

# ŚWIADOMOŚĆ I POTRZEBY EDUKACYJNE MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA ŚWIĘTOKRZYSKIEGO

## RAPORT



Kielce 2025

**Opracowanie raportu:****Biura Koordynacji ds. WZK w składzie:**

Marta Siudak

Dorota Krajcarz

**Redakcja:**

Dorota Wysocka

**Opracowanie graficzne:**

Dorota Wysocka

**Wydawca:**

Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach

ul. Wincentego Witosa 86

25-561 Kielce

**Kielce 2025**

**Egzemplarz bezpłatny**

Raport został opracowany w ramach projektu realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy 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”.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy Zwiększania Odporności, inwestycja A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie.



## SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	5
Cel badań ankietowych .....	6
Wyniki badań i ich analiza .....	8
Charakterystyka respondentów badania (metryczka) .....	23
Podsumowanie badań ankietowych i rekomendacje .....	27
Załącznik nr 1 do badań ankietowych.....	30





## BADANIA ANKIETOWE

### „Ocena świadomości i potrzeb edukacyjnych mieszkańców województwa świętokrzyskiego w kontekście kształcenia ustawicznego i rynku pracy”

#### WPROWADZENIE

W 2024 r. Biuro Koordynacji ds. Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji przeprowadziło podczas organizacji cyklu 20 pikników edukacyjno- zawodowych badania ankietowe w ramach realizacji projektu 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.”*

Kwestionariusze ankiet zebrano z 20 różnych miejscowości województwa świętokrzyskiego, w niemal każdym ze świętokrzyskich powiatów, tj.:

- Baćkowice (powiat opatowski),
- Bliżyn (powiat skarżyski),
- Brody (powiat starachowicki),
- Chmielnik (powiat kielecki),
- Czarnocin (powiat kazimierski),
- Działoszyce (powiat kazimierski),
- Kielce (powiat grodzki m. Kielce),
- Obrazów (powiat sandomierski),
- Ostrowiec Świętokrzyski (powiat ostrowiecki),
- Pińczów (powiat pińczowski),
- Połaniec (powiat staszowski),
- Rudki (powiat kielecki),
- Samsonów (powiat kielecki),
- Sędziszów (powiat jędrzejowski),
- Siesławice (powiat buski),
- Stopnica (powiat buski),
- Szydłów (powiat staszowski),
- Waśniów (powiat ostrowiecki),
- Włoszczowa (powiat włoszczowski),
- Wola Kopcowa (powiat kielecki).

**W badaniu ankietowym udział wzięło 363 respondentów**, którzy pochodzili z różnych środowisk społecznych i zawodowych, co pozwoliło uzyskać szeroki obraz opinii mieszkańców województwa świętokrzyskiego. Respondenci reprezentowali zróżnicowane grupy wiekowe,

obejmujące zarówno młodsze osoby, które dopiero zaczynają swoją karierę zawodową, jak i osoby starsze, z większym doświadczeniem zawodowym. Wśród badanych znaleźli się przedstawiciele różnych branż oraz osoby zatrudnione na różnych stanowiskach, a także osoby prowadzące własną działalność gospodarczą. Ponadto, uczestnicy badania różnili się poziomem wykształcenia – od osób bez wykształcenia średniego, po osoby z wyższym wykształceniem. Dodatkowo, respondenci pochodzili z różnych miejscowości województwa, zarówno z większych miast, jak i z mniejszych wsi, co pozwoliło uwzględnić różnice w postrzeganiu kwestii edukacyjnych i zawodowych w różnych częściach regionu. Takie zróżnicowanie badanej grupy zapewniło kompleksowe spojrzenie na temat oceny świadomości i potrzeb edukacyjnych mieszkańców województwa świętokrzyskiego w kontekście kształcenia ustawicznego i rynku pracy.

## CEL BADAŃ ANKIETOWYCH

Celem badań przeprowadzonych przez Biuro było zebranie opinii uczestników 20 pikników edukacyjno-zawodowych na temat całościowej edukacji oraz harmonizacji kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy w województwie świętokrzyskim. W szczególności badania miały na celu:

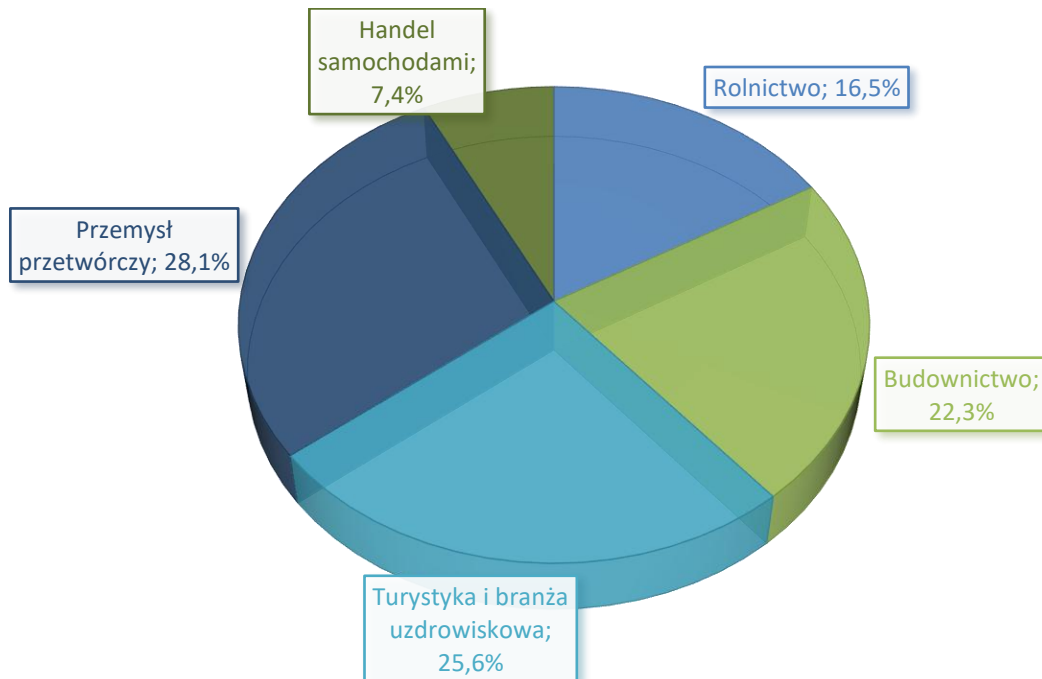
- 1) **ocenę postrzegania branż kluczowych dla rozwoju regionu** - Respondenci zostali zapytani, które branże regionalnej gospodarki są według nich najważniejsze dla rozwoju województwa świętokrzyskiego, co umożliwi zidentyfikowanie obszarów, które mogą wymagać szczególnego wsparcia w zakresie kształcenia zawodowego.
- 2) **zidentyfikowanie skojarzeń z kształceniem ustawicznym** - Badania miały na celu zrozumienie, jak mieszkańcy regionu definiują pojęcie "kształcenie ustawiczne" i „lifelong learning”. Zebrane informacje miały pomóc w określeniu stopnia świadomości oraz akceptacji idei ciągłego kształcenia i rozwoju umiejętności przez całe życie.
- 3) **ocenę uczestnictwa w różnych formach podnoszenia kwalifikacji** - Istotnym celem badania było zebranie informacji o tym, czy respondenci uczestniczyli w jakichkolwiek formach szkoleń, kursów lub innych działań podnoszących ich kwalifikacje zawodowe w ciągu ostatnich trzech lat. Ponadto, badano powody, dla których niektórzy nie korzystają z takich możliwości, co może pomóc w identyfikacji barier w dostępie do kształcenia ustawicznego.

- 4) **zrozumienie motywacji do całościowego uczenia się** - Celem było również zgłębienie kwestii motywacji do podejmowania edukacji przez całe życie. Respondenci byli pytani o czynniki, które ich zdaniem najbardziej motywują ludzi do kształcenia ustawicznego. Ponadto, badano, czy osoby te korzystały z regionalnych programów dofinansowania do szkoleń i kursów, co daje wgląd w skuteczność dostępnych form wsparcia finansowego.

Dzięki tym badaniom Biuro Koordynacji zgromadziło dane, które pomogą lepiej dostosować polityki edukacyjne do potrzeb rynku pracy, a także zidentyfikować potencjalne luki w dostępnych możliwościach kształcenia zawodowego i ustawicznego w województwie świętokrzyskim.

## WYNIKI BADAŃ I ICH ANALIZA

**Pytanie 1: Jakie branże regionalnej gospodarki Pani/Pana zdaniem są najważniejsze dla rozwoju regionu świętokrzyskiego?**



Wyniki dotyczące kluczowych branż dla rozwoju województwa świętokrzyskiego wskazują na kilka sektorów, które mają szczególne znaczenie dla gospodarki regionu. Respondenci w dużej mierze podkreślają rolę rolnictwa (16,5%), które jest głęboko zakorzenione w tradycji regionu świętokrzyskiego, a także korzysta z naturalnych warunków, takich jak urodzajne gleby czy rozwinięte gospodarstwa rodzinne. Rolnictwo wciąż stanowi podstawę funkcjonowania dla wielu rodzin i firm, co ma duży wpływ na lokalną gospodarkę.

Kolejnym istotnym sektorem wskazywanym przez badanych jest budownictwo (22,3%), które jest związane z rosnącą liczbą inwestycji infrastrukturalnych oraz dynamicznym rozwojem osiedli mieszkaniowych, dróg i obiektów użyteczności publicznej. Wzrost inwestycji w budownictwie ma kluczowe znaczenie dla rozwoju regionu, szczególnie w kontekście modernizacji infrastruktury transportowej i poprawy dostępności regionu.

