



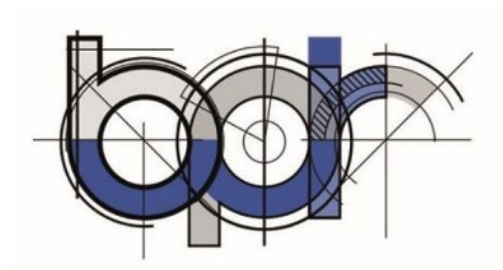
Biuro Planowania Regionalnego
Województwa Łódzkiego



Strategia Kształcenia Zawodowego w Województwie Łódzkim

DIAGNOZA

Zamawiający:



Biuro Planowania Regionalnego Województwa
Łódzkiego

al. marsz. Józefa Piłsudskiego 12

90-051 Łódź

Wykonawca, konsorcjum firm:



Agencja Badawcza EDBAD Sp. z o.o.

ul. Kpt. Franciszka Żwirki 6

90-450 Łódź

693 62 28 28 |

www.edbad.edu.pl | biuro@edbad.edu.pl

KRS 0001111836 | NIP 7252344748 | REGON
528935199



Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o.

ul. A. Ostrowskiego 9

53-238 Wrocław

www.instytut-ipc.pl | biuro@instytut-ipc.pl

Wykaz skrótów i słownik pojęć.....	4
1 Wprowadzenie	11
1.1 Cel i zakres diagnozy.....	12
1.2 Metodologia badań i źródła danych.....	13
2 Uwarunkowania rozwoju szkolnictwa zawodowego	15
2.1 Uwarunkowania formalno-prawne.....	15
2.2 Trendy demograficzne i społeczno-kulturowe.....	35
2.3 Globalne zmiany i przeobrażenia technologiczne.....	62
2.4 Uwarunkowania regionalne	73
3 Oferta edukacji zawodowej w województwie łódzkim	95
3.1 Kształcenie zawodowe w regionie	95
3.2 Czynniki kształtujące ofertę edykacyjną	142
3.3 Ocena regionalnej oferty kształcenia zawodowego	144
3.4 Trudności i bariery w kształtowaniu oferty edukacji zawodowej	147
4 Kadry kształcenia zawodowego.....	149
4.1 Uwarunkowania formalno-prawne w zakresie przygotowania kadr kształcenia zawodowego.....	149
4.2 Stan kadry kształcenia zawodowego w województwie łódzkim.....	151
4.3 Kształcenie nauczycieli szkół zawodowych	162
5 Doradztwo zawodowe i promocja kształcenia zawodowego	166
5.1 Rola doradztwa zawodowego w kształtowaniu wyborów zawodowych	166
5.2 Postrzeganie i promocja kształcenia zawodowego	171
6 Współpraca szkół z pracodawcami	174
6.1 Podstawy formalno-prawne współpracy szkół z pracodawcami.....	175
6.2 Formy i przykłady współpracy w województwie łódzkim	176
6.3 Ocena jakości i efektywności współpracy	184
7 Instytucje wspierające kształcenie zawodowe w regionie	186
7.1 Charakterystyka podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego	186
8 Analiza SWOT.....	193
9 Kluczowe wyzwania kształcenia zawodowego w woj. łódzkim	213
10 Spis elementów graficznych	218
10.1 Spis tabel.....	218
10.2 Spis wykresów.....	219
10.3 Spis map.....	221
10.4 Spis rysunków	222

WYKAZ SKRÓTÓW I SŁOWNIK POJĘĆ

Agenda 2030 – globalny plan ONZ z 17 Celami Zrównoważonego Rozwoju do 2030 r.

Benchmarking edukacyjny – porównywanie wyników i rozwiązań stosowanych w różnych szkołach/regionach w celu wdrażania najlepszych praktyk.

BOWŁ (Budżet Obywatelski Województwa Łódzkiego) – finansowanie projektów zgłaszanych przez mieszkańców (w tym edukacyjnych).

CAPI (*computer-assisted personal interviewing*) – wywiad bezpośredni wspomagany komputerowo (np. z użyciem tabletu).

CATI (*computer-assisted telephone interviewing*) – wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo.

CAWI (*computer-assisted web interviewing*) – ankieta/wywiad realizowany online, wspomagany komputerowo.

CKZ (Centrum Kształcenia Zawodowego) – placówka edukacyjna, która odgrywa kluczową rolę w systemie edukacji, oferując szkolenie praktyczne dla uczniów szkół technicznych i zawodowych.

CREWŁ (Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego) – instytucja, która realizuje cele i działania w zakresie rozwoju edukacji, organizacji oraz prowadzenia sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli i dyrektorów oraz wspierania procesu kształcenia i doskonalenia pracy nauczycieli, a także wszechstronnego wsparcia szkół i placówek oświatowych.

Edukacja STEAM – podejście łączy naukę, technologię, inżynierię, sztukę i matematykę w procesie kształcenia, wspierające kreatywność i innowacyjność w VET.

Edukacja włączająca – model kształcenia zapewniający dostęp do edukacji wszystkim uczniom, niezależnie od ich potrzeb i możliwości, istotny w planowaniu oferty szkół branżowych i techników.

EFRR (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego) – ma on na celu wzmocnienie spójności gospodarczej i społecznej Unii Europejskiej poprzez korygowanie dysproporcji między poszczególnymi regionami. Inwestycje z EFRR koncentrują się na kilku

kluczowych obszarach, takich jak: innowacje i badania, agenda cyfrowa, wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), gospodarka niskoemisyjna. **EFIS+** (Europejski Fundusz Społeczny Plus) – W ostatnich latach wzrosło znaczenie optymalizacji procesów produkcyjnych i usługowych, obejmującej m.in. automatyzację krojowni, cyfrowe projektowanie odzieży (CAD/CAM), technologie druku 3D w prototypowaniu oraz wdrażanie zasad gospodarki obiegu zamkniętego w produkcji tekstyliów jest głównym narzędziem finansowym Unii Europejskiej, wspierającym zatrudnienie w państwach członkowskich oraz promującym spójność gospodarczą i społeczną **EuroSkills/WorldSkills** – europejskie i światowe konkursy umiejętności zawodowych promujące jakość VET.

FGI (*focus group interview*) – zogniskowany wywiad grupowy, moderowana dyskusja w małej grupie uczestników.

FST (Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji) – służy zapewnieniu wsparcia obszarom borykającym się z poważnymi wyzwaniami społeczno-gospodarczymi, wynikającymi z transformacji w dążeniu do osiągnięcia neutralności klimatycznej UE do 2050 r.

Fundusze norweskie i EOG – to dwa instrumenty finansowe ustanowione przez Państwa Darczyńców (tj. Norwegię, Islandię i Liechtenstein) w zamian za dostęp do wspólnego rynku UE. Głównym celem Funduszy jest przyczynianie się do zmniejszania różnic ekonomicznych i społecznych w obrębie EOG oraz wzmacnianie stosunków dwustronnych pomiędzy państwami zaangażowanymi w realizację celów tych mechanizmów.

GOZ (Gospodarka o Obiegu Zamkniętym) – minimalizacja odpadów i efektywne wykorzystanie zasobów.

IDI (*in-depth interview*) – indywidualny wywiad pogłębiony prowadzony według scenariusza, pozwalający uzyskać od respondenta szczegółowe informacje.

Interesariusze edukacji zawodowej – szkoły, pracodawcy, IOB, samorządy, instytucje rynku pracy, uczelnie, organizacje branżowe i NGO.

IOB (Instytucje Otoczenia Biznesu) – m.in. izby gospodarcze, ARR (Agencja Rozwoju Regionalnego), parki technologiczne, klastry.

KIS (Krajowe Inteligentne Specjalizacje) to strategiczne obszary rozwoju polskiej gospodarki, które mają największy potencjał naukowy, technologiczny i rynkowy.

KFS (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) – dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców.

KKZ (kwalifikacyjny kurs zawodowy) – forma zdobywania kwalifikacji poza szkołą.

Kompetencje cyfrowe – umiejętności korzystania z TIK w pracy i życiu codziennym.

Kompetencje zielone – wiedza i umiejętności z zakresu ochrony środowiska i efektywności energetycznej.

KPO (Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności) – strategiczny dokument opracowany przez Polskę w ramach unijnego instrumentu Next Generation EU, którego celem jest odbudowa gospodarki po pandemii COVID-19 oraz zwiększenie jej odporności na przyszłe kryzysy.

Kształcenie dualne – połączenie nauki szkolnej z praktyczną nauką zawodu u pracodawcy.

Kształcenie ustawiczne – zgodnie z *art. 4 pkt 30 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1043)* proces całościowego zdobywania, uzupełniania, poszerzania i doskonalenia wiedzy, umiejętności oraz kwalifikacji ogólnych i zawodowych, realizowany w systemie oświaty w formie szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia zawodowego oraz w pozaszkolnych formach kształcenia, którego zasadniczym celem jest umożliwienie osobom w różnym wieku i na różnych etapach życia dostosowywania kompetencji do zmieniających się potrzeb rynku pracy, postępu technologicznego oraz własnego rozwoju osobistego i zawodowego.

Kształcenie zawodowe – proces edukacyjny przygotowujący uczniów i dorosłych do wykonywania określonych zawodów, obejmujący kształcenie teoretyczne i praktyczne –

źródło: opracowanie własne na podstawie *Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe* (t.j. Dz.U. 2025 poz. 1043) oraz *Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030*.

Kwalifikacja – zestaw 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. *Źródło: Art. 2 pkt 8. Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji* (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1606).

Kwalifikacje pełne – kwalifikacje, które są nadawane wyłącznie w ramach systemu oświaty po ukończeniu określonych etapów kształcenia oraz w ramach systemu szkolnictwa wyższego i nauki po ukończeniu kształcenia specjalistycznego, studiów pierwszego stopnia, studiów drugiego stopnia i jednolitych studiów magisterskich oraz po uzyskaniu stopnia doktora w rozumieniu ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. *Źródło: Art. 2 ust. 10 Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji* (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1606).

Kwalifikacje sektorowe – kwalifikacje o charakterze zawodowym nieuregulowane odrębnymi przepisami, odpowiadające na potrzeby danej branży lub sektora i uwzględniające ich specyfikę, nadawane przez podmioty prowadzące działalność statutową w obszarze danej branży lub sektora, którym zostało nadane uprawnienie do certyfikowania danej kwalifikacji sektorowej na podstawie art. 41 ust. 1, dla których dokumentem potwierdzającym nadanie kwalifikacji jest certyfikat kwalifikacji sektorowej. *Źródło: Art. 2 pkt 11b) Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji* (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1606).

Kwalifikacje wolnorynkowe – kwalifikacje nieuregulowane odrębnymi przepisami, odpowiadające na potrzeby społeczne lub potrzeby rynku pracy, nadawane przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą, którym zostało nadane uprawnienie do certyfikowania danej kwalifikacji wolnorynkowej na podstawie art. 41 ust. 1, dla których dokumentem potwierdzającym nadanie kwalifikacji jest certyfikat kwalifikacji

wolnorynkowej. Źródło: Art.2 pkt 11 Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tj. Dz.U. 2024 poz. 1606).

LLL (*Lifelong Learning* – uczenie się przez całe życie) – to koncepcja zakładająca stały rozwój kompetencji osobistych i zawodowych w życiu człowieka.

Monitoring losów absolwentów – systemowe śledzenie zatrudnienia i dalszej edukacji absolwentów (podstawa planowania oferty).

NGO (*non-governmental organization*) – organizacje pozarządowe – partnerzy społeczni w edukacji i LLL.

OZE (Odnawialne Źródła Energii) – to odnawialne, niekopalne źródła energii obejmujące energię wiatru, energię promieniowania słonecznego etc. m.in. fotowoltaika, energia wiatru, biomasa.

Panel ekspertów – cykl spotkań lub konsultacji z grupą ekspertów w danej dziedzinie, służący wypracowaniu opinii lub rekomendacji.

Platforma sieciowania – cyfrowe narzędzie do wymiany informacji i koordynacji działań między szkołami, pracodawcami, IOB, samorządami i instytucjami rynku pracy.

PPP (partnerstwo publiczno-prywatne) – model współpracy sektora publicznego i prywatnego w tworzeniu i prowadzeniu infrastruktury edukacyjnej lub programów kształcenia.

Projekt systemu koordynacji – „zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

Przemysł 4.0 – integracja automatyki, robotyki, IoT, analityki danych i AI w procesach przemysłowych.

RIS (Regionalne Inteligentne Specjalizacje) – priorytetowe obszary rozwoju gospodarczego regionu, które powinny być odzwierciedlone w ofercie kształcenia zawodowego.

RSI Łódzkie 2030+ – Regionalna Strategia Innowacji województwa łódzkiego (w tym RIS – Regionalne Inteligentne Specjalizacje).

SkillsPoland – ogólnopolski konkurs umiejętności zawodowych (WorldSkills Poland) – ścieżka do EuroSkills i WorldSkills.

SOR (Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do 2020 r. z perspektywą do 2030 r.).

SRKL 2030 (Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030).

SRWŁ 2030 (Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030).

TDI (*telephone depth interview*) – pogłębiony wywiad telefoniczny, umożliwiający zebranie jakościowych danych od rozmówcy na odległość.

TIK (technologie informacyjno-komunikacyjne) – podstawa kompetencji cyfrowych.

Transformacja bełchatowska – proces sprawiedliwej transformacji obszaru opartego dotąd na energetyce konwencjonalnej; priorytet dla przekwalifikowania kadr i rozwoju sektorów zielonych oraz Przemysłu 4.0.

UE (Unia Europejska) – to polityczno-gospodarcza wspólnota 27 państw europejskich, która powstała w celu zapewnienia pokoju, stabilności i dobrobytu na kontynencie.

Umowa Partnerstwa 2021–2027 – ramy wykorzystania funduszy Polityki Spójności UE w Polsce 2021–2027.

Upskilling/Reskilling – podnoszenie lub zmiana kwalifikacji pracowników w odpowiedzi na zmiany rynku pracy.

VET (*vocational education and training*) – kształcenie i szkolenie zawodowe.

Walidacja kompetencji – potwierdzanie umiejętności zdobytych poza edukacją formalną.

Warsztat design thinking – warsztat prowadzony metodą projektowania zorientowanego na użytkownika, obejmujący etapy empatii, definiowania problemu, generowania pomysłów, prototypowania i testowania.

Warsztat ekspercki – spotkanie robocze z udziałem ekspertów, ukierunkowane na analizę problemu i wypracowanie rozwiązań.

WODN (Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli) – doskonalenie zawodowe kadry pedagogicznej.

Współpraca z interesariuszami – partnerstwa szkół z pracodawcami, IOB, uczelniami, samorządami; w tym klasy patronackie, praktyki, staże, kształcenie dualne.

WZK (Wojewódzki Zespół Koordynacji) – organ o charakterze opiniodawczo-doradczym, rekomendacyjnym i konsultacyjnym wobec Zarządu Województwa Łódzkiego, w zakresie inicjatyw i przedsięwzięć na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

ZRK (Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji) – baza gromadząca informacje o kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).

ZSU 2030 (Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030) – działania na rzecz rozwoju umiejętności.

1 WPROWADZENIE

Kształcenie zawodowe odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu kapitału ludzkiego, odpowiadając na potrzeby lokalnych rynków pracy i wspierające rozwój społeczno-gospodarczy regionów. W obliczu dynamicznych zmian technologicznych, demograficznych i strukturalnych niezbędne jest systemowe projektowanie oferty edukacyjnej, uwzględniające zarówno uwarunkowania regionalne, jak i prognozy rozwojowe poszczególnych branż.

W ostatnich latach w Polsce obserwuje się intensyfikację zmian systemowych w obszarze edukacji zawodowej na poziomie krajowym i regionalnym. Punktem zwrotnym było wprowadzenie w 2019 r. szkolnictwa branżowego, stanowiącego istotny etap reformy systemu kształcenia zawodowego. Celem tej zmiany było lepsze dostosowanie struktury edukacji do potrzeb rynku pracy poprzez wyodrębnienie szkół branżowych I i II stopnia oraz wzmocnienie praktycznego wymiaru nauczania.

Reforma zapoczątkowała proces głębokiej przebudowy systemu, obejmujący nie tylko zmiany strukturalne, lecz także działania ukierunkowane na podniesienie jakości i skuteczności kształcenia. Wprowadzono nowe mechanizmy współpracy z pracodawcami i programy wspierające rozwój kadry pedagogicznej. Równolegle aktualizowano ofertę edukacyjną, wdrażano nowoczesne technologie i wzmocniano relacje szkół z otoczeniem gospodarczym. Szczególny nacisk położono na rozwój kompetencji w obszarach kluczowych dla transformacji gospodarczej, takich jak cyfryzacja, automatyzacja i zielone technologie.

Dalszy efektywny rozwój kształcenia zawodowego wymaga jednak skoordynowanych, systemowych i strategicznych działań, integrujących wysiłki instytucji edukacyjnych, samorządów, pracodawców i innych interesariuszy. Z tego względu konieczne jest opracowanie Strategii Kształcenia Zawodowego w Województwie Łódzkim – wyznaczającej długofalową wizję, cele i priorytety rozwoju tego sektora w regionie łódzkim, opartej na diagnozie, analizie trendów oraz aktualnych i prognozowanych potrzebach rynku pracy.

1.1 CEL I ZAKRES DIAGNOZY

Niniejszy dokument diagnostyczny został opracowany w ramach zamówienia pn. *Opracowanie Strategii Kształcenia Zawodowego w Województwie Łódzkim*, realizowanego w ramach przedsięwzięcia KPO „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”, finansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności (KPO).

Cel szczegółowy inwestycji KPO, w ramach którego będzie realizowany projekt, to: Wdrożenie innowacyjnych i trwałych mechanizmów współpracy na gruncie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego, uczenia się przez całe życie, sprzyjających odporności i doskonałości oraz cyfrowej i zielonej transformacji. Celem głównym projektu jest budowa w województwie łódzkim systemu koordynacji działań zorientowanych na wsparcie uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. Przyczyni się to do wzmocnienia dopasowania kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, zmian społecznych zachodzących w regionie oraz upowszechniania uczenia się przez całe życie.

Głównym celem opracowania Strategii jest stworzenie długofalowej wizji rozwoju kształcenia zawodowego, w tym kształcenia ustawicznego (lifelong learning – LLL), odpowiadającej na wyzwania współczesnego rynku pracy, transformacji technologicznej oraz zmieniających się oczekiwań społecznych. Strategia ma na celu zwiększenie efektywności, dostępności i atrakcyjności kształcenia zawodowego poprzez lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do dynamicznie zmieniających się realiów społeczno-gospodarczych, wspieranie rozwoju kompetencji przyszłości oraz wzmocnienie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami.

Przygotowana na potrzeby Strategii diagnoza stanowi kompleksową analizę stanu i perspektyw rozwoju kształcenia zawodowego w województwie łódzkim, ukierunkowaną na identyfikację barier, wyzwań i potencjałów istotnych dla budowy zintegrowanej, adekwatnej oferty edukacyjnej. Obejmuje aspekty strukturalne, instytucjonalne, społeczno-kulturowe i rynkowe, ze szczególnym uwzględnieniem współpracy szkół z

otoczeniem gospodarczym, dostępności kadry dydaktycznej, infrastruktury oraz zgodności treści kształcenia z potrzebami rynku pracy.

Diagnoza została sporządzona na podstawie wyników badań ankietowych, danych statystycznych, analiz eksperckich i konsultacji z interesariuszami¹, dostarcza podstaw do projektowania działań strategicznych podnoszących jakość i atrakcyjność kształcenia, zwiększających jego responsywność na zmiany społeczno-ekonomiczne oraz integrujących szkolnictwo zawodowe z regionalnym rynkiem pracy. Zakres obejmuje również ocenę oferty na poziomie średnim, wyższym i w edukacji dorosłych, rolę doradztwa zawodowego i kształcenia ustawicznego, wpływ organów prowadzących, sytuację kadrową oraz jakość monitoringu i przepływu informacji.

Integralnym elementem diagnozy jest analiza SWOT, syntetyzująca mocne i słabe strony systemu oraz szanse i zagrożenia wynikające z jego otoczenia, a także identyfikacja kluczowych wyzwań stojących przed edukacją zawodową w regionie.

1.2 METODOLOGIA BADAŃ I ŹRÓDŁA DANYCH

W ramach diagnozy dokonano analizy kluczowych barier systemowych, instytucjonalnych i społecznych, które wpływają na jakość, dostępność i adekwatność kształcenia zawodowego w regionie. Zidentyfikowano również obszary wymagające interwencji oraz potencjały rozwojowe, które mogą zostać wykorzystane w procesie budowania nowoczesnego, elastycznego i włączającego systemu edukacji zawodowej.

Opracowanie powstało na bazie ustaleń analizy desk research, obejmującej bieżące dane statystyczne oraz przegląd dokumentów, a także analizę i syntezę wyników badań diagnostycznych wykonanych w na zlecenie Biura Planowania Regionalnego

Województwa Łódzkiego w ramach projektu KPO pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”²:

¹ W warsztatach konsultacyjnych wzięli udział m.in.: doradcy zawodowi, nauczyciele, dyrektorzy szkół, przedstawiciele uczelni wyższych, przedstawiciele organów prowadzących szkoły i kuratorium oświaty, przedstawiciele urzędu miasta oraz urzędu marszałkowskiego, przedstawiciele urzędów pracy, regionalni przedsiębiorcy oraz przedstawiciele klastrów i izb rzemieślniczych, przedstawiciele NGO, przedstawiciele CRE oraz zaproszeni eksperci dziedzinowi.

² Dostępne na: <https://bprwl.lodzkie.pl/opracowania-strategiczne>.

2023 r.	„Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim, z uwzględnieniem zielonej i cyfrowej transformacji”
2024 r.	„Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji” „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego” „Identyfikacja podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego” „Analiza możliwości wzmocnienia współpracy szkół z pracodawcami”
2025 r.	„Analiza postrzegania kształcenia zawodowego oraz wpływu doradztwa zawodowego na decyzje edukacyjne i zawodowe w województwie łódzkim” Dodatkowe badania diagnostyczne, obejmujące: <ul style="list-style-type: none"> • wpływ jednostek samorządu terytorialnego oraz innych organów prowadzących placówki edukacyjne na kształcenie zawodowe, w tym funkcjonowanie i rozwój szkół zawodowych; • analizę stanu kadrowego w placówkach kształcenia zawodowego, w szczególności w odniesieniu do nauczycieli zawodu; • stan monitoringu i przepływu informacji na temat kształcenia zawodowego pomiędzy interesariuszami tego systemu.

Proces diagnostyczny zwieńczyła konferencja inicjująca, na której przedstawiono wstępne wyniki niniejszej diagnozy, analizę SWOT oraz przedstawiono główne wyzwania dla kształcenia zawodowego w województwie łódzkim. W trakcie konferencji odbyły się cztery warsztaty, każdy poświęcony innej tematyce:

- promocji kształcenia zawodowego;
- doradztwa zawodowego;
- współpracy pomiędzy interesariuszami kształcenia zawodowego;
- tworzenia oferty kształcenia zawodowego.

Wnioski wypracowane podczas warsztatów zostały włączone do ustaleń diagnostycznych.

2 UWARUNKOWANIA ROZWOJU SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

2.1 UWARUNKOWANIA FORMALNO-PRAWNE

2.1.1 DOKUMENTY STRATEGICZNE I OPERACYJNE

Programem nadrzędnym, definiującym model zrównoważonego rozwoju na poziomie globalnym, jest dokument ***Przekształcamy nasz świat: Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju***³, przyjęta przez ONZ w 2015 r. Wskazuje on 17 celów zrównoważonego rozwoju zapewniających równowagę pomiędzy trzema aspektami: gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Agenda identyfikuje edukację jako jeden z kluczowych filarów zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego. W ramach celu 4 – „Zapewnienie wszystkim edukacji wysokiej jakości oraz promowanie uczenia się przez całe życie” – określono precyzyjne zobowiązania, które znajdują bezpośrednie odzwierciedlenie w krajowych politykach oświatowych oraz w programach kształcenia zawodowego. Obejmują one m.in. zapewnienie równego dostępu do edukacji, dostosowanie treści kształcenia do wymogów cyfrowej i zielonej transformacji, rozwój kompetencji kluczowych oraz tworzenie warunków do systematycznego podnoszenia kwalifikacji w całym cyklu życia zawodowego.

Umowa Partnerstwa dla realizacji Polityki Spójności 2021–2027 w Polsce⁴ jest podstawowym dokumentem, który określa współpracę UE z Polską. To kluczowy dokument strategiczny, który określa ramy wykorzystania funduszy europejskich w nowej perspektywie finansowej⁵. Jej celem jest zapewnienie spójnego, efektywnego i zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju poprzez inwestycje w obszary kluczowe dla wzrostu, innowacyjności i integracji społecznej. Umowa Partnerstwa 2021–2027 opiera się na pięciu celach polityki UE, z których dla edukacji zawodowej kluczowe są: cel 1 – „Bardziej konkurencyjna i inteligentna Europa” –

³ *Agenda 2030*. Ministerstwo Rozwoju i Technologii, źródło: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/agenda-2030>.

⁴ *Umowa Partnerstwa*, 2022, źródło: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fundusze-2021-2027/prawo-i-dokumenty/umowa-partnerstwa/> (dostęp: sierpień 2025); Broszura: *Umowa Partnerstwa Polski i Unii Europejskiej 2021–2027*, 2022, źródło: https://funduszeue.wzp.pl/wp-content/uploads/2023/11/umowa_partnerstwa_broszura_20230505.pdf (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁵ EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, EFS+ – Europejski Fundusz Społeczny Plus, FS – Fundusz Spójności, FST – Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, EFMRA – Europejski Fundusz Morski, Rybacki i Akwakultury.

wspieranie innowacyjnej transformacji gospodarczej, badań, cyfryzacji i rozwoju kompetencji, co w praktyce oznacza dostosowanie programów kształcenia do wymogów nowoczesnego rynku pracy, rozwój kompetencji cyfrowych, technicznych i innowacyjnych oraz współpracę szkół z sektorem B+R, oraz cel 4 – „Europa o silniejszym wymiarze społecznym” – wzmacnianie rynku pracy, edukacji i integracji społecznej poprzez zapewnienie dostępności i inkluzyjności kształcenia, rozwój doradztwa zawodowego, przekwalifikowania i uczenia się przez całe życie.

Umowa stanowi nadrzędną ramę finansową i programową dla inwestycji w edukację zawodową, obejmując:

- Modernizację infrastruktury i programów – w tym wprowadzanie nowych zawodów oraz rozwój zasobów cyfrowych i technologii dydaktycznych.
- Integrację z rynkiem pracy – pogłębianie współpracy szkół z pracodawcami i uczelniami w celu lepszego dopasowania oferty edukacyjnej.
- Wzmocnienie doradztwa i LLL – tworzenie trwałych struktur wspierających rozwój kompetencji w całym cyklu życia.
- Regionalizację działań – dostosowanie kierunków kształcenia do lokalnych uwarunkowań społeczno-gospodarczych.
- Transformację cyfrową i ekologiczną – rozwój kompetencji odpowiadających wyzwaniom technologiczno-klimatycznym.

Realizacja tych działań ma na celu budowę elastycznego, dostępnego i nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego, wspierającego innowacyjną i zrównoważoną gospodarkę opartą na wiedzy.

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 z perspektywą do 2030 r. (SOR) to średniookresowa strategia rozwoju kraju wyznaczająca ramy dla pozostałych dokumentów strategicznych. Ma na celu „tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym”. W strategii wyszczególniono także cele szczegółowe:

- I. Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej na wiedzy, danych i doskonałości organizacyjnej (obszary: Reindustrializacja, Rozwój innowacyjnych firm, Małe i średnie przedsiębiorstwa, Kapitał dla rozwoju, Ekspansja zagraniczna).
- II. Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony (obszary: Spójność społeczna, Rozwój zrównoważony terytorialnie).
- III. Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu (obszary: Prawo w służbie obywatelom i gospodarce, Instytucje prorozwojowe i strategiczne zarządzanie rozwojem, E-państwo, Finanse publiczne, Efektywność wykorzystania środków UE).

Ponadto w strategii określono obszary wpływające na osiągnięcie celów: Kapitał ludzki i społeczny, Cyfryzacja, Transport, Energia, Środowisko, Bezpieczeństwo Narodowe.

SOR wyznacza ramy dla modernizacji edukacji zawodowej i rynku pracy, łącząc cele gospodarcze, społeczne i terytorialne. W obszarze kształcenia zawodowego zakłada dostosowanie programów do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy, rozwój kompetencji cyfrowych, technicznych i innowacyjnych oraz włączanie pracodawców w proces edukacyjny. SOR wspiera wyrównywanie szans edukacyjnych w regionach i promuje edukację włączającą. Na rynku pracy sprzyja lepszemu dopasowaniu kwalifikacji do potrzeb przedsiębiorstw, zwiększa zatrudnialność absolwentów, wspiera przekwalifikowanie i uczenie się przez całe życie, wzmacniając kapitał ludzki i konkurencyjność gospodarki.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (SRKL 2030)⁶ koncentruje się na rozwoju kompetencji, edukacji, zdrowia, integracji społecznej i rynku pracy. SRKL 2030 ma na celu wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce, co jest spójne z celem szczegółowym II Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony). Cel główny strategii – Zwiększenie potencjału kompetencyjnego społeczeństwa, poprawa jakości życia i integracji społecznej – jest realizowany przez cele szczegółowe:

1. Podniesienie poziomu kompetencji i kwalifikacji obywateli, w tym cyfrowych.

⁶ Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (SRKL2030), źródło: <https://www.gov.pl/web/ia/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-2030-srkl2030>.

2. Poprawa zdrowia obywateli i efektywności systemu opieki zdrowotnej.
3. Wzrost i lepsze wykorzystanie potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy.
4. Redukcja ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz poprawa dostępu do usług w kontekście wyzwań demograficznych.

W kontekście edukacji zawodowej SRKL 2030 kładzie nacisk na dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb nowoczesnej gospodarki, rozwój kompetencji cyfrowych, technicznych i przekrojowych, a także na promowanie uczenia się przez całe życie. Dokument podkreśla znaczenie edukacji włączającej, zapewniającej równy dostęp do kształcenia wszystkim grupom społecznym oraz rozwój systemów walidacji i certyfikacji umiejętności zdobytych w różnych formach edukacji.

Strategia zakłada ścisłą współpracę szkół z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz organizacjami pozarządowymi w celu lepszego dopasowania oferty kształcenia do realnych potrzeb gospodarki. Dokument zakłada także rozwój systemów walidacji i certyfikacji umiejętności zdobytych w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, co ma zwiększyć mobilność zawodową i transparentność kwalifikacji. W ten sposób SRKL 2030 traktuje edukację zawodową jako strategiczne narzędzie wzmocnienia kapitału ludzkiego, podnoszenia innowacyjności gospodarki oraz budowania spójności społecznej w perspektywie długoterminowej.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030⁷ (ZSU 2030) jest kluczowym instrumentem polityki publicznej w zakresie rozwoju umiejętności w Polsce. Została opracowana na podstawie rekomendacji raportu *Strategia Umiejętności OECD: Polska*⁸ oraz założeń Nowego Europejskiego Programu na rzecz Umiejętności⁹. Tworzy spójne ramy dla rozwoju umiejętności w perspektywie uczenia się przez całe życie, obejmując dzieci, młodzież i dorosłych w edukacji formalnej, pozaformalnej i w miejscu pracy. Stanowi

⁷ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 składa się z dwóch części. Część ogólna wyznacza główne priorytety i kierunki działań, a część szczegółowa zawiera rozszerzoną diagnozę, katalog podejmowanych i planowanych działań, a także rozszerzony opis mechanizmów wdrażania, stanowiąc politykę oświatową na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030*, Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy, 2020, źródło: <https://ibe.edu.pl/pl/zintegrowana-strategia-umiejtnosci> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁸ *Publikacja raportu „Strategia umiejętności OECD: Polska”*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, 2019, źródło: <https://www.gov.pl/web/edukacja/publikacja-raportu-strategia-umiejtnosci-oecd-polska> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025); OECD, *OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations*, OECD Publishing, Paris, 2019, źródło: <https://www.pcen.gda.pl/files/userfiles/2020-01/2523.pdf> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁹ *Europejski Program na rzecz Umiejętności – Umiejętności potrzebne na rynku pracy*, Komisja Europejska, 2020, źródło: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22827&langId=pl> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

drogowskaz dla alokacji środków krajowych i unijnych oraz punkt odniesienia dla działań administracji, samorządów i sektora prywatnego.

Celem głównym ZSU 2030 jest zapewnienie warunków sprzyjających kształtowaniu umiejętności kluczowych dla wzmacniania kapitału społecznego, integracji społecznej, rozwoju gospodarczego oraz podnoszenia jakości życia. Realizacja tego celu odbywać się będzie poprzez wdrażanie celów szczegółowych, takich jak:

1. Zaprojektowanie i wdrożenie spójnej polityki na rzecz rozwijania umiejętności w myśl idei uczenia się przez całe życie.
2. Zapewnienie równego dostępu do: informacji o zasobach umiejętności i zapotrzebowaniu na nie, doradztwa edukacyjnego i zawodowego oraz ofert edukacyjnych i szkoleniowych związanych z rozwojem umiejętności.
3. Wzmocnienie świadomości znaczenia rozwoju umiejętności przez całe życie dla osiągnięcia korzyści indywidualnych, gospodarczych i społecznych.
4. Zwiększenie aktywności edukacyjnej, zawodowej i społecznej we wszystkich grupach społecznych, zwłaszcza wśród osób o niskich umiejętnościach lub narażonych na wykluczenie społeczne.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 porządkuje strategiczne obszary oddziaływania w zakresie rozwoju umiejętności. W odniesieniu do każdego obszaru oddziaływania określono również tematy działań, obejmujące zdiagnozowane wyzwania, sprecyzowane cele i proponowane kierunki interwencji, a także wskazano podmioty odpowiedzialne za realizację ZSU. W ZSU zdefiniowano następujące obszary oddziaływania:

1. Umiejętności podstawowe, przekrojowe i zawodowe dzieci, młodzieży i osób dorosłych.
2. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające.
3. Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące.
4. Rozwijanie umiejętności poza edukacją formalną.
5. Rozwijanie i wykorzystanie umiejętności w miejscu pracy.
6. Doradztwo zawodowe.
7. Współpraca pracodawców z edukacją formalną i pozaformalną.
8. Planowanie uczenia się przez całe życie i potwierdzanie umiejętności.

Dokument wspiera tworzenie regionalnych strategii kształcenia zawodowego dostosowanych do lokalnych potrzeb rynku pracy, rozwija system doradztwa edukacyjno-zawodowego i mechanizmy LLL, promuje nowoczesne metody nauczania i walidacji (np. nauczanie hybrydowe, mikropoświadczenia) oraz buduje partnerstwa edukacyjno-gospodarcze. W efekcie ZSU 2030 integruje działania różnych sektorów, wzmacnia nowoczesny i inkluzyjny system edukacji zawodowej oraz przygotowuje kadry do wyzwań współczesnej gospodarki.

Krajowe Inteligentne Specjalizacje (KIS)¹⁰ stanowią integralną część przyjętego 8 kwietnia 2014 r. przez Radę Ministrów Programu Rozwoju Przedsiębiorstw. KIS to priorytetowe obszary gospodarki i nauki, w których Polska posiada lub może rozwinąć przewagi konkurencyjne na rynku międzynarodowym. Ich celem jest ukierunkowanie wsparcia publicznego (w tym funduszy UE) na badania, rozwój i innowacje (B+R+I) w dziedzinach o największym potencjale rozwojowym. KIS zostały wyłonione w procesie tzw. przedsiębiorczego odkrywania – czyli szerokich konsultacji z przedsiębiorcami, naukowcami, administracją i partnerami społecznymi. Dzięki temu mają odpowiadać na realne potrzeby gospodarki i wspierać transformację w kierunku nowoczesnych, innowacyjnych i zrównoważonych rozwiązań. KIS wyznaczają kierunki rozwoju gospodarki i innowacji, a tym samym wskazują obszary, w których system kształcenia, w tym szeroko rozumianej edukacji zawodowej, powinien dostarczać odpowiednio przygotowane kadry.

Aktualna lista KIS (obowiązuje od 13 lutego 2023 r.):

1. Zdrowe społeczeństwo.
2. Nowoczesne rolnictwo, leśnictwo i żywność.
3. Zrównoważone (bio)produkty, (bio)procesy i środowisko.
4. Zrównoważona energia.
5. Inteligentne budownictwo zeroemisyjne.
6. Transport przyjazny środowisku.
7. Gospodarka o obiegu zamkniętym.
8. Zaawansowane materiały i nanotechnologia.

¹⁰ Krajowe Inteligentne Specjalizacje, źródło: <https://krajoweinteligentnespecjalizacje.pl/> oraz <https://www.gov.pl/attachment/1bbb5e98-21d2-4656-b764-0c143be2cdd9>.

9. Elektronika i fotonika.
10. Technologie informacyjne, komunikacyjne oraz geoinformacyjne.
11. Automatykacja i robotyka.
12. Przemysły kreatywne.
13. Technologie morskie.

Plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022–2025¹¹

(przyjęty w sierpniu 2022 r.) stanowi strategiczną odpowiedź na zalecenie Rady Unii Europejskiej z dnia 24 listopada 2020 r. (2020/C 417/01), dotyczące rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej oraz odporności systemowej, a także stanowi dokument wykonawczy, opracowany przez Ministerstwo Edukacji i Nauki, który realizuje wybrane cele ZSU 2030 w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego (VET – *vocational education and training*). Dokument ten wpisuje się w kontynuację reformy edukacji zawodowej zapoczątkowanej w 2019 r., uwzględniając nowe wyzwania wynikające z przemian technologicznych, cyfryzacji oraz transformacji gospodarczej.

Głównym celem planu jest przygotowanie przyszłych pracowników na potrzeby nowoczesnej gospodarki poprzez:

- rozwój umiejętności zawodowych, w tym zielonych i cyfrowych – stała współpraca z przedstawicielami 120 branż w celu monitorowania potrzeb rynku pracy, wprowadzanie nowych zawodów (także dla osób z niepełnosprawnościami), poszerzanie kwalifikacji rynkowych oraz tworzenie nowoczesnych e-materiałów i wykorzystanie technologii w nauczaniu i egzaminach;
- zapewnienie i rozwój kadr dla kształcenia zawodowego – pozyskiwanie nowych nauczycieli zawodu we współpracy z uczelniami, elastyczne zatrudnianie

¹¹ Plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022–2025. Informacja na temat działań planowanych na rzecz realizacji zalecenia Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (2020/C 417/01), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 2022, źródło: <https://www.gov.pl/web/premier/plan-dzialan-w-zakresie-ksztalcenia-i-szkolenia-zawodowego-na-lata-2022-2025-informacja-na-temat-dzialan-planowanych-na-rzecz-realizacji-zalecenia-rady-z-dnia-24-listopada-2020-r-w-sprawie-ksztalcenia-i-szkolenia-zawodowego-na-rzecz-zrownowazonej-konkurencyjnosc-i-sprawiedliwosci-spolecznej-i-odpornosci-2020c-41701> (dostęp: czerwiec-sierpień 2025).

specjalistów z rynku, zwiększanie dostępu do szkoleń branżowych oraz promowanie najlepszych pedagogów jako liderów innowacji dydaktycznych;

- rozwój doradztwa zawodowego i promocja kształcenia zawodowego – wzmocnienie systemu doradztwa, uruchomienie i rozwój portalu prezentującego zawody i oferty kształcenia, promocja olimpiad i konkursów umiejętności, w tym organizacja Euroskills 2023;
- wzmocnienie współpracy z pracodawcami i partnerami społecznymi – przygotowywanie corocznych prognoz zapotrzebowania na pracowników, monitoring karier absolwentów, tworzenie sektorowych rad ds. kompetencji oraz branżowych centrów umiejętności jako wiodących ośrodków szkolenia i egzaminowania;
- rozwój kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie w regionach – większe zaangażowanie samorządów województw w opracowywanie regionalnych programów wdrażania ZSU, ustalanie priorytetów kształcenia i alokacji środków unijnych oraz wsparcie szkół i placówek w ramach projektów regionalnych.

Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030¹² (SRWŁ 2030) stanowi podstawę prowadzenia polityki regionalnej w wymiarze gospodarczym, społecznym, przestrzennym i środowiskowym. Koncentruje się na wzmacnianiu konkurencyjności regionu, podnoszeniu jakości życia mieszkańców, wspieraniu innowacyjności, zrównoważonym zarządzaniu przestrzenią oraz rozwoju kapitału ludzkiego. Dokument odnosi się do zagadnień związanych z kształceniem ustawicznym, edukacją zawodową oraz ideą uczenia się przez całe życie (lifelong learning – LLL), traktując je jako kluczowe komponenty rozwoju kapitału ludzkiego i konkurencyjności regionu. Do najważniejszych wyzwań związanych z kształceniem zawodowym, które wskazano w Strategii, należą:

- niskie zainteresowanie kształceniem zawodowym;
- niskie uczestnictwo mieszkańców województwa w kształceniu ustawicznym, które wzmacnia kompetencje na rynku pracy;

¹² *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030* przyjęta uchwałą Nr XXXI/414/21 Sejmiku Województwa Łódzkiego z dnia 6 maja 2021, źródło: <https://strategia.lodzkie.pl/strategia-rozwoju-wl-2030/> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

- niska świadomość społeczeństwa dotycząca korzyści płynących z podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie;
- niewystarczająca oferta kształcenia w odniesieniu do potrzeb rynku pracy;
- nieadekwatność nabywanych umiejętności względem zapotrzebowania pracodawców;
- trudności w zapewnieniu kadry nauczycielskiej, która kształciłaby uczniów zgodnie z potrzebami rynku, zwłaszcza w zakresie praktycznej nauki zawodu;
- brak nowoczesnej i funkcjonalnej bazy infrastrukturalnej szkół;
- mało atrakcyjny rynek pracy – w tym m.in. pod kątem wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto;
- wysoki odsetek NEET¹³.

Zdiagnozowane wyzwania znalazły odzwierciedlenie w celach strategicznych polityki rozwoju województwa łódzkiego, pozwalających na niwelowanie barier rozwojowych kształcenia zawodowego. Najsilniej te obszary koncentrują się w **celu strategicznym 1: „Nowoczesna i konkurencyjna gospodarka”**, a zwłaszcza w **celu operacyjnym 1.2 – „Podnoszenie jakości kapitału ludzkiego”**. Kierunki działań, takie jak *upowszechnienie kształcenia zawodowego i ustawicznego, rozwój kompetencji kluczowych czy aktywizacja osób nieaktywnych zawodowo*, tworzą bezpośrednie ramy dla rozwoju edukacji zawodowej na wszystkich poziomach – od szkół branżowych i techników, przez szkolnictwo wyższe, po kursy i szkolenia dla dorosłych. Wpisują się one w ideę LLL, zapewniając możliwość zdobywania, aktualizowania i potwierdzania kwalifikacji na różnych etapach życia.

Istotny jest również **cel operacyjny 1.1 – „Zwiększenie potencjału badawczego i innowacyjnego”**, w którym działania dotyczące *rozwoju sfery B+R, intensyfikacji współpracy nauki z biznesem oraz rozwoju regionalnych inteligentnych specjalizacji* otwierają przestrzeń do włączania treści RIS w programy kształcenia. Dzięki temu edukacja może być ściślej powiązana z kierunkami rozwoju gospodarczego regionu, a

¹³ NEET (not in employment, education or training) to osoba młoda, w wieku 15–29, która spełnia łącznie trzy warunki: nie pracuje, nie kształci się ani nie szkoli.

absolwenci – lepiej przygotowani do pracy w sektorach o największym potencjale wzrostu.

Wspieranie MŚP (cel operacyjny 1.3), poprzez zwiększanie ich konkurencyjności i usieciowienia, sprzyja tworzeniu partnerstw edukacyjno-biznesowych, które umożliwiają organizację praktyk, staży i kształcenia dualnego. To z kolei przekłada się na lepsze dopasowanie kompetencji pracowników do realnych potrzeb rynku pracy.

Warto także zwrócić uwagę na **cel operacyjny 3.6 – „Zwiększenie dostępności do usług teleinformatycznych”**, który poprzez rozwój infrastruktury cyfrowej i e-usług stwarza warunki do upowszechniania nowoczesnych form kształcenia, w tym e-learningu i szkoleń zdalnych, co jest kluczowe dla rozwoju kształcenia ustawicznego i LLL. Wyrazem operacjonalizacji zdefiniowanych i opisanych celów Strategii oraz stosowanego na poziomie krajowym podejścia projektowego są Zintegrowane Przedsięwzięcia Strategiczne (ZPS). Przedsięwzięcia te są wyborem strategicznym i priorytetyzacją działań ujętych w ramach polityki horyzontalnej. Kształceniu zawodowemu dedykowane zostało **Zintegrowane Przedsięwzięcie Strategiczne: Profesjonalne Łódzkie**.

Problem kształcenia zawodowego został również podniesiony w kluczowych, regionalnych działaniach komplementarnych do krajowych, przewidzianych do realizacji w ramach krajowych Obszarów Strategicznej Interwencji: miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze oraz obszarów zagrożonych trwałą marginalizacją w zakresie upowszechnienia kształcenia zawodowego i ustawicznego.

Regionalna Strategia Innowacji Województwa Łódzkiego „RSI Łódzkie 2030+”¹⁴ to kluczowy dokument programowy regionu, który wyznacza ramy polityki innowacyjności. Jej nadrzędnym celem jest wzmocnienie innowacyjności gospodarki regionu poprzez skoordynowane działania obejmujące sferę przedsiębiorczości, nauki, administracji publicznej oraz szeroko rozumianego otoczenia społecznego.

Dokument skupia się na trzech głównych obszarach:

¹⁴ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Łódzkiego – RSI Łódzkie 2030+, [źródło: https://funduszeue.lodzkie.pl/dokumenty/regionalna-strategia-innowacji-wojewodztwa-lodzkiego-rsi-lodzkie-2030](https://funduszeue.lodzkie.pl/dokumenty/regionalna-strategia-innowacji-wojewodztwa-lodzkiego-rsi-lodzkie-2030).

- wspieraniu innowacyjności firm poprzez warunki sprzyjające wdrażaniu nowych technologii i modernizacji;
- usprawnianiu współpracy między nauką, biznesem, administracją i organizacjami społecznymi dla lepszego transferu wiedzy;
- rozwijaniu i aktualizacji Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji jako wyznacznika priorytetów technologiczno-gospodarczych regionu.

Strategia koncentruje się na rozwoju wybranych obszarów, tzw. inteligentnych specjalizacji, które stanowią mocne strony regionu i mają potencjał wzrostowy. W województwie wyodrębniono ogółem 7 RIS, w tym 2 horyzontalne i 5 specjalizacji branżowych.

Rysunek 1. Regionalne Inteligentne Specjalizacje Województwa Łódzkiego

Specjalizacje horyzontalne	I	Nowoczesne technologie środowiskowe			
	II	Usługi przyszłości			
Specjalizacje branżowe	III	IV	V	VI	VII
	Innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody	Inteligentne budownictwo	Medycyna, farmacja, kosmetyki	Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze	Mobilność i logistyka przyszłości

Źródło: Regionalna Strategia Innowacji Województwa Łódzkiego „RSI Łódzkie 2030+”.

Wyróżnione w strategii specjalizacje mają szczególny wpływ na system kształcenia zawodowego w regionie. Integracja treści RIS w programach kształcenia – zarówno na poziomie szkół branżowych, techników, jak i uczelni – pozwala dostosować ofertę edukacyjną do sektorów o największym potencjale rozwojowym w skali regionu. Z kolei systematyczne podnoszenie kwalifikacji pracowników pozwala na ich szybsze dostosowanie do zmieniających się wymagań rynku pracy, co przekłada się na większą elastyczność i konkurencyjność gospodarki.

Istotnym obszarem działań w ramach strategii jest cyfrowa transformacja przedsiębiorstw, która będzie wymagała równoległego rozwoju kompetencji cyfrowych na wszystkich poziomach edukacji.

Regionalne Inteligentne Specjalizacje województwa łódzkiego są ściśle powiązane z rozwojem kształcenia zawodowego i systemem uczenia się przez całe życie.

Nowoczesny przemysł włókienniczy i sektor mody wymagają od systemu edukacji kształcenia techników technologii odzieży, włókienników, projektantów oraz operatorów nowoczesnych maszyn. Istotne jest również włączanie do oferty edukacyjnej kwalifikacyjnych kursów zawodowych z obsługi maszyn CNC, ekoprojektowania i standardów zrównoważonej produkcji, tak aby region mógł przekształcać tradycyjny przemysł włókienniczy w sektor inteligentnych tkanin i produkcji niskoemisyjnej.

W obszarze zaawansowanych materiałów budowlanych i budownictwa kształcenie zawodowe powinno obejmować techników budownictwa, instalacji sanitarnych czy operatorów prefabrykacji, a także wprowadzać elementy nowoczesnych technologii, takich jak BIM¹⁵ czy instalacje OZE w budynkach. Równocześnie potrzebne są programy podnoszenia kwalifikacji dorosłych w zakresie efektywności energetycznej i nowych standardów budowlanych, tak aby kadry były gotowe do realizacji inwestycji niskoemisyjnych i pasywnych.

Rozwój technologii medycznych, farmaceutycznych i kosmetycznych wymaga kształcenia analityków medycznych, techników farmaceutycznych i kosmetycznych oraz laborantów, a także wprowadzenia kursów związanych z obsługą nowoczesnej aparatury, bioinformatyką i telemedycyną. System LLL powinien zapewniać możliwość stałego aktualizowania wiedzy w tym dynamicznie zmieniającym się sektorze.

Transformacja energetyczna regionu sprawia, że szkoły zawodowe muszą kształcić techników energetyków, elektryków, automatyków oraz specjalistów w zakresie elektromobilności, a uczenie się przez całe życie powinno oferować instalatorom, serwisantom i inżynierom szkolenia z zakresu OZE, inteligentnych sieci oraz technologii magazynowania energii.

Rozwój regionu jako krajowego i międzynarodowego hubu logistycznego oznacza konieczność kształcenia logistyków, spedytorów, kierowców-mechaników i

¹⁵BIM (Building Information Modeling) to przede wszystkim metodyka pracy z projektem budowlanym opierająca się na cyfrowym odwzorowaniu obiektu budowlanego.

automatyków sterowania ruchem. Programy edukacyjne i szkolenia powinny obejmować zarządzanie łańcuchami dostaw, telematykę, automatyzację magazynów i obsługę nowoczesnych systemów transportowych, aby odpowiadać na potrzeby gospodarki opartej na Przemysle 4.0.

Nieodłącznym elementem wszystkich specjalizacji jest cyfryzacja. Wymaga ona kształcenia programistów, informatyków, robotyków, operatorów maszyn CNC i mechatroników, a także prowadzenia kursów z zakresu cyberbezpieczeństwa, analizy danych i programowania sterowników przemysłowych. System edukacji musi dostarczać umiejętności cyfrowych na każdym etapie życia zawodowego, tak by pracownicy mogli adaptować się do rosnącego stopnia automatyzacji procesów.

We wszystkich obszarach kluczowa jest ścisła współpraca szkół, centrów kształcenia zawodowego i pracodawców, rozwój praktyk i staży, wdrażanie kształcenia dualnego oraz włączanie kompetencji miękkich i globalnych do podstaw programowych. Uczenie się przez całe życie powinno być powszechnym standardem, umożliwiającym przekwalifikowanie i stałe podnoszenie kompetencji w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Wspólnym mianownikiem jest również włączanie wątków zrównoważonego rozwoju, gospodarki o obiegu zamkniętym i ekologii do programów nauczania, tak aby przygotować kadry do realizacji transformacji klimatycznej i gospodarczej regionu.

Projekt pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”¹⁶, finansowany w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, ma na celu stworzenie spójnego mechanizmu zarządzania rozwojem kapitału ludzkiego. Obejmuje integrację edukacji zawodowej, szkolnictwa wyższego i LLL z polityką społeczno-gospodarczą regionu, bieżące monitorowanie potrzeb rynku pracy oraz dostosowywanie oferty kształcenia do dynamicznych zmian technologicznych, społecznych i gospodarczych. W efekcie ma

¹⁶ Projekt „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”, Województwo Łódzkie, 2023, źródło: <https://www.lodzkie.pl/edukacja/projekty/projekt-%E2%80%9Ezbudowanie-systemu-koordynacji-i-monitorowania-regionalnych-dzia%C5%82a%C5%84-na-rzecz-kszt%C5%82cenia-zawodowego,-szkolnictwa-wy%C5%BCszego-oraz-uczenia-si%C4%99-przez-ca%C5%82e-%C5%BCybie,-w-tym-uczenia-si%C4%99-doros%C5%82ych%E2%80%9D> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

zwiększyć adekwatność, dostępność i jakość kształcenia, wspierając konkurencyjność i rozwój regionu.

Projekt koncentruje się na dwóch zasadniczych celach operacyjnych¹⁷:

- doskonaleniu systemu edukacji i mechanizmów LLL w kierunku lepszego dopasowania do potrzeb nowoczesnej gospodarki, zwiększenia innowacyjności, transferu technologii oraz wdrażania rozwiązań proekologicznych;
- wdrożeniu trwałych struktur współpracy w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i edukacji dorosłych, które będą wspierać rozwój kompetencji przyszłości i umożliwiać ich skuteczne potwierdzenie oraz wykorzystanie na rynku pracy.

W ramach projektu realizowane są działania wspierające regionalną politykę edukacyjną, w tym:

- opracowanie **Strategii Kształcenia Zawodowego Województwa Łódzkiego**, która wyznaczy priorytetowe kierunki rozwoju edukacji zawodowej w regionie;
- stworzenie **Wojewódzkiego Systemu Doradztwa Zawodowego**, obejmującego działania informacyjne, konsultacyjne i wspierające dla uczniów, studentów oraz osób dorosłych;
- organizacja konferencji, seminariów, konkursów i kampanii informacyjnych promujących ideę uczenia się przez całe życie oraz kształcenia branżowego jako atrakcyjnej ścieżki rozwoju zawodowego.

W latach 2023–2026 w ramach projektu realizowane są działania wspierające regionalną politykę edukacyjną, obejmujące m.in.: rozwój systemu doradztwa zawodowego dla uczniów, studentów i osób dorosłych, promocję kształcenia branżowego jako atrakcyjnej i perspektywicznej ścieżki edukacyjnej oraz upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie.

Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK), utworzony w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia

¹⁷ Projekt „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” – opis projektu, Województwo Łódzkie, 2023, źródło: <https://www.lodzkie.pl/edukacja/projekt-lll/o-projekcie-lll> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, pełni istotną funkcję doradczo-opiniującą w zakresie wspierania polityki edukacyjnej województwa łódzkiego. Jego celem jest wzmocnienie systemowego podejścia do edukacji, szczególnie w obszarze LLL, poprzez analizę potrzeb, formułowanie rekomendacji, koordynację doradztwa zawodowego i promocję kształcenia zawodowego. W skład zespołu wchodzi przedstawiciele kluczowych instytucji edukacyjnych, rynku pracy, administracji, biznesu i organizacji społecznych, co umożliwia dialog międzysektorowy i wspólne wypracowywanie rozwiązań odpowiadających na aktualne i przyszłe potrzeby regionu. Struktura WZK została podzielona na pięć tematycznych filarów, z których każdy skupia się na wybranym obszarze upowszechniania idei uczenia się przez całe życie. W skład zespołu wchodzi ponadto przedstawiciele kluczowych instytucji i środowisk edukacyjnych województwa łódzkiego, w tym reprezentanci samorządów, szkół zawodowych, uczelni wyższych, instytucji rynku pracy, organizacji pracodawców, organizacji pozarządowych oraz podmiotów działających w obszarze innowacji i technologii.

W 2023 r. WZK opracował **Zoperacjonalizowany Program Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030**¹⁸, który będzie aktualizowany w trakcie realizacji projektu oraz w okresie jego trwałości, zgodnie z potrzebami regionu i zmieniającymi się uwarunkowaniami społeczno-gospodarczymi. Zoperacjonalizowany Program Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie łódzkim stanowi kluczowy instrument planowania i koordynacji działań edukacyjnych w regionie, ukierunkowanych na rozwój kompetencji mieszkańców w perspektywie całego życia. Dokument ten powstał dzięki współpracy przedstawicieli wszystkich pięciu filarów Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji, którzy na podstawie dostępnych danych, analizy i diagnozy w obszarze umiejętności wypracowali spójną koncepcję wdrażania strategii na poziomie regionalnym.

Program uwzględnia wszystkie formy uczenia się – formalne, pozaformalne i nieformalne – oraz integruje działania w zakresie kształcenia zawodowego, szkolnictwa

¹⁸ *Zoperacjonalizowany Program Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030)*, Województwo Łódzkie, 2025, źródło: <https://www.lodzkie.pl/edukacja/projekt-lll/zoperacjonalizowany-program-wdrazania-zintegrowanej-strategii-umiejtnosci-2030-zsu-2030> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

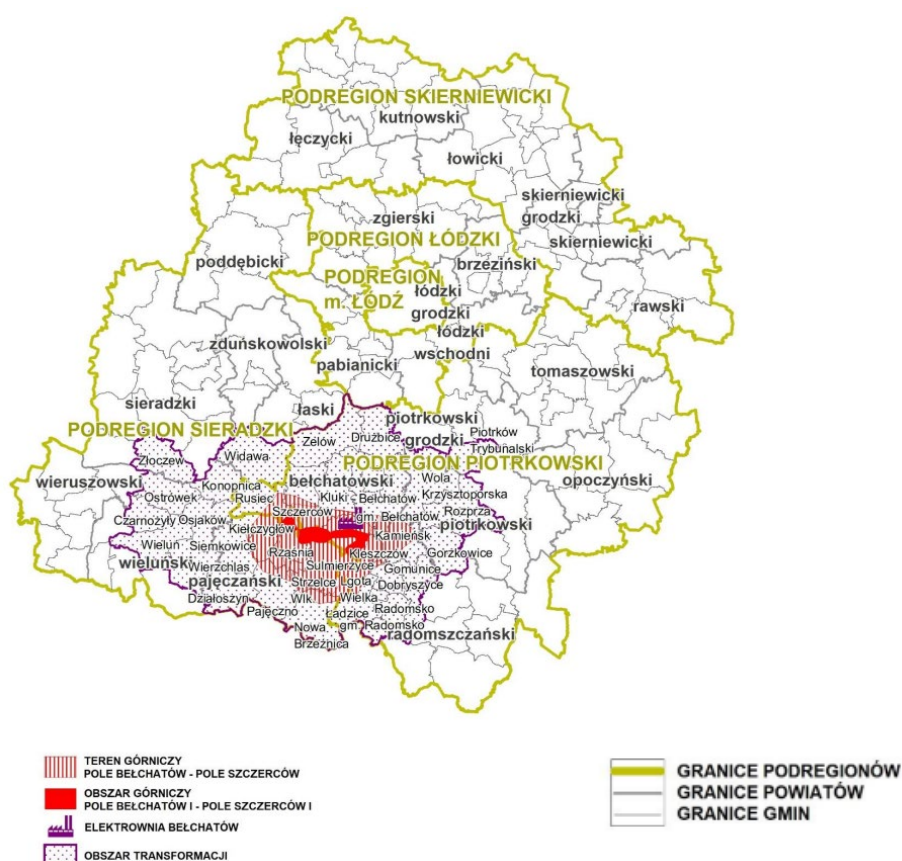
wyższego i edukacji dorosłych. Jego struktura opiera się na planie działania, który obejmuje m.in. rozwój szkolenia zawodowego, wspieranie transformacji cyfrowej i ekologicznej, promowanie innowacji oraz wzmacnianie mechanizmów współpracy pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Szczególny nacisk położono na dostosowanie celów strategicznych ZSU 2030 do specyfiki województwa łódzkiego, z uwzględnieniem jego potencjału gospodarczego, struktury zatrudnienia oraz regionalnych priorytetów rozwojowych.

Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego (TPST WŁ)

to dokument strategiczny przyjęty przez Zarząd Województwa Łódzkiego w 2023 r.¹⁹, którego celem jest łagodzenie skutków odchodzenia od gospodarki opartej na węglu oraz wspieranie zrównoważonego rozwoju regionu, w szczególności obszaru bełchatowskiego. Genezą powstania planu było wyznaczenie w Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego, w ramach funkcjonalno-terytorialnej płaszczyzny polityki rozwoju województwa łódzkiego, obszaru Zagłębia Górniczo-Energetycznego Bełchatów – Szczerców – Złoczew oraz rekomendowanie działań w ramach strategicznej interwencji.

¹⁹ UCHWAŁA NR 317/23 ZARZĄDU WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO z dnia 14 kwietnia 2023 r. w sprawie przyjęcia Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego wraz z Prognozą oddziaływania na środowisko do Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego.

Rysunek 2. Zasięg Obszaru Transformacji



Źródło: Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Łódzkiego.

Z punktu widzenia kształcenia zawodowego plan przewiduje szerokie działania na rzecz przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji pracowników oraz osób poszukujących pracy, obejmujące zarówno formy szkolne, jak i pozaszkolne w ramach kształcenia ustawicznego. Zakłada również tworzenie i rozwój centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym wyspecjalizowanych centrów rozwoju kompetencji, które będą odpowiadać na potrzeby nowoczesnej gospodarki²⁰. Istotnym elementem jest dostosowanie kształcenia zawodowego do wymagań gospodarki cyfrowej, innowacyjnej i neutralnej klimatycznie, co obejmuje wprowadzanie kierunków kształcenia związanych z odnawialnymi źródłami energii, gospodarką obiegu zamkniętego oraz nowymi technologiami. Plan przewiduje także inwestycje w infrastrukturę kształcenia zawodowego i ustawicznego – modernizację pracowni, laboratoriów i zaplecza szkoleniowego.

²⁰ Jednym z nich jest Centrum Rozwoju Kompetencji, 97-427 Rogowiec, Wola Grzymalina 2.

2.1.2 SYSTEM ZDOBYWANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Istotą kształcenia zawodowego jest formalne potwierdzanie kwalifikacji, co zapewnia ich przejrzystość i porównywalność. System zdobywania kwalifikacji zawodowych w Polsce opiera się na kilku wzajemnie powiązanych elementach, które tworzą spójną strukturę prawną i organizacyjną. Fundament systemu stanowi **Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)**, który wszedł w życie 15 stycznia 2016 r. na mocy Ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1606). ZSK obejmuje wszystkie kwalifikacje nadawane w kraju – zarówno w ramach systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, jak i poza nim, np. przez instytucje branżowe czy organizacje zawodowe²¹. ZSK w Polsce jest ponadto narzędziem wspierającym realizację idei uczenia się przez całe życie (LLL), opartym na zaleceniach Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej dotyczących Europejskich Ram Kwalifikacji. Jego celem jest integracja wszystkich kwalifikacji funkcjonujących w kraju – od nadawanych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, przez inne uregulowane, po kwalifikacje wolnorynkowe (dawniej rynkowe).

W polskim systemie edukacji zawodowej proces zdobywania kwalifikacji jest ściśle uregulowany przepisami prawa i obejmuje zarówno kształcenie teoretyczne, jak i praktyczne. **Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET)** – stanowiące integralną część systemu zdobywania kwalifikacji – obejmuje naukę w szkołach branżowych I i II stopnia, technikach, szkołach policealnych, na studiach o profilu praktycznym oraz w formach kursowych. Proces ten kończy się egzaminem zawodowym lub czeladniczym, którego zdanie potwierdza uzyskanie kwalifikacji.

Poświadczaniem kwalifikacji – w zależności od ich rodzaju – zajmują się różne instytucje.

Tabela 1. Kategorie kwalifikacji i instytucje je poświadczające

Kategoria kwalifikacji	Rodzaj egzaminów / poświadczeń	Instytucje odpowiedzialne	Podstawa prawna
Wolnorynkowe	Certyfikaty kwalifikacji rynkowych (np. kursy, szkolenia, certyfikaty)	Instytucje certyfikujące wpisane do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK)	Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1606)

²¹ Zintegrowany System Kwalifikacji, źródło: <https://kwalifikacje.edu.pl/>.

	branżowe) – po walidacji efektów uczenia się		
Sektorowe	Kwalifikacje opisane w Sektorowych Ramach Kwalifikacji (SRK)	Organizacje branżowe, stowarzyszenia, uczelnie i firmy szkoleniowe działające w ramach SRK	Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1606) oraz rozporządzenia ministra właściwego dla danej branży
Rzemieśnicze	Egzamin czeladniczy – dyplom czeladnika Egzamin mistrzowski – dyplom mistrza	Izby rzemieśnicze zrzeszone w Związku Rzemiosła Polskiego	Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (t.j. Dz.U. 2020 poz. 2159)
Uregulowane	Kwalifikacje wymagane prawem (np. prawo jazdy, uprawnienia budowlane, medyczne, prawnicze)	Instytucje państwowe i samorządowe wskazane w ustawach (np. WORD, samorządy zawodowe, ministerstwa)	Odrębne ustawy branżowe (np. Prawo o ruchu drogowym, Prawo budowlane, ustawy o zawodach medycznych, ustawa o adwokaturze)
Kształcenie ogólne	Świadectwo ukończenia szkoły podstawowej, liceum, świadectwo maturalne	Szkoły podstawowe i średnie, CKE i OKE	Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. 2025 poz. 1043) oraz Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz.U. 2025 poz. 881)
Szkolnictwo branżowe	Egzamin zawodowy – świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie Dyplom zawodowy (np. technik)	CKE i OKE, szkoły branżowe I i II stopnia	Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. 2025 poz. 1043) oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (t.j. Dz.U. 2019 poz. 1707)
Szkolnictwo artystyczne	Dyplomy ukończenia szkół artystycznych (np. muzycznych, plastycznych, baletowych)	Szkoły artystyczne podległe Ministerstwu Kultury i Dziedzictwa Narodowego	Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. 2025 poz. 1043) oraz Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz.U. 2024 poz. 87)
Studia wyższe	Dyplomy: licencjat, inżynier, magister (kwalifikacje pełne w PRK)	Uczelnie wyższe (publiczne i niepubliczne)	Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1571)
Studia podyplomowe	Świadectwo ukończenia studiów podyplomowych (kwalifikacja cząstkowa)	Uczelnie wyższe prowadzące studia podyplomowe	Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1571), art. 160
Studia doktorskie	Stopień naukowy doktora (kwalifikacja pełna, poziom 8 PRK)	Szkoły doktorskie i uczelnie posiadające uprawnienia do nadawania stopnia doktora	Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1571), art. 185–193

Źródło: opracowanie własne.

System opiera się na opisie kwalifikacji w języku efektów uczenia się, co umożliwia ich porównywalność, walidację kompetencji zdobytych w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej oraz zwiększa przejrzystość dla pracodawców i pracowników. Ustawa o ZSK z 2016 r. określa zasady, standardy i procedury nadawania kwalifikacji oraz zapewniania ich jakości, wskazując, które kwalifikacje włączane są do

systemu z mocy prawa, a które na wniosek podmiotów zainteresowanych. Szczególne znaczenie dla osób dorosłych ma możliwość potwierdzania kompetencji poprzez kwalifikacje wolnorynkowe, projektowane od podstaw i dostosowywane do potrzeb rynku. Proces ich nadawania obejmuje walidację, często wzbogaconą o elementy doradztwa, co pozwala przekuć doświadczenie i umiejętności w formalnie uznany dokument²².

Każda kwalifikacja przypisana jest do jednego z ośmiu poziomów **Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)**, co pozwala na porównywanie ich w skali krajowej i międzynarodowej. ZSK umożliwia także formalne potwierdzanie umiejętności zdobytych w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, a wszystkie kwalifikacje wpisywane są do publicznego Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. PRK porządkuje kwalifikacje według poziomu złożoności wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, a jej poziomy są zgodne z Europejską Ramą Kwalifikacji (ERK), co ułatwia mobilność zawodową w Unii Europejskiej²³.

Nową, procedowaną formą poświadczeń kwalifikacji zawodowych są **mikropoświadczenia** (mikrokwalifikacje) – krótkie, certyfikowane formy potwierdzania konkretnych efektów uczenia się. Umożliwiają one elastyczne i przejrzyste dokumentowanie nabytych umiejętności, mogą być łączone w większe kwalifikacje i stosowane w różnych sektorach.

²² Pieńkosz, J. i Maj, M. (2024). *Kwalifikacje a potrzeby uczących się dorosłych. Perspektywa wnioskodawców w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, s. 12–14.

²³ Charakterystyka poziomów PRK:

1. Poziom 1 – Podstawowa wiedza ogólna, proste umiejętności praktyczne, wykonywanie zadań według szczegółowych instrukcji, pod nadzorem.
2. Poziom 2 – Wiedza ogólna w podstawowym zakresie, umiejętność wykonywania nieskomplikowanych zadań, częściowo samodzielnie, w znanych warunkach.
3. Poziom 3 – Podstawowa wiedza zawodowa, umiejętność wykonywania typowych zadań w danym zawodzie, rozwiązywanie prostych problemów, współpraca w zespole.
4. Poziom 4 – Szersza wiedza ogólna i zawodowa, umiejętność samodzielnego wykonywania zadań, rozwiązywania problemów i organizowania pracy własnej oraz innych osób.
5. Poziom 5 – Poszerzona wiedza specjalistyczna, umiejętność samodzielnego rozwiązywania złożonych problemów, zarządzania procesami i zespołami w przewidywalnych warunkach.
6. Poziom 6 – Zaawansowana wiedza specjalistyczna, krytyczna analiza informacji, samodzielne planowanie i realizacja złożonych zadań, odpowiedzialność za rozwój innych osób (np. licencjat/inżynier).
7. Poziom 7 – Bardzo zaawansowana wiedza w danej dziedzinie, umiejętność tworzenia nowych rozwiązań, prowadzenia badań, zarządzania złożonymi projektami (np. magister).
8. Poziom 8 – Najwyższy poziom wiedzy specjalistycznej, tworzenie i wdrażanie innowacyjnych koncepcji, prowadzenie badań na poziomie międzynarodowym, kształtowanie rozwoju danej dziedziny (np. doktorat).

Każdy poziom PRK opisany jest w trzech kategoriach: wiedza (zakres i głębia), umiejętności (praktyczne, poznawcze, komunikacyjne) oraz kompetencje społeczne (samodzielność, odpowiedzialność, współpraca), źródło: <https://prk.men.gov.pl/polska-rama-kwalifikacji-prk/>.

