

RAPORT

Korelacja kursów i szkoleń dla dorosłych a realne potrzeby rynku pracy

Region Mazowiecki Regionalny

CZERWIEC 2026

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

SPIS TREŚCI

1. Podsumowanie
2. Nota metodologiczna
3. Wyniki badań ilościowych – perspektywa pracujących lub poszukujących pracy
4. Wyniki badań jakościowych – perspektywa pracodawców

1

PODSUMOWANIE

EXECUTIVE SUMMARY

Raport dla tematu 14 dotyczy dopasowania kursów i szkoleń dla dorosłych do realnych potrzeb rynku pracy w Regionie Mazowieckim Regionalnym. Wpisuje się przede wszystkim w cele projektu związane z diagnozą potrzeb, barier i trendów w edukacji dorosłych i na rynku pracy oraz identyfikacją kompetencji rozwijanych i planowanych do rozwijania przez mieszkańców regionu. Materiał obejmuje perspektywę dorosłych mieszkańców RMR pracujących lub poszukujących aktywnie pracy uchwyconą w badaniu ilościowym oraz perspektywę pracodawców rozpoznaną w wywiadach jakościowych.

- W RMR respondenci badania ilościowego najczęściej wskazują, że **nowe wymagania w ich pracy lub branży dotyczą trzech zbliżonych obszarów: znajomości przepisów, procedur lub wymogów formalnych, wiedzy i umiejętności specjalistycznych oraz kompetencji cyfrowych i nowych technologii**. Oznacza to, że zmiana kompetencyjna nie ma jednego dominującego kierunku, ale obejmuje równocześnie specjalizację zawodową, formalizację pracy i cyfryzację. Co piąty badany deklaruje, że w jego pracy lub branży nie pojawiły się nowe wymagania, co pokazuje, że **presja rozwojowa nie jest odczuwana jednakowo**.
- Dane ilościowe pokazują, że **nowe wymagania częściej zauważają osoby wykonujące pracę umysłową oraz osoby z wyższym wykształceniem**. Pracownicy umysłowi częściej wskazują wymagania regulacyjne, specjalistyczne, cyfrowe, organizacyjne oraz związane z finansami czy działaniami online. Pracownicy fizyczni częściej deklarują brak nowych wymagań. Nie musi to oznaczać braku zmian w ich pracy, lecz raczej inną widoczność tych zmian: część wymagań może być wbudowana w bieżące uczenie się na stanowisku, procedury zakładowe lub praktyczne wdrożenie, a nie nazywana wprost jako „nowe kompetencje”.
- W ciągu ostatnich 12 miesięcy **udział w kursie lub szkoleniu związanym z pracą, poszukiwaniem zatrudnienia, zmianą pracy albo awansem zadeklarowało 42% badanych**. Połowa respondentów nie uczestniczyła w takich formach rozwoju. Udział częściej deklarowały osoby pracujące umysłowo, osoby z wyższym wykształceniem, aktywnie poszukujące pracy oraz lepiej oceniające sytuację finansową gospodarstwa domowego. Wskazuje to, że **aktywność szkoleniowa częściej wzmacnia osoby już lepiej zakotwiczone na rynku pracy, a słabiej dociera do grup o niższych zasobach edukacyjnych i zawodowych**.

EXECUTIVE SUMMARY

- Kursy, w których uczestniczyli badani, **najczęściej dotyczyły wiedzy i umiejętności specjalistycznych związanych z zawodem lub branżą**. Relatywnie często pojawiały się także szkolenia z zakresu przepisów, procedur i wymogów formalnych oraz kompetencji cyfrowych i nowych technologii. **Zakres tematyczny kursów odpowiada więc głównym obszarom deklarowanych nowych wymagań.**
- Głównym **inicjatorem udziału w szkoleniach był pracodawca lub przełożony**. Wysoki odsetek wskazań dotyczył także znajomych i rodziny. Urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy były wskazywane znacznie rzadziej. Z perspektywy respondentów w badaniach ilościowych **ścieżka dostępu do szkoleń jest więc przede wszystkim zarządzana przez pracodawcę lub nieformalna**, natomiast publiczne i instytucjonalne kanały wsparcia pozostają mniej widoczne.
- Uczestnicy kursów generalnie pozytywnie oceniają ich dopasowanie do wymagań pracy lub branży. **Łącznie 71% badanych uznało, że szkolenia odpowiadały ich wymaganiom zawodowym, a 76% oceniło, że rozwijały kompetencje i umiejętności.** Większość uczestników deklaruje też wykorzystywanie zdobytych umiejętności w pracy zawodowej lub podczas szukania zatrudnienia. Oznacza to, że osoby, które już uczestniczą w szkoleniach, najczęściej widzą ich praktyczną wartość.
- Najczęściej wskazywanym **efektem udziału w kursach była poprawa wykonywania obecnej pracy**. Badani relatywnie często wskazywali także uzyskanie certyfikatu lub uprawnień, zwiększenie szans na utrzymanie pracy, większą pewność na rynku pracy oraz zdobycie nowych obowiązków. Rzadziej pojawiały się efekty bezpośrednio awansowe lub finansowe, takie jak podwyżka, awans, znalezienie nowej pracy albo zmiana zawodu. W deklaracjach respondentów **kursy częściej wzmacniają bieżącą pozycję zawodową niż prowadzą do natychmiastowej zmiany statusu na rynku pracy.**
- Najważniejszym **brakiem kursów i szkoleń była niewystarczająca liczba zajęć praktycznych**. Badani wskazywali także potrzebę pracy na rzeczywistych przykładach z firm lub instytucji, aktualnej wiedzy o technologiach i narzędziach, większej ilości czasu na pogłębienie tematów oraz lepszego dopasowania kursu do poziomu uczestników. Te odpowiedzi pokazują, że **uczestnicy oczekują szkoleń mniej ogólnych, a bardziej powiązanych z konkretnymi sytuacjami pracy.**

EXECUTIVE SUMMARY

- Wśród osób, które nie uczestniczyły w szkoleniach, **najczęściej wskazywanym powodem był brak takiej oferty ze strony pracodawcy**. Ważnymi barierami były także brak potrzeby udziału, brak finansowania przez pracodawcę, koszty i brak czasu. Osoby aktywnie poszukujące pracy częściej wskazywały bariery dostępności: zbyt wysokie koszty, brak odpowiedniej oferty oraz brak wiedzy, gdzie szukać kursów. Pokazuje to, że **sama gotowość do rozwoju nie wystarcza, jeśli nie towarzyszy jej dostępna i dobrze opisana oferta**.
- Obecną **potrzebę udziału w kursie lub szkoleniu deklaruje 46% badanych**. Potrzeba ta częściej pojawia się wśród kobiet, osób wykonujących pracę umysłową, osób aktualnie niepracujących, osób z wyższym wykształceniem oraz aktywnie poszukujących pracy. Pracownicy fizyczni częściej wskazują brak takiej potrzeby. Wyniki sugerują, że **gotowość do uczenia się może być powiązana z sytuacją zawodową, poziomem kwalifikacji i postrzeganą użytecznością kursów**.
- **Najczęściej wskazywanymi kompetencjami, które badani chcieliby rozwijać w ciągu najbliższych 12 miesięcy, są wiedza i umiejętności specjalistyczne, języki obce potrzebne w pracy oraz kompetencje cyfrowe i nowe technologie**. Osoby aktywnie szukające pracy częściej wskazują szerszy katalog potrzeb, w tym kompetencje cyfrowe, języki obce, wiedzę specjalistyczną, przygotowanie do poszukiwania pracy, sprzedaż, marketing online i obsługę klienta. Oznacza to, że **potrzeby szkoleniowe są silnie związane z aktualną sytuacją zawodową i etapem kariery**.
- Wsparcie w podnoszeniu kompetencji jest oceniane niejednoznacznie. **Najlepiej wypada dostęp do informacji o szkoleniach** - około połowa badanych deklaruje, że wie, gdzie ich szukać. **Niżej oceniane jest zaangażowanie pracodawców w rozwój zawodowy pracowników**. Jednocześnie **ponad jedna trzecia respondentów zgadza się, że oferta szkoleń jest często niedostosowana do potrzeb ich pracy lub branży**. Problem nie ogranicza się więc do dostępności informacji, ale dotyczy także jakości, poziomu, aktualności i praktycznego dopasowania kursów.

EXECUTIVE SUMMARY

- W wywiadach jakościowych **pracodawcy opisują kursy przez pryzmat użyteczności, a nie samej dostępności oferty**. Z ich perspektywy **szkolenie ma wartość wtedy, gdy pomaga przygotować człowieka do konkretnego stanowiska, sprzętu, procedur i odpowiedzialności**. Pracodawcy nie traktują kursu jako samodzielnego rozwiązania problemów kadrowych, lecz jako element dłuższej ścieżki przygotowania do pracy, która obejmuje podstawy zawodowe, praktykę, wdrożenie i motywację do uczenia się.
- W wypowiedziach pracodawców **braki kompetencyjne zaczynają się często od braku bazy: podstaw zawodowych, gotowości do praktyki, dyscypliny i chęci uczenia się**. Firmy mogą zorganizować kurs, sfinansować uprawnienia i przeprowadzić wdrożenie, ale nie zastępuje to podstawowego przygotowania ani nastawienia pracownika. W technice oznacza to długą ścieżkę specjalizacji, w produkcji - uczenie procedur i obsługi procesów, a w usługach - samodzielność, odpowiedzialność i umiejętność łączenia kilku ról.
- Pracodawcy wskazują, że **kurs działa wtedy, gdy ma gdzie „zaczepić się” w praktyce**. Formalne szkolenie może potwierdzić uprawnienia, uzupełnić wiedzę albo przygotować do egzaminu, ale nie tworzy samodzielnego pracownika bez kontaktu z realnym środowiskiem pracy. Dlatego duże znaczenie mają praktyki, laboratoria, szkolenia przy sprzęcie, producenci maszyn, BCU, wdrożenia wewnętrzne i mentoring. W tym sensie **kurs powinien być elementem ścieżki wejścia w pracę, a nie jednorazowym wydarzeniem edukacyjnym**.
- **Nowe technologie, automatyzacja, AI i Przemysł 4.0 są w wypowiedziach pracodawców opisywane nie jako skrócenie drogi do kompetencji, ale jako powód wzrostu znaczenia kompetencji bazowych**. Potrzebni są pracownicy, którzy rozumieją proces, potrafią kontrolować urządzenia, interpretować dane, pracować zgodnie z procedurami i brać odpowiedzialność za bezpieczeństwo.
- Specyfiką RMR jest **znaczenie lokalnych łączników między firmami, szkołami, uczelniami, BCU i instytucjami rynku pracy**. Pracodawcy opisują, że współpraca działa najlepiej tam, gdzie istnieją konkretne osoby, relacje, wydarzenia branżowe lub stałe kontakty, które pozwalają przekładać potrzeby firm na praktyki, klasy patronackie, laboratoria i kursy.

