KRAJOWY PLAN ODBUDOWY

Rzeczpospolita Polska

Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU

Podlaskie

SKUTECZNOŚĆ EDUKACJI USTAWICZNEJ DLA DOROSŁYCH W PODNOSZENIU KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W KONTEKŚCIE INTELIGENTNYCH SPECJALIZACJI WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

BIAŁYSTOK 2025

Skuteczność edukacji ustawicznej dla dorosłych w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w kontekście inteligentnych specjalizacji województwa podlaskiego

Uniwersytet w Białymstoku

Białystok 2025

Autorzy:
dr hab. Renata Przygodzka, prof. UwB
dr Angelika Andrzejczyk
dr Mateusz Borkowski

Koordynator projektu ze strony Uniwersytetu w Białymstoku:
dr Agnieszka Ertman

Lider projektu:
Województwo Podlaskie

Redakcja naukowa:
dr hab. Renata Przygodzka, prof. UwB

Recenzent:
dr hab. Barbara Kryk, prof. Uniwersytetu Szczecińskiego

Redakcja i korekta językowa:
Krzysztof Rutkowski

Skład techniczny:
Tomasz Poskrobko
Mateusz Borkowski

Projekt okładki:
Tomasz Poskrobko

Wydawca:
Uniwersytet w Białymstoku

Publikacja w formie elektronicznej

ISBN: 978-83-7431-860-0

Publikacja przygotowana w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Publikacja bezpłatna

Spis treści

1. Wprowadzenie 6
2. Metodyka badania 11
2.1. Procedura badawcza 11
2.2. Źródła danych zastanych 13
2.3. Charakterystyka zogniskowanych wywiadów pogłębionych 16
3. Wyniki analizy literatury i danych zastanych 20
3.1. System instytucjonalny edukacji ustawicznej w Polsce 20
3.1.1. Istota edukacji ustawicznej 20
3.1.2. Ramy prawne edukacji ustawicznej 22
3.1.3. Podmioty systemu edukacji ustawicznej 27
3.1.4. Formy kształcenia w edukacji ustawicznej 34
3.1.5. System zapewnienia jakości edukacji ustawicznej 39
3.1.6. Źródła finansowania edukacji ustawicznej 44
3.1.7. Uwarunkowania uczestnictwa osób dorosłych w edukacji ustawicznej 53
3.2. Inteligentne specjalizacje i potrzeby rynku pracy województwa podlaskiego 57
3.2.1. Inteligentne specjalizacje (IS) województwa podlaskiego 57
3.2.2. Ocena potencjału zatrudnienia w IS w województwie podlaskim 60
3.2.3. Potrzeby kwalifikacyjne i kompetencyjne rynku pracy województwa podlaskiego 88
3.2.4. Rola pracodawców i partnerstw edukacyjno-biznesowych w edukacji ustawicznej 93
3.3. Charakterystyka edukacji ustawicznej w województwie podlaskim 95
3.3.1. Podmioty edukacji ustawicznej w województwie podlaskim 95
3.3.2. Uczestnictwo dorosłych w edukacji ustawicznej w województwie podlaskim 101
3.3.3. Specyfika oferty edukacji ustawicznej w województwie podlaskim 111
3.3.4. Jakość i efektywność edukacji ustawicznej w województwie podlaskim 121
3.4. Podsumowanie wyników analizy literatury i danych zastanych 131
4. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych – zogniskowane wywiady pogłębione 136
4.1. Oferta edukacyjna dla dorosłych w województwie podlaskim 136
4.2. Motywacje, bariery i oczekiwania kształcenia osób dorosłych 144
4.3. Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w opinii pracodawców w województwie podlaskim 151
4.4. Współpraca podmiotów na rynku pracy w województwie podlaskim 156
4.5. Skuteczność i rezultaty szkoleń z perspektywy uczestników i pracodawców 160
4.6. Podsumowanie wyników zogniskowanych wywiadów pogłębionych 164
5. Rekomendacje 170
5.1. Rozwój i doskonalenie oferty edukacyjnej dla osób dorosłych 170
5.2. System informacji i finansowania oferty edukacyjnej 172
5.3. Kształtowanie kultury uczenia się przez całe życie oraz wspieranie zaangażowania pracodawców 174
5.4. Współpraca i koordynacja podmiotów działających w obszarze edukacji dorosłych w regionie 175
6. Bibliografia 176
6.1. Źródła literaturowe 176
6.2. Źródła netograficzne 179
6.3. Akty prawne 182

7. Spisy 183
7.1. Spis rysunków 183
7.2. Spis tabel 183
7.3. Spis wykresów 185
8. Załącznik: zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie podlaskim w latach 2016–2025 187
9. Wykaz skrótów 190

1. Wprowadzenie

Współczesny rynek pracy, kształtujący się pod wpływem dynamicznego postępu technologicznego i globalizacji, wymaga od pracowników ciągłego doskonalenia umiejętności. W gospodarce, której rozwój jest silnie oparty na wiedzy, niezbędne jest stałe podnoszenie kwalifikacji, aby nadążać za zmieniającymi się wymaganiami zawodowymi oraz innowacjami. W tym kontekście rośnie znaczenie edukacji ustawicznej dorosłych, rozumianej jako proces stałego odnawiania, rozwijania oraz doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki trwający przez całe jej życie[1].

Edukacja ustawiczna, niekiedy określana jako edukacja permanentna[2], stanowi integralną część idei uczenia się przez całe życie (*Lifelong Learning*, LLL), obejmując wszelkie aktywności edukacyjne podejmowane w trakcie życia w celu pogłębiania wiedzy, umiejętności lub kompetencji – zarówno z przyczyn zawodowych, jak i osobistych[3]. Według klasycznej definicji UNESCO jest to kompleks procesów edukacyjnych – formalnych, nieformalnych i incydentalnych – umożliwiających osobom dorosłym uzupełnianie wykształcenia, wzbogacanie wiedzy, doskonalenie kwalifikacji zawodowych lub zdobywanie nowego zawodu na każdym etapie życia[4]. Tak rozumiane kształcenie permanentne sprzyja wszechstronnemu rozwojowi człowieka i stanowi kluczowy element współczesnego systemu oświaty. Jak zauważa Ryszard Wroczyński, idea uczenia się przez całe życie wiąże się z wyposażeniem człowieka w postawę ciągłego rozwoju – gotowość i zdolność do dalszego kształcenia się, co staje się koniecznością wobec nieustannego postępu nauki i technologii[5]. Innymi słowy, wiedza i kwalifikacje wymagają ciągłego aktualizowania, aby jednostka mogła funkcjonować na rynku pracy i w społeczeństwie informacyjnym.

Ze względu na powyższe uwarunkowania, polityka edukacyjna i gospodarcza Unii Europejskiej, w tym także Polski, kładzie silny nacisk na rozwój kształcenia ustawicznego. Koncepcje teoretyczne, takie jak teorie kapitału ludzkiego Theodore'a Schultza[6], Gary'ego Beckera[7] i Jacoba Mincera[8], ujawniają, że edukacja jest formą inwestycji, która wzbogaca zasób ludzki, podobnie jak inwestycje w kapitał fizyczny zwiększają majątek firmy[9]. Inwestowanie w kompetencje dorosłych przynosi wymierne korzyści zarówno jednostkom, jak i całej gospodarce – przekłada się na wzrost produktywności, innowacyjności oraz zdolności adaptacyjnych zasobów pracy. Badania pokazują, że osoby z wyższymi kwalifikacjami osiągają lepsze rezultaty na rynku pracy (między innymi niższe ryzyko bezrobocia i wyższe dochody),

---

[1] Hasło: kształcenie ustawiczne, Encyklopedia PWN (dostęp: 2.10.2025).

[2] Zygmunt Wiatrowski, Edukacja ustawiczna – nadal nieokreślona, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2012, t. 76, nr 1, s. 40.

[3] Terminology of vocational training policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004.

[4] Paul Lengrand, An Introduction to Lifelong Learning, Paris 1970.

[5] Ryszard Wroczyński, Edukacja permanentna, Warszawa 1976, s. 130.

[6] Theodore Schultz, Investment in Human Capital, "The American Economic Review" 1961, vol. 51, no. 1.

[7] Gary Becker, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, "The Journal of Political Economy" 1962, vol. 70, no. 5.

[8] Jacob Mincer, Human Capital and Economic Growth, "NBER Working Paper" 1981, no. 803.

[9] Bogusława Urbaniak, Imperatyw kształcenia ustawicznego w gospodarce opartej na wiedzy, (w:) Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z, (red.) Marta Znajmiecka-Sikora, Elżbieta Roszko, Łódź 2010, s. 19–20.

a kształcenie przez całe życie sprzyja ich aktywności zawodowej i społecznej. Potwierdzają to także krajowe diagnozy: większość uczestników kursów i szkoleń deklaruje, iż dokształca się w związku z pracą zawodową, chcąc poprawić jakość wykonywanej pracy lub swoje perspektywy kariery. Co więcej, pracodawcy coraz częściej wspierają dokształcanie pracowników, dostrzegając, że ciągłe podnoszenie kompetencji personelu przekłada się na konkurencyjność przedsiębiorstw[10].

Mimo rosnącej świadomości znaczenia kształcenia ustawicznego Polska wciąż zmaga się z wyzwaniami w tym obszarze. Dane statystyczne wskazują, że aktywność edukacyjna osób dorosłych w Polsce jest wciąż niższa od średniej unijnej. Według najnowszych badań Eurostatu, tylko 8,7% dorosłych Polaków (w wieku 25–64 lata) uczestniczyło w 2023 roku w jakiejś formie edukacji formalnej lub pozaformalnej. Jest to wprawdzie najwyższy odsetek w historii pomiarów (dla porównania: w 2016 roku wynosił zaledwie 5,6%), jednak nadal znacząco poniżej średniej UE (12,7% w 2023 roku)[11]. Średnią unijną zawyżają kraje skandynawskie, w których udział kształcących się dorosłych sięga 30–40%, co pokazuje potencjał dalszego rozwoju edukacji ustawicznej w Polsce. Z kolei szersze badania ankietowe GUS, uwzględniające także uczenie się nieformalne, sugerują pozytywny trend: w 2022 roku 54% Polaków w wieku 18–69 lat deklarowało zdobywanie nowej wiedzy lub umiejętności w jakiejkolwiek formie (wzrost o 8,0 punktu procentowego względem 2016 roku)[12]. W szczególności nastąpił skokowy wzrost samokształcenia przy użyciu dostępnych w Internecie materiałów edukacyjnych, kursów online, webinarów i innych – już 48% dorosłych uczyło się nieformalnie (poza systemem szkoleń i szkół), co świadczy o oddolnej potrzebie rozwoju kompetencji[13]. Równocześnie udział Polaków podejmujących formalną edukację (na przykład w szkołach dla dorosłych, na studiach) spadł do około 9%, a pozaformalną edukację (kursy, szkolenia) wybierało około 21% dorosłych[14]. Tendencje te pokazują, że dorośli częściej uczą się w sposób elastyczny i praktyczny, co stawia przed instytucjami edukacyjnymi wyzwanie dostosowania oferty kształcenia do nowych form i potrzeb.

Na tym tle szczególnej uwagi wymagają uwarunkowania regionalne, zwłaszcza w województwie podlaskim – regionie o specyficznej strukturze gospodarczej i demograficznej. Należy ono do mniej zaludnionych i słabiej uprzemysłowionych obszarów kraju, co przejawia się między innymi w niższych wskaźnikach aktywności edukacyjnej dorosłych. Do 2021 roku udział mieszkańców województwa podlaskiego w kształceniu ustawicznym pozostawał wyraźnie poniżej średniej krajowej – w 2021 roku wyniósł on zaledwie 3,6% osób w wieku 25–64 lata, podczas gdy dla całej Polski było to 5,4%[15]. W poprzednich latach dysproporcja ta również się utrzymywała (na przykład w 2019 roku 4,3%, a 4,8% w skali kraju)[16]. Taka sytuacja oznaczała, że

[10] Anita Błaszczak, GUS: Polacy ruszyli po wiedzę. Zdobywają ją inaczej niż kiedyś, „Rzeczpospolita", (dostęp: 4.10.2025)

[11] Tamże.

[12] Uczenie się osób dorosłych 2022, Warszawa–Gdańsk 2024.

[13] Tamże.

[14] Tamże.

[15] Edyta Dąbrowska, Adam Miara, Potrzeby podlaskiego rynku pracy w kontekście uwarunkowań wynikających z walidacji i certyfikacji kwalifikacji nabywanych w ramach edukacji pozaszkolnej (budownictwo, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna), Łomża 2024, s. 27.

[16] Tamże.

relatywnie niewielka część dorosłych Podlasian uczestniczyła w kursach, szkoleniach czy innych formach dokształcania. Przyczyn tego stanu rzeczy można upatrywać zarówno w czynnikach podażowych (ograniczona dostępność oferty szkoleń w mniej zurbanizowanych częściach regionu, bariery finansowe i transportowe), jak i popytowych (niższa świadomość potrzeby kształcenia, struktura lokalnej gospodarki, oparta częściowo na rolnictwie i tradycyjnych sektorach).

Pozytywnym sygnałem jest jednak najnowszy wzrost zaangażowania edukacyjnego w regionie – w 2022 roku odsetek uczestników kształcenia ustawicznego (w ciągu całego roku, w populacji osób w wieku od 18 do 69 lat) w województwie podlaskim wzrósł do 7,9%, po raz pierwszy przekraczając minimalnie średnią krajową (7,6%)[17]. Oznacza to, że podlascy dorośli wyrażają coraz większą chęć uczenia się i podnoszenia swoich kompetencji, co stanowi korzystny trend w obliczu lokalnych wyzwań rynku pracy. W badaniach odnotowano, że poprawa skłonności mieszkańców regionu do kształcenia jest zjawiskiem pozytywnym, szczególnie w kontekście występującego dotąd niedopasowania kompetencyjno-kwalifikacyjnego w gospodarce województwa. Innymi słowy, dotychczas wielu pracodawców miało trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, co wskazuje na lukę kompetencyjną między systemem edukacji a potrzebami rynku. Zwiększenie udziału dorosłych w uczeniu się przez całe życie stwarza szansę na zmniejszenie tego niedopasowania – o ile oferta kształcenia będzie ukierunkowana na kompetencje faktycznie pożądane z punktu widzenia gospodarki[18].

Konieczność lepszego powiązania edukacji z rynkiem pracy jest szczególnie istotna w kontekście regionalnych priorytetów rozwojowych. Województwo podlaskie zidentyfikowało tak zwane inteligentne specjalizacje, czyli kluczowe sektory gospodarki o największym potencjale innowacyjnym i konkurencyjnym, które mają kreować rozwój regionu. Zgodnie z przyjętym planem strategicznym do głównych specjalizacji województwa podlaskiego należą[19]: przemysł rolno-spożywczy, przemysł metalowo-maszynowy, sektor medyczny i nauk o życiu, ekoinnowacje (przemysły związane ze środowiskiem) oraz branża ICT (technologie informacyjno-komunikacyjne) jako sektor horyzontalny wspierający pozostałe branże rdzeniowe. W szczególności w Planie podkreślono rolę dwóch tradycyjnie silnych filarów gospodarki regionu: przemysłu spożywczego opartego na rolnictwie oraz przemysłu metalowo-maszynowego, rozszerzonych o nowe obszary innowacji, takie jak cyfryzacja (ICT) czy zielone technologie.

Rozwój inteligentnych specjalizacji wymaga jednak dysponowania odpowiednim kapitałem ludzkim, kadrą o kwalifikacjach dostosowanych do specyficznych potrzeb tych sektorów. Badania zapotrzebowania pracodawców w podlaskim ujawniają, że w branżach tych rośnie popyt na zaawansowane kompetencje zawodowe oraz przekrojowe. Przykładowo, w sektorze metalowo-maszynowym za kluczowe uznawane są między innymi umiejętności techniczne, cyfrowe i językowe – aż 78% przedsiębiorstw z tej branży poszukuje pracowników ze znajomością języków obcych, a ponad 33% wskazuje na konieczność biegłości w obsłudze specjalistycznego

[17] Uczenie się osób dorosłych…

[18] Tamże.

[19] Plan rozwoju przedsiębiorczości w oparciu o inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego 2021–2027+ (RIS3 2027+), Białystok 2021, s. 3–4.

oprogramowania i narzędzi informatycznych[20]. Równie istotne są kompetencje związane z automatyzacją, obsługą nowoczesnych maszyn, zarządzaniem produkcją czy szeroko rozumiane kompetencje miękkie (praca w zespole, komunikatywność, zdolności organizacyjne)[21]. Podobne trendy dotyczą sektora ICT, w którym kluczowe są umiejętności cyfrowe i innowacyjne, oraz przemysłu rolno-spożywczego, który coraz silniej korzysta z nowych technologii (na przykład rolnictwo precyzyjne, automatyzacja przetwórstwa). Pojawia się zatem pytanie, na ile system edukacji ustawicznej w regionie jest w stanie zaspokoić te specyficzne wymagania kompetencyjne inteligentnych specjalizacji. Skuteczność kształcenia ustawicznego będzie mierzona tym, czy oferowane w regionie kursy i szkolenia pozwalają na zdobywanie ich absolwentom umiejętności poszukiwanych przez pracodawców z sektorów priorytetowych, a tym samym zwiększają ich szanse na zatrudnienie i rozwój kariery w regionie.

Powyższe przesłanki prowadzą do sformułowania problemu badawczego, który stanowi oś niniejszego raportu: na ile edukacja ustawiczna osób dorosłych w województwie podlaskim jest skuteczna w podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych, szczególnie w kontekście potrzeb inteligentnych specjalizacji regionu (ICT, przemysł metalowo-maszynowy, sektor rolno-spożywczy), oraz jakie działania można podjąć, aby zwiększyć tę skuteczność? W tym kontekście celem badania jest ocena, czy i w jaki sposób dostępne formy kształcenia ustawicznego przekładają się na rozwój kompetencji istotnych z punktu widzenia podlaskiego rynku pracy, oraz zidentyfikowanie ewentualnych luk lub barier, które utrudniają pełne wykorzystanie potencjału edukacji ustawicznej w rozwoju regionalnego kapitału ludzkiego.

Oddawane do rąk Czytelnika opracowanie stanowi kompleksową diagnozę edukacji ustawicznej w województwie podlaskim, ukazując jej uwarunkowania, strukturę, potencjał i ograniczenia w kontekście regionalnych inteligentnych specjalizacji.

W pierwszej części zaprezentowano zastosowaną metodykę, wyjaśniając w niej przyjęte podejście badawcze, zakres źródeł, zasady doboru respondentów i logikę triangulacji, która umożliwia uchwycenie złożoności zjawiska.

Najobszerniejszą część opracowania stanowi diagnoza systemowa, w której omówiono istotę i ramy prawne edukacji ustawicznej w Polsce, układ instytucjonalny, formy kształcenia, mechanizmy zapewniania jakości i potencjalne źródła finansowania. Na tym tle zaprezentowano inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego, analizując ich potencjał gospodarczy oraz zapotrzebowanie na kompetencje i kwalifikacje. W dalszej części przedstawiono szczegółową analizę edukacji ustawicznej w regionie: strukturę podmiotów, dostępność placówek i usług, zakres oferty edukacyjnej, jej przestrzenne rozmieszczenie oraz stopień dostosowania do potrzeb rynku pracy. Diagnozę zamyka syntetyczne podsumowanie, porządkujące najważniejsze ustalenia wynikające z danych.

Kolejna część prezentuje wyniki badań jakościowych przeprowadzonych wśród edukatorów, pracodawców, instytucji otoczenia edukacji oraz osób korzystających z kształcenia ustawicznego. Ukazuje ona praktyczny wymiar analizowanych zjawisk: realne doświadczenia

[20] Analiza zapotrzebowania na zawody i kompetencje wśród przedsiębiorców działających w obszarze inteligentnej specjalizacji województwa podlaskiego – przemysł metalowo-maszynowy, szkutniczy i sektory z nim powiązane, Białystok 2024, s. 121.

[21] Tamże, s. 125.

uczestników, postrzegane bariery, motywacje, oczekiwania, oceny oferty oraz jakość współpracy między podmiotami. Wyniki te stanowią ważne uzupełnienie diagnozy ilościowej, pozwalając lepiej zrozumieć mechanizmy funkcjonowania edukacji ustawicznej w regionie.

Publikację zamykają rekomendacje kierowane do władz regionalnych, instytucji edukacyjnych, uczelni, pracodawców i innych podmiotów odpowiedzialnych za rozwój kompetencji. Zawierają one propozycje działań służących zwiększeniu dostępności, jakości i skuteczności edukacji ustawicznej, a także jej głębszego powiązania z rozwojem inteligentnych specjalizacji. Całość uzupełniają bibliografia oraz zestawienia rysunków, tabel, wykresów i skrótów, które porządkują materiał i ułatwiają korzystanie z opracowania.

2. Metodyka badania

2.1. Procedura badawcza

Zasadniczym celem opracowania jest ocena skuteczności edukacji ustawicznej dla dorosłych w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w kontekście inteligentnych specjalizacji (IS) województwa podlaskiego. Na potrzeby badań sformułowano następujące cele szczegółowe:

1. Opracowanie charakterystyki kluczowych kompetencji i kwalifikacji dla regionalnych inteligentnych specjalizacji (IS) w perspektywie teraźniejszości i przyszłości.
2. Zbadanie struktury i dostępności oferty edukacyjnej dla dorosłych w regionie.
3. Zdiagnozowanie motywacji, barier i oczekiwań uczestników edukacji ustawicznej.
4. Ocena efektów szkoleń z perspektywy uczestników i ich sytuacji zawodowej.
5. Zbadanie roli instytucji edukacyjnych i pracodawców w systemie edukacji dorosłych.
6. Sformułowanie rekomendacji dla rozwoju edukacji ustawicznej w kontekście inteligentnych specjalizacji województwa podlaskiego.

Zakres merytoryczny analizy obejmuje zatem diagnozę systemu edukacji ustawicznej, w tym kursów doskonalenia zawodowego i przekwalifikowania, ocenę elastyczności tego systemu w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz opracowanie rekomendacji na rzecz poprawy dostępności i skuteczności edukacji ustawicznej w ramach uczenia się przez całe życie.

Zakres przestrzenny analizy w zasadniczej części badań obejmuje województwo podlaskie, z uwzględnieniem trzech podregionów statystycznych: białostockiego, łomżyńskiego i suwalskiego. W zależności od dostępu do danych agregowane są one w układzie: powiaty – podregiony – województwo. Dla pełniejszego zobrazowania analizowanych zjawisk w niektórych przypadkach dane regionalne porównywane są z danymi ogólnopolskimi lub też dane ogólnopolskie z danymi UE.

Zakres czasowy badania obejmuje zasadniczo lata 2020–2024. W niektórych częściach opracowania w celu ukazania długookresowych tendencji wykorzystano jednak szerszy horyzont czasowy, obejmujący lata 2009–2024.

Badanie ma charakter mieszany (*mixed-method*), łączący podejście ilościowe, oparte na analizie danych statystycznych, z podejściem jakościowym, obejmującym studia literatury przedmiotu, analizę treści dokumentów i przeprowadzenie zogniskowanych wywiadów grupowych (*focus group interview* – FGI). Studia literatury stanowiły punkt wyjścia do opracowania ram teoretycznych badania. Obejmowały analizę pojęć, definicji i klasyfikacji dotyczących edukacji ustawicznej, uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*), kwalifikacji zawodowych i inteligentnych specjalizacji. Celem tej metody było zbudowanie spójnego zaplecza teoretycznego dla dalszych etapów analizy. Przegląd obejmował zarówno literaturę naukową (polską i zagraniczną), jak i dokumenty strategiczne UE oraz krajowe. Zaletą studiów literatury jest możliwość syntetycznego ujęcia rozproszonych informacji, uporządkowania pojęć oraz identyfikacji luk badawczych[22].

[22] Michael Patton, Qualitative Research & Evaluation Methods, Thousand Oaks 2015.

Do analizy treści dokumentów, danych statystycznych i raportów instytucji publicznych została wykorzystana metoda *desk research* (DR). Polegała ona na systematycznym gromadzeniu, selekcji, porównywaniu i interpretacji informacji z wtórnych źródeł danych. Wykorzystując tę metodę, analizie poddano:

- dane dotyczące rozwoju inteligentnych specjalizacji w województwie podlaskim;
- informacje o potrzebach kompetencyjnych i zawodowych na regionalnym rynku pracy;
- dane o strukturze, dostępności i skuteczności edukacji ustawicznej dorosłych.

Zastosowanie *desk research* umożliwiło między innymi:

- identyfikację trendów i zależności między ofertą edukacyjną a potrzebami rynku pracy;
- porównanie wskaźników regionalnych z danymi krajowymi i europejskimi;
- integrację danych statystycznych i dokumentów strategicznych w spójną diagnozę systemu.

Metoda ta jest rekomendowana w badaniach społeczno-gospodarczych ze względu na efektywność kosztową, dostępność źródeł, a także możliwość szybkiej aktualizacji wniosków[23].

W analizie danych zastanych wykorzystano podstawowe narzędzia statystyczne i ekonometryczne. Zastosowano podstawowe metody grupowania obiektów (technika wykorzystująca wartości średniej i odchylenia standardowego[24]) oraz modele tendencji rozwojowej (trendu), które weryfikowano poprzez ocenę istotności parametrów nachylenia (test *t*-Studenta, przy H0: parametr modelu trendu jest nieistotnie różny od zera), wartości błędów standardowych (ich wartość nie może być dwukrotnie większa od wartości parametru, którego dotyczą) oraz dopasowania modeli, mierzonego dopasowanym współczynnikiem determinacji (tradycyjny współczynnik determinacji skorygowany o liczbę zmiennych niezależnych i obserwacji)[25].

Proces badawczy obejmował następujące etapy:

1. Identyfikacja i selekcja źródeł danych – opracowanie zestawu źródeł instytucjonalnych i literaturowych.
2. Gromadzenie danych ilościowych i jakościowych – pozyskanie materiału statystycznego oraz dokumentów strategicznych.
3. Kategoryzacja i analiza treści – klasyfikacja danych według obszarów badawczych.
4. Interpretacja i triangulacja wyników – łączenie danych z różnych źródeł w celu zapewnienia spójności i wiarygodności wniosków.
5. Opracowanie scenariusza i przeprowadzenie zogniskowanych wywiadów pogłębionych.
6. Opracowanie wniosków i rekomendacji – identyfikacja mocnych i słabych stron systemu, formułowanie zaleceń dla polityk publicznych i edukacyjnych.

[23] Uwe Flick, An Introduction to Qualitative Research, Thousand Oaks 2018, s. 24–26.

[24] Anna Malina, Wielowymiarowa analiza przestrzennego zróżnicowania struktury gospodarki Polski według województw, Kraków 2004, s. 76.

[25] Monika Kośko, Magdalena Osińska, Joanna Stempińska, Ekonometria współczesna, Toruń 2007, s. 255–266.

2.2. Źródła danych zastanych

W opracowaniu wykorzystano wyłącznie dane wtórne pochodzące z wiarygodnych, oficjalnych źródeł, takich jak:

- publiczne bazy danych statystycznych: Głównego Urzędu Statystycznego (korzystano z Banku Danych Lokalnych (BDL), a także zasobów Urzędu Statystycznego w Białymstoku), Eurostatu;
- dokumenty strategiczne, między innymi: „Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030", „Plan rozwoju przedsiębiorczości w oparciu o inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego 2021–2027+ (RIS3 2027+)", „Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030", „Europe Skills Agenda", „Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults";
- źródła administracyjne i instytucjonalne: z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku (Rejestr Instytucji Szkoleniowych, raporty o efektywności szkoleń, dane dotyczące Krajowego Funduszu Szkoleniowego), z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (z Bazy Usług Rozwojowych – BUR), Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych (RSPO);
- źródła sprawozdawcze i programowe: dane z systemu SL2021, sprawozdania z realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego 2014–2020, materiały programowe Funduszy Europejskich dla Podlaskiego 2021–2027, raporty: PARP, Instytutu Badań Edukacyjnych – Państwowego Instytutu Badawczego (IBE PIB), Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS), OECD.

Wszystkie dane poddano weryfikacji pod kątem: aktualności (preferowane dane z lat 2020–2024), wiarygodności (instytucje publiczne i badawcze), porównywalności i spójności metodologicznej, a także przydatności dla celów analizy skuteczności edukacji ustawicznej.

Ponieważ istotnym aspektem badania było zdiagnozowanie oferty edukacji ustawicznej w województwie podlaskim, warto zwrócić uwagę na ogólnodostępne źródła danych w badanym obszarze i problemy z nimi związane. Do źródeł tych należy przede wszystkim zaliczyć:

- Bazę Usług Rozwojowych Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP);
- portal Infozawodowe Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN);
- System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów Publicznych Służb Zatrudnienia (STOR) Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK) Instytutu Badań Edukacyjnych – Państwowego Instytutu Badawczego;
- Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz
- RAD-on Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW).

Baza Usług Rozwojowych powstała w 2016 roku jako ogólnodostępny, darmowy rejestr usług szkoleniowych i doradczych, a także warsztatów, kursów zawodowych, studiów podyplomowych, coachingu i mentoringu z unijnym dofinansowaniem. Ponadto dorośli, którzy z własnej inicjatywy chcą się kształcić i rozwijać – na przykład w ramach szkoleń czy studiów podyplomowych – mogą dzięki BUR otrzymać dofinansowanie z funduszy europejskich w wysokości 80%, a nawet 100%. Dodatkowo przedsiębiorstwa wpisane do bazy mogą korzystać z finansowego wsparcia w zakresie świadczenia usług rozwojowych. Zatem zasadniczym zadaniem BUR jest łączenie podmiotów szkoleniowo-doradczych z osobami fizycznymi,

chcącymi się kształcić, oraz przedsiębiorcami poszukującymi możliwości rozwoju swojej działalności, promując tym samym idee kształcenia przez całe życie. Ważne jest też to, że aby zapewnić wysoką jakość, dostawcy usług są poddawani kompleksowej ocenie usług świadczonych rozwojowych[26].

Portal Infozawodowe jest z kolei dedykowany pracodawcom, placówkom edukacyjnym oraz organizacjom branżowym, chociaż stanowi również istotne źródło informacji potencjalnym uczestnikom kształcenia ustawicznego, głównie w kontekście edukacji zawodowej. W bazie tej pracodawcy mogą tworzyć oferty praktyk, staży i pracy w celu pozyskania uczniów i absolwentów o wymaganych kwalifikacjach zawodowych, informować o własnych inicjatywach w zakresie doradztwa i kształcenia zawodowego, a także poszukiwać możliwości współpracy ze szkołami. Dyrektor placówki edukacyjnej może natomiast kierować działaniami i ułatwiać wymianę informacji między placówką edukacyjną a pracodawcą. Z kolei organizacje branżowe mogą tworzyć na portalu inicjatywy oraz oferty skierowane do uczniów i absolwentów o poszukiwanych na rynku kwalifikacjach i umiejętnościach zawodowych. Nawiązując współpracę ze szkołami, promują swoje branże, co więcej – mogą także wpływać na kształt programów nauczania w szkołach, aby lepiej odpowiadały na aktualne potrzeby rynku pracy[27].

Z kolei STOR to system teleinformatyczny, umożliwiający prowadzenie: Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS), Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia (KRAZ), Wykazu Podmiotów Zagranicznych (WPZ) i Rejestru Podmiotów Akredytowanych do prowadzenia na terenie Rzeczypospolitej Polskiej pośrednictwa pracy w sieci EURES (RPA EURES). Informacje pozyskiwane z bazy RIS zawierają dane o kilkunastu tysiącach instytucji szkoleniowych i ich ofercie (reklamie). Narzędzie to ma za zadanie pomagać zorientować się w ofercie szkoleniowej i dokonać racjonalnego wyboru pracownikom oraz klientom urzędów pracy. Wpis do rejestru jest wymagany od instytucji szkoleniowych ubiegających się o uzyskanie zlecenia z urzędu pracy na realizację szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, finansowanych ze środków publicznych, oraz od instytucji przeprowadzających egzaminy na zakończenie przyuczenia do pracy dorosłych w ramach realizowanego we współpracy z urzędem pracy przygotowania zawodowego dorosłych[28].

Należy nadmienić, że 20 marca 2025 roku Sejm uchwalił ustawę o rynku pracy i służbach zatrudnienia, zgodnie z którą szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy, finansowane ze środków Funduszu Pracy, realizują podmioty wpisane do rejestru PARP, w zakresie świadczenia usług szkoleniowych, czyli do BUR[29]. Ponadto szkolenia finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) będą również realizować jedynie podmioty wpisane do BUR[30]. Wskazana zmiana powoduje, że STOR, a tym samym RIS, będzie funkcjonował jedynie do końca 2025 roku – od 1 stycznia 2026 roku podmioty chcące realizować dalej usługi szkoleniowe na zlecenie urzędów pracy muszą uzyskać wpis do BUR (w tym pozyskać określone

[26] Czym jest Baza Usług Rozwojowych, BUR (PARP) (dostęp: 15.06.2025).
[27] Infozawodowe, MEN (dostęp: 15.06.2025).
[28] Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2023 r., Warszawa 2024, s. 3.
[29] Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, Dz.U. 2025 poz. 620, z późn. zm., art. 106.
[30] Tamże, art. 128 ust. 2.

certyfikaty lub dokumenty potwierdzające akredytację)[31]. Co więcej, od 1 stycznia 2026 roku w BUR będą mogły znaleźć się wyłącznie podmioty spełniające wymogi określone w rozporządzeniu Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 lipca 2023 roku w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe[32]. Dopiero po tym czasie możliwe, że powstanie jedna, spójna baza usług rozwojowych i podmiotów szkoleniowych.

Ofertę kwalifikacyjnych kursów zawodowych można sprawdzić w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), który zawiera informacje o kwalifikacjach pełnych nadawanych w systemie oświaty oraz szkolnictwie wyższym oraz kwalifikacjach cząstkowych, czyli kwalifikacjach w zawodach nadawanych w szkolnictwie branżowym lub po ukończeniu studiów podyplomowych, a także o kwalifikacjach uregulowanych, sektorowych, rzemieślniczych i wolnorynkowych. Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji prowadzony jest przez Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej. Zakres udostępnianych w zakresie kwalifikacji informacji we wskazanym rejestrze określa ustawa o ZSK[33].

Poza wymienionymi jest jeszcze baza danych szkół i placówek oświatowych oraz oferowanych zawodów, czyli Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych w module Systemu Informacji Oświatowej (SIO). Wskazany moduł zawiera informacje o wysokim poziomie szczegółowości w obszarze wszystkich aktualnie działających, a nawet zlikwidowanych szkół i placówek oświatowych w Polsce: od REGON-u po organ prowadzący czy też przekazujący dane do RSPO, typ szkoły czy placówki, miejsce w strukturze organizacyjnej, status publiczno-prawny, kategoria uczniów, specyfika, etap edukacji, zawody, języki obce, placówki posiadające internat, obwód, oddziały integracyjne czy oddziały z językiem mniejszości narodowej[34].

Kolejnym źródłem danych, które można wykorzystać w analizie, jest system RAD-on, finansowany ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, którego operatorem jest Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy. System ten agreguje dane pochodzące między innymi ze zintegrowanego systemu informacji o nauce i szkolnictwie wyższym POL-on, a także wyniki analiz eksperckich i raportów dotyczących funkcjonowania polskiej nauki i szkolnictwa wyższego[35].

Podsumowując, w Bazie Usług Rozwojowych można znaleźć informacje o usługach szkoleniowych, doradczych i rozwojowych, w tym kursach, szkoleniach zawodowych i studiach podyplomowych współfinansowanych ze środków europejskich. Portal Infozawodowe gromadzi dane służące współpracy szkół, pracodawców i organizacji branżowych w zakresie kształcenia zawodowego. System STOR wraz z Rejestrem Instytucji Szkoleniowych (RIS) udostępnia informacje o podmiotach prowadzących szkolenia, choć od 2026 roku zostanie zastąpiony przez BUR. W Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji znajdują się dane o kwalifikacjach pełnych i cząstkowych, natomiast Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych w ramach SIO obejmuje

[31] System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów Publicznych Służb Zatrudnienia (STOR), MRPiPS (dostęp: 15.06.2025).

[32] Tamże.

[33] Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Dz.U. 2016 poz. 64, z późn. zm.; Co to jest Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji?, ZSK (dostęp: 16.06.2025).

[34] Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych, MEN (dostęp: 15.06.2025).

[35] RAD-on, O systemie, MNiSW (dostęp: 15.06.2025).

szczegółowe dane o placówkach edukacyjnych. Z kolei system RAD-on, korzystający z danych z POL-on, dostarcza informacji o szkolnictwie wyższym, nauce i raportach eksperckich w tym obszarze.

Każda z wymienionych baz i systemów ma jednak swoje ograniczenia. Różnią się one zakresem, aktualnością oraz szczegółowością danych, co wymaga ostrożności przy ich interpretacji i łączeniu w analizach porównawczych.

Największą słabością ZRK jest brak możliwości wyszukiwania kwalifikacji według województw – można je sprawdzać jedynie miejscowościami. Ogranicza to możliwości wyszukiwania i analizy dostępnej w województwie oferty kwalifikacji.

Z kolei zawartość portalu Infozawodowe jest mocno wybrakowana, zwłaszcza pod względem aktualnych danych podmiotów oferujących poszczególne formy kształcenia.

Wyszukiwarka RSPO daje mnóstwo możliwości wyszukiwania według różnych filtrów, na przykład: województwa, organu prowadzącego, typu szkoły czy placówki, miejsca w strukturze organizacyjnej, statusu publiczno-prawnego, kategorii uczniów, specyfiki, etapu edukacji, zawodów, nauczanych języków obcych oraz wiele więcej. Niestety, pozyskana z bazy lista szkół/placówek oświatowych posiada bardzo obszerne i szczegółowe informacje o jednostkach, które nie są czytelne. Ważnym problemem w poszukiwaniu konkretnych zawodów w tej bazie jest to, że w pozyskanym z bazy pliku zawierającym informacje o kilku podmiotach oferujących różne zawody, nie ma możliwości filtrowania po wybranych zawodach.

W BUR nie można pobierać jednorazowo wszystkich interesujących ofert w formie na przykład dokumentu zbiorczego, a jedynie pojedyncze oferty, i to dopiero po przejściu do szczegółów danej oferty.

Natomiast STOR (RIS) jest ubogą bazą, w której brakuje weryfikacji podmiotów według oferowanych szkoleń, gdyż jeśli będziemy wyszukiwać według obszaru szkoleń, to pozyskane zbiory będą zawierały również te podmioty, które z wyszukiwanym obszarem tematycznym nie mają nic wspólnego.

Wskazane problemy mają konsekwencje dla realizowanego badania – pozyskane dane liczbowe mogą nie odzwierciedlać w pełni rzeczywistej skali i struktury oferty w zakresie edukacji ustawicznej w badanym regionie. Jest to istotne ograniczenie, które należy zasygnalizować na wstępie.

2.3. Charakterystyka zogniskowanych wywiadów pogłębionych

Realizując założenia badawcze, obejmujące zarówno cel główny, jak i cele szczegółowe, zastosowano technikę zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI), ukierunkowaną na rozpoznanie opinii i doświadczeń przedstawicieli podmiotów edukacyjnych, przedsiębiorstw, administracji publicznej, podmiotów otoczenia rynku pracy oraz uczestników edukacji ustawicznej w kontekście inteligentnych specjalizacji województwa podlaskiego.

W ramach analizy przeprowadzono cztery niezależne zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami różnych środowisk związanych z edukacją ustawiczną w regionie. Wszystkie spotkania odbyły się w formie online, z wykorzystaniem platformy MS Teams. Wszystkie spotkania zostały – za zgodą uczestników – nagrane w celu przygotowania niniejszego

opracowania oraz archiwizacji projektowej. Każdy z wywiadów trwał od 120 do 180 minut i był prowadzony przez moderatorów posiadających doświadczenie w prowadzeniu badań naukowych. Łącznie we wszystkich panelach wzięło udział 36 respondentów, ich dobór był nielosowy (miał charakter celowy).

Trzy pierwsze zogniskowane wywiady grupowe miały charakter bazowy i zostały ukierunkowane na pogłębione rozpoznanie kwestii związanych z przedmiotem analizy. Każdy z nich dotyczył innego podregionu województwa podlaskiego. Zrealizowano je w następującym układzie[36]:

- podregion suwalski (25 czerwca 2025 roku) – w panelu dyskusyjnym uczestniczyło 9 osób. Byli to przedstawiciele następujących podmiotów: Państwowa Uczelnia Zawodowa imienia profesora Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach, Zespół Szkół imienia Bolesława Podedwornego w Niećkowie, Agencja Rozwoju Regionalnego „ARES" S.A. w Suwałkach, Atrata Sp. z o.o., Wszechnica Edukacyjna Sp. z o.o. (EuroDRON), Blank Paper Sp. z o.o., DEMEX Sp. z o.o., Existo Sp. z o.o.; a także uczestnicy szkoleń;
- podregion łomżyński (26 czerwca 2025 roku) – w wywiadzie zogniskowanym wzięło udział 10 uczestników. Byli to przedstawiciele następujących podmiotów: Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Instytut Rozwoju Gospodarczego, CamFLY, Linguo Sp. z o.o., EDPOL Food & Innovation Sp. z o.o., Greenvit Sp. z o.o, Pianpol Tex Sp. z o.o., Unibep S.A.; a także uczestnicy szkoleń;
- podregion białostocki (2 lipca 2025 roku) – w badaniu fokusowym uczestniczyło 8 osób. Byli to przedstawiciele następujących jednostek: Uniwersytet w Białymstoku, Centrum Zawodów Medycznych i Społecznych, Białostockie Centrum Edukacji, P.M. Uniwersum Kursy i Szkolenia Zawodowe, Podlaska Fundacja Rozwoju Regionalnego, Plum Sp. z o.o.; a także uczestnicy szkoleń.

W pojedynczych przypadkach (trzy tego typu sytuacje) – z uwagi na przyczyny niezależne od uczestników – niemożliwy był ich udział w spotkaniu. W takich sytuacjach wypowiedzi respondentów zostały pozyskane w formie pisemnej, co umożliwiło ich uwzględnienie w analizie. Należy dodać, że zaproszenie do udziału w badaniach fokusowych zostało przesłane do znacznie większej liczby podmiotów niż te, które finalnie w nim uczestniczyły. Na etapie organizacji zogniskowanych wywiadów grupowych ujawniły się pierwsze trudności dotyczące koordynacji terminów oraz ograniczonej gotowości i chęci wielu jednostek do współpracy.

Dyskusja w każdym z bazowych zogniskowanych wywiadów pogłębionych opierała się na jednolitym scenariuszu, który obejmował trzy główne segmenty:

1. Wprowadzenie, zawierające: powitanie i przedstawienie moderatorów, przedstawienie założeń analizy, wskazanie celu FGI, omówienie zasad dyskusji (w tym: informacja o rejestracji spotkania i zapewnienie o anonimowości i dobrowolności udziału) oraz przedstawienie się uczestników.

[36] Niektórzy z uczestników reprezentowali więcej niż jeden podmiot, pełnili więcej niż jedną funkcję.

2. Dyskusja właściwa, w ramach czterech bloków tematycznych:
   2.1. Ocena aktualnej oferty edukacji ustawicznej województwa podlaskiego. Przykładowe pytania:
      - Jak Państwo oceniają dostępność i jakość edukacji ustawicznej w regionie?
      - Jakie formy kształcenia dorosłych są najczęściej wybierane i dlaczego?
      - W jaki sposób wyszukiwane są oferty edukacji ustawicznej?
      - Jak oceniają Państwa dostępne narzędzia służące poszukiwaniu ofert edukacji ustawicznej?
      - Jakie są motywacje osób dorosłych do uczestniczenia w edukacji ustawicznej?
      - Jakie bariery napotykają osoby dorosłe w uczestnictwie w kształceniu ustawicznym?
   2.2. Dopasowanie oferty do potrzeb rynku pracy i inteligentnych specjalizacji województwa podlaskiego. Przykładowe pytania:
      - Jakie kompetencje są obecnie najbardziej poszukiwane na podlaskim rynku pracy? Które kompetencje – twarde czy miękkie – są bardziej pożądane?
      - Jakie kompetencje i kwalifikacje powinny być rozwijane w przyszłości?
      - Czy dostępne kursy i szkolenia odpowiadają na potrzeby rynku pracy i IS regionu?
      - W jaki sposób podmioty edukacyjne identyfikują potrzeby edukacyjne?
      - Jak z punktu widzenia podmiotów edukacyjnych i wspierających wygląda proces zmiany, dostosowania oferty edukacyjnej? Jak długo może trwać ten proces?
      - Czy współpraca między podmiotami edukacyjnymi, wspierającymi (szeroko rozumianymi organizacjami otoczenia rynku pracy) i pracodawcami jest wystarczająca?
   2.3. Skuteczność i rezultaty szkoleń z perspektywy uczestników i pracodawców. Przykładowe pytania:
      - Czy uczestnictwo w edukacji ustawicznej przełożyło się na podniesienie kwalifikacji?
      - Czy uczestnicy zdobywają po kursie/ szkoleniu pracę lub awans zawodowy?
   2.4. Rekomendacje i potrzeby zmian. Przykładowe pytania:
      - Jakie działania mogłyby podjąć podmioty edukacyjne w poprawie skuteczności edukacji ustawicznej? Co mogłyby w tym zakresie zrobić podmioty wspierające (otoczenia rynku pracy)?
      - Jakie zmiany w systemie edukacji ustawicznej byłyby najbardziej pożądane?
      - Jakie działania instytucjonalne mogłyby zwiększyć zaangażowanie osób dorosłych w edukację?
3. Zakończenie, obejmujące: podsumowanie głównych wniosków, podziękowaniu za udział w badaniu, a także poinformowanie uczestników o wykorzystaniu badania fokusowego do analizy.

Czwarty zogniskowany wywiad pogłębiony miał charakter podsumowujący i został poświęcony dyskusji nad rezultatami wcześniejszych spotkań oraz weryfikacji i doprecyzowaniu wypracowanych rekomendacji. Spotkanie odbyło 19 września 2025 roku w formule zdalnej (z wykorzystaniem MS Teams) i wzięło w nim udział 9 ekspertów. Byli to przedstawiciele[37]:

[37] Zaproszenie do panelu rekomendacyjnego zostało również wysłane do Kuratorium Oświaty i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Niestety, oba podmioty odmówiły uczestniczenia w badaniu podsumowującym.

Akademii Łomżyńskiej, Politechniki Białostockiej, Uniwersytetu w Białymstoku, Białostockiego Centrum Edukacji, Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr, Podlaskiej Fundacji Rozwoju Regionalnego, Klastra Przemysłowego Evoluma, Polskiego Klastra Budowlanego oraz Departamentu Innowacji i Przedsiębiorczości Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego. Scenariusz panelu rekomendacyjnego był następujący:

1. Wprowadzenie zawierające: powitanie i przedstawienie moderatorów, przedstawienie założeń analizy, wskazanie celu FGI rekomendacyjnego, omówienie zasad dyskusji (w tym: informacja o rejestracji spotkania i zapewnienie o anonimowości i dobrowolności udziału) oraz przedstawienie się uczestników.
2. Dyskusja właściwa nad wypracowanymi rekomendacjami.
3. Zakończenie, obejmujące: podsumowanie głównych wniosków, podziękowaniu za udział w badaniu, a także poinformowanie uczestników o wykorzystaniu badania fokusowego rekomendacyjnego.

Przebieg wszystkich wywiadów grupowych był zgodny z przyjętymi założeniami metodologicznymi, a zgromadzony materiał badawczy stanowi wartościowe źródło danych jakościowych wykorzystanych w niniejszym opracowaniu (rozdział 4).

3. Wyniki analizy literatury i danych zastanych

3.1. System instytucjonalny edukacji ustawicznej w Polsce

3.1.1. Istota edukacji ustawicznej

Ze względu na występujące w praktyce i często stosowane zamiennie pojęcia związane z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji przez dorosłych, takie jak uczenie się przez całe życie, edukacja ustawiczna czy kształcenie ustawiczne, z perspektywy dalszych badań istotne jest ich wyjaśnienie. Spośród wymienionych najszerszym pojęciem jest „*lifelong learning*" (LLL), tłumaczone jako uczenie się przez całe życie. Jest ono szeroko promowane przez organizacje międzynarodowe i polityki edukacyjne wielu państw.

Organizacją propagującą ideę LLL od lat 70. XX wieku jest UNESCO. Raporty zespołów pod kierunkiem Faure'a „Learning To Be. The World of Education Today and Tomorrow"[38] z 1972 roku oraz Delorsa „Learning: The Treasure Within"[39] z 1996 roku rozwinęły wizję społeczeństwa uczącego się. Współcześnie UNESCO definiuje uczenie się przez całe życie bardzo szeroko. Jest to podejście integrujące proces uczenia ze wszystkimi aspektami życia człowieka – obejmujące aktywności edukacyjne ludzi w każdym wieku (dzieci, młodzieży, dorosłych i osób starszych), we wszelkich kontekstach życia (rodzina, szkoła, społeczność, miejsce pracy i innych) oraz poprzez rozmaite formy organizacyjne (kształcenie formalne, pozaformalne i nieformalne), które łącznie odpowiadają na szerokie spektrum potrzeb edukacyjnych[40]. Taka holistyczna definicja kładzie nacisk na to, że uczenie się ma charakter ciągły, powszechny i wielowymiarowy, a jego celem jest pełne wykorzystanie potencjału jednostki przez całe życie, zarówno dla jej rozwoju osobistego, jak i całego społeczeństwa[41].

Podobną definicję tego pojęcia wypracowała Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)[42]. W raporcie OECD „Lifelong Learning for All" z 1996 roku akcentuje się, że koncepcja uczenia się przez całe życie obejmuje rozwój osobisty i społeczny we wszystkich formach i kontekstach edukacji – zarówno w systemie formalnym (szkoły, uczelnie, instytucje kształcenia zawodowego), jak i pozaformalnym oraz poprzez uczenie się incydentalne (w środowisku rodzinnym, w miejscu pracy, w społeczności lokalnej)[43]. Ważnym jej elementem jest podkreślenie, że już od najmłodszych lat należy przygotowywać i zachęcać ludzi do ustawicznego uczenia się przez całe życie[44].

[38] Learning to Be. The World of Education Today and Tomorrow, Paris 1972.

[39] Learning: The Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, Paris 1996.

[40] Making Lifelong Learning a Reality: A Handbook, Hamburg 2022, s. 17.

[41] Lidia Marszałek, Dialog międzypokoleniowy szansą na edukację osób dorosłych we współczesnym świecie, „Edukacja Zawodowa i Ustawiczna" 2020, nr 5, s. 108–110.

[42] Lifelong Learning for All, Meeting of Education Committee At Ministerial Level, Paris 1997.

[43] Ryszard Gerlach, Ustawiczne kształcenie się w kontekście społeczeństwa wiedzy, (w:) Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku, t. I, (red.) Zygmunt Wiatrowski, Kazimierz Ciżkowicz, Włocławek 2007, s. 150.

[44] Anita Famuła-Jurczak, Miejsce edukacji ustawicznej we współczesnym społeczeństwie, „Scientific Bulletin of Chełm – Section of Pedagogy" 2010, nr 1, s. 25–31.

Z kolei Unia Europejska koncepcję LLL przyjęła jako fundament swoich strategii edukacyjnych. W Rezolucji Rady UE z 27 czerwca 2002 roku w sprawie uczenia się przez całe życie podkreślono, że uczenie się przez całe życie należy rozumieć jako „wszelką aktywność podejmowaną przez całe życie w celu doskonalenia wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej lub zawodowej”[45]. Innymi słowy, jest to całość procesów edukacyjnych trwających od wczesnego dzieciństwa po późną starość, ukierunkowanych na ciągły rozwój jednostki.

Edukacja ustawiczna natomiast to koncepcja zakładająca, że proces kształcenia trwa przez całe życie człowieka, wykraczając poza ramy edukacji szkolnej. „Dzięki tej edukacji osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, doskonalą kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy i zachowania, aktywnie uczestniczą w społecznym, ekonomicznym i kulturalnym rozwoju”[46]. Definicja ta podkreśla, że edukacja ustawiczna obejmuje pełne spektrum form edukacji – od formalnej, przez pozaformalną, po nieformalną[47], i w tym kontekście jest bardzo zbliżona do koncepcji *lifelong learning*.

W polskiej literaturze pojęcie edukacji ustawicznej utożsamia się z pojęciem kształcenia ustawicznego (lub permanentnego, całożyciowego)[48]. Jak podkreśla Wiatrowski, „funkcjonuje dziś wiele terminów i określeń wiązanych z kategorią pojęciową – edukacja ustawiczna, a w następstwie – pojawiają się różne problemy nadal niedookreślone. W literaturze i w przepisach prawnych najczęściej stosowane są terminy: kształcenie ustawiczne i spolszczony odpowiednik obcojęzyczny – edukacja permanentna. W sensie interpretacyjnym w obu przypadkach chodzi o kształcenie całożyciowe”[49]. Encyklopedia PWN definiuje kształcenie ustawiczne jako „stałe odnawianie i doskonalenie kwalifikacji ogólnych i zawodowych; współczesny model edukacji, zgodnie z którym kształcenie nie ogranicza się do okresu nauki w szkole, lecz trwa w różnych formach przez całe życie. Szkoła jest, w myśl tej koncepcji, jedynie pierwszym ogniwem procesu kształcenia, przygotowującym jednostkę do dalszej, stałej aktywności edukacyjnej”[50]. Wiatrowski proponuje, by kształcenie ustawiczne dorosłych rozumieć jako proces systematycznego uczenia się następujący po zakończeniu obowiązku szkolnego (lub edukacji formalnej) i trwający przez cały okres aktywności zawodowej, a często również dłużej – w okresie tak zwanego trzeciego wieku[51].

We wszystkich tych ujęciach kładziony jest nacisk na ciągłość procesu kształcenia oraz jego wieloaspektowy charakter (rozwój osobisty, zawodowy, społeczny). LLL jednak stanowi nadrzędną koncepcję rozwoju człowieka w perspektywie całożyciowej, podczas gdy edukacja ustawiczna jest jej krajowym odpowiednikiem i systemowym ujęciem. Kształcenie ustawiczne natomiast ma charakter operacyjny – obejmuje praktyczne, zorganizowane formy nauki dorosłych, stanowiące podstawowy instrument realizacji idei uczenia się przez całe życie. Ten

[45] Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning (2002/C 163/01), EU-lex (dostęp: 12.10.2025).
[46] Making Lifelong Learning...
[47] Lidia Marszałek, Dialog międzypokoleniowy..., s. 108–110.
[48] Józef Półturzycki, Aktualność problemów edukacji ustawicznej, „Chowanna” 2005, t. 2, nr 25, s. 18–19.
[49] Zygmunt Wiatrowski, Edukacja ustawiczna...
[50] Hasło: kształcenie ustawiczne...
[51] Zygmunt Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2005, s. 342.

węższy zakres kształcenia ustawicznego podkreśla także Mielżyński[52]. Próbę identyfikacji różnic pomiędzy analizowanymi pojęciami zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Różnice pomiędzy pojęciami: LLL, edukacja ustawiczna i kształcenie ustawiczne

Kryterium	***Lifelong learning* (LLL, uczenie się przez całe życie)**	**Edukacja ustawiczna**	**Kształcenie ustawiczne**
Charakter	Idea, filozofia i strategia społeczno-edukacyjna promująca ciągły rozwój kompetencji w całym cyklu życia.	Szerokie pojęcie systemowe obejmujące wszystkie formy uczenia się dorosłych – formalne, pozaformalne i nieformalne.	Węższe pojęcie praktyczne – odnosi się do zorganizowanego uczenia się dorosłych, najczęściej w formach instytucjonalnych.
Zakres	Obejmuje wszystkie etapy życia i sfery aktywności człowieka (od wczesnej edukacji po starość).	Skupia się głównie na dorosłych i procesach podnoszenia lub zmiany kwalifikacji po zakończeniu edukacji szkolnej.	Dotyczy konkretnych działań edukacyjnych – kursów, szkół, studiów podyplomowych, szkoleń zawodowych.
Poziom ogólności	Najszersze pojęcie – nadrzędna koncepcja.	Średni poziom – odnosi się do całego systemu i polityki edukacyjnej w danym kraju.	Najbardziej szczegółowe – operacyjne formy realizacji edukacji ustawicznej.
Cel	Rozwój osobisty, społeczny i zawodowy człowieka; aktywne uczestnictwo w społeczeństwie wiedzy.	Rozwijanie i aktualizacja kompetencji dorosłych w zmieniającej się gospodarce.	Zdobycie lub potwierdzenie kwalifikacji, podniesienie poziomu wykształcenia, przekwalifikowanie zawodowe.
Typowe działania	Uczenie się w pracy, edukacja formalna, samokształcenie, e-learning, szkolenia, wolontariat, działania społeczne.	Kursy, szkolenia, studia podyplomowe, walidacja efektów uczenia się, rozwój kompetencji miękkich i cyfrowych.	Szkoły dla dorosłych, CKU, CKZ, studia podyplomowe, kwalifikacyjne kursy zawodowe, szkolenia finansowane z KFS i EFS+.
Efekt	Rozwijanie potencjału jednostki, kapitału ludzkiego i społecznego.	Wzrost kompetencji dorosłych i dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy.	Uzyskanie formalnych lub częściowych kwalifikacji zawodowych.
Podstawa odniesienia	Strategiczne dokumenty UE i OECD (na przykład A Memorandum on Lifelong Learning, European Skills Agenda).	Dokumenty krajowe: Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, RIS3.	Akty prawne: Prawo oświatowe, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
Relacja między pojęciami	Pojęcie nadrzędne wobec edukacji i kształcenia ustawicznego.	Element realizujący ideę LLL w krajowym systemie edukacji.	Operacyjny wymiar edukacji ustawicznej, realizowany w praktyce instytucjonalnej.

Źródło: opracowanie własne.

3.1.2. Ramy prawne edukacji ustawicznej

W Unii Europejskiej edukacja ustawiczna osób dorosłych jest traktowana jako kluczowy czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego. Rada UE w 2021 roku przyjęła „Rezolucję w sprawie

[52] Jan Mielżyński, Wybrane problemy kształcenia ustawicznego w Polsce i jego rola w doskonaleniu zawodowym pracowników administracji publicznej, „Problemy Profesjologii" 2007, nr 1, s. 97–110.

nowej agendy edukacji dorosłych na lata 2021–2030", podkreślając, że w obliczu dynamicznych przemian, w szczególności cyfrowej i zielonej transformacji, rozwój edukacji dorosłych sprzyja budowaniu silniejszych, bardziej odpornych gospodarek i społeczeństw[53]. Edukacja ustawiczna dorosłych ma zatem wymiar zarówno ekonomiczny (zwiększanie konkurencyjności i innowacyjności gospodarki), jak i społeczny (spójność społeczna, włączenie społeczne). Już pierwsza zasada „Europejskiego filaru praw socjalnych"[54] ustanawia prawo każdego do edukacji wysokiej jakości oraz uczenia się przez całe życie, a na szczycie w Porto w maju 2021 roku przywódcy UE uzgodnili cel, by do 2030 roku co najmniej 60% dorosłych corocznie uczestniczyło w szkoleniach[55]. To ambitne założenie odzwierciedla przekonanie, że stałe podnoszenie kompetencji dorosłych jest niezbędne dla ich zatrudnialności i zdolności adaptacji na rynku pracy.

Strategiczne dokumenty UE z lat 2020–2025 wyraźnie akcentują rozwój umiejętności dorosłych. Komisja Europejska przedstawiła w 2020 roku „Europejski program na rzecz umiejętności" na lata 2020–2025, pod hasłem „dla trwałej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności"[56]. Agenda ta, uwzględniając wyzwania potęgowane przez pandemię COVID-19, kładzie nacisk na dopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy w dobie tworzenia nowych miejsc pracy wymagających nowych umiejętności. Obejmuje ona szereg inicjatyw ukierunkowanych na kształcenie ustawiczne dorosłych, takich jak[57]:

- „Pakt na rzecz umiejętności" (Pact for Skills) – angażujący partnerów publicznych i prywatnych we współpracę na rzecz szkoleń;
- „Umiejętności dla życia" (Skills for Life) – wspieranie edukacji dorosłych w zakresie kompetencji niezbędnych nie tylko na rynku pracy, lecz także obywatelskich, medialnych czy ekologicznych;
- propozycje nowych instrumentów, takich jak indywidualne konta szkoleniowe i mikropoświadczenia (*micro-credentials*);
- zalecenie Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych – przyjęte w czerwcu 2022 roku, rekomenduje państwom członkowskim utworzenie mechanizmów, które zapewnią każdej osobie budżet szkoleniowy na kształcenie przez całe życie, niezależnie od statusu zatrudnienia[58]; celem jest wzmocnienie możliwości podnoszenia kwalifikacji przez dorosłych i utrzymania ich aktywności zawodowej; równolegle przyjęto zalecenie w sprawie podejścia do mikropoświadczeń, aby ułatwić uznawanie efektów krótkoformatowych szkoleń i kursów – co sprzyja elastycznym ścieżkom uczenia się przez całe życie (zwłaszcza dla osób dorosłych łączących naukę z pracą).

[53] Council Resolution on a new European agenda for adult learning 2021–2030, 2021/C 504/02, EUR-lex (dostęp: 2.10.2025).

[54] Europejski Filar Praw Socjalnych, EUR-lex (dostęp: 26.11.2025)

[55] Council recommendation on individual learning accounts to boost training of working-age adults, European Council (dostęp: 2.10.2025).

[56] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, COM/2020/274 final.

[57] Tamże.

[58] Council recommendation on individual…

Rok 2023 ogłoszono Europejskim Rokiem Umiejętności, co dodatkowo podkreśliło wagę edukacji ustawicznej w polityce UE. Celem tej inicjatywy było nadanie nowego impulsu kształceniu przez całe życie poprzez promowanie podejścia nastawionego na podnoszenie i zmianę kwalifikacji (*upskilling i reskilling*). W decyzji ustanawiającej wskazano, że upowszechnienie edukacji dorosłych ma służyć między innymi: wzrostowi konkurencyjności przedsiębiorstw (zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw MSP), tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy, zmniejszaniu niedoborów kadrowych dzięki zamykaniu luki kompetencyjnej oraz zapewnieniu, że nikt nie zostanie wykluczony z zielonej i cyfrowej transformacji[59]. Konkretne priorytety Europejskiego Roku Umiejętności 2023 obejmowały między innymi: zwiększenie inwestycji w rozwój kompetencji, zacieśnienie współpracy wszystkich podmiotów zaangażowanych w edukację dorosłych, lepsze dopasowanie umiejętności obywateli do wymogów rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem integracji grup zagrożonych wykluczeniem), a także przyciąganie osób z krajów trzecich o potrzebnych kwalifikacjach. Realizacji tych celów służyły inicjatywy takie jak kampanie informacyjne o znaczeniu polityki umiejętności, fora wymiany dobrych praktyk, dialog z partnerami społecznymi oraz projekty wspierające walidację umiejętności nabytych poza formalnym systemem edukacji[60].

Najnowsze kierunki polityki UE wyraźnie wiążą edukację ustawiczną z megatrendami transformacyjnymi. Komisja Europejska w „European Skills Agenda" wzywa do swoistej „rewolucji umiejętności", aby przekuć transformację ekologiczno-cyfrową w nowe szanse rozwojowe i sprawiedliwe odbudowanie gospodarki[61]. W praktyce oznacza to nacisk na kompetencje cyfrowe i zielone: szacuje się, że do osiągnięcia neutralności klimatycznej i rozwoju gospodarki o obiegu zamkniętym potrzebne będą masowe działania w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników (*reskilling*/*upskilling*), a równocześnie konieczne jest uzupełnienie niedoboru kompetencji cyfrowych (UE postawiła cel, by do 2030 roku 80% dorosłych posiadało podstawowe umiejętności cyfrowe)[62].

Edukacja ustawiczna dorosłych jest więc integralną częścią europejskich strategii dotyczących rynku pracy i inkluzji społecznej, co znalazło odzwierciedlenie także w „Planie Działania na rzecz realizacji Europejskiego Filaru Praw Socjalnych" z 2021 roku[63] i w nowych programach finansowych UE (między innymi Europejski Fundusz Społeczny Plus finansuje projekty podnoszenia kompetencji dorosłych, a Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności wspiera reformy edukacyjne).

Podsumowując, na poziomie UE stworzono w ostatnich latach kompleksowe ramy strategiczne dla rozwoju edukacji ustawicznej z perspektywy społeczno-gospodarczej. Obejmują one zalecenia prawne, strategie polityczne (Agenda na rzecz Umiejętności, Europejska Agenda Edukacji Dorosłych 2021–2030) oraz inicjatywy operacyjne (Rok Umiejętności 2023, Pakt na rzecz Umiejętności i inne). Wszystkie te działania kładą nacisk na powiązanie edukacji dorosłych z potrzebami zmieniającego się rynku pracy oraz na osiąganie celów, takich jak

[59] European Year of Skills, EUR-lex (dostęp: 5.10.2025).
[60] Tamże.
[61] Council recommendation on individual...
[62] Tamże.
[63] Plan działania na rzecz Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, Komisja Europejska (dostęp: 2.10.2025).

zwiększenie zatrudnialności, wspieranie innowacyjności i zapewnienie spójności społecznej w obliczu wyzwań demograficznych i technologicznych[64]. W rezultacie edukacja ustawiczna stała się jednym z priorytetów agendy europejskiej – narzędziem wzmacniania kapitału ludzkiego w Europie i warunkiem trwałego, inkluzywnego rozwoju gospodarczego[65].

Polska polityka rozwoju również dostrzega ogromne znaczenie edukacji ustawicznej dorosłych dla rozwoju społeczno-gospodarczego. W „Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju" (SOR), kluczowym dokumencie rządowym dotyczącym rozwoju kraju do 2030 roku, poprawa kompetencji mieszkańców przez całe życie jest jednym z priorytetów w obszarze kapitału ludzkiego. Strategia ta akcentuje między innymi, że podniesienie podstawowych i ogólnych umiejętności polskich dorosłych oraz aktywizacja zawodowa i społeczna osób 50+ wpisują się w strategiczny kierunek poprawy jakości kapitału ludzkiego kraju[66]. W praktyce oznacza to dążenie do wydłużenia aktywności zawodowej Polaków, zwiększenia ich szans na zatrudnienie oraz adaptacyjności do zmieniających się warunków rynku pracy. Strategia wskazuje także na potrzebę szerszego włączenia osób biernych zawodowo i gorzej wykwalifikowanych w proces uczenia się przez całe życie, gdyż w tych grupach udział w dokształcaniu jest najniższy[67]. Podobne diagnozy przynoszą badania – tradycyjnie udział dorosłych Polaków w kształceniu ustawicznym należał do najniższych w UE (jeszcze w 2015 roku wynosił około 3,5%, przy średniej UE ponad 10%), jednak w ostatnich latach obserwuje się stopniową poprawę. Według Eurostatu w 2023 roku już 8,7% Polaków w wieku 25–64 lata uczestniczyło w uczeniu się przez całe życie (w okresie 4 tygodni przed badaniem) – to wprawdzie wciąż poniżej średniej UE (12,8%), ale aż o 5 punktów procentowych więcej niż 5 lat wcześniej[68]. Rosnąca dynamika pokazuje, że polityki i programy promujące kształcenie dorosłych zaczynają przynosić efekty.

Ramy strategiczne edukacji ustawicznej w Polsce w latach 2020–2025 zostały skonsolidowane w postaci „Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030" (ZSU 2030). Dokument ten, przyjęty w dwóch częściach (ogólnej w 2019 i szczegółowej w 2020 roku), wyznacza kompleksową politykę rozwoju umiejętności w duchu uczenia się przez całe życie. Strategia integrowała rozproszone dotąd działania różnych resortów i podmiotów, tworząc spójne podejście obejmujące cały system edukacji i szkoleń, od szkoły poprzez szkolnictwo wyższe po edukację dorosłych[69]. Przy jej opracowaniu korzystano między innymi z rekomendacji OECD[70] oraz z wcześniejszego rządowego dokumentu „Perspektywa uczenia się przez całe życie" z 2013 roku[71], w którym po raz pierwszy określono cele polityki LLL w Polsce. „Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030" podkreśla, że rozwój kompetencji niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, wzrostu gospodarczego i poprawy jakości życia wymaga działań przez całe życie – począwszy od edukacji formalnej dzieci i młodzieży aż po ustawiczne doskonalenie kwalifikacji

[64] Joannis Kougias, Lambrini Seremeti, Dimitris Kalogeras, Learning: A Tool for Competitive, Sustainable and Secure Entrepreneurial Activity, „Central European Review of Economics & Finance" 2018, vol. 23, no. 1, s. 51–57.

[65] Fabian Andruszkiewicz, Danuta Kulik-Grzybek, Edukacja ustawiczna determinantem zrównoważonego rozwoju, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej" 2017, t. 106, nr 1981.

[66] Zintegrowana strategia umiejętności 2030 (część ogólna), MEN, Warszawa 2019, s. 22.

[67] Tamże.

[68] Poland, Adult education and training, European Commission (dostęp: 25.10.2025).

[69] Zintegrowana strategia umiejętności...

[70] OECD Skills Strategy Poland. Assessment and recommendations, OECD Publishing, Paris 2019.

[71] Perspektywa uczenia się przez całe życie, Rada Ministrów (PL), Warszawa 2013.

przez dorosłych[72]. Dokument ten stawia dorosłego uczącego się w centrum uwagi polityki umiejętności, definiując cele szczegółowe dotyczące między innymi: poprawy kompetencji podstawowych dorosłych Polaków, zwiększenia uczestnictwa osób dorosłych (w tym starszych 50+) w różnych formach uczenia się, lepszego dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz rozwoju mechanizmów walidacji i certyfikacji umiejętności niezależnie od miejsca ich zdobycia.

Natomiast prawne ramy edukacji ustawicznej w Polsce opierają się na kilku aktach prawnych i rozwiązaniach systemowych. Ustawa – Prawo oświatowe[73] definiuje kształcenie ustawiczne (edukację permanentną dorosłych) jako zarówno szkolne formy kształcenia dorosłych (szkoły dla dorosłych, szkoły branżowe drugiego stopnia, szkoły policealne), jak i pozaszkolne formy zdobywania nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji lub przekwalifikowania się przez osoby, które ukończyły obowiązek szkolny. W praktyce więc termin ten obejmuje szeroki wachlarz aktywności edukacyjnych dorosłych: od kursów zawodowych, przez szkolenia w miejscu pracy, po edukację nieformalną (na przykład uczenie się samodzielne z wykorzystaniem Internetu czy w ramach działalności organizacji społecznych). Brak jest odrębnej ustawy poświęconej wyłącznie edukacji dorosłych, ale zagadnienie to przenika wiele regulacji sektorowych.

Istotnym elementem otoczenia prawnego jest Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji[74], która stworzyła Polską Ramę Kwalifikacji, powiązaną z Europejską Ramą Kwalifikacji, i ustanowiła Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji. Dzięki temu w Polsce funkcjonuje mechanizm pozwalający na potwierdzanie i uznawanie efektów uczenia się zdobytych poza formalnym systemem oświaty (poprzez walidację kompetencji nieformalnych)[75]. Rozwiązanie to istotnie wspiera ideę uczenia się przez całe życie – obywatele mogą elastyczniej gromadzić kwalifikacje w toku kariery zawodowej, a pracodawcy zyskują większą przejrzystość co do umiejętności kandydatów. Ponadto w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[76] przewidziano instrumenty wspierające rozwój kompetencji pracowników i bezrobotnych, w tym Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), który wraz z innymi źródłami finansowania edukacji ustawicznej zostanie omówiony w dalszej części rozdziału.

W latach 2020–2025 polska polityka edukacyjna w coraz większym stopniu koncentruje się na odpowiedzi na wyzwania cyfrowe i ekologiczne, zgodnie z trendami europejskimi. Ministerstwo Edukacji w swoich dokumentach programowych wskazuje cyfryzację i zieloną transformację jako kierunki wymagające dostosowania systemu kształcenia i szkolenia. Działania te zostały włączone do Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), czyli kompleksowego planu reform i inwestycji finansowanych z funduszy UE w reakcji na pandemię. W komponencie A3.1 KPO przewidziano reformę „Kadry dla nowoczesnej gospodarki", której celem jest poprawa dopasowania umiejętności i kwalifikacji pracowników

[72] Zintegrowana strategia umiejętności...

[73] Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, Dz.U. 2017 poz. 59, z późn. zm.

[74] Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Dz.U. 2016 poz. 64, z późn. zm.

[75] Zintegrowana strategia umiejętności...

[76] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001, z dniem 1 czerwca 2025 r. ustawę tę zastąpiła Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, Dz.U. 2025 poz. 620, z późn. zm.

do wymogów rynku pracy w warunkach transformacji cyfrowej i ekologicznej[77]. Równolegle w komponencie G3.1 KPO zaplanowano działania na rzecz rozwijania umiejętności związanych z zieloną gospodarką. Wśród inwestycji edukacyjnych KPO znajduje się między innymi utworzenie sieci 120 Branżowych Centrów Umiejętności (BCU) – nowoczesnych ośrodków kształcenia zawodowego i ustawicznego, tworzonych we współpracy z przemysłem, które mają stać się regionalnymi centrami doskonałości w kluczowych sektorach gospodarki. Ponadto KPO finansuje budowę systemu koordynacji i monitorowania polityki uczenia się przez całe życie w regionach, czego rezultatem jest niniejsza monografia. Realizacja KPO przez MEN ma więc bezpośrednio wspierać cyfryzację szkół, rozwój nowoczesnej edukacji zawodowej oraz uczenie się przez całe życie, w tym rozwój kompetencji na potrzeby zielonej transformacji[78].

Podsumowując, w Polsce od 2020 roku umacnia się systemowe podejście do edukacji ustawicznej dorosłych, oparte na strategii horyzontalnej (ZSU 2030) i konkretnych instrumentach prawno-finansowych. Cele tego podejścia są zbieżne z priorytetami UE: zwiększenie uczestnictwa dorosłych w kształceniu (szczególnie grup dotąd mniej aktywnych edukacyjnie), rozwój kompetencji cyfrowych i zielonych, lepsze powiązanie oferty szkoleniowej z potrzebami nowoczesnej gospodarki, a także zapewnienie mechanizmów walidacji i uznawalności kwalifikacji. Realizacja tych celów ma przełożenie na wiele wymiarów społeczno-gospodarczych: wyższą zatrudnialność i mobilność pracowników, większą produktywność firm dzięki lepiej wykwalifikowanej kadrze, szybsze tempo innowacji w gospodarce, jak również wzmocnienie spójności społecznej (ograniczenie wykluczenia cyfrowego, aktywizacja osób 50+ czy integracja osób z niepełnosprawnościami poprzez szkolenia zawodowe). Co istotne, edukacja ustawiczna jest już traktowana nie jako obszar marginalny, lecz integralny element polityki rozwojowej państwa, czego dowodem jest jej obecność w najwyższej rangi dokumentach strategicznych i znaczne środki przeznaczane na ten cel z budżetu krajowego oraz funduszy UE.

3.1.3. Podmioty systemu edukacji ustawicznej

Z przedstawionych powyżej rozważań wynika, że w polskim porządku prawnym nie występuje odrębny „system edukacji ustawicznej" jako całość instytucjonalna. Niemniej w ujęciu funkcjonalnym można mówić o takim systemie, rozumianym jako sieć instytucji/podmiotów, instrumentów i mechanizmów wspierających uczenie się dorosłych. W pewnym sensie stanowi on operacyjny wymiar realizacji koncepcji LLL w Polsce.

W takim ujęciu system edukacji ustawicznej ma charakter rozproszony, wielopoziomowy i wielosektorowy. Obejmuje zarówno jednostki publiczne, jak i partnerów społecznych oraz podmioty prywatne. Każda z tych grup odgrywa odmienną, lecz komplementarną rolę w planowaniu, realizowaniu, finansowaniu i zapewnianiu jakości kształcenia dorosłych. W ujęciu funkcjonalnym można wyróżnić trzy zasadnicze poziomy instytucjonalne: strategiczny, wdrożeniowy i wykonawczy, które pozostają ze sobą w ścisłej zależności. Poniżej przedstawiono syntetyczną charakterystykę ich funkcji w systemie.

[77] Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności, MEN (dostęp: 15.10.2025).
[78] Tamże.

Na poziomie strategicznym kluczową rolę odgrywają ministerstwa odpowiedzialne za politykę edukacyjną, naukową i zatrudnieniową. Są nimi zwłaszcza[79]:

- Ministerstwo Edukacji Narodowej, które wyznacza kierunki rozwoju oświaty, w tym kształcenia dorosłych w systemie formalnym, opracowuje podstawy programowe i ramy kwalifikacji, a także odpowiada za nadzór pedagogiczny nad placówkami edukacyjnymi;
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, które nadzoruje uczelnie wyższe i szkolnictwo wyższe dla dorosłych, w tym studia podyplomowe i programy specjalistyczne wspierające rozwój kompetencji zawodowych kadr;
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które odpowiada za instrumenty rynku pracy, w tym Fundusz Pracy, Krajowy Fundusz Szkoleniowy oraz działania aktywizujące osoby dorosłe pozostające bez pracy.

Instytucje te przede wszystkim tworzą jednak ramy strategiczne i prawne, w obrębie których funkcjonują pozostałe podmioty systemu edukacji ustawicznej.

Poziom wdrożeniowy tworzą instytucje, które operacjonalizują cele strategiczne, zapewniając mechanizmy finansowania, nadzoru i koordynacji działań edukacyjnych. Należą do niego zarówno instytucje rządowe o charakterze operacyjnym, jak i jednostki samorządu terytorialnego. Do instytucji wdrożeniowych i pośredniczących zaliczyć można: wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy (WUP, PUP), Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości czy Narodowy Instytut Wolności (NIW-CRSO).

WUP i PUP stanowią pomost między edukacją a rynkiem pracy. Ich głównym zadaniem jest diagnoza potrzeb kompetencyjnych i finansowanie kształcenia dorosłych w ramach Funduszu Pracy (FP) oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Prowadzą one również monitoring zawodów deficytowych, który stanowi podstawę planowania regionalnych polityk edukacyjnych. Ich rola jest zatem operacyjna i doradcza, ale o strategicznym znaczeniu dla dopasowania oferty edukacyjnej do rynku pracy. Z kolei PARP pełni funkcję instytucji wdrażającej programy rozwoju kompetencji dorosłych w sektorze przedsiębiorstw. Jej zadania obejmują między innymi zarządzanie Bazą Usług Rozwojowych, wdrażanie projektów w ramach EFS+ i FERS (na przykład „Kompetencje dla sektorów", „Akademia menadżera MŚP"), finansowanie programów reskillingowych i upskillingowych dla pracowników firm. PARP niewątpliwie odgrywa kluczową rolę w promowaniu idei LLL w gospodarce, łącząc perspektywę edukacyjną z potrzebami innowacyjnych przedsiębiorstw. NIW-CRSO wdraża natomiast programy wsparcia edukacji obywatelskiej i społecznej (przykład Funduszu Inicjatyw Obywatelskich NOWE FIO 2021–2030).

