

Uczenie się dorosłych w praktyce – analiza trendów, doświadczenia doradców zawodowych i kierunki działań

Opracowanie zostało przygotowane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół redakcyjny: Sławomir Chytrzyński, Justyna Gołdynia, Anna Kaszowska,
Paulina Sas, Marcin Świdziński, Weronika Zych

Copyright by: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków

tel. 12 428 78 70

faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

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

Kraków 2026

Spis treści

Wprowadzenie	5
Metodologia	6
Rozdział I Zmiany demograficzne i kompetencyjne	9
Jak zmienia się struktura demograficzna ludności w Małopolsce?	9
Jakich kompetencji i talentów brakuje i będzie brakowało na rynku pracy i co ma z tym wspólnego sztuczna inteligencja?	12
Jak można wykorzystać sztuczną inteligencję w nauce i edukacji?	14
Jak zapewnić skuteczny rozwój kluczowych kompetencji?	15
Podsumowanie	17
Rozdział II Uczenie się dorosłych	19
Jak wygląda aktywność edukacyjna osób dorosłych w Polsce?	19
Jak wygląda aktywność edukacyjna osób dorosłych w Małopolsce?	31
Formy podnoszenia kompetencji	32
Kluczowe bariery w podnoszeniu kompetencji	35
Motywacje do podnoszenia kompetencji	37
Uczestnictwo w kursach i szkoleniach	39
Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji	41
Samoocena umiejętności	44
Umiejętności cyfrowe	44
Umiejętności interpersonalne/społeczne	50
Kompetencje językowe	51
Kompetencje zawodowe	53
Korzystanie ze wsparcia doradcy zawodowego	54
Rozdział III Małopolski pociąg do kariery	57
Profil uczestnika badania	57
Zakres wsparcia udzielanego uczestnikom projektu	58
Gotowość do podnoszenia kwalifikacji – czynniki warunkujące	59
Wiek	59
Płeć	60
Wykształcenie	60
Motywacje uczestników projektu	61

Usługi wybierane przez uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery ...	66
Osoby z niepełnosprawnościami	70
Bariery uczestnictwa w projekcie.....	71
Rozdział IV Badania Kapitału Ludzkiego	72
Jak kształcą się dorośli	72
Kształcenie formalne.....	73
Kształcenie w miejscu pracy	75
Kształcenie nieformalne	76
Wykorzystanie AI.....	78
Motywacje do podejmowania aktywności edukacyjnej.....	79
Przyczyny braku działalności edukacyjnej	81
Rozdział V Trendy i wyzwania dla instytucji publicznych w obszarze uczenia się osób dorosłych.....	83
Kluczowe obserwacje z badań.....	83
Sztuczna inteligencja	84
Profile edukacyjne dorosłych wobec wyzwań rynku pracy na podstawie ich motywacji.....	84
Rekomendacje.....	88
Model realizacji najskuteczniejszych działań	95

Wprowadzenie

Niemal wszystkie aspekty otaczającego nas świata ulegają, czasem powolnej, czasem szybkiej, ale ciągłej zmianie. Szybki postęp technologiczny prowadzi do redefinicji modelu pracownika oraz sposobu rozumienia kompetencji zawodowych. Coraz większego znaczenia nabierają kompetencje miękkie przy jednoczesnym spadku znaczenia specjalizacji, która nie jest rozwijana i aktualizowana wraz ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy. Jednocześnie część pracowników posiadających wykształcenie wyższe wykonuje zadania o charakterze rutynowym, które mogą zostać w znacznym stopniu zautomatyzowane. Równolegle obserwujemy, że w zawodach tradycyjnie postrzeganych jako proste rośnie znaczenie umiejętności współpracy z systemami wykorzystującymi sztuczną inteligencję. Każda zmiana niesie za sobą konieczność odnalezienia się w nowej sytuacji, co wymaga zdobywania nowej wiedzy i rozwijania kompetencji poprzez ciągłą naukę. Nauką wprost dopasowaną do naszej sytuacji życiowej i zawodowej, tą mającą miejsce każdego dnia, zarówno intencyjną w postaci zorganizowanych, zaplanowanych wcześniej szkoleń czy kursów, jak i tą może nie do końca uświadomioną, ale będącą stałym elementem codzienności, jak rozmowy w najbliższym otoczeniu czy śledzenie mediów. Każdy z tych sposobów jest dobry, ważne tylko, aby z nich korzystać. Niestety niejednokrotnie sama świadomość zmian nie idzie w parze z chęcią lub możliwością ciągłego rozwoju.

Z jednej strony obszar uczenia się dorosłych jest obszarem badanym często, przez wiele instytucji. Dlatego też w niniejszym badaniu zdecydowaliśmy się na porównanie wyników badań pochodzących z 3 różnych źródeł – chcieliśmy sprawdzić, czy wnioski z nich wynikające są zbieżne, czy badania potwierdzają trendy w tym obszarze. Z drugiej strony, pomimo licznych badań, obecnie skonstruowanie kompleksowej oferty edukacyjnej dla osób dorosłych nie jest łatwym zadaniem. Na to jak powinna być ona skonstruowana wpływa coraz więcej czynników, nie do końca przewidywalnych, zachodzących w coraz krótszym czasie. Pewnym jest, że obecnie dostosowanie oferty edukacyjnej dla osób dorosłych musi być związane z bieżącym reagowaniem na potrzeby rynku pracy i przewidywaniem nowych trendów. Jednocześnie instytucje szkoleniowe także muszą dostosować swoją ofertę do potrzeb rynku pracy, co przy stale zmieniającym się stanie wiedzy jest wyzwaniem. Kompetencje miękkie odgrywają coraz większą rolę – jednak jak skutecznie ich nauczać, czy jest to w ogóle możliwe? Jak sprawić, by introwertyk stał się „graczem zespołowym”? Na rynku coraz częściej obserwowana jest luka kompetencyjna, kogo i w jaki sposób warto

zachęcać do zmiany zawodu? W jaki sposób monitorować nieprzewidywalny do końca wpływ sztucznej inteligencji na rynek pracy? Czy da się skonstruować kompleksową ofertę edukacyjną czy należy skupić się na indywidualnym wsparciu?

Jednak aby móc odpowiedzieć sobie na te pytanie najpierw dokładnie przeanalizowaliśmy trendy obecnie występujące na rynku pracy a następnie przyjrzelśmy się aktywności edukacyjnej osób dorosłych. Sprawdziliśmy, w jakim stopniu wpływa na nią wiek, płeć, poziom wykształcenia, jakie są bariery a jakie motywacje osób dorosłych. Mamy świadomość, że na wyniki badań niejednokrotnie wpływać mogą takie czynniki jak sposób sformułowania pytania czy świadomość respondentów, np. dotyczące tego, co możemy uznać za kształcenie nieformalne. Jednak mamy nadzieję, że pomimo nieuniknionych rozbieżności metodologicznych udało nam się uzyskać wiarygodny wynik dotyczący trendów w nauce osób dorosłych i na tej podstawie opracować rekomendacje, które w najbliższych latach będą przydatne przy konstruowaniu wsparcia edukacyjnego dla osób dorosłych.

Mamy nadzieję, że niniejszy raport będzie nie tylko zebraniem i podsumowaniem wiedzy w tym temacie, ale przede wszystkim wsparciem w postaci propozycji, rekomendacji konkretnych działań.

Metodologia

Przystępując do badania chcieliśmy uzyskać odpowiedź na wiele pytań, niezbędnych z punktu działań urzędu w obszarze uczenia się osób dorosłych. Zastanawialiśmy się jak zachęcić osoby dorosłe do podnoszenia swoich kwalifikacji, do nauki? W jaki sposób organizować wsparcie publiczne w obszarze uczenia się osób dorosłych, aby ich sytuacja w tym zakresie uległa poprawie?

Aby odpowiedzieć w niniejszym raporcie na te pytania, koniecznym było zadanie innych:

- Jakie czynniki po stronie osób dorosłych wpływają na ich aktywność edukacyjną?
- Jakie bariery po stronie osób dorosłych wpływają na ograniczoną aktywność edukacyjną lub jej brak?
- Które z obecnych elementów udzielanego wsparcia publicznego wspierają aktywność edukacyjną osób dorosłych?

Chcąc jak najdokładniej zrozumieć omawiane zagadnienia postanowiliśmy w pierwszej kolejności dokonać analizy dostępnych już danych a w późniejszym

etapie przeprowadzić zogniskowany wywiad grupowy z doradcami zawodowymi, będącymi najbliższymi tych pragnących się uczyć. Badanie uczenia się osób dorosłych opracowane zostało na podstawie analizy danych pochodzących z publikacji badawczych, baz danych oraz zogniskowanego wywiadu grupowego.

Szukając odpowiedzi na interesujące nas pytania istotne były dla nas kwestie demograficzne, w tym pogłębiający się problem braku zastępowalności pokoleń, ale także możliwe do wychwycenia różnice pokoleniowe w podejściu do nauki, a ponadto wspomniane już zmiany widoczne na rynku pracy, takie jak np. rozwój technologii i sztucznej inteligencji. Jak, uwzględniając to wszystko i mając na uwadze konieczność zachowania ciągłości i efektywności pracy, powinna wyglądać edukacja dorosłych?

W zakresie baz danych analizie poddano trzy bazy danych. Bazę Badania Opinii Mieszkańców Małopolski, bazę uczestników Pociągu do Kariery – projektu realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie oraz bazę z wynikami badania Kapitału Ludzkiego przeprowadzonymi w 2025 roku.

Badanie Opinii Mieszkańców Małopolski zrealizowano na przełomie lipca i sierpnia 2025 roku. Jego celem było pozyskanie informacji na temat podejścia Małopolan do procesu uczenia się przez całe życie. W ramach badania przeprowadzono 2418 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) z mieszkańcami województwa małopolskiego powyżej 18. roku życia. Zasięg przestrzenny badania obejmował całe województwo małopolskie, z uwzględnieniem wszystkich sześciu podregionów wyodrębnionych zgodnie z definicją GUS (miasto Kraków, krakowski, nowosądecki, nowotarski, oświęcimski i tarnowski). W każdym z wymienionych obszarów terytorialnych wielkość próby badawczej wyniosła co najmniej 400 respondentów.

W badaniu wzięło udział 2418 mieszkańców powyżej 18. roku życia - z czego 52% stanowiły kobiety. Pod względem wieku przeważały osoby w przedziale 25-44 lat (36%) oraz powyżej 60. roku życia (31%). Najwięcej respondentów deklaroowało wykształcenie średnie (45%) oraz wyższe (30%). Połowa badanych pracuje najemnie (50%), a 22% to osoby będące na emeryturze lub rencie. Większość badanych (65%) to mieszkańcy miast (Por. Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2025, Uczenie się dorosłych Małopolan, Województwo Małopolskie, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków, 2025).

W ramach badania Małopolskiego Pociągu do Kariery przeanalizowano informacje dotyczące 17 726 uczestników pierwszej edycji projektu. W badaniu tym również nieznacznie przeważały kobiety – 56%. Najliczniejszą grupę stanowili uczestnicy w wiek 25-44 lat – 12 077. Z kolei pod kątem poziomu wykształcenia

zdecydowanie przeważały osoby z wykształceniem wyższym – 8 307 osób, następnie osoby z wykształceniem średnim – 6240 osób.

W ramach badania przeprowadzono także zogniskowany wywiad grupowy z doradcami zawodowymi z projektu Pociąg do Kariery, którzy pracowali z uczestnikami projektu i posiadają profesjonalną wiedzę w zakresie potrzeb i motywacji uczących się osób dorosłych. W wywiadzie poruszano tematy dotyczące motywacji uczestników oraz tego jak zmieniało się ich podejście do nauki a także barier uniemożliwiających kształcenie. Wywiad umożliwił także zdobycie dodatkowej wiedzy o samym projekcie, m.in. o najpopularniejszych usługach. Ta forma badania umożliwiła zapoznanie się z barierami, które w przeszłości uniemożliwiały uczestnikom projektu dokończenie się.

Aby uzyskać pełniejszy obraz sytuacji z wynikami Badania Opinii Mieszkańców Małopolski, oraz analizą działań Pociągu do Kariery zestawiono wyniki badania Kapitału Ludzkiego. Sprawdzono jakie formy kształcenia wybierają dorośli, jakie mają motywacje a jakie bariery. Jak w praktyce wygląda zastosowanie narzędzi AI. Na podstawie baz danych udostępnionych przez Uniwersytet Jagielloński przeanalizowano odpowiedzi 6101 respondentów.

Na podstawie powyższych czterech źródeł opracowano kluczowe obserwacje z badań, stworzono profile edukacyjne osób dorosłych ze względu na naukę, wypracowano wskazówki dotyczące projektowanego wsparcia, listę kluczowych wyzwań, z którymi urzędy pracy będą musiały się zmierzyć oraz praktyczne rekomendacje do wdrożenia przy opracowywaniu wsparcia edukacyjnego dla osób dorosłych.

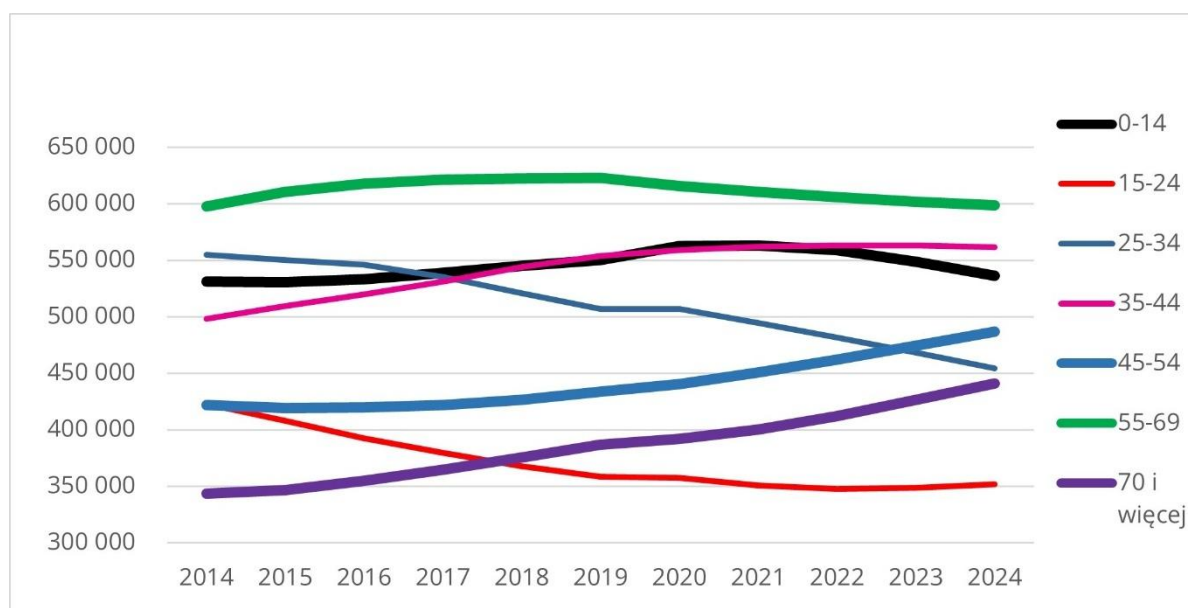
Rozdział I

Zmiany demograficzne i kompetencyjne

Jak zmienia się struktura demograficzna ludności w Małopolsce?

Zmiany demograficzne są uznawane za jeden z najistotniejszych czynników, które będą kształtować i zmieniać rynek pracy. Według prognoz w rozwiniętych gospodarkach zmniejszać się będzie populacja osób w wieku produkcyjnym przy jednoczesnym starzeniu się społeczeństwa (Por. [Future of Jobs Report 2025 - World Economic Forum](#), dostęp: 02.03.2026). Dotyczy to także Polski i województwa małopolskiego. Dwie najszybciej rosnące kategorie wiekowe w Małopolsce to ludność w przedziale 45-54 lata oraz 70 i więcej lat. Z kolei liczba ludności w przedziale 15-24 lata oraz 25-34 lata gwałtownie spada. Szczegółowe dane o zmianach w strukturze wiekowej Małopolan przedstawia wykres 1.

Wykres 1. Zmiany w strukturze ludności w Województwie Małopolskim w latach 2014-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Tabela 1. Zmiany w strukturze ludności w Województwie Małopolskim w latach 2014-2024

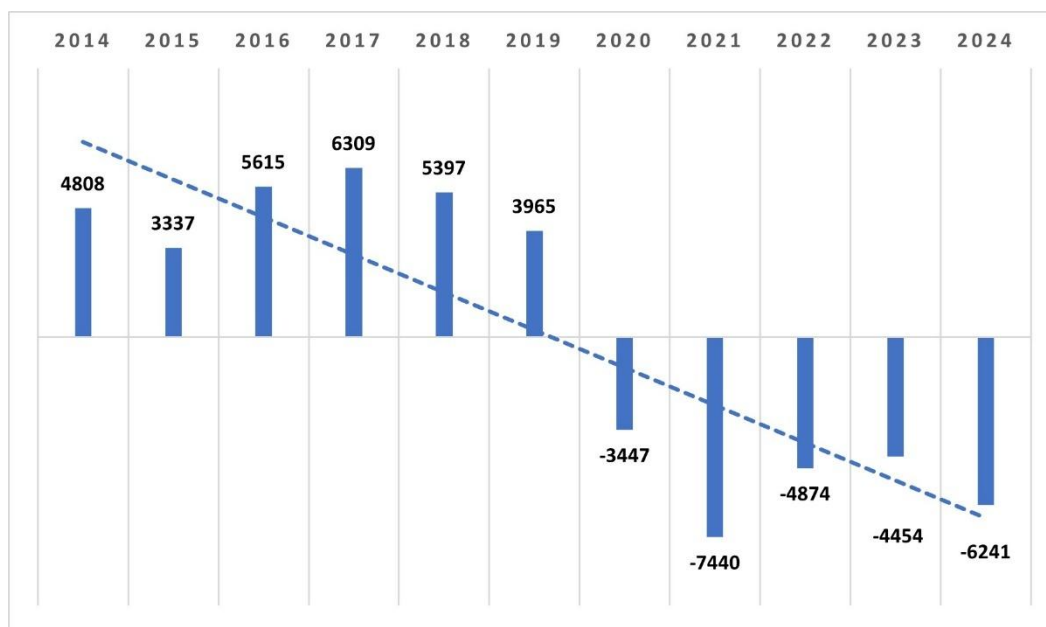
Wiek respondentów	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok
-	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
0-14	530782	530193	533102	538875	544909	550205	562524	562927	558583	548571	536077

Wiek respondentów	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok	Rok
15-24	422890	407514	392375	379343	367353	358208	357222	350553	347223	348366	351793
25-34	554693	549764	545735	534974	520500	506633	506493	494318	481367	467985	454138
35-44	497802	509347	519680	531060	544059	553535	558996	561775	562687	562900	561528
45-54	421711	419093	419550	421842	426435	433436	439965	450508	461658	474039	486598
55-69	597242	610154	617403	621065	622102	622454	615635	610179	605807	601650	598294
70 i więcej	343216	346553	354415	364221	375219	386430	391857	400110	411689	426121	440656

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Aspektem, na który także warto zwrócić uwagę w kontekście omawianych zmian demograficznych jest liczba żywych urodzeń. W 2024 roku w Małopolsce odnotowano ich 26,6 tys. Było to prawie o 1/4 mniej aniżeli 10 lat wcześniej – w roku 2015. Niekorzystne zmiany demograficzne w Małopolsce ilustrują także dane dotyczące przyrostu naturalnego, który od 2014 roku wykazuje tendencję spadkową, a od 2020 roku jest ujemny, co dokładnie obrazuje wykres 2.

Wykres 2. Przyrost naturalny w województwie małopolskim w latach 2014-2024



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

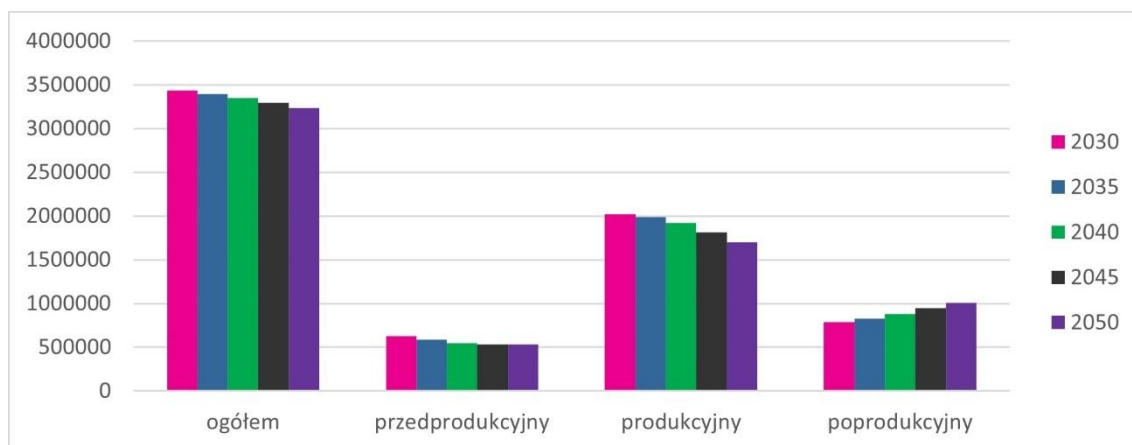
Tabela 2. Przyrost naturalny w województwie małopolskim w latach 2014-2024

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Przyrost naturalny	4808	3337	5615	6309	5397	3965	-3447	-7440	-4874	-4454	-6241

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Niepokojące są również prognozy ludności na lata 2030-2050, które wskazują, że w nadchodzących latach na rynku pracy zetkniemy się z problemem braku zastępowalności pokoleń. Do 2050 roku w Małopolsce przewidywany jest spadek liczby ludności. Spadek nastąpi wśród ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, natomiast jedyną kategorią, w której prognozowany jest wzrost liczby ludności to ludność w wieku poprodukcyjnym. Sytuację tą prezentuje wykres 3.

Wykres 3. Prognoza ludności na lata 2030-2050 w województwie małopolskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Tabela 3. Prognoza ludności na lata 2030-2050 w województwie małopolskim

Wiek ludności	2025	2030	2035	2040	2045	2050
ogółem	3423187	3432610	3398017	3349316	3295522	3236083
przedprodukcyjny	654834	627315	583496	546275	533961	530081
produkcyjny	2017786	2018040	1988761	1923274	1813626	1699942
poprodukcyjny	750567	787255	825760	879767	947935	1006060

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wraz ze zmniejszaniem się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym spadną dostępne zasoby ludzkie na rynku pracy. Zanik niektórych zawodów związany ze zjawiskiem automatyzacji oraz migracje mogą po części zniwelować dotkliwość zmian demograficznych. Jednak trzeba pamiętać, że

automatyzacja także wykreuje nowe miejsca pracy a trendów migracyjnych nie jesteśmy w stanie do końca przewidzieć. Dlatego warto, niezależnie od potencjalnych mechanizmów wspomagających rynek, stworzyć scenariusz, który zapewni dostęp do siły roboczej na lokalnym rynku pracy, bazujący na kurczących się zasobach ludzkich. Koniecznym jest aktywizowanie osób biernych zawodowo oraz wydłużanie aktywności zawodowej, a także dbanie o ciągłą aktualizację kompetencji pracowników. Tym bardziej, że zapotrzebowanie na nie ulega wielu zmianom.

Jakich kompetencji i talentów brakuje i będzie brakowało na rynku pracy i co ma z tym wspólnego sztuczna inteligencja?

Według badania ManPower Group w ciągu ostatnich 20 lat niedobór talentów na świecie wzrósł z poziomu 40% w 2016 roku do poziomu 74% w 2025 roku. W Polsce 59% pracodawców ma problem ze znalezieniem pracownika o odpowiednich kompetencjach, a w Małopolsce problem dotyczył aż 58% z nich. Pracownicy, o których w Polsce najciężej to ci o odpowiednich umiejętnościach technicznych i inżynierskich (24%) a także kompetencjach w obszarze logistyki i operacji (24%) oraz obsługi klienta (21%), przede wszystkim w branżach: transportu, logistyki i motoryzacji (71%), nauk przyrodniczych i opieki zdrowotnej (67%) oraz przemysłu i surowców (61%) (Por. [Niedobór talentów 2025 - ManpowerGroup Poland](#), dostęp: 03.03.2026). W samej Małopolsce największe deficyty pracowników utrzymują się w budownictwie, edukacji oraz branży medyczno-opiekuńczej (Por. [Barometr Zawodów](#), dostęp: 03.03.2026).

Według raportu Future of Jobs, w związku z bardzo szybką w dzisiejszych czasach dezaktualizacją wiedzy i kompetencji, aż 39% z nich ulegnie zmianie lub stanie się nieaktualne do 2030 roku. To z kolei może skutkować zwiększeniem luki kompetencyjnej, będącej już obecnie jednym z największych wyzwań na rynku pracy. Jako najistotniejszą kompetencję pracodawcy ankietowani w omawianym raporcie wskazali **myślenie analityczne** – około 70% badanych firm uznało ją za kluczową (Por. [Future of Jobs Report 2025 - World Economic Forum](#), dostęp: 27.02.2026). Umiejętność ta nabiera szczególnego znaczenia ze względu na niespotykaną wcześniej skalę dostępu do wiedzy – a to wiąże się z selekcją, interpretacją i krytyczną oceną tych informacji. Bardzo ważnymi kompetencjami pozostają też **rezyliencja** (rozumiana jako m.in. zdolność powrócenia do stanu równowagi i pozytywnej adaptacji po doświadczeniu przez jednostkę stresujących lub traumatycznych przeżyć (Por. [Pojęcie resilience w ujęciu tradycyjnym i współczesnym - Magdalena Boczkowska, UMCS, Lubelski Rocznik Pedagogiczny](#), dostęp: 02.03.2026)) oraz **elastyczność** w dostosowywaniu się do

szybkich zmian zachodzących na rynku pracy i **podnoszenie kompetencji z zakresu cyberbezpieczeństwa.**

Te ostatnie mają związek ze wzrostem znaczenia i wykorzystania w ostatnich latach sztucznej inteligencji (AI), co oddziałuje na wiele obszarów gospodarki, często skutkuje zmianami w strukturze i charakterze wykonywanych zawodów, a przede wszystkim bezpośrednio wpływa na zapotrzebowanie na kompetencje na rynku pracy. Przewiduje się, że trendy w obszarze sztucznej inteligencji oraz technologii przetwarzania informacji stworzą 11 milionów nowych miejsc pracy, jednocześnie powodując likwidację 9 milionów innych (Por. [Future of Jobs Report 2025 - World Economic Forum](#), dostęp: 01.03.2026). Potwierdzają to prognozy Międzynarodowego Funduszu Walutowego, mówiące o tym, że w gospodarkach rozwiniętych AI wpłynie na około 60% miejsc pracy (Por. [Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work 2024- International Monetary Fund](#), dostęp: - 02.03.2026, 2024, s. 2). W dużej mierze automatyzować będzie ona rutynowe zadania, ale także te skupiające się na intensywnym przetwarzaniu danych.

Sztuczna inteligencja nie zastąpi jednak kompetencji miękkich, jak np. spersonalizowana obsługa klienta. Nie zastąpi relacji międzyludzkich (Por. [Social, Employment and Migration Working Papers 2023 - OECD](#), dostęp: 03.03.2026), które odgrywają bardzo istotną rolę w funkcjonowaniu pracownika w organizacji. Kompetencje, wymienione w badaniu Future of Jobs jako istotne to m.in. także umiejętności przywódcze, kreatywność, ciekawość oraz gotowość do uczenia się przez całe życie. Na rynku pracy pożądane są także umiejętności w zakresie wzajemnej współpracy oraz umiejętność zarządzania emocjami. Pracownik mający takie kompetencje łatwiej funkcjonuje w organizacji jednocześnie stwarzając dobrą atmosferę w zespole i organizacji. Zmniejsza się zatem ryzyko rotacji pracowników i rośnie satysfakcja z wykonywanej przez nich pracy. Z kolei za najbardziej stabilne umiejętności uznane zostały umiejętności przetwarzania sensorycznego, czytanie, pisanie i kompetencje matematyczne, niezawodność i dbałość o szczegóły czy kontrola jakości (Por. [Future of Jobs Report 2025 - World Economic Forum](#), dostęp: 02.03.2026).

Można więc powiedzieć, iż kluczem do dobrze funkcjonującej gospodarki jest zatem otwarcie się na nowe technologie i podjęcie z nimi efektywnej i bezpiecznej współpracy, której też trzeba się nauczyć. Osoba, która nauczy się współpracować ze sztuczną inteligencją w sposób odpowiedzialny i etyczny, będzie cennym kandydatem i ważnym pracownikiem dla firmy. Według badania przeprowadzonego przez firmę Experis, w Polsce pracodawcy najbardziej poszukują dziś pracowników, którzy dostosują się do poziomu wdrożenia AI w firmie jednocześnie będąc w stanie zaproponować rozwiązania umożliwiające

dalszy rozwój AI w firmie (Por. [W stronę przyszłości. Jak budować karierę w erze AI 2025 - Expersis, ManpowerGroup, dostęp: 26.02.2026](#)).

Tabela 4. Umiejętności i kompetencje przyszłości

10 podstawowych umiejętności oczekiwanych przez największych pracodawców z całego świata:	5 kompetencji, które zgodnie z przewidywaniami pracodawców najbardziej zyskają na znaczeniu do 2030 roku:
analityczne myślenie	współpraca z AI i analiza dużych zbiorów danych
odporność, elastyczność i zwinność	obsługa sieci i cyberbezpieczeństwo
przywództwo i wpływ społeczny	umiejętności technologiczne
kreatywne myślenie	kreatywne myślenie
zaangażowanie i samoświadomość	odporność, elastyczność i zwinność
umiejętności technologiczne	-
empatia i aktywne słuchanie	-
ciekawość i uczenie się przez całe życie	-
zarządzanie talentami	-
orientacja na usługi i obsługę klienta	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Future of Jobs Report 2025 - WEF](#)

Jak można wykorzystać sztuczną inteligencję w nauce i edukacji?

Co bardzo ważne w przypadku sztucznej inteligencji, może być ona wykorzystana w edukacji i nauce dzięki rozwiązaniom takim jak m.in: platformy edukacyjne, wirtualni moderatorzy, Inteligentne Systemy Nauczania czy inteligentne treści. Proces nauki może stać się bardziej zindywidualizowany, dostosowany do potrzeb i tempa nauki konkretnej osoby, zapewniając jednocześnie większy komfort nauki. Ponadto treści mogą być tworzone w sposób ciekawszy dla odbiorcy, zachęcając tym samym do poszerzania wiedzy. Co ważne, może być ona wykorzystywana na każdym poziomie edukacji, a tym samym ułatwić, usprawnić i uczynić efektywniejszym cały proces nauczania (Por. [Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Wykorzystanie Sztucznej Inteligencji w edukacji 2023 - PARP](#), dostęp: 03.03.2026 Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Wykorzystanie Sztucznej Inteligencji w edukacji, PARP, 2023).

