

BADANIE I ANALIZA STANU EDUKACJI FORMALNEJ, POZAFORMALNEJ I NIEFORMALNEJ W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W ŚWIETLE POSTAW DOTYCZĄCYCH NABYWANIA KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

ZADANIE 1: BADANIE EKSPLORACYJNE



„Projekt realizowany przez Województwo Zachodniopomorskie/Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w ramach naboru pt. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.
Inwestycja A3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”

Zamawiający



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin



Wykonawca



GRUPA BST SP. Z O.O.
ul. Mieczyków 12
40-748 Katowice



Spis treści

1.	Wprowadzenie.....	6
1.1.	Cele badania	6
1.2.	Charakterystyka zakresu przedmiotowego, podmiotowego i terytorialnego .	7
1.3.	Podstawowe definicje pojęć	8
2.	Opis metodyki badania	10
2.1.	Metody, techniki i narzędzia badawcze	10
2.1.1.	Metody badawcze	10
2.1.2.	Techniki i narzędzia badawcze	10
2.2.	Kategorie respondentów oraz sposoby doboru	11
2.2.1.	Zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem reprezentujących ISWZP, z wyłączeniem kadry zarządzającej	11
2.2.2.	Reprezentanci zachodniopomorskich firm szkoleniowych oferujących szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych.....	12
2.2.3.	Reprezentanci przedsiębiorstw, z uwzględnieniem branż reprezentujących ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych)	12
2.2.4.	Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (technika, licea ogólnokształcące i szkoły policealne).....	13
2.2.5.	Studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I-stopnia, II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, z uwzględnieniem kierunków związanych z ISWZP.....	14
2.2.6.	Uczniowie ostatnich klas szkół branżowych I i II stopnia, techników, liceów ogólnokształcących	16
3.	Wyniki analizy desk research	17
3.1.	Definicja kształcenia ustawicznego	17
3.2.	Kształcenie ustawiczne w świetle dokumentów strategicznych i programowych.....	18
3.3.	System kształcenia ustawicznego w Polsce.....	21
	Kształcenie ustawiczne w formach szkolnych	23
3.3.1.	Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych	24
3.4.	Edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna w świetle wybranych źródeł i dostępnych badań.....	25
4.	Opis wyników badań.....	30
4.1.	Wyniki badań ilościowych – Kategoria 1: Zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem reprezentujących ISWZP, z wyłączeniem kadry zarządzającej	30
4.1.1.	Ocena form edukacji oraz źródeł nabywania i finansowania kompetencji	30
4.1.2.	Relacje między formami kształcenia oraz efekty uczenia się	32
4.1.3.	Wsparcie pracodawców i napotykanne bariery	34
4.2.	Wyniki badań ilościowych – Kategoria 2: Reprezentanci zachodniopomorskich firm szkoleniowych oferujących szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych	38

4.2.1.	Aktywność edukacyjna i trendy rynkowe	38
4.2.2.	Potrzeby zmian systemowych, regulacje i bariery	43
4.2.3.	Perspektywy automatyzacji	45
4.3.	Wyniki badań ilościowych – Kategoria 3: Reprezentanci przedsiębiorstw, z uwzględnieniem branż reprezentujących ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych).....	47
4.3.1.	Ocena form kształcenia i strategia przedsiębiorstwa	47
4.3.2.	Możliwości rozwoju oferowane pracownikom.....	50
4.3.3.	Bariery i potrzeby zmian systemowych	52
4.4.	Wyniki badań ilościowych – Kategoria 4: Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (licea ogólnokształcące)	56
4.4.1.	Uwarunkowania wyborów i planowanie ścieżki zawodowej	56
4.4.2.	Postawy wobec kształcenia i ocena skuteczności form edukacji	60
4.4.3.	Nabywanie kompetencji pozaformalnych i nieformalnych oraz wsparcie 67	
4.4.4.	Bariery w realizacji planów edukacyjnych	72
4.5.	Wyniki badań ilościowych – Kategoria 5: Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (szkoły policealne)	76
4.5.1.	Uwarunkowania wyborów i planowanie ścieżki zawodowej	76
4.5.2.	Postawy wobec kształcenia i ocena skuteczności form edukacji	79
4.5.3.	Nabywanie kompetencji pozaformalnych i nieformalnych oraz wsparcie 85	
4.5.4.	Bariery w realizacji planów edukacyjnych	87
4.6.	Wyniki badań ilościowych – Kategoria 6: Studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I-stopnia, II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, z uwzględnieniem kierunków związanych z ISWZP	89
4.6.1.	Uwarunkowania wyborów, plany i postawy	90
4.6.2.	Relacje między formami i efekty uczenia się.....	97
4.6.3.	Wsparcie i bariery edukacyjne	99
5.	Wnioski z badania	104
6.	Rekomendacje w zakresie problematyki badania dla instytucji aktywnych w obszarze edukacji formalnej i pozaformalnej.....	110
7.	Bibliografia.....	112
8.	Załączniki	113
8.1.	Kwestionariusz ankiety - Zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem reprezentujących ISWZP, z wyłączeniem kadry zarządzającej.....	113
8.2.	Kwestionariusz ankiety - Reprezentanci zachodniopomorskich firm szkoleniowych oferujących szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych	120
8.3.	Kwestionariusz ankiety - Reprezentanci przedsiębiorstw, z uwzględnieniem branż reprezentujących ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych).....	128
8.4.	Kwestionariusz ankiety – Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (technika i szkoły policealne).....	136

8.5. 9.4. Kwestionariusz ankiety– Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (licea ogólnokształcące)	146
8.6. Kwestionariusz ankiety - Studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I-stopnia, II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, z uwzględnieniem kierunków związanych z ISWZP	155

1. Wprowadzenie

1.1. Cele badania

Celem głównym badania jest dostarczenie informacji dotyczących stanu i uwarunkowań aktywności w obszarze edukacji zawodowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem zróżnicowania jej form, postaw uczestników rynku pracy, a także barier edukacyjnych. Cel zostanie osiągnięty poprzez realizację dwóch zadań:

Zadanie 1: Badanie eksploracyjne: Badanie i analiza stanu edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej w województwie zachodniopomorskim w świetle postaw dotyczących nabywania kompetencji zawodowych.

Zadanie 2: Badanie pogłębione z analizą ex-post: Badanie i analiza stanu edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej w województwie zachodniopomorskim w świetle postaw dotyczących nabywania kompetencji zawodowych.

Niniejszy raport odnosi się do zadania 1 projektu badawczego. Pozyskane informacje będą pomocne przy tworzeniu strategii rozwojowych, które przyczynią się do podniesienia poziomu kapitału ludzkiego w województwie zachodniopomorskim. Badanie obejmowało różnorodne segmenty grup badanych, co zapewniło szeroki zakres analiz, tzn. obejmie instytucje edukacyjne, a także uczestników rynku pracy znajdujących się zarówno po jego stronie podażowej, jak i popytowej.

Główne problemy badawcze:

1. Jakie są uwarunkowania wyborów edukacyjnych?
2. Jakie są postawy wobec poszczególnych form edukacji zawodowej w kontekście zdobywania kompetencji zawodowych?
3. W jakie relacje w ramach ścieżek pozyskiwania kompetencji zawodowych wchodzi poszczególne formy kształcenia?
4. Jakie są uwarunkowania nabywania kompetencji zawodowych w ramach poszczególnych form edukacji zawodowej?
5. Jak oceniane są poszczególne formy kształcenia w kontekście oczekiwań związanych z odgrywaniem ról zawodowych?
6. Jaki jest poziom wiedzy dotyczący źródeł wsparcia kształcenia zawodowego?
7. Czy istnieją bariery w zakresie kształcenia zawodowego z uwzględnieniem zróżnicowania jego form?
8. Czy istnieją potrzeby zmian systemowych w zakresie edukacji zawodowej?
9. Czy istnieją obszary edukacji zawodowej dla których wskazana jest ich formalizacja (instytucjonalizacja)?

1.2. Charakterystyka zakresu przedmiotowego, podmiotowego i terytorialnego

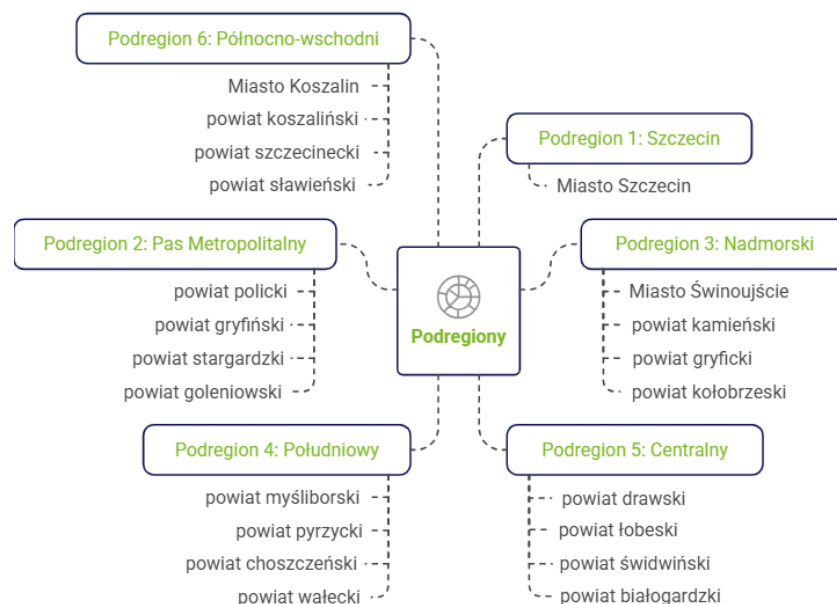
Przedmiotem badania w ramach Zadania 1 były: uwarunkowania wyborów edukacyjnych, dynamika postaw wobec zdobywania kompetencji zawodowych, relacje między poszczególnymi formami kształcenia oraz oceny ich skuteczności, poziom wiedzy dotyczących źródeł i forma wsparcia kształcenia zawodowego, bariery w kształceniu zawodowym, potrzeby zmian systemowych i w zakresie formalizacji obszarów kształcenia, perspektywy edukacji zawodowej.

Podmiotami badań w ramach Zadania 1 byli:

- zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP), z wyłączeniem kadry zarządzającej),
- reprezentanci zachodniopomorskich firm szkoleniowych oferujących szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych,
- reprezentanci przedsiębiorstw, z uwzględnieniem branż reprezentujących ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych),
- uczniowie ostatnich klas szkół branżowych I i II stopnia, techników oraz uczniów szkół oferujących edukację dla dorosłych (technika, licea ogólnokształcące i szkoły policealne),
- uczniowie ostatnich klas liceum ogólnokształcącego,
- studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I i II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, z uwzględnieniem kierunków związanych z ISWZP.

Zakres terytorialny badania obejmował województwo zachodniopomorskie, z uwzględnieniem podziału na powiaty i podregiony.

Rysunek 1. Zakres terytorialny badania z podziałem na podregiony



Źródło: opracowanie własne

1.3. Podstawowe definicje pojęć

Poniżej przedstawiono podstawowe definicje pojęć, które stanowią fundament dla prowadzonych analiz w ramach badania. Zapewnienie spójności interpretacyjnej oraz poprawności metodologicznej jest kluczowe dla czytelności i porównywalności wyników dla różnych grup odbiorców. Dla potrzeb realizacji badań przyjęto następujące definicje:

Edukacja formalna – kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki, w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych nadawanych po ukończeniu określonych etapów kształcenia, kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych, albo kwalifikacji w zawodzie, potwierdzonych certyfikatem klasyfikacji zawodowej lub dyplomem zawodowym. [za: <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystycepublicznej/4733,pojecie.html>]

Edukacja pozaformalna – obejmuje zorganizowane działania edukacyjne, które nie odpowiadają definicji edukacji formalnej. Edukacja pozaformalna nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia. W odróżnieniu od uczenia się nieformalnego, edukacja pozaformalna powinna odbywać się z udziałem wykładowcy, instruktora lub nauczyciela. [za: <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystycepublicznej/4737,pojecie.html>]

Edukacja nieformalna – wszelkie samodzielne uczenie się respondenta w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności, powinno odbywać się bez udziału nauczyciela. Odbywa się poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej. [za: <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystycepublicznej/1429,archiwum.html>]

Zawód – to zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby (w tym pracodawców lub w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej) i wymagających odpowiednich kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) zdobytych w toku kształcenia lub praktyki. [za: „Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy” („Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie.” M. Gruza, T. Hordyjewicz, MPiPS Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014)]

Stanowisko pracy – to konkretne miejsce pracy w organizacji. [za: „Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy” („Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie.” M. Gruza, T. Hordyjewicz, MPiPS Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014)]

Kompetencje – to wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Kompetencje opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych. [za: „Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy” („Klasyfikacja zawodów

i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie.” M. Gruza, T. Hordyjewicz, MPiPS Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014])

Kwalifikacja – to zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. [za: Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. Z 2004 r. poz. 1606) art. 2 pkt 8]

ISWZP – Inteligentna Specjalizacja Województwa Zachodniopomorskiego lub Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego.

<https://smart.wzp.pl/inteligentne-specjalizacje/inteligentne-specjalizacje-2021-2027>

Inteligentne Specjalizacje – strategiczne obszary wykazujące największy potencjał do generowania wartości dodanej [za: „Inteligentne specjalizacje województwa zachodniopomorskiego”, Centrum Inicjatyw Gospodarczych UMWZ, Szczecin 2022]

2. Opis metodyki badania

Niniejszy rozdział przedstawia szczegółową metodykę badawczą w ramach realizacji Zadania 1, zatytułowanego „Badanie i analiza stanu edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej w województwie zachodniopomorskim w świetle postaw dotyczących nabywania kompetencji zawodowych” – badanie eksploracyjne. Zastosowano kombinację analizy danych zastanych (desk research) oraz szeroko zakrojonych badań ilościowych. Wybór tych metod podyktowany był koniecznością kompleksowego rozpoznania stanu i uwarunkowań edukacji w regionie, przy jednoczesnym zapewnieniu porównywalności wyników z wcześniejszymi badaniami realizowanymi przez WUP w Szczecinie.

2.1. Metody, techniki i narzędzia badawcze

2.1.1. Metody badawcze

W ramach Zadania 1 zastosowane zostały dwie główne metody badawcze:

- Analiza danych zastanych (desk research – obejmowała wykorzystanie danych zastanych, w tym raportów WUP w Szczecinie z lat 2017 i 2022.
- Badania ilościowe – zrealizowane z zastosowaniem technik ankietowych, dostosowanych do specyfiki poszczególnych grup respondentów. Wybrany model Mixed Mode Survey Design pozwolił na zwiększenie dostępności, oraz redukcję ryzyka niskiej responsywności.

2.1.2. Techniki i narzędzia badawcze

W ramach Zadania 1 zastosowane zostały następujące techniki i narzędzia badawcze:

- Ankiety audytoryjne (auditorium questionnaire) – stosowane wobec uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów, realizowane w warunkach kontrolowanych, pod opieką ankietera. Zapewniają wysoką jakość danych i minimalizują ryzyko braków odpowiedzi.
- CATI (Computer-Assisted Telephone Interviewing) – wywiady telefoniczne, przede wszystkim wśród przedstawicieli instytucji edukacyjnych i rynku pracy.
- CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing) – ankiety internetowe, kierowane m.in. do studentów, absolwentów i przedstawicieli firm szkoleniowych.
- CAPI (Computer-Assisted Personal Interviewing) – bezpośrednie wywiady wspomagane komputerowo, szczególnie w sytuacjach wymagających indywidualnego podejścia do respondenta.
- PAPI (Paper and Pencil Interview) – tradycyjne ankiety papierowe, stosowane pomocniczo, np. w jednostkach o ograniczonym dostępie do technologii cyfrowych.