Samorządy województw, powiatów i gmin są organami prowadzącymi dla wielu placówek edukacji dorosłych (szkoły dla dorosłych, centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego, ośrodki doskonalenia zawodowego). Jednocześnie pełnią funkcję koordynatorów lokalnej i regionalnej polityki edukacyjnej, odpowiadając za:

- planowanie i finansowanie edukacji dorosłych,

[79] Należy pamiętać, że w obecnym Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji do systemu edukacji ustawicznej mogą być zaliczone w zasadzie wszystkie ministerstwa za sprawą kwalifikacji uregulowanych lub rynkowych, za których włączenie do ZSK oraz ich funkcjonowanie, w tym: nadzór nad walidacją, certyfikowanie i zapewnianie jakości, jest odpowiedzialny minister właściwy dla danej kwalifikacji. Zobacz: Jak opisać kwalifikację rynkową i zaprojektować dla niej walidację? Przewodnik, Warszawa 2022, s. 11–12.

- współpracę z instytucjami rynku pracy i pracodawcami,
- wdrażanie regionalnych strategii kompetencji i inteligentnych specjalizacji,
- prowadzenie działań informacyjnych i doradczych w zakresie oferty edukacyjnej dla dorosłych.

W praktyce jednostki samorządu terytorialnego (JST) łączą więc elementy poziomu wdrożeniowego (zarządzanie, planowanie, finansowanie) i wykonawczego (prowadzenie placówek)[80].

Poziom wykonawczy to najbardziej zróżnicowany poziom systemu, obejmujący wszystkie podmioty bezpośrednio realizujące proces kształcenia dorosłych, zarówno formalny, pozaformalny i nieformalny. Należą do nich placówki oświatowe i szkoleniowe, uczelnie wyższe, organizacje społeczne i gospodarcze i osoby dorosłe.

Zasadniczą część systemu edukacji ustawicznej w Polsce tworzą publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, szkoły (dla dorosłych – podstawowe oraz licea ogólnokształcące; branżowe drugiego stopnia; policealne), centra kształcenia ustawicznego (CKU), centra kształcenia zawodowego (CKZ), branżowe centra umiejętności (BCU) oraz ośrodki doskonalenia zawodowego (ODZ). Wszystkie te podmioty umożliwiają zdobywanie i uzupełnianie wiedzy oraz kwalifikacji zawodowych przez osoby dorosłe.

Poprzez kształcenie szkolne osoby dorosłe, które spełniły już obowiązek szkolny, mogą:

- podnieść poziom wykształcenia poprzez kształcenie w szkołach dla dorosłych, czyli w szkole podstawowej dla dorosłych lub liceum ogólnokształcącym dla dorosłych;
- uzyskać, uzupełnić lub zmienić kwalifikacje zawodowe w formie pozaszkolnej (kurs) lub w szkole:
  - policealnej (w przypadku osób posiadających wykształcenie średnie lub średnie branżowe);
  - branżowej szkole drugiego stopnia (w przypadku osób, które ukończyły branżową szkołę pierwszego stopnia w okresie 5 lat szkolnych poprzedzających rok szkolny, na który ubiegają się o przyjęcie do publicznej branżowej szkoły drugiego stopnia).

CKU funkcjonują na podstawie ustawy Prawo oświatowe[81] i rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych[82]. Są publicznymi lub niepublicznymi placówkami oświatowymi dla dorosłych, których podstawowym celem jest umożliwienie zdobywania, uzupełniania i zmiany kwalifikacji ogólnych i zawodowych. Działają w trybie formalnym i pozaformalnym, oferując zarówno szkoły dla dorosłych (licea, szkoły policealne), jak i kursy kwalifikacyjne. Do głównych zadań CKU należy[83]:

- prowadzenie kształcenia ogólnego i zawodowego dla dorosłych (licea, technika, szkoły policealne);
- organizacja kwalifikacyjnych kursów zawodowych (KKZ) i kursów umiejętności zawodowych;

[80] David Toft, Analiza powiatowych strategii oświatowych, Warszawa 2011 (za:) Beata Cyboran, Miejsce edukacji dorosłych w strategiach oświatowych na poziomie lokalnym, „Rocznik Andragogiczny" 2012, s. 340.

[81] Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, Dz.U. 2017 poz. 59, z późn. zm.

[82] Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Dz.U. 2023 poz. 2175.

[83] Tamże.

- organizacja kursów doskonalących i dokształcających (na przykład komputerowych, językowych, specjalistycznych);
- przygotowanie do egzaminów zawodowych i maturalnych;
- prowadzenie działań doradczych i informacyjnych w zakresie edukacji i rynku pracy;
- współpraca z pracodawcami, urzędami pracy i samorządami w zakresie dopasowania oferty do potrzeb lokalnych.

Niewątpliwie CKU są kluczowym ogniwem edukacji formalnej dorosłych, łączącym szkołę, urząd i rynek pracy. Oferują naukę bez względu na wiek czy wcześniejszy poziom wykształcenia. W wielu regionach (zwłaszcza poza dużymi miastami) stanowią jedyną realną instytucjonalną formę edukacji dorosłych.

CKZ działają na podstawie tych samych przepisów co CKU, lecz ich funkcja została doprecyzowana w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu[84]. Są wyspecjalizowanymi placówkami oświatowymi, których zadaniem jest praktyczne kształcenie zawodowe uczniów, studentów i dorosłych. W przeciwieństwie do CKU, które kształcą w trybie ogólnym i teoretycznym, CKZ koncentrują się na praktyce zawodowej i doskonaleniu umiejętności technicznych. Do głównych zadań CKZ należy:

- organizacja praktycznej nauki zawodu i zajęć laboratoryjnych;
- współpraca z pracodawcami i instytucjami branżowymi w zakresie praktyk i staży;
- realizacja kursów branżowych i specjalistycznych odpowiadających potrzebom lokalnych rynków pracy;
- umożliwienie dorosłym uzupełnienia lub potwierdzenia kwalifikacji zawodowych;
- wspieranie szkół i pracodawców w organizacji egzaminów zawodowych;
- modernizacja programów kształcenia w oparciu o technologie cyfrowe i przemysł 4.0.

CKZ są zatem pomostem między edukacją a gospodarką. Tworzą warunki do praktycznego zdobywania umiejętności zawodowych w środowisku zbliżonym do rzeczywistego miejsca pracy. Dzięki współpracy z branżami strategicznymi (na przykład poprzez inteligentne specjalizacje) pełnią funkcję regionalnych hubów kompetencyjnych.

Nowym typem instytucji edukacyjnych są branżowe centra umiejętności (BCU), tworzone w Polsce od 2023 roku[85], a finansowane głównie ze środków unijnych[86]. Ich podstawowym celem jest integracja kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy poprzez rozwijanie nowoczesnych, specjalistycznych kompetencji w kluczowych branżach[87].

BCU działają na pograniczu edukacji formalnej i ustawicznej – oferują szkolenia zawodowe dla uczniów, nauczycieli, dorosłych i pracodawców, a także wspierają walidację kwalifikacji rynkowych i branżowych. Powstają w partnerstwach między szkołami, pracodawcami,

[84] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. 2019 poz. 391.

[85] Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Dz.U. 2023 poz. 2175.

[86] Z KPO powstają kolejne Branżowe Centra Umiejętności, MFiPR (dostęp: 30.10.2025).

[87] Stefan Kwiatkowski, Edukacja ustawiczna w Branżowych Centrach Umiejętności, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2023, nr 4.

uczelniami i organizacjami branżowymi[88]. Planowane jest uruchomienie 127 centrów w 120 różnych branżach (na przykład automatyka, energetyka, lotnictwo, technologie cyfrowe). Jak już podkreślono, docelowo BCU mają stać się nowym elementem systemu edukacji zawodowej i ustawicznej w Polsce, działając jako centra doskonałości branżowej, na wzór tak zwanych *centres of vocational excellence*, promowanych przez Komisję Europejską[89].

Ośrodki doskonalenia zawodowego (ODZ) nie mają jednolitej formy prawnej – mogą działać jako placówki publiczne lub prywatne, wpisane do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS) prowadzonego przez WUP. Są instytucjami oferującymi kursy i szkolenia pozaszkolne dla dorosłych, zorientowane na praktyczne podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Ich oferta jest bardzo elastyczna i dostosowywana do aktualnych potrzeb gospodarki i rynku pracy[90]. Do zadań ODZ należy:

- prowadzenie kursów zawodowych, specjalistycznych i certyfikacyjnych;
- organizowanie szkoleń branżowych dla pracowników i pracodawców;
- wdrażanie nowych metod nauczania (*e-learning*, *blended learning*);
- współpraca z firmami i organizacjami branżowymi w zakresie praktyk i egzaminów;
- certyfikacja kompetencji na podstawie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Obok placówek oświatowych i szkoleniowych uczelnie publiczne i niepubliczne pełnią coraz ważniejszą rolę w systemie edukacji ustawicznej – nie tylko jako ośrodki akademickie, ale również jako centra rozwoju kompetencji dorosłych i kształcenia specjalistycznego[91]**.** Związane jest to z takimi obszarami ich aktywności, jak[92]:

- organizacja studiów podyplomowych, kursów dokształcających, szkoleń eksperckich;
- udział w projektach podnoszących kwalifikacje zawodowe dorosłych (na przykład: FERS, Erasmus+, NAWA);
- tworzenie programów edukacyjnych we współpracy z otoczeniem gospodarczym;
- uznawanie efektów uczenia się nieformalnego (*microcredentials*);
- rozwijanie programów otwartej edukacji i uczenia się zdalnego (MOOC, *blended learning*).

Dynamicznie rozwijającym się segmentem rynku usług edukacyjnych są instytucje szkoleniowe i firmy komercyjne. W dużej mierze są one wpisane w system edukacji pozaformalnej**.** Zajmują się prowadzeniem kursów zawodowych, kompetencyjnych, językowych i branżowych, często współpracują z PUP i WUP przy realizacji szkoleń finansowanych ze środków publicznych, a dzięki wpisowi do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS) zobowiązują się do przestrzegania standardów jakości usług szkoleniowych.

[88] Branżowe Centra Umiejętności, MEN (dostęp: 30.10.2025).

[89] Centres of Vocational Excellence, European Comission (dostęp: 31.10.2025).

[90] Jacek Kwiatkowski, Zakład Doskonalenia Zawodowego – wielofunkcyjne stowarzyszenie oświatowe, „Edukacja Dorosłych" 1995, t. 8, nr 2, s. 21.

[91] Zbigniew Wiśniewski, Rola uczelni w kształceniu ustawicznym społeczeństwie na przykładzie potrzeb edukacyjnych osób powyżej 50. roku życia, „E-Mentor" 2008, t. 26, nr 4; Katarzyna Lubryczyńska-Cichocka, Rozwój kształcenia ustawicznego w polskich uczelniach wyższych na przykładzie Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego, „Studia BAS" 2013, t. 35, nr 3, s. 213–248.

[92] Aleksandra Marcinkiewicz, Pozaformalne i nieformalne aspekty edukacji akademickiej, „Ogrody Nauk i Sztuk" 2013, nr 3, s. 48.

Niezwykle ważnym podmiotem systemu edukacji ustawicznej są pracodawcy. Współfinansują i realizują szkolenia zawodowe, programy doskonalenia kadr oraz certyfikacji branżowych. Coraz częściej uczestniczą też w partnerstwach edukacyjnych i projektach sektorowych (na przykład sektorowe rady do spraw kompetencji). Ich ważną zadaniem jest też identyfikacja potrzeb kompetencyjnych i wspieranie rozwoju kwalifikacji dostosowanych do rynku pracy.

W edukacji dorosłych istotną funkcję sprawują też organizacje pozarządowe (NGO). Realizują one przede wszystkim działania w zakresie edukacji obywatelskiej, kulturalnej, ekologicznej i cyfrowej, rozwoju kompetencji miękkich, społecznych i wolontariackich oraz integracji społecznej i międzypokoleniowej. W dużej mierze korzystają ze wsparcia Funduszu Inicjatyw Obywatelskich (NOWEFIO) oraz funduszy unijnych. Ich elastyczność i lokalne zakorzenienie czynią je ważnym uzupełnieniem instytucji publicznych.

We współczesnych koncepcjach LLL podkreśla się, że dorośli uczący się są nie tylko odbiorcami, ale także aktywnymi wykonawcami procesu edukacyjnego. Poprzez samokształcenie, uczenie się w miejscu pracy, kursy online czy edukację nieformalną współtworzą oni rzeczywisty system edukacji ustawicznej. Ich decyzje o udziale w szkoleniach, wyborze formy czy tematyki kształcenia mają realny wpływ na popyt edukacyjny i kierunki rozwoju instytucji szkoleniowych. Ich aktywność edukacyjna zależy od wielu czynników – zwłaszcza od motywacji i barier indywidualnych, dostępności i elastyczności oferty czy też wsparcia finansowego i instytucjonalnego.

Strukturę podmiotową tak rozumianego systemu edukacji ustawicznej wraz z krótką charakterystyką i głównymi zadaniami poszczególnych podmiotów zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Podmioty systemu edukacji ustawicznej w Polsce

Podmiot	**Charakterystyka**	**Główne zadania**	**Przykłady działań / programów**
Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN)	Centralny organ administracji państwowej odpowiedzialny za politykę edukacyjną i nadzór nad systemem oświaty.	• Tworzenie strategii edukacji ustawicznej. • Opracowywanie podstaw programowych i ram kwalifikacji. • Nadzór nad CKU, szkołami dla dorosłych i kwalifikacyjnymi kursami zawodowymi.	„Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030”, programy walidacji efektów uczenia się, rozporządzenia MEN dotyczące kształcenia dorosłych.
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW)	Centralny organ administracji państwowej. Odpowiada za rozwój edukacji ustawicznej w uczelniach i integrację nauki z rynkiem pracy.	• Regulacje dotyczące studiów podyplomowych i kursów dokształcających. • Wsparcie projektów kształcenia kompetencji dorosłych (na przykład FERS, POWER). • Promowanie współpracy uczelni z gospodarką.	Programy NAWA, Erasmus+, POWER „Uczelnia 2.0”, projekty dydaktyczne w ramach FERS.

Podmiot	Charakterystyka	Główne zadania	Przykłady działań / programów
Jednostki samorządu terytorialnego (JST)	Organizatorzy edukacji dorosłych na poziomie lokalnym (gminy, powiaty, województwa).	• Prowadzenie CKU, CKZ i szkół dla dorosłych. • Tworzenie strategii edukacyjnych i programów wsparcia. • Współpraca z pracodawcami i urzędami pracy.	Lokalne programy aktywizacji zawodowej, strategie edukacyjne, projekty.
Wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy (WUP, PUP)	Instytucje rynku pracy realizujące politykę aktywizacji zawodowej dorosłych.	• Finansowanie szkoleń z FP, KFS i EFS+. • Prowadzenie Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS) – do końca 2025 roku. • Monitorowanie efektywności szkoleń.	Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), Baza RIS, analizy efektywności szkoleń, badanie wyników pomocy udzielanej z KFS.
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)	Agencja rządowa podległa Ministerstwu Rozwoju i Technologii, odpowiedzialna za wdrażanie programów wspierających rozwój przedsiębiorczości, innowacji i kompetencji dorosłych.	• Wdrażanie programów finansujących szkolenia i rozwój kompetencji kadr (EFS, EFS+, FERS). • Utrzymanie i rozwój Bazy Usług Rozwojowych (BUR). • Monitorowanie potrzeb kompetencyjnych rynku pracy i sektorowych ram kwalifikacji. • Promowanie idei uczenia się przez całe życie w sektorze przedsiębiorstw.	Programy: „Kompetencje dla sektorów”, „Akademia Menadżera MŚP”, „Baza Usług Rozwojowych (BUR)”, „Akademia PARP”, „Kompetencje dla gospodarki 4.0”.
Placówki oświatowe (CKU, CKZ, szkoły dla dorosłych)	Publiczne i niepubliczne jednostki kształcenia dorosłych.	• Realizacja kursów kwalifikacyjnych i zawodowych. • Egzaminy potwierdzające kwalifikacje. • Dostosowanie oferty do lokalnych potrzeb.	CKU w miastach wojewódzkich, szkoły policealne, kwalifikacyjne kursy zawodowe.
Uczelnie	Instytucje akademickie prowadzące kształcenie dorosłych w formach formalnych i pozaformalnych.	• Organizacja studiów podyplomowych, kursów i szkoleń eksperckich. • Projekty podnoszące kompetencje zawodowe (EFS+, Erasmus+, NAWA). • Współpraca z pracodawcami przy tworzeniu programów.	Studia podyplomowe, MOOC, projekty „Dydaktyka 2.0”, Akademia Kompetencji Cyfrowych.

Podmiot	Charakterystyka	Główne zadania	Przykłady działań / programów
Instytucje szkoleniowe (publiczne i prywatne)	Firmy i ośrodki szkoleniowe wpisane do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS) – do końca 2025 roku.	• Organizacja kursów i szkoleń zawodowych. • Realizacja projektów finansowanych z FP, KFS, EFS+. • Diagnozowanie potrzeb kompetencyjnych.	Udział w Bazie Usług Rozwojowych (BUR), szkolenia w ramach FP, KFS, EFS+, programy *reskilling* i *upskilling*.
Organizacje pozarządowe (NGO, fundacje, stowarzyszenia)	Podmioty trzeciego sektora realizujące projekty edukacyjne i społeczne.	• Organizacja szkoleń i warsztatów obywatelskich, zawodowych, kulturalnych. • Współpraca z JST i uczelniami. • Promowanie idei uczenia się przez całe życie.	Programy NOWEFIO, EFS+, Erasmus+, inicjatywy edukacyjne lokalnych fundacji.
Pracodawcy i partnerzy społeczni	Przedsiębiorstwa, izby gospodarcze, klastry, organizacje branżowe.	• Organizacja szkoleń wewnętrznych. • Współpraca z instytucjami edukacyjnymi. • Finansowanie kursów z KFS.	Szkolenia zawodowe, praktyki, staże, branżowe centra umiejętności.

Źródło: opracowanie własne.

Poza omówionymi podmiotami w systemie edukacji ustawicznej ważną rolę odgrywają także instytucje odpowiedzialne za walidację, akredytację i monitorowanie jakości. Tworzą one wielowarstwowy mechanizm regulacyjny obejmujący kwalifikacje pełne i cząstkowe. Szerzej zaprezentowane zostaną w podpunkcie dotyczącym jakości edukacji ustawicznej.

Podsumowując, należy stwierdzić, że system edukacji ustawicznej w Polsce opiera się na współdziałaniu trzech poziomów instytucjonalnych. W najbardziej ogólnym ujęciu poziom strategiczny wyznacza cele i ramy prawne, poziom wdrożeniowy zapewnia finansowanie i koordynację, natomiast poziom wykonawczy realizuje działania edukacyjne w praktyce. Szczególną rolę odgrywają przy tym jednostki samorządu terytorialnego, które łączą oba poziomy: wdrożeniowy i wykonawczy, koordynując regionalną politykę edukacyjną i prowadząc placówki kształcenia dorosłych. Tylko skoordynowane działania podmiotów tworzących system umożliwiają skuteczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych dorosłych i dostosowanie kompetencji do potrzeb regionalnych inteligentnych specjalizacji.

3.1.4. Formy kształcenia w edukacji ustawicznej

Edukacja ustawiczna, rozumiana jako proces uczenia się przez całe życie (LLL), obejmuje zróżnicowane formy aktywności edukacyjnej, które różnią się stopniem formalizacji, instytucjonalnym kontekstem oraz sposobem potwierdzania uzyskanych efektów uczenia się. W literaturze przedmiotu oraz dokumentach Unii Europejskiej (między innymi „European Skills Agenda 2020", „Council Recommendation on Lifelong Learning 2016") wyróżnia się trzy

podstawowe formy edukacji ustawicznej: formalną, pozaformalną i nieformalną[93]. Każda z nich pełni odmienną funkcję w procesie uczenia się przez całe życie – od zinstytucjonalizowanego zdobywania kwalifikacji, przez elastyczne szkolenia zawodowe, po samokształcenie i uczenie się w codziennych sytuacjach życiowych. Ich wzajemne przenikanie się stanowi podstawę nowoczesnych strategii rozwoju kompetencji dorosłych[94].

Edukacja formalna to zorganizowany, instytucjonalny proces kształcenia, realizowany zgodnie z określonymi przepisami prawnymi i programami nauczania. Obejmuje system szkolny i akademicki, a jego celem jest uzyskanie kwalifikacji potwierdzonych dyplomem, świadectwem lub certyfikatem o mocy urzędowej, na przykład:

- szkoły dla dorosłych (licea ogólnokształcące, technika, szkoły branżowe drugiego stopnia),
- studia pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia,
- studia podyplomowe,
- kwalifikacyjne kursy zawodowe prowadzone przez uprawnione instytucje,
- egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe (na przykład w ramach ZSK).

W tym ujęciu kształcenie formalne jest najściślej powiązane z pojęciem kształcenia ustawicznego, ponieważ jego uczestnicy zazwyczaj dążą do zdobycia formalnie uznanych kwalifikacji.

W szkołach dla dorosłych kształcenie odbywa się w formie stacjonarnej (zajęcia odbywają się przez 3 lub 4 dni w tygodniu) lub zaocznej (zajęcia odbywają się co 2 tygodnie przez 2 dni, a w uzasadnionych przypadkach – co tydzień przez 2 dni). W branżowych szkołach drugiego stopnia i w szkołach policealnych kształcenie – w zależności od nauczanego zawodu – może odbywać się w formie stacjonarnej lub zaocznej, a także w formie dziennej (zajęcia odbywają się przez 5 dni w tygodniu). Ukończenie szkoły podstawowej dla dorosłych umożliwia uzyskanie wykształcenia podstawowego. Ukończenie liceum ogólnokształcącego dla dorosłych umożliwia uzyskanie wykształcenia średniego oraz uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego, a następnie kontynuowanie nauki na studiach. Natomiast ukończenie branżowej szkoły drugiego stopnia umożliwia uzyskanie dyplomu zawodowego w zawodzie nauczanym na poziomie technika, po zdaniu egzaminu zawodowego w danym zawodzie oraz uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego, a następnie kontynuację nauki na studiach. Z kolei ukończenie szkoły policealnej umożliwia uzyskanie dyplomu zawodowego w zawodzie nauczanym na poziomie technika, po zdaniu egzaminu zawodowego[95].

Należy przy tym pamiętać, że kształcenie w branżowej szkole drugiego stopnia prowadzone jest dla absolwentów branżowej szkoły pierwszego stopnia w zawodach, w których wyodrębniono kwalifikację wspólną dla zawodu nauczanego w branżowej szkole pierwszego i drugiego stopnia. Do branżowej szkoły drugiego stopnia przyjmuje się zatem tylko tych kandydatów, którzy: ukończyli branżową szkołę pierwszego stopnia w okresie 5 lat szkolnych

[93] Brygida Solga, Stan i perspektywy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Rekomendacje działań, „Studia Śląskie" 2020, nr 86–87, s. 123–141; Rozwój kompetencji – uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe, Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2018, s. 13.

[94] Aldona Andrzejczak, Pozaformalna edukacja ustawiczna w Polsce po wstąpieniu do Unii Europejskiej, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu" 2011, nr 185, s. 34–53.

[95] Kształcenie w szkołach, MEN (dostęp: 31.10.2025).

poprzedzających rok szkolny, na który ubiegają się o przyjęcie do publicznej branżowej szkoły drugiego stopnia, oraz posiadają świadectwo ukończenia branżowej szkoły pierwszego stopnia; zaświadczenie o zawodzie nauczanym w branżowej szkole pierwszego stopnia, którego zakres odpowiada pierwszej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie nauczanym w branżowej szkole drugiego stopnia, do której ubiegają się o przyjęcie; oraz posiadają odpowiednie zaświadczenie lekarskie[96].

Liczba godzin z zakresu kształcenia ogólnego dla poszczególnych form kształcenia określona jest w ramowym planie nauczania. Obowiązkowe zajęcia edukacyjne z zakresu kształcenia w zawodzie, obejmujące szkoły branżowe, są prowadzone w ramach kwalifikacyjnego kursu zawodowego. Dlatego też ukończenie branżowej szkoły drugiego stopnia umożliwia uzyskanie dyplomu zawodowego w zawodzie nauczanym na poziomie technika (po zdaniu egzaminu zawodowego w danym zawodzie) oraz uzyskanie świadectwa dojrzałości (po zdaniu egzaminu maturalnego), a następnie kontynuację nauki na studiach[97].

Edukacja formalna może odbywać się również w formach pozaszkolnych. W systemie oświaty określono łącznie 6 rodzajów form pozaszkolnych (kursów), w tym również oparte na podstawie programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego, to jest[98]:

- kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ): ich ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez okręgowe komisje egzaminacyjne i uzyskanie – po zdaniu egzaminu – certyfikatu kwalifikacji zawodowej nauczanej na danym KKZ;
- kursy umiejętności zawodowych (KUZ):
  - w zakresie jednej z części efektów kształcenia wyodrębnionych w ramach kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie szkolnictwa branżowego,
  - w zakresie dodatkowych umiejętności zawodowych określonych dla danego zawodu szkolnictwa branżowego;
  - turnusy dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników: pozaszkolna forma kształcenia zawodowego teoretycznego młodocianych pracowników w zakresie zawodu szkolnictwa branżowego nauczanego w branżowej szkole pierwszego stopnia;
- kurs kompetencji ogólnych: forma pozaszkolna posiadająca podstawę programową kształcenia ogólnego;
- branżowe szkolenia zawodowe: specjalistyczne szkolenia na podstawie programu nauczania uwzględniającego wiedzę lub umiejętności zawodowe w zakresie jednej z dziedzin zawodowych;
- inne kursy prowadzone na podstawie programu nauczania:
  - określonego w innych przepisach aniżeli podstawa programowa kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego lub podstawa programowa kształcenia ogólnego,
  - określonego przez jednostkę systemu oświaty, która prowadzi dany kurs (to jest placówkę kształcenia ustawicznego, centrum kształcenia zawodowego, branżowe centrum umiejętności).

[96] Branżowa szkoła drugiego stopnia, MNiSW (dostęp: 25.10.2025).
[97] Tamże.
[98] Kształcenie w formach pozaszkolnych, MEN (dostęp: 25.10.2025).

Edukacja pozaformalna to zorganizowana forma uczenia się, prowadzona poza formalnym systemem oświaty, która jednak ma zaplanowany program, określony cel i metody dydaktyczne. Może kończyć się uzyskaniem certyfikatu, ale nie ma on mocy równoważnej z dokumentami szkolnymi czy akademickimi. Ta forma edukacji jest szczególnie istotna w kontekście rozwoju kompetencji zawodowych i społecznych dorosłych, ponieważ często odpowiada na bieżące potrzeby rynku pracy i umożliwia szybkie dostosowanie się do zmian technologicznych czy organizacyjnych[99]. Z punktu widzenia przedsiębiorstw poprawia konkurencyjność firm, efektywność pracy, zwiększa motywację, sprzyja identyfikacji pracowników z firmą, a także poprawia elastyczność pracowników. Biorąc pod uwagę korzyści personalne, uczestnictwo w między innymi szkoleniach zwiększa wartość i atrakcyjność potencjalnego kandydata, umożliwia zmianę ścieżki kariery, wspomaga rozwój osobisty, a nawet sprzyja utrzymywaniu sprawności umysłu, ogółem – zwiększają się szanse na rynku pracy. Edukacja pozaformalna obejmuje między innymi:

- kursy i szkolenia zawodowe organizowane przez instytucje szkoleniowe (na przykład w ramach BUR, KFS, EFS+);
- warsztaty branżowe i seminaria tematyczne;
- szkolenia prowadzone przez pracodawców, izby gospodarcze i organizacje branżowe,
- programy doskonalenia kompetencji cyfrowych, językowych, interpersonalnych.

W praktyce jest to najbardziej dynamicznie rozwijający się segment edukacji dorosłych, szczególnie w kontekście „Europejskiej Agendy Umiejętności" i koncepcji upskillingu i reskillingu.

Edukacja nieformalna to proces uczenia się spontanicznego, nieinstytucjonalnego, który ma miejsce w codziennym życiu, pracy i kontaktach społecznych. Nie jest zorganizowany przez żadną instytucję i z reguły nie prowadzi do uzyskania formalnych dokumentów potwierdzających zdobyte umiejętności. Mimo to ma ogromne znaczenie dla rozwoju osobistego i zawodowego, ponieważ umożliwia zdobywanie kompetencji w sposób naturalny, przez doświadczenie i samodzielne poszukiwanie wiedzy[100]. Ten typ edukacji obejmuje na przykład:

- samokształcenie (na przykład poprzez kursy online, MOOC, podcasty, webinaria);
- uczenie się w miejscu pracy (*learning by doing*, *mentoring, peer learning*);
- działalność społeczną, wolontariat, uczestnictwo w projektach, korzystanie z otwartych zasobów edukacyjnych (*open educational resources*).

Zestawienie najistotniejszych cech poszczególnych form edukacji zaprezentowano w tabeli 3.

[99] Marian Wolicki, Edukacja permanentna – potrzeba i formy, „Forum Pedagogiczne" 2011, nr 1, s. 17–18.

[100] Jan Czechowski, Specyfika współczesnego kształcenia ustawicznego, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2017, nr 2, s. 25–32.

Tabela 3. Formy edukacji ustawicznej – porównanie cech, efektów i podmiotów

Kryterium	Edukacja formalna	Edukacja pozaformalna	Edukacja nieformalna
Charakter	Zorganizowana, systematyczna, prowadzona przez instytucje oświatowe i akademickie.	Zorganizowana, ale realizowana poza formalnym systemem edukacji; ma określony cel i program.	Niezorganizowana, spontaniczna, wynikająca z codziennych doświadczeń i aktywności jednostki.
Cel	Uzyskanie kwalifikacji zawodowych lub stopnia naukowego; rozwój kompetencji w sposób systematyczny.	Rozwój umiejętności praktycznych, zawodowych lub społecznych; szybkie reagowanie na potrzeby rynku pracy.	Rozwój osobisty i społeczny, zdobywanie wiedzy i umiejętności w sposób naturalny.
Efekt końcowy	Dyplom, świadectwo lub certyfikat o mocy urzędowej (kwalifikacja formalna).	Certyfikat ukończenia szkolenia lub zaświadczenie (bez mocy urzędowej).	Brak formalnego potwierdzenia; ewentualnie uznanie efektów w procesie walidacji (ZSK).
Typowe instytucje	Szkoły dla dorosłych, uczelnie, CKU, CKZ, szkoły policealne.	Instytucje szkoleniowe, ośrodki doskonalenia zawodowego, organizacje branżowe, pracodawcy, NGO.	Jednostki i osoby uczące się samodzielnie; środowisko pracy, rodzina, społeczność lokalna, Internet.
Przykłady działań	Studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, szkoły policealne, egzaminy zawodowe.	Kursy komputerowe, językowe, szkolenia branżowe, warsztaty kompetencji miękkich, kursy e-learningowe.	Samokształcenie, uczenie się w pracy, udział w wolontariacie, korzystanie z MOOC, podcastów, czytanie fachowej literatury.
Walidacja efektów uczenia się	Automatyczna – przez instytucję edukacyjną podczas egzaminu lub obrony pracy.	Możliwa – przez egzamin lub walidację zewnętrzną (na przykład Zintegrowany System Kwalifikacji).	Potencjalna – po dobrowolnym zgłoszeniu do procesu walidacji i uznania efektów uczenia się.
Stopień formalizacji	Wysoki – regulowany przepisami prawa oświatowego lub akademickiego.	Średni – oparty na wewnętrznych regulaminach i standardach jakości usług szkoleniowych.	Niski – brak regulacji i instytucjonalnych ram.
Grupy docelowe	Dorośli poszukujący formalnych kwalifikacji lub zmiany zawodu.	Osoby chcące podnieść kompetencje zawodowe lub społeczne w elastyczny sposób.	Wszystkie osoby uczące się spontanicznie, w różnym wieku i w różnych kontekstach.

Źródło: opracowanie własne.

W praktyce granice między tymi trzema formami coraz bardziej się zacierają. Coraz częściej instytucje edukacyjne, uczelnie i pracodawcy łączą elementy formalnego i pozaformalnego uczenia się, czego przejawem jest uznawanie efektów uczenia się nieformalnego, włączanie szkoleń e-learningowych do formalnych programów studiów[101] lub też tworzenie systemów mikrokwalifikacji, które łączą elastyczność szkoleń z wiarygodnością certyfikatów.

Takie rozwiązania wpisują się w założenia polityki UE dotyczącej uczenia się przez całe życie i podnoszenia zdolności adaptacyjnych obywateli do wyzwań rynku pracy przyszłości.

[101] Marek Walancik, Barbara Dwilewicz, Innowacyjne metody kształcenia w edukacji ustawicznej na odległość. Platforma Moodle, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2018, nr 4, s. 80–89.

3.1.5. System zapewnienia jakości edukacji ustawicznej

Z rozważań przeprowadzonych we wcześniejszej części opracowania wynika, że celem edukacji ustawicznej jest zdobycie określonych kwalifikacji. W ujęciu ZSK kwalifikacja jest zestawem efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. Jak podkreśla Stęchły, „kwalifikacja to określony zestaw efektów uczenia się – zgodnych z ustalonymi standardami – których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję”[102].

Podążając za wskazaniem w ZSK, można stwierdzić, że najlepszym potwierdzeniem jakości edukacji jest to, że osoby, które pozyskały daną kwalifikację, potrafią wykonać wskazane w opisie kwalifikacji zadania/czynności. Najważniejszym elementem świadczącym o jakości kwalifikacji są zatem efekty uczenia się wymagane od osoby ubiegającej się o uzyskanie wybranej kwalifikacji. Dopiero w następnej kolejności znaczenie ma wiarygodność walidacji (sprawdzania czy uczestnik edukacji ubiegający się o kwalifikację ma wymagane kompetencje)[103].

Zgodnie z ustawą o ZSK[104] w systemie tym uwzględnia się dwa podstawowe rodzaje kwalifikacji:

- kwalifikacje pełne, które są nadawane wyłącznie w systemie oświaty oraz szkolnictwa wyższego i nauki, na przykład:
  - świadectwo ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej,
  - świadectwo dojrzałości (maturalne),
  - dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia,
  - dyplom doktora.
- kwalifikacje cząstkowe, które mogą być nadawane:
  - w systemie oświaty – na przykład kwalifikacje wyodrębnione w zawodach szkolnictwa branżowego,
  - w szkolnictwie wyższym i nauce – na przykład kwalifikacje uzyskiwane po ukończeniu studiów podyplomowych,
  - poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego – w tym:
    - kwalifikacje uregulowane (ustanowione odrębnymi przepisami, nadawane na zasadach określonych w tych przepisach),
    - kwalifikacje rynkowe (nieuregulowane prawnie, nadawane na zasadach wolnej działalności gospodarczej).

Do kwalifikacji rynkowych zalicza się między innymi:

- kwalifikacje nadawane przez uczelnie po ukończeniu form kształcenia niebędących studiami;

[102] Wojciech Stęchły, Edukacja formalna wobec edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Analiza komplementarności instytucjonalnej w kontekście zintegrowanego systemu kwalifikacji, Warszawa 2021, s. 8.

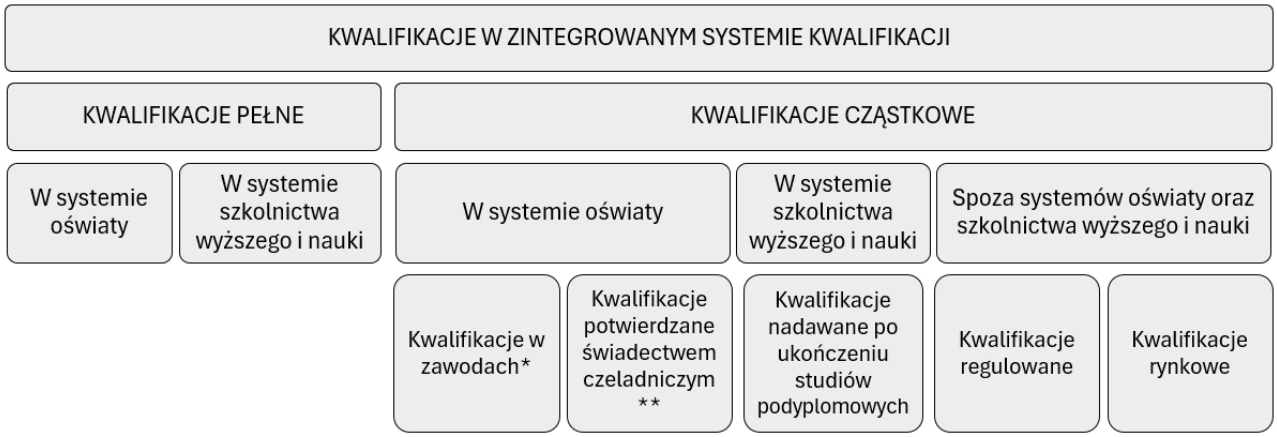
[103] Podstawowe pojęcia, ZSK (dostęp: 25.10.2025).

[104] Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Dz.U. 2016 poz. 64, z późn. zm.

- dyplomy mistrzowskie oraz świadectwa czeladnicze w zawodach rzemieślniczych, których egzaminy przeprowadzane są na podstawie wymagań ustalanych przez Związek Rzemiosła Polskiego (na mocy art. 3 ust. 3a ustawy z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiośle[105]);
- różne inne certyfikaty, nadawane przez podmioty prowadzące zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń.

Powyższą klasyfikację zaprezentowano na rysunku 1.

Rysunek 1. Kwalifikacje w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji



uwagi:

* Kwalifikacje potwierdzane świadectwami wydawanymi przez okręgowe komisje egzaminacyjne po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji. Por. art. 3 pkt 19 ustawy z 7 września 1991 roku o systemie oświaty.

** Kwalifikacje potwierdzane świadectwami czeladniczymi w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, w przypadku których podstawę przeprowadzania egzaminów stanowią podstawy programowe kształcenia w zawodach. Por. art. 3 ust. 3b ustawy z 22 marca 1989 roku o rzemiośle.

Źródło: Gabriela Ziewiec-Skokowska, Znaczenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i Polskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, (w:) Ramy kwalifikacji, ECTS i ECVET dla uczenia się przez całe życie, (red.) Ewa Chmielecka, Tomasz Saryusz-Wolski, Stanisław Sławiński, Wojciech Stęchły, Warszawa 2019, s. 38.

Kwalifikacje opisywane są za pomocą efektów uczenia się, dzięki czemu są wyraźnie określone i można je porównywać. Warunkiem uzyskania potwierdzenia zdobycia określonych efektów w formie dyplomu, świadectwa czy certyfikatu jest ich wcześniejsze sprawdzenie i potwierdzenie. Zatem nadawanie kwalifikacji jest możliwe wyłącznie na podstawie pozytywnego wyniku walidacji (na przykład egzaminu). Ponadto mogą być one nadawane jedynie przez uprawnione instytucje. W przypadku kwalifikacji rynkowych i uregulowanych uprawnienia te przyznaje minister właściwy.

Wśród podmiotów nadających kwalifikacje można wyróżnić uczelnie mogące nadawać kwalifikacje pełne (na przykład dyplomy ukończenia studiów), ale także kwalifikacje cząstkowe (na przykład świadectwa po ukończeniu studiów podyplomowych). Uczelnie, instytuty naukowe Polskiej Akademii Nauk (PAN) i instytuty badawcze w zakresie jakości edukacji dorosłych mogą także zgłaszać wnioski o włączenie kwalifikacji wolnorynkowej do ZSK, jak również ubiegać się o uprawnienia do certyfikowania kwalifikacji wolnorynkowych oraz o wpis na listę podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości. Co ciekawe, tylko uczelnie, które włączą swoją kwalifikację

[105] Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, Dz.U. 1989 poz. 92, z późn. zm.

do ZSK, mogą na świadectwach ukończenia studiów podyplomowych umieszczać znak graficzny mówiący o poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz znak Europejskiej Ramy Kwalifikacji[106].

Niezwykle ważne w systemie edukacji ustawicznej jest to, że walidacja i certyfikowanie prowadzone są przez uprawnione instytucje, które są objęte dwojakim systemem zapewniania jakości:

- wewnętrznym – na który składają się między innymi rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji, oraz
- zewnętrznym – prowadzonym przez podmiot zewnętrznego zapewniania jakości.

W szkolnictwie wyższym ocena działalności edukacyjnej jest prowadzona systematycznie z wykorzystaniem wewnętrznych systemów zapewnienia jakości, czyli w drodze regulacji ustalonych przez władze poszczególnych uczelni. Dzięki temu uczelnie zapewniają doskonalenie jakości kształcenia poprzez wprowadzenie wysokich standardów, zwiększenie konkurencyjności i atrakcyjności uczelni oraz podniesienie rangi pracy dydaktycznej. Następuje to poprzez wykonywanie określonych działań na przykład przeglądanie programów kształcenia, ankietyzację zajęć przez studentów, hospitację zajęć dydaktycznych, ocenę nauczycieli akademickich oraz monitorowanie losów absolwentów[107].

Drugim elementem systemu oceny jakości kształcenia na studiach wyższych jest ocena zewnętrzna, prowadzona przez niezależną instytucję, którą jest Polska Komisja Akredytacyjna (PKA). Ocenia ona jakość kształcenia na kierunkach studiów prowadzonych przez uczelnie publiczne i niepubliczne według następujących kryteriów: programy kształcenia, standardy kształcenia, kwalifikacje nauczycieli, wsparcie studentów, infrastruktura dydaktyczna, potwierdzanie efektów kształcenia, umiędzynarodowienie procesu kształcenia, współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym, czy też skuteczność wewnętrznego systemu jakości kształcenia[108].

Dodatkowo Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego w miarę możliwości wdraża działania legislacyjne oraz uruchamia instrumenty finansowe, które w założeniach powinny premiować uczelnie zapewniające wysoką jakość kształcenia[109].

W systemie oświaty za zapewnianie jakości kwalifikacji odpowiadają przede wszystkim instytucje publiczne, które pełnią funkcje nadzorcze, kontrolne i egzaminacyjne. Należą do nich:

- Minister Edukacji Narodowej, który odpowiada za kształtowanie polityki oświatowej państwa, w tym system kwalifikacji zawodowych; ustala podstawy programowe, ramy kwalifikacji w zawodach szkolnych i standardy egzaminacyjne; sprawuje nadzór pedagogiczny nad realizacją programów kształcenia i egzaminowania;
- Centralna Komisja Egzaminacyjna (CKE) – odpowiada za opracowywanie standardów egzaminacyjnych i arkuszy egzaminacyjnych (na przykład egzamin zawodowy); prowadzi analizy wyników egzaminów i wdraża rozwiązania zapewniające ich porównywalność; koordynuje działania okręgowych komisji egzaminacyjnych;

---

[106] Uczelnie, ZSK (dostęp: 30.10.2025).
[107] Informacja o wynikach kontroli. System oceny jakości kształcenia w szkołach wyższych, Warszawa 2018, s. 6.
[108] Tamże.
[109] Tamże, s. 5.

- okręgowe komisje egzaminacyjne (OKE), które przeprowadzają egzaminy zewnętrzne (w tym zawodowe) na terenie województw, organizują proces egzaminowania i nadzorują jego przebieg w placówkach oświatowych, odpowiadają za ocenianie, bezpieczeństwo i obiektywność egzaminów;
- kuratoria oświaty, które sprawują nadzór pedagogiczny nad działalnością szkół i placówek, w tym jakością kształcenia zawodowego, kontrolują zgodność procesu dydaktycznego z obowiązującym prawem i podstawami programowymi, opiniują szkoły w procesach przekształcania lub włączania nowych zawodów;
- dyrektorzy szkół i nauczyciele przedmiotów zawodowych, którzy odpowiadają za wdrażanie programów nauczania zgodnie z podstawą programową zawodu, dobierają formy kształcenia, narzędzia oceny i sposoby przygotowania uczniów do egzaminów zawodowych, monitorują i wspierają postępy uczniów w zdobywaniu kwalifikacji.

Natomiast w obszarze kwalifikacji spoza systemu szkolnictwa wyższego i systemu oświaty za jakość edukacji ustawicznej odpowiadają liczne podmioty, między innymi właściwi ministrowie, uczelnie, branżowe centra umiejętności (BCU), Rada Interesariuszy ZSK, sektorowe rady do spraw kompetencji, podmioty zewnętrznego zapewniania jakości (PZZJ), instytucje certyfikujące (IC) i inne.

Pieczę nad poszczególnymi kwalifikacjami należącymi do konkretnych działów mają ministrowie kierujący właściwymi działami administracji. To oni odpowiadają za rozwój oferty kwalifikacji nadawanych przez podmioty inne niż szkoły czy uczelnie oraz dopasowanie oferty do potrzeb pracodawców i dorosłych w różnym wieku, którzy poprzez uzyskanie certyfikatu chcą poprawić swoją pozycję na rynku pracy[110].

Wśród wymienianych podmiotów publiczne i niepubliczne BCU – jako placówki oświatowe, które podlegają nadzorowi sprawowanemu przez kuratora oświaty – mogą być wnioskodawcami włączenia do ZSK kwalifikacji sektorowej oraz nadania uprawnień do certyfikacji kwalifikacji sektorowych[111]. Również Rada Interesariuszy ZSK odgrywa istotną rolę w budowaniu jakości edukacji dorosłych w zakresie nadawania kwalifikacji. Rada jako organ opiniodawczo-doradczy, wspiera Ministra Edukacji Narodowej w zapewnianiu spójności oraz w wyznaczaniu kierunków rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji[112].

Ważnymi podmiotami w kształtowaniu jakości edukacji dorosłych są także sektorowe rady do spraw kompetencji. W pracach wskazanych rad biorą udział pracodawcy, nauczyciele, wykładowcy akademiccy, eksperci branżowi, a także pracownicy ministerstw. Ich zadaniem jest wspólna analiza zmian oraz wyzwań, które pojawiają się w poszczególnych sektorach gospodarki. Wspierają one między innymi rozwój oferty kwalifikacji zgodnych z wymaganiami rynku pracy, inicjują współpracę pracodawców z instytucjami, które prowadzą kształcenie, czy też przygotowują rekomendacje dotyczące zmian w kształceniu i szkoleniu zawodowym, wychodzące naprzeciw wymaganiom polskiej gospodarki[113].

---

[110] Ministrowie właściwi, ZSK (dostęp: 31.10.2025).
[111] Branżowe Centra Umiejętności, ZSK (dostęp: 31.10.2025).
[112] Rada Interesariuszy ZSK, ZSK (dostęp: 31.10.2025).
[113] Sektorowe Rady ds. Kompetencji, ZSK (dostęp: 31.10.2025).

Instytucje certyfikujące (IC) w ZSK mają uprawnienia do nadawania kwalifikacji wolnorynkowej lub sektorowej. Jedna IC (na przykład firma szkoleniowa, branżowe centrum umiejętności, związek pracodawców) może mieć uprawnienia do nadawania kilku różnych kwalifikacji. Instytucjami certyfikującymi zostają podmioty, które są w stanie zapewnić poprawny przebieg walidacji. Co ważne, w takiej instytucji można wiarygodnie potwierdzić i udokumentować umiejętności, które zdobywane są poza edukacją formalną. Instytucje certyfikujące mogą wydawać certyfikaty wyróżnione znakiem graficznym Polskiej Ramy Kwalifikacji i Europejskiej Ramy Kwalifikacji, przy czym ten ostatni zwiększa rozpoznawalność certyfikatu także na międzynarodowym rynku pracy. Uprawnienia do certyfikowania kwalifikacji wolnorynkowej lub sektorowej nadaje minister właściwy dla danej kwalifikacji[114].

Aby zapewnić jakość nadawania kwalifikacji przez IC, powołano podmiot zewnętrznego zapewniania jakości (PZZJ). Odgrywa on kluczową rolę w systemie ZSK, zwłaszcza w odniesieniu do kwalifikacji rynkowych. Co istotne, podmiot ten nie prowadzi walidacji samodzielnie, ale kontroluje i ocenia tych, którzy ją przeprowadzają[115]. Do najważniejszych zadań tego podmiotu należy: ocena instytucji certyfikujących (IC) przed ich wpisaniem do ZSK (weryfikacja, czy spełniają wymagania do przeprowadzania walidacji określonej kwalifikacji), monitorowanie jakości procesu walidacji prowadzonego przez IC (na przykład sprawdzanie, czy stosowane są właściwe metody, narzędzia i zasady oceny), przegląd dokumentacji i procedur IC (w tym między innymi sposobu pracy asesorów, materiałów egzaminacyjnych czy warunków organizacyjnych), czy też przedstawianie właściwemu ministrowi rekomendacji dotyczących utrzymania lub cofnięcia uprawnień IC. Przykładem PZZJ mogą być: Instytut Badań Edukacyjnych, izby gospodarcze, stowarzyszenia branżowe lub uczelnie.

Podsumowując, należy stwierdzić, że system zapewniania jakości w ZSK obejmuje procedury nadawania i weryfikacji kwalifikacji, które są odmienne dla kwalifikacji pełnych i cząstkowych. W przypadku kwalifikacji pełnych i cząstkowych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego jakość kształcenia i egzaminowania zapewniana jest przez organy nadzoru pedagogicznego (na przykład MEN, kuratoria, CKE, OKE) oraz instytucje akredytujące uczelnie (PKA). Natomiast w przypadku kwalifikacji cząstkowych poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego ich jakość zapewniana jest poprzez system instytucji certyfikujących (IC), które posiadają uprawnienia do przeprowadzania walidacji i nadawania kwalifikacji. Działalność tych instytucji podlega zewnętrznemu nadzorowi tak zwanych podmiotów zewnętrznego zapewniania jakości (PZZJ), wskazywanych przez ministra właściwego dla danej kwalifikacji. System ten ma na celu zapewnienie wiarygodności i porównywalności kwalifikacji cząstkowych z kwalifikacjami uzyskiwanymi w edukacji formalnej. Zarówno IC, jak i PZZJ muszą spełniać wymagania określone przepisami ZSK oraz podlegają ocenie przez Instytut Badań Edukacyjnych, który wspiera koordynację systemu. W ten sposób ZSK tworzy spójny model zapewniania jakości w oparciu o ramy PRK i koncepcję uczenia się przez całe życie.

[114] Instytucje certyfikujące, ZSK (dostęp: 31.10.2025).
[115] Zapewnianie jakości (PZZJ), ZSK (dostęp: 31.10.2025).

3.1.6. Źródła finansowania edukacji ustawicznej

W Polsce nie ma kompleksowego, jednolitego modelu finansowania kształcenia dorosłych. W perspektywie finansowej 2021–2027 dostępnych jest wiele źródeł finansowania, które mają na celu zwiększenie dostępu dorosłych do edukacji ustawicznej i przełamanie licznych barier (finansowych, informacyjnych, lokalizacyjnych, motywacyjnych). Źródła te obejmują zarówno fundusze publiczne (krajowe i unijne), jak i środki prywatne pochodzące od pracodawców, uczestników czy organizacji non-profit. W praktyce mechanizmy finansowania są silnie powiązane z formami edukacji ustawicznej, polityką rynku pracy, rozwojem kompetencji zawodowych i realizacją unijnych priorytetów w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+).

Finansowanie publicznych szkół i placówek kształcenia dorosłych jest jednym z segmentów systemu finansowania oświaty[116]. Zgodnie z prawem oświatowym kształcenie ustawiczne jest organizowane i prowadzone w publicznych i niepublicznych szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach drugiego stopnia i szkołach policealnych, a także w formach pozaszkolnych w publicznych i niepublicznych placówkach kształcenia ustawicznego i centrach kształcenia zawodowego, umożliwiających uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych, a także w publicznych i niepublicznych szkołach prowadzących kształcenie zawodowe[117]. Podmioty tego typu prowadzone są przez jednostki samorządu terytorialnego (gminy, powiaty), które finansują je przede wszystkim z subwencji oświatowej transferowanej z budżetu państwa oraz środków własnych. Kształcenie w szkołach i placówkach niepublicznych, zgodnie z ustawą o finansowaniu zadań oświatowych, jest współfinansowane przez dotacje z budżetu odpowiednich jednostek samorządu terytorialnego.

Poza środkami budżetowymi jednym z najważniejszych krajowych instrumentów wspierających kształcenie ustawiczne pracujących dorosłych jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). KFS to wyodrębniona część Funduszu Pracy, zasilana z obowiązkowych składek pracodawców. Na mocy ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia corocznie przeznacza się do 2% przychodów Funduszu Pracy na dofinansowanie kształcenia pracodawców i pracowników. KFS umożliwia dofinansowanie do 80% kosztów szkolenia (lub 100% w przypadku mikroprzedsiębiorstw) danego pracownika lub pracodawcy, z limitem do 300% przeciętnego wynagrodzenia na jednego uczestnika rocznie[118]. O środki mogą wnioskować wszyscy pracodawcy zatrudniający co najmniej jednego pracownika na umowę o pracę. Dofinansowanie może pokryć szeroki zakres form kształcenia – od kursów zawodowych i studiów podyplomowych, przez egzaminy certyfikujące, po badania lekarskie i ubezpieczenie NNW związane z udziałem w szkoleniu. Wnioski składa się w powiatowych urzędach pracy (PUP) właściwych dla siedziby firmy, w terminach naborów ogłaszanych lokalnie.

Minister właściwy do spraw pracy corocznie ustala priorytety KFS oraz podział środków między województwa na podstawie wskaźnika zatrudnienia[119]. 80% puli trafia do podstawowych limitów dla województw (dzielonych dalej na powiaty), a 20% stanowi rezerwę KFS

[116] Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych, Dz.U. 2017 poz. 2203, z późn. zm.
[117] Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425, z późn. zm.
[118] Krajowy Fundusz Szkoleniowy, MRiPS (dostęp: 31.10.2025).
[119] Tamże.

rozdysponowywaną na priorytetowe obszary wskazane przez Radę Rynku Pracy[120]. Środkami dysponują powiatowe urzędy pracy, które ogłaszają konkursy dla pracodawców na dofinansowanie szkoleń zgodnych z priorytetami (na przykład szkolenia w branżach deficytowych, dla osób 50+, z nowych technologii itp.). Dzięki KFS tysiące pracowników rocznie uzyskuje dostęp do szkoleń, na które w przeciwnym razie firm nie byłoby stać lub których sami pracownicy nie podjęliby ze względu na koszty. KFS stanowi zatem istotny bodziec dla pracodawców do inwestowania w kadry – wydatki te są współfinansowane ze środków publicznych, redukując barierę finansową. Z analiz wynika, że pracodawcy chętnie korzystają z KFS, choć NIK wskazywał na pewne nieprawidłowości i konieczność lepszego monitoringu efektywności szkoleń[121].

Szerszym źródłem krajowym jest Fundusz Pracy (FP), z którego finansowany jest nie tylko KFS, ale też inne formy aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym szkolenia dla dorosłych pozostających poza rynkiem pracy[122]. Powiatowe urzędy pracy oferują bezrobotnym między innymi: szkolenia indywidualne lub grupowe, finansowane w całości z FP, bony szkoleniowe dla osób do 30. roku życia (talon pokrywający koszty wybranego kursu do określonej kwoty), a także finansowanie egzaminów lub studiów podyplomowych za bezrobotnego (do 100% kosztów do limitu). Dla pracujących zagrożonych utratą pracy dostępne są bony na szkolenie z FP (na mocy ustawy o rynku pracy) lub dofinansowanie studiów podyplomowych (do 300% przeciętnej płacy). Wojewódzkie urzędy pracy (WUP) koordynują wydatkowanie środków FP w regionach i realizują projekty specjalne – na przykład szkolenia w ramach programów regionalnych dla zwalnianych pracowników (*outplacement*).

Środki FP pełnią kluczową rolę w finansowaniu kształcenia osób bezrobotnych i biernych zawodowo, dla których bariera kosztowa jest absolutna. Dzięki temu co roku dziesiątki tysięcy takich osób zdobywają nowe kwalifikacje lub uprawnienia, zwiększając szansę na zatrudnienie. Jest to finansowanie publiczne bezzwrotne – uczestnicy nie ponoszą kosztów, a często otrzymują stypendium szkoleniowe.

Poza KFS i klasycznymi instrumentami FP państwo polskie wspiera uczenie się dorosłych także poprzez jednorazowe programy i projekty rządowe. Przykładem jest Krajowy Plan Odbudowy (KPO) finansowany z funduszy Unii Europejskiej NextGenerationEU, w którym uruchomiono środki na rozwój Branżowych Centrów Umiejętności (specjalistycznych centrów szkoleniowych w kluczowych sektorach) oraz szkolenia z kompetencji cyfrowych społeczeństwa[123]. Innym przykładem są programy realizowane przez MNiSW, na przykład dotacje na uniwersytety trzeciego wieku (edukacja seniorów)[124] czy wspieranie kształcenia ustawicznego w formach szkolnych (na przykład szkoły policealne, kwalifikacyjne kursy zawodowe). Warto wspomnieć także o Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON),

[120] Na przykład w roku 2025 roku ogólna kwota KFS wynosi około 450 milionów złotych, z czego 83 milionów złotych stanowi rezerwa. Plan wydatkowania środków KFS w 2025 r., KFS (dostęp: 31.10.2025).

[121] W latach 2019–2020 liczba uczestników szkoleń działań finansowanych z KFS wynosiła odpowiednio 108 i 104 tysiące. Informacja o wynikach kontroli. Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego Warszawa 2021.

[122] Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, Dz.U. 2025 poz. 620

[123] Odporność i konkurencyjność gospodarki, KPO (dostęp: 31.10.2025).

[124] Uniwersytet Trzeciego Wieku, MNiSW (dostęp: 31.10.2025).

który finansuje między innymi szkolenia zawodowe i studia podyplomowe dla osób z niepełnosprawnościami[125].

Podsumowując, krajowe środki publiczne, takie jak Fundusz Pracy (w tym KFS) oraz programy rządowe, zapewniają bazowe finansowanie kształcenia ustawicznego, ukierunkowane głównie na pracowników oraz osoby bezrobotne. Ich zaletą jest elastyczność (możliwość szybkiego reagowania na potrzeby rynku pracy poprzez zmiany priorytetów KFS czy programy specjalne) oraz komplementarność wobec funduszy unijnych (często stanowią wymagany wkład własny do projektów EU). Skala krajowego finansowania (liczona w setkach milionów złotych rocznie) jest jednak wciąż niewystarczająca wobec potrzeb – stąd tak duże znaczenie mają środki Unii Europejskiej opisane poniżej.

Polska w bieżącej perspektywie korzysta z istotnego wsparcia Unii Europejskiej na rzecz rozwoju kompetencji dorosłych. Głównym instrumentem jest Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+), będący częścią unijnego budżetu 2021–2027[126]. Komisja Europejska zaplanowała dla Polski około 12,9 miliarda euro z EFS+ – środki te mają wzmocnić usługi społeczne, pomóc ludziom podnieść kwalifikacje i znaleźć pracę. Dofinansowanie z EFS+ odbywa się poprzez programy operacyjne na poziomie krajowym i regionalnym, współfinansowane z budżetu państwa. W kontekście edukacji ustawicznej kluczowe znaczenie mają program krajowy Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS) oraz 16 programów regionalnych dla każdego województwa (dawniej RPO, obecnie na przykład Fundusze Europejskie dla Małopolski, Śląskiego i inne).

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS) to następca programu PO WER (2014–2020) i jest dedykowany między innymi rynkowi pracy, edukacji i włączeniu społecznemu[127]. Łączny budżet programu FERS to około 20,9 miliarda złotych (blisko 4,9 miliarda euro) na lata 2021–2027. Program ten finansowany jest z EFS+ oraz krajowego wkładu i obejmuje szerokie wsparcie w sześciu priorytetach tematycznych. Priorytet I – „Umiejętności" koncentruje się bezpośrednio na edukacji i rozwoju kompetencji osób w różnym wieku. W FERS przewidziano działania na rzecz podnoszenia jakości edukacji i rozwoju kompetencji (od edukacji szkolnej po uczenie się dorosłych), poprawy sytuacji osób na rynku pracy, włączenia społecznego grup defaworyzowanych, a także innowacji społecznych. Znacząca część interwencji dotyczy kształcenia i szkolenia dorosłych, w tym na przykład programy kształcenia ustawicznego na uczelniach (oferta dla osób dorosłych poza klasycznymi studiami), walidacja kompetencji nabytych poza formalnym systemem czy rozwój systemu poradnictwa i LLL (uczenia się przez całe życie). Rolę Instytucji Pośredniczącej FERS dla wybranych działań pełni między innymi Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR), które odpowiada za część interwencji w priorytecie I (Umiejętności) oraz III (Dostępność dla osób z niepełnosprawnościami), zarządzając około 722 milionami euro z alokacji[128]. Inne instytucje (na przykład Ministerstwo

[125] O funduszu, PFRON (dostęp: 31.10.2025).

[126] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013, Dz.U. UE L 231/21.

[127] O programie, Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (dostęp: 31.10.2025).

[128] Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, NCBiR (dostęp: 31.10.2025).

Rodziny i Polityki Społecznej, PARP, wojewódzkie urzędy pracy) realizują pozostałe działania w ramach FERS.

Programy regionalne EFS+ w każdym województwie stanowią uzupełnienie FERS, adresując specyficzne potrzeby lokalnych rynków pracy i mieszkańców. Każdy z 16 programów wojewódzkich (na przykład Fundusze Europejskie dla Śląskiego, Mazowsza, Podkarpacia) przeznacza znaczącą część środków na działania z zakresu edukacji dorosłych, kwalifikacji i szkoleń[129]. Łącznie na poziom regionalny może przypadać nawet większa pula EFS+ niż na program krajowy. Przykładowo region małopolski kontynuuje flagowe inicjatywy takie jak bony szkoleniowe dla pracujących i dofinansowanie szkoleń językowych lub komputerowych dla mieszkańców (kontynuacja programu „Kierunek Kariera" z poprzedniej perspektywy)[130]. W nowym programie również przewidziano podobne działania z wkładem EFS+. Podobnie inne województwa planują konkursy dla operatorów usług rozwojowych, szkolenia dla określonych branż (na przykład górnictwo w transformacji na Śląsku) czy projekty aktywizacji zawodowej wymagające szkoleń (dla osób 50+, kobiet powracających na rynek pracy). Programy regionalne są zarządzane przez urzędy marszałkowskie, a ich środki trafiają do beneficjentów w drodze konkursów lub projektów z tak zwanej listy indykatywnej.

Fundusze Europejskie (FERS i programy regionalne) finansują różnorodne formy kształcenia ustawicznego dorosłych. Wśród typowych działań można wymienić:

- grantowe projekty szkoleniowe – konkursy, w których instytucje szkoleniowe, firmy, uczelnie lub NGO-sy pozyskują dotacje na realizację szkoleń dla określonych grup (na przykład szkolenia językowe dla osób 25+ o niskich kwalifikacjach, kursy zawodowe dla rolników odchodzących z rolnictwa, kursy ICT dla seniorów). Uczestnicy takich projektów zwykle korzystają z szkoleń bezpłatnie lub za minimalną opłatą, bo 85–100% kosztów pokrywa EFS. Projekty te pozwalają aktywnie rekrutować osoby mniej skłonne do samodzielnego poszukiwania edukacji – beneficjent organizuje grupę, prowadzi szkolenie i rozlicza się z rezultatów (na przykład liczby uzyskanych certyfikatów);
- system popytowy – bony i dofinansowanie usług rozwojowych – to model wspierany przez PARP, w którym „pieniądz idzie za uczestnikiem". Dorośli (indywidualnie lub za pośrednictwem pracodawcy) mogą otrzymać dofinansowanie na wybraną przez siebie usługę szkoleniową z oferty rynkowej. W praktyce odbywa się to poprzez Bazę Usług Rozwojowych i sieć operatorów regionalnych (o tym mechanizmie szczegółowo w kolejnym rozdziale). W poprzedniej perspektywie (2014–2020) ten system cieszył się ogromnym zainteresowaniem – w wielu regionach rozdysponowano bony o łącznej wartości setek milionów złotych, z których skorzystały dziesiątki tysięcy osób pracujących (głównie MŚP i ich pracownicy). W nowej perspektywie 2021–2027 utrzymano kontynuację tego modelu, planując kolejne nabory. Przykładowo w Małopolsce projekt „Kierunek Kariera Zawodowa" oferuje bony szkoleniowe, gdzie uczestnik pokrywa jedynie 15% kosztów szkolenia, a resztę dopłaca UE. Dzięki temu nawet osoby o ograniczonych dochodach mogą pozwolić sobie na kurs, inwestując niewielki wkład własny;

[129] Fundusze Europejskie dla Regionów, Portal Funduszy Europejskich (dostęp: 31.10.2025).

[130] Informacja o projekcie, Małopolski Pociąg do Kariery (dostęp: 31.10.2025).

- projekty sektorowe i partnerstwa z pracodawcami – PARP wraz z sektorowymi radami do spraw kompetencji realizuje konkursy typu „Kompetencje dla sektorów", finansowane z EFS, gdzie środki trafiają na szkolenia branżowe odpowiadające potrzebom konkretnych sektorów gospodarki (na przykład sektor IT, motoryzacja, turystyka). Przedsięwzięcia te angażują organizacje pracodawców i duże firmy – pozwalając szkolić pracowników w wyspecjalizowanych obszarach z wysokim dofinansowaniem (często około 80% kosztów). W latach 2022–2023 ogłaszano na przykład nabory PARP na projekty szkoleniowe w zakresie transformacji cyfrowej i „zielonych" umiejętności dla przedsiębiorstw – wpisując się w priorytety polityki UE (digitalizacja i *green deal*)[131];
- Innowacje społeczne i pilotaże – Fundusze Europejskie[132] finansują też nowe rozwiązania zwiększające dostęp dorosłych do edukacji. Przykładem jest pilotaż Indywidualnych Kont Rozwojowych (IKR) – będących formą „subkonta" ze środkami na edukację. W FERS przewidziano test takiego mechanizmu (IKR Junior dla młodzieży już ruszył, a niewykluczone, że podobny model będzie testowany dla dorosłych)[133]. Inną innowacją są preferencyjne pożyczki na kształcenie: w FERS uruchomiono działanie „Postaw na rozwój – europejskie pożyczki na kształcenie", w którym osoby dorosłe mogą otrzymać pożyczkę do 75 tysięcy złotych na sfinansowanie edukacji, oprocentowaną w wysokości 0%, spłacaną w ciągu maksymalnie 3 lat, przy czym nie można jej przeznaczyć na studia pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia oraz jednolite studia magisterskie. Warto dodać, że część pożyczki może zostać umorzona (maksymalnie 50%) – na przykład 25% przyznanej kwoty umarza się po pomyślnym ukończeniu kursu (uzyskaniu dyplomu lub certyfikatu), a dodatkowe 15% może być umorzone dla osób w trudnej sytuacji materialnej. Ten instrument, realizowany ze środków FERS, ma zachęcić do inwestowania we własny rozwój osoby, które obawiają się kosztów – ryzyko finansowe jest minimalizowane przez brak odsetek i możliwość częściowego umorzenia długu[134]. Pożyczki edukacyjne to nowość w polskim systemie, wzorowana na dobrych praktykach z innych krajów i rekomendacjach Komisji Europejskiej (by dzielić koszt dokształcania między sektor publiczny a prywatny w innowacyjny sposób).

Chociaż głównym motorem finansowania szkoleń zawodowych jest EFS+, warto wspomnieć o roli programu Erasmus+ (sektor Edukacja Dorosłych). W latach 2021–2027 polskie instytucje kształcenia dorosłych (na przykład domy kultury, uniwersytety ludowe, organizacje pozarządowe) mogą pozyskiwać granty Erasmus+ na mobilność edukacyjną kadry i wymianę dobrych praktyk. Nie są to środki na masowe szkolenia krajowe, ale wpływają na podnoszenie kompetencji kadry edukacyjnej i transfer innowacji do sektora edukacji pozaformalnej[135].

---

[131] Kompetencje dla sektorów – oferta dla przedsiębiorców, PARP (dostęp: 28.10.2025).

[132] Innowacje społeczne, Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, Portal Funduszy Europejskich (dostęp: 28.10.2025).

[133] Pilotaż 2025 – Indywidualne Konta Rozwojowe (IKR) Junior, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (dostęp: 29.10.2025).

[134] Postaw na rozwój – europejskie pożyczki na kształcenie FERS, Bank Gospodarstwa Krajowego (dostęp: 29.10.2025).

[135] Edukacja dorosłych w programie Erasmus+. Specyfika i możliwości, Warszawa 2024.

Dodatkowo Polska korzysta z funduszy norweskich i EOG – w poprzednich latach finansowano z nich na przykład projekty szkoleniowe dla osób 50+ w zakresie kompetencji cyfrowych. W perspektywie 2021+ również przewidziano kontynuację podobnych działań (choć skala ich jest mniejsza niż EFS)[136].

Podsumowując, środki unijne w latach 2021–2027 stanowią największe publiczne źródło finansowania edukacji dorosłych w Polsce. Z funduszy UE płyną miliardy złotych na rozwój kompetencji – zarówno poprzez projekty ogólnodostępne dla obywateli (vouchery, bony), jak i ukierunkowane interwencje dla określonych grup lub sektorów. To dzięki funduszom europejskim możliwe jest realizowanie na szeroką skalę polityki podnoszenia kwalifikacji, która przybliża Polskę do europejskich celów (jak choćby unijny cel uczestnictwa 50% dorosłych w uczeniu się do 2025 roku zgodnie z Agendą UE[137]).

Finansowanie edukacji ustawicznej nie opiera się wyłącznie na sektorze publicznym – w rzeczywistości znaczna część inwestycji pochodzi z sektora prywatnego: od pracodawców, samych uczestników szkoleń, a także od organizacji pozarządowych czy fundacji korporacyjnych w ramach CSR.

Przedsiębiorstwa są w Polsce największym „sponsorem" szkoleń dorosłych – zwłaszcza w przypadku osób zatrudnionych. To pracodawcy decydują często, czy i jakie szkolenia odbędą pracownicy, oraz pokrywają ich koszty. Jak wspomniano, najnowsze badania IBE pokazują, że uczestnictwo Polaków w szkoleniach „w dużej mierze zależy od decyzji pracodawców"[138]. Pracodawcy finansują różne formy doskonalenia: wewnętrzne szkolenia w miejscu pracy, zewnętrzne kursy, studia podyplomowe, konferencje, a nawet szkolenia online. Według badań PARP (Bilans Kapitału Ludzkiego) większość dużych firm i coraz więcej MSP inwestuje w rozwój kadr, widząc w tym korzyści dla produktywności i utrzymania pracowników. Bezpośredni udział pracodawców w finansowaniu widać też w statystykach: w 2019 roku odsetek uczestników kursów wskazujących pracodawcę jako źródło finansowania sięgał niemal połowy, choć w porównaniu z poprzednimi latami nieco spadł na rzecz finansowania ze środków własnych i publicznych[139].

W praktyce duże firmy częstokroć pokrywają 100% kosztów szkoleń (szczególnie szkoleń zamkniętych, organizowanych pod ich potrzeby), natomiast mniejsze przedsiębiorstwa posiłkują się dofinansowaniami publicznymi (jak KFS, bony czy projekty UE), co wymaga od nich zwykle częściowego wkładu własnego. Warto podkreślić, że polskie prawo (Kodeks pracy) zachęca do podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, ale nie nakłada na pracodawców ogólnego obowiązku finansowania szkoleń (poza szkoleniami BHP). W przypadku gdy pracodawca kieruje pracownika na szkolenie, musi jednak udzielić urlopu szkoleniowego czy zwolnić z części dnia pracy z zachowaniem wynagrodzenia[140]. Wiele firm – szczególnie zagranicznych korporacji –

---

[136] Nowe rozdanie Funduszy Norweskich i EOG. Umowy podpisane, Portal Funduszy Europejskich (dostęp: 29.10.2025).

[137] Europejski obszar edukacji, EUR-lex (dostęp: 30.10.2025).

[138] Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023, Warszawa 2025.

[139] Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy. Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2022.

[140] Szkolenia dla pracowników: co musi, a co może sfinansować pracodawca, INFORlex (dostęp: 30.10.2025).

tworzy własne fundusze szkoleniowe lub polityki rozwojowe, przyznając budżet na jednego pracownika rocznie. Inne działają ad hoc, finansując szkolenia, gdy pojawi się potrzeba.

Znaczenie pracodawców dla dostępu do edukacji jest ogromne: osoba zatrudniona w firmie, która stawia na rozwój pracowników, ma nieporównanie większą szansę uczestniczenia w kursach niż w firmie, która tego nie robi. Niestety, wciąż wiele przedsiębiorstw (zwłaszcza małych) nie szkoli swoich kadr. Jako powody wskazują one między innymi obawę przed kosztami, przekonanie o „ucieczce" wyszkolonych pracowników do konkurencji czy po prostu brak kultury uczenia się. Polityka państwa (na przykład KFS, ulgi podatkowe) ma za zadanie te bariery zmniejszać, zachęcając pracodawców do współodpowiedzialności za rozwój kompetencji pracowników. Trendy są jednak pozytywne – coraz więcej firm dostrzega, że inwestycja w kompetencje przekłada się na sukces biznesowy, a zarazem jest elementem budowania marki dobrego pracodawcy.

Drugim filarem prywatnego finansowania są wydatki samych uczestników na edukację. Dotyczy to głównie osób, które nie są aktualnie wspierane przez pracodawcę lub publiczne programy – na przykład specjaliści chcący zdobyć nowe certyfikaty na własną rękę, osoby planujące zmianę zawodu, studenci podyplomowi, słuchacze kursów hobbystycznych, a także mikroprzedsiębiorcy (jednoosobowe firmy) inwestujący we własne kompetencje. Według badania AES (GUS) około 20% osób dorosłych uczestniczyło w edukacji pozaformalnej w ciągu roku[141] – znacząca część z nich musiała przynajmniej częściowo zapłacić za swój kurs z własnej kieszeni (chyba że udział zbiegł się z projektem unijnym czy inną dotacją).

Charakterystyczne jest jednak to, że Polacy starają się pozyskiwać dofinansowanie, gdzie tylko możliwe. Przykładowo studia podyplomowe – popularna forma dokształcania dorosłych – są płatne, ale wiele osób finansuje je przez KFS (jeśli pracują) lub z pożyczki studenckiej bądź kredytu komercyjnego. Kursy językowe czy informatyczne finansowane indywidualnie często są wybierane spoza BUR, ale jeśli istnieje opcja bonu z UE, uczestnicy chętnie z niej korzystają (stąd duża popularność projektów z 85% dofinansowaniem, gdzie kursant płaci tylko 15% ceny[142]).

Skala wydatków prywatnych na uczenie się dorosłych jest trudna do oszacowania – częściowo są to opłaty w instytucjach publicznych (na przykład czesne na uczelniach publicznych za studia niestacjonarne lub podyplomowe), częściowo czesne w szkołach prywatnych i opłaty kursowe. GUS zbiera dane o przeciętnych wydatkach gospodarstw domowych na edukację, ale one obejmują głównie wydatki na dzieci i młodzież. Niemniej z punktu widzenia systemu – gotowość dorosłych do płacenia za własny rozwój jest miernikiem świadomości znaczenia edukacji.

Ważną, choć trudniej mierzalną rolę, odgrywają różnego rodzaju organizacje non-profit i prywatne fundacje, w tym fundacje zakładane przez przedsiębiorstwa w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Często kierują one wsparcie edukacyjne do grup pomijanych przez rynek. Na przykład:

- fundacje korporacyjne (na przykład Fundacja Orange, Fundacja BGK, Fundacja Santander) realizują programy bezpłatnych szkoleń lub warsztatów dla społeczności. Fundacja Orange

[141] Najnowsza informacja GUS dotycząca uczenia się dorosłych, ZSK (dostęp: 29.10.2025).

[142] Kierunek Kariera Zawodowa - bony szkoleniowe dla osób indywidualnych, Wyszukiwarka Dotacji (dostęp: 29.10.2025).

od lat szkoli dorosłych (szczególnie seniorów i nauczycieli) z kompetencji cyfrowych, finansując między innymi lokalne Kluby i Pracownie Orange, w których prowadzone są zajęcia zwiększające umiejętności cyfrowe wykluczonych grup[143]. Jest to finansowanie w pełni prywatne, ale uzupełniające publiczne wysiłki walki z wykluczeniem cyfrowym. Inne firmy w ramach CSR wspierają na przykład edukację finansową dorosłych (banki organizujące kursy zarządzania domowym budżetem), szkolenia z przedsiębiorczości (na przykład programy startupowe sponsorowane przez duże korporacje) czy kursy językowe dla lokalnej społeczności. Choć skala takich inicjatyw jest mniejsza niż fundusze systemowe, to wypełniają one nisze, docierając tam, gdzie ani rynek, ani państwo nie zapewniają oferty;
- stowarzyszenia i fundacje edukacyjne – w Polsce działa wiele jednostek NGO zajmujących się edukacją dorosłych, często przy wsparciu grantów (krajowych lub zagranicznych). Przykładowo Stowarzyszenie Cyfrowy Dialog realizuje projekty szkoleniowe z kompetencji cyfrowych dla różnych grup (od nauczycieli po osoby 50+), finansowane ze środków takich jak Google Grants lub fundusze EOG[144]. Inne organizacje prowadzą uniwersytety ludowe, kursy obywatelskie, szkoły językowe dla migrantów i inne, pozyskując fundusze z konkursów ofert (na przykład z samorządów) lub darowizn. Uniwersytety trzeciego wieku – choć często działają przy instytucjach publicznych – także korzystają ze wsparcia sponsorów prywatnych przy organizacji zajęć dla seniorów;
- inicjatywy społeczne i charytatywne – działają od zbiórek crowdfundingowych na czyjąś edukację po programy stypendialne fundowane przez prywatnych darczyńców (na przykład stypendia dla pielęgniarek na kursy specjalistyczne finansowane przez fundacje). Tego typu finansowanie jest rozproszone, ale bywa decydujące dla pojedynczych osób, którym brakowało środków na rozwój.

Wszystkie powyższe formy prywatnego zaangażowania wskazują, że edukacja ustawiczna dorosłych jest postrzegana jako wartość nie tylko przez rząd, ale i przez biznes oraz społeczeństwo obywatelskie. Trend CSR koncentruje się coraz mocniej na LLL – firmy widzą w tym sposób budowy kapitału ludzkiego, z którego skorzystają również one same (lepiej wyedukowani pracownicy i klienci). NGO-sy natomiast traktują edukację dorosłych jako narzędzie rozwoju społeczności lokalnych i aktywizacji obywatelskiej.

