkowy charakter, z dominującą rolą firm i przedsiębiorstw, który w planach do 2027 r. ulega dalszemu rozszerzeniu o silniejszy udział instytucji rynku pracy. Na tym tle kształcenie wyższe pozostaje najslabiej osadzone w partnerstwach, gdzie historycznie współpraca ograniczała się niemal wyłącznie do relacji międzyuczelnianych, a obecnie nie występuje wcale, choć w planach pojawia się zapowiedź szerszego otwarcia na podmioty spoza sektora edukacji.

3. Deklarowane kierunki rozwoju partnerstw do 2027 r. wskazują na potencjał pogłębienia współpracy z gospodarką, przy jednoczesnym ryzyku utrwalania selektywnych i powtarzalnych układów współdziałania. W kształceniu zawodowym planowane partnerstwa nadal w dużym stopniu opierają się na współpracy z organami prowadzącymi, jednocześnie jednak obserwowany wzrost roli przedsiębiorstw sprzyja wzmacnianiu komponentu rynkowego. Wzmocnienie to ma jednak charakter jedynie częściowy, ponieważ zaangażowanie instytucji rynku pracy oraz podmiotów otoczenia biznesu wciąż pozostaje ograniczone. W kształceniu wyższym planowane rozszerzenie partnerstw o firmy i instytucje otoczenia biznesu może wzmocnić praktyczny wymiar projektów, jednak brak udziału instytucji badawczych i organizacji branżowych ogranicza potencjał budowania bardziej zaawansowanych partnerstw o charakterze innowacyjnym. W kształceniu ustawicznym utrzymuje się silna orientacja na współpracę z przedsiębiorstwami oraz rosnąca rola instytucji rynku pracy, co sprzyja użyteczności i dopasowaniu działań do potrzeb rynku. Jednocześnie stosunkowo niewielki udział uczelni może ograniczać rozwój bardziej złożonych i jakościowo zaawansowanych ścieżek uczenia się przez całe życie.

ROZDZIAŁ 8. RELACJE EDUKACJA–RYNEK PRACY: POTENCJAŁ, WSPÓŁPRACA I POSTRZEGANE BARIERY

Relacje między systemem edukacji a rynkiem pracy należą do kluczowych zagadnień współczesnej polityki rozwoju kompetencji. Od jakości tych relacji zależy stopień dopasowania kwalifikacji do potrzeb gospodarki, efektywność przejścia uczniów i studentów na rynek pracy oraz zdolność regionu do budowania przewag konkurencyjnych opartych na kapitale ludzkim. Współpraca edukacji z pracodawcami i instytucjami rynku pracy ma również znaczenie dla kształtowania praktycznego wymiaru kształcenia, aktualizacji programów nauczania, rozwoju kompetencji kadry dydaktycznej oraz wzmacniania atrakcyjności oferty edukacyjnej. Jednocześnie jest to obszar podatny na bariery instytucjonalne, organizacyjne i motywacyjne, które mogą ograniczać skłonność stron do podejmowania trwałych form współdziałania.

Rozdział ósmy koncentruje się na relacjach edukacja rynek pracy, ujmując je w trzech powiązanych wymiarach. Po pierwsze, analizowany jest potencjał współpracy placówek edukacyjnych, rozumiany jako zestaw zasobów i cech sprzyjających nawiązywaniu i utrzymywaniu relacji z otoczeniem. Po drugie, przedstawione zostają formy i zakres współpracy podejmowanej przez placówki edukacyjne z pracodawcami, obejmujące zarówno działania bezpośrednio związane z kształceniem praktycznym, jak i aktywności o charakterze programowym, organizacyjnym i promocyjnym. Po trzecie, rozdział

obejmuje perspektywę przedsiębiorców, którzy współpracują lub rozważają współpracę z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego i ustawicznego, w tym ich ocenę zaangażowania partnerów edukacyjnych oraz identyfikację barier utrudniających współdziałanie.

W pierwszej części rozdziału punktem wyjścia jest spojrzenie organów prowadzących kształcenie, które odpowiadają za warunki funkcjonowania placówek edukacyjnych, w tym za ramy organizacyjne i finansowe ich działalności. Analiza potencjału współpracy obejmuje zarówno czynniki wzmacniające możliwości nawiązywania relacji z otoczeniem, jak i ograniczenia osłabiające zdolność placówek do budowania trwałych partnerstw. Ujęcie to pozwala osadzić współpracę z rynkiem pracy w kontekście zasobów instytucjonalnych oraz trwałych uwarunkowań funkcjonowania placówek.

Druga część rozdziału przedstawia współpracę placówek edukacyjnych z pracodawcami w ujęciu wieloaspektowym. Obejmuje ona kwestie związane z występowaniem współpracy i jej możliwymi ścieżkami, identyfikację branż, z którymi podejmowane są relacje, a także charakterystykę skali współdziałania. Istotne miejsce zajmuje również opis zakresu współpracy, obejmujący między innymi organizowanie praktyk i staży, wspólne działania szkoleniowe, konsultacje kierunków kształcenia, wsparcie w tworzeniu programów nauczania, udział w egzaminowaniu, doposażanie infrastruktury oraz inicjatywy wspierające orientację zawodową i rozwój kariery. Uzupełnieniem tego obrazu jest perspektywa inicjowania współpracy, oceny zaangażowania pracodawców oraz planów kontynuacji i rozwijania współdziałania, co pozwala analizować nie tylko sam fakt współpracy, lecz także jej trwałość i rozwojowy charakter.

Ważnym elementem rozdziału jest także analiza barier ograniczających współpracę, zarówno w przypadku podmiotów już współdziałających, jak i tych, które dostrzegają jedynie potencjał współpracy lub nie widzą możliwości jej nawiązania. Bariery te mogą mieć charakter ekonomiczny, organizacyjny, proceduralny i kadrowy, mogą też wynikać z różnic w kulturze organizacyjnej edukacji i biznesu, a także z ograniczeń po stronie uczestników kształcenia. Ich uwzględnienie pozwala lepiej zrozumieć, jakie warunki sprzyjają budowaniu relacji edukacja rynek pracy oraz jakie czynniki wymagają wzmocnienia, aby współpraca mogła mieć charakter bardziej powszechny i stabilny.

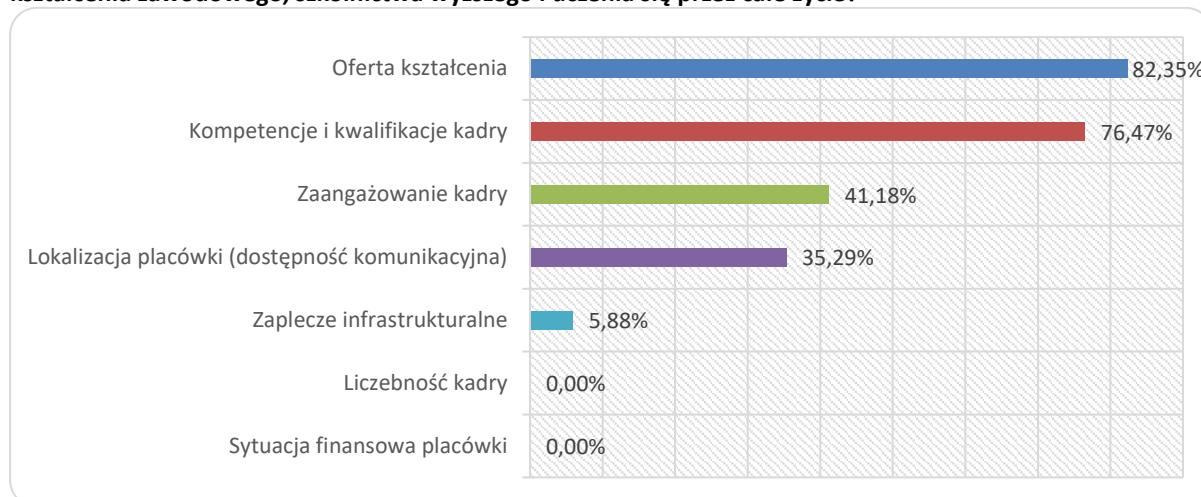
Trzecia część rozdziału przedstawia perspektywę przedsiębiorców współpracujących z placówkami edukacyjnymi. Obejmuje ona zarówno zakres i formy współdziałania, jak i typy instytucji edukacyjnych, z którymi podejmowane są relacje. Uwzględniona zostaje także kwestia inicjowania współpracy, oceny zaangażowania partnerów edukacyjnych oraz planów jej kontynuacji, rozszerzania lub ograniczania. W tej perspektywie istotne jest również rozpoznanie barier utrudniających współpracę lub ograniczających gotowość do jej podejmowania, co pozwala zestawiać potrzeby i oczekiwania pracodawców z możliwościami systemu edukacji.

Zagadnienie 22: Ocena potencjału współpracy placówek edukacyjnych - perspektywa organów prowadzących kształcenie

Jako mocne strony wzmacniające potencjał współpracy placówek edukacyjnych najczęściej wskazywana jest oferta kształcenia, na którą zwraca uwagę 82,4% organów prowadzących. Wysoko oceniane są również kompetencje i kwalifikacje kadry, wymieniane przez 76,5% respondentów. Rządziej akcentowane jest zaangażowanie kadry (41,2%) oraz lokalizacja placówki rozumiana jako dostępność

komunikacyjna (35,3%). Zaplecze infrastrukturalne pojawia się marginalnie, wskazuje je 5,9% badanych, natomiast liczebność kadry oraz sytuacja finansowa placówki nie są identyfikowane jako czynniki wzmacniające potencjał współpracy.

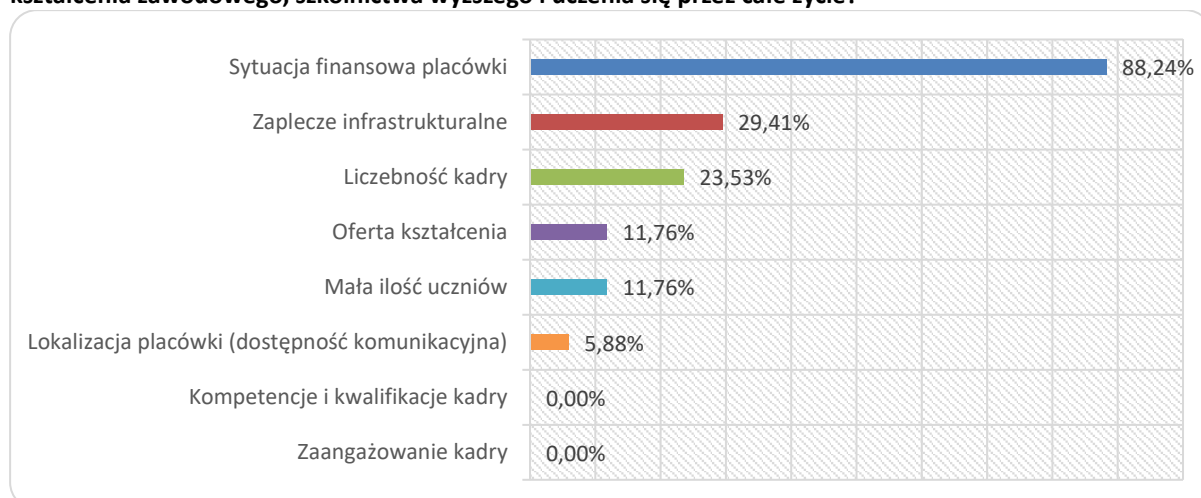
Wykres 95: Proszę ocenić, które z wymienionych czynników są mocnymi stronami wzmacniającymi potencjał współpracy podległych Państwu placówek edukacyjnych z pozostałymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Wśród słabych stron ograniczających potencjał współpracy zdecydowanie dominuje sytuacja finansowa placówki, wskazywana przez 88,2% organów prowadzących. Stosunkowo często wymieniane są także zaplecze infrastrukturalne (29,4%) oraz liczebność kadry (23,5%). Niewielka część respondentów zwraca również uwagę na ofertę kształcenia oraz liczbę uczniów. Wskazuje je po 11,8% badanych. Sporadycznie jako bariera współpracy wymieniana jest lokalizacja placówki (5,9%), natomiast kompetencje i kwalifikacje kadry oraz jej zaangażowanie nie są postrzegane jako słabe strony w tym obszarze.

Wykres 96: Proszę ocenić, które z wymienionych czynników są słabymi stronami wzmacniającymi potencjał współpracy podległych Państwu placówek edukacyjnych z pozostałymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?

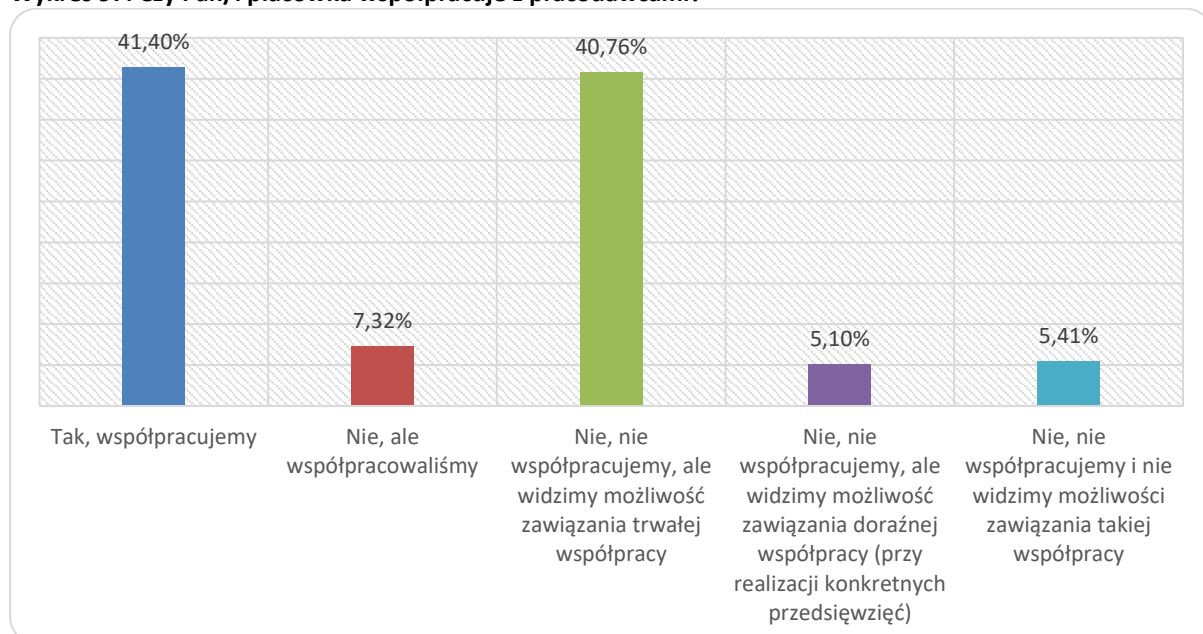


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Zagadnienie 23: Współpraca placówek edukacyjnych z pracodawcami

W grupie ankietowanych placówek edukacyjnych 41,4% z nich deklaruje aktualną współpracę z pracodawcami, natomiast 7,3% wskazuje, że współpraca taka miała miejsce w przeszłości. Jednocześnie znaczna część badanych, obejmująca 40,8%, nie prowadzi obecnie współpracy, ale dostrzega możliwość nawiązania trwałych relacji z pracodawcami. Kolejne 5,1% rozważa współpracę doraźną, ograniczoną do realizacji konkretnych przedsięwzięć. Natomiast na brak bieżącej współpracy oraz brak możliwości jej zawiązania wskazuje 5,4% placówek.

Wykres 97: Czy Pan/i placówka współpracuje z pracodawcami?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Placówki współpracujące z pracodawcami najczęściej wskazują na relacje z podmiotami działającymi w budownictwie oraz w pozostałej działalności usługowej, po 26,9% wskazań. Zbliżony odsetek dotyczy transportu i gospodarki magazynowej (26,2%) oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i gastronomią (25,4%). Współpraca obejmuje również handel hurtowy i detaliczny (24,6%) oraz rolnictwo, leśnictwo i rybactwo (22,3%). Rzadziej wskazywane są branże takie jak przetwórstwo przemysłowe, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, energetyka czy górnictwo i wydobywanie.

Tabela 20: Z pracodawcami z jakich branż współpracuje Pana/i placówka?

	Procent
Sekcja F – Budownictwo	26,92%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	26,92%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	26,15%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	25,38%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	24,62%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	22,31%
Sekcja P – Edukacja	20,00%

Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	18,46%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	16,92%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	10,00%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8,46%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	7,69%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6,92%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,15%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	5,38%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5,38%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5,38%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	3,08%
Ogółem	266,15%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Najwyższa średnia liczba partnerów współpracy przypada na podmioty zaliczane do pozostałej działalności usługowej, gdzie wartość ta wynosi 109,4. W pozostałych branżach średnia liczba partnerów jest wyraźnie niższa i mieści się najczęściej w przedziale od kilku do kilkunastu podmiotów, przy czym relatywnie częściej wskazywane są budownictwo oraz handel. Najniższe wartości dotyczą górnictwa oraz obsługi rynku nieruchomości, gdzie średnia liczba partnerów nie przekracza 1,3.

Tabela 21: Średnia liczba partnerów, z którymi współpracują placówki edukacyjne w poszczególnych branżach

	Średnia liczba partnerów współpracy
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	109,4
Sekcja F – Budownictwo	12,2
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12,2
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8,4
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	8,2
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,3
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	5,6
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	5,3
Sekcja P – Edukacja	5
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4,9
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,8
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2,9
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,7
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,9
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,8
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	1,3
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Zakres współpracy placówek z pracodawcami koncentruje się przede wszystkim na organizowaniu szkoleń, praktyk i staży dla uczniów i studentów, co deklaruje 71,5% respondentów. Często wskazywane są również wizyty studyjne (46,9%) oraz działania skierowane do nauczycieli i wykładowców w formie szkoleń, praktyk i staży (38,5%). Pozostałe formy współpracy, takie jak konsultowanie kierunków kształcenia, prowadzenie zajęć lekcyjnych czy udział w egzaminach zawodowych, występują rzadziej.

Tabela 22: W jakim zakresie Pana/i placówka współpracuje z pracodawcami?

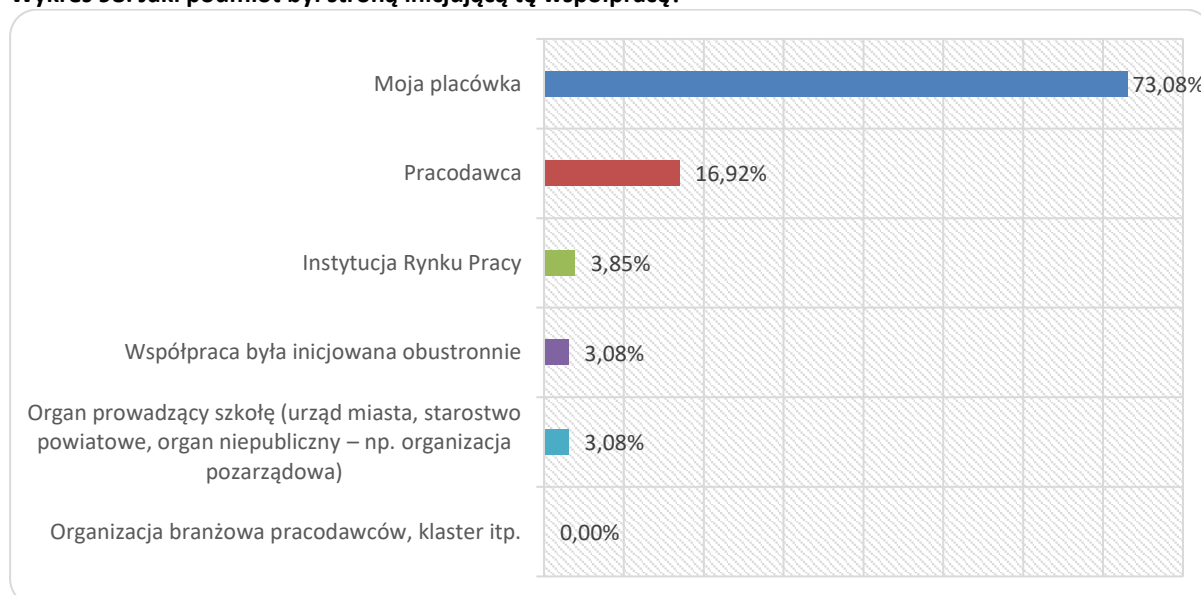
	Procent
Organizowanie szkoleń, praktyk, staży dla uczniów/ studentów	71,54%
Organizowanie wizyt studyjnych/ wycieczek dla uczniów/ studentów	46,92%
Organizowanie szkoleń, praktyk, staży dla nauczycieli/ wykładowców	38,46%
Prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych	22,31%
Konsultowanie kierunków kształcenia	22,31%
Prowadzenie zajęć lekcyjnych	21,54%
Organizowanie targów pracy i edukacji	18,46%
Przeprowadzanie części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje	17,69%
Organizowanie wizyt studyjnych/ wycieczek dla nauczycieli/ wykładowców	16,15%
Opracowywanie programów nauczania	15,38%
Organizowanie olimpiad, konkursów	13,85%
Organizowanie konferencji, seminariów i warsztatów	13,85%
Doposażanie w sprzęt/ pomoce dydaktyczne	13,08%
Prowadzenie klas patronackich	13,08%
Organizowanie branżowych spotkań zawodowych	12,31%
Konsultowanie zakresu doposażenia pracowni/ warsztatów	9,23%
Fundowanie stypendiów	8,46%
Prowadzenie punktów Informacji i doradztwa zawodowego	8,46%
Prowadzenie analiz i badań rynku celem identyfikacji i prognozowanie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy	5,38%
Inny zakres współpracy	5,38%
Organizowanie działań i realizowanie inicjatyw na rzecz promocji regionu, budowania jego marki oraz przyciągania inwestorów i turystów.	4,62%
Organizowanie działań i realizowanie inicjatyw z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu	3,85%
Prowadzenie klastra branżowego	3,08%
Ogółem	405,38%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Inicjatywa nawiązania współpracy z pracodawcami najczęściej pochodzi ze strony placówek edukacyjnych, co deklaruje 73,1% respondentów. Znacznie rzadziej współpraca jest inicjowana przez samych pracodawców (16,9%). Marginalny udział mają inne podmioty, w tym instytucje rynku pracy, organy prowadzące szkoły. Rzadkie są też przypadki inicjatywy obustronnej.

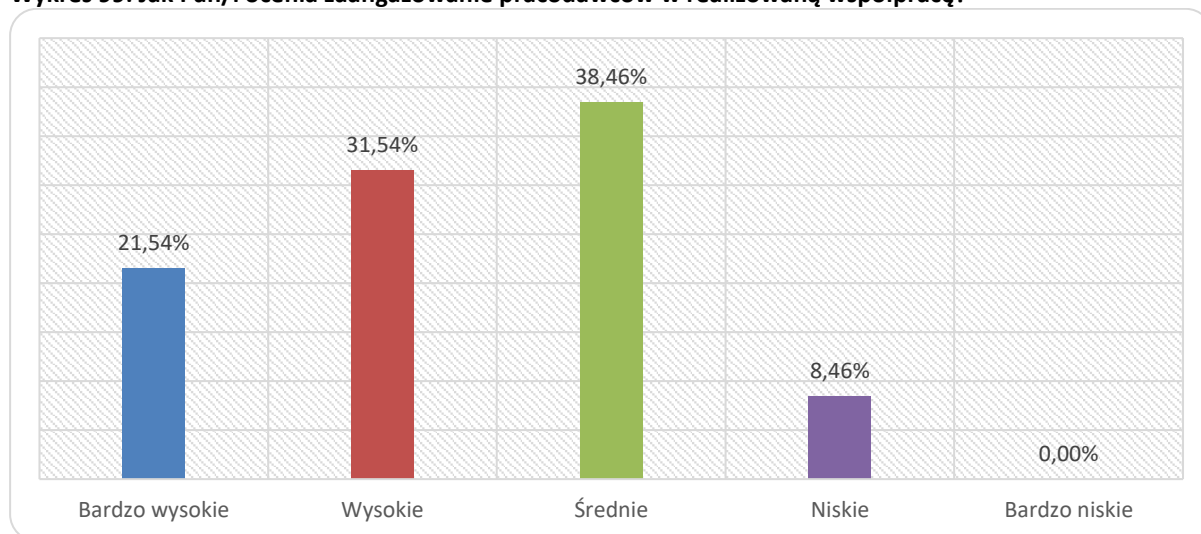
Wykres 98: Jaki podmiot był stroną inicjującą tę współpracę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Zaangażowanie pracodawców we współpracę jest najczęściej oceniane jako średnie, 38,5% wskazań. Jednocześnie 31,5% respondentów określa je jako wysokie, a 21,5% jako bardzo wysokie. Na niskie zaangażowanie wskazuje 8,5% badanych. Warto również odnotować brak ocen skrajnie negatywnych.

Wykres 99: Jak Pan/i ocenia zaangażowanie pracodawców w realizowaną współpracę?

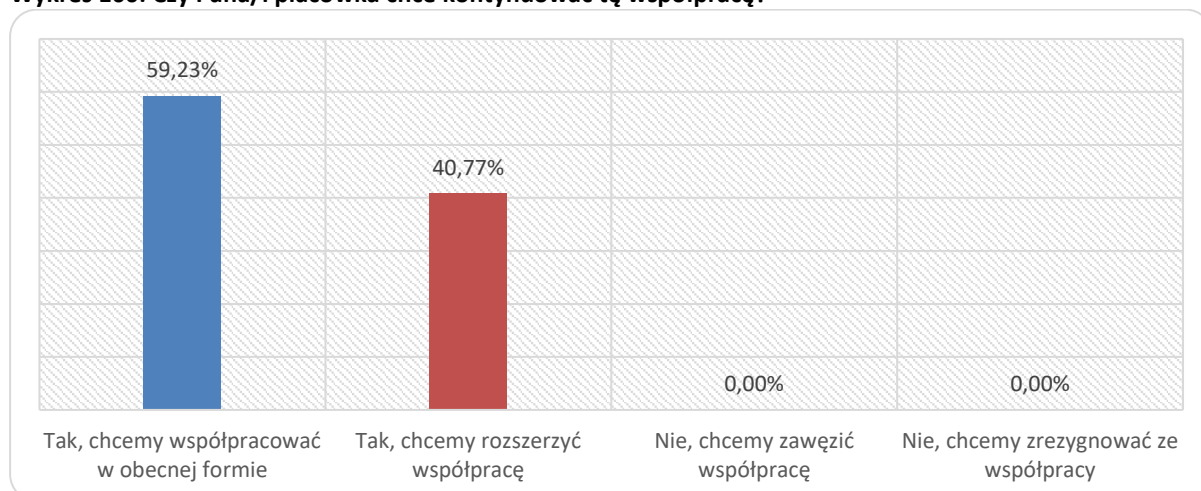


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Średnia ocena zaangażowania pracodawców w realizowaną współpracę wynosi 3,66, co sytuuje ją powyżej wartości neutralnej i wskazuje na umiarkowanie pozytywny odbiór jakości współpracy przez placówki edukacyjne.

Wszystkie placówki współpracujące z pracodawcami deklarują chęć kontynuowania tych relacji. Ponad połowa (59,2%), zamierza utrzymać współpracę w obecnej formule, natomiast 40,8% planuje jej rozszerzenie. Nie odnotowano deklaracji dotyczących rezygnacji lub ograniczania zakresu współpracy.

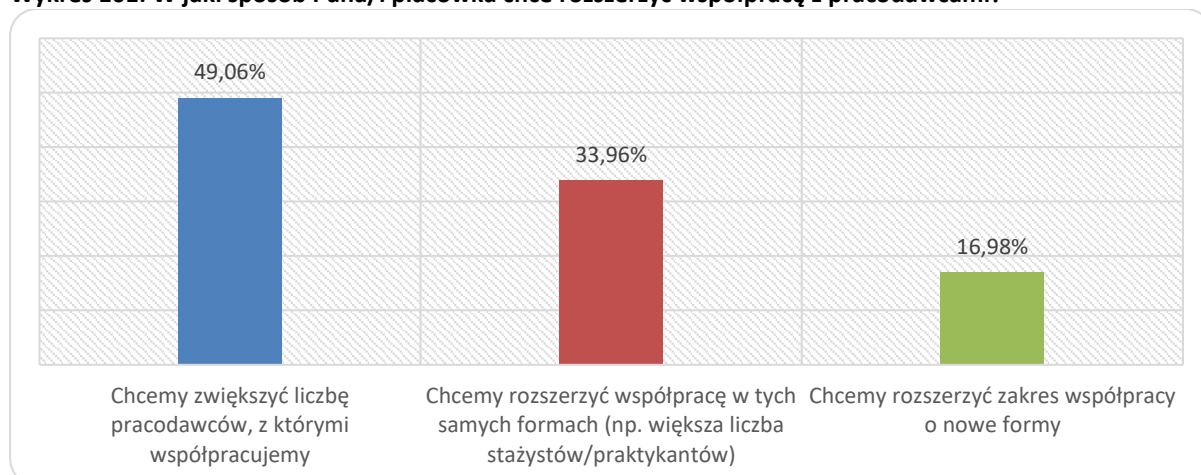
Wykres 100: Czy Pana/i placówka chce kontynuować tę współpracę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Placówki planujące rozszerzenie współpracy najczęściej wskazują na zamiar zwiększenia liczby pracodawców, z którymi współpracują, dotyczy to 49,1% ankietowanych. Kolejne 34,0% zamierza rozwijać współpracę w dotychczasowych formach, natomiast 17,0% planuje wprowadzenie nowych form współdziałania.

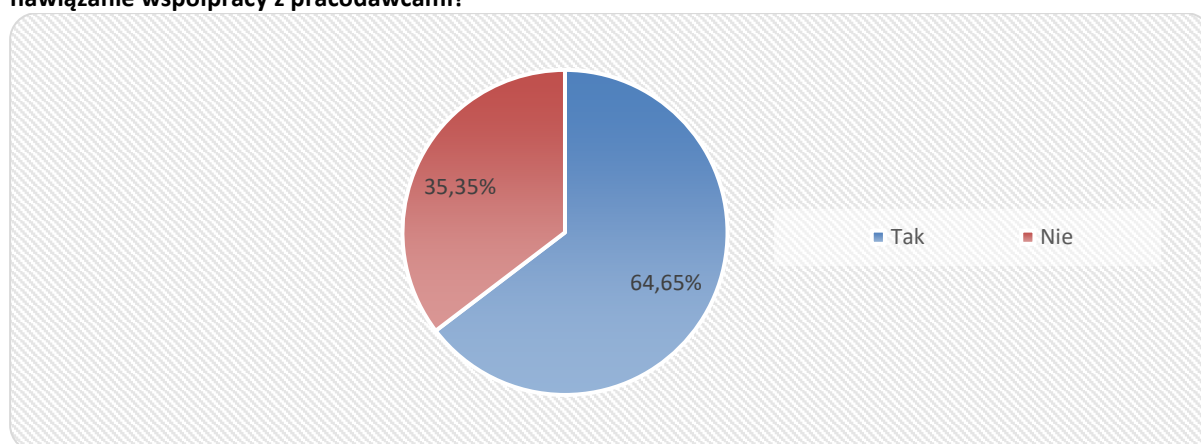
Wykres 101: W jaki sposób Pana/i placówka chce rozszerzyć współpracę z pracodawcami?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Istnienie barier utrudniających prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami deklaruje 64,7% ankietowanych placówek. Natomiast 35,4% z nich nie dostrzega trudności w tym obszarze.

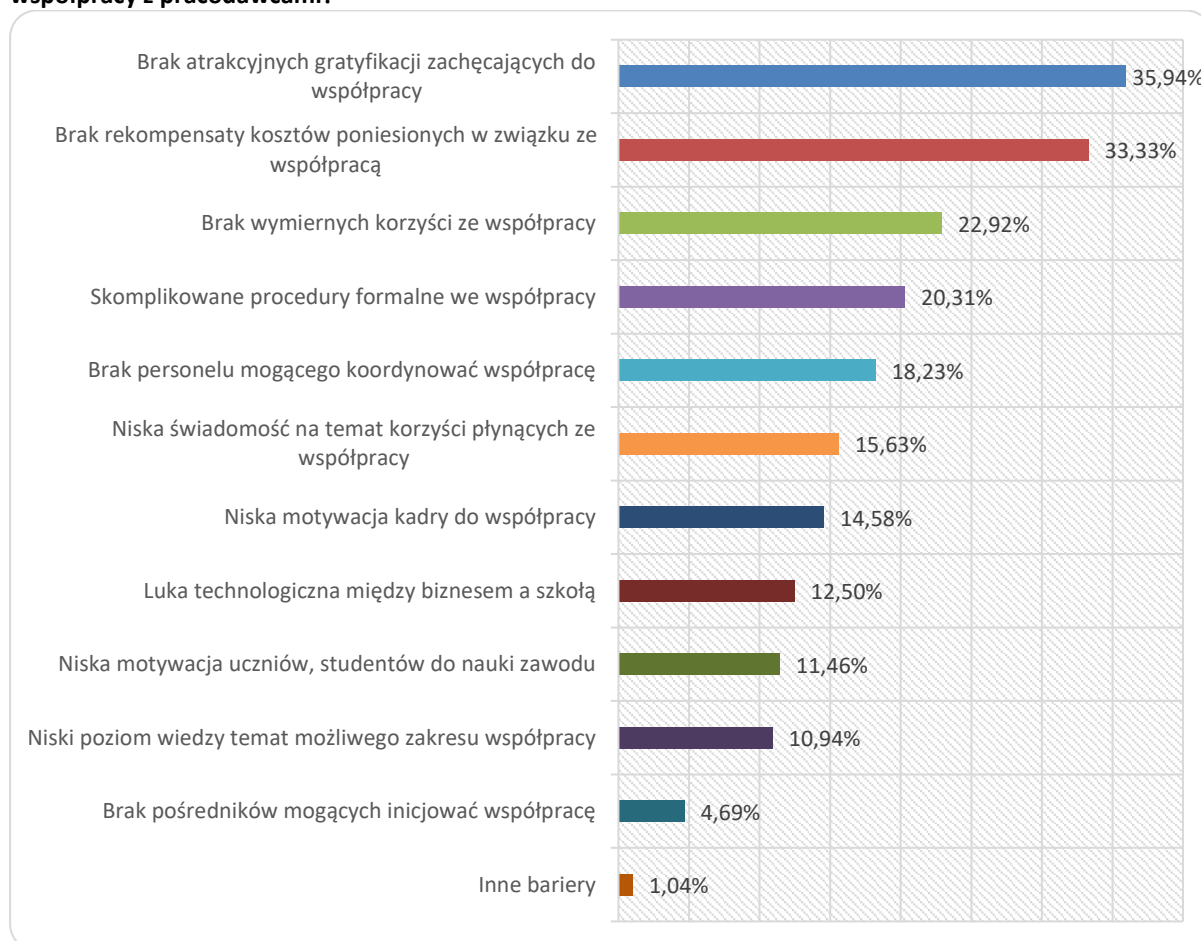
Wykres 102: Czy są jakieś bariery, które utrudniały lub utrudniają Pana/i placówce prowadzenie lub nawiązanie współpracy z pracodawcami?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród barier najczęściej pojawiają się kwestie finansowe, w tym brak atrakcyjnych gratyfikacji dla pracodawców (35,9%) oraz brak rekompensaty ponoszonych przez nich kosztów (33,3%). Istotne znaczenie mają również brak wymiernych korzyści ze współpracy, złożone procedury formalne oraz niedobór personelu mogącego koordynować działania. Czynniki związane z motywacją kadry i uczniów oraz luką technologiczną między szkołą a biznesem wskazywane są znacznie rzadziej.

Wykres 103: Jakie bariery, utrudniały lub utrudniają Pana/i placówce prowadzenie lub nawiązanie współpracy z pracodawcami?

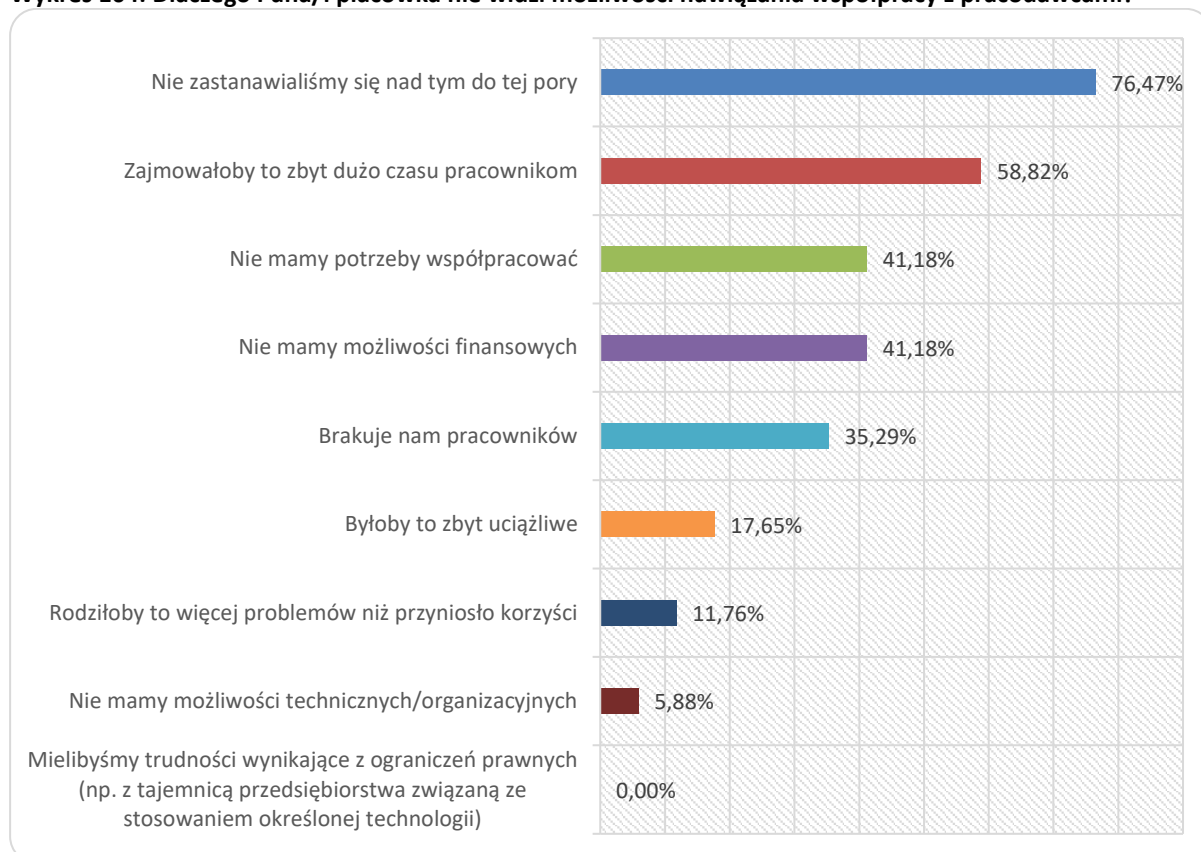


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wśród placówek, które nie dostrzegają możliwości podjęcia współpracy z pracodawcami, najczęściej wskazywaną przyczyną jest fakt, że taka forma współdziałania nie była dotychczas brana pod uwagę jako potencjalny kierunek działań. Wskazuje na to 76,5% ankietowanych. Pozostałe odpowiedzi relatywnie często odnoszą się do obaw związanych z nadmiernym obciążeniem czasowym pracowników, a także do przekonania o braku potrzeby współpracy lub ograniczonych możliwościach finansowych. Znacznie rzadziej pojawiają się argumenty dotyczące uciążliwości takiej współpracy, przewagi trudności nad potencjalnymi korzyściami oraz ograniczeń organizacyjnych.

Wykres 104: Dlaczego Pana/i placówka nie widzi możliwości nawiązania współpracy z pracodawcami?

