

RAPORT

Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim

Analiza uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej: analiza barier oraz potrzeb

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. Profil edukacyjny uczestników badania**
- 4. Uczestnictwo w edukacji nieformalnej: charakter zajęć**
- 5. Aktywność edukacyjna: motywacje, korzyści, bariery, inicjatorzy, finansowanie, plany**
- 6. Samodzielna aktywność edukacyjna**
- 7. Wyniki badań jakościowych**

1

PODSUMOWANIE

EXECUTIVE SUMMARY

Raport dla tematu 1 dotyczy kształcenia ustawicznego dorosłych w województwie mazowieckim, ze szczególnym uwzględnieniem uczestnictwa w edukacji formalnej, nieformalnej i samodzielnej, a także barier, motywacji oraz potrzeb związanych z dalszym uczeniem się. Wpisuje się przede wszystkim w cele projektu związane z diagnozą potrzeb, barier i trendów w obszarze edukacji dorosłych oraz identyfikacją kompetencji rozwijanych i planowanych do rozwijania przez mieszkańców regionu. Materiał obejmuje perspektywę dorosłych mieszkańców Mazowsza uchwyconą w badaniu ilościowym oraz w badaniach jakościowych z osobami uczestniczącymi i nieuczestniczącymi w kursach lub szkoleniach, dlatego pozwala zestawić skalę aktywności edukacyjnej z mechanizmami, które sprzyjają lub ograniczają udział w kształceniu ustawicznym.

- Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że **uczenie się dorosłych jest zjawiskiem zróżnicowanym: obejmuje zarówno formalne kształcenie, jak i nieformalne kursy, szkolenia, warsztaty czy webinary, jak i samodzielne zdobywanie wiedzy z internetu, książek, podcastów, materiałów wideo oraz narzędzi cyfrowych.** W wypowiedziach jakościowych badani rozumieją kształcenie ustawiczne szerzej niż tylko jako udział w zorganizowanych formach edukacji – a mianowicie jako ciągły proces adaptacji do zmian zawodowych, technologicznych i życiowych.
- Z danych ilościowych wynika, że **w ciągu ostatnich 12 miesięcy w zorganizowanej edukacji nieformalnej uczestniczyło 44% dorosłych mieszkańców Mazowsza, natomiast 52% nie brało udziału w takich aktywnościach.** Udział w edukacji formalnej (szkoły dla dorosłych lub studia) deklaruje łącznie 22% badanych. Wyniki wskazują więc, że kształcenie dorosłych częściej przybiera formę pozaformalną i samodzielną niż formalną.
- Zorganizowana aktywność edukacyjna nie rozkłada się równomiernie wśród badanych. Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują udział w edukacji nieformalnej, a osoby wykonujące głównie pracę umysłową uczestniczą w niej wyraźnie częściej niż pracujący fizycznie i osoby niepracujące zarobkowo. **Dane sugerują, że dostęp do uczenia się i gotowość do udziału w szkoleniach są silnie powiązane z pozycją zawodową, typem pracy, poziomem wykształcenia oraz doświadczeniem wcześniejszego kontaktu z edukacją.**

EXECUTIVE SUMMARY

- **Wśród uczestników zorganizowanej edukacji nieformalnej dominują formy online prowadzone w czasie rzeczywistym oraz zajęcia stacjonarne.** Badani korzystają też z e-learningu i form mieszanych. Najczęściej są to zajęcia grupowe, a pod względem długości - pojedyncze spotkania, krótkie cykle lub kursy trwające kilka miesięcy. W materiale jakościowym respondenci wskazują, że forma online zwiększa dostępność, ale bywa mniej angażująca. Natomiast zajęcia stacjonarne są częściej kojarzone z kontaktem społecznym, większą koncentracją i możliwością ćwiczenia umiejętności.
- **Tematyka edukacji nieformalnej koncentruje się przede wszystkim wokół kompetencji zawodowych, rozwoju osobistego, kompetencji cyfrowych, języków obcych oraz kompetencji społecznych i organizacyjnych.** Dane ilościowe pokazują, że osoby w wieku 30-49 lat częściej wybierały zajęcia związane z kompetencjami zawodowymi, a grupa 60+ częściej wskazywała zdrowie, bezpieczeństwo i pierwszą pomoc. W badaniu jakościowym pojawia się szerokie spektrum kursów: od specjalistycznych uprawnień i certyfikatów, przez AI, cyberbezpieczeństwo i Excela, po szkolenia rozwijające pasję.
- **Motywacje do udziału w edukacji są mieszane: część badanych uczy się z powodów zawodowych, część z potrzeby samorozwoju, a część z motywacji praktycznych lub życiowych.** W danych ilościowych najczęściej pojawia się rozwój własnych zainteresowań, lepsze wykonywanie obecnej pracy, poprawa sytuacji zawodowej oraz zdobycie wiedzy przydatnej w życiu prywatnym. W wywiadach jakościowych respondenci często opisują edukację jako narzędzie utrzymania bezpieczeństwa zawodowego, zwiększania dochodów, zmiany pracy lub potwierdzania kompetencji certyfikatem.
- **Korzyści z uczestnictwa w kursach i szkoleniach są przez badanych opisywane głównie w kategoriach praktycznych.** Najczęściej wskazywano zdobycie nowej wiedzy, praktycznych umiejętności, motywację do dalszego rozwoju, uzyskanie certyfikatu oraz wzrost pewności siebie. W materiale jakościowym szczególnie mocno wybrzmiewa oczekiwanie, że szkolenie powinno dawać konkretne narzędzia możliwe do użycia w pracy, a nie tylko ogólną teorię.
- **Udział w aktywnościach edukacyjnych najczęściej wynika z własnej inicjatywy badanych.** Z danych ilościowych wynika, że 62% uczestników samodzielnie znalazło kurs lub szkolenie, a około jedna czwarta wskazała, że była to inicjatywa pracodawcy lub przełożonego. Pracodawca odgrywa więc istotną, ale nie dominującą rolę. W badaniu jakościowym część respondentów oczekuje jednak większego wsparcia ze strony pracodawców w obszarze doskonalenia się.

EXECUTIVE SUMMARY

- **W badaniu ilościowym najczęściej wskazywano, że finansowanie zajęć edukacyjnych odbywa się przez samych uczestników, następnie przez pracodawcę.** Rzadziej pojawiały się środki publiczne, samorządowe lub unijne. W badaniu jakościowym bezpłatne szkolenia są pożądane, ale o ceniane ambiwalentnie: z jednej strony obniżają barierę wejścia, z drugiej bywają postrzegane jako słabiej promowane, mniej angażujące albo traktowane jako wstęp do oferty płatnej.
- **Główne bariery nieuczestniczenia w edukacji zorganizowanej mają zarówno charakter obiektywny, jak i subiektywny.** W danych ilościowych najczęściej pojawia się brak potrzeby dalszej nauki, brak czasu, zbyt wysokie koszty, obowiązki rodzinne lub opiekuńcze oraz stan zdrowia. W wywiadach jakościowych respondenci opisują także niechęć do zmian, lęk przed porażką, niską wiarę we własne możliwości, negatywne skojarzenia z edukacją szkolną oraz niepewność, czy kurs przyniesie realny zwrot.
- **Szczególnie ważną rolę odgrywa samodzielna aktywność edukacyjna. Deklaruje ją łącznie 62% badanych, przy czym część robi to regularnie, a część sporadycznie.** Najczęściej wykorzystywane są filmy edukacyjne i instruktażowe, książki, e-booki, bezpłatne kursy online, podcasty, media społecznościowe, fora i aplikacje edukacyjne. W materiale jakościowym samokształcenie bywa traktowane jako uzupełnienie kursów, wstęp do danej dziedziny albo alternatywa dla płatnych szkoleń.
- **Udział w zorganizowanej edukacji planuje łącznie 40% badanych, 36% nie ma takich planów, a 23% nie potrafi tego określić.** Najsilniej do dalszej edukacji zachęcałyby: bezpłatny udział lub dofinansowanie, możliwość uczestnictwa online, praktyczny charakter zajęć, certyfikat oraz lokalizacja blisko miejsca zamieszkania. Oznacza to, że decyzja o udziale zależy nie tylko od zainteresowań, ale też od kosztów, elastyczności, dostępności i przewidywanej użyteczności szkolenia.
- **Niezaspokojone potrzeby dotyczą przede wszystkim jakości i dopasowania oferty.** Respondenci jakościowi oczekują kursów „skrojonych na miarę”: dopasowanych do poziomu wiedzy uczestników, branży, zadań zawodowych i konkretnych problemów. Krytycznie opisują nadmiar teorii, brak praktyki, niską jakość materiałów, trudność w ocenie kompetencji prowadzących oraz brak przejrzystej informacji o wysokiej jakości bezpłatnych szkoleniach.

REKOMENDACJE

Rekomendacje przygotowywane we współpracy z Wojewódzkim Zespołem Koordynacji

- W działaniach wspierających kształcenie ustawiczne dorosłych **można silniej akcentować praktyczny wymiar edukacji**. Badani oczekują kursów opartych na ćwiczeniach, przykładach, realnych problemach zawodowych i konkretnych umiejętnościach możliwych do szybkiego zastosowania w pracy lub życiu prywatnym.
- Przy projektowaniu oferty szkoleniowej zasadne wydaje się **większe różnicowanie form nauki**. Dane wskazują, że zajęcia online może zwiększają dostępność, ale nie zawsze zaspokajają potrzebę kontaktu, zaangażowania i ćwiczenia umiejętności. Warto więc rozwijać modele hybrydowe, łączące elastyczność z elementami pracy warsztatowej i konsultacyjnej.
- W odpowiedzi na bariery kosztowe można rozważyć **lepszą widoczność i prostszy dostęp do szkoleń dofinansowanych lub bezpłatnych**. Z wypowiedzi badanych wynika, że problemem nie jest wyłącznie brak takiej oferty, lecz także trudność w dotarciu do informacji oraz niepewność co do jakości dostępnych kursów.
- Warto **wzmacniać mechanizmy potwierdzania jakości szkoleń i kompetencji prowadzących**. Respondenci wskazują, że trudno im ocenić wiarygodność kursu przed zapisaniem się. Pomocne mogłyby być bardziej przejrzyste opisy efektów uczenia się, informacje o prowadzących, poziomie zaawansowania, wymaganiach wstępnych i praktycznym zastosowaniu zdobytych umiejętności.
- Oferta dla dorosłych powinna **uwzględniać różne bariery uczestnictwa w zależności od sytuacji życiowej**. Dla części badanych kluczowy jest czas, dla innych koszty, obowiązki opiekuńcze, stan zdrowia, brak wiary we własne możliwości lub przekonanie, że dalsza nauka nie jest potrzebna. Komunikacja i organizacja kursów mogą być skuteczniejsze, jeśli będą odpowiadać na te różne typy ograniczeń.