Komisja Europejska zdefiniowała mikropoświadczenia w 2020 r. jako dowód efektów uczenia się osiągniętych w krótkim cyklu, ocenionych według jasno określonych kryteriów i udokumentowanych w certyfikacie będącym własnością osoby uczącej się. W 2021 r. zaproponowano wspólny system ich uznawania, a w 2022 r. Rada UE zaleciła państwom członkowskim ich wdrażanie w celu ułatwienia uzupełniania kompetencji, zwiększania elastyczności edukacji i wspierania integracji społecznej.

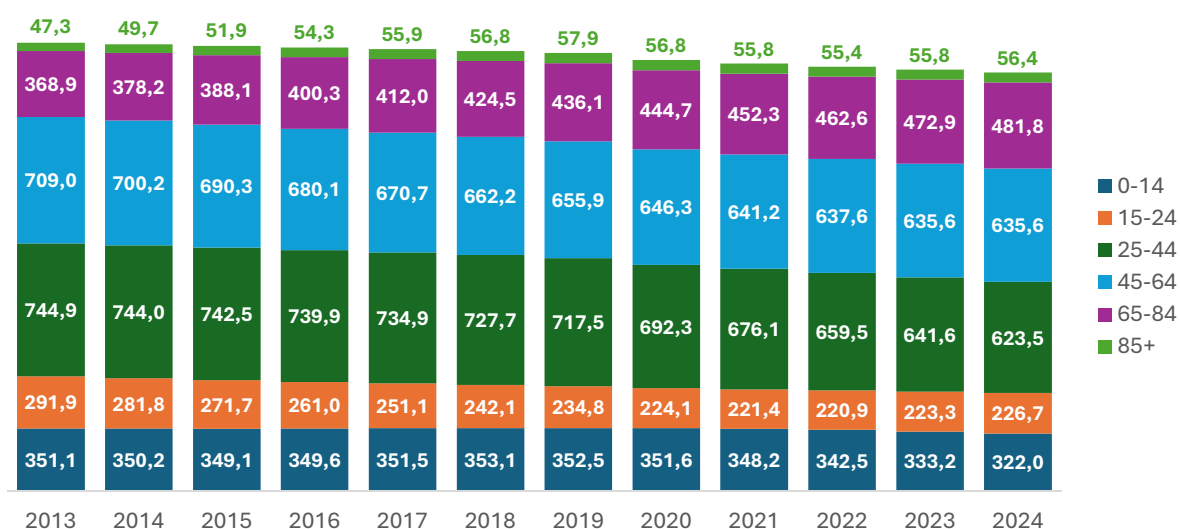
W Polsce trwają intensywne prace nad wdrożeniem mikropoświadczeń. Utworzono Grupę Doradczą ds. Mikropoświadczeń, a w ramach projektu „Mikropoświadczenia – pilotaż nowego rozwiązania wspierającego uczenie się przez całe życie” opracowano standard ich opisywania i wydano pierwsze poświadczenia w aplikacji Odznaka+. Kolejnym krokiem jest stworzenie standardu jakości. Mikropoświadczenia znajdują zastosowanie w szkolnictwie wyższym (za moduły, kursy, warsztaty), w edukacji pozaformalnej (np. cyfrowe odznaki), na rynku pracy (uznawane przez pracodawców przy rekrutacji) oraz w aplikacji Odznaka+, która pozwala prezentować je w CV i profilach zawodowych.

2.2 TRENDY DEMOGRAFICZNE I SPOŁECZNO-KULTUROWE

2.2.1 DEMOGRAFIA REGIONU

W latach 2013–2024 w województwie łódzkim odnotowano spadek liczby ludności. W 2013 r. region liczył 2513,1 tys. mieszkańców, natomiast w roku 2024 odnotował ubytek o 167,2 tys. osób, czyli około 6,6% populacji. Spadek ten miał charakter systematyczny – każdego roku liczba mieszkańców zmniejszała się o kilka do kilkunastu tysięcy. Największy roczny spadek nastąpił w 2020 r. – o prawie 39 tys. osób w porównaniu z rokiem poprzednim. Dane te potwierdzają **utrwalony trend depopulacyjny w regionie**, wynikający m.in. z ujemnego przyrostu naturalnego, migracji oraz starzenia się społeczeństwa.

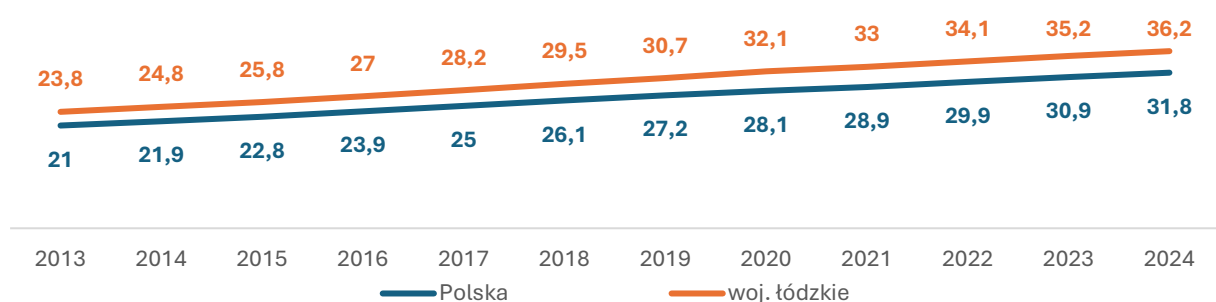
Wykres 1. Populacja województwa łódzkiego wg wieku w latach 2013–2024 [tys.]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

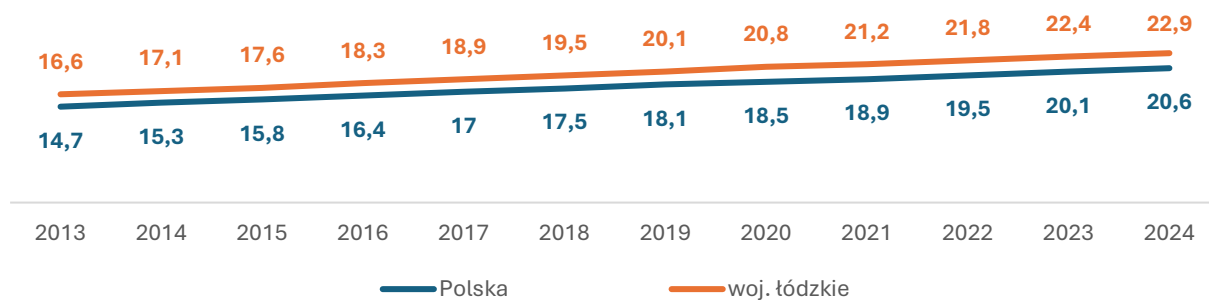
Choć spadek liczebności obejmował wszystkie główne grupy wiekowe, poza grupą osób w wieku 65-84 lata, różniły się one pod względem skali ubytku. Najsilniej zmniejszała się liczba osób w wieku 25–44 lata – z 744,9 tys. do 623,5 tys., co odzwierciedla zarówno zmiany pokoleniowe związane z wchodzeniem roczników niżu demograficznego. Ubywało także dzieci i młodzieży – w grupie 0–14 lat z 351,1 tys. do 322,0 tys., a w grupie 15–24 lata z 291,9 tys. do 226,7 tys. Jednocześnie rosła liczba osób starszych – w wieku 65–84 lata z 368,9 tys. do 481,8 tys., a w grupie lat 85+ z 47,3 tys. do 56,4 tys., co świadczy o **postępującym starzeniu się populacji**.

Wykres 2. Współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w latach 2013–2024



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Wykres 3. Odsetek osób w wieku 65 lat i więcej w populacji ogółem w latach 2013–2024

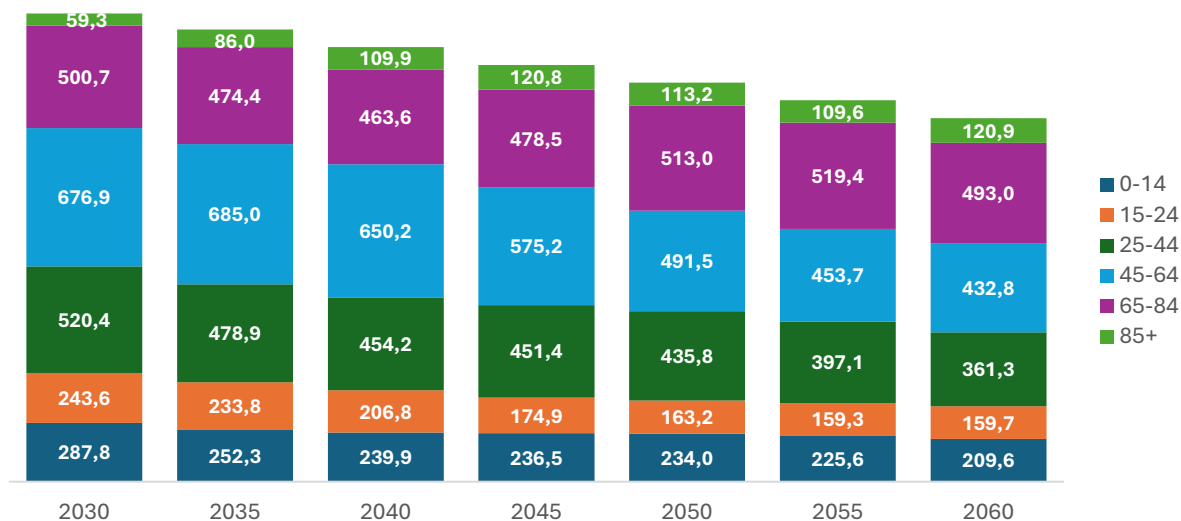


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W latach 2013–2024 w Polsce i w województwie łódzkim obserwowany był systematyczny wzrost współczynnika obciążenia demograficznego osobami starszymi, czyli liczby osób w wieku 65 lat i więcej przypadającej na 100 osób w wieku produkcyjnym. W skali kraju wskaźnik ten wzrósł z 21,0 w 2013 r. do 31,8 w 2024 r., natomiast w Łódzkiem – z 23,8 do 36,2. Oznacza to, że w ciągu 11 lat obciążenie w Polsce zwiększyło się o 10,8 punktu, a w województwie łódzkim aż o 12,4 punktu. Przez cały analizowany okres województwo łódzkie utrzymywało wyraźnie wyższe wartości niż średnia krajowa – różnica wahała się od 2,8 do 4,4 punktu, co potwierdza szybsze tempo starzenia się populacji w regionie.

Równoległe rosła liczba i udział osób w wieku 65 lat i więcej w populacji ogółem. W Polsce odsetek ten zwiększył się z 14,7% w 2013 r. do 20,6% w 2024 r., a w województwie łódzkim – z 16,6% do 22,9%. Dane te potwierdzają, że województwo łódzkie jest jednym z najszybciej starzejących się regionów w kraju, z udziałem seniorów wyraźnie przewyższającym średnią krajową.

Wykres 4. Prognozowana populacja województwa łódzkiego wg wieku w latach 2030–2060 [tys.]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Prognozy na lata 2030–2060 wskazują na dalszy spadek liczby mieszkańców regionu – do 1777,3 tys. w 2060 r., w tym liczby **dzieci i młodzieży** i osób w wieku produkcyjnym (**szczególnie osób w grupie 25–44 lata, która spadnie do 361,3 tys.**). Jednocześnie liczba seniorów wyraźnie wzrośnie – w grupie 65–84 lata do 493,0 tys., a w grupie 85+ do 120,9 tys. Oznacza to, że **województwo łódzkie będzie mierzyć się z wyzwaniami związanymi z ubytkiem młodzieży w systemie edukacji ponadpodstawowej, w tym w kształceniu zawodowym.**

Wraz z wydłużaniem się aktywności edukacyjnej oraz rozwojem uczenia się przez całe życie oznacza to dla edukacji zawodowej w regionie konieczność elastycznego dostosowywania oferty kształcenia do potrzeb osób w różnym wieku, znajdujących się na różnych etapach kariery.

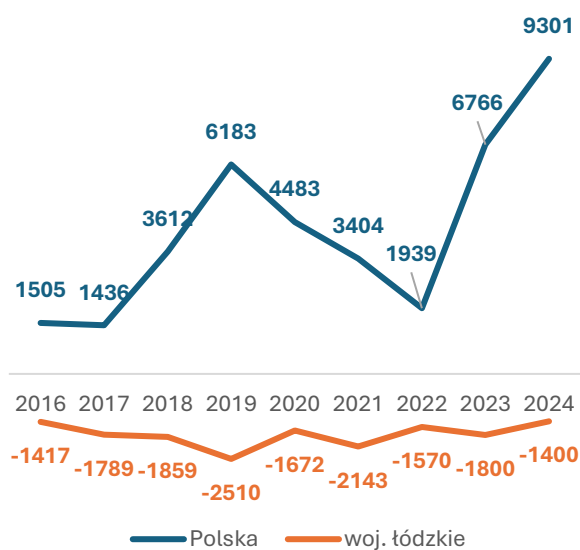
Negatywny wpływ tendencji depopulacyjnych na gospodarkę regionu pogłębia zmniejszanie się populacji w wieku produkcyjnym, relatywnie niski odsetek osób z wyższym wykształceniem oraz odpływ młodych, wykształconych mieszkańców do innych części kraju lub za granicę. Województwo łódzkie – jako jedyny region w kraju – zalicza do obszarów zagrożonych tzw. **pułapką rozwoju talentów**²⁴. Wielu absolwentów

²⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów, „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”, źródło:

uczelnii łódzkich opuszcza województwo w poszukiwaniu lepszych perspektyw zawodowych, co dodatkowo ogranicza dostępność wysoko wykwalifikowanej kadry.

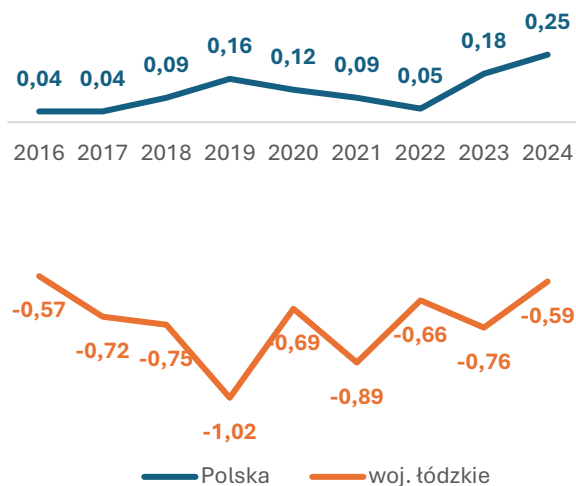
Analiza salda migracji dla województwa łódzkiego w latach 2016–2024 wskazuje na utrzymującą się tendencję odpływu ludności z regionu. W całym analizowanym okresie saldo migracji było ujemne. Największy spadek odnotowano w 2019 r. (–1,02 na 1000 mieszkańców, co odpowiada 2510 osobom), natomiast w 2024 r. saldo wyniosło –0,59 (–1400 osób). W skali kraju w tym samym okresie obserwuje się odwrotny trend. Dane te świadczą o relatywnie niskiej atrakcyjności migracyjnej województwa łódzkiego na tle kraju, w szczególności dla osób młodych. Istotną grupę migrantów stanowią osoby młode. W 2024 r. województwo łódzkie odnotowało ujemne saldo migracji międzywojewódzkich w grupie wiekowej 25–34 lata, wynoszące –1037 osób. Na tle pozostałych województw łódzkie uplasowało się na 7. miejscu w kraju. Największe straty migracyjne w tej grupie wiekowej odnotowały województwa wschodnie, takie jak lubelskie (–2724), podkarpackie (–1942) czy świętokrzyskie (–1792), natomiast największe zyski migracyjne przypadły regionom metropolitalnym – mazowieckiemu (+5839), dolnośląskiemu (+2460), pomorskiemu (+2300) i małopolskiemu (+2373).

Wykres 5. Saldo migracji ogółem w latach 2016–2024



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Wykres 6. Saldo migracji na 1000 mieszkańców ogółem w latach 2016–2024



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Wykres 7. Saldo migracji międzywojewódzkich na pobyt stały osób w wieku 25–34 lat ogółem w latach 2014–2024 (woj. łódzkie)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Świadomość negatywnych zmian demograficznych w kontekście ich wpływu na rynek pracy i system edukacji w województwie łódzkim, identyfikowana w trakcie większości badań diagnostycznych, jest stosunkowo wysoka wśród wszystkich grup interesariuszy edukacji zawodowej.

Łódź, jako znaczący ośrodek akademicki, charakteryzuje się wysoką zdolnością przyciągania studentów dzięki rozbudowanej i zróżnicowanej ofercie edukacyjnej oraz relatywnie niskim kosztom życia. Jednocześnie obserwuje się spadek jej atrakcyjności w

fazie postakademickiej, co skutkuje odpływem absolwentów do innych ośrodków metropolitalnych, w szczególności stolic państw oraz zagranicznych centrów gospodarczych. W efekcie aglomeracja łódzka pełni głównie funkcję edukacyjną, nie przekładając w pełni swojego potencjału akademickiego na trwały kapitał ludzki regionu. Zjawisko to wpisuje się w szerszy trend, obserwowany w miastach akademickich Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie brak wystarczającej liczby konkurencyjnych miejsc pracy, ograniczone możliwości rozwoju zawodowego oraz niedostateczna integracja absolwentów z lokalnym rynkiem pracy utrudniają zatrzymanie wykwalifikowanych kadr w dłuższej perspektywie²⁵.

Region łódzki staje się miejscem pracy dla coraz większej grupy imigrantów zagranicznych, w szczególności z Europy Wschodniej. Mają one jednak niewielkie znaczenie w porównaniu do skali zmian depopulacyjnych. Mogą stanowić szansę na łagodzenie lokalnych niedoborów siły roboczej²⁶. Obserwuje się dynamiczny wzrost liczby obywateli państw spoza UE (obywatele UE podlegają osobnym regulacjom), posiadających zezwolenie na pobyt czasowy²⁷.

Jak pokazały zrealizowane badania diagnostyczne na potrzeby niniejszej diagnozy, na regionalnym rynku pracy województwa łódzkiego pracownicy zagraniczni są postrzegani przez pracodawców jako **istotny zasób pozwalający uzupełniać braki kadrowe**.

Ocena ich kompetencji i przydatności zależy od wielu czynników, w tym od indywidualnych doświadczeń przedsiębiorców oraz od przygotowania zawodowego i doświadczenia samych cudzoziemców. Wśród badanych firm 40,1% **zatrudnia pracowników z zagranicy**, a większość z nich (69,7%) ocenia ich przygotowanie do pracy na poziomie porównywalnym z przygotowaniem pracowników lokalnych. Często jednak cudzoziemcy **wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji**, co wynika z braku uznawalności zagranicznych uprawnień zawodowych.

²⁵ Aby przeciwdziałać tym trendom, województwo łódzkie zostało włączone do pilotażowego projektu Komisji Europejskiej Harnessing Talent in Europe's Regions. Celem było zdiagnozowanie przyczyn odpływu talentów, opracowanie strategii ich zatrzymywania i przyciągania, a także wdrożenie działań poprawiających atrakcyjność regionu – zarówno pod względem warunków życia, jak i możliwości rozwoju zawodowego, źródło: [harnessing-talents-regions_en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/pl/publications/reports/2025/06/rethinking-regional-attractiveness-in-the-polish-region-of-odzie_2366ebbc/3639b433-pl.pdf)

²⁶ *Nowe spojrzenie na atrakcyjność regionalną województwa łódzkiego w Polsce (PL)*, źródło: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/pl/publications/reports/2025/06/rethinking-regional-attractiveness-in-the-polish-region-of-odzie_2366ebbc/3639b433-pl.pdf.

²⁷ Gońda, M., *Czy imigracja to remedium dla wyludniających się regionów? Cudzoziemcy w dokumentach strategicznych województw łódzkiego i śląskiego*, źródło: <https://polityka-spoleczna.ipiss.com.pl/article/154542/pl>.

Przedsiębiorcy pytani o potrzeby edukacyjne i wsparcie dla zatrudnianych przez nich obcokrajowców wskazali na **konieczność rozwijania zarówno kompetencji zawodowych, jak i umiejętności kulturowo-społecznych**. Priorytetem jest organizacja kursów językowych (64,2%), które umożliwią swobodną komunikację w pracy i w życiu codziennym. Istotne są także szkolenia zawodowe (48,2%), programy integracyjne (42,2%), mentoring (36,9%), a w dalszej kolejności także system stypendiów i dotacji oraz wsparcie w procesie uznawania kwalifikacji i nostryfikacji dyplomów.

Uzupełnieniem oferty powinny być kursy pozazawodowe oraz treści dotyczące polskiej kultury biznesu, kultury pracy i funkcjonowania w zespołach wielokulturowych.

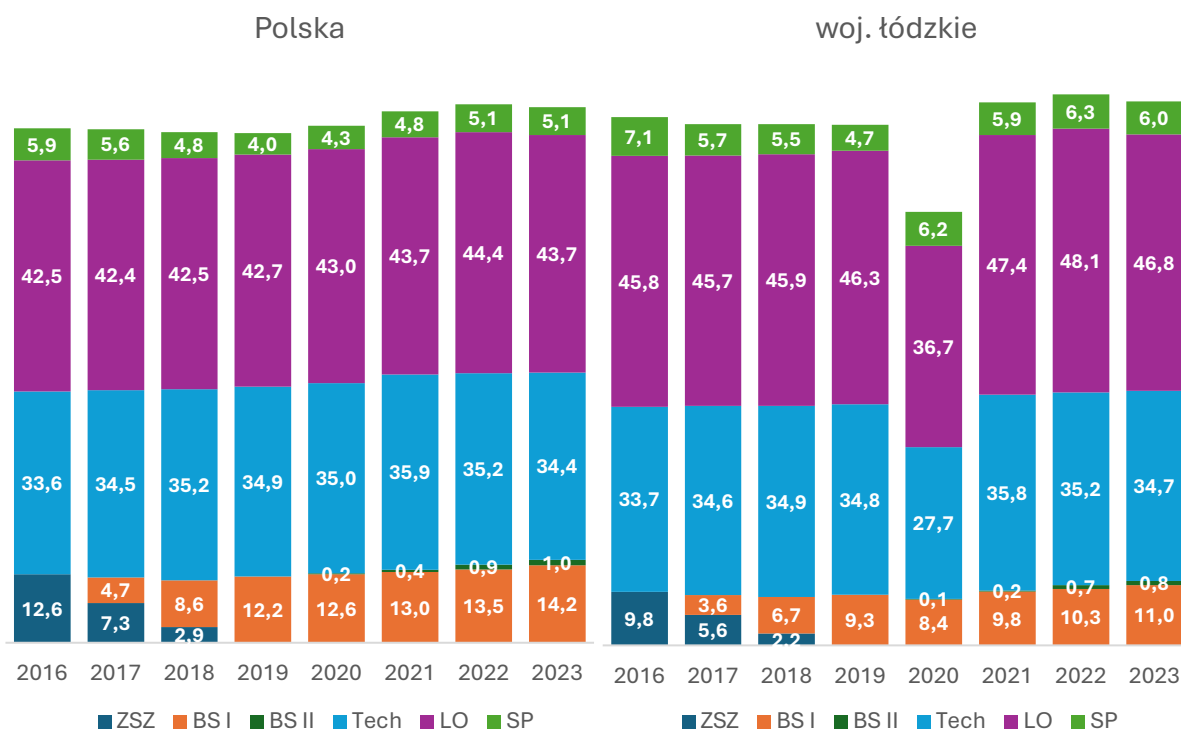
. Malejąca emigracja i rosnąca imigracja przekładają się na dodatnie saldo migracji. W latach 2021–2024 saldo migracji zwiększyło się niemal trzykrotnie – z 139 osób do 409 osób – przy czym w przeliczeniu na 1000 mieszkańców wskaźnik wzrósł z 0,06 do 0,17, zbliżając się do średniej krajowej (0,25). Napływ dotyczy głównie mieszkańców miast oraz rodzin w wieku produkcyjnym i dzieci, co w niewielkiej skali sprzyja odnowie demograficznej i potencjałowi rozwojowemu regionu. W ostatnich latach widoczna jest jednak także **zmiana profilu wiekowego imigrantów** – podczas gdy w latach 2021–2022 dominowały osoby w wieku 35–44 lata, to w latach 2023–2024 coraz liczniejszą grupę stanowią młodszy migranci – w wieku 25–34 lata²⁸.

2.2.2 SKOLARYZACJA REGIONU

Poziom skolaryzacji województwa odzwierciedla stopień uczestnictwa mieszkańców w systemie edukacji na poszczególnych etapach kształcenia, co bezpośrednio wpływa na jakość kapitału ludzkiego, potencjał rozwojowy regionu oraz jego konkurencyjność na rynku pracy.

²⁸ *Sytuacja demograficzna województwa łódzkiego w latach 2021–2024*; Urząd Statystyczny w Łodzi; Łódź 2025, źródło: https://lodz.stat.gov.pl/download/gfx/lodz/en/defaultaktualnosci/689/2/1/1/202508_p_sytuacja_demograficzna_2021_2024_ang.pdf.

Wykres 8. Współczynniki skolaryzacji netto²⁹ ogółem w latach 2016–2023 [%]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Wyjaśnienie legendy: ZSZ – zasadnicze szkoły zawodowe; BS I – branżowe szkoły I stopnia; BS II – branżowe szkoły II stopnia; Tech – technika (za GUS: szkoły zawodowe [bez zasadniczych zawodowych, branżowych szkół I stopnia i szkół specjalnych przysposabiających do pracy] i ogólnozawodowe); LO – licea ogólnokształcące; SP – szkoły policealne, w tym kolegia.

Wartości na wykresie nie sumują się do 100%, co jest wynikiem pominięcia szkół specjalnych przysposabiających do pracy oraz zaokrągleń.

Zainteresowanie kształceniem zawodowym na poziomie średnim w województwie

łódzkim od blisko dekady przyjmuje wartości niższe niż w kraju. W 2016 r. współczynnik skolaryzacji netto dla zasadniczych szkół zawodowych (ZSZ) wynosił 9,8% wobec 12,6% w Polsce. Różnica ta utrzymuje się także od wprowadzenia branżowych szkół I stopnia (BS I). W 2023 r. w województwie łódzkim wskaźnik wyniósł 11,0%, a w kraju 14,2%.

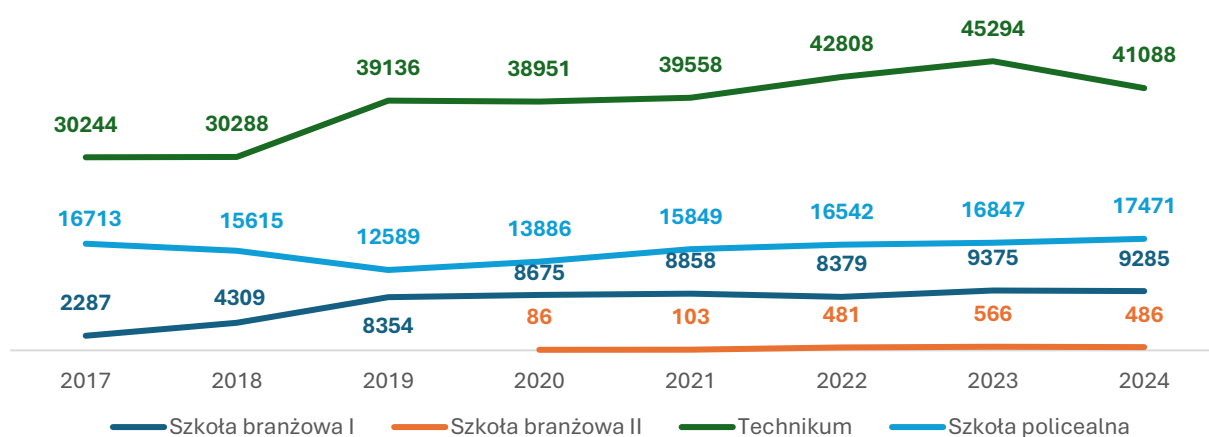
Udziały uczniów branżowych szkół II stopnia (BS II) w swojej grupie wiekowej są porównywalne w regionie i w kraju – w 2023 r. odpowiednio 0,76% i 1,04%. Udział techników w strukturze kształcenia w województwie łódzkim jest zbliżony do średniej krajowej. W 2016 r. wskaźnik wynosił 33,7% (Polska – 33,6%), a w 2023 r. – 34,7% (Polska – 34,4%).

²⁹ Współczynnik skolaryzacji netto to relacja liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (w danej grupie wieku) do liczby ludności (stan w dniu 31 grudnia) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania. W związku z reformą edukacji w 2019 r. zmieniły się grupy wiekowe, dla których agregowane są dane, ale metodyka obliczeń pozostała bez zmian.

W województwie łódzkim obserwuje się większe niż w kraju zainteresowanie liceami ogólnokształcącymi (LO) oraz szkołami policealnymi (SP). W 2023 r. do LO uczęszczało 46,8% młodzieży (Polska – 43,7%), a do SP – 6,0% (Polska – 5,1%), co potwierdza wyższą pozycję kształcenia ogólnego i policealnego w regionie w porównaniu ze strukturą uczniów wg typów szkół ponadpodstawowych w kraju.

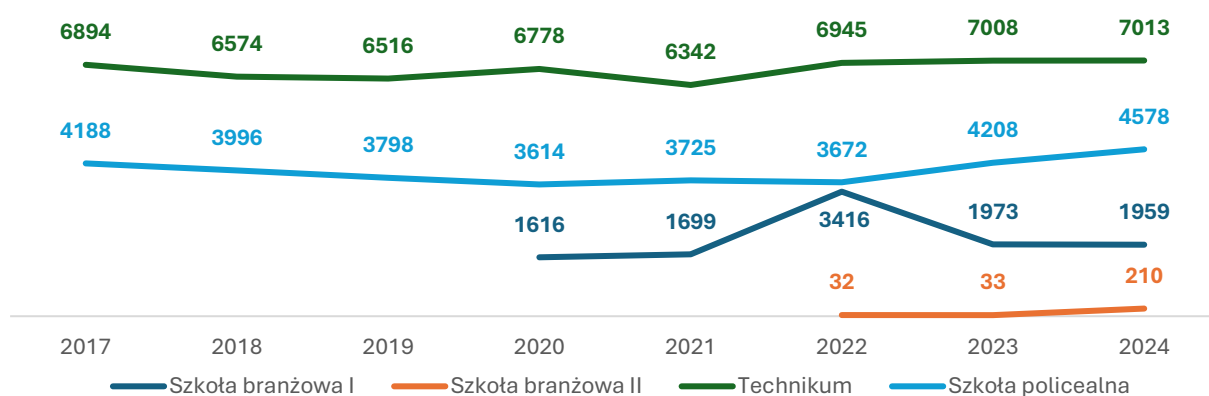
Warto zauważyć, że w 2020 r. w województwie łódzkim nastąpił gwałtowny spadek udziału uczniów techników do 27,7% (przy 35,0% w kraju) oraz liceów do 36,7%. Mógł to być efekt kumulacji skutków reformy edukacji i zmian demograficznych. Podobne zmiany nie zostały jednak odnotowane w skali całego kraju.

Wykres 9. Średnie szkoły kształcące zawodowo (bez szkół specjalnych) – liczba uczniów w latach 2017–2024



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Wykres 10. Średnie szkoły kształcące zawodowo (bez szkół specjalnych) – liczba absolwentów w latach 2017–2024



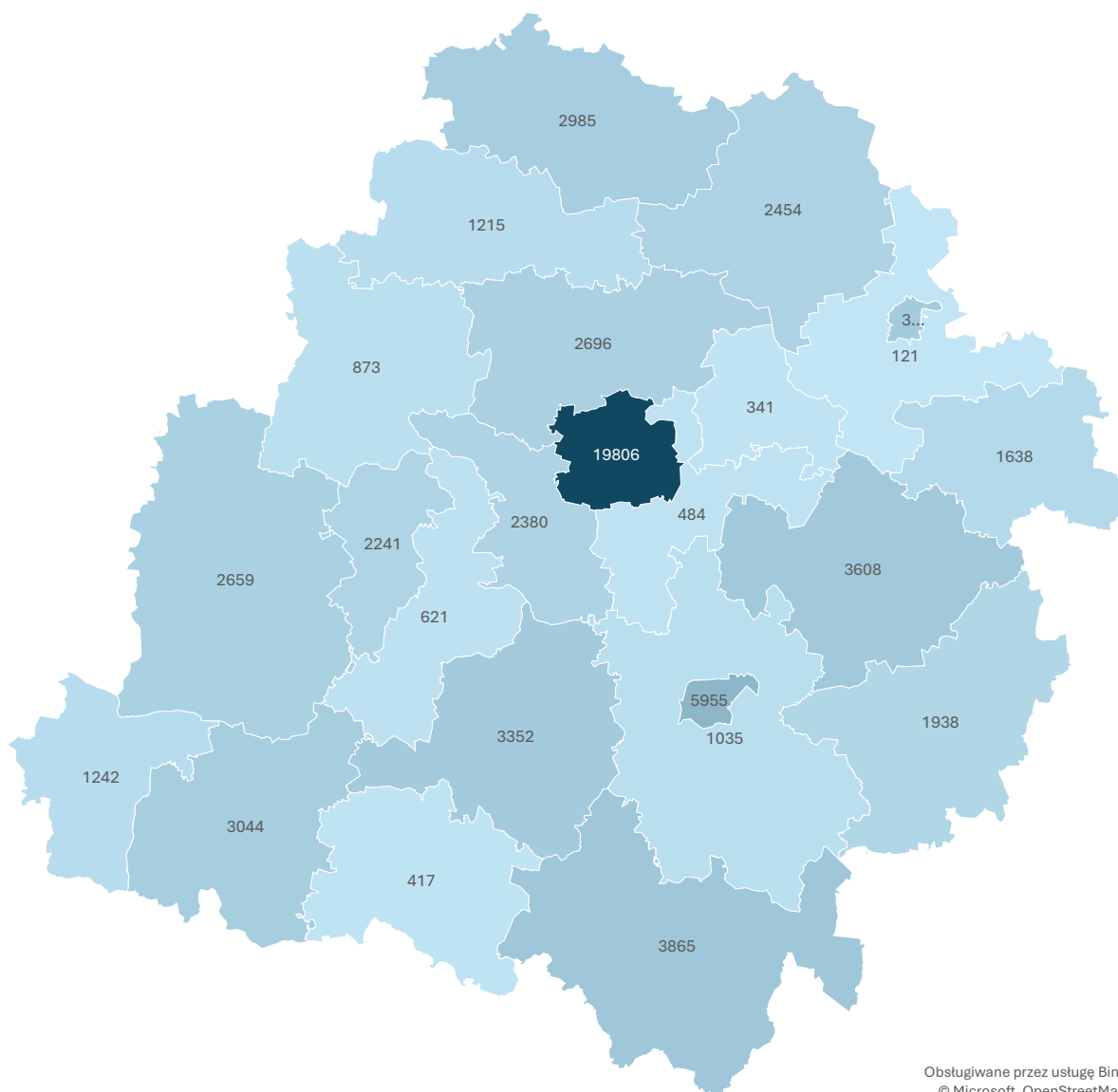
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W latach 2017–2024 największy wzrost liczby uczniów odnotowały technika – z około 30 tys. w 2016 r. do ponad 45 tys. w 2023 r. – co potwierdza ich rosnącą atrakcyjność jako ścieżki łączącej kształcenie ogólne z przygotowaniem zawodowym. Jednak po kilkuletnim wzroście, w 2024 r. liczba uczniów spadła do 41 tys. Dynamicznie rozwijały się także szkoły branżowe I stopnia, które po wprowadzeniu w 2017 r. szybko osiągnęły stabilny poziom około 9 tys. uczniów rocznie. Szkoły branżowe II stopnia, funkcjonujące od 2020 r., pozostają segmentem niszowym, choć liczba ich uczniów i absolwentów stopniowo rosła do 2023 r., po czym nastąpił spadek w 2024 r. Odmienny trend dotyczy szkół policealnych – po spadku liczby uczniów do 2019 r. nastąpił stabilny wzrost do blisko 17,5 tys. w 2024 r.

Także w strukturze absolwentów widać wyraźne przesunięcie – technika dostarcza stabilnie około 6,5–7 tys. absolwentów rocznie, szkoły branżowe I stopnia po początkowym wzroście osiągnęły poziom około 2 tys. rocznie, a szkoły branżowe II stopnia dopiero zaczynają zaznaczać swoją obecność – w 2024 r. ukończyło je 210 osób. Liczba absolwentów szkół policealnych – odzwierciedlając zmiany w liczbie uczniów – spadała powoli do około 3,6 w 2020–2022, po czym w 2024 r. wyniosła już ponad 4,5 tys. osób.

Ponadto latach 2017–2024 w regionie funkcjonowało także kilka szkół specjalnych prowadzących kształcenie zawodowe. Liczba uczniów i absolwentów tych szkół utrzymywała się na niskim, lecz względnie stabilnym poziomie. W technikach specjalnych dla młodzieży kształciło się od 34 do 63 uczniów rocznie, a liczba absolwentów wahała się od 0 do 15, z wyraźnym wzrostem w 2024 r. Szkoły policealne specjalne notowały od 9 do 31 uczniów rocznie, przy liczbie absolwentów od 5 do 17. Specjalne branżowe szkoły II stopnia dla młodzieży funkcjonowały od 2020 r., z maksymalnie 6 uczniami rocznie i pojedynczymi absolwentami. Ze względu na brak szkół branżowych I stopnia dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w analizowanym okresie nie odnotowano w tym segmencie żadnych uczniów ani absolwentów. Dane te potwierdzają niszowy charakter edukacji zawodowej dla osób ze specjalnymi potrzebami.

Mapa 1. Zróżnicowanie przestrzenne liczby uczniów w szkołach kształcenia zawodowego w 2024 (bez szkół specjalnych)



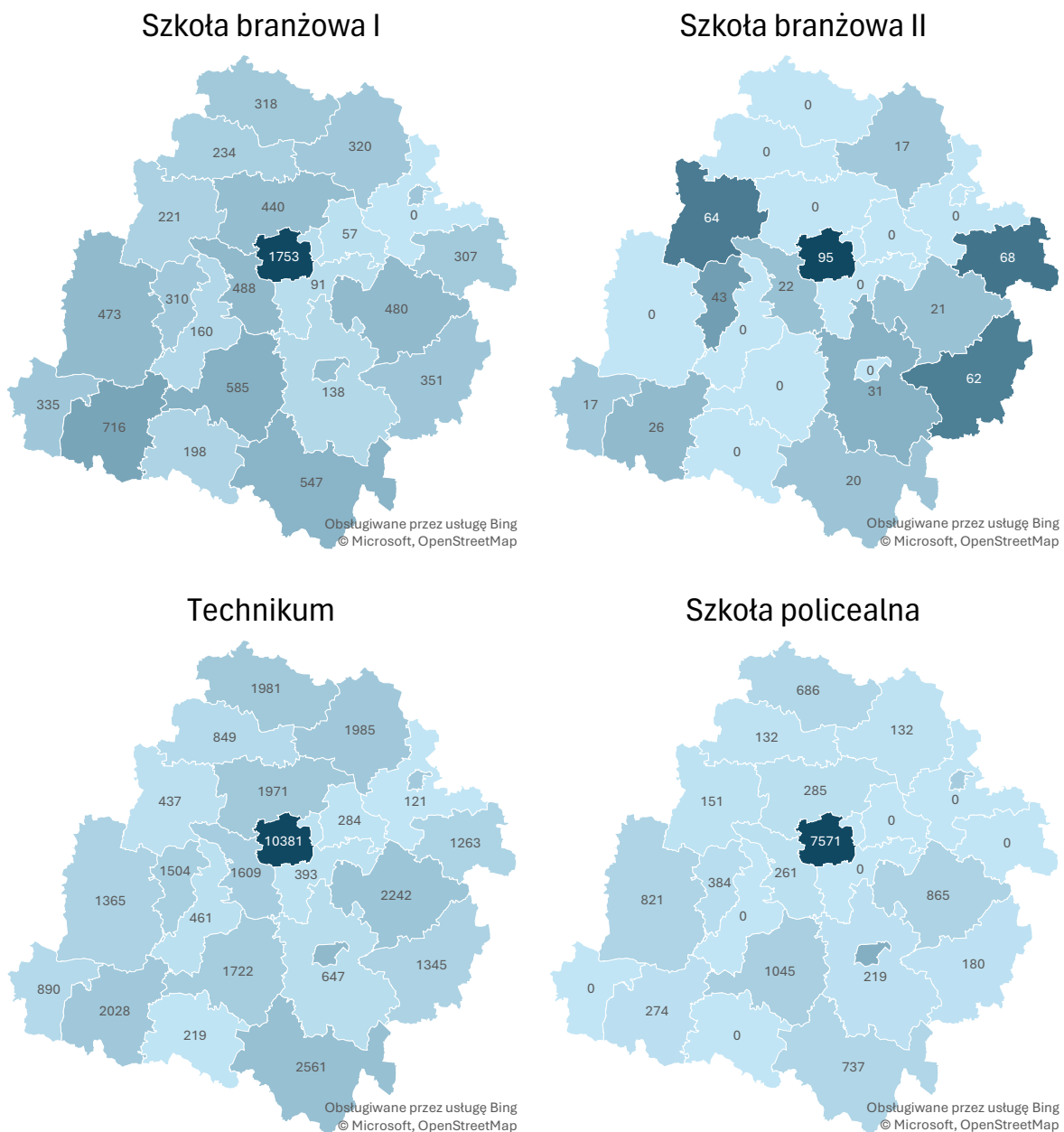
Obsługiwane przez usługę Bing
© Microsoft, OpenStreetMap

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W 2024 roku w województwie łódzkim w szkołach średnich kształcących zawodowo uczyło się łącznie **68,3 tys. uczniów**, jednak ich rozmieszczenie przestrzenne było bardzo zróżnicowane. Największym ośrodkiem pozostaje **Łódź**, gdzie kształcą się **19,8 tys. osób**, czyli niemal jedna trzecia wszystkich uczniów w regionie. Drugim ważnym centrum jest **Piotrków Trybunalski** z **6,0 tys. uczniów**, a trzecim **Skierniewice** z **3,4 tys. uczniów**. W powiatach ziemskich największe skupiska uczniów występują w radomszczańskim (3,9 tys.), tomaszowskim (3,6 tys.), bełchatowskim (3,4 tys.), kutnowskim (3,0 tys.), wieluńskim (3,0 tys.) i zgierskim (2,7 tys.).

Ponadto w 2024 roku w Łodzi funkcjonowały nieliczne szkoły specjalne: technikum specjalne (63 uczniów), szkoła policealna specjalna (31 uczniów) oraz branżowa szkoła II stopnia specjalna (6 uczniów). Łącznie kształciło się w nich 100 osób, co stanowi zaledwie 0,15% całej populacji uczniów szkół zawodowych w regionie. W pozostałych powiatach nie odnotowano obecności szkół specjalnych, co potwierdza ich wysoce skoncentrowany i niszowy charakter.

Mapa 2. Liczba uczniów w szkołach kształcenia zawodowego według ich typu i powiatów w 2024 (bez szkół specjalnych)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Struktura typów szkół pokazuje dominację **techników**, w których kształcą się **41,1 tys. uczniów**, czyli około 60% całej populacji kształcącej się zawodowo. **Szkoły branżowe I stopnia** liczą **10,0 tys. uczniów** i są obecne w większości powiatów, choć największe ich skupiska znajdują się w **Łodzi (1,8 tys.)**, **powiecie wieluńskim (716)** i **bełchatowskim (585)**. **Szkoły branżowe II stopnia** mają charakter uzupełniający – kształcą się w nich **565 osób**, głównie w **Łodzi (95)** oraz kilku powiatach: **poddębickim**

(64), rawskim (68), zduńskowolskim (43) i opoczyńskim (62). Szkoły policealne obejmują 16,5 tys. uczniów i koncentrują się w dużych miastach: Łodzi (7,6 tys.), Piotrkowie Trybunalskim (2,6 tys.) i Skierniewicach (1,1 tys.).

Ogólny obraz wskazuje, że edukacja zawodowa w regionie ma charakter silnie zurbanizowany i skoncentrowany w największych ośrodkach miejskich, podczas gdy w powiatach peryferyjnych, takich jak **skierniewicki (121 uczniów), pajęczański (417)** czy **brzeziński (341)**, liczba uczniów jest bardzo niska. Dominacja techników potwierdza ich kluczową rolę w systemie kształcenia zawodowego, natomiast szkoły policealne i branżowe II stopnia pełnią funkcję uzupełniającą, odpowiadając na bardziej wyspecjalizowane potrzeby edukacyjne.

Tabela 2. Edukacja wg typu gminy w 2024 (szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe oraz policealne)

		Szkoły	Uczniowie	Absolwenci
Szkoły branżowe I stopnia	Gmina miejska	45	6298	1258
	Gmina wiejska	5	409	84
	Gmina miejsko-wiejska, w tym:	22	2578	617
	miasto w gminie miejsko-wiejskiej	20	2404	590
	obszar wiejski w gminie miejsko-wiejskiej	2	174	27
Szkoły branżowe II stopnia	Gmina miejska	12	252	105
	Gmina wiejska	3	54	6
	Gmina miejsko-wiejska, w tym:	5	180	99
	miasto w gminie miejsko-wiejskiej	4	118	82
	obszar wiejski w gminie miejsko-wiejskiej	1	62	17
Szkoły branżowe szkoły II stopnia dla młodzieży specjalne	Gmina miejska	1	6	2
	Gmina wiejska	0	0	0
	Gmina miejsko-wiejska, w tym:	0	0	0
	miasto w gminie miejsko-wiejskiej	0	0	0
	obszar wiejski w gminie miejsko-wiejskiej	0	0	0
Technika	Gmina miejska	81	31245	5203
	Gmina wiejska	12	2497	390
	Gmina miejsko-wiejska, w tym:	24	7346	1420
	miasto w gminie miejsko-wiejskiej	22	7073	1374
	obszar wiejski w gminie miejsko-wiejskiej	2	273	46
Technika dla młodzieży specjalne	Gmina miejska	2	63	15
	Gmina wiejska	0	0	0
	Gmina miejsko-wiejska, w tym:	0	0	0
	miasto w gminie miejsko-wiejskiej	0	0	0
	obszar wiejski w gminie miejsko-wiejskiej	0	0	0
Szkoły policealne w tym kolegium pracowników służb społecznych bez specjalnych	Gmina miejska	84	16647	4337
	Gmina wiejska	1	219	66
	Gmina miejsko-wiejska, w tym:	5	605	175
	miasto w gminie miejsko-wiejskiej	4	502	161
	obszar wiejski w gminie miejsko-wiejskiej	1	103	14

		Szkoły	Uczniowie	Absolwenci
Szkoły policealne specjalne	Gmina miejska	2	31	17
	Gmina wiejska	0	0	0
	Gmina miejsko-wiejska, w tym:	0	0	0
	miasto w gminie miejsko-wiejskiej	0	0	0
	obszar wiejski w gminie miejsko-wiejskiej	0	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W regionie łódzkim widać także **wyraźne zróżnicowanie terytorialne w dostępie do szkół zawodowych i policealnych pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi.**

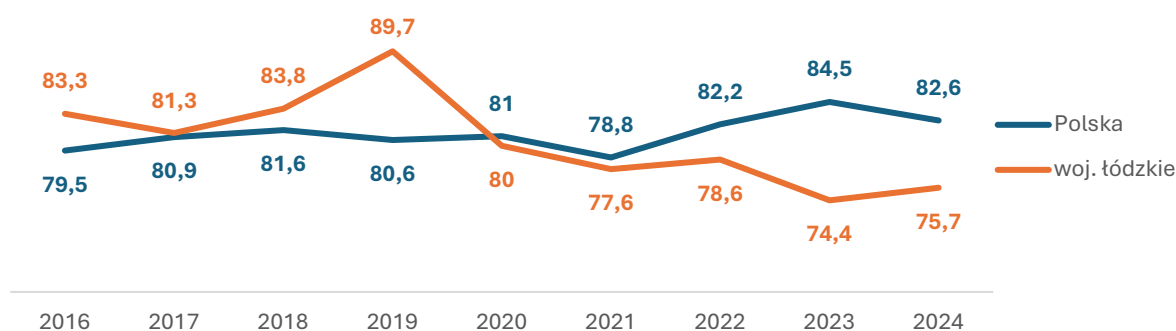
Największa koncentracja placówek występuje w gminach miejskich oraz w miastach w gminach miejsko-wiejskich, podczas gminach wiejskich oraz na obszarach wiejskich gmin miejsko-wiejskich oferta jest znacznie uboższa. Dane te jednoznacznie pokazują, że młodzież z obszarów wiejskich zmuszona jest do dojazdów do miast.

Szczególnie istotnym problemem jest **niedostępność szkół specjalnych na terenach wiejskich**, która sprawia że uczniowie wymagający specjalistycznego wsparcia edukacyjnego na wsi muszą korzystać z placówek w większych ośrodkach miejskich.

Istotny czynnik warunkujący dostępność do placówek edukacji zawodowej stanowi komunikacja z ośrodkami miejskimi, w których funkcjonują szkoły zawodowe.

Główną determinantą wdrażania idei uczenia się przez całe życie jest skłonność mieszkańców województwa do kontynuowania nauki po ukończeniu obowiązkowej edukacji szkolnej.

Wykres 11. Odsetek osób w wieku 18–24 lata kontynuujących naukę w latach 2016–2024 [%]

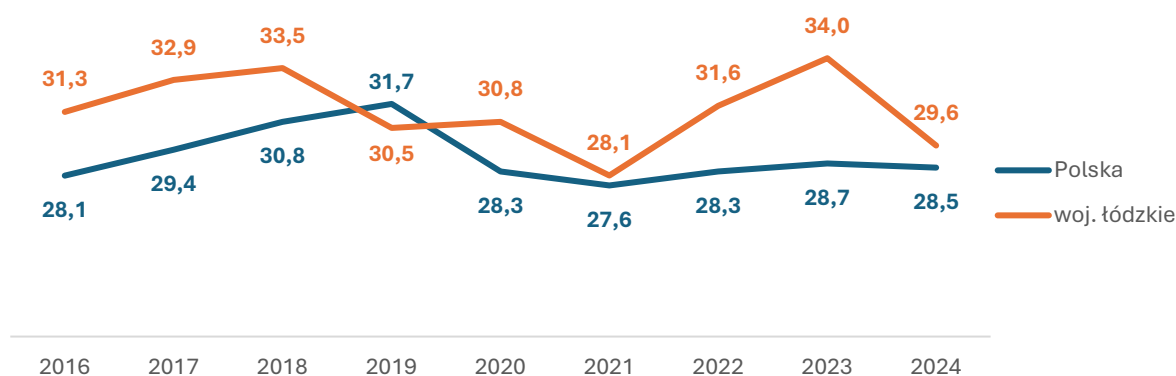


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

O ile jeszcze dekadę temu odsetek młodzieży kontynuującej naukę osiągał wyniki zbliżone lub wyższe od średniej krajowej, to w ostatnich latach nastąpił jego wyraźny spadek. W latach 2016–2019 wskaźnik w regionie utrzymywał się na wysokim poziomie, osiągając rekordowe 89,7% w 2019 r., co znacząco przewyższało średnią dla Polski. W 2023 r. odsetek młodzieży kontynuującej naukę w województwie łódzkim wyniósł jedynie 74,4%.

W dłuższej perspektywie, utrzymanie spadkowego trendu udziału osób młodych kontynuujących naukę może negatywnie wpływać na poziom kwalifikacji mieszkańców i konkurencyjność województwa na rynku pracy.

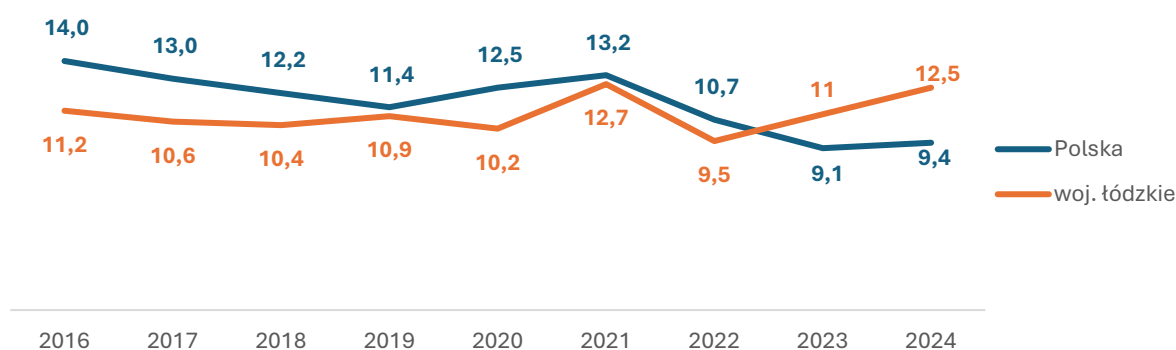
Wykres 12. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–24 lata w latach 2016–2024 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Należy wskazać na występowanie wyraźnej zależności między zatrudnieniem młodzieży i młodych dorosłych a udziałem osób kontynuujących naukę, polegającej na wzroście wskaźnika zatrudnienia w tej grupie przy spadku udziału osób kontynuujących naukę. W 2019 r. przy wysokim współczynniku skolaryzacji osób w wieku 18–24 lata (89,7%) wskaźnik zatrudnienia 15–24-latków spadł do 30,5%, natomiast w 2023 r. przy najniższej skolaryzacji (74,4%) osiągnął najwyższy poziom – 34%. W 2024 r. ponowny wzrost skolaryzacji do 75,7% zbiegł się ze spadkiem zatrudnienia młodych do 29,6%.

Wykres 13. Osoby młode (15–29 lat) niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET) w latach 2016–2024 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

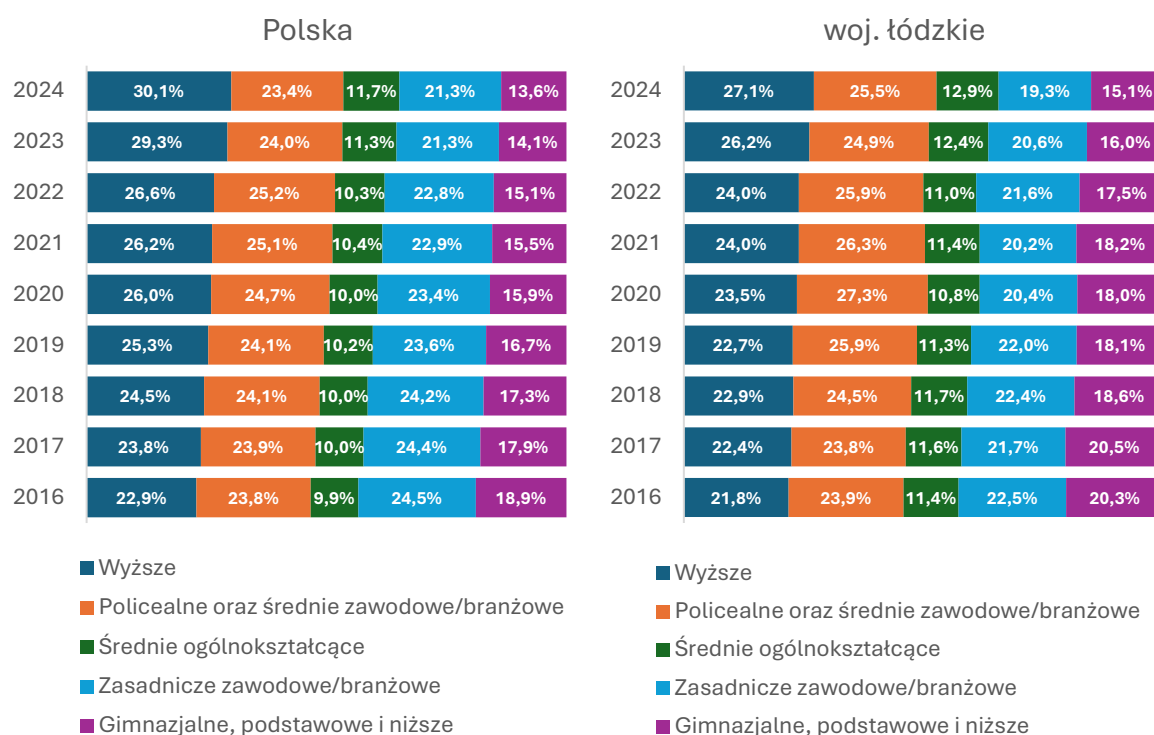
Istotny problem sektora edukacji zawodowej oraz rynku pracy stanowią osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET – *not in education, employment or training*). W 2023 r. w skali Unii Europejskiej (12,4%), Polska (10,1%) wypada korzystnie. O ile do 2021 r., województwo łódzkie odnotowywało niższy odsetek tej grupy osób młodych od poziomu krajowego, o tyle od 2022 r. zaznaczyły się negatywne tendencje wzrostowe do 12,5% w 2024 r.

Zmiany te mogą stanowić wynik problemów z wejściem na rynek pracy osób młodych, niewystarczającej opieki nad małoletnimi w kontekście aktywności zawodowej młodych rodziców, braku doświadczenia zawodowego, niedopasowania umiejętności i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, braku zaradności, a także tendencji związanej z postawami bierności młodych wobec kształcenia oraz aktywności zawodowej. Może to oznaczać narastające problemy z aktywizacją młodych dorosłych, szczególnie w kontekście zmian na rynku pracy, niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców czy ograniczoną skuteczność dotychczasowych programów wsparcia. Należy wskazać na potencjalne, negatywne konsekwencje tego zjawiska w postaci marnotrawienia zasobów ludzkich, które mogłyby kreować innowacje i rozwój gospodarczy. W dłuższej perspektywie rośnie ryzyko spowolnienia wzrostu ekonomicznego i wzrost obciążenia systemów pomocy społecznej³⁰.

³⁰ Kim są polscy NEET, czyli młodzi poza systemem pracy i edukacji – wyniki raportu PARP, źródło: <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/88842:kim-sa-polscy-neet-czyli-mlodzi-pozza-systemem-pracy-i-edukacji-wyniki-raportu>

Udział NEET w województwie łódzkim w ostatnich 10 latach najczęściej osiągał poziom niższy o 1,5–3 punkty procentowe od wartości dla Polski, ale od 2023 r. zaczął ponownie (po istotnym spadku w 2022 r.) rosnąć, przekraczając średnią krajową.

Wykres 14. Ludność (15–89 lat) wg poziomu wykształcenia w latach 2016–2024 [tys. osób]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

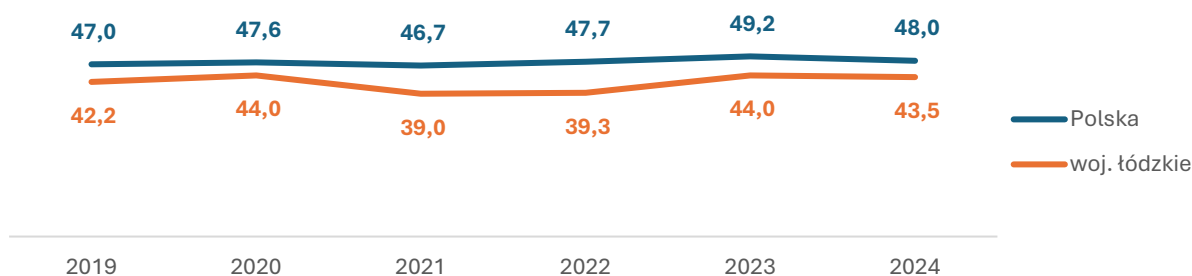
Kluczowym czynnikiem, warunkującym rozwój regionu, jest jakość kapitału ludzkiego, określana na podstawie poziomu wykształcenia mieszkańców. W latach 2016–2024 struktura wykształcenia ludności w województwie łódzkim uległa istotnym zmianom, które w dużej mierze odzwierciedlają ogólnokrajowe trendy. Województwo łódzkie odnotowało wzrost udziału w strukturze osób z wykształceniem wyższym (z 21,8% w 2016 r. do 27,1% w 2024 r.) i spadek udziału najniższego poziomu wykształcenia. W zakresie wykształcenia zasadniczego zawodowego/branżowego obserwuje się spadek zarówno w województwie łódzkim (z 22,5% do 19,3%), jak i w Polsce (z 24,5% do 21,3%). Najniższy poziom wykształcenia – gimnazjalne, podstawowe i niższe – również

[parp#:~:text=Za%20akronimem%20tym%20kryje%20si%C4%99%20grupa%20ludzi%20w,nie%20uczestnicz%C4%85%20w%20C5%BCadnych%20programach%20edukacyjnych%20ani%20szkoleniowych.](#) Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pn. „Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”.

systematycznie maleje. W województwie łódzkim spadł z 20,3% do 15,1%, a w Polsce z 18,9% do 13,6%. Mimo tych zmian w porównaniu z krajem region pozostaje poniżej średniej w zakresie wykształcenia akademickiego, a jednocześnie utrzymuje wyższy udział osób z wykształceniem zawodowym i podstawowym.

W przypadku wykształcenia policealnego oraz średniego zawodowego/branżowego województwo łódzkie notowało wzrost do 2020 r. (27,3%), po czym nastąpił spadek do 25,5% w 2024 r. W Polsce udział tej grupy był bardziej stabilny, z lekkim spadkiem z 23,8% do 23,4%.

Wykres 15. Odsetek osób w wieku 30–34 lata posiadających wyższe wykształcenie w latach 2019–2024



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W latach 2019–2024 województwo łódzkie utrzymywało niższy niż krajowy odsetek osób z wykształceniem wyższym w wieku 30–34 lata. W 2024 r. wskaźnik ten dla Polski wyniósł 48,0%, natomiast dla województwa łódzkiego – 43,5%. Największe różnice odnotowano w latach 2021–2022, kiedy wskaźnik dla województwa spadł do poziomu 39,0% i 39,3%, podczas gdy średnia krajowa utrzymywała się na poziomie 46,7% i 47,7%.

2.2.3 POKOLENIA W EDUKACJI I NA RYNKU PRACY

Pojawianie się nowych pokoleń wpływa na edukację i rynek pracy, wnosząc odmienne wartości, potrzeby i oczekiwania wobec procesu kształcenia oraz kariery zawodowej. Zmieniają się również strategie rekrutacyjne, modele zarządzania i warunki zatrudnienia oferowane przez pracodawców, będące efektem konkurowania o pracowników o wysokich kwalifikacjach – m.in. elastyczne formy pracy, rozwój kompetencji cyfrowych oraz środowisko zgodne z wartościami społecznymi i ekologicznymi.

Współczesny rynek pracy i system edukacji cechuje bezprecedensowa różnorodność pokoleniowa. Przyspieszony cykl zmian generacyjnych i popularyzacja uczenia się w dorosłości (w tym upskillingu i reskillingu³¹) sprawiają, że w jednym środowisku funkcjonują równocześnie przedstawiciele nawet pięciu–sześciu generacji, różniących się doświadczeniami, systemem wartości i sposobem postrzegania świata.

Tabela 3. Pokolenia w edukacji i na rynku pracy

Pokolenie	Cechy edukacyjne	Postawy na rynku pracy	Wnioski dla edukacji
Baby Boomers (1946–1964)	Kształcenie w modelu tradycyjnym, opartym na autorytecie nauczyciela, dyscyplinie i jasno określonych ścieżkach kariery; dominacja nauczania frontального i standaryzowanych programów	Wysoka lojalność wobec pracodawcy, preferencja stabilnego zatrudnienia i hierarchicznych struktur; długotrwałe związki z jednym miejscem pracy	W edukacji zawodowej – akcent na specjalizację, utrwalanie kwalifikacji oraz wykorzystanie potencjału mentoringowego w przekazywaniu wiedzy młodszemu pokoleniom
Pokolenie X (1965–1980)	Edukacja z rosnącym naciskiem na praktyczne zastosowanie wiedzy, rozwój umiejętności krytycznego myślenia i samodzielnego rozwiązywania problemów	Cenią autonomię, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, elastyczność oraz możliwość ciągłego podnoszenia kwalifikacji	Programy łączące teorię z praktyką, rozwijające kompetencje analityczne, adaptacyjne i samodzielność w uczeniu się
Millenialsi / Pokolenie Y (1981–1996)	Wychowani w erze globalizacji i powszechnego dostępu do internetu; preferują interaktywne metody nauczania, pracę projektową i szybki dostęp do informacji	Poszukują elastycznych form zatrudnienia, pracy zdalnej i środowiska zgodnego z wartościami prospołecznymi i ekologicznymi; częściej zmieniają pracodawców w celu rozwoju	Wdrażanie metod projektowych, integracja technologii cyfrowych w procesie kształcenia, rozwój kompetencji miękkich i postaw prospołecznych
Pokolenie Z (1997–2012)	Cyfrowi tubylcy preferujący krótkie, angażujące formy przekazu, personalizację treści i naukę opartą na doświadczeniu; wysoka biegłość w korzystaniu z technologii mobilnych	Oczekują różnorodności, inkluzji, szybkiego rozwoju, jasnych ścieżek kariery oraz możliwości realizacji własnych pasji	Personalizacja procesu kształcenia, wykorzystanie microlearningu, rozwój kompetencji cyfrowych, międzykulturowych i adaptacyjnych

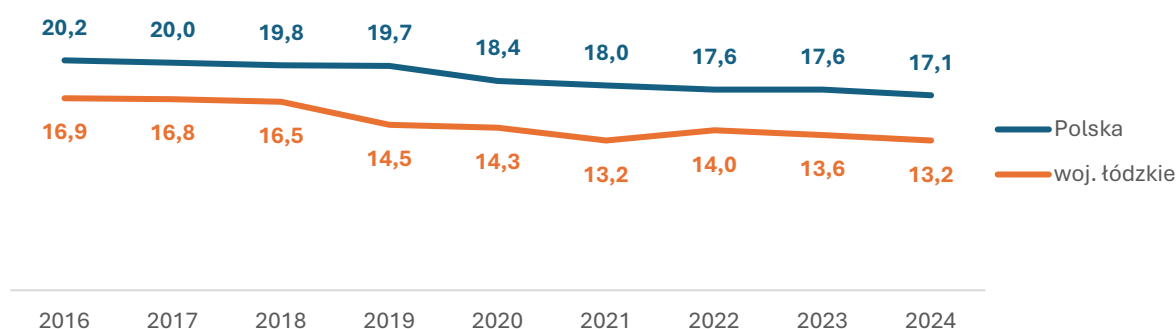
³¹ To wśród przedstawicieli najstarszego pokolenia odnotowuje się najwyższy odsetek osób wykonujących pracę zgodną z posiadanym wykształceniem, który maleje wraz z wiekiem pracowników, jak wynika z odpowiedzi udzielonych przez 14,8 tys. przedstawicieli pokolenia Z, czyli osób urodzonych między styczniem 1995 r. a grudniem 2003 r. oraz 8,4 tys. millenialsów (z roczników 1983–1994) pochodzących z 46 krajów świata, w tym z Polski, źródło: <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/about-deloitte/articles/raport-global-2022-gen-z-and-millennial-survey.html><https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/about-deloitte/articles/raport-global-2022-gen-z-and-millennial-survey.html> (dostęp: październik 2023).

Pokolenie Alfa (od 2013)	Od najmłodszych lat funkcjonują w środowisku zaawansowanych technologii, sztucznej inteligencji i edukacji hybrydowej; oczekują wysokiego poziomu personalizacji i integracji technologii z nauką	Prawdopodobnie będą pracować w zawodach jeszcze nieistniejących; kluczowe będą kreatywność, zdolność adaptacji i praca w interdyscyplinarnych zespołach	Edukacja oparta na technologiach immersyjnych, kształcenie kompetencji przyszłości, kreatywnego rozwiązywania problemów i współpracy w zróżnicowanych środowiskach
--------------------------	---	---	--

Źródło: opracowanie własne na podst. *Pokolenia na rynku pracy w Polsce - kim są baby boomers, X, Y i C?*, źródło: <https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/millennials-pokolenie-x-y-z-i-baby-boomers-kim-sa-na-ryнку-pracy/6e53lmr>.

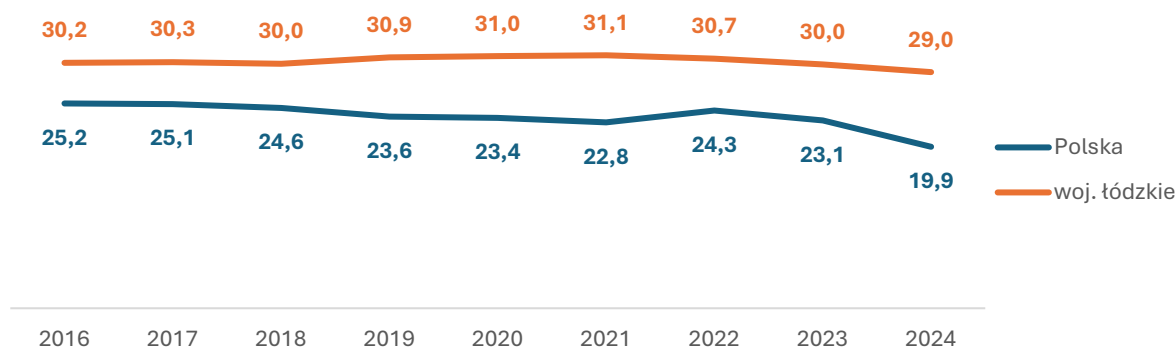
Zgodnie z danymi GUS w 2024 r. w województwie łódzkim było 178 tys. aktywnych zawodowo osób od 15 do 29 roku życia, z których 163 tys. pracowało – stanowiąc 15% wszystkich pracujących w regionie – a 15 tys. miało status osób bezrobotnych.

Wykres 16. Udział pracujących w wieku 15–29 lat w liczbie pracujących w wieku 15–89 lat w latach 2016–2024 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

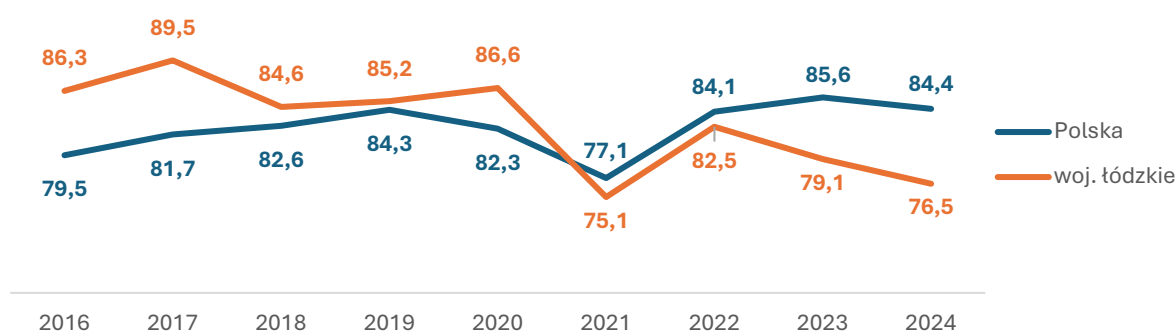
Wykres 17. Udział pracujących w wieku 30–39 lat w liczbie pracujących w wieku 15–89 lat w latach 2016–2024 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W ostatnich latach struktura pracujących przesuwana się w stronę starszych roczników, a młodsze pokolenia wchodzi na rynek pracy później i w mniejszej liczbie. W województwie łódzkim udział osób młodych w wieku 15–29 lat wśród pracujących spada szybciej niż w Polsce – w kraju obniżył się z blisko 20% do 17%, a w regionie zmniejszył się z podobnego poziomu początkowego do zaledwie 13%. Oznacza to, że młodzi mieszkańcy województwa łódzkiego w coraz mniejszym stopniu zasilają rynek pracy, co może być efektem niżu demograficznego i dłuższego pozostawania w edukacji. Jednocześnie udział osób w wieku 30–39 lat w województwie łódzkim utrzymuje się na stabilnym, wysokim poziomie około 30%, podczas gdy w Polsce wyraźnie spadł, co wskazuje na silniejszą obecność tej grupy wiekowej w strukturze zatrudnienia regionu.