Należy zauważyć, że finansowanie prywatne często splata się z publicznym: pracodawcy korzystają z dopłat KFS lub EFS (więc łączą własne środki z dotacją), uczestnicy opłacają część kosztów a resztę dopłaca bon, fundacje realizują projekty ze środków unijnych wymagających ich wkładu własnego. Taki model mieszany jest korzystny, bo mnoży efekty – zapewnia większe zaangażowanie finansowe ogółem i współodpowiedzialność za rozwój kompetencji.

W tabeli 4 zestawiono najważniejsze źródła finansowania edukacji ustawicznej w Polsce.

[143] Uczenie się przez całe życie. Wyzwania i rozwiązania, IBE PIB, Warszawa 2025.

[144] Tamże.

Tabela 4. Źródła finansowania edukacji ustawicznej

Źródło finansowania	**Opis**	**Instytucja zarządzająca / wdrażająca**	**Formy wsparcia / beneficjenci**
Budżet państwa	Środki przeznaczone na funkcjonowanie szkół dla dorosłych, CKU, CKZ, egzaminów zawodowych oraz realizację zadań MEN i MNiSW w zakresie edukacji dorosłych.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, jednostki samorządu terytorialnego	Finansowanie szkół i placówek dla dorosłych, opracowanie podstaw programowych, walidacja kwalifikacji, nadzór pedagogiczny.
Budżety jednostek samorządu terytorialnego (JST)	Środki lokalne przeznaczone na prowadzenie i utrzymanie placówek kształcenia dorosłych oraz współfinansowanie projektów edukacyjnych.	gminy, powiaty, urzędy marszałkowskie	Prowadzenie CKU, CKZ, lokalne programy wsparcia kompetencji, projekty edukacyjne w ramach RPO i FE 2021–2027.
Fundusz Pracy	Fundusz celowy finansujący szkolenia i programy aktywizacyjne dla bezrobotnych i osób poszukujących pracy.	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, WUP, PUP	Szkolenia, kursy przekwalifikowujące, doradztwo zawodowe.
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)	Wydzielona część Funduszu Pracy przeznaczona na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.	Powiatowe urzędy pracy (operatorzy KFS)	Szkolenia zawodowe, studia podyplomowe, egzaminy kwalifikacyjne, dofinansowanie kosztów edukacji (80–100%).
Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+)	Główne unijne źródło finansowania edukacji dorosłych w latach 2021–2027. Wspiera kompetencje cyfrowe, zielone i zawodowe.	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, PARP, urzędy marszałkowskie (RPO)	Projekty edukacyjne uczelni, instytucji szkoleniowych, NGO; szkolenia w sektorach RIS3; walidacja kompetencji; projekty FERS i RPO.
Program Erasmus+	Finansowanie mobilności kadry akademickiej i administracyjnej oraz projektów w sektorze *Adult Education*.	Narodowa Agencja Erasmus+ (FRSE), uczelnie i organizacje partnerskie	Mobilności zagraniczne, szkolenia, *job shadowing*, partnerstwa strategiczne w obszarze edukacji dorosłych.
Programy krajowe i międzynarodowe (NAWA, OECD, CEDEFOP)	Wspierają rozwój kompetencji, umiędzynarodowienie edukacji oraz badania nad rynkiem umiejętności.	NAWA, OECD, CEDEFOP, instytucje badawcze	Granty, stypendia, projekty pilotażowe, badania porównawcze i benchmarkingowe.
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)	Instytucja wdrażająca programy rozwoju kompetencji dorosłych i przedsiębiorstw z funduszy UE.	PARP (pod nadzorem Ministerstwa Rozwoju i Technologii)	Baza Usług Rozwojowych (BUR), programy „Kompetencje dla sektorów", „Akademia Menadżera MŚP", „Kompetencje dla gospodarki 4.0".
Pracodawcy	Finansowanie szkoleń wewnętrznych, kursów branżowych i rozwoju kadr przedsiębiorstw.	przedsiębiorstwa, izby gospodarcze, związki branżowe, klastry	Szkolenia zawodowe, programy rozwojowe, współfinansowanie z KFS i EFS+.

Źródło finansowania	Opis	Instytucja zarządzająca / wdrażająca	Formy wsparcia / beneficjenci
Osoby uczące się	Indywidualne finansowanie uczestnictwa w studiach podyplomowych, kursach i szkoleniach.	uczestnicy edukacji dorosłych, konsumenci usług edukacyjnych	Opłaty za studia, szkolenia językowe i komputerowe, korzystanie z dofinansowań BUR.
Partnerstwa publiczno-prywatne i sektorowe	Połączenie środków publicznych, prywatnych i unijnych w projektach partnerskich.	ministerstwa, PARP, pracodawcy, uczelnie, NGO	Branżowe centra umiejętności (BCU), sektorowe rady do spraw kompetencji, projekty partnerskie RIS3.

Źródło: opracowanie własne.

Polski system finansowania edukacji ustawicznej dorosłych w obecnej perspektywie finansowej opiera się na wielu komplementarnych filarach. Środki publiczne krajowe (budżet państwa i budżety JST, Fundusz Pracy, KFS, programy resortowe) zapewniają bazowe wsparcie, zwłaszcza dla pracowników MSP i osób bezrobotnych – choć ich skala jest ograniczona. Fundusze unijne (EFS+) wnoszą miliardy złotych, co umożliwia finansowanie masowych programów podnoszenia kwalifikacji i tworzenie nowatorskich instrumentów jak bony czy pożyczki edukacyjne. Kapitał prywatny – pracodawców i samych uczących się – nadal pozostaje głównym źródłem finansowania edukacji dorosłych w sensie ogółu wydatków. Dlatego polityka państwa stara się angażować środki prywatne poprzez współfinansowanie (na przykład wymagany wkład własny w projektach, ulgi dla inwestujących w szkolenia), zamiast zastępować je w całości.

3.1.7. Uwarunkowania uczestnictwa osób dorosłych w edukacji ustawicznej

Proces uczenia się osób dorosłych różni się zasadniczo od kształcenia dzieci i młodzieży, zarówno pod względem motywacji, jak i uwarunkowań psychologicznych, społecznych, a także ekonomicznych. Dorośli podejmują naukę zazwyczaj w sposób świadomy, kierując się konkretnymi potrzebami zawodowymi, życiowymi lub rozwojowymi. Charakteryzuje ich duży zasób doświadczeń, które stanowią punkt odniesienia w procesie uczenia się, ale też mogą ograniczać otwartość na nowe treści i metody dydaktyczne. W przeciwieństwie do uczniów małoletnich osoby dorosłe oczekują praktycznego zastosowania zdobywanej wiedzy, elastyczności organizacyjnej oraz partnerstwa w relacji z edukatorem. Z tego względu edukacja dorosłych wymaga od podmiotów edukacyjnych dostosowania form, treści i metod nauczania do specyfiki tej grupy odbiorców, uwzględniając ich doświadczenie, samodzielność oraz ograniczenia wynikające z ról zawodowych i rodzinnych[145].

Uwarunkowania uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej należy postrzegać jako złożony układ elementów, które mogą oddziaływać zarówno w sposób sprzyjający, jak i ograniczający aktywność edukacyjną. W tym ujęciu uwarunkowanie stanowi kategorię nadrzędną, obejmującą zarówno czynniki (o charakterze pozytywnym, stymulującym

[145] Marina Falasca, Barriers to Adult Learning: Bridging the Gap, “Australian Journal of Adult Learning” 2011, vol. 51, no. 3, s. 584–585.

uczestnictwo), jak i bariery (o charakterze negatywnym, utrudniającym podejmowanie kształcenia) udziału dorosłych w edukacji.

W badaniach dotyczących uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej stosuje się różne klasyfikacje uwarunkowań. W literaturze przedmiotu najczęściej spotyka się ich podział według poziomu analizy, a także ich źródła. Klasyfikacja oparta na poziomach analizy odnosi się do skali występowania uwarunkowań uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej, rozumianej jako zakres, w jakim dany czynnik bądź bariera funkcjonuje w przestrzeni społecznej i wpływa na decyzje edukacyjne jednostek[146]. „Na proces podejmowania decyzji o podjęciu edukacji w dorosłości wpływają czynniki z różnych obszarów – mikro-, mezo- i makrospołecznego"[147]. W omawianej klasyfikacji można wyodrębnić także poziom megaspołeczny, obejmujący uwarunkowania wynikające z globalnych procesów, które kształtują kierunki rozwoju edukacji dorosłych. Według źródła uwarunkowania uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej można podzielić na zewnętrzne i wewnętrzne, przy czym mogą być one interpretowane dwojako. W pierwszym ujęciu akcentuje się stopień wpływu jednostki na dany czynnik/barierę (uwarunkowania zależne i niezależne od osoby dorosłej)[148]. W drugim natomiast brane pod uwagę jest ich usytuowanie względem osoby uczącej się (indywidualne aspekty dotyczące samej osoby dorosłej oraz wszystkie poza nią)[149]. W niniejszym opracowaniu przyjęto to drugie ujęcie, ponieważ jest ono bardziej intuicyjne i precyzyjne, a ponadto umożliwia jednoznaczną klasyfikację poszczególnych uwarunkowań do dwóch rozłącznych grup uwarunkowań.

Tabela 5 przedstawia klasyfikację uwarunkowań uczestnictwa osób dorosłych w edukacji ustawicznej. Zestawienie uwzględnia zarówno skalę występowania czynników (poziomy mikro-, mezo-, makro- i megaspołeczny), jak i ich charakter – wewnętrzny lub zewnętrzny względem jednostki. Dodatkowo na poszczególnych poziomach analizy uwarunkowania zostały uporządkowane w grupy typologiczne, odzwierciedlające ich dominujący wymiar funkcjonalny. Należy pamiętać, że każde wymienione uwarunkowanie może pełnić rolę motywującą lub hamującą uczestnictwo osób dorosłych w edukacji ustawicznej.

Tabela 5. Klasyfikacja uwarunkowań uczestnictwa osób dorosłych w edukacji ustawicznej

Uwarunkowania w skali	**Uwarunkowania wewnętrzne**	**Uwarunkowania zewnętrzne**
Mikrospołecznej	• Uwarunkowania biologiczne i fizjologiczne: wiek, stan zdrowia, możliwości percepcyjne i poznawcze. • Uwarunkowania biograficzne: doświadczenie edukacyjne, zawodowe i życiowe.	• Uwarunkowania informacyjne i promocyjne: dostęp do informacji. • Uwarunkowania ekonomiczne: poziom wynagrodzenia, status na rynku pracy. • Uwarunkowania społeczne i przestrzenne: rodzina, miejsce zamieszkania.

[146] Ellen Boeren, Ides Nicaise, Herman Baert, Theoretical Models of Participation in Adult Education: The Need for an Integrated Model, "International Journal of Lifelong Education" 2010, vol. 29, no. 1, s. 48–53.

[147] Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków", Warszawa 2023, s. 19.

[148] Sharon Merriam, Rosemary Caffarella, Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide, San Francisco 1999, s. 56–57.

[149] Sarah Flynn i inni, Barriers to Education for the Marginalized Adult Learner, "Alberta Journal of Educational Research" 2011, vol. 57, no. 1, s. 44–47; Global report on adult learning and education, Hamburg 2009, s. 71.

Uwarunkowania w skali	Uwarunkowania wewnętrzne	Uwarunkowania zewnętrzne
	• Uwarunkowania zasobowe i organizacyjne: czas, możliwości organizacyjne. • Uwarunkowania psychologiczno-poznawcze: wewnętrzna motywacja, świadomość społeczna, świadomość potrzeby edukacji przez całe życie, brak pewności siebie, poziom wykształcenia, umiejętność uczenia się, posiadane kompetencje i kwalifikacje, doinformowanie.	
Mezospołecznej	Nie dotyczy	• Uwarunkowania informacyjne i promocyjne: promocja edukacji ustawicznej. • Uwarunkowania ekonomiczne: koszty kształcenia, dostępność dofinansowań, wsparcie finansowe w zakresie edukacji ustawicznej. • Uwarunkowania zawodowe: aktywność pracodawcy w zakresie wspierania edukacji ustawicznej, • Perspektywa premii lub awansu w zakładzie pracy, zapotrzebowanie branżowe na kwalifikacje. • Uwarunkowania strukturalne i systemowe: lokalna polityka publiczna w zakresie edukacji ustawicznej, oferta edukacyjna dla dorosłych w regionie, przygotowanie nauczycieli do pracy z osobami dorosłymi, dopasowanie oferty edukacyjnej do osób dorosłych. • Uwarunkowania społeczne i przestrzenne: otoczenie społeczne, przynależność do grup społecznych.
Makrospołecznej	Nie dotyczy	• Uwarunkowania informacyjne i promocyjne: promocja edukacji ustawicznej. • Uwarunkowania strukturalne i systemowe: centralna polityka publiczna w zakresie edukacji ustawicznej.
Megaspołecznej	Nie dotyczy	• Uwarunkowania informacyjne i promocyjne: promocja edukacji ustawicznej. • Uwarunkowania strukturalne i systemowe: międzynarodowa

Uwarunkowania w skali	Uwarunkowania wewnętrzne	Uwarunkowania zewnętrzne
		polityka publiczna w zakresie edukacji ustawicznej (na przykład w ramach UE). • Uwarunkowania społeczne i przestrzenne: globalizacja.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ścieżki edukacyjne uczących się dorosłych w Polsce, Odmienne spojrzenia na uczenie się w narracjach dorosłych o edukacji – raport z badania, Warszawa 2022, s. 144–181; Diagnoza i analiza barier utrudniających bądź hamujących dokształcanie się osób w wieku 50+ w oparciu o zgromadzone materiały badawcze, Warszawa 2013, s. 15–26; Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy, Warszawa 2019, s. 22–23.

W literaturze przedmiotu badacze koncentrują się zazwyczaj nie tyle na motywacjach, ile na barierach uczestnictwa osób dorosłych w edukacji, wynikających zasadniczo ze specyfiki procesu ich uczenia się. Wskazywane są przede wszystkim bariery wewnętrzne dotyczące samej jednostki (mikroskala), czyli[150]:

- nadmierna wrażliwość na niepowodzenia i niskie poczucie własnej wartości, często będąca konsekwencją wcześniejszych doświadczeń życiowych i zawodowych, co prowadzi do obniżonego poczucia sprawczości, nieufności wobec otoczenia oraz zbyt surowej samooceny;
- sceptycyzm wobec treści teoretycznych u osób z bogatym doświadczeniem zawodowym, które częściej preferują praktyczne zastosowania wiedzy i wykazują mniejszą otwartość na nowe koncepcje poznawcze;
- przeciążenie fizyczne i psychiczne, wynikające z konieczności łączenia nauki z pracą zawodową i obowiązkami domowymi, które skutkuje zmniejszoną koncentracją, ograniczoną aktywnością poznawczą i spowolnionymi reakcjami;
- brak czasu na rozwój własny, w tym deficyt przestrzeni na samokształcenie, uczestnictwo w kulturze czy odpoczynek, co utrudnia utrzymanie regularności procesu uczenia się;
- ograniczone kompetencje w zakresie samokształcenia, obejmujące trudności z planowaniem pracy własnej, zarządzaniem czasem i doborem odpowiednich strategii uczenia się, brak umiejętności językowych, cyfrowych.

Bariery uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej mają charakter wielowymiarowy i wzajemnie powiązany, obejmując zarówno kwestie indywidualne, jak i kontekst społeczno-instytucjonalny, w którym funkcjonuje osoba dorosła. Ich oddziaływanie przejawia się na różnych etapach ich procesu edukacyjnego – od samej decyzji o podjęciu kształcenia, poprzez jego przebieg, aż po możliwość praktycznego, zawodowego wykorzystania zdobytych kompetencji.

[150] Bariery edukacyjne osób dorosłych oraz sposoby ich pokonywania w kontekście szkół dla dorosłych, Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie (Komisja Europejska) (dostęp: 30.10.2025); Barbara Worek, Konrad Turek, Uczenie się przez całe życie – „akcelerator" rozwoju, (w:) Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań. Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa–Kraków 2015, s. 84.

3.2. Inteligentne specjalizacje i potrzeby rynku pracy województwa podlaskiego

3.2.1. Inteligentne specjalizacje (IS) województwa podlaskiego

Koncepcja inteligentnych specjalizacji wywodzi się z potrzeby odejścia od nieskutecznej jednolitej, sektorowej polityki badawczo-rozwojowej i innowacyjnej Unii Europejskiej na rzecz podejścia terytorialnie zróżnicowanego, opartego na endogenicznych potencjałach poszczególnych krajów i ich regionów[151]. Idea ta została sformułowana w roku 2010 w „Strategii Europa 2020" jako kluczowy element nowego paradygmatu polityki spójności ukierunkowanej na rozwój oparty zwłaszcza na wiedzy i innowacjach[152]. Konsekwencją jej wdrożenia było wyodrębnianie strategicznych, priorytetowych obszarów gospodarki (na poziomie krajowym, jak i regionalnym, określanych krajowymi lub regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami – IS), cechujących się rozbudowanymi możliwościami do tworzenia wartości dodanej, a także wysokim potencjałem do opracowywania, wdrażania i dyfuzowania innowacji[153]. Opracowanie krajowych i regionalnych strategii inteligentnych specjalizacji (RIS3) jest warunkiem dostępu do finansowania działalności B+R+I ze środków unijnych w ramach polityki spójności (głównie z EFRR) na lata 2014–2020[154] i 2021–2027[155].

Proces identyfikacji IS kraju lub regionu stanowi kluczowy etap wdrażania strategii RIS3. Opiera się on na oddolnym mechanizmie przedsiębiorczego odkrywania, integrującym wiedzę i doświadczenie partnerów społecznych, gospodarczych oraz naukowych w celu wyodrębnienia obszarów o najwyższym potencjale innowacyjnym[156]. Jego istotą jest wspólne rozpoznawanie przez interesariuszy możliwości technologicznych, naukowych i rynkowych, które mogą stać się źródłem trwałej przewagi konkurencyjnej regionu. W praktyce w procesie przedsiębiorczego odkrywania wykorzystywane są zróżnicowane techniki badawcze: ilościowe, jakościowe, a także mieszane. Uzyskane przy ich zastosowaniu wyniki i wnioski w następnej kolejności są poddawane konsultacjom międzysektorowym. Wiedza ekspercka i praktyczne doświadczenie interesariuszy wzajemnie się uzupełniają, umożliwiając bardziej precyzyjne określenie obszarów i kierunków rozwoju specjalizacji[157].

Od 2014 roku strategia RIS3 w Polsce jest konsekwentnie wdrażana w sposób zintegrowany, obejmujący poziom krajowy, realizowany przez administrację centralną, oraz poziom regionalny,

---

[151] Aleksandra Nowakowska, Inteligentne specjalizacje regionalne – nowa idea i wyzwanie dla polityki regionalnej, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2015, nr 380, s. 311.

[152] Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela 2010, s. 15.

[153] Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisations (RIS3), Luxembourg 2012, s. 8.

[154] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące funduszy objętych polityką spójności, Dz.U. UE L 347/320, załącznik XI, pkt 1.1.

[155] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące funduszy objętych polityką spójności, Dz.U. UE L 231/159, załącznik IV, pkt 1.1.

[156] Dominique Foray, Michael Eichler, Michael Keller, Smart Specialization Strategies – Insights Gained From a Unique European Policy Experiment on Innovation and Industrial Policy Design, "Review of Evolutionary Political Economy" 2021, vol. 2, s. 97–100.

[157] Czesława Pilarska, Koncepcja *smart specialisation* w polityce ekonomicznej Unii Europejskiej, „Studia Europejskie" 2014, t. 72, nr 4, s. 67–68.

za który odpowiadają samorządy województw (poziom NUTS2)[158]. Na szczeblu krajowym podstawowym dokumentem wdrażającym założenia strategii RIS3 jest „Krajowa Inteligentna Specjalizacja" (KIS)[159], definiująca priorytetowe obszary badań, rozwoju i innowacji o kluczowym znaczeniu dla gospodarki narodowej. Aktualnie (od 13 lutego 2023 roku) wyodrębnionych jest trzynaście krajowych IS, a należą do nich następujące priorytety tematyczne[160]: 1) zdrowe społeczeństwo, 2) nowoczesne rolnictwo, leśnictwo i żywność, 3) zrównoważone (bio)produkty, (bio)procesy, i środowisko, 4) zrównoważona energia, 5) inteligentne budownictwo zeroemisyjne, 6) transport przyjazny środowisku, 7) gospodarka o obiegu zamkniętym, 8) zaawansowane materiały i nanotechnologia, 9) elektronika i fotonika, 10) technologie informacyjne, komunikacyjne i geoinformacyjne, 11) automatyzacja i robotyka, 12) przemysły kreatywne oraz 13) technologie morskie.

Na poziomie regionalnym wdrażanie strategii RIS3 łączą dwie perspektywy wdrażania innowacji: sektorowa i regionalna[161], i odbywa się to na podstawie dokumentów strategicznych opracowywanych przez samorządy województw. Aktualnie w województwie podlaskim funkcję tę pełni „Plan rozwoju przedsiębiorczości w oparciu o inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego 2021–2027+ (RIS3 2027+)", przyjęty przez Zarząd Województwa Podlaskiego w 2021 roku. W jego ramach wyodrębniono cztery inteligentne specjalizacje regionu, do których należą: 1) przemysł rolno-spożywczy, 2) przemysł metalowo-maszynowy i szkutniczy, 3) sektor medyczny i nauki o życiu oraz 4) ekoinnowacje i nauki o środowisku. Ich identyfikacja była wynikiem procesu przedsiębiorczego odkrywania, który polegał na przeprowadzeniu przeglądu danych statystycznych, analiz strategicznych oraz konsultacji z przedstawicielami nauki, biznesu, administracji publicznej i społeczeństwa – czyli podmiotami tworzącymi tak zwaną poczwórną helisę[162]. W ramach RIS3 2027+ przy każdej IS uwzględniono także sektory powiązane łańcuchem wartości, by podkreślić znaczenie współzależności branż[163]. Wyodrębniono także sektor technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), pełniący funkcję horyzontalną wobec wszystkich IS województwa podlaskiego, wspierając proces ich cyfryzacji, automatyzacji oraz transferu wiedzy i innowacji[164].

Przemysł rolno-spożywczy stanowi kluczowy filar gospodarki województwa podlaskiego, oparty na silnych tradycjach rolniczych oraz dobrze rozwiniętym zapleczu przetwórczym[165]. W tej inteligentnej specjalizacji za priorytetowe obszary badań, rozwoju i innowacji (B+R+I) uznano działania związane między innymi z[166]: precyzyjnym rolnictwem i przetwórstwem spożywczym (działalność rolno-spożywcza, w której wykorzystywane są technologie informatyczne i systemy

---

158 The Case of Poland: The Polish Multi-Level System for S3 Monitoring, Brussels 2019, s. 1.

159 Krajowa Inteligencja Specjalizacja (KIS), Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Warszawa 2022.

160 Lista KIS, Krajowa Inteligentna Specjalizacja, Ministerstwo Rozwoju i Technologii (dostęp: 21.10.2025).

161 Andrzej Wiatrak, Regionalne Inteligentne Specjalizacje jako narzędzie rozwoju obszaru, „Zagadnienia Doradztwa Rolniczego" 2011, t. 106, nr 4, s. 24–25.

162 Elias Carayannis, David Campbell, 'Mode 3' and 'Quadruple Helix': Toward a 21st Century Fractal Innovation Ecosystem, "International Journal of Technology Management" 2009, vol. 46, no. 3(4), s. 206–207.

163 Adam Miara, Instrumenty wspierania rozwoju inteligentnych specjalizacji w województwie podlaskim i ich wpływ na rozwój sektora MŚP, „Optimum. Economic Studies" 2024, t. 117, nr 3, s. 105.

164 Plan rozwoju przedsiębiorczości...

165 Renata Przygodzka, Sektor rolno-spożywczy jako czynnik rozwoju Podlasia, (w:) Podlasie – dwie dekady transformacji, (red.) Andrzej Bocian, Białystok 2008, s. 69–72.

166 Plan rozwoju przedsiębiorczości..., s. 3.

automatyki, celem optymalizacji produkcji rolnej i procesów przetwarzania żywności[167]); produkcją żywności wysokiej jakości, tradycyjnej i biożywności (żywność wytwarzana zgodnie z zasadami rolnictwa ekologicznego[168]); wykorzystaniem systemów monitorowania wydajności i jakości w produkcji roślinnej, zwierzęcej i przetwórstwie mleka; logistyką i dystrybucją w sektorze; a także wykorzystaniem surowców rolniczych do celów niespożywczych (na przykład jako biopaliw, biokompozytów, tekstyliów czy bioplastików[169]).

Przemysł metalowo-maszynowy i szkutniczy należy do najszybciej rozwijających się i najbardziej konkurencyjnych gałęzi gospodarki województwa podlaskiego. Obejmuje produkcję maszyn i urządzeń przemysłowych, konstrukcji stalowych, elementów metalowych oraz jednostek pływających – w tym łodzi rekreacyjnych i specjalistycznych, wytwarzanych głównie w północnej części regionu[170]. W ramach tej IS priorytet nadano wdrażaniu rozwiązań zgodnych z koncepcją przemysłu 4.0, którego istotą jest „dogłębna cyfryzacja procesów przemysłowych, połączonych z kompleksową ich automatyzacją i robotyzacją"[171].

Trzecią inteligentną specjalizacją województwa podlaskiego jest sektor medyczny i nauki o życiu, obejmujący działalność badawczą, wdrożeniową i produkcyjną w zakresie biotechnologii, farmacji, diagnostyki medycznej, genetyki, technologii wyrobów medycznych oraz rozwiązań z obszaru telemedycyny i e-zdrowia[172]. Sektor ten ma charakter silnie interdyscyplinarny, łącząc osiągnięcia nauk medycznych, biologicznych, technicznych i informatycznych w tworzeniu innowacyjnych rozwiązań prozdrowotnych.

IS w obszarze ekoinnowacji i nauk o środowisku należy do najbardziej zróżnicowanych tematycznie, obejmując szeroki zakres działalności skoncentrowanej na rozwoju technologii sprzyjających poprawie efektywności wykorzystania zasobów i minimalizacji presji środowiskowej. Jej istotą jest wspieranie procesów społecznych, gospodarczych i środowiskowych sprzyjających ograniczaniu negatywnego wpływu działalności człowieka na ekosystemy, racjonalnemu gospodarowaniu zasobami naturalnymi oraz wdrażaniu nowoczesnych rozwiązań w zakresie ochrony środowiska i energetyki. W jej ramach szczególne znaczenie mają działania B+R+I między innymi w obszarach: inżynierii ekologicznej, zrównoważonego pozyskiwania surowców, budownictwa ekologicznego, źródeł i zastosowań odnawialnych źródeł energii (OZE), efektywności energetycznej, systemów zarządzania wodą[173].

Znaczenie IS dla gospodarki województwa podlaskiego wynika z ich roli jako kluczowego instrumentu ukierunkowania jej rozwoju na obszary o największym potencjale innowacyjnym i konkurencyjnym. RIS3 2027+ jest istotnym elementem „Strategii Rozwoju Województwa

---

[167] Rositsa Beluhova-Uzunova, Dobri Dunchev, Precision Farming – Concepts and Perspectives, "Problems of Agricultural Economics" 2019, vol. 360, no. 3, s. 144–145.

[168] Rozporządzenie Rady (WE) nr 834/2007 z dnia 28 czerwca 2007 r. w sprawie produkcji ekologicznej i znakowania produktów ekologicznych, Dz.U. L 189/1, art. 2.

[169] Pozażywnościowe wykorzystanie surowców i produktów rolniczych, Małopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Katowicach, Katowice 2022.

[170] Plan rozwoju przedsiębiorczości...

[171] Waldemar Jędrzejczyk, Koncepcja przemysłu 4.0 jako źródło innowacyjnych przemian w przedsiębiorstwach przemysłowych – realia polskie, (w:) Innowacje w dobie technologii IT. Obszary – koncepcje – narzędzia, (red.) Zbigniew Malara, Małgorzata Rutkowska, Wrocław 2020, s. 148.

[172] Plan rozwoju przedsiębiorczości...

[173] Tamże, s. 3–4.

Podlaskiego 2030", stanowiąc narzędzie realizacji jej celów poprzez koncentrację działań rozwojowych na dziedzinach odpowiadających mocnym stronom regionu oraz umożliwiających wykorzystanie jego szans rozwojowych. Jednocześnie wdrażanie inteligentnych specjalizacji sprzyja ograniczaniu zidentyfikowanych słabości takich jak niski poziom innowacyjności przedsiębiorstw czy ograniczona współpraca pomiędzy nauką a biznesem, wzmacniając tym samym konkurencyjność i odporność gospodarczą województwa[174].

3.2.2. Ocena potencjału zatrudnienia w IS w województwie podlaskim

Ocena wzrostu potencjału zatrudnienia zostanie przeprowadzona z dwóch uzupełniających się perspektyw: przedsiębiorstw (zwłaszcza prowadzących działalność wiodącą ściśle związaną z inteligentnymi specjalizacjami województwa podlaskiego), czyli pracodawców oraz pracujących, reprezentujących stronę pracowników podlaskiego rynku pracy. Takie podejście będzie polegało na analizie strony popytowej i podażowej tego rynku na podstawie:

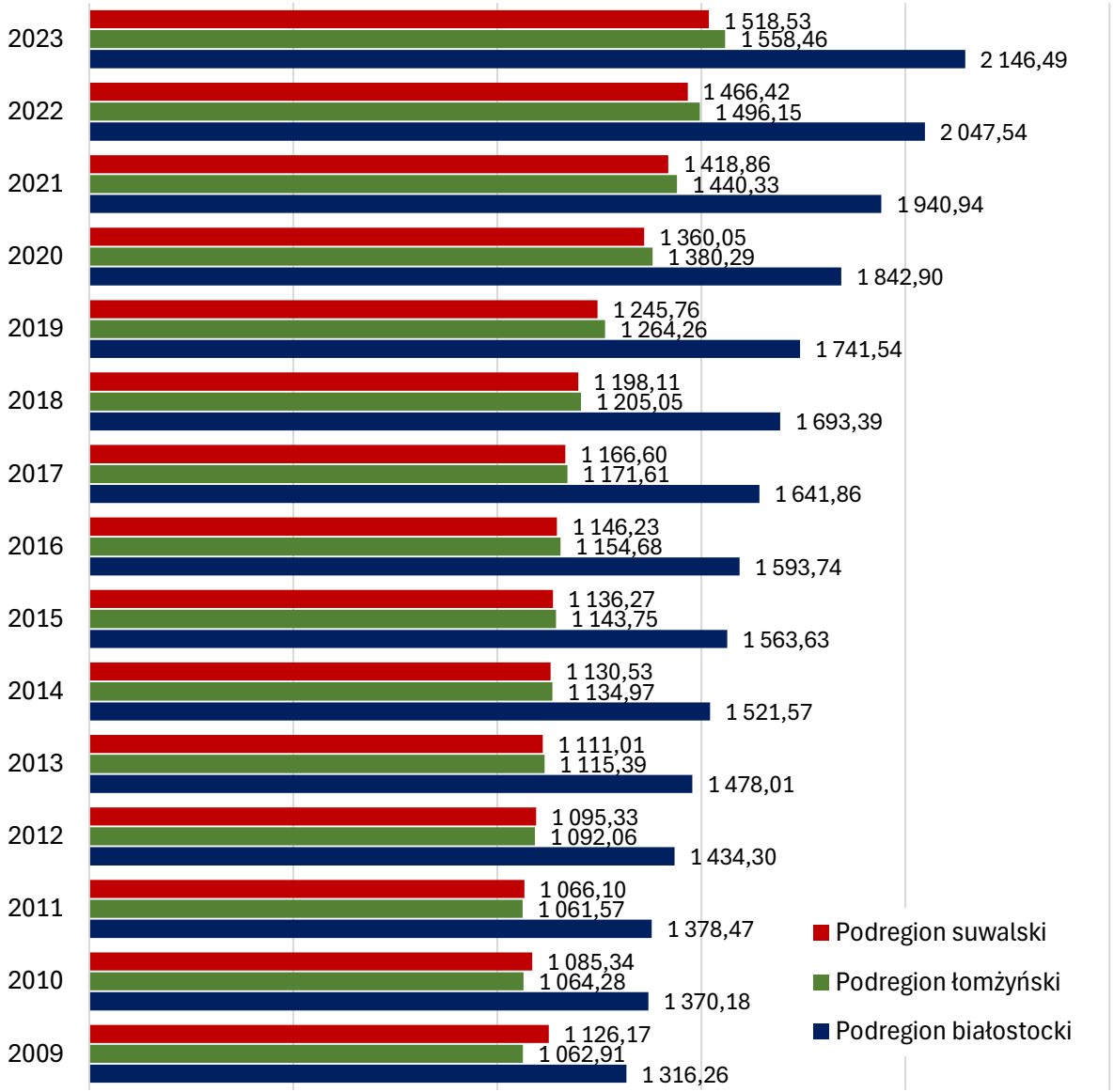
- oceny dynamiki i struktury przedsiębiorstw w IS województwa podlaskiego,
- identyfikacji rozwoju przedsiębiorstw województwa podlaskiego,
- diagnozy dynamiki, struktury i intensywności zatrudnienia w IS w województwie podlaskim,
- oceny poziomu i zmian bezrobocia w województwie podlaskim.

Liczba przedsiębiorstw przypadająca na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w województwie podlaskim w latach 2009–2023 została przedstawiona na wykresie 1. W całym badanym okresie najwyższe wartości analizowanej miary obserwuje się w przypadku podregionu białostockiego. W 2023 roku liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym przekroczyła 2 100, co znacząco przewyższa wartości odnotowane w podregionach łomżyńskim i suwalskim (odpowiednio około 1 550 i 1 500). Przedstawione dane wskazują na rosnące zróżnicowanie pod względem omawianej miary w obrębie województwa podlaskiego.

W tabeli 6 zaprezentowano oszacowania modeli trendu analizowanej miary w latach 2009–2023. We wszystkich podregionach województwa podlaskiego (białostockim, łomżyńskim i suwalskim) zaobserwowano systematyczny wzrost liczby przedsiębiorstw w relacji do liczby osób w wieku produkcyjnym (nachylenie poszczególnych funkcji trendu jest dodatnie i istotne statystycznie na poziomie $p < 1\%$). Z roku na rok liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym zwiększa się o około 55 ($p < 1\%$) w przypadku podregionu białostockiego, o około 34 ($p < 1\%$) w łomżyńskim i około 30 ($p < 1\%$) w suwalskim, *ceteris paribus*. Rosnący poziom aktywności gospodarczej w województwie podlaskim jest ściśle powiązany ze wzrostem zapotrzebowania na pracowników. Ponadto może świadczyć o wzroście dywersyfikacji struktury zatrudnienia w województwie podlaskim.

[174] Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030, Białystok 2020, s. 19–26.

Wykres 1. Liczba przedsiębiorstw w latach 2009–2023 w województwie podlaskim (na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Tabela 6. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w latach 2009–2023 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	**t (błąd)**	**Istotność t**	**Stała (błąd)**	**Istotność stałej**	**Dopasowany R^2**
Podregion białostocki	55,48 (3,37)	***	1 203,53 (30,64)	***	95,07%
Podregion łomżyński	34,72 (3,73)	***	945,29 (33,89)	***	86,97%
Podregion suwalski	30,09 (3,99)	***	977,36 (36,27)	***	79,97%

Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 15, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Podregion białostocki cechuje się najwyższym i najbardziej dynamicznie rosnącym poziomem aktywności gospodarczej. W porównaniu z nim podregiony łomżyński i suwalski osiągają

wyraźnie niższe wartości i tempo zmian tej zmiennej. Zaobserwowana dysproporcja świadczy o znaczącej koncentracji działalności gospodarczej województwa podlaskiego w podregionie białostockim.

Ocena struktury i dynamiki liczby przedsiębiorstw w przemyśle rolno-spożywczym (sektor IS) w województwie podlaskim zostanie przeprowadzona w jego powiązaniu z poszczególnymi sekcjami i – o ile to będzie możliwe – działami Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007)[175]. Do omawianego sektora IS przyporządkowano przedsiębiorstwa, których dominujący profil działalności gospodarczej mieści się w następujących obszarach klasyfikacyjnych:

- Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, w szczególności:
  - Dział 01 – Uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową;
- Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe, zwłaszcza:
  - Dział 10 – Produkcja artykułów spożywczych;
  - Dział 11 – Produkcja napojów.

Tabela 7 przedstawia dane dotyczące liczby, a także struktury liczby przedsiębiorstw przemysłu rolno-spożywczego (IS) w województwie podlaskim w latach 2009 i 2024. W 2009 roku największą liczbę przedsiębiorstw w omawianym sektorze odnotowano w podregionie łomżyńskim (1 725), z czego aż 82,61% prowadziło wiodącą działalność w zakresie produkcji rolniczej (A.01), a jedynie 16,93% i 0,46% odpowiednio w zakresie produkcji artykułów spożywczych (C.10) i napojów (C.11). We wskazanym roku w podregionie białostockim odnotowano 943 przedsiębiorstwa przemysłu spożywczego, w większości (69,25%) były to jednostki prowadzące wiodącą działalność w zakresie działu A.01, pozostałe (30,75%) specjalizowały się w przetwórstwie spożywczym. W 2009 roku najmniejszą liczbę przedsiębiorstw w przemyśle rolno-spożywczym zaobserwowano w podregionie suwalskim (671), przy czym udział przedsiębiorstw typowo rolniczych wyniósł 72,13%, a tych specjalizujących się w przetwórstwie żywności i napojów był równy 27,87%.

Tabela 7. Struktura liczby przedsiębiorstw w przemyśle rolno-spożywczym (IS) – lata 2009 i 2024 (województwo podlaskie)

Rok 2009:	**A.01**	**C.10**	**C.11**	**Łącznie**
Podregion białostocki	653 (69,25%)	272 (28,84%)	18 (1,91%)	943 (100,00%)
Podregion łomżyński	1 425 (82,61%)	292 (16,93%)	8 (0,46%)	1 725 (100,00%)
Podregion suwalski	484 (72,13%)	172 (25,63%)	15 (2,24%)	671 (100,00%)
Rok 2024:	**A.01**	**C.10**	**C.11**	**Łącznie**
Podregion białostocki	598 (61,08%)	359 (36,67%)	22 (2,25%)	979 (100,00%)
Podregion łomżyński	795 (67,15%)	376 (31,76%)	13 (1,10%)	1 184 (100,00%)
Podregion suwalski	352 (67,30%)	161 (30,78%)	10 (1,91%)	523 (100,00%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

[175] Chociaż sektory stanowiące inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego nie były definiowane wyłącznie przez pryzmat obszarów PKD, „by nie pominąć istotnych działalności tworzących rzeczywiste powiązania gospodarcze, nieodzwierciedlone w klasyfikacji administracyjnej i statystycznej", to jednak był to jeden ze sposobów ich wyłonienia (zwłaszcza przemysłu rolno-spożywczego i metalowo-maszynowego i szkutniczego). Plan rozwoju przedsiębiorczości..., s. 3.

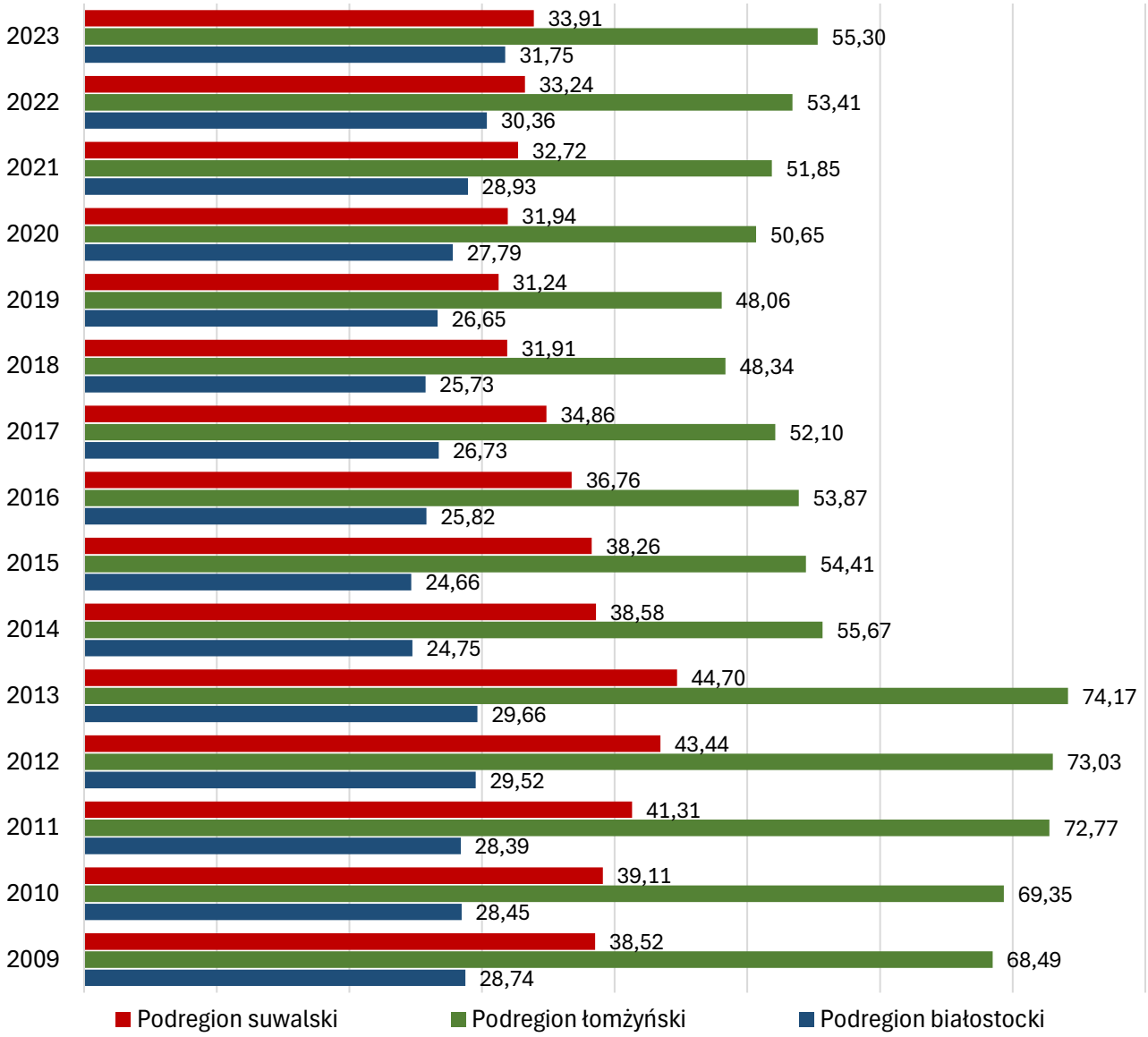
W roku 2024 w porównaniu do 2009 liczba i struktura przedsiębiorstw omawianego sektora uległy znaczącym zmianom. We wszystkich podregionach województwa podlaskiego odnotowano spadek liczby przedsiębiorstw przemysłu rolno-spożywczego, zwłaszcza tych specjalizujących się w produkcji rolniczej (A.01). Jednocześnie obserwowany jest wzrost liczby i udziału przedsiębiorstw o wiodącej działalności w zakresie produkcji artykułów spożywczych i napojów (C.10 i C.11). Taki stan rzeczy świadczy o postępującej dywersyfikacji wewnętrznej, a także o specjalizowaniu się przemysłu rolno-spożywczego. Ponadto można przypuszczać, że zmniejszenie liczby przedsiębiorstw omawianego sektora IS może wynikać z ich konsolidacji. Na rynku rolnym i przetwórstwa spożywczego pozostają duże przedsiębiorstwa, których skala działalności powoduje zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu nie tylko obsługi, ale przede wszystkim programowania sprzętu rolniczego[176].

Wykres 2 przedstawia zmiany liczby przedsiębiorstw działających w sektorze rolno-spożywczym (działy: A.01, C.10 i C.11 PKD 2007) na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w województwie podlaskim w latach 2009–2023. Na przestrzeni badanego okresu najwyższą intensywność działalności gospodarczej w analizowanym sektorze IS utrzymywał niezmiennie podregion łomżyński, natomiast najniższą białostocki.

Oszacowania modeli trendu miary intensywności działalności gospodarczej w sektorze rolno-spożywczym w latach 2009–2023 zawiera tabela 8. W podregionie łomżyńskim i suwalskim estymowane parametry trendu są ujemne i istotne statystycznie na poziomie $p < 1\%$, co wskazuje na wyraźny spadek liczby przedsiębiorstw w relacji do populacji osób w wieku produkcyjnym w badanym okresie. Najszybsze tempo zmian odnotowano w podregionie łomżyńskim, liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym będzie malała o około 1,70 rocznie, *ceteris paribus*. W podregionie białostockim, chociaż parametr trendu jest dodatni, to nieistotny statystycznie, co oznacza brak wyraźnych zmian w zakresie analizowanej miary w tej części województwa podlaskiego.

[176] Maciej Miniszewski, Dwie dekady rozwoju polskiego rolnictwa. Innowacyjność sektora rolnego w XXI w., Krzysztof Kutwa (współpraca), Warszawa 2021, s. 7.

Wykres 2. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze rolno-spożywczym w latach 2009–2023 – PKD: A.01, C.10 i C.11 (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Tabela 8. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze rolno-spożywczym – PKD: A.01, C.10 i C.11 – lata 2009–2023 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	**t (błąd)**	**Istotność t**	**Stała (błąd)**	**Istotność stałej**	**Dopasowany R^2**
Podregion białostocki	0,08 (0,13)	brak istotności	27,20 (1,16)	***	0,00%
Podregion łomżyński	–1,70 (0,37)	***	72,40 (3,38)	***	58,81%
Podregion suwalski	–0,76 (0,16)	***	42,80 (1,49)	***	59,74%

Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 15, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Spadek lub brak zmian liczby przedsiębiorstw o wiodącej działalności z zakresu produkcji rolniczej i przetwórstwa spożywczego może mieć u swoich podstaw wiele przyczyn, zarówno o charakterze ekonomicznym (konsolidacja sektora, specyfika działalności, w tym zwłaszcza uzależnienie od warunków atmosferycznych i sezonowość), jak i pozaekonomicznym (w szczególności demograficznych, ale także społecznych)[177].

Do drugiej inteligentnej specjalizacji województwa podlaskiego, obejmującej przemysł metalowo-maszynowy oraz szkutniczy, zaliczono przedsiębiorstwa, których dominująca działalność gospodarcza została sklasyfikowana w następujących obszarach PKD 2007[178]:

- Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe, zwłaszcza:
  - Dział 24 – Produkcja metali;
  - Dział 25 – Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń;
  - Dział 28 – Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana;
  - Dział 29 – Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, z wyłączeniem motocykli;
- Dział 30 – Produkcja pozostałego sprzętu transportowego.

Tabela 9 przedstawia szczegółową strukturę liczby przedsiębiorstw działających w przemyśle metalowo-maszynowym i szkutniczym (IS) w województwie podlaskim. W roku 2024 w porównaniu do 2009 zwiększyła się liczba przedsiębiorstw tego sektora z 1 050 do 1 626. Największy przyrost odnotowano w podregionie białostockim (z 538 do 847, o 57,43%), następnie w łomżyńskim (z 265 do 451, o 70,19%) i suwalskim (z 247 do 328, o 32,79%). Zarówno w roku 2009, jak i 2024 największy odsetek przedsiębiorstw stanowiły podmioty deklarujące wiodącą działalność w zakresie produkcji metalowych wyrobów gotowych (C.25), których udział w ogólnej liczbie przedsiębiorstw omawianego sektora IS przekraczał 70% we wszystkich podregionach.

Tabela 9. Struktura liczby przedsiębiorstw w przemyśle metalowo-maszynowym i szkutniczym – rok 2009 i 2024 (województwo podlaskie)

Rok 2009:	**C.24**	**C.25**	**C.28**	**C.29**	**C.30**	**Łącznie**
Podregion białostocki	13 (2,42%)	426 (79,18%)	66 (12,27%)	22 (4,09%)	11 (2,04%)	538 (100,00%)
Podregion łomżyński	4 (1,51%)	214 (80,75%)	28 (10,57%)	15 (5,66%)	4 (1,51%)	265 (100,00%)
Podregion suwalski	3 (1,21%)	184 (74,49%)	31 (12,55%)	2 (0,81%)	27 (10,93%)	247 (100,00%)
Rok 2024:	**C.24**	**C.25**	**C.28**	**C.29**	**C.30**	**Łącznie**
Podregion białostocki	19 (2,24%)	668 (78,87%)	102 (12,04%)	29 (3,42%)	29 (3,42%)	847 (100,00%)
Podregion łomżyński	5 (1,11%)	386 (85,59%)	41 (9,09%)	8 (1,77%)	11 (2,44%)	451 (100,00%)
Podregion suwalski	5 (1,52%)	236 (71,95%)	35 (10,67%)	6 (1,83%)	46 (14,02%)	328 (100,00%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

[177] Krzysztof Firlej, Rozwój przemysłu rolno-spożywczego w sektorze agrobiznesu i jego determinanty, Kraków 2008, s. 9.

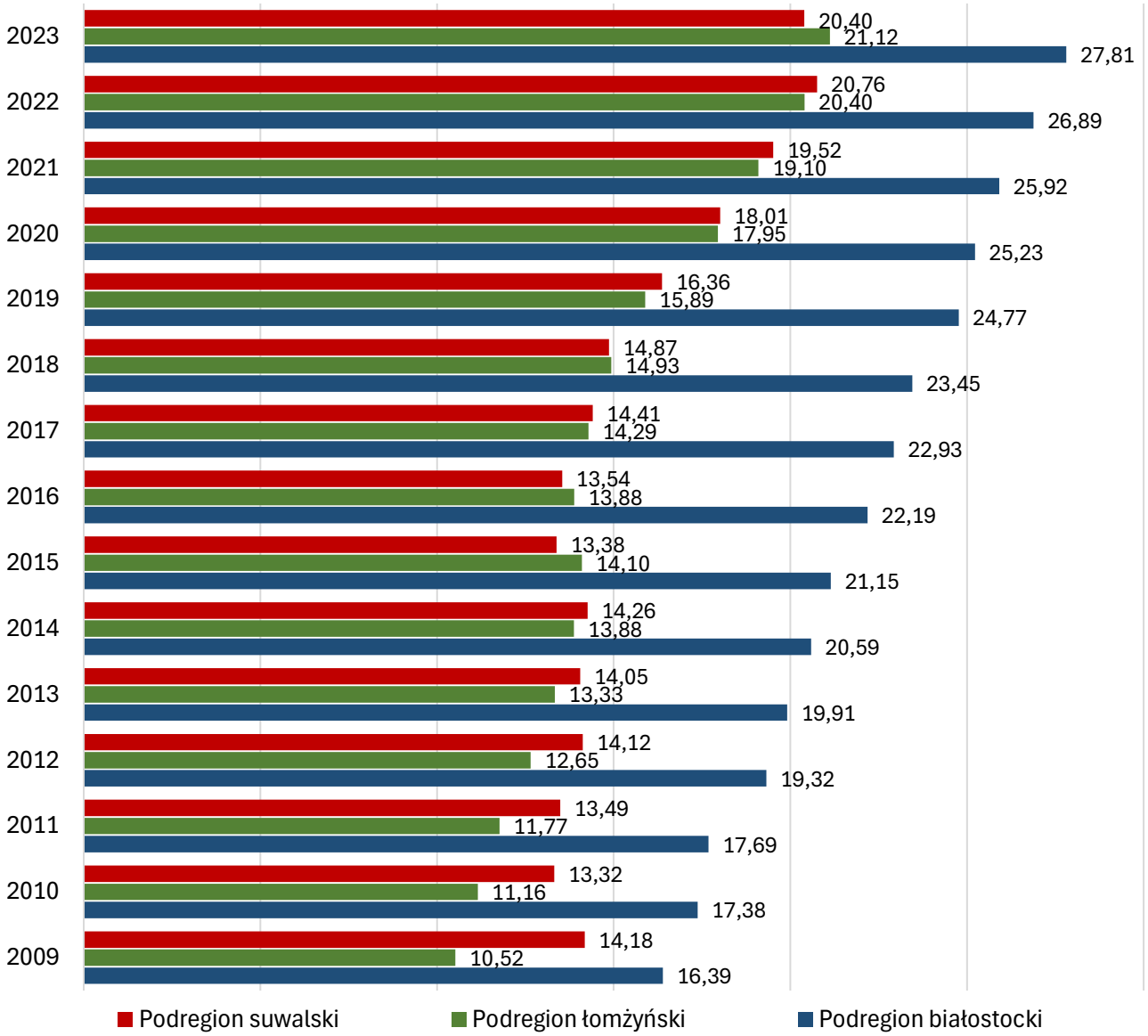
[178] Analiza zapotrzebowania na zawody..., s. 21.

Przedstawione dane wskazują, że przemysł metalowo-maszynowy i szkutniczy (IS) w województwie podlaskim w latach 2009–2024 charakteryzował się względną stabilnością strukturalną. Największy udział w ogólnej liczbie przedsiębiorstw niezmiennie miały podmioty specjalizujące się w produkcji metalowych wyrobów gotowych (C.25). Jednocześnie zauważalny był wzrost udziału jednostek działających w obszarze przemysłu szkutniczego (C.30), szczególnie w podregionie suwalskim.

Wykres 3 prezentuje zmiany liczby przedsiębiorstw działających w przemyśle metalowo-maszynowym i szkutniczym (działy: C.24, C.25, C.28, C.29 i C.30 PKD 2007) na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w województwie podlaskim w latach 2009–2023. W całym okresie najwyższe wartości wskaźnika występowały w podregionie białostockim, zaś najniższe zazwyczaj w podregionie łomżyńskim, jednak w latach 2016 i 2023 jeszcze niższy poziom intensywności działalności gospodarczej w tym sektorze odnotowano w podregionie suwalskim.

Wyestymowane modele trendu zmiennej intensywności działalności gospodarczej w przemyśle metalowo-maszynowym i szkutniczym w latach 2009–2023 w województwie podlaskim przedstawiono w tabeli 10. We wszystkich podregionach oszacowane parametry trendu są dodatnie i istotne statystycznie na poziomie $p < 1\%$, co świadczy o systematycznym wzroście liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w tym sektorze IS. Najszybsze tempo wzrostu odnotowano w podregionie białostockim, gdzie liczba przedsiębiorstw w relacji do populacji osób w wieku produkcyjnym będzie się zwiększała o około 0,80 rocznie, *ceteris paribus*. W podregionie łomżyńskim tempo wzrostu było nieco niższe i wynosiło średnio 0,71 rocznie (*ceteris paribus*), natomiast najwolniejszy przyrost wartości omawianej zmiennej występował w podregionie suwalskim – około 0,51 rocznie, *ceteris paribus*. Taki stan rzeczy świadczy o rozwoju przemysłu metalowo-maszynowego i szkutniczego w województwie w podlaskim, co w konsekwencji wiąże się ze zwiększaniem potencjału tego sektora w obszarze tworzenia nowych miejsc pracy.

Wykres 3. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze metalowo-maszynowym i szkutniczym w latach 2009–2023 – PKD: C.24, C.25 i C.28, C.29 i C.30 (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Tabela 10. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w przemyśle metalowo-maszynowym i szkutniczym – PKD: C.24, C.25 i C.28, C.29 i C.30 – lata 2009–2023 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	**t (błąd)**	**Istotność t**	**Stała (błąd)**	**Istotność stałej**	**dopasowany R^2**
Podregion białostocki	0,80 (0,01)	***	15,71 (0,12)	***	99,62%
Podregion łomżyński	0,71 (0,50)	***	9,35 (0,06)	***	92,07%
Podregion suwalski	0,51 (0,09)	***	11,56 (0,79)	***	70,59%

Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 15, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Trzecią inteligentną specjalizacją województwa podlaskiego jest sektor medyczny i nauki o życiu (IS). Stopień i dynamika intensywności działalności gospodarczej w jej ramach zostanie oceniona przez pryzmat następujących sekcji, i działów PKD 2007:

- Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe, zwłaszcza:
  - Dział 21 – Produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych;
- Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Tabela 11 przedstawia strukturę liczby przedsiębiorstw w sektorze medycznym i naukach o życiu (IS) w województwie podlaskim w latach 2009 i 2024. W obu analizowanych okresach większość podmiotów stanowiły jednostki prowadzące wiodącą działalność w zakresie opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (Q) w całym województwie. Udział przedsiębiorstw specjalizujących się w produkcji farmaceutycznej pozostawał marginalny, w 2009 roku występował jedynie w podregionie suwalskim (jedna jednostka), natomiast w 2024 roku dodatkowo pojawiły się cztery przedsiębiorstwa w podregionie białostockim.

Tabela 11. Struktura liczby przedsiębiorstw w sektorze medycznym i nauki o życiu (IS) – rok 2009 i 2024 (województwo podlaskie)

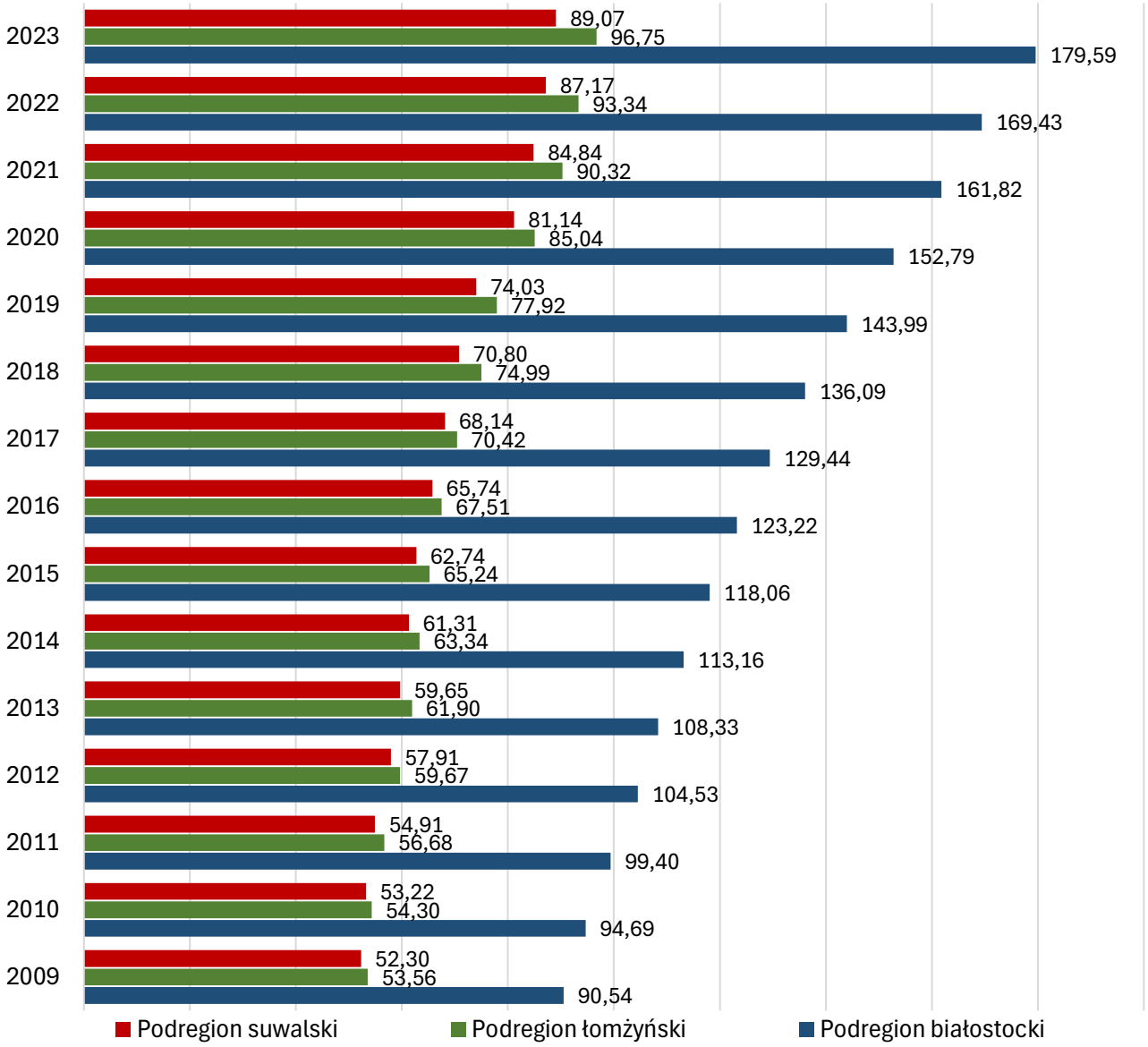
Rok 2009:	**C.21**	**Q**	**Łącznie**
Podregion białostocki	0 (0,00%)	2 971 (100,00%)	2 971 (100,00%)
Podregion łomżyński	0 (0,00%)	1 349 (100,00%)	1 349 (100,00%)
Podregion suwalski	1 (0,11%)	910 (99,89%)	911 (100,00%)
Rok 2024:	**C.21**	**Q**	**Łącznie**
Podregion białostocki	4 (0,07%)	5 630 (99,93%)	5 634 (100,00%)
Podregion łomżyński	0 (0,00%)	2 126 (100,00%)	2 126 (100,00%)
Podregion suwalski	1 (0,07%)	1 386 (99,93%)	1 387 (100,00%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Na podstawie wykresu 4, przedstawiającego liczbę przedsiębiorstw sektora medycznego i nauk o zdrowiu (PKD: C.21 i Q) na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w województwie podlaskim w latach 2009–2023, można dostrzec wyraźne zróżnicowanie przestrzenne. Najwyższe wartości wskaźnika w całym badanym okresie notowano w podregionie białostockim, natomiast najniższe – w podregionie suwalskim.

Tabela 12 przedstawia wyniki modeli trendu liczby przedsiębiorstw sektora medycznego i nauk o zdrowiu (IS) na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w województwie podlaskim w latach 2009–2023. We wszystkich podregionach oszacowane parametry trendu są dodatnie i istotne statystycznie na poziomie $p < 1\%$, co świadczy o systematycznym wzroście intensywności działalności gospodarczej w analizowanym sektorze. Najwyższe tempo zmian odnotowano w podregionie białostockim, w którym liczba przedsiębiorstw rosła przeciętnie o 6,22 jednostki rocznie, *ceteris paribus*. W podregionie łomżyńskim wzrost był wolniejszy i wynosił średnio 3,15 jednostki rocznie, natomiast w podregionie suwalskim najniższy – 2,75 jednostki rocznie, przy założeniu braku zmian w pozostałych czynnikach.

Wykres 4. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze medycznym i naukach o zdrowiu w latach 2009–2023 – PKD: C.21 i Q (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Tabela 12. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze medycznym i naukach o zdrowiu – PKD: C.21, i Q – lata 2009–2023 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	**t (błąd)**	**Istotność t**	**Stała (błąd)**	**Istotność stałej**	**Dopasowany R^2**
Podregion białostocki	6,22 (0,25)	***	78,59 (2,34)	***	97,66%
Podregion łomżyński	3,15 (0,18)	***	46,18 (1,61)	***	95,75%
Podregion suwalski	2,75 (0,14)	***	46,16 (1,28)	***	96,43%

Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 15, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Sektor medyczny i nauk o zdrowiu (IS) ze względu na swoje znaczenie społeczne charakteryzuje się w województwie podlaskim rosnącym potencjałem zatrudnienia, szczególnie w podregionie białostockim, w którym odnotowuje się największy poziom i dynamikę intensywności aktywności gospodarczej.

Ostatnią, czwartą, a zarazem najszerszą tematycznie inteligentną specjalizacją województwa podlaskiego jest sektor ekoinnowacji i nauki o środowisku, w ramach którego intensywność aktywności gospodarczej zostanie oceniona w następujących obszarach PKD:

- Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych;
- Sekcja E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją;
- Sekcja F – Budownictwo;
- Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, zwłaszcza:
  - Dział 71 – Działalność w zakresie architektury i inżynierii, badania i analizy techniczne.

W latach 2009–2024 struktura liczby przedsiębiorstw sektora ekoinnowacji i naukach o środowisku w województwie podlaskim charakteryzowała się stabilnością (tabela 13). W obu okresach większość podmiotów z sektora IS stanowiły przedsiębiorstwa specjalizujące się w budownictwie (F) – ich udział przekraczał 80% we wszystkich podregionach.

Tabela 13. Struktura liczby przedsiębiorstw w sektorze ekoinnowacji i nauki o środowisku – rok 2009 i 2024 (województwo podlaskie)

Rok 2009:	**D**	**E**	**F**	**M.71**	**Łącznie**
Podregion białostocki	31 (0,51%)	108 (1,78%)	4 924 (81,07%)	1 011 (16,64%)	6 074 100,00%)
Podregion łomżyński	38 (0,91%)	65 (1,55%)	3 647 (86,90%)	447 (10,65%)	4 197 (100,00%)
Podregion suwalski	32 (1,19%)	49 (1,82%)	2 271 (84,24%)	344 (12,76%)	2 696 (100,00%)
Rok 2024:	**D**	**E**	**F**	**M.71**	**Łącznie**
Podregion białostocki	31 (0,30%)	157 (1,50%)	9 299 (88,58%)	1 011 (9,63%)	10 498 (100,00%)
Podregion łomżyński	38 (0,53%)	84 (1,17%)	6 638 (92,10%)	447 (6,20%)	7 207 (100,00%)
Podregion suwalski	32 (0,75%)	70 (1,63%)	3 841 (89,60%)	344 (8,02%)	4 287 (100,00%)

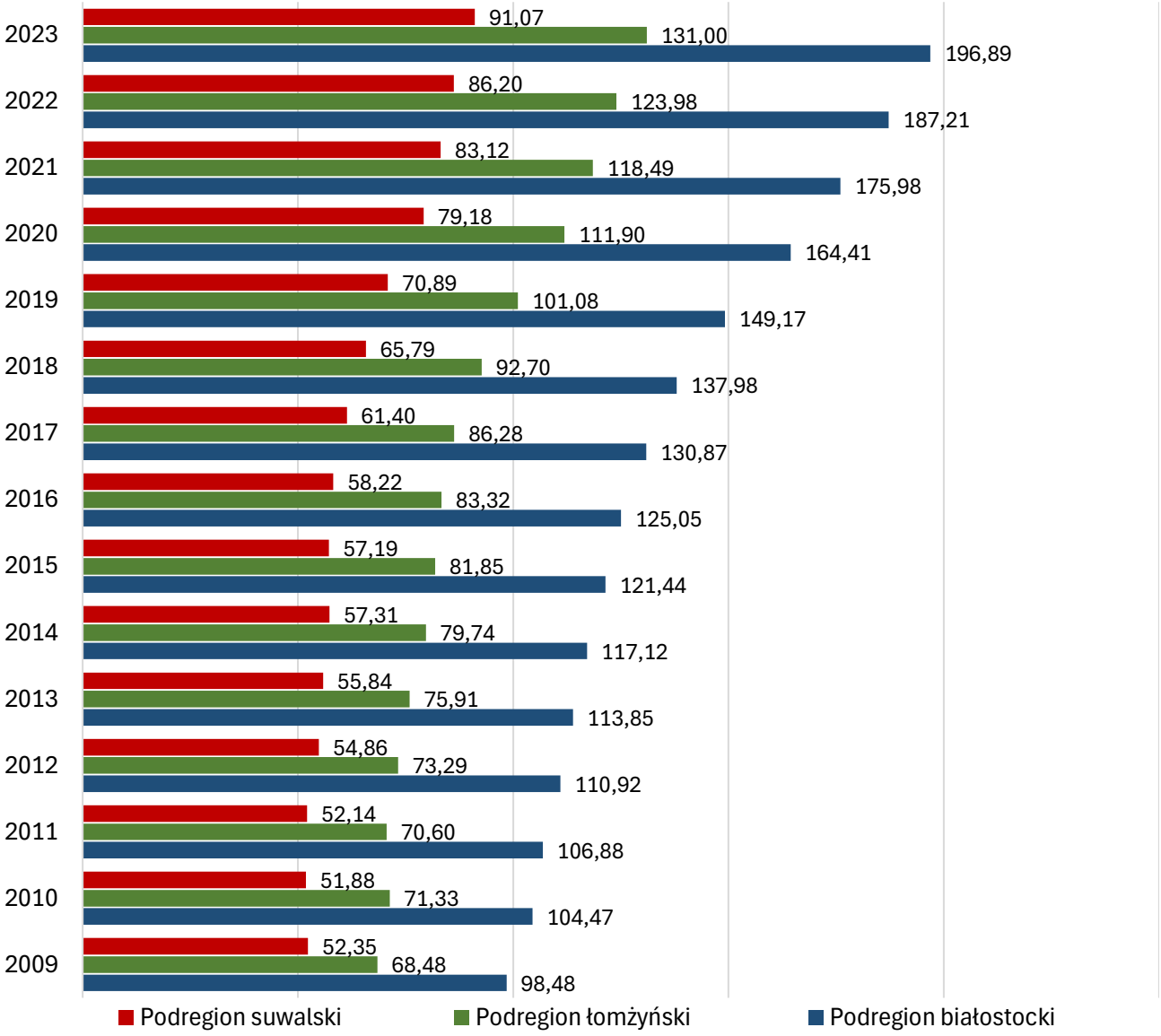
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Poza budownictwem największą grupę stanowiły przedsiębiorstwa prowadzące wiodącą działalność w zakresie architektury i inżynierii, badań i analiz technicznych (M.71, powyżej 10% w 2009 roku, a 6% w 2024 roku). Co istotne, ich liczba, a w konsekwencji udział w liczbie przedsiębiorstw tego sektora IS zmalał w 2024 roku w porównaniu do roku 2009. Przedsiębiorstwa o produkcji podstawowej z zakresu wytwarzania i zaopatrywania w energię (D) oraz gospodarki wodno-ściekowej i odpadowej (E) stanowiły marginalną część populacji przedsiębiorstw sektora ekoinnowacji i nauk o środowisku (mniej niż 2% w obu analizowanych latach). Jednak w 2024 roku ich liczba w ujęciu absolutnym była wyższa, co może świadczyć o stopniowym rozszerzaniu aktywności w tych obszarach.

Wykres 5 przedstawia liczbę przedsiębiorstw sektora ekoinnowacji i nauk o środowisku (PKD: D, E, F i M.71) na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w województwie podlaskim w latach 2009–2023. W całym badanym okresie najwyższe wartości analizowanej zmiennej odnotowywano w podregionie białostockim, natomiast najniższe w podregionie suwalskim.

We wszystkich podregionach widoczny jest systematyczny wzrost intensywności działalności gospodarczej, szczególnie wyraźny od roku 2015.

Wykres 5. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze ekoinnowacji i naukach o środowisku w latach 2009–2023 – PKD: D, E, F i M.71 (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Modele trendu liczby przedsiębiorstw sektora ekoinnowacji i nauk o środowisku (PKD: D, E, F i M.71) na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w województwie podlaskim wskazują na systematyczny wzrost intensywności działalności gospodarczej w latach 2009–2023 (tabela 14). We wszystkich podregionach oszacowane nachylenia linii trendu są dodatnie i istotnie różne od zera na poziomie $p < 1\%$. Najszybsze tempo wzrostu przedsiębiorstw omawianego sektora IS w relacji do osób w wieku produkcyjnym odnotowano w podregionie białostockim (średnio o 6,79 rocznie, *ceteris paribus*), wolniejsze w łomżyńskim (o około 4,48 co rok, *ceteris paribus*), a najniższe w suwalskim (przeciętnie o 2,84 rocznie, przy założeniu braku zmian w pozostałych czynnikach). Uzyskane wyniki ujawniają rosnący potencjał zatrudnienia w sektorze ekoinnowacji

i nauk o środowisku, szczególnie w podregionie białostockim, który odznacza się najwyższą dynamiką przyrostu przedsiębiorstw – zarówno w ujęciu bezwzględnym, jak i względnym.

Tabela 14. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze ekoinnowacji i nauki o środowisku – PKD: D, E, F i M.71 – lata 2009–2023 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	**t (błąd)**	**Istotność t**	**Stała (błąd)**	**Istotność stałej**	**Dopasowany R^2**
Podregion białostocki	6,79 (0,54)	***	81,71 (4,95)	***	91,70%
Podregion łomżyński	4,48 (0,38)	***	55,60 (3,43)	***	90,92%
Podregion suwalski	2,84 (0,29)	***	42,43 (2,60)	***	87,49%

Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 15, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

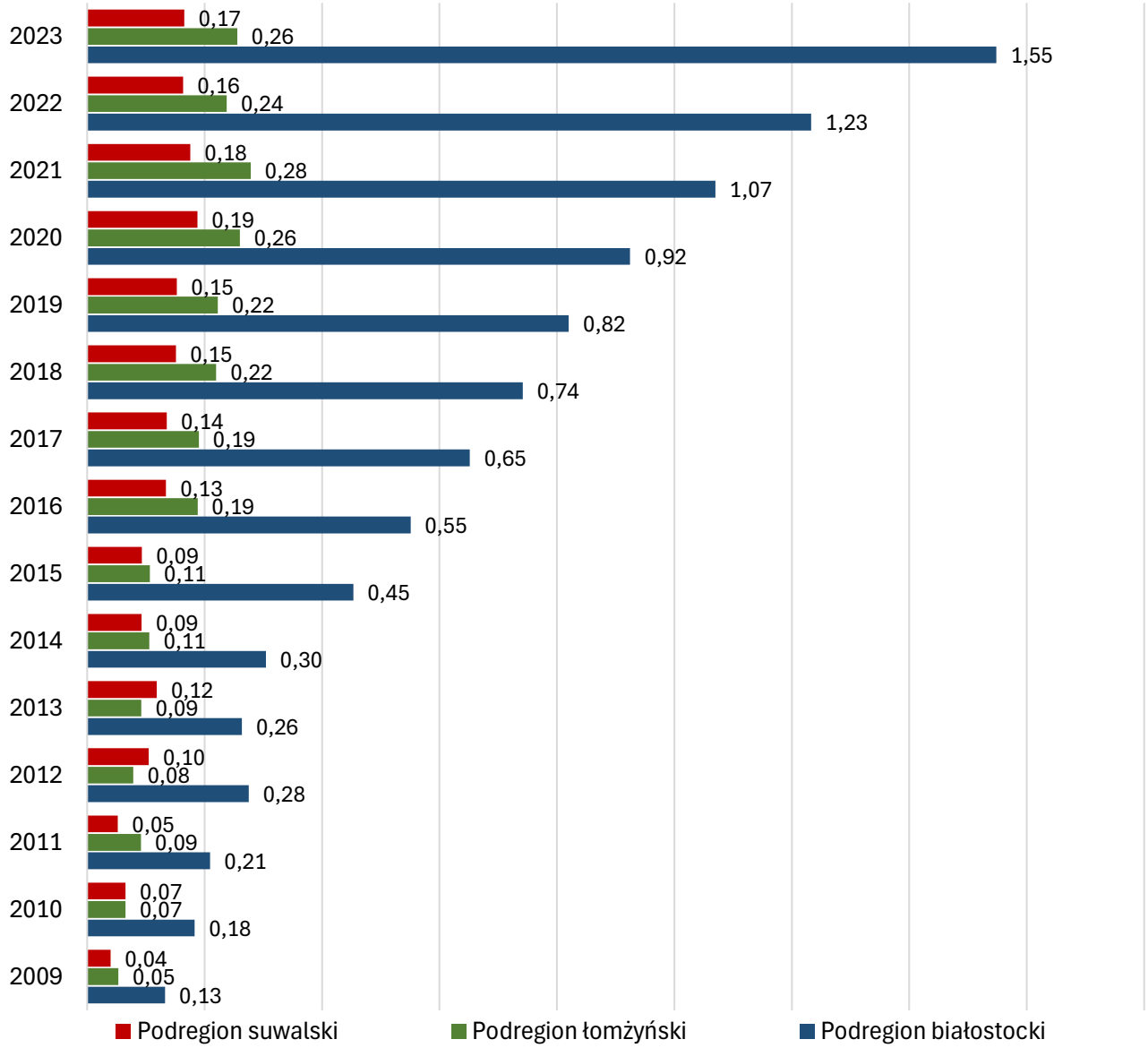
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Obszar badań naukowych i prac rozwojowych (M.72) związany jest z dwoma sektorami inteligentnych specjalizacji województwa podlaskiego, to jest sektorem medycznym i nauk o życiu oraz ekoinnowacji i nauk o środowisku. Z tego względu jego intensywność aktywności gospodarczej zostanie przeanalizowana odrębnie.

Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze B+R (PKD: M.72) w województwie podlaskim w latach 2009–2023 została przedstawiona na wykresie 6. Wówczas najwyższą intensywnością aktywności gospodarczej charakteryzował się podregion białostocki. Znacznie niższe wartości odnotowano w podregionach łomżyńskim i suwalskim.

Tabela 15 przedstawia wyniki modeli trendu liczby przedsiębiorstw sektora medycznego i nauk o zdrowiu (IS) na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w województwie podlaskim w latach 2009–2023. We wszystkich podregionach oszacowane parametry trendu są dodatnie i istotne statystycznie na poziomie p < 1%, co świadczy o systematycznym wzroście intensywności działalności gospodarczej w analizowanym sektorze. Najwyższe tempo zmian odnotowano w podregionie białostockim, w którym liczba przedsiębiorstw rosła przeciętnie o 6,22 jednostki rocznie, *ceteris paribus*. W podregionie łomżyńskim wzrost był wolniejszy i wynosił średnio 3,15 jednostki rocznie, natomiast w podregionie suwalskim najniższy – 2,75 jednostki rocznie, przy założeniu braku zmian w pozostałych czynnikach.

Wykres 6. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze badań naukowych i prac rozwojowych w latach 2009–2023 – PKD: M.72 (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Tabela 15. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze badań naukowych i prac rozwojowych – PKD: M.72 – lata 2009–2023 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	**t (błąd)**	**Istotność t**	**Stała (błąd)**	**Istotność stałej**	**Dopasowany R^2**
Podregion białostocki	0,09 (0,01)	***	–0,11 (0,06)	*	92,58%
Podregion łomżyński	0,02 (0,00)	***	0,03 (0,01)	*	90,98%
Podregion suwalski	0,01 (0,00)	***	0,05 (0,01)	***	85,00%

Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 15, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Współczesne procesy rozwoju regionalnego wskazują, że technologie informacyjno-komunikacyjne pełnią rolę czynnika horyzontalnego, determinującego funkcjonowanie i konkurencyjność wszystkich sektorów gospodarki. W województwie podlaskim ICT nie funkcjonuje jako samodzielna IS, lecz jako sektor wspierający rozwój pozostałych IS regionu. Szczególne znaczenie ma tu *outsourcing* usług informatycznych, który w wielu przypadkach zastępuje rozwój wewnętrznych struktur IT w przedsiębiorstwach. Z tego względu zasadnym wydaje się przeanalizowanie intensywności aktywności gospodarczej w obszarze ICT, obejmującym następujące obszary PKD 2007:

- Sekcja J – Informacja i komunikacja, przede wszystkim:
  - Dział 61 – Telekomunikacja;
  - Dział 62 – Działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana;
  - Dział 63 – Działalność usługowa w zakresie informacji.