REKOMENDACJE

- W działaniach kierowanych do osób mniej aktywnych edukacyjnie **warto ostrożnie pracować z motywacją i poczuciem sprawczości**. Badanie jakościowe pokazuje, że część barier ma charakter psychologiczny: lęk przed porażką, niechęć do powrotu do „szkolnego” modelu nauki, obawa przed oceną lub przekonanie, że jest się „za starym” na naukę. W takich przypadkach znaczenie mogą mieć krótkie, niskoprogowe formy edukacji, bez presji egzaminacyjnej.
- Pracodawcy mogą być ważnym partnerem w rozwijaniu uczenia się dorosłych, ale z danych wynika, że ich rola jest nierówna. Warto rozważać **rozwiązania zachęcające firmy do współfinansowania szkoleń**, udostępniania czasu na naukę oraz lepszego dopasowania kursów do realnych zadań pracowników.
- Ponieważ samodzielna nauka jest powszechna, **działania publiczne nie powinny ograniczać się wyłącznie do kursów zorganizowanych**. Można rozważyć wspieranie dorosłych w selekcji wiarygodnych materiałów, planowaniu ścieżek samokształcenia, korzystaniu z narzędzi cyfrowych i łączeniu samodzielnej nauki z formalnym potwierdzaniem kompetencji.
- **W komunikacji o kształceniu ustawicznym warto odwoływać się nie tylko do rynku pracy, ale także do rozwoju zainteresowań, sprawności umysłowej, pewności siebie i codziennej użyteczności wiedzy**. Dane pokazują, że motywacje dorosłych są wielowymiarowe i nie zawsze sprowadzają się do awansu, zmiany pracy lub podwyżki.
- **W przypadku kursów zawodowych istotne jest jasne pokazanie możliwego zwrotu z inwestycji**. Część badanych obawia się, że szkolenie nie przyniesie wymiernych efektów. Pomocne mogą być konkretne informacje o tym, jakie kompetencje zdobywa się/wzmacnia na kursie, możliwych zastosowaniach, certyfikatach, ścieżkach dalszego rozwoju i powiązaniu szkolenia z potrzebami rynku pracy.
- **Dla mieszkańców mniejszych miejscowości i osób z obowiązkami opiekuńczymi można rozważać rozwiązania zwiększające dostępność**: zajęcia blisko miejsca zamieszkania, formy hybrydowe, krótsze moduły, zajęcia w dogodnych godzinach oraz — tam, gdzie to uzasadnione — wsparcie opiekuńcze podczas zajęć.

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 1 Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim. Analiza uczestnictwa dorosłych w edukacji ustawicznej: analiza barier oraz potrzeb.**

Poniżej przedstawiono schemat procesu badawczego zastosowanego dla badania w ramach tematu nr 1.

1. Badania ilościowe	2. Badania jakościowe
Badania ilościowe na terenie województwa mazowieckiego wśród dorosłej populacji metodą mieszaną CATI/CAWI	Badania fokusowe (FGI) z respondentami biorącymi udział w kursach, szkoleniach w ostatnim roku oraz nieuczestniczącymi w kursach i szkoleniach w ostatnich trzech latach.

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 województwa mazowieckiego w wieku 18+



Wielkość próby: N=1000
Próba reprezentatywna dla mieszkańców regionu pod względem:
wieku, płci, wielkości miejscowości



Technika badawcza:

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

BADANIE JAKOŚCIOWE – ZOGNISKOWANE WYWIADY GRUPOWE



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Mieszkańcy województwa mazowieckiego w wieku 18+



Wielkość próby: N=2, osoby biorące udział w kursach, szkoleniach w ostatnim roku
N=1, osoby nieuczestniczące w kursach i szkoleniach w ostatnich trzech latach



Technika badawcza: **FGI** - zogniskowane wywiady grupowe (*ang. Focus Group Interview*)
realizowane w formie zdalnej (on-line)

3

PROFIL EDUKACYJNY UCZESTNIKÓW BADANIA

AKTUALNE WYKSZTAŁCENIE

Q: Jakie jest Pana/Pani najwyższe ukończone wykształcenie?

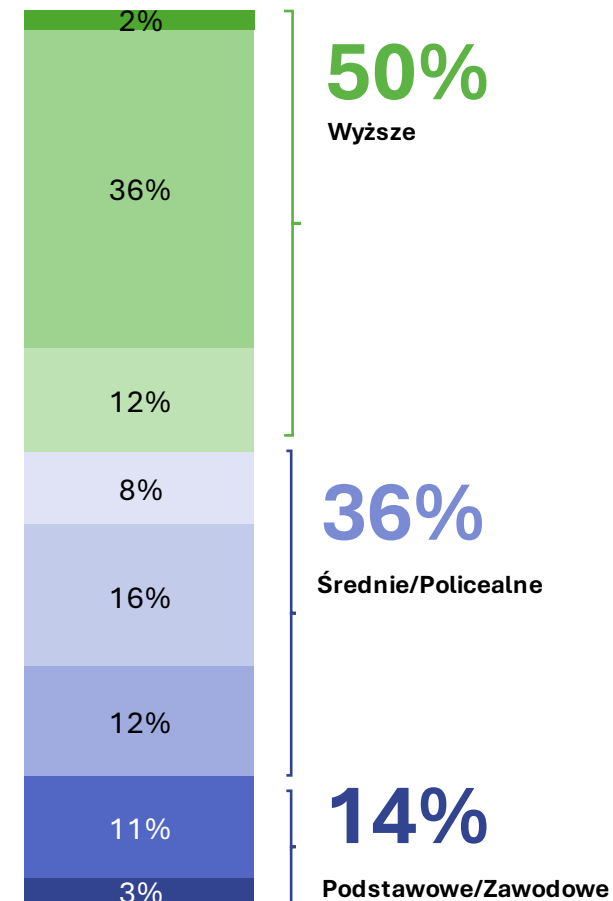
Jedna odpowiedź

W badanej grupie dominują osoby z wykształceniem wyższym, które stanowią 50% respondentów. Najczęściej wskazywano wykształcenie wyższe magisterskie - 36%.

Wykształcenie średnie lub policealne posiada 36% badanych, w tym 16% ukończyło szkołę średnią techniczną lub zawodową.

Osoby z wykształceniem podstawowym lub zawodowym stanowią łącznie 14% próby.

- Wyższe doktoranckie / stopień naukowy
- Wyższe magisterskie
- Wyższe licencjackie / inżynierskie
- Policealne
- Średnie techniczne / zawodowe
- Średnie ogólnokształcące
- Zasadnicze zawodowe / branżowe I stopnia
- Podstawowe / gimnazjalne



UDZIAŁ W EDUKACJI FORMALNEJ

Q: Czy obecnie uczy się Pan/Pani lub studiuje w systemie edukacji formalnej/ w szkole dla dorosłych?

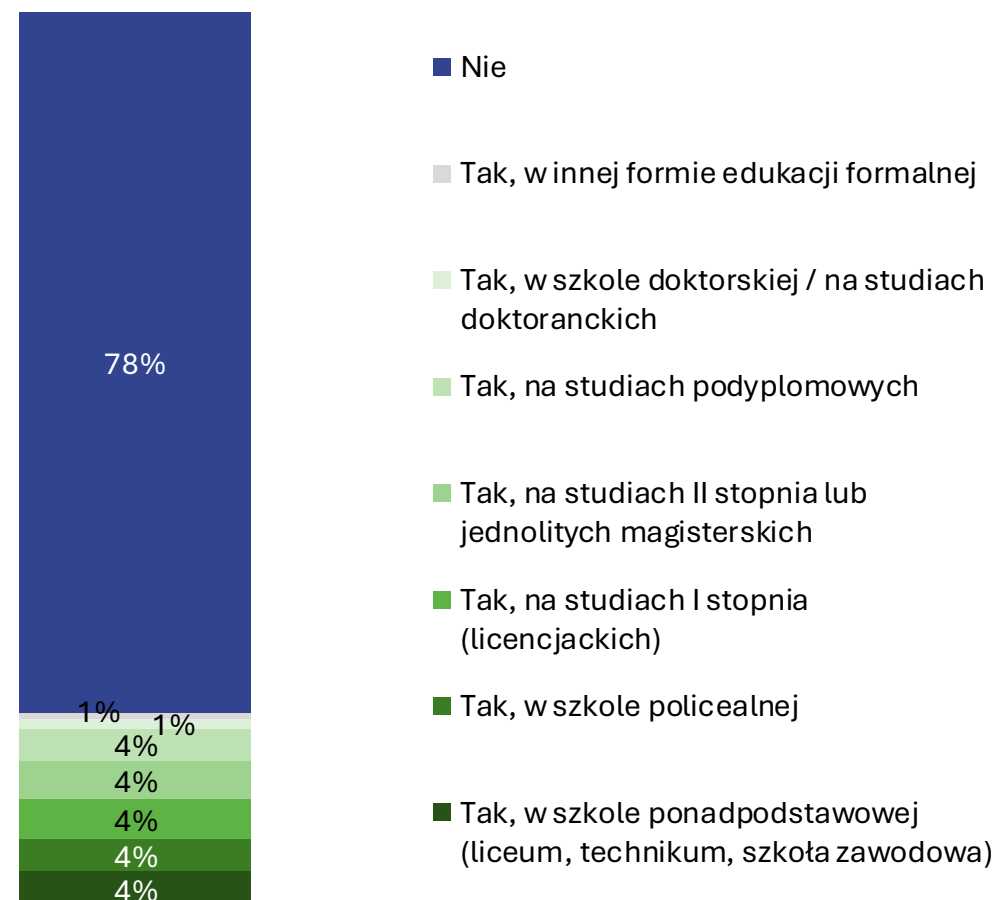
Jedna odpowiedź

Zdecydowana większość badanych nie uczestniczy obecnie w edukacji formalnej (78%).

Aktywność edukacyjną formalną deklaruje łącznie 22% respondentów

- najczęściej w formach takich jak szkoła ponadpodstawowa, policealna, studia I stopnia, studia II stopnia lub podyplomowe (po 4%).

Udział w szkole doktorskiej lub innych formach edukacji formalnej wskazało po 1% badanych.



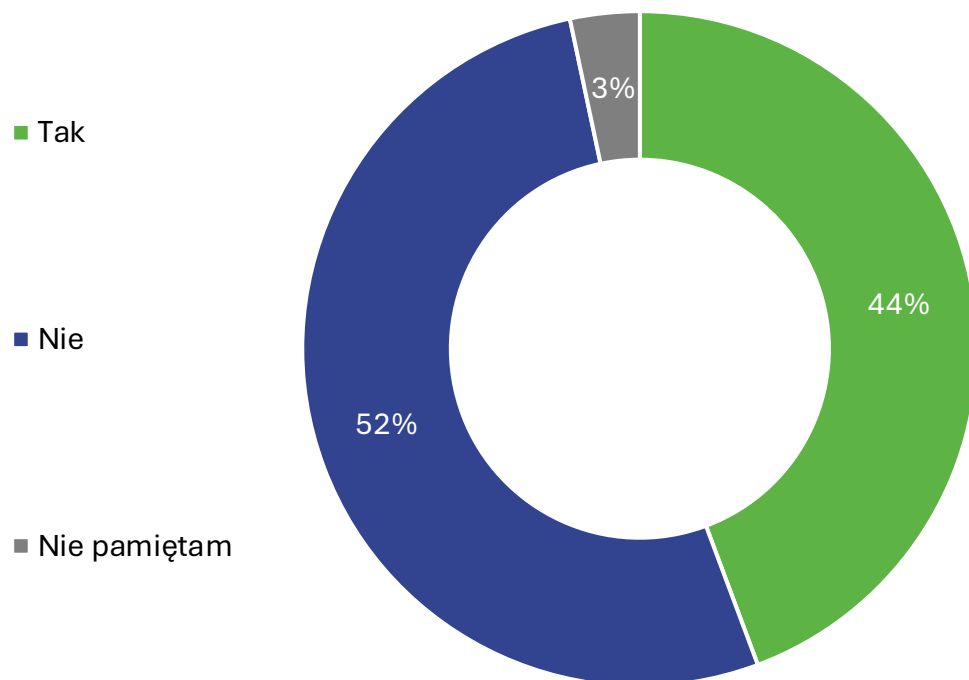
4

UCZESTNICTWO W EDUKACJI NIEFORMALNEJ: CHARAKTER ZAJĘĆ

UCZESTNICTWO W EDUKACJI NIEFORMALNEJ

Q: Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył/a Pan/i w jakiegokolwiek formie edukacji poza systemem edukacji formalnej, np. kurs, szkolenie, wykład, warsztaty, webinar, korepetycje, coaching, Uniwersytet III Wieku?

