
DIAGNOZA SYTUACJI DOTYCZĄCEJ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, WYŻSZEGO I LIFE-LONG LEARNING W WYMIARZE FORMALNYM, NIEFORMALNYM I POZAFORMALNYM ORAZ UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH I UŁOKOWANIE JEJ W KONTEKŚCIE RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM

**Autorzy:**

Dr Tomasz Kołodziej
Dr Justyna Nyćkowiak
Dr hab. Dorota Szaban
Dr hab. Lila Młodzik
Dr Sinan Gulhan
Dr Piotr Pochyły
Dr Artur Kinal
Dr Arkadiusz Tyda
Dr hab. Maria Zielińska

Redakcja:

Dr Tomasz Kołodziej
Dr Justyna Nyćkowiak
Dr hab. Dorota Szaban

Dokument przygotowany został w ramach projektu:

Umiejętności tworzą możliwości, inwestycji A3.1.1. KPO Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, Umowa KPO/22/LLL/U/003

Zielona Góra, kwiecień 2024



Niniejszy raport stanowi podsumowanie badania diagnostycznego realizowanego w ramach projektu "Umiejętności tworzą możliwości". Projekt ten jest realizowany we współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze, Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Zielonej Górze. Diagnoza stanowi punkt wyjścia dla kolejnych działań na rzecz dopasowania kształcenia zawodowego do potrzeb i wymogów rynku pracy oraz upowszechnienie uczenia się przez całe życie

w województwie lubuskim, realizowanych zarówno w ramach projektu, jak i przez wszystkie zainteresowane podmioty. Głównym celem badania było opisanie obecnego stanu edukacji zawodowej w województwie lubuskim, analiza bieżących trendów oraz identyfikacja obszarów wymagających uwagi i wsparcia.

Edukacja zawodowa odgrywa kluczową rolę w przygotowaniu młodych ludzi do wejścia na rynek pracy oraz w zapewnieniu społeczeństwu wykwalifikowanych pracowników. Jest także istotnym elementem wdrażania koncepcji uczenia się przez całe życie. Myśląc o edukacji zawodowej należy mieć na uwadze szereg działań kierowanych do zróżnicowanych kategorii wiekowych – dzieci, młodzieży oraz dorosłych. Same działania natomiast mogą być podejmowane zarówno w systemie formalnym (który jest przyjmowany domyślnie), jak i pozaformalnym oraz nieformalnym. Stąd w dotychczasowych analizach pomijana jest znacząca część podmiotów, ich charakterystyk i realizowanych przez nie działań. W obliczu dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych, procesów demograficznych oraz postępującej globalizacji, diagnoza funkcjonowania różnych aspektów edukacji zawodowej staje się istotna dla identyfikacji jej mocnych stron, barier rozwojowych, wyzwań oraz obszarów wymagających ulepszeń.

Diagnoza systemu edukacji zawodowej oparta została na analizie danych zastanych (desk research), skupiając się na kilku kluczowych obszarach, takich jak: struktura podmiotów tworzących sieć edukacji zawodowej w regionie, dostępność praktyk zawodowych, struktura uczniów i kadry nauczycielskiej, oferta kierunków kształcenia i drożność zawodowa, charakterystyka edukacji pozaformalnej, strategie promocyjne oraz współpraca z otoczeniem. Analizy dokonane zostały w kontekście funkcjonowania regionalnego rynku pracy.

Prezentacja wyników diagnozy ma na celu dostarczenie danych, które mogą być wykorzystane przez zainteresowane podmioty oraz instytucje edukacyjne do podejmowania świadomych decyzji mających na celu poprawę jakości i efektywności edukacji zawodowej młodzieży i dorosłych oraz wsparcie procesów koordynacji i monitoringu działań w tym obszarze.

Zapraszamy do lektury wszystkich zainteresowanych funkcjonowaniem systemu kształcenia zawodowego młodzieży i dorosłych w województwie lubuskim.

dr hab. Dorota Szaban, prof. UZ

Kierownik badań



Spis treści

Wstęp	8
Najważniejsze wnioski z badania	10
Diagnoza w liczbach	15
Nota metodologiczna	17
Cele diagnozy.....	18
Metoda badawcza	18
Zakres czasowy i przestrzenny badania	19
Podstawowe pojęcia	19
Kształcenie zawodowe w dokumentach strategicznych	22
Strategie dotyczące kształcenia zawodowego na poziomie Polski	22
Strategie uwzględniające kształcenie zawodowe na poziomie województwa lubuskiego	24
Diagnozy dotyczące kształcenia zawodowego na poziomie województwa lubuskiego	25
Wspólne inicjatywy podejmowane w województwie i na poziomie powiatów w zakresie kształcenia zawodowego	27
Strategiczne kierunki rozwoju edukacji zawodowej i LLL w województwie	28
Inteligentne specjalizacje województwa lubuskiego	29
Sytuacja demograficzna województwa lubuskiego	32
Rynek pracy w województwie lubuskim.....	34
Branże w województwie lubuskim i jego powiatach ze wskazaniem branż dominujących oraz specyfiki powiatów	34
Struktura przedsiębiorstw	37
Struktura wynagrodzenia w województwie	42
Bezrobocie w kontekście wieku, wykształcenia oraz grup defaworyzowanych i szczególnie zagrożonych bezrobociem	43
Oferty pracy dostępne w powiatowych urzędach pracy	47
Kwalifikacje i kompetencje społeczne oczekiwane przez pracodawców	52
Podmioty kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego	55
System formalnego kształcenia zawodowego	71
Oferta zawodów/kierunków	71
Zawody deficytowe oraz nadwyżkowe w powiatach województwa lubuskiego	76
Liczba uczniów i zmiany zainteresowania kształceniem zawodowym w latach 2018-2023.....	83
Kadra nauczycielska w szkołach zawodowych	86
Kadra akademicka	89

Infrastruktura placówek edukacyjnych umożliwiające kształcenie zawodowe	91
Praktyczna nauka zawodu	92
Doradztwo i poradnictwo zawodowe	94
Monitoring w placówkach kształcenia zawodowego	96
Mechanizmy wsparcia i finansowanie podmiotów edukacyjnych	101
Współpraca placówek kształcenia zawodowego z otoczeniem	106
Praktyki	108
Kwalifikacje dostępne w województwie lubuskim	111
Kwalifikacje pełne w kształceniu zawodowym na poziomie szkoły branżowej I stopnia i kwalifikacje częściowe (świadectwa czeladnicze, dyplomy mistrzowskie)	111
Kwalifikacje pełne w kształceniu zawodowym na poziomie szkoły branżowej II stopnia i technikum	114
Kwalifikacje pełne w szkolnictwie wyższym	121
Kwalifikacje częściowe nadawane w szkolnictwie wyższym po ukończeniu studiów podyplomowych	123
Kwalifikacje częściowe nadawane poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego, w tym kwalifikacje uregulowane i kwalifikacje rynkowe	126
Kursy i szkolenia realizowane w systemie oświaty	130
Oferta kursów i szkoleń wewnętrznych	133
Szkolenia jako forma podnoszenia kompetencji zawodowych osób bezrobotnych	134
Ścieżki kształcenia zawodowego dostępne w województwie lubuskim i jego powiatach	136
Działania promocyjne	142
Skala i zasięg działań marketingowych placówek edukacyjnych	144
Cele działań promocyjnych placówek edukacyjnych	146
Zewnętrzne podmioty opiniotwórcze w strategii promocyjnej	151
Konferencje i seminaria	155
Adresaci komunikatów promocyjnych placówek edukacyjnych w województwie lubuskim w kontekście kształcenia zawodowego, ścieżek kształcenia i kwalifikacji	155
Proces wprowadzania zmian w obszarze ofert kształcenia	158
Podstawa prawna wprowadzenia nowych zawodów szkolnictwa branżowego w szkole lub placówce	158
Zmiany w ofercie kształcenia w szkolnictwie branżowym	158
Zmiany w ofercie kształcenia na poziomie wyższym	160

Słabe i mocne strony procesu wprowadzania zmian w ofertach kształcenia, jego uczestnicy, potencjały i zagrożenia	161
Powiaty w liczbach	167
Bibliografia	181
Spis wykresów	184
Spis map	186
Spis tabel	187

Kształcenie zawodowe jest procesem wielowymiarowym, umożliwiającym jednostce opanowanie nie tylko umiejętności i wiedzy zawodowej, ale również poszerzanie wiedzy ogólnej.

We współczesnym systemie edukacja (także zawodowa) zostaje wyprowadzona ze sformalizowanych ram instytucji, stając się procesem elastycznym, dostosowanym z jednej strony do potrzeb i aspiracji edukacyjnych jednostek, z drugiej zaś w relacji do potrzeb gospodarki. Współcześnie ścieżka edukacyjna polega na nieustannym zdobywaniu i rozwijaniu kwalifikacji zawodowych, dlatego system kształcenia powinien być projektowany z myślą o optymalnym dopasowaniu kwalifikacji i kompetencji absolwentów do zmieniających się wymogów rynku pracy. Wymogi te mają charakter dynamiczny, a zmiany w tym obszarze realizują się w tempie szybszym niż zmiany w systemie kształcenia zawodowego i ofercie kierowanej do różnych kategorii odbiorców usług edukacyjnych. Szczególne znaczenie w tym zakresie przypisuje się dopasowaniu edukacji i rynku na poziomie regionalnym i lokalnym. Dotychczasowe analizy i wyniki kontroli administracyjnych, np. Najwyższej Izby Kontroli (Kaliński, 2023; Prokopczyk, 2016) podkreślały niską skuteczność działania systemu i jego niedopasowanie do potrzeb i oczekiwań otoczenia społeczno-gospodarczego.

Edukacja rozumiana jako ciągłe uczenie się – lifelong learning [dalej LLL]) stała się integralną częścią życia, pozwalającą na łatwiejsze funkcjonowanie w środowisku społeczno-gospodarczym. Sprostaniu wymogom realizacji założeń idei LLL na poziomie województwa lubuskiego sprzyja diagnozowanie istniejących w edukacji rozwiązań i mechanizmów, szczególnie obejmujących kształcenie zawodowe. Regularne monitorowanie systemu i stanu kształcenia zawodowego może stanowić instrument przydatny w procesie projektowania zmian w ofercie kształcenia, ofercie i formach podnoszenia kompetencji pracowników, zwiększania efektywności organizacji oraz spełniania norm i standardów branżowych.

Niniejsza diagnoza ma wymiar poznawczy (umożliwia odtworzenie elementów tworzących system kształcenia zawodowego w województwie lubuskim zgodnie z ideą LLL), jak i praktyczny (dostarcza wskazówek niezbędnych do realizacji założeń projektu „Umiejętności tworzą możliwości...”). Nadrzędnym celem diagnozy jest ustalenie potencjału w obszarze kształcenia zawodowego, wyższego i szeroko rozumianego LLL w wymiarze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym oraz uczenia się dorosłych w województwie lubuskim, w kontekście charakterystyk regionalnego rynku pracy.

Mając na uwadze potrzebę ulokowania rozważań w perspektywie systemowego myślenia o kształceniu zawodowym, w realizacji idei LLL można wyróżnić trzy podstawowe formy kształcenia zawodowego (por. Fordham, 1993; Frączek, 2018; Goździk, 2003): (a) **kształcenie formalne**, które obejmuje naukę w zinstytucjonalizowanym systemie szkolnym (Okoń 1992). Kształcenie formalne odbywa się w instytucjach edukacyjnych państwowych, jak i prywatnych, zgodnie z ogólnie zatwierdzonymi programami nauczania. Celem tej edukacji jest uzyskanie kwalifikacji udokumentowanych świadectwem, zaświadczeniem o ukończeniu szkoły, certyfikatem lub dyplomem (Goździk, 2003; Stalończyk, 2014); (b) **kształcenie pozaformalne**, które oznacza świadomą i zorganizowaną działalność o charakterze kształcenia i wychowywania, która prowadzona jest poza ustawowym formalnym systemem szkolnym (Okoń, 1992). Zaliczyć więc

tutaj można takie formy aktywności edukacyjnej, jak: kursy, konferencje, seminaria, programy edukacyjne i inne różne formy doksztalcania; (c) **kształcenie nieformalne**, które związane jest z codzienną aktywnością człowieka. Tego typu kształcenie jest procesem całościowym i nie zawsze w pełni uświadomionym przez jego uczestników. Ten rodzaj kształcenia nie musi być ani celowy, ani intencjonalny, co więcej, często nie jest nawet traktowany przez zaangażowane w nie podmioty jako działanie o charakterze edukacyjnym (Pierścieniak, 2009).

Najważniejsze wnioski z badania

- W województwie lubuskim nie są realizowane dedykowane diagnozy dotyczące edukacji zawodowej i kształcenia przez całe życie. Jeśli takie dokumenty pojawiają się to mają ograniczony tematycznie charakter i zasięg czasowy objęty analizą. Kwestie dotyczące edukacji jako jednego z wielu wymiarów ważnych dla funkcjonowania regionu, stanowią jedynie element dokumentów strategicznych czy planów rozwojowych. Część z nich, w których pojawiają się odniesienia do edukacji zawodowej, nie ma aktualnego charakteru. Dane, na których opierają się dostępne diagnozy bazują głównie na ogólnodostępnych zasobach statystyki publicznej.
- Analiza dotychczas obowiązujących zapisów zawartych w dokumentach odnoszących się do edukacji zawodowej pozwala identyfikować szereg słabości systemu edukacji – podkreśla się m.in. brak rozbudowanych sieci współpracy na osi szkoła – przedsiębiorcy, zbyt mały nacisk na praktyczne kształcenia, rozbieżność pomiędzy potrzebami rynku pracy a ofertami kształcenia oraz braki kadrowe. Nie ma powiązania w dokumentach strategicznych pomiędzy rynkową charakterystyką regionu, czy wdrażaniem inteligentnych specjalizacji a ofertą edukacyjną. W efekcie prowadzi to do rozbieżności między umiejętnościami nabywanymi przez uczniów a oczekiwaniami pracodawców.
- Rynek pracy w województwie lubuskim opiera się w przeważającej części na przedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracowników (96,8% wszystkich przedsiębiorstw) i wszystkie powiaty są pod tym względem podobne. Pomiędzy 2018 i 2022 liczba najmniejszych przedsiębiorstw wyraźnie wzrosła, jednak towarzyszyły temu spadki liczby przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników oraz w przypadku części powiatów również w grupie przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników.
- W województwie lubuskim obecne są podmioty reprezentujące wszystkie branże, choć niektóre z tych branż wyraźnie dominują, m.in. handel hurtowy i detaliczny, budownictwo, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, pozostała działalność usługowa, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa.
- W województwie lubuskim poziom bezrobocia był istotnie zróżnicowany w różnych powiatach jednak niemal we wszystkich kobiety częściej niż mężczyźni są osobami bezrobotnymi. Należy wskazać, że kobiety pozostają grupą defaworyzowaną na lubuskim rynku pracy.
- Jedną z głównych słabości systemu edukacji zawodowej województwa lubuskiego wykazywaną w dostępnych analizach jest niedostateczne uwzględnianie realnych potrzeb rynku pracy podczas projektowania programów nauczania w edukacji zawodowej na wszystkich poziomach.

- Na potrzeby niniejszej diagnozy w województwie lubuskim zidentyfikowano 1572 podmioty, które w jakikolwiek sposób zaangażowane są w realizację działań w zakresie edukacji zawodowej – w wymiarze formalnym oraz pozaformalnym.
- Podmioty zaliczane do pozaformalnego systemu edukacji dominują nad podmiotami z obszaru edukacji formalnej, co może świadczyć o rozbudowanej potrzebie doksztalcania się i zdobywania nowych kwalifikacji i umiejętności przez mieszkańców województwa lubuskiego.
- W strukturze podmiotów oferujących edukację zawodową w województwie lubuskim dominują podmioty ekonomii społecznej (ok. 25%) oraz firmy szkoleniowe (niespełna 20%). Szkoły, uczelnie i placówki kształcenia zawodowego stanowią 14,4% wszystkich podmiotów. Edukację zawodową (w szerokim rozumieniu) realizują także instytucje kultury, OHP, WTZ, UTW i kluby seniora oraz inne instytucje i organizacje, które nie są powszechnie traktowane jako elementy systemu edukacji zawodowej.
- W systemie formalnej edukacji zawodowej, wśród szkół i placówek kształcenia zawodowego, największy udział mają branżowe szkoły I stopnia oraz technika (53,6%). Większość tych placówek (72,1%) funkcjonuje w ramach zespołów szkolnych.
- Chociaż analiza wskazuje na dominację podmiotów niepublicznych w strukturze podmiotów oferujących kształcenie zawodowe w lubuskim (efekt wysokiego udziału firm i instytucji szkoleniowych oraz przedsiębiorstw), w przypadku szkół większość ma publiczny charakter, a organem prowadzącym tych placówek jest samorząd.
- Mając na uwadze możliwości realizowania koncepcji kształcenia przez całe życie, oferta w obszarze edukacji zawodowej jest kierowana przede wszystkim do osób dorosłych i młodzieży (po ok. 30%), istotną kategorią odbiorców są także seniorzy (16,2%) i dzieci (12,0%).
- Zebrane dane pozwalają uznać, że praktyczna nauka zawodu (PNZ) najczęściej odbywa się u pracodawców na terenie województwa (51,0%), w co trzecim przypadku - w szkołach (38,1%). Instytucje edukacyjne organizują także PNZ w innych formach.
- Doradcy na etacie zatrudnieni są w 12,6% podmiotów (głównie w szkołach, ale także w podmiotach ekonomii społecznej i firmach szkoleniowych), a w 0,2% podmiotów doradcy są pracownikami z zewnątrz (firmy szkoleniowe).
- W szkołach ponadpodstawowych w województwie lubuskim oferuje się kształcenie w co najmniej 129 różnych zawodach, ale nie ma możliwości kształcenia się we wszystkich kierunkach, we wszystkich powiatach. Najwięcej zawodów znajduje się w ofercie szkół w Gorzowie Wielkopolskim (91) oraz w Zielonej Górze (68), natomiast najmniej zawodów oferowanych jest przez szkoły w powiatach: zielonogórskim (17), krośnieńskim (19), strzelecko-drezdeneckim (21), słubickim (22) i sulęcińskim (22). Najczęściej oferowane są zawody: technik informatyk, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, technik logistyk, sprzedawca, technik żywienia i usług gastronomicznych, fryzjer, opiekun medyczny oraz technik pojazdów samochodowych.

- Zestawiając charakterystyki zawodów (deficytowe, zrównoważone, nadwyżkowe) z ofertą nauczanych zawodów można mówić o niedopasowaniu tej oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Największe niedopasowanie można zanotować w powiecie gorzowskim i sulęcińskim, a także słubickim i strzelecko-drezdeneckim.
- W województwie można uzyskać wiele różnych kwalifikacji cząstkowych, których oferta jest dostępna poza systemem formalnym. Najszersza oferta, spośród 1600 analizowanych, dotyczy dostępności szkoleń i kursów w branżach związanych z transportem i magazynowaniem, edukacją/rozwojem, rekreacją oraz pozostałymi usługami, wśród których szczególnie wyróżnić można szkolenia dla branży beauty. Kwalifikacje z obszarów związanych z przemysłem, finansami, administracją i zarządzaniem czy obsługą komputera i wykorzystaniem programów komputerowych nie stanowią znaczącej oferty w województwie.
- Analizie poddano także ofertę 283 kursów i szkoleń realizowanych w systemie oświaty. W każdym powiecie można uzyskać kwalifikacje w obszarze branży beauty. Niemal w każdym powiecie możemy także odnaleźć możliwości zdobywania uprawnień do prowadzenia maszyn i urządzeń (sekcja transportu i magazynowania). Można wskazać także na ograniczoną możliwość zdobycia kwalifikacji cząstkowych poza miastami wojewódzkimi. W obu stolicach regionu zakres dostępnych możliwości uzyskiwania kwalifikacji obejmuje m.in. szereg szkoleń specjalistycznych w obszarach rozwoju własnego, techniki, informatyki i wykorzystania komputerów, języków obcych, w zakresie ochrony zdrowia i pracy w opiece zdrowotnej (lekarze, pielęgniarki, weterynarze i pracownicy administracyjni sektora medycznego) oraz kursów specjalistycznych dla pielęgniarek i położnych.
- Kursy i szkolenia mogą być organizowane także jako szkolenia w przedsiębiorstwach. Analizie poddano działalność w tym obszarze tych lubuskich przedsiębiorstw, które zostały wyróżnione w rankingu Diamenty Forbesa 2022. Takich firm jest 176. Niespełna co szósta firma (17,6%) deklaruje na swoich stronach internetowych, że zajmuje się prowadzeniem szkoleń. Większość analizowanych firm (67,7%) realizuje szkolenia wewnętrzne, a co trzecia – szkolenie dla osób spoza firmy.
- Analizując możliwość realizowania pełnej, komplementarnej ścieżki kształcenia (od szkoły branżowej do studiów wyższych) ustalono, że w województwie lubuskim pełna drożność dotyczyła trzech zawodów: elektryk, mechanik monter maszyn i urządzeń oraz elektromechanik pojazdów samochodowych.
- W szkołach branżowych drugiego stopnia istniała możliwość kontynuacji nauki w sześciu zawodach oferowanych na poziomie szkół pierwszego stopnia. Dodatkowo występowały cztery zawody, w których była taka możliwość, jednak nie zostały one uruchomione na drugim stopniu szkół branżowych.

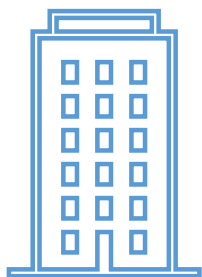
- Uczniowie szkół zawodowych stanowią większość w strukturze uczniów szkół ponadpodstawowych w województwie lubuskim. Największy odsetek uczniów stanowią uczniowie technik i jest to trend stabilny. W perspektywie dynamicznej można mówić o zwiększeniu udziału uczniów szkół zawodowych w strukturze uczniów ogółem w ciągu ostatnich 5 lat.
- Największą uczelnią ze względu na liczbę studentów jest Uniwersytet Zielonogórski (kształci się tu 77,3% studentów regionu). W ciągu ostatnich 5 lat można zanotować spadek ogólnej liczby studentów w lubuskich uczelniach.
- W szkołach zawodowych w roku szkolnym 2022/2023 nauczało 4387 nauczycieli, ponad połowa z nich to osoby zatrudnione w technikach. Zawód nauczyciela w województwie to zawód sfeminizowany, większość (63,5%) wszystkich nauczycieli stanowią kobiety.
- W szkołach kształcących zawodowo, co trzeci nauczyciel to nauczyciel przedmiotów zawodowych. W ciągu ostatnich 5 lat liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych zmniejszyła się nieznacznie (o niespełna 4%). Najliczniejsze kategorie nauczycieli stanowią osoby uczące przedmiotów: gastronomicznych, informatycznych oraz logistyczno-spedycyjnych.
- Analiza ofert pracy (dostępnych w jednym momencie analiz- grudzień 2023) pozwala wnioskować o występowaniu obszarów koncentracji potrzebnych pracowników określonych branż w powiatach:
 - branża budowlana – Zielona Góra, Gorzów Wielkopolski, powiat zielonogórski oraz nowosolski;
 - branża logistyczna – Zielona Góra, powiat słubicki;
 - branża motoryzacyjna – powiat żagański i zielonogórski;
 - branża handlowa - powiat gorzowski, krośnieński, międzyrzecki, słubicki, strzelecko-drezdenecki.

Struktura ofert odzwierciedla strukturę branż dominujących w województwie i ich geograficzne zróżnicowanie.

- Zdecydowana większość ofert pracy w lubuskim dotyczy stanowisk niewymagających wyższego wykształcenia. Do pracy na większości stanowisk wymagane jest wykształcenie średnie i zasadnicze zawodowe/branżowe. Co piąta oferta dotyczy pracowników fizycznych i od takich oczekuje wykształcenia podstawowego.
- Pracodawcy województwa lubuskiego poszukują pracowników z następujących branż: budowlanej, chemicznej, drzewno-meblarskiej, ekonomiczno-administracyjnej, elektroniczno-mechatronicznej, elektroenergetycznej, fryzjersko-kosmetycznej, hotelarsko-gastronomicznej, logistycznej, mechanicznej, motoryzacyjnej, edukacji i opieki zdrowotnej.
- W ofertach pracy pracodawcy podkreślają wymagania w zakresie kompetencji społecznych, głównie komunikację i umiejętności interpersonalne. Są one najbardziej pożądane w handlu i edukacji, ale również w branży fryzjersko-kosmetycznej i obszarze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

- Oferta dla osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (kobiet powyżej 50 roku życia, osób pozostających bez pracy co najmniej 12 m-cy, osób o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami jest bardzo ograniczona (mniej niż 2% ofert pracy).
- Większość podmiotów oferujących kształcenie zawodowe (63,6%) wykorzystuje strony internetowe jako główne źródło informacji o swoich działaniach. Drugim pod względem popularności kanałem komunikacji (14,9%) jest Facebook. Ponad połowa analizowanych podmiotów prowadzi jakąkolwiek działalność promocyjną, głównie o charakterze informacyjnym, ale także dotyczącą rekrutacji. Relatywnie niewiele podmiotów publikuje treści dotyczące kwestii zatrudnienia czy przekwalifikowania. Informacje dotyczące możliwości uzyskania certyfikatów związanych z nabyciem kwalifikacji obecna jest w treściach promocyjnych niespełna 40% podmiotów.
- Jest wiele form wsparcia, jakie są oferowane dla podmiotów zajmujących się kształceniem zawodowym w województwie lubuskim. Wsparcie oferowane jest w formie projektów unijnych (w tym program Erasmus+) - 92%, wsparcie z programów ministerialnych - 4%, wsparcie realizowane w ramach konkursów i ze stypendiów to kolejne 2% (każde).
- Programy wsparcia mają charakter indywidualny, regionalny oraz ponadregionalny. Najczęściej ze wsparcia korzystają podmioty ekonomii społecznej (38%) oraz placówki organizujące szkolenia i kursy zawodowe oraz firmy szkoleniowe (30,8%). W dalszej kolejności - podmioty organizujące kursy dla dzieci (14%) oraz kluby seniora (7,5%). Natomiast stosunkowo niewiele rozwiązań wspierających trafia do szkół.
- Monitoring prowadzonych działań w obszarze edukacji zawodowej dotyczy niewielkiego odsetka analizowanych podmiotów (niespełna 7%). Wśród podmiotów, w zasobach których pojawiła się informacja dotycząca monitoringu, dominują uczelnie, instytucje branżowe i szkoły. Monitoring pojawia się sporadycznie także w informacjach zdobytych w zasobach instytucji szkoleniowych, przedsiębiorstw oraz firm szkoleniowych. Związane jest to ze specyfiką prowadzonej działalności i koniecznością udokumentowania stosowanych procedur związanych z jakością kształcenia. Realizowany monitoring ma najczęściej charakter wewnętrzny (83,3%), cykliczny (93,2%) i dotyczy programów nauczania (48,4%). Najczęściej monitoring realizowany jest z wykorzystaniem tradycyjnych metod badań (75,0%).

Diagnoza w liczbach



1572 podmiotów kształcenia formalnego i pozaformalnego, w tym:

62 szkoły branżowe I stopnia

10 szkół branżowych II stopnia

57 techników

19 szkół specjalnych przygotowujących do nauki zawodu

38 szkół policealnych

22 CKU/CKZ/CKZIU

23 OHP

7 podmiotów związanych z kształceniem wyższym



283 szkolenia i kursy prowadzone przez placówki oświatowe



151 instytucji pomocy społecznej i WTZ

30 uniwersytetów trzeciego wieku



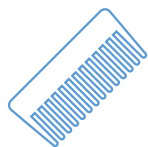
1675 szkoleń i kursów prowadzonych przez placówki pozaświatowe



397 podmiotów ekonomii społecznej

166 kursów dla dzieci





382 podmioty organizujące kursy i szkolenia

377 ofert pracy z CBOP w grudniu 2023



260 zawodów i kierunków studiów

63 zawody technika



54 zawody w szkołach branżowych

143 kierunki studiów, w tym:
80 kierunków studiów pierwszego stopnia/inżynierskich/jednolitych
magisterskich
49 kierunków studiów drugiego stopnia



273 programy wsparcia, programy unijne w powiatach i województwie

16 możliwości otrzymania dyplomu doktorskiego



176 najszybciej rozwijających się firm według rankingu Forbes'a



Dobrze funkcjonujący system kształcenia zawodowego to taki, który daje absolwentom szansę na podjęcie pracy w wyuczonym zawodzie. Aby te szanse zoptymalizować, kształcenie powinno oferować kierunki przygotowujące i uprawniające do wykonywania przede wszystkim zawodów deficytowych lub zrównoważonych. Obserwacja zmian dotyczących oferty systemu kształcenia zawodowego na przestrzeni ostatnich pięciu lat pozwoli zdiagnozować tendencje dotyczące stosowanych mechanizmów monitoringu i sposobów odpowiadania na potrzeby rynku pracy.

Pomimo, iż młodzi ludzie w procesie kształcenia nabywają konkretne kwalifikacje oraz są objęci doradztwem zawodowym, to wciąż mają poważne trudności w podjęciu zatrudnienia i w efekcie są szczególnie zagrożeni wykluczeniem z rynku pracy. Między innymi dlatego zachodzi konieczność zdiagnozowania dopasowania systemu kształcenia i szkoleń do potrzeb rynku pracy. Ma to na celu ułatwienie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmacnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości. Wraz z umiejętnościami związanymi z wyuczonym zawodem, przed ukończeniem nauki młoda osoba powinna posiadać również wiedzę z zakresu poszukiwania pracy oraz sytuacji na rynku zatrudnienia, powinna być gotowa do podejmowania świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych oraz realizowania skutecznego rozwoju zawodowego.

Nadrzędnym celem tej części badania jest wstępne rozpoznanie oferty kształcenia zawodowego w województwie lubuskim na przestrzeni ostatnich pięciu lat i wstępna analiza zmian, jakie zaszły w tym okresie. Pozyskanie wiedzy na temat zawodów deficytowych, poszukiwanych kompetencji oraz związanej z tym oferty edukacyjnej ma duże znaczenie w kształceniu ustawicznym pracowników i korzystaniu z instrumentów rynku pracy w tym zakresie. Nagłe i nieoczekiwane przeobrażenia zachodzące na rynku pracy wymuszają ponowne uczenie się, rozwijanie lub zmianę kompetencji i kwalifikacji. Z punktu widzenia rozwoju województwa, szczególnie istotne wydaje się być poznanie struktury regionalnego rynku pracy, w tym między innymi zidentyfikowanie deficytowych zawodów. W konsekwencji możliwe będzie zaprojektowanie wsparcia placówek edukacyjnych i pracodawców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych. W związku z tym, jednym z celów badania było ustalenie, jakie zawody, kwalifikacje i kompetencje są deficytowe i poszukiwane na lubuskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kluczowych – w tym innowacyjnych - sektorów regionalnej gospodarki oraz określenie możliwości wsparcia w kształceniu ustawicznym w zakresie zidentyfikowanych niedopasowań strukturalnych.

W prezentowanej diagnozie zdecydowano o przyjęciu perspektywy powiatów jako mniejszych jednostek administracyjnych pozwalających pokazać wewnętrzne zróżnicowanie rynku pracy w województwie, jego potrzeb i dostępnych zasobów. Bazując na wynikach badania Bilans Kapitału Ludzkiego wyodrębnione zostały najistotniejsze elementy, które należy uwzględnić w diagnozie zapotrzebowania rynku pracy w kontekście kształcenia zawodowego, w tym to czy istnieje zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym, jakich kwalifikacji oczekują pracodawcy, jaki jest poziom zatrudnienia osób z wykształceniem zawodowym oraz jaka jest liczba i charakterystyka osób bezrobotnych (Szczucka i in., 2019). Na tym tle przedstawione zostały oferowane w województwie i poszczególnych powiatach kierunki kształcenia formalnego oraz oferta edukacji pozaformalnej.

Cele diagnozy

Diagnoza przedstawiona w niniejszym dokumencie pozwoli na realizację następujących celów poznawczych:

- charakterystyka istniejących diagnoz i strategii dotyczących kształcenia zawodowego i jego powiązań z regionalnym rynkiem pracy,
- identyfikacja podmiotów oferujących działania na rzecz edukacji zawodowej oraz działań przez nie realizowanych,
- identyfikacja i analiza rozwiązań dotyczących monitorowania działań na rzecz kształcenia zawodowego,
- identyfikacja obszarów kształcenia, które mają charakter deficytowy i nadwyżkowy w odniesieniu do kontekstu charakterystyki rynku pracy,
- identyfikacja kwalifikacji, ścieżek kształcenia w województwie lubuskim i diagnoza drożności ścieżek kształcenia,
- identyfikacja stopnia zainteresowania ofertą edukacyjną,
- identyfikacja zasobów kadrowych w kontekście wprowadzanych zmian oferty kształcenia,
- analiza sposobów promocji wykorzystywanych przez placówki oferujące usługi edukacyjne,
- określenie zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje oczekiwane przez pracodawców,
- określenie form wsparcia, z jakich korzystają podmioty zajmujące się kształceniem,
- charakterystyka rynku pracy w odniesieniu do wybranych charakterystyk rynku edukacyjnego.

Metoda badawcza

Diagnoza zrealizowana została z zastosowaniem wielowymiarowej analizy danych zebranych w ramach badania wykorzystującego metodę desk research. Desk research odgrywa kluczową rolę w badaniach eksploracyjnych, umożliwiając badaczom gromadzenie informacji z dostępnych źródeł bez konieczności przeprowadzania badań terenowych. Jest to niereaktywna metoda badawcza, która łączy w sobie analizę treści, analizę danych statystycznych oraz analizy historyczno-porównawcze. Polega ona na zidentyfikowaniu, zarejestrowaniu i przeanalizowaniu informacji, które są dostępne, zastane, opublikowane. Oznacza to, że mierzy ona, między innymi widoczność publiczną określonych informacji. Wykorzystując tą procedurę, badacz nie rości pretensji do opisu pełnego stanu obiektywnego w zakresie badanych kwestii.

W ramach badań desk research działania podejmowane przez instytucje i organizacje są rejestrowane i poddane analizie o tyle, o ile zostały upublicznione. Uzyskana w ten sposób wiedza jest w naturalny sposób obciążona niedostatkami zawartymi w procesie komunikowania badanych podmiotów o swojej aktywności, ale jednocześnie jest ona użytecznym miernikiem owych niedostatków i pozwala wskazać które obszary wymagają poprawy.

W prezentowanej diagnozie, źródłami danych są między innymi dokumenty regulujące funkcjonowanie placówek oświatowych, dokumenty strategiczne jednostek administracyjnych, strony internetowe i social media podmiotów, bazy danych zarówno administracji rządowej, samorządowej, jak i pochodzące od innych podmiotów, a także spisy i raporty.

Zakres czasowy i przestrzenny badania

Zakres czasowy realizowanych analiz uzależniony jest od problematyki badania, sformułowanych celów i postawionych problemów badawczych. W badaniach realizowanych metodą desk research kluczowe znaczenie mają dostępność źródeł danych oraz zakres tych danych. W odniesieniu do realizowanej diagnozy dane umożliwiające ustalenie aktualnego stanu rzeczy oraz sytuacji z lat ubiegłych, znajdują się w różnego rodzaju bazach danych, repozytoriach, spisach oraz raportach publikowanych zarówno przez instytucje publiczne (m.in. organy administracji rządowej, samorządowej, instytucje statystyki publicznej), jak również podmioty społeczne (m.in. fundacje, stowarzyszenia) i podmioty gospodarcze (ośrodki badawcze, firmy). Zakres dostępnych danych umożliwia uwzględnienie perspektywy czasowej, dzięki czemu możliwa jest analiza zmian, jakie nastąpiły w wybranych obszarach.

W zrealizowanej diagnozie, w przypadku danych dotyczących podmiotów świadczących usługi edukacyjne, wybrane analizy obejmują okres od roku szkolnego/akademickiego 2018/2019, natomiast w odniesieniu do danych dotyczących rynku pracy okres od 2019 roku.

Podstawowym poziomem, na którym prowadzone są analizy, jest poziom powiatów województwa lubuskiego. Wybór ten wynika z faktu, że to władze powiatowe w największym stopniu odpowiedzialne są za kształcenie zawodowe. Jednocześnie przyjęcie poziomu powiatu jako bazowego poziomu analiz pozwala na uchwycenie specyfiki poszczególnych regionów województwa zarówno w odniesieniu do oferty edukacyjnej, jak i kontekstu rynku pracy. Wykorzystanie powiatów jako poziomu analiz pozwala na efektywne łączenie danych pochodzących z różnych części badania – dotyczących identyfikacji podmiotów oferujących usługi edukacyjne, dostępnych form wsparcia, dostępnych kwalifikacji oraz danych dotyczących rynku pracy. Stwarza to możliwość uwzględnienia w analizach szerokiego zakresu danych z różnych źródeł.

Podstawowe pojęcia

Bezrobocie - w diagnozie wykorzystano dane GUS dotyczące problemu bezrobocia, dlatego przyjęte zostały definicje obowiązujące w metodologii GUS. Decyzja o wyborze tego wskaźnika podyktowana została rzetelnością pomiarów, jakością danych oraz ich dostępnością na poziomie powiatów. W odniesieniu do przyjętej przez GUS definicji bezrobotnego, należy przez bezrobocie rozumieć stosunek osób spełniających warunki wskazane w tej definicji do ogółu osób, które osiągnęły 18 lat i nie osiągnęły wieku emerytalnego, mogących podjąć zatrudnienie.

Bezrobotni zarejestrowani - Osoby, które ukończyły 18 lat i nie osiągnęły wieku emerytalnego, niezatrudnione i niewykonywujące innej pracy zarobkowej, zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i zarejestrowane we właściwym dla miejsca zameldowania (stałego lub czasowego) powiatowym urzędzie pracy oraz poszukujące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Bezrobotny z niepełnosprawnością – osoby niepełnosprawne zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, nieuczące się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych (lub przystępujące do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły) lub szkół wyższych w systemie studiów niestacjonarnych, oraz poszukujące zatrudnienia.

Branże – ze względu na ukierunkowanie diagnozy, której podstawowym przedmiotem jest system kształcenia zawodowego, lista branż, które podlegały analizie jest zgodna z wykazem przedstawionym w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019 poz. 316).

Długotrwale bezrobotny - oznacza bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

Doświadczenie zawodowe - oznacza doświadczenie uzyskane w trakcie zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Ekonomia społeczna - sfera aktywności, która poprzez działalność ekonomiczną i działalność pożytku publicznego służy: integracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych marginalizacją społeczną, tworzeniu miejsc pracy, świadczeniu usług społecznych użyteczności publicznej (na rzecz interesu ogólnego) oraz rozwojowi lokalnemu. Część z podmiotów w obszarze ekonomii społecznej realizuje zadania edukacyjne związane z kształceniem zawodowym.

Kształcenie formalne (ang. formal education) - obejmuje naukę w zinstytucjonalizowanym systemie szkolnym (Okoń, 1992). Kształcenie formalne odbywa się w instytucjach edukacyjnych państwowych, jak i prywatnych, zgodnie z ogólnie zatwierdzonymi programami nauczania. Celem tej edukacji jest uzyskanie kwalifikacji udokumentowanych świadectwem, zaświadczeniem o ukończeniu szkoły, certyfikatem, dyplomem (Goździk, 2003; Stalończyk, 2014).

Kształcenie nieformalne (ang. informal education) - związane z codzienną aktywnością człowieka. Tego typu kształcenie jest procesem całonocnym i nie zawsze w pełni uświadomionym przez jego uczestników. Ten rodzaj kształcenia nie musi być ani celowy, ani intencjonalny, co więcej, często nie jest nawet traktowany przez zaangażowane w nie podmioty jako działanie o charakterze edukacyjnym (Pierścieniak, 2009).

Kształcenie pozaformalne (ang. non-formal education) - oznacza świadomą i zorganizowaną działalność o charakterze kształcenia i wychowywania, która prowadzona jest poza ustawowym formalnym systemem szkolnym (Okoń, 1992). Zaliczyć więc tutaj można takie formy aktywności edukacyjnej, jak: kursy, seminaria, programy edukacyjne i inne różne formy doksztalcenia.

Monitoring - proces systematycznego, ciągłego lub regularnego zbierania, obserwacji, pomiaru i oceny danych w celu określenia stanu zastanego i zmian określonych zjawisk, procesów lub sytuacji (Franke, 2005; Olejniczak, 2005). Monitoring w szeroko rozumianym kształceniu zawodowym pełni kilka istotnych funkcji, mających na celu doskonalenie procesów edukacyjnych i poprawę jakości nauczania oraz dostosowywanie podejmowanych działań do zmieniających się uwarunkowań rynkowych.

Rynek edukacyjny - rynek usług edukacyjnych, których przedmiotem jest każda forma kształcenia, nauczania czy - ogólniej - usługa związana z procesem przekazywania wiedzy, dostarczająca nabywcy określonych korzyści w postaci rozwoju intelektualnego, przynosząca sprzedawcy określoną korzyść. Rynek edukacyjny jest silnie powiązany z innymi rynkami, głównie z rynkiem pracy. Konieczne jest, aby oferowany produkt - wykształcenie było na jak najwyższym poziomie i było adekwatne do potrzeb rynku pracy.

Stopa bezrobocia rejestrowanego - udział zarejestrowanych bezrobotnych w cywilnej ludności aktywnej zawodowo, tj. bez pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

Zawody deficytowe – zawody, w których liczba dostępnych ofert pracy jest większa od średniego stanu bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym, odsetek długotrwale bezrobotnych w tych zawodach jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody przyszłości - nieuwzględniane i nieobecne dotychczas, w obowiązującej klasyfikacji zawodów i specjalności, a występujące już w krajach wyżej rozwiniętych, których pojawienie się w Polsce jest równocześnie prawdopodobne, lub sporadycznie występujące w praktyce, ale w zakresie jeszcze niezidentyfikowanym, lub zawody w niej występujące, ale o znacznie zmienionej treści, wymagające nowych kompetencji i modyfikacji opisów pracy, bądź których rola i znacznie wzrosło w trakcie procesów pracy.

Zawód nadwyżkowy - to taki, w którym znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na niskie zapotrzebowanie i/lub nadmierną liczbę kandydatów spełniających wymagania pracodawców.

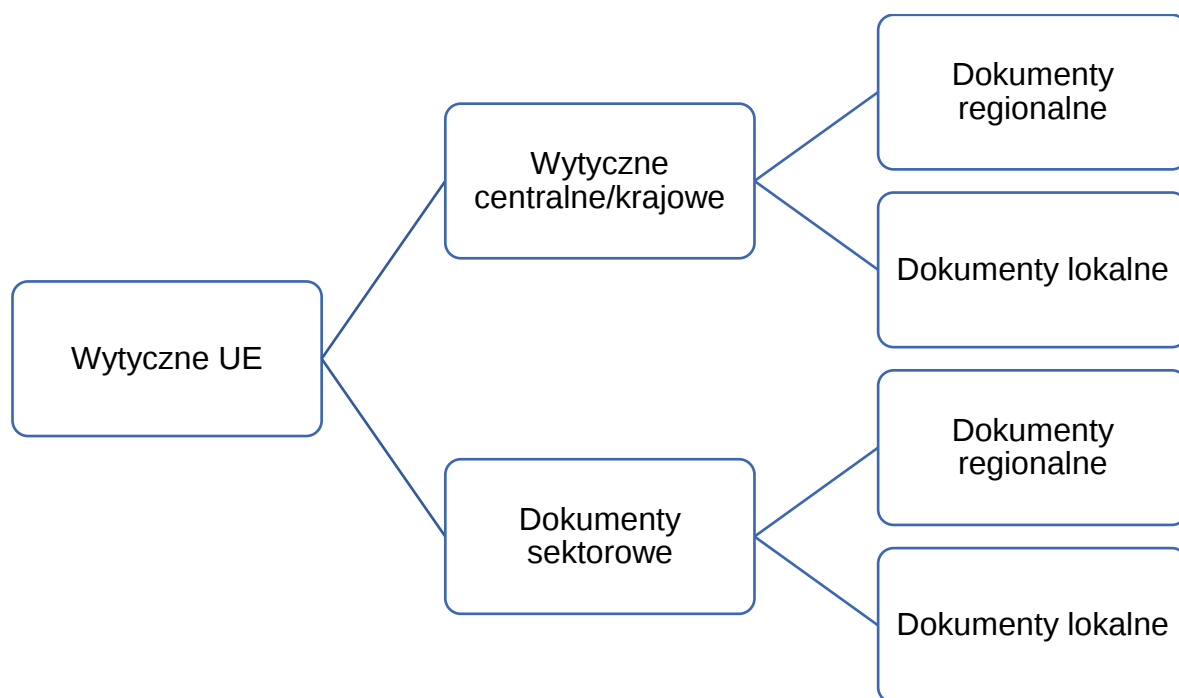
Zawód zrównoważony - to taki, w którym liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się).

Kształcenie zawodowe w dokumentach strategicznych

Choć od dawna wiadomo, że system kształcenia zawodowego powinien być projektowany z myślą o optymalnym dopasowaniu kwalifikacji i kompetencji absolwentów do zmieniających się wymogów rynku pracy, to rzeczywistość nie zawsze zmienia się w zgodzie z tymi wymogami. Wymogi rynkowe mają charakter dynamiczny, a zmiany w tym obszarze realizują się w tempie szybszym niż zmiany w systemie kształcenia zawodowego i ofercie kierowanej do różnych kategorii odbiorców usług edukacyjnych. Szczególne znaczenie w tym zakresie przypisuje się dopasowaniu edukacji i rynku na poziomie regionalnym i lokalnym.

Strategie dotyczące kształcenia zawodowego na poziomie Polski

Strategie dotyczące kształcenia zawodowego i edukacji przez całe życie są w pierwszej kolejności ustalane centralnie i zawierają ogólne wytyczne i kierunki rozwoju (patrz: Podstawy programowe...) [dostęp: 26.04.2024]. Poziom krajowy zawiera wytyczne i kierunki rozwoju wyznaczane w perspektywie unijnej. Te dokumenty stanowią podstawę dla kolejnych dokumentów i wytycznych przygotowywanych na poziomie regionalnym (wojewódzkim), czy lokalnym (powiatowym lub gminnym). Są one także wytycznymi dla tworzenia strategii przekrojowych i sektorowych.



Rysunek 1. Logika tworzenia dokumentów strategicznych dot. edukacji zawodowej i kształcenia przez całe życie

Kształcenie zawodowe jest jednym z priorytetów wydatkowania środków europejskich w obszarze edukacji w perspektywie finansowej 2021-2027. Unia Europejska realizuje szereg programów wspierających wymianę, mobilność, współpracę i porozumienie w obszarze edukacji. Rozpoczęta w 2021 r. perspektywa finansowa, związana jest z nowymi założeniami, źródłami i strumieniami finansowania. Z analiz dokonywanych w różnych krajach UE wywnioskowano, że wyniki dotyczące edukacji przez całe życie są niezadowalające, co spowodowało podjęcie nowych

wyzwań, których konsekwencją jest przyjęcie nowych reguł i projektów. W obszarach wymagających uwagi znalazły się szczególnie kwestie dotyczące mobilności edukacyjnej, braku kultury uczenia się osób dorosłych, niskie motywacje do zdobywania nowych umiejętności przez ludzi dorosłych, niedostateczny rozwój e-umiejętności, itp.

Najważniejszą zmianą w stosunku do projektów realizowanych w poprzedniej perspektywie finansowej jest zalecenie wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności. Jest to dokument określający ramy funkcjonowania edukacji zawodowej (Zintegrowana Strategia Umiejętności, część ogólna, 2019; Zintegrowana Strategia Umiejętności, część szczegółowa 2020) i został przyjęty przez Radę Ministrów w 2020 r. Wpisuje się on także w politykę unijną, która określa ramy uczenia się przez całe życie. Dokument wskazuje cel nadrzędny, jakim jest utworzenie obszaru edukacyjnego, który stworzy szerokie możliwości do rozwoju umiejętności pozwalających jednostkom dostosować się do oczekiwań rynku pracy i zachodzących zmian społecznych, bez względu na ich wiek. Przełoży się to na wzrost gospodarczy i podniesienie poziomu jakości ich życia.

W perspektywie trendów demograficznych, zmian w systemach wartości i norm, nasilających się migracji, ale również globalizacji, konieczne jest włączenie za pomocą różnych form kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego kategorii i grup społecznych pozostających nie tylko poza rynkiem pracy, ale również poza głównym nurtem życia społecznego. Plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022-2025, obejmuje przygotowanie przyszłych pracowników na potrzeby nowoczesnej gospodarki. Działania te będą stanowiły kontynuację reformy kształcenia zawodowego rozpoczętej w 2019 r. Plan ten uwzględnia dalsze wyzwania stojące przed kształceniem zawodowym, wynikające z przemian gospodarczych, rozwoju nowych technologii i postępującej cyfryzacji. Chodzi m.in. o poszerzenie oferty kształcenia o kolejne zawody potrzebne (deficytowe) na rynku pracy – w tym związane z wykorzystaniem umiejętności ekologicznych i cyfrowych oraz nowych rozwiązań technologicznych. Ponadto kontynuowane będzie wsparcie z projektów regionalnych dla szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe w poszczególnych województwach.

Do strategicznych obszarów polityki na rzecz rozwoju umiejętności włączone zostały zarówno umiejętności podstawowe dotyczące dzieci, młodzieży i dorosłych, jak również umiejętności kadry zarządzającej, czy nauczycieli (Podstawy programowe...) [dostęp: 26.04.2024]. Jednym z ważniejszych obszarów strategicznych jest również doradztwo zawodowe oraz współpraca pracodawców z realizatorami edukacji formalnej i pozaformalnej. Zapisy Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 mają służyć przygotowaniu projektów i programów regionalnych. Przyczynia się to do ujednolicenia i porównywania wyników. Jasno i precyzyjnie ustalone kierunki mają pomóc w formułowaniu jednoznacznych programów.

Innym z istotnych działań w obszarze edukacji i realizacji projektu uczenia się przez całe życie, było wprowadzenie w każdym kraju UE tzw. Ram Kwalifikacji - w Polsce są to Polskie Ramy Kwalifikacji (PRK). Dzięki takiemu rozwiązaniu możliwe jest porównywanie i uznawanie osiągnięcia efektów uczenia się, ale przede wszystkim ma ono gwarantować wzajemne uznawanie kwalifikacji osób uczących się i pracowników na terenie UE. Polskie Ramy Kwalifikacji powstały na podstawie wytycznych zawartych w Europejskiej Ramie Kwalifikacji (EQF), Europejskim Systemie Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET) oraz Europejskiej Ramie Odniesienia na Rzecz Zapewnienia Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (EQAVET). Wydaje się, że

wprowadzenie kategorii efektów uczenia się jako kluczowej kategorii służącej zarządzaniu treściami kształcenia w systemie edukacji formalnej oraz określaniu wymagań dla wszystkich rodzajów kwalifikacji jest szansą na realizację szeroko zakrojonego programu uczenia się przez całe życie. Stanowić to może ważny punkt odniesienia w ocenie konkretnych rezultatów realizowanych projektów.

Strategie uwzględniające kształcenie zawodowe na poziomie województwa lubuskiego

Od strategii opracowanej na szczeblu wojewódzkim oczekuje się, że w formułowaniu lokalnych wytycznych uwzględni specyfikę regionu, np. słabości, które ograniczają rozwój edukacji zawodowej oraz potencjał, dzięki któremu można będzie znaleźć najbardziej efektywne rozwiązania w tym obszarze. Strategie lokalne muszą również opierać się na ocenie efektów zrealizowanych wcześniej zadań. Niezrealizowane projekty, niewykorzystane fundusze, mogą stanowić cenne wskazówki do przygotowania strategii i wytycznych na kolejne lata.

W dokumencie Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa lubuskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego (2018: 87) wskazane zostały takie negatywne zjawiska charakterystyczne dla obszaru edukacji zawodowej, jak m.in. niedopasowanie umiejętności pracowników do wymagań rynku pracy, brak instruktorów praktycznej nauki zawodu, brak nauczycieli w ogóle, słabe wyposażenie szkół zawodowych w nowoczesny sprzęt, zbyt mała liczba ofert pracy dla absolwentów. Z informacji wskazanych w przywołanej analizie wynika, że wsparcie EFS sprzyjało polepszeniu sytuacji w tych obszarach, jednak dokumenty ukazujące się w późniejszym okresie wskazywały na konieczność dalszych działań wspierających poprawę sytuacji (por. Plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022-2025).

Obowiązująca obecnie Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego- Lubuskie 2030, która została przyjęta 15 lutego 2021 r. stanowi aktualizację poprzednio obowiązującego dokumentu. Podstawą aktualizacji stała się Diagnoza społeczno-gospodarcza województwa lubuskiego. Wśród wyzwań jakie zostały zdefiniowane w Diagnozie wskazuje się działania mogące sprzyjać z jednej strony zwiększeniu jakości szkolnictwa zawodowego, a z drugiej podniesieniu jego atrakcyjności. Szkolnictwo zawodowe jest jednym z istotnych elementów pierwszego celu strategicznego w Strategii Rozwoju Województwa Lubuskiego - Lubuskie 2030, zdefiniowanego jako Inteligentna, zielona gospodarka regionalna. W ramach tego celu wskazuje się, że przystosowana do zmian na rynku pracy, wysokiej jakości oferta edukacyjna na poziomie zawodowym oraz wyższym jest istotnym elementem budowania konkurencyjnej gospodarki.

W ramach celu operacyjnego 1.3 - Wysoka jakość kształcenia oraz jego powiązanie z regionalnym rynkiem pracy, wskazano zakładane kierunki działań w obszarze szkolnictwa wyższego, zawodowego oraz uczenia się przez całe życie. W ramach tego celu można wskazać sześć głównych obszarów takich działań:

- Na poziomie szkolnictwa wyższego należy wspierać kierunki zgodne z regionalnym rynkiem pracy.
- Należy dążyć do tego, aby system szkolnictwa zawodowego był dostosowany do zmieniającego się rynku pracy.

- Należy wspierać możliwości realizacji staży i praktyk zawodowych u pracodawców, ponieważ pozwalają one na zdobywanie doświadczenia zawodowego
- Należy wspomagać tworzenie i wspieranie systemu doradztwa zawodowego.
- Należy wspierać i promować programy stypendialne.
- Należy wspierać i promować działania na rzecz kształcenia ustawicznego (Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego- Lubuskie 2030, s. 26).

Warto również zauważyć, że w Strategii wskazuje się na potrzebę włączania i aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz seniorów. Postuluje się podejmowanie działań, które pozwoliłyby takim osobom nabyć nowe lub zaktualizować i podnieść posiadane już kompetencje społeczne i zawodowe.

Diagnozy dotyczące kształcenia zawodowego na poziomie województwa lubuskiego

Rzetelna i trafna diagnoza jest konieczna do podjęcia efektywnych, skutecznych i właściwych działań. Kształcenie zawodowe od wielu lat zajmuje uwagę decydentów. W województwie lubuskim, jak wykazywały raporty i badania publikowane przed 2020 rokiem, zwracano uwagę na występujące problemy w zakresie reformowania edukacji zawodowej i konieczność wprowadzenia nowoczesnych rozwiązań. Wśród nich wymieniano wspieranie zawodów deficytowych i przeciwdziałanie skutkom bezrobocia, w tym również wśród absolwentów szkół zawodowych. Należy podkreślić, że przed rokiem 2020 takich badań nie było wiele¹. W istniejących i dostępnych publicznie dokumentach problematyka edukacji stanowi jeden z wielu poruszanych wątków, a edukacja zawodowa traktowana jest często marginalnie².

Zgodnie z przedstawioną w Planie rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie lubuskim analizą SWOT można wskazać następujące negatywne zjawiska oddziałujące na możliwość realizacji projektów edukacyjnych:

- ograniczone zainteresowanie kształceniem technicznym i zawodowym;
- deficyty w zakresie współpracy przedsiębiorstw ze szkołami technicznymi i zawodowymi;
- braki infrastrukturalne dotyczące możliwości kształcenia zawodowego i technicznego;
- zbyt niska liczba absolwentów szkół zawodowych na kierunkach ważnych dla rozwoju województwa;
- niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego rynku pracy;
- ograniczenia dotyczące kształtowania innowacyjnych i przedsiębiorczych postaw wśród młodzieży;
- ograniczone finansowanie wsparcia kierowanego na rozwój różnych form uczenia się przez całe życie;

¹ Jednym z takich dokumentów był „Raport końcowy z badania ewaluacyjnego pn. Diagnoza stanu i perspektywy rozwoju szkolnictwa zawodowego w woj. lubuskim.” Badanie to wykonała Fundacja Obserwatorium Społeczne INTER ALIA na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego w roku 2015

² Należy tu wskazać m.in. Diagnozę społeczno-gospodarczą województwa lubuskiego z 15 lutego 2019 oraz Lubuski Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2019 będący załącznikiem do Uchwały Nr 28/410/19 Zarządu Województwa Lubuskiego z dnia 10 kwietnia 2019 roku

- niski poziom aktywności mieszkańców regionu w dostępnych formach uczenia się przez całe życie;
- nieefektywne wykorzystanie środków unijnych.

W Diagnozie społeczno-gospodarczej województwa lubuskiego z 15 lutego 2019 przedstawione zostały dane dotyczące podstawowych charakterystyk związanych z systemem szkolnictwa, w tym również zawodowego i wyższego. Autorzy wskazali na ryzyka związane m.in. z depopulacją dotykającą szczególnie młodsze kategorie wiekowe mieszkańców województwa.

W Lubuskim Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2019 zaprezentowano analizę sytuacji związanej z rynkiem pracy w województwie lubuskim, uwzględniając przy tym sytuację szkolnictwa zawodowego, ustawicznego oraz kwalifikacji zawodowych. Priorytet 2 Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2019 bezpośrednio odnosił się do problematyki szkolnictwa zawodowego, w tym również doradztwa zawodowego oraz stwarzania możliwości zdobywania nowych i poszerzania posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz dopasowania oferty do potrzeb rynku pracy.

W dokumencie Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa lubuskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego, sytuację kształcenia zawodowego opisano z wykorzystaniem informacji statystycznych m.in. na temat liczby uczniów szkół zawodowych, techników, liczby uczniów przystępujących do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie oraz na temat zawodów deficytowych. Autorzy analizy wskazują na niską aktywność edukacyjną osób w wieku 25-64 lata. Brakuje rozróżnienia na poszczególne kategorie wiekowe. Podane w raporcie informacje dotyczące ludności w wieku 15-64 lat według miejsca zamieszkania i poziomu wykształcenia, nie pozwalają na formułowanie wniosków o potrzebach edukacyjnych osób w różnym wieku, a rekomendacje są zbyt ogólnikowe, by można je wykorzystać do tworzenia kolejnych strategii edukacyjnych. Choć w raporcie jest mowa o konieczności zwiększenia atrakcyjności szkół zawodowych oraz tworzenia szans edukacyjnych dla młodych ludzi ze środowisk wiejskich o słabym kapitale społeczno-ekonomicznym, to bez rzeczywistego rozpoznania poprzez badania pogłębione, realnych potrzeb, a przede wszystkim stanu świadomości na temat wartości wykształcenia zawodowego, waga rekomendacji pozostaje bardzo niska.

Najbardziej aktualne dane i diagnozy dotyczące absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych znajdują się w opracowaniu pt. Wyniki monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. Absolwenci z lat 2019 i 2020 (Humenny, Kłobuszewska, Płachecki, Płatkowski, Sitek, Stasiowski & Żółtak, 2023). W publikacji wydanej w kwietniu 2022 roku znaleźć można zarówno statystyki na poziomie Polski jak i na poziomie województw, dotyczące m.in. absolwentów szkół branżowych I stopnia, informacje o najczęściej wybieranych zawodach, ale również przedstawiane są charakterystyki absolwentów ze względu na ich status edukacyjno-zawodowy uwzględniający różne ścieżki nauki w szkołach branżowych I stopnia. W odniesieniu do województwa lubuskiego wskazano m.in., że w porównaniu do innych województw wystąpił w nim najwyższy udział absolwentów techników. Ten typ szkoły ukończyło 34% spośród wszystkich absolwentów szkół ponadpodstawowych. Zauważono również, że w województwie lubuskim było więcej niż przeciętnie absolwentów branżowych szkół pierwszego stopnia (13%). Jednocześnie status edukacyjno-zawodowy absolwentów branżowych szkół pierwszego stopnia z 2019 r., w porównaniu do sytuacji w innych województwach nie był zbyt

korzystny dla województwa lubuskiego. Ponad połowa absolwentów branżowych szkół pierwszego stopnia nie pracowała ani nie uczyła się w analizowanym okresie. Blisko 20% nie pracowało i znajdowało się poza rejestrem ZUS. Zaledwie 7,5% absolwentów podjęło dalszą naukę. Warto również wskazać, że w aktualnie obowiązującym Szczegółowym Opisie Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027 znajduje się szereg działań skierowanych właśnie na wspieranie obszarów związanych z kształceniem zawodowym. Fundusze przeznaczone są m.in. na infrastrukturę edukacyjną (Działanie FELB.05.01), Wspieranie równego dostępu do dobrej jakości, włączającego kształcenia i szkolenia, w tym również osób z grup defaworyzowanych oraz wsparcie kształcenia i uczenia się dorosłych (Działanie FELB.06.04), Wpieranie kształcenia zawodowego (Działanie FELB.06.05, Działanie FELB.06.07, Działanie FELB.06.15).

Wspólne inicjatywy podejmowane w województwie i na poziomie powiatów w zakresie kształcenia zawodowego

Współpraca, wymiana informacji, spotkania warsztatowe itp. są warunkiem koniecznym do przygotowania adekwatnych i trafnych programów kształcenia zawodowego i LLL. Inicjatywy w obszarze współpracy w sektorze kształcenia zawodowego, ustawicznego, badań rynku pracy itp. zostały zinstytucjonalizowane w 2008 roku, kiedy to różnego rodzaju podmioty, m.in. organizacje pozarządowe, samorządy lokalne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, zostały zaproszone do podpisania Lubuskiego Paktu na Rzecz Zatrudnienia, którego Liderem jest Marszałek województwa lubuskiego.

W ramach Paktu powołano cztery partnerstwa branżowe, do których przystąpiły podmioty zainteresowane poszczególnymi obszarami działania, w tym:

- Partnerstwo na rzecz poradnictwa zawodowego,
- Partnerstwo na rzecz badań rynku pracy,
- Partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego,
- Partnerstwo na rzecz ekonomii społecznej.

W ramach wymienionych partnerstw organizowane są spotkania tematyczne. Od tego momentu funkcjonuje także Forum Poradnictwa Zawodowego Województwa Lubuskiego.

Opublikowany 10 kwietnia 2024 roku dokument Zestawienie informacji o prowadzonych i planowanych badaniach w zakresie rynku pracy zgłoszonych przez partnerów lokalnych, wskazuje obszary współdziałania w ramach Partnerstwa. W dokumencie zebrano informacje od wszystkich członków branżowego Partnerstwa na temat działań podejmowanych w 2023 roku na podstawie ustaleń poczynionych w trakcie wspólnych spotkań. Przedstawione zostały również działania planowane do realizacji w przyszłości. W dokumencie znajdują się omówienia badań, opracowań i publikacji 14 członków Partnerstwa: Uniwersytet Zielonogórski, Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego Departament Instytucji Zarządzającej, Wydział Monitorowania i Ewaluacji, Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, Powiatowy Urząd Pracy w Gorzowie Wielkopolskim, Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim, Powiatowy Urząd Pracy w Międzyrzeczu, Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach, Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli, Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie, Powiatowy Urząd Pracy we Wschowie, Powiatowy Urząd Pracy w Zielonej Górze, Powiatowy Urząd Pracy w Żarach, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze. Podejmowane działania dotyczą nie tylko kształcenia zawodowego, co utrudnia dokonywanie porównań w tym zakresie

między osiągnięciami poszczególnych Powiatowych Urzędów Pracy i innymi instytucjami wchodzącymi do Lubuskiego Paktu.

Strategiczne kierunki rozwoju edukacji zawodowej i LLL w województwie

Szkolnictwo zawodowe oraz szeroko rozumiane lifelong learning to zagadnienia o wysokim stopniu złożoności, z którym związanych jest wiele wyzwań, ale też duży potencjał. Wskazanie słabości systemu i sformułowanie na tej podstawie działań naprawczych jest niezbędne dla wyznaczania strategicznych kierunków rozwoju systemu edukacji zawodowej, kształtowania efektywnej polityki edukacyjnej. Jednocześnie działania te stanowią kluczowy element umożliwiający skuteczne reagowanie na potrzeby rynku pracy i oczekiwania mieszkańców województwa.

Zapisy dostępnych (choć nielicznych) dokumentów strategicznych i diagnoz dotyczących edukacji zawodowej województwa lubuskiego, zwracają uwagę na szereg obszarów wymagających zmian. Jedną z głównych słabości systemu edukacji zawodowej województwa lubuskiego jest niedostateczne uwzględnianie realnych potrzeb rynku pracy podczas projektowania programów nauczania w edukacji zawodowej na wszystkich poziomach. Brak ścisłej współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami, brak dwustronnych diagnoz w zakresie potrzeb i możliwości reagowania na nie, prowadzi do rozbieżności między umiejętnościami nabywanymi przez uczniów a oczekiwaniami pracodawców.

Można tu też mówić o niedopasowaniu oferty edukacyjnej do zmieniających się warunków gospodarczych w regionie. Wiele oferowanych kierunków nie znajduje odpowiedniego zapotrzebowania na swoich absolwentów na rynku pracy, co prowadzi do sytuacji, w której mają oni trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Ponadto, proces wprowadzania nowych kierunków często jest opóźniony, co utrudnia dostosowanie oferty edukacyjnej do aktualnych potrzeb rynku. W nauce zawodu nie wykorzystuje się w satysfakcjonującym stopniu nowoczesnych metod nauczania (na wszystkich poziomach i we wszystkich zawodach). Można mówić również o niskim poziomie cyfryzacji oraz niskiej jakości infrastruktury w szkołach. Brak innowacyjności w procesie nauczania ogranicza rozwój umiejętności niezbędnych na dzisiejszym rynku pracy, a także uniemożliwia efektywne wykorzystanie potencjału uczniów, praktykantów, studentów czy słuchaczy studiów podyplomowych. Choć powoli realizowane są działania związane z modernizacją infrastruktury szkół zawodowych oraz pojawiają się inwestycje w nowoczesne technologie edukacyjne, takie jak laboratoria czy symulatory, umożliwiające praktyczne szkolenie zgodne z potrzebami rynku pracy, to ich poziom nadal jest daleki od potrzeb.

Słabości lokują się także po stronie nauczycieli. Wskazuje się na to, że przygotowanie nauczycieli zawodu do aktualnych wymagań rynku nie jest wystarczające i wiąże się często z operowaniem nieaktualną wiedzą. Nauczycielom brakuje odpowiednich szkoleń praktycznych, studiów podyplomowych i kursów zawodowych (dedykowanych tej kategorii), które pozwoliłyby im na aktualizację umiejętności i dostosowanie programów nauczania do realnych potrzeb. Inny problem to nadmierne teoretyzowanie w programach nauczania - zbyt mało praktyki w procesie kształcenia ogranicza zdobycie praktycznych umiejętności, które są niezbędne na rynku pracy. W programach kształcenia uwidacznia się zbyt małe ukierunkowanie na

kształtowanie postaw innowacyjnych, kreatywnych i przedsiębiorczych oraz brak promowania idei kształcenia przez całe życie.