Kwestionariusze ankietowe zostały przygotowane przez Zamawiającego i dostosowane do poszczególnych technik zbierania danych.

2.2. Kategorie respondentów oraz sposoby doboru

2.2.1. Zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem reprezentujących ISWZP, z wyłączeniem kadry zarządzającej

Grupę respondentów stanowili pracownicy przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego, z wyłączeniem kadry zarządzającej. Ich udział w badaniu umożliwił pozyskanie wiedzy o faktycznym poziomie kompetencji i kwalifikacji zawodowych z perspektywy osób bezpośrednio zaangażowanych w procesy operacyjne, produkcyjne i usługowe. Szczególne znaczenie miało uwzględnienie przedsiębiorstw działających w obszarach ISWZP, co pozwoli na powiązanie diagnozy z priorytetami strategicznymi regionu.

Sposób doboru respondentów

Dobór respondentów miał charakter celowy. W procesie rekrutacji zastosowano podział proporcjonalny względem poszczególnych podregionów województwa zachodniopomorskiego, zgodny z koncepcją opracowaną przez WUP w Szczecinie, który przedstawiono w tabeli 1. Wykorzystano dane zawarte w publikacji GUS pn. „Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w październiku 2024 r.”¹

Tabela 1. Rozkład próby badawczej ze względu na podregion

Podregion	Zatrudnieni w przedsiębiorstwach (przy wyłączeniu mikroprzedsiębiorstw)	% ogółem	Liczebność próby badawczej
podregion 1 – miasto Szczecin	111 993	27,6%	276
podregion 2 – pas metropolitalny	92 064	22,7%	227
podregion 3 – nadmorski	46 503	11,4%	114
podregion 4 – południowy	42 508	10,5%	105
podregion 5 – centralny	39 248	9,7%	97
podregion 6 – północno-wschodni	73 565	18,1%	181
Suma końcowa	405 881	100,0%	1 000

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS zawartych w publikacji pn. „Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w październiku 2024 r.” tablica 21

Dodatkowo zagwarantowano zróżnicowanie branżowe (sekcje PKD) - zrealizowano po minimum 70 wywiadów w każdej ISWZP (zgodnie z kodami PKD odpowiednimi dla każdej ISWZP).

¹ Główny Urząd Statystyczny, *Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w październiku 2024 r.*, Warszawa 2025, tablica 21. Pracujący w gospodarce narodowej według wielkości podmiotu, płci i miejsca zamieszkania w 2024 r.

2.2.2. Reprezentanci zachodniopomorskich firm szkoleniowych oferujących szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych

Grupę respondentów stanowili przedstawiciele firm szkoleniowych funkcjonujących na terenie województwa zachodniopomorskiego, specjalizujących się w ofercie kursów i szkoleń rozwijających kompetencje zawodowe. Ich udział w badaniu umożliwił weryfikację skali i kierunków podaży usług edukacyjnych na rynku regionalnym, a także pozwolił ocenić stopień dostosowania oferty do bieżących i przyszłych potrzeb pracodawców. Analiza tej grupy miała szczególne znaczenie w kontekście monitorowania jakości i innowacyjności instrumentów kształcenia pozaformalnego.

Sposób doboru respondentów

Dobór respondentów miał charakter celowy, obejmując firmy szkoleniowe działające na rynku regionalnym i posiadające w ofercie szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych. W celu dookreślenia próby badawczej wykorzystano Rejestr Instytucji Szkoleniowych, który wg stanu na 27.08.2025 zawierał 648 rekordów. Szczegółowy podział został przedstawiony w tabeli 2.

Tabela 2. Rozkład próby badawczej ze względu na podregion

Podregion	Liczba przedsiębiorstw wpisujących się w ISWZP	% ogółem	Liczebność próby badawczej
podregion 1 – miasto Szczecin	313	48,3%	87
podregion 2 – pas metropolitalny	115	17,8%	32
podregion 3 – nadmorski	43	6,6%	12
podregion 4 – południowy	34	5,3%	9
podregion 5 – centralny	32	4,9%	9
podregion 6 – północno-wschodni	111	17,1%	31
Suma końcowa	648	100%	180

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rejestru Instytucji Szkoleniowych (<https://stor.praca.gov.pl/portals/ris/ris-przeglad>)

2.2.3. Reprezentanci przedsiębiorstw, z uwzględnieniem branż reprezentujących ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych)

Grupę respondentów stanowili reprezentanci przedsiębiorstw z województwa zachodniopomorskiego, działający w różnych branżach odpowiadających ISWZP. Uwzględnienie tej kategorii respondentów pozwoliło na uchwycenie perspektywy instytucjonalnej, odzwierciedlającej zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w skali całych organizacji. Analiza tej grupy umożliwiła identyfikację trendów, barier oraz kierunków rozwoju przedsiębiorstw w kontekście kapitału ludzkiego.

Sposób doboru respondentów

W procesie rekrutacji zastosowano podział proporcjonalny względem poszczególnych podregionów województwa zachodniopomorskiego, zgodny z koncepcją opracowaną przez WUP w Szczecinie, który przedstawiono w tabeli 3. Wykorzystano dane zawarte w publikacji GUS pn. „Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON lipiec 2025 r.”.² Kryterium włączenia stanowiło zatrudnianie pracowników etatowych lub współpracowników (z wyłączeniem samozatrudnienia).

Tabela 3. Rozkład próby badawczej ze względu na podregion

Podregion	Zatrudnieni w przedsiębiorstwach (przy wyłączeniu mikroprzedsiębiorstw)	% ogółem	Liczebność próby badawczej
podregion 1 – miasto Szczecin	77645	30,2%	181
podregion 2 – pas metropolitalny	50565	19,6%	118
podregion 3 – nadmorski	39846	15,5%	93
podregion 4 – południowy	23163	9,0%	54
podregion 5 – centralny	21105	8,2%	49
podregion 6 – północno-wschodni	44960	17,5%	105
Suma końcowa	257284	100,0%	600

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS zawartych w publikacji pn. „Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON lipiec 2025 r.” tablica 2

Dodatkowo zapewniono zróżnicowanie branżowe (sekcje PKD) - zrealizowano minimum 40 wywiadów w każdej ISWZP (zgodnie z kodami PKD odpowiednimi dla każdej ISWZP).

2.2.4. Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (technika, licea ogólnokształcące i szkoły policealne)

Grupa ta odzwierciedla specyficzny segment populacji, który z jednej strony podnosi swoje kwalifikacje i kompetencje zawodowe, a z drugiej łączy proces kształcenia z aktywnością zawodową bądź innymi obowiązkami życiowymi. Analiza tej kategorii pozwoliła na diagnozę motywacji, barier i potrzeb edukacyjnych osób dorosłych, które decydują się na kontynuację lub zmianę ścieżki kształcenia.

Sposób doboru respondentów

Dobór respondentów miał charakter celowy, z uwzględnieniem proporcjonalnej reprezentacji poszczególnych typów szkół (technika³, licea dla dorosłych, szkoły

² Główny Urząd Statystyczny, *Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON – lipiec 2025*, Warszawa 2025, tablica 2. Podmioty gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) według przewidywanej liczby pracujących oraz województw, podregionów, powiatów i gmin

³ Wyłączono z badania „technika dla dorosłych”, ponieważ w obowiązującym systemie nie występuje taki typ szkoły dla dorosłych — szkołami dla dorosłych są wyłącznie szkoły podstawowa dla dorosłych

policealne z dopuszczalnym odchyleniem 5%) oraz podregionów województwa zachodniopomorskiego. Zróżnicowanie to pozwoliło na identyfikację różnic w potrzebach edukacyjnych i zawodowych w zależności od formy kształcenia oraz uwarunkowań lokalnych. Wielkość próby określono z uwzględnieniem zróżnicowania płci dorosłych uczniów w regionie.

Podział na podregiony przygotowano zgodnie z koncepcją opracowaną przez WUP w Szczecinie, który przedstawiono w tabeli 4. Wykorzystano dane zawarte na stronie internetowej dane.gov.pl zawarte w publikacji pn. „Szkoly i uczniowie w roku szkolnym 2024/2025 według organów prowadzących i województw, stan na 30 września 2024 r.”⁴

Tabela 4. Rozkład próby badawczej ze względu na podregion

Podregion	Uczniowie LO dla dorosłych oraz szkół policealnych	% ogółem	Liczebność próby badawczej
podregion 1 – miasto Szczecin	7254	49,7%	199
podregion 2 – pas metropolitalny	1044	7,2%	29
podregion 3 – nadmorski	1654	11,3%	45
podregion 4 – południowy	1206	8,3%	33
podregion 5 – centralny	533	3,7%	15
podregion 6 – północno-wschodni	2896	19,8%	79
Suma końcowa	14587	100,0%	400

Źródło: Opracowanie własne na podstawie strony www.dane.gov „Szkoly i uczniowie w roku szkolnym 2024/2025 według organów prowadzących i województw, stan na 30 września 2024 r.”

2.2.5. Studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I-stopnia, II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, z uwzględnieniem kierunków związanych z ISWZP

Respondentami byli studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, zarówno I-stopnia, II-stopnia, jak i jednolitych studiów magisterskich, kształcący się w uczelniach województwa zachodniopomorskiego. Szczególne znaczenie mają kierunki związane z ISWZP, ponieważ to ich absolwenci w największym stopniu zasilą branże kluczowe dla rozwoju regionalnej gospodarki. Analiza tej grupy pozwoliła na diagnozę poziomu przygotowania zawodowego studentów, ich aspiracji zawodowych oraz stopnia dopasowania kompetencji do oczekiwań pracodawców.

i liceum ogólnokształcące dla dorosłych, a kształcenie zawodowe dorosłych realizuje przede wszystkim szkoła policealna.

⁴ Główny Urząd Statystyczny, *Szkoly i uczniowie w roku szkolnym 2024/2025 według organów prowadzących i województw – stan na 30 września 2024 r.*, Warszawa 2025

Sposób doboru respondentów

Dobór próby miał charakter celowy, z uwzględnieniem zróżnicowania typów studiów z odchyleniem +/- 15% (I- i II-stopnia, jednolite magisterskie) oraz form kształcenia z odchyleniem +/- 15% (stacjonarne i niestacjonarne). Kluczową zmienną był proporcjonalny podział na poszczególne uczelnie – patrz tabela 5. Wykorzystano publikację GUS pn. „*Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2024/2025*”⁵, która umożliwiła określenie populacji wszystkich studentów w regionie. Do badania włączono wyłącznie osoby spełniające kryteria wejścia, tj. studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I-stopnia, II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich.

Tabela 5. Rozkład próby badawczej ze względu na typ studiów

Typów studiów	Liczba studentów w roku akademickim 2024/2025	% ogółem	Liczebność próby badawczej
Studia pierwszego stopnia	21328	63,3%	633 +/- 15%
Studia magisterskie jednolite	6863	20,4%	204 +/- 15%
Studia drugiego stopnia	5483	16,3%	163 +/- 15%
Suma końcowa	33674	100,0%	1000
Form kształcenia	Liczba studentów w roku akademickim 2024/2025	% ogółem	Liczebność próby badawczej
Stacjonarne	24699	73,3%	733 +/- 15%
Niestacjonarne	8975	26,7%	267 +/- 15%
Suma końcowa	33674	100,0%	1000
Nazwa uczelni	Liczba studentów w roku akademickim 2024/2025	% ogółem	Liczebność próby badawczej
Akademia Nauk Stosowanych Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie	875	3%	26
Akademia Nauk Stosowanych w Wałczu	469	1%	14
Akademia Sztuki w Szczecinie	829	2%	25
Collegium Balticum - Akademia Nauk Stosowanych w Szczecinie	1484	4%	44
Koszalińska Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych	189	1%	6
Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Koszalinie	623	2%	19
Politechnika Koszalińska	3101	9%	92
Politechnika Morska w Szczecinie	2880	9%	86
Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie	5419	16%	161
Uniwersytet Szczeciński	10757	32%	319
Wyższa Szkoła Administracji Publicznej W Szczecinie	213	1%	6

⁵ Główny Urząd Statystyczny, *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2024/2025*, Warszawa 2025, tablica 1 Studenci i absolwenci według województw, uczelni, grup, podgrup, nazw i kierunków studiów (łącznie z cudzoziemcami)

Typów studiów	Liczba studentów w roku akademickim 2024/2025	% ogółem	Liczebność próby badawczej
Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie	38	0%	1
Wyższa Szkoła Straży Granicznej w Koszalinie	84	0%	2
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu - Akademia Nauk Stosowanych w Szczecinie	793	2%	23
Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie	5920	18%	176
Suma końcowa	33674	100%	1000

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS zawartych w publikacji pn. „Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2024/2025” tablica 1

Dodatkowo w doborze uwzględniono kierunki studiów odpowiadające obszarom ISWZP, aby uzyskać reprezentatywne dane w kontekście regionalnych inteligentnych specjalizacji – co najmniej 30% studentów reprezentowało wydziały wpisujące się w ISWZP. Populację studentów podzielono także na płeć po 50% (odchylenie +/- 5%) oraz dyscypliny akademickie, w ramach których przeprowadzono po co najmniej 40 wywiadów:

- dziedzina nauk humanistycznych,
- dziedzina nauk inżynieryjno-technicznych,
- dziedzina nauk medycznych i nauk o zdrowiu,
- dziedzina nauk rolniczych i dziedzina nauk weterynaryjnych⁶,
- dziedzina nauk społecznych i dziedzina nauk o rodzinie⁷,
- dziedzina nauk ścisłych i przyrodniczych,
- dziedzina nauk teologicznych.

2.2.6. Uczniowie ostatnich klas szkół branżowych I i II stopnia, techników, liceów ogólnokształcących

Grupa ta stanowi kluczowy segment badania, gdyż obejmuje młodzież stojącą u progu wejścia na rynek pracy bądź kontynuacji ścieżki edukacyjnej. Analiza w ramach Zadania 1 ograniczała się do analizy danych zastanych. Włączenie opinii uczniów z różnych typów szkół umożliwiło porównanie kompetencji oraz aspiracji edukacyjno-zawodowych w zależności od ścieżki kształcenia.

Sposób doboru respondentów

Nie dotyczy – wyłącznie analiza danych zastanych

⁶ Liczba studentów w roku akademickim 2024/2025 wyniosła wg danych GUS 0 osób w związku z tym połączono te dziedziny z naukami rolniczymi.

⁷ Liczba studentów w roku akademickim 2024/2025 wyniosła wg danych GUS 20 osób w związku z tym połączono te dziedziny z naukami społecznymi.

3. Wyniki analizy desk research

3.1. Definicja kształcenia ustawicznego

Definicja kształcenia ustawicznego funkcjonuje zarówno w polskim porządku prawnym, jak i w literaturze przedmiotu, a jej brzmienie zależy m.in. od charakteru instytucji lub autora, który ją formułuje. Mimo tych różnic, większość ujęć podkreśla, że kształcenie ustawiczne jest przede wszystkim adresowane do osób dorosłych — głównych odbiorców tego typu form kształcenia.

