

RAPORT

Korelacja kursów i szkoleń dla dorosłych a realne potrzeby rynku pracy

Region Warszawski Stołeczny

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 Warszawskim Stolecznym. 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 przez osoby pracujące lub aktywnie poszukujące pracy. Materiał obejmuje perspektywę dorosłych mieszkańców RWS pracujących lub poszukujących aktywnie pracy uchwyconą w badaniu ilościowym oraz perspektywę pracodawców rozpoznaną w wywiadach jakościowych.

- **W RWS respondenci badania ilościowego najczęściej wskazują, że nowe wymagania w ich pracy lub branży dotyczą kompetencji cyfrowych i nowych technologii.** Ten obszar jest wskazywany częściej niż znajomość przepisów, procedur i wymogów formalnych oraz wiedza specjalistyczna związana z zawodem lub branżą. Co piąty badany deklaruje, że w jego pracy lub branży nie pojawiły się nowe wymagania. Oznacza to, że **zmiana kompetencyjna jest wyraźnie dostrzegana przez część badanych, ale nie jest doświadczeniem jednakowo obecnym we wszystkich grupach zawodowych.**
- Dane ilościowe pokazują, że **nowe wymagania częściej zauważają osoby wykonujące pracę umysłową oraz osoby z wyższym wykształceniem.** Pracownicy umysłowi częściej wskazują kompetencje cyfrowe, znajomość procedur, wiedzę specjalistyczną oraz finanse i księgowość. Pracownicy fizyczni częściej deklarują, że w ich pracy nie pojawiły się nowe wymagania. Różnica ta pokazuje, że **widoczność zmian kompetencyjnych może być związana z charakterem stanowiska, poziomem formalnych kwalifikacji i typem wykonywanych zadań.**
- **W ciągu ostatnich 12 miesięcy udział w kursie lub szkoleniu związanym z pracą, poszukiwaniem zatrudnienia, zmianą pracy albo awansem zadeklarowało 41% badanych.** Większość respondentów nie uczestniczyła w takich formach rozwoju. Udział częściej deklarowały kobiety, osoby młodsze niż 60+, pracownicy umysłowi, osoby z wyższym wykształceniem, aktywnie poszukujące pracy oraz lepiej oceniające sytuację finansową gospodarstwa domowego. Wskazuje to, że **uczestnictwo w szkoleniach jest zróżnicowane społecznie i zawodowo.**

EXECUTIVE SUMMARY

- **Kursy, w których uczestniczyli badani, najczęściej dotyczyły wiedzy i umiejętności specjalistycznych związanych z wykonywanym zawodem lub branżą.** Relatywnie często pojawiały się także szkolenia z zakresu przepisów, procedur i wymogów formalnych oraz kompetencji cyfrowych i nowych technologii. **Zakres tematyczny szkoleń odpowiada więc głównym obszarom deklarowanych nowych wymagań,** choć nie przesądza to jeszcze o ich praktycznej jakości i dopasowaniu do stanowisk pracy.
- **Głównym inicjatorem udziału w szkoleniach był pracodawca lub przełożony.** Wysoki odsetek wskazań dotyczył także inicjatywy znajomych lub rodziny. Urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy były wskazywane znacznie rzadziej.
- **Uczestnicy kursów generalnie pozytywnie oceniają ich dopasowanie do wymagań pracy lub branży.** Łącznie 74% badanych uznało, że szkolenia odpowiadały ich wymaganiom zawodowym. Nieco niżej, ale nadal pozytywnie oceniono wpływ kursów na rozwój kompetencji – 67% uczestników wskazało oceny wysokie. Zdecydowana większość deklaruje też wykorzystywanie zdobytych umiejętności w pracy zawodowej lub podczas szukania zatrudnienia.
- **Najczęściej wskazywanym efektem udziału w kursach była poprawa wykonywania obecnej pracy.** Badani relatywnie często wskazywali także uzyskanie certyfikatu lub uprawnień oraz większe poczucie pewności na rynku pracy. Rzadziej pojawiały się efekty bezpośrednio awansowe lub finansowe, takie jak podwyżka, awans, znalezienie nowej pracy albo zmiana branży. 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 większej ilości czasu na pogłębienie tematów oraz pracy na rzeczywistych przykładach z firm lub instytucji. Te odpowiedzi pokazują, że **uczestnicy oczekują szkoleń bardziej osadzonych w realnych sytuacjach zawodowych,** a mniej ograniczonych do ogólnego przekazywania wiedzy.

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 oraz **brak czasu**. Osoby aktywnie poszukujące pracy częściej deklarowały bariery finansowe i informacyjne: brak finansowania, zbyt wysokie koszty oraz brak wiedzy, gdzie szukać odpowiednich szkoleń.
- Obecną **potrzebę udziału w kursie lub szkoleniu deklaruje 45% badanych**. Potrzeba ta częściej pojawia się wśród kobiet, osób w wieku 30-39 lat, pracowników umysłowych, osób z wyższym wykształceniem oraz aktywnie poszukujących pracy. Osoby starsze oraz pracownicy fizyczni częściej wskazują brak takiej potrzeby. **Wyniki sugerują, że gotowość do uczenia się jest powiązana z sytuacją zawodową, etapem kariery i postrzeganą użytecznością szkoleń.**
- **Najczęściej wskazywanymi kompetencjami, które badani chcieliby rozwijać w ciągu najbliższych 12 miesięcy, są kompetencje cyfrowe i nowe technologie, języki obce potrzebne w pracy oraz wiedza specjalistyczna związana z zawodem lub branżą.** Osoby aktywnie szukające pracy częściej wskazują kompetencje cyfrowe, języki obce, wiedzę specjalistyczną, przygotowanie do poszukiwania pracy oraz kompetencje związane ze sprzedażą, marketingiem i działaniami online.
- **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 dopasowania.
- W wywiadach jakościowych **pracodawcy opisują kursy przez pryzmat użyteczności, a nie samej dostępności oferty.** Z ich perspektywy szkolenie ma wartość wtedy, gdy przekłada się na realną zdolność wykonywania pracy: obsługę technologii, rozumienie procesu, samodzielność, odpowiedzialność i odnalezienie się w konkretnych zadaniach. **Pracodawcy nie traktują edukacji dorosłych jako ogólnego rozwoju, lecz jako sposób ograniczania konkretnych luk kompetencyjnych.**

EXECUTIVE SUMMARY

- W wypowiedziach **pracodawców braki kompetencyjne narastają warstwowo: obejmują niedobór osób w konkretnych zawodach, brak praktyki, starzenie się kadr, zmiany technologiczne oraz trudność w znalezieniu osób samodzielnych i zmotywowanych**. Pracodawcy zwracają uwagę, że formalny kurs nie wystarczy, jeśli uczestnik nie ma podstaw zawodowych, gotowości do uczenia się i zdolności przełożenia wiedzy na zadania.
- Pracodawcy wskazują, że **największą wartość mają takie formy uczenia, które skracają wdrożenie do pracy**. Praktyczność oznacza nie tylko więcej ćwiczeń, ale przede wszystkim powiązanie szkolenia z realnym środowiskiem zawodowym: standardami firmy, sprzętem, regulacjami, case'ami biznesowymi i zadaniami wykonywanymi przez uczestników. **W tym sensie kurs powinien być elementem ścieżki wejścia w pracę, a nie jednorazowym wydarzeniem**.
- Z perspektywy pracodawców **dostępność kursów nie jest równoznaczna z ich użytecznością**. W materiale pojawia się potrzeba weryfikowania jakości oferty, doświadczenia prowadzących, reputacji instytucji, certyfikacji oraz realnego znaczenia szkolenia na rynku pracy. Bariery mogą być także koszty, zwłaszcza dla osób dorosłych rozważających zmianę ścieżki zawodowej.
- **Nowe technologie, AI i automatyzacja** są w wypowiedziach pracodawców opisywane nie tylko jako obszary nowych umiejętności technicznych, ale też jako **wyzwanie dla samodzielnego myślenia, krytycznej oceny wyników i odpowiedzialności za decyzje**. Szkolenia technologiczne powinny więc rozwijać nie tylko obsługę narzędzi, lecz także rozumienie procesu, ocenę jakości pracy i umiejętność łączenia technologii z doświadczeniem zawodowym.