Turystyka, zwłaszcza uzdrowiskowa, również została wymieniona jako jeden z najważniejszych sektorów gospodarki województwa świętokrzyskiego (25,6%). Dzięki unikalnym zasobom naturalnym, takim jak wody mineralne czy malownicze krajobrazy, region



przyciąga turystów, którzy korzystają z atrakcji uzdrowiskowych, a także z innych form turystyki, takich jak turystyka piesza, rowerowa czy kulturowa. Wzrost zainteresowania turystyką przyczynia się do rozwoju infrastruktury turystycznej, restauracji oraz miejsc noclegowych.

W opinii badanych największe znaczenie dla rozwoju regionu ma przemysł przetwórczy (28,1%), który stanowi silne zaplecze dla lokalnej gospodarki. Produkcja przetwórcza, zwłaszcza w zakresie produktów spożywczych i materiałów budowlanych, jest istotnym elementem łańcucha dostaw oraz tworzenia miejsc pracy w regionie.

Wszystkie te branże, wskazane przez badanych, mają kluczowe znaczenie dla dalszego rozwoju województwa świętokrzyskiego, zarówno pod względem ekonomicznym, jak i społecznym. Zostały też ujęte w *Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Świętokrzyskiego 2030+* jako branże kluczowe dla województwa.

**Pytanie 2: Jaką firmę działającą w naszym województwie uważa Pani/Pan za najbardziej znaną, najbardziej związaną z regionem?**

Poniższa tabela przedstawia 10 najczęściej wymienianych przez respondentów firm kojarzonych z regionem świętokrzyskim:

Nazwa firmy	Wartość liczbowa	Wartość procentowa
Wytwórcza Spółdzielnia Pracy „Społem”	45	12,40 %
Uzdrowisko Busko-Zdrój S.A. Buskowieńka	37	10,19 %
Gomar Pińczów	34	9,37 %
Kolporter	31	8,54 %
Polskie Składy Budowlane	30	8,26 %
Celsa Huta Ostrowiec	30	8,26 %
Dolina Nidy	27	7,44 %
Effector	26	7,16 %
Trzuskawica	24	6,61 %
Anna Bud	19	5,23 %

Analiza wyników wskazuje, że wśród najbardziej rozpoznawalnych firm w województwie świętokrzyskim na pierwszych miejscach znajdują się Wytwórcza Spółdzielnia Pracy „Społem”, Uzdrowisko Busko-Zdrój oraz Gomar Pińczów. Te przedsiębiorstwa cieszą się dużym uznaniem, co jest wynikiem ich długoletniej obecności na rynku, szerokiego zasięgu działalności oraz silnych więzi z regionem.

Marka „Społem” z wynikiem 12,40 % najczęściej pojawia się w odpowiedziach, co wskazuje na jej dużą obecność w świadomości mieszkańców, głównie dzięki szerokiej sieci sklepów spożywczych, które od lat funkcjonują na terenie województwa. Podobnie Gomar Pińczów, firma przetwórcza z wynikiem 9,37 %, wyróżnia się swoją tradycją i silnym powiązaniem z lokalną gospodarką, zwłaszcza w obszarze produkcji spożywczej.

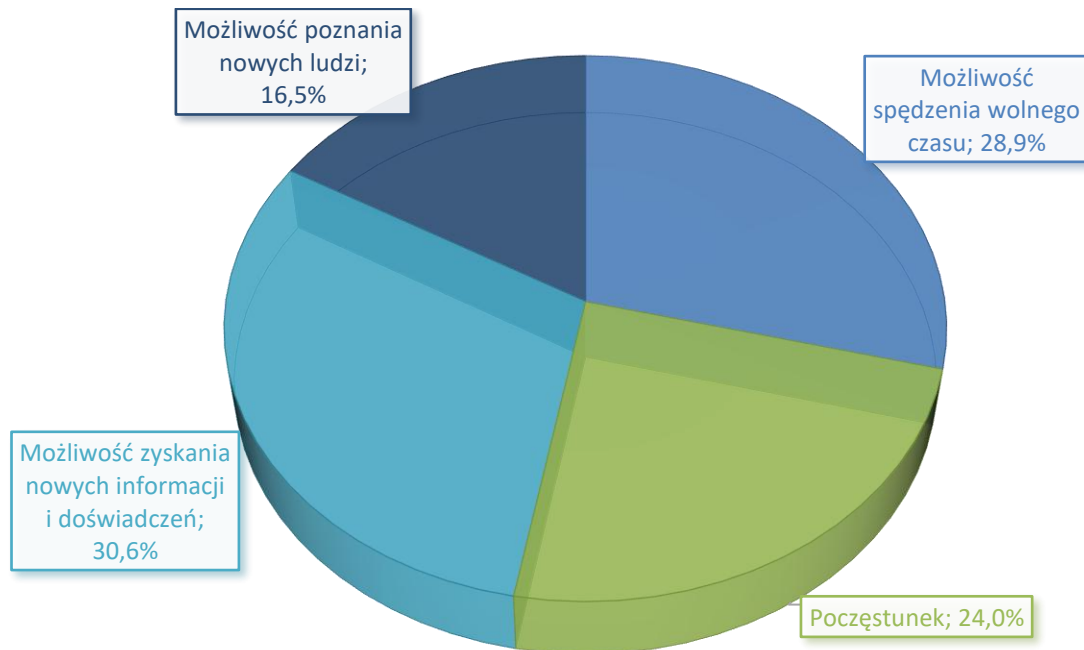
Z kolei Uzdrowisko Busko-Zdrój (10,19 %) jest marką, która szczególnie wyróżnia się w kontekście turystyki zdrowotnej i uzdrowiskowej. Jego popularność wynika nie tylko z długiej historii, ale również z rosnącego zainteresowania regionem w kontekście usług zdrowotnych i wypoczynkowych, co pozytywnie wpływa na rozwój turystyki w tym obszarze. Uzdrowisko stało się jednym z symboli regionu, kojarzonym z tradycją uzdrowiskową i wysoką jakością usług. Warto również zwrócić uwagę na inne firmy, takie jak Kolporter (8,54 %), PSB (8,26 %) oraz Celsa Huta Ostrowiec (8,26 %), które również cieszą się dużym uznaniem wśród mieszkańców regionu. Każda z nich ma swoją specyfikę: Kolporter to firma z branży medialnej, PSB to sieć sklepów budowlanych, a Celsa Huta Ostrowiec to duże przedsiębiorstwo przemysłowe, którego działalność ma istotny wpływ na lokalną gospodarkę.

Również inne firmy, takie jak Anna Bud, Dolina Nidy, Trzuskawica czy Effector, wskazują na różnorodność sektora gospodarczego województwa, obejmując zarówno branżę budowlaną, jak i przemysłową.

Ogólnie rzecz biorąc, wyniki pokazują, że województwo świętokrzyskie ma szereg firm, które odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu jego gospodarki i są głęboko zakorzenione w regionie, zarówno pod względem tradycji, jak i wpływu na rozwój lokalnych społeczności.

Wnioski z tych odpowiedzi wskazują, że istnieje silna korelacja między branżami wskazanymi przez mieszkańców jako kluczowe dla rozwoju regionu, a firmami, które są rozpoznawalne i odgrywają istotną rolę w gospodarce województwa świętokrzyskiego.

### Pytanie 3: Co Pani/Pan ceni najbardziej w takich wydarzeniach jak dzisiejsza?

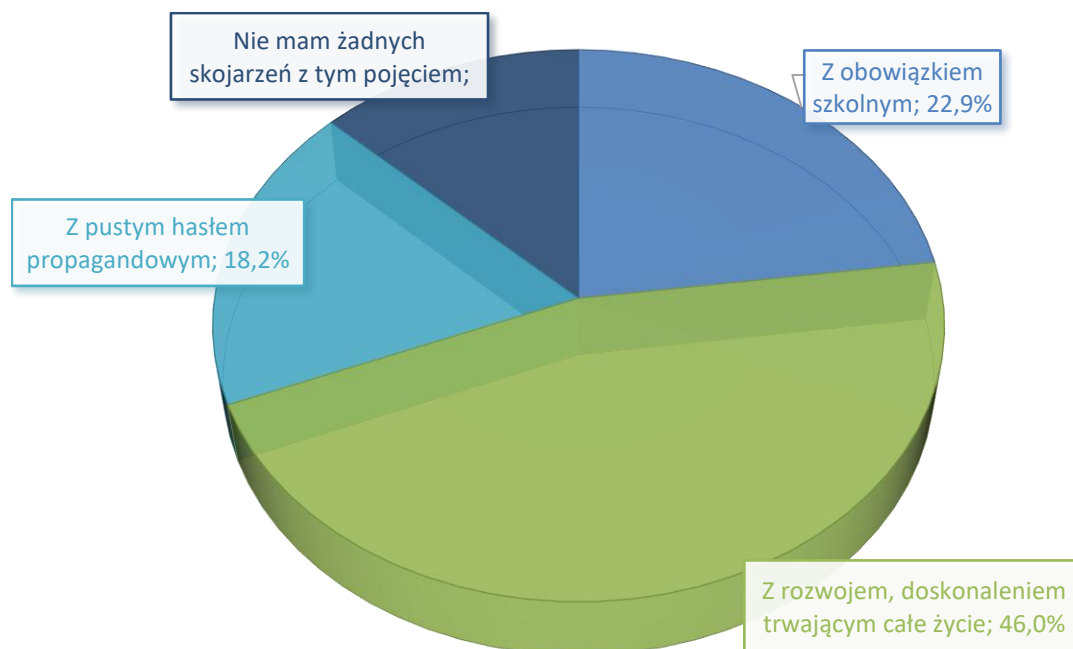


Respondenci w badaniu najczęściej wskazywali, że najbardziej cenią sobie możliwość zdobywania nowych informacji i doświadczeń, co zostało podkreślone przez ponad 30% uczestników. Ta odpowiedź świadczy o edukacyjnym charakterze zorganizowanych pikników, które pozwalały uczestnikom poszerzyć swoją wiedzę w zakresie kształcenia zawodowego, a także zapoznać się z aktualnymi trendami na rynku pracy. Pikniki zawodowo-edukacyjne pełniły zatem funkcję nie tylko informacyjną, ale także integracyjną, umożliwiając wymianę doświadczeń i poglądów w ramach społeczności lokalnej.