Definicję kształcenia ustawicznego określają akty prawne, zarówno te o charakterze krajowym, jak i międzynarodowym. Jedną z pierwszych definicji kształcenia ustawicznego opracowaną została podczas Konferencji Generalnej UNESCO w Nairobi. Zawarto ją w Rekomendacji w sprawie Rozwoju Edukacji Dorosłych. Definicja ta określała, że kształcenie ustawiczne to: *„(...) cały kompleks organizowanych procesów oświatowych, formalnych i innych, niezależnie od treści, poziomu i metod, kontynuujących lub uzupełniających kształcenie w szkołach, uczelniach i uniwersytetach, a także naukę praktyczną, dzięki czemu osoby, uznawane jako dorosłe przez społeczeństwo, do którego należą, rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają swoje techniczne i zawodowe kwalifikacje lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy i zachowania w zakresie wszechstronnego kształtowania osobowości oraz uczestnictwa w zrównoważonym i niezależnym społecznym i kulturalnym rozwoju”*.⁸ Z kolei definicja zaproponowana przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) wskazuje, że: *„(...) kształcenie ustawiczne obejmuje wszelkie aspekty rozwoju indywidualnego i społecznego we wszystkich możliwych konfiguracjach – nauczanie sformalizowane (szkoły, uczelnie, instytucje kształcenia zawodowego dorosłych) i nauczanie niesformalizowane (dom, praca, społeczności lokalne). Jest to pojęcie bardzo szerokie, skupione wokół zagadnień standardów wiedzy oraz umiejętności potrzebnych każdemu człowiekowi, niezależnie od wieku”*.⁹

W Polsce definicję kształcenia ustawicznego określa artykuł 4 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, w którym wskazano, że: *„(...) kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub zmianę kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny”*.¹⁰

Ze względu na częste odwołania do idei kształcenia ustawicznego w literaturze naukowej, autorzy formułują jego definicje, opierając się zarówno na przepisach prawa, jak i na wiedzy ogólnej. B. Urbaniak wyróżnia trzy formy kształcenia

⁸ J. Kukier, Kluczowe działania UNESCO w zakresie kształcenia ustawicznego, „Kognitywistka i Media w Edukacji”, nr. 1 2019, s. 46.

⁹ J. Klercq, Lifelong Learning for all, Meeting of Education Committee at Ministerial Level, OECD, Paryż 1997, s. 76.

¹⁰ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, t.j. Dz.U. 2025 poz. 1043, Art. 4 §30.

ustawicznego. Po pierwsze, kształcenie formalne, obejmujące szkolne formy edukacji i prowadzące do podwyższenia poziomu wykształcenia. Po drugie, kształcenie pozaformalne, czyli wszelkie zorganizowane działania edukacyjne realizowane poza systemem szkolnym. Po trzecie, kształcenie nieformalne (zwane też incydentalnym lub samokształceniem), które zachodzi poza zorganizowanymi formami edukacji — poprzez samodzielne uczenie się w celu zdobycia nowej wiedzy oraz rozwijania lub doskonalenia umiejętności¹¹.

Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014–2020 (RPO WZ) wskazuje na konkretne luki i kierunki interwencji w zakresie edukacji formalnej i nieformalnej, które są niezbędne do diagnozy sytuacji w regionie. Zakłada, że wsparcie edukacyjne jest kluczowe dla podniesienia jakości i dostępności infrastruktury edukacyjnej oraz dla dostosowania jej do potrzeb rynku pracy. Zgodnie z PI 10a, kluczowe jest dostosowanie kierunków kształcenia poprzez przeprofilowanie placówek i zakup właściwego wyposażenia, szczególnie dla szkół zawodowych powiązanych z regionalnymi specjalizacjami.

Interwencje w obszarze uczenia się przez całe życie (LLL – *Lifelong Learning*) skupiają się na dostosowaniu systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy (PI 10iv, PI 8v) oraz przystosowaniu pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian (PI 9i).

W zakresie kształcenia ustawicznego (PI 10iv/10iii), niezbędne jest upowszechnianie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym w celu lepszego dostosowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy. Cele te mają być realizowane poprzez rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami.

3.2. Kształcenie ustawiczne w świetle dokumentów strategicznych i programowych

*Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do 2030 r.*¹² wskazuje, że kluczową barierą rozwojową zachodniopomorskich przedsiębiorstw jest niedobór odpowiednio wykwalifikowanych pracowników lub brak pracowników w ogóle. Ograniczenie jest spowodowane niedopasowaniem kompetencji i kwalifikacji pracowników do potrzeb przedsiębiorców, co dotyczy zwłaszcza kształcenia zawodowego. Oferta szkolnictwa zawodowego w regionie jest często niedostosowana do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy.

Z uwagi na te wyzwania, w ramach celu strategicznego *Dynamiczna gospodarka* wskazano, że konieczne jest między innymi dostosowanie systemu edukacji do potrzeb regionalnej gospodarki oraz inwestycje mające na celu podniesienie jakości

¹¹ B. Urbaniak, Bariery udziału polskiego społeczeństwa w kształceniu ustawicznym, *Polityka edukacyjna wobec rynku pracy*, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Wydziałowe, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice 2012, s. 181.

¹² Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, *Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do 2030 r.*, Szczecin 2021, s. 17

edukacji i większego jej powiązania z rynkiem pracy. Planowane są działania sprzyjające kształtowaniu w społeczeństwie postaw otwartych na innowacje oraz wzmocnieniu kapitału ludzkiego. Kluczowym czynnikiem podnoszenia innowacyjności regionu będzie wzmocnienie roli i potencjału uczelni.

Strategiczny rozwój gospodarczy regionu opiera się na Inteligentnych Specjalizacjach Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP) i wykorzystaniu potencjału niebieskiej i zielonej gospodarki. W ramach celu strategicznego *Dynamiczna Gospodarka* w Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do 2030 r., samorząd prowadzi politykę wzmocnienia innowacji oraz potencjału B+R w wiodących branżach gospodarczych, wykorzystując Inteligentne Specjalizacje.

W dokumencie pn. *Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego*¹³ wymieniono sześć Inteligentnych Specjalizacji. Dla każdej z nich szczegółowo wskazano na kluczowe wyzwania w zakresie kształcenia na poziomie szkół ponadpodstawowych i wyższych. Szczegółowy opis zawarty został w tabeli 6.

Tabela 6. Kluczowe wyzwania w zakresie kształcenia na poziomie szkół ponadpodstawowych i wyższych w ramach ISWZP

Inteligentna Specjalizacja	Wyzwania dla edukacji (przykłady)
<p>Technologie i usługi przyszłości</p> <p>Skupia się na wdrażaniu nowoczesnych rozwiązań cyfrowych i technologii kreatywnych. W ramach tej specjalizacji funkcjonują m.in. przedsiębiorstwa z branż takich, jak: motoryzacja, infrastruktura informatyczna, IT i technologie mobilne, media i marketing, innowacyjne usługi zdrowotne, nowoczesne budownictwo czy projektowanie łodzi i jachtów.</p>	<p>Konieczność wzmocnienia kompetencji kadr, stymulacja współpracy jednostek B+R z reprezentantami specjalizacji. Wzrost zaangażowania przedstawicieli specjalizacji w opracowywanie programów nauczania oraz rozwój kompetencji przyszłości na wszystkich etapach edukacji (np. zdolności szybkiej adaptacji do zmian).</p>
<p>Inteligentne metody wytwarzania wyrobów i maszyn</p> <p>Skupia się głównie na przemyśle metalowym, metalurgii, produkcji maszyn i urządzeń, technologii precyzyjnej, transporcie oraz sektorze elektrotechnicznym i elektronicznym.</p>	<p>Kluczowe jest ciągłe dopasowywanie systemu edukacji do potrzeb IS, z naciskiem na aspekt praktycznej nauki zawodu zgodnie z zapotrzebowaniem rynku. Wymagane jest zacieśnienie współpracy z IOB oraz szkołami w zakresie Przemysłu 4.0.</p>
<p>Produkty chemiczne dla zrównoważonego rozwoju</p> <p>Zakres działalności tej specjalizacji dotyczy m.in. sektora paliwowego, produkcji chemikaliów i wyrobów chemicznych, chemii budowlanej, gumy i tworzyw sztucznych, a także środków ochrony roślin, farmaceutyków, kosmetyków, biodegradowalnych opakowań, nawozów (zarówno organicznych, jak i</p>	<p>Pogłębianie współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi oraz wyższymi w zakresie rozwoju kompetencji i kwalifikacji kadry na potrzeby specjalizacji, a także zwiększenie umiejętności naukowców (szersza współpraca na styku nauka-przemysł). Istotne jest wykorzystywanie możliwości jakie dają techniki informatyczne i najnowsze technologie.</p>

¹³ Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, *Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego*, Szczecin 2022, s. 18

Inteligentna Specjalizacja	Wyzwania dla edukacji (przykłady)
organiczno-mineralnych), tekstyliów, odzieży oraz farb i lakierów.	
<p>Niebieska gospodarka i zielony transport</p> <p>Koncentruje się na sektorach powiązanych z gospodarką morską oraz nowoczesnym, zintegrowanym systemem transportowym, w tym rozwiązaniami intermodalnymi. W jej obrębie znajdują się m.in. żegluga morska i śródlądowa, odnawialne źródła energii (OZE), przemysł stoczniowy i offshore, a także działalność portowa i inne branże wspierające efektywne przemieszczanie się ludzi i towarów.</p>	<p>Konieczność wypracowania polityki standardów podnoszenia kompetencji kadr odpowiadających na sektorowe potrzeby jutra. Potrzebny jest rozwój dopasowanej oferty edukacyjnej i naukowej szkół średnich i wyższych.</p>
<p>Turystyka i jakość życia</p> <p>Bazując na wyjątkowych zasobach przyrodniczych regionu, skupia przedsiębiorstwa z branży turystycznej oraz z sektorów jej towarzyszących. Wykazuje ściśle powiązania z obszarami takimi jak kultura, sport, ochrona środowiska, rolnictwo, transport, zdrowie oraz rehabilitacja.</p>	<p>Wzrost zaangażowania przedstawicieli specjalizacji w proces opracowywania programów nauczania oraz rozwoju kompetencji przyszłości. Kluczowa jest cyfryzacja branży oraz profesjonalizacja oferty.</p>
<p>Przetwórstwo naturalne nowej generacji</p> <p>Obejmuje różnorodne sektory związane z wykorzystaniem zasobów biologicznych, w szczególności przemysł spożywczy (w tym zdrowa żywność i suplementy diety), przetwórstwo drewna, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybołówstwo, hodowlę zwierząt, a także przemysł meblarski.</p>	<p>Poszerzenie współpracy ze szkołami średnimi i uczelniami pod kątem modyfikacji programów kształcenia oraz rozwoju kompetencji i kwalifikacji kadr na potrzeby sektora.</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, *Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego*, Szczecin 2022, s. 47-58

*Regionalna Strategia Innowacji Województwa Zachodniopomorskiego 2030*¹⁴ definiuje ramy dla rozwoju regionalnego ekosystemu innowacji, w którym czynnik ludzki (społeczeństwo) jest uznany za kreatora i beneficjenta transformacji innowacyjnych. Dokument za jeden z celów stawia sobie wzmacnianie znaczenia wiedzy, która jest kluczowym czynnikiem w tworzeniu innowacyjnego Pomorza Zachodniego. Wiedza warunkuje powstawanie innowacyjnych rozwiązań i jest nierozłącznie związana z czynnikiem ludzkim, będącym jej twórcą, kreatorem i nośnikiem. Rozwój technologii zmienia rynek pracy i wymusza zdobywanie nowych kompetencji. Kluczowe w nowej erze (Gospodarka 4.0) są kompetencje związane z B+R, programowaniem, obsługą „inteligentnych” maszyn oraz kompetencje uniwersalne, takie jak kreatywność, elastyczność i umiejętność krytycznego myślenia. Wśród celów strategicznych, Cel 1 (*Rozwój społeczeństwa innowacyjnego*)

¹⁴ Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Zachodniopomorskiego 2030*, Szczecin 2021, s. 74-76

oraz Cel 3 (*Wzmacnianie roli nauki w budowaniu innowacyjnej gospodarki*) zawierają bezpośrednie odniesienia do edukacji, w tym:

- Cel szczegółowy 1.1. Edukacja w zakresie innowacji.
- Cel szczegółowy 1.2. Zwiększanie kompetencji cyfrowych oraz rozbudowa infrastruktury teleinformatycznej.
- Cel szczegółowy 1.3. Rozwój kapitału ludzkiego na rzecz kształtowania gospodarki przyszłości.
- Cel szczegółowy 3.3. Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki przyszłości.

Strategia Innowacji kładzie nacisk na zmianę postaw i budowanie kultury innowacyjności, która wymaga otwartości na zmiany, zdobywania nowej wiedzy i chęci podejmowania ryzyka.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL) 2030¹⁵ ma na celu między innymi wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce. Osiągnięcie tego celu ma się odbywać między innymi poprzez skuteczną edukację, stałe uczenie się dorosłych, w tym doskonalenie ich kompetencji i kwalifikacji oraz świadczenie pracy. Głównym wyzwaniem w zakresie umiejętności jest poprawa jakości i efektywności edukacji formalnej i pozaformalnej dla różnych grup wiekowych.

W kontekście edukacji formalnej (szczególnie w szkolnictwie branżowym) problemem jest niedopasowanie do potrzeb rynku pracy, a o ofercie edukacyjnej często decydują względy praktyczne, a nie zapotrzebowanie rynkowe. Jednym z kierunków interwencji jest zatem lepsze dopasowanie edukacji i uczenia się do potrzeb nowoczesnej gospodarki. W dokumencie zauważono również wyraźne obniżenie zaangażowania edukacyjnego osób po zakończeniu tradycyjnych ścieżek edukacji formalnej (po 25. roku życia). Z tego względu, do kluczowych wyzwań w obszarze umiejętności należy zwiększenie aktywności edukacyjnej dorosłych, zwłaszcza w zakresie edukacji pozaformalnej, oraz wdrażanie mechanizmów walidacji (uznawania) efektów uczenia się nabytych poza systemem edukacji formalnej.

3.3. System kształcenia ustawicznego w Polsce

Organizację systemu kształcenia ustawicznego w Polsce regulują obowiązujące akty prawne, bezpośrednio nawiązujące swoim przedmiotem do kształcenia ustawicznego, jak również te, które regulują sfery pozaedukacyjne, jednak pośrednio wiążą się z ideą kształcenia ustawicznego.

Najważniejsze akty prawne, które regulują kształcenie ustawiczne w Polsce stanowią:

¹⁵ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (SRKL 2030)*, Warszawa 2020

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.,¹⁶
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty,¹⁷
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe¹⁸,
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe¹⁹,
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,²⁰
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych,²¹
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 lutego 2019 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia zawodowego.²²

Ustawa z 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe określa zakres kształcenia ustawicznego oraz precyzyjnie rozdziela role podmiotów je realizujących. Zgodnie z art. 117 wyróżnia się dwie zasadnicze grupy podmiotów organizujących oraz prowadzących kształcenie ustawiczne. W ustawie wśród rodzajów podmiotów realizujących kształcenie ustawiczne wymienia się jednostki realizujące kształcenie w formach szkolnych oraz te, które prowadzą kształcenie w formach pozaszkolnych. Kształcenie ustawiczne może być prowadzone w publicznych i niepublicznych szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych, które zaliczane są do szkolnych form kształcenia ustawicznego. Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych może być realizowane przez publiczne i niepubliczne Placówki Kształcenia Ustawicznego i Centra Kształcenia Ustawicznego oraz publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe²³. Strukturalny podział podmiotów realizujących kształcenie ustawiczne w Polsce przedstawiono na rysunku 2.

¹⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. Nr 28, poz. 319, z 2006

r. Nr 200, poz. 1471, z 2009 r., Nr 114, poz. 946., Art. 65 p. 5.

¹⁷ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz. U. 1991 Nr 95 poz. 425.

¹⁸ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo..., op. Cit.

¹⁹ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe, Dz. U. z 2017 r. poz. 60, 949, 2203, 2245, z 2019 r. poz. 1287, z 2022 r. poz. 1116

²⁰ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r., Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U. 2018 poz. 1668.

²¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Dz. U. z 2019 r. poz. 652.

²² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 lutego 2019 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia zawodowego, Dz. U. z 2019 r. poz. 320.

²³ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo..., op. cit., Art. 117

Rysunek 2. System kształcenia ustawicznego w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, Kancelaria Sejmu, Dz.U. 2017 poz. 59, Art. 117

Kształcenie ustawiczne w formach szkolnych

Szkolne formy kształcenia ustawicznego realizowane są zarówno przez szkoły i placówki publiczne, jak i niepubliczne. Szkoły te mogą być zakładane lub prowadzone przez jednostkę samorządu terytorialnego, inną osobę prawną lub osobę fizyczną.²⁴

Podmioty realizujące szkolne formy kształcenia ustawicznego można podzielić na szkoły podstawowe i szkoły ponadpodstawowe. Do szkół ponadpodstawowych, które prowadzą działania edukacyjne skierowane do osób dorosłych należą licea, zarówno te ogólnokształcące, jak i te o charakterze uzupełniającym. Mogą to być również szkoły branżowe II stopnia, jak również szkoły policealne skierowane dla osób, które posiadają wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe. Podział podmiotów realizujących szkolne formy kształcenia ustawicznego prezentuje rysunek 3.

Rysunek 3. Podmioty realizujące szkolne formy kształcenia ustawicznego



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, Kancelaria Sejmu, Dz.U. 2017 poz. 59, Art. 18.

²⁴ Ibidem, Art. 117, p. 5.

3.3.1. Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych

Drugą z form realizacji kształcenia ustawicznego są pozaszkolne formy kształcenia, które realizowane są przez publiczne i niepubliczne Placówki Kształcenia Ustawicznego i Centra Kształcenia Zawodowego oraz publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe. Ustawa prawo oświatowe wskazuje, że kształcenie ustawiczne może być prowadzone w wyszczególnionych pięciu formach pozaszkolnych. Do pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego zalicza się kwalifikacyjny kurs zawodowy, kurs umiejętności zawodowych, kurs kompetencji ogólnych, turnus doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników oraz kurs inny niż wymienione, który umożliwi uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.²⁵ Podział podmiotów realizujących pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego przedstawia rysunek 4.

Rysunek 4. Podmioty realizujące cele w zakresie kształcenia ustawicznego



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, Kancelaria Sejmu, Dz.U. 2017 poz. 59, Art. 117, p. 2.

²⁵ Ibidem, Art. 117, p. 1.

3.4. Edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna w świetle wybranych źródeł i dostępnych badań

Zgodnie ze *Słownikiem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*²⁶, edukację formalną zapewniają uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego, w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych albo kwalifikacji w zawodach. Edukacja formalna oznacza zatem uczenie się w szkole lub na uczelni w ramach programów prowadzących do nabycia kwalifikacji pełnych lub częściowych.

Do edukacji formalnej zalicza się studia podyplomowe i studia doktoranckie (obecnie szkoły doktorskie), a także realizowanie przez dziecko obowiązku szkolnego w systemie edukacji domowej. Edukacja formalna bywa też określana jako²⁷:

- kształcenie szkolne, akademickie,
- edukacja instytucjonalna,
- formalny system kształcenia,
- uczenie się formalne (ang. formal learning).

Edukacja pozaformalna oznacza kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji, o których mowa powyżej. Edukacja pozaformalna to uczenie się zorganizowane instytucjonalnie, w ramach programów, które nie wchodzą w zakres edukacji formalnej. Nie wszystkie programy realizowane w ramach edukacji pozaformalnej muszą prowadzić do uzyskania kwalifikacji.²⁸ Efekty uczenia się uzyskane w ramach edukacji pozaformalnej mogą być walidowane, akumulowane i przenoszone w toku zdobywania kwalifikacji „szkolnych” i „akademickich”. Kwalifikacje nadawane w ramach edukacji pozaformalnej mogą być włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji²⁹.

Przyjęte w Polsce rozumienie terminu edukacja pozaformalna nawiązuje do wykładni tego terminu podanej przez Eurostat.³⁰

Uczenie się nieformalne oznacza uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną. Uczenie się nieformalne może oznaczać³¹:

- samodzielne uczenie się (np. języka obcego, obsługi komputera),

²⁶ Ministerstwo Edukacji i Nauki, *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*, Warszawa 2016, s. 15.

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem, s. 16

²⁹ Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) to wprowadzony ustawą zbiór zasad, standardów, nowych funkcji i ról oraz procedur regulujących sposób działania różnych podmiotów (osób i instytucji) związanych z nadawaniem kwalifikacji oraz zapewnianiem ich jakości.

³⁰ Eurostat, *Classification of learning activities – manual*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, s. 13

³¹ Ministerstwo Edukacji i Nauki, *Słownik...*, op. cit., s. 47

□ uczenie się w wyniku innej aktywności – w pracy zawodowej, podczas wykonywania obowiązków domowych, realizując zainteresowania pozazawodowe itp. (efekty uczenia się stanowią wtedy wartość dodaną działań, które zasadniczo człowiek podejmuje nie po to, żeby się uczyć).

Definicja nawiązuje zarówno do definicji przedstawionej przez Cedefop³², jak i do definicji stosowanej przez Eurostat³³.

Uczenie się dorosłych stanowi kluczowy warunek rozwoju zarówno jednostek, jak i całych społeczeństw. Na poziomie indywidualnym podtrzymywanie i doskonalenie umiejętności zwiększają szanse na sukces zawodowy oraz satysfakcję w życiu osobistym. Nieformalne uczenie się pozwala na bieżącą adaptację do zmieniającej się rzeczywistości, co przekłada się na wyższą jakość życia i dobrostan. Z perspektywy społecznej edukacja dorosłych wspiera wzrost produktywności i rozwój gospodarczy, a podnoszenie kompetencji sprzyja spójności społecznej, zaangażowaniu obywatelskiemu oraz zdolności reagowania na nowe wyzwania, wzmacniając odporność społeczeństw.³⁴

Z raportu pn. „Uwarunkowania decyzji zawodowych i edukacyjnych oraz postawy wobec rynku pracy uczniów szkół zawodowych w województwie zachodniopomorskim”, opracowanego w 2016 roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie wynika, że w wyborach edukacyjnych młodzieży można wyróżnić co najmniej dwie płaszczyzny decyzyjne: wybór szkoły oraz wybór zawodu. Dla każdej z nich możliwe jest wskazanie co najmniej czterech szczegółowych kryteriów wyboru³⁵:

1. Wybór szkoły:

a) Kryterium dostępności:

- bliskość przestrzenna wybranej szkoły,
- posiadanie przez wybraną placówkę internatu lub bursy.

b) Kryterium perspektywy rozwoju zawodowego:

- wybrana szkoła stwarza możliwość nauki w preferowanym zawodzie,
- posiadanie przez wybraną placówkę szkolnych stanowisk praktycznej nauki zawodu,
- wybrana placówka ma zawarte umowy partnerskie umożliwiające odbycie atrakcyjnych z punktu widzenia ucznia praktyk.

³² Cedefop, Terminology of European education and training policy. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014, s. 111

³³ Eurostat, Classification of learning activities ..., op. cit., s. 13

³⁴ Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023, IBE, Warszawa 2025, s. 6

³⁵ A. Frąckiewicz, „Uwarunkowania decyzji zawodowych i edukacyjnych oraz postawy wobec rynku pracy uczniów szkół zawodowych w województwie zachodniopomorskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2017

W ramach badań terenowych (ankieta audytoryjna), przeprowadzono 1604 wywiady, z czego 890 w technikach i 714 w zasadniczych szkołach zawodowych.

- c) Kryterium bezpieczeństwa i podtrzymywania więzi społecznych:
 - do wybranej szkoły uczęszczali lub uczęszczają członkowie rodziny, przyjaciele lub znajomi.
 - d) Kryterium opinii (w tym zwłaszcza opinii „znaczących innych”):
 - sugestie, przekazy zachęcające do wyboru danej szkoły ze strony członków rodziny, przyjaciół, znajomych, nauczycieli lub doradców zawodowych.
2. Wybór zawodu:
- a) Kryterium perspektywy ułatwionego uczestnictwa w rynku pracy:
 - wybrany zawód umożliwia łatwe znalezienie pracy.
 - b) Kryterium opinii (w tym zwłaszcza opinii „znaczących innych”):
 - sugestie, przekazy zachęcające do wyboru danego zawodu ze strony członków rodziny, przyjaciół, znajomych, nauczycieli, doradców zawodowych.
 - c) Kryterium ekonomiczne:
 - zdobycie zawodu stwarza możliwości związane z uzyskiwaniem satysfakcjonujących zarobków.
 - d) Kryterium samorealizacji:
 - zdobycie wybranego zawodu przyczyni się do podniesienia kwalifikacji,
 - wybrany zawód przyczyni się do osiągnięcia satysfakcjonującej pozycji społecznej,
 - wybrany zawód jest rozwinięciem zainteresowań ucznia.

Po pięciu latach WUP Szczecin powrócił do tej tematyki, rozszerzając próbę o uczniów szkół branżowych I stopnia (w 2017 r. zastąpiły one zasadnicze szkoły zawodowe). Badanie z 2021 roku³⁶ opierało się częściowo na problematyce badania wcześniejszego, dzięki czemu dostarczyło interesującego materiału do porównań.

Z deklaracji uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych w 2021 r. wynika, że o wyborze szkoły najczęściej decydowała dostępność przestrzenia (bliskość miejsca nauki). Następnie wskazywano możliwość kształcenia w preferowanym zawodzie oraz obecność znajomych). W 2016 r. na pierwszym miejscu była właśnie oferta kształcenia w interesującym zawodzie — zarówno w technikach, jak i w ZSZ — jednak ogólnie w obu latach dominowały te trzy kryteria. Wyraźnie spadło znaczenie posiadania przez szkołę własnych stanowisk praktycznej nauki zawodu: z 22% (ZSZ) i 14% (technika) w 2016 r. do 6% i 8% w 2021 r. Słabszą pozycję zanotowało też kryterium związane z umowami szkoły z pracodawcami w kontekście praktyk.

W wyborze kierunku kształcenia zawodowego — podobnie jak w 2016 r. — najczęściej wskazywano kryterium ułatwionego uczestnictwa w rynku pracy. Różnica polega na tym, że w 2021 r. jego przewaga nad kryterium samorealizacji (nauka danego zawodu jako rozwinięcie wcześniejszych zainteresowań) i ekonomicznym

³⁶ A. Frąckiewicz, „Postawy edukacyjne i zawodowe uczniów zachodniopomorskich techników i szkół branżowych I-go stopnia”, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2022

była już niewielka. Niepokoi natomiast wysoki odsetek odpowiedzi „wybór kierunku kształcenia był dziełem przypadku”, szczególnie wśród uczniów techników (29% ogółu badanych), co sugeruje niedostateczną refleksję nad ścieżką zawodową. W 2016 r. wskazania te były rzadsze (18% w technikach i 13% w ZSZ).

Reforma struktury szkolnictwa zawodowego wprowadziła szkołę branżową II stopnia, umożliwiając zdobycie tytułu technika oraz przystąpienie do egzaminu maturalnego. Mimo tych zmian w 2021 r. odsetek uczniów szkół branżowych I stopnia planujących kontynuację nauki wyniósł 36% — mniej niż w 2016 r. wśród uczniów ZSZ (49%). W grupie uczniów szkół niematuralnych kształcących w zawodzie wzrósł udział osób niezdecydowanych. Większość planujących dalszą naukę chciała ją kontynuować w obszarze zgodnym z obecnym zawodem, natomiast uczniowie techników częściej rozważają modyfikację dotychczasowej ścieżki edukacyjnej.

W 2021 r. najczęstszym powodem rezygnacji z kontynuowania nauki była chęć jak najszybszego wejścia na rynek pracy. Na kolejnych miejscach znalazły się przesłanki sugerujące wysoką ocenę dotychczasowego wyboru edukacyjnego: część uczniów uznała, że zdobyty zawód zapewnia „dobry” start, a inni oceniają dalszą naukę jako mało przydatną dla uzyskania atrakcyjnej pracy. Wśród osób nieplanujących nauki bezpośrednio po szkole zwracał uwagę relatywnie duży odsetek uczniów technikum, którzy odkładają kontynuację o 2–3 lata (17%). Bariery finansowe wskazało 16% uczniów technikum i 13% szkół branżowych; pozycja tego czynnika nie zmieniła się względem badania sprzed pięciu lat.

W badaniu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie z 2019 r. pn. *„Oczekiwania zachodniopomorskich pracodawców w zakresie kompetencji zawodowych absolwentów szkół zawodowych”*³⁷ badani pracodawcy, którzy w latach 2016–2019 zatrudniali absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników, oceniali ich kompetencje w skali 1–5. Analiza tych ocen pozwoliła zidentyfikować obszary największych deficytów – są nimi przede wszystkim wiedza, umiejętności zawodowe, kompetencje twarde.

Wśród umiejętności najslabiej oceniono: planowanie wykonywanych zadań i zarządzanie czasem, umiejętność przełożenia wiedzy teoretycznej na praktykę oraz praktyczne umiejętności związane ze zdobytym wykształceniem.

Najlepiej absolwenci wypadli w obszarze kompetencji społecznych, takich jak praca w zespole, umiejętność komunikowania się oraz przestrzeganie zasad kultury i etyki zawodowej.

Na potrzeby badania umiejętności podzielono na trzy kategorie: zawodowe, indywidualne oraz społeczne, a złożoność pojęcia kompetencji uwzględniono poprzez zastosowanie wieloaspektowego modelu analitycznego, obejmującego zarówno kompetencje twarde (niezbędne do wykonywania zawodu), jak i miękkie

³⁷ Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Oczekiwania zachodniopomorskich pracodawców w zakresie kompetencji zawodowych absolwentów szkół zawodowych*, Szczecin 2019, s. 8-15.

(związane z predyspozycjami osobistymi i umiejętnościami społecznymi). Wyniki wskazują, że pracodawcy wyżej oceniają u absolwentów poziom kompetencji miękkich niż twardych. Pełne dane prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Ocena absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników w zakresie kompetencji twardych i miękkich w opiniach pracodawców

KOMPETENCJE	OBSZAR OCENY	ŚREDNIA OCENA
TWARDE	WIEDZA TEORETYCZNA ZWIĄZANA ZE ZDOBYTYM WYKSZTAŁCENIEM	2,5
TWARDE	UMIĘJĘTNOŚCI PRZEŁOŻENIA WIEDZY TEORETYCZNEJ NA PRAKTYKĘ	2,4
TWARDE	UMIĘJĘTNOŚCI PRAKTYCZNE ZWIĄZANE ZE ZDOBYTYM WYKSZTAŁCENIEM ZAWODOWYM	2,5
MIĘKKIE	PRZESTRZEGANIE ZASAD KULTURY I ETYKI ZAWODOWEJ	2,9
MIĘKKIE	PLANOWANIE WYKONYWANYCH ZADAŃ I ZARZĄDZANIE CZASEM	2,3
MIĘKKIE	KREATYWNOŚĆ I OTWARTOŚĆ NA ZMIANY	2,6
MIĘKKIE	RADZENIE SOBIE ZE STRESEM	2,5
MIĘKKIE	DOSKONALENIE WIEDZY I UMIĘJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH	2,8
MIĘKKIE	UMIĘJĘTNOŚĆ WSPÓŁPRACY W ZESPOLE	3,0
MIĘKKIE	UMIĘJĘTNOŚĆ KOMUNIKOWANIA SIĘ	3,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Oczekiwania zachodniopomorskich pracodawców w zakresie kompetencji zawodowych absolwentów szkół zawodowych, Szczecin 2019

Badani pracodawcy wskazali łącznie 441 pożądanых cech absolwentów. Aż 61% z nich dotyczyło postaw, 28% odnosiło się do umiejętności, natomiast jedynie 6% do wiedzy, co potwierdza relatywnie niższą rangę przypisywaną samemu zasobowi wiedzy na tle pozostałych oczekiwań.