REKOMENDACJE

Rekomendacje przygotowywane we współpracy z Wojewódzkim Zespołem Koordynacji:

- W projektowaniu kursów dla dorosłych w RWS **warto silniej akcentować praktyczny wymiar szkoleń**: ćwiczenia, realne przykłady z firm, pracę na case'ach oraz zadania zbliżone do rzeczywistych obowiązków zawodowych.
- Można rozważyć **rozwijanie mechanizmów oceny jakości kursów**, które pomogą dorosłym uczestnikom i pracodawcom odróżniać ofertę użyteczną zawodowo od oferty jedynie formalnie zgodnej z tematem.
- Warto **wzmacniać doradztwo dla osób aktywnie poszukujących pracy**, ponieważ ta grupa częściej zgłasza potrzebę rozwoju, ale jednocześnie częściej napotyka bariery kosztowe, informacyjne i organizacyjne.
- W działaniach publicznych **użyteczne może być większe zaangażowanie pracodawców jako głównego kanału inicjowania szkoleń**. Dane pokazują, że to pracodawcy najczęściej kierują badanych na kursy, dlatego polityki wspierające uczenie się dorosłych powinny uwzględniać ich rolę w diagnozowaniu potrzeb i komunikowaniu oferty.
- W obszarze kompetencji cyfrowych i AI **warto projektować szkolenia, które nie ograniczają się do obsługi narzędzi**, lecz rozwijają także krytyczne myślenie, ocenę jakości wyników, rozumienie procesu i odpowiedzialność za decyzje.
- Można **rozwijać ścieżki szkoleniowe dla osób o niższych kwalifikacjach i pracowników fizycznych**, ponieważ te grupy rzadziej uczestniczą w szkoleniach i częściej deklarują brak potrzeby rozwoju.

REKOMENDACJE

- Warto **wspierać kursy specjalistyczne powiązane z konkretnymi branżami RWS**, zwłaszcza tam, gdzie pracodawcy wskazują na niedobór pracowników technicznych, potrzebę kompetencji cyfrowych, ESG, e-commerce, AI oraz kompetencji organizacyjnych.
- Przy finansowaniu kursów **należy uwzględniać nie tylko koszt udziału, ale także ryzyko nietrafionego wyboru szkolenia**. Pomocne mogą być informacje o efektach kursu, certyfikatach, poziomie zaawansowania i możliwych zastosowaniach zawodowych.
- Warto **rozwijać kanały stałej komunikacji** między pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi, uczelniami, urzędami pracy i dostawcami szkoleń, aby potrzeby firm były szybciej przekładane na ofertę edukacyjną.
- Działania informacyjne powinny **wyjaśniać nie tylko, gdzie szukać kursów**, ale także jak ocenić, który kurs odpowiada sytuacji zawodowej, poziomowi kompetencji i planowanej ścieżce rozwoju.
- Szkolenia powinny być częściej **projektowane jako element dłuższej ścieżki**: diagnoza kompetencji, kurs, praktyczne zastosowanie, mentoring, certyfikacja i wsparcie we wdrożeniu do pracy.
- W działaniach skierowanych do pracodawców można **wzmacniać kompetencje w zakresie planowania rozwoju pracowników**, ponieważ niżej oceniane jest zaangażowanie firm w rozwój zawodowy, a brak oferty od pracodawcy jest główną barierą uczestnictwa w kursach lub szkoleniach.

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 Warszawskiego Stołecznego 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 ILOŚCIOWE – METODA MIESZANA CATI/CAWI



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Mieszkańcy Regionu Warszawskiego Stołecznego 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 Warszawskiego Stołecznego



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**

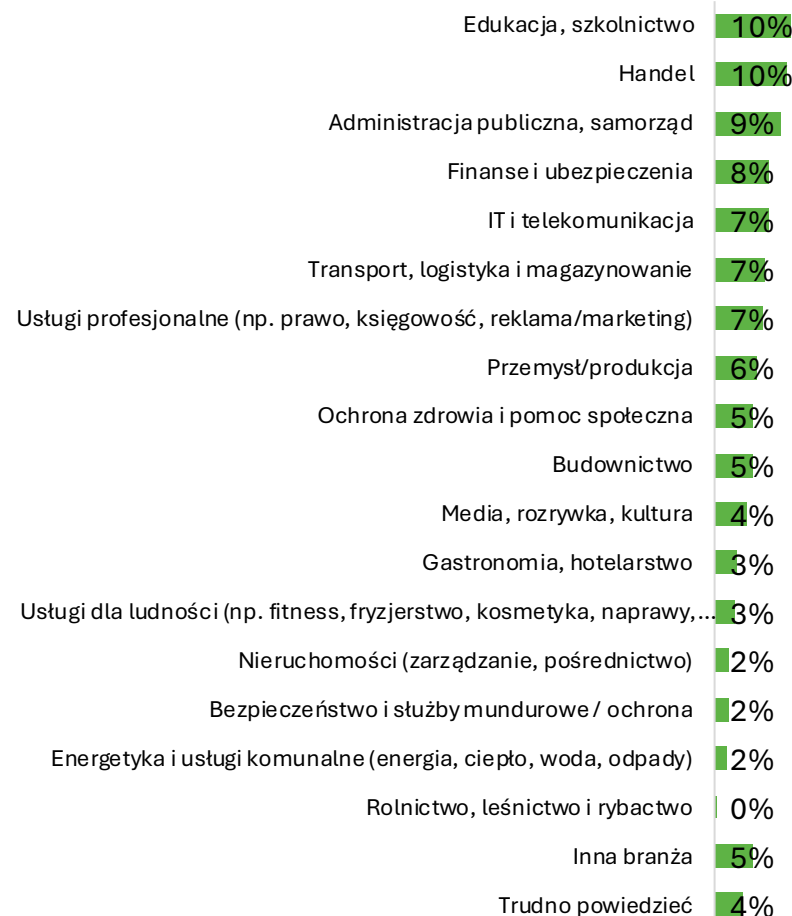
BRANŻA ZATRUDNIENIA UCZESTNIKÓW BADANIA

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

Najliczniej reprezentowane branże przez osoby pracujące to edukacja i szkolnictwo oraz handel - po 10% pracujących respondentów.

Kolejne miejsca zajmują **administracja publiczna i samorząd (9%), finanse i ubezpieczenia (8%) oraz IT i telekomunikacja, transport, logistyka i magazynowanie oraz usługi profesjonalne - po 7%.**

Pozostałe branże były wskazywane rzadziej, przez nie więcej niż 6% badanych.



NOWE KOMPETENCJE/UMIEJĘTNOŚCI W PRACY

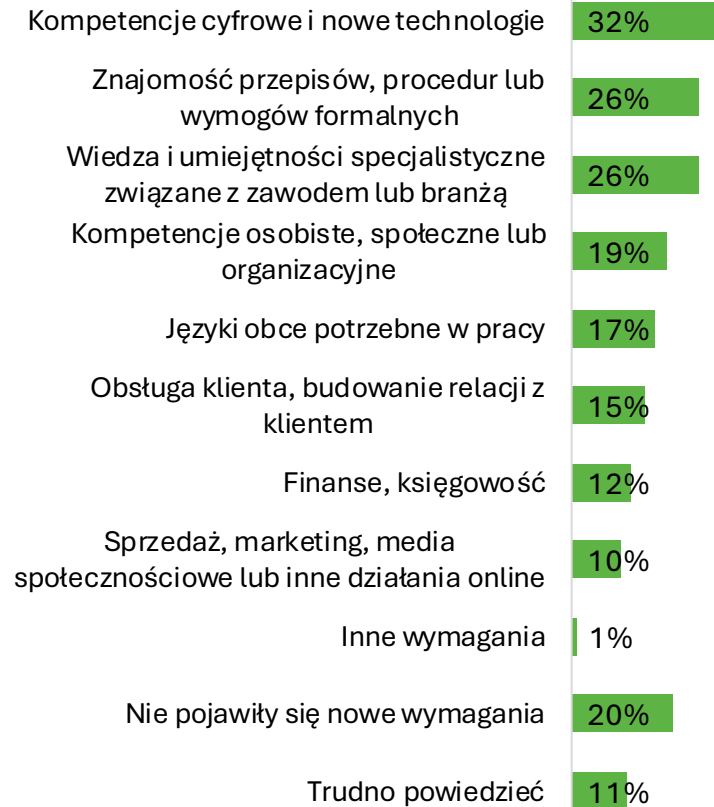
Q: Czy w Pana/Pani pracy lub branży pojawiły się w ostatnim czasie nowe wymagania dotyczące umiejętności lub kwalifikacji? Jeżeli tak, proszę wskazać, jakich obszarów dotyczą nowe wymagania

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Najczęściej wskazywanym nowym wymaganiem w pracy są kompetencje cyfrowe i nowe technologie – 32% wskazań.