Tabela 16 zawiera dane dotyczące liczby i struktury przedsiębiorstw sektora ICT w województwie podlaskim w latach 2009 i 2024. W okresie tym nastąpił istotny wzrost liczby przedsiębiorstw ICT, szczególnie tych specjalizujących się w działalności związanej z oprogramowaniem i doradztwem informatycznym (J.62). Ich udział w strukturze omawianego sektora znacząco się zwiększył w każdym z podregionów województwa. Jednocześnie w roku 2024 w porównaniu do 2009 wyraźnie zmniejszył się udział przedsiębiorstw prowadzących wiodącą działalność w obszarze telekomunikacji (J.61) oraz świadczenia usług informacyjnych (J.63) w sektorze ICT – mimo wzrostu ich liczby. Obserwowane zmiany mogą odzwierciedlać ewolucję potrzeb przedsiębiorstw w regionie, które coraz częściej wymagają zaawansowanego wsparcia w zakresie oprogramowania i doradztwa informatycznego, a w mniejszym stopniu korzystają z usług telekomunikacyjnych czy prostych usług informacyjnych.

Tabela 16. Struktura liczby przedsiębiorstw w sektorze ICT – lata 2009 i 2024 (województwo podlaskie)

Rok 2009:	**J.61**	**J.62**	**J.63**	**Łącznie**
Podregion białostocki	97 (15,42%)	429 (68,20%)	103 (16,38%)	629 (100,00%)
Podregion łomżyński	27 (13,78%)	130 (66,33%)	39 (19,90%)	196 (100,00%)
Podregion suwalski	29 (19,08%)	91 (59,87%)	32 (21,05%)	152 (100,00%)
Rok 2024:	**J.61**	**J.62**	**J.63**	**Łącznie**
Podregion białostocki	112 (2,53%)	3 991 (90,27%)	318 (7,19%)	4 421 (100,00%)
Podregion łomżyński	31 (4,41%)	616 (87,62%)	56 (7,97%)	703 (100,00%)
Podregion suwalski	30 (5,61%)	459 (85,79%)	46 (8,60%)	535 (100,00%)

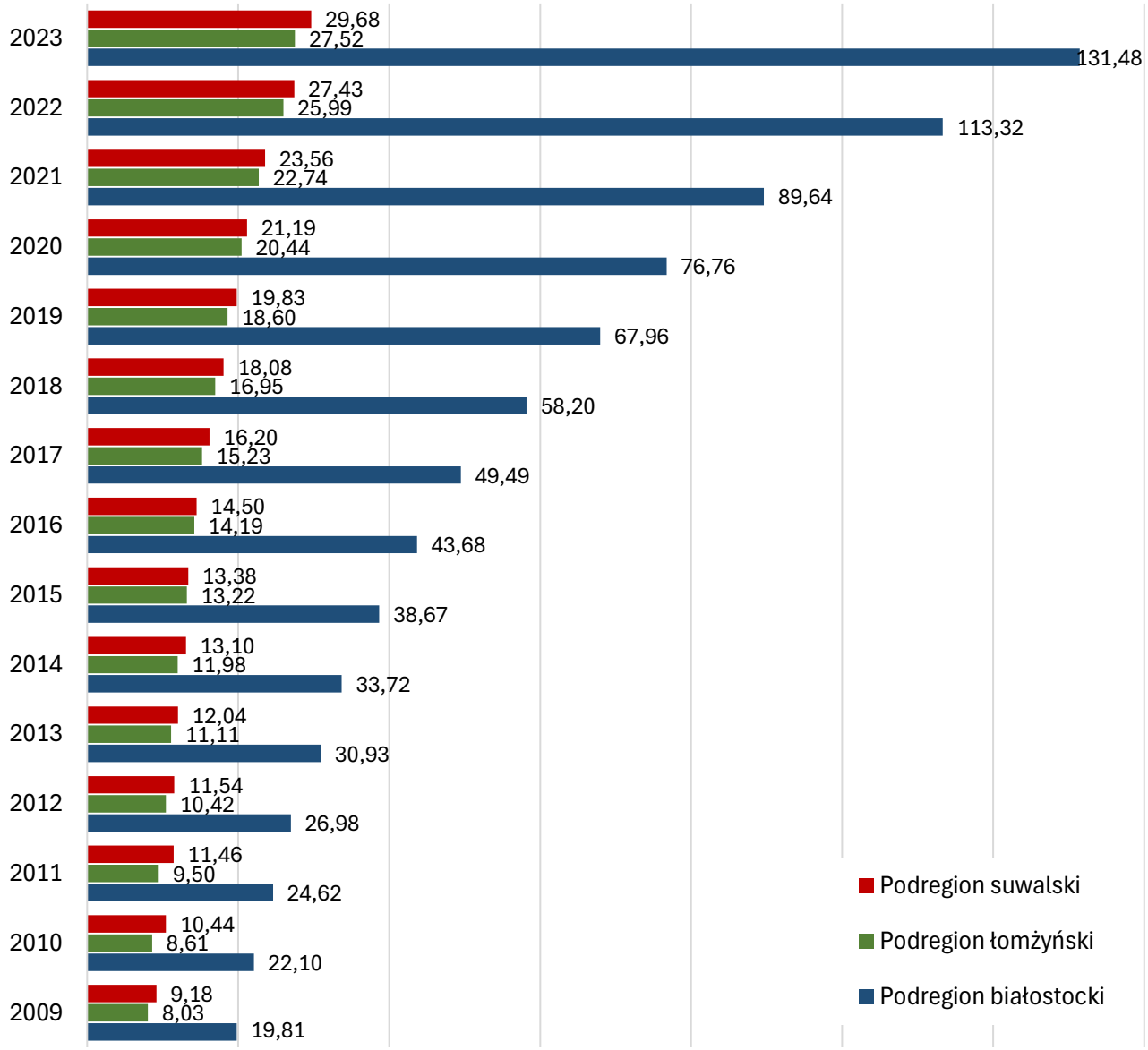
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Liczba przedsiębiorstw sektora ICT (PKD: J.61, J.62 i J.63) na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym, a także jej zmiany w latach 2009–2023 zostały zaprezentowane na wykresie 7. W całym badanym okresie najwyższe wartości analizowanej zmiennej odnotowano w podregionie białostockim, natomiast w podregionach łomżyńskim i suwalskim utrzymywały się one na znacznie niższym, zbliżonym do siebie poziomie.

Analiza modeli trendu liczby przedsiębiorstw sektora ICT (PKD: J.61, J.62 i J.63) w relacji do 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w latach 2009–2023 wskazuje na systematyczny wzrost (nachylenia dodatnie, istotnie różne od zera przy mniejszym niż 1% prawdopodobieństwa

błędu) intensywności działalności gospodarczej we wszystkich podregionach województwa podlaskiego (tabela 17). Najsilniejszą dynamikę odnotowano w podregionie białostockim (roczny wzrost o około 7,23 przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym, *ceteris paribus*), natomiast w podregionach łomżyńskim i suwalskim zmiany miały również charakter dodatni i istotny statystycznie, lecz ich tempo było znacznie niższe.

Wykres 7. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze ICT w latach 2009–2023 – PKD: J.61, J.62 i J.63 (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Tabela 17. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze ICT – PKD: J.61, J.62 i J.63 – lata 2009–2023 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	**t (błąd)**	**Istotność t**	**Stała (błąd)**	**Istotność stałej**	**Dopasowany R^2**
Podregion białostocki	7,23 (0,73)	***	–2,67 (6,66)	brak istotności	87,30%
Podregion łomżyński	1,36 (0,09)	***	4,74 (0,78)	***	94,69%
Podregion suwalski	1,35 (0,11)	***	5,90 (1,02)	***	91,29%

Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 15, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Dynamiczny wzrost liczby przedsiębiorstw w sektorze ICT (zarówno w ujęciu bezwzględnym, jak i względnym) w województwie podlaskim może świadczyć o rosnącym zapotrzebowaniu na usługi informatyczne ze strony podmiotów działających w ramach IS regionu. Jednocześnie ekspansja sektora ICT generuje rosnące zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowane kadry techniczne i informatyczne, co przekłada się na systematyczne zwiększanie potencjału zatrudnienia w województwie. Sektor ICT pełni zatem funkcję zarówno horyzontalnego zaplecza technologicznego, jak i samodzielnego źródła kreacji miejsc pracy, wzmacniając przy tym konkurencyjność gospodarki regionu.

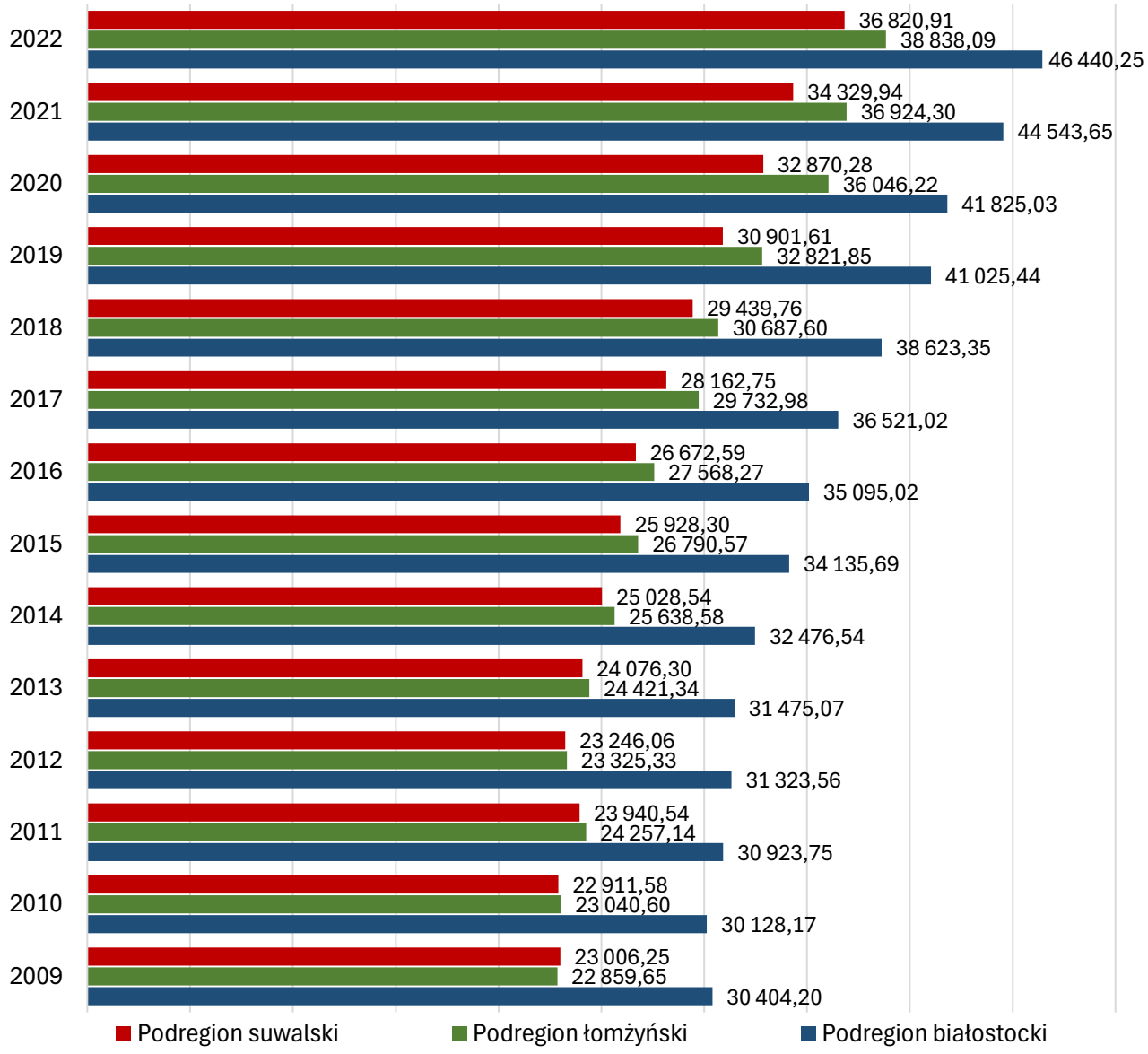
Dotychczasowe wnioski dotyczące potencjału wzrostu zatrudnienia w sektorach IS województwa podlaskiego, rozpatrywane od strony popytowej rynku pracy (pracodawców), opierały się na analizie liczby przedsiębiorstw w nich funkcjonujących, ujmowanej zarówno w wartościach bezwzględnych, jak i w relacji do liczby osób w wieku produkcyjnym. Badanie wyłącznie liczebności podmiotów gospodarczych nie jest wystarczające, by w pełni ocenić zmiany potencjału zatrudnieniowego. Stąd niezbędne jest uwzględnienie miar umożliwiających ocenę zmian w zakresie możliwości ekonomicznych i zdolności konkurencyjnych przedsiębiorstw. Z tego względu dalsze rozważania zostaną ukierunkowane na analizę wartości dodanej, produkcji sprzedanej oraz wartości środków trwałych pod kątem oceny zdolności sektorów IS województwa podlaskiego do podtrzymywania, a także generowania miejsc pracy.

Na wykresie 8 przedstawiono wartość dodaną w przeliczeniu na jednego mieszkańca w latach 2009–2022 w ujęciu realnym dla województwa podlaskiego. Dane obrazują zróżnicowanie pomiędzy podregionami, przy czym najwyższe wartości odnotowano w podregionie białostockim, który utrzymywał przewagę nad pozostałymi w całym analizowanym okresie. W podregionach łomżyńskim i suwalskim poziom wartości dodanej *per capita* był wyraźnie niższy i relatywnie zbliżony, co sugeruje mniejszą koncentrację działalności o wysokiej produktywności w tych częściach regionu.

Analiza modeli trendu wartości dodanej *per capita*, w ujęciu realnym, w latach 2009–2022 (tabela 18) wskazuje na istotny (na poziomie p < 1%) i systematyczny jej wzrost w każdym z podregionów województwa podlaskiego. Największe tempo wzrostu wartości dodanej *per capita* odnotowano w podregionie białostockim, nieco niższe w łomżyńskim, natomiast najmniejsze w suwalskim. Uzyskane wyniki świadczą o umacnianiu się potencjału gospodarczego regionu, przy jednoczesnym utrzymywaniu się różnic w produktywności między

jego częściami (zwłaszcza pomiędzy podregionem białostockim a suwalskim). Obserwowany wzrost wartości dodanej *per capita* świadczy o wzmacnianiu potencjału rozwojowego regionu, co w dalszej perspektywie przekłada się na zwiększenie jego potencjału zatrudnieniowego.

Wykres 8. Wartość dodana *per capita* w latach 2009–2022 – ceny stałe z 2015 roku, PLN (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Tabela 18. Modele trendu wartości dodanej *per capita*, ceny stałe: 2015, PLN – lata 2009–2022 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	t (błąd)	Istotność t	Stała (błąd)	Istotność stałej	Dopasowany R^2
Podregion białostocki	1 278,90 (99,06)	***	26 475,47 (843,46)	***	92,72 %
Podregion łomżyński	1 269,03 (99,99)	***	19 264,57 (851,37)	***	92,49%
Podregion suwalski	1 046,40 (89,04)	***	19 818,80 (758,18)	***	91,34%

Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 14, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

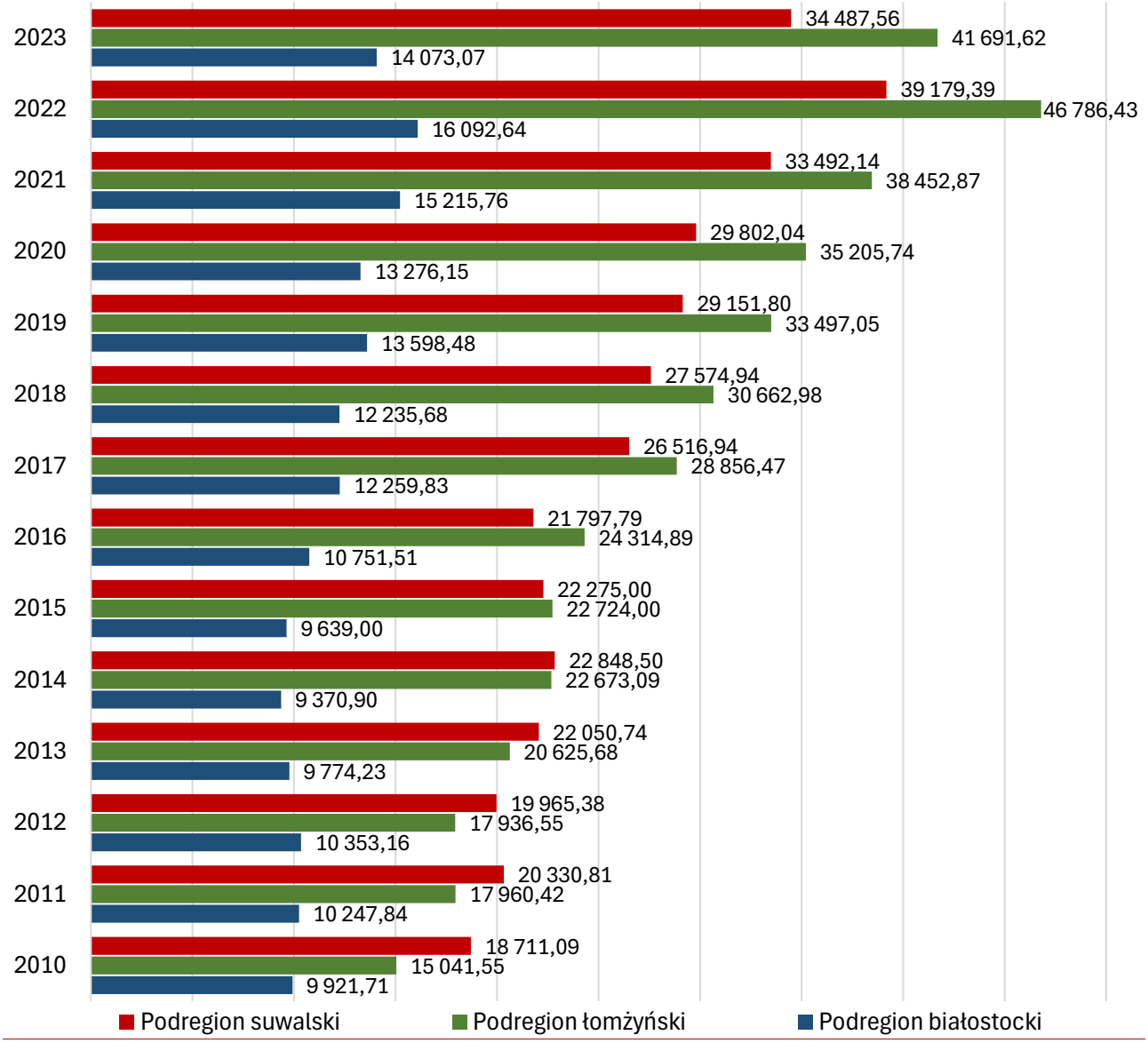
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Kolejną analizowaną zmienną jest wartość produkcji w sektorze przemysłowym (sekcja PKD: C) *per capita* (podmiotów zatrudniających co najmniej 9 osób), której ocena ma znaczenie z uwagi na dominujący charakter działalności wytwórczej w przemyśle rolno-spożywczym, a także w sektorze metalowo-maszynowym i szkutniczym. Zmienna ta odzwierciedla skalę wytwarzania dóbr materialnych i zdolność przedsiębiorstw do utrzymywania ciągłości procesów produkcyjnych, co bezpośrednio przekłada się na popyt na pracę.

Jej wartości w przeliczeniu na jednego mieszkańca w latach 2010–2023 (w ujęciu realnym) dla województwa podlaskiego zostały zaprezentowane na wykresie 9. Widoczne jest na nim wyraźne zróżnicowanie przestrzenne pomiędzy podregionami – najwyższe poziomy produkcji sprzedanej *per capita* odnotowywano w podregionie łomżyńskim, co potwierdza jego silną orientację przemysłową, szczególnie w zakresie przetwórstwa rolno-spożywczego. Stosunkowo zbliżone wartości tej zmiennej występowały w podregionie suwalskim, w którym istotną rolę odgrywa przemysł metalowo-maszynowy, w tym szkutniczy. Najniższe wartości charakteryzowały natomiast podregion białostocki, w większym stopniu zorientowany na działalność usługową i administracyjną. Układ ten odzwierciedla utrwaloną strukturę funkcjonalną regionu, co istotne wynik są zgodne z tymi dotyczącymi intensywności działalności gospodarczej.

Analiza modeli trendu wartości produkcji sprzedanej w sektorze przemysłowym (sekcja C PKD) na 1 mieszkańca w latach 2010–2023 (tabela 19) ujawnia wyraźne dodatnie i statystycznie istotne (przy wartości p < 1%) tendencje wzrostowe we wszystkich podregionach województwa podlaskiego. W analizowanych latach najszybszy wzrost wartości produkcji sprzedanej w przemyśle *per capita* (o około 2 269,72 złotych rocznie, *ceteris paribus*) odnotowano w podregionie łomżyńskim. Nieco niższą, lecz nadal wysoką dynamikę w zakresie tej zmiennej wykazywał podregion suwalski – tu wartość produkcji sprzedanej w sekcji C rosła średnio o 1 407,50 złotych rocznie, *ceteris paribus*. W podregionie białostockim tempo wzrostu analizowanej miary było najniższe w całym województwie.

Wykres 9. Wartość produkcji sprzedanej w sektorze przemysłowym (PKD: C) *per capita* (podmioty o liczbie pracujących przekraczającej 9 osób) w latach 2010–2023 – ceny stałe z 2015 roku, PLN (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Tabela 19. Modele trendu wartości produkcji sprzedanej w sektorze przemysłowym (PKD: C) *per capita* (podmioty o liczbie pracujących przekraczającej 9 osób), ceny stałe: 2015, PLN – lata 2010–2023 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	**t (błąd)**	**Istotność t**	**Stała (błąd)**	**Istotność stałej**	**Dopasowany R^2**
Podregion białostocki	478,86 (68,90)	***	8 338,51 (586,69)	***	78,29%
Podregion łomżyński	2 269,72 (148,72)	***	11 293,48 (1 266,31)	***	94,69%
Podregion suwalski	1 407,40 (142,71)	***	15 740,12 (1 215,11)	***	88,10%

Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 14, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

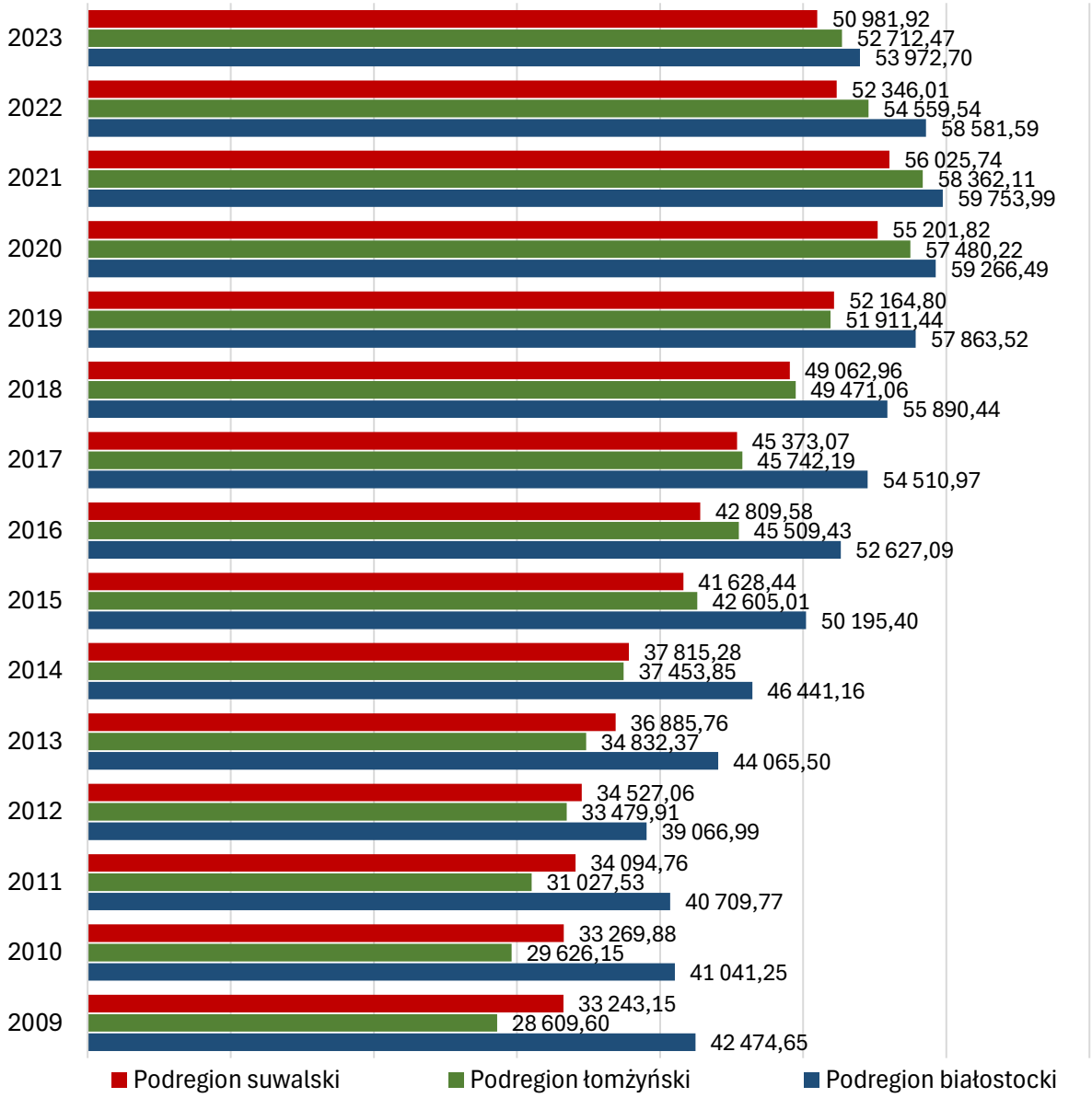
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

O rozwoju przedsiębiorstw działających w województwie podlaskim, a w konsekwencji o wzroście ich potencjału zatrudnieniowego, może świadczyć także zwiększanie wartości posiadanych środków trwałych. Zmienna ta odzwierciedla stopień wyposażenia technicznego pracy oraz stopień zaawansowania technologicznego działalności gospodarczej. W kontekście potencjału zatrudnieniowego jego wzrost świadczy o poprawie jakości miejsc pracy i zwiększeniu zdolności przedsiębiorstw do trwałego utrzymania zatrudnienia w warunkach postępu technologicznego.

Na wykresie 10 przedstawiono wartość środków trwałych przedsiębiorstw w przeliczeniu na osobę w wieku produkcyjnym w województwie podlaskim w latach 2009–2023 (w cenach stałych z 2015 roku). W całym badanym okresie widoczne było zróżnicowanie przestrzenne pomiędzy podregionami – najwyższe wartości wskaźnika charakteryzowały podregion białostocki, natomiast najniższe odnotowywano w podregionie suwalskim. Łomżyński utrzymywał poziom zbliżony do średniej wojewódzkiej w całym analizowanym okresie.

Wyniki oszacowań modeli trendu wartości środków trwałych przedsiębiorstw w przeliczeniu na osobę w wieku produkcyjnym w latach 2009–2023 (tabela 20) wskazują na trwałą tendencję wzrostową w całym województwie podlaskim. Wszystkie parametry t przyjmują wartości dodatnie i są istotnie różne od zera (na poziomie $p < 1\%$), co potwierdza systematyczne zwiększanie zasobów majątku trwałego w gospodarce regionu. W podregionie łomżyńskim odnotowano największe tempo wzrostu analizowanej zmiennej – wartość środków trwałych w relacji do osób w wieku produkcyjnym rosła tam średnio o 2 247,87 złotych rok do roku, *ceteris paribus*. W podregionach białostockim i suwalskim wartości analizowanej zmiennej rosły w sposób bardziej umiarkowany – kolejno o 1 522,70 złotych i 1 796,64 złotych rocznie, *ceteris paribus*. Uzyskane wyniki wskazują na postępującą modernizację majątku przedsiębiorstw, która przyczynia się do wzrostu ich zdolności produkcyjnych, co sprzyja zwiększaniu ich potencjału zatrudnieniowego – zarówno w kontekście podtrzymywania istniejących, jak i tworzenia nowych, miejsc pracy.

Wykres 10. Wartość środków trwałych przedsiębiorstw w przeliczeniu na osobę w wieku produkcyjnym w latach 2009–2023 – ceny stałe z 2015 roku, PLN (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Tabela 20. Modele trendu wartości środków trwałych przedsiębiorstw w przeliczeniu na osobę w wieku produkcyjnym, ceny stałe: 2015, PLN – lata 2009–2023 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	**t (błąd)**	**Istotność t**	**Stała (błąd)**	**Istotność stałej**	**Dopasowany R^2**
Podregion białostocki	1 522,70 (191,06)	***	38 249,18 (1 737,13)	***	81,70%
Podregion łomżyński	2 247,87 (171,27)	***	25 575,90 (1 557,19)	***	92,44%
Podregion suwalski	1 796,64 (159,05)	***	28 322,23 (1 446,07)	***	90,04%

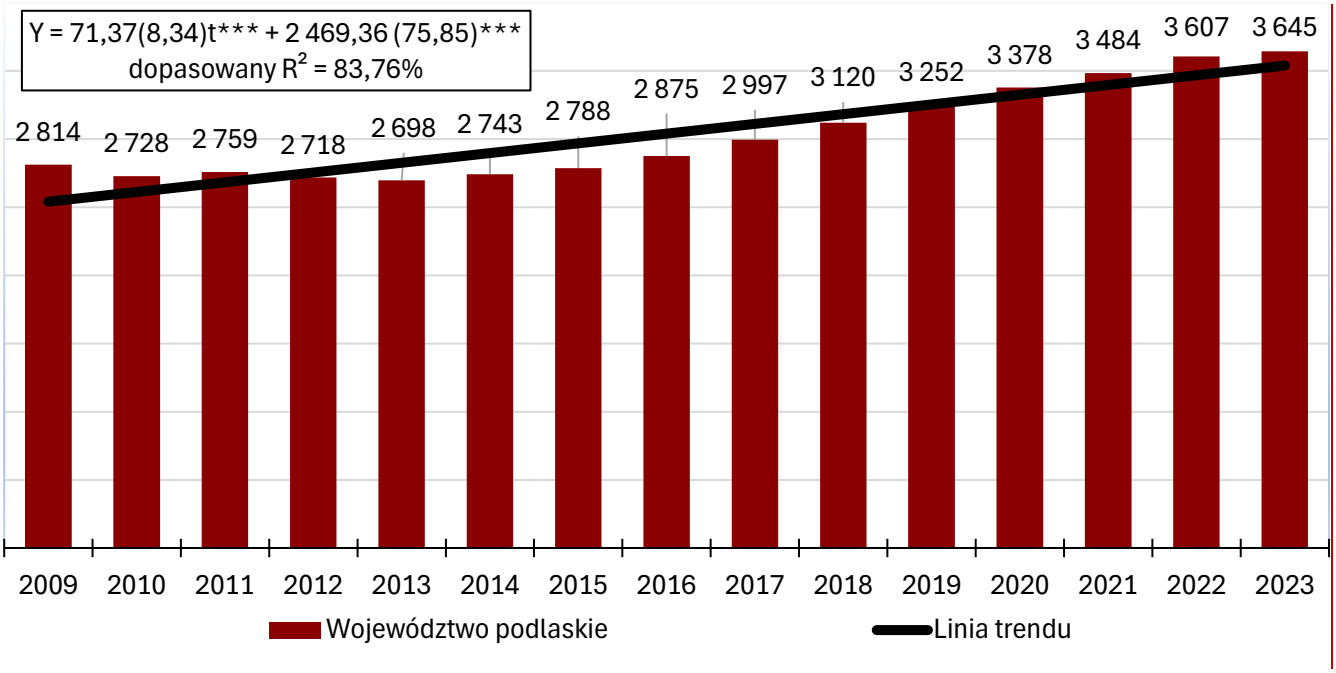
Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 15, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Dotychczasowa analiza koncentrowała się na popytowej stronie rynku pracy, obejmującej ocenę zdolności przedsiębiorstw do tworzenia miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach inteligentnych specjalizacji województwa podlaskiego. Celem uzyskania pełnego obrazu zmian zachodzących na regionalnym rynku pracy konieczne jest także uwzględnienie strony podażowej, odnoszącej się do zasobów pracy.

Na wykresie 11 przedstawiono liczbę zatrudnionych w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w latach 2009–2023. W analizowanym okresie odnotowuje się stopniowy wzrost liczby osób zatrudnionych w relacji do 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w regionie. Średnio, z roku na rok, wartość zmiennej rośnie o 71,37 osób, *ceteris paribus*. Taki stan rzeczy wskazuje na stopniową poprawę sytuacji na regionalnym rynku pracy, przejawiającą się rosnącą zdolnością lokalnych przedsiębiorstw do absorpcji dostępnych zasobów pracy.

Wykres 11. Liczba zatrudnionych na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w latach 2009–2023 (województwo podlaskie)

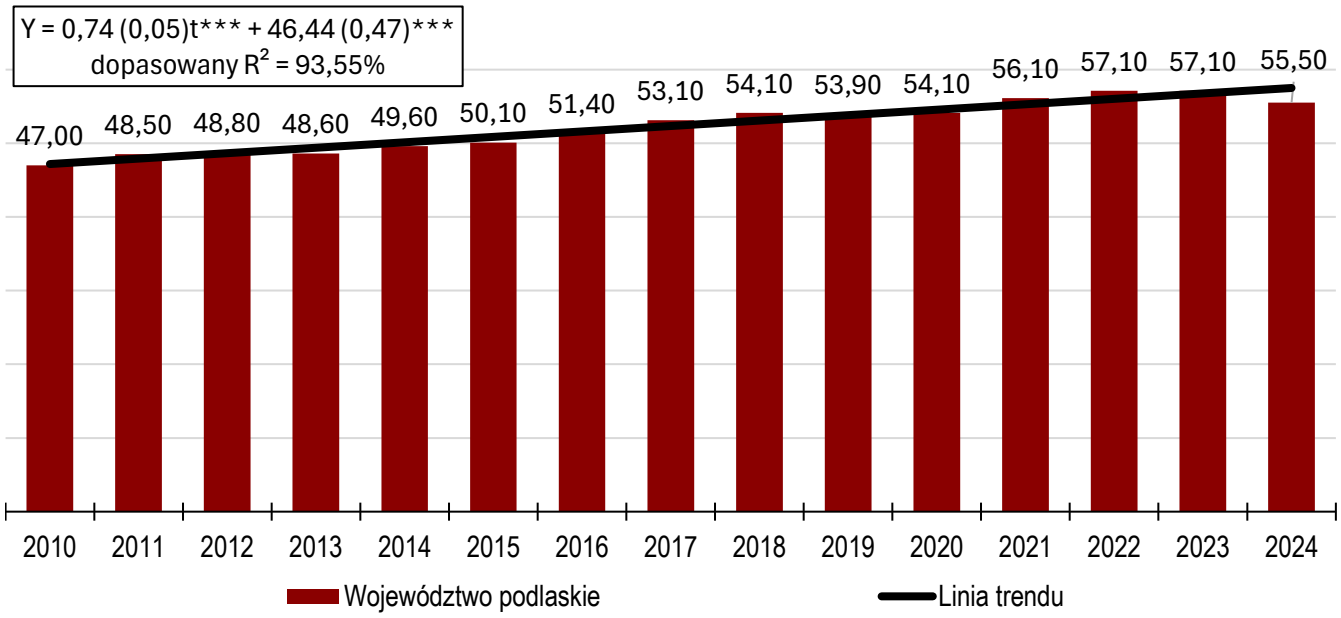


Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 15, w nawiasach podano błędy standardowe szacunku parametrów, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Na rosnącą zdolność gospodarki województwa podlaskiego do absorpcji siły roboczej oraz poprawę sytuacji na rynku pracy wskazują również wartości wskaźnika zatrudnienia (metodologia Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, BAEL, 15–89 lat) w latach 2010–2024 (wykres 12). W badanym okresie obserwuje się jego systematyczny wzrost – o około 0,74 punktu procentowego rocznie, *ceteris paribus*.

Wykres 12. Wskaźnik zatrudnienia (według BAEL, 15–89 lat; dane średnioroczne) w latach 2010–2024 (województwo podlaskie)

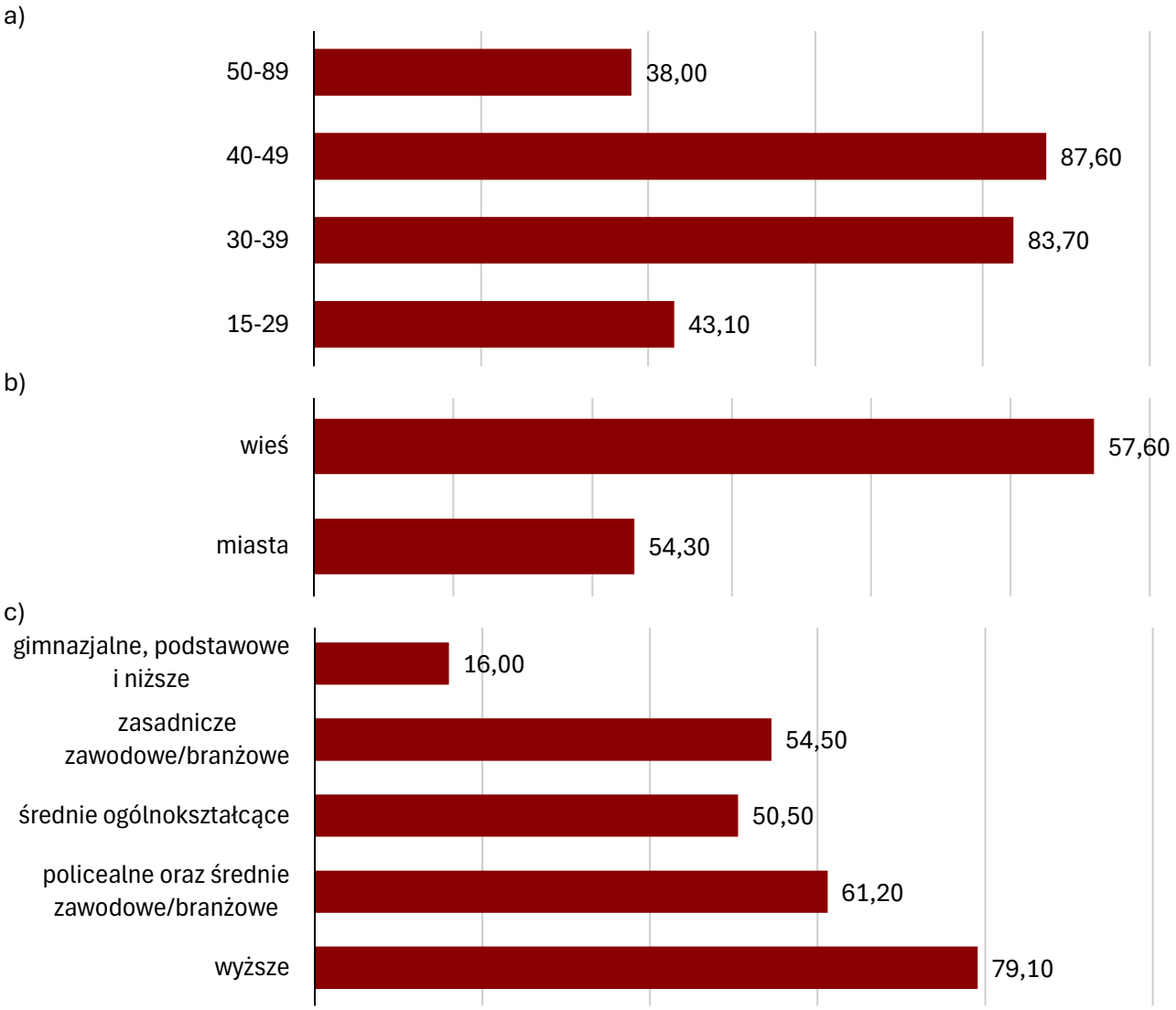


Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 15, w nawiasach podano błędy standardowe szacunku parametrów, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Na wykresie 13 przedstawiono wartości wskaźnika zatrudnienia (BAEL) w województwie podlaskim w 2024 roku z uwzględnieniem wieku, miejsca zamieszkania, a także poziomu wykształcenia ludności. Wskaźnik zatrudnienia osiąga najwyższe wartości w grupach wiekowych 30–39 lat (83,7%) oraz 40–49 lat (87,6%), co wskazuje na dominującą aktywność zawodową osób znajdujących się w szczytowym okresie kariery zawodowej. Niższy poziom zatrudnienia dotyczy osób młodych (15–29 lat, 43,1%) oraz starszych (50–89 lat, 38,0%), co może świadczyć o trudnościach w wejściu na rynek pracy i ograniczonej aktywności zawodowej w wieku poprodukcyjnym (grupy defaworyzowane). Z punktu widzenia miejsca zamieszkania nieco wyższe wartości wskaźnika odnotowano na obszarach wiejskich (57,6%) niż w miastach (54,3%). Analiza według poziomu wykształcenia ujawnia zależność aktywności zawodowej od poziomu wykształcenia. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia dotyczy osób z wykształceniem wyższym (79,1%) oraz policealnym i średnim zawodowym (61,2%), natomiast najniższy wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym (16%). Wyniki te wskazują, że rozwój kompetencji i kwalifikacji stanowi kluczowy czynnik wzmacniający potencjał zatrudnieniowy województwa podlaskiego.

Wykres 13. Wskaźnik zatrudnienia (według BAEL, 15–89 lat, dane średnioroczne) w roku 2024 ze względu na: wiek (a), miejsce zamieszkania (b) oraz poziom wykształcenia (c), (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Dane zaprezentowane w tabeli 21 przedstawiają strukturę pracujących w sektorach IS województwa podlaskiego według sekcji PKD na koniec 2024 roku. Analiza przestrzenna wskazuje na wyraźne zróżnicowanie wielkości i struktury pracujących pomiędzy podregionami. W 2024 roku w podregionach łomżyńskim i suwalskim dominującą rolę w strukturze pracujących odgrywają sekcje A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) oraz C (przetwórstwo przemysłowe), w których pracuje odpowiednio 29,83% i 27,92% oraz 18,69% i 19,62% ogółu pracujących. Struktura ta potwierdza utrzymującą się specjalizację gospodarczą tych podregionów, opartą na działalności rolno-spożywczej oraz branży metalowo-maszynowej i szkutniczej. W podregionie białostockim struktura pracujących ma charakter silnie zróżnicowany. Największy udział w zatrudnieniu odnotowano w sekcji C (przetwórstwo przemysłowe) – 12,72%, Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) – 9,25% oraz A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) – 8,85% ogółu pracujących.

W strukturze pracujących w sektorach IS największe skupienie aktywności zawodowej występuje w podregionie białostockim, w którym koncentruje się ponad 39% ogółu pracujących

w tych sektorach w województwie. Świadczy to o znaczącej roli centrum regionalnego (miasta Białegostoku) w wyznaczaniu kierunków w zakresie kreowania miejsc pracy o wyższym stopniu specjalizacji. W pozostałych podregionach obserwuje się natomiast mniejszy stopień dywersyfikacji struktury pracujących, z wyraźną przewagą sektora rolnego i przetwórstwa przemysłowego, co wskazuje na bardziej tradycyjny charakter lokalnych rynków pracy.

Tabela 21. Struktura liczby pracujących w sektorach inteligentnych specjalizacji na koniec 2024 roku – sekcje PKD (według siedziby pracy głównej; województwo podlaskie)

Koniec 2024 (grudzień)	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
Ogółem pracujący	188 515 (100,00%)	125 221 (100,00%)	79 675 (100,00%)
Sekcja A	16 691 (8,85%)	37 356 (29,83%)	22 242 (27,92%)
Sekcja C	23 977 (12,72%)	23 408 (18,69%)	15 630 (19,62%)
Sekcja D	2 068 (1,10%)	183 (0,15%)	294 (0,37%)
Sekcja E	1 855 (0,98%)	1 097 (0,88%)	782 (0,98%)
Sekcja F	13 076 (6,94%)	10 113 (8,08%)	4 768 (5,98%)
Sekcja J	4 916 (2,61%)	985 (0,79%)	569 (0,71%)
Sekcja M	8 357 (4,43%)	2 721 (2,17%)	1 884 (2,36%)
Sekcja Q	17 435 (9,25%)	7 073 (5,65%)	5 097 (6,40%)
Zatrudnieni w IS	88 375	82 936	51 266

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

W tabeli 22 przedstawiono dane dotyczące struktury oraz wartości wskaźnika lokalizacji (LQ) pracujących w sektorach IS województwa podlaskiego na koniec 2024 roku. Najwyższe wartości LQ odnotowano w przemyśle rolno-spożywczym: 2,32 w przypadku działu A.01 (uprawy rolne, chów i hodowla, łowiectwo, włączając działalność usługową); 1,72 w dziale C.11 (produkcja napojów) oraz 1,30 w C.10 (produkcja artykułów spożywczych). Uzyskane wyniki wskazują na utrzymującą się silną specjalizację regionu w działalności rolnej i przetwórstwie spożywczym, które stanowią stabilne źródło zatrudnienia i podstawę struktury gospodarczej województwa. Wysokie wartości wskaźnika LQ potwierdzają znaczenie tych sektorów w zakresie podtrzymywania miejsc pracy, choć mogą także sygnalizować pewne nasycenie zatrudnienia w tych sektorach i ograniczone możliwości dalszej ekspansji.

Tabela 22. Struktura liczby pracujących w sektorach inteligentnych specjalizacji na koniec 2024 roku – sekcje i działy PKD (według miejsca zamieszkania; województwo podlaskie)

Stan na koniec 2024 roku (grudzień)	Polska	Podlaskie	LQ[179]
Ogółem	15 140 730	427 460	1,00
Sekcja A dz. 01	1 122 394	73 487	2,32
Sekcja C dz. 10	437 783	16 125	1,30
Sekcja C dz. 11	22 021	1 067	1,72
Sekcja C dz. 24	66 025	581	0,31
Sekcja C dz. 25	370 512	5 783	0,55
Sekcja C dz. 28	134 684	5 001	1,32

[179] LQ (location quotient) to wskaźnik służący do identyfikacji regionów wyróżniających się pod względem koncentracji działalności gospodarczej oraz zdolności do podtrzymywania i generowania miejsc pracy. Obliczany jest jako iloraz udziału liczby pracujących w danej sekcji lub dziale PKD w ogólnej liczbie pracujących w danym regionie do analogicznego udziału na poziomie kraju. Wartość wskaźnika LQ > 1,00 wskazuje, że dana sekcja lub dział PKD charakteryzuje się względnie wyższą koncentracją zatrudnienia niż przeciętnie w kraju. Zobacz: Andrew Isserman, The Location Quotient Approach to Estimating Regional Economic Impacts, "Journal of the American Institute of Planners" 1977, vol. 43, no. 1, s. 34.

Stan na koniec 2024 roku (grudzień)	Polska	Podlaskie	LQ[179]
Sekcja C dz. 29	205 805	1 125	0,19
Sekcja C dz. 30	58 670	2 045	1,23
Sekcja C dz. 21	28 070	256	0,32
Sekcja Q	987 933	30 501	1,09
Sekcja D	115 166	3 204	0,99
Sekcja E dz. 37	51 519	1 203	0,83
Sekcja E dz. 38	90 435	2 105	0,82
Sekcja E dz. 36 i 39	25 310	558	0,78
Sekcja F dz. 41	282 527	9 105	1,14
Sekcja F dz. 42	180 371	5 003	0,98
Sekcja F dz. 43	584 714	13 869	0,84
Sekcja M dz. 71	157 236	3 571	0,80
Sekcja M dz. 72	78 545	626	0,28
Sekcja J dz. 61	49 033	860	0,62
Sekcja J dz. 62	365 456	6 608	0,64
Sekcja J dz. 63	63 341	649	0,36

Uwagi: wartości wskaźnika LQ zostały pogrubione, w przypadku gdy były większe niż 1,00.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

W przemyśle metalowo-maszynowym i szkutniczym wartości LQ powyżej 1,00 występują w przypadku działu C.28 (produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana) – 1,32 oraz C.30 (produkcja pozostałego sprzętu transportowego) – 1,23. Wysokie wartości wskaźnika potwierdzają ponadprzeciętną koncentrację pracujących w tych branżach w porównaniu z poziomem krajowym. W pozostałych działach przemysłu metalowo-maszynowego i szkutniczego wartości LQ utrzymują się poniżej 1,00. Oznacza to, że liczba pracujących w tych działalnościach jest relatywnie niższa niż w skali całego kraju. Może to oznaczać występowanie niewykorzystanego potencjału rozwojowego tych branż w województwie podlaskim, który w sprzyjających warunkach inwestycyjnych może stać się źródłem wzrostu zatrudnienia.

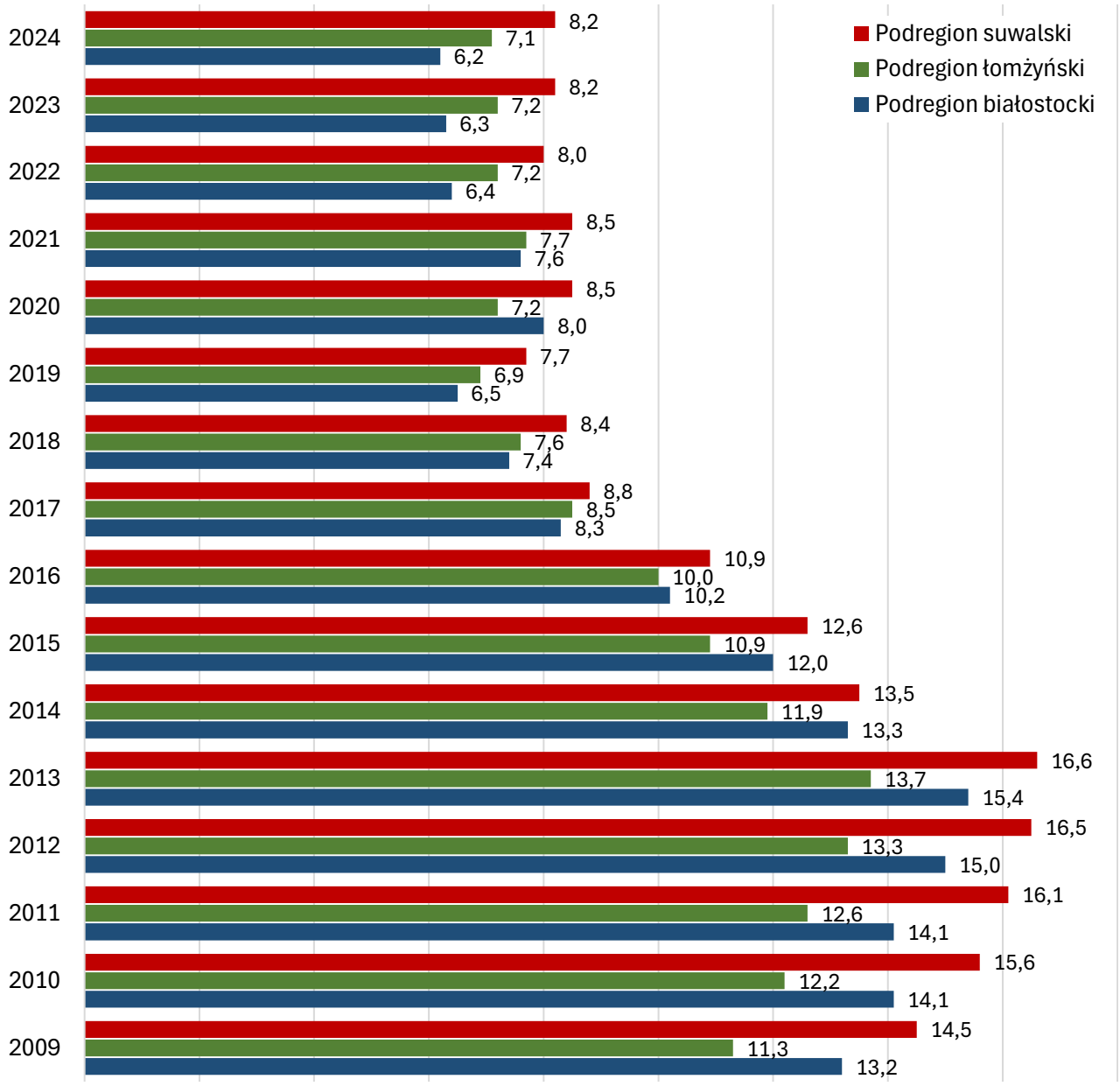
W sektorze medycznym i naukach o życiu wskaźnik LQ przyjmuje wartość powyżej 1,00 dla sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna). W dziale C.21 (produkcja farmaceutyczna) wynosi już tylko 0,32; co oznacza względnie niskie zatrudnienie w tym obszarze (w porównaniu do całego kraju) i może wskazywać na niewykorzystany potencjał rozwoju działalności produkcji farmaceutycznej w regionie.

W sektorze ekoinnowacji i naukach o środowisku wartości LQ generalnie oscylują wokół 1,00. Jedynym działem, który przekroczył tę wartość, jest F.41 (roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków) – 1,14. Sektor badań i rozwoju (B+R), jak i sektor wspierający ICT, charakteryzują się wartościami LQ znacząco poniżej jedności. Może to oznaczać, że ich rozwój jest dopiero w początkowej fazie i stanowi potencjalny obszar wzrostu zatrudnienia dopiero w przyszłości.

Na wykresie 14 zaprezentowano kształtowanie się stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie podlaskim w latach 2009–2024 z podziałem na podregiony. Wartości wskaźnika w poszczególnych częściach regionu świadczą o stosunkowo zróżnicowanej sytuacji na rynku pracy w całym województwie. W przypadku podregionów różnice wynoszą nawet do 2 punktów

procentowych, natomiast na poziomie powiatów, w 2024 roku, różnice te sięgają nawet do 9 punktów procentowych, i to w obrębie jednego podregionu[180].

Wykres 14. Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2009–2024 (województwo podlaskie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Dane zaprezentowane w tabeli 23 przedstawiają modele trendu stopy bezrobocia rejestrowanego w podregionach województwa podlaskiego w latach 2009–2023. We wszystkich analizowanych przypadkach odnotowano trend spadkowy, czego dowodem są ujemne i istotnie różne od zera ($p < 1\%$) wartości współczynników kierunkowych. Najszybsze tempo spadku poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego obserwuje się w podregionie białostockim (o 0,68 punktu procentowego rocznie, *ceteris paribus*) oraz w suwalskim (o 0,67 punktu procentowego rocznie, *ceteris paribus*), natomiast nieco wolniejsze w łomżyńskim (o 0,47 punktu procentowego rocznie, *ceteris paribus*). Wyniki te wskazują na systematyczną poprawę sytuacji

[180] Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2024 roku, Białystok 2025, s. 27.

na rynku pracy, wyrażającą się sukcesywną absorpcją zasobów pracy przez gospodarkę regionu, a tym samym wzrostem jej potencjału zatrudnieniowego (przy uwzględnieniu wzrostowego trendu wskaźnika zatrudnienia na przestrzeni tych lat).

Tabela 23. Modele trendu stopy bezrobocia rejestrowanego – lata 2009–2024 (województwo podlaskie)

Wyszczególnienie	t (błąd)	Istotność t	Stała (błąd)	Istotność stałej	Dopasowany R^2
Podregion białostocki	−0,68 (0,08)	***	15,99 (0,76)	***	82,80%
Podregion łomżyński	−0,47 (0,08)	***	13,70 (0,64)	***	76,95%
Podregion suwalski	−0,67 (0,09)	***	17,07 (0,85)	***	79,10%

Uwagi: t należy do przedziału od 1 do 16, *** – istotność na poziomie p < 1%, ** – istotność na poziomie p < 5%, * – istotność na poziomie p < 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Przeprowadzona analiza popytowej i podażowej strony rynku pracy województwa podlaskiego umożliwiła kompleksową ocenę potencjału wzrostu zatrudnienia w regionie, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów IS. Z perspektywy popytowej odnotowano systematyczny wzrost aktywności gospodarczej, wyrażający się zwiększeniem liczby przedsiębiorstw w przeliczeniu na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym, jak również zwiększeniem realnej wartości dodanej *per capita*, produkcji sprzedanej w przemyśle oraz wartości środków trwałych na osobę w wieku produkcyjnym. Od strony podażowej zaobserwowano rosnące przeciętne zatrudnienie w relacji do populacji osób w wieku produkcyjnym, wzrost wskaźnika aktywności zawodowej oraz spadek stopy bezrobocia. Jednocześnie wartości wskaźnika lokalizacji (LQ) wskazują, że w części sektorów IS nadal występuje niewykorzystany potencjał rozwojowy, który może stanowić źródło dalszego wzrostu zatrudnienia. Zestawienie tych wyników pozwala wnioskować, że w województwie podlaskim istnieją wyraźne przesłanki świadczące o możliwościach dalszego wzrostu zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

3.2.3. Potrzeby kwalifikacyjne i kompetencyjne rynku pracy województwa podlaskiego

Podlaski rynek pracy zmaga się z licznymi wyzwaniami, które w istotny sposób wpływają na kształtowanie potrzeb kwalifikacyjnych i kompetencyjnych w regionie. Wśród najważniejszych z nich należy wskazać[181]:

- niedobór kwalifikacji i kompetencji zgodnych z bieżącymi potrzebami pracodawców (zwłaszcza reprezentujących IS województwa podlaskiego), będący skutkiem niedostosowania kwalifikacji do wymagań rynku pracy, co przekłada się na trudności nie tylko w zakresie pozyskania pracowników, ale także ich utrzymania;
- szybkie dezaktualizowanie się kwalifikacji i kompetencji, wynikające z postępu technologicznego (którego źródeł można upatrywać w gospodarczym wykorzystaniu

[181] Barometr Zawodów 2025. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, Kraków 2024, s. 25–27, 48; Joanna Ejdys i inni, Kompetencje teraźniejszości i przyszłości – oczekiwania pracodawców reprezentujących mikro, małe oraz średnie przedsiębiorstwa w województwie podlaskim, Białystok 2024, s. 124–125, 143–144, 153.

automatyzacji, robotyzacji czy sztucznej inteligencji[182]) i ograniczonego, niewystarczającego uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu;

- niekorzystne zmiany demograficzne, obejmujące starzenie się społeczeństwa, niską zastępowalność pokoleniową, a także odpływ ludzi młodych z regionu przy jednoczesnym napływie zasobów pracy z zagranicy, który nie jest w stanie w pełni zrekompensować ubytku lokalnych zasobów pracy;
- wysokie zróżnicowanie terytorialne, przejawiające się wyraźnym podziałem na ośrodki miejskie, o większym potencjale zatrudnienia oraz peryferie, z wyższym poziomem bezrobocia i ograniczonym dostępem do pracy, a także niska mobilność zawodowa i edukacyjna mieszkańców;
- niewystarczająca współpraca przedsiębiorców (pracodawców) z jednostkami edukacyjnymi.

Struktura potrzeb kompetencyjnych w województwie podlaskim wskazuje na ich złożony charakter. Deficyty występują zarówno w zakresie kompetencji twardych, jak i miękkich. W pierwszej grupie luki kompetencyjne dotyczą przede wszystkim umiejętności praktycznych (zawodowych) i technicznych. Przedsiębiorstwa, zwłaszcza te reprezentujące sektory IS regionu, stale poszukują pracowników, którzy posiadają specjalistyczną wiedzę branżową, a także umiejętności w zakresie obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń, inżynierii produkcji, mechaniki, mechatroniki, automatyki, elektrotechniki, obróbki metali, spawalnictwa, budownictwa, opieki nad pacjentem, diagnostyki laboratoryjnej, fizjoterapii, rehabilitacji, technologii OZE, inżynierii środowiskowej, bioinżynierii, a także logistyki[183]. Zapotrzebowanie na podlaskim rynku pracy obejmuje również kompetencje proinnowacyjne, związane z opracowywaniem, wdrażaniem i dyfuzją nowych rozwiązań[184]. Wraz z postępującą modernizacją procesów produkcyjnych i rozwojem nowych technologii coraz większego znaczenia nabierają także kompetencje ICT[185]. Obejmują one umiejętności związane z wykorzystaniem zaawansowanych technologii informacyjnych w procesach produkcyjnych i usługowych, analizą i przetwarzaniem danych, programowaniem i obsługą narzędzi komunikacji cyfrowej[186].

W kontekście kompetencji twardych istotne znaczenie ma ich formalne potwierdzenie, które zwiększa wiarygodność zawodową pracowników. Pracodawcy w Polsce, w tym także z województwa podlaskiego, coraz częściej oczekują, aby posiadana przez pracowników wiedza i umiejętności miały odzwierciedlenie w oficjalnych dokumentach (charakter kwalifikacji)[187], mogą to być na przykład: świadectwa i dyplomy potwierdzające kwalifikacje zawodowe, dyplomy

[182] Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości, Warszawa 2023, s. 11.

[183] Analiza zapotrzebowania na zawody..., s. 123; Joanna Ejdys i inni, Kompetencje teraźniejszości..., s. 131–132; Analiza zapotrzebowania na zawody medyczne w województwie podlaskim, Białystok 2023, s. 31–36; Mariusz Citkowski i inni, Kompetencje absolwentów kształcenia zawodowego a potrzeby MŚP w województwie podlaskim, Białystok 2025, s. 99–107.

[184] Ewa Glińska i inni, Kompetencje związane z wdrażaniem innowacji pożądane przez przedsiębiorstwa reprezentujące inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego, Białystok 2024, s. 76.

[185] Analiza internetowych ofert pracy pod kątem zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w 2023 roku, Białystok 2024, s. 21–22.

[186] Zawody przyszłości na rynku pracy województwa podlaskiego, w kontekście globalnych trendów gospodarczych i stopnia rozwoju regionalnej gospodarki, Białystok 2021, s. 69–71.

[187] Ewa Glińska i inni, Popularność oferty kwalifikacyjnych kursów zawodowych w województwie podlaskim, Białystok 2024, s. 93, 112.

ukończenia studiów, certyfikaty branżowe, zaświadczenia i certyfikaty ukończenia kursów specjalistycznych.

Drugą grupą kompetencji poszukiwanych przez pracodawców z województwa podlaskiego są umiejętności miękkie. Wśród najbardziej cenionych znajdują się[188]: planowanie i organizowanie swojej pracy (wewnętrzna inicjatywa), komunikatywność, kreatywność, logiczne i krytyczne myślenie, świadomość potrzeby ciągłego rozwoju osobistego, radzenie sobie ze stresem, adaptacja do sytuacji i jej zmian oraz rozwiązywanie problemów. Podobne tendencje obserwuje się w skali całego kraju, co potwierdzają wyniki „Bilansu Kapitału Ludzkiego", realizowanego przez PARP. Najbardziej pożądanymi przez polskich pracodawców kompetencjami miękkimi są umiejętności poznawcze, samoorganizacyjne i interpersonalne, a w niedalekiej przyszłości, zgodnie z przewidywaniami, dołączą do nich kognitywne[189].

Zidentyfikowane potrzeby kompetencyjne przekładają się bezpośrednio na strukturę zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach, co zostało przedstawione w załączniku, zawierającym zestawienie zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podlaskim w latach 2016–2025.

Analiza zmian struktury zawodów deficytowych wskazuje, że w województwie podlaskim utrzymują się trwałe niedobory kadrowe w sektorach technicznych, medycznych oraz edukacyjnych. Szczególnie dotkliwy deficyt dotyczy zawodów związanych z ochroną zdrowia (pielęgniarki, położne, lekarze, ratownicy medyczni, fizjoterapeuci), edukacją zawodową (nauczyciele praktycznej nauki zawodu i przedmiotów zawodowych), a także budownictwem i przemysłem (spawacze, elektrycy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych, monterzy). Wszystkie wymienione profesje należą do kluczowych obszarów wpisujących się w inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego. Utrzymujące się niedobory kadrowe można interpretować jako rezultat kilku nakładających się czynników: niedostatecznej liczby absolwentów kształcenia zawodowego i technicznego, migracji zarobkowej oraz starzenia się populacji pracowników technicznych i medycznych. Wpływ na taki stan rzeczy może mieć również niedopasowanie oferty edukacyjnej do faktycznych potrzeb rynku pracy.

Zawody, które w latach 2016–2019 klasyfikowano jako nadwyżkowe (między innymi ekonomiści, pedagodzy, specjaliści administracji publicznej, rolnicy, filolodzy), reprezentują obszary o dużej podaży absolwentów, przy jednocześnie stosunkowo ograniczonych możliwościach zatrudnienia w regionie. Systematyczny spadek liczby zawodów nadwyżkowych w kolejnych latach może świadczyć o stopniowym dostosowywaniu struktury kształcenia i ograniczaniu rekrutacji na mniej perspektywiczne specjalności.

Zgodnie z aktualnym wydaniem raportu podsumowującego wyniki prognozy pod nazwą: Barometr Zawodów 2025, opracowanym dla województwa podlaskiego, grupę zawodów deficytowych w regionie tworzą[190]: elektrycy, elektromechaniczny i elektromonterzy; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; lekarze; nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów zawodowych, przedszkoli, szkół specjalnych i oddziałów

[188] Joanna Ejdys i inni, Kompetencje teraźniejszości ..., s. 72.

[189] Polski rynek pracy – procesy i zasoby. Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2023, s. 42; Raport Future®. Rynek pracy i zawody przyszłości, Warszawa 2024, s. 29.

[190] Barometr Zawodów 2025..., s. 24.

integracyjnych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; pielęgniarki i położne; pracownicy służb mundurowych; psycholodzy i psychoterapeuci; a także spawacze. Spośród wymienionych cztery zawody pozostają w deficycie nieprzerwanie od 2016 roku i są to: kierowcy samochodów ciężarowych, operatorzy ciągników siodłowych, pielęgniarki i położne oraz spawacze[191]. Co ciekawe, w prognozie na 2025 rok w województwie podlaskim nie odnotowano zawodów nadwyżkowych w skali województwa (lokalnie takie zawody wystąpiły). Zjawisko to można uznać za pozytywny sygnał równoważenia rynku pracy, jednak utrzymujące się braki kadrowe w kluczowych zawodach są potwierdzeniem potrzeby długofalowego dostosowywania oferty edukacyjnej, także ustawicznej, do realnych potrzeb rynku pracy województwa podlaskiego (występowanie zawodów deficytowych wynika głównie z niespełniania przez kandydatów wymagań pracodawców w zakresie kwalifikacji/ uprawnień, ale także posiadanego doświadczenia i umiejętności[192]).

Wydaje się, że w niedalekiej przyszłości – za sprawą postępujących procesów transformacji cyfrowej w regionie[193] – do grupy zawodów deficytowych dołączą takie profesje, jak: programista aplikacji, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, administrator systemów komputerowych, specjalista zastosowań informatyki[194]. Nie można zapomnieć o rosnącym wpływie rozwiązań z zakresu sztucznej inteligencji na ograniczenie popytu na część specjalności z branży ICT i powstanie nowych[195]. By temu zapobiec, należy zintensyfikować i bieżąco modyfikować działania na rzecz kształcenia osób dorosłych, i nie tylko, w tych obszarach.

Na podstawie przeprowadzonych rozważań podjęto próbę utworzenia mapy zawodów potrzebnych w sektorach IS województwa podlaskiego (tabela 24). Ujęcie takie powstało poprzez przyporządkowanie wszystkich zawodów wymienionych w Barometrze Zawodów do czterech IS regionu oraz sektorów ICT i edukacji (w tym ustawicznej). Takie porządkowanie umożliwiło wyodrębnienie grup zawodów, a w konsekwencji grup kwalifikacji[196] kluczowych dla rozwoju poszczególnych IS oraz wskazanie obszarów o najwyższym zapotrzebowaniu kadrowym (krótko i długoterminowym).

Tabela 24. Mapa zawodów (w konsekwencji kwalifikacji) potrzebnych w sektorach inteligentnych specjalizacji województwa podlaskiego

Sektory województwa podlaskiego	**Zawody, które wyznaczają wymagane kwalifikacje (wybrane spośród 166 grup zawodów)**
Przemysł rolno-spożywczy	biolodzy i biotechnolodzy; cukiernicy; kucharze; inżynierowie chemicy i chemicy; **kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych**; ogrodnicy i sadownicy; operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych; piekarze; pracownicy przetwórstwa spożywczego; pracownicy zajmujący się zwierzętami; przetwórcy mięsa i ryb; rolnicy i hodowcy; rybacy; specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki; specjaliści rolnictwa i leśnictwa; specjaliści technologii żywności i żywienia; szefowie kuchni; weterynarze.

[191] Tamże, s. 3.

[192] Tamże, s. 26.

[193] Rynek IT, ICT w województwie podlaskim, w Polsce i na świecie, Białystok 2024, s. 53.

[194] Zawody przyszłości..., s. 47

[195] Tamże, s. 7.

[196] Należy pamiętać, że w wymienionych zawodach ujawniają się nie tylko pojedyncze kwalifikacje, lecz także ich grupy, potrzebne do ich wykonywania.

Sektory województwa podlaskiego	Zawody, które wyznaczają wymagane kwalifikacje (wybrane spośród 166 grup zawodów)
Przemysł metalowo-maszynowy i szkutniczy	betoniarze i zbrojarze; blacharze i lakiernicy samochodowi; **elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy**; inżynierowie mechanicy; mechanicy pojazdów samochodowych; mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń; monterzy elektronicy; operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych; operatorzy obrabiarek skrawających; pracownicy przetwórstwa metali; projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD; **spawacze**; specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki; technicy mechanicy; ślusarze.
Sektor medyczny i nauki o zdrowiu	biolodzy i biotechnolodzy; dentyści; diagności laboratoryjni medyczni; farmaceuci; fizjoterapeuci i masażyści; inżynierowie chemicy i chemicy; **lekarze**; operatorzy aparatury medycznej; opiekunki dziecięce; opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej; optycy i pracownicy wytwarzający protezy; **pielęgniarki i położne**; pracownicy ds. techniki dentystycznej; pracownicy socjalni; **psychologowie i psychoterapeuci**; ratownicy medyczni; specjaliści technologii żywności i żywienia.
Ekoinnowacje i nauki o środowisku	architekci i urbaniści; architekci krajobrazu; brukarze; **elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy**; geodeci i kartografowie; inspektorzy nadzoru budowlanego; inżynierowie budownictwa; inżynierowie chemicy; inżynierowie elektrycy i energetycy; inżynierowie inżynierii środowiska; kamieniarze; kierownicy budowy; meteorologowie, geologowie i geografowie; monterzy instalacji budowlanych; monterzy konstrukcji metalowych; monterzy okien i szklarze; murarze i tynkarze; **operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych**; operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych; operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych; operatorzy maszyn włókienniczych; operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych; pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego; pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju; pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie; robotnicy budowlani; robotnicy obróbki drewna i stolarz; technicy budownictwa; specjaliści rolnictwa i leśnictwa; **spawacze**.
Sektor ICT (horyzontalny względem IS)	administratorzy stron internetowych; analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych; projektanci i administratorzy baz danych, programiści; specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych; specjaliści telekomunikacji; technicy informatycy.
Sektor edukacji (w tym: ustawicznej)	asystenci w edukacji; instruktorzy nauki jazdy; instruktorzy rekreacji i sportu; logopedzi i audiofonolodzy; nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego; **nauczyciele praktycznej nauki zawodu**; nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących; **nauczyciele przedmiotów zawodowych**; **nauczyciele przedszkola**; **nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych**; pedagodzy; specjaliści edukacji; wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych.

Uwagi: 1. niektóre z zawodów powtarzają się w dwóch lub większej liczbie sektorów IS województwa podlaskiego; 2. pogrubiono zawody, które były deficytowymi w 2025 roku (stan aktualny), czerwoną czcionką dodatkowo oznaczono zawody trwale deficytowe.

Źródło: opracowanie własne na podstawie serwisu internetowego: Barometr Zawodów. Prognoza zapotrzebowania na pracowników, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, (dostęp: 28.10.2025).

Opracowana mapa zawodów stanowi praktyczne narzędzie diagnozy potencjału kadrowego regionu, wspierające identyfikację luk kompetencyjnych i planowanie działań w zakresie edukacji (również ustawicznej), szkoleń oraz polityki rynku pracy. Wydaje się, że zestawienie to wskazuje obszary, w których rozwój kompetencji zawodowych będzie kluczowy dla utrzymania konkurencyjności województwa podlaskiego w perspektywie bieżącej, a także kolejnych lat. Co istotne, wnioski wynikające z przygotowanej mapy są zbieżne z ministerialną prognozą

zapotrzebowania na zawody szkolnictwa branżowego, wskazując na podobne obszary kierunków kształcenia i profesji poszukiwanych na rynku pracy województwa podlaskiego[197].

3.2.4. Rola pracodawców i partnerstw edukacyjno-biznesowych w edukacji ustawicznej

Rola pracodawców oraz ich współpracy z podmiotami edukacyjnymi w systemie edukacji ustawicznej jest immanentnym elementem budowania efektywnego modelu rozwoju kompetencji dorosłych. Współdziałanie sektora przedsiębiorstw i edukacji sprzyja osiąganiu obustronnych korzyści, umożliwiając pracodawcom kształtowanie zasobów ludzkich adekwatnie do bieżących potrzeb rynku pracy, a dostawcom usług edukacyjnych dostosowanie programów kształcenia do wymagań współczesnej gospodarki.

Pracodawcy pełnią kluczową funkcję w procesie edukacji ustawicznej, inicjując i wspierając działania ukierunkowane na rozwój kompetencji zarówno obecnych, jak i potencjalnych pracowników. Ich aktywność w tym zakresie przejawia się w trzech głównych płaszczyznach: działaniach realizowanych wewnątrz organizacji, wspierania uczestnictwa pracowników w zewnętrznej edukacji ustawicznej, udziału w programach i inicjatywach rozwojowych.

Pierwszy z wymienionych obszarów aktywności pracodawców w zakresie edukacji ustawicznej odnosi się do działań realizowanych wewnątrz organizacji, takich jak organizacja szkoleń wewnętrznych i kursów doskonalących, realizacja praktyk i staży, a także wdrażanie programów onboardingu oraz ewentualnego przebranżowienia (reskillingu, upskillingu)[198]. Istotą tych działań jest tworzenie kultury organizacyjnej sprzyjającej uczeniu się, w której podnoszenie kwalifikacji stanowi integralny element funkcjonowania przedsiębiorstwa[199]. Drugą płaszczyzną aktywności pracodawców jest wspieranie uczestnictwa pracowników w zewnętrznych formach edukacji ustawicznej. Przejawia się ono głównie poprzez finansowanie lub współfinansowanie uczestnictwa w różnych formach edukacji ustawicznej[200]. Ponadto obejmuje udostępnianie czasu i zasobów na udział w tego typu formach edukacyjnych oraz motywowanie do podnoszenia kompetencji i kwalifikacji (na przykład w postaci programów motywacyjnych czy płatnych urlopów szkoleniowych[201]). W efekcie działania te zwiększają możliwości partycypacji dorosłych w kształceniu ustawicznym. Trzeci wymiar aktywności pracodawców odnosi się do uczestnictwa w programach publicznych (na przykład krajowych[202] lub unijnych) i inicjatywach rozwojowych (przedsięwzięcia branżowe) wspierających kształcenie ustawiczne.

Aby pracodawca mógł aktywnie wspierać działania związane z edukacją ustawiczną, niezbędne jest, aby miał świadomość korzyści z inwestowania w rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników[203]. W praktyce jednak zaangażowanie przedsiębiorstw w tego typu

---

197 Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 27 stycznia 2025 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, Dz.U. 2025 poz. 106.

198 Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników, Warszawa 2014, s. 112–113.

199 Good Practices in Europe for Supporting Employers to Promote Skills Development, Paris 2022, s. 15.

200 Katarina Popović, Financing Adult Learning and Education, Bonn–Belgrade 2021, s. 43.

201 Joanna Ejdys i inni, Kompetencje teraźniejszości..., s. 143.

202 Lidia Domańska, Krajowy Fundusz Szkoleniowy wsparciem kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników, „Rynek Pracy a Edukacja Dorosłych" 2022, nr 3, s. 130–131.

203 Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych, Warszawa 2018, s. 86.

inicjatywy bywa ograniczane przez wysokie koszty form kształcenia oraz ryzyko utraty przeszkolonych pracowników w wyniku rotacji kadr[204].

Skuteczność edukacji ustawicznej w znacznym stopniu zależy nie tylko od zaangażowania pojedynczych pracodawców, lecz także od jakości relacji między sektorem edukacji a przedsiębiorstwami. Coraz większego znaczenia nabierają w tym kontekście partnerstwa edukacyjno-biznesowe, stanowiące platformę na rzecz dostosowania oferty kształcenia osób dorosłych do bieżących potrzeb rynku pracy.

Inicjatywy podejmowane wspólnie przez podmioty edukacyjne i przedsiębiorstwa mogą mieć różny charakter – od działań krótkoterminowych, nieraz nawet incydentalnych, po współpracę o strategicznym, trwałym i systemowym wymiarze. W województwie podlaskim do pierwszej grupy można zaliczyć takie formy, jak: wizyty studyjne w zakładach pracy, zajęcia prowadzone przez praktyków gospodarczych (pracowników przedsiębiorstw), realizację staży i praktyk w zakładach pracy (wymaganych programem kształcenia), krótkoterminowe szkolenia i warsztaty tematyczne organizowane i prowadzone wspólnie z pracodawcami. Do drugiej grupy, obejmującej strategiczną współpracę edukacyjno-biznesową, zaliczyć można między innymi: organizację kształcenia zawodowego, przygotowanie i realizację kształcenia dualnego (nie tylko w zakresie kształcenia zawodowego, ale także wyższego i podyplomowego), udział przedstawicieli pracodawców w tworzeniu i doskonaleniu programów nauczania (na przykład poprzez rady programowe czy konsultacyjne przy szkołach i uczelniach), klasy i kierunki patronackie, projektowanie i realizację kursów i szkoleń dedykowanych[205]. Współprace strategiczne, które są oparte na trwałych, długofalowych relacjach instytucjonalnych, są znacznie bardziej wartościowe w stosunku do działań o charakterze incydentalnym w zakresie poprawy jakości edukacji ustawicznej w regionie[206].