4. Opis wyników badań

4.1. Wyniki badań ilościowych – Kategoria 1: Zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem reprezentujących ISWZP, z wyłączeniem kadry zarządzającej

Niniejszy podrozdział prezentuje wyniki badania ilościowego zrealizowanego w ramach Zadania 1, koncentrując się na opinii i doświadczeniach pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach na terenie województwa zachodniopomorskiego, z wyłączeniem kadry zarządzającej. Grupa ta obejmuje 1000 zatrudnionych, w tym osoby reprezentujące Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP).

Celem analizy jest kompleksowe rozpoznanie postaw wobec nabywania kompetencji zawodowych, roli edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, barier oraz kwestii finansowania rozwoju.

4.1.1. Ocena form edukacji oraz źródeł nabywania i finansowania kompetencji

Podstawy respondentów wobec różnych form edukacji oraz źródeł nabywania i finansowania kompetencji zostały przedstawione w Tabeli 7. Analiza danych ilościowych, koncentrująca się na sumie wskazań pozytywnych (tj. zdecydowanie się zgadzam i raczej się zgadzam), wykazała silne przekonanie pracowników o nadrzędności praktyki zawodowej i uczenia się nieformalnego. Aż 75,7% respondentów (37,3% + 38,4%) stwierdziło, że najlepszy sposób na podnoszenie kompetencji to praca w danym zawodzie. Ponadto, 67,4% badanych (24,5% + 42,9%) uznało, że tradycyjne formy edukacji (szkolenia, kursy, studia podyplomowe) nie zastąpią praktyki zawodowej. Blisko połowa badanych - 49,0% (13,4% + 35,6%) uważa, że samodzielne (nieformalne) zdobywanie wiedzy jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do wykonywania zawodu.

W odniesieniu do edukacji formalnej, łącznie 50,4% respondentów (14,5% + 35,9%) oceniło edukację zawodową w szkole jako skuteczną formę pozyskiwania wiedzy. Niemniej jednak, respondenci wykazują silną świadomość konieczności stałego uzupełniania kompetencji zdobytych w szkole. Aż 65,5% ogółu badanych (20,6% + 45,0%) zgadza się ze stwierdzeniem, że to uzupełnianie powinno odbywać się poprzez uczestnictwo w kursach, szkoleniach i warsztatach. Co więcej, ponad połowa ankietowanych 57,2% (21,3% + 35,9%) preferuje natychmiastowe rozpoczęcie pracy po ukończeniu szkoły, odkładając dalszą edukację na wyższym poziomie na później i podejmując ją w trybie "dla pracujących".

W kontekście finansowania podnoszenia kompetencji zawodowych zostały ocenione przez respondentów jednoznacznie, aż 68,6% respondentów (28,7 + 39,9%) oczekuje, że to przede wszystkim pracodawca powinien finansować kursy

i szkolenia. Większość pracowników odrzuca zasadę partycypacji w kosztach, ponieważ ponad połowa badanych 51,9% (29,6% + 22,3%) nie zgadza się ze stwierdzeniem, że powinni chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń/kursów.

Wyniki te łącznie wskazują, że pracownicy najwyżej cenią praktykę zawodową i uczenie się nieformalne, traktując edukację szkolną oraz kursy i szkolenia przede wszystkim jako narzędzia uzupełniania i aktualizowania kwalifikacji. Jednocześnie oczekują oni, że główny ciężar finansowania rozwoju kompetencji będzie spoczywał na pracodawcach, rzadko akceptując współfinansowanie szkoleń z własnych środków.

Tabela 7. Postawy respondentów wobec edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej w kontekście zdobywania kompetencji zawodowych

Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Najlepszy sposób na podnoszenie kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych), to praca w danym zawodzie.	37,3%	38,4%	11,6%	6,6%	6,1%
Pozyskiwanie kompetencji zawodowych w formie kursów, szkoleń itp. powinien finansować przede wszystkim pracodawca.	28,7%	39,9%	14,4%	7,6%	9,4%
Po ukończeniu szkoły najlepiej od razu rozpocząć pracę, a ewentualną edukację na wyższym poziomie odłożyć na później i/lub podjąć ją w trybie „dla pracujących”.	21,3%	35,9%	21,6%	9,9%	11,3%
Edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych.	14,5%	35,9%	25,0%	12,8%	11,8%
Nie warto uczestniczyć w kursach, szkoleniach, warsztatach, które nie są związane bezpośrednio z aktualnie wykonywaną lub planowaną pracą. Zwiększanie zasobów kompetencyjnych „na zapas” lub wg zasady „może się przyda” nie jest dobrym pomysłem.	8,4%	20,1%	29,4%	32,2%	9,9%
Najlepiej skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy i nabywaniu dodatkowych umiejętności zawodowych w jednej dziedzinie.	11,4%	31,8%	29,6%	14,9%	12,3%
Samodzielne (bez pomocy nauczyciela, trenera, mistrza itp.) zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu	13,4%	35,6%	24,5%	11,5%	15,0%

Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
przygotowania do wykonywania zawodu.					
Szkolenia, kursy, warsztaty, studia podyplomowe nie zastępują praktyki zawodowej.	24,5%	42,9%	15,5%	7,7%	9,4%
Pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń/ kursów lub warsztatów o które wnioskuje do pracodawcy, nawet jeżeli są związane bezpośrednio z wykonywaną przez niego pracą.	7,8%	24,5%	29,6%	22,3%	15,8%
Kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane poprzez uczestnictwo w kursach/szkoleniach/ warsztatach	20,6%	45,0%	15,8%	6,3%	12,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000

Analiza faktycznego korzystania z pozaformalnej edukacji zawodowej w ciągu ostatnich pięciu lat (obejmującej m.in. szkolenia i kursy finansowane przez pracodawcę lub samodzielnie, wolontariat, praktyki zawodowe oraz udział w seminariach i konferencjach) potwierdza kluczową rolę pracodawców. Najczęściej korzystano ze szkoleń, kursów lub warsztatów organizowanych i finansowanych przez pracodawcę - 43,5% wskazań, podczas gdy 30,1% badanych uczestniczyło w szkoleniach wybieranych i finansowanych samodzielnie. Warto odnotować, że 27,8% respondentów nie pozyskiwało wiedzy w żadnej z wymienionych form pozaformalnych.

Respondenci wykazują chęć zwiększania zasobów kompetencyjnych "na zapas" – 61,6% z nich odrzuciło tezę o nieopłacalności uczestniczenia w szkoleniach niezwiązanych bezpośrednio z obecną pracą.

4.1.2. Relacje między formami kształcenia oraz efekty uczenia się

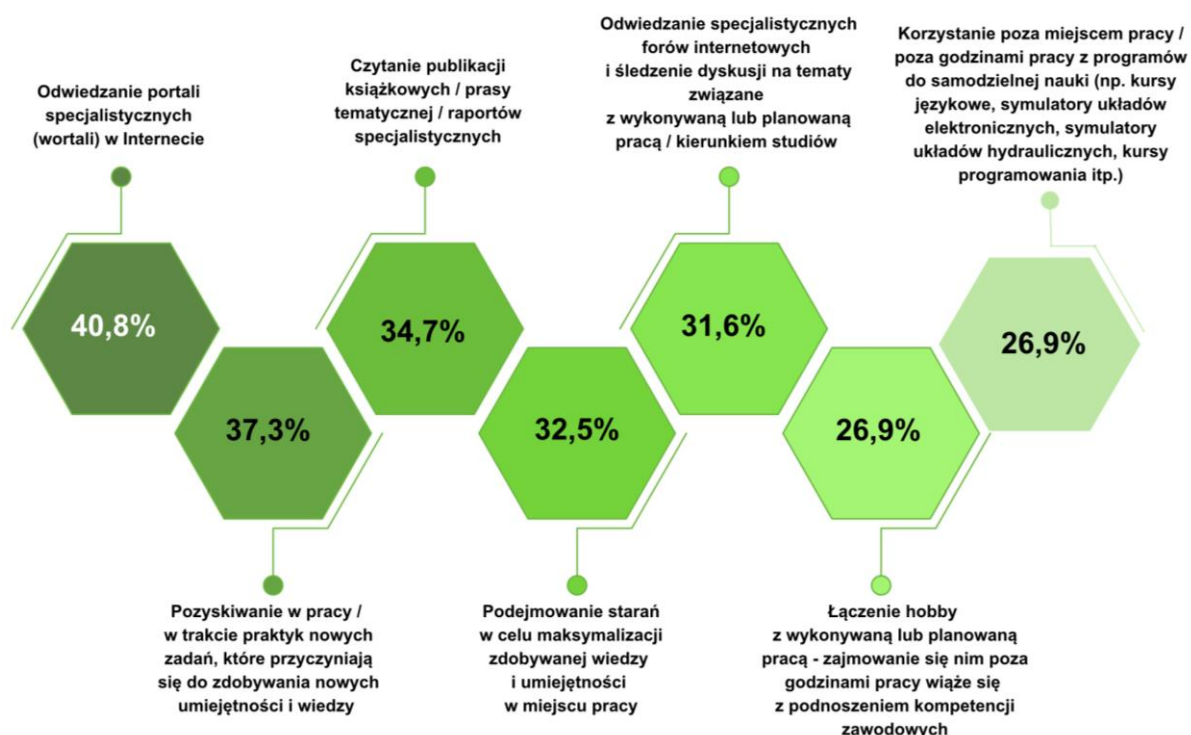
Analiza wyników na rysunku 5 podkreśla, że uczenie się nieformalne jest szeroko rozpowszechnione i jest traktowane jako najbardziej efektywne. Praktyka zawodowa jest postrzegana jako najlepsza forma podnoszenia kompetencji. Z co najmniej jednej formy nieformalnego zdobywania wiedzy aktywnie korzystało 83,9% respondentów.

Tylko 16,1% badanych zadeklarowało całkowitą bierność w samokształceniu; odsetek ten był nieznacznie niższy w podgrupie kobiet (14,7%) niż w podgrupie mężczyzn (17,9%).

Analiza aktywności nieformalnej z uwzględnieniem płci pokazuje, że najczęściej wybieranymi sposobami rozwijania kompetencji zawodowych było odwiedzanie portali specjalistycznych w Internecie, wskazywane przez 40,8% ogółu badanych, przy nieco wyższej aktywności w podgrupie mężczyzn, ok. 42,4% niż kobiet - 40,0%. Na drugim miejscu znalazło się pozyskiwanie w pracy lub w trakcie praktyk nowych

zadań - 37,3% ogółem wskazań, z którego kobiety korzystały nieznacznie częściej 38,4% niż mężczyźni ok. 36,1%. Kolejną formą było czytanie publikacji książkowych, prasy tematycznej i raportów specjalistycznych (34,7% odpowiedzi ogółem), gdzie również kobiety częściej deklarowały taką aktywność, bo aż 35,7% niż mężczyźni - ok. 33,8%. W przypadku podejmowania starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy (32,5% ogółem badanych) kobiety także wykazywały wyższą proaktywność - 35,5%, niż mężczyźni - 29,8%. Najbardziej wskazywaną formą było korzystanie poza miejscem pracy lub poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki - 26,9% odpowiedzi ogółem, przy czym i tutaj kobiety były nieco bardziej aktywne, 29,5% wskazań, niż mężczyźni ok. 24,5% wskazań.

Rysunek 5. Nieformalne sposoby pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000. (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Ocena przydatności tych sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych również wskazuje na przewagę praktyki i samokształcenia:

- pozyskiwanie w pracy nowych zadań jest oceniane jako najbardziej przydatne (64,8% respondentów wskazało wysoką lub bardzo wysoką przydatność; średnia ocen 3,83).
- samodzielne podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy w miejscu pracy cieszyło się wysoką oceną przydatności (62,0% badanych wskazało wysoką lub bardzo wysoką przydatność; średnia ocen 3,75).

W kontekście ścieżek edukacyjnych, 57,2% pracowników preferuje odłożenie formalnego kształcenia na wyższym poziomie na rzecz natychmiastowego

rozpoczęcia pracy, co wskazuje na mocne powiązanie uczenia się nieformalnego (w pracy) z edukacją formalną. Szczegółowe dane przedstawiono w Tabeli 8.

Tabela 8. Ocena przydatności / wartości sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych

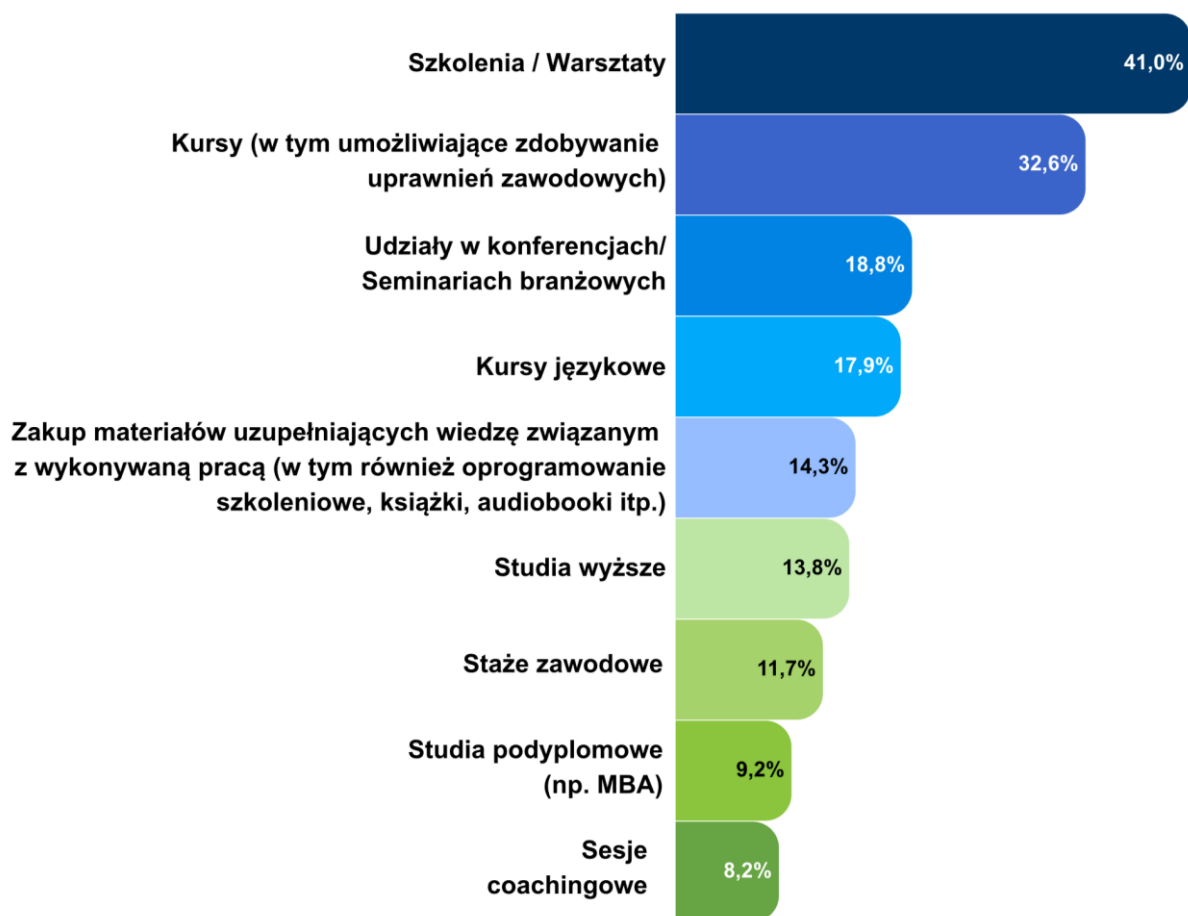
Wyszczególnienie	1 - bardzo niska	2 - niska	3 - średnia	4 - wysoka	5 - bardzo wysoka	Średnia ocen
Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortalii) w Internecie	3,9%	9,6%	36,3%	33,5%	16,7%	3,50
Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych	3,1%	9,3%	33,0%	34,7%	19,9%	3,59
Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji	3,8%	8,7%	38,0%	32,6%	16,9%	3,50
Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań	2,5%	5,2%	27,5%	36,4%	28,4%	3,83
Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą	3,3%	6,4%	32,6%	34,4%	23,3%	3,68
Podjęcie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy w miejscu pracy	2,4%	5,2%	30,4%	39,0%	23,0%	3,75
Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki	4,0%	8,5%	30,7%	35,5%	21,3%	3,62