Jedna odpowiedź



W ciągu ostatnich 12 miesięcy w edukacji nieformalnej uczestniczyło 44% badanych mieszkańców Mazowsza. Nieco wyższy odsetek respondentów zadeklarował brak udziału w tego typu formach kształcenia (52%).

UCZESTNICTWO W EDUKACJI NIEFORMALNEJ

Q: Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył/a Pan/i w jakiejkolwiek formie edukacji poza systemem edukacji formalnej, np. kurs, szkolenie, wykład, warsztaty, webinar, korepetycje, coaching, Uniwersytet III Wieku?

Jedna odpowiedź

	Region	
	Warszawski Stołeczny	Mazowiecki Regionalny
	(A)	(B)
Tak	46%	42%
Nie	52%	53%
Nie pamiętam	2%	4% A

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

Nie odnotowano istotnych statystycznie różnic między regionami w zakresie deklarowanego udziału w edukacji nieformalnej. Jedyna istotna różnica dotyczy odpowiedzi „nie pamiętam”, którą częściej wskazywali mieszkańcy RMR – 4% wobec 2% w RWS.

UCZESTNICTWO W EDUKACJI NIEFORMALNEJ

Q: Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył/a Pan/i w jakiejkolwiek formie edukacji poza systemem edukacji formalnej, np. kurs, szkolenie, wykład, warsztaty, webinar, korepetycje, coaching, Uniwersytet III Wieku?

Jedna odpowiedź

	Płeć	
	Kobieta	Mężczyzna
	(A)	(B)
Tak	52% B	36%
Nie	46%	60% A
Nie pamiętam	2%	5% A

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

Kobiety istotnie częściej niż mężczyźni deklarowały udział w zajęciach edukacyjnych poza systemem edukacji formalnej w ostatnich 12 miesiącach – 52% wobec 36%.

UCZESTNICTWO W EDUKACJI NIEFORMALNEJ

Q: Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył/a Pan/i w jakiejkolwiek formie edukacji poza systemem edukacji formalnej, np. kurs, szkolenie, wykład, warsztaty, webinar, korepetycje, coaching, Uniwersytet III Wieku?

Jedna odpowiedź

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)
Tak	62% B C	36% C	23%
Nie	36%	59% A	75% A B
Nie pamiętam	2%	6% A	2%

Osoby wykonujące głównie pracę umysłową istotnie częściej uczestniczyły w edukacji nieformalnej niż pracujący fizycznie i niepracujący – 62% vs 36% i 23%.

Brak udziału z kolei najczęściej deklarowali niepracujący zarobkowo.

SPOSÓB ORGANIZACJI ZAJĘĆ EDUKACYJNYCH

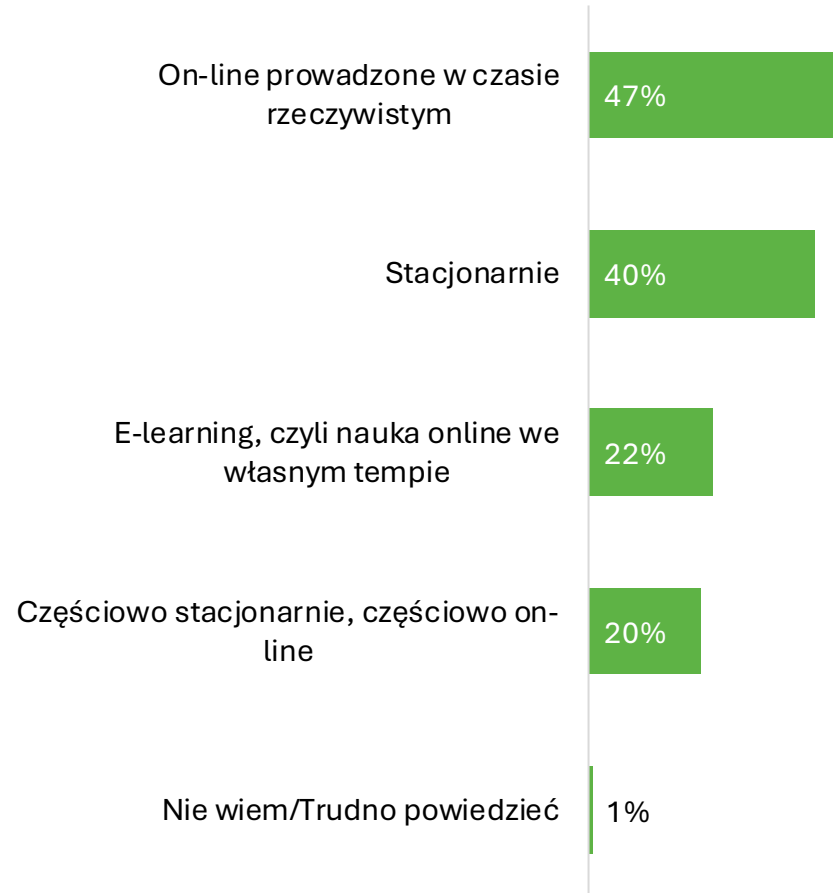
Q: W jaki sposób były zorganizowane kursy, warsztaty lub inne zajęcia edukacyjne, w których brał/a Pan/i udział w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Wśród osób uczestniczących w edukacji nieformalnej w ciągu ostatnich 12 miesięcy **najczęściej wskazywaną formą aktywności edukacyjnej były kursy on-line prowadzone w czasie rzeczywistym (47%).**

Znaczący udział miały także zajęcia stacjonarne (40%).

Rzadziej wskazywano e-learning (22%) oraz formę mieszaną (20%).



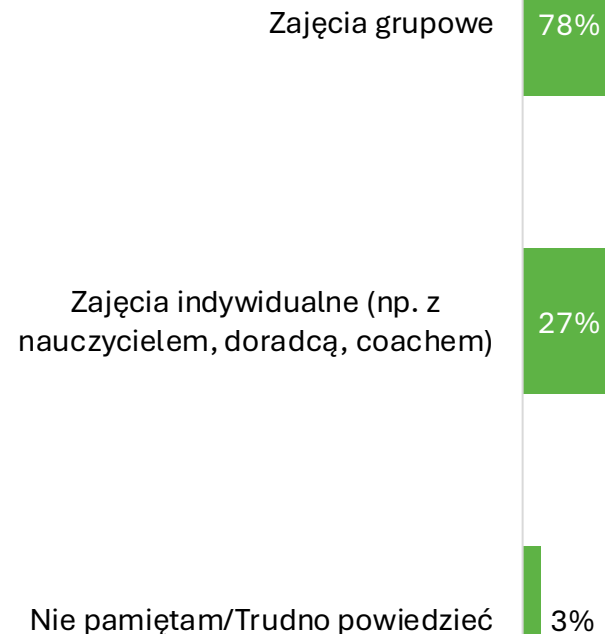
CHARAKTER ZAJĘĆ EDUKACYJNYCH

Q: Jaki charakter miały zajęcia, kursy lub szkolenia, w których brał(a) Pan/Pani udział w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Wśród osób uczestniczących w edukacji nieformalnej dominowały zajęcia grupowe, wskazane przez 78% badanych.

Nieco ponad jedna czwarta respondentów brała udział w zajęciach indywidualnych.



CYKLICZNOŚĆ ZAJĘĆ EDUKACYJNYCH

Q: Czy zajęcia, kursy lub szkolenia, w których brał(a) Pan/Pani udział w ciągu ostatnich 12 miesięcy, miały charakter jednorazowy czy cykliczny?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Uczestnicy edukacji nieformalnej najczęściej wskazywali, że brali udział w zajęciach jednorazowych, takich jak pojedyncze spotkanie, warsztat, wykład lub szkolenie (48%).

Krótkie formy obejmujące kilka spotkań zadeklarowało 38% badanych, natomiast udział w zajęciach cyklicznych lub stałych wskazało 32%.



TEMATYKA ZAJĘĆ EDUKACYJNYCH

Q: Jakiej tematyki dotyczyły zajęcia, w których Pan/Pani uczestniczył(a)? Proszę wskazać wszystkie, które dotyczą ostatnich 12 miesięcy?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Najczęściej wskazywaną tematyką zajęć edukacyjnych były kompetencje zawodowe lub przydatne przy zmianie pracy, branży (35%).

Istotne znaczenie miały również rozwój osobisty, radzenie sobie ze stresem i motywacja, którą to odpowiedź wskazał co czwarty respondent badania.

Po 21% wskazań uzyskały kompetencje cyfrowe i języki obce.

Co piąty badany szkolił się w zakresie kompetencji społecznych i organizacyjnych.



TEMATYKA ZAJĘĆ EDUKACYJNYCH

Q: Jakiej tematyki dotyczyły zajęcia, w których Pan/Pani uczestniczył(a)? Proszę wskazać wszystkie, które dotyczą ostatnich 12 miesięcy?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

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)
Kompetencje zawodowe związane z obecną pracą lub przydatne przy zmianie pracy lub branży	33%	38%	22%	41% A	44% A	38%	29%
Rozwój osobisty, radzenie sobie ze stresem, motywacja	26%	23%	27%	26%	18%	26%	29%
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie (w tym cyberbezpieczeństwo)	20%	22%	25%	24%	22%	21%	11%
Języki obce	21%	20%	20%	21%	25%	21%	15%
Kompetencje społeczne i organizacyjne, np. komunikacja, współpraca, praca zespołowa, zarządzanie, przywództwo	24% B	16%	18%	21%	15%	20%	29%
Zdrowie, bezpieczeństwo lub pierwsza pomoc	20%	17%	12%	19%	11%	22%	33% A C
Hobby i rozwijanie zainteresowań	19%	20%	24%	18%	21%	18%	13%
Prowadzenie firmy, przedsiębiorczość, finanse, księgowość, prawo lub administracja	18% B	9%	16%	17%	17%	7%	12%
Wychowanie, opieka nad dziećmi, rozwój dzieci	13%	8%	13%	17%	7%	10%	9%
Inna tematyka	4%	2%	4%	2%	2%	1%	8%
Nie pamiętam/Trudno powiedzieć	3%	6%	5%	2%	6%	3%	4%

Kobiety istotnie częściej uczestniczyły w szkoleniach dotyczących kompetencji społecznych i organizacyjnych (24% vs 16%) oraz prowadzenia firmy/finansów/prawa/administracji (19% vs 9%).

Osoby w wieku 30-49 lat częściej niż najmłodsi szkolili się w zakresie kompetencji zawodowych, a grupa osób 60+ częściej brała udział w zajęciach dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa, czy pierwszej pomocy.