Istotne znaczenie mają także znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych oraz specjalistyczna wiedza branżowa – po 26%.

Co piąty badany wskazał, że w jego pracy lub branży nie pojawiły się nowe wymagania.



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)
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie	31%	32%
Znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych	30% B	18%
Wiedza i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą	27%	24%
Kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne	21% B	16%
Języki obce potrzebne w pracy	18%	15%
Obsługa klienta, budowanie relacji z klientem	15%	15%
Finanse, księgowość	14% B	9%
Sprzedaż, marketing, media społecznościowe lub inne działania online	10%	9%
Inne wymagania	1%	1%
Nie pojawiły się nowe wymagania	18%	25% A
Trudno powiedzieć	11%	11%

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały wśród nowych wymagań dotyczących umiejętności lub kwalifikacji na znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych (30% wobec 18%), kompetencje osobiste, społeczne i organizacyjne (21% wobec 16%) oraz finanse i księgowość (14% wobec 9%).

Mężczyźni częściej deklarowali natomiast, że w ich pracy lub branży nie pojawiły się nowe wymagania (25% wobec 18%).

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.

	Rodzaj wykonywanej obecnie pracy		
	Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Aktualnie nie pracuję zarobkowo
	(A)	(B)	(C)
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie	37% B	12%	21%
Znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych	29% B	15%	16%
Wiedza i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą	29% B	15%	12%
Kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne	21%	14%	14%
Języki obce potrzebne w pracy	17%	14%	21%
Obsługa klienta, budowanie relacji z klientem	14%	21% A C	5%
Finanse, księgowość	14% B	5%	9%
Sprzedaż, marketing, media społecznościowe lub inne działania online	11%	6%	9%
Inne wymagania	1%	0%	2%
Nie pojawiły się nowe wymagania	16%	38% A	23%
Trudno powiedzieć	9%	15%	26% A

Osoby wykonujące głównie pracę umysłową częściej niż pracownicy fizyczni wskazywały, że w ich pracy lub branży, pojawiły się nowe wymagania dotyczące kompetencji cyfrowych i nowych technologii (37% wobec 12%), znajomości przepisów i procedur (29% wobec 15%), wiedzy specjalistycznej (29% wobec 15%) oraz finansów i księgowości (14% wobec 5%).

Pracownicy fizyczni częściej deklarowali natomiast, że nie pojawiły się nowe wymagania (38% wobec 16% wśród pracujących głównie umysłowo), a także częściej wskazywali obsługę klienta (21% wobec 14%).

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)	
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie	4%	24% A	37% A B
Znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych	15%	22%	28%
Wiedza i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą	15%	22%	28%
Kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne	15%	15%	21%
Języki obce potrzebne w pracy	15%	14%	18%
Obsługa klienta, budowanie relacji z klientem	24%	14%	15%
Finanse, księgowość	2%	12%	13%
Sprzedaż, marketing, media społecznościowe lub inne działania online	13%	9%	10%
Inne wymagania	0%	0%	1%
Nie pojawiły się nowe wymagania	30%	25% C	17%
Trudno powiedzieć	17%	13%	10%

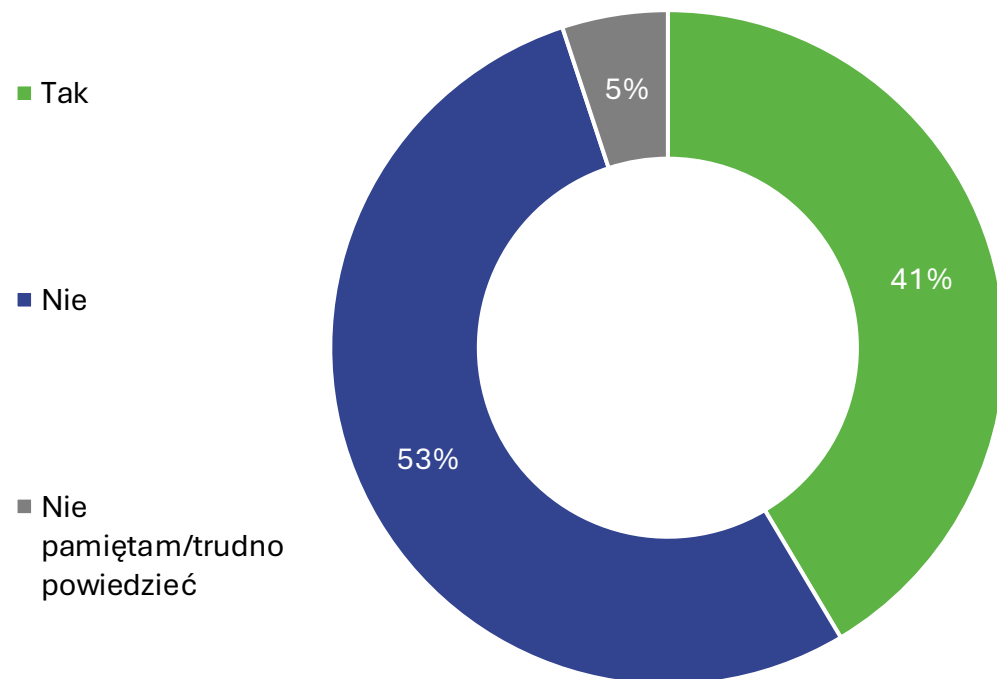
Osoby z wyższym wykształceniem istotnie częściej wskazywały nowe wymagania w obszarze kompetencji cyfrowych i nowych technologii – 37% wobec 24% i 4%. Również osoby ze średnim/policealnym wykształceniem częściej wskazywały ten obszar niż osoby z wykształceniem zawodowym.

Istotna różnica dotyczy także odpowiedzi „nie pojawiły się nowe wymagania” – częściej wybierały ją osoby ze średnim/policealnym wykształceniem niż osoby z wyższym – 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 **41% badanych uczestniczyło w kursie lub szkoleniu związanym z pracą, poszukiwaniem zatrudnienia, zmianą pracy albo awansem.**

Większość respondentów nie podejmowała takiej aktywności – 53% wskazań.

5% 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	45% B	35%	46%	46% E	41%	38%	29%
Nie	50%	60% A	47%	48%	55%	56%	71% A B
Nie pamiętam	5%	5%	7%	6%	4%	5%	0%

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	46% B C	26%	26%	24%	33%	46% A B
Nie	49%	68% A	72% A	70% C	62% C	49%
Nie pamiętam	5%	5%	2%	7%	5%	5%

Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały udział w kursie lub szkoleniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy – 45% wobec 35%. Mężczyźni częściej wskazywali brak udziału – 60% wobec 50%.

W grupie wiekowej 30-39 lat udział w szkoleniach był istotnie częstszy niż u osób 60+ – 46% wobec 29%, natomiast osoby 60+ częściej niż badani w wieku 18-29 i 30-39 lat deklarowały brak udziału – 71% vs 47% i 48%.

Udział w szkoleniach częściej deklarowały osoby wykonujące pracę umysłową niż pracownicy fizyczni i osoby aktualnie niepracujące – 46% wobec 26%. Wyższy poziom uczestnictwa odnotowano także wśród osób z wyższym wykształceniem – 46% wobec 24% wśród osób z wykształceniem podstawowym/zawodowym i 33% wśród osób ze średnim/policealnym.

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	48% B C	35%	27%	47% B	36%	34%
Nie	47%	61% A	49%	50%	57%	59%
Nie pamiętam	4%	4%	24% A B	3%	7% A	7%

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

Osoby aktywnie szukające pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy częściej deklarowały udział w kursie lub szkoleniu niż osoby, które nie szukały pracy, oraz osoby niezdecydowane w tej kwestii – 48% wobec 35% i 27%. Brak udziału częściej wskazywali respondenci, którzy nie poszukiwali aktywnie pracy – 61% wobec 47% wśród aktywnie poszukujących.