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000

4.1.3. Wsparcie pracodawców i napotykanne bariery

Poniżej, na wykresie 2, zaprezentowano wszystkie formy wsparcia finansowanego lub dofinansowania kształcenia zawodowego oferowane przez pracodawców. Najczęściej występującą formą wsparcia ze strony pracodawców było dofinansowanie szkoleń/warsztatów, wskazane przez 41,0% badanych. Na drugim miejscu znalazło się dofinansowanie do kursów (w tym umożliwiające zdobywanie uprawnień zawodowych), wskazane przez 32,6% respondentów. Następnie pracodawcy najczęściej finansowali udziały w konferencjach/seminariach branżowych, co wskazało 18,8% firm. Kursy językowe były dofinansowane przez 17,9% badanych. Kolejną popularną formą był zakup materiałów uzupełniających wiedzę związanych z wykonywaną pracą (w tym oprogramowanie szkoleniowe, książki, audiobooki), co odnotowało 14,3% respondentów. Dofinansowanie studiów wyższych deklarowało 13,8 % badanych, a wsparcie dla studiów podyplomowych (np. MBA) wskazało 9,2% respondentów. Najrzadziej występującą formą wsparcia finansowego były sesje coachingowe, wskazane przez 8,2% badanych.

Wykres 2. Formy finansowego wsparcia rozwoju kompetencji zawodowych pracowników ze strony pracodawców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000

Najczęściej wykorzystywaną formą edukacji pozaformalnej w ciągu ostatnich pięciu lat były szkolenia/kursy/warsztaty zawodowe organizowane i finansowane przez pracodawcę, z których skorzystało 43,5% respondentów. Dla pełnego obrazu korzystania z edukacji pozaformalnej, pozostałe formy wykorzystywane w tym okresie przez respondentów to:

- szkolenia/kursy/warsztaty zawodowe, które respondenci wybierali i finansowali samodzielnie, na co wskazało 30,1% badanych,
- uczestnictwo w seminariach, konferencjach (np. branżowych, naukowych), z czego skorzystało 20,2% respondentów,
- uczestnictwo w działalności stowarzyszeń zawodowych, wskazane przez 8,2% respondentów,
- wolontariat ukierunkowany na poszerzenie wiedzy i nabywanie umiejętności zadeklarowany przez 8,1% respondentów,
- uczestnictwo w pracach organizacji pozarządowych, co dotyczyło 7,6% respondentów,

- nieorganizowane przez szkołę praktyki zawodowe były formą rozwoju dla 5,9% respondentów.

Należy także zaznaczyć, że 27,8% respondentów ogółem oświadczyło, że nie pozyskiwało wiedzy i/lub umiejętności zawodowych w żadne z powyższych sposobów pozaformalnych.

W zakresie świadomości źródeł finansowania zewnętrznego, poziom wiedzy jest niski: 72,3% badanych stwierdziło, że nie zna instytucji, w których można uzyskać środki na rozwój kompetencji. Wśród nielicznych znanych podmiotów, najczęściej wymieniano urząd pracy 4,6% ogółu, Krajowy Fundusz Szkoleniowy 4,5% i starostwo powiatowe 2,4%.

Analiza wyników wykazała, że zdecydowana większość respondentów – 85,2% nie korzystała z pomocy publicznej (dofinansowania spoza miejsca pracy) w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych w okresie ostatnich 5 lat. Jedynie 14,8% badanych skorzystało z tej formy wsparcia.

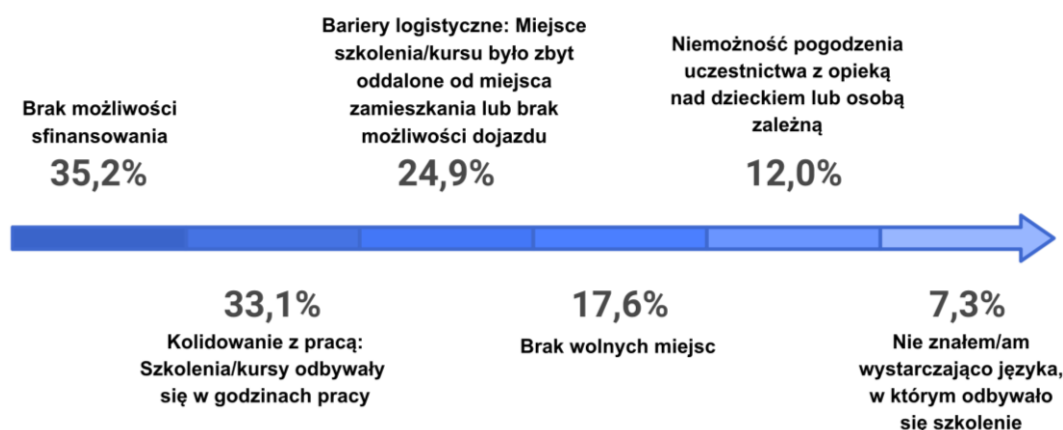
Wśród tej podgrupy, która skorzystała z pomocy publicznej, ocena wsparcia instytucjonalnego jest przeważnie pozytywna: 83,1% badanych oceniło ją pozytywnie lub bardzo pozytywnie (33,1% + 50,0%)

Niezrealizowane plany edukacyjne dotyczyły przede wszystkim rozwoju w zakresie wiedzy specjalistycznej 35,5% oraz nauki języków obcych 34,6%. Istotny również był popyt na szkolenia z obszaru informatycznego 25,2% oraz zdobywanie uprawnień zawodowych 17,0%. Do pełnego obrazu, inne znaczące obszary niezrealizowanych szkoleń to znajomość prawa 18,2%, umiejętność kształtowania relacji interpersonalnych 16,4% oraz obsługa maszyn i urządzeń 15,2%.

Bariery w rozwoju kompetencji są znaczące. Aż 34,1% badanych planowało uczestnictwo w kursach/szkoleniach/warsztatach pozaformalnych w ciągu ostatnich 3 lat, ale tego nie zrealizowało. Najważniejsze bariery napotymane w edukacji pozaformalnej (niepowodzenia w podjęciu szkoleń/kursów/warsztatów), które ilustruje rysunek 6, to:

1. Brak możliwości sfinansowania, wskazane przez 35,2% respondentów.
2. Kolidowanie z pracą: szkolenia/kursy odbywały się w godzinach pracy – to bariera dla 33,1% ankietowanych.
3. Bariery logistyczne: miejsce szkolenia/kursu było zbyt oddalone od miejsca zamieszkania lub brak możliwości dojazdu – to problem dla 24,9% badanych.
4. Brak wolnych miejsc – ta przeszkoda dotyczyła 17,6% osób.
5. Niemożność pogodzenia uczestnictwa z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną, wskazana przez 12,0% respondentów.
6. Nieznajomość języka, w którym odbywało się szkolenie, była barierą dla 7,3% badanych.

Rysunek 6. Powody braku uczestnictwa w kursie/szkoleniu/warsztatach



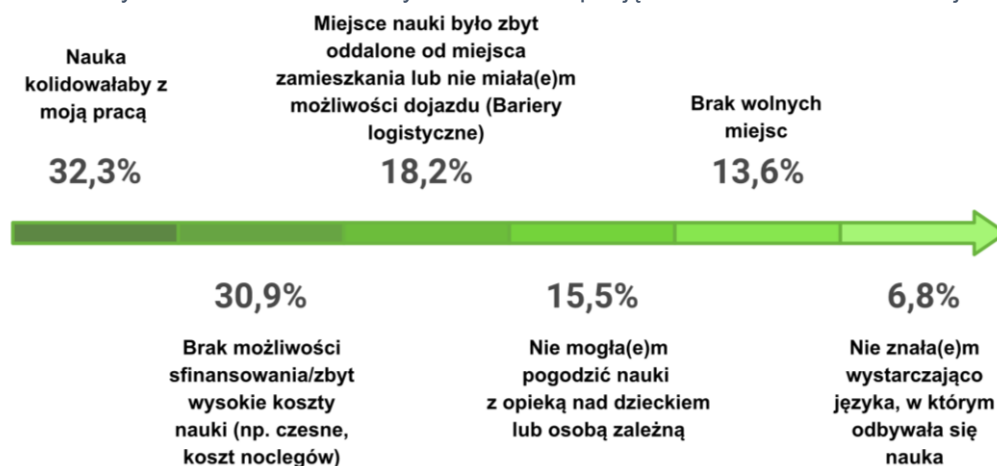
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=341 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Analiza barier edukacyjnych skupia się na respondentach, którzy planowali kontynuować lub podjąć naukę w szkole średniej lub wyższej w ciągu ostatnich 3 lat, lecz ostatecznie to się nie udało. Dotyczyło to 22% badanych ogółem.

Główne bariery napotymane w edukacji formalnej, które ilustruje rysunek 7, to:

1. Kolidowanie z pracą: Nauka kolidowałaby z moją pracą – to najważniejsza bariera, wskazana przez 32,3% osób.
2. Brak możliwości sfinansowania / zbyt wysokie koszty nauki (np. czesne, koszt noclegów), co dotyczyło 30,9% respondentów.
3. Bariery logistyczne: Miejsce nauki było zbyt oddalone od miejsca zamieszkania lub brak możliwości dojazdu, problem ten wskazało 18,2% badanych.
4. Niemożność pogodzenia nauki z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną, wskazana przez 15,5% respondentów.
5. Brak wolnych miejsc, co było przeszkodą dla 13,6% osób.
6. Nieznajomość języka, w którym odbywała się nauka – problem ten dotyczył 6,8% badanych.

Rysunek 7. Powody braku możliwości kontynuowania lub podjęcia nauki w szkole średniej lub wyższej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=220 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

4.2. Wyniki badań ilościowych – Kategoria 2: Reprezentanci zachodniopomorskich firm szkoleniowych oferujących szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych

Niniejszy podrozdział prezentuje wyniki badań ilościowych przeprowadzonych na próbie 180 reprezentantów zachodniopomorskich firm szkoleniowych, które oferują usługi z zakresu kompetencji zawodowych.

Analiza perspektywy firm szkoleniowych jest niezbędna do weryfikacji skali i kierunków podaży usług edukacyjnych na rynku regionalnym oraz oceny stopnia dostosowania oferty do potrzeb pracodawców. Sekcja ta koncentruje się na identyfikacji trendów rynkowych, uwarunkowań funkcjonowania edukacji pozaformalnej, barier w dostępie do usług szkoleniowych oraz potrzeb zmian systemowych w obszarze kształcenia zawodowego.

4.2.1. Aktywność edukacyjna i trendy rynkowe

Wyniki badań ilościowych pokazują wyraźną dynamikę rynku usług szkoleniowych w edukacji pozaformalnej. Z perspektywy firm szkoleniowych prawie połowa badanych 45,6%, dostrzegła w ostatnich trzech latach wzrost popytu ze strony pracodawców kierujących pracownikami na szkolenia finansowane lub współfinansowane przez firmę, przy czym 23,3% zanotowało spadek. W grupie klientów indywidualnych pracujących 39,5% firm wskazało na wzrost zainteresowania szkoleniami, a 28,9% na jego obniżenie; wzrost popytu obserwowano także wśród osób niepracujących - 40,6% oraz klientów instytucjonalnych kierowanych przez podmioty publiczne, w tym PUP (36,7%). W przypadku popytu na usługi szkoleniowe dla młodzieży uczącej się, wzrost odnotowało 36,7% respondentów. Jednocześnie 30,6% firm szkoleniowych stwierdziło, że poziom popytu nie uległ istotnym zmianom, a 16,1% odnotowało jego zmniejszenie. Sumarycznie przeważa więc tendencja wzrostowa popytu w kluczowych segmentach klientów. Szczegółowa analiza zawarta została w Tabeli 9.

Tabela 9. Zmiany popytu na usługi szkoleniowe w ostatnich 3 latach – woj. zachodniopomorskie

Nazwa podmiotu	Popyt wzrósł	Popyt zmniejszył się	Popytu nie uległ istotnym zmianom	Trudno powiedzieć
Pracodawcy – zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe zgłaszane przez pracodawców dla swoich pracowników (szkolenia finansowane lub dofinansowywane przez pracodawców)	45,6%	23,3%	21,1%	10,0%
Klienci indywidualni – pracujący, którzy samodzielnie finansowali udział w szkoleniu	39,5%	28,9%	23,3%	8,3%
Klienci indywidualni – niepracujący, którzy samodzielnie finansowali udział w szkoleniu	40,6%	24,4%	20,0%	15,0%
Klienci instytucjonalni – kierowani na szkolenia przez instytucje publiczne (np. powiatowe urzędy pracy) - szkolenia finansowane lub dofinansowywane przez instytucje publiczne	36,7%	24,4%	25,6%	13,3%

Nazwa podmiotu	Popyt wzrósł	Popyt zmniejszył się	Popytu nie uległ istotnym zmianom	Trudno powiedzieć
Klienci indywidualni – młodzież ucząca się	36,7%	16,1%	30,6%	16,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=180

Zmiany postaw klientów firm szkoleniowych w ostatnich dwóch latach koncentrują się wokół cyfryzacji i oczekiwań organizacyjnych. Najsilniej rośnie zainteresowanie usługami szkoleniowymi online, na co wskazało 62,8% badanych firm, co współwystępuje ze spadkiem preferencji wobec trybu stacjonarnego, odnotowanym przez 27,2% respondentów. Co czwarta firma - wskazania przez 25,0% badanych zauważa większe preferencje klientów dla ofert skracających czas realizacji, a 21,7% badanych sygnalizuje wzrost wymagań dotyczących jakości i kompletności materiałów szkoleniowych oraz dodatkowych benefitów (np. wyżywienie, elementy integracyjne). Mniej istotne zmiany obejmują spadek zainteresowania szkoleniami wyjazdowymi na co wskazało 15,6% respondentów oraz zmniejszenie zaangażowania uczestników w realizację celów szkoleniowych – 14,4% wskazań. Jedynie 10,6% firm nie dostrzega żadnych zmian w postawach klientów. Wśród odpowiedzi sklasyfikowanych jako „Inne” odnotowano spadek popytu na szkolenia online, co wskazało 0,6% firm, oraz wzrost zapotrzebowania na usługi szkoleniowe realizowane bezpośrednio u zamawiającego, w rzeczywistych warunkach pracy – tutaj również 0,6% wskazań. Powyższe dane można znaleźć na rysunku 8.