TEMATYKA ZAJĘĆ EDUKACYJNYCH

Q: Jakiej tematyki dotyczyły zajęcia, w których Pan/Pani uczestniczył(a)? Proszę wskazać wszystkie, które dotyczą ostatnich 12 miesięcy?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

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

	Wykształcenie	
	Podstawowe i średnie	Wyższe
	(A)	(B)
Kompetencje zawodowe związane z obecną pracą lub przydatne przy zmianie pracy lub branży	30%	38%
Rozwój osobisty, radzenie sobie ze stresem, motywacja	24%	25%
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie (w tym cyberbezpieczeństwo)	20%	21%
Języki obce	15%	24% A
Kompetencje społeczne i organizacyjne, np. komunikacja, współpraca, praca zespołowa, zarządzanie, przywództwo	15%	24% A
Zdrowie, bezpieczeństwo lub pierwsza pomoc	16%	21%
Hobby i rozwijanie zainteresowań	18%	20%
Prowadzenie firmy, przedsiębiorczość, finanse, księgowość, prawo lub administracja	14%	15%
Wychowanie, opieka nad dziećmi, rozwój dzieci	11%	11%
Inna tematyka	4%	3%
Nie pamiętam/Trudno powiedzieć	7% B	2%

Osoby z wyższym wykształceniem istotnie częściej w ramach aktywności edukacyjnej brały udział w doskonaleniu kompetencji w zakresie języków obcych oraz kompetencji społecznych i organizacyjnych – po 24% vs 15% wśród osób z wykształceniem średnim i niższym.

5

**AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNA:
MOTYWACJE, KORZYŚCI,
BARIERY, INICJATORZY
FINANSOWANIE, PLANY**

POWODY UCZESTNICTWA W AKTYWNOŚCIACH EDUKACYJNYCH

Q: Z jakich powodów Pan/i się kształci / bierze udział w kursach, szkoleniach? Proszę wskazać 3 najważniejsze *Możliwość wskazania 3 odpowiedzi*

Najczęściej wskazywanym powodem uczestnictwa w aktywnościach edukacyjnych był rozwój własnych zainteresowań, wskazany przez 32% respondentów.

Ważne były także motywacje zawodowe: chęć lepszego wykonywania obecnej pracy (29%) oraz poprawa sytuacji zawodowej (28%). Istotnym powodem była również potrzeba zdobycia wiedzy lub kompetencji przydatnych w życiu prywatnym (27%).

Nieznacznie mniej niż co czwarty respondent wymienił także uzyskanie dokumentów (dyplomu/certyfikatu), a co piąty chęć utrzymania sprawności umysłowej.



POWODY UCZESTNICTWA W AKTYWNOŚCIACH EDUKACYJNYCH

Q: Z jakich powodów Pan/i się kształci / bierze udział w kursach, szkoleniach? Proszę wskazać 3 najważniejsze. *Możliwość wskazania 3 odpowiedzi*

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)
Rozwój własnych zainteresowań	37% B	26%	29%	30%	23%	33%	49% A B C
Chęć lepszego wykonywania obecnej pracy	25%	34% A	20%	28%	31%	40% A	29%
Chęć poprawy swojej sytuacji zawodowej (np. zmiany pracy, branży, dostania podwyżki lub awansu)	29%	26%	33% E	42% D E	32% E	17%	7%
Potrzeba zdobycia wiedzy/kompetencji potrzebnych w życiu prywatnym	30% B	22%	24%	27%	19%	26%	40% C
Uzyskanie dokumentów (np. certyfikatu, dyplomu) potwierdzających kwalifikacje, kompetencje	24%	23%	28% E	36% E	20%	21%	11%
Chęć utrzymania sprawności umysłowej	22%	18%	12%	16%	18%	19%	39% A B C D
Wymóg pracodawcy	16%	25% A	18%	19%	27% E	21%	11%
Potrzeba aktywnego spędzenia czasu	13%	12%	11%	10%	10%	5%	26% B C D
Chęć kontaktu z innymi ludźmi	14% B	8%	11%	7%	13%	12%	14%
Inne	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	4%	6%	7%	4%	6%	3%	4%

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały rozwój zainteresowań (37% vs 26%), potrzeby prywatne (30% vs 22%) i kontakt z ludźmi (14% vs 8%). Mężczyźni częściej wskazywali lepsze wykonywanie pracy (34% vs 25%) i wymóg pracodawcy (25% vs 16%).

W grupie 60+ częściej pojawiały się motywy pozazawodowe: rozwój zainteresowań (49%) i utrzymanie sprawności umysłowej (39%). Młodszy, zwłaszcza 30-39 lat, częściej wskazywali poprawę sytuacji zawodowej (42%) i uzyskanie dokumentów potwierdzających kwalifikacje (36%).

POWODY UCZESTNICTWA W AKTYWNOŚCIACH EDUKACYJNYCH

Q: Z jakich powodów Pan/i się kształci / bierze udział w kursach, szkoleniach? Proszę wskazać 3 najważniejsze *Możliwość wskazania 3 odpowiedzi*

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

	Wykształcenie		Rodzaj wykonywanej obecnie pracy		
	Podstawowe i średnie	Wyższe	Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Aktualnie nie pracując zarobkowo
	(A)	(B)	(A)	(B)	(C)
Rozwój własnych zainteresowań	27%	36% A	33% B	20%	45% B
Chęć lepszego wykonywania obecnej pracy	23%	33% A	39% B C	15%	9%
Chęć poprawy swojej sytuacji zawodowej (np. zmiany pracy, branży, dostania podwyżki lub awansu)	23%	31% A	32%	23%	20%
Potrzeba zdobycia wiedzy/kompetencji potrzebnych w życiu prywatnym	25%	28%	24%	30%	36%
Uzyskanie dokumentów (np. certyfikatu, dyplomu) potwierdzających kwalifikacje, kompetencje	20%	27%	27%	22%	16%
Chęć utrzymania sprawności umysłowej	17%	23%	20%	12%	33% B
Wymóg pracodawcy	18%	20%	22% C	21% C	6%
Potrzeba aktywnego spędzenia czasu	12%	13%	11%	10%	20%
Chęć kontaktu z innymi ludźmi	12%	11%	9%	15%	18%
Inne	1%	0%	0%	0%	3%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	9% B	2%	2%	10% A	5%

Osoby z wyższym wykształceniem częściej wskazywały rozwój własnych zainteresowań, lepsze wykonywanie pracy i poprawę sytuacji zawodowej. Pracujący umysłowo częściej kierowali się chęcią lepszego wykonywania pracy i wymogiem pracodawcy. Niepracujący częściej wskazywali z kolei rozwój zainteresowań oraz utrzymanie sprawności umysłowej.

KORZYŚCI Z UCZESTNICTWA W AKTYWNOŚCIACH EDUKACYJNYCH

Q: Jakie były dla Pana/Pani największe korzyści z udziału w kursach, szkoleniach lub innych zajęciach rozwojowych w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Możliwość wskazania 3 odpowiedzi

Najczęściej wskazywaną korzyścią z udziału w aktywnościach edukacyjnych, wskazaną przez prawie połowę badanych, było zdobycie nowej wiedzy.

Ponad jedna trzecia badanych wskazała zdobycie praktycznych umiejętności, a jedna czwarta motywację do dalszego rozwoju.

Istotne znaczenie miały również uzyskanie certyfikatu lub potwierdzenie kompetencji (19%) oraz zwiększenie pewności siebie (17%).



INICJATOR UCZESTNICTWA W AKTYWNOŚCIACH EDUKACYJNYCH

Q: Z czyjej inicjatywy brał(a) Pan/Pani udział w kursach, szkoleniach lub innych formach rozwoju w ciągu ostatnich 12 miesięcy? *Możliwość wskazania wielu odpowiedzi*

Udział w aktywnościach edukacyjnych najczęściej wynikał z własnej inicjatywy badanych – 62%.

Znacznie rzadziej wskazywano inicjatywę pracodawcy lub przełożonego – 25%.

Mniejsze znaczenie miały sugestie rodziny, znajomych lub bliskich osób – 10%, a także inicjatywa szkoły, uczelni lub instytucji edukacyjnej – 9%.



INICJATOR UCZESTNICTWA W AKTYWNOŚCIACH EDUKACYJNYCH

Q: Z czyjej inicjatywy brał(a) Pan/Pani udział w kursach, szkoleniach lub innych formach rozwoju w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

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)
z własnej inicjatywy – sam/a znalazłem/am ten kurs / szkolenie	66% B	55%
z inicjatywy pracodawcy lub przełożonego	21%	31% A
z inicjatywy rodziny, znajomych lub innych bliskich osób	8%	13%
z inicjatywy szkoły, uczelni, instytucji szkoleniowej lub edukacyjnej	9%	8%
z inicjatywy współpracowników lub zespołu	7%	11%
z inicjatywy organizacji społecznej, fundacji, stowarzyszenia lub klubu	8%	9%
z inicjatywy urzędu pracy lub innej instytucji rynku pracy	3%	3%
Inna sytuacja	1%	0%
Trudno powiedzieć / nie pamiętam	6%	6%

Kobiety istotnie częściej niż mężczyźni uczestniczyły w aktywnościach edukacyjnych z własnej inicjatywy – 66% vs 55%.

Mężczyźni częściej wskazywali inicjatywę pracodawcy lub przełożonego – 31% vs 21%.

INICJATOR UCZESTNICTWA W AKTYWNOŚCIACH EDUKACYJNYCH

Q: Z czyjej inicjatywy brał(a) Pan/Pani udział w kursach, szkoleniach lub innych formach rozwoju w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

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

	Wykształcenie		Rodzaj wykonywanej obecnie pracy		
	Podstawowe i średnie	Wyższe	Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Aktualnie nie pracuję zarobkowo
	(A)	(B)	(A)	(B)	(C)
Z własnej inicjatywy – sam/a znalazłem/am ten kurs / szkolenie	52%	68% A	65% B	49%	68% B
Z inicjatywy pracodawcy lub przełożonego	19%	29% A	32% B C	19% C	4%
Z inicjatywy rodziny, znajomych lub innych bliskich osób	11%	10%	8%	9%	21% A
Z inicjatywy szkoły, uczelni, instytucji szkoleniowej lub edukacyjnej	13% B	6%	6%	17% A	8%
Z inicjatywy współpracowników lub zespołu	9%	8%	9%	9%	4%
Z inicjatywy organizacji społecznej, fundacji, stowarzyszenia lub klubu	12% B	5%	6%	15% A	8%
Z inicjatywy urzędu pracy lub innej instytucji rynku pracy	3%	3%	2%	4%	6%
Inna sytuacja	1%	0%	0%	3%	0%
Trudno powiedzieć / nie pamiętam	9% B	3%	3%	12% A	8%

Osoby z wyższym wykształceniem częściej wskazywały własną inicjatywę (68% vs 52%) oraz inicjatywę pracodawcy (29% vs 19%).

Pracujący umysłowo częściej korzystali z inicjatywy pracodawcy (32% vs 19%), a pracujący fizycznie częściej wskazywali szkołę/uczelnię oraz organizacje społeczne. Własna inicjatywa była wskazywana najrzadziej wśród pracujących fizycznie.

FINANSOWANIE UCZESTNICTWA W AKTYWNOŚCIACH EDUKACYJNYCH

Q: Kto sfinansował lub współfinansował Pana/i udział w edukacji?