REKOMENDACJE

Rekomendacje przygotowywane we współpracy z Wojewódzkim Zespołem Koordynacji:

- W projektowaniu oferty szkoleniowej dla dorosłych w RMR warto **wzmacniać praktyczny charakter kursów**. Badani pracownicy jak i pracodawcy wskazują potrzebę większej liczby zajęć praktycznych, pracy na realnych przykładach oraz aktualnej wiedzy o technologiach i narzędziach używanych w pracy.
- Można **rozważyć silniejsze powiązanie kursów technicznych i specjalistycznych z realnym środowiskiem pracy**: maszynami, urządzeniami, procedurami, laboratoriami, BCU, producentami technologii i praktykami stanowiskowymi.
- Warto **rozwijać lokalne mechanizmy koordynacji** między firmami, szkołami, uczelniami, BCU, urzędami pracy i dostawcami szkoleń. W materiale jakościowym dobrze działające rozwiązania opierają się często na konkretnych osobach i relacjach, które łączą potrzeby pracodawców z ofertą edukacyjną.
- Działania publiczne powinny **uwzględniać fakt, że głównym inicjatorem szkoleń pozostaje pracodawca**. Wsparcie uczenia się dorosłych może być skuteczniejsze, jeśli będzie angażować firmy w rozpoznawanie potrzeb, komunikowanie oferty i organizowanie praktycznego wdrożenia.
- Warto **wzmacniać dostęp do szkoleń dla osób aktywnie poszukujących pracy**, ponieważ częściej deklarują potrzebę rozwoju, ale też częściej wskazują bariery kosztowe, brak odpowiedniej oferty i brak wiedzy, gdzie szukać kursów.
- Można **rozważyć większe wsparcie dla osób z niższym wykształceniem i słabszą bazą kompetencyjną**. Pracodawcy wskazują, że w tej grupie częściej pojawiają się braki podstawowe, które utrudniają późniejsze doszkalanie i wejście w specjalistyczne role.
- Kursy **powinny być częściej projektowane jako część dłuższej ścieżki przygotowania do pracy**, obejmującej podstawy, praktykę, wdrożenie, zdobywanie uprawnień, mentoring i stopniowe zwiększanie samodzielności.

REKOMENDACJE

- W obszarze kompetencji cyfrowych, automatyzacji i AI **warto rozwijać szkolenia, które łączą obsługę narzędzi z rozumieniem procesu, bezpieczeństwa, danych, kontroli jakości i odpowiedzialności za decyzje.**
- Można **wzmacniać informowanie firm o dostępnej infrastrukturze szkoleniowej**, w tym BCU i laboratoriach. Pracodawcy wskazują, że sama infrastruktura nie wystarcza, jeśli jej oferta nie jest widoczna, zrozumiała i przetożona na konkretne potrzeby branżowe.
- Dla małych **firm użyteczne może być wsparcie organizacyjne w szkoleniu praktykantów i nowych pracowników.** Pracodawcy wskazują, że praktyczne uczenie wymaga czasu, ludzi i warunków, których mniejsze firmy nie zawsze mają wystarczająco dużo.
- W działaniach na rzecz uczenia się dorosłych **warto uwzględniać wcześniejsze etapy ścieżki edukacyjno-zawodowej.** Pracodawcy wskazują, że problemy kompetencyjne dorosłych często zaczynają się od słabej lub niedopasowanej bazy, przypadkowych wyborów edukacyjnych i niedostatecznego kontaktu z realną pracą.
- Rekomendowane **kierunki działań powinny koncentrować się nie tylko na zwiększaniu liczby kursów**, lecz przede wszystkim na ich jakości, praktyczności, aktualności technologicznej, lokalnej dostępności i powiązaniu z realnymi potrzebami pracodawców.

2

NOTA METODOLOGICZNA

CELE BADANIA

Niniejszy raport stanowi podsumowanie wyników badań społecznych realizowanych w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności - Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, inwestycja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”. Projekt ma na celu wdrożenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU) na terenie województwa mazowieckiego.

Celem realizowanych badań jest:



diagnoza aktualnych potrzeb, barier, i trendów w obszarze edukacji i rynku pracy,



ocena skuteczności istniejących narzędzi i rozwiązań edukacyjnych,



identyfikacja kompetencji kluczowych i przyszłościowych,



wypracowanie rekomendacji dla polityk publicznych, w tym aktualizacji Regionalnego Programu Wdrożeniowego ZSU.

METODOLOGIA BADANIA

Niniejszy dokument stanowi końcowy raport podsumowujący wyniki przeprowadzonych badań opinii społecznych dla tematu **nr 14 Korelacja kursów i szkoleń dla dorosłych a realne potrzeby rynku pracy**.

Poniżej przedstawiono schemat procesu badawczego zastosowanego dla badania w ramach tematu nr 14.

1. Badania ilościowe	2. Badania jakościowe
• Badania ilościowe na terenie Regionu Mazowieckiego Regionalnego wśród dorosłej pracującej lub aktywnie poszukującej pracy populacji metodą mieszaną CATI/CAWI.	• Wywiady pogłębione (IDI) z pracodawcami.

Uwaga: W analizach wyników ilościowych w pytaniach wielokrotnego wyboru odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. W pozostałych przypadkach ewentualne różnice wynikają z zaokrągleń.

BADANIE IŁOŚCIOWE – METODA MIESZANA CATI/CAWI



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Mieszkańcy Regionu Mazowieckiego Regionalnego w wieku 18+ pracujący lub aktywnie poszukujący pracy



Wielkość próby: N=1000



Technika badawcza:

CATI (*ang. Computer-Assisted Telephone Interviewing*) wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo | **CAWI** (*and. Computer-Assisted Web Interviewing*) ankieta online realizowana na panelu internautów

BADANIE JAKOŚCIOWE – INDYWIDUALNE WYWIADY POGŁĘBIONE



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Pracodawcy z obszaru Regionu Mazowieckiego Regionalnego



Wielkość próby: N=4



Technika badawcza: **IDI** – indywidualny wywiad pogłębiony (*ang. Individual In-Depth Interview*) realizowany w formie zdalnej (on-line)

3

**WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH
– PERSPEKTYWA PRACUJĄCYCH
LUB POSZUKUJĄCYCH PRACY**

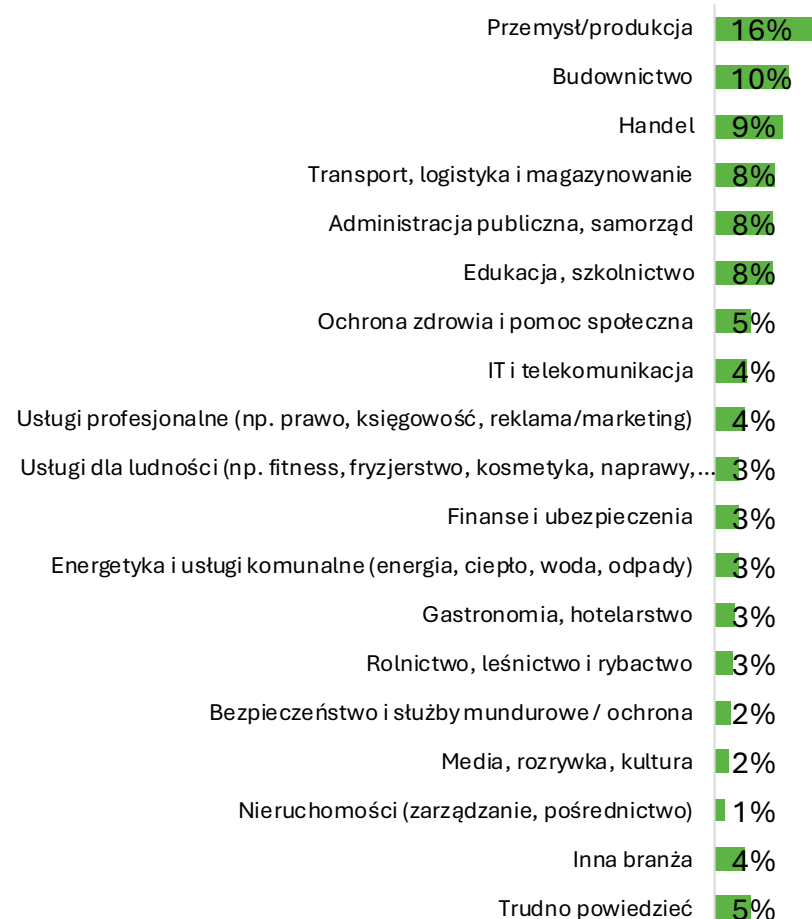
BRANŻA ZATRUDNIENIA UCZESTNIKÓW BADANIA

Q: W jakiej branży Pan/Pani pracuje? Proszę wskazać odpowiedź, która najlepiej oddaje charakter Pana/Pani pracy. Jedna odpowiedź

Największą grupę pracujących respondentów stanowią osoby zatrudnione w **przemśle i produkcji** (16%).

Kolejne najczęściej reprezentowane branże to **budownictwo** (10%), **handel** (9%) oraz **transport, logistyka i magazynowanie**, **administracja publiczna i samorząd**, a także **edukacja i szkolnictwo** - po 8%.