Rysunek 8. Zmiany postaw klientów firm szkoleniowych – ostatnie 2 lata



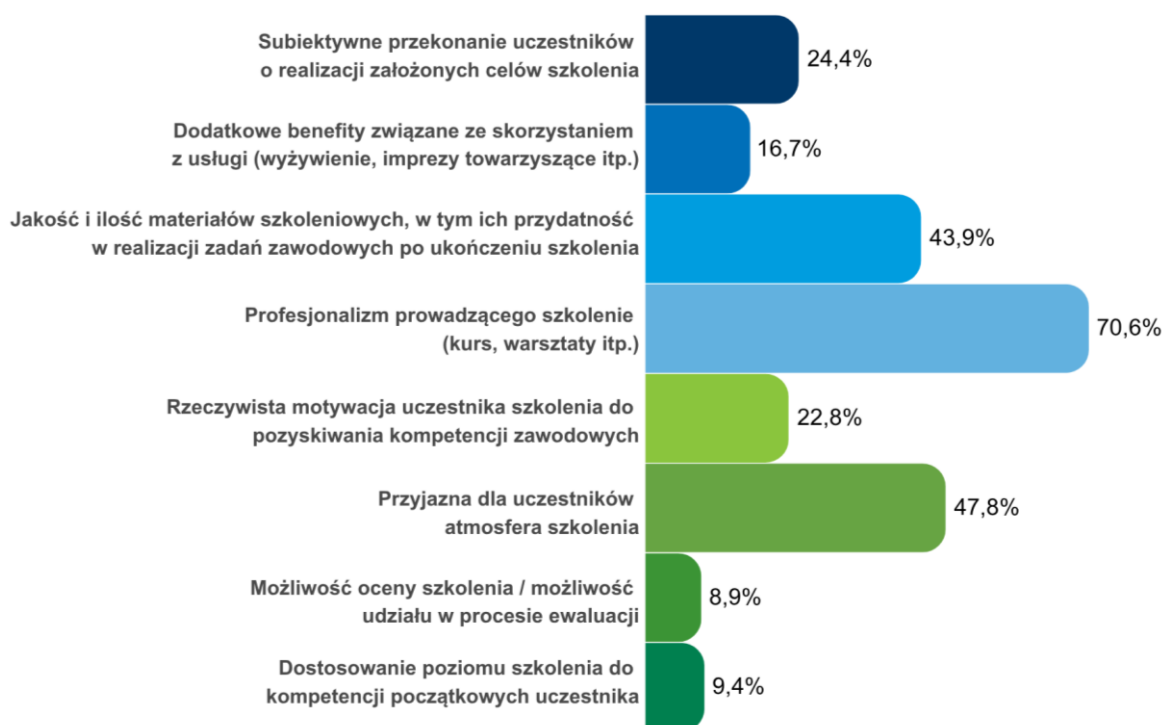
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=180.

W horyzoncie pięciu lat przedstawiciele zachodniopomorskich firm szkoleniowych spodziewają się dalszej dominacji zdalnych form kształcenia. Wszystkie poniższe wartości procentowe stanowią sumę deklaracji „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” respondentów, wskazujących na prawdopodobieństwo wystąpienia danego scenariusza w perspektywie najbliższych 5 lat.

Łącznie 86,1% respondentów (51,7% + 34,4%) przewiduje wzrost popytu na usługi szkoleniowe realizowane online. Równolegle trzy czwarte rynku - 75,0% (40,0% + 35,0%) oczekuje silniejszej presji na personalizację oferty. Przewidywany jest także wzrost popytu w grupie 50+, na co wskazało 60,0% respondentów (26,7% + 33,3%). Dalsze zwiększanie oczekiwań pozamerytorycznych towarzyszących szkoleniom (np. działania integracyjne, rekreacyjne) przewiduje 65,0% badanych (33,9% + 31,1%).

Wyniki badań ilościowych wskazują, że klienci firm szkoleniowych w największym stopniu kierują się ceną usługi – 78,9% badanych wskazało ten czynnik jako kluczowy – oraz opiniami o organizatorach szkoleń, na które zwróciło uwagę 64,4% respondentów. Wysoko oceniane pozostają również wcześniejsze, pozytywne doświadczenia ze współpracy, na co wskazało 36,7% badanych oraz posiadanie certyfikatów jakości – odpowiedzi udzieliło 28,9% respondentów które pełnią funkcję sygnałów wiarygodności i standaryzacji. Na pozytywną ocenę usług najbardziej wpływa profesjonalizm prowadzącego, co wskazało 70,6% badanych firm. Kolejnym istotnym czynnikiem jest atmosfera przyjazna uczestnikom, wskazana przez 47,8% respondentów, jak i jakość i użyteczność materiałów szkoleniowych, także po zakończeniu kursu, co odnotowało 43,9% wskazań. Pozostałe czynniki wpływające na pozytywną ocenę usług rozwojowych to: subiektywne przekonanie uczestników o realizacji założonych celów szkolenia, które wskazało 24,4% firm; rzeczywista motywacja uczestnika szkolenia do pozyskiwania kompetencji zawodowych, która miała znaczenie dla 22,8% badanych; dodatkowe benefity związane ze skorzystaniem z usługi (na przykład wyżywienie, imprezy towarzyszące itp.), które wpłynęły na ocenę 16,7% wskazań; dostosowanie poziomu szkolenia do kompetencji początkowych uczestnika, co odnotowało 9,4% wskazań; możliwość oceny szkolenia lub możliwość udziału w procesie ewaluacji, co wskazało 8,9% firm. Szczegółowe dane dotyczące czynników wpływających na wysoką ocenę szkoleń są zaprezentowane na wykresie 3.

Wykres 3. Czynniki wpływające na wysoką ocenę jakości szkoleń w opinii klientów firm szkoleniowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=180 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Motywacje uczestników mają charakter mieszany. Badane firmy szkoleniowe wskazują, że dominują motywacje wewnętrzne, takie jak realna chęć zdobycia kompetencji, co wskazało 67,8% firm. Istotną rolę odgrywają też motywacje zewnętrzne, takie jak perspektywa awansu, odnotowana przez 37,2% respondentów, czy uczestnictwo z polecenia pracodawcy lub instytucji kierującej, wskazane przez 36,1% badanych. Wszystkie szczegółowe dane dotyczące motywacji uczestników szkoleń przedstawiono na wykresie 4.

Wykres 4. Motywacja uczestników szkoleń zawodowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=180

Z perspektywy firm szkoleniowych głównym celem kierowania pracowników na szkolenia jest podniesienie ich kompetencji zawodowych. Aż 55,6% respondentów uznało, że ten cel występuje bardzo często, a kolejne 26,1% oceniło, że występuje często (średnia ocen 4,38). Oznacza to, że łącznie 81,7% firm postrzega rozwój kompetencji jako główną motywację pracodawców z dużą intensywnością.

W odniesieniu do instytucji rynku pracy (np. PUP), niemal co trzecia firma (32,2%) ocenia, że instytucje te kierują klientów na szkolenia przede wszystkim w celu wypełnienia zobowiązań ustawowych, a nie w wyniku rzeczywistej potrzeby kompetencyjnej, co występuje bardzo często (średnia ocen 3,77).

Jednocześnie 26,7% respondentów sygnalizuje, że skierowanie na szkolenie nie jest poprzedzone rzetelną analizą rzeczywistych potrzeb kompetencyjnych kierowanego pracownika/klienta.

Pozostałe motywacje i postawy pracodawców również odgrywają pewną rolę, na przykład:

- Kierowanie pracownika na szkolenie stanowi formę dodatkowej gratyfikacji ze strony pracodawcy: To zjawisko oceniono jako występujące bardzo często przez 31,1% firm, oraz często przez 27,8% firm (średnia ocen 3,73).
- Pracownicy kierowani przez pracodawcę na szkolenia nie są zaangażowani w realizację jego celów - tę postawę oceniło jako występującą bardzo często 23,9% badanych, a jako występującą często (ocena 4) 23,3% badanych (średnia ocen 3,25).

Szczegółowe rozłożenie wszystkich postaw i motywacji pracodawców oraz instytucji zostało zaprezentowane w Tabeli 10 (wskazanie na rozkład ocen na skali 0–5).

Tabela 10. Postawy i motywacje pracodawców / instytucji kierujących pracownikami / klientami na szkolenia wg skali: 0 – nie występuje / 1 – występuje bardzo rzadko / 2 – występuje rzadko / 3 – występuje umiarkowanie / 4 – występuje często / 5 – występuje bardzo często

Stwierdzenie	0	1	2	3	4	5	Trudno powiedzieć	Średnia
Kierowanie na szkolenia pracowników ma przyczynić się przede wszystkim do podniesienia ich kompetencji zawodowych	-	1,7%	1,7%	11,1%	26,1%	55,6%	3,9%	4,38
Kierowanie pracownika na szkolenie stanowi formę dodatkowej gratyfikacji ze strony pracodawcy	2,8%	6,1%	3,3%	20,0%	27,8%	31,1%	8,9%	3,73
Instytucje rynku pracy kierują klientów na szkolenie (np. osoby bezrobotne) przede wszystkim w celu wypełnienia zobowiązań ustawowych, a nie w wyniku rzeczywistej potrzeby	2,2%	2,2%	6,7%	23,3%	19,4%	32,2%	13,9%	3,77

Stwierdzenie	0	1	2	3	4	5	Trudno powiedzieć	Średnia
kompetencyjnej związanej z sytuacją klienta na rynku pracy								
Pracownicy kierowani przez pracodawcę na szkolenia nie są zaangażowani w realizację jego celów	5,0%	12,8%	7,8%	18,9%	23,3%	23,9%	8,3%	3,25
Klienci instytucji rynku pracy skierowani na szkolenia nie są zaangażowani w realizację jego celów	5,0%	13,3%	12,8%	16,7%	22,8%	21,7%	7,8%	3,13
Skierowanie na szkolenie nie jest poprzedzone analizą rzeczywistych potrzeb kompetencyjnych kierowanego pracownika / klienta	6,7%	13,3%	9,4%	12,8%	20,6%	26,7%	10,6%	3,20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=180

4.2.2. Potrzeby zmian systemowych, regulacje i bariery

Rynek formułuje spójne oczekiwania co do rozwiązań systemowych. Bardzo silne poparcie uzyskuje utworzenie ogólnodostępnej platformy informacyjnej o ofercie edukacji pozaformalnej, co wskazało 90,0% respondentów (57,2% jako „zdecydowanie tak” i 32,8% jako „raczej tak”). 87,7% respondentów (53,3% + 34,4%) popiera rozszerzenie systemu certyfikowania kompetencji nabywanych poza szkołą, a 85,6% badanych wskazało na potrzebę wprowadzenia kryteriów jakości i ich certyfikacji dla instytucji podnoszących kompetencje. Ponadto 85,0% badanych (45,6% + 39,4%) wskazuje na potrzebę wypracowania standardów współpracy instytucji szkoleniowych z pracodawcami w celu lepszego dopasowania ofert, a 79,4% respondentów (41,1% + 38,3%) popiera obowiązkowy wpis do rejestru wojewódzkich urzędów pracy dla wszystkich podmiotów szkoleniowych, niezależnie od ubiegania się o środki publiczne. Silne jest także poparcie dla instrumentów wspierających samokształcenie (zarówno finansowo jak i organizacyjnie), które uzyskało 82,2% wskazań (53,3% + 28,9%). Szczegóły dotyczące rozkładu wszystkich odpowiedzi są przedstawione na wykresie 5.

Wykres 5. Poziom poparcia dla proponowanych rozwiązań systemowych w zakresie formalizacji i certyfikacji edukacji pozaformalnej i nieformalnej

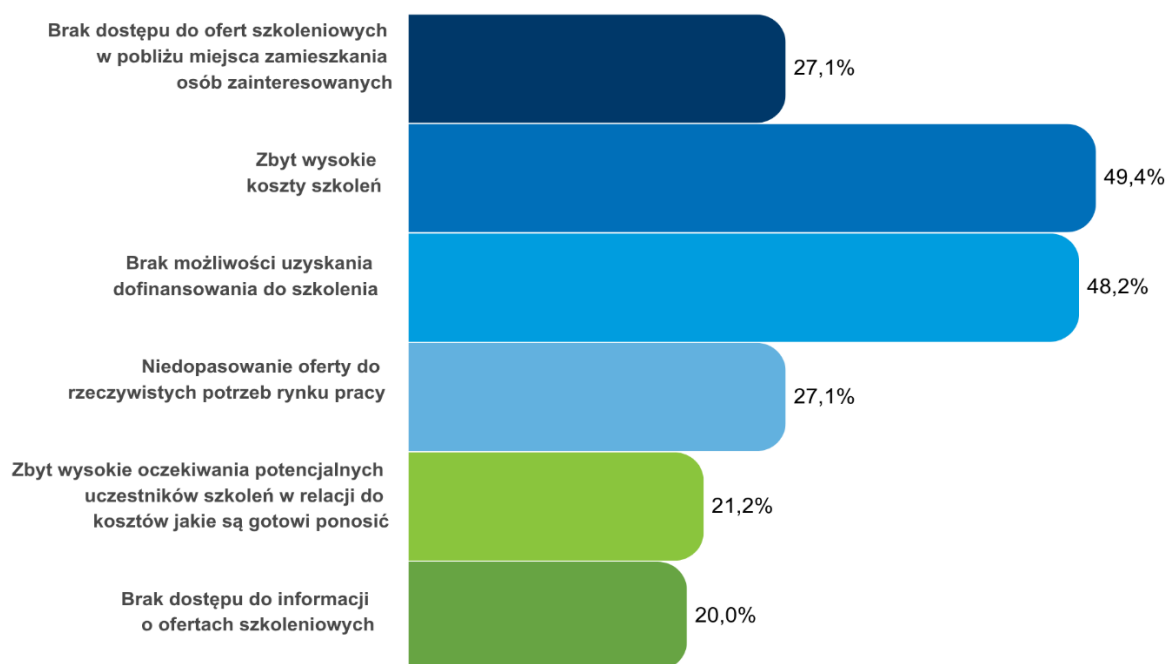


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=180.

Grupa 47,2% firm szkoleniowych biorących udział w badaniu dostrzega bariery w dostępie do usług szkoleniowych dla osób zainteresowanych skorzystaniem z nich. Wśród najczęściej wskazywanych barier znajdują się zbyt wysokie koszty, które wskazało 49,4% respondentów; brak możliwości dofinansowania, które wskazało 48,2% respondentów; ograniczona dostępność oferty w pobliżu miejsca zamieszkania 27,1%; niedopasowanie tematyczne do realnych potrzeb rynku pracy

27,1%. Szczegółowy rozkład barier dostrzeganych przez klientów przedstawia wykres 6.

Wykres 6. Bariery w dostępie do usług szkoleniowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=85 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Po stronie podaży największym wyzwaniem są wysokie koszty prowadzenia działalności szkoleniowej, na co wskazało 56,7% badanych. Kolejną ważną barierą jest zbyt niski poziom dofinansowań publicznych, wskazany przez 44,4% firm. Rządziej wskazywano problemy kadrowe z rekrutacją trenerów 17,8% wskazań i niestabilność przychodów 14,4% wskazań.