Udział w szkoleniach istotnie częściej deklarowały także osoby oceniające sytuację finansową swojego gospodarstwa domowego jako dobrą niż średnią – 47% wobec 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** (42%).

Relatywnie **często wskazywano także znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych** (32%) oraz kompetencje cyfrowe i nowe technologie (30%).



INICJATOR UDZIAŁU W KURSIE/SZKOLENIU

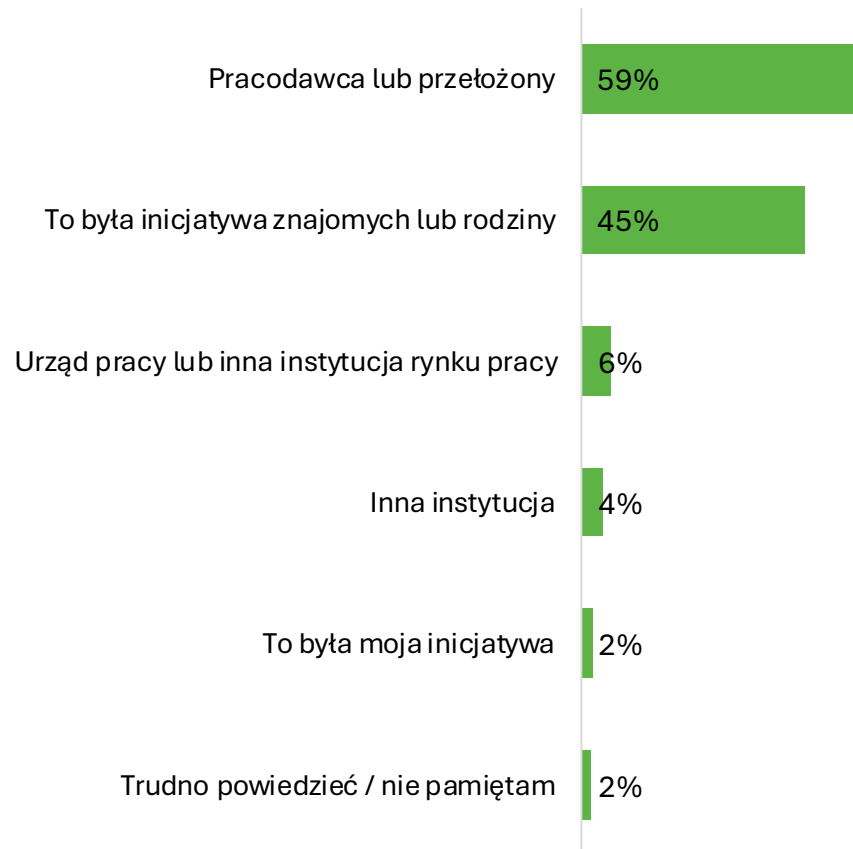
Q: Kto skierował Pana/Panią na kursy lub szkolenia?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Najczęściej inicjatorem udziału w kursie lub szkoleniu był pracodawca lub przełożony (59%).

Wysoki odsetek wskazań dotyczył również inicjatywy znajomych lub rodziny (45%).

Rola instytucji publicznych i innych instytucji była ograniczona – urząd pracy lub inną instytucję rynku pracy wskazało 6% badanych, a inne instytucje 4%.



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 – 38%.

Istotne znaczenie miało **także uzyskanie certyfikatu lub uprawnień** – 30% oraz większe poczucie pewności na rynku pracy – 23%.

Rzadziej szkolenia przekładały się na bezpośrednie efekty zawodowe, takie jak awans – 7%, podwyżka – 6% czy znalezienie nowej pracy – 4%.



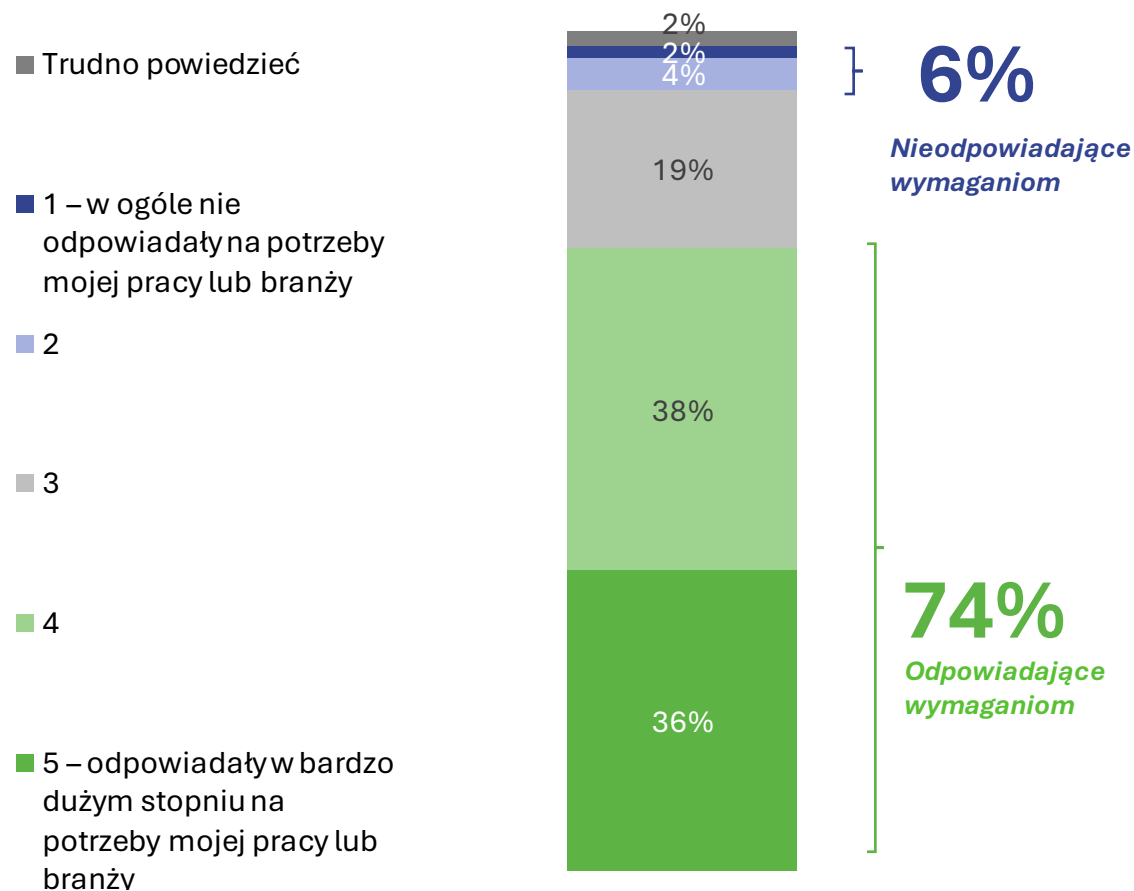
OCENA KURSÓW/SZKOLEŃ POD KĄTEM ODPOWIADANIA WYMAGANIOM PRACY/BRANŻY

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 tych kursów i szkoleń z wymaganiami ich pracy lub branży – łącznie 74% wskazało oceny 4 lub 5.

Najwyższą ocenę przyznało 36%, a ocenę 4 – 38% respondentów.

Jedynie 6% wskazało, że szkolenia nie odpowiadały ich wymaganiom zawodowym, a 2% udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”.



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

Kursy i szkolenia, w których uczestniczyli badani, zostały wysoko ocenione pod kątem rozwoju kompetencji i umiejętności. Oceny 4 lub 5 przyznało łącznie 67% badanych, w tym 24% wskazało, że szkolenia rozwinęły ich kompetencje w bardzo dużym stopniu.

Oceny niskie, 1 lub 2, wskazało łącznie 12% respondentów.