Jednym z narzędzi wykorzystujących AI jest tzw. Rzeczywistość Wirtualna (VR) – wykorzystywana przez wiele uczelni i instytucji szkoleniowych jako narzędzie szkoleniowe, które zapewnia większe zaangażowanie studentów lub pracowników a także ułatwia proces przyswajania i zapamiętywania wiedzy. Badania przeprowadzone przez firmę PricewaterhouseCooper (PwC) w USA wykazały, że uczestnicy szkolenia przeprowadzonego za pomocą VR cztery razy szybciej zapamiętywali treści niż menadżerowie uczący się w tradycyjnej sali. W edukacji wyższej VR wykorzystywany jest przez uczelnie medyczne i techniczne

do prowadzenia zajęć ze studentami lub projektowania eksperymentów edukacyjnych (Por. [EdTech w Polsce, Trendbook 2023](#), dostęp: 03.03.2026).

Jak zapewnić skuteczny rozwój kluczowych kompetencji?

Jedną z odpowiedzi na potrzebę podnoszenia kompetencji są procesy upskillingu i reskillingu, zyskujące na popularności w ostatnich latach. Procesy te mogą przebiegać w sposób bardziej lub mniej sformalizowany. Warto jednak podkreślić, że rozwój nowych kompetencji w dużej mierze odbywa się także w sposób niesformalizowany, w środowisku pracy, m.in. poprzez współpracę zespołową, wymianę doświadczeń, otwartość na innych członków zespołu, podejmowanie inicjatywy oraz wspólne realizowanie celów.



Upskilling zdefiniować można jako proces doskonalenia posiadanych już przez pracownika umiejętności, tak aby dzięki nim pracownik mógł sprostać wymaganiom pracodawcy – zarówno obecnym jak i przyszłym.

Reskilling z kolei może być zdefiniowany jako proces uczenia pracowników nowych umiejętności, tak aby mogli podjąć pracę w funkcji innej niż dotychczasowa

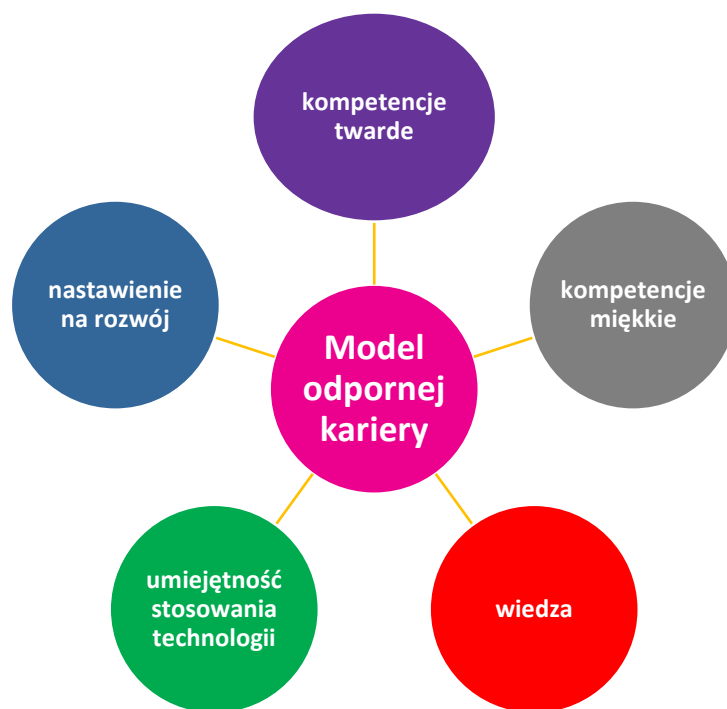
(Por. [Upskilling and Reskilling in a Rapidly Changing Job Market: Strategies for Organizations to Maintain Workforce Agility and Adaptability, European Journal of Business and Management Research 2024 - M. Hasan, Md.A. Haque, S.Nishat, Md M Hossain](#), dostęp: 25.02.2026, s.117).

Jak zauważają autorzy raportu PARP powinny być one traktowane jako wzajemnie uzupełniające się etapy rozwoju kompetencji w gospodarce, która oparta jest na wiedzy (Por. [Reskilling i upskilling jako odpowiedź na zmiany na rynku pracy - PARP](#), dostęp: 25.02.2026). Dla jak największej skuteczności powinny zostać formalnie zdefiniowane jako proces rozwoju kompetencji, włączone w cele organizacji, dodatkowo rozpisane na indywidualne plany rozwoju pracowników, podzielone na określone etapy zwiększające skuteczność podejmowanych działań i nabywanie nowych umiejętności.

Budując strategię podnoszenia kompetencji, zarówno firmy jak i pracownicy mogą oprzeć się na strategii budowania odporności kariery. Model ten zbudowany został na założeniach futurologa Alexandr Levit a następnie rozwinięty w raporcie „W stronę przyszłości. Jak budować karierę w erze AI”. Opiera się on na 5 filarach: kompetencjach twardych, kompetencjach miękkich,

wiedzy, umiejętności zastosowania technologii oraz nastawieniu na rozwój. Model ten ma umożliwić utrzymanie zatrudnienia pomimo zewnętrznych zakłóceń takich jak postęp technologiczny ([W stronę przyszłości. Jak budować karierę w erze AI 2025 - Expersis, ManpowerGroup](#), dostęp: 24.02.2026).

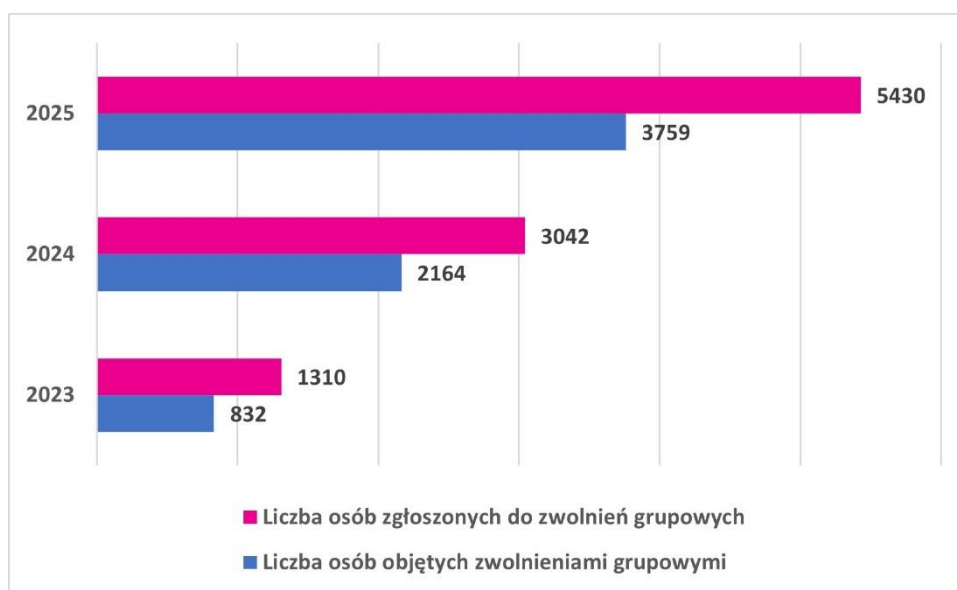
Grafika 1. Model odpornej kariery



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu [W stronę przyszłości. Jak budować karierę w erze AI. 2025 - Experis ManpowerGroup](#)

Dzięki takiemu podejściu możliwe staje się nawet wyhamowanie postępujących planowanych zwolnień grupowych. Na przykładzie Małopolski i Krakowa, w którym działają firmy z branży nowoczesnych usług biznesowych, część z tych firm, które przeprowadzają zwolnienia grupowe jednocześnie rekrutuje na inne stanowiska, wymagające innych kwalifikacji. W pierwszej kolejności firmy te próbują przekwalifikować obecne kadry, a dopiero gdy nie jest to możliwe decydują się na zwolnienie obecnych pracowników i zatrudnienie nowych (Por. [Zwolnienia grupowe w Krakowie już 770 osób na celowniku](#), dostęp: 05.03.2026). Należy jednak pamiętać, że nie wszystkie firmy działają w ten sposób, dla części z firm istotne jest szybkie pozyskanie pracownika mającego odpowiednie kwalifikacje i kompetencje.

Wykres 4. Liczba osób w Małopolsce zgłoszonych do zwolnienia i faktycznie zwolnionych w latach 2023-2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS

Tabela 5 Liczba osób w Małopolsce zgłoszonych do zwolnienia i faktycznie zwolnionych w latach 2023-2025

Rok	Liczba osób zgłoszonych do zwolnień grupowych	Liczba osób objętych zwolnieniami grupowymi
2025	5430	3759
2024	3042	2164
2023	1310	832

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS

Podsumowanie

W dzisiejszych czasach rynek pracy podlega szybkim i wielowymiarowym zmianom. Zmiany te determinowane są m.in. poprzez automatyzację, cyfryzację, coraz bardziej powszechne zastosowanie sztucznej inteligencji, a także zmiany społeczno-demograficzne, jak zjawiska zmniejszających się zasobów siły roboczej oraz braku zastępowalności pokoleń.

Według respondentów ankiety Future of Jobs już teraz na rynku pracy obserwowany jest problem braku odpowiednich kompetencji, a problem ten będzie się pogłębiał. Ankietowani pracodawcy przewidują, że do 2030 roku zmieni się 39% podstawowych umiejętności pracowników (Por. [Future of Jobs Report 2025 - World Economic Forum](#), dostęp: 05.03.2026). Najbardziej pożądanymi kompetencjami staną się kompetencje transferowalne (przydatne w różnych zawodach) (Por. [Reskilling i upskilling jako odpowiedź na zmiany na](#)

[ryнку pracy - PARP](#), dostęp: 05.03.2026), miękkie oraz umiejętność filtrowania, analizowania i krytycznej oceny informacji.

Ponadto przedsiębiorcy wskazali, że rozbieżności pomiędzy posiadanymi i pożądanymi kompetencjami są najczęstszą barierą w transformacji biznesowej przedsiębiorstw (Por. [Future of Jobs Report 2025 - World Economic Forum](#), dostęp: 25.02.2026).

Rozwój oraz opanowywanie nowych umiejętności i kompetencji staje się więc niezbędnym warunkiem utrzymania konkurencyjności zarówno gospodarek, przedsiębiorstw jak i jednostek (Por. [Reskilling i upskilling jako odpowiedź na zmiany na rynku pracy - PARP](#), dostęp: 25.02.2026). Z perspektywy pracodawcy istotnym będzie identyfikowanie czynników, które wywrą wpływ na prowadzone przez nich biznesy oraz aktualizowanie niezbędnych kompetencji pracowników. Z perspektywy instytucji rynku pracy ważnym będzie zaktywizowanie rezerw siły roboczej, wydłużanie aktywności zawodowej pracowników oraz wsparcie ich w procesie ciągłego aktualizowania swojej wiedzy i kompetencji, czyli life-long-learningu.

Jedną z możliwości jest formalne zaplanowanie procesów upskillingu i reskillingu, a także wspierane ich dodatkowymi podejściami – takimi jak np. strategia budowania odporności kariery – co umożliwi systematyczne i bardziej efektywne rozwijanie kompetencji. Uzgodniony między pracownikiem a pracodawcą sposób podnoszenia kwalifikacji może również stanowić dodatkowy czynnik stabilizujący zatrudnienie, ograniczając ryzyko utraty pracy wynikające m.in. ze zmian technologicznych.



Przy założeniu, że siła robocza na całym świecie składała się ze 100 osób do 2030 roku 59% pracowników potrzebowałoby przeszkolenia – z tego 29 osób mogłoby być doszkolonych w ramach upskillingu na swoich obecnych stanowiskach, a kolejne 19 osób mogłoby przekwalifikować się w ramach tej samej organizacji. 11 osób, pomimo upskillingu/reskillingu, nie podniosłoby kompetencji lub nabyło umiejętności w stopniu umożliwiającym utrzymanie przez nich stanowisk pracy (Por. [Future of Jobs Report 2025 - World Economic Forum](#), dostęp: 25.02.2026).

Rozdział II

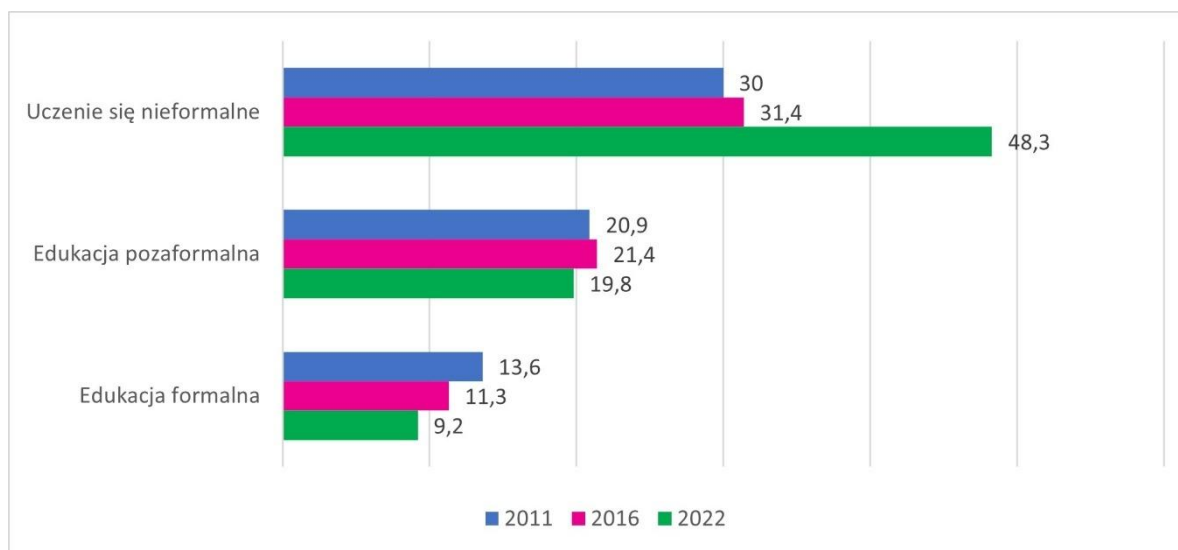
Uczenie się dorosłych

Jak wygląda aktywność edukacyjna osób dorosłych w Polsce?

To, że aktualizowanie i podnoszenie umiejętności staje się koniecznością nie powinno już dziwić. Jak jednak w praktyce wygląda zainteresowanie nauką? W 2022 r. w Polsce ponad połowa dorosłych w wieku 18-69 lat (54%, czyli 12,0 mln osób) deklarowała, że zdobywała wiedzę w różnych formach uczenia się (Por. Międzynarodowe badanie „Uczenie się osób dorosłych” (Adult Education Survey – AES) to cykliczne, unijne badanie (co 6 lat) analizujące uczestnictwo dorosłych (25–64 lata) w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym. W Polsce za realizację badania odpowiada Główny Urząd Statystyczny (GUS). Badanie zostało zrealizowane w okresie od 1 lutego do 31 marca 2023 r.; dotyczyło aktywności edukacyjnej respondentów w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie.). Najwięcej osób (48,3%, czyli 11,4 mln osób) rozwijało swoje kompetencje w sposób nieformalny - ucząc się samodzielnie lub korzystając z wiedzy współpracowników, znajomych czy członków rodziny. Co piąty dorosły (19,8%, czyli 5,6 mln osób) brał udział w kursach, szkoleniach lub innych zorganizowanych formach uczenia się poza systemem szkolnym (edukacja pozaformalna). Znacznie mniejszy odsetek osób uczestniczył w edukacji formalnej, realizowanej w systemie szkolnym lub na studiach wyższych. Tę formą kształcenia deklarowało 9,2% badanych osób (ok. 2,3 mln osób).

W 2022 r. odsetek osób w wieku 18-69 lat, które w ciągu roku uczestniczyły w jakiegokolwiek formie uczenia się, był wyższy niż w 2011 r. (o 10,0 p.proc.) (Por. Uczenie się osób dorosłych 2022, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa - Gdańsk 2024). Wyraźnie zwiększyła się skala uczenia się nieformalnego (o 18,3 p.proc), przy jednoczesnym spadku udziału edukacji formalnej (o 4,4 p.proc) oraz pozaformalnej (o 1,1 p.proc). Obserwuje się wzrost aktywności edukacyjnej dorosłych, ale coraz częściej przyjmuje formę samodzielnego, nieformalnego uczenia się.

Wykres 5. Osoby w wieku 18-69 uczestniczące w różnych formach uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 (%)



Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

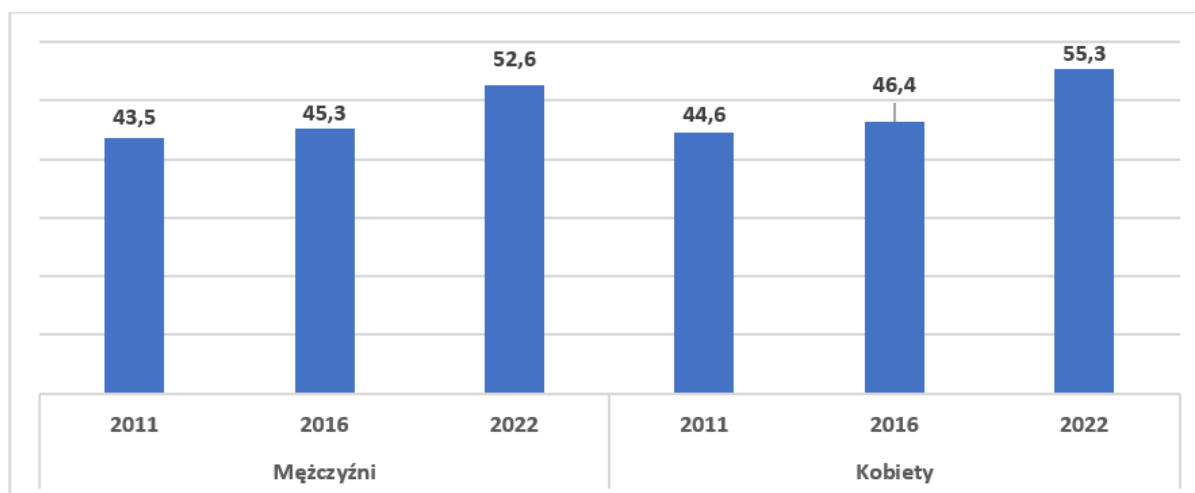
Tabela 6 Osoby w wieku 18-69 uczestniczące w różnych formach uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 (%)

Rok	Uczenie się nieformalne	Edukacja pozaformalna	Edukacja formalna
2011	30	20,9	13,6
2016	31,4	21,4	11,3
2022	48,3	19,8	9,2

Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

W latach 2011-2022 kobiety nieco częściej niż mężczyźni uczestniczyły w jakiegokolwiek formie uczenia się. W 2022 r. swoje kompetencje rozwijało 55,3% kobiet, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 52,6%. W badanym okresie wzrosła aktywność edukacyjna obu grup. Różnica między kobietami a mężczyznami utrzymuje się, jednak pozostaje niewielka (w 2022 r. różnica wyniosła 2,7 p.proc., natomiast w 2011 – 1,1 p. proc.)

Wykres 6. Osoby w wieku 18-69 uczestniczące w jakiejkolwiek formie uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według płci (%)



Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

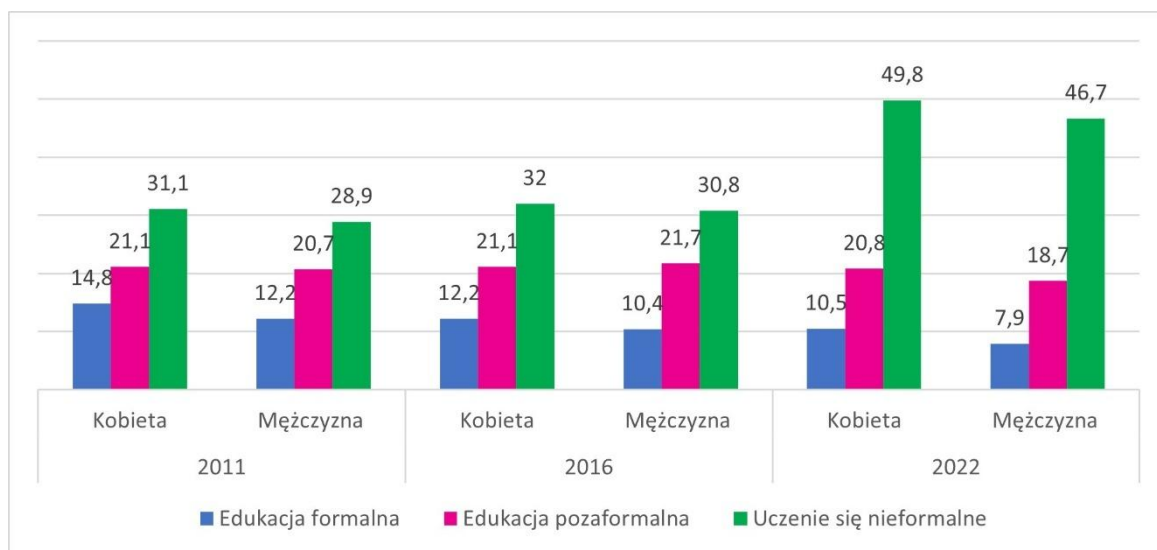
Tabela 7 Osoby w wieku 18-69 uczestniczące w jakiejkolwiek formie uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według płci (%)

Płeć	2011	2016	2022
Mężczyźni	43,5	45,3	52,6
Kobiety	44,6	46,4	55,3

Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

Kobiety również nieznacznie częściej niż mężczyźni uczestniczyły we wszystkich analizowanych formach uczenia się. W porównaniu z 2016 r. zmniejszył się udział kobiet i mężczyzn uczestniczących w edukacji formalnej oraz pozaformalnej. W przypadku edukacji formalnej odsetek kobiet spadł o 1,7 p.proc., a mężczyzn o 2,5 p.proc. W edukacji pozaformalnej spadek wśród kobiet był niewielki (o 0,3 p.proc.), i nieco większy wśród mężczyzn (o 3,0 p.proc.).

Wykres 7. Osoby w wieku 18-69 uczestniczące w różnych formach uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według płci (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

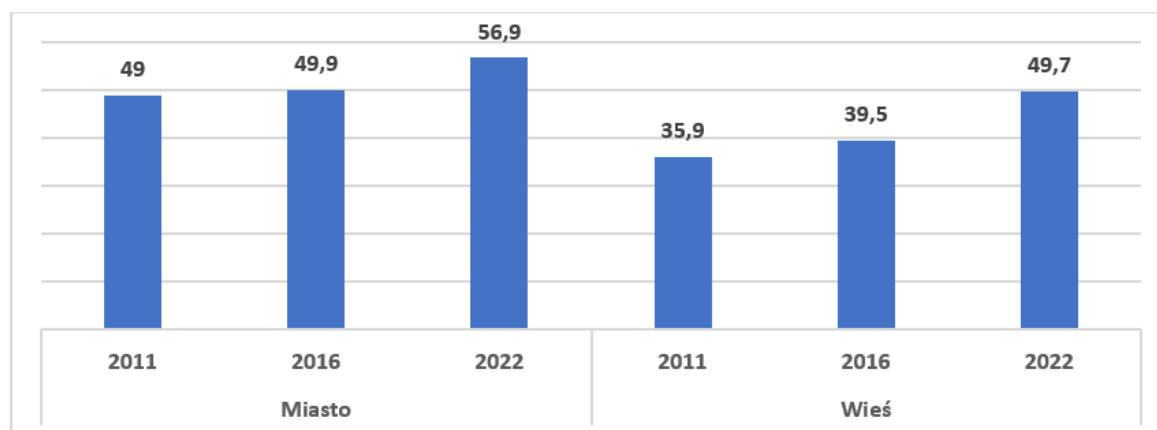
Tabela 8. Osoby w wieku 18-69 uczestniczące w różnych formach uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według płci (%)

Rok	Płeć	Edukacja formalna	Edukacja pozaformalna	Uczenie się nieformalne
2011	Kobieta	14,8	21,1	31,1
-	Mężczyzna	12,2	20,7	28,9
2016	Kobieta	12,2	21,1	32
-	Mężczyzna	10,4	21,7	30,8
2022	Kobieta	10,5	20,8	49,8
-	Mężczyzna	7,9	18,7	46,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Istotnym czynnikiem różnicującym poziom uczestnictwa w uczeniu się jest miejsce zamieszkania. W 2022 r. w edukacji formalnej, pozaformalnej lub nieformalnej uczestniczyło 56,9% mieszkańców miast oraz 49,7% mieszkańców wsi. W porównaniu z 2016 r. oznacza to wzrost odpowiednio o 7,0 p.proc. w miastach i o 10,2 p.proc. na wsi.

Wykres 8. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w jakiejkolwiek formie uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według miejsca zamieszkania (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

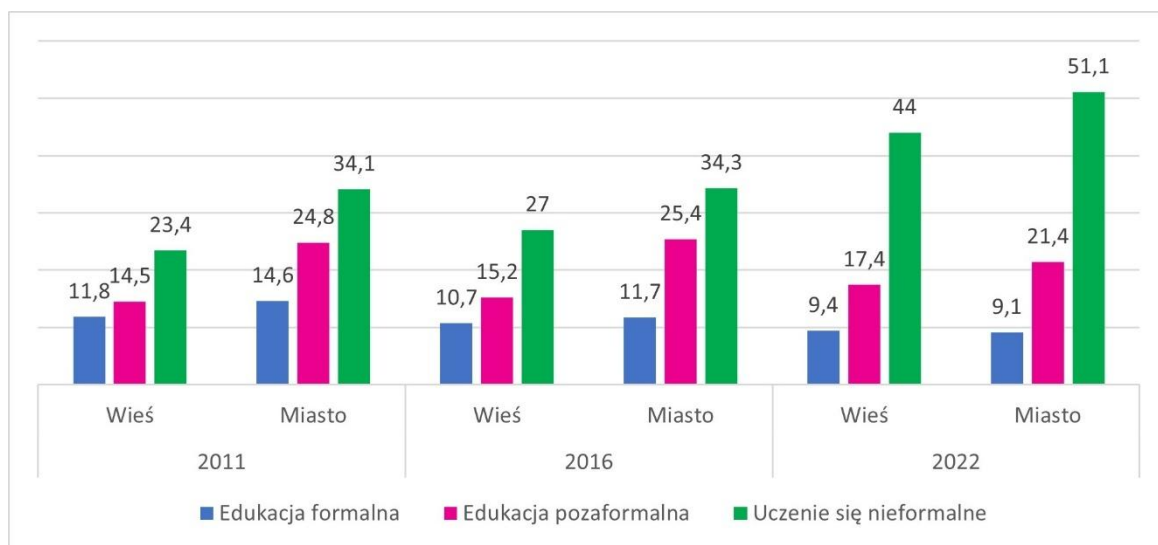
Tabela 9. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w jakiejkolwiek formie uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według miejsca zamieszkania (%)

Obszar zamieszkania	2011	2016	2022
Miasto	49	49,9	56,9
Wieś	35,9	39,5	49,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Mieszkańcy miast wykazywali wyższą aktywność edukacyjną niemal we wszystkich formach kształcenia. Jedyną formą, w której odsetek uczestników był nieznacznie wyższy wśród mieszkańców wsi, była edukacja formalna – brało w niej udział 9,4% mieszkańców wsi wobec 9,1% mieszkańców miast. Choć wśród mieszkańców wsi odnotowano wyraźny wzrost uczestnictwa w edukacji pozaformalnej (o 2,2 p.proc. względem 2016 r.), nadal to mieszkańcy miast częściej korzystali z tej formy kształcenia – różnica wynosi 4,0 p.proc. Podobna sytuacja dotyczy uczenia się nieformalnego: umiejętności w ten sposób rozwijało 51,1% mieszkańców miast oraz 44,0% mieszkańców wsi.

Wykres 9. Osoby w wieku 18-69 uczestniczące w różnych formach uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według miejsca zamieszkania (%)



Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

Tabela 10. Osoby w wieku 18-69 uczestniczące w różnych formach uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według miejsca zamieszkania (%)

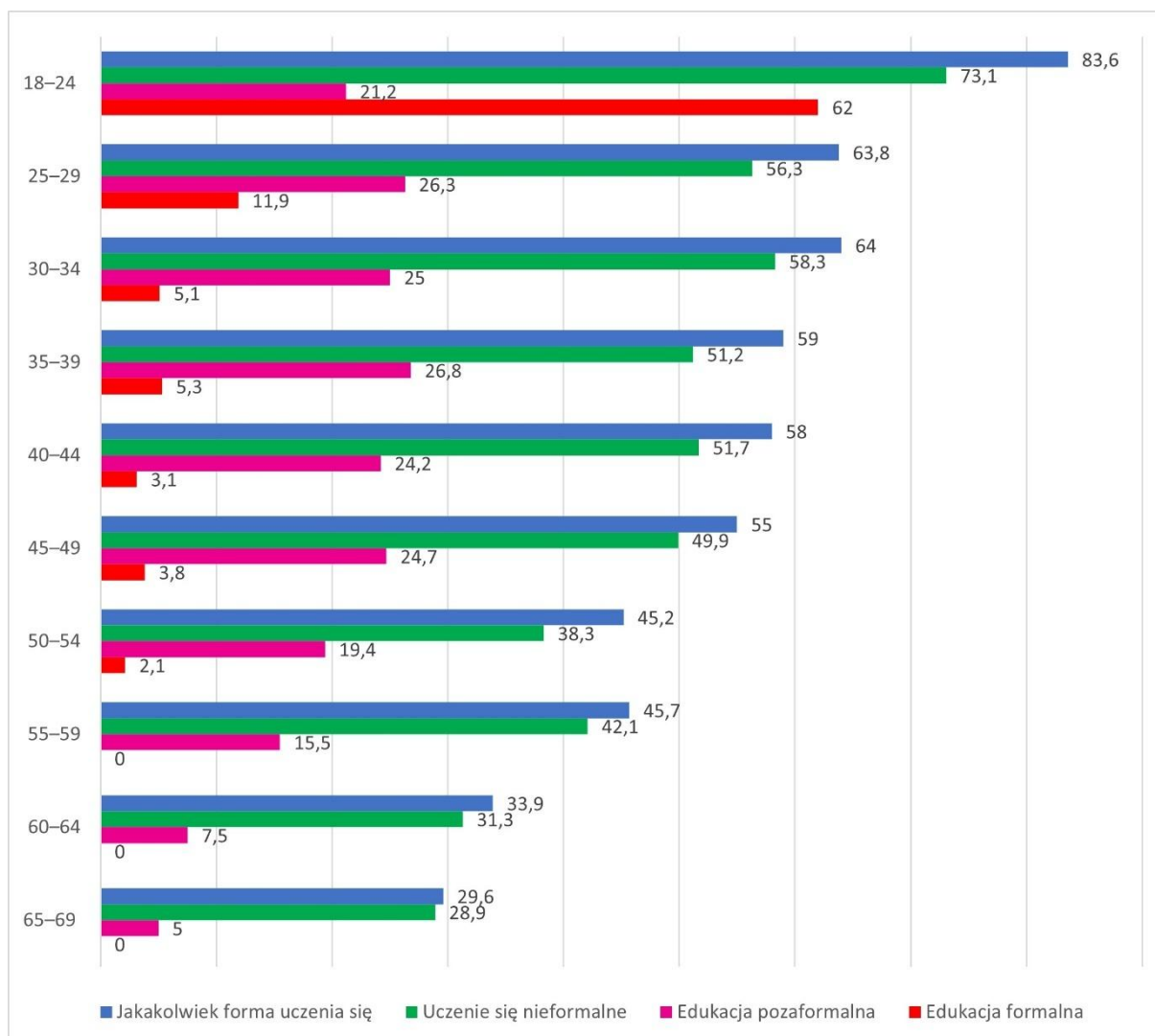
Rok	Miejsce zamieszkania	Edukacja formalna	Edukacja pozaformalna	Uczenie się nieformalne
2011	Wieś	11,8	14,5	23,4
-	Miasto	14,6	24,8	34,1
2016	Wieś	10,7	15,2	27
-	Miasto	11,7	25,4	34,3
2022	Wieś	9,4	17,4	44
-	Miasto	9,1	21,4	51,1

Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

Wiek jest jednym z kluczowych czynników różnicujących poziom uczestnictwa w uczeniu się – wraz z wiekiem wyraźnie spada poziom aktywności edukacyjnej. Zjawisko to jest szczególnie widoczne w przypadku edukacji formalnej, która dotyczy głównie osób młodych zdobywających kwalifikacje umożliwiające rozpoczęcie kariery zawodowej. W 2022 r. w edukacji formalnej uczestniczyło 62,0% osób w wieku 18-24 lata oraz 11,9% osób w wieku 25-29 lat, podczas gdy w grupie osób 50-69 lat odsetek ten wyniósł 2,1%.