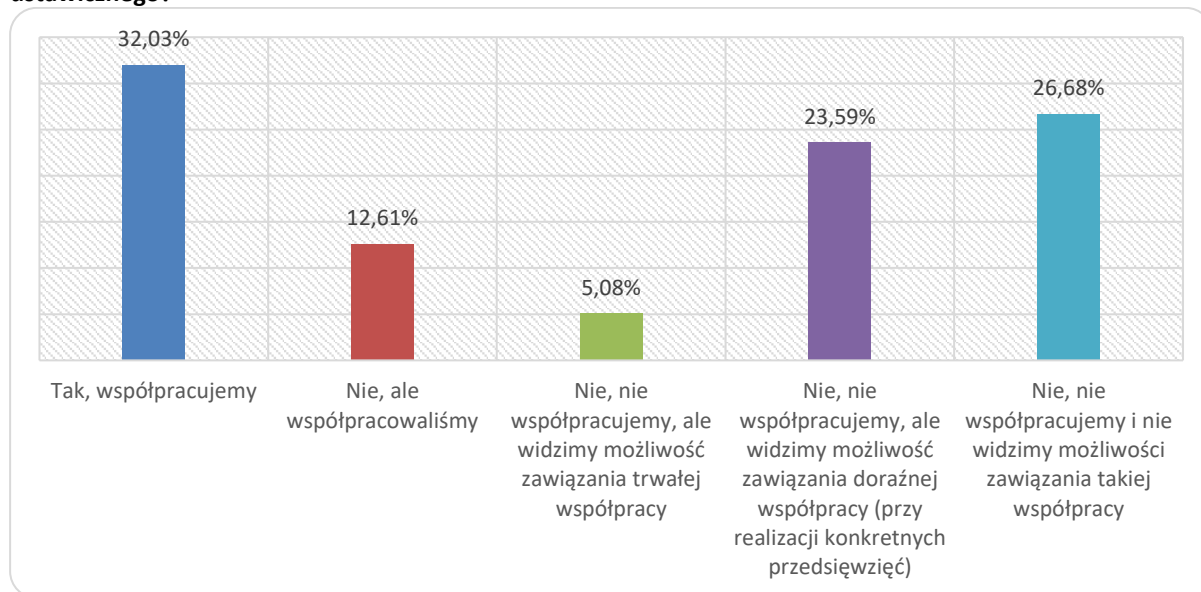


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 24: Współpraca przedsiębiorstw z placówkami edukacyjnymi

Placówki edukacyjne i przedsiębiorcy relatywnie rzadko pozostają w stałej relacji współpracy. Bieżącą współpracę z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego deklaruje 32,0% firm, a kolejne 12,6% wskazuje na doświadczenia współpracy w przeszłości. Jednocześnie znacząca część przedsiębiorców nie współpracuje obecnie z placówkami edukacyjnymi, przy czym 23,6% dopuszcza możliwość współpracy doraźnej, a 5,1% deklaruje potencjał do nawiązania trwałych relacji. Brak współpracy połączony z brakiem takiej możliwości deklaruje 26,7% badanych firm.

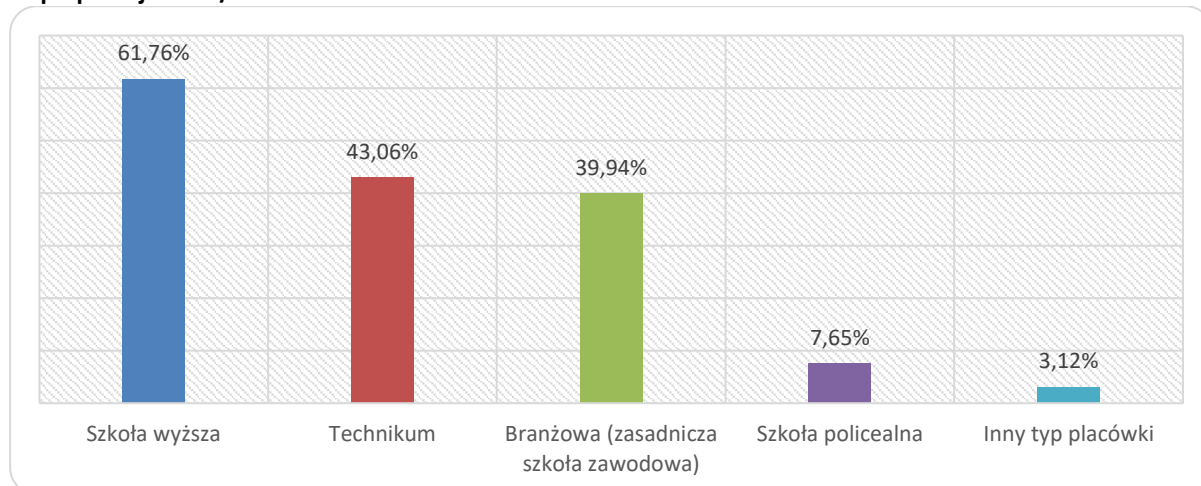
Wykres 105: Czy Pan/i firma współpracuje z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W grupie przedsiębiorstw współpracujących z placówkami edukacyjnymi najczęściej wskazywanymi partnerami są szkoły wyższe, z którymi relacje utrzymuje 61,8% firm. W dalszej kolejności pojawiają się technika (43,1%) oraz szkoły branżowe (39,9%). Współpraca ze szkołami policealnymi ma znacznie mniejszy zasięg (7,7%). Układ ten wskazuje, że aktywność przedsiębiorstw w zakresie nawiązywania partnerstw koncentruje się głównie na sektorze kształcenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego.

Wykres 106: Z jakiego rodzaju placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego współpracuje Pana/i firma?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Średnia liczba partnerów współpracy różni się w zależności od typu placówki edukacyjnej. Najwyższą wartość odnotowano w przypadku relacji ze szkołami wyższymi, gdzie przeciętnie przypada 2,6 partnera na firmę. Współpraca z technikami kształtuje się na poziomie 2,1 partnera, natomiast w

przypadku szkół branżowych i policealnych średnia liczba partnerów pozostaje poniżej dwóch, co wskazuje na bardziej ograniczoną skalę relacji.

Zakres współpracy przedsiębiorstw z placówkami edukacyjnymi koncentruje się przede wszystkim na działaniach o charakterze praktycznym. Najczęściej wskazywaną formą jest organizowanie praktyk, staży i szkoleń dla uczniów lub studentów, deklarowane przez 77,6% firm. Relatywnie często pojawiają się także wizyty studyjne dla uczniów i studentów (42,2%) oraz współpraca w zakresie kształcenia kadry dydaktycznej poprzez staże i szkolenia nauczycieli (36,8%). Pozostałe formy, takie jak prowadzenie zajęć lekcyjnych, kwalifikacyjnych kursów zawodowych czy organizacja konferencji i warsztatów są wskazywane rzadziej i mają charakter uzupełniający.

Tabela 23: W jakim zakresie Pana/i firma współpracuje z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?

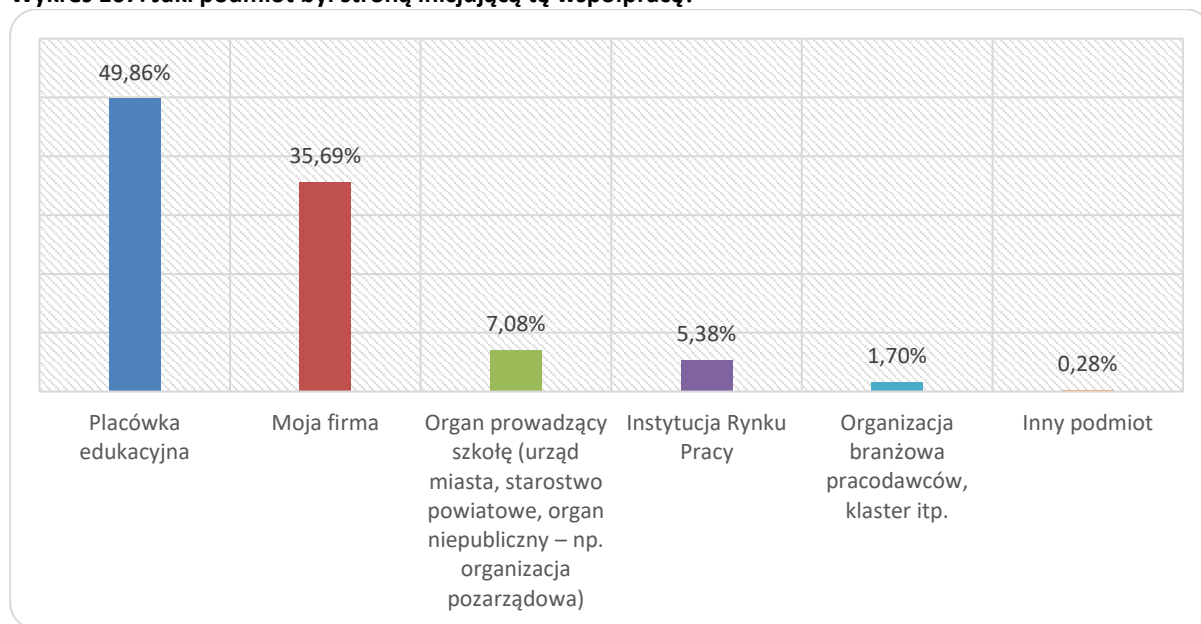
	Procent
Organizowanie szkoleń, praktyk, staży dla uczniów/ studentów	77,62%
Organizowanie wizyt studyjnych/ wycieczek dla uczniów/ studentów	42,21%
Opracowywanie programów nauczania	6,23%
Prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych	25,21%
Przeprowadzanie części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje	13,03%
Organizowanie szkoleń, praktyk, staży dla nauczycieli/ wykładowców	36,83%
Organizowanie wizyt studyjnych/ wycieczek dla nauczycieli/ wykładowców	9,63%
Prowadzenie klas patronackich	4,82%
Organizowanie olimpiad, konkursów	10,20%
Prowadzenie zajęć lekcyjnych	29,46%
Konsultowanie kierunków kształcenia	14,45%
Konsultowanie zakresu wyposażenia pracowni/ warsztatów	4,25%
Doposażanie w sprzęt/ pomoce dydaktyczne	6,23%
Fundowanie stypendiów	2,83%
Prowadzenie punktów Informacji i doradztwa zawodowego	8,50%
Organizowanie targów pracy i edukacji	14,45%
Organizowanie konferencji, seminariów i warsztatów	23,51%
Prowadzenie klastra branżowego	2,27%
Organizowanie branżowych spotkań zawodowych	6,23%
Prowadzenie analiz i badań rynku celem identyfikacji i prognozowanie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy	6,80%
Organizowanie działań i realizowanie inicjatyw z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu	3,12%
Organizowanie działań i realizowanie inicjatyw na rzecz promocji regionu, budowania jego marki oraz przyciągania inwestorów i turystów	2,55%
Inny zakres współpracy (organizacja studiów podyplomowych)	1,13%
Ogółem	351,56%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Inicjatywa nawiązania współpracy najczęściej wychodzi ze strony placówek edukacyjnych, co deklaruje 49,9% przedsiębiorców. W ponad jednej trzeciej przypadków impulsem do współpracy jest sama firma (35,7%). Znacznie rzadziej rolę inicjatora pełnią organy prowadzące szkoły (7,1%) lub instytucje rynku pracy (5,4%), a marginalne znaczenie mają organizacje branżowe.

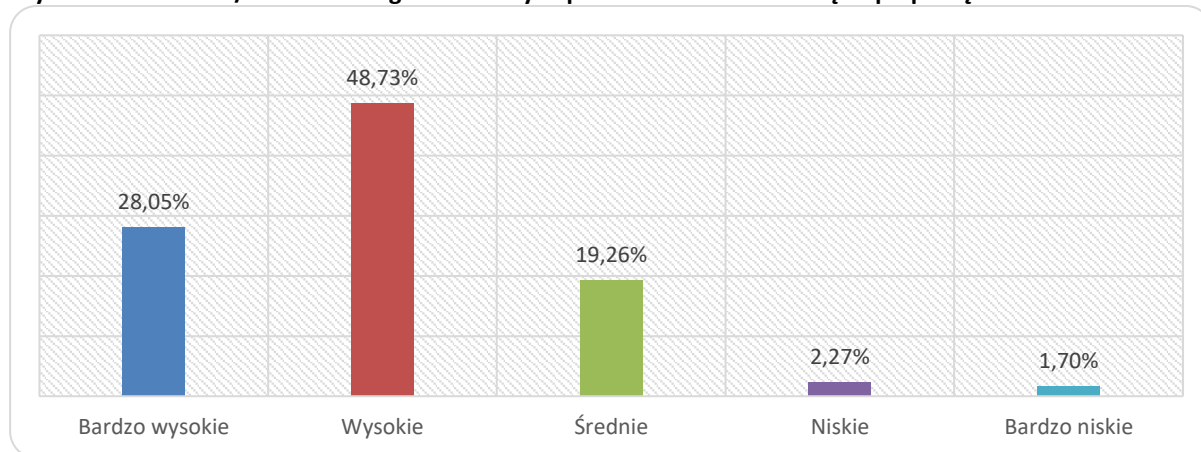
Wykres 107: Jaki podmiot był stroną inicjującą tę współpracę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Ocena zaangażowania placówek edukacyjnych we współpracę jest w większości przypadków pozytywna. Na poziom wysoki lub bardzo wysoki wskazuje łącznie 76,8% przedsiębiorców, przy czym niemal połowa z nich ocenia to zaangażowanie jako wysokie (48,7%), a 28,1% jako bardzo wysokie. Oceny negatywne występują sporadycznie, a odpowiedzi wskazujące na bardzo niskie zaangażowanie nie pojawiają się prawie wcale.

Wykres 108: Jak Pan/i ocenia zaangażowanie tych placówek w realizowaną współpracę?



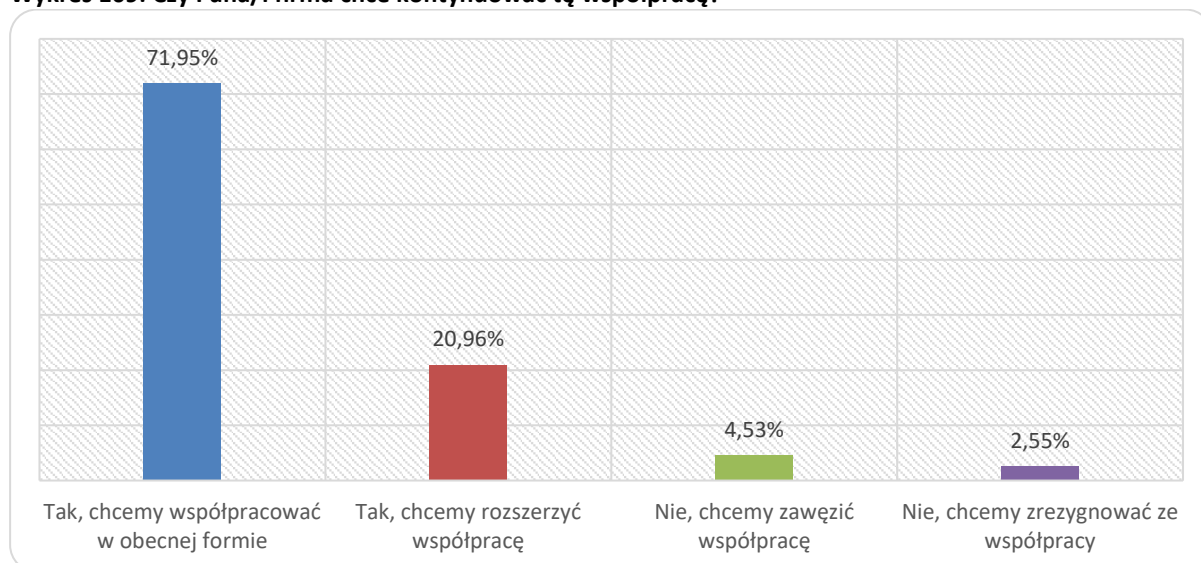
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Średnia ocena zaangażowania placówek edukacyjnych w realizowaną współpracę wynosi 3,99 w pięciostopniowej skali, co potwierdza generalnie korzystny odbiór jakości relacji pomiędzy przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi.

Zdecydowana większość firm zamierza kontynuować współpracę z placówkami edukacyjnymi. Utrzymanie dotychczasowej formuły deklaruje 72,0% przedsiębiorców, natomiast 21,0% planuje jej

rozszerzenie. Deklaracje dotyczące ograniczenia lub rezygnacji ze współpracy mają charakter marginalny i dotyczą niewielkiego odsetka respondentów.

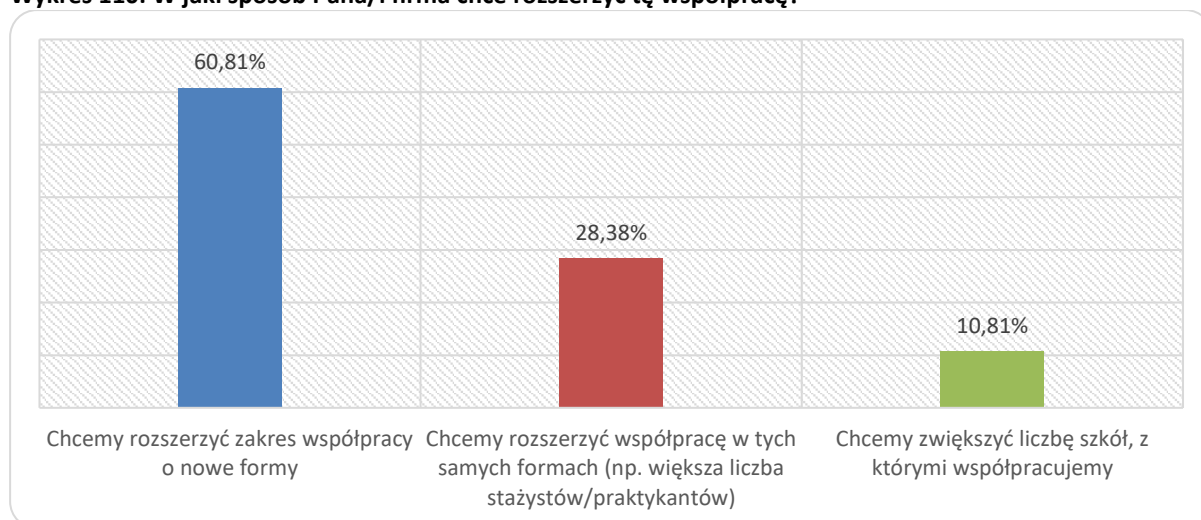
Wykres 109: Czy Pana/i firma chce kontynuować tę współpracę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród przedsiębiorstw planujących rozszerzenie współpracy dominującą strategią jest wprowadzanie nowych form współdziałania, co wskazuje 60,8% badanych z tej grupy. Rzadziej planowane jest zwiększenie skali współpracy w dotychczasowych formach (28,4%) lub rozszerzenie relacji o kolejne placówki edukacyjne (10,8%).

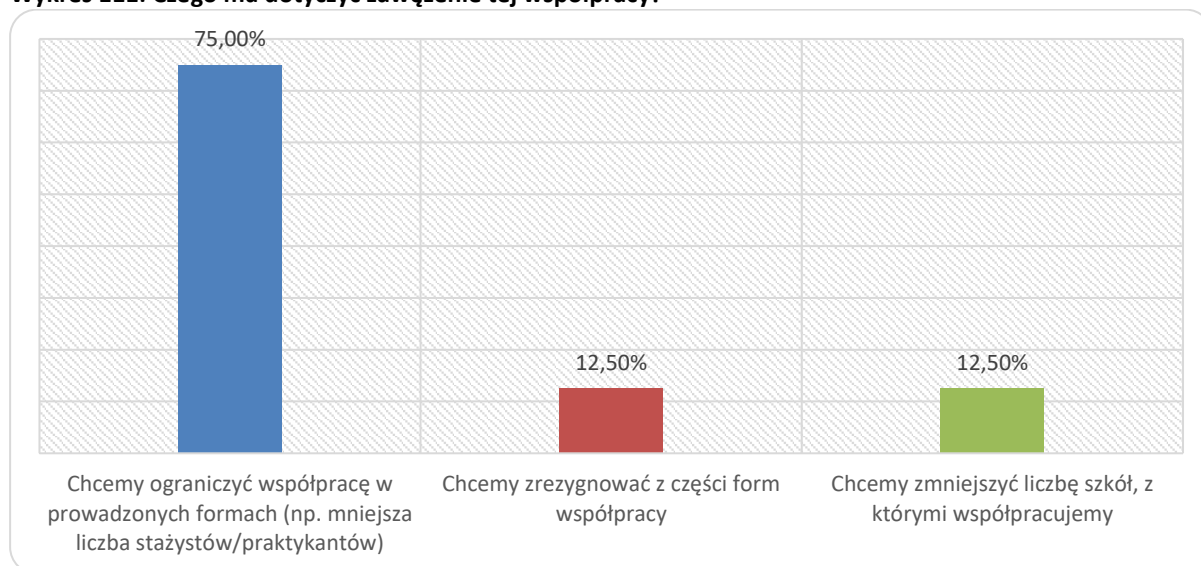
Wykres 110: W jaki sposób Pana/i firma chce rozszerzyć tę współpracę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Firmy deklarujące zamiar zawężenia współpracy koncentrują się przede wszystkim na ograniczeniu skali już prowadzonych działań, w tym zmniejszeniu liczby stażystów lub praktykantów, co wskazuje 75,0% respondentów. Pozostałe odpowiedzi dotyczą rezygnacji z części form współpracy lub ograniczenia liczby partnerów edukacyjnych.

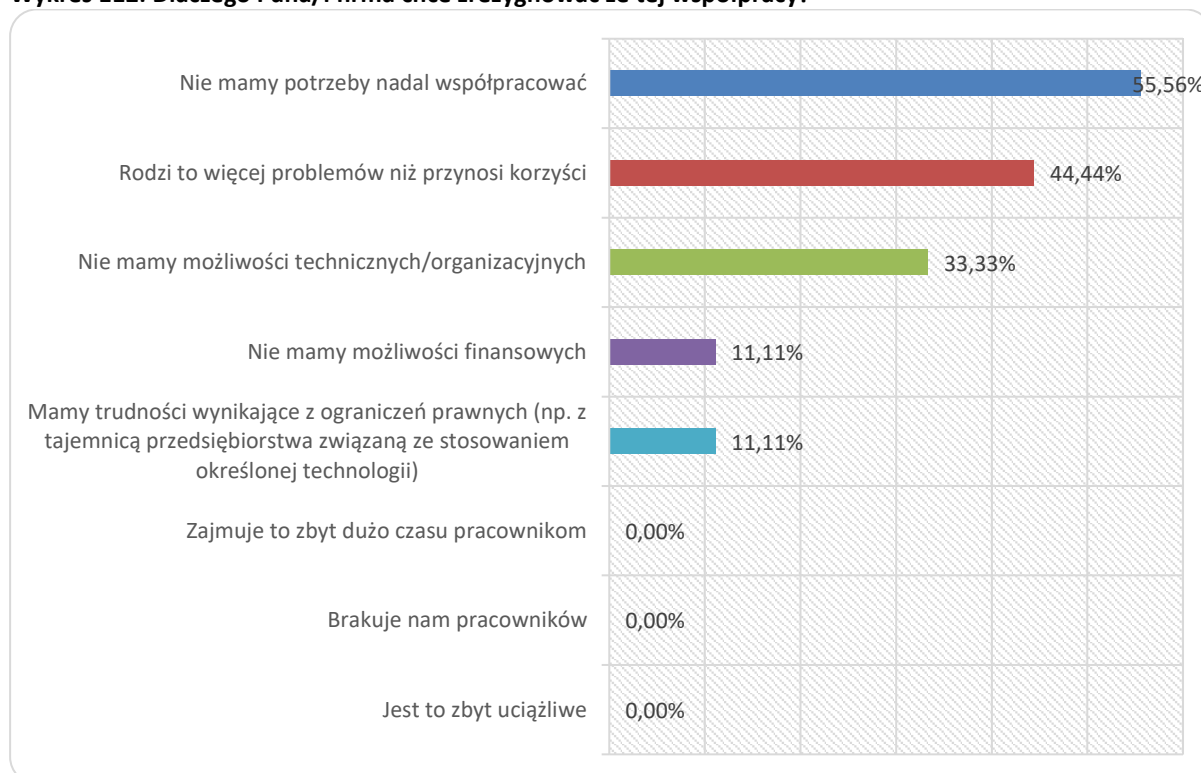
Wykres 111: Czego ma dotyczyć zawężenie tej współpracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Rezygnacja ze współpracy jest najczęściej uzasadniana brakiem potrzeby jej kontynuowania, co deklaruje 55,6% przedsiębiorców rozważających taki krok. Istotnym argumentem pozostaje również przekonanie, że współpraca generuje więcej problemów niż korzyści (44,4%). Część firm wskazuje także na niewystarczające możliwości organizacyjne i słabe zaplecze techniczne, które utrudniają dalsze zaangażowanie (33,3%). Jako powód rezygnacji znacznie rzadziej wskazywane są natomiast ograniczenia finansowe oraz kwestie o charakterze prawnym.

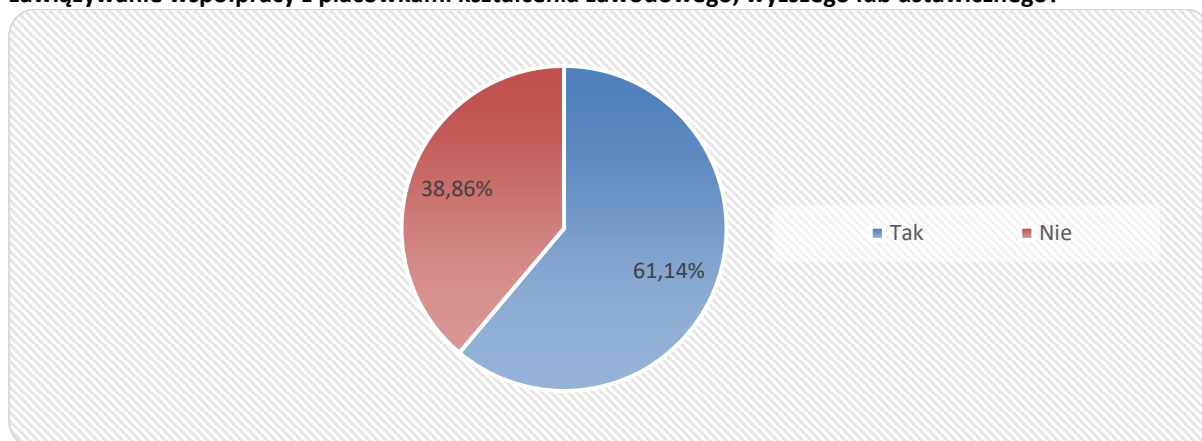
Wykres 112: Dlaczego Pana/i firma chce zrezygnować ze tej współpracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Występowanie barier utrudniających współpracę z placówkami edukacyjnymi deklaruje 61,1% przedsiębiorców. Jednocześnie 38,9% firm nie identyfikuje przeszkód w tym obszarze, co wskazuje na zróżnicowane doświadczenia i warunki funkcjonowania przedsiębiorstw.

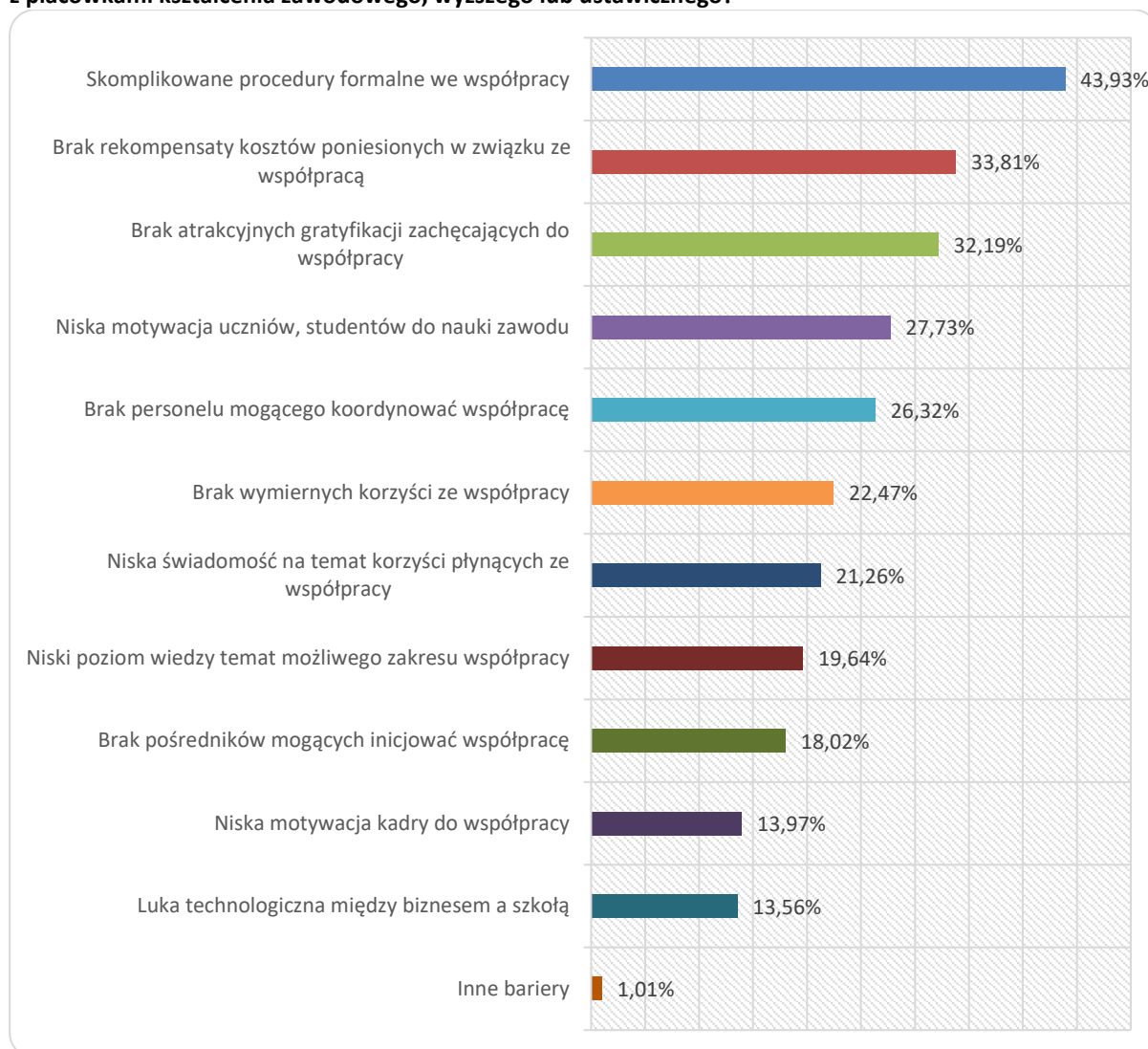
Wykres 113: Czy są jakieś bariery, które utrudniały lub utrudniają Pana/i firmie prowadzenie lub zawiązywanie współpracy z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Najczęściej wskazywaną barierą są skomplikowane procedury formalne, które utrudniają współpracę według 43,9% przedsiębiorców. Istotne znaczenie mają również kwestie finansowe, w tym brak rekompensaty kosztów (33,8%) oraz brak atrakcyjnych gratyfikacji (32,2%). Relatywnie często pojawiają się także problemy związane z niską motywacją uczniów lub studentów (27,7%) oraz brakiem personelu zdolnego do koordynowania współpracy (26,3%).

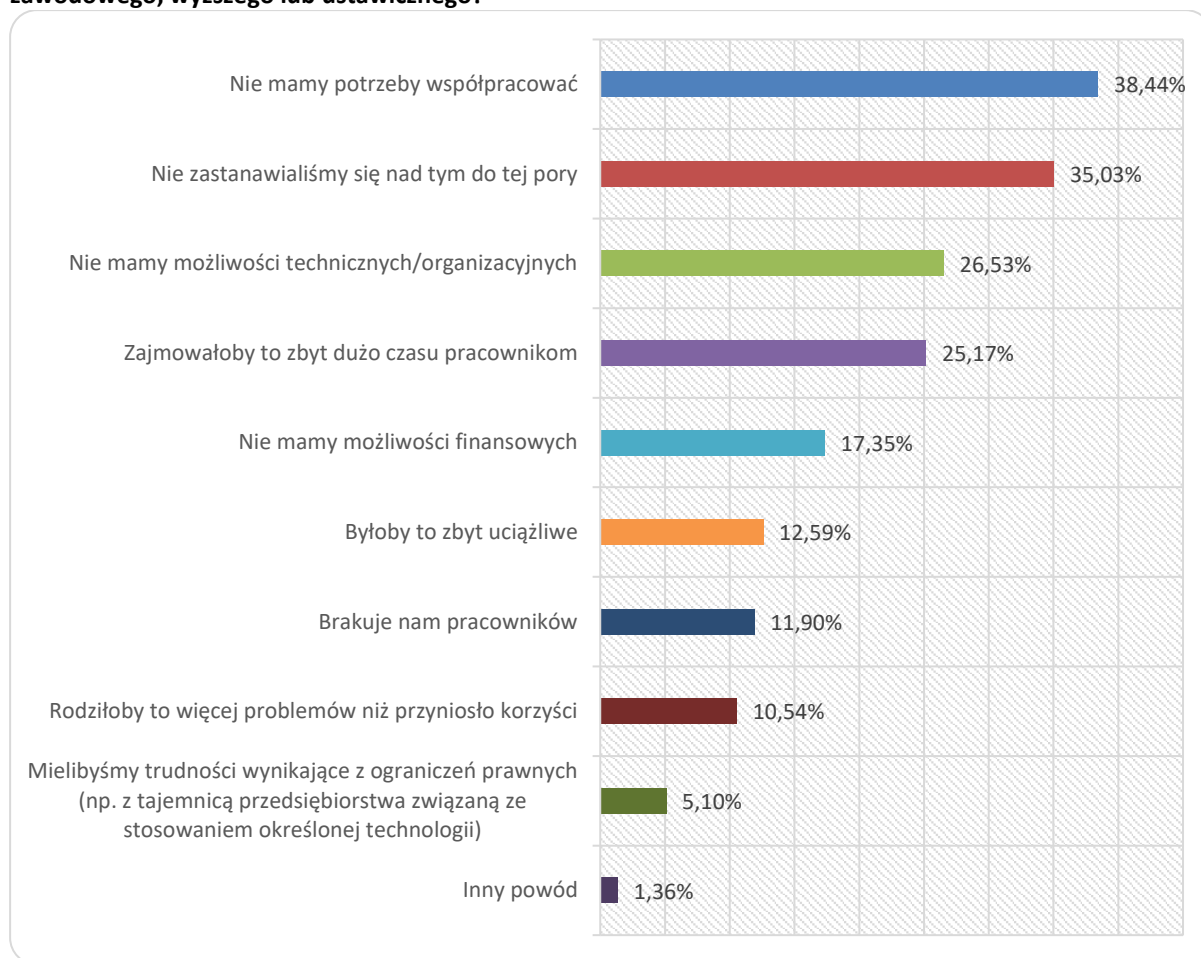
Wykres 114: Jakie bariery, utrudniały lub utrudniają Pana/i firmie prowadzenie lub zawiązywanie współpracy z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Przedsiębiorstwa, które nie dostrzegają możliwości podjęcia współpracy z placówkami edukacyjnymi, najczęściej odwołują się do braku potrzeby angażowania się w tego rodzaju działania, co deklaruje 38,4% respondentów z tej grupy. Stosunkowo często pojawia się również wskazanie, że temat ten nie był dotychczas przedmiotem rozważań (35,0%). Znacząca część firm zwraca także uwagę na ograniczenia o charakterze technicznym lub organizacyjnym (26,5%). Czynniki związane z czasochłonnością współpracy, niedoborami kadrowymi oraz barierami finansowymi mają wyraźnie mniejsze, choć nadal zauważalne znaczenie, natomiast kwestie prawne oraz inne powody są wskazywane sporadycznie.

Wykres 115: Dlaczego Pana/i firma nie widzi możliwości nawiązania współpracy z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wnioski

1. Potencjał współpracy placówek jest oceniany jako „merytorycznie mocny”, ale ograniczany przez czynniki twarde, przede wszystkim finansowanie. Z perspektywy organów prowadzących fundamentem zdolności do współdziałania są atuty jakościowe: oferta kształcenia oraz kompetencje kadry. Jednocześnie najsilniejszą barierą jest sytuacja finansowa, a w dalszej kolejności ograniczenia infrastrukturalne i kadrowe. W praktyce oznacza to, że potencjał w sensie „co placówki mogą zaoferować” jest względnie wysoki, natomiast potencjał w sensie „na ile mają warunki do prowadzenia stałej współpracy” jest osłabiany przez niedobory zasobów.
2. Współpraca placówek z pracodawcami ma umiarkowany zasięg, ale duży „rezerwuar” możliwości. Skala podmiotów potencjalnie otwartych na współpracę jest porównywalna ze skalą podmiotów już zaangażowanych we współdziałanie, co wskazuje na wyraźny potencjał rozwojowy. Kluczowym ograniczeniem nie jest brak zainteresowania, lecz niedostateczne warunki i mechanizmy sprzyjające przejściu od deklarowanej gotowości do stabilnej, systematycznej współpracy.
3. Współpraca placówek i przedsiębiorstw jest w dużej mierze praktyczna i skoncentrowana na stażach/praktykach, natomiast komponent strategiczny (programowy, badawczy, rozwojowy)

pozostaje słabszy. Po obu stronach dominują praktyki/staże/szkolenia dla uczniów i studentów oraz wizyty studyjne. Działania dotyczące współtworzenia programów, analiz potrzeb rynku czy doposażania, chociaż obecne, są wskazywane wyraźnie rzadziej.

4. Inicjowanie współpracy ma charakter asymetryczny: dominują działania wychodzące od sektora edukacji, a mechanizmy pośredniczące (instytucje rynku pracy, organy prowadzące) są wskazywane marginalnie. Oznacza to, że rozwój współpracy zależy w dużym stopniu od aktywności i kompetencji relacyjnych poszczególnych placówek, a nie od utrwalonych kanałów współdziałania.
5. Jakość współpracy jest generalnie oceniana pozytywnie, a gotowość do kontynuacji jest wysoka, ale jednocześnie większość podmiotów dostrzega bariery utrudniające jej rozwój. Pokazuje to, że pozytywna ocena partnera nie eliminuje przeszkód o charakterze systemowym (organizacyjnych i formalnych).
6. Bariery mają wspólny rdzeń, ale różnią się akcentami: placówki edukacyjne częściej podkreślają niedobór zachęt finansowych dla firm, a przedsiębiorstwa zwracają uwagę na skomplikowane procedury formalne. Wspólnym mianownikiem pozostaje kwestia opłacalności i kosztów współpracy (czas, formalności, koordynacja), co może ograniczać skalowanie relacji mimo pozytywnych ocen.
7. Brak współpracy wynika nie tylko z zasobów, ale też z czynników „poznawczych”. Część placówek i firm wskazuje, że dotąd nie rozważała współpracy jako realnej opcji. Zidentyfikowany stan rzeczy sugeruje, że obok instrumentów finansowych i proceduralnych należy wzmacniać działania informacyjne i animujące relacje np. pośrednictwo, „matchmaking”.
8. Obszary współpracy placówek z pracodawcami koncentrują się w branżach usługowo-budowlanych i logistyczno-gastronomicznych, co sugeruje dopasowanie do lokalnych struktur gospodarczych. Jednocześnie słabiej rozwinięte relacje obserwowane są w branżach takich jak informacja i komunikacja oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, które charakteryzują się większą złożonością organizacyjną i technologiczną. Może to wskazywać, że w tych sektorach próg wejścia we współpracę edukacja–rynek pracy jest wyższy, m.in. ze względu na bardziej rozbudowane procedury, kwestie poufności i ochrony know-how, wyższe koszty organizacyjne oraz wymagania technologiczne.