Pozostałe sektory były wskazywane rzadziej, zwykle przez kilka procent badanych.



NOWE KOMPETENCJE/UMIEJĘTNOŚCI W PRACY

Q: Czy w Pana/Pani pracy lub branży pojawiły się w ostatnim czasie nowe wymagania dotyczące umiejętności lub kwalifikacji? Jeżeli tak, proszę wskazać, jakich obszarów dotyczą nowe wymagania

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Najczęściej wskazywanymi nowymi wymaganiami w pracy lub branży

respondentów były znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych, wiedza i umiejętności specjalistyczne oraz kompetencje cyfrowe i nowe technologie – po 23 %.

Zbliżony odsetek badanych wskazał, że w ich pracy nie pojawiły się nowe wymagania – 22%.



NOWE KOMPETENCJE/UMIEJĘTNOŚCI W PRACY

Q: Czy w Pana/Pani pracy lub branży pojawiły się w ostatnim czasie nowe wymagania dotyczące umiejętności lub kwalifikacji? Jeżeli tak, proszę wskazać, jakich obszarów dotyczą nowe wymagania

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Płeć	
	Kobieta	Mężczyzna
	(A)	(B)
Znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych	26%	21%
Wiedza i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą	23%	23%
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie	23%	23%
Języki obce potrzebne w pracy	18%	19%
Kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne	21% B	16%
Obsługa klienta, budowanie relacji z klientem	14% B	10%
Finanse, księgowość	15% B	9%
Sprzedaż, marketing, media społecznościowe lub inne działania online	12%	11%
Inne wymagania	0%	1%
Nie pojawiły się nowe wymagania	21%	23%
Trudno powiedzieć	9%	12%

Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują pojawienie się w ich pracy lub branży nowych wymagań w zakresie kompetencji osobistych, społecznych lub organizacyjnych (21% wobec 10%), obsługi klienta i budowania relacji z klientem (14% wobec 10%) oraz finansów i księgowości (15% wobec 9%).

NOWE KOMPETENCJE/UMIEJĘTNOŚCI W PRACY

Q: Czy w Pana/Pani pracy lub branży pojawiły się w ostatnim czasie nowe wymagania dotyczące umiejętności lub kwalifikacji? Jeżeli tak, proszę wskazać, jakich obszarów dotyczą nowe wymagania

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE <i>Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.</i>	Rodzaj wykonywanej obecnie pracy		
	Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Aktualnie nie pracuję zarobkowo
	(A)	(B)	(C)
Znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych	29% B	16%	21%
Wiedza i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą	26% B	19%	24%
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie	30% B	12%	24% B
Języki obce potrzebne w pracy	20%	16%	24%
Kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne	21% B	13%	25% B
Obsługa klienta, budowanie relacji z klientem	14%	11%	9%
Finanse, księgowość	16% B C	7%	5%
Sprzedaż, marketing, media społecznościowe lub inne działania online	16% B C	7%	5%
Inne wymagania	1%	1%	1%
Nie pojawiły się nowe wymagania	16%	31% A C	16%
Trudno powiedzieć	8%	14% A	16%

Osoby wykonujące głównie pracę umysłową częściej wskazują: nowe wymagania związane ze znajomością przepisów i procedur (29% wobec 16%), wiedzą specjalistyczną (26% wobec 19%), kompetencjami cyfrowymi (30% wobec 12%), kompetencjami osobistymi i organizacyjnymi (21% wobec 13%), finansami i księgowością (16% wobec 7%) oraz sprzedażą, marketingiem i działaniami online (16% wobec 7%).

Pracownicy fizyczni częściej deklarują natomiast, że w ich pracy **nie pojawiły się nowe wymagania** (31% wobec po 16% wśród pracowników umysłowych i osób niepracujących).

NOWE KOMPETENCJE/UMIEJĘTNOŚCI W PRACY

Q: Czy w Pana/Pani pracy lub branży pojawiły się w ostatnim czasie nowe wymagania dotyczące umiejętności lub kwalifikacji? Jeżeli tak, proszę wskazać, jakich obszarów dotyczą nowe wymagania

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.	Wykształcenie		
	Podstawowe/ zawodowe	Średnie i policealne	Wyższe
	(A)	(B)	
Znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych	8%	17%	32% A B
Wiedza i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą	11%	21%	28% A
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie	9%	15%	33% A B
Języki obce potrzebne w pracy	18%	18%	20%
Kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne	11%	16%	22% A B
Obsługa klienta, budowanie relacji z klientem	7%	11%	14%
Finanse, księgowość	7%	11%	14%
Sprzedaż, marketing, media społecznościowe lub inne działania online	10%	11%	11%
Inne wymagania	0%	0%	1%
Nie pojawiły się nowe wymagania	33% C	25% C	17%
Trudno powiedzieć	20% C	13% C	6%

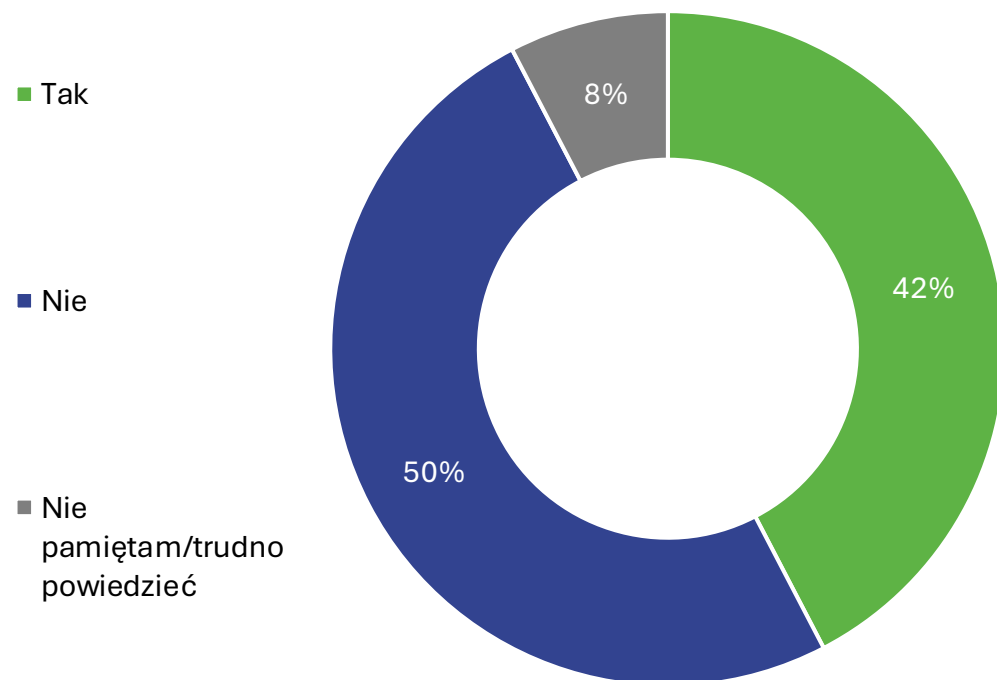
Osoby z wyższym wykształceniem częściej niż badani z wykształceniem podstawowym/ zawodowym oraz średnim/policealnym wskazywały nowe wymagania dotyczące: znajomości przepisów, procedur lub wymogów formalnych – 32% wobec 8% i 17%; kompetencji cyfrowych i nowych technologii – 33% wobec 9% i 15% oraz kompetencji osobistych, społecznych lub organizacyjnych – 22% wobec 11% i 16%. **Częściej niż osoby z wykształceniem podstawowym/zawodowym** wskazywały także wiedzę i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą.

Osoby z wykształceniem podstawowym/zawodowym i średnim/policealnym częściej niż osoby z wyższym wykształceniem deklarowały, że nie pojawił się w ich pracy lub branży nowe wymagania – 33% i 25% wobec 17%.

PODNOSENIE KOMPETENCJI

Q: Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan/Pani w kursie lub szkoleniu, które było wymagane w pracy lub miało pomóc w wykonywaniu pracy, znalezieniu pracy, zmianie pracy albo awansie?

Jedna odpowiedź



W ciągu ostatnich 12 miesięcy **42% badanych uczestniczyło w kursie lub szkoleniu związanym z pracą, poszukiwaniem zatrudnienia, zmianą pracy lub awansem.**

Półowa respondentów nie brała udziału w tego typu formach rozwoju.

8% nie pamiętało lub nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi.

PODNOSZENIE KOMPETENCJI

Q: Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan/Pani w kursie lub szkoleniu, które było wymagane w pracy lub miało pomóc w wykonywaniu pracy, znalezieniu pracy, zmianie pracy albo awansie?

Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Płeć		Wiek				
	Kobieta	Mężczyzna	18-29	30-39	40-49	50-59	60+
	(A)	(B)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
Tak	44%	41%	46%	41%	46%	38%	32%
Nie	48%	52%	42%	52%	48%	54%	64% A
Nie pamiętam	8%	7%	12%	6%	5%	8%	4%

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Rodzaj wykonywanej obecnie pracy			Wykształcenie		
	Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Aktualnie nie pracuję zarobkowo	Podstawowe / zawodowe	Średnie i policealne	Wyższe
	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
Tak	52% B C	34%	21%	23%	35%	53% A B
Nie	42%	57% A	71% A	59% C	57% C	42%
Nie pamiętam	7%	9%	8%	18% B C	8%	5%

Udział w kursach lub szkoleniach **częściej deklarowały osoby wykonujące głównie pracę umysłową** niż pracownicy fizyczni i osoby aktualnie niepracujące – 52% wobec 34% i 21%.

Pracownicy fizyczni i niepracujący częściej wskazywali brak udziału – 57% i 71% wobec 42%.

Szkolenia częściej podejmowały też osoby z wyższym wykształceniem niż z podstawowym/zawodowym i średnim/policealnym – 53% wobec 23% i 35%.

Osoby 60+ częściej niż badani w wieku 18-29 lat deklarowały brak udziału w kursach i szkoleniach w celach zawodowych – 64% wobec 42%.

PODNOSENIE KOMPETENCJI

Q: Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan/Pani w kursie lub szkoleniu, które było wymagane w pracy lub miało pomóc w wykonywaniu pracy, znalezieniu pracy, zmianie pracy albo awansie?