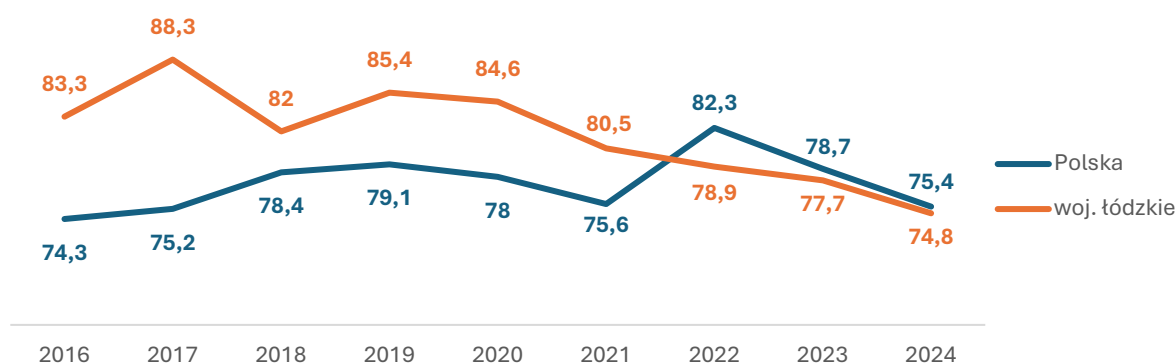
Wykres 18. Wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów w wieku 20–34 lat (1-3 lata po zakończeniu edukacji) w latach 2016–2024 [%] - ogółem



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

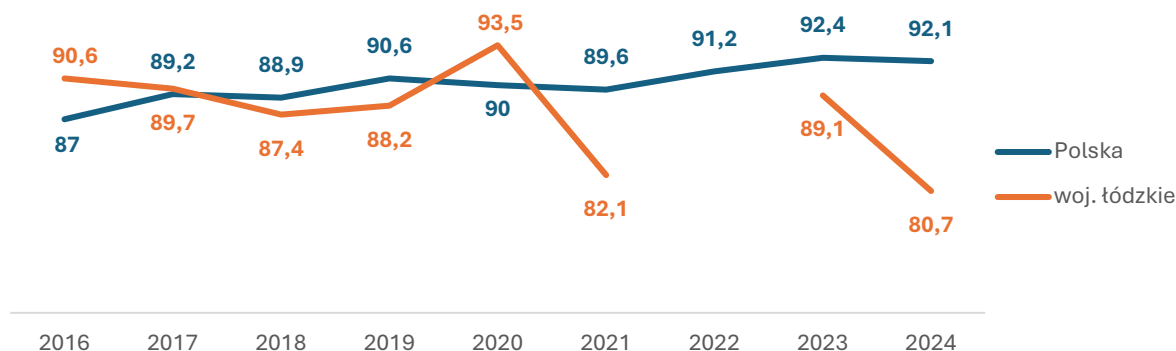
Dane dotyczące zatrudnialności młodych osób w regionie z jednej strony wskazują na pogarszającą się szybciej niż w kraju sytuację absolwentów na regionalnym rynku pracy w województwie łódzkim (mniej z nich podejmuje pracę zawodową), a drugiej zaś korespondują z rosnącym udziałem wśród pracowników starszych pokoleń. Jeszcze w latach 2016–2018 wskaźniki zatrudnialności były w regionie wyższe niż średnia ogólnopolska, co oznaczało, że większy odsetek absolwentów podejmował pracę w krótkim czasie po zakończeniu edukacji. Od 2021 roku nastąpiło jednak wyraźne odwrócenie trendu – zatrudnialność młodych w Łódzkiem zaczęła spadać, podczas gdy w Polsce utrzymywała się na stabilnym poziomie. W 2024 roku różnica była już znacząca: w regionie pracę podjęto 76,5% absolwentów, a w kraju 84,4%.

Wykres 19. Wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów w wieku 20–34 lat (1-3 lata po zakończeniu edukacji) w latach 2016–2024 [%] – wykształcenie średnie i policealne zawodowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Wykres 20. Wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów w wieku 20–34 lat (1-3 lata po zakończeniu edukacji) w latach 2016–2024 [%] – wykształcenie wyższe



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat. Brak danych dla regionu dla 2022 roku.

Zmiany te nie dotyczą jednak w równym stopniu wszystkich absolwentów, a są w sposób szczególny widoczne wśród osób z wyższym wykształceniem. Województwo łódzkie przez długi czas wyróżniało się wyższą zatrudnialnością absolwentów średniej edukacji zawodowej niż średnia krajowa, ale od kilku lat wskaźniki systematycznie maleją i obecnie są nieznacznie niższe niż w Polsce. Bardziej niepokojąca jest sytuacja absolwentów szkół wyższych – w Polsce ich zatrudnialność pozostaje bardzo wysoka i stabilna (powyżej 90%), natomiast w regionie od 2021 roku nastąpił gwałtowny spadek, który w 2024 roku obniżył wskaźnik do 80,7%, czyli o ponad 11 punktów procentowych mniej niż średnia krajowa.

Warto zauważyć, że – jak pokazały badania diagnostyczne – według większości badanych pracodawców (67%) w województwie łódzkim zmiany pokoleniowe,

szczególnie związane z wejściem na rynek pracy generacji Z, wyraźnie wpływają na jego funkcjonowanie – najczęściej w odniesieniu do własnej firmy (62,7%), branży (61,5%) oraz regionu (60,3%). Młodzi pracownicy częściej niż poprzednie pokolenia przedkładają satysfakcję i komfort pracy nad wysokość wynagrodzenia, wykazują dużą mobilność zawodową, preferują zatrudnienie krótkoterminowe i rzadko wiążą się trwale z jednym pracodawcą. Towarzyszą temu wyższe oczekiwania płacowe oraz odmienne wzorce korzystania z urzędów pracy – rejestracja krótkotrwała, w przerwach między zatrudnieniem.

W odpowiedzi na te oczekiwania zasadne wydaje się włączenie do systemu kształcenia treści rozwijających kompetencje w zakresie komunikacji, w tym komunikacji międzypokoleniowej, znajomości różnic pokoleniowych, etyki biznesu i kultury pracy, a także tworzenie ogólnodostępnych, bezpłatnych form wsparcia edukacyjnego dla młodych pracowników, pracodawców i menedżerów zespołów wielopokoleniowych.

2.2.4 UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE (LIFELONG LEARNING – LLL)

Edukacja dorosłych jest integralną częścią idei uczenia się przez całe życie. Od lat 80. XX wieku pojęcie to ewoluowało – od „edukacji dorosłych” ku „kształceniu ustawicznemu” i „edukacji całożyciowej”, aż po współczesną koncepcję *lifelong learning* – LLL, promowaną przez UNESCO, OECD i UE. Zmiana ta odzwierciedla przesunięcie akcentu z formalnej edukacji na proces ciągłego uczenia się w różnych formach i na wszystkich etapach życia³². Opisywane zmiany oznaczały przede wszystkim słabnący nacisk na struktury i instytucje, a większą koncentrację na osobie znajdującej się w centrum procesu edukacyjnego.

Edukacja zawodowa powinna zostać w pełni zintegrowana z koncepcją uczenia się przez całe życie (*lifelong learning* – LLL), umożliwiając systematyczne dostosowywanie kwalifikacji i kompetencji do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy. Uczenie się przez całe życie to koncepcja obejmująca rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i kontekstach – zarówno w systemie formalnym

³² Petelewicz, M., Pieńkosz, J., Piotrowska, K., Sobestjański, K., Stankowska, J., *Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2023, s. 16.

(szkoły, placówki kształcenia zawodowego, uczelnie i placówki kształcenia dorosłych), jak i w ramach kształcenia nieformalnego (w domu, pracy i społeczności)³³. Ma ono na celu podniesienie poziomu wiedzy, pogłębienie lub zdobycie nowych umiejętności dla dalszego rozwoju osobistego i zawodowego³⁴. Kładzie nacisk na to, że uczenie się nie może ograniczać się tylko do wczesnego etapu życia, lecz powinno dotyczyć każdej jego fazy, aby jednostka mogła nabywać kompetencje pozwalające jej sprostać wymaganiom zmieniającej się rzeczywistości³⁵.

W warunkach niekorzystnych zmian demograficznych, dynamicznych zmian rynku pracy, napędzanych postępowaniem technologicznym, automatyzacją, transformacją energetyczną i globalizacją, kształcenie ustawiczne staje się kluczowe w adaptacji zasobów ludzkich do wymagań rynku pracy i gospodarki³⁶. Kluczowym elementem koncepcji uczenia się przez całe życie stają się procesy **upskillingu** oraz **reskillingu**. Upskilling to proces systematycznego doskonalenia i poszerzania posiadanych kompetencji, ukierunkowany na maksymalizację potencjału kapitału ludzkiego. Reskilling natomiast oznacza przekwalifikowanie umożliwiające podjęcie zupełnie nowych ról zawodowych, stanowiące odpowiedź na konieczność adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych oraz strukturalnych przekształceń gospodarki³⁷. Implementacja upskillingu i reskillingu sprzyja rozwojowi zawodowemu pracowników, zwiększa ich bezpieczeństwo na rynku pracy i otwiera nowe ścieżki

³³ Kwiatkowski, S. M., *Szkolnictwo zawodowe – problemy organizacyjne i dydaktyczne*, w: *Edukacja szkolna z perspektywy nauk pedagogicznych*, red. S. M. Kwiatkowski, Politechnika Warszawska – Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji im. Marka Dietricha, Warszawa 2024, źródło: <https://www.ipwc.pw.edu.pl/wp-content/uploads/2024/05/IPWC-LXXXIX-Edukacja-szkolna-z-perspektywy-nauk-pedagogicznych.pdf#page=219> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025), s. 264–265.

³⁴ *Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego*. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2022, t. I.

³⁵ Petelewicz, M., Pieńkosz, J., Piotrowska, K., Sobestjański, K., Stankowska, J., *Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2023. s. 17.

³⁶ *The labour force participation and employment of older people across the EU*, w: *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual Review 2024*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, 2024, źródło: <https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-report-2024/chapter3/the-labour-force-participation-and-employment.html> <https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-report-2024/chapter3/the-labour-force-participation-and-employment.html> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025); *How the Reskilling Revolution will prepare future workers*, World Economic Forum, 19 stycznia 2025 (aktualizacja: 3 czerwca 2025), źródło: <https://www.weforum.org/impact/reskilling-revolution-preparing-1-billion-people-for-tomorrow-s-economy-2c69a13e66/> <https://www.weforum.org/impact/reskilling-revolution-preparing-1-billion-people-for-tomorrow-s-economy-2c69a13e66/> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025); Blake, S., *Gen Z Won't Apply for Jobs That Don't Disclose the Salary*, Newsweek, 21 lutego 2025, źródło: <https://www.newsweek.com/gen-z-wont-apply-jobs-that-dont-disclose-salary-2034489> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

³⁷ Sarna, L., *Rola upskillingu i reskillingu w kształtowaniu kompetencji w organizacji*, EY Polska, 1 lipca 2024, źródło: https://www.ey.com/pl_pl/insights/workforce/upskilling-i-reskilling (dostęp: czerwiec 2025).

kariery. Pomaga również w budowaniu lojalności zespołu, innowacyjności i utrzymywaniu przewagi konkurencyjnej³⁸.

Jak wynika ze sprawozdania Światowego Forum Ekonomicznego dotyczącego przyszłości miejsc pracy – w 2027 r. sześciu na dziesięciu pracowników będzie musiało zdobyć nowe umiejętności, aby nadal wykonywać swoją pracę³⁹. Tylko połowa z nich będzie miała dostęp do odpowiedniego szkolenia, które pomoże im pogłębiać te kwalifikacje. Z punktu widzenia pracodawców najprostszym rozwiązaniem byłoby przeniesienie ciężaru upskillingu i reskillingu na pracowników. Jednak pracownicy, ze względu na koszty związane z dokończaniem się w dorosłości – finansowe, organizacyjne, czasowe – mogą nie być w stanie samodzielnie sprostać temu wyzwaniu⁴⁰.

Około 2/3 dorosłych Polaków w ciągu roku poprzedzającego badanie uczestniczyło w uczeniu się – formalnym, pozaformalnym lub nieformalnym. Po wyłączeniu nauki w pracy i obowiązkowych szkoleń (np. BHP) wskaźnik zagregowany wyniósł 54,2%, co oznacza, że ponad połowa dorosłych rozwijała kompetencje w sposób dobrowolny⁴¹. Najczęściej wybieranymi formami są: uczenie się nieformalne (około połowa dorosłych) oraz uczenie się w pracy (prawie 46% osób). Uczenie się nieformalne i pozaformalne lepiej wpisuje się w potrzeby i możliwości organizacyjne dorosłych⁴².

Jak pokazały zrealizowane w regionie badania diagnostyczne, w województwie łódzkim niemal co drugi badany mieszkaniec, który zakończył edukację podstawową i podjął pracę, angażuje się w dalsze kształcenie lub rozwój zawodowy. Najczęściej odbywa się to w ramach edukacji formalnej, a w dalszej kolejności poprzez formy pozaformalne i nieformalne. Głównymi motywacjami do podjęcia nauki są zainteresowania zawodowe i

³⁸ Tamże.

³⁹ Tynan, D., *Show Them The Money: How CHROs Can Show The Bottom-Line Benefits Of Upskilling Your Workforce*, źródło: <https://www.forbes.com/sites/guild/2023/08/01/show-them-the-money-how-chros-can-show-the-bottom-line-benefits-of-upskilling-your-workforce/>, za: *Rola upskillingu i reskillingu w kształtowaniu kompetencji w organizacji*. EY - Polska, źródło: https://www.ey.com/pl_pl/insights/workforce/upskilling-i-reskilling (dostęp: czerwiec 2025).

⁴⁰ Raport Trendów 2024. Wynagrodzenia i rynek pracy, źródło: <https://www.manpowergroup.pl/2024/02/20/raport-trendow-2024-wynagrodzenia-i-rynek-pracy/> (dostęp: 2025).

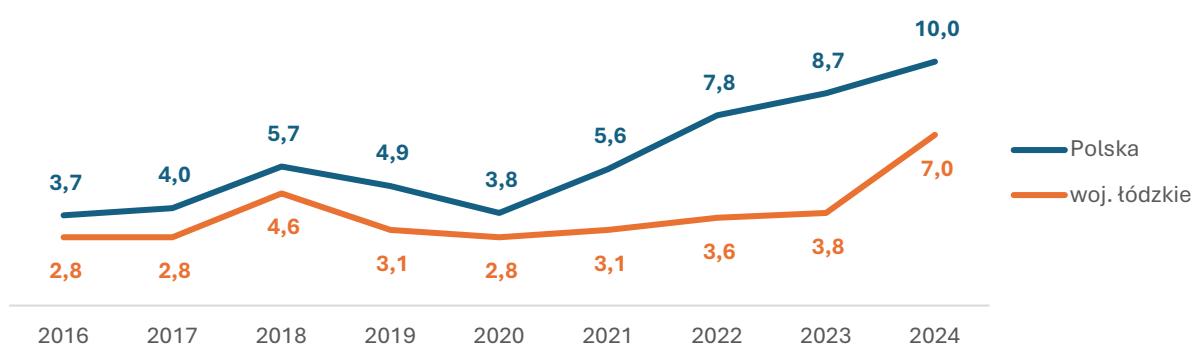
⁴¹ Petelewicz, M., Pieńkosz, J., Piotrowska, K., Sobestjański, K., Stankowska, J., *Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2023, s. 41–42.

⁴² Tamże, s. 42–43.

osobiste, natomiast potrzeby obecnego lub przyszłego pracodawcy odgrywają mniejszą, choć wciąż istotną rolę⁴³.

W latach 2012–2023 udział dorosłych Polaków w kształceniu ustawicznym był wyraźnie niższy niż średnia UE. W 2023 r. osiągnięto rekordowe 8,7%, jednak nadal poniżej średniej unijnej (12,8%). Mimo poprawy Polska pozostaje w grupie państw o niskim udziale dorosłych w edukacji ustawicznej⁴⁴. Co więcej, w województwie łódzkim udział osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w ostatnich 10 latach był wyraźnie niższy od średniej krajowej, a dysproporcja ta od 2020 r. do 2024 r. – kiedy nastąpił istotny skok w regionie – systematycznie rosła. Może to mieć negatywne konsekwencje dla konkurencyjności gospodarki regionu, adaptacyjności pracowników do zmian technologicznych oraz realizacji założeń polityki uczenia się przez całe życie.

Wykres 21. Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25–64 lata w latach 2016–2024 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

2.3 GLOBALNE ZMIANY I PRZEOBRAŻENIA TECHNOLOGICZNE

2.3.1 ZIELONA TRANSFORMACJA

Zielona transformacja to proces, który ma na celu przekształcenie społeczeństwa i gospodarki w bardziej zrównoważone pod względem środowiskowym. Głównym

⁴³ *Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwa wyższego*, Agencja Badawcza EDBAD na zlecenie Województwa Łódzkiego – Biuro Planowania Rozwoju Województwa Łódzkiego, 2024.

⁴⁴ Eurostat, *Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex (SDG_04_60)*, por. *Kształcenie i szkolenia dorosłych – Polska*, Eurydice – Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, aktualizacja: 8 stycznia 2025, źródło: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/pl/eurypedia/poland/ksztalcenie-i-szkolenia-doroslych> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

treści z zakresu technologii zielonych, standardów środowiskowych i zrównoważonej produkcji, przy ścisłej współpracy z pracodawcami i instytucjami rynku pracy.

Zielone kompetencje, kształtowane w wyniku transformacji, obejmują zarówno umiejętności horyzontalne – związane ze zrównoważonym myśleniem i działaniem – jak i kompetencje ogólne, obejmujące:

- zieloną świadomość – rozumianą jako znajomość przyczyn i skutków oddziaływania człowieka na środowisko i klimat;
- zieloną wiedzę – dotyczącą środowiska naturalnego;
- zielone postawy – odzwierciedlające uznanie wartości ochrony środowiska;
- zielone zdolności – wspierające samorozwój i efektywność w gospodarce niskoemisyjnej;
- zielone zachowania – sprzyjające równowadze środowiskowej i ograniczaniu negatywnego wpływu na klimat;
- zielone umiejętności – zarówno zawodowe, jak i ogólne, niezbędne do realizacji celów zielonej transformacji⁴⁷.

Badania diagnostyczne zrealizowane w regionie wskazują na niski i zróżnicowany poziom świadomości zielonej transformacji wśród uczniów, studentów, pracodawców i kadry edukacyjnej, a także ograniczoną obecność tego tematu w programach kształcenia.

Większość przedstawicieli szkół zawodowych (59,0%) **identyfikuje zieloną transformację jako istotny czynnik zmian**. Jednocześnie jedynie **nieliczne placówki (3,2%) deklarują zamiar rozszerzenia oferty edukacyjnej o treści związane z zieloną transformacją**, a zakres ich obecnej realizacji jest ograniczony – tylko niewielka część szkół (35,6%) prowadzi kształcenie w zakresie kompetencji zawodowych i ogólnych niezbędnych do wdrażania rozwiązań proekologicznych. **Ocena przygotowania kadry nauczycielskiej do kształcenia w obszarze zielonej transformacji jest w większości umiarkowana** – dominują wskazania na przeciętny poziom wiedzy (54%).

⁴⁷ Cabral, C., Dhar Lochan, R., *Green competencies: Construct development and measurement validation*, „Journal of Cleaner Production”, 2019, 235, za: Szczepanik, J., *Pokolenie Z a zielone umiejętności. Raport dla Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć*, źródło: <https://zielonasiec.pl/wp-content/uploads/2024/05/Raport-Pokolenie-Z-a-zielone-umiejtnosci-%E2%80%93-Polska-Zielona-Siec.pdf>, rozdz. 3 (dostęp: lipiec 2024).

Poziom znajomości pojęcia zielonej transformacji **wśród pracodawców jest zróżnicowany. Obejmuje zarówno pełną świadomość, jak i całkowity brak wiedzy.**

Nawet przedstawiciele przedsiębiorstw funkcjonujących w sektorze zielonych technologii często mają trudności z precyzyjnym określeniem zakresu tego procesu oraz jego konsekwencji. Istotna część badanych pracodawców przewiduje, że transformacja ta wpłynie na strukturę zatrudnienia (31,2% pracodawców nie spodziewa się takich zmian w swoim przedsiębiorstwie, 31,5% liczy się z ich pojawieniem, a 37,3% nie ma zdania na ten temat), głównie poprzez rosnące wymagania proekologiczne⁴⁸ oraz zmieniające się oczekiwania klientów i partnerów biznesowych (51,6%).

Dodatkowo wielu z pracodawców dostrzega ryzyko niedostosowania kwalifikacji pracowników do nowych wymogów, podkreślając znaczenie ogólnych kompetencji środowiskowych i zdolności do ich rozwijania⁴⁹.

Zgodnie z ustaleniami badań diagnostycznych ponad połowa badanych licealistów (54,1%) i uczniów szkół zawodowych (55,6%) w województwie łódzkim styka się z tym terminem po raz pierwszy, a jedynie niewielki odsetek (10,4% licealistów oraz 8,7% uczniów szkół zawodowych) potrafi go poprawnie zdefiniować. Studenci wykazują wyższy poziom znajomości zagadnienia (40,4% zna to pojęcie i potrafi je wytłumaczyć), choć wciąż znaczna część nie potrafi go precyzyjnie objaśnić (53,0% słyszało kiedyś o tym terminie, ale nie potrafi dokładnie wyjaśnić, a 6,7% ma z nim styczność po raz pierwszy).

⁴⁸ Do spodziewanych zmian należą przede wszystkim:

- wzrost zapotrzebowania na specjalistów ds. zrównoważonego rozwoju w naszej branży – 48,7%;
- wzrost zapotrzebowania na specjalistów ds. OZE22 – 38,2%;
- powstanie konieczności zatrudnienia nowych pracowników odpowiedzialnych za wdrażanie zielonych zmian w firmie – 35,5%;
- zwiększenie się znaczenia umiejętności marketingowych dla promowania bardziej ekologicznych produktów i usług – 25,1%;
- wzrost nacisku na zwiększenie u pracowników świadomości wpływu, jaki firma ma na środowisko i klimat – 23,0%;
- wzrost zapotrzebowania na umiejętności wprowadzania i wykorzystywania technologii niskoemisyjnych – 21,8%.

⁴⁹ International Labour Organization, *Meeting skill needs for green jobs: Policy recommendations, Inter-Agency Working Group on Greening Technical and Vocational Education and Training and Skills Development, International Labour Organization*, za: *Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju*, źródło: <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Zmiany-na-ryнку-pracy-wynikajce-z-wdraania-koncepcjizrwnowaonego-rozwoju.pdf> (dostęp: grudzień 2024).

Większość dorosłych mieszkańców regionu łódzkiego ocenia swoje kompetencje środowiskowe pozytywnie (60,6%, w tym 14,0% „bardzo dobrze” i 46,6% „raczej dobrze”), choć istotna grupa (30,5%) nie potrafi dokonać jednoznacznej samooceny⁵⁰. Co czwarty badany (25,5%) dostrzega potrzebę dostosowania swojego wykształcenia zawodowego do wymogów transformacji. Najczęściej utożsamiają zieloną transformację z wdrażaniem rozwiązań ograniczających zużycie zasobów, w tym rozwój odnawialnych źródeł energii (52,9%). Często wskazują również na wzrost świadomości proekologicznej oraz działania na rzecz łagodzenia zmian klimatu (42,9%).

Doradcy zawodowi zazwyczaj dysponują ograniczoną, ogólną wiedzą na temat zielonej transformacji, często redukując ją do zagadnień ekologii. Rzadko włączają tę problematykę do doradztwa zawodowego, uznając, że jest ona realizowana w ramach innych zajęć, co prowadzi do pomijania jej znaczenia dla rynku pracy.

Organy prowadzące szkoły zawodowe w regionie podejmują działania wspierające realizację wymogów zielonej transformacji, choć w ograniczonym zakresie (18 z 50 biorących udział w badaniu). Najczęściej obejmują one doposażanie pracowni w sprzęt energooszczędny i ekologiczny (dostrzegane przez 23 szkoły zawodowe, zadeklarowane przez 13 organów prowadzących), wprowadzanie modułów dotyczących odnawialnych źródeł energii, gospodarki o obiegu zamkniętym i ekotechnologii (dostrzegane przez 15 szkół zawodowych, zadeklarowane przez 8 organów prowadzących), a także rozwijanie współpracy z przedsiębiorstwami i instytucjami działającymi w obszarze ochrony środowiska (dostrzegane przez 13 szkół zawodowych, zadeklarowane przez 10 organów prowadzących).

2.3.2 CYFROWA TRANSFORMACJA

Cyfrowa transformacja to zjawisko polegające na zintegrowanym wykorzystywaniu ICT (*information and communications technology*; technologie informacyjno-telekomunikacyjne) w każdej dziedzinie działalności człowieka, prowadzące do zmian nie tylko technologicznych, ale i kulturowych, m.in. w sposobie działania organizacji

⁵⁰ Zgodnie z deklaracjami mieszkańców województwa łódzkiego za ich kluczowe umiejętności i kompetencje związane z zieloną transformacją należy uznać: ogólną wiedzę na temat środowiska naturalnego i przyrodniczego (54,7%), świadomość wpływu działalności człowieka na środowisko i klimat (48,4%), a także zachowania wspierające równowagę środowiskową oraz redukujące negatywny wpływ człowieka na klimat (37,9%).

(przedsiębiorstw) w celu zwiększenia ich efektywności poprzez np. zapewnienie nowych korzyści klientom. W ramach transformacji cyfrowej upowszechniają się nowoczesne rozwiązania (jak np. platformy cyfrowe, internet rzeczy⁵¹, przetwarzanie w chmurze, blockchain czy sztuczna inteligencja), które wpływają np. na transport, energetykę, sektor rolno-spożywczy, telekomunikację, usługi finansowe, przetwórstwo przemysłowe, opiekę zdrowotną, a także pomagają optymalizować produkcję, ograniczać emisję gazów cieplarnianych i odpady, wzmocnić przewagę konkurencyjną firm oraz zapewnić konsumentom nowe usługi i produkty⁵².

Cyfrowa transformacja zmienia charakter pracy oraz wymagania kompetencyjne wobec pracowników, zwiększając znaczenie umiejętności cyfrowych, analizy danych i obsługi zaawansowanych technologii. Edukacja zawodowa musi dostosować programy kształcenia do realiów gospodarki 4.0, rozwijać kompetencje cyfrowe na wszystkich etapach nauki oraz współpracować z pracodawcami i instytucjami rynku pracy, aby zapewnić konkurencyjność kadr w warunkach dynamicznych zmian technologicznych.

Podobnie jak w przypadku zielonych umiejętności, część kompetencji cyfrowych ma charakter ogólny (np. analityczne myślenie, kompetencje miękkie), natomiast kompetencje techniczne można ująć w pięciu obszarach:

- informacja i dane – pozyskiwanie, organizacja, analiza i ocena informacji cyfrowych;
- komunikacja i współpraca – interakcja, wymiana zasobów i praca zespołowa online;

⁵¹ Internet rzeczy (IoT, *internet of things*), tj. sieć obiektów, które łączą się z internetem i komunikują się z innymi urządzeniami i systemami w sieci za pomocą czujników, interfejsów API i innego oprogramowania oraz dzięki czujnikom i komunikacji internetowej gromadzą, przetwarzają oraz wymieniają dane w celu automatyzacji procesów i tworzenia inteligentnych rozwiązań.

⁵² Na podstawie:

- *Kształtowanie transformacji cyfrowej: strategia UE*, Parlament Europejski, aktualizacja: 3 czerwca 2025, źródło: <https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20210414STO02010/ksztaltowanie-transformacji-cyfrowej-strategia-ue> (dostęp: lipiec 2024);
- Shelest-Szumilas, O., Trąpczyński, P., *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce*, Konfederacja Lewiatan, Spółka Celowa Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Warszawa–Poznań 2023, źródło: https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/07/prognoza_zapotrzebowania_na_kompetencje.pdf (dostęp: lipiec 2024);
- *13 faktów o transformacji cyfrowej... czyli wszystko, co chciałbyś wiedzieć o cyfryzacji, ale bałeś się zapytać*, Fundacja Digital Poland, Warszawa 2020, źródło: <https://digitalpoland.org/assets/publications/13-tez-digital-shapers/13-faktow-o-transformacji-cyfrowej-digital-shapers.pdf> (dostęp: lipiec 2024).

- tworzenie treści cyfrowych – opracowywanie, edytowanie i programowanie z poszanowaniem praw autorskich;
- bezpieczeństwo – ochrona danych, tożsamości i bezpieczne użytkowanie technologii;
- rozwiązywanie problemów – dobór narzędzi, kreatywne wykorzystanie technologii oraz aktualizacja własnych kompetencji⁵³.

Choć kompetencje cyfrowe rozwijane są obecnie w sposób naturalny – jako efekt powszechnego wykorzystania technologii w życiu codziennym i pracy – poziom integracji zagadnień związanych z cyfrową transformacją w edukacji zawodowej pozostaje niewystarczający. Potwierdzają to regionalne badania diagnostyczne.

Jak pokazały badania diagnostyczne, większość (60%) przedstawicieli szkół zawodowych województwa łódzkiego dostrzega wpływ transformacji cyfrowej na edukację i rynek pracy, wskazując na rosnące znaczenie nowych technologii oraz popularyzację e-learningu. Edukacja cyfrowa ma jednak ograniczony wymiar, a jedynie nieliczne placówki planują rozwijanie swojej oferty w tym zakresie – 3,6% szkół zamierza wprowadzić do oferty edukacyjnej cyfrowe kompetencje i umiejętności, ale żadna z ankietowanych szkół nie planuje wprowadzenia do oferty nowych, cyfrowych kierunków kształcenia. Główną barierą pozostają ograniczone zasoby finansowe.

Wśród kompetencji cyfrowych kształtowanych w szkołach dominują komunikacja w środowiskach cyfrowych (88,2%) i umiejętności wykorzystania i tworzenia treści cyfrowych (86,3%), rzadziej natomiast rozwijane są kompetencje związane z wyszukiwaniem i analizą informacji (58,8%) oraz bezpieczeństwem cyfrowym (54,9%).

Ocena **przygotowania kadry nauczycielskiej szkół średnich, w tym szkół kształcących zawodowo, do prowadzenia kształcenia w obszarze cyfrowej transformacji jest zróżnicowana**, jednak w porównaniu z zieloną transformacją

⁵³ Shelest-Szumilas, O., Trąpczyński, P., *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce*, Konfederacja Lewiatan, Spółka Celowa Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Warszawa–Poznań 2023, źródło: https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/07/prognoza_zapotrzebowania_na_kompetencje.pdf (dostęp: lipiec 2024).

odsetek ocen wysokich jest wyraźnie większy⁵⁴. Może to wynikać z większego nacisku na rozwój kompetencji cyfrowych, które są obecnie szczególnie cenione na rynku pracy.

Pracodawcy w regionie dostrzegają wpływ cyfrowej transformacji we wszystkich analizowanych obszarach⁵⁵. Wpływ ten jest oceniany jako bardziej widoczny niż w przypadku zielonej transformacji⁵⁶. Przewidywane zmiany obejmują przede wszystkim wzrost zapotrzebowania na specjalistów IT (60,9%) oraz specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa (51,0%), a także specjalistów technologii operacyjnych (39,1%) oraz specjalistów nowoczesnych cyfrowych technologii, takich jak big data, uczenie maszynowe, sztuczna inteligencja (27,4%), specjalistów ds. mediów społecznościowych (22,0%) oraz zwiększenia się udziału pracy zdalnej wraz ze wzrostem zapotrzebowania na umiejętność jej świadczenia (23,1%). Ponad połowa pracodawców (51,6%) podkreśla znaczenie ogólnych cyfrowych kompetencji i umiejętności pracowników oraz predyspozycji do ich rozwijania.

Świadomość pojęcia cyfrowej transformacji wśród uczniów jest ogólnie niska, choć wyższa niż w odniesieniu do zielonej transformacji. Wśród licealistów zna ją i rozumie 23,7% (o 13,3 punktów procentowych więcej niż zieloną), a pierwszy raz styczność deklaruje 38,3% wobec 54,1% w przypadku zielonej transformacji. W szkołach zawodowych cyfrową transformację potrafi wyjaśnić 16,1% uczniów (przy 8,7% dla zielonej), a pierwszy raz styczność z tym terminem ma 44,2% (mniej niż w przypadku zielonej transformacji – 55,5%). Wśród studentów różnice są mniejsze, ale nadal widoczne: cyfrową transformację potrafi objaśnić 44,6% (zieloną – 40,4%), a pierwszy raz styczność deklaruje 5,3% wobec 6,7% dla zielonej transformacji.

Mieszkańcy województwa łódzkiego utożsamiają cyfrową transformację przede wszystkim z integracją technologii cyfrowych we wszystkich sferach życia (54,6%),

⁵⁴ Na poziom „bardzo wysoki” i „wysoki” w kontekście cyfrowej transformacji wskazały 94 placówki (z 201 ankietowanych), podczas gdy w przypadku zielonej transformacji było to 77 z 198 szkół).

⁵⁵ Dostrzegane zmiany cyfrowe najczęściej dotyczyły kwestii związanych z funkcjonowaniem firmy (wyposażenia firmy, w tym np. wykorzystywanego oprogramowania – 65,9%; sposobu bieżącego funkcjonowania firmy (np. organizacji pracy – 62,9%) oraz jej oferty (oferty firmy oraz popytu na nią – 60,9%) i działalnością rynkową (oczekiwań klientów i kontrahentów – 59,7%). Niewiele rzadziej wskazywane były zmiany dotyczące rynku pracy, w tym: profilu poszukiwanych pracowników (popyt na rynku pracy) – 57,2%; profilu dostępnych pracowników (podaż na rynku pracy) – 54,3%.

⁵⁶ Najczęściej wpływ zielonej transformacji na działanie firmy był zdaniem badanych przedsiębiorców widoczny w zmianach oczekiwań klientów i kontrahentów (51,6%), sposobie bieżącego funkcjonowania firmy (49,2%) oraz jej ofercie i popycie na nią (47,5%). Nieznacznie rzadziej pracodawcy dostrzegali wpływ zielonej transformacji na rynek pracy w zakresie profilu poszukiwanych pracowników (44,8%) oraz profilu dostępnych pracowników (43,2%).

upowszechnieniem komunikacji opartej na **narzędziach cyfrowych** (48,8%) **oraz cyfryzacją procesów organizacyjnych i biznesowych** (40,7%). Za kluczowe kompetencje uznają umiejętności komunikacji i współpracy (55,3%); pracę z informacją i danymi (41,8%); bezpieczeństwo cyfrowe (39,3%); tworzenie treści cyfrowych (34,4%).

Ocena własnych kompetencji cyfrowych jest relatywnie wysoka (oceny „bardzo dobrze” i „raczej dobrze” stanowiły łącznie 79,7%)⁵⁷, przewyższając analogiczną samoocenę w zakresie kompetencji środowiskowych (60,6% pozytywnych ocen).

Doradcy zawodowi znacznie częściej rozpoznają i włączają tematykę cyfrowej transformacji do swojej pracy niż w przypadku zielonej transformacji i chętnie wykorzystują technologie cyfrowe w procesie doradztwa.

Organy prowadzące szkoły zawodowe w regionie podejmują, choć w ograniczonym zakresie, **działania wspierające realizację wymogów cyfrowej transformacji** (wdrażanie takich działań zadeklarowało 18 z 51 organów prowadzących, a dostrzegło je 30 z 50 szkół zawodowych). Do najczęściej realizowanych działań należą: organizowanie szkoleń i kursów z zakresu programowania, cyberbezpieczeństwa i analizy danych (dostrzeżone przez 23 szkoły, zadeklarowane przez 16 organów prowadzących); doposażanie pracowni w nowoczesny sprzęt IT, technologie VR/AR i drukarki 3D (dostrzeżone przez 16 szkół; zadeklarowane przez 15 organów prowadzących); a także wdrażanie platform e-learningowych i narzędzi zdalnych laboratoriów (dostrzeżone przez 14 szkół; zadeklarowane przez 8 organów prowadzących).

2.3.3 ZMIANY TECHNOLOGICZNE NA RYNKU PRACY (NP. ROZWÓJ AUTOMATYZACJI, NOWYCH ZAWODÓW)

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się wysoką dynamiką zmian, które w sposób bezpośredni i pośredni determinują kierunki rozwoju kształcenia zawodowego. Procesy te mają charakter wielowymiarowy i obejmują zarówno transformacje technologiczne, jak i zmiany społeczno-kulturowe oraz organizacyjne.

⁵⁷ Za swoje kluczowe cyfrowe umiejętności i kompetencje związane z cyfrową transformacją mieszkańcy regionu łódzkiego uznają te związane z komunikacją i współpracą (55,3%), informacją i danymi (41,8%), bezpieczeństwem (39,3%) oraz tworzeniem treści cyfrowych (34,4%) – co jedynie częściowo pokrywa się z treściami obecnymi w kształceniu zawodowym.

Rozwój automatyzacji, obejmujący **robotyzację i sztuczną inteligencję**, prowadzi do zastępowania tradycyjnych miejsc pracy maszynami, szczególnie w branżach takich jak motoryzacja, produkcja czy logistyka. Jednocześnie tworzy nowe możliwości zawodowe, takie jak stanowiska inżynierów ds. automatyzacji czy specjalistów ds. utrzymania robotów⁵⁸. W kontekście kształcenia zawodowego kluczowe jest dostosowanie programów nauczania oraz zapewnienie uczniom dostępu do nowoczesnych narzędzi i technologii⁵⁹.

Rosnące wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) modernizuje przedsiębiorstwa, zwiększa efektywność i obniża koszty. **AI zmienia strukturę zatrudnienia** – rośnie popyt na specjalistów IT, a maleje liczba prac rutynowych. Oparta na modelowaniu danych i algorytmach, umożliwia automatyczne pozyskiwanie, analizę i przetwarzanie informacji, a także samodoskonalenie systemów. **Wpływa na wszystkie branże** – od medycyny i rolnictwa po transport, finanse, handel, produkcję i edukację – znacząco kształtując przyszłość rynku pracy⁶⁰.

59% firm w Polsce ma trudności z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza w obszarach technicznych, inżynieryjnych, logistyce, obsłudze klienta i produkcji. Przyczyną jest niedopasowanie kompetencji do potrzeb rynku oraz rosnące oczekiwania dotyczące elastyczności i benefitów. Mimo wzrostu płac wynagrodzenia nie są już jedynym czynnikiem przyciągającym talenty – coraz większe znaczenie mają stabilność, równowaga praca–życie i zgodność wartości. Firmy muszą więc tworzyć strategiczne, kompleksowe podejście do zatrudnienia, łączące cele biznesowe z troską o dobrostan i rozwój pracowników⁶¹.

Nowe modele pracy, takie jak elastyczne formy zatrudnienia, stają się coraz bardziej popularne i pożądane, zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Pandemia

⁵⁸ Ślusarz, M., *Robotyka: Automatyzacja i jej wpływ na przyszłość pracy*, Krajowa Izba Doradców Edukacyjnych, 2 lipca 2024, źródło: <https://kde.edu.pl/robotyka-automatyzacja-i-jej-wplyw-na-przyszlosc-pracy/> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁵⁹ *Wpływ automatyzacji produkcji na rynek pracy – szanse i zagrożenia dla pracowników*, Automationstechnik, 2024, źródło: <https://automationstechnik.pl/wplyw-automatyzacji-produkcji-na-rynek-pracy-szansy-i-zagrozenia-dla-pracownikow/> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁶⁰ *Przyszłość w erze cyfrowej zmiany*, źródło: <https://infuture.institute/raporty/transformacja-cyfrowa/> (dostęp: grudzień 2024).

⁶¹ *Niedobór talentów i nowe modele pracy – obraz rynku w 2025 r.*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), 25 lutego 2025, źródło: <https://pytania.parp.gov.pl/component/content/article/88128:niedobor-talentow-i-nowe-modele-pracy-obraz-ryнку-w-2025-r> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

COVID-19 była katalizatorem zmian, które doprowadziły do wzrostu znaczenia pracy zdalnej, hybrydowej oraz tymczasowej⁶². Elastyczność stała się oczekiwanym standardem, a coraz więcej pracowników domaga się autonomii w wyborze miejsca i czasu wykonywania obowiązków. Rosnące zainteresowanie pracą tymczasową i dorywczą dotyczy zarówno pracowników, jak i pracodawców, co przekłada się na wyraźny wzrost planów zatrudniania w takich formach. Priorytetem staje się równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, silnie wpływająca na decyzje o wyborze lub zmianie miejsca pracy. Jednocześnie zwiększa się skłonność do poszukiwania dodatkowych źródeł dochodu, szczególnie wśród młodych dorosłych i studentów, co odzwierciedla potrzebę dywersyfikacji aktywności zawodowej⁶³.

Nowe zawody, są naturalnym efektem dynamicznych zmian technologicznych, społecznych i gospodarczych. Automatyzacja, cyfryzacja oraz globalizacja rynku pracy prowadzą do powstawania profesji, które jeszcze kilka lat temu nie istniały⁶⁴. Nowe zawody wynikają również z potrzeb społecznych, takich jak rosnące zainteresowanie zdrowiem psychicznym, co prowadzi do wzrostu zapotrzebowania na takie zawody, jak coach zdrowia psychicznego czy terapeuta VR. Z kolei rozwój e-commerce i mediów społecznościowych stworzył takie profesje, jak influencer marketing manager czy specjalista ds. UX/UI. Zmiany świadomościowe i technologiczne prowadzą też do powstawania nowych stanowisk w obszarach związanych z technologiami cyfrowymi, zieloną gospodarką, medtech czy analizą danych.

⁶² Por. *Trendy na rynku pracy w 2025 roku – jakie zawody zyskają?*, Medcover Benefits, opublikowano: 23 lipca 2025, aktualizacja: 30 lipca 2025, źródło: <https://medicoverbenefits.pl/strefa-hr/trendy-na-ryнку-pracy-w-2025-jakie-zawody-zyskaja/> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁶³ Tamże.

⁶⁴ *Rynek pracy 2025. MEN opublikował listę zawodów ze szczególnym zapotrzebowaniem*, TVN24 Biznes, 31 stycznia 2025, źródło: <https://tvn24.pl/biznes/dla-pracownika/rynek-pracy-2025-men-opublikowal-liste-zawodow-ze-szczegolnym-zapotrzebowaniem-st8287354> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

Przykłady takich zawodów to:

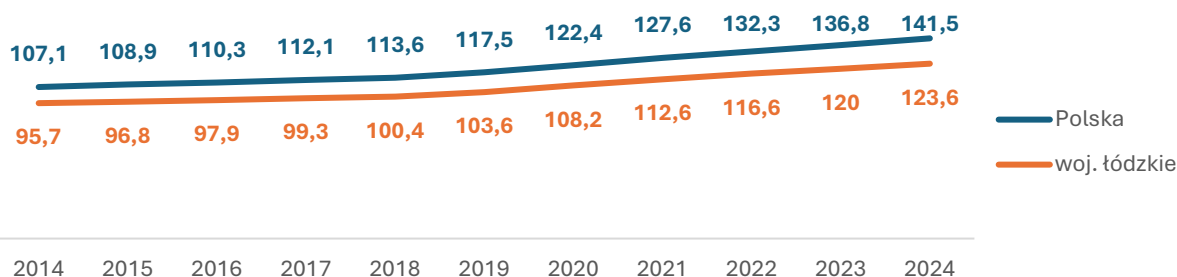
- Specjalista ds. sztucznej inteligencji – odpowiedzialny za projektowanie i wdrażanie systemów opartych na AI.
- Inżynier robotyki – zajmuje się tworzeniem i utrzymaniem robotów przemysłowych.
- Data Scientist – analizuje dane i tworzy modele predykcyjne, wspierając decyzje biznesowe.
- Cyber Security Specialist – chroni systemy informatyczne przed zagrożeniami.
- Ekspert ds. ochrony środowiska – wspiera działania związane z ekologią i zrównoważonym rozwojem.

2.4 UWARUNKOWANIA REGIONALNE

2.4.1 KONIUNKTURA REGIONALNEGO RYNKU PRACY

Regionalny rynek pracy w województwie łódzkim charakteryzuje się dynamicznymi zmianami, wynikającymi zarówno z czynników ogólnokrajowych, jak i globalnych, takich jak depopulacja i starzenie się społeczeństwa oraz transformacje cyfrowa i zielona, a także wyzwania gospodarcze. Mimo stosunkowo dobrej kondycji rynku pracodawcy odczuwają niedobory wykwalifikowanych pracowników z praktycznymi umiejętnościami.

Wykres 22. Podmioty gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w latach 2014–2024



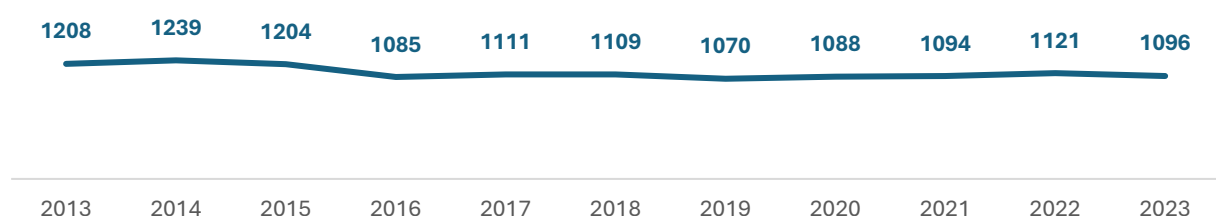
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W ostatniej dekadzie przedsiębiorczość w województwie łódzkim systematycznie rosła, jednak tempo tego wzrostu nie pozwoliło regionowi dogonić średniej krajowej. W latach 2014–2024 liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców zwiększyła się w Polsce z 107,1 do 141,5, podczas gdy w województwie łódzkim z 95,7 do 123,6. Oznacza to, że choć w obu przypadkach wyraźny i stabilny jest trend wzrostowy, to różnica między regionem a średnią krajową utrzymuje się. W praktyce wskazuje to na niższe nasycenie przedsiębiorstwami w województwie łódzkim, a więc relatywnie słabszą aktywność gospodarczą w porównaniu z resztą kraju.

Na początku 2024 r. na terenie województwa miało siedzibę 283 300, a we wrześniu 2024 r. już 288 600 podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON (wzrost na przestrzeni 2023 r. o 6000 firm, po wzroście w 2022 r. o 7700 firm). Jak pokazują dane GUS liczba podmiotów gospodarki narodowej w regionie łódzkim w ostatnich 10 latach systematycznie rosła. Działalność gospodarcza w województwie łódzkim najsilniej koncentruje się w jego centralnej części, przede wszystkim w Łodzi

i jej aglomeracji. Według danych GUS na koniec 2023 r. spośród ogółem 283 600 podmiotów gospodarczych z regionu zarejestrowanych w rejestrze REGON, 104 100 (36,7%) zlokalizowanych było w Łodzi, kolejne 49 300 (17,4%) w powiatach tworzących podregion łódzki. W podziale na branże największe zróżnicowanie wykazały: handel pojazdami samochodowymi i ich naprawa (22,2% ogółu zarejestrowanych przedsiębiorstw); budownictwo (12,7%); działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (9,9%) oraz przemysł (10,4%).

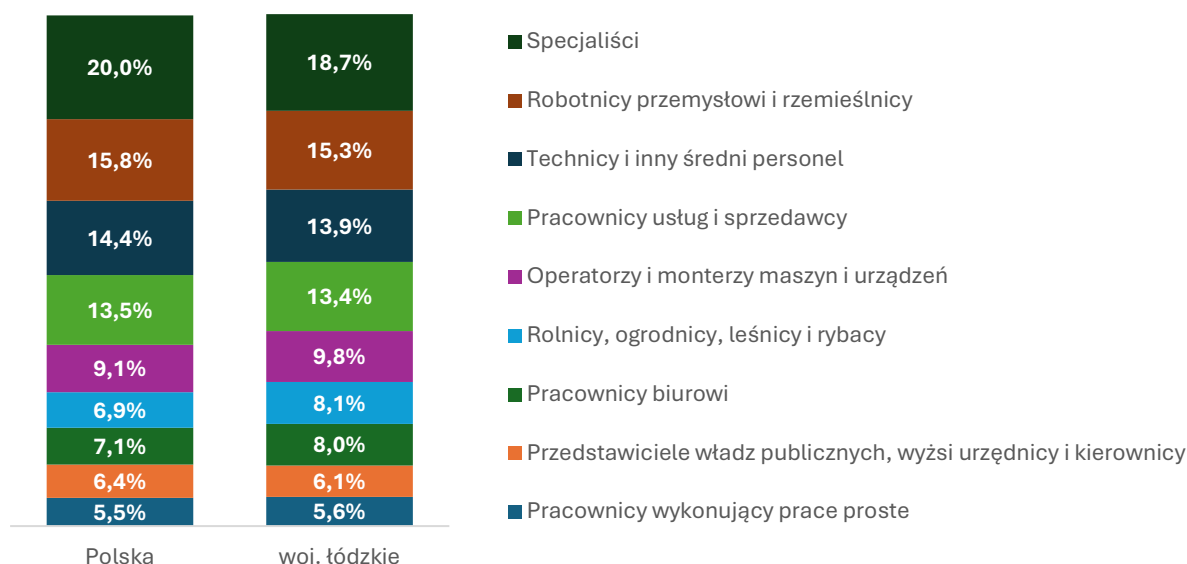
Wykres 23. Pracujący w województwie łódzkim w latach 2013–2024 [tys. osób]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Liczba osób pracujących w województwie łódzkim w ostatnich 10 latach nieznacznie spadła, co może wiązać się z negatywnymi trendami demograficznymi w regionie i jego częściowo niższą na tle innych regionów atrakcyjnością jako miejsca pracy.

Wykres 24. Pracujący wg wielkich grup zawodowych (za NSP 2021)



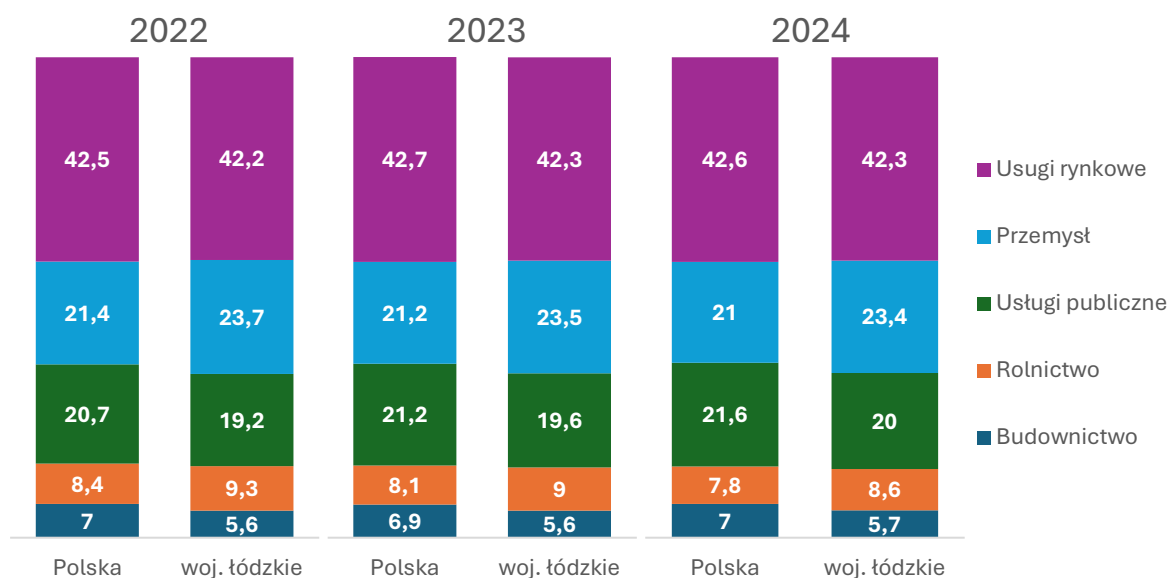
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Na podstawie danych z NSP 2021 można zauważyć, że struktura zatrudnienia w województwie łódzkim jest zbliżona do średniej krajowej, ale z pewnymi różnicami,

które wpływają na potencjalną atrakcyjność regionu jako miejsca pracy. W regionie **nieco mniejszy jest udział osób zatrudnionych w grupach wymagających najwyższych kwalifikacji** – przedstawicieli władz, kierowników (6,1% wobec 6,4%) oraz specjalistów (18,7% wobec 20,0%). Z drugiej strony, region wyróżnia się **wyższym udziałem pracowników biurowych** (8,0% wobec 7,1%) oraz **rolników i ogrodników** (8,1% wobec 6,9%). Widać też nieco większy udział operatorów i monterów maszyn (9,8% wobec 9,1%).

Podsumowując, rynek pracy w województwie łódzkim charakteryzuje się: mniejszym udziałem stanowisk wysokokwalifikowanych, większym znaczeniem pracy biurowej, rolnictwa i przemysłu, zbliżoną strukturą w zawodach usługowych i prostych. Z punktu widzenia atrakcyjności regionu jako miejsca pracy oznacza to, że **region oferuje stabilne zatrudnienie w sektorach tradycyjnych i przemysłowych, ale może być mniej konkurencyjny dla specjalistów i menedżerów poszukujących zaawansowanych ścieżek kariery.**

Wykres 25. Pracujący wg branży w latach 2022–2024 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

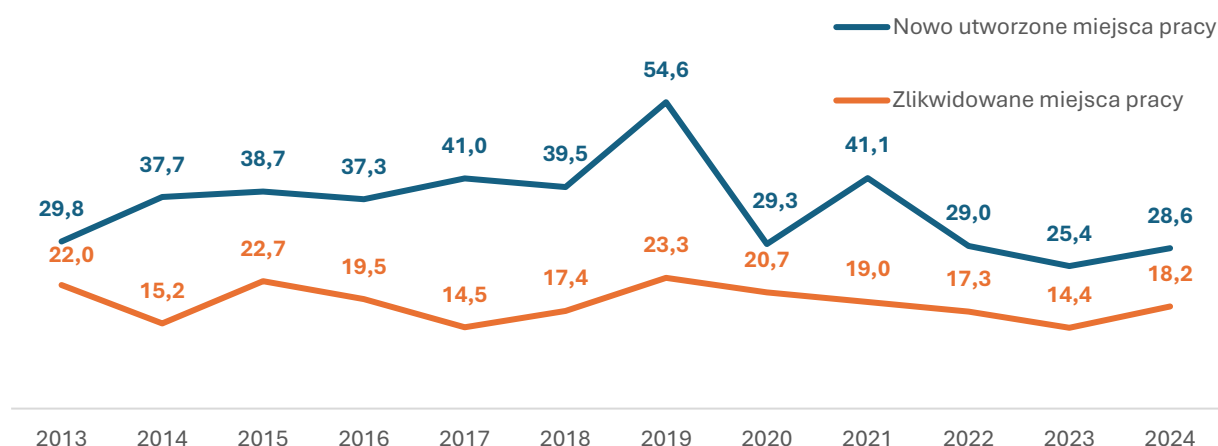
Na wykresie: rolnictwo – w tym: leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A); przemysł – górnictwo i wydobywanie, przetwórstwo przemysłowe, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, dostawa wody i gospodarka odpadami (sekcje B–E); budownictwo (sekcja F); usługi rynkowe – handel, transport, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja, finanse, nieruchomości, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, administrowanie, kultura, rozrywka, rekreacja, pozostałe usługi (sekcje G–N, R–U); usługi publiczne – administracja publiczna, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcje O–Q).

W latach 2022–2024 struktura zatrudnienia w województwie łódzkim zmieniała się w sposób zbliżony do trendów ogólnopolskich, ale z pewnymi różnicami:

- **Rolnictwo (A)** – udział pracujących w tym sektorze w województwie łódzkim był stale wyższy niż średnia krajowa (o około 0,5–1 punktów procentowych), choć w obu przypadkach widoczny jest stopniowy spadek – z 9,3% w 2022 r. do 8,6% w 2024 r. Jest to efekt postępującej restrukturyzacji i spadku liczby gospodarstw rolnych.
- **Przemysł (B–E)** – region utrzymuje wyraźnie przemysłowy profil, z udziałem zatrudnionych o około 2 punkty procentowe wyższym niż w Polsce (23,4% wobec 21% w 2024 r.). Mimo niewielkiego spadku w ostatnich latach przemysł pozostaje kluczowym filarem gospodarki województwa, szczególnie w przetwórstwie i branżach wytwórczych zajmujących się przetwarzaniem surowców i półproduktów w dobra materialne (manufacturing).
- **Budownictwo (F)** – udział pracujących jest tu niższy niż w kraju (około 5,6–5,7% wobec 6,9–7%), ale stabilny.
- **Usługi rynkowe (G–N, R–U)** – struktura niemal identyczna jak w Polsce (około 42,2–42,3%), co wskazuje na podobny poziom rozwoju sektora prywatnych usług komercyjnych.
- **Usługi publiczne (O–Q)** – udział w województwie łódzkim jest nieco niższy niż średnia krajowa, ale rośnie (z 19,2% w 2022 r. do 20% w 2024 r.), co może wynikać z rozwoju ochrony zdrowia, edukacji i administracji.

Na tle kraju województwo łódzkie wyróżnia się wyższym udziałem przemysłu i rolnictwa w liczbie pracujących, mniejszym udziałem budownictwa i sektora publicznego oraz zbliżonym do poziomu krajowego udziałem usług rynkowych. Trendy wskazują na stopniowe przesuwanie zatrudnienia z rolnictwa i przemysłu w stronę usług, przy zachowaniu silnego przemysłowego charakteru regionu.

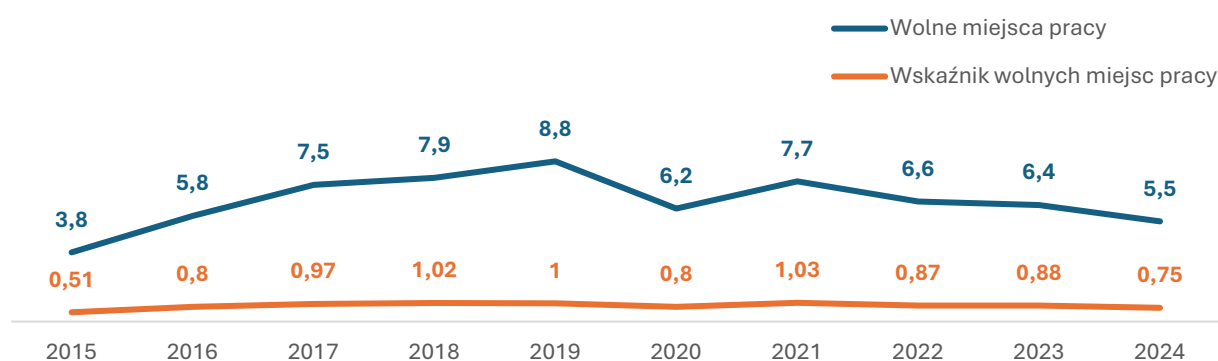
Wykres 26. Nowoutworzone i zlikwidowane miejsca pracy w latach 2013–2024 [tys.]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W województwie łódzkim w ostatnich 10 latach można było obserwować dodatni bilans między nowo utworzonymi a zlikwidowanymi miejscami pracy. Po dużym spadku liczby nowo utworzonych miejsc pracy w 2020 r. w roku 2021 zaobserwowano ponowny wzrost liczby nowych miejsc pracy, jednak od tego czasu trend wykazuje stopniowy spadek. Jednocześnie od 2019 r. systematycznie zmniejsza się liczba likwidowanych miejsc pracy.

Wykres 27. Wolne miejsca pracy [tys.] i wskaźnik wolnych miejsc pracy w latach 2015–2024 [%]

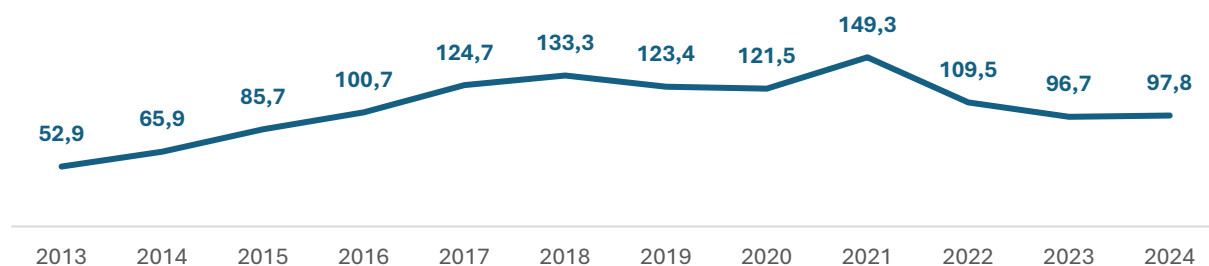


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Wolne miejsca pracy to stanowiska, które powstają w wyniku rotacji pracowników lub są nowo utworzone, a pozostają nieobsadzone. W regionie w ostatniej dekadzie najpierw obserwowano powolny wzrost liczby wolnych miejsc pracy, który (podobnie jak bilans nowo utworzonych stanowisk) spadł w 2020 r., a następnie wzrósł w 2021 r. Od

tego czasu liczba wolnych miejsc pracy znowu maleje, zbliżając się do poziomu z okresu pandemii. Wskaźnik wolnych miejsc pracy, obliczany jako stosunek wolnych miejsc do łącznej liczby obsadzonych i wolnych miejsc pracy, wykazuje podobne zmiany.

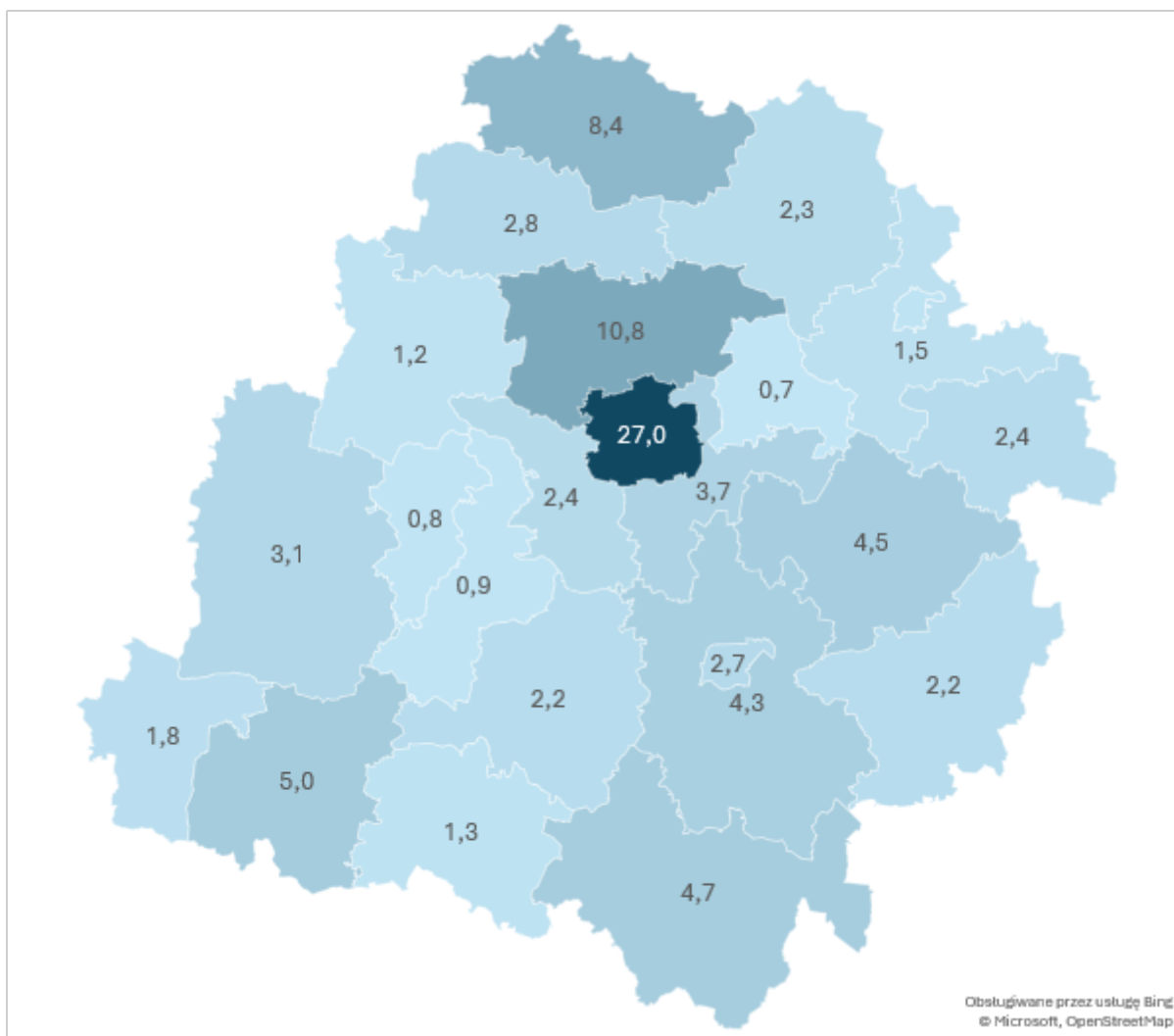
Wykres 28. Oferty pracy zgłoszone w ciągu roku w latach 2013–2024 [tys.]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Liczba ofert pracy zgłaszanych w regionie rosta istotnie w ciągu ostatnich lat i po niewielkim załamaniu w latach 2019–2020 osiągnęła w 2021 r. najwyższą wartość – blisko 150 000, żeby spaść do niespełna 100 000 w 2023 r. W ostatnim czasie pula ofert pracy trafiających na rynek zmniejsza się. Poziom nasycenia rynku pracy powoduje, że w wybranych zawodach i specjalnościach znalezienie pracy staje się trudniejsze niż wcześniej.

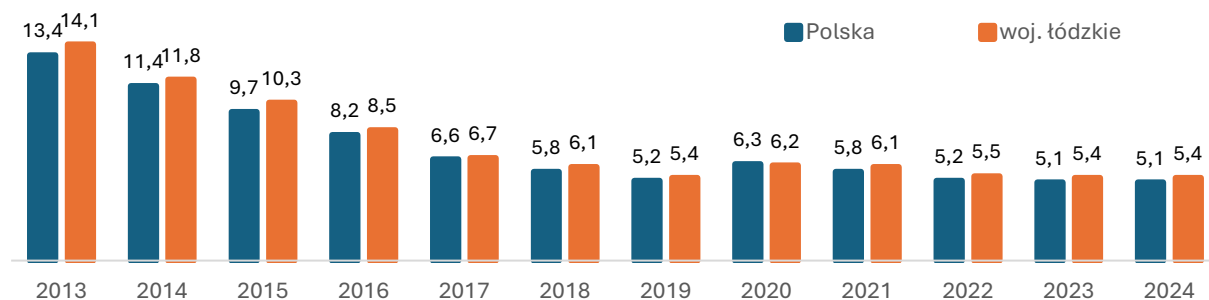
Mapa 3. Oferty pracy zgłoszone w ciągu roku w powiatach w 2024 r. [tys. ofert]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W 2024 r. w województwie łódzkim zgłoszono blisko 100 tys. ofert pracy. Najwięcej z nich pochodziło z Łodzi (¼ ogłoszeń) oraz z powiatów zgierskiego i kutnowskiego – łącznie blisko ⅓ ofert. Wysoką aktywność rekrutacyjną odnotowano także w powiatach wieluńskim, radomszczańskim, tomaszowskim i piotrkowskim. Najmniej ofert zgłoszono w powiatach brzezińskim, zduńskowolskim i łaskim, gdzie udział w rynku pracy regionu był marginalny. Dane te pokazują silną koncentrację popytu na pracowników w największych ośrodkach miejskich i gospodarczo aktywnych powiatach.

Wykres 29. Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2013–2024 [%]

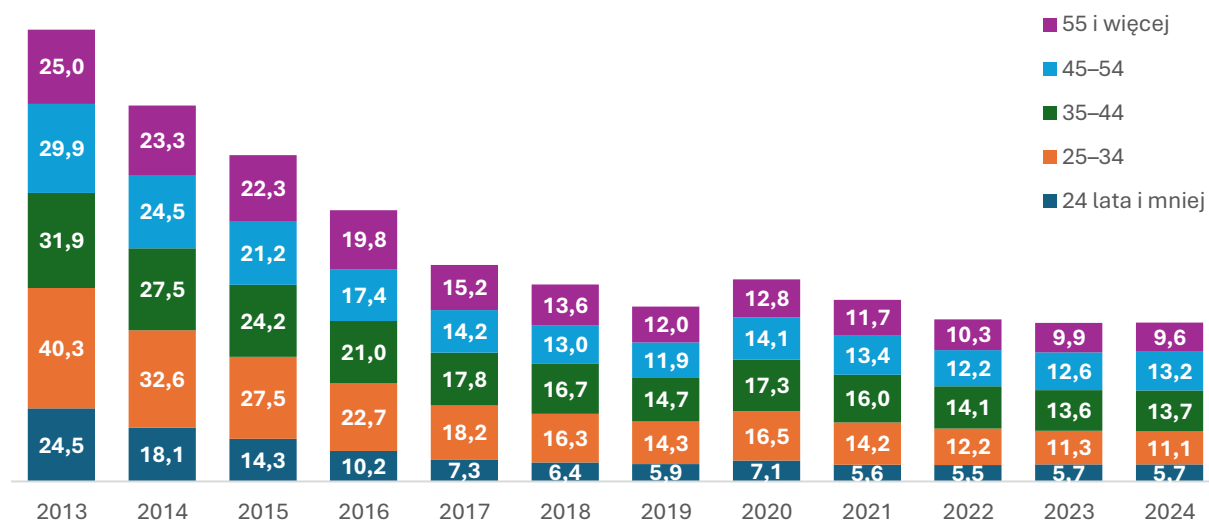


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W ciągu ostatnich 10 lat województwo łódzkie odnotowało spadek stopy bezrobocia, zachowując poziom nieco wyższy od krajowego. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wcześniejszą aktywność zawodową jest w regionie łódzkim stosunkowo stała w ostatnich latach. Od 2016 r. na 10 osób bezrobotnych przypada mniej więcej 9 osób, które wcześniej pracowały oraz 1, która nigdy nie podejmowała aktywności zawodowej.