ROZDZIAŁ 9. INSTYTUCJONALNY POTENCJAŁ WSPÓŁPRACY W PERSPEKTYWIE UCZESTNIKÓW SYSTEMU

Współpraca między podmiotami funkcjonującymi w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie nie jest wyłącznie rezultatem deklarowanej gotowości do współdziałania. Jej trwałość i skuteczność zależą w dużym stopniu od uwarunkowań instytucjonalnych, a więc od tego, czy organizacje dysponują odpowiednimi zasobami, procedurami i kompetencjami pozwalającymi planować, koordynować oraz rozwijać relacje z partnerami. Instytucjonalny potencjał współpracy obejmuje zarówno elementy twarde, takie jak zaplecze techniczne, infrastruktura i

stabilność finansowania, jak również elementy miękkie, w tym organizację pracy, podział ról, system uczenia się organizacyjnego oraz kulturę zarządzania współpracą. W praktyce oznacza to, że nawet wysoki poziom zainteresowania współdziałaniem może nie przekładać się na realne działania, jeśli brakuje narzędzi i zasobów umożliwiających ich prowadzenie.

Rozdział dziewiąty podejmuje temat instytucjonalnych podstaw współpracy, ujmując go z perspektywy trzech kluczowych grup uczestników systemu: organów prowadzących kształcenie, placówek edukacyjnych oraz przedsiębiorstw. Takie ujęcie pozwala uchwycić, w jakim stopniu warunki organizacyjne po stronie organów prowadzących, instytucji edukacyjnych i pracodawców sprzyjają tworzeniu relacji partnerskich, a także, gdzie mogą pojawiać się ograniczenia utrudniające koordynację działań oraz ich skalowanie. Rozdział koncentruje się na zasobach kadrowych i organizacyjnych dedykowanych współpracy, na stopniu sformalizowania procesu poprzez procedury wewnętrzne oraz na warunkach materialnych, które stanowią zaplecze dla prowadzenia działań partnerskich.

W pierwszej części rozdziału analizowany jest potencjał instytucjonalny organów prowadzących kształcenie. Szczególną uwagę poświęcono temu, czy w strukturze organizacyjnej istnieją stanowiska lub zespoły, których podstawowym zadaniem jest obsługa procesu współpracy z podmiotami działającymi w obszarze edukacji i rynku pracy, a także czy liczebność tych zasobów jest adekwatna do skali zadań. Istotnym wymiarem jest również sposób organizacji pracy, w tym wyraźny podział zadań między pracownikami odpowiedzialnymi za współpracę oraz rozwój kompetencji poprzez podnoszenie kwalifikacji. W tej części rozdziału uwzględniono także kwestię sformalizowania współpracy w postaci wewnętrznych procedur, ich kompletności oraz oceny zaplecza technicznego wykorzystywanego w działaniach kooperacyjnych.

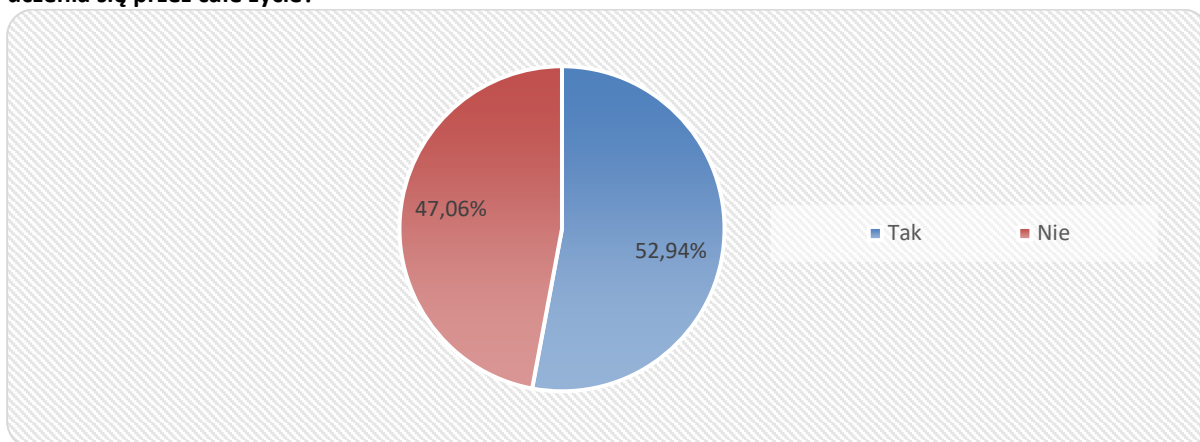
Druga część rozdziału przenosi punkt ciężkości na placówki edukacyjne, dla których współpraca z pracodawcami i innymi partnerami pełni funkcję operacyjną, bezpośrednio wspierając proces dydaktyczny, organizację kształcenia praktycznego oraz rozwój oferty edukacyjnej. W tej perspektywie analizowane są zasoby kadrowe dedykowane współpracy, organizacja pracy osób obsługujących ten proces oraz systematyczność podnoszenia kwalifikacji. Równolegle uwzględniono stopień formalizacji współpracy, rozumiany jako istnienie procedur oraz ich kompletność. Ważnym elementem tej części jest również ocena zaplecza technicznego, a także zasobów infrastrukturalnych istotnych dla współpracy edukacji z rynkiem pracy, w szczególności laboratoriów, pracowni i warsztatów, ich wyposażenia oraz modernizacji. Rozdział obejmuje także wymiar finansowy funkcjonowania placówek, w tym ocenę wystarczalności środków na bieżące koszty oraz identyfikację obszarów, w których występują potrzeby finansowe. Uzupełnieniem jest odniesienie do praktyk ewaluacyjnych, które stanowią narzędzie doskonalenia działań i mogą wzmacniać zarządzanie współpracą poprzez dostarczanie informacji zwrotnej.

Trzecia część rozdziału prezentuje potencjał instytucjonalny przedsiębiorstw w zakresie współpracy ze szkołami i innymi podmiotami systemu edukacji. W tej perspektywie kluczowe znaczenie ma to, czy firmy dysponują zasobami kadrowymi, które w sposób zaplanowany i stały obsługują relacje z partnerami edukacyjnymi, czy istnieje wewnętrzna organizacja pracy umożliwiająca przypisanie ról i odpowiedzialności oraz czy proces jest wspierany poprzez rozwój kompetencji pracowników. Istotnym zagadnieniem jest również sformalizowanie współpracy w postaci procedur wewnętrznych oraz ocena ich kompletności, co pozwala analizować, na ile współpraca w przedsiębiorstwach ma charakter uporządkowany i powtarzalny, a na ile jest zależna od doraźnych decyzji i indywidualnego zaangażowania.

Zagadnienie 25: Instytucjonalny potencjał współpracy organów prowadzących

Ponad połowa organów prowadzących deklaruje zatrudnianie pracowników, których podstawowym zadaniem jest obsługa procesu współpracy z podmiotami działającymi w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, na takie rozwiązanie wskazuje 52,9% instytucji. Jednocześnie 47,1% respondentów nie posiada wyodrębnionych zasobów kadrowych dedykowanych tym działaniom.

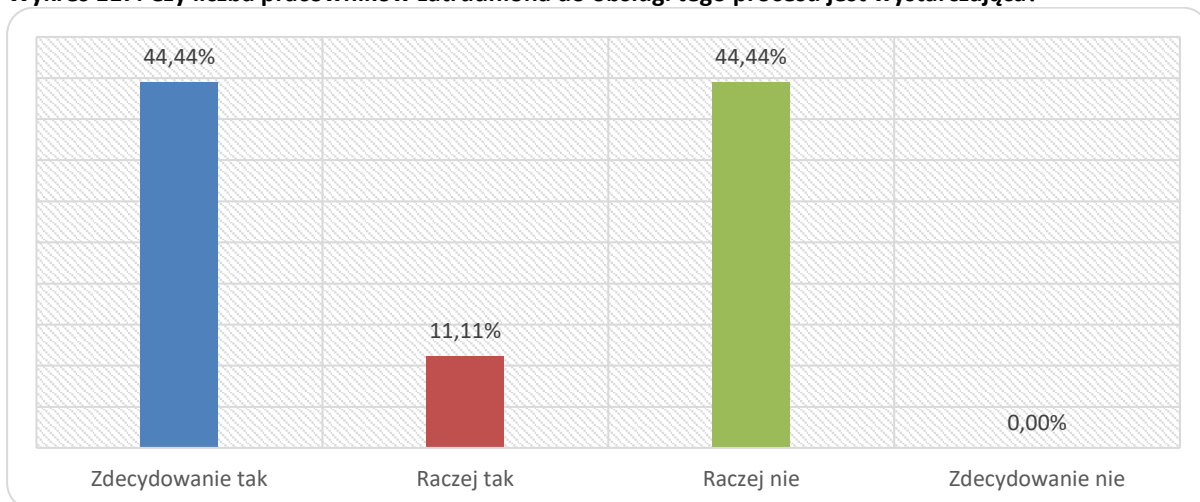
Wykres 116: Czy w Pana/i instytucji są zatrudnieni pracownicy, których podstawowym zadaniem jest obsługa procesu współpracy z podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

W grupie instytucji zatrudniających pracowników odpowiedzialnych za obsługę współpracy opinie dotyczące wystarczalności ich liczby są spolaryzowane. Taki sam odsetek respondentów ocenia liczbę pracowników jako zdecydowanie wystarczającą oraz jako raczej niewystarczającą (po 44,4%), natomiast 11,1% respondentów formułuje umiarkowanie pozytywną ocenę w tym zakresie.

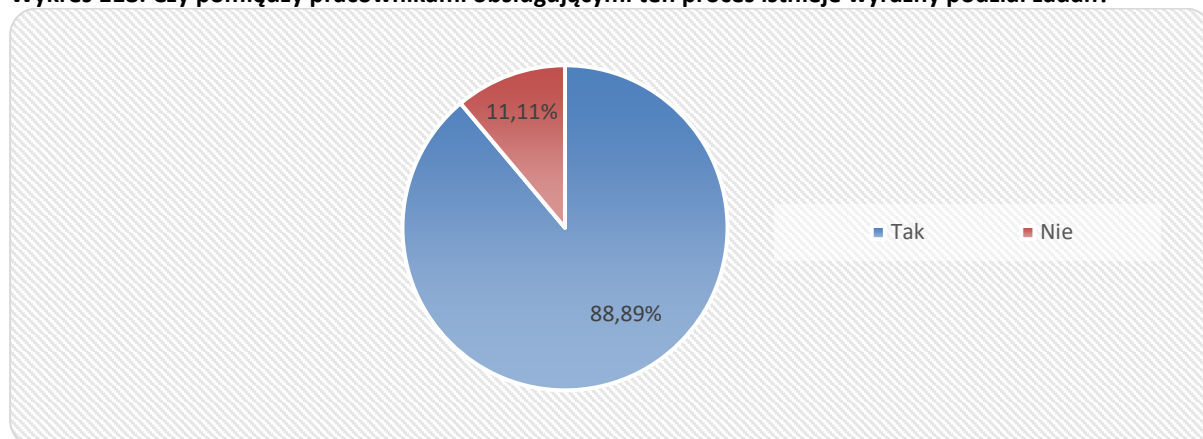
Wykres 117: Czy liczba pracowników zatrudniona do obsługi tego procesu jest wystarczająca?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Zdecydowana większość organów prowadzących zatrudniających pracowników obsługujących proces współpracy deklaruje istnienie wyraźnego podziału zadań pomiędzy tymi osobami, taką odpowiedź wskazuje 88,9% respondentów. Brak jednoznacznego przypisania obowiązków występuje sporadycznie (11,1%) wskazań.

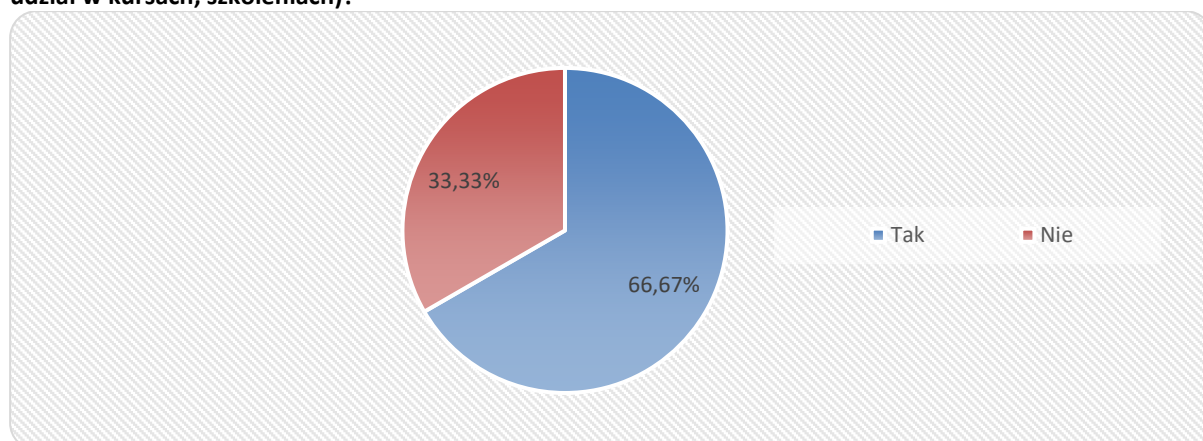
Wykres 118: Czy pomiędzy pracownikami obsługującymi ten proces istnieje wyraźny podział zadań?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

W większości instytucji pracownicy odpowiedzialni za obsługę współpracy regularnie podnoszą swoje kwalifikacje, m.in. poprzez udział w kursach lub szkoleniach, co deklaruje 66,7% organów prowadzących zatrudniających pracowników obsługujących proces współpracy. Pozostałe 33,3% wskazuje natomiast, że pracownicy nie uczestniczą w tego typu działaniach w sposób systematyczny.

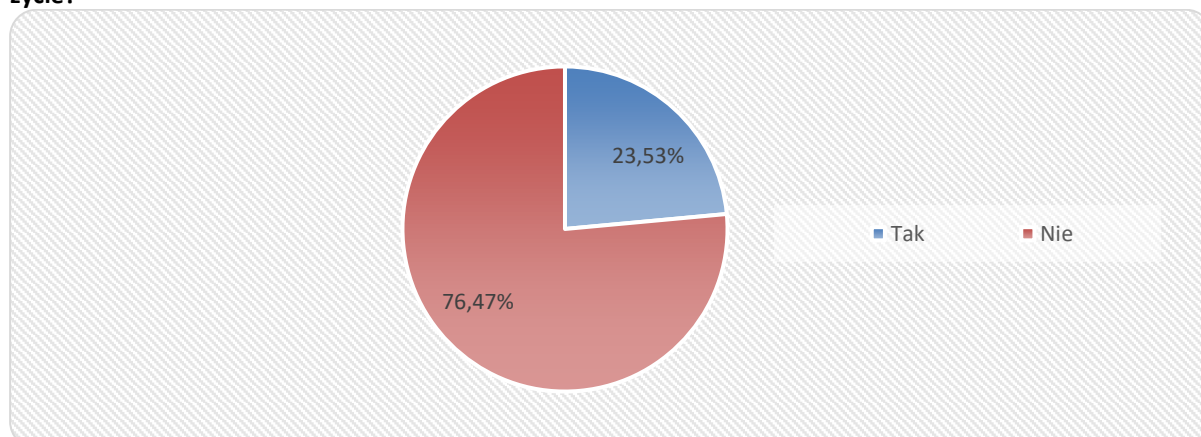
Wykres 119: Czy pracownicy obsługujący ten proces regularnie podnoszą swoje kwalifikacje (np. poprzez udział w kursach, szkoleniach)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Jedynie 23,5% organów prowadzących posiada wewnętrzne procedury regulujące proces współpracy z podmiotami działającymi w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie. Natomiast zdecydowana większość instytucji (76,5%) nie dysponuje formalnymi regulacjami w tym zakresie.

Wykres 120: Czy Pana/i instytucja posiada wewnętrzne procedury regulujące proces współpracy z podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?

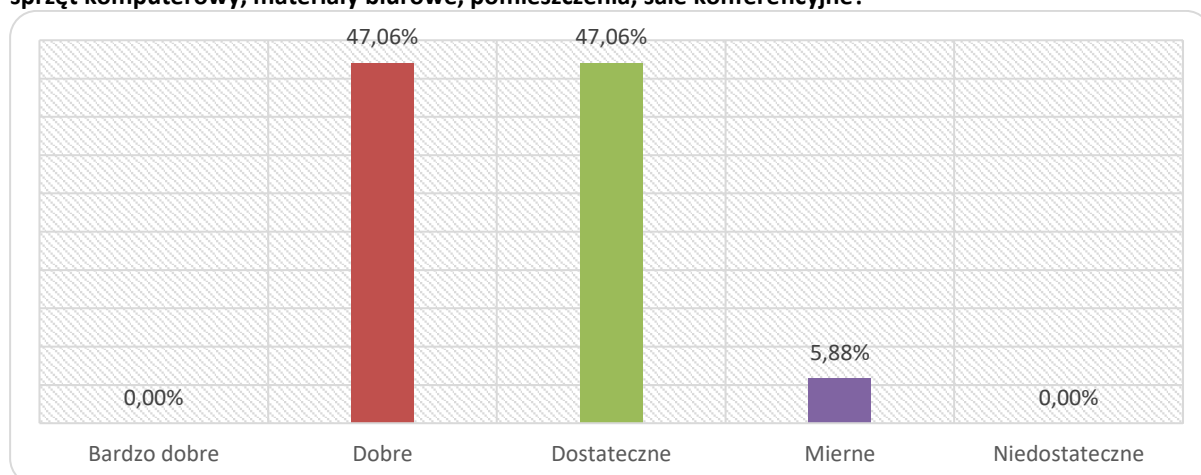


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Wszystkie instytucje, które zadeklarowały funkcjonowanie procedur regulujących proces współpracy, oceniają je jako w pełni kompletne i obejmujące wszystkie istotne kwestie związane z realizacją tego procesu.

Zaplecze techniczne wykorzystywane w procesie współpracy jest najczęściej oceniane jako dostateczne lub dobre (każdą z tych ocen wskazuje po 47,1% respondentów). Skrajne oceny, zarówno negatywne (niedostateczne), jak i pozytywne (bardzo dobre), nie występują, co wskazuje na relatywnie jednorodny poziom przygotowania infrastrukturalnego ankietowanych instytucji.

Wykres 121: Jak Pan/i ocenia zaplecze techniczne wykorzystywane w procesie współpracy z podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie np. sprzęt komputerowy, materiały biurowe, pomieszczenia, sale konferencyjne?



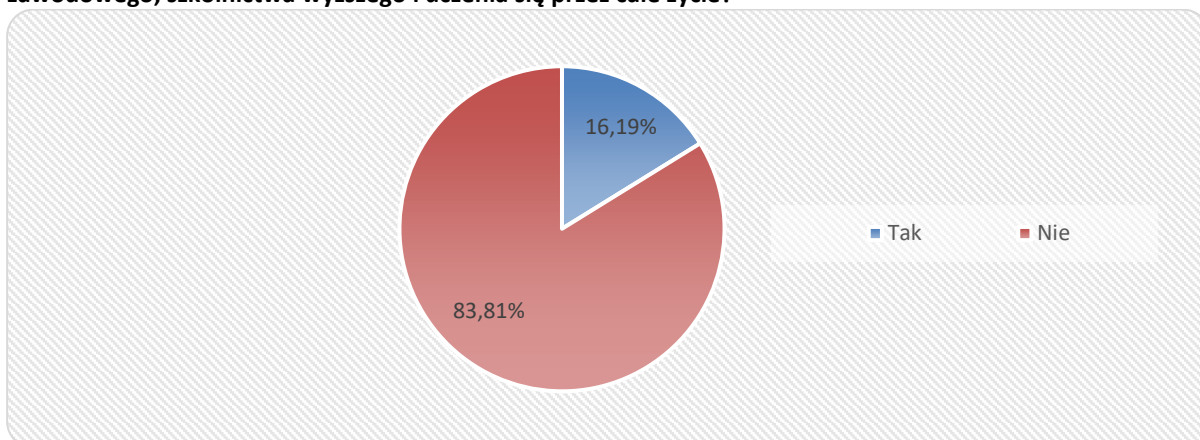
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Średnia ocena zaplecza technicznego wykorzystywanego w procesie współpracy wynosi 3,41, co odzwierciedla umiarkowany poziom przygotowania infrastrukturalnego instytucji do realizacji działań partnerskich.

Zagadnienie 26: Instytucjonalny potencjał współpracy placówek edukacyjnych

W strukturze badanych placówek relatywnie rzadko występują wyodrębnione stanowiska, których podstawowym zadaniem jest obsługa współpracy z pracodawcami oraz innymi podmiotami działającymi w obszarze edukacji i uczenia się przez całe życie. Takie rozwiązanie funkcjonuje w 16,2% placówek, podczas gdy zdecydowana większość, obejmująca 83,8%, nie posiada dedykowanych pracowników odpowiedzialnych za ten proces.

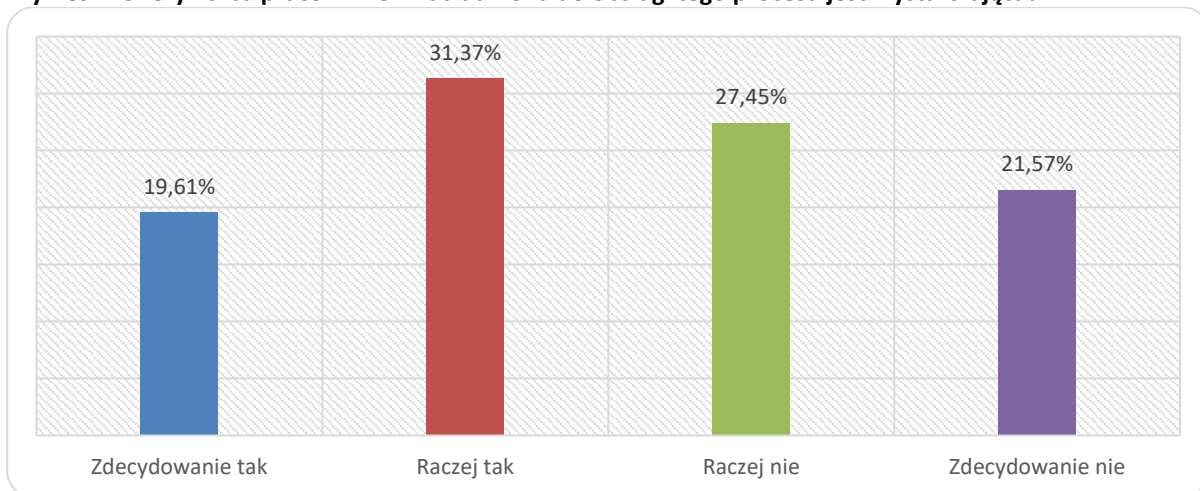
Wykres 122: Czy w Pana/i placówce są zatrudnieni pracownicy, których podstawowym zadaniem jest obsługa procesu współpracy z pracodawcami oraz innymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród placówek zatrudniających pracowników obsługujących proces współpracy oceny dotyczące wystarczalności ich liczby są zróżnicowane. Jedna piąta respondentów (19,6%) uznaje liczbę pracowników za zdecydowanie wystarczającą, a 31,4% formułuje umiarkowanie pozytywną ocenę. Jednocześnie 27,5% ocenia te zasoby jako raczej niewystarczające, a 21,6% wskazuje na ich zdecydowany niedobór.

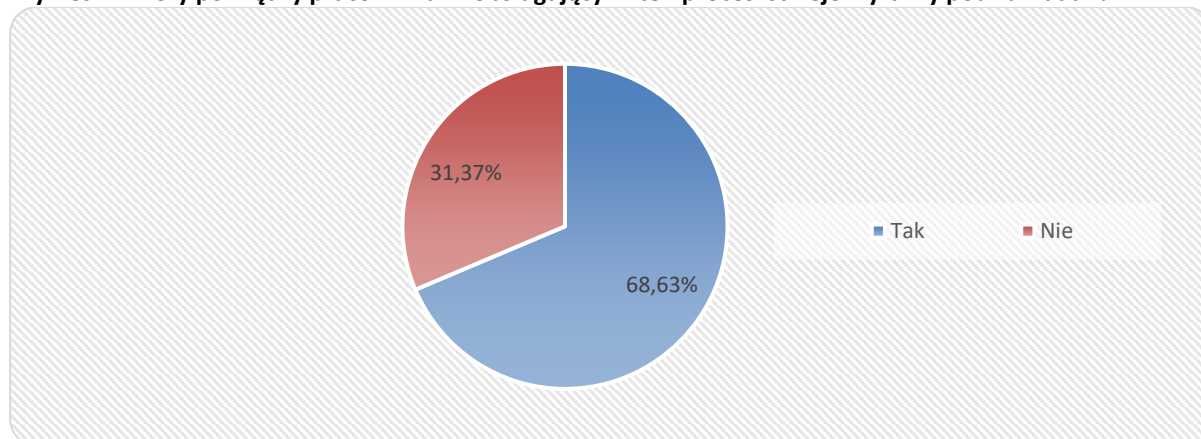
Wykres 123: Czy liczba pracowników zatrudniona do obsługi tego procesu jest wystarczająca?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W większości placówek edukacyjnych (68,6%) występuje wyraźny podział zadań pomiędzy pracownikami obsługującymi proces współpracy. Natomiast na braki w zakresie jednoznacznego przypisania ról i obowiązków wskazuje 31,4% przedstawicieli instytucji zatrudniających takich pracowników.

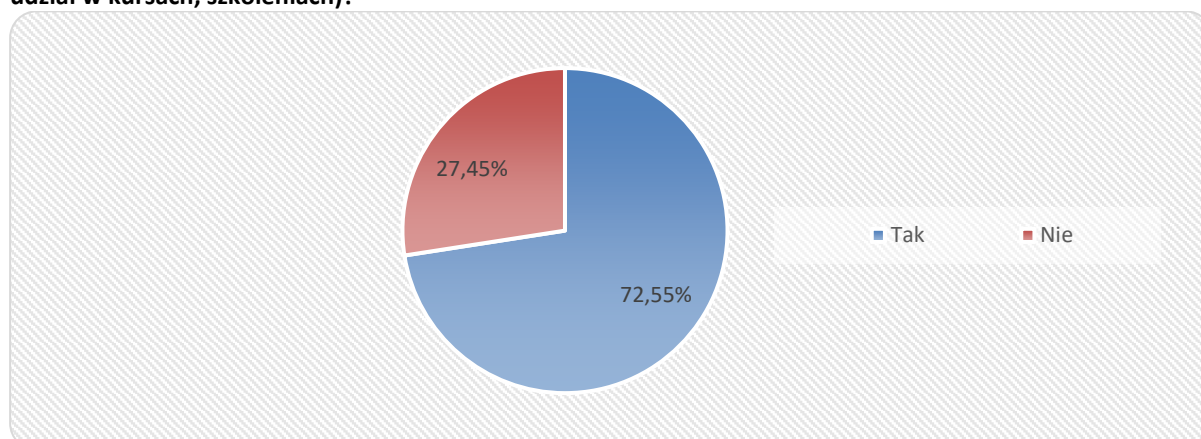
Wykres 124: Czy pomiędzy pracownikami obsługującymi ten proces istnieje wyraźny podział zadań?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Zdecydowana większość ankietowanych placówek (72,6%) deklaruje, że zatrudnieni w nich pracownicy, którzy są odpowiedzialni za obsługę procesu współpracy z pracodawcami oraz innymi podmiotami działającymi w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie regularnie podnoszą swoje kwalifikacje. Jednocześnie 27,5% ankietowanych podmiotów wskazuje na brak systematycznego uczestnictwa takich pracowników w działaniach szkoleniowych i rozwojowych. Taki rozkład odpowiedzi sugeruje, że w większości przypadków działania ukierunkowane na rozwój kompetencji w zakresie obsługi i koordynacji współpracy mają charakter względnie stałej i powszechnej stosowanej praktyki.

Wykres 125: Czy pracownicy obsługujący ten proces regularnie podnoszą swoje kwalifikacje (np. poprzez udział w kursach, szkoleniach)?

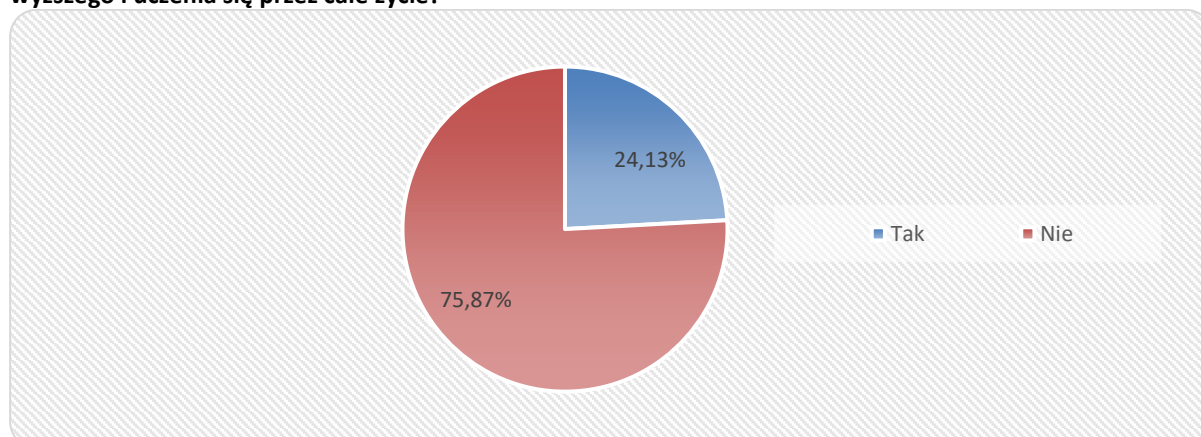


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Jak wynika z przeprowadzonych badań wewnętrzne procedury regulujące proces współpracy z pracodawcami i innymi podmiotami działającymi w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie funkcjonują w niespełna jednej czwartej z ankietowanych

placówek edukacyjnych (24,1%). Natomiast zdecydowana większość z nich (75,9%), nie posiada sformalizowanych rozwiązań porządkujących ten obszar działalności.

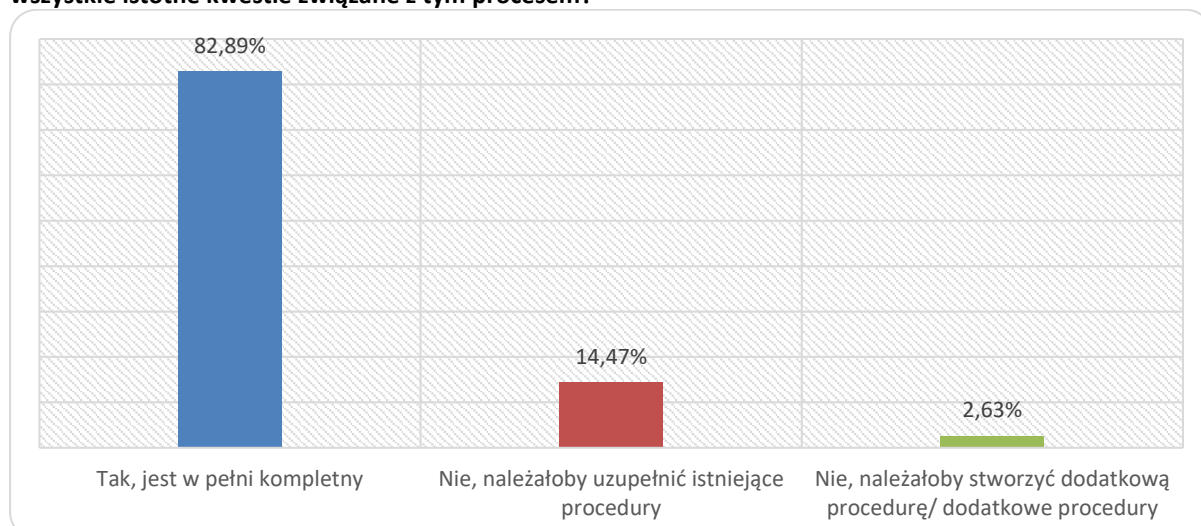
Wykres 126: Czy Pana/i placówka posiada wewnętrzne procedury regulujące proces współpracy z pracodawcami oraz innymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W grupie placówek dysponujących procedurami dominują opinie o ich pełnej kompletności. Taką ocenę formułuje 82,9% respondentów, Jedynie 14,5% ankietowanych wskazuje na potrzebę uzupełnienia istniejących regulacji, a 2,6% z nich sygnalizuje konieczność opracowania dodatkowych procedur.

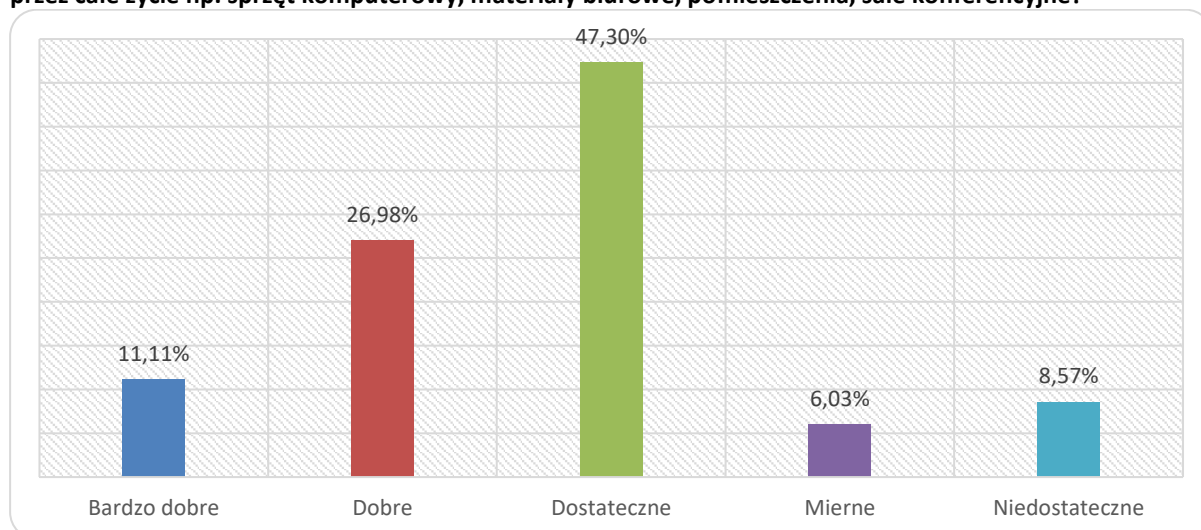
Wykres 127: Czy funkcjonujący w Pana/i placówce system procedur jest kompletny, tzn. czy reguluje wszystkie istotne kwestie związane z tym procesem?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wykorzystywane w procesie współpracy zaplecze techniczne jest najczęściej oceniane pozytywnie lub umiarkowanie pozytywnie. Oceny dostateczne i dobre stanowią łącznie 74,3% wskazań, a bardzo dobre 11,1%. Jednocześnie 14,6% respondentów ocenia to zaplecze jako niewystarczające, co wskazuje, że w części placówek nadal występują bariery infrastrukturalne utrudniające sprawną organizację i obsługę procesu współpracy z pracodawcami oraz innymi podmiotami działającymi w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie.

Wykres 128: Jak Pan/i ocenia zaplecze techniczne wykorzystywane w procesie współpracy z pracodawcami oraz innymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie np. sprzęt komputerowy, materiały biurowe, pomieszczenia, sale konferencyjne?

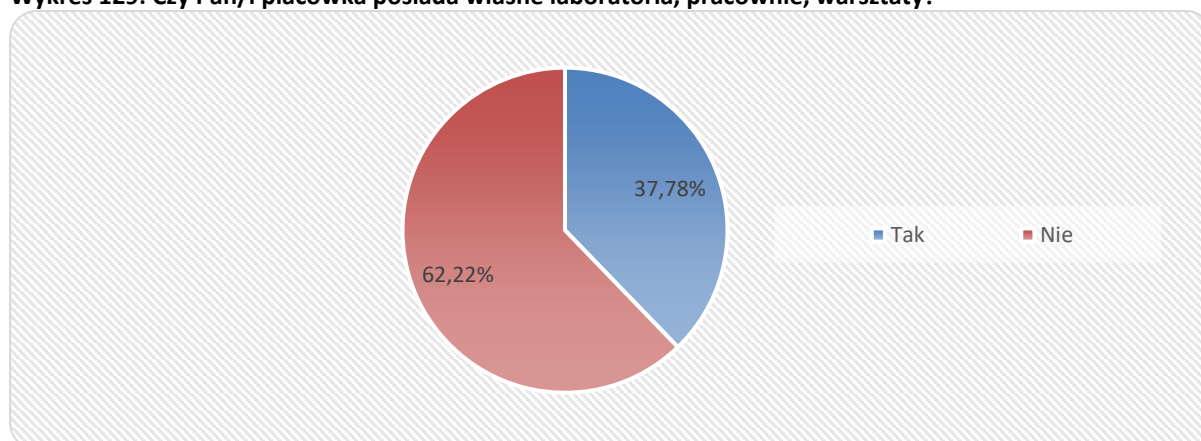


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Średnia ocena zaplecza technicznego wykorzystywanego w procesie współpracy wynosi 3,26, co wskazuje na umiarkowany poziom jego adekwatności i potwierdza zróżnicowanie ocen obserwowane wśród placówek.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, własnymi laboratoriami, pracowniami lub warsztatami dysponuje 37,8% spośród ankietowanych placówek edukacyjnych, natomiast 62,2% nie posiada tego typu zaplecza. W praktyce oznacza to, że wielu przypadkach możliwość prowadzenia praktycznego kształcenia w oparciu o zasoby własne placówek jest ograniczona.

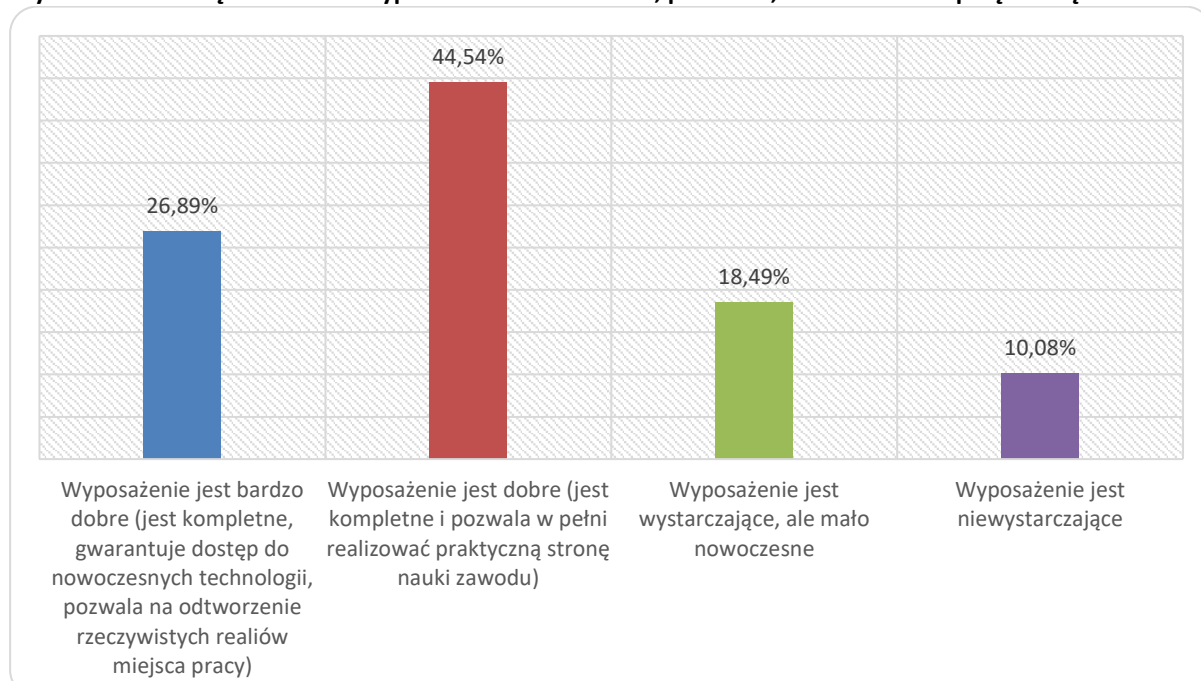
Wykres 129: Czy Pan/i placówka posiada własne laboratoria, pracownie, warsztaty?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W placówkach posiadających laboratoria, pracownie lub warsztaty stan ich wyposażenia jest najczęściej oceniany jako dobry (44,5%) lub bardzo dobry (26,9%). Jednocześnie 18,5% respondentów wskazuje, że wyposażenie jest wystarczające, lecz mało nowoczesne. Natomiast tylko 10,1% ocenia je jako niewystarczające.