■ Trudno powiedzieć / nie pamiętam

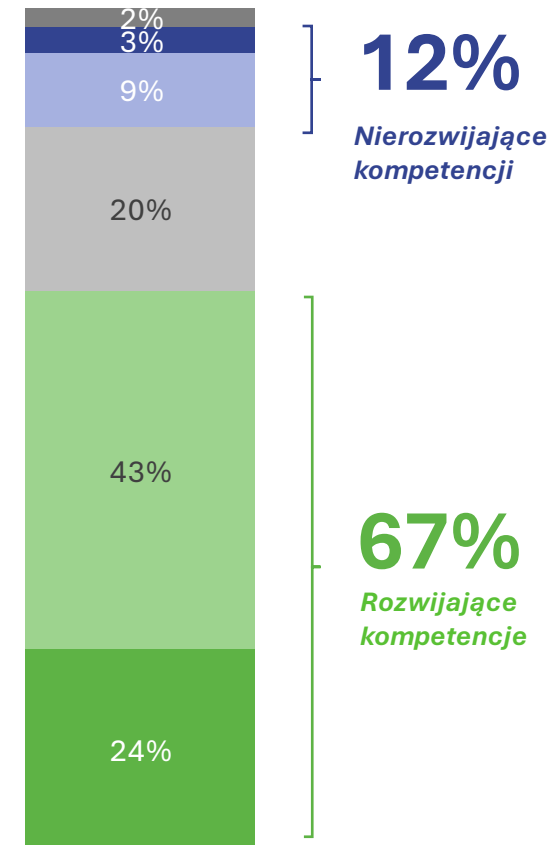
■ 1 – w ogóle nie rozwinęły moich kompetencji i umiejętności

■ 2

■ 3

■ 4

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



PRZYDATNOŚĆ KURSÓW/SZKOLEŃ

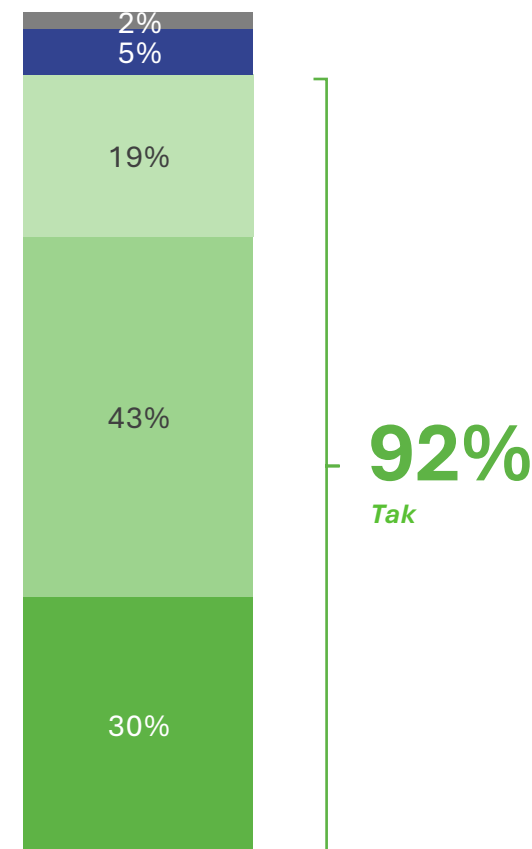
Q: Czy umiejętności zdobyte podczas kursów lub szkoleń wykorzystuje Pan/Pani w pracy zawodowej lub podczas szukania pracy? Jedna odpowiedź

Zdecydowana większość badanych, którzy wzięli udział w kursie lub szkoleniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy, wykorzystuje umiejętności zdobyte podczas kursów lub szkoleń w pracy zawodowej albo podczas szukania pracy – łącznie odpowiedzi „tak” wskazało 92% badanych.

Najczęściej deklarowano częściowe wykorzystanie zdobytych kompetencji – 43%, a 30% wskazało wykorzystanie ich w dużym stopniu.

Jedynie 5% respondentów nie wykorzystuje tych umiejętności w ogóle.

- 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 w kursach i szkoleniach była niewystarczająca liczba zajęć praktycznych, wskazywana przez 32% respondentów.

Badanym brakowało także czasu na pogłębienie omawianych tematów – 26% oraz pracy na rzeczywistych przykładach z firm lub instytucji – 24%.

Jednocześnie 16% respondentów wskazało, że w szkoleniach niczego nie zabrakło.



POWODY NIEUCZESTNICZENIA W KURSACH/SZKOLENIACH

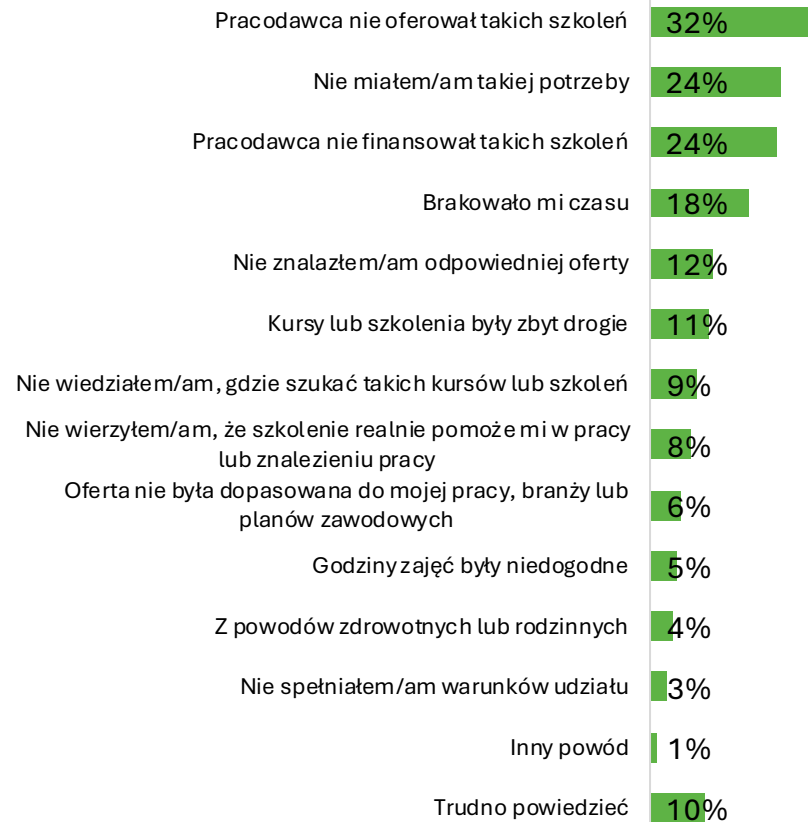
Q: Dlaczego nie brał/a Pan/i udziału w tego typu kursach lub szkoleniach?

Możliwość wskazania do 3 odpowiedzi

Najczęściej wskazywanym powodem braku uczestnictwa w kursach lub szkoleniach był brak takiej oferty ze strony pracodawcy – 32%.

Istotnymi barierami były również brak potrzeby udziału oraz brak finansowania szkoleń przez pracodawcę – po 24% wskazań.

Brak czasu wskazało 18% badanych.



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	31%	34%	13%
Nie miałem/am takiej potrzeby	18%	30% A	20%
Pracodawca nie finansował takich szkoleń	30% B	20%	10%
Brakowało mi czasu	20%	16%	17%
Nie znalazłem/am odpowiedniej oferty	11%	12%	13%
Kursy lub szkolenia były zbyt drogie	16% B	7%	3%
Nie wiedziałem/am, gdzie szukać takich kursów lub szkoleń	13% B	5%	7%
Nie wierzyłem/am, że szkolenie realnie pomoże mi w pracy lub znalezieniu pracy	9%	7%	0%
Oferta nie była dopasowana do mojej pracy, branży lub planów zawodowych	6%	5%	10%
Godziny zajęć były niedogodne	6%	5%	0%
Z powodów zdrowotnych lub rodzinnych	5%	3%	7%
Inny powód	1%	2%	0%
Trudno powiedzieć	8%	11%	30% A B

Osoby, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy nie szukały aktywnie pracy, częściej niż aktywnie poszukujący wskazywały brak potrzeby udziału w kursach lub szkoleniach – 30% wobec 18%.

Aktywnie poszukujący pracy częściej deklarowali natomiast bariery związane z finansowaniem przez pracodawcę – 30% wobec 20%, zbyt wysokim kosztem kursów – 16% wobec 7% oraz brakiem wiedzy, gdzie szukać odpowiednich szkoleń – 13% wobec 5%.

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 kursach lub szkoleniach deklaruje 45% badanych, w tym 15% zdecydowanie, a 30% raczej dostrzega taką potrzebę.

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

14% nie potrafiło jednoznacznie ocenić swojej sytuacji.