Dodatkowo, ponad 16% respondentów podkreśliło wartość wydarzeń tego typu jako platformy do nawiązywania nowych kontaktów. To wskazuje, że uczestnicy traktują takie imprezy jako szansę na budowanie sieci zawodowych, co może mieć szczególne znaczenie w kontekście rozwoju kariery zawodowej i współpracy w różnych branżach. Pikniki edukacyjno-zawodowe stały się zatem przestrzenią do wymiany informacji, doświadczeń, a także do nawiązywania relacji zawodowych, które mogą zaowocować w przyszłości.

Wyniki te potwierdzają, że imprezy tego rodzaju mają wielowymiarowy charakter, łącząc funkcję edukacyjną z integracyjną, co czyni je wartościowym narzędziem w kształtowaniu zarówno umiejętności zawodowych, jak i rozwoju zawodowego uczestników.

**Pytanie 4: Z czym najbardziej kojarzą się Pani/Panu pojęcia "kształcenie ustawiczne"/"lifelong learning"?**



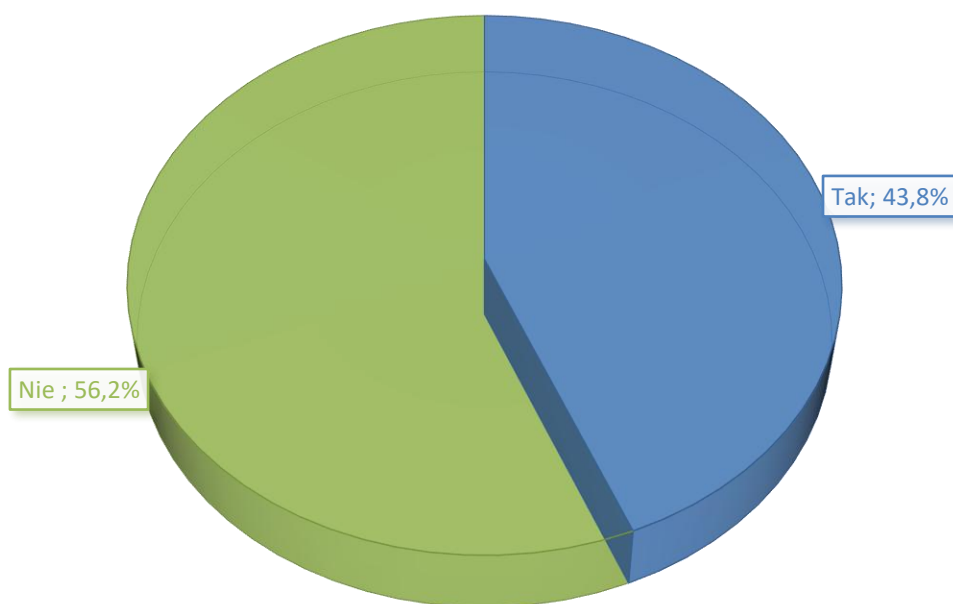
Najczęściej respondenci (46%) łączą pojęcie „kształcenie ustawiczne” z rozwojem osobistym i doskonaleniem przez całe życie, co jest dowodem na rosnącą świadomość konieczności nieustannego podnoszenia kwalifikacji zawodowych i umiejętności. Koncepcja „Lifelong learning” (LLL), zyskuje na znaczeniu w dzisiejszym, dynamicznie zmieniającym się świecie, gdzie elastyczność i gotowość do nauki przez całe życie są kluczowe w kontekście przystosowywania się do nowych technologii, zmieniających się wymagań rynku pracy oraz rozwoju osobistego.

Pomimo przewagi pozytywnych wyników, 12,9 % uczestników badania nie miało skojarzeń z terminami „kształcenie ustawiczne/ lifelong learning”, co wskazuje na potrzebę dalszej promocji tej idei. W tym kontekście szczególne znaczenie ma realizacja projektów wspierających rozwój lifelong learning w regionie, takich jak np. 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.” współfinansowany z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). W ramach tego projektu województwo świętokrzyskie zyskuje nowe możliwości finansowania działań mających na celu promocję

kształcenia ustawicznego, zwłaszcza wśród osób dorosłych, pracujących oraz tych, którzy chcą zdobywać nowe umiejętności.

Projekt KPO ma na celu zwiększenie świadomości i wiedzy mieszkańców woj. świętokrzyskiego o dostępności różnych form edukacji, szkoleń i kursów, które pozwalają na podnoszenie kompetencji zawodowych, a także rozwój osobisty mieszkańców regionu. Dzięki tej inicjatywie, województwo świętokrzyskie może liczyć na szereg działań edukacyjnych, które będą miały istotny wpływ na świadomość społeczną na temat lifelong learning. Wspieranie inicjatyw z zakresu kształcenia ustawicznego i ich promocja w regionie będzie miało długofalowy wpływ na poprawę jakości życia mieszkańców oraz wzmocnienie konkurencyjności województwa na rynku krajowym i międzynarodowym.

**Pytanie 5: Czy w ostatnich 3 latach uczestniczył Pan/Pani w jakimś szkoleniu/kursie/innej formie podnoszenia kwalifikacji?**



W ciągu ostatnich trzech lat 56,2% respondentów nie brało udziału w żadnym szkoleniu, kursie ani innej formie podnoszenia kwalifikacji. Oznacza to, że ponad połowa badanych nie angażowała się w rozwój zawodowy i edukacyjny w tym okresie.

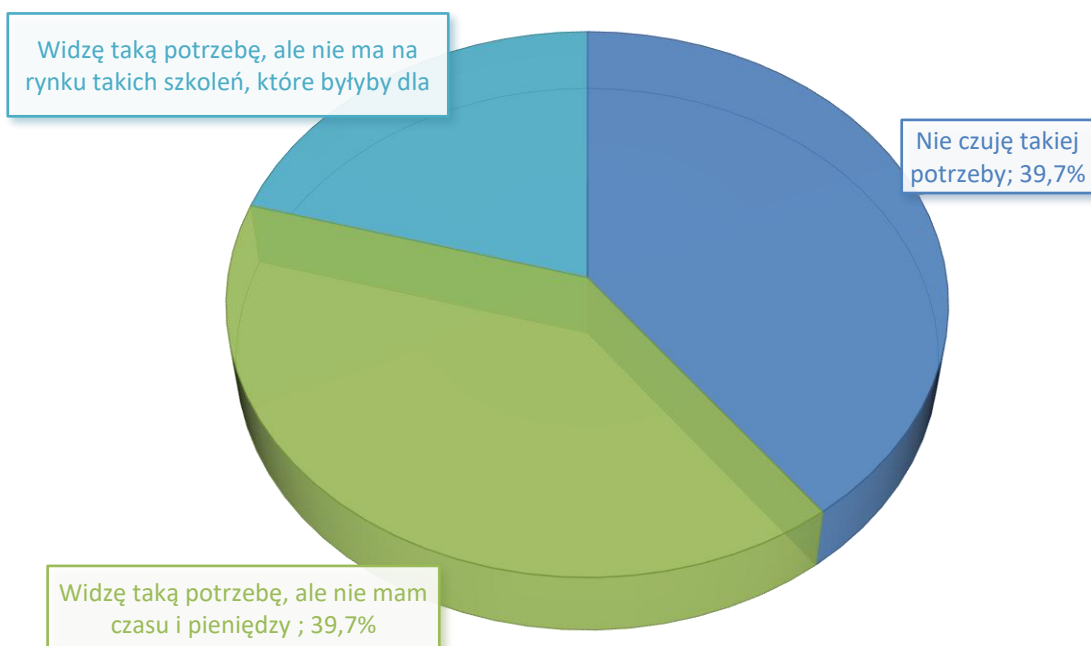
Z kolei 43,8% ankietowanych zadeklarowało, że uczestniczyło w różnych formach edukacji, takich jak kursy zawodowe, szkolenia branżowe, warsztaty kompetencyjne czy studia podyplomowe. Ich aktywność w zakresie kształcenia ustawicznego mogła wynikać z potrzeby



dostosowania się do zmieniającego się rynku pracy, chęci awansu zawodowego lub osobistych zainteresowań związanych z rozwojem umiejętności.

Wyniki te wskazują na istotny odsetek osób, które nie angażują się w podnoszenie kwalifikacji, co może wynikać z różnych barier, takich jak brak czasu, ograniczony dostęp do odpowiednich szkoleń, kwestie finansowe czy niewystarczająca świadomość korzyści płynących z edukacji przez całe życie.

**Pytanie 6: Jeśli nie, to dlaczego Pani/Pan nie korzysta z podnoszenia kwalifikacji?**



Wśród osób, które w poprzednim pytaniu zadeklarowały, że nie uczestniczyły w żadnym szkoleniu, kursie ani innej formie podnoszenia kwalifikacji w ciągu ostatnich trzech lat, występowały różne przyczyny takiej decyzji.

Grupa stanowiąca 39,7% respondentów wskazała, że nie odczuwa potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji. Oznacza to, że dla tych osób kształcenie ustawiczne nie jest priorytetem, co może wynikać z poczucia wystarczających kompetencji na obecnym stanowisku, stabilnej sytuacji zawodowej lub braku konieczności zdobywania nowych umiejętności w ich branży. Możliwe również, że postrzegają oni dodatkowe kursy jako zbędne w kontekście swoich dalszych planów zawodowych.