Uczenie się nieformalne pozostaje najczęściej wybieraną formą rozwoju kompetencji w każdej grupie wieku. W ten sposób uczyło się 73,1% osób w wieku 18-24 lat, podczas gdy w grupie 50-69 lat odsetek ten był ponad dwukrotnie niższy i wyniósł 34,8%. Najniższy poziom uczestnictwa odnotowano wśród osób w wieku 65-69 lat (28,9%) oraz 60-64 lat (31,3%).

Wykres 10. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w różnych formach uczenia się w Polsce według wieku w 2022 roku (%)



Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

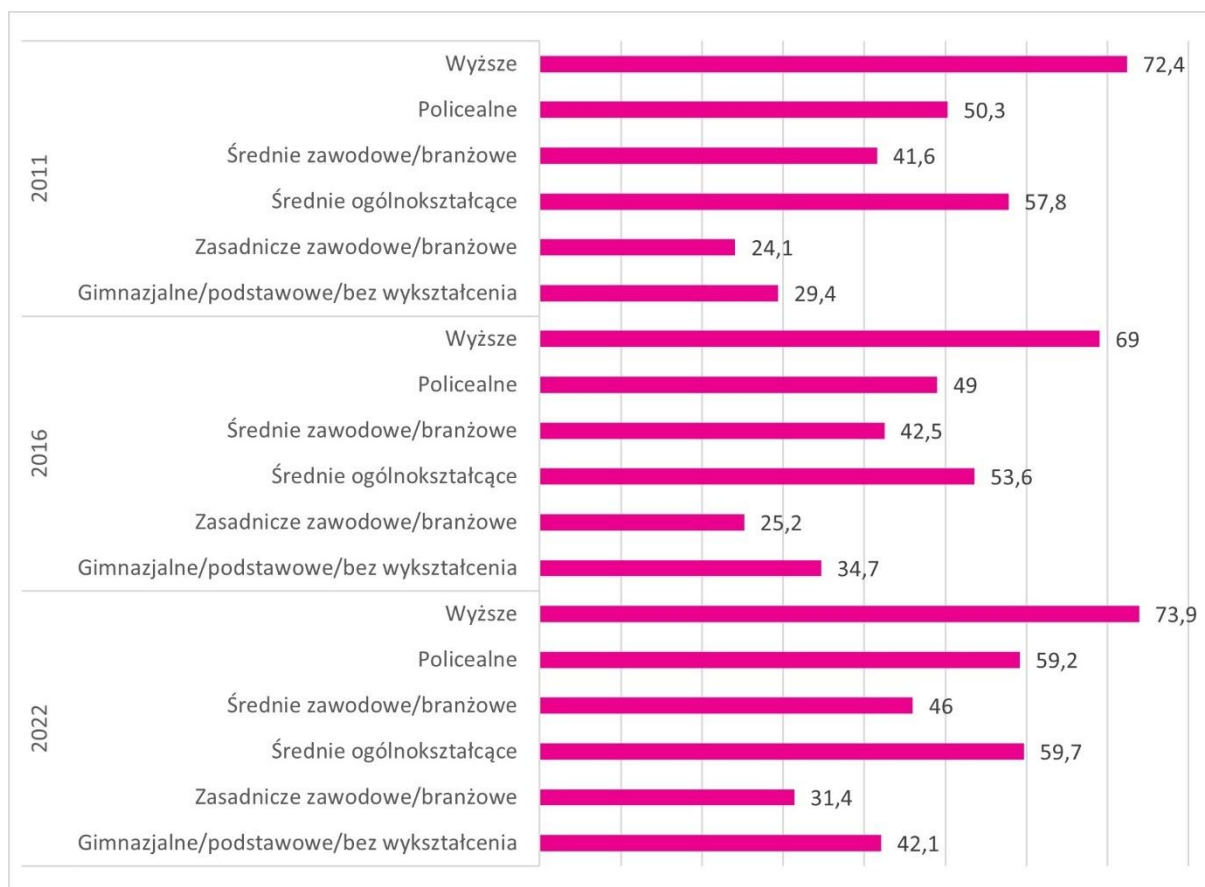
Tabela 11. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w różnych formach uczenia się w Polsce według wieku w 2022 roku (%)

Wiek respondentów	Jakakolwiek forma uczenia się	Uczenie się nieformalne	Edukacja pozaformalna	Edukacja formalna
18–24	83,6	73,1	21,2	62
25–29	63,8	56,3	26,3	11,9
30–34	64	58,3	25	5,1
35–39	59	51,2	26,8	5,3
40–44	58	51,7	24,2	3,1
45–49	55	49,9	24,7	3,8
50–54	45,2	38,3	19,4	2,1
55–59	45,7	42,1	15,5	–
60–64	33,9	31,3	7,5	–
65–69	29,6	28,9	5	–

Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

Wykształcenie ma wpływ na aktywność edukacyjną dorosłych, a im wyższe – tym większe prawdopodobieństwo uczestnictwa w jakiegokolwiek formie uczenia się. W analizowanym okresie najwyższą aktywność edukacyjną odnotowano wśród osób z wykształceniem wyższym. W 2022 r. w jakiegokolwiek formie uczenia się uczestniczyło 73,9% przedstawicieli tej grupy (więcej o 1,5 p.proc. w porównaniu do 2011 r. i o 4,9 p.proc. w porównaniu do 2016 r.). Relatywnie wysoką aktywność edukacyjną wykazywały także osoby ze średnim wykształceniem ogólnokształcącym oraz policealnym. W 2022 r. udział tych osób w jakiegokolwiek formie uczenia się wyniósł odpowiednio 59,7% oraz 59,2%. W obu przypadkach widoczny jest wzrost w porównaniu z 2016 r., szczególnie wyraźny w grupie osób z wykształceniem policealnym (wzrost o ponad 10 p.proc. względem 2016 r.). Najniższą aktywność edukacyjną odnotowuje się wśród osób z zasadniczym wykształceniem zawodowym/branżowym. W 2011 r. w jakiegokolwiek formie uczenia się uczestniczyło 24,1% tej grupy, w 2016 r. – 25,2%, a w 2022 r. – 31,4%. Mimo obserwowanego wzrostu w ostatnich latach, poziom uczestnictwa w uczeniu się pozostaje wyraźnie niższy niż w przypadku osób z wyższym poziomem wykształcenia.

Wykres 11. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w jakiejkolwiek formie uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według poziomu wykształcenia (%)



Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

Tabela 12. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w jakiejkolwiek formie uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według poziomu wykształcenia (%)

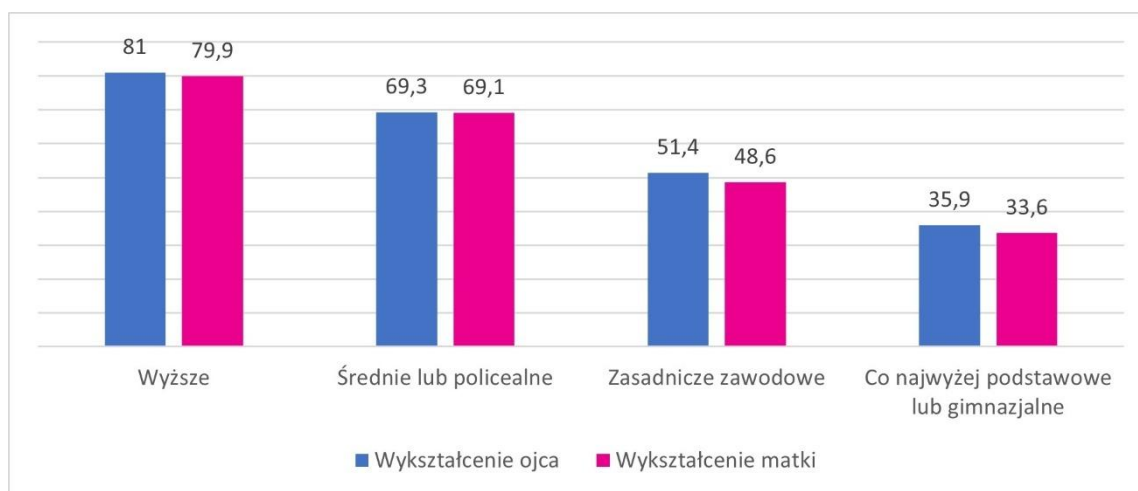
Poziom wykształcenia	2011	2016	2022
Wyższe	72,4	69	73,9
Policealne	50,3	49	59,2
Średnie zawodowe/branżowe	41,6	42,5	46
Średnie ogólnokształcące	57,8	53,6	59,7
Zasadnicze zawodowe/branżowe	24,1	25,2	31,4
Gimnazjalne/podstawowe/bez wykształcenia	29,4	34,7	42,1

Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

Kolejnym czynnikiem wpływającym na poziom aktywności edukacyjnej dorosłych jest wykształcenie rodziców. Udział osób uczestniczących w różnych formach uczenia się, których ojciec posiadał wykształcenie wyższe, wyniósł 81,0%, a w przypadku wykształcenia wyższego matki – 79,9%. Z kolei w grupie osób, których rodzice mieli wykształcenie co najwyżej podstawowe, poziom uczestnictwa był

znacznie niższy i wyniósł 35,9% (wykształcenie podstawowe ojca) oraz 33,6% (wykształcenie podstawowe matki). Środowisko rodzinne i postawy wobec edukacji kształtowane w domu mają znaczenie dla późniejszej gotowości do uczenia się w dorosłym życiu – im wyższe wykształcenie rodziców, tym częstsze uczestnictwo ich dorosłych dzieci w różnych formach uczenia się.

Wykres 12. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w jakiejkolwiek formie uczenia się w Polsce w 2022 r. według poziomu wykształcenia rodziców (%)



Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

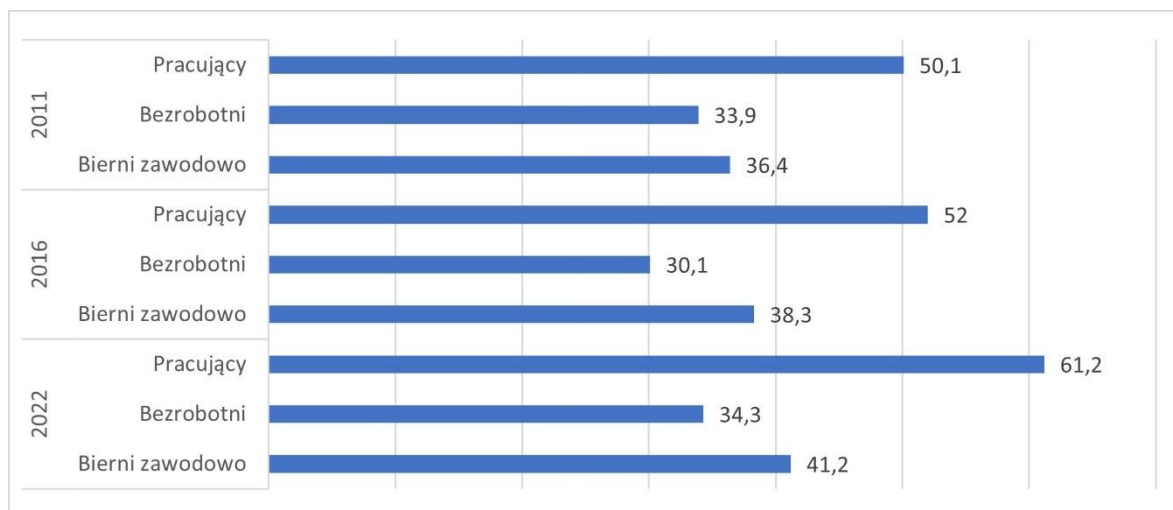
Tabela 13. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w jakiejkolwiek formie uczenia się w Polsce w 2022 r. według poziomu wykształcenia rodziców (%)

Rok	Status na rynku pracy	Populacja w tysiącach	Jakakolwiek forma %	Edukacja formalna %	Edukacja pozaformalna %	Uczenie nieformalne_%	Nie uczestniczy %
2011	Ogółem	27483	44	13,6	20,9	30	56
2016	Ogółem	26960	45,9	11,3	21,4	31,4	54,1
2022	Ogółem	24833	54	9,2	19,8	48,3	46
2011	Pracujący	15800	50,1	9,5	29,2	34,4	49,9
2016	Pracujący	16160	52	6,9	30,4	35,6	48
2022	Pracujący	16333	61,2	6,3	25,7	54	38,5
2011	Bezrobotni	2808	33,9	10,4	10,9	23	66,1
2016	Bezrobotni	2198	30,1	6,5	7,6	22,7	70
2022	Bezrobotni	1258	34,3	4,1	9,5	30,3	65,7
2011	Bierni zawodowo	8851	36,4	21,7	9,2	24,4	63,6
2016	Bierni zawodowo	8587	38,3	20,8	8,1	25,7	61,7
2022	Bierni zawodowo	7204	41,2	16,7	8,3	38,7	58,8

Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

Osoby pracujące częściej się uczyły niż osoby bezrobotne i biernie zawodowo – w analizowanym okresie to właśnie ta grupa charakteryzowała się najwyższym poziomem uczestnictwa w jakiegokolwiek formie uczenia się. W 2022 r. 61,2 % osób pracujących było aktywne edukacyjnie (więcej o 11,1 p.proc. w porównaniu do 2011 r. i o 9,2 p.proc. w porównaniu do 2016 r.). W przypadku osób biernych zawodowo obserwowany jest stopniowy wzrost aktywności edukacyjnej – z 36,4% w 2011 r., przez 38,3% w 2016 r., do 41,2% w 2022 r. Najniższy poziom aktywności edukacyjnej odnotowano wśród osób bezrobotnych. W 2022 r. w jakiegokolwiek formie uczenia się uczestniczyło 34,3% tej grupy.

Wykres 13. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w jakiegokolwiek formie uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według głównego statusu na rynku pracy (%)



Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

Tabela 14. Osoby w wieku 18-69 lat uczestniczące w jakiejkolwiek formie uczenia się w Polsce w latach 2011-2022 według głównego statusu na rynku pracy (%)

Rok	Status na rynku pracy	Populacja w tysiącach	Jakakolwiek forma %	Edukacja formalna %	Edukacja pozaformalna %	Uczenie nieformalne %	Nie uczestniczy %
2011	Ogółem	27483	44	13,6	20,9	30	56
2016	Ogółem	26960	45,9	11,3	21,4	31,4	54,1
2022	Ogółem	24833	54	9,2	19,8	48,3	46
2011	Pracujący	15800	50,1	9,5	29,2	34,4	49,9
2016	Pracujący	16160	52	6,9	30,4	35,6	48
2022	Pracujący	16333	61,2	6,3	25,7	54	38,5
2011	Bezrobotni	2808	33,9	10,4	10,9	23	66,1
2016	Bezrobotni	2198	30,1	6,5	7,6	22,7	70
2022	Bezrobotni	1258	34,3	4,1	9,5	30,3	65,7
2011	Bierni zawodowo	8851	36,4	21,7	9,2	24,4	63,6
2016	Bierni zawodowo	8587	38,3	20,8	8,1	25,7	61,7
2022	Bierni zawodowo	7204	41,2	16,7	8,3	38,7	58,8

Źródło: opracowanie własne a podstawie danych GUS

Uczestnictwo dorosłych w uczeniu się w Polsce systematycznie rośnie – w 2022 r. ponad połowa osób w wieku 18-69 lat rozwijała swoje kompetencje. Wzrost ten wynika przede wszystkim z dynamicznego rozwoju uczenia się nieformalnego, przy jednoczesnym spadku znaczenia edukacji formalnej i pozaformalnej. Aktywność edukacyjna jest silnie zróżnicowana - częściej uczą się osoby młodsze, lepiej wykształcone, pracujące oraz mieszkańcy miast.

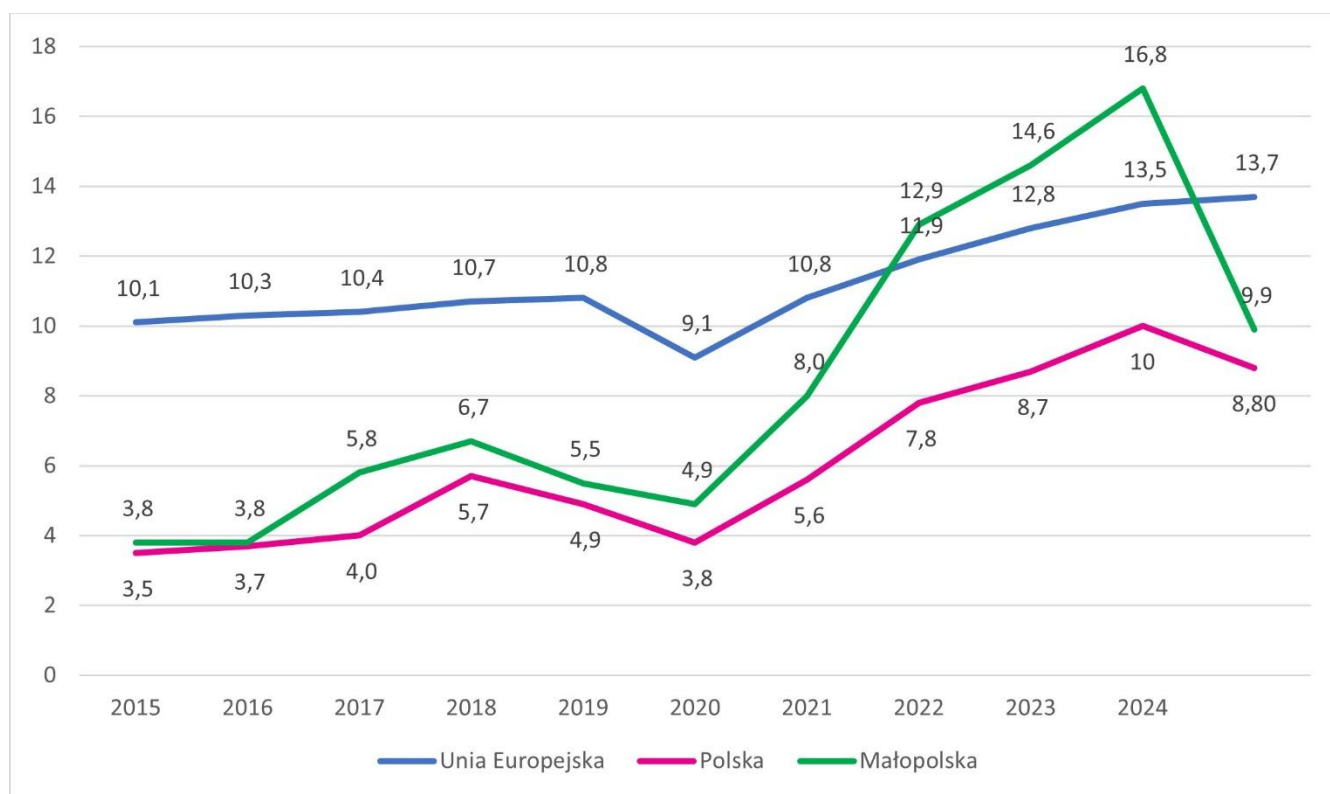
Aktywność edukacyjną osób pracujących potwierdzają także dane Polskiego Instytutu Ekonomicznego. Warto jednak zaznaczyć, że pomimo jej obecności, jest ona jedną z najniższych w Europie. Z raportu „Dlaczego Polacy się nie szkolą? Przyczyny niskiego poziomu uczestnictwa dorosłych w edukacji i kształceniu” wynika, że w 2024 roku 23,5% polskich pracowników podnosiło swoje kompetencje w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie. 2/3 pracowników korzystało ze szkoleń wyłącznie w celu podniesienia jakości swojej pracy lub dostosowania się do nowych obowiązków, a tylko co dziesiąty pracownik szkolił się, aby zwiększyć szansę na awans lub poprawić swoją sytuację na rynku pracy. Wśród przyczyn niskiej aktywności szkoleniowej dominuje brak czasu, na co wskazuje 42% pracujących, a także zbyt małe zaangażowanie pracodawców. Co ciekawe jednym z powodów jest także brak świadomości potrzeb szkoleniowych. Zdecydowanie częściej dostrzegają je osoby, które już się uczą, przez co chętniej

podejmują dalszą aktywność edukacyjną. Warto zatem zastanowić się nad tym w jaki sposób pomóc osobom dorosłym w uświadomieniu sobie swoich luk kompetencyjnych (Por. [Raport-PIE_Dlaczego-Polacy-sie-nie-szkola.pdf](#), dostęp: 07.04.2026).

Jak wygląda aktywność edukacyjna osób dorosłych w Małopolsce?

Z danych Eurostatu z lat 2015-2025 wynika, że odsetek dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu na przestrzeni 4 tygodni poprzedzających badania rósł systematycznie od 2020 do 2024 roku. W Pomimo spadku wartości wskaźnika w 2025 roku w Małopolsce na przestrzeni lat 2015-2025 znacząco zwiększył się odsetek mieszkańców uczących się formalnie i pozaformalnie (w szkołach i na kursach) – w 2025 roku wyniósł 9,9%, tj. ponad 2,5 razy więcej niż w 2015 roku. Odsetek ten był niższy o 3,8 p.proc. niż w Unii Europejskiej oraz o 1,1 p.proc. wyższy niż w Polsce.

Wykres 14. Odsetek osób w wieku 25-64 uczących się formalnie lub pozaformalnie w latach 2015-2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, dostęp: 18.06.2026

Tabela 14. Odsetek osób w wieku 25-64 uczących się formalnie lub pozaformalnie w latach 2015-2025

Obszar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Unia Europejska	10,1	10,3	10,4	10,7	10,8	9,1	10,8	11,9	12,8	13,5	13,7
Polska	3,5	3,7	4,0	5,7	4,9	3,8	5,6	7,8	8,7	10	8,8
Małopolska	3,8	3,8	5,8	6,7	5,5	4,9	8,0	12,9	14,6	16,8	9,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, dostęp: 18.06.2026

Wyraźny spadek wskaźnika w 2025 roku może sugerować pogorszenie aktywności edukacyjnej dorosłych, jednak w szerszym kontekście nie powinna być interpretowana jednoznacznie negatywnie.

Istotne jest zwrócenie uwagi na konstrukcję samego wskaźnika. Opiera się on na metodologii Eurostat i bazuje na odpowiedzi na pytanie dotyczące uczestnictwa w zorganizowanych formach kształcenia i szkolenia w określonym czasie odniesienia (4 tygodnie - Czy w ciągu ostatnich 4 tygodni uczestniczył(a) Pan/Pani w jakiegokolwiek zorganizowanej formie kształcenia lub szkolenia, w tym kursach, szkoleniach, lekcjach prywatnych, nauce w miejscu pracy itp. zorganizowane uczenie się (...) prowadzone przez nauczyciela, trenera lub instruktora). Taka definicja może nie oddawać rzeczywistej skali współczesnego uczenia się dorosłych, które coraz częściej przyjmuje formy mniej sformalizowane, takie jak e-learningi, mikro-szkolenia, uczenie się w miejscu pracy czy samokształcenie wspierane narzędziami cyfrowymi. W efekcie wskaźnik ten może nie obejmować części aktywności edukacyjnej, która realnie ma miejsce.

Istotne znaczenie mają również zmiany zachodzące na rynku pracy. Coraz większą rolę odgrywa uczenie się w miejscu pracy oraz rozwój kompetencji w sposób ciągły, często poza formalnymi systemami szkoleniowymi. W przedsiębiorstwach obserwuje się większe zainteresowanie środkami Krajowego Funduszu Szkoleniowego, przy jednoczesnym odchodzeniu od tradycyjnych, zewnętrznych form szkoleniowych na rzecz bardziej elastycznych rozwiązań.

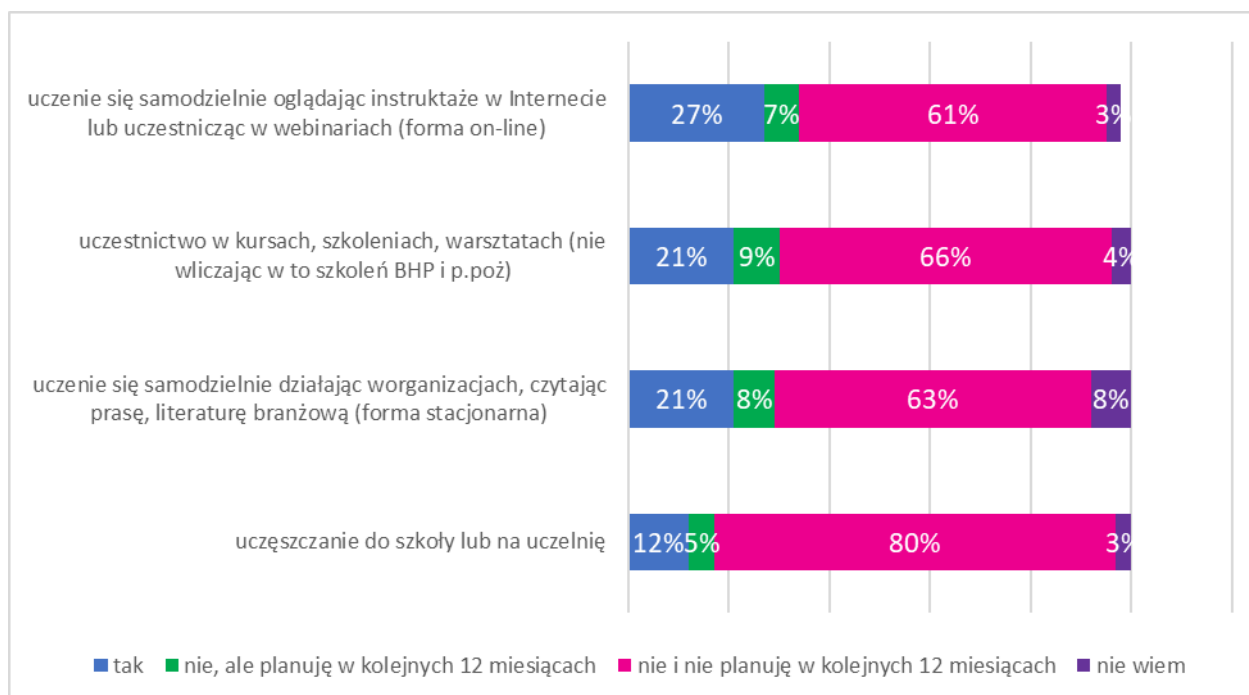
Formy podnoszenia kompetencji

Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego na zlecenie Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego (MORR) wskazują, że dorośli Małopolanie uczą się przede wszystkim samodzielnie. Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2025. Uczenie się dorosłych Małopolan, Województwo Małopolskie, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków, 2025. Badanie zrealizowano na przełomie lipca i sierpnia 2025 roku. Jego celem było pozyskanie

informacji na temat podejścia Małopolan do procesu uczenia się przez całe życie. W ramach badania przeprowadzono 2418 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) z mieszkańcami województwa małopolskiego powyżej 18. roku życia. Zasięg przestrzenny badania obejmował całe województwo małopolskie, z uwzględnieniem wszystkich sześciu podregionów wyodrębnionych zgodnie z delimitacją GUS (miasto Kraków, krakowski, nowosądecki, nowotarski, oświęcimski i tarnowski).

Największą popularnością cieszy się dokształcanie w formie on-line (korzystanie z instruktaży internetowych, webinarów oraz innych form samokształcenia online) – ponad 1/3 badanych deklarowała, że w ostatnich 12 miesiącach korzystała z tej formy podnoszenia kompetencji lub planuje to zrobić w najbliższym roku. Zorganizowane formy kształcenia (kursy, warsztaty, szkolenia) zajmują drugą pozycję pod względem popularności – co piąty badany podnosił kwalifikacje w ten sposób, a 1/3 badanych korzystała z tej formy podnoszenia kompetencji lub planuje to zrobić w najbliższym roku. Równie często osoby dorosłe samodzielnie zdobywały wiedzę poprzez czytanie literatury branżowej, prasę czy działalność w organizacjach – jednocześnie ta forma rozwijania kompetencji jest mniej powszechna niż ta w formie on-line. W każdej z analizowanych form podnoszenia kwalifikacji widoczny jest znaczący odsetek osób, które nie korzystały z danej aktywności i nie planują jej podjęcia w najbliższych 12 miesiącach. Najwięcej respondentów nie zamierza rozpoczynać ani kontynuować edukacji formalnej (uczęszczania do szkoły lub na uczelnię), natomiast najmniejszy odsetek deklaracji braku planów dotyczy samodzielnego uczenia się w formule on-line.