Jedna odpowiedź

	Aktywne szukanie pracy w ciągu ostatnich 6 mies.			Sytuacja finansowa gospodarstwa domowego		
	Tak	Nie	Nie pamiętam/ Trudno powiedzieć	Dobra	Średnia	Zła
	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
Tak	50% B C	35%	23%	48% B C	38%	36%
Nie	45% C	59% A C	25%	47%	51%	55%
Nie pamiętam	5%	6%	52% A B	4%	11% A	9%

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

Osoby aktywnie szukające pracy częściej niż pozostali deklarowały udział w kursie lub szkoleniu – 50% wobec 35% wśród nie szukających pracy i 23% wśród niezdecydowanych. **Brak udziału częściej wskazywali respondenci, którzy nie szukali pracy** – 59% wobec 45% i 25%.

Udział w szkoleniach częściej deklarowały też osoby dobrze oceniające sytuację finansową swojego gospodarstwa domowego niż oceniające ją jako średnią lub złą – 48% wobec 38% i 36%.

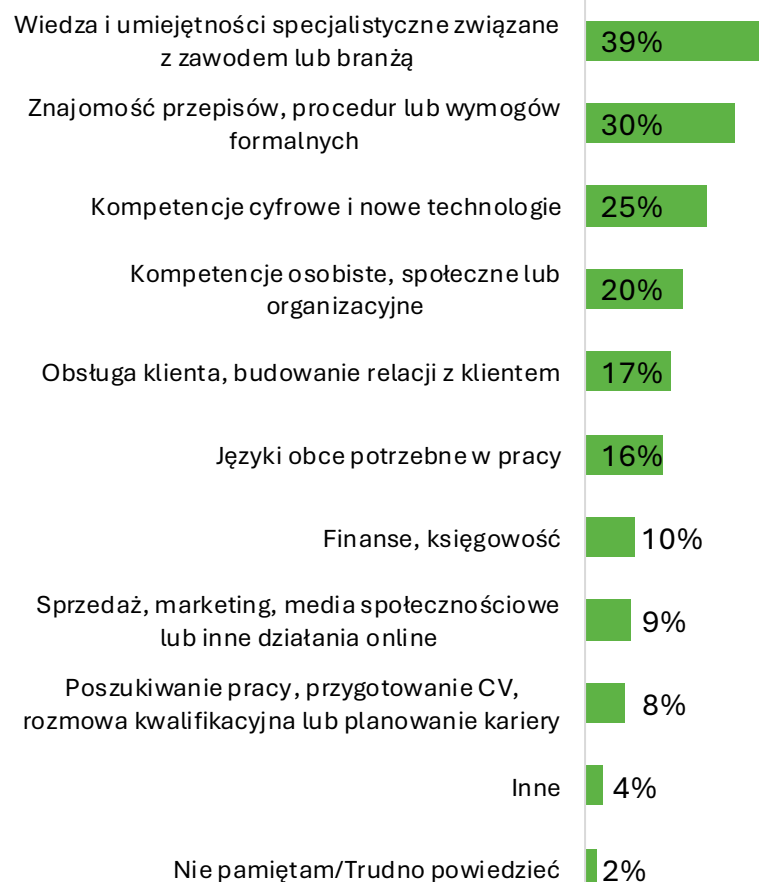
RODZAJ UZUPEŁNIANYCH KOMPETENCJI

Q: Czego dotyczyły kursy lub szkolenia, w których brał(a) Pan/Pani udział w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Kursy i szkolenia, w których uczestniczyli badani, **najczęściej dotyczyły wiedzy i umiejętności specjalistycznych związanych z wykonywanym zawodem lub branżą** (39%).

Relatywnie **często wskazywano także znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych** (30%) oraz **kompetencje cyfrowe i nowe technologie** (25%).



INICJATOR UDZIAŁU W KURSIE/SZKOLENIU

Q: Kto skierował Pana/Panią na kursy lub szkolenia?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Najczęściej inicjatorem udziału w kursie lub szkoleniu był pracodawca lub przełożony (58%).

Wysoki odsetek wskazań dotyczył także znajomych i rodziny (40%).

Znacznie rzadziej wskazywano urząd pracy lub inną instytucję rynku pracy (7%) lub inne instytucje (5%).



EFEKTY UDZIAŁU W KURSACH/SZKOLENIACH

Q: Jakie efekty zawodowe przyniósł Panu/Pani udział w kursach lub szkoleniach?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Najczęściej wskazywanym efektem udziału w kursach lub szkoleniach była poprawa wykonywania obecnej pracy – 36%.

Istotne znaczenie miało także uzyskanie certyfikatu lub uprawnień – 30% oraz zwiększenie szans na utrzymanie pracy – 23%.

Po 21% badanych wskazało większą pewność na rynku pracy oraz zdobycie nowych obowiązków.



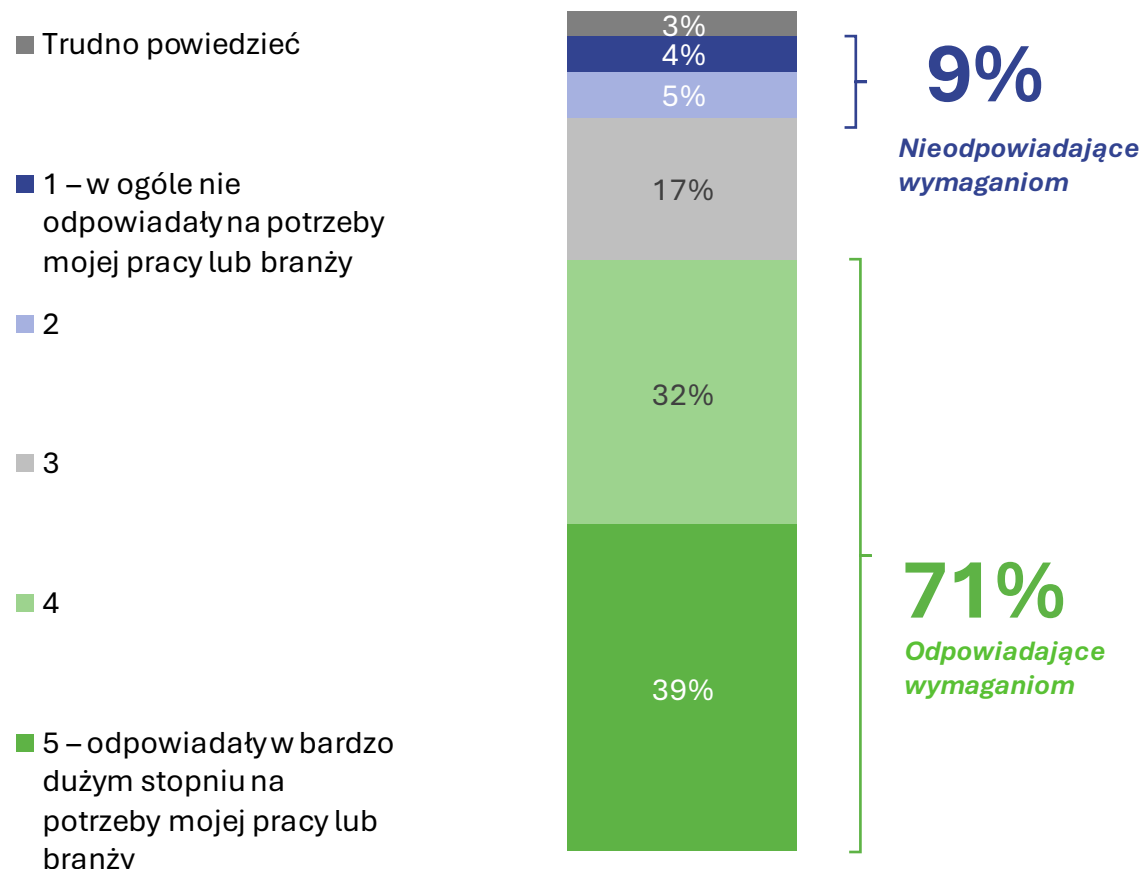
OCENA KURSÓW/SZKOLEŃ POD KĄTEM ODPOWIADANIA WYMAGANIOM PRACY/BRANŻY

Q: Na ile kursy lub szkolenia, w których brał(a) Pan/i udział, odpowiadały rzeczywistym wymaganiom Pana/Pani pracy lub branży? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

Większość badanych, którzy uczestniczyli w szkoleniach lub kursach w ciągu ostatnich 12 miesięcy, pozytywnie oceniła zgodność kursów i szkoleń z wymaganiami pracy lub branży – łącznie 71% przyznało oceny 4 lub 5.

Najwyższą ocenę wskazało 39%, a ocenę 4 – 32% respondentów.

Jedynie 9% uznało, że szkolenia nie odpowiadały ich wymaganiom zawodowym.



OCENA KURSÓW/SZKOLEŃ POD KĄTEM ROZWOJU KOMPETENCJI

Q: Na ile kursy lub szkolenia, w których brał/a Pan/i udział w ciągu ostatnich 12 miesięcy, rozwinęły Pana/Pani kompetencje i umiejętności? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

Uczestnicy szkoleń i kursów generalnie pozytywnie oceniają ich wpływ na rozwój własnych kompetencji.

Łącznie **76% badanych wskazało, że udział w szkoleniach rozwijał ich kompetencje i umiejętności**, w tym 37% oceniło ten wpływ na poziomie 4, a 29% na poziomie 5.

Oceny negatywne są znacznie rzadsze – odpowiedzi 1-2 stanowią łącznie 12% wskazań.