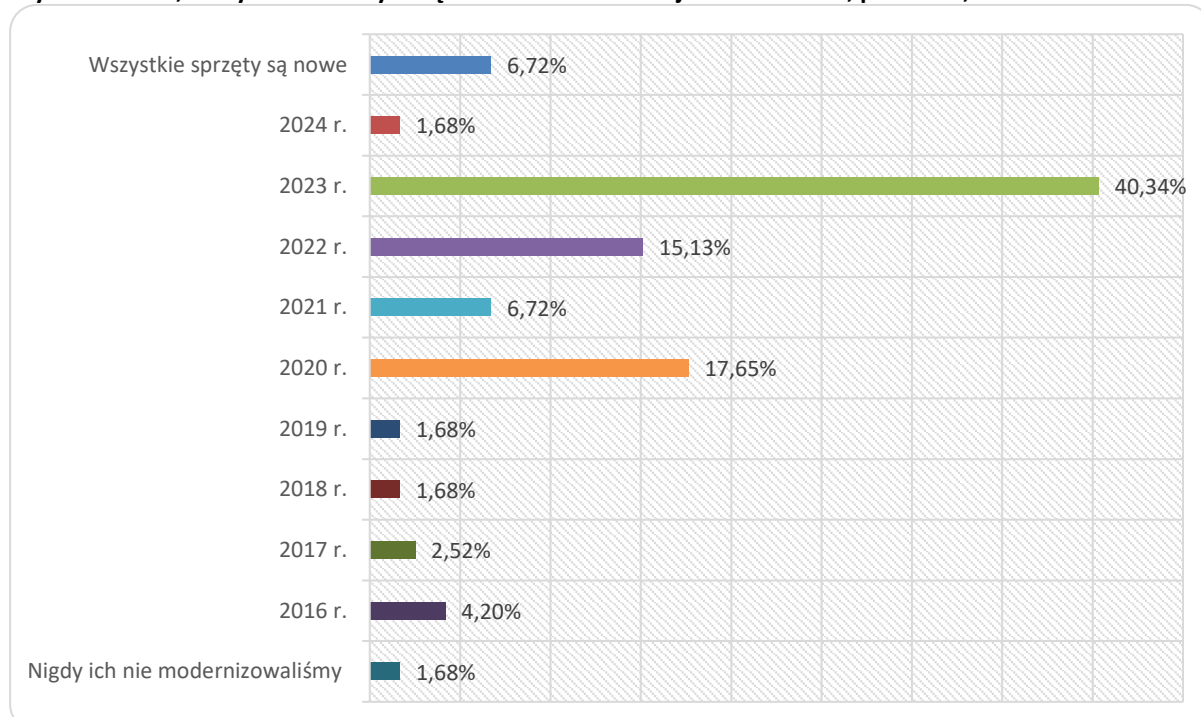
Wykres 130: Proszę ocenić stan wyposażenia laboratoriów, pracowni, warsztatów w sprzęt i urządzenia.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Jak deklarują ankietowani modernizacja zaplecza technicznego w badanych placówkach miała najczęściej miejsce w ostatnich latach. Najwięcej wskazań dotyczy roku 2023 (40,3%). Istotny odsetek odpowiedzi (39,5%) odnosi się również do lat 2020–2022. Jednocześnie odsetki placówek, które nie przeprowadzały dotąd żadnych modernizacji (1,7%) lub deklarują posiadanie wyłącznie nowego wyposażenia (6,7%), pozostają relatywnie niewielkie.

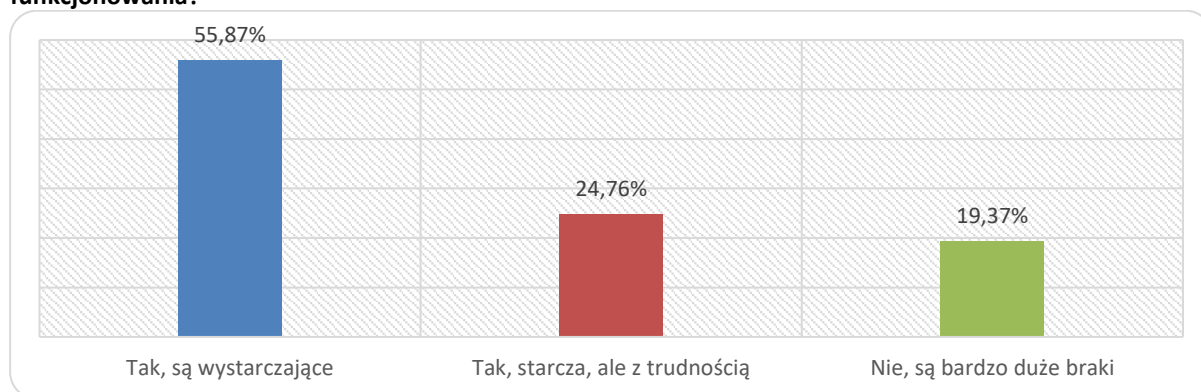
Wykres 131: W, którym roku odbyła się ostatnia modernizacja laboratoriów, pracowni, warsztatów?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Oceny dotyczące wystarczalności środków finansowych, którymi dysponują placówki edukacyjne, są zróżnicowane. Ponad połowa ankietowanych (55,9%) deklaruje, że posiadane środki pozwalają na pokrycie kosztów bieżącego funkcjonowania. Jednocześnie 24,8% respondentów wskazuje na możliwość realizacji zadań przy istotnych trudnościach finansowych, natomiast 19,4% z nich sygnalizuje poważne braki w tym zakresie.

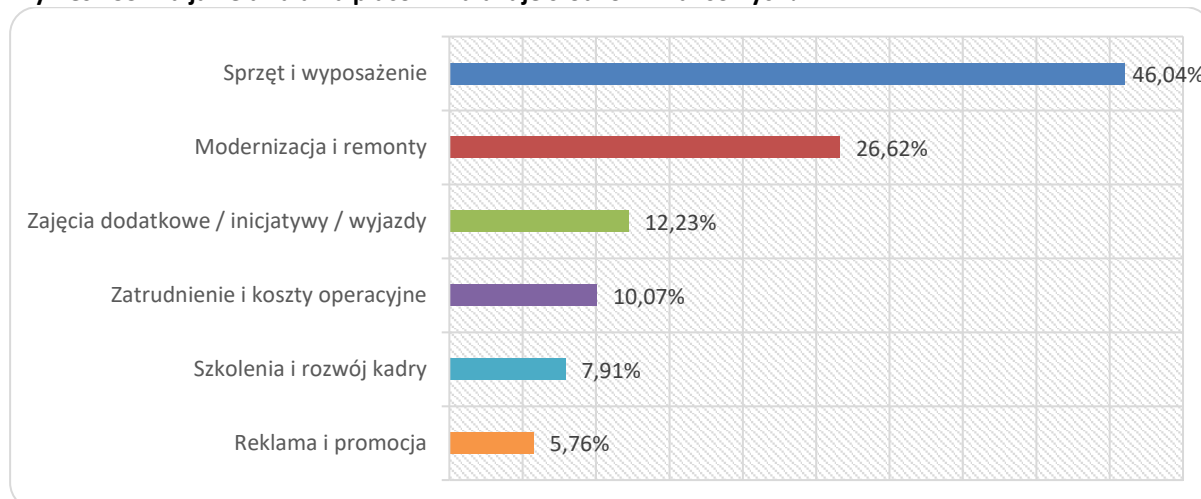
Wykres 132: Czy środki finansowe, którymi dysponuje Pan/i placówka są wystarczające, aby pokryć koszty jej funkcjonowania?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Najczęściej wskazywanymi obszarami, na które brakuje środków są zakup sprzętu i wyposażenia (46,0%) oraz modernizacja infrastruktury i remonty (26,62%). W dalszej kolejności pojawiają się potrzeby związane z finansowaniem zajęć dodatkowych i inicjatyw edukacyjnych, kosztami operacyjnymi i zatrudnieniem, a także ze szkoleniami i rozwojem kadry. Działania promocyjne wskazywane są relatywnie najrzadziej.

Wykres 133: Na jakie działania placówki brakuje środków finansowych?



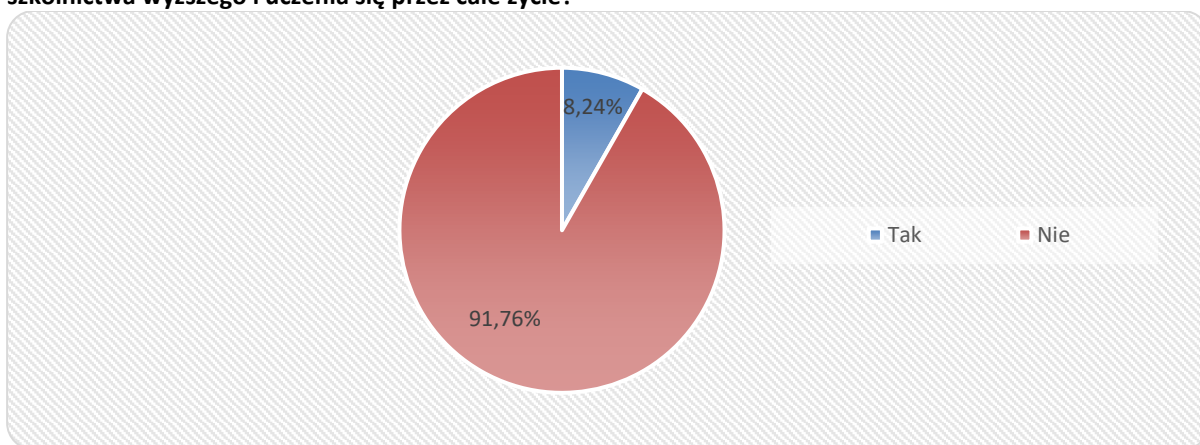
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Ewaluacja realizowanych działań prowadzona jest we wszystkich placówkach objętych badaniem, przy czym każda z nich deklaruje, że otrzymuje dodatkowe środki finansowe na ten cel. Oznacza to, że proces oceny funkcjonuje jako formalnie wyodrębniony element działalności placówek, uwzględniony w ich rozwiązaniach organizacyjnych i finansowych.

Zagadnienie 27: Instytucjonalny potencjał współpracy przedsiębiorstw

Jak wynika z przeprowadzonych badań jedynie w niewielkiej części badanych przedsiębiorstw funkcjonują wyodrębnione stanowiska, których podstawowym zadaniem jest obsługa współpracy ze szkołami i innymi podmiotami działającymi w obszarze kształcenia. Zatrudnianie takich pracowników deklaruje 8,2% spośród ankietowanych firm, podczas gdy zdecydowana większość (91,8%) nie posiada dedykowanych zasobów kadrowych przypisanych wyłącznie do tego obszaru.

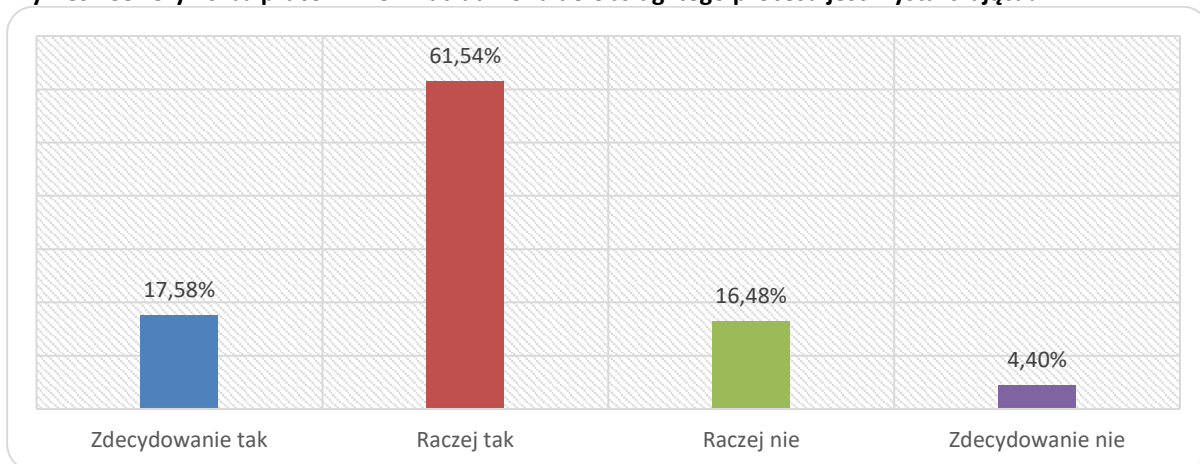
Wykres 134: Czy w Pana/i firmie są zatrudnieni pracownicy, których podstawowym zadaniem jest obsługa procesu współpracy ze szkołami oraz innymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród przedsiębiorstw zatrudniających pracowników odpowiedzialnych za obsługę współpracy przeważają opinie, że liczba tych pracowników jest wystarczająca. Ponad trzy czwarte respondentów ocenia ją pozytywnie, przy czym 61,5% wskazuje odpowiedź umiarkowanie afirmatywną, a 17,6% zdecydowanie potwierdza adekwatność zasobów kadrowych. Jednocześnie 20,9% przedsiębiorstw sygnalizuje niedobory kadrowe, z czego 16,5% określa je jako raczej niewystarczające, a 4,4% jako zdecydowanie niewystarczające.

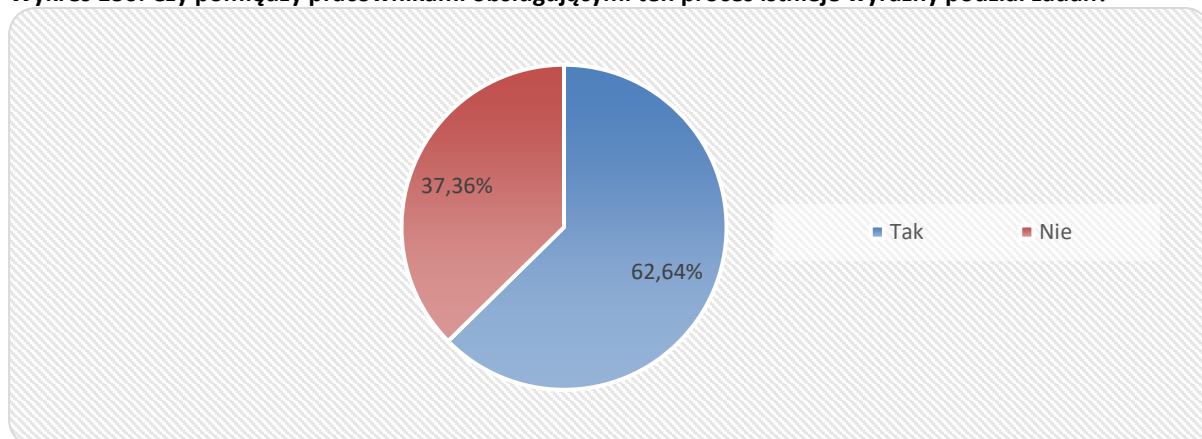
Wykres 135: Czy liczba pracowników zatrudniona do obsługi tego procesu jest wystarczająca?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W firmach zatrudniających pracowników odpowiedzialnych za obsługę procesu współpracy ze szkołami i innymi podmiotami działającymi w obszarze kształcenia najczęściej stosowany jest formalny podział zadań. Taką sytuację deklaruje 62,6% przedsiębiorstw. Natomiast w 37,4% przypadków podział obowiązków nie jest wyraźnie określony.

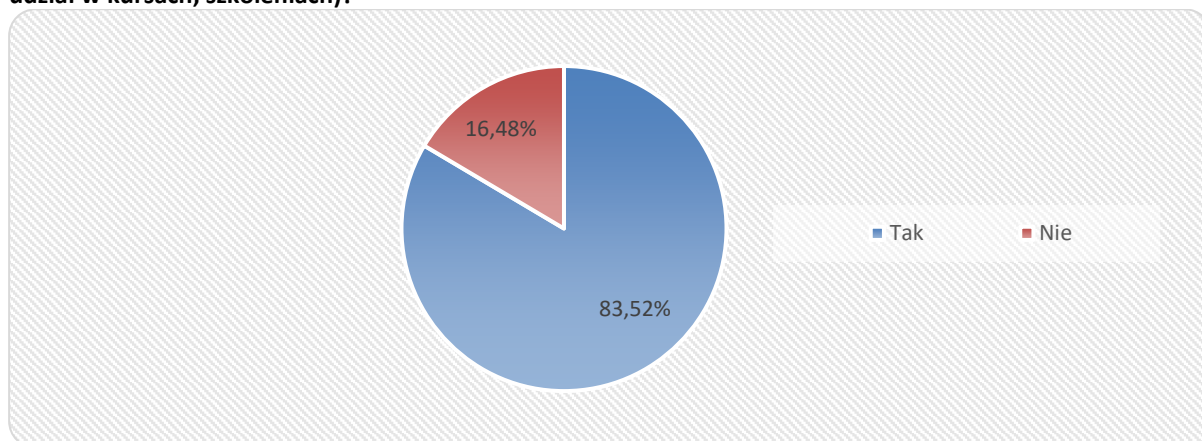
Wykres 136: Czy pomiędzy pracownikami obsługującymi ten proces istnieje wyraźny podział zadań?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród przedsiębiorstw zatrudniających pracowników odpowiedzialnych za obsługę współpracy ze szkołami oraz innymi podmiotami działającymi w obszarze kształcenia przeważają praktyki ukierunkowane na systematyczne podnoszenie kwalifikacji tych osób. Regularny udział pracowników w kursach lub szkoleniach potwierdza 83,5% ankietowanych firm, natomiast w 16,5% podmiotów tego typu działania nie są realizowane.

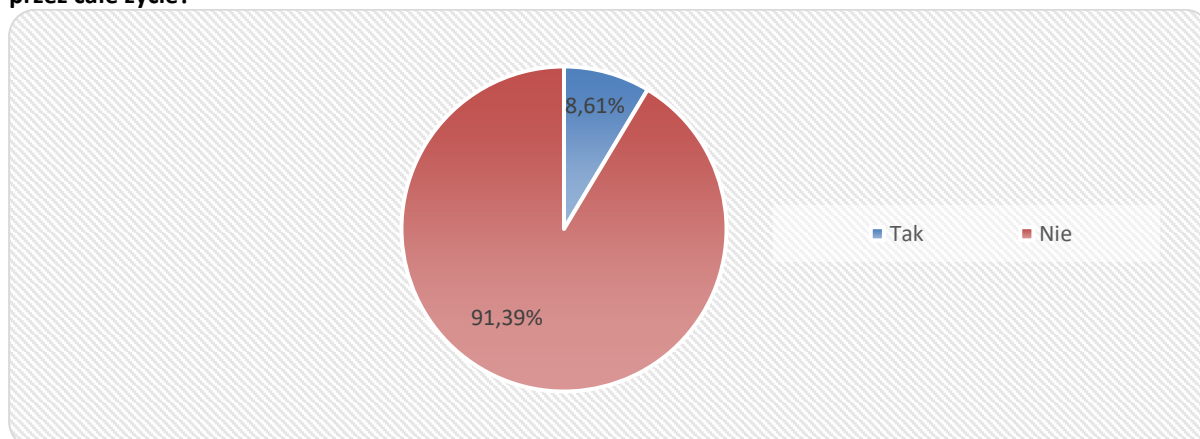
Wykres 137: Czy pracownicy obsługujący ten proces regularnie podnoszą swoje kwalifikacje (np. poprzez udział w kursach, szkoleniach)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Posiadanie wewnętrznych procedur regulujących współpracę ze szkołami i innymi podmiotami edukacyjnymi deklaruje jedynie 8,6% spośród ankietowanych przedsiębiorstw. Natomiast zdecydowana większość firm (91,4%) funkcjonuje bez sformalizowanych zasad odnoszących się do tego procesu.

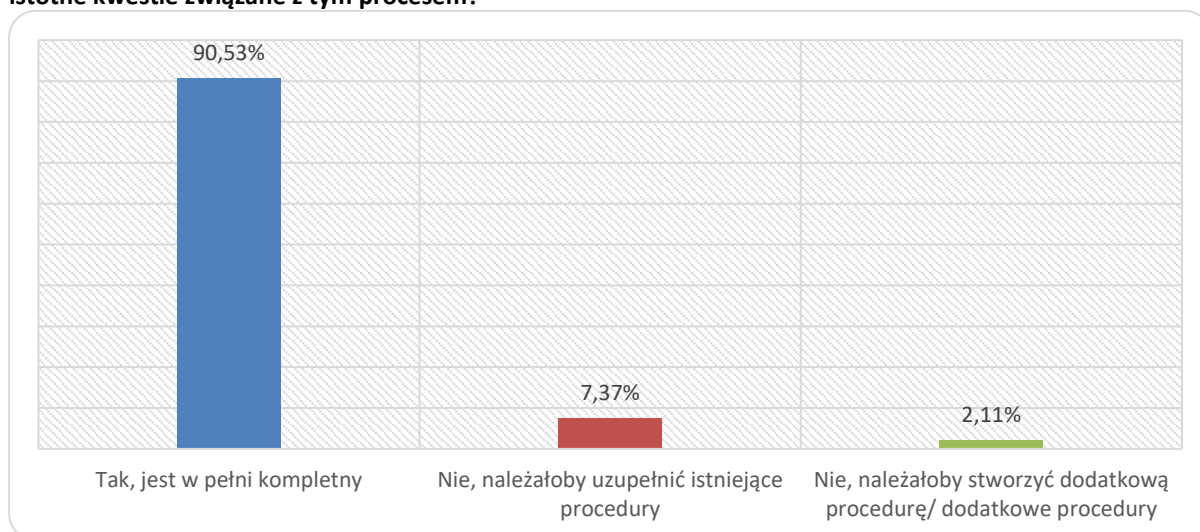
Wykres 138: Czy Pana/i firma posiada wewnętrzne procedury regulujące proces współpracy ze szkołami oraz innymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród przedsiębiorstw dysponujących wewnętrznymi procedurami współpracy przeważa przekonanie o ich kompletności. Aż 90,5% respondentów ocenia, że obowiązujące regulacje obejmują wszystkie istotne kwestie związane z tym obszarem. Pozostała część wskazuje na potrzebę uzupełnienia istniejących procedur (7,4%) lub stworzenia dodatkowych rozwiązań formalnych (2,1%).

Wykres 139: Czy funkcjonujący w Pana/i firmie system procedur jest kompletny, tzn. czy reguluje wszystkie istotne kwestie związane z tym procesem?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wnioski

1. Instytucjonalny potencjał współpracy jest nierównomiernie rozwinięty w poszczególnych segmentach systemu i w dużej mierze opiera się na rozwiązaniach nieformalnych. Organy prowadzące relatywnie częściej niż placówki edukacyjne i przedsiębiorstwa dysponują wyodrębnionymi zasobami kadrowymi odpowiedzialnymi za współpracę, jednak nawet w tej grupie skala tych zasobów jest oceniana jako niewystarczająca przez znaczną część respondentów. W placówkach edukacyjnych oraz w przedsiębiorstwach współpraca najczęściej realizowana jest jako

dotatkowe zadanie, przypisane do istniejących stanowisk, co ogranicza jej stabilność i możliwość systematycznego rozwoju.

2. Wysoki poziom kompetencji indywidualnych nie jest w pełni przekładany na trwałe zdolności instytucjonalne. We wszystkich trzech grupach widoczna jest relatywnie wysoka skłonność do podnoszenia kwalifikacji pracowników obsługujących współpracę, jednak brak dedykowanych zespołów oraz jednoznacznego przypisania ról powoduje, że wiedza i doświadczenie pozostają silnie zależne od konkretnych osób. Taki model zwiększa podatność współpracy na rotację kadr i osłabia możliwość jej skalowania w dłuższej perspektywie.
3. Niski stopień sformalizowania współpracy stanowi jedno z kluczowych ograniczeń jej trwałości i powtarzalności. Zarówno w organach prowadzących, placówkach edukacyjnych, jak i w przedsiębiorstwach dominują rozwiązania oparte na praktykach nieformalnych, bez jasno określonych procedur regulujących współpracę. Jednocześnie w tych podmiotach, w których takie procedury funkcjonują, są one oceniane jako kompletne i adekwatne, co wskazuje, że problemem nie jest brak kompetencji do ich opracowania, lecz brak powszechnych wymagań, zachęt lub standardów sprzyjających ich wdrażaniu i stosowaniu na szerszą skalę.
4. Zaplecze techniczne i infrastrukturalne w większości podmiotów oceniane jest jako wystarczające do bieżących działań, lecz niekoniecznie sprzyja rozwojowi bardziej zaawansowanych form współpracy. Umiarkowane oceny zaplecza technicznego w organach prowadzących oraz placówkach edukacyjnych, a także ograniczony dostęp do laboratoriów i warsztatów w części placówek edukacyjnych, wskazują, że infrastruktura raczej umożliwia realizację podstawowych działań kooperacyjnych niż rozwój innowacyjnych, projektowych form współdziałania z rynkiem pracy.
5. Czynniki finansowe pozostają jednym z głównych ograniczeń instytucjonalnego potencjału współpracy, szczególnie po stronie placówek edukacyjnych. Choć ponad połowa placówek deklaruje zdolność do pokrywania bieżących kosztów funkcjonowania, istotna część sygnalizuje trudności lub poważne braki finansowe, zwłaszcza w obszarach kluczowych dla współpracy: doposażenia, modernizacji infrastruktury oraz rozwoju kompetencji kadry. Oznacza to, że współpraca często musi konkurować o zasoby z podstawowymi zadaniami operacyjnymi placówek.
6. Przedsiębiorstwa dysponują relatywnie elastycznym, lecz słabo sformalizowanym potencjałem współpracy. Choć w firmach rzadko występują dedykowane stanowiska i procedury, to tam, gdzie współpraca jest prowadzona, zasoby kadrowe są oceniane jako wystarczające, a kompetencje pracowników systematycznie rozwijane. Wskazuje to na model oparty na pragmatycznym zaangażowaniu, który sprzyja bieżącej współpracy, lecz ogranicza jej instytucjonalizację i długofalowe planowanie.
7. Ewaluacja działań stanowi istotny, pozytywny element potencjału instytucjonalnego placówek edukacyjnych. Powszechność prowadzenia ewaluacji, połączona z zapewnieniem środków finansowych na ten cel, świadczy o istnieniu mechanizmów refleksji i uczenia się organizacyjnego. Potencjał ten może stanowić punkt wyjścia do bardziej systemowego zarządzania współpracą, o ile zostanie powiązany z planowaniem i formalizacją działań partnerskich.
8. Uzyskane wyniki wskazują, że barierą rozwoju współpracy nie jest brak zainteresowania ani brak kompetencji, lecz niedostateczne osadzenie współdziałania w trwałych strukturach organizacyjnych i finansowych. Instytucjonalny potencjał współpracy w systemie edukacja–rynek pracy ma

charakter fragmentaryczny: oparty na ludziach, projektach i doraźnych rozwiązaniach, a w mniejszym stopniu na stabilnych mechanizmach. Oznacza to potrzebę wzmacniania nie tyle motywacji do współpracy, ile jej zaplecza organizacyjnego, proceduralnego i finansowego, umożliwiającego przechodzenie od relacji incydentalnych do systemowych.

ROZDZIAŁ 10. PROPOZYCJE USPRAWNIENIA WSPÓŁPRACY INSTYTUCJONALNEJ FORMUŁOWANE PRZEZ UCZESTNIKÓW SYSTEMU

Współpraca instytucjonalna pomiędzy edukacją a rynkiem pracy jest procesem, który wymaga jednocześnie dobrego dopasowania interesów partnerów oraz istnienia sprawnych mechanizmów organizacyjnych umożliwiających jej inicjowanie, prowadzenie i utrzymywanie w czasie. W praktyce oznacza to konieczność równoległego porządkowania kilku wymiarów współdziałania, od obiegu informacji i komunikacji, przez tworzenie okazji do kontaktu i budowania zaufania, po rozwiązania proceduralne, finansowe i koordynacyjne. Rozdział dziesiąty koncentruje się na propozycjach usprawnień formułowanych przez kluczowych uczestników systemu, traktując je jako istotny element diagnozy funkcjonowania relacji edukacja, rynek pracy oraz uczenie się przez całe życie, a także jako punkt wyjścia do projektowania rozwiązań o charakterze praktycznym i systemowym.

Struktura rozdziału opiera się na trzech perspektywach, które odpowiadają głównym grupom aktorów współpracy. Są to organy prowadzące kształcenie, placówki edukacyjne oraz przedsiębiorcy. Taki układ umożliwia porównanie sposobu rozumienia barier i potrzeb usprawnienia współpracy przez podmioty pełniące odmienne role, a jednocześnie pozwala uchwycić obszary wspólne, w których oczekiwania i postulaty mogą się spotykać. W każdej z tych perspektyw propozycje porządkowane są według logiki procesu współpracy, obejmującej cztery kluczowe etapy lub wymiary: dostarczanie informacji o możliwościach współpracy, inicjowanie współdziałania, utrzymanie stałych powiązań instytucjonalnych oraz koordynowanie potrzeb partnerów. Takie ujęcie pozwala traktować współpracę nie jako jednorazowe działanie, lecz jako ciąg zdarzeń i decyzji wymagających odpowiednich narzędzi oraz ram instytucjonalnych.

Pierwsza część rozdziału prezentuje propozycje formułowane przez organy prowadzące kształcenie, które z jednej strony odpowiadają za warunki organizacyjne, z drugiej zaś mogą pełnić rolę inicjatora i koordynatora współdziałania w skali lokalnej lub regionalnej. Proponowane usprawnienia odnoszą się do jakości i sprawności komunikacji między instytucjami, do potrzeby tworzenia przestrzeni dialogu, forów i spotkań umożliwiających nawiązywanie kontaktu, a także do rozwiązań wzmacniających ciągłość współpracy. Ważnym wymiarem jest także skoordynowanie potrzeb, rozumiane jako dopasowanie oferty kształcenia do oczekiwań regionalnego rynku pracy, rozwój kompetencji kadr edukacyjnych oraz usprawnianie organizacji praktyk, staży i kształcenia praktycznego. W tej części rozdziału pojawia się również kwestia wsparcia zewnętrznego, rozumianego jako mechanizm zwiększający efektywność współpracy poprzez narzędzia finansowe, bazy partnerów, promocję współpracy oraz rozwiązania koordynacyjne i doradcze.

Druga część rozdziału obejmuje propozycje zgłaszane przez placówki edukacyjne, czyli podmioty realizujące współpracę w wymiarze najbardziej operacyjnym, bezpośrednio powiązanym z procesem dydaktycznym i organizacją kształcenia praktycznego. W tej perspektywie istotne miejsce zajmują postulaty dotyczące poprawy dostępności informacji, uporządkowania kanałów komunikacji oraz budowania czytelnich zasobów wspierających kontakt z pracodawcami, w tym baz podmiotów gotowych do współpracy. Wśród propozycji pojawiają się także kwestie wzmacniania aktywności instytucji edukacyjnych w inicjowaniu relacji, w tym wzmocnienia zasobów kadrowych i organizacyjnych umożliwiających systematyczne prowadzenie współdziałania. Zwraca uwagę akcent na rozwiązania technologiczne wspierające utrzymanie stałych powiązań, co można interpretować jako potrzebę tworzenia stabilnych narzędzi koordynacji i komunikacji. W obszarze koordynowania potrzeb pojawiają się postulaty ograniczania barier formalnych, zwiększania spójności i przewidywalności zasad współpracy, a także rozwijania mechanizmów koordynacyjnych, które umożliwiają łączenie oczekiwań pracodawców z możliwościami i warunkami funkcjonowania placówek.

Trzecia część rozdziału przedstawia propozycje przedsiębiorców, dla których współpraca z instytucjami edukacyjnymi ma znaczenie z punktu widzenia dostępu do kadr, jakości przygotowania absolwentów oraz możliwości rozwoju kompetencji pracowników. W tym ujęciu szczególnie widoczne są postulaty dotyczące klarownej i łatwo dostępnej informacji o możliwościach współpracy, a także potrzeba wzmocnienia działań promocyjnych i komunikacji nastawionej na przedstawienie korzyści. W propozycjach odnoszących się do inicjowania współpracy pojawia się oczekiwanie częstszych kontaktów, tworzenia przestrzeni dialogu oraz uruchamiania rozwiązań pośredniczących, takich jak animatorzy lub koordynatorzy współpracy. W wymiarze utrzymania relacji akcentowane są usprawnienia formalno-proceduralne oraz ograniczanie biurokracji, a także stałość kontaktu i rozwiązywanie bieżących problemów. W obszarze koordynowania potrzeb podkreślane jest dopasowanie oferty kształcenia do realnych wymagań rynku pracy, wzmacnianie kompetencji kadr edukacyjnych oraz poprawa organizacji praktyk i staży. Podobnie jak w perspektywie organów prowadzących i placówek edukacyjnych, istotnym wątkiem jest potrzeba wsparcia zewnętrznego, obejmującego zarówno instrumenty koordynacyjne i informacyjne, jak i rozwiązania finansowe i doradcze.

Zagadnienie 28: Propozycje organów prowadzących kształcenie

W obszarze usprawnienia dostarczania informacji o możliwościach współpracy z pracodawcami akcentowane są przede wszystkim kwestie związane z komunikacją międzyinstytucjonalną. Dominują postulaty dotyczące usprawnienia kanałów i narzędzi dystrybucji informacji oraz stworzenia bardziej uporządkowanego systemu wymiany danych pomiędzy podmiotami edukacyjnymi a pracodawcami. W mniejszym stopniu pojawiają się odniesienia do potrzeby wzmocnienia działań promocyjnych, natomiast pozostałe aspekty, takie jak jakość materiałów informacyjnych, dopasowanie przekazu do odbiorców czy obsługa informacyjna partnerów, nie są eksponowane.

Tabela: 24: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie dostarczania informacji o możliwościach współpracy?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
---------	-----------------	--	------------

1	Usprawnienie kanałów i narzędzi dystrybucji informacji o współpracy	„Usprawnić komunikację i wymianę informacji między instytucjami.”; „Stworzenie systemu wymiany informacji między instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami.”	2
2	Podniesienie jakości, przejrzystości i użyteczności materiałów informacyjnych o możliwościach współpracy	—	0
3	Wzmocnienie działań promocyjnych i kampanii informacyjnych o współpracy	„Promocja na lepszym poziomie.”	1
4	Rozwijanie sposobów prezentowania korzyści ze współpracy poprzez dopasowanie przekazu do potrzeb różnych grup odbiorców	—	0
5	Ulepszenie obsługi informacyjnej partnerów	—	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

W odniesieniu do inicjowania współpracy z pracodawcami dominują propozycje o charakterze bezpośrednich działań relacyjnych. Najczęściej wskazywana jest potrzeba organizowania spotkań i wydarzeń sprzyjających nawiązywaniu kontaktów pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami. Wyraźnie zaznacza się również postulat zwiększenia aktywności szkół i placówek w inicjowaniu relacji z firmami, w tym poprzez większe zaangażowanie kadry pedagogicznej i doradców zawodowych. Istotne znaczenie przypisywane jest także tworzeniu trwałych przestrzeni dialogu pomiędzy edukacją a rynkiem pracy, natomiast pozostałe kierunki działań pojawiają się marginalnie.

Tabela 25: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie inicjowania współpracy?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
6	Organizowanie wydarzeń i spotkań sprzyjających rozpoczęciu współpracy	„Organizowanie wspólnych spotkań/integracji.”; „Na podstawie diagnoz, organizacja spotkań.”	6
7	Wspieranie aktywności instytucji edukacyjnych w inicjowaniu kontaktów z firmami	„Większe zaangażowanie doradców zawodowych i nauczycieli w poszukiwanie informacji o możliwości współpracy.”; „Zwiększenie aktywności doradców zawodowych i nauczycieli przedmiotów zawodowych w pozyskiwaniu informacji o formach współpracy.”	4
8	Zwiększanie skali i systematyczności nawiązywania kontaktów z przedsiębiorstwami	—	0
9	Rozwijanie roli podmiotów wspierających inicjowanie współpracy (pośredników, animatorów i koordynatorów)	„Kluczowe będzie znaleźć osobę lub instytucję, która zrobi pierwszy krok w zakresie zainicjowania współpracy pomiędzy podmiotami.”	1
10	Inicjowanie wspólnych projektów i działań praktycznych jako punktu wyjścia do współpracy	—	0
11	Tworzenie przestrzeni dialogu między instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami	„Stałe fora dialogu.”; „Rozmowy pomiędzy podmiotami działającymi w obszarze	4

		kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie.”	
--	--	---	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

W zakresie utrzymywania stałych powiązań instytucjonalnych uwagę zwraca koncentracja na działaniach podtrzymujących współpracę, takich jak regularne spotkania, fora wymiany doświadczeń czy wspólne inicjatywy. W mniejszym stopniu akcentowana jest potrzeba wsparcia partnerów w rozwiązywaniu bieżących problemów poprzez działania doradcze oraz porządkowanie formalnych zasad współpracy. Pozostałe obszary, w tym rozwój narzędzi cyfrowych wspierających systematyczność relacji, nie są wskazywane.

Tabela 26: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie utrzymania stałych powiązań instytucjonalnych?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
12	Tworzenie i ulepszanie narzędzi cyfrowych i rozwiązań wspierających komunikację, koordynację i systematyczność współpracy między partnerami	—	0
13	Wspieranie partnerów w rozwiązywaniu bieżących problemów we współpracy poprzez działania informacyjne i doradcze	„Rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego – wsparcie w planowaniu ścieżki edukacyjnej i kariery.”; „Wzmocnić system doradztwa zawodowego i edukacyjnego.”	2
14	Ulepszanie rozwiązań formalnych i proceduralnych ułatwiających współpracę (umowy, zasady, wzory dokumentów)	„Umowy partnerskie, długofalowe porozumienia o współpracy, rady programowe.”	1
15	Organizowanie i wspieranie działań podtrzymujących współpracę (fora, spotkania, wspólne inicjatywy)	„Budowanie trwałych partnerstw wspierających edukację zawodową, szkolnictwo wyższe oraz kształcenie ustawiczne.”; „Wspólne działania i dzielenie się praktykami.”	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

W obszarze lepszego skoordynowania potrzeb instytucji edukacyjnych i pracodawców na pierwszy plan wysuwa się potrzeba wdrażania rozwiązań o charakterze systemowym. Szczególnie silnie akcentowane jest tworzenie regionalnych platform współpracy, sieci partnerstw oraz mechanizmów stałej wymiany informacji pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Istotne znaczenie przypisywane jest również dopasowywaniu oferty kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy oraz rozwijaniu wspólnych projektów edukacyjnych i współtworzenia treści programowych. Rzadziej pojawiają się postulaty dotyczące doskonalenia kompetencji kadr, elastyczności programów kształcenia oraz organizacji praktyk i staży.