Rozwój partnerstw edukacyjno-biznesowych wspierają różnorodne podmioty działające zarówno na poziomie całego kraju, jak i jego regionów. Ich aktywność może obejmować zarówno tworzenie ram współpracy, jak i inicjowanie oraz finansowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego dorosłych. W województwie podlaskim szczególnie istotną rolę w tym zakresie odgrywają:

- organy administracji publicznej, obejmujące:
  - ministerstwa właściwe do spraw edukacji, pracy i rozwoju (Ministerstwo Edukacji Narodowe, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju i Technologii);
  - jednostki samorządu terytorialnego – zarządy województwa (Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego i jego departamenty), powiatów i gmin;

[204] Training in Enterprises. New evidence from 100 case studies, Paris 2021, s. 28, 35.

[205] Urszula Gołaszewska-Kaczan, Ewa Kuzionko-Ochrymiuk, Analiza form współpracy przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi w województwie podlaskim, Białystok 2025, s. 11, 15, 24–25, 28–29, 32.

[206] Urszula Kobylińska i inni, Modele współpracy szkół wyższych z pracodawcami w województwie podlaskim, Białystok 2025, s. 56–58.

- rządowe, samorządowe i pozarządowe organizacje rynku pracy i rozwoju kompetencji osób dorosłych:
  - wojewódzki (Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku) i powiatowe urzędy pracy (łącznie 14 urzędów tego typu: 2 w podregionie białostockim, 7 w łomżyńskim i 5 w suwalskim);
  - rady rynku pracy (Wojewódzka Rada Rynku Pracy przy Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podlaskiego);
  - agencje rozwoju: krajowe (PARP, wraz z radami sektorowymi do spraw kompetencji) i regionalne (na przykład: Podlaska Fundacja Rozwoju Regionalnego czy Instytut Rozwoju Gospodarczego);
  - parki naukowo-technologiczne (na przykład: Białostocki Park Naukowo-Technologiczny);
  - fundacje i stowarzyszenia kompetencyjne i konsultingowe (na przykład: Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Polskie Stowarzyszenie Doradcze i Konsultingowe);
- zrzeszenia i podmioty zrzeszające przedsiębiorców:
  - krajowe klastry kluczowe (Klaster Przemysłowy Evoluma, Polski Klaster Budowlany) i klastry (Klaster InfoTech);
  - izby gospodarcze (na przykład: Izba Handlowo-Przemysłowa w Białymstoku, Podlaska Izba Rolnicza, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku).

Współpraca sektora edukacyjnego z przedsiębiorstwami stanowi kluczowy warunek poprawy skuteczności edukacji ustawicznej. Dzięki niej możliwe jest osiągnięcie lepszego dopasowania oferty kształcenia do realnych i bieżących potrzeb gospodarki regionu. Ponadto jest ona katalizatorem obustronnego transferu wiedzy i technologii, z którego korzyści mogą czerpać wszystkie jej strony[207]. Tworzenie i podtrzymywanie partnerstw edukacyjno-biznesowych sprzyja powstawaniu elastycznego i otwartego systemu uczenia się przez całe życie, wspierającego konkurencyjność regionu i trwały rozwój jego kapitału ludzkiego.

3.3. Charakterystyka edukacji ustawicznej w województwie podlaskim

3.3.1. Podmioty edukacji ustawicznej w województwie podlaskim

Struktura podmiotowa edukacji ustawicznej w województwie podlaskim obejmuje zróżnicowaną sieć instytucji publicznych, niepublicznych oraz organizacji pozarządowych, które są zaangażowane w proces kształcenia dorosłych. Istotną część tej struktury obejmują placówki oświatowe (szkoły policealne, branżowe szkoły drugiego stopnia, branżowe centra umiejętności, centra kształcenia zawodowego, placówki kształcenia ustawicznego – ze szkołami i bez szkół).

Rejestr szkół i placówek oświatowych w województwie podlaskim obejmuje 215 jednostek przeznaczonych dla osób dorosłych, czyli takich, które nie są zaliczane do kategorii szkół dla dzieci i młodzieży. Najwięcej, bo 93 podmioty, to placówki kształcenia ustawicznego bez szkół (tabela 25). Należy jednak pamiętać, że w ich skład mimo wszystko wchodzą na przykład szkoły policealne, stąd też nie jest to zestawienie całkowicie rozłączne.

Pod względem samej liczby podmiotów (tabela 25), jak i ich intensywności (w przeliczeniu na 100 tysięcy mieszkańców, tabela 26) dostrzegalna jest wiodąca pozycja podregionu

[207] Michał Pachocki, Agata Smolak, Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji. Raport z badań, Warszawa 2021, s. 59–64.

białostockiego. Należy zwrócić przy tym uwagę, że podmioty analizowane jako oferta edukacyjna kształcenia ustawicznego są z wyłączeniem szkół specjalnych przysposabiających do pracy (mimo że można w nich kształcić się nawet po ukończeniu 18 lat, to jednak docelowo są to placówki skierowane do dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami, nie zaś osób dorosłych).

Tabela 25. Szkoły i placówki oświatowe dla dorosłych w województwie podlaskim (stan na 30 października 2025)

Typ placówki	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski	Razem
Branżowe szkoły drugiego stopnia	9	4	3	16
Branżowe centra umiejętności	2	0	0	2
Centra kształcenia zawodowego	15	4	4	23
Placówki kształcenia ustawicznego (bez szkół)	54	23	16	93
Placówki kształcenia ustawicznego (ze szkołami)	1	0	2	3
Placówki doskonalenia nauczycieli	5	1	2	8
Szkoły policealne	30	24	16	70
Razem	116	56	43	215

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych, MEN, (dostęp: 30.10.2025).

Tabela 26. Szkoły i placówki oświatowe dla dorosłych w przeliczeniu na 100 tysięcy mieszkańców w województwie podlaskim (stan na 30 października 2025)

Typ placówki	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski	Razem
Branżowe szkoły drugiego stopnia	0,18	1,09	1,17	1,41
Branżowe centra umiejętności	0,39	0,00	0,00	0,18
Centra kształcenia zawodowego	2,94	1,09	1,56	2,03
Placówki kształcenia ustawicznego (bez szkół)	10,59	6,27	6,25	8,21
Placówki kształcenia ustawicznego (ze szkołami)	0,20	0,00	0,78	0,26
Placówki doskonalenia nauczycieli	0,98	0,27	0,78	0,71
Szkoły policealne	5,88	6,55	6,25	6,18
Razem	21,76	15,00	16,02	18,28

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS) oraz: Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych, MEN (dostęp: 30.10.2025).

Osoby dorosłe mogą również uczestniczyć w edukacji wyższej w placówkach publicznych. Uczelnie prowadzące studia licencjackie, inżynierskie, magisterskie, jednolite magisterskie, studia podyplomowe oraz kursy na przykład w formie mikropoświadczeń również stanowią ważny element struktury podmiotowej edukacji ustawicznej w województwie podlaskim. Funkcjonuje ich tu tylko pięć (z wyłączeniem filii podmiotów zewnętrznych), w tym trzy w podregionie białostockim i po jednej w łomżyńskim i suwalskim (tabela 27). Wyłącznie w podregionie białostockim występują uczelnie akademickie, w pozostałych podregionach są to jednostki o zawodowym profilu kształcenia.

Tabela 27. Uczelnie publiczne systemu szkolnictwa wyższego i nauki w województwie podlaskim (stan na 30 października 2025)

Uczelnia	Typ uczelni	Podregion
Politechnika Białostocka	akademicka	białostocki
Uniwersytet Medyczny w Białymstoku	akademicka	białostocki
Uniwersytet w Białymstoku	akademicka	białostocki
Akademia Łomżyńska	zawodowa	łomżyński
Państwowa Uczelnia Zawodowa imienia profesora Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach	zawodowa	suwalski

Źródło: opracowanie własne na podstawie: RAD-on, Instytucje systemu szkolnictwa wyższego i nauki, MNiSW (dostęp: 30.10.2025).

Kształcenie osób dorosłych jest także prowadzone w uczelniach niepublicznych. W województwie podlaskim funkcjonuje łącznie osiem tego typu jednostek, przy czym wszystkie posiadają status uczelni zawodowych (tabela 28). Połowa z tych szkół znajduje się w podregionie białostockim, a pozostała część w łomżyńskim.

Tabela 28. Uczelnie niepubliczne systemu szkolnictwa wyższego i nauki w województwie podlaskim (stan na 30 października 2025)

Uczelnia	Typ uczelni	Podregion
Akademia Podlaska w Białymstoku – Akademia Nauk Stosowanych	zawodowa	białostocki
Wschodnioeuropejska Akademia Nauk Stosowanych w Białymstoku	zawodowa	białostocki
Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku	zawodowa	białostocki
Wyższa Szkoła Medyczna z siedzibą w Białymstoku	zawodowa	białostocki
Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży	zawodowa	łomżyński
Nadbużańska Szkoła Wyższa imienia Marka J. Karpia w Siemiatyczach	zawodowa	łomżyński
Uczelnia Jańskiego z siedzibą w Łomży	zawodowa	łomżyński
Wyższa Szkoła Zawodowa Ochrony Zdrowia TWP w Łomży z siedzibą w Łomży	zawodowa	łomżyński

Źródło: opracowanie własne na podstawie: RAD-on, Instytucje systemu szkolnictwa wyższego i nauki, MNiSW (dostęp: 30.10.2025).

Częstotliwość występowania poszczególnych uczelni może wskazywać na ograniczone możliwości edukacji na poziomie wyższym w podregionie suwalskim, w którym na 100 tysięcy mieszkańców przypada tylko 0,39 uczelni (tabela 29).

Tabela 29. Uczelnie publiczne i niepubliczne systemu szkolnictwa wyższego i nauki na 100 tysięcy osób w województwie podlaskim (stan na 30 października 2025)

Uczelnie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
Uczelnie publiczne	0,59	0,27	0,39
Uczelnie niepubliczne	0,78	1,09	0,00
Razem	1,37	1,36	0,39

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS) oraz: RAD-on, Instytucje systemu szkolnictwa wyższego i nauki, MNiSW (dostęp: 30.10.2025).

Celem pogłębienia zagadnienia faktycznego kształcenia na poziomie wyższym w poszczególnych podregionach, analizę liczby podmiotów systemu szkolnictwa wyższego uzupełniono o liczbę studentów i absolwentów (tabela 30 i 31).

Tabela 30. Studenci i absolwenci podlaskich uczelni według podregionów (stan na 31 grudnia 2023)

Uczelnie	Studenci	Absolwenci
Akademia Podlaska w Białymstoku – Akademia Nauk Stosowanych	1 178	200
Politechnika Białostocka	6 810	1 585
Uniwersytet Medyczny w Białymstoku	5 931	1 286
Uniwersytet w Białymstoku	7 972	2 225
Wschodnioeuropejska Akademia Nauk Stosowanych w Białymstoku	1 073	359
Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku	313	81
Wyższa Szkoła Medyczna w Białymstoku	1 116	406
Razem uczelnie podregionu białostockiego:	**24 393**	**6 142**
Akademia Łomżyńska	1 707	512
Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży	1 031	260
Nadbużańska Szkoła Wyższa imienia Marka J. Karpia w Siemiatyczach	67	26
Uczelnia Jańskiego w Łomży	193	136
Wyższa Szkoła Zawodowa Ochrony Zdrowia TWP w Łomży	96	21
Razem uczelnie podregionu łomżyńskiego:	**3 094**	**955**
Państwowa Uczelnia Zawodowa imienia profesora Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach	1 343	348
Razem uczelnie podregionu suwalskiego:	**1 343**	**348**
Razem:	**28 830**	**7 445**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Tabela 31. Studenci i absolwenci podlaskich uczelni według podregionów w przeliczeniu na 100 tysięcy mieszkańców (stan na 31 grudnia 2023)

Wyszczególnienie	Studenci	Absolwenci
Podregion białostocki	4 782	1 204
Podregion łomżyński	844	261
Podregion suwalski	524	136
Województwo podlaskie	2 545	657

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Pod względem liczby absolwentów uczelni dysproporcje między podregionami są większe niż w zakresie liczby studentów. Również w takim zestawieniu najtrudniejsza sytuacja kształtuje się w podregionie suwalskim, wskazując, że podejrzenie co do ograniczonych możliwości edukacji w tej części województwa na poziomie wyższym zostało dostatecznie potwierdzone. Jednocześnie zastanawiające są dane z podregionu łomżyńskiego, w którym liczba uczelni jest bliższa liczbie w podregionie białostockim, ale już liczebność studentów – liczbie w podregionie suwalskim. Wskazuje to na występowanie większej liczby, ale małych jednostek szkolnictwa wyższego.

Ostatecznie analiza dostępności kształcenia na poziomie wyższym w podziale na podregiony województwa podlaskiego wskazuje, iż podregion suwalski charakteryzuje się najniższym poziomem dostępności tego typu kształcenia. Pozostałe podregiony dysponują natomiast stosunkowo rozbudowanym zapleczem akademickim i zawodowym, obejmującym zarówno uczelnie publiczne, jak i niepubliczne, co zapewnia osobom dorosłym szeroki wybór kierunków i profili kształcenia.

W przypadku podmiotów szkoleniowych oferta w zakresie kształcenia ustawicznego jest zróżnicowana i obejmuje szeroki wachlarz ośrodków edukacyjnych. Zgodnie z danymi ujętymi w rejestrze STOR w całym kraju zarejestrowanych jest 14 996 podmiotów szkoleniowych.

W województwie podlaskim (siedziba) liczba zarejestrowanych podmiotów wynosi 389[208]. Spośród nich 132 jednostki realizują szkolenia finansowane ze środków EFS+, a 113 posiada akredytację lub przyznany znak jakości potwierdzający spełnianie określonych standardów kształcenia (stan na 30 października 2025).

Analiza rozmieszczenia podmiotów szkoleniowych w województwie podlaskim wskazuje, że najwięcej z nich zarejestrowano w podregionie białostockim – 247 jednostek, następnie w suwalskim – 76 oraz w łomżyńskim – 66 (tabela 32).

W przeliczeniu liczby podmiotów szkoleniowych na 100 tysięcy mieszkańców najwyższą dostępnością charakteryzuje się podregion białostocki, w którym wskaźnik ten wynosi 48,42. Na drugim miejscu plasuje się podregion suwalski z wartością 29,70, wyprzedzając łomżyński, w którym częstotliwość występowania jednostek szkoleniowych kształtuje się na poziomie 18,00. Wskazuje to, że mimo relatywnie niewielkiej liczby podmiotów szkolnictwa wyższego podregion suwalski ma lepszą dostępność pozostałych form edukacji i szkoleń niż podregion łomżyński.

Tabela 32. Podmioty szkoleniowe w STOR w województwie podlaskim według podregionów i w przeliczeniu na 100 tysięcy mieszkańców (stan na: 30 października 2025)

Wyszczególnienie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
Liczba podmiotów szkoleniowych	247	66	76
Liczba podmiotów szkoleniowych w przeliczeniu na 100 tysięcy osób	48,42	18,00	29,70

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS) oraz: System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów Publicznych Służb Zatrudnienia (STOR), MRPiPS (dostęp: 30.10.2025).

Analizując instytucje szkoleniowe zarejestrowane w bazie STOR, w województwie podlaskim wyodrębniono 14 grup podmiotów, prowadzących szkolenia w obszarach odpowiadających zapotrzebowaniu na szkolenia wynikającemu ze specyfiki inteligentnych specjalizacji regionu. Grupy te obejmowały łącznie 238 z 389 podmiotów szkoleniowych. Próbę uporządkowania przedstawiono w tabeli 33.

Tabela 33. Podmioty szkoleniowe w STOR w województwie podlaskim według kategorii prowadzonych szkoleń a potrzeby IS regionu (stan na: 30 października 2025)

Kategoria	Liczba	Sektor rolno-spożywczy	Sektor metalowo-maszynowy i szkutniczy	Sektor medyczny i nauki o zdrowiu	Ekoinnowacje i nauki o środowisku
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	62	powiązane	powiązane	powiązane	powiązane
Informatyka i wykorzystanie komputerów	49	powiązane	powiązane	powiązane	powiązane
Opieka zdrowotna	32	niepowiązane	niepowiązane	powiązane	niepowiązane

[208] Należy zaznaczyć, że wynik wyszukiwania obejmował 403 jednostki szkoleniowe, jednak 14 z nich figuruje w rejestrze jako posiadające siedzibę poza województwem podlaskim. Z tego względu zostały one wykluczone z dalszej analizy.

Kategoria	Liczba	Sektor rolno-spożywczy	Sektor metalowo-maszynowy i szkutniczy	Sektor medyczny i nauki o zdrowiu	Ekoinnowacje i nauki o środowisku
Pozostałe usługi (obsługa dronów, kontrola jakości)	23	powiązane	powiązane	powiązane	powiązane
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa, i konserwacja pojazdów	19	powiązane	powiązane	niepowiązane	powiązane
Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo	17	powiązane	niepowiązane	niepowiązane	niepowiązane
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	14	niepowiązane	niepowiązane	powiązane	niepowiązane
Weterynaria	6	powiązane	niepowiązane	powiązane	niepowiązane
Ochrona środowiska	6	niepowiązane	niepowiązane	niepowiązane	powiązane
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	3	niepowiązane	niepowiązane	powiązane	niepowiązane
Architektura i budownictwo	3	niepowiązane	niepowiązane	niepowiązane	powiązane
Usługi stolarskie, szklarskie	3	niepowiązane	niepowiązane	niepowiązane	powiązane
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	1	powiązane	powiązane	niepowiązane	niepowiązane

Źródło: opracowanie własne na podstawie: System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów Publicznych Służb Zatrudnienia (STOR), MRPiPS (dostęp: 30.10.2025).

W bazie STOR dominują podmioty prowadzące działalność w następujących obszarach: usługi transportowe (w tym kursy nauki jazdy), informatyka i technologie komputerowe oraz opieka zdrowotna. Wskazane jednostki (szkoły, uczelnie, instytucje szkoleniowe i inne) kształtują sieć podmiotów tworzących podstawę do rozwoju idei uczenia się przez całe życie w województwie podlaskim.

Innym typem placówki edukacyjnej skierowanej do osób dorosłych, ale już w mniejszym zakresie niż dotychczas omówione i nieujętym w żadnym ze wspomnianych rejestrów, są ochotnicze hufce pracy (OHP). Uczestnictwo w nich jest dobrowolne, bezpłatne i dotyczy każdego w wieku 15–18 lat, kto z różnych przyczyn chce realizować obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, łącząc go z pracą zarobkową. Mimo że OHP z reguły wychodzi z ofertą dla

młodzieży do 18. roku życia, to ma też propozycje dla osób dorosłych. Jest to możliwość wzięcia udziału w szkoleniach zawodowych, które są adresowane do osób w wieku 18–25 lat, będących w trudnej sytuacji na rynku pracy. Należy przy tym pamiętać, że głównym odbiorcą tego typu szkoleń jest młodzież będąca już pod opieką OHP, ale istnieje również możliwość skorzystania z takiego wsparcia przez osoby z zewnątrz[209].

W strukturze Ochotniczych Hufców Pracy w województwie podlaskim wyodrębniona jest Podlaska Wojewódzka Komenda OHP. To „państwowa jednostka budżetowa wykonująca zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie kształcenia i wychowania” [210]. W jej strukturze obecnie działają[211]:

- 3 centra edukacji i pracy młodzieży (w Białymstoku, Łomży i Suwałkach), którym podlegają:
  - 3 mobilne centra informacji zawodowej (w Białymstoku, Łomży i Suwałkach),
  - 3 młodzieżowe biura pracy (w Białymstoku, Łomży i Suwałkach),
  - 4 młodzieżowe centra kariery (w Augustowie, Grajewie, Kolnie i Zambrowie),
- 7 hufców pracy (w Augustowie, Białymstoku, Grajewie, Łomży, Kolnie, Suwałkach i Zambrowie);
- Ośrodek Szkolenia i Wychowania w Wasilkowie.

W województwie podlaskim nie funkcjonują centra kształcenia i wychowania oraz ośrodki szkolenia zawodowego. W praktyce oznacza to, że oferta szkoleniowa OHP skierowana do osób dorosłych jest tu ograniczona lub wręcz niedostępna.

Struktura podmiotowa edukacji ustawicznej w województwie podlaskim charakteryzuje się umiarkowanym zróżnicowaniem i wyraźną koncentracją w podregionie białostockim, który stanowi główny ośrodek kształcenia dorosłych w regionie. Z ofertą edukacyjną wychodzą zarówno szkoły i placówki oświatowe, jak i uczelnie publiczne oraz niepubliczne, jednak ich liczba pozostaje ograniczona, zwłaszcza w podregionie suwalskim. Uzupełnieniem systemu są podmioty szkoleniowe. Mimo istnienia stosunkowo rozbudowanej sieci placówek oświatowych i szkoleniowych dostępność kształcenia ustawicznego w regionie pozostaje nierównomierna przestrzennie, a oferta edukacyjna dla dorosłych, szczególnie w mniejszych ośrodkach, ma nadal charakter ograniczony.

3.3.2. Uczestnictwo dorosłych w edukacji ustawicznej w województwie podlaskim

Uczestnictwo osób dorosłych w edukacji ustawicznej stanowi obszar badawczy, który wciąż pozostaje niedostatecznie rozpoznany. Z uwagi na ograniczoną dostępność oraz fragmentaryczny charakter danych dotyczących edukacji ustawicznej w ujęciu regionalnym, w szczególności dla województwa podlaskiego, nie jest możliwe przeprowadzenie pełnej i pogłębionej analizy tego zagadnienia wyłącznie na ich podstawie. W związku z tym zasadne jest uzupełnienie analizy o dane porównawcze pochodzące z Unii Europejskiej. Uwzględnienie szerszego, europejskiego kontekstu pozwala nie tylko na lepsze zrozumienie kierunków i dynamiki zmian w obszarze edukacji ustawicznej, ale także na identyfikację wspólnych tendencji, wzorców oraz postaw, które – ze względu na podobne ramy instytucjonalne

[209] Działalność, OHP (dostęp: 25.10.2025).
[210] Jednostki organizacyjne, OHP (dostęp: 25.10.2025).
[211] Tamże.

i kulturowe – mogą być zbliżone w całej Unii Europejskiej. Takie podejście umożliwia również umiejscowienie województwa podlaskiego na tle ogólnych procesów zachodzących w Europie, co zwiększa wartość poznawczą i interpretacyjną analizy.

Zgodnie z danymi platformy CircaBC (tabela 34), wspieranej przez Komisję Europejską, Polska zajmuje trzecie miejsce od końca wśród państw UE-27 pod względem uczestnictwa osób dorosłych (w wieku 25–64 lata) w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych. W roku 2022 jedynie 24,3% dorosłych Polaków uczestniczyło w tego rodzaju formach kształcenia, co wskazuje na tendencję spadkową w porównaniu z latami wcześniejszymi.

Tabela 34. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) w latach 2007–2022 (kraje UE)

Kraje UE	**2007**	**2022**
Szwecja	73,40 (1., Grupa 1.)	73,90 (1., Grupa 1.)
Holandia	44,60 (4., Grupa 2.)	65,20 (2., Grupa 1.)
Węgry	9,00 (24., Grupa 4.)	62,40 (3., Grupa 1.)
Niemcy	45,40 (3., Grupa 2.)	60,40 (4., Grupa 1.)
Austria	41,90 (8., Grupa 2.)	58,00 (5., Grupa 2.)
Irlandia	[brak danych]	54,80 (6., Grupa 2.)
Słowacja	44,00 (6., Grupa 2.)	54,80 (7., Grupa 2.)
Finlandia	55,00 (2., Grupa 1.)	53,10 (8., Grupa 2.)
Dania	44,50 (5., Grupa 2.)	53,00 (9., Grupa 2.)
Łotwa	32,70 (17., Grupa 3.)	52,20 (10., Grupa 2.)
Francja	35,10 (14., Grupa 2.)	50,80 (11., Grupa 2.)
Luksemburg	[brak danych]	50,00 (12., Grupa 2.)
Hiszpania	30,90 (18., Grupa 3.)	49,20 (13., Grupa 2.)
Estonia	42,10 (7., Grupa 2.)	48,10 (14., Grupa 2.)
Malta	33,70 (16., Grupa 3.)	46,40 (15., Grupa 3.)
Czechy	37,60 (12., Grupa 2.)	45,70 (16., Grupa 3.)
Cypr	40,60 (9., Grupa 2.)	44,90 (17., Grupa 3.)
Portugalia	26,40 (19., Grupa 3.)	44,20 (18., Grupa 3.)
Słowenia	40,60 (10., Grupa 2.)	42,40 (19., Grupa 3.)
Belgia	40,50 (11., Grupa 2.)	41,60 (20., Grupa 3.)
Włochy	22,20 (20., Grupa 3.)	35,70 (21. Grupa 3.)
Litwa	33,90 (15., Grupa 3.)	31,40 (22., Grupa 4.)
Chorwacja	21,20 (22., Grupa 3.)	27,30 (23., Grupa 4.)
Rumunia	7,40 (25., Grupa 4.)	25,60 (24., Grupa 4.)
Polska	21,80 (21., Grupa 3.)	24,30 (25., Grupa 4.)
Bułgaria	36,40 (13., Grupa 3.)	20,60 (26., Grupa 4.)
Grecja	14,50 (23., Grupa 4.)	16,60 (27., Grupa 4.)
Średnia	**35,02**	**46,60**
Odchylenie standardowe	**14,04**	**13,90**
Współczynnik zmienności	**40,11%**	**29,82%**

Uwagi: 1. W nawiasach podano pozycje rankingowe oraz przynależność do grupy typologicznych krajów UE pod względem udziału dorosłych w edukacji formalnej i pozaformalnej; 2. współczynnik zmienności został obliczony jako procentowy udział odchylenia standardowego w średniej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CircaBC (Eurostat).

Dla porównania: w roku 2007 Włosi (22,2%) i Chorwaci (21,2%) osiągali poziomy uczestnictwa zbliżone do Polski (21,8%), natomiast w 2022 roku wartości te wzrosły w tych krajach odpowiednio do 35,7% i 27,3%, a w Polsce tylko do 24,3%. Dane te wskazują na niską dynamikę wzrostu uczestnictwa dorosłych w edukacji w Polsce, szczególnie w zestawieniu ze średnią dla

UE-27, która na przestrzeni lat 2007–2022 zwiększyła się. Oznacza to, że udział dorosłych w edukacji formalnej i pozaformalnej w Unii Europejskiej jest niemal dwukrotnie wyższy niż w Polsce. Jeszcze większe dysproporcje widoczne są w porównaniu z liderem zestawienia – Szwecją, gdzie aż ponad 73% dorosłych uczestniczy w edukacji i szkoleniach formalnych oraz pozaformalnych. W 2007 roku Polska należała do grupy państw o przeciętnym udziale osób dorosłych w edukacji i szkoleniach – zarówno formalnych, jak i pozaformalnych. W 2022 roku – kraj został jednak zaklasyfikowany do grupy o relatywnie niskim udziale dorosłych uczestniczących w tego rodzaju aktywnościach edukacyjnych. Tendencja ta wskazuje na pogarszającą się pozycję Polski w obszarze kształcenia ustawicznego w porównaniu z pozostałymi państwami Unii Europejskiej.

Analiza danych według kryterium płci wskazuje na nierównomierny udział kobiet i mężczyzn w edukacji dorosłych (tabela 35). W 2022 roku w krajach UE-27 większość uczestników edukacji formalnej i pozaformalnej stanowiły kobiety. Różnica pomiędzy płciami wynosiła średnio 1,2 punktu procentowego na korzyść kobiet, podczas gdy w Polsce była ona znacznie większa i wyniosła 4,6 punktu procentowego. Tendencja ta jest zbieżna z obserwowaną w większości państw członkowskich – kobiety częściej uczestniczą w edukacji dorosłych. Odwrotna zależność występuje jedynie w sześciu krajach, to jest: we Włoszech, w Portugali, Czechach, na Cyprze, Słowacji i Węgrzech.

Tabela 35. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według płci w 2022 roku (średnia UE i Polska)

Obszar	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
UE-27	46,60	46,00	47,20
Polska	24,30	22,00	26,60

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CircaBC (Eurostat).

Udział w edukacji formalnej i pozaformalnej wykazuje tendencję malejącą wraz z wiekiem uczestników (tabela 36). Średnio rzecz biorąc, w państwach UE-27 w 2022 roku w grupie wiekowej 25–34 lata uczestnictwo wynosiło 56,5%, w grupie 35–44 lata – 49,9%, w grupie 45–54 lata – 46,2%, natomiast w najstarszej grupie 55–64 lata – 35,4%.

Tabela 36. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według wieku w 2022 roku (średnia UE i Polska)

Obszar	ogółem	od 25 do 34 lat	od 35 do 44 lat	od 45 do 54 lat	od 55 do 64 lat
UE-27	46,60	56,50	49,90	46,20	35,40
Polska	24,30	31,50	28,60	24,30	11,60

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CircaBC (Eurostat).

Najwyższy udział w edukacji dorosłych odnotowuje się wśród osób posiadających wykształcenie wyższe (tabela 37). Dla UE wskaźnik ten wynosi 65,7%, podczas gdy dla Polski – 40,8%. Jest to ponad trzykrotnie wyższy poziom w porównaniu z osobami z wykształceniem ponadgimnazjalnym lub policealnym. Zależność ta utrzymuje się we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej – im wyższy poziom wykształcenia, tym większe prawdopodobieństwo uczestniczenia w edukacji formalnej i pozaformalnej.

Tabela 37. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według wykształcenia w 2022 roku (średnia UE i Polska)

Obszar	Ogółem	Wykształcenie niższe niż podstawowe, podstawowe i gimnazjalne (poziomy 0–2)	Wykształcenie ponadgimnazjalne i policealne (poziomy 3–4)	Wykształcenie wyższe (poziomy 5–8)
UE-27	46,60	25,10	41,50	65,70
Polska	24,30	5,50	14,30	40,80

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CircaBC (Eurostat).

Najwyższy poziom uczestnictwa w edukacji i szkoleniach formalnych oraz nieformalnych występuje wśród osób pracujących: 53,9% w krajach UE oraz 29,4% w Polsce (Tabela 38). Analogiczna zależność obserwowana jest we wszystkich państwach członkowskich. Różnice pojawiają się natomiast przy porównaniu osób bezrobotnych i osób poza rynkiem pracy – w części krajów wyższy poziom uczestnictwa występuje w jednej, w innych – w drugiej grupie. W Polsce większy udział w edukacji formalnej i pozaformalnej odnotowuje się wśród osób bezrobotnych.

Tabela 38. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według formy zatrudnienia w 2022 roku (średnia UE i Polska)

Wyszczególnienie	Ogółem	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby poza rynkiem pracy
UE-27	46,60	53,90	29,20	24,40
Polska	24,30	29,40	10,70	6,60

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CircaBC (Eurostat).

Analiza udziału osób dorosłych w edukacji i szkoleniach formalnych oraz pozaformalnych według wykonywanego zawodu wskazuje na występowanie istotnych dysproporcji pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi (tabela 39). Zauważa się wyraźny związek, zgodnie z którym wraz ze wzrostem poziomu kwalifikacji wymaganego w danym zawodzie zwiększa się udział w edukacji ustawicznej. Najwyższy poziom uczestnictwa odnotowuje się wśród kierowników, specjalistów oraz techników i specjalistów średniego szczebla, natomiast niższy jest w grupach obejmujących pracowników biurowych, usług i sprzedaży. Najniższy poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym dotyczy pracowników wykonujących zawody podstawowe.

W ujęciu porównawczym na tle Unii Europejskiej Polska plasuje się – podobnie jak w innych obszarach edukacji dorosłych – na trzeciej pozycji od końca. W odniesieniu do lidera zestawienia – Szwecji, w której udział osób z grupy kierowników uczestniczących w edukacji wynosi 85,6%, Polska osiąga wynik niemal o połowę niższy – 43,3%. Występujące dysproporcje w zakresie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, uzależnione od rodzaju wykonywanego zawodu, mogą wskazywać na istnienie barier systemowych i środowiskowych, w tym ograniczeń finansowych, czasowych oraz związanych z charakterem pracy, które wpływają na dostępność i możliwość podejmowania edukacji przez poszczególne grupy zawodowe.

Tabela 39. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według wykonywanego zawodu w 2022 roku (średnia UE i Polska)

Obszar	Ogółem osoby zatrudnione	Kierownicy, specjaliści, technicy i specjaliści średniego szczebla/ stowarzyszeni	Pracownicy biurowi, pracownicy usług i sprzedaży	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	Zawody podstawowe
UE-27	53,90	68,70	48,10	36,70	31,40
Polska	29,40	43,30	22,70	14,40	10,80

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CircaBC (Eurostat).

Miejsce zamieszkania stanowi istotny czynnik różnicujący poziom uczestnictwa osób dorosłych w edukacji i szkoleniach formalnych oraz pozaformalnych (tabela 40). Analiza danych wskazuje, iż wraz ze wzrostem stopnia urbanizacji obszaru zamieszkania zwiększa się udział dorosłych uczestniczących w edukacji ustawicznej. Odnotowana prawidłowość znajduje potwierdzenie w większości państw UE. W Polsce w 2022 roku udział dorosłych uczestniczących w edukacji formalnej i nieformalnej wynosił: w miastach – 30,6%, w miasteczkach i na przedmieściach – 22,8%, na obszarach wiejskich – 19,4%. Choć różnice między poszczególnymi kategoriami obszarów nie są skrajne, nadal zauważalna jest mniej korzystna sytuacja osób zamieszkujących tereny wiejskie i mniejsze miejscowości. Wskazuje to na potencjalne ograniczenia geograficzne, przejawiające się między innymi niedostateczną dostępnością oferty edukacyjnej, a także na towarzyszące im bariery finansowe i ograniczenia w zakresie mobilności.

Tabela 40. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według stopnia urbanizacji w 2022 roku (średnia UE i Polska)

Obszar	Ogółem	Miasta	Miasteczka i przedmieścia	Tereny wiejskie
UE-27	46,60	51,00	45,90	40,50
Polska	24,30	30,60	22,80	19,40

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CircaBC (Eurostat).

Dane dotyczące kształcenia osób dorosłych w Polsce z podziałem na województwa są publikowane przez Główny Urząd Statystyczny w raporcie „Kształcenie się osób dorosłych 2022”. Ich źródłem są międzynarodowe badania ankietowe o charakterze reprezentatywnym, realizowane na próbie gospodarstw domowych zgodnie z metodologią opracowaną przez Eurostat. Obejmują one szerszy zakres populacji niż dane gromadzone w CircaBC, ponieważ dotyczą osób w wieku 18–69 lat i uwzględniają zmodyfikowany podział na edukację formalną, pozaformalną i nieformalną. Analiza wyników badań GUS umożliwia określenie poziomu uczestnictwa osób dorosłych w edukacji ustawicznej w rozumieniu przepisów prawa krajowego, a tym samym stanowi istotne źródło informacji do oceny stanu i kierunków rozwoju edukacji dorosłych w Polsce i województwie podlaskim.

Tabela 41 przedstawia udział osób uczestniczących w edukacji ustawicznej w Polsce w latach 2011–2022 w populacji osób w wieku 18–69 lat. W roku 2022 w Polsce 54% osób w wieku 18–69

lat zadeklarowało uczestnictwo w różnorodnych formach edukacji ustawicznej. Wśród nich aż 48,3% badanych wskazało na uczenie się w sposób nieformalny. Edukacja formalna, realizowana w systemie szkolnym lub szkolnictwa wyższego, obejmowała 9,2% badanej populacji. Natomiast w kursach, szkoleniach oraz innych formach zorganizowanego uczenia się (edukacja pozaformalna) uczestniczyła średnio co piąta osoba w wieku 18–69 lat. Analiza zmian w poziomie uczestnictwa osób dorosłych w edukacji w latach 2011–2022 wskazuje na systematyczny wzrost ogólnej aktywności edukacyjnej tej grupy. W porównaniu z 2011 rokiem odsetek osób w wieku 18–69 lat podejmujących jakąkolwiek formę uczenia się zwiększył się o 10 punktów procentowych. Wzrost ten był przede wszystkim wynikiem dynamicznego przyrostu uczestnictwa w uczeniu się nieformalnym, którego udział w 2022 roku był wyższy o 18,3 punktu procentowego w stosunku do 2011 roku. Jednocześnie odnotowano spadek uczestnictwa osób dorosłych w edukacji formalnej (o 4,4 punktu procentowego) oraz pozaformalnej (o 1,1 punktu procentowego).

Tabela 41. Udział osób uczestniczących w edukacji ustawicznej w Polsce w latach 2011–2022 w populacji w wieku 18–69 lat

Lata	Jakakolwiek forma kształcenia ustawicznego	Edukacja formalna	Edukacja pozaformalna	Edukacja nieformalna
2011	44,00%	13,60%	20,90%	30,00%
2016	45,90%	11,30%	21,40%	31,40%
2022	54,00%	9,20%	19,80%	48,30%

Uwaga: osoby objęte badaniem mogły zadeklarować, że brały udział w więcej niż jednej formie edukacji ustawicznej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Uczenie się osób...

W 2022 roku województwo podlaskie charakteryzowało się jednym z najniższych w kraju poziomów uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej (tabela 42). Odsetek osób w wieku 18–69 lat deklarujących udział w jakiejkolwiek formie uczenia się wyniósł 40,55%, co plasowało region na ostatnim, 16. miejscu w kraju. Wynik ten był o 11,84 punktu procentowego niższy od średniej krajowej (52,39%), co świadczy o relatywnie słabym zaangażowaniu mieszkańców województwa w procesy kształcenia ustawicznego. Podlaskie znalazło się w grupie województw o względnie niskim udziale dorosłych w edukacji ustawicznej, obok regionów takich jak świętokrzyskie i podkarpackie. Zróżnicowanie województw pod względem tej miary jest istotne (współczynnik zmienności przyjmuje wartość większą od 10%), chociaż małe.

Tabela 42. Udział osób uczestniczących w jakiejkolwiek formie edukacji ustawicznej w Polsce w roku 2022 w populacji w wieku 18–69 lat w podziale na województwa

Województwa	2022
Mazowieckie	63,94 (1., Grupa 1.)
Pomorskie	58,58 (2., Grupa 2.)
Lubuskie	58,57 (3., Grupa 2.)
Małopolskie	57,30 (4., Grupa 2.)
Dolnośląskie	57,23 (5., Grupa 2.)
Łódzkie	55,34 (6., Grupa 2.)
Lubelskie	55,31 (7., Grupa 2.)
Zachodniopomorskie	53,92 (8., Grupa 2.)

Województwa	2022
Wielkopolskie	52,62 (9., Grupa 2.)
Kujawsko-pomorskie	51,91 (10., Grupa 3.)
Opolskie	51,71 (11., Grupa 3.)
Warmińsko-mazurskie	48,20 (12., Grupa 3.)
Śląskie	46,70 (13., Grupa 3.)
Podkarpackie	44,85 (14., Grupa 4.)
Świętokrzyskie	41,50 (15., Grupa 4.)
Podlaskie	40,60 (16., Grupa 4.)
Średnia	**52,39**
Odchylenie standardowe	**6,34**
Współczynnik zmienności	**12,10%**

Uwagi: 1. W nawiasach podano pozycje rankingowe oraz przynależność do grupy typologicznych województw Polski pod względem udziału dorosłych w jakiejkolwiek formie edukacji ustawicznej; 2. współczynnik zmienności został obliczony jako procentowy udział odchylenia standardowego w średniej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Uczenie się osób...

W 2022 roku udział osób dorosłych w województwie podlaskim uczestniczących w jakiejkolwiek formie edukacji ustawicznej wyniósł 40,6% (tabela 43), podczas gdy w skali kraju odsetek ten był na poziomie 54%. Najczęściej wskazywaną formą kształcenia ustawicznego było tu uczenie się w sposób nieformalny, obejmujące 36,7% populacji dorosłych w wieku od 18 do 69 lat. Choć ten typ aktywności stanowi dominującą formę edukacji zarówno w regionie, jak i w kraju, jego poziom w podlaskim był o 11,6 punktu procentowego niższy niż w Polsce (48,3%). Udział mieszkańców analizowanego regionu w edukacji formalnej wyniósł 8,6%, czyli nieznacznie mniej niż w skali kraju (9,2%). Z kolei w edukacji pozaformalnej uczestniczyło 11,8% dorosłych wobec 19,8% w Polsce. Łącznie z edukacji formalnej lub pozaformalnej korzystało 18,5% mieszkańców regionu, w porównaniu do 26,8% w ujęciu krajowym.

Tabela 43. Udział osób uczestniczących w edukacji ustawicznej w województwie podlaskim w roku 2022 w populacji w wieku 18–69 lat

Wyszczególnienie	Jakakolwiek forma kształcenia ustawicznego	Edukacja formalna	Edukacja pozaformalna	Edukacja formalna lub pozaformalna	Edukacja nieformalna
Polska	54,00%	9,20%	19,80%	26,80%	48,30%
Podlaskie	40,60%	8,60%	11,80%	18,50%	36,70%

Uwaga: osoby objęte badaniem mogły zadeklarować, że brały udział w więcej niż jednej formie edukacji ustawicznej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Uczenie się osób...

Analiza danych według cech społeczno-demograficznych wskazuje jednak na istotne zróżnicowanie poziomu aktywności edukacyjnej dorosłych w regionie w 2022 roku (tabela 44). Pod względem płci wyższy poziom uczestnictwa odnotowano wśród mężczyzn (21,4%) niż wśród kobiet (19,2%). Znaczące różnice wystąpiły również w odniesieniu do miejsca zamieszkania. Wśród mieszkańców miast w edukacji ustawicznej uczestniczyło 29,1%, podczas gdy wśród osób zamieszkujących obszary wiejskie jedynie 11,5%. W grupie osób pracujących udział w edukacji ustawicznej zadeklarowało 28,5%, podczas gdy wśród niepracujących jedynie 12,1%. Dane te potwierdzają, że aktywność zawodowa sprzyja podejmowaniu kształcenia ustawicznego. Pod względem wieku najwyższy poziom uczestnictwa odnotowano wśród osób w wieku 35–69 lat (21,6%), co może świadczyć o rosnącej potrzebie aktualizacji kwalifikacji

w związku ze zmianami technologicznymi i rynkowymi. Z kolei najniższy udział w uczeniu się wykazali młodsi respondenci: w grupie 18–24 lata zaledwie 7,7%, a w grupie 25–34 lata – 11,3%.

Tabela 44. Udział osób uczestniczących w jakiejkolwiek formie edukacji ustawicznej w województwie podlaskim w roku 2022 w populacji w wieku 18–69 lat według płci, miejsca zamieszkania, statusu zatrudnienia i wieku

Wyszczególnienie	**2022**
Województwo podlaskie	40,60%
Kobiety	19,20%
Mężczyźni	21,40%
Miasto	29,10%
Wieś	11,50%
Pracujący	28,50%
Niepracujący	12,10%
18–24 lata	7,70%
25–34 lata	11,30%
35–69 lat	21,60%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Uczenie się osób...

Analiza danych dotyczących uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej wskazuje, że Polska na tle państw Unii Europejskiej utrzymuje się w grupie krajów o relatywnie niskim poziomie zaangażowania osób dorosłych w kształcenie formalne i pozaformalne. Pomimo stopniowego wzrostu wartości zmiennej uczestnictwa w latach 2007–2022, dynamika tych zmian pozostaje wyraźnie słabsza niż w większości krajów UE.

W ujęciu krajowym, dane GUS potwierdzają rosnące zainteresowanie Polaków edukacją ustawiczną, zwłaszcza w zakresie uczenia się nieformalnego, przy jednoczesnym spadku znaczenia edukacji formalnej i pozaformalnej. Chociaż w ujęciu netto taki stan rzeczy wskazuje na wzrost ogólnej aktywności edukacyjnej dorosłych, to są to jednak zmiany, które mogą budzić pewne wątpliwości. Uczenie się nieformalne nie zawsze prowadzi do trwałego rozwoju kompetencji, a ponadto nigdy nie skutkuje uzyskaniem formalnego potwierdzenia kwalifikacji. Taki stan rzeczy należy zatem uznać za co najmniej niepokojący.

Różnice pomiędzy województwami są stosunkowo małe, co potwierdza niska wartość współczynnika zmienności, jednak utrzymuje się wyraźny podział na regiony o wyższym poziomie uczestnictwa (województwa centralne i zachodnie) oraz te o niższej aktywności edukacyjnej (województwa wschodnie i południowo-wschodnie). Województwo podlaskie wpisuje się w ogólnopolskie tendencje, jednak osiąga jedne z najniższych wyników w kraju. Udział dorosłych uczestniczących w edukacji ustawicznej pozostaje znacząco poniżej wartości notowanych zarówno dla Polski, jak i dla większości pozostałych województw. Struktura uczestnictwa w regionie potwierdza dominującą rolę uczenia się nieformalnego oraz ograniczony udział w edukacji formalnej i pozaformalnej. Wewnętrzne zróżnicowanie aktywności edukacyjnej w województwie odzwierciedla ogólnokrajowe prawidłowości, to jest większe zaangażowanie osób pracujących, mieszkańców miast.

Ocena uczestnictwa w edukacji ustawicznej z uwzględnieniem kryterium wieku jest utrudniona z uwagi na nierównomierny podział grup wiekowych stosowany w analizach GUS. Zastosowane kategorie wiekowe charakteryzują się znaczną dysproporcją – grupa obejmująca osoby w wieku 35–69 lat jest znacznie szersza niż grupy 18–24 lata czy 25–34 lata. Taki sposób

agregacji danych ogranicza możliwości porównawcze pomiędzy poszczególnymi kohortami wiekowymi oraz może prowadzić do zniekształcenia obrazu faktycznego poziomu uczestnictwa w edukacji ustawicznej w różnych etapach życia.

Niska pozycja województwa podlaskiego w krajowych zestawieniach dotyczących uczestnictwa osób dorosłych w edukacji ustawicznej może wynikać z szeregu uwarunkowań strukturalnych, takich jak ograniczona dostępność oferty edukacyjnej, niższy poziom urbanizacji regionu czy relatywnie mniejsza koncentracja ośrodków akademickich i podmiotów szkoleniowych. Zidentyfikowane czynniki uzasadniają potrzebę pogłębionej analizy tła społeczno-gospodarczego regionu w celu właściwej interpretacji barier i motywacji w podejmowaniu edukacji ustawicznej.

Wyniki badań krajowych, na tle UE, wskazują na ogólne prawidłowości dotyczące uczestnictwa w edukacji dorosłych, takie jak: wyższy udział mężczyzn, spadek uczestnictwa wraz z wiekiem, przewaga osób z wyższym wykształceniem oraz zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych, a także większe zaangażowanie mieszkańców miast w porównaniu z obszarami wiejskimi. W województwie podlaskim część tych zależności przybiera odmienny kształt, co podkreśla wagę regionalnej specyfiki i konieczność interpretowania danych w szerszym kontekście społecznym i ekonomicznym regionu. Uwzględnienie skróconej charakterystyki województwa jest zatem niezbędne do pełniejszego zrozumienia uwarunkowań uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej, w tym ich potencjalnych motywacji i barier.

W 2024 roku województwo podlaskie zamieszkiwało 1 132 641 osób, co stanowiło 3% ludności Polski. Udział kobiet wynosił 51%. Gęstość zaludnienia wynosiła 56 osób/km^2 wobec średniej krajowej 119 osób/km^2, co świadczy o rozproszeniu osadnictwa oraz wysokim udziale obszarów wiejskich. Wskaźnik urbanizacji wyniósł 60,7% i był zbliżony do średniej krajowej. Liczebność mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym w województwie podlaskim na koniec 2024 roku została przedstawiona w tabeli 45. Okazuje się, że pod względem wieku ludność regionu pozostaje relatywnie młodsza niż w skali kraju – 17,83% mieszkańców jest w wieku przedprodukcyjnym, 58,1% w produkcyjnym, a 24,07% w poprodukcyjnym (dla porównania w Polsce odpowiednio: 16,2%, 52,4% i 31,4%).

Tabela 45. Struktura liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym w województwie podlaskim na koniec 2024 roku

Wyszczególnienie	**Liczba osób**	**% ludności województwa**
W wieku przedprodukcyjnym	201 905	17,83
W wieku produkcyjnym	658 118	58,10
W wieku poprodukcyjnym	272 618	24,07

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Struktura wieku i rozmieszczenia ludności ma kluczowe znaczenie dla oceny potencjału uczestnictwa w edukacji dorosłych. Niska gęstość zaludnienia i duży udział obszarów wiejskich mogą ograniczać dostępność oferty edukacyjnej, szczególnie w formie stacjonarnej. Relatywnie młodsza populacja województwa stanowi potencjał rozwojowy, z kolei mimo wszystko wysoki udział osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym wymaga adekwatnych form promocji

i realizacji edukacji i wsparcia, uwzględniających specyfikę demograficzną i przestrzenną regionu.

W 2024 roku saldo migracji wewnętrznych na pobyt czasowy w województwie wyniosło minus 867 osób, co oznacza, że więcej osób wyjeżdżało z regionu, niż do niego przybywało. Większość migrujących (58%) stanowili mężczyźni. Odpływ dotyczył głównie obszarów wiejskich (minus 2 115 osób), podczas gdy miasta zyskały 1 248 mieszkańców. Szczególnie niekorzystna sytuacja demograficzna występuje w powiecie hajnowskim, który notuje spadek liczby ludności o 15 osób na tysiąc mieszkańców, co może być powiązane z problemami przygranicznymi i kryzysem migracyjnym.

Migracje wpływają na strukturę zasobów pracy i potencjalną bazę uczestników edukacji dorosłych. Dodatkowo sama możliwość migracji zwiększa dostępność potencjalnych uczestników do wybranych form edukacji – nawet gdy są one oferowane w znacznej odległości od miejsca zamieszkania.

Z badań GUS dotyczących budżetów gospodarstw domowych wynika, że przeciętne badane gospodarstwo domowe w województwie podlaskim tworzą 2,4 osoby. Średnio jedna osoba w gospodarstwie jest aktywna zawodowo, natomiast 0,8 pobiera świadczenia społeczne, a 0,5 pozostaje na utrzymaniu. Przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na osobę w 2024 roku wyniósł 3 259,81 zł, czyli nieco więcej niż średnia krajowa (3 167,17 zł). Jednocześnie 32% dochodów gospodarstw domowych pochodziło ze świadczeń społecznych, co stanowi wartość wyższą o 2 punkty procentowe w stosunku do średniej dla Polski[212]. W subiektywnej ocenie 41,6% mieszkańców ocenia swoją sytuację materialną jako przeciętną, 28,8% – raczej dobrze, a 24,6% – dobrze (tabela 46).

Tabela 46. Subiektywna ocena sytuacji materialnej gospodarstw domowych województwa podlaskiego w 2024 roku

Dobra	Raczej dobra	Przeciętna	Raczej zła	Zła
24,60	29,50	41,60	3,80	0,50

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Poziom i struktura dochodów gospodarstw domowych warunkują możliwości finansowe uczestnictwa w edukacji ustawicznej. Wysoki udział transferów socjalnych w dochodzie wskazuje na potencjalne uzależnienie części ludności od świadczeń, co może ograniczać motywację do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie relatywnie dobra sytuacja dochodowa może stanowić czynnik sprzyjający uczestnictwu w kursach i szkoleniach odpłatnych.

W analizie znaczenie ma również poziom informatyzacji i infrastruktura cyfrowa przedsiębiorstw (tabela 47). W 2019 roku 97,4% przedsiębiorstw w województwie podlaskim wykorzystywało komputery, a niemal wszystkie (98,5%) posiadały dostęp do Internetu. Odsetek firm wyposażających pracowników w urządzenia mobilne (laptopy, smartfony) był wyższy niż średnia krajowa, natomiast dostęp do szerokopasmowego Internetu był minimalnie niższy (98,5% wobec 98,7% w Polsce).

[212] Budżety gospodarstw domowych w 2024 r., Warszawa 2025.

Tabela 47. Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w przedsiębiorstwach (w %) w latach 2019–2024

Wyszczególnienie	Polska	Podlaskie	Rok
Wykorzystujące komputery	96,80	97,40	2019
Posiadające dostęp do Internetu	98,50	98,80	2021
Wyposażające swoich pracowników w urządzenia przenośne (na przykład komputery przenośne, smartfony) pozwalające na mobilny dostęp do Internetu	91,90	92,90	2022
Posiadające szerokopasmowy dostęp do Internetu	98,70	98,50	2024

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Poziom informatyzacji przedsiębiorstw jest istotnym czynnikiem determinującym możliwości realizacji kształcenia ustawicznego w formach zdalnych i hybrydowych. Wysoka dostępność technologii informacyjno-komunikacyjnych stwarza warunki do rozwoju elastycznych form szkoleniowych, umożliwiających łączenie pracy zawodowej z nauką. Jednocześnie różnice w poziomie cyfryzacji między miastami a obszarami wiejskimi mogą pogłębiać nierówności w dostępie do edukacji dorosłych.

Zebrane dane ukazują, że województwo podlaskie charakteryzuje się zróżnicowaną strukturą demograficzną, umiarkowanym poziomem urbanizacji, znacznym rozproszeniem osadnictwa oraz umiarkowanym poziomem rozwoju gospodarczego. Wysoki udział obszarów wiejskich, migracje odpływowe, a także specyficzna struktura źródeł dochodu mogą wpływać na postawy mieszkańców wobec uczenia się przez całe życie.

3.3.3. Specyfika oferty edukacji ustawicznej w województwie podlaskim

Edukacja ustawiczna w województwie podlaskim obejmuje zróżnicowany zakres form kształcenia – zarówno w obszarze edukacji formalnej (realizowanej przez szkoły i uczelnie wyższe), jak i pozaformalnej (obejmującej szkolenia oraz kursy doskonalące). Analiza struktury i specyfiki regionalnej oferty edukacyjnej została przeprowadzona w pierwszej kolejności w odniesieniu do kierunków kształcenia dostępnych w szkołach branżowych drugiego stopnia oraz szkołach policealnych. Pozostałe jednostki oświatowe prowadzą kursy kwalifikacyjne, jednak w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych brak jest szczegółowych informacji dotyczących ich zakresu tematycznego.

W strukturze oferty edukacyjnej regionu zidentyfikowano łącznie 46 kierunków kształcenia (zawodów) adresowanych do osób dorosłych (tabela 48). Najczęściej występującym kierunkiem jest technik administracji, realizowany w 27 placówkach oświatowych. Kolejne pozycje pod względem liczby jednostek oferujących dany zawód zajmują technik bezpieczeństwa i higieny pracy (23 placówki) oraz technik usług kosmetycznych (19 placówek). Należy zaznaczyć, że kierunki te nie są bezpośrednio powiązane z regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami (IS), co może wskazywać na pewną rozbieżność między strukturą oferty edukacyjnej a priorytetami rozwojowymi regionu.

Przestrzenna analiza rozmieszczenia ofert kształcenia zawodowego ujawnia wyraźną dominację podregionu białostockiego, w którym zidentyfikowano 149 ofert edukacyjnych. Dla porównania: w podregionie suwalskim odnotowano 58 ofert, natomiast w podregionie łomżyńskim – 50.

W celu bardziej precyzyjnego zobrazowania różnic przestrzennych liczba ofert została przeliczona na 100 tysięcy osób w wieku produkcyjnym. Wyniki potwierdzają dominującą pozycję podregionu białostockiego (47 ofert na 100 tysięcy mieszkańców w wieku produkcyjnym), co wskazuje na jego szczególnie wysoką dostępność edukacyjną. Średnio w województwie podlaskim wskaźnik ten wynosi 37 ofert, przy czym w podregionie suwalskim również osiąga wartość 37, a w podregionie łomżyńskim – 23 oferty. Otrzymane wyniki wskazują na znaczne zróżnicowanie terytorialne w dostępie do oferty kształcenia branżowych szkół drugiego stopnia i szkół policealnych, co może stanowić istotne wyzwanie dla równomiernego rozwoju kompetencji dorosłej populacji województwa.

Tabela 48. Oferta kierunków kształcenia w szkołach branżowych drugiego stopnia i szkołach policealnych według podregionów województwa podlaskiego (stan na: 30 października 2025)

Zawód:	**Podregion białostocki**	**Podregion łomżyński**	**Podregion suwalski**	**Razem**
Łączna liczba ofert w placówkach:	149	50	58	257
Łączna liczba ofert w placówkach, w przeliczeniu na 100 tysięcy ludności w wieku produkcyjnym	47,37	22,55	36,50	36,97
Technik administracji	12	10	5	27
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	10	5	8	23
Technik usług kosmetycznych	10	5	4	19
Opiekun medyczny	9	3	4	16
Technik masażysta	11	1	2	14
Florysta	6	4	3	13
Terapeuta zajęciowy	9	0	2	11
Opiekunka dziecięca	7	0	3	10
Opiekunka środowiskowa	4	1	3	8
Asystentka stomatologiczna	7	0	1	8
Technik żywienia i usług gastronomicznych	2	3	3	8
Asystent osoby niepełnosprawnej	3	1	3	7
Higienistka stomatologiczna	6	0	1	7
Opiekun w domu pomocy społecznej	4	1	2	7
Technik farmaceutyczny	4	1	2	7
Opiekun osoby starszej	2	2	2	6
Technik sterylizacji medycznej	4	0	2	6
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	3	0	2	5
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	1	2	1	4
Podolog	4	0	0	4
Technik budownictwa	1	2	1	4
Technik pojazdów samochodowych	2	2	0	4
Technik rolnik	1	2	1	4
Technik dentystyczny	3	0	0	3
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotroniki	1	1	1	3
Technik usług fryzjerskich	2	1	0	3
Technik archiwista	2	0	0	2
Technik elektroradiolog	2	0	0	2
Technik usług pocztowych i finansowych	1	1	0	2
Technik elektryk	1	0	1	2

Zawód:	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski	Razem
Technik logistyk	2	0	0	2
Technik mechanik	2	0	0	2
Animator rynku książki	0	0	1	1
Asystent kierownika produkcji filmowej i telewizyjnej	1	0	0	1
Ortoptystka	1	0	0	1
Protetyk słuchu	1	0	0	1
Technik optyk	1	0	0	1
Technik ortopeda	1	0	0	1
Technik realizacji nagrań	1	0	0	1
Technik agrobiznesu	0	1	0	1
Technik elektronik	1	0	0	1
Technik hotelarstwa	1	0	0	1
Technik inżynierii sanitarnej	0	1	0	1
Technik mechatronik	1	0	0	1
Technik transportu drogowego	1	0	0	1
Technik tyfloinformatyk	1	0	0	1

Uwagi: zawody, które nie pojawiają się jako wybór w analizowanych placówkach, ale są dostępne na przykład w szkołach branżowych pierwszego stopnia lub technikach: betoniarz-zbrojarz, blacharz, blacharz samochodowy, cukiernik, dekarz, drukarz offsetowy, elektromechanik, elektromechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektronik, elektryk, fotograf, fryzjer, jeździec, kamieniarz, kelner, krawiec, kucharz, lakiernik samochodowy, magazynier-logistyk, mechanik pojazdów samochodowych, mechanik-monter maszyn i urządzeń, mechanik-monter maszyn i urządzeń, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, mechatronik, monter izolacji budowlanych, monter konstrukcji budowlanych, monter sieci i instalacji sanitarnych, murarz-tynkarz, obuwnik, ogrodnik, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego, operator obrabiarek skrawających, operator procesów introligatorskich, piekarz, pracownik pomocniczy fryzjera, pracownik pomocniczy gastronomii, pracownik pomocniczy krawca, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, pracownik pomocniczy stolarza, przetwórca mięsa, pszczelarz, rolnik, sprzedawca, stolarz, ślusarz, tapicer, technik aranżacji wnętrz, technik architektury krajobrazu, technik automatyk, technik budowy dróg, technik budowy dróg, technik chłodnictwa i klimatyzacji, technik ekonomista, technik fotografii i multimediów, technik gazownictwa, technik geodeta, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik handlowiec, technik hodowca koni, technik informatyk, technik mechanik, technik ochrony środowiska, technik optyk, technik organizacji turystyki, technik prac biurowych, technik programista, technik przemysłu mody, technik przetwórstwa mleczarskiego, technik pszczelarz, technik rachunkowości, technik realizacji nagłośnień, technik reklamy, technik robotyk, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik spawalnictwa, technik spedytor, technik stylista, technik technologii drewna, technik technologii żywności, technik teleinformatyk, technik transportu kolejowego, technik turystyki na obszarach wiejskich, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik usług kelnerskich, technik weterynarii.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych, MEN (dostęp: 25.10.2025).

Analiza porównawcza wskazuje, że w zestawieniu z ofertą szkół branżowych pierwszego stopnia struktura kierunków kształcenia dostępnych w edukacji ustawicznej dla osób dorosłych charakteryzuje się mniejszym zróżnicowaniem oraz ograniczonym stopniem dostosowania do potrzeb regionalnego rynku pracy, określonych w ramach IS województwa podlaskiego. Zauważalna jest istotna dysproporcja pomiędzy ofertą edukacji ustawicznej a ofertą kształcenia adresowanego do młodzieży, co wskazuje na brak systemowej spójności w zakresie dopasowania kierunków kształcenia do uwarunkowań i priorytetów rozwojowych regionu.

Oferta edukacyjna skierowana do osób dorosłych w szkolnictwie wyższym województwa podlaskiego charakteryzuje się większym zróżnicowaniem terytorialnym niż oferta placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe. W podregionie białostockim zidentyfikowano łącznie 122 kierunki studiów oferowane przez różne uczelnie (tabela 49), podczas gdy w podregionie łomżyńskim dostępnych jest 30 kierunków (tabela 51), a w podregionie suwalskim 17 (tabela 53).

Wśród analizowanych jednostek szkolnictwa wyższego najszerszą ofertę dydaktyczną prezentuje Uniwersytet w Białymstoku, który realizuje 49 kierunków studiów. Uniwersytet Medyczny w Białymstoku, oferujący 17 kierunków, wyróżnia się natomiast szeroką ofertą specjalizacyjną oraz najwyższym stopniem zgodności struktury programowej z założeniami IS regionu. Zbieżność ta wynika z jego profilu dydaktyczno-badawczego, skoncentrowanego na naukach medycznych, zdrowiu publicznym oraz biotechnologii medycznej. Podobną zgodność z priorytetami RIS wykazują również inne jednostki szkolnictwa wyższego o profilu medycznym funkcjonujące na obszarze województwa podlaskiego.

Tabela 49. Oferta kierunków uczelni w podregionie białostockim (stan na: 30 października 2025)

Uczelnia	**Oferta**
Politechnika Białostocka (uczelnia publiczna)	• **agroekobiznes** • **architektura** • **architektura krajobrazu** • **architektura wnętrz** • **automatyka i robotyka** • **BIM – modelowanie i zarządzanie informacją o budynku** • **biotechnologia** • **budownictwo** • **cyfryzacja przemysłu** • **data science** • **ekoenergetyka** • **elektromobilność** • **elektronika i telekomunikacja** • **elektrotechnika** • **energetyka cieplna** • gospodarka przestrzenna • grafika • **informatyka** • **informatyka i ekonometria** • **inżynieria biomedyczna** • **inżynieria materiałowa i wytwarzania** • **inżynieria medyczna** • **inżynieria rolno-spożywcza** • **inżynieria rolno-spożywcza i leśna** • **inżynieria środowiska** • leśnictwo • logistyka • matematyka stosowana • **mechanika i budowa maszyn** • **mechatronika** • **mechatronika/mechatronics**

Uczelnia	Oferta
	• transport • turystyka i rekreacja • zarządzanie • zarządzanie finansami i rachunkowość • zarządzanie i inżynieria produkcji • zarządzanie i inżynieria usług • zarządzanie projektami
Uniwersytet Medyczny w Białymstoku (uczelnia publiczna)	• **analityka medyczna** • **biostatystyka** • **biostatystyka kliniczna** • **dietetyka** • **elektroradiologia** • **farmacja** • **fizjoterapia** • **higiena stomatologiczna** • **kierunek lekarski** • **kierunek lekarsko-dentystyczny** • **kosmetologia** • **logopedia z fonoaudiologią** • **pielęgniarstwo** • **ratownictwo medyczne** • **techniki dentystyczne** • **zdrowie publiczne** • **zdrowie publiczne i epidemiologia**
Uniwersytet w Białymstoku (uczelnia publiczna)	• administracja • **applied chemistry** • bezpieczeństwo i prawo • **biologia** • biologia z przygotowaniem pedagogicznym • **biotechnologia** • **chemia** • chemia kryminalistyczna i sądowa • doradztwo podatkowe i administracja skarbowa • dyplomacja publiczna • dyplomacja publiczna i promocja regionu • **ekobiznes** • ekonomia • ekonomiczno-prawny • ekspert bioróżnorodności • etnofilologia białoruska • filologia • filologia obca nauczycielska • filologia polska • filologia polska nauczycielska • filozofia • filozofia i etyka • filozofia, polityka, gospodarka • **fizyka** • historia • **informatyka**

Uczelnia	Oferta
	• **jakość i bezpieczeństwo środowiska** • kognitywistyka i komunikacja • kryminalistyka • kryminologia • kulturoznawstwo • lingwistyka stosowana • matematyka • międzynarodowe stosunki gospodarcze • **mikrobiologia** • pedagogika opiekuńczo-wychowawcza • pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna • pedagogika resocjalizacyjna • pedagogika specjalna • praca socjalna • prawo • prawo i podatki w biznesie • psychologia • socjologia • stosunki międzynarodowe • studia wschodnie • twórcza resocjalizacja z arteterapią • twórcze pisanie • zarządzanie
Wschodnioeuropejska Akademia Nauk Stosowanych w Białymstoku (uczelnia niepubliczna)	• finanse i rachunkowość • marketing cyfrowy • wychowanie fizyczne • zarządzanie
Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku (uczelnia niepubliczna)	• bezpieczeństwo i higiena pracy • ekonomia • **informatyka stosowana** • prawno-finansowy
Akademia Podlaska w Białymstoku - Akademia Nauk Stosowanych (uczelnia niepubliczna)	• administracja • bezpieczeństwo wewnętrzne • pedagogika • pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna • **psychologia**
Wyższa Szkoła Medyczna z siedzibą w Białymstoku (uczelnia niepubliczna)	• **biotechnologia** • **fizjoterapia** • **kosmetologia** • **pielęgniarstwo** • **ratownictwo medyczne**

Uwaga: pogrubieniem zaznaczono kierunki, które są istotne z perspektywy IS województwa podlaskiego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: RAD-on, Instytucje systemu szkolnictwa wyższego i nauki, MNiSW (dostęp: 25.10.2025).

Jak wskazano w tabeli 50, ostatecznie tylko 2 uczelnie medyczne w podregionie białostockim w 100% kształcą zgodnie z potrzebami inteligentnych specjalizacji województwa podlaskiego. Wysoki udział studentów na kierunkach zgodnych z IS wykazano także w ofercie Politechniki Białostockiej (prawie 68%) kształcącej na wielu kierunkach technicznych. W Wyższej Szkole

Ekonomicznej w Białymstoku udział studentów kształcących się na kierunkach zgodny z IS wyniósł 18,85%, natomiast na Uniwersytecie w Białymstoku było to tylko 8,4%, co ma również związek z bardziej ogólnoakademickim i społecznym charakterem tej jednostki. Brak studentów na pożądanych z punktu widzenia rozwoju IS kierunkach studiów wykazano na jednej uczelni białostockiej.

Tabela 50. Udział studentów kierunków sklasyfikowanych jako istotne dla IS województwa podlaskiego w liczbie studentów danej uczelni ogółem w podregionie białostockim

Uczelnia	**Udział kierunków IS w ofercie ogółem**
Politechnika Białostocka	67,93
Uniwersytet Medyczny w Białymstoku	100,00
Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku	18,85
Wyższa Szkoła Medyczna w Białymstoku	100,00
Akademia Podlaska w Białymstoku – Akademia Nauk Stosowanych	25,00
Uniwersytet w Białymstoku	8,43
Wschodnioeuropejska Akademia Nauk Stosowanych w Białymstoku	0,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie: RAD-on, Instytucje systemu szkolnictwa wyższego i nauki, MNiSW (dostęp: 25.10.2025).

W podregionie łomżyńskim funkcjonuje 5 uczelni, z łączną ofertą 30 kierunków (tabela 51), z czego największa dotyczy Akademii Łomżyńskiej (18). 2 uczelnie w podregionie, to jest Nadbużańska Szkoła Wyższa imienia Marka J. Karpia w Siemiatyczach oraz Wyższa Szkoła Zawodowa Ochrony Zdrowia TWP w Łomży z siedzibą w Łomży, oferują po jednym kierunku studiów.

Tabela 51. Oferta kierunków uczelni w podregionie łomżyńskim (stan na: 30 października 2025)

Uczelnia	**Oferta**
Akademia Łomżyńska (uczelnia publiczna)	• administracja • **automatyka i robotyka** • **bezpieczeństwo i certyfikacja żywności** • bezpieczeństwo państwa • **dietetyka** • filologia angielska • **fizjoterapia** • **informatyka** • **kosmetologia** • logistyka • **mechatronika** • pedagogika • **pielęgniarstwo** • praca socjalna • prawo • **technologia żywności i żywienie człowieka** • wychowanie fizyczne • zarządzanie

Uczelnia	Oferta
Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży (uczelnia niepubliczna)	• bezpieczeństwo wewnętrzne • **budownictwo** • logistyka • pedagogika • **pielęgniarstwo** • **rolnictwo** • **towaroznawstwo**
Uczelnia Jańskiego z siedzibą w Łomży (uczelnia niepubliczna)	• pedagogika • pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna • zarządzanie
Nadbużańska Szkoła Wyższa imienia Marka J. Karpia w Siemiatyczach (uczelnia niepubliczna)	• zarządzanie
Wyższa Szkoła Zawodowa Ochrony Zdrowia TWP w Łomży z siedzibą w Łomży (uczelnia niepubliczna)	• **ratownictwo medyczne**

Uwaga: pogrubieniem zaznaczono kierunki, które są istotne z perspektywy IS województwa podlaskiego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: RAD-on, Instytucje systemu szkolnictwa wyższego i nauki, MNiSW (dostęp: 25.10.2025).

W podregionie łomżyńskim, jak wskazano w tabeli 52, działa jedna uczelnia o profilu medycznym ze 100% zgodnością kierunków kształcenia z potrzebami regionalnych inteligentnych specjalizacji, to jest Wyższa Szkoła Zawodowa Ochrony Zdrowia TWP w Łomży z siedzibą w Łomży. Wśród pozostałych uczelni wysokim udziałem kierunków zgodnych z IS szczyci się Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży (82,1%) i Akademia Łomżyńska (47,2%). Podobnie jak w podregionie białostockim w podregionie łomżyńskim brak studentów na pożądanych z punktu widzenia rozwoju RIS kierunkach studiów wykazano na 2 uczelniach.

Tabela 52. Udział studentów kierunków sklasyfikowanych jako istotne dla IS województwa podlaskiego w liczbie studentów danej uczelni ogółem w podregionie łomżyńskim

Uczelnia	Udział kierunków IS w ofercie ogółem
Akademia Łomżyńska	47,16
Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży	82,06
Uczelnia Jańskiego z siedzibą w Łomży	0,00
Nadbużańska Szkoła Wyższa imienia Marka J. Karpia w Siemiatyczach	0,00
Wyższa Szkoła Zawodowa Ochrony Zdrowia TWP w Łomży z siedzibą w Łomży	100,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie: RAD-on, Instytucje systemu szkolnictwa wyższego i nauki, MNiSW (dostęp: 25.10.2025).

W podregionie suwalskim oferta kształcenia na poziomie studiów wyższych jest dostępna w jednej uczelni, to jest w Państwowej Uczelni Zawodowej imienia profesora Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach. Oferuje ona 17 kierunków studiów, z czego 6 dotyczy kierunków istotnych z perspektywy IS województwa podlaskiego – 41,33% (tabela 53).

Tabela 53. Oferta kierunków uczelni w podregionie suwalskim (stan na: 30 października 2025)

Uczelnia	Oferta
Państwowa Uczelnia Zawodowa imienia profesora Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach (uczelnia publiczna)	• administracja • **analiza żywności i żywienie człowieka** • bezpieczeństwo wewnętrzne • **budownictwo** • doradztwo zawodowe z coachingiem i praca społeczno-opiekuńcza • ekonomia • filologia • finanse i rachunkowość • **inżynieria produkcji i transportu** • **kosmetologia** • logistyka • pedagogika • pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna • **pielęgniarstwo** • **ratownictwo medyczne** • transport • zarządzanie i inżynieria produkcji

Uwaga: pogrubieniem zaznaczono kierunki, które są istotne z perspektywy IS województwa podlaskiego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: RAD-on, Instytucje systemu szkolnictwa wyższego i nauki, MNiSW (dostęp: 25.10.2025).

Analizę oferty edukacyjnej w pozostałych podmiotów realizujących kształcenie ustawiczne przeprowadzono na podstawie 2 ogólnodostępnych źródeł danych: Bazy Usług Rozwojowych oraz platformy Infozawodowe.

Na dzień 30 września 2025 roku w bazie BUR zarejestrowano 306 ofert usług edukacyjnych. Spośród nich 127 ofert sklasyfikowano jako bezpośrednio powiązane z Inteligentnymi Specjalizacjami (IS), przy czym klasyfikacja ta obejmowała pewne zastrzeżenia dotyczące kategorii ekoinnowacji i tak zwanych zielonych kompetencji (na przykład drony, ekoinnowacje, informatyka i telekomunikacja, medycyna – w tym estetyczna, maszyny budowlane i rolnicze, kursy nauki jazdy – z wyłączeniem kategorii A, ratownictwo i rolnictwo). Dodatkowo 112 ofert uznano za pośrednio wspierające RIS, obejmujące między innymi kursy językowe, szkolenia z zakresu zarządzania, marketingu, pracy biurowej czy fotografii.

Dominujące obszary tematyczne w bazie BUR stanowiły: nauka języków obcych (54 oferty), zarządzanie, marketing i prace biurowe (55 ofert łącznie), medycyna, w tym estetyczna (45 ofert) oraz kursy nauki jazdy (31 ofert) – zobacz tabela 54.

W kategorii ekoinnowacji i zielonych kompetencji początkowo zarejestrowano 15 ofert, jednak po weryfikacji i wyeliminowaniu usług nieodpowiednio oznaczonych jako „eko” (na przykład kursy ekomakijażu, ekobrwi czy ekorzęs) liczba faktycznie odpowiadających tej kategorii ofert została ograniczona do 2. Należy zaznaczyć, że BUR nie udostępnia podziału ofert w sposób ściśle odpowiadający strategii RIS3, lecz według ogólnych kategorii tematycznych: Biznes, Ekologia i rolnictwo, Finanse i bankowość, Informatyka i telekomunikacja, Inne, Języki, Prawo jazdy, Styl życia, Techniczne, Transport i motoryzacja, Zdrowie i medycyna. W przedmiotowej

analizie dokonano więc autorskiego przyporządkowania ofert do kategorii IS regionu, co może nieznacznie ograniczać obiektywność wyników.

Tabela 54. Oferta szkoleniowa BUR w województwie podlaskim według podregionów, rodzaju usługi i jej formy (stan na 30 września 2025)

Wyszczególnienie	Liczba usług ogółem	Usługa szkoleniowa	Studia podyplomowe	Usługi stacjonarne	Usługi mieszane
Podregion białostocki	**163**	**154**	**9**	**125**	**38**
Struktura	*67,09%*	*66,09%*	*90,00%*	*63,78%*	*80,85%*
Białystok	162	153	9	124	38[a]
Łapy	1	1	0	1	0
Podregion suwalski	**65**	**64**	**1**	**57**	**8**
Struktura	*26,75%*	*27,47%*	*10,00%*	*29,08%*	*17,02%*
Suwałki	47	46	1	39	8[b]
Augustów	11	11	0	11	0
Grajewo	6	6	0	6	0
Zakrzewo	1	1	0	1	0
Podregion łomżyński	**15**	**15**	**0**	**14**	**1**
Struktura	*6,17%*	*6,44%*	*0,00%*	*7,14%*	*2,13%*
Łomża	11	11	0	10	1[b]
Wyszonki-Błonie	2	2	0	2	0
Zambrów	2	2	0	2	0
Razem	**243**	**233**	**10**	**196**	**47**
Struktura	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Uwagi:
a – usługa stacjonarna, połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym,
b – usługa stacjonarna, połączona z usługą zdalną.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Wyszukiwarka Usług Rozwojowych, BUR (PARP) (dostęp: 30.09.2025).

Pomimo formalnego istnienia w BUR 7 typów usług (między innymi szkolenia, studia podyplomowe, egzaminy, doradztwo biznesowe, coaching, mentoring) w województwie podlaskim faktycznie oferowane były jedynie 2 formy: usługa szkoleniowa oraz studia podyplomowe. Usługi te realizowano w 9 miejscowościach regionu, przy czym dominującą formę stanowiły szkolenia stacjonarne – 196 ofert (80,7%). Zajęcia w formule mieszanej (*blended learning*) dostępne były w Białymstoku, Suwałkach i Łomży, natomiast studia podyplomowe – w Białymstoku i Suwałkach.

W ujęciu przestrzennym podregion białostocki koncentruje 67,1% wszystkich ofert, co potwierdza jego dominującą rolę jako regionalnego ośrodka edukacyjnego. W podregionie suwalskim odnotowano 26,8% ofert, a w łomżyńskim jedynie 6,2%. Udział mniejszych miejscowości w strukturze edukacyjnych usług rozwojowych pozostaje marginalny.

W kontekście inteligentnych specjalizacji należy podkreślić, że jedynie część usług w bazie BUR (114 ofert) posiada realne znaczenie dla rozwoju RIS3, przy czym dominują szkolenia o charakterze ogólnym, niezwiązane bezpośrednio z innowacyjnymi sektorami regionalnej gospodarki.

W bazie Infozawodowe udostępniono łącznie 61 ofert kursów kwalifikacyjnych, z czego 52 zakwalifikowano jako bezpośrednio wspierające IS regionu. Kursy realizowane były w 15 miejscowościach przez 24 podmioty edukacyjne, z czego 9 zlokalizowanych było w Białymstoku.

Największa liczba ofert wystąpiła w Białymstoku (22 kursy; 42,3% wszystkich ofert), w Łapach (5 kursów; 9,6%) oraz w Czyżewie i Sokółce (po 4 kursy; 7,7%)[213].

W strukturze programowej dominowała kwalifikacja ROL.04 – Prowadzenie produkcji rolniczej, realizowana w zawodach technik rolnik, technik agrobiznesu oraz rolnik – łącznie 16 kursów w 15 miejscowościach. Kolejnymi pod względem liczby ofert były kwalifikacje ROL.10 – Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej (6 kursów), ROL.11 – Prowadzenie chowu i inseminacji zwierząt oraz ROL.12 – Wykonywanie weterynaryjnych czynności pomocniczych (łącznie 4 kursy). Pozostałe kwalifikacje stanowiły pojedyncze oferty o marginalnym znaczeniu w kontekście całości analizowanego rynku edukacji ustawicznej.