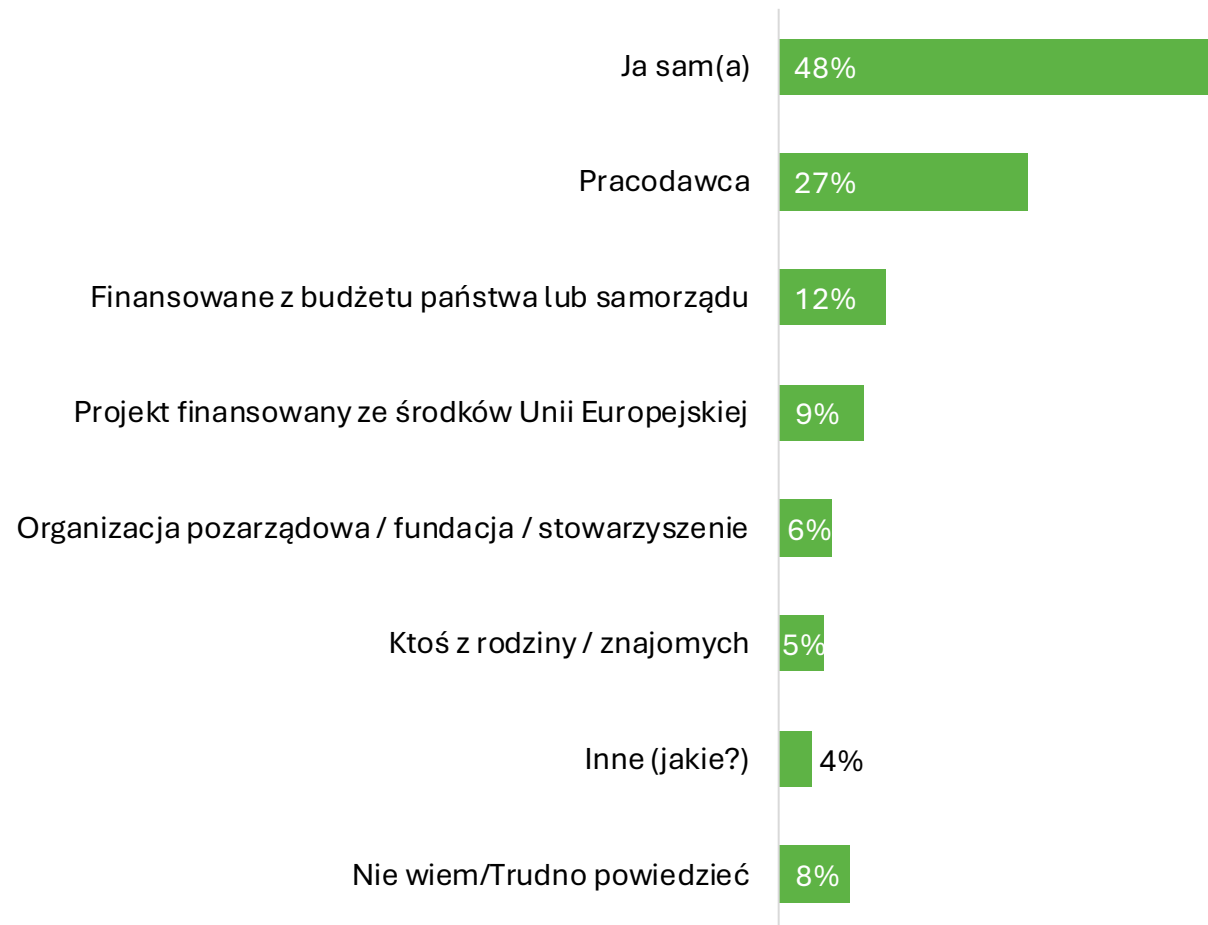
Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Udział w aktywnościach edukacyjnych najczęściej był finansowany lub współfinansowany przez samych respondentów (48%).

Drugim najczęściej wskazywanym źródłem był pracodawca (27%).

Rzadziej wskazywano finansowanie z budżetu państwa lub samorządu (12%) oraz ze środków Unii Europejskiej (9%).

Odpowiedź „nie wiem/trudno powiedzieć” wybrało 8% badanych.



POWODY NIEUCZESTNICZENIA W AKTYWNOŚCIACH EDUKACYJNYCH

Q: Dlaczego nie brał/a Pan/i udziału w żadnej zorganizowanej formie uczenia się, np. kursie, szkoleniu, studiach, warsztatach lub innych zajęciach edukacyjnych? Proszę wskazać 3 najważniejsze powody?

Możliwość wskazania 3 odpowiedzi

Najczęściej wskazywanym powodem nieuczestniczenia w aktywnościach edukacyjnych był brak potrzeby dalszej nauki (36%).

Istotną barierą pozostaje również brak czasu (22%).

Rzadziej wskazywano zbyt wysokie koszty oraz obowiązki rodzinne lub opiekuńcze (po 13%), a także stan zdrowia (12%).

Odpowiedź „trudno powiedzieć” wybrało 18% badanych.



POWODY NIEUCZESTNICTWA W AKTYWNOŚCIACH EDUKACYJNYCH

Q: Dlaczego nie brał/a Pan/i udziału w żadnej zorganizowanej formie uczenia się, np. kursie, szkoleniu, studiach, warsztatach lub innych zajęciach edukacyjnych? Proszę wskazać 3 najważniejsze powody?

Możliwość wskazania 3 odpowiedzi

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)
Nie widzę potrzeby dalszej nauki	30%	41% A	28%	14%	30%	39% B	46% B
Brak czasu	25%	19%	49% D E	36% D E	34% E	15%	9%
Zbyt wysokie koszty	16%	10%	18%	24% E	10%	14%	9%
Obowiązki rodzinne lub opiekuńcze	16% B	10%	9%	26% E	13%	13%	9%
Stan zdrowia	10%	13%	7%	12%	3%	13%	16% C
Brak kursów/szkoleń odpowiednich dla mojej grupy	9%	8%	4%	7%	2%	10%	12% C
Brak informacji o dostępnych kursach lub szkoleniach	12% B	5%	18%	7%	9%	4%	8%
Brak kursów/szkoleń z interesującej mnie tematyki	6%	7%	5%	3%	4%	11%	8%
Obawa, że nauka nie przyniesie realnych korzyści	6%	6%	6%	7%	4%	4%	7%
Brak wsparcia ze strony pracodawcy	4%	6%	8%	9% E	4%	11% E	1%
Trudności z dojazdem	7%	3%	5%	6%	2%	5%	5%
Obawa, że sobie nie poradzę	5%	3%	5%	11% E	3%	0%	2%
Niedopasowane godziny zajęć	3%	3%	7%	0% ¹	5%	5%	2%
Inny powód	4%	6%	0%	2%	2%	3%	9%
Trudno powiedzieć	18%	19%	19%	17%	26%	17%	16%

Mężczyźni istotnie częściej wskazywali brak potrzeby dalszej nauki. Kobiety częściej wybierały obowiązki rodzinne/opiekuńcze i brak informacji o kursach. Wiek różnicował głównie brak czasu – częstszy u osób 18-39 lat – oraz brak potrzeby nauki, częstszy w grupach 50+ niż wśród 30-39-latków.

PLANY DOTYCZĄCE UDZIAŁU W EDUKACJI ZORGANIZOWANEJ

Q: Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje Pan/i wziąć udział w szkoleniach, kursach lub innej zorganizowanej formie edukacji dla dorosłych?

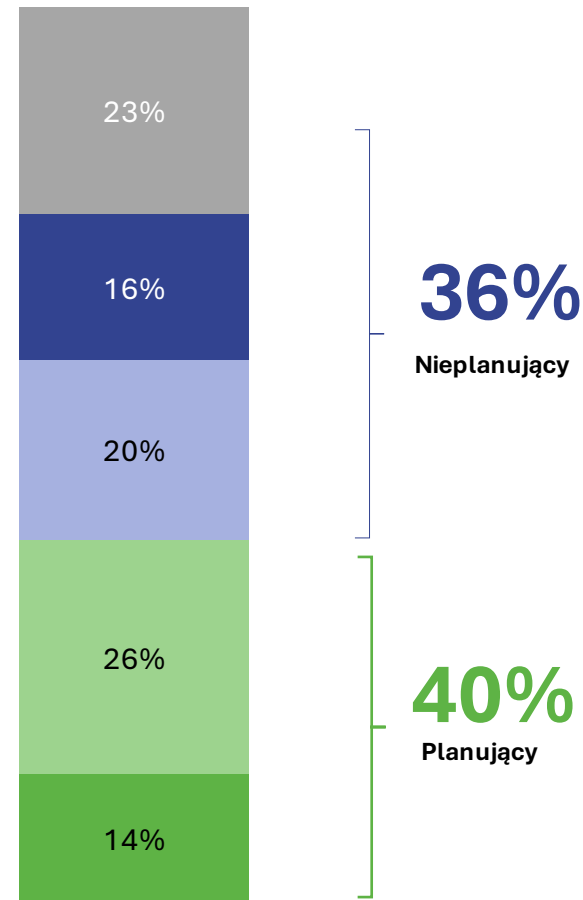
Jedna odpowiedź

Udział w zorganizowanej edukacji dla dorosłych w najbliższych 12 miesiącach planuje łącznie 40% badanych, w tym 14% zdecydowanie, a 26% raczej.

Brak takich planów deklaruje 36% respondentów – 20% raczej nie, a 16% zdecydowanie nie.

Relatywnie wysoki odsetek odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć” (23%) wskazuje na znaczną, co do przyszłej aktywności edukacyjnej.

- Nie wiem/Trudno powiedzieć
- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak



CZYNNIKI MOTYWUJĄCE DO UDZIAŁU W EDUKACJI ZORGANIZOWANEJ

Q: Co najbardziej zachęciłoby Pana/Panią do udziału w kursie, szkoleniu lub innej formie nauki?

Możliwość wskazania 3 odpowiedzi

Najsilniejszym czynnikiem motywującym do udziału w edukacji zorganizowanej byłby bezpłatny udział lub dofinansowanie kosztów (33%).

Istotne znaczenie miałyby także możliwość udziału online (28%) oraz praktyczny, ćwiczeniowy charakter zajęć (24%).

Co piąty badany wskazał certyfikat lub formalne potwierdzenie umiejętności, a 19% zajęcia blisko miejsca zamieszkania.



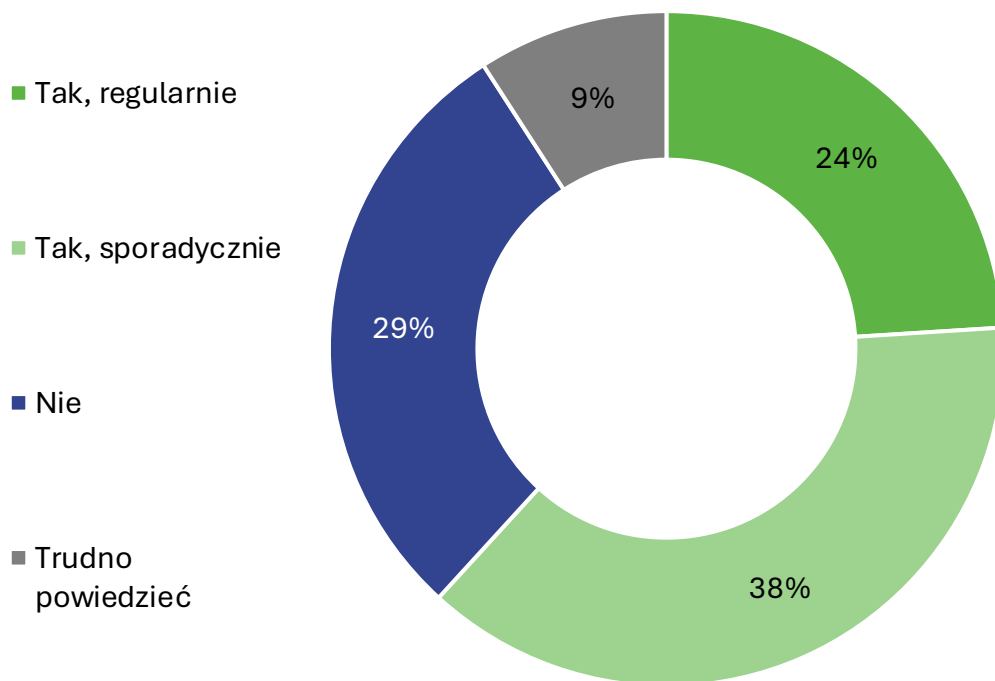
6

SAMODZIELNA AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNA

SAMODZIELNA NAUKA

Q: Czy w ciągu ostatnich 12 m-cy samodzielnie uczył/a się Pan/Pani czegoś nowego lub rozwijał/a swoje umiejętności poza zorganizowanymi kursami i szkoleniami? Chodzi np. o naukę z internetu, książek, filmów instruktażowych, podcastów...?