Tabela 27: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie skoordynowania potrzeb?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
---------	-----------------	--	------------

16	Uproszczenie procedur i wymogów formalnych związanych ze współpracą	—	0
17	Wspieranie dopasowania oferty kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy	„Współpraca lokalnego Rynku Pracy z jednostkami oświatowymi. Tworzenie klas patronackich.”; „Mapowanie potrzeb i możliwości – regularne aktualizowanie informacji o kwalifikacjach poszukiwanych przez pracodawców.”	6
18	Wspieranie doskonalenia kompetencji kadr edukacyjnych pod kątem potrzeb firm	„Nowoczesne kadry.”; „Programy doszkalające i staże dla nauczycieli zawodowych i wykładowców akademickich.”	4
19	Usprawnienie organizacji praktyk, staży i kształcenia praktycznego	„Więcej środków na organizację staży w przedsiębiorstwach oraz na rozwój bazy technodydaktycznej.”; „Rozwijać partnerstwa w ramach praktyk, staży i projektów.”	3
20	Koordinowanie działań i wdrażanie systemowego podejścia do dopasowania potrzeb partnerów	„Stworzenie regionalnych platform współpracy i systemów wymiany danych między instytucjami edukacyjnymi i pracodawcami.”; „Sieć partnerstw na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie.”	11
21	Zwiększenie elastyczności programów szkoleniowych i form współpracy	„Ułatwić dostęp do elastycznych form kształcenia dla dorosłych.”; „Ścieżki kształcenia łączonego i dualny system kształcenia (model nauka–praca).”	4
22	Rozwijanie wspólnych projektów edukacyjnych i współtworzenia treści programowych	„Zintegrowane programy nauczania – dostosowanie treści programowych do potrzeb rynku pracy poprzez wspólne tworzenie programów z udziałem sektora prywatnego.”; „Rozwój wspólnych inicjatyw edukacyjnych i praktyk zawodowych.”	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Oceny dotyczące potrzeby uruchomienia wsparcia zewnętrznego w celu zwiększenia efektywności współpracy są jednoznaczne. Zdecydowana większość respondentów opowiada się za takim rozwiązaniem, przy czym 64,7% wyraża to stanowisko w sposób jednoznaczny, a pozostałe 35,3% wskazuje odpowiedź umiarkowanie afirmatywną. Nie odnotowano głosów przeciwnych uruchamianiu wsparcia zewnętrznego.

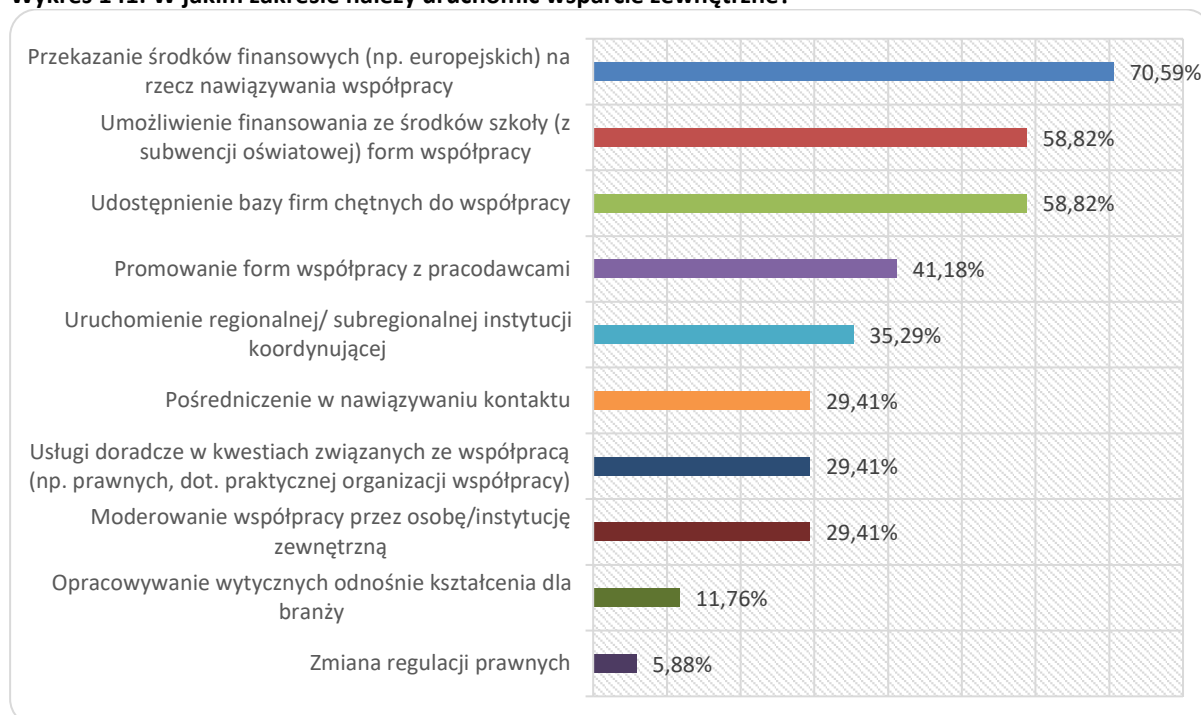
Wykres 140: Czy Pana/i zdaniem, aby podnieść efektywność procesu prowadzenia lub zawiązywania współpracy pomiędzy podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie potrzebne jest uruchomienie wsparcia zewnętrznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Wskazywany zakres oczekiwanego wsparcia zewnętrznego ma przede wszystkim wymiar finansowy i organizacyjny. Najczęściej postulowane jest przekazanie dodatkowych środków finansowych na rzecz nawiązywania współpracy, co deklaruje 70,6% respondentów. Równie istotne są umożliwienie finansowania form współpracy ze środków pozostających w dyspozycji szkół oraz udostępnienie bazy firm chętnych do współpracy, po 58,8% wskazań. Relatywnie często pojawiają się także postulaty promowania form współpracy, uruchomienia instytucji koordynującej oraz pośredniczenia i doradztwa w nawiązywaniu kontaktów. Najrzadziej wskazywane są potrzeby zmian regulacji prawnych oraz opracowywania branżowych wytycznych dotyczących kształcenia.

Wykres 141: W jakim zakresie należy uruchomić wsparcie zewnętrzne?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 29: Propozycje placówek edukacyjnych

W obszarze dostarczania informacji o możliwościach współpracy z pracodawcami dominują postulaty dotyczące usprawnienia kanałów i narzędzi komunikacji. Akcentowana jest potrzeba zwiększenia dostępności informacji, w tym stworzenia uporządkowanych baz danych pracodawców zainteresowanych współpracą. Uzupełniająco pojawiają się oczekiwania dotyczące wzmocnienia działań promocyjnych oraz lepszego eksponowania korzyści płynących ze współpracy dla obu stron. Znacznie rzadziej wskazywane są potrzeby związane z poprawą jakości materiałów informacyjnych czy rozwojem obsługi doradczej partnerów.

Tabela 28: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie dostarczania informacji o możliwościach współpracy?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
1	Usprawnienie kanałów i narzędzi dystrybucji informacji o współpracy	„Stworzyć bazę pracodawców chętnych do współpracy ze szkołami.” / „Dostępność informacji o możliwościach nawiązywania współpracy”	151
2	Podniesienie jakości, przejrzystości i użyteczności materiałów informacyjnych o możliwościach współpracy	„Uproszczony język” / „Krótkie poradniki”	9
3	Wzmocnienie działań promocyjnych i kampanii informacyjnych o współpracy	„Większa reklama” / „Akcje informacyjne dla pracodawców w zakresie zasad zatrudniania młodocianych pracowników.”	18
4	Rozwijanie sposobów prezentowania korzyści ze współpracy poprzez dopasowanie przekazu do potrzeb różnych grup odbiorców	„Informować o korzyściach wynikających ze współpracy.” / „Zwiększyć świadomość korzyści u pracowników płynących ze współpracy (po obu stronach)”	18
5	Ulepszenie obsługi informacyjnej partnerów	„Dyżury doradcze” / „Wsparcie doradcze dla pracodawców”	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W kontekście inicjowania współpracy z pracodawcami najczęściej wskazywana jest potrzeba organizowania spotkań, wydarzeń i innych form bezpośredniego kontaktu sprzyjających nawiązywaniu relacji. Istotne znaczenie przypisywane jest również wzmocnieniu potencjału instytucji edukacyjnych w zakresie aktywnego wychodzenia do przedsiębiorstw, w tym poprzez zwiększenie zasobów kadrowych. Wyraźnie zaznacza się także postulat większej systematyczności i konsekwencji w podejmowaniu kontaktów z firmami oraz rozwoju roli podmiotów pośredniczących. Rzadziej akcentowana jest potrzeba tworzenia stałych forów dialogu, natomiast inicjowanie współpracy poprzez wspólne projekty nie pojawia się jako istotny kierunek działań.

Tabela 29: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie inicjowania współpracy?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
---------	-----------------	--	------------

6	Organizowanie wydarzeń i spotkań sprzyjających rozpoczęciu współpracy	„Nawiązywanie kontaktów z pracodawcami – organizowanie spotkań” / „Systematyczne spotkania, warsztaty, konferencje.”	33
7	Wspieranie aktywności instytucji edukacyjnych w inicjowaniu kontaktów z firmami	„Poszerzyć zasoby własne – ludzkie” / „Zwiększenie liczby personelu”	15
8	Zwiększanie skali i systematyczności nawiązywania kontaktów z przedsiębiorstwami	„Zwiększyć zaangażowanie pracodawców” / „Większe zaangażowanie i konsekwencja pracodawców”	19
9	Rozwijanie roli podmiotów wspierających inicjowanie współpracy (pośredników, animatorów i koordynatorów)	„Biuro kontaktu z biznesem” / „Pojawienie się pośredników ułatwiających nawiązywanie współpracy”	8
10	Inicjowanie wspólnych projektów i działań praktycznych jako punktu wyjścia do współpracy	0	–
11	Tworzenie przestrzeni dialogu między instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami	„Lokalne grupy robocze” / „Stworzenie forum szkół i firm w regionie (mieście, powiecie, województwie)”	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W odniesieniu do utrzymania stałych powiązań instytucjonalnych szczególnie widoczny jest postulat rozwoju narzędzi cyfrowych wspierających komunikację i koordynację współpracy. Uzupełniająco pojawiają się wskazania dotyczące potrzeby podtrzymywania relacji poprzez stałą komunikację oraz wspólne inicjatywy. Pozostałe aspekty, takie jak wsparcie doradcze w bieżących problemach czy formalne uproszczenia proceduralne, nie są artykułowane.

Tabela 30: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie utrzymania stałych powiązań instytucjonalnych?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
12	Tworzenie i ulepszanie narzędzi cyfrowych i rozwiązań wspierających komunikację, koordynację i systematyczność współpracy między partnerami	„Chatbot na stronie” / „Wspólna platforma komunikacji”	25
13	Wspieranie partnerów w rozwiązywaniu bieżących problemów we współpracy poprzez działania informacyjne i doradcze	–	0
14	Ulepszanie rozwiązań formalnych i proceduralnych ułatwiających współpracę (umowy, zasady, wzory dokumentów)	–	0
15	Organizowanie i wspieranie działań podtrzymujących współpracę (fora, spotkania, wspólne inicjatywy)	„Komunikację pomiędzy stronami” / „Ciągła komunikacja i współpraca”	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W obszarze skoordynowania potrzeb instytucji edukacyjnych i pracodawców na pierwszy plan wysuwają się postulaty o charakterze systemowym. Najsilniej akcentowana jest potrzeba lepszej koordynacji działań, ograniczenia biurokracji oraz stworzenia mechanizmów wymiany informacji o potrzebach i ofertach współpracy. Istotne znaczenie przypisywane jest także uproszczeniu procedur formalnych oraz lepszemu dopasowaniu oferty kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy. W

dalszej kolejności pojawiają się postulaty dotyczące organizacji praktyk i staży oraz rozwoju wspólnych projektów edukacyjnych, natomiast kwestie elastyczności programów kształcenia i rozwoju kompetencji kadr edukacyjnych mają mniejsze znaczenie.

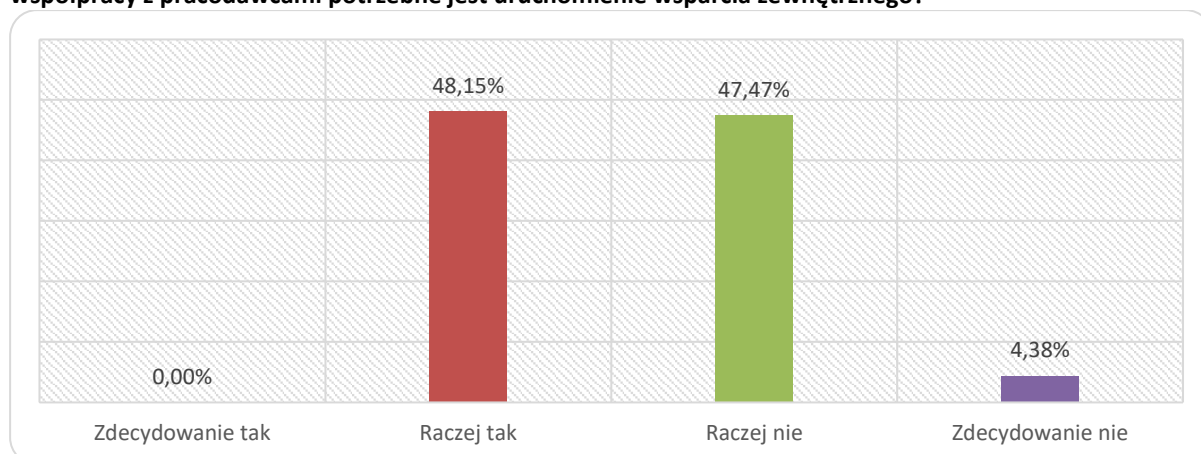
Tabela 31: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie skoordynowania potrzeb?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
16	Uproszczenie procedur i wymogów formalnych związanych ze współpracą	„Uprościć procedury i sprawić, by decyzyjność ze strony administracji była szybka.” / „Ujednolicić regulacje w zakresie przyjmowania praktykantów.”	19
17	Wspieranie dopasowania oferty kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy	„Mapa potrzeb rynku” / „Analiza rynków pracy”	10
18	Wspieranie doskonalenia kompetencji kadr edukacyjnych pod kątem potrzeb firm	„Kadry w JST” (jako postulat wzmocnienia zaplecza kadrowego)	1
19	Usprawnienie organizacji praktyk, staży i kształcenia praktycznego	„Akcje informacyjne dla pracodawców w zakresie zasad zatrudniania młodocianych pracowników.” / „Podejście uczniów do samych praktyk.”	10
20	Koordynowanie działań i wdrażanie systemowego podejścia do dopasowania potrzeb partnerów	„Zbyt duża biurokracja, brak koordynatora, bazy danych – wymiany wspólnych kontaktów/zapotrzebowania/oferty” / „Wsparcie finansowe / większe wsparcie finansowe instytucji szkoleniowych”	46
21	Zwiększenie elastyczności programów szkoleniowych i form współpracy	„Ciągłość kształcenia” (jako postulat budowy elastycznej ścieżki)	2
22	Rozwijanie wspólnych projektów edukacyjnych i współtworzenia treści programowych	„Być może dać możliwość realizowania wspólnych projektów edukacyjnych” / „Realizować wspólne projekty – długofalowe, aby nie było to jednorazowe działanie.”	12

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Opinie przedstawicieli placówek edukacyjnych na temat potrzeby uruchomienia wsparcia zewnętrznego w celu poprawy i zwiększenia efektywności współpracy z pracodawcami są silnie podzielone. Blisko połowa placówek opowiada się za takim rozwiązaniem, wskazując odpowiedź „raczej tak” (48,2%), jednak niemal równie duża część uznaje, że takie wsparcie nie jest potrzebne (47,5%). Zdecydowane poparcie dla wsparcia zewnętrznego nie występuje, natomiast jednoznaczny sprzeciw, wobec tego rozwiązania pojawia się sporadycznie i dotyczy 4,4% badanych placówek.

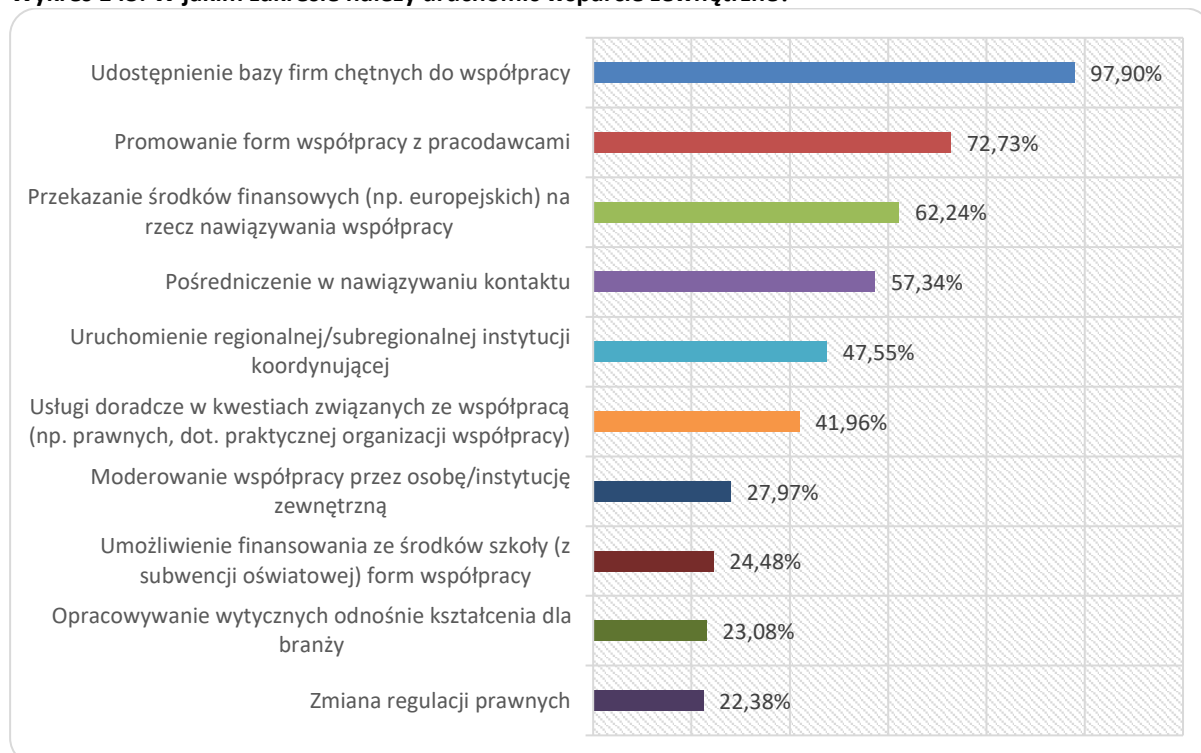
Wykres 142: Czy Pana/i zdaniem, aby podnieść efektywność procesu prowadzenia lub zawiązywania współpracy z pracodawcami potrzebne jest uruchomienie wsparcia zewnętrznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Wśród form postulowanego wsparcia zewnętrznego zdecydowanie dominuje potrzeba udostępnienia bazy firm chętnych do współpracy, wskazywana przez niemal wszystkie placówki zainteresowane takim wsparciem (97,9%). Bardzo istotne znaczenie przypisywane jest także promocji form współpracy z pracodawcami (72,7%), pośredniczeniu w nawiązywaniu kontaktów (57,3%) oraz przekazaniu dodatkowych środków finansowych na rozwój współpracy (62,2%). Uzupełniająco wskazywane są usługi doradcze, uruchomienie instytucji koordynującej oraz moderowanie współpracy przez podmiot zewnętrzny. Najrzadziej postulowane są zmiany regulacji prawnych oraz opracowywanie branżowych wytycznych kształcenia.

Wykres 143: W jakim zakresie należy uruchomić wsparcie zewnętrzne?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zagadnienie 30: Propozycje przedsiębiorców

W obszarze dostarczania informacji o możliwościach współpracy z placówkami edukacyjnymi dominują postulaty dotyczące usprawnienia kanałów i narzędzi komunikacji. Akcentowana jest potrzeba zapewnienia łatwego i bieżącego dostępu do informacji, m.in. poprzez wykorzystanie mediów cyfrowych oraz uporządkowanych form przekazu. Istotne znaczenie przypisywane jest również poprawie jakości i przejrzystości materiałów informacyjnych oraz wzmocnieniu działań promocyjnych. Uzupełniająco pojawiają się oczekiwania dotyczące lepszego prezentowania korzyści wynikających ze współpracy oraz rozwoju stałych punktów kontaktowych i obsługi informacyjnej dla partnerów.

Tabela 32: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie dostarczania informacji o możliwościach współpracy?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
1	Usprawnienie kanałów i narzędzi dystrybucji informacji o współpracy	„informacje przez mailing i media”, „zapewnić dostępność informacji”	118
2	Podniesienie jakości, przejrzystości i użyteczności materiałów informacyjnych o możliwościach współpracy	„informacje przedstawione w przystępnej formie”, „przygotować materiały informacyjne”	64
3	Wzmocnienie działań promocyjnych i kampanii informacyjnych o współpracy	„szerszy marketing”, „potrzebna większa kampania informacyjna”	72
4	Rozwijanie sposobów prezentowania korzyści ze współpracy poprzez dopasowanie przekazu do potrzeb różnych grup odbiorców	„pokazać korzyści przy wysokich kosztach wynagrodzeń”, „przedstawić korzyści płynące ze współpracy”	41
5	Ulepszenie obsługi informacyjnej partnerów	„dedykowany punkt kontaktowy”, „stałe kanały komunikacji”	29

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W odniesieniu do inicjowania współpracy z placówkami edukacyjnymi przedsiębiorcy najczęściej wskazują na potrzebę organizowania spotkań i wydarzeń sprzyjających bezpośrednim kontaktom. Wyraźnie zaznacza się także oczekiwanie większej aktywności po stronie instytucji edukacyjnych w nawiązywaniu relacji z firmami. Istotne znaczenie ma również postulat zwiększenia regularności kontaktów oraz rozwoju roli pośredników i koordynatorów wspierających proces inicjowania współpracy. Uzupełniająco pojawia się potrzeba tworzenia przestrzeni dialogu oraz podejmowania wspólnych projektów jako punktu wyjścia do długofalowych relacji.

Tabela 33: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie inicjowania współpracy?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
6	Organizowanie wydarzeń i spotkań sprzyjających rozpoczęciu współpracy	„organizować spotkania”, „cykliczne spotkania informacyjne”	53
7	Wspieranie aktywności instytucji edukacyjnych w inicjowaniu kontaktów z firmami	„szkoły powinny wychodzić z inicjatywą”, „więcej inicjatywy po stronie podmiotów szkoleniowych”	49
8	Zwiększanie skali i systematyczności nawiązywania kontaktów z przedsiębiorstwami	„częstsze kontakty ze szkołami”, „większy kontakt szkoła–zakład pracy”	37

9	Rozwijanie roli podmiotów wspierających inicjowanie współpracy (pośredników, animatorów i koordynatorów)	„pośrednicy inicjujący współpracę”, „wprowadzenie animatora współpracy”	45
10	Inicjowanie wspólnych projektów i działań praktycznych jako punktu wyjścia do współpracy	„wspólne projekty”, „inicjacja wspólnych zadań”	26
11	Tworzenie przestrzeni dialogu między instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami	„dialog uczelni z biznesem”, „dialog i inicjatywa z obu stron”	32

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W obszarze utrzymania stałych powiązań instytucjonalnych na pierwszy plan wysuwają się postulaty dotyczące uproszczenia rozwiązań formalnych i proceduralnych, w tym ograniczenia biurokracji. Istotne znaczenie przypisywane jest także systematycznej komunikacji i działaniom podtrzymującym współpracę, takim jak regularne spotkania czy wspólne inicjatywy. Uzupełniająco wskazywana jest potrzeba rozwoju narzędzi cyfrowych wspierających koordynację działań oraz zapewnienia bieżącego wsparcia informacyjnego i doradczego dla partnerów.

Tabela 34: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie utrzymania stałych powiązań instytucjonalnych?

Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
12	Tworzenie i ulepszanie narzędzi cyfrowych i rozwiązań wspierających komunikację, koordynację i systematyczność współpracy między partnerami	„platforma wymiany informacji”, „intuicyjna wyszukiwarka form współpracy”	21
13	Wspieranie partnerów w rozwiązywaniu bieżących problemów we współpracy poprzez działania informacyjne i doradcze	„bieżące rozwiązywanie problemów”, „doradztwo dla współpracujących firm”	28
14	Ulepszanie rozwiązań formalnych i proceduralnych ułatwiających współpracę (umowy, zasady, wzory dokumentów)	„mniej biurokracji”, „uproszczyć procedury formalne”	67
15	Organizowanie i wspieranie działań podtrzymujących współpracę (fora, spotkania, wspólne inicjatywy)	„systematyczna komunikacja”, „stały kontakt i spotkania”	39

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W kontekście lepszego skoordynowania potrzeb przedsiębiorstw i instytucji edukacyjnych szczególnie silnie akcentowana jest konieczność uproszczenia procedur formalnych oraz ograniczenia barier administracyjnych. Duże znaczenie przypisywane jest także lepszemu dopasowaniu oferty kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy oraz wzmocnieniu koordynacji działań na poziomie systemowym. Uzupełniająco pojawiają się postulaty dotyczące usprawnienia organizacji praktyk i staży, rozwoju kompetencji kadr edukacyjnych oraz zwiększenia elastyczności programów kształcenia. Wskazywana jest również potrzeba współtworzenia treści programowych.

Tabela 35: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie skoordynowania potrzeb?

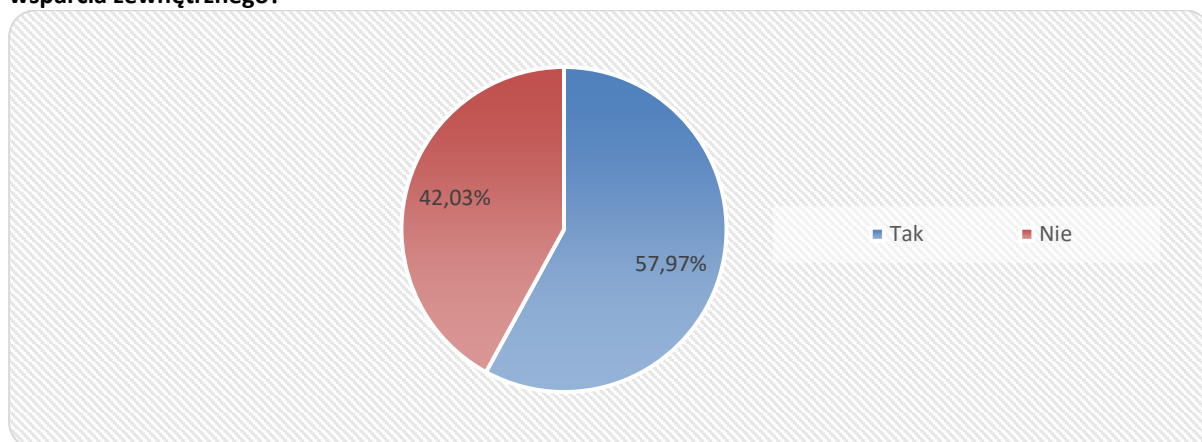
Nr kat.	Nazwa kategorii	Przykładowe odpowiedzi przypisane do kategorii	Liczebność
16	Uproszczenie procedur i wymogów formalnych związanych ze współpracą	„minimum formalności”, „zlikwidować bariery formalne”	74

17	Wspieranie dopasowania oferty kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy	„zapytanie przedsiębiorców czego potrzebują”, „dopasowanie nauczania do rynku pracy”	52
18	Wspieranie doskonalenia kompetencji kadr edukacyjnych pod kątem potrzeb firm	„kompetencje nauczycieli szkół branżowych”, „podnieść kwalifikacje nauczycieli zawodu”	24
19	Usprawnienie organizacji praktyk, staży i kształcenia praktycznego	„lepszą organizacją praktyk”, „więcej wizyt w firmach dla uczniów”	33
20	Koordinowanie działań i wdrażanie systemowego podejścia do dopasowania potrzeb partnerów	„wyznaczyć koordynatora współpracy”, „koordynacja na wyższym poziomie”	47
21	Zwiększenie elastyczności programów szkoleniowych i form współpracy	„większa elastyczność”, „elastyczne szkolenia po pracy”	19
22	Rozwijanie wspólnych projektów edukacyjnych i współtworzenia treści programowych	„współtworzenie programów z biznesem”, „wspólne opracowanie programów kształcenia”	18

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Większość przedsiębiorców opowiada się za uruchomieniem wsparcia zewnętrznego na rzecz poprawy efektywności współpracy z placówkami edukacyjnymi. Taką potrzebę deklaruje 58,0% respondentów, podczas gdy 42,0% nie widzi konieczności wdrażania dodatkowych mechanizmów wsparcia, co wskazuje na umiarkowane, lecz wyraźne poparcie dla rozwiązań zewnętrznych.

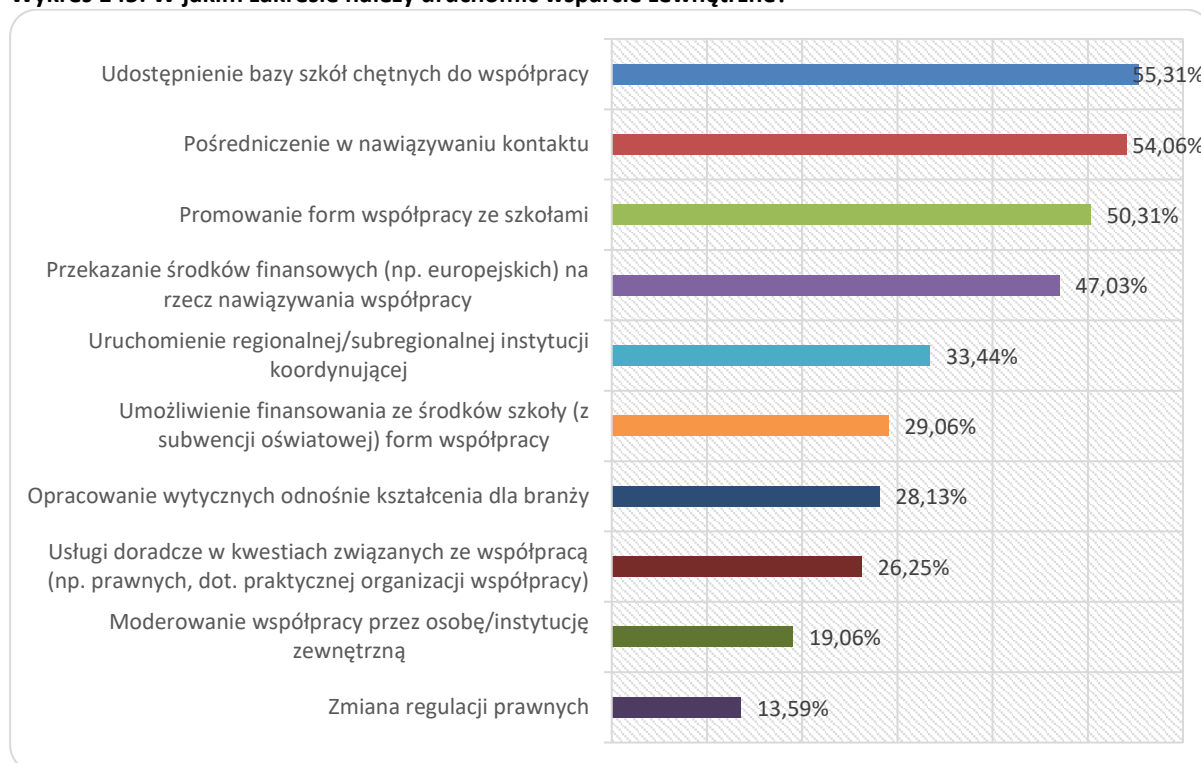
Wykres 144: Czy Pana/i zdaniem, aby podnieść efektywność procesu prowadzenia lub zawiązywania współpracy z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego potrzebne jest uruchomienie wsparcia zewnętrznego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród oczekiwanych form wsparcia zewnętrznego najczęściej wskazywane jest udostępnienie bazy szkół chętnych do współpracy (55,3%) oraz pośredniczenie w nawiązywaniu kontaktów (54,1%). Istotne znaczenie przypisywane jest także promocji form współpracy z placówkami edukacyjnymi (50,3%) oraz przekazaniu środków finansowych na rozwój współpracy (47,0%). Uzupełniająco pojawiają się postulaty uruchomienia instytucji koordynującej, opracowania branżowych wytycznych kształcenia oraz zapewnienia usług doradczych. Najrzadziej wskazywana jest potrzeba zmian regulacji prawnych.

Wykres 145: W jakim zakresie należy uruchomić wsparcie zewnętrzne?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wnioski

1. Wspólnym rdzeniem postulatów wszystkich grup jest potrzeba uporządkowania „wejścia” do współpracy: informacji, kontaktu i pierwszego kroku. Zarówno organy prowadzące, placówki edukacyjne, jak i przedsiębiorcy koncentrują się na poprawie przepływu informacji, zwiększeniu dostępności danych o partnerach oraz tworzeniu okazji do spotkań. Wskazuje to, że głównym deficytem jest brak czytelnych kanałów dotarcia do partnera i rozpoczęcia relacji.
2. Najbardziej wyrazistym, powtarzalnym narzędziem usprawnień są bazy partnerów oraz platformy informacyjne. Placówki edukacyjne akcentują potrzebę opracowania bazy firm chętnych do współpracy, a przedsiębiorcy analogicznie akcentują bazę szkół i pośrednictwo w kontakcie. Oznacza to, że obie strony oczekują prostego, praktycznego mechanizmu redukującego koszty wyszukiwania partnera.
3. Inicjowanie współpracy jest rozumiane przede wszystkim jako proces relacyjny: spotkania, fora, dialog, a dopiero w dalszej kolejności jako wspólne projekty. Organy prowadzące i przedsiębiorcy wskazują na organizowanie wydarzeń oraz tworzenie przestrzeni dialogu, a placówki edukacyjne stawiają na spotkania i działania „kontaktowe”. Jednocześnie w deklaracjach placówek wspólne projekty jako punkt startu pojawiają się marginalnie, co sugeruje, że systemowo brakuje mechanizmów przekuwania kontaktu w przedsięwzięcia operacyjne.
4. Wśród ankietowanych podmiotów wyraźnie różnicuje się sposób myślenia o utrzymaniu współpracy. Placówki akcentują narzędzia cyfrowe, przedsiębiorcy uproszczenia formalne, a organy prowadzące działania podtrzymujące relacje. Placówki najczęściej wskazują rozwiązania

technologiczne (platformy, narzędzia komunikacji), przedsiębiorcy najsilniej artykułują potrzebę ograniczenia biurokracji i ułatwień proceduralnych, natomiast organy prowadzące podkreślają znaczenie forów, spotkań i wspólnych inicjatyw. Wskazuje to na trzy komplementarne „filary trwałości” współpracy: narzędzia, procedury i rytuały relacyjne.

5. Koordynowanie potrzeb jest interpretowane jako zadanie systemowe. Organy prowadzące najsilniej akcentują budowę regionalnych platform, sieci partnerstw i mechanizmów wymiany danych (największa liczebność kategorii „systemowej koordynacji”), a przedsiębiorcy wskazują na potrzebę koordynatora oraz dopasowania kształcenia do potrzeb rynku. To sugeruje, że oczekiwana jest rola „operatora” współpracy (instytucji lub funkcji), który zapewnia ciągłość i spójność działań ponad poziomem pojedynczej placówki lub firmy.
6. Widoczne jest powszechne oczekiwanie wobec uruchomienia wsparcia zewnętrznego. Organy prowadzące są w tej kwestii jednomyślne, przedsiębiorcy częściej popierają wsparcie niż je odrzucają, natomiast placówki edukacyjne są niemal po równo podzielone. To sugeruje, że wsparcie powinno być projektowane tak, by nie „dociążać” placówek dodatkowymi obowiązkami, lecz realnie redukować koszty organizacyjne (np. gotowe bazy, pośrednictwo, wzory rozwiązań).
7. Najczęściej powtarzającą się potrzebą wobec wsparcia zewnętrznego jest ułatwienie nawiązywania kontaktów i dobierania partnerów do współpracy, natomiast instrumenty finansowe są wskazywane jako ważne, ale zwykle drugoplanowe. W praktyce wskazuje to, że skuteczne wsparcie powinno łączyć funkcję informacyjną (kto z kim), brokerską (jak się połączyć) i dopiero w trzeciej kolejności finansową (jak sfinansować współpracę).
8. Zgłaszane w badaniu postulaty wskazują, że usprawnianie współpracy instytucjonalnej jest postrzegane nie jako pojedyncze działanie, lecz jako ciągły proces wymagający równoczesnego funkcjonowania spójnego zestawu rozwiązań obejmujących: dostęp do informacji, ułatwione nawiązywanie kontaktów, mechanizmy koordynacji oraz ograniczanie barier proceduralnych. Z perspektywy projektowania działań rozwojowych oznacza to, że pojedyncze instrumenty (np. same spotkania lub wyłącznie działania promocyjne) będą miały ograniczoną skuteczność, jeśli nie zostaną wsparte równolegle przez rozwiązania obniżające koszty transakcyjne współpracy, takie jak uproszczone procedury, koordynacja, bazy partnerów i pośrednictwo.

ROZDZIAŁ 11. OCENA DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH Z PERSPEKTYWY PRZEDSIĘBIORCÓW

Ocena działań edukacyjnych z perspektywy przedsiębiorców stanowi ważny element analizy relacji pomiędzy systemem kształcenia a potrzebami gospodarki, ponieważ pozwala uchwycić, w jaki sposób rezultaty procesów uczenia się są postrzegane w środowisku pracy. W tym ujęciu kluczowe znaczenie ma spojrzenie na edukację jako na źródło kompetencji i kwalifikacji wykorzystywanych w działalności przedsiębiorstw, zarówno w odniesieniu do rekrutacji nowych pracowników, jak i do rozwoju zasobów kadrowych już zatrudnionych osób. Rozdział jedenasty koncentruje się na dwóch komplementarnych wymiarach, kształceniu formalnym, które dostarcza absolwentów o określonym profilu przygotowania, oraz kształceniu pozaformalnym, które pełni funkcję uzupełniającą i aktualizującą kompetencje w toku aktywności zawodowej.

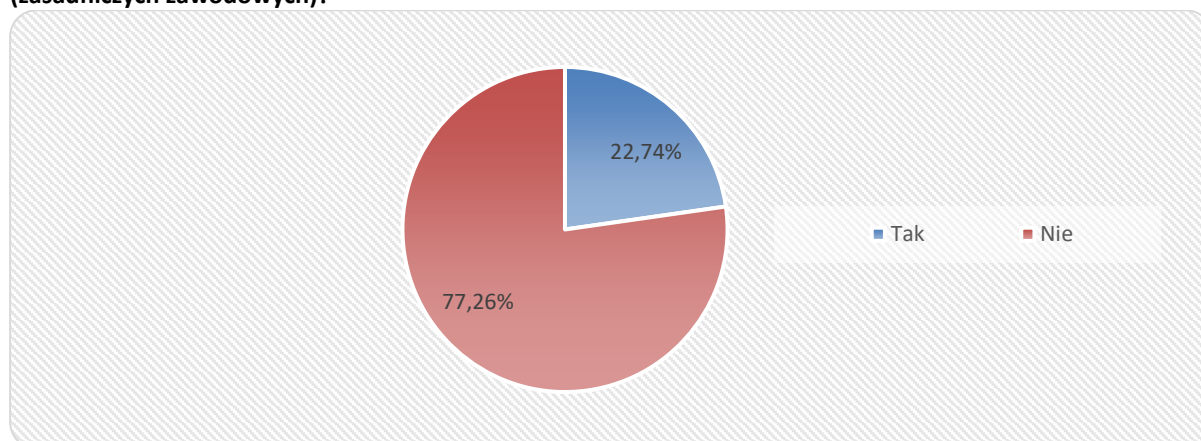
Pierwsza część rozdziału obejmuje zagadnienie oceny kształcenia formalnego przez przedsiębiorców. Oś analizy wyznaczają tu pytania dotyczące doświadczeń firm związanych z zatrudnianiem absolwentów różnych typów szkół oraz sposobu oceny ich przygotowania do pracy. Wprowadzone rozróżnienie na szkoły branżowe, technika, szkoły policealne i szkoły wyższe pozwala odnieść ocenę do odmiennych modeli kształcenia, różniących się proporcjami między przygotowaniem teoretycznym i praktycznym, a także odmiennymi oczekiwaniami rynku pracy wobec absolwentów. W rozdziale uwzględniono cztery kluczowe obszary kompetencyjne, które stanowią stałe punkty odniesienia w ocenie przygotowania absolwentów, czyli wiedzę teoretyczną, umiejętności praktyczne, umiejętności pracy z ludźmi oraz motywację do pracy. Takie ujęcie umożliwia analizę spójności między profilem kształcenia a kompetencjami oczekiwanymi w środowisku zawodowym, w tym również tych elementów, które wykraczają poza wąsko rozumiane kwalifikacje techniczne.