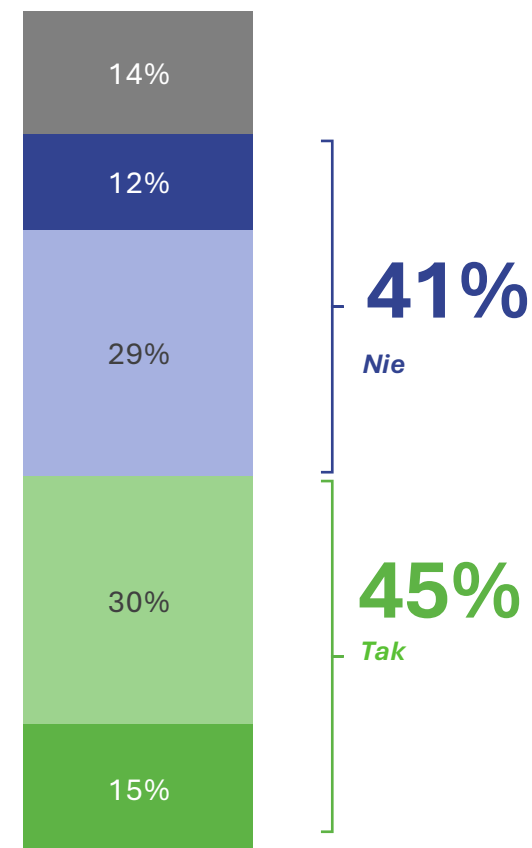
■ Nie wiem/ trudno powiedzieć

■ 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)	48% B	39%	46%	50% E	46%	41%	30%
Nie (Zdecydowanie nie + Raczej nie)	38%	46% A	37%	36%	38%	47%	62% A B C
Nie wiem/ trudno powiedzieć	14%	15%	18%	14%	17%	12%	8%

Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały potrzebę udziału w kursie lub szkoleniu – 48% wobec 39%.

Mężczyźni częściej wskazywali brak takiej potrzeby – 46% wobec 38%.

W grupie wiekowej 30-39 lat potrzebę udziału deklarowano częściej niż wśród osób 60+ - 50% wobec 30%, natomiast osoby 60+ częściej niż badani w wieku 18-49 lat wskazywały na brak takiej potrzeby.

Osoby wykonujące pracę umysłową częściej niż pracownicy fizyczni deklarowały potrzebę udziału w szkoleniu – 47% wobec 34%.

Potrzebę udziału istotnie częściej wykazywały także osoby z wyższym wykształceniem niż osoby ze średnim/policealnym – 48% wobec 39%.

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)	47% B	34%	49%	37%	39%	48% B
Nie (Zdecydowanie nie + Raczej nie)	39%	51% A	30%	48%	45%	38%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	14%	15%	21%	15%	16%	14%

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)	55% B C	35%	29%
Nie (Zdecydowanie nie + Raczej nie)	32%	50% A	49%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	13%	15%	22%

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

Osoby aktywnie poszukujące pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy częściej deklarowały potrzebę udziału w kursie lub szkoleniu niż osoby, które nie poszukiwały pracy, oraz osoby niezdecydowane w tej kwestii – 55% wobec 35% i 29%.

Respondenci, którzy nie szukali pracy, częściej niż aktywnie poszukujący wskazywali brak takiej potrzeby – 50% wobec 32%.

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 wskazywanymi obszarami kompetencji, które badani chcieliby rozwijać w ciągu najbliższych 12 miesięcy, są kompetencje cyfrowe i nowe technologie – 31%, języki obce potrzebne w pracy – 30% oraz wiedza i umiejętności specjalistyczne – 29%.

Relatywnie często wskazywano także kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne – 19%.



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)
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie	28%	30%	35%	27%	35%
Języki obce potrzebne w pracy	32%	36% D	28%	24%	30%
Wiedza i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą	27%	31%	30%	27%	24%
Kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne	20%	23%	18%	12%	18%
Znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych	20%	14%	14%	18%	15%
Finanse, księgowość	14%	15%	11%	11%	7%
Poszukiwanie pracy, przygotowanie CV, rozmowa kwalifikacyjna lub planowanie kariery	15%	12%	9%	8%	5%
Sprzedaż, marketing, media społecznościowe lub inne działania online	14% D E	11% D	10%	4%	3%
Obsługa klienta, budowanie relacji z klientem	10%	10%	10%	6%	6%
Inne	1%	0%	1%	1%	0%
Żadne	2%	5%	6%	10% A	13% A
Trudno powiedzieć	11%	8%	12%	12%	17%

Osoby w wieku 30-39 lat częściej niż badani w wieku 50-59 lat wskazywały chęć rozwoju języków obcych potrzebnych w pracy – 36% wobec 24%.

Młodsze grupy częściej deklarowały także potrzebę rozwoju kompetencji związanych z marketingiem, mediami społecznościowymi lub innymi działaniami online: osoby w wieku 18-29 lat częściej niż badani w wieku 50-59 lat i 60+ (14% wobec 4% i 3%), a osoby w wieku 30-39 lat częściej niż grupa 50-59 lat (11% wobec 4%).

Brak potrzeby rozwijania kompetencji częściej wskazywały osoby w wieku 50-59 lat i 60+ niż badani w wieku 18-29 lat – 10% i 13% wobec 2%.

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)
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie	35% C	28%	15%	7%	28% A	34% A
Języki obce potrzebne w pracy	35% B	26%	27%	24%	27%	33%
Wiedza i umiejętności specjalistyczne związane z zawodem lub branżą	31% C	27%	12%	13%	24%	32% A B
Kompetencje osobiste, społeczne lub organizacyjne	21%	17%	10%	15%	15%	20%
Znajomość przepisów, procedur lub wymogów formalnych	18%	15%	10%	9%	15%	17%
Finanse, księgowość	13%	11%	17%	4%	13%	12%
Poszukiwanie pracy, przygotowanie CV, rozmowa kwalifikacyjna lub planowanie kariery	16% B	4%	7%	11%	12%	10%
Sprzedaż, marketing, media społecznościowe lub inne działania online	12% B	7%	2%	11%	11%	9%
Obsługa klienta, budowanie relacji z klientem	10%	8%	12%	9%	11%	8%
Inne	1%	1%	0%	0%	0%	1%
Żadne	3%	10% A	10%	24% B C	8% C	4%
Trudno powiedzieć	7%	15% nA	22% A	22% C	16% C	8%

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

Osoby szukające pracy częściej niż niezdecydowane wskazywały kompetencje cyfrowe - 35% wobec 15% oraz wiedzę specjalistyczną - 31% wobec 12%. Częściej niż osoby nieposzukujące pracy deklarowały też chęć rozwoju języków obcych - 35% wobec 26%, kompetencji związanych z poszukiwaniem pracy - 16% wobec 4% oraz sprzedażą, marketingiem i działaniami online - 12% wobec 7%.

Osoby z wyższym wykształceniem częściej niż badani z wykształceniem podstawowym/zawodowym wskazywały kompetencje cyfrowe - 34% wobec 7% oraz wiedzę specjalistyczną - 32% wobec 13%.

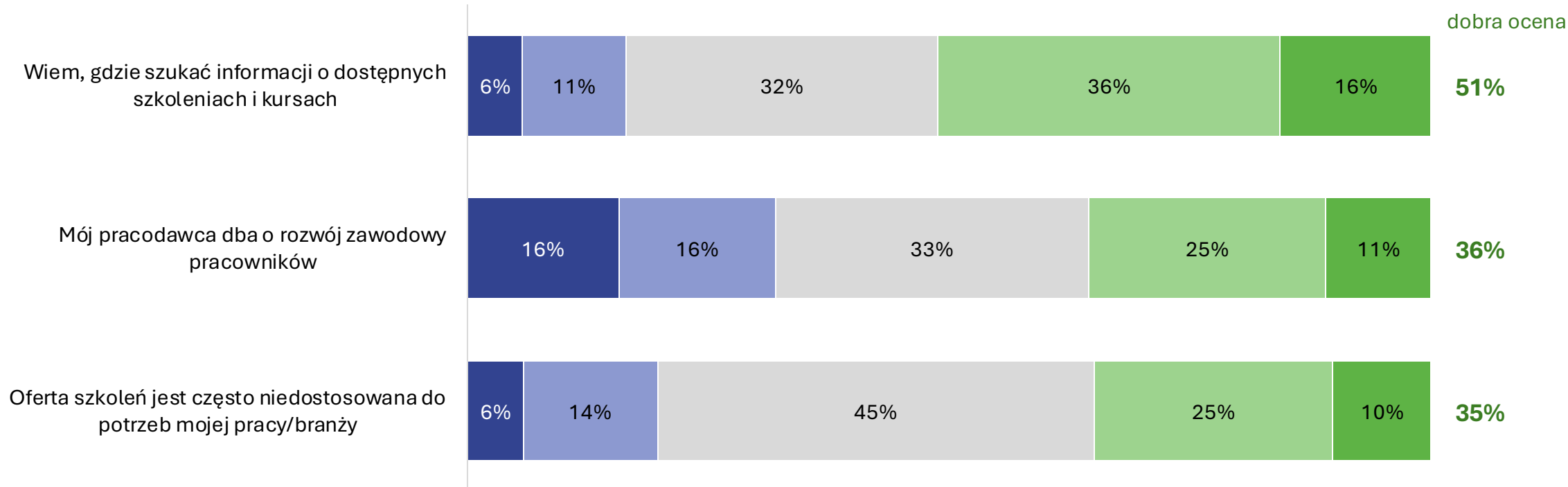
Brak potrzeby rozwoju częściej deklarowali badani z wykształceniem podstawowym/zawodowym - 24%.