Analiza oferty edukacyjnej w województwie podlaskim wskazuje na znaczne zróżnicowanie form, zakresu tematycznego i dostępności przestrzennej kształcenia ustawicznego. Najbardziej rozbudowaną strukturą charakteryzuje się podregion białostocki, pełniący funkcję głównego ośrodka edukacyjnego regionu, podczas gdy podregiony łomżyński i suwalski wykazują ograniczoną dostępność ofert dla osób dorosłych.

Edukacja ustawiczna w formie szkolnej (szkoły policealne i branżowe drugiego stopnia) oraz w szkolnictwie wyższym w znaczącym stopniu koncentruje się na kierunkach ogólnych i administracyjnych, nie zawsze zgodnych z priorytetami określonymi w ramach RIS3. Podobną tendencję obserwuje się w ofercie kursów i szkoleń niepublicznych, wśród których zaledwie część odpowiada faktycznym potrzebom sektorów uznanych za strategiczne dla rozwoju regionu.

Pomimo znaczącej oferty edukacyjnej w województwie podlaskim zauważalne jest jej niedostosowanie do IS regionu. W konsekwencji chociaż jest ona szeroka ilościowo, to jednak wspiera rozwój kompetencji w obszarach kluczowych dla inteligentnych specjalizacji regionu w ograniczonym stopniu.

3.3.4. Jakość i efektywność edukacji ustawicznej w województwie podlaskim

Ocena jakości edukacji ustawicznej w województwie podlaskim jest utrudniona ze względu na brak prowadzonych analiz oraz raportów w tym zakresie. Wobec ograniczonej dostępności danych poziom jakości można w przybliżeniu określać na podstawie wybranych wskaźników, takich jak posiadanie przez placówkę akredytacji Podlaskiego Kuratora Oświaty na wybrane formy kształcenia oraz liczba i dostępność nauczycieli prowadzących zajęcia w danej instytucji.

Spośród placówek prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych jedynie 5 posiada akredytację Podlaskiego Kuratora Oświaty na oferowane formy kształcenia. Jak przedstawiono w tabeli 55, większość z nich stanowią ośrodki szkolenia kierowców (3 jednostki), które uzyskały akredytację na prowadzenie kursów prawa jazdy różnych kategorii. Pozostałe akredytowane podmioty to Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w Białymstoku oraz Stowarzyszenie Księgowych w Polsce – Centrum Kształcenia Księgowych Oddziału Okręgowego w Białymstoku. 4 z wymienionych placówek działają w podregionie białostockim, natomiast jedna w podregionie łomżyńskim. W podregionie suwalskim nie odnotowano placówek posiadających akredytację.

[213] Infozawodowe, MEN (dostęp: 15.06.2025).

Tabela 55. Wykaz podmiotów edukacji ustawicznej posiadających akredytację Podlaskiego Kuratora Oświaty przyznaną po 1 września 2019 roku

Nazwa podmiotu prowadzącego kształcenie ustawiczne	**Miejsce kształcenia**	**Zakres kształcenia (kursu)**
Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w Białymstoku (instytucja rynku pracy – instytucja szkoleniowa)	Białystok	• kurs kwalifikacyjny dla egzaminatorów; • kurs kwalifikacyjny dla kandydatów na instruktorów nauki.
Ośrodek Szkolenia Kierowców „Bocian" Agnieszka Bohdan (przedsiębiorca)	Łomża	• kurs prawo jazdy kategorii A; • kurs prawo jazdy kategorii B; • kurs prawo jazdy kategorii C.
Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Centrum Kształcenia Księgowych Oddziału Okręgowego w Białymstoku (niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego)	Białystok	• kurs dla kandydatów na księgowego; • kurs dla kandydatów na głównego księgowego; • kurs dla kandydatów na specjalistę do spraw rachunkowości.
SZAŁ Szczepan Adam Łagoda (przedsiębiorca)	Białystok	• kwalifikacja wstępna przyspieszona prawa jazdy kategorii C1, C1+E, C, C+E; • kwalifikacja wstępna przyspieszona prawa jazdy kategorii D1, D1+E, D, D+E; • prawo jazdy kategorii A; prawo jazdy kategorii B; prawo jazdy kategorii C; • prawo jazdy kategorii C+E; • prawo jazdy kategorii D.
AKCES Ośrodek Szkolenia Zawodowego Kierowców Andrzej Sural (placówka kształcenia ustawicznego)	Białystok	• prawo jazdy kategorii A; • prawo jazdy kategorii B – kurs podstawowy; • prawo jazdy kategorii B; • prawo jazdy kategorii C; • prawo jazdy kategorii D; • szkolenie kandydatów na instruktorów nauki jazdy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Wykaz placówek prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych i posiadających akredytację Podlaskiego Kuratora Oświaty, Kuratorium Oświaty w Białymstoku (dostęp: 30.10.2025).

Dostępne dane dotyczące liczby nauczycieli w województwie podlaskim są mocno ograniczone. Liczbę nauczycieli oszacowano w oparciu o dwie bazy danych, uwzględniając zarówno miejsce pełnienia obowiązków służbowych, jak i podział na podregiony oraz rodzaj zatrudnienia (etat).

Jak przedstawiono w tabeli 56, w województwie podlaskim obowiązki nauczycielskie w jednostkach edukacji ustawicznej pełni łącznie 633 nauczycieli. Należy przy tym zaznaczyć, że niektórzy z nich mogą wykonywać obowiązki w więcej niż jednym typie podmiotów, co może zniekształcać rzeczywistą liczbę osób zatrudnionych w sektorze edukacji ustawicznej. Najwięcej nauczycieli wykonuje obowiązki w szkołach policealnych – 290 osób, natomiast najmniej w placówkach kształcenia ustawicznego – bez szkół (41 osób) oraz placówkach kształcenia ustawicznego – ze szkołami (43 osoby). Analiza wskazuje na wyraźne dysproporcje w obciążeniu kadry pedagogicznej pomiędzy poszczególnymi typami jednostek edukacyjnych.

Tabela 56. Liczba nauczycieli w jednostkach edukacji ustawicznej w województwie podlaskim z podziałem na miejsce pełnienia obowiązków w 2024 roku

Miejsce pełnienia obowiązków	Liczba nauczycieli	Średnia liczba nauczycieli na jedną placówkę
Szkoła policealna	290	4,14
Placówka kształcenia ustawicznego ze szkołami	43	14,33
Placówka doskonalenia nauczycieli	59	7,38
Placówka kształcenia ustawicznego bez szkół	41	0,44
Branżowa szkoła drugiego stopnia	107	6,69
Centrum kształcenia zawodowego	93	4,04
Branżowe centrum umiejętności	[brak danych]	[brak danych]
Razem	**633**	**2,97**

Uwaga: należy pamiętać, że dany nauczyciel może pełnić obowiązki jednocześnie w kilku typach podmiotów, w związku z czym w osobach zliczony jest w każdym z nich.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

W tabeli 57 przedstawiono udział nauczycieli poszczególnych placówek edukacji ustawicznej w grupie nauczycieli wybranych szkół ponadgimnazjalnych. Najwięcej nauczycieli pełni obowiązki w technikach (36,6%, liceach ogólnokształcących (35,5%) oraz szkołach branżowych pierwszego stopnia (16%). W porównaniu do szkół edukacji ustawicznej, w których udział ten waha się od 0,5% w przypadku placówek kształcenia ustawicznego bez szkół do 3,6% w szkołach policealnych, są to bardzo znaczące dysproporcje.

Tabela 57. Udział nauczycieli poszczególnych placówek edukacji ustawicznej w grupie nauczycieli wybranych szkół ponadgimnazjalnych w 2024 roku

Wyszczególnienie	Liczba nauczycieli	Udział w liczbie nauczycielu ogółem
Liceum ogólnokształcące	2 854	35,52
Technikum	2 943	36,63
Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy	321	4,00
Branżowa szkoła pierwszego stopnia	1 283	15,97
Szkoła policealna	290	3,61
Placówka kształcenia ustawicznego ze szkołami	43	0,54
Placówka doskonalenia nauczycieli	59	0,73
Placówka kształcenia ustawicznego bez szkół	41	0,51
Branżowa szkoła drugiego stopnia	107	1,33
Centrum kształcenia zawodowego	93	1,16
Razem	**8 034**	**100,00**

Uwagi: należy pamiętać, że dany nauczyciel może pełnić obowiązki jednocześnie w kilku typach podmiotów, w związku z czym w osobach zliczony jest w każdym z nich.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Ocena jakości i efektywności edukacji ustawicznej stanowi zagadnienie złożone i trudne do jednoznacznego określenia. Pomimo dostępności danych ilościowych, obejmujących między innymi liczbę absolwentów, uzyskanych dyplomów oraz wyników egzaminów kwalifikacyjnych, brakuje kompleksowych analiz pozwalających na ocenę faktycznych rezultatów procesu kształcenia w wymiarze jakościowym. W szczególności niedostatecznie rozpoznane pozostają kwestie związane z pozyskaniem nowych kwalifikacji, uzyskaniem awansu zawodowego czy podjęciem zatrudnienia w wyniku uczestnictwa w określonej formie edukacji ustawicznej.

W konsekwencji w województwie podlaskim główną mierzalną podstawą oceny efektywności edukacji ustawicznej pozostają dane dotyczące liczby absolwentów szkół i uczelni oraz uzyskanych kwalifikacji i dyplomów zawodowych. Analiza efektywności w innych kontekstach – zwłaszcza odnoszących się do trwałości zatrudnienia, jakości pracy czy rozwoju kompetencji – jest obecnie utrudniona z uwagi na brak szczegółowych, zintegrowanych badań i danych empirycznych.

Jednym z nielicznych, regularnie opracowywanych źródeł informacji w zakresie efektu edukacji ustawicznej w postaci zatrudnienia są raporty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, dotyczące skuteczności oddziaływania na regionalny rynek pracy takich form wsparcia jak szkolenia, staże czy przygotowanie zawodowe dorosłych, ale wyłącznie w postaci form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy. Opracowania te stanowią ważny punkt odniesienia dla oceny wpływu wybranych działań edukacyjnych i aktywizacyjnych na sytuację osób dorosłych w województwie podlaskim, jednak nie obejmują pełnego spektrum efektów edukacji ustawicznej w sensie długofalowym.

Efektywność procesów edukacyjnych w województwie podlaskim oceniono poprzez analizę liczby absolwentów poszczególnych jednostek kształcenia. W latach 2022–2024 w szkołach branżowych drugiego stopnia w województwie podlaskim wskaźnik liczby absolwentów, przeliczony na 10 tysięcy mieszkańców, wyniósł odpowiednio 0,29 w roku 2022, 0,19 w roku 2023 oraz 1,23 w roku 2024 (tabela 58). Dane te wskazują na odwrócenie dotychczasowego trendu spadkowego i pojawienie się dodatniej dynamiki w zakresie liczby osób kończących edukację w tego typu szkołach, co może świadczyć o rosnącym zainteresowaniu kształceniem zawodowym dorosłych w analizowanym okresie.

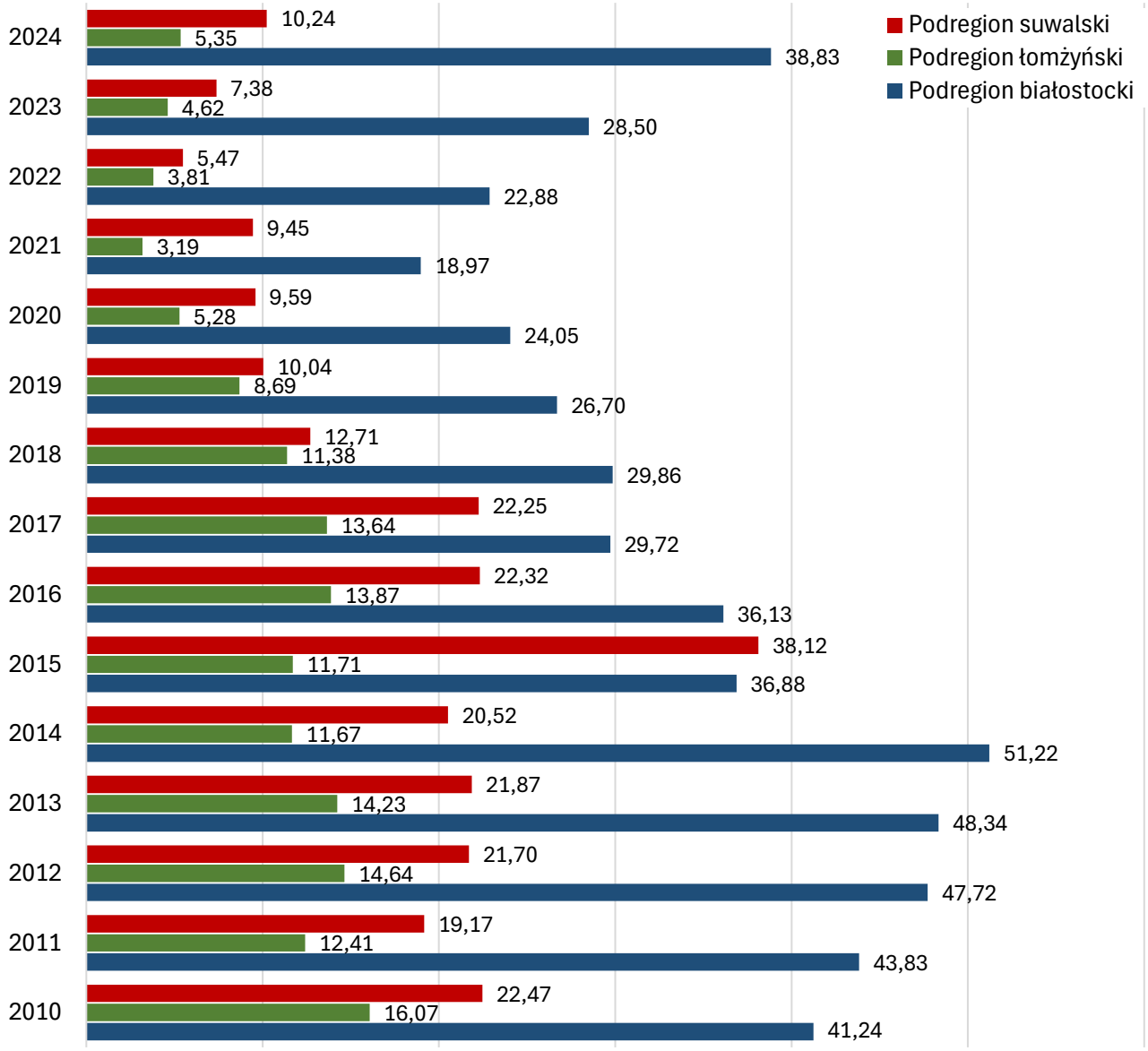
Tabela 58. Liczba absolwentów branżowych szkół drugiego stopnia w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców w latach 2022–2024

Wyszczególnienie	2022	2023	2024
Województwo podlaskie	0,29	0,19	1,23

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Szerszy zakres danych dostępny jest w odniesieniu do szkół policealnych (wykres 15). W latach 2010–2024 liczba absolwentów szkół policealnych w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców była najwyższa w podregionie białostockim (z wyjątkiem roku 2015, gdy najwyższą wartość odnotowano w suwalskim), następnie w podregionie suwalskim, natomiast najniższa – w łomżyńskim. Można dostrzec trend zniżkowy w obszarze częstotliwości kończenia szkół policealnych w województwie podlaskim. Pod koniec analizowanego okresu trend nieznacznie się odwraca.

Wykres 15. Liczba absolwentów szkół policealnych w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców w latach 2010–2024



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Elementem oceny efektywności edukacji dorosłych jest także ocena liczby pozyskiwanych dyplomów zawodowych (tabela 59). Analizując wszystkie typy szkół oferujących taką formę dyplomowania w województwie podlaskim, można dostrzec, że w latach 2013–2023 całkowita liczba uczniów sięgnęła prawie 51 tysięcy, z czego prawie 22,5 tysiąca uzyskało dyplom zawodowy w terminie, a ostatecznie uzyskano ponad 30 tysięcy dyplomów, osiągając współczynnik sukcesu w uzyskaniu dyplomu na poziomie 59,9%.

Interesujące dane Centralnej Komisji Egzaminacyjnej przedstawia tabela 60 w zakresie uzyskiwania dyplomów zawodowych w latach 2013–2023 w konkretnych branżach. Najwyższy współczynnik sukcesu pozyskania dyplomu dotyczy opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (oba po 84,8%), a następnie mechaniki precyzyjnej (73,3%), czyli branż potrzebnych z punktu widzenia inteligentnych specjalizacji. Niepokojący może być natomiast niski współczynnik sukcesu w takich branżach, jak rolno-hodowlana (28,2%), teleinformatyczna (20,8%), elektroniczno-mechatroniczna (30,2%) czy też elektroenergetyczna (36,7%).

Tabela 59. Uzyskane dyplomy zawodowe w latach 2013–2023 w województwie podlaskim

Wyszczególnienie	**2013–2023**
Całkowita liczba uczniów	50 835
Liczba uzyskanych dyplomów w terminie	22 486
Liczba dyplomów bez względu na czas uzyskania	30 443
Współczynnik sukcesu w uzyskaniu dyplomu w terminie	44,23%
Współczynnik sukcesu w uzyskaniu dyplomu	59,89%

Uwaga: dane obejmują wszystkie formy edukacji, w których uzyskiwane są dyplomy zawodowe; oznacza to, że brane są pod uwagę nie tylko osiągnięcia dorosłych, ale także młodocianych uczniów techników czy szkół branżowych pierwszego stopnia (zespołów szkół zawodowych).

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Analiza wyników egzaminów zawodowych, CKE (dostęp: 6.11.2025).

Tabela 60. Uzyskane dyplomy zawodowe w latach 2013–2023 w województwie podlaskim w ujęciu branżowym

Branża	**Liczba uczniów**	**Współczynnik sukcesu**
Rolno-hodowlana	7 562	28,21%
Hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna	6 824	45,81%
Opieki zdrowotnej	5 205	84,84%
Teleinformatyczna	4 418	20,78%
Fryzjersko-kosmetyczna	4 276	42,87%
Ekonomiczno-administracyjna	4 026	39,39%
Budowlana	2 890	37,92%
Ochrony i bezpieczeństwa osób i mienia	2 713	51,64%
Motoryzacyjna	2 383	50,27%
Ogrodnicza	1 442	56,38%
Elektroniczno-mechatroniczna	1 408	30,18%
Mechaniczna	1 231	41,10%
Elektroenergetyczna	1 176	36,73%
Pomocy społecznej	1 042	84,84%
Handlowa	955	67,02%
Spedycyjno-logistyczna	854	21,66%
Poligraficzna	540	38,70%
Spożywcza	503	60,24%
Drzewno-meblarska	324	39,51%
Leśna	280	39,64%
Audiowizualna	233	13,73%
Transportu drogowego	198	20,71%
Przemysłu mody	140	19,29%
Poligraficzno-księgarska	119	0,00%
Chemiczna	43	48,84%
Mechaniki precyzyjnej	30	73,33%
Transportu kolejowego	20	0,00%

Uwagi: pogrubiono nazwy branż, które mieszczą się w obszarze sektorów IS województwa podlaskiego i ICT.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Analiza wyników egzaminów zawodowych, CKE (dostęp: 6.11.2025).

Uzyskanie dyplomów w trybie eksternistycznym ma odmienne współczynniki sukcesu – w wielu branżach kształtujące się na poziomie 100%, ale jest to podyktowane również niewielką liczbą uczniów (tabela 61).

Tabela 61. Uzyskane dyplomy zawodowe w latach 2013–2023 w województwie podlaskim przez eksternów w ujęciu zawodów

Wyszczególnienie	Liczba uczniów	Współczynnik sukcesu
Rolnik	78	74,36%
Technik pożarnictwa	35	25,71%
Technik sterylizacji medycznej	31	38,71%
Technik rolnik	25	28,00%
Sprzedawca	18	16,67%
Technik pojazdów samochodowych	12	25,00%
Technik handlowiec	6	33,33%
Elektryk	4	50,00%
Kucharz	3	100,00%
Technik obsługi turystycznej	3	33,33%
Technik pszczelarz	3	100,00%
Technik żywienia i usług gastronomicznych	3	33,33%
Pszczelarz	2	100,00%
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2	100,00%
Technik elektryk	2	100,00%
Technik informatyk	2	0,00%
Technik mechanizacji rolnictwa	2	100,00%
Asystentka stomatologiczna	1	100,00%
Elektromechanik	1	100,00%
Introligator	1	100,00%
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	1	0,00%
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	1	0,00%
Technik agrobiznesu	1	100,00%
Technik budownictwa	1	100,00%
Technik cyfrowych procesów graficznych	1	0,00%
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	100,00%
Technik leśnik	1	0,00%
Technik logistyk	1	0,00%
Technik ochrony środowiska	1	100,00%
Technik rachunkowości	1	0,00%
Technik teleinformatyk	1	0,00%
Technik turystyki wiejskiej	1	0,00%
Technik weterynarii	1	0,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Analiza wyników egzaminów zawodowych, CKE (dostęp: 6.11.2025).

Pozyskiwanie dyplomów zawodowych w latach 2013–2023 w województwie podlaskim przez uczestników kwalifikowanych kursów zawodowych (tabela 62) powodowało trudności, co potwierdzają wartości współczynnika sukcesu, będącego w wielu zawodach na poziomie 1–20% (na przykład elektryk, technik żywienia i usług gastronomicznych czy monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych). W wielu przypadkach współczynnik sukcesu wyniósł 0% przy niezerowej liczbie uczestników (na przykład krawiec, blacharz samochodowy, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych czy mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych).

Tabela 62. Uzyskane dyplomy zawodowe w latach 2013–2023 w województwie podlaskim przez uczestników kwalifikowanych kursów zawodowych w ujęciu zawodów

Wyszczególnienie	Liczba uczniów	Współczynnik sukcesu
Rolnik	2139	10,52%
Technik rolnik	1091	12,47%
Technik usług fryzjerskich	752	28,99%
Operator obrabiarek skrawających	129	15,50%
Fotograf	128	17,19%
Fryzjer	120	3,33%
Technik ekonomista	101	2,97%
Technik pojazdów samochodowych	97	13,40%
Technik rachunkowości	96	21,88%
Technik usług kosmetycznych	89	12,36%
Technik cyfrowych procesów graficznych	75	9,33%
Technik elektryk	74	14,86%
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	72	2,78%
Krawiec	69	0,00%
Technik transportu drogowego	59	1,69%
Elektryk	54	1,85%
Opiekun medyczny	42	30,95%
Technik informatyk	41	2,44%
Blacharz samochodowy	38	0,00%
Fototechnik	38	5,26%
Kucharz	38	10,53%
Florysta	37	21,62%
Stolarz	36	16,67%
Technik architektury krajobrazu	32	12,50%
Technik żywienia i usług gastronomicznych	28	14,29%
Mechanik pojazdów samochodowych	27	0,00%
Technik logistyk	27	18,52%
Technik agrobiznesu	26	0,00%
Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	23	8,70%
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	22	0,00%
Technik drogownictwa	22	18,18%
Sprzedawca	21	0,00%
Murarz-tynkarz	16	0,00%
Opiekunka środowiskowa	16	31,25%
Kelner	12	0,00%
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	12	0,00%
Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	11	0,00%
Ślusarz	11	9,09%
Opiekun osoby starszej	10	0,00%
Technik budownictwa	9	11,11%
Technik tyfloinformatyk	9	11,11%
Operator obrabiarek skrawających	7	0,00%
Technik mechanik	6	50,00%
Technik prac biurowych	6	0,00%
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	4	25,00%
Technik fotografii i multimediów	4	0,00%

Wyszczególnienie	Liczba uczniów	Współczynnik sukcesu
Technik handlowiec	4	0,00%
Technik urządzeń sanitarnych	3	0,00%
Lakiernik	2	0,00%
Technik farmaceutyczny	2	100,00%
Asystentka stomatologiczna	1	0,00%
Asystent osoby niepełnosprawnej	1	100,00%
Technik administracji	1	100,00%
Technik leśnik	1	0,00%
Technik masażysta	1	100,00%
Technik mechatronik	1	100,00%
Technik pożarnictwa	1	100,00%
Technik weterynarii	1	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Analiza wyników egzaminów zawodowych, CKE (dostęp: 6.11.2025).

Jak wskazano w tabeli 63, zupełnie odmiennie niż w szkołach branżowych i policealnych kształtuje się liczba absolwentów uczelni (studiów pierwszego i drugiego stopnia) w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców w latach 2014–2024. Ich liczebność była wyższa w 2014 roku (101 osób na 10 tysięcy mieszkańców) niż w 2024 (63 osoby na 10 tysięcy mieszkańców). Mimo spadku liczby absolwentów studiów wyższych w analizowanym okresie, nadal jest ich więcej, w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców, niż absolwentów szkół branżowych.

Tabela 63. Liczba absolwentów uczelni (studiów pierwszego i drugiego stopnia) w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców w latach 2014–2024

Wyszczególnienie	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liczba absolwentów (studia pierwszego i drugiego stopnia) na 10 tysięcy mieszkańców	101	91	79	84	75	71	68	64	61	65	63

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Mniejsza częstotliwość występowania dotyczy liczby absolwentów studiów podyplomowych w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców w latach 2014–2023 (tabela 64). Okazuje się bowiem, że wartości kształtują się tu na poziomie od 16,2 w 2024 roku do już tylko 7,4 w 2023 roku. Dostrzegalna jest zatem wyraźna tendencja spadkowa.

Tabela 64. Liczba absolwentów studiów podyplomowych w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców w latach 2014–2023

Wyszczególnienie	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Liczba absolwentów (studia podyplomowe) na 10 tysięcy mieszkańców	16,2	16,3	16,3	11,0	21,9	16,0	9,3	11,4	8,9	7,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych (GUS).

Jednym z istotnych dostępnych raportów odnoszących się do efektu edukacji w postaci zatrudnienia są systematycznie realizowane przez podlaski WUP analizy skuteczności

oddziaływania na podlaski rynek pracy szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych w poszczególnych latach, dotyczące form wsparcia oferowanych przez powiatowe urzędy pracy. W latach 2022–2023 urzędy pracy te w zaktywizowały w badanym regionie poprzez szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe dorosłych około 8,3 tysiąca osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy. Koszt tego przedsięwzięcia wyniósł 78 milionów złotych, a źródłem jego finansowania był Fundusz Pracy. Łączna efektywność zatrudnieniowa tych działań wyniosła 80,7%, natomiast łączna efektywność kosztowa 11,6 tysiąca złotych na osobę[214].

Z kolei w latach 2021–2022 powiatowe urzędy pracy zaktywizowały poprzez szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe dorosłych około 7,8 tysiąca, wydatkując przy tym na wskazany cel 76,2 miliona złotych. Łączna efektywność zatrudnieniowa w analizowanym okresie wyniosła zatem 83,2%, podczas gdy łączna efektywność kosztowa – 11,7 tysiąca złotych na osobę[215].

Interesującym źródłem wiedzy dotyczącym efektywności środków publicznych wydatkowanych na niektóre formy kształcenia ustawicznego są też badania zlecane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, których celem jest „analiza i ocena działań powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego, realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) (...), a także analiza i ocena wpływu tychże działań na sytuację pracodawców, którzy skorzystali z dofinasowania z KFS oraz na dostosowanie kompetencji ich pracowników do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki i tym samym przeciwdziałanie utracie przez nich zatrudnienia”[216]. Z najnowszego raportu wynika, że w roku 2023 podlaskie powiatowe urzędy pracy otrzymały łącznie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (w ramach limitu i rezerwy łącznie) kwotę wynoszącą 8 017 813 złotych, natomiast w roku 2024 – 8 321 605 złotych[217]. Skorzystało z nich łącznie 1 407 podmiotów: 686 w roku 2023 i 721 w roku 2024, w których wsparciem objęto łącznie 8 724 pracowników: 3 896 w roku 2023 i 4 282 w roku 2024. W raporcie podkreślono, że badani pracodawcy ubiegali się o środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego głównie ze względu na chęć podniesienia kompetencji pracowników oraz chęć usprawnienia pracy. Natomiast trzy czwarte badanych pracowników odniosło konkretne korzyści w związku ze wsparciem otrzymanym z KFS, które to przełożyły się na zmianę ich sytuacji zawodowej (np. niektóre osoby uniknęły zwolnienia, zwiększyło się poczucie własnej wartości pracowników, poprawiła się ich pozycja na rynku pracy)[218].

Wprawdzie zaprezentowane dane pokazują wskaźniki opisujące wydatkowane środki, jednak wydaje się, że ocena ich jakości i efektywności nie jest prostym zadaniem, tym bardziej w odniesieniu do edukacji ustawicznej w całym regionie.

Zasadniczą tego przyczyną jest ograniczona liczba kompleksowych analiz i zintegrowanych danych empirycznych. Dostępne informacje mają głównie charakter ilościowy i obejmują liczbę absolwentów, uzyskanych kwalifikacji oraz akredytacji placówek, co umożliwia jedynie

---

[214] Analiza skuteczności oddziaływania na podlaski rynek pracy szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych w latach 2022–2023, Białystok 2024, s. 4.

[215] Analiza skuteczności oddziaływania na podlaski rynek pracy szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych w latach 2021–2022, Białystok 2023, s. 4.

[216] Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2023–2024. Raport z badań, Białystok 2025, s. 5.

[217] Tamże, s. 6.

[218] Tamże, s. 8.

pośrednie szacowanie poziomu jakości kształcenia. Spośród podmiotów oferujących kształcenie pozaszkolne jedynie 5 jednostek posiada akredytację Podlaskiego Kuratora Oświaty, przy czym większość z nich działa w podregionie białostockim.

W sektorze edukacji ustawicznej zatrudnionych jest około 633 nauczycieli, z wyraźnymi różnicami między typami placówek. Dane dotyczące efektywności kształcenia wskazują na poprawę liczby absolwentów szkół branżowych drugiego stopnia w latach 2022–2024 oraz zróżnicowaną skuteczność w uzyskiwaniu dyplomów zawodowych – najwyższą w branżach zdrowotnej i społecznej. Wskaźniki dotyczące absolwentów uczelni pozostają relatywnie wysokie, natomiast liczba osób kończących studia podyplomowe maleje. Częściową ocenę wpływu edukacji ustawicznej na zatrudnienie umożliwiają przytaczane już raporty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, które potwierdzają wysoką skuteczność zatrudnieniową działań aktywizacyjnych (około 80% w latach 2022–2023), czy oceniające efektywność wsparcia udzielonego ze środków KFS w województwie podlaskim. Ogółem system edukacji ustawicznej w regionie cechuje się ograniczoną spójnością i niskim poziomem monitoringu jakości, co utrudnia formułowanie wniosków o jego realnej efektywności.

3.4. Podsumowanie wyników analizy literatury i danych zastanych

System edukacji ustawicznej w Polsce stanowi rozbudowaną strukturę instytucjonalną i funkcjonalną, której zasadniczym celem jest wspieranie rozwoju kompetencji dorosłych w duchu uczenia się przez całe życie. Oparty jest na współdziałaniu wielu podmiotów publicznych, społecznych i prywatnych, obejmując działania strategiczne, wdrożeniowe i wykonawcze. W jego ramach edukacja dorosłych jest postrzegana jako element polityki rozwoju społeczno-gospodarczego, a nie wyłącznie obszar oświaty.

W świetle analizy edukacja ustawiczna w Polsce wpisuje się w europejskie i krajowe ramy prawne, akcentujące potrzebę dostosowania kompetencji dorosłych do wymagań nowoczesnej gospodarki. System ten łączy perspektywę rozwoju jednostki z potrzebami rynku pracy, a jego istotnym komponentem jest powiązanie z regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami. Edukacja ustawiczna jest realizowana w sposób formalny, pozaformalny i nieformalny, co umożliwia elastyczne zdobywanie i potwierdzanie kwalifikacji. W ostatnich latach obserwuje się wzrost uczestnictwa dorosłych w procesach uczenia się, choć wciąż pozostaje ono poniżej średniej unijnej.

W wymiarze instytucjonalnym system składa się z trzech poziomów:

- strategicznego, który dotyczy administracji rządowej, kształtującej politykę edukacyjną i prawną;
- wdrożeniowego, który tworzą podmioty odpowiedzialne za finansowanie, koordynację i nadzór (między innymi samorządy, urzędy pracy, agencje rozwoju, instytucje wdrażające programy krajowe i unijne);
- wykonawczego, który obejmuje podmioty bezpośrednio realizujące proces edukacyjny: szkoły dla dorosłych, centra kształcenia ustawicznego i zawodowego, branżowe centra umiejętności, uczelnie, ośrodki doskonalenia zawodowego, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe oraz pracodawców.

Coraz większe znaczenie w systemie mają branżowe centra umiejętności, które stanowią ogniwo łączące edukację z gospodarką, ułatwiając kształcenie w obszarach strategicznych dla regionów. Funkcję integrującą pełni Zintegrowany System Kwalifikacji, umożliwiający walidację efektów uczenia się zdobytych poza systemem szkolnym.

Istotnym elementem systemu są źródła finansowania, które obejmują zarówno środki krajowe, jak i unijne. Na poziomie krajowym podstawowe mechanizmy wsparcia stanowią Fundusz Pracy i Krajowy Fundusz Szkoleniowy, z których finansowane są szkolenia oraz kursy podnoszące kwalifikacje pracowników i osób bezrobotnych. Na poziomie unijnym edukacja ustawiczna jest wspierana z funduszy strukturalnych i inwestycyjnych (między innymi EFS+, programy FERS, Erasmus+), a także krajowych instrumentów modernizacyjnych, takich jak fundusze z planów odbudowy i rozwoju kompetencji cyfrowych i zielonych. Zróżnicowanie źródeł finansowania pozwala na objęcie wsparciem zarówno instytucji edukacyjnych, jak i uczestników indywidualnych, co zwiększa dostępność oferty kształcenia. Ważnym uzupełnieniem systemu finansowania są środki prywatne przedsiębiorstw, przeznaczane na rozwój kadr i doskonalenie zawodowe pracowników, oraz wkład własny osób dorosłych, które samodzielnie inwestują w edukację i rozwój kompetencji.

Kolejnym filarem systemu jest zapewnienie jakości edukacji ustawicznej. Mechanizmy jakościowe funkcjonują na kilku poziomach: akredytacji instytucji (na przykład Rejestr Instytucji Szkoleniowych), walidacji i certyfikacji efektów uczenia się (w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji), ewaluacji działań edukacyjnych przez instytucje nadzorujące oraz kontroli zgodności z krajowymi i europejskimi ramami kwalifikacji. W systemie rośnie znaczenie standardów opartych na efektach uczenia się, co sprzyja przejrzystości i porównywalności kwalifikacji w skali krajowej i europejskiej.

Uczestnictwo dorosłych w edukacji ustawicznej w Polsce kształtowane jest przez złożony układ uwarunkowań indywidualnych, ekonomicznych, instytucjonalnych i społecznych. Wśród czynników indywidualnych dominują motywacje edukacyjne, świadomość potrzeby uczenia się oraz sytuacja zawodowa i życiowa osób dorosłych. Uwarunkowania ekonomiczne obejmują możliwości finansowania kształcenia ze środków publicznych, przedsiębiorstw oraz własnych środków uczestników. W wymiarze instytucjonalnym znaczenie mają dostępność oferty, funkcjonowanie doradztwa zawodowego i systemów walidacji oraz elastyczność form uczenia się. Czynniki społeczne odnoszą się natomiast do otoczenia edukacyjnego, kultury uczenia się i wsparcia ze strony środowiska lokalnego, które sprzyjają lub ograniczają uczestnictwo dorosłych w edukacji ustawicznej.

Analiza gospodarki województwa podlaskiego wskazuje, że struktura regionalna opiera się na sektorach tradycyjnych, które jednak coraz silniej podlegają procesom modernizacji technologicznej i organizacyjnej. Rozwój regionu determinują inteligentne specjalizacje, skoncentrowane wokół przemysłu rolno-spożywczego, medycyny i nauk o zdrowiu, ekoinnowacji, przemysłu metalowo-maszynowego oraz technologii informacyjno-komunikacyjnych. Specjalizacje te, z uwzględnieniem sektora ICT jako horyzontalnego, są kluczowym kierunkiem integrującym działania w obszarze edukacji, innowacji i rynku pracy.

Analiza rynku pracy województwa podlaskiego wskazuje, że zarówno po stronie popytu, jak i podaży obserwowane istnieją tendencje świadczące o rosnącym potencjale zatrudnienia

w regionie. Od strony popytowej odnotowano systematyczny wzrost aktywności gospodarczej, przejawiający się zwiększeniem liczby przedsiębiorstw, wyższą produkcją przemysłową, wzrostem wartości dodanej oraz większym nasyceniem gospodarki majątkiem trwałym. Po stronie podaży widoczny jest wzrost zatrudnienia w relacji do liczby osób w wieku produkcyjnym, zwiększająca się aktywność zawodowa mieszkańców oraz spadek bezrobocia. Jednocześnie w wybranych sektorach inteligentnych specjalizacji utrzymuje się niewykorzystany potencjał rozwojowy, co wskazuje na możliwość dalszego wzrostu zatrudnienia w miarę dostosowywania kwalifikacji i kompetencji pracowników do potrzeb gospodarki regionalnej.

Rynek pracy województwa podlaskiego charakteryzuje się rosnącym zapotrzebowaniem na kompetencje techniczne, inżynieryjne, informatyczne i medyczne, a także na umiejętności praktyczne związane z obsługą nowoczesnych technologii, automatyzacją i robotyzacją procesów. Coraz większego znaczenia nabierają również kompetencje miękkie – zwłaszcza zdolność planowania i organizacji pracy, komunikatywność, kreatywność, adaptacja do zmian i myślenie krytyczne. Szczególną uwagę zwraca się na formalne potwierdzanie posiadanych kompetencji (kwalifikacje), zwiększające wiarygodność zawodową pracowników i ich mobilność, a także elastyczność na rynku pracy. Utrzymujące się niedobory kadrowe dotyczą przede wszystkim zawodów technicznych, medycznych, edukacyjnych i budowlanych, kluczowych dla rozwoju sektorów IS regionu. Wraz z postępującą transformacją cyfrową przewiduje się wzrost zapotrzebowania na specjalistów w obszarze ICT i nowych technologii, co wskazuje na konieczność stałego dostosowywania systemu edukacji ustawicznej do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy województwa podlaskiego.

Edukacja ustawiczna w województwie podlaskim wymaga ścisłej współpracy pomiędzy sektorem edukacji a pracodawcami, którzy odgrywają kluczową rolę w procesie kształtowania kompetencji dorosłych. Współdziałanie tych środowisk umożliwia lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki i przyczynia się do rozwoju kapitału ludzkiego regionu. Pracodawcy angażują się w proces edukacji ustawicznej poprzez organizację szkoleń i praktyk wewnętrznych, wspieranie uczestnictwa pracowników w zewnętrznych formach kształcenia oraz udział w programach publicznych i branżowych inicjatywach rozwojowych. Coraz większego znaczenia nabierają partnerstwa edukacyjno-biznesowe, które w odróżnieniu od działań incydentalnych tworzą trwałe mechanizmy współpracy i wspólnego projektowania programów nauczania, kształcenia dualnego czy kierunków patronackich. Ich rozwój wspierają organy publiczne, jednostki rządowe, samorządowe i pozarządowe działające w regionie, w tym urzędy pracy, agencje rozwoju oraz fundacje kompetencyjne, a także zrzeszenia przedsiębiorców i organizacje branżowe. Utrwalanie współpracy między edukacją a gospodarką stanowi warunek skuteczności systemu kształcenia ustawicznego, sprzyjając dopasowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, transferowi wiedzy i technologii oraz budowie elastycznego, otwartego systemu uczenia się przez całe życie w województwie podlaskim.

Struktura podmiotowa edukacji ustawicznej w województwie podlaskim jest zróżnicowana, lecz wykazuje wyraźną koncentrację w podregionie białostockim, który pełni funkcję głównego ośrodka kształcenia dorosłych w regionie. Sieć instytucji obejmuje placówki oświatowe, uczelnie publiczne i niepubliczne oraz podmioty szkoleniowe, uzupełniane przez działalność Ochotniczych Hufców Pracy. Mimo formalnie szerokiego zakresu instytucjonalnego dostępność

edukacji ustawicznej pozostaje nierównomierna przestrzennie, a oferta w mniejszych ośrodkach – zwłaszcza w podregionie suwalskim – jest ograniczona. W strukturze dominują placówki kształcenia ustawicznego bez szkół i szkoły policealne, natomiast relatywnie nieliczne są branżowe centra umiejętności oraz centra kształcenia zawodowego. System szkolnictwa wyższego charakteryzuje się niską gęstością uczelni, szczególnie w północnej części województwa, przy czym większość z nich ma profil zawodowy. Uzupełnienie systemu stanowią podmioty szkoleniowe, których oferta obejmuje głównie szkolenia w obszarach transportu, informatyki, opieki zdrowotnej oraz techniki, częściowo powiązanych z inteligentnymi specjalizacjami regionu. Pomimo istnienia stosunkowo rozbudowanej sieci instytucji skala i równomierność ich rozmieszczenia wciąż ograniczają dostęp dorosłych do kształcenia ustawicznego.

W skali kraju obserwuje się stopniowy wzrost uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej, wynikający głównie ze zwiększenia udziału w edukacji nieformalnej, podczas gdy aktywność w formach formalnych i pozaformalnych utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Taki stan rzeczy można uznać za niepokojący, biorąc pod uwagę, jak wiele aktywności można zaliczyć do grupy edukacji nieformalnej. W Polsce w edukacji ustawicznej najczęściej uczestniczą osoby w wieku 25–35 lat, posiadające wyższe wykształcenie, aktywne zawodowo, wykonujące specjalistyczne zawody i mieszkające w miastach, natomiast zdecydowanie rzadziej – osoby w wieku 55+, z niższym wykształceniem, nieaktywne zawodowo i zamieszkujące obszary wiejskie. W porównaniu z innymi regionami Polski województwo podlaskie charakteryzuje się jednym z najniższych poziomów uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej, wyraźnie poniżej średnich krajowych i unijnych. Uczenie się dorosłych w regionie koncentruje się głównie wokół edukacji nieformalnej, natomiast zainteresowanie kształceniem formalnym i pozaformalnym pozostaje ograniczone. Najbardziej aktywne edukacyjnie są osoby w wieku od 25 do 69 lat, mieszkające w miastach, pracujące i posiadające wyższe wykształcenie, podczas gdy mieszkańcy wsi, osoby w wieku 18–24 lat, bierne zawodowo i o niższym poziomie wykształcenia uczestniczą w kształceniu znacznie rzadziej.

Edukacja ustawiczna w województwie podlaskim charakteryzuje się stosunkowo szerokim, lecz nierównomiernie rozmieszczonym zakresem oferty, z wyraźną dominacją podregionu białostockiego, który pełni funkcję ośrodka kształcenia dorosłych. Struktura kierunków w szkołach branżowych, policealnych oraz w szkolnictwie wyższym koncentruje się głównie na specjalnościach administracyjnych, usługowych i medycznych, wykazując jednocześnie ograniczoną zgodność z potrzebami podlaskiego rynku pracy (zawody deficytowe) i inteligentnych specjalizacji regionu.

Jakość i efektywność edukacji ustawicznej w województwie podlaskim pozostają trudne do jednoznacznej oceny z uwagi na niedostatek kompleksowych analiz i ograniczoną dostępność danych empirycznych. Dostępne informacje mają głównie charakter ilościowy i odnoszą się do liczby absolwentów, uzyskanych kwalifikacji oraz dyplomów zawodowych, co pozwala jedynie pośrednio wnioskować o skuteczności procesu kształcenia. Brakuje natomiast danych dotyczących realnych efektów uczestnictwa w edukacji ustawicznej, takich jak podniesienie poziomu kompetencji, uzyskanie awansu zawodowego czy trwałe zatrudnienie po ukończeniu programu.

Zasoby kadrowe sektora edukacji ustawicznej pozostają ograniczone, a pomiędzy poszczególnymi typami placówek widoczne są istotne dysproporcje w potencjale dydaktycznym. Analiza dostępnych wskaźników wskazuje na częściową poprawę w zakresie edukacji zawodowej dorosłych, jednak efekty te mają charakter selektywny – najwyższą skuteczność odnotowuje się w obszarach zdrowotnych i społecznych, natomiast w innych sektorach utrzymuje się niski poziom osiąganych rezultatów. Jednocześnie obserwowany jest spadek zainteresowania kształceniem podyplomowym, co może wynikać z niedopasowania jego form organizacyjnych do potrzeb osób dorosłych, w szczególności zbyt długiego czasu trwania i ograniczonej elastyczności programów.

4. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych – zogniskowane wywiady pogłębione

4.1. Oferta edukacyjna dla dorosłych w województwie podlaskim

Rozdział prezentuje wyniki badań jakościowych zrealizowanych w formie zogniskowanych wywiadów pogłębionych (FGI), których celem było pogłębienie wiedzy na temat skuteczności edukacji ustawicznej w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w województwie podlaskim. Zebrane dane jakościowe poszerzają analizę literatury i danych zastanych, dostarczając wiedzy o doświadczeniach i ocenach uczestników procesów edukacji dorosłych w województwie podlaskim.

W badaniu fokusowym udział wzięli: przedstawiciele podmiotów edukacyjnych i szkoleniowych, przedsiębiorstw, organizacji otoczenia rynku pracy oraz osoby dorosłe korzystające z różnorodnych form kształcenia. Zróżnicowany skład grupy respondentów umożliwił uwzględnienie wielu perspektyw oraz całościowe ujęcie analizowanej problematyki.

Analiza zebranego materiału została uporządkowana według głównych obszarów tematycznych, odpowiadających najczęściej pojawiającym się wątkom w wypowiedziach respondentów. W pierwszej kolejności przeanalizowano wypowiedzi uczestników dotyczące oferty edukacyjnej dla osób dorosłych w województwie podlaskim. Kolejno skoncentrowano się na motywacjach, barierach oraz oczekiwaniach związanych z podejmowaniem kształcenia przez dorosłych. Następnie omówiono opinie pracodawców dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w regionie. W dalszej części rozważań przyjrzano się współpracy podmiotów rynku pracy w województwie podlaskim. Ostatecznie przeanalizowano wypowiedzi uczestników w kontekście oceny skuteczności oraz rezultatów prowadzonych szkoleń.

W badaniach fokusowych uczestniczyli przedstawiciele różnych typów podmiotów edukacyjnych funkcjonujących w województwie podlaskim. Wśród nich znaleźli się reprezentanci szkół policealnych, centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego, ośrodków szkoleniowych, uczelni, a także podmiotów prowadzących kursy kwalifikacyjne i specjalistyczne szkolenia branżowe. Podmioty te tworzą zróżnicowany system dostawców usług edukacyjnych w regionie, oferujących szeroki wachlarz form kształcenia dorosłych.

Wypowiedzi przedstawicieli uczelni wskazywały, że szkoły wyższe stanowią istotny element regionalnego systemu edukacji ustawicznej, oferując zarówno tradycyjne kierunki studiów, jak i bogatą ofertę studiów podyplomowych oraz kursów doskonalących:

> „Reprezentuję obszar studiów podyplomowych. Nasze podejście polega na tym, aby odpowiadać na bieżące potrzeby wynikające z wprowadzanych regulacji prawnych. W tym celu zapraszaliśmy do współpracy specjalistów z całej Polski, w tym z Warszawy, stawiając na praktyków. Zainteresowanie studiami było bardzo duże – zawsze mieliśmy komplet słuchaczy, a dodatkowo zgłaszały się osoby chętne, które nie zdążyły się zapisać". FGI_B_1

> „Jako uczelnia oferujemy studia na poziomie pierwszego i drugiego stopnia, w formie stacjonarnej i niestacjonarnej. Do tego posiadamy szeroką ofertę studiów podyplomowych, kursów i szkoleń. Kursy i szkolenia są elementem naszej oferty od wielu lat. Są to kursy, które kończą się nabyciem uprawnień bądź certyfikatem". FGI_Ł_1

Przedstawiciele ośrodków szkoleniowych, centrów kształcenia ustawicznego, szkół dla dorosłych oraz placówek policealnych podkreślali praktyczny charakter prowadzonej działalności edukacyjnej, ukierunkowanej na przygotowanie uczestników do wykonywania konkretnych zadań zawodowych oraz uzyskanie niezbędnych uprawnień. Jednocześnie zwracali uwagę na szeroki zakres oferowanych ścieżek kształcenia:

> „Nasza szkoła posiada szeroką ofertę w zakresie kierunków medycznych i społecznych, które cieszą się dużym zainteresowaniem. Równocześnie przygotowujemy słuchaczy do egzaminów zawodowych, których zdawalność w naszej szkole wynosi niemal sto procent". FGI_B_3

> „W naszej ofercie znajduje się szkoła podstawowa dla dorosłych, liceum dla dorosłych, szkoła policealna, jak i kwalifikacyjne kursy zawodowe. Nasza oferta jest dość szeroka, jeżeli chodzi o branże, kwalifikacje, zawody, które w poszczególnych branżach występują. I w naszej ofercie na ten rok szkolny i na najbliższy rok szkolny uzyskaliśmy zgodę organu prowadzącego na realizację kształcenia w branży audiowizualnej, budowlanej, ekonomiczno-administracyjnej, handlowej, w mechanicznej, ogrodniczej. Mamy też kształcenie w zakresie branży poligraficznej, rolno-hodowlanej, spedycyjno-logistycznej, jak i teleinformatycznej. Czyli z tej naszej oferty naprawdę wyłania się duży zakres kwalifikacji, bo w każdej branży mamy kilka zawodów. W zawodach na poziomie technika występują dwie kwalifikacje, a więc różnorodność kursów kwalifikacyjnych, jak i też kształcenia na poziomie szkoły policealnej jest dość szeroka. Wynika to przede wszystkim z zainteresowania, wieloletniego zainteresowania potencjalnych słuchaczy, gdzie te branże cieszą się u nas dużym wzięciem". FGI_B_4

> „Nasz ośrodek prowadzi szkolenia umożliwiające zdobycie konkretnych uprawnień potrzebnych do zawodowego wykorzystania specjalistycznego sprzętu. Oferta kierowana jest zarówno do osób indywidualnych, jak i do przedsiębiorstw. Szkolenia dla uczestników indywidualnych są najczęściej finansowane ze środków unijnych, natomiast dla firm – ze środków unijnych oraz z KFS-u. Naszym celem jest, aby osoby biorące udział w naszych szkoleniach potrafiły nie tylko obsługiwać specjalistyczny sprzęt i mieć na niego uprawnienia, lecz także wykorzystywać go w praktyce zawodowej". FGI_Ł_4

W wypowiedziach przedstawicieli podmiotów edukacyjnych pojawiał się wątek zróżnicowanych form organizacji procesu kształcenia dorosłych. Podmioty edukacyjne realizują zajęcia zarówno w trybie stacjonarnym, jak i niestacjonarnym, przy czym coraz większe znaczenie zyskują formy zdalne, które w wielu przypadkach stworzyły nowe możliwości korzystania z oferty edukacyjnej przez osoby chcące się szkolić u pracodawców:

> „W naszej placówce kursy kwalifikacyjne realizowane są w formie stacjonarnej, z jednoczesnym włączeniem kształcenia na odległość dla części teoretycznej. Taka forma pozwala skrócić czas kształcenia większości kwalifikacji do dwóch semestrów, co daje naszej szkole przewagę konkurencyjną w porównaniu z innymi placówkami oferującymi podobne kursy". FGI_B_4

> „Z naszej perspektywy, osoby działającej w branży technologii informacyjnych, szkolenia online stanowią obecnie najważniejszą i najdogodniejszą formę doskonalenia zawodowego. Cieszą się dużym zainteresowaniem wśród pracowników, ponieważ nie wymagają dojazdu i można w nich uczestniczyć także po godzinach pracy. Pracownicy chętnie poświęcają na nie swój prywatny czas, o ile są one wysokiej jakości. Jesteśmy również gotowi ponosić koszty takich szkoleń, jeżeli rzeczywiście dostarczają one praktycznej wiedzy i realnych korzyści". FGI_S_1

Wielu respondentów wyraziło jednak swój sceptycyzm wobec kształcenia osób dorosłych w formule online, wskazując przede wszystkim na dwa ograniczenia tego rozwiązania: brak

bezpośredniej interakcji pomiędzy edukatorem a uczestnikiem szkolenia[219] oraz trudności w zapewnieniu praktycznego wymiaru zajęć. Nie wszystkie obszary kształcenia dorosłych mogą być w ten sposób właściwie realizowane. W przypadku szkoleń obejmujących zagadnienia techniczne lub produkcyjne konieczne jest zachowanie formy stacjonarnej, która umożliwia uczestnikom praktyczne doskonalenie umiejętności:

> „Nasza placówka organizuje głównie kursy stacjonarne. Czasami są też takie projekty, że część teoretyczna może być zrobiona online. Niestety, zwykle nie kończy się to najlepiej. Z doświadczenia wiemy, że podczas takiej formuły pojawiają się różne trudności. Gdy po części teoretycznej zrealizowanej w formie online przechodzimy do segmentu praktycznego, okazuje się, że szkoleni coś pamiętają, ale nie do końca. Jednak szkolenia bezpośrednie mają zdecydowanie lepsze efekty". FGI_Ł_3

> „W naszej firmie szkolenia realizowane są w formie stacjonarnej, ponieważ wiedzę teoretyczną należy bezpośrednio przełożyć na umiejętności praktyczne. Po zakończeniu szkolenia uczestnicy przystępują do egzaminów kwalifikacyjnych, w których muszą wykazać się zarówno znajomością zagadnień teoretycznych, jak i umiejętnością ich praktycznego zastosowania. Egzamin uznaje się za zaliczony, jeśli uczestnik prawidłowo wykona co najmniej 75% zadań". FGI_B_8

> „W naszym przypadku przeważają szkolenia stacjonarne, głównie z zakresu obsługi nowych maszyn. Działamy w branży przemysłu ciężkiego, dlatego konieczne jest, aby uczestnicy mieli możliwość bezpośredniej pracy z urządzeniami. Taka forma kształcenia sprzyja również interakcji z prowadzącym zarówno podczas zajęć, jak i poza nimi, co pozwala nawiązać trwałe relacje. Dzięki temu uczestnicy mogą później w razie problemów skontaktować się z prowadzącym i uzyskać potrzebne wyjaśnienia. W naszym przypadku szkolenia stacjonarne zdecydowanie lepiej odpowiadają specyfice pracy". FGI_S_3

W wypowiedziach respondentów pojawiał się również wątek dotyczący czasu trwania poszczególnych form kształcenia. Podkreślano, że obecnie największym zainteresowaniem cieszą się krótkie kursy i szkolenia, które pozwalają w stosunkowo krótkim czasie uzyskać konkretne kwalifikacje lub uprawnienia zawodowe. Formy edukacyjne o dłuższym cyklu kształcenia, zwłaszcza trwające rok lub dłużej (na przykład studia wyższe czy niektóre podyplomowe), są znacznie rzadziej wybierane przez osoby dorosłe:

> „Najczęściej wybierane przez osoby dorosłe są kursy, szkolenia, warsztaty, szkolenia zawodowe finansowane z funduszy UE, warsztaty komputerowe, kursy branżowe (BHP, operator maszyn). Wynika to z tego, iż są one krótkie i praktyczne, często dofinansowane (PUP, RPO, projekty unijne), dają szybki efekt (certyfikat, uprawnienia), są atrakcyjne dla pracodawców, którzy mogą je finansować pracownikom". FGI_S_8

W kontekście poszukiwania bardziej elastycznych i krótszych form kształcenia zwracano uwagę na rosnące znaczenie mikropoświadczeń, które mogą stanowić odpowiedź na ograniczenia związane z długotrwałymi formami edukacji. Tego rodzaju oferta, obejmująca krótkie moduły potwierdzające nabycie określonych kwalifikacji, jest w województwie podlaskim wciąż słabo rozwinięta, choć może stanowić istotny kierunek dalszego rozwoju uczelni w obszarze edukacji ustawicznej:

[219] Relacja pomiędzy edukatorem a uczestnikiem szkolenia jest niezwykle istotna nie tylko w trakcie trwania danej aktywności edukacyjnej, ale także po jej zakończeniu. Uczestnicy badania fokusowego zwrócili uwagę na znaczenie szeroko rozumianego „consultingu poszkoleniowego".

„W Polsce ciągle widzę brak rozwoju poziomu piątego kształcenia w ramach PRK, tych szybkich kursów certyfikowanych, które są na zachodzie bardzo popularne. W Polsce ten etap kształcenia jest zapomniany. Myślę, że on by w pewnym stopniu uzupełnił tą ofertę zarówno na niższych, jak i wyższych poziomach kształcenia". FGI_Ł_1

Ważnym zagadnieniem poruszanym w trakcie wywiadów była dostępność oferty edukacyjnej dla osób dorosłych w województwie podlaskim. Z punktu widzenia zarówno uczestników szkoleń, jak i pracodawców decyduje ona o realnej możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i dopasowywania ich do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Analiza wyników badań fokusowych wskazuje, że w województwie podlaskim obserwuje się znaczące zróżnicowanie terytorialne i branżowe w dostępie do oferty edukacyjnej dla dorosłych, a także niedostateczne jej dopasowanie do specyfiki lokalnej gospodarki oraz do obszarów IS regionu.

Pracodawcy wskazywali, że w wielu przypadkach konieczne jest poszukiwanie oferty szkoleniowej poza województwem, co znacząco zwiększa koszty i ogranicza udział pracowników w szkoleniach:

„Na przykład montaż rusztowań – tego typu szkoleń nie ma bądź jest ich zbyt mało w Białymstoku i okolicach. By uzyskać uprawnienia, musimy wysyłać pracowników do Warszawy. Wszystkie uprawnienia związane z obsługą maszyn drogowych, rusztowania, MS Project, zgrzewanie membran dachowych i bardzo dużo szkoleń z kompetencji miękkich – tutaj korzystamy z firm warszawskich". FGI_Ł_4

Problem niskiej dostępności oferty kształcenia ustawicznego dotyczy przede wszystkim podregionu łomżyńskiego i suwalskiego:

„W Łomży i najbliższych okolicach nie ma szkoleń na kompetencje tego typu. Musieliśmy pracowników wysłać aż do Radzymina. Przez to pojawiły się zwiększone koszty i do tego jeszcze dużo czasu też te szkolenie zabierało". FGI_Ł_6

„Lokalnie mało jest ofert edukacyjnych, mało jest takich kursów lokalnie, jeżeli są to kursy, to są one powielane, nie ma czegoś nowego". FGI_Ł_7

„Z mojej perspektywy, gdzie pracownicy głównie szkolą się online i na pewno nie jest to oferta naszego regionu, bo przez globalizację wymagamy bardzo specjalistycznych kwestii. Jesteśmy bardzo skoncentrowani na technologii i oczekujemy bardzo konkretnej wiedzy". FGI_S_1

W mniejszym stopniu problem niskiej dostępności oferty kształcenia ustawicznego związany jest z podregionem białostockim:

„Jeśli chodzi o dostępność szkoleń, to w naszym regionie głównym ośrodkiem jest Białystok, ponieważ tam skupia się największy w województwie potencjał naukowy i technologiczny". FGI_S_5

Wielu przedsiębiorców akcentowało, że w sytuacji ograniczonej dostępności szkoleń muszą samodzielnie nie tyle finansować, ile organizować rozwój pracowników, aby sprostać wymaganiom rynku i specyfice branżowej:

„W praktyce każda firma musi inwestować i nieraz samodzielnie organizować szkolenia pracowników, zarówno w zakresie kompetencji twardych, jak i miękkich, ponieważ system edukacji w tym zakresie nie zawsze zapewnia odpowiednie przygotowanie". FGI_B_8

Braki w ofercie dotyczą szkoleń z zakresu kompetencji miękkich, zarządzania oraz specjalistycznej wiedzy finansowej i informatycznej. Pracodawcy wskazują, że:

> „W Białymstoku nie ma dla nas dobrej oferty, jeżeli chodzi o szkolenia z kompetencji miękkich. Szkolenia HR-owe – też ich nie ma w Białymstoku. Szkolenia finansowe, podatkowe, księgowe. Jesteśmy spółką giełdową, więc jesteśmy zobligowani do stosowania MSSF-ów, czyli międzynarodowych standardów sprawozdawczości finansowej. I tutaj potrzebujemy się szkolić z takiej wyspecjalizowanej wiedzy. I takiej wiedzy nie ma w Białymstoku. Szereg szkoleń jest dostępna w formie online, z EY-a chociażby. Więc to są tego typu zagadnienia czy takie specjalistyczne elementy, czy związane z uprawnieniami, czy już takie techniczne. Na przykład szkolenia z Open House'a, to są programy do projektowania dróg chociażby. Czy z BIM-u – to jest narzędzie do projektowania informacji o budynku, takie międzybranżowe". FGI_Ł_4

Z kolei przedstawiciele mniejszych przedsiębiorstw wskazywali, że mimo ograniczeń systemowych na rynku dostępna jest wystarczająca liczba szkoleń, szczególnie w formie zdalnej i otwartej. Dla tej grupy firm internetowe bazy i ogólnopolska oferta szkoleniowa stanowią realną możliwość podnoszenia kwalifikacji bez konieczności samodzielnego opracowywania programów kształcenia:

> „Tych szkoleń jest bardzo dużo i można sobie wybrać po prostu z bazy, czy, powiedzmy, z Internetu po prostu takie szkolenie, które mnie interesują i my jako zresztą nawet mała firma to nie jesteśmy w stanie nawet opracowywać samemu takich szkoleń. Musimy korzystać z gotowych ofert". FGI_S_3

Z wypowiedzi uczestników wynika, że im większe i bardziej wyspecjalizowane przedsiębiorstwo, tym trudniej znaleźć szkolenia dopasowane do specyfiki branży oraz do wymogów technicznych i formalnych. W przypadku takich firm jak spółki inżynieryjne czy giełdowe konieczne jest korzystanie z oferty spoza regionu lub z usług wyspecjalizowanych dostawców z dużych ośrodków miejskich. Mimo że oferta może wydawać się bogata, to jednak zwykle trudno jest w niej odnaleźć wartościowe treści:

> „Chociaż oferta szkoleń jest bardzo bogata, to często trudno oddzielić wartościowe propozycje od tych o mniejszej jakości. Obok kursów rozwijających rzeczywiste kwalifikacje i kompetencje zawodowe, wciąż funkcjonuje wiele szkoleń o charakterze raczej hobbystycznym, które nie wnoszą znaczącej wartości dodanej". FGI_S_2

Kolejnym zagadnieniem poruszanym w trakcie wywiadów była kwestia docierania z ofertą edukacyjną do potencjalnych uczestników. Z wypowiedzi respondentów wynika, że podmioty prowadzące kształcenie dorosłych stosują zróżnicowane strategie informowania i promocji. Wskazywano na potrzebę aktywnej obecności w przestrzeni medialnej i cyfrowej, zwłaszcza poprzez wykorzystanie mediów społecznościowych jako kanałów komunikacji z potencjalnymi korzystającymi z usług edukacyjnych:

> „Przede wszystkim istotna jest reklama. Jako uczelnia musimy aktywnie wychodzić z ofertą edukacyjną na rynek. Działamy głównie na terenie województwa podlaskiego, szczególnie w podregionie łomżyńskim. Ważną rolę odgrywa promocja w mediach, zwłaszcza społecznościowych, takich jak Facebook czy Instagram, które są powszechnie wykorzystywane. Staramy się być tam aktywni i rozpoznawalni, dbając także o widoczność w wyszukiwarkach internetowych. Ponieważ mamy studentów z różnych krajów, nasza oferta musi być stale aktualizowana i rozpowszechniana w szerokim zakresie. Wykorzystujemy również bazę

absolwentów, do których możemy bezpośrednio kierować informacje o nowych kierunkach i szkoleniach". FGI_Ł_1

Inni respondenci podkreślali znaczenie kontaktu bezpośredniego i rekomendacji w środowisku zawodowym. Uznawano je za skuteczniejsze niż szeroko zakrojone działania marketingowe, zwłaszcza w przypadku oferty kierowanej do osób dorosłych:

„Działań marketingowych na szeroką skalę nie podejmujemy. Ze swojego doświadczenia stwierdzam, że kontakt bezpośredni u nas się sprawdza najlepiej. Oczywiście można tworzyć bazy, by wysyłać SMS-y, maile, natomiast w naszym przypadku ten kontakt jest bardzo celowany. Czasami kontaktujemy się z przedsiębiorcami, czasami jest to ktoś, kto na przykład reprezentuje jakieś zrzeszenie. Tego typu osoby są w stanie pomóc w kontakcie z osobami, które mogą być zainteresowane naszą ofertą. Około 80% klientów zostało zachęconych do skorzystania z naszych usług za sprawą kontaktu bezpośredniego albo przez polecenie przedstawiciela konkretnego środowiska (na przykład strażaków)". FGI_Ł_3

„Jeśli chodzi o rekrutację, najskuteczniejszą formą promocji okazuje się tak zwany przekaz bezpośredni. Absolwenci polecają naszą szkołę potencjalnym kandydatom, pozytywnie oceniając ofertę edukacyjną oraz wysoki poziom przygotowania do egzaminów zawodowych, co przekłada się na bardzo dobre wyniki zdawalności. Dodatkowym atutem jest rozpoznawalna kadra dydaktyczna. Otrzymujemy liczne telefony z pytaniami, czy konkretni nauczyciele będą prowadzić zajęcia, ponieważ cieszą się oni bardzo dobrym odbiorem wśród absolwentów. Są to specjaliści pracujący w różnych instytucjach i firmach, którzy wzmacniają potencjał naszej szkoły". FGI_B_4

Rekomendacje otoczenia są bardzo istotną częścią w wyszukiwaniu właściwych ofert przez pracodawców:

„Szukając odpowiedniej oferty szkoleniowej, zaczynamy od wyszukiwania w Internecie i sprawdzania opinii. Przy wyborze kierujemy się przede wszystkim opiniami o szkoleniu". FGI_S_1

Wskazywano także na znaczenie współpracy z instytucjami lokalnymi i uczestnictwa w wydarzeniach środowiskowych jako sposobu budowania rozpoznawalności:

„Jako placówka aktywnie współpracujemy ze środowiskiem lokalnym. Bierzemy udział w różnych wydarzeniach: festynach, uroczystościach okolicznościowych, akcjach promocyjnych organizowanych na terenie miasta Białegostoku, jak również poza nim, w całym województwie. Współpracujemy przy tym z różnymi instytucjami i fundacjami". FGI_B_3

W przypadku części instytucji edukacyjnych istotnym narzędziem komunikacji pozostaje także kontakt instytucjonalny – bezpośrednie informowanie urzędów, przedsiębiorstw i innych organizacji o aktualnych ofertach:

„Aby dotrzeć do kandydatów, prowadziliśmy działania informacyjne: rozsyłaliśmy wiadomości mailowe do urzędów, przedsiębiorstw, szpitali i innych aktywnych podmiotów na rynku". FGI_B_1

Przytoczone wypowiedzi wskazują, że skuteczność działań promocyjnych zależy przede wszystkim od dopasowania kanałów komunikacji do grupy odbiorców oraz utrzymywania relacji z szeroko rozumianymi podmiotami wspierającymi, które mogą pośredniczyć w dotarciu do potencjalnych uczestników szkoleń i kursów. Respondenci zwrócili także uwagę, że informacja o dostępnych możliwościach nie zawsze skutecznie trafia do osób dorosłych. Jak się okazuje, wskazywano zarówno na ograniczony zasięg działań promocyjnych, jak i na brak spójnego systemu informowania o aktualnych szkoleniach i kursach w regionie. W konsekwencji

część potencjalnych odbiorców nie posiada wystarczającej wiedzy o istniejącej ofercie lub na przykład o możliwościach jej dofinansowania:

> „Zarówno pracodawcy, jak i osoby prywatne poszukujące szkoleń często napotykają trudności w dotarciu do odpowiednich informacji. Nie wiadomo, gdzie szukać oferty, do kogo się zwrócić ani gdzie uzyskać informacje o możliwościach dofinansowania. Pracodawcy mają w tym zakresie zwykle większe możliwości i zasoby, natomiast osoby prywatne często nie wiedzą, od czego zacząć. Chociaż wiele osób deklaruje chęć uczestnictwa w szkoleniach i podnoszenia kwalifikacji, brak dostępu do informacji o dostępnych formach wsparcia finansowego stanowi istotną barierę. Problemem pozostaje również ograniczona promocja – oferta może istnieć, lecz nie zawsze skutecznie dociera do potencjalnych odbiorców". FGI_Ł_7

Uczestników badań fokusowych zapytano również o kwestie związane z aktualizacją oferty edukacyjnej – jej częstotliwość, zakres wprowadzanych zmian oraz ewentualne bariery utrudniające ten proces. Przedstawiciele podmiotów edukacyjnych deklarowali, że przygotowanie nowej oferty oraz modyfikacja już istniejących programów kształcenia poprzedzane są analizą potrzeb rynku pracy. Podkreślano, że kursy i szkolenia są najbardziej elastyczną formą kształcenia, pozwalającą szybko reagować na zmiany zachodzące na rynku pracy, ponieważ ich uruchomienie nie wymaga długotrwałych procedur akredytacyjnych:

> „Oczywiście rynek musi być analizowany i ta oferta jest zmienna. Jedynie w przypadku kursów i szkoleń możemy bardzo szybko reagować na potrzeby rynku pracy. Natomiast w przypadku studiów jest to dłuższy proces, gdyż każdy kierunek wymaga najpierw uprawnień, przygotowania całej bazy, przygotowania kadry, dostosowania się, więc jest to proces dosyć długi, trwający nawet kilka lat. Musimy zatem wyprzedzać pewne zdarzenia, widząc co się dzieje na przykład w danej branży, jakie inteligentne specjalizacje będą realizowane i jakie elementy związane z nimi będą dominowały w rozwoju województwa. Bazujemy na informacjach ze strategii rozwoju województwa, z urzędów pracy, od przedsiębiorców, czyli tutaj istotna jest współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Ważna jest także sama specyfikacja województwa, mamy inne potrzeby w województwie podlaskim niż województwie mazowieckim czy w samej Warszawie, więc tutaj musimy też ten system walidacji i monitoringu ciągle prowadzić. To są właśnie elementy związane z dostosowaniem oferty edukacyjnej do potrzeb regionu. W przypadku studiów jest to długi proces, natomiast w przypadku kursów i szkoleń mogą to być szybkie zmiany". FGI_Ł_1

> „W naszym przypadku głównym źródłem informacji zwrotnej są klienci, którzy dzwonią i pytają o konkretne szkolenia. Rynek sam weryfikuje, jakie tematy są potrzebne. Jeśli pojawia się kilkanaście zapytań dotyczących na przykład szkoleń z zakresu inspekcji obiektów, oznacza to, że należy przygotować taką ofertę. Jest to pewna forma badań zapotrzebowania rynku. To właśnie uczestnicy i ich bieżące potrzeby kształtują kierunki naszych działań. Ludzie nie mają oporów, by się skontaktować, zapytać i przekazać swoje oczekiwania, co jest dla nas niezwykle cennym źródłem wiedzy o aktualnych trendach i potrzebach szkoleniowych". FGI_S_2

Zmiana oferty studiów wyższych jest procesem złożonym i wymaga przejścia wielu procedur formalnych, w tym uzgodnień z podmiotami zewnętrznymi (na przykład wymaga pozytywnej oceny Polskiej Komisji Akredytacyjnej). Nieco prostsze jest wprowadzanie modyfikacji w ofercie studiów podyplomowych, gdzie decyzje podejmowane są w wewnętrznych strukturach uczelni:

> „W przypadku studiów podyplomowych proces przygotowania i zmiany oferty jest wewnętrzny i wtedy jest łatwiej. W przypadku kierunków studiów jest on również zewnętrzny. Musimy się wtedy poddać ocenie Polskiej Komisji Akredytacyjnej". FGI_Ł_1

Na podstawie wypowiedzi uczestników badań można było dokonać identyfikacji barier utrudniających wprowadzanie zmian w ofercie edukacyjnej. Wśród nich wskazywano przede wszystkim na ograniczenia regulacyjne – tym silniejsze, im bardziej sformalizowany charakter ma dana forma kształcenia. Respondenci zwracali również uwagę na bariery finansowe, związane z wysokimi kosztami doposażenia placówek w nowoczesny sprzęt szkoleniowy, oraz na bariery kadrowe, wynikające z konieczności ciągłego aktualizowania wiedzy i umiejętności przez kadrę dydaktyczną w odpowiedzi na zmieniające się wymagania rynku pracy:

> „Wyposażenie placówek edukacyjnych jest obecnie kluczową kwestią, zwłaszcza w kontekście kosztów, jakie trzeba ponieść, aby dobrze przygotować kadrę. Obecnie istnieje problem z doposażeniem uczelni oraz ogólnymi warunkami nauczania. O ile w szkolnictwie wyższym sytuacja wygląda jeszcze dość dobrze, o tyle w szkołach branżowych można mieć co do tego poważne wątpliwości. W wielu przypadkach sale dydaktyczne i sprzęt pochodzą sprzed wielu lat, co znacząco ogranicza możliwości kształcenia praktycznego. Nie chodzi o to, by natychmiast doposażać wszystkie placówki edukacyjne, ale by skupić się na ich specjalizacji". FGI_S_4

Edukatorzy zwracali również uwagę na trudności związane z przygotowywaniem ofert kształcenia dedykowanych niewielkim grupom odbiorców. Za główną przeszkodę w realizacji takich działań wskazywano braki kadrowe, w szczególności niedostatek wyspecjalizowanych nauczycieli i trenerów:

> „Zdarza się, że otrzymuję zapytania dotyczące przygotowania szkolenia pod bardzo konkretny, specjalistyczny zakres. To bywa trudne, ponieważ nie dysponuję wystarczającą liczbą instruktorów i specjalistów, którzy mogliby opracować program dla tak wąskiej grupy. Zazwyczaj jednak udaje się znaleźć rozwiązanie, często okazuje się, że szkolenie o podobnym profilu już istnieje w naszej ofercie, więc możemy dostosować je do potrzeb danego przedsiębiorcy. Jeśli grupa szkoleniowa jest większa, jesteśmy w stanie przygotować kurs «szyty na miarę». W obszarze szkoleń związanych z obsługą i wykorzystaniem dronów główną barierą pozostaje liczba wykwalifikowanych instruktorów. Rynek bardzo dynamicznie się rozwija i coraz częściej pojawiają się zapytania o szkolenia branżowe, na przykład dotyczące ich wykorzystania w geodezji, przy inspekcjach turbin wiatrowych czy farm fotowoltaicznych. To nowe obszary działalności, które wcześniej praktycznie nie istniały, a obecnie stają się coraz bardziej opłacalne. Dlatego też potrzebna jest kadra nie tylko z kompetencjami technicznymi w zakresie obsługi dronów, lecz także ze znajomością specyfiki poszczególnych branż". FGI_S_2

Z wypowiedzi uczestników badań wyłania się obraz zróżnicowanej oferty edukacyjnej dla dorosłych w województwie podlaskim, obejmującej wiele form kształcenia ustawicznego. Wskazywano, że największym zainteresowaniem cieszą się krótsze formy kształcenia, pozwalające na szybkie uzyskanie kwalifikacji i praktycznych umiejętności, natomiast formy długoterminowe, takie jak studia, są wybierane rzadziej. Uczestnicy zwracali uwagę na nierównomierną dostępność oferty, skoncentrowaną głównie w większych ośrodkach, oraz na znaczenie konkretnych kanałów komunikacji w docieraniu do odbiorców, w tym mediów społecznościowych i rekomendacji środowiskowych. Proces aktualizowania i dostosowywania oferty do zmieniających się potrzeb rynku pracy oceniano niejednoznacznie: relatywnie sprawny w przypadku kursów i szkoleń, lecz znacznie bardziej sformalizowany w szkolnictwie wyższym. Jako główne bariery zmian wskazywano ograniczenia regulacyjne, braki finansowe i kadrowe, szczególnie w zakresie specjalistycznych nauczycieli oraz wyposażenia dydaktycznego.

4.2. Motywacje, bariery i oczekiwania kształcenia osób dorosłych

Rozwój kapitału ludzkiego stanowi jeden z kluczowych czynników determinujących konkurencyjność gospodarki regionu oraz jego zdolność do wdrażania inteligentnych specjalizacji. W tym kontekście kształcenie osób dorosłych nabiera szczególnego znaczenia jako mechanizm umożliwiający stałą aktualizację kompetencji zawodowych, adaptację do zmian technologicznych oraz zwiększenie mobilności na rynku pracy. Analiza wyników badań fokusowych przeprowadzonych wśród przedstawicieli sektora edukacji, przedsiębiorstw, organizacji rynku pracy oraz samych uczestników szkoleń z województwa podlaskiego wskazuje, że podejmowanie aktywności edukacyjnej przez osoby dorosłe jest procesem złożonym, uwarunkowanym zarówno czynnikami indywidualnymi (motywacyjnymi), jak i systemowymi (instytucjonalnymi, finansowymi, organizacyjnymi).

Motywacje osób dorosłych do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym wynikają zarówno z potrzeb indywidualnych, jak i zawodowych. Wśród czynników skłaniających do podejmowania edukacji dominują motywy związane z rozwojem kariery, podwyższeniem poziomu kompetencji, poczuciem bezpieczeństwa zawodowego oraz potrzebą samorealizacji.