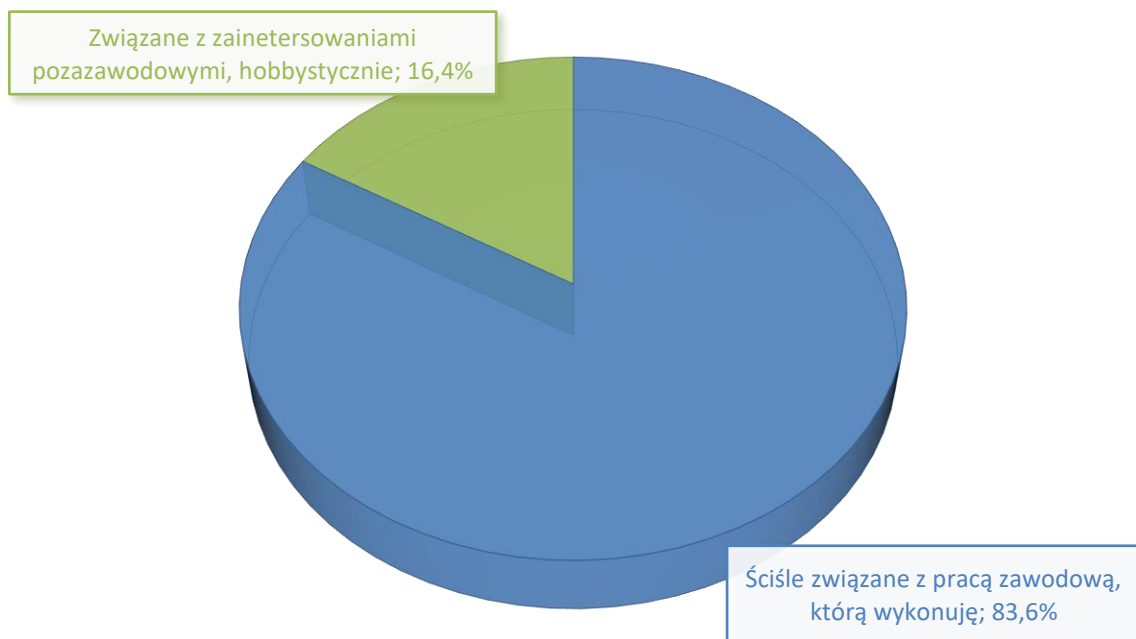
Drugą grupę ankietowanych (również na poziomie 39,7%), stanowią osoby, które mimo chęci rozwoju napotykają bariery związane z brakiem czasu oraz ograniczeniami finansowymi.

Przeciążenie obowiązkami zawodowymi lub osobistymi sprawia, że trudno im znaleźć przestrzeń na dodatkową edukację. Równie istotną barierą jest koszt kursów – wielu respondentów wskazało, że szkolenia są dla nich zbyt drogie lub że brak jest dogodnych form wsparcia finansowego. Ta grupa ankietowanych mogłaby częściej korzystać z edukacji, gdyby dostępne były bardziej elastyczne formy nauki, np. szkolenia online lub kursy dofinansowane przez instytucje publiczne i pracodawców.

Z kolei 20,6% respondentów zauważyło, że choć chcieliby rozwijać swoje kwalifikacje, nie znajdują na rynku odpowiednich szkoleń. Wskazuje to na problem niedopasowania oferty edukacyjnej do faktycznych potrzeb pracowników i specyfiki lokalnego rynku pracy. Brak kursów zgodnych z ich zainteresowaniami lub wymogami zawodowymi sprawia, że nie podejmują działań związanych z dalszym kształceniem. Może to wynikać z niewystarczającej liczby kursów dla konkretnych branż, ograniczonej dostępności szkoleń w mniejszych miejscowościach lub braku informacji o istniejących możliwościach podnoszenia kwalifikacji.

Podsumowując, główne powody braku uczestnictwa w szkoleniach wśród ankietowanych to brak potrzeby podnoszenia kwalifikacji, ograniczenia czasowe i finansowe oraz niedopasowanie oferty edukacyjnej. Wyniki te sugerują konieczność większego wsparcia w zakresie edukacji ustawicznej – zarówno poprzez promocję znaczenia kształcenia przez całe życie, jak i dostosowanie oferty szkoleń do rzeczywistych potrzeb mieszkańców regionu.

### Pytanie 7: *Jeśli tak, to było ono?*



Wśród respondentów, którzy zadeklarowali udział w szkoleniach, kursach lub innych formach podnoszenia kwalifikacji w ostatnich trzech latach (43,8% ankietowanych), wskazano różnorodne motywacje związane z ich decyzją o dalszym kształceniu. 83,6% badanych wskazało, że udział w szkoleniach był ściśle powiązany z ich pracą zawodową. W tej grupie główne motywacje obejmowały:

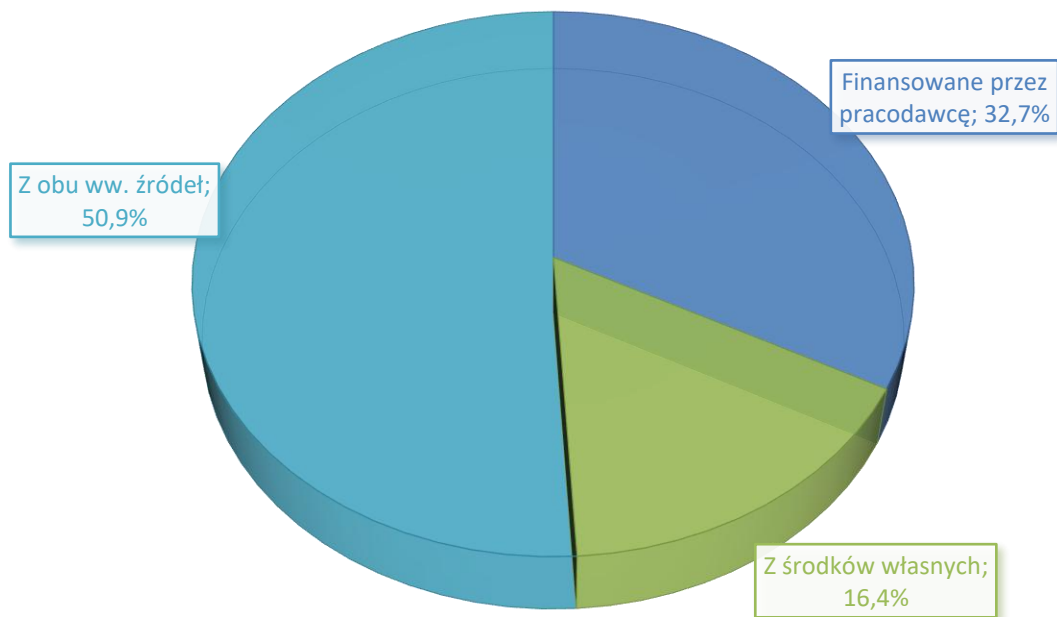
- ✓ potrzebę podniesienia kwalifikacji wymaganych na obecnym stanowisku,
- ✓ chęć awansu i rozwoju kariery,
- ✓ konieczność dostosowania się do zmian na rynku pracy lub nowych technologii w branży,
- ✓ wymogi pracodawcy, który zainicjował lub sfinansował szkolenie.

Wiele osób podkreślało, że ciągłe doskonalenie umiejętności zawodowych jest niezbędne do utrzymania konkurencyjności w branży, a w niektórych przypadkach – wręcz konieczne, aby zachować stanowisko lub spełnić formalne wymagania certyfikacyjne.

Z kolei 16,4 % respondentów uczestniczyło w kursach i szkoleniach z powodów niezwiązanych z pracą zawodową, kierując się własnymi zainteresowaniami i chęcią samorozwoju. Ta grupa badanych wskazywała, że udział w szkoleniach wynikał m.in. z pasji, chęci zdobycia nowych umiejętności hobbystycznych lub poszerzenia wiedzy w obszarach niezwiązanych bezpośrednio z ich karierą zawodową.

Podsumowując, zdecydowana większość osób biorących udział w szkoleniach robiła to z powodów zawodowych, jednak dla pewnej części respondentów edukacja ustawiczna stanowiła formę rozwijania osobistych zainteresowań i pasji. Wyniki te wskazują na istotne znaczenie zarówno szkoleń związanych z rynkiem pracy, jak i kursów wspierających rozwój osobisty, co może stanowić ważną wskazówkę dla instytucji edukacyjnych i organizatorów kursów.