Wskazuje się także na brak aktywnej postawy szkół zawodowych w promowaniu absolwentów na rynku pracy oraz fasadową współpracę z przedsiębiorstwami. W podobnym kontekście pojawia się ograniczona (i niewystarczająca) rola systemu doradztwa zawodowego w szkołach, czy promowanie osiągnięć uczniów. Dodatkowo, brak aktualności programów kształcenia w wielu branżach oraz niski poziom cyfryzacji to istotne problemy wymagające uwagi i działania. Brak promocji idei ciągłego uczenia się oraz brak dostosowanych rozwiązań dotyczących kształcenia obcokrajowców również stanowią wyzwania dla systemu edukacji zawodowej. Brak koordynacji działań w systemie kształcenia zawodowego i niedostateczne poszerzanie oferty kształcenia w obszarze kwalifikacji rynkowych są kolejnymi obszarami wymagającymi poprawy.

Inteligentne specjalizacje województwa lubuskiego

Inteligentne specjalizacje (dalej IS) to klarowna wizja rozwoju, wykorzystująca potencjał danego regionu i konsekwentnie realizująca ustaloną strategię w tym obszarze. Celem rozwijania określonych specjalizacji jest budowanie konkurencyjnej gospodarki opartej na rozwoju przedsiębiorstw, kapitału społecznego, edukacji, jednostek naukowych oraz infrastruktury badawczo-rozwojowej. Wyznaczanie inteligentnych specjalizacji umożliwia regionom skuteczniejsze planowanie i zarządzanie swoim rozwojem, co przyczynia się do zwiększenia ich potencjału i konkurencyjności w długoterminowej perspektywie. Dlatego istotnym aspektem wsparcia systemu kształcenia zawodowego w regionie jest jego powiązanie z inteligentnymi specjalizacjami województwa lubuskiego, które mają stanowić oś rozwoju zarówno gospodarczego, jak i społecznego. Powiązanie inteligentnych specjalizacji regionu lubuskiego z systemem edukacji zawodowej ma wymiar zarówno kompetencyjny, jak i infrastrukturalny, co podkreśla ścisłe relacje tych dwóch aspektów kształcenia.

W województwie lubuskim wyróżnione zostały trzy obszary inteligentnych specjalizacji: (1) zielona gospodarka, (2) zdrowie i jakość życia i (3) innowacyjny przemysł. W ramach tych specjalizacji wskazuje się na konkretne obszary: (1) Zielona gospodarka: technologie środowiskowe, biogospodarka, usługi środowiskowe, inne branże wspomagające np. ICT, przemysł metalowy, procesy logistyczne. (2) Zdrowie i jakość życia: technologie medyczne, usługi medyczne, w szczególności profilaktyka i rehabilitacja, wyspecjalizowane formy turystyki, produkty regionalne, zdrowa bezpieczna żywność (sektor rolno-spożywczy), inne branże wspomagające, np. sektor ICT, przemysł metalowy, medycyna kosmiczna, procesy logistyczne (np. dystrybucja i magazynowanie) itp. (3) Innowacyjny przemysł: technologie informacyjno-komunikacyjne, przemysł metalowy, przemysł motoryzacyjny, przemysł wydobywczy i energetyczny, przemysł papierniczy, przemysł meblarski, przemysł drzewny, sektor kosmiczny, przemysł elektryczny.

Na podstawie dostępnej literatury przedmiotu można wnioskować (Ryszewska, 2013; Kryk, 2014; Ulanowski, 2016), że transformacja w kierunku zielonej gospodarki w ciągu dwóch dekad dwudziestego pierwszego wieku może stworzyć od 15 do 60 mln dodatkowych miejsc pracy na całym świecie i tym samym stać się ważnym ogniwem systemu kształcenia zawodowego. Do sektorów, które posiadają największy potencjał w tym obszarze zalicza się: czystą energię, nowe czystsze technologie i recykling; energię na obszarach wiejskich, energię odnawialną i zrównoważone pozyskiwanie biomasy; zrównoważone rolnictwo, w tym rolnictwo ekologiczne;

infrastrukturę służącą wykorzystaniu zasobów ekosystemów; ograniczenie emisji dwutlenku węgla wskutek ograniczenia lub zaprzestania wycinania i degradacji lasów; budowanie zrównoważonych miast, w tym planowanie przestrzenne, transport miejski oraz zrównoważone budownictwo. Mając na uwadze te obszary można rozważać rozwój umiejętności ekologicznych (tzw. green skills), które stanowią podstawę dla transformacji ekologicznej. Obejmują one umiejętności związane z ekorozwojem, techniczne kompetencje oraz wiedzę, wartości i postawy, które promują zrównoważony rozwój biznesu, przemysłu i społeczeństwa. Postrzegane są one jako zestaw umiejętności niezbędnych do życia i pracy w sposób przyjazny dla środowiska, przyczyniając się tym samym do łagodzenia zmian klimatycznych (Kierunki rozwoju kształcenia... 2022).

Zdrowie i jakość życia to obszar inteligentnych specjalizacji, w którym nacisk położony jest na rozwój społeczny i dobrostan jednostek. Działania w ramach tej specjalizacji skoncentrowane są na promowaniu innowacji w opiece zdrowotnej, edukacji zdrowotnej, zdrowym stylu życia oraz środowiskach sprzyjających dobrej kondycji psychicznej. Poprzez inwestowanie w te obszary, można nie tylko poprawić jakość życia mieszkańców, ale również przyczynić się do wzrostu gospodarczego poprzez rozwój branż związanych z opieką zdrowotną, edukacją, turystyką zdrowotną i innowacyjnymi technologiami medycznymi. Włączenie edukacji zawodowej w rozwój tego sektora może dokonać się poprzez kształcenie personelu medycznego i pracowników opieki zdrowotnej, edukację w dziedzinie zdrowego stylu życia - realizację kursów i szkoleń dla specjalistów zajmujących się promocją zdrowia i edukacją zdrowotną, rozwój technologii medycznych i e-zdrowia, czy kształcenie nauczycieli i pedagogów zdrowia.

Rozwój innowacyjnego przemysłu jako inteligentna specjalizacja skoncentrowany jest na innowacjach technologicznych, cyfryzacji, automatyzacji i zrównoważonym rozwoju. Synergiczne powiązanie tego obszaru z systemem edukacji zawodowej może odbywać się poprzez tworzenie programów szkoleniowych w zakresie nowoczesnych technologii, wspieranie partnerstw edukacji z przemysłem, tworzenie centrów badawczo-rozwojowych lub laboratoriów, czy wsparcie praktycznych projektów uczniowskich i studenckich.

W ramach lubuskich inteligentnych specjalizacji dokonuje się aktualizacji, po to, aby w jak najlepszy sposób wykorzystać dostępne w regionie potencjały i zasoby do działań sprzyjających jego rozwojowi. Działanie to sprzyja osiągnięciu przewagi konkurencyjnej i innowacyjności. Dla działań podmiotów rynku edukacyjnego w powiązaniu z inteligentnymi specjalizacjami najistotniejsze są następujące kwestie:

- wybór branży w ramach obszarów inteligentnych specjalizacji województwa lubuskiego (patrz: Diagnoza programu rozwoju innowacji woj. Lubuskiego do roku 2030);
- porozumienie z wybranym przedsiębiorstwem lub przedsiębiorstwami określonej branży powiązanej z IS;
- opracowanie diagnozy – ustalenie profili absolwentów i potrzeb w zakresie zawodów i kwalifikacji;
- decyzja o modernizacji istniejącego lub uruchomieniu nowego kierunku kształcenia;
- doposażenie bazy dydaktycznej przy jednoczesnym wprowadzeniu nowego zawodu na użytek zdiagnozowanych potrzeb firm (w obszarach IS);
- modernizowanie lub dopasowanie metod, narzędzi i treści kształcenia oraz szkolenia do zapotrzebowania rynku pracy;

- wsparcie na rzecz doskonalenia umiejętności i kompetencji zawodowych nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, również poprzez staże i praktyki w przedsiębiorstwach oraz inicjatywy mobilnościowe (ERASMUS +).

Diagnoza stanu edukacji zawodowej województwa lubuskiego, dokonana na podstawie dokumentów strategicznych, ukazuje istniejące wyzwania i obszary wymagające poprawy. Ważny wniosek płynący z dokonanej analizy dotyczy tego, że na poziomie województwa nie są prowadzone badania, diagnozy i analizy w obszarze edukacji zawodowej i edukacji przez całe życie. Powstające dokumenty w większości przypadków bazują na danych z zasobów statystyki publicznej i nie pozwalają na odtworzenie złożoności sytuacji w obszarze edukacji zawodowej. Charakterystyka funkcjonowania systemu edukacji zawodowej w regionie, wskazanie jego słabości i deficytów stanowić może podstawę dla wdrażania odpowiednich kierunków działań naprawczych. W ten sposób można próbować skutecznie zwiększyć efektywność systemu edukacji zawodowej. Sprzyja to również lepszemu przygotowaniu uczniów do wymagań współczesnego rynku pracy oraz wspierając rozwój regionalny i gospodarczy również w kierunkach wskazywanych przez inteligentne specjalizacje określone dla województwa lubuskiego.

Sytuacja demograficzna województwa lubuskiego

Wyzwaniem dla wszystkich regionów kraju, któremu można przypisać kluczowe znaczenie w trafnym diagnozowaniu stanu systemu edukacji zawodowej, są niekorzystne procesy demograficzne – szczególnie związane z procesami depopulacji, a w ich konsekwencji z procesem starzenia się społeczeństwa. Depopulacja jest procesem, w którym liczba ludności w danym obszarze maleje. Stanowi ona wypadkową spadku liczby urodzeń oraz ruchów migracyjnych. W rezultacie tych procesów, coraz mniej liczna społeczność staje się coraz starsza, co ma konsekwencje dla wielu obszarów, takich jak rynek pracy czy edukacja.

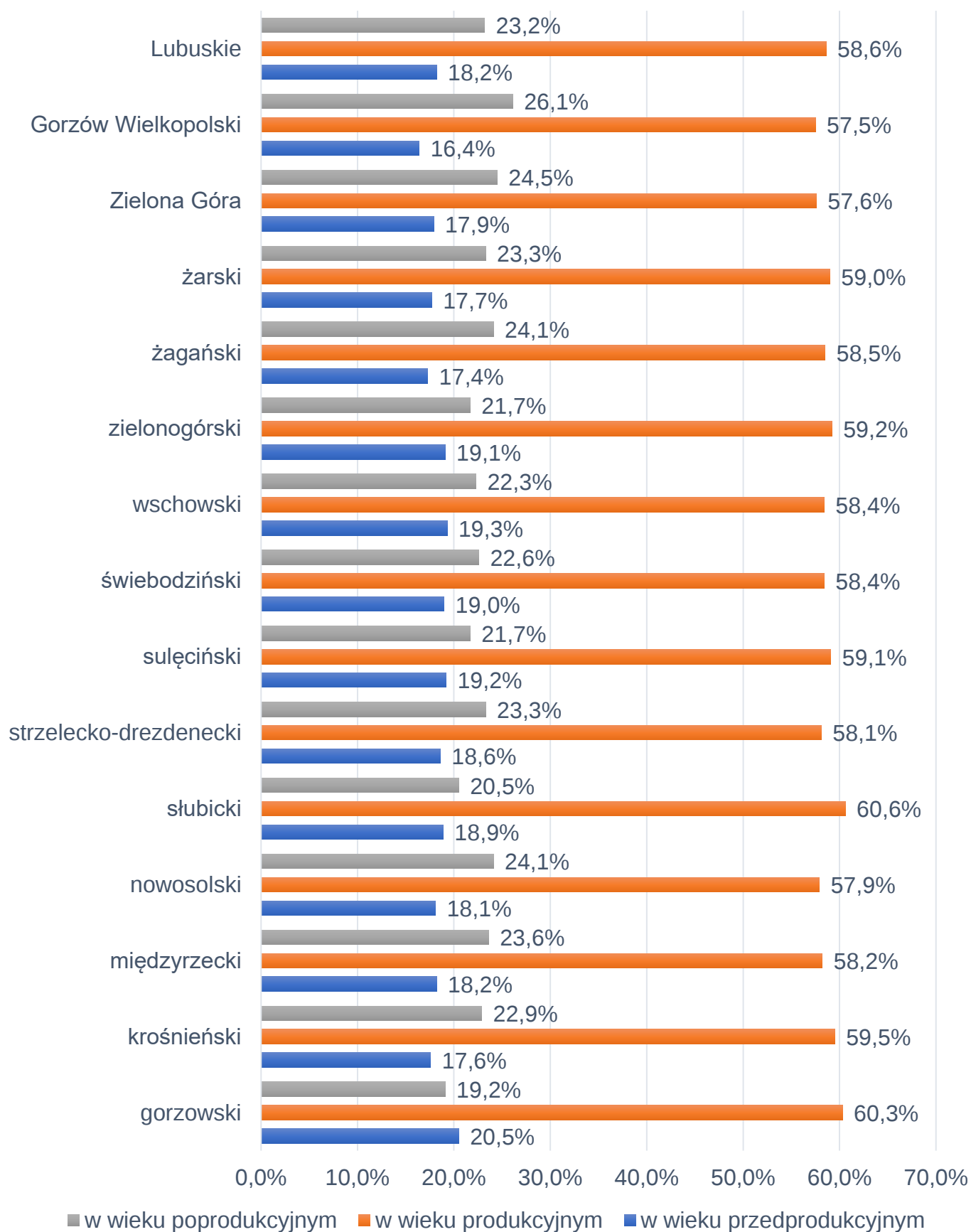
W analizie możliwości kształtowania sprawnie działającego systemu edukacji zawodowej zauważalny spadek liczby ludności (zwłaszcza osób młodych) może prowadzić do zmniejszenia liczby uczniów i studentów. To z kolei wpływa na popyt na miejsca w szkołach i uczelniach. Instytucje edukacyjne muszą reagować na te zmiany elastycznie i możliwie szybko dostosowywać swoje oferty do zmieniających się potrzeb i preferencji uczniów.

Z drugiej strony starzejące się społeczeństwo i związany z tym rosnący udział osób w wieku emerytalnym kreuje potrzebę kształcenia i przekwalifikowania pracowników, aby mogli dłużej pozostać aktywni zawodowo. Zmiany demograficzne w populacji mogą przekładać się na zmiany struktury zawodowej w danym regionie - brak prostej zastępowalności generacyjnej może skutkować tym, że zawody mogą zanikać, a inne zyskiwać na znaczeniu.

W analizowanym okresie (lata 2018-2022) liczba ludności w województwie lubuskim zmniejszyła się o 3,4% (tj. o 34572 osoby). Analizując dynamikę tego procesu można mówić o zróżnicowaniu powiatowym. Jedynym powiatem, w którym odnotowano wzrost liczby ludności jest powiat gorzowski (wzrost o 2,7%, tj. 1931 osób). Największe ubytki populacyjne odnotowano natomiast w powiecie żagańskim (6,5%, tj. 5139 osób) oraz w Gorzowie Wielkopolskim (6,0%, tj. 7485 osób). Zmiany liczby ludności w województwie lubuskim i jego powiatach nie przekładają się znacząco na zmianę struktury ludności według ekonomicznych grup wieku. Cechą charakteryzującą procesy demograficzne w tym obszarze jest przyrost udziału osób w wieku poprodukcyjnym w populacji wszystkich powiatów. Ma to związek ze wspomnianym wcześniej przyśpieszającym starzeniem się społeczeństwa. Największy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym mieszka w stolicach województwa – Gorzowie Wielkopolskim i Zielonej Górze. Najmniej z kolei – w powiecie gorzowskim.

Analizując system edukacji zawodowej, istotne jest także uwzględnienie w strukturze populacji udziału osób najmłodszych, które jeszcze nie weszły na rynek pracy. To właśnie osoby w wieku przedprodukcyjnym stanowią potencjalną bazę uczniów i studentów. Największy udział osób w wieku przedprodukcyjnym odnotowano w powiecie gorzowskim, najmniejszy – w Gorzowie Wielkopolskim. Analizując udział osób w wieku 15 -19 lat w strukturze populacji, najwyższy odsetek takich osób odnotowano w powiecie krośnieński, strzelecko-drezdeneckim oraz w Gorzowie Wielkopolskim. Najmniejszy udział tej kategorii osób charakteryzuje natomiast Zieloną Górę. W perspektywie dynamicznej – Zielona Góra jest także jedyną jednostką, gdzie udział osób w wieku 15-19 lat w populacji mieszkańców zmalał w analizowanym okresie.

Wykres 1. Struktura populacji według ekonomicznych grup wieku w 2022 roku



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Rynek pracy w województwie lubuskim

Dynamiczny rozwój nowoczesnych technologii, przemiany w technice i technologii, w procesach produkcji i dystrybucji wywołane postępowaniem nauki, procesy globalizacji, wydłużające się trwanie życia w krajach wysoko rozwiniętych, pojawianie się nowych potrzeb co do jakości życia osób o rosnących kwalifikacjach i wyższych dochodach, istotnie wpływają na strukturę kwalifikacyjno-zawodową. Zmiany te powodują spadek lub całkowity brak popytu na niektóre zawody oraz wzrost popytu na inne, w tym również nowe zawody, nazywane zawodami jutra czy zawodami przyszłości.

Współczesny rynek pracy funkcjonuje w specyficznych warunkach - kształtowanych przez zmiany w potrzebach artykułowanych przez pracodawców oraz ich rosnących wymaganiach, przemiany w przestrzeni politycznej, prawnej i społecznej, a także nieustanny rozwój techniczno-technologiczny. Dynamicznym zmianom podlegają zarówno wartości, którymi kierują się potencjalni pracownicy, jak również struktura ich wykształcenia i posiadanych kwalifikacji (Kacprzak & Król, 2015).

Na tym tle szczególnie istotna staje się koncepcja uczenia się przez całe życie (LLL), która może być traktowana jako narzędzie wspierające rynek pracy w obliczu coraz gwałtowniejszych zmian i procesów demograficznych (w tym spadku liczby ludzi młodych i postępującego procesu starzenia się społeczeństw) (Laal & Salamati, 2012). Możliwość poszerzenia posiadanych kwalifikacji a czasem całkowitego przebranżowienia, staje się dla jednostek szansą na poprawienie swojej sytuacji zawodowej, a dla pracodawców szansą na znalezienie wykwalifikowanych pracowników.

Analizując wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego, możemy przeczytać, że „[...] dorośli Polacy są bardzo aktywni w rozwijaniu swoich kompetencji. Najczęściej kompetencje te podnoszone są w sposób nieformalny, a w procesie tym wzrasta rola nowoczesnych technologii – połowa Polaków wykorzystuje do nauki Internet. W uczeniu towarzyszy nam także całe spektrum podmiotów świadczących usługi rozwojowe.” (Górniak i in., 2022).

Branże w województwie lubuskim i jego powiatach ze wskazaniem branż dominujących oraz specyfiki powiatów

Identyfikacja dominujących, a także najczęściej występujących oraz niszowych i marginalnych branż ma duże znaczenie dla podejmowania określonych strategii planowania kształcenia zawodowego. Występowanie na danym terenie określonych branż jest konsekwencją różnych uwarunkowań: koniunktury, czynników osobowych, możliwości technologicznych, obecności zasobów naturalnych, a także uwarunkowań politycznych.

Tabela 1. Dominujące branże w woj. lubuskim w 2022 roku w %

	Ogólna liczba	Sekcja G	Sekcja F	Sekcja L	Sekcje S i T	Sekcja M	Sekcja C	Sekcja H	Pozostałe sekcje
Lubuskie	127329	25566	22116	12486	9679	9214	9010	8307	28002
gorzowski	9530	20,2	17,7	4,9	6,9	7,1	11,0	7,6	24,6
krośnieński	6480	20,5	21,6	11,1	8,2	5,2	7,5	5,2	20,7
międzyrzecki	6441	19,5	16,7	10,2	8,1	5,4	7,5	6,3	26,3
nowosolski	8787	18,3	21,9	12,4	7,5	5,7	7,8	5,3	21,1
słubicki	6474	23,8	17,5	11,1	8,1	4,5	3,9	8,4	22,7
strzelecko-drezdenecki	5594	21,4	15,7	10,2	7,6	4,5	8,4	6,6	25,6
sulęciński	3270	19,0	20,9	4,4	8,4	4,6	7,5	6,0	29,2
świebodziński	6342	16,6	15,9	12,1	7,6	5,6	9,2	6,7	26,3
zielonogórski	8709	18,9	20,7	7,3	8,4	6,6	7,5	6,8	23,8
żagański	8198	21,3	19,9	13,9	6,9	4,7	6,7	5,0	21,6
żarski	10569	22,8	19,0	13,4	7,2	5,7	6,5	4,6	20,8
wschowski	4166	20,4	22,1	9,6	7,8	5,8	7,7	4,9	21,7
Gorzów Wielkopolski	18486	20,0	14,5	10,0	7,3	9,3	6,1	7,8	25,0
Zielona Góra	24283	19,3	13,5	7,9	7,6	11,4	5,9	7,1	27,3

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W województwie lubuskim obecne są podmioty reprezentujące wszystkie branże, choć niektóre z tych branż wyraźnie dominują. Tego typu diagnoza powinna stanowić punkt wyjścia do dyskusji na temat kształtowania oferty kształcenia zawodowego w województwie. Zapewnienie kadr dla podmiotów już istniejących jest jednym z priorytetów w obszarze polityki kształcenia zawodowego i zatrudnienia. Z drugiej strony należy pamiętać, że branże dominujące nie mogą stanowić jedynego punktu odniesienia dla kształtowania oferty rynku edukacyjnego. Widoczne jest zróżnicowanie występowania określonych branż w powiatach. Dominujące branże w województwie lubuskim, to: handel hurtowy i detaliczny, budownictwo, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, pozostała działalność usługowa (w tym branża beauty), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa.

Przedstawione dane prezentują zróżnicowanie procentowego udziału dominujących branż w ogólnej liczbie podmiotów z danej branży w danym powiecie. Pozostałe branże stanowią łącznie od 20% do 29% wszystkich branż w danym powiecie. Takie zestawienie daje lepsze wyobrażenie o charakterze poszczególnych powiatów, z których niektóre mają swoje specyfiki ze względu na branże w nich występujące. Powiat gorzowski wyróżnia się największą liczbą przedsiębiorstw w zakresie przetwórstwa przemysłowego. Natomiast w powiecie gorzowskim znajduje się relatywnie duża liczba przedsiębiorstw z branż: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli, budownictwo oraz transport i gospodarka magazynowa. Powiat krośnieński charakteryzuje się największą liczbą przedsiębiorstw w zakresie budownictwa i działalności związanej z rynkiem nieruchomości. Podobnie jest w powiecie nowosolskim. W sekcji handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych i motocykli – dominuje powiat słubicki, który również wyróżnia największa wśród wszystkich powiatów liczba przedsiębiorstw w zakresie transportu i gospodarki magazynowej. W powiecie świebodzińskim odnotować można relatywnie wysoką liczbę podmiotów z branży związanej z rynkiem nieruchomości oraz z przetwórstwem przemysłowym. Powiaty żagański i żarski wyróżniają się dużą liczbą przedsiębiorstw z branż związanych z handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych i motocykli oraz działalnością związaną z rynkiem nieruchomości. W Zielonej Górze występuje największa wśród wszystkich powiatów liczba podmiotów z branży związanej z działalnością naukową, profesjonalną i techniczną.

Dla lepszej czytelności wyników mniej licznie reprezentowane branże, zestawiono w jedną kategorię. Są to:

- górnictwo i wydobywanie,
- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo,
- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych,
- dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją,
- działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi,
- informacja i komunikacja,
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa,
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca,
- administracja publiczna i obrona narodowa,

- obowiązkowe zabezpieczenia społeczne,
- edukacja,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją,
- pozostała działalność usługowa.

Struktura przedsiębiorstw

Informacja o dominacji określonych branż i sekcji jest kluczowa dla rozwoju perspektywicznego woj. lubuskiego oraz dla kształtowania systemu edukacji zawodowej. W 2022 r. spośród ponad 127 tysięcy podmiotów nieco ponad 123 tysiące to podmioty zatrudniające do 9 pracowników (96,8%), nieco ponad 3 tysiące to podmioty zatrudniające od 10 do 49 pracowników (2,6%), 716 to liczba podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników (0,6%).

Zaledwie 76 podmiotów to przedsiębiorstwa zatrudniające od 250 do 999 pracowników (0,06%), a jedynie osiem przedsiębiorstw zatrudniało 1000 lub więcej pracowników i był to najgorszy wynik spośród wszystkich województw w Polsce. Wydaje się, że jest to sytuacja charakterystyczna dla mniejszych województw bez dużych aglomeracji miejskich, takich właśnie jak województwo lubuskie czy województwo opolskie. Po dwa spośród tych największych przedsiębiorstw zlokalizowane są w miastach stołecznych województwa tj. w Zielonej Górze i w Gorzowie Wielkopolskim, a pojedyncze w powiecie krośnieńskim, sulęcińskim, świebodzińskim i żarskim.

Tabela 2. Struktura przedsiębiorstw w województwie lubuskim ze względu na klasę wielkości w roku 2022 (%) - ze względu na nie znikomą liczbę takich podmiotów w województwie (w tabeli nie uwzględniono firm zatrudniających 1000 i więcej pracowników).

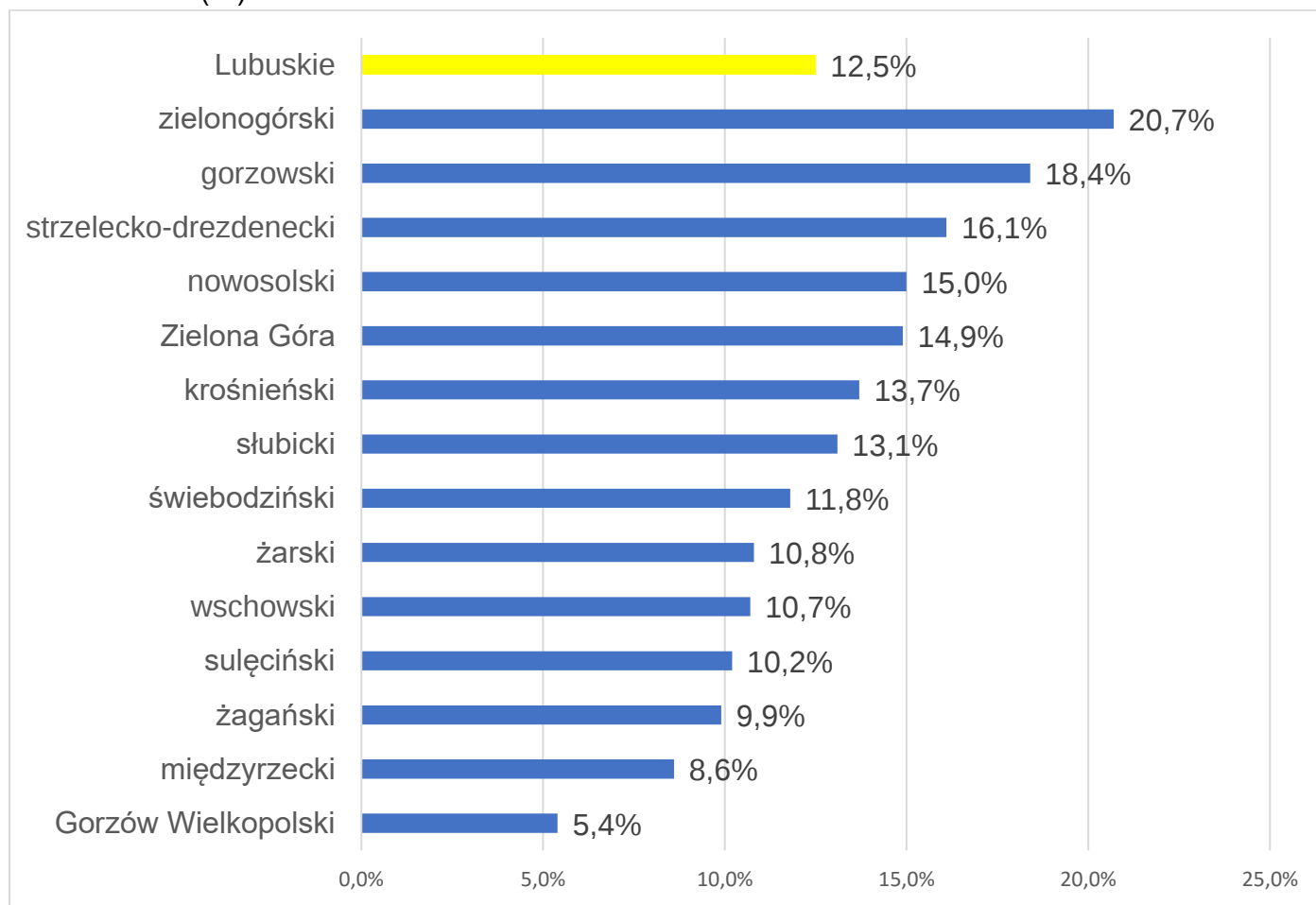
	Przedsiębiorstwa zatrudniające 0-9 pracowników	Przedsiębiorstwa zatrudniające 10-49 pracowników	Przedsiębiorstwa zatrudniające 50-249 pracowników	Przedsiębiorstwa zatrudniające 250-999 pracowników
Lubuskie	96,81	2,56	0,56	0,06
gorzowski	97,00	2,52	0,44	0,04
krośnieński	97,33	2,16	0,45	0,05
międzyrzecki	96,25	3,12	0,61	0,02
nowosolski	96,68	2,72	0,58	0,02
słubicki	96,78	2,66	0,54	0,02
strzelecko-drezdenecki	96,78	2,55	0,63	0,04
sulęciński	96,27	3,02	0,61	0,06
świebodziński	96,68	2,58	0,63	0,09
wschowski	96,24	3,09	0,62	0,05
zielonogórski	97,15	2,41	0,39	0,05
żagański	96,89	2,56	0,52	0,02
żarski	96,85	2,52	0,55	0,07
Zielona Góra	97,04	2,33	0,53	0,09
Gorzów Wielkopolski	96,56	2,6	0,72	0,1

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Taka struktura oznacza, że dominującą formą przedsiębiorstw w województwie są małe, często rodzinne firmy. Należy przy tym wskazać, że poszczególne powiaty województwa nie różnią się istotnie między sobą pod względem struktury przedsiębiorstw, co również wskazuje na specyfikę lubuskiego, w którym brak jest aglomeracji miejskich, w których występowałby większy udział średnich i dużych przedsiębiorstw.

Jedną z istotnych cech charakteryzujących rynek pracy, poza jego strukturą opartą na liczbie oraz klasach wielkości przedsiębiorstw, jest dynamika zmian w tym obszarze. W latach 2018-2022 nastąpił 12,5% wzrost liczby przedsiębiorstw w skali całego województwa, jednak sytuacja w poszczególnych powiatach była w tym zakresie silnie zróżnicowana. Największy przyrost liczby podmiotów od 2018 roku wystąpił w powiecie zielonogórskim (20,7 pp.) i w powiecie gorzowskim (18,4 pp.), a więc w powiatach otaczających dwa największe miasta województwa. Najmniejszy przyrost nastąpił w Gorzowie Wielkopolskim (5,4 pp.) oraz w powiecie międzyrzeckim (8,6 pp.).

Wykres 2. Dynamika wzrostu liczby podmiotów gospodarczych w woj. lubuskim między 2018 i 2022 rokiem (%)

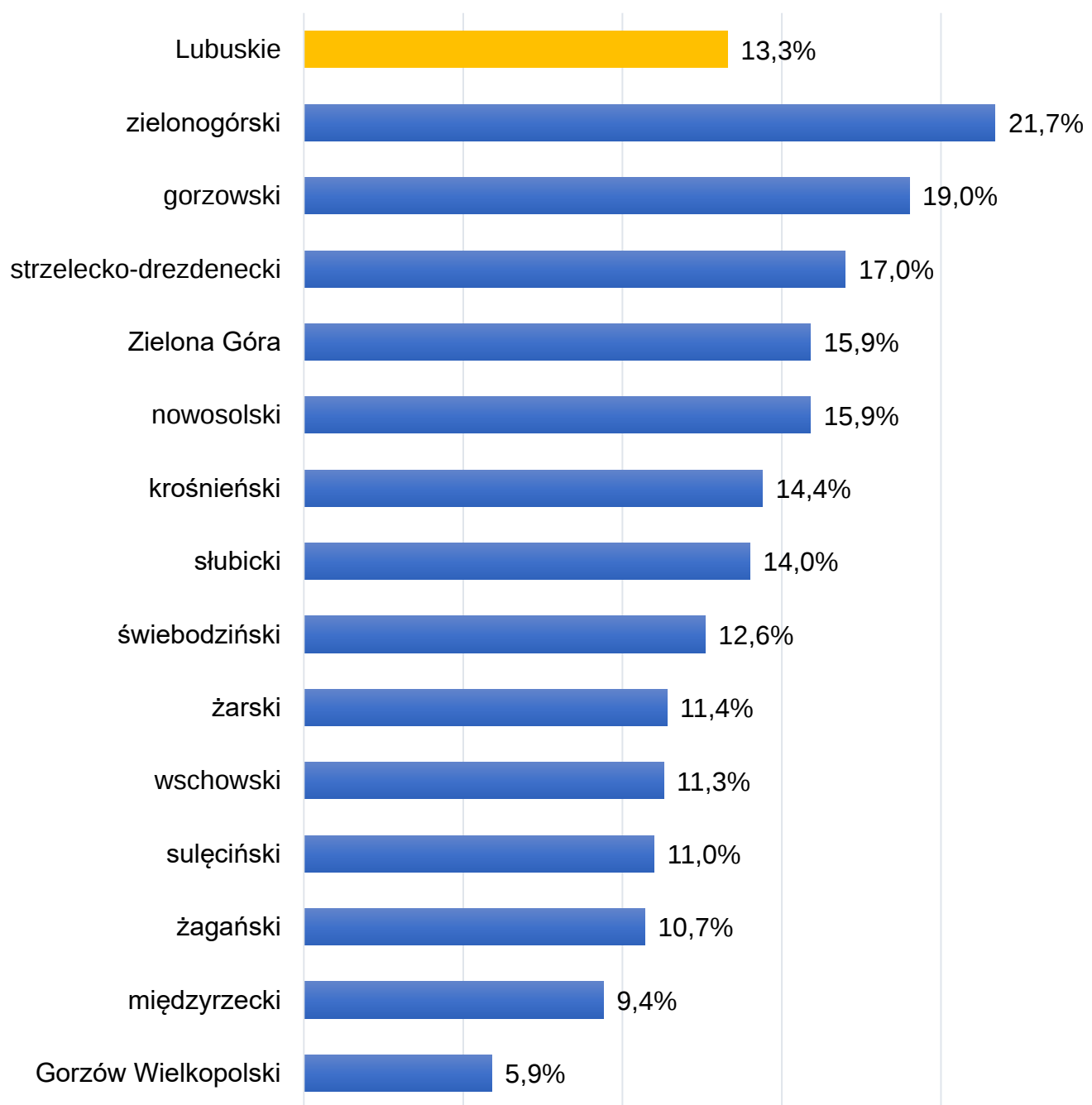


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Dynamika zmian w latach 2018-2022, dotyczących różnych kategorii wielkości przedsiębiorstw pozwala zauważyć zróżnicowanie sytuacji poszczególnych powiatów województwa.

We wszystkich powiatach wyraźnie wzrosła w analizowanym okresie liczba najmniejszych przedsiębiorstw (zatrudniających do 9 osób), jednak poziom tego wzrostu był zróżnicowany. Chociaż średni wzrost w tej klasie wielkości przedsiębiorstw w powiecie wyniósł 13,3% to wahał się on od niespełna 6% w Gorzowie Wielkopolskim do niemal 22% w powiecie zielonogórskim.

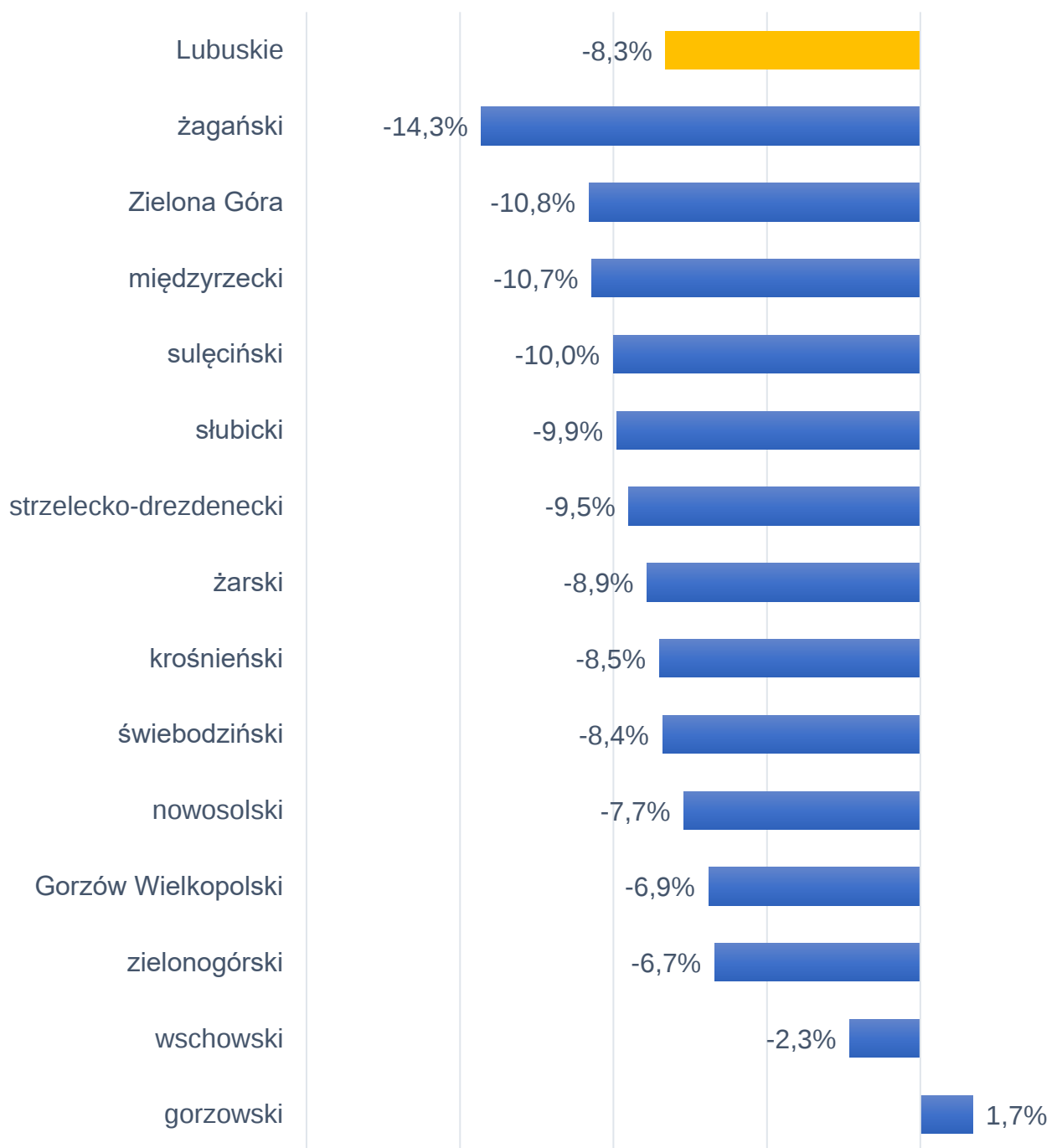
Wykres 3. Dynamika zmian liczby przedsiębiorstw zatrudniających między do 9 pracowników w województwie lubuskim pomiędzy 2018 i 2022 rokiem



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Wzrostowi liczby najmniejszych przedsiębiorstw towarzyszył istotny spadek liczby przedsiębiorstw zatrudniających między 10 a 49 pracowników, który dotyczył wszystkich powiatów poza powiatem gorzowskim, w którym przyrost wyniósł 1,7%. Największy spadek liczby przedsiębiorstw z tej klasy wielkości odnotowany został w powiecie żagańskim (-14,3%), Zielonej Górze (-10,8%) oraz powiatach międzyrzeckim (-10,7%) i sulęcińskim (-10%). Jedną z przyczyn takiej sytuacji mogła być pandemia COVID-19, w trakcie której przedsiębiorstwa były często zmuszone redukować liczbę zatrudnianych pracowników.

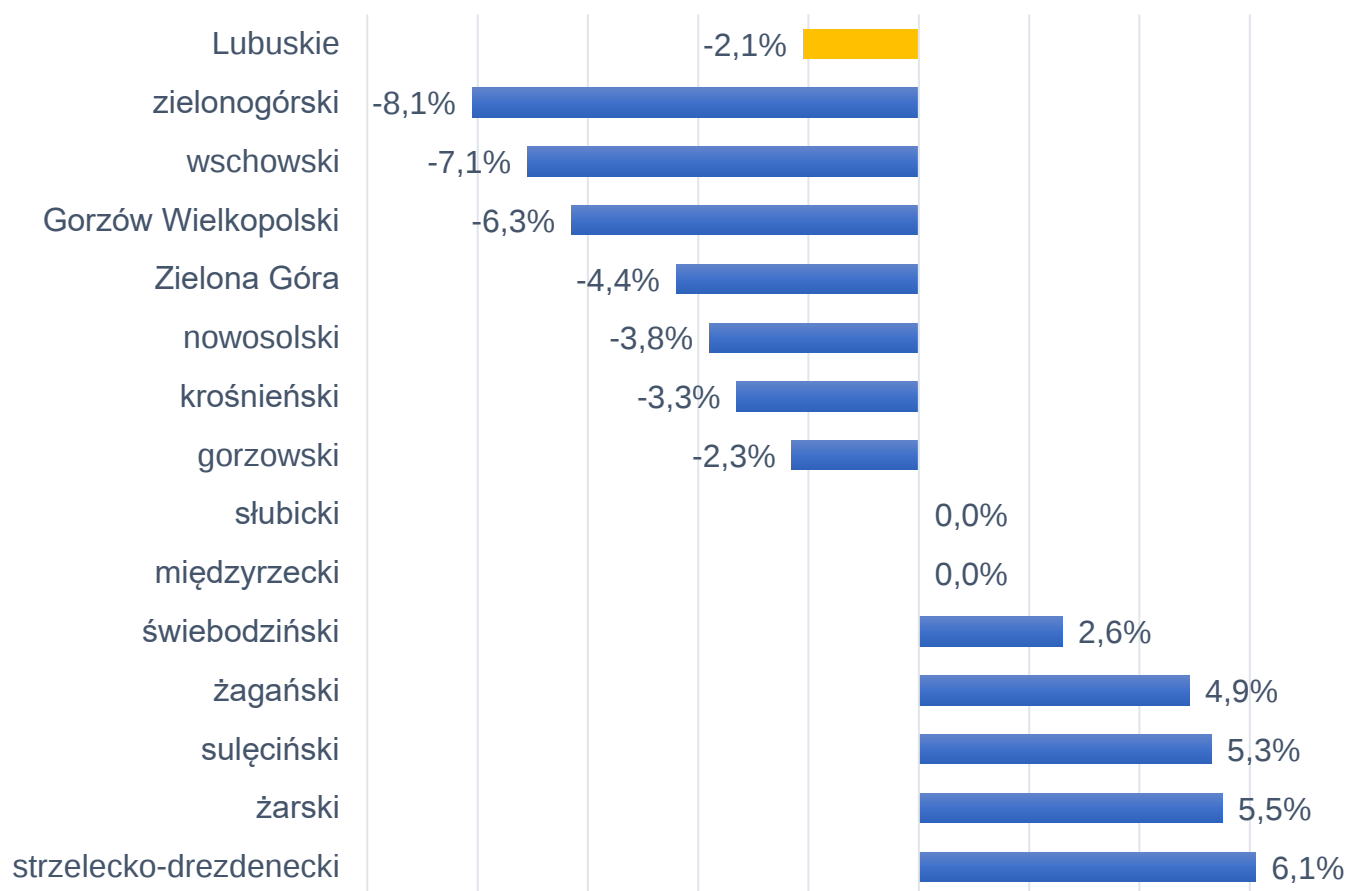
Wykres 4. Dynamika zmian liczby przedsiębiorstw zatrudniających między 10 a 49 pracowników w województwie lubuskim pomiędzy 2018 i 2022 rokiem



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Widoczna jest także zróżnicowana sytuacja przedsiębiorstw zatrudniających między 50 a 249 pracowników. W wypadku tej klasy wielkości wzrost liczby przedsiębiorstw wystąpił w pięciu powiatach, z czego największy w powiecie strzelecko-drezdeneckim (6,1%). W siedmiu powiatach liczba firm tej wielkości zmniejszyła się, przy czym największy spadek wystąpił w powiatach zielonogórskim (-8,1%) i wschowskim (-7,1%). Warto również zauważyć, że spadek liczby tego typu przedsiębiorstw wystąpił zarówno w dwóch głównych miastach województwa, jak i otaczających je powiatach.

Wykres 5. Dynamika zmian liczby przedsiębiorstw zatrudniających między 50 a 249 pracowników w województwie lubuskim pomiędzy 2018 i 2022 rokiem



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W odniesieniu do największych przedsiębiorstw w województwie, czyli tych zatrudniających powyżej 250 pracowników nie został odnotowany istotny wzrost lub spadek ich liczby. Największy spadek odnotowany został w powiecie zielonogórskim (-8,1%), natomiast najwyższy wzrost w powiecie strzelecko-drezdeneckim (6,1%).

Zmianom w obszarze przedsiębiorstw województwa lubuskiego warto się również przyjrzeć w podziale na sektor publiczny i prywatny. Największy odsetek podmiotów w sektorze publicznym odnotowano w 2022 roku w Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim, a także w powiecie żarskim i żagańskim, nieco mniejszy w powiecie nowosolskim i krośnieńskim. Spoglądając na dynamikę zmian pomiędzy 2018 a 2022 rokiem można powiedzieć, że w powiecie żagańskim nastąpił wyraźny spadek odsetka przedsiębiorstw w sektorze publicznym (-10,5 p.p.). W tym samym okresie w trzech powiatach liczba podmiotów w tym sektorze wyraźnie się zwiększyła- w powiecie sulęcińskim o 9 p.p., w powiecie strzelecko-drezdeneckim o 13 p.p., a w powiecie gorzowskim o 25 p.p. W pozostałych powiatach sytuacja podmiotów w sektorze publicznym była raczej stabilna. W sektorze prywatnym zmiany były wyraźniejsze i we wszystkich powiatach województwa lubuskiego nastąpił przyrost liczby firm prywatnych. Największy przyrost odnotowano w powiecie zielonogórskim (21,1p.p.), powiecie gorzowskim (18 p.p.), strzelecko-drezdeneckim (15,8 p.p.), nowosolskim (15,1 p.p.) oraz w powiecie krośnieńskim (14,7 p.p.). Jednocześnie największa liczba przedsiębiorstw z sektora prywatnego zlokalizowana była w dwóch głównych miastach województwa- Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim.

Tabela 3. Liczba i dynamika wzrostu liczby podmiotów gospodarczych w sektorze prywatnym i publicznym w okresie 2018-2022

	Sektor prywatny			Sektor publiczny		
	2018	2022	Zmiana w %	2018	2022	Zmiana w %
Lubuskie	107580	120896	12,4	4570	4610	0,9
gorzowski	7871	9287	18	142	177	25
krośnieński	5288	6064	14,7	389	387	-0,5
międzyrzecki	5666	6144	8,4	238	244	2,5
nowosolski	7211	8303	15,1	395	399	1,0
słubicki	5376	6077	13,0	232	231	-0,5
strzelecko-drezdenecki	4628	5358	15,8	169	191	13
sulęciński	2843	3114	9,5	99	108	9,0
świebodziński	5472	6112	11,7	173	175	1,1
wschowski	3534	3939	11,5	208	205	-1,5
zielonogórski	6888	8345	21,1	267	264	-1,2
żagański	6971	7741	11,0	468	419	-10,5
żarski	8912	9880	10,9	604	619	2,5
Zielona Góra	20216	22996	13,8	489	504	3,0
Gorzów Wielkopolski	16704	17536	5,0	697	687	-1,5

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Struktura wynagrodzenia w województwie

Kolejną ważną charakterystyką rynku pracy są wynagrodzenia. W gospodarce regulowanej przez wolny rynek nie są one ustalane ogólnie, z wyłączeniem stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę, którego wysokość jest regulowana przez państwo. Oznacza to, że wynagrodzenia, nawet w tej samej branży, ale w innym regionie Polski mogą różnić się od siebie.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2024 roku w woj. lubuskim wyniosło 7143,24 zł i w porównaniu ze styczniem 2023 r. zwiększyło się o niemal 13%. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wzrosło niemal we wszystkich sekcjach sektora przedsiębiorstw. Przede wszystkim dotyczy to osób zatrudnionych w firmach zajmujących się administrowaniem i działalnością wspierającą (wzrost o niemal 30%). Znaczny wzrost wynagrodzeń zanotowano także w zakwaterowaniu i gastronomii (o 23%). Mimo to, wciąż najniższy poziom płac dotyczył zatrudnionych w sekcji administrowanie i działalność wspierająca oraz zakwaterowanie i gastronomia. Podobnie, jak w poprzednich miesiącach, w styczniu 2024 r. najwyższe wynagrodzenie (przekraczające średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w województwie o około 60%) zanotowano w sekcji informacja i komunikacja.

Przeciętne wynagrodzenie brutto w poszczególnych branżach w Polsce oraz w woj. lubuskim i województwach z nim graniczących jest zróżnicowane, niemniej to właśnie relacja wynagrodzenie w województwie do przeciętnego dla kraju i województw sąsiednich pozwala lepiej ocenić rynek pracy. W województwie lubuskim dominującą rolę odgrywają branże związane

z handlem (G), budownictwem, (F) i rynkiem nieruchomości (L), w których działa największa liczba przedsiębiorstw. Na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego można wskazać, że w roku 2022 przeciętne zarobki w województwie lubuskim w branży związanej z handlem, stanowiły zaledwie 84% przeciętnego wynagrodzenia w tej branży w kraju. Były one niższe zarówno od wynagrodzeń w tej branży w województwie dolnośląskim, wielkopolskim jak i zachodniopomorskim. Podobnie w branży związanej z budownictwem, przeciętne dochody w województwie lubuskim były na niższym poziomie niż w pozostałych województwach i stanowiły 86,2% średniej dla kraju. Także w branży nieruchomości, w województwie lubuskim przeciętne dochody były najniższe i kształtowały się na poziomie 87,4% średniej dla kraju. Należy przy tym zauważyć, że zarówno województwo dolnośląskie jak i wielkopolskie oraz zachodniopomorskie, to województwa od lubuskiego większe, z silnymi ośrodkami miejskimi (odpowiednio Wrocław, Poznań i Szczecin), w których wszystkie te branże wydają się być mocniej rozwinięte.

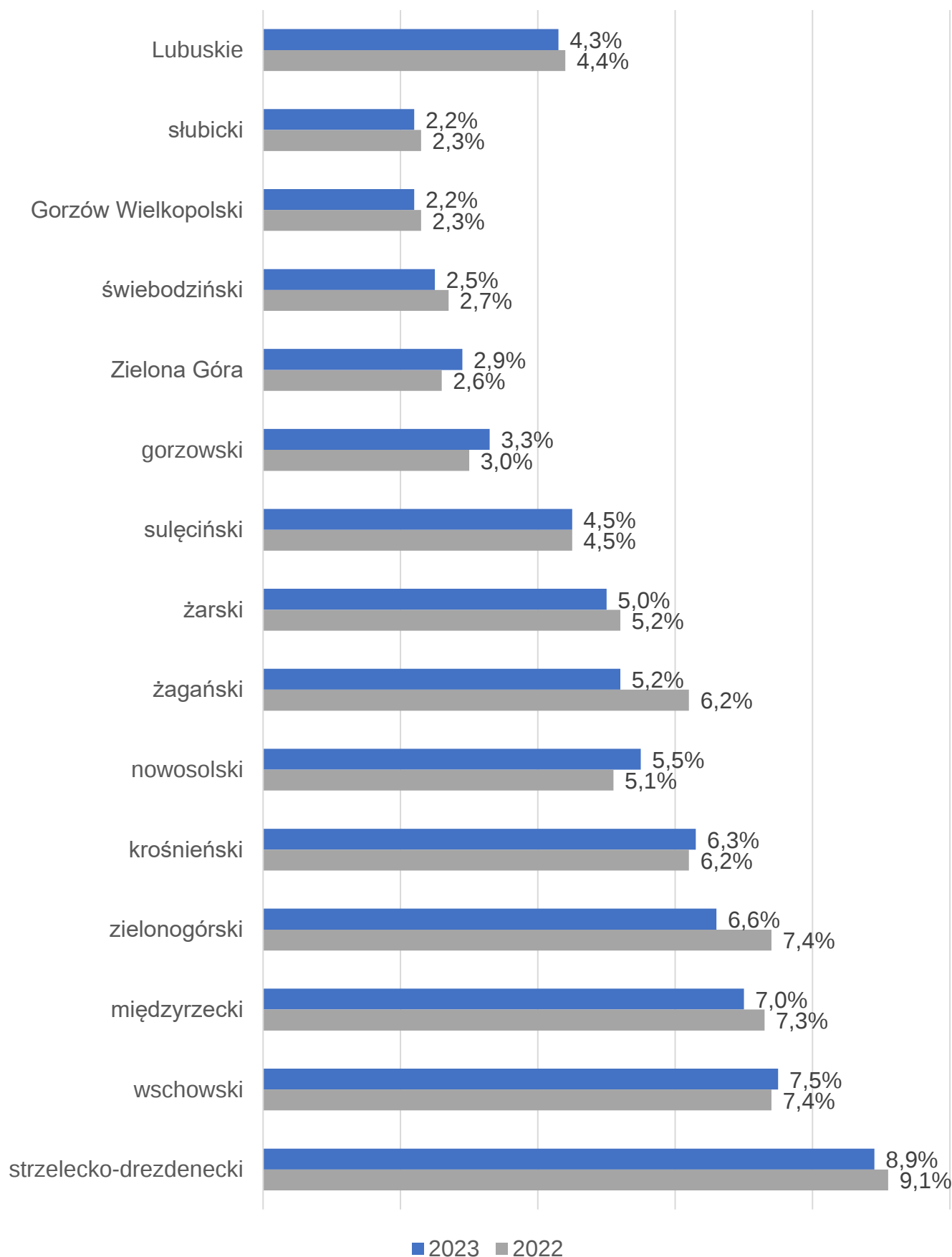
W branżach z sektora A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) w roku 2022 wynagrodzenie w woj. lubuskim wyniosło 103% wynagrodzenia liczonego dla całego kraju, w branżach z sektora J (Informacja i komunikacja) wyniosło 85,4%, sektora K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) – 69,5%, sektora M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) - 72%, sektora G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych) – 86,2%, sektora F (budownictwo) – 84,3%, sektora L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) – 87,4%.

W kontekście rynku pracy istotną kwestią jest nie tylko aktualny poziom wynagrodzeń, ale również dynamika ich wzrostu. Wskazuje to na potencjał rozwojowy danego województwa, powiatu i branży. Najwyższy wskaźnik wzrostu wynagrodzeń między rokiem 2018 a 2022 dla woj. lubuskiego wystąpił w branżach: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych (49,6%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (49%), budownictwo (43, 6%) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (38,7%). Analiza dynamiki wzrostu wynagrodzenia w latach 2018-2022 w województwie lubuskim w odniesieniu do wartości dla województw ościennych pozwala wskazać, że to właśnie w lubuskim wzrost ten był najwyższy.

Bezrobocie w kontekście wieku, wykształcenia oraz grup defaworyzowanych i szczególnie zagrożonych bezrobociem

W roku 2022 ogółem w woj. lubuskim zatrudnionych było ponad 368 tys. osób, w tym niemal 173 tys. stanowiły kobiety (46,9%). W sektorze publicznym zatrudnionych było blisko 86 tys. pracowników (co stanowi 23,3% ogółu zatrudnionych), w tym 54 tys. stanowiły kobiety (63%). Oznacza to, że w sektorze publicznym pracowało więcej kobiet niż mężczyzn. W sektorze prywatnym zatrudnionych było ponad 282 tys. pracowników (co stanowi 76,7% ogółu zatrudnionych), w tym niemal 119 tys. stanowiły kobiety (42%). Różnica w zatrudnieniu kobiet w obydwu sektorach wynika prawdopodobnie z faktu, że w sektorze publicznym znajdują się branże, takie jak edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, które zawsze były i nadal pozostają sfeminizowane.

Wykres 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2022-2023 (stan na koniec grudnia (%))



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W styczniu 2024 r. w woj. lubuskim w sektorze przedsiębiorstw przeciętne zatrudnienie wyniosło ok. 126 tys. osób i nie zmieniło się w odniesieniu do analogicznego miesiąca poprzedniego roku. Niemniej jednak, można zauważyć wzrost zatrudnienia w niektórych rodzajach działalności, m.in. w przedsiębiorstwach zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, administrowaniem i działalnością wspierającą oraz transportem i gospodarką magazynową. Spadek przeciętnego zatrudnienia zaobserwowano natomiast m.in. w przedsiębiorstwach z sekcji obsługa rynku nieruchomości, handel, naprawa pojazdów samochodowych, przemysł oraz dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja, a także w sekcji budownictwo. W końcu stycznia 2024 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 16,7 tys. bezrobotnych, tj. o ok. 2% mniej niż rok wcześniej. W tym czasie zmniejszyła się również stopa bezrobocia rejestrowanego, która na koniec grudnia 2023 wyniosła 4,3% (wobec 4,4% przed rokiem).

Spadek stopy bezrobocia rejestrowanego zanotowano w 9 powiatach, największy w powiecie zielonogórskim (o 0,8 p.p.). Wzrost zanotowano m.in. w powiecie gorzowskim oraz w nowosolskim (odpowiednio o 0,4 i 0,3 p.p.). Najniższą stopę bezrobocia rejestrowanego zaobserwowano ponownie w powiecie słubickim oraz w Gorzowie Wielkopolskim (2,2%) natomiast najwyższą w powiecie strzelecko-drezdeneckim (8,9%). Analizując poziom bezrobocia nie można nie uwzględnić płci jako czynnika istotnego dla tego zjawiska.

Tabela 4. Poziom bezrobocia w roku 2022 w powiatach według płci (%)

	Kobiety	Mężczyźni
gorzowski	59	41
krośnieński	58	42
Lubuskie	55	45
międzyrzecki	51	49
nowosolski	57	43
słubicki	47	53
strzelecko-drezdenecki	58	42
sulęciński	48	52
świebodziński	56	44
wschowski	59	41
zielonogórski	53	47
żagański	58	42
żarski	55	45
Zielona Góra	54	46
Gorzów Wielkopolski	54	46

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Dane Głównego Urzędu Statystycznego pozwalają zauważyć, że z wyjątkiem dwóch powiatów - słubickiego i sulęcińskiego, większość bezrobotnych stanowią kobiety. Szczególnie wyraźnie widoczne jest to w powiatach gorzowskim i wschowskim (w obu 59% bezrobotnych stanowią kobiety), oraz krośnieńskim, strzelecko-drezdeneckim i żagańskim (we wszystkich 58% bezrobotnych stanowią kobiety). Na poziomie całego województwa kobiety stanowią 55% bezrobotnych, co wspiera tezę o defaworyzacji kobiet na lubuskim rynku pracy. Analizując bezrobocie w kontekście płci warto również spojrzeć na dynamikę tego wskaźnika.

Tabela 5. Dynamika liczby bezrobotnych z uwzględnieniem płci

	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety	Mężczyźni
	N		N		Procentowa zmiana między 2018 a 2022	
	2018	2022	2018	2022		
Lubuskie	13115	8702	9086	7023	-34	-23
gorzowski	692	435	426	301	-37	-29
krośnieński	941	569	678	408	-40	-40
międzyrzecki	1429	674	1033	650	-53	-37
nowosolski	1485	778	849	576	-48	-32
słubicki	195	177	218	197	-9	-10
strzelecko-drezdenecki	1139	829	763	589	-27	-23
sulęciński	372	218	368	240	-41	-35
świebodziński	635	394	474	314	-38	-34
wschowski	687	554	432	381	-19	-12
zielonogórski	1028	954	694	832	-7	20
żagański	1226	671	731	479	-45	-34
żarski	1112	824	831	680	-26	-18
Zielona Góra	1321	954	960	805	-28	-16
Gorzów Wielkopolski	853	671	629	571	-21	-9

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Poziom bezrobocie w woj. lubuskim i w poszczególnych powiatach z uwzględnieniem płci wyraźnie zmniejszył się od roku 2018. Największy spadek bezrobocia wśród kobiet nastąpił w powiecie międzyrzeckim (o 53%), powiecie nowosolskim (o 48%) i powiecie żagańskim (o 45%).

Najmniejszy spadek nastąpił w powiecie słubickim (o 9%) i w powiecie zielonogórskim (o 7%). Wśród mężczyzn wskaźnik zmiany wielkości bezrobocia był relatywnie mniejszy niż wśród kobiet.

Największy spadek w tej kategorii wystąpił w powiecie krośnieńskim (o 40%) i w powiecie międzyrzeckim (o 37%). W powiecie zielonogórskim nastąpił 20% wzrost bezrobocia wśród mężczyzn. Istotnym czynnikiem w analizie bezrobocia jest poziom wykształcenia osób pozostających bez pracy.

Z danych GUS wynika, że w woj. lubuskim w 2022 roku wśród osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem było 64,2% kobiet i 35,8% mężczyzn. Wśród osób bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym było 65,6% kobiet i 36,4% mężczyzn. Wśród osób bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym było 70% kobiet i 30% mężczyzn. Wśród osób bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub branżowym proporcje są bardziej wyrównane, bezrobotnych kobiet jest w tej kategorii 45,6%, mężczyzn 54,4%. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym kobiet jest 49,8%, mężczyzn 50,2%.

Tabela 6. Wskaźnik zmiany poziomu bezrobocia z uwzględnieniem podziału na płeć i wykształcenie w okresie 2018-2022

	Wyższe		Policealne i średnie zawodowe		Średnie ogólnokształcące		Zasadnicze zawodowe i branżowe		Gimnazjalne, podstawowe i mniej	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Lubuskie	-34	-23	-37	-21	-28	-1	-34	-23	-33	-28
gorzowski	-33	-37	-44	-17	-26	-26	-33	-30	-41	-32
krośnieński	-43	-33	-33	-27	-49	-27	-42	-43	-35	-45
międzyrzecki	-55	-32	-54	-37	-41	-5	-51	-38	-56	-41
nowosolski	-59	-17	-48	+1	-40	+20	-54	-42	-40	-42
ślubicki	-42	-18	-20	-24	-38	+18	+22	+16	-3	-25
strzelecko-dreźniecki	-43	-7	-23	-11	-25	-23	-28	-19	-25	-32
sulęciński	-26	+30	-38	-37	-31	-35	-55	-22	-39	-54
świebodziński	-35	-28	-40	-35	-31	+50	-40	-45	-40	-35
wschowski	-22	+21	-4	-24	-16	+10	-29	-2	-21	-23
zielonogórski	-19	-2	-12	+12	+8	-10	-6	+25	-5	+30
żagański	-40	-31	-50	-33	-39	0	-42	-29	-47	-46
żarski	-36	+6	-31	-23	-23	+48	-17	-22	-28	-21
Zielona Góra	-16	-2	-40	-25	-13	0	-25	-21	-38	17
Gorzów Wielkopolski	-23	-11	-33	-5	-24	+0	-26	-3	+1	-17

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Dane te wyraźnie pokazują, że kobiety nadal stanowią kategorię defaworyzowaną. Wykształcenie nie jest tu czynnikiem wyrównującym szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wśród osób z wykształceniem zawodowym/branżowym proporcje są odwrotne. W tej kategorii bezrobotnych mężczyzn jest nieco więcej niż bezrobotnych kobiet. Prawdopodobnie jest tak dlatego, że kobiet z wykształceniem zawodowym/branżowym jest generalnie mniej. Kobiety rzadziej niż mężczyźni wybierają ten profil kształcenia, co wyraźnie potwierdzają dane dotyczące bezrobotnych wśród osób z wykształceniem ogólnokształcącym. W tym przypadku kobiet bezrobotnych jest ponad dwukrotnie więcej niż mężczyzn.

Oferty pracy dostępne w powiatowych urzędach pracy

Na podstawie analizy ofert pracy Centralnej Bazy Ofert Pracy (Centralna Baza Ofert Pracy, 2023) [dostęp: 10.12.2023] - określono potrzeby oraz wymagania pracodawców województwa lubuskiego w stosunku do osób poszukujących pracy, w podziale na powiaty. Analizie poddano 377 ofert pracy (stan na 10 grudnia 2023) o różnym charakterze oraz specyfice, w odniesieniu do:

- stanowiska, branży (w tym zaliczanej do inteligentnych specjalizacji),
- kompetencji „zatrudnialnych” (są to cechy ludzi, a nie rynku pracy, obejmujące kompetencje poznawcze, metodyczne oraz społeczne, ułatwiające zdobycie zatrudnienia),

- dodatkowych wymagań, umiejętności i uprawnień oczekiwanych przez pracodawcę,
- oczekiwanego wykształcenia,
- zaliczenia do grupy specjalnej (oferty dla grup w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy: kobiet powyżej 50 roku życia, osób pozostających bez pracy co najmniej 12 miesięcy, osób o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami),
- typu oferty (oferty pracy, stażu).

Należy podkreślić, że stanowiska i branże uwzględniane przez pracodawców w ich ofertach są zróżnicowane i często trudno jest je jednoznacznie odnieść do konkretnej klasyfikacji np. według sekcji PKD, czy też klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Wobec powyższego w opisie stosuje się określenia: z obszaru, z zakresu itp.

Wśród analizowanych ofert pracy można wyodrębnić te, które obejmują branże zaliczane do inteligentnych specjalizacji przyjętych w województwie lubuskim (zielona gospodarka, zdrowie i jakość życia oraz innowacyjny przemysł). Ofert z obszaru zielonej gospodarki jest stosunkowo mało (2,4% wszystkich ofert). Trzy oferty pochodziły z Gorzowa Wielkopolskiego, dwie z powiatu żarskiego, a pojedyncze z powiatu nowosolskiego, słubickiego i świebodzińskiego. Analizując oferty z branż obejmujących zdrowie i jakość życia dominują powiaty: żarski i słubicki, dalej zielonogórski, międzyrzecki, krośnieński, świebodziński i żagański. Wspomniana kategoria inteligentnych specjalizacji obejmuje niespełna 4% wszystkich branż, w jakich pracodawcy poszukują pracowników. Biorąc pod uwagę raporty i trendy światowe, obszar ten z pewnością będzie się rozwijał. Analiza kierunków rozwoju gospodarczego wskazuje, że pojawią się nowe zawody związane z tym obszarem.

Zmiany demograficzne, wynikające przede wszystkim z wydłużenia życia, stwarzają popyt na zawody opiekuńcze. Z kolei obserwowany wzrost jakości życia już dziś skutkuje powstawaniem zawodów działających w sferze dietetyki, kosmetologii, medycyny estetycznej, różnego rodzaju doradztwa oraz organizacji czasu wolnego. Trzecia grupa branż z obszaru inteligentnych specjalizacji: innowacyjny przemysł, jest najliczniejsza w porównaniu z dwoma poprzednimi- oferty te stanowią 8% wszystkich analizowanych ofert. Pochodzą one z powiatów żagańskiego, zielonogórskiego, międzyrzeckiego, strzelecko-drezdeneckiego, sulęcińskiego oraz Gorzowa Wielkopolskiego i Zielonej Góry.