Wykres 15. Formy podnoszenia kwalifikacji w trakcie ostatnich 12 miesięcy (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Opinii Mieszkańców Małopolski (BOM), 2025

Tabela 16. Formy podnoszenia kwalifikacji w trakcie ostatnich 12 miesięcy (n=2418)

Formy podnoszenia kwalifikacji	tak	nie, ale planuję w kolejnych 12 miesiącach	nie i nie planuję w kolejnych 12 miesiącach	nie wiem
uczenie się samodzielnie oglądając instruktaże w Internecie lub uczestnicząc w webinarach (forma on-line)	27%	7%	61%	3%
uczestnictwo w kursach, szkoleniach, warsztatach (nie wliczając w to szkoleń BHP i p.poż)	21%	9%	66%	4%
uczenie się samodzielnie działając w organizacjach, czytając prasę, literaturę branżową (forma stacjonarna)	21%	8%	63%	8%
uczęszczanie do szkoły lub na uczelnię	12%	5%	80%	3%

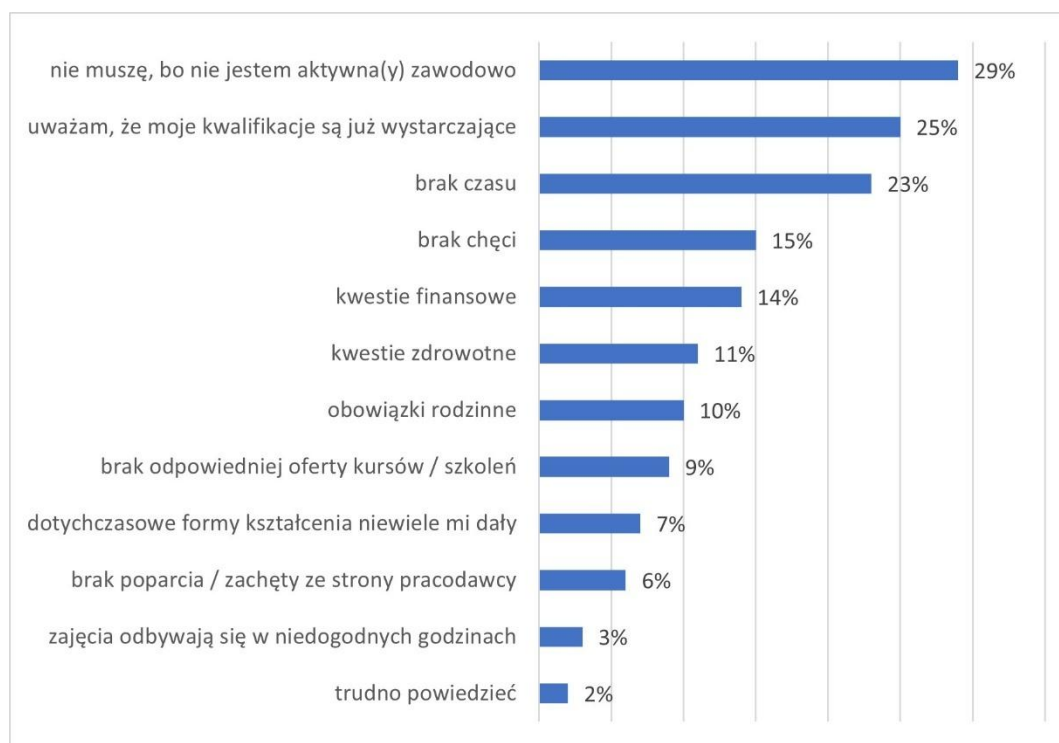
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Opinii Mieszkańców Małopolski (BOM), 2025

Kluczowe bariery w podnoszeniu kompetencji

Najczęstszą przyczyną rezygnacji z rozwijania kompetencji w ostatnich 12 miesiącach był **brak potrzeby wynikający z braku aktywności zawodowej**. Tą odpowiedź wskazała prawie 1/3 badanych (29%), co sugeruje, że osoby pozostające poza rynkiem pracy rzadziej odczuwają motywację do rozwijania swoich umiejętności. Drugim istotnym czynnikiem było przekonanie o wystarczającym poziomie umiejętności – 1/4 badanych (25%) nie dostrzega potrzeby dalszego podnoszenia kompetencji, uznając je za adekwatne do obecnej sytuacji zawodowej lub życiowej. Niewiele mniej respondentów wskazało na brak czasu (23%). Wśród pozostałych przyczyn pojawiały się również czynniki o charakterze motywacyjnym i organizacyjnym. Brak chęci do nauki zadeklarowało

15% badanych, natomiast na kwestie finansowe wskazało 14% respondentów. Istotne znaczenie miały także problemy zdrowotne (11%) oraz obowiązki rodzinne (10%). Rzadziej wskazywano na kwestie dotyczące dostępności i jakości oferty edukacyjnej. Brak odpowiednich kursów lub szkoleń wskazało 9% badanych, natomiast 7% uznało, że dotychczasowe formy kształcenia nie przyniosły oczekiwanych efektów.

Wykres 16. Czynniki ograniczające aktywność edukacyjną w ciągu ostatnich 12 miesięcy (n=1305)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 17. Czynniki ograniczające aktywność edukacyjną w ciągu ostatnich 12 miesięcy (n=1305)

Czynniki ograniczające aktywność edukacyjną	Odsetek respondentów
nie muszę, bo nie jestem aktywna(y) zawodowo	29%
uważam, że moje kwalifikacje są już wystarczające	25%
brak czasu	23%
brak chęci	15%
kwestie finansowe	14%
kwestie zdrowotne	11%
obowiązki rodzinne	10%
brak odpowiedniej oferty kursów / szkoleń	9%
dotychczasowe formy kształcenia niewiele mi dały	7%
brak poparcia / zachęty ze strony pracodawcy	6%
zajęcia odbywają się w niedogodnych godzinach	3%
trudno powiedzieć	2%

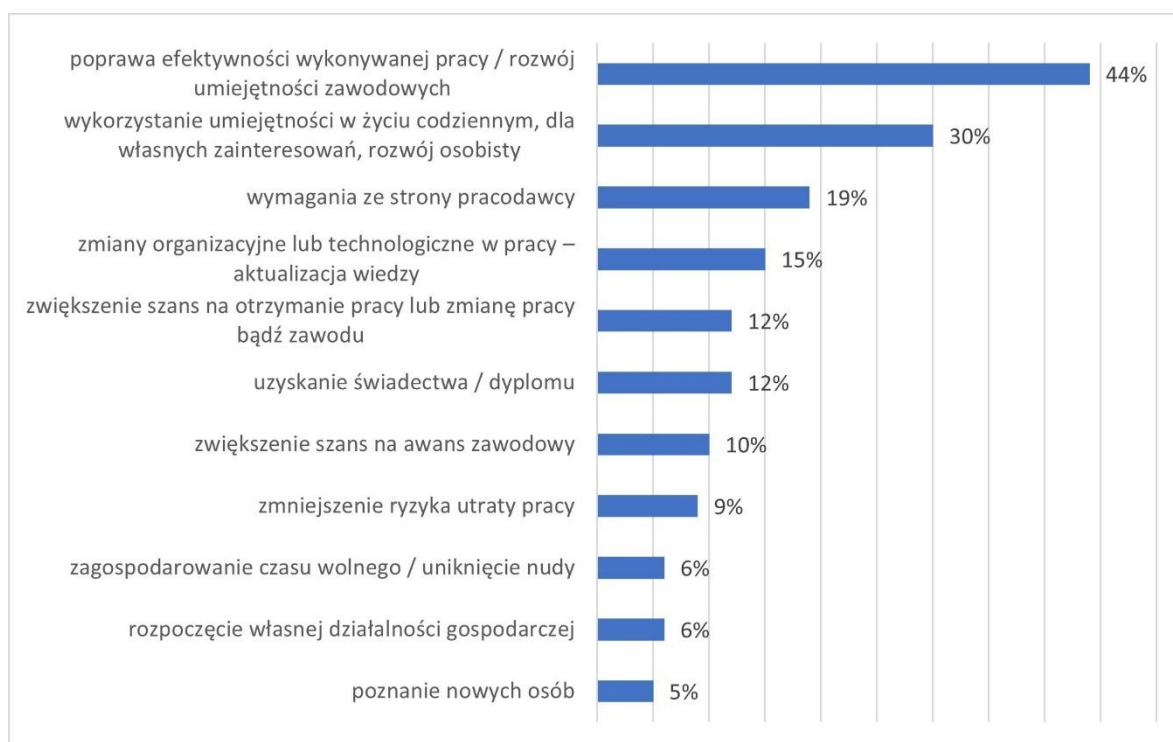
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

W porównaniu do 2021 r., główne bariery w podnoszeniu kompetencji pozostają podobne, jednak zmienił się najczęściej wskazywany czynnik – w 2021 r. jako główną przyczynę braku podnoszenia kompetencji był brak czasu (31% w 2021 r. vs. 23% w 2025 r.). Nieznacznie mniej badanych wskazywało na brak potrzeby wynikający z braku aktywności zawodowej (28% w 2021r. vs 29% w 2025 r.).

Motywacje do podnoszenia kompetencji

Głównym powodem podnoszenia kompetencji w ostatnich 12 miesiącach była chęć poprawy efektywności wykonywanej pracy i rozwój umiejętności zawodowych (44% wskazań osób, które brały udział w przynajmniej jednej z form podnoszenia kwalifikacji). Drugim najczęściej wskazywanym powodem był rozwój osobisty oraz możliwość wykorzystania umiejętności w życiu codziennym, dla własnych zainteresowań (30%). Istotnymi czynnikami motywacyjnymi były również te związane z pracą – 19% badanych jako powód podnoszenia kompetencji wskazało wymagania ze strony pracodawcy, a 15% zmiany organizacyjne lub technologiczne w pracy – aktualizacja wiedzy.

Wykres 17. Czynniki motywujące do podnoszenia kompetencji (n=932)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 18. Czynniki motywujące do podnoszenia kompetencji (n=932)

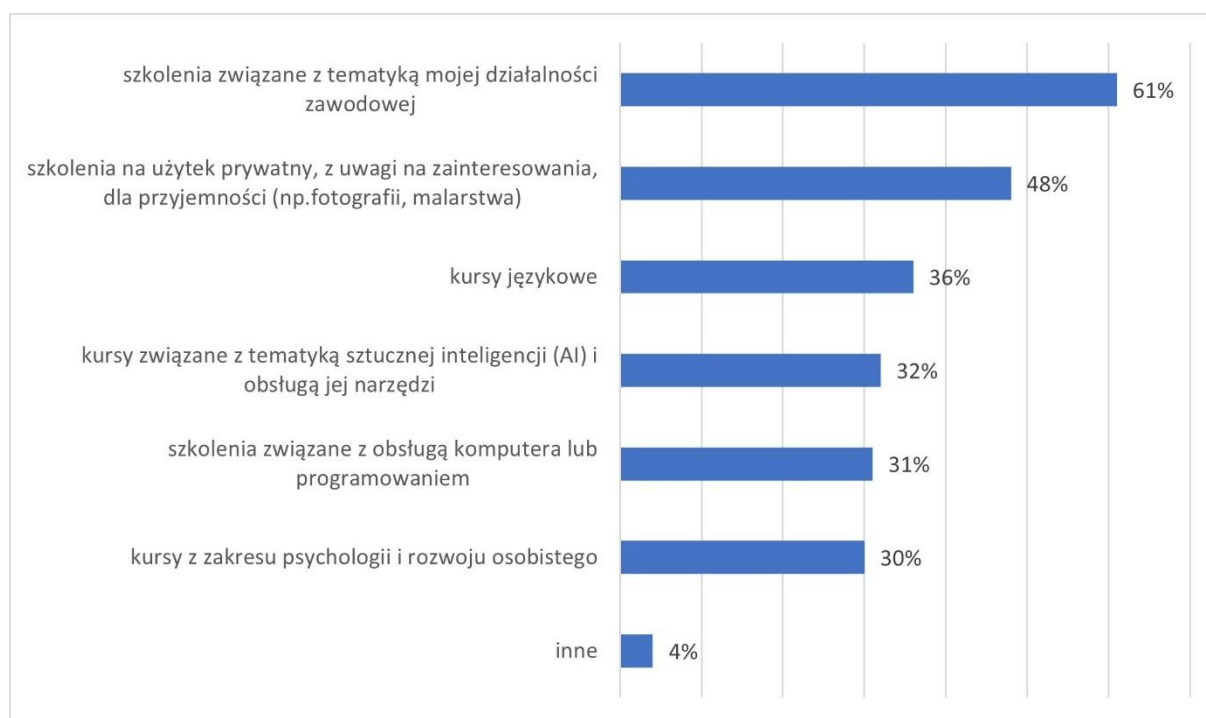
Czynniki motywujące do podnoszenia kompetencji	Odsetek respondentów
poznanie nowych osób	5%
rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej	6%
zagospodarowanie czasu wolnego / uniknięcie nudy	6%
zmniejszenie ryzyka utraty pracy	9%
zwiększenie szans na awans zawodowy	10%
uzyskanie świadectwa / dyplomu	12%
zwiększenie szans na otrzymanie pracy lub zmianę pracy bądź zawodu	12%
zmiany organizacyjne lub technologiczne w pracy – aktualizacja wiedzy	15%
wymagania ze strony pracodawcy	19%
wykorzystanie umiejętności w życiu codziennym, dla własnych zainteresowań, rozwój osobisty	30%
poprawa efektywności wykonywanej pracy / rozwój umiejętności zawodowych	44%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Uczestnictwo w kursach i szkoleniach

W ostatnich 12 miesiącach Małopolanie najczęściej uczestniczyli w szkoleniach związanych bezpośrednio z wykonywaną pracą – wskazało na nie 61% respondentów. Niecała połowa badanych (48%) brała udział w szkoleniach na użytek prywatny – z uwagi na zainteresowania lub dla przyjemności. Dużą popularnością cieszyły się również kursy językowe (36%) oraz kursy związane z tematyką sztucznej inteligencji i obsługą jej narzędzi (30%).

Wykres 18. Kursy i szkolenia, w których uczestniczyli badani w ostatnich 12 miesiącach (n=932)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 19 Kursy i szkolenia, w których uczestniczyli badani w ostatnich 12 miesiącach (n=932)

Kursy i szkolenia	Odsetek respondentów
inne	4%
kursy z zakresu psychologii i rozwoju osobistego	30%
szkolenia związane z obsługą komputera lub programowaniem	31%
kursy związane z tematyką sztucznej inteligencji (AI) i obsługą jej narzędzi	32%
kursy językowe	36%
szkolenia na użytek prywatny, z uwagi na zainteresowania, dla przyjemności (np. fotografii, malarstwa)	48%

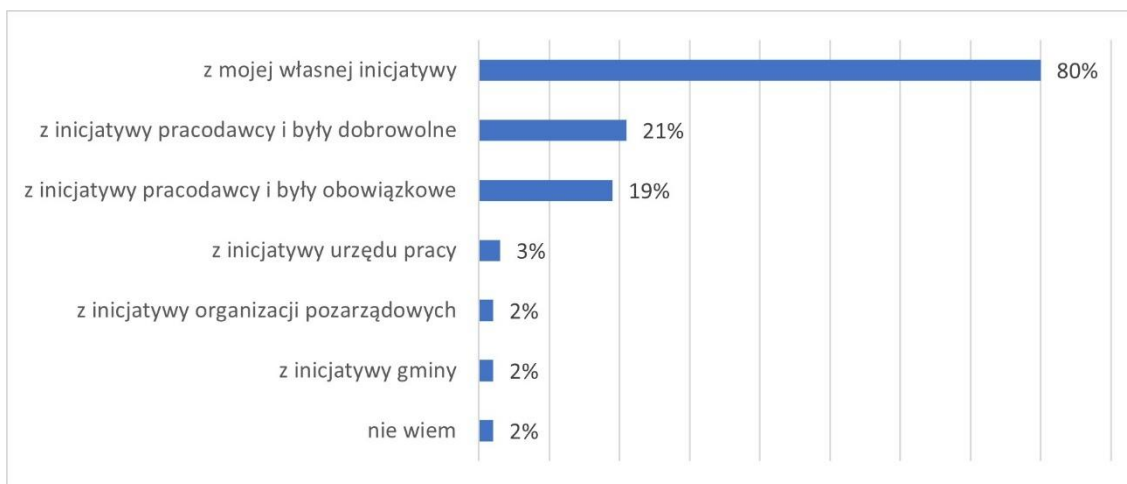
Kursy i szkolenia	Odsetek respondentów
szkolenia związane z tematyką mojej działalności zawodowej	61%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

W porównaniu do 2021 r. nie zmieniła się czołowa trójka najczęściej wybieranych rodzajów kursów i szkoleń, jednak wzrósł poziom uczestnictwa we wszystkich trzech. Największy wzrost odnotowano w przypadku kursów językowych (z 12% w 2021 r. do 36% w 2025 r.) oraz szkoleń na użytek prywatny (z 26% w 2021 r. do 48% w 2025 r.). Udział w szkoleniach związanych z tematyką działalności zawodowej wzrósł z 57% w 2021 r. do 61% w 2025 r.

Aż 80% badanych wskazało, że przynajmniej w części szkoleń brało udział z własnej inicjatywy. Znacznie rzadziej udział w szkoleniach był z inicjatywy pracodawcy (40%) - 21% respondentów w trakcie ostatnich 12 miesięcy uczestniczyło w szkoleniach dobrowolnych, a 19% w szkoleniach obowiązkowych. Niewielki odsetek wskazań dotyczył szkoleń podejmowanych z inicjatywy urzędów pracy (3%), organizacji pozarządowych (2%) czy gmin (2%).

Wykres 19. Inicjatywa podejmowania szkoleń (n=932)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 20. Inicjatywa podejmowania szkoleń (n=932)

Inicjatywa podejmowania szkoleń	Odsetek respondentów
nie wiem	2%
z inicjatywy gminy	2%
z inicjatywy organizacji pozarządowych	2%
z inicjatywy urzędu pracy	3%
z inicjatywy pracodawcy i były obowiązkowe	19%
z inicjatywy pracodawcy i były dobrowolne	21%
z mojej własnej inicjatywy	80%

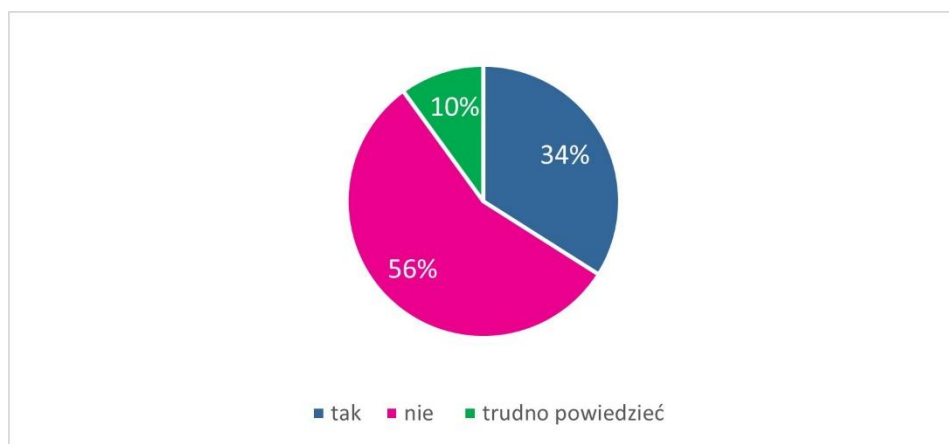
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

W porównaniu do 2021 r. nie odnotowano istotnych zmian w zakresie podejmowania szkoleń z własnej inicjatywy – sposób ten nadal pozostaje dominującą formą (81% w 2021 r. vs 80% w 2025 r.). Zwiększył się natomiast odsetek wskazań na udział w szkoleniach z inicjatywy pracodawcy, zarówno dobrowolnych (z 15% w 2021 r. do 21% w 2025 r.), jak i obowiązkowych (z 8% w 2021 r. do 19% w 2025 r.). Wyniki wskazują na rosnącą rolę pracodawców w inicjowaniu rozwoju kompetencji pracowników.

Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji

Narzędzia sztucznej inteligencji (AI), jako wsparcie w zdobywaniu wiedzy i rozwijaniu umiejętności, są wykorzystywane przez znaczącą część Małopolan – z takiej formy korzysta ponad 1/3 mieszkańców (34%).

Wykres 20. Czy korzystał(a) Pan(i) z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci? (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 21 Czy korzystał(a) Pan(i) z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci? (n=2418)

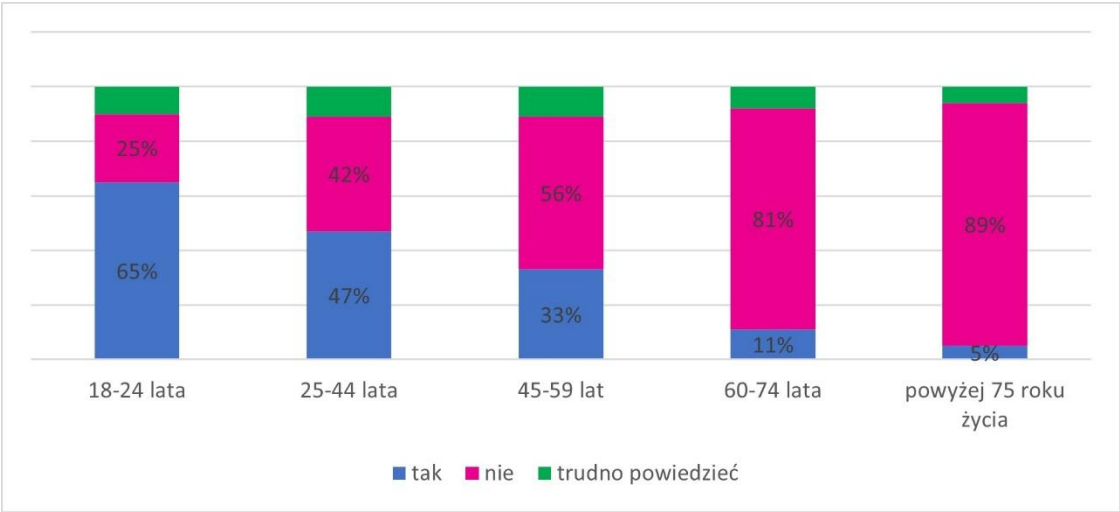
Czy korzystała Pani z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobycia wiedzy?	Odsetek respondentów
tak	34%
nie	56%
trudno powiedzieć	10%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Zdecydowana większość osób deklarujących korzystanie z narzędzi AI wskazała na używanie aplikacji Chat GPT (87%). Znacznie rzadziej korzystano z Microsoft Copilot AI (22%), Google Notebook LM (18%), czy Perplexity AI (11%). Wśród narzędzi AI w kategorii „inne” najczęściej wskazywano na takie narzędzia jak Gemini/Google AI, Grok AI assistant, Meta AI, Canva AI, Open AI czy Deep AI.

Najczęściej z tego typu narzędzi korzystają osoby młode – w grupie osób 18-24 lata odsetek ten wynosi 65% i systematycznie maleje wraz z wiekiem, osiągając zaledwie 5% wśród osób powyżej 75 roku życia.

Wykres 21. Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a wiek (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

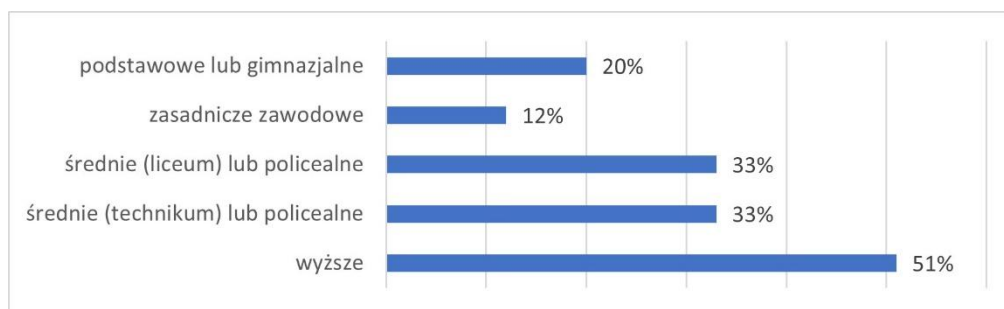
Tabela 22. Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a wiek (n=2418)

Wiek respondentów	tak	nie	trudno powiedzieć
18-24 lata	65%	25%	10%
25-44 lata	47%	42%	11%
45-59 lat	33%	56%	11%
60-74 lata	11%	81%	8%
powyżej 75 roku życia	5%	89%	6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Korzystanie z narzędzi AI rośnie również wraz z poziomem wykształcenia – najwyższy odsetek odnotowano wśród osób z wykształceniem wyższym (51%), a najniższy wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (12%).

Wykres 22. Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a wykształcenie (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

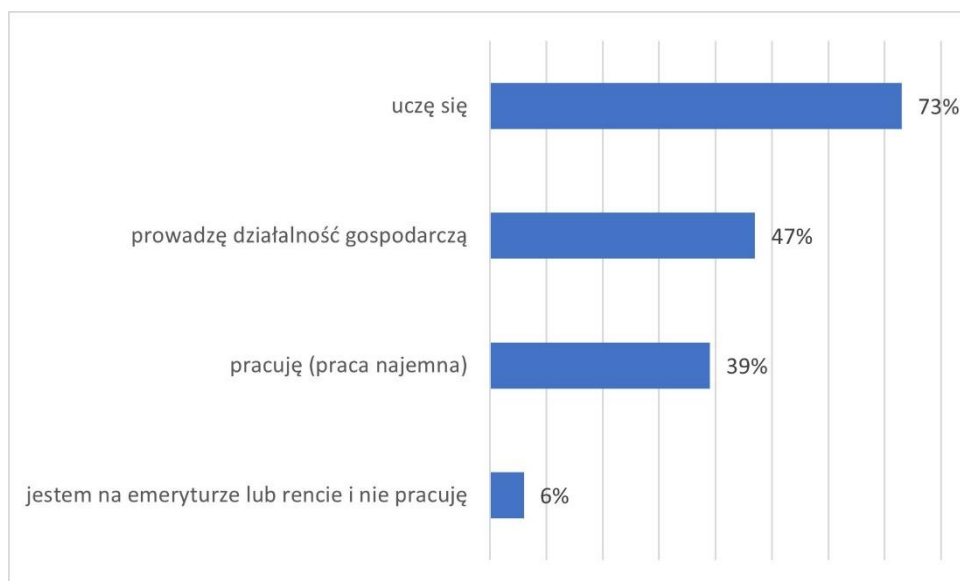
Tabela 23 Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a wykształcenie (n=2418)

Wykształcenie	Odsetek respondentów
wyższe	51%
średnie (technikum) lub policealne	33%
średnie (liceum) lub policealne	33%
zasadnicze zawodowe	12%
podstawowe lub gimnazjalne	20%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Różnice w korzystaniu z narzędzi sztucznej inteligencji są wyraźnie widoczne w zależności od statusu zawodowego. Najczęściej wykorzystują je osoby uczące się (73%) oraz prowadzące działalność gospodarczą (47%). Najrzadziej z takich narzędzi korzystają niepracujący emeryci lub renciści (6%).

Wykres 23. Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a status zawodowy (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 24 Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a wykształcenie (n=2418)

Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a wykształcenie	Odsetek respondentów
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	6%
pracuję (praca najemna)	39%
prowadzę działalność gospodarczą	47%
uczę się	73%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

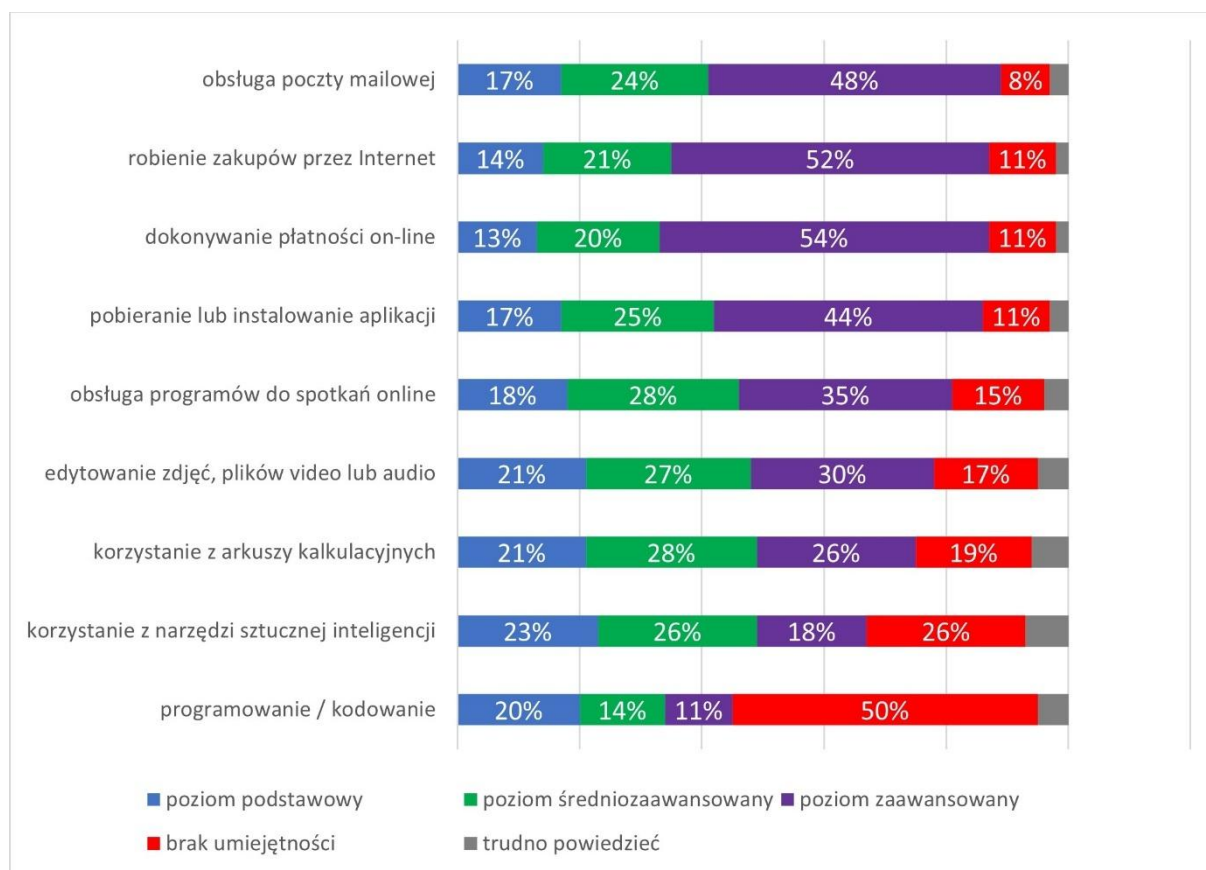
Samoocena umiejętności

Umiejętności cyfrowe

Małopolanie najwyżej oceniają podstawowe, codzienne umiejętności cyfrowe. Najczęściej wskazywaną jest umiejętność obsługi poczty mailowej – aż 9 na 10 potrafi to robić, przy czym prawie połowa w sposób zaawansowany. Równie powszechne są kompetencje związane z korzystaniem z usług on-line. Robienie zakupów przez Internet oraz dokonywanie płatności on-line deklaruje 87%

respondentów, z czego odpowiednio 52% i 54% ocenia swoje umiejętności jako zaawansowane. Znacznie niżej badani oceniają swoje kompetencje w obszarach bardziej specjalistycznych – w przypadku programowania / kodowania połowa respondentów przyznaje, że nie posiada takich umiejętności.