**Pytanie 8: Jeśli tak, z jakiego źródła było ono finansowane?**



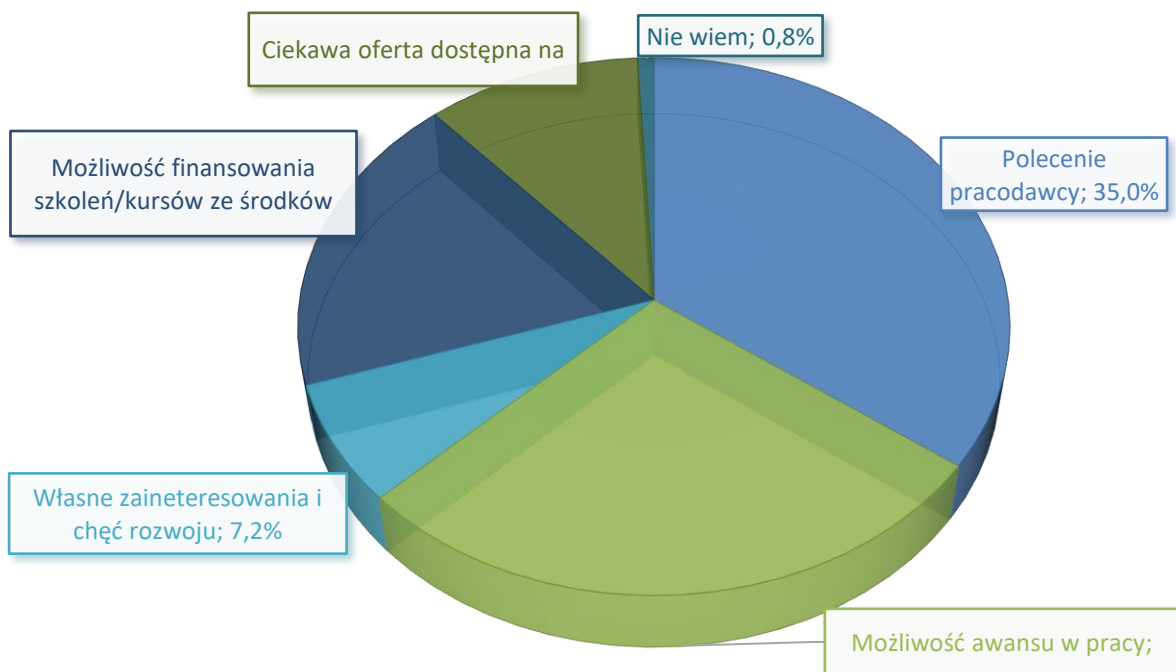
Wśród respondentów, którzy w ciągu ostatnich trzech lat uczestniczyli w szkoleniach, kursach lub innych formach podnoszenia kwalifikacji (43,8% ankietowanych), istotnym aspektem była kwestia źródła finansowania tych działań. Odpowiedzi badanych wskazują na różnorodne sposoby pokrywania kosztów edukacji:

- ✓ 32,7% respondentów zadeklarowało, że ich szkolenia były w pełni finansowane przez pracodawcę. Oznacza to, że pracodawcy dostrzegają wartość inwestowania w rozwój kompetencji swoich pracowników, co może wynikać zarówno z potrzeby podnoszenia efektywności zespołów, dostosowania do zmieniających się wymagań rynku, jak i konieczności spełnienia określonych standardów branżowych.
- ✓ 16,4% badanych finansowało szkolenia wyłącznie z własnych środków. Ta grupa osób samodzielnie inwestowała w swój rozwój zawodowy lub osobisty, co może świadczyć o ich wysokiej motywacji do nauki, a także o ograniczonej dostępności finansowania zewnętrznego w ich miejscu pracy lub branży.
- ✓ największy odsetek – 50,9% respondentów – wskazał, że finansowanie szkoleń pochodziło zarówno od pracodawcy, jak i ze środków własnych. W praktyce oznacza to, że wielu uczestników kursów partycypowało w kosztach edukacji razem z firmą, co może sugerować

istnienie modeli współfinansowania lub systemów dofinansowań, w których pracownicy ponoszą część kosztów, np. na zasadzie dopłat do kursów czy udziału w programach refundacji.

Wyniki te pokazują, że choć pracodawcy odgrywają istotną rolę w finansowaniu edukacji ustawicznej, wielu pracowników nadal samodzielnie inwestuje w swój rozwój. Może to wskazywać na potrzebę dalszego zwiększania dostępności programów dofinansowania kursów, szczególnie dla osób, które nie mogą liczyć na wsparcie finansowe ze strony pracodawców

**Pytanie 9: Co Pani/Pana zdaniem najbardziej motywuje ludzi do uczenia się przez całe życie (proszę pomyśleć o sobie, znajomych itp.)?**



W odpowiedzi na pytanie dotyczące kluczowych czynników motywujących ludzi do uczenia się przez całe życie, respondenci wskazali kilka istotnych aspektów wpływających na ich decyzję o podnoszeniu kwalifikacji i zdobywaniu nowych umiejętności:

- ✓ **najczęściej wskazywanym motywatorem było polecenie pracodawcy (35%)** – oznacza to, że dla wielu osób edukacja ustawiczna jest wynikiem wymagań i oczekiwań ze strony pracodawcy. Może to wynikać z konieczności dostosowania się do nowych technologii, zmieniających się przepisów lub standardów branżowych, a także z polityki rozwoju kadr



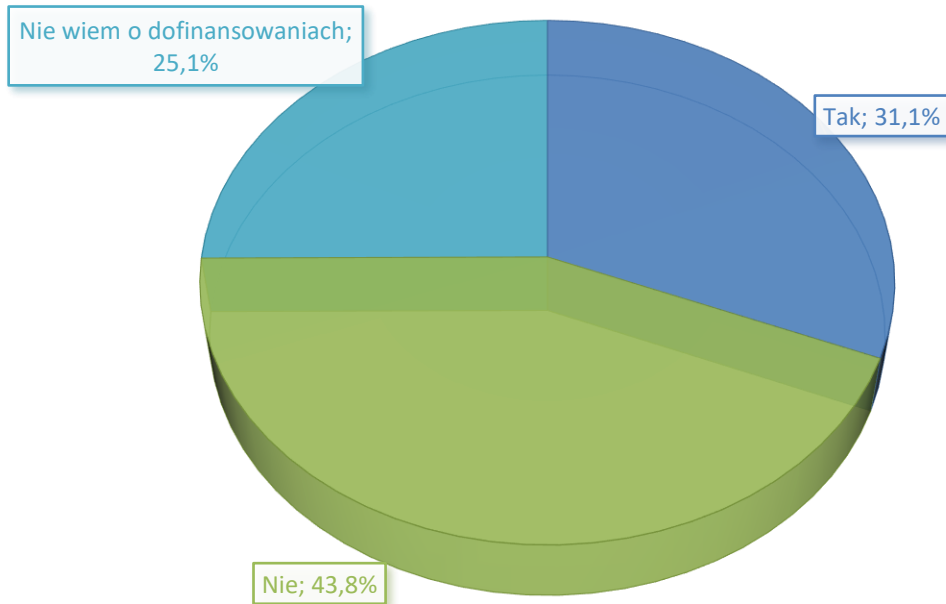
w firmach. W takich przypadkach szkolenia są często obowiązkowe lub mocno sugerowane, co wpływa na decyzję pracowników o uczestnictwie.

- ✓ **możliwość awansu w pracy jako motywacja do nauki została wskazana przez 27,8% respondentów.** Oznacza to, że znaczna część ankietowanych postrzega edukację i zdobywanie nowych kompetencji jako narzędzie do rozwoju kariery zawodowej. Zdobywanie dodatkowych kwalifikacji może zwiększać szanse na awans, podwyżkę lub lepszą pozycję na rynku pracy, co stanowi istotny czynnik motywacyjny.
- ✓ **dla 7,2% badanych głównymi powodami podejmowania dalszej nauki są własne zainteresowania i chęć rozwoju.** Jest to grupa osób, które traktują naukę jako sposób na poszerzanie horyzontów, realizację pasji i zdobywanie wiedzy niezwiązanej bezpośrednio z pracą zawodową. Może to obejmować zarówno rozwój osobisty, jak i zdobywanie nowych umiejętności w obszarach takich jak języki obce, technologia, sztuka czy inne dziedziny hobbyistyczne.
- ✓ **możliwość finansowania szkoleń/kursów ze środków innych niż własne (18,5%)** również odgrywa istotną rolę w podejmowaniu decyzji o nauce. Dofinansowania, programy unijne, wsparcie ze strony pracodawców lub instytucji publicznych sprawiają, że dostęp do edukacji jest łatwiejszy i mniej obciążający finansowo. Wskazuje to na znaczenie programów wsparcia dla osób chcących podnosić swoje kwalifikacje.
- ✓ **10,7% respondentów wskazało, że ciekawa oferta szkoleń dostępnych na rynku zachęca ich do nauki.** Atrakcyjne, nowoczesne i dobrze dopasowane do potrzeb kursy oraz szkolenia mogą skłaniać do rozwoju nawet tych, którzy początkowo nie planowali uczestnictwa w edukacji ustawicznej.
- ✓ **0,8% ankietowanych nie było w stanie określić, co najbardziej motywuje ludzi do uczenia się.** Może to oznaczać brak jednoznacznej motywacji do rozwoju lub niewystarczającą świadomość na temat możliwości edukacyjnych.

Podsumowując, głównymi motywatorami do nauki są czynniki zawodowe, takie jak wymagania pracodawców i perspektywa awansu, ale istotną rolę odgrywają także dostępność finansowania oraz osobiste zainteresowania. Wyniki wskazują na potrzebę dalszego rozwijania programów wsparcia edukacyjnego oraz dostosowywania oferty szkoleniowej do realnych potrzeb pracowników i osób chcących się rozwijać.