Druga część rozdziału dotyczy oceny kształcenia pozaformalnego, rozumianego jako udział pracowników, praktykantów i stażystów w zewnętrznych formach uczenia się, z wyłączeniem obowiązkowych szkoleń BHP. Wątek ten wprowadza perspektywę rozwoju kompetencji w trakcie zatrudnienia, obejmując pytania o skalę uczestnictwa w zewnętrznych formach kształcenia oraz o rodzaje wybieranych aktywności, od kursów kwalifikacyjnych i szkoleń zawodowych, po studia podyplomowe i inne formy podnoszenia kwalifikacji. Rozdział uwzględnia również ocenę jakości przygotowania zawodowego uczestników tych zajęć, co pozwala powiązać temat rozwoju kompetencji z użytecznością i adekwatnością oferty szkoleniowej dostępnej na rynku. Ważnym dopełnieniem tej perspektywy jest identyfikacja słabych stron kształcenia pozaformalnego, ujmowanych w kategoriach charakterystyki procesu dydaktycznego, zakresu treści, proporcji między teorią i praktyką, aktualności stosowanych narzędzi oraz dopasowania cyklu szkolenia do realnych warunków wykonywania pracy. Taki zestaw zagadnień umożliwia analizę pozaformalnych ścieżek uczenia się jako narzędzia reskillingu i upskillingu, a jednocześnie jako obszaru potencjalnych barier jakościowych, które mogą ograniczać efektywność inwestycji przedsiębiorstw w rozwój kapitału ludzkiego.

Zagadnienie 31: Ocena kształcenia formalnego przez przedsiębiorców

W okresie ostatnich trzech lat zatrudnianie absolwentów szkół branżowych deklaruje 22,7% spośród badanych przedsiębiorstw, natomiast 77,3% z nich nie zatrudniało osób z takim wykształceniem.

Wykres 146: Czy Pana/i firma w okresie ostatnich trzech lat zatrudniała absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród firm zatrudniających absolwentów szkół branżowych oceny wiedzy teoretycznej są w przeważającej mierze pozytywne: łącznie 80,5% odpowiedzi wskazuje poziom w pełni lub raczej zadowolający, przy 19,5% ocen raczej lub zupełnie niewystarczających.

Podobny układ występuje w odniesieniu do umiejętności praktycznych, gdzie oceny pozytywne obejmują 76,5%, a negatywne 23,5%.

Ocena umiejętności pracy z ludźmi absolwentów szkół branżowych ma w większości charakter pozytywny (74,9% wskazań na poziom w pełni lub raczej zadowolający), jednak relatywnie częściej niż w przypadku wiedzy teoretycznej pojawiają się oceny niewystarczające (łącznie 25,1%).

Na tle pozostałych obszarów najsłabiej oceniana jest motywacja do pracy. Pozytywnie ocenia ją 47,8% przedsiębiorstw zatrudniających przedstawicieli tej grupy, podczas gdy 52,2% wskazuje poziom raczej lub zupełnie niewystarczający, w tym 17,9% lokuje ocenę na najniższym poziomie.

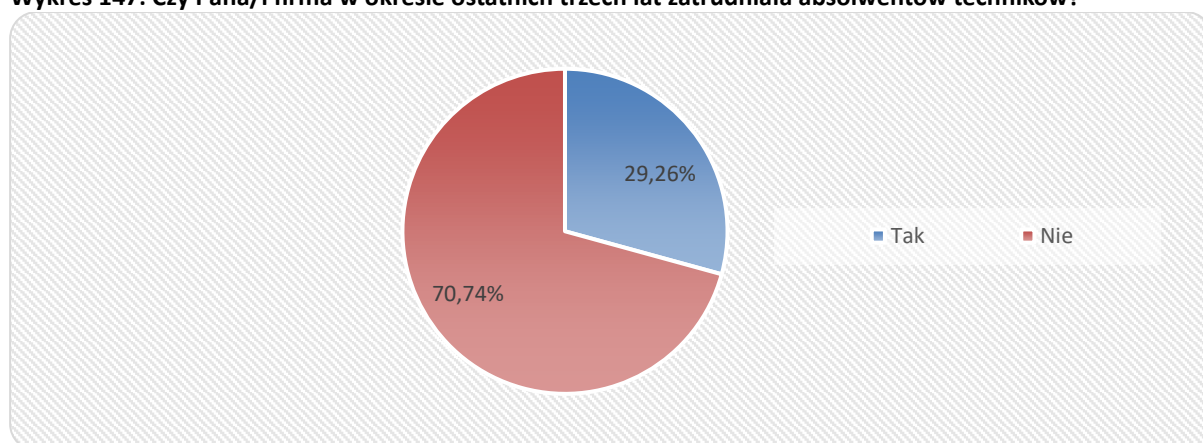
Tabela 36: Jak Pan/i ocenia poziom kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych)?

	w pełni zadowolający	raczej zadowolający	raczej niewystarczający	zupełnie niewystarczający	Ogółem
Wiedza teoretyczna	6,77%	73,71%	10,36%	9,16%	100,00%
Umiejętności praktyczne	7,17%	69,32%	13,94%	9,56%	100,00%
Umiejętności pracy z ludźmi	7,17%	67,73%	17,93%	7,17%	100,00%
Motywacja do pracy	7,57%	40,24%	34,26%	17,93%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Zatrudnianie absolwentów techników w okresie ostatnich trzech lat deklaruje 29,3% spośród badanych przedsiębiorstw, natomiast 70,7% z nich nie zatrudniało osób kończących ten typ szkoły.

Wykres 147: Czy Pana/i firma w okresie ostatnich trzech lat zatrudniała absolwentów techników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W grupie firm zatrudniających absolwentów techników oceny wiedzy teoretycznej są częściej pozytywne niż negatywne: łącznie 78,6% wskazań dotyczy poziomu w pełni lub raczej zadowolającego,

przy 21,4% ocen raczej lub zupełnie niewystarczających. Jednocześnie w tym obszarze odsetek ocen „w pełni zadowolających” (13,9%) jest wyższy niż w przypadku absolwentów szkół branżowych.

W odniesieniu do umiejętności praktycznych absolwentów techników rozkład ocen jest bardziej zróżnicowany: 56,4% przedsiębiorstw ocenia je jako w pełni lub raczej zadowolające, natomiast 43,7% jako raczej lub zupełnie niewystarczające, co odróżnia ten komponent od relatywnie lepiej ocenianej wiedzy teoretycznej.

Oceny umiejętności pracy z ludźmi absolwentów techników pozostają w większości pozytywne (67,5% wskazań na poziom w pełni lub raczej zadowolający), przy 32,5% ocen niewystarczających, co lokuje ten obszar pomiędzy wynikami dotyczącymi wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych.

Motywacja do pracy absolwentów techników jest oceniana głównie pozytywnie: 69,4% wskazań dotyczy poziomu w pełni lub raczej zadowolającego, a 30,7% poziomu raczej lub zupełnie niewystarczającego, przy czym 21,7% firm wskazuje ocenę „w pełni zadowolającą”.

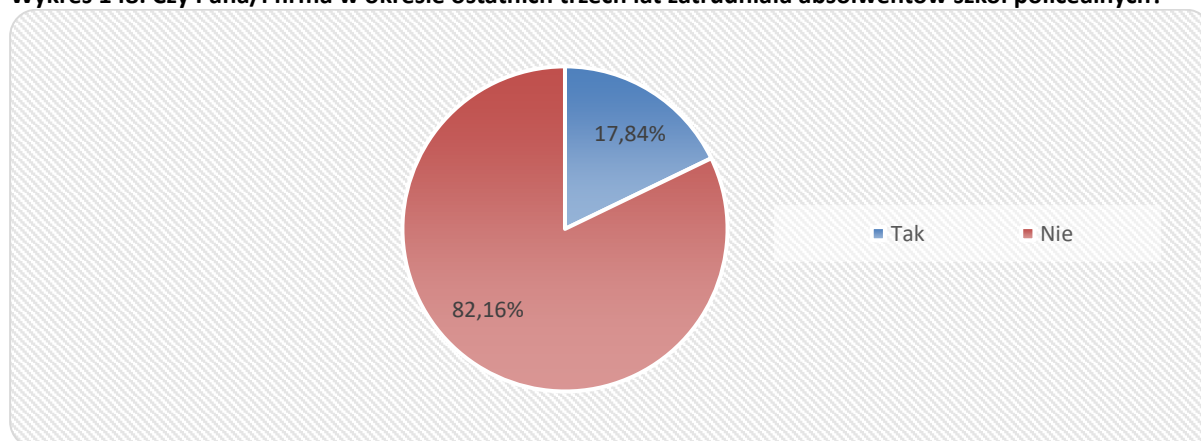
Tabela 37: Jak Pan/i ocenia poziom kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników?

	w pełni zadowolający	raczej zadowolający	raczej niewystarczający	zupełnie niewystarczający	Ogółem
Wiedza teoretyczna	13,93%	64,71%	16,41%	4,95%	100,00%
Umiejętności praktyczne	15,17%	41,18%	36,53%	7,12%	100,00%
Umiejętności pracy z ludźmi	14,86%	52,63%	27,24%	5,26%	100,00%
Motywacja do pracy	21,67%	47,68%	24,15%	6,50%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Zatrudnianie absolwentów szkół policealnych w ostatnich trzech latach deklaruje 17,8% spośród badanych przedsiębiorstw, podczas gdy 82,2% z nich nie zatrudniało osób z takim wykształceniem.

Wykres 148: Czy Pana/i firma w okresie ostatnich trzech lat zatrudniała absolwentów szkół policealnych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W grupie pracodawców mających doświadczenie z absolwentami szkół policealnych ich wiedza teoretyczna jest oceniana w większości pozytywnie: 80,7% wskazań dotyczy poziomu w pełni lub raczej

zadowalającego, a 19,3% poziomu raczej lub zupełnie niewystarczającego, przy relatywnie wysokim udziale ocen „w pełni zadowalających” (22,3%).

Umiejętności praktyczne absolwentów szkół policealnych również uzyskują oceny pozytywne (76,7% wskazań na poziom w pełni lub raczej zadowalający), przy 23,4% ocen niewystarczających. Skrajnie negatywna ocena tego komponentu pojawia się relatywnie rzadko (3,6%) na tle pozostałych typów szkół.

W przypadku umiejętności pracy z ludźmi oceny przedsiębiorstw są mniej korzystne niż w odniesieniu do wiedzy i umiejętności praktycznych. Choć 69,0% firm ocenia ten obszar pozytywnie, aż 31,0% uznaje poziom tych kompetencji za niewystarczający.

Motywacja do pracy absolwentów szkół policealnych jest oceniana w większości jako w pełni lub raczej zadowalająca (76,1%), przy 23,9% ocen niewystarczających.

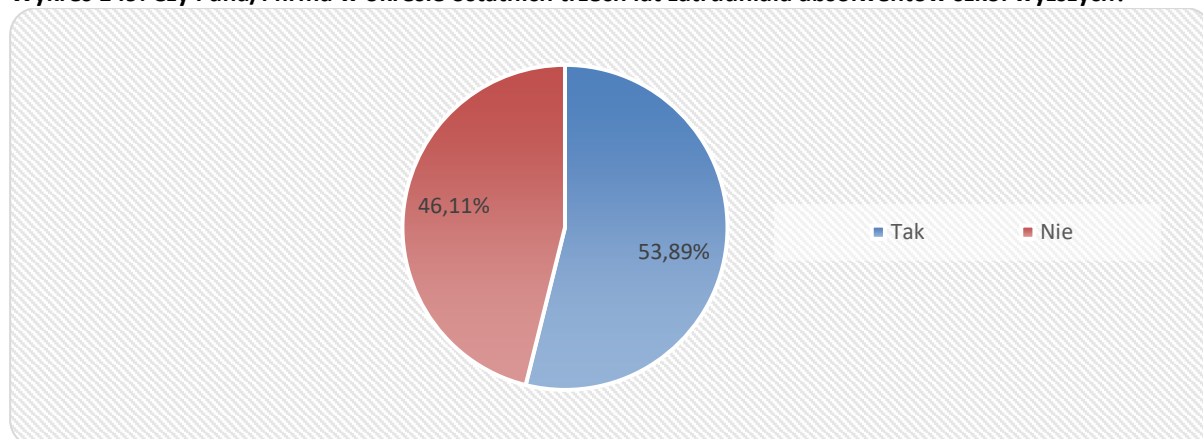
Tabela 38: Jak Pan/i ocenia poziom kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnych?

	w pełni zadowalający	raczej zadowalający	raczej niewystarczający	zupełnie niewystarczający	Ogółem
Wiedza teoretyczna	22,34%	58,38%	12,69%	6,60%	100,00%
Umiejętności praktyczne	20,30%	56,35%	19,80%	3,55%	100,00%
Umiejętności pracy z ludźmi	21,32%	47,72%	28,93%	2,03%	100,00%
Motywacja do pracy	23,86%	52,28%	19,29%	4,57%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Zatrudnianie absolwentów szkół wyższych w ostatnich trzech latach deklaruje 53,9% przedsiębiorstw, natomiast 46,1% nie zatrudniało osób kończących studia.

Wykres 149: Czy Pana/i firma w okresie ostatnich trzech lat zatrudniała absolwentów szkół wyższych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród firm zatrudniających absolwentów szkół wyższych wiedza teoretyczna jest oceniana wyraźnie pozytywnie: łącznie 86,7% wskazań dotyczy poziomu w pełni lub raczej zadowalającego, a 13,3% poziomu raczej lub zupełnie niewystarczającego, przy bardzo niskim udziale ocen skrajnie negatywnych (1,7%).

Oceny umiejętności praktycznych absolwentów szkół wyższych są mniej jednoznaczne niż oceny wiedzy teoretycznej: 65,7% przedsiębiorstw uznaje je za w pełni lub raczej zadowalające, natomiast 34,3% wskazuje poziom niewystarczający, co sugeruje, że ten komponent częściej stanowi przedmiot krytycznej oceny niż pozostałe wymiary.

Umiejętności pracy z ludźmi absolwentów szkół wyższych uzyskują w większości oceny pozytywne (79,5% wskazań na poziom w pełni lub raczej zadowalający), przy 20,5% ocen niewystarczających.

Motywacja do pracy absolwentów szkół wyższych jest oceniana przeważnie jako zadowalająca: 79,0% przedsiębiorstw wskazuje poziom w pełni lub raczej zadowalający, a 21,0% poziom niewystarczający, przy 26,1% ocen „w pełni zadowalających” i 4,5% ocen skrajnie negatywnych.

Tabela 39: Jak Pan/i ocenia poziom kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych?

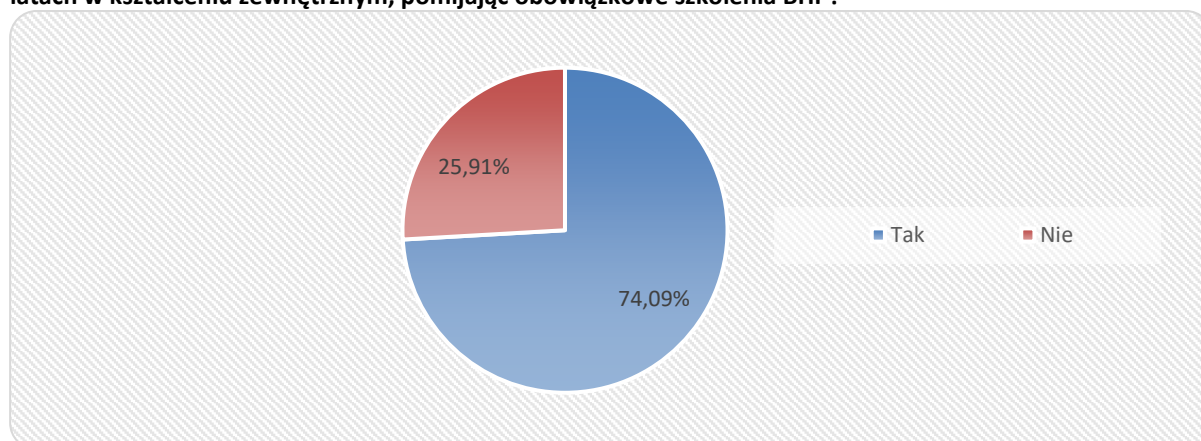
	w pełni zadowalający	raczej zadowalający	raczej niewystarczający	zupełnie niewystarczający	Ogółem
Wiedza teoretyczna	25,55%	61,18%	11,60%	1,68%	100,00%
Umiejętności praktyczne	16,30%	49,41%	30,25%	4,03%	100,00%
Umiejętności pracy z ludźmi	24,37%	55,13%	18,32%	2,18%	100,00%
Motywacja do pracy	26,05%	52,94%	16,47%	4,54%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Zagadnienie 32: Ocena kształcenia pozaformalnego przez przedsiębiorców

Wyniki badania wskazują na szerokie wykorzystanie kształcenia pozaformalnego w badanych przedsiębiorstwach. W zewnętrznych formach kształcenia, innych niż obowiązkowe szkolenia BHP, w ciągu ostatnich trzech lat uczestniczyli pracownicy, praktykanci lub stażyści z 74,1% firm objętych badaniem.

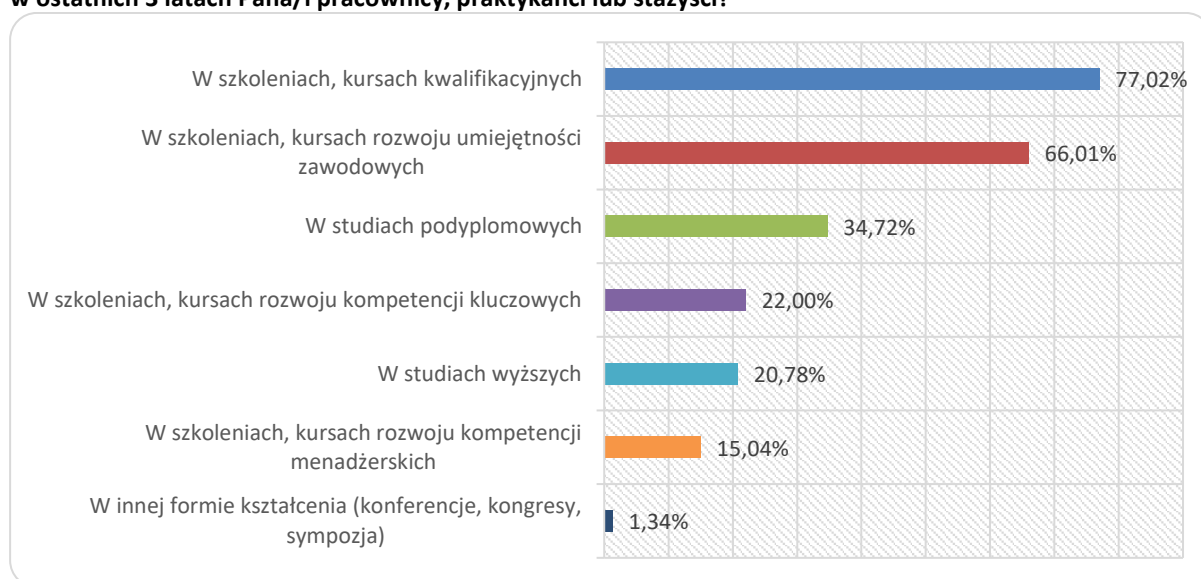
Wykres 150: Czy którykolwiek z Pana/i pracowników, praktykantów lub stażystów uczestniczył w ostatnich 3 latach w kształceniu zewnętrznym, pomijając obowiązkowe szkolenia BHP?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wśród firm, których pracownicy uczestniczyli w kształceniu zewnętrznym, najczęściej wskazywane są szkolenia i kursy kwalifikacyjne (77,0%) oraz formy ukierunkowane na rozwój umiejętności zawodowych (66,0%). Relatywnie często pojawiają się również studia podyplomowe (34,7%) oraz szkolenia rozwijające kompetencje kluczowe (22,0%). Mniejszy, choć nadal istotny odsetek przedsiębiorstw wskazuje na udział pracowników w studiach wyższych (20,8%) oraz szkoleniach menedżerskich (15,0%), natomiast inne formy kształcenia, takie jak konferencje, kongresy czy sympozja mają charakter marginalny.

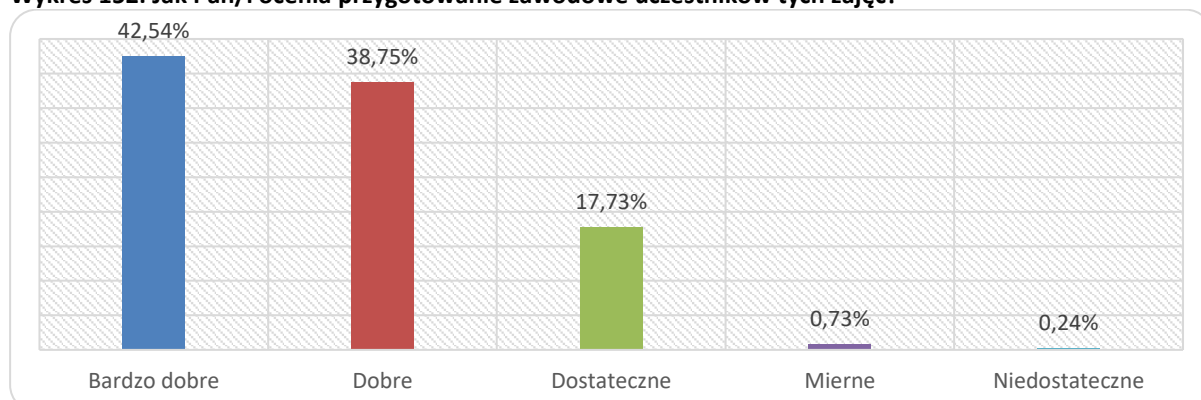
Wykres 151: Pomijając obowiązkowe szkolenia BHP, w jakich formach kształcenia zewnętrznego uczestniczyli w ostatnich 3 latach Pana/i pracownicy, praktykanci lub stażyści?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Ocena przygotowania zawodowego pracowników, praktykantów i stażystów uczestniczących w zewnętrznych formach kształcenia pozaformalnego ma wyraźnie pozytywny charakter. Ponad cztery piąte przedsiębiorstw ocenia ich przygotowanie zawodowe jako dobre lub bardzo dobre (łącznie 81,3%), przy czym 42,5% ankietowanych wskazuje na ocenę bardzo dobrą. Oceny dostateczne stanowią 17,7% wszystkich wskazań, natomiast oceny negatywne pojawiają się sporadycznie i łącznie nie przekraczają 1%.

Wykres 152: Jak Pan/i ocenia przygotowanie zawodowe uczestników tych zajęć?

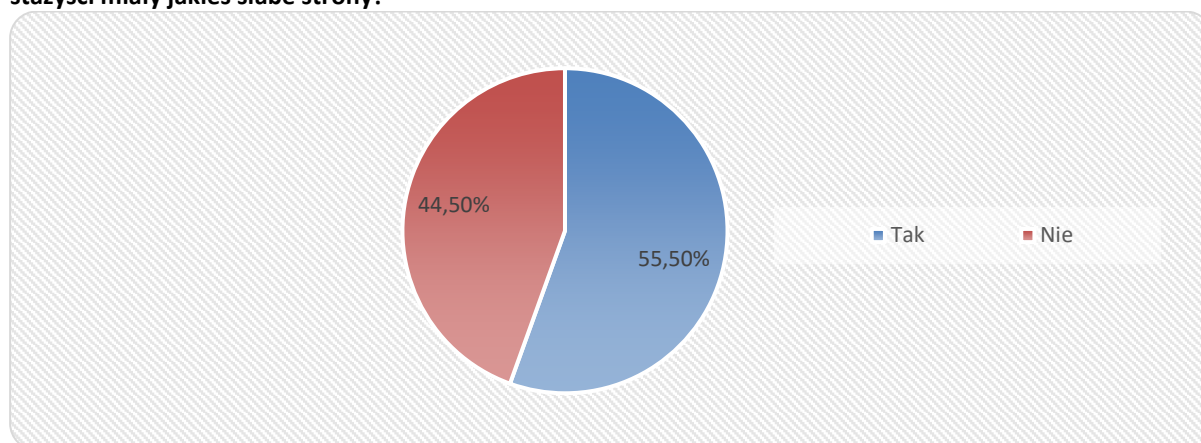


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Średnia ocena przygotowania zawodowego uczestników tych zajęć wynosi 4,23, co potwierdza dominację ocen pozytywnych i wskazuje na wysoki poziom satysfakcji przedsiębiorstw z efektów tego kształcenia.

Ponad połowa przedsiębiorstw, których pracownicy uczestniczyli w kształceniu zewnętrznym, wskazuje na występowanie słabych stron tych zajęć (55,5%), natomiast 44,5% z nich nie zgłasza zastrzeżeń wobec realizowanych form kształcenia.

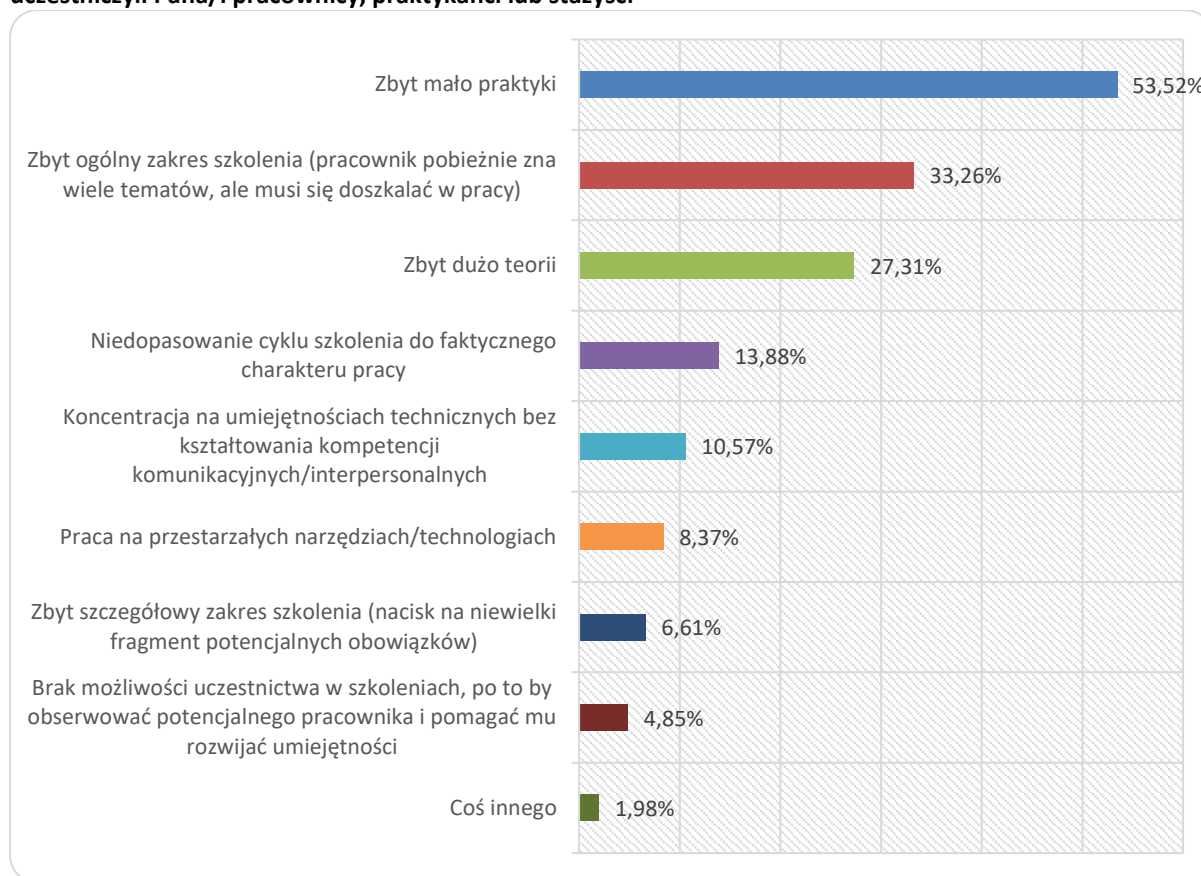
Wykres 153: Czy zajęcia, w których w ostatnich 3 latach uczestniczyli Pana/i pracownicy, praktykanci lub stażyści miały jakieś słabe strony?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W opinii przedsiębiorców najczęściej identyfikowanym mankamentem kształcenia pozaformalnego jest niewystarczające uwzględnienie elementów praktycznych, na co wskazuje 53,5% firm dostrzegających słabe strony realizowanych szkoleń. Stosunkowo często pojawiają się także zastrzeżenia dotyczące zbyt ogólnego charakteru programów szkoleniowych (33,3%) oraz nadmiernego nacisku na treści teoretyczne (27,3%). Część respondentów zwraca również uwagę na nadmierną koncentrację szkoleń na kompetencjach technicznych, przy jednoczesnym niedostatecznym rozwijaniu umiejętności interpersonalnych (10,6%). Rzadziej wskazywane są problemy związane z niedostosowaniem organizacji szkoleń do realiów pracy (13,9%) oraz wykorzystywaniem przestarzałych narzędzi i technologii (8,4%). Pozostałe uwagi mają charakter jednostkowy.

Wykres 154: Co, Pana/i zdaniem, należało do najsłabszych punktów zajęć, w których w ostatnich 3 latach uczestniczyli Pana/i pracownicy, praktykanci lub stażyści



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wnioski

1. Przygotowanie teoretyczne absolwentów jest generalnie oceniane pozytywnie, natomiast największe zróżnicowanie ocen dotyczy ich kompetencji praktycznych. Wskazuje to na utrzymującą się lukę pomiędzy profilem kształcenia a oczekiwaniami pracodawców w zakresie gotowości do wykonywania pracy.
2. Kształcenie pozaformalne odgrywa istotną rolę w działaniach przedsiębiorstw ukierunkowanych na rozwój kompetencji swoich pracowników, co potwierdza wysoki odsetek firm angażujących swoich pracowników w zewnętrzne formy uczenia się. W praktyce oznacza to, że przedsiębiorcy traktują pozaformalne ścieżki kształcenia jako kluczowe narzędzie uzupełniania i aktualizacji umiejętności, swoich pracowników, niezależnie od poziomu ich formalnego wykształcenia
3. Ocena efektów kształcenia pozaformalnego jest wyraźnie pozytywna, co wskazuje na wysoką użyteczność tej oferty. Jednocześnie ponad połowa przedsiębiorstw identyfikuje słabe strony tej formy kształcenia, co pokazuje, że wysoka satysfakcja z rezultatów nie eliminuje problemów strukturalnych po stronie organizacji procesu dydaktycznego.

4. Najczęściej wskazywane wady kształcenia pozaformalnego dotyczą niedostatecznego komponentu praktycznego oraz zbyt ogólnego charakteru szkoleń, co oznacza, że oferta szkoleniowa nie zawsze odpowiada na konkretne, stanowiskowe potrzeby przedsiębiorstw.
5. Zestawienie ocen kształcenia formalnego i pozaformalnego wskazuje na komplementarny charakter obu ścieżek rozwoju kompetencji, przy czym ciężar kompensowania niedostatków praktycznych coraz częściej przesuwają się na kształcenie pozaformalne. W ujęciu systemowym oznacza to, że skuteczność polityki rozwoju kompetencji zależy nie tylko od jakości edukacji formalnej, lecz również od dostępności, jakości oraz stopnia dopasowania oferty szkoleniowej kierowanej do osób aktywnych zawodowo.

ROZDZIAŁ 12. OPINIE O SYSTEMIE KSZTAŁCENIA I JEGO RELACJI Z RYNKIEM PRACY

Rozdział dwunasty stanowi podsumowujący element analizy relacji pomiędzy systemem kształcenia a rynkiem pracy, koncentrując się na ogólnych ocenach i przekonaniach formułowanych przez kluczowych uczestników tego systemu. Jego celem jest uporządkowanie sposobów postrzegania funkcjonowania kształcenia w województwie opolskim, rozumianego jako złożona całość obejmująca kształcenie zawodowe, wyższe oraz ustawiczne, a także identyfikacja dominujących ocen dotyczących powiązań edukacji z otoczeniem gospodarczym.

W pierwszej części rozdziału uwaga skupia się na syntetycznych ocenach kondycji poszczególnych typów kształcenia. Ujęcie to pozwala odtworzyć ogólny obraz systemu edukacji, widziany przez pryzmat jego zdolności do funkcjonowania w warunkach zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców. Zebrane oceny porządkują sposób, w jaki badani lokują poszczególne formy kształcenia w strukturze regionalnego systemu edukacyjnego, wskazując na obszary postrzegane jako bardziej stabilne oraz te, które wymagają większej uwagi w kontekście dalszego rozwoju.

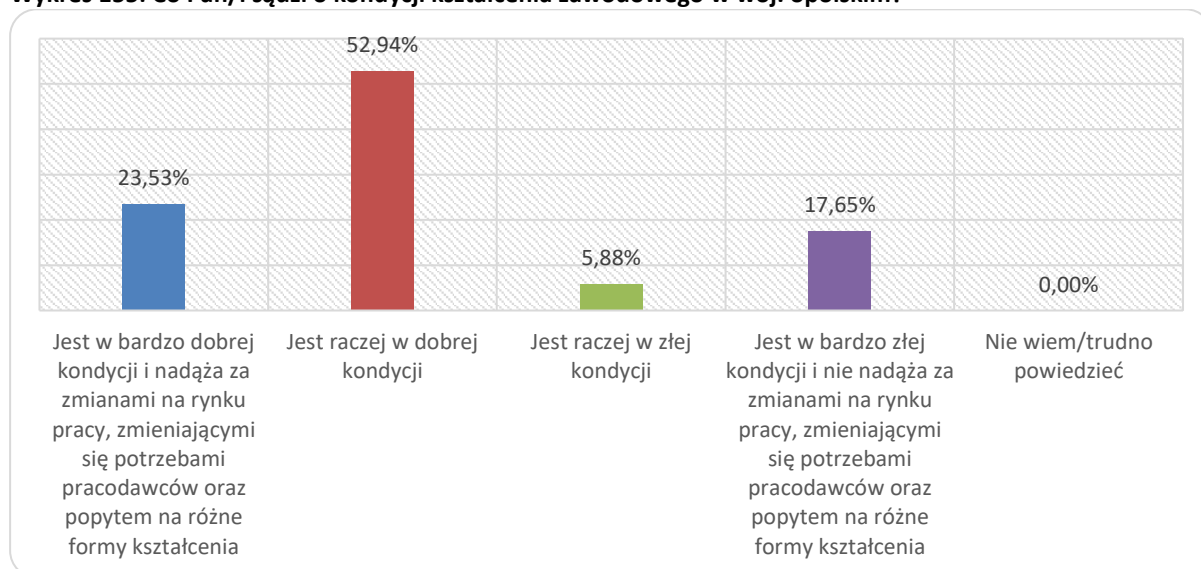
Drugi blok zagadnień dotyczy ocen odnoszących się do relacji pomiędzy edukacją a rynkiem pracy, wyrażonych poprzez stopień akceptacji wybranych stwierdzeń opisujących funkcjonowanie tego obszaru. Obejmują one kwestie współpracy instytucjonalnej, inicjowania i koordynowania działań, przygotowania kadr edukacyjnych do kontaktu z sektorem przedsiębiorstw, zaangażowania pracodawców w proces kształcenia oraz znaczenia rozwiązań wspierających współdziałanie różnych podmiotów. Zestawienie tych opinii umożliwia uchwycenie sposobu rozumienia odpowiedzialności i ról przypisywanych poszczególnym uczestnikom systemu edukacji i rynku pracy.

Istotnym elementem rozdziału jest także odniesienie do zagadnień związanych z monitorowaniem zmian zachodzących na rynku pracy oraz z potrzebą dostosowywania oferty kształcenia do dynamicznych uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Opinie w tym zakresie pozwalają osadzić wcześniejsze analizy w szerszym kontekście myślenia o rozwoju systemu edukacji, jego elastyczności oraz zdolności do reagowania na długofalowe trendy i wyzwania.

Zagadnienie 33: Opinie organów prowadzących

Ocena kondycji kształcenia zawodowego dokonana przez przedstawicieli organów prowadzących ma w większości charakter pozytywny. Ponad połowa respondentów określa ją jako raczej dobrą (52,9%), a blisko jedna czwarta jako bardzo dobrą i adekwatnie reagującą na zmiany na rynku pracy oraz potrzeby pracodawców (23,5%). Jednocześnie 17,6% badanych postrzega kondycję kształcenia zawodowego jako bardzo złą, a 5,9% jako raczej złą.

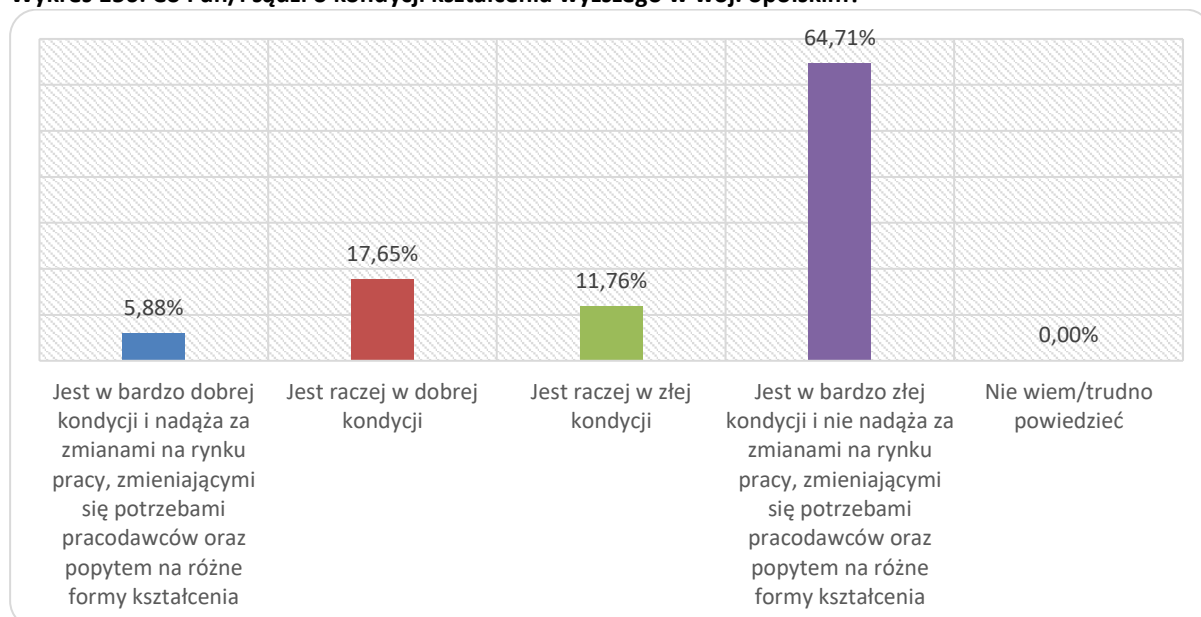
Wykres 155: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia zawodowego w woj. opolskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Postrzeganie kondycji kształcenia wyższego w tej grupie jest wyraźnie mniej korzystne. Dominują oceny bardzo złe, wskazujące na brak nadążania za zmianami na rynku pracy i potrzebami pracodawców, (64,7% odpowiedzi). Dodatkowo 11,8% respondentów ocenia kondycję szkolnictwa wyższego jako raczej złą. Opinie pozytywne pojawiają się zdecydowanie rzadziej, 17,6% badanych wskazuje ocenę raczej dobrą, a 5,9% bardzo dobrą.