Wykres 24. Samoocena umiejętności/kompetencji cyfrowych (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 25 Samoocena umiejętności/kompetencji cyfrowych (n=2418)

kompetencje cyfrowe	poziom podstawowy	poziom średniozaawansowany	poziom zaawansowany	brak umiejętności	trudno powiedzieć
programowanie / kodowanie	20%	14%	11%	50%	5%
korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji	23%	26%	18%	26%	7%
korzystanie z arkuszy kalkulacyjnych	21%	28%	26%	19%	6%
edytowanie zdjęć, plików video lub audio	21%	27%	30%	17%	5%
obsługa programów do spotkań online	18%	28%	35%	15%	4%
pobieranie lub instalowanie aplikacji	17%	25%	44%	11%	3%
dokonywanie płatności on-line	13%	20%	54%	11%	2%
robienie zakupów przez Internet	14%	21%	52%	11%	2%
obsługa poczty mailowej	17%	24%	48%	8%	3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Najwyższy poziom kompetencji cyfrowych – deklarowanych na poziomie co najmniej podstawowym – obserwuje się wśród osób młodych (18-24 lata), gdzie niemal wszyscy badani deklarują posiadanie podstawowych umiejętności cyfrowych we wszystkich analizowanych obszarach (na poziomie 98-99%), w tym również w zakresie korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji (91%). Wraz z wiekiem następuje systematyczny spadek poziomu deklarowanych kompetencji – szczególnie widoczny wśród osób powyżej 75. roku życia, wśród których odsetek osób posiadających podstawowe umiejętności w zakresie instalowania aplikacji spada do 50%, a w przypadku korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji – do zaledwie 29%.

Tabela 26. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych – deklaracje umiejętności na poziomie co najmniej podstawowym a wiek (n=2418)

Grupa wieku	Obsługa poczty mailowej	Robienie zakupów przez Internet	Dokonywanie płatności on-line	Pobieranie lub instalowanie aplikacji	Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji
18-24 lata	99%	98%	98%	98%	91%
25-44 lata	97%	95%	95%	96%	83%
45-59 lat	91%	90%	90%	89%	69%
60-74 lata	80%	71%	72%	72%	41%
powyżej 75. roku życia	66%	62%	61%	50%	29%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Istotne różnice widoczne są również ze względu na poziom wykształcenia badanych. Osoby z wykształceniem wyższym oraz średnim powszechnie deklarują posiadanie podstawowych kompetencji cyfrowych (ponad 90% w przypadku wszystkich rodzajów umiejętności). Wśród osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym wskaźniki są znacząco niższe, szczególnie w przypadku korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji.

Tabela 27. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych – deklaracje umiejętności na poziomie co najmniej podstawowym a wykształcenie (n=2418)

Poziom wykształcenia	Obsługa poczty mailowej	Robienie zakupów przez Internet	Dokonywanie płatności on-line	Pobieranie lub instalowanie aplikacji	Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	70%	51%	49%	58%	40%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	69%	63%	64%	62%	33%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	96%	94%	93%	92%	74%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	94%	94%	94%	92%	71%
wykształcenie wyższe	98%	95%	97%	97%	84%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Kolejnym czynnikiem wpływającym na ocenę swoich umiejętności jest status na rynku pracy. Osoby uczące się oraz prowadzące działalność gospodarczą

najczęściej deklarowały posiadanie kompetencji cyfrowych na poziomie co najmniej podstawowym, natomiast najrzadziej - osoby niepracujące, będące na emeryturze lub rencie.

Tabela 28. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych – deklaracje umiejętności na poziomie co najmniej podstawowym a status na rynku pracy (n=2418)

Status na rynku pracy	Obsługa poczty mailowej	Robienie zakupów przez Internet	Dokonywanie płatności on-line	Pobieranie lub instalowanie aplikacji	Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji
uczę się	98%	97%	95%	97%	92%
pracuję (praca najemna)	93%	92%	92%	91%	75%
prowadzę działalność gospodarczą	97%	96%	95%	96%	84%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	75%	66%	67%	66%	35%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Najwyższy poziom kompetencji cyfrowych - deklarowanych na poziomie zaawansowanym – obserwuje się wśród osób uczących się, osób z wykształceniem wyższym, prowadzących działalność gospodarczą oraz osób w wieku 18-44 lata. Samoocenę wybranych kompetencji ze względu na status na rynku pracy, wykształcenie i wiek przedstawiają poniższe tabele.

Tabela 29. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych – deklaracje umiejętności na poziomie zaawansowanym a status na rynku pracy (n=2418)

Status na rynku pracy	Obsługa poczty mailowej	Robienie zakupów przez Internet	Dokonywanie płatności on-line	Pobieranie lub instalowanie aplikacji	Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji
uczę się	68%	75%	72%	70%	25%
pracuję (praca najemna)	53%	56%	58%	48%	20%
prowadzę działalność gospodarczą	70%	71%	72%	65%	30%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	23%	28%	31%	19%	6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 30. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych – deklaracje umiejętności na poziomie zaawansowanym a poziom wykształcenia (n=2418)

Poziom wykształcenia	Obsługa poczty mailowej	Robienie zakupów przez Internet	Dokonywanie płatności on-line	Pobieranie *lub instalowanie aplikacji	Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	17%	23%	21%	16%	9%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	18%	22%	25%	20%	8%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	54%	57%	59%	51%	24%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	43%	52%	51%	41%	15%
wykształcenie wyższe	72%	72%	75%	61%	22%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 31. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych – deklaracje umiejętności na poziomie zaawansowanym a grupa wieku (n=2418)

Grupa wieku	Obsługa poczty mailowej	Robienie zakupów przez Internet	Dokonywanie płatności on-line	Pobieranie lub instalowanie aplikacji	Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji
18-24 lata	64%	67%	67%	66%	30%
25-44 lata	61%	67%	67%	59%	26%
45-59 lat	50%	53%	55%	42%	16%
60-74 lata	29%	31%	35%	23%	7%
powyżej 75. roku życia	18%	22%	22%	14%	3%

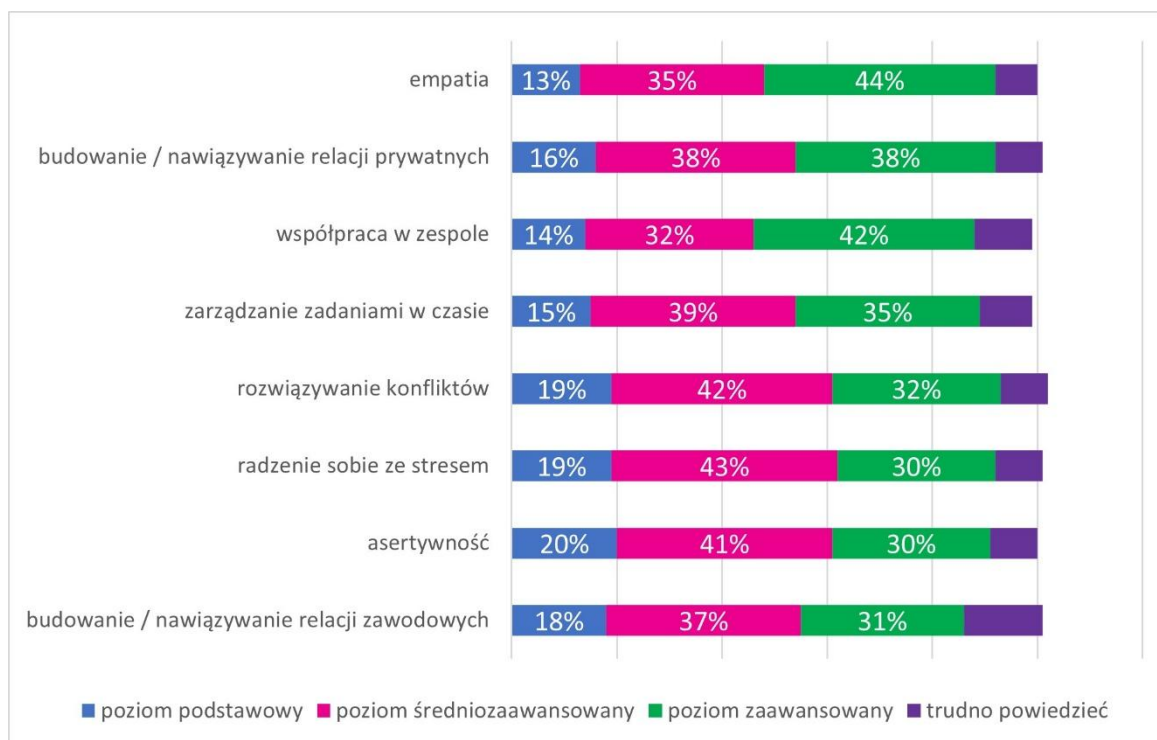
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Najwyżej umiejętność korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji ocenili respondenci w wieku 18-24 lata oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą - w obu przypadkach odsetek ten wyniósł 30%. Badanie pokazuje, że umiejętność korzystania ze sztucznej inteligencji spada wraz z wiekiem.

Umiejętności interpersonalne/społeczne

Małopolanie relatywnie wysoko oceniają swoje umiejętności interpersonalne. Najwyżej znalazła się empatia – aż 79% deklaruje jej posiadanie w stopniu co najmniej średniozaawansowanym, w tym 44% - w stopniu zaawansowanym. Podobnie wysoko oceniane jest nawiązywanie relacji prywatnych (76% ocen w stopniu co najmniej średniozaawansowanym, w tym 38% ocen na poziomie zaawansowanym), a także współpraca w zespole (74% ocen w stopniu co najmniej średniozaawansowanym, w tym 42% ocen na poziomie zaawansowanym). Relatywnie najniższe oceny dotyczą kompetencji związanych z nawiązywaniem relacji zawodowych (55% ocen w stopniu co najmniej średniozaawansowanych, w tym 31% ocen zaawansowanych).

Wykres 25. Samoocena umiejętności interpersonalnych/społecznych (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 32. Samoocena umiejętności interpersonalnych/społecznych (n=2418)

umiejętności interpersonalne/społeczne	poziom podstawowy	poziom średniozaawansowany	poziom zaawansowany	trudno powiedzieć
budowanie / nawiązywanie relacji zawodowych	18%	37%	31%	15%
asertywność	20%	41%	30%	9%
radzenie sobie ze stresem	19%	43%	30%	9%
rozwiązywanie konfliktów	19%	42%	32%	9%
zarządzanie zadaniami w czasie	15%	39%	35%	10%
współpraca w zespole	14%	32%	42%	11%
budowanie / nawiązywanie relacji prywatnych	16%	38%	38%	9%
empatia	13%	35%	44%	8%

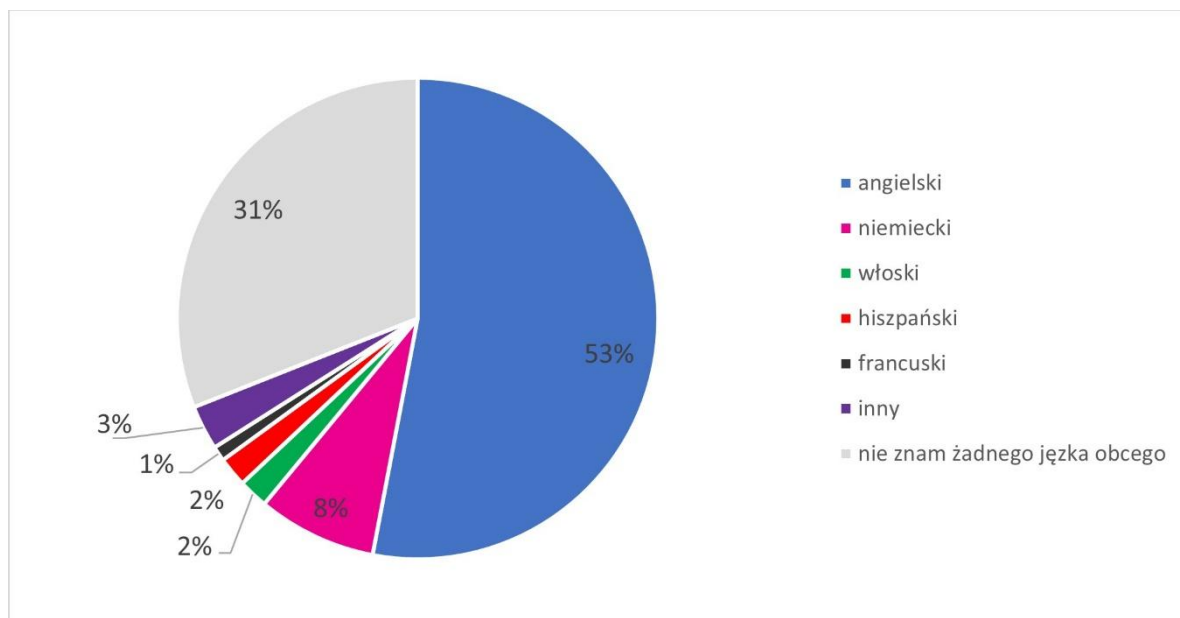
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Kompetencje językowe

Badani najczęściej wskazują język angielski jako język, w którym czują się najbardziej zaawansowani (53%). Na drugim miejscu znalazł się język niemiecki

(8%). Jednocześnie znaczna część osób deklaruje brak znajomości jakiegokolwiek języka obcego – aż 31% respondentów.

Wykres 26. W jakim języku obcym czuje się Pan(i) najbardziej zaawansowany(a)? (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 33. W jakim języku obcym czuje się Pan(i) najbardziej zaawansowany(a)? (n=2418)

Język obcy	Odsetek respondentów
angielski	53%
niemiecki	8%
włoski	2%
hiszpański	2%
francuski	1%
inny	3%
nie znam żadnego języka obcego	31%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Samoocena kompetencji językowych w czterech analizowanych obszarach – mówienia, słuchania, czytania i pisanie – wskazuje na dominację poziomu średniozaawansowanego. Najwyższy odsetek osób oceniających swoje umiejętności jako zaawansowane dotyczy czytania (32%) oraz słuchania (31%).

Kompetencje językowe badanych są lepiej rozwinięte w zakresie słuchania i czytania (łącznie suma ocen „średniozaawansowany” oraz „zaawansowany” dla słuchania wynosi 73%; dla czytania 72%) niż w mówieniu czy pisaniu (łącznie suma

ocen „średniozaawansowany” oraz „zaawansowany” dla mówienia wynosi 66%; dla pisania 66%).

Tabela 34. Samoocena umiejętności językowych (n=1668)

Poziom	mówienie	słuchanie	czytanie	pisanie
podstawowy	33%	27%	27%	33%
średniozaawansowany	41%	42%	40%	41%
zaawansowany	25%	31%	32%	25%
trudno powiedzieć	1%	1%	1%	2%

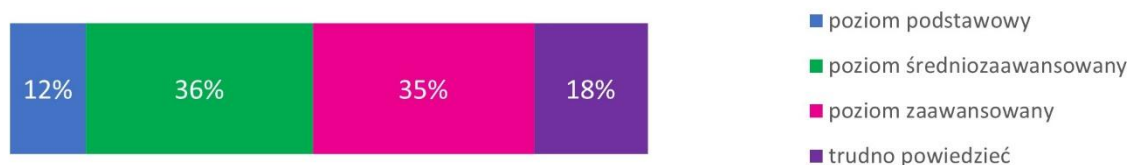
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Znajomość języków obcych jest silnie zróżnicowana. Najważniejszym czynnikiem różnicującym jest wiek – wraz z jego wzrostem wyraźnie rośnie odsetek osób deklarujących brak znajomości języka obcego. Wśród osób w wieku 18-24 lata brak kompetencji językowych deklaruje 6% badanych, wśród osób 60-74 lata – 52%, natomiast w grupie osób powyżej 75. roku życia – aż 62%. Istotne znaczenie ma również poziom wykształcenia. Brak znajomości języka obcego deklaruje 63%% osób z wykształceniem podstawowym oraz 67% z wykształceniem zasadniczym zawodowym, podczas gdy wśród osób z wykształceniem wyższym odsetek ten wynosi 7%. Kolejnym czynnikiem jest status na rynku pracy. Najrzadziej brak kompetencji językowych deklarują osoby uczące się (1%) oraz prowadzące działalność gospodarczą (15%), natomiast najczęściej – osoby niepracujące, będące na emeryturze lub rencie (57%).

Kompetencje zawodowe

Najwięcej badanych Małopolan ocenia swoje kompetencje zawodowe umożliwiające wykonywanie obecnej pracy jako średniozaawansowane (36%) oraz zaawansowane (35%), co oznacza, że ponad 70% badanych ocenia je na poziomie co najmniej średniozaawansowanym. Jednocześnie niewielki odsetek (12%) deklaruje poziom podstawowy.

Wykres 27. Samoocena kompetencji zawodowych (umożliwiających wykonywanie obecnie podejmowanej pracy zarobkowej) (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 35. Samoocena kompetencji zawodowych (umożliwiających wykonywanie obecnie podejmowanej pracy zarobkowej) (n=2418)

Samoocena kompetencji zawodowych	Odsetek respondentów
poziom podstawowy	12%
poziom średniozaawansowany	0,36
poziom zaawansowany	0,35
trudno powiedzieć	0,18

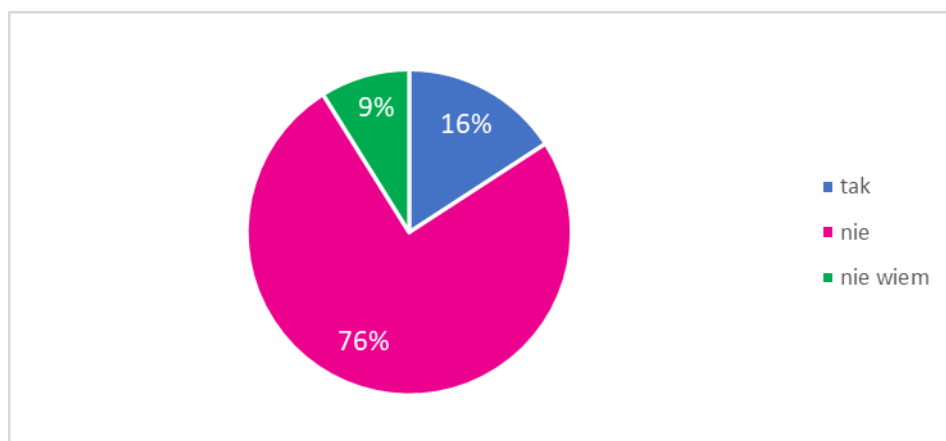
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Samoocena poziomu kompetencji zawodowych jest zróżnicowana i zależy głównie od statusu na rynku pracy oraz poziomu wykształcenia. Najwyższe kompetencje – zarówno na poziomie co najmniej średniozaawansowanym, jak i zaawansowanym – deklarują osoby prowadzące działalność gospodarczą (odpowiednio 86% i 61%), a także osoby z wykształceniem wyższym (85% ocen na poziomie co najmniej średniozaawansowanym, 56% ocen na poziomie zaawansowanym). Wysokie wskaźniki obserwuje się też wśród osób pracujących najemnie (82% i 40%).

Korzystanie ze wsparcia doradcy zawodowego

Korzystanie z usług doradcy zawodowego wśród Małopolan ciągle jest stosunkowo rzadkie. W ciągu ostatnich 5 lat z takiego wsparcia skorzystało jedynie 16% badanych.

Wykres 28. Korzystanie z usług doradcy zawodowego w ciągu ostatnich 5 lat (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 36. Korzystanie z usług doradcy zawodowego w ciągu ostatnich 5 lat (n=2418)

Korzystanie z usług doradcy zawodowego w ciągu ostatnich 5 lat	Odsetek respondentów
tak	16%
nie	76%
nie wiem	9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Jednocześnie usługi doradcze są w większości bezpłatne – aż 81% osób korzystających z doradztwa wskazało, że nie ponosiło kosztów. Warto podkreślić, że świadomość istnienia tej formy wsparcia jest wysoka. Wśród osób, które nie korzystały z usług doradcy zawodowego, aż 65% deklaruje, że słyszało o takiej możliwości.

W ostatnich latach można zaobserwować wzrost zainteresowania usługami doradztwa zawodowego. W 2021 r. korzystanie z tego typu wsparcia deklarowało jedynie 4% badanych, natomiast w 2025 r. odsetek ten wzrósł czterokrotnie - do 16%. Korzystanie z usług doradcy zawodowego jest zróżnicowane, częściej z tej formy wsparcia korzystają:

- osoby uczące się (23%),
- osoby z wykształceniem wyższym (21%),
- osoby prowadzące działalność gospodarczą (20%) oraz pracujące (17%),
- mieszkańcy miast (18%).

Najrzadziej z usług doradczych korzystają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (7%) oraz osoby będące na emeryturze lub rencie i nie pracujące (7%).

Wykres 29. Korzystanie z usług doradcy zawodowego w trakcie ostatnich 5 lat (deklaracje „TAK”) a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Tabela 37 Korzystanie z usług doradcy zawodowego w trakcie ostatnich 5 lat (deklaracje „TAK”) a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418)

Sytuacja osoby korzystającej z usług doradcy zawodowego	Odsetek respondentów
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	7%
prowadzę działalność gospodarczą	20%
pracuję (praca najemna)	17%
uczę się	23%
wyższe	21%
średnie (technikum) lub policealne	17%
średnie (liceum) lub policealne	13%
zasadnicze zawodowe	7%
podstawowe lub gimnazjalne	16%
obszar wiejski	11%
obszar miejski	18%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BOM, 2025

Dodatkowo widoczne są istotne różnice terytorialne – najwyższy poziom korzystania z usług doradcy zawodowego odnotowano w Krakowie (30%), natomiast najniższy w podregionie tarnowskim (6%).

Ocena użyteczności spotkań z doradcą zawodowym jest pozytywna – łącznie 37% badanych uznaje je za przydatne, w tym 11% jako bardzo przydatne, a 26% jako raczej przydatne. Jednocześnie istotna grupa badanych (25%) postrzega tego typu wsparcie jako średnio przydatne. Negatywne oceny są mniej powszechne – łącznie 19% respondentów ocenia spotkania z doradcą zawodowym jako raczej lub zupełnie nieprzydatne (odpowiednio 11% i 8%). Warto podkreślić, że aż 19% badanych nie potrafiło ocenić przydatności doradztwa zawodowego.

Rozdział III

Małopolski pociąg do kariery

Profil uczestnika badania

Analiza przedstawiona w niniejszym rozdziale opiera się na kwestionariuszu wypełnionym przez 17 726 uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery - sezon 1 oraz wywiadzie grupowym przeprowadzonym wśród doradców zawodowych pracujących w projekcie.

Wśród uczestników projektu przeważały kobiety – 10 069 uczestniczek (56%). Najliczniejszą grupę stanowili uczestnicy w wiek 25-44 lat – 12 077. W dalszej kolejności znalazły się osoby w wieku 45-64 lat – 3 122 uczestników oraz 18-24 lata – 2 484 uczestników. Uczestników w wieku powyżej 64 lat było jedynie 43. Jednak, m.in. ze względu na procesy starzenia się społeczeństwa i konieczność aktywizacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym, stanowią oni istotną grupę z punktu widzenia promowania idei life-long-learningu i zostali uwzględnieni w analizie. Jednak wyniki dla tej grupy należy analizować z ostrożnością ze względu na ograniczoną reprezentatywność. W każdej z opisanych grup przeważały kobiety.

Pod kątem poziomu wykształcenia zdecydowanie przeważały osoby z wykształceniem wyższym – 8 307 osób, następnie osoby z wykształceniem średnim – 6 240 osób. Z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym było 1 401 osób, natomiast z wykształceniem policealnym – 1 286 osób. Najmniejszą grupę uczestników stanowiły osoby z niskim poziomem wykształcenia (bez wykształcenia/podstawowe/gimnazjalne) – 492 osoby.

Osoby zamieszkujące tereny gęsto zaludnione (duże miasta w Małopolsce) stanowiły ponad 37% uczestników projektu. Z obszarów małych miast i przedmieść pochodziło około 28% uczestników a z obszarów słabiej zaludnionych – 35%.

Zdecydowaną większość uczestników projektu stanowili obywatele polscy – 17 544 osób, tj. 98%. W projekcie wzięło też udział dwóch obywateli Ukrainy oraz 180 obywateli innych krajów.

W projekcie wzięły udział jedynie 962 osoby z niepełnosprawnościami.

Zakres wsparcia udzielanego uczestnikom projektu

W poniższym podrozdziale przeanalizowany zostanie model wsparcia, które oferowane jest uczestnikom w ramach udziału w projekcie. Elementy tego modelu mogą być przydatne do konstruowania wsparcia edukacyjnego dla osób dorosłych. Warto zauważyć, że na każdym etapie uczestnictwa w projekcie inna jest rola doradcy zawodowego lub doradcy klienta i inna forma motywowania uczestnika.

W toku uczestnik decyduje, czy będzie korzystał ze specjalistycznych usług doradczych (takich jak Coaching Kariery lub Pogłębiony Bilans Kompetencji) czy wybiera jedynie korzystanie ze wsparcia w postaci bonów na szkolenia.

Pierwszy etap udziału w projekcie rozpoczyna się w momencie wypełniania dokumentów aplikacyjnych. Wtedy najistotniejsze jest wsparcie techniczne i organizacyjne udzielane Klientowi, polegające m.in. na przypomnieniu terminów i zaopiekowaniu formalno-administracyjnym.

Kolejny etap to moment kontaktu doradcy zawodowego/doradcy Klienta z Uczestnikiem. Jest to moment, w którym Klient wybiera usługi specjalistyczne i zamawia bonów. Rolą doradcy zawodowego/doradcy Klienta jest wtedy pomoc w weryfikacji bilansu kariery online, motywacja do udziału w usługach specjalistycznych, aktywnego zamawiania bonów.

Kolejny etap życia w projekcie wiąże się z udziałem w specjalistycznej usłudze doradczej. Na tym etapie wsparcie motywacyjne odnosi się do problemów Klienta (takiego który przyszedł na usługę coachingu, bilansu kompetencji czy Assessment Center). Ważnym elementem jest tu motywowanie Klienta do realizowania interesujących dla niego szkoleń – tak, aby Klient był w stanie zrealizować zaplanowane kursy.

Z doświadczeń doradców zawodowych wynika, że wybór przez Klientów usług specjalistycznych (np. w formie coachingu kariery czy bilansu kompetencji) daje przestrzeń do rozmowy i poznania powodów, dla których Klient chce się rozwijać. Doradca zawodowy nie narzuca Klientowi wyborów, jednak może doradzić czy jego wybory wpisują się w potrzeby rynku pracy.

Na podstawie powyższych doświadczeń projektując wsparcie edukacyjne dla osób dorosłych warto zwrócić uwagę na to, że:

- Wsparcie doradcze może pomóc Klientowi w dokonaniu wyborów bardziej adekwatnych do potrzeb własnych oraz potrzeb rynku pracy. Obecnie podkreśla się, że jest to szczególnie istotne w przypadku osób poniżej 30 roku życia.
- Dla części uczestników wsparcie techniczno-administracyjne na etapie rekrutacji może stanowić istotny element ułatwiający udział w szkoleniach,
- Kontakt telefoniczny z uczestnikiem może stanowić istotny element wspierający wybór, rozpoczęcie i ukończenie szkolenia.

Gotowość do podnoszenia kwalifikacji – czynniki warunkujące

Istotnym czynnikiem warunkującym naukę jest gotowość do podnoszenia kwalifikacji. Pomimo, że we wśród uczestników projektu gotowość do podnoszenia kwalifikacji była wysoka to różniła się pomiędzy uczestnikami. Jakie czynniki miały na nią wpływ?

Wiek

Wraz z wiekiem spadał odsetek Klientów, którzy wykazywali wysoką gotowość do podnoszenia kompetencji, a wzrastał odsetek Klientów, którzy określali swoją gotowość jako średnią. Najmniejszy odsetek osób deklaruujących wysoką gotowość do podnoszenia kompetencji był wśród osób powyżej 64 rok życia – niejednokrotnie będących już na emeryturze.

Tabela 38. Gotowość do podwyższania kompetencji w podziale na grupy wiekowe (n=17726)

Grupa wiekowa	wysoka	średnia	niska
18 - 24	88,85%	10,47%	0,68%
25 - 44	85,61%	13,31%	1,08%
45 - 64	76,07%	22,93%	0,99%
65 - plus	55,81%	41,86%	2,33%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery



W świetle prognoz demograficznych oraz wyzwań związanych z dostępnością zasobów pracy uzasadniona jest potrzeba wzmocnienia działań zachęcających wszystkie osoby, także starsze, do uczestnictwa w procesach uczenia się przez całe życie.

Płeć

Wyniki badania wskazują, że płeć zasadniczo nie różnicuje poziomu gotowości do podnoszenia kompetencji. Przeważnie płeć nie przekładała się na poziom gotowości do podnoszenia kompetencji. Największą różnicę odnotowano jednak w grupie 45-64 lata, w której wysoki poziom gotowości zadeklarowało 83,7% mężczyzn i 71,3% kobiet. Może być to związane z częstszym podejmowaniem przez kobiety w tym wieku obowiązków opiekuńczych wobec starszych członków rodziny. Choć badanie nie pozwala na jednoznaczne wskazanie przyczyn zaobserwowanych różnic z pewnością warto uwzględnić sytuację osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi podczas projektowania działań wspierających edukację osób dorosłych.