**Pytanie 10: Czy korzystał/-a Pan/Pani z występujących w regionie możliwości dofinansowania do szkoleń/kursów?**



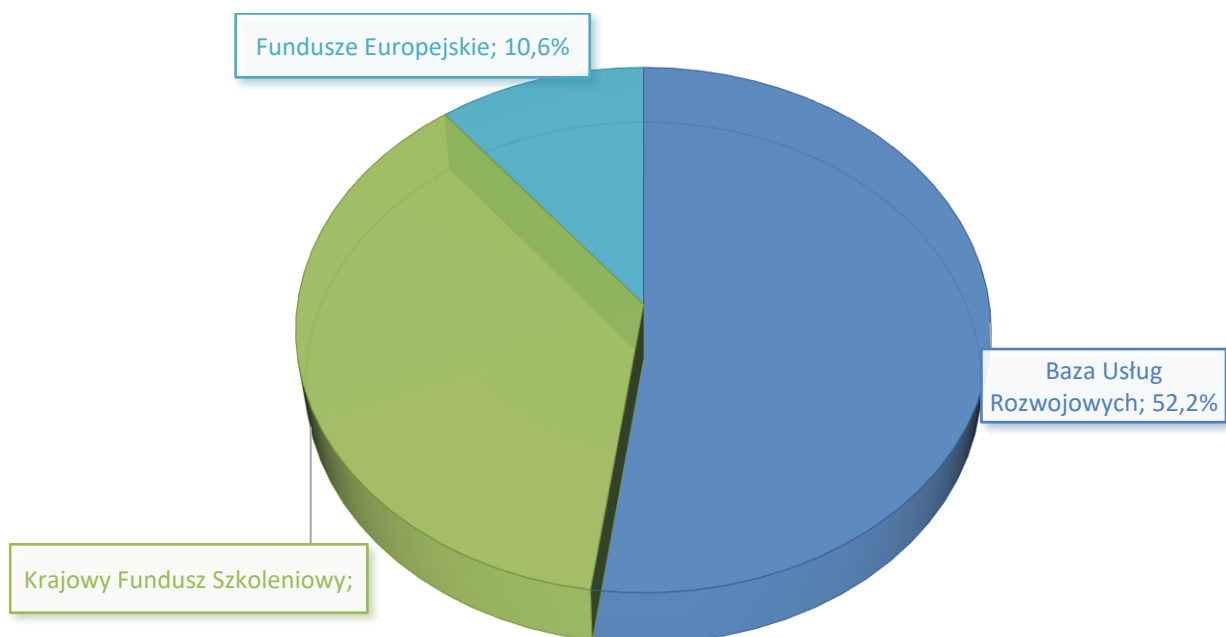
W odpowiedzi na pytanie dotyczące korzystania z dostępnych w regionie możliwości dofinansowania szkoleń i kursów, opinie respondentów były podzielone:

- ✓ **31,1% ankietowanych zadeklarowało, że skorzystało z dofinansowania** na szkolenia lub kursy. Oznacza to, że blisko jedna trzecia badanych miała możliwość uczestniczenia w edukacji ustawicznej przy wsparciu finansowym z różnych źródeł, takich jak fundusze unijne, programy rządowe, inicjatywy samorządowe czy dofinansowania pracodawców. Może to świadczyć o tym, że osoby te miały świadomość dostępnych form wsparcia i potrafiły skutecznie z nich skorzystać, co mogło przełożyć się na ich rozwój zawodowy lub osobisty.
- ✓ **43,8% respondentów przyznało, że nie korzystało z dofinansowania na szkolenia.** Może to wynikać z różnych powodów, takich jak brak potrzeby uczestnictwa w kursach, brak czasu na dokształcanie się, trudności w spełnieniu formalnych wymagań związanych z uzyskaniem wsparcia finansowego lub brak ofert odpowiadających ich potrzebom. W niektórych przypadkach decyzja o niekorzystaniu z dofinansowania mogła być również świadomym wyborem, np. jeśli osoby te preferowały samodzielne finansowanie swojego rozwoju.
- ✓ **około 25% ankietowanych stwierdziło, że nie wiedziało o możliwości dofinansowania szkoleń i kursów.** Tak wysoki odsetek osób nieświadomych istnienia takich programów

wskazuje na konieczność lepszej promocji dostępnych form wsparcia edukacyjnego. Brak informacji o dofinansowaniach może skutkować niewykorzystaniem środków przeznaczonych na rozwój zawodowy mieszkańców regionu oraz ograniczeniem ich możliwości podnoszenia kwalifikacji. Może to również sugerować, że dotychczasowe działania informacyjne i promocyjne w tym zakresie są niewystarczające lub nie docierają do wszystkich grup społecznych.

Podsumowując, wyniki ankiety wskazują na istotne różnice w świadomości i korzystaniu z dofinansowań do szkoleń i kursów. Choć część respondentów skutecznie wykorzystuje dostępne środki na rozwój, nadal duży odsetek osób nie korzysta z tej formy wsparcia – czy to z braku potrzeby, czy też z niewystarczającej wiedzy o istniejących możliwościach. W związku z tym warto podjąć działania mające na celu zwiększenie dostępności informacji o dofinansowaniach, a także uproszczenie procedur, aby więcej osób mogło skorzystać z tej formy wsparcia.

#### Pytanie 11: *Jeśli tak, to z jakich?*



Wśród respondentów, którzy zadeklarowali skorzystanie z dostępnych w regionie form dofinansowania do szkoleń i kursów (31,1% ankietowanych), zadano dodatkowe pytanie: „Jeśli tak, to z jakich źródeł finansowania Pani/Pan skorzystał/-a?”

Odpowiedzi wskazują, że najczęściej wykorzystywanymi formami wsparcia były:

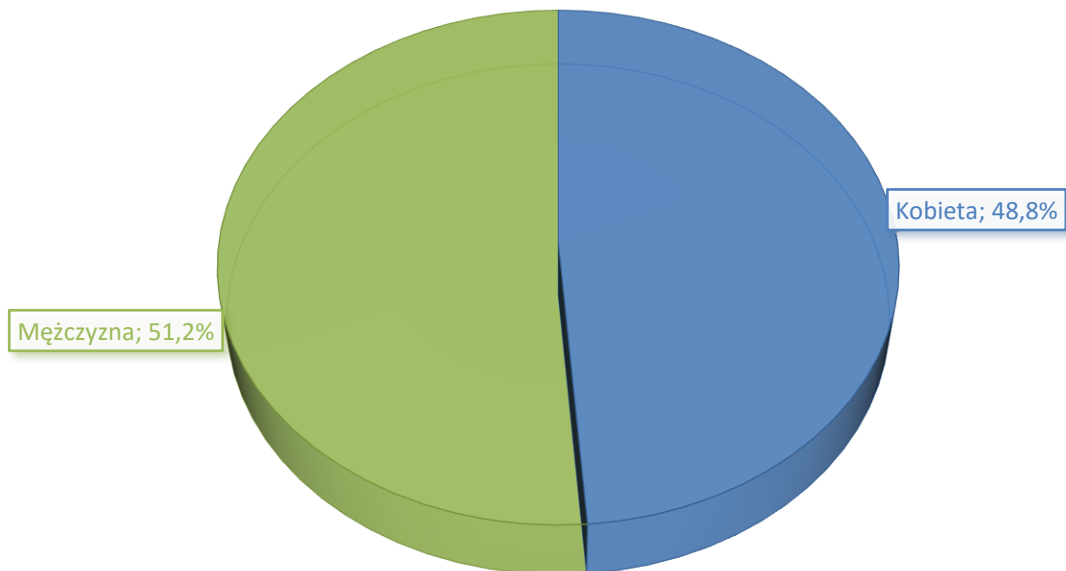
- ✓ Baza Usług Rozwojowych (BUR) – platforma umożliwiająca przedsiębiorcom i pracownikom dostęp do dofinansowanych szkoleń i kursów, wybieranych zgodnie z indywidualnymi potrzebami rozwojowymi. Dzięki BUR osoby uczestniczące w szkoleniach mogły skorzystać z dofinansowania na poziomie nawet 80% kosztów usługi edukacyjnej, co czyni tę formę wsparcia szczególnie atrakcyjną.
- ✓ Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) – fundusz przeznaczony na dofinansowanie szkoleń dla pracowników i pracodawców, umożliwiający rozwój kompetencji zawodowych zgodnie z aktualnymi potrzebami rynku pracy. Środki KFS były często wykorzystywane przez firmy do podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników, co wskazuje na aktywny udział pracodawców w procesie kształcenia ustawicznego.
- ✓ Fundusze europejskie/dofinansowanie unijne – liczne programy wspierane ze środków Unii Europejskiej, oferujące dofinansowanie szkoleń, kursów zawodowych oraz studiów podyplomowych. Dzięki unijnemu wsparciu wiele osób miało możliwość zdobycia nowych umiejętności lub przekwalifikowania się, co mogło wpłynąć na ich sytuację zawodową i konkurencyjność na rynku pracy.

Wyniki ankiety wskazują, że osoby korzystające z dofinansowania najczęściej wybierały rozwiązania dostępne w ramach instytucjonalnych programów wspierających rozwój kompetencji zawodowych. Sugeruje to, że systemy takie jak BUR, KFS oraz fundusze unijne są istotnym elementem wspierającym kształcenie ustawiczne w regionie. Ich popularność wynika prawdopodobnie z relatywnie łatwej dostępności oraz realnych korzyści finansowych dla uczestników szkoleń.