Tabela 7. Oferty pracy z obszaru inteligentnych specjalizacji według powiatów

obszary inteligentnych specjalizacji	powiaty	% wszystkich ofert pracy	oferty w powiatach N
zielona gospodarka	Gorzów Wielkopolski, żarski, nowosolski, słubicki, świebodziński	2,4	8
zdrowie i jakość życia	żarski, słubicki, zielonogórski, międzyrzecki, krośnieński, świebodziński, żagański	4	15
innowacyjny przemysł	żagański, zielonogórski, międzyrzecki, strzelecko-drezdenecki, sulęciński Gorzów Wielkopolski, Zielona Góra	8	26

Źródło: opracowanie własne

Z dużą dozą prawdopodobieństwa można założyć, że zawody z obszaru inteligentnych specjalizacji będą w najbliższej przyszłości niezwykle dynamicznie się rozwijać. Analizowane oferty pracy odnoszą się jednak w głównej mierze do branż spoza obszaru inteligentnych specjalizacji (około 85%). W województwie lubuskim za takie branże można uznać: „produkcję wyrobów tekstylnych i skórzanych, poligrafię, produkcję wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, produkcję wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych, przemysł maszynowy, budownictwo, transport lądowy i rurociągowy oraz magazynowanie i działalność usługowa wspierająca transport.

Z usług opartych na wiedzy też kluczowe są takie branże jak działalność prawnicza, rachunkowa, doradztwo podatkowe, działalność firm centralnych, doradztwo związane z zarządzaniem, reklama, badanie rynku i opinii publicznej oraz działalność weterynaryjna. Ponadto takie usługi jak: działalność detektywistyczna i ochroniarska oraz działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni wyróżniają się w województwie lubuskim. W zgłoszeniach patentowych z województwa lubuskiego spośród pozostałych branż kluczowych wyróżniają się przede wszystkim przemysł tworzyw sztucznych i budownictwo, a także przemysł maszynowy” (Program Rozwoju Innowacji..., 2021: 50).

Analizowane oferty pracy odzwierciedlają powyższą charakterystykę. Spośród wszystkich ofert w obszarze branż spoza obszaru inteligentnych specjalizacji największy odsetek dotyczy Zielonej Góry (15%), a najniższy powiatu strzelecko-dreźnieńskiego i międzyrzeckiego (0,3%).

Praca na stanowiskach z branż: logistycznej, elektroenergetycznej, hotelarsko-gastronomicznej czy drzewnej, związana jest ze strefami ekonomicznymi (ich usytuowaniem geograficznym) i odpowiadającymi za ich funkcjonowanie podmiotami (Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, Lubuski Park Przemysłowo-Technologiczny w Nowym Kisielinie k. Zielonej Góry, Park Technologii i Logistyki Przemysłu INTERIOR w Nowej Soli, Gorzowski Ośrodek Technologiczny w Gorzowie Wielkopolskim). Wyniki te pokrywają się w większości z dominującymi branżami województwa lubuskiego: budownictwem oraz handlem hurtowym i detalicznym.

Tabela 8. Obszary koncentracji branż w województwie lubuskim

branża	obszar koncentracji branż	% branż w województwie
budowlana	Zielona Góra, Gorzów Wielkopolski, powiat zielonogórski, powiat nowosolski	83,5
logistyczna	Zielona Góra, powiat słubicki	74,8
motoryzacyjna	powiat żagański, powiat zielonogórski	80,3
handlowa	powiat gorzowski, powiat krośnieński, powiat międzyrzecki, powiat słubicki, powiat strzelecko-dreźnieński	94,2

Źródło: opracowanie własne

Analizując oferty pracy bez wyodrębniania ich specyficznych grup, można powiedzieć, że najwięcej (13,5%) ofert pracy pochodzi z Zielonej Góry, powiatu żagańskiego (12,7%) oraz żarskiego (11,4%). Najmniej z powiatów: sulęcińskiego, wschowskiego, świebodzińskiego oraz strzelecko-dreźnieńskiego (od 0,5 % do 4,5%). Pozostałe oferty pochodzą od pracodawców z pozostałych powiatów (od 4,8% do 10,9%).

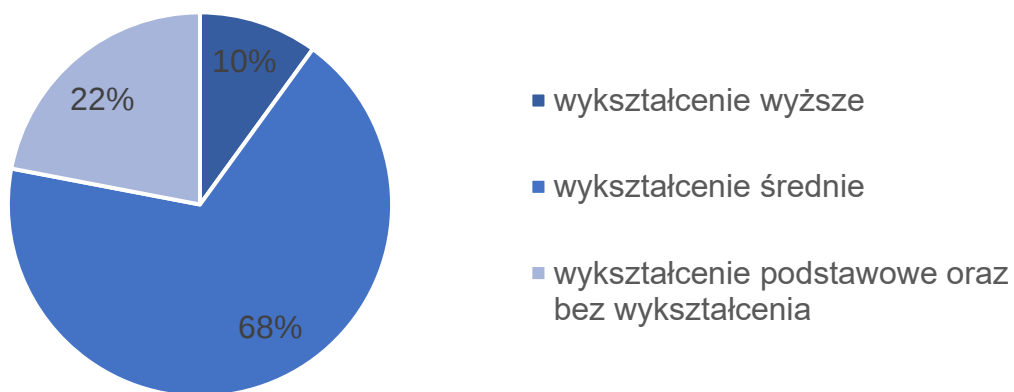
Tabela 9. Oferty pracy.

	oferty pracy N	oferty pracy %
Zielona Góra	51	13,5
Gorzów Wielkopolski	41	10,9
zielonogórski	26	6,9
gorzowski	24	6,4
krośnieński	23	6,1
międzyrzecki	26	6,9
nowosolski	26	6,9
słubicki	18	4,8
strzelecko-drezdenecki	17	4,5
sulęciński	2	0,5
świebodziński	17	4,5
wschowski	15	4,0
żagański	48	12,7
żarski	43	11,4
Suma	377	100

Źródło: opracowanie własne

Zdecydowana większość ofert dotyczy stanowisk niewymagających wyższego wykształcenia. W przypadku 68% ofert, wymagane jest wykształcenie średnie i zawodowe. Ponad 1/5 pracodawców poszukuje pracowników fizycznych i oczekuje od nich wykształcenia podstawowego. Zaledwie w 10% ofert wymagano od kandydatów wykształcenia wyższego.

Wykres 7. Oferty pracy pod względem wykształcenia



Źródło: opracowanie własne

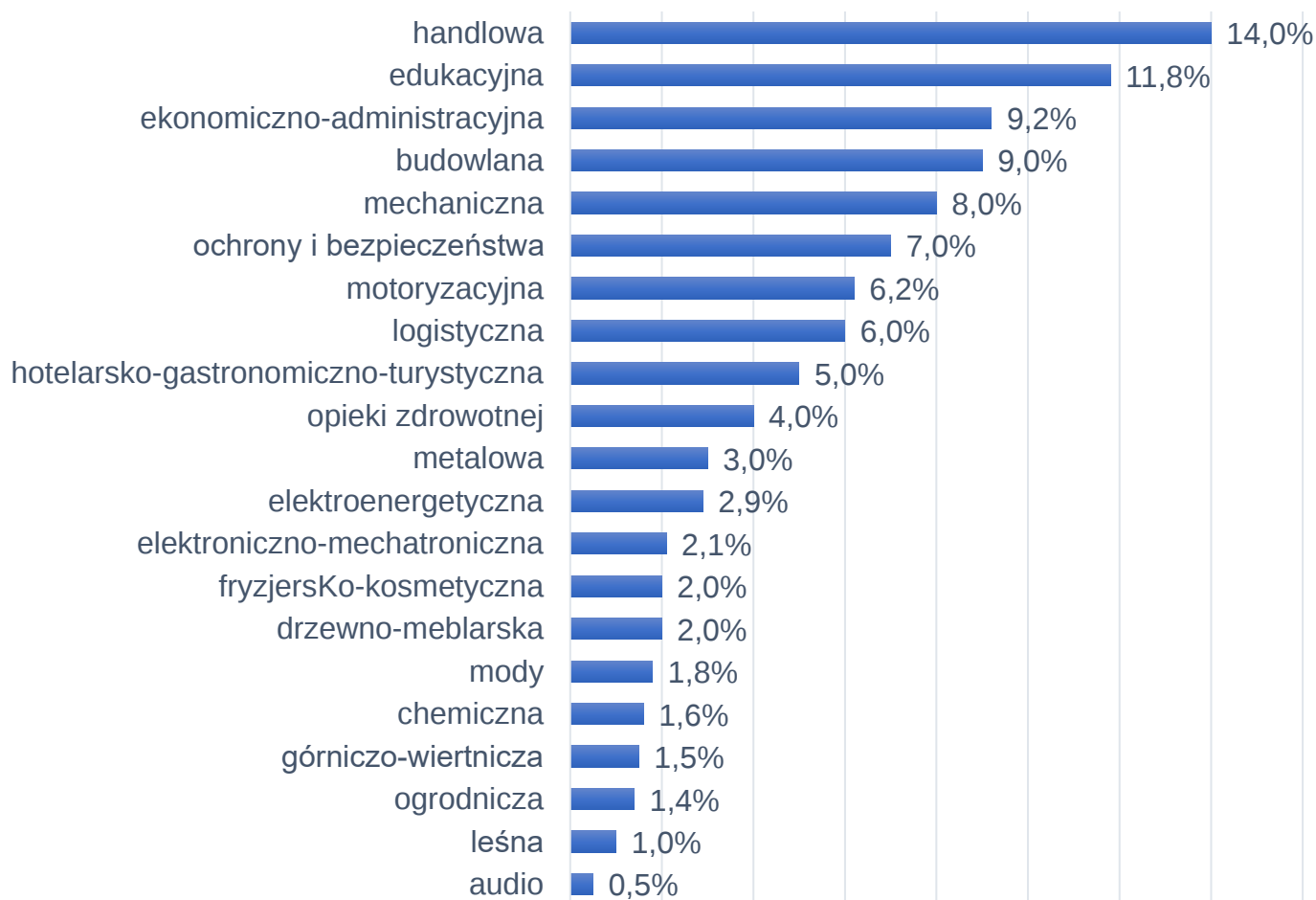
Pracodawcy województwa lubuskiego poszukują pracowników z następujących branż:

- budowlanej,
- chemicznej,
- drzewno-meblarskiej,
- ekonomiczno-administracyjnej,

- elektroniczno-mechatronicznej,
- elektroenergetycznej,
- fryzjersko-kosmetycznej,
- hotelarsko-gastronomicznej,
- logistycznej,
- mechanicznej,
- motoryzacyjnej,
- edukacji i opieki zdrowotnej.

We wszystkich powiatach pracodawcy poszukują pracowników z branż: budowlanej, handlowej oraz ekonomiczno-administracyjnej. Nauczycieli, przedszkolaków, wychowawców szkół specjalnych i innych pracowników z zakresu edukacji poszukują pracodawcy z niemal wszystkich powiatów. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku opieki zdrowotnej. Wyniki te są symptomatyczne dla wszystkich regionów w Polsce. Odnotowuje się, że w całej Polsce brakuje 23596 nauczycieli (lipiec 2023). To 3,41 procent nauczycielskich miejsc pracy (Dealerzy Wiedzy, 2024) [dostęp: 08.04.2024]. Z kolei w segmencie opieki zdrowotnej występuje trwały deficyt pracowników obejmujący osiem grup zawodowych (luty 2024). Wśród nich są pielęgniarki, położne, lekarze, psycholodzy, psychoterapeuci, fizjoterapeuci, masażyści (Barometr zawodów, 2024) [dostęp: 08.04.2024].

Wykres 8. Oferty pracy według branż



Źródło: opracowanie własne

Kwalifikacje i kompetencje społeczne oczekiwane przez pracodawców

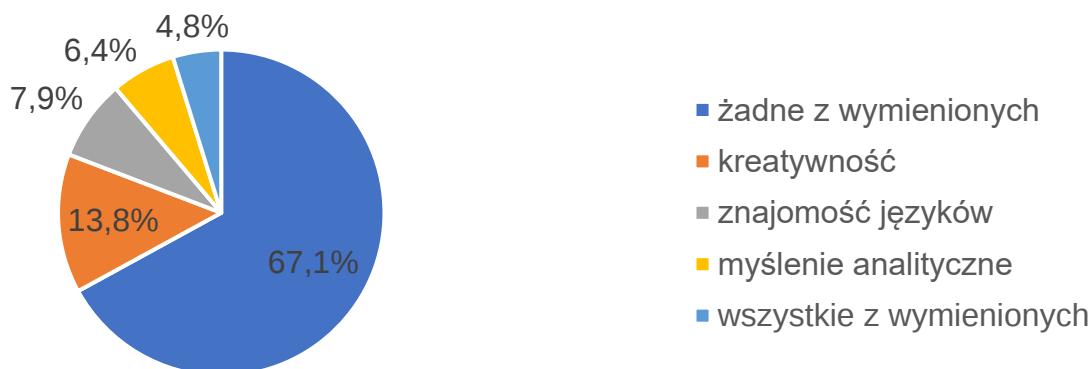
Kształcenie zawodowe jest istotnym elementem wsparcia rozwoju gospodarczego, nie tylko poprzez dostarczanie na rynek pracy odpowiednio przygotowanych zasobów ludzkich, ale również, przez budowanie kapitału społecznego wśród uczniów/studentów. Do zmiennych "zatrudnialnych" (employability skills) oczekiwanych przez pracodawców, niezbędnych do efektywnej pracy i funkcjonowania w przestrzeni zawodowej, należą kompetencje:

- **poznawcze:** myślenie analityczne, kreatywność, znajomość języków obcych;
- **metodyczne:** umiejętność uczenia się, podejmowanie decyzji, zarządzanie sobą, orientacja na wyniki, rozwiązywanie problemów, umiejętności cyfrowe (wszystkie jakie są/będą potrzebne);
- **społeczne:** komunikacja i kompetencje interpersonalne, zarządzanie konfliktem, praca zespołowa, radzenie sobie ze zmianą, zarządzanie stresem, kompetencje międzykulturowe (zespół umiejętności wykorzystywanych w obszarze zarządzania międzykulturowego, komunikacji międzykulturowej).

Lubuski rynek edukacyjny w obszarze kształcenia zawodowego oraz jego powiązanie z regionalnym rynkiem pracy ma szansę rozwoju pod warunkiem rozwoju umiejętności zawodowych (szczególnie ważne są te związane z zieloną i cyfrową transformacją), zapewnienia kadr dla kształcenia zawodowego i rozwoju doradztwa zawodowego. Jednocześnie istotne są promocja kształcenia zawodowego, wzmocnienie współpracy z pracodawcami i partnerami społecznymi oraz stwarzanie warunków do rozwoju kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie w regionach (włączanie samorządów w działania służące rozwojowi kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie).

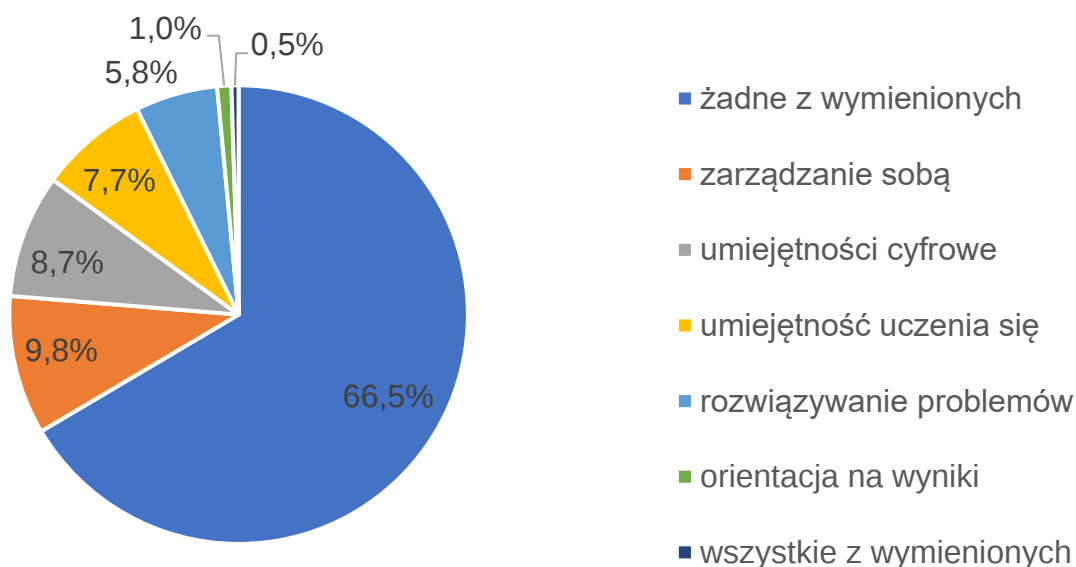
W przypadku kompetencji poznawczych przeanalizowano: kreatywność, myślenie analityczne, znajomość języków obcych oraz żadne z nich. W ujęciu ogólnym, kreatywności od swoich kandydatów oczekuje niespełna 14% pracodawców, myślenia analitycznego nieco ponad 6%, natomiast znajomości języków obcych 8%. Wszystkie wymienione cechy z zakresu poznawczego wymienia w swoich ofertach prawie 5% pracodawców. Ponad 67% ofert nie zawierało żadnej z wymienionych cech.

Wykres 9. Kompetencje poznawcze



W odniesieniu do cech metodycznych, podobnie jak w przypadku poznawczych ponad 2/3 ofert pracy nie zawierało żadnych z nich. Zarządzanie sobą jako oczekiwana cecha pojawiło się w 9,8%, umiejętności cyfrowe w 8,7%, a umiejętność uczenia się 7,7% ofert. Pozostałe cechy pojawiły się wyraźnie rzadziej (od 0,5% do 5,8% ofert).

Wykres 10. Kompetencje metodyczne



Źródło: opracowanie własne

W grupie kompetencji społecznych ponad 16% pracodawców oczekuje od swoich przyszłych pracowników umiejętności komunikacji oraz kompetencji interpersonalnych. Tyle samo wskazuje na wszystkie badane predyktory społeczne. W niewielkim stopniu oczekuje się od kandydatów do pracy: zarządzanie stresem, zarządzania konfliktem, umiejętności pracy zespołowej, radzenia sobie ze zmianą czy kompetencji międzykulturowych.

Wykres 11. Kompetencje społeczne



Źródło: opracowanie własne

Wszystkie podane wskazania związane są bezpośrednio ze stanowiskami, a szerzej branżami, których dotyczą. Kreatywność jest oczekiwana w obszarze edukacji, w branży hotelarsko-gastronomicznej czy na stanowiskach związanych z modą. Oczekiwania odnośnie do myślenia analitycznego dotyczą przede wszystkim branży budowlanej, a znajomość języków obcych - specjalistycznej branży mechanicznej (np. język chiński w powiecie żagańskim). Ogólnie, predyktory poznawcze są istotne dla pracodawców z obszaru edukacyjnego. W przypadku cech metodycznych, orientacja na wyniki dotyczy głównie branży elektroniczno-mechatronicznej, rozwiązywanie problemów – branży mechanicznej oraz edukacyjnej; umiejętności cyfrowe są wysoko pożądane na stanowiskach ekonomiczno-administracyjnych oraz teleinformatycznych; uczenie się dominuje w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej. Na wielu stanowiskach pojawia się oczekiwanie umiejętnego zarządzania sobą (wskazania dotyczą wszystkich wymienianych w ofertach branż). Warto na ten aspekt zwrócić uwagę w kontekście edukacji zawodowej i jej rozwoju w ogóle.

Najczęściej pracodawcy wskazują w swoich ofertach na kompetencje społeczne, głównie komunikację i umiejętności interpersonalne. Są one najbardziej pożądane w handlu i edukacji, ale również w branży fryzjersko-kosmetycznej i obszarze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Wydaje się to uzasadnione i spójne z charakterem pracy w zawodach związanych z tymi branżami. Spośród innych kompetencji społecznych nieliczne wskazania dotyczą pracy zespołowej (branża budowlana i drzewno-meblarska). Niepokojący jest brak wskazań takich cech jak radzenie sobie ze zmianą oraz zarządzanie konfliktem.

Oferta dla osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (kobiet powyżej 50 roku życia, osób pozostających bez pracy co najmniej 12 m-cy, osób o niskich kwalifikacjach, osób z niepełnosprawnościami) jest bardzo ograniczona. Niespełna 2% ofert odnosi się do osób z niepełnosprawnościami (branża handlowa, ekonomiczno-administracyjna, opieka zdrowotna, ochrona i bezpieczeństwo, elektroniczno-mechatroniczna). Pojedyncze oferty z branż motoryzacyjnej, spożywczej, hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej, kierowane są do osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Jednocześnie ponad 20% ofert kierowanych jest do osób z podstawowym wykształceniem, czyli o niskich kwalifikacjach bądź bez kwalifikacji. Ta niespójność może wynikać z niezaznaczania przez pracodawców wszystkich predyktorów w składanych ofertach.

Podmioty kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego

W Polsce kształcenie zawodowe może być prowadzone przez różnorodne podmioty, które są upoważnione do świadczenia usług edukacyjnych na danym poziomie i w określonych obszarach. Do kategorii takich podmiotów w województwie lubuskim należą:

- **szkoły zawodowe: publiczne i niepubliczne** - które oferują kształcenie na różnych poziomach, począwszy od szkół podstawowych po szkoły średnie;
- **uczelnie** - prowadzące kształcenie zawodowe na poziomie studiów I stopnia, II stopnia, jednolite magisterskie, a także na poziomie studiów podyplomowych lub kursów specjalistycznych, które przygotowują do pracy w konkretnych branżach lub dziedzinach;
- **publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego** - oferujące kształcenie ustawiczne dla osób dorosłych, które chcą podnosić swoje kwalifikacje zawodowe lub zmienić zawód. Mogą to być szkoły policealne, technika, czy też centra kształcenia zawodowego i ustawicznego;
- **firmy i instytucje szkoleniowe** - prywatne instytucje oferujące różnorodne kursy i szkolenia zawodowe dla różnych kategorii osób, ze szczególnym uwzględnieniem osób dorosłych lub młodzieży. Mogą to być kursy z zakresu konkretnych zawodów lub branż, jak również szkolenia z zakresu konkretnych, także specjalistycznych umiejętności miękkich czy technicznych;
- **przedsiębiorstwa** - prowadzące własne programy kształcenia zawodowego dla swoich pracowników. Mogą to być szkolenia wewnętrzne, kursy doskonalące umiejętności zawodowe lub programy przygotowujące do konkretnych zawodów.

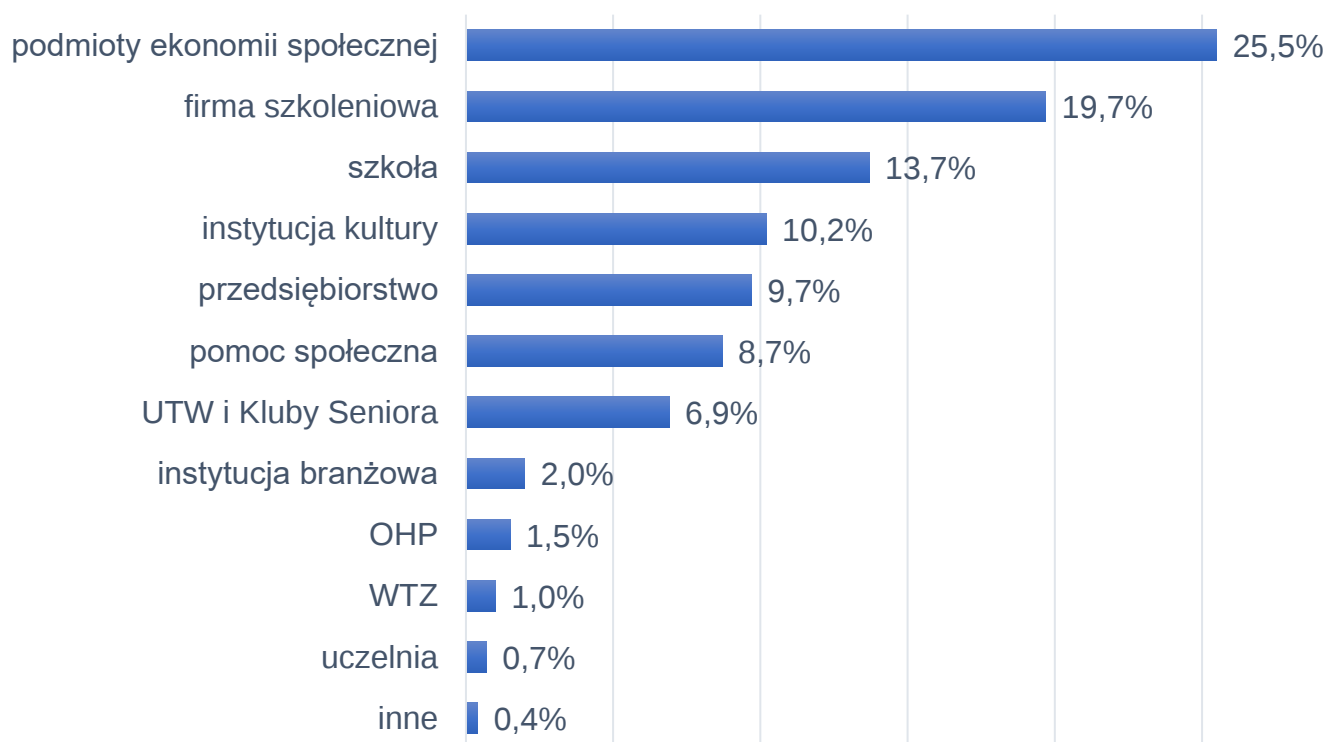
Istnieje także kategoria podmiotów, których formalnie do systemu edukacyjnego zaliczyć nie można, ponieważ prowadzenie edukacji zawodowej nie jest podstawowym celem ich działalności, mogą jednak odgrywać istotną rolę jako partnerzy lub beneficjenci różnych inicjatyw edukacyjnych oraz organizować działania traktowane jako element pozaformalnego i nieformalnego kształcenia przez całe życie. Do kategorii tych podmiotów zaliczyć można:

- **instytucje pomocy społecznej** – m.in. gminne ośrodki pomocy społecznej, domy pomocy społecznej czy centra pomocy rodzinie;
- **podmioty ekonomii społecznej** - organizujące szkolenia zawodowe w ramach różnych zawodów i branż, kursy zawodowe, warsztaty praktyczne, czy też szkolenia specjalistyczne, które pomagają uczestnikom zdobyć nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Mogą być miejscami praktyk zawodowych dla osób uczących się lub szukających pierwszego doświadczenia zawodowego;
- **instytucje kultury** - oferujące różnorodne kursy i szkolenia zarówno dla dzieci, jak i dorosłych, które mają na celu rozwijanie zainteresowań artystycznych, kulturalnych oraz umiejętności praktycznych;
- **warsztaty terapii zajęciowej** - pełniące istotną rolę w przygotowywaniu osób z niepełnosprawnościami do pracy poprzez różnorodne zajęcia, szkolenia, i praktyki zawodowe. W ramach WTZ mogą być organizowane kursy i szkolenia zawodowe, które pomagają uczestnikom (osobom z niepełnosprawnościami) nabyć konkretne umiejętności zawodowe oraz przygotować się do wejścia na rynek pracy;

- **uniwersytety trzeciego (UTW) wieku i kluby seniora** - organizujące wykłady, seminaria oraz warsztaty z udziałem ekspertów z różnych dziedzin. Słuchacze UTW mają możliwość poszerzenia swojej wiedzy na tematy związane z rynkiem pracy, nowymi technologiami czy też trendami zawodowymi. UTW mogą także oferować programy kształcenia ustawicznego, które pozwalają seniorom na aktualizację swoich umiejętności zawodowych. Mogą to być kursy komputerowe, językowe, czy też szkolenia z zakresu obsługi nowoczesnych narzędzi i technologii, które są przydatne w życiu zawodowym. Podobnie Kluby Seniora mogą organizować kursy, szkolenia i warsztaty wspierające rozwój członków, co wpisuje się w koncepcję LLL.

W województwie lubuskim zidentyfikowano 1572 podmioty, które w jakikolwiek sposób zaangażowane są w realizację działań w zakresie edukacji zawodowej – w wymiarze formalnym, oraz pozaformalnym. Struktura tych podmiotów w województwie lubuskim wskazuje na dominację podmiotów ekonomii społecznej (w tej kategorii znajdują się stowarzyszenia oraz fundacje zgodnie z regulacjami prawnymi – co czwarty podmiot wskazany w analizie lokuje się w tej kategorii) oraz firm szkoleniowych (co piąty podmiot). Szkoły, uczelnie i placówki kształcenia zawodowego stanowią 14,4% wszystkich podmiotów.

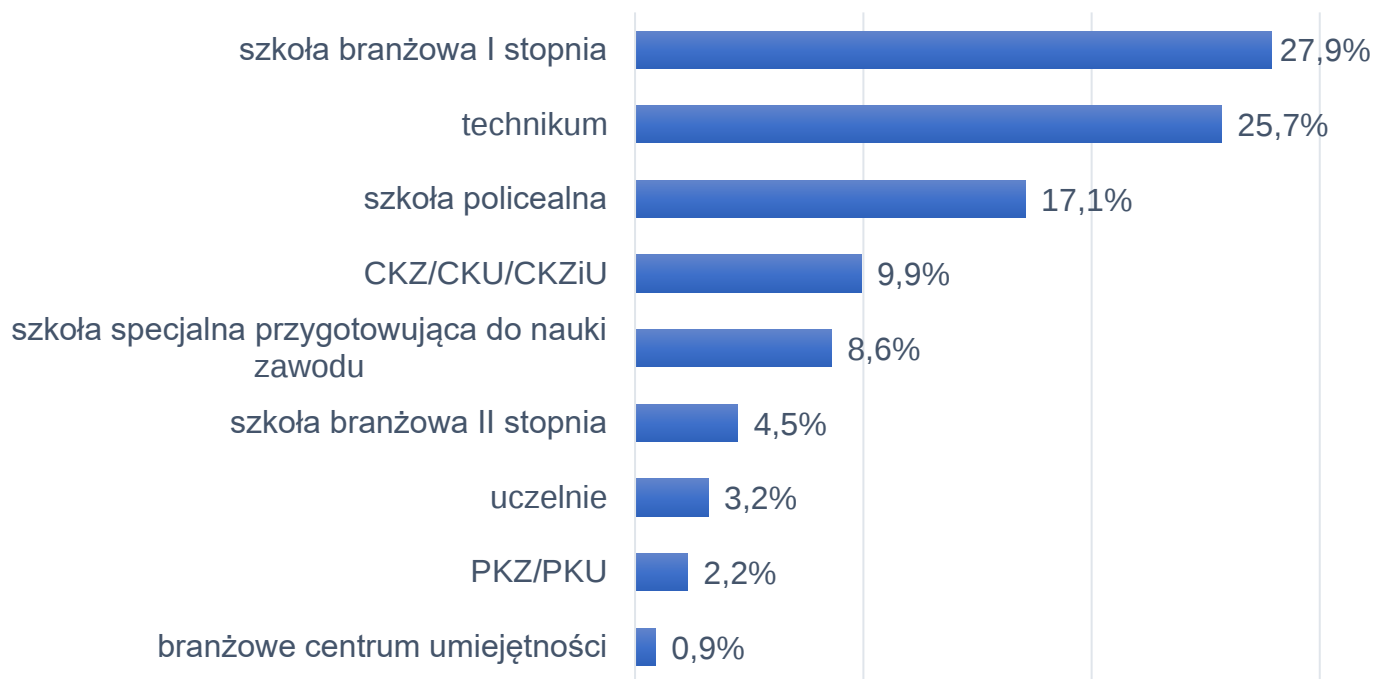
Wykres 12. Podmioty zaangażowane w realizację działań w zakresie edukacji zawodowej – w wymiarze formalnym i pozaformalnym.



Źródło: opracowanie własne

Analiza struktury podmiotów, które realizują działania w obszarze edukacji zawodowej wskazuje na przewagę tych, które tworzą pozaformalny system edukacji (85,6%) nad podmiotami z obszaru edukacji formalnej (14,4%). W systemie edukacji zawodowej w wymiarze formalnym, w grupie szkół i placówek kształcenia zawodowego, największy udział mają branżowe szkoły I stopnia oraz technika, które łącznie stanowią ponad połowę wszystkich podmiotów (53,6%). Większość tych placówek (72,1%) to szkoły i placówki tworzące struktury złożone (zespoły szkół).

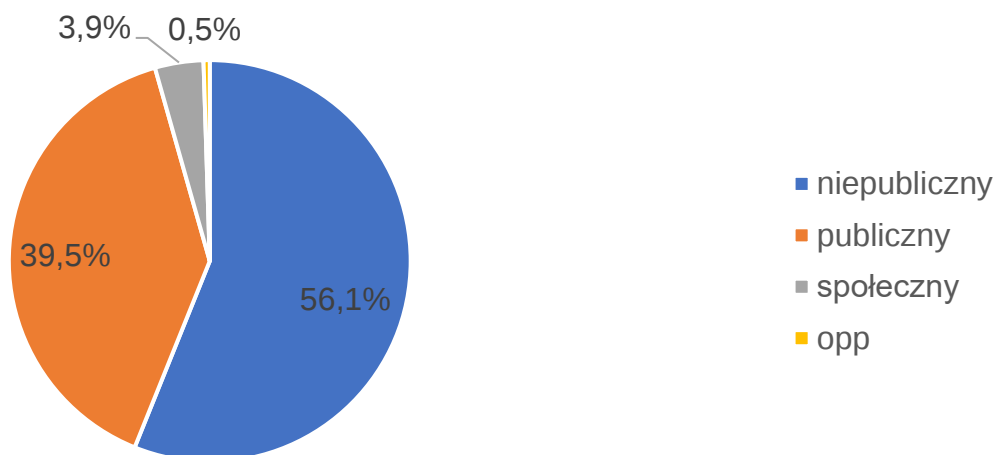
Wykres 13. Struktura podmiotów formalnych zaangażowanych w realizację działań w zakresie edukacji zawodowej



Źródło: opracowanie własne

Wśród wszystkich analizowanych przypadków przeważają podmioty niepubliczne, co wynika głównie z istotnego udziału firm i instytucji szkoleniowych i przedsiębiorstw. Podmioty publiczne stanowią 39,5% ogółu podmiotów – wśród nich są izby branżowe, rzemieślnicze i cechy, większość szkół, połowa uczelni, większość instytucji kultury i OHP.

Wykres 14. Status podmiotów zaangażowanych w realizację działań w zakresie edukacji zawodowej – w wymiarze formalnym i pozaformalnym.



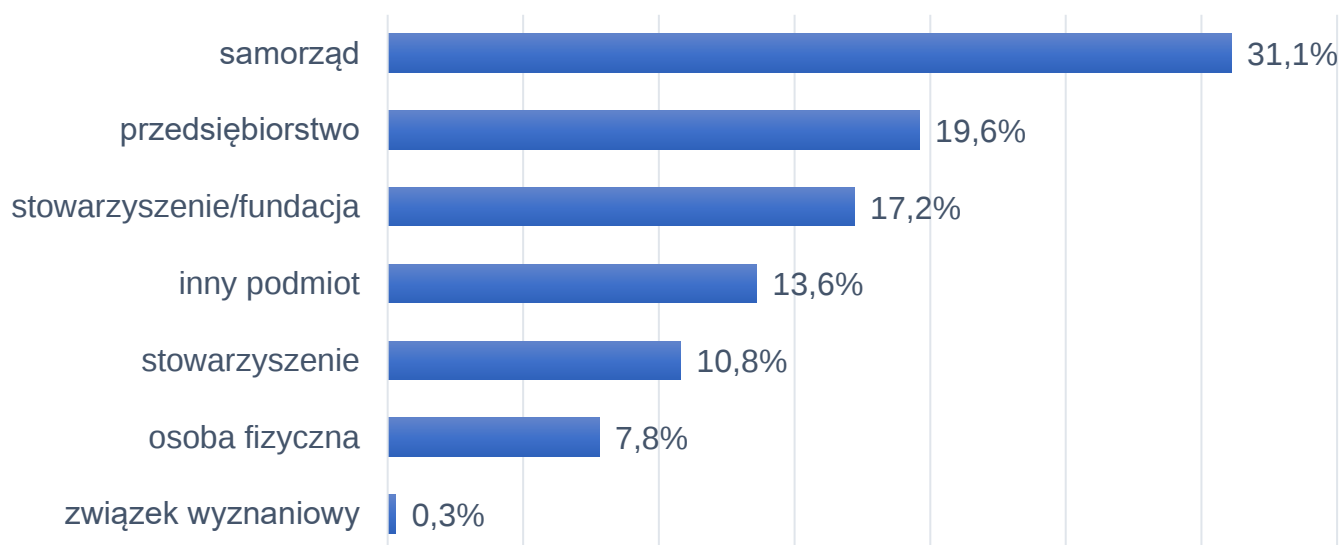
Źródło: opracowanie własne

Mimo aktywności na rynku edukacyjnym, zwłaszcza w obszarze edukacji zawodowej, gdzie pojawiają się nowe potrzeby rynkowe, większość (77,5%) podmiotów działała już przed 2018 rokiem. W kategorii nowych podmiotów dominują uniwersytety trzeciego wieku (44,4%), co można tłumaczyć zarówno wzrostem zapotrzebowania na edukację senioralną i promocją tego typu działań, jak i zmianą przepisów prawa, ułatwiającą tworzenie takich podmiotów. Inną kategorią

podmiotów powstających w ostatnich 5 latach są firmy szkoleniowe, przedsiębiorstwa i podmioty ekonomii społecznej (każda grupa to ok 20% nowych podmiotów - powstałych po 2018 r.).

Pod względem struktury podmiotów odpowiedzialnych za zarządzanie lub realizację określonych zadań lub procesów edukacyjnych, można zauważyć, że dominującą grupę stanowią te prowadzone przez samorządy (szkoły, pomoc społeczna, instytucje kultury, instytucje branżowe, część firm szkoleniowych). Stanowią one blisko jedną trzecią ogółu analizowanych podmiotów. Natomiast co piąty podmiot, w którym znany jest gestor, pozostaje w gestii przedsiębiorców (głównie przedsiębiorstwa i firmy szkoleniowe). Najmniejszy odsetek podmiotów jest zarządzany przez związki wyznaniowe, co obejmuje podmioty z zakresu pomocy społecznej, czy WTZ.

Wykres 15. Gestor podmiotów edukacyjnych w województwie lubuskim.



Źródło: opracowanie własne

Przypomnijmy także, że specyfika analizy na jakiej oparte są ustalenia, bazuje na tych informacjach, jakie zostały publicznie udostępnione przez same podmioty.

W niniejszej analizie poświęcono również uwagę odbiorcom działań edukacyjnych. Należy zaznaczyć, że analizowane podmioty mogą adresować ofertę do więcej niż jednej kategorii odbiorców. Podmioty realizujące edukację zawodową w wymiarze formalnym i pozaformalnym w bardzo zróżnicowany sposób kierują swoją ofertę. Wyjątkiem są instytucje branżowe kształcące dorosłych, UTW łącznie z klubami seniora oraz WTZ, których odbiorcy są wyraźnie określani. Niemal we wszystkich powiatach województwa znajdują się podmioty adresujące swoją ofertę do wszystkich grup odbiorców. Wyjątkiem są powiaty gorzowski, sulęciński i wschowski, w których brak jest oferty adresowanej do wybranych grup odbiorców (np. osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy lub osób pracujących). Można wskazać, że grupami, do których najczęściej kierowana jest oferta podmiotów są dorośli, młodzież, seniorzy oraz dzieci.

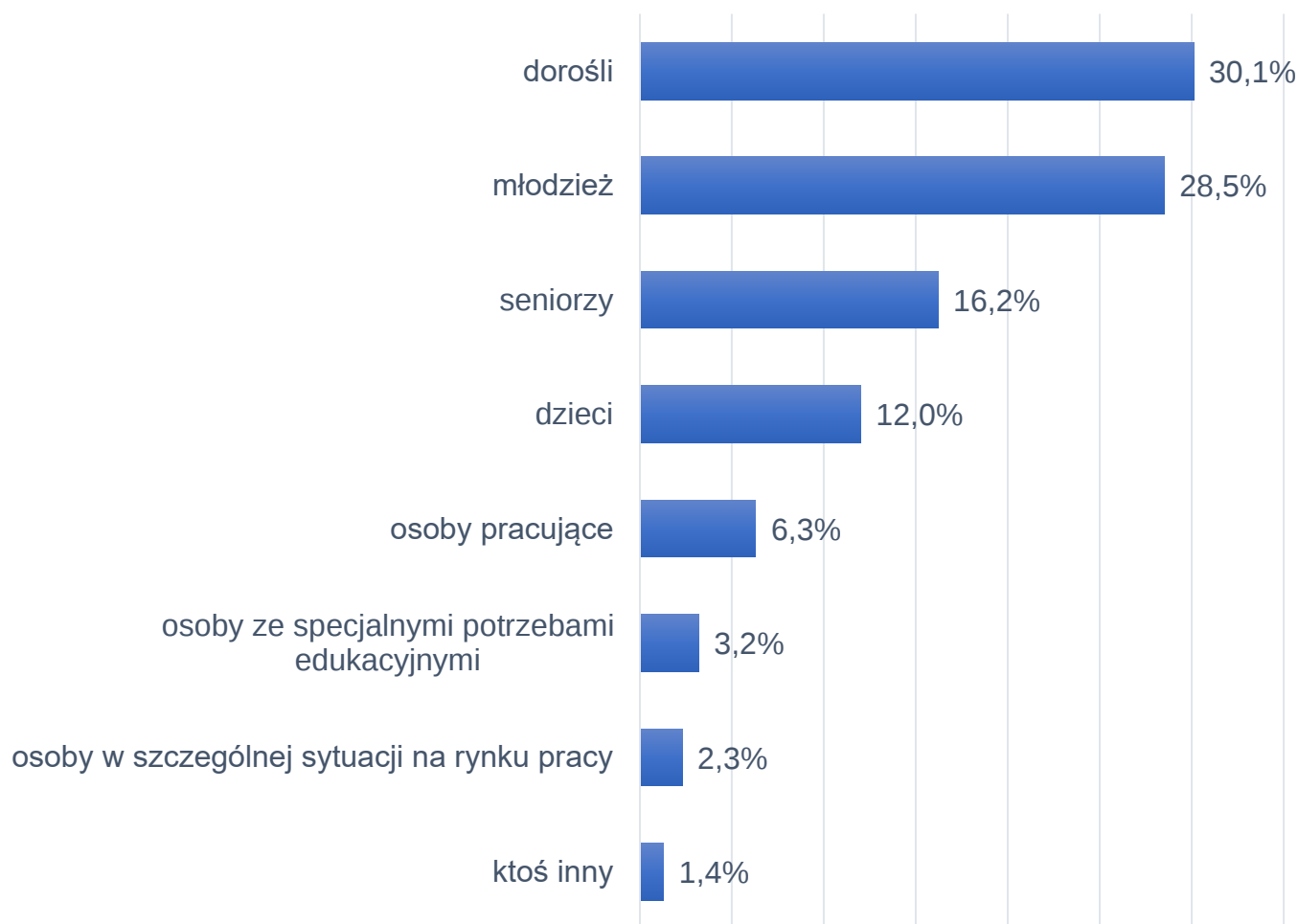
Tabela 10. Odbiorcy oferty edukacji formalnej i pozaformalnej (%)

	dzieci	młodzież	dorośli	seniorzy	osoby ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi	osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy	osoby pracujące	ktoś inny
firma	5,1	7,0	46,7	0,8	0,8	3,1	34,2	2,3
firma szkoleniowa	3,4	14,3	53,0	6,7	0,3	1,8	20,1	0,3
instytucja branżowa	0,0	0,0	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
instytucja kultury	14,3	30,0	30,0	25,2	0,2	0,0	0,2	0,2
instytucja szkoleniowa	28,8	26,9	24,1	11,9	0,8	0,0	7,2	0,3
OHP	0,0	31,1	6,8	0,0	31,1	31,1	0,0	0,0
podmioty ekonomii społecznej	20,0	30,1	31,4	10,4	2,2	1,9	0,1	3,8
pomoc społeczna	1,3	45,3	5,6	39,7	0,4	7,3	0,0	0,4
szkoła	0,4	64,5	21,0	0,4	12,5	0,0	1,2	0,0
uczelnia	0,0	38,9	61,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
UTW i kluby seniora	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
WTZ	0,0	0,0	5,6	0,0	94,4	0,0	0,0	0,0
inne	0,0	44,4	55,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Źródło: opracowanie własne

Najliczniej wskazywanymi kategoriami odbiorców są dorośli i młodzież – do nich adresowana jest oferta co trzeciego analizowanego podmiotu. Trzecią kategorią pod względem częstości ofert kierowanych do niej – są seniorzy (16,2%), czwartą – dzieci (12,0%).

Wykres 16. Odbiorcy działań edukacyjnych



Źródło: opracowanie własne

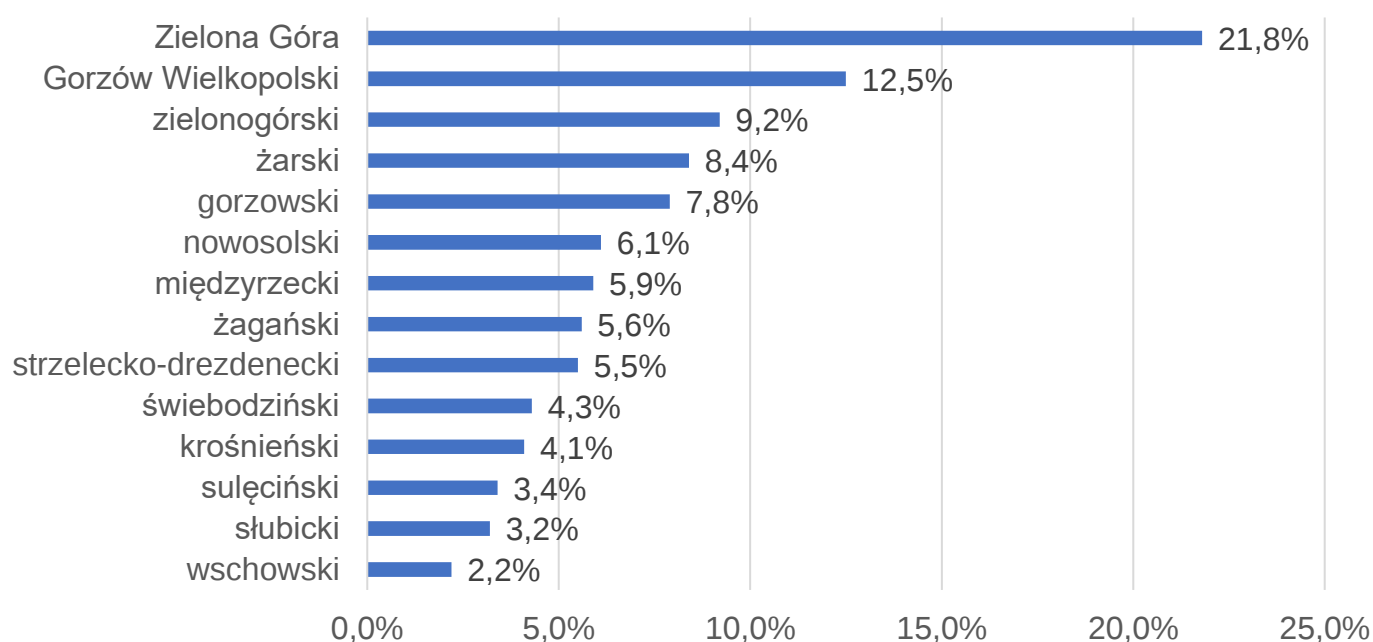
Tabela 11. Odbiorcy działań edukacyjnych według typów podmiotów (%)

	dzieci	młodzież	dorośli	seniorzy	osoby ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi	osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy	osoby pracujące	ktoś inny
firma	5,1	7,0	46,7	0,8	0,8	3,1	34,2	2,3
firma szkoleniowa	3,4	14,3	53,1	6,7	0,3	1,8	20,1	0,3
instytucja branżowa	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
instytucja kultury	14,2	30,0	30,0	25,2	0,2	0,0	0,2	0,2
instytucja szkoleniowa	28,8	26,9	24,1	11,9	0,8	0,0	7,2	0,3
OHP	0,0	31,1	6,7	0,0	31,1	31,1	0,0	0,0
podmioty ekonomii społecznej	20,1	30,1	31,4	10,4	2,2	1,9	0,1	3,8
pomoc społeczna	1,3	45,3	5,6	39,7	0,4	7,3	0,0	0,4
szkoła	0,4	64,5	21,0	0,4	12,5	0,0	1,2	0,0
uczelnia	0,0	38,9	61,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
UTW i kluby seniora	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
WTZ	0,0	0,0	5,6	0,0	94,4	0,0	0,0	0,0
inne	0,0	44,4	55,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Źródło: opracowanie własne

Dokonano także analizy zróżnicowania lokalizacji podmiotów edukacji zawodowej w poszczególnych powiatach województwa lubuskiego. Poprzez identyfikację tej dystrybucji możliwe jest zrozumienie dostępności i równości szans edukacyjnych dla mieszkańców powiatów. Zdecydowana większość analizowanych podmiotów swoją siedzibę ma w dwóch stolicach województwa (łącznie 34,3%), z czego co piąty zlokalizowany jest w Zielonej Górze. Zróżnicowanie terytorialne podmiotów wskazuje na jego powiązanie z koncentracją procesów gospodarczych w powiatach. Poza wskazanymi stolicami regionu, w powiatach, gdzie funkcjonują strefy ekonomiczne i parki technologiczne, a także tam, gdzie swoją działalność prowadzi większa liczba przedsiębiorstw, odsetek podmiotów oferujących edukację zawodową jest większy.

Wykres 17. Zróżnicowanie terytorialne podmiotów (%)



Źródło: opracowanie własne

Zróżnicowanie podmiotów włączonych w obszar zawodowej edukacji formalnej przekładać się może na ograniczony dostęp uczniów, studentów i słuchaczy do kształcenia zawodowego. Kolejnym efektem tego zróżnicowania może być niedopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy. W niektórych powiatach kształcenie może nie być powiązane z potrzebami rynku pracy, a także można mówić o tym, że w niektórych regionach młodzież i dorośli mogą mieć nierówne szanse edukacyjne w porównaniu z mieszkającymi w innych regionach. Koncentracja podmiotów edukacji formalnej w stolicach województwa przekłada się na rozproszenie dostępności tego typu usług edukacyjnych. Sytuacja ta korzystniej wygląda z perspektywy konkretnych typów szkół i placówek formalnie włączonych do systemu edukacji zawodowej – wówczas dostępność tego typu usług jest bardziej proporcjonalna – z wyjątkiem szkół branżowych II stopnia.

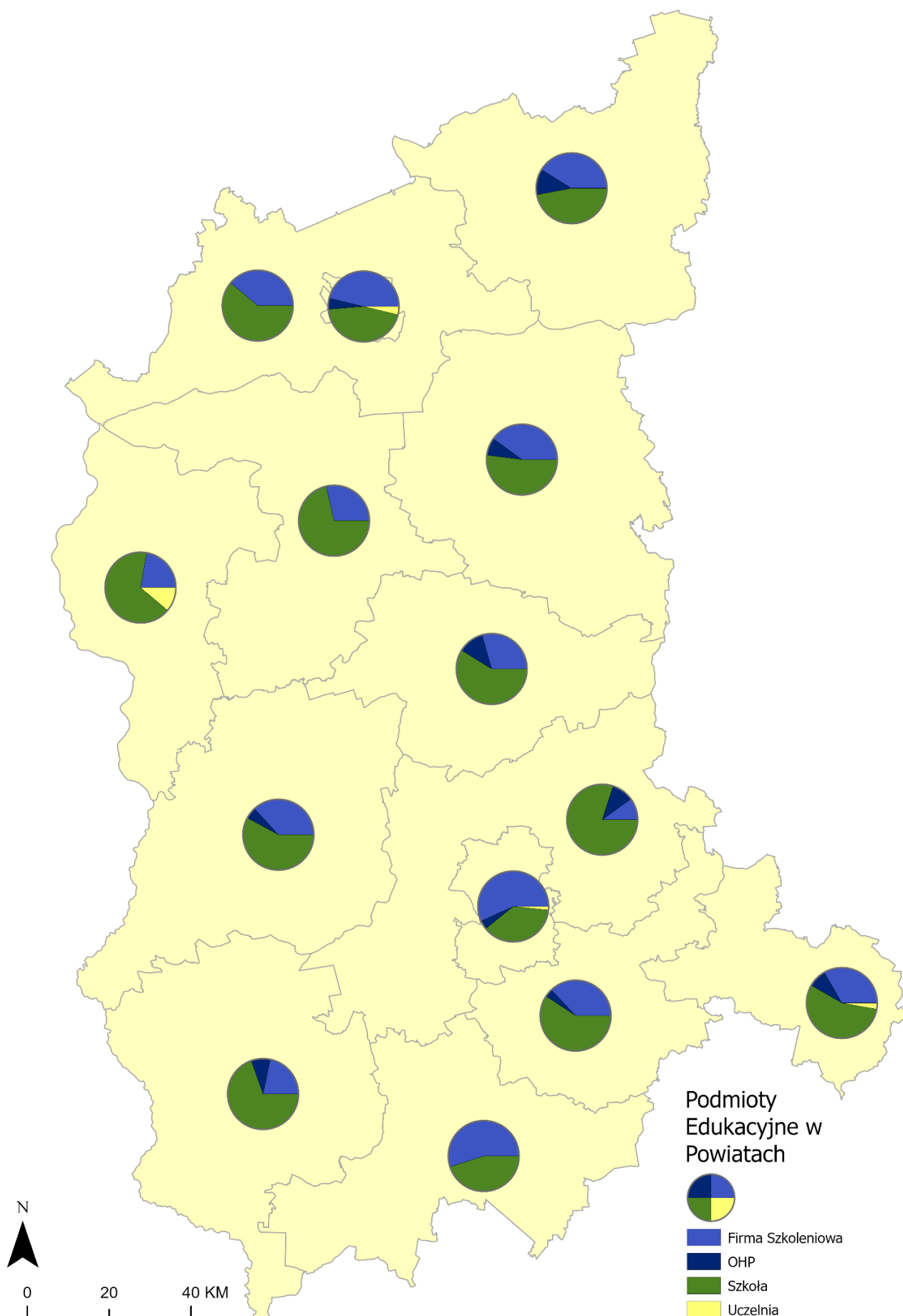
Należy podkreślić, że powiaty województwa lubuskiego są istotnie zróżnicowane ze względu na funkcjonowanie w nich placówek kształcenia zawodowego, zwłaszcza niektórych kategorii. W badaniu nie odnotowano żadnego podmiotu z kategorii firma szkoleniowa, który kierowałby swoją ofertą do mieszkańców powiatu wschowskiego. Ponadto w powiecie słubickim brakuje oferty dla osób wymagających przygotowania do nauki zawodu w szkole specjalnej. Ofertę kształcenia dla osób dorosłych, które chciałyby uzupełnić swoje wykształcenie w szkole policealnej, mają przede wszystkim miasta Zielona Góra i Gorzów Wielkopolski.

Tabela 12. Podmioty edukacji formalnej w powiatach (N)

	biuro karier	branżowe centrum umiejętności	CKZ/ CKU/ CKZiU	szkoła branżowa I stopnia	szkoła branżowa II stopnia	szkoła policealna	szkoła specjalna przygotowująca do nauki zawodu	uczelnia	technikum
gorzowski	0	0	1	4	0	1	2	0	3
krośnieński	0	0	1	4	0	1	2	0	3
międzyrzecki	0	0	2	5	0	1	0	0	5
nowosolski	0	0	1	7	1	2	1	0	4
słubicki	1	0	1	2	0	0	0	1	3
strzelecko-drezdenecki	0	0	1	4	0	0	1	0	2
sulęciński	0	0	1	1	0	1	1	0	1
świebodziński	0	0	1	4	0	1	1	0	3
wschowski	0	0	1	3	0	1	1	0	2
zielonogórski	0	0	1	2	3	0	1	0	2
żagański	0	0	0	5	2	2	2	0	5
żarski	0	0	1	6	1	2	3	1	7
Zielona Góra	1	2	7	7	0	16	1	1	7
Gorzów Wielkopolski	0	0	2	8	3	10	3	5	10

Źródło: opracowanie własne

Mapa 1. Edukacja formalna i wybrane formy edukacji pozaformalnej w powiatach



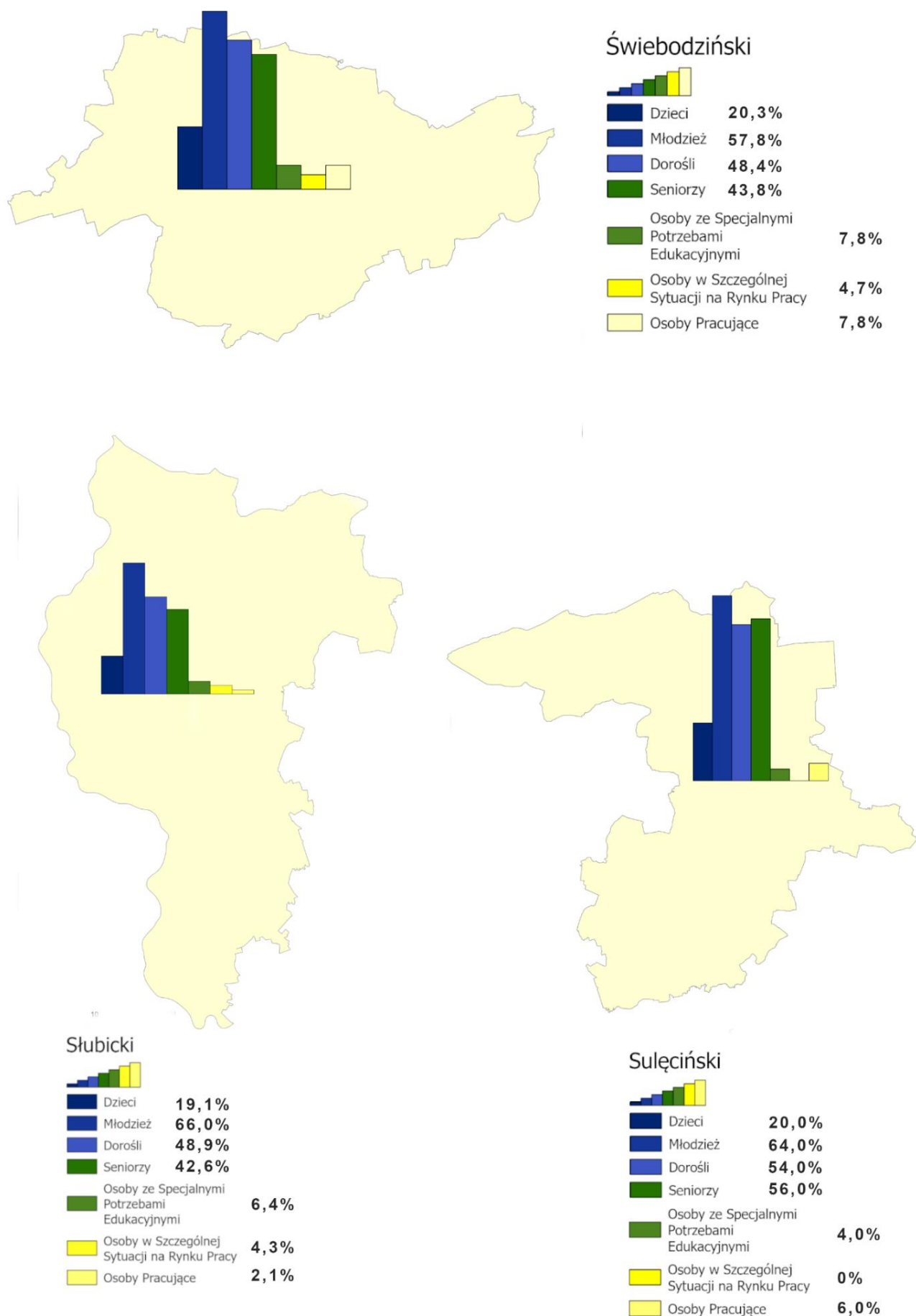
Źródło: opracowanie własne

Tabela 13. Odbiorcy oferty edukacji formalnej i pozaformalnej w powiatach (%)

	dzieci	młodzież	dorośli	seniorzy	osoby ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi	osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy	osoby pracujące	ktoś inny
gorzowski	40,3	60,5	50,4	43,7	10,1	5,9	10,1	0,0
krośnieński	20,0	60,0	50,8	30,8	9,2	3,1	13,8	3,1
międzyrzecki	11,5	56,3	55,2	36,8	3,4	11,5	4,6	2,3
nowosolski	22,0	68,1	53,8	45,1	5,5	4,4	9,9	3,3
słubicki	19,1	66,0	48,9	42,6	6,4	4,3	2,1	4,3
strzelecko-drezdenecki	19,3	45,8	48,2	51,8	7,2	7,2	8,4	2,4
sulęciński	20,0	64,0	54,0	56,0	4,0	0,0	6,0	0,0
świebodziński	20,3	57,8	48,4	43,8	7,8	4,7	7,8	4,7
wschowski	25,8	67,7	41,9	38,7	16,1	6,5	0,0	0,0
zielonogórski	48,2	68,3	57,6	37,4	6,5	4,3	15,1	2,9
żagański	27,1	63,5	49,4	41,2	8,2	3,5	7,1	0,0
żarski	20,3	61,8	52,0	35,8	11,4	5,7	8,9	4,9
Zielona Góra	18,3	41,6	75,8	14,4	3,1	3,7	20,8	3,7
Gorzów Wielkopolski	15,5	50,3	66,8	11,8	4,3	2,1	15,5	0,5

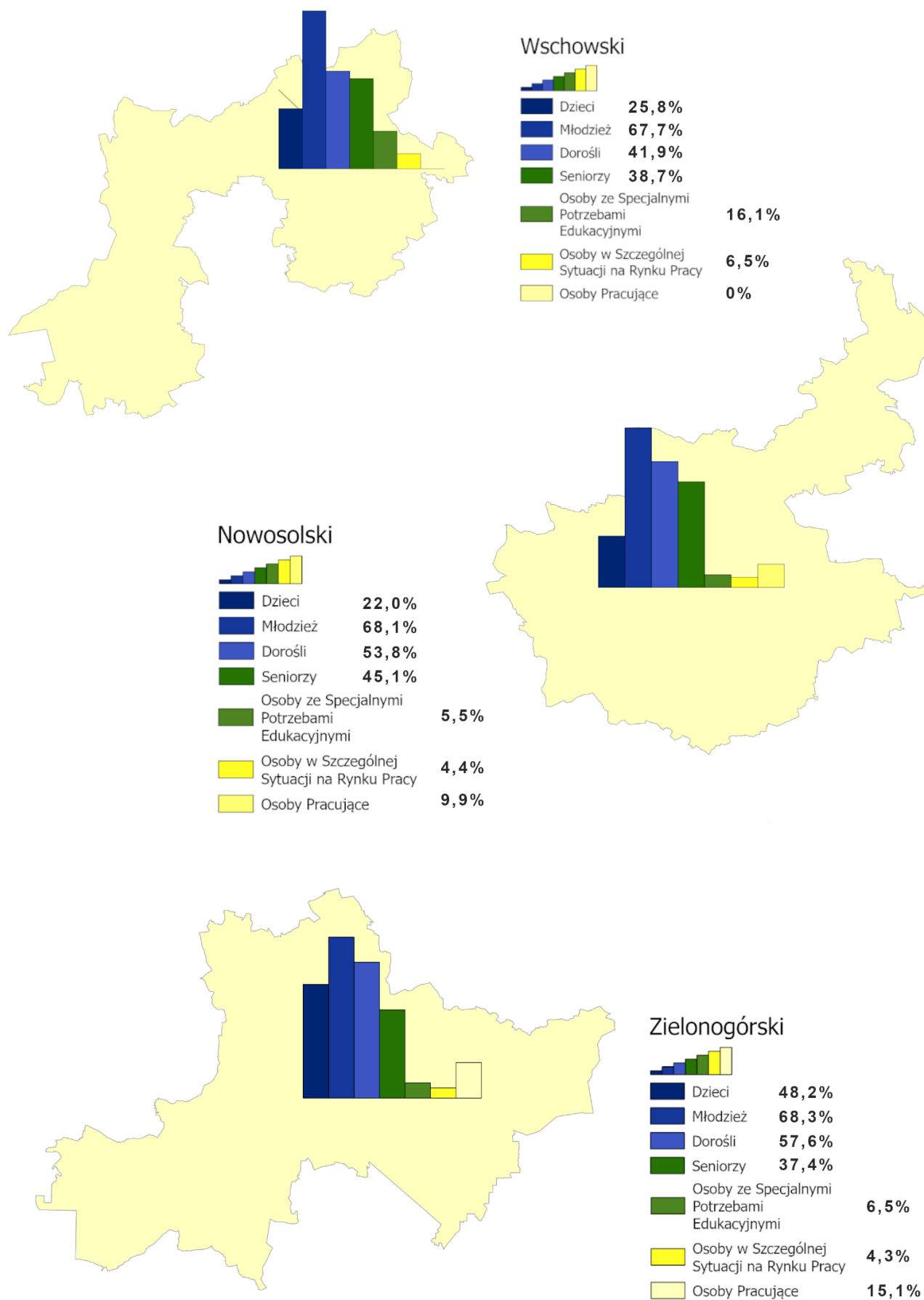
Źródło: opracowanie własne

Mapa 2. Odbiorcy ofert edukacyjnej w powiatach: świebodzińskim, słubickim, sulęcińskim



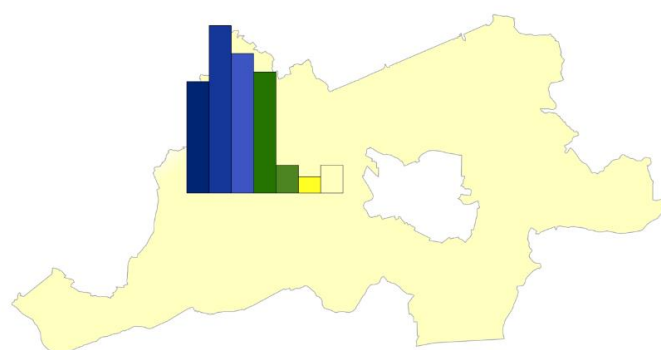
Źródło: opracowanie własne

Mapa 3.Odbiorcy ofert edukacyjnej w powiatach: wschowskim, nowosolskim, zielonogórskim

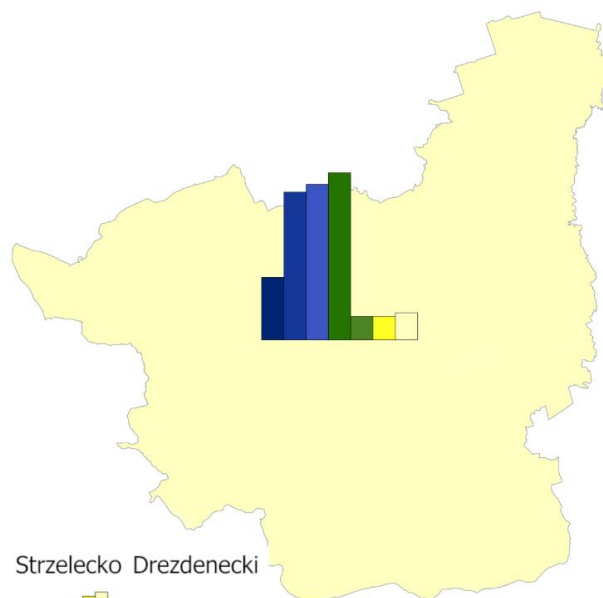
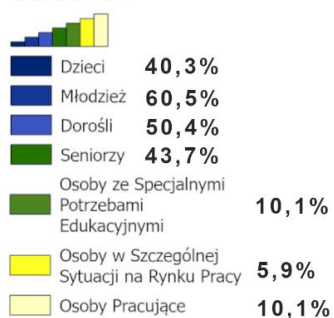