Jedna odpowiedź



Samodzielną naukę lub rozwijanie umiejętności poza zorganizowanymi kursami i szkoleniami deklaruje łącznie 62% badanych, w tym 24% robiło to regularnie, a 38% sporadycznie.

Brak takiej aktywności wskazało 29% respondentów.

Odpowiedź „trudno powiedzieć” wybrało 9% badanych.

SAMODZIELNA NAUKA

Q: Czy w ciągu ostatnich 12 m-cy samodzielnie uczył/a się Pan/Pani czegoś nowego lub rozwijał/a swoje umiejętności poza zorganizowanymi kursami i szkoleniami? Chodzi np. o naukę z internetu, książek, filmów instruktażowych, podcastów...?

Jedna odpowiedź

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

	Wykształcenie		Rodzaj wykonywanej obecnie pracy		
	Podstawowe i średnie	Wyższe	Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Aktualnie nie pracuję zarobkowo
	(A)	(B)	(A)	(B)	(C)
Tak, regularnie	17%	32% A	32% B C	20%	15%
Tak, sporadycznie	34%	42% A	41%	35%	35%
Nie	38% B	20%	19%	31% A	44% A B
Trudno powiedzieć	11% B	7%	7%	13% A C	7%

Osoby z wyższym wykształceniem częściej deklarowały samodzielną naukę, zarówno regularnie, jak i sporadycznie.

Pracujący umysłowo częściej niż pracujący fizycznie lub nieaktywni zawodowo regularnie uczą się samodzielnie.

ŹRÓDŁA WYKORZYSTYWANE PODCZAS SAMODZIELNEJ NAUKI

Q: Z jakich źródeł Pan/i korzystał/a do samodzielnej nauki?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Najczęściej wykorzystywanym źródłem samodzielnej nauki był filmy edukacyjne lub instruktażowe w Internecie, np. YouTube – 42%.

Istotne znaczenie miały także książki, e-booki i podręczniki – 36% oraz bezpłatne kursy online – 33%.

27% respondentów korzystało również z podcastów lub nagrań audio a jedna czwarta z mediów społecznościowych, grup tematycznych i forów internetowych.



OBSZARY SAMODZIELNEJ NAUKI

Q: Jakich obszarów dotyczyła Pana/Pani samodzielna nauka?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Samodzielna nauka najczęściej dotyczyła hobby i rozwijania zainteresowań (35%).

Istotne znaczenie miały również kompetencje zawodowe związane z obecną pracą lub przydatne przy zmianę branży (30%) oraz nauka języków obcych (29%).

Co czwarty badany rozwijał się samodzielnie w obszarze rozwoju osobistego, radzenia sobie ze stresem i motywacji, a 23% wskazało kompetencje cyfrowe i nowe technologie.



POŻĄDANE KOMPETENCJE / UMIEJĘTNOŚCI

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

Możliwość wskazania 3 odpowiedzi

Najczęściej wskazywanym obszarem kompetencji, które badani chcieliby rozwijać w ciągu najbliższych 12 miesięcy, były języki obce – 30%.

W dalszej kolejności wskazywano hobby i rozwijanie zainteresowań (28%) oraz kompetencje zawodowe związane z obecną pracą lub zmianą branży – co czwarty badany.

Istotne znaczenie miały także rozwój osobisty oraz kompetencje cyfrowe i nowe technologie – po 22% wskazań.



POŻĄDANE KOMPETENCJE / UMIEJĘTNOŚCI

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

Możliwość wskazania 3 odpowiedzi

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)
Języki obce	33% B	27%	33%	32%	34%	29%	25%
Hobby i rozwijanie zainteresowań	27%	28%	30%	28%	20%	28%	32% C
Kompetencje zawodowe związane z obecną pracą lub przydatne przy zmianie branży	24%	25%	27% E	36% E	30% E	31% E	10%
Rozwój osobisty, radzenie sobie ze stresem, motywacja	26% B	19%	28%	20%	22%	18%	24%
Kompetencje cyfrowe i nowe technologie (w tym cyberbezpieczeństwo)	20%	24%	14%	23%	23%	19%	25%
Zdrowie, bezpieczeństwo lub pierwsza pomoc	14%	15%	15%	9%	10%	14%	19% B
Prowadzenie firmy, przedsiębiorczość, finanse, księgowość, prawo lub administracja	13%	10%	13%	22% C D E	10%	10%	6%
Kompetencje społeczne i organizacyjne, np. komunikacja, współpraca, praca zespołowa, zarządzanie	11%	9%	18% E	11% E	12% E	8%	5%
Wychowanie, opieka nad dziećmi, rozwój dzieci	8% B	4%	6% E	12% E	7% E	6%	1%
Inna tematyka	0%	2% A	0% ¹	1%	0% ¹	1%	3%
Żadne	7%	10%	3%	2%	7%	9%	17% A B C
Nie wiem/Trudno powiedzieć	10%	9%	12%	10%	10%	10%	6%

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały języki obce, rozwój osobisty oraz wychowanie/opiekę nad dziećmi.

Badani w wieku 30-39 lat częściej wybierali kompetencje zawodowe i prowadzenie firmy/finanse/prawo. Grupa 60+ rzadziej wskazywała tematy zawodowe, a częściej zdrowie/pierwszą pomoc oraz odpowiedź „żadne”.

7

WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

DEFINICJA KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

Badani postrzegają kształcenie ustawiczne i uczenie się przez całe życie jako ciągły, naturalny i wielowymiarowy proces.

Według formalnej definicji Prawa oświatowego kształcenie ustawiczne to kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny.

Rozumienie tego pojęcia przez respondentów jest znacznie szersze i wielowymiarowe. Uczenie ustawiczne i przez całe życie to wg nich:

- uczestniczenie w różnego typu szkoleniach – zawodowych i hobbystycznych (najbliżej oficjalnej definicji);
- rozwój osobisty i samorozwój – w rozumieniu pracy nad własną osobowością i umiejętnościami społecznymi;
- samodzielne (bez pomocy instytucji) zdobywanie wiedzy (z książek, z multimediiów, na przykład filmików na YT) i nauka praktycznych umiejętności (np. poprzez wykonywanie nowej czynności i obserwację);
- proces naturalny i nie zawsze zamierzony – każde doświadczenie oraz każda relacja czegoś nas uczą.

To jest dla mnie uczenie się dodatkowych rzeczy w swojej dziedzinie, na przykład coraz bardziej wchodzi sztuczna inteligencja, nowe rzeczy się pojawiają na bieżąco, więc takie kursy. Ale to jest też pogłębianie, uczenie się kwestii nie tylko zawodowych, ale też swoich pasji. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Nawet jeśli chodzi o takie najprostsze czynności. Tak jak przykładowo z siłownią: na początku też nie wiedziałem co i jak, ale jeden, drugi, trzeci raz coś popodglądałem, drugiej albo trzeciej osoby się podpytałem i umiejętności poszły do góry. (poszukujący pracy)

Uczymy się przez całe życie, uczymy się też na błędach. Uczymy się na podstawie innych przeżyć, innych doświadczeń czy to w szkole, czy to gdzieś na ulicy. Wszędzie, na każdym kroku czegoś się uczymy. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

SAMODZIELNA AKTWOŚĆ EDUKACYJNA

Badani zdobywają wiedzę nie tylko na kursach, ale także samodzielnie: korzystając głównie z mediów cyfrowych.

Część badanych ze wszystkich grup deklaruje, że uczy się samodzielnie, wykorzystując głównie media cyfrowe: **filmy instruktażowe na YT, bezpłatne webinary i szkolenia, grupy dyskusyjne na FB (wymiana wiedzy między uczestnikami), wyszukiwanie informacji w Google i AI, wykorzystanie AI do nauki języka**. Media tradycyjne (papierowe) są mniej popularne, ponieważ są mniej aktywujące i motywujące do nauki.

Osoby uczestniczące w kursach i szkoleniach traktują samokształcenie jako **uzupełnienie formalnej edukacji**: jako wstęp do poznawanej dziedziny lub kontynuację edukacji po ukończeniu szkolenia.

Poszukujący pracy wybierają czasem samodzielną naukę jako **substytut edukacji zorganizowanej** („lepsze, to niż nic”), gdy nie stać ich na udział w płatnych kursach.

Pracownicy nieuczestniczący w kursach traktują samodzielną naukę jako **pełnoprawną alternatywę dla zorganizowanych szkoleń**. Zamiast inwestować czas i pieniądze w płatne kursy, wybierają naukę we własnym tempie, korzystając z bezpłatnych materiałów dostępnych online, dostosowując sposób zdobywania wiedzy do własnych potrzeb i stylu życia.

Kontynuowałam to szkolenie prywatnie, na YouTube. Oglądałam różne filmiki i tam się dalej doksztaltałam, żeby jeszcze więcej się z tego nauczyć. I to cały czas wykorzystuję w firmie, w pracy. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Te kursy były drogie i dlatego zrezygnowałam i później na własną rękę i się uczyłam przy dzieciach przez AI. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

Szkolimy się sami. Pomagają nam przeróżne materiały teoretyczne w internecie, więc różne są możliwości. Nie trzeba dopłacać. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

Bardzo często okazuje się, że to samo możemy dostać gdzieś czy to na YouTube, czy w jakichś już przygotowanych w internecie materiałach. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

DOŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z KURSAMI I SZKOLENIAMI

Badani uczestniczyli w kursach w różnych formach edukacji zorganizowanej, o zróżnicowanej tematyce.

Tematyka: Spektrum tematyki szkoleń jest szerokie - od specjalistycznych kursów zakończonych certyfikatem (Prince, kategoria C, napełnianie butli tlenowych), przez kursy rozwijające kompetencje cyfrowe (Excel, AI, cyberbezpieczeństwo) oraz miękkie (marketing, obsługa klienta), po niszowe pasje (grooming, florystyka, behawiorystyka psów).

Organizator: uczelnie (np. Politechnika), Urzędy Pracy, Centrum Doskonalenia Zawodowego, organizacje branżowe, firmy prywatne w tym giganci technologiczni (Google).

Forma: stacjonarne (w miejscu pracy lub poza nim), on line lub hybrydowe.

Długość trwania: od 1 dnia do kilku miesięcy.