■ Trudno powiedzieć / nie pamiętam

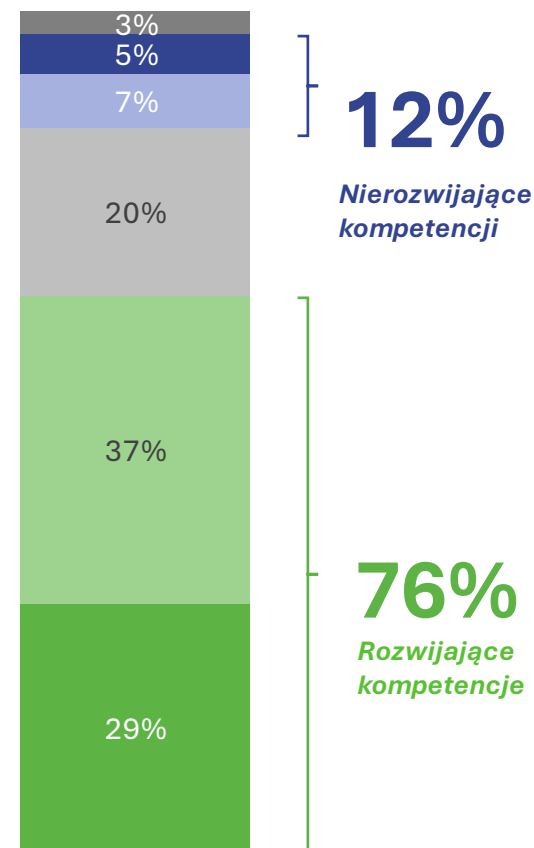
■ 1 – w ogóle nie rozwinęły moich kompetencji i umiejętności

■ 2

■ 3

■ 4

■ 5 – rozwinęły moje umiejętności i kompetencje w bardzo dużym stopniu



PRZYDATNOŚĆ KURSÓW/SZKOLEŃ

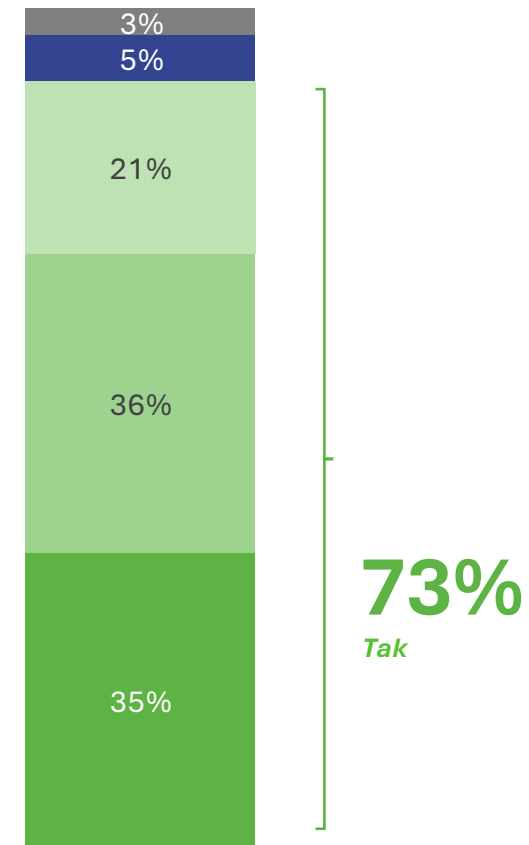
Q: Czy umiejętności zdobyte podczas kursów lub szkoleń wykorzystuje Pan/Pani w pracy zawodowej lub podczas szukania pracy? Jedna odpowiedź

Zdobyte podczas kursów i szkoleń umiejętności są w większości wykorzystywane przez respondentów w pracy zawodowej lub podczas poszukiwania zatrudnienia.

35% badanych, którzy wzięli udział w kursie lub szkoleniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy, deklaruje wykorzystanie umiejętności na nich zdobytych **w dużym stopniu**, a **36% częściowo**. Jednocześnie **21%** wskazuje, że korzysta z nich **jedynie w niewielkim zakresie**.

Brak wykorzystania zdobytych kompetencji deklaruje 5% respondentów.

- Trudno powiedzieć
- Nie, w ogóle
- Tak, ale w niewielkim stopniu
- Tak, częściowo
- Tak, w dużym stopniu



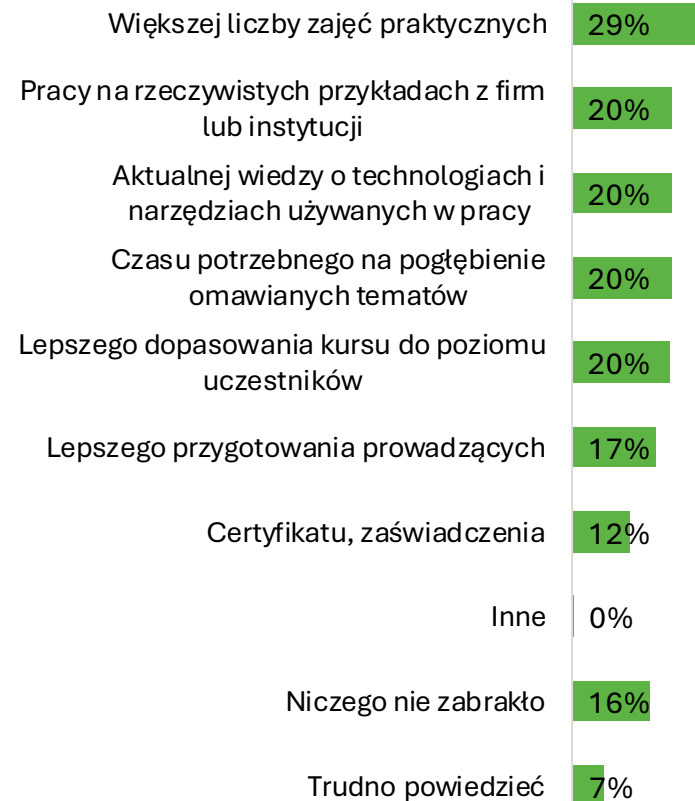
BRAKI KURSÓW I SZKOLEŃ

Q: Czego zabrakło w kursach lub szkoleniach, aby lepiej odpowiadały Pana/Pani potrzebom?

Możliwość wskazania do 3 odpowiedzi

Najczęściej wskazywanym brakiem kursów i szkoleń, w których badani brali udział, jest niedostateczna liczba zajęć praktycznych – wskazało ją 29% badanych.

Po 20% respondentów zwraca uwagę na potrzebę pracy na rzeczywistych przykładach z firm lub instytucji, większą aktualność wiedzy o technologiach i narzędziach, więcej czasu na pogłębienie tematów oraz lepsze dopasowanie kursu do poziomu uczestników.



POWODY NIEUCZESTNICZENIA W KURSACH/SZKOLENIACH

Q: Dlaczego nie brał/a Pan/i udziału w tego typu kursach lub szkoleniach?

Możliwość wskazania do 3 odpowiedzi

Najczęściej powodem nieuczestniczenia w kursach i szkoleniach był brak takiej oferty ze strony pracodawcy – wskazało go 29% badanych.

Co czwarty respondent deklarował, że nie miał potrzeby udziału w szkoleniach, a 18% zwracało uwagę na brak finansowania ze strony pracodawcy.

Istotne, choć rzadziej wskazywane bariery, to także zbyt wysokie koszty oraz brak czasu – po 13%.



POWODY NIEUCZESTNICTWA W KURSACH/SZKOLENIACH

Q: Dlaczego nie brał/a Pan/i udziału w tego typu kursach lub szkoleniach?

Możliwość wskazania do 3 odpowiedzi

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE
Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Aktywne szukanie pracy w ciągu ostatnich 6 mies.		
	Tak	Nie	Nie pamiętam/ Trudno powiedzieć
	(A)	(B)	(C)
Pracodawca nie oferował takich szkoleń	32%	28%	15%
Nie miałem/am takiej potrzeby	17%	33% A	18%
Pracodawca nie finansował takich szkoleń	21%	14%	18%
Kursy lub szkolenia były zbyt drogie	18% B	8%	15%
Brakowało mi czasu	13%	13%	12%
Nie znalazłem/am odpowiedniej oferty	14% B	6%	6%
Nie wiedziałem/am, gdzie szukać takich kursów lub szkoleń	14% B	7%	0%
Godziny zajęć były niedogodne	9%	7%	9%
Oferta nie była dopasowana do mojej pracy, branży lub planów zawodowych	6%	5%	15%
Z powodów zdrowotnych lub rodzinnych	7%	4%	9%
Nie spełniałem/am warunków udziału	4%	5%	6%
Nie wierzyłem/am, że szkolenie realnie pomoże mi w pracy lub znalezieniu pracy	6%	3%	6%
Inny powód	0%	1%	0%
Trudno powiedzieć	6%	12%	18%

Osoby, które nie szukały aktywnie pracy, częściej niż aktywnie poszukujący deklarowały brak potrzeby udziału w kursach lub szkoleniach – 33% wobec 17%.

Aktywnie poszukujący pracy częściej wskazywali natomiast bariery związane z dostępnością oferty: zbyt wysokie koszty kursów – 18% wobec 8%, brak odpowiedniej oferty – 14% wobec 6% oraz brak wiedzy, gdzie szukać takich kursów – 14% wobec 7%.

POTRZEBA UDZIAŁU W SZKOLENIACH/KURSACH

Q: Czy obecnie widzi Pan/Pani potrzebę udziału w kursie lub szkoleniu, które mogłoby pomóc Panu/Pani w pracy, znalezieniu pracy, zmianie pracy albo awansie?

Jedna odpowiedź

Potrzebę udziału w kursie lub szkoleniu deklaruje 46% badanych, w tym 16% wskazuje odpowiedź „zdecydowanie tak”, a 30% „raczej tak”.

Przeciwnego zdania jest 41% respondentów – 29% raczej nie widzi takiej potrzeby, a 12% zdecydowanie jej nie dostrzega.