Źródło: opracowanie własne

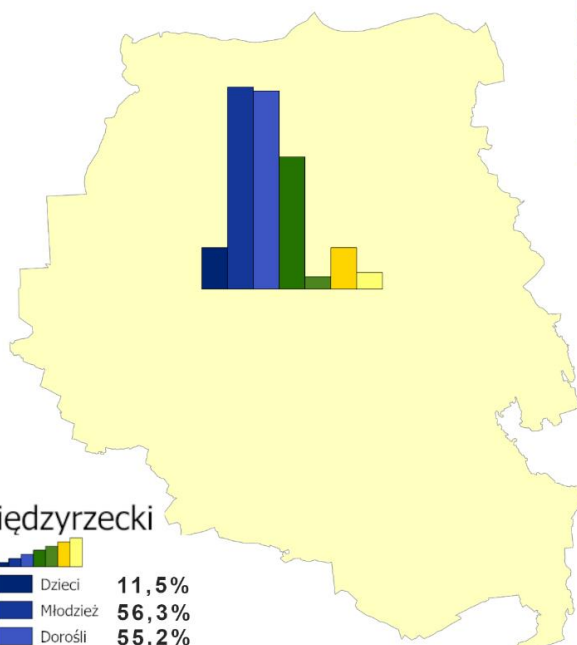
Mapa 4. Odbiorcy ofert edukacyjnej w powiatach: gorzowskim, strzelecko-drezdeneckim, międzyszeckim



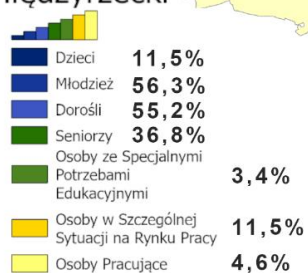
Gorzowski



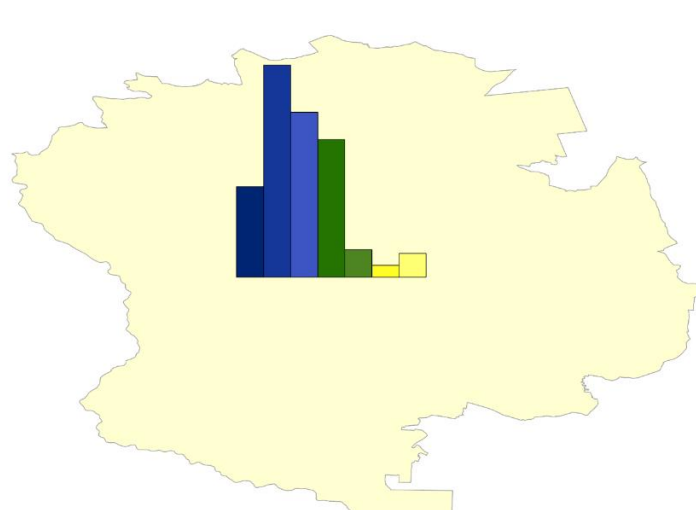
Strzelecko Drezdenecki



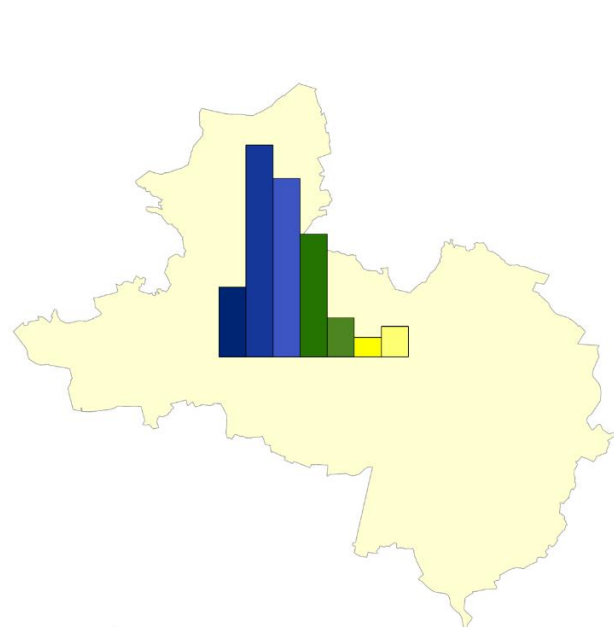
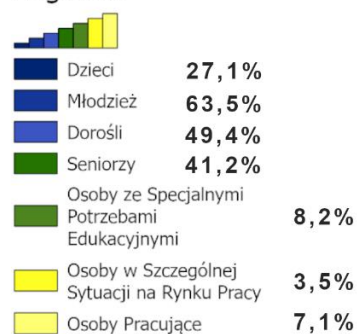
Międzyrzecki



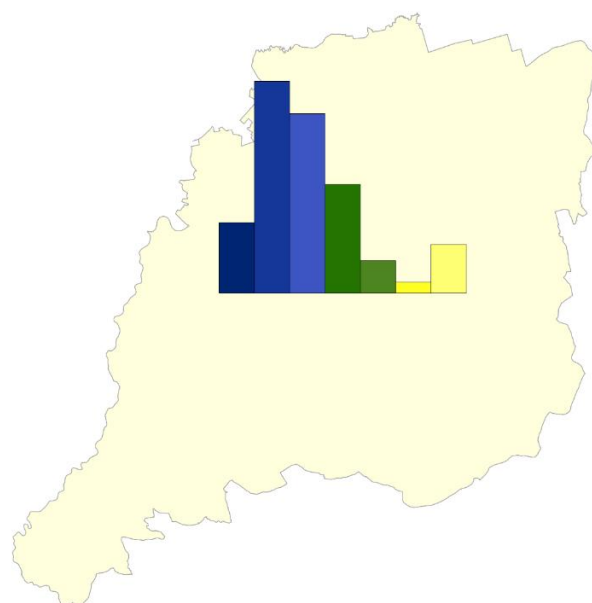
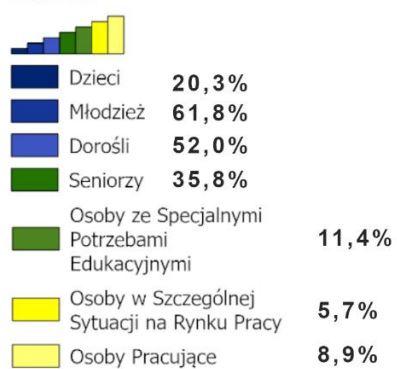
Mapa 5. Odbiorcy ofert edukacyjnej w powiatach: żagański, żarskim, krośnieńskim



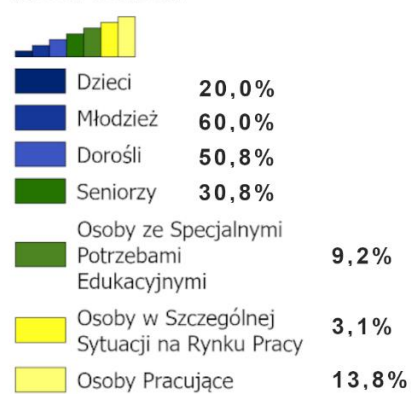
Żagański



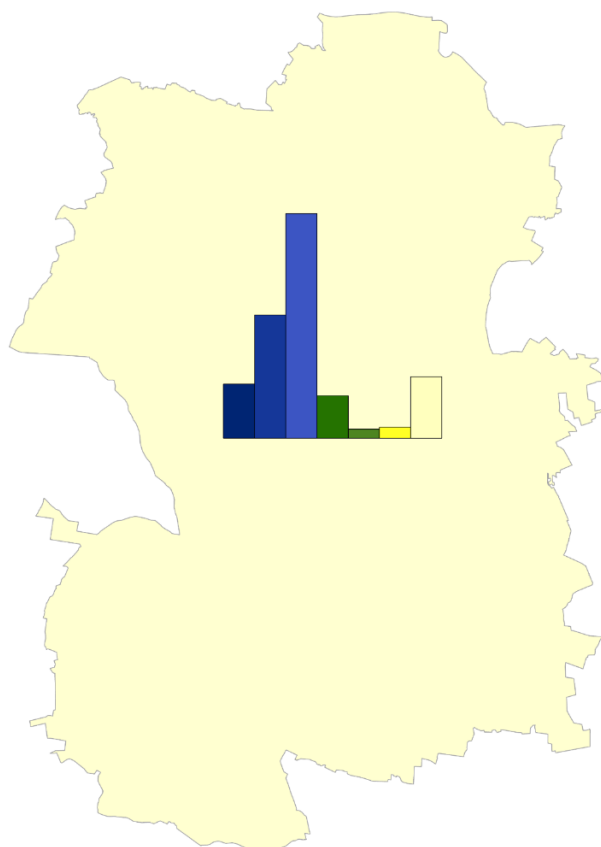
Żarski



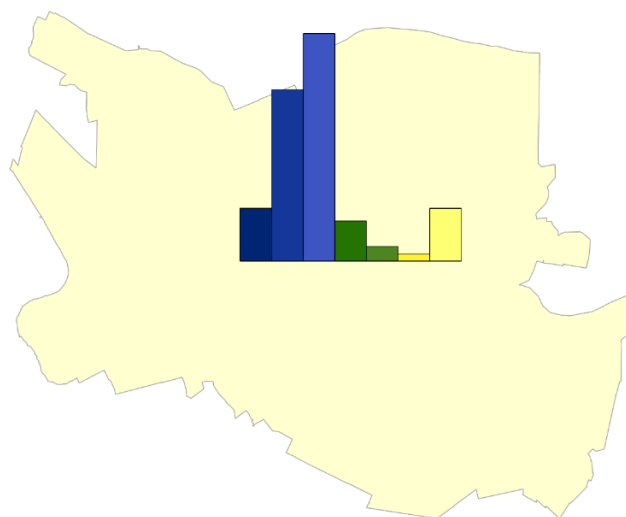
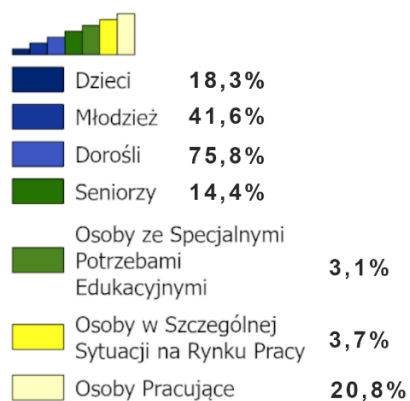
Krośnieński



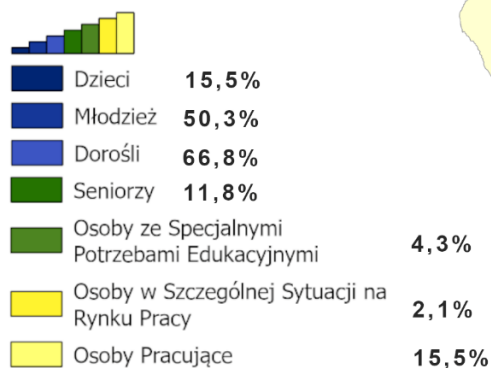
Mapa 6. Odbiorcy ofert edukacyjnej w Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim



Zielona Góra



Gorzów Wielkopolski



Oferta zawodów/kierunków

W szkołach ponadpodstawowych w województwie lubuskim oferuje się kształcenie w przynajmniej 129 różnych zawodach. W żadnym z powiatów nie oferuje się jednak pełnego zestawu tych zawodów. Najwięcej zawodów oferują szkoły (branżowe I stopnia, branżowe II stopnia i technika) w Gorzowie Wielkopolskim (91) oraz w Zielonej Górze (68), natomiast najmniej zawodów oferowanych jest przez szkoły w powiatach: zielonogórskim (17), krośnieńskim (19), strzelecko-drezdeneckim (21), słubickim (22) i sulęcińskim (22).

Tabela 14. Liczba zawodów oferowanych w podziale na powiaty (N)

Powiat	Liczba oferowanych zawodów
gorzowski	24
krośnieński	19
międzyrzecki	38
nowosolski	35
słubicki	22
strzelecko-drezdenecki	21
sulęciński	22
świebodziński	24
wschowski	29
zielonogórski	17
żagański	38
żarski	57
Gorzów Wielkopolski	91
Zielona Góra	68

Źródło: opracowanie własne

Zawody, w których można w kształcić na poziomie szkolnictwa ponadpodstawowego we wszystkich powiatach to:

- technik informatyk,
- technik logistyk,
- mechanik pojazdów samochodowych,
- kucharz oraz
- elektryk.

Niemal we wszystkich powiatach można się kształcić w zawodach:

- fryzjera (z wyłączeniem powiatu krośnieńskiego),
- technika ekonomisty (z wyłączeniem powiatu strzelecko-drezdeneckiego) oraz
- technika żywienia i usług gastronomicznych (z wyłączeniem powiatu strzelecko-drezdeneckiego).

Należy również wskazać, że w ofercie kształcenia zawodowego w województwie lubuskim znajduje się także 49 unikalnych zawodów, których można się uczyć tylko w jednej placówce w województwie. Są to m.in. takie zawody, jak:

- architekt krajobrazu,
- administrator produkcji filmowej i telewizyjnej,
- administrator sieci komputerowych i serwerów,
- archiwista,
- asystentk/a stomatologiczna z elementami implantologii,
- barber,
- blacharz,
- charakteryzator,
- hodowca i inseminator zwierząt,
- cieśla,
- dekorator wnętrz i home staging,
- kelner,
- kosmetolog estetyczny,
- operator urządzeń przemysłu ceramicznego,
- technik logistyk z innowacją wojskową,
- technik mechanik lotniczy,
- technik mechanik z innowacją pożarniczą,
- technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki,
- technik optyk,
- technik realizacji nagrań,
- technik realizacji nagłośnień,
- technik renowacji elementów architektury,
- wędliniarz,
- zegarmistrz czy też
- złotnik-jubiler.

Istnieje wiele potencjalnych przyczyn tak ograniczonej oferty w wymienionych zawodach: brak popytu na te zawody na rynku pracy, niewystarczająca infrastruktura, brak partnerstw z przedsiębiorcami lub brak odpowiedniej kadry. Niektóre zawody, w których można się kształcić w regionie pojawiły się w ofercie szkół stosunkowo niedawno w efekcie decyzji ministerialnych.

Jednym z takich kierunków wprowadzonych przez MEN od roku szkolnego 2023/2024 jest administrator produkcji filmowej i telewizyjnej. W tym samym czasie ministerstwo wprowadziło możliwość uruchamiania kształcenia w ośmiu innych zawodach. Analizując przykład zawodów: technik realizacji nagrań i technik realizacji nagłośnień, wskazać należy, że choć zastąpiły one w roku szkolnym 2019/2020 kolejno zawód technik realizacji dźwięku oraz technik realizacji nagrań i nagłośnień, to w ofercie pierwszej z lubuskich szkół znalazły się one w zmienionej formie w roku szkolnym 2020/2021. Sytuacja ta mogła być spowodowana potrzebą nawiązania współpracy z jedną z niewielu firm nagłaśniających oraz zatrudnieniem praktyków do nauki zawodu. Ponadto wyposażenie studia nagraniowego to znaczny koszt. Zawody te są dostępne w Zespole Szkół i Placówek Kształcenia Zawodowego w Zielonej Górze.

Ciekawy przykład kierunków uruchamianych w ścisłej współpracy z odpowiednimi ministerstwami, stanowi zawód technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki. Znajduje się on w ofercie Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Henrykowie, prowadzonym przez Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, któremu podlegają łącznie we wszystkich województwach 63 zespoły szkół rolniczych, usytuowane w większości na terenach wiejskich. W województwie lubuskim oprócz zespołu w Henrykowie, funkcjonują ponadto Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Zesłańców Sybiru w Bobowicku, Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Kamieniu Małym, a od 1 stycznia 2024 r. szkołą podległą ministerstwu jest także Zespół Szkół Ogrodniczych w Gorzowie Wielkopolskim.

Technik logistyk z innowacją wojskową to natomiast zawód dostępny w klasie mundurowej w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Żaganiu, który od 2017 roku bierze udział w programie Ministerstwa Obrony Narodowej „Certyfikowane Wojskowe Klasy Mundurowe”. Ministerstwa, poprzez swoje programy, finansują edukację w zawodach związanych z obszarem ich działania. W ten sposób wpływają na zmiany w ofercie kształcenia części placówek, które zachęcane dotacjami otwierają nowe kierunki, tworząc unikalne obszary kształcenia zawodowego. Może to skutkować wyspecjalizowaniem się danej placówki w stosunkowo wąskiej ofercie, nie będącej zazwyczaj najpopularniejszą na rynku.

Jednymi z najczęściej oferowanych zawodów w województwie są, jak już wcześniej wspomniano:

- technik informatyk, w którym można się kształcić w 35 placówkach oraz
- kucharz (33).

W kategorii licznie oferowanych zawodów znajdują się także:

- mechanik pojazdów samochodowych (30),
- technik logistyk (30),
- sprzedawca (29),
- technik żywienia i usług gastronomicznych (24),
- fryzjer (22),
- opiekun medyczny (21)
- technik pojazdów samochodowych (21).

W Gorzowie Wielkopolskim można kształcić się w zawodach:

- technik bezpieczeństwa i higieny pracy (8)
- opiekun medyczny (7)

Kolejne najliczniej dostępne zawody znajdują się w placówkach w Zielonej Górze i są to:

- opiekun medyczny (7)
- opiekunka dziecięca (7)
- technik administracji (7)
- technik bezpieczeństwa i higieny pracy (7)
- technik masażysta (7)

W powiecie międzyrzeckim najliczniej występują zawody:

- kucharz (3)
- ślusarz (3)
- technik informatyk (3)
- technik logistyk (3)

W powiecie żarskim są to:

- mechanik pojazdów samochodowych (5)
- technik logistyk (4)
- technik elektryk (2)
- fryzjer (2)
- kucharz (2)
- mechanik pojazdów samochodowych (2)
- sprzedawca (2)
- stolarz (2)
- ślusarz (2)
- technik architektury krajobrazu (2)
- technik logistyk (2)
- technik mechatronik (2)

W powiecie słubickim:

- introligator (2)
- krawiec (2)
- kucharz (2)
- mechanik (2)
- murarz-tylnkarz (2)
- piekarz (2)
- sprzedawca (2)
- stolarz (2)
- technik informatyk (2)
- technik pojazdów samochodowych (2)

W powiecie nowosolskim:

- magazynier-logistyk (3)
- technik budownictwa (3)
- technik elektryk (3)
- technik informatyk (3)

W powiecie strzelecko-drezdeneckim:

- mechanik pojazdów samochodowych (3)
- sprzedawca (3)
- kucharz (2)
- operator obrabiarek skrawających (2)
- piekarz (2)
- ślusarz (2)
- technik architektury krajobrazu (2)
- technik informatyk (2)
- technik ochrony środowiska (2)
- technik pojazdów samochodowych (2)

W powiecie świebodzińskim:

- kucharz (3)
- mechanik pojazdów samochodowych (2)
- technik architektury krajobrazu (2)
- technik elektryk (2)
- technik informatyk (2)
- technik logistyk (2)

W powiecie zielonogórskim:

- kucharz (3)
- technik ekonomista (2)
- technik hotelarstwa (2)
- technik informatyk (2)
- technik logistyk (2)
- technik programista (2)

W powiecie żagańskim:

- technik żywienia i usług gastronomicznych (4)
- sprzedawca (3)
- ślusarz (3)
- cukiernik (2)
- fryzjer (2)
- kucharz (2)
- technik ekonomista (2)
- technik hotelarstwa (2)
- technik informatyk (2)

W powiecie krośnieńskim:

- technik informatyk (4)
- kucharz (3)
- technik hotelarstwa (3)
- sprzedawca (2)
- technik pojazdów samochodowych (2)
- technik żywienia i usług gastronomicznych (2)

W powiecie sulęcińskim:

- opiekun medyczny (2)
- technik elektryk (2)
- technik hotelarstwa (2)
- technik informatyk (2)
- technik logistyk (2)
- technik mechatronik (2)
- technik pojazdów samochodowych (2)

W powiecie gorzowskim:

- elektryk (2)
- fryzjer (2)
- kucharz (2)
- mechanik pojazdów samochodowych (2)
- ślusarz (2)

W powiecie wschowskim:

- cukiernik (3)
- fryzjer (2)
- mechanik pojazdów samochodowych (2)
- technik informatyk (2)

Można zauważyć, że mnogość zawodów charakteryzuje przede wszystkim miasta wojewódzkie, a w powiatach możliwość kształcenia w bogatej, z perspektywy województwa, ofercie zawodów jest dużo mniejsza. W większości powiatów najbardziej liczne oferty zawodów to te występujące w 2-4 placówkach. W wielu powiatach zawody te powtarzają się jako najliczniej oferowane, jak np. deficytowe zawody: kucharz i fryzjer, ale także te znajdujące się w równowadze: technik informatyk, technik hotelarstwa, technik żywienia i usług gastronomicznych, sprzedawca czy technik logistyk.

Zawody deficytowe oraz nadwyżkowe w powiatach województwa lubuskiego

Zawód nadwyżkowy to taki, w którym znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na niskie zapotrzebowanie i/lub nadmierną liczbę kandydatów spełniających wymagania pracodawców. Z kolei zawód deficytowy to taki, w którym nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach – niewielka. Zawód zrównoważony to taki, w którym liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się). Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubuskim zostały określone na podstawie Barometru zawodów (Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, 2022) [dostęp: 08.04.2024]. Zgodnie z danymi barometru w województwie jest 121 zawodów deficytowych (stan na 2024 rok).

Analiza struktury zawodów pozwoliła na zestawienie jej z ofertą kształcenia w szkołach i placówkach kształcenia. Szkoły i placówki kształcenia mogą analizować strukturę zawodów deficytowych i nadwyżkowych, aby zrozumieć, które zawody i specjalności są potrzebne na

lokalnym rynku pracy. Na tej podstawie mogą dostosować swoją ofertę edukacyjną, oferując szkolenia w zawodach deficytowych i unikając tych, które mają charakter nadwyżkowy. Może być to również działanie sprzyjające kształceniu na potrzeby lokalnych kadr, rynku pracy i realizacji partnerstw w zakresie praktycznej nauki zawodu.

Tabela 15. Liczba zawodów deficytowych w powiatach (N)

Powiat	Zawody deficytowe dostępne w ofercie szkół	Zawody deficytowe niedostępne w ofercie szkół
gorzowski	6	8
krośnieński	2	4
międzyrzecki	0	0
nowosolski	10	3
słubicki	4	6
strzelecko-drezdenecki	3	6
sulęciński	4	9
świebodziński	3	2
wschowski	8	0
zielonogórski	1	1
żagański	5	4
żarski	9	0
Gorzów Wielkopolski	14	1
Zielona Góra	1	1

Źródło: opracowanie własne

Wszystkie, opisane wcześniej jako najliczniej reprezentowane w ofercie kształcenia zawody na poziomie poszczególnych powiatów, są w równowadze. Wartym wskazania z perspektywy rynku pracy jest zawód opiekunki dziecięcej który ma deficytowy charakter w 4 powiatach i jednocześnie nie jest dostępny w ofercie kształcenia w żadnej placówce na tym terenie. Powiaty, w których zawód ten ma charakter deficytowy to: strzelecko-drezdenecki, świebodziński, żagański, sulęciński. W powiatach żagańskim i świebodzińskim, czyli położonych stosunkowo blisko Zielonej Góry, gdzie dostępna jest szersza oferta tego zawodu, deficyt pojawił się dopiero w 2024 roku. Z kolei w powiatach strzelecko-drezdeneckim i sulęcińskim deficyt jest długotrwały, a 3 oferty kształcenia w tym zawodzie z Gorzowa Wielkopolskiego są niewystarczające, by w sąsiednich powiatach odpowiedzieć na zapotrzebowanie rynkowe.

Do kategorii zawodów deficytowych w województwie lubuskim należą: cukiernik, dekarz, elektromechanik, elektryk, florysta, fryzjer, krawiec, kucharz, lakiernik, magazynier-logistyk, mechanik-monter maszyn i urządzeń, mechanik pojazdów samochodowych, murarz-tylnik, opiekunka dziecięca, piekarz, ślusarz, technik mechanik. Celem analizy było ustalenie czy oferta kształcenia na poziomie powiatowym uwzględnia te zawody.

Najwięcej zawodów deficytowych, które znajdują się w ofercie szkół ponadpodstawowych i policealnych, znajduje się w ofercie placówek w Gorzowie Wielkopolskim (14), powiecie nowosolskim (10), żarskim (9) oraz wschowskim (8). Najwięcej zawodów deficytowych nieznajdujących się w ofercie, możemy znaleźć w powiecie sulęcińskim (9), gorzowskim (8), słubickim (6) oraz strzelecko-drezdeneckim (6). Jedynym powiatem, w którym nie ma zawodów

deficytowych, jest powiat międzyszecki. Są tam natomiast 2 zawody nadwyżkowe, znajdujące się w ofercie szkół oraz 1 nadwyżkowy, który nie znajduje się w ofercie żadnej z tamtejszych placówek.

- Zawód cukiernik jest deficytowy w pięciu powiatach, w których jest w ofercie oraz w dwóch, w których nie ma go w ofercie (krośnieński i sulęciński).
- Zawód dekarz jest deficytowy w jednym powiecie, w którym jest w ofercie (Gorzów Wielkopolski) oraz w pięciu powiatach, w których nie ma go w ofercie (gorzowski, słubicki, nowosolski, żagański, sulęciński).
- Zawód elektromechanik jest deficytowy w sześciu powiatach, w których jest w ofercie i w pięciu, w których nie ma go w ofercie (gorzowski, słubicki, strzelecko-drezdenecki, krośnieński, sulęciński).
- Zawód elektryk jest deficytowy w dziesięciu powiatach, w których jest w ofercie oraz w jednym powiecie, w którym nie ma go w ofercie (strzelecko-drezdenecki).
- Zawód florysty jest deficytowy w Gorzowie Wielkopolskim, mimo że oferowany jest tam w sześciu placówkach. Zawód ten jest także deficytowy w czterech powiatach, w których nie znajduje się w ofercie (gorzowskim, słubickim, nowosolskim i sulęcińskim).
- Zawód fryzjer jest zawodem deficytowym w pięciu powiatach, mimo że jest w nich w ofercie (ponadto w powiecie międzyszeckim jest nadwyżkowy).
- Zawód krawiec jest deficytowy w dwóch powiatach, w których jest w ofercie (żarski i Gorzów Wielkopolski) oraz w czterech, w których nie ma go w ofercie (gorzowski, sulęciński, gorzowski oraz Zielona Góra).
- Zawód kucharz jest deficytowy w siedmiu powiatach – we wszystkich jest w ofercie (wschowski, słubicki, nowosolski, żagański, krośnieński, sulęciński oraz Gorzów Wielkopolski).
- Zawód lakiernik jest deficytowy w trzech powiatach, w których jest w ofercie (gorzowski, wschowski oraz Gorzów Wielkopolski).
- Zawód magazynier-logistyk jest deficytowy w czterech powiatach, w których jest w ofercie (gorzowski, nowosolski, świebodziński, wschowski) oraz w pięciu, w których nie ma go w ofercie (krośnieński, słubicki, strzelecko-drezdenecki, sulęciński, żagański).
- Zawód mechanik-monter maszyn i urządzeń jest deficytowy w dwóch powiatach, w których jest w ofercie (żarski i Gorzów Wielkopolski) i pięciu powiatach, w których nie ma go w ofercie (gorzowski, nowosolski, słubicki, strzelecko-drezdenecki, sulęciński).
- Zawód mechanik pojazdów samochodowych jest deficytowy w ośmiu powiatach, mimo że jest w nich w ofercie.
- Zawód murarz-tylnik jest deficytowy w pięciu powiatach, w których jest w ofercie i dwóch, w których nie ma go w ofercie (gorzowski i świebodziński).
- Zawód opiekunka dziecięca jest zawodem deficytowym w czterech powiatach i w żadnym z nich nie ma tego zawodu w ofercie (strzelecko-drezdenecki, sulęciński, świebodziński, żagański).
- Zawód piekarz jest deficytowy w czterech powiatach, w których jest w ofercie (nowosolski, żagański, żarski i Gorzów Wielkopolski) i trzech, w których nie ma go (gorzowski, krośnieński, sulęciński).
- Zawód ślusarz jest zawodem deficytowym w czterech powiatach, w których jest w ofercie (nowosolski, strzelecko-drezdenecki, żarski i Zielona Góra) i dwóch, w których nie ma go w ofercie (zielonogórski i Gorzów Wielkopolski).

- Zawód technik mechanik jest deficytowy w dwóch powiatach, w których jest w ofercie (nowosolski i Gorzów Wielkopolski) oraz w trzech, w których nie ma go w ofercie (gorzowski, strzelecko-drezdenecki, słubicki).

Tabela 16. Zawody deficytowe według dostępności w ofercie kształcenia (N)

Zawody deficytowe	Liczba powiatów, w których zawód jest deficytowy, ale jest w ofercie	Liczba powiatów, w których zawód jest deficytowy i nie jest w ofercie
cukiernik	5	2
dekarz	1	5
elektromechanik	6	5
elektryk	10	1
florysta	1	4
fryzjer	5	0
krawiec	2	4
kucharz	7	0
lakiernik	3	0
magazynier-logistyk	4	5
mechanik-monter maszyn i urządzeń	2	5
mechanik pojazdów samochodowych	8	0
murarz-tylnkarz	6	2
opiekunka dziecięca	0	4
piekarz	4	3
ślusarz	4	2
technik mechanik	2	3

Źródło: opracowanie własne

W kategorii zawodów nadwyżkowych lokują się: fryzjer (w powiecie międzyszeckim), krawiec (w słubickim), mechanik pojazdów samochodowych (w powiecie międzyszeckim), technik informatyk (w Zielonej Górze), jednocześnie są one obecne w ofercie kształcenia w tych powiatach. Z kolei mechanik-monter maszyn i urządzeń (w powiecie międzyszeckim) oraz technik mechanik (we wschowskim), są zawodami nadwyżkowymi i nie znajdują się obecnie w ofercie kształcenia w tych powiatach.

Tabela 17. Zawody nadwyżkowe w powiatach woj. lubuskiego (N)

Powiat	Zawody nadwyżkowe dostępne w ofercie szkół	Zawody nadwyżkowe niedostępne w ofercie szkół
międzyrzecki	2	1
słubicki	1	0
wschowski	0	1
Zielona Góra	1	0

Źródło: opracowanie własne

W największej liczbie powiatów deficytowe są zawody z branży elektroenergetycznej. Zawody z tej branży są deficytowe w dziesięciu powiatach, będąc jednocześnie w ofercie kształcenia podmiotów w tych powiatach. Kolejnych dziewięć deficytowych zawodów będących w ofercie

podmiotów edukacyjnych należy do branży budowlanej, a osiem do motoryzacyjnej. Nie odnotowano takich zawodów deficytowych w branży pomocy społecznej. Natomiast branże, z których zawody są deficytowe i dodatkowo nie ma ich ofercie lub ofert takich jest niewiele to przede wszystkim: branża budowlana (7), mechaniczna (7) oraz spedycyjno-logistyczna (5). Takie przypadki z kolei nie występują w branżach: hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej, fryzjersko-kosmetycznej, motoryzacyjnej oraz mechanicznej i górnictwo-hutniczej.

Tabela 18. Branże deficytowe według dostępności w ofercie szkół (N)

Branże	Liczba powiatów, w których zawody z branży są deficytowe, ale są dostępne w ofercie	Liczba powiatów, w których zawody z branży są deficytowe i są niedostępne w ofercie
spożywcza (SPC)	6	3
budowlana (BUD)	9	7
hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT)	7	0
elektroenergetyczna (ELE)	10	1
ogrodnicza (OGR)	1	4
fryzjersko-kosmetyczna (FRK)	5	0
przemysłu mody (MOD)	2	4
mechaniczna i górnictwo-hutnicza (MG)	3	0
spedycyjno-logistyczna (SPL)	4	5
mechaniczna (MEC)	5	7
motoryzacyjna (MOT)	8	0
pomocy społecznej (SPO)	0	4

Źródło: opracowanie własne

Podkreślić należy, że analizowane powyżej zawody to takie, do wykonywania których uzyskuje się uprawnienia w szkołach ponadpodstawowych oraz policealnych. Zawody deficytowe są także wśród tych, do których uprawnienia uzyskuje się w szkołach wyższych lub np. na kursach. Na cztery z nich deficyt obejmuje wszystkie 14 powiatów. Są to:

- kierowcy autobusów,
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących,
- nauczyciele przedszkoli,
- psycholodzy i psychoterapeuci.

Uprawnienia do wykonywania trzech z tych zawodów uzyskuje się na studiach wyższych i są one dostępne w szkołach wyższych w województwie lubuskim. Uprawnienia do zawodu kierowcy autobusu uzyskuje się na kursach.

W 12 powiatach i jednym mieście deficytowe są zawody:

- kierowca samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
- nauczyciel szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych.

W 12 powiatach jest deficyt na zawody:

- elektrycy,

- elektromechanicy i elektrycy,
- nauczyciele przedmiotów zawodowych,
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej,
- pracownicy socjalni,
- samodzielni księgowi.

Jak wynika z przedstawionej wyżej analizy, liczba ofert nauki w danych zawodach związana jest w pewnej mierze z zapotrzebowaniem w województwie lubuskim. Najwięcej placówek oferuje zawody, które są deficytowe, jednak mimo istnienia takiej oferty, zawody te w dalszym ciągu takie pozostają. Nie dotyczy to zawodu technik informatyk, który jest w równowadze w województwie i wszystkich powiatach, z wyjątkiem miasta Zielona Góra, gdzie jest z kolei zawodem nadwyżkowym.

Jednym z kluczowych obszarów, na który warto zwrócić uwagę są zawody, w których oferta kształcenia w skali województwa jest niewielka, a deficyt na te zawody występuje w znacznej liczbie powiatów. Wśród takich zawodów wskazać można takie jak np. dekarz, florysta, mechanik-monter maszyn i urządzeń czy opiekunka dziecięca. Te właśnie kierunki kształcenia powinny stać się elementem brany pod uwagę przy tworzeniu nowych ofert kształcenia zawodowego.

Jeśli chodzi o zawody, do których uprawnienia uzyskuje się w szkołach ponadpodstawowych, to podkreślić należy, iż mimo że dostęp do nauki w zawodach kucharza i mechanika pojazdów samochodowych jest tak duży, to w skali województwa i poszczególnych powiatów są one deficytowe. Kucharz jest zawodem deficytowym w siedmiu powiatach, a mechanik pojazdów samochodowych w ośmiu (wyłącznie w powiecie międzyrzeckim jest on w nadwyżce).

W wyniku analizy ustalono, że charakter zawodów deficytowych jest w znacznej mierze stabilny. To oznacza, że te zawody, które były deficytowe na początku okresu objętego analizą (2018), pozostają deficytowe na jego końcu (2024). Liczba zawodów nadwyżkowych jest nieznaczna i nie utrzymuje się przez dłużej niż dwa lata, wyjątkiem w tym aspekcie jest sytuacja w powiecie międzyrzeckim.

Zmian w zasadzie nie odnotowano w Gorzowie Wielkopolskim, w którym na 14 badanych zawodów, 12 było deficytowymi w roku 2019 i pozostało nimi w 2024. Ponadto zawód florysta, będący w równowadze w 2019 roku, stał się deficytowy w 2024. Tylko jeden zawód z deficytowego, stał się zrównoważony (opiekunka dziecięca).

Szczególną uwagę zwrócić należy na zawód magazyniera, który zarówno w 2019 i 2024 pozostawał w dużym deficycie, a uczyć się go można w Gorzowie Wielkopolskim wyłącznie w Branżowej Szkole I Stopnia Nr 5. Z drugiej strony mimo oferty zawodu florysty w sześciu placówkach, zawód ten stał się deficytowy.

W badanym czasie deficytowy był i pozostaje zawód ślusarza, nie jest on jednak oferowany w żadnej z gorzowskich szkół. Pozostałe stale deficytowe zawody w Gorzowie Wielkopolskim są dostępne w tamtejszej ofercie w 1 do 3 placówek. Z drugiej strony, jak już zostało wskazane, miasto ma największą ofertę w województwie, można się tam kształcić w 91 zawodach.

Podobna tendencja jest zauważalna w powiecie gorzowskim, w którym zawód florysta stał się w 2024 deficytowy, a 10 innych było deficytowych w 2019 i pozostaje takimi nadal. Trzy zawody są

klasyfikowane w 2024 jako będące w równowadze, podczas, gdy w 2019 roku były one klasyfikowane jako deficytowe: kucharz, opiekunka dziecięca i ślusarz. Zwrócić uwagę należy na zawody: dekarza, elektromechanika, krawca, murarza i tynkarz, piekarza, które mimo deficytu w 2019 i 2024 nadal nie znalazły się w ofercie w powiecie gorzowskim. Nie ma też oferty w deficytowym w 2024 roku zawodzie florysty.

Wyróżniającym się na tle województwa jest powiat międzyszecki. W 2024 nie ma tam zawodu deficytowego, a w 2019 roku jako deficytowe diagnozowane były trzy zawody: elektryk, elektromechanik i elektromonter (oferowany w jednej szkole w powiecie). W nadwyżce były w 2019 roku i są nadal zawody: fryzjer, krawiec i pracownik produkcji odzieży, mechanik pojazdów samochodowych, murarz i tynkarz.

W Zielonej Górze w ośmiu przypadkach zawody, które były deficytowe w 2019 roku, w 2024 są w równowadze. Są to: cukiernik, dekarz i blacharz budowlany, elektryk, elektromechanik i elektromonter, fryzjer, kucharz, lakiernik, magazynier, murarz i tynkarz. Zwrócić należy uwagę na zawód lakiernika, który nie jest już deficytowy, mimo jego braku w ofercie. W sąsiednich powiatach zawód lakiernik jest nauczany jedynie w powiecie świebodzińskim, a w sumie, w całym województwie w 7 placówkach. To może wskazywać na brak zapotrzebowania na ten zawód na rynku pracy. Jedyny spośród badanych zawodów będący w deficycie w 2019 i 2024, ślusarz, jest obecnie w ofercie jednej zielonogórskiej szkoły.

Dziesięć zawodów jest obecnie deficytowych w powiecie nowosolskim a, w 2019 roku było ich dziewięć. Do deficytowych w 2024 dołączył zawód florysta, nienauczany w żadnej ze szkół powiatu. Pozostałe to: cukiernik, dekarz i blacharz budowlany, elektryk, elektromechanik i elektromonter, kucharz, magazynier, mechanik pojazdów samochodowych; murarz i tynkarz, piekarz oraz ślusarz. W czterech przypadkach nastąpiła zmiana w stosunku do roku 2019, gdy dane zawody były w deficycie, a obecnie są w równowadze. Są to zawody fryzjera, krawca i pracownika produkcji odzieży, lakiernika, opiekunki dziecięcej. Zmianę z deficytu na stan równowagi w sytuacji zawodu opiekunka dziecięca, mimo braku oferty w szkołach powiatu nowosolskiego, może tłumaczyć fakt bogatej oferty nauki tego zawodu w Zielonej Górze. Wskazać należy jednak brak ofert na naukę w zawodzie dekarza, mimo utrzymującego się długoletniego deficytu.

W innych powiatach także ma miejsce sytuacja, w której mimo deficytu, żadna z placówek nie ma w ofercie danego zawodu. Tak jest z zawodem cukiernika, na który występuje deficyt od co najmniej 5 lat (cały badany okres) w powiatach krośnieńskim i sulęcińskim. Taka sama sytuacja dotyczy zawodu dekarza – oprócz powiatu nowosolskiego – również w powiatach: żagańskim (deficyt w latach: 2019-2021 i 2024), słubickim (deficyt w latach 2019, 2020, 2022, 2024) i sulęcińskim (deficyt od 2022 roku) oraz analizowanym już gorzowskim. Podobna sytuacja dotyczy zawodu elektromechanika, który jest deficytowy w powiatach: gorzowskim, krośnieńskim, sulęcińskim oraz słubickim (nie było deficytu w 2023), strzelecko-drezdeneckim (deficyt do 2023), a także elektryka w powiecie strzelecko-drezdeneckim, jak również florysty w nowosolskim, słubickim oraz gorzowskim (2020, 2022, 2024) i sulęcińskim (w 2021 i 2024). Deficytowe są również zawody krawca: w Zielonej Górze (oprócz 2023), powiecie gorzowskim, żagańskim i sulęcińskim (oprócz 2021), jak również magazyniera-logistyka w powiecie: słubickim, strzelecko-drezdeneckim, żagańskim, krośnieńskim, sulęcińskim oraz zawód mechanika- montera maszyn i urządzeń w powiecie: gorzowskim, nowosolskim, słubickim, strzelecko-drezdeneckim i sulęcińskim.

Liczba uczniów i zmiany zainteresowania kształceniem zawodowym w latach 2018-2023

Kształcenie zawodowe odgrywa kluczową rolę w przygotowaniu młodych ludzi do wejścia na rynek pracy oraz w zaspokojeniu potrzeb lokalnego rynku pracy. Analiza zainteresowania kształceniem zawodowym może dostarczyć istotnych informacji dotyczących preferencji edukacyjnych uczniów oraz zmian w strukturze zapotrzebowania na rynku pracy. Odsetek uczniów wybierających szkoły zawodowe może być interpretowany jako wskaźnik zainteresowania tego typu edukacją. Na wzrost zainteresowania edukacją zawodową przekładać się może kilka czynników, m.in. rosnące zapotrzebowanie na pracowników posiadających konkretne umiejętności np. techniczne, rzemieślnicze czy też praktyczne, zmieniające się postrzeganie edukacji zawodowej, dostępność szkół zawodowych i określonych kierunków kształcenia (zawodów), zmiany w świadomości rodziców i uczniów na temat korzyści płynących z edukacji zawodowej czy zmiany w systemach i programach nauczania.

W roku szkolnym 2022/23 liczba uczniów szkół zawodowych w województwie lubuskim wynosiła 36473. Uczniowie szkół zawodowych – szkół branżowych I i II stopnia, zasadniczych szkół zawodowych, techników, szkół policealnych i szkół specjalnych przygotowujących do pracy stanowią przeważającą większość w strukturze uczniów wszystkich szkół ponadpodstawowych i policealnych województwie lubuskim (69,5%).

W ciągu ostatnich 5 lat udział uczniów szkół zawodowych w ogólnej liczbie uczniów, wzrósł o 21,1 p.p. Dynamika zmian udziału uczniów szkół zawodowych jest zróżnicowana w poszczególnych powiatach. Największą zmianę odnotowano w Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim (29,7% i 31,9%), znaczące zmiany można wskazać także w powiatach zielonogórskim i żagańskim (17,7% i 14,4%). Udział uczniów szkół zawodowych w powiatach międzyrzeckim i słubickim pozostaje na zbliżonym poziomie, a w pozostałych powiatach zmiana nie jest znacząca.

Najczęściej wybieranym typem szkół ponadpodstawowych od wielu lat pozostają technika. Powodów takich decyzji uczniów jest wiele, wśród nich można wskazać zainteresowania uczniów, perspektywy zawodowe, dostępność czy popularność kierunków kształcenia. Od wielu lat odsetek uczniów techników w strukturze uczniów szkół ponadpodstawowych pozostaje na poziomie ok 40,0%. Liczba uczniów w technikach, w województwie lubuskim w roku szkolnym 2022/23 wyniosła 21136.

Udział uczniów techników w strukturze uczniów jest zróżnicowany ze względu na powiat, w którym zlokalizowane są szkoły. Najwyższy odsetek uczniów techników charakteryzuje powiaty gorzowski, żarski i nowosolski (gdzie w roku 2022/23 udział ten przekroczył 50,0%). Najmniejszy odsetek uczniów techników odnotowano w Zielonej Górze (31,8%), w powiecie strzelecko-drezdeneckim (32,9%) oraz w Gorzowie Wielkopolskim (35,9%). W perspektywie analizowanych 5 lat największy wzrost odsetka uczniów techników odnotowano w powiecie zielonogórskim (14,7 p.p.) i w powiecie gorzowskim (8,6 p.p.). Udział uczniów techników w strukturze uczniów zmniejszył się natomiast w największym stopniu w powiecie międzyrzeckim (o 9,8 p.p.) oraz słubickim (o 6,5 p.p.).

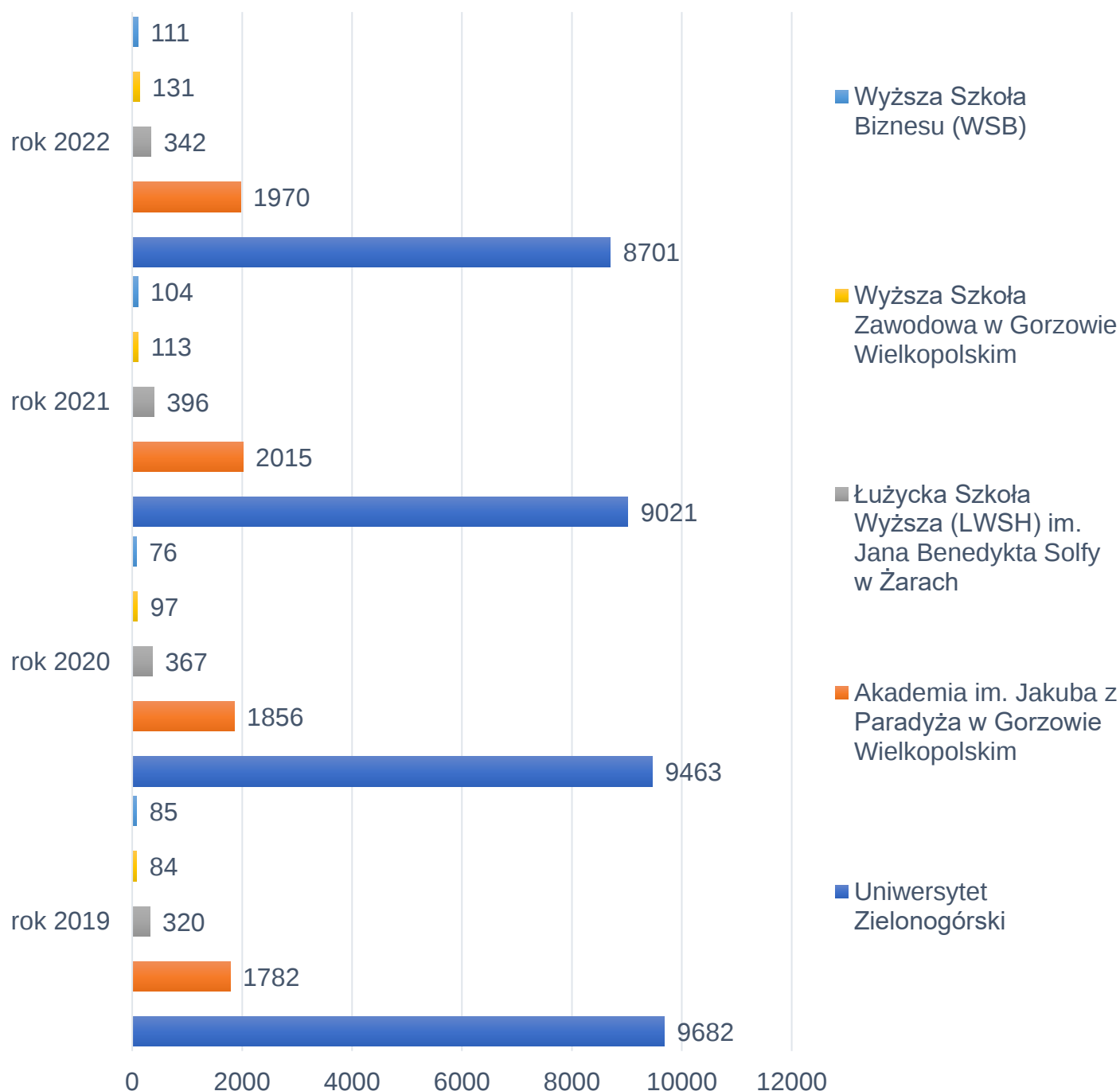
Tabela 19. Dynamika zainteresowania ofertą edukacyjną (%)

Powiat	odsetek uczniów szkół zawodowych 2018/19	odsetek uczniów szkół zawodowych 2022/23	odsetek uczniów techników 2018/19	odsetek uczniów techników 2022/23
Lubuskie	48,4	69,5	40,4	40,3
gorzowski	64,8	74,1	44,1	52,7
krośnieński	67,2	75,7	48,3	47,5
międzyrzecki	86,4	85,6	59,9	50,0
nowosolski	69,3	77,8	45,1	50,4
słubicki	58,0	58,9	50,8	44,3
strzelecko-drezdenecki	62,3	67,6	32,3	32,9
sulęciński	62,4	64,5	38,4	42,6
świebodziński	72,6	78,7	49,5	46,6
wschowski	64,1	68,6	38,7	37,7
zielonogórski	43,7	61,4	26,1	40,8
żagański	58,3	72,7	43,2	45,6
żarski	67,1	71,3	52,2	51,5
Gorzów Wielkopolski	37,4	69,3	40,0	35,9
Zielona Góra	33,8	63,5	33,9	31,8

Źródło: opracowanie własne

W województwie lubuskim w 2022 r. studiowało 11255 osób, z czego przeważająca większość to studenci Uniwersytetu Zielonogórskiego (77,3%). W analizowanym okresie ogólna liczba studentów zmniejszyła się o 698 osób, tj. 5,9%. Na ten negatywny wynik wpłynął przede wszystkim spadek liczby studentów na Uniwersytecie Zielonogórskim (o 981, tj. 10,2%), pozostałe uczelnie zanotowały nieznaczny wzrost liczby studiujących. Spadek liczby studentów to ogólny trend w całym kraju. Wynika on m.in. ze zmian demograficznych i zmiany wzorców zachowań młodego pokolenia.

Wykres 18. Zmiany liczby studentów 2019-2022



Źródło: opracowanie własne

Kadra nauczycielska w szkołach zawodowych

W szkołach zawodowych w roku szkolnym 2022/2023 nauczało 4387 nauczycieli, z czego najwięcej w technikach (2431, tj. 55,4%). Można mówić o tym, że praca nauczyciela to zawód sfeminizowany – liczba uczących kobiet wynosiła 2789 (63,6%). Symptomatyczne jest, że nauczycieli z najmłodszej grupy, czyli w wieku do 25 lat było jedynie 95 (tj. 2,2%), czyli znacznie mniej niż nauczycieli z najstarszej grupy wiekowej (powyżej 60 lat), których było 349 (tj. 7,9%).

Tabela 20. Kadra nauczycielska w szkołach zawodowych (N)

	Technikum	Szkoła policealna	Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy	Placówka Kształcenia Ustawicznego - bez szkół	Branżowa szkoła I stopnia	Branżowa szkoła II stopnia	CKZ
ogółem	2431	148	375	16	1315	19	83
kobiety	1511	111	299	9	806	11	42
mężczyźni	920	37	76	7	509	8	41
25 lat i mniej	63	3	3	1	22	0	3
Powyżej 60 lat	183	15	11	4	120	3	13

Źródło: opracowanie własne

Spośród wszystkich 4387 nauczycieli szkół zawodowych, 1415 (32,3%) to nauczyciele przedmiotów zawodowych. Największą liczbę stanowią uczący przedmiotów: gastronomicznych (129), informatycznych (117), logistyczno-spedycyjnych (103). W porównaniu do roku szkolnego 2018/2019 liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych spadła o 3,8% (było ich wówczas 1470). Jednak liczba nauczycieli trzech wymienionych kategorii przedmiotów wzrosła. W roku 2018/2019 przedmiotów gastronomicznych uczyło 122 osób (7 mniej), informatycznych 103 (14 mniej), logistyczno-spedycyjnych 76 (27 mniej). Wyraźnie spadła liczba nauczycieli przedmiotów medycznych- z 106 w roku 2018/2019 do 86 w roku 2022/2023. Może to stanowić szczególny problem w kontekście wzrostu zapotrzebowania na kształcenie w tym właśnie obszarze.

Tabela 21. Kadra nauczycielska w szkołach zawodowych

Grupy przedmiotów	liczba nauczycieli 22/23 (N)	odsetek nauczycieli 22/23	liczba nauczycieli 18/19 (N)	odsetek nauczycieli 18/19
administracyjne	13	0,9	27	1,8
artystyczne - przedmioty zawodowe	11	0,8	3	0,2
budowlane lub sanitarne	68	4,8	41	2,8
chemiczne	13	0,9	10	0,7
drzewne	7	0,5	6	0,4
ekonomiczne, handlowe	99	7,0	106	7,2
elektroniczne	35	2,5	31	2,1
energetyczne i elektryczne	66	4,7	62	4,2
gastronomiczne	129	9,1	122	8,3
hotelarskie	55	3,9	40	2,7
kosmetyczne	24	1,7	40	2,7
fryzjerskie	44	3,1	27	1,8
informatyczne - przedmioty zawodowe	117	8,3	103	7,0
leśne	14	1,0	14	1,0
logistyczno-spedycyjne	103	7,3	76	5,2
mechaniczne	84	5,9	85	5,8
mechatroniczne	31	2,2	23	1,6
medyczne	86	6,1	106	7,2
ochrona środowiska	13	0,9	11	0,7
odzieżowe lub krawieckie	9	0,6	6	0,4
poligraficzne	16	1,1	9	0,6
rolnicze lub ogrodnicze	55	3,9	52	3,5
samochodowe lub elektromechaniki pojazdowej	76	5,4	73	5,0
socjologiczne	3	0,2	6	0,4
psychologiczne	4	0,3	10	0,7

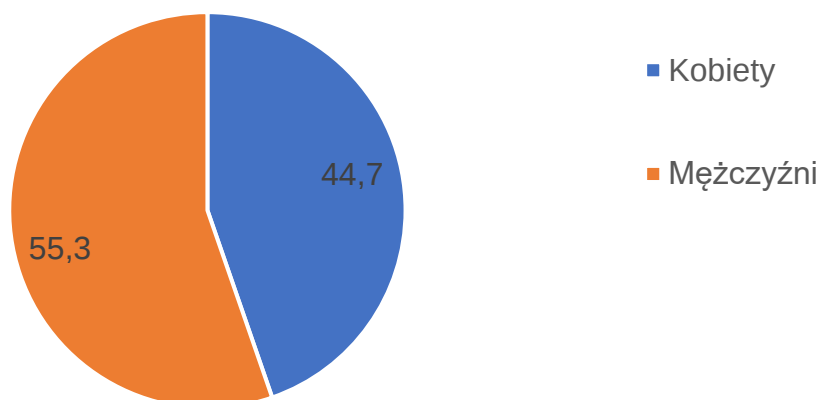
Grupy przedmiotów	liczba nauczycieli 22/23 (N)	odsetek nauczycieli 22/23	liczba nauczycieli 18/19 (N)	odsetek nauczycieli 18/19
telekomunikacyjne	2	0,1	2	0,1
transportowe	17	1,2	7	0,5
turystyczne	15	1,1	8	0,5
zarządzania	1	0,1	4	0,3
marketing	9	0,6	5	0,3
fizyczne	-	-	4	0,3
górnictwo	-	-	1	0,1
geologiczne	-	-	1	0,1
spożywcze	-	-	6	0,4
włókiennicze	-	-	1	0,1
inne przedmioty zawodowe	196	-	342	23,3
SUMA	1415	100	1470	100

Źródło: opracowanie własne

Kadra akademicka

Dane dotyczące kadry zatrudnionej w szkolnictwie wyższym prezentowane są w etatach nauczycieli akademickich, nie zaś w odniesieniu do liczby faktycznie zatrudnionych osób. W roku 2022 na lubuskich uczelniach utworzonych było 1265,41 etatów dla nauczycieli akademickich. Analizując strukturę obsadzenia dostępnych etatów ze względu na płeć pracowników można wskazać, że 55,3% etatów zajmowali mężczyźni, natomiast kobiety odpowiednio 44,7% etatów. Należy wskazać również na niski poziom umiędzynarodowienia kadry akademickiej w województwie lubuskim, ponieważ zaledwie 2,3% etatów nauczycieli akademickich zajmowanych było przez obcokrajowców.

Wykres 19. Struktura etatów pracowników akademickich w podziale na płeć



Źródło: opracowanie własne

Ponad 48% etatów stanowiły te zajmowane przez nauczycieli ze stopniem doktora. Nauczyciele akademickcy ze stopniem doktora habilitowanego stanowili 21%, a z tytułem profesora nieco ponad 10% ogólnej liczby etatów. Niemal 21% wszystkich etatów zajętych było przez pracowników bez stopnia lub tytułu naukowego. W tej grupie znajdują się zatrudnione na uczelniach osoby z tytułami zawodowymi magistrów oraz licencjatów i inżynierów. Pokazuje to z jednej strony na potencjał rozwoju kadry akademickiej, ale z drugiej może stanowić barierę rozwoju części jednostek np. w zakresie możliwości prowadzenia procedur awansów naukowych.

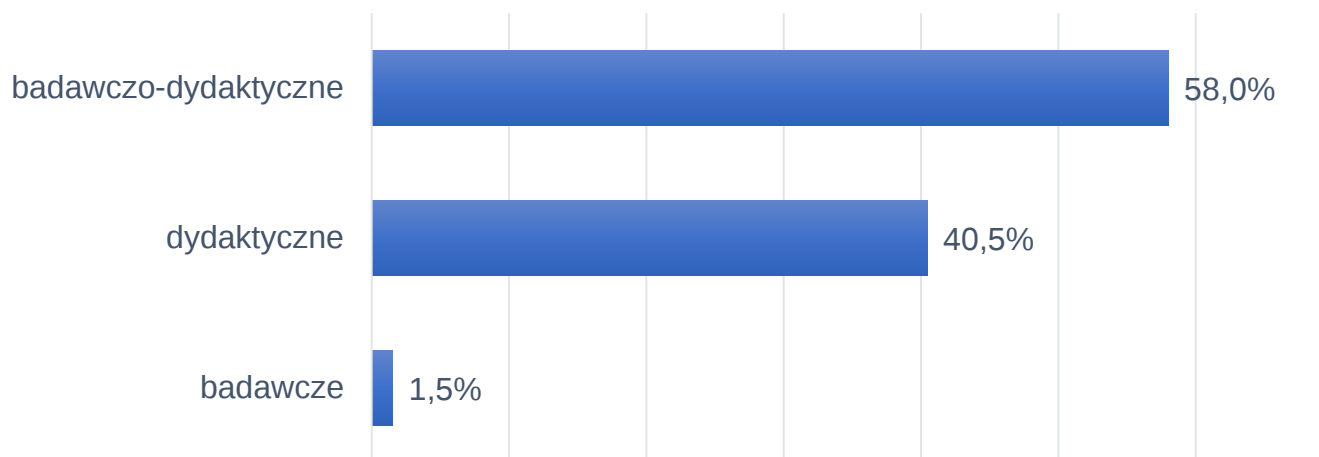
Wykres 20. Struktura etatów pracowników akademickich według stopni i tytułów naukowych.



Źródło: opracowanie własne

Analizując strukturę zatrudnienia nauczycieli akademickich według grupy zatrudnienia, można wskazać, że 58% etatów to etaty badawczo-dydaktyczne, ponad 40% etaty dydaktyczne, a tylko 2% to etaty badawcze. Etaty dydaktyczne związane są z wyższym pensum, a więc koniecznością realizacji większej liczby godzin zajęć dydaktycznych, przy jednoczesnym zmniejszeniu obciążeń związanych z rozwojem naukowym. Z perspektywy rozwoju szkolnictwa wyższego wydaje się, że korzystnym kierunkiem jest próba zwiększenia liczby etatów badawczo- dydaktycznych. Pracownicy zajmujący takie etaty zobligowani są do aktywności badawczej i rozwoju naukowego, co przekłada się na poziom naukowy szkolnictwa wyższego w województwie.

Wykres 21. Struktura etatów pracowników akademickich według grupy zatrudnienia



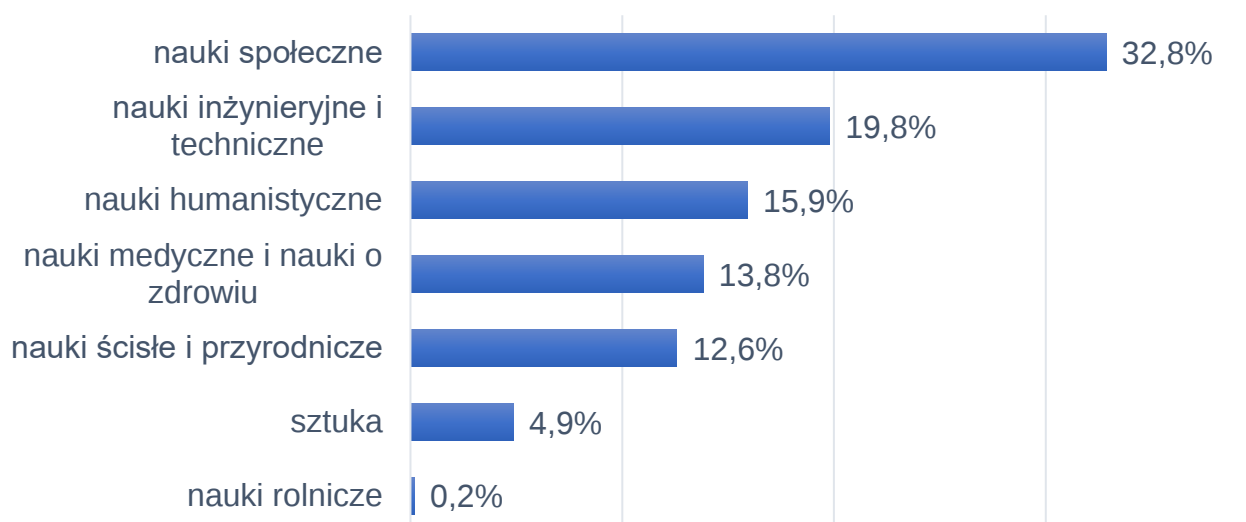
Źródło: opracowanie własne

Istotnym z perspektywy analizy stanu kadry akademickiej jest kryterium przypisania do określonych dyscyplin naukowych, które z kolei stanowią części składowe szerszych zbiorów, jakimi są dziedziny naukowe. Pozwala to wskazać na specjalizację prowadzonych badań naukowych i określać możliwości prowadzenia studiów na określonych kierunkach.

W województwie lubuskim 35% wszystkich etatów dotyczy nauczycieli akademickich, którzy nie są przypisani do żadnej dyscypliny naukowej. W praktyce najczęściej oznacza to, że pracownicy ci zajmują etaty dydaktyczne. Grupa ta została wyłączona z dalszych analiz, które objęły jedynie etaty przypisane do poszczególnych dyscyplin naukowych.

Największa liczba etatów przypisana była do dziedziny nauk społecznych (32,8%), w której znajdują się m.in. ekonomia i finanse, nauki prawne, nauki polityczne, pedagogika, psychologia i nauki socjologiczne. Drugą pod względem liczebności najliczniejszą kategorię stanowi dziedzina nauk inżynierskich i technicznych (19,8%), do której zaliczają się m.in. architektura i urbanistyka, informatyka techniczna i telekomunikacja, inżynieria lądowa, geodezja i transport czy inżynieria mechaniczna. Warto tu również wskazać, że niemal 14% wszystkich etatów nauczycieli akademickich przypisanych do dyscyplin naukowych stanowią te związane z dziedziną nauk medycznych i nauk o zdrowiu, co wydaje się być szczególnie istotne w kontekście myślenia o inteligentnych specjalizacjach regionu oraz związane jest z utworzeniem Wydziału Lekarskiego i Nauk o Zdrowiu na Uniwersytecie Zielonogórskim oraz uruchomieniem kierunków medycznych w Akademii im. Jakuba z Paradyża.

Wykres 22. Struktura etatów pracowników akademickich w podziale na dziedziny naukowe



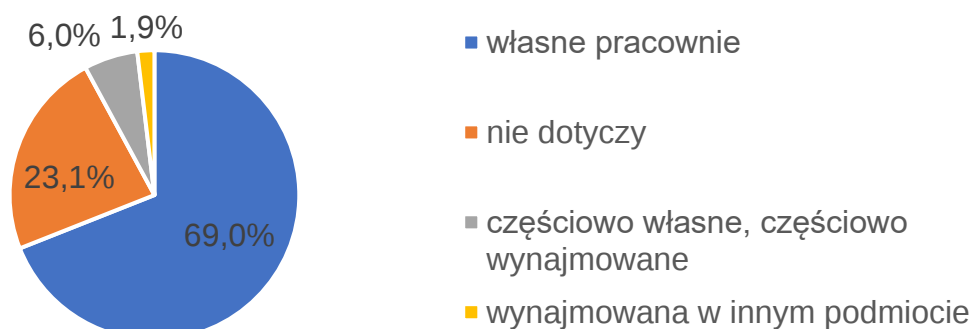
Źródło: opracowanie własne

Infrastruktura placówek edukacyjnych umożliwiająca kształcenie zawodowe

Posiadanie odpowiedniej infrastruktury odgrywa kluczową rolę w kształceniu zawodowym. Infrastruktura, taka jak pracownie specjalistyczne, laboratoria czy warsztaty, umożliwiają uczniom zdobycie praktycznych umiejętności zawodowych. Dobrej jakości infrastruktura pozwala na przeprowadzenie realistycznych symulacji oraz praktycznych zajęć. Współczesne zawody coraz częściej wymagają znajomości i umiejętności obsługi zaawansowanych technologii. Posiadanie infrastruktury umożliwiającej korzystanie z najnowocześniejszego sprzętu oraz oprogramowania pozwala na efektywną naukę i przygotowanie uczniów do wyzwań współczesnego rynku pracy. Infrastruktura edukacyjna może także stanowić miejsce, gdzie przedstawiciele branży zawodowej mogą współpracować z uczniami i nauczycielami, dzieląc się wiedzą, doświadczeniem i praktycznymi umiejętnościami.

Większość szkół i placówek edukacyjnych w województwie lubuskim nie informuje o posiadanych zasobach w tym obszarze (58,8%). Wśród tych, o których informacje zgromadzono większość posiada własne pracownie nauczania praktycznego (69,0%).

Wykres 23. Infrastruktura placówek edukacyjnych



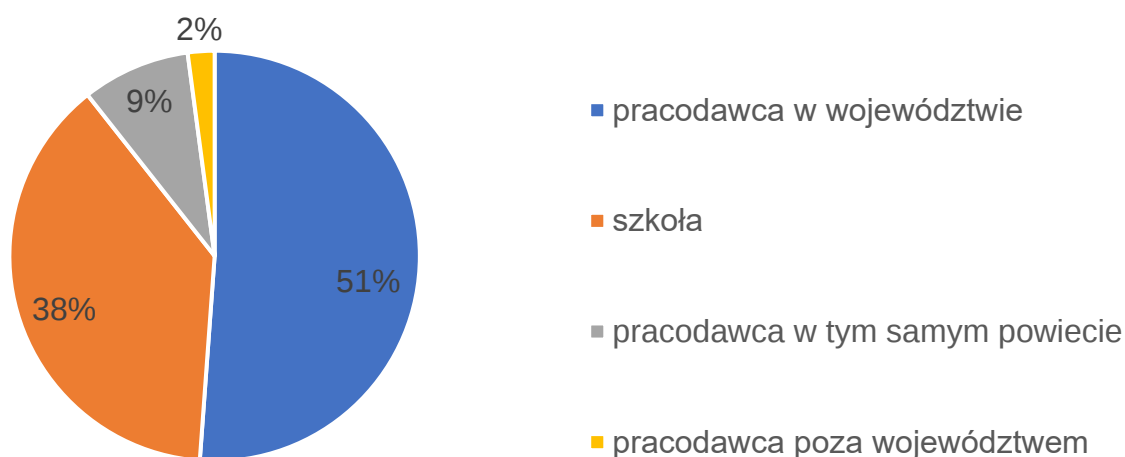
Źródło: opracowanie własne

Praktyczna nauka zawodu

Praktyczna nauka zawodu (PNZ) jest integralną częścią kształcenia zawodowego, a polega na kształtowaniu u uczniów umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania danego zawodu. PNZ co do zasady odbywa się w dwóch formach:

- zajęcia praktyczne: organizowane w szkole, w warsztatach szkolnych lub w innych miejscach, gdzie uczniowie mogą nabyć praktycznych umiejętności pod nadzorem instruktora;
- praktyki zawodowe: organizowane u pracodawcy, gdzie uczniowie mogą poznać realne warunki pracy w danym zawodzie.