Odpłatność: opłacane samodzielnie (osoby pracujące, ale też poszukujące pracy), przez pracodawcę (pracownicy korporacji i urzędów) lub bezpłatne: finansowane przez instytucje (Urząd Pracy, Centrum Doskonalenia Zawodowego) lub firmy. W szkoleniach bezpłatnych brały udział głównie osoby poszukujące pracy.

Badani, którzy dawno nie uczestniczyli w szkoleniach, mieli na ogół jakieś wcześniejsze doświadczenia tego typu (np. udział w szkoleniach oferowanych przez pracodawcę w godzinach pracy).

Mieliśmy ostatnio szkolenia z AI, jak współpracować z tym, jak tworzyć tych managerów wirtualnych, więc to jest dosyć fajne, przyszłościowe i otwiera oczy na wiele rzeczy. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Wyobraziłam sobie laptopa. To jest teraz forma, na której odbywa się większość szkoleń, mam wrażenie. Oczywiście są takie, właśnie organizowane przez pracodawcę, że wszyscy się spotykają i mają takie zwykłe wykłady albo ćwiczenia. Ale myślę, że bardzo dużo teraz się dzieje online. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Z własnych pieniędzy. Niestety. W sumie kategoria C była najdłuższa, bo prawie 3 miesiące. Chodząc na wykłady na jazdy i później z egzaminem. Jeśli chodzi o butle, to był jeden dzień po prostu teoretyczny i później już był egzamin. (poszukujący pracy)

POSTAWY WOBEC KURSÓW I SZKOLEŃ DLA DOROSŁYCH

Przeważała postawa pragmatyczna. Badani w większości podzielali pogląd, że udział w kursach i szkoleniach jest potrzebny, a nawet niezbędny na dzisiejszym dynamicznym rynku pracy.

PRAGMATYCZNA – postawa najszerzej prezentowana, podzielana przez większość badanych, chociaż najbardziej charakterystyczna dla osób poszukujących pracy. Nauka jest traktowana jako niezbędne narzędzie („must have”) do znalezienia, utrzymania czy też zmiany pracy. Ważnym elementem szkoleń jest formalne potwierdzenie kwalifikacji, czyli certyfikaty i zaświadczenia.

PROAKTYWNA I POZYTYWNA – charakterystyczna dla pracowników uczestniczących w kursach. Przeważa tu entuzjazm, ciekawość i chęć rozwoju. Kursy to dla nich inwestycja w karierę, jak i element rozwijania pasji (np. kursy barmańskie). Samorozwój jest wartością bardzo ważną dla tej grupy, buduje ich pozytywną samoocenę, a proces nauki jest przyjemnością.

BIERNA I LĘKOWA – charakterystyczna dla pracowników nieuczestniczących w kursach. Wyrażają oni lęk przed porażką („czy podołam”), poczucie rezygnacji i „rozleniwienia” wynikające z wieku i dłuższej przerwy w edukacji. Nauka jest czynnością niezbyt przez nich lubianą, kojarzy się z obowiązkiem szkolnym (ławka, projektor, praca domowa) i brakiem odpoczynku po pracy.

Technologia idzie tak teraz w górę, że cały czas się uczymy nowych rzeczy, choćby teraz współpracy z AI, która jest niemalże wszędzie. Więc to też jest taka ciągła nauka, nowe systemy, nowe telefony nawet, cokolwiek. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Zrobiliśmy kurs barmański z żoną, tak z ciekawości. Także dla mnie szkolenia to jest rozwój w różnych dziedzinach, które nas interesują, które wzbogacają naszą wiedzę. (pracownicy uczestniczący w kursach)

W moim przypadku takim dodatkowym elementem na plus jest to, że wewnętrznie wpływa to na mój samorozwój i czuję, że nie robię tego, bo ktoś tego wymaga, tylko chcę się rozwijać i chcę zwiększać swoje umiejętności i doświadczenie. (poszukujący pracy)

Przyzwyczajanie do tego, co robimy i może taki strach przed tym, co będzie, czy podołamy? Co będzie, jak już będziemy na tym szkoleniu? Co będzie później? Czy faktycznie nam coś to da? (poszukujący pracy)

MOTYWACJE UCZESTNICTWA W KURSACH I SZKOLENIACH

Motywacja do nauki na szkoleniach zawodowych ma na ogół charakter zewnętrzny (presja rynku, pracodawcy, finansowa). Motywacja wewnętrzna występuje tylko u części badanych.

FINANSOWA Jedna z ważniejszych motywacji. Udział w kursach i szkoleniach wynika z chęci awansu lub zmiany pracy na lepiej płatną.

BEZPIECZEŃSTWA ZAWODOWEGO Respondenci podkreślali konieczność ustawicznego doksztalcania się, w celu sprostania dynamicznym warunkom środowiska pracy. Szczególnie ważna jest konieczność adaptacji do szybkich zmian technologicznych (np. rozwój AI).

FORMALNA Potrzeba „papierka” (certyfikatu), aby potwierdzić posiadane umiejętności przed nowym pracodawcą. W niektórych branżach (np. IT) jest to warunek konieczny. Część badanych uczestniczyła nawet w kursach z dziedzin, które dobrze znali, ale potrzebowali formalnego potwierdzenia.

KOMPETENCYJNA Badani wyrażali potrzebę dobrego wykonywania swojej pracy, bycia skutecznym i kompetentnym.

SAMOROZWOJOWA Części badanych (o postawie proaktywnej) kursy zawodowe pozwalają na własny rozwój, bez względu na to, czy przełożą się na korzyści zawodowe i finansowe, czy nie.

SPOŁECZNA możliwość nawiązania znajomości zawodowych, networkingu.

U mnie to tylko kasa. Ja tylko robiłem to po to, żeby zmienić pracę. Jak pracę zmieniam to po to, żeby tylko więcej zarabiać. Pieniądze i tyle. (poszukujący pracy)

Ja bym chciał w niedalekiej przyszłości zostać kierownikiem w swojej świetlicy, bądź w innej i dlatego się doksztalcam. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Nieustannie zmieniają się potrzeby i pracodawca oczekuje od nas, że będziemy się dostosowywać do rozwoju branży. Jeśli ktoś zdecydowałby się stać w miejscu i nie rozwijać się, to mógłby stracić swoją posadę. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Przykładowo 50-latek ma nowe narzędzie do wpisywania klientów. No i się musi tego nauczyć, bo inaczej go wywalą z roboty. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

W przypadku teraz tej branży IT gdzieś pracuję to te certyfikaty, które tam zrobiłem, no to jest must have, że trzeba koniecznie mieć. (poszukujący pracy)

BARIERY UCZESTNICTWA W KURSACH I SZKOLENIACH

Barierę obiektywne mają charakter czasowy, finansowy i organizacyjny.

BRAK CZASU I PRZECIĄŻENIE INNYMI OBOWIĄZKAMI Często wskazywany argument, chociaż tylko w części przypadków można go uznać za prawdziwą barierę, a nie wymówkę (badani o postawie proaktywnej robili chętnie kursy w swoim czasie wolnym, a nawet w czasie urlopu). Szczególny problem z wygospodarowaniem czasu mają jednak rodzice małych dzieci, a także ci pracownicy, którzy są mocno obciążeni przez obowiązki zawodowe.

FINANSE Część kursów wiąże się z wysokimi kosztami uczestnictwa, co stanowi istotną barierę dla wielu osób. Jednocześnie oferta bezpłatnych szkoleń jest ograniczona, a ich jakość jest oceniana niżej niż kursów komercyjnych.

BRAK PROMOCJI I INFORMACJI Niektóre kursy finansowane ze środków publicznych są słabo promowane, przez co potencjalni uczestnicy nie mają świadomości tej oferty lub uważają dostęp do niej za utrudniony.

BRAK WSPARCIA ZE STRONY PRACODAWCY Część badanych wskazuje na niewystarczające wsparcie organizacyjne i finansowe ze strony pracodawców. Dotyczy to zarówno braku dofinansowania szkoleń, jak i trudności z uzyskaniem czasu na udział w kursach.

Pracodawcy wymagają od swoich pracowników, ale nie dają im tych szkoleń. (...). No ale też przede wszystkim finanse są często taką barierą, bo te szkolenia jednak są drogie. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Brak czasu i pogodzenie właśnie pracy zarobkowej z życiem rodzinnym, domowym. Rodzinom czasu brakuje głównie. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

Nie mam fizycznie czasu, możliwości uczestniczenia w szkoleniach, ponieważ praca mi zabiera bardzo dużo czasu, a później chcę z dzieckiem trochę pobyć. Jakbym był na 2 dni na szkoleniu gdzieś, no to bym musiał je odrobić na przykład w weekend. Nie chcę tego robić. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

Chciałam kiedyś iść w kierunku stylistek paznokci, ale niestety sytuacja nie pozwala mi czasowo. Nie mam z kim zostawić dzieci. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

BARIERY UCZESTNICTWA W KURSACH I SZKOLENIACH

Bariery obiektywne są ważne, ale jeszcze ważniejsze wydają się te subiektywne, tkwiące w deficycie motywacji, braku postrzeganych korzyści oraz postawie lękowej wobec edukacji.

BRAK MOTYWACJI WEWNĘTRZNEJ Nauka i rozwój nie znajdują się wysoko w osobistej hierarchii wartości. Edukacja przegrywa z innymi, pilniejszymi priorytetami życiowymi i zawodowymi (np. spłata kredytu, wykształcenie własnych dzieci).

NIECHĘĆ DO ZMIAN Poczucie rozleniwienia, rutyna, niechęć do inwestowania we własny rozwój i podejmowania nowych wyzwań.

NEGATYWNE SKOJARZENIA Z PRZYMUSEM SZKOLNYM Proces uczenia się postrzegany jest jako mało atrakcyjny, nudny, kojarzy się z obowiązkiem, rygorem i narzuconymi zasadami. Zniechęcające są elementy takie jak ocenianie, egzaminy, presja czasu, prace domowe.

BRAK GWARANCJI ZWROTU (NIEPEWNA INWESTYCJA) Obawa, że poświęcony czas, wysiłek i środki finansowe nie przełożą się na wymierne korzyści, takie jak awans, podwyżka, zmiana pracy. Edukacja jest postrzegana jako inwestycja o niepewnym rezultacie.

NISKA SAMOOCENA I BRAK WIARY WE WŁASNE MOŻLIWOŚCI

Przekonanie o braku predyspozycji do nauki, byciu już za starym na naukę lub zmianę zawodową oraz lęk przed porażką.

Jeżeli ktoś nie ma odpowiedniej motywacji, no to tak naprawdę, nawet jeśli pracodawca go zmusi, to i tak ten człowiek nic z tego nie wyniesie. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Jeżeli robimy te same rzeczy, no to ta elastyczność umysłu i wchłaniania wiedzy troszeczkę się zmniejsza. (...) Jest to kwestia wieku, że człowiek ma tak ułożone życie, że te dni troszeczkę się zlewają. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

To zależy chyba od naszych priorytetów, bo tyle rzeczy jest do zrobienia w życiu i mamy je na liście na pierwszym miejscu i musimy przesunąć nasz rozwój. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

Kiedyś myślałem o przebranżowieniu się na programowanie, ale jak sobie przypominę, jak na studiach usypiałem przy programowaniu... (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

POSTAWA WOBEC PŁATNOŚCI ZA SZKOLENIA

Część badanych stoi na stanowisku, że to pracodawca powinien zarówno opłacać kursy zawodowe, jak umożliwiać udział w nich w godzinach pracy.