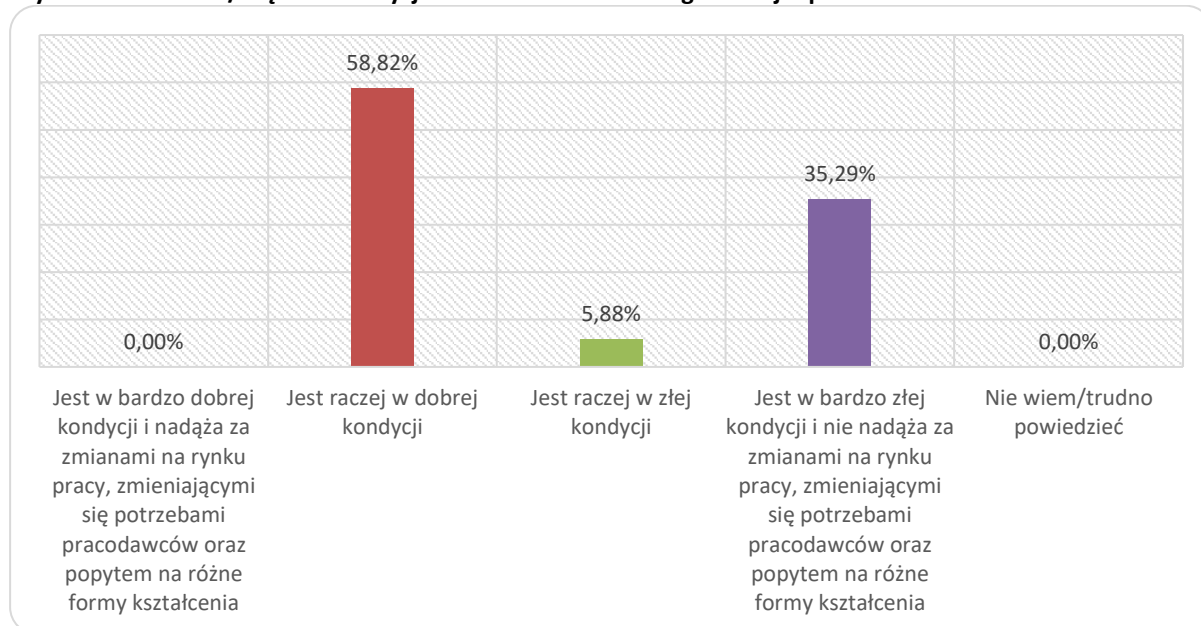
Wykres 156: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia wyższego w woj. opolskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Ocena kondycji kształcenia ustawicznego formułowana przez przedstawicieli organów prowadzących jest zróżnicowana. Najczęściej wskazywana jest ocena „raczej dobra”. Takiej odpowiedzi udzieliło 58,8% ankietowanych. Jednocześnie ponad jedna trzecia badanych ocenia kondycję kształcenia ustawicznego negatywnie, w tym 35,3% jako „bardzo złą”, a 5,9% jako „raczej złą”. W badaniu nie odnotowano ocen mówiących o jego bardzo dobrej kondycji.

Wykres 157: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia ustawicznego w woj. opolskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Wszyscy ankietowani (47,1% „zdecydowanie tak” i 52,9% „raczej tak”) aprobują postulat ścisłej współpracy między podmiotami systemu edukacji i rynku pracy. Wysoki poziom akceptacji dotyczy również konieczności stałego monitorowania sytuacji na rynku pracy w celu dostosowywania oferty

kształcenia (łącznie 88,2% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) oraz śledzenia trendów europejskich (82,4%). Znaczna większość badanych opowiada się także za uproszczeniem procedur związanych z inicjowaniem współpracy z pracodawcami (82,4%) oraz wprowadzeniem dodatkowych gratyfikacji zachęcających pracodawców do większego zaangażowania w proces kształcenia (82,4%). Jeżeli chodzi o kwestie finansowe większość badanych uznaje obecny poziom środków za niewystarczający (70,6%), natomiast 29,4% respondentów nie do końca podziela tę opinię.

Respondenci w dużej mierze popierają także postulat zwiększenia aktywności podmiotów edukacji i rynku pracy w inicjowaniu współpracy z pracodawcami. Odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” stanowią łącznie 88,2%, przy jednoczesnym udziale odpowiedzi sceptycznych na poziomie 11,8%. Podobna sytuacja występuje w odniesieniu do potrzeby posiadania przez te podmioty wyspecjalizowanych koordynatorów zarządzających procesem współpracy. Takie rozwiązanie popiera 94,1% respondentów, przy marginalnym odsetku odpowiedzi negatywnych (5,9%).

Zdecydowana większość respondentów wyraża poparcie dla postulatu lepszego przygotowania pracowników instytucji edukacyjnych oraz rynku pracy do specyfiki funkcjonowania sektora przedsiębiorstw (70,6%). Jednocześnie relatywnie wysoki udział wskazań negatywnych (29,4%) świadczy o wyraźnym zróżnicowaniu opinii w tym obszarze. Podobna rozbieżność stanowisk widoczna jest w ocenie zaangażowania pracodawców w proces kształcenia. Choć większość respondentów opowiada się za jego zwiększeniem (76,5%), niemal co czwarty badany wyraża opinię przeciwną (23,5%).

Tabela 40: Proszę powiedzieć na ile się Pan/i zgadza a na ile nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami.

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy mają zbyt mało środków, aby móc działać skutecznie	29,41%	41,18%	29,41%	0,00%	0,00%	100,00%
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy powinny ze sobą ściśle współpracować	47,06%	52,94%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy powinny być aktywniejsze w inicjowaniu współpracy z pracodawcami	23,53%	64,71%	11,76%	0,00%	0,00%	100,00%
Konieczne jest uproszczenie procedur związanych z inicjowaniem współpracy pomiędzy podmiotami działającym w obszarze edukacji i rynku pracy a pracodawcami	41,18%	41,18%	0,00%	17,65%	0,00%	100,00%
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy powinny posiadać koordynatorów wyspecjalizowanych w zarządzaniu procesem współpracy	17,65%	76,47%	0,00%	5,88%	0,00%	100,00%
Pracownicy podmiotów działających w obszarze edukacji i rynku pracy powinni być lepiej zorientowani w specyfice pracy w sektorze przedsiębiorstw	23,53%	47,06%	0,00%	29,41%	0,00%	100,00%
Pracodawcy powinni aktywniej angażować się w proces kształcenia	35,29%	41,18%	0,00%	23,53%	0,00%	100,00%

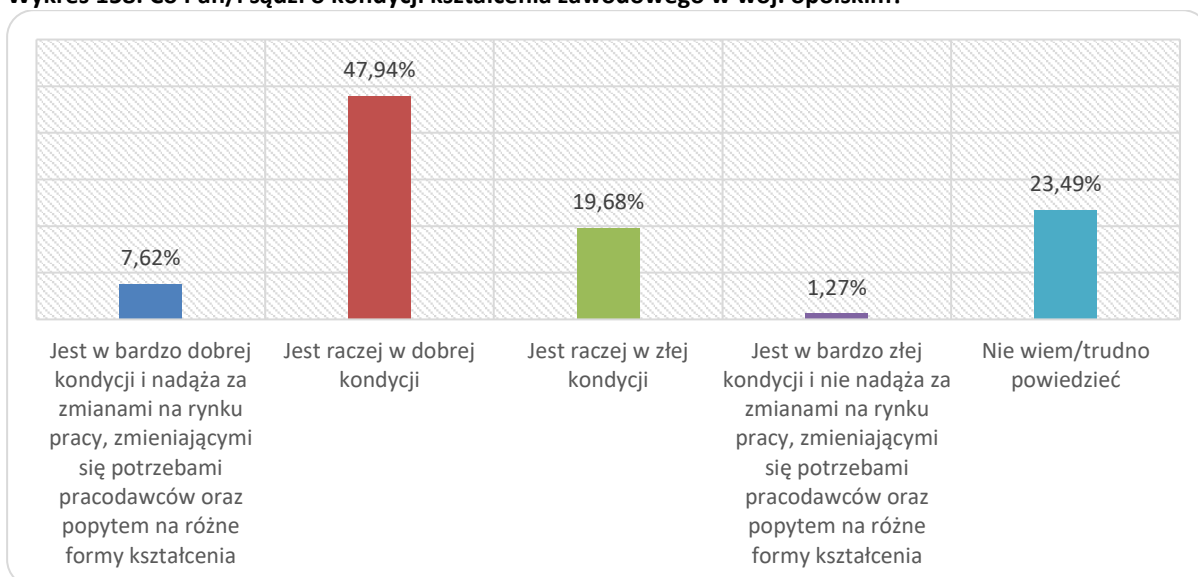
Powinna zostać wprowadzona dodatkowa gratyfikacja zachęcająca pracodawców do większego zaangażowania się w proces kształcenia	41,18%	41,18%	11,76%	5,88%	0,00%	100,00%
Trzeba bezustannie monitorować rozwój rynku, aby dopasowywać do niego ofertę kształcenia	58,82%	29,41%	11,76%	0,00%	0,00%	100,00%
Trzeba śledzić trendy europejskie, aby stosownie do nich modyfikować ofertę kształcenia	47,06%	35,29%	0,00%	17,65%	0,00%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród organów prowadzących kształcenie.

Zagadnienie 34: Opinie placówek edukacyjnych

Ocena kondycji kształcenia zawodowego przez przedstawicieli placówek edukacyjnych ma umiarkowanie pozytywny charakter. Ponad połowa respondentów postrzega ten obszar jako znajdujący się w bardzo dobrej lub raczej dobrej kondycji (łącznie 55,6%), przy czym dominującą kategorią wśród ocen pozytywnych stanowi wskazanie „raczej dobra”. Jednocześnie blisko jedna piąta badanych ocenia kondycję kształcenia zawodowego negatywnie (21,0%). Relatywnie wysoki pozostaje także odsetek odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć” (23,5%), co może wskazywać na brak wystarczającego doświadczenia lub wiedzy pozwalającej na sformułowanie jednoznacznej opinii na temat funkcjonowania tego segmentu systemu edukacji.

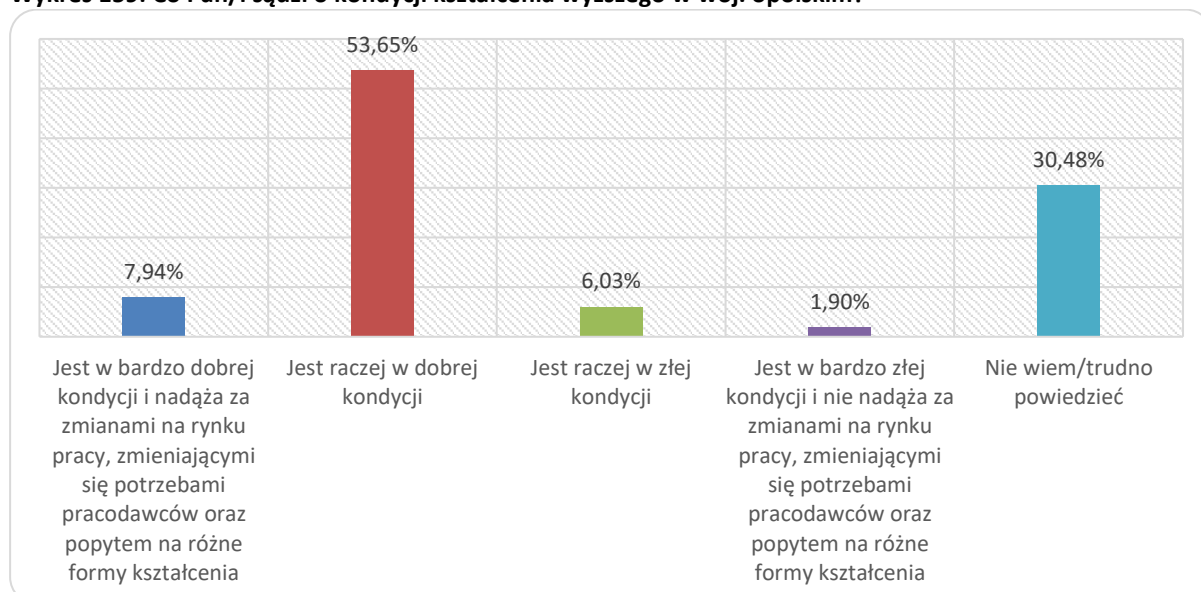
Wykres 158: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia zawodowego w woj. opolskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

W przypadku oceny kondycji kształcenia wyższego dominują oceny pozytywne, choć towarzyszy im jeszcze wyraźniejszy niż w innych obszarach udział odpowiedzi niezdecydowanych, niemal co trzeci respondent deklaruje brak jednoznacznej opinii w tym zakresie (30,5%). Oceny bardzo dobre i raczej dobre stanowią łącznie 61,6%, przy czym ponad połowa respondentów wskazuje na dobrą, lecz nie w pełni satysfakcjonującą kondycję tego sektora (53,7%). Negatywne oceny pojawiają się stosunkowo rzadko (łącznie 7,9%).

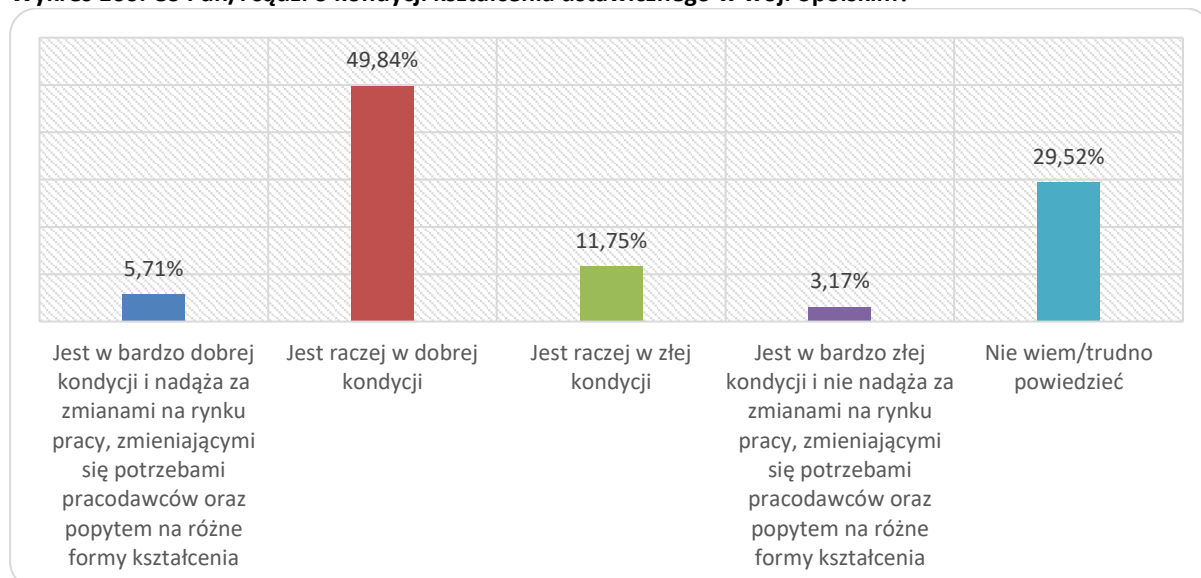
Wykres 159: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia wyższego w woj. opolskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Ocena kształcenia ustawicznego ma również w przeważającej mierze charakter pozytywny, choć mniej jednoznaczny niż w przypadku kształcenia wyższego. Ponad połowa placówek postrzega jego kondycję jako bardzo dobrą lub raczej dobrą (55,6%), przy czym najczęściej wybieraną oceną jest odpowiedź „raczej dobra” (49,8%). Jednocześnie co siódmy respondent ocenia ten obszar negatywnie (14,9%), a blisko 30% badanych nie posiada wyrobionej jednoznacznej opinii w tym zakresie.

Wykres 160: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia ustawicznego w woj. opolskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Z opinii zebranych od przedstawicieli placówek edukacyjnych wyraźnie wyłania się przekonanie o potrzebie pogłębiania i systemowego wzmacniania współpracy pomiędzy sektorem edukacji a rynkiem pracy. Wysokie poparcie uzyskują postulaty dotyczące ścisłej współpracy między podmiotami edukacji i rynku pracy (79,3%), uproszczenia procedur inicjowania współpracy z pracodawcami (77,1%) oraz zwiększenia aktywności w podejmowaniu inicjatyw (76,4%).

Najwyższy poziom zgody dotyczy postulatów mówiących o konieczności stałego monitorowania rozwoju rynku pracy w celu dostosowywania oferty kształcenia (81,9%) oraz o potrzebie wprowadzenia dodatkowych gratyfikacji zachęcających pracodawców do większego zaangażowania w proces kształcenia (80,6%).

W opinii placówek edukacyjnych wyraźnie zaznacza się także wysoki poziom akceptacji dla potrzeby lepszego przygotowania kadr edukacyjnych do współpracy z sektorem przedsiębiorstw. Ponad siedem na dziesięć respondentów zgadza się, że pracownicy podmiotów działających w obszarze edukacji i rynku pracy powinni być lepiej zorientowani w specyfice funkcjonowania przedsiębiorstw (łącznie 72,6%), przy stosunkowo niewielkim udziale odpowiedzi negatywnych (9,2%). Wysoki poziom aprobaty dotyczy również postulatu większego zaangażowania pracodawców w proces kształcenia, z którym zgadza się 75,2% badanych placówek, podczas gdy opinie przeciwne stanowią marginalny odsetek (7,6%). Znaczna większość placówek dostrzega również potrzebę systematycznego śledzenia trendów europejskich i dostosowywania do nich oferty kształcenia. 73,9% respondentów wyraża w tym zakresie zgodę, przy relatywnie niskim udziale odpowiedzi negatywnych (11,5%).

Jednocześnie zauważalny udział odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć”, oscylujący w zależności od stwierdzenia między ok. 11% a 19%, może wskazywać na potrzebę dalszego doprecyzowania ról i mechanizmów współpracy, tak aby były one bardziej czytelne i lepiej rozpoznawalne.

Tabela 41: Proszę powiedzieć na ile się Pan/i zgadza a na ile nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami.

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy mają zbyt mało środków, aby móc działać skutecznie	30,57%	40,13%	9,55%	0,32%	19,43%	100,00%
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy powinny ze sobą ściśle współpracować	48,41%	30,89%	5,73%	1,27%	13,69%	100,00%
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy powinny być aktywniejsze w inicjowaniu współpracy z pracodawcami	33,76%	42,68%	4,46%	1,91%	17,20%	100,00%
Konieczne jest uproszczenie procedur związanych z inicjowaniem współpracy pomiędzy podmiotami działającym w obszarze edukacji i rynku pracy a pracodawcami	45,86%	31,21%	7,01%	0,32%	15,61%	100,00%
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy powinny posiadać koordynatorów wyspecjalizowanych w zarządzaniu procesem współpracy	28,66%	41,08%	13,38%	0,96%	15,92%	100,00%
Pracownicy podmiotów działających w obszarze edukacji i rynku pracy powinni być lepiej zorientowani w specyfice pracy w sektorze przedsiębiorstw	33,44%	39,17%	8,92%	0,32%	18,15%	100,00%
Pracodawcy powinni aktywniej angażować się w proces kształcenia	41,72%	33,44%	7,32%	0,32%	17,20%	100,00%
Powinna zostać wprowadzona dodatkowa gratyfikacja zachęcająca pracodawców do większego zaangażowania się w proces kształcenia	50,96%	29,62%	5,73%	1,27%	12,42%	100,00%

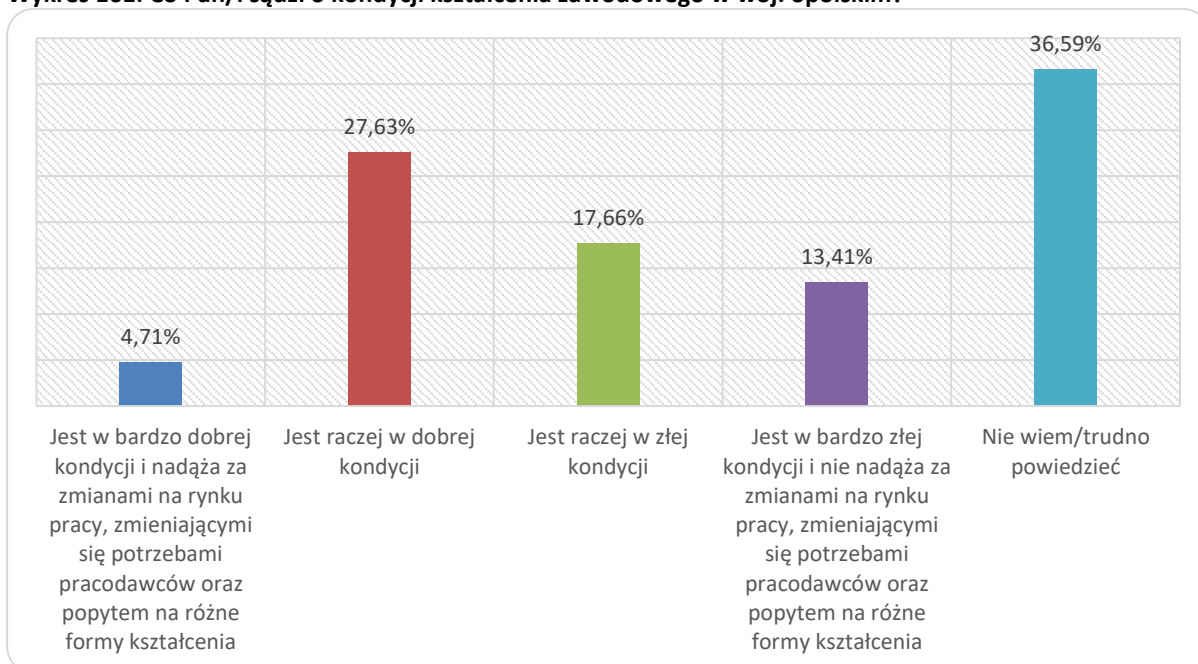
Trzeba bezustannie monitorować rozwój rynku, aby dopasowywać do niego ofertę kształcenia	50,32%	31,53%	4,78%	2,55%	10,83%	100,00%
Trzeba śledzić trendy europejskie, aby stosownie do nich modyfikować ofertę kształcenia	36,94%	36,94%	8,92%	2,55%	14,65%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród placówek edukacyjnych.

Zagadnienie 35: Opinie przedsiębiorców

W grupie ankietowanych przedsiębiorców opinie na temat kondycji kształcenia zawodowego są wyraźnie zróżnicowane i w dużej mierze niejednoznaczne. Pozytywną ocenę w tym zakresie formułuje 32,3% badanych, przy czym jedynie 4,7% określa jego kondycję jako bardzo dobrą, a aż 27,6% jako raczej dobrą. Jednocześnie ponad trzech na dziesięciu badanych wyraża oceny negatywne, uznając ją za raczej złą (17,7%), lub za bardzo złą (13,4%). Najliczniejszą grupę stanowią jednak osoby, które nie potrafią jednoznacznie ocenić sytuacji, co znajduje swoje odzwierciedlenie w wysokim odsetku odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć” (36,6%).

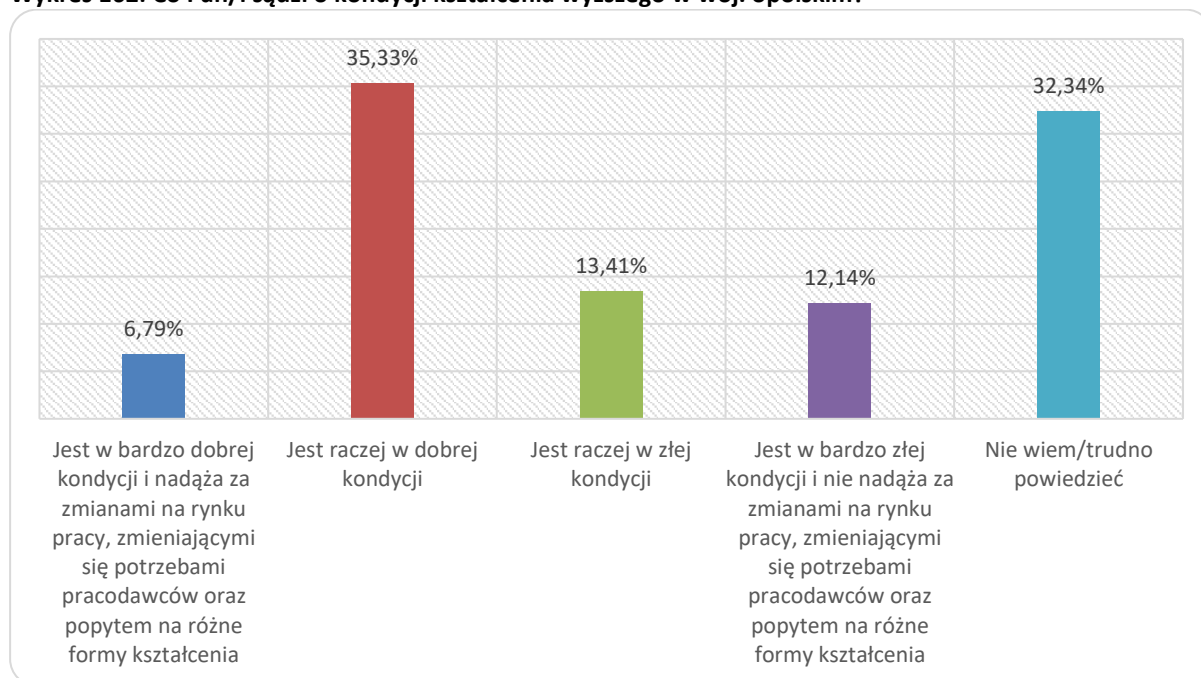
Wykres 161: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia zawodowego w woj. opolskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

W przypadku kształcenia wyższego dominują opinie umiarkowanie pozytywne, przy jednocześnie wysokim udziale odpowiedzi niezdecydowanych. Łącznie 42,1% przedsiębiorców ocenia kondycję szkolnictwa wyższego jako bardzo dobrą lub raczej dobrą, z wyraźną przewagą ocen „raczej dobrych” (35,3%). Oceny negatywne formułuje 25,6% badanych, w tym 13,4% określa ją jako raczej złą, a 12,1% jako bardzo złą. Jednocześnie niemal co trzeci respondent (32,3%) nie potrafi jednoznacznie ocenić sytuacji w tym obszarze.

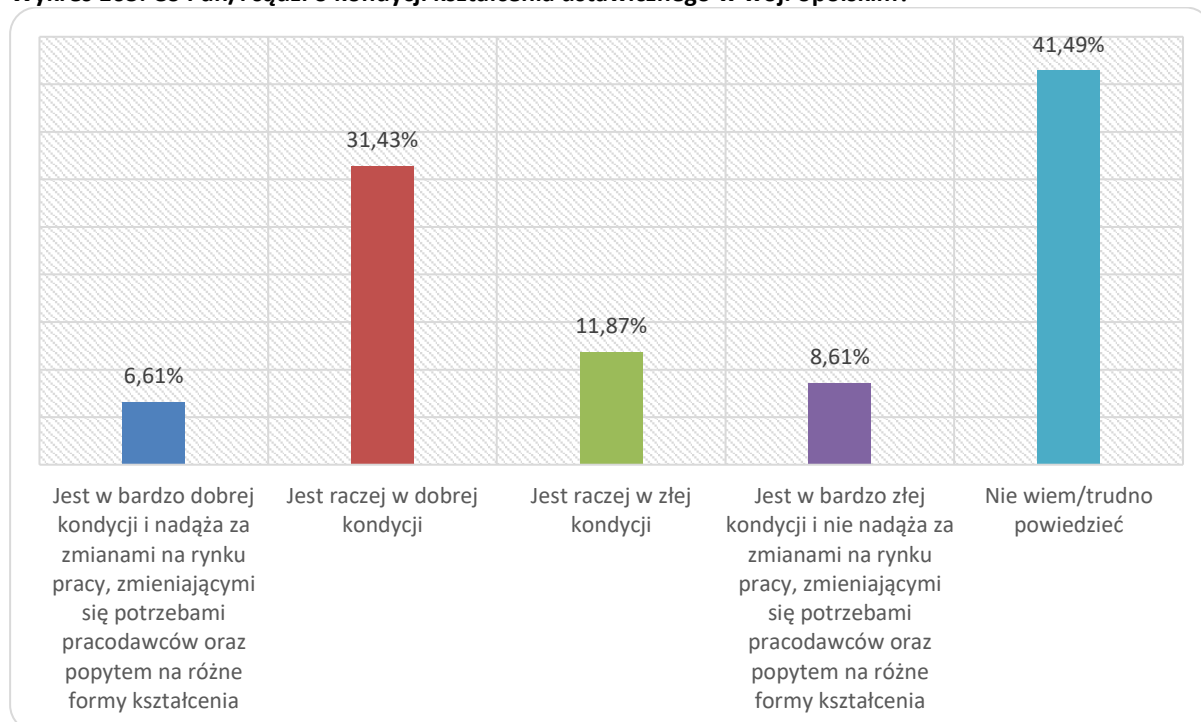
Wykres 162: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia wyższego w woj. opolskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Postrzeganie kształcenia ustawicznego cechuje się jeszcze większym poziomem nieokreśloności. Pozytywną ocenę jego kondycji formułuje 38,0% respondentów, przy czym zdecydowana większość ocenia ją jako raczej dobrą (31,4%), a jedynie 6,6% jako bardzo dobrą. Oceny negatywne pojawiają się rzadziej i dotyczą 20,5% badanych, w tym 11,9% z nich wskazuje na raczej złą, a 8,6% na bardzo złą kondycję. Najliczniejszą kategorię stanowi odpowiedź „nie wiem/trudno powiedzieć”, której udzieliło 41,5% badanych.

Wykres 163: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia ustawicznego w woj. opolskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Ankietowani przedsiębiorcy w zdecydowanej większości wyrażają poparcie dla zacieśniania współpracy pomiędzy podmiotami działającymi w obszarze edukacji i rynku pracy. Na konieczność ścisłej współpracy wskazuje łącznie 69,9% badanych, przy niemal równym udziale odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”..

Podobny poziom poparcia dotyczy postulatu aktywniejszego inicjowania współpracy z pracodawcami (70,4%) oraz uproszczenia procedur związanych z jej podejmowaniem (65,5%).

Większość badanych zgadza się również z potrzebą stałego monitorowania rynku pracy w celu dostosowywania oferty kształcenia (72,0%) oraz śledzenia trendów europejskich (61,8%).

Relatywnie wysoki odsetek odpowiedzi dotyczy także przekonania, że pracownicy instytucji edukacji i rynku pracy powinni być lepiej zorientowani w specyfice funkcjonowania przedsiębiorstw (66,8%) oraz że pracodawcy powinni silniej angażować się w proces kształcenia (62,1%).

W opiniach przedsiębiorców wyraźnie uwidacznia się problem ograniczeń finansowych. Łącznie, ponad połowa respondentów (54,0%) wskazuje, że podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy dysponują niewystarczającymi środkami do prowadzenia skutecznych działań, przy czym 17,9% badanych zdecydowanie podziela to przekonanie, a 36,1% raczej się z nim zgadza. Jednocześnie ponad jedna czwarta badanych (29,0%) nie zajmuje jednoznacznego stanowiska w tej kwestii, co może wskazywać na brak wystarczających informacji lub doświadczeń pozwalających na jednoznaczną ocenę skali problemu.

Większość respondentów pozytywnie odnosi się także do postulatu wyodrębnienia wyspecjalizowanych koordynatorów zarządzających procesem współpracy (poparcie dla tego rozwiązania deklaruje 60,5% badanych, przy czym dominują odpowiedzi umiarkowanie aprobujące). Zbliżony rozkład opinii dotyczy wprowadzenia dodatkowych gratyfikacji zachęcających pracodawców do większego zaangażowania w proces kształcenia. Taką potrzebę dostrzega 65,6% respondentów, w tym 30,2% zdecydowanie ją popiera.

Jednocześnie należy zauważyć, że w każdym z analizowanych obszarów zauważalny pozostaje udział odpowiedzi niezdecydowanych „nie wiem/trudno powiedzieć”, sięgający od około 15% do ponad 28%, co wskazuje na ograniczoną jednoznaczność ocen.

Tabela 42: Proszę powiedzieć na ile się Pan/i zgadza a na ile nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami.

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy mają zbyt mało środków, aby móc działać skutecznie	17,93%	36,05%	11,32%	5,71%	28,99%	100,00%
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy powinny ze sobą ściśle współpracować	35,14%	34,78%	6,43%	6,25%	17,39%	100,00%
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy powinny być aktywniejsze w inicjowaniu współpracy z pracodawcami	31,70%	38,68%	6,07%	4,89%	18,66%	100,00%
Konieczne jest uproszczenie procedur związanych z inicjowaniem współpracy	34,87%	30,62%	7,61%	4,62%	22,28%	100,00%

między podmiotami działającym w obszarze edukacji i rynku pracy a pracodawcami						
Podmioty działające w obszarze edukacji i rynku pracy powinny posiadać koordynatorów wyspecjalizowanych w zarządzaniu procesem współpracy	22,64%	37,86%	10,87%	5,07%	23,55%	100,00%
Pracownicy podmiotów działających w obszarze edukacji i rynku pracy powinni być lepiej zorientowani w specyfice pracy w sektorze przedsiębiorstw	31,34%	35,42%	7,25%	3,26%	22,74%	100,00%
Pracodawcy powinni aktywniej angażować się w proces kształcenia	19,20%	42,93%	13,22%	4,62%	20,02%	100,00%
Powinna zostać wprowadzona dodatkowa gratyfikacja zachęcająca pracodawców do większego zaangażowania się w proces kształcenia	30,16%	35,42%	8,79%	6,16%	19,47%	100,00%
Trzeba bezustannie monitorować rozwój rynku, aby dopasowywać do niego ofertę kształcenia	39,13%	32,88%	7,43%	5,07%	15,49%	100,00%
Trzeba śledzić trendy europejskie, aby stosownie do nich modyfikować ofertę kształcenia	27,17%	34,60%	11,05%	7,07%	20,11%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród przedsiębiorców.

Wnioski

1. Wspólnym mianownikiem opinii wszystkich grup jest przekonanie, że edukacja i rynek pracy powinny ze sobą ściślej współpracować, a oferta kształcenia powinna być stale dostosowywana do obserwowanych zmian gospodarczych i trendów rozwojowych.
2. W badaniu mocno wybrzmiewa potrzeba uproszczenia barier systemowych, tak aby inicjowanie relacji i prowadzenie współpracy było łatwiejsze i bardziej przewidywalne dla wszystkich stron.
3. Istotnym wątkiem jest oczekiwanie zwiększenia zaangażowania pracodawców w proces kształcenia, w tym poprzez rozwiązania zachęcające do współdziałania. Jednocześnie w części środowiska biznesowego widoczna jest ostrożność w ocenie konkretnych instrumentów organizacyjnych i instytucjonalnych, które miałyby wzmacniać tę współpracę, co wskazuje raczej na brak jednoznacznego rozpoznania ich funkcji niż na sprzeciw wobec samej idei współdziałania.
4. Postulaty dotyczące profesjonalizacji współpracy (koordynacja, lepsze przygotowanie kadr do kontaktu z biznesem) są generalnie akceptowane, jednak poziom jednoznaczności poparcia dla tych rozwiązań różni się pomiędzy badanymi grupami, co wskazuje na zróżnicowane postrzeganie ich pilności i znaczenia na tle innych barier systemowych.
5. Uwidaczniający się w części opinii wysoki poziom niepewności sugeruje istnienie luki informacyjnej oraz ograniczoną widoczność mechanizmów współpracy. Wskazuje to na potrzebę wzmocnienia przejrzystości zasad współpracy oraz konieczność lepszego uporządkowania ról i komunikacji pomiędzy edukacją a rynkiem pracy.

PODSUMOWANIE

Raport przedstawia wyniki badania diagnostycznego poświęconego funkcjonowaniu regionalnego systemu kształcenia w województwie opolskim (szkolnictwo wyższe, kształcenie zawodowe i uczenie się przez całe życie), ze szczególnym uwzględnieniem: (a) potencjału podmiotów realizujących

kształcenie, (b) relacji edukacja – rynek pracy, (c) instrumentów wsparcia oraz (d) aktywności projektowo-inwestycyjnej. Raport ma charakter systemowy i triangulacyjny zestawiając ze sobą zebrane metodami CAWI/CATI opinie trzech grup interesariuszy: organów prowadzących, placówek edukacyjnych oraz przedsiębiorców.

W warstwie przesłanek raport osadza diagnozę w kluczowych megatrendach: presji demograficznej, transformacji gospodarczej i technologiczno-organizacyjnej oraz rosnącym znaczeniu kompetencji cyfrowych i zdolności adaptacyjnych (w tym uczenia się przez całe życie) dla rozwoju regionalnego. W efekcie polityka edukacyjna i polityka rynku pracy są tu traktowane jako współzależne komponenty polityki rozwoju, wymagające spójnej koordynacji instytucjonalnej.

Najważniejsze ustalenia diagnostyczne

1. Planowanie strategiczne, sieć placówek i oferta kształcenia

Raport pokazuje, że skuteczność systemu kształcenia w ujęciu regionalnym zależy jednocześnie od zdolności do myślenia strategicznego i od sprawności operacyjnej (zarządzanie siecią placówek i ofertą kierunków) oraz dowodzi, że wymiarze instytucjonalnym planowanie jest silnie warunkowane zasobami organizacyjnymi i finansowymi oraz koniecznością reagowania na zmiany demograficzne i popyt pracodawców.

Raport podkreśla też istotność powiązania oferty edukacyjnej z priorytetami rozwoju województwa (inteligentne specjalizacje) oraz z informacją o strukturze popytu na kwalifikacje. Wnioski wprost wskazują, że zwiększanie adekwatności oferty wymaga łączenia danych o inteligentnych specjalizacjach z monitoringiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz wzmacniania uczenia się przez całe życie jako filaru polityki regionalnej.

2. Znajomość, ocena i braki w ofercie wsparcia

W raporcie wskazano, że obszarze instrumentów wsparcia ujawnia się klasyczna asymetria informacyjna. Organy prowadzące i placówki edukacyjne częściej deklarują orientację w programach i źródłach finansowania, jednak wiedza ta bywa selektywna i nie zawsze przekłada się na regularne aplikowanie i wdrażanie. Największe deficyty rozpoznano po stronie przedsiębiorców, co ogranicza ich zdolność do korzystania z instrumentów rozwojowych i do włączania się w inicjatywy edukacyjne. Kluczową barierą jest rozproszenie informacji i złożoność wymogów.

Ocena wsparcia jest ambiwalentna. Z jednej strony uznaje się je za ważne dla modernizacji oferty, z drugiej dopasowanie do potrzeb jest oceniane umiarkowanie. Sektor publiczny akcentuje kosztochłonność i sztywność procedur (przygotowanie, rozliczanie, wskaźniki), a placówki wskazują na ograniczoną elastyczność w finansowaniu komponentów „miękkich” (rozwój kadry, metody dydaktyczne, szybka aktualizacja programów). Przedsiębiorcy oceniają wsparcie przez pryzmat dostępności, prostoty i użyteczności, sygnalizując bariery wejścia (szczególnie dla MŚP). Wnioski prowadzą do postulatu uproszczenia procedur oraz zwiększenia elastyczności instrumentów, tak aby równoważyły inwestycje z działaniami jakościowymi i lepiej odpowiadały na potrzeby pracodawców.

W zakresie braków najczęściej powracają trzy wątki:

- kształcenie praktyczne (infrastruktura, pracownie, stabilne modele współpracy z pracodawcami minimalizujące koszty organizacyjne),
- kompetencje przyszłości (cyfrowe, analityczne, przekrojowe),
- instrumenty „szyte na miarę” dla MŚP (krótkie formy, proste mechanizmy zachęty do współpracy).

Raport sygnalizuje też problem braku stabilności i przewidywalności finansowania, utrudniający planowanie wieloletnie.

3. Projekty i inwestycje oraz współpraca projektowa

W regionie w latach 2014–2020 dominowały przedsięwzięcia infrastrukturalne i doposażeniowe, natomiast obecnie częściej pojawiają się projekty „miękkie” i hybrydowe ukierunkowane na rozwój kompetencji, unowocześnianie programów, cyfryzację dydaktyki i wzmacnianie jakości usług edukacyjnych. Plany aplikacyjne do 2027 r. potwierdzają aspiracje rozwojowe, ale ujawniają zależność od środków zewnętrznych i kompetencji organizacyjnych placówek. Co szczególnie ważne, aktywność projektowa staje się czynnikiem różnicującym potencjał. Podmioty aktywne szybciej modernizują ofertę, a mniej aktywne ryzykują utrwalanie zaległości. Wnioski akcentują potrzebę wzmacniania kompetencji projektowych i zapewnienia ciągłości finansowania, aby rozwój nie miał charakteru incydentalnego.