Wśród osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w regionie łódzkim w ostatnich latach przeważają osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, a najmniej jest osób z wyższym wykształceniem oraz wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Struktura osób bezrobotnych wg wieku w województwie łódzkim obejmuje przedstawicieli wszystkich grup wiekowych. Z punktu widzenia czasu pozostawania bez pracy najliczniejszą grupę stanowią osoby bezrobotne długotrwale – pozostające bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy. Jest to utrzymująca się od lat tendencja, wskazująca na strukturalny charakter części bezrobocia w regionie.

Wykres 30. Bezrobotni zarejestrowani w województwie łódzkim w latach 2013-2024



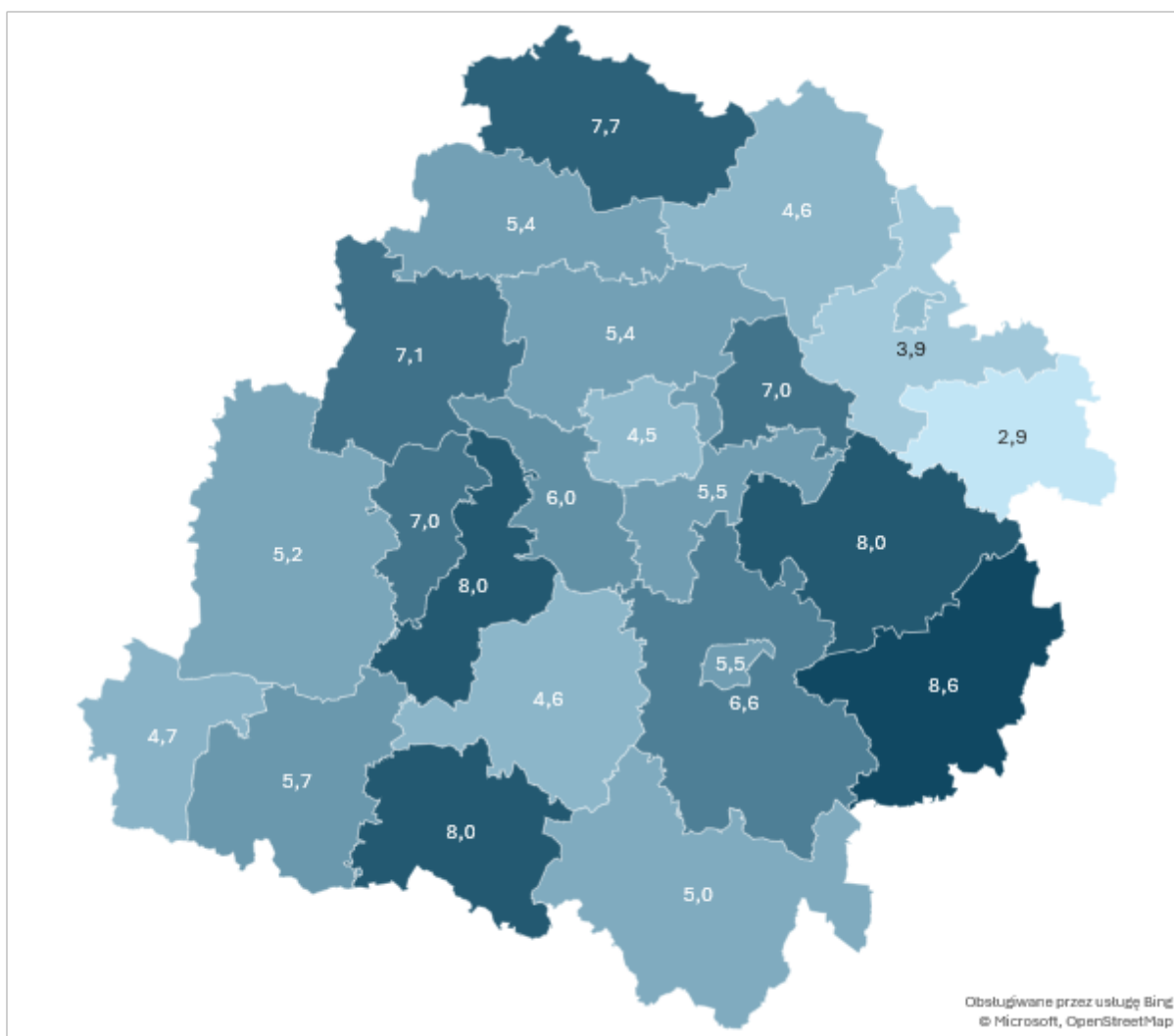
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W województwie łódzkim w latach 2013–2024 liczba bezrobotnych systematycznie malała we wszystkich grupach wiekowych, ale zmieniała się także ich struktura.

Najbardziej widoczny był spadek udziału młodych do 24 lat – z blisko 1/5 ogółu bezrobotnych w 2013 r. do około 13% w 2024 r., co świadczy o poprawie sytuacji tej grupy na rynku pracy. Wyraźnie zmniejszył się także udział osób w wieku 25–34 lata, które w 2013 r. stanowiły około 30% bezrobotnych, a w 2024 r. już tylko 1/4.

Charakterystyczny jest jednak wzrost znaczenia grupy 55+, z około 18% w 2013 r. do około 21% w 2024 r.

Mapa 4. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach w 2024



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Rynek pracy w województwie łódzkim jest **silnie zróżnicowany lokalnie**. Najniższe wartości stopy bezrobocia odnotowano w **powiatach rawskim i skierniewickim** oraz w miastach **Skierniewice i Łódź**, gdzie bezrobocie utrzymywało się na poziomie poniżej 4,5%. Najwyższe wskaźniki wystąpiły w **powiatach opoczyńskim, łaskim, pajęczańskim i tomaszowskim**, gdzie stopa bezrobocia przekraczała 8%, co wskazuje na większe trudności w znalezieniu zatrudnienia. Większość pozostałych powiatów mieściła się w przedziale od około 5% do 7%, co oznacza umiarkowany poziom bezrobocia, zbliżony do średniej regionalnej.

Według danych GUS w 2024 r. liczba obsadzonych miejsc pracy wzrosła do 714,2 tys. (+0,3% r/r), z czego 73,4% przypadło na sektor prywatny. Najwięcej miejsc pracy znajdowało się w przetwórstwie przemysłowym (25,6%), handlu (18,1%) oraz edukacji

(12,4%). W strukturze zatrudnienia dominowali specjaliści (23,2%), operatorzy i monterzy maszyn (15,2%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (13,0%). W ciągu roku utworzono 28,6 tys. nowych miejsc pracy (+13% r/r), głównie w handlu (8,8 tys., +91,7%) i przetwórstwie przemysłowym (6 tys., +52%). Zlikwidowano 18,2 tys. miejsc pracy (+26,1% r/r), z czego 95,1% w sektorze prywatnym. Bilans netto wyniósł +10,5 tys. miejsc pracy. Na koniec 2024 r. liczba wolnych miejsc pracy spadła do 3,7 tys. (-24,4% r/r), z czego 65,9% oferował sektor prywatny. Najwięcej wakatów dotyczyło przetwórstwa przemysłowego (29,1%) oraz specjalistów (26,4%). Wskaźnik wolnych miejsc pracy obniżył się do 0,51%⁶⁵.

Badania diagnostyczne przeprowadzone w regionie wskazują na rynek pracy charakteryzujący się statym zapotrzebowaniem na pracowników, ale jednocześnie z widocznymi trudnościami w pozyskaniu odpowiednich kandydatów. **Blisko ⅔ (63,7%) badanych firm z województwa łódzkiego w ostatnim roku aktywnie poszukiwało nowych pracowników lub planuje takie działania w najbliższym czasie.** Ponad połowa (57,0%) z nich napotkała trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów. Najczęściej wskazywanym problemem był **brak osób chętnych do podjęcia pracy** – ogólnie w firmie (42,8%) lub na określonych stanowiskach (41,3%). Jeden na trzech pracodawców (33,3%) zwracał też uwagę na **zbyt wysokie oczekiwania płacowe** kandydatów, które – w ocenie uczestników badań jakościowych – nie zawsze są adekwatne do posiadanych kwalifikacji. Dodatkowe bariery to **niedobór osób z odpowiednim wykształceniem** (34,1%), **brak wymaganych umiejętności technicznych i zawodowych** (28,3%) oraz kompetencjach miękkich (20,7%).

Wśród firm poszukujących pracowników o określonym profilu **wykształcenie ma istotne znaczenie dla pięciu na sześciu pracodawców.** Największe zapotrzebowanie dotyczy osób z wykształceniem wyższym magisterskim (42,6%) oraz średnim ogólnym (33,7%), średnim zawodowym (32,1%) oraz wyższym licencjackim (31,4%). Nieliczni pracodawcy (4,4%) szukali pracowników z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym. **Najczęściej poszukiwani pracownicy** byli rekrutowani na stanowiska: specjalistyczne (48,6%), pomocnicze (36,0%), usługowe (32,9%), produkcyjne (32,1%).

⁶⁵ GUS, *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2024 r.*

Najmniej deficytowi (5,2%) byli pracownicy na stanowiska naukowo-badawcze. Do najważniejszych elementów oceny kandydata należą jego doświadczenie zawodowe (wskazane przez 82,3% pracodawców) oraz uprawnienia i potwierdzone kwalifikacje zawodowe.

Badania diagnostyczne pokazują także, że dla pracodawców w województwie łódzkim dwa czynniki mają kluczowe znaczenie przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Najważniejszym z nich jest **doświadczenie zawodowe** (82,3% pracodawców). Jest ono traktowane priorytetowo, szczególnie przy rekrutacji na stanowiska wymagające konkretnych, praktycznych umiejętności. Drugim, niemal równie istotnym kryterium są **uprawnienia i potwierdzone kwalifikacje zawodowe** (80,5%) oraz **zaświadczenia o udziale w dodatkowych kursach** (77,8%). Stanowią one dla firm gwarancję, że kandydat posiada niezbędne kompetencje do wykonywania powierzonych zadań na odpowiednim poziomie. Poza doświadczeniem i formalnymi kwalifikacjami pracodawcy cenią **kompetencje miękkie** (77,8%), zwłaszcza komunikację, współpracę w zespole, inicjatywność, przedsiębiorczość, dobrą organizację pracy i decyzyjność. Ważne są też umiejętności językowe, głównie biegły angielski, obsługa pakietu MS Office oraz rosnące kompetencje cyfrowe – sprawne korzystanie z nowych mediów i radzenie sobie z nadmiarem informacji.

2.4.2 KLUCZOWE BRANŻE W REGIONIE

Województwo łódzkie charakteryzuje się silnym potencjałem gospodarczym związanym z koncentracją dużych zakładów przemysłowych i nowoczesnych centrów logistycznych. Kluczowymi branżami działalności gospodarczej są Regionalne Inteligentne Specjalizacje (RIS) – obszary gospodarki o największym potencjale rozwojowym, w których województwo łódzkie posiada przewagi konkurencyjne:

1. **Innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody.**
2. **Inteligentne budownictwo.**
3. **Medycyna, farmacja, kosmetyki.**
4. **Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze.**
5. **Mobilność i logistyka przyszłości.**

publicznych i prywatnych, które łączą wysoki komfort użytkowania z efektywnością energetyczną, bezpieczeństwem oraz minimalnym oddziaływaniem na środowisko⁶⁹.

Obserwuje się rosnące zainteresowanie technologiami budownictwa zeroenergetycznego i zeroemisyjnego, systemami inteligentnego zarządzania budynkiem (BMS), rozwiązaniami z zakresu efektywnego gospodarowania odpadami oraz pozyskiwania energii z odnawialnych źródeł⁷⁰. Coraz większe znaczenie mają także innowacje w produkcji materiałów budowlanych, elementów konstrukcyjnych, chemii budowlanej oraz rozwój potencjału w zakresie produktów ceramicznych i drzewnych⁷¹. Według danych Urzędu Statystycznego w Łodzi produkcja budowlano-montażowa w województwie w 2024 r. odnotowała spadek o około 8% r/r w segmencie dużych przedsiębiorstw⁷². Było to efektem wysokich stóp procentowych, wzrostu cen surowców i opóźnień w uruchamianiu środków z KPO⁷³. Mimo trudnego roku 2024 prognozy na lata 2025–2026 są optymistyczne – analitycy przewidują odbicie rynku i wzrost wartości sektora powyżej poziomu inflacji w budownictwie⁷⁴. Trendy rozwojowe obejmują automatyzację procesów, prefabrykację, druk 3D elementów konstrukcyjnych oraz integrację systemów zarządzania energią w budynkach⁷⁵.

RIS Medycyna, farmacja i kosmetyki utrzymuje status jednego z kluczowych i najbardziej perspektywicznych sektorów gospodarki regionu. Jej rozwój napędza połączenie silnego zaplecza naukowo-badawczego, nowoczesnej infrastruktury

⁶⁹ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Łódzkiego „RSI Łódzkie 2030+”, źródło: https://cop.lodzkie.pl/app/uploads/2025/07/zal_9_do_Regulaminu_Regionalna_Strategia_Innowacji_RSI_Lodzkie_2030.pdf (dostęp: październik 2025).

⁷⁰ *Rynek budowlany w Polsce 2025–2026 – prognozy i trendy*, Spectis, 2025, źródło: <https://raporty.spectis.pl/raport/rynek-budowlany-w-polsce/>.

⁷¹ *Ekoinnowacje w branży produkcji materiałów budowlanych w Polsce*. „Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie”, źródło: <https://knop.sgh.waw.pl/ekoinnowacje-w-branzy-produkcji-materialow-budowlanych-w-polsce>; *Technologia materiałowa: Jakie są innowacje w produkcji materiałów*, 2024, źródło: <https://tarnus.pl/technologia-materialowa-jakie-sa-innowacje-w-produkcji-materialow/>.

⁷² *Budownictwo mieszkaniowe w województwie łódzkim w 2024 r.*, Urząd Statystyczny w Łodzi, 2025, źródło: <https://lodz.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/przemysl-budownictwo/budownictwo-mieszkaniowe-w-województwie-lodzkiem-w-2024-r.-2,19.html>.

⁷³ Training, J.G., *Sytuacja w budownictwie. Prognozy dla branży budowlanej na 2025 rok i kolejne lata*, 2025, źródło: <https://www.jgtraining.pl/sytuacja-w-budownictwie-prognozy-2025>.

⁷⁴ *Rynek budowlany w Polsce 2025–2026 – prognozy i trendy*, Spectis, 2025, źródło: <https://raporty.spectis.pl/raport/rynek-budowlany-w-polsce/>.

⁷⁵ Por. *Nowe technologie w budownictwie: prefabrykacja i automatyzacja procesów*, Kompas Inwestycji, 2025, źródło: <https://kompasinvestycji.pl/aktualnosci/nowe-technologie-w-budownictwie-prefabrykacja-automatyzacja-procesow>; *Trendy w budownictwie 2025*, AllWindows, 2025, źródło: <https://allwindows.eu/artykuł/trendy-w-budownictwie-2025/>; *Nowoczesne technologie w budownictwie 2025 – jak innowacje zmieniają branżę*, TopConstruction, 2025, źródło: <https://topconstruction.pl/nawoczesne-technologie-w-budownictwie-2025-jak-innowacje-zmieniaja-branze/>.

produkcyjnej oraz rosnącego popytu krajowego i eksportowego. W tym czasie rośnie skala inwestycji w innowacyjne technologie medyczne, medycynę spersonalizowaną, biotechnologię oraz procesy wytwarzania leków i kosmetyków zgodne z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym i wykorzystujące odnawialne źródła energii⁷⁶.

Według *Raportu Life Science DNA Łodzi i aglomeracji* w regionie działa kilkaset podmiotów z sektora Life Science, w tym globalne koncerny farmaceutyczne, producenci wyrobów medycznych, firmy kosmetyczne oraz liczne innowacyjne MŚP. Wartość produkcji wyrobów farmaceutycznych w Polsce w 2022 r. przekroczyła 14 mld zł, a województwo łódzkie należy do kluczowych ośrodków wytwórczych dzięki koncentracji zakładów w Pabianicach, Sieradzu, Kutnie i Łodzi⁷⁷. Sektor kosmetyczny w latach 2023–2024 wyróżniał się odpornością na spowolnienie gospodarcze – w pierwszym półroczu 2024 r. branża kosmetyczna w Polsce odnotowała silny wzrost wyniku finansowego netto (+57% r/r w produkcji), poprawę rentowności i stabilny popyt⁷⁸, co przełożyło się także na dobre wyniki firm z województwa łódzkiego. Wzrost napędzały rosnące wydatki konsumentów na kosmetyki codziennego użytku oraz segment premium, a także ekspansja eksportowa na rynki UE⁷⁹.

RIS Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze koncentruje się na nowoczesnych technologiach produkcji żywności, skracaniu łańcuchów dostaw, rozwoju lokalnego przetwórstwa, gospodarce obiegu zamkniętego i biotechnologiach. Priorytetem jest zwiększanie efektywności procesów przy ograniczaniu zużycia energii i emisji. Branża stawia na żywność wysokiej jakości, surowce dla OZE oraz adaptację do zmian klimatu poprzez odporne odmiany roślin, innowacyjne nawozy i precyzyjne gospodarowanie wodą⁸⁰.

⁷⁶ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Łódzkiego „RSI Łódzkie 2030+”, źródło: https://cop.lodzkie.pl/app/uploads/2025/07/zal_9_do_Regulaminu_Regionalna_Strategia_Innowacji_RSI_Lodzkie_2030.pdf (dostęp: październik 2025).

⁷⁷ *Sektor Life Science DNA Łodzi i aglomeracji. Raport 2025*, Urząd Miasta Łodzi, Łódź 2025, źródło: https://um.lodz.pl/files/public/dla_mieszkanca/life_science_-16-04-2025-m.pdf (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁷⁸ *Odporni na spowolnienie? Sytuacja polskiej branży kosmetycznej*, raport sektorowy, Departament Analiz Makroekonomicznych Banku Pekao S.A., 3 grudnia 2024, źródło: <https://www.pekao.com.pl/analizy-makroekonomiczne/publikacja.html?id=9a2c9a64-42a1-4c11-ab08-62eaca223a1> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁷⁹ Tamże.

⁸⁰ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Łódzkiego „RSI Łódzkie 2030+”, źródło: https://cop.lodzkie.pl/app/uploads/2025/07/zal_9_do_Regulaminu_Regionalna_Strategia_Innowacji_RSI_Lodzkie_2030.pdf (dostęp: październik 2025).

Sektor rolno-spożywczy w województwie łódzkim stanowi istotny komponent gospodarki, zarówno pod względem wartości dodanej, jak i zatrudnienia⁸¹, odpowiadając za około 12% wartości produkcji sprzedanej przemysłu⁸². Korzysta on z centralnego położenia, rozwiniętej infrastruktury transportowej (A1, A2, S8, S14) oraz bliskości dużych rynków zbytu. Produkcja obejmuje zarówno przetwórstwo mleczarskie i mięsne, jak i owocowo-warzywne, a znaczna część wyrobów trafia na eksport. Według danych Urzędu Statystycznego w Łodzi w 2025 r. utrzymywała się stabilna liczba podmiotów gospodarczych w branży przy rosnącej wartości eksportu produktów spożywczych i napojów⁸³. Jednocześnie sektor stoi przed wyzwaniami związanymi z suszą rolniczą, na którą region jest szczególnie narażony, co wymusza inwestycje w technologie oszczędzania wody i adaptację do zmian klimatu⁸⁴.

RIS Mobilność i logistyka. Dzięki centralnemu położeniu i rozwiniętej infrastrukturze województwo łódzkie jest kluczowym węzłem transportowym w Polsce. Branża TSL w regionie rozwija takie innowacje, jak inteligentne systemy zarządzania ruchem, infrastruktura ładowania, drony, roboty dostawcze, platformy logistyczne i inteligentne magazyny⁸⁵.

Sektor mobilności i logistyki jest jednym z filarów regionalnej gospodarki, korzystającym z położenia na przecięciu głównych korytarzy transportowych Europy (autostrady A1 i A2, drogi ekspresowe S8 i S14, linie kolejowe TEN-T)⁸⁶. Według danych Urzędu Statystycznego w Łodzi, w 2024 r. w sekcji H PKD (transport i gospodarka magazynowa)

⁸¹ Analiza procesów przetwórczych oraz rynku produktów rolno-spożywczych wytwarzanych przez krajowy przemysł spożywczy, źródło: https://www.ibprs.pl/wp-content/uploads/2023/12/Analiza_procesow_przetworczych_oraz_rynk_u_produkto_w_rolno-spozywczych_wytwarzanych_przez_krajowy_przemysl_spozywczy.pdf (dostęp: październik 2025).

⁸² Dział przetwórstwo przemysłowe – produkcja artykułów spożywczych, napojów i wyrobów tytoniowych odpowiada za około 12% wartości produkcji sprzedanej przemysłu regionu. Wskaźnik ten jest liczony jako udział wartości produkcji sprzedanej firm z sekcji C PKD (przetwórstwo przemysłowe) w podsekcji obejmującej branżę spożywczą w całkowitej wartości produkcji sprzedanej przemysłu w województwie (*Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa łódzkiego w czerwcu 2025 r.* źródło: <https://lodz.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/komunikaty-i-biuletyny/komunikat-o-sytuacji-spoleczno-gospodarczej-wojewodztwa-lodzkiego-czerwiec-2025-r-,2,168.html?contrast=default> [lipiec 2025]).

⁸³ *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa łódzkiego (luty 2025 r.)*, Urząd Statystyczny w Łodzi, źródło: <https://lodz.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/komunikaty-i-biuletyny/komunikat-o-sytuacji-spoleczno-gospodarczej-wojewodztwa-lodzkiego-luty-2025-r-,2,164.html>.

⁸⁴ *Raport o suszy rolniczej w Polsce*, Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa – PIB, 2023, źródło: <https://www.topagrar.pl/articles/pogoda/raport-iung-pib-susza-rolnicza-i-20-strat-w-plonach-2511736>.

⁸⁵ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Łódzkiego „RSI Łódzkie 2030+”, źródło: https://cop.lodzkie.pl/app/uploads/2025/07/zal_9_do_Regulaminu_Regionalna_Strategia_Innowacji_RSI_Lodzkie_2030.pdf (dostęp: październik 2025).

⁸⁶ *Raport „Rynek transportowy 2024/2025”*, źródło: <https://Trans.eu>.

działało w regionie ponad 15 tys. podmiotów gospodarczych⁸⁷, a udział sektora w wartości dodanej brutto województwa przekraczał 8%⁸⁸. Branża rozwija się w warunkach rosnącej presji kosztowej (paliwo, opłaty drogowe, koszty pracy) oraz niedoboru wykwalifikowanych kadr – szczególnie kierowców, operatorów wózków widłowych, techników logistyki i specjalistów IT dla logistyki⁸⁹. Jednocześnie obserwuje się intensywną cyfryzację procesów, automatyzację magazynów i wzrost znaczenia zielonej logistyki, co jest odpowiedzią na regulacje unijne i oczekiwania klientów⁹⁰.

Poza branżami wpisującymi się w Regionalne Inteligentne Specjalizacje należy zwrócić uwagę na działalności posiadające istotny wkład w budowaniu regionalnej gospodarki oraz udział w rynku pracy. Wobec powyższego w planowaniu rozwoju edukacji zawodowej w regionie należy uwzględnić nie tylko tradycyjnie silne branże, lecz także rosnący potencjał **sektora meblarskiego i AGD**, które stwarzają dodatkowe możliwości rozwoju kompetencji i zatrudnienia.

Województwo łódzkie należy do czołowych ośrodków produkcji **mebli oraz sprzętu AGD** w Polsce, co wynika zarówno z tradycji przemysłowych regionu, jak i z jego korzystnego położenia logistycznego w centralnej części kraju. Na terenie województwa funkcjonują zakłady należące do globalnych marek, takich jak IKEA Industry, Miele, Indesit (Whirlpool Corporation) czy Whirlpool Polska:

- IKEA Industry prowadzi w Polsce jedne z najbardziej wydajnych fabryk mebli w grupie, stosując technologie oszczędzające surowce i energię oraz wdrażając rozwiązania gospodarki obiegu zamkniętego⁹¹.

⁸⁷ Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie łódzkim. Stan na koniec 2024 r., Urząd Statystyczny w Łodzi, źródło: <https://lodz.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/podmioty-gospodarcze/podmioty-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-w-województwie-lodzkiem-stan-na-koniec-2024-r-2,19.html>.

⁸⁸ Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2024 r., Urząd Statystyczny w Łodzi, 2024.

⁸⁹ Transport w cieniu kryzysu: Ekspertcy oceniają sytuację i prognozy na 2025 rok, Redakcja, Manager+, 5 lutego 2025, źródło: <https://managerplus.pl/transport-w-cieniu-kryzysu-ekspertcy-oceniaja-sytuacje-i-prognozy-na-2025-rok-77438> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

Zmiany i trendy w transporcie i logistyce w 2025 roku, 40ton.net, 7 stycznia 2025, źródło: <https://40ton.net/zmiany-i-trendy-w-transporcie-i-logistyce-w-2025-roku/> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁹⁰ Co ukształtuje branżę logistyczną w 2025 roku? Kluczowe trendy, wyzwania i strategie, Well Pack, 2025, źródło: <https://wellpack.org/pl/co-ukształtuje-branze-logistyczna-w-2025-roku-kluczowe-trendy-wyzwania-i-strategie/> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁹¹ Fabryka Zbąszynek, IKEA Industry Poland, źródło: <https://www.industry.ikea.pl/index/nasze-zaklady-zb%C4%85szynek/fabryka-zb%C4%85szynek.html> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

- Miele zlokalizowało w Ksawerowie pod Łodzią nowoczesny zakład produkcji pralek klasy premium, zatrudniający kilkaset osób, co wzmacnia pozycję regionu jako krajowego klastra AGD⁹².
- Whirlpool i Indesit od lat rozwijają w Łodzi i Radomsku produkcję dużego AGD, w tym pralek, lodówek i kuchenek, przeznaczonych głównie na eksport⁹³.

Rozwój innowacji jest wspierany przez Łódzką Specjalną Strefę Ekonomiczną, która oferuje preferencje inwestycyjne m.in. dla przedsiębiorstw wdrażających nowoczesne technologie w produkcji mebli i AGD⁹⁴.

2.4.3 PROGNOZY ZAPOTRZEBOWANIA NA ZAWODY

Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego, opracowana na poziomie krajowym i regionalnym, stanowi kluczowe narzędzie planowania oferty edukacyjnej w województwie łódzkim, umożliwiając lepsze dopasowanie kształcenia do realnych potrzeb gospodarki.

Według Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji (ORPdE), w pierwszym kwartale 2025 r. wszystkie branże na portalu pracuj.pl w województwie łódzkim odnotowały wzrost liczby wolnych miejsc pracy w porównaniu z czwartym kwartałem 2024 r. Branże, które najbardziej zwiększyły zatrudnienie, to:

- Public relations (wzrost ponad sześciokrotny).
- Reklama, grafika, kreacja, fotografia (wzrost o 92,4%). Warto zauważyć, że w trzecim kwartale 2024 r. ta branża odnotowała spadek zatrudnienia, co wskazuje na dynamikę zmian na rynku pracy.
- Edukacja, szkolenia (wzrost o 59,3%). Ta branża również odnotowała znaczący wzrost w trzecim kwartale 2024 r. (o 51,2%).
- Prawo (wzrost o 42,9%).
- Call center (wzrost o 42,7%). Ta branża również wykazywała wzrost w trzecim kwartale 2024 r. (o 14,7%).

⁹² Zygmunt, W., *Miele zbuduje nowoczesną fabrykę pod Łodzią*, Log24.pl, 14 listopada 2017, źródło: <https://log24.pl/news/miele-zbuduje-nowoczesna-fabryke-pod-lodzia/> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁹³ Laminowicz, M., *Kto produkuje AGD dla IKEA?*, Heroo.pl, 17 listopada 2024, źródło: <https://heroo.pl/kto-produkuje-agd-dla-ikea-52> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁹⁴ Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna, źródło: <https://sse.lodz.pl/>.

- Energetyka (wzrost o 40,9%). W trzecim kwartale 2024 r. branża energetyczna również odnotowała wzrost (o 20,8%)⁹⁵.

Branże z największą średnią miesięczną liczbą ofert (przekraczającą pięćset) w pierwszym kwartale 2025 r. to sprzedaż, praca fizyczna oraz obsługa klienta. Te sektory generowały najwięcej miejsc pracy również w marcu 2025 r. Podobne tendencje obserwowano w trzecim kwartale 2024 r., gdzie sprzedaż, praca fizyczna i obsługa klienta również były na czele pod względem liczby ofert⁹⁶.

Tabela 4. Zawody deficytowe – barometr zawodów

Zawód	2023	2024	2025
Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	+	+	+
Kierowcy autobusów	+	+	+
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	+	+	+
Lekarze	+	+	+
Magazynierzy	+	+	+
Monterzy instalacji budowlanych	+	-	-
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	-	+	-
Nauczyciele przedmiotów zawodowych	-	+	-
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	-	-	+
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	+	+	+
Operatorzy obrabiarek skrawających	+	-	-
Pielęgniarki i położne	+	+	+
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	+	+	-
Pracownicy służb mundurowych	-	+	+
Psycholodzy i psychoterapeuci	+	+	+
Samodzielni księgowi	-	+	-
Spawacze	+	+	+

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych <https://barometrzwodow.pl/>.

Analiza danych z *Barometru zawodów dla województwa łódzkiego w latach 2023–2025* odzwierciedla zarówno długofalowe trendy gospodarcze, jak i bieżące potrzeby rynku pracy. W całym okresie wśród zawodów trwale deficytowych znajdują się m.in. elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, lekarze, magazynierzy, pielęgniarki i położne, psycholodzy i psychoterapeuci oraz spawacze. Ich obecność w każdym z trzech lat wskazuje na strukturalny niedobór kadr w tych branżach.

W kontekście analizowanej problematyki warto zauważyć, że w 2024 r. lista rozszerzyła się o nauczycieli praktycznej nauki zawodu i nauczycieli przedmiotów zawodowych,

⁹⁵ Rynek pracy w Łodzi i województwie łódzkim w I kwartale 2025 roku, źródło: <https://orpde.lcdnikp.edu.pl/sites/default/files/Rynek%20pracy%20w%20C5%81odzi%20i%20wojew%C3%B3dztwie%20C5%82%C3%B3dzkim%20I%20kwartale%202025%20r.pdf> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

⁹⁶ Tamże.

których – choć istotnej poprawy w obszarze ich deficytu nie potwierdziły zrealizowane w regionie badania diagnostyczne – w 2025 nie znalazły się na tej liście.

Podsumowując, rynek pracy w województwie łódzkim charakteryzuje się **stałym niedoborem kadr w zawodach technicznych, medycznych, transportowych i społecznych**, a w ostatnich latach coraz wyraźniej widoczny jest także **deficyt w sektorze edukacji**.

Zidentyfikowane w obwieszczeniu zawody o szczególnie istotnym znaczeniu dla województwa łódzkiego odzwierciedlają strukturę i kierunki rozwoju regionalnej gospodarki – od silnego zaplecza techniczno-przemysłowego, przez branże transportowe, logistyczne i budowlane, po sektor medyczny, kreatywny.

Prognoza Ministerstwa Edukacji Narodowej dla województwa łódzkiego na 2025 r. wskazuje, że szczególnie istotne zapotrzebowanie dotyczy przede wszystkim zawodów technicznych, przemysłowych, budowlanych oraz związanych z opieką i nowymi technologiami. W tej grupie znajdują się m.in.: automatycy, elektrycy, elektromechanicy, mechatronicy, spawacze, operatorzy maszyn specjalistycznych, monterzy konstrukcji i instalacji, a także technicy z obszaru energetyki, transportu kolejowego, elektromobilności i robotyki. Ważną część stanowią także zawody związane z opieką nad osobami starszymi i w domach pomocy społecznej, co odzwierciedla rosnące potrzeby w sektorze usług społecznych.

Istotne zapotrzebowanie obejmuje natomiast szeroką grupę profesji rzemieślniczych, usługowych i technicznych, w tym blacharzy, cukierników, piekarzy, stolarzy, ślusarzy, lakierników samochodowych, mechaników pojazdów, monterów instalacji sanitarnych i telekomunikacyjnych, a także techników z branży budowlanej, logistycznej, informatycznej, chemicznej, teleinformatycznej i odnawialnych źródeł energii. W tej kategorii znajdują się również zawody medyczne i opiekuńcze, takie jak opiekun medyczny, opiekunka dziecięca, protetyk słuchu czy terapeuta zajęciowy.

Podsumowując, w województwie łódzkim w 2025 r. największe braki kadrowe prognozowane są w **branżach technicznych, budowlanych, przemysłowych, transportowych, energetycznych oraz w sektorze opieki**, natomiast istotne, choć nieco mniejsze zapotrzebowanie dotyczy **zawodów rzemieślniczych, usługowych,**

logistycznych, informatycznych i medycznych. Oba segmenty wskazują na konieczność wzmocnienia kształcenia zawodowego w kierunkach praktycznych, odpowiadających na potrzeby nowoczesnej gospodarki i starzejącego się społeczeństwa.

Tabela 5. Prognoza MEN zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na rynku pracy w województwie łódzkim na 2025 r.

Szczególnie istotne zapotrzebowanie	Istotne zapotrzebowanie	
Automatyk	Blacharz	Technik eksploatacji portów i terminali
Betoniarz-zbrojarz	Cukiernik	Technik elektroniki
Cieśla	Elektromechanik pojazdów samochodowych	Technik farmaceutyczny
Dekarz	Elektronik	Technik fotografii i multimedialnych
Elektromechanik	Krawiec	Technik gazownictwa
Elektryk	Lakiernik samochodowy	Technik geodeta
Kierowca mechanicznej	Magazynier-logistyk	Technik grafiki i poligrafii cyfrowej
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	Mechanik pojazdów kolejowych	Technik informatyk
Mechatronik	Mechanik pojazdów samochodowych	Technik inżynierii sanitarnej
Monter izolacji przemysłowych	Monter izolacji budowlanych	Technik logistyk
Monter konstrukcji budowlanych	Monter sieci i instalacji sanitarnych	Technik masażysta
Monter nawierzchni kolejowej	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	Technik mechaniki lotniczej
Monter stolarki budowlanej	Monter zabudowy i robót wykończeniowych	Technik pojazdów kolejowych
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	Murarz-tylnik	Technik pojazdów samochodowych
Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	Technik programista
Operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami	Operator urządzeń przemysłu chemicznego	Technik reklamy
Operator obrabiarek skrawających	Opiekun medyczny	Technik renowacji elementów architektury
Opiekun osoby starszej	Opiekunka dziecięca	Technik robót wykończeniowych w budownictwie
Opiekun w domu pomocy społecznej	Ortopedystka	Technik spedycji
Technik automatyk	Piekarz	Technik stylisty
Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	Protetyk stuchu	Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej
Technik budowy dróg	Stolarz	Technik technologii chemicznej
Technik dekarstwa	Ślusarz	Technik teleinformatyk
Technik elektroenergetyk transportu szynowego	Technik analityk	Technik telekomunikacji
Technik elektromobilności	Technik aranżacji wnętrz	Technik transportu drogowego
Technik elektryk	Technik budownictwa kolejowego	Technik tyfłoinformatyk
Technik energetyk	Technik budownictwa i klimatyzacji	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
Technik gospodarki odpadami		Technik włókiennik
Technik izolacji przemysłowych		Terapeuta zajęciowy
Technik mechanicznej		
Technik mechatroniki		
Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej		
Technik przemysłu mody*		
Technik robotyki		
Technik spawalnictwa		
Technik transportu kolejowego		
Umiarkowane zapotrzebowanie		
Administrator produkcji filmowej i telewizyjnej	Technik agrobiznesu	
Animator rynku książki	Technik animacji filmowej	
Asystent kierownika produkcji filmowej i telewizyjnej	Technik architektury krajobrazu	
Asystent osoby niepełnosprawnej	Technik archiwista	
Asystentka stomatologiczna	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	
Blacharz samochodowy	Technik ceramik	

Florysta	Technik dentystyczny
Fotograf	Technik ekonomista
Fryzjer	Technik elektroniki i informatyki medycznej
Garbarz skór	Technik elektroradiolog
Higienistka stomatologiczna	Technik garbarz
Kaletnik	Technik handlowiec
Kamieniarz	Technik hodowca koni
Kelner	Technik hotelarstwa
Kominiarz	Technik inżynierii środowiska i melioracji
Kowal	Technik leśnik
Kucharz	Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki
Kuśnierz	Technik obuwnik
Mechanik motocyklowy	Technik ochrony środowiska
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	Technik ogrodnik
Monter systemów rurociągowych	Technik optyk
Obuwnik	Technik organizacji turystyki
Ogrodnik	Technik ortopeda
Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	Technik pożarnictwa
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	Technik prac biurowych
Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	Technik rachunkowości
Opiekunka środowiskowa	Technik realizacji nagłośnień
Podolog	Technik realizacji nagrań
Pracownik pomocniczy gastronomii	Technik rolnik
Pracownik pomocniczy krawca	Technik sterylizacji medycznej
Pracownik pomocniczy mechanika	Technik technologii drewna
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	Technik technologii wyrobów skórzanych
Pracownik pomocniczy ślusarza	Technik technologii żywności
Pracownik pomocniczy w gospodarce odpadami	Technik urządzeń dźwigowych
Przetwórca mięsa	Technik usług fryzjerskich
Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	Technik usług kelnerskich
Rolnik	Technik usług kosmetycznych
Sprzedawca	Technik weterynarii
Tapicer	Technik wiertnik
Technik administracji	Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Nowa Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy na 2025 r.

3 OFERTA EDUKACJI ZAWODOWEJ W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

Kształcenie zawodowe to ogół działań edukacyjnych ukierunkowanych na przygotowanie do podjęcia pracy zawodowej. Jego celem jest przygotowanie uczących się do wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe powinien legitymować się pełnymi kwalifikacjami zawodowymi i być przygotowany do uzyskania niezbędnych uprawnień zawodowych⁹⁷. Może być ono adresowane zarówno do młodzieży, jak i osób dorosłych.

Kształcenie dorosłych obejmuje wszystkie formy edukacji podejmowane po zakończeniu formalnej nauki w celach zawodowych i osobistych, wspierając rozwój umiejętności i wiedzy, integrację społeczną i aktywność obywatelską. W polityce UE jest ono integralną częścią koncepcji uczenia się przez całe życie (LLL). Szczególną rolę odgrywa ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe (CVET), skierowane do osób pracujących, które umożliwia doskonalenie kompetencji, zdobywanie nowych kwalifikacji i dostosowywanie się do zmian technologicznych i organizacyjnych. CVET zwiększa konkurencyjność gospodarek i wymaga ścisłej współpracy z pracodawcami, dostosowując ofertę szkoleniową do potrzeb rynku⁹⁸.

3.1 KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W REGIONIE

3.1.1 KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W SZKOŁACH

Celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie ucznia, słuchacza lub studenta do podjęcia pracy zawodowej oraz do aktywnego funkcjonowania na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Absolwent tego typu kształcenia powinien posiadać pełne kwalifikacje zawodowe i być gotowym do uzyskania niezbędnych uprawnień zawodowych.

⁹⁷ 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 (t.j. Dz.U. 2024 poz. 611).

⁹⁸ Symela, K.F., *Kształcenie dorosłych oraz ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe – perspektywa europejska. Komentarz*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3(2024), s. 7–12, źródło: https://edukacjaustawicznadoroslych.eu/images/2024/3/0_kom_3_2024.pdf (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

Zgodnie z prawem oświatowym (Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe; t.j. Dz.U. 2025 poz. 1043, ze zm. Dz.U. 2025 poz. 1160) szkoły publiczne i niepubliczne w Polsce dzielą się na ośmioletnią szkołę podstawową oraz szkoły ponadpodstawowe, w tym:

- czteroletnie liceum ogólnokształcące;
- **pięcioletnie technikum;**
- trzyletnią **branżową szkołę I stopnia**, w tym specjalne szkoły branżowe I stopnia;
- dwuletnią **branżową szkołę II stopnia**, w tym specjalne szkoły branżowe II stopnia;
- **szkołę policealną** dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku.

Kształcenie zawodowe oferowane jest przez 4 z nich: technikum, branżową szkołę I stopnia, branżową szkołę II stopnia oraz szkołę policealną dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe.

Technikum to pięcioletnia szkoła ponadpodstawowa, przygotowująca jednocześnie do pracy w wyuczonym zawodzie i do podjęcia studiów wyższych. Program obejmuje kształcenie ogólne zgodne z podstawą programową, kształcenie zawodowe – teoretyczne i praktyczne – realizowane w szkole, centrach kształcenia lub u pracodawców, a także obowiązkowe praktyki zawodowe w wymiarze określonym dla danego zawodu. Absolwent uzyskuje wykształcenie średnie, dyplom potwierdzający kwalifikacje po zdaniu egzaminu zawodowego oraz możliwość przystąpienia do matury i kontynuowania nauki na uczelni⁹⁹.

Branżowa szkoła I stopnia to trzyletnia szkoła ponadpodstawowa przygotowująca do wykonywania konkretnego zawodu. Program obejmuje kształcenie ogólne zgodne z podstawą programową, kształcenie zawodowe teoretyczne realizowane w szkole lub

⁹⁹ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. 2025 poz. 1043, ze zm. Dz.U. 2025 poz. 1160); Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2019 poz. 639); *Nowa podstawa programowa dla liceum, technikum i branżowej szkoły II stopnia podpisana*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, 14 grudnia 2023, źródło: <https://www.gov.pl/web/edukacja/nowa-podstawa-programowa-dla-liceum-technikum-i-branzowej-szkoly-ii-stopnia-podpisana> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

centrum kształcenia oraz praktyczne – u pracodawcy, na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, lub w warsztatach szkolnych. Absolwent uzyskuje wykształcenie zasadnicze branżowe i – po zdaniu egzaminu – dyplom potwierdzający kwalifikacje, co umożliwi podjęcie pracy lub kontynuowanie nauki w branżowej szkole II stopnia bądź liceum ogólnokształcącym dla dorosłych¹⁰⁰.

Branżowa szkoła II stopnia to dwuletnia szkoła ponadpodstawowa dla absolwentów BS I, umożliwiająca uzyskanie wykształcenia średniego branżowego i tytułu technika.

Program obejmuje kształcenie ogólne przygotowujące do matury, kształcenie zawodowe w zakresie drugiej kwalifikacji w danym zawodzie oraz obowiązkowe praktyki zawodowe. Po zdaniu egzaminu zawodowego absolwent otrzymuje dyplom technika, może przystąpić do matury i kontynuować naukę na studiach¹⁰¹.

Szkoła policealna to ponadpodstawowa placówka dla osób z wykształceniem średnim lub średnim branżowym, oferująca wyłącznie kształcenie zawodowe w wybranym zawodzie z klasyfikacji szkolnictwa branżowego. Nauka trwa do 2,5 roku i może odbywać się w trybie dziennym, stacjonarnym lub zaocznym. Po zdaniu egzaminu zawodowego absolwent otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje¹⁰².

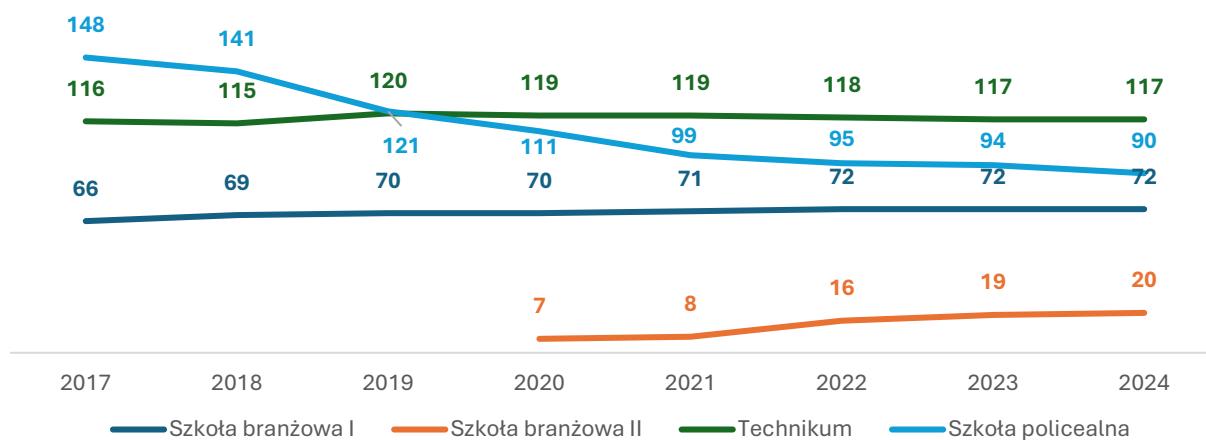
W województwie łódzkim funkcjonuje bogata i zróżnicowana oferta kształcenia zawodowego, obejmująca szerokie spektrum kierunków – od specjalności inżyniersko-technicznych, przez technologie teleinformatyczne, usługi dla ludności, po kierunki medyczne, artystyczne czy rolnicze. Struktura ta pozwala na teoretyczne dopasowanie ścieżek edukacyjnych do zróżnicowanych potrzeb gospodarki regionu oraz indywidualnych predyspozycji uczniów i słuchaczy. W praktyce jednak realizacja tego potencjału napotyka szereg wyzwań, co wymaga od systemu edukacji elastyczności i szybkiego reagowania, aby uniknąć rozbieżności między profilem kształcenia a realnymi potrzebami rynku pracy.

¹⁰⁰ Tamże.

¹⁰¹ Tamże.

¹⁰² Tamże.

Wykres 31. Średnie szkoły kształcące zawodowo bez szkół specjalnych w latach 2017-2024



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W latach 2017–2024 liczba szkół kształcących zawodowo w regionie zmieniała się w sposób zróżnicowany w zależności od typu placówki – dane wskazują na **wzmacnianie się segmentu branżowego i stabilność techników**, przy jednoczesnym **wyraźnym kurczeniu się sektora szkół policealnych**, które jeszcze dekadę temu odgrywały istotną rolę w kształceniu zawodowym.

W latach 2017–2024 **branżowe szkoły I stopnia** stopniowo zwiększały swoją liczbę – z **66 placówek w 2017 r. do 72 w 2022 r.**, utrzymując ten poziom do 2024 r. **Szkoły branżowe II stopnia**, wprowadzone dopiero od 2020 r., rozwijały się dynamicznie: z **7 placówek w pierwszym roku do 20 w 2024 r.**, co świadczy o rosnącym znaczeniu tej ścieżki kontynuacji kształcenia. **Technika dla młodzieży** pozostawały stabilnym filarem systemu – ich liczba oscylowała wokół **115–120 szkół**, z niewielkim spadkiem do **117 w latach 2023–2024**. **Szkoły policealne** natomiast wykazywały wyraźny trend spadkowy, a ich liczba systematycznie malała, osiągając **90 szkół w 2024 r.**

Ponadto w regionie w analizowanym okresie działało niewiele szkół specjalnych prowadzących kształcenie zawodowe: stałą obecność miały 2 technika dla młodzieży, 1 branżowa szkoła II stopnia oraz 1–2 szkoły policealne. Ich liczba pozostawała **stabilna, co wskazuje na utrwaloną, choć niszową rolę tej formy edukacji** w systemie. Warto zwrócić uwagę na **brak szkół branżowych I stopnia dla uczniów ze specjalnymi**

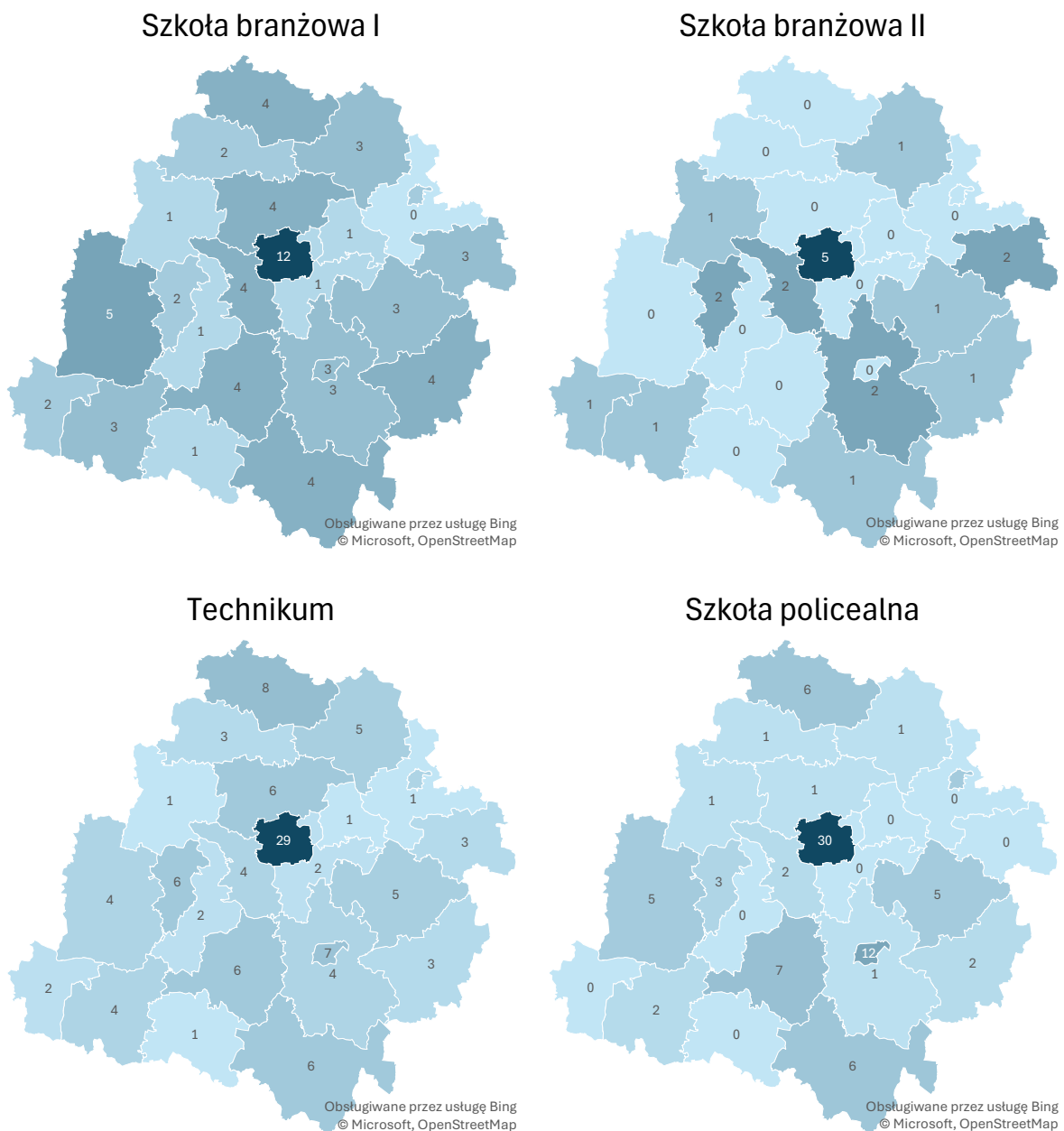
W powiatach ziemskich sieć szkół jest bardziej rozproszona – największa koncentracja występuje w powiatach: **bełchatowskim i radomszczańskim – po 17 szkół, kutnowskim – 18 szkół, sieradzkim i tomaszowskim – po 14 szkół, zduńskowolskim – 13 szkół, zgierskim – 11 szkół.**

Z kolei w powiatach peryferyjnych, takich jak **skierniewicki (1 szkoła), pajęczański (2 szkoły)** czy **brzeziński (2 szkoły)**, oferta edukacji zawodowej jest bardzo ograniczona i sprowadza się do pojedynczych placówek.

Ponadto warto zwrócić uwagę na obecność szkół specjalnych, które pełnią funkcję uzupełniającą dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. W 2024 roku w Łodzi funkcjonowało **5 takich placówek: branżowa szkoła II stopnia specjalna (1 szkoła), technikum specjalne (2 szkoły) oraz szkoła policealna specjalna (2 szkoły).**

W pozostałych powiatach nie odnotowano żadnych szkół specjalnych prowadzących kształcenie zawodowe, co potwierdza ich wysoce skoncentrowany i niszowy charakter.

Mapa 6. Liczba szkół kształcenia zawodowego wg typów i powiatów w roku 2024 (bez szkół specjalnych)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Struktura typów szkół również różni się w zależności od lokalizacji. **Szkoły branżowe I stopnia i technika** są obecne niemal we wszystkich powiatach, zapewniając podstawowy dostęp do kształcenia zawodowego. **Szkoły branżowe II stopnia** mają charakter uzupełniający i występują głównie w większych ośrodkach, takich jak Łódź (5 szkół) oraz wybrane powiaty: **rawski (2), zduńskowolski (2), pabianicki (2),**

piotrkowski (2). Szkoły policealne dominują w miastach na prawach powiatu, szczególnie w Łodzi, Piotrkowie Trybunalskim i Skierniewicach.

Ogólny obraz wskazuje więc na silną koncentrację edukacji zawodowej w największych miastach regionu oraz na wyraźne zróżnicowanie dostępności w powiatach ziemskich, co przekłada się na nierówny potencjał kształcenia zawodowego w skali województwa.

Zarówno rozmieszczenie szkół, jak i uczniów w województwie łódzkim odzwierciedla układ osadniczy i gospodarczy regionu. Największe i najbardziej zróżnicowane ośrodki edukacyjne znajdują się tam, gdzie koncentruje się ludność, przemysł i usługi, a mniejsze powiaty pełnią rolę punktów uzupełniających w tej sieci. Największe miasta pełnią funkcję centrów przyciągających, a liczba uczniów maleje wraz z oddalaniem się od głównych ośrodków, co pokazuje związek między dostępnością oferty edukacyjnej a poziomem urbanizacji. Ograniczona dostępność przestrzenna wiąże się z wyższymi kosztami uczestnictwa w edukacji (m.in. dojazdy, zakwaterowanie), które – wraz z istotnym znaczeniem bliskości placówki względem miejsca zamieszkania – pełnią często kluczową rolę w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych.

Jak pokazały zrealizowane w regionie jakościowe badania diagnostyczne, niska świadomość oraz ograniczona znajomość oferty edukacyjnej w skali całego regionu sprzyjają wyborom opartym na możliwościach dostępnych w najbliższym otoczeniu, co w konsekwencji prowadzi do decyzji determinowanych stereotypami, a nie obiektywną oceną potencjału kształcenia. Badania uwidocznily również nierównomierny – uwarunkowany m.in. lokalizacją – dostęp poszczególnych szkół do zasobów organizacyjnych, infrastrukturalnych i kadrowych, a także do potencjalnych kandydatów. Placówki peryferyjne dysponują mniejszymi możliwościami rozwoju i ograniczonym potencjałem rekrutacyjnym, co może pogłębiać istniejące nierówności w jakości i różnorodności oferty edukacyjnej w województwie. Dodatkowo uczniowie z większych miast wykazują silniejszą preferencję dla edukacji ogólnokształcącej na poziomie średnim, podczas gdy rodzice uczniów mieszkających na wsi częściej akceptują kształcenie zawodowe jako wybór edukacyjny. Zjawisku temu towarzyszy odpływ najlepszych uczniów z terenów wiejskich do większych ośrodków, co w dłuższej perspektywie może prowadzić do dalszego osłabienia potencjału edukacyjnego i społecznego obszarów peryferyjnych.

Biorąc pod uwagę oferowane kierunki kształcenia, oferta edukacji zawodowej na poziomie średnim i policealnym w województwie łódzkim jest bardzo szeroka i zróżnicowana, obejmując zarówno tradycyjne zawody rzemieślnicze, jak i nowoczesne kierunki techniczne oraz specjalizacje związane z usługami społecznymi i ochroną zdrowia.

Na poziomie **szkoły branżowej I stopnia** dominują kierunki mocno zakorzenione w lokalnym rynku pracy – gastronomia (kucharz, cukiernik, piekarz), usługi (fryzjer, sprzedawca), a także zawody techniczno-przemysłowe, takie jak mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, ślusarz czy stolarz. To właśnie te szkoły stanowią podstawowe zaplecze kadrowe dla sektora usług i rzemiosła w regionie.

Szkoły branżowe II stopnia pełnią funkcję pomostową – umożliwiają absolwentom BSI zdobycie tytułu technika i matury. Najczęściej wybierane są tu kierunki kontynuujące wcześniejsze kształcenie, takie jak technik żywienia i usług gastronomicznych, technik pojazdów samochodowych, technik usług fryzjerskich czy technik handlowiec.

Technika oferują bardziej zróżnicowaną i nowoczesną ścieżkę kształcenia. Obok klasycznych zawodów – technik mechanik, elektryk czy budownictwo – pojawiają się kierunki odpowiadające na potrzeby współczesnej gospodarki: technik informatyk, programista, logistyk, mechatronik czy specjalista od energetyki odnawialnej. Dzięki temu technika przygotowują absolwentów zarówno do wejścia na rynek pracy, jak i do kontynuacji nauki na studiach.

Na poziomie **szkół policealnych** szczególnie silnie reprezentowane są zawody związane z ochroną zdrowia, opieką i usługami społecznymi – opiekun medyczny, terapeuta zajęciowy, technik masażysta, higienistka stomatologiczna czy opiekunka środowiskowa. Równocześnie dużą popularnością cieszą się kierunki administracyjne i usługowe, takie jak technik administracji, technik BHP czy technik usług kosmetycznych. To segment, który odpowiada na wyzwania starzejącego się społeczeństwa i rosnące zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze i medyczne.

Tabela 6. Kierunki kształcenia w szkołach zawodowych w województwie łódzkim w 2025/2026

Szkoła branżowa I	Technikum
Kucharz (81)	Technik logistyk (46)
Cukiernik (65)	Technik informatyk (62)
Piekarz (61)	Technik żywienia i usług gastronomicznych (32)
Mechanik pojazdów samochodowych (60)	Technik ekonomista (37)
Fryzjer (60)	Technik programista (26)
Stolarz (53)	Technik hotelarstwa (25)
Sprzedawca (60)	Technik handlowiec (24)
Ślusarz (47)	Technik pojazdów samochodowych (22)
Elektryk (48)	Technik mechanik (29)
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (41)	Technik reklamy (21)
Elektromechanik pojazdów samochodowych (39)	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej (18)
Monter sieci i instalacji sanitarnych (36)	Technik usług fryzjerskich (20)
Blacharz samochodowy (37)	Technik grafiki i poligrafii cyfrowej (17)
Murarz-tylnik (35)	Technik fotografii i multimediów (17)
Krawiec (35)	Technik architektury krajobrazu (17)
Lakiernik samochodowy (28)	Technik mechatronik (21)
Elektromechanik (29)	Technik budownictwa (18)
Mechanik-monter maszyn i urządzeń (24)	Technik rachunkowości (14)
Tapicer (18)	Technik organizacji turystyki (14)
Ogrodnik (20)	Technik analityk (13)
Rolnik (22)	Technik spedytor (13)
Magazynier-logistyk (17)	Technik agrobiznesu (16)
Kierowca mechanik (16)	Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki (11)
Operator obrabiarek skrawających (24)	Technik elektryk (22)
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (17)	Technik elektronik (14)
Dekarz (16)	Technik ochrony środowiska (10)
Fotograf (12)	Technik weterynarii (11)
Blacharz (12)	Technik technologii żywności (12)
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej (14)	Technik geodeta (11)
Mechatronik (10)	Technik spawalnictwa (4)
Przetwórcza mięsa (10)	Technik mechanik lotniczy (4)
Betoniarz-zbrojarz (7)	Technik ogrodnik (6)
Monter konstrukcji budowlanych (7)	Technik transportu kolejowego (5)
Fryzjer (7)	Technik rolnik (13)
Kominiarz (6)	Technik optyk (3)
Pracownik obsługi hotelowej (6)	Technik energetyk (3)
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym (6)	Technik elektromobilności (3)
Zegarmistrz (6)	Technik elektroenergetyk transportu szynowego (3)
Mechanik motocyklowy (5)	Technik technologii drewna (4)
Kowal (5)	Technik stylisty (2)
Kamieniarz (5)	Technik robotyk (2)
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (5)	Technik inżynierii środowiska i melioracji (2)
Obuwnik (4)	Technik inżynierii sanitarnej (2)
Kuśnierz (4)	Technik gazownictwa (2)
Zdun (4)	Technik budownictwa (2)
Pracownik pomocniczy ślusarza (4)	Technik budowy dróg (2)
Pszczelarz (4)	Technik automatyk (8)
Monter izolacji budowlanych (4)	Technik usług kelnerskich (1)
Elektronik (5)	Technik włókiennik (1)
Złotnik-jubiler (3)	Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych (2)
Kaletnik (3)	Technik przemysłu mody (6)
Rękodzielnik wyrobów włókienniczych (3)	Technik procesów drukowania (2)
Pracownik pomocniczy fryzjera (3)	Technik procesów introligatorskich (1)
Pracownik pomocniczy mechanika (3)	Technik prac biurowych (1)
Pracownik pomocniczy stolarza (3)	Technik pojazdów kolejowych (1)
Operator urządzeń przemysłu ceramicznego (3)	Technik papiernictwa (1)

Operator urządzeń przemysłu szklarskiego (3)	Technik odlewnik (1)
Monter systemów rurociągowych (3)	Technik lotniskowych służb operacyjnych (1)
Operator maszyn leśnych (3)	Technik chłodnictwa i klimatyzacji (1)
Blacharz samochodowy (3)	Technik ceramik (1)
Automatyk (2)	Technik budownictwa kolejowego (1)
Optyk-mechanik (2)	Technik aranżacji wnętrz (1)
Operator urządzeń przemysłu chemicznego (2)	Technik pszczelarz (1)
Operator procesów introligatorskich (2)	Technik przetwórstwa mleczarskiego (1)
Monter nawierzchni kolejowej (2)	Technik renowacji elementów architektury (1)
Monter izolacji przemysłowych (2)	Technik realizacji nagrań (1)
Modelarz odlewniczy (2)	Technik turystyki na obszarach wiejskich (1)
Jeździec (2)	Technik urządzeń dźwigowych (1)
Pracownik pomocniczy krawca (2)	Technik masażysta (1)
Ogrodnik (2)	Technik hodowca koni (3)
Kelner (5)	Technik hotelarstwa (1)
Mechanik operator maszyn do produkcji drzewnej (1)	Technik teleinformatyk (8)
Mechanik precyzyjny (1)	Technik eksploatacji portów i terminali (6)
Eksperymentalny – Serwisant sprzętu komputerowego (1)	Eksperymentalny – Technik tekstronik (1)
Drukarz fleksograficzny (1)	Eksperymentalny – Technik projektant tekstyliów (1)
Drukarz offsetowy (1)	Eksperymentalny – Technik kontroli jakości i bezpieczeństwa żywności (1)
Koszykarz-plecionkarz (1)	Eksperymentalny – Technik cyberbezpieczeństwa (1)
Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (2)	Eksperymentalny – Technik automatyki i robotyki (1)
Operator maszyn i urządzeń odlewniczych (1)	
Przetwórcza ryb (1)	
Elektronik (1)	
Szkoła branżowa II	
Technik żywienia i usług gastronomicznych (19)	
Technik pojazdów samochodowych (18)	
Technik usług fryzjerskich (15)	
Technik technologii żywności (8)	
Technik mechanik (11)	
Technik handlowiec (13)	
Technik budownictwa (6)	
Technik robót wykończeniowych w budownictwie (7)	
Technik elektryk (5)	
Technik inżynierii sanitarnej (4)	
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki (4)	
Technik logistyki (4)	
Technik spawalnictwa (3)	
Technik agrobiznesu (2)	
Technik mechatronik (2)	
Technik przemysłu mody (2)	
Technik automatyk (2)	
Technik technologii drewna (2)	
Technik rolnik (4)	
Technik ogrodnik (2)	
Technik elektronik (1)	
Technik transportu drogowego (1)	
Technik budowy dróg (1)	
Technik pszczelarz (1)	
	Szkoła policealna
	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy (64)
	Opiekun medyczny (62)
	Technik administracji (64)
	Technik usług kosmetycznych (50)
	Terapeuta zajęciowy (35)
	Opiekunka środowiskowa (35)
	Technik masażysta (47)
	Technik sterylizacji medycznej (29)
	Florysta (31)
	Opiekun w domu pomocy społecznej (30)
	Higienistka stomatologiczna (28)
	Asystent osoby niepełnosprawnej (27)
	Opiekunka dziecięca (24)
	Opiekun osoby starszej (25)
	Technik ochrony fizycznej osób i mienia (24)
	Asystentka stomatologiczna (28)
	Technik archiwista (16)
	Technik farmaceutyczny (16)
	Protetyk słuchu (7)
	Technik dentystyczny (8)
	Technik elektroradiolog (8)
	Technik elektroniki i informatyki medycznej (5)
	Technik optyk (5)
	Podolog (10)
	Technik usług pocztowych i finansowych (10)
	Ortoptystka (3)
	Technik ortopeda (4)
	Asystent kierownika produkcji filmowej i telewizyjnej (3)
	Technik tyfloinformatyk (2)
	Opiekunka środowiskowa (2)
	Technik animacji filmowej (2)
	Technik realizacji nagrań (1)
	Technik pożarnictwa (1)
	Higienistka stomatologiczna (1)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, stan na 15.10.2025.

Jednocześnie analizując ofertę edukacji zawodowej województwa łódzkiego w roku szkolnym 2025/2026 warto zwrócić uwagę na to jak wygląda ona na tle kraju. Oferta edukacji zawodowej w województwie łódzkim w roku szkolnym 2025/2026 charakteryzuje się wyraźnym zróżnicowaniem i **dobrze zarysowanymi obszarami specjalizacji**. Region utrzymuje silną pozycję w klasycznych zawodach usługowych i produkcyjnych, które od lat stanowią fundament lokalnego rynku pracy. Kierunki takie jak kucharz (67 szkół w Łódzkiem wobec 984 w kraju, co daje 6,8% udziału), cukiernik (64 wobec 1 059, czyli 6,0%), piekarz (61 wobec 920, 6,6%), fryzjer (53 wobec 930, 5,7%) czy sprzedawca (52 wobec 932, 5,6%) są stabilnie obecne i zapewniają kadry dla sektorów o niezmiennym zapotrzebowaniu. Podobnie w branży motoryzacyjnej i elektrotechnicznej Łódzkie utrzymuje znaczący udział: mechanik pojazdów samochodowych to 60 szkół w regionie (5,7% krajowej podaży), elektryk – 46 szkół (5,5%), a elektromechanik pojazdów samochodowych – 38 szkół (5,7%).

Drugim filarem oferty jest logistyka i transport, co dobrze koresponduje z centralnym położeniem województwa i jego rolą jako węzła komunikacyjnego. Technik logistyk kształcony jest w 46 szkołach, co stanowi 7,7% krajowej oferty i plasuje Łódzkie powyżej średniej. Uzupełniają go magazynier-logistyk (17 szkół, 5,8%) oraz technik spedytor (10 szkół, 4,3%).

W budownictwie i instalacjach region dysponuje pełnym wachlarzem kierunków, choć jego udział w skali kraju jest nieco niższy. Murarz-tylnik to 35 szkół w Łódzkiem (4,5%), dekarz – 15 (4,8%), betoniarz-zbrojarz – 7 (5,5%), monter zabudowy i robót wykończeniowych – 41 (5,2%), a monter sieci i instalacji sanitarnych – 36 (5,4%). Oferta ta zapewnia jednak stabilne zaplecze kadrowe dla sektora budowlanego, który w regionie pozostaje jednym z głównych pracodawców.

Na tle kraju Łódzkie wyróżnia się szczególnie w nowoczesnych kompetencjach technicznych. Technik informatyk to aż 62 szkoły w regionie, co stanowi 11,3% krajowej podaży i daje województwu jedną z najwyższych pozycji w Polsce. Technik programista obecny jest w 26 szkołach (6,8%), technik mechatronik w 21 (8,6%), a technik elektryk w 22 (9,3%). Warto podkreślić także technika urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, kształconego w 18 szkołach (7,6%), co świadczy o rosnącym znaczeniu zielonej energii w regionalnej ofercie edukacyjnej.

Silnie reprezentowany jest również sektor opieki i zdrowia. Opiekun medyczny to 55 szkół w Łódzkiem (8,4%), opiekunka środowiskowa – 33 (9,8%), technik masażysta – 38 (8,0%), higienistka stomatologiczna – 27 (8,3%), a asystentka stomatologiczna – 13 (8,8%). Tak szeroka oferta odpowiada na potrzeby starzejącego się społeczeństwa i rozwój usług zdrowotnych.

Na koniec warto wskazać komponent kreatywny, który w Łódzkiem ma znaczenie większe niż w wielu innych regionach. Technik reklamy kształcony jest w 21 szkołach (6,7%), technik grafiki i poligrafii cyfrowej w 17 (8,5%), a technik fotografii i multimediiów również w 17 (7,8%). To kierunki, które wspierają rozwój sektora kreatywnego, silnie obecnego w Łodzi jako mieście filmu, designu i mody.

Warto w tym miejscu zauważyć, że w zestawieniu kierunków na rok szkolny 2025/2026 pojawia się grupa **kierunków eksperymentalnych**, są to zawody wprowadzone pilotażowo, prowadzone w bardzo ograniczonej liczbie szkół w całym kraju – często pojedyncze przypadki. W Łódzkiem również występują takie specjalizacje, co świadczy o otwartości regionu na testowanie nowych profili kształcenia. Wg danych RSPO Polsce funkcjonuje obecnie **9 kierunków eksperymentalnych**, z których większość (6, z czego 5 wyłącznie) prowadzona jest właśnie w województwie łódzkim:

- **Eksperymentalny – Technik tekstronik** – zawód związany z nowoczesnymi technologiami włókienniczymi i elektroniką wbudowaną w tkaniny (tzw. smart textiles) – 1 szkoła w kraju (Łódzkie).
- **Eksperymentalny – Technik projektant tekstyliów** – kierunek łączący tradycję włókiennictwa z nowoczesnym wzornictwem i projektowaniem – 1 szkoła w kraju (Łódzkie).
- **Eksperymentalny – Technik kontroli jakości i bezpieczeństwa żywności** – specjalizacja odpowiadająca na rosnące znaczenie certyfikacji i bezpieczeństwa w sektorze spożywczym. Występuje w 3 szkołach w kraju, w tym w Łódzkiem.
- **Eksperymentalny – Technik cyberbezpieczeństwa** – nowoczesny kierunek związany z ochroną danych i systemów informatycznych. Występuje w 2 szkołach w kraju, w tym w Łódzkiem.