Osoby o proaktywnej postawie wobec szkoleń biorą udział zarówno w kursach opłacanych przez pracodawcę, jak i przez samych siebie. Udział w szkoleniu **traktują jako inwestycję** zarówno w swoją karierę zawodową, jak i ogólny samorozwój i poszerzenie horyzontów.

Większość osób natomiast chciałaby posiadać poczucie, że kursy przyniosą im wymierną i bardzo konkretną korzyść. Jeśli więc płacą za szkolenie, to dlatego, że **oczekują szybkiego zwrotu z tej inwestycji** (w postaci zmiany pracy czy awansu).

Część osób, szczególnie pracownicy nieuczestniczący w szkoleniach, uważa, że to **pracodawca zawsze powinien płacić za szkolenia** oraz stwarzać dogodne warunki uczestnictwa: umożliwić udział w godzinach pracy.

Szkolenia bezpłatne są pożądane, ale odbierane ambiwalentnie:

- **są mniej angażujące**, ponieważ zapłacenie za kurs podwyższa motywację;
- **spotykają się z nieufnością** i sceptycyzmem – respondenci zauważają, że często mają niską jakość lub są jedynie „wstępem” do płatnej oferty;
- co prawda na rynku są dostępne także wysokiej jakości szkolenia ze środków publicznych, **ale wiedza o nich jest słabo propagowana i dociera do nielicznych.**

Jeśli człowiek zapłaci, to musi się do tego bardziej przyłożyć, bo szkoda, bo zapłaciłam (...). A bezpłatne, to takie folgowanie może być. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Te bezpłatne szkolenia taka zachęta do kolejnych płatnych szkoleń z konkretniejszą wiedzą. Czyli dają nam łyczeczkę, a jakiś posiłek, czy kolejne rzeczy są już za opłatą. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

Gdzieś bardzo poukrywane są te szkolenia. I wydaje się, że jakby to było dla wybranych osób, a to powinno być bardzo transparentne, bardzo publikowane. (pracownicy uczestniczący w kursach)

To jest normalne, że szkolenia powinny być obecne też te bezpłatne i nie znaczy, że one są gorszej jakości. No, to zależy od prowadzącego, od organizatora, czy on się wywiąże ze swojej umowy. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

ŹRÓDŁA INFORMACJI O KURSACH I SZKOLENIACH

Wiedza o kursach jest ogólnie dostępna w mediach cyfrowych, chociaż nie dotyczy to oferty szkoleń bezpłatnych. Badani uważali, że informacje o darmowych kursach są słabo dostępne.

Głównym źródłem wiedzy o ofercie kursów i szkoleń są:

- **INTERNET:**
 - wyszukiwarka Google służąca do intencjonalnego poszukiwania konkretnych tematów,
 - algorytmy mediów społecznościowych (Facebook, Instagram) pasywnie podsuwające użytkownikom oferty dopasowane do ich zainteresowań,
 - grupy tematyczne dla osób zainteresowanych daną tematyką;
- **MARKETING SZEPTANY** – rekomendacje innych osób;
- **PRACODAWCA** – wewnętrzne kanały w miejscu pracy, przełożeni;
- **URZĄD PRACY** – wskazywany przez osoby poszukujące pracy jako kluczowe, choć czasem jedyne, źródło wiedzy o bezpłatnych opcjach.
- Warto zauważyć, że badani **nie wskazywali rejestrów i platform państwowych**, takich jak na przykład Baza Usług Rozwojowych.

Jeżeli już znamy jakieś konkretne interesujące dla nas szkolenie, to wystarczy wpisać to w Internet, w wyszukiwarkę i wyświetli nam się milion różnych ogłoszeń o kursach. (poszukujący pracy)

Mi też właśnie się pojawiają na Facebooku chyba głównie informacje o szkoleniach. (poszukujący pracy)

Oczywiście różne banery, różne, przeróżne informacje na portalach społecznościowych czy stronach. (poszukujący pracy)

Jeśli chodzi o konkretną rzecz, jakiej szukam, czyli na przykład kształcenie się w danym kierunku, to znalezienie tego jest łatwe. (pracownicy nieuczestniczący w kursach)

Brak przede wszystkim dostępności informacji, że w ogóle są takie centra. To się wiąże z brakiem jakiegoś marketingu. (poszukujący pracy)

KORZYŚCI ZE SZKOLEŃ

Główną i powszechnie dostrzeganą korzyścią ze szkoleń i kursów zawodowych jest nabycie konkretnych umiejętności, które od razu można wykorzystać w pracy.

PRAKTYCZNE UMIEJĘTNOŚCI (*scyzoryk*) – szkolenie daje konkretne umiejętności (narzędzia) do wykorzystania w pracy.

POTWIERDZENIE KOMPETENCJI (*dypłom*) – certyfikaty i zaświadczenia dokumentują wiedzę i umiejętności wymagane przez pracodawcę, a dla aktywnych uczestników stanowią także rodzaj trofeum, nagrody.

WPŁYW NA WŁASNĄ ŚCIEŻKĘ (*plastelina*) – możliwość kształtowania rozwoju zawodowego zgodnie z własnymi celami, potrzebami i tempem.

SIEĆ KONTAKTÓW (*społeczność*) – możliwość poznania ludzi z branży, wymiany doświadczeń i budowania relacji zawodowych.

KIERUNEK ROZWOJU (*mapa*) – zdobycie drogowskazu do poruszania się po nowej branży oraz instrukcji, gdzie szukać dodatkowej wiedzy.

ODMIANA (*odskocznia*) – oderwanie się od codziennej rutyny, świeże spojrzenie na wyzwania zawodowe i nowe pomysły do działania.

DOSTĘP DO RYNKU PRACY (*most*) – kontakt ze środowiskiem branżowym, który może prowadzić do nowych możliwości zawodowych.

Przede wszystkim wyniosłam bardzo, bardzo szeroką praktykę, jeżeli chodzi o pracę z konkretnymi przypadkami. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Stawiam na półce następne tomy czegoś, albo i zupełnie inne książki. Różne. I to jest moja wiedza zdobyta w różnych przypadkach życia, szkoleniach i innych. (poszukujący pracy)

Plastelina, bo mogę ją modelować według potrzeb, do swoich założeń dostosowywać, do tego, czego potrzebuję. Szkolenie pozwala mi bawić się wiedzą, układać ją według jakiegoś klucza, który w tym momencie jest wytrychem do rozwiązania danego problemu. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Mapa, czyli taka pomoc, która wskazuje mi drogę. Muszę umieć ją czytać, ale już mam wskazówki, jak się poruszać. (poszukujący pracy)

Dypłom, który ułatwi mi znalezienie pracy w zawodzie. (pracownicy uczestniczący w kursach)

OCZEKIWANIA WOBEC KURSÓW I SZKOLEŃ

Dorośli słuchacze mają konkretne oczekiwania wobec kursów i wiedzą czego chcą, inwestując swój czas i pieniądze. Najważniejsze postulaty to jest praktyczny charakter nauki i dopasowanie do potrzeb.

- **„Szkrojone na miarę”**, dopasowane do:
 - poziomu wiedzy słuchaczy (dzięki testom pozycjonującym),
 - konkretnej branży, zadań i problemów uczestników.
- **Praktyka ponad teorię:** wykorzystanie realnych case studies, nauka praktycznych umiejętności. Teoria ograniczona do niezbędnego minimum albo podana w formie materiałów do zapoznania się.
- **Forma stacjonarna lub hybrydowa** (najbardziej elastyczna): kursy online są oceniane jako nużące, mało angażujące i pozbawione elementu społecznego.
- **Aktywizujące metody nauczania:** analiza przypadków, ćwiczenia, warsztaty, dyskusja. Pozwalają utrzymać uwagę, zwiększają motywację do nauki oraz ułatwiają praktyczne wykorzystanie zdobytej wiedzy.
- **Wsparcie poszkoleniowe:** dostęp do materiałów, narzędzi i aktualizacji, możliwość konsultacji z trenerem po zakończeniu kursu.
- **Certyfikaty dające uprawnienia:** dokumenty potwierdzające zdobyte kompetencje, rozpoznawalne na rynku pracy.
- **Renoma ośrodka szkoleniowego:** gwarancja jakości szkolenia dla kursanta, ale także pracodawcy.
- **Dostępne cenowo**, refundowane lub darmowe: ważny czynnik decyzyjny.

Dobra oferta powinna być skrojona tak jak dobry garnitur, czyli pasować do danej sylwetki, pasować do danej osoby, do danej grupy. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Ja bym to nazwała technikami aktywizacyjnymi. Bo tak najłatwiej się przyswaja wiedzę właśnie podczas aktywności. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Żeby to nie była jakaś malutka jednoosobowa szkoła. No żeby to była po prostu większa. To trzecie kryterium, żeby to w ogóle miało ręce i nogi, że widzę, że oni są od kilku lat na rynku. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Fajnie jak takie szkolenie się kończy jakimś certyfikatem czy jakimiś kwalifikacjami, takimi tak żeby ta instytucja była gdzieś wpisana w rejestrze. (poszukujący pracy)

Dla mnie osobiście bardziej stacjonarne. Z taką rozmową czy poznawaniem drugiego człowieka jest moim zdaniem lepiej niż online. (poszukujący pracy)

NIEZASPOKOJONE POTRZEBY

Rynek szkoleń na Mazowszu, chociaż bogaty, to czasem nie zaspokaja wszystkich potrzeb słuchaczy: brakuje elastyczności programu, praktyki, transparentności i równego dostępu do wysokiej jakości edukacji.

Badani zgłaszają następujące braki oferty szkoleniowej w swoim regionie:

- Brak elastyczności np. konieczność płacenia i uczestniczenia w modułach z obszaru, który się zna, czy brak dostosowania przekazu do konkretnej grupy zawodowej.
- Brak możliwości obiektywnej oceny jakości kursu oraz kompetencji osoby prowadzącej (opinie w Internecie są niewiarygodne).
- Za dużo teorii i lania wody, za mało przykładów i praktyki („mięsa”).
- Niska jakość materiałów drukowanych, które lądują w koszu.
- Brak oferty szkoleń stacjonarnych w mniejszych ośrodkach (np. Żyrardów, Pruszków, Mińsk Mazowiecki) z zapewnioną opieką nad dziećmi.
- Niedobór bezpłatnych kursów wysokiej jakości, które nie są tylko marketingiem płatnych usług.
- Trudność w dotarciu do informacji o kursach bezpłatnych.

Sama teoria moim zdaniem. Wtedy można uśpić uczestników. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Czułam taki niedosyt, że tutaj dla zaawansowanych, a Pan nie był w stanie odpowiedzieć na moje potrzeby, które mam na co dzień, na problemy z tym programem. (pracownicy uczestniczący w kursach)

Nie ma takiego narzędzia, które weryfikuje rzeczywiście tę wiedzę, tego eksperta i nie wiemy, czy on jest tym ekspertem, którym się mianuje. (poszukujący pracy)

W momencie gdy już jesteśmy na konkretnym szkoleniu bądź kursie, to te oczekiwania kontra rzeczywistość nam się rozjeżdżają ze względu właśnie na to, że mamy inny poziom wejścia jeśli chodzi o wiedzę. I myślę, że takim fajnym narzędziem mogłoby być to, że następuje jakaś weryfikacja uczestników, co umie, co potrafi i czego może się spodziewać na tym kursie. (poszukujący pracy)



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