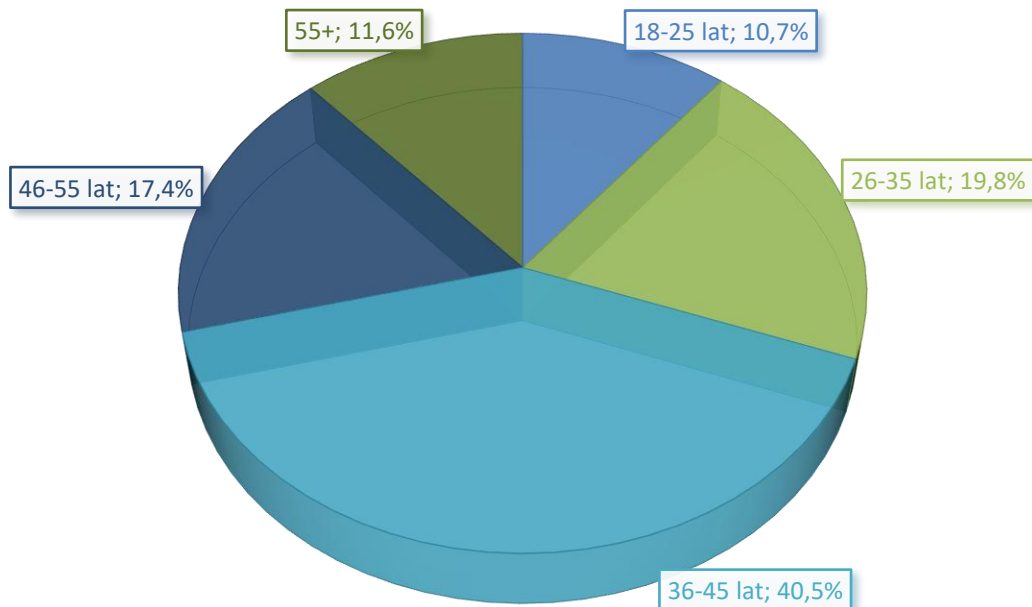


## CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW BADANIA (METRYCZKA)

### Płeć:



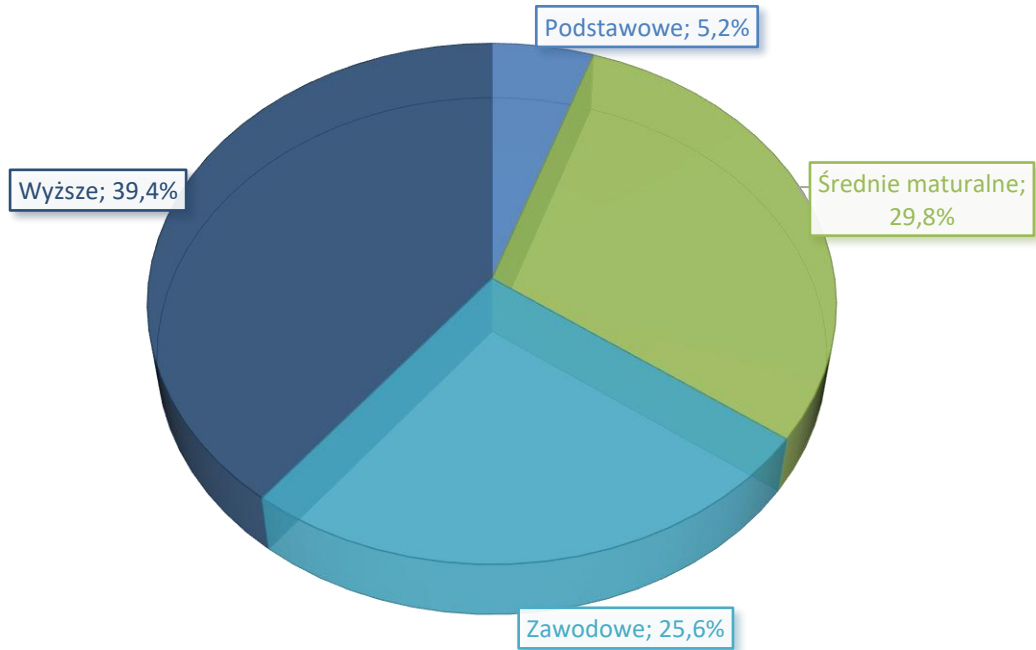
### Wiek



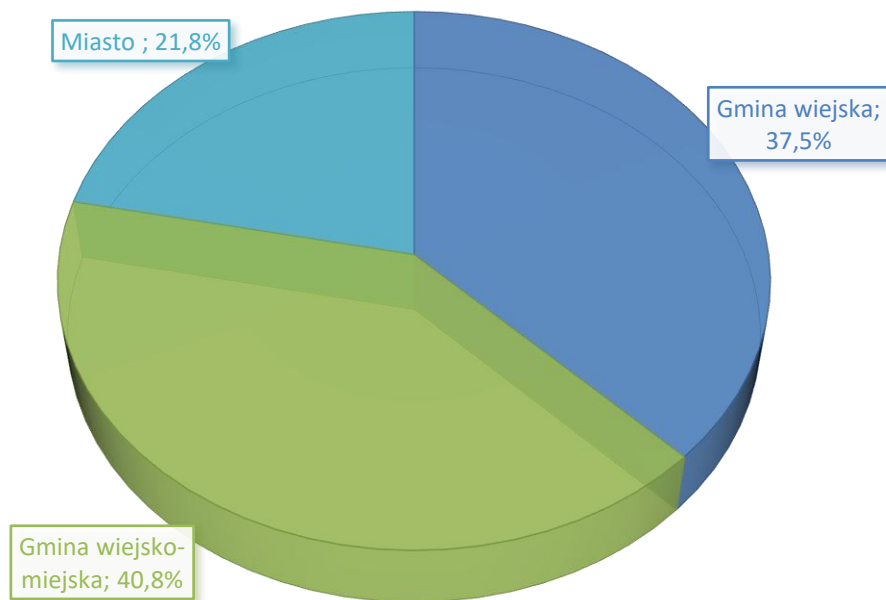




## Wykształcenie

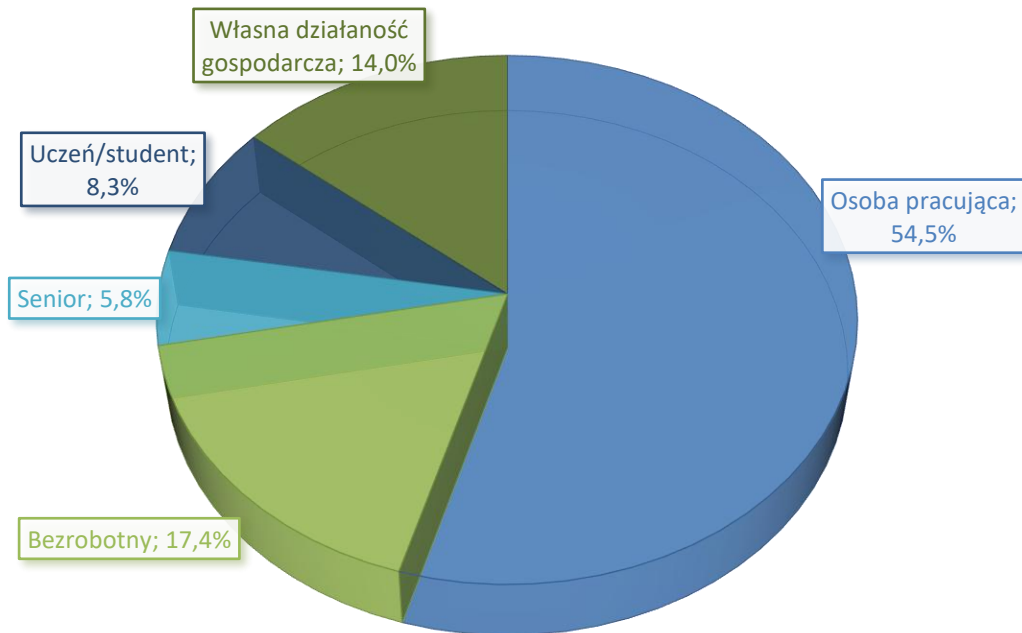


## Miejsce zamieszkania





## Status zawodowy



Analiza metryki respondentów biorących udział w badaniu pozwala na określenie ich podstawowych cech demograficznych i społecznych, co umożliwia lepsze zrozumienie kontekstu uzyskanych wyników.

### 1) Płeć

Próbę badawczą stanowiła niemal równomiernie rozłożona grupa pod względem płci: 48,8% kobiet i 51,2% mężczyzn. Oznacza to, że wyniki ankiety nie są zdominowane przez żadną z płci, co sprzyja obiektywnej analizie.

### 2) Wiek

Najliczniejszą grupę wśród ankietowanych stanowiły osoby w wieku 36-45 lat (40,5%), co wskazuje, że w badaniu uczestniczyły głównie osoby w dojrzałym wieku zawodowym, często z ugruntowaną pozycją na rynku pracy. Drugą pod względem wielkości grupą byli respondenci w wieku 26-35 lat (19,8%), a trzecią osoby w przedziale 46-55 lat (17,4%). Najmniejszy udział miały osoby w wieku 18-25 lat (10,7%) oraz osoby powyżej 55. roku życia (11,6%), co może wynikać z mniejszego zainteresowania tym tematem wśród osób wkraczających na rynek pracy oraz seniorów.

### 3) Status zawodowy

Większość respondentów to osoby aktywne zawodowo – 54,5% badanych deklaruje, że pracuje na etacie, natomiast 14% prowadzi własną działalność gospodarczą. Osoby bezrobotne stanowią

17,4% próby, co może wskazywać na zainteresowanie tematyką szkoleniową w kontekście poszukiwania zatrudnienia. Pewną część respondentów stanowili również uczniowie i studenci (8,3%), a także seniorzy (5,8%), co sugeruje, że w badaniu uczestniczyły osoby na różnych etapach kariery zawodowej.

#### **4) Wykształcenie**

Pod względem poziomu wykształcenia wśród ankietowanych dominują osoby z wykształceniem wyższym (39,4%), co wskazuje na znaczną grupę respondentów o wysokim poziomie edukacji. Drugą dużą grupą są osoby z wykształceniem średnim maturalnym (29,8%), natomiast 25,6% badanych posiada wykształcenie zawodowe. Najmniejszy odsetek stanowią osoby z wykształceniem podstawowym (5,2%), co może wskazywać, że w badaniu brały udział osoby realnie zainteresowane kształceniem i rozwojem zawodowym.

#### **5) Miejsce zamieszkania**

Największa część respondentów pochodzi z obszarów wiejskich i miejsko-wiejskich, co wskazuje na przewagę osób zamieszkujących poza dużymi miastami. 37,5% respondentów mieszka w gminach wiejskich, a 40,8% w gminach wiejsko-miejskich, co łącznie daje prawie 80% ankietowanych. Z kolei osoby mieszkające w miastach stanowiły 21,8% próby, co może mieć wpływ na postrzeganie dostępności szkoleń i możliwości zawodowych w różnych lokalizacjach.