- **Eksperymentalny – Technik automatyki i robotyki** – kierunek łączący mechanikę, elektronikę i informatykę, przygotowujący do pracy w zautomatyzowanych zakładach przemysłowych – 1 szkoła w kraju (Łódzkie).
- **Eksperymentalny – Serwisant sprzętu komputerowego** – profil praktyczny, nastawiony na obsługę i naprawę sprzętu IT – 1 szkoła w kraju (Łódzkie).

Poza eksperymetalnymi, w regionie występują także inne kierunki, które są rzadkie w skali kraju lub mają szczególne znaczenie dla regionu. **Technik włókiennik** kształcony jest jedynie w dwóch placówkach w Polsce, z czego jedna znajduje się w właśnie w województwie łódzkim. Podobnie **technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych** – również tylko dwie szkoły w kraju, w tym jedna w regionie – potwierdzają, że Łódzkie konsekwentnie utrzymuje kierunki związane z przemysłowym dziedzictwem włókienniczym.

W grupie zawodów rzemieślniczych, które w innych częściach kraju stopniowo zanikają, Łódzkie ma wyraźnie ponadprzeciętną reprezentację znajdują się: **kaletnik** to 28 szkół w Polsce, z czego trzy w regionie (10,7%), **kuśnierz** – 23 szkoły, w tym cztery w Łódzkiem (17,4%), **obuwnik** – 50 szkół, z czego cztery w regionie (8,0%), a **rękodzielnik wyrobów włókienniczych** – 14 szkół w kraju, z czego trzy w Łódzkiem (21,4%). Tak wysoka koncentracja pokazuje, że województwo nie tylko chroni tradycyjne rzemiosła, ale także wykorzystuje je jako element rozwoju sektora mody i przemysłów kreatywnych¹⁰³.

Na tle kraju wyróżnia się również obecność kierunku **technik tyfloinformatyk**, związanego z technologiami wspierającymi osoby niewidome i słabowidzące. W całej Polsce kształci w nim zaledwie 12 szkół, z czego dwie działają w Łódzkiem, co daje 16,7% krajowej oferty. To zawód niszowy, ale o rosnącym znaczeniu w kontekście cyfrowej inkluzji i dostępności.

¹⁰³ Warto tu jednak wspomnieć, że choć województwo łódzkie wyróżnia się na tle kraju utrzymywaniem i rozwijaniem zawodów rzemieślniczych związanych z przemysłem lekkim, które w innych regionach stopniowo zanikają, to szczególnie istotne w kontekście rozwoju sektora kreatywnego, mody i projektowania w Łodzi, gdzie tradycja włókiennicza i odzieżowa łączy się z nowoczesnym designem i mikroprodukcją. Na tle bogatej oferty innych zawodów, zauważyć należy, że deficytowe wydaje się kształcenie:

- Technik technologii wyrobów skórzanych – obecny w kraju w pojedynczych szkołach, brak w województwie łódzkim.
- Projektant wyrobów odzieżowych (profil eksperymetalny) – testowany w innych regionach, brak w Łódzkiem.

Jak widać, województwo łódzkie, obok szerokiej oferty w zawodach masowych (gastronomia, handel, logistyka, mechanika), **wyróżnia się obecnością kierunków eksperymentalnych i niszowych**, które w skali kraju są prowadzone w pojedynczych szkołach. Wydaje się w tej sytuacji, że region pełni rolę swoistego „laboratorium edukacyjnego” – testuje nowe profile kształcenia, a jednocześnie chroni i rozwija tradycyjne rzemiosła, które w innych województwach zanikają.

Z punktu widzenia adekwatności oferty edukacji zawodowej w województwie łódzkim warto jednak zwrócić także uwagę na te zawody i kierunki, które są w regionie stabilnie dostępne. Zidentyfikowane bieżące i potencjalne deficyty w województwie łódzkim koncentrują się w czterech głównych obszarach:

- **Automatyzacja i robotyka.**
- **Transport kolejowy i intermodalny.**
- **Gospodarka odpadami i efektywność energetyczna.**
- **Specjalizacje medtech i technologie wspierające.**

Chociaż **automatyzacja i robotyka** to obszar, w którym województwo łódzkie ma dobrą bazę wyjściową, widać w nim także pewne luki. Województwo łódzkie ma solidne fundamenty w kształceniu zawodowym związanym z mechaniką, elektryką i mechatroniką, a także stosunkowo silną pozycję w kształceniu **techników automatyków** – w regionie działa 10 szkół na 107 w kraju, co daje 9,3% krajowej podaży, a więc wyraźnie powyżej średniej. To oznacza, że Łódzkie jest jednym z ważniejszych ośrodków kształcenia w tym zawodzie. Jednak w kontekście rosnącej automatyzacji procesów przemysłowych i rozwoju przemysłu 4.0, nawet ten ponadprzeciętny udział może okazać się niewystarczający. Region, który przyciąga inwestorów do specjalnych stref ekonomicznych i rozwija nowoczesne zakłady produkcyjne (AGD, logistyka, przetwórstwo), będzie potrzebował jeszcze większej liczby specjalistów w tym obszarze.

Znacznie słabsza jest reprezentacja kierunków ściśle związanych z nowoczesną robotyką i integracją procesów. **Technik robotyk** kształcony jest w 60 szkołach w kraju, ale tylko w 2 w województwie łódzkim, co daje 3,3% krajowej podaży – wyraźnie poniżej średniej. Podobnie **technik technologii chemicznej** – 24 szkoły w Polsce, w tym tylko 1 w regionie łódzkim. To pokazuje, że Łódzkie nie wykorzystuje w pełni swojego potencjału w obszarze zawodów łączących mechanikę, elektronikę i informatykę.

Jeszcze wyraźniej widać luki, gdy spojrzymy na kierunki obecne w innych województwach, a w regionie w ogóle nieobecne. **Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej** (12 szkół w kraju) nie występuje w województwie łódzkim, mimo że kompetencje telekomunikacyjne są fundamentem dla automatyzacji i Przemysłu 4.0. Podobnie **technik automatyk sterowania ruchem kolejowym** (22 szkoły w kraju) nie jest obecny w regionie, choć łączy automatykę z transportem szynowym – obszarem, który w Łódzkiem powinien być rozwijany ze względu na centralne położenie i rolę węzła logistycznego. Brakuje także kierunków eksperymentalnych, takich jak **technik automatyk i robotyk**, które w innych województwach są testowane jako nowoczesne profile kształcenia.

Mimo że województwo łódzkie pełni funkcję centralnego węzła logistycznego Polski, a Łódź jest jednym z kluczowych punktów transportu intermodalnego w kraju, oferta edukacyjna w zakresie zawodów kolejowych pozostaje ograniczona i fragmentaryczna¹⁰⁴. Obecnie **technik transportu kolejowego** kształcony jest w 30 szkołach w Polsce, z czego tylko 2 znajdują się w województwie łódzkim. To wynik zbliżony do średniej, ale w liczbach bezwzględnych oznacza bardzo małą dostępność kierunku w regionie, który z racji swojego położenia powinien być jednym z liderów w tym obszarze. Jeszcze słabsza jest obecność kierunku **technik elektroenergetyk transportu szynowego** – w kraju działają 24 szkoły, a w województwie łódzkim tylko 3.

W przypadku kierunku **technik pojazdów kolejowych** sytuacja wygląda inaczej – w Polsce kształci w nim 8 szkół, z czego 1 w województwie łódzkim. Podobnie **monter nawierzchni kolejowej** – 14 szkół w kraju, w tym 2 w województwie łódzkim. Choć udział procentowy regionu w krajowej ofercie kształcenia w tych kierunkach wydaje się wysoki, bezwzględne liczby (1 i 2 szkoły) pozostają niskie, co w praktyce może oznaczać trudności w zaspokojeniu potrzeb rynku pracy w regionie, które przełożą się na trudności z niepełnym wykorzystaniem przez województwo swojego potencjału jako centrum transportu intermodalnego i logistycznego.

Gospodarka odpadami i efektywność energetyczna to obszar, w którym województwo łódzkie ma jedno z najbardziej wyraźnych braków w ofercie edukacyjnej.

¹⁰⁴ W przyszłości poprawę w tym zakresie przynieść może otworzenie BCU w dziedzinie eksploatacja i utrzymanie kolejowych środków transportu w Łodzi.

Technik gospodarki odpadami kształcony jest w zaledwie 2 szkołach w całym kraju, ale żadna z nich nie znajduje się w województwie łódzkim. Podobnie **operator maszyn w gospodarce odpadami** – obecny w jednej szkole w Polsce – nie występuje w regionie. Brak tych kierunków jest szczególnie istotny, ponieważ polityka klimatyczna i rozwój gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ) wymagają nowych kadr, a województwo łódzkie, z racji swojego przemysłowego charakteru, powinno być jednym z liderów w tym obszarze.

W zawodach związanych z efektywnością energetyczną i instalacjami miejskimi region ma wprawdzie pewną reprezentację, ale wciąż poniżej potencjalnych potrzeb. **Technik energetyk** kształcony jest w 53 szkołach w kraju, z czego tylko 3 zlokalizowane są w województwie łódzkim (5,7%). **Technik inżynierii sanitarnej** występuje w 82 szkołach w Polsce, w tym w 6 w regionie (7,3%). Choć udział procentowy jest zbliżony do średniej krajowej, liczby bezwzględne są niewielkie, a zapotrzebowanie na specjalistów w zakresie termomodernizacji, audytów energetycznych czy modernizacji sieci wodno-kanalizacyjnych będzie w najbliższych latach rosnąć.

Województwo łódzkie dysponuje silną ofertą kształcenia w zawodach opiekuńczych, co stanowi fundament dla dalszego rozwoju obszaru **medtech** w regionie. Wśród dostępnych kierunków są także kierunki łączące opiekę z technologią, które pozostają jednak niszowe i wymagają wzmocnienia – jak np. **technik elektroniki i informatyki medycznej** (kształcony jest w 50 szkołach w kraju, z czego 5 w województwie łódzkim, co daje 10% krajowej podaży), czy wspomniany już **technik tyfloinformatyk**. Warto zauważyć jednak, że w województwie łódzkim nie występują inne kierunki obecne w kraju, które mogłyby wzmocnić profil medtech, np. **technik ortopeda** (21 szkół w Polsce, brak w regionie) czy **technik protetyk słuchu** (15 szkół w kraju, brak w regionie). Brak tych zawodów ogranicza możliwości kształcenia kadr dla nowoczesnych usług rehabilitacyjnych i wspierających.

Tabela 7. Zapotrzebowanie na zawody wg prognozy MEN na 2025 r w ofercie edukacyjnej w regionie w roku szkolnym 2025/2026 (zawody dostępne)

Szczególnie istotne zapotrzebowanie		Istotne zapotrzebowanie	
1. Automatyk	1. Blacharz	26. Technik chłodnictwa i klimatyzacji	
2. Betoniarz-zbrojarz	2. Cukiernik	27. Technik eksploatacji portów i terminali	
3. Cieśla	3. Elektromechanik pojazdów samochodowych	28. Technik elektronik	
4. Dekarz	4. Elektronik	29. Technik farmaceutyczny	
5. Elektromechanik	5. Krawiec	30. Technik fotografii i multimediów	
6. Elektryk	6. Lakiernik samochodowy	31. Technik gazownictwa	
7. Kierowca mechanik	7. Magazynier-logistik	32. Technik geodeta	
8. Mechanik monter maszyn i urządzeń	8. Mechanik pojazdów samochodowych	33. Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	
9. Mechatronik	9. Monter izolacji budowlanych	34. Technik informatyk	
10. Monter izolacji przemysłowych	10. Monter sieci i instalacji sanitarnych	35. Technik inżynierii sanitarnej	
11. Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	11. Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	36. Technik logistik	
12. Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	12. Monter zabudowy i robót wykończeniowych	37. Technik masażysta	
13. Operator obrabiarek skrawających	13. Murarz-tylnik	38. Technik mechanik lotniczy	
14. Opiekun osoby starszej	14. Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	39. Technik pojazdów kolejowych	
15. Opiekun w domu pomocy społecznej	15. Operator urządzeń przemysłu chemicznego	40. Technik pojazdów samochodowych	
16. Technik automatyk	16. Opiekun medyczny	41. Technik programista	
17. Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	17. Opiekunka dziecięca	42. Technik reklamy	
18. Technik budowy dróg	18. Piekarz	43. Technik renowacji elementów architektury	
19. Technik elektromobilności	19. Protetyk słuchu	44. Technik robót wykończeniowych w budownictwie	
20. Technik elektroenergetyk transportu szynowego	20. Stolarz	45. Technik spedytor	
21. Technik elektryk	21. Ślusarz	46. Technik stylisty	
22. Technik energetyk	22. Technik analityk	47. Technik teleinformatyk	
23. Technik mechanik	23. Technik aranżacji wnętrz	48. Technik tyfloinformatyk	
24. Technik mechatronik	24. Technik budownictwa	49. Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	
25. Technik przemysłu mody	25. Technik budownictwa kolejowego	50. Technik włókiennik	
26. Technik robotyk		51. Terapeuta zajęciowy	
27. Technik spawalnictwa			
28. Technik transportu kolejowego			
Umiarkowane zapotrzebowanie			
1. Asystent kierownika produkcji filmowej i telewizyjnej		36. Technik administracji	
2. Asystent osoby niepełnosprawnej		37. Technik agrobiznesu	
3. Asystentka stomatologiczna		38. Technik animacji filmowej	

- | | |
|--|--|
| 4. Blacharz samochodowy | 39. Technik architektury krajobrazu |
| 5. Florysta | 40. Technik archiwista |
| 6. Fotograf | 41. Technik bezpieczeństwa i higieny pracy |
| 7. Fryzjer | 42. Technik ceramik |
| 8. Higienistka stomatologiczna | 43. Technik dentystyczny |
| 9. Kaletnik | 44. Technik ekonomista |
| 10. Kamieniarz | 45. Technik elektroniki i informatyki medycznej |
| 11. Kelner | 46. Technik elektroradiolog |
| 12. Kominiarz | 47. Technik handlowiec |
| 13. Kowal | 48. Technik hodowca koni |
| 14. Kucharz | 49. Technik hotelarstwa |
| 15. Kuśnierz | 50. Technik inżynierii środowiska i melioracji |
| 16. Mechanik motocyklowy | 51. Technik leśnik |
| 17. Mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych | 52. Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki |
| 18. Monter systemów rurociągowych | 53. Technik ochrony środowiska |
| 19. Obuwnik | 54. Technik ogrodnik |
| 20. Ogrodnik | 55. Technik optyk |
| 21. Operator maszyn i urządzeń odlewniczych | 56. Technik organizacji turystyki |
| 22. Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego | 57. Technik ortopeda |
| 23. Operator urządzeń przemysłu szklarskiego | 58. Technik rachunkowości |
| 24. Opiekunka środowiskowa | 59. Technik pożarnictwa |
| 25. Podolog | 60. Technik prac biurowych Technik realizacji nagrań |
| 26. Pracownik pomocniczy gastronomii | 61. Technik rolnik |
| 27. Pracownik pomocniczy krawca | 62. Technik sterylizacji medycznej |
| 28. Pracownik pomocniczy mechanika | 63. Technik technologii drewna |
| 29. Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej | 64. Technik technologii żywności |
| 30. Pracownik pomocniczy ślusarza | 65. Technik usług fryzjerskich |
| 31. Przetwórcza mięsa | 66. Technik usług kelnerskich |
| 32. Rękodzielnik wyrobów włókienniczych | 67. Technik usług kosmetycznych |
| 33. Rolnik | 68. Technik weterynarii |
| 34. Sprzedawca | 69. Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych |
| 35. Tapicer | |

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 8. Zapotrzebowanie na zawody wg prognozy MEN na 2025 r w ofercie edukacyjnej w regionie w roku szkolnym 2025/2026 (zawody niedostępne)

Szczególnie istotne zapotrzebowanie		Istotne zapotrzebowanie		Umiarkowane zapotrzebowanie	
1.	Monter stolarki budowlanej	1.	Mechanik pojazdów kolejowych	1.	Administrator produkcji filmowej i telewizyjnej
2.	Operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami	2.	Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej	2.	Animator rynku książki
3.	Technik dekarstwa	3.	Technik technologii chemicznej	3.	Garbarz skór
4.	Technik gospodarki odpadami	4.	Technik telekomunikacji	4.	Pracownik pomocniczy w gospodarce odpadami
5.	Technik izolacji przemysłowych			5.	Technik garbarz
6.	Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej			6.	Technik obuwnik
				7.	Technik realizacji nagłośnień
				8.	Technik technologii wyrobów skórzanych
				9.	Technik urządzeń dźwigowych
				10.	Technik wiertnik

Źródło: opracowanie własne.

Aktualna oferta edukacyjna województwa łódzkiego w dużej mierze dobrze pokrywa prognozowane zapotrzebowanie MEN na 2025 r.:

- W kategorii „**szczególnie istotne zapotrzebowanie**”, obejmującej 36 zawodów, **30 kierunków (83%)** jest obecnych w systemie edukacyjnym regionu. Brakuje 6 zawodów, głównie związanych z gospodarką odpadami, izolacjami przemysłowymi i stolarką budowlaną.
- W grupie „**istotne zapotrzebowanie**” (57 zawodów) pokrycie wynosi **53 kierunki (93%)**, a luki dotyczą przede wszystkim specjalizacji w obszarze transportu kolejowego, telekomunikacji i chemii przemysłowej.
- W kategorii „**umiarkowane zapotrzebowanie**” (80 zawodów) odzwierciedlenie w ofercie edukacyjnej znajduje **70 kierunków (88%)**, a braki koncentrują się wokół zawodów niszowych, rzemieślniczych i artystycznych, wymagających specjalistycznego zaplecza dydaktycznego.

Oferta szkół województwa łódzkiego dobrze zabezpiecza **klasyczne zawody techniczne i przemysłowe** (elektryk, elektromechanik, mechatronik, ślusarz, stolarz), **transport i logistykę** (kierowca mechanik, magazynier-logistyk, technik logistyk, technik spedytor), a także **budownictwo** (murarz-tylnkarz, dekarz, betoniarz-zbrojarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych, technik budownictwa). Silnie reprezentowane są również **usługi i rzemiosło** (fryzjer, kucharz, cukiernik, piekarz, krawiec, lakiernik samochodowy), **rolnictwo i środowisko** (rolnik, ogrodnik, technik rolnik, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki), a także **opieka i zdrowie** (opiekun medyczny, opiekunka środowiskowa, technik usług kosmetycznych, technik dentystyczny). W obszarze nowoczesnych kompetencji obecne są kierunki takie jak **technik informatyk, technik programista, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik fotografii i multimediiów.**

Jednocześnie prognoza wskazuje na niewystarczające kształcenie w zawodach związanych z **koleją i transportem szynowym** (np. mechanik pojazdów kolejowych, technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej), **energetyką i ekologią** (technik gospodarki odpadami, operator maszyn w gospodarce odpadami, technik izolacji przemysłowych), a także z **nowymi technologiami i automatyzacją** (technik

technologii chemicznej, technik telekomunikacji). Niedoreprezentowane są również **rzemiosła niszowe** (garbarz skór, technik obuwnik, technik technologii wyrobów skórzanych) oraz wybrane zawody z obszaru **usług społecznych i kulturowych** (technik realizacji nagłośnień, animator rynku książki, administrator produkcji filmowej i telewizyjnej).

Tabela 9. Edukacja zawodowa na poziomie średnim – grupy kierunków kształcenia wg liczby uczniów w 2023/2024

Kierunek według podgrup kierunków kształcenia ISCED-F - 2013	Szkoła branżowa I	Szkoła branżowa II	Technikum	Szkoła policealna	Razem	[%]
Produkcji i przetwórstwa	3846	271	11557	0	15674	21,5%
Inżynieryjno-techniczna	0	0	11190	27	11217	15,4%
Higieny i bezpieczeństwa pracy	2564	158	5951	2115	10788	14,8%
Biznesu i administracji	941	29	6880	1781	9631	13,2%
Medyczna	0	0	892	7158	8050	11,0%
Rolnicze	893	52	2788	0	3733	5,1%
Artystyczna	110	0	1258	2272	3640	5,0%
Spoleczna	0	0	2505	810	3315	4,5%
Usługi dla ludności	0	0	0	2059	2059	2,8%
Architektury i budownictwa	949	31	536	0	1516	2,1%
Pozostałe	0	0	1470	0	1470	2,0%
Leśne	67	25	804	0	896	1,2%
Opieki społecznej	0	0	30	507	537	0,7%
Pedagogiczna	5	0	240	0	245	0,3%
Rybactwa	0	0	142	0	142	0,2%
Ochrony i bezpieczeństwa	0	0	0	81	81	0,1%
Dziennikarstwa i informacji	0	0	0	62	62	0,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W roku szkolnym 2023/2024 edukacja zawodowa w województwie łódzkim opierała się głównie na kierunkach techniczno-przemysłowych, uzupełnianych przez obszary usługowe i medyczne. Najwięcej uczniów kształciło się w **produkcji i przetwórstwie** (15,7 tys.) oraz na kierunkach **inżynieryjno-technicznych** (11,2 tys.), niemal wyłącznie w technikach. Ważną rolę odgrywały także **higiena i bezpieczeństwo pracy** (10,8 tys.), **biznes i administracja** (9,6 tys.) oraz **kierunki medyczne** (8 tys., głównie w szkołach policealnych). Mniejsze, lecz istotne znaczenie miały kierunki rolnicze, artystyczne i społeczne. Całość wskazuje na **dwa filary systemu: silne zaplecze techniczno-przemysłowe oraz sektor usługowo-społeczny**.

Taka struktura kształcenia zawodowego w województwie łódzkim jest w dużej mierze zgodna z profilem gospodarczym regionu i jego potrzebami kadrowymi. Dominacja kierunków techniczno-przemysłowych odzwierciedla silne tradycje przemysłowe oraz

zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników w sektorach przetwórstwa, włókiennictwa, maszynowego i spożywczego. Istotną rolę odgrywają także kierunki z zakresu higieny i bezpieczeństwa pracy, biznesu i administracji, odpowiadające potrzebom przemysłu, logistyki, usług oraz sektora MŚP.

Znacząca obecność kształcenia medycznego, szczególnie w szkołach policealnych, jest zgodna z rosnącym zapotrzebowaniem na kadry w ochronie zdrowia. Mniej liczne, lecz ważne, kierunki artystyczne, społeczne i rolnicze wspierają niszowe segmenty rynku pracy, istotne zwłaszcza w powiatach o charakterze wiejskim.

Chociaż wyniki badań diagnostycznych pokazały, że problematyka Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji, obejmująca ich istotę, zakres oraz powiązania z działalnością gospodarczą, edukacją i rynkiem pracy, jest w regionie słabo rozpoznawana i nieobecna w praktyce edukacyjnej, zarówno wśród przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, pracodawców, jak i mieszkańców, struktura kształcenia zawodowego w województwie łódzkim w dość dobrze odzwierciedla priorytety Regionalnej Inteligentnej Specjalizacji (RIS), koncentrując się na obszarach o kluczowym znaczeniu dla rozwoju społeczno-gospodarczego regionu:

- Dominacja kierunków techniczno-przemysłowych odpowiada przemysłowym tradycjom regionu i zapotrzebowaniu dużych zakładów oraz MŚP.
- Silna pozycja BHP i ochrony środowiska odzwierciedla rosnące znaczenie standardów bezpieczeństwa w przemyśle, logistyce i usługach.
- Biznes i administracja to kierunki o uniwersalnych kwalifikacjach, istotne dla sektora usług i administracji publicznej/prywatnej.
- Kierunki medyczne (obecne szczególnie w szkołach policealnych) to istotna odpowiedź na deficyt kadr w ochronie zdrowia i rosnące potrzeby opiekuńcze.
- Kierunki mniej popularne, ale istotne w regionie z punktu widzenia zapotrzebowania rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników – artystyczne, społeczne i rolnicze¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Chodzi o kierunki, które – choć dostarczają mniejszej liczby uczniów – pełnią ważną rolę w rozwoju lokalnej gospodarki i życia społecznego:

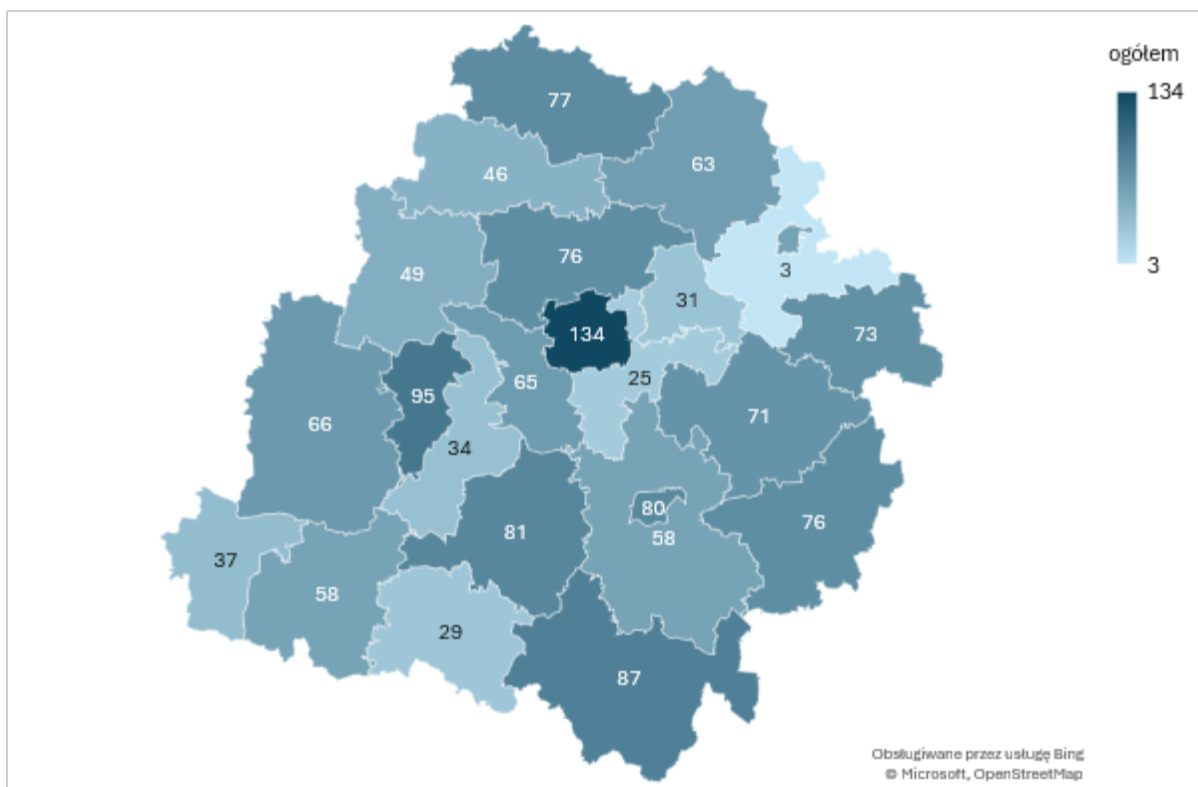
Należy jednak mieć na uwadze, że brak świadomego zaangażowania edukacji w rozwój kluczowych obszarów, takich jak innowacyjne metody kształcenia, zielona i cyfrowa transformacja czy współpraca z rynkiem pracy, w tym z RIS, może prowadzić do utraty potencjału edukacyjnego i ekonomicznego.

W tym kontekście istotne jest zastrzeżenie, że ocena stopnia, w jakim poszczególne kierunki kształcenia wpisują się w wymienione trendy rozwojowe, napotyka istotne trudności metodologiczne. Praktyczna implementacja tych koncepcji w systemie edukacji ma bowiem charakter raczej incydentalny – a nawet przypadkowy – niż celowy. Nawet analiza sylabusów nie gwarantuje jednoznacznych wniosków, ponieważ nazwy kierunków oraz deklarowane treści programowe nie zawsze odzwierciedlają rzeczywiste praktyki dydaktyczne.

-
- Artystyczne – wspierają sektor kreatywny i przemysł kultury, które w regionie łódzkim mają tradycję (film, moda, wzornictwo).
 - Społeczne – odpowiadają na potrzeby usług społecznych, edukacji i wsparcia lokalnych społeczności, szczególnie w mniejszych ośrodkach.
 - Rolnicze – są kluczowe dla obszarów wiejskich województwa, gdzie rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze pozostają ważnym elementem gospodarki.

Ich znaczenie nie wynika z masowej skali kształcenia, lecz z tego, że dostarczają kadr dla sektorów szczególnie ważnych dla tożsamości i funkcjonowania regionu.

Mapa 7. Liczba unikalnych kierunków kształcenia zawodowego w powiatach województwa łódzkiego w roku 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, stan na 15.10.2025.

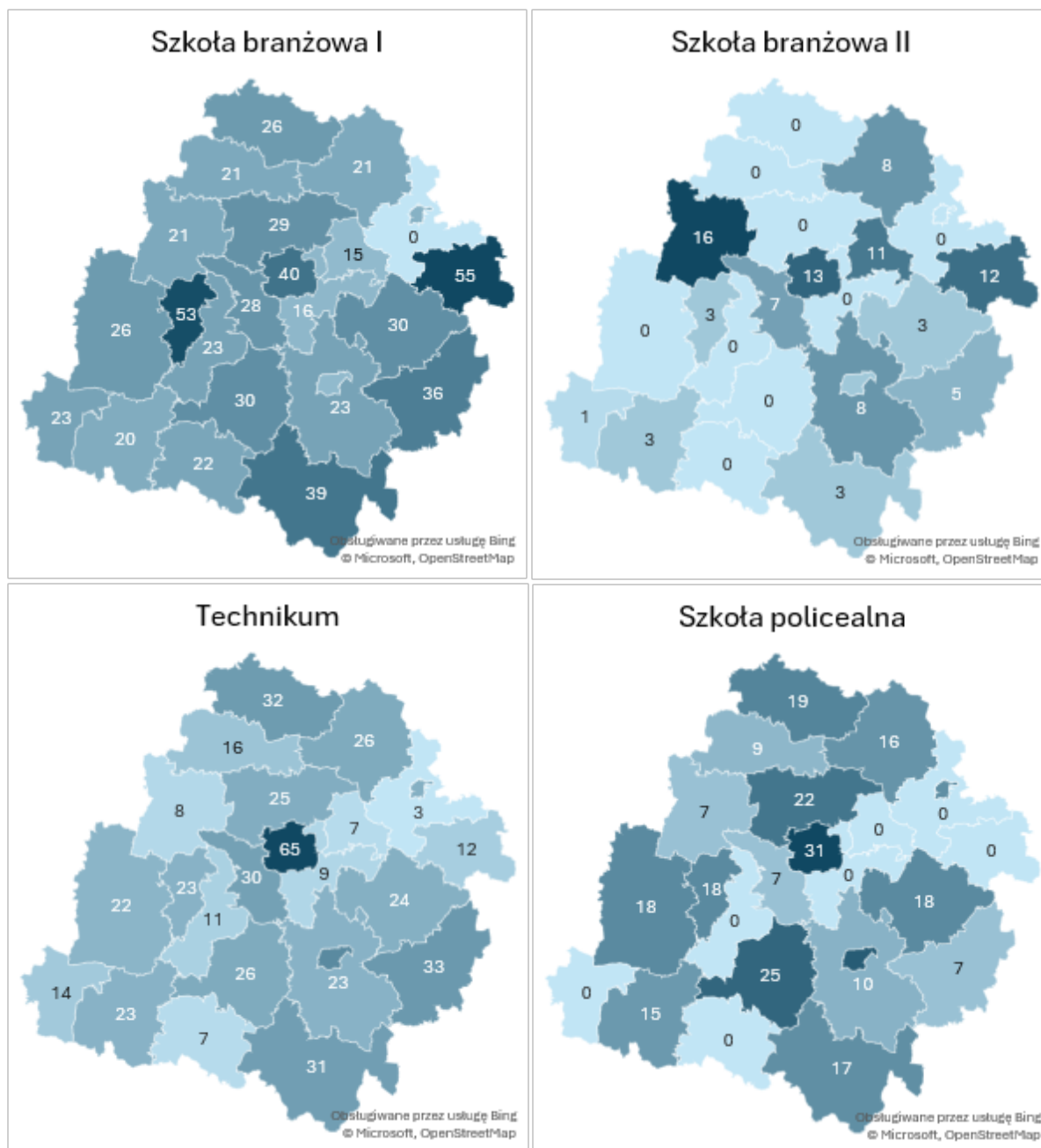
Oferta kształcenia zawodowego w województwie łódzkim pozostaje silnie skoncentrowana w największych miastach oraz wybranych powiatach o profilu przemysłowym. Największe skupisko kierunków występuje w **Łodzi**, która oferuje aż **163 unikalne kierunki**, pełniąc rolę głównego centrum edukacji zawodowej w regionie. Kolejnymi ośrodkami są **Piotrków Trybunalski (123 kierunki)** oraz **Zduńska Wola (120)**, które stanowią subregionalne bieguny kształcenia.

Wśród powiatów ziemskich największą ofertę posiadają: Radomszczański – 112 kierunków i Zgierski – 115, a najmniejszą ofertę mają powiaty: Skierniewicki – 17 kierunków; Brzeziński – 36; Pajęczański – 45.

Taki układ przestrzenny odzwierciedla zarówno koncentrację gospodarki i rynku pracy w głównych centrach, jak i ograniczoną dostępność bardziej zróżnicowanej oferty edukacyjnej w powiatach peryferyjnych. Wysoka liczba kierunków w miastach takich jak Łódź czy Piotrków Trybunalski wskazuje na ich rolę jako regionalnych hubów kompetencji zawodowych, podczas gdy mniejsze jednostki terytorialne oferują

edukację w węższym zakresie, często dostosowaną do lokalnych potrzeb gospodarczych.

Mapa 8. Liczba kierunków kształcenia zawodowego wg typu szkoły w powiatach województwa łódzkiego w roku 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, stan na 30.09.2025 (uwzględniono tylko placówki mające uczniów).

W największych miastach i kilku powiatach przemysłowych dominują technika i szkoły policealne, podczas gdy w powiatach ziemskich podstawę stanowią szkoły branżowe I

stopnia i technika, natomiast szkoły policealne i branżowe II stopnia mają charakter selektywny i występują głównie w ośrodkach miejskich:

- Technika dominują w całym regionie – w każdym powiecie stanowią największą część oferty, a w Łodzi (11,5 tys.), Piotrkowie Trybunalskim (3,4 tys.) i powiatach radomszczańskim, tomaszowskim czy wieluńskim przekraczają 2–3 tys. kierunków.
- Szkoły policealne są silnie skoncentrowane w miastach – w Łodzi (7,1 tys.), Piotrkowie Trybunalskim (3,0 tys.) i Skierniewicach (1,1 tys.), podczas gdy w większości powiatów ziemskich ich rola jest marginalna (kilkadziesiąt–kilkaset kierunków) lub nie występują wcale.
- Szkoły branżowe I stopnia są obecne w niemal wszystkich powiatach, ale ich znaczenie jest zróżnicowane: największe skupiska znajdują się w Łodzi (2,1 tys.) i powiecie wieluńskim (734), natomiast w powiatach peryferyjnych (brzeziński, łódzki wschodni) liczba kierunków nie przekracza 100–200.
- Szkoły branżowe II stopnia mają charakter uzupełniający i występują tylko w wybranych powiatach – największe skupiska w Łodzi (101), powiatach rawskim (68), zduńskowolskim (43) i poddębickim (64).

3.1.2 KSZTAŁENIE W FORMACH POZASZKOLNYCH

Kształcenie zawodowe obejmuje dziś nie tylko przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy, lecz także edukację dorosłych na różnych etapach kariery – od startu zawodowego, przez rozwój, po przekwalifikowanie i powrót do aktywności po przerwie.

Istotna część edukacji ustawicznej dorosłych w Polsce odbywa się jednak w pozaszkolnych formach kształcenia, obejmujących placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego (przed 1 września 2019 r. także ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego¹⁰⁶), umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie

¹⁰⁶ Wymienione w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych; źródło: [Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych \(Dz.U. 2017 poz. 1632\)](#); niewymienione w tekście jednolitym ustawy Prawo oświatowe, art. 2 pkt 4; por. Sewastianowicz, M., *Centra kształcenia zawodowego zamiast ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego*, źródło: <https://www.prawo.pl/oswiata/centra-ksztalcenia-zawodowego-zamiast-osrodkow-dokszalcania-i,360272.html> (dostęp: lipiec 2024).

wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub zmianę kwalifikacji zawodowych¹⁰⁷, oraz placówki doskonalenia nauczycieli¹⁰⁸.

Kształcenie zawodowe jest organizowane i prowadzone w formach pozaszkolnych przez:

- **publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego;**
- **centra kształcenia zawodowego;**
- **branżowe centra umiejętności;**
- **publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie.**

Co istotne, w Polsce osoby dorosłe mogą uzyskać lub uzupełnić kwalifikacje zawodowe w ramach pozaszkolnych form edukacji, m.in. poprzez kształcenie na:

- **kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ)** – ukończenie KKZ umożliwia przystąpienie do egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez okręgowe komisje egzaminacyjne i uzyskanie – po zdaniu egzaminu – certyfikatu kwalifikacji zawodowej nauczanej na danym KKZ;
- **kursach umiejętności zawodowych (KUZ):**
 - w zakresie jednej z części efektów kształcenia wyodrębnionych w ramach kwalifikacji w zawodzie szkolnictwa branżowego;
 - w zakresie dodatkowych umiejętności zawodowych określonych dla danego zawodu szkolnictwa branżowego¹⁰⁹.

KKZ i KUZ mogą być prowadzone przez jednostki organizacyjne systemu oświaty¹¹⁰ – publiczne i niepubliczne: centra kształcenia ustawicznego; centra kształcenia zawodowego; szkoły prowadzące kształcenie zawodowe: szkoła branżowa I stopnia, szkoła branżowa II stopnia, technikum, szkoła policealna, oraz przez podmioty spoza systemu oświaty (niepodlegające nadzorowi pedagogicznemu sprawowanemu przez

¹⁰⁷ Art. 2 pkt 4 ustawy Prawo oświatowe oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2023 poz. 2175).

¹⁰⁸ Art. 2 pkt 9 ustawy Prawo oświatowe oraz placówki doskonalenia nauczycieli zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (t.j. Dz.U. 2023 poz. 2738).

¹⁰⁹ *Kształcenie w formach pozaszkolnych*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, źródło:

<https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-w-formach-pozaszkolnych> (dostęp: lipiec 2024).

¹¹⁰ *Ważne informacje o kwalifikacyjnych kursach zawodowych*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, źródło: <https://www.gov.pl/web/edukacja/kkz-wazne-informacje> [dostęp: lipiec 2024].

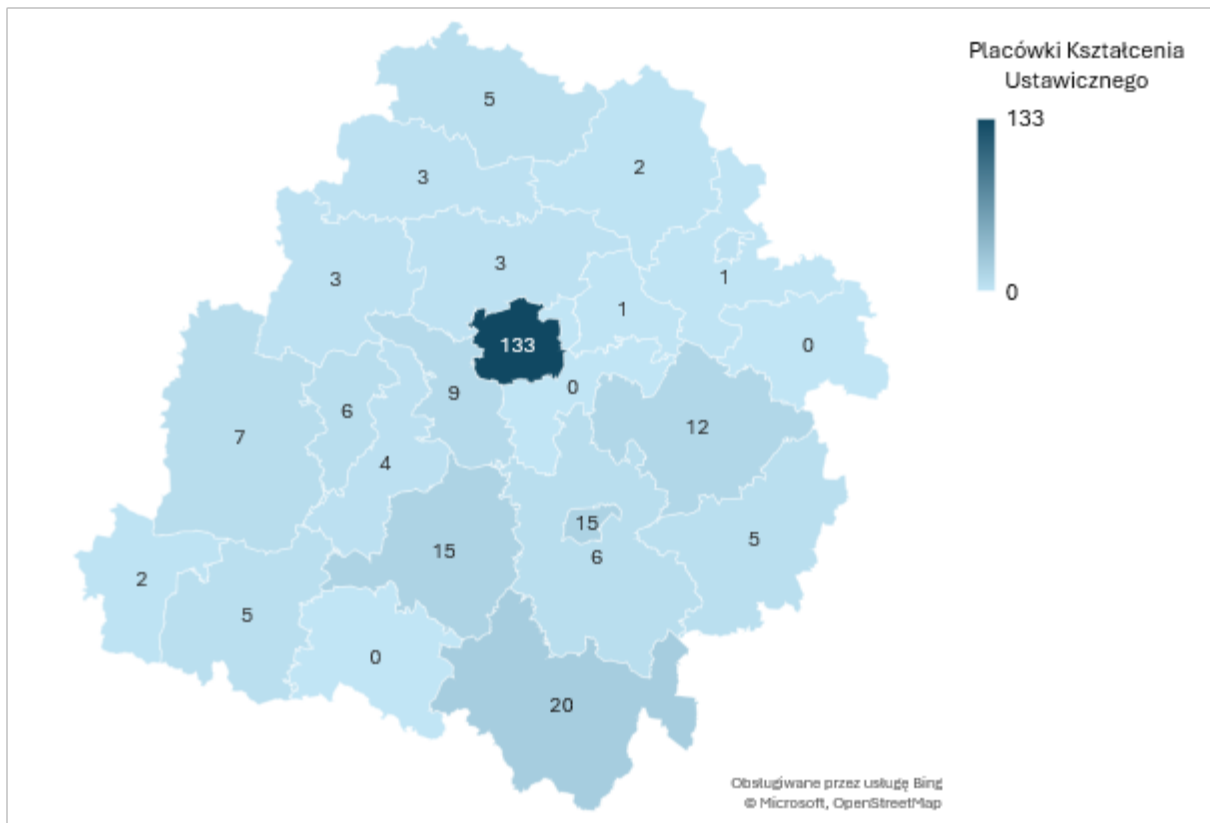
kuratorów oświaty), tj.: instytucje rynku pracy¹¹¹ lub podmioty prowadzące działalność oświatową na podstawie przepisów Ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. 2024 poz. 236)¹¹² posiadające akredytację kuratora oświaty właściwego ze względu na siedzibę firmy.

¹¹¹ Zgodnie z Prawem Oświatowym do realizacji kształcenia ustawicznego, w tym kształcenia zawodowego, uprawnione są także instytucje rynku pracy, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową, oraz instytucje rynku pracy, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3-6 tej ustawy, prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową i posiadające akredytację, o której mowa w art. 118. Tj.

- publiczne służby zatrudnienia, które tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą;
- Ochotnicze Hufce Pracy, które są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25. roku życia
- agencje zatrudnienia - podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej;
- instytucje szkoleniowe, publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną;
- instytucje dialogu społecznego, czyli:
 - związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych,
 - organizacje pracodawców,
 - organizacje bezrobotnych,
 - organizacje pozarządowejeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej
- instytucje partnerstwa lokalnego, grupy instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.

¹¹² Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 lutego 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. 2024 poz. 236) [Dz.U. 2024 poz. 236](#)

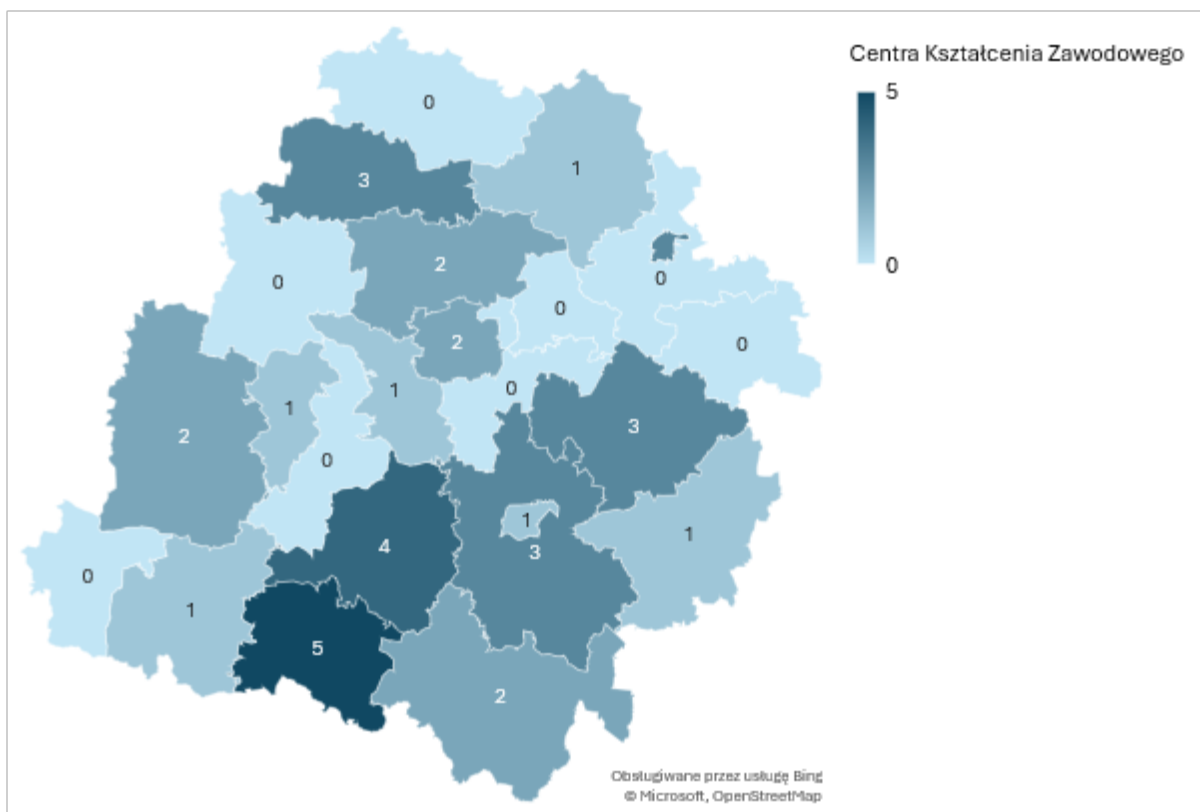
Mapa 9. Liczba placówek kształcenia ustawicznego w powiatach województwa łódzkiego w roku 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, stan na 30.09.2025.

Placówki kształcenia ustawicznego – łącznie 255 – są silnie skoncentrowane w Łodzi (133). Duże skupiska występują także w powiatach radomszczańskim (20), bełchatowskim (15) oraz w Piotrkowie Trybunalskim (15). W większości powiatów ziemskich działa od kilku do kilkunastu placówek, co zapewnia podstawową dostępność kształcenia ustawicznego. Jedynie w powiatach łódzkim wschodnim i rawskim nie ma żadnej placówki, a w brzezińskim i skierniewickim funkcjonuje tylko po jednej, co pokazuje wyraźne dysproporcje w rozmieszczeniu tej infrastruktury edukacyjnej.

Mapa 10. Liczba centrów kształcenia zawodowego w powiatach województwa łódzkiego w roku 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO, stan na 30.09.2025.

W województwie łódzkim **centra kształcenia zawodowego** są rozmieszczone nierównomiernie – działa ich łącznie 36, przy czym największe skupiska znajdują się w powiatach pączępańskim (5), piotrkowskim i tomaszowskim (po 3), a także w Skierniewicach i powiecie łęczyckim (po 3). W Łodzi funkcjonują tylko 2 centra, mimo że to największy ośrodek regionu. W części powiatów (m.in. brzeziński, kutnowski, łaski, poddębicki, rawski, skierniewicki, łódzki wschodni, wieruszowski) centra w ogóle nie występują.

Tabela 10. Zestawienie KKZ w 2024/2025

Obszar	Zawód	Nazwa kursu	Liczba uczestników
AUD	Fotograf	AUD.02 – Rejestracja, obróbka i publikacja obrazu	132
AUD	Technik fotografii i multimedków	AUD.02 – Rejestracja, obróbka i publikacja obrazu	132
AUD	Technik fotografii i multimedków	AUD.05 – Realizacja projektów graficznych i multimedialnych	18
BPO	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	BPO.02 – Ochrona osób i mienia	51
BUD	Monter sieci i instalacji sanitarnych	BUD.09 – Wykonywanie robót związanych z budową, montażem i eksploatacją sieci oraz instalacji sanitarnych	26

Obszar	Zawód	Nazwa kursu	Liczba uczestników
BUD	Murarz-tynkarz	BUD.12 – Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	1
BUD	Technik budownictwa	BUD.12 – Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	1
BUD	Technik gazownictwa	BUD.28 – Organizacja i wykonywanie robót związanych z budową i eksploatacją sieci gazowych	106
BUD	Technik gazownictwa	BUD.29 – Organizacja i wykonywanie robót związanych z budową i eksploatacją instalacji gazowych	63
BUD	Technik inżynierii sanitarnej	BUD.09 – Wykonywanie robót związanych z budową, montażem i eksploatacją sieci oraz instalacji sanitarnych	26
BUD	Technik inżynierii sanitarnej	BUD.20 – Organizacja robót związanych z budową, montażem i eksploatacją sieci oraz instalacji sanitarnych	33
CHM	Technik ochrony środowiska	CHM.05 – Ocena stanu środowiska, planowanie i realizacja zadań w ochronie środowiska	13
DRM	Koszykarz-plecionkarz	DRM.01 – Wykonywanie wyrobów koszykarsko-plecionkarskich	38
DRM	Stolarz	DRM.04 – Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych	52
DRM	Tapicer	DRM.05 – Wykonywanie wyrobów tapicerowanych	50
DRM	Technik technologii drewna	DRM.04 – Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych	52
EKA	Technik administracji	EKA.01 – Obsługa klienta w jednostkach administracji	259
EKA	Technik archiwista	EKA.02 – Organizacja i prowadzenie archiwum	33
EKA	Technik archiwista	EKA.03 – Opracowywanie materiałów archiwalnych	34
EKA	Technik ekonomista	EKA.04 – Prowadzenie dokumentacji w jednostce organizacyjnej	52
EKA	Technik ekonomista	EKA.05 – Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych	225
EKA	Technik rachunkowości	EKA.05 – Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych	225
EKA	Technik rachunkowości	EKA.07 – Prowadzenie rachunkowości	174
ELE	Elektryk	ELE.02 – Montaż, uruchamianie i konserwacja instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych	255
ELE	Technik elektryk	ELE.02 – Montaż, uruchamianie i konserwacja instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych	255
ELE	Technik elektryk	ELE.05 – Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	122
ELE	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	ELE.10 – Montaż i uruchamianie urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	60
ELE	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	ELE.11 – Eksploatacja urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	15
ELM	Automatyk	ELM.01 – Montaż, uruchamianie i obsługiwanie układów automatyki przemysłowej	45
ELM	Elektronik	ELM.02 – Montaż oraz instalowanie układów i urządzeń elektronicznych	23
ELM	Mechatronik	ELM.03 – Montaż, uruchamianie i konserwacja urządzeń i systemów mechatronicznych	19
ELM	Technik automatyk	ELM.01 – Montaż, uruchamianie i obsługiwanie układów automatyki przemysłowej	45
ELM	Technik automatyk	ELM.04 – Eksploatacja układów automatyki przemysłowej	61
ELM	Technik elektronik	ELM.02 – Montaż oraz instalowanie układów i urządzeń elektronicznych	23
ELM	Technik mechatronik	ELM.03 – Montaż, uruchamianie i konserwacja urządzeń i systemów mechatronicznych	19

Obszar	Zawód	Nazwa kursu	Liczba uczestników
ELM	Technik mechatronik	ELM.06 – Eksploatacja i programowanie urządzeń i systemów mechatronicznych	29
FRK	Fryzjer	FRK.01 – Wykonywanie usług fryzjerskich	394
FRK	Technik usług fryzjerskich	FRK.01 – Wykonywanie usług fryzjerskich	394
FRK	Technik usług fryzjerskich	FRK.03 – Projektowanie i wykonywanie fryzur	186
FRK	Technik usług kosmetycznych	FRK.04 – Wykonywanie zabiegów kosmetycznych	69
HGT	Kucharz	HGT.02 – Przygotowanie i wydawanie dań	242
HGT	Technik organizacji turystyki	HGT.07 – Przygotowanie imprez i usług turystycznych	4
HGT	Technik organizacji turystyki	HGT.08 – Obsługa klienta oraz rozliczanie imprez i usług turystycznych	4
HGT	Technik turystyki na obszarach wiejskich	HGT.09 – Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich	24
HGT	Technik turystyki na obszarach wiejskich	HGT.10 – Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	54
HGT	Technik żywienia i usług gastronomicznych	HGT.02 – Przygotowanie i wydawanie dań	242
HGT	Technik żywienia i usług gastronomicznych	HGT.12 – Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	35
INF	Technik informatyk	INF.02 – Administracja i eksploatacja systemów komputerowych, urządzeń peryferyjnych i lokalnych sieci komputerowych	69
INF	Technik informatyk	INF.03 – Tworzenie i administrowanie stronami i aplikacjami internetowymi oraz bazami danych	31
INF	Technik programista	INF.03 – Tworzenie i administrowanie stronami i aplikacjami internetowymi oraz bazami danych	31
INF	Technik programista	INF.04 – Projektowanie, programowanie i testowanie aplikacji	56
MEC	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	MEC.03 – Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	31
MEC	Operator obrabiarek skrawających	MEC.05 – Użytkowanie obrabiarek skrawających	22
MEC	Technik mechanik	MEC.03 – Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	31
MEC	Technik mechanik	MEC.05 – Użytkowanie obrabiarek skrawających	22
MEC	Technik mechanik	MEC.09 – Organizacja i nadzorowanie procesów produkcji maszyn i urządzeń	7
MEC	Technik spawalnictwa	MEC.03 – Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	31
MEC	Technik spawalnictwa	MEC.10 – Organizacja i wykonywanie prac spawalniczych	1
MOD	Krawiec	MOD.03 – Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	190
MOD	Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	MOD.08 – Wytwarzanie, konserwacja i renowacja rękodzielniczych wyrobów włókienniczych	24
MOD	Technik przemysłu mody	MOD.03 – Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	190
MOD	Technik przemysłu mody	MOD.11 – Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	27
MOD	Technik stylisty	MOD.03 – Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych	190
MOD	Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	MOD.08 – Wytwarzanie, konserwacja i renowacja rękodzielniczych wyrobów włókienniczych	24
MOT	Elektromechanik pojazdów samochodowych	MOT.02 – Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa mechatronicznych systemów pojazdów samochodowych	42
MOT	Lakiernik samochodowy	MOT.03 – Diagnozowanie i naprawa powłok lakierniczych	71
MOT	Mechanik pojazdów samochodowych	MOT.05 – Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa pojazdów samochodowych	61
MOT	Technik elektromobilności	MOT.02 – Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa mechatronicznych systemów pojazdów samochodowych	42

Obszar	Zawód	Nazwa kursu	Liczba uczestników
MOT	Technik pojazdów samochodowych	MOT.02 – Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa mechatronicznych systemów pojazdów samochodowych	42
MOT	Technik pojazdów samochodowych	MOT.05 – Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa pojazdów samochodowych	61
MOT	Technik pojazdów samochodowych	MOT.06 – Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	47
OGR	Florysta	OGR.01 – Wykonywanie kompozycji florystycznych	316
OGR	Ogrodnik	OGR.02 – Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	197
OGR	Technik architektury krajobrazu	OGR.04 – Organizacja prac związanych z budową oraz konserwacją obiektów małej architektury krajobrazu	16
OGR	Technik ogrodnik	OGR.02 – Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	197
ROL	Jeździec	ROL.01 – Jeździectwo i trening koni	25
ROL	Pszczelarz	ROL.03 – Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	327
ROL	Rolnik	ROL.04 – Prowadzenie produkcji rolniczej	1 278
ROL	Technik agrobiznesu	ROL.04 – Prowadzenie produkcji rolniczej	1 278
ROL	Technik agrobiznesu	ROL.05 – Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	28
ROL	Technik hodowca koni	ROL.01 – Jeździectwo i trening koni	25
ROL	Technik hodowca koni	ROL.06 – Organizacja chowu i hodowli koni	28
ROL	Technik pszczelarz	ROL.03 – Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	327
ROL	Technik pszczelarz	ROL.09 – Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej i pszczelarskiej	130
ROL	Technik rolnik	ROL.04 – Prowadzenie produkcji rolniczej	1 278
ROL	Technik rolnik	ROL.10 – Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	343
ROL	Technik weterynarii	ROL.11 – Prowadzenie chowu i inseminacji zwierząt	100
ROL	Technik weterynarii	ROL.12 – Wykonywanie weterynaryjnych czynności pomocniczych	42
SPC	Cukiernik	SPC.01 – Produkcja wyrobów cukierniczych	81
SPC	Przetwórcza mięsa	SPC.04 – Produkcja przetworów mięsnych i tłuszczowych	62
SPC	Technik technologii żywności	SPC.01 – Produkcja wyrobów cukierniczych	81
SPC	Technik technologii żywności	SPC.04 – Produkcja przetworów mięsnych i tłuszczowych	62
SPL	Magazynier-logistyk	SPL.01 – Obsługa magazynów	23
SPL	Technik logistyk	SPL.01 – Obsługa magazynów	23
SPL	Technik logistyk	SPL.04 – Organizacja transportu	79
SPO	Asystent osoby niepełnosprawnej	SPO.01 – Udzielanie pomocy i organizacja wsparcia osobie niepełnosprawnej	32
SPO	Opiekun osoby starszej	SPO.02 – Świadczenie usług opiekuńczo-wspierających osobie starszej	106
SPO	Opiekun w domu pomocy społecznej	SPO.03 – Świadczenie usług opiekuńczo-wspierających osobie podopiecznej	106
SPO	Opiekunka dziecięca	SPO.04 – Świadczenie usług opiekuńczych i wspomagających rozwój dziecka	194
SPO	Opiekunka środowiskowa	SPO.05 – Świadczenie usług opiekuńczych	33
TKO	Technik budownictwa kolejowego	TKO.03 – Organizacja robót związanych z budową i utrzymaniem dróg kolejowych	23
TKO	Technik transportu kolejowego	TKO.08 – Planowanie i realizacja przewozów kolejowych	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z [Uczestnicy kwalifikacyjnych kursów zawodowych w roku szkolnym 2024/2025 – Otwarte Dane](https://dane.gov.pl/pl/dataset/1617,uczniowie-wedlug-zawodow/resource/65505/table), źródło: <https://dane.gov.pl/pl/dataset/1617,uczniowie-wedlug-zawodow/resource/65505/table>.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe w roku szkolnym 2024/2025 zgromadziły 12,6 tys. uczestników. Najwięcej osób kształciło się w placówkach kształcenia ustawicznego ze szkołami (38,6%), centrach kształcenia zawodowego (18,7%) oraz placówkach ustawicznych bez szkół (17%). Pozostałe formy obejmowały szkoły policealne (12,2%) oraz technika i szkoły branżowe I i II stopnia łącznie (13,5%). Wśród kierunków dominowały specjalności rolnicze (33,2%), usługowe (14,3%), techniczne (1,7%) oraz opiekuńcze (3,1%)¹¹³.

Także w przypadku KKZ widać dysproporcje między dostępnością edukacji na obszarach wiejskich i miejskich. Na obszarach miejskich województwa łódzkiego w roku szkolnym 2024/2025 odbyło się 69 KKZ, w których uczestniczyło łącznie 9045, podczas gdy na obszarach wiejskich z oferty 17 KKZ skorzystało 3568 osób¹¹⁴.

3.1.3 BRANŻOWE CENTRA UMIEJĘTNOŚCI (BCU)

Szczególne miejsce w systemie edukacji zawodowej zajmują branżowe centra umiejętności (BCU), które zostały wprowadzone do polskiego systemu oświaty Ustawą z dnia 30 sierpnia 2023 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 1785). Nowelizacja ta, obowiązująca od 27 września 2023 r., nadała BCU status placówki systemu oświaty w rozumieniu art. 2 pkt 4 Prawa oświatowego, zrównując je w tym zakresie z centrami kształcenia zawodowego i placówkami kształcenia ustawicznego. Jednostki te, tworzone w ramach modernizacji systemu kształcenia, mają na celu integrację procesów kształcenia, szkolenia oraz egzaminowania z aktualnymi i prognozowanymi potrzebami dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

BCU to publiczne lub niepubliczne jednostki systemu oświaty, których celem jest uzyskiwanie, uzupełnianie lub zmiana kwalifikacji zawodowych oraz wspieranie współpracy szkół, placówek i uczelni z pracodawcami. Funkcjonują w skali ogólnopolskiej, specjalizując się w określonej dziedzinie zawodowej, we współpracy z

¹¹³ *Edukacja w województwie łódzkim w roku szkolnym 2023/2024*, Urząd Statystyczny w Łodzi, źródło: <https://lodz.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/edukacja/edukacja-w-województwie-lodzkiem-w-roku-szkolnym-20232024,1,13.html>.

¹¹⁴ *Uczestnicy kwalifikacyjnych kursów zawodowych w roku szkolnym 2024/2025*, źródło: <https://dane.gov.pl/pl/dataset/1617,uczniowie-wedlug-zawodow/resource/65505/table>.

organizacjami branżowymi, przedsiębiorstwami i instytucjami szkolnictwa wyższego. Ich zadaniem jest podnoszenie jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego poprzez integrację edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej oraz zapewnienie dostępu do nowoczesnej infrastruktury i technologii. Organem prowadzącym może być jednostka samorządu terytorialnego, minister właściwy, organizacja branżowa lub inny podmiot spełniający wymogi ustawowe¹¹⁵.

Podmioty te realizują szeroki zakres działań edukacyjnych, obejmujących kursy, szkolenia i egzaminy zawodowe dla uczniów szkół branżowych i techników, studentów, nauczycieli, pracowników sektora gospodarczego oraz osób dorosłych planujących przekwalifikowanie. Współpracują z pracodawcami i uczelniami w celu dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy, organizując praktyki, staże i projekty badawczo-rozwojowe. Istotnym obszarem ich działalności jest transfer i upowszechnianie nowoczesnych technologii, wspieranie transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz wdrażanie innowacyjnych metod dydaktycznych, w tym symulacji i wirtualnych środowisk pracy. Pełnią także funkcję ośrodków doradztwa i aktywizacji zawodowej, wspierając planowanie kariery, diagnozę kompetencji i proces poszukiwania zatrudnienia¹¹⁶.

Wpisując się w koncepcję centrów doskonałości zawodowej (*centres of vocational excellence – CoVE*), promowaną przez Komisję Europejską, branżowe centra umiejętności stanowią istotny element nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce, łącząc edukację, biznes i innowacje w celu zwiększenia konkurencyjności kadr oraz lepszego przygotowania absolwentów do wyzwań współczesnego rynku pracy¹¹⁷.

¹¹⁵ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. 2025 poz. 1043, ze zm. Dz.U. 2025 poz. 1160); Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2019 poz. 639).

¹¹⁶ *Branżowe Centra Umiejętności*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, źródło: <https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejtnosci><https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejtnosci> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

¹¹⁷ *Centers of Vocational Excellence explained*, European Commission, 18 czerwca 2020, źródło: <https://copcoves.eu/centers-of-vocational-excellence-explained/> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

Mapa 11. Lokalizacja branżowych centrów umiejętności w województwie łódzkim w roku 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Branżowe Centra Umiejętności – mapa](https://www.frse.org.pl/kpo-bcu-mapa), źródło: <https://www.frse.org.pl/kpo-bcu-mapa>.

W województwie łódzkim proces tworzenia **branżowych centrów umiejętności** jest w toku i obejmuje kilka wyspecjalizowanych ośrodków, które mają wzmocnić kształcenie zawodowe w kluczowych dla regionu branżach. Zgodnie z danymi FSRE¹¹⁸ w regionie **uruchomione zostały 2 BCU:**

- **Branżowe Centrum Umiejętności Przemysłu Ceramicznego w Opocznie**, prowadzone przez Powiat Opoczyński. Ośrodek działa przy Zespole Szkół Ponadpodstawowych nr 1 i specjalizuje się w kształceniu oraz doskonaleniu umiejętności związanych z technologią ceramiki, odpowiadając na potrzeby lokalnego przemysłu i tradycji regionu. Oferta obejmuje zarówno kształcenie młodzieży w zawodzie technik ceramik, jak i szkolenia branżowe dla

¹¹⁸ Krajowy Plan Odbudowy – mapa Branżowych Centrów Umiejętności, źródło: <https://www.frse.org.pl/kpo-bcu-mapa>.

pracowników i pracodawców, warsztaty doskonalące dla nauczycieli oraz możliwość korzystania z nowoczesnego laboratorium ceramicznego, które pełni także funkcję ośrodka egzaminacyjnego. Dzięki współpracy z Polską Unią Ceramiczną i Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie centrum będzie miejscem transferu wiedzy i innowacji, a także platformą do testowania i wdrażania nowych rozwiązań technologicznych w przemyśle ceramicznym.

- **BCU Techniki Dentystycznej Województwa Łódzkiego** w Łodzi, które działa przy **Zespole Szkół i Placówek Oświatowych Techniki Dentystycznej Województwa Łódzkiego w Łodzi**,
– pierwszej i najstarszej polskiej szkole kształcącej w zawodzie technika dentystycznego. BCU oferuje kształcenie młodych techników dentystycznych oraz specjalistyczne kursy i szkolenia dla studentów, pracowników branży i osób dorosłych chcących zmienić zawód. Wszystkie formy kształcenia kończą się certyfikatami sygnowanymi przez BCU i Izbę Gospodarczą Techników Dentystycznych. Placówka dysponuje nowoczesnymi pracowniami wyposażonymi w profesjonalny sprzęt stosowany w laboratoriach dentystycznych, co pozwala zdobywać praktyczne umiejętności na poziomie odpowiadającym standardom europejskim. Kluczowym partnerem branżowym jest Izba Gospodarcza Techników Dentystycznych, której wiedza i doświadczenie zapewniają wysoką jakość i aktualność oferty edukacyjnej.

Pozostałe BCU w regionie są w trakcie tworzenia i mają zostać otwarte w latach 2025–2026. Obejmują one różnorodne branże – od cukiernictwa, przez logistykę, transport kolejowy, techniki weterynaryjne, po włókiennictwo oraz realizację nagrań i nagłośnień. Ich celem będzie nowoczesne kształcenie zawodowe, szkolenia ustawiczne i ścisła współpraca z pracodawcami w kluczowych sektorach gospodarki województwa.

Planowane otwarcia BCU w województwie łódzkim:

- **eksploatacja i utrzymanie kolejowych środków transportu – Łódź.**

Projekt realizowany we współpracy **PKP Intercity S.A.**, **Związku Pracodawców Kolejowych** oraz **Towarzystwa Salezjańskiego – Inspektorii św. Stanisława Kostki** w Salezjańskich Szkołach Rzemiosł w Łodzi zakłada utworzenie ośrodka

kształcenia w zawodzie mechatronik na dwóch kierunkach: **technik mechatronik** oraz **mechatronik**. Centrum będzie pełnić funkcję miejsca nauki, szkolenia i egzaminowania, odpowiadając na potrzeby rynku pracy w zakresie przygotowania specjalistów do obsługi i utrzymania nowoczesnych systemów kolejowych. PKP Intercity, jako kluczowy partner, od lat angażuje się w rozwój szkolnictwa zawodowego, wspierając działania na rzecz niwelowania luki kadrowej i kompetencyjnej oraz dostosowania edukacji do wymagań przewoźników kolejowych. Dzięki temu współdziałaniu uczniowie i pracownicy branży zyskają dostęp do najnowszych osiągnięć technologicznych, a przedsiębiorstwa kolejowe – do dobrze przygotowanej kadry.

- **realizacja nagrań i nagłośnień – Łódź.**

BCU powstaje w **Zespole Szkół i Placówek Oświatowych Nowoczesnych Technologii Województwa Łódzkiego** i będzie miejscem, gdzie nauka spotka się z praktyką. Oferta placówki obejmie specjalistyczne kursy i szkolenia z zakresu realizacji dźwięku na potrzeby transmisji telewizyjnych i radiowych, obsługi i konfiguracji urządzeń nagłaśniających, pracy na scenie, rejestrowania dźwięku oraz jego masteringu. Zajęcia będą prowadzone w nowoczesnych studiach nagrań i reżyserkach, wyposażonych w sprzęt odpowiadający standardom branży. To szkolenia unikatowe – dotąd trudno dostępne nawet na uczelniach wyższych – które pozwolą uczestnikom zdobyć realne, praktyczne kwalifikacje. Kluczowym partnerem przedsięwzięcia jest **Polska Sekcja Audio Engineering Society (AES)** – międzynarodowego stowarzyszenia inżynierii dźwięku, zrzeszającego profesjonalistów, naukowców i studentów z całego świata.

- **włókiennictwo i tekstylia – Łódź.**

BCU powstające przy współpracy Miasta Łódź, **Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Łodzi** i partnerem **Stowarzyszenie Włókienników Polskich** będzie oferować kursy i szkolenia dla uczniów, studentów, nauczycieli oraz osób dorosłych, odpowiadając na potrzeby zarówno edukacji formalnej, jak i ustawicznej. Placówka zostanie wyposażona w nowoczesne pracownie i zaplecze technologiczne, umożliwiające prowadzenie zajęć praktycznych na poziomie odpowiadającym standardom branży. Istotnym elementem działalności Centrum

będzie współpraca z ośrodkami badawczymi, organizacja konkursów branżowych oraz wspieranie rozwoju nowych kompetencji, szczególnie w obszarze innowacyjnych technologii włókienniczych i tekstylnych.

- **technika weterynaryjna** – Zduny, Nowe Zduny.

BCU powstaje przy **Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Jadwigi Dziubińskiej w Nowych Zdunach**, którego partnerami są instytucje i organizacje związane z sektorem rolniczo-weterynaryjnym. koncentruje się na praktycznym kształceniu i doskonaleniu umiejętności związanych z opieką nad zwierzętami oraz obsługą nowoczesnych technologii stosowanych w weterynarii. W ofercie znajdują się szkolenia obejmujące diagnostykę, profilaktykę i podstawowe zabiegi weterynaryjne, a także zajęcia z zakresu hodowli i pielęgnacji zwierząt gospodarskich i towarzyszących. Placówka dysponuje nowoczesnymi pracownikami i zapleczem dydaktycznym, które pozwalają na prowadzenie zajęć w warunkach zbliżonych do rzeczywistej praktyki zawodowej. Partnerzy **GLOBAL Wet, Uniwersytet przyrodniczy we Wrocławiu. Centrum Weterynaryjne Jacka Szulca**

- **cukiernictwo** – Wieluń.