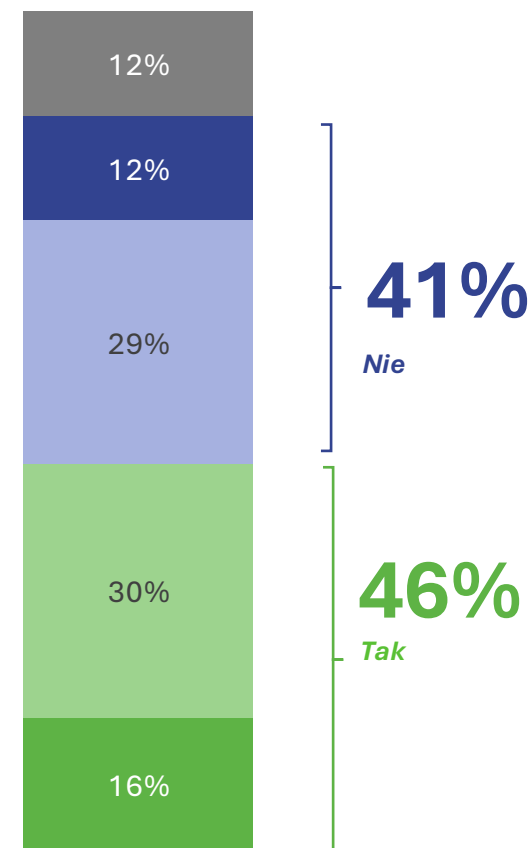
■ Nie wiem/ trudno powiedzieć

■ Zdecydowanie nie

■ Raczej nie

■ Raczej tak

■ Zdecydowanie tak



POTRZEBA UDZIAŁU W SZKOLENIACH/KURSACH

Q: Czy obecnie widzi Pan/Pani potrzebę udziału w kursie lub szkoleniu, które mogłoby pomóc Panu/Pani w pracy, znalezieniu pracy, zmianie pracy albo awansie?

Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Płeć		Wiek				
	Kobieta	Mężczyzna	18-29	30-39	40-49	50-59	60+
	(A)	(B)	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
Tak (Zdecydowanie tak + Raczej tak)	52% B	41%	45%	48%	48%	46%	39%
Nie (Zdecydowanie nie + Raczej nie)	32%	49% A	42%	39%	44%	39%	45%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	15% B	10%	13%	13%	8%	15%	16%

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Rodzaj wykonywanej obecnie pracy			Wykształcenie		
	Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Aktualnie nie pracuję zarobkowo	Podstawowe / zawodowe	Średnie i policealne	Wyższe
	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
Tak (Zdecydowanie tak + Raczej tak)	52% B	36%	59% B	37%	42%	52% A B
Nie (Zdecydowanie nie + Raczej nie)	36%	50% A C	29%	48%	45% C	37%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	12%	14%	12%	15%	13%	11%

Potrzebę udziału w kursie lub szkoleniu częściej deklarowały kobiety niż mężczyźni – 52% wobec 41%. Mężczyźni częściej wskazywali brak takiej potrzeby – 49% wobec 32%.

W podziale na sytuację zawodową potrzebę udziału częściej niż pracownicy fizyczni deklarowały osoby pracujące umysłowo oraz aktualnie niepracujące – 52% i 59% wobec 36%. Pracownicy fizyczni częściej wskazywali brak potrzeby – 50% wobec 36% i 29%.

Potrzebę szkoleń częściej zgłaszały osoby z wyższym wykształceniem niż z podstawowym/zawodowym i średnim/policealnym – 52% wobec 37% i 42%.

Wiek nie różnicował odpowiedzi istotnie statystycznie.

POTRZEBA UDZIAŁU W SZKOLENIACH/KURSACH

Q: Czy obecnie widzi Pan/Pani potrzebę udziału w kursie lub szkoleniu, które mogłoby pomóc Panu/Pani w pracy, znalezieniu pracy, zmianie pracy albo awansie?

Jedna odpowiedź

	Aktywne szukanie pracy w ciągu ostatnich 6 mies.		
	Tak	Nie	Nie pamiętam/ Trudno powiedzieć
	(A)	(B)	(C)
Tak (Zdecydowanie tak + Raczej tak)	57% B C	34%	30%
Nie (Zdecydowanie nie + Raczej nie)	33%	51% A	50%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	9%	16% A	20%

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

Osoby aktywnie szukające pracy częściej niż pozostali deklarowały potrzebę udziału w kursie lub szkoleniu – 57% wobec 34% wśród nieszukających pracy i 30% wśród niezdecydowanych.

Respondenci, którzy nie szukali pracy, częściej niż aktywnie poszukujący wskazywali brak takiej potrzeby – 51% wobec 33%, a także częściej wybierali odpowiedź „nie wiem/trudno powiedzieć” – 16% wobec 9%.

POŻĄDANE KOMPETENCJE/UMIEJĘTNOŚCI

Q: Jakie kompetencje lub umiejętności chciał(a)by Pan/Pani rozwijać w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Możliwość wskazania do 3 odpowiedzi

Najczęściej wskazywane obszary rozwoju dotyczą kompetencji bezpośrednio związanych z pracą zawodową: **wiedzy i umiejętności specjalistycznych** oraz **języków obcych potrzebnych w pracy** – po 28% wskazań.

Niewiele **rzadziej** badani wymieniają również **kompetencje cyfrowe i nowe technologie** (26%).



POŻĄDANE KOMPETENCJE/UMIEJĘTNOŚCI

Q: Jakie kompetencje lub umiejętności chciał(a)by Pan/Pani rozwijać w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Możliwość wskazania do 3 odpowiedzi

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Wiek				
	18-29	30-39	40-49	50-59	60+
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
Wiedza i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą	32% B	24%	20%	14%	27% A
Języki obce potrzebne w pracy	35% B C	21%	14%	24%	25%
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie	30% B	23%	23%	18%	22%
Kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne	21%	15%	18%	9%	16%
Znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych	17%	14%	14%	14%	13%
Finanse, księgowość	14%	10%	14%	10%	12%
Poszukiwanie pracy, przygotowanie CV, rozmowa kwalifikacyjna lub planowanie kariery	16% B	7%	7%	10%	13%
Sprzedaż, marketing, media społecznościowe lub inne działania online	13% B	7%	7%	11%	11%
Obsługa klienta, budowanie relacji z klientem	13% B	8%	9%	10%	11%
Inne	0%	1%	2%	1%	1%
Żadne	1%	14% A	0%	8%	9%
Trudno powiedzieć	5%	14% A	23% A	22% B C	10%

Osoby w wieku 18-29 lat częściej niż 30-39-latkowie wskazywały: chęć rozwoju wiedzy specjalistycznej – 32% wobec 24%, kompetencji cyfrowych – 30% wobec 23%, przygotowania do poszukiwania pracy – 16% wobec 7%, sprzedaży i marketingu online – 13% wobec 7% oraz obsługi klienta – 13% wobec 8%. **Częściej niż osoby w wieku 30-39 i 40-49 lat wskazywały także języki obce – 35% wobec 21% i 14%.**

Badani w wieku 30-39 lat częściej niż najmłodszy deklarowali brak potrzeby rozwijania kompetencji – 14% wobec 1%.

POŻĄDANE KOMPETENCJE/UMIEJĘTNOŚCI

Q: Jakie kompetencje lub umiejętności chciał(a)by Pan/Pani rozwijać w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Możliwość wskazania do 3 odpowiedzi

	Aktywne szukanie pracy w ciągu ostatnich 6 mies.			Wykształcenie		
	Tak	Nie	Nie pamiętam/ Trudno powiedzieć	Podstawowe/ zawodowe	Średnie i policealne	Wyższe
	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.						
Wiedza i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą	32% B	24%	20%	14%	27% A	33% A
Języki obce potrzebne w pracy	35% B C	21%	14%	24%	25%	32%
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie	30% B	23%	23%	18%	22%	32% A B
Kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne	21%	15%	18%	9%	16%	22% A B
Znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych	17%	14%	14%	14%	13%	18%
Finanse, księgowość	14%	10%	14%	10%	12%	13%
Poszukiwanie pracy, przygotowanie CV, rozmowa kwalifikacyjna lub planowanie kariery	16% B	7%	7%	10%	13%	11%
Sprzedaż, marketing, media społecznościowe lub inne działania online	13% B	7%	7%	11%	11%	10%
Obsługa klienta, budowanie relacji z klientem	13% B	8%	9%	10%	11%	10%
Inne	0%	1%	2%	1%	1%	0%
Żadne	1%	14% A	0%	8%	9%	5%
Trudno powiedzieć	5%	14% A	23% A	22% B C	10%	7%

Osoby aktywnie szukające pracy częściej niż nieposzukujące wskazywały chęć rozwoju wiedzy specjalistycznej – 32% wobec 24%, kompetencji cyfrowych – 30% wobec 23%, przygotowania do poszukiwania pracy – 16% wobec 7%, sprzedaży i marketingu online – 13% wobec 7% oraz obsługi klienta – 13% wobec 8%. **Częściej niż pozostali deklarowały też** rozwój języków obcych – 35% wobec 21% i 14%.

Osoby z wyższym wykształceniem częściej wskazywały kompetencje cyfrowe – 32% wobec 18% i 22% oraz kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne – 22% wobec 9% i 16%.

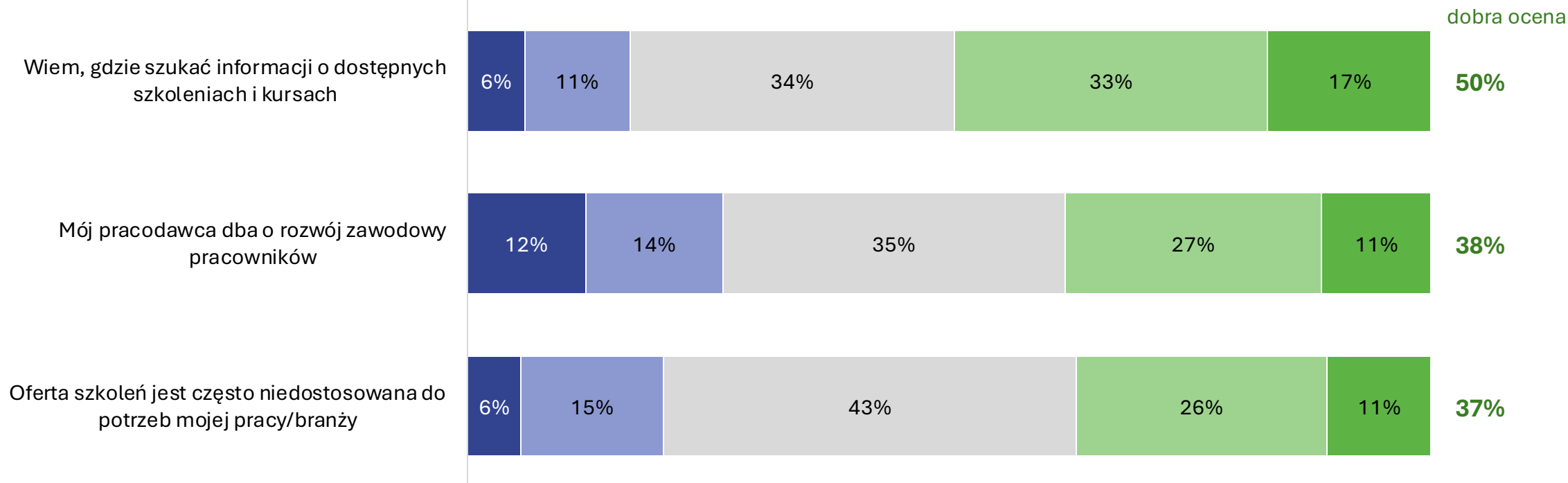
Wyższe i średnie/policealne wykształcenie częściej wiązało się też z potrzebą rozwoju wiedzy specjalistycznej – 33% i 27% wobec 14%.