4.2.3. Perspektywy automatyzacji

Ponad połowa badanych firm szkoleniowych 52,8% (suma wskazań „Tak”) przewiduje, że w perspektywie najbliższych pięciu lat nastąpi rozwój automatyzacji i algorytmizacji usług szkoleniowych, w tym szersze wykorzystanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji. Najczęściej wskazywanymi pozytywnymi efektami automatyzacji są poprawa jakości diagnozowania potrzeb szkoleniowych - taką opinię wyraziło łącznie 61,1% respondentów (26,1% + 35,0%) oraz wzrost dostępności szkoleń, na który wskazało 59,4% badanych (31,1% + 28,3%). Ponadto automatyzacja przyczyni się do wzrostu poziomu merytorycznego szkoleń - ten scenariusz poparło łącznie 50,5% respondentów (19,4% + 31,1%). Jednocześnie 60,0% firm (26,1% + 33,9%) ocenia, że rosnąca automatyzacja zwiększy koszty alternatywne udziału w tradycyjnych (nieautomatyzowanych) szkoleniach, a połowa badanych 50,0% (23,3% + 26,7%) obawia się, że może ona doprowadzić do wyparcia z rynku mniejszych podmiotów. Dla 45,6% respondentów (20,0% + 25,6%) istotnym zagrożeniem są także potencjalne „koszty emocjonalne” po stronie uczestników, wynikające z ograniczenia bezpośrednich kontaktów międzyludzkich

i interakcji w procesie uczenia się. Szczegóły dotyczące oceny scenariuszy zmian przedstawia Tabela 11. W efekcie automatyzacja (w tym wykorzystanie AI) jest postrzegana ambiwalentnie: z jednej strony jako szansa na zwiększenie dostępności szkoleń i poprawę jakości diagnozowania potrzeb, z drugiej – jako ryzyko wzrostu kosztów szkoleń tradycyjnych, wyparcia mniejszych firm z rynku oraz obniżenia komfortu uczestników.

Tabela 11. Skutki automatyzacji/AI w usługach szkoleniowych: dostępność, koszty i jakość

Scenariusz zmian	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć / nie mam zdania
Automatyzacja przyczyni się do wzrostu poziomu / jakości diagnozowania potrzeb szkoleniowych	26,1%	35,0%	18,9%	7,8%	12,2%
Automatyzacja spowoduje wzrost dostępności szkoleń	31,1%	28,3%	20,0%	6,1%	14,4%
Automatyzacja spowoduje wzrost kosztów alternatywnych szkoleń (nieautomatyzowanych)	26,1%	33,9%	20,6%	5,0%	14,4%
Automatyzacja szkoleń spowoduje zniknięcie z rynku mniejszych podmiotów	23,3%	26,7%	28,9%	8,9%	12,2%
Automatyzacja będzie powodować niepożądane koszty emocjonalne u korzystających z takich rozwiązań klientów	20,0%	25,6%	21,7%	8,9%	23,9%
Automatyzacja przyczyni się do wzrostu poziomu merytorycznego szkoleń	19,4%	31,1%	20,0%	14,4%	15,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=180.

Ocena potencjalnego wpływu automatyzacji (w tym sztucznej inteligencji) na rynek usług szkoleniowych jest silnie zróżnicowana regionalnie. Analiza skrośna dla firm szkoleniowych ujawnia, że firmy z Podregionu 1 (Miasto Szczecin) oraz Podregionu 3 (Nadmorski) wykazują znacznie większy optymizm co do pozytywnych zmian niż ich odpowiednicy z Podregionu 2 (Pas Metropolitalny).

Najsilniejsze zróżnicowanie dotyczy scenariusza, w którym automatyzacja przyczyni się do wzrostu poziomu / jakości diagnozowania potrzeb szkoleniowych.

- Firmy z Podregionu 1 (Miasto Szczecin) wyraziły łączną zgodę („Zdecydowanie tak” + „Raczej tak”) na ten scenariusz na poziomie 64,1% (28,3% i 35,8%).
- W tym samym czasie, firmy z Podregionu 2 (Pas Metropolitalny) osiągnęły 52,5% zgody (24,6% i 27,9%), co oznacza różnicę wynoszącą 11,6 punktów procentowych.
- Największy optymizm wykazują firmy z Podregionu 3 (Nadmorski), gdzie poziom zgody sięga 75,0% (25,0% i 50,0%), co stanowi różnicę aż 22,5 punktów procentowych w stosunku do Podregionu 2.

Ponadto, w scenariuszu dotyczącym wzrostu dostępności szkoleń z powodu automatyzacji, Podregion 3 wyraża łączną zgodę na poziomie 62,5% (50,0% + 12,5%). Jest to wartość wyższa niż dla Podregionu 2 na poziomie 59,0% (31,1% + 27,9%), jednak różnica ta jest niewielka i wynosi 3,5 punktów procentowych.

Te dysproporcje sugerują, że percepcja korzyści płynących z technologii cyfrowych jest silnie uwarunkowana lokalizacją. Firmy działające w głównych ośrodkach Podregionów 1 i 3 (Szczecin i Nadmorski) wykazują znacznie większą gotowość do przyjęcia automatyzacji jako narzędzia podnoszącego jakość diagnozy potrzeb.

4.3. Wyniki badań ilościowych – Kategoria 3: Reprezentanci przedsiębiorstw, z uwzględnieniem branż reprezentujących ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych)

Niniejszy podrozdział zawiera wyniki badań ilościowych przeprowadzonych na próbie 600 reprezentantów przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego.

Badanie tej grupy pozwala na uchwycenie perspektywy instytucjonalnej i zapotrzebowania na kwalifikacje w skali całych organizacji.

Analiza wyników koncentruje się na kluczowych zagadnieniach związanych z oceną poszczególnych form kształcenia z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorstwa, strategią kształcenia formalnego, możliwościami wspierania pracowników w podnoszeniu kompetencji, a także na identyfikacji barier edukacyjnych oraz potrzebach zmian systemowych w edukacji zawodowej.

Dobór próby uwzględniał zróżnicowanie branżowe (w tym branże reprezentujące Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego – ISWZP) oraz proporcjonalny podział na sześć podregionów województwa.

4.3.1. Ocena form kształcenia i strategia przedsiębiorstwa

Z perspektywy badanych przedsiębiorstw najwyżej oceniane są te formy kształcenia, które bezpośrednio są aplikowane na stanowisku i pozwalają szybko domknąć lukę kompetencyjną. Respondenci najczęściej jako skuteczne wskazywali formy nieformalne i pozaformalne.

Jak przedstawiono w tabeli 12, praktykowanie zawodu w miejscu pracy oceniono pozytywnie przez 89,2% firm (suma wskazań „Zdecydowanie skuteczne” + „Raczej skuteczne” - 56,2% + 33,0%). Mentoring pracowniczy oceniono pozytywnie przez 85,2% przedsiębiorstw (47,5% + 37,7%), a uczestnictwo w kursach, szkoleniach i warsztatach – przez 85,8% badanych (42,8% + 43,0%). Samodzielna nauka również uzyskała wysokie noty, łącznie 74,0% badanych (33,3%, + 40,7%) uznaje ją za skuteczną.

Formy edukacji formalnej, również zostały ocenione dobrze. Uczęszczanie do technikum jako skuteczne wskazało 77,5% firm (31,2% + 46,3%), studiowanie na uczelni wyższej oceniono w sumie na 75,2% (30,0% + 45,2%), uczęszczanie do szkoły branżowej to 73,8% (30,5% + 43,4%), a studia podyplomowe - 73,2% (28,5% + 44,7%). Wniosek syntetyczny jest spójny: badane firmy najwyżej cenią rozwiązania praktyczne, mocno osadzone w realiach pracy (praktykowanie zawodu, mentoring), przy jednoczesnym uznaniu roli ścieżek formalnych jako ważnego, choć mniej „natychmiastowego” źródła kompetencji.

Tabela 12. Ocena skuteczności różnych form pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych

Wyszczególnienie	Zdecydowanie skuteczne	Raczej skuteczne	Raczej nieskuteczne	Zdecydowanie nieskuteczne	Trudno powiedzieć
Praktykowanie zawodu – zdobywanie doświadczenia na stanowisku pracy	56,2%	33,0%	3,3%	2,0%	5,5%
Mentoring pracowniczy	47,5%	37,7%	6,2%	1,0%	7,7%
Uczestnictwo w kursach/szkoleniach/warsztatach	42,8%	43,0%	6,5%	2,0%	5,7%
Samodzielna nauka (bez nauczyciela, mentora, poza programami)	33,3%	40,7%	10,5%	3,3%	12,2%
Uczęszczanie do technikum	31,2%	46,3%	7,5%	2,7%	12,3%
Studiowanie na uczelni wyższej	30,0%	45,2%	12,7%	2,3%	9,8%
Uczęszczanie do szkoły branżowej	30,5%	43,4%	9,0%	3,3%	13,8%
Studia podyplomowe	28,5%	44,7%	12,2%	4,0%	10,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=600.

W celu pogłębienia interpretacji ogólnych wyników dotyczących skuteczności poszczególnych form kształcenia, dokonano analizy zależności tych ocen od wielkości przedsiębiorstwa (liczby zatrudnionych). Wykazano, że percepcja skuteczności jest silnie zróżnicowana, zwłaszcza w odniesieniu do formalnych ścieżek edukacyjnych, i potwierdza, że strategie i preferencje dotyczące form podnoszenia kompetencji są ściśle uwarunkowane skalą działania organizacji.

Analiza wykazała istotne różnice, przy czym duże przedsiębiorstwa (250+ zatrudnionych) są najbardziej krytyczne, zwłaszcza wobec tradycyjnych formalnych form kształcenia.

Zróżnicowanie w postrzeganiu efektywności dotyczy kształcenia formalnego (szkoły i studia podyplomowe). Największe dysproporcje w postrzeganiu skuteczności (suma

wskazań „Zdecydowanie skuteczne” + „Raczej skuteczne”) występują na niekorzyść edukacji formalnej w dużych firmach.

Uczęszczanie do szkoły branżowej/technikum dla dorosłych: Forma ta jest uznawana za skuteczną w 84,0% przez firmy średnie (50–249 zatrudnionych), ale tylko w 63,4% przez firmy duże (250+).

Studia podyplomowe: Skuteczność studiów podyplomowych również jest oceniana znacznie niżej przez duże przedsiębiorstwa (62,4% zgody) niż przez firmy średnie (80,7% zgody).

Te skrajne dysproporcje, wyraźnie wskazują, że duże przedsiębiorstwa, mające bardziej złożone i specjalistyczne wymagania, oceniają formalne przygotowanie absolwentów znacznie niżej niż firmy średniej wielkości.

Zauważono również istotne różnice w ocenie wewnętrznych i zewnętrznych źródeł rozwoju kompetencji, choć w mniejszej skali.

Ocenę mentoringu pracowniczego (który ogółem zyskał 85,2% wskazań na skuteczność) jako zdecydowanie skuteczną zauważalnie częściej wskazywały duże przedsiębiorstwa niż firmy z sektora MŚP. Ta zależność sugeruje, że większe organizacje dysponują bardziej ustrukturyzowanymi i efektywnymi programami wewnętrznego transferu wiedzy.

Małe i średnie przedsiębiorstwa (1–49 zatrudnionych) nieco częściej niż duże podmioty oceniały uczestnictwo w kursach i szkoleniach jako zdecydowanie skuteczne. Ogółem 85,8% badanych uznaje je za skuteczne. Dla mniejszych firm szkolenia zewnętrzne stanowią podstawową drogę uzupełniania luk kompetencyjnych, w przeciwieństwie do większych podmiotów, które mogą faworyzować rozwiązania wewnętrzne lub mają bardziej krytyczne podejście do standardowej oferty rynkowej.

Podsumowując, analiza ta podkreśla, że firmy duże, mimo iż dysponują zasobami do rozwijania mentoringu wewnętrznego, są najbardziej sceptyczne wobec zewnętrznej oferty szkolnictwa formalnego, wskazując na potencjalną lukę w dostosowaniu oferty do ich zaawansowanych potrzeb.

Oceniając strategię kształcenia formalnego w ujęciu efektów wejścia absolwentów na rynek pracy (do 12 miesięcy po ukończeniu nauki), respondenci rysują obraz stabilny z lekką tendencją wzrostową.

W odniesieniu do absolwentów kierunków technicznych na wyższych uczelniach, łącznie 39,2% badanych pracodawców zauważyło podniesienie poziomu przygotowania zawodowego w okresie ostatnich 5 lat (w tym 10,7% wskazało "Zdecydowanie się podniósł", a 28,5% "Raczej się podniósł"). Jednocześnie 29,5% respondentów uznało, że poziom ten 'Nie zmienił się'. Ocena ta stanowi subiektywną percepcję respondentów opartą na ich doświadczeniu i wiedzy o branży

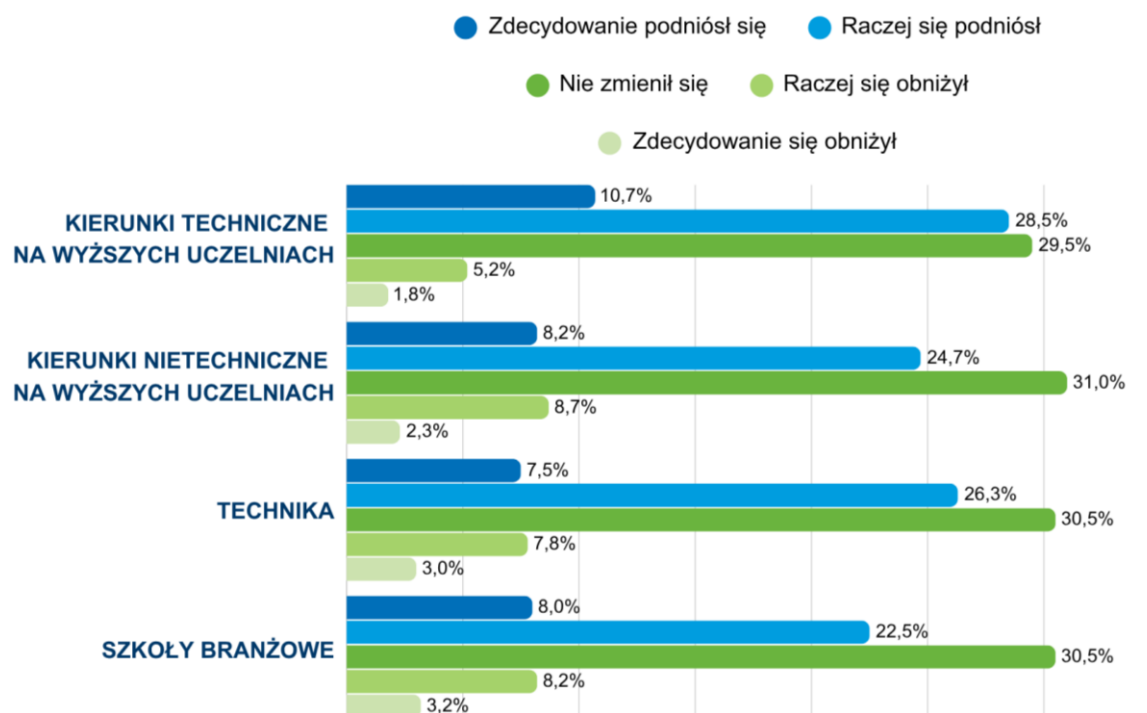
Poprawę przygotowania absolwentów techników wskazało łącznie 33,8% badanych (7,5% "Zdecydowanie się podniósł" oraz 26,3% "Raczej się podniósł"). 30,5% odpowiedzi dotyczyło braku zmian.

W przypadku absolwentów szkół branżowych łączne wskazania na poprawę poziomu przygotowania zawodowego (sumując odpowiedzi "zdecydowanie się podniósł" i "raczej się podniósł") wyniosły 30,5% (8,0% i 22,5%). Równocześnie taki sam odsetek, 30,5% respondentów, uznał, że poziom ten "nie zmienił się".

Najniższy łączny wskaźnik poprawy spośród badanych grup absolwentów wyższych uczelni dotyczył absolwentów kierunków nietechnicznych, gdzie łączne wskazania na podniesienie poziomu osiągnęły 32,9% (8,2% "Zdecydowanie się podniósł