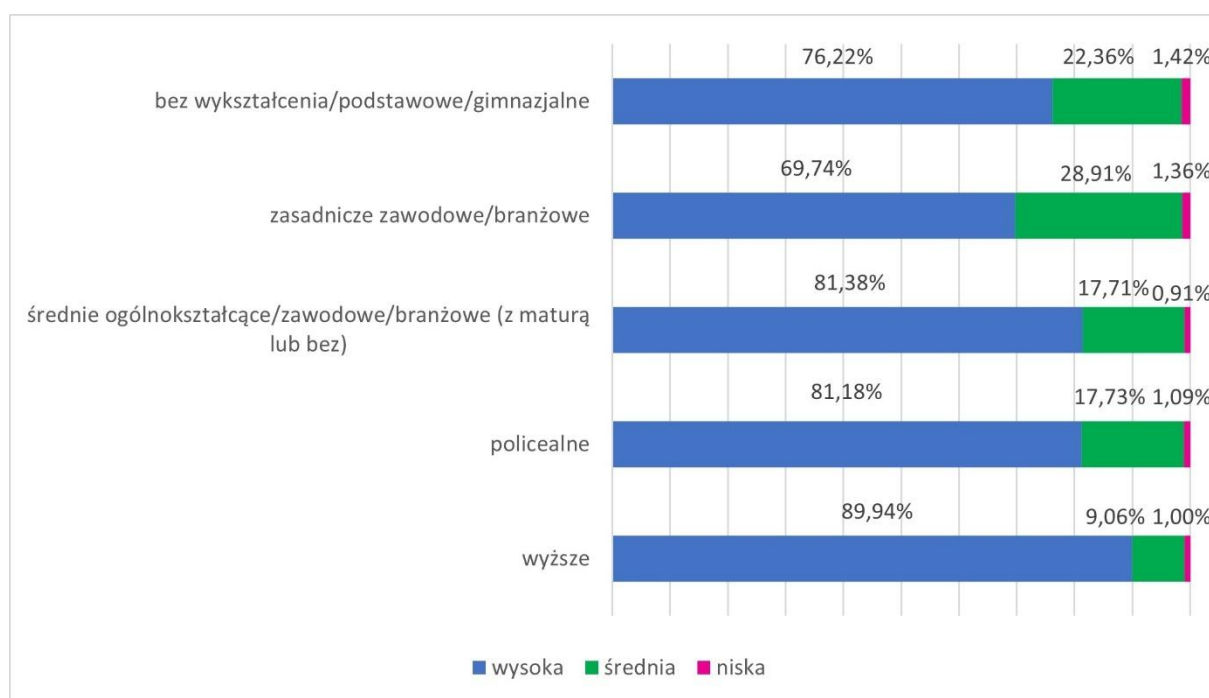


Oznacza to przede wszystkim rozwijanie rozwiązań ułatwiających godzenie aktywności edukacyjnej z obowiązkami opiekuńczymi.

Wykształcenie

Kolejnym aspektem różnicującym gotowość do podwyższania kompetencji jest poziom wykształcenia. Badanie wykazało, że wysoka gotowość do podnoszenia kompetencji jest wyższa u osób z wykształceniem wyższym, a niższa wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym.

Wykres 30. Gotowość do podwyższania kompetencji a poziom wykształcenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

Tabela 39. Gotowość do podwyższania kompetencji a poziom wykształcenia

Gotowość do podnoszenia kwalifikacji	wysoka	średnia	niska	Suma końcowa
bez wykształcenia/podstawowe/gimnazjalne	76%	22%	1%	100%
zasadnicze zawodowe/branżowe	70%	29%	1%	100%
średnie ogólnokształcące/zawodowe/branżowe (z maturą lub bez)	81%	18%	1%	100%
policealne	81%	18%	1%	100%
wyższe	90%	9%	1%	100%
Suma końcowa	84%	15%	1%	100%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

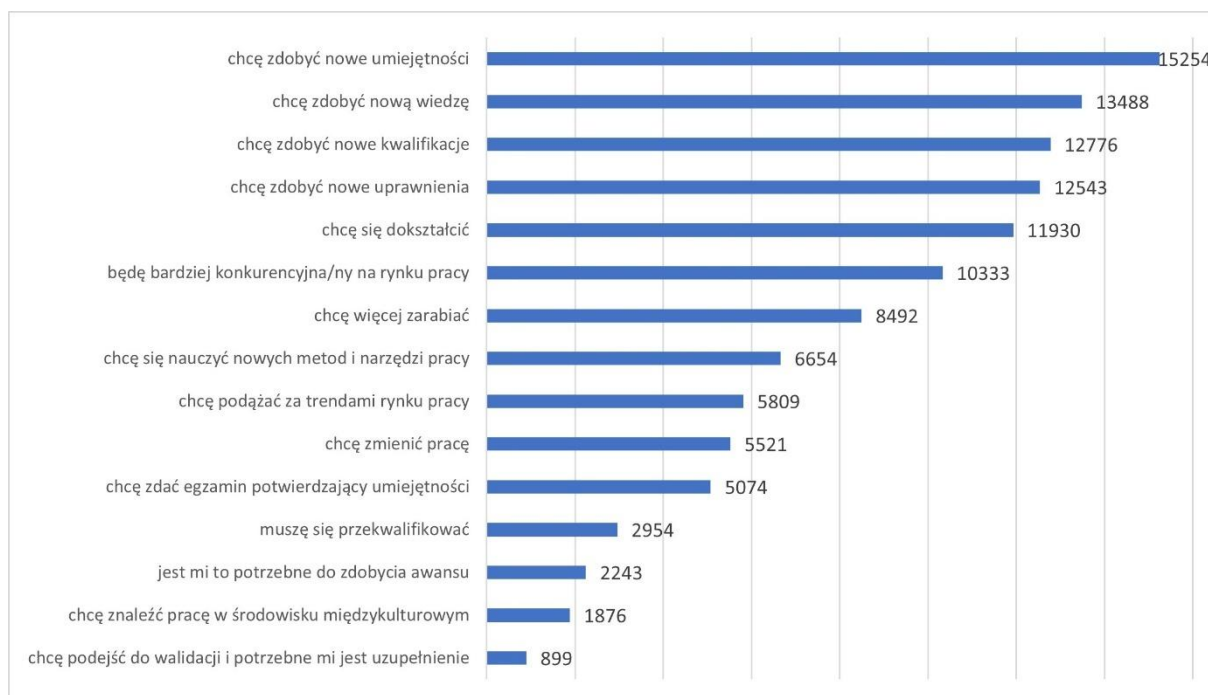


Transformacja technologiczna rynku pracy obejmie nie tylko zawody specjalistyczne, ale także wymagające niższych kwalifikacji. Oznacza to, że także pracownicy wykonujący prace wymagające niższych kwalifikacji powinni systematycznie podnosić swoje kompetencje, szczególnie cyfrowe i adaptacyjne.

Motywacje uczestników projektu

Niezbędnym czynnikiem do podwyższania kompetencji jest motywacja. Poniższy wykres przedstawia motywacje, którymi kierowały się osoby przystępując do projektu Pociąg do Kariery – każdy aplikujący mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres 31. Motywacje uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery – sezon 1 (n=17726)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

Tabela 40. Motywacje uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery – sezon 1 (n=17726)

Motywacje uczestników	Ilość respondentów, którzy wskazali daną odpowiedź
chcę zdobyć nowe umiejętności	15254
chcę zdobyć nową wiedzę	13488
chcę zdobyć nowe kwalifikacje	12776
chcę zdobyć nowe uprawnienia	12543
chcę się dokształcić	11930
będę bardziej konkurencyjna/ny na rynku pracy	10333
chcę więcej zarabiać	8492
chcę się nauczyć nowych metod i narzędzi pracy	6654
chcę podążać za trendami rynku pracy	5809
chcę zmienić pracę	5521
chcę zdać egzamin potwierdzający umiejętności	5074
muszę się przekwalifikować	2954
jest mi to potrzebne do zdobycia awansu	2243
chcę znaleźć pracę w środowisku międzykulturowym	1876
chcę podejść do walidacji i potrzebne mi jest uzupełnienie	899

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

Jak pokazuje wykres 31 najczęstszą motywacją wśród Uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery były kwestie powiązane z nauką przez całe życie - podniesienie swoich umiejętności, zdobycie wiedzy i uzyskanie kwalifikacji. Motywacje powiązane z polepszeniem sytuacji pracownika na rynku pracy, tj. podniesienie konkurencyjności na rynku pracy, wyższe zarobki, zmiana pracy, przekwalifikowanie czy awans wybierała mniejsza ilość uczestników. Obserwacje doradców zawodowych, na co dzień pracujących z klientami Małopolskiego Pociągu do Kariery, również potwierdzają, że w ostatnich latach uczestnicy projektu są bardziej nastawieni na rozwój, chcą lepiej poznać siebie. Wzmacnia się świadomość wagi własnego kapitału. Doradcy obserwują, że Małopolanie chcą się dokształcać oraz zaczęli bardziej zabezpieczać się na przyszłość przewidując i analizując zmiany na rynku pracy (choćby takie jak pojawienie się sztucznej inteligencji). Jednak sporo klientów, co potwierdzają dane zaprezentowane na wykresie, jest na etapie zmiany zawodowej, potrzebuje się przekwalifikować m.in. za pomocą kursów, a czasem doszkalanie się jest wymuszone sytuacją.

Dane pokazują, że procent uczestników, którzy chcą poszerzać swoją wiedzę (tj. zdobywać nowe umiejętności, wiedzę, dokształcać się) jest na podobnym poziomie w każdej z kategorii wiekowych. Małopolanie są świadomi wartości związanej z dokształcaniem się.

Większą rozpiętość widać w motywacjach, które bardziej bezpośrednio przekładają się na sytuację na rynku pracy, tj. zdobycie nowych umiejętności, uprawnień, konkurencyjność na rynku pracy, wyższe zarobki, możliwość zmiany pracy, możliwość nauki nowych metod i narzędzi pracy. Tu motywacja spada już po 45 roku życia, a u osób po 65 roku życia w sposób znaczny odbiega od młodszych respondentów. Jednak mając na uwadze konieczność wydłużania aktywności zawodowej społeczeństwa szczególnie istotne jest wzmacnianie i promowanie postaw związanych z rozwojem kwalifikacji, uprawnień a także ogólnym podnoszeniem adaptacyjności zawodowej także wśród osób starszych.

Doradcy zawodowi pracujący z Klientami projektu podkreślają także, że w przypadku grupy z przedziału wiekowego 50+, ważnym elementem motywacji jest znalezienie konkretnego argumentu uzasadniającego konieczność szkoleń. Dla osób w tym wieku szkolenie ma na celu uzupełnienie niejednokrotnie wieloletniego doświadczenia oraz wiedzy. Istotna jest także ciekawa oraz specjalistyczna oferta szkoleniowa dopasowana do potrzeb uczestników. Doradcy podkreślali też, że inne są motywacje osób bliżej 50 roku życia, którzy ciągle widzą konieczność podnoszenia kompetencji a inne u osób po 60 roku życia, gdzie często aspiracje edukacyjne wiążą się z zaspokojeniem własnych

potrzeb, takich jak np. rozwijanie swoich zainteresowań czy przebywanie wśród innych osób.

Tabela 41. Motywacje uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery – sezon 1 w podziale na wiek (n=17726)

Motywacje uczestników	18-24	25-44	45-64	65+
chcę zdobyć nowe umiejętności	90%	87%	81%	84%
chcę zdobyć nową wiedzę	78%	77%	70%	67%
chcę się dokształcić	66%	67%	69%	63%
chcę zdobyć nowe kwalifikacje	75%	74%	64%	42%
chcę zdobyć nowe uprawnienia	76%	72%	62%	40%
będę bardziej konkurencyjny na rynku pracy	56%	61%	50%	21%
chcę więcej zarabiać	49%	52%	33%	9%
chcę się nauczyć nowych metod i narzędzi pracy	42%	37%	35%	19%
chcę podążać za trendami rynku pracy	29%	34%	32%	23%
chcę zmienić pracę	30%	33%	25%	7%
chcę zdać egzamin potwierdzający umiejętność	29%	30%	24%	12%
potrzebne jest mi to do zdobycia awansu	9%	14%	10%	5%
chcę znaleźć pracę w środowisku międzykulturowym	9%	11%	11%	5%
chcę podejść do walidacji i potrzebne mi jest uzupełnienie	4%	5%	5%	2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

Kolejnym z aspektów, który warto przeanalizować pod kątem motywacji uczestników jest wpływ poziomu wykształcenia na motywacje Uczestników Projektu. Tabela nr. 10 przedstawia procentowy rozkład Uczestników według poziomu osiągniętego wykształcenia.

Tabela 42. Motywacje uczestników projektu Pociąg do Kariery według osiągniętego wykształcenia (n=17726)

Motywacje uczestników	wyższe	policealne	średnie ogólnokształcące/zawodowe/branżowe (z maturą lub bez)	zasadnicze zawodowe/branżowe	bez wykształcenia/podstawowe/gimnazjalne
chcę zdobyć nowe umiejętności	87%	85%	86%	83%	83%
chcę zdobyć nową wiedzę	80%	77%	73%	66%	66%
chcę zdobyć nowe kwalifikacje	72%	73%	73%	69%	70%
chcę zdobyć nowe uprawnienia	65%	71%	77%	77%	77%
chcę się dokształcić	73%	67%	63%	58%	53%

Motywacje uczestników	wyższe	policealne	średnie ogólnokształcące/zawodowe/branżowe (z maturą lub bez)	zasadnicze zawodowe/branżowe	bez wykształcenia/podstawowe/gimnazjalne
będę bardziej konkurencyjny na rynku pracy	65%	54%	54%	45%	52%
chcę więcej zarabiać	50%	45%	47%	39%	48%
chcę się nauczyć nowych metod i narzędzi pracy	40%	40%	36%	30%	33%
chcę podążać za trendami rynku pracy	38%	33%	28%	26%	24%
chcę zmienić pracę	30%	30%	33%	30%	31%
chcę zdać egzamin potwierdzający umiejętności	27%	28%	31%	27%	35%
potrzebne jest mi to do zdobycia awansu	16%	11%	10%	8%	10%
chcę znaleźć pracę w środowisku międzykulturowym	14%	10%	8%	5%	9%
chcę podejść do walidacji i potrzebne mi jest uzupełnienie	6%	5%	4%	4%	4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

Niezależnie od poziomu wykształcenia, w przypadku większości powodów do uczenia się, odsetek osób je wybierających pozostawał na zbliżonym poziomie. Osoby lepiej wykształcone częściej kierowały się motywacją związaną ze zdobyciem nowej wiedzy, doksztalceniem się, byciem konkurencyjnym na rynku pracy, wyższymi zarobkami i podążaniem za trendami rynku pracy. Z kolei osoby słabiej wykształcone częściej kierowały się chęcią zdobycia dodatkowych uprawnień.

Wyniki te potwierdzają spostrzeżenia doradców zawodowych pracujących z Uczestnikami Projektu. Według ich obserwacji osoby z niższymi kwalifikacjami częściej przystępują do projektu nie tylko po to, żeby zrobić kurs ale także po to, żeby uzyskać konkretne kwalifikacje, które bezpośrednio będą im do czegoś służyć. Z kolei osoby z wyższym wykształceniem często podejmują aktywność edukacyjną ze względu na zainteresowania, jednakże zdobyta wiedza niekoniecznie przekłada się na wykorzystanie nabytych umiejętności.

Warto jednak zauważyć, że doradcy obserwują też wśród swoich klientów powrót do tzw. twardych zawodów i umiejętności. Inżynierowie i menadżerowie oceniając swoje perspektywy na kolejne lata biorą pod uwagę ryzyko zastąpienia ich pracy przez sztuczną inteligencję lub transfer procesów do Indii (w szczególności jeżeli osoby pracują w branży BPO/SSC). Chcąc cały czas pracować i zachować ciągłość zatrudnienia menadżerowie szukają dla siebie alternatywy.

W trakcie wywiadów grupowych uczestnicy wskazywali również, że decyzje dotyczące przekwalifikowania zawodowego są często determinowane względami finansowymi. Postrzeganie niektórych zawodów jako zapewniających wyższe wynagrodzenie niż aktualnie wykonywana praca może stanowić istotną motywację do podjęcia działań zmierzających do zmiany zawodu.

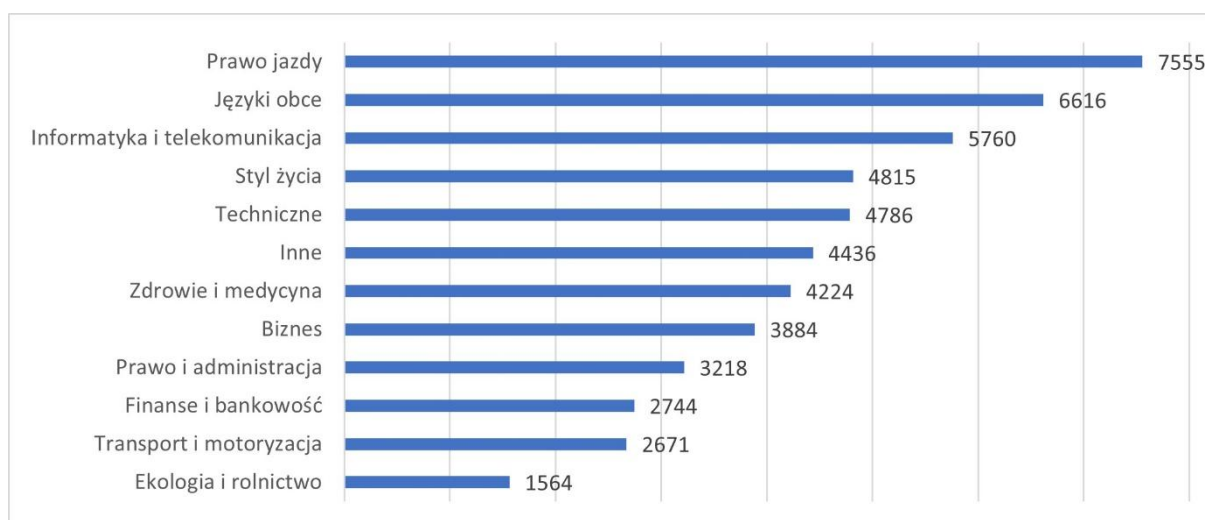
Z kolei osoby z niepełnosprawnościami często podnoszą kwalifikacje zawodowe traktując to, jako formę zabezpieczenia na wypadek sytuacji, gdy nie będą już w stanie, ze względu na niepełnosprawność, wykonywać dotychczasowej pracy.

Doradcy zawodowi zauważyli także, że na przestrzeni ostatnich lat zmieniły się motywacje do rozwoju obywateli Ukrainy. O ile jeszcze kilka lat temu, zaraz po rozpoczęciu konfliktu zbrojnego na Ukrainie, chcieli znaleźć pracę umożliwiającą im utrzymanie się w Polsce, obecnie niejednokrotnie szukają możliwości wykonywania pracy odpowiadającej ich wykształceniu i zainteresowaniom.

Usługi wybierane przez uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery

Popularność usług wybieranych przez uczestników projektu obrazuje wykres nr 31. Największym zainteresowaniem wśród uczestników cieszyły się kursy z kategorii prawa jazdy, języków obcych oraz informatyki i telekomunikacji. Najmniej uczestników wybierało kursy z zakresu finansów i bankowości, transportu i motoryzacji oraz ekologii i rolnictwa.

Wykres 32. Najczęściej wybierane usługi przez uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

Tabela 43. Najczęściej wybierane usługi przez uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery

Kategoria usług	Ilość respondentów korzystająca z danej formy wsparcia
Prawo jazdy	7555
Języki obce	6616
Informatyka i telekomunikacja	5760
Styl życia	4815
Techniczne	4786
Inne	4436
Zdrowie i medycyna	4224
Biznes	3884
Prawo i administracja	3218
Finanse i bankowość	2744
Transport i motoryzacja	2671
Ekologia i rolnictwo	1564

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

Z obserwacji doradców zawodowych wynika, że niejednokrotnie prawo jazdy było wybierane przez Uczestników jako forma zabezpieczenia swojej sytuacji na rynku pracy. Uczestnicy odwoływali się do doświadczeń pandemicznych, gdzie kierowcy (kurierzy) byli grupą zawodową, która utrzymała pracę. Zawód kierowcy jest postrzegany jako konkretny zawód, który nie zostanie wyparty przez sztuczną inteligencję.

Jak wskazuje tabela 11 wybierane przez Uczestników kategorie kursów różnią się, choć nieznacznie, ze względu na ich wiek. Najmłodsi uczestnicy projektu najczęściej wybierają prawo jazdy a następnie kursy należące do kategorii styl życia (przykładowo: kursy masażu lub kursy kosmetyczne) oraz kursy z zakresu zdrowia i medycyny (przykładowo kursy z zakresu terapii manualnej, tematyki psychologicznej). Z wyborów osób młodych można wnioskować, że nastawiają się na praktyczne kursy, które mogą służyć do zdobycia konkretnych umiejętności pozwalających rozpocząć pracę lub działalność gospodarczą.

W grupie osób w wieku 25-44 lat największym zainteresowaniem cieszyły się kursy prawa jazdy, języków obcych oraz informatyki i telekomunikacji, co może wskazywać na orientację tej grupy na rozwój kompetencji przydatnych w pracy zawodowej i odpowiadających obecnym potrzebom rynku pracy. Podobnie sytuacja wyglądała wśród uczestników w wieku 45-64 lata, z tym, że najczęściej wybierali oni języki obce a na kolejnych miejscach informatykę i telekomunikację oraz prawo jazdy. Wśród najstarszej grupy wiekowej przeważały kursy z zakresu informatyki i telekomunikacji oraz języków obcych.

Projektując politykę edukacyjną osób dorosłych warto także przyjrzeć się pierwszym czterem kategoriom z poniższej tabeli.

Widzimy, że wraz z wiekiem zwiększa się procentowy udział osób wybierających kursy z zakresu języków obcych lub informatyki i telekomunikacji.

Najprawdopodobniej związane jest to z tym, że młodzi od najmłodszych lat mają styczność z językami obcymi oraz komputerami, telefonami komórkowymi i Internetem. Osoby starsze z kolei chcą poszerzać swoją wiedzę i umiejętności w tym zakresie, stając się jednocześnie bardziej konkurencyjnymi na rynku pracy.

Reasumując, analizując preferencje uczestników projektu widać, że wybór form wsparcia nieznacznie, ale różni się od wieku uczestników. Projektując ofertę szkoleniową warto uwzględnić te informacje, dzięki czemu można skuteczniej dopasować wsparcie i zwiększyć zainteresowanie uczestnictwem w usługach edukacyjnych.

Tabela 44. Najczęściej wybierane usługi przez uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery w podziale na wiek respondentów (n=17726)

Kategorie kursów	18_24	25_44	45_64	65_plus
Prawo jazdy	49%	44%	32%	5%
Języki obce	27%	38%	41%	42%
Informatyka i telekomunikacja	23%	34%	35%	44%
Styl życia	37%	27%	22%	16%
Techniczne	23%	29%	21%	21%
Inne	25%	24%	27%	35%
Zdrowie i medycyna	29%	23%	23%	21%
Biznes	17%	24%	18%	19%
Prawo i administracja	12%	19%	18%	12%
Finanse i bankowość	11%	17%	14%	21%
Transport i motoryzacja	14%	16%	12%	2%
Ekologia i rolnictwo	6%	9%	11%	19%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

Warto także przeanalizować wybory edukacyjne uczestników projektu z uwzględnieniem poziomu ich wykształcenia, koncentrując się na wybranych kategoriach kursów. Interpretując wyniki z tabeli 12 można zauważyć, że języki obce były wybierane głównie przez osoby z wykształceniem wyższym. Należy jednak zauważyć, że kompetencje językowe mogą być przydatne także dla osób z niższym poziomem wykształcenia, m.in. w związku z postępującą globalizacją, cyfryzacją oraz automatyzacją procesów. Zjawiska te wymuszają utrzymywanie międzynarodowych kontaktów a także konieczność korzystania z narzędzi, instrukcji lub systemów w obcych językach. Szczególnie w kontekście tych procesów warto promować naukę języków obcych w społeczeństwie.

Kursy umożliwiające zdobycie kompetencji biznesowych, prawnych czy z obszaru finansów zdecydowanie częściej wybierały osoby z wykształceniem wyższym. Może być to związane z tym, że w swoim środowisku zawodowym częściej potrzebują tego typu kwalifikacji. Warto jednak pamiętać o tym, że kompetencje i wiedza z zakresu prawa, finansów i biznesu może mieć znaczenie w różnych grupach zawodowych i być szczególnie istotna dla osób samozatrudnionych, w tym niejednokrotnie dla osób wykonujących zawody wymagające wykształcenia zawodowego.

Tabela 45. Najczęściej wybierane usługi przez uczestników projektu Małopolski Pociąg do Kariery w podziale na wykształcenie respondentów (n=17726)

Usługi wybrane przez uczestników	bez wykształcenia/podstawowe/gimnazjalne	policealne	średnie ogólnokształcące/zawodowe/ branżowe (z maturą lub bez)	wyższe	zasadnicze zawodowe/branżowe
Prawo jazdy	68%	40%	51%	32%	59%
Języki obce	13%	34%	26%	53%	11%
Informatyka i telekomunikacja	16%	27%	26%	42%	17%
Styl życia	24%	35%	28%	27%	21%
Techniczne	21%	19%	28%	28%	24%
Inne	16%	31%	24%	27%	19%
Zdrowie i medycyna	14%	33%	21%	26%	15%
Biznes	10%	17%	15%	31%	6%
Prawo i administracja	5%	15%	12%	27%	3%
Finanse i bankowość	5%	15%	11%	22%	3%
Transport i motoryzacja	15%	11%	17%	14%	14%
Ekologia i rolnictwo	9%	8%	8%	9%	9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

Osoby z niepełnosprawnościami

Pomimo, że osoby z niepełnosprawnością stanowiły zdecydowaną mniejszość uczestników projektu (5,43% - 962 uczestników) warto dokonać analizy ich motywacji. W obliczu postępujących zmian demograficznych oraz zmniejszania się aktywnych zasobów pracy aktywizacja zawodowa i zdobywanie kwalifikacji osób z niepełnosprawnościami stają się ważnym zagadnieniem.

Jak pokazuje Tabela 13 procentowy udział osób z niepełnosprawnościami w porównaniu z osobami pełnosprawnymi jest dużo wyższy w przedziale wiekowym 45-64 lat. Może to potwierdzać tezę, że osoby z niepełnosprawnościami wraz z wiekiem muszą myśleć o przekwalifikowaniu się, aby móc dalej wykonywać pracę (m.in. ze względu na schorzenia narządów ruchu). Potwierdzają to dane bezpośrednio odnoszące się do kwestii

przekwalifikowania – na taką konieczność wskazało 16% uczestników pełnosprawnych oraz 34% uczestników z niepełnosprawnościami.

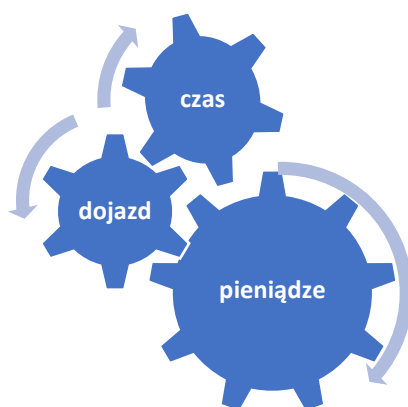
Tabela 46. Uczestnictwo osób z niepełnosprawnością w projekcie

Grupa wiekowa	Osoby z niepełnosprawnościami	Osoby bez niepełnosprawności
18 - 24	9%	14%
25 - 44	49%	69%
45 - 64	40%	16%
64 plus	2%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy Uczestników projektu Pociąg do Kariery

Bariery uczestnictwa w projekcie

Informacje o barierach, które uniemożliwiały uczestnikom wcześniejsze podnoszenie kwalifikacji pochodzą z wywiadu grupowego przeprowadzonego z doradcami zawodowymi.



Najczęstszą barierę stanowił brak pieniędzy. Należy zaznaczyć, że warunkiem kwalifikowalności w projekcie jest pozostawanie w stosunku pracy, chyba że osoby pozostające bez pracy są osobami z niepełnosprawnościami lub rolnikami. Uczestnicy projektu, którzy przed przystąpieniem do projektu pozostawali bez pracy zwracali uwagę, że barierę niejednokrotnie stanowił brak odłożonych środków na szkolenia. W momencie rozpoczęcia pracy osoby te mogły zarekrutować się do projektu i uzyskać pieniądze na uzyskiwanie kwalifikacji zawodowych. Podnoszenie kompetencji po rozpoczęciu stosunku pracy jest jednak niejednokrotnie związane z postawą pracodawcy i tym czy wyraża zgodę na udział swoich pracowników w szkoleniach.

Drugą barierą uniemożliwiającą wcześniejsze podnoszenie kompetencji zawodowych był brak czasu. Osoby powyżej 50 roku życia przyznają, że obecnie mogą poświęcić czas na doszkalanie się, gdyż ich dzieci najczęściej są już dorosłe.

Barierą dla uczestników projektu była też odległość zamieszkania lub pracy od miejsca szkolenia. Obecnie coraz więcej szkoleń realizowanych jest w formule online lub hybrydowej a Uczestnicy przekonali się, że nie są one gorsze jakościowo od szkoleń stacjonarnych. W przypadku wielu kursów dojazd przestał więc być barierą dla podnoszenia kompetencji.

Reasumując, bazując na doświadczeniach projektowych przy planowaniu polityki uczenia się przez całe życie należy przede wszystkim: zapewnić środki na podwyższanie kompetencji i zdobywanie kwalifikacji osób dorosłych. Osobom, które sprawują opiekę nad osobami zależnymi warto zapewnić na czas udziału w szkoleniu wsparcie w opiece, np. poprzez środki na zatrudnienie opiekuna. Należy podkreślić, że kwestia opieki nad osobami zależnymi w coraz większym stopniu będzie dotyczyć osób powyżej 50 roku życia, na których to coraz częściej będzie spoczywać opieka nad starszymi członkami rodziny. Warto także, w miarę możliwości, promować i dbać o dostępność szkoleń realizowanych w formule online, gdyż stwarzają one równe możliwości uczestnictwa niezależnie od miejsca zamieszkania.

Rozdział IV

Badania Kapitału Ludzkiego

Aby uzyskać szerszy obraz w obszarze edukacji osób dorosłych do badania przeanalizowano także bazę Badania Kapitału Ludzkiego udostępnioną Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Krakowie przez Uniwersytet Jagielloński.

Jak kształcą się dorośli

Badanie przeprowadzone w ramach Badania Kapitału Ludzkiego potwierdziło, że najpopularniejszą formą kształcenia wśród osób dorosłych jest **kształcenie nieformalne**.