WSPARCIE W PODNOSZENIU KOMPETENCJI

Q: Na ile zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami?

Jedna odpowiedź

■ 1 - zdecydowanie się nie zgadzam ■ 2 ■ 3/trudno powiedzieć ■ 4 ■ 5 - zdecydowanie się zgadzam



Najlepiej ocenianym aspektem jest dostęp do informacji o szkoleniach i kursach – 50% badanych deklaruje, że wie gdzie ich szukać.

Niżej oceniane jest wsparcie ze strony pracodawców – 38% respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że pracodawca dba o rozwój zawodowy pracowników. Jednocześnie 37% badanych uważa, że oferta szkoleń jest często niedopasowana do potrzeb ich pracy lub branży.

4

WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

KURSY SĄ TYLKO FRAGMENTEM WIĘKSZEGO UKŁADU

Pracodawcy oceniają kursy i szkolenia przez ich użyteczność w realnej pracy. Zwracają uwagę na to czy kurs pomaga przygotować człowieka do konkretnego stanowiska, sprzętu, procedur i odpowiedzialności.

W rozmowach jakościowych przewijał się wątek, że kurs działa wtedy, gdy jest częścią dłuższej ścieżki przygotowania do pracy. Sam udział w szkoleniu nie wystarcza, jeśli osoba nie ma podstaw zawodowych, motywacji do nauki, dostępu do praktyki i miejsca, w którym może ćwiczyć nowe umiejętności.

Możliwość współpracy z edukacją zależy od skali i zasobów pracodawcy.

Większe, techniczne organizacje częściej mogą angażować się w klasy patronackie, praktyki, laboratoria czy kontakty ze szkołami i uczelniami. Mniejsze firmy patrzą na to bardziej pragmatycznie: czy mają czas, ludzi i warunki, żeby realnie uczyć praktykantów lub nowych pracowników, nie obciążając nadmiernie bieżącej pracy.

Wspólnym oczekiwaniem jest praktyczność. Pracodawcy chcą, aby edukacja była bliżej maszyn, procedur, klientów, sezonowości, bezpieczeństwa i codziennej odpowiedzialności. Dlatego w ich wypowiedziach ważniejsze od samej liczby kursów jest pytanie, czy kursy są osadzone w realiach branży.

W latach 90. Początek lat 90. To jest redukcja zatrudnienia na kolei (...) Efektem tego był upadek szkolnictwa średniego, ale również zamykanie się wielu kierunków kolejowych na politechnikach. W mojej ocenie to chyba 4 tylko uczelnie w tej chwili mają takie kierunki i nie wszystkie te, które powiedzmy byłyby preferowane w tej chwili w spółce. (pracodawca)

Najbardziej dalej jesteśmy nastawieni na takich właśnie pracowników operacyjnych, czyli stricte produkcyjnych (...) dla nas liczy się to, żeby to była osoba właśnie chętna do nauki, otwarta na to, żeby, że my ją czegoś nauczymy. Ale ona musi mieć chęć. (pracodawca)

Jestem właścicielem tej firmy, więc tak na dobrą sprawę od zatrudnienia przez marketing (...) pozostałe obszary są na mojej głowie od spotkań z klientami, przez robienie zamówień, przez tworzenie oferty. (pracodawca)

BRAK KADR ZACZYNA SIĘ OD BRAKU BAZY

Pracodawcy mogą doszkolić pracownika, ale nie mogą szybko zastąpić podstaw zawodowych, motywacji i gotowości do praktyki.

Potrzeby kadrowe są w dużej mierze problemem wejścia do zawodu. Pracodawcy nie szukają wyłącznie osób z formalnym dyplomem. **Szukają osób, które mają wystarczającą podstawę, żeby można było je dalej uczyć w miejscu pracy.**

W branży technicznej oznacza to na przykład przygotowanie do długiej specjalizacji. Z kolei w produkcji - gotowość do zdobywania uprawnień, poznawania procesów i pracy według procedur. W usługach - samodzielność, odpowiedzialność i umiejętność łączenia kilku ról, ponieważ małe firmy często nie mogą zatrudniać wielu wąsko wyspecjalizowanych osób.

Z perspektywy pracodawców najważniejsza staje się zdolność do uczenia się w pracy. Firma może sfinansować kurs, zorganizować wdrożenie i wysłać pracownika na egzamin, ale nie zastąpi jego nastawienia. Brak chęci do uczenia się jest dla pracodawców równie ważną barierą jak brak formalnych kwalifikacji.

Pracodawcy akceptują, że część kompetencji trzeba zbudować po zatrudnieniu, ale oczekują minimalnej bazy, dyscypliny i gotowości do wejścia w proces rozwoju.

Ja przyjmuję człowieka z zewnątrz, który skończył profil elektryczny lub mechaniczny lub też mechatronik. Ten człowiek idzie, pracuje wśród pracowników automatyki i zaczyna zdobywać swoje kwalifikacje. Kwalifikacje zdobywa się mniej więcej około 3 lat (...) proces od przyjęcia do stworzenia prawdziwego automatyka to jest od 3 do 5 lat. (pracodawca)

Jak szukamy kogoś, to jakby nie wymagamy, żeby miał od razu te uprawnienia, ale zależy nam na tym (...) że jak już zostanie zatrudniony, to żeby on od razu wyraził chęć, że wyślemy go na kurs wózków widłowych i żeby on miał chęć do nauki. (...) My jakby zapewnimy, zorganizujemy, ale no żeby pracownik był otwarty na to, że po prostu pójdzie, zaliczy, nauczy się tego kursu, no i potem zda egzamin. (pracodawca)

KURS DZIAŁA, GDY MA SIĘ GDZIE „ZACZEPIĆ”

Najważniejszym warunkiem skuteczności szkoleń jest ich zakotwiczenie w praktyce. Pracodawcy odróżniają formalny kurs od uczenia zawodu przy maszynie, urządzeniu, produkcji, kliencie lub procedurze.

Pracodawcy odróżniają kurs od uczenia zawodu w praktyce. Kurs może potwierdzić uprawnienia, uzupełnić wiedzę albo przygotować do konkretnego egzaminu. **Nie tworzy jednak samodzielnego pracownika, jeśli wcześniej nie ma podstaw wiedzy i praktyki.**

Praktyczność oznacza kontakt z realnym środowiskiem pracy. Dla jednych będzie to tor, rozjazd, nastawnia lub system bezpieczeństwa. Dla innych maszyna, linia produkcyjna, kuchnia, klient, zamówienie albo konkretna procedura. Właśnie dlatego zdaniem pracodawców pozytywne znaczenie mają laboratoria, szkolenia przy sprzęcie, u producentów maszyn, w BCU, praktyki i wewnętrzne wdrożenia w zakładzie pracy.

Dobrze dopasowane szkolenie nie musi być wyłącznie zewnętrzne. Część uczenia odbywa się w firmie, część u producenta maszyny, część w szkole lub centrum branżowym. Kluczowe jest nie to, kto prowadzi szkolenie, ale czy uczy ono czynności rzeczywiście wykonywanych na stanowisku pracy.

Praktyczne kształcenie wymaga jednak zasobów po stronie firmy. Pracodawca musi mieć czas, ludzi i gotowość do ponoszenia odpowiedzialności za osobę uczącą się.

Jeżeli był ten praktykant, to chciałbym, żeby on miał zapewniony czas od szefa kuchni, od całej ekipy, która jest, a nie żeby to było po łebkach. Dobra, masz tutaj 10 kg mięsa, nóż i rób sobie to. (...) Uważam, że nie tędy droga. (pracodawca)

Takie kursy, szkolenia doszkalające (...) nie załatwią. Bez szkolnictwa podstawowego typu technikum tego się nie da załatwić. (...) Z tych automatyków później najlepszych wybiera się osoby, które pracują w diagnostyce. To jest jakby kolejny wyższy etap do diagnozowania, określenia zakresu robót i nadzorowania firm. (pracodawca)

Musisz mieć podstawy. Musisz się uczyć na żywym organizmie, czyli w torach, rozjazdach, nastawniach (...) bo bez tego się nie da niczego przeskoczyć. (...) Jestem zwolennikiem szkolenia przy urządzeniach. (pracodawca)

PROBLEMEM JEST DOPASOWANIE SZKOLEŃ

Szkolenia ogólne i miękkie są łatwo dostępne, ale im bardziej specjalistyczna potrzeba, tym większe znaczenie mają lokalni wykonawcy, certyfikacja, sprzęt i widoczność instytucji szkoleniowych.

Rynek szkoleń nie jest oceniany jednoznacznie przez pracodawców.

Szkolenia miękkie i ogólne są łatwo dostępne, możliwe do znalezienia i zakontraktowania. W tym obszarze oferta działa jak rynek usług: firma szuka wykonawcy, porównuje propozycje i wybiera dostawcę.