Jak pokazują wyniki badania, współpraca projektowa w poprzedniej perspektywie finansowej miała najczęściej charakter formalny i rzadko prowadziła do trwałego współdziałania między partnerami. Pomimo, że w ostatnich latach coraz częściej dostrzegane są jej pozytywne efekty, takie jak dostęp do zasobów, uzupełnianie oferty czy wzajemne uczenie się, nie przełożyło się to na trwałe usunięcie barier organizacyjnych i finansowych, w efekcie czego partnerstwa często wygasają po zakończeniu finansowania. W raporcie wskazano, że głównym wyzwaniem pozostaje tworzenie warunków sprzyjających trwałości współpracy, w tym poprzez jasno określone ramy organizacyjne, podział ról oraz odpowiednie mechanizmy zachęt.

4. Relacje edukacja–rynek pracy, bariery współpracy i potencjał instytucjonalny

Współpraca edukacji z rynkiem pracy jest postrzegana jako istotna z punktu widzenia dopasowania kształcenia do potrzeb gospodarki, jednak w praktyce realizowana jest głównie w podstawowych formach, takich jak praktyki, staże, wizyty zawodoznawcze czy doraźne konsultacje. Znacznie rzadziej przyjmuje ona formę pogłębionego współdziałania, obejmującego współtworzenie programów nauczania, systematyczną informację zwrotną na temat losów absolwentów czy wspólne planowanie kompetencji. Ograniczony zakres tej współpracy wynika przede wszystkim z barier organizacyjnych (niedobór czasu i zasobów, odmienne rytmy funkcjonowania instytucji) oraz komunikacyjnych (rozbieżne oczekiwania i niejednoznacznie definiowane korzyści). W konsekwencji wnioski z badania wskazują na potrzebę instytucjonalizacji współpracy np.: poprzez fora branżowe i trwałe mechanizmy współtworzenia oferty, tak aby możliwe było przejście od współpracy o charakterze incydentalnym do współpracy strategicznej.

Analiza potencjału instytucjonalnego pokazuje nierównomierność możliwości współdziałania. Organy prowadzące deklarują rolę koordynacyjną, ale ograniczają je zasoby finansowe, zmienność priorytetów i niedostatek narzędzi monitorowania efektów. Placówki edukacyjne dysponują potencjałem merytorycznym, lecz brakuje im wyspecjalizowanych kadr do koordynacji współpracy i projektów. Przedsiębiorstwa są gotowe do współdziałania, ale preferują formy elastyczne i mało obciążające, co wzmacnia argument za rozwijaniem ról pośredniczących (np. brokerów współpracy) oraz prostych mechanizmów współdziałania.

Raport rozpatruje postulaty usprawnienia współpracy w logice procesu: informacja → inicjowanie → utrzymanie relacji → koordynacja potrzeb. Rekomendacje respondentów koncentrują się na koordynacji i planowaniu (integracja planowania edukacyjnego z diagnozami rynku pracy), procedurach i narzędziach (upraszczanie formalności, elastyczność), oraz finansowaniu i zachętach (czytelne

korzyści, „odbiurokratyzowanie” współpracy). Raport podkreśla, że pojedyncze instrumenty są niewystarczające. Potrzebny jest spójny zestaw rozwiązań obniżających koszty transakcyjne (bazy partnerów, pośrednictwo, standaryzacja zasad, uproszczone procedury) oraz stabilne finansowanie działań partnerskich.

5. Ocena efektów kształcenia z perspektywy pracodawców

Perspektywa przedsiębiorców wnosi dwie kluczowe obserwacje. Po pierwsze, przedsiębiorcy relatywnie pozytywnie oceniają przygotowanie teoretyczne absolwentów, podczas gdy oceny ich kompetencji praktycznych są wyraźnie bardziej zróżnicowane. Wskazuje to na utrzymującą się lukę między profilem kształcenia a rzeczywistymi oczekiwaniami stanowisk pracy. Po drugie, kształcenie pozaformalne odgrywa istotną i powszechnie wykorzystywaną rolę w strategiach rozwoju kompetencji przedsiębiorstw, obejmując zarówno pracowników, jak i osoby odbywające praktyki lub staże. Jednocześnie znacząca część firm identyfikuje słabe strony tej formy kształcenia, w szczególności niedostateczny komponent praktyczny oraz zbyt ogólny charakter oferowanych szkoleń. Warto również podkreślić, że relatywnie niewielka liczba przedsiębiorstw deklaruje zatrudnianie absolwentów szkół branżowych, co może wskazywać na ograniczony przepływ absolwentów do badanej populacji firm lub na utrzymujące się bariery dopasowania podaży i popytu pracy.

6. Syntetyczne opinie o systemie kształcenia i relacji z rynkiem pracy

Oceny kondycji kształcenia zawodowego są zróżnicowane. Choć przeważają opinie pozytywne, istotna część respondentów wskazuje na jego słabe funkcjonowanie. Świadczy to o współistnieniu umiarkowanego zadowolenia z dotychczasowych kierunków zmian oraz funkcjonującego w części jednostek przekonania o niedostosowaniu tego segmentu kształcenia do dynamiki rynku pracy.

W przypadku kształcenia ustawicznego oceny mają charakter bardziej ambiwalentny. Z jednej strony dostrzegana jest jego rosnąca rola w podnoszeniu i aktualizowaniu kompetencji osób dorosłych, z drugiej jednak wskazywane są ograniczenia związane z dostępnością oferty, jej dopasowaniem do potrzeb pracodawców oraz stabilnością finansowania. W efekcie kształcenie ustawiczne postrzegane jest jako istotny, lecz niewystarczająco wzmocniony element regionalnego systemu rozwoju kompetencji.

Oceny kształcenia wyższego są generalnie bardziej stabilne, jednak także w tym obszarze pojawiają się wątpliwości dotyczące stopnia jego powiązania z regionalnym rynkiem pracy. Respondenci częściej akcentują solidne przygotowanie teoretyczne absolwentów niż ich gotowość do bezpośredniego podjęcia pracy, co wskazuje na utrzymującą się lukę między profilem kształcenia akademickiego a praktycznymi oczekiwaniami pracodawców.

Konkluzja syntetyczna

Zgromadzony materiał empiryczny prowadzi do ogólnego wniosku, że województwo opolskie dysponuje realnym potencjałem instytucjonalnym i społecznym do rozwijania systemu kompetencji, jednak jego wykorzystanie ograniczają: (1) rozproszenie informacji, (2) nierównomierność zasobów współpracy i kompetencji projektowych, (3) dominacja współpracy „podstawowej” nad strategiczną oraz (4) utrzymująca się luka między edukacją formalną a wymogami praktycznymi pracy. Dlatego jeżeli polityka regionalna ma zwiększać odporność regionu na presję demograficzną i transformację gospodarczą to powinna przejść od działań punktowych do trwałych mechanizmów w tym stałej koordynacji dopasowania oferty do gospodarki, „odbiurokratyzowania” dostępu do wsparcia, instytucjonalizacji współpracy z pracodawcami oraz rozwijania kompetencji przyszłości w formule łączącej edukację formalną i pozaformalną.

Kierunki działań dla polityki regionalnej:

1. Zintegrowane zarządzanie dopasowaniem edukacji do gospodarki

- **Instytucjonalizacja cyklicznego dopasowywania oferty kształcenia** w oparciu o łączone dane pochodzące z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz analiz sektorowych.
- **Wprowadzenie regionalnych, branżowych „map kompetencji”** jako wspólnego punktu odniesienia dla decyzji dotyczących kierunków kształcenia, finansowania doposażeń infrastrukturalnych oraz realizacji projektów o charakterze „miękkim”.
- **Wzmocnienie filaru uczenia się przez całe życie (LLL)** jako kluczowego narzędzia adaptacji do transformacji technologicznej, przy jednoczesnym zachowaniu spójności z edukacją formalną, w tym poprzez rozwijanie czytelnych ścieżek przejścia (szkoła, kursy, kwalifikacje).

Implikacja dla polityki regionalnej: polityka regionalna powinna koncentrować się nie na rozszerzaniu oferty kształcenia w ujęciu ilościowym, lecz na budowie trwałego mechanizmu jej cyklicznego dostosowywania do potrzeb gospodarki, opartego na danych oraz na równoważeniu inwestycji infrastrukturalnych z działaniami jakościowymi.

2. Przebudowa architektury wsparcia

- **Uporządkowanie i ujednolicenie kanałów informacji o instrumentach wsparcia**, w tym poprzez regionalne „punkty pierwszego kontaktu”, przewodniki informacyjne oraz doradztwo aplikacyjne, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb przedsiębiorców.
- **Uproszczenie procedur oraz zwiększenie elastyczności finansowania**, tak aby instrumenty wsparcia obejmowały zarówno inwestycje infrastrukturalne, jak i działania jakościowe (rozwój kadry, metody dydaktyczne, aktualizacja programów kształcenia).
- **Wprowadzenie modułowych instrumentów wsparcia dla sektora MŚP**, charakteryzujących się krótką formą, niską barierą wejścia, szybką ścieżką decyzyjną oraz uproszczonym rozliczaniem.

Implikacja dla polityki regionalnej: skuteczność interwencji publicznych powinna być oceniana nie tylko przez pryzmat dostępnych budżetów, lecz także przez jakość „architektury dostępu”, obejmującej czytelne kanały informacji, wsparcie aplikacyjne oraz elastyczne instrumenty możliwe do szybkiego dostosowania do branż i skali podmiotów.

3. Wzmocnienie kształcenia praktycznego i jakości kompetencji

- **Nadanie priorytetu kształceniu praktycznemu**, obejmujące doposażenie pracowni, standaryzację organizacji praktyk i staży oraz rozwijanie stabilnych modeli współpracy z przedsiębiorstwami, minimalizujących koszty organizacyjne po obu stronach.
- **Wdrożenie mechanizmów zapewniania jakości praktyk**, w tym szkoleń i wsparcia dla opiekunów po stronie szkół i pracodawców, oraz zwiększenie udziału przedsiębiorców w systematycznej aktualizacji treści kształcenia.
- **Traktowanie kompetencji przyszłości** (cyfrowych, analitycznych i przekrojowych) jako stałego komponentu programów kształcenia formalnego oraz oferty uczenia się przez całe życie.

Implikacja dla polityki regionalnej: region powinien konsekwentnie przesuwac akcent z rozwoju ilościowej oferty edukacyjnej na podnoszenie jakości efektów kształcenia, w szczególności poprzez systemowe wzmacnianie komponentu praktycznego oraz aktywne włączanie pracodawców w kształtowanie treści i standardów kształcenia.

4. Zdolność projektowa jako warunek wyrównywania potencjałów instytucji

- **Wzmacnianie kompetencji projektowych placówek edukacyjnych**, poprzez szkolenia, mentoring, wsparcie w przygotowaniu wniosków oraz rozwój narzędzi współpracy, ponieważ aktywność projektowa różnicuje potencjał instytucji i może pogłębiać nierówności rozwojowe w systemie.
- **Zapewnienie większej ciągłości finansowania działań rozwojowych**, w tym poprzez mechanizmy wieloletnie lub komponenty stałe, tak aby rozwój instytucji nie miał wyłącznie charakteru incydentalnego i konkursowego.

Implikacja dla polityki regionalnej: jeżeli projekty pozostają główną dźwignią modernizacji systemu edukacji, polityka regionalna powinna inwestować w zdolność absorpcji instytucji, obejmującą kompetencje projektowe, wsparcie przygotowania wniosków oraz rozwiązania sprzyjające trwałości efektów projektowych.

5. Instytucjonalizacja współpracy edukacja–rynek pracy

- **Tworzenie stałych forów branżowych i platform dialogu** na poziomie regionalnym i subregionalnym, pełniących funkcję infrastruktury współtworzenia oferty kształcenia oraz redukcji barier komunikacyjnych.
- **Rozwój ról pośredniczących**, w tym brokerów współpracy oraz baz partnerów, odpowiadających zarówno na oczekiwania przedsiębiorstw dotyczące prostoty i niskiego obciążenia współpracą, jak i na deficyty kadr koordynacyjnych po stronie placówek edukacyjnych.
- **Standaryzacja zasad współdziałania**, obejmująca modele umów, procedury, standardy organizacji praktyk i staży oraz katalogi korzyści i zobowiązań.

Implikacja dla polityki regionalnej:

skuteczne powiązanie edukacji z rynkiem pracy wymaga aktywnej roli regionu w budowie i utrzymywaniu trwałej infrastruktury współpracy, która ograniczy koszty transakcyjne, zwiększy przewidywalność działań oraz umożliwi przejście od współpracy incydentalnej do systemowej.

6. Polityka kompetencji dla osób pracujących

- **Opracowanie regionalnych ram jakości dla oferty kształcenia pozaformalnego**, obejmujących wzmocnienie komponentu praktycznego, dopasowanie stanowiskowe oraz wykorzystanie aktualnych technologii.
- **Wspieranie procesów reskillingu i upskillingu** jako integralnego elementu polityki rynku pracy, tak aby pozaformalny obieg uczenia się nie tylko kompensował niedostatki edukacji formalnej, lecz stawał się narzędziem transformacji regionalnej gospodarki.

Implikacja dla polityki regionalnej: regionalna polityka kompetencji powinna obejmować cały system kształcenia (od edukacji zawodowej i wyższej po ofertę pozaformalną) koncentrując się na jakości, dostępności oraz branżowym dopasowaniu form rozwoju kompetencji osób pracujących

BIBLIOGRAFIA

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. (2024). *Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji*. Warszawa.

Gibas, P., Heffner, K., & Solga, B. (2023). Ocena oddziaływania aktywizacji zawodowej w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy. Analiza na przykładzie województwa opolskiego. *Studia Śląskie*, 93, 237–259.

Gwiżdż, O. (2012). Szkolnictwo zawodowe a wymagania rynku pracy. W: M. Zahorska (red.), *Zawirowania systemu edukacji* (s. 113–136). Warszawa.

Gwiżdż, O. (2017). Podstawy metodologiczno-źródłowe badań empirycznych. W: T. Sołdra-Gwiżdż & K. Szczygielski (red.), *Praktyka czyni mistrza. Społeczne konteksty szkolnictwa zawodowego* (s. 53–69). Opole.

Heffner, K., & Solga, B. (2020). Koncepcja regionu emigracyjnego z perspektywy doświadczeń migracyjnych województwa opolskiego. *Czasopismo Geograficzne*, 91(1–2), 21–36.

Instytut Badań Edukacyjnych. (2023). *Uczenie się dorosłych w Polsce*. Warszawa.

Instytut Badań Edukacyjnych. (2023). *Sytuacja edukacyjno-zawodowa absolwentów szkolnictwa branżowego podczas pandemii COVID-19*. Warszawa: IBE.

Ministerstwo Edukacji i Nauki. (2023). *Ewaluacja wsparcia szkolnictwa zawodowego. Badanie wartości wskaźników rezultatu długoterminowego PO WER – raport końcowy*. Warszawa.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. (2023). *Polski rynek pracy – procesy i zasoby* (J. Górniak & M. Jelonek, red.). Warszawa.

Sołdra-Gwiżdż, T. (2014). Kształcenie ustawiczne w regionie opolskim w kontekście regionalnego rynku pracy (rozważania na podstawie wyników badań empirycznych). *Studia Śląskie*, 75, 101–130.

Sołdra-Gwiżdż, T. (2019). *Lokalne, regionalne czy globalne? Problemy społeczne Śląska Opolskiego: kryzys demograficzny, migracje, rynek pracy*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.

Sołdra-Gwiżdż, T. (2021). *Rynek pracy jako obszar interwencji Regionalnego Programu Operacyjnego. Wpływ wybranych działań na poprawę sytuacji mieszkańców województwa opolskiego*. Opole: Instytut Śląski w Opolu.

Sołdra-Gwiżdż, T. (2022). Bezrobocie w świetle wybranych badań socjologicznych. W: A. Żukiewicz & A. Weissbrot-Koziarska (red.), *Wybrane zagadnienia pracy socjalnej* (s. 119–136). Opole: Uniwersytet Opolski.

Sołdra-Gwiżdż, T. (2022). Pracować czy nie pracować? Społeczne uwarunkowania bierności kobiet na opolskim rynku pracy. W: J. Hryniewicz, B. Kuświk & B. Solga (red.), *Społeczeństwo w dobie przemian – studia interdyscyplinarne. Księga jubileuszowa profesora Roberta Rauzińskiego* (s. 219–235). Opole: Instytut Śląski w Opolu.

Solga, B. (2020). Migracje zagraniczne i ich wpływ na rozwój regionu opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy i sytuacji demograficznej. W: B. Solga (red.), *Województwo opolskie 1989–2019. Przemiany społeczno-gospodarcze i przestrzenne oraz wyzwania rozwojowe* (s. 149–162). Opole: Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej.

- Solga, B. (red.). (2023). *Migracje i rozwój regionu* (t. 7). Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa.
- Solga, B. (2024). *Polityka migracyjna Polski w opiniach aktorów instytucjonalnych. Raport z badania*. Warszawa.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu. (2025). *Analiza sytuacji na rynku pracy województwa opolskiego*. Opole.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu. (2026). *Barometr zawodów. Województwo opolskie*. Opole.
- Zarząd Województwa Opolskiego. (2024). *Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego na lata 2014–2020*. Opole.
- Zarząd Województwa Opolskiego. (2021). *Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego „Opolskie 2030”*. Opole.
- Zarząd Województwa Opolskiego. (2025). *Fundusze Europejskie dla Opolskiego 2021–2027*. Opole.
- Zarząd Województwa Opolskiego. (2021). *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Opolskiego do 2030 roku*. Opole.

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1: Czy posiadacie Państwo odrębny dokument strategiczny definiujący długofalową (określoną w perspektywie nie mniej niż trzech lat) politykę kształcenia?	15
Wykres 2: Proszę wskazać powody, dla których nie powstał odrębny dokument strategiczny w obszarze polityki kształcenia/edukacyjnej?	16
Wykres 3: Czy w planowaniu strategicznym w obszarze oświaty występują jakieś bariery/ trudności?	16
Wykres 4: Jakie są główne bariery i trudności w planowaniu strategicznym w obszarze oświaty?	17
Wykres 5: Czy w ciągu ostatnich 3 lat zamknęliście Państwo jakieś placówki edukacyjne?	17
Wykres 6: Proszę określić typy zamkniętych placówek.	18
Wykres 7: Jakie były powody zamknięcia tych placówek?	18
Wykres 8: Czy w ciągu najbliższych 3 lat przewidują Państwo uruchomienie nowych placówek edukacyjnych? ..	19
Wykres 9: W jaki sposób dokonują Państwo oceny celowości uruchomienia określonego typu placówki edukacyjnej?	19
Wykres 10: Czy w ciągu ostatnich 3 lat zamknęliście Państwo jakieś kierunki kształcenia?	20
Wykres 11: W jakie obszary wpisywały się zamknięte kierunki kształcenia?	20
Wykres 12: Jakie były powody zamknięcia tych kierunków kształcenia?	21
Wykres 13: Czy w ciągu najbliższych 3 lat planują Państwo uruchomienie nowych kierunków kształcenia?	21
Wykres 14: W jakie obszary będą wpisywać się nowe, planowane do uruchomienia, kierunki kształcenia?	22
Wykres 15: W jaki sposób dokonują Państwo oceny celowości uruchomienia określonych kierunków kształcenia?	23
Wykres 16: Jakie kształcenie jest prowadzone w Pana/i placówce?	25
Wykres 17: Czy w Pana/i placówce jest prowadzona edukacja formalna (szkolna)?	25
Wykres 18: Czy oferowane w placówce kierunki kształcenia wpisują się w któryś z obszarów inteligentnych specjalizacji wskazanych w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego 2030?	26
Wykres 19: W jakie obszary obszarów inteligentnych specjalizacji wskazanych w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego 2030 wpisują się oferowane w Pana/i placówce kierunki kształcenia?	27
Wykres 20: Czy w placówce jest prowadzona edukacja pozaformalna (kursy, szkolenia)?	27
Wykres 21: Czy placówka prowadzi kształcenie na odległość?	29
Wykres 22: W jakiej formie jest prowadzone kształcenie na odległość?	29
Wykres 23: Jakie czynniki mają Pana/i zdaniem największy wpływ na kształt oferty edukacyjnej oferowanej w Pana/i placówce?	30
Wykres 24: Czy Pana/i firma realizuje wewnętrzny program rozwoju kompetencji pracowników?	31

Wykres 25: Dlaczego Pana/i firma nie realizuje wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?	31
Wykres 26: Czy Pana/i firma ma opracowany harmonogram (plan) zajęć realizowanych w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?	32
Wykres 27: W jakim trybie są realizowane zajęcia organizowane w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?	32
Wykres 28: Kto ma możliwość uczestnictwa w zajęciach organizowanych w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?	34
Wykres 29: Jakie jest zainteresowanie uczestnictwem w zajęciach organizowanych w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?	34
Wykres 30: Z czego jest finansowana realizacja zajęć organizowanych w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?	35
Wykres 31: Kto realizuje zajęcia organizowane w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?	35
Wykres 32: Czy zna Pan/i Zintegrowany System Kwalifikacji?	36
Wykres 33: Jaki wpływ Pana/i zdaniem powinni mieć przedsiębiorcy na wyznaczanie kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe oraz na proces ich nabywania?	36
Wykres 34: Czy zna Pan/i formę kształcenia ustawicznego, jaką są Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ)?	37
Wykres 35: Jak Pan/i ocenia Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe w kontekście polityki szkoleniowej Pana/i firmy?	37
Wykres 36: Dlaczego Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe nie są dobrą formą w polityce szkoleniowej Pana/i firmy?	38
Wykres 37: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego?	41
Wykres 38: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego?	41
Wykres 39: Z czego wynika nieznaną ofertę wsparcia w woj. opolskim kształcenia ustawicznego?	42
Wykres 40: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego?	42
Wykres 41: Z czego wynika nieznaną ofertę wsparcia w woj. opolskim kształcenia zawodowego?	43
Wykres 42: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia wyższego?	43
Wykres 43: Z czego wynika nieznaną ofertę wsparcia w woj. opolskim kształcenia wyższego?	44
Wykres 44: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego?	44
Wykres 45: Z czego wynika nieznaną ofertę wsparcia w woj. opolskim kształcenia ustawicznego?	45
Wykres 46: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego?	45
Wykres 47: Z czego wynika nieznaną ofertę wsparcia w woj. opolskim kształcenia zawodowego?	46
Wykres 48: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia wyższego?	46
Wykres 49: Z czego wynika nieznaną ofertę wsparcia w woj. opolskim kształcenia wyższego?	47
Wykres 50: Czy zna Pan/i dostępną w woj. opolskim ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego?	47
Wykres 51: Z czego wynika nieznaną ofertę wsparcia w woj. opolskim kształcenia ustawicznego?	48
Wykres 52: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia zawodowego?	55
Wykres 53: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia ustawicznego?	56
Wykres 54: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia zawodowego?	57
Wykres 55: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia wyższego?	57
Wykres 56: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia ustawicznego?	58
Wykres 57: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia zawodowego?	59
Wykres 58: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia wyższego?	59

Wykres 59: Czy jest jakiś obszar, którego Pana/i zdaniem brakuje w regionalnej ofercie wsparcia kształcenia ustawicznego?	60
Wykres 60: Czy w perspektywie 2014–2020 Pana/i placówka realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego?	62
Wykres 61: Czy w perspektywie 2014–2020 Pana/i placówka realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego?	63
Wykres 62: Czy w perspektywie 2014–2020 Pana/i placówka realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego?	63
Wykres 63: Z jakich środków, w okresie 2014–2020, sfinansowali Państwo realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego?	64
Wykres 64: Z jakich środków, w okresie 2014–2020, sfinansowali Państwo realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego?	65
Wykres 65: Z jakich środków, w okresie 2014–2020, sfinansowali Państwo realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego?	65
Wykres 66: Dlaczego, w okresie 2014–2020, Pana/i placówka nie realizowała projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?	67
Wykres 67: Czy obecnie Pana/i placówka realizuje projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego?	68
Wykres 68: Czy obecnie Pana/i placówka realizuje projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego?	69
Wykres 69: Czy obecnie Pana/i placówka realizuje projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego?	69
Wykres 70: Z jakich środków finansują Państwo projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego, które obecnie realizujecie?	70
Wykres 71: Z jakich środków finansują Państwo projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego, które obecnie realizujecie?	70
Wykres 72: Z jakich środków finansują Państwo projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego, które obecnie realizujecie?	71
Wykres 73: Dlaczego, Pana/i placówka obecnie nie realizuje projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?	74
Wykres 74: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje aplikować o projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego?	75
Wykres 75: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje aplikować o projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego?	75
Wykres 76: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje aplikować o projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego?	76
Wykres 77: Z jakich środków planują Państwo sfinansować projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?	77
Wykres 78: Z jakich środków planują Państwo sfinansować projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?	77
Wykres 79: Z jakich środków planują Państwo sfinansować projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?	78
Wykres 80: Dlaczego do końca 2027 r., Pana/i placówka nie planuje realizować projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?	81
Wykres 81: Czy w okresie 2014–2020 Pana/i placówka realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego w formule partnerskiej?	83
Wykres 82: Czy w okresie 2014–2020 Pana/i placówka realizowała projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego w formule partnerskiej?	84
Wykres 83: Jakie podmioty były Państwa partnerami w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, które były realizowane w perspektywie 2014–2020?	85
Wykres 84: Jakie podmioty były Państwa partnerami w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego, które były realizowane w perspektywie 2014–2020?	86
Wykres 85: Czy obecnie Pana/i placówka realizuje projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego w formule partnerskiej?	87
Wykres 86: Czy obecnie Pana/i placówka realizuje projekty ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego w formule partnerskiej?	87
Wykres 87: Jakie podmioty są Państwa partnerami w obecnie realizowanych projektach, które są ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego?	88

Wykres 88: Jakie podmioty są Państwa partnerami w obecnie realizowanych projektach, które są ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego?	89
Wykres 89: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego w formule partnerskiej?	90
Wykres 90: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego w formule partnerskiej?	90
Wykres 91: Czy do końca 2027 r. Pana/i placówka planuje realizację projektów ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego w formule partnerskiej?	91
Wykres 92: Jakie podmioty będą Państwa partnerami w planowanych do realizacji projektach, które będą ukierunkowane na wsparcie kształcenia zawodowego?	92
Wykres 93: Jakie podmioty będą Państwa partnerami w planowanych do realizacji projektach, które będą ukierunkowane na wsparcie kształcenia wyższego?	93
Wykres 94: Jakie podmioty będą Państwa partnerami w planowanych do realizacji projektach, które będą ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego?	94
Wykres 95: Proszę ocenić, które z wymienionych czynników są mocnymi stronami wzmacniającymi potencjał współpracy podległych Państwu placówek edukacyjnych z pozostałymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?	97
Wykres 96: Proszę ocenić, które z wymienionych czynników są słabymi stronami wzmacniającymi potencjał współpracy podległych Państwu placówek edukacyjnych z pozostałymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?	97
Wykres 97: Czy Pan/i placówka współpracuje z pracodawcami?	98
Wykres 98: Jaki podmiot był stroną inicjującą tę współpracę?	101
Wykres 99: Jak Pan/i ocenia zaangażowanie pracodawców w realizowaną współpracę?	101
Wykres 100: Czy Pana/i placówka chce kontynuować tę współpracę?	102
Wykres 101: W jaki sposób Pana/i placówka chce rozszerzyć współpracę z pracodawcami?	102
Wykres 102: Czy są jakieś bariery, które utrudniały lub utrudniają Pana/i placówce prowadzenie lub nawiązanie współpracy z pracodawcami?	103
Wykres 103: Jakie bariery, utrudniały lub utrudniają Pana/i placówce prowadzenie lub nawiązanie współpracy z pracodawcami?	103
Wykres 104: Dlaczego Pana/i placówka nie widzi możliwości nawiązania współpracy z pracodawcami?	104
Wykres 105: Czy Pan/i firma współpracuje z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?	105
Wykres 106: Z jakiego rodzaju placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego współpracuje Pana/i firma?	105
Wykres 107: Jaki podmiot był stroną inicjującą tę współpracę?	107
Wykres 108: Jak Pan/i ocenia zaangażowanie tych placówek w realizowaną współpracę?	107
Wykres 109: Czy Pana/i firma chce kontynuować tę współpracę?	108
Wykres 110: W jaki sposób Pana/i firma chce rozszerzyć tę współpracę?	108
Wykres 111: Czego ma dotyczyć zawężenie tej współpracy?	109
Wykres 112: Dlaczego Pana/i firma chce zrezygnować ze tej współpracy?	109
Wykres 113: Czy są jakieś bariery, które utrudniały lub utrudniają Pana/i firmie prowadzenie lub zawiązywanie współpracy z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?	110
Wykres 114: Jakie bariery, utrudniały lub utrudniają Pana/i firmie prowadzenie lub zawiązywanie współpracy z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?	111
Wykres 115: Dlaczego Pana/i firma nie widzi możliwości nawiązania współpracy z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?	112
Wykres 116: Czy w Pana/i instytucji są zatrudnieni pracownicy, których podstawowym zadaniem jest obsługa procesu współpracy z podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?	115
Wykres 117: Czy liczba pracowników zatrudniona do obsługi tego procesu jest wystarczająca?	115
Wykres 118: Czy pomiędzy pracownikami obsługującymi ten proces istnieje wyraźny podział zadań?	116
Wykres 119: Czy pracownicy obsługujący ten proces regularnie podnoszą swoje kwalifikacje (np. poprzez udział w kursach, szkoleniach)?	116
Wykres 120: Czy Pana/i instytucja posiada wewnętrzne procedury regulujące proces współpracy z podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?	117

Wykres 121: Jak Pan/i ocenia zaplecze techniczne wykorzystywane w procesie współpracy z podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie np. sprzęt komputerowy, materiały biurowe, pomieszczenia, sale konferencyjne?	117
Wykres 122: Czy w Pana/i placówce są zatrudnieni pracownicy, których podstawowym zadaniem jest obsługa procesu współpracy z pracodawcami oraz innymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?	118
Wykres 123: Czy liczba pracowników zatrudniona do obsługi tego procesu jest wystarczająca?	118
Wykres 124: Czy pomiędzy pracownikami obsługującymi ten proces istnieje wyraźny podział zadań?	119
Wykres 125: Czy pracownicy obsługujący ten proces regularnie podnoszą swoje kwalifikacje (np. poprzez udział w kursach, szkoleniach)?	119
Wykres 126: Czy Pana/i placówka posiada wewnętrzne procedury regulujące proces współpracy z pracodawcami oraz innymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?	120
Wykres 127: Czy funkcjonujący w Pana/i placówce system procedur jest kompletny, tzn. czy reguluje wszystkie istotne kwestie związane z tym procesem?	120
Wykres 128: Jak Pan/i ocenia zaplecze techniczne wykorzystywane w procesie współpracy z pracodawcami oraz innymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie np. sprzęt komputerowy, materiały biurowe, pomieszczenia, sale konferencyjne?	121
Wykres 129: Czy Pan/i placówka posiada własne laboratoria, pracownię, warsztaty?	121
Wykres 130: Proszę ocenić stan wyposażenia laboratoriów, pracowni, warsztatów w sprzęt i urządzenia.	122
Wykres 131: W, którym roku odbyła się ostatnia modernizacja laboratoriów, pracowni, warsztatów?	122
Wykres 132: Czy środki finansowe, którymi dysponuje Pan/i placówka są wystarczające, aby pokryć koszty jej funkcjonowania?	123
Wykres 133: Na jakie działania placówki brakuje środków finansowych?	123
Wykres 134: Czy w Pana/i firmie są zatrudnieni pracownicy, których podstawowym zadaniem jest obsługa procesu współpracy ze szkołami oraz innymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?	124
Wykres 135: Czy liczba pracowników zatrudniona do obsługi tego procesu jest wystarczająca?	124
Wykres 136: Czy pomiędzy pracownikami obsługującymi ten proces istnieje wyraźny podział zadań?	125
Wykres 137: Czy pracownicy obsługujący ten proces regularnie podnoszą swoje kwalifikacje (np. poprzez udział w kursach, szkoleniach)?	125
Wykres 138: Czy Pana/i firma posiada wewnętrzne procedury regulujące proces współpracy ze szkołami oraz innymi podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie?	126
Wykres 139: Czy funkcjonujący w Pana/i firmie system procedur jest kompletny, tzn. czy reguluje wszystkie istotne kwestie związane z tym procesem?	126
Wykres 140: Czy Pana/i zdaniem, aby podnieść efektywność procesu prowadzenia lub zawiązywania współpracy pomiędzy podmiotami działającym w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie potrzebne jest uruchomienie wsparcia zewnętrznego?	133
Wykres 141: W jakim zakresie należy uruchomić wsparcie zewnętrzne?	133
Wykres 142: Czy Pana/i zdaniem, aby podnieść efektywność procesu prowadzenia lub zawiązywania współpracy z pracodawcami potrzebne jest uruchomienie wsparcia zewnętrznego?	137
Wykres 143: W jakim zakresie należy uruchomić wsparcie zewnętrzne?	137
Wykres 144: Czy Pana/i zdaniem, aby podnieść efektywność procesu prowadzenia lub zawiązywania współpracy z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego potrzebne jest uruchomienie wsparcia zewnętrznego?	140
Wykres 145: W jakim zakresie należy uruchomić wsparcie zewnętrzne?	141
Wykres 146: Czy Pana/i firma w okresie ostatnich trzech lat zatrudniała absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych)?	143
Wykres 147: Czy Pana/i firma w okresie ostatnich trzech lat zatrudniała absolwentów techników?	144
Wykres 148: Czy Pana/i firma w okresie ostatnich trzech lat zatrudniała absolwentów szkół policealnych?	145
Wykres 149: Czy Pana/i firma w okresie ostatnich trzech lat zatrudniała absolwentów szkół wyższych?	146
Wykres 150: Czy którykolwiek z Pana/i pracowników, praktykantów lub stażystów uczestniczył w ostatnich 3 latach w kształceniu zewnętrznym, pomijając obowiązkowe szkolenia BHP?	147
Wykres 151: Pomijając obowiązkowe szkolenia BHP, w jakich formach kształcenia zewnętrznego uczestniczyli w ostatnich 3 latach Pana/i pracownicy, praktykanci lub stażyści?	148
Wykres 152: Jak Pan/i ocenia przygotowanie zawodowe uczestników tych zajęć?	148

Wykres 153: Czy zajęcia, w których w ostatnich 3 latach uczestniczyli Pana/i pracownicy, praktykanci lub stażyści miały jakieś słabe strony?	149
Wykres 154: Co, Pana/i zdaniem, należało do najstarszych punktów zajęć, w których w ostatnich 3 latach uczestniczyli Pana/i pracownicy, praktykanci lub stażyści	150
Wykres 155: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia zawodowego w woj. opolskim?	152
Wykres 156: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia wyższego w woj. opolskim?	153
Wykres 157: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia ustawicznego w woj. opolskim?	153
Wykres 158: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia zawodowego w woj. opolskim?	155
Wykres 159: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia wyższego w woj. opolskim?	156
Wykres 160: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia ustawicznego w woj. opolskim?	156
Wykres 161: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia zawodowego w woj. opolskim?	158
Wykres 162: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia wyższego w woj. opolskim?	159
Wykres 163: Co Pan/i sądzi o kondycji kształcenia ustawicznego w woj. opolskim?	159

SPIS TABEL

Tabela 1: Jakie kursy/szkolenia ma w ofercie placówka?	28
Tabela 2: W jakich formach realizowane są zajęcia organizowane w ramach wewnętrznego programu rozwoju kompetencji pracowników?	33
Tabela 3: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego dostępną w ramach Działania 5.09 FEO 2021-2027, Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz Bazy Usług Rozwojowych?	49
Tabela 4: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego dostępną w ramach Działania 5.11 FEO 2021-2027, Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz Bazy Usług Rozwojowych?	50
Tabela 5: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego dostępną w ramach Działania 5.09 FEO 2021-2027, Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz Bazy Usług Rozwojowych?	51
Tabela 6: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia wyższego dostępną w ramach Działania 1.02, 1.03 i 5.11 FEO 2021-2027 oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych?	51
Tabela 7: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego dostępną w ramach Działania 5.11 FEO 2021-2027 oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych?	52
Tabela 8: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego dostępną w ramach Działania 5.09 FEO 2021-2027 oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych?	52
Tabela 9: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia wyższego dostępną w ramach Działania 1.02, 1.03 i 5.11 FEO 2021-2027 oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych?	53
Tabela 10: Jak Pan/i ocenia ofertę wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego dostępną w ramach Działania 5.11 FEO 2021-2027 oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych?	53
Tabela 11: Jakie działania wdrażali Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego w okresie 2014–2020?	65
Tabela 12: Jakie działania wdrażali Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego w okresie 2014–2020?	66
Tabela 13: Jakie działania wdrażali Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego w okresie 2014–2020?	67
Tabela 14: Jakie działania wdrażają Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, które obecnie realizujecie?	71
Tabela 15: Jakie działania wdrażają Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego, które obecnie realizujecie?	72
Tabela 16: Jakie działania wdrażają Państwo w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego, które obecnie realizujecie?	73
Tabela 17: Jakie działania zamierzają Państwo wdrażać w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia zawodowego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?	78
Tabela 18: Jakie działania zamierzają Państwo wdrażać w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia wyższego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?	79
Tabela 19: Jakie działania zamierzają Państwo wdrażać w projektach ukierunkowanych na wsparcie kształcenia ustawicznego, o które zamierzają Państwo aplikować do końca 2027 r.?	80
Tabela 20: Z pracodawcami z jakich branż współpracuje Pana/i placówka?	98

Tabela 21: Średnia liczba partnerów, z którymi współpracują placówki edukacyjne w poszczególnych branżach	99
Tabela 22: W jakim zakresie Pana/i placówka współpracuje z pracodawcami?	100
Tabela 23: W jakim zakresie Pana/i firma współpracuje z placówkami kształcenia zawodowego, wyższego lub ustawicznego?	106
Tabela 24: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie dostarczania informacji o możliwościach współpracy?	129
Tabela 25: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie inicjowania współpracy?	130
Tabela 26: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie utrzymania stałych powiązań instytucjonalnych?	131
Tabela 27: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie skoordynowania potrzeb?	131
Tabela 28: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie dostarczania informacji o możliwościach współpracy?	134
Tabela 29: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie inicjowania współpracy?	134
Tabela 30: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie utrzymania stałych powiązań instytucjonalnych?	135
Tabela 31: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie skoordynowania potrzeb?	136
Tabela 32: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie dostarczania informacji o możliwościach współpracy?	138
Tabela 33: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie inicjowania współpracy?	138
Tabela 34: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie utrzymania stałych powiązań instytucjonalnych?	139
Tabela 35: Co Pana/i zdaniem należy poprawić, aby usprawnić prowadzenie lub nawiązywanie współpracy z pracodawcami w aspekcie skoordynowania potrzeb?	139
Tabela 36: Jak Pan/i ocenia poziom kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych)?	144
Tabela 37: Jak Pan/i ocenia poziom kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników?	145
Tabela 38: Jak Pan/i ocenia poziom kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnych?	146
Tabela 39: Jak Pan/i ocenia poziom kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych?	147
Tabela 40: Proszę powiedzieć na ile się Pan/i zgadza a na ile nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami.	154
Tabela 41: Proszę powiedzieć na ile się Pan/i zgadza a na ile nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami.	157
Tabela 42: Proszę powiedzieć na ile się Pan/i zgadza a na ile nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami.	160