Respondenci badania to przede wszystkim osoby w wieku 36-45 lat, aktywne zawodowo, mieszkające w gminach wiejskich lub miejsko-wiejskich. Dominują osoby z wykształceniem średnim i wyższym, co sugeruje ich zainteresowanie kształceniem i rozwojem. Wysoki udział osób prowadzących własną działalność gospodarczą oraz pracujących na etacie wskazuje na potencjalne zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji w kontekście kariery zawodowej. Jednocześnie istotna grupa bezrobotnych wykazująca zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji może sygnalizować potrzebę większego wsparcia w zakresie dostępu do edukacji zawodowej i szkoleń.

## PODSUMOWANIE BADAŃ ANKIETOWYCH I REKOMENDACJE

### Podsumowanie wyników badań

Badanie ankietowe uczestników pikników edukacyjno-zawodowych przeprowadzone zostało w okresie od lipca do września 2024 r. w dwudziestu miejscowościach województwa świętokrzyskiego. w ramach projektu 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.* Badanie odbyło się z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu i objęło 363 respondentów.

Dobór i charakter próby badawczej nie gwarantują reprezentatywnego charakteru badania oraz nie uprawniają do uogólniania jego wyników na większą populację.

Zebrany materiał badawczy obrazuje pewien model postrzegania idei kształcenia ustawicznego i może stanowić punkt wyjścia do dalszych badań postaw mieszkańców województwa świętokrzyskiego wobec wyzwań w zakresie edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej.

### Główne wyniki:

Niespełna połowa ankietowanych (46%) ma pozytywne skojarzenia związane z pojęciem lifelong learning (rozwój, doskonalenie). Dla 44% rodzaj skojarzeń ma charakter raczej pejoratywny (puste hasło propagandowe, obowiązek szkolny), a dla 13% respondentów neutralny (brak skojarzeń).

Większość badanych (56%) nie wykazała aktywności edukacyjnej rozumianej jako udział w jakiejś formie kształcenia w ostatnich 3 latach.

Spośród tej grupy, blisko 60% dostrzegało potrzebę doskonalenia zawodowego, ale nie realizowało jej z powodów leżących po własnej stronie (brak czasu i środków) bądź po stronie rynku (brak oferty szkoleń). Pozostałe 40% nie odczuwało potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji.

Respondenci, którzy zadeklarowali udział w jakiejś formie kształcenia w ostatnich 3 latach (44%), najczęściej podejmowali aktywność edukacyjną z powodów ściśle związanych ze środowiskiem pracy (84% wskazań). Zainteresowania pozazawodowe były impulsem dla 16%.

W opinii blisko 63% ankietowanych najsilniejszą motywacją do podnoszenia kwalifikacji są czynniki związane z karierą zawodową. Kwestie finansowe dotyczące sfinansowania

dokształcania ze środków innych niż własne wskazał prawie co piąty respondent. Mniejszą wagę respondenci przypisali stronie podażowej – co dziesiąty wskazał na atrakcyjność dostępnej ofert szkoleń. Najmniej badanych (7%) uznało własne zainteresowania i chęć rozwoju za najbardziej motywujące.

Co czwartemu ankietowanemu nie są znane istniejące w regionie możliwości dofinansowania ze środków publicznych kosztów szkoleń/kursów. Ponad 30% ma wiedzę na ten temat, ponieważ skorzystało już z takich form wsparcia. Blisko 44% respondentów przyznało, że nie korzystało z dofinansowań, ale ustalenie powodów tego faktu wychodziło poza zakres omawianego badania.

Spśród tych respondentów, którzy zadeklarowali się jako beneficjenci programów dofinansowania kosztów szkoleń, najwięcej (52%) uzyskało wsparcie z BUR. Na KFS wskazało 37% respondentów, a 11% na Fundusze Europejskie.

### **Główne wnioski:**

Wyniki omawianego badania ankietowego, niezależnie od jego ograniczonego charakteru, zgodne są z intuicją badawczą charakterystyczną dla tego obszaru badawczego. Wskazują na mieszane postawy wobec idei lifelong learningu oraz na potrzebę zwiększenia poziomu świadomości w zakresie całościowego rozwoju i doskonalenia zawodowego. Większość badanych nie wykazuje aktywności edukacyjnej, choć dostrzega potrzebę podnoszenia kwalifikacji. Główną motywacją do dokształcania się nie są własne, uwewnętrznione potrzeby rozwojowe respondentów, ale czynniki związane z presją środowiska pracy, co może świadczyć o ich nietrwałym charakterze. Z badawczej perspektywy najistotniejsza jest ta część wyników, która odnosi się do braków, deficytów, bierności edukacyjnej respondentów. Pogłębiona analiza tych aspektów mogłaby pomóc w ustaleniu istotnych przyczyn niskich wskaźników uczestnictwa w edukacji ustawicznej mieszkańców województwa świętokrzyskiego.

### **Rekomendacje**

Na podstawie przeprowadzonych badań można zaproponować następujące rekomendacje dotyczące dalszego wykorzystania wyników w realizacji projektu:

- ✓ zwiększenie promocji kształcenia ustawicznego – kampanie informacyjne powinny koncentrować się na uświadamianiu znaczenia edukacji przez całe życie, zwłaszcza wśród osób dorosłych i mniej wykształconych.

- ✓ rozwój dostosowanej oferty szkoleniowej – warto stworzyć szkolenia dostosowane do wskazanych kluczowych sektorów gospodarki oraz do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- ✓ likwidacja barier uczestnictwa w edukacji – należy rozważyć wsparcie dla osób o ograniczonym czasie i środkach finansowych poprzez bardziej elastyczne formy kształcenia (np. kursy online, weekendowe szkolenia).
- ✓ zwiększenie świadomości o możliwościach dofinansowania – niezbędne jest wdrożenie skuteczniejszych strategii komunikacyjnych informujących o dostępnych programach wsparcia.
- ✓ zaangażowanie pracodawców – współpraca z firmami w celu promocji lifelong learning może skutkować większym zainteresowaniem pracowników oraz lepszym dopasowaniem kompetencji do wymagań rynkowych.

Implementacja powyższych rekomendacji pozwoli na skuteczniejsze wdrażanie systemu koordynacji i monitorowania działań edukacyjnych, a tym samym przyczyni się do podniesienia poziomu kompetencji zawodowych mieszkańców regionu i wzmocnienia ich pozycji na rynku pracy.



## ZAŁĄCZNIK NR 1 DO BADAŃ ANKIETOWYCH

### KWESTIONARIUSZ ANKIETY BADANIE UCZESTNIKÓW PIKNIKÓW EDUKACYJNO-ZAWODOWYCH

1. Jakie branże regionalnej gospodarki Pani/Pana zdaniem są najważniejsze dla rozwoju regionu świętokrzyskiego?

- Rolnictwo
- Budownictwo
- Turystyka i branża uzdrowiskowa
- Przemysł przetwórczy
- Handel samochodami

2. Jaką firmę działającą w naszym województwie uważa Pani/Pan za najbardziej znaną, najbardziej związaną z regionem?

3. Co Pani/Pan ceni najbardziej w takich wydarzeniach jak dzisiejsze?

- Możliwość spędzenia wolnego czasu
- Poczęstunek
- Możliwość zyskania nowych informacji i doświadczeń
- Możliwość poznania nowych ludzi

4. Z czym najbardziej kojarzą się Pani/Panu pojęcia "kształcenie ustawiczne"/"lifelong learning"?

- Z obowiązkiem szkolnym
- Z rozwojem, doskonaleniem trwającym całe życie
- Z pustym hasłem propagandowym
- Nie mam żadnych skojarzeń z tym pojęciem

5. Czy w ostatnich 3 latach uczestniczył Pan/Pani w jakimś szkoleniu/kursie/innej formie podnoszenia kwalifikacji?

- Tak
- Nie

6. Jeśli nie, to dlaczego Pani/Pan nie korzysta z podnoszenia kwalifikacji?

- Nie czuję takiej potrzeby
- Widzę taką potrzebę, ale nie mam czasu i pieniędzy

- Widzę taką potrzebę, ale nie ma na rynku takich szkoleń, które byłyby dla mnie przydatne

7. Jeśli tak, to było ono:

- Ściśle związane z pracą zawodową, którą wykonuję
- Związane z zainteresowaniami pozazawodowymi, hobbystycznie

8. Jeśli tak, z jakiego źródła było ono finansowane:

- Finansowane przez pracodawcę
- Ze środków własnych
- Z obu ww. źródeł

9. Co Pani/Pana zdaniem najbardziej motywuje ludzi do uczenia się przez całe życie (proszę pomyśleć o sobie, znajomych itp.)?

- Polecenie pracodawcy
- Możliwość awansu w pracy
- Własne zainteresowania i chęć rozwoju
- Możliwość finansowania szkolenia/kursów ze środków innych niż własne
- Ciekawa oferta dostępnych na rynku szkoleń, która może zachęcić i zainteresować
- Nie wiem

10. Czy korzystał/-a Pan/Pani z występujących w regionie możliwości dofinansowania do szkoleń/kursów?

- Tak
- Nie
- Nie słyszałem/-am o takiej możliwości

11. Jeśli tak, to z jakich?

---

## METRYCZKA

Płeć:

- Kobieta
- Mężczyzna

Wiek:

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 55+

Status zawodowy

- Osoba pracująca
- Osoba bezrobotna
- Senior
- Uczeń/student
- Własna działalność gospodarcza

Wykształcenie:

- Podstawowe
- Średnie maturalne
- Zawodowe
- Wyższe

Miejsce zamieszkania:

- Gmina wiejska
- Gmina wiejsko-miejska
- Miasto