Uczestnicy badań wskazywali, że jedną z istotnych motywacji do podejmowania kształcenia ustawicznego jest chęć awansu zawodowego oraz budowania pozycji w organizacji. Zdobywanie nowych kwalifikacji, uprawnień i certyfikatów postrzegane jest jako sposób na wzmocnienie kompetencji zawodowych, ale również na podniesienie prestiżu i pewności siebie w środowisku pracy:

> „Awans nie tylko wiąże się z wyższymi finansami, ale także z prestiżem, jednak perspektywa wyższego stanowiska zawsze motywuje do działania. U mnie zadziałało to właśnie w ten sposób". FGI_Ł_9

> „Ukończenie studiów podyplomowych często wiąże się również z perspektywą awansu zawodowego albo utrzymania dotychczasowego stanowiska". FGI_B_1

> „Osoby dorosłe przystępujące do szkoleń zawodowych kierują się zdobyciem kwalifikacji jako warunku podjęcia pracy, pogłębienia swoich kwalifikacji. Zdobycie uprawnień to też warunek pozostania w danym zakładzie pracy". FGI_B_2

W wypowiedziach podkreślano, że decyzje o szkoleniach są wprost pochodną potrzeb operacyjnych i to kierownictwo nieraz wyznacza kierunki rozwoju pracowników:

> „Jeśli jest potrzeba firmy, to generalnie z mojej perspektywy to firma, czyli zarząd plus ewentualnie kierownik produkcji, kieruje na szkolenie, bo widzi, że jest potrzeba. To głównie wychodzi z potrzeby działalności firmy". FGI_S_3

Istotną motywacją do podejmowania kształcenia ustawicznego według uczestników badań były także zmieniające się regulacje prawne, standardy branżowe oraz wymogi zawodowe. Wskazywano, że w wielu sektorach konieczność regularnego aktualizowania wiedzy wynika bezpośrednio z częstych zmian przepisów, norm technicznych oraz procedur administracyjnych. Uczestnictwo w szkoleniach i kursach postrzegane jest zatem nie tylko jako element rozwoju, ale również jako obowiązek zawodowy, warunkujący możliwość dalszego wykonywania pracy lub utrzymania uprawnień:

„Zmienia się wszystko, jeżeli chodzi o zasady pracy, o przepisy, więc to po prostu wymusza też na pracownikach ciągłe szkolenie się, ciągłe doszkolenie się, ciągłe doczytywanie, ciągłe sprawdzanie. W moim przypadku zostało to wymuszone odgórnie, te wszystkie szkolenia, to jest efekt tego, że ja po prostu przyszłam do swojej pracy z niewielką wiedzą na ten temat. Więc na początku musiałam w swoją wiedzę zainwestować. Następnie zostałam rzucona na głęboką wodę, więc w ogóle musiałam dużo rzeczy doczytywać, zapisać się na szkolenia, bo zależało mi na tej pracy, bo ta praca bardzo mi się spodobała. A teraz to już po prostu jest takie bieżące szkolenie się, jeżeli wchodzą jakieś nowe przepisy". FGI_Ł_7

„W przypadku studiów podyplomowych główną motywacją uczestników była chęć podnoszenia wiedzy, bycia na bieżąco z nowymi przepisami prawnymi oraz umiejętność ich właściwej interpretacji. Przede wszystkim jednak chodziło o szybkie dostosowanie się do nowych wymogów, aby uniknąć błędów mogących skutkować odpowiedzialnością w miejscu pracy". FGI_B_1

W wypowiedziach uczestników badań wyraźnie podkreślano znaczenie pracodawcy jako istotnego czynnika motywującego do podejmowania kształcenia ustawicznego. Pracodawcy pełnią rolę nie tylko inicjatorów szkoleń (istotną rolę odgrywa tu także *onboarding*), ale także organizatorów i współfinansujących proces doskonalenia zawodowego. Z punktu widzenia pracowników obecność takiego wsparcia zwiększa chęć uczestnictwa w kursach i szkoleniach oraz buduje kulturę uczenia się w miejscu pracy:

„Podczas rekrutacji nowych pracowników informujemy o możliwości podnoszenia kwalifikacji, co samo w sobie stanowi dla wielu istotną motywację". FGI_B_7

„Kiedy pracodawca jest otwarty, aby umożliwić dokształcenie, jest to bardzo istotne dla pracownika. Mówię to teraz jako przedstawiciel firmy, ale i jestem tutaj w tej chwili głosem naszych pracowników, którzy bardzo doceniają te szkolenia. Nasza firma organizuje szkolenia w ramach godzin pracy i to jest najlepiej odbierane przez pracowników. Pracownicy doceniają przestrzeń, którą daje im pracodawca, aby mogli podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Czynniki finansowe także, tutaj mam na myśli takie kwestie związane z pozyskiwaniem uprawnień, na przykład przez pracowników fizycznych. Są zwykle osoby, których po prostu nie stać na zdobycie dodatkowych uprawnień. Więc jeżeli pracodawca wychodzi z takim dofinansowaniem, to zawsze chętnie nabywane są takie uprawnienia. Chęci i motywacja pracowników w takich sytuacjach są bardzo duże. Generalnie będąc w organizacji, będąc pracownikiem przedsiębiorstwa, jest łatwiej zdecydować się na kształcenie dodatkowe, niż kiedy jest to podyktowane taką osobistą motywacją, inicjatywą. Pracodawca daje przestrzeń, pracodawca kieruje na szkolenie, zorganizuje to szkolenie, często je nawet sfinansuje. Pracownik sam z siebie, nawet jeżeli jest to związane z awansem zawodowym, ma kłopot, by wzbudzić w sobie potrzebę szkolenia. Ważne jest zatem, aby budżet u pracodawcy na cele szkoleniowe był przewidziany. Szkolenia wiążą się z tym, co robimy na co dzień, tak zawodowo, w czym się specjalizujemy. Dlatego odpowiedzialność i uwagę za szkolenia powinien przejąć pracodawca, w którego interesie jest rozwój pracowników". FGI_Ł_4

„Ze strony pracodawców mogę powiedzieć, że jeżeli my widzimy potrzeby szkolenia pracowników, lub gdy pracownik sam się zgłosi, że potrzebuje jakiegoś szkolenia, zawsze jesteśmy w stanie pomóc poprzez uzyskanie do finansowej zewnętrznym lub sami sfinansować odpowiednie kursy lub szkolenia". FGI_Ł_6

„Ważne są dobrze zdefiniowane procesy, szczególnie onboardingu, w rekrutacji pracowników. Takie podejście sprawia, że zwykle nie mamy problemu z chętnymi do pracy". FGI_S_1

Wśród motywacji do podejmowania kształcenia ustawicznego pojawiały się także czynniki pozazawodowe, związane z potrzebą samorealizacji, rozwoju osobistego i poszerzania

horyzontów poznawczych, ale także zabezpieczenia własnej przyszłości. Dla części uczestników edukacja dorosłych stanowiła formę indywidualnego rozwoju, niezależną od bieżących obowiązków zawodowych, a także sposób na odkrywanie nowych obszarów zainteresowań czy zmianę profilu aktywności zawodowej:

> „Podjęłam decyzję o kursie z zakresu zupełnie innej branży, niż do tej pory pracowałam. Podjęłam taką decyzję, bo chciałam zrobić coś dla siebie, coś w innym kierunku zupełnie. Uważam, że każdy powinien jeszcze jakąś inną alternatywę dla siebie oprócz tego, co robi na co dzień, a życie bywa przekorne". FGI_Ł_8

Uczestnicy badań fokusowych wskazywali wiele czynników motywujących do podejmowania kształcenia ustawicznego – zarówno o charakterze zawodowym, jak i pozazawodowym. W praktyce proces ten napotyka szereg barier utrudniających aktywność edukacyjną dorosłych. Wypowiedzi respondentów pokazują, że motywacja do nauki często zderza się z ograniczeniami o charakterze indywidualnym, organizacyjnym i systemowym. Część z nich wynika z sytuacji życiowej osób dorosłych, inne zaś mają źródło w niedoskonałościach instytucjonalnych systemu edukacji i mechanizmów finansowania.

Wśród czynników utrudniających podejmowanie kształcenia ustawicznego przez osoby dorosłe pojawiają się także ograniczenia o charakterze mentalnym i psychologicznym. Wypowiedzi respondentów pokazują, że mimo rosnącej świadomości znaczenia edukacji dorosłych część osób nadal przejawia postawy zachowawcze i obawy przed powrotem do nauki. Przeszkodą bywa brak wiary we własne możliwości, przyzwyczajenie do dotychczasowej sytuacji zawodowej, a także przekonanie, że dalsza nauka nie przyniesie wymiernych efektów:

> „Największym problemem, taką barierą, są takie ograniczenia mentalne. Chodzi o takie przełamanie się, trzeba chcieć po prostu". FGI_Ł_6

> „Myślę, że pierwszą z barier, które napotykają osoby dorosłe, to jest przełamanie się. Często spotykane jest podejście: «było już, umiem coś, coś wiem» czy: «dobrze mi już jest w tym miejscu gdzie jestem», a nawet jak jest źle w tym miejscu, gdzie ten ktoś jest, to nie ma motywatora, kogoś, kto by mógł ewentualnie pomóc zmienić tej osobie decyzję. W większości przypadków wzięcie udziału w kształceniu wiąże się zaangażowaniem swego czasu czy przeorganizowanie swego dnia czy rytmu, w którym już od x lat ktoś tam tkwi. Zatem pierwszą barierą jest brak motywacji". FGI_Ł_2

> „W Polsce jeszcze jesteśmy ukierunkowani, że jeśli ktoś już skończył studia, no to już nie czuje tej potrzeby, żeby się kształcić dalej" FGI_S_2

W wypowiedziach respondentów pojawiały się również trudności związane z godzeniem nauki z obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Czas został wskazany jako jeden z głównych czynników ograniczających uczestnictwo dorosłych w procesie kształcenia. Osoby aktywne zawodowo często nie są w stanie poświęcić wystarczającej ilości czasu na naukę, zwłaszcza jeśli szkolenia odbywają się poza miejscem pracy lub w weekendy. W przypadku rodziców dodatkowym ograniczeniem są obowiązki opiekuńcze, które utrudniają regularne uczestnictwo w zajęciach:

> „Ten brak czasu związany z pracą zawodową, różnego rodzaju obowiązkami, rodziną czy dziećmi. Brak elastycznych form nauki, bo nie mamy czasu czy w nie chcemy uczyć się w weekend, czy nie posiadamy dostępu online – to też bariery". FGI_Ł_1

„Natomiast to, co mi się wydaje, to, co jest największą taką barierą, bo jeśli chęci są, zwłaszcza jeżeli pracodawca finansuje te szkolenia, to są nią takie prozaiczne czynniki jak czas. Czyli życie prywatne, które uniemożliwia podjęcie kształcenia, posiadanie małych dzieci. Kształcenie w warunkach zaocznych, weekendowych to są bardzo trudne zagadnienia dla pracowników z rodzinami". FGI_Ł_4

Respondenci zwracali także uwagę, że wiek uczestników i poziom umiejętności cyfrowych mają istotny wpływ na możliwość uczestniczenia w kształceniu ustawicznym. Osoby starsze, zwłaszcza z dłuższym stażem zawodowym, często odczuwają trudności w korzystaniu z nowoczesnych technologii edukacyjnych, co ogranicza ich udział w szkoleniach prowadzonych w formule zdalnej. Dla tej grupy preferowaną formą pozostają tradycyjne szkolenia stacjonarne, umożliwiające bezpośredni kontakt z prowadzącym i większe poczucie bezpieczeństwa podczas nauki:

„Czynników, które przeszkadzają w tym wszystkim albo uniemożliwiają wręcz dla osób starszych, które chciałyby robić kursy, jest wiele. Często jest ten brak dostępu do Internetu, sprzętu czy też brak tych umiejętności komputerowych. No bo w czasach, kiedy te osoby się uczyły jeszcze informatyki w szkołach, nie było". FGI_Ł_1

„W pewnym wieku, jak już dłużej pracujemy w danej firmie, mamy też swoje „ciepłe" stanowisko, ugruntowaną pozycję w firmie, pojawia się ten brak motywacji i obawa przed tym, czy sobie poradzimy. Bardzo często jak już jesteśmy w podeszłym wieku, pojawia się w nas taka obawa przed tym, że sobie nie poradzimy". FGI_Ł_8

Wypowiedzi uczestników ujawniają, że rozwój kształcenia online, szczególnie nasilony w okresie pandemii, uwidocznił różnice pokoleniowe w zakresie kompetencji cyfrowych. Młodsze osoby łatwiej adaptują się do nauki zdalnej i wykorzystania narzędzi cyfrowych, podczas gdy część starszych pracowników ma trudność z obsługą platform e-learningowych, co nierzadko zniechęca ich do udziału w dalszej edukacji:

„Jest bardzo dużo szkoleń online i o ile osoby młodsze na te kursy online bardzo chętnie się zapisują, tak osoby starsze jednak wolą tradycyjną formułę *face to face* z innymi osobami". FGI_Ł_7

Wśród barier utrudniających uczestnictwo dorosłych w edukacji ustawicznej wskazywano również czynniki o charakterze edukacyjnym, związane z jakością i organizacją procesu kształcenia. Z jednej strony wysoki poziom nauczania i rygorystyczne wymagania są postrzegane jako atut, z drugiej jednak mogą stanowić utrudnienie dla osób, które po dłuższej przerwie wracają do nauki:

„W naszej szkole czasami barierą dla słuchaczy jest wysoki poziom jakości, który oferujemy. Zależy nam na tym, aby kształcenie odbywało się na możliwie najwyższym poziomie, dlatego wymagamy obecności na zajęciach – frekwencja jest obowiązkowa. Oferujemy trzy formy kształcenia: dzienną, wieczorową (stacjonarną) oraz zaoczną. Kładziemy duży nacisk na jakość nauczania, wyposażenie pracowni oraz aktywne korzystanie z dostępnych materiałów i sprzętu. Według informacji przekazywanych przez słuchaczy i osoby z zewnątrz, w szkołach sieciowych oferujących podobne kierunki wymogi dotyczące frekwencji i zaangażowania są mniej rygorystyczne. Wysoki standard i wymagania naszej szkoły mogą początkowo być postrzegane jako bariera, a nie zachęta. Jednak osoby, które uczestniczą w naszych zajęciach, szybko dostrzegają wartość i korzyści płynące z takiego podejścia. Niektórzy uczestnicy próbują bowiem uzyskać kwalifikacje przy minimalnym wysiłku". FGI_B_5

„Barierą są także braki edukacyjne, trudności w przyswajaniu materiałów czy różne niekorzystne doświadczenia, które każdy gdzieś tam jakieś ma". FGI_Ł_1

Jednocześnie zauważano brak kompleksowego doradztwa edukacyjno-zawodowego, które wspierałoby dorosłych w wyborze kierunków rozwoju i dopasowaniu szkoleń do indywidualnych potrzeb:

„Mamy różne bariery instytucjonalne, systemowe, czyli niedostateczne doradztwo edukacyjne, zawodowe, które jest, ale może nie w pełnej formie". FGI_Ł_1

Wśród czynników utrudniających uczestnictwo w kształceniu ustawicznym szczególnie często wskazywano ograniczenia finansowe oraz trudności w pozyskiwaniu dofinansowań na szkolenia:

„W zakresie tych barier ekonomicznych najważniejsze są koszty szkoleń. Oczywiście jeżeli są dofinansowania, no to wtedy chętniej korzystamy. Brak tych dofinansowań ewidentnie już wyklucza część osób z tego, no bo nie stać ich na chociażby pozyskanie jakiś dodatkowych uprawnień certyfikacji". FGI_Ł_1

„Barierą są oczywiście finanse. Których brak uniemożliwia podnoszenie kwalifikacji". FGI_Ł_2

W opinii uczestników dyskusji mimo istnienia mechanizmów wsparcia dostęp do nich jest utrudniony poprzez złożone procedury i ograniczenia formalne. W efekcie nawet przy dużej motywacji pracodawców nie zawsze są oni w stanie skutecznie wspierać swoich pracowników w podejmowaniu kształcenia ustawicznego. Respondenci podkreślali, że obowiązujące zasady finansowania nie sprzyjają organizacji wysokiej jakości kursów, a formalizm i biurokracja ograniczają możliwość szybkiego reagowania na potrzeby szkoleniowe przedsiębiorstw:

„Mam pewną awersję do całej tej skomplikowanej procedury pozyskiwania środków, w sensie różnego rodzaju dopłat i wsparcia pomocowego. Ta komplikacja całego procesu jest dla mnie powstrzymująca; nie wiem, czy inni przedsiębiorcy mają podobne odczucia, ale z mojego punktu widzenia pozyskiwanie środków jest zbyt złożone i mało przejrzyste. Wiem, że są firmy, które się w tym specjalizują. Dla mnie wejście w coś, czego nie rozumiem, to trochę jak podpisywanie czegoś in blanco. Dlatego właśnie uważam, że ta biurokracja i formalności to poważny problem". FGI_S_1

„Zajmuję się pozyskiwaniem dotacji, więc wiem, jak to wygląda w praktyce. Sam proces aplikowania o środki, również na szkolenia, to bardzo wysoka bariera wejścia. Trzeba ponieść spore koszty, przygotować dokumenty, opisy, a potem wszystko rozliczyć. Dlatego jeśli ktoś planuje przeszkolić jednego pracownika, to bardziej opłaca się zapłacić z własnych środków. Dochodzą jeszcze kontrole. Oczywiście są one bezpłatne, ale pochłaniają mnóstwo czasu, a czas to dla przedsiębiorcy pieniądz. Samo przygotowanie i rozliczenie projektu może zająć pracownikowi 20–30 godzin. W praktyce więc wielu przedsiębiorców z tego rezygnuje, chyba że chodzi o naprawdę duże kwoty. Poza tym nie ma żadnej gwarancji, że dotację się otrzyma. To trochę jak gra na giełdzie – można poświęcić czas i środki na przygotowanie wniosku, a mimo to nic z tego nie mieć. Kolejny problem to sposób naborów. Często obowiązuje zasada «kto pierwszy, ten lepszy». Nabór rusza o ósmej rano, serwery padają, a po kilku sekundach lista jest zamknięta. Trudno uwierzyć, że to racjonalny sposób przyznawania środków publicznych. Takie rozwiązania budzą wątpliwości co do transparentności i sprawiedliwości systemu. Zasady wydatkowania środków też są bardzo skomplikowane. Nawet jeśli dokumentacja mówi jedno, urzędy potrafią powoływać się na «ogólne przepisy prawa», cytując na przykład ustawę o finansach publicznych i artykuł 44, który mówi o racjonalnym wydatkowaniu środków. Ale przecież to urząd powinien

dbać o racjonalność wydatkowania, a nie przerzucać całą odpowiedzialność na przedsiębiorcę. Oczywiście rozumiem, że pojawiły się ograniczenia po wcześniejszych nadużyciach, gdy niektóre szkolenia kosztowały po kilka tysięcy złotych za godzinę. Ale dziś sytuacja poszła w drugą stronę – system jest nadmiernie zbiurokratyzowany, nieczytelny i zniechęcający. Moim zdaniem trzeba uprościć procedury, ujednolicić zasady i zrezygnować z absurdalnych kryteriów, takich jak «kto pierwszy, ten lepszy». Potrzebne są jasne, równe zasady gry dla wszystkich". FGI_S_2

„Obecnie przedsiębiorcy najczęściej muszą wybierać szkolenia za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych, a nie w ramach klasycznych przetargów. To z jednej strony dobre rozwiązanie, ale bywa też problematyczne. Czasem nawet jeśli firma otrzyma wysokie dofinansowanie, nie jest w stanie w pełni z niego skorzystać, ponieważ pojawia się ogromna liczba ograniczeń i tak zwanych gwiazdek. W praktyce kwoty rzędu 50–100 tysięcy złotych realnie przekładają się na możliwość wykorzystania zaledwie 30–40 tysięcy, bo na przykład stawka za godzinę szkolenia nie może przekraczać 150–200 złotych. Nawet jeśli uczestnicy mieszczą się w całkowitym limicie kosztów, to nie mieszczą się w przeliczeniu na stawkę godzinową, co jest absurdalne. Zdarza się, że uczestnicy otrzymują spore dofinansowanie, a mimo to muszą dopłacać, ponieważ ich szkolenie kosztuje 120–150 zł za godzinę, a limit dopłat wynosi 100 zł. To są sytuacje, które trudno zrozumieć zarówno uczestnikom, jak i nam, szkoleniowcom. Poziom skomplikowania administracyjnego całego procesu jest naprawdę bardzo wysoki. Sam zamysł funkcjonowania baz, takich jak Baza Usług Rozwojowych, jest bardzo dobry, ponieważ buduje zaufanie do oferentów szkoleń. Na tym jednak kończą się zalety systemu. W praktyce uczciwi dostawcy usług szkoleniowych często ponoszą konsekwencje działań tych nieuczciwych. Kontrole przeprowadzane przez instytucje nadzorujące, na przykład PARP, bywają nadmiernie szczegółowe i oderwane od realiów. Niestety, w takich sytuacjach uczciwi szkoleniowcy są traktowani na równi z podmiotami, które nadużywają systemu, co jest niezwykle frustrujące. Podobnie jest z perspektywy uczestników szkoleń, którzy chcą się czegoś nauczyć, są przytłoczeni formalnościami, których nie rozumieją. Dla wielu z nich cały system jest niezrozumiały i zniechęcający. Dodatkową trudność stanowi brak spójności między regulacjami poszczególnych instytucji. Często otrzymujemy sprzeczne wytyczne, PARP odsyła do operatora projektu, a operator do PARP-u. W efekcie dostawca usług pozostaje sam, bez realnego wsparcia, a na końcu tego łańcucha zawsze znajduje się uczestnik szkolenia. Zdarza się, że traci on refundację tylko dlatego, że nieświadomie popełnił błąd w interpretacji niejasnych przepisów. A mówimy tu o kwotach rzędu kilku tysięcy złotych, co dla wielu osób jest wydatkiem naprawdę znaczącym". FGI_S_4

Pośród uwag krytycznych wobec obowiązujących mechanizmów wsparcia, takich jak Baza Usług Rozwojowych (BUR), pojawiły się również konstruktywne propozycje dotyczące sposobu organizacji szkoleń i rozliczania dofinansowań z ich tytułu. W opinii respondentów potrzebne są rozwiązania, które ograniczałyby biurokrację, a jednocześnie zapewniały transparentność i możliwość realnej weryfikacji jakości oferowanych usług. Jednym z takich przykładów, wskazanych przez uczestników badań, była Baza Konkurencyjności – narzędzie wykorzystywane w innych programach publicznych, umożliwiające otwarty nabór ofert na zasadach rynkowych. Dzięki temu przedsiębiorcy mogą samodzielnie określić wymagania wobec dostawcy, a rynek w naturalny sposób weryfikuje jakość i cenę usług:

„Najlepszym pomysłem, który mi przyszedł do głowy, jest właśnie Baza Konkurencyjności. Ona w swojej ułomności nie jest taka zła, bo pozwala w sposób poprawny i wyczerpujący opisać to, czego oczekujemy. Mogę wpisać w warunkach, że szkoleniowiec musi mieć określone doświadczenie, odpowiednie zaplecze czy konkretne maszyny. Dzięki temu stawiamy wszystko na wolnym rynku – kto złoży najlepszą ofertę, ten realizuje szkolenie. W takich warunkach rynek sam weryfikuje, kto potrafi dostarczyć usługę wysokiej jakości. Oczywiście nie jest to rozwiązanie

idealne, ale znacznie lepsze niż centralne limity czy odgórne stawki jednostkowe, które często wypaczają rzeczywiste koszty. W mojej ocenie warto zostawić trochę więcej przestrzeni dla wolnego rynku i postawić na jawność i konkurencyjność, wtedy można realnie podnieść jakość szkoleń i uniknąć nadużyć". FGI_S_4

Część przedsiębiorców sygnalizuje, że preferowałaby prostsze, częściowe wsparcie (na przykład w formie bonu), które można łatwo rozliczyć i po prostu dopłacić różnicę do wybranego, jakościowego szkolenia:

„Podstawowy problem polega na tym, że wartościowe szkolenia są po prostu drogie. W przypadku szkoleń dofinansowanych ocena jakościowa jest najczęściej tylko formalnością, w praktyce i tak decyduje najniższa cena. A to prowadzi do obniżania jakości. Z mojego punktu widzenia najlepszym rozwiązaniem byłby system prostych bonów szkoleniowych, coś na wzór bonu turystycznego – tak by można było pokryć część kosztów szkolenia z dofinansowania, a resztę po prostu dopłacić. Wtedy przedsiębiorca mógłby wybrać jednostkę szkoleniową, której ufa, i rozliczyć wszystko w sposób szybki i przejrzysty. Nie stać nas na tanie szkolenia. Jeśli chcemy mieć dobrze wyszkolonych ludzi, musimy zainwestować w jakość. Ja nie chcę konkurować ceną, tylko właśnie jakością, a to oznacza, że moi pracownicy muszą być najlepiej przygotowani. Nie da się dobrze przeszkolić ludzi na kursach, które wygrały przetarg lub zostały zakwalifikowane do jakiś programów wsparcia wyłącznie dlatego, że były najtańsze. W praktyce jeśli coś jest zbyt tanie, to jakości tam po prostu nie będzie. System, który promuje 100-procentowe dofinansowanie i kryterium najniższej ceny, nie sprzyja jakości. To właśnie w tym tkwi największy problem finansowania szkoleń". FGI_S_1

Ponadto sugerowane były pewne rozwiązania (na przykład obniżenie poziomu finansowania, czy podział finansowania na projekty duże z wymagającymi procedurami i te mniejsze, z mniej wymagającymi procedurami), które mogłyby służyć ograniczeniu stopnia biurokracji podczas pozyskiwania finansowania szkoleń i kursów dla dorosłych:

„Moim zdaniem głównym problemem systemu dofinansowań są patologie wynikające z nadmiernego rozdawnictwa, które próbuje się później kontrolować za pomocą biurokracji i przeregulowania. To efekt zbyt wysokiego poziomu wsparcia finansowego. Uważam, że należałoby wprowadzić bardziej liberalny, ale równocześnie zrównoważony model, dofinansowanie na poziomie maksymalnie 30–40%, przy czym pozostała część kosztów byłaby pokrywana przez beneficjenta. Wówczas nie byłoby potrzeby tak rygorystycznych kontroli, bo przedsiębiorcy sami dbaliby o efektywne i wartościowe wykorzystanie środków. Taki system byłby bardziej elastyczny i zrozumiały. Dla firm, które dobrze funkcjonują na rynku i inwestują w rozwój pracowników, nawet częściowe wsparcie, na poziomie 30–40%, byłoby realną zachętą. Co więcej, w mojej ocenie takie rozwiązanie mogłoby stać się katalizatorem zwiększenia liczby szkoleń i poprawy jakości kształcenia". FGI_S_1

Respondenci zwracali uwagę, że to właśnie pracodawca często pełni kluczową rolę w inicjowaniu działań rozwojowych, a jego postawa ma bezpośredni wpływ na decyzje pracowników dotyczące uczenia się. Podkreślano, że niezbędne jest uświadamianie przedsiębiorców w tym zakresie:

„Wydaje mi się, że tak samo jak pracownikowi musi się chcieć pracodawcy. Musi się mu po prostu chcieć wysłać pracownika na szkolenie, poszukać mu różnych dofinansowań. Musi się chcieć poświęcić czas pracownikowi na to, żeby pracownika doszkolić. Pracodawca nie widzi czasami powodu, dla którego miałby to zrobić. I nie zdaje sobie sprawy, jak duże korzyści mogłoby to też dla niego przynieść. Może należałoby zrobić szkolenia dla pracodawców pod kątem tego, co mógłby on zyskać na wysyłaniu pracowników na kursy i szkolenia. Jeśli chodzi o relację

pracodawca–pracownik, to też mi się wydaje, że w niektórych firmach pracodawca oferuje niewiele szkoleń swoim pracownikom. Powinny być spotkania organizowane w firmach, gdzie przekazuje się pracownikom informacje, z jakich szkoleń można skorzystać i co to dla nich wniesie. Często zdarza się tak, że to pracownik przychodzi do pracodawcy i mówi mu, że chciałby skorzystać z takiego i takiego szkolenia, i pyta, czy jest taka opcja. I dopiero wtedy zaczyna się rozmowa. W dużych firmach jest inaczej, tam pracodawca sam wychodzi z inicjatywą, bo rynek pracy wymusza szkolenia. W mniejszych firmach pracownik sam musi się o szkolenia ubiegać. Często «odchodzi z kwitkiem», bo pracodawca nie widzi sensu szkolenia. Tworzy się takie koło zamknięte, ale głównie w mniejszych firmach, gdzie pracowników jest mniej". FGI_Ł_7

„W naszym przedsiębiorstwie prowadzimy oceny okresowe pracowników. Na takiej ocenie rozmawiamy z pracownikiem o jego rozwoju, jego potrzebach i to jest taki dobry moment na to, żeby porozmawiać o tym, czego on potrzebuje, a to jest ważne w kontekście właśnie stanowiska i podwyższeniu tej kwalifikacji, profesjonalizacji jego zadań na stanowisku pracy". FGI_Ł_4

Wypowiedzi uczestników badań wskazują, że część pracodawców z rezerwą podchodzi do finansowania szkoleń i kursów dla pracowników. Nie wynika to jednak z braku świadomości znaczenia edukacji czy niedostatecznych kompetencji w tym zakresie, lecz z obaw o szybką utratę zwrotu z podjętej inwestycji:

„Mikro, małe, średnie i duże przedsiębiorstwa są zupełnie odmienne i inna jest świadomość zarządzających tymi jednostkami. Średnie i duże przedsiębiorstwa zwykle dostrzegają potrzebę inwestowania w pracownika. Natomiast dotarcie z tą informacją do mikro czy małego przedsiębiorcy byłoby też wskazane. Mamy też doświadczenia takie, że kiedy w przedsiębiorstwie zostali przeszkoleni pracownicy, to oni po uzyskaniu uprawnień poszli pracować gdzieś indziej". FGI_Ł_2

„Są też słuchacze, którzy po zdobyciu nowych uprawnień zmieniają firmę ze względu na lepsze warunki płacowe w firmie konkurencyjnej, znają rynek lub znajomi pracujący w danej firmie ich do tego namawiają". FGI_B_2

Podsumowując, zarówno motywacje, jak i bariery uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej ukazują złożony obraz postaw wobec uczenia się przez całe życie. Z jednej strony badani podkreślali rosnącą świadomość znaczenia rozwoju kompetencji, potrzebę dostosowania się do zmian technologicznych i rynkowych oraz chęć osobistego rozwoju. Z drugiej wskazywali na liczne utrudnienia natury organizacyjnej, finansowej, systemowej czy mentalnej, które w praktyce ograniczają dostęp do edukacji. Wyniki badań potwierdzają, że o uczestnictwie w kształceniu dorosłych decyduje współdziałanie wielu czynników – od indywidualnej motywacji, poprzez kulturę organizacyjną w miejscu pracy, po warunki instytucjonalne i politykę wsparcia. Dlatego działania na rzecz zwiększenia aktywności edukacyjnej dorosłych powinny mieć charakter kompleksowy: łączyć rozwój oferty dydaktycznej z uproszczeniem procedur finansowania, wsparciem doradczym oraz promocją uczenia się jako naturalnego elementu życia zawodowego i społecznego.

4.3. Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w opinii pracodawców w województwie podlaskim

Uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych, zapytani o kluczowe kompetencje i kwalifikacje poszukiwane na regionalnym rynku pracy, zwracali uwagę na znaczenie zarówno tych o charakterze twardym, jak i miękkim. Przedsiębiorcy lub ich reprezentanci podkreślali

trudności ze znalezieniem pracowników posiadających specjalistyczną wiedzę i umiejętności techniczne. Analiza wypowiedzi uczestników badania jakościowego pokazuje, że podlascy pracodawcy konsekwentnie podkreślają rosnące znaczenie dobrze wykwalifikowanej kadry w warunkach dynamicznych zmian gospodarczych:

> „Stale obserwujemy znaczący brak pracowników, osób chętnych do pracy, które mają «fach w ręku»". FGI_Ł_6

> „Dziś trudno znaleźć odpowiednio przygotowanego operatora CNC, hydraulika czy specjalistę w branżach rzemieślniczych. Te zawody, kiedyś postrzegane jako mniej prestiżowe, obecnie są wysokopłatne i wymagają zaawansowanych kwalifikacji". FGI_B_8

W województwie podlaskim obserwuje się nie tylko deficyt pracowników posiadających specjalistyczne przygotowanie praktyczne, lecz także malejące zainteresowanie kierunkami kształcenia zawodowego – zarówno wśród młodzieży, jak i osób dorosłych:

> „Obserwując rynek pracy oraz zainteresowanie ofertą kształcenia branżowego w ostatnich latach, zauważamy wyraźny spadek chętnych do nauki w niektórych zawodach technicznych". FGI_B_4

Uczestnicy badania zostali zapytani o powody, dla których mimo rosnącego zapotrzebowania i atrakcyjnych warunków zatrudnienia w tego typu zawodach (wymagających wykształcenia branżowego, specjalistycznego) wciąż brakuje osób chętnych do ich wykonywania. Rozmówcy wskazali, że taki stan rzeczy wynika z co najmniej kilku kwestii. Po pierwsze, problemem jest brak wymagań formalnych stawianych potencjalnym pracownikom, co skutecznie zniechęca do formalnych ścieżek kształcenia branżowego. Po drugie, malejące zainteresowanie tymi zawodami wynika ze specyfiki pracy, jaka się z nimi wiąże, często wymagającej ponadprzeciętnego zaangażowania czasowego i fizycznego. Po trzecie, decydują o tym niekorzystne uwarunkowania demograficzne – starzejące się społeczeństwo, a także migracje:

> „Brak zainteresowania wynika w dużej mierze z faktu, że w większości zawodów pracodawcy nie wymagają dokumentów potwierdzających kwalifikacje, co ogranicza motywację do formalnego zdobywania wykształcenia. Nawet osoby posiadające kwalifikacje rzadko mogą dzięki temu awansować na lepiej płatne lub mniej uciążliwe stanowiska. Dodatkowo pracownicy w zawodach deficytowych często pracują w wymiarze przekraczającym podstawowe 40 godzin tygodniowo, nierzadko 10–12 godzin dziennie, także w soboty". FGI_B_4

> „Poza lukami kompetencyjnymi mamy naszą demografię, która zmienia się w takim, a nie innym kierunku, więc też po prostu nie ma tych ludzi do pracy. Na razie może to jeszcze nie jest aż tak poważny problem, natomiast zobaczymy, w którą stronę to będzie postępowało". FGI_Ł_3

W rezultacie nawet w branżach oferujących stabilne zatrudnienie i dobre wynagrodzenia trudno jest pozyskać wykwalifikowanych kandydatów, co w opinii rozmówców utrudnia rozwój lokalnych przedsiębiorstw.

Pracodawcy z województwa podlaskiego zgodnie podkreślają, że rynek pracy coraz silniej premiuje uzupełnienie kompetencji twardych, miękkimi, które umożliwiają skuteczne funkcjonowanie w dynamicznie zmieniającym się środowisku zawodowym. Pożądani są

pracownicy, którzy posiadają wiedzę i umiejętności specjalistyczne, jednocześnie rozumieją kontekst pracy innych i potrafią z nimi współdziałać (*T-shaped worker*[220]).

> „U podstaw leży specjalizacja techniczna. (...) Poszukujemy takiego połączenia, bardzo to doceniamy, tak zwana «*T-shaped personality*», czyli mamy specjalizację w jednym zakresie, ale mamy świadomość innych rozwiązań, innych możliwości". FGI_S_1

> „Kompetencje miękkie są niezbędne do efektywnego wykonywania zawodu, ale same w sobie nie wystarczą, muszą być połączone z mocnym zapleczem merytorycznym". FGI_S_8

> „Dobre funkcjonowanie w pracy wymaga nie tylko twardych umiejętności zawodowych, ale też radzenia sobie ze stresem, presją czy konkurencją. Obserwujemy sytuacje, w których doświadczeni pracownicy – mimo doskonałych kwalifikacji – mają problemy z komunikacją, samorozwojem i utrzymaniem równowagi między pracą a życiem prywatnym. Osoba szczęśliwa i spełniona w życiu prywatnym staje się też bardziej wydajnym i kreatywnym pracownikiem". FGI_B_6

> „Jeżeli chodzi o kompetencje, te twarde pozwalają pozyskać pracę, natomiast kompetencje miękkie pozwalają tę pracę utrzymać. I niestety, nie każda osoba takie kompetencje posiada, mimo że system edukacji oferuje zajęcia w tym zakresie. Kompetencji miękkich nie tylko uczymy się przez całe życie, ale też kwestia osobowości i charakteru. Nie każdy posiada predyspozycje do pracy z drugim człowiekiem. W zawodach medycznych i społecznych to właśnie one weryfikują pracownika, nawet jeśli ma świetne kompetencje zawodowe, to bez odpowiednich umiejętności miękkich może się nie sprawdzić. Kompetencji miękkich nie da się ukształtować jednym kursem czy cyklem edukacyjnym. Warto byłoby już od najwcześniejszych etapów edukacji systemowo je rozwijać, tak by towarzyszyły człowiekowi przez całe życie". FGI_B_5

Wśród najważniejszych kompetencji miękkich, które są przez nich poszukiwane przez pracodawców w województwie podlaskim, rozmówcy wskazywali między innymi umiejętności: radzenia sobie ze stresem, organizacji czasu, budowania satysfakcji osobistej, elastyczności, zaradności, otwartości, pracy w zespole, sprawnego komunikowania się, rozwiązywania konfliktów:

> „W ofertach edukacyjnych – zarówno dla młodych osób, jak i seniorów – powinna znaleźć się wiedza na temat radzenia sobie ze stresem, efektywnej organizacji czasu, budowania satysfakcji osobistej i zawodowej oraz utrzymania balansu między pracą a życiem prywatnym". FGI_B_6

> „Potrzebne są kompetencje techniczne, ale także istotne są kompetencje miękkie. Chodzi tu zwłaszcza o elastyczność, zaradność, otwartość, ale bardzo istotna jest płynność, czyli umiejętność dostosowania się do zmiennych czasów, do sytuacji. Ponadto ważna jest umiejętność pracy w zespole, odnalezienia się w nim, dopasowania się i sprawnego komunikowania się w jego ramach". FGI_Ł_4

> „Co do kompetencji miękkich zawsze powtarzam, że jest jedna i najważniejsza – i to są chęci do pracy. Bo jeżeli te chęci do pracy są, to się pracownik zawsze się odnajdzie". FGI_Ł_6

> „Wielu młodych pracowników nie posiada podstawowych kompetencji miękkich. Nie potrafią pracować w grupie, nie mają wykształconych umiejętności radzenia sobie ze stresem ani rozwiązywania konfliktów. To są obszary, nad którymi nadal trzeba intensywnie pracować". FGI_B_8

[220] Johan Ninan, Marcel Hertough, Yan Liu, Educating Engineers of the Future: T-Shaped Professionals for Managing Infrastructure Projects, "Project Leadership and Society" 2022, vol. 3.

„Kompetencje miękkie, interpersonalne są bardzo ważne. Umiejętność komunikacji, umiejętność wysławiania się, umiejętność rozwiązywania mikrokryzysów (...) jest bardzo ważna". FGI_S_1

Umiejętność sprawnego komunikowania się jest szczególnie istotna. Jej brak zwykle był źródłem wielu kryzysów w podlaskich przedsiębiorstwach:

„W dużych organizacjach najwięcej sytuacji «kryzysowych» była spowodowana złą komunikacją". FGI_Ł_3

Ponadto uczestnicy badania fokusowego stwierdzili, że trudniej jest kogoś nauczyć kompetencji miękkich niż twardych:

„Kompetencje twarde są łatwe do nauki, jeśli kurs jest dobrze zaplanowany, praktyczny i krótki, najlepiej z certyfikatem potwierdzającym umiejętności. Kompetencji miękkich można uczyć, ale efekty są mniej przewidywalne, wymagają ciągłego doskonalenia i praktyki w miejscu pracy lub w życiu codziennym". FGI_S_8

„Myślę, że łatwiej jest nauczyć kompetencji twardych, ponieważ dotyczą one umiejętności technicznych i wiedzy specjalistycznej. Jeśli ktoś interesuje się jakąś dziedziną wiedzy i w niej podejmuje kształcenie, to tym bardziej łatwiej zdobędzie wiedzę fachową. Natomiast kompetencje miękkie, takie jak empatia, komunikacja, umiejętność pracy w zespole, są trudniejsze do nauczenia, szczególnie że mogą tutaj wystąpić bariery wynikające z cech charakteru czy osobowości człowieka". FGI_S_9

W wypowiedziach uczestników wybrzmiewało także znaczenie ciągłej aktualizacji swoich kompetencji – zarówno twardych, jak i miękkich:

„Dzisiejsze wyzwania wymagają od nas ciągłego zdobywania wiedzy. Brak aktualizacji kompetencji może skutkować wykluczeniem z niektórych obszarów życia zawodowego i społecznego, co stawia człowieka w trudnej sytuacji". FGI_B_1

W dalszej części dyskusji rozmówcy zostali poproszeni o wypowiedź na temat tego, które kompetencje w ich ocenie będą zyskiwać, a które tracić na znaczeniu w perspektywie najbliższych lat i z jakich przyczyn. Po pierwsze, przytoczono kwestię praktyk producentów, którzy wytwarzają produkty trudne do naprawy, co w efekcie sprawia, że bardziej opłaca się je wyrzucić i zastąpić nowymi, niż naprawiać. Efektem tego jest zanik pewnych zawodów, związanych z naprawą sprzętu:

„Producenci, powołując się na ochronę środowiska, w praktyce tworzą produkty, które łatwiej jest wyrzucić niż naprawić, co wpływa na zmniejszenie opłacalności zawodów związanych z naprawą sprzętu, takich jak naprawa odkurzaczy, żelazek, radioodbiorników czy pralek. Efektem jest zanik tych zawodów, mimo że nadal istnieje potrzeba ich wykonywania. Gdyby procesy i regulacje pozwalały, aby naprawa urządzeń była opłacalna, zarówno pracownicy, jak i środowisko mogliby odnieść korzyści. Niestety, obecnie brak takich mechanizmów sprawia, że zawody te stopniowo znikają z rynku pracy, co wynika z głębszych procesów ekonomicznych i technologicznych". FGI_B_1

Innym powodem, dla którego część kompetencji może w przyszłości tracić na znaczeniu, jest postępująca automatyzacja i robotyzacja procesów produkcyjnych oraz dynamiczny rozwój technologii opartych na sztucznej inteligencji (SI). Już teraz obserwuje się proces zastępowania wysiłku ludzkiego pracą zaprogramowanych robotów, a także coraz szersze wykorzystywanie

SI w działalności gospodarczej. Rozwiązania te umożliwiają przezwyciężenie ograniczenia ludzkiego organizmu, są bardziej wydajne, precyzyjne i mogą funkcjonować w trybie ciągłym:

> „Spawaczy zastąpiono robotami do spawania Taki robot pracuje bez ustanku, całą dobę, człowiek ma ograniczenia. Jakość wykonanych spawów jest dużo lepsza. Zatem robotyzacja i automatyzacja będzie dynamicznie postępować, ale nie wszędzie". FGI_Ł_1

> „Takie narzędzie jak ChatGPT czy inne narzędzia związane ze sztuczną inteligencją są w stanie na podstawie opisów wyprodukować kod, który będzie podobny jakościowo albo nawet lepszy w porównaniu do kodu przygotowanego przez początkującego programistę, osoby uczącej się. Z perspektywy przedsiębiorstwa osoby na praktykach (stażyści) w tym momencie stali się zbędni, bo ich zadania mogą być wykonane szybciej, automatycznie i przede wszystkim taniej". FGI_Ł_3

Nie ulega wątpliwości, że systemy SI nie zastąpią całkowicie obecności człowieka w wielu zawodach. Wskazywano jednak, że zmieni się charakter wykonywanej pracy, część czynności rutynowych i powtarzalnych zostanie zautomatyzowana, natomiast rosnąć będzie znaczenie kompetencji programistycznych analitycznych i kreatywnych:

> „Obecność maszyn powoduje, że więcej pracy będziemy spędzać przy komputerze, by je zaprogramować, przygotować odpowiedni program. Chociażby chcemy korzystać z jazdy równoległej czy innych rozwiązań technologicznych, musimy to zaplanować. Nasz charakter pracy się zmienia. Wykorzystujemy w większym stopniu sztuczną inteligencję, systemy informatyczne, systemy decyzyjne. (...) To nie będzie tak, że SI automatycznie wyprze człowieka z wielu działań. Jej wykorzystanie będzie umożliwiało usprawnienie ich wykonywania w taki sposób, że będzie można coś wykonać w krótszym czasie". FGI_Ł_1

> „Rosnące znaczenie mają umiejętności analityczne, interpretacja danych i zarządzania systemami wspomaganymi przez SI. Następuje wzrost znaczenia kompetencji miękkich, takich jak adaptacja, kreatywność, komunikacja między człowiekiem a maszyną". FGI_S_8

W opinii rozmówców istnieją także obszary, w których technologia nigdy nie będzie w stanie w pełni zastąpić ludzkich kompetencji – szczególnie tam, gdzie kluczową rolę odgrywa bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem, empatia czy zdolność reagowania na emocje i potrzeby społeczne. Zawody wymagające relacji interpersonalnych, zaufania i elastycznego podejścia do sytuacji prawdopodobnie pozostaną domeną człowieka:

> „Obecność pracowników i ich dyspozycyjność dla klientów czy dla przedstawicieli firm jest jednak kluczowym elementem i żadne narzędzia AI czy sztuczna inteligencja nie zastąpią tego. (...) Fizyczna obecność pracowników na miejscu jest jednak nieoceniona". FGI_S_5

Podsumowując, w opinii rozmówców przyszły rynek pracy będzie wymagał od pracowników nie tylko wysokiego poziomu specjalizacji technicznej, lecz także rozwiniętych kompetencji społecznych i poznawczych. Zwracano uwagę, że kierunki te są spójne z inteligentnymi specjalizacjami województwa podlaskiego, w których koncentruje się największy potencjał rozwoju regionalnego rynku pracy i wzrostu zapotrzebowania na nowe kwalifikacje:

> „Priorytetem przyszłościowym jest połączenie kompetencji twardych (technicznych, branżowych, cyfrowych) z kompetencjami miękkimi (adaptacja, kreatywność, współpraca). W województwie podlaskim warto szczególnie rozwijać kwalifikacje w: ICT, automatyce przemysłowej, nowoczesnym rolnictwie, ochronie zdrowia, OZE i ekoinnowacjach". FGI_S_8

W przeprowadzonych wywiadach fokusowych nie zaobserwowano wyraźnych różnic w zakresie zgłaszanego zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje pomiędzy podregionami województwa podlaskiego. Przedsiębiorcy ze wszystkich części regionu zwracali uwagę na podobne kwestie. Podkreślano znaczenie łączenia kompetencji twardych z szeroką gamą umiejętności miękkich oraz potrzebę rozwijania kwalifikacji w obszarach związanych z nowymi technologiami i automatyzacją. Zgłaszane przez pracodawców potrzeby kompetencyjne są zgodne z kierunkami rozwoju regionu wskazanymi w RIS3 województwa podlaskiego, co potwierdza, że edukacja ustawiczna powinna koncentrować się właśnie w tych obszarach.

4.4. Współpraca podmiotów na rynku pracy w województwie podlaskim

Współpraca pomiędzy podmiotami funkcjonującymi na rynku pracy (przedsiębiorstwami, instytucjami edukacyjnymi, jednostkami administracji publicznej oraz organizacjami wspierającymi) w województwie podlaskim w zakresie edukacji ustawicznej jest dostrzegalna, jednak w ocenie uczestników badań stale niewystarczająca. Zwracano uwagę, że mimo podejmowanych działań partnerskich, tworzenia sieci współpracy i realizowania projektów finansowanych ze środków zewnętrznych potencjał tej współpracy nie jest w pełni wykorzystany. W opinii rozmówców zwykle dobrze funkcjonuje ona w dużych przedsiębiorstwach i przy realizacji projektów unijnych, natomiast znacznie słabsza pozostaje w przypadku mikro, małych i średnich przedsiębiorstw:

> „Współpracy nigdy za wiele. Ona jest, ale moim zdaniem jeszcze mogłaby być lepsza. Sektor administracji państwowej sprawnie między sobą działa, to moim zdaniem brakuje dobrej współpracy sektora państwowego z prywatnym. Tutaj powiązania, te hybrydy, muszą wystąpić. Tutaj musi być lepsza współpraca. (...) Nie możemy zapominać o współpracy wielu branż ze sobą. Należy wdrażać u nas zachodnie modele współpracy. Sieciować się". FGI_Ł_1

> „Współpraca istnieje, ale jest nierówna i częściowo niedostateczna, ponieważ dobrze funkcjonuje w dużych firmach i w ramach realizacji projektów unijnych, ale słabiej w przypadku sektora MŚP". FGI_S_8

W wypowiedziach uczestników pojawiały się również przykłady dobrze funkcjonujących form współpracy w zakresie edukacji ustawicznej, które w ocenie rozmówców mogłyby być szerzej rozwijane w regionie. Podkreślano w szczególności znaczenie klastrów, które nie tylko sprzyjają wymianie doświadczeń, wspólnemu organizowaniu szkoleń czy identyfikowaniu potrzeb kompetencyjnych, ale również integrują środowisko przedsiębiorstw z szeroko rozumianymi organizacjami otoczenia rynku pracy i sektorem edukacji:

> „W ramach klastra mamy grupy zaawansowanej współpracy w różnych dziedzinach od technologii aż po aspekty związane z HR-em. Jest tak zwana Akademia Klastra, która właśnie organizuje te szkolenia. W związku z tym, że należymy do klastra, płacimy składki, więc to jest dla nas najważniejsze źródło, jeżeli chodzi o szkolenia. Wybieramy po prostu te szkolenia, które nas interesują, które są przygotowane przez klaster. Oczywiście klaster wcześniej prosi nas o wskazanie, jakie szkolenia chcielibyśmy zrealizować. Niektóre są płatne, niektóre bezpłatne, niektóre online, niektóre są stacjonarne. Jesteśmy członkami klastra od 15 lat, intensywnie w jego ramach współpracujemy i jest to bardzo dla nas korzystne". FGI_S_3

W dyskusjach pojawiały się również odniesienia do innych form współpracy instytucjonalnej, takich jak rady sektorowe czy parki naukowo-technologiczne. Rady pełnią ważną funkcję

w zakresie diagnozowania potrzeb kompetencyjnych i opiniowania kierunków kształcenia, ich działania ograniczają się głównie do doradztwa:

> „Dobrym rozwiązaniem, które zaproponowała PARP, jest utworzenie rad sektorowych. Opracowują one rekomendacje dla danych branż. Przy wspieraniu przedsiębiorców w poszukiwaniu szkoleń korzystamy z tych rekomendacji, które zostały wypracowane przez poszczególne rady sektorowe. Jest jedno z takich narzędzi, które bada i odpowiada na potrzeby rynku. Dobrą praktyką, która prowadził PARP, jest ciągła aktualizacja potrzeb". FGI_Ł_2

W przypadku parków technologicznych rozmówcy wskazywali, że potencjał tych instytucji w zakresie wspierania rozwoju przedsiębiorstw ujawnia się przede wszystkim na etapie ich powstawania i inkubacji. W dalszych fazach działalności współpraca z parkami często ogranicza się do kwestii formalnych, takich jak najem powierzchni czy udział w pojedynczych projektach. Nie oznacza to jednak, że parki nie odgrywają roli w regionalnym ekosystemie współpracy – ich działania koncentrują się głównie na wspieraniu przedsiębiorstw na wczesnym etapie rozwoju, co nie zawsze odpowiada potrzebom bardziej dojrzałych firm:

> „Park technologiczny prowadzi różne inicjatywy, w tym programy inkubacyjne. Nasza firma na początku działalności korzystała z preferencyjnych warunków najmu w ramach inkubacji, co stanowiło realne wsparcie w fazie startu. Z czasem jednak uznaliśmy, że oferowane przez park formy pomocy nie odpowiadają naszym potrzebom, nie jesteśmy startupem, lecz staliśmy się rozwiniętą firmą IT, dlatego zakres działań parku okazał się zbyt wąski i niezwiązany bezpośrednio z naszą branżą. W efekcie po zakończeniu okresu inkubacji nie kontynuowaliśmy tej współpracy". FGI_S_1

Oprócz wymienionych przykładów rozmówcy wskazywali również na ograniczenia i problemy, które wciąż utrudniają budowanie szerzej zakrojonej współpracy w regionie. Chociaż współpraca pomiędzy przedsiębiorstwami w postaci przede wszystkim klastrów funkcjonuje dobrze i przynosi wymierne efekty, rozmówcy podkreślali, że w znacznie gorszym stanie są partnerstwa obejmujące szersze grono podmiotów, włączające dodatkowo sektor edukacji, organizacje otoczenia rynku pracy czy administrację publiczną. W ich ocenie ograniczony rozwój tego rodzaju współpracy wynika z szeregu barier, które utrudniają podejmowanie wspólnych inicjatyw oraz efektywne korzystanie z dostępnych form wsparcia.

Istotnym ograniczeniem współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a instytucjami wspierającymi jest wcześniej już wspomniany skomplikowany system finansowania szkoleń i rozwoju zawodowego. Uczestnicy badań podkreślali, że chociaż dostępne są różne instrumenty wsparcia (na przykład środki z KFS-u czy działania realizowane za pośrednictwem BUR), to w praktyce proces aplikowania i rozliczania środków jest zbyt złożony, co zniechęca wielu pracodawców do udziału w tych inicjatywach. Wypowiedzi uczestników wskazują, że z nadmierną biurokracją lepiej radzą sobie duże przedsiębiorstwa, które w swoich strukturach organizacyjnych dysponują wyspecjalizowanymi komórkami zajmującymi się pozyskiwaniem i rozliczaniem środków, w tym także na edukację ustawiczną:

> „Problemem jest cały obieg dokumentów w szeregu tych programów związanych z dofinansowaniami. To jest po prostu niestety trochę zatrważające. To się poprawia, ale w moim odczuciu, biorąc pod uwagę możliwości technologiczne, zbyt wolno. Dalej jest wymagany papier. Wszystko ma być na papierze. Mimo tych wszystkich priorytetów. Mimo że mówimy o ochronie. Gdy mamy większy projekt, mamy raporty miesięczne, to z drukarki «wychodzą» tysiące stron, jeśli

przeszkolonych jest na przykład ponad 100 osób. Mogłoby to wyglądać inaczej. U nas faktycznie jak rozmawiamy z osobami, które pozyskują środki w innych krajach UE, to jesteśmy strasznie, że tak powiem „papierowi". Wręcz dokładamy, tak jak z tymi drukami DRA, instytucje dokładają ich jeszcze więcej, zgodnie z myślą, że lepiej mieć na wszystko pewne usprawiedliwienie, niż żeby okazało się, że czegoś zabrakło, i mamy problem". FGI_Ł_3

„Zgadzam się, ta liczba dokumentów jest zbyt duża. My korzystamy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w zasadzie co rok. I każdorazowo nasz wniosek o dofinansowanie wygląda nie mieści się w jednym segregatorze. Wnioskujemy o ponad 100 tysięcy złotych, żeby około 50 osób przeszkolić. Wymagania dokumentacyjne w tym zakresie są zatrważające". FGI_Ł_4

„Jest coraz większa świadomość możliwości pozyskania dofinansowania, natomiast ta ilość dokumentacji, którą należy przedłożyć, jest paraliżująca. Sporo przedsiębiorców właśnie stwierdza: «Nie, my dziękujemy. Wolimy tych pieniędzy nie dotykać, bo jeszcze coś źle rozliczymy, to będziemy musieli je zwracać»". FGI_Ł_2

Kolejnym problemem wskazywanym przez uczestników badań była nadmierna sztywność zasad przyznawania dofinansowań oraz nieadekwatność kryteriów oceny wniosków względem faktycznych potrzeb przedsiębiorstw. Uczestnicy badania fokusowego zwracali uwagę, że system wsparcia jest często oderwany od realiów rynku pracy, a stosowane w nim kategorie, takie jak lista zawodów deficytowych, nazwy stanowisk czy kryteria wieku, nie zawsze odpowiadają specyfice działalności poszczególnych firm. W efekcie przedsiębiorstwa – mimo rzeczywistego zapotrzebowania na szkolenia – nie mogą skorzystać z pomocy finansowej:

„Przeszkodą są te określone priorytety, czyli zwłaszcza: zawody deficytowe bądź nowe technologie. Jeżeli potrzebujemy bardzo specjalistycznego szkolenia, które jest bardzo drogie, to dofinansowanie byłoby nam niezwykle przydatne. Później okazuje się, że ten pracownik, który jest na tym potencjalnie dofinansowanym stanowisku, ma niewłaściwą nazwę stanowiska, która nie znajduje się w katalogu zawodów deficytowych, albo za krótko pracuje, albo nie ukończył jeszcze 50 lat. To są te elementy, które są bardzo kłopotliwe. Staramy się dopasować do tych wytycznych i do tych wskaźników. Natomiast to są takie rzeczy, które są dużym balastem do tego, żeby pozyskać te dofinansowania". FGI_Ł_4

Kolejną barierą utrudniającą efektywną współpracę między przedsiębiorstwami a instytucjami publicznymi jest ograniczona liczba pracowników oraz niewystarczające przygotowanie merytoryczne osób odpowiedzialnych za obsługę wniosków o dofinansowanie. Uczestnicy badań zwracali uwagę, że w wielu urzędach zadania związane z oceną projektów i przyznawaniem wsparcia realizuje niewielka liczba osób, co znacząco wydłuża proces i obniża jego jakość. W rezultacie procedury przybierają często charakter czysto formalny, a urzędnicy nie są w stanie szczegółowo ocenić merytorycznej wartości składanych projektów:

„Z drugiej strony są ogromne oczekiwania względem pracowników zajmujących się ocenianiem wniosków o finansowanie w urzędach. Oprócz tych kryteriów, powiedzmy, podstawowych – czy coś spełnia, nie spełnia – trzeba jeszcze ocenić, przyznać punkty, zrobić ranking. Albo przypisać dany wniosek do danego priorytetu czy do danej branży. No i nagle się okazuje, że w urzędzie są dwie osoby, które tym się zajmują. Więc wychodzi takie nieludzkie oczekiwanie, że ktoś zna się na wszystkim". FGI_Ł_3

„Zdarzają się przypadki, że nawet w instytucji jak urząd pracy rozmowa z jedną osobą i drugą wykluczała się nawzajem. Pierwsze, co przychodzi do głowy osobie bezrobotnej albo chcącej się szkolić, to urząd pracy. Pójdzie tam: jedna osoba powie tak, druga inaczej. Droga się zamyka, bo nie każda osoba będzie drążyć dalej". FGI_Ł_7

Rozmówcy zwracali również uwagę na problemy wynikające z samej konstrukcji systemu edukacji ustawicznej, który w ich ocenie pozostaje zbyt sformalizowany i niedostosowany do współczesnych realiów rynku pracy. Wskazywano, że przepisy regulujące organizację kształcenia dorosłych są rozproszone pomiędzy różne resorty i instytucje, co utrudnia elastyczne reagowanie na potrzeby edukacyjne oraz wydłuża proces uruchamiania nowych form kształcenia. Uczestnicy podkreślali, że nadmiar wymogów formalnych i procedur akredytacyjnych ogranicza możliwości współpracy podmiotów edukacyjnych z przedsiębiorcami i organizacjami rynku pracy:

> „System edukacji ustawicznej jest dość skrzyżowany i archaiczny, obwarowany przepisami. Czasem trzeba korzystać z przepisów trzech resortów, żeby stworzyć program na przykład studiów podyplomowych. Organizator musi wykazać się certyfikatami, zezwoleniami i dopiero wtedy może prowadzić szkolenie. (...) 80% wysiłku idzie na spełnianie wymogów formalnych, a tylko 20% na wartość merytoryczną. A finalnie może być tak, że gdy już zapewnimy wszystkie zezwolenia, to zabraknie ludzi, nie będzie czasu, miejsca, pieniędzy". FGI_B_6

Jak się okazuje, źródłem wymogów formalnych oraz sztywności zasad finansowania są uwarunkowania systemowe, związane z próbą ograniczenia nadużyć i zapewnienia przejrzystości wydatkowania środków publicznych. Złożone procedury i wieloetapowe mechanizmy kontroli powstały w odpowiedzi na wcześniejsze nieprawidłowości w realizacji projektów, co jednak w praktyce doprowadziło do nadmiernego usztywnienia całego systemu współpracy w zakresie edukacji ustawicznej:

> „Krajowa Administracja Skarbowa przeanalizowała jakiś czas temu szereg realizowanych projektów (BUR) i stwierdziła, że dla nich dokumentów jest za mało. Ta dokumentacja czy na przykład dokumentacja z KFS-u była po prostu według KAS niewystarczająca do potwierdzenia właściwego wydatkowania środków. I PARP został przymuszony do tego, żeby obwarować szeregiem dodatkowych dokumentów beneficjenta ostatecznego". FGI_Ł_2

Ostatnią barierą wymienioną przez uczestników badania był brak zaufania przedsiębiorców do instytucji publicznych oraz wynikający z niego dystans w relacjach pomiędzy sektorem prywatnym a administracją. Wskazywano, że obawa przed nadmiernym formalizmem, ryzykiem błędów w rozliczeniach i koniecznością zwrotu środków powoduje niechęć wielu firm do korzystania z dostępnych mechanizmów wsparcia. Zamiast sięgać po środki publiczne, przedsiębiorcy często decydują się na samodzielne finansowanie działań rozwojowych, traktując procedury administracyjne jako zbyt ryzykowne i czasochłonne. W efekcie utrwala się dystans pomiędzy sektorem prywatnym a publicznym, który ogranicza skuteczność działań podejmowanych na rzecz rozwoju kompetencji dorosłych:

> „Gros przedsiębiorców, których obsługujemy, stwierdza, że nie chce korzystać ze środków publicznych w zakresie finansowania szkoleń. Przedsiębiorcy wolą wziąć kredyt w banku, niż przedłożyć dokumentację na przykład do PARP-u czy skorzystać z pomocy *de minimis*". FGI_Ł_2

Analiza wypowiedzi uczestników badań wskazuje, że współpraca między podmiotami funkcjonującymi na rynku pracy województwa podlaskiego ma wciąż ograniczony zasięg i nierówny charakter. Dobrze rozwinięte są powiązania w środowiskach branżowych, szczególnie w klastrach, które stanowią naturalną przestrzeń wymiany doświadczeń i organizacji wspólnych inicjatyw szkoleniowych. Rozmówcy podkreślali, że skuteczność współpracy, zwłaszcza

publiczno-prywatnej w zakresie edukacji ustawicznej, ograniczają przede wszystkim bariery proceduralne i instytucjonalne, ale także brak zaufania między partnerami. W opinii uczestników niezbędne jest jednak uproszczenie zasad funkcjonowania systemu wsparcia. Należy jednocześnie pamiętać, że obowiązujące procedury wynikają w dużej mierze z potrzeby zachowania przejrzystości i ostrożności w wydatkowaniu środków publicznych, co – choć uzasadnione – może prowadzić do przesadnego formalizmu.

4.5. Skuteczność i rezultaty szkoleń z perspektywy uczestników i pracodawców

W analizie skuteczności szkoleń szczególne znaczenie ma perspektywa osób, które bezpośrednio uczestniczą w procesach edukacji, oraz tych, które korzystają z efektów ich pracy. W pierwszej kolejności wybrzmiewa perspektywa samych uczestników, czyli osób dorosłych, które podejmują kształcenie w odpowiedzi na zmieniające się wymagania rynku pracy, potrzebę rozwoju lub chęć poprawy swojej sytuacji zawodowej. Ich doświadczenia pokazują, że szkolenia nie tylko dostarczają nowych umiejętności, lecz także pomagają uporządkować dotychczasową wiedzę, odzyskać pewność działania oraz zrozumieć konieczność ciągłego uczenia się. Wielu uczestników traktuje udział w szkoleniach jako sposób na wzmocnienie swojej pozycji zawodowej – czy to poprzez awans, przekwalifikowanie, czy też przez większą mobilność na rynku pracy.

Równolegle wyraźnie wybrzmiewa perspektywa pracodawców, którzy postrzegają szkolenia jako narzędzie podnoszenia jakości pracy i zwiększania efektywności organizacji. Zwracają oni uwagę, że dobrze zaprojektowane programy kształcenia przekładają się na większą odpowiedzialność pracowników, lepszą komunikację w zespołach oraz bardziej precyzyjne dopasowanie kompetencji do realnych potrzeb firm. Pracodawcy podkreślają również znaczenie kształcenia praktycznego, wskazując na przypadki, w których absolwenci są zatrudniani w miejscach odbywania praktyk lub stają się szczególnie poszukiwanymi kandydatami.

We wszystkich trzech wywiadach fokusowych uczestnicy konsekwentnie podkreślali, że udział w szkoleniach prowadzi do realnej zmiany na poziomie indywidualnym – zarówno w obszarze kompetencji, jak i samooceny, świadomości zawodowej i gotowości do podejmowania nowych działań. Jednym z najczęściej wskazywanych rezultatów jest wzrost poziomu wiedzy, jej uporządkowanie oraz lepsze rozumienie własnych umiejętności. Uczestnik łomżyńskiego FGI tak opisuje swoją zmianę:

> „To była bardzo dobra decyzja, ponieważ to mi bardzo dużo dało w zakresie usystematyzowania mojej wiedzy, również potwierdzenia, że to, co robię, że robię to dobrze lub gdzie ewentualnie mam jakieś niedociągnięcia, które mogę poprawić. (...) Pomimo tego, że już od tylu lat pracuję w zawodzie i generalnie zwykle wydaje się, że ja już wszystko wiem – no jednak nie zawsze tak jest". FGI_Ł_6

Ten fragment wypowiedzi wyraźnie pokazuje, że szkolenia umożliwiają nie tylko zdobycie nowej wiedzy, lecz także jej krytyczną weryfikację i uzupełnienie – co jest kluczowym elementem rozwoju zawodowego dorosłych.

Powtarzającym się efektem jest wzmocnienie poczucia kompetencji i własnej wartości. W Łomży akcentowano, że szczególnie dla osób starszych lub długo pracujących w jednym

zawodzie szkolenie jest impulsem, który przywraca pewność, iż rozwój jest nadal możliwy. Jak ujął to jeden z respondentów:

> „Po szkoleniu pracownicy zawsze są bardzo zadowoleni, ponieważ wzrasta w nich poczucie własnej wartości. Czują, że pomimo ograniczeń związanych na przykład z wiekiem, są w stanie się jeszcze rozwijać, przygotować się do kursu, nauczyć się, zdać egzamin zewnętrzny". FGI_Ł_6

Podobne obserwacje pojawiły się w białostockim FGI, gdzie zwracano uwagę, że szkolenia wpływają na poczucie sprawczości i pewność siebie uczestników:

> „Udział w szkoleniu, kursie kwalifikacyjnym czy studiach podyplomowych nie tylko daje nowe kompetencje potrzebne zawodowo, ale też wzmacnia poczucie własnej wartości i pewność siebie". FGI_B_5

To pokazuje, że efekty edukacji ustawicznej dotyczą nie tylko wiedzy, ale także sfery psychologicznej, wzmacniając postawę aktywności i przekonanie o własnej skuteczności.

We wszystkich trzech podregionach wybrzmiewał również silny wątek uświadomienia sobie konieczności ciągłego uczenia się. Zmiany w przepisach, systemach czy technologiach sprawiają, że uczestnicy zaczynają postrzegać rozwój kompetencyjny jako element swojej tożsamości zawodowej. W łomżyńskim FGI podkreślano:

> „Świat, który się wokół nas się zmienia, zmienia się tak szybko, że to wymusza też na pracownikach taką konieczność zmiany, konieczność ciągłego uczenia się. Niestety, nie możemy się zamknąć w jakimś «pudełeczku» i tak trwać wiecznie. Musimy – niestety albo i «stety» – swoją wiedzę cały czas poszerzać. Bardzo dużo rzeczy nowych cały czas się pojawia, wszystko prze do przodu, więc stąd musimy być ze wszystkim na bieżąco". FGI_Ł_7

Ponadto brak rozwoju może prowadzić do marginalizacji zawodowej:

> „Dzisiejsze wyzwania wymagają od wszystkich ciągłej aktualizacji wiedzy i posiadanych umiejętności. Brak aktualizacji kompetencji może skutkować wykluczeniem z niektórych obszarów życia społeczno-gospodarczego". FGI_S_8

W suwalskim badaniu fokusowym z kolei najmocniej wybrzmiał aspekt natychmiastowego wykorzystania umiejętności w pracy, co stanowi najbardziej namacalny rezultat indywidualny. Respondentka zwracała uwagę, że uczestnicy bezpośrednio przenoszą nowe kompetencje do codziennych działań:

> „Te umiejętności, które w czasie trwania szkolenia nabyli, jak najbardziej w codziennej pracy wykorzystują". FGI_S_4

Łącznie wszystkie trzy FGI pokazują, że efekty indywidualne edukacji ustawicznej są wielowymiarowe i obejmują rozwój kompetencji oraz uporządkowanie wiedzy, wzrost pewności siebie i poczucia skuteczności, świadomość konieczności ciągłego uczenia się, zdolność do natychmiastowego wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce. To właśnie te zmiany indywidualne stanowią fundament, na którym budują się dalsze rezultaty – zarówno zawodowe, jak i organizacyjne.

We wszystkich trzech badanych podregionach edukacja ustawiczna została opisana jako narzędzie, które realnie zmienia sytuację zawodową uczestników. Efekty te nie odnoszą się do rozwoju osobistego ani psychologicznego (jak w efektach indywidualnych), lecz

do konkretnych zmian w karierze, takich jak awans, przekwalifikowanie, utrzymanie zatrudnienia czy wejście do nowych segmentów rynku pracy.

W łomżyńskim FGI szczególnie silnie wybrzmiał motyw awansu zawodowego, który dla części uczestników jest bezpośrednią konsekwencją podjęcia szkolenia. Jedna z respondentek opisywała to wprost:

> „W moim przypadku główną motywacją jest awans, który już widzę na horyzoncie. Potrzebowałam dodatkowych kompetencji. Działam i rozwijam się międzynarodowo. Awans nie tylko wiąże się z wyższymi finansami, ale także z prestiżem. Perspektywa wyższego stanowiska motywuje do działania, u mnie zadziałało to właśnie w ten sposób". FGI_Ł_9

Ten cytat obrazuje sytuację, w której szkolenie staje się oczywistym warunkiem przejścia na wyższy poziom kariery. Niekiedy, przejście to warunkowane jest określonym typem szkoleń:

> „Najwyższą skuteczność w awansie zawodowym mają raczej kursy miękkie i podyplomowe dla kadry średniej i wyższej". FGI_S_8

Obecny był także wątek przekwalifikowania, czyli zmiany kierunku zawodowego dzięki szkoleniu. Uczestniczka FGI podkreśliła:

> „Podjęłam kroki w zakresie zmiany swojego życia zawodowego. Przekwalifikowałam się całkowicie – wybrałam kadry, a zupełnie nie byłam wcześniej w tej branży". FGI_Ł_8

To pokazuje, że edukacja ustawiczna umożliwia zarówno awans, jak i wejście na zupełnie nową ścieżkę zawodową. W białostockim FGI dominował motyw utrzymania zatrudnienia oraz zabezpieczenia swojej pozycji na rynku pracy poprzez uzupełnienie wymaganych kwalifikacji:

> „Wielu pracodawców wymaga od zatrudnionych uzupełnienia kwalifikacji, traktując to jako warunek przedłużenia umowy czy dalszej współpracy". FGI_B_4

Zatem są sytuacje, kiedy szkolenie nie tyle otwiera drzwi do awansu, ile chroni pracownika przed utratą zatrudnienia, zwiększając jego wartość dla pracodawcy. W tym samym FGI odnotowano również wyraźny efekt w postaci zdobywania pracy w miejscu odbywania praktyk, co jest szczególnie charakterystyczne dla zawodów regulowanych i usługowych:

> „W wielu przypadkach miejsce odbywania praktyk staje się równocześnie miejscem zatrudnienia – co potwierdza skuteczność kształcenia". FGI_B_4

Białostockie FGI ujawniło także efekt w postaci wzrostu przedsiębiorczości wśród osób dorosłych, które zdobywają kompetencje umożliwiające prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Jak podkreślono:

> „Bardzo często otrzymujemy informacje, że absolwenci chcą zakładać własną działalność gospodarczą, a niektórzy już stawiają w tym kierunku pierwsze kroki. (...) Nauczyciele instruują, jak założyć działalność, gdzie szukać wsparcia czy jak wypełnić wnioski". FGI_B_4

Z kolei w FGI suwalskim, choć efekty zawodowe nie były eksponowane tak silnie jak w dwóch pozostałych, wskazywano, że szkolenia prowadzą do realnego rozszerzenia możliwości zawodowych, czego dowodem jest między innymi wypowiedź uczestnika o poszerzeniu możliwości dzięki szkoleniu:

„To szkolenie dało mi podstawy. Bez tego, co się tu nauczyłem, nie mógłbym robić tego, co robię teraz. Mam dzięki temu zupełnie inne możliwości zawodowe". FGI_S_3

Podsumowując, należy podkreślić, że efekty zawodowe edukacji ustawicznej obejmują zdobycie kwalifikacji niezbędnych do awansu, przekwalifikowanie i wejście w nowe zawody, utrzymanie zatrudnienia dzięki aktualizacji kompetencji, zatrudnienie w miejscu praktyk, wzrost przedsiębiorczości i gotowość do zakładania własnej działalności, poszerzenie możliwości zawodowych i dostęp do nowych ról. Wszystkie te rezultaty potwierdzają, że edukacja ustawiczna pełni kluczową rolę jako mechanizm mobilności zawodowej osób dorosłych w regionie.

Poza rezultatami szkoleń wskazywanymi przez ich uczestników we wszystkich trzech podregionach zauważalne były również efekty szkoleń odczuwane na poziomie organizacji – zarówno poprzez wzrost jakości pracy, lepsze dopasowanie kompetencji do potrzeb, jak i poprawę funkcjonowania zespołów. W odróżnieniu od efektów indywidualnych i zawodowych rezultaty organizacyjne odnoszą się do korzyści widocznych z perspektywy firm i instytucji, które zatrudniają osoby uczestniczące w edukacji ustawicznej. Przede wszystkim podkreślono, że:

„Pracodawcy na pewno postrzegają efekty pracy pracowników, którzy zdobyli wiedzę i kwalifikacje: często jest to lepsza organizacja pracy, nabyta wiedza i umiejętności. Pozwalają one na to, iż dany pracownik nie powoduje strat w zakładzie, ponieważ nie wytwarza braków i usprawnia swoją pracę na danym stanowisku". FGI_B_8

„Pracodawcy w Podlaskiem zauważają wzrost efektywności po udziale pracowników w edukacji ustawicznej, szczególnie w przypadku szkoleń praktycznych i twardych kompetencji". FGI_S_8

W suwalskim FGI pracodawcy wskazywali, że szkolenia pracowników stanowią inwestycję wzmacniającą funkcjonowanie firmy. Jak podkreślił jeden z nich:

„Kieruję pracownika na szkolenie, oczekując, że później wykorzysta te umiejętności u mnie w pracy i podniesie wartość dodaną firmie, bo po to on był szkolony". FGI_S_5

To wprost pokazuje, że efektem szkoleń jest wzrost efektywności pracy oraz przydatności pracowników dla organizacji. W FGI łomżyńskim podkreślono, że szkolenia podnoszą kompetencje i odpowiedzialność pracowników, co ma bezpośrednie przełożenie na jakość realizowanych zadań:

„Pracownicy bardzo doceniają szkolenia. (...) Widzimy, że rośnie ich kompetencja i odpowiedzialność za powierzone im zadania". FGI_Ł_4

W tym samym FGI zaakcentowano również rolę szkoleń w poprawie funkcjonowania zespołów i komunikacji wewnętrznej:

„Widzę, że po szkoleniach pracownicy potrafią się lepiej komunikować, inaczej zarządzać projektami. To naprawdę zmienia funkcjonowanie firmy". FGI_Ł_3

To klasyczny efekt organizacyjny: mniej konfliktów, bardziej efektywne procesy i lepsze zarządzanie. W FGI białostockim skupiono się szczególnie na jakości przygotowania absolwentów oraz znaczeniu kompetencji praktycznych:

„Słuchacze z innych szkół często dołączają do naszej placówki na trzecim lub czwartym semestrze, ponieważ nie nabyli niezbędnych umiejętności i kompetencji wymaganych

> na egzaminie zawodowym. (...) Otrzymujemy informacje zwrotne od pracodawców, że absolwenci naszej szkoły są poszukiwani na rynku pracy". FGI_B_3

W podregionie białostockim zwrócono uwagę na szczególne znaczenie kompetencji w zawodach medycznych, gdzie jakość pracy jest kluczowa:

> „W zawodach medycznych (...) odpowiednie kompetencje miękkie są równie istotne jak umiejętności zawodowe. (...) Pracodawcy przekazują nam informacje, że absolwenci naszej szkoły są poszukiwani i dobrze oceniani". FGI_B_5

Istotnym rezultatem organizacyjnym jest również zatrudnianie absolwentów w miejscach odbywania praktyk. Jak wskazano w białostockim FGI:

> „Wielu naszych absolwentów zostaje zatrudnionych w tych samych miejscach, w których odbywali praktyki. To wyraźny efekt i rezultat współpracy". FGI_B_4

Łącznie zaobserwowane przez uczestników FGI efekty organizacyjne obejmują: wzrost jakości pracy i wartości dodanej pracowników, większą odpowiedzialność i lepsze przygotowanie do wykonywania obowiązków, poprawę komunikacji, współpracy i zarządzania projektami, lepsze dopasowanie kompetencji absolwentów do potrzeb pracodawców, budowanie trwałych kanałów rekrutacyjnych poprzez praktyki, utrzymanie standardów w branżach regulowanych (na przykład medycznych). Pokazują one, że szkolenia nie tylko wzmacniają kompetencje jednostek, lecz także podnoszą efektywność i stabilność funkcjonowania organizacji, co czyni je kluczowym elementem rozwoju kapitału ludzkiego w regionie.

4.6. Podsumowanie wyników zogniskowanych wywiadów pogłębionych

Badania fokusowe stanowiły kluczowy komponent diagnozy edukacji ustawicznej w województwie podlaskim. Ich zadaniem było uzupełnienie analizy *desk research* o pogłębioną, jakościową perspektywę osób dorosłych uczących się, pracodawców oraz przedstawicieli podmiotów edukacyjnych. Umożliwiły one uchwycenie motywacji, doświadczeń, indywidualnych i organizacyjnych rezultatów kształcenia, a także identyfikację barier i potencjałów rozwojowych systemu. W dalszej części przedstawiono syntetyczne podsumowanie treści tych badań, ukazujące wielowymiarowy obraz funkcjonowania edukacji ustawicznej w regionie, jej mocnych stron oraz obszarów wymagających interwencji.

Analiza wyników badań ukazuje szeroką, lecz nierównomiernie rozwiniętą ofertę edukacyjną dla dorosłych w województwie podlaskim. System kształcenia dorosłych tworzą liczne podmioty: uczelnie, szkoły policealne, centra kształcenia zawodowego i ustawicznego, placówki kursowe oraz podmioty prywatne. Dostarczają one bogatego wachlarza form edukacyjnych, od studiów wyższych i podyplomowych, poprzez kursy kwalifikacyjne, po szkolenia branżowe i specjalistyczne moduły zawodowe. Uczelnie pełnią istotną rolę, oferując zarówno kształcenie akademickie, jak i praktyczne programy doskonalące, natomiast szkoły policealne i centra kształcenia oraz instytucje szkoleniowe koncentrują się na przygotowaniu do konkretnych zawodów i uzyskiwania uprawnień.