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 wsparcia w podnoszeniu kompetencji jest dostęp do informacji o szkoleniach i kursach – 51% badanych zgadza się, że wie, gdzie ich szukać. Niżej oceniono zaangażowanie pracodawców w rozwój zawodowy pracowników – pozytywne oceny stanowią 36% odpowiedzi, przy 32% negatywnych.

Jednocześnie 35% respondentów zgadza się, że oferta szkoleń jest często niedostosowana do potrzeb ich rynku lub branży.

4

WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

UŻYTECZNOŚĆ ZAMIAST SAMEJ OFERTY

Wspólnym mianownikiem wypowiedzi pracodawców jest przekonanie, że kursy zawodowe mają największą wartość wtedy, gdy przekładają się na realną zdolność wykonywania pracy.

Wspólnym mianownikiem wypowiedzi pracodawców jest bardzo praktyczne rozumienie potrzeb szkoleniowych. Kurs ma sens wtedy, gdy odpowiada na rozpoznaną lukę, np.: brak pracowników technicznych, niedobór szwaczek i konstruktorów, potrzebę kompetencji związanych z ESG, e-commerce i AI albo braki w odporności na stres, researchu i samodzielnym myśleniu.

Pracodawcy nie mówią o edukacji dorosłych jako ogólnym „rozwoju”. **Interesuje ich to, czy dana osoba po szkoleniu będzie bliżej realnej pracy:** czy potrafi obsłużyć technologię, odnaleźć się w procesie, rozumie nowe wymagania branży albo samodzielnie poprowadzi zadania.

W materiale widać też, że potrzeby kompetencyjne nie są jednorodne. W jednych branżach chodzi o certyfikowane kompetencje techniczne, w innych o połączenie rzemiosła z cyfryzacją i regulacjami, a w usługach o odporność, komunikację i ocenę sytuacji. To oznacza, że **oferta kursów musi być projektowana blisko konkretnych zawodów i realnych zadań a nowoczesne kursy powinny łączyć tradycyjne zawody z nowymi wymaganiami regulacyjnymi i cyfrowymi.**

Najbardziej brakuje pracowników (...) wysoko wykwalifikowanych pracowników technicznych na stanowiskach związanych z naprawą, eksploatacją i kontrolą jakości taboru kolejowego. I moim zdaniem to jest obszar, który będzie coraz bardziej rósł.

(pracodawca)

Te kompetencje, które determinują trochę odporność na stres, są istotne, bo to nie jest tak, że oczywiście są złote strzały, że od razu się coś robi i od razu jest sukces. Ale są też takie, że po prostu to trwa i trwa i na końcu ostatecznie się wszystko wywala. (pracodawca)

Cały czas na rynku w naszym sektorze potrzebne są szwaczki. Potrzebni są konstruktorzy. Ale również specjaliści, na przykład do spraw eko projektowania (...) ESG, mody cyrkularnej, mody zrównoważonej.

(pracodawca)

BRAKI NARASTAJĄ WARSTWOWO

W wypowiedziach pracodawców nakładają się braki ludzi w konkretnych zawodach, niedobór praktyki, starzenie się kadr, zmiana technologiczna oraz trudność w znalezieniu osób samodzielnych i zmotywowanych.

Pracodawcy w wywiadach jakościowych przyznawali, że potrzeby kadrowe są przedstawiane jako efekt kilku procesów działających równocześnie.

Brakuje nie tylko ludzi, ale też osób z właściwą bazą praktyczną, gotowością do uczenia się i zdolnością wejścia w konkretne obowiązki. To sprawia, że luka kompetencyjna zaczyna się wcześniej niż na etapie samego szkolenia.

Istotne jest też to, że oczekiwania wobec pracowników stają się bardziej złożone. Do dotychczasowych umiejętności dochodzą nowe wymagania:

cyfrowe, regulacyjne, technologiczne, komunikacyjne i organizacyjne.

Pracownik nie ma już tylko „znać zawodu”, ale także rozumieć zmieniające się narzędzia, standardy i sposoby pracy.

Wspólny mechanizm polega na przesunięciu ciężaru z formalnych kwalifikacji na praktyczną sprawczość. Pracodawcy potrzebują osób, które potrafią nie tylko ukończyć kurs, ale też nazwać własne braki, wykonać zadanie, przyjąć odpowiedzialność i działać mimo niepewności.

Systematycznie rośnie i będzie rósł, dlatego że ta kadra bo tu się nałożyły dwa procesy. Z jednej strony starzejące się stanowiska pracy (...) A jeszcze do tego (...) dźwigamy te skutki tej luki pokoleniowej, która powstała w okresie, w którym nie było kształcenia zawodowego. (pracodawca)

Młodzi ludzie nie chcą wykonywać tego rodzaju pracy. (...) wszyscy chcą, powiem szczerze, być maszynistami, ale nikt nie chce iść, pracować i naprawiać tabor kolejowy. (pracodawca)

Zanika u nas trochę samodzielne myślenie, czyli każde zaraz pytanie (...) trafia do chat GPT (...) ktokolwiek z młodych ludzi robi, to od razu wrzuca to do czata i weryfikuję to przez czata. (pracodawca)

SZKOLENIE MA SKRACAĆ WDROŻENIE

Największą wartość mają takie formy uczenia, które skracają drogę od deklarowanej kwalifikacji do samodzielnego wykonywania zadań.

Pracodawcy oceniają szkolenia przez to, czy pomagają szybciej wejść w pracę. Krótkie kursy, szkolenia specjalistyczne, wewnętrzne ścieżki rozwoju i mentoring mają sens wtedy, gdy rozwiązują konkretny problem wdrożeniowy: przygotowują do zadania, stanowiska, technologii lub zmiany roli.

Praktyczność nie oznacza wyłącznie ćwiczeń zamiast teorii. Chodzi o powiązanie uczenia z rzeczywistym środowiskiem pracy: standardami firmy, wymaganiami regulatora, sprzętem używanym w danym procesie, zadaniami wykonywanymi przez uczestnika albo case'ami znanymi z biznesu.

Ten mechanizm pokazuje ograniczenia ogólnych kursów. **Im bardziej szkolenie jest oderwane od realnych sytuacji zawodowych, tym większe ryzyko, że uczestnik zdobędzie wiedzę, ale nadal będzie wymagał długiego wdrożenia po stronie pracodawcy.**

Potrzebuję mieć człowieka po drugiej stronie, który ma case'y, który je rozwiązywał, które nie wszystkie wyszły. Bo ja sobie też jakoś tak miałem taki problem i go nie rozwiązałem i poległem na nim. (pracodawca)

W ramach tych krótkich form kursów można szybko się doszkolić lub przekwalifikować. Więc tu jest taka możliwość, gdzie w przeciągu tygodnia lub dwóch można nabyć nowe umiejętności lub się doszkolić. (pracodawca)

Nasza spółka ma swój ośrodek szkoleń zawodowych i tam już są standaryzowane kursy, które przygotowują właśnie nowozatrudnionych pracowników lub pracowników, którzy się zmieniają, do stanowiska pracy. (pracodawca)

DOSTĘPNOŚĆ NIE RÓWNA SIĘ UŻYTECZNOŚĆ

Oferta kursów może być szeroka, ale jej wartość zależy od jakości, rozpoznawalności, ceny i dopasowania do realnych zadań. Dla pracodawców ważniejsze od liczby szkoleń jest to, czy można zaufać ich efektom.