Średnia liczba form przypadająca na uczestnika kształcenia:

- **kształcenie nieformalne – 2,29** (n=6101),
- **kształcenie pozaformalne w miejscu pracy – 1,0** (n=4357 – na to pytanie odpowiadały osoby pracujące w ostatnich 12 miesiącach),
- **kształcenia formalne – 0,8**

Kształcenie formalne

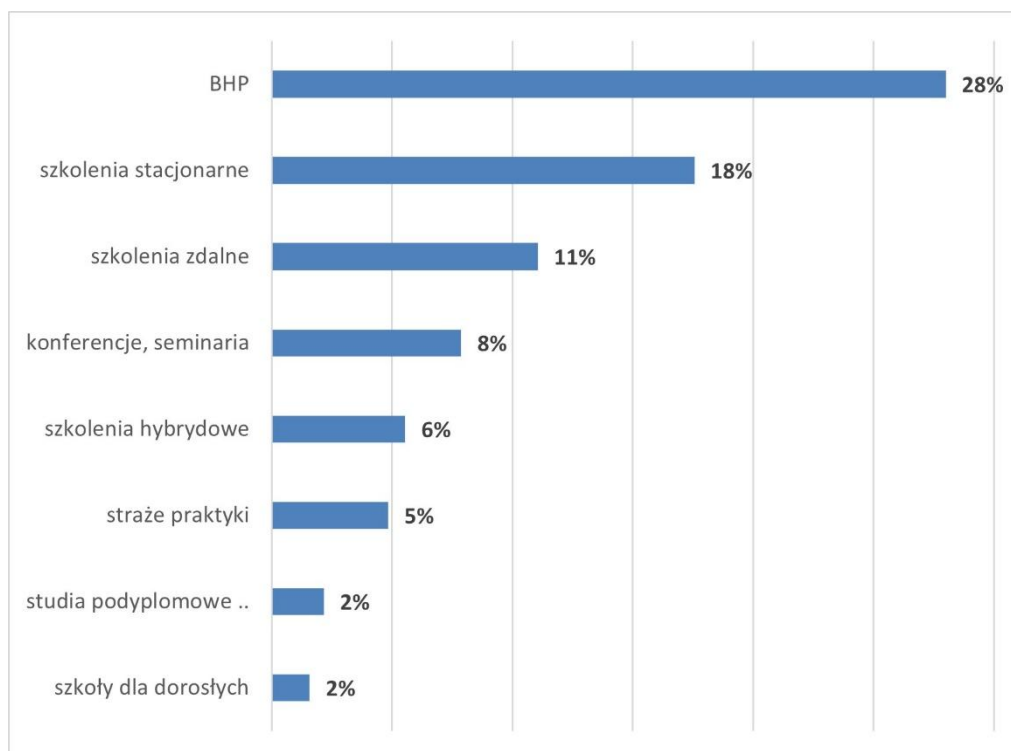
O podnoszenie kwalifikacji w ramach kształcenia formalnego zapytano 6101 osób powyżej 18 roku życia. Ponad połowa ankietowanych (59%) nie uczestniczyła w żadnej formie formalnego podnoszenia kwalifikacji, 38% ankietowanych podnosiło kwalifikacje w maksymalnie 3 formach, a 4% respondentów uczestniczyła w ponad 3 formach formalnego dokształcania się.

Respondenci najczęściej wybierali przeważnie krótkie formy kształcenia. Nie wliczając szkoleń BHP ankietowani najczęściej podnosili wiedzę w ramach szkoleń stacjonarnych (18%), szkoleń zdalnych (11%) oraz konferencji i seminariów (8%). Najmniejszą popularnością cieszyły się najbardziej czasochłonne formy, tj. studia podyplomowe i szkoły dla dorosłych.

Młodzi do 24 roku życia najczęściej wybierali **staże i praktyki**, a także szkolenia stacjonarne i zdalne. Osoby w przedziale 24-64 lata najczęściej wybierały szkolenia stacjonarne, zdalne oraz konferencje i seminaria. Osoby powyżej 65 roku życia wybierały kolejno: szkolenia stacjonarne, konferencje i seminaria oraz szkolenia zdalne.

Osoby z wykształceniem **wyższym** oraz **policealnym** wykazywały większą aktywność w zakresie podejmowania różnych form kształcenia formalnego. Na jednego respondenta z wykształceniem wyższym przypadło 1,37 wskazanych form kształcenia, a na osobę z wykształceniem policealnym – 1,15. Dla porównania, wśród osób z wykształceniem średnim i maksymalnie gimnazjalnym i wskaźnik ten wyniósł odpowiednio 0,59 i 0,46 (Przy wyliczeniu wskaźnika uwzględniono ilu respondentów posiadało konkretny poziom wykształcenia oraz z ilu form kształcenia formalnego łącznie skorzystali wszyscy uczestnicy w danej grupie. Przykładowo w grupie osób z wykształceniem wyższym było 1348 osób, respondenci wskazali, że łącznie wzięli udział w 1900 formach kształcenia.).

Wykres 33. Najczęściej wybierane formy kształcenia formalnego (n=6101)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok

Tabela 47. Najczęściej wybierane formy kształcenia formalnego (n=6101)

Forma kształcenia formalnego	Procent respondentów uczestniczących w danej formie
BHP	28%
szkolenia stacjonarne	18%
szkolenia zdalne	11%
konferencje, seminaria	8%
szkolenia hybrydowe	6%
straże praktyki	5%
studia podyplomowe ..	2%
szkoły dla dorosłych	2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok



Wniosek: dorośli cenią elastyczne i krótkie formy kształcenia. Młodym warto zapewnić szkolenia i praktyki. W ramach kształcenia formalnego najczęściej doksztalcają się osoby z wyższym wykształceniem, najrzadziej z gimnazjalnym.

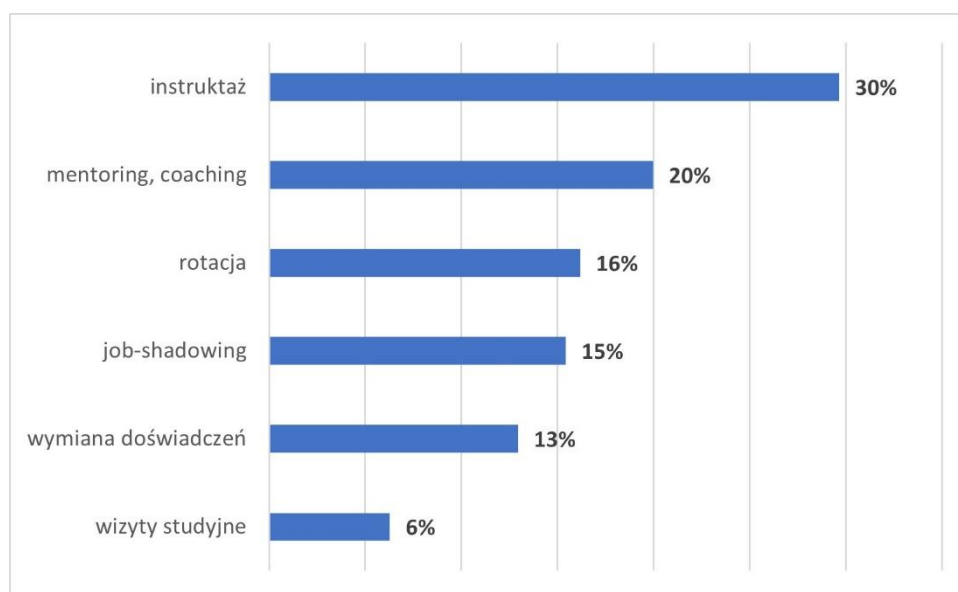
Kształcenie w miejscu pracy

O możliwość podnoszenia kwalifikacji w miejscu pracy odpowiadały tylko osoby pracujące w ostatnich 12 miesiącach – czyli 4357 respondentów. Ponad połowa osób z tej grupy (55%) nie uczestniczyła w pracy w żadnej z form podnoszenia kompetencji. 36% ankietowanych uczestniczyło w maksymalnie 3 formach wsparcia a jedynie 8% w ponad 3 formach wsparcia.

W miejscu pracy najczęściej wykorzystywaną formą podnoszenia kompetencji był instruktaż, mentoring i coaching a także rotacja. Może to wskazywać, że pracodawcy relatywnie często realizują zorganizowane formy rozwoju pracowników w oparciu o zasoby własne organizacji. Choć najczęściej nie wymagają one zaangażowania podmiotów zewnętrznych, wiążą się z kosztami organizacyjnymi i pracowniczymi, w tym czasem pracy oraz procesem wdrożenia do wykonywania obowiązków na danym stanowisku. Najrzadziej decydowali się na wizyty studyjne – najczęściej wymagające poniesienia większych nakładów finansowych.

W każdej z grup wiekowych, niezależnie od poziomu wykształcenia, instruktaż okazał się najpopularniejszą formą doksztalcania pracownika.

Wykres 34. Formy kształcenia w miejscu pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok

Tabela 48. Formy kształcenia w miejscu pracy

Formy kształcenia w miejscu pracy	Procent respondentów
instruktaż	30%
mentoring, coaching	20%
rotacja	16%
job-shadowing	15%
wymiana doświadczeń	13%
wizyty studyjne	6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok



Wniosek: pracodawcy, podnosząc kompetencje swoich pracowników, w dużej mierze opierają się na wewnętrznych zasobach organizacji, realizując działania rozwojowe w ramach własnych struktur.

Kształcenie nieformalne

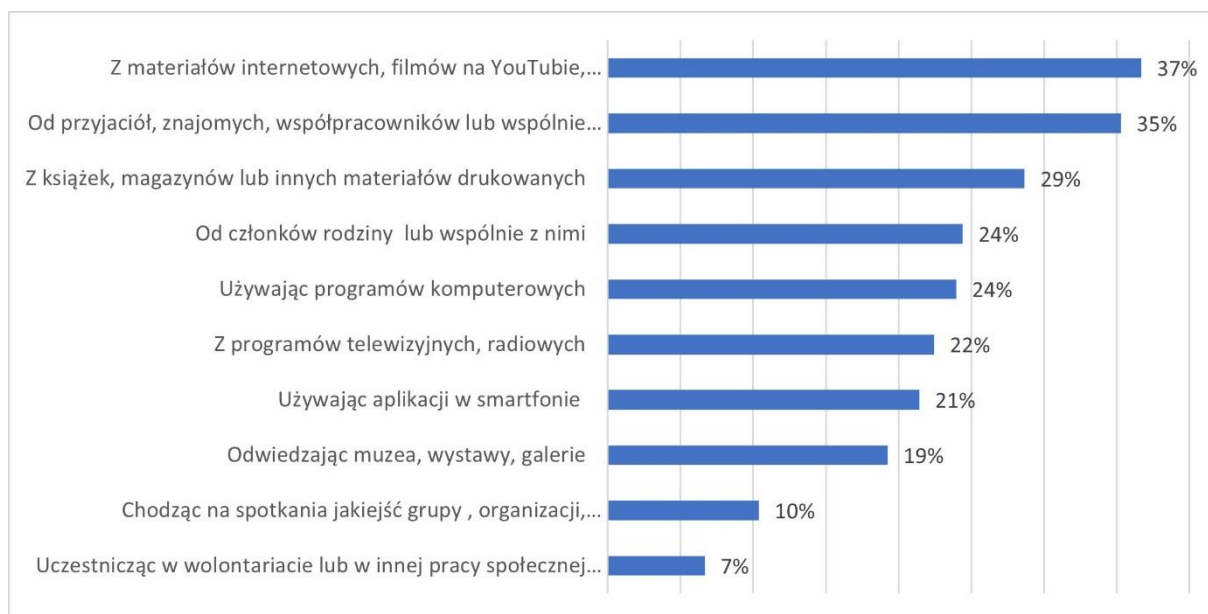
Trzecia z badanych form kształcenia osób dorosłych to kształcenie nieformalne. Forma zdecydowanie częściej wybierana przez badanych aniżeli kształcenie formalne.

Dorośli najczęściej podnosili swoje kompetencje korzystając z ogólnodostępnych, przeważnie krótkich treści edukacyjnych – czyli z materiałów internetowych, filmów na YouTube, podcastów, e-booków, blogów, instruktaży w Internecie. Drugim, bardzo ważnym źródłem wiedzy byli dla nich przyjaciele, znajomi, współpracownicy lub wspólnie uczenie się. Najrzadziej kompetencje poszerzano poprzez uczestnictwo w formach wymagających większego zaangażowania czasowego – jak koła zainteresowań czy wolontariat.

Warto jednak zauważyć, że powyżej 65 roku życia ankietowani wskazywali inne źródła, z których najczęściej uczyli się w sposób nieformalny tj. programy telewizyjne i radiowe, od członków rodziny lub wspólnie z nimi oraz tak jak w pozostałych grupach od przyjaciół, znajomych, współpracowników lub wspólnie z nimi.

Wszyscy badani, niezależnie od poziomu wykształcenia, najczęściej korzystali z materiałów internetowych, filmów na YouTube, podcastów, e-booków, blogów, instruktaży w internecie aby poszerzać swoją wiedzę, a najrzadziej poprzez uczestnictwo w wolontariacie lub w innej pracy społecznej charytatywnej.

Wykres 35. Uczestnictwo osób dorosłych w kształceniu nieformalnym (n=6101)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok

Tabela 49. Uczestnictwo osób dorosłych w kształceniu nieformalnym (n=6101)

Uczestnictwo osób dorosłych w kształceniu nieformalnym	Odsetek respondentów
Z materiałów internetowych, filmów na YouTube, podcastów, e-booków, blogów, instruktaży w internecie	37%
Od przyjaciół, znajomych, współpracowników lub wspólnie z nimi	35%
Z książek, magazynów lub innych materiałów drukowanych	29%
Od członków rodziny lub wspólnie z nimi	24%
Używając programów komputerowych	24%
Z programów telewizyjnych, radiowych	22%
Używając aplikacji w smartfonie	21%
Odwiedzając muzea, wystawy, galerie	19%
Chodząc na spotkania jakiejś grupy, organizacji, stowarzyszenia, kółka zainteresowań	10%
Uczestnicząc w wolontariacie lub w innej pracy społecznej charytatywnej	7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok

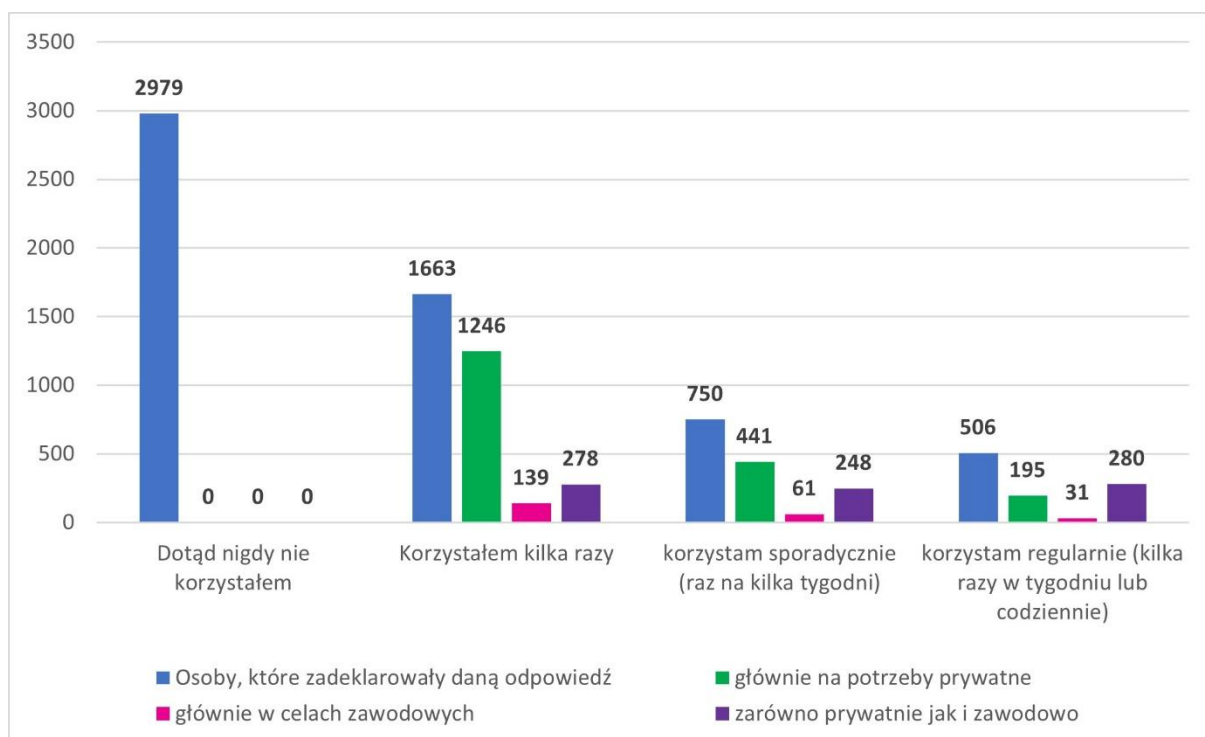


Wniosek: Projektując wsparcie edukacyjne dla osób dorosłych warto posłkować się krótkimi formami edukacyjnymi dostępnymi w Internecie, ale trzeba pamiętać, że nie dla każdego jest to optymalna forma poszerzania wiedzy.

Wykorzystanie AI

Wśród respondentów badania 5898 osób korzystało z Internetu. Jak pokazuje wykres 36 50% ankietowanych nigdy nie korzystało w swojej pracy z narzędzi AI. Wśród osób wykorzystujących AI sporadycznie lub raz na kilka tygodni większa część ankietowanych wykorzystywała AI głównie na potrzeby zawodowe. Jedynie wśród osób wykorzystujących AI regularnie (8%) liczba osób wykorzystujących AI głównie do celów zawodowych oraz zarówno prywatnie jak i zawodowo była większa aniżeli liczba osób wykorzystujących AI głównie na potrzeby prywatne.

Wykres 36 wykorzystanie narzędzi AI przez ankietowanych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok

Tabela 50. Wykorzystanie narzędzi AI przez ankietowanych

Odpowiedzi respondentów	Dotąd nigdy nie korzystałem	Korzystałem kilka razy	korzystam sporadycznie (raz na kilka tygodni)	korzystam regularnie (kilka razy w tygodniu lub codziennie)
Osoby, które zadeklarowały daną odpowiedź	2979	1663	750	506
głównie na potrzeby prywatne	0	1246	441	195
głównie w celach zawodowych	0	139	61	31
zarówno prywatnie jak i zawodowo	0	278	248	280

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok



Wniosek: Pomimo tego, że umiejętności cyfrowe i technologiczne, w tym umiejętność współpracy ze sztuczną inteligencją to jedne z najistotniejszych kompetencji przyszłości wciąż relatywnie niewiele osób wykorzystuje na co dzień sztuczną inteligencję w pracy.

Motywacje do podejmowania aktywności edukacyjnej

Analizując wyniki badania BKL widzimy, że główne przyczyny rozwijania umiejętności i podnoszenia kwalifikacji związane są przede wszystkim z własnym aspiracjami ankietowanych (rozwój własnych zainteresowań) oraz zwiększeniem zawodowego potencjału ankietowanych (podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy, chęć rozwijania się „nie zostawiania w tyle”). 12 procent ankietowanych wskazało, że celem rozwoju umiejętności było uzyskanie certyfikatu/licencji. Dokładnie ten sam procent ankietowanych wskazał ten powód w ankietach Badania Opinii Mieszkańców Małopolski. Trendy, które zauważalne są w badaniu BKL zaobserwowano także w badaniach BOM oraz analizie projektu Małopolski Pociąg do Kariery. Dla osób dorosłych ważniejsze jest podnoszenie kwalifikacji i rozwój umiejętności aniżeli zdobycie formalnego potwierdzenia nabytych umiejętności.

Osoby młode wskazywały, że chcą się rozwijać przede wszystkim ze względu na: rozwój własnych zainteresowań, chęć rozwijania się „nie zostawiania w tyle” oraz spędzenie czasu w ciekawy sposób. Najrzadziej motywacją było dla nich dbanie o zdrowie oraz ryzyko utraty pracy. Motywację dla osób w wieku 25-44 lata najczęściej stanowiły: rozwój własnych zainteresowań, chęć rozwijania się „nie zostawiania w tyle” oraz podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy.

Najmniej osób zainteresowanych było uzyskaniem certyfikatu/licencji oraz zdobyciem umiejętności potrzebnych do znalezienia lub zmiany pracy. W kolejnej grupie wiekowej także najwięcej osób stawiało na rozwój własnych zainteresowań oraz chęć rozwijania się „nie zostawania w tyle” a także na spędzanie czasu w ciekawy sposób. Najmniej osób zainteresowanych było uzyskaniem certyfikatu/licencji oraz zdobyciem umiejętności potrzebnych do znalezienia lub zmiany pracy. W najstarszej grupie wiekowej (pow. 65 roku życia) także przeważały argumenty za rozwojem własnych zainteresowań oraz spędzeniem czasu w ciekawy sposób a także zadbanie o swoje zdrowie. Najmniej osób decydowało się podnieść kompetencje ze względu na podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy oraz zmniejszeniem ryzyka utraty pracy.

Wykres 37. Powody rozwijania umiejętności przez respondentów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok

Tabela 51. Powody rozwijania umiejętności przez respondentów

Powody rozwijania umiejętności przez respondentów	Odsetek respondentów
rozwój własnych zainteresowań	49%
podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy	34%
chęć rozwijania się "nie zostawania w tyle"	34%
spędzenie czasu w ciekawy sposób	31%
spędzenie czasu z innymi ludźmi	24%
zwiększenie swoich zarobków	18%
zadbanie o swoje zdrowie	17%
zmniejszenie ryzyka utraty pracy	17%
zdobycie umiejętności potrzebnych do znalezienia lub zmiany pracy	13%
uzyskanie certyfikatu/licencji	12%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok

Niezależnie od poziomu wykształcenia ankietowani wskazywali, że najczęściej do podnoszenia kwalifikacji motywuje ich rozwój własnych zainteresowań.

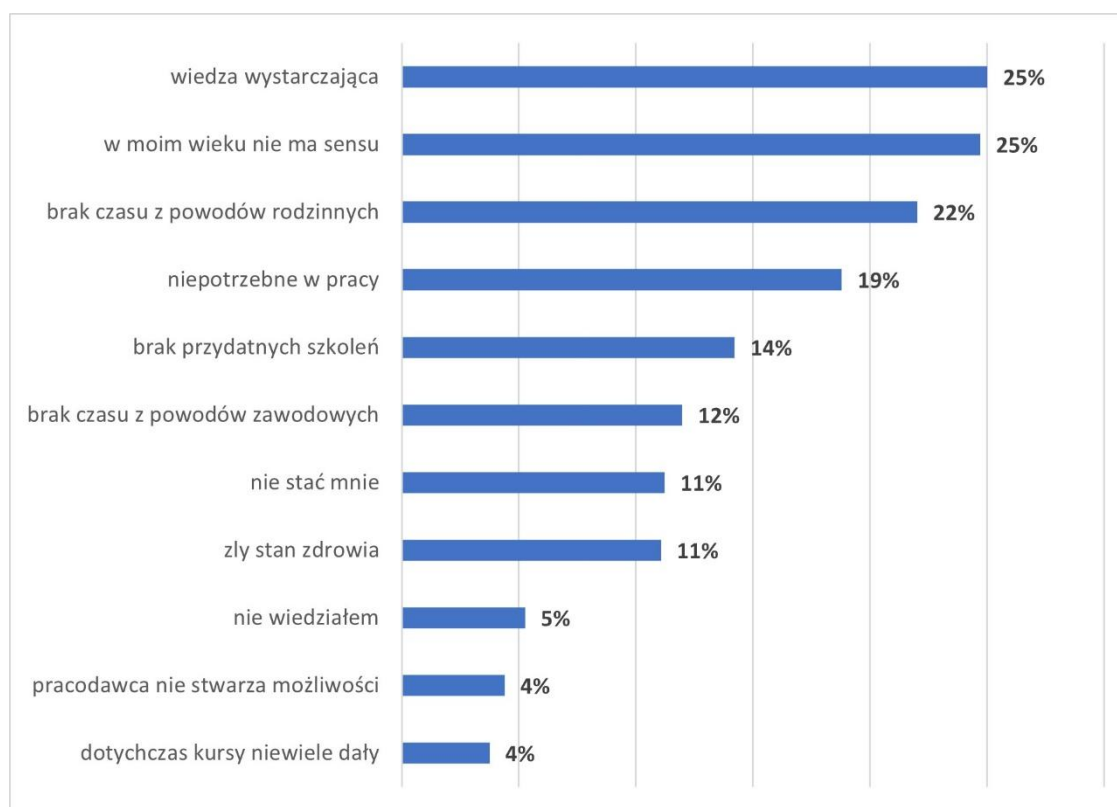
Przyczyny braku działalności edukacyjnej

W badaniu BKL zapytano respondentów, czy chcieliby w ciągu najbliższych 12 miesięcy w jakikolwiek sposób rozwijać swoje umiejętności i poszerzać pracę zespołową. Aż 56% respondentów nie zadeklarowało chęci podnoszenia swoich umiejętności w nadchodzących 12 miesiącach, 12% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć” a 32% wskazało odpowiedź „tak”. Wśród osób, które nie planują w tym okresie podniesienia swoich kompetencji przeważają osoby powyżej 65 roku życia (90% respondentów, którzy wskazali odpowiedź ‘nie’) oraz osoby z wykształceniem maksymalnie gimnazjalnym (61,21%).

Pomimo danych pokazujących, że aktywność edukacyjna Polaków rośnie, w badaniu BKL osoby, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie chciały/nie mogły się kształcić jako najczęstszy powód wskazywały wystarczającą wiedzę oraz to, że w ich wieku nie ma to sensu. Największa część ankietowanych nie podejmowała kształcenia przede wszystkim z przyczyn przekonania: o wystarczającej wiedzy, braku sensu czy braku przydatności w pracy.

Trzecią najczęściej wskazywaną przyczyną braku działań edukacyjnych był brak czasu z powodów rodzinnych – przyczynę tą najczęściej wskazywali respondenci w wieku 25-44 lata, przede wszystkim kobiety (68%). Jest to ważna informacja dla osób projektujących wsparcie, wskazująca, że warto dodatkowo wesprzeć kobiety w kształceniu.

Wykres 38. Powody, dla których respondenci w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie chcieli/nie mogli się kształcić i rozwijać.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok

Tabela 52. Powody, dla których respondenci w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie chcieli/nie mogli się kształcić i rozwijać.

Powody	Odsetek respondentów
wiedza wystarczająca	25%
w moim wieku nie ma sensu	25%
brak czasu z powodów rodzinnych	22%
niepotrzebne w pracy	19%
brak przydatnych szkoleń	14%
brak czasu z powodów zawodowych	12%
nie stać mnie	11%
zły stan zdrowia	11%
nie wiedziałem	5%
pracodawca nie stwarza możliwości	4%
dotychczas kursy niewiele dały	4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania Kapitału Ludzkiego, 2025 rok



Wniosek: brak aktywności edukacyjnej wśród osób dorosłych w dalszym ciągu w dużym stopniu wynika z niekonstruktywnych przekonań. W dzisiejszym świecie wiedza musi być ciągle aktualizowana, niezależnie od wieku.

Rozdział V

Trendy i wyzwania dla instytucji publicznych w obszarze uczenia się osób dorosłych

Kluczowe obserwacje z badań

Po przeanalizowaniu 3 badań: Badania Opinii Mieszkańców Małopolski, bazy pociągu do Kariery oraz wywiadu grupowego z doradcami zawodowymi pracującymi z Klientami projektu, bazy Kapitału Ludzkiego a także wsparciu się badaniami Instytutu Badania Edukacji z jednej strony można zauważyć powtarzające się w tych badaniach trendy, ale z drugiej widzimy, że niejednokrotnie wyniki badań różnią się od siebie – na co może mieć wpływ choćby szczegółowa formuła pytań. Poniżej opisane zostały ogólne trendy, które udało się zauważyć we wszystkich analizowanych źródłach. Na ich podstawie w dalszej części rozdziału zebrane zostały wyzwania, z którymi będziemy mieć do czynienia w nadchodzących latach oraz rekomendacje w zakresie kształtowania polityk publicznych w obszarze kształcenia się dorosłych Polaków.



W dzisiejszych czasach widzimy, że na **aktywność edukacyjną osób dorosłych w dalszym ciągu wpływają podstawowe czynniki takie jak: wiek, wykształcenie i status na rynku pracy**. Motywacja do podnoszenia kompetencji spada wraz z wiekiem. Im mniejszy poziom wykształcenia tym mniejsza jest odnotowywana aktywność edukacyjna osób dorosłych. Znaczne różnice w aktywności edukacyjnej obserwowane są także pomiędzy osobami pracującymi a bezrobotnymi oraz biernymi zawodowo. Przy czym osoby bierne zawodowo kształcą się chętniej niż osoby bezrobotne. Powody takiego stanu rzeczy mogą być związane zarówno z przekonaniami tych osób jak i kwestiami materialnymi. Doświadczenia doradców zawodowych pokazały, że dla osób niepracujących barierą do podejmowania aktywności edukacyjnej często był brak środków finansowych na kształcenie.



W **najszybszym tempie wzrasta** liczba osób dorosłych doksztalcających się w ramach **uczenia się nieformalnego** – co stanowi od dawna obserwowany trend. Spada liczba osób, która podnosi kwalifikację w

ramach edukacji formalnej – ma to odzwierciedlenie w motywacjach respondentów. Formalne potwierdzenie kwalifikacji w żadnym z analizowanych badań nie stanowiło jednego z najważniejszych powodów skłaniających respondentów do podejmowania wysiłków edukacyjnych.

! Żadne z analizowanych badań nie wykazało znaczących różnic w aktywnościach edukacyjnych ze względu na płeć. Wśród osób podnoszących kompetencje nieznacznie przeważały kobiety. Jednak wśród osób, które nie były w stanie podjąć aktywności edukacyjnej ze względu na obowiązki rodzinne przeważały kobiety.

! Różne, ale bardzo ważne dla projektowania wsparcia są **postawy osób dorosłych wobec uczenia się**. Część osób kształci się, żeby pogłębiać swoje zainteresowania i pasje. Część musi mieć jasno określony cel w kształceniu się a samo kształcenie ma im przynieść namacalne korzyści. Są też osoby sceptycznie podchodzące do idei kształcenia się przez całe życie. To zagadnienie szerzej zostanie opisane w kolejnym podrozdziale.

! **Sztuczna inteligencja** już teraz w znaczący sposób zmienia rynek pracy, co więcej jest to zmiana, której **efektów nie jesteśmy w stanie do końca przewidzieć**. Z pewnością rozwój sztucznej inteligencji będzie wiązał się także z doksztalaniem osób dorosłych w tym obszarze. Na ten moment sztuczna inteligencja przede wszystkim wpływa na pracę w międzynarodowych korporacjach lub firmach wykorzystujących bardziej zaawansowane rozwiązania informatyczne. Jednak w przyszłości AI może zmienić sposób wykonywania także prostych prac. Najprawdopodobniej znajomość narzędzi sztucznej inteligencji stanie się tak samo niezbędna jak wcześniej znajomość obsługi komputera – niezbędna na rynku pracy niezależnie od wieku czy posiadanego wykształcenia.