Respondenci wywiadów wyraźnie wskazują, że formy krótkie, takie jak kursy, szkolenia czy warsztaty, są najbardziej atrakcyjne dla dorosłych, ponieważ pozwalają w szybkim tempie zdobyć konkretne kwalifikacje i poprawić pozycję na rynku pracy. Formy długoterminowe, takie

jak studia, cieszą się mniejszym zainteresowaniem ze względu na czasochłonność i mniejszą elastyczność.

Jednym z najważniejszych wniosków z badania jest silne zróżnicowanie przestrzenne dostępności oferty. Większość instytucji i kierunków koncentruje się w podregionie białostockim (zwłaszcza w Białymstoku), podczas gdy podregiony łomżyński i suwalski charakteryzują się znacznym deficytem lokalnych możliwości kształcenia. W wielu branżach, zwłaszcza technicznych, informatycznych, budowlanych czy związanych z uprawnieniami specjalistycznymi, szkolenia są dostępne jedynie w dużych ośrodkach krajowych. Firmy z Podlasia muszą zatem często wysyłać pracowników do Warszawy lub korzystać z kursów online.

Wypowiedzi respondentów wskazują także na wielowymiarowe bariery w rozwoju oferty edukacyjnej. Należą do nich ograniczenia regulacyjne w szkolnictwie wyższym, wysokie koszty doposażenia laboratoriów i pracowni, trudności kadrowe występujące zwłaszcza w wąskich specjalizacjach oraz niedostateczna elastyczność programów. Choć kursy i szkolenia mogą być modyfikowane szybko, zmiany kierunków kształcenia na uczelniach wyższych są procesem wieloetapowym i czasochłonnym.

Ważnym elementem analizy jest również sposób docierania z ofertą do odbiorców. Podmioty edukacyjne korzystają z mediów społecznościowych, kampanii informacyjnych, współpracy z instytucjami lokalnymi, a także z rekomendacji absolwentów. Jednak badani zwracają uwagę na istotny problem: brak spójnego systemu informacji o istniejącej ofercie i dostępnych możliwościach finansowania. Powoduje to asymetrię wiedzy i ogranicza dostępność edukacji dla dorosłych, szczególnie w mniejszych miejscowościach.

Podsumowując, oferta edukacyjna dla dorosłych w regionie jest szeroka, ale nierównomierna i nie w pełni dostosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz inteligentnych specjalizacji województwa. System wymaga wzmocnienia infrastrukturalnego, kadrowego i informacyjnego, a także lepszego dopasowania struktury kształcenia do zmieniających się potrzeb gospodarki regionalnej.

Analiza wyników kolejnej części badań fokusowych ukazuje złożony obraz uwarunkowań – motywacji oraz barier – wpływających na uczestnictwo dorosłych w edukacji ustawicznej w województwie podlaskim. Motywacje mają charakter zarówno zawodowy, adaptacyjny, jak i rozwojowy, a decyzja o podjęciu kształcenia wynika ze splotu czynników indywidualnych, organizacyjnych oraz instytucjonalnych.

Najczęściej wskazywanym powodem rozpoczęcia edukacji jest awans zawodowy, potrzeba wzmocnienia kompetencji oraz chęć zdobycia uprawnień warunkujących wykonywanie danego zawodu. Uczestnicy podkreślają również znaczenie aktualizacji wiedzy wynikającej z dynamicznie zmieniających się przepisów, standardów i technologii. W wielu sektorach jest to wręcz konieczny warunek utrzymania zatrudnienia.

Ważną rolę odgrywa pracodawca, który często inicjuje szkolenia, finansuje je, organizuje lub włącza je w proces rekrutacji i onboardingu. Jego wsparcie zwiększa motywację pracowników do uczestnictwa w kursach i buduje kulturę uczenia się w organizacji. Jednocześnie respondenci zwracają uwagę, że w małych firmach wsparcie pracodawców jest rzadsze, ponieważ częściej to pracownik sam inicjuje udział w szkoleniach.

Wśród motywacji pozazawodowych pojawiają się potrzeby samorealizacji, rozwoju osobistego i poszerzania horyzontów, a szkolenia są postrzegane jako możliwość zmiany ścieżki kariery lub zabezpieczenia swojej przyszłości zawodowej.

Jednocześnie proces podejmowania edukacji napotyka liczne bariery – zarówno po stronie jednostki, jak i systemu. Do najczęściej wskazywanych należą:

- przeszkody mentalne – obawy przed powrotem do nauki, brak wiary we własne możliwości, przywiązanie do strefy komfortu;
- ograniczenia czasowe i rodzinne – trudność w godzeniu nauki z obowiązkami zawodowymi i domowymi;
- kompetencje cyfrowe – szczególnie u osób starszych, które mają trudność z obsługą platform online;
- bariery edukacyjne – wysoki poziom wymagań, trudności w przyswajaniu materiału po dłuższej przerwie edukacyjnej, słabe doświadczenia szkolne;
- brak doradztwa zawodowego – utrudniający trafny wybór kierunków i ścieżek rozwoju;
- bariery finansowe – wysokie koszty szkoleń, niemożność poniesienia wydatków bez dofinansowania;
- trudności proceduralne – skomplikowane zasady pozyskiwania środków, biurokracja, niska przejrzystość kryteriów, nadmierne kontrole i ograniczenia administracyjne.

Wyniki badań pokazują, że choć świadomość znaczenia edukacji ustawicznej rośnie, to skuteczne uczestnictwo dorosłych wymaga wsparcia systemowego i organizacyjnego: uproszczenia procedur finansowania, lepszego doradztwa i wzmocnienia roli pracodawców. Podkreślono również potrzebę bardziej elastycznych instrumentów, na przykład takich jak bony szkoleniowe, które byłyby łatwiejsze w użyciu i sprzyjałyby jakości usług.

Oczekiwania dorosłych wobec kształcenia są jasne: chcą praktycznych, elastycznych i dobrze dopasowanych do ich realiów życiowych i zawodowych form kształcenia. Wysoko cenią możliwość nauki w godzinach pracy, elastyczne formaty oraz ofertę, która realnie przekłada się na wzrost kompetencji i rozwój zawodowy.

Z wypowiedzi pracodawców uczestniczących w wywiadach wynika, że rynek pracy w województwie podlaskim charakteryzuje się narastającym deficytem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach – zarówno w obszarze kompetencji twardych, jak i miękkich. Przedsiębiorcy zgodnie podkreślają, że znalezienie wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w zawodach technicznych i specjalistycznych, staje się coraz trudniejsze, co wynika z kilku nakładających się na siebie zjawisk: malejącego zainteresowania kształceniem zawodowym, braku formalnych wymagań kompetencyjnych w wielu branżach, trudnych warunków pracy oraz niekorzystnych trendów demograficznych.

Zapotrzebowanie koncentruje się przede wszystkim na kompetencjach twardych: umiejętnościach technicznych (operatorzy CNC, branże rzemieślnicze, hydraulicy), kompetencjach cyfrowych, obsłudze zaawansowanych maszyn, robotyki, automatyki oraz systemów wspieranych przez sztuczną inteligencję. Jednocześnie pracodawcy podkreślają, że sama wiedza techniczna nie wystarcza, ponieważ rośnie znaczenie kompetencji miękkich, takich jak komunikacja, współpraca w zespole, odporność na stres, adaptacyjność, sprawność

organizacyjna czy zdolność do radzenia sobie w warunkach presji. W opinii przedsiębiorców to właśnie powiązanie tych dwóch obszarów tworzy model pracownika „*T-shaped*" – najbardziej pożądanego na współczesnym rynku pracy.

W wypowiedziach pojawia się także silny wątek konieczności ciągłego uczenia się, wynikający z szybkiego tempa zmian technologicznych. Pracodawcy wskazują, że pracownicy, którzy nie aktualizują swoich umiejętności, narażają się na wykluczenie zawodowe. Dotyczy to zarówno kompetencji technicznych, jak i miękkich – te drugie wymagają systematycznego doskonalenia i nie mogą być rozwinięte „jednym kursem".

Uczestnicy FGI przedstawiają również diagnozę trendów przyszłości. Część zawodów zanika z powodu zmian technologicznych i ekonomicznych (na przykład w zawodach naprawczych), natomiast wzrasta zapotrzebowanie na kompetencje związane z programowaniem, analizą danych, obsługą zautomatyzowanych urządzeń oraz współpracą człowiek–maszyna. Jednocześnie podkreślają, że w wielu branżach, zwłaszcza medycznych i usługowych, kontakt międzyludzki, empatia i obecność człowieka pozostaną niezastąpione.

Co istotne, we wszystkich trzech podregionach Podlasia wskazywano na bardzo podobny katalog potrzeb kompetencyjnych, co potwierdza jednolity, regionalny charakter wyzwań rynku pracy. Zgłaszane deficyty wpisują się bezpośrednio w kierunki rozwoju określone w strategii RIS3 2021–2027+, co podkreśla strategiczną wagę kompetencji technicznych, cyfrowych, inżynieryjnych, rolniczych oraz kompetencji miękkich.

Wyniki badań wskazują, że współpraca między podmiotami w zakresie edukacji ustawicznej (czyli przedsiębiorstwami, instytucjami edukacyjnymi, organizacjami otoczenia biznesu oraz administracją publiczną) istnieje, ale jest niewystarczająco rozwinięta i ma wysoce zróżnicowany charakter. Najlepiej funkcjonuje w dużych firmach oraz przy projektach finansowanych ze środków zewnętrznych. W sektorze MSP współpraca jest wyraźnie słabsza z uwagi na ograniczone zasoby organizacyjne, kadrowe i finansowe.

Respondenci wskazują, że najefektywniejsze modele współpracy występują w klastrach. Stanowią one przestrzeń systematycznej wymiany doświadczeń, diagnozy potrzeb kompetencyjnych i wspólnego organizowania szkoleń. Mechanizmy te, często funkcjonujące od wielu lat, przynoszą realne korzyści, szczególnie firmom średniej i dużej wielkości. Jako wartościowe formy współpracy wskazywano również działalność rad sektorowych oraz wybranych instytucji wspierających (na przykład parków technologicznych), choć ich rola koncentruje się głównie na doradztwie i wsparciu startupów, co ogranicza ich znaczenie dla bardziej dojrzałych firm.

Jednocześnie respondenci podkreślają liczne bariery systemowe i proceduralne, które istotnie ograniczają rozwój współpracy. Dotyczy to zwłaszcza mechanizmów finansowania szkoleń: aplikowanie o środki, raportowanie i rozliczenia są postrzegane jako zbyt skomplikowane, nadmiernie sformalizowane i niedostosowane do realiów przedsiębiorstw. Duże firmy, posiadające działy administracyjne lub HR, radzą sobie z nimi znacznie lepiej, natomiast MSP często rezygnują z udziału w dostępnych programach.

Poważną barierą jest również sztywność kryteriów dofinansowań, które nie odzwierciedlają rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstw. Problemy dotyczą między innymi nieadekwatnych katalogów zawodów deficytowych (ograniczające nazewnictwo zawodów) oraz wymogów

dotyczących stanowiska czy wieku pracownika. Tworzy to lukę między formalnymi zasadami systemu a realnymi potrzebami firm.

Respondenci wskazują także na niewydolność instytucjonalną związaną z niewystarczającą liczbą urzędników, trudnościami w ocenie merytorycznej wniosków, rozbieżnościami interpretacyjnymi, a także brakiem stabilności informacyjnej. W ich ocenie system często ocenia projekty wyłącznie formalnie, bez faktycznej wiedzy o potrzebach branż.

Kolejną barierą jest nadmierne sformalizowanie systemu edukacji ustawicznej, wynikające z rozproszenia regulacji między różnymi resortami oraz mnożenia wymogów akredytacyjnych. Procedury te, choć uzasadnione potrzebą zabezpieczenia środków publicznych (racjonalności w ich wydatkowaniu), spowalniają rozwój oferty szkoleniowej i utrudniają zawiązywanie partnerstw.

W efekcie wielu przedsiębiorców, szczególnie z sektora MSP, unika współpracy z instytucjami publicznymi, rezygnuje z dofinansowań i samodzielnie finansuje szkolenia pracowników, wskazując na zbyt duże ryzyko błędów rozliczeniowych i konsekwencji formalnych.

Podsumowując, można zatem stwierdzić, że współpraca w regionie realizowana jest wybiórczo, jej potencjał jest znacznie większy niż obecnie wykorzystywany, a możliwości rozwojowe są ograniczane przez proceduralne, informacyjne i instytucjonalne bariery. Jednocześnie badania jakościowe potwierdzają, że tam, gdzie współpraca jest dobrze ugruntowana (na przykład klastry), przynosi ona wymierne korzyści kompetencyjne, organizacyjne i gospodarcze.

Analiza skuteczności i rezultatów szkoleń ujawniła, że edukacja ustawiczna w województwie podlaskim przynosi wielowymiarowe rezultaty, obejmujące efekty indywidualne, zawodowe oraz organizacyjne. Uczestnicy i pracodawcy zgodnie podkreślają, że dobrze zaprojektowane szkolenia mają realny wpływ na rozwój kompetencji, sytuację zawodową oraz funkcjonowanie organizacji.

Z perspektywy uczestników najbardziej wyraźne są efekty indywidualne. Szkolenia pozwalają uporządkować posiadaną wiedzę, zweryfikować jej aktualność i odkryć obszary wymagające dalszego rozwoju. Prowadzi to do wzrostu pewności siebie, poczucia skuteczności i profesjonalizmu. Uczestnicy traktują udział w szkoleniach jako impuls do dalszej aktywności edukacyjnej oraz jako potwierdzenie, że rozwój zawodowy jest możliwy na każdym etapie życia. W trzech podregionach podkreślano również rosnącą świadomość konieczności ciągłego uczenia się, wynikającą z dynamicznych zmian technologicznych i regulacyjnych.

Efekty zawodowe dotyczą konkretnych zmian w sytuacji na rynku pracy. W podregionie łomżyńskim dominował motyw awansu zawodowego i konieczności uzupełnienia kwalifikacji. W białostockim szczególnie widoczne były efekty związane z utrzymaniem zatrudnienia, spełnieniem wymogów formalnych oraz możliwością zdobycia pracy dzięki praktykom. W suwalskim bardziej eksponowano wpływ szkoleń na poszerzenie możliwości zawodowych i wejście do nowych segmentów rynku pracy. We wszystkich wywiadach podkreślano, że edukacja ustawiczna umożliwia także przekwalifikowanie i rozwój przedsiębiorczości – część uczestników dzięki szkoleniom podejmuje decyzję o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej.

Efekty organizacyjne odnoszą się do funkcjonowania firm i instytucji, które zatrudniają osoby podnoszące kwalifikacje. Pracodawcy zauważają wzrost jakości pracy, lepszą organizację procesów, większą odpowiedzialność pracowników oraz usprawnienie komunikacji wewnętrznej. Szkolenia prowadzą do poprawy efektywności oraz zmniejszenia liczby błędów i strat wynikających z niewłaściwego wykonywania obowiązków. W sektorze medycznym szczególnie widoczne jest znaczenie kompetencji miękkich, które zwiększają jakość obsługi i bezpieczeństwo pacjentów. Efektem organizacyjnym są także lepiej funkcjonujące kanały rekrutacyjne – wiele osób znajduje zatrudnienie w miejscach odbywania praktyk.

Edukacja ustawiczna przynosi zatem wymierne i trwałe rezultaty zarówno na poziomie jednostki, jak i całych organizacji. Wyniki analizy jakościowej wskazują, że procesy kształcenia dorosłych w regionie stanowią istotny mechanizm wzmacniania kapitału ludzkiego, zwiększania mobilności zawodowej oraz podnoszenia jakości pracy w firmach i instytucjach. Efekty indywidualne umożliwiają zmiany zawodowe, a te z kolei generują korzyści organizacyjne, co potwierdza, że skuteczność szkoleń ma charakter kaskadowy i systemowy.

Podsumowując, można stwierdzić, że wyniki badań jakościowych przedstawiają spójny i wielowymiarowy obraz funkcjonowania edukacji ustawicznej w województwie podlaskim. Pokazują system, który choć dysponuje znacznym potencjałem i zróżnicowaną strukturą instytucji, to jednak pozostaje nierówny przestrzennie, obciążony licznymi barierami proceduralnymi oraz niedostatecznie skoordynowany z potrzebami rynku pracy. Z perspektywy uczestników edukacja dorosłych jest realnym narzędziem zmiany: podnosi kompetencje, wzmacnia poczucie własnej skuteczności, umożliwia awans, przekwalifikowanie i wejście na rynek pracy. Pracodawcy potwierdzają, że szkolenia przekładają się na wzrost jakości pracy, lepszą komunikację i większą odpowiedzialność pracowników, a w efekcie na efektywność firmy.

Jednocześnie wyniki zogniskowanych wywiadów pogłębionych ujawniają wyraźne luki: regionalne niedostosowanie oferty do inteligentnych specjalizacji, utrudniony dostęp do szkoleń w mniejszych podregionach, niedostatek kompetencji technicznych i cyfrowych, a także brak spójnego systemu informacji o możliwościach edukacyjnych i finansowych. Współpraca między edukacją, przedsiębiorcami i administracją istnieje, ale jest rozproszona i ograniczana przez zbyt sformalizowane mechanizmy wsparcia, szczególnie trudne do wykorzystania przez MSP.

Uzyskane wyniki z przeprowadzonych wywiadów pozostają w zgodzie z ustaleniami uzyskanymi podczas analizy literatury i danych zastanych. Edukacja ustawiczna pełni zatem w regionie ważną rolę stabilizacyjną i rozwojową, jednak jej całkowity potencjał nie jest w pełni wykorzystany. Uczestnicy, pracodawcy i przedstawiciele instytucji są zgodni: przyszłość rynku pracy wymaga bardziej dostępnej, elastycznej, praktycznej i lepiej skoordynowanej oferty odpowiadającej na potrzeby gospodarki opartej na innowacjach. Rezultaty badań podkreślają więc konieczność wzmocnienia współpracy, usprawnienia systemów finansowania, rozwijania oferty w kierunku IS regionu i tworzenia rozwiązań, które realnie ułatwią dorosłym rozwój kompetencji. Na podstawie analizy literatury, danych zastanych oraz wyników badań fokusowych można stwierdzić, że regionalny system edukacji ustawicznej nie jest w stanie w wystarczającym stopniu zaspokoić potrzeb kwalifikacyjnych związanych z jego inteligentnymi specjalizacjami.

5. Rekomendacje

Przedstawione tu rekomendacje stanowią rezultat analizy problemów zidentyfikowanych w toku badań przeprowadzonych metodą *desk research* oraz zogniskowanych wywiadów pogłębionych (FGI).

Opracowane propozycje działań zostały poddane weryfikacji i dyskusji podczas panelu rekomendacyjnego z udziałem szerokiego grona ekspertów, reprezentujących różne środowiska – podmioty publiczne, podmioty edukacyjne, zrzeszenia branżowe oraz szeroko rozumiane organizacje otoczenia rynku pracy. Uwagi i sugestie zgłoszone w trakcie konsultacji zostały uwzględnione w finalnej wersji rekomendacji, co umożliwiło ich doprecyzowanie i zwiększenie ich użyteczności praktycznej.

Każda z rekomendacji została skierowana do określonych grup odbiorców – zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym (województwa podlaskiego). Rekomendacje uporządkowano w cztery grupy typologiczne, obejmujące następujące obszary tematyczne:

A. Rozwój i doskonalenie oferty edukacyjnej dla osób dorosłych.
B. System informacji i finansowania oferty edukacyjnej.
C. Kształtowanie kultury uczenia się przez całe życie oraz wspieranie zaangażowania pracodawców.
D. Współpraca i koordynacja podmiotów działających w obszarze edukacji dorosłych w regionie.

W obszarze A, dotyczącym rozwoju i doskonalenia oferty edukacyjnej dla osób dorosłych w województwie podlaskim, zidentyfikowano następujące problemy oraz zaproponowano odpowiadające im rekomendacje.

5.1. Rozwój i doskonalenie oferty edukacyjnej dla osób dorosłych

Problem A.1.

Oferta edukacji dla dorosłych w województwie podlaskim wymaga systematycznego doskonalenia. Widoczny jest w niej niedostatek treści związanych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji i nowych technologii. Zwłaszcza programy studiów wyższych charakteryzują się ograniczonym wymiarem praktycznym i budującym kompetencje miękkie, co obniża ich użyteczność z perspektywy rynku pracy. Oferta edukacyjna dla dorosłych wydaje się stać „obok rynku", brakuje w niej między innymi krótkich kwalifikowanych kursów na potrzeby konkretnych wakatów. Istnieje problem niedopasowania tematycznego edukacji formalnej i pozaformalnej do potrzeb rynku i IS województwa podlaskiego.

Rekomendacja

Rekomendowane jest stałe aktualizowanie programów edukacyjnych i zawartości poszczególnych przedmiotów przewidzianych w ich ramach (dopasowanie ich treści do bieżących potrzeb rynku pracy zgodnie z możliwościami). Przy projektowaniu lub modyfikacji oferty edukacyjnej zalecane są konsultacje z pracodawcami (zamówienia branżowe) i ich zrzeszeniami.

Zalecane jest włączanie praktyków do prowadzenia (lub współprowadzenia) zajęć. Należy upraktycznić kształcenie (projekty/staże), dołączyć moduły umiejętności miękkich (komunikacja, współpraca, organizacja pracy i inne) na każdym poziomie kształcenia osób dorosłych.

Zalecane jest także wdrażanie kształcenia dualnego nie tylko w szkołach branżowych, ale także w szkołach policealnych i na uczelniach. Należy zwiększać liczbę i różnorodność zajęć praktycznych realizowanych w przedsiębiorstwach IS jako integralnej części programów edukacyjnych, zwłaszcza na poziomie studiów wyższych i podyplomowych. Natomiast w przypadku kształcenia opartego głównie o aspekty teoretyczne, należy rozszerzać zajęcia realizowane w formie zdalnej. Niezbędne jest zwiększenie poziomu finansowania rozwoju kształcenia dualnego w podmiotach edukacyjnych regionu.

Rekomendowane jest także rozszerzanie oferty szybkich ścieżek edukacyjnych (przy certyfikacji warto wykorzystać system mikropoświadczeń), a także kursów „pod rekrutację", z gwarancją rozmowy kwalifikacyjnej.

Odbiorcy rekomendacji:

- Ministerstwa odpowiedzialne za prowadzenie podmiotów edukacyjnych systemu edukacji ustawicznej,
- Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, samorządy (gminne i powiatowe) województwa podlaskiego, prowadzące podmioty edukacji ustawicznej,
- podmioty edukacyjne.

Problem A.2.

Silna koncentracja oferty edukacyjnej dla dorosłych w dużych ośrodkach miejskich (w Białymstoku, Łomży i Suwałkach), przy jednoczesnym jej rozproszeniu i niewystarczającym zakresie, zwłaszcza w mniejszych gminach, województwa podlaskiego.

Rekomendacja:

Zalecane jest dofinansowanie i organizowanie transportu na kursy i szkolenia, a także wdrażanie e-learningu w tradycyjnych formach edukacji ustawicznej (w miarę możliwości).

Odbiorcy rekomendacji:

- samorządy (gminne i powiatowe), prowadzące podmioty edukacji ustawicznej,
- podmioty edukacyjne.

Problem A.3.

Trudność w pomiarze jakości i trwałych efektów edukacji ustawicznej (część kursów i szkoleń jest realizowana dla tak zwanego papieru).

Rekomendacja

Rekomendowane jest wdrożenie obowiązkowego, stacjonarnego modułu praktycznego w programach edukacji ustawicznej. Zalecane jest także wprowadzenie mentoringu i consultingu poszkoleniowego. Istotne jest badanie losów uczestników i satysfakcji pracodawców z programów edukacji ustawicznej.

Rekomendowane jest wypracowanie standardów ewaluacji kursów i szkoleń (rubryki jakości, wskaźniki ukończeń, testy efektów). Zalecane jest prowadzenie audytów losowych jakości kształcenia w programach edukacji ustawicznej.

Odbiorcy rekomendacji

- Kuratorium Oświaty w Białymstoku,
- samorządy (gminne i powiatowe), prowadzące podmioty edukacji ustawicznej,
- podmioty edukacyjne.

Problem A.4.

Ograniczona informacja zwrotna o przygotowaniu absolwentów do pracy i niski stopień jej wykorzystania. Słaba dostępność danych o wpływie uczestnictwa w edukacji ustawicznej na realne zatrudnienie/awans/podniesienie kwalifikacji.

Rekomendacja

Rekomendowane jest systematyczne badanie losów absolwentów (szkoły branżowe/ uczelnie), a także opinii pracodawców. Zalecane jest upublicznianie wyników tych badań i na ich podstawie korekta programów edukacyjnych.

Należy włączać komponent stażowy/praktyczny i śledzić efekt po kursie/szkoleniu w postaci samego zatrudnienia, awansu lub podniesienia kwalifikacji. Następnie powinno się premiować projekty edukacyjne z potwierdzonym efektem zatrudnieniowym.

Odbiorcy rekomendacji

- MEN, MNiSW
- Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, samorządy (gminne i powiatowe), prowadzące podmioty edukacji ustawicznej,
- podmioty edukacyjne.

5.2. System informacji i finansowania oferty edukacyjnej

W obszarze dotyczącym systemu informacji o ofercie edukacyjnej oraz jej finansowania w województwie podlaskim ujawniono następujące problemy i zaproponowano rekomendacje służące ich rozwiązaniu:

Problem B.1.

System informacji dotyczący oferty edukacji ustawicznej (zwłaszcza szkoleń i kursów) dla dorosłych jest nieczytelny i wysoce rozproszony, poszukiwanie odpowiednich form kształcenia odbywa się w sposób nieuporządkowany, często „po omacku”, utrudniając planowanie rozwoju kwalifikacji zawodowych.

Ograniczone możliwości wyszukania wiarygodnych ofert (rozproszone informacje, różna jakość baz). Brak spójnego systemu informacji o dofinansowaniach edukacji ustawicznej zarówno dla jej realizatorów, jak i samych uczestników.

Rekomendacja

Rekomendowane jest wspieranie działań mających na celu integrację wyszukiwarek oferty edukacji ustawicznej i ciągłą poprawę ich użyteczności – zwrócenie uwagi na możliwość sortowania oferty edukacyjnej, zwłaszcza według kryteriów formy, lokalizacji, branży, przedziału cenowego, dostępnych form finansowania. Rekomendowane jest także wymaganie pełnych kart usługi od podmiotów edukacyjnych.

Wskazane jest zorganizowanie wsparcia doradczego (doradcy) dla użytkowników (indywidualnych i instytucjonalnych) w zakresie korzystania z takich wyszukiwarek i wyboru odpowiedniej oferty (także jej weryfikacji).

Należy rozważyć wprowadzenie regionalnego „portalu kompetencji", który integrowałby ofertę edukacyjną, dofinansowania, kalendarz naborów oraz poradniki dla osób i przedsiębiorstw.

Odbiorcy rekomendacji

- MEN, MNiSW i MRPiPS,
- PARP,
- IBE PIB,
- Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego.

Problem B.2.

Bariery finansowe i proceduralne przy dofinansowaniach (PSF/BUR, KFS, EFS+) edukacji ustawicznej (nadmierna biurokracja). Uczestnicy badania podkreślają trudności w pozyskiwaniu wsparcia (zawiłe wymagania, sprzeczne interpretacje, krótki czas naborów).

Rekomendacja

Rekomendowane jest uproszczenie procedur, ujednolicenie wymogów, zwiększenie przejrzystości konkursów i czasu naborów. Upowszechnienie systemu „bonów na szkolenie" jako nowoczesnej formy finansowania edukacji ustawicznej, z jednoczesnym powierzeniem roli operatorów klastrom, zwłaszcza kluczowym klastrom krajowym, które doskonale znają rynek, działają szybko, a przy tym skutecznie, a ponadto mają dostęp do przedsiębiorstw, czyli potencjalnych beneficjentów bonów.

Wskazanym jest utworzenie podziału form dofinansowania na: 1) wysoki stopień finansowania i wymagające procedury (wysoka szczegółowość, kontrola) oraz 2) niski stopień finansowania i ograniczone (podstawowe) procedury.

Należy uzależnić stopień finansowania od stopnia zgodności z potrzebami rynku pracy i IS regionu – im większa zgodność, tym wyższe finansowanie (próba korekty modelu popytowego). Wymagane jest zatem w tym zakresie wypracowanie właściwych kryteriów zgodności.

Zalecane jest uruchomienie stałych punktów doradczych do spraw finansowania w formie strony internetowej (online, z możliwością kontaktu z konsultantami), a także promowanie zrzeszania się i podejmowania wspólnych działań związanych z pozyskiwaniem dofinansowań (aplikowaniem o wsparcie finansowe).

Odbiorcy rekomendacji

- PARP,
- Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego,
- WUP w Białymstoku,
- agencje rozwoju regionalnego,
- kluczowe klastry krajowe, klastry.

5.3. Kształtowanie kultury uczenia się przez całe życie oraz wspieranie zaangażowania pracodawców

Trzeci obszar odnosi się do zagadnień związanych z kształtowaniem kultury uczenia się przez całe życie oraz aktywną rolą pracodawców w tym procesie. Wskazano w nim główne wyzwania i przedstawiono rekomendacje ukierunkowane na ich podjęcie.

Problem C.1.

Niski udział dorosłych w edukacji ustawicznej w województwie podlaskim. Wysoki opór części dorosłych przed edukacją formalną, pozaformalną, a nawet nieformalną, niewielka motywacja i niska samoocena kompetencji.

Rekomendacja

Rekomendowana jest organizacja kampanii społecznych, darmowych kursów pierwszego kontaktu (ICT/ bezpieczeństwo online). Zalecane jest promowanie mentoringu rówieśniczego, organizowanie „dni kompetencji" w gminach, akcji w klubach seniora / ośrodkach sportu i rekreacji / bibliotekach, warsztatów z trenerem i konsultacji poszkoleniowych. Zalecane jest promowanie oferty edukacji ustawicznej na wydarzeniach gminnych.

Rekomendowane jest podejmowanie prób uelastyczniania ofert edukacyjnych dla dorosłych pod względem terminów, trybu zajęć (wieczorowe/weekendowe).

Zaleca się promowanie edukacji przez całe życie celem budowania kultury uczenia się.

Odbiorcy rekomendacji

- MEN, MNiSW, MRPiPS,
- Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, samorząd gminny województwa podlaskiego,
- WUP w Białymstoku, PUP w województwie podlaskim,
- podmioty edukacyjne,
- kluczowe klastry krajowe, klastry.

Problem C.2.

Niski poziom świadomości w zakresie współcześnie wykorzystywanych technologii w sektorach inteligentnych specjalizacji województwa podlaskiego oraz funkcjonujące stereotypy dotyczące tych sektorów (w szczególności sektora rolno-spożywczego), skutkujące niskim zainteresowaniem zawodami – często o charakterze deficytowym – niezbędnymi dla ich rozwoju.

Rekomendacja

Rekomendowane jest organizowanie kampanii „nowy wymiar zawodu" (pokazy technologii wykorzystywanych w produkcji, VR i inne). Zaleca się organizowanie dni otwartych u pracodawców, spotkań z ekspertami.

Odbiorcy rekomendacji

- Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, samorząd gminny województwa podlaskiego,
- agencje rozwoju regionalnego,
- podmioty edukacyjne,
- pracodawcy,
- kluczowe klastry krajowe, klastry.

Problem C.3.

Ograniczona skłonność pracodawców do zatrudniania pracowników bez doświadczenia zawodowego, pomimo występujących niedoborów kadrowych.

Rekomendacja

Zalecane jest wdrażanie i promowanie staży/praktyk, zwłaszcza działających w formule „przyjęcie–wyszkolenie–zatrzymanie". Zalecane jest organizowanie działań służących wdrażaniu nowych pracowników (*onboarding*) w przedsiębiorstwach i urzędach, wspólnych klas patronackich.

Odbiorcy rekomendacji

- MRPiPS,
- samorządy (gminne i powiatowe), prowadzące podmioty edukacji ustawicznej,
- pracodawcy,
- kluczowe klastry krajowe, klastry, izby gospodarcze,
- podmioty edukacyjne.

5.4. Współpraca i koordynacja podmiotów działających w obszarze edukacji dorosłych w regionie

W obszarze współpracy i koordynacji podmiotów funkcjonujących w systemie edukacji dorosłych określono jeden problem oraz zaproponowano działania mające na celu jego rozwiązanie:

Problem D.1

Rozproszenie działań i brak spójnej komunikacji między edukacją, nauką, pracodawcami i szeroko rozumianymi instytucjami wspierającymi rynek pracy województwa podlaskiego (urzędy pracy, agencje rozwoju regionalnego, fundacje i stowarzyszenia kompetencyjne i konsultingowe), czego przejawem jest między innymi słaba sieciowość instytucji i niewielka skala inicjatyw partnerskich.

Rekomendacja

Rekomendowane jest powołanie stałych rad sektorowych IS województwa podlaskiego z mandatem do rekomendacji programowych i zakupowych. Należy także wzmocnić rolę klastrów w tym zakresie, zwłaszcza kluczowych klastrów krajowych.

Rekomendowane jest tworzenie mikroklastrów, łączących sferę edukacji i biznesu wokół wiodących branż w regionie. Wskazany jest transfer wiedzy z kluczowych klastrów krajowych do mikroklastrów (inkubacja). Zalecane jest łączenie małych dostawców w konsorcja ofertowe, a także aplikowanie i realizowanie wspólnych projektów z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) lub Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS).

Odbiorcy rekomendacji

- jednostki administracji publicznej (zwłaszcza na poziomie województwa),
- podmioty edukacyjne,
- kluczowe klastry krajowe, klastry, izby gospodarcze,
- pracodawcy.

6. Bibliografia

6.1. Źródła literaturowe

Analiza internetowych ofert pracy pod kątem zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w 2023 roku, Białystok 2024.

Analiza skuteczności oddziaływania na podlaski rynek pracy szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych w latach 2021–2022, Białystok 2023.

Analiza skuteczności oddziaływania na podlaski rynek pracy szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych w latach 2022–2023, Białystok 2024.

Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy, Warszawa 2019.

Analiza zapotrzebowania na zawody i kompetencje wśród przedsiębiorców działających w obszarze inteligentnej specjalizacji województwa podlaskiego – przemysł metalowo-maszynowy, szkutniczy i sektory z nim powiązane, Białystok 2024.

Analiza zapotrzebowania na zawody medyczne w województwie podlaskim, Białystok 2023.

Andruszkiewicz Fabian, Kulik-Grzybek Danuta, Edukacja ustawiczna determinantem zrównoważonego rozwoju, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej" 2017, t. 106, nr 1981.

Andrzejczak Aldona, Pozaformalna edukacja ustawiczna w Polsce po wstąpieniu do Unii Europejskiej, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu" 2011, nr 185.

Barometr Zawodów 2025. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, Kraków 2024.

Becker Gary, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, „The Journal of Political Economy" 1962, vol. 70, no. 5.

Beluhova-Uzunova Rositsa, Dunchev Dobri, Precision Farming – Concepts and Perspectives, „Problems of Agricultural Economics" 2019, vol. 360, no. 3.

Boeren Ellen, Nicaise Ides, Baert Herman, Theoretical Models of Participation in Adult Education: The Need for an Integrated Model, „International Journal of Lifelong Education" 2010, vol. 29, no. 1.

Budżety gospodarstw domowych w 2024 r., Warszawa 2025.

Carayannis Elias, Campbell David, 'Mode 3' and 'Quadruple Helix': Toward a 21st Century Fractal Innovation Ecosystem, „International Journal of Technology Management" 2009, vol. 46, no. 3(4).

Citkowski Mariusz, Garwolińska Monika, Kopko Aleksandra, Plawgo Bogusław, Poskrobko Tomasz, Kompetencje absolwentów kształcenia zawodowego a potrzeby MŚP w województwie podlaskim, Białystok 2025.

Czechowski Jan, Specyfika współczesnego kształcenia ustawicznego, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2017, nr 2.

Dąbrowska Edyta, Miara Adam, Potrzeby podlaskiego rynku pracy w kontekście uwarunkowań wynikających z walidacji i certyfikacji kwalifikacji nabywanych w ramach edukacji pozaszkolnej (budownictwo, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna), Łomża 2024.

Diagnoza i analiza barier utrudniających bądź hamujących dokształcanie się osób w wieku 50+ w oparciu o zgromadzone materiały badawcze, Warszawa 2013.

Domańska Lidia, Krajowy Fundusz Szkoleniowy wsparciem kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników, „Rynek Pracy a Edukacja Dorosłych" 2022, nr 3.

Edukacja dorosłych w programie Erasmus+. Specyfika i możliwości, Warszawa 2024.

Ejdys Joanna, Halicka Katarzyna, Kosior-Kazberuk Marta, Szpilko Danuta, Krawczyk-Dembicka Elżbieta, Czerniawska Mirosława, Kompetencje teraźniejszości i przyszłości – oczekiwania pracodawców reprezentujących mikro, małe oraz średnie przedsiębiorstwa w województwie podlaskim, Białystok 2024.

Efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie podlaskim w latach 2023–2024. Raport z badań, Białystok 2025.

Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela 2010.

Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych, Warszawa 2018.

Falasca Marina, Barriers to Adult Learning: Bridging the Gap, „Australian Journal of Adult Learning" 2011, vol. 51, no. 3.

Famuła-Jurczak Anita, Miejsce edukacji ustawicznej we współczesnym społeczeństwie, „Scientific Bulletin of Chełm – Section of Pedagogy" 2010, nr 1.

Firlej Krzysztof, Rozwój przemysłu rolno-spożywczego w sektorze agrobiznesu i jego determinanty, Kraków 2008.

Flick Uwe, An Introduction to Qualitative Research, Thousand Oaks 2018.

Flynn Sarah, Brown Jason, Johnson Andrew, Rodger Susan, Barriers to Education for the Marginalized Adult Learner, „Alberta Journal of Educational Research" 2011, vol. 57, no. 1.

Foray Dominique, Eichler Michael, Keller Michael, Smart Specialization Strategies – Insights Gained From a Unique European Policy Experiment on Innovation and Industrial Policy Design, „Review of Evolutionary Political Economy" 2021, vol. 2.

Gerlach Ryszard, Ustawiczne kształcenie się w kontekście społeczeństwa wiedzy, [w:] Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku, t. I, (red.) Zygmunt Wiatrowski, Kazimierz Ciżkowicz, Włocławek 2007.

Glińska Ewa, Gulc Aleksandra, Jarocka Marta, Kozłowska Justyna, Krot Katarzyna, Kobylińska Urszula, Panfiluk Eugenia, Rollnik-Sadowska Ewa, Ryciuk Urszula, Tomaszewska Ewelina, Kompetencje związane z wdrażaniem innowacji pożądane przez przedsiębiorstwa reprezentujące inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego, Białystok 2024.

Glińska Ewa, Gulc Aleksandra, Jarocka Marta, Kozłowska Justyna, Krot Katarzyna, Kobylińska Urszula, Panfiluk Eugenia, Rollnik-Sadowska Ewa, Ryciuk Urszula, Tomaszewska Ewelina, Popularność oferty kwalifikacyjnych kursów zawodowych w województwie podlaskim, Białystok 2024.

Global report on adult learning and education, Hamburg 2009.

Gołaszewska-Kaczan Urszula, Kuzionko-Ochrymiuk Ewa, Analiza form współpracy przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi w województwie podlaskim, Białystok 2025.

Good Practices in Europe for Supporting Employers to Promote Skills Development, Paris 2022.

Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisations (RIS3), Luxembourg 2012.

Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2023 r., Warszawa 2024.

Informacja o wynikach kontroli. Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Warszawa 2021.

Informacja o wynikach kontroli. System oceny jakości kształcenia w szkołach wyższych, Warszawa 2018.

Isserman Andrew, The Location Quotient Approach to Estimating Regional Economic Impacts, „Journal of the American Institute of Planners" 1977, vol. 43.

Jak opisać kwalifikację rynkową i zaprojektować dla niej walidację? Przewodnik, Warszawa 2022.

Jędrzejczyk Waldemar, Koncepcja przemysłu 4.0 jako źródło innowacyjnych przemian w przedsiębiorstwach przemysłowych – realia polskie, (w:) Innowacje w dobie technologii IT. Obszary – koncepcje – narzędzia, (red.) Zbigniew Malara, Małgorzata Rutkowska, Wrocław 2020.

Kobylińska Urszula, Gudanowska Alicja, Siderska Julia, Szpilko Danuta, Szydło Joanna, Modele współpracy szkół wyższych z pracodawcami w województwie podlaskim, Białystok 2025.

Kośko Monika, Osińska Magdalena, Stempińska Joanna, Ekonometria współczesna, Toruń 2007.

Kougias Joanis, Seremeti Lambrini, Kalogeras Dimitris, Learning: A Tool for Competitive, Sustainable and Secure Entrepreneurial Activity, „Central European Review of Economics & Finance" 2018, vol. 23, nr 1.

Krajowa Inteligencja Specjalizacja (KIS), Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Warszawa 2022.

Kwiatkowski Jacek, Zakład Doskonalenia Zawodowego – wielofunkcyjne stowarzyszenie oświatowe, „Edukacja Dorosłych" 1995, t. 8, nr 2.

Kwiatkowski Stefan, Edukacja ustawiczna w Branżowych Centrach Umiejętności, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2023, nr 4.

Learning to Be. The World of Education Today and Tomorrow, Paris 1972.

Learning: the Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, Paris 1996.

Lengrand Paul, An Introduction to Lifelong Learning, Paris 1970.

Lifelong Learning for All. Meeting of Education Committee At Ministerial Level, Paris 1997.

Lubryczyńska-Cichocka Katarzyna, Rozwój kształcenia ustawicznego w polskich uczelniach wyższych na przykładzie Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego, „Studia BAS" 2013, t. 35, nr 3.

Making Lifelong Learning a Reality: A Handbook, Hamburg 2022.

Malina Anna, Wielowymiarowa analiza przestrzennego zróżnicowania struktury gospodarki Polski według województw, Kraków 2004.

Marcinkiewicz Aleksandra, Pozaformalne i nieformalne aspekty edukacji akademickiej, „Ogrody Nauk i Sztuk" 2013, nr 3.

Marszałek Lidia, Dialog międzypokoleniowy szansą na edukację osób dorosłych we współczesnym świecie, „Edukacja Zawodowa i Ustawiczna" 2020, nr 5.

Merriam Sharon, Caffarella Rosemary, Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide, San Francisco 1999.

Miara Adam, Instrumenty wspierania rozwoju inteligentnych specjalizacji w województwie podlaskim i ich wpływ na rozwój sektora MŚP, „Optimum. Economic Studies" 2024, t. 117, nr 3.

Mielżyński Jan, Wybrane problemy kształcenia ustawicznego w Polsce i jego rola w doskonaleniu zawodowym pracowników administracji publicznej, „Problemy Profesjologii" 2007, nr 1.

Mincer Jacob, Human Capital and Economic Growth, „NBER Working Paper" 1981, nr 803.

Miniszewski Maciej, Dwie dekady rozwoju polskiego rolnictwa. Innowacyjność sektora rolnego w XXI w., Krzysztof Kutwa (współpraca), Warszawa 2021.

Ninan Johan, Hertough Marcel, Liu Yan, Educating Engineers of the Future: T-Shaped Professionals for Managing Infrastructure Projects, „Project Leadership and Society" 2022, vol. 3.

Nowakowska Aleksandra , Inteligentne specjalizacje regionalne – nowa idea i wyzwanie dla polityki regionalnej, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2015, nr 380.

OECD Skills Strategy Poland. Assessment and recommendations, Paris 2019.

Pachocki Michał, Smolak Agata, Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji. Raport z badań, Warszawa 2021.

Patton Michael, Qualitative Research & Evaluation Methods, Thousand Oaks 2015.

Perspektywa uczenia się przez całe życie, Rada Ministrów (PL), Warszawa 2013.

Pilarska Czesława, Koncepcja *smart specialisation* w polityce ekonomicznej Unii Europejskiej, „Studia Europejskie" 2014, t. 72, nr 4

Plan rozwoju przedsiębiorczości w oparciu o inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego 2021–2027+ (RIS3 2027+), Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 2021.

Polski rynek pracy – procesy i zasoby. Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2023.

Popović Katarina, Financing Adult Learning and Education, Bonn–Belgrade 2021.

Pozażywnościowe wykorzystanie surowców i produktów rolniczych, Katowice 2022.

Półturzycki Józef, Aktualność problemów edukacji ustawicznej, „Chowanna" 2005, t. 2, nr 25.

Przygodzka Renata, Sektor rolno-spożywczy jako czynnik rozwoju Podlasia, (w:) Podlasie – dwie dekady transformacji, (red.) Andrzej Bocian, Białystok 2008.

Raport Future®. Rynek pracy i zawody przyszłości, Warszawa 2024.

Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy. Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2022.

Rozwój kompetencji – uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe, Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2018.

Rynek IT, ICT w województwie podlaskim, w Polsce i na świecie, Białystok 2024.

Schultz Theodore, Investment in Human Capital, „The American Economic Review" 1961, vol. 51, no. 1.

Solga Brygida, Stan i perspektywy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Rekomendacje działań, „Studia Śląskie" 2020, nr 86–87.

Stęchły Wojciech, Edukacja formalna wobec edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Analiza komplementarności instytucjonalnej w kontekście zintegrowanego systemu kwalifikacji, Warszawa 2021.

Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego 2030, Białystok 2020.

Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2024 roku, Białystok 2025.

Ścieżki edukacyjne uczących się dorosłych w Polsce, Odmienne spojrzenia na uczenie się w narracjach dorosłych o edukacji – raport z badania, Warszawa 2022.

Terminology of Vocational Training Policy. A Multilingual Glossary for an Enlarged Europe, Luxembourg 2004.

The Case of Poland: The Polish Multi-Level System for S3 Monitoring, Brussels 2019.

Toft David, Analiza powiatowych strategii oświatowych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2011, (za:) Beata Cyboran, Miejsce edukacji dorosłych w strategiach oświatowych na poziomie lokalnym, „Rocznik Andragogiczny" 2012.

Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies, Paris 2021.

Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości, Warszawa 2023.

Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023, Warszawa 2025.

Uczenie się osób dorosłych 2022, Warszawa–Gdańsk 2024.

Uczenie się przez całe życie. Wyzwania i rozwiązania, Warszawa 2025.

Urbaniak Bogusława, Imperatyw kształcenia ustawicznego w gospodarce opartej na wiedzy, (w:) Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z, (red.) Marta Znajmiecka-Sikora, Elżbieta Roszko, Łódź 2010.

Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków", Warszawa 2023.

Walancik Marek, Dwilewicz Barbara, Innowacyjne metody kształcenia w edukacji ustawicznej na odległość. Platforma Moodle, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2018, nr 4.

Wiatrak Andrzej, Regionalne Inteligentne Specjalizacje jako narzędzie rozwoju obszaru, „Zagadnienia Doradztwa Rolniczego" 2011, t. 106, nr 4.

Wiatrowski Zygmunt, Edukacja ustawiczna – nadal nieokreślona, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2012, t. 76, nr 1.

Wiatrowski Zygmunt, Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2005.

Wiśniewski Zbigniew, Rola uczelni w kształceniu ustawicznym społeczeństwie na przykładzie potrzeb edukacyjnych osób powyżej 50. roku życia, „E-Mentor" 2008, t. 26, nr 4.

Wolicki Marian, Edukacja permanentna – potrzeba i formy, „Forum Pedagogiczne" 2011, nr 1.

Worek Barbara, Turek Konrad, Uczenie się przez całe życie – „akcelerator" rozwoju, (w:) Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań. Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa–Kraków 2015

Wroczyński Ryszard, Edukacja permanentna, Warszawa 1976.

Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników, Warszawa 2014.

Zawody przyszłości na rynku pracy województwa podlaskiego, w kontekście globalnych trendów gospodarczych pierwszego stopnia rozwoju regionalnej gospodarki, Białystok 2021.

Ziewiec-Skokowska Gabriela, Znaczenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i Polskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, (w:) Ramy kwalifikacji, ECTS i ECVET dla uczenia się przez całe życie, (red.) Ewa Chmielecka, Tomasz Saryusz-Wolski, Stanisław Sławiński, Wojciech Stęchły, Warszawa 2019.

Zintegrowana strategia umiejętności 2030 (część ogólna), Warszawa 2019.

6.2. Źródła netograficzne

Analiza wyników egzaminów zawodowych, CKE, https://badania.cke.gov.pl.

Bariery edukacyjne osób dorosłych oraz sposoby ich pokonywania w kontekście szkół dla dorosłych, Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie (Komisja Europejska), https://epale.ec.europa.eu/en/node/86897.

Barometr zawodów. Prognoza zapotrzebowania na pracowników, https://barometrzawodow.pl.

Błaszczak Anita, GUS: Polacy ruszyli po wiedzę. Zdobywają ją inaczej niż kiedyś, „Rzeczpospolita", 24.11.2025, https://www.rp.pl/praca/art40540521-gus-polacy-ruszyli-po-wiedze-zdobywaja-ja-inaczej-niz-kiedys#:~:text=Z%20danych%20GUS%20wynika%2C%20%C5%BCe,w%20szkole%20czy%20na%20uczelni.

Branżowa Szkoła drugiego stopnia, MNiSW, https://www.gov.pl/web/nauka/branzowa-szkola-ii-stopnia.

Branżowe Centra Umiejętności, MEN, https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejetnosci.

Branżowe Centra Umiejętności, ZSK, https://kwalifikacje.gov.pl/dla-instytucji/branzowe-centra-umiejetnosci.

Centres of Vocational Excellence, European Comission, https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/skills-jobs/centres-vocational-excellence_en.

Co to jest Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji?, ZSK, https://kwalifikacje.gov.pl/indywidualny/wiedza/zintegrowany-rejestr-kwalifikacji.

Council Recommendation on Individual Learning Accounts to Boost Training of Working-Age Adults, European Council, https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/16/council-recommendation-on-individual-learning-accounts-to-boost-training-of-working-age-adults/

Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning (2002/C 163/01), EU-lex, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002G0709(01).

Council Resolution on a New European Agenda for Adult Learning 2021–2030, 2021/C 504/02; EUR-lex, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G1214(01).

Czym jest Baza Usług Rozwojowych, BUR (PARP), https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/component/site/site/serwis-informacyjny-bur/#czym-jest-baza-uslug-rozwojowych.

Działalność, OHP, https://ohp.pl/o-nas/dzialalnosc.

European Year of Skills, EUR-lex, https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/european-year-of-skills.html.

Europejski Filar Praw Socjalnych, EUR-lex, https://eur-lex.europa.eu/PL/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html.

Europejski obszar edukacji, EUR-lex, https://eur-lex.europa.eu/PL/legal-content/glossary/european-education-area.html.

Fundusze Europejskie dla Regionów, Portal Funduszy Europejskich, https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fundusze-2021-2027/fundusze-dla-regionow.

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, NCBiR, https://www.gov.pl/web/ncbr/fundusze-europejskie-dla-rozwoju-spolecznego.

Hasło: kształcenie ustawiczne, Encyklopedia PWN, https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/;3928492.

Informacja o projekcie, Małopolski Pociąg do Kariery, https://projekt.pociagdokariery.pl/cms/informacja-o-projekcie.

Infozawodowe, MEN, https://infozawodowe.men.gov.pl.

Innowacje społeczne, Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, Portal Funduszy Europejskich, https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/nabory/51-innowacje-spoleczne-1.

Instytucje certyfikujące, ZSK, https://kwalifikacje.gov.pl/dla-instytucji/instytucje-certyfikujace.

Jednostki organizacyjne, OHP, https://www.ohp.pl/nasze-jednostki/wojewodzkie-komendy-ohp/podlaskie/jednostki.

Kierunek Kariera Zawodowa – bony szkoleniowe dla osób indywidualnych, Wyszukiwarka Dotacji, https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/nabory/kierunek-kariera-zawodowa-bony-szkoleniowe-dla-osob-indywidualnych/#:~:text=Kierunek%20Kariera%20Zawodowa%20,przyznanych%20bon%C3%B3w.%20Warunkiem.

Kompetencje dla sektorów – oferta dla przedsiębiorców, PARP, https://power.parp.gov.pl/component/grants/grants/kompetencje-dla-sektorow#terminy.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy, MRiPS, https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-fundusz-szkoleniowy.

Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności, MEN, https://www.gov.pl/web/edukacja/krajowy-plan-odbudowy-i-zwiekszania-odpornosci.

Kształcenie w formach pozaszkolnych, MEN, https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-w-formach-pozaszkolnych.

Kształcenie w szkołach, MEN, https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-w-szkolach.

Lista KIS, Krajowa Inteligentna Specjalizacja, Ministerstwo Rozwoju i Technologii, https://smart.gov.pl/kis/lista-kis.

Ministrowie właściwi, ZSK, https://kwalifikacje.gov.pl/dla-instytucji/ministerstwo.

Najnowsza informacja GUS dotycząca uczenia się dorosłych, ZSK, https://kwalifikacje.edu.pl/najnowsza-informacja-gus-dotyczaca-uczenia-sie-doroslych/#:~:text=Jak%20wynika%20z%20badania%2C%20w,w%20rozmaitych%20formach%20uczenia%20si%C4%99.

Nowe rozdanie Funduszy Norweskich i EOG. Umowy podpisane, Portal Funduszy Europejskich, https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fundusze-2021-2027/aktualnosci/nowe-rozdanie-funduszy-norweskich-i-eog-umowy-podpisane.

O funduszu, PFRON, https://www.pfron.org.pl/o-funduszu.

O programie, Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, https://www.rozwojspoleczny.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/o-programie.

Odporność i konkurencyjność gospodarki, KPO, https://www.kpo.gov.pl/strony/o-kpo/o-kpo/odpornosc-i-konkurencyjnosc-gospodarki.

Pilotaż 2025 – Indywidualne Konta Rozwojowe (IKR) Junior, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, https://www.frse.org.pl/fers-ikr-pilotaz-2025.

Plan działania na rzecz Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, Komisja Europejska, https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pl.

Plan wydatkowania środków KFS w 2025 r., KFS, https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/6350314/KFS+2025_plan+wydatkowania_podpisany.pdf/4ff89c69-4fa0-40e5-abaf-c5d2f1dc723d?t=1731930493000.

Podstawowe pojęcia, ZSK, https://kwalifikacje.gov.pl/indywidualny/wiedza/podstawowe-pojecia.

Poland, Adult education and training, European Commission, https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/poland/adult-education-and-training.

Postaw na rozwój - europejskie pożyczki na kształcenie FERS, Bank Gospodarstwa Krajowego, https://www.bgk.pl/osoby-prywatne/edukacja/postaw-na-rozwoj-europejskie-pozyczki-na-ksztalcenie-fers.

Rada Interesariuszy ZSK, ZSK, https://kwalifikacje.gov.pl/dla-instytucji/rada-interesariuszy-zsk.

RAD-on, Instytucje systemu szkolnictwa wyższego i nauki, MNiSW, https://radon.nauka.gov.pl.

RAD-on, O systemie, MNiSW, https://radon.nauka.gov.pl/o-systemie/czym-jest-rad-on.

Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych, MEN, https://cie.gov.pl/rspo.

Sektorowe Rady do spraw Kompetencji, ZSK, https://kwalifikacje.gov.pl/dla-instytucji/sektorowe-rady-ds-kompetencji.

System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów Publicznych Służb Zatrudnienia (STOR), MRPiPS, https://stor.praca.gov.pl/portal/ris.

Szkolenia dla pracowników: co musi, a co może sfinansować pracodawca, INFORlex, https://www.inforlex.pl/dok/tresc,I02.2023.232.217000301,Szkolenia-dla-pracownikow-co-musi-a-co-moze-sfinansowac-pracodawca.html#:~:text=,W%20szczeg%C3%B3lno%C5%9Bci.

Uczelnie, ZSK, https://kwalifikacje.gov.pl/dla-instytucji/uczelnie.

Uniwersytet Trzeciego Wieku, MNiSW, https://www.gov.pl/web/nauka/uniwersytet-trzeciego-wieku.

Wykaz placówek prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych i posiadających akredytację Podlaskiego Kuratora Oświaty, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, https://kuratorium.bialystok.pl/wazne/wykaz-placowek-prowadzacych-ksztalcenie-ustawiczne-w-formach-pozaszkolnych-i-posiadajacych-akredytacje-podlaskiego-kuratora-oswiaty.html.

Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych, MEN, https://rspo.gov.pl.

Wyszukiwarka Usług Rozwojowych, BUR (PARP), https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/wyszukiwarka/uslugi.

Z KPO powstają kolejne Branżowe Centra Umiejętności, MFiPR, https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/z-kpo-powstaja-kolejne-branzowe-centra-umiejetnosci.

Zapewnianie jakości (PZZJ), ZSK, https://kwalifikacje.gov.pl/dla-instytucji/pzzj.

6.3. Akty prawne

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, COM/2020/274 final.

Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 27 stycznia 2025 roku w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, Dz.U. 2025 poz. 106.

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 roku w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Dz.U. 2023 poz. 2175.

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 roku w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Dz.U. 2023 poz. 2175.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. 2019 poz. 391.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 roku ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013, Dz.U. UE L 231/21.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 roku ustanawiające wspólne przepisy dotyczące funduszy objętych polityką spójności, Dz.U. UE L 231/159.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 roku ustanawiające wspólne przepisy dotyczące funduszy objętych polityką spójności, Dz.U. UE L 347/320.

Rozporządzenie Rady (WE) nr 834/2007 z dnia 28 czerwca 2007 roku w sprawie produkcji ekologicznej i znakowania produktów ekologicznych, Dz.U. L 189/1.

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 roku – Prawo oświatowe, Dz.U. 2017 poz. 59, z późn. zm.

Ustawa z dnia 20 marca 2025 roku o rynku pracy i służbach zatrudnienia, Dz.U. 2025 poz. 620, z późn. zm.

Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 roku o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Dz.U. 2016 poz. 64, z późn. zm.

Ustawa z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiośle, Dz.U. 1989 poz. 92, z późn. zm.

Ustawa z dnia 27 października 2017 roku o finansowaniu zadań oświatowych, Dz.U. 2017 poz. 2203, z późn. zm.

Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty, Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425, z późn. zm.

7. Spisy

7.1. Spis rysunków

Rysunek 1. Kwalifikacje w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji 40

7.2. Spis tabel

Tabela 1. Różnice pomiędzy pojęciami: LLL, edukacja ustawiczna i kształcenie ustawiczne 22
Tabela 2. Podmioty systemu edukacji ustawicznej w Polsce 32
Tabela 3. Formy edukacji ustawicznej – porównanie cech, efektów i podmiotów 38
Tabela 4. Źródła finansowania edukacji ustawicznej 52
Tabela 5. Klasyfikacja uwarunkowań uczestnictwa osób dorosłych w edukacji ustawicznej 54
Tabela 6. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w latach 2009–2023 (województwo podlaskie) 61
Tabela 7. Struktura liczby przedsiębiorstw w przemyśle rolno-spożywczym (IS) – lata 2009 i 2024 (województwo podlaskie) 62
Tabela 8. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze rolno-spożywczym – PKD: A.01, C.10 i C.11 – lata 2009–2023 (województwo podlaskie) 64
Tabela 9. Struktura liczby przedsiębiorstw w przemyśle metalowo-maszynowym i szkutniczym – rok 2009 i 2024 (województwo podlaskie) 65
Tabela 10. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w przemyśle metalowo-maszynowym i szkutniczym – PKD: C.24, C.25 i C.28, C.29 i C.30 – lata 2009–2023 (województwo podlaskie) 67
Tabela 11. Struktura liczby przedsiębiorstw w sektorze medycznym i nauki o życiu (IS) – rok 2009 i 2024 (województwo podlaskie) 68
Tabela 12. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze medycznym i naukach o zdrowiu – PKD: C.21, i Q – lata 2009–2023 (województwo podlaskie) 69
Tabela 13. Struktura liczby przedsiębiorstw w sektorze ekoinnowacji i nauki o środowisku – rok 2009 i 2024 (województwo podlaskie) 70
Tabela 14. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze ekoinnowacji i nauki o środowisku – PKD: D, E, F i M.71 – lata 2009–2023 (województwo podlaskie) 72
Tabela 15. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze badań naukowych i prac rozwojowych – PKD: M.72 – lata 2009–2023 (województwo podlaskie) 73
Tabela 16. Struktura liczby przedsiębiorstw w sektorze ICT – lata 2009 i 2024 (województwo podlaskie) 74
Tabela 17. Modele trendu liczby przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze ICT – PKD: J.61, J.62 i J.63 – lata 2009–2023 (województwo podlaskie) 76
Tabela 18. Modele trendu wartości dodanej *per capita*, ceny stałe: 2015, PLN – lata 2009–2022 (województwo podlaskie) 78
Tabela 19. Modele trendu wartości produkcji sprzedanej w sektorze przemysłowym (PKD: C) *per capita* (podmioty o liczbie pracujących przekraczającej 9 osób), ceny stałe: 2015, PLN – lata 2010–2023 (województwo podlaskie) 79
Tabela 20. Modele trendu wartości środków trwałych przedsiębiorstw w przeliczeniu na osobę w wieku produkcyjnym, ceny stałe: 2015, PLN – lata 2009–2023 (województwo podlaskie) 81
Tabela 21. Struktura liczby pracujących w sektorach inteligentnych specjalizacji na koniec 2024 roku – sekcje PKD (według siedziby pracy głównej; województwo podlaskie) 85
Tabela 22. Struktura liczby pracujących w sektorach inteligentnych specjalizacji na koniec 2024 roku – sekcje i działy PKD (według miejsca zamieszkania; województwo podlaskie) 85

Tabela 23. Modele trendu stopy bezrobocia rejestrowanego – lata 2009–2024 (województwo podlaskie) 88
Tabela 24. Mapa zawodów (w konsekwencji kwalifikacji) potrzebnych w sektorach inteligentnych specjalizacji województwa podlaskiego 91
Tabela 25. Szkoły i placówki oświatowe dla dorosłych w województwie podlaskim (stan na 30 października 2025) 96
Tabela 26. Szkoły i placówki oświatowe dla dorosłych w przeliczeniu na 100 tysięcy mieszkańców w województwie podlaskim (stan na 30 października 2025) 96
Tabela 27. Uczelnie publiczne systemu szkolnictwa wyższego i nauki w województwie podlaskim (stan na 30 października 2025) 97
Tabela 28. Uczelnie niepubliczne systemu szkolnictwa wyższego i nauki w województwie podlaskim (stan na 30 października 2025) 97
Tabela 29. Uczelnie publiczne i niepubliczne systemu szkolnictwa wyższego i nauki na 100 tysięcy osób w województwie podlaskim (stan na 30 października 2025) 97
Tabela 30. Studenci i absolwenci podlaskich uczelni według podregionów (stan na 31 grudnia 2023) 98
Tabela 31. Studenci i absolwenci podlaskich uczelni według podregionów w przeliczeniu na 100 tysięcy mieszkańców (stan na 31 grudnia 2023) 98
Tabela 32. Podmioty szkoleniowe w STOR w województwie podlaskim według podregionów i w przeliczeniu na 100 tysięcy mieszkańców (stan na: 30 października 2025) 99
Tabela 33. Podmioty szkoleniowe w STOR w województwie podlaskim według kategorii prowadzonych szkoleń a potrzeby IS regionu (stan na: 30 października 2025) 99
Tabela 34. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) w latach 2007–2022 (kraje UE) 102
Tabela 35. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według płci w 2022 roku (średnia UE i Polska) 103
Tabela 36. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według wieku w 2022 roku (średnia UE i Polska) 103
Tabela 37. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według wykształcenia w 2022 roku (średnia UE i Polska) 104
Tabela 38. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według formy zatrudnienia w 2022 roku (średnia UE i Polska) 104
Tabela 39. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według wykonywanego zawodu w 2022 roku (średnia UE i Polska) 105
Tabela 40. Udział osób w wieku 25–64 lata w edukacji i szkoleniach formalnych i pozaformalnych (z wyłączeniem szkoleń kierowanych w miejscu pracy) według stopnia urbanizacji w 2022 roku (średnia UE i Polska) 105
Tabela 41. Udział osób uczestniczących w edukacji ustawicznej w Polsce w latach 2011–2022 w populacji w wieku 18–69 lat 106
Tabela 42. Udział osób uczestniczących w jakiejkolwiek formie edukacji ustawicznej w Polsce w roku 2022 w populacji w wieku 18–69 lat w podziale na województwa 106
Tabela 43. Udział osób uczestniczących w edukacji ustawicznej w województwie podlaskim w roku 2022 w populacji w wieku 18–69 lat 107
Tabela 44. Udział osób uczestniczących w jakiejkolwiek formie edukacji ustawicznej w województwie podlaskim w roku 2022 w populacji w wieku 18–69 lat według płci, miejsca zamieszkania, statusu zatrudnienia i wieku 108
Tabela 45. Struktura liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym w województwie podlaskim na koniec 2024 roku 109

Tabela 46. Subiektywna ocena sytuacji materialnej gospodarstw domowych województwa podlaskiego w 2024 roku 110
Tabela 47. Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w przedsiębiorstwach (w %) w latach 2019–2024 111
Tabela 48. Oferta kierunków kształcenia w szkołach branżowych drugiego stopnia i szkołach policealnych według podregionów województwa podlaskiego (stan na: 30 października 2025)..... 112
Tabela 49. Oferta kierunków uczelni w podregionie białostockim (stan na: 30 października 2025)..... 114
Tabela 50. Udział studentów kierunków sklasyfikowanych jako istotne dla IS województwa podlaskiego w liczbie studentów danej uczelni ogółem w podregionie białostockim..... 117
Tabela 51. Oferta kierunków uczelni w podregionie łomżyńskim (stan na: 30 października 2025) 117
Tabela 52. Udział studentów kierunków sklasyfikowanych jako istotne dla IS województwa podlaskiego w liczbie studentów danej uczelni ogółem w podregionie łomżyńskim 118
Tabela 53. Oferta kierunków uczelni w podregionie suwalskim (stan na: 30 października 2025) 119
Tabela 54. Oferta szkoleniowa BUR w województwie podlaskim według podregionów, rodzaju usługi i jej formy (stan na 30 września 2025) 120
Tabela 55. Wykaz podmiotów edukacji ustawicznej posiadających akredytację Podlaskiego Kuratora Oświaty przyznaną po 1 września 2019 roku 122
Tabela 56. Liczba nauczycieli w jednostkach edukacji ustawicznej w województwie podlaskim z podziałem na miejsce pełnienia obowiązków w 2024 roku 123
Tabela 57. Udział nauczycieli poszczególnych placówek edukacji ustawicznej w grupie nauczycieli wybranych szkół ponadgimnazjalnych w 2024 roku..... 123
Tabela 58. Liczba absolwentów branżowych szkół drugiego stopnia w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców w latach 2022–2024..... 124
Tabela 59. Uzyskane dyplomy zawodowe w latach 2013–2023 w województwie podlaskim..... 126
Tabela 60. Uzyskane dyplomy zawodowe w latach 2013–2023 w województwie podlaskim w ujęciu branżowym 126
Tabela 61. Uzyskane dyplomy zawodowe w latach 2013–2023 w województwie podlaskim przez eksternów w ujęciu zawodów 127
Tabela 62. Uzyskane dyplomy zawodowe w latach 2013–2023 w województwie podlaskim przez uczestników kwalifikowanych kursów zawodowych w ujęciu zawodów 128
Tabela 63. Liczba absolwentów uczelni (studiów pierwszego i drugiego stopnia) w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców w latach 2014–2024..... 129
Tabela 64. Liczba absolwentów studiów podyplomowych w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców w latach 2014–2023..... 129

7.3. Spis wykresów

Wykres 1. Liczba przedsiębiorstw w latach 2009–2023 w województwie podlaskim (na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym) 61
Wykres 2. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze rolno-spożywczym w latach 2009–2023 – PKD: A.01, C.10 i C.11 (województwo podlaskie) 64
Wykres 3. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze metalowo-maszynowym i szkutniczym w latach 2009–2023 – PKD: C.24, C.25 i C.28, C.29 i C.30 (województwo podlaskie) 67
Wykres 4. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze medycznym i naukach o zdrowiu w latach 2009–2023 – PKD: C.21 i Q (województwo podlaskie)..... 69
Wykres 5. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze ekoinnowacji i naukach o środowisku w latach 2009–2023 – PKD: D, E, F i M.71 (województwo podlaskie) 71
Wykres 6. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze badań naukowych i prac rozwojowych w latach 2009–2023 – PKD: M.72 (województwo podlaskie)..... 73

Wykres 7. Liczba przedsiębiorstw na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w sektorze ICT w latach 2009–2023 – PKD: J.61, J.62 i J.63 (województwo podlaskie) 75
Wykres 8. Wartość dodana *per capita* w latach 2009–2022 – ceny stałe z 2015 roku, PLN (województwo podlaskie) 77
Wykres 9. Wartość produkcji sprzedanej w sektorze przemysłowym (PKD: C) *per capita* (podmioty o liczbie pracujących przekraczającej 9 osób) w latach 2010–2023 – ceny stałe z 2015 roku, PLN (województwo podlaskie) 79
Wykres 10. Wartość środków trwałych przedsiębiorstw w przeliczeniu na osobę w wieku produkcyjnym w latach 2009–2023 – ceny stałe z 2015 roku, PLN (województwo podlaskie) 81
Wykres 11. Liczba zatrudnionych na 10 tysięcy osób w wieku produkcyjnym w latach 2009–2023 (województwo podlaskie) 82
Wykres 12. Wskaźnik zatrudnienia (według BAEL, 15–89 lat; dane średnioroczne) w latach 2010–2024 (województwo podlaskie) 83
Wykres 13. Wskaźnik zatrudnienia (według BAEL, 15–89 lat, dane średnioroczne) w roku 2024 ze względu na: wiek (a), miejsce zamieszkania (b) oraz poziom wykształcenia (c), (województwo podlaskie) 84
Wykres 14. Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2009–2024 (województwo podlaskie) 87
Wykres 15. Liczba absolwentów szkół policealnych w województwie podlaskim w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców w latach 2010–2024 125

8. Załącznik: zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie podlaskim w latach 2016–2025

Lata	Zawody deficytowe	Zawody nadwyżkowe
2016	10 grup zawodów: analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych; cieśle i stolarze budowlani; diagności samochodowi; kierowcy ciągników siodłowych; kierownicy budowy; operatorzy obrabiarek skrawających; pielęgniarki; samodzielni księgowi; spawacze metodą MIG/MAG; szefowie kuchni.	16 grupy zawodów: ekonomiści; filolodzy i tłumacze; krawcy i pracownicy produkcji odzieży; kucharze; nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących; operatorzy maszyn włókienniczych; pedagodzy; politolodzy, historycy i filozofowie; pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej; socjologowie i specjaliści do spraw badań społeczno-ekonomicznych; specjaliści administracji publicznej; specjaliści rolnictwa i leśnictwa; specjaliści technologii żywności i żywienia; technicy informatycy; technicy mechanicy.
2017	12 grup zawodów: betoniarze i zbrojarze; diagności samochodowi; inżynierowie środowiska; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; murarze i tynkarze; operatorzy i mechanicy obrabiarek skrawających; pielęgniarki i położne; robotnicy obróbki drewna i stolarze; samodzielni księgowi; spawacze; szefowie kuchni; ślusarze.	9 grup zawodów: ekonomiści; filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy; nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących; operatorzy maszyn włókienniczych; pedagodzy; pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej; rolnicy i hodowcy; specjaliści administracji publicznej; specjaliści technologii żywności i żywienia.
2018	21 grup zawodów: cieśle i stolarze budowlani; cukiernicy; diagności samochodowi; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; fryzjerzy; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; krawcy i pracownicy produkcji odzieży; kucharze; magazynierzy; monterzy instalacji budowalnych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; operatorzy obrabiarek skrawających; piekarze; pielęgniarki i położne; projektanci i administratorzy baz danych, programiści; robotnicy osóbki drewna i stolarze; samodzielni księgowi; spawacze; szefowie kuchni; ślusarze.	8 grup zawodów: ekonomiści; nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących; operatorzy maszyn włókienniczych; pedagodzy; rolnicy i hodowcy; specjaliści administracji publicznej; specjaliści technologii żywności i żywienia; technicy mechanicy.
2019	22 grupy zawodów: cieśle i stolarze budowlani; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; kierowcy autobusów; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; krawcy i pracownicy produkcji odzieży; kucharze; magazynierzy; monterzy instalacji budowalnych; murarze i tynkarze; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; piekarze; pielęgniarki i położne; pracownicy do spraw budownictwa drogowego; pracownicy służb mundurowych; robotnicy budowlani; robotnicy osóbki drewna i stolarze; samodzielni księgowi; spawacze; sprzedawcy i kasjerzy; szefowie kuchni; ślusarze.	3 grupy zawodów: ekonomiści; rolnicy i hodowcy; specjaliści administracji publicznej.

Lata	Zawody deficytowe	Zawody nadwyżkowe
2020	24 grupy zawodów: brukarze; cieśle i stolarze budowlany; dekarze i blacharze budowlani; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; kierowcy autobusów; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; kucharze; lekarze; magazynierzy; monterzy instalacji budowalnych; murarze i tynkarze; nauczyciele praktyczniej nauki zawodu; nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; opiekunowie dziecięcy; opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej; pielęgniarki i położne; pracownicy robót wykończeniowych; pracownicy służb mundurowych; robotnicy budowlani; spawacze; szefowie kuchni; ślusarze.	1 grupa zawodów: ekonomiści.
2021	23 grupy zawodów: cukiernicy; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; fizjoterapeuci i masażyści; inżynierowie budownictwa; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; kucharze; lekarze; magazynierzy; mechanicy pojazdów samochodowych; nauczyciele praktyczniej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów zawodowych; nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej; piekarze; pielęgniarki i położne; pracownicy do spraw budownictwa drogowego; pracownicy robót wykończeniowych; pracownicy służb mundurowych; ratownicy medyczni; robotnicy budowlani; spawacze; ślusarze.	1 grupa zawodów: ekonomiści.
2022	22 grupy zawodów: cukiernicy; dekarze i blacharze budowlani; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; kierowcy autobusów; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; kucharze; lekarze; magazynierzy; monterzy instalacji budowlanych; nauczyciele praktyczniej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów zawodowych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej; pielęgniarki i położne; pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie; psychologowie i psychoterapeuci; ratownicy medyczni; robotnicy budowlani; samodzielni księgowi; spawacze; ślusarze.	2 grupy zawodów: ekonomiści; rolnicy i hodowcy.
2023	12 grup zawodów: elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; fizjoterapeuci i masażyści; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; lekarze; magazynierzy; nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów zawodowych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót naziemnych; pielęgniarki i położne; pracownicy służb mundurowych; psychologowie i psychoterapeuci; spawacze.	1 grupa zawodów: ekonomiści.

Lata	Zawody deficytowe	Zawody nadwyżkowe
2024	12 grup zawodów: elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; kierowcy autobusów; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; lekarze; monterzy instalacji budowalnych; nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów zawodowych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót naziemnych; pielęgniarki i położne; pracownicy służb mundurowych; psychologowie i psychoterapeuci; spawacze.	1 grupa zawodów: ekonomiści.
2025	12 grup zawodów: elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; lekarze; nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów zawodowych; nauczyciele przedszkoli; nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; pielęgniarki i położne; pracownicy służb mundurowych; psychologowie i psychoterapeuci; spawacze.	brak.

Źródło: opracowanie własne na podstawie serwisu internetowego: Barometr zawodów. Prognoza zapotrzebowania na pracowników, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie (dostęp: 28.10.2025).

9. Wykaz skrótów

AES – Adult Education Survey
B+R+I – badania, rozwój i innowacje
BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BCU – branżowe centrum umiejętności
BDL – Bank Danych Lokalnych
BGK – Bank Gospodarstwa Krajowego
BHP – bezpieczeństwo i higiena pracy
BKL – Bilans Kapitału Ludzkiego
BUR – Baza Usług Rozwojowych
CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training
CKE – Centralna Komisja Egzaminacyjna
CKU – centrum kształcenia ustawicznego
CKZ – centrum kształcenia zawodowego
CSR – społeczna odpowiedzialność biznesu
DR – metoda analizy literatury i danych zastanych (*desk research*)
EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
EFS+ – Europejski Fundusz Społeczny Plus
EOG – Europejski Obszar Gospodarczy
ERP – Europejska Rama Kwalifikacji
FERS – Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego
FGI – metoda zogniskowanych wywiadów pogłębionych (*focus group interview*)
FP – Fundusz Pracy
GUS – Główny Urząd Statystyczny
IBE PIB – Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy
IC – instytucje certyfikujące
ICT – technologie informacyjno-komunikacyjne
IKR – indywidualne konto rozwojowe
IS – inteligentne specjalizacje
JST – jednostki samorządu terytorialnego
KE – Komisja Europejska
KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy
KIS – Krajowa Inteligenta Specjalizacja
KKZ – kwalifikacyjny kurs zawodowy
KPO – Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności
KRAZ – Rejestr Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia
KUZ – kurs umiejętności zawodowych
LLL – koncepcja uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*)
MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej
MNiSW – Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
MOOC – masowy otwarty kurs online
MRPiPR – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
MSP – sektor małych i średnich przedsiębiorstw
NAWA – Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
NCBiR – Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

NGO – organizacja pozarządowa
NIK – Najwyższa Izba Kontroli
NIW-CRSO – Narodowy Instytut Wolności
NNW – następstwa nieszczęśliwych wypadków
NOWEFIO – Fundusz Inicjatyw Obywatelskich
ODZ – ośrodki doskonalenia zawodowego
OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
OHP – ochotnicze hufce pracy
OKE – Okręgowa Komisja Egzaminacyjna
OZE – odnawialne źródła energii
PAN – Polska Akademia Nauk
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PKA – Polska Komisja Akredytacyjna
PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
PRK – Polska Rama Kwalifikacji
PUP – Powiatowy Urząd Pracy
PWN – Państwowe Wydawnictwo Naukowe
PZZJ – podmioty zewnętrznego zapewnienia jakości
Rada UE – Rada Unii Europejskiej
RAD-on – Raporty, Analizy, Dane – w tym: rejestr uczelni
REGON – Rejestr Gospodarki Narodowej
RIS – Rejestr Instytucji Szkoleniowych
RIS3 – Strategia Inteligentnych Specjalizacji (UE)
RPO – Regionalny Program Operacyjny
RSPO – Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych
SIO – System Informacji Oświatowej
STOR – System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów Publicznych Służb Zatrudnienia
UE – Unia Europejska
UMWP – Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego
UNESCO – Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury
WPZ – Wykaz Podmiotów Zagranicznych
WUP w Białymstoku – Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ZRK – Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji
ZSK – Zintegrowany System Kwalifikacji
ZSU 2030 – Zintegrowania Strategia Umiejętności 2030