W wypowiedziach pracodawców nie dominuje prosta diagnoza, że kursów brakuje. **Silniejszy jest wątek nierównej jakości:** część oferty jest sprawdzona, certyfikowana i bliska praktyce, ale obok niej funkcjonują szkolenia, które wymagają ostrożnej selekcji.

Użyteczność kursu zależy od tego, czy jego efekt jest rozpoznawalny na rynku pracy. Może to oznaczać certyfikat, reputację instytucji, doświadczenie prowadzącego, związek z realnym narzędziem lub możliwość przełożenia szkolenia na zmianę stanowiska czy branży.

Barierą jest także koszt. **Drogie szkolenia specjalistyczne mogą być uzasadnione zakresem i jakością, ale dla osoby dorosłej zmieniającej ścieżkę zawodową stanowią ryzyko finansowe.** Dlatego ważne staje się nie tylko finansowanie kursów, ale też pomoc w wyborze tych, które faktycznie mają sens.

Czy są dostępne? Są. Czy trzeba je dobrze zweryfikować? Absolutnie tak, Bo też są, które nie powinny. (pracodawca)

Jeżeli mówimy o takim Koźmińskim, no to to jest około 10 tysięcy za rok. (...) Jeżeli ktoś na przykład chciałby się przebranżowić, to jest to dużo. (pracodawca)

Nie idźmy do pierwszej lepszej szkoły czy tam firmy, która to robi, tylko po prostu zrobmy porządny research. (...) jak zrobić porządny research, żeby mieć pewność, że przynajmniej ta decyzja w 80% jest słuszna. (pracodawca)

NOWE NARZĘDZIA WYMAGAJĄ NOWEGO PODEJŚCIA

Zmiany technologiczne nie tworzą wyłącznie potrzeby obsługi nowych narzędzi. Wymagają też rozumienia procesu, krytycznej oceny wyników i umiejętności łączenia technologii z doświadczeniem zawodowym.

Technologia zmienia nie tylko narzędzia pracy, ale też role, odpowiedzialności i sposób podejmowania decyzji. Automatyzacja może ograniczać część dotychczasowych czynności, a jednocześnie tworzyć zapotrzebowanie na nowe kompetencje związane z kontrolą, serwisem, analizą lub projektowaniem procesów.

W wypowiedziach ważne jest napięcie między przyspieszeniem pracy a utratą samodzielności. **Narzędzia cyfrowe i AI mogą skracać procesy, wspierać analizę i automatyzować część zadań, ale nie zdejmują z pracownika odpowiedzialności za ocenę sensu, jakości i konsekwencji wyniku.**

Dlatego **szkolenia technologiczne nie powinny ograniczać się do instruktazu obsługi.** Potrzebne jest uczenie rozumienia, kiedy narzędzie pomaga, kiedy upraszcza rzeczywistość, a kiedy może osłabić kontakt z człowiekiem, procesem lub własną oceną sytuacji.

Czynnik ludzki został wyeliminowany i zredukowany do zarządzania po prostu elektroniką na rzecz po prostu tego, co wcześniej było po prostu informacją przekazywaną od człowieka do człowieka. (pracodawca)

Sam proces rekrutacji już nie jest taki sam, tylko jest krótszy. Już jesteśmy w stanie szybciej oceniać pewne rzeczy przez pryzmat sztucznej inteligencji. Natomiast ja stoję na straży tego, że nadal HR, czyli Human Resources w nazwie jest human. (pracodawca)

Wychodzimy właśnie z takiej tradycyjnej obsługi taboru, a zaczynają właśnie rządzić systemy zautomatyzowane (...) szkoła do tego nie przygotowuje, bo programy za tym nie nadążają i ta szkoła nie ma infrastruktury praktycznej do ćwiczenia tego typu umiejętności. (pracodawca)

DOROŚLI POTRZEBUJĄ RÓŻNYCH ŚCIEŻEK ROZWOJU

Skuteczne wsparcie zależy od tego, czy dana osoba dopiero szuka kierunku, aktualizuje doświadczenie, zmienia branżę, wraca na rynek pracy albo mierzy się z barierami mobilności i kwalifikacji.

W materiale edukacja dorosłych jest rozumiana jako pomost między dotychczasowym doświadczeniem a nowymi wymaganiami pracy. Dla jednych taki pomost oznacza rozpoznanie własnej ścieżki, dla innych aktualizację narzędzi, a dla jeszcze innych przekwalifikowanie bez przekreślania wcześniejszego dorobku.

Ważne jest **odróżnienie braku kwalifikacji od braku przełożenia doświadczenia na nowy kontekst.** Część osób nie musi zaczynać od początku; potrzebuje raczej nazwania tego, co już potrafi, i dodania kompetencji, które pozwolą działać w zmienionym środowisku.

Największe bariery pojawiają się wtedy, gdy nakładają się wiek, niższe kwalifikacje, mniejsza mobilność i ograniczony dostęp do ofert. Wtedy kurs musi być nie tylko dobrze zaprojektowany merytorycznie, ale też dostępny organizacyjnie, finansowo i komunikacyjnie.

Myślę, że najtrudniej zawsze jest starszym i o niskich kwalifikacjach. No i z mniejszych miejscowości z pytaniem, czy są zainteresowani przeniesieniem się gdzieś dalej, bo to zawsze jest ten problem.
(pracodawca)

Oni tylko potrzebują jakiegoś narzędzia, oni potrzebują na nowo rozpisania całej ścieżki edukacji, tylko po prostu zmiany. Wykorzystania 60% tego, co już wiedzą i dodania im czegoś nowego. (pracodawca)

Ja bym chyba myślał o tym, żeby dać im jakąś taką długofalową ścieżkę, że możesz (...) pójść do pracy, na chwilę, do marketingu, do sprzedaży (...) i jeżeli mi powiesz za 2 miesiące, że Ty jednak lepiej czujesz się w marketingu (...) to ja Ci to ułatwię. (pracodawca)

POTRZEBY MUSZĄ BYĆ STALE KOMUNIKOWANE

Dopasowanie kursów do rynku pracy zależy od tego, czy potrzeby pracodawców są stale zbierane i przekładane na ofertę edukacyjną. Bez takiego obiegu firmy reagują same, a edukacja nie nadąża.

Sama możliwość rozmowy między pracodawcami a edukacją nie wystarcza. **Potrzebny jest mechanizm, który zmienia pojedyncze sygnały z firm w uporządkowaną wiedzę:** rekomendacje, programy, kursy, praktyki, aktualizacje treści lub nowe formy współpracy.

W materiale widać napięcie między pilnością potrzeb firm a wolniejszym rytmem instytucji edukacyjnych. Przedsiębiorstwo potrzebuje kompetencji wtedy, gdy pojawia się technologia, klient, regulacja lub wakat. Edukacja potrzebuje czasu, żeby tę potrzebę przetworzyć, wpisać w program i zorganizować.

Skuteczny obieg informacji wymaga kilku kanałów równocześnie.

Potrzebne są rozwiązania systemowe, ale też lokalne relacje, biura karier, uczelnie, klastry, partnerstwa, urzędy pracy i osoby, które potrafią połączyć język pracodawcy z językiem edukacji.

Nie sądzę, żeby takie kanały były i nie sądzę, że to jest praktykowane. (...) jeżeli jest taka komunikacja, to zawsze jest to inicjowane przez instytucje edukacyjne. Pracodawcy, jeżeli mają potrzeby szkoleniowe, to je realizują. (pracodawca)

Wiedzą, że zanim zostanie to wdrożone w praktykę, to one i tak muszą w międzyczasie (...) instytucje edukacyjne muszą po prostu przetworzyć tę wiedzę (...) Natomiast przedsiębiorca, jeżeli już zgłasza potrzebę szkoleniową, to zazwyczaj on ma ją tu i teraz. (pracodawca)

Jeżeli teraz chcielibyśmy zatrudnić kogoś młodszego, no to raczej dotrzemy do niego przez internet (...) ale starsze osoby, na przykład w mniejszych (...) miejscowościach, no to na przykład współpracuję z urzędami pracy albo też z jakąś szkołą zawodową czy technikami współpracowaliśmy. (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