Wykres 24. Miejsce odbywania praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne

W świetle zgromadzonych danych zastanych informacje na temat praktycznej nauki zawodu pojawiają się w 27,5% analizowanych przypadków (wynika to także ze specyfiki działalności tych podmiotów). Według tych danych najczęściej odbywa się ona u pracodawców na terenie województwa (51,0%). W co trzecim przypadku pojawia się informacja o praktycznej nauce zawodu w szkołach (38%). Instytucje organizują także PNZ w innych formach.

Tabela 22. Organizacja PNZ według typu podmiotu (%)

	pracodawca w tym samym powiecie	pracodawca w województwie	pracodawca poza województwem	szkoła	inny podmiot
firma szkoleniowa	-	-	-	100,0	-
OHP	22,2	-	-	77,8	-
szkoła	7,4	55,6	2,3	34,4	0,3

Źródło: opracowanie własne

Szkoły najczęściej organizują PNZ u pracodawców w województwie (55,6%), natomiast OHP oraz firmy szkoleniowe wykorzystują do tego przede wszystkim infrastrukturę i zasoby szkół.

Tabela 23. Organizacja PNZ według typu podmiotu w podziale na powiaty (%)

	pracodawca w tym samym powiecie	pracodawca w województwie	pracodawca poza województwem	szkoła	inny podmiot
gorzowski	12,5	75,0	12,5	0,0	0,0
krośnieński	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
międzyrzecki	0,0	51,3	2,6	46,2	0,0
nowosolski	0,0	66,7	33,3	0,0	0,0
słubicki	0,0	91,7	0,0	0,0	8,3
strzelecko-drezdenecki	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
sulęciński	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
świebodziński	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0
wschowski	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
zielonogórski	10,3	79,3	0,0	10,3	0,0
żagański	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0
żarski	20,0	22,9	2,9	54,3	0,0
Zielona Góra	0,8	63,7	0,0	35,5	0,0
Gorzów Wielkopolski	16,9	19,4	0,0	63,7	0,0

Źródło: opracowanie własne

Organizacja PNZ jest zróżnicowana także ze względu na powiat, w którym zlokalizowany jest dany podmiot. W niemal wszystkich powiatach, poza żagańskim, PNZ organizowana jest u pracodawców z terenu województwa. U pracodawców ze swojego powiatu PNZ organizują podmioty w powiecie gorzowskim, świebodzińskim, zielonogórskim, żarskim oraz w miastach wojewódzkich. Poza województwem wsparcia w PNZ poszukują podmioty z powiatów gorzowskiego, międzyrzeckiego, nowosolskiego, żagańskiego oraz żarskiego. W tej kategorii należy zaznaczyć, że uwzględniona została także współpraca z pracodawcami z zagranicy. W szkole PNZ realizują podmioty z powiatów – międzyrzeckiego, zielonogórskiego, żagańskiego, żarskiego oraz stolic regionu.

Wolontariat stanowi istotne uzupełnienie formalnych kompetencji poprzez zapewnienie jego uczestnikom możliwości zdobycia praktycznego doświadczenia w różnorodnych obszarach i rozwoju kompetencji miękkich, jakie są istotne w środowisku zawodowym. Spośród wszystkich analizowanych podmiotów wolontariat w swojej ofercie ma 8,7% (niektóre szkoły, uczelnie, instytucje kultury oraz podmioty ekonomii społecznej).

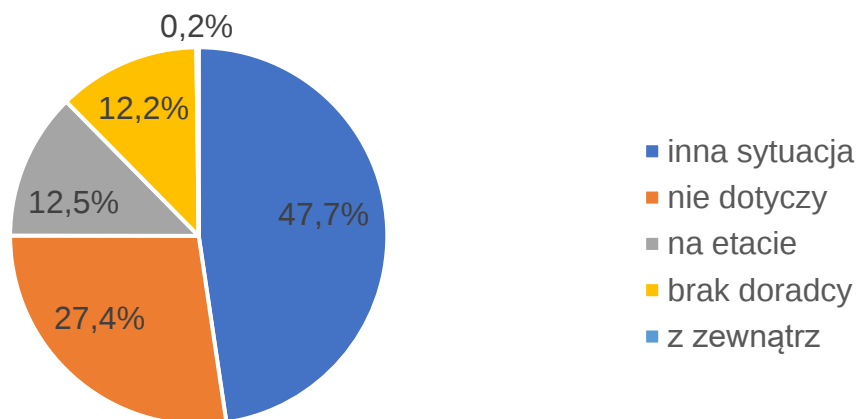
Doradztwo i poradnictwo zawodowe

Doradztwo zawodowe stanowi kluczowy element w procesie edukacji zawodowej, wspierając uczniów, ale także osoby dorosłe w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących przebiegu ich kariery zawodowej. Specjaliści ds. doradztwa zawodowego pełnią istotną rolę w udzielaniu wsparcia poprzez identyfikację ich zainteresowań danych osób, ich umiejętności i celów zawodowych, a następnie pomoc w wyborze ścieżki kariery najlepiej odpowiadającej ich potrzebom i aspiracjom.

Doradcy zawodowi są zatrudniani głównie w szkołach oraz placówkach edukacyjnych oferujących kształcenie i szkolenia zawodowe. Ponadto, mogą pracować również w centrach doradztwa zawodowego, agencjach zatrudnienia, biurach pracy, czy też organizacjach pozarządowych zajmujących się wsparciem osób w poszukiwaniu pracy. Ich rola obejmuje nie tylko udzielanie porad i wsparcia indywidualnym uczniom, ale także organizowanie warsztatów, seminariów oraz kampanii informacyjnych dotyczących różnych aspektów planowania kariery zawodowej.

Co istotne, dla większości diagnozowanych podmiotów nie odnaleziono informacji dotyczących doradztwa zawodowego. Wśród tych, które taką informację udostępniają, doradcy na etacie zatrudnieni są w 12,5% podmiotów (głównie w szkołach, ale także w podmiotach ekonomii społecznej i firmach szkoleniowych), a w 0,2% podmiotów doradcy są pracownikami z zewnątrz (firmy szkoleniowe). W przypadku niemal 48% podmiotów nie można było jednoznacznie ustalić formy zatrudnienia doradców, o których informacje w różnej formie pojawiały się na stronach i w social mediach tych podmiotów.

Wykres 25. Doradztwo zawodowe w podmiotach



Źródło: opracowanie własne

Poradnictwo zawodowe jest jedną z podstawowych usług rynku pracy, świadczoną osobom bezrobotnym i poszukującym pracy oraz – w ograniczonym zakresie – wszystkim innym osobom zainteresowanym skorzystaniem z tego typu pomocy. Głównym zadaniem poradnictwa zawodowego jest wspieranie osób bezrobotnych w procesie poszukiwania zatrudnienia, zwłaszcza jeśli proces ten się przedłuża. Pomoc w ramach poradnictwa zawodowego świadczona jest przede wszystkim w formie indywidualnych porad zawodowych oraz grupowych porad zawodowych. Dodatkowo doradcy mają możliwość przeprowadzania z klientami badań testowych, które mogą ułatwić np. określenie ich predyspozycji zawodowych.

W 2022 roku w województwie lubuskim z porad indywidualnych, świadczonych przez doradców z powiatowych urzędów pracy oraz Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim, skorzystało łącznie 6928 osób, z czego niemal 98% stanowiły osoby bezrobotne. Wśród nich było 3881 kobiet (56%), w zdecydowanej większości (97,8%) również posiadających status osoby bezrobotnej. Łączna liczba wizyt w ramach porad indywidualnych wyniosła 9071. Poza tym w 250 poradach grupowych, zorganizowanych w tym okresie, wzięły udział 1504 osoby (68% z nich to kobiety) z czego 966 (64,2%) posiadało status osoby bezrobotnej. Dodatkowo 423 osoby (z czego 404 to osoby bezrobotne) przebadano za pomocą 474 badań testowych.

Wśród 6785 bezrobotnych, którzy skorzystali z porad indywidualnych w 2022 roku, 2057 stanowiły osoby długotrwale bezrobotne (30,3%), 2732 osoby mieszkały na wsi (40,3%), a 519 posiadało orzeczenie o niepełnosprawności (7,6%). W poradach grupowych wzięły udział 582 osoby długotrwale bezrobotne (60,2% wszystkich osób bezrobotnych korzystających z tej formy wsparcia), 497 osób zamieszkałych na wsi (51,4%) oraz 83 osoby z niepełnosprawnością (8,5%).

Z badań testowych skorzystało 91 osób długotrwale bezrobotnych (22,5% wszystkich osób bezrobotnych korzystających z tej formy wsparcia), 122 osoby zamieszkałe na wsi (30,1%) oraz 55 osób z niepełnosprawnościami (13,6%). Wśród bezrobotnych objętych wsparciem poradnictwa zawodowego najwięcej było osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 1734 osoby (25,6%), z czego 48,9% stanowiły kobiety. Nieco mniej było osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 1717 (25,3%), z czego 44,9% stanowiły kobiety. Następnie kolejno były to osoby z wykształceniem: policealnym i średnim zawodowym - 1548 osób (22,8%), z czego 62% to kobiety; średnim ogólnokształcącym – 782 osoby (11,5%), z czego 67,6% to kobiety;

wyższym – 1004 osoby (14,8%), z czego 68,5% to kobiety. Analogiczne wyniki odnajdujemy w latach poprzednich – najwięcej jest osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz wykształceniem zawodowym, najmniej osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Do poziomu wykształcenia zawodowego widać przewagę mężczyzn jako klientów doradców zawodowych, zaś od wykształcenia średniego w górę zdecydowaną większość stanowią kobiety.

Monitoring w placówkach kształcenia zawodowego

Monitoring to proces systematycznego, ciągłego lub regularnego zbierania, obserwacji, pomiaru i oceny danych w celu określenia stanu zastanego i zmian określonych zjawisk, procesów lub sytuacji (Franke, 2005; Olejniczak, 2005). Ten termin jest szeroko stosowany w różnych dziedzinach, chociaż można wskazać jego znaczącą rolę w obszarze edukacji, w tym kształcenia zawodowego i kształcenia przez całe życie. Kształcenie zawodowe jest tu traktowane, spójnie z założeniami przyjętymi w projekcie jako elementy formalnego systemu składającego się z podmiotów oferujących edukację na wielu poziomach ujętych w PRK. Kształcenie przez całe życie ma służyć jednostkom i sprzyjać a) poprawie lub zaktualizowaniu wiedzy i (lub) umiejętności; b) nabyciu nowych umiejętności na potrzeby kariery zawodowej lub przekwalifikowania się; c) kontynuowaniu rozwoju osobistego lub zawodowego (Stęchły, 2021). LLL może obejmować każdy rodzaj kształcenia: ogólnego, specjalistycznego lub zawodowego, formalnego lub nieformalnego itp. Monitoring w tak szeroko rozumianym kształceniu zawodowym pełni kilka istotnych funkcji, mających na celu doskonalenie procesów edukacyjnych i poprawę jakości nauczania oraz dostosowywanie podejmowanych działań do zmieniających się uwarunkowań rynkowych. Monitorowanie umożliwia sprawdzenie skuteczności podejmowanych działań edukacyjnych (także informacyjnych, promocyjnych i innych). Środowisko gospodarcze ulega ciągłym zmianom, a monitoring kształcenia zawodowego pozwala na bieżące dostosowywanie programów edukacyjnych do aktualnych wymagań rynku pracy. Umożliwia to absolwentom lepsze przygotowanie do nowych/zmienionych wyzwań zawodowych (Rözer i Bol, 2019; Cedefop; IZA, 2015; IBB, 2009).

W praktyce najczęściej monitoring w obszarze kształcenia zawodowego i kształcenia przez całe życie sprowadza się do badania losów absolwentów (por. Humenny i in., 2023), oceny potrzeb edukacyjnych uczniów, ocen programowych albo analiz na metapoziomie (m.in. wyników egzaminacyjnych), realizowanych zwykle na poziomie centralnym.

Monitoring może przybierać wiele zróżnicowanych form, przez co możliwe jest osiągnięcie zróżnicowanych celów. Dzięki wdrożeniu odpowiednich rozwiązań możliwe jest z jednej strony skoncentrowanie się na działaniu podmiotów, z drugiej na identyfikacji potrzeb indywidualnych uczestników badanych procesów. W obydwu przypadkach dzięki monitoringowi ujawnić się mogą obszary wymagające wsparcia, zmiany albo rezygnacji z ich dalszego realizowania. Monitoring jest kluczowym narzędziem w podejściu opartym na dowodach (evidence-based approach), umożliwiającym gromadzenie danych, analizę trendów i podejmowanie na tej podstawie uzasadnionych decyzji. Dobrze, gdy mechanizmy monitoringu w tym obszarze nie stanowią elementów systemu nadzoru i są realizowane na potrzeby określonych zaangażowanych w cały system podmiotów.

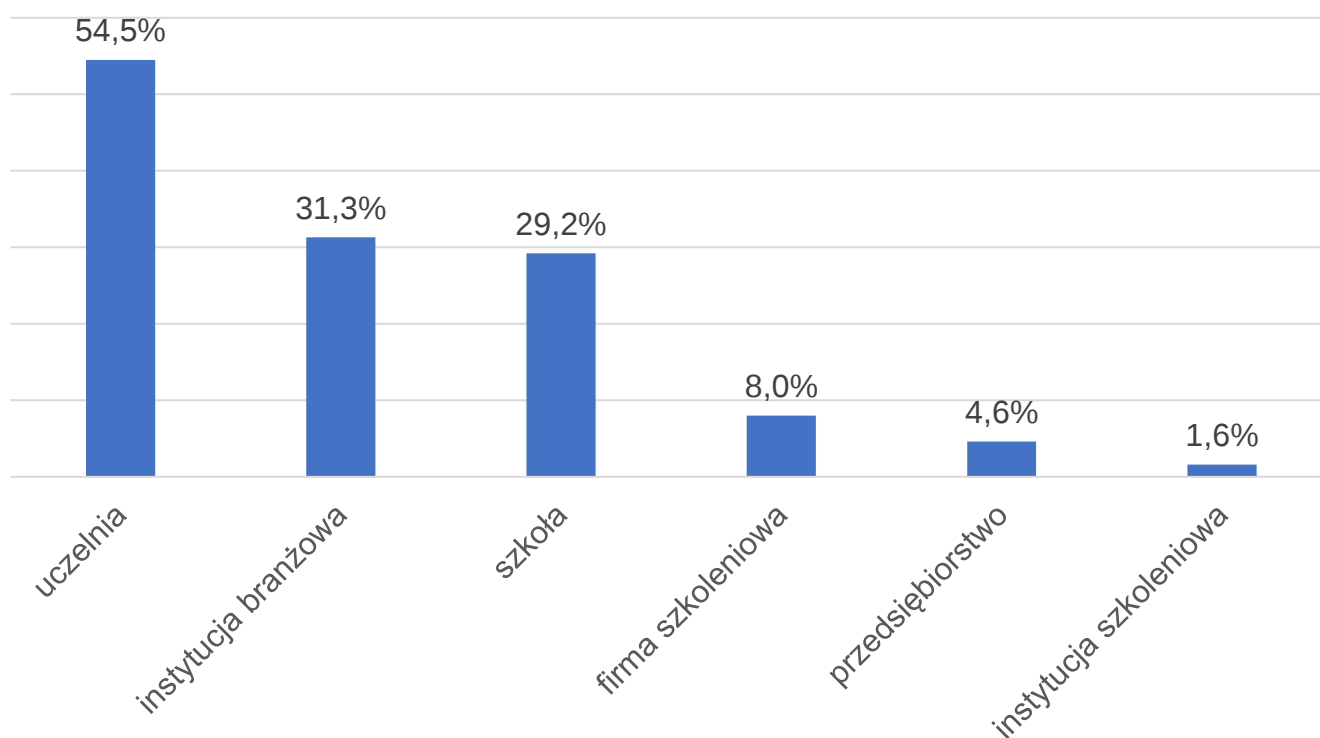
Monitoring w placówkach kształcenia zawodowego jest kluczowym procesem służącym do oceny i doskonalenia jakości kształcenia. Obejmuje on gromadzenie, analizowanie i wykorzystywanie danych do oceny różnych aspektów działalności placówki. W kontekście prowadzonych analiz

interesuje nas to czy w zasobach publicznie dostępnych można odnaleźć informacje na temat prowadzonego przez podmioty monitoringu oraz w jakich obszarach jest on prowadzony. W zasobach poddawanych analizie, informacja na temat monitoringu (wewnętrznego, pozostającego w gestii podmiotu) pojawia się w 109 przypadkach (6,6% wszystkich podmiotów). Taki wynik prowadzić może do kilku tez: (1) podmioty, które oferują kształcenie zawodowe we wszystkich wymiarach nie są zainteresowane realizacją tego typu procedur lub nie dostrzegają korzyści płynących z takiego działania; (2) podmioty, które oferują kształcenie zawodowe nie posiadają odpowiednich zasobów, aby realizować zadania z zakresu monitoringu na swoje potrzeby; (3) podmioty, które oferują kształcenie zawodowe nie realizują monitoringu wewnętrznego ze względu na rozbudowane procedury związane z koniecznością uczestnictwa w podobnych działaniach o zewnętrznym charakterze.

Nie we wszystkich powiatach są prowadzone działania o charakterze monitorującym prowadzoną działalność w obszarze edukacji zawodowej. Uzyskane dane ilustrują, że monitoring prowadzony jest najczęściej w Zielonej Górze, powiecie sulcińskim, powiecie żarskim, Gorzowie Wielkopolskim oraz powiecie żagańskim.

Monitoring powinien być prowadzony w sposób systematyczny, aby dostarczać informacji o jakości kształcenia. Wyniki monitorowania powinny być wykorzystywane do doskonalenia działalności placówki i do podejmowania decyzji dotyczących polityki edukacyjnej w perspektywie dynamicznej. Z zebranych danych wynika, że działania o charakterze monitorującym podejmuje ponad połowa uczelni i około jednej trzeciej instytucji branżowych i szkół. Pozostałe podmioty wyraźnie rzadziej informowały o tego typu działaniach. Taka struktura danych związana jest ze specyfiką prowadzonej działalności i koniecznością udokumentowania stosowanych procedur związanych z jakością kształcenia.

Wykres 26. Działania o charakterze monitorującym w podmiotach edukacyjnych



Źródło: opracowanie własne

Spośród podmiotów, które wskazywały podejmowanie działań o charakterze monitorującym, największy odsetek znajdował się w Zielonej Górze (9,9%), powiecie sulęcińskim (9,4%) oraz powiecie żarskim (9,1%). Najmniejszy odsetek stanowiły podmioty z powiatów zielonogórskiego (2,1%), słubickiego (2%) oraz gorzowskiego (1,6%).

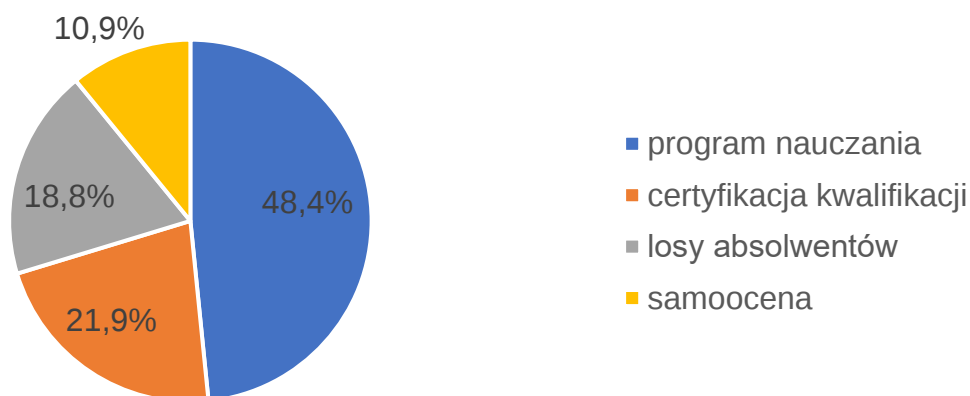
Tabela 24. Działania o charakterze monitorującym prowadzoną działalność w obszarze edukacji zawodowej (%)

Powiat	Odsetek podmiotów
gorzowski	1,6
krośnieński	7,7
międzyrzecki	2,2
nowosolski	7,3
słubicki	2,0
strzelecko-drezdenecki	3,5
sulęciński	9,4
świebodziński	4,4
wschowski	5,9
zielonogórski	2,1
żagański	8
żarski	9,1
Zielona Góra	9,9
Gorzów Wielkopolski	8,6

Źródło: opracowanie własne

Analiza zebranych danych pozwala mówić o tym, że jeśli dany podmiot informuje o prowadzonym monitoringu, to najczęściej dotyczy on dotyczy programów nauczania (48,4%), ma charakter cykliczny (96,2%) i ma charakter wewnętrzny (83,3%). Najczęściej monitoring realizowany jest z wykorzystaniem tradycyjnych metod badań (75,0%).

Wykres 27. Obszar monitoringu.



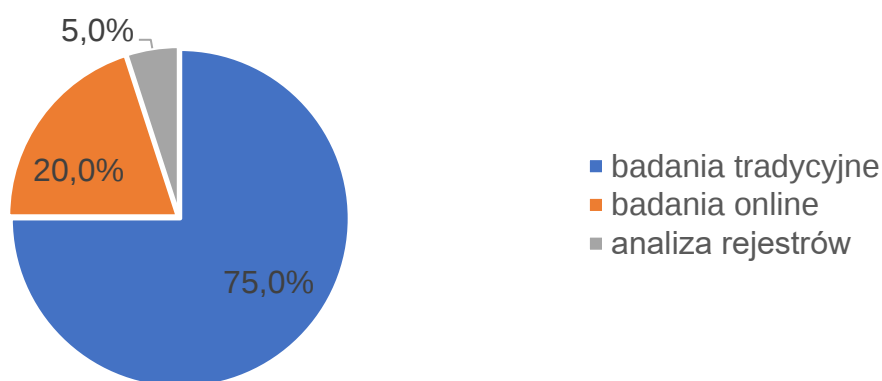
Źródło: opracowanie własne

Wykres 28. Częstotliwość monitoringu.



Źródło: opracowanie własne

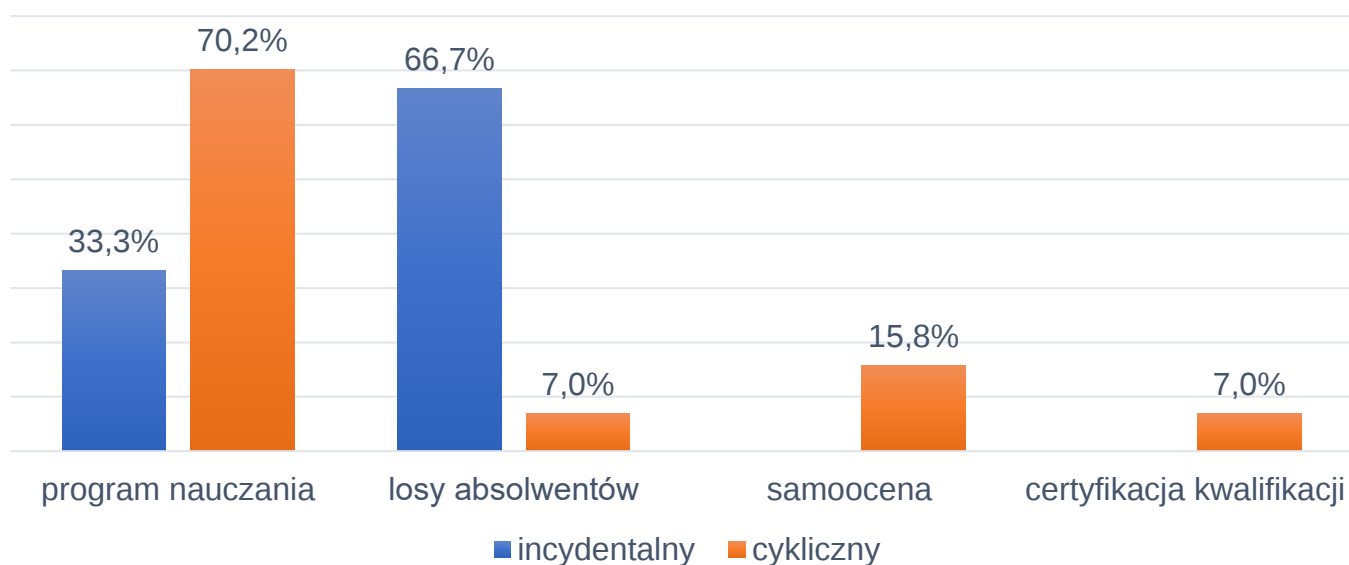
Wykres 29. Metody monitoringu.



Źródło: opracowanie własne

Analizując charakter monitoringu zdiagnozowanego w dostępnych zasobach można uznać, że incydentalne badania dotyczą najczęściej poznania losów absolwentów (66,7%), podczas gdy cyklicznie prowadzony jest monitoring programów nauczania (70,2%).

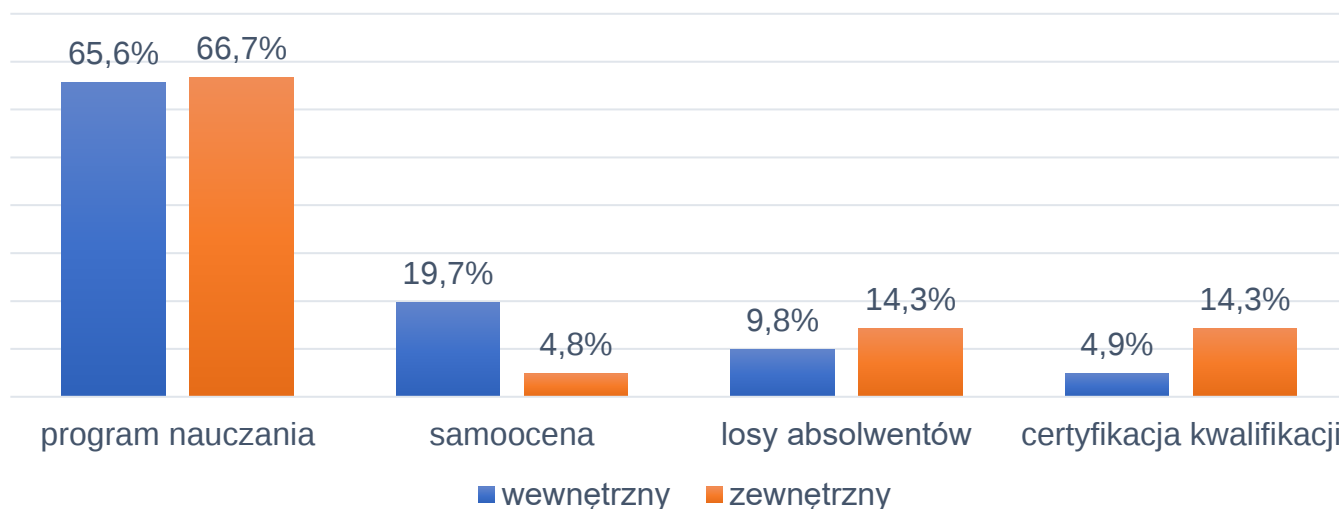
Wykres 30. Tematyka działań monitorujących według charakteru działań.



Źródło: opracowanie własne

Zarówno wewnętrzny, jak i zewnętrzny monitoring najczęściej dotyczy programów nauczania. Można też mówić o tym, że badania losów absolwentów oraz w zakresie certyfikacji kwalifikacji prowadzą częściej podmioty zewnętrzne w stosunku do podmiotów kształcących zawodowo, a samoocena naturalnie prowadzona jest przez samą jednostkę.

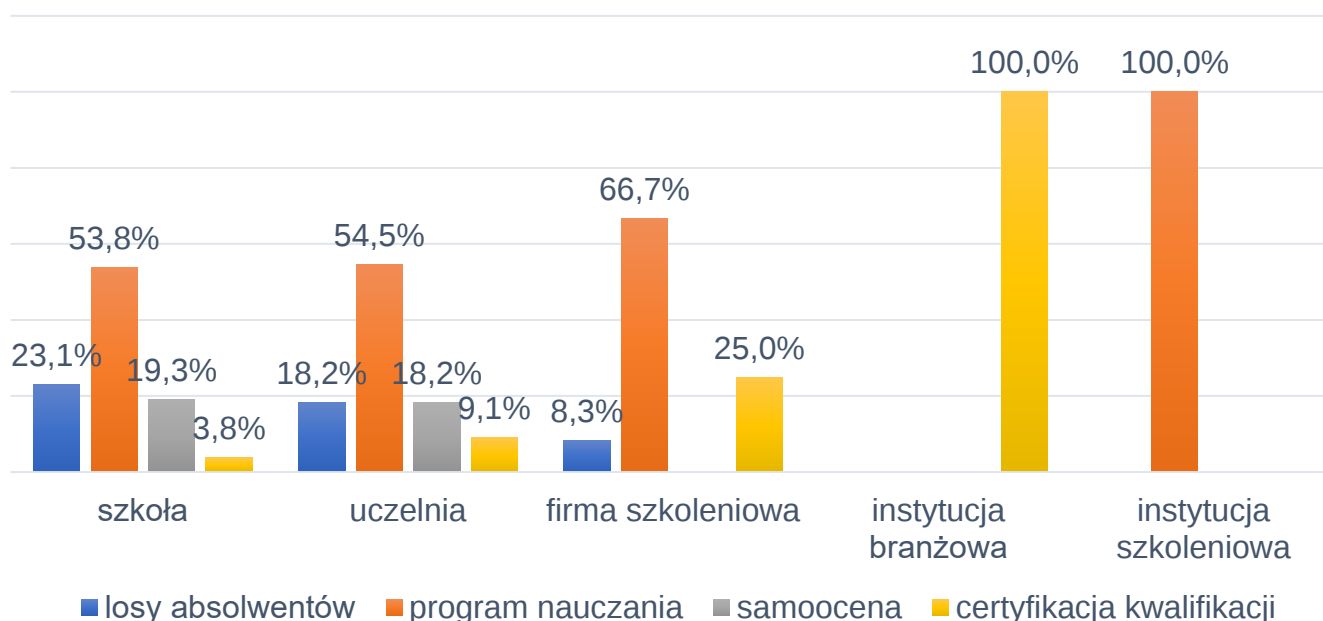
Wykres 31. Tematyka monitoringu ze względu na charakter działań.



Źródło: opracowanie własne

Obszar monitoringu jest zróżnicowany także ze względu na typ podmiotu poddawanego analizie. Firmy szkoleniowe podejmują monitoring jedynie w obszarze programów nauczania, instytucje szkoleniowe, szkoły i uczelnie też swój monitoring poświęcają głównie temu zagadnieniu. Instytucje branżowe monitoring realizują wyłącznie w obszarze certyfikacji zawodowej, także w tym obszarze badania prowadzi co czwarta firma szkoleniowa, która udostępniła tę informację. Najbardziej zróżnicowany tematycznie monitoring prowadzą szkoły i uczelnie.

Wykres 32. Obszar monitoringu w podmiotach określonego typu.



Źródło: opracowanie własne

Mechanizmy wsparcia i finansowanie podmiotów edukacyjnych

Edukacja (także ta zawodowa) jest wyjątkową usługą społeczną, gdyż efekty jej świadczenia znane są dopiero po upływie wielu lat. Odroczone w czasie efekty powodują trudności z pomiarem efektywności edukacji, jednocześnie generując problem skutecznego jej finansowania (Jeżowski, 2006; Nucińska, 2017; Zahorska, 2009). Dobrze funkcjonujący system kształcenia zawodowego musi być dostatecznie finansowany. Brak odpowiednich środków powoduje szereg problemów oraz generuje wyzwania, z którymi system musi sobie radzić.

W szczególnej sytuacji w tym obszarze znajdują się szkoły i placówki zawodowe, które są centralnym elementem systemu edukacji zawodowej – kierowanej de facto do wielu różnych kategorii społecznych. Nie ma także jednolitego systemu finansowania edukacji dorosłych.

Niedostateczne finansowanie kształcenia zawodowego stwarza szereg trudności, które mają istotny wpływ na jakość i efektywność kształcenia zawodowego. Z jednej strony może prowadzić do ograniczenia zasobów edukacyjnych, co może skutkować brakiem nowoczesnego sprzętu, przestarzałą infrastrukturą czy ograniczoną dostępnością materiałów dydaktycznych.

Finansowanie ma bezpośredni związek także z zatrudnieniem kadry w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego. Ważnym aspektem jest tu także brak możliwości finansowania zmian w ofercie, aktualizacji programów, doksztalcenia i rozwoju kompetencji nauczycieli itp. Jednym ze sposobów radzenia sobie z trudną sytuacją kształcenia zawodowego jest uzyskiwanie wsparcia od podmiotów zewnętrznych – w drodze projektów, konkursów, współpracy, dotacji itp. Ich źródłem mogą być różne podmioty. Intencją tej części diagnozy jest koncentracja uwagi na poznaniu mechanizmów uzyskiwania wsparcia przez podmioty kształcące zawodowo, poznanie oferty w tym zakresie oraz doświadczenia tych podmiotów.

W większości finansowanie działalności podmiotów edukacji formalnej należy do zadań własnych powiatów, uzupełnianych o możliwości wynikające z zadań urzędów pracy (Adamowicz i Kmiecinski, 2017; Herbst i in., 2009; Waluś, 2018). Przekazywane w formie subwencji oświatowej transfery z budżetu mają swoje zalety, ale także szereg ograniczeń. Do pozytywnych cech transferów można zaliczyć zapewnienie mieszkańcom dostępu do usług edukacyjnych na w miarę zbliżonym poziomie. Do kategorii czynników negatywnych zaliczyć można: zmniejszanie autonomii samorządów, czy zniechęcanie do prowadzenia polityki rozwoju ekonomicznego. Jednostki samorządowe szacują swoje wydatki na cele oświatowe, kierując się skalą i rodzajem realizowanych zadań w ramach całego swojego budżetu (por. Waluś, 2018).

Diagnoza mechanizmów wsparcia dla regionalnego systemu kształcenia zawodowego lokuje się w ramach teorii związanych z zarządzaniem przez wartość (wykształcenie, kompetencje i umiejętności nie mają ceny rynkowej). W ramach tej teorii każda z organizacji stawia przed sobą cele związane maksymalizacją wartości swojej działalności (Dolan & Garcia, 2002). W kontekście myślenia o atrakcyjności kształcenia zawodowego na poziomie regionalnym, ważne jest wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe. Nie jest to możliwe bez uzyskania odpowiedniego wsparcia finansowego.

W praktyce finansowanie edukacji powinno być z powiązane strategicznie z celami regionu (ewentualnie kraju), a nie uzależnione od przemian i procesów gospodarczych. Istnieje wiele możliwości uzyskania wsparcia z funduszy zewnętrznych – programy grantowe, projekty, konkursy, współpraca z podmiotami, sponsoring, specjalne dotacje celowe, itd. Możliwości uzyskania wsparcia finansowego różnią się w zależności od kontekstu lokalnego i ogólnego systemu edukacyjnego. Ważne jest monitorowanie dostępności różnych programów i funduszy, aby skutecznie korzystać z dostępnych źródeł finansowania (Zimny, 2017).

W województwie lubuskim dostępnych jest wiele różnorodnych form wsparcia. W badaniach uwzględniono 274 oferowane w okresie badawczym programy wspierające. Analiza form wsparcia obejmuje zarówno aspekt geograficzny, jak i czasowy. Wobec powyższego można wyróżnić: projekty unijne (92%), konkursy (2%), programy ministerialne (4%), stypendia (2%). Mają one charakter indywidualny, regionalny (dotyczący powiatu, czy też wszystkich powiatów województwa lubuskiego), bądź ponadregionalny. Dostępne są w większości jako inicjatywy cykliczne.

Tabela 25. Typ wsparcia (N).

typ wsparcia	okres				
	2014-2020	2014-2021, 2021-2027	2018-2023	2021-2027	Suma
konkurs	-	-	4	-	4
program Erasmus +	6	-	-	2	8
program ministerialny	-	-	10	-	10
projekt unijny	224	-	-	17	241
stypendia	-	4	7	-	11
Suma	230	4	21	19	274

Źródło: opracowanie własne

Projekty unijne

Wsparcie obejmuje kategorie przyznanych dotacji unijnych, głównie w kategorii nauka i edukacja, w perspektywie czasowej 2014-2020 oraz jeszcze nieprzyznanych (proponowanych) działań w okresie 2021-2027. Dotyczy ono wszystkich programów operacyjnych (np. Regionalnego Programu



Fundusze Europejskie

Program Regionalny

Operacyjnego Województwa Lubuskiego) w ramach trzech głównych funduszy: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Europejskiego Funduszu Spójności. Dla przykładu warto podać programy: „Modernizacji Kształcenia Zawodowego”, oferowany w każdym powiecie, „Podniesienia Kompetencji i Kwalifikacji Uczniów i Nauczycieli Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego”, w kilku powiatach, „Rozwoju Infrastruktury Edukacji Kształcenia Zawodowego” w dwóch powiatach, „Nowoczesna Szkoła Zawodowa – Modernizacja Infrastruktury Szkolnictwa Zawodowego”, w powiecie nowosolskim i wiele innych.

Program Erasmus+

Erasmus+ to unijny program wspierający kształcenie, szkolenie, młodzież i sport w Europie. Oferuje on możliwości w zakresie mobilności i współpracy w następujących obszarach: szkolnictwo wyższe, kształcenie i szkolenie zawodowe, edukacja szkolna (w tym wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem), kształcenie dorosłych, młodzież, sport. Wsparcie obejmuje wszystkie działania w obszarze programu mobilnościowego Erasmus + dla uczniów/studentów oraz kadry.



Konkursy

WorldSkills Poland to przedsięwzięcie zachęcające młodych ludzi do podnoszenia swoich umiejętności zawodowych poprzez prestiżowe, międzynarodowe konkursy WorldSkills i EuroSkills. Są to rozgrywki, w których rywalizują 32 państwa z Europy i 85 państw w edycji globalnej (WorldSkills). Towarzyszą im prezentacje, pokazy, warsztaty, wystawy, konferencje i seminaria o charakterze branżowym. Konkursy mają zachęcić młodych ludzi do podnoszenia jakości swoich umiejętności zawodowych w ścisłej współpracy z pracodawcami, a także propagować najnowsze rozwiązania w obszarze szkolenia i kształcenia zawodowego. Rywalizacja stwarza również możliwość wymiany doświadczeń i dobrych praktyk, promocji osiągnięć, jak również nawiązywania kontaktów i budowaniu partnerstw edukacyjno-rynkowych. To największe tego rodzaju zawody na świecie promujące kształcenie zawodowe i doskonalenie umiejętności (WorldSkills Poland, 2023) [dostęp: 20.03.2024]. W tej kategorii mieszczą się również wszystkie inne konkursy zawodowe realizowane przez podmioty kształcenia zawodowego, np. Matematyka Bez Granic czy Aktywni Górą.



Programy stypendialne

Wszystkie stypendia (indywidualne, grupowe), przyznawane uczniom i studentom przez władze rządowe i samorządowe np. stypendia naukowe, twórcze i artystyczne, stypendia sportowe Marszałka, stypendia Marszałka dla studentów studiów stacjonarnych czy studentów studiów medycznych czy Lubuscy Zawodowcy.



Lubuskie
Warte zachodu

Programy ministerialne

Wszystkie programy, przedsięwzięcia i inicjatywy proponowane przez Ministerstwo Edukacji i Nauki np. Laboratorium Przyszłości, Aktywna Tablica, Międzypokoleniowe Centra Edukacyjne – wsparcie integracji międzypokoleniowej, Diamentowy Grant i wiele innych. W związku z typem wsparcia wyróżniono następujące perspektywy czasowe: 2014-2020, 2021-2027, 2018-2023, 2021-2027. W wymienionych perspektywach czasowych dostępność wsparcia przedstawia się następująco: W latach 2014-2020 odnotowano 230 dostępnych programów unijnych, w tym programy Erasmus+.

Dla beneficjentów z tego okresu przygotowano również ofertę wsparcia w perspektywie 2021-2027. Jego budżet szacuje się na 26,2 mld euro. Jest to niemal dwukrotność kwoty przeznaczonej na program na lata 2014–2020.

W programie na lata 2021–2027 kładzie się silny nacisk na włączenie społeczne, przekształcenia ekologiczne i cyfrowe oraz promowanie uczestnictwa młodych ludzi w życiu demokratycznym (Program wsparcia finansowego Erasmus+) [dostęp: 15.03.2024]. W badaniach

potraktowano tę edycję jedynie jako wstępną, aczkolwiek szeroką propozycję, ponieważ z powodu pandemii oferty programów nie były jeszcze kompletne w momencie przeprowadzania analiz. Perspektywa 2018-2023 zaowocowała programami ministerialnymi (około 50% ofert wsparcia), programami stypendialnymi, konkursami.



Ministerstwo Edukacji i Nauki

Z perspektywy geograficznej ponad 41% wszystkich rodzajów wsparcia było skierowanych do wszystkich powiatów w województwie. Ponad 15% stanowiły projekty ponadregionalne.

Z pozostałych – najwięcej ofert wsparcia odnotowano dla powiatu gorzowskiego i międzyrzeckiego, Gorzowa Wielkopolskiego i Zielonej Góry. Jednak nie były to wyraźne różnice w stosunku do pozostałych powiatów. Można stwierdzić, że wsparciem dość równomiernie objęto wszystkie powiaty województwa lubuskiego. Wsparcie, z którego korzystają wszystkie podmioty kształcenia zawodowego są finansowane z następujących źródeł: Unia Europejska (43%), ministerstwo (25%), jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego gminy, powiatu i województwa (prawie 10%), przedsiębiorstwa i stowarzyszenia (po niespełna 3%). Ponad 15% wsparcia finansują inne podmioty (np. prywatni, anonimowi darczyńcy).

Wsparcie kształcenia zawodowego w województwie lubuskim dostępne jest w szerokim zakresie, w różnych obszarach. Bardzo często dotyczy ono wielu kategorii odbiorców (programy unijne). Generalnie można wyodrębnić następujące obszary wsparcia kształcenia zawodowego:

- doksztalcanie pracowników,
- podniesienie jakości kształcenia,
- rozwój infrastruktury, rozwój technologii,
- nauka języków, rozwój ponadprogramowych umiejętności, wspieranie talentów,
- doskonalenie jakości kształcenia zawodowego, wizyty studyjne, warsztaty,
- wsparcie osób z niepełnosprawnościami, wsparcie wykluczonych,
- podniesienie jakości kształcenia.

Najwięcej podmiotów korzysta ze wsparcia talentów (26,7%), wsparcia osób z niepełnosprawnościami (20,4%) oraz wsparcia osób wykluczonych (24,1%). W niespełna 15% podmioty dzięki uzyskanemu wsparciu rozwijają infrastrukturę. Pozostałe, wcześniej wymienione formy wsparcia są wykorzystywane przez podmioty w niskim, kilkuprocentowym, stopniu. Powodów może być wiele, szczególnie tych związanych ze stylem zarządzania oraz kwestiami organizacyjnymi.

Tabela 26 Obszary wsparcia (N)

Obszary wsparcia	Dokształcanie pracowników	Wsparcie wykluczonych	Rozwój ponadprogramowych umiejętności	Wspieranie talentów	Wspieranie osób z niepełnosprawnościami	Rozwój infrastruktury
gorzowski	1	7	1	11	5	5
krośnieński	-	3	4	2	6	1
międzyrzecki	1	3	5	3	2	7
nowosolski	2	3	4	9	2	2
słubicki	3	4	-	3	3	5
strzelecko-drezdenecki	2	4	1	3	5	3
sulęciński	-	1	3	1	4	4
świebodziński	-	5	-	4	3	6
wschowski	1	4	-	5	3	2
zielonogórski	2	4	2	3	4	4
żagański	2	8	1	13	7	-
żarski	3	4	1	13	5	3
Zielona Góra	6	27	-	13	10	8
Gorzów Wielkopolski	2	8	2	11	13	2

Źródło: opracowanie własne

Najchętniej ze wsparcia korzystają podmioty ekonomii społecznej (38%) oraz placówki organizujące szkolenia i kursy zawodowe oraz firmy szkoleniowe (30,8%). W dalszej kolejności plasują się podmioty organizujące kursy dla dzieci (14%) oraz kluby seniora (7,5%). Natomiast niewiele rozwiązań wspierających trafia do szkół. O ile szkoły branżowe I stopnia są beneficjentami wsparcia w 5,5%, o tyle szkoły branżowe II stopnia, podobnie jak szkoły wyższe, jedynie w 2,1%.

Wyniki badań wskazują, iż podmioty edukacji nieformalnej i pozaformalnej w zdecydowanie większym stopniu korzystają z rozwiązań wspierających, aniżeli podmioty kształcenia formalnego. Wyniki te są spójne z pewnym nowym trendem, widocznym w innych wynikach przedstawionych w raporcie, iż np. podmioty ekonomii społecznej stanowią dziś domenę modelującą kształcenie zawodowe w województwie lubuskim bardziej niż podmioty edukacji formalnej.

Współpraca placówek kształcenia zawodowego z otoczeniem

Współpraca różnych podmiotów w obszarze edukacji zawodowej jest istotna dla jej efektywności i dopasowania do potrzeb rynku pracy. Głównymi podmiotami tej współpracy są zwykle szkoły zawodowe i uczelnie, pracodawcy, samorządy lokalne oraz instytucje edukacyjne. Współpraca tych podmiotów pozwala na dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz wspiera zmiany i doskonalenie procesu kształcenia czy postawy i motywację samych uczestników procesów edukacyjnych.

W analizie danych dotyczących diagnozy stanu edukacji zawodowej w regionie koncentrowaliśmy się na współpracy przebiegającej wokół trzech kluczowych osi:

- współpraca ze szkołami;
- współpraca z pracodawcami;
- współpraca z innymi podmiotami.

Partnerstwo ze szkołami deklarują 122 podmioty, co stanowi 7,8% wszystkich uwzględnionych w analizach podmiotów. Stały charakter tej współpracy dotyczy 87,1% podmiotów. W pozostałych przypadkach jest to współpraca incydentalna czy doraźna. Współpraca ze szkołami dotyczy najczęściej wykorzystania infrastruktury (pomieszczeń, sprzętów, oprogramowania), organizowania szkół i szkoleń i wspólnej realizacji projektów.

Ze szkołami współpracują wszystkie analizowane hufce pracy, przeważająca większość instytucji szkoleniowych (66,7%), ponad 34% podmiotów ekonomii społecznej, 29,9% szkół i 27,3% uczelni. W najbardziej zróżnicowany sposób przebiega współpraca na osi szkoła – inne szkoły – dotyczy ona wszystkich analizowanych obszarów.

Współpraca pomiędzy szkołami i firmami dotyczy: praktyk, projektów, szkoleń i kursów. W przypadku współpracy szkół i firm szkoleniowych, nie ogranicza się jedynie do realizacji szkoleń i kursów, ponieważ podmioty te współpracują także w obszarze projektów, wspierania doradztwa zawodowego oraz wykorzystania infrastruktury. Instytucje branżowe współpracują ze szkołami w ramach szkoleń i kursów, ochotnicze hufce pracy w obszarze wykorzystania infrastruktury, natomiast WTZ w zakresie praktyk. Co ciekawe współpraca szkół i uczelni wyższych dotyczy głównie projektów i udostępniania szkołom trenerów umiejętności.

Podmioty ekonomii społecznej korzystają z możliwości współpracy ze szkołami w ramach realizacji wizyt eksperckich w szkołach. Współpraca taka może mieć charakter sformalizowany i regularny.

Partnerstwo z firmami jest udziałem 23,1% podmiotów, z których 89,7% informuje, że jest to współpraca stała. Współpraca z firmami ma najczęściej charakter współorganizacji praktyk, wspólnej realizacji szkoleń i kursów oraz wzajemnego wykorzystania infrastruktury. Nie są popularne natomiast takie formy współpracy, które bazują na tworzeniu klas patronackich, udostępnianiu szkołom trenerów umiejętności. Nie można odnaleźć także zbyt wielu informacji o wspólnie realizowanych projektach. Współpraca z przedsiębiorcami jest wyraźnie wskazywana w przypadku uczelni, hufców pracy, instytucji szkoleniowych, przeważającą większość podmiotów ekonomii społecznej, prawie połowę szkół oraz inne podmioty w małym stopniu. Współpraca z przedsiębiorcami przebiega w różnych formach w zależności od typu podmiotu podejmującego taką współpracę. Wielowymiarowość partnerstwa największa jest w przypadku firm szkoleniowych, szkół i uczelni.

Innego typu partnerstwa, pomiędzy podmiotami realizującymi edukację zawodową dotyczą co trzeciego analizowanego podmiotu i w tym przypadku także w przeważającej większości jest to współpraca stała (90,3%). Współpraca obejmuje szereg zróżnicowanych form – najczęściej współorganizację szkoleń i kursów, realizację projektów oraz współpracę w ramach praktyk. Z innymi podmiotami (poza szkołami i pracodawcami) współpracuje szereg podmiotów, w tym takie, które nie zostały wykazane wcześniej. Partnerstwa o innym charakterze nawiązują przede wszystkim uczelnie, podmioty ekonomii społecznej i OHP, ale także instytucje szkoleniowe, szkoły czy podmioty zajmujące się pomocą społeczną. Partnerstwa z innymi podmiotami najczęściej zdiagnozowano w powiecie wschowskim, zielonogórskim i gorzowskim, a także Gorzowie Wielkopolskim.

Przyglądając się współpracy podmiotów kształcenia zawodowego z otoczeniem w kontekście geograficznym, można zauważyć wyraźne zróżnicowanie pomiędzy podmiotami w poszczególnych powiatach. Największy odsetek podmiotów deklarujących partnerstwo ze szkołami znajduje się w powiecie wschowskim (38,9%), słubickim (28,6%) oraz nowosolskim (21,7%). Partnerstwo z firmami w najczęściej deklarują podmioty z Zielonej Góry (41,5%), powiatu wschowskiego (36,4%) oraz Gorzowa Wielkopolskiego (34,7%). Partnerstwo z innymi niż szkoły i firmy podmiotami najczęściej deklarowana jest w powiecie wschowskim (50%), zielonogórskim (47,6%) i gorzowskim (37,8%).

Tabela 27. Partnerstwa podmiotów z różnymi podmiotami (%)

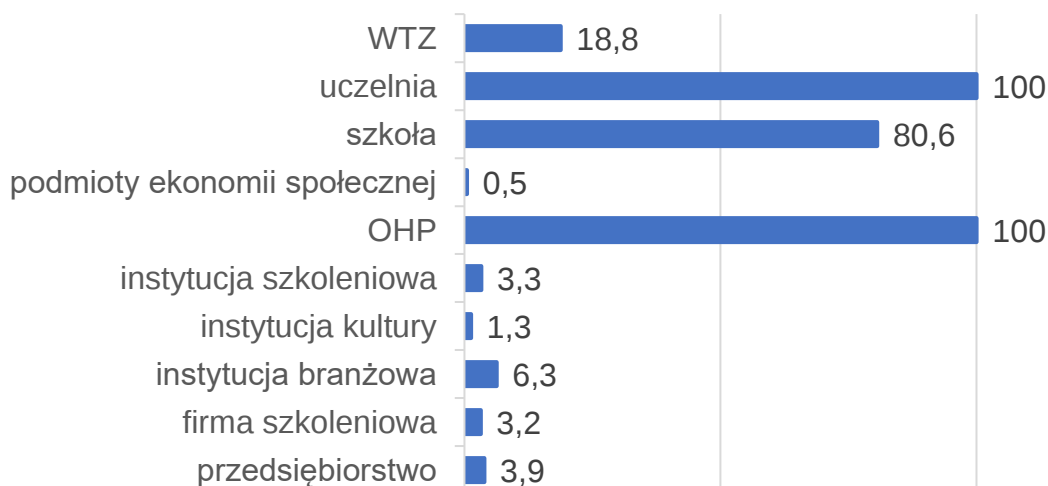
	Partnerstwo ze szkołami	Partnerstwa z firmami	Partnerstwa z innymi podmiotami
gorzowski	11,4	30,0	37,8
krośnieński	10,8	9,1	26,1
międzyrzecki	14,3	9,8	18,9
nowosolski	21,7	17,9	25,0
słubicki	28,6	21,4	35,7
strzelecko-drezdenecki	5,3	9,7	17,2
sulęciński	12,5	22,2	31,6
świebodziński	18,2	8,0	23,1
wschowski	38,9	36,4	50,0
zielonogórski	16,3	41,5	47,6
żagański	14,0	23,5	31,4
żarski	18,3	21,6	31,0
Zielona Góra	14,3	22,5	25,7
Gorzów Wielkopolski	11,8	34,7	36,6

Źródło: opracowanie własne

Praktyki

Jak wspomniano wcześniej - praktyki zawodowe stanowią integralną część kształcenia zawodowego, oferując praktykantom niezastąpioną możliwość zdobycia doświadczeń w realnym środowisku pracy. Bezpośredni kontakt z praktyką zawodową pozwala na zastosowanie wiedzy teoretycznej oraz sprawdzenie swoich umiejętności i wiedzy w realnych sytuacjach, co przyczynia się do lepszego zrozumienia specyfiki danego zawodu. Podczas praktyk można nabyć nowych umiejętności i doświadczenie oraz zwiększyć potencjalnie szanse na zatrudnienie. Informację o realizacji praktyk zawodowych pochodzą od 14,8% wszystkich podmiotów – w tym od wszystkich analizowanych ochotniczych hufców pracy i uczelni oraz większości szkół (80,6%). Zdecydowanie rzadziej informacje o tego typu aktywności pojawiają się w przypadku WTZ (18,8%), a zaledwie incydentalnie w przypadku pozostałych podmiotów oferujących możliwość edukacji zawodowej w wymiarze formalnym i pozaformalnym.

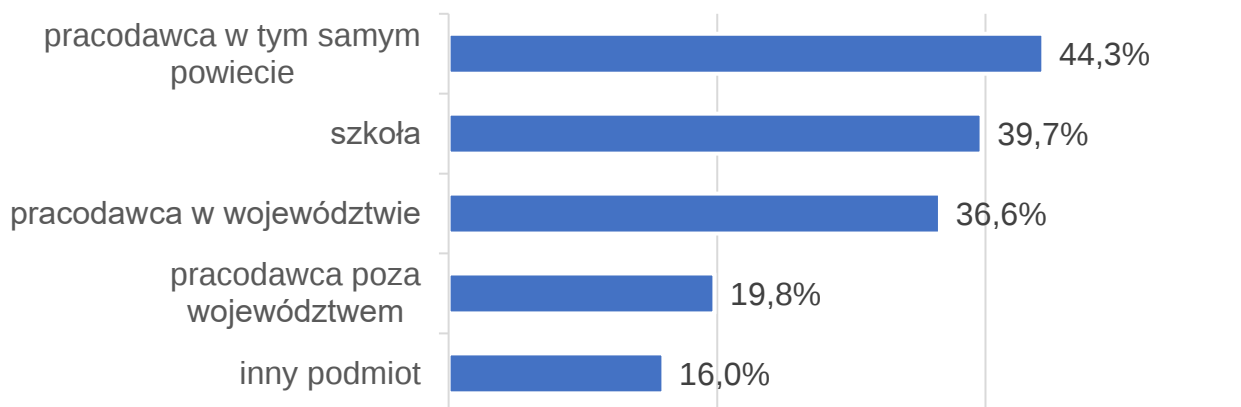
Wykres 33. Praktyki zawodowe (%)



Źródło: opracowanie własne

Praktyka organizowana jest najczęściej u pracodawców z tego samego powiatu (44,3%), w szkole (39,7%), u pracodawców w województwie (36,6%). W co piątym przypadku praktyka odbywa się u pracodawcy spoza województwa, a w 16% podmiotów znajduje się na organizację praktyk inne rozwiązanie.

Wykres 34. Miejsce organizacji praktyk



Źródło: opracowanie własne

Miejsce odbywania praktyki zawodowej różni się także ze względu na typ podmiotu. Wszystkie możliwe rozwiązania są wykorzystywane przez szkoły i uczelnie. W pozostałych przypadkach praktyka odbywa się:

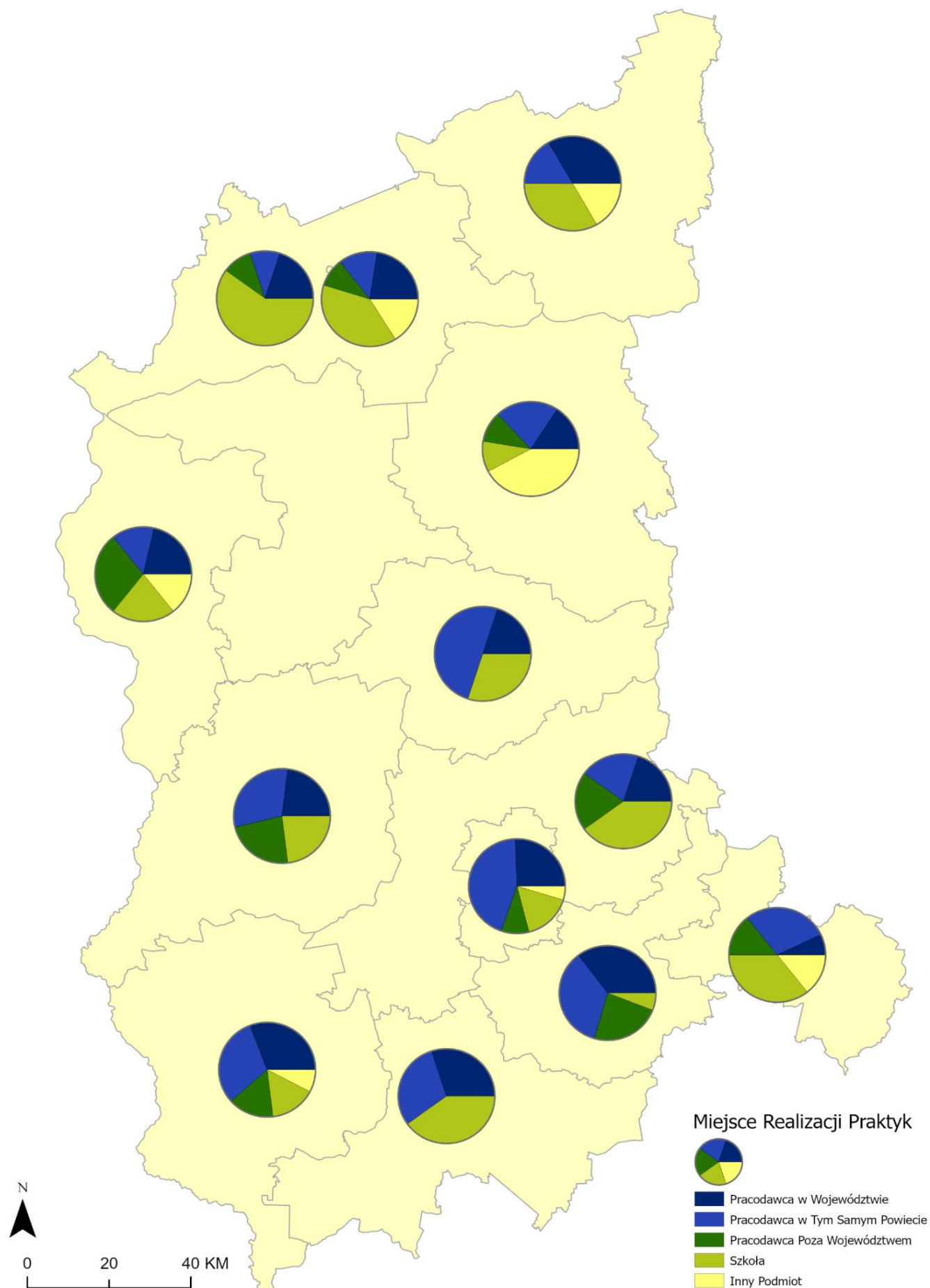
- jedynie u pracodawców w tym samym powiecie (OHP i podmioty ekonomii społecznej),
- jedynie u pracodawców w województwie (instytucje szkoleniowe),
- u pracodawców z powiatu,
- w szkole,
- i inną możliwą ścieżką (firmy szkoleniowe i WTZ).

Tabela 28 Miejsce organizowania praktyki zawodowej według typów podmiotów (%)

Miejsce odbywania praktyk w odniesieniu do podmiotu edukacyjnego	pracodawca w tym samym powiecie	pracodawca w województwie	pracodawca poza województwem	szkoła	inny podmiot
firma	0,0	0,0	0,0	66,7	33,3
firma szkoleniowa	14,3	0,0	0,0	57,1	28,6
instytucja kultury	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
instytucja szkoleniowa	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
OHP	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
podmioty ekonomii społecznej	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
szkoła	29,1	25,7	13,7	23,4	8,0
uczelnia	30,0	20,0	20,0	10,0	20,0
WTZ	33,3	0,0	0,0	33,3	33,3

Źródło: opracowanie własne

Mapa 7. Miejsce realizacji praktyk według powiatów



Źródło: opracowanie własne

Kwalifikacje pełne w kształceniu zawodowym na poziomie szkoły branżowej I stopnia i kwalifikacje częściowe (świadectwa czeladnicze, dyplomy mistrzowskie)

Na poziomie szkoły branżowej I stopnia w województwie lubuskim można zdobyć 35 kwalifikacji w ramach nauki zawodów z obszaru trzynastu branż. Wśród tych kwalifikacji dziesięć związanych jest z branżą budowlaną, po cztery z branżą mechaniczną i branżą motoryzacyjną, trzy z branżą drzewno-meblarską, po dwie związane są z branżą audiowizualną, branżą elektroenergetyczną, branżą mechaniki precyzyjnej i branżą spożywczą, po jednej z branżą fryzjersko-kosmetyczną, branżą hotelarsko-gastronomiczno-turystyczną, branżą przemysłu mody, branżą ogrodniczą i branżą rolniczo-hodowlaną. W tym aspekcie widoczna jest dominująca pozycja branży budowlanej, która jest jedną z najbardziej rozwiniętych branż w województwie lubuskim.

Spośród 35 zawodów, w których odbywa się kształcenie na tym poziomie, w dziesięciu można uzyskać dyplom mistrzowski lub świadectwo czeladnicze. Należy wskazać, że silną stroną systemu szkolnictwa branżowego pierwszego stopnia w województwie lubuskim jest fakt, że szkoły tego typu znajdują się w każdym z powiatów. Jednocześnie oferta kształcenia w zawodach jest zróżnicowana pomiędzy powiatami. Może to stanowić utrudnienie dla uczniów, którzy podejmując naukę w szkole branżowej I stopnia planują kontynuowanie nauki w szkole branżowej II stopnia.

Tabela 29. Kwalifikacje pełne w kształceniu zawodowym na poziomie szkoły branżowej I stopnia i kwalifikacje częściowe (świadcstwa czeladnicze, dyplomy mistrzowskie)

	Kod kwalifikacji	Treść kwalifikacji	Zawód
1	AU.16.	Realizacja procesów introligatorskich	Introligator
2	AU.17.	Realizacja procesów drukowania z form drukowych	Drukarz
3	AUD.02.	Rejestracja, obróbka i publikacja obrazu	Fotograf
4	BUD.01.	Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	Betoniarz-zbrojarz
5	BUD.02.	Wykonywanie robót ciesielskich	Cieśla
6	BUD.03.	Wykonywanie robót dekarско-blacharskich	Dekarz
7	BUD.03.	Wykonywanie robót dekarско-blacharskich	Elektromechanik
8	BUD.04.	Wykonywanie robót kamieniarskich	Kamieniarz
9	BUD.05.	Wykonywanie robót kominarskich	Kominiarz
10	BUD.06.	Wykonywanie izolacji budowlanych	Monter izolacji budowlanych
11	BUD.08.	Montaż konstrukcji budowlanych	Monter konstrukcji budowlanych
12	BUD.11.	Wykonywanie robót montażowych, okładzinowych i wykończeniowych	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
13	BUD.12.	Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	Murarz-tynkarz
14	BUD.26.	Wykonywanie robót zduńskich	Zdun
15	DRM.01.	Wykonywanie wyrobów koszykarsko-plecionkarskich	Koszykarz-plecionkarz
16	DRM.04.	Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych	Stolarz, Stolarz meblowy
17	DRM.05.	Wykonywanie wyrobów tapicerowanych	Tapicer
18	ELE.02.	Montaż, uruchamianie i konserwacja instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych	Elektryk
19	FRK.01.	Wykonywanie usług fryzjerskich	Fryzjer
20	HGT.02.	Przygotowanie i wydawanie dań	Kucharz
21	MEC.01.	Wykonywanie i naprawa wyrobów z blachy i profili kształtowych	Blacharz
22	MEC.03.	Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	Mechanik-monter maszyn i urządzeń
23	MEC.05.	Użytkowanie obrabiarek skrawających	Operator obrabiarek skrawających
24	MEC.08.	Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	Ślusarz

	Kod kwalifikacji	Treść kwalifikacji	Zawód
25	MEP.01.	Montaż i naprawa maszyn i urządzeń precyzyjnych	Mechanik precyzyjny
26	MEP.05.	Wykonywanie i naprawa wyrobów złotniczych i jubilerskich	Złotnik-jubiler
27	MG.27.	Wykonywanie prac lakierniczych	Lakiernik
28	MOD.03.	Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	Krawiec
29	MOT.01.	Diagnozowanie i naprawa nadwozi pojazdów samochodowych	Blacharz samochodowy
30	MOT.02.	Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa mechatronicznych systemów pojazdów samochodowych	Elektromechanik pojazdów samochodowych
31	MOT.05.	Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa pojazdów samochodowych	Mechanik pojazdów samochodowych
32	OGR.01.	Wykonywanie kompozycji florystycznych	Florysta
33	ROL.02.	Eksploatacja pojazdów, maszyn, urządzeń i narzędzi stosowanych w rolnictwie	Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych
34	SPC.01.	Produkcja wyrobów cukierniczych	Cukiernik
35	SPC.03.	Produkcja wyrobów piekarskich	Piekarz

Źródło: opracowanie własne

Kwalifikacje pełne w kształceniu zawodowym na poziomie szkoły branżowej II stopnia i technikum

Na poziomie szkoły branżowej drugiego stopnia, której ukończenie (oraz zdanie egzaminów zawodowych) umożliwia zdobycie tytułu technika oraz na poziomie technikum, dostępnych jest w województwie lubuskim 108 kwalifikacji zawodowych realizowanych w ramach 65 zawodów. Kwalifikacje te dotyczą dwudziestu siedmiu różnych branż. Najliczniej reprezentowane są kwalifikacje związane z branżą budowlaną (11), branżą elektroniczno-mechatroniczną oraz branżą hotelarsko-gastronomiczno-turystyczną (po 8), branżą audiowizualną oraz branżą ekonomiczno-administracyjną (po 7). Uczniowie mogą także zdobywać kwalifikacje m.in. w zawodach z branży medycznej, chemicznej czy mechanicznej.

Podobnie jak w przypadku kwalifikacji dostępnych na poziomie szkoły branżowej pierwszego stopnia, najliczniej reprezentowane są kwalifikacje związane z dominującą w województwie branżą budowlaną. Na podkreślenie zasługuje również to, że uczniowie szkół branżowych drugiego stopnia oraz techników mają możliwość wybierania z oferty zawodów związanych z szerokim spektrum branż. Oznacza to, że mogą zdobyć kwalifikacje umożliwiające poszukiwanie pracy w wielu obszarach rynku pracy województwa lubuskiego. Podobnie jak w przypadku szkół branżowych pierwszego stopnia, silną stroną systemu szkolnictwa zawodowego w województwie lubuskim jest to, że w każdym z powiatów znajduje się co najmniej jedno technikum. W przypadku szkół branżowych II stopnia oferta kształcenia jest zdecydowanie bardziej ograniczona. W roku szkolnym 2022/2023 szkoły tego typu kształciły uczniów jedynie w Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim³. Pozostałe szkoły branżowe drugiego stopnia nie uruchomiły kształcenia.

³ Na podstawie danych z Ministerstwa Edukacji Narodowej umieszczonych w portalu dane.gov.pl

Tabela 30. Kwalifikacje pełne w kształceniu zawodowym na poziomie szkoły branżowej II stopnia i technikum.

L.P.	Kod kwalifikacji	Treść kwalifikacji	Zawód
1	AUD.02.	Rejestracja, obróbka i publikacja obrazu	Technik fotografii i multimediiów
2	AUD.05.	Realizacja projektów graficznych i multimedialnych	Technik fotografii i multimediiów
3	AUD.06.	Obsługa sceny	Technik realizacji nagłośnień
4	AUD.07.	Realizacja nagłośnień	Technik realizacji nagłośnień
5	AUD.08.	Montaż dźwięku	Technik realizacji nagrań
6	AUD.09.	Realizacja nagrań dźwiękowych	Technik realizacji nagrań
7	AUD.11.	Realizacja produkcji filmowej techniką animacji	Technik animacji filmowej
8	BPO.01.	Zarządzanie bezpieczeństwem w środowisku pracy	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy
9	BPO.02.	Ochrona osób i mienia	Technik ochrony fizycznej osób i mienia
10	BUD.01.	Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	Technik budownictwa
11	BUD.14.	Organizacja i kontrola robót budowlanych oraz sporządzanie kosztorysów	Technik budownictwa
12	BUD.15.	Organizacja robót związanych z budową i utrzymaniem dróg i obiektów inżynierskich oraz sporządzanie kosztorysów	Technik budowy dróg
13	BUD.18.	Wykonywanie pomiarów sytuacyjnych, wysokościowych i realizacyjnych oraz opracowywanie wyników tych pomiarów	Technik geodeta
14	BUD.19.	Wykonywanie prac geodezyjnych związanych z katastrem i gospodarką nieruchomościami.	Technik geodeta
15	BUD.20.	Organizacja robót związanych z budową, montażem i eksploatacją sieci oraz instalacji sanitarnych	Technik inżynierii sanitarnej
16	BUD.23.	Wykonywanie i renowacja detali architektonicznych	Technik renowacji elementów architektury
17	BUD.24.	Prowadzenie prac renowatorskich elementów architektury	Technik renowacji elementów architektury
18	BUD.25.	Organizacja, kontrola i sporządzanie kosztorysów robót wykończeniowych w budownictwie	Technik robót wykończeniowych w budownictwie
19	BUD.34.	Planowanie i wykonywanie poszczególnych etapów wykończenia wnętrz	Technik aranżacji wnętrz
20	BUD.35.	Wykonywanie aranżacji wnętrz	Technik aranżacji wnętrz

L.P.	Kod kwalifikacji	Treść kwalifikacji	Zawód
21	CHM.03.	Przygotowywanie sprzętu, odczynników chemicznych i próbek do badań analitycznych	Technik analityk
22	CHM.04.	Wykonywanie badań analitycznych	Technik analityk
23	CHM.05.	Ocena stanu środowiska, planowanie i realizacja zadań w ochronie środowiska	Technik ochrony środowiska
24	DRM.04.	Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych	Technik technologii drewna
25	DRM.08.	Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna i materiałów drewnopochodnych	Technik technologii drewna
26	EKA.01.	Obsługa klienta w jednostkach administracji	Technik administracji
27	EKA.02.	Organizacja i prowadzenie archiwum	Technik archiwista
28	EKA.03.	Opracowywanie materiałów archiwalnych	Technik archiwista
29	EKA.04.	Prowadzenie dokumentacji w jednostce organizacyjnej	Technik ekonomista
30	EKA.05.	Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych	Technik ekonomista
31	EKA.05.	Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych	Technik rachunkowości
32	EKA.07.	Prowadzenie rachunkowości	Technik rachunkowości
33	EKA.08.	Świadczenie usług pocztowych i finansowych oraz wykonywanie zadań rozdzielczo-ekspedycyjnych	Technik usług pocztowych i finansowych
34	ELE.02.	Montaż, uruchamianie i konserwacja instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych	Technik elektryk
35	ELE.05.	Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	Technik elektryk
36	ELE.08.	Montaż urządzeń dźwigowych	Technik urządzeń dźwigowych
37	ELE.09.	Obsługa i konserwacja urządzeń dźwigowych	Technik urządzeń dźwigowych
38	ELE.10.	Montaż i uruchamianie urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
39	ELE.11.	Eksploatacja urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
40	ELM.01.	Montaż, uruchamianie i obsługiwanie układów automatyki przemysłowej	Technik automatyk
41	ELM.02.	Montaż oraz instalowanie układów i urządzeń elektronicznych	Technik elektronik

L.P.	Kod kwalifikacji	Treść kwalifikacji	Zawód
42	ELM.03.	Montaż, uruchamianie i konserwacja urządzeń i systemów mechatronicznych	Technik mechatronik
43	ELM.04.	Eksploatacja układów automatyki przemysłowej	Technik automatyk
44	ELM.05.	Eksploatacja urządzeń elektronicznych	Technik elektronik
45	ELM.06.	Eksploatacja i programowanie urządzeń i systemów mechatronicznych	Technik mechatronik
46	ELM.07.	Montaż, uruchamianie i obsługa systemów robotyki	Technik robotyk
47	ELM.08.	Eksploatacja i programowanie systemów robotyki	Technik robotyk
48	FRK.01.	Wykonywanie usług fryzjerskich	Technik usług fryzjerskich
49	FRK.03.	Projektowanie i wykonywanie fryzur	Technik usług fryzjerskich
50	FRK.04.	Wykonywanie zabiegów kosmetycznych	Technik usług kosmetycznych
51	HAN.01.	Prowadzenie sprzedaży	Technik handlowiec
52	HAN.02.	Prowadzenie działań handlowych	Technik handlowiec
53	HGT.02.	Przygotowanie i wydawanie dań	Technik żywienia i usług gastronomicznych
54	HGT.03.	Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	Technik hotelarstwa
55	HGT.06.	Realizacja usług w recepcji	Technik hotelarstwa
56	HGT.07.	Przygotowanie imprez i usług turystycznych	Technik organizacji turystyki
57	HGT.08.	Obsługa klienta oraz rozliczanie imprez i usług turystycznych	Technik organizacji turystyki
58	HGT.09.	Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich	Technik turystyki na obszarach wiejskich
59	HGT.10.	Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	Technik turystyki na obszarach wiejskich
60	HGT.12.	Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	Technik żywienia i usług gastronomicznych
61	INF.02.	Administracja i eksploatacja systemów komputerowych, urządzeń peryferyjnych i lokalnych sieci komputerowych	Technik informatyk
62	INF.03.	Tworzenie i administrowanie stronami i aplikacjami internetowymi oraz bazami danych	Technik informatyk
63	INF.03.	Tworzenie i administrowanie stronami i aplikacjami internetowymi oraz bazami danych	Technik programista
64	INF.04.	Projektowanie, programowanie i testowanie aplikacji	Technik programista
65	LES.02.	Gospodarowanie zasobami leśnymi	Technik leśnik

L.P.	Kod kwalifikacji	Treść kwalifikacji	Zawód
66	MEC.03.	Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	Technik mechanik
67	MEC.03.	Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	Technik spawalnictwa
68	MEC.05.	Użytkowanie obrabiarek skrawających	Technik mechanik
69	MEC.08.	Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	Technik mechanik
70	MEC.08.	Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	Technik spawalnictwa
71	MEC.09.	Organizacja i nadzorowanie procesów produkcji maszyn i urządzeń	Technik mechanik
72	MEC.10.	Organizacja i wykonywanie prac spawalniczych	Technik spawalnictwa
73	MED.06.	Wykonywanie i naprawa wyrobów medycznych z zakresu protetyki dentystycznej, ortodoncji oraz epitez twarzy	Technik dentystyczny
74	MED.08.	Świadczenie usług medycznych w zakresie diagnostyki obrazowej, elektromedycznej i radioterapii	Technik elektroradiolog
75	MED.09.	Sporządzanie i wytwarzanie produktów leczniczych oraz prowadzenie obrotu produktami leczniczymi, wyrobami medycznymi, suplementami diety i środkami spożywczymi specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz innymi produktami dopuszczonymi do obrotu w aptece na podstawie przepisów prawa	Technik farmaceutyczny
76	MED.10.	Świadczenie usług w zakresie masażu	Technik masażysta
77	MED.12.	Wykonywanie dekontaminacji sprzętu i wyrobów medycznych	Technik sterylizacji medycznej
78	MED.13.	Świadczenie usług w zakresie terapii zajęciowej	Terapeuta zajęciowy
79	MEP.02.	Montaż i naprawa elementów i układów optycznych	Technik optyk
80	MEP.03.	Wykonywanie i naprawa pomocy wzrokowych	Technik optyk
81	MOD.03.	Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	Technik przemysłu mody
82	MOD.03.	Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	Technik stylisty
83	MOD.11.	Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	Technik przemysłu mody
84	MOD15.	Stylizacja ubioru i kreacja wizerunku	Technik stylisty
85	MOT.02.	Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa mechatronicznych systemów pojazdów samochodowych	Technik pojazdów samochodowych
86	MOT.05.	Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa pojazdów samochodowych	Technik pojazdów samochodowych

L.P.	Kod kwalifikacji	Treść kwalifikacji	Zawód
87	MOT.06.	Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	Technik pojazdów samochodowych
88	OGR.03.	Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu	Technik architektury krajobrazu
89	OGR.04.	Organizacja prac związanych z budową oraz konserwacją obiektów małej architektury krajobrazu	Technik architektury krajobrazu
90	PGF.04.	Przygotowywanie oraz wykonywanie prac graficznych i publikacji cyfrowych	Technik grafiki i poligrafii cyfrowej
91	PGF.05.	Drukowanie cyfrowe i obróbka druków	Technik grafiki i poligrafii cyfrowej
92	PGF.07.	Wykonywanie przekazu reklamowego	Technik reklamy
93	PGF.08.	Zarządzanie kampania reklamowa	Technik reklamy
94	ROL.02.	Eksploatacja pojazdów, maszyn, urządzeń i narzędzi stosowanych w rolnictwie	Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki
95	ROL.04.	Prowadzenie produkcji rolniczej	Technik rolnik
96	ROL.08.	Eksploatacja systemów mechatronicznych w rolnictwie	Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki
97	ROL.10.	Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	Technik rolnik
98	ROL.11.	Prowadzenie chowu i inseminacji zwierząt	Technik weterynarii
99	ROL.12.	Wykonywanie weterynaryjnych czynności pomocniczych	Technik weterynarii
100	SPL.01.	Obsługa magazynów	Technik logistyki
101	SPL.04.	Organizacja transportu	Technik logistyki
102	SPL.05.	Organizacja transportu oraz obsługa klientów i kontrahentów	Technik spedytor
103	TDR.01.	Eksploatacja środków transportu drogowego	Technik transportu drogowego
104	TDR.02.	Organizacja przewozu środkami transportu drogowego	Technik transportu drogowego
105	TG.14.	Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych	Technik obsługi turystycznej
106	TG.15.	Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych	Technik obsługi turystycznej
107	TKO.07.	Organizacja i prowadzenie ruchu pociągów	Technik transportu kolejowego
108	TKO.08.	Planowanie i realizacja przewozów kolejowych	Technik transportu kolejowego
109	TKO.10.	Eksploatacja i utrzymanie pojazdów kolejowych	Technik pojazdów kolejowych

L.P.	Kod kwalifikacji	Treść kwalifikacji	Zawód
110	TLO.03.	Wykonywanie obsługi technicznej płatowca i jego instalacji oraz zespołu napędowego statków powietrznych	Technik mechanik lotniczy
111	TWO.01.	Wykonywanie robót regulacyjnych i hydrotechnicznych	Technik budownictwa wodnego
112	TWO.03.	Wykonywanie i montaż elementów kadłuba jednostek pływających	Technik spawalnictwa
113	TWO.04.	Organizacja robót związanych z regulacją cieków naturalnych oraz budową urządzeń wodnych	Technik budownictwa wodnego

Źródło: opracowanie własne

Kwalifikacje pełne w szkolnictwie wyższym

Na poziomie szkolnictwa wyższego absolwenci szkół średnich mogą się kształcić w województwie lubuskim na 80 kierunkach i mogą skorzystać z oferty pięciu szkół wyższych. Placówki te oferują zarówno studia pierwszego i drugiego stopnia, jak również jednolite studia magisterskie, a także możliwość studiowania w Szkołach Doktorskich. Oferta obejmuje studia realizowane zarówno w trybie dziennym, jak i zaocznym, a w przypadku niektórych kierunków, także w formule 40+. Oferta lubuskich uczelni pozwala studentom na zdobywanie kwalifikacji pełnych w postaci dyplomów potwierdzających uzyskanie tytułu zawodowego licencjata, inżyniera, magistra, magistra inżyniera oraz dyplomów lekarskich i potwierdzających uzyskanie stopnia naukowego doktora. Kluczową rolę w systemie szkolnictwa wyższego w województwie pełni Uniwersytet Zielonogórski jako największa z uczelni, w której w 2022 roku studiowało ponad 77% ogólnej liczby studentów w województwie. Jest to również jedyna z uczelni w województwie, która umożliwia studentom otrzymanie każdego ze wskazanych wcześniej typów dyplomów.

Tabela 31. Kierunki kształcenia w szkolnictwie wyższym w województwie lubuskim

L.P.	Kierunek kształcenia	Studia I stopnia/ inżynierskie/ jednolite magisterskie	Studia II stopnia
1	Administracja	X	X
2	Animacja kultury i twórczej aktywności w Sieci	X	X
3	Architektura	X	X
4	Architektura i urbanistyka	X	
5	Architektura wnętrz	X	
6	Arteterapia	X	
7	Astronomia	X	
8	Automatyka i robotyka	X	X
9	Bezpieczeństwo i higiena pracy	X	X
10	Bezpieczeństwo narodowe	X	X
11	Biologia	X	X
12	Biomonitoring i zarządzanie środowiskiem	X	
13	Biotechnologia	X	X
14	Biznes elektroniczny	X	
15	Budownictwo	X	X
16	Coaching i doradztwo filozoficzne	X	
17	Dietetyka	X	
18	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	X	X
19	Edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej	X	X
20	Efektywność energetyczna	X	
21	Ekonomia	X	X
22	Elektrotechnika	X	X
23	Energetyka	X	
24	Europeistyka i stosunki transgraniczne	X	
25	Filologia	X	X
26	Filologia angielska	X	X

L.P.	Kierunek kształcenia	Studia I stopnia/ inżynierskie/ jednolite magisterskie	Studia II stopnia
27	Filologia francuska z drugim językiem romańskim	X	
28	Filologia germańska	X	X
29	Filologia polska	X	X
30	Filologia rosyjska	X	X
31	Filozofia	X	X
32	Finanse i rachunkowość	X	X
33	Fizjoterapia	X	X
34	Fizyka	X	X
35	Fizyka medyczna	X	
36	Geoinformatyka i techniki satelitarne	X	
37	Grafika	X	
38	Historia	X	X
39	Informatyka	X	X
40	Informatyka i ekonometria	X	X
41	inteligentne systemy miejskie	X	
42	Inżynieria bezpieczeństwa	X	
43	Inżynieria biomedyczna	X	X
44	Inżynieria danych	X	X
45	Inżynieria lotnicza	X	
46	Inżynieria środowiska	X	X
47	Jazz i muzyka estradowa	X	X
48	Kierunek lekarski	X	
49	Komunikacja biznesowa w języku rosyjskim	X	
50	Komunikacja medialna i społeczna	X	
51	Kryminologia stosowana	X	
52	Kulturoznawstwo	X	
53	Literatura popularna i kreacja światów gier	X	
54	Logistyka	X	X
55	Malarstwo	X	X
56	Matematyka	X	X
57	Mechanika i budowa maszyn	X	X
58	Międzynarodowe stosunki polityczne	X	
59	Ochrona środowiska	X	X
60	Pedagogika	X	X
61	Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna	X	
62	Pedagogika specjalna	X	
63	Pielęgniarstwo	X	X
64	Politologia	X	X
65	Położnictwo	X	
66	Praca socjalna	X	X
67	Prawo	X	

L.P.	Kierunek kształcenia	Studia I stopnia/ inżynierskie/ jednolite magisterskie	Studia II stopnia
68	Prawo i finanse w biznesie	X	
69	Projektowanie społeczne		X
70	Psychologia	X	
71	Ratownictwo medyczne	X	
72	Resocjalizacja z kryminologią	X	X
73	Socjologia	X	X
74	Sport		X
75	Stosunki międzykulturowe	X	
76	Sztuki wizualne	X	X
77	Technologia żywności i żywienie człowieka		X
78	Turystyka i rekreacja	X	X
79	Wychowanie fizyczne	X	X
80	Zarządzanie	X	X
81	Zarządzanie gospodarką komunalną	X	
82	Zarządzanie i inżynieria produkcji	X	X
83	Zarządzanie w biznesie i administracji		X
84	Żywienie człowieka i dietoterapia	X	

Źródło: opracowanie własne

Kwalifikacje częściowe nadawane w szkolnictwie wyższym po ukończeniu studiów podyplomowych

W województwie lubuskim można kształcić się na studiach podyplomowych w Zielonej Górze, Gorzowie Wielkopolskim oraz w powiecie żarskim. Z uwagi na wielkość populacji i terytorium województwa jest to oferta wystarczająca i pozwalająca na dogodny dostęp mieszkańców do podmiotów oferujących takie studia. W zakresie studiów podyplomowych oferta w województwie lubuskim może być traktowana jako standardowa, oparta w dużej mierze na kontynuacji oferty dydaktycznej studiów I i II stopnia głównych uczelni – Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz Akademii im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim. Dostępna jest szeroka oferta studiów w zakresie oświaty/edukacji (pedagogiki), która jest rozproszona pomiędzy głównymi uczelniami - Akademią im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim, Uniwersytetem Zielonogórskim oraz Łużycką Szkołą Wyższą im. Jana Benedykta Solfy w Żarach (z 25 kierunków proponowanych przez tę uczelnię aż 22 dotyczy oświaty, pracy nauczyciela).

Poza ofertą w zakresie oświaty, lubuskie uczelnie mają także propozycje z obszaru logistyki i transportu ze spedycją (Uniwersytet Zielonogórski i Akademia im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim), zagadnień prawnych, administracyjnych i księgowych (finanse, kadry, zarządzanie, administracja, finanse i podatki) – Wyższa Szkoła Bankowa w Gorzowie, Uniwersytet Zielonogórski, Akademia im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim, Łużycka Szkoła Wyższa im. Jana Benedykta Solfy w Żarach. Istnieje także ograniczona oferta w obszarze kierunków związanych z pracą w służbach mundurowych. W Łużyckiej Wyższej Szkole im. Jana Benedykta Solfy w Żarach oferowane jest zarządzanie bezpieczeństwem narodowym, ochrona i bezpieczeństwo cyberprzestrzeni. W Akademii im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie

Wielkopolskim dostępne są informatyka śledcza i zwalczanie cyberprzestępczości, a także administracja służb, która znajduje się również w ofercie Wyższej Szkoły Bankowej w Gorzowie Wielkopolskim. Zważywszy skalę obecności, np. jednostek Wojska Polskiego na obszarze województwa oferta ta nie wydaje się nazbyt zróżnicowana i szeroka. Jednocześnie, biorąc pod uwagę usytuowanie garnizonów w powiatach: międzyrzeckim, zielonogórskim, krośnieńskim, żagańskim, sulęcińskim oraz siedzibę Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w Zielonej Górze, także z geograficznego punktu widzenia żołnierze służący na obszarze województwa mają dogodne możliwości podniesienia kwalifikacji w uczelniach usytuowanych w niedużej odległości od ich miejsca stacjonowania.

Tabela 32. Obszary kształcenia na poszczególnych uczelniach wraz z liczbą kierunków według powiatów

powiat	uczelnia	obszar kształcenia	liczba kierunków studiów z danego obszaru kształcenia	%
Zielona Góra	Uniwersytet Zielonogórski	pedagogika, oświata	7	36,8
		prawo	3	15,7
		zarządzanie, logistyka	3	15,7
		gospodarka, budownictwo	3	15,7
		inne	3	15,7
Gorzów Wielkopolski	Akademia im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim	pedagogika, oświata	10	52,6
		zarządzanie, logistyka, finanse	4	21
		prawo	2	10,5
		inne	3	15,7
żarski	Łużycka Wyższa Szkoła im. Jana Benedykta Solfy w Żarach	pedagogika, oświata	22	88
		zarządzanie	2	8
		administracja	1	4
Gorzów Wielkopolski	Wyższa Szkoła Bankowa w Gorzowie Wielkopolskim	zarządzanie, finanse	3	60
		administracja	2	40

Źródło: opracowanie własne

W województwie lubuskim można także poszerzać wiedzę w bardziej unikatowych kierunkach, jak enologia (odpowiedź na rozwijający się obszar związany z uprawą winorośli i produkcją wina), ilustracja i komiks z elementami concept art., energetyka odnawialna, czy żywienie człowieka i dietoterapia. Jest to związane z szerokim profilem badawczym Uniwersytetu Zielonogórskiego- największej lubuskiej uczelni, która prezentuje najbardziej komplementarną ofertę. Uczelnia ta także proponuje kierunki z kategorii prawa, zarządzania i ekonomii oraz budownictwa: kadry i płace w prawie i praktyce, zamówienia publiczne, prawo zatrudnienia, rachunkowość, gospodarka nieruchomościami, budownictwo energooszczędne, audyt energetyczny i ocena energetyczna budynków). Z kolei Akademia im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim, poza obszarem związanym z oświatą, skupia swoją ofertę wokół zarządzania/logistyki czy aspektów prawnych. Zauważalna na trzech uczelniach przewaga, a czasem wręcz dominacja, kierunków związanych, z przygotowaniem do pracy w oświacie wskazuje na z jednej strony, potencjał kadrowy, którym uczelnie te dysponują, a z drugiej wychodzenie naprzeciw oczekiwaniom rynkowym (potrzeba doksztalcania się i przekwalifikowania się nauczycieli związane z awansem zawodowym oraz możliwością prowadzenia dodatkowych przedmiotów).

Bezpośrednim przykładem wyjścia naprzeciw potrzebom i oczekiwaniom rynku jest uruchomienie w 2023 roku na Uniwersytecie Zielonogórskim kierunku studiów informatyka dla nauczycieli, który może być atrakcyjny dla osób chcących rozszerzyć swoje kompetencje w zakresie nauczania informatyki w szkole. Ciekawą ofertę studiów podyplomowych prezentuje również najmniejsza z lubuskich uczelni – Wyższa Szkoła Bankowa w Gorzowie Wielkopolskim. Oferta ta jest związana z biznesowym charakterem uczelni, a chętni mogą wybierać spośród takich obszarów jak zarządzanie, finanse i podatki, administracja i prawo. Z uwagi na brak oficjalnych informacji (uczelnie w Polsce do publicznej informacji podają tylko liczbę studentów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich) trudno oszacować skalę słuchaczy studiów podyplomowych w województwie.

Podsumowując, stan oferty województwa lubuskiego w zakresie studiów podyplomowych i kwalifikacji częściowych, jakie można po ich ukończeniu uzyskać, jawi się jako względnie zróżnicowany. Jednocześnie nie jest to oferta, która pozwala w pełni zaspokoić oczekiwania i potrzeby lokalnego rynku pracy.

Kwalifikacje częściowe nadawane poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego, w tym kwalifikacje uregulowane i kwalifikacje rynkowe

Kwalifikacje częściowe uzyskiwane poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego odnoszą się do umiejętności, wiedzy lub certyfikatów zdobywanych w podmiotach funkcjonujących poza formalnym systemem edukacyjnym. Mogą być one nabywane poprzez różnorodne formy kształcenia, takie jak kursy zawodowe, szkolenia branżowe, certyfikowane kursy online, warsztaty praktyczne, staże czy doświadczenie zawodowe. Te kwalifikacje często są specjalistyczne i związane z konkretnymi dziedzinami zawodowymi lub branżami, a ich zdobycie może być istotne dla rozwoju kariery zawodowej lub poszerzenia kompetencji zawodowych. Tego typu działalność realizują przedsiębiorstwa i firmy, instytucje szkoleniowe (szkoły językowe, centra szkoleniowe czy ośrodki doskonalenia zawodowego), organizacje pozarządowe czy osoby prywatne (indywidualni specjaliści lub eksperci). Analizując ofertę uzyskania kwalifikacji częściowych nadawanych poza

systemami oświaty i szkolnictwa wyższego w województwie lubuskim można wskazać na kilka cech charakterystycznych.

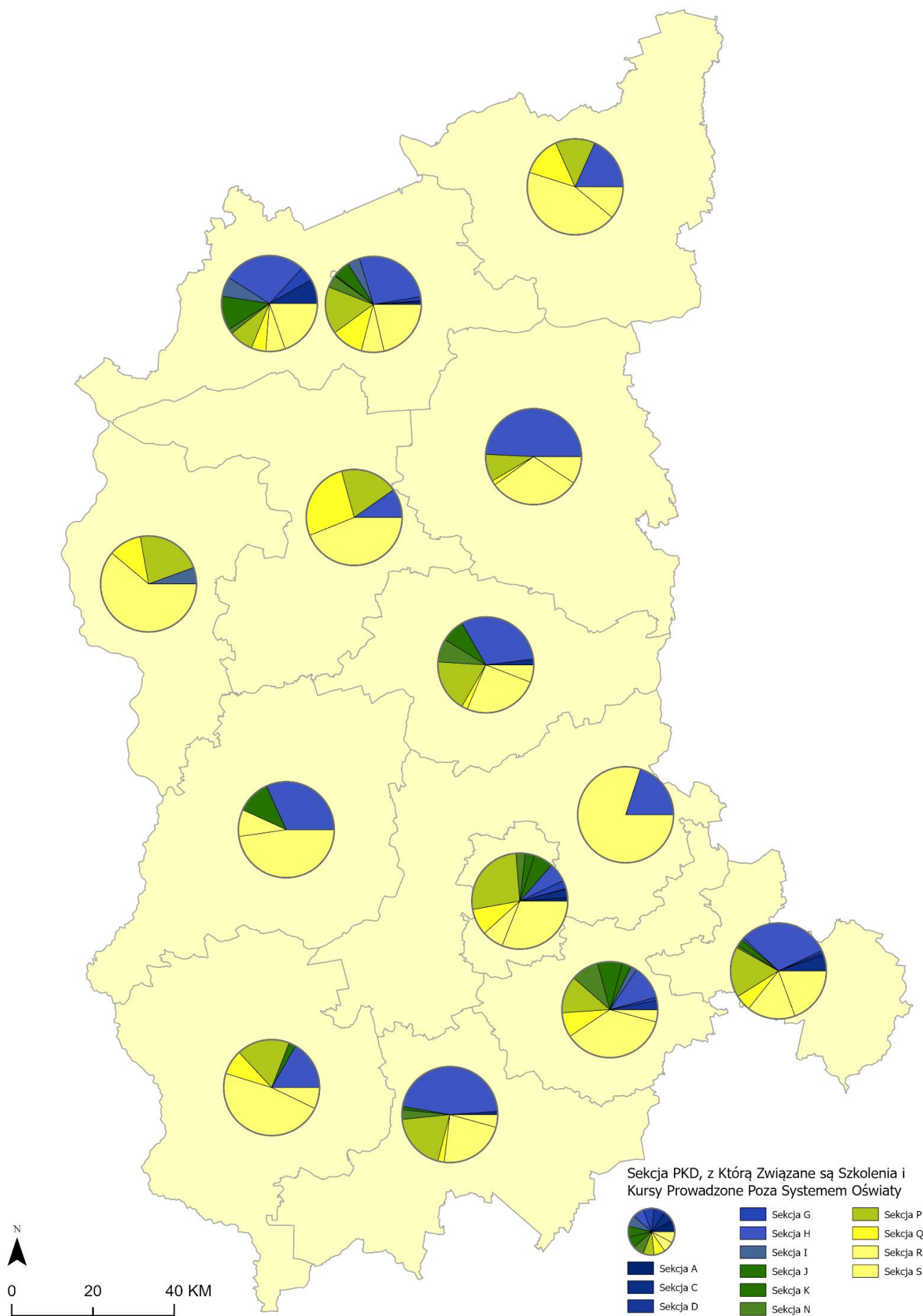
Analizie poddano ponad 1600 szkoleń i kursów. Opierając się na podziale sekcji działalności PKD (do których zagregowano pojedyncze obszary realizowanych szkoleń) zaobserwować można bardzo podobny, prawie dwudziestoprocentowy wskaźnik dostępności szkoleń i kursów dających uprawnienia do pracy w czterech sekcjach - w branżach związanych z transportem i magazynowaniem, edukacją/rozwojem, rekreacją, oraz pozostałymi usługami, wśród których wyróżnić można szkolenia dla branży beauty. Kwalifikacje z obszarów związanych z przemysłem, finansami, administracją i zarządzaniem czy obsługą komputera i wykorzystaniem programów komputerowych – uzyskując zaledwie kilkuprocentowe wskazania – nie stanowią znaczącej oferty w województwie.

- W powiecie gorzowskim oferta koncentruje się na kwalifikacjach z obszaru transport i magazynowanie, który jest obszarem dominującym- powyżej jednej czwartej całej oferty oraz w wielu sekcjach oscylujących w granicach pomiędzy 5% a 9%, w tym przede wszystkim w branży przemysłowej, finansów, ale także w obszarze gastronomii, handlu czy edukacji.
- W Gorzowie Wielkopolskim najpopularniejsze są kursy z obszaru klasyfikowanego jako pozostałe usługi, transport i magazynowanie oraz edukacja. Przede wszystkim jednak widoczna jest szersza i bardziej zróżnicowana oferta w stosunku do większości lubuskich powiatów. Prawie 11% kursów i szkoleń przypada na opiekę zdrowotną, podobnie jak w ofercie kursów w Zielonej Górze. Wyróżnia się też oferta szkoleń z obszaru informatyki i pracy z komputerem.
- W powiecie krośnieńskim przeważają szkolenia z obszaru pozostałe usługi, wśród których prym wiedzie branża beauty oraz transport i magazynowanie. Dominacja tych branż potwierdza specyfikę rynku pracy w powiecie i jego przygraniczny charakter.
- Oferta w powiecie międzyrzeckim przede wszystkim odnosi się do obszaru: transport i magazynowanie oraz kultura, rozrywka i rekreacja. Dodatkowo w ofercie pojawiają się szkolenia dot. branży edukacyjnej i pozostałych usług.
- W powiecie nowosolskim można wskazać znaczącą liczbę kursów i szkoleń w kategorii kultura, rozrywka, rekreacja oraz w transporcie i edukacji (ok. 10%). Dostępna w powiecie jest także oferta kursów w ochronie zdrowia i działalności finansowej.
- W powiecie słubickim zdecydowanie przeważają kursy i szkolenia z obszaru kultury, rozrywki i rekreacji. Ważną część szkoleń stanowi obszar edukacja oraz ochrona zdrowia.
- W powiecie strzelecko-drezdeneckim przeważają kursy i szkolenia z obszaru kultury, rozrywki i rekreacji, obserwujemy też znaczący udział kursów z obszaru edukacji, ochrony zdrowia i pozostałych usług.
- W powiecie sulęcińskim szkolenia koncentrują się w ochronie zdrowia oraz w edukacji i w transporcie. Łącznie w powiecie wyróżniają się tylko te obszary.

- W powiecie świebodzińskim dostępne są oferty szkoleń i kursów z kilku sektorowych branż, a jako dominującą możemy wskazać branżę transport i magazynowanie, co jest zgodne ze specyfiką powiatu położonego na skrzyżowaniu autostrady A2 z drogą ekspresową S3. W tym powiecie można zdobyć także kwalifikacje z obszaru kultura, rozrywka, rekreacja (25,5%) oraz z edukacji i obsługi komputera. W ofercie są także kursy z obszarów pozostałe usługi oraz przemysł.
- W powiecie wschowskim oferta szkoleń i kursów w instytucjach oświatowych jest bardzo skromna, zamyka się tylko w dwóch obszarach – aż 80% przypada na kulturę, rekreację i rozrywkę, natomiast 20% dotyczy transportu i magazynowania.
- W Zielonej Górze dostępna jest zróżnicowana i relatywnie rozbudowana oferta kursów i szkoleń. Dominują kursy i szkolenia w branży beauty, ale funkcjonuje również duża oferta kursów edukacyjnych, a także takich z obszaru ochrony zdrowia, transportu, pracy z wykorzystaniem komputera, kultury i rekreacji i innych.
- W powiecie zielonogórskim prawie połowa oferty dotyczy kursów i szkoleń w sekcji transportu i magazynowania i odnotować można znaczącą dostępność szkoleń z obszaru pozostałych usług (branża beauty) i edukacji (razem ponad 40%).
- W powiecie żagańskim prawie połowa oferty szkoleń dotyczy branż z obszaru rekreacji, kultury i turystyki, a ważne miejsce na mapie szkoleń odgrywają także edukacja oraz transport i magazynowanie. Wyróżnić można także sekcję pozostałych usług oraz ochronę zdrowia.
- W powiecie żarskim oferta kursów i szkoleń jest zróżnicowana i rozkłada się w miarę równomiernie pomiędzy kilka sekcji (transport i magazynowanie, edukacja i pozostałe usługi i rekreacja, kultura, rozrywka). Znajdziemy także kursy w sekcji przemysłu. Należy zauważyć, że pod względem liczby szkoleń i kursów powiat żarski ustępuje tylko dwóm stolicom województwa.

Podsumowując, oferta kwalifikacji częściowych nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego w województwie lubuskim jest obszerna. Mając na uwadze charakter tych kursów i szkoleń, oprócz przypisania ich do sekcji charakterystycznych dla województwa, takich jak transport, edukacja czy ochrona zdrowia, w niektórych powiatach istotną rolę odgrywają szkolenia z zakresu kultury, rozrywki i rekreacji. Jest to aspekt, który należy uwzględnić jako istotną cechę specyficzną dla danego regionu.

Mapa 8. Szkolenia i kursy spoza systemu oświaty a sekcje PKD



Źródło: opracowanie własne

Kursy i szkolenia realizowane w systemie oświaty

Kwalifikacje cząstkowe można uzyskać także podejmując aktywność szkoleniową realizowaną przez placówki stanowiące element formalnego systemu oświaty i szkolnictwa wyższego. W województwie lubuskim można uzyskać szereg kwalifikacji cząstkowych, choć w rozróżnieniu na powiaty zauważyć można znaczącą nierównowagę oferty.

Analizie poddano ofertę 283 takich kursów i szkoleń. W każdym powiecie można uzyskać kwalifikacje w obszarze branży beauty i to w różnorodnej, specjalistycznej ofercie (w odniesieniu do sektora kosmetycznego). Niemal w każdym powiecie możemy także odnaleźć możliwości zdobywania uprawnień do prowadzenia maszyn i urządzeń (sekcja transportu i magazynowania). Należy wskazać na ograniczoną możliwość zdobycia kwalifikacji cząstkowych poza miastami wojewódzkimi. W obu stolicach regionu zakres dostępnych możliwości uzyskiwania kwalifikacji jest znaczący, obejmuje m.in. szereg szkoleń specjalistycznych w obszarach rozwoju własnego, techniki, informatyki i wykorzystania komputerów, języków obcych, w zakresie ochrony zdrowia i pracy w opiece zdrowotnej (lekarze, pielęgniarki, weterynarze i pracownicy administracyjni sektora medycznego) oraz kursów specjalistycznych dla pielęgniarek i położnych.

Warto zwrócić uwagę na niewielki wachlarz możliwości uzyskania kwalifikacji w powiatach z dużym udziałem przedsiębiorstw (międzyrzecki, nowosolski) oraz niską dostępność oferty w najmniej zurbanizowanych powiatach (wschowski, sulęciński, zielonogórski). Stosunkowo niewielki zakres kwalifikacji oferowany w powiatach gorzowskim i zielonogórskim co należy wiązać z ich „obwarzankowym” charakterem i bliskością centrów wojewódzkich.

Aby najtrafniej oddać zakres tematyczny kursów i szkoleń w ramach szkolenia zawodowego obszary działalności zostały sklasyfikowane na podstawie PKD. Jeżeli weźmiemy pod uwagę podział tematyki szkoleń i kursów według sekcji tematycznych to w województwie lubuskim najpopularniejsza jest sekcja usług, w tym przede wszystkim branżę beauty (21,3%), a powyżej dziesięciu procent obserwujemy w branżach związanych z przetwórstwem przemysłowym, transportem i magazynowaniem, hotelarstwem i gastronomią oraz sektorem edukacji, a niewiele poniżej dziesięciu procent plasuje się sektor szkoleń związanych z ochroną zdrowia i opieką społeczną. Należy zwrócić uwagę na brak oferty szkoleń z obszaru sekcji górnictwo, dostawy wody i gospodarowanie ściekami oraz marginalną ofertę dla sekcji budownictwo oraz działalność profesjonalna.

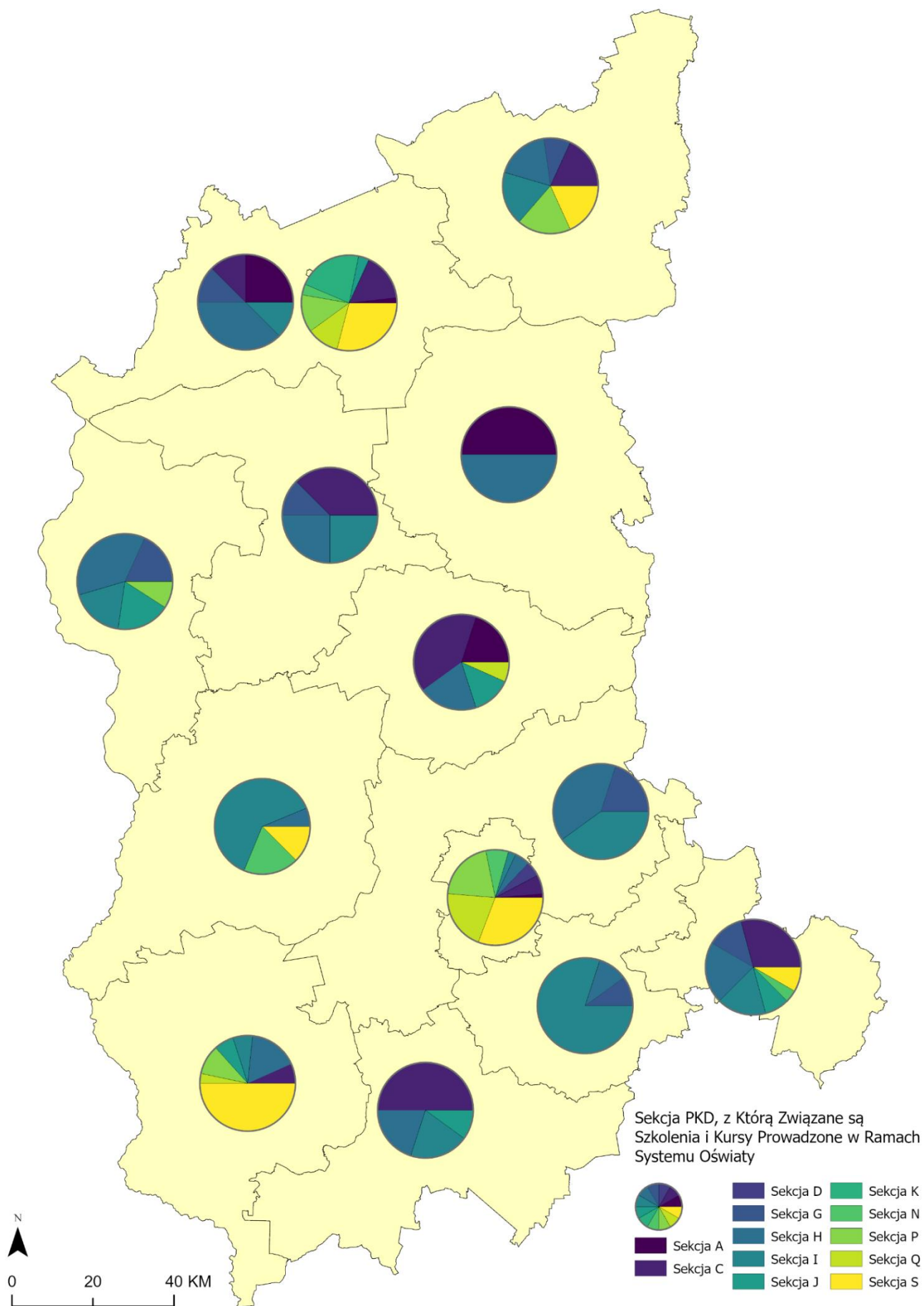
- W powiecie gorzowskim oferta koncentruje się na w branży transport i magazynowanie, rolnictwo i obszary pokrewne oraz na sprzedaży i gastronomii.
- W Gorzowie Wielkopolskim popularne są kursy z branży beauty i finanse z ubezpieczeniami oraz widoczna jest obecność szkoleń w zakresie przemysłu, edukacji i opieki zdrowotnej. Miasto wyróżnia zróżnicowana oferta kursów, w porównaniu do większości lubuskich powiatów.
- W powiecie krośnieńskim przeważają szkolenia z obszaru gastronomia i zakwaterowanie oraz innych – tj. administrowanie, branża beauty, transport i magazynowanie.
- Oferta w powiecie międzyrzeckim jest bardzo skromna i odnosi się tylko do transportu i rolnictwa. W powiecie nowosolskim dostępne są kursy i szkolenia w gastronomii i w niewielkim stopniu w obszarach transportu i sprzedaży.
- Powiat słubicki posiada zasadniczo równoważną liczbę kursów i szkoleń w różnych obszarach. Można odbyć szkolenia i kursy klasyfikowane w zakresie transportu

i magazynowania. Można też odbyć szkolenia w zakresie handlu, gastronomii i obsługi komputera.

- W powiecie strzelecko-drezdeneckim mamy równy podział sekcji pomiędzy aż pięcioma obszarami - z obszaru transportu, gastronomii, handlu, edukacji i branży beauty.
- W powiecie sulęcińskim szkolenia koncentrują się w zakresie transportu i magazynowania, gastronomii oraz w mniejszym stopniu w handlu.
- W powiecie świebodzińskim mamy oferty z kilku obszarów, a jako dominującą możemy wskazać szeroko rozumianą branżę przemysłową. W tym powiecie zdobędzie się także umiejętności z obszaru prace leśne, transport oraz obsługa komputera.
- W powiecie wschowskim oferta szkoleń i kursów w instytucjach oświatowych jest bardzo skromna, zamyka się tylko w trzech obszarach, czyli w transporcie, gastronomii i handlu.
- W Zielonej Górze, podobnie jak w Gorzowie Wielkopolskim dostępna jest zróżnicowana i bardzo rozbudowana kursów i szkoleń. Dominują szkolenia z obszaru branży beauty, ale można także wskazać znaczącą ofertę kursów edukacyjnych i z obszaru ochrony zdrowia. W ofercie odnaleźć można także wiele szkoleń i kursów z różnych obszarów transportu i magazynowania, informatyki i obsługi komputerów, energetyki, przemysłu, rolnictwa, leśnictwa i łowiectwa.
- W powiecie zielonogórskim połowa oferty dotyczy sekcji przemysłowej, transportu i magazynowania oraz obsługi komputerów.
- W powiecie żagańskim połowa oferty szkoleń dotyczy branż z obszaru branży beauty oraz transportu (ponad 16%), i obszaru gastronomii, czy także edukacji.
- W powiecie żarskim oferta kursów i szkoleń jest zróżnicowana i rozkłada się równomiernie pomiędzy przemysł, transport i magazynowanie, gastronomię i hotelarstwo oraz handel. Znajdziemy także, w chociaż w mniejszym zakresie, możliwość podniesienia kwalifikacji w sektorach związanych z obsługą komputera, branży beauty czy prac administracyjnych.

Podsumowując, szkolenia oferowane w ramach kształcenia zawodowego są zróżnicowane i mieszczą się w większość sekcji PKD, ale nie w każdym powiecie możliwe jest uzyskanie kwalifikacji z obszaru wszystkich tych sekcji. Na tle województwa szczególnie bogata oferta znajduje się w dwóch głównych miastach – Zielonej Górze oraz Gorzowie Wielkopolskim.

Mapa 9. Szkolenia i kursy w systemie oświaty a sekcje PKD



Źródło: opracowanie własne

Oferta kursów i szkoleń wewnętrznych

Kwalifikacje cząstkowe można także nabywać poprzez uczestnictwo w działaniach szkoleniowych realizowanych w przedsiębiorstwach i instytucjach. Mają one wówczas charakter kursów i szkoleń wewnętrznych.

Ze względu na specyfikę lubuskiego rynku pracy oraz charakter zagadnienia, analizy zostały przeprowadzone jedynie dla tych przedsiębiorstw, które zostały wyróżnione w rankingu „Forbes” – Diamenty Forbes’a, za 2022 rok. Takich firm w województwie lubuskim jest 176. Większość z nich (charakteryzowanych ze względu na znaczący przyrost dochodów) ma swoje siedziby w stolicach regionu i otaczających je powiatach – gorzowskim i zielonogórskim (łącznie – 56,8%). Niepełna co szósta firma (17,6%) deklaruje na swoich stronach internetowych, że zajmuje się prowadzeniem szkoleń.

Pomimo, że wiele lubuskich firm deklaruje szkolenie swoich pracowników, stałe doskonalenie zawodowe i szkolenia kandydatów do pracy, to na podstawie udostępnianych przez te podmioty informacji, nie jest możliwe doprecyzowanie w jakim zakresie odbywają się te szkolenia. Można posłużyć się przykładem firmy Ekoenergetyka z Zielonej Góry, która pomimo tego, że posiada własne centrum szkoleniowe (Training Center), to nie przekazuje ona informacji o tematyce szkoleniowej. Innym przykładem może być tu firma Perceptus (Zielona Góra), która organizuje cykliczną Akademię (odbyło się 9 edycji). Wedle deklaracji celem IX edycji Akademii Perceptus było przygotowanie absolwentów do roli aktywnego uczestnika rynku IT. Wskazuje to jasno na szkoleniowy aspekt wydarzenia i otwarcie się na osoby z zewnątrz.

Tabela 33. Szkolenie pracowników (N)

Powiat	Liczba firm szkolących	Szkolenia wewnętrzne	Szkolenia zewnętrzne
Zielona Góra	13 na 45, 28,8%	7	6
Gorzów Wielkopolski	1 na 29, 3,44 %	1	0
gorzowski	3 na 14, 21,42 %	2	1
zielonogórski	-	-	-
ślubicki	3 na 12, 25 %	2	1
krośnieński	1 na 3, 33,3 %	1	0
strzelecko-drezdenecki	-	-	-
międzyrzecki	3 na 11, 27,7 %	1	2
wschowski	-	-	-
żagański	2 na 10, 20 %	2	0
żarski	2 na 11, 18,18 %	2	0
świebodziński	3 na 10, 30 %	3	0
nowosolski	-	-	-
sulęciński	-	-	-
Razem	31	21	10

Źródło: opracowanie własne

Szkolenia wewnętrzne nie są realizowane przez firmy we wszystkich powiatach województwa (albo w tych powiatach nie są zlokalizowane firmy wyróżnione w rankingu). Większość analizowanych firm (67,7%) realizuje szkolenia wewnętrzne, a co trzecia – szkolenie dla osób spoza firmy. Analizując ten aspekt w przekroju powiatowym zauważalna jest ilościowa i jakościowa przewaga firm, realizujących szkolenia dla swoich pracowników (ale także dla osób z zewnątrz), zlokalizowanych Zielonej Górze.

Szkolenia jako forma podnoszenia kompetencji zawodowych osób bezrobotnych

Artykuł 40. Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa, na jakich zasadach mogą być organizowane i opłacane szkolenia finansowane ze środków PUP oraz kto może z nich skorzystać. Osoby bezrobotne (oraz w niektórych przypadkach osoby ze statusem poszukujących pracy) mogą złożyć do urzędu wnioszek o sfinansowanie lub przynajmniej dofinansowanie szkolenia, które chciałyby odbyć, a jest ono realizowane przez inną instytucję (np. firmę szkoleniową). Dodatkowo same urzędy pracy mogą inicjować realizację tzw. szkoleń grupowych, na które kierowane są osoby bezrobotne. Osobom do 30 roku życia szkolenia finansowane są najczęściej w ramach tzw. bonów szkoleniowych. W takim przypadku, w ramach kwoty przyznanej przez urząd, osoby te mogą wykonać jedno lub kilka interesujących je szkoleń.

Szkolenia jako aktywna forma wspierania osób bezrobotnych, pozwalają na zdobycie kwalifikacji zawodowych, ich uzupełnienie, odnowienie lub zmianę, jeśli ktoś nie chce lub nie może pracować w wyuczonym zawodzie. Zainteresowanie takim wsparciem jest od kilku lat coraz większe. W 2022 roku 462 osoby bezrobotne (w tym 156 kobiet) rozpoczęły udział w szkoleniach finansowanych lub współfinansowanych przez PUP, 435 z nich te szkolenia ukończyło, zaś 316 podjęło po nich pracę. Oznacza to, że skuteczność tej formy aktywizacji była bardzo wysoka, wyniosła bowiem 72,6%. Podobnie było w latach wcześniejszych – odsetek osób, które po ukończeniu finansowanych szkoleń podjęły zatrudnienie, nigdy nie był niższy niż 72%. W 2022 roku wśród osób odbywających szkolenia w ramach dofinansowania z PUP największą grupę stanowiły osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia (33,7%). Nieco mniej było osób w przedziale wiekowym 35-44 lata (28,9%). Dalej znajdowały się osoby w wieku od 18 do 24 lat (20,6%), zaś najmniej było osób w wieku 45 lat lub więcej (16,5%). Rozkład ten wygląda identycznie we wszystkich analizowanych latach. Widać zatem, że najchętniej szkolą się osoby w przedziale wiekowym 25 – 44 lata. Być może jako osoby w tzw. średnim wieku widzą najwięcej potrzeb i korzyści wynikających ze zdobywania kwalifikacji zawodowych. Najrzadziej na podnoszenie lub zmianę kwalifikacji decydują się osoby, które przekroczyły już 45 rok życia.

Wykształcenie osób bezrobotnych również może być zmienną wpływającą na ich gotowość do uczestnictwa w szkoleniach. W latach 2018 – 2022 z tej formy wsparcia korzystały najczęściej osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. W 2022 roku stanowiły one 29,8% wszystkich osób przeszkolonych. Zdecydowanie mniej przeszkolono osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym, podstawowym lub niższym (po 20%). W kolejnej grupie były osoby z wykształceniem wyższym (17,4%), najrzadziej zaś szkoliły się osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (12,8%). Dziwić może niewielki odsetek osób z wykształceniem średnim ogólnym oraz osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Są to bardzo często osoby, które nie posiadają żadnych kwalifikacji zawodowych lub ich kwalifikacje są bardzo niskie. Wydaje się naturalnym, że powinny one być najbardziej

zainteresowane możliwością zdobycia lub podwyższenia kwalifikacji, zwłaszcza jeśli koszty w całości lub w większej części pokrywa urząd pracy.

Wśród obszarów szkoleń, które są wybierane przez osoby bezrobotne i finansowane przez PUP, znaleźć można m.in. usługi kosmetyczne i fryzjerskie, języki obce, technikę (w tym mechanikę, metalurgię, elektrykę czy elektronikę) i handel artykułami technicznymi, sprzedaż, marketing i public relations, rachunkowość i księgowość, informatykę i wykorzystanie komputerów oraz usługi transportowe. Te ostatnie były w latach 2018 – 2022 najczęściej wybierane przez bezrobotnych. W 2022 roku do tej kategorii zaliczono 174 sfinansowane szkolenia, co stanowiło ponad 40% wszystkich przeprowadzonych w tym roku szkoleń. Stosunkowo popularne były również szkolenia z obszaru „rozwój osobowościowy i kariery zawodowej” (40 sfinansowanych szkoleń). Co roku dużą popularnością cieszą się – zwłaszcza wśród kobiet – szkolenia z zakresu fryzjerstwa i kosmetyki.

Ścieżki kształcenia zawodowego dostępne w województwie lubuskim i jego powiatach

W związku z realizacją strategii Europa 2020 mającej na celu stymulowanie wzrostu społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej (UE), wprowadzanych jest szereg rozwiązań mających na celu promowanie zmian w systemach kształcenia i szkolenia w taki sposób, aby sprzyjały one upowszechnianiu idei uczenia się przez całe życie. Wśród kluczowych zasad polityki LLL, które mają zastosowanie w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego w wymiarze formalnym, pozaformalnym i nieformalnym za szczególnie istotne należy uznać ocenę i potwierdzanie efektów uczenia się niezależnie od tego, gdzie i kiedy miało ono miejsce.

Uregulowanie procesu oceny i potwierdzania efektów uczenia się uwzględnia różne poziomy administracji - centralny, regionalny i lokalny oraz zróżnicowane podmioty funkcjonujące w ramach systemów edukacji oraz poza tymi systemami. W odniesieniu do Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie (2008), Polska realizuje założenia polityki europejskiej poprzez wdrażanie programów reformujących system edukacji. Jednym z nich jest wprowadzenie Polskiej Ramy Kwalifikacji, a następnie wdrażania oraz funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Polska Rama Kwalifikacji (PRK) jest z kolei krajową ramową strukturą podzieloną na osiem poziomów odpowiadających poziomom europejskich ram kwalifikacji. Została opisana za pomocą tzw. efektów uczenia się, ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Umożliwia ona porównywanie kwalifikacji między krajowymi ramami kwalifikacji. Jest to niezwykle istotne w kontekście sytuacji pracodawców i osób poszukujących zatrudnienia, w oparciu o porównywalność dyplomów wydawanych w różnych krajach. Każdy z ośmiu poziomów ERK zawiera charakterystykę wymagań w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które muszą spełniać osoby posiadające kwalifikacje danego poziomu. W PRK zastosowano dodatkowo charakterystyki drugiego stopnia, tzw. szczegółowe, które odczytywane włącznie z charakterystykami uniwersalnymi stanowią spójny opis wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

W tym samym języku opisywany jest Zintegrowany System Kwalifikacji. ZSK opracowany został przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (zarządzenie Prezesa Rady Ministrów z 12 maja 2016 r.), który monitoruje także proces jego wdrażania. ZSK w sposób kompleksowy odnosi się do procesu nabywania i weryfikowania kwalifikacji. Umożliwia to zaimplementowanie w ramach tego systemu mechanizmów integrujących uczenie się formalne, pozaformalne i nieformalne. Działanie tych mechanizmów ukierunkowane jest na optymalne wykorzystywanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych zdobywanych na różnych etapach życia w odniesieniu do indywidualnie kształtowanych ścieżek kształcenia. Oczekuje się w związku z tym, że wdrażane rozwiązania będą sprzyjały drożności systemu, który powinien umożliwiać przenoszenie efektów wszystkich rodzajów uczenia się – formalnego, pozaformalnego lub nieformalnego – i uzyskiwanie potwierdzeń ich osiągnięcia bez względu na to, gdzie odbywała się nauka. Takie podejście powinno sprzyjać wprowadzaniu optymalnych zmian w indywidualnych ścieżkach edukacyjnych, stymulować skłonność do wprowadzania takich zmian, zwiększać elastyczność, poprzez umożliwienie potwierdzenia nabycia określonych kwalifikacji w zróżnicowanych systemach edukacji i poza nimi.

W Polsce kwalifikacje nadawane są nie tylko w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego, ale także przez podmioty funkcjonujące na podstawie różnych przepisów, w tym stowarzyszenia i organizacje branżowe. Odpowiedzią na złożoność tak funkcjonującego systemu nabywania kwalifikacji jest wprowadzony Ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. Zintegrowany System Kwalifikacji (Dz.U. z 2017 r., poz. 986.). Ustawa określa role i zadania podmiotów funkcjonujących w obszarze nadawania kwalifikacji oraz reguluje relacje między tymi podmiotami. Celem wdrożenia ZSK jest zwiększenie efektywności polityki na rzecz rozwoju umiejętności. Sposób prowadzenia prac nad ZSK, które koordynował i nadzorował Minister Edukacji Narodowej miał sprzyjać stworzeniu platformy współpracy pomiędzy różnymi podmiotami/instytucjami edukacyjnymi, przedstawicielami pracodawców, związkami zawodowymi, organizacjami branżowymi, pozarządowymi, czy podmiotami komercyjnymi z obszaru edukacji.

Zgodnie z założeniami polityki LLL do ZSK powinna zostać włączona każda kwalifikacja, która ma rzeczywistą wartość dla pracodawców lub osób, którym jest ona nadawana. W aktach prawnych regulujących aktywności, które mogłyby zostać włączone w system ZSK używane są różne terminy regulujące uprawnieniu do wykonywania określonego rodzaju czynności zawodowych, uprawnienia do zajmowania stanowiska czy etapy uzyskiwania prawa wykonywania zawodu. W związku z tym, aby uregulować tę kwestię ustalono, że termin kwalifikacja odnosi się do „zestawu 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” (art. 2 pkt 8 ustawy o ZSK). Wyodrębniono w ten sposób kwalifikacje pełne nadawane w oświacie oraz w szkolnictwie wyższym, kwalifikacje częściowe nadawane w oświacie – kwalifikacje wyodrębnione w zawodach nadawane w ramach kształcenia zawodowego, kwalifikacje częściowe nadawane w szkolnictwie wyższym po ukończeniu studiów podyplomowych, kwalifikacje częściowe nadawane poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego: kwalifikacje uregulowane – ustanowione przepisami prawa (z wyłączeniem kwalifikacji nadawanych w oświacie oraz w szkolnictwie wyższym) i kwalifikacje rynkowe – nadawane na podstawie różnych wewnętrznych regulacji ustalanych przez korporacje zawodowe, zrzeszenia branżowe, instytucje szkoleniowe, różne organizacje. Do grupy rynkowych należą też kwalifikacje nadawane po kursach doksztalających, szkoleniach i innych (niż studia podyplomowe) formach kształcenia prowadzonych przez uczelnie, instytuty naukowe PAN i instytuty badawcze.

Informacje o wszystkich kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), niezależnie od innych istniejących w Polsce rejestrów i spisów gromadzone są w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK). ZRK jest rejestrem publicznym, który powstał w 2016 roku na mocy ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Rejestr prowadzony jest przez Instytut Badań Edukacyjnych, a informacje o poszczególnych kategoriach kwalifikacji włączonych do ZRK pochodzą z: obwieszczeń ministra właściwego o włączeniu danej kwalifikacji do ZSK, danych ze Zintegrowanego Systemu Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym POL-on, rozporządzeń Ministra Edukacji i Nauki w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz rozporządzeń Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa artystycznego, a także uchwał senatów uczelni o przypisaniu poziomu PRK do danej kwalifikacji i o jej włączeniu do ZSK. W ZRK ujęte są zarówno kwalifikacje pełne, jak i częściowe (kwalifikacje w zawodzie ze szkolnictwa branżowego, nadawane po ukończeniu studiów podyplomowych, uregulowane, rynkowe oraz rynkowe w rzemiośle). Z perspektywy użytkownika w ZRK zawarte są informacje

o tym, jakie wymagania należy spełnić, aby uzyskać daną kwalifikację, a także to, kto posiada uprawnienia do ich nadawania.

Uczniowie szkół branżowych pierwszego stopnia chcąc kontynuować naukę mogą wybrać kształcenie w szkołach branżowych drugiego stopnia lub na poziomie liceum ogólnokształcącego dla dorosłych. W kontekście tematyki niniejszego badania szczególnie istotna jest pierwsza ze wskazanych ścieżek, która jest najbardziej naturalnym wyborem dla osób chcących poszerzać swoje kwalifikacje zawodowe. Należy w tym wypadku wskazać dwa główne ograniczenia. Pierwsze z nich dotyczy faktu, że w szkole branżowej drugiego stopnia można kontynuować naukę jedynie w zawodzie, w którym wyodrębniono kwalifikację wspólną z zawodem wyuczonym w szkole branżowej pierwszego stopnia (art.135, pkt 2, Dz.U.2023.900). Ograniczenie to sprawia, że z dostępu do szkół branżowych drugiego stopnia mogą skorzystać absolwenci szkoły branżowej pierwszego stopnia posiadający kwalifikacje komplementarne wobec tych, które znajdują się w ofercie placówek drugiego stopnia. To pierwsze ograniczenie pośrednio wiąże się z drugim - dostępnością placówek. O ile szkoły branżowe pierwszego stopnia dostępne są w każdym powiecie województwa, o tyle szkoły branżowe drugiego stopnia znajdują się w powiatach nowosolskim, żagańskim, żarskim, Zielonej Górze oraz Gorzowie Wielkopolskim. W roku szkolnym 2022/2023 jedynie w dwóch miastach - Gorzowie Wielkopolskim i Zielonej Górze prowadzono nauczanie na tym poziomie, a pozostałe szkoły tego typu nie uruchomiły swojej oferty. Sytuacja taka zmusza osoby zainteresowane kształceniem w szkołach branżowych drugiego stopnia do zmiany miejsca zamieszkania lub stałych podróży poza swój powiat w celu kontynuowania nauki.

Przeprowadzone analizy pozwoliły ustalić, że na poziomie województwa lubuskiego (biorąc pod uwagę kierunki, w których kształcono w roku 2022/2023) w szkołach branżowych drugiego stopnia istniała możliwość kontynuacji nauki w sześciu zawodach oferowanych na poziomie szkół pierwszego stopnia. Dodatkowo występowały cztery zawody, w których była taka możliwość, jednak nie zostały one uruchomione na drugim stopniu szkół branżowych. Zawody, których dotyczyła możliwość kontynuowania ścieżki kształcenia, to zawód elektryka (w ramach którego można również zdobyć dyplom mistrzowski), mechanika - monter maszyn i urządzeń, operatora obrabiarek skrawających (w ramach którego można również zdobyć dyplom mistrzowski), zawód ślusarza, zawód elektromechanika pojazdów samochodowych i mechanika pojazdów samochodowych.

Zawody realizowane w szkołach pierwszego stopnia, których absolwenci nie mogli kontynuować nauki na drugim stopniu szkół branżowych, ponieważ odpowiednie kierunki nie zostały uruchomione w roku 2022/2023 to zawód betoniarza-zbrojarza, mechanika- operatora pojazdów i maszyn rolniczych, krawca oraz stolarza.

Przykładem pełnej i drożnej ścieżki kształcenia zawodowego jest zawód elektryka, który zdobywany jest w szkole branżowej pierwszego stopnia, a którego kontynuacją jest zawód technika elektryka, który może być zdobyty w szkole branżowej drugiego stopnia lub w technikum. Dyplom technika elektryka uznawany jest na czterech kierunkach studiów dostępnych na Uniwersytecie Zielonogórskim, są to: automatyka i robotyka, bezpieczeństwo i higiena pracy, elektrotechnika i informatyka.

Na podstawie zgromadzonych danych udało się zidentyfikować pełne ścieżki dla trzech zawodów oferowanych na poziomie branżowej szkoły pierwszego stopnia i kontynuowanych na poziomie

szkoły branżowej drugiego stopnia. Są to wskazany wyżej elektryk, ale również mechanik-monter maszyn i urządzeń oraz elektromechanik pojazdów samochodowych. Jednocześnie w przypadku takich zawodów jak np. betoniarz-zbrojarz, stolarz lub krawiec, przeszkodą jest brak oferty lub nieuruchomienie odpowiednich kierunków na poziomie szkół branżowych drugiego stopnia.

W odniesieniu do techników ustalono, że w roku 2022/2023 prowadzono nauczanie na czterdziestu sześciu kierunkach w całym województwie lubuskim, przy czym klasy pierwsze rozpoczęły naukę na czterdziestu trzech kierunkach. Ukończenie technikum lub szkoły branżowej drugiego stopnia z tytułem technika i zdanie matury daje możliwość kontynuacji nauki na poziomie szkolnictwa wyższego. W tym wypadku najczęściej nie istnieją ograniczenia odnośnie do tego, jaki kierunek edukacji na poziomie wyższym może wybrać kandydat na studia. Absolwenci szkół zawodowych mogą wybierać z całej palety kierunków studiów, natomiast warunki przyjęcia określone są w zapisach rekrutacyjnych na studia. W przypadku rekrutacji na część kierunków wskazywane są dyplomy posiadania kwalifikacji pełnych w wybranych zawodach oraz procedury przeliczania punktów w procesie rekrutacji. Pozwala to ocenić, które zawody technika uznawane są za spójne z danym kierunkiem studiów. Przeprowadzone analizy pozwoliły ustalić, że czterdzieści siedem zawodów technika potwierdzonych dyplomem uznawanych jest w trakcie rekrutacji przez jeden lub więcej kierunków studiów.

Tabela 34. Drożność ścieżek kształcenia w województwie lubuskim

Szkoła branżowa I stopnia		Szkoła branżowa II stopnia, Technikum		Studia wyższe
Kwalifikacja/Zawód	Symbole kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie	Kwalifikacja/Zawód	Symbole kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie	Kierunek kształcenia
Elektromechanik pojazdów samochodowych	MOT.02.	Technik pojazdów samochodowych	MOT.02.	Bezpieczeństwo i higiena pracy, Inżynieria lotnicza, Mechanika i budowa maszyn, Zarządzanie i inżynieria produkcji
Mechanik pojazdów samochodowych	MOT.05.		MOT.05.	
			MOT.06.	
Betoniarz-zbrojarz	BUD.01.	Technik budownictwa	BUD.01.	Architektura, Budownictwo, Geoinformatyka i techniki satelitarne
			BUD.14.	
Elektryk	ELE.02.	Technik elektryk	ELE.02.	Automatyka i robotyka, Bezpieczeństwo i higiena pracy, Elektrotechnika, Informatyka
			ELE.05.	
Krawiec	MOD.03.	Technik stylisty	MOD.03.	
			MOD15.	
Stolarz, Stolarz meblowy	DRM.04.	Technik technologii drewna	DRM.04.	Bezpieczeństwo i higiena pracy, Inżynieria lotnicza, Mechanika i budowa maszyn
Fotograf	AUD.02.	Technik fotografii i multimedii	AUD.02.	Biznes elektroniczny
			AUD.05.	
Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych	ROL.02.	Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	ROL.02.	Bezpieczeństwo i higiena pracy, Inżynieria lotnicza, Mechanika i budowa maszyn
			ROL.08.	

Szkoła branżowa I stopnia		Szkoła branżowa II stopnia, Technikum		Studia wyższe
Krawiec	MOD.03.	Technik przemysłu mody	MOD.03.	
			MOD.11.	
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	MEC.03.	Technik mechanik	MEC.03.	Bezpieczeństwo i higiena pracy, Inżynieria biomedyczna, Inżynieria lotnicza, Inżynieria materiałowa i recykling, Mechanika i budowa maszyn, Zarządzanie i inżynieria produkcji
Operator obrabiarek skrawających	MEC.05.		MEC.05.	
Ślusarz	MEC.08.		MEC.08.	
			MEC.09.	
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	MEC.03.	Technik spawalnictwa	MEC.03.	Bezpieczeństwo i higiena pracy, Inżynieria lotnicza, Mechanika i budowa maszyn, Zarządzanie i inżynieria produkcji
			MEC.08.	
			MEC.10.	
			TWO.03.	
			DRM.08.	

Źródło: opracowanie własne

Działania promocyjne

Z perspektywy budowy systemu koordynacji i monitoringu w obszarze oferty edukacyjnej spełniającej kryteria LLL, istotne znaczenie ma analiza sposobów promocji wykorzystywanych przez placówki oferujące usługi edukacyjne. Ustalenie zakresu działań, jaki jest wykorzystywany obecnie przez podmioty rynku edukacyjnego, aby budować strategie wizerunkowe i promocyjne, stanowi ważny element oceny potencjału takich podmiotów. Może on także świadczyć o gotowości do włączania się w działania o charakterze sieciującym, sprzyjającym wymianie informacji i upowszechnianiu dobrych praktyk. Tego typu działania podejmowane są najczęściej przez dyrektorów szkół, samych nauczycieli, rady pedagogiczne, całe zespoły ds. promocji funkcjonujące w placówkach oświatowych, opiekuńczo-wychowawczych czy kulturalnych, a także w podmiotach komercyjnych.

Aktywność marketingowa podmiotów rynku edukacyjnego stanowi obecnie warunek niezbędny, aby w praktyce możliwa była realizacja idei LLL. Warto podkreślić, że to od widoczności oferty i strategii komunikacyjnych zależeć będzie rzeczywisty poziom zainteresowania ofertą edukacyjną. Warto zatem przyjrzeć się działaniom marketingowym podmiotów świadczących usługi edukacyjne z szerokiego wachlarza ofert o charakterze formalnym, pozaformalnym i nieformalnym. Należy w tym miejscu uwzględnić analizę sposobów formułowania celów działań promocyjnych placówek edukacyjnych w kontekście kształcenia zawodowego, ścieżek kształcenia i kwalifikacji.

Na tym etapie kluczowe wydaje się zidentyfikowanie takich celów strategicznych, które świadczyć będą o przemyślanej strategii komunikacyjnej. Tego typu cele powinny obejmować rekrutację, informowanie o działalności w szerokim tego słowa znaczeniu, możliwości podnoszenia kwalifikacji, przekwalifikowania, certyfikacji i innych. Kolejnym krokiem powinno być ustalenie adresatów działań promocyjnych podmiotów oferujących szeroko rozumiane usługi edukacyjne, a także zasięgu działań marketingowych. Jest to możliwe dzięki analizie wykorzystania wszystkich dostępnych kanałów komunikacji, z jakich najczęściej w ostatnich latach korzystają podmioty komercyjne, a coraz częściej także placówki publiczne. Mówimy tu zatem o analizie liczby i typów kanałów promocji, zasięgów związanych z wyborem konkretnego kanału komunikacji, w tym elektronicznej. Po ustaleniu najistotniejszych parametrów działań i kanałów komunikacyjnych warto uwzględnić dodatkowy wymiar, coraz częściej wykorzystywany do strategicznych działań marketingowych - potencjał kadry do rzeczywistego zaangażowania się w tworzenie treści komunikatów marketingowych i kształtowania wizerunku podmiotów oferujących usługi edukacyjne. Ostatnim elementem diagnozy działań w zakresie komunikacji marketingowej byłoby ustalenie tego, jakie działania podejmowane są przez podmioty oferujące usługi edukacyjne we współpracy z lokalnymi środowiskami, mediami. Chodzi o działania związane z uczestnictwem w lokalnych wydarzeniach, nie tylko tych dotyczących kształcenia w wąsko rozumianym znaczeniu, ale także o charakterze animacyjnym i upowszechniającym wiedzę czy naukę.

Działania promocyjne, spójne i atrakcyjne strategie komunikacyjne są dziś niezbędnym elementem procesu rekrutacji w obszarze działań edukacyjnych. Efektywność takich działań związana jest z trafnym diagnozowaniem zainteresowania ofertą edukacyjną. W przypadku podmiotów oferujących możliwość kształcenia się w perspektywie LLL, niezbędne jest więc

szacowanie stopnia zainteresowania ofertą danego podmiotu czy grupy podmiotów, co najczęściej odbywa się poprzez pomiar liczby uczniów/studentów/słuchaczy w określonym przedziale czasu.

Ustalenia te wymagają odniesienia do aktualnej oferty edukacyjnej, działań podejmowanych w celu wprowadzenia zmian w ofercie kształcenia i monitorowania efektów tych zmian. Kwestia działań promocyjnych podejmowanych przez podmioty edukacyjne nie po raz pierwszy leży w polu zainteresowania władz województwa. Realizowany w perspektywie czasowej 2014/2020 Regionalny Program Operacyjny „Kapitał Ludzki w województwie lubuskim” (RPO-L2020), według założeń miał na celu poprawę sytuacji społeczno-gospodarczej we wszystkich obszarach objętych interwencją a jeden z obszarów to wzmocnienie roli szkół wyższych i ośrodków naukowobadawczych (Priorytet IV LRPO). Na etapie realizacji RPO-L2020 lista partnerów objęła: szkoły wyższe, przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, przedstawicieli przedsiębiorstw, przedstawicieli państwowych jednostek budżetowych, przedstawicieli NGO, przedstawicieli jednostek podległych UMWL, instytucje zaangażowane w realizację Programu. Elementami koordynacji występującymi na etapie wdrażania były m.in. wspólne konferencje, seminaria, szkolenia oraz warsztaty dla beneficjentów. Obecność placówek edukacyjnych wśród partnerów oraz ich udział w planowanych działaniach koordynacyjnych w postaci konferencji czy seminariów już samo przez się gwarantuje pewien zakres ich widoczności wśród uczestników programu oraz jego beneficjentów, jest więc formą promocji. Ponadto, w Raporcie będącym podsumowaniem badania „Ewaluacja ex-ante projektu Regionalnego Programu Operacyjnego - Lubuskie 2020” (zrealizowanego przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubuskiego w Zielonej Górze), w zakres działań rekomendowanych wchodzi także działania promocyjne sensu stricto: akcja promocyjna pokazująca korzyści i oszczędności dla firm wynikające z uczestnictwa w RPO-L2020, oraz akcja promocyjna zakładająca dotarcie do wszystkich gmin województwa, także z obszarów wiejskich, gdzie mobilność jest najniższa. Celem akcji miał być nacisk na informowanie o korzyściach z kształcenia (także zawodowego). Tego typu akcje zawierają komponent promocji edukacji i tym samym, placówek ją realizujących. Jest to odpowiedź na zarejestrowany w diagnozie przygotowawczej do RPO-L2020 spadek liczby studentów i absolwentów szkół wyższych (Raport końcowy, badanie ewaluacyjne pn. „Ewaluacja ex-ante Projektu Regionalnego Programu Operacyjnego- Lubuskie 2020, s.24).

Inne zdiagnozowane problemy z zakresu edukacji to niski poziom kwalifikacji i wykształcenia wśród mieszkańców wsi oraz niedostosowanie poziomu kształcenia ustawicznego do wymogów rynku pracy. Planowane działania zaradcze obejmują: wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty (w tym: zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej; wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszanie różnic w jakości usług edukacyjnych; pomoc stypendialną dla uczniów szczególnie uzdolnionych; upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego (Raport końcowy, badanie ewaluacyjne pn. „Ewaluacja ex-ante Projektu Regionalnego Programu Operacyjnego- Lubuskie 2020, s.32). Przewidywany zestaw skutków Programu obejmował, m.in.: wzrost potencjału absolwentów poprzez stawianie na nowoczesną edukację, przy kooperacji z sektorem pracodawców, wzrost liczby osób podnoszących swoje kwalifikacje. Cel sformułowany jako wzrost liczby osób podnoszących kwalifikacje, nieuchronnie wiązać się musiał z koniecznością podjęcia określonych działań promocyjnych. Wśród propozycji działań strategicznych wpływających na sytuację społeczno-ekonomiczną województwa znaleźć można takie, które mają na celu poprawę innowacyjności gospodarki poprzez zwiększenie jakości kontaktów między przemysłem

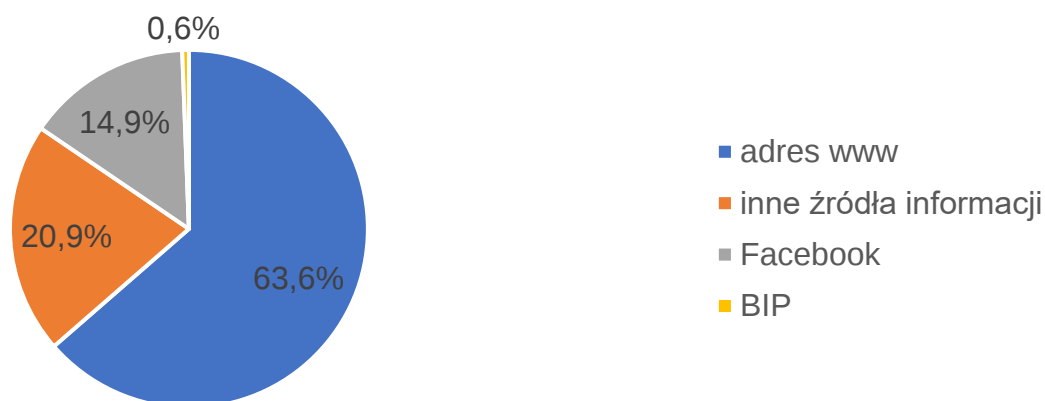
a uczelniami i naukowcami, innymi słowy: rozwój współpracy biznesu i naukowców. Tego typu kontakty dają przestrzeń i potencjał do działań promocyjnych dla zaangażowanych podmiotów edukacyjnych. Jednym z przykładów takich działań może być utworzenie Regionalnego Centrum Badawczego Parku Naukowo – Technologicznego w Nowym Kisielinie (Park Naukowo-Technologiczny UZ).

Pomimo obecności w ramach RPO-L2020 działań odwołujących się do edukacji, uwagę zwraca brak w Raporcie wskazań zawierających sugestię zorganizowania strategii promocyjnych w tym sektorze. Ewaluacja RPO-L2020 pozwala wnioskować, że ewentualny efekt promocyjny w zakresie edukacji często osiągnany jest niejako mimochodem i dotyczy zwłaszcza placówek sektora edukacji wyższej, wchodzących w zakres partnerów Projektu. W takim ujęciu promocja placówek jest raczej ubocznym efektem ich zaangażowania w prace programowo-koordynacyjne, niż rezultatem przemyślanych działań noszących znamiona strategii promocyjnej. Tam, gdzie wspomina się wprost o upowszechnianiu określonych form kształcenia, brak szczegółowych zaleceń i wytycznych co do tego, jak taka promocja miałaby wyglądać. Wydaje się to istotne, tym bardziej że część założonych celów wprost odwołuje się do upowszechniania, a więc promowania informacji dotyczących ścieżek i placówek kształcenia.

Skala i zasięg działań marketingowych placówek edukacyjnych

Podczas zbierania materiałów korzystano z wielu dostępnych źródeł, ale badacze zwracali uwagę na źródło dominujące, z którego pochodziła największa ilość treści merytorycznych dotyczących zakresu działań badanych podmiotów. Większość podmiotów (63,6%) komunikuje się w głównej mierze za pomocą dedykowanych stron internetowych. Wydaje się to najbardziej intuicyjną formą z punktu widzenia odbiorców. Po wpisaniu nazwy podmiotu w wyszukiwarce otrzymujemy odsyłacz do strony zawierającej poszukiwane informacje. Fakt częstego wykorzystywania tego kanału komunikacji jako zawierającego najwięcej treści merytorycznych, uznać można za interesujący w kontekście dynamicznego rozwoju mediów społecznościowych. Zaobserwować tu można swoistą specjalizację: media społecznościowe informują o aktualnościach, dedykowane strony www zawierają informacje o charakterze bardziej ogólnym: historię podmiotu, jego wcześniejsze działania, dokumenty programowe, dane kontaktowe itp. Właśnie media społecznościowe, a dokładnie platforma społecznościowa Facebook jest drugim co do popularności kanałem komunikacji (14,9%). Dla znaczącej liczby podmiotów staje się ona głównym miejscem komunikowania o sprawach bieżących. Teoretycznie utrudnia to korzystanie z zawartych tam treści, ponieważ swobodny dostęp do nich wymaga posiadania konta na Facebooku. Wobec popularności owej platformy uznać można jednak, że w większości przypadków jest to forma wystarczająca. Z punktu widzenia podmiotów edukacyjnych jest to opcja korzystniejsza ekonomicznie. Założenie, zaprojektowanie i utrzymanie strony www wiąże się opłatami, podczas gdy profil na Facebooku prowadzić można właściwie bezkosztowo.

Wykres 35. Główne źródło informacji o podmiocie

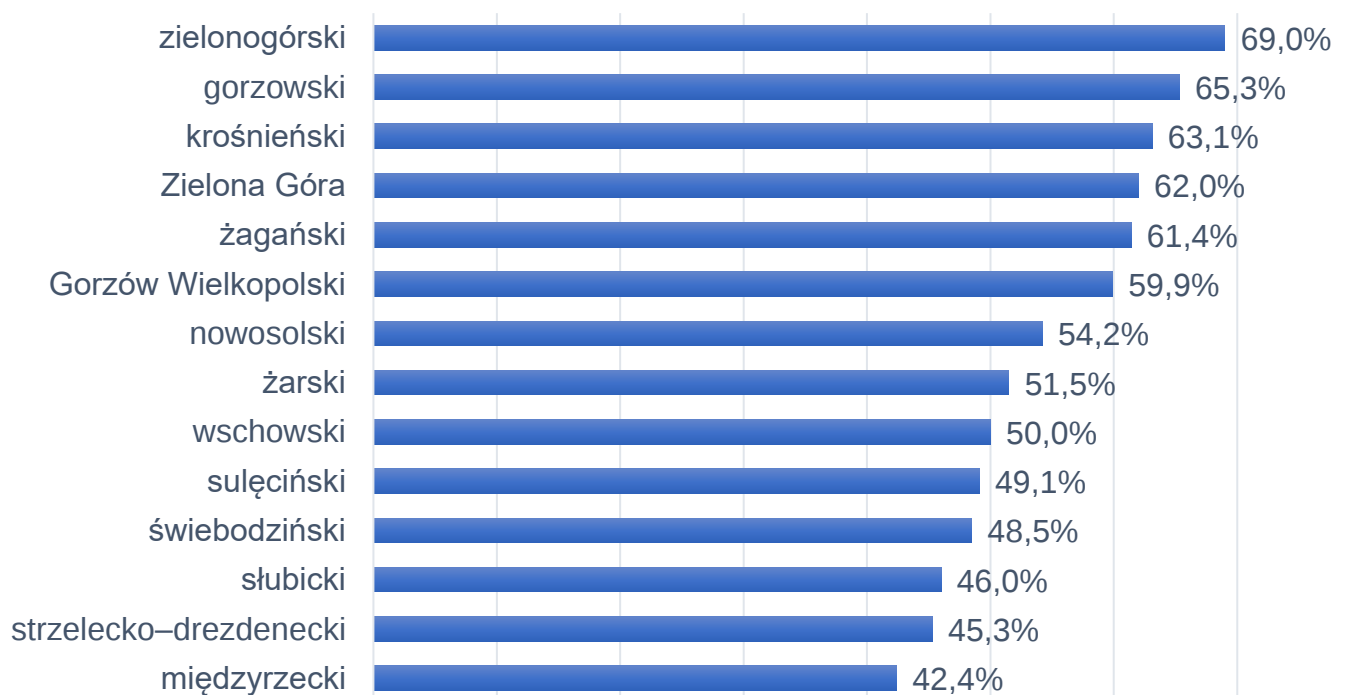


Źródło: opracowanie własne

Dla udzielenia odpowiedzi na pytania o skalę i cele działań promocyjnych warto przyrzeć się kwestii publikowania treści promocyjnych. Badacze zarejestrowali 902 podmioty, które podejmują takie działania. Stanowi to 57,4% ogółu podmiotów objętych badaniem.

Aktywność w zamieszczaniu komunikacji promocyjnej można przedstawić w odniesieniu do poszczególnych powiatów. Rozpiętość wyników mieści się między 42,4% w powiecie międzyrzeckim, a 69,0% w powiecie zielonogórskim. W dolnych rejestrach lokują się także powiaty: strzelecko–drezdenecki (45,3%), słubicki (46,0%), świebodziński (48,5%), sulęciński (49,1%). Górną część tabeli, oprócz powiatu zielonogórskiego, współtworzą: gorzowski (65,3%), krośnieński (63,1%), miasto Zielona Góra (62,0%), i powiat żagański (61,4%). Uwagę zwraca fakt, że dwa główne miasta: Gorzów i Zielona Góra osiągają niższe wyniki (odpowiednio: 59,9% i 62,0%) niż odpowiadające im powiaty gorzowski i zielonogórski (65,3% i 69,0%).

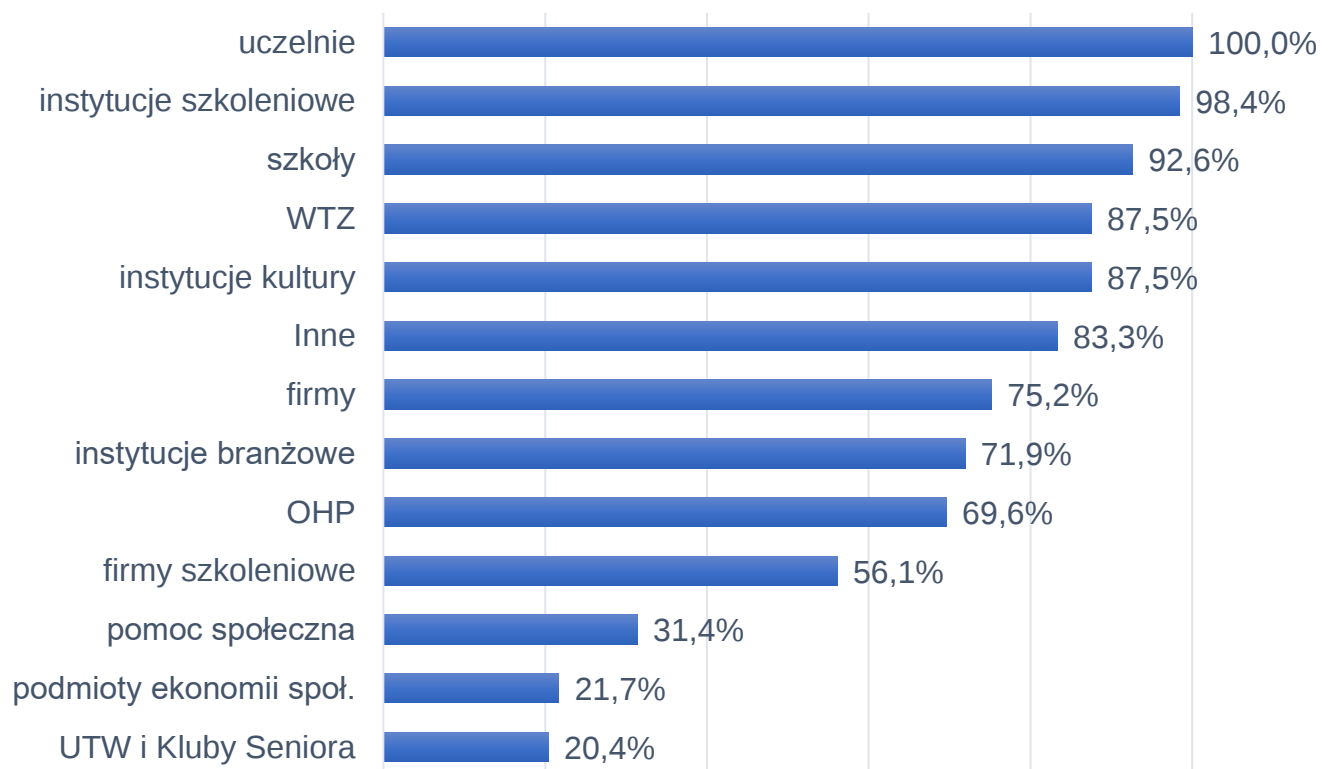
Wykres 36. Odsetek podmiotów udostępniających informacje promocyjne



Źródło: opracowanie własne

Warto również spojrzeć na widoczność publikowanych treści promocyjnych z podziałem na typy podmiotów. W tak zaprezentowanym zestawieniu rozpiętość wyników jest znaczna i sięga od 20,4% (Uniwersytety Trzeciego Wieku wraz z Klubami Seniora) do nawet 100% (w przypadku uczelni). W niższych rejestrach (obok UTW i klubów seniora) plasują się podmioty ekonomii społecznej (21,7%) oraz placówki pomocy społecznej (31,4%). Najwyższą widoczność treści promocyjnych (oprócz wspomnianych uczelni) notujemy wśród instytucji szkoleniowych (98,4%) oraz szkół (92,6%).

Wykres 37. Typy podmiotów udostępniających informacje promocyjne



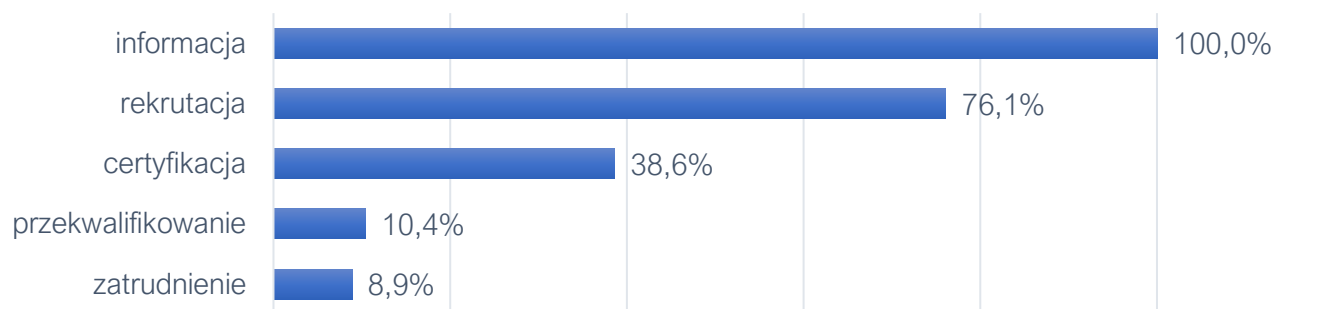
Źródło: opracowanie własne

Powyższe wyniki wskazują, że sprawność w zakresie publikowania treści promocyjnych jest najwyższa wśród placówek powołanych do realizowania aktywności edukacyjnej jako podstawowej formy działalności. Jednak nie jest to uniwersalna właściwość wszystkich placówek tego typu, wszak należą do nich także firmy szkoleniowe (56,1%), czy Uniwersytety Trzeciego Wieku (20,4%), gdzie widoczność treści promocyjnych jest wyraźnie niższa. Dziwi to, tym bardziej że skuteczność w pozyskiwaniu osób zainteresowanych korzystaniem z usług owych podmiotów leży w ich żywotnym interesie.

Cele działań promocyjnych placówek edukacyjnych

Interesujące informacje przynosi zestawienie ukazujące cele zamieszczanych treści promocyjnych. Wszystkie podmioty, których aktywność komunikacyjną zarejestrowano w badaniu zamieszczają treści o charakterze informacyjnym. Jest to minimum, którego obecność w komunikacji pozwalało uznać, że dany podmiot w ogóle udostępnia komunikaty z tego zakresu. W wielu przypadkach obecna jest tematyka rekrutacji, którą poprzez treści promocyjne prowadzi 76,1% aktywnych komunikacyjne podmiotów. Informowanie o tej kwestii jest typowym działaniem w okresie prowadzenia naboru.

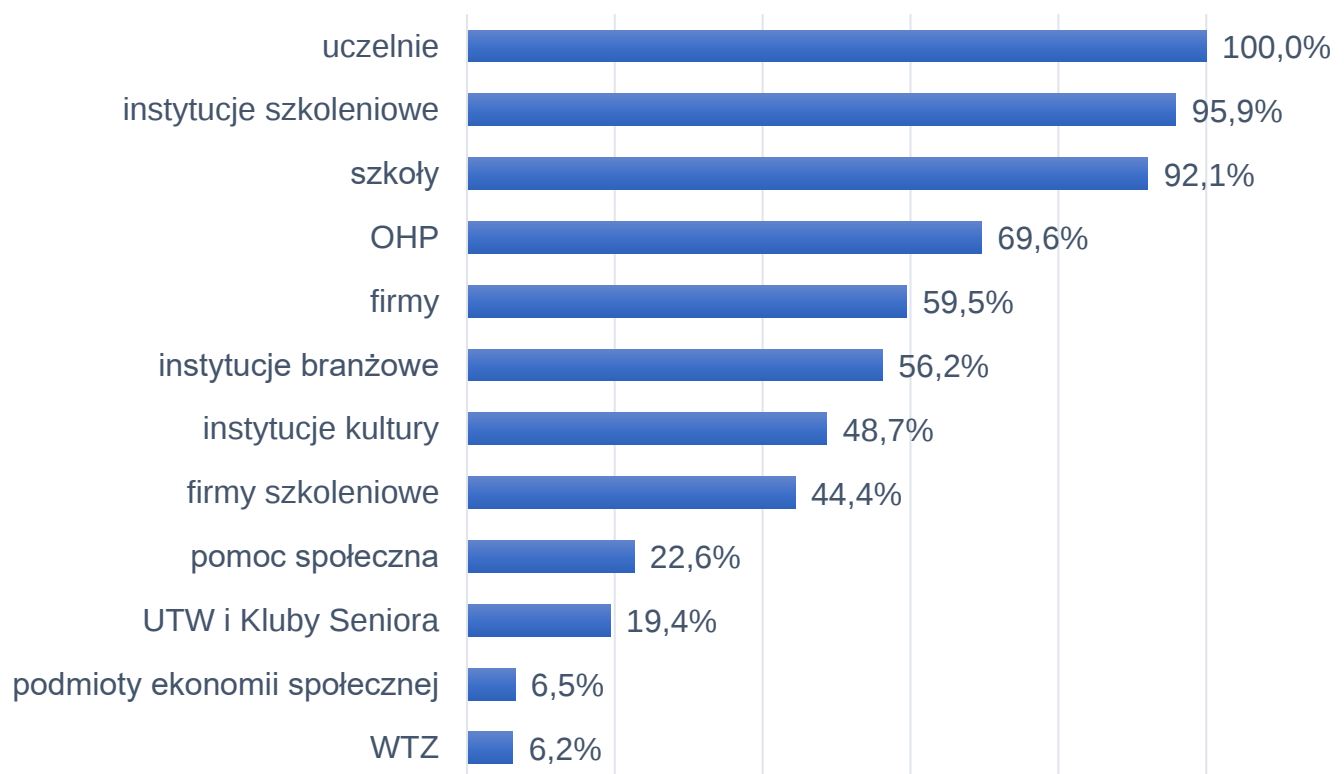
Wykres 38. Cele treści promocyjnych



Źródło: opracowanie własne

Uwagę zwraca fakt, że stosunkowo niewiele podmiotów publikuje treści dotyczące kwestii zatrudnienia (8,9%) czy przekwalifikowania (10,4%), które stanowią przecież ważne aspekty myślenia o własnej ścieżce edukacyjnej i zawodowej. Certyfikacja obecna jest w treści 38,6% podmiotów. Widać zatem, że cele zawarte w komunikacji to w dominującej mierze informacja i rekrutacja z nieco pomijanymi obszarami certyfikacji, zatrudnienia i przekwalifikowania. Dla wszystkich podmiotów najpopularniejszą tematyką treści promocyjnych jest informacja. Tematyka rekrutacji obecna jest w treściach promocyjnych wszystkich uczelni, 95,9% instytucji szkoleniowych, 92,1% szkół, 69,6% Ochotniczych Hufców Pracy, 59,5% firm, 56,2% instytucji branżowych, 48,7% instytucji kultury, 44,4% firm szkoleniowych, 22,6% instytucji pomocy społecznej, 19,4% Uniwersytetów Trzeciego Wieku wraz z klubami seniora, 6,5% podmiotów ekonomii społecznej, 6,2% warsztatów terapii zajęciowej. Treści takie nie pojawiły się u żadnego z podmiotów zaklasyfikowanych do kategorii inne.

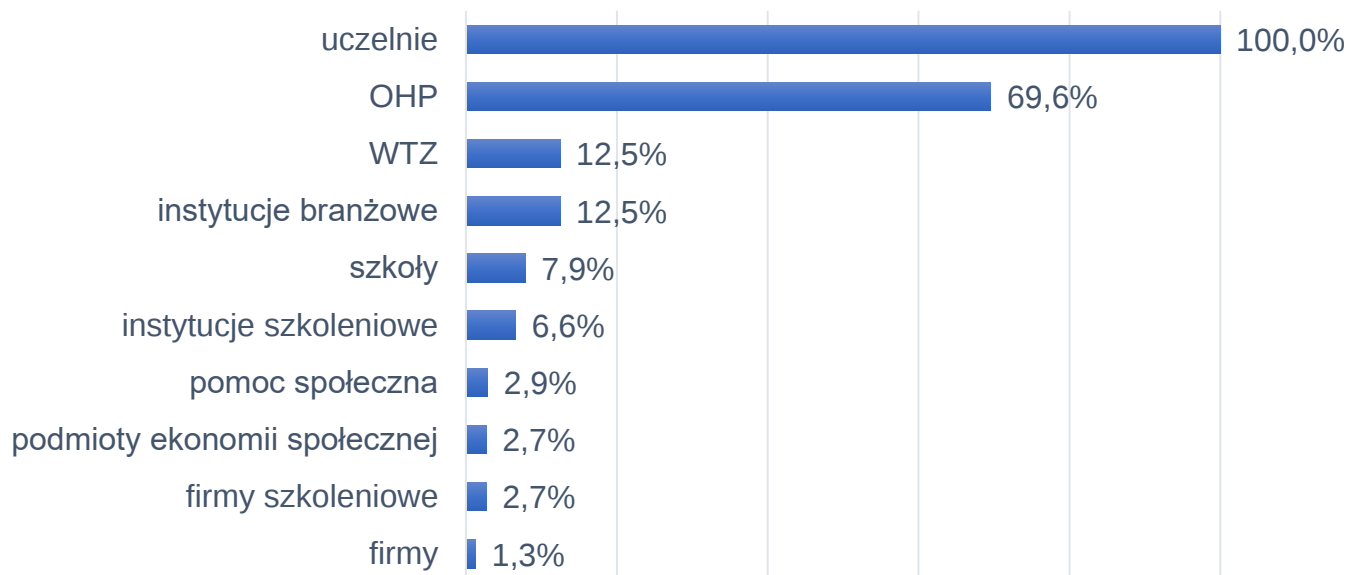
Wykres 39. Odsetek podmiotów zamieszczających treści o charakterze rekrutacyjnym



Źródło: opracowanie własne

Do zatrudnienia w swoich komunikatach odwoływało się 100% uczelni, 69,6% Ochotniczych Hufców Pracy, 12,5% instytucji branżowych i WTZ, 7,9% szkół, 6,6% instytucji szkoleniowych, 2,9% instytucji pomocy społecznej, 2,7% firm szkoleniowych, 2,7% podmiotów ekonomii społecznej, 1,3% firm.

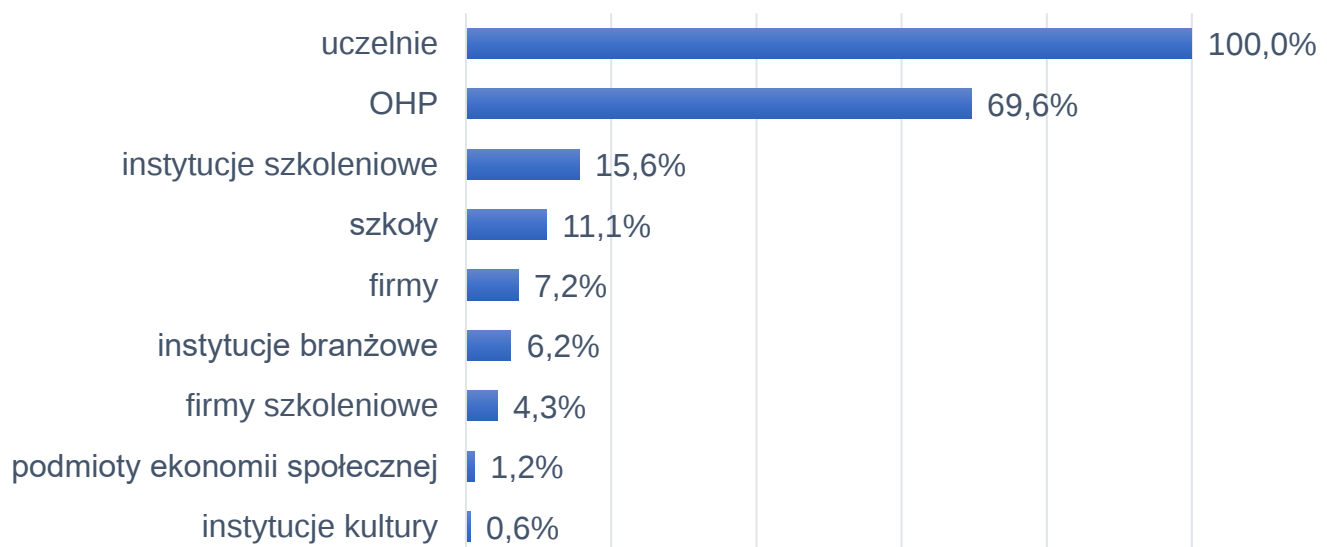
Wykres 40. Odsetek podmiotów zamieszczających treści dotyczące ofert zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne

Przekwalifikowanie było obecne w treściach promocyjnych 100% uczelni, 69,6% Ochotniczych Hufców Pracy, 15,6% instytucji szkoleniowych, 11,1% szkół, 7,2% firm, 6,2% instytucji branżowych, 4,3% firm szkoleniowych, 1,2% podmiotów ekonomii społecznej, 0,6% instytucji kultury. Treści takie nie zostały odnotowane u żadnego z następujących podmiotów: instytucje pomocy społecznej, Uniwersytety Trzeciego Wieku wraz z klubami seniora, warsztaty terapii zajęciowej i innych.

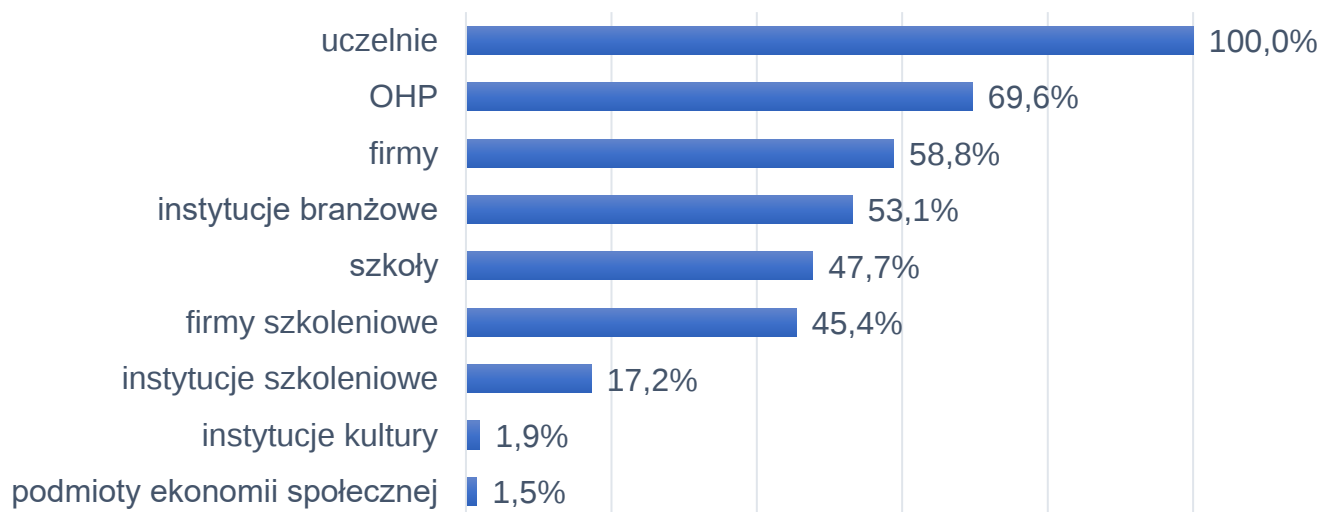
Wykres 41. Odsetek podmiotów zamieszczających treści dotyczące możliwości przekwalifikowania



Źródło: opracowanie własne

Możliwość uzyskania certyfikatów poruszana była w treściach promocyjnych 100% uczelni, 69,6% Ochotniczych Hufców Pracy, 58,8% firm, 53,1% instytucji branżowych, 47,7% szkół, 45,5% firm szkoleniowych, 17,2% instytucji szkoleniowych, 1,9% instytucji kultury, 1,5% podmiotów ekonomii społecznej. Treści takie nie zostały zarejestrowane u następujących podmiotów: instytucje pomocy społecznej, Uniwersytety Trzeciego Wieku wraz z klubami seniora, warsztaty terapii zajęciowej i innych.

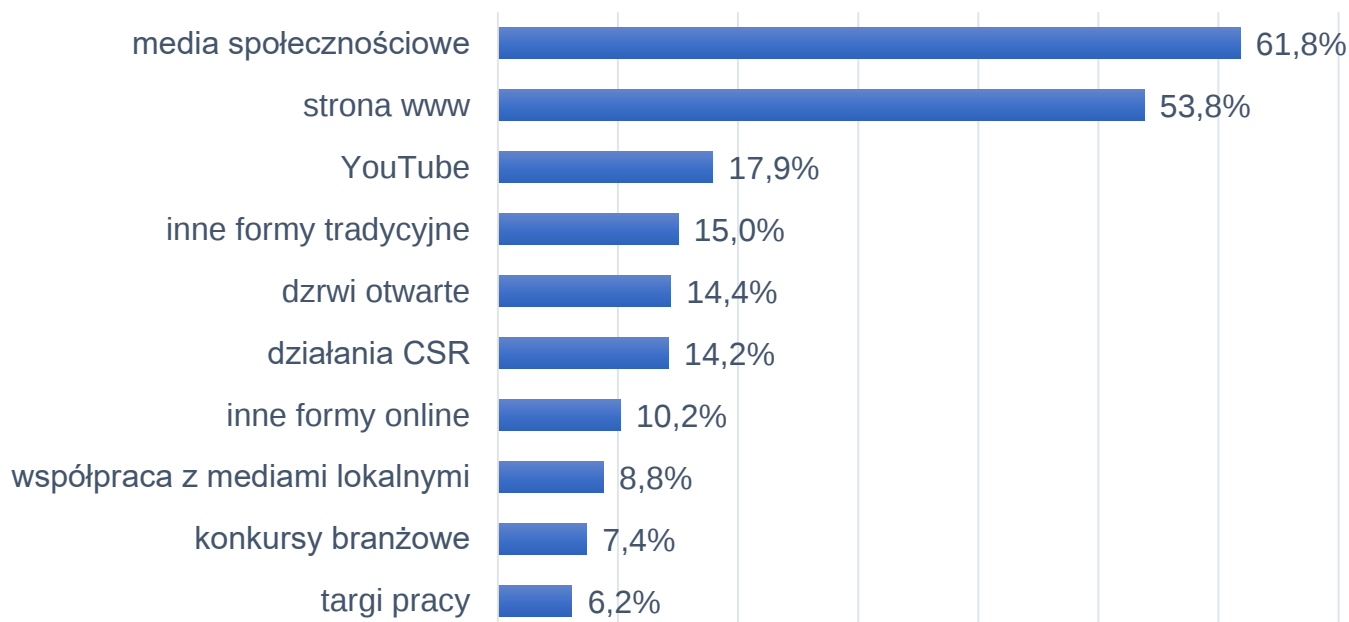
Wykres 42. Odsetek podmiotów zamieszczających treści dotyczące możliwości uzyskania certyfikatów



Źródło: opracowanie własne

Dany podmiot może korzystać z wielu form aktywności (i często tak jest). Ukazanie liczby podmiotów wybierających daną formę w kontekście ogólnej liczby podmiotów pozwala zobrazować popularność określonych aktywności.

Wykres 43. Formy aktywności promocyjnej wykorzystywane przez podmioty



Źródło: opracowanie własne

Najczęściej wybieranym kanałem dotarcia do odbiorców pozostają media społecznościowe (61,8%) oraz strony www (53,8%). Do tego dochodzą także inne formy obecności w Internecie realizowane przez 10,2 % ogółu podmiotów. Popularność mediów cyfrowych wynika z uniwersalnej łatwości dopasowania owych kanałów do własnych potrzeb oraz ogromnej liczby użytkowników mediów cyfrowych, które stały się jednym z głównych obszarów poszukiwania informacji na wszelkie tematy. Wyraźnie niższa częstotliwość korzystania z rozwiązań takich jak targi pracy (6,17%) czy konkursy branżowe (7,4%) wynika z faktu, że formy te nie są z definicji otwarte dla wszystkich typów podmiotów i tylko niektóre z nich traktują aktywność w tych obszarach jako naturalną, integralną część swojej działalności. Wskazanie na drzwi otwarte zarejestrowano w przypadku 14,4% podmiotów. Specyfika tego typu działań może być w zróżnicowanym stopniu dopasowana do określonych typów podmiotów, stąd wynikać może względnie niższe zainteresowanie takimi akcjami. Wymagają one także pewnych przygotowań merytorycznych i organizacyjnych ze strony kadry oraz jej gotowości do wejścia w bezpośredni kontakt z osobami zainteresowanymi. Działania CSR (aktywność z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu) i współpracę z mediami lokalnymi udało się zaobserwować w przypadku odpowiednio 14,2% i 8,8% podmiotów. Z uwagi na względnie uniwersalną dostępność aktywności tego rodzaju wydaje się, że na tych polach pozostaje jeszcze sporo potencjału promocyjnego do zagospodarowania. Dzięki aktywności CSR podmioty mogą nie tylko nagłośnić swoją obecność, ale od razu pokazać się niejako z dobrej strony. Zwiększonej rozpoznawalności podmiotu w otoczeniu towarzyszyć mogą automatycznie pozytywne skojarzenia. Wszystko to sprawia, że aktywność CSR stanowi swoisty kapitał wizerunkowy. Tym bardziej zaskakujące, że wydaje się być on pomijany przez wiele spośród analizowanych podmiotów.

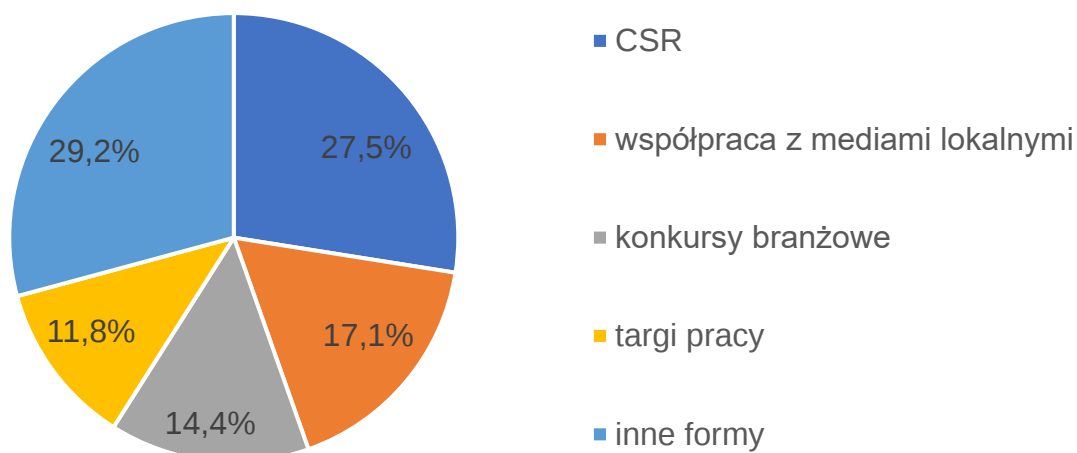
Przyglądając się aktywności badanych podmiotów na polu mediów społecznościowych warto uwzględnić ich zasięgi, których miarą może być liczba osób obserwujących profile. W górnych rejestrach mieszczą się podmioty, które zgromadziły powyżej 10000 obserwatorów. W województwie lubuskim mamy ich 42. Jednak w ich liczbie mieszczą się także lokalne filie sieci ogólnopolskich, które „podpięte” są pod centralne strony internetowe placówek macierzystych. Jest to dziewięć placówek sieci edukacyjnej „Żak” oraz jedna filia ogólnopolskiej medycznej szkoły policealnej „Awangarda”. Po odjęciu tych podmiotów, których zasięgi wpływały na wyniki podmiotów lokalnych, okazuje się, że lokalnych podmiotów zdolnych zmobilizować ponad 10000 obserwatorów jest 32. Średni zasięg podmiotów edukacyjnych (bez fili „Żaka” i „Awangardy”) na social mediach dla województwa lubuskiego wynosi 2488 obserwujących. Ogółem lubuskie podmioty zgromadziły na swoich profilach społecznościowych 2333836 obserwujących. W dolnych rejestrach (poniżej 100 obserwujących) plasują się 53 podmioty, z czego 7 nie zdołało zdobyć ani jednego obserwatora.

Warto skupić analizy na placówkach edukacji formalnej (szkoły i uczelnie wyższe) by ustalić jak sytuacja zasięgów prezentuje się w tym obszarze. Na 223 placówki tego typu liczba obserwujących na social mediach w żadnym przypadku nie spada poniżej 100 obserwujących. Górne rejestry zasięgów ustalono po odjęciu placówek należących do ogólnopolskich sieci szkół. Objęło to wspomniane już filie sieci „Żak” oraz „Awangarda”, a także placówki sieci Cosinus oraz Teb Technikum. W efekcie uzyskano górny pułap 15000 obserwujących osiągnięty przez Uniwersytet Zielonogórski. Średni zasięg dla województwa wyliczony dla wszystkich podmiotów edukacji formalnej, które pozostały po odjęciu placówek sieci wynosi 2105 obserwujących. Ogółem podmioty te zdobyły 412634 obserwujących.

Zewnętrzne podmioty opiniotwórcze w strategii promocyjnej

Warto także osobno przyjrzeć się wskazanym w powyższym zestawieniu formom kontaktów z odbiorcami zewnętrznymi podejmowanymi poza Internetem. Aktywności takie stanowią kolejną cenną okazję do zaprezentowania oferty potencjalnym odbiorcom oraz do budowania wizerunku i rozpoznawalności danego podmiotu w skali lokalnej a nawet ogólnopolskiej. Znaczenie omawianych aktywności jest tym większe, że niektóre z owych zewnętrznych podmiotów zaliczyć można do podmiotów o charakterze opiniotwórczym (media lokalne, eksperci wchodzący w skład konkursów branżowych).

Wykres 44. Formy kontaktów z odbiorcami zewnętrznymi podejmowane poza Internetem



Źródło: opracowanie własne

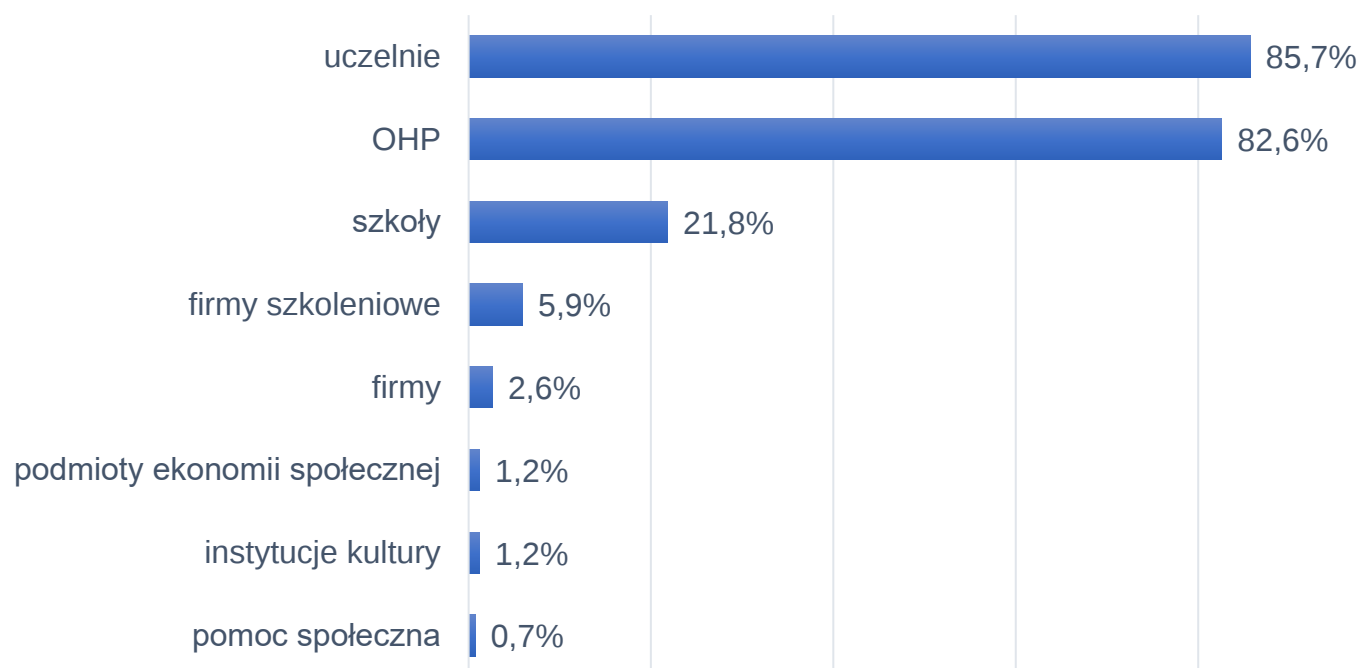
Wśród wszystkich zarejestrowanych w badaniu podmiotów udało się zanotować 810 aktywności w obszarze kontaktów z odbiorcami zewnętrznymi. Działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) podejmowane były przez 27,5% wszystkich podmiotów realizujących poza internetowe formy aktywności. Na średnim poziomie częstości zarejestrowano współpracę z mediami lokalnymi (17,0%). Najmniej popularne formy to targi pracy (12%) i konkursy branżowe (14,3%), co może wynikać z faktu, że nie dla wszystkich typów podmiotów oferujących aktywność edukacyjną organizowane są wydarzenia tego rodzaju. Ponadto osiągnięcie poziomu konkursowego (niezależnie od branży) wiąże się z koniecznością osiągnięcia pewnych standardów „konkurencyjności” właśnie. Część podmiotów może rezygnować ze startu w imprezach tego typu z uwagi na brak poczucia posiadania atutów czy przewag mogących dać szanse na zajęcie dobrej lokaty. Zaś zajęcie niskich lokat wizerunkowo postrzegane być może jako mniej korzystne niż poniesienie startu. Ponadto podejmowanie większości z powyższych aktywności związane jest często z zaangażowaniem pracowników, którzy reprezentować mają podmiot macierzysty wychodząc w jego imieniu w sferę publiczną. Wymaga to posiadania predyspozycji czy umiejętności interpersonalnych oraz odpowiedniego przygotowania merytorycznego pracowników. Aktywność taka zależna jest zatem od posiadania lub ewentualnego przeszkolenia odpowiedniej kadry, dysponującej wspomnianymi kapitałami.

Działania objęte zbiorczą kategorią inne stanowiły 29,1% ogółu aktywności tego typu. Z powyższego wynika, że zewnętrzne podmioty opiniotwórcze (do których zaliczyć można

zarówno media jak i konkursy branżowe), nie należą do najczęściej wybieranych aktywności. Istotnym zjawiskiem wydaje się być to, jak rysuje się kwestia wybieranych form aktywności z uwzględnieniem ich rozkładów wewnątrz poszczególnych kategorii podmiotów edukacyjnych. Odniesienie odsetków zarejestrowanych aktywności do ogółu liczby podmiotów danego typu pozwoliło wykazać, jak przedstawia się omawiana aktywność promocyjna w perspektywie porównawczej. Innymi słowy, możliwe okazało się wyłonienie gradacji aktywności (lub może raczej skuteczności w informowaniu o niej) dla poszczególnych typów podmiotów. Z wykazanych w tej części badania aktywności promocyjnych szczególnie często korzystają uczelnie.

Biorąc pod uwagę targi pracy należy wskazać, że korzystało z niej niemal 86% uczelni oraz blisko 83% OHP. Jednocześnie forma ta wybierana była zaledwie przez 21,8% szkół, niespełna 6% firm szkoleniowych i zaledwie 2,6% firm. Z tych danych wynika, że forma targów pracy jako aktywności jest zdecydowanie częściej wykorzystywana przez podmioty zajmujące się edukacją formalną niż inne podmioty.

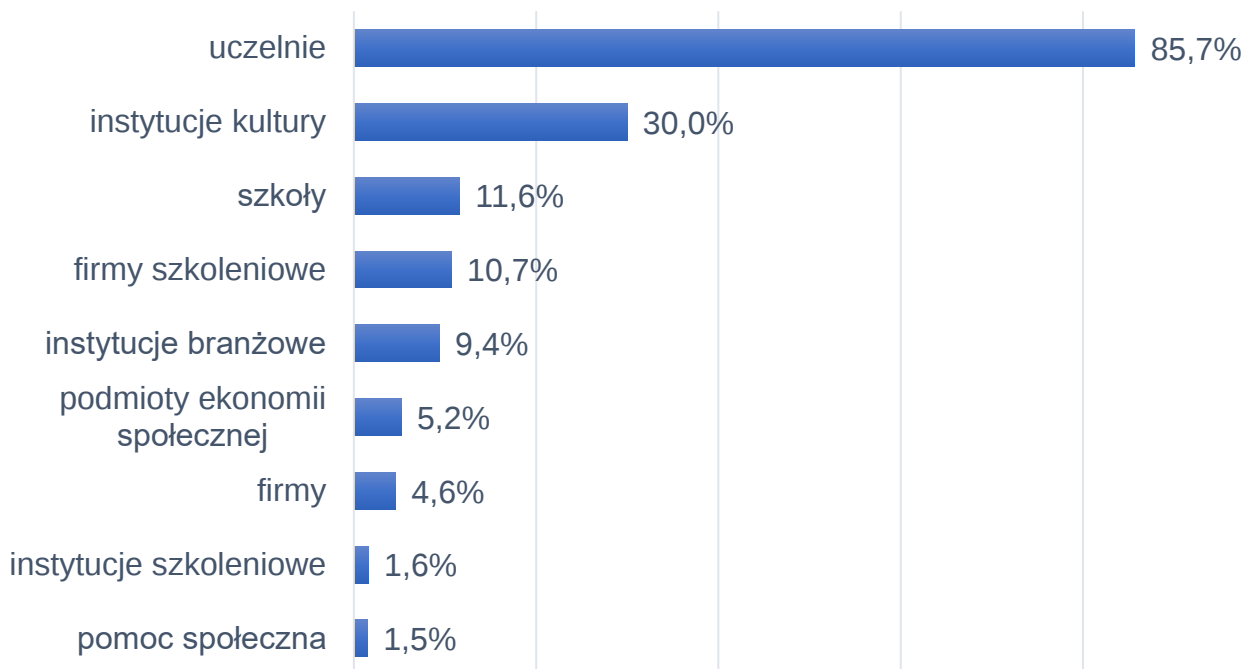
Wykres 45. Formy aktywności - targi pracy



Źródło: opracowanie własne

Kolejną formą aktywności podejmowaną przez podmioty jest współpraca z mediami. W tym wypadku najbardziej aktywne są uczelnie wyższe, z których 85,7% współpracuje z różnymi mediami. Wydaje się to naturalnym procesem, ponieważ pracownicy uczelni występują często w mediach jako eksperci oraz komentatorzy konkretnych wydarzeń. Pozostałe podmioty wyraźnie rzadziej utrzymują tego typu współpracę.

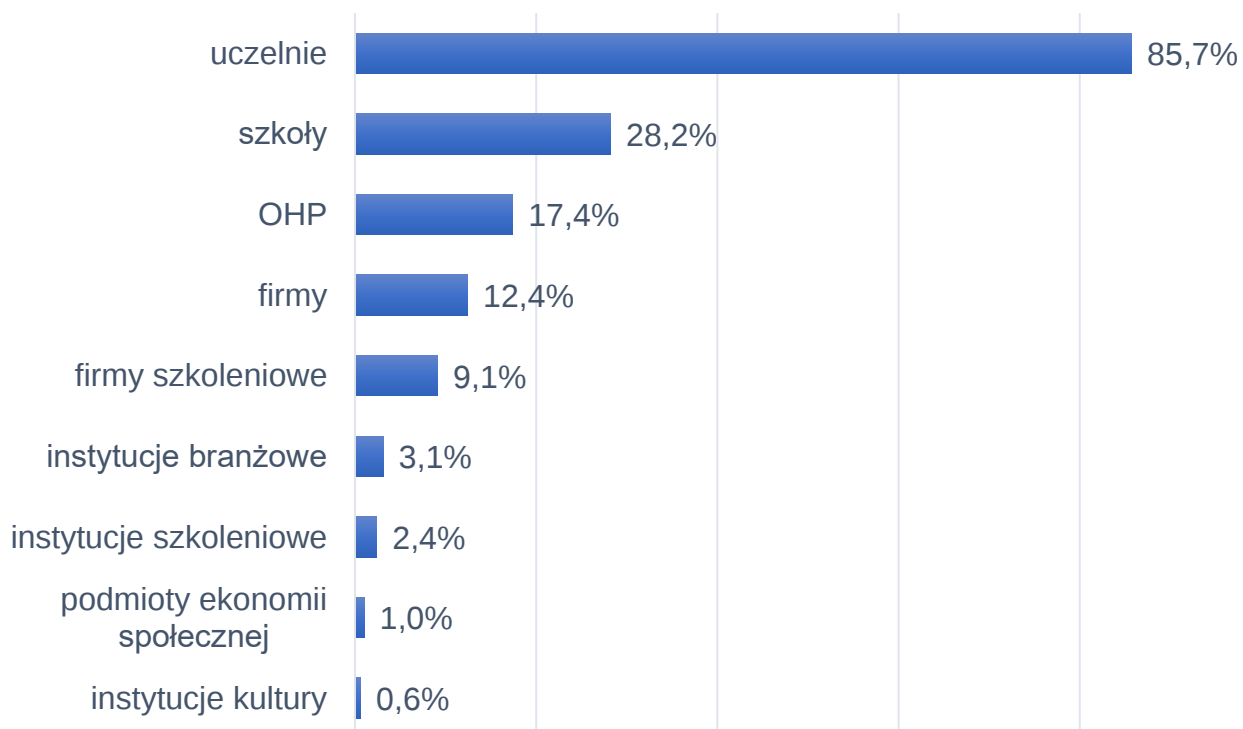
Wykres 46. Formy aktywności - współpraca z mediami



Źródło: opracowanie własne

Trzecią z analizowanych aktywności był udział w konkursach branżowych. Ponownie to uczelnie w największym stopniu wskazywały na udział w tego typu wydarzeniach. Warto jednak w tym miejscu wskazać, że informacje o udziale w takich aktywnościach pokazywała również niemal co trzecia szkoła (28,2%) oraz ponad 17% Ochotniczych Hufców Pracy.

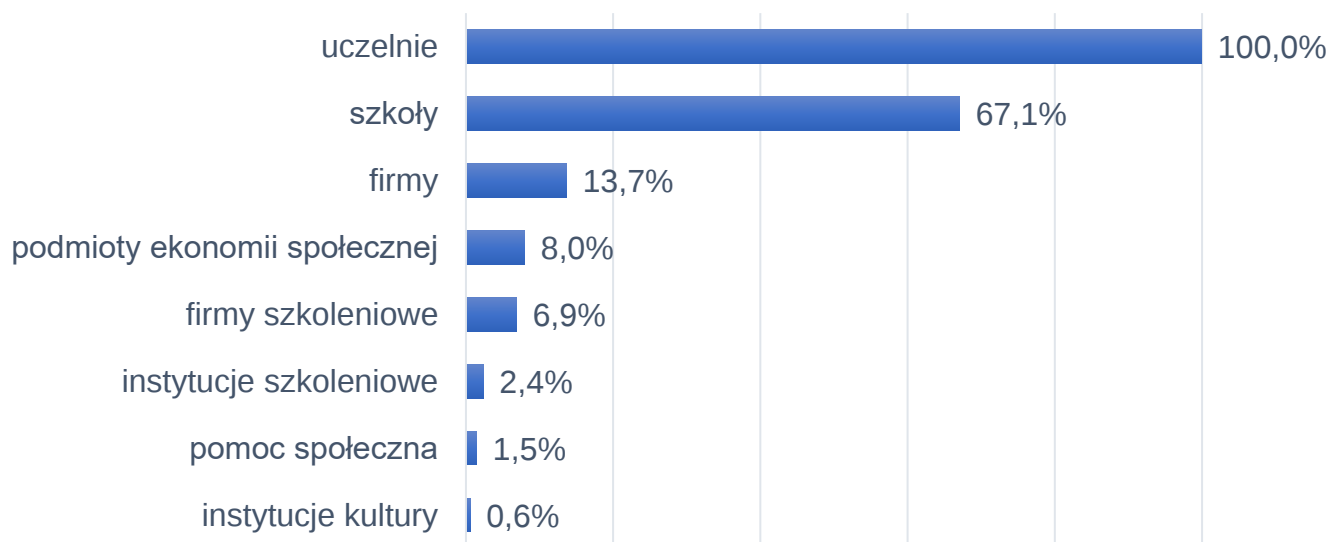
Wykres 47. Formy aktywności - konkursy branżowe



Źródło: opracowanie własne

Informację o podejmowaniu działań z zakresu CSR zadeklarowały wszystkie uczelnie wyższe i ponad 67% szkół. Wskazuje to na wysoką świadomość tych podmiotów edukacyjnych nie tylko w zakresie wagi tego typu działań, ale również ich wartości promocyjnej. Wśród pozostałych podmiotów informacje o tego typu aktywnościach pojawiały się wyraźnie rzadziej.

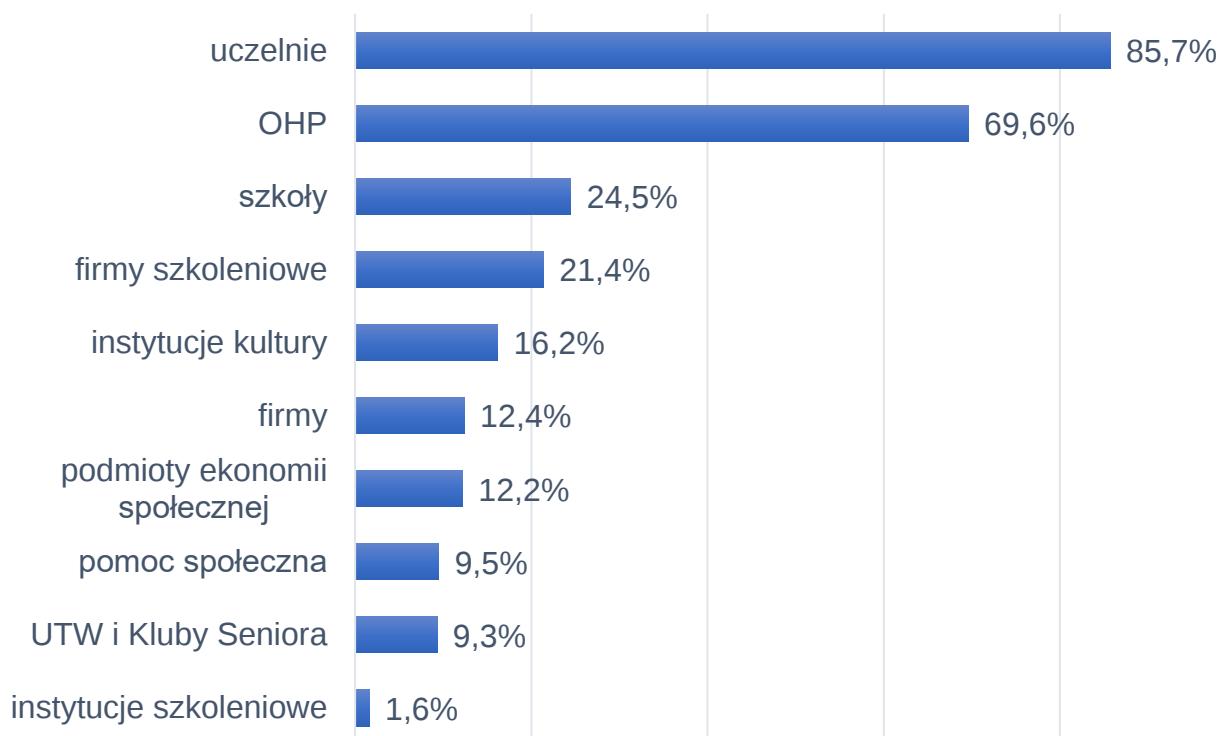
Wykres 48. Formy aktywności – działania CSR.



Źródło: opracowanie własne

Niemal wszystkie uczelnie wyższe (85,7%) oraz blisko 70% OHP deklarowały podejmowanie innych niż wymienione wcześniej aktywności. Na tym tle wyraźnie odstawały pozostałe podmioty, wśród których odsetek takich deklaracji nie przekroczył 25%.

Wykres 49. Formy aktywności - inne



Źródło: opracowanie własne

Konferencje i seminaria

Aktywność tego rodzaju udało się zarejestrować w przypadku znikomego odsetka podmiotów edukacyjnych w naszym województwie. Zaledwie 3% (2,4% w 2023 roku) z nich informowało o organizacji/współorganizacji seminariów i konferencji. Pokazuje to niewykorzystywaną przestrzeń, która może sprzyjać rozwojowi idei LLL, ale także może stanowić doskonałe narzędzie promocji własnej działalności oraz produktów.

Do najaktywniejszych podmiotów w tym obszarze należały uczelnie, z których 42,8% podało informację o aktywności organizacyjnej w obszarze konferencyjno–seminaryjnym oraz Ochotnicze Hufce Pracy, spośród których 21,7% poinformowało o organizacji wydarzeń tego typu. Z oczywistych względów nie wszystkie podmioty wydają się predysponowane do takiego typu aktywności, jednak pojawiła się ona (choćby w małym odsetku) u podmiotów niemal każdego rodzaju. Wskazać tu można instytucje szkoleniowe: (6,6%) szkoły (6,5%), firmy szkoleniowe (4,3%), instytucje kultury (3,1%), firmy (1,3%) a nawet opieka społeczna (0,7%) i podmioty ekonomii społecznej (0,5%). Te nieliczne przypadki wskazują tyleż na niską zarejestrowaną aktywność konferencyjną pewnych rodzajów podmiotów, co na tkwiące jeszcze w pewnych obszarach potencjały rozwojowe. Skoro przynajmniej niektóre podmioty z danej kategorii zdołały zaangażować się aktywnie w organizowanie konferencji i seminariów, to znaczy, że i inne podmioty z tej samej kategorii mogłyby prawdopodobnie taką działalność podejmować. Te, które o wskazanych działaniach informowały, zwykle robiły to budując przy okazji wizerunkowy przekaz oparty na prestiżu czy renomie, co z punktu widzenia strategii promocyjnej, jest zasobem, w który warto inwestować.

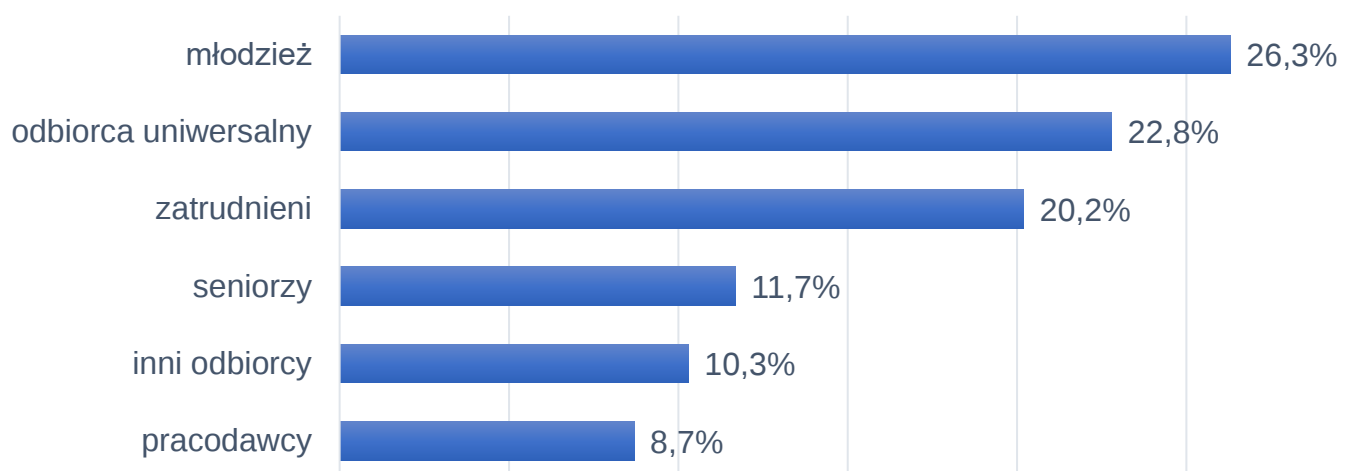
Ponownie trzeba zwrócić tu uwagę na fakt, że podjęcie aktywności organizacyjnej w obszarze konferencyjno–seminaryjnym uzależnione jest od dysponowania kadrą pracowników, którzy gotowi są do prezentowania publicznych wystąpień o charakterze merytorycznym. Nie każdy podmiot dysponuje kadrą posiadającą wspomnianym kapitałem. W tym kontekście dominująca pozycja uczelni w omawianym zakresie nie dziwi. Pokreślić należy tu dominującą pozycję w tym zakresie miasta Zielona Góra i powiatu zielonogórskiego. Podmioty działające w samym mieście i powiecie odpowiadają łącznie za 56,2% całej zarejestrowanej w badaniu aktywności konferencyjnej i seminaryjnej. Jest to zrozumiałe w kontekście zlokalizowania w tym obszarze większych podmiotów (w tym uczelni). Jednak dla porównania, miasto Gorzów wraz z odpowiadającym mu powiatem odpowiadają łącznie za 22,9% ogółu zarejestrowanych aktywności tego rodzaju.

Adresaci komunikatów promocyjnych placówek edukacyjnych w województwie lubuskim w kontekście kształcenia zawodowego, ścieżek kształcenia i kwalifikacji

W kontekście tego, do kogo oficjalnie adresowana jest działalność edukacyjna objętych badaniem podmiotów, warto przyjrzeć się kim są odbiorcy zadeklarowani w treściach promocyjnych emitowanych przez owe podmioty. Podobnie jak w przypadku adresowania działalności edukacyjnej, tak i tutaj możliwa jest sytuacja, kiedy jeden podmiot wysyła komunikaty celujące w kilka kategorii odbiorców. Większość komunikatów promocyjnych, dedykowana jest młodzieży (26,3%). Inne popularne kategorie to odbiorcy uniwersalni (22,8%) oraz osoby zatrudnione (20,2%). Do kategorii cieszących się najniższą popularnością należą pracodawcy, do których

kierowanych jest 8,7% komunikatów promocyjnych. Kategoria „inni”, grupująca wszelkie nietypowe przypadki jest odbiorcą 10,3% komunikatów, seniorom zaś dedykowano 11,7% treści promocyjnych.

Wykres 50. Adresaci komunikatów promocyjnych zamieszczanych przez podmioty

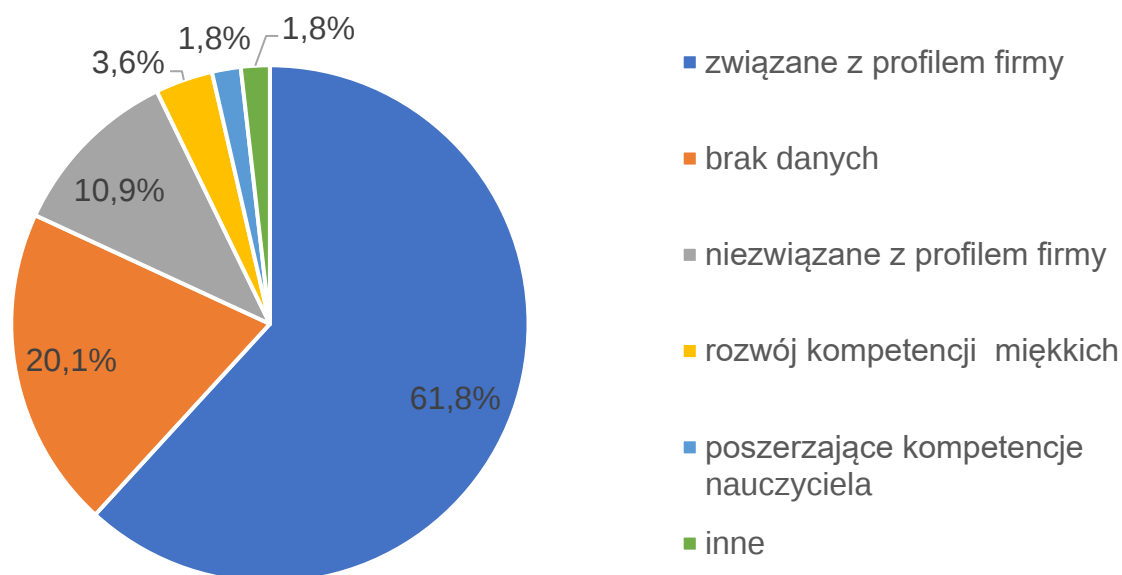


Źródło: opracowanie własne

Przeprowadzone analizy wykazały, że istnieje pewna część ofert, a tym samym treści promocyjnych, która jest kierowana do grona odbiorców znajdujących się wewnątrz badanych podmiotów. Chodzi tu o kursy doszkalcające dla pracowników. Nie jest to jednak często rejestrowana (uwidaczniana) forma. Na 1572 podmioty objęte analizą 49 publikuje informacje o prowadzeniu kursów doszkalcających, co stanowi 3,1% ogólnej liczby podmiotów. Ogólna liczba zarejestrowanych kursów wynosi 55 (kilka kursów może być oferowanych przez jeden podmiot). Jednak pamiętać należy, że tego typu informacje, ze względu na specyfikę grupy docelowej, mogą być upowszechniane wyłącznie w obiegu zamkniętym i informacja o nich nie będzie podatna na wychwycenie w toku badania, jakim jest desk research ze względu na jego specyfikę.

Z drugiej strony, informacja o realizacji takich form doszkalcania może być traktowana jako potencjalny atut przy wyborze danego miejsca pracy i jako taka powinna być upubliczniona. Możliwość dalszego rozwoju na stałe weszła do repertuaru oczekiwań części pracowników względem pracodawcy. Biorąc pod uwagę powyższe zastrzeżenie przypuszczać można, że faktyczna liczba ofert tego typu jest większa niż ta, która była możliwa do ustalenia.

Wykres 51. Charakter ofert doształcania kierowanych do własnych pracowników



Źródło: opracowanie własne

Zebrane dane o kursach wewnętrznych posłużyć mogą jako swoisty probierz tendencji w zakresie ofert tego typu. Wśród ofert tej kategorii dominują kursy związane z profilem działalności firm, które je organizują (61,8%). Takie ukierunkowanie ścieżek doształcania w ofercie wewnętrznej nie może dziwić, skoro przemawia za tym interes pracodawcy. Zarejestrowano jednak także oferty szkoleń niezwiązanych z profilem firmy (10,9%), dotyczących rozwoju kompetencji miękkich 3,6%. Warto wskazać, że 1,8% ofert było adresowanych do nauczycieli pracujących w danym podmiocie i miało umożliwić im podniesienie kwalifikacji.

Proces wprowadzania zmian w obszarze ofert kształcenia

Edukacja oraz uczenie się jako procesy podstawowe dla kształtowania i rozwoju cywilizacyjnego oraz gospodarczego wymagają nowego spojrzenia. Z jednej strony procesy te są mocno wpisane w specyfikę lokalną, z drugiej strony znajdują się pod wpływem oddziaływania różnych podmiotów i uwarunkowań krajowych oraz ponadnarodowych, które to wpływają na decyzje podejmowane przez ważnego aktora – samorządowe regiony. Wielość tych wpływów oraz ich charakter nie pozostają bez znaczenia dla procesu przygotowywania i realizowania terytorialnie zorientowanej oferty edukacyjnej i szkoleniowej. Dynamiczne przemiany cywilizacyjne, które mają miejsce w XXI wieku, pociągają za sobą konieczność stałego rozwijania posiadanych kompetencji i zdobywania nowych, będących odpowiedzią na aktualne wyzwania i potrzeby gospodarki opartej na wiedzy. Taką odpowiedzią na dynamikę zmian na rynku pracy powinny być też zmiany na rynku edukacji. Pozwoli to młodzieży przystosować się do rynku pracy oraz w sposób skuteczny i satysfakcjonujący uczestniczyć w dorosłym życiu – nie tylko zawodowym, lecz także społecznym i osobistym.

Podstawa prawna wprowadzenia nowych zawodów szkolnictwa branżowego w szkole lub placówce

Wprowadzenie nowych zawodów i dokonywanie ewentualnych zmian w ofercie szkolnictwa branżowego regulują następujące akty prawne:

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. 2020, poz. 1409)
- Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (t. j. Dz.U. 2024 poz. 107)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019, poz. 216 ze zm.)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 991 ze zm.)
- Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy ogłaszane do 1 lutego każdego roku w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” – dalej p. z. p. (na rok 2023: Dziennik M.P. 2023 poz. 145)
- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie rad rynku pracy (Dz.U. 2014, poz. 630 ze zm.).

Zmiany w ofercie kształcenia w szkolnictwie branżowym

Mimo wpływu ministerialnego, wprowadzenie zmian w obszarze ofert kształcenia odbywa się na poziomie szkoły i województwa. Zgodnie z art. 68 ust. 5 Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. o prawie oświatowym: „Dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, z wyjątkiem szkoły artystycznej, w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę ustala zawody, w których kształci

szkoła, po zasięgnięciu opinii powiatowej i wojewódzkiej rady rynku pracy co do zgodności z potrzebami rynku pracy” (Dz.U. 2017 poz. 59).

W celu wprowadzenia nowego zawodu szkolnictwa branżowego dyrektor szkoły (lub kierownik szkolenia praktycznego) jest zobowiązany do przeprowadzenia analizy czy zawód znajduje się w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego - w związku z czym, czy w danym typie szkoły może być prowadzone kształcenie w tym zawodzie. Następnie dyrektor zobowiązany jest uzyskać zgodę organu prowadzącego na wprowadzenie nowego zawodu. Kolejnym krokiem jest przeprowadzenie szeregu analiz: 1) rynku pracy i zapotrzebowania na kształcenie w danym zawodzie; 2) ogłoszonej przez Ministra Edukacji Narodowej prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym oraz na wojewódzkim rynku pracy; 3) możliwości nawiązania współpracy z pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu, w tym organizowania praktyk zawodowych w technikum i szkole policealnej; 4) zasobów kadrowych - czy szkoła zatrudnia nauczycieli o odpowiednich kwalifikacjach do kształcenia w danym zawodzie oraz jakich nauczycieli szkoła będzie musiała zatrudnić w celu rozpoczęcia kształcenia w danym zawodzie. Dyrektor szkoły lub kierownik szkolenia praktycznego muszą także sprawdzić, czy szkoła posiada odpowiednie warunki umożliwiające kształcenie w danym zawodzie. Wstępny etap ustaleń zamyka przedstawienie radzie pedagogicznej propozycji wprowadzenia nowego zawodu do kształcenia.

Kolejnym etapem jest uzyskanie opinii do rozpoczęcia kształcenia w nowym zawodzie. W tym celu dyrektor szkoły składa wniosek do wojewódzkiej rady rynku pracy o zaopiniowanie nowego kierunku kształcenia. Następnie szkoła nawiązuje współpracę z pracodawcą (lub osobą prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne), którego działalność jest związana z danym zawodem lub branżą (dotyczy technikum, branżowej szkoły I stopnia i szkoły policealnej). Po tym jak uzyskana zostanie opinia wojewódzkiej rady rynku pracy o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy, dyrektor szkoły przedkłada organowi prowadzącemu propozycję rozpoczęcia kształcenia w nowym zawodzie w szkole. Uzyskanie akceptacji organu prowadzącego na rozpoczęcie kształcenia w nowym zawodzie uzyskuje się poprzez uchwałę zarządu powiatu w sprawie uzgodnienia zawodów, w których kształci szkoła. Ostatnim etapem jest wprowadzenie zmian w statucie szkoły.

W szkołach oferujących kształcenie zawodowe są biznesowi partnerzy i klasy patronackie. Każda szkoła musi pozyskać i zachować partnerstwo. Za przykład może posłużyć Centrum Edukacji Zawodowej i Biznesu w Gorzowie, współpracujące m.in. z IMC Engineering Poland. Firma objęła patronatem klasę techników spawalnictwa, ale wspiera placówkę także w kształceniu techników mechaników i logistyków. Zespół Szkół Zawodowych PBO w Zielonej Górze współpracuje zaś z MZK oraz firmami GOBI i Lumel. Z ostatnią w wymienionych firm w 2016 roku podjęto decyzję o utworzeniu w Zielonej Górze klasy patronackiej, która kształci w zawodach: operator maszyn CNC i ślusarz. Pierwsi uczniowie rozpoczęli naukę w klasie w 2018 roku. Jak możemy przeczytać na stronie firmy, po 3 latach nauki (w 2021 roku), niektórzy absolwenci dołączyli do zespołu Lumel Alucast.

Opis ten wskazuje jak złożona jest procedura wprowadzania nowego zawodu do szkolnictwa branżowego. Można wnioskować, że jest to proces długotrwały, gdyż musi zostać poprzedzony wieloma formalnymi decyzjami. Tym samym utrudnione jest aktualizowanie oferty, tak by na bieżąco reagować na sytuację na rynku pracy. Największym utrudnieniem – oprócz pozyskania wykwalifikowanej kadry - może być nawiązanie współpracy z przedsiębiorcami, którzy umożliwią

realizację praktycznej nauki zawodu. W regionie, gdzie taki przedsiębiorca nie funkcjonuje, wprowadzenie nowego zawodu może stać się niemożliwe – nawet gdy szkoła jest w stanie spełnić inne wymagania, jak te dotyczące kadry. Rynek w danym powiecie może wykluczyć edukację w zawodzie, który jest deficytowy, jeżeli szkoła nie pozyska partnerów. Z tego może wynikać nieliczna oferta kierunków chociażby z branży audiowizualnej, która wymaga dostępu do potencjalnych partnerów związanych np. z mediami.

Informacja o prowadzeniu przez szkoły ewaluacji w aspekcie dopasowania oferty działań do otoczenia nie jest jednak upubliczniana. Choć szkoła nie informuje o diagnozie rynku, to w celu efektywnego wprowadzania nowych kierunków, powinny być poprzedzone taką diagnozą i konsultacjami z przedstawicielami biznesu. Konsultacje na poziomie tworzenia nowego kierunku powinny być jednym z pierwszych elementów współpracy między szkołą a pracodawcami. Kolejne to wspólne angażowanie się w proces edukacji uczniów, w tym korzystanie z zaplecza firm, doświadczenia praktyków i dawanie możliwości odbycia praktyk.

Zmiany w ofercie kształcenia na poziomie wyższym

Potrzebom rynku pracy powinien odpowiadać kierunek wprowadzany w szkole wyższej. Wniosek o pozwolenie na utworzenie studiów (Dz.U.2023.2787, wersja od: 28 grudnia 2023 r.) zawiera m.in. ogólną charakterystykę studiów obejmującą koncepcję kształcenia, w tym: wskazanie związku studiów ze strategią uczelni, wskazanie potrzeb społeczno-gospodarczych utworzenia studiów oraz zgodności efektów uczenia się z tymi potrzebami, przyporządkowanie kierunku do dyscypliny lub dyscyplin, do których odnoszą się efekty uczenia się, a także opis prowadzonej działalności naukowej w dyscyplinie lub dyscyplinach. Zawrzeć należy także uzasadnienie utworzenia studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu; opis działań na rzecz doskonalenia programu studiów oraz zapewniania jakości kształcenia; opis kompetencji oczekiwanych od kandydata ubiegającego się o przyjęcie na studia. Należy także opisać warunki prowadzenia studiów oraz sposobu organizacji i realizacji procesu prowadzącego do uzyskania efektów uczenia się, w tym: wykaz nauczycieli akademickich, proponowanych do prowadzenia zajęć oraz informacje na temat infrastruktury, w tym opis laboratoriów, pracowni, sprzętu i wyposażenia, niezbędnych do prowadzenia kształcenia. Jako przykład można podać procedurę powoływania nowego kierunku studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich na Uniwersytecie Zielonogórskim. Obejmuje ona zgodę JM Rektora dla idei powołania nowego kierunku studiów, a następnie złożenie kompletnego wniosku w Sekretariacie Prorektora ds. Jakości Kształcenia, zawierającego wyżej wymienione elementy, wraz z: pismem przewodnim od Dziekana do Prorektora ds. Jakości Kształcenia; opinią Wydziałowej Rady ds. Kształcenia w sprawie programu studiów dla kierunku studiów oraz opinią Parlamentu Studenckiego. Procedurę finalizują kolejno: opinia Uczelnianej Rady ds. Kształcenia, uchwała Senatu Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz zarządzenie Rektora Uniwersytetu Zielonogórskiego. W sytuacji, kiedy dyscyplina naukowa, do której przypisane są efekty kształcenia w nowym kierunku posiada kategorię naukową co najmniej B+, powołanie kierunku odbywa się tylko w ramach organów uczelni. Znacznie ułatwia to i przyspiesza całą procedurę. W przypadkach pozostałych każdorazowo uczelnia musi wystąpić o zgodę do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

W roku akademickim 2023/2024 oferta Uniwersytetu Zielonogórskiego powiększyła się o 6 nowych kierunków studiów. Cztery z tych kierunków zostały wprowadzone przez instytuty reprezentujące dyscypliny naukowe, którym przyznano w Ewaluacji 2017-2021 kategorię A lub B+:

inteligentne systemy miejskie (Instytut Inżynierii Środowiska), inżynieria lotnicza (Instytut Inżynierii Mechanicznej), międzynarodowe stosunki polityczne (Instytut Nauk o Polityce i Administracji) oraz położnictwo (Instytut Nauk o Zdrowiu). Dwa pozostałe kierunki to: sport (Instytut Sportu, Turystyki i Żywnienia) oraz inżynieria materiałowa i recykling (Instytut Inżynierii Materiałowej i biomedycznej).

W celu powołania nowych kierunków powinny się odbywać konsultacje z biznesem oraz szkolnictwem niższego szczebla, a także analizy zapotrzebowania ze strony biznesu i zainteresowania ze strony potencjalnych uczniów. Kierunek powoływany może być, np. z inspiracji interesariuszy zewnętrznych (jak w przypadku kierunku mechanika lotnicza na Uniwersytecie Zielonogórskim), czy też w wyniku badania zapotrzebowania, konsultacji, ankietowania uczniów szkół ponadpodstawowych.

Elementem współpracy między szkołą, uczelnią, biznesem mają być także rady uczelni, w których zasiadają właśnie m.in. przedstawiciele biznesu oraz szkół ponadpodstawowych. W Radzie Uczelni Uniwersytetu Zielonogórskiego zasiada Małgorzata Ragiel (dyrektor Zespołu Szkół Budowlanych im. Tadeusza Kościuszki w Zielonej Górze) oraz Janusz Jasiński (przewodniczący Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej). W Radzie Uczelni Akademii im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim zasiadają m.in. prezes zarządu HOLDING-ZREMB Gorzów, Roman Mizerny oraz prezes zarządu Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, Krzysztof Kielec.

Przy Wyższej Szkole Biznesu w Gorzowie Wielkopolskim działa natomiast Rada Biznesu. Jest to powstałe w roku akademickim 2010/2011 ciało doradcze i opiniotwórcze, którego głównym celem jest wspieranie uczelni właśnie w pracach mających dopasować jej ofertę do tego jakie potrzeby zgłaszane są ze strony rynku pracy. Wskazuje się, że podstawowym celem tych działań jest wsparcie i wzmacnianie kadr dostępnych na lokalnym rynku pracy.

Szkoły wyższe współpracują także bezpośrednio z danymi szkołami, m.in. tworząc klasy patronackie. Uniwersytet Zielonogórski w ramach Projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w mieście Zielona Góra” współpracował z lokalnymi placówkami kształcenia zawodowego. Projekt realizowany był w każdym powiecie. W 2023 roku Uniwersytet Zielonogórski podpisał również umowę o współpracy pomiędzy Instytutem Inżynierii Mechanicznej UZ a Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego „Elektryk” w Nowej Soli. Innym przykładem jest Instytut Nauk o Polityce i Administracji UZ, który ma klasę patronacką (medialno-społeczną) w V Liceum Ogólnokształcącym im. K. Kieślowskiego, prowadzi też tam – i w innych szkołach średnich - koło „Młodego Politologa”. Wskazuje to na pewną symbiozę między uczelniami a biznesem oraz uczelniami a szkołami. Przedstawiciele biznesu dążą do współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi oraz wyższymi, chcąc zyskać wykwalifikowanych pracowników. Wprowadzenie klasy patronackiej daje możliwość wykształcenia i nabycia przez uczniów takiej wiedzy i kwalifikacji, jakich dany patron wymaga i potrzebuje.

Słabe i mocne strony procesu wprowadzania zmian w ofertach kształcenia, jego uczestnicy, potencjały i zagrożenia

Cały proces edukacji, w tym wprowadzanie zmian w obszarze ofert kształcenia jest współcześnie rozpatrywany w kontekście idei uczenia się przez całe życie. Wszelkie działania z nią związane, zmierzają do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej,

obywatelskiej i społecznej, związanej z zatrudnieniem. Jeśli przyjmie się (nie ma dziś innego wyboru), że identyfikatorem przyszłości jest zmiana, to jednym z najistotniejszych zagadnień jest rozwiązywanie problemów (napięć), pojawiających się na zbiegu starego i nowego porządku społecznego i gospodarczego w oparciu o mocne, słabe strony, szanse i zagrożenia. Przy czym podział SWOT należy traktować względnie: to co słabe, może być pod pewnymi warunkami kategorią pozytywną, a szansa może szybko stać się zagrożeniem. Ponadto, dane zjawisko może stanowić z jednej perspektywy pomyślny, optymistyczny charakter, podczas, gdy pod niektórymi względami, można zauważyć destruktywne i niefortunne tendencje.

Proces zmian w obszarze ofert kształcenia w województwie lubuskim zachodzi w oparciu o zmienne egzogeniczne, jak i endogeniczne, które, jak zaznaczono, mogą ulec „przemieszczeniu” z wariantu korzystnego na niekorzystny i odwrotnie.

Mocne strony

Z pewnością mocną stroną w procesie wprowadzania zmian w obszarze ofert kształcenia jest **Lubuski Pakt na Rzecz Zatrudnienia** (porozumienie organizacji pozarządowych, samorządów lokalnych, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców), w ramach którego powołano cztery partnerstwa branżowe: na rzecz poradnictwa zawodowego, badań rynku pracy, kształcenia ustawicznego oraz ekonomii społecznej. Spotkania tematyczne organizowane w ramach partnerstw uwzględniają bieżące czynniki procesu. Powołane jednocześnie Forum Poradnictwa Zawodowego województwa lubuskiego wyszło naprzeciw wymaganiom ministerialnym, zgodnie z którymi od 2019 roku we wszystkich szkołach ponadpodstawowych uczniowie mają lekcje z doradztwa zawodowego. W odczuciu badaczy (autorów diagnozy), chodzi nawet o coś więcej, a mianowicie doradztwo całościowe - Lifelong Guidance. Dlatego warto przyrzeć się grupie doradców, których na etacie zatrudnia się w województwie lubuskim w 12,6% spośród wszystkich badanych podmiotów. Liczba ta może ulec zmianie, np. pod warunkiem większej liczby godzin z omawianego przedmiotu. Dla doradców zawodowych na etacie z pewnością łatwiejsze jest po prostu pomaganie młodzieży, a także badanie losów absolwentów, tak istotne w omawianym procesie.

W tym kontekście warto zaznaczyć, że w badanym okresie nastąpił **wzrost liczby uczniów w szkołach ponadpodstawowych, we wszystkich powiatach, głównie w szkołach policealnych i technikach**. Informacje te można wiązać m.in. z rosnącą atrakcyjnością kształcenia zawodowego i z interesującą dla uczniów zmianą oferty kształcenia w badanym okresie. Wyniki te korespondują z danymi demograficznymi: udział osób w wieku przedprodukcyjnym w lubuskim wynosi 18,2 % i mimo, iż zmalał w analizowanym okresie, jest on bliski średniej krajowej wynoszącej 18,4 %. Lubuskie wydaje się atrakcyjne dla młodych ludzi, a zainteresowanie kształceniem zawodowym większe niż przed 2018 rokiem. To pozytywny aspekt i spory zasób.

Do mocnych stron należy również zaliczyć **zróżnicowanie terytorialne podmiotów edukacyjnych, które wskazuje na powiązanie udziału podmiotów z koncentracją procesów gospodarczych w powiatach**. Poza stolicami regionu, w powiatach, gdzie funkcjonują strefy ekonomiczne i parki technologiczne, a także tam, gdzie swoją działalność prowadzi większa liczba przedsiębiorstw, odsetek podmiotów edukacyjnych jest większy. Tam też należy upatrywać stosunkowo większych zmian w ofertach kształcenia.

Mocnym zasobem jest **relatywnie duża liczba - 129 ofert zawodów w szkołach ponadpodstawowych**. Na dziewięć nowych zawodów wprowadzonych przez Ministerstwo Edukacji i Nauki, w 2023/24 w ofercie lubuskich szkół znalazł się administrator produkcji filmowej i telewizyjnej oraz już wcześniej wprowadzone zawody takie jak np. technik realizacji dźwięku. Należy przy tym pamiętać, że wszystkie oferty, i stare, i nowe, wymagają dostępu do potencjalnych partnerów. Z chwilą ich braku, zmiany ofert kształcenia mogą stać się wyraźnym, słabym punktem. Podobna sytuacja dotyczy zawodów nadwyżkowych oraz deficytowych. Wielość i charakter czynników wpływających na ich definiowanie, klasyfikację oraz dynamikę powoduje wiele niejednoznaczności. Dla przykładu: mechanik pojazdów samochodowych jest deficytowy w 8 powiatach, mimo że jest w nich w ofercie. Murarz-tylnik jest deficytowy w 5 powiatach, w których jest w ofercie i 2, w których nie jest (gorzowski i świebodziński). Opiekunka dziecięca jest zawodem deficytowym w 4 powiatach i w żadnym z nich nie ma tego zawodu w ofercie (strzelecko-drezdenecki, sulęciński, świebodziński, żagański). W przypadku zawodów nadwyżkowych sytuacja wygląda podobnie. Na przykład takie zawody deficytowe jak: fryzjer (w powiecie międzyrzeckim), krawiec (w słubickim), mechanik pojazdów samochodowych (w powiecie międzyrzeckim), technik informatyk (w Zielonej Górze), są obecne w ofercie kształcenia w tych powiatach. Z kolei mechanik-monter maszyn i urządzeń (w powiecie międzyrzeckim) oraz technik mechanik (w wschowskim), jako zawody nadwyżkowe nie znajdują się obecnie w ofercie kształcenia w tych powiatach. Generalnie można jednak stwierdzić, że liczba zawodów nadwyżkowych w województwie lubuskim jest nieznaczna. Paradoksalnie, najwięcej placówek oferuje naukę w zawodach, które są deficytowe i mimo ofert w wielu powiatach są one nadal deficytowe. Warto bliżej przyjrzeć się metodologii badań w obszarze definiowania i segregacji omawianych zawodów.

Oferta kwalifikacji cząstkowych nadawanych przez system oświaty i szkolnictwa wyższego w województwie lubuskim należy również traktować jako wewnętrzny potencjał analizowanego systemu. Jest ona obszerna i uwzględnia specyfikę regionalną w obszarze kultury, rozrywki i rekreacji. Za wystarczające należy uznać oferty studiów podyplomowych i kwalifikacji cząstkowych, jakie można po ich ukończeniu uzyskać. Co prawda dotyczy ona trzech powiatów: Zielonej Góry, Gorzowa Wielkopolskiego oraz powiatu żarskiego, ale nie powinno to stanowić większego problemu dla zainteresowanych. Interesująco wygląda również oferta kursów i szkoleń wewnętrznych. Rozwój swoich pracowników, który polega na ulepszaniu i rozszerzaniu ich możliwości oraz potencjału, może pozytywnie wpłynąć na upowszechnianie kultury uczenia się oraz pośrednio, zmianę oferty kształcenia.

Oferty kształcenia i ich zmiany związane są z infrastrukturą. Wśród zebranych informacji, 69% podmiotów deklaruje, iż posiada własne pracownie. To istotny potencjał, przy czym spora część nie informuje o posiadanych zasobach w tym obszarze.

Proces wprowadzania zmian w ofertach kształcenia, a dokładniej jeden z jego elementów, jakim jest **diagnozowanie zainteresowania ofertą edukacyjną** warunkowany jest działaniami promocyjnymi oraz spójnymi i atrakcyjnymi strategiami komunikacyjnymi. Ponad połowa placówek edukacyjnych zajmuje się promocją ofert w sposób czytelny dla badaczy i potencjalnych klientów. Z pewnością za mocną stroną należy uznać komunikację dotyczącą informacji ogólnych oraz rekrutacji, a słabą tę, która związana jest z przekwalifikowaniem (10,4%) oraz zatrudnieniem (8,9%). Kwestie związane z certyfikacją dotyczą 38,6% komunikowanych kwestii. Adresatami komunikatów promocyjnych placówek edukacyjnych są w większości dorośli oraz młodzież. Są to z pewnością atuty procesu.

Mocną stroną procesu stanowią **łańcuchy współpracy, które w synergicznym efekcie wyraźnie zaznaczają się w procesie wprowadzania zmian w obszarze ofert kształcenia zawodowego**, mimo sporego zróżnicowania wskazań w powiatach. Chodzi o współpracę wszystkich badanych podmiotów ze szkołami (od 5,30% do 38,9 %), pracodawcami (od 8% do 41,5%) oraz innymi podmiotami (od 17,2% do 50%). Przedstawiciele biznesu dążą do współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi oraz wyższymi, chcąc pozyskać wykwalifikowanych pracowników. W szkołach kształcących zawodowo są biznesowi partnerzy, klasy patronackie. Ponadto powstały w województwie powstały dwa Branżowe Centra Umiejętności, a w szkołach ponadpodstawowych młodzież uczy się biznesu i zarządzania na nowym przedmiocie, który zastąpił podstawy przedsiębiorczości.

Słabe strony

Obawy mogą wynikać z wyraźnej, w województwie lubuskim, **tendencji spadkowej liczby nauczycieli, w tym kadry przedmiotów zawodowych**. Natomiast nauczyciele, którzy są aktywni, starzeją się. Braki kadrowe stanowiące słabą stronę procesu, są pochodną krajowego kryzysu. Wyniki te są symptomatyczne dla wszystkich regionów w Polsce. Odnotowuje się, że w całej Polsce brakuje 23596 nauczycieli (lipiec 2023). To 3,41 procent nauczycielskich miejsc pracy (Dealerzy Wiedzy, 2024) [dostęp: 08.04.2024].

Do słabych stron omawianego procesu należy zaliczyć pewne **braki w aspekcie dopasowania oferty do otoczenia, pod kątem analizy rynku pracy i konsultacji z przedstawicielami biznesu** na możliwie jak najwcześniejszym etapie procesu. Jest to zadanie niezwykle trudne i wieloaspektowe. Powstanie Wojewódzkich Zespołów Koordynacji ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego z pewnością stanowi szansę na zsynchronizowanie oraz uporządkowanie tych kwestii.

W aspekcie ewaluacji, a szerzej monitoringu w placówkach widać wyraźny **deficyt przede wszystkim w wymiarze samooceny jednostek edukacyjnych**. Monitoringiem, jeśli w ogóle, objęty jest najczęściej program nauczania, rzadziej losy absolwentów. Konieczne jest zaznaczenie, iż w okresie badawczym (od września 2021) wprowadzono regulacje, zgodnie z którymi monitorowanie nie stanowi obowiązkowej formy sprawowania nadzoru pedagogicznego. Ponadto rozbudowane procedury mogą wpływać negatywnie na zaistniałe zjawisko.

Złożoność reguł i przepisów to również słaba strona wprowadzania nowego zawodu do systemu szkolnictwa branżowego. Można wnioskować, że jest to proces długotrwały, poprzedzony wieloma formalnymi decyzjami. Taka sytuacja stanowi utrudnienie w dążeniu do uaktualniania oferty tak, by na bieżąco reagować na sytuację na rynku pracy. Dodatkowe utrudnienia mogą wynikać z modyfikacji przepisów w sferze szkolnictwa branżowego w Polsce. Od 2018 było dużo zmian w zakresie szkolnictwa branżowego, w tym zmian systemowych. W 2019 r. weszła w życie nowa podstawa programowa, praktycznie co roku zmianom ulega klasyfikacja zawodów. Niestety nie ma zebranych informacji o tych przekształceniach w jednym opracowaniu. Z pewnością krajobraz edukacji zawodowej ulega przeobrażeniom, by stać się bardziej interesujący dla odbiorców.

Zagrożenia

Utrudnieniem, które może w dłuższej perspektywie stanowić zagrożenie są kwestie związane z przedsiębiorstwami umożliwiającymi odbycie praktyk oraz w przyszłości, zapewniającymi

miejsca pracy. **Dominującą formą przedsiębiorstw w województwie są małe firmy.**

Poszczególne powiaty nie różnią się istotnie między sobą pod względem struktury przedsiębiorstw (pomijając strefy ekonomiczne i parki technologiczne). Ponadto odnotowano spadek liczby przedsiębiorstw (po pandemii Covid 19), w tym również podmiotów w sektorze publicznym. W regionie, gdzie dany przedsiębiorca nie funkcjonuje, możliwość wprowadzenia nowego zawodu może stać się niemożliwa – nawet gdy szkoła jest w stanie spełnić inne wymagania, jak chociażby te dotyczące kadry. Pozyskanie partnerów stanowi podstawową część procesu wprowadzania zmian w obszarze ofert kształcenia.

Zagrożenie może również dotyczyć **niskich wynagrodzeń w dominujących branżach województwa lubuskiego**. Jest to jednak czynnik makroekonomiczny, którego nie należy traktować wyłącznie w kategoriach ceteris paribus. Utrzymująca się wciąż niska stopa bezrobocia jest z pewnością zmienną zmniejszającą wspomniane zagrożenie. Należy pamiętać, że niskie bezrobocie i duży wzrost płac to większe ryzyko wzrostu inflacji.

Zagrożenie może stanowić **obszar kompetencji społecznych, a szerzej kompetencji zatrudnialnych** (employability skills). Problemy wynikające z deficytów kompetencji społecznych różnych grup są podnoszone jako poważne niebezpieczeństwo przez gremia związane z kształceniem zawodowym oraz rynkiem pracy, takie jak Spotkania Krajowego Zespołu Ekspertów VET. Co prawda badano pod tym względem jedynie oferty pracy, jednak warto przyrzeć się bliżej tej problematyce. We wszystkich powiatach pracodawcy poszukują pracowników z branż: budowlanej, handlowej, ekonomiczno-administracyjnej oraz z obszaru edukacji. Wyniki te pokrywają się w większości z dominującymi branżami województwa lubuskiego: budownictwem oraz handlem hurtowym i detalicznym. Jednak zdecydowana większość wymienionych ofert (ponad 2/3) nie zawierała żadnych z wymienionych cech: myślenie analityczne, kreatywność, znajomość języków obcych, umiejętność uczenia się, podejmowanie decyzji, zarządzanie sobą, orientacja na wyniki, rozwiązywanie problemów, umiejętności cyfrowe. Jedynie ponad 16% pracodawców oczekuje od swoich przyszłych pracowników umiejętności komunikacji oraz kompetencji interpersonalnych. W niewielkim stopniu oczekuje się od kandydatów do pracy: zarządzania stresem, zarządzania konfliktem, pracę zespołową, radzenia sobie ze zmianą czy kompetencji międzykulturowe. Miejmy nadzieję, że wynika to z chaotycznego opisu ofert i braku opisanych cech jedynie na poziomie deklaracji pisemnych.

Szanse

Szans należy upatrywać w odniesieniu **do wymagań pracodawców pod kątem wykształcenia**. Do pracy na większości stanowisk wymagane jest wykształcenie średnie i zasadnicze (68%). Świadczy to o szerokiej dostępności ofert pracy dla osób bez wyższego wykształcenia, co może przełożyć się na zwiększenie ofert kształcenia na poziomie 3 i 4 PRK.

Szansą w procesie zmian w obszarze uczenia się są niewątpliwie różne **formy wsparcia**. W badaniach uwzględniono 274 oferowane w okresie badawczym programy wspierające: projekty unijne (w tym program Erasmus+) 92%, konkursy 2%, programy ministerialne 4%, stypendia 2%. Ponad 41% wszystkich rodzajów wsparcia było skierowanych do wszystkich powiatów w województwie. Ponad 15% stanowiły projekty ponadregionalne. Można stwierdzić, że wsparciem dość równomiernie objęto wszystkie powiaty województwa lubuskiego w następujących obszarach: doksztalcanie pracowników, podniesienie jakości kształcenia, rozwój infrastruktury, rozwój technologii, nauka języków, rozwój ponadprogramowych umiejętności,

wspieranie talentów, doskonalenie jakości kształcenia zawodowego, wizyty studyjne, warsztaty, wsparcie osób z niepełnosprawnościami, wsparcie wykluczonych, podniesienie jakości kształcenia. Biorąc pod uwagę korzystanie ze wsparcia najwięcej podmiotów inwestuje w talenty, wspiera osoby z niepełnosprawnościami oraz osoby wykluczone. W niespełna 15% podmioty dzięki wsparciu rozwijają swoją infrastrukturę. Podmioty edukacji nieformalnej i pozaformalnej w zdecydowanie większym stopniu korzystają z rozwiązań wspierających, aniżeli podmioty kształcenia formalnego.

Mimo niskich wskazań wyników badań związanych z ofertami z obszaru inteligentnych specjalizacji, na podstawie trendów i raportów światowych można wnioskować, że obszar ten będzie się rozwijał. A co za tym idzie, w ofercie kształcenia będzie pojawiać się coraz więcej kierunków z tych kategorii. Dziś **we wszystkich powiatach województwa lubuskiego można kształcić się w zawodach z obszaru inteligentnych specjalizacji**, i w większości są to zawody w tzw. równowadze, bądź deficytowe. W obszarze zielonej gospodarki w województwie lubuskim, na podstawie ofert pracy, można wskazać niewiele ofert pracy (2,4% wszystkich ofert). Do branż obejmujących zdrowie i jakości życia skierowanych jest niespełna 4%, a do branż z kategorii innowacyjnego przemysłu 8%. Analizowane oferty pracy odnoszą się w głównej mierze do branż spoza obszaru inteligentnych specjalizacji (około 85%).

Wskazanie słabych i mocnych stron oraz potencjałów i zagrożeń procesu wprowadzania zmian w ofertach kształcenia jest możliwe warunkowo. Przyszłość związana jest z niepewnością, kryzysem, hiperelastycznością i hiperkonkurencyjnością. Odpowiedzią na zmienność świata jest permanentne zdobywanie wiedzy oraz umiejętność jej zastosowania w obliczu różnorodności. Pojawia się konieczność sprawnego zarządzania, złożonym dziś, procesem kształcenia. Korzyści wynikające ze współdziałania, sprowadzają się do wielu walorów, w odniesieniu do wszystkich beneficjentów procesu.

Powiaty w liczbach

Powiat gorzowski

Ludność	73480
Powierzchnia km ²	1214
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	20,5%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	60,3%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	19,1%
Bezrobocie rejestrowane %	3,1%
Kobiety %	59%
Mężczyźni %	41%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1297
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	19,0%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	1,7%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	-2,3%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	102,5%
Szkoła wyższa	0
Szkoła branżowa I stopnia	4
Szkoła branżowa II stopnia	0
Technikum	3
Szkoła policealna	1
OHP	0
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	13
UTW, KS, GO	14
Kurs dla dzieci	16
Podmioty ekonomii społecznej	20
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	14
Liczba zawodów oferowanych	24
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	1095

Źródło: opracowanie własne

Gorzów Wielkopolski

Ludność	116436
Powierzchnia km ²	86
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	16,4%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	57,5%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	26,1%
Bezrobocie rejestrowane %	2,2%
Kobiety %	54%
Mężczyźni %	46%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1589
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	5,9%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-6,9%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	-6,3%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	97,9%
Szkoła wyższa	5
Szkoła branżowa I stopnia	8
Szkoła branżowa II stopnia	3
Technikum	10
Szkoła policealna	10
OHP	4
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	8
UTW, KS, GO	3
Kurs dla dzieci	25
Podmioty ekonomii społecznej	67
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	58
Liczba zawodów oferowanych	91
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	8687

Źródło: opracowanie własne

Powiat krośnieński

Ludność	53105
Powierzchnia km ²	1390
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	17,6%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	59,5%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	22,9%
Bezrobocie rejestrowane %	6,3%
Kobiety %	58%
Mężczyźni %	42%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1221
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	14,4%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-8,5%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	-3,3%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	95,3%
Szkoła wyższa	0
Szkoła branżowa I stopnia	4
Szkoła branżowa II stopnia	0
Technikum	3
Szkoła policealna	1
OHP	1
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	11
UTW, KS, GO	4
Kurs dla dzieci	6
Podmioty ekonomii społecznej	14
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	16
Liczba zawodów oferowanych	19
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	1252

Źródło: opracowanie własne

Powiat międzyszecki

Ludność	55357
Powierzchnia km ²	1388
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	18,2%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	58,2%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	23,6%
Bezrobocie rejestrowane %	7,3%
Kobiety %	51%
Mężczyźni %	49%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1164
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	9,4%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-10,7%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	0,0%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	94,7%
Szkoła wyższa	0
Szkoła branżowa I stopnia	5
Szkoła branżowa II stopnia	0
Technikum	5
Szkoła policealna	1
OHP	2
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	16
UTW, KS, GO	9
Kurs dla dzieci	4
Podmioty ekonomii społecznej	22
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	21
Liczba zawodów oferowanych	38
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	2052

Źródło: opracowanie własne

Powiat nowosolski

Ludność	82619
Powierzchnia km ²	771
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	18,1%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	57,9%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	24,1%
Bezrobocie rejestrowane %	5,2%
Kobiety %	57%
Mężczyźni %	43%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1064
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	15,9%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-7,7%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	-3,8%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	96,6%
Szkoła wyższa	0
Szkoła branżowa I stopnia	7
Szkoła branżowa II stopnia	1
Technikum	4
Szkoła policealna	2
OHP	1
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	10
UTW, KS, GO	10
Kurs dla dzieci	12
Podmioty ekonomii społecznej	23
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	19
Liczba zawodów oferowanych	35
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	2680

Źródło: opracowanie własne

Powiat słubicki

Ludność	45965
Powierzchnia km ²	999
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	18,9%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	60,6%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	20,5%
Bezrobocie rejestrowane %	2,2%
Kobiety %	47%
Mężczyźni %	53%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1410
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	14,0%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-9,9%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	0,0%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	98,4%
Szkoła wyższa	1
Szkoła branżowa I stopnia	2
Szkoła branżowa II stopnia	0
Technikum	3
Szkoła policealna	0
OHP	0
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	8
UTW, KS, GO	5
Kurs dla dzieci	4
Podmioty ekonomii społecznej	15
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	8
Liczba zawodów oferowanych	22
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	1309

Źródło: opracowanie własne

Powiat strzelecko-drezdenecki

Ludność	47002
Powierzchnia km ²	1248
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	18,6%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	58,1%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	23,3%
Bezrobocie rejestrowane %	9,4%
Kobiety %	58%
Mężczyźni %	42%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1191
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	17,0%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-9,5%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	6,1%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	95,2%
Szkoła wyższa	0
Szkoła branżowa I stopnia	4
Szkoła branżowa II stopnia	0
Technikum	2
Szkoła policealna	0
OHP	2
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	12
UTW, KS, GO	18
Kurs dla dzieci	11
Podmioty ekonomii społecznej	13
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	20
Liczba zawodów oferowanych	21
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	1081

Źródło: opracowanie własne

Powiat sulęciński

Ludność	33771
Powierzchnia km ²	1178
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	19,2%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	59,1%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	21,7%
Bezrobocie rejestrowane %	4,3%
Kobiety %	48%
Mężczyźni %	52%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	969
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	11,0%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-10,0%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	5,3%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	88,7%
Szkoła wyższa	0
Szkoła branżowa I stopnia	1
Szkoła branżowa II stopnia	0
Technikum	1
Szkoła policealna	1
OHP	0
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	8
UTW, KS, GO	8
Kurs dla dzieci	5
Podmioty ekonomii społecznej	13
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	12
Liczba zawodów oferowanych	22
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	653

Źródło: opracowanie własne

Powiat świebodziński

Ludność	54268
Powierzchnia km ²	937
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	19,0%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	58,4%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	22,6%
Bezrobocie rejestrowane %	2,8%
Kobiety %	56%
Mężczyźni %	44%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1170
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	12,6%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-8,4%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	2,6%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	102,3%
Szkoła wyższa	0
Szkoła branżowa I stopnia	4
Szkoła branżowa II stopnia	0
Technikum	3
Szkoła policealna	1
OHP	2
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	11
UTW, KS, GO	9
Kurs dla dzieci	4
Podmioty ekonomii społecznej	15
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	13
Liczba zawodów oferowanych	24
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	1905

Źródło: opracowanie własne

Powiat wschowski

Ludność	37441
Powierzchnia km2	624
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	19,3%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	58,4%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	22,3%
Bezrobocie rejestrowane %	7,7%
Kobiety %	59%
Mężczyźni %	41%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1114
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	11,3%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-2,3%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	-7,1%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	90,7%
Szkoła wyższa	0
Szkoła branżowa I stopnia	3
Szkoła branżowa II stopnia	0
Technikum	2
Szkoła policealna	1
OHP	1
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	7
UTW, KS, GO	3
Kurs dla dzieci	4
Podmioty ekonomii społecznej	7
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	4
Liczba zawodów oferowanych	29
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	1000

Źródło: opracowanie własne

Zielona Góra

Ludność	139278
Powierzchnia km ²	278
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	17,9%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	57,6%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	24,5%
Bezrobocie rejestrowane %	2,5%
Kobiety %	54%
Mężczyźni %	46%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1747
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	15,9%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-10,8%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	-4,4%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	107,5%
Szkoła wyższa	1
Szkoła branżowa I stopnia	7
Szkoła branżowa II stopnia	0
Technikum	7
Szkoła policealna	16
OHP	5
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	7
UTW, KS, GO	4
Kurs dla dzieci	37
Podmioty ekonomii społecznej	107
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	129
Liczba zawodów oferowanych	68
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	8425

Źródło: opracowanie własne

Powiat zielonogórski

Ludność	74967
Powierzchnia km ²	1351
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	19,1%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	59,2%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	21,7%
Bezrobocie rejestrowane %	7,7%
Kobiety %	53%
Mężczyźni %	47%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1163
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	21,7%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-6,7%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	-8,1%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	102,5%
Szkoła wyższa	0
Szkoła branżowa I stopnia	2
Szkoła branżowa II stopnia	3
Technikum	2
Szkoła policealna	0
OHP	0
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	11
UTW, KS, GO	7
Kurs dla dzieci	18
Podmioty ekonomii społecznej	25
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	19
Liczba zawodów oferowanych	17
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	911

Źródło: opracowanie własne

Powiat żagański

Ludność	74390
Powierzchnia km ²	1131
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	17,3%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	58,5%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	24,1%
Bezrobocie rejestrowane %	6,1%
Kobiety %	58%
Mężczyźni %	42%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1103
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	10,7%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-14,3%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	4,9%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	90,9%
Szkoła wyższa	0
Szkoła branżowa I stopnia	5
Szkoła branżowa II stopnia	2
Technikum	5
Szkoła policealna	2
OHP	2
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	12
UTW, KS, GO	7
Kurs dla dzieci	10
Podmioty ekonomii społecznej	15
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	21
Liczba zawodów oferowanych	38
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	2308

Źródło: opracowanie własne

Powiat żarski

Ludność	91897
Powierzchnia km ²	1393
Populacja- odsetek w wieku przedprodukcyjnym	17,7%
Populacja- odsetek w wieku produkcyjnym	59,0%
Populacja- odsetek w wieku poprodukcyjnym	23,3%
Bezrobocie rejestrowane %	5,2%
Kobiety %	55%
Mężczyźni %	45%
Podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	1151
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 0-9 pracowników (lata 2018-2022)	11,4%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 pracowników (lata 2018-2022)	-8,9%
Zmiana liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 pracowników (lata 2018-2022)	5,5%
Wynagrodzenie w odniesieniu do średniej dla województwa w %	102,6%
Szkoła wyższa	1
Szkoła wyższa	6
Szkoła branżowa I stopnia	1
Szkoła branżowa II stopnia	7
Technikum	2
Szkoła policealna	3
OHP	17
Instytucje pomocy społecznej i WTZ	5
UTW, KS, GO	10
Kurs dla dzieci	41
Podmioty organizujące kursy i szkolenia	28
Liczba zawodów oferowanych	57
Liczba uczniów w roku szkolnym 2022/2023	3246

Źródło: opracowanie własne

Bibliografia

Literatura

1. Adamowicz, M., & Kmieciński, M. (2017). Finansowanie oświaty w jednostkach samorządu terytorialnego w Polsce. *Rozprawy Społeczne*, 11(1), 68–78.
2. Cedefop, Vocational education and training in Europe. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europ>
3. Dolan, S. L., & Garcia, S. (2002). Managing by values: Cultural redesign for strategic organizational change at the dawn of the twenty-first century. *Journal of management development*, 21(2), 101–117.
4. Fordham, P. (1993). Informal, non-formal and formal education programmes. YMCA George Williams College ICE301 Lifelong learning, Unit 1 Approaching lifelong learning, London.
5. Frączek, P. (2018). Edukacja formalna i pozaformalna w procesie profesjonalizacji pracowników socjalnych. *Edukacja-Technika-Informatyka*, 9(3), 103–113.
6. Franke, S. (2005). Measurement of social capital. Reference Document for Public Policy Research, Development, and Evaluation.
7. Górniak, J., Kubica, W., & Worek, B. (2022). Bilans Kapitału Ludzkiego. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy 2022/2021. PARP.
8. Goździk, Ż. (2003). Edukacja nieformalna a potrzeby rynków pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej.
9. Herbst, M., Herczyński, J., & Levitas, A. (2009). Finansowanie oświaty w Polsce—Diagnoza, dylematy, możliwości (Wyd. 1). Wydawn. Naukowe „Scholar”.
10. Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego. Wybór tekstów Krajowego Zespołu Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego. (2022), Tom1, Warszawa, Wydawnictwo FARSE. (dostęp: 02.09.2023).
11. Humenny, G., Kłobuszewska, M., Płachecki, T., Płatkowski, B., Sitek, M., Stasiowski, J., & Żółtak, T. (2023). Raport analityczny, Wyniki monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. Absolwenci z lat 2019 i 2020.
12. IBB (2009), Methods and instruments for the evaluation and monitoring of VET systems. - Szukaj w Google. (b.d.). Pobrano 30 listopada 2023. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/6466> (dostęp: 30.11.2023)
13. Jeżowski, A. (2006). *Ekonomia oświaty*. Dom Wydawniczy ABC. Wolters Kluwer Polska.
14. Kacprzak, M., & Król, A. (2015). Kapitał ludzki na rynku pracy. *Turystyka i Rozwój Regionalny*, 4, 33–44.
15. Kaliński, M. (2023). Informacja o wynikach kontroli: Funkcjonowanie państwowych wyższych szkół zawodowych (LWR.430.004.2022 Nr ewid. 141/2022/P/22/086/LWR). Najwyższa Izba Kontroli. <https://www.nik.gov.pl/kontrole/P/22/086/>
16. Kryk, B. (2014), Czas na zielone kołnierzyki, *Ekonomia i Środowisko*, 50(3), 10–20.
17. Laal, M., & Salamati, P. (2012). Lifelong learning: why do we need it? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 399–403. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.073>
18. Nucińska, J. (2017). Uwarunkowania pomiaru efektywności finansowania edukacji—zarys problemu. *Progress in Economic Sciences*, 4, 103–118.
19. Okoń, W. (1992). *Słownik pedagogiczny*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
20. Olejniczak, K. (2005). Teoria i praktyka ewaluacji w świetle doświadczeń europejskich. *Studia Regionalne i Lokalne*, 6(22), 35–58.

21. Pierścieniak, K. (2009). Nieformalna edukacja dorosłych. Wokół zakresów i znaczeń. *Rocznik Andragogiczny, Akademickie Towarzystwo Andragogiczne*.
22. Prokopczyk, P. (2016). Informacja o wynikach kontroli: System szkolnictwa zawodowego (KNO.410.007.00.2015 Nr ewid. 15/2016/P/15/029/KNO). Najwyższa Izba Kontroli. <https://www.nik.gov.pl/kontrole/P/15/029/>
23. Rözer, J. J., & Bol, T. (2019). Labour Market Effects of General and Vocational Education over the Lifecycle and across Time: Accounting for Age, Period, and Cohort Effects. *European Sociological Review*, 35(5), 701–717. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz031>
24. Ryszawska, B. (2013), Koncepcja zielonej gospodarki jako odpowiedź na kryzys gospodarczy i środowiskowy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu* (318), s. 47-56.
25. Stalończyk, I. (2014). Edukacja formalna i pozaformalna w procesie kształtowania społeczeństwa wiedzy. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, 37, 320–332.
26. Stęchły, W. (2021). Edukacja formalna wobec edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Analiza komplementarności instytucjonalnej w kontekście Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Instytut Badań Edukacyjnych. <https://depot.ceon.pl/handle/123456789/20843>
27. Szczucka, A., Strzebońska, A., & Worek, B. (2019). Wykształcenie zawodowe: Bariera czy szansa na rynku pracy? Wyniki badania Bilans Kapitału Ludzkiego. W Sztanderska, Urszula & Drogosz-Zabłocka, Elżbieta (Red.), *Wykształcenie zawodowe. Perspektywa systemu edukacji i rynku pracy* (T. 9, s. 102–135). Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. <https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/handle/item/149091>
28. Ulanowski, T. (2016), Antropocen, „Gazeta Wyborcza” 02.02.2016, wydanie internetowe: <http://wyborcza.pl/1,145452,19565691,antropocen-zaczela-sie-era-czlowieka.html> (dostęp: 07.01.2017).
29. Waluś, S. (2018). Efektywność finansowania polskiego systemu oświaty–analiza porównawcza. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Pedagogika*, 16, 89–98.
30. Zahorska, M. (2009). Sukcesy i porażki reformy edukacji. *Przegląd Socjologiczny*, 58(3), 119–142.
31. Zimny, A. (2017). Publiczne uczelnie zawodowe w procesie rozwoju społeczno-gospodarczego w Polsce. CeDeWu.

Dokumenty

1. Analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej województwa lubuskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego, Zielona Góra 2018.
2. Diagnoza społeczno-gospodarczą województwa lubuskiego z 15 lutego 2019.
3. Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego, Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Tom I, 2022.
4. Lubuski Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2019 będący załącznikiem do Uchwały Nr 28/410/19 Zarządu Województwa Lubuskiego z dnia 10 kwietnia 2019 roku.
5. Plan rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie lubuskim z wykorzystaniem środków Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020, Zielona Góra 2016.
6. Program Rozwoju Innowacji Województwa Lubuskiego Do Roku 2030, Zielona Góra 2021.
7. Raport końcowy, badanie ewaluacyjne pn. „Ewaluacja ex-ante Projektu Regionalnego Programu Operacyjnego- Lubuskie 2020,
8. Regionalny Program Operacyjny – Lubuskie 2020 Departament Zarządzania Regionalnym Programem Operacyjnym Wydział Planowania Strategicznego, 2020.

9. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 991 ze zm.).
10. Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego- Lubuskie 2030
11. Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027.
12. Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020.
13. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900).
14. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa). Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie, Warszawa 2020.
15. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna). Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie, Warszawa 2019.

Strony www

1. Centralna baza ofert pracy (<https://oferty.praca.gov.pl/>) [dostęp: 10.12.2023].
2. Serwis „Dealerzy Wiedzy” (<https://www.portalsamorzadowy.pl/edukacja/w-tych-województwach-najbardziej-brakuje-nauczycieli-liczby-ida-w-tysiace,477644.html>) [dostęp: 08.04.2024].
3. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, Barometr zawodów. Raport podsumowujący badanie w województwie lubuskim 2023, Kraków 2022, <https://strzelcekrainskie.praca.gov.pl/documents/1176646/4751305/BAROMETR%20ZAWOD%C3%93W%20-%20Raport%20wojew%C3%B3dski%202023.pdf/964e3673-5544-4a5c-a2fd-7851c1d58c65?t=1675078550480> [dostęp: 08.04.2024].
4. Barometr zawodów, 2024 (<https://barometrzwodow.pl/modul/publikacje?publication=national&year=2024>) [dostęp: 08.04.2024].
5. World Skills Poland, (<https://worldskillspoland.org.pl/>) [dostęp: 20.03.2024].
6. Program wsparcia finansowego Erasmus+, <https://commission.europa.eu/education/set-projects-education-and-training/erasmus-funding-programme> [dostęp: 15.03.2024].
7. Podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego, <https://www.gov.pl/web/edukacja/podstawy-programowe-ksztalcenia-w-zawodach-szkolnictwa-branzowego> [dostęp: 26.04.2024].
8. Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020, wersja 133, 2023, https://rpo.lubuskie.pl/documents/10184/502592/SZOOOP_RPO-Lubuskie_2020_wersja%20133.pdf/dfa21863-4a0e-4bcd-8e83-159e08eaaff6 [dostęp: 26.04.2024].
9. Plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022-2025, <https://www.gov.pl/web/nauka/plan-dzialan-w-zakresie-ksztalcenia-i-szkolenia-zawodowego-na-lata-2022-2025-1> [dostęp: 26.04.2024]

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura populacji według ekonomicznych grup wieku w 2022 roku	33
Wykres 2. Dynamika wzrostu liczby podmiotów gospodarczych w woj. lubuskim między 2018 i 2022 rokiem (%)	38
Wykres 3. Dynamika zmian liczby przedsiębiorstw zatrudniających między do 9 pracowników w województwie lubuskim pomiędzy 2018 i 2022 rokiem	39
Wykres 4. Dynamika zmian liczby przedsiębiorstw zatrudniających między 10 a 49 pracowników w województwie lubuskim pomiędzy 2018 i 2022 rokiem	40
Wykres 5. Dynamika zmian liczby przedsiębiorstw zatrudniających między 50 a 249 pracowników w województwie lubuskim pomiędzy 2018 i 2022 rokiem	41
Wykres 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2022-2023 (stan na koniec grudnia (%))	44
Wykres 7. Oferty pracy pod względem wykształcenia	50
Wykres 8. Oferty pracy według branż	51
Wykres 9. Kompetencje poznawcze	52
Wykres 10. Kompetencje metodyczne	53
Wykres 11. Kompetencje społeczne	53
Wykres 12. Podmioty zaangażowane w realizację działań w zakresie edukacji zawodowej – w wymiarze formalnym i pozaformalnym.	56
Wykres 13. Struktura podmiotów formalnych zaangażowanych w realizację działań w zakresie edukacji zawodowej	57
Wykres 14. Status podmiotów zaangażowanych w realizację działań w zakresie edukacji zawodowej – w wymiarze formalnym i pozaformalnym.	57
Wykres 15. Gestor podmiotów edukacyjnych w województwie lubuskim.	58
Wykres 16. Odbiorcy działań edukacyjnych	60
Wykres 17. Zróżnicowanie terytorialne podmiotów (%)	62
Wykres 18. Zmiany liczby studentów 2019-2022	85
Wykres 19. Struktura etatów pracowników akademickich w podziale na płeć	89
Wykres 20. Struktura etatów pracowników akademickich według stopni i tytułów naukowych	89
Wykres 21. Struktura etatów pracowników akademickich według grupy zatrudnienia	90
Wykres 22. Struktura etatów pracowników akademickich w podziale na dziedziny naukowe	91
Wykres 23. Infrastruktura placówek edukacyjnych	91
Wykres 24. Miejsce odbywania praktycznej nauki zawodu	92
Wykres 25. Doradztwo zawodowe w podmiotach	95
Wykres 26. Działania o charakterze monitorującym w podmiotach edukacyjnych	97
Wykres 27. Obszar monitoringu	98
Wykres 28. Częstotliwość monitoringu.	99
Wykres 29. Metody monitoringu.	99
Wykres 30. Tematyka działań monitorujących według charakteru działań.	99
Wykres 31. Tematyka monitoringu ze względu na charakter działań.	100
Wykres 32. Obszar monitoringu w podmiotach określonego typu.	100
Wykres 33. Praktyki zawodowe (%)	108
Wykres 34. Miejsce organizacji praktyk	109
Wykres 35. Główne źródło informacji o podmiocie	145
Wykres 36. Odsetek podmiotów udostępniających informacje promocyjne	145
Wykres 37. Typy podmiotów udostępniających informacje promocyjne	146
Wykres 38. Cele treści promocyjnych	147
Wykres 39. Odsetek podmiotów zamieszczających treści o charakterze rekrutacyjnym	147
Wykres 40. Odsetek podmiotów zamieszczających treści dotyczące ofert zatrudnienia	148

Wykres 41. Odsetek podmiotów zamieszczających treści dotyczące możliwości przekwalifikowania.....	148
Wykres 42. Odsetek podmiotów zamieszczających treści dotyczące możliwości uzyskania certyfikatów ..	149
Wykres 43. Formy aktywności promocyjnej wykorzystywane przez podmioty.....	149
Wykres 44. Formy kontaktów z odbiorcami zewnętrznymi podejmowane poza Internetem	151
Wykres 45. Formy aktywności - targi pracy	152
Wykres 46. Formy aktywności - współpraca z mediami.....	153
Wykres 47. Formy aktywności - konkursy branżowe.....	153
Wykres 48. Formy aktywności – działania CSR.....	154
Wykres 49. Formy aktywności - inne	154
Wykres 50. Adresaci komunikatów promocyjnych zamieszczanych przez podmioty.....	156
Wykres 51. Charakter ofert kształcenia kierowanych do własnych pracowników	157

Spis map

Mapa 1. Edukacja formalna i wybrane formy edukacji pozaformalnej w powiatach	64
Mapa 2. Odbiorcy ofert edukacyjnej w powiatach: świebodzińskim, słubickim, sulęcińskim	66
Mapa 3. Odbiorcy ofert edukacyjnej w powiatach: wschowskim, nowosolskim, zielonogórskim	67
Mapa 4. Odbiorcy ofert edukacyjnej w powiatach: gorzowskim, strzelecko-drezdeneckim, międzyrzeckim.	68
Mapa 5. Odbiorcy ofert edukacyjnej w powiatach: żagański, żarskim, krośnieńskim	69
Mapa 6. Odbiorcy ofert edukacyjnej w Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim	70
Mapa 7. Miejsce realizacji praktyk według powiatów	110
Mapa 8. Szkolenia i kursy spoza systemu oświaty a sekcje PKD	129
Mapa 9. Szkolenia i kursy w systemie oświaty a sekcje PKD	131

Spis tabel

Tabela 1. Dominujące branże w woj. lubuskim w 2022 roku w %	35
Tabela 2. Struktura przedsiębiorstw w województwie lubuskim ze względu na klasę wielkości w roku 2022 (%) - ze względu nie znikomą liczbę takich podmiotów w województwie (w tabeli nie uwzględniono firm zatrudniających 1000 i więcej pracowników)	37
Tabela 3. Liczba i dynamika wzrostu liczby podmiotów gospodarczych w sektorze prywatnym i publicznym w okresie 2018-2022	42
Tabela 4. Poziom bezrobocia w roku 2022 w powiatach według płci (%)	45
Tabela 5. Dynamika liczby bezrobotnych z uwzględnieniem płci	46
Tabela 6. Wskaźnik zmiany poziomu bezrobocia z uwzględnieniem podziału na płeć i wykształcenie w okresie 2018-2022	47
Tabela 7. Oferty pracy z obszaru inteligentnych specjalizacji według powiatów	48
Tabela 8. Obszary koncentracji branż w województwie lubuskim	49
Tabela 9. Oferty pracy	50
Tabela 10. Odbiorcy oferty edukacji formalnej i pozaformalnej (%)	59
Tabela 11. Odbiorcy działań edukacyjnych według typów podmiotów (%)	61
Tabela 12. Podmioty edukacji formalnej w powiatach (N)	63
Tabela 13. Odbiorcy oferty edukacji formalnej i pozaformalnej w powiatach (%)	65
Tabela 14. Liczba zawodów oferowanych w podziale na powiaty (N)	71
Tabela 15. Liczba zawodów deficytowych w powiatach (N)	77
Tabela 16. Zawody deficytowe według dostępności w ofercie kształcenia (N)	79
Tabela 17. Zawody nadwyżkowe w powiatach woj. lubuskiego (N)	79
Tabela 18. Branże deficytowe według dostępności w ofercie szkół (N)	80
Tabela 19. Dynamika zainteresowania ofertą edukacyjną (%)	84
Tabela 20. Kadra nauczycielska w szkołach zawodowych (N)	86
Tabela 21. Kadra nauczycielska w szkołach zawodowych	87
Tabela 22. Organizacja PNZ według typu podmiotu (%)	92
Tabela 23. Organizacja PNZ według typu podmiotu w podziale na powiaty (%)	93
Tabela 24. Działania o charakterze monitorującym prowadzoną działalność w obszarze edukacji zawodowej (%)	98
Tabela 25. Typ wsparcia (N)	102
Tabela 26. Obszary wsparcia (N)	105
Tabela 27. Partnerstwa podmiotów z różnymi podmiotami (%)	108
Tabela 28. Miejsce organizowania praktyki zawodowej według typów podmiotów (%)	109
Tabela 29. Kwalifikacje pełne w kształceniu zawodowym na poziomie szkoły branżowej I stopnia i kwalifikacje częściowe (świadectwa czeladnicze, dyplomy mistrzowskie)	112
Tabela 30. Kwalifikacje pełne w kształceniu zawodowym na poziomie szkoły branżowej II stopnia i technikum.	115
Tabela 31. Kierunki kształcenia w szkolnictwie wyższym w województwie lubuskim	121
Tabela 32. Obszary kształcenia na poszczególnych uczelniach wraz z liczbą kierunków według powiatów	125
Tabela 33. Szkolenie pracowników (N)	133
Tabela 34. Drożność ścieżek kształcenia w województwie lubuskim	140