Inaczej wygląda sytuacja w przypadku szkoleń stricte technicznych. Tu problemem bywa nie tyle budżet, ile ograniczony wybór wykonawców, wymogi certyfikacji albo zależność od konkretnego urządzenia. Oferta musi być blisko praktyki i technologii firmy, a nie tylko formalnie dostępna.

BCU i laboratoria są postrzegane jako ważny zasób, ale ich skuteczność zależy od widoczności i wewnętrznej organizacji. Instytucje muszą umieć docierać do firm, promować ofertę i przekładać możliwości techniczne na konkretne kursy dla pracowników. Bez tego infrastruktura nie zamienia się automatycznie w użyteczną usługę.

W małych firmach jakość szkoleń i usług zewnętrznych bywa oceniana przez pryzmat efektu biznesowego. Oferta, która jest zbyt szablonowa i nie rozumie branży, nie odpowiada na realną potrzebę, nawet jeśli formalnie dotyczy właściwego obszaru kompetencji.

Nie mamy problemu z tym, żeby znaleźć odpowiednie firmy czy szkolenia. (...) Mamy co roku taki budżet i ja też zajmuję się tym, żeby później (...) szkolenia gdzieś tam wyszukać realizatorów i realizować. (...) Mówię o miękkich. (...) Rynek jest bardzo bogaty w tę ofertę szkoleń. (pracodawca)

(...) szukałyśmy tutaj na miejscu w mieście i szczerze mówiąc to znalazłyśmy tylko jedną firmę (...) Miałymy tutaj problem, żeby znaleźć kogoś tutaj lokalnie. I rzeczywiście ta dostępność, jeżeli chodzi o ten konkretny kurs, no to była (...) problemem dla nas. (pracodawca)

Bez problemu można doksztatcić i zarówno obróbki CNC, ale też w kierunku automatyzacji są te kursy. Może to nie będzie jeszcze na jakimś takim wysrubowanym, wysokim poziomie, bo te branżowe centra też potrzebują odpowiedniej stabilizacji. (pracodawca)

TECHNOLOGIE NIE SKRACAJĄ DROGI DO KOMPETENCJI

Automatyzacja, cyfryzacja, AI i Przemysł 4.0 zwiększają znaczenie kompetencji bazowych. Potrzeba ludzi, którzy rozumieją proces, potrafią kontrolować urządzenia i uczyć się kolejnych rozwiązań.

Technologia nie zastępuje kompetencji bazowych. Automatyzacja, AI i Przemysł 4.0 zwiększają znaczenie osób, które rozumieją proces, potrafią interpretować dane, obsługiwać urządzenia i kontrolować skutki decyzji. Nowe narzędzia przyspieszają dostęp do informacji, ale nie zastępują rozumienia pracy.

W branżach infrastrukturalnych kompetencje techniczne są warunkiem bezpieczeństwa, nie tylko efektywności. Brak specjalistów oznacza ryzyko utraty kontroli nad systemem, a nie jedynie trudność w obsadzeniu stanowiska. Dlatego szkolenia muszą wzmacniać odpowiedzialność i rozumienie zależności między elementami procesu.

W przemyśle i produkcji zmiana technologiczna nie usuwa potrzeby wiedzy bazowej. Pracownik może korzystać z nowych narzędzi, ale nadal musi rozumieć materiał, maszynę, dane i ograniczenia technologii.

Zmiany organizacyjne tworzą drugi obszar potrzeb: komunikację, odporność na stres, przeciwdziałanie wypaleniu, relacje przełożony–pracownik i świadomość praw. **Szkolenia miękkie stają się elementem utrzymania jakości pracy, a nie dodatkiem do szkoleń technicznych.**

Już na linii Warszawa–Terespol mamy system RTMS ECTS, gdzie prowadzenie pociągu będzie na podstawie urządzeń przytorowych i sygnału GSM. (...) Tu praca dyżurnego i tego, który prowadzi pociąg, za chwilę będzie zupełnie inaczej wyglądała. (pracodawca)

Jak nie masz swoich pracowników, nie masz kontroli nad bezpieczeństwem. (...) Nie masz automatyków i lub i telekomunikacji, nie masz kontroli nad bezpieczeństwem. Cała reszta to jest prowizorka, która prędzej czy później się wysypie. (pracodawca)

Największy nacisk jednak kładziemy (...) na takie kompetencje miękkie, czyli właśnie ta komunikacja szeroko rozumiana. (...) Radzenie sobie ze stresem, z wypaleniem zawodowym, bo mamy dużo pracowników, którzy pracują u nas bardzo długo i widzimy już takie tendencje, że po prostu ludzie się wypalają. (pracodawca)

WSPARCIE MUSI ZACZYNAĆ SIĘ WCZEŚNIEJ NIŻ KURS

Wypowiedzi pracodawców przesuwają uwagę z samego przekwalifikowania dorosłych na wcześniejsze etapy: wybór szkoły, budowanie motywacji, podstawy matematyczne i techniczne oraz kontakt z realną pracą.

Wypowiedzi przesuwają uwagę z samego przekwalifikowania dorosłych na wcześniejsze etapy: wybór szkoły, motywację, podstawy matematyczne i techniczne oraz kontakt z realną pracą. Problemy dorosłych często są skutkiem wcześniejszych nietrafionych wyborów i słabej bazy.

Najbardziej widoczną grupą wymagającą wsparcia są osoby z niższym wykształceniem i słabszą bazą kompetencyjną. W firmach ich braki są nadrabiane głównie przez uczenie stanowiskowe, szkolenia wewnętrzne i techniczne doszkalanie. To jednak wymaga czasu oraz gotowości do kształcenia po stronie pracownika.

W branży technicznej kluczowym momentem jest etap wyboru ścieżki edukacyjnej. Pracodawcy widzą potrzebę wczesnego pokazywania sensu matematyki, zawodów technicznych i specjalizacji. Celem nie jest przekonanie wszystkich do jednej branży, lecz ograniczenie przypadkowych wyborów.

Oddzielną kwestią są długo pracujący pracownicy i kadra kierownicza. Tu problemem nie jest brak kwalifikacji wejściowych, ale wypalenie, spadek zaangażowania i potrzeba wsparcia w komunikacji oraz zarządzaniu relacjami.

Największe jednak potrzeby mają osoby z tym najmniejszym wykształceniem, czyli ci po zawodówkach. Mamy też kilka osób, które tylko np. gimnazjum ukończyły (...) najbardziej te braki oni mają. (...) U nas właśnie najstabilniej wypadają ci z najniższym wykształceniem. (pracodawca)

Jest bardzo mało w szkole takiej gastronomicznej ludzi z pasją, którzy tam poszli, bo chcieli tam iść, tylko poszli, bo albo się nie dostali do innej szkoły, albo nie wiedzieli gdzie iść. (...) Szkoła by mogła (...) ściągać jakichś szefów kuchni na zajęcia, żeby to nie był tylko nauczyciel, tylko ktoś, kto może im pokazać coś takiego wow. (pracodawca)

(...) ludzie się wypalają, że coraz trudniej jest ich zmotywować (...) szczególnie też wśród kadry kierowniczej, że po prostu im się już nie chce (...). (pracodawca)

WIELE ZALEŻY OD LUDZI, KTÓRZY ŁĄCZĄ SYSTEMY

Najlepiej działające rozwiązania opierają się na lokalnych pośrednikach: osobach, instytucjach lub wydarzeniach, które łączą firmy, szkoły, uczelnie i centra szkoleniowe.

Najlepsze przykłady dopasowania pojawiają się tam, gdzie istnieje „łącznik” między firmami a edukacją np.: osoba, instytucja, klaster, wydarzenie lokalne albo stała relacja ze szkołą czy uczelnią. To dzięki takim łącznikom potrzeby firm mogą zostać przełożone na klasy patronackie, praktyki, laboratoria i kursy.

Relacyjność jest siłą i słabością systemu. Gdy są zaangażowane osoby, współpraca działa szybko i konkretnie. Gdy ich brakuje, pracodawcy mogą nie wiedzieć, z kim rozmawiać, a instytucje edukacyjne nie mają jasnego sygnału, czego potrzebuje rynek.

BCU, szkoły i uczelnie potrzebują roli bardziej aktywnej niż samo prowadzenie zajęć. Muszą umieć informować, promować ofertę, rozpoznawać popyt, projektować poziomy zaawansowania i utrzymywać kontakt z firmami. Dla pracodawców widoczność oferty jest częścią jej użyteczności.

Warunkiem zmiany jest stały obieg informacji: firmy zgłaszają potrzeby, instytucje przekładają je na praktyczną ofertę, a koordynatorzy pilnują, żeby ta oferta była widoczna i użyteczna. Bez tego system działa punktowo, zależnie od energii pojedynczych osób.

Kadra ta, która uczy tych elementów zawodowych (...) pochodzi ode mnie z zakładu. Czyli mam taką szkołę w Małaszewiczach, Siedlcach, w Małkini i w Tłuszczu, gdzie 15 moich pracowników, którzy pracują normalnie u mnie w zakładzie, są oddelegowani na okres pełnienia funkcji w szkołach. (pracodawca)

U nas co roku się odbywa takie lokalne (...) Expo w Radomiu i tam właśnie spotykają się (...) firmy lokalne z różnych branż i jednocześnie (...) szkoły branżowe. (...) Tam nawiązaliśmy współpracę z uniwersytetem właśnie tutaj radomskim, w temacie praktyk (...) z automatyzacji robotyzacji w okresie wakacyjnym. (pracodawca)

Wydaje mi się, że to dobrze, bardzo dobrze funkcjonuje, bo (...) jest po prostu kilka osób, którym po prostu gdzieś tam zależy i widzą gdzieś tam współpracę i lubią się. Więc to się przekłada na łatwość tych relacji i na tym poziomie lokalnym jest OK. (pracodawca)



Dziękujemy
za uwagę

Zostańmy w kontakcie

Tel.: +48 22 266 00 15

E-mail: biuro@ibris.pl

www.ibris.pl

AL. Jerozolimskie 96, 00-807 Warszawa