BCU powstaje przy **Zespole Szkół nr 1 w Wieluniu**, który od wielu lat przygotowuje specjalistów cenionych na rynku pracy, a teraz zyska nowoczesne zaplecze do kształcenia w jednej z najbardziej dynamicznych gałęzi sektora gastronomicznego. Projekt realizowany jest we współpracy ze **Stowarzyszeniem Kucharzy Polskich w Gdańsku, Fundacją Klub Szefów Kuchni w Warszawie** oraz **Uniwersytetem Przyrodniczym we Wrocławiu** – Wydziałem Technologii Żywności. Dzięki temu partnerstwu centrum zapewni kompleksowe kształcenie – od przekazywania wiedzy teoretycznej i praktycznej, przez wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań technologicznych, aż po dostosowanie programów do realnych potrzeb pracodawców z branży cukierniczej. Nowoczesne wyposażenie BCU umożliwi prowadzenie szerokiej gamy kursów i szkoleń zawodowych, a także zdobywanie dodatkowych kwalifikacji.

- **logistyka** – Tomaszów Mazowiecki.

BCU powstające w **Zespole Szkół Ponadpodstawowych nr 3 w Tomaszowie Mazowieckim** będzie kształcić w zawodach **technik logistyk** oraz **magazynier-logistyk**. Oferta obejmie kształcenie ustawiczne, kursy specjalistyczne oraz szkolenia praktyczne, przygotowujące do pracy w nowoczesnych centrach logistycznych i magazynowych. Projekt realizowany jest we współpracy z partnerami branżowymi i akademickimi: Polskie Towarzystwo Logistyczne, Łukasiewicz – Poznański Instytut Technologiczny.

Dodatkowo publiczne i niepubliczne BCU mogą prowadzić **branżowe szkolenia zawodowe** stanowiące odrębną formę kształcenia – specjalistyczne kursy ukierunkowane na zdobywanie lub doskonalenie kompetencji w określonej dziedzinie. Szkolenia te są w szczególności adresowane do nauczycieli przedmiotów zawodowych teoretycznych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe¹¹⁹. Kursy tego rodzaju nie są jeszcze prowadzone na terenie województwa łódzkiego, ale w przyszłości będą pełnić istotną rolę ze względu na swój obligatoryjny charakter – nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu, zatrudnieni w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, placówkach kształcenia ustawicznego i centrach kształcenia zawodowego, są zobowiązani doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe potrzebne do wykonywania pracy, przez uczestniczenie w szkoleniach branżowych realizowanych w trzyletnich 40-godzinnych cyklach.

3.1.4 SZKOLNICTWO WYŻSZE

W Polsce działa ponad 400 uczelni publicznych i niepublicznych, które dzielą się na akademickie i zawodowe. Status akademicki uzyskuje uczelnia prowadząca działalność naukową i posiadająca kategorię A+, A lub B+ w co najmniej jednej dyscyplinie naukowej lub artystycznej. Pozostałe uczelnie to uczelnie zawodowe, które kształcą zgodnie z potrzebami otoczenia społeczno-gospodarczego i nie mogą prowadzić profili

¹¹⁹ *Szkolenia branżowe dla nauczycieli zawodu*, Ministerstwo Edukacji Narodowej - Portal Gov.pl, źródło: <https://www.gov.pl/web/edukacja/szkolenia-branzowe-dla-nauczycieli-zawodu>.

akademickich. Uczelnie akademickie oferują studia ogólnoakademickie i praktyczne, natomiast zawodowe – wyłącznie o profilu praktycznym, przy czym:

- **Studia o profilu ogólnoakademickim** są ściśle związane z działalnością naukową danej uczelni. Przynajmniej połowa zajęć musi być powiązana z badaniami i publikacjami naukowymi (dokładniej – ponad połowa punktów ECTS¹²⁰).
- **Studia o profilu praktycznym** koncentrują się na praktycznym zastosowaniu wiedzy, z ponad połową punktów ECTS przypisaną ćwiczeniom rozwijającym umiejętności zawodowe. Odbývają się w warunkach zbliżonych do środowiska pracy – w pracowniach, laboratoriach i u pracodawców – oraz obejmują obowiązkowe praktyki¹²¹.

Profil praktyczny mogą mieć: **studia pierwszego stopnia; studia drugiego stopnia** oraz **jednolite studia magisterskie**. Studia doktorskie mają charakter ogólnoakademicki. Kierunki studiów praktycznych mogą prowadzić wszystkie uczelnie w Polsce – zarówno akademickie, jak i zawodowe¹²².

Studia dualne to szczególna forma studiów o profilu praktycznym, w której proces kształcenia realizowany jest we współpracy uczelni z pracodawcą – uczelnia odpowiada za przekazywanie wiedzy teoretycznej, natomiast przedsiębiorstwo zapewnia kształcenie praktyczne w realnym środowisku pracy. Dzięki temu studenci równolegle zdobywają kompetencje akademickie i doświadczenie zawodowe, co zwiększa ich atrakcyjność na rynku pracy i ułatwia płynne wejście w życie zawodowe¹²³.

¹²⁰ System punktów ECTS opracowany został przez Komisję Europejską. ECTS (European Credit Transfer System) to europejski system transferu punktów, którego celem jest z jednej strony ujednoczenie reguł prawnych dotyczących organizacji studiów, a z drugiej usprawnienie systemu studiowania na europejskich uczelniach. 1 punkt ECTS przyznawany jest za 25–30 godzin pracy studenta, co w przeliczeniu na jeden semestr daje 30 punktów, zaś cały rok – 60 punktów ECTS. Przekłada się to na około 1500–1800 godzin studiowania i nauki. W przypadku studiów I stopnia łączna liczba punktów ECTS wynosi 180, zaś II stopnia – 120 (*Co to są punkty ECTS: jak je liczyć i ile trzeba mieć?* Uniwersytet Wirtualnej Edukacji, źródło: <https://www.uwe.edu.pl/pl/blog/co-to-sa-punkty-ects-jak-liczyc-i-ile-trzeba-miec> [dostęp: grudzień 2024]).

¹²¹ Art. 67 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

¹²² Wyjątkiem są studia przygotowujące do zawodu nauczyciela. Wtedy uczelnia zawodowa może je prowadzić wyłącznie w porozumieniu z uczelnią akademicką (Szczęsny, S., *Studia o profilu ogólnoakademickim vs. kierunek o profilu praktycznym*, Studia.pl, źródło: <https://studia.pl/profil-akademickim-praktyczny/>) *Studia o profilu ogólnoakademickim vs. kierunek o profilu praktycznym*, Studia.pl (<https://studia.pl/profil-akademickim-praktyczny/>) [dostęp: lipiec 2024]).

¹²³ *Czym jest kształcenie dualne?*, źródło: [https://edunet-poland.pl/ksztalcenie-dualne/](https://edunet-poland.pl/ksztalcenie-dualne/(https://edunet-poland.pl/ksztalcenie-dualne/)) (dostęp: grudzień 2024).

Zgodnie z powyższym kształcenie zawodowe w szkolnictwie wyższym odbywa się przede wszystkim w ramach studiów praktycznych¹²⁴.

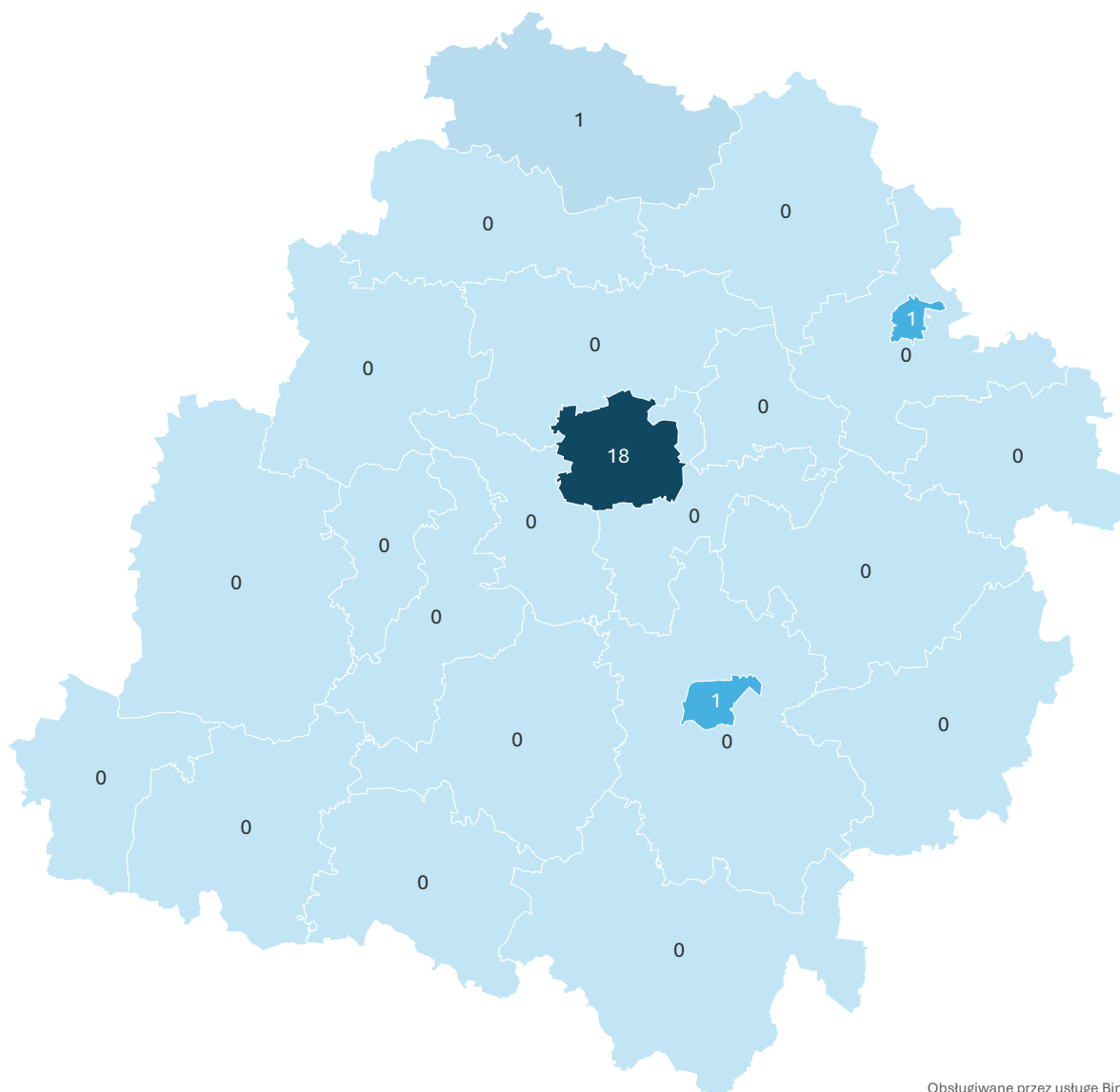
Szkolnictwo wyższe oferuje ponadto:

- **Studia podyplomowe** – minimum 2 semestry, kwalifikacje cząstkowe na poziomie 6–8 PRK dla osób z kwalifikacją pełną minimum na poziomie 6; kończą się świadectwem ukończenia.
- **Kształcenie specjalistyczne** – minimum 3 semestry, kwalifikacja pełna na poziomie 5 PRK zgodna z ustawą o ZSK; obejmuje zajęcia praktyczne; kończy się świadectwem dyplomowanego specjalisty lub specjalisty technologa.
- **Inne formy kształcenia** – zakończone dokumentem potwierdzającym ukończenie.

Studia podyplomowe lub inne formy kształcenia mogą być prowadzone przez uczelnię, instytut badawczy oraz instytut PAN (Polskiej Akademii Nauk), a kształcenie specjalistyczne – przez uczelnię zawodową.

¹²⁴ Trzeba mieć jednak na uwadze, że podział ten ma charakter urzędowy i studenci często nie są go świadomi. Ten sam kierunek studiów na różnych uczelniach, a nawet na różnych wydziałach tej samej uczelni, może być bowiem prowadzony zarówno w profilu ogólnoakademickim, jak i praktycznym. Jednocześnie wiele z zajęć na profilu akademickim może dobrze przygotowywać do praktycznego wykonywania zawodu, podczas gdy sama realizacja ich w profilu praktycznym nie jest tego gwarancją (Szczęsny, S., Studia o profilu ogólnoakademickim vs. kierunek o profilu praktycznym, Studia.pl, źródło: <https://studia.pl/profil-akademickim-praktyczny/>); Studia o profilu ogólnoakademickim vs. kierunek o profilu praktycznym, źródła: <https://studia.pl/profil-akademickim-praktyczny/> [dostęp: lipiec 2024]).

Mapa 12. Uczelnie wyższe w województwie łódzkim w roku akademickim 2024/2025



Obsługiwane przez usługę Bing
© Microsoft, OpenStreetMap

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W roku akademickim 2024/2025 na terenie województwa łódzkiego funkcjonowało 21 uczelni wyższych. W Łodzi działa jedna z największych w Polsce pod względem liczby studentów – Uniwersytet Łódzki, który w roku akademickim 2024/2025 r. kształcił 23 254 osoby. Poza UŁ w Łodzi funkcjonuje kilka dużych uczelni, które kształcą porównywalną liczbę studentów. Najwięcej osób studiuje na Politechnice Łódzkiej – 10 425, tuż za nią plasuje się Społeczna Akademia Nauk w Łodzi z 10 042 studentami. Uniwersytet Medyczny w Łodzi skupia 9 213 osób, a Akademia

Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi – 9 096. Pozostałe jednostki działają na znacznie mniejszą skalę.

Zdecydowana większość uczelni wyższych w województwie łódzkim działa w Łodzi, która pełni funkcję głównego ośrodka akademickiego regionu. Spośród wszystkich instytucji tylko trzy zlokalizowane są poza stolicą województwa: **Akademia Nauk Stosowanych Gospodarki Krajowej w Kutnie, Akademia Nauk Stosowanych Stefana Batorego w Skierniewicach oraz Akademia Piotrkowska w Piotrkowie Trybunalskim.** Pozostałe uczelnie, zarówno publiczne, jak i niepubliczne, koncentrują się w Łodzi, co potwierdza jej dominującą rolę w regionalnym krajobrazie szkolnictwa wyższego.

Tabela 11. Uczelnie wyższe w województwie łódzkim wg profilu

	Uczelnia akademicka	Uczelnia zawodowa
Uczelnia publiczna	Akademia Muzyczna im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi Akademia Piotrkowska w Piotrkowie Trybunalskim Akademia Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi Państwowa Wyższa Szkoła Filmowa, Telewizyjna i Teatralna im. Leona Schillera w Łodzi Politechnika Łódzka Uniwersytet Łódzki Uniwersytet Medyczny w Łodzi	Akademia Nauk Stosowanych Stefana Batorego w Skierniewicach
Uczelnia niepubliczna	Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi Spółeczna Akademia Nauk w Łodzi	Akademia Nauk Stosowanych Gospodarki Krajowej w Kutnie Szkoła Wyższa Ekonomii i Zarządzania w Łodzi Uczelnia ASBIRO w Łodzi Uczelnia Nauk Społecznych w Łodzi Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi Wyższa Szkoła Finansów i Informatyki im. prof. Janusza Chechlińskiego w Łodzi Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu w Łodzi Wyższa Szkoła Sztuki i Projektowania w Łodzi Wschód-Zachód Szkoła Wyższa im. Henryka Józwiaka Wyższa Szkoła COSINUS w Łodzi Wyższa Szkoła Nauk Społecznych i Bezpieczeństwa

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych POL-on.

Wśród uczelni akademickich większość stanowią jednostki publiczne (7 podmiotów), a jedynie nieliczne mają status niepubliczny (2). Z kolei w grupie uczelni zawodowych dominują podmioty niepubliczne (11), natomiast sektor publiczny reprezentuje pojedyncza jednostka (1). Taka struktura wskazuje na silną pozycję publicznego

szkolnictwa akademickiego w regionie oraz większą rolę sektora prywatnego w obszarze kształcenia o profilu praktycznym. Dodatkowo w województwie działa wiele filii i ośrodków zamiejscowych innych polskich uczelni.

Tabela 12. Edukacja wyższa – grupy kierunków kształcenia wg liczby uczniów w 2024/2025

Kierunek według podgrup kierunków kształcenia ISCED-F - 2013	Studenci	Absolwenci
Biznesu i administracji	12748	3902
Medyczna	12359	3064
Spółeczna	8337	1438
Inżynieryjno-techniczna	4737	1075
Artystyczna	4348	981
Pedagogiczna	3076	809
Indywidualne studia międzyobszarowe	2857	748
Językowa	2589	678
Interdyscyplinarnych programów i kwalifikacji obejmujących technologie informacyjno-komunikacyjne	2934	582
Usług dla ludności	1668	491
Prawna	2792	424
Technologii teleinformacyjnych	1859	375
Ochrony i bezpieczeństwa	1763	356
Interdyscyplinarnych programów i kwalifikacji związanych z edukacją	1247	318
Fizyczna	1117	285
Architektury i budownictwa	1465	271
Biologiczna	828	253
Matematyczna i statystyczna	1133	185
Dziennikarstwa i informacji	896	162
Humanistyczna (z wyłączeniem języków)	800	129
Produkcji i przetwórstwa	345	105
Interdyscyplinarnych programów i kwalifikacji obejmujących technikę, przemysł i budownictwo	473	100
Interdyscyplinarnych programów i kwalifikacji związanych z naukami społecznymi, dziennikarstwem i informacją	294	95
Interdyscyplinarnych programów i kwalifikacji związanych ze sztuką i przedmiotami humanistycznymi	110	79
Nauk o środowisku	138	59
Usług transportowych	171	27
Rolnicza	43	25
Leśna	163	23
Opieki społecznej	78	23
Podgrupa programów i kwalifikacji obejmujących prowadzenie działalności gospodarczej, administrację i prawo gdzie indziej niesklasyfikowane	61	20
Podgrupa biznesu, administracji i prawa nieokreślonych dalej	149	16
Podgrupa programów i kwalifikacji związanych ze sztuką i przedmiotami humanistycznymi gdzie indziej niesklasyfikowanymi	0	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

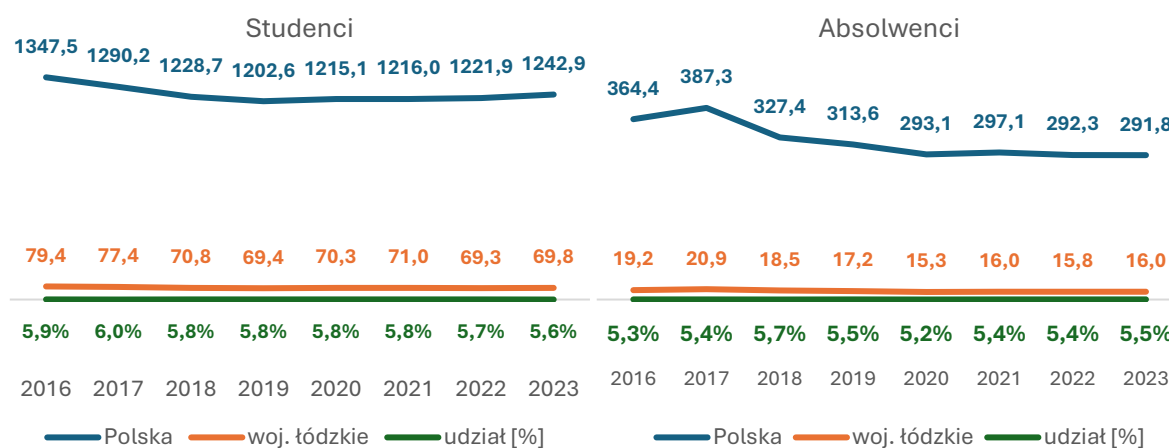
Dane za rok akademicki 2024/2025 pokazują, że szkolnictwo wyższe w województwie łódzkim ma wyraźny profil kształcenia skoncentrowany wokół kilku głównych obszarów. Najliczniejszą grupę stanowią kierunki **biznesu i administracji** (ponad 12,7 tys. studentów i 3,9 tys. absolwentów) oraz **medyczne** (ponad 12,3 tys. studentów i 3,0 tys.

absolwentów), co wskazuje na silną pozycję uczelni ekonomicznych i medycznych w regionie. Dużą rolę odgrywają także kierunki **społeczne** (8,3 tys. studentów) oraz **artystyczne** (4,3 tys.), a także **inżynieryjno-techniczne** (4,7 tys.), które odpowiadają na zapotrzebowanie przemysłu i sektora kreatywnego.

Wysoką reprezentację mają również **indywidualne studia międzyobszarowe** (2,8 tys. studentów), kierunki **językowe** (2,6 tys.) oraz interdyscyplinarne programy związane z **technologiami informacyjno-komunikacyjnymi** (2,9 tys.), co odzwierciedla rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych i elastycznych ścieżek kształcenia. Mniejsze, ale istotne grupy tworzą kierunki **pedagogiczne, prawne, ochrony i bezpieczeństwa** oraz **technologii teleinformatycznych**.

Struktura kształcenia pokazuje, że region łączy tradycyjne filary – ekonomię, medycynę, nauki społeczne i techniczne – z rozwijającymi się obszarami cyfrowymi, artystycznymi i interdyscyplinarnymi, co pozwala odpowiadać zarówno na potrzeby lokalnego rynku pracy, jak i na szersze trendy gospodarcze i społeczne.

Wykres 32. Szkolnictwo wyższe – studenci i absolwenci w latach 2016-2024 [tys. osób]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W latach 2016–2023 liczba studentów studiów wyższych w Polsce spadła z 1347,5 tys. do 1242,9 tys., a w województwie łódzkim – z 79,4 tys. do 69,8 tys. Udział regionu w skali kraju utrzymywał się na względnie stabilnym poziomie 5,6–6,0%, z lekką tendencją spadkową w ostatnich latach. Dane wskazują na ogólnokrajowy trend spadkowy liczby studentów, przy jednoczesnym stopniowym zmniejszaniu się udziału województwa łódzkiego w tej populacji. Podobne zmiany odnotowano wśród absolwentów. Liczba

absolwentów studiów wyższych w Polsce spadła z 364,4 tys. do 291,8 tys., a w województwie łódzkim – z 19,2 tys. do 16,0 tys. Udział regionu w skali kraju utrzymywał się na względnie stabilnym poziomie 5,2–5,7%, z lekkimi wahaniami w poszczególnych latach.

W roku akademickim 2023/2024 uczelnie wyższe w regionie prowadziły kształcenie na 245¹²⁵ kierunkach, spośród których 194 były realizowane w profilu ogólnoakademickim, 96 w profilu praktycznym (w tym 45 kierunków było realizowanych w obu tych profilach). Najpopularniejszym wśród praktycznych kierunków kształcenia wyższego jest zarządzanie, dostępne 27-krotnie oraz pielęgniarstwo (22 razy) i administracja (21). Niewiele mniej powszechne są w regionie także: bezpieczeństwo narodowe (17), informatyka (17), pedagogika (17), finanse i rachunkowość (14), kosmetologia (14), psychologia (13), logistyka (11), bezpieczeństwo wewnętrzne (10), wzornictwo (10). Większość z ww. kierunków oferowała kształcenie na studiach I stopnia. Warto zauważyć, że jedynie 3 z kierunków (za każdym razem przez 1 uczelnię) były realizowane jako studia dualne: bezpieczeństwo wewnętrzne, prawo i psychologia, prowadzone przez Wyższą Szkołę Nauk Społecznych i Bezpieczeństw.

3.2 CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE OFERTĘ EDYKACYJNĄ

Na kształtowanie oferty edukacyjnej w systemie kształcenia zawodowego wpływa szerokie spektrum czynników wewnętrznych i zewnętrznych. Do pierwszych należą m.in. zasoby kadrowe i infrastrukturalne szkół, ich możliwości organizacyjne, profil działalności oraz strategia rozwoju przyjęta przez dyrekcję i organ prowadzący. Czynniki zewnętrzne obejmują uwarunkowania gospodarcze i demograficzne regionu, prognozy zapotrzebowania na kwalifikacje, politykę edukacyjną państwa, regulacje prawne, a także oczekiwania pracodawców i trendy technologiczne związane z transformacją cyfrową i zieloną.

Kluczową rolę odgrywa **popyt rynkowy i potrzeby pracodawców**. **Zapotrzebowanie na pracowników** determinuje kierunki kształcenia, a jego analiza – prowadzona przez urzędy pracy, instytucje badawcze i organizacje branżowe – pozwala identyfikować sektory o rosnącym potencjale i przewidywać niedobory kadrowe. **Współpraca z**

¹²⁵ 1 kierunek kształcenia w danej formie na danym poziomie oferowany przez daną uczelnię.

pracodawcami umożliwia dostosowanie programów nauczania, organizację praktyk i staży oraz doposażenie pracowni, co zwiększa zgodność kształcenia z realiami rynku.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych wspiera decyzje o promowaniu kierunków przyszłości i ograniczaniu tych, które generują nadwyżkę absolwentów.

Transformacje cyfrowa i zielona wymuszają wprowadzanie nowych treści do programów, choć proces ten ograniczają bariery prawne, organizacyjne i niska świadomość uczniów.

Znaczenie mają także **preferencje uczniów i rodziców**. **Zainteresowanie uczniów** decyduje o utrzymaniu lub uruchomieniu kierunku, a **aspiracje edukacyjne rodziców** – często kształtowane stereotypami – mogą obniżać wybór szkół zawodowych mimo ich potencjału zatrudnieniowego. **Moda na kierunki** przyciąga kandydatów w krótkim okresie, lecz niesie ryzyko niedopasowania do potrzeb rynku i problemów z zapewnieniem wykwalifikowanej kadry. **Wpływ otoczenia rówieśniczego** może działać zarówno motywująco, jak i zniechęcająco, jeśli decyzje podejmowane są pod presją grupy, a nie na podstawie realnych predyspozycji i zainteresowania.

Kadra nauczycielska stanowi kluczowy element systemu kształcenia zawodowego, a jej **dostępność i kwalifikacje** w dużej mierze determinują możliwości rozwoju oferty edukacyjnej. Szczególnie dotkliwy jest niedobór **specjalistów praktycznej nauki zawodu** z aktualnym doświadczeniem w dynamicznie rozwijających się branżach, co ogranicza wprowadzanie nowych kierunków i utrudnia przekazywanie wiedzy zgodnej z realiami rynku pracy. Utrzymanie wysokiej jakości kształcenia wymaga **systematycznego doskonalenia zawodowego nauczycieli**, obejmującego zarówno umiejętności dydaktyczne, jak i aktualizację wiedzy branżowej, w tym w obszarach **transformacji cyfrowej i zielonej**. Bariery w tym zakresie wynikają z ograniczonej dostępności elastycznych i finansowo dostępnych szkoleń. Problem pogłębiają **niskie wynagrodzenia i ograniczony prestiż zawodu**, które zniechęcają specjalistów do pracy w szkołach i sprzyjają starzeniu się kadry.

Infrastruktura i wyposażenie szkół zawodowych to fundament kształcenia praktycznego. Nowoczesne **pracownie i warsztaty** umożliwiają zdobywanie umiejętności zgodnych z wymaganiami branż, jednak wiele placówek dysponuje przestarzałą bazą techniczną z powodu ograniczonych środków na modernizację.

Utrzymanie konkurencyjności wymaga stabilnego finansowania – **subwencje, dotacje i granty** są kluczowe dla doposażenia pracowni, zakupu technologii i podnoszenia kwalifikacji kadry. W edukacji dorosłych istotną barierą pozostają **koszty kształcenia**, które bez systemu dofinansowań ograniczają dostęp do kursów i szkoleń, wpływając negatywnie na elastyczność rynku pracy.

Regulacje prawne i polityka edukacyjna – w tym **podstawy programowe** i rozporządzenia MEN – określają ramy kształcenia, lecz ich zmiany są czasochłonne, co ogranicza elastyczność szkół w reagowaniu na potrzeby rynku. **Decyzje organów prowadzących** mają bezpośredni wpływ na uruchamianie lub likwidację kierunków oraz inwestycje w infrastrukturę, a ich skuteczność zależy od współpracy z dyrekcją szkół, pracodawcami i instytucjami rynku pracy. **Strategie rozwoju** – takie jak Strategia Kształcenia Zawodowego w Województwie Łódzkim – wyznaczają długofalowe cele, w tym wspieranie **uczenia się przez całe życie (LLL)**, przewidywanie zmian rynkowych i ułatwianie mobilności zawodowej.

Znaczenie **Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji (RIS)** w kształtowaniu oferty edukacyjnej jest obecnie **niedoszacowane**. Brakuje mechanizmów łączących priorytety RIS z decyzjami edukacyjnymi, a niski poziom świadomości tej koncepcji wśród przedsiębiorców ogranicza jej potencjał jako narzędzia integrującego politykę rozwoju, edukację i biznes. W efekcie istnieje ryzyko niedostatecznego przygotowania kadr w strategicznych branżach regionu, co może osłabić jego konkurencyjność.

Dodatkowo system boryka się z **deficytem prognoz długoterminowych zapotrzebowania na kwalifikacje**. Obecne analizy mają charakter krótkoterminowy, co utrudnia planowanie oferty w perspektywie kilku lat i może prowadzić do kształcenia w zawodach o malejącym znaczeniu, przy jednoczesnym niedoborze specjalistów w nowych sektorach. Brak takich prognoz ogranicza możliwość strategicznego zarządzania edukacją i przygotowania kadr do wyzwań przyszłości.

3.3 OCENA REGIONALNEJ OFERTY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Wykonane badania diagnostyczne pokazują, że średnie szkoły zawodowe w województwie łódzkim **systematycznie aktualizują ofertę kształcenia**, a większość dyrektorów z 51 badanych szkół zawodowych prowadzi **monitoring sytuacji swojej**

placówki zazwyczaj raz w roku lub w miarę potrzeb. Najczęściej analizowana jest zdawalność egzaminów zawodowych (45 wskazań), następnie współpraca ze stronami praktyk (44), liczba i kwalifikacje nauczycieli zawodu (43), liczba i struktura klas zawodowych (42) oraz efektywność finansowa szkół (42). Nieco rzadziej monitoruje się zatrudnialność absolwentów (41) i stan oraz nowoczesność wyposażenia warsztatów (41), a najrzadziej ofertę edukacyjną w regionie (40), aktualne trendy, takie jak zielona i cyfrowa transformacja czy zmiany na rynku pracy (40) oraz potrzeby lokalnego rynku i zapotrzebowanie na nowe zawody (35). Jednocześnie dane te pokazują częsty brak systemowego i systematycznego podejścia do tych analiz – wśród częstotliwości ich prowadzenia zdecydowanie przeważa odpowiedź „w miarę potrzeb”.

W ostatnich latach znaczna część placówek wprowadziła **nowe kierunki, głównie w odpowiedzi na potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz sygnały od pracodawców**, jednocześnie rezygnując z tych, które nie cieszyły się zainteresowaniem kandydatów.

Badania potwierdzają, że **proces dostosowywania oferty do zmian gospodarczych jest spowolniony** przez ograniczoną elastyczność w modyfikowaniu programów i metod dydaktycznych. W efekcie szkoły nie zawsze są w stanie przygotować absolwentów do zawodów wymagających kompetencji przyszłości. **Działania promocyjne**, takie jak dni otwarte, konkursy czy wizyty studyjne, wspierają rekrutację, jednak dodatkowe zajęcia, wykraczające poza podstawę programową, oferują nieliczne placówki.

Wyposażenie pracowni i warsztatów oceniane jest przeważnie pozytywnie (średnia ocena dostosowania warsztatów pod względem kompletności wyposażenia wyniosła 3,96 (na skali 5-stopniowej), nowoczesności – 3,67, a dostępności – 4,14), choć większość szkół (ponad 80%) zgłasza **potrzebę doposażenia w specjalistyczny sprzęt**, a istotnym problemem pozostaje niedostosowanie infrastruktury do potrzeb uczniów z niepełnosprawnościami.

Podobnie jak średnie szkoły zawodowe, placówki kształcenia zawodowego dla dorosłych – w tym szkoły wyższe – działające w regionie podejmują działania mające na celu dostosowanie swojej oferty edukacyjnej do aktualnych potrzeb rynku pracy oraz

wyzwań związanych z transformacją cyfrową i zieloną (w obu przypadkach ponad połowa placówek).

Analiza wyników badań wskazuje, że przedstawiciele szkół wyższego szczebla w przeważającej mierze **oceniają stopień dopasowania programów kształcenia dla dorosłych do wymogów regionalnego rynku pracy jako wysoki**. Ponad jedna czwarta (27,6%) badanych określa to dostosowanie jako bardzo dobre, a zdecydowana większość (69,5%) – jako raczej dobre. Brak opinii negatywnych świadczy o silnym przekonaniu środowiska edukacyjnego o adekwatności oferowanych programów do aktualnych potrzeb gospodarki regionu. Dyrektorzy placówek podkreślają, że **absolwenci są poszukiwanymi specjalistami, a ich sytuacja na rynku pracy jest oceniana w większości jako dobra (68,6%) lub bardzo dobra (19,0%)**, co potwierdza przekonanie, że oferowane kierunki i formy kształcenia skutecznie przygotowują do zatrudnienia, a zdobyte kwalifikacje przekładają się na realne możliwości zawodowe.

Z perspektywy pracodawców **jakość i zakres kształcenia teoretycznego** w szkolnictwie zawodowym dla dorosłych, obejmującym również poziom wyższy, oceniane są przeważnie pozytywnie (63,3%). **Kształcenie praktyczne** uzyskuje nieco niższe noty, choć nadal większość (59,7%) respondentów ocenia je dobrze. Co istotne, pracodawcy mający doświadczenie we współpracy ze szkolnictwem zawodowym – poprzez zatrudnianie absolwentów lub kierowanie pracowników na kursy – częściej postrzegają programy jako adekwatne do potrzeb rynku, co sugeruje, że **bezpośrednia interakcja z systemem edukacji sprzyja lepszemu odbiorowi jego jakości i użyteczności**¹²⁶.

Jednocześnie, pomimo pozytywnych ocen samych placówek edukacyjnych (97,1% szkół pozytywnie oceniło dostosowanie własnej oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego rynku pracy, w tym 27,6% oceniło je jako bardzo dobre, a 69,5% jako raczej dobre), utrzymuje się **realne niedopasowanie oferty edukacyjnej do rzeczywistych potrzeb rynku pracy**. Luka ta wynika m.in. z **ograniczonej popularności dostępnych kierunków**¹²⁷, **niedostatecznej promocji oferty**, braku **elastycznych form nauki**

¹²⁶ Aż 81,7% pracodawców współpracujących ze szkolnictwem zawodowym pozytywnie ocenia jakość i zakres kształcenia teoretycznego w porównaniu z 53,8% pracodawców bez doświadczenia we współpracy.

¹²⁷ W roku szkolnym 2022/2023 w 99 na 212 placówek na poziomie średnim nie uruchomiono przynajmniej jednego kierunku kształcenia z powodu braku kandydatów.

dostosowanych do potrzeb osób pracujących oraz **niewystarczającego powiązania programów z aktualnymi trendami rynkowymi**¹²⁸. W efekcie, mimo relatywnie wysokiej jakości kształcenia w ocenie pracodawców (63,3% pozytywnych ocen dla kształcenia teoretycznego i 59,7% dla praktycznego), **system nie w pełni wykorzystuje swój potencjał** w przygotowywaniu kadr odpowiadających na bieżące i przyszłe potrzeby regionalnej gospodarki.

3.4 TRUDNOŚCI I BARIERY W KSZTAŁTOWANIU OFERTY EDUKACJI ZAWODOWEJ

Podsumowując, regionalny rynek pracy w województwie łódzkim jest stabilny i oferuje wiele miejsc pracy, ale – zgodnie z ustaleniami badań diagnostycznych – boryka się z niedoborem wykwalifikowanych pracowników, szczególnie tych z praktycznymi umiejętnościami. Konieczne jest zintensyfikowanie działań na rzecz dostosowania oferty edukacyjnej do zmieniających się potrzeb rynku pracy, promocji kształcenia zawodowego oraz zacieśnienia współpracy między szkołami a pracodawcami, zwłaszcza w kontekście zielonej i cyfrowej transformacji.

Powyższa analiza oraz wyniki badań diagnostycznych zrealizowanych w regionie pozwalały zidentyfikować najistotniejsze trudności i bariery w kształtowaniu oferty edukacji zawodowej.

Kluczowym ograniczeniem jest **brak mechanizmów szybkiej aktualizacji programów nauczania**, wynikający ze sztywnych podstaw programowych i czasochłonnych procedur zatwierdzania zmian. Brak elastycznych ram prawnych powoduje, że szkoły nie mogą wprowadzać nowych treści w odpowiedzi na dynamiczne zmiany technologiczne i rynkowe. Problem pogłębiają **bariery legislacyjne i proceduralne**, które spowalniają uruchamianie nowych kierunków i modyfikację istniejących, ograniczając zdolność szkół do szybkiego reagowania na potrzeby gospodarki.

¹²⁸ Ponad połowa badanych szkół nie prowadzi regularnego przeglądu swojej oferty edukacyjnej pod kątem aktualizacji. Ponadto tylko 35,6% szkół zawodowych prowadzi kształcenie w zakresie kompetencji zawodowych i ogólnych niezbędnych do wdrażania zielonej transformacji, a jedynie 3,6% badanych placówek planuje wprowadzić cyfrowe kompetencje do oferty edukacyjnej.

Na trudności w kształtowaniu adekwatnej oferty edukacyjnej wpływ mają także **deficyty kadry nauczycielskiej**¹²⁹, a w sposób szczególny **niedostateczny udział praktyków i metodyków w tworzeniu podstaw programowych**, który skutkuje z jednej strony nadmiernym naciskiem w kształceniu na teorię kosztem praktyki oraz niedostosowaniem treści do realiów branżowych i możliwości organizacyjnych placówek. Zdarza się, że to dostępność nauczycieli, a nie zapotrzebowanie rynku pracy, determinuje ostateczny kształt oferty edukacyjnej.

Ograniczenia infrastrukturalne i wyposażeniowe wynikają z przestarzałej bazy technicznej wielu szkół, niedostosowanej do wymogów współczesnych branż. Brak stabilnych mechanizmów finansowania modernizacji oraz wysokie koszty utrzymania specjalistycznych pracowni prowadzą do nierówności między placówkami. Problemem jest także **niedostosowanie do potrzeb uczniów ze szczególnymi potrzebami**, obejmujące brak odpowiednich rozwiązań architektonicznych, technologicznych i dydaktycznych, co ogranicza inkluzyjność kształcenia.

Negatywny wpływ na ofertę edukacyjną mają również **bariery we współpracy z pracodawcami**¹³⁰, które sprawiają, że potencjał synergii między edukacją a biznesem pozostaje niewykorzystany i zmniejszają poziom rzeczywistego dopasowania oferty szkół do potrzeb pracodawców. Dodatkowo **niska integracja edukacji zawodowej z polityką rozwoju regionalnego** skutkuje niedopasowaniem oferty do priorytetów inwestycyjnych i specjalizacji branżowych regionu.

Deficyty informacyjne i brak danych prognostycznych ograniczają zdolność szkół do strategicznego planowania oferty. Brakuje jednolitej bazy danych o zawodach, kompetencjach i losach absolwentów, a prognozy długoterminowe są niedostępne lub fragmentaryczne. Problem pogłębia **deficyt współpracy instytucjonalnej na poziomie regionalnym i centralnym**, przejawiający się brakiem spójnych mechanizmów wymiany wiedzy, dobrych praktyk i koordynacji działań między szkołami, organami prowadzącymi, instytucjami rynku pracy i administracją publiczną.

¹²⁹ Problematyka kadry dydaktycznej w edukacji zawodowej zostanie jeszcze szczegółowo omówiona w dalszej części dokumentu.

¹³⁰ Problematyka współpracy szkół z pracodawcami zostanie jeszcze szczegółowo omówiona w dalszej części dokumentu.

4 KADRY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

4.1 UWARUNKOWANIA FORMALNO-PRAWNE W ZAKRESIE PRZYGOTOWANIA KADR KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Przygotowanie kadr do kształcenia zawodowego w Polsce jest procesem ściśle określonym przez przepisy prawa, obejmujące zarówno akty ustawowe, jak i wykonawcze. Ich celem jest zapewnienie wysokiej jakości nauczania, bezpieczeństwa uczniów oraz dostosowanie treści kształcenia do potrzeb rynku pracy i standardów europejskich.

Podstawę systemu stanowi **Prawo oświatowe**¹³¹, która wraz z **ustawą o systemie oświaty**¹³² określa cele, zasady i organizację kształcenia zawodowego, w tym wymagania wobec nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. **Karta Nauczyciela**¹³³ reguluje status zawodowy nauczycieli, precyzując ich kwalifikacje, obowiązki, prawa oraz ścieżki awansu. **Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce**¹³⁴ wyznacza ramy przygotowania kadr na uczelniach, w tym prowadzenia studiów przygotowujących do pracy w edukacji zawodowej.

Istotną rolę odgrywają **rozporządzenia Ministra Edukacji**¹³⁵, które określają m.in. efekty kształcenia, minimalną liczbę godzin zajęć oraz warunki realizacji kształcenia w poszczególnych zawodach. W wielu branżach obowiązują dodatkowe przepisy sektorowe¹³⁶.

Z powyższych regulacji wynikają także konkretne wymagania wobec osób prowadzących kształcenie zawodowe. Kandydat na nauczyciela lub instruktora musi posiadać

¹³¹ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. 2025 poz. 1043).

¹³² Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz.U. 2025 poz. 881).

¹³³ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. 2025 poz. 1189).

¹³⁴ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1571).

¹³⁵ W szczególności rozporządzenie z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019 poz. 991 z późn. zm.), w brzmieniu nadanym rozporządzeniem Ministra Edukacji z dnia 23 grudnia 2024 r. (Dz.U. 2025 poz. 81) oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. z 2023 r. poz. 2102).

¹³⁶ Przykładowo:

- Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. 2025 poz. 450) – w odniesieniu do zawodów medycznych;
- Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (t.j. Dz.U. 2025 poz. 418) – w odniesieniu do zawodów budowlanych;
- Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (t.j. Dz.U. 2024 poz. 1539) – w odniesieniu do zawodów transportowych.

wykształcenie kierunkowe – ukończone studia wyższe lub szkołę branżową w danym zawodzie, zgodnie z wymaganiami określonymi w rozporządzeniach Ministra Edukacji. Niezbędne jest również **przygotowanie pedagogiczne** zdobyte w toku studiów, kursów kwalifikacyjnych lub studiów podyplomowych z zakresu pedagogiki, dydaktyki i metodyki kształcenia zawodowego.

W przypadku instruktorów praktycznej nauki zawodu szczególne znaczenie ma **doświadczenie zawodowe** – przepisy określają minimalny staż pracy w danej branży, który uprawnia do prowadzenia zajęć praktycznych. Ponadto wszyscy nauczyciele i instruktorzy są zobowiązani do **aktualizacji kompetencji**, czyli ustawicznego doskonalenia zawodowego. Obejmuje to udział w szkoleniach branżowych, kursach metodycznych oraz podnoszenie kwalifikacji w zakresie nowych technologii i metod nauczania, tak aby proces kształcenia był zgodny z aktualnymi trendami i wymaganiami rynku pracy.

Zgodnie z tymi regulacjami kadra kształcenia zawodowego w Polsce obejmuje trzy podstawowe grupy. **Nauczyciele przedmiotów zawodowych** prowadzą zajęcia teoretyczne w szkołach branżowych I i II stopnia, technikach oraz centrach kształcenia ustawicznego, przekazując wiedzę z zakresu technologii, zasad bezpieczeństwa i organizacji pracy. Wymaga się od nich wykształcenia kierunkowego zgodnego z nauczaniem przedmiotem oraz przygotowania pedagogicznego. **Instruktorzy praktycznej nauki zawodu** odpowiadają za kształtowanie umiejętności praktycznych uczniów w warsztatach, pracowniach lub u pracodawców – muszą posiadać odpowiednie wykształcenie zawodowe oraz udokumentowane doświadczenie w branży, zgodnie z określonym minimalnym stażem pracy. **Nauczyciele kształcenia ogólnego** w szkołach zawodowych uczą takich przedmiotów, jak język polski, matematyka, języki obce czy informatyka, dostosowując treści do profilu kształcenia i rozwijając kompetencje kluczowe potrzebne w pracy zawodowej.

W sensie formalnym są to główne kategorie kadry, jednak w praktyce proces kształcenia wspierają także nauczyciele praktycznej nauki zawodu zatrudnieni w zakładach pracy, specjaliści prowadzący kursy kwalifikacyjne w ramach kształcenia ustawicznego oraz doradcy zawodowi i pedagodzy szkolni, którzy pomagają uczniom w wyborze ścieżki kariery. Szczególnie istotny wydaje się wkład **specjalistów** nieposiadających

przygotowania pedagogicznego, którzy mogą być zatrudniani w szkołach zawodowych poza regulacjami Karty Nauczyciela, najczęściej na podstawie umów cywilnoprawnych lub jako instruktorzy praktycznej nauki zawodu¹³⁷. Dzięki temu możliwe jest włączenie do procesu kształcenia osób z aktualnym doświadczeniem rynkowym, nawet jeśli nie posiadają formalnego przygotowania pedagogicznego.

Tabela 13. Grupy prowadzące kształcenie w szkołach zawodowych

Grupa	Wymogi formalne w zakresie kwalifikacji	Zakres nauczania / przedmioty
Nauczyciele przedmiotów zawodowych	<ul style="list-style-type: none"> Wykształcenie kierunkowe zgodne z nauczaniem przedmiotem (studia wyższe lub szkoła branżowa w danym zawodzie) Przygotowanie pedagogiczne (studia, kursy kwalifikacyjne, studia podyplomowe) Obowiązek ustawicznego doskonalenia zawodowego 	Zajęcia teoretyczne w szkołach branżowych I i II stopnia, technikach, CKU; treści z zakresu technologii, organizacji pracy, zasad BHP
Instruktorzy praktycznej nauki zawodu	<ul style="list-style-type: none"> Wykształcenie zawodowe w danej branży Minimalny staż pracy określony w przepisach Przygotowanie pedagogiczne (lub zatrudnienie na podstawie odrębnych regulacji, np. umów cywilnoprawnych) Obowiązek doskonalenia zawodowego 	Zajęcia praktyczne w warsztatach, pracowniach szkolnych i u pracodawców; kształtowanie umiejętności praktycznych
Nauczyciele kształcenia ogólnego	<ul style="list-style-type: none"> Wykształcenie kierunkowe w zakresie nauczanego przedmiotu Przygotowanie pedagogiczne zgodne z Kartą Nauczyciela Obowiązek doskonalenia zawodowego 	Przedmioty ogólnokształcące (język polski, matematyka, języki obce, informatyka i inne), dostosowane do profilu kształcenia zawodowego
Specjaliści branżowi i eksperci z rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> Wykształcenie i doświadczenie zawodowe w danej branży Często brak formalnego przygotowania pedagogicznego Zatrudnienie poza Kartą Nauczyciela (np. umowy cywilnoprawne) Wymóg aktualnych kompetencji praktycznych 	Kursy kwalifikacyjne, zajęcia specjalistyczne w ramach kształcenia ustawicznego, szkolenia branżowe; wnoszą do procesu kształcenia aktualną wiedzę i praktykę rynkową

Źródło: opracowanie własne.

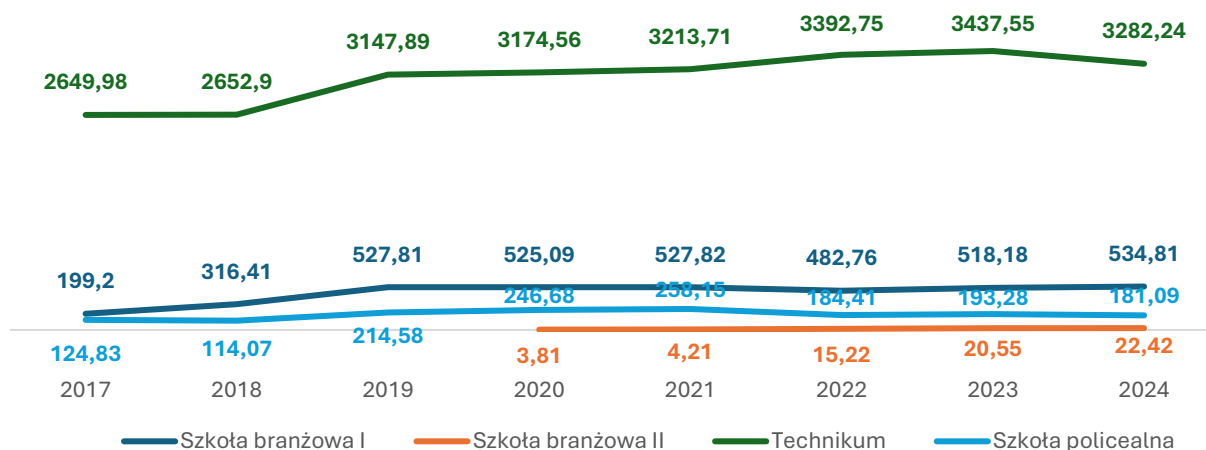
4.2 STAN KADRY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

Kadra kształcenia zawodowego w województwie łódzkim stanowi kluczowy element systemu edukacji, a jej liczebność, struktura i kwalifikacje odzwierciedlają zarówno

¹³⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. 2023 poz. 2102), wraz z późniejszymi zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem Ministra Edukacji z dnia 8 sierpnia 2025 r. (Dz.U. 2025 poz. 1111).

zmiany demograficzne, jak i kierunki rozwoju szkolnictwa branżowego oraz potrzeby regionalnego rynku pracy.

Wykres 33. Średnie szkoty kształcące zawodowo (bez szkół specjalnych) – nauczyciele szkół zawodowych w latach 2017-2024 (etaty)

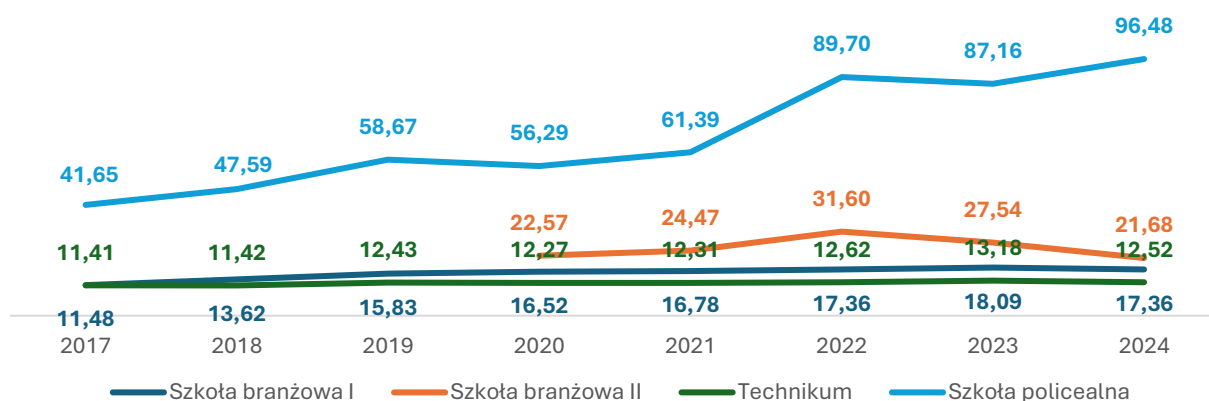


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W ostatnich latach w województwie łódzkim widać wyraźne zróżnicowanie trendów w zatrudnieniu nauczycieli (w przeliczeniu na etaty) w poszczególnych typach szkół zawodowych. **Szkoły branżowe I stopnia** odnotowały bardzo dynamiczny wzrost liczby etatów w pierwszych latach istnienia – z 273,02 w 2017 r. do 677,64 w 2019 r. – co wiązało się z reformą struktury szkolnictwa zawodowego i wprowadzeniem nowego modelu kształcenia branżowego. Po 2020 r. zatrudnienie ustabilizowało się na poziomie około 620–670 etatów, z lekką tendencją wzrostową w ostatnich dwóch latach. **Szkoły branżowe II stopnia** pojawiły się w statystykach dopiero od 2020 r., co jest efektem kontynuacji reformy. Liczba etatów wzrosła z 4,84 w 2020 r. do 23,43 w 2024 r., co wskazuje na stopniowe rozwijanie oferty i zwiększanie liczby oddziałów. **Technika** utrzymują pozycję dominującą pod względem liczby etatów – od 2658,84 w 2017 r. (ze skokowym wzrostem w roku 2019, kiedy w efekcie reformy wydłużono czas trwania kształcenia z 4 do 5 lat) do szczytowego poziomu 3457,64 w 2023 r. W 2024 r. nastąpił spadek do 3303,33 etatów, co może być efektem niżu demograficznego lub zmian w strukturze kształcenia. Ogólny trend w latach 2017–2023 był jednak wyraźnie rosnący. **Szkoły policealne** charakteryzują się odwrotną tendencją – po spadku z 276,45 etatów w 2017 r. do 214,07 w 2018 r. nastąpiły niewielkie wahania, a od 2021 r. widoczny jest trend spadkowy – do 187,25 etatów w 2024 r.

Biorąc pod uwagę obserwowane w regionie tendencje, należy mieć na uwadze kilka istotnych wniosków dla edukacji zawodowej w województwie łódzkim. Po pierwsze, **rosnąca liczba etatów w szkołach branżowych I i II stopnia** świadczy o umacnianiu się tego segmentu kształcenia po reformie strukturalnej. To oznacza, że szkoły te stają się coraz ważniejszym elementem systemu, a ich rozwój wymaga dalszego inwestowania w kadre, bazę dydaktyczną i współpracę z pracodawcami. Po drugie, **technika utrzymują dominującą pozycję**, ale po latach wzrostów w 2024 r. pojawił się spadek liczby etatów. Może to sygnalizować początek zmian demograficznych lub przesunięcie części uczniów do innych form kształcenia. Wymaga to monitorowania, aby uniknąć niedoborów kadrowych w kluczowych dla regionu zawodach technicznych. Po trzecie, **spadek zatrudnienia w szkołach policealnych** potwierdza malejące zainteresowanie tą formą edukacji na rzecz szkół branżowych i kursów kwalifikacyjnych. To może wymagać przemyślenia roli szkół policealnych – np. specjalizacji w niszowych zawodach lub ścisłego powiązania z potrzebami lokalnego rynku pracy.

Wykres 34. Liczba uczniów przypadająca na 1 etat nauczyciela szkół zawodowych w latach 2017-2024



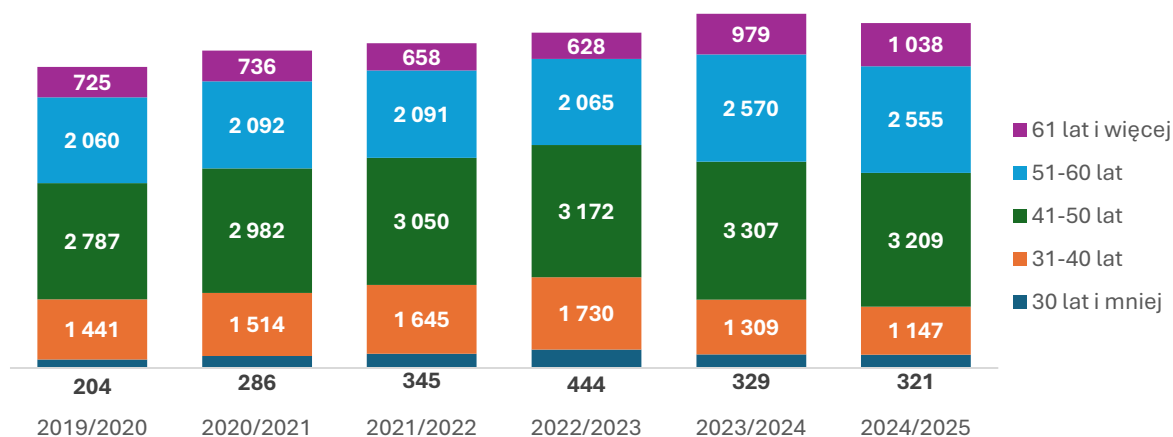
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W latach 2017–2024 relacja liczby uczniów do liczby etatów nauczycieli w szkołach zawodowych województwa łódzkiego kształtowała się zróżnicowanie w zależności od typu placówki. **Szkoły branżowe I stopnia** wykazywały systematyczny wzrost wskaźnika – od 11,48 ucznia na nauczyciela w 2017 r. do 18,09 w 2023 r., z lekkim spadkiem do 17,36 w 2024 r. Trend ten wskazuje na rosnące obciążenie kadry dydaktycznej w tym segmencie. **Szkoły branżowe II stopnia** funkcjonujące od 2020 r. charakteryzowały się

początkowo umiarkowanym poziomem wskaźnika (22,57 w 2020 r., 24,47 w 2021 r.), który gwałtownie wzrósł do 31,60 w 2022 r., a następnie obniżył się do 27,54 w 2023 r. i 21,68 w 2024 r. Dane te sugerują okres intensywnego wzrostu, po którym nastąpiła stabilizacja.

Technika utrzymywały względnie stałą relację liczby uczniów do nauczycieli – od 11,41 w 2017 r. do 13,18 w 2023 r., z niewielkim spadkiem do 12,52 w 2024 r. Stabilność tych wartości świadczy o utrzymywaniu równowagi dydaktycznej w tym typie szkół. **Szkoły policealne** wyróżniały się zdecydowanie najwyższymi wskaźnikami – od 41,65 ucznia na nauczyciela w 2017 r. do rekordowych 96,48 w 2024 r. Szczególnie dynamiczny wzrost nastąpił po 2021 r., osiągając 89,70 w 2022 r. i 87,16 w 2023 r. Dane te wskazują na bardzo wysokie obciążenie kadry, znacznie przewyższające poziom obserwowany w pozostałych typach szkół.

Wykres 35. Średnie szkoły kształcące zawodowo – nauczyciele wg wieku w latach 2019/2020 – 2024/2025

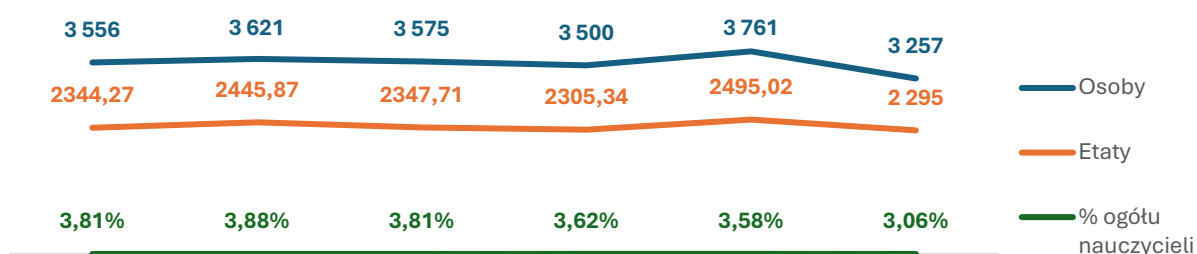


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO za dane.gov.pl. Obejmuje nauczycieli zatrudnionych w szkołach branżowych I i II stopnia, technikach i szkołach policealnych.

W strukturze wiekowej nauczycieli szkół zawodowych w województwie łódzkim w latach 2019/2020–2024/2025 widoczny jest **wyraźny proces starzenia się kadry**. Choć w pierwszych latach obserwowano stopniowy wzrost liczby nauczycieli w wieku do 30 lat oraz w grupie 31–40 lat (który, jak można podejrzewać, miał częściowo związek z wdrażaniem reformy edukacji i rekrutacją nowych nauczycieli do nowo powstających szkół), od roku szkolnego 2023/2024 nastąpił w obu kategoriach wyraźny spadek, co może świadczyć o trudnościach w pozyskiwaniu i utrzymaniu młodszych kadr.

Najliczniejszą grupę stanowią nauczyciele w wieku 41–50 lat, których liczba systematycznie rosła do roku 2023/2024, a następnie ustabilizowała się na wysokim poziomie. Równocześnie znacząco zwiększył się udział nauczycieli w wieku 51–60 lat oraz 61 lat i więcej – w tej ostatniej kategorii odnotowano niemal podwojenie liczby osób w ciągu dwóch lat. Tendencje te wskazują na **zbliżającą się falę odejść na emeryturę i konieczność wdrożenia działań rekrutacyjnych oraz programów sukcesji** (tj. wcześniejszego, planowego przygotowania i wdrażania następców dla nauczycieli), aby zapewnić ciągłość i jakość kształcenia zawodowego w regionie.

Wykres 36. Średnie szkoły kształcące zawodowo – nauczyciele przedmiotów zawodowych w latach 2019/2020 – 2024/2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO za dane.gov.pl.

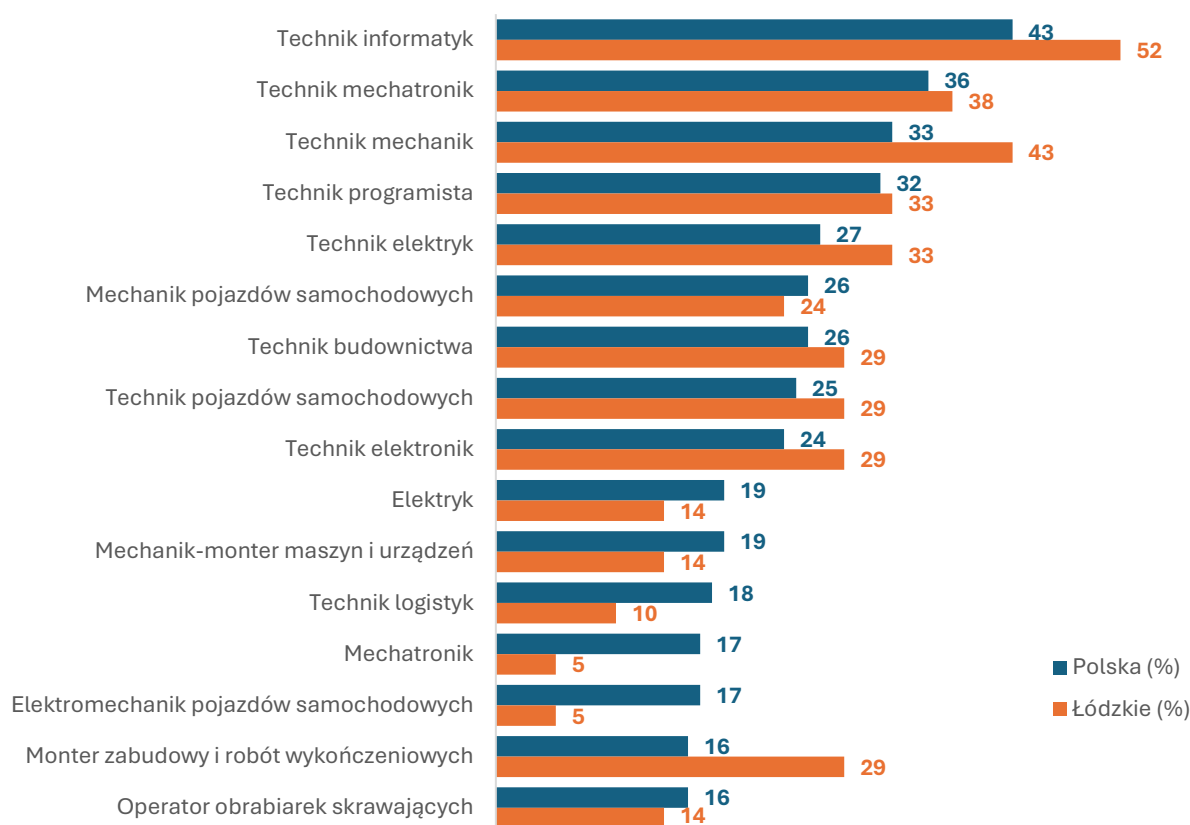
Uwaga: W 2024/2025 zmieniono sposób agregacji danych, które objęły wówczas „obowiązki zawodowe w oddziałach dodatkowych” oraz „obowiązki zawodowe w oddziałach podstawowych”, podczas gdy w poprzednich latach były to „przedmioty zawodowe (teoretyczne i praktyczne)”. Pozostałe kategorie pozostały bez zmian.

W latach 2019/2020–2024/2025 liczba nauczycieli zawodu w województwie łódzkim pozostawała relatywnie stabilna do roku szkolnego 2022/2023, z niewielkimi wahaniami w granicach 3,5–3,6 tys. osób i udziałem w ogólnej liczbie nauczycieli na poziomie około 3,8–3,6%. W roku 2023/2024 nastąpił wyraźny wzrost – zarówno liczby osób (do 3761), jak i etatów (2495,02), jednak już w 2024/2025 odnotowano gwałtowny spadek do 3257 osób i 2295 etatów, a udział w ogólnej liczbie nauczycieli obniżył się do 3,06%, co jest najniższym poziomem w analizowanym okresie.

Tendencje te mogą świadczyć o rosnącej niestabilności kadrowej w szkolnictwie zawodowym – po okresie względnej równowagi i krótkotrwałego wzrostu nastąpił silny regres, który może być wynikiem m.in. odchodzenia nauczycieli na emeryturę, trudności w pozyskiwaniu nowych specjalistów z przygotowaniem pedagogicznym czy zmian w strukturze kształcenia lub wzroście udziału specjalistów zewnętrznych prowadzących kształcenie na podstawie umów cywilnoprawnych z pominięciem Karty Nauczyciela.

Bieżące i prognozowane deficyty kadrowe były także jednym z ustaleń badań diagnostycznych. Choć w badaniach ilościowych (ankietach) zarówno dyrektorzy, jak i nauczyciele w większości oceniali dostępność kadry oraz jej kompetencje raczej pozytywnie¹³⁸, to liczne wywiady pogłębione pokazały istnienie w regionie **istotnych deficytów kadrowych**. Dyrektorzy szkół zwracają uwagę, że mimo prowadzonych rekrutacji – podejmowanych przez około połowę badanych szkół w ostatnich dwóch latach – napotykają na poważne trudności: brak chętnych do pracy w szkole, niedobór kandydatów z odpowiednim wykształceniem oraz ograniczoną liczbę osób spełniających podstawowe wymagania formalne.

Wykres 37. Deficyty kadrowe - odsetek organów prowadzących szkoły zgłaszających braki nauczycieli [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Konieczna-Sałamatin, J., Trzciński, R., Woźniak, J. (2024). *Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badania powszechnego wśród organów prowadzących szkoły kształcące w zawodach*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, s. 17.

¹³⁸ Kompetencje kadry nauczycielskiej zostały ocenione jako „bardzo dobre” lub „raczej dobre” przez 50 z 51 przedstawicieli szkół biorących udział w badaniu (co stanowi blisko 98%). Także liczbę zatrudnionych w szkole pracowników (w tym nauczycieli zawodu) oceniono jako „bardzo dobrą” lub „raczej dobrą” (45 z 51 przedstawicieli szkół, około 88%). Podobne pozytywne oceny zanotowano wśród badanych nauczycieli (n=105), gdzie aż 105 osób (100% próby) wskazało na „bardzo dobrą” lub „raczej dobrą” ocenę kompetencji kadry, a 101 osób pozytywnie oceniło liczbę zatrudnionych pracowników.

W województwie łódzkim **największe deficyty kadrowe** w szkolnictwie zawodowym dotyczą zawodów: **technik informatyk** (52% organów prowadzących szkoły zgłasza braki – o 9 punktów procentowych więcej niż średnia krajowa), **technik mechanik** (43%, +10 pp.) oraz **monter zabudowy i robót wykończeniowych** (29%, aż +13 pp. względem kraju). Wysokie niedobory występują także w zawodach: **technik programista** (+1 pp.), **technik elektryk** (+6 pp.) i **technik elektronik** (+5 pp.). Na tle kraju województwo łódzkie wyróżnia się szczególnie dużymi brakami w zawodach technicznych i budowlanych, co może być związane z silną obecnością przemysłu w regionie oraz rosnącym zapotrzebowaniem na specjalistów w sektorze IT, mechaniki i budownictwa. Jednocześnie w kilku zawodach deficyty są mniejsze niż średnia krajowa – np. mechatronik (–12 pp.), elektromechanik pojazdów samochodowych (–12 pp.) czy technik logistyk (–8 pp.) – co może wynikać z lokalnej podaży absolwentów lub mniejszego zapotrzebowania w tych branżach.

W obliczu deficytów kadrowych w szkolnictwie zawodowym zarówno organy prowadzące, jak i same szkoły podejmują szereg działań o charakterze doraźnym, mających na celu utrzymanie ciągłości kształcenia. Województwo łódzkie pod tym względem prezentuje obraz zbliżony do średniej krajowej, ale wyróżnia się pod kilkoma względami.

Organy prowadzące najczęściej **pozostawiają rozwiązanie problemu w gestii dyrektorów szkół, którzy modyfikują plany zajęć lub zwiększają pensum** obecnym nauczycielom. Często korzystają także z możliwości **angażowania specjalistów z rynku pracy** na podstawie przepisów prawa oświatowego, co pozwala zatrudniać fachowców bez kwalifikacji pedagogicznych. W województwie łódzkim rozwiązanie to stosowane jest nieco częściej niż w innych regionach, co może wynikać z dobrej dostępności specjalistów w branżach technicznych. Kolejnym sposobem jest **realizacja projektów i programów podnoszących kwalifikacje obecnej kadry** – poprzez kursy, szkolenia czy studia podyplomowe finansowane ze środków zewnętrznych. Rzadziej praktykuje się **koordynację braków kadrowych w obrębie własnej sieci szkół**, polegającą na przesuwaniu nauczycieli między placówkami lub aktywnym poszukiwaniu kandydatów do zawodów deficytowych. W regionie jednak

współpraca między szkołami w ramach jednego organu prowadzącego pojawia się częściej niż w wielu innych województwach¹³⁹.

W samych szkołach zawodowych najpowszechniejszym działaniem jest **podział brakujących godzin między obecnych nauczycieli** (60%). Rozwiązanie to jest szczególnie popularne w technikach (65%) i branżowych szkołach I stopnia (65%). Drugim w kolejności jest **zatrudnianie nowych nauczycieli zawodu** (41%) **lub specjalistów z rynku pracy** (42%). Mniej powszechne, choć istotne, jest **podnoszenie kwalifikacji obecnych nauczycieli** (18%), a tym poprzez **samokształcenie** (ogółem 50%), a w następnej kolejności – **doskonalenie pozaszkolne w instytucjach** (kursy/warsztaty itp. – ogółem 45%) oraz **u pracodawców** (np. szkolenia branżowe – ogółem 41%). Inne formy reagowania, takie jak zmiany w organizacji zajęć, współpraca z innymi szkołami czy łączenie grup, stosowane są sporadycznie i w podobnym zakresie jak w innych częściach kraju¹⁴⁰.