! Jak pokazało Badanie Opinii Mieszkańców Małopolski wciąż **niewielki odsetek mieszkańców Małopolski korzysta z usług doradcy zawodowego**. Najczęściej z usług doradcy zawodowego korzystały osoby: z wykształceniem wyższym, uczące się, prowadzące działalność gospodarczą i pracujące oraz mieszkańcy miast.

Profile edukacyjne dorosłych wobec wyzwań rynku pracy na podstawie ich motywacji

Poniższe profile zostały stworzone przede wszystkim na podstawie wywiadu grupowego przeprowadzone wśród doradców zawodowych pracujących z

klientami Pociągu do Kariery oraz badań przeprowadzonych przez Instytut Badań Edukacyjnych. Do uzyskania pełniejszego obrazu wsparło się na badaniach: Badaniu Opinii Mieszkańców Małopolski, bazie Klientów Małopolskiego Pociągu do Kariery a także badaniach przeprowadzonych w ramach Badania Kapitału Ludzkiego. Są obrazem, który wyłonił nam się po przeanalizowaniu wszystkich dostępnych badań.

Uzyskane profile zostały zestawione z wyzwaniem i trendami rynku pracy, aby móc dowiedzieć się jak lepiej wspierać edukację osób dorosłych. Podstawą do stworzenia profili były motywacje i podejście do kształcenia. Należy jednak zaznaczyć, że wyniki badań dają bardzo zróżnicowany obraz uczących się osób dorosłych, czasem wyniki badań różnią się od siebie – co może wynikać ze szczegółowych doprecyzowań pytań. Chcieliśmy jednak uporządkować badania, zobaczyć, jakie trendy dostrzegamy stąd pomysł na stworzenie profili edukacyjnych – warto traktować je jako pewnego rodzaju próbę połączenia trendów edukacyjnych, także zrozumienia w którą stronę może pójść kształcenie się osób dorosłych.

Uczę się bo chcę



Podejście do kształcenia: charakteryzuje się wysoką gotowością do podnoszenia kwalifikacji i umiejętności, ale aktywność ta nie zawsze nakierowana jest na konkretny cel. Uważa, że dobrze jest mieć w życiu plan B. Zdarza się, że zdobyte umiejętności i kwalifikacje nie przekładają się bezpośrednio na wykorzystanie ich

w życiu zawodowym (np. kobiety robią kurs kosmetyczki, potem nie podejmują pracy w tym zawodzie). Ich motywacje do podnoszenia kwalifikacji to przede wszystkim: chęć zdobycia nowych umiejętności, wiedzy, kwalifikacji, dokończenia się a także rozwój własnych zainteresowań, chęć nie zostawiania w tyle, ale też spędzenia czasu w ciekawy sposób. Zdobywanie nowych uprawnień czy certyfikatu nie jest dla nich kluczowe. Częściej niż inni ankietowani chcą podążać za trendami rynku pracy.

Charakterystyka: W profilu tym dominują osoby z wykształceniem wyższym, których sytuacja zawodowa sprzyja podejmowaniu aktywności edukacyjnej. Wykonywana praca często zapewnia elastyczność organizacji czasu pracy (np. dzięki pracy zdalnej lub hybrydowej), co ułatwia uczestnictwo w różnych formach kształcenia.

Potencjalne ograniczenia: Wysoka aktywność edukacyjna nie zawsze przekłada się na rozwój kompetencji odpowiadających aktualnym i przyszłym potrzebom

rynku pracy. Koncentracja na kształceniu wynikającym głównie z zainteresowań może ograniczyć systematyczne rozwijanie kompetencji strategicznych, zwiększających odporność zawodową na zmiany technologiczne i organizacyjne.

Rekomendacje dotyczące wsparcia edukacyjnego:

- Wsparcie osób z tej grupy w świadomym planowaniu ścieżki rozwoju poprzez zachęcanie do podejmowania, oprócz kursów realizowanych z pasji, także kształcenia rozwijającego umiejętności poszukiwane na rynku pracy oraz zwiększające zdolność adaptacji do zmian technologicznych.

Uczę się, ponieważ to mi się opłaca



Podejście do kształcenia: kształcenie postrzegane jest głównie jako narzędzie, które ma służyć do osiągnięcia określonego celu: zawodowego lub życiowego. Decyzja o podjęciu nauki związana jest ze zidentyfikowaną potrzebą, np. zdobyciem nowych kwalifikacji, podniesieniem kompetencji wymaganych na konkretnym stanowisku pracy, uzyskaniem uprawnień bądź zwiększeniem szans na zatrudnienie.

Charakterystyka: Osoby, które reprezentują ten profil oczekują, że działanie edukacyjne przyniesie praktyczne, konkretne rezultaty. Uczenie się postrzegane jest jako inwestycja, która ma przynieść konkretne rezultaty. Podobne podejście może zaobserwować także u osób w wieku okołoemerytalnym, które dzięki swojemu wieloletniemu zawodowemu doświadczeniu posiadają już wiedzę ekspercką.

Potencjalne ograniczenia: Koncentracja na bezpośrednich korzyściach może spowodować zawężenie aktywności edukacyjnej jedynie do obszarów stricte związanych z aktualnymi potrzebami zawodowymi. W konsekwencji rzadziej rozwijane są kompetencje niezwiązane bezpośrednio z potrzebami zawodowymi, np. konsekwencje miękkie.

Rekomendacje dotyczące wsparcia edukacyjnego:

- Eksponowanie praktycznych korzyści zawodowych wynikających z uczestnictwa w szkoleniach
- Poszerzanie oferty szkoleń o elementy ogólne, rozwijające kompetencje ogólne
- Podkreślanie korzyści związanych z poszerzaniem ogólnej wiedzy o świecie, niekoniecznie związanej z aktualnie wykonywaną pracą zawodową

Nie uczę się, ponieważ jestem wystarczająco dobry



Podejście do kształcenia: kształcenie postrzegane jest w tej grupie jako narzędzie, które ma służyć uzupełnianiu ewentualnych braków kompetencyjnych. Profil ten reprezentują osoby, które najczęściej nie identyfikują u siebie takich braków, dlatego też nie angażują się w działania edukacyjne.

Charakterystyka: Osoby, które zaliczają się do tego profilu oceniają posiadaną wiedzę i kwalifikacje jako wystarczające do efektywnego wykonywania obowiązków zawodowych. Efekty, które osiągają w pracy są dla nich na tyle satysfakcjonujące, że nie decydują się na dalsze podejmowanie aktywności edukacyjnej.

Potencjalne ograniczenia: dynamiczne zmiany na rynku pracy związane są z potrzebą ciągłego podnoszenia swoich kompetencji – część osób reprezentujących ten profil może nie dostrzegać skali zmian zachodzących na rynku pracy i wynikających z tego przyszłych potrzeb kompetencyjnych. Wpływ automatyzacji na organizację pracy i sposób wykonywania obowiązków powoduje, że konieczna jest ciągła nauka nowych umiejętności i podnoszenie kwalifikacji. Brak aktywności edukacyjnej może w dłuższej perspektywie prowadzić do dezaktualizacji posiadanych kompetencji oraz zmniejszenia konkurencyjności na rynku pracy a w rezultacie może wiązać się z utratą pracy.

Rekomendacje dotyczące wsparcia edukacyjnego:

- Działania świadomościowe – zwiększanie wiedzy tej grupy odbiorców na temat znaczenia ciągłego podnoszenia kompetencji w kontekście dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy,
- Wsparcie doradcy zawodowego – identyfikacja kompetencji istotnych z perspektywy obecnie zajmowanego stanowiska oraz wspólne zaplanowanie działań edukacyjnych służących ich rozwojowi,
- Zapewnienie dostępu do elastycznych form kształcenia, takich jak krótkie szkolenia, microlearning, szkolenia zdalne i hybrydowe oraz narzędzie i aplikacje edukacyjne online. Wybrane formy szkoleń powinny umożliwiać szybkie osiąganie widocznych efektów uczenia się a jednocześnie zachęcać uczestników do podejmowania dalszej aktywności edukacyjnej i dalszego rozwoju kompetencji.

Nie uczę się, ponieważ nie opłaca mi się to



Podejście do kształcenia: osoby reprezentujące ten profil sceptycznie podchodzą do kształcenia, ponieważ nie są przekonane, że podniesienie kompetencji zawodowych przełoży się na poprawę ich sytuacji zawodowej.

Charakterystyka: osoby, które często znajdują się w mniej korzystnej sytuacji na rynku pracy. Sceptycznie podchodzą do dalszego podejmowania wysiłków edukacyjnych przekonane o tym, że nie poprawią one ich sytuacji na rynku pracy. W związku z tym rzadziej angażują się w działania edukacyjne i rozwojowe.

Potencjalne ograniczenia: Niski poziom aktywności edukacyjnej oraz brak dostosowywania posiadanych kompetencji do wymogów rynku pracy może utrudniać znalezienie pracy, zmianę zawodu lub poprawę warunków pracy.

Rekomendacje dotyczące wsparcia edukacyjnego:

- Wsparcie doradcy zawodowego – ukierunkowane na zidentyfikowanie mocnych stron, zasobów oraz potencjału zawodowego Klienta,
- Szkolenia praktyczne – prowadzące do zdobycia nowych kwalifikacji, uprawnień i wiedzy,
- W przypadku osób bezrobotnych lub planujących zmianę zawodu – staże zawodowe, praktyki oraz inne formy szkoleń umożliwiające zdobycie doświadczenia zawodowego.

Rekomendacje

Analiza dostępnych materiałów wskazuje, że dynamiczne zmiany technologiczne i transformacje rynku pracy powodują, że aktualne kompetencje dezaktualizują się coraz szybciej. Jednocześnie nie da się przewidzieć konkretnych kierunków zmian. Nie możemy znaleźć precyzyjnej odpowiedzi na pytanie jak będzie wyglądał rynek pracy przyszłości, ale możemy stwierdzić, że ciągła nauka jest niezbędna i konieczna. Aby była ona dostępna dla wszystkich musimy przede wszystkim ciągle zwiększać świadomość potrzeby rozwoju kompetencji i wewnętrznej motywacji do nauki. W odpowiedzi na zidentyfikowane bariery oraz trendy konieczne jest wdrożenie zintegrowanego podejścia, łączącego działania informacyjne, systemowe oraz operacyjne. W rekomendacjach przedstawione zostaną zarówno ogólne założenia dotyczące projektowania wsparcia edukacyjnego jak i ogólny model realizacji najskuteczniejszych działań. Zastrzegamy jednak, że ogólny model odzwierciedla główne trendy w obszarze nauki osób dorosłych – może stanowić odpowiedź na

potrzeby większości ale chcielibyśmy aby każda osoba dorosła mogła znaleźć satysfakcjonujący dla siebie model nauki.

Założenia ogólne dotyczące projektowania wsparcia

Indywidualizacja wsparcia edukacyjnego oferowanego Klientom oraz zapewnienie bogatej i elastycznej oferty edukacyjnej dostosowanej do specyficznych potrzeb odbiorców

Jak pokazują wyniki badania, osoby dorosłe podejmują aktywność edukacyjną z wielu różnych powodów oraz korzystają z różnorodnych form kształcenia. Projektując działania mające na celu zwiększenie uczestnictwa w edukacji osób dorosłych, warto zadbać o zróżnicowaną ofertę odpowiadającą za odmienne potrzeby, zainteresowania, preferencje oraz style życia potencjalnych uczestników. To właśnie świadomość, że kurs „jest dostosowany do moich potrzeb ale też możliwości” może przekonać do podjęcia wysiłku edukacyjnego.

Choć w ostatnich latach coraz większą popularnością cieszą się kursy realizowane w formule zdalnej i hybrydowej, dla wielu osób nadal najbardziej atrakcyjną formą pozostaje nauka stacjonarna. Opracowując modelowe rozwiązania i uwzględniając aktualne trendy edukacyjne, należy pamiętać, że nie istnieje jedna forma wsparcia odpowiadająca potrzebom wszystkich odbiorców. Zwiększaniu aktywności edukacyjnej sprzyja raczej dostęp do elastycznej i różnorodnej oferty, umożliwiającej wybór formy kształcenia najlepiej dopasowanej do indywidualnej sytuacji uczestnika.

Oferta edukacyjna musi być zarówno dobrze dobrana jak i musi przewidywać elastyczne formy nauki.

Dobrze opracowana oferta edukacyjna powinna zapewniać zarówno dostęp do fachowej wiedzy (dla specjalistów), naukę od podstaw (m.in. dla osób które chcą się przebranżowić) jak i dostęp do szkoleń z zakresu umiejętności miękkich. Jeżeli kierowana jest do szerokiej grupy odbiorców musi być odpowiednio zdywersyfikowana pod kątem oferowanego wsparcia.

Szkolenia hybrydowe i zdalne umożliwiają dostęp do edukacji dla szerszego grona osób. W szkoleniach mogą uczestniczyć osoby, które nie były w stanie dojechać na zajęcia stacjonarne. Ponadto elastyczne godziny szkoleń umożliwiają udział osób, których obowiązki zawodowe i rodzinne kolidowałyby z grafikiem zajęć stacjonarnych. Z drugiej strony brak bezpośredniego kontaktu z prowadzącym i innymi uczestnikami może w mniejszym stopniu motywować do ukończenia kursów – decydując się na organizację tego typu wsparcia warto

znaleźć sposób na regularne pozostawanie z uczestnikami w bieżącym kontakcie. Zindywidualizowana oferta szkoleniowa nie może opierać się tylko o te formy.



Indywidualizacja wsparcia = większa szansa na podjęcie aktywności edukacyjnej

Korzyści wynikające z indywidualizacji oferty edukacyjnej:

- Oferta edukacyjna jest dostępna i atrakcyjna dla szerokiego grona odbiorców,
- Zindywidualizowane wsparcie niejednokrotnie ułatwia i zachęca do podjęcia wysiłków edukacyjnych (tam gdzie barierą są np. umiejętności cyfrowe czy językowe),
- Zindywidualizowane wsparcie umożliwia lepszy rozwój kompetencji i łatwiejsze nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji.

Działania profilaktyczne mające na celu zmniejszenie ryzyka powstania luki edukacyjnej

Badanie przeprowadzone w 2025 roku przez Instytut Badań Edukacyjnych pokazało, że procent osób sceptycznie nastawionych do uczenia się w dorosłości spadła w stosunku do 2020 roku o 1,1 punktu procentowego wśród ogółu ankietowanych. Ale szczegółowa analiza pokazuje, że spadek procentowy osób sceptycznie nastawionych do kształcenia nastąpił tylko w grupie osób z wyższym wykształceniem. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, zasadniczym zawodowym, średnim pomaturalnym i policealnym nastąpił procentowy wzrost respondentów deklarujących sceptyczne nastawienie do uczenia się w dorosłości. Gdy porównamy sytuację osób bezrobotnych i pracujących widzimy podobną tendencję. Wśród osób bezrobotnych sceptycznie nastawionych do uczenia się w dorosłości nastąpił procentowy wzrost o 14,2%, natomiast procentowy udział osób pracujących sceptycznie nastawionych do uczenia się w dorosłości spadła o 3 punkty procentowe (Por. Dane ZSK. Na podstawie danych: Uczenie się dorosłych Polaków, IBE PIB. <https://danezsk.ibe.edu.pl>, dostęp: 09.06.2026). Dane te sygnalizują potencjalne ryzyko pojawienie się luki edukacyjnej, która może dotknąć osoby sceptycznie podchodzące do dalszego kształcenia się.

W tym obszarze najistotniejszym celem będzie dotarcie z działaniami świadomościowymi a także ofertą edukacyjną do osób sceptycznie nastawionych do dalszej nauki. Analiza barier pozwoliła na wyodrębnienie dwóch grup, do

których trzeba będzie dotrzeć z przekazem o konieczności dalszego kształcenia się:

- Osoby przekonane o tym, że ich wiedza jest wystarczająca
- Osoby, które sceptycznie podchodzą do idei dalszego kształcenia się

Obu grupom warto przedstawić korzyści z ciągłego kształcenia się ale przede wszystkim uświadomić, że przy obecnym tempie zmian zaprzestanie nauki może prowadzić do wyparcia z rynku pracy.

Wielu ankietowanych jako barierę dla podnoszenia kompetencji wskazywało obiektywne czynniki takie jak m.in. obowiązki rodzinne czy kwestie finansowe. W wypadku tej grupy potrzeba jednak wypracować konkretne rozwiązania, które zlikwidują dane bariery.

Przy obecnych trendach demograficznych musimy założyć, że konieczna jest aktywizacja wszystkich dostępnych zasobów siły roboczej. Jednak aby pracownik pozostał dla pracodawcy wartościowym zasobem niezbędne jest stałe poszerzanie wiedzy. Jeżeli na rynku powstanie luka edukacyjna pogłębi to kurczące się zasoby siły roboczej.

Promowanie idei doradcy zawodowego. Doradca: wskaże kompetencje, pomoże dobrać najlepsze kierunki kształcenia

W nadchodzących latach istotne będzie dalsze promowanie idei doradztwa zawodowego oraz zwiększanie świadomości społecznej na temat roli, jaką może ono odgrywać w planowaniu ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Działania informacyjne w tym obszarze warto rozpoczynać już na etapie edukacji szkolnej, tak aby uczniowie znali zadania doradcy zawodowego i postrzegali go jako specjalistę, do którego można zwrócić się po wsparcie w sytuacjach związanych z wyborem zawodu, kierunku kształcenia czy planowaniem kariery.

Wyniki badania wskazują, że szczególnego znaczenia nabiera promocja doradztwa wśród uczniów szkół branżowych oraz szkół policealnych. Analizy pokazują bowiem, że osoby z niższym poziomem wykształcenia rzadziej korzystają ze wsparcia doradcy zawodowego.

Niezbędne jest również upowszechnianie idei doradztwa zawodowego wśród osób dorosłych. Dynamiczne przemiany rynku pracy, rozwój nowych technologii oraz zmieniające się wymagania kompetencyjne sprawiają, że coraz więcej osób będzie zmuszonych do aktualizowania kwalifikacji, przekwalifikowania lub zmiany ścieżki zawodowej. W takich sytuacjach doradca zawodowy może stanowić ważne

źródło wsparcia, pomagając w identyfikacji kompetencji, określaniu kierunków rozwoju oraz podejmowaniu świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych.



Doradca zawodowy = kompas na ciągle zmieniającym się rynku pracy

Działania świadomościowe

Aby osoby dorosłe były skłonne podejmować naukę, muszą rozumieć, dlaczego rozwój kompetencji jest istotny, zarówno z perspektywy osobistej, jak i zawodowej. Kluczowe jest budowanie świadomości, że w dynamicznie zmieniającym się świecie posiadana dziś wiedza i umiejętności mogą w krótkim czasie okazać się niewystarczające, a konieczność aktualizacji kompetencji lub przekwalifikowania się będzie coraz częstszym elementem kariery zawodowej.

W związku z tym warto prowadzić działania informacyjne i promocyjne upowszechniające ideę uczenia się przez całe życie. Aby były one skuteczne, powinny być dostosowane do potrzeb, sytuacji i motywacji różnych grup odbiorców. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób, które sceptycznie podchodzą do dalszego kształcenia się i nie dostrzegają jego praktycznych korzyści. Odpowiednio dopasowany przekaz może zwiększyć gotowość do podejmowania aktywności edukacyjnej i wzmacniać postawy sprzyjające uczeniu się przez całe życie.



Działania świadomościowe mogą zapobiec powstaniu „luki edukacyjnej”

Skuteczne działania świadomościowe to działania, które:

- Są dostosowane formą i przekazem do odbiorcy,
- Pokazują odbiorcy korzyści związane z kształceniem się,
- Jasno wskazują jak i gdzie szukać możliwości dalszej nauki.

Nastawienie się na nowy typ klienta w urzędach pracy: wysoko wykwalifikowany specjalista

Zmiany technologiczne związane z wdrażaniem sztucznej inteligencji mogą prowadzić do likwidacji/zmiany wielu stanowisk – co obecnie odczuwają zwłaszcza osoby pracujące w dużych międzynarodowych korporacjach – czyli przeważnie osoby z wyższym wykształceniem, będące specjalistami w konkretnych dziedzinach, mającymi duży dorobek zawodowy i konkretne umiejętności i doświadczenia zawodowe. Osoby te będą szukać dla siebie

odpowiedniej specjalistycznej oferty edukacyjnej a także niejednokrotnie pomocy w przebranżowieniu. Urzędy muszą być przygotowane na nowy typ klienta, niejednokrotnie mocno wyspecjalizowanego i oczekującego konkretnych rezultatów oraz konkretnego wsparcia.

Miejsce pracy – miejsce ciągłej nauki. Współpraca z pracodawcami mająca na celu zachęcenie pracowników do doksztalcania się.

Jak pokazały badania BOM istotnymi przeszkodami uniemożliwiającymi aktywność edukacyjną okazały się bariery w postaci braku czasu, obowiązków rodzinnych oraz niedogodnych godzin doksztalcania się, oraz, wskazane odpowiednio przez 23%, 10% i 3% respondentów. Dodatkowo dla 6% respondentów brak poparcia/zachęty ze strony pracodawcy również okazał się przeszkodą w podnoszeniu swoich kwalifikacji. Problem z dojazdem do miejsca realizacji szkolenia stanowi kolejną barierę zidentyfikowaną podczas wywiadu grupowego z doradcami zawodowymi. Ponadto 4% respondentów ankietowanych w badaniu BKL zaznaczyło, że pracodawca nie stwarza możliwości rozwoju.



Odpowiedzią na wszystkie zidentyfikowane bariery jest organizowanie kształcenia przez pracodawcę w miejscu pracy.

Korzyści dla pracodawcy:

- Rozwój kompetencji pracowników zgodnie z potrzebami organizacji,
- ograniczenie ryzyka rotacji pracowników, a w konsekwencji zmniejszenie kosztów związanych z rekrutacją i wdrażaniem nowych osób,
- zwiększenie zdolności organizacji do dostosowywania się do zmieniających się wymagań rynku pracy.

Dalszy rozwój i promocja edukacji nieformalnej

Edukacja nieformalna w dalszym ciągu zyskuje na znaczeniu jako forma kształcenia łatwiej dostępna dla szerokiego grona odbiorców. Nie tylko umożliwia pogłębianie wiedzy w konkretnych dziedzinach, ale także poszerza horyzonty oraz motywuje do dalszego uczenia się poprzez kontakt z różnorodnymi tematami.

Współcześnie jedną z kluczowych kompetencji staje się elastyczność. Edukacja nieformalna pomaga lepiej odkrywać i rozumieć otaczający nad świat, co sprzyja kształtowaniu postawy otwartej na zmiany oraz gotowości do podejmowania nowych wyzwań – zarówno zawodowych, jak i edukacyjnych.

Nieformalnie uczymy się na co dzień od innych osób. Na edukację nieformalną nie musimy poświęcać wiele czasu – ale możemy wiele dzięki niej zyskać.



Edukacja nieformalna jest dostępna dla każdego z nas. Warto z niej skorzystać i warto ją promować jako źródło ogólnodostępnej wiedzy.

Korzyści dla osób czerpiących wiedzę z edukacji nieformalnej:

- poszerzenie wiedzy w szybki, łatwo dostępny i elastyczny sposób
- większa otwartość i lepsze zrozumienie otaczającego nas świata
- rozwój kompetencji potrzebnych w życiu prywatnym i zawodowym.

Kształcenie dualne – odpowiedź na zmieniające się potrzeby rynku pracy

Kształcenie dualne, czyli model zapewniający połączenie nauki z praktyką, może odgrywać istotną rolę zwłaszcza w kształceniu osób młodych, mających przed sobą wejście na rynek pracy. W warunkach postępującej automatyzacji dostępnych jest coraz mniej prostych, powtarzalnych prac, które dotychczas umożliwiały młodym osobom zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych. Kształcenie dualne pozwala oprócz wiedzy zdobyć doświadczenie zawodowe i kompetencje odpowiadające rzeczywistym potrzebom pracodawców.



Kształcenie dualne od dawna umożliwia młodym ludziom przechodzenie z edukacji do trwałego, wykwalifikowanego zatrudnienia (Por. [Enhanced role apprenticeship changing world work](#), dostęp: 18.06.2026).

Korzyści dla szkoły kształcącej w systemie dualnym:

- lepiej przygotowani absolwenci, mający większe szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy,
- większa atrakcyjność i rozpoznawalność szkoły,
- bieżące dostosowywanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy,
- silniejsza współpraca z pracodawcami i otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Wydłużenie aktywności edukacyjnej osób w wieku okołiemerytalnym

Badania pokazują, że wraz z wiekiem spada zarówno udział w kształceniu jak i motywacja do podnoszenia umiejętności i zdobywania kwalifikacji. Osoby w wieku okołiemerytalnym posiadają już specjalistyczną wiedzę i najczęściej oczekują że ewentualna dalsza nauka wzmocni już posiadane kompetencje.

Jednak tempo i kierunek zmian mogą spowodować, że za kilka lat osoby te, jeżeli będą chciały pozostać aktywne zawodowo, również będą musiały się przekwalifikować.

Z jednej strony należy zachęcić osoby w wieku okołoemerytalnym do dalszego kształcenia – dzięki czemu być może uda się wydłużyć ich aktywność zawodową. Wydłużenie aktywności zawodowej jest istotne dla przeciwdziałania negatywnym zmianom demograficznym. Istotne dla tej grupy będą odpowiednio dopasowana oferta szkoleniowa oraz profesjonalne wsparcie jeżeli zajdzie konieczność przekwalifikowania się.

Zapewnienie odpowiedniego i adekwatnego wsparcia dla osób młodych

Wyzwaniem przy projektowaniu działalności edukacyjnej będzie też zapewnienie wsparcia dla osób młodych. Z jednej strony osoby młode chętnie podnoszą swoje kwalifikacje. Z drugiej strony wielu młodych nie wie, w którym kierunku zawodowym chce podążać, często coraz później wchodzi na rynek pracy a sama zmiana pracy przychodzi im z łatwością. Przed rozpoczęciem dalszej edukacji warto dobrze określić predyspozycje zawodowe osób młodych zapewniając im wsparcie ze strony doradztwa zawodowego.

Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi

Jedną z istotnych barier utrudniających osobom dorosłym udział w kształceniu jest konieczność sprawowania opieki nad osobami zależnymi. W przypadku projektowania wsparcia edukacyjnego warto rozważyć włączenie mechanizmów finansowania kosztów opieki nad osobami zależnymi, o ile przewidują to założenia programu lub projektu. Rozwiązanie to może mieć szczególne znaczenie dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo, a także dla uczestników, którzy ze względów finansowych nie są w stanie samodzielnie zapewnić takiej opieki. Wdrożenie tego rodzaju wsparcia może przyczynić się do zwiększenia dostępności działań edukacyjnych oraz ograniczenia barier w uczestnictwie.

Model realizacji najskuteczniejszych działań

Poniższy model powstał na podstawie analizy wyników badań. Zawiera wskazówki, jak projektować wsparcie edukacyjne aby przyniosło ono najlepsze efekty dla obiorcy.

Najsukuteczniejsze działania to te, które jednocześnie:

- budują świadomość potrzeby, uświadamiają potrzebę,
- pokazują bezpośrednią korzyść,
- zapewniają łatwy dostęp,
- osadzają uczenie się w codziennym życiu i pracy.

Zwiększanie świadomości potrzeby uczenia się Bez uświadomienia potrzeby nie pojawi się motywacja

Rekomenduje się:

- prowadzenie ogólnopolskich i regionalnych kampanii informacyjnych pokazujących tempo zmian na rynku pracy, a także prezentowanie historii konkretnych ludzi, którzy zyskali dzięki nauce w dorosłości,
- wprowadzenie indywidualnych konsultacji osób dorosłych z doradcą zawodowym na różnych etapach życia jako standardu, np. check-up kompetencyjny raz na 2–3 lata.

Powiązanie nauki z realnymi korzyściami Dorośli uczą się chętniej, gdy widzą natychmiastowy sens

Rekomenduje się:

- projektowanie oferty edukacyjnej w oparciu o realne potrzeby zawodowe i życiowe, jako sposobu na rozwiązanie problemu, a nie kolejny kurs, np. zamiast zachęcania do udziału w kursie z programu „Excel”, zaprosić na spotkanie, podczas którego dorosły dowie się jak szybciej przygotować ciekawy raport do wykorzystania w pracy,
- wyraźne komunikowanie efektów uczenia się (np. wzrost efektywności pracy, oszczędność czasu),
- rozwój systemu mikrocertyfi katów/mikropoświadczeń potwierdzających konkretne umiejętności,
- promowanie uczenia się jako narzędzia poprawy jakości życia, a nie tylko sytuacji zawodowej, łączenie nauki z życiem codziennym.

Rozwój elastycznych i krótkich form nauki To odpowiada realnemu stylowi życia dorosłych.

Rekomenduje się:

- rozwój krótkich, modułowych form nauki (microlearning), około 5-15 minutowych,
- zwiększenie dostępności kursów online i mobilnych,
- wdrażanie modeli blended learning,
- tworzenie spersonalizowanych ścieżek edukacyjnych zamiast jednorazowych kursów (użytkownik widzi progres krok po kroku).

Włączenie pracodawców jako głównych motorów uczenia się Największy potencjał tkwi w miejscu pracy

Rekomenduje się:

- wprowadzenie zachęt finansowych i systemowych dla pracodawców inwestujących w rozwój pracowników,
- upowszechnienie indywidualnych planów rozwoju,
- umożliwienie realizacji części działań edukacyjnych w czasie pracy, np. 2 godziny tygodniowo na rozwój,
- rozwój szkoleń opartych na rzeczywistych zadaniach zawodowych,
- prowadzenie działań informacyjnych podkreślających korzyści dla pracodawców wynikające ze wspierania kształcenia pracowników, w szczególności w kontekście rosnących trudności w pozyskiwaniu i zastępowaniu kadr

Wykorzystanie AI jako motywatora i w celu personalizacji uczenia się
Personalizacja zwiększa skuteczność i motywację.

Rekomenduje się:

- wykorzystanie wirtualnych tutorów i asystentów edukacyjnych,
- wdrażanie systemów rekomendacji treści edukacyjnych, „czego dalej warto się uczyć?”
- prezentacja praktycznego wykorzystania AI dla danego zawodu

Integracja uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego System musi dopasować się do rzeczywistości, nie odwrotnie

Rekomenduje się:

- rozwój systemów walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego,
- integrację edukacji formalnej z doświadczeniem zawodowym,
- odejście od modelu opartego wyłącznie na dyplomach na rzecz podejścia kompetencyjnego.