Jak pokazały analizy IBE, w perspektywie najbliższych trzech lat większość organów prowadzących szkoły zawodowe w Polsce przewiduje **wzrost zapotrzebowania na nauczycieli kształcenia zawodowego**. Województwo łódzkie wpisuje się w ten trend, choć odsetek wskazań jest tu zbliżony do średniej krajowej, a nie do najwyższych wartości notowanych w innych regionach¹⁴¹. W roku szkolnym 2024/2025 niedobory kadrowe prognozuje także około co trzecia szkoła zawodowa, przy czym w zdecydowanej większości z nich braki mają dotyczyć zarówno nauczycieli praktycznej nauki zawodu, jak i teoretycznych przedmiotów zawodowych. Najbardziej narażone na problemy kadrowe są technika, gdzie trudności może mieć niemal co druga placówka. W branżowych szkołach I stopnia braki przewiduje mniej niż co trzecia szkoła, a w szkołach policealnych – jedynie nieliczne. W skali kraju województwo łódzkie należy do

¹³⁹ Konieczna-Satamatin, J., Trzciński, R., Woźniak, J., *Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badania powszechnego wśród organów prowadzących szkoły kształcące w zawodach*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, 2024, s. 28–29.

¹⁴⁰ Konieczna-Satamatin, J., Trzciński, R., Woźniak, J. (2024). *Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badań sondażowych wśród szkół kształcących w zawodach*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, str. 29-30.

¹⁴¹ Konieczna-Satamatin, J., Trzciński, R., Woźniak, J. (2024). *Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badania powszechnego wśród organów prowadzących szkoły kształcące w zawodach*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, str 21-35.

grupy regionów o wyraźnie podwyższonym ryzyku braków kadrowych – większym niż średnia krajowa, lecz mniejszym niż w województwach o najwyższej skali problemu¹⁴².

Jak z kolei pokazały badania diagnostyczne, w ocenie wszystkich ujętych w badaniach i analizach interesariuszy systemu edukacji zawodowej w województwie łódzkim prognozy wskazują na utrzymujące się, a w wybranych obszarach wręcz **narastające, deficyty kadrowe**. Szczególnie dotyczy to zawodów już obecnie uznawanych za deficytowe, takich jak technik programista, oraz nowych specjalności wynikających z procesów zielonej i cyfrowej transformacji.

Brak wykwalifikowanej kadry może istotnie ograniczyć możliwości uruchamiania i rozwijania kierunków kształcenia, nawet jeśli zapotrzebowanie ze strony rynku pracy i uczniów będzie wysokie. Problem ma charakter strukturalny – niedobory nauczycieli determinują kształt oferty edukacyjnej, zmuszając szkoły do **planowania nowych kierunków przede wszystkim na bazie dostępnych zasobów kadrowych, a nie wyłącznie na podstawie analizy potrzeb gospodarki**. Taka sytuacja rodzi ryzyko niewykorzystania potencjału rozwojowego regionu w obszarach strategicznych, w tym w RIS oraz sektorach związanych z nowoczesnymi technologiami i zrównoważonym rozwojem.

Wysokie ryzyko braków kadrowych wymaga zatem skoordynowanych działań planistycznych, inwestycyjnych i organizacyjnych – zarówno na poziomie regionalnym, jak i krajowym – w celu zapewnienia ciągłości, jakości i adekwatności kształcenia zawodowego. Kluczowe będzie tu **nie tylko bieżące uzupełnianie braków, ale także długofalowe budowanie zasobów kadrowych** zdolnych sprostać wymaganiom przyszłych zawodów. W tym kontekście kluczowe jest zrozumienie motywacji do pracy w charakterze nauczyciela w szkole zawodowej.

¹⁴² Konieczna-Satamatin, J., Trzciński, R., Woźniak, J. (2024). Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badań sondażowych wśród szkół kształcących w zawodach. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, str. 16-18.

Tabela 14. Motywacja do pracy w charakterze nauczyciela w szkole zawodowej

Obszar	Czynniki przyciągające	Czynniki wypychające
Motywacje wewnętrzne i altruistyczne	<ul style="list-style-type: none"> Silna pasja do nauczania i dziedziny zawodowej wzmacnia zaangażowanie w codzienną pracę dydaktyczną Satysfakcja z pracy z młodzieżą podnosi motywację poprzez obserwowanie ich rozwoju i sukcesów zawodowych Poczucie misji daje poczucie sensu i zwiększa determinację w przygotowywaniu uczniów do przyszłej pracy 	<ul style="list-style-type: none"> Wypalenie zawodowe obniża chęć do dalszego angażowania się w proces nauczania Niedobory kadrowe i niski prestiż społeczny osłabiają poczucie wartości wykonywanej pracy
Warunki pracy i środowisko zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> Stabilność zatrudnienia zwiększa poczucie bezpieczeństwa i sprzyja długoterminowemu planowaniu kariery Elastyczna organizacja czasu pracy ułatwia utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, co wzmacnia motywację Dłuższe przerwy w pracy umożliwiają regenerację i powrót do obowiązków z większą energią 	<ul style="list-style-type: none"> Niskie wynagrodzenia w stosunku do sektora prywatnego obniżają atrakcyjność zawodu Niedostateczne wyposażenie pracowni ogranicza satysfakcję z prowadzenia zajęć praktycznych Nadmierne obciążenie obowiązkami dydaktycznymi i administracyjnymi zmniejsza chęć do podejmowania dodatkowych inicjatyw Braki kadrowe powodują dezorganizację pracy i zwiększają stres
Rozwój zawodowy i osobisty	<ul style="list-style-type: none"> Dostęp do szkoleń i kursów branżowych podnosi kompetencje i wzmacnia poczucie profesjonalizmu Stale podnoszenie kwalifikacji pozwala utrzymać wysoki poziom motywacji poprzez rozwój umiejętności Rozwój kompetencji dydaktycznych i merytorycznych zwiększa satysfakcję z pracy 	<ul style="list-style-type: none"> Brak czasu na doskonalenie zawodowe ogranicza możliwości rozwoju i osłabia motywację Niedostosowana do potrzeb branży oferta szkoleń zmniejsza chęć uczestnictwa w doskonaleniu Brak środków finansowych na kursy specjalistyczne zniechęca do podnoszenia kwalifikacji Niechęć dyrekcji do delegowania na szkolenia obniża poczucie wsparcia instytucjonalnego
Aspekty społeczne i interpersonalne	<ul style="list-style-type: none"> Szacunek i uznanie w społeczności szkolnej wzmacniają poczucie wartości pracy Pozytywne relacje z uczniami i rodzicami zwiększają satysfakcję i chęć do dalszego nauczania Poczucie przynależności do zespołu nauczycielskiego sprzyja utrzymaniu wysokiej motywacji 	<ul style="list-style-type: none"> Niski prestiż społeczny zawodu obniża poczucie dumy z wykonywanej pracy Presja ze strony uczniów i rodziców może powodować frustrację i zniechęcenie Napięcia w relacjach z innymi nauczycielami osłabiają chęć do współpracy Trudności w zarządzaniu klasą zwiększają obciążenie psychiczne i zmniejszają satysfakcję z pracy Braki w przygotowaniu pedagogicznym i psychologicznym utrudniają skuteczne nauczanie i obniżają pewność siebie
Czynniki systemowe i instytucjonalne	<ul style="list-style-type: none"> Jasno określone ścieżki awansu zawodowego motywują do długofalowego rozwoju Udział w projektach edukacyjnych i współpracy z pracodawcami zwiększa poczucie wpływu na jakość kształcenia 	<ul style="list-style-type: none"> Nadmierna biurokracja odciąga od pracy dydaktycznej i obniża satysfakcję Złożone przepisy utrudniające współpracę z otoczeniem gospodarczym zmniejszają poczucie skuteczności działań Luka pokoleniowa w kadrze zwiększa obciążenie pracą i utrudnia wymianę doświadczeń

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie instytucjonalne w realizacji programów podnosi komfort pracy i motywację | <ul style="list-style-type: none"> • Niska świadomość inteligentnych specjalizacji regionalnych (RIS) ogranicza poczucie powiązania kształcenia z realnymi potrzebami rynku pracy |
|---|--|

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań diagnostycznych (wykaz we wprowadzeniu) oraz Koss-Goryszewska, M., Ostaszewski, M., Pająk-Załęska, K., Rostworowski, M., Stanaszek, A., Staszewicz, M., Walczak, D., *Raport dotyczący diagnozy motywacji, zasobów, potrzeb i barier związanych z zapewnieniem kadr dla kształcenia zawodowego*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, 2024.

Jak pokazały badania diagnostyczne i analizy, kadra nauczycieli szkół zawodowych w województwie łódzkim funkcjonuje w złożonym układzie motywatorów i barier, które w różny sposób wpływają na decyzję o podjęciu i kontynuowaniu pracy w tym zawodzie. Analiza czynników przyciągających i wypychających pozwala zrozumieć mechanizmy kształtujące motywację oraz wskazać obszary wymagające interwencji.

Podtrzymanie i wzmocnienie motywacji nauczycieli wymaga równoczesnego wzmocnienia elementów pozytywnych – takich jak rozwój zawodowy, poczucie misji czy stabilność zatrudnienia – oraz eliminowania barier, w tym niskich wynagrodzeń, nadmiernego obciążenia obowiązkami i ograniczonego dostępu do szkoleń.

Zgodnie z ustaleniami badań diagnostycznych w poprawie sytuacji kadrowej w szkołach zawodowych w regionie istotne jest wdrożenie kompleksowych działań obejmujących zarówno zmiany systemowe, jak i inicjatywy lokalne, ukierunkowanych na zwiększenie atrakcyjności zawodu. **Kluczowym postulatem jest podniesienie wynagrodzeń nauczycieli zawodu** do poziomu konkurencyjnego względem sektora prywatnego, co powinno iść w parze z wyrównaniem sytuacji nauczycieli w szkołach zawodowych zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela i poza nią. Wśród przedstawicieli różnych środowisk pojawiały się także postulaty **wprowadzenia systemu premiowania zaangażowania** w realizację kształcenia oraz **rozbudowania systemu refundowania kosztów kształcenia**, szczególnie wśród osób zatrudnionych poza Kartą Nauczyciela.

Równolegle korzystne byłoby **zredukowanie nadmiernego obciążenia obowiązkami administracyjnymi i dydaktycznymi**, zapewnienie **wsparcia administracyjnego** oraz **inwestycje w nowoczesne pracownie i wyposażenie**, co zwiększy atrakcyjność pracy i procesu kształcenia. W obszarze rozwoju kompetencji priorytetem jest **inwestowanie w szkolenia i kursy**, szczególnie w zakresie **kompetencji cyfrowych i zielonych**, a także **kompetencji miękkich** oczekiwanych przez pracodawców. Oferta doskonalenia

zawodowego powinna być lepiej dopasowana do potrzeb branżowych i postrzegana przez nauczycieli jako realne wsparcie rozwoju.

Dla wzmocnienia wizerunku zawodu niezbędne jest **podniesienie jego prestiżu społecznego** poprzez kampanie promocyjne skierowane do potencjalnych kandydatów, w tym specjalistów z doświadczeniem branżowym, oraz promocję kształcenia zawodowego wśród rodziców i uczniów.

W zakresie rekrutacji należy **promować zatrudnianie specjalistów bez przygotowania pedagogicznego** oraz stworzyć **klarowne ścieżki dojścia do zawodu dla osób spoza oświaty**. Wskazana jest również **częściowa wymiana kadry**, aby wprowadzić do szkół osoby biegle orientujące się w aktualnych trendach rynkowych.

Ważnym elementem rozwoju kadry nauczycielskiej jest **wzmocnienie współpracy szkół z pracodawcami i samorządami**, a w badaniach pojawiały się postulaty stworzenia **bazy pracodawców chętnych do współpracy** zarówno w zakresie kształcenia uczniów i nauczycieli, jak i osobistego zaangażowania się w proces dydaktyczny.

4.3 KSZTAŁCENIE NAUCZYCIELI SZKÓŁ ZAWODOWYCH

Drugim, poza dostępnością, **kluczowym ogniwem w procesie edukacyjnym są kompetencje nauczycieli**, a ich wiedza, umiejętności i podejście do nauczania mają bezpośredni wpływ na jakość kształcenia i przygotowanie uczniów do przyszłych zawodów.

Obowiązek doskonalenia zawodowego nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest uregulowany w Karcie Nauczyciela. Zgodnie z art. 70c **nauczyciele ci mają ustawowy obowiązek podnoszenia swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych**, w tym uczestnictwa w szkoleniach branżowych realizowanych w trzyletnich cyklach, w łącznym wymiarze 40 godzin w cyklu¹⁴³. Celem jest dostosowanie kompetencji do potrzeb szkoły oraz

¹⁴³ Art. 70c. 1. Nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu, zatrudnieni w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w rozumieniu art. 4 pkt 28a lit. a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe oraz placówkach kształcenia ustawicznego i centrach kształcenia zawodowego, o których mowa w art. 2 pkt 4 tej ustawy, są obowiązani doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe potrzebne do

aktualnych wymagań rynku pracy. Natomiast art. 70a Karty Nauczyciela zobowiązuje organy prowadzące szkoły do wyodrębnienia w swoich budżetach środków na finansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli w wysokości 0,8% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych nauczycieli.

Zgodnie z ustaleniami badań diagnostycznych **ocena kompetencji nauczycieli szkół zawodowych w województwie łódzkim** jest zasadniczo pozytywna w badaniach ilościowych, lecz uzupełniona o wyniki badań jakościowych ujawnia pewne obszary wymagające wsparcia. Zarówno kompetencje kadry, jak i profil zawodowy zatrudnionych pracowników oceniane są przez samych nauczycieli w większości przypadków wysoko. Szczególnie dobrze postrzegane są umiejętności cyfrowe, których rozwój przyspieszyło doświadczenie nauczania zdalnego w okresie pandemii. Znacznie słabsze oceny uzyskują kompetencje związane z zieloną transformacją, choć nadal dominują wśród nich opinie pozytywne. Natomiast dyrektorzy szkół – pomimo deklarowanego ogólnego zadowolenia – wskazują na **pilną potrzebę wzmocnienia kompetencji w obszarach transformacji cyfrowej i zielonej**, a także na **konieczność systematycznego rozwoju kadry poprzez szkolenia, kursy praktyczne i wsparcie finansowe**.

Badania te pokazały także, że **nauczyciele szkół zawodowych w województwie łódzkim wykazują wysoką aktywność w doskonaleniu zawodowym**, traktując je jako proces ciągły, zindywidualizowany i wykraczający poza formalne wymogi. Regularne podnoszenie kwalifikacji jest powszechne (95 z 105 badanych nauczycieli dokształcało się w ciągu ostatnich 3 lat). Nauczyciele najczęściej wybierają szkolenia i kursy branżowe (69 z 95 osób), warsztaty metodyczne (46), studia magisterskie lub podyplomowe (28), rzadziej kursy online (24), staże u pracodawców (17) czy mentoring (15). Inicjatywa dokształcania pochodzi głównie od samych nauczycieli (77 z 95 osób) lub dyrektorów szkół (60), sporadycznie od organów prowadzących (31), pracodawców (8) czy organizacji branżowych (6). Motywacją jest chęć podnoszenia kompetencji, reagowania na potrzeby uczniów i dostosowania się do zmian w rynku pracy, w tym przekwalifikowania. Nauczyciele korzystają z lokalnych i unijnych form wsparcia, także

wykonywania pracy przez uczestniczenie w szkoleniach branżowych realizowanych w trzyletnich cyklach, w łącznym wymiarze 40 godzin w cyklu.

w obszarach innowacyjnych. Rozwój finansowany jest głównie ze środków własnych (59) lub budżetu szkoły (60), a także z funduszy unijnych (40); wsparcie pracodawców (6) czy związków zawodowych ma marginalne znaczenie (3).

W województwie łódzkim, podobnie jak w całym kraju, oferta ta jest **stosunkowo zróżnicowana**, jednak jej dostępność, jakość i dopasowanie do realnych potrzeb pozostają umiarkowane. Województwo łódzkie wyróżnia się w skali kraju **bardzo bogatą ofertą szkoleń w placówkach doskonalenia nauczycieli, w tym największą liczbą propozycji dla nauczycieli przedmiotów zawodowych**. Jednocześnie, podobnie jak inne regiony, dysponuje ograniczoną ofertą wśród pozostałych typów placówek oświatowych, zwłaszcza w zakresie szkoleń dedykowanych stricte tej grupie zawodowej¹⁴⁴.

Ocena jakości i dopasowania tematyki szkoleń dla nauczycieli szkół zawodowych w województwie łódzkim jest w badaniach diagnostycznych zasadniczo pozytywna we wszystkich analizowanych aspektach – liczbie placówek, dostępności cenowej, dopasowaniu tematyki oraz jakości kursów¹⁴⁵. Jednocześnie biorąca udział w badaniu kadra dydaktyczna nie potrafiła wskazać konkretnych brakujących szkoleń.

¹⁴⁴ W badaniu IBE przeanalizowano ofertę szkoleniową 2223 podmiotów, w tym 305 placówek doskonalenia nauczycieli (w województwie łódzkim – 23), 1847 innych placówek oświatowych (w województwie łódzkim – 65) oraz 71 uczelni wyższych (w województwie łódzkim – 5). W części dotyczącej placówek doskonalenia nauczycieli uwzględniono 2047 szkoleń dostępnych w internecie. Najwięcej ofert zidentyfikowano w województwie łódzkim – 404 szkolenia, co stanowi najwyższy wynik w kraju. Co istotne, to właśnie w tym województwie odnotowano również największą liczbę szkoleń skierowanych bezpośrednio do nauczycieli przedmiotów zawodowych – 28 ofert, co wyróżnia region na tle kraju. Analiza pozostałych placówek oświatowych (m.in. centrów kształcenia praktycznego i zawodowego, placówek kształcenia ustawicznego, ośrodków kształcenia i doskonalenia zawodowego, branżowych centrów umiejętności) wykazała znacznie mniejszą liczbę ofert. W kilku województwach, w tym w łódzkim, liczba szkoleń dostępnych w tej grupie instytucji wynosiła mniej niż 10. Co więcej, w przypadku ofert przeznaczonych ściśle dla nauczycieli zawodu w województwie łódzkim – podobnie jak w innych wymienionych regionach – nie odnotowano żadnej propozycji spełniającej przyjęte kryteria (Koss-Goryszewska, M., Ostaszewski, M., Pająk-Załęska K., Rostworowski, M., Stanaszek, A., Staszewicz, M., Walczak, D., *Analiza oferty doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, 2024.

¹⁴⁵ W jednym z badań diagnostycznych nauczycieli pracujących w szkołach zawodowych (105 osób) oraz ich dyrektorów (51 osób) poproszono w ankietach o ocenę możliwości kształcenia nauczycieli zawodu w regionie łódzkim:

- W zakresie liczby placówek oferujących kształcenie nauczyciele najczęściej wskazywali ocenę „raczej dobrze” (62 wskazania), przy czym 38 osób oceniło ten aspekt „bardzo dobrze”. Wśród szkół zawodowych dominowała również ocena „raczej dobrze” (31 wskazań), natomiast tylko 17 respondentów wybrało ocenę najwyższą. Tylko wśród nauczycieli pojawiła się 1 ocena „raczej źle”.
- W zakresie cenowej dostępności kształcenia nauczyciele wskazali 38 razy ocenę „bardzo dobrze” i 47 razy „raczej dobrze”; 17 osób wybrało ocenę neutralną, a 3 osoby „raczej źle”. Szkoły zawodowe oceniły ten aspekt niżej – 18 wskazań „bardzo dobrze”, 20 „raczej dobrze” i 2 „raczej źle”.
- Natomiast oceniając dopasowanie tematyki dostępnych kursów do potrzeb, nauczyciele najczęściej wybierali ocenę „bardzo dobrze” (47 wskazań) lub „raczej dobrze” (46 wskazań); 10 osób wskazało ocenę neutralną, a 2

W badaniach diagnostycznych zidentyfikowano jednak istotne bariery ograniczające korzystanie z oferty kształcenia dla nauczycieli. Najpoważniejszymi barierami w dostępie nauczycieli szkół zawodowych do doskonalenia zawodowego pozostają **brak czasu** (70 z 95 osób), **wynikający z dużego obciążenia dydaktycznego, oraz ograniczone środki finansowe** (49). Rzadziej wskazywane są problemy związane z niewystarczającą ofertą kursów w regionie (9), kosztami i odległością dojazdu (4) czy brakiem informacji o możliwościach kształcenia (3). Szczególne trudności refundacyjne dotyczą specjalistów pracujących na podstawie umów nieuwzględniających Karty Nauczyciela.

Dodatkowo istotnym ograniczeniem jest **brak scentralizowanej, łatwo dostępnej bazy informacji o szkoleniach dla nauczycieli zawodu**, co utrudnia orientację w dostępnych możliwościach rozwoju. Choć niewystarczająca liczba kursów w regionie jest sygnalizowana rzadziej, problem ten wciąż występuje, jednak większość nauczycieli nie potrafi wskazać konkretnych brakujących form kształcenia.

„raczej źle”. Wśród szkół zawodowych ten aspekt oceniono „bardzo dobrze” 19 razy, „raczej dobrze” – 26, a 2 osoby wskazały ocenę „raczej źle”.

- Oceniając jakość dostępnych kursów, nauczyciele wskazali 47 razy ocenę „bardzo dobrze” i 50 razy „raczej dobrze”; 7 osób wybrało ocenę neutralną, a 1 „raczej źle”. Szkoły zawodowe wskazały 16 razy ocenę „bardzo dobrze” i 31 razy „raczej dobrze”, bez ocen negatywnych.

5.1 ROLA DORADZTWA ZAWODOWEGO W KSZTAŁTOWANIU WYBORÓW ZAWODOWYCH

Doradztwo zawodowe jest obecnie kluczowym elementem systemu edukacyjnego, wspierającym uczniów w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących dalszej edukacji i kariery zawodowej. W obliczu zmieniającego się rynku pracy i rosnących wymagań związanych z nowymi technologiami oraz globalizacją odpowiednie ukierunkowanie uczniów może znacząco wpłynąć na ich przyszły sukces.

Tabela 15. Doradztwo zawodowe w szkołach

Etap edukacyjny	Minimalny wymiar	Zakres działań	Cele główne
Przedszkole i klasy I–VI szkoły podstawowej	Brak	Zajęcia preorientacji i orientacji zawodowej	Wstępne zapoznanie z zawodami, rozwój zainteresowań i uzdolnień, kształtowanie pozytywnego stosunku do nauki i pracy
Klasy VII–VIII szkoły podstawowej	Co najmniej 10 godzin w każdym roku szkolnym	Obowiązkowe zajęcia z doradztwa zawodowego	Pogłębiona analiza ścieżek edukacyjnych i zawodowych, poznanie rynku pracy, rozwój umiejętności podejmowania decyzji
Szkoły ponadpodstawowe	10 godzin w całym cyklu kształcenia	Kontynuacja doradztwa zawodowego	Planowanie kariery, przygotowanie do zatrudnienia lub dalszej edukacji, rozwój kompetencji miękkich i przedsiębiorczości

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, art. 26a oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego.

Doradztwo zawodowe w polskim systemie edukacji realizowane jest na wszystkich etapach kształcenia – od przedszkola, poprzez szkołę podstawową, aż po szkoły ponadpodstawowe – i obejmuje działania od wczesnej preorientacji po szczegółowe planowanie kariery, dostosowane do wieku i potrzeb uczniów. Za jego realizację odpowiadają doradcy zawodowi, nauczyciele, wychowawcy oraz specjaliści szkolni, którzy diagnozują predyspozycje uczniów, przekazują informacje o zawodach i rynku pracy, współpracują z rodzicami oraz pracodawcami, a także koordynują programy doradcze. Podstawy prawne doradztwa zawodowego przewidują również współpracę szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym pracodawcami, organizacjami branżowymi i instytucjami rynku pracy.

Tabela 16. Doradztwo zawodowe w województwie łódzkim na tle kraju w roku szkolnym 2024/2025

Wskaźnik	Łódzkie	Średnia krajowa	Pozycja w kraju
Łączna liczba etatów	42,94	39,99	5. miejsce
Łączna liczba osób	516	484,5	5. miejsce
Etaty w IV–VIII SP	28,87	28,69	6. miejsce
Osoby w IV–VIII SP	389	379	6. miejsce
Etaty w przedszkolach	1,25	0,45	2. miejsce
Etaty w pozostałych etapach edukacji	0,27	0,38	8. miejsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z dane.pl.

Tabela 17. Doradztwo zawodowe w osobach i etatach w roku szkolnym 2024/2025

Województwo	Wychowanie przedszkolne		klasy I-III szkoły podstawowej		IV-VIII szkoły podstawowej		Pozostałe etapy		Brak przypisania		Razem	
	Etaty	Osoby	Etaty	Osoby	Etaty	Osoby	Etaty	Osoby	Etaty	Osoby	Etaty	Osoby
dolnośląskie	2	2	0,11	2	27,2	371	0,52	5	12,61	131	42,44	481
kujawsko-pomorskie	-	-	0,05	1	26,68	354	0,16	3	11,32	143	38,21	471
lubelskie	-	-	0,13	1	29,25	440	0,17	3	9,03	133	38,58	548
lubuskie	-	-	-	-	11,66	168	-	-	7,78	59	19,44	214
łódzkie	1,25	1	-	-	28,87	389	0,27	5	12,55	155	42,94	516
małopolskie	-	2	-	-	37,46	577	0,36	8	11,09	144	48,91	704
mazowieckie	2	2	-	-	60,98	804	1,21	10	30,52	269	94,71	1 029
opolskie	-	-	-	-	10,69	174	0,1	1	4,74	49	15,53	212
podkarpackie	-	-	0,05	1	26,07	415	0,24	4	9,55	126	35,91	526
podlaskie	-	-	-	-	14,17	178	-	-	5,73	74	19,9	242
pomorskie	-	-	0,05	1	25,83	314	0,5	7	11,33	104	37,71	407
śląskie	1,34	1	-	-	42,13	611	0,69	7	23,71	232	67,87	787
świętokrzyskie	-	-	-	-	14,74	245	-	-	6,84	89	21,58	316
warmińsko-mazurskie	0,08	1	0,08	1	16,58	247	0,08	2	9,51	79	26,33	307
wielkopolskie	0,04	1	0,17	4	37,53	509	0,23	8	21,96	171	59,93	656
zachodniopomorskie	0,03	3	0,25	6	20,54	268	1,89	16	7,15	92	29,86	336
Razem	6,74	13	0,89	17	430,38	6 064	6,42	79	195,42	2 050	639,85	7 752

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z dane.pl. Uwaga: wartości w kolumnie „Osoby” w grupie Razem nie odpowiadają sumie wartości kolumn „Osoby” na poszczególnych etapach edukacji, ponieważ jedna osoba może realizować doradztwo zawodowe na różnych etapach edukacyjnych.

W roku szkolnym 2024/2025 w województwie łódzkim zatrudniono w systemie oświaty łącznie 516 osób na 42,94 etatu w obszarze realizacji doradztwa zawodowego, co plasuje województwo na piątym miejscu w Polsce zarówno pod względem liczby etatów, jak i liczby osób zaangażowanych w doradztwo zawodowe.

Największe zaangażowanie doradców w regionie dotyczy klas IV–VIII szkoły podstawowej, gdzie pracuje 389 osób na 28,87 etatu. To wynik zbliżony do średniej krajowej i świadczy o dobrze rozwiniętym systemie wsparcia uczniów na tym etapie edukacyjnym. W wychowaniu przedszkolnym odnotowano 1,25 etatu i jedną osobę, co daje województwu drugie miejsce w kraju pod względem liczby etatów w tym obszarze – wyprzedza je jedynie województwo śląskie.

W pozostałych etapach edukacji zatrudniono w regionie 5 osób na 0,27 etatu. Choć to niewielka liczba, wpisuje się w ogólnopolski trend, gdzie doradztwo zawodowe poza głównymi etapami edukacyjnymi jest mniej rozwinięte.

Warto zauważyć, że w klasach I–III szkoły podstawowej w województwie łódzkim nie odnotowano żadnych etatów ani osób zajmujących się doradztwem zawodowym. To sytuacja typowa dla większości regionów, co może wskazywać na potrzebę dalszego rozwoju doradztwa na tym wczesnym etapie edukacji, a region łódzki plasuje się na 8. miejscu w kraju.

Jak pokazały jakościowe badania diagnostyczne zrealizowane w województwie łódzkim, stan i efektywność doradztwa zawodowego w województwie łódzkim nie jest zadowalający. **Doradztwo zawodowe jest często postrzegane przez uczniów jako mało istotny dodatek**, a uczestnictwo w zajęciach jest niskie, szczególnie w szkołach ponadpodstawowych, gdzie oferta jest oceniana krytyczniej niż w podstawówkach. **Kontakt z uczniami jest sporadyczny**, a zajęcia mają charakter dorywczy, realizowany w minimalnym wymiarze godzin przewidzianym przepisami, często na końcu dnia lub w ramach zastępstw, co obniża ich rangę i zaangażowanie uczestników.

Na negatywny obraz i minimalizację wpływu doradztwa oddziałuje fakt, że **usługi doradców są ograniczone do kilku godzin rocznie**, co uniemożliwia pogłębioną pracę nad planami kariery. Sami doradcy wskazują na **brak narzędzi diagnostycznych** oraz aktualnych danych o zapotrzebowaniu na zawody, a także **niedostosowanie**

programów do trendów rynkowych oraz potrzeb zielonej i cyfrowej transformacji (na przykład zaledwie 34% objętych badaniem diagnostycznym doradców potrafi wymienić konkretne zawody związane z zieloną gospodarką). Ponadto **współpraca z pracodawcami i instytucjami rynku pracy jest fragmentaryczna**, a postulowane jest jej sformalizowanie i rozwój programów staży, wizyt studyjnych oraz oceny efektów praktyk.

Poza tym **doradztwo zawodowe w szkołach boryka się z poważnymi barierami systemowymi i organizacyjnymi** – brakuje jednolitych standardów pracy, etatów, nowoczesnych narzędzi i finansowania, a zajęcia mają głównie charakter teoretyczny, z ograniczonym kontaktem z pracodawcami. Istnieje **niska dostępność wykwalifikowanej kadry doradców**, a w wielu placówkach funkcję doradcy pełni nauczyciel innego przedmiotu. W kontekście pracy w warunkach ciągłych zmian ponad 61% badanych doradców deklaruje **potrzebę doskonalenia umiejętności w zakresie adaptacji do nowych realiów edukacyjnych i zawodowych**.

Decyzje edukacyjne młodzieży są w przeważającej mierze kształtowane przez rodziców, którzy pełnią rolę głównych doradców, oraz – w mniejszym stopniu – przez rówieśników, podczas gdy **rola doradców zawodowych, nauczycieli i specjalistów szkolnych jest marginalna**. Tylko 25% badanych uczniów deklaruje, że miało kontakt z doradcą zawodowym. Niewielki odsetek uczniów wskazuje konsultacje z nauczycielami (16%) i wychowawcami (13%) jako istotne, a jedynie 8% uczniów rozmawia o przyszłości z doradcą zawodowym.

Sami badani doradcy wskazują, że optymalnym rozwiązaniem byłby **etatowy doradca w każdej szkole**, prowadzący zarówno zajęcia grupowe, jak i indywidualne konsultacje, lub model zewnętrznego doradcy trwale współpracującego z placówką. Widzą także potencjał w **e-narzędziach opartych na AI i aplikacjach mobilnych** do profilowania kompetencji i dopasowywania ścieżek edukacyjnych do rynku pracy, jednak wdrożenia są sporadyczne z powodu braku infrastruktury i kadr. Podkreślają też znaczenie **praktycznych form doradztwa** – warsztatów, targów edukacyjnych i wizyt w zakładach pracy – oraz rosnące zainteresowanie zawodami przyszłości związanymi z cyfryzacją i nowymi technologiami.

Kluczowe w tej sytuacji wydaje się **stworzenie regionalnego systemu doradztwa zawodowego**, którego koordynacją zajmują się centra rozwoju edukacji, a którego istotnym elementem może być istniejąca już Infolinia Pogotowie Zawodowe prowadzona przez Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Skierniewicach¹⁴⁶. Bez zwiększenia zasobów, standaryzacji działań i wzmocnienia współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym potencjał ten pozostanie w dużej mierze niewykorzystany.

5.2 POSTRZEGANIE I PROMOCJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Kształcenie zawodowe w województwie łódzkim, tak jak w całej Polsce, mimo swojej kluczowej roli w zapewnianiu wykwalifikowanej kadry dla gospodarki **od lat zmaga się z utrwalonym negatywnym wizerunkiem**. W świadomości społecznej wciąż dominuje przekonanie, że jest to ścieżka mniej prestiżowa i mniej perspektywiczna niż liceum ogólnokształcące, postrzegane tradycyjnie jako brama do studiów wyższych i kariery akademickiej. **Stereotypy te mają charakter pokoleniowy** – ich źródła sięgają transformacji ustrojowej lat 90. XX wieku, kiedy w debacie publicznej dominował model aspiracji edukacyjnych oparty na schemacie liceum–studia. Negatywny obraz szkół zawodowych wzmocniają także **społeczne uprzedzenia wobec pracy fizycznej**, często uznawanej za mniej prestiżową i gorzej opłacaną niż praca umysłowa. W efekcie **niska jest atrakcyjność zawodów rzemieślniczych, technicznych i produkcyjnych**, mimo że zapotrzebowanie na specjalistów w tych branżach rośnie w związku z reindustrializacją i rozwojem nowoczesnych technologii w przemyśle.

Jednak w ostatnich latach, choć status społeczny kształcenia zawodowego nadal jest niższy niż akademickiego, **rośnie świadomość jego zalet** – zgodności z potrzebami rynku, szans na szybkie zatrudnienie i atrakcyjnych zarobków w zawodach przyszłości, takich jak technik robotyk, programista CNC, mechatronik czy specjalista ds. OZE¹⁴⁷.

Jak pokazały badania diagnostyczne, postrzeganie kształcenia zawodowego różni się w zależności od grupy interesariuszy:

¹⁴⁶ Infolinia „Pogotowie Zawodowe”, Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Skierniewicach, źródło: <https://cresk.edu.pl/infolinia-pogotowie-zawodowe/>.

¹⁴⁷ „Future®. Rynek pracy i zawody przyszłości”, źródło: <https://raportfuture.pl/>.

- **Uczniowie szkół podstawowych i średnich** doceniają jego praktyczny charakter i możliwość szybszego wejścia na rynek pracy, lecz wciąż uznają je za mniej prestiżowe niż liceum, dlatego rzadziej wskazują szkoły branżowe lub technika jako pierwszy wybór. Ich wiedza o ofertach specjalistycznych, w tym o branżowych centrach umiejętności, jest bardzo ograniczona, a główne źródła informacji stanowią rodzice i rówieśnicy.
- **Rodzice i opiekunowie** traktują tę ścieżkę jako bezpieczną i dającą szybkie zatrudnienie, jednak większą wagę przywiązują do prestiżu liceum i perspektywy studiów. Świadomość roli branżowych centrów umiejętności jest w tej grupie znikoma.
- **Doradcy zawodowi** często nie posiadają dostatecznej wiedzy o kształceniu zawodowym, a także wskazują na zbyt małą liczbę godzin doradztwa, brak ujednoliconych narzędzi oraz ograniczoną współpracę z pracodawcami przy organizacji praktyk i staży, co utrudnia skuteczne promowanie tej ścieżki.
- **Dyrektorzy szkół** podkreślają niedostosowanie programów nauczania do potrzeb rynku, zwłaszcza w kontekście zielonej i cyfrowej transformacji, braki infrastrukturalne oraz konieczność większego zaangażowania lokalnych firm i branżowych centrów umiejętności w proces doradczy.

W takiej sytuacji **niezbędne jest podjęcie skoordynowanych działań promocyjnych – zarówno informacyjnych, jak i wizerunkowych** – które zwiększą świadomość młodzieży i rodziców oraz poprawią postrzeganie kształcenia zawodowego, a także będą przeciwdziałaniem funkcjonującym na jego temat stereotypom.

Promocja edukacji zawodowej wśród młodzieży i osób dorosłych ma szczególne znaczenie dla regionu w kontekście emigracji uczniów i absolwentów, najpierw do szkół i na studia poza regionem, a następnie – w przypadku tych, którzy wykształcą się w województwie – na pozaregionalne rynki pracy.

Z badań diagnostycznych wynika, że **główne kierunki działań** powinny objąć:

- **Wczesne docieranie do uczniów** – zgodnie z kierunkami polityki oświatowej na rok szkolny 2025/2026 promocja kształcenia zawodowego zaczyna się już w

szkołach podstawowych, m.in. poprzez zajęcia z doradztwa zawodowego, spotkania z przedstawicielami branż i wizyty w zakładach pracy.

- **Współpraca z pracodawcami** – szkoły branżowe i technika coraz częściej organizują wspólne projekty z firmami, praktyki, dni otwarte w zakładach oraz prezentacje nowoczesnych technologii, aby pokazać realne perspektywy zatrudnienia.

Dużą rolę odgrywają **wydarzenia i konkursy**, takie jak *SkillsPoland*, *EuroSkills* czy *WorldSkills*, które w formie widowiskowych rywalizacji prezentują umiejętności młodych specjalistów w różnych dziedzinach – od mechatroniki po hotelarstwo. To nie tylko promocja, ale też okazja do nawiązania kontaktów z pracodawcami.

Istotnym elementem działań promocyjnych są różnego rodzaju **kampanie informacyjne** – działania w mediach tradycyjnych, na portalach branżowych, w mediach społecznościowych oraz na stronach rządowych i platformach, które często łączą filmy promocyjne, wywiady z absolwentami i materiały edukacyjne¹⁴⁸. Kluczowe jest **dobranie odpowiednich kanałów komunikacyjnych**, ze szczególnym uwzględnieniem **nowych mediów**, które pozwolą dotrzeć do młodzieży.

Dużą barierą w poprawie wizerunku kształcenia zawodowego jest **niedostatek rzetelnych i łatwo dostępnych informacji**, co sprzyja utrwalaniu i wzmacnianiu stereotypów. W próżni informacyjnej młodzież, rodzice i część nauczycieli opierają swoje opinie na obiegowych przekonaniach, często nieaktualnych lub oderwanych od realiów rynku pracy.

¹⁴⁸ „Twoja pasja – Twój zawód – Twoja przyszłość” – nowy spot MEN promuje kształcenie zawodowe, Ministerstwo Edukacji Narodowej, źródło: <https://www.gov.pl/web/edukacja/twoja-pasja---twoj-zawod---twoja-przyszlosc---nowy-spot-men-promuje-ksztalcenie-zawodowe>.

6 WSPÓŁPRACA SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

Współpraca z pracodawcami stanowi kluczowy i fundamentalny element systemu kształcenia zawodowego, determinujący jego skuteczność oraz adekwatność wobec potrzeb współczesnego rynku pracy. Integracja środowiska edukacyjnego z sektorem gospodarczym umożliwia dostosowanie treści programowych, metod kształcenia oraz form praktycznej nauki zawodu do realnych wymagań pracodawców i dynamicznie zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych.

Partnerstwo szkół, placówek kształcenia ustawicznego i uczelni z przedsiębiorstwami sprzyja tworzeniu spójnego systemu przygotowania zawodowego, w którym teoria jest ściśle powiązana z praktyką, a absolwenci dysponują kompetencjami oczekiwanymi przez rynek pracy. Współdziałanie to obejmuje m.in. organizację praktyk i staży, realizację wspólnych projektów edukacyjno-rozwojowych, udział pracodawców w opracowywaniu programów nauczania oraz w procesach egzaminacyjnych.

W prawie oświatowym wskazano także główne formy współpracy szkół z pracodawcami (tab. 14).

Tabela 18. Formy współpracy szkół z pracodawcami

Forma współpracy	Cel i opis działań
Tworzenie klas patronackich	Zacieśnienie współpracy szkoły i pracodawcy poprzez wsparcie w wyposażeniu sal i pracowni, udział w pracach szkoły (np. rada pedagogiczna), współtworzenie programu nauczania, organizowanie praktyk i szkoleń branżowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych
Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu	Zapewnienie zgodności treści kształcenia z potrzebami rynku pracy poprzez udział pracodawcy w tworzeniu programu i potwierdzenie, że zdobywane umiejętności są poszukiwane przez pracodawców
Realizacja kształcenia zawodowego (praktyczna nauka zawodu)	Umożliwienie uczniom zdobywania i poszerzania kwalifikacji w rzeczywistych warunkach pracy, nawiązywania kontaktów z potencjalnymi pracodawcami oraz rozwijania kompetencji zawodowych
Wyposażenie warsztatów lub pracowni szkolnych	Poszerzenie bazy dydaktycznej o narzędzia i sprzęt odpowiadający wymaganiom przyszłej pracy absolwentów
Organizacja egzaminu zawodowego	Zapewnienie, że uczniowie znają aktualne technologie, potrafią obsługiwać nowoczesny sprzęt i oprogramowanie oraz przestrzegają zasad BHP
Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego	Aktualizacja wiedzy nauczycieli poprzez szkolenia branżowe, poznawanie nowych technologii i urządzeń, zdobywanie doświadczenia w realnych warunkach pracy oraz rozpoznawanie potrzeb rynku pracy
Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	Włączenie pracodawców w orientację zawodową, aby młodzież znała wymagania formalne i merytoryczne zawodu oraz profil pracownika poszukiwanego na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Uwarunkowania prawne dotyczące współpracy szkoły z pracodawcą*, Wydział Wspierania Kształcenia Zawodowego, ORE, Warszawa 2020, źródło: <https://www.ore.edu.pl/2020/12/uwarunkowania-prawne-dotyczace-wspolpracy-szkoly-z-pracodawca/> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

W dokumentach strategicznych, zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym, współpraca z pracodawcami jest wskazywana jako jeden z filarów skutecznego systemu kształcenia zawodowego. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 podkreśla konieczność tworzenia trwałych partnerstw między szkołami, placówkami kształcenia ustawicznego i uczelniami a przedsiębiorstwami, co ma zapewnić spójność programów nauczania z aktualnymi i prognozowanymi potrzebami rynku pracy¹⁴⁹. Z kolei Europejski Program na rzecz Umiejętności akcentuje rolę pracodawców w procesie identyfikowania kluczowych kompetencji przyszłości, w tym umiejętności cyfrowych, ekologicznych i przekrojowych, oraz w dostarczaniu miejsc praktyk i staży, umożliwiających ich rozwój¹⁵⁰.

Takie podejście sprzyja nie tylko lepszemu przygotowaniu absolwentów do wejścia na rynek pracy, lecz także zwiększa elastyczność systemu edukacji w reagowaniu na zmiany technologiczne, demograficzne i gospodarcze. Współpraca ta jest zatem nie tylko elementem wspierającym proces kształcenia, ale również strategicznym narzędziem polityki rozwoju kapitału ludzkiego.

6.1 PODSTAWY FORMALNO-PRAWNE WSPÓŁPRACY SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

Dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe ma obowiązek **nawiązać współpracę z pracodawcą** właściwym dla zawodu lub branży, w której kształci szkoła. Od roku szkolnego 2022/2023 obowiązek ten dotyczy wszystkich szkół zawodowych, a nie tylko tych, które uruchamiają nowe kierunki

Współpraca ta powinna być **sformalizowana w postaci umowy lub porozumienia** obejmującego co najmniej jeden cykl kształcenia. Dokument określa zakres i formy współdziałania. Poza wymienionymi wcześniej formami współpracy przepisy przewidują również możliwość udziału przedstawicieli pracodawców, organizacji branżowych czy samorządów zawodowych w **posiedzeniach rad pedagogicznych** z głosem doradczym.

¹⁴⁹ *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030*, Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy, 2019, źródło: <https://ibe.edu.pl/pl/zintegrowana-strategia-umiejtnosci> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

¹⁵⁰ *Europejski Program na rzecz Umiejętności – Umiejętności potrzebne na rynku pracy*, Komisja Europejska, 2020, źródło: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22827&langId=pl> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025).

Celem tych regulacji jest **systemowe włączenie pracodawców w proces kształcenia zawodowego**, tak aby absolwenci szkół byli lepiej przygotowani do pracy w realnych warunkach gospodarczych, a programy nauczania odpowiadały aktualnym wymaganiom technologicznym i organizacyjnym rynku pracy.

6.2 FORMY I PRZYKŁADY WSPÓŁPRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

Realizacja **praktycznej nauki zawodu** jest kluczowym elementem polskiego systemu edukacji zawodowej, mającym na celu przygotowanie uczniów do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy. Ma ona umożliwić uczniom zastosowanie i pogłębienie zdobytej wiedzy i umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy¹⁵¹. Celem jest umożliwienie uczniowi weryfikacji i poszerzenia kwalifikacji, zdobycia nowych kompetencji oraz kontaktu z potencjalnym pracodawcą w realnym środowisku pracy.

Zgodnie z ustaleniami badań diagnostycznych jedynie co trzeci (32,8%) z badanych przedsiębiorców w regionie ma za sobą jakieś doświadczenie związane ze szkolnictwem zawodowym, w tym wyższym (obejmuje to m.in. zatrudnianie absolwentów, kierowanie pracowników na kursy oraz realizację wspólnych projektów ze szkołami), a zaledwie co czwarty (24,5%) faktycznie współpracuje z placówkami kształcenia zawodowego. Współpraca ta opiera się często na relacjach sporadycznych i nieformalnych oraz koncentruje się przede wszystkim na udziale w praktycznym aspekcie kształcenia zawodowego (głównie organizacji staży i praktyk)¹⁵².

Pracodawcy są kluczowymi partnerami szkół w realizacji praktycznej nauki zawodu. Zapewniają stanowisko pracy, sprzęt, odzież roboczą, wyznaczają instruktorów lub opiekunów praktyk, prowadzą szkolenia BHP i współpracują przy realizacji programu kształcenia, mając wpływ na treści zajęć praktycznych. Szkoły nadzorują przebieg praktyk, zatwierdzają instruktorów, ubezpieczają uczniów oraz organizują zwrot kosztów dojazdu lub zakwaterowania. W klasach wielozawodowych pracodawcę często

¹⁵¹ Sztanderska, U., Drogosz-Zabłocka, E. (red. nauk.), *Wykształcenie zawodowe. Perspektywa systemu edukacji i rynku pracy*, Seria Naukowa, t. 9, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2019, źródło:

https://www.frse.org.pl/brepo/panel_repo_files/2021/02/18/cmlnhe/wyksztalcenie-zawodowe-online-7tuhaup.pdf (dostęp: czerwiec–sierpień 2025), s. 94–95.

¹⁵² Z punktu widzenia szkół współpraca z przedsiębiorstwami w zdecydowanej większości (90,2%) obejmuje realizację kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu (organizacja zajęć praktycznych). Zdecydowanie rzadziej współpracujące ze szkołami zawodowymi firmy są angażowane także do organizacji egzaminu zawodowego (24,6%), realizacji doradztwa zawodowego (19,7%) oraz rozwijania nowych form organizacyjnych w kształceniu dorosłych (19,7%), a także wyposażenia oraz doposażenia szkół i placówek (14,8%).

wskazuje uczniów, jednak placówki aktywnie wspierają ten proces, korzystając z wypracowanych kontaktów z lokalnymi firmami¹⁵³.

Zrealizowane badania diagnostyczne jednoznacznie pokazują, że **praktyczna nauka zawodu (najczęściej w formie praktyk i staży) jest najważniejszą i najczęściej realizowaną formą współpracy szkół z pracodawcami** w regionie:

- Większość badanych średnich szkół kształcących zawodowo deklaruje, że kieruje uczniów na zajęcia praktyczne do firm lub gospodarstw rolnych (131 z 207 badanych szkół średnich), traktując je jako kluczowy element przygotowania zawodowego, ale już wśród form współpracy z pracodawcami prowadzenie w zakładach pracy praktycznej nauki zawodu zostało zaznaczone przez 171 szkół, a organizacja staży uczniowskich przez 70.
- Wysoki poziom zaangażowania w praktyczną naukę zawodu dotyczy także szkół dla dorosłych, które w dużej części utrzymują stałe relacje z przedsiębiorstwami i instytucjami wspierającymi kształcenie. 90,2% tych współprac obejmuje właśnie realizację kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu (organizacja zajęć praktycznych).
- Ponad połowa (52,3%) badanych pracodawców współpracujących ze szkołami aktywnie uczestniczy w procesie kształcenia zawodowego, umożliwiając uczniom odbywanie staży i praktyk.

Tworzenie klas patronackich jest jedną z kluczowych form współpracy szkół zawodowych z pracodawcami – ma na celu integrację kształcenia z potrzebami rynku pracy oraz trwałe podnoszenie jakości edukacji. Takie partnerstwo pozwala lepiej przygotować uczniów do realiów rynku pracy oraz zapewnia dopasowanie ich umiejętności do obecnych i przyszłych potrzeb pracodawców¹⁵⁴. Klasy patronackie motywują uczniów do wyboru konkretnej ścieżki kariery, a najlepsi absolwenci często

¹⁵³ Mazik-Gorzelańczyk, M., *Kształcenie zawodowe w Polsce w perspektywie zmian i potrzeb gospodarki*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2016, źródło: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/12489.pdf> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025), s. 15; *Analiza możliwości wzmocnienia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami*, Opracowanie wykonano w Regionalnym Obserwatorium Terytorialnym Województwa Łódzkiego, 2024, s. 58.

¹⁵⁴ Pachocki, M., Smolak, A., *Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji. Raport z badań*. Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2021, s. 35.

otrzymują ofertę pracy od firmy-patrona, co dodatkowo zachęca do osiągnięcia wysokich wyników i rozwijania kompetencji zgodnych z profilem branży¹⁵⁵.

W badaniach diagnostycznych ustalono, że 52 szkoły (spośród 201 odpowiadających na to pytanie) podały, że pracodawcy tworzą w ich szkołach klasy patronackie lub współtworzą dualną formę kształcenia. W regionie łódzkim takie klasy występują m.in. w sektorze przemysłu, IT czy inżynierii. Typy klas patronackich w województwie łódzkim:

- Klasy patronackie z przedsiębiorstwami – szkoły współpracują z firmami, które prowadzą warsztaty, kursy, a także oferują praktyki zawodowe i staże. Dzięki temu uczniowie zyskują bezpośredni kontakt z branżą.
- Klasy patronackie z uczelniami wyższymi – np. klasy współpracujące z Politechniką Łódzką, Uniwersytetem Łódzkim. Uczniowie mają dostęp do dodatkowych zajęć, szkoleń i wykładów, co pozwala im na zdobycie wiedzy na poziomie akademickim¹⁵⁶.

Przykłady szkół w województwie łódzkim oferujących klasy patronackie:

- Zespół Szkół Podstawowych w Kleszczowie, ul. Sportowa 8 – klasy pod patronatem PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. Oddział Elektrownia Bełchatów.
- Zespół Szkół nr 1 w Kutnie, ul. Wschodnia 3 – klasa pod patronatem UMA Investments Sp. z o.o.
- Zespół Szkół Ponadpodstawowych nr 1 w Bełchatowie, ul. Czapliniecka 96 – klasa pod patronatem Politechniki Łódzkiej¹⁵⁷.

Klasy patronackie pozwalają firmom kształcić przyszłą kadrę zgodnie z własnymi standardami, skracając czas adaptacji nowych pracowników i obniżając koszty rekrutacji. Szkoły zyskują dostęp do nowoczesnej infrastruktury i aktualnej wiedzy branżowej, co podnosi jakość kształcenia, a uczniowie – ucząc się w realnych

¹⁵⁵ Mazik-Gorzelańczyk, M., *Kształcenie zawodowe w Polsce w perspektywie zmian i potrzeb gospodarki*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2016, źródło: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/12489.pdf> (dostęp: czerwiec–sierpień 2025), s. 47

¹⁵⁶ *Analiza możliwości wzmocnienia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami*, Opracowanie wykonano w Regionalnym Obserwatorium Terytorialnym Województwa Łódzkiego, 2024, s. 16–17.

¹⁵⁷ Tamże.

warunkach pracy – rozwijają praktyczne umiejętności i zwiększają swoją atrakcyjność na rynku.

Mimo dużego potencjału w zakresie podnoszenia jakości kształcenia i lepszego dopasowania kompetencji absolwentów do potrzeb gospodarki klasy patronackie są wciąż rzadziej stosowane niż praktyki czy staże. Wynika to z ograniczonej świadomości ich korzyści, barier organizacyjnych po stronie szkół i firm, niewystarczającego zaangażowania przedsiębiorstw oraz faktu, że koszty ich prowadzenia mogą ponosić głównie duże podmioty.

Przygotowanie **propozycji programu nauczania zawodu** pozwala na to, aby potencjalny przyszły pracodawca miał możliwość bieżącego wglądu w proces kształcenia oraz potwierdzenia, że treści programowe i nabywane przez uczniów umiejętności odpowiadają aktualnym wymaganiom i oczekiwaniom rynku pracy. Pomimo powszechnie dostrzeganych korzyści aktywne współtworzenie programów nauczania przez pracodawców pozostaje zjawiskiem stosunkowo rzadkim – bierze w nim udział 13% badanych szkół średnich, 1,6% szkół kształcących zawodowo osoby dorosłe oraz 7,2% pracodawców współpracujących ze szkołami. W praktyce częściej obserwuje się opiniowanie istniejących programów kształcenia oraz formułowanie rekomendacji przez przedstawicieli pracodawców niż ich bezpośredni udział w projektowaniu treści dydaktycznych.

Wyposażenie warsztatów i pracowni szkolnych ma bezpośredni wpływ na jakość przygotowania uczniów do wymagań współczesnego rynku pracy. Odpowiednie wyposażenie pracowni i warsztatów umożliwia uczniom zdobywanie praktycznych umiejętności na nowoczesnym sprzęcie, co sprawia, że absolwenci są lepiej przygotowani do pracy i szybciej odnajdują się na rynku zatrudnienia. Niedostateczne wyposażenie szkół utrudnia kształcenie zawodowe, a sami pracodawcy podkreślają potrzebę dostosowania technicznego zaplecza edukacyjnego do realiów pracy¹⁵⁸.

Według ustaleń badań diagnostycznych wszystkie zaangażowane we współpracę strony dostrzegają korzyści płynące z korzystania przez uczniów z nowoczesnego sprzętu. Dostosowanie wyposażenia szkół do standardów branżowych pozwala absolwentom

¹⁵⁸ *Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego*, Warszawa: Wydawnictwo FRSE, 2024, t. III.

płynnie wejść w środowisko pracy, skracając okres adaptacji i zwiększając efektywność wdrożenia. Nowoczesne zaplecze techniczne sprzyja stosowaniu praktycznych metod nauczania, poprawia wyniki egzaminów zawodowych i podnosi prestiż placówki, przyciągając zdolnych kandydatów. Choć pracodawcy angażują się w doposażanie warsztatów, jest to forma współpracy rzadsza od pozostałych – wskazało ją 26,9% szkół średnich; 14,6% szkół dla dorosłych oraz 31,5% współpracujących ze szkołami pracodawców. Przykładem czasowego wsparcia w tym zakresie bywa okresowe udostępnianie lub wypożyczanie specjalistycznego sprzętu, jednak takie inicjatywy realizowane są tylko w nielicznych szkołach.

Organizacja egzaminu zawodowego – współpraca szkoły z pracodawcą w zakresie przygotowania i przeprowadzenia egzaminu zawodowego stanowi gwarancję, że uczniowie znają aktualne technologie, potrafią obsługiwać nowoczesny sprzęt i oprogramowanie oraz przestrzegają zasad BHP. Mimo to współpracujący ze szkołami pracodawcy znacznie rzadziej angażują się w egzaminy (27,3%) niż w inne formy współpracy, takie jak praktyki czy staże. Tylko niewielka część objętych badaniami diagnostycznymi firm, które współpracują z edukacją, uczestniczy w organizacji egzaminów, podczas gdy zdecydowana większość bierze udział w realizacji praktycznej nauki zawodu. Podejmowanie współpracy z pracodawcami w zakresie organizacji egzaminów zawodowych zadeklarowało natomiast 29,6% szkół średnich i 24,6% szkół dla dorosłych.

Szybki postęp technologiczny, cyfryzacja i automatyzacja wymagają od nauczycieli ciągłego aktualizowania wiedzy i doskonalenia kwalifikacji, aby kształcenie było zgodne z aktualnymi standardami branżowymi i przygotowywało uczniów do pracy w nowoczesnej gospodarce¹⁵⁹. Kluczowe znaczenie ma w tym procesie aktywny udział pracodawców w **doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli**¹⁶⁰. Efektywne kształcenie zawodowe wymaga, by nauczyciele stale aktualizowali wiedzę o nowoczesnych

¹⁵⁹ Tamże

¹⁶⁰ Od 2019 r. nauczyciele kształcenia zawodowego mają obowiązek odbycia co trzy lata 40-godzinnych szkoleń branżowych u pracodawców, w gospodarstwach rolnych lub centrach umiejętności, co pozwala im aktualizować wiedzę, doskonalić umiejętności praktyczne i dostosowywać proces nauczania do realiów nowoczesnego rynku pracy.

technologiach i mieli praktyczne doświadczenie w obsłudze sprzętu stosowanego w branży. Powinni też poznawać realia pracy w przedsiębiorstwach, utrzymywać kontakty z firmami, rozpoznawać potrzeby rynku i możliwości zatrudnienia absolwentów. Dzięki temu proces nauczania jest lepiej dostosowany do wymagań gospodarki, a uczniowie zdobywają kompetencje zgodne z aktualnymi standardami zawodowymi¹⁶¹.

Jak pokazały badania diagnostyczne, w województwie łódzkim ważnym – choć pozostawiającym potencjał do dalszego rozwoju – elementem rozwoju kadry nauczycielskiej szkół zawodowych jest współpraca z pracodawcami, którzy organizują obowiązkowe szkolenia branżowe w swoich zakładach. Umożliwia to nauczycielom pracę z nowoczesnym sprzętem, poznawanie aktualnych technologii i uczestnictwo w pokazach firmowych, co sprzyja aktualizacji kompetencji i dostosowaniu nauczania do realiów rynku pracy. W działaniach takich bierze udział 54,2% badanych szkół średnich, ale już jedynie 3,3% szkół zawodowych dla dorosłych. Jednocześnie 18,1% pracodawców współpracujących ze szkolnictwem zawodowym wskazało, że ich zaangażowanie obejmuje doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych.

Równoległe organy prowadzące szkoły wspierają podnoszenie kwalifikacji poprzez szkolenia, warsztaty tematyczne i studia podyplomowe, realizowane zarówno przez lokalne centra edukacyjne, jak i w ramach projektów unijnych. Takie instytucje, jak Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego oferują także dostęp do specjalistycznych pracowni, co pozwala nauczycielom zdobywać doświadczenie w warunkach zbliżonych do rzeczywistego środowiska pracy i przenosić je do szkolnych pracowni, podnosząc jakość kształcenia.

Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego polega na angażowaniu pracodawców w odkrywanie i kształtowanie orientacji zawodowej uczniów, co pozwala im poznać wymagania i realia pracy w danym zawodzie oraz lepiej dopasować swoje kwalifikacje do potrzeb rynku. W województwie łódzkim działania z zakresu doradztwa zawodowego i promocji szkolnictwa branżowego przy udziale

¹⁶¹ Koss-Goryszewska, M., Ostaszewski, M., Pająk-Załęska, K., Rostworowski, M., Stanaszek, A., Staszewicz, M., Walczak, D., *Raport dotyczący diagnozy motywacji, zasobów, potrzeb i barier związanych z zapewnieniem kadr dla kształcenia zawodowego*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, 2024, s. 17.

pracodawców nie są dostatecznie rozwinięte – 56,2% badanych szkół średnich i 19,7% placówek kształcenia zawodowego dla dorosłych, które współpracują z pracodawcami, wskazało, że ich zaangażowanie obejmuje realizację doradztwa zawodowego.

Potwierdziło to 19,6% badanych pracodawców. Szkoły podejmują inicjatywy polegające na zapraszaniu pracodawców na spotkania, wizyty studyjne oraz dni kariery, podczas których przedstawiają oni możliwości rozwoju zawodowego w swoich przedsiębiorstwach. Jednak doradcy zawodowi napotykają trudności we współpracy z pracodawcami, którzy często wykazują ograniczone zaangażowanie w realizację działań doradczych.

Oprócz wcześniej omówionych form współpracy wsparcie edukacji zawodowej przez pracodawców w województwie łódzkim obejmuje również organizację wydarzeń edukacyjnych oraz fundowanie stypendiów.

Realizacja wydarzeń edukacyjnych polega na inicjowaniu i współorganizowaniu przez przedsiębiorstwa różnorodnych form aktywności, takich jak targi edukacyjne, dni otwarte, konkursy branżowe, warsztaty tematyczne czy wizyty studyjne w zakładach pracy. Działania te umożliwiają uczniom bezpośredni kontakt z nowoczesnymi technologiami, poznanie specyfiki pracy w danej branży oraz nawiązanie relacji z potencjalnymi pracodawcami, co sprzyja lepszemu przygotowaniu do wejścia na rynek pracy. Można wśród nich wymienić:

- **Targi edukacyjne i dni otwarte** to najczęściej realizowane działania promujące kształcenie zawodowe, dobrze rozpoznawane przez większość szkół. Stanowią istotny element uatrakcyjniania oferty edukacyjnej, umożliwiając bezpośrednie poznanie placówki, jej zaplecza oraz kadry. W wydarzeniach tych często uczestniczą również pracodawcy, biorąc udział w dniach otwartych organizowanych w szkołach.
- **Wycieczki i wizyty studyjne w zakładach pracy** to powszechna forma współpracy, wskazana w badaniu przez dużą część szkół. Umożliwia uczniom bezpośredni kontakt z realiami środowiska zawodowego, poznanie miejsca wykonywania zawodu oraz wymianę doświadczeń z praktykami. Wizyty studyjne rekomendowane są także jako skuteczny sposób zwiększania świadomości edukacyjno-zawodowej młodzieży.

- **Spotkania, prelekcje, wykłady i warsztaty** – pracodawcy angażują się w organizację kursów i szkoleń dla uczniów, a szkoły zapraszają przedstawicieli różnych instytucji (np. urzędu skarbowego, Centralne Biuro Antykorupcyjne (CBA)), którzy prezentują zakres swojej działalności, poszerzając wiedzę młodzieży i wskazując praktyczne rozwiązania. Pracodawcy prowadzą prelekcje i wykłady na terenie szkół, a organizacje takie jak Łódzka Izba Przemysłowo-Handlowa (ŁIPH) czy Business Centre Club – Loża Łódzka (BCC) oferują szkolenia, warsztaty, konferencje i seminaria, sprzyjające wymianie wiedzy i doświadczeń.
- **Konkursy, olimpiady i festiwale zawodów** – wiele szkół w regionie organizuje konkursy i wydarzenia edukacyjne przy wsparciu m.in. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi (WUP) i Powiatowych Urzędów Pracy (PUP). Centrum Rozwoju Edukacji, Pracy i Rozwoju Województwa Łódzkiego (CREWŁ) realizuje konkursy, takie jak „Kręci Mnie Mój Zawód”, a także konferencje i fora edukacyjne. Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna (ŁSSE) współorganizuje Festiwal Zawodów Technicznych. Mimo to wspólna organizacja konkursów lub olimpiad z pracodawcami jest w regionie rzadkością – w jednym z badań wskazała ją jedynie jedna szkoła.
- **Kampanie informacyjne i promocyjne** – organy prowadzące aktywnie promują szkolnictwo zawodowe w regionie łódzkim, dążąc do poprawy jego wizerunku społecznego. Działania te realizowane są w ramach projektów (np. finansowanych z KPO) oraz we współpracy z takimi instytucjami, jak centra rozwoju edukacji czy WUP.

Fundowanie stypendiów przez pracodawców, choć wciąż mało powszechne, stanowi ważną formę wspierania edukacji zawodowej w województwie łódzkim. Inicjatywy te mają na celu motywowanie uzdolnionych uczniów do wyboru określonych ścieżek kształcenia oraz wspieranie ich dalszego rozwoju kompetencyjnego. Stypendia przyznawane są najczęściej na podstawie wyników w nauce, osiągnięć praktycznych lub zaangażowania w działalność branżową. Finansując takie wsparcie, pracodawcy nie tylko inwestują w przyszłych pracowników, lecz także wzmacniają swój wizerunek jako partnerów edukacji i aktywnych uczestników kształtowania lokalnego rynku pracy.

Według badań diagnostycznych współfinansowanie przez firmy stypendiów dla najzdolniejszych uczniów zadeklarowała około jedna na sześć analizowanych szkół średnich (15,9%) oraz 7,7% pracodawców współpracujących ze szkołami.

6.3 OCENA JAKOŚCI I EFEKTYWNOŚCI WSPÓŁPRACY

Badania diagnostyczne w województwie pokazały, że współpraca szkół z pracodawcami jest dla nich istotnym elementem podnoszenia jakości kształcenia zawodowego oraz zwiększania szans absolwentów na zatrudnienie. Większość szkół średnich zawodowych utrzymuje stałe relacje z firmami, co umożliwia systematyczne dostosowywanie programów nauczania do aktualnych trendów gospodarczych, wymagań technologicznych i oczekiwań branżowych. W przypadku szkół dla dorosłych współpraca ta jest rzadsza, jednak tam, gdzie funkcjonuje, również przynosi wymierne efekty.

Dzięki partnerstwu z pracodawcami uczniowie zdobywają **wiedzę i umiejętności odpowiadające realnym warunkom pracy**, co zwiększa ich konkurencyjność na rynku pracy, a firmy mogą wcześniej poznać kompetencje potencjalnych przyszłych pracowników. W przypadku programów patronackich czy stypendialnych często pojawia się gwarancja zatrudnienia po ukończeniu szkoły. Kolejnym atutem tej współpracy jest zapewnienie uczniom **dostępu do nowoczesnego sprzętu, technologii i oprogramowania** stosowanego w branży, co pozwala im rozwijać praktyczne umiejętności. Takie doświadczenie ułatwia płynne przejście z edukacji do zatrudnienia i wzmacnia pozycję absolwentów na rynku pracy.

Z punktu widzenia pracodawców współpraca daje możliwość **pozyskania wykwalifikowanych pracowników**, kształconych zgodnie z wymaganiami technologicznymi, standardami jakości i kulturą organizacyjną firmy, co skraca proces adaptacji po zatrudnieniu. Umożliwia także **wpływ na programy nauczania**, pozwalając kształtować profil absolwentów zgodnie z własnym zapotrzebowaniem. Dla przedsiębiorstw istotne jest również **budowanie pozytywnego wizerunku** poprzez obecność w środowisku szkolnym i promowanie siebie jako odpowiedzialnego partnera społecznego. Współpraca może ponadto zapewniać **dostęp do zewnętrznego**

wsparcia finansowego, w tym grantów i funduszy unijnych, które obniżają koszty inwestycji w rozwój kompetencji nie tylko uczniów, ale też pracowników.

W szkołach zawodowych w województwie łódzkim współpraca z pracodawcami, mimo dostrzeganych korzyści, napotyka na liczne bariery ograniczające jej efektywność. Jednym z głównych problemów są **niedobory kadrowe w szkołach**, które utrudniają nawiązywanie i organizację różnych formami współdziałania z firmami. W części szkół zawodowych zauważa się **niedostateczne zainteresowanie uczniów korzystaniem z efektów współpracy z pracodawcami**. Równocześnie szkoły napotykają **trudności w znalezieniu pracodawców chętnych do podjęcia współpracy**. Problem pogłębia **brak spójnych mechanizmów strategicznych** – relacje z pracodawcami często opierają się na indywidualnych kontaktach dyrekcji lub nauczycieli, bez wsparcia w postaci systemowych rozwiązań czy centralnych baz danych firm zainteresowanych współpracą. W niektórych przypadkach dodatkowym ograniczeniem są **bariery prawne**, które zmniejszają dostępność miejsc szkoleniowych w określonych branżach i zmuszają placówki do szukania kolejnych partnerów.

Także pracodawcy napotykają na **bariery ograniczające zaangażowanie**. Do najczęściej wskazywanych należą **ograniczone zasoby kadrowe i organizacyjne**, utrudniające organizację i realizację współpracy, oraz obciążająca **rozbudowana biurokracja**, związana przede wszystkim z organizacją praktyk i staży. Wiele firm zmaga się z **brakiem wykwalifikowanych instruktorów** oraz **niewystarczającymi środkami finansowymi** na pokrycie kosztów kształcenia młodocianych pracowników.

Pracodawcy zwracają uwagę na **niedopasowanie kompetencji uczniów** do potrzeb ich firmy, będące efektem zarówno **niskiej jakości kształcenia zawodowego**, jak i przestarzałych programów nauczania oraz wyposażenia. Dodatkowe utrudnienia stanowią **ograniczona świadomość korzyści** płynących ze współpracy, przy **niedostatku widocznych efektów krótkoterminowych**. Towarzyszą im zauważane przez pracodawców **trudności w nawiązywaniu i podtrzymywaniu kontaktów** z placówkami oraz **opóźnienia w dostosowywaniu oferty edukacyjnej** do zmian rynkowych i potrzeb konkretnej firmy. Bariery pogłębia **niski prestiż kształcenia zawodowego**, który może zniechęcać do inwestowania w tego typu inicjatywy.

Kształcenie zawodowe w Polsce jest wspierane w sposób bezpośredni lub pośredni przez szerokie spektrum instytucji, których współpraca ma kluczowe znaczenie dla dostosowania oferty edukacyjnej do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

7.1 CHARAKTERYSTYKA PODMIOTÓW DZIAŁAJĄCYCH NA RZECZ PODNOSZENIA JAKOŚCI, EFEKTYWNOŚCI I ATRAKCYJNOŚCI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Na rozwój edukacji zawodowej w Polsce istotny wpływ wywierają **liczne podmioty centralne**, które kształtują ramy prawne, programowe i finansowe systemu kształcenia:

Ministerstwo Edukacji Narodowej / Departament Kształcenia Zawodowego (DKZ) – kształtuje politykę państwa w zakresie szkolnictwa branżowego, opracowuje podstawy programowe i klasyfikacje zawodów, rozwija system doradztwa zawodowego, prognozuje zapotrzebowanie na kadry oraz monitoruje losy absolwentów, wpływając bezpośrednio na jakość i strukturę kształcenia zawodowego.

Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE) – wspiera nauczycieli szkół zawodowych poprzez szkolenia, materiały dydaktyczne i modelowe programy nauczania; rozwija system doradztwa zawodowego i dostarcza narzędzi ułatwiających dostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) – promuje umiędzynarodowienie kształcenia zawodowego, organizuje mobilność uczniów i nauczycieli (Erasmus+), wspiera partnerstwa edukacja–biznes oraz umożliwia szkołom dostęp do europejskich źródeł finansowania projektów rozwojowych.

Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) – prowadzi badania nad systemem kwalifikacji, monitoruje losy absolwentów szkół zawodowych, tworzy sektorowe ramy kwalifikacji i integruje polski system z europejskimi standardami, dostarczając danych do kształtowania polityki edukacyjnej.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) – wspiera rozwój kompetencji zgodnych z potrzebami rynku pracy poprzez szkolenia branżowe, programy stażowe i

¹⁶² Lista instytucji powstała na podstawie ustaleń badania: „Identyfikacja podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego”.

projekty rozwojowe; dostarcza szkołom zawodowym i decydentom analiz trendów gospodarczych i zapotrzebowania na umiejętności.

Centralna Komisja Egzaminacyjna (CKE) – odpowiada za przygotowanie i przeprowadzanie egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, tworzy arkusze, banki zadań i kryteria oceniania zgodne z wymaganiami rynku pracy. Standaryzuje kwalifikacje zawodowe, co ułatwia mobilność absolwentów i uznawalność kompetencji w kraju i za granicą.

Rada Rynku Pracy (RRP) – opiniuje nowe kierunki kształcenia i analizuje ich zgodność z potrzebami gospodarki, identyfikuje deficytowe zawody i przekazuje rekomendacje instytucjom edukacyjnym. Łączy świat pracy z systemem edukacji, wspierając dopasowanie oferty kształcenia do realnych trendów zatrudnienia.

Organizacje pracodawców – Konfederacja Lewiatan i Pracodawcy RP – uczestniczą w konsultacjach legislacyjnych i promują rozwój kompetencji zawodowych, a **Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP)** prowadzi egzaminy czeladnicze i mistrzowskie oraz organizuje praktyczną naukę zawodu. Wszystkie współpracują ze szkołami, oferując praktyki, staże, konkursy branżowe i programy patronackie.

Rada Dyrektorów Szkół i Placówek Szkolnictwa Branżowego – to forum współpracy dyrektorów z Ministerstwem Edukacji Narodowej opiniujące zmiany w szkolnictwie branżowym i wspierające modernizację programów. Działalność rady zapewnia, że głos praktyków jest uwzględniany w decyzjach dotyczących kierunków kształcenia i organizacji egzaminów.

Równocześnie **w regionie działa wiele instytucji i organizacji**, które wspierają szkoły zawodowe, dostosowując ich ofertę do lokalnych potrzeb gospodarki i rynku pracy:

Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego – koordynuje prace nad strategią rozwoju szkolnictwa zawodowego, wspiera współpracę szkół z biznesem, analizuje dane rynku pracy oraz inicjuje projekty edukacyjne zwiększające dopasowanie kształcenia do potrzeb gospodarki regionu, zapewniając nowoczesną infrastrukturę, wsparcie finansowe, promocję innowacyjnych rozwiązań edukacyjnych i integrację działań samorządów w całym województwie.

Kuratorium Oświaty w Łodzi – nadzoruje szkoły, wspiera kadre i innowacje w kształceniu zawodowym, promuje dobre praktyki dydaktyczne, inicjuje działania podnoszące jakość nauczania oraz monitoruje realizację priorytetów MEN w zakresie edukacji branżowej i technicznej, dbając o zgodność z wymaganiami rynku pracy, rozwój kompetencji nauczycieli i skuteczne wdrażanie reform oświatowych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi (WUP) – monitoruje rynek pracy, prowadzi doradztwo i projekty unijne, organizuje wydarzenia edukacyjne, wspiera rozwój kompetencji mieszkańców, przygotowuje prognozy zatrudnienia i współpracuje z instytucjami edukacyjnymi w planowaniu kierunków kształcenia, zapewniając lepsze dopasowanie absolwentów do potrzeb pracodawców oraz wspierając ich wejście na rynek pracy poprzez programy aktywizacyjne.

Powiatowe urzędy pracy (PUP) – dostarczają lokalnych danych, wspierają doradztwo i organizują warsztaty, współpracują ze szkołami przy planowaniu kierunków kształcenia, organizują wizyty studyjne oraz angażują się w projekty aktywizujące młodzież i osoby dorosłe, zwiększając ich szanse na zatrudnienie w lokalnych przedsiębiorstwach, wspierając rozwój kompetencji praktycznych i dostosowanie edukacji do realiów gospodarczych.

Łódzka Wojewódzka Komenda OHP – wspiera młodzież, oferuje kursy, praktyki i doradztwo zawodowe, prowadzi centra kariery, pomaga w integracji na rynku pracy oraz realizuje programy aktywizacyjne dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, umożliwiając zdobycie praktycznych umiejętności, doświadczenia zawodowego i lepszy start w dorosłe życie, także poprzez współpracę z lokalnymi pracodawcami.

Izby Rzemieślnicze (Izba Rzemieślnicza w Łodzi, Cechowa Izba Rzemieślnicza w Skierniewicach, Izba Rzemieślnicza w Sieradzu) – organizują egzaminy czeladnicze i mistrzowskie. Każda Izba prowadzi szkolenia i praktyczną naukę zawodu, wspiera tradycje rzemiosła, rozwija nowoczesne metody kształcenia oraz promuje zawody rzemieślnicze wśród młodzieży i dorosłych, dbając o wysoki poziom przygotowania praktycznego absolwentów, ich konkurencyjność na rynku pracy oraz utrzymanie wysokich standardów w kształceniu dualnym.

Łódzka Izba Przemysłowo-Handlowa – zrzesza przedsiębiorców, organizuje staże, praktyki i szkolenia branżowe, wspiera współpracę edukacji z biznesem, promuje lokalne inicjatywy gospodarcze oraz angażuje się w projekty rozwoju kompetencji zawodowych, ułatwiając młodzieży zdobycie doświadczenia, kontaktów zawodowych i lepsze przygotowanie do pracy w wybranej branży, a także wspierając innowacje w kształceniu.

Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego (ŁARR) – realizuje projekty, szkolenia i wspiera współpracę szkół z biznesem, inicjuje innowacje edukacyjne, wspomaga rozwój przedsiębiorczości oraz pozyskuje środki na modernizację infrastruktury edukacyjnej w regionie, wspierając transfer wiedzy i technologii do placówek, rozwój nowoczesnych kierunków kształcenia oraz promocję regionu jako miejsca sprzyjającego edukacji i biznesowi.

LODZistics – klaster logistyczny, organizuje szkolenia, warsztaty i promuje zawody branży, współpracuje z edukacją w dostosowywaniu programów, wspiera rozwój kompetencji oraz integruje środowisko biznesowe i edukacyjne w sektorze logistycznym, zwiększając konkurencyjność absolwentów na rynku pracy, promując region jako centrum logistyczne i wspierając innowacje w kształceniu branżowym.

Łódzki Klaster ICT – wspiera edukację IT, organizuje wydarzenia, warsztaty i stypendia, rozwija kompetencje cyfrowe, promuje zawody technologiczne oraz angażuje się w projekty popularyzujące innowacje i nowoczesne technologie w regionie, inspirując młodzież do wyboru kariery w branży informatycznej, wspierając rozwój lokalnych talentów i współpracę między uczelniami a sektorem prywatnym.

Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna (ŁSSE) – rozwija szkoły techniczne, organizuje staże i warsztaty praktyczne, angażuje przedsiębiorców w tworzenie programów nauczania, wspiera kształcenie praktyczne oraz promuje innowacyjne rozwiązania edukacyjne w branżach strategicznych, zapewniając dostęp do nowoczesnych technologii, realnych doświadczeń zawodowych i ścisłą współpracę między edukacją a przemysłem.

Business Centre Club – Loża Łódzka (BCC) – łączy biznes z edukacją, wspiera mentoring i kształcenie praktyczne, organizuje projekty rozwojowe, promuje współpracę

międzysektorową oraz angażuje przedsiębiorców w inicjatywy edukacyjne i społeczne, wzmacniając relacje między szkołami a firmami oraz wspierając rozwój kompetencji przyszłych pracowników zgodnych z potrzebami rynku.

Regionalny Związek Pracodawców Prywatnych Ziemi Łódzkiej – organizuje szkolenia, wspiera praktyki i dostosowuje programy kształcenia, promuje przedsiębiorczość, współpracuje z lokalnym biznesem oraz uczestniczy w konsultacjach dotyczących rozwoju edukacji zawodowej, wpływając na lepsze dopasowanie kompetencji absolwentów do oczekiwań rynku pracy i wspierając rozwój lokalnych inicjatyw gospodarczych.

Wojewódzka Rada Rynku Pracy w Łodzi – opiniuje kierunki kształcenia, analizuje potrzeby i trendy rynku pracy, rekomenduje działania, wspiera rozwój kompetencji oraz integruje interesariuszy edukacji i gospodarki w regionie, zapewniając spójność działań z polityką rozwoju województwa, a także monitorując efekty wdrażanych rozwiązań edukacyjnych.

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Województwa Łódzkiego – inicjuje działania dla jakości kształcenia i aktywizacji zawodowej, wspiera dialog społeczny, promuje współpracę sektorów oraz angażuje się w projekty rozwoju kompetencji mieszkańców, budując porozumienie między partnerami społecznymi i wspierając wdrażanie wspólnych inicjatyw edukacyjnych oraz programów rozwoju regionalnego.

Wojewódzki Zespół Koordynacji – koordynuje doradztwo, analizuje potrzeby edukacyjne i rekomenduje rozwiązania, wspiera realizację strategii umiejętności, integruje działania instytucji oraz monitoruje efektywność projektów edukacyjnych w regionie, zapewniając ich zgodność z celami rozwojowymi, potrzebami rynku pracy i długofalową strategią województwa.

Centra Rozwoju Edukacji – szkolą nauczycieli, prowadzą infolinię i wspierają doradztwo zawodowe, organizują warsztaty, promują nowoczesne metody nauczania oraz wspomagają szkoły w dostosowaniu oferty do rynku pracy, zwiększając skuteczność kształcenia, rozwój kompetencji kadry i przygotowanie uczniów do zatrudnienia.

Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego (ŁCDNiKP) – oferuje pracownie, szkolenia i analizuje zapotrzebowanie na zawody, wspiera innowacje edukacyjne, współpracuje z pracodawcami oraz prowadzi badania rynku pracy dla edukacji, dostarczając rekomendacji dla szkół, wspierając rozwój nowoczesnych kierunków kształcenia i integrując edukację z gospodarką regionu.

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Łodzi (ZDZ) – prowadzi szkoły, kursy i dostosowuje ofertę do rynku pracy, wspiera doradztwo, przygotowuje do egzaminów oraz rozwija kompetencje zawodowe uczestników w różnych branżach, zwiększając ich mobilność zawodową, szanse na stabilne zatrudnienie i dostosowanie do zmieniających się wymagań pracodawców.

Organizacje pozarządowe (NGO) – realizują kursy, staże i projekty wspierające rozwój zawodowy mieszkańców, integrują społeczność, wspomagają osoby zagrożone wykluczeniem oraz promują przedsiębiorczość i aktywizację zawodową w regionie, odpowiadając na lokalne potrzeby edukacyjne, wspierając innowacje społeczne i tworząc elastyczne formy kształcenia dostosowane do odbiorców.

W świetle ustaleń badań diagnostycznych, należy zauważyć, że pomimo licznych dróg wsparcia rozwój edukacji zawodowej w województwie łódzkim napotyka na szereg powtarzających się barier i wyzwań, które ograniczają skuteczność i tempo tej pomocy.

W regionie **brakuje trwałych, sformalizowanych mechanizmów współpracy** pomiędzy szkołami, samorządami, pracodawcami i organizacjami branżowymi – relacje opierają się głównie na inicjatywach oddolnych i kontaktach osobistych, co powoduje ich nietrwałość i podatność na zmiany kadrowe. **Słabe sieciowanie placówek** sprawia, że wiele szkół działa w izolacji, bez dostępu do innowacji dydaktycznych, partnerów projektowych czy wspólnych zasobów, co pogłębia różnice jakościowe w regionie.

Dodatkowo **skomplikowane procedury administracyjne i biurokracja** zniechęcają szczególnie mniejsze firmy do angażowania się w praktyki, projekty czy doposażanie szkół. **Brak spójnej strategii i koordynacji działań** powoduje rozproszenie inicjatyw, powielanie wysiłków i nieefektywne wykorzystanie zasobów, a także utrudnia budowanie komplementarnej oferty kształcenia.

Sytuację pogarszają **ograniczone zasoby instytucji wspierających** – brak dedykowanych struktur, kadr i budżetów ogranicza skalę i trwałość działań, a także zdolność do pełnienia roli integratora różnych interesariuszy. W efekcie **brak spójnej strategii działania** na poziomie regionalnym sprawia, że rozwój edukacji zawodowej ma charakter reaktywny, fragmentaryczny i nieskoordynowany, co utrudnia przygotowanie systemu na przyszłe wyzwania rynku pracy i technologii.

Analiza SWOT kształcenia zawodowego w województwie łódzkim uwzględnia, zarówno czynniki wewnętrzne, kształtujące potencjał szkół i instytucji edukacyjnych, jak i uwarunkowania zewnętrzne, wynikające z dynamiki rynku pracy, kierunków rozwoju gospodarczego oraz polityk publicznych (m.in. SRWŁ 2030, ZSU 2030, działania MEN i fundusze UE). Celem analizy jest wskazanie obszarów, w których kształcenie zawodowe w regionie dysponuje istotnymi atutami oraz identyfikacja szans, jakie stwarzają procesy transformacji cyfrowej, zielonej i demograficznej. Analiza SWOT stanowi jedno z podstawowych narzędzi wspomagających proces planowania strategicznego, umożliwiając identyfikację kluczowych czynników wpływających na rozwój kształcenia zawodowego w województwie łódzkim. W ramach analizy wyróżnia się **czynniki wewnętrzne**, pozostające w bezpośredniej kontroli systemu kształcenia zawodowego, oraz **czynniki zewnętrzne**, które wynikają z otoczenia społeczno-gospodarczego, technologicznego i legislacyjnego.

- **Czynniki wewnętrzne** obejmują zasoby, kompetencje oraz struktury funkcjonujące w obrębie systemu kształcenia zawodowego. Mogą one stanowić **mocne strony (S)**, wspierające realizację Strategii, bądź **słabe strony (W)**, ograniczające jej efektywność.
- **Czynniki zewnętrzne** odnoszą się do trendów, zmian i wyzwań, na które system kształcenia zawodowego nie ma bezpośredniego wpływu. Mogą one przybierać formę **szans (O)**, które można wykorzystać w procesie rozwoju, lub **zagrożeń (T)**, wymagających opracowania mechanizmów zapobiegawczych.

Niektóre elementy mogą jednocześnie pełnić funkcję mocnej strony i szansy, bądź słabej strony i zagrożenia. Zjawisko to wynika z interakcji istniejących zasobów lub braków wewnętrznych z czynnikami zewnętrznymi, co może w istotny sposób kształtować potencjał rozwojowy lub ryzyko niepowodzenia przyjętej Strategii.

Co istotne, zamiast jednej zbiorczej tabeli SWOT zdecydowano się na **podział na obszary problemowe**, aby lepiej odwzorować złożoność systemu kształcenia zawodowego w regionie, jak również zapewnić spójność ze strategicznymi dokumentami województwa łódzkiego.

W przypadku Strategii Kształcenia Zawodowego w Województwie Łódzkim szczególne znaczenie ma nie tylko identyfikacja czynników wpływających na jakość i skuteczność kształcenia zawodowego, ale również ich hierarchizacja, czyli wskazanie, które z nich mają kluczowe znaczenie dla rozwoju systemu, a które pełnią funkcję wspierającą. W niniejszym opracowaniu przyjęto podejście jakościowe z elementami oceny eksperckiej, oparte, podobnie jak priorytetyzacja obszarów problemowych, na trzech kryteriach:

1. **Wpływ systemowy** – stopień, w jakim dany czynnik kształtuje funkcjonowanie całego systemu kształcenia zawodowego w regionie, a nie tylko jego części składowych.
2. **Pilność** – konieczność podjęcia działań w krótkiej perspektywie w celu uniknięcia strat lub wykorzystania pojawiających się szans.
3. **Konsekwencje społeczno-gospodarcze** – przewidywane skutki dla rynku pracy, gospodarki regionalnej i społeczeństwa w sytuacji zaniedbania lub niewłaściwego zarządzania danym czynnikiem.

Na podstawie powyższych kryteriów wszystkie czynniki zostały uszeregowane nie tylko globalnie, ale również **wewnątrz poszczególnych pól SWOT**. Takie podejście uzasadnia fakt, że w każdej z kategorii (mocne strony, słabe strony, szanse, zagrożenia) występują czynniki o różnym poziomie istotności. Hierarchizacja wewnętrzna umożliwia uchwycenie relatywnej wagi poszczególnych problemów i potencjałów, a tym samym lepsze określenie priorytetów interwencji. Przykładowo, w obszarze słabych stron bardziej krytyczne okazały się kwestie związane z dopasowaniem oferty do potrzeb rynku pracy czy jakością kadr, ponieważ w największym stopniu determinują one funkcjonowanie całego systemu. Z kolei w polu szans kluczowe znaczenie zyskały obszary bezpośrednio wzmacniające współpracę edukacji z gospodarką, podczas gdy inne – choć ważne – mają charakter uzupełniający lub długofalowy. W podobny sposób w polu zagrożeń szczególne miejsce zajmują czynniki o wysokim potencjale destabilizacji (np. demografia, migracje), natomiast pozostałe, mniej pilne, sytuują się niżej w hierarchii.

Dzięki temu podejściu możliwe jest nie tylko wskazanie najważniejszych problemów i zasobów w ujęciu całościowym, ale również **zróżnicowanie ich w ramach każdej kategorii analizy strategicznej**, co sprzyja precyzyjnemu planowaniu działań i alokacji zasobów.

Tabela 19. Analiza SWOT - kształcenia zawodowego w woj. łódzkim

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
<p>1. Dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy, w tym RIS</p>	<p>1. Rozbudowana sieć szkół branżowych, technik w i policealnych – zapewnia dostęp do edukacji zawodowej w całym regionie łódzkim.</p> <p>2. Silne powiązania edukacji z gospodarką regionu (IT, logistyka) – ułatwiają dostosowanie kierunków kształcenia do lokalnych potrzeb rynku pracy.</p> <p>3. Branżowe Centra Umiejętności – osiem nowoczesnych ośrodków tworzonych w woj. łódzkim oferujących szkolenia dla uczniów, studentów, kadr dydaktycznych, osób</p>	<p>1. Słaba znajomość dokumentów identyfikujących Regionalne Inteligentne Specjalizacje wśród interesariuszy kształcenia zawodowego w woj. łódzkimi.</p> <p>2. Konkurencja między szkołami - prowadzi do dublowania kierunków, nieefektywnego wykorzystania zasobów i rozdrobnienia oferty.</p> <p>3. Dyrektorzy w niewielkim zakresie wykorzystują dostępne informacje m.in. z dokumentów strategicznych, analiz losów absolwentów.</p>	<p>1. Rozwój sektorów nowoczesnych technologii - automatyka, robotyka, ICT i zielona transformacja generują nowe potrzeby edukacyjne i możliwości zatrudnienia.</p> <p>2. Prognozy MEN, Barometr zawodów, Regionalne i Krajowe Inteligentne Specjalizacje - dostarczają wiarygodnych danych do planowania kształcenia, co umożliwia lepsze dopasowanie oferty do potrzeb rynku pracy woj. łódzkim.</p> <p>3. Fundusze UE i KPO - zapewniają środki na doposażenie szkół,</p>	<p>1. Bariery formalne i organizacyjne – sztywne przepisy oświatowe utrudniają szybkie dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do zmian rynkowych.</p> <p>2. Szybka dezaktualizacja kompetencji - postęp technologiczny powoduje, że programy nauczania i umiejętności uczniów szybko się dezaktualizują w zestawieniu z potrzebami rynku pracy.</p> <p>3. Brak systemu efektywnej komunikacji i wymiany informacji między instytucjami edukacyjnymi, co utrudnia identyfikowanie</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>dorostych, a także praktyczne wdrażanie LLL, walidację i certyfikację umiejętności w wiodących sektorach gospodarki.</p> <p>4. Działające w województwie łódzkim Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy – umożliwi systematyczną analizę danych o rynku pracy w regionie i monitorowanie kierunków rozwoju zawodowego, co wspiera dostosowanie oferty kształcenia zawodowego.</p>	<p>4. Niewystarczające zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia zawodowego, w tym w dostosowywanie programów nauczania i organizację praktyk, co ogranicza możliwość pełnego rozwoju kompetencji uczniów – zwłaszcza tych wymagających indywidualnego wsparcia – oraz utrudnia realizację idei edukacji włączającej.</p>	<p>modernizację infrastruktury i rozwój programów dydaktycznych.</p>	<p>rzeczywistych potrzeb szkół (np. problemów infrastrukturalnych) oraz ogranicza możliwość wykorzystywania doświadczeń i dobrych praktyk, zdobytych m.in. w czasie nauczania zdalnego.</p>
<p>2. Kadry w kształceniu zawodowym</p>	<p>1. Zaangażowanie nauczycieli w rozwój zawodowy – nauczyciele w województwie łódzkim chętnie uczestniczą w kursach i szkoleniach, co może zwiększać innowacyjność dydaktyczną.</p>	<p>1. Deficyty kadrowe w zawodach technicznych - brak nauczycieli praktycznej nauki zawodu utrudnia realizację kształcenia zawodowego na odpowiednio wysokim poziomie.</p>	<p>1. Środki UE i krajowe na szkolenia i staże branżowe - umożliwiają podnoszenie kwalifikacji nauczycieli.</p> <p>2. Deficytowość zawodów, takich jak</p>	<p>1. Wyższe zarobki w sektorze prywatnym - powodują odpływ nauczycieli do gospodarki.</p> <p>2. Brak stabilnych środków (środki są dystrybuowane nierówno pomiędzy</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>2. Ośrodki doskonalenia kadry nauczycielskiej w województwie łódzkim (CRE) – zapewniają systemowe wsparcie w podnoszeniu kompetencji nauczycieli i dostosowywaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.</p> <p>3. Włączenie w system kształcenia zawodowego Branżowe Centra Umiejętności i rozwój współpracy szkół z przedsiębiorstwami - pozwala na zdobywanie kadrom dydaktycznym doświadczeń w praktyce gospodarczej i przekładanie ich na merytorykę i jakość pracy z uczniami.</p>	<p>2. Starzenie się kadry nauczycielskiej w woj. łódzkim i luka pokoleniowa - brak młodych nauczycieli grozi utratą know-how.</p> <p>3. Niedostateczne przygotowanie kadry dydaktycznej do prowadzenia szkoleń i zajęć związanych z zieloną transformacją (energia odnawialna, gospodarka obiegu zamkniętego) oraz cyfrową transformacją (ICT, automatyka, robotyka, programowanie) – ogranicza możliwość nowoczesnego kształcenia zawodowego i LLL, zmniejszając szanse młodzieży i dorosłych na uzyskanie kompetencji w kluczowych sektorach gospodarki.</p>	<p>instruktor praktycznej nauki zawodu, może stwarzać potrzebę wzrostu wynagrodzeń lub innych form wsparcia, co może przyciągać branżowych specjalistów do edukacji zawodowej.</p>	<p>tych, którzy pracują w oparciu o Kartę Nauczyciela i tych, którzy w oparciu o inną formę zatrudnienia) na rozwój zawodowy kadry nauczycielskiej (poza cyklicznymi mechanizmami dofinansowania ze środków UE i krajowych) - ogranicza trwałość efektów szkoleń i ich responsywność wobec dynamicznego postępu technologicznego i szybko zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych.</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
		<p>4. Ograniczone kompetencje cyfrowe części nauczycieli - utrudniają wdrażanie innowacji edukacyjnych i bardziej powszechne wykorzystanie nowoczesnych technologii w procesie dydaktycznym.</p> <p>5. Brak zaufania do nowoczesnych technologii i trudność w ich wprowadzaniu przez kadre.</p>		
<p>3. Infrastruktura i wyposażenie bazy dydaktycznej kształcenia zawodowego</p>	<p>1. Rozwijająca się baza techno-dydaktyczna – coraz więcej szkół realizujących kształcenie zawodowe w województwie łódzkim posiada nowoczesne pracownie, co pozytywnie wpływa na jakość nauczania i możliwości praktyczne uczniów.</p>	<p>1. Niewystarczające wyposażenie części szkół w regionie – przestarzały sprzęt odbiega od standardów przemysłowych ograniczając efektywność kształcenia.</p> <p>2. Ograniczone środki finansowe na modernizację – szkoły i</p>	<p>1. Fundusze UE i KPO na modernizację - wyposażenie i rozwój pracowni zgodnie z potrzebami rynku pracy.</p> <p>2. Partnerstwa publiczno-prywatne – firmy mogą udostępniać nowoczesne technologie szkołom, zwiększając realne kompetencje uczniów</p>	<p>1. Brak gwarancji utrzymania statutowej działalności Branżowych Centrów Umiejętności po zakończeniu realizacji projektu ich tworzenia ze środków KPO.</p> <p>2. Szybka dezaktualizacja sprzętu - technologie wymagają ciągłej wymiany i inwestycji.</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>2. Możliwość korzystania z oferty Centrów Rozwoju Edukacji, a także bazy dydaktycznej Branżowych Centrów Umiejętności – daje ponadlokalny dostęp do lepszej i nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej symulującej warunki przemysłowe.</p> <p>3. Dostęp do parków maszynowych u partnerów branżowych – uczniowie z regionu mogą zdobywać doświadczenie na nowoczesnym sprzęcie i poznawać standardy przemysłowe.</p>	<p>placówki kształcenia ustawicznego i zawodowego często nie mają funduszy na bieżące utrzymanie i naprawę sprzętu oraz zakup niezbędnych materiałów.</p>	<p>3. Rozwój kształcenia zdalnego i hybrydowego obserwowany w województwie łódzkim - zwiększa znaczenie inwestycji w infrastrukturę cyfrową.</p>	<p>3. Bariery formalne w pozyskiwaniu środków zewnętrznych (środki UE i krajowe) – utrudniają realizację projektów inwestycyjnych w systemie kształcenia zawodowego.</p>
<p>4. Współpraca z pracodawcami i instytucjami otoczenia biznesu</p>	<p>1. Zróżnicowana struktura gospodarcza województwa łódzkiego według rodzajów działalności –</p>	<p>1. Ryzyko powielania i pomijania działań bez koordynacji z poziomu województwa – brak spójnej wojewódzkiej</p>	<p>1. Rozwój klas patronackich, dualnych i systemów praktyk zawodowych – może zwiększyć</p>	<p>1. Bariery formalne zniechęcające firmy do angażowania się we współpracy z systemem kształcenia</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>ułatwia współpracę szkół realizujących kształcenie zawodowe z wieloma branżami zgodnymi z Regionalnymi Inteligentnymi Specjalizacjami, co zwiększa elastyczność oferty edukacyjnej.</p> <p>2. Zaangażowanie różnorodnych podmiotów w rozwój edukacji w regionie – NGO i instytucje wspierają szkoły zawodowe, co poszerza możliwości i zasięg działań edukacyjnych.</p> <p>3. Możliwość organizowania kursów praktycznych w zakładach pracy oraz płatnych praktyk w UMWŁ, co zwiększa atrakcyjność i efektywność szkoleń zawodowych</p>	<p>strategii rozwoju i wsparcia kształcenia zawodowego na wszystkich szczeblach jego realizacji, z uwzględnieniem kontekstu LLL i osób dorosłych prowadzi do rozproszenia efektów kształcenia zawodowego i braku wykorzystania w nim w pełni potencjału kadrowego (osoby dorosłe, migranci i emigranci zarobkowi) i gospodarczego regionu.</p> <p>2. Brak regionalnej platformy sieciowania interesariuszy kształcenie zawodowego na wszystkich szczeblach jego realizacji i dla osób w różnym wieku (osoby młode i osoby dorosłe) - ogranicza wymianę dobrych</p>	<p>powiązanie kształcenia z przemysłem i poprawić przygotowanie uczniów do pracy, stanowiąc wartościowe dobre praktyki do upowszechniania.</p> <p>2. Projekty unijne wspierające współpracę szkół z firmami – pozwalają finansować wspólne inicjatywy i zwiększać atrakcyjność kształcenia zawodowego.</p> <p>3. Potencjalny rozwój szkolnictwa dualnego w kraju i regionie – może w przyszłości wzmocnić praktyczny wymiar edukacji poprzez łączenie nauki z pracą, jeśli skala jego wdrożenia się zwiększy.</p>	<p>zawodowego – m.in. wymogi wynikające z tzw. ustawy standardy ochrony małoletnich zwanej dalej ustawą „Kamilka” (większa odpowiedzialność za ucznia podczas praktyk i zaostrzone przepisy dotyczące BHP - zwiększone obowiązki szkoły i pracodawców w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków odbywania praktyk przez uczniów, obejmujące m.in. dokładniejsze szkolenie BHP, stały nadzór oraz zakaz powierzania prac niebezpiecznych), skomplikowane procedury dokumentacyjne prawa oświatowego oraz brak ulg podatkowych ograniczają istotnie liczbę rynkowych partnerów edukacyjnych.</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
		<p>praktyk, lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i sprawne reagowanie na powstające na skutek procesów demograficznych luki kompetencyjne.</p> <p>3. Niska świadomość pracodawców o korzyściach współpracy z edukacją – utrudniająca m.in. większe zaangażowanie w ten proces sektora MŚP.</p> <p>4. Brak bazy pracodawców, którzy chcą zaangażować się w proces kształcenia zawodowego, na przykład w ramach praktyk, praktycznej nauki zawodu etc.</p> <p>5. Niska świadomość pracodawców dotycząca</p>	<p>4. Organizacja wojewódzkich wydarzeń biznesowych i branżowych – zwiększa integrację szkół i firm.</p>	<p>2. Współpraca szkół z przedsiębiorstwami generuje obciążenia (kadrowe, finansowe, logistyczne) co nie rekompensuje tego wkładu.</p> <p>3. Ograniczone możliwości finansowe organów prowadzących szkoły i placówki kształcenia zawodowego i ustawicznego – utrudniają zatrudnianie praktyków w strukturach systemu oświaty.</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
		<p>podnoszenia kwalifikacji własnych pracowników.</p> <p>6. Trudna sytuacja finansowa części przedsiębiorstw z regionu łódzkiego – ogranicza, mimo chęci, ich zdolność do współpracy z systemem kształcenia zawodowego</p>		
<p>5. Doradztwo i orientacja zawodowa</p>	<p>1. Kadra doradców zawodowych działających w szkołach i placówkach oświatowych w województwie łódzkim – stanowi zasób umożliwiający zapewnienie dostępu do wsparcia doradczego na etapie edukacji formalnej (uczniowie).</p> <p>2. Materiały i narzędzia online (np. Zasobnik Doradcy – karty pracy i</p>	<p>1. Brak etatowych doradców zawodowych - specjalistów zajmujących się tylko tą dziedziną - w szkołach i ograniczony czas na indywidualną pracę z uczniem - skutkują niską dostępnością profesjonalnego wsparcia i utrudniają uczniom świadome, indywidualne, planowanie ścieżki kariery zawodowej.</p>	<p>1. Projekty UE i KPO umożliwiają finansowanie doradztwa dla uczniów i dorosłych – środki z funduszy unijnych i krajowych pozwalają na zatrudnianie doradców, szkolenia dla kadry, zakup narzędzi i materiałów edukacyjnych, rozwój platform e-learningowych oraz organizację praktyk, warsztatów i spotkań z pracodawcami, co</p>	<p>1. Ograniczona liczba godzin doradztwa zawodowego w szkole – ustawa prawo oświatowe przewiduje jedynie ok. 10 godzin doradztwa na etap edukacyjny lub na rok, co ogranicza możliwość indywidualnego wsparcia uczniów i wpływa na racjonalność podejmowanych decyzji edukacyjno-zawodowych.</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>scenariusze zajęć, dostępna przez aplikację platforma Moodle Centrum Rozwoju Edukacji, materiały Ośrodka Rozwoju Edukacji, Kreatywny Doradca – gry i scenariusze, narzędzia dostępne na stronie www.csipz.pl) dostępne dla doradców zawodowych ułatwiają i unowocześniają prowadzenie zajęć doradczych oraz wsparcie uczniów i dorosłych w planowaniu kariery zawodowej.</p> <p>3. Wsparcie instytucji regionalnych (CRE, WUP) w szkoleniu doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych oraz w publicznych służbach</p>	<p>2. Niski poziom koordynacji między szkolnym doradztwem zawodowym i doradztwem dla osób dorosłych oraz brak wspólnej platformy wymiany dobrych praktyk i współpracy - prowadzi do rozproszenia działań i ograniczonej skuteczności wsparcia edukacyjno-zawodowego w ujęciu całego regionu.</p> <p>3. Niedopasowanie programów doradczych wynikające z braku bieżącej aktualizacji treści i narzędzi edukacyjnych w odpowiedzi na szybko zmieniające się potrzeby lokalnego rynku pracy - prowadzi do udzielania uczniom i osobom dorosłym porad zwiększających</p>	<p>zwiększa dostępność i jakość wsparcia edukacyjno-zawodowego w województwie łódzkim.</p> <p>2. Współpraca szkół z regionalnymi przedsiębiorstwami mogłaby umożliwić ukierunkowanie doradztwa na aktualne potrzeby branż i wymagań lokalnego rynku pracy, co zwiększa praktyczną wartość porad dla uczniów i dorosłych.</p> <p>3. Rozwój sieci współpracy doradców zawodowych online (w skali regionu i kraju) - umożliwi szybką wymianę dobrych praktyk, pozyskanie najbardziej aktualnej wiedzy i narzędzi pracy doradczej.</p>	<p>2. Bariery formalne dla pracodawców w organizacji doradztwa zawodowego – złożone procedury, wymogi BHP i ubezpieczeniowe, ograniczenia czasowe oraz brak zachęt finansowych utrudniają organizację wizyt studyjnych i prezentacji pracy w zakładach, co ogranicza dostęp młodzieży i dorosłych do praktycznych doświadczeń oraz aktualnych informacji o rynku pracy.</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>zatrudnienia – umożliwia podnoszenie kompetencji doradczych i aktualizację metod pracy w całym województwie.</p> <p>4. Pogotowie zawodowe działające w regionie: https://www.lodzkie.pl/edukacja/pogotowie-zawodowe.</p> <p>5. Publiczne służby zatrudnienia (PUP, WUP) – realizując ustawy o obowiązkach doradztwa zawodowego dla dorosłych – wspierają łączenie edukacji z aktywizacją zawodową, wzmacniając dostęp do usług umożliwiających efektywne wejście lub powrót na rynek pracy dorosłym</p>	<p>ryzyko błędnych decyzji edukacyjno-zawodowych.</p> <p>4. Doradztwo świadczone przez publiczne służby zatrudnienia (PUP, WUP) często postrzegane przez klientów/odbiorców wsparcia jako formalność, a nie realne wsparcie kariery.</p>	<p>4. Regionalne kampanie informacyjne i działania promocyjne (targi pracy, targi szkół, festiwale kariery, itp.) zwiększają świadomość znaczenia planowania ścieżek kariery, co podnosi popyt na usługi doradztwa zawodowego wśród uczniów i dorosłych.</p> <p>5. Rośnie świadomość potrzeby lepszej koordynacji doradztwa zawodowego dla uczniów i dorosłych. Coraz częściej mówi się o integracji działań szkół i publicznych służb zatrudnienia, co sprzyja wymianie dobrych praktyk i lepszemu dopasowaniu wsparcia do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim.</p>	

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	mieszkańcom województwa łódzkiego.			
6. Wizerunek i atrakcyjność kształcenia zawodowego	<ol style="list-style-type: none"> Systematyczne prowadzenie przez szkoły zawodowe w województwie łódzkim działań edukacyjno-informacyjnych, takich jak dni otwarte, warsztaty dla uczniów szkół podstawowych i kampanie online, skutecznie upowszechnia wiedzę o możliwościach kształcenia zawodowego. Współpraca promocyjna z dużymi, wiodącymi firmami z województwa łódzkiego jako ambasadorami zawodów i kształcenia zawodowego – angażowanie przedsiębiorstw 	<ol style="list-style-type: none"> Niski prestiż szkolnictwa zawodowego obserwowany w regionie – utrwalony stereotyp szkoły o niższym prestiżu, pozwalającej na podjęcie pracy o niskim poziomie dochodów ograniczający zainteresowanie młodzieży oraz ich rodziców nauką w szkołach branżowych i technikach. Brak spójnych działań wizerunkowych na rzecz kształcenia zawodowego w województwie łódzkim. Niedostateczna promocja sukcesów 	<ol style="list-style-type: none"> Rosnąca świadomość społeczna znaczenia kompetencji zawodowych - ułatwia promowanie kierunków technicznych wśród różnych grup wiekowych mieszkańców województwa łódzkiego. Ogólnopolskie kampanie branżowe i ministerialne – wspierają regionalne działania promocyjne, popularyzując zawody deficytowe i techniczne. Poprawa współpracy szkół zawodowych, samorządów, przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych 	<ol style="list-style-type: none"> Utrwalanie negatywnych stereotypów w mediach i opinii publicznej – brak spójnej i systematycznej narracji podkreślającej wartość kształcenia zawodowego oraz uczenia się i podnoszenia kwalifikacji przez osoby dorosłe prowadzi do utrzymywania wizerunku szkół zawodowych jako szkół o niższym prestiżu, pozwalających na podjęcie pracy o niskim poziomie dochodów, co ogranicza zainteresowanie zarówno młodzieży, jak i dorosłych uczestników edukacji zawodowej.

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>w promocję kształcenia zawodowego wzmacnia prestiż szkół oraz wspiera podnoszenie kwalifikacji i nabywanie nowych umiejętności przez osoby dorosłe.</p> <p>3. Doświadczenie regionu w organizacji dużych wydarzeń promocyjnych (targi, konkursy, dni otwarte) – umożliwia skuteczne docieranie do uczniów, dorosłych i rodziców, zwiększając świadomość zawodową i roli kształcenia zawodowego w regionie.</p> <p>4. Programy stypendialne i konkursy regionalne: stypendia naukowe Marszałka</p>	<p>absolwentów – brak systematycznego przedstawiania pozytywnych przykładów ogranicza atrakcyjność szkół zawodowych i programów LLL zarówno dla młodzieży, jak i dla dorosłych uczących się nowych kwalifikacji.</p> <p>4. Niewystarczające wykorzystanie nowoczesnych narzędzi komunikacji zmniejsza zasięg promocji kształcenia zawodowego oraz możliwości uczenia się i podnoszenia kwalifikacji przez osoby dorosłe.</p>	<p>w województwie łódzkim tworzy podstawę do skutecznego upowszechniania informacji o możliwościach kształcenia zawodowego.</p>	<p>2. Fluktuacje finansowania z funduszy UE i krajowych programów – niepewność dotycząca dalszego wsparcia projektów promujących szkolnictwo zawodowe oraz kształcenie i doksztalcenie osób dorosłych ogranicza możliwość planowania długofalowych kampanii wizerunkowych, a tym samym zmniejsza skuteczność budowania atrakcyjnego obrazu edukacji zawodowej w regionie.</p> <p>3. Zmieniające się trendy medialne i preferencje komunikacyjne w skali krajowej – rosnąca popularność treści krótkich i rozrywkowych w mediach cyfrowych ogranicza skuteczność</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>Województwa Łódzkiego dla uczniów szkół ponadpodstawowych; projekt „Młodzi zawodowcy” - program stypendialny Województwa Łódzkiego; konkursy w regionie np.: „Z pasją do gastronomii”, „Kręci Mnie Mój Zawód; nagrody dla najlepszych prac naukowych tematycznie związanych z województwem łódzkim.</p>			<p>tradycyjnych kampanii promocyjnych szkolnictwa zawodowego, co utrudnia budowanie atrakcyjnego wizerunku edukacji zawodowej i uczenia się osób dorosłych.</p>
<p>7. Uczenie się przez całe życie (LLL)</p>	<p>1. Silne zaplecze akademickie (PŁ, UŁ, ASP, UM, pozostałe publiczne i niepubliczne szkoły wyższe) i uniwersytety trzeciego wieku dostarczają wiedzy, w tym międzypokoleniowej, kadry i infrastruktury, tworząc solidną bazę</p>	<p>1. Niski udział osób dorosłych w kształceniu ustawicznym – ogranicza to elastyczność wobec zmian zachodzących na rynku pracy.</p> <p>2. Brak kompleksowych programów przekwalifikowania</p>	<p>1. Fundusze UE (EFS+, FERS, FEŁ 2021-2027, Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji) i środki krajowe na projekty realizujące szkolenia i walidację kompetencji stwarzają możliwości finansowania działań edukacyjnych wśród osób dorosłych, w tym</p>	<p>Niska aktywność edukacyjna części grup społecznych (osoby 50+, długotrwale bezrobotni) wynika m.in. z barier psychologicznych i oporu wobec kształcenia. Brak systemowego wsparcia w przełamywaniu tych barier prowadzi do</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>dla rozwoju wysokiej jakości kształcenia ustawicznego w regionie.</p> <p>2. Różnorodna oferta: nie tylko szkolna, ale także kursy kwalifikacyjne, kursy umiejętności, nauka dorosłych.</p> <p>3. Aktywność NGO i wsparcie samorządu województwa ich działalności - organizacje pozarządowe realizują kursy, a samorząd wspiera inicjatywy aktywizujące adresowane do osób dorosłych.</p> <p>4. Budżet obywatelski oraz regionalne mechanizmy wsparcia w województwie łódzkim umożliwiają finansowanie inicjatyw integracyjnych, aktywizujących oraz</p>	<p>pracowników z sektorów schodzących, takich jak górnictwo oraz branż przechodzących transformację, w tym włókiennictwo - zwiększa ryzyko wzrostu bezrobocia strukturalnego w regionie.</p> <p>3. Niska świadomość społeczna korzyści z LLL – przekonanie, że po pewnym wieku zmiana kwalifikacji / nauka jest trudna lub nieoptymalna.</p> <p>4. Dysproporcje w dostępie do edukacji - oferta edukacyjna adresowana do osób dorosłych koncentruje się głównie w Łodzi i większych ośrodkach miejskich – mieszkańcy obszarów o niskim stopniu urbanizacji mają ograniczone</p>	<p>promowania idei uczenia się przez całe życie i realnego nabywania, podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji zawodowych.</p> <p>2. Rozwój w Polsce Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji - umożliwia walidację i certyfikowanie kompetencji zdobytych poza edukacją formalną (kursy i szkolenia) oraz poprzez uczenie się nieformalne (całociwowa aktywność społeczno-zawodowa), co daje mieszkańcom regionu szansę na formalne potwierdzenie umiejętności i wykorzystanie ich na rynku pracy.</p>	<p>utrwalania bierności zawodowej oraz pogłębiającego się wykluczenia z rynku pracy.</p> <p>1. Niejasna przyszłość BCU po zakończeniu finansowania ich działania ze środków KPO - brak stabilnych ram finansowania i organizacji, co grozi ograniczeniem trwałości i dobrze rokującego potencjału tych instytucji zwłaszcza w aspekcie całościowego uczenia się i kształcenia zawodowego osób dorosłych.</p> <p>2. Brak zaufania rynku pracy i edukacji do nowych form certyfikacji (mikropoświadczenia, walidacja ZSK) - niepewność wśród pracodawców co do</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>inwestycyjnych, które mogą zawierać elementy edukacyjne, takie jak warsztaty, szkolenia i działania obywatelskie rozwijające kompetencje mieszkańców.</p>	<p>możliwości uczestnictwa w LLL.</p> <p>5. Brak skutecznej koordynacji między instytucjami, między kursami formalnymi i pozaformalnymi, między edukacją a rynkiem pracy.</p> <p>6. Niedostateczne wykorzystanie technologii (np. e-learning, narzędzi cyfrowych) w kształceniu ustawicznym może spowalniać rozwój.</p>	<p>3. Możliwość wykorzystania mikropoświadczeń i mikrokwalifikacji — krótkich, elastycznych form potwierdzania umiejętności, które mogą wspierać dorosłych w podnoszeniu kwalifikacji w sposób modułowy oraz umożliwiać pracodawcom tworzenie wewnętrznych systemów szkoleń dostosowanych do potrzeb organizacji.</p> <p>4. Działalność Branżowych Centrów Umiejętności – nowych na mapie województwa instytucji rozwijających kompetencje sektorowe i wspierających dopasowanie umiejętności różnych</p>	<p>wartości nowych narzędzi – powoduje wolniejsze przyjmowanie innowacyjnych rozwiązań edukacyjnych, które z założenia mają szybko reagować na zmieniające się warunki demograficzne, technologiczne i społeczno-gospodarcze.</p> <p>3. Powolne wdrażanie ZSK - proces włączania kwalifikacji wolnorynkowych i sektorowych do ZSK trwa zbyt długo, co zmniejsza atrakcyjność systemu i wydawanych w nim certyfikatów w oczach uczestników LLL i pracodawców.</p> <p>4. Ryzyko niskiej jakości kursów komercyjnych adresowanych do osób dorosłych - na rynku</p>

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
			grup wiekowych do potrzeb rynku pracy.	pojawiają się oferty nastawione na zysk, a nie na jakość – obniża to zaufanie mieszkańców regionu do kształcenia ustawicznego.
8. Zapotrzebowanie na edukację zawodową	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rozwój wykorzystania oferty LLL i edukacji zdalnej w woj. łódzkim – umożliwi przyciągnięcie uczestników w różnym wieku oraz spoza regionu. 2. Rozwój transportu publicznego i infrastruktury cyfrowej – zwiększa dostęp do kształcenia zawodowego w formie stacjonarnej i zdalnej dla mieszkańców woj. łódzkiego, w szczególności z obszarów o niskim stopniu urbanizacji. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spadek liczby młodzieży w wieku przedprodukcyjnym - ogranicza bazę rekrutacyjną szkół realizujących kształcenie zawodowe. 2. Nierówności terytorialne – w regionach o niskim stopniu urbanizacji nadal utrudniony jest faktyczny dostęp do edukacji zawodowej oraz świadomość jej możliwości. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programy unijne (FERS, EFS+, FEŁ 2027, KPO) oraz krajowe wspierające proces przekwalifikowania i aktywizacji osób dorosłych, w tym z grupy 50+, umożliwiając im dostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy, a pracodawcom uzupełnianie niedoborów kadrowych - strategiczne podejście do uczenia się przez całe życie, w którym kluczowe znaczenie ma zapewnienie 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Niż demograficzny prowadzi do systematycznego zmniejszania się liczby kandydatów do szkół zawodowych, co zmniejsza popyt na ofertę kształcenia zawodowego, wymuszając jednocześnie jej dostosowanie do potrzeb społeczno-gospodarczych. 2. Odptyw absolwentów po zdobyciu kwalifikacji (migracje poza region i za granicę) - pogłębia lukę kompetencyjną w regionie.

Obszar problemowy	S – Mocne strony	W – Słabe strony	O – Szanse	T – Zagrożenia
	<p>3. Polityka integracji migrantów – istniejące mechanizmy wsparcia i doświadczenia integracyjne umożliwiają pozyskanie nowych uczestników kształcenia zawodowego i pracowników spoza regionu i ze społeczności cudzoziemców.</p>		<p>możliwości podnoszenia kompetencji niezależnie od wieku.</p> <p>2. Migracje zarobkowe cudzoziemców - stwarzają potrzebę rozwoju oferty kształcenia zawodowego, w tym kursów językowych i szkoleń adaptacyjnych, co zwiększa możliwości uczestnictwa w kształceniu zawodowym i podnosi kompetencje zawodowe.</p> <p>3. Rozwój oferty nauki zdalnej i hybrydowej.</p>	<p>3. Wzrost obciążeń dla systemu edukacji związany z niżem demograficznym i migracjami (z i do województwa) – generuje dodatkowe koszty i wymaga wsparcia adaptacyjnego.</p>

Źródło: opracowanie własne.

Kształcenie zawodowe w województwie łódzkim stanowi kluczowy element rozwoju kapitału ludzkiego, innowacyjności i konkurencyjności regionu. W dobie transformacji cyfrowej, zielonej i demograficznej system edukacji zawodowej musi być elastyczny, nowoczesny i zdolny do szybkiego reagowania na zmiany gospodarcze.

Zidentyfikowane w Diagnozie sytuacji kształcenia zawodowego w województwie łódzkim (EDBAD, 2025) obszary problemowe wskazują, że konieczne jest wdrożenie działań integrujących edukację zawodową każdego szczebla z gospodarką, wzmacniających kadry i infrastrukturę szkół oraz promujących uczenie się przez całe życie. Wyzwania te wyznaczają ramy polityki edukacyjnej regionu w perspektywie 2030+ i stanowią podstawę planowania strategicznych interwencji w ramach krajowych i regionalnych instrumentów rozwoju (m.in. FEŁ 2021–2027, KPO, SRWŁ 2030, ZSU 2030).

OBSZARY PROBLEMOWE – WYZWANIA:

1. Dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy, w tym RIS

Najważniejszym wyzwaniem pozostaje zbyt powolne dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb gospodarki regionu. Pomimo szerokiej sieci szkół zawodowych, struktura oferty edukacyjnej nie odpowiada w pełni na zapotrzebowanie w branżach strategicznych: energetyka i OZE, ICT, logistyka, przemysł spożywczy. Wymaga to pogłębionej współpracy szkół, uczelni i pracodawców przy planowaniu kierunków kształcenia, lepszego wykorzystania danych prognostycznych oraz rozwoju systemu monitorowania losów absolwentów. Konieczne jest również silniejsze powiązanie programów nauczania z Regionalnymi Inteligentnymi Specjalizacjami (RIS), jak również uwzględnianie w tworzeniu regionalnej oferty edukacyjnej Krajowych Inteligentnych Specjalizacji (KIS).

Proponowane kierunki działań:

- aktualizacja oferty edukacyjnej na podstawie analiz rynku pracy,
- integracja edukacji zawodowej z RIS i BCU,
- rozwój kształcenia dualnego i krótkich form edukacji,
- włączenie kompetencji cyfrowych i zielonych do podstaw programowych.

2. Kadry w kształceniu zawodowym

Starzenie się kadry dydaktycznej, deficyt nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz ograniczone możliwości pozyskiwania praktyków z przemysłu stanowią kluczowe wyzwanie dla utrzymania jakości kształcenia zawodowego w regionie. Ponad 40% szkół zgłasza braki kadrowe, a ponad 45% nauczycieli przedmiotów zawodowych ma powyżej 50 lat. Aby odpowiedzieć na to wyzwanie, konieczne jest opracowanie kompleksowego

systemu wsparcia i motywacji kadry dydaktycznej – obejmującego komponenty finansowe, merytoryczne i organizacyjne. Rozwój Branżowych Centrów Umiejętności, Centrów Rozwoju Edukacji oraz szkoleń branżowych powinien stać się podstawą systemowego podnoszenia kompetencji nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, zwłaszcza w obszarach cyfrowych i zielonych technologii.

Proponowane kierunki działań:

- wprowadzenie systemowych zachęt dla kadry dydaktycznej kształcenia zawodowego,
- szersze włączanie specjalistów branżowych w proces dydaktyczny,
- rozwój staży branżowych i mentoringu dla kadry nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu
- podnoszenie kompetencji cyfrowych i zielonych kadry dydaktycznej kształcenia zawodowego

3. Infrastruktura i wyposażenie bazy dydaktycznej kształcenia zawodowego

Infrastruktura szkół zawodowych w regionie jest zróżnicowana – podczas gdy niektóre placówki dysponują nowoczesnymi pracowniami, wiele szkół wciąż korzysta z przestarzałego sprzętu. Jednym z głównych wyzwań pozostaje zatem zmniejszenie luki technologicznej między edukacją a przemysłem. Nowoczesna baza dydaktyczna jest kluczowa dla skutecznego, adekwatnego z potrzebami branż wiodących w regionie, kształcenia zawodowego. Istotne jest trwałe włączenie Branżowych Centrów Umiejętności do systemu edukacji, aby pełniły rolę regionalnych ośrodków nowoczesnego szkolenia, reskillingu, upskillingu oraz walidacji kompetencji.

Proponowane kierunki działań:

- dalsza modernizacja infrastruktury szkół i centrów kształcenia,
- wykorzystanie infrastruktury BCU, włączenie ich w system edukacji oraz zapewnienie trwałości ich działania po zakończeniu finansowania z KPO,
- wykorzystanie partnerstw publiczno-prywatnych dla rozwoju bazy dydaktycznej,
- inwestycje w infrastrukturę cyfrową i symulatory zawodowe.

4. Współpraca z pracodawcami i instytucjami otoczenia biznesu

Współpraca edukacji z biznesem w regionie ma charakter fragmentaryczny. Tylko część pracodawców uczestniczy w planowaniu programów nauczania czy organizacji praktyk. Wyzwaniem jest stworzenie spójnej, regionalnej platformy sieciowania szkół, firm i instytucji rynku pracy. Kolejne natomiast stanowi niska świadomość pracodawców dotycząca korzyści z angażowania się w proces edukacyjny oraz bariery formalne wynikające z przepisów oświatowych. Rozwój systemu klas patronackich, praktyk

zawodowych i projektów dualnych, w których nauka teoretyczna w szkole łączy się z praktycznym doświadczeniem zdobywanym bezpośrednio w przedsiębiorstwie, powinien stać się standardem w kształceniu zawodowym.

Proponowane kierunki działań:

- budowa regionalnej platformy współpracy edukacji i biznesu,
- rozwój klas patronackich i partnerstw branżowych,
- system zachęt dla pracodawców,
- promocja dobrych praktyk współpracy szkół i przedsiębiorstw.

5. Doradztwo zawodowe i orientacja zawodowa

System doradztwa zawodowego w województwie łódzkim jest rozproszony i nierównomierny, co stwarza poważne wyzwania w zapewnieniu skutecznego wsparcia uczniów i dorosłych w wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej. Kluczowym wyzwaniem pozostaje regionalna koordynacja doradztwa, jednolite standardy jego udzielania oraz efektywne narzędzia pracy doradców zawodowych. Sami doradcy zawodowi z kolei stoją przed wyzwaniem zapewnienia dostępu do aktualnych danych o rynku pracy oraz większego wykorzystania w świadczonych usługach nowoczesnych metod i narzędzi cyfrowych. Integracja doradztwa w ramach całego systemu – od szkół podstawowych po instytucje rynku pracy (WUP, PUP) – jest kluczowa w celu zarządzania kompetencjami w regionie adekwatnie do potrzeb rynku pracy.

Proponowane kierunki działań:

- utworzenie regionalnej sieci doradztwa zawodowego,
- większe skoordynowanie szkolnego doradztwa zawodowego z doradztwem świadczonym dla osób dorosłych,
- wzmocnienie roli doradców i efektywnego wykorzystania godzin doradztwa zawodowego w szkołach,
- rozszerzenie wsparcia doradczego dla dorosłych w ramach edukacji ustawicznej
- rozwój narzędzi cyfrowych do realizacji usług doradczych i baz danych m.in. o zawodach przyszłości.

6. Wizerunek i atrakcyjność kształcenia zawodowego

Pomimo ogólnych postępów w jakości kształcenia zawodowego w regionie, system edukacji nadal stoi przed wyzwaniami związanymi z niskim prestiżem oraz utrwalonymi stereotypami dotyczącymi kształcenia zawodowego. Niewielka liczba uczniów decyduje się na wybór ścieżki zawodowej, co wskazuje na potrzebę prowadzenia szeroko zakrojonej kampanii informacyjnej, prezentującej osiągnięcia uczniów i absolwentów oraz ukazującej rzeczywiste perspektywy zawodowe w sektorach przyszłości. Skuteczna

promocja szkolnictwa zawodowego powinna obejmować współpracę samorządów, mediów, pracodawców oraz absolwentów, którzy mogą pełnić rolę ambasadorów zawodów.

Proponowane kierunki działań:

- zwiększanie rozpoznawalności szkolnictwa zawodowego w regionie poprzez działania informacyjne i kampanie edukacyjne,
- upowszechnianie przykładów sukcesów uczniów i szkół,
- aktywny udział regionu w inicjatywach takich jak SkillsPoland i EuroSkills,
- kształtowanie pozytywnego wizerunku nowoczesnej edukacji zawodowej poprzez wydarzenia branżowe oraz współpracę z pracodawcami i społecznością lokalną.

7. Uczenie się przez całe życie (LLL)

Udział dorosłych w edukacji ustawicznej w regionie łódzkim pozostaje niski, co stwarza poważne wyzwania dla rozwoju kompetencji mieszkańców. Oferta kursów i walidacji kompetencji jest rozproszona, a świadomość mieszkańców w zakresie możliwości kształcenia ustawicznego i rozwoju zawodowego przez całe życie pozostaje ograniczona. Jednym z kluczowych wyzwań jest rozwój krótkich form edukacyjnych, mikropoświadczeń oraz integracja systemów edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. Większe, niż statutowe, włączenie Branżowych Centrów Umiejętności w proces uczenia dorosłych może stać się impulsem do skutecznego upowszechnienia idei LLL w praktyce.

Proponowane kierunki działań:

- rozwój regionalnej platformy informacji o edukacji dorosłych,
- zwiększenie dostępności walidacji i mikropoświadczeń,
- większe włączenie BCU w proces uczenia się dorosłych,
- kampanie społeczne promujące ideę uczenia się przez całe życie.

8. Zapotrzebowanie na edukację zawodową

Spadek liczby uczniów i migracja młodych osób do większych miast pogłębiają nierównowagę między popytem a podażą na kwalifikacje. Jednocześnie transformacja energetyczna regionu bełchatowskiego generuje potrzebę przekwalifikowania tysięcy pracowników sektora górnictwo-energetycznego. Wyzwanie stanowi dostosowanie systemu edukacji do procesów demograficznych i transformacyjnych poprzez rozwój elastycznych ścieżek uczenia się, wspieranie mobilności edukacyjnej i tworzenie programów zachęcających absolwentów do pozostania w regionie.

Proponowane kierunki działań:

- planowanie sieci szkół z uwzględnieniem trendów demograficznych,
- rozwój programów przekwalifikowań w sektorach transformacji,
- wspólne inicjatywy JST i pracodawców na rzecz zatrudnienia.

Zidentyfikowane wyzwania tworzą zintegrowany obraz systemu kształcenia zawodowego województwa łódzkiego, który wymaga skoordynowanych działań w wymiarze instytucjonalnym, programowym i finansowym. Ich skuteczna realizacja będzie możliwa dzięki stałej współpracy samorządów, szkół, uczelni, pracodawców, instytucji otoczenia biznesu i organizacji społecznych w ramach mechanizmów wdrażania Strategii Kształcenia Zawodowego. Nowoczesne, elastyczne i prestiżowe szkolnictwo zawodowe stanowi fundament konkurencyjności województwa łódzkiego w perspektywie 2030+.

10 SPIS ELEMENTÓW GRAFICZNYCH

10.1 SPIS TABEL

Tabela 1. Kategorie kwalifikacji i instytucje je poświadczające	32
Tabela 2. Edukacja wg typy gminy w 2024 (szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe oraz policealne)	49
Tabela 3. Pokolenia w edukacji i na rynku pracy	55
Tabela 4. Zawody deficytowe – barometr zawodów	91
Tabela 5. Prognoza MEN zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na rynku pracy w województwie łódzkim na 2025 r.	93
Tabela 6. Kierunki kształcenia w szkołach zawodowych w województwie łódzkim w 2025/2026	104
Tabela 7. Zapotrzebowanie na zawody wg prognozy MEN na 2025 r w ofercie edukacyjnej w regionie w roku szkolnym 2025/2026 (zawody dostępne).....	112
Tabela 8. Zapotrzebowanie na zawody wg prognozy MEN na 2025 r w ofercie edukacyjnej w regionie w roku szkolnym 2025/2026 (zawody niedostępne)	114
Tabela 9. Edukacja zawodowa na poziomie średnim – grupy kierunków kształcenia wg liczby uczniów w 2023/2024.....	116
Tabela 10. Zestawienie KKZ w 2024/2025	125
Tabela 11. Uczelnie wyższe w województwie łódzkim wg profilu	139
Tabela 12. Edukacja wyższa – grupy kierunków kształcenia wg liczby uczniów w 2024/2025	140
Tabela 13. Grupy prowadzące kształcenie w szkołach zawodowych	151
Tabela 14. Motywacja do pracy w charakterze nauczyciela w szkole zawodowej.....	160
Tabela 15. Doradztwo zawodowe w szkołach	166
Tabela 16. Doradztwo zawodowe w województwie łódzkim na tle kraju w roku szkolnym 2024/2025	167
Tabela 17. Doradztwo zawodowe w osobach i etatach w roku szkolnym 2024/2025 ...	168

Tabela 18. Formy współpracy szkół z pracodawcami	174
Tabela 19. Analiza SWOT - kształcenia zawodowego w woj. łódzkim	193

10.2 SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Populacja województwa łódzkiego wg wieku w latach 2013–2024 [tys.].....	36
Wykres 2. Współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w latach 2013–2024	36
Wykres 3. Odsetek osób w wieku 65 lat i więcej w populacji ogółem w latach 2013–2024	37
Wykres 4. Prognozowana populacja województwa łódzkiego wg wieku w latach 2030–2060 [tys.].....	38
Wykres 5. Saldo migracji ogółem w latach 2016–2024.....	40
Wykres 6. Saldo migracji na 1000 mieszkańców ogółem w latach 2016–2024	40
Wykres 7. Saldo migracji międzywojewódzkich na pobyt stały osób w wieku 25–34 lat ogółem w latach 2014–2024 (woj. łódzkie).....	40
Wykres 8. Współczynniki skolaryzacji netto ogółem w latach 2016–2023 [%]	43
Wykres 11. Odsetek osób w wieku 18–24 lata kontynuujących naukę w latach 2016–2024 [%]	50
Wykres 12. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–24 lata w latach 2016–2024 [%] ..	51
Wykres 13. Osoby młode (15–29 lat) niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET) w latach 2016–2024 [%]	52
Wykres 14. Ludność (15–89 lat) wg poziomu wykształcenia w latach 2016–2024 [tys. osób].....	53
Wykres 15. Odsetek osób w wieku 30–34 lata posiadających wyższe wykształcenie w latach 2019–2024.....	54
Wykres 16. Udział pracujących w wieku 15–29 lat w liczbie pracujących w wieku 15–89 lat w latach 2016–2024 [%]	56

Wykres 17. Udział pracujących w wieku 30–39 lat w liczbie pracujących w wieku 15–89 lat w latach 2016–2024 [%]	56
Wykres 18. Wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów w wieku 20–34 lat (1-3 lata po zakończeniu edukacji) w latach 2016–2024 [%] - ogółem	57
Wykres 19. Wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów w wieku 20–34 lat (1-3 lata po zakończeniu edukacji) w latach 2016–2024 [%] – wykształcenie średnie i policealne zawodowe	58
Wykres 20. Wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów w wieku 20–34 lat (1-3 lata po zakończeniu edukacji) w latach 2016–2024 [%] – wykształcenie wyższe.....	58
Wykres 21. Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25–64 lata w latach 2016–2024 [%].....	62
Wykres 22. Podmioty gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w latach 2014–2024	73
Wykres 23. Pracujący w województwie łódzkim w latach 2013–2024 [tys. osób].....	74
Wykres 24. Pracujący wg wielkich grup zawodowych (za NSP 2021)	74
Wykres 25. Pracujący wg branży w latach 2022–2024 [%]	75
Wykres 26. Nowoutworzone i zlikwidowane miejsca pracy w latach 2013–2024 [tys.]..	77
Wykres 27. Wolne miejsca pracy [tys.] i wskaźnik wolnych miejsc pracy w latach 2015–2024 [%]	77
Wykres 28. Oferty pracy zgłoszone w ciągu roku w latach 2013–2024 [tys.].....	78
Wykres 29. Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2013–2024 [%]	80
Wykres 30. Bezrobotni zarejestrowani w województwie łódzkim w latach 2013-2024 ..	81
Wykres 32. Szkolnictwo wyższe – studenci i absolwenci w latach 2016-2024 [tys. osób]	141
Wykres 33. Średnie szkoły kształcące zawodowo (bez szkół specjalnych) – nauczyciele szkół zawodowych w latach 2017-2024 (etaty)	152

Wykres 34. Liczba uczniów przypadająca na 1 etat nauczyciela szkół zawodowych w latach 2017-2024	153
Wykres 35. Średnie szkoły kształcące zawodowo – nauczyciele wg wieku w latach 2019/2020 – 2024/2025	154
Wykres 36. Średnie szkoły kształcące zawodowo – nauczyciele przedmiotów zawodowych w latach 2019/2020 – 2024/2025	155
Wykres 37. Deficyty kadrowe - odsetek organów prowadzących szkoły zgłaszających braki nauczycieli [%].....	156

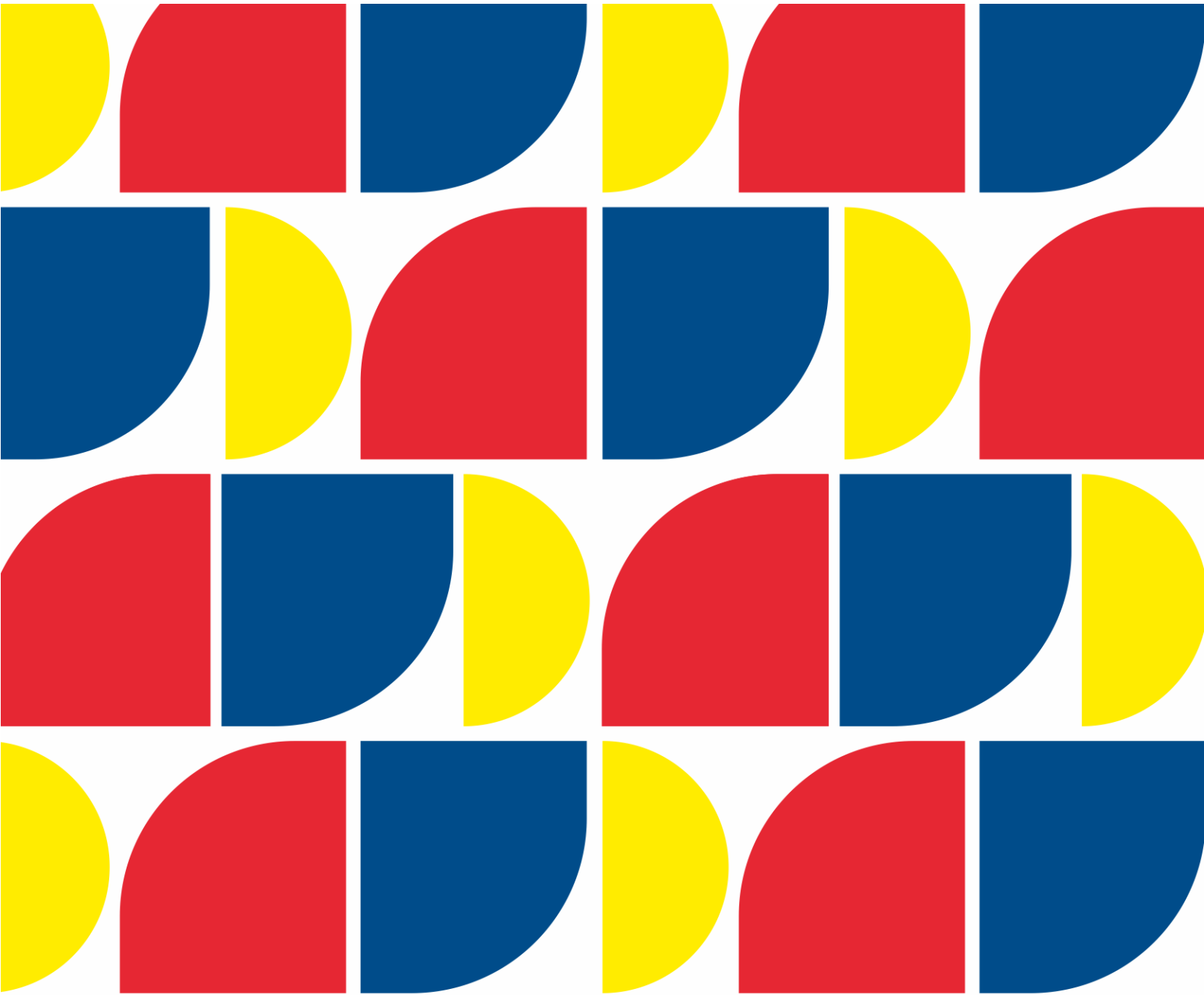
10.3 SPIS MAP

Mapa 1. Zróznicowanie przestrzenne liczby uczniów w szkołach kształcenia zawodowego w 2024 (bez szkół specjalnych)	46
Mapa 2. Liczba uczniów w szkołach kształcenia zawodowego według ich typu i powiatów w 2024 (bez szkół specjalnych)	48
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.....	48
Mapa 3. Oferty pracy zgłoszone w ciągu roku w powiatach w 2024 r. [tys. ofert].....	79
Mapa 4. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach w 2024	82
Mapa 5. Liczba szkół kształcenia zawodowego wg powiatów w roku 2024 (bez szkół specjalnych)	99
Mapa 6. Liczba szkół kształcenia zawodowego wg typów i powiatów w roku 2024 (bez szkół specjalnych).....	101
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.....	101
Mapa 7. Liczba unikalnych kierunków kształcenia zawodowego w powiatach województwa łódzkiego w roku 2025	119
Mapa 8. Liczba kierunków kształcenia zawodowego wg typu szkoły w powiatach województwa łódzkiego w 2025.....	120
Mapa 9. Liczba placówek kształcenia ustawicznego w powiatach województwa łódzkiego w roku 2025	124

Mapa 10. Liczba centrów kształcenia zawodowego w powiatach województwa łódzkiego w roku 2025	125
Mapa 11. Lokalizacja branżowych centrów umiejętności w województwie łódzkim w roku 2025	131
Mapa 12. Uczelnie wyższe w województwie łódzkim w roku akademickim 2024/2025	138

10.4 SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Regionalne Inteligentne Specjalizacje Województwa Łódzkiego.....	25
Rysunek 2. Zasięg Obszaru Transformacji	31



NADZÓR MERYTORYCZNY:



Regionalne Obserwatorium
Terytorialne
Województwa łódzkiego

REALIZATORZY PROJEKTU:



agencja
badawcza
ED3AD



ipc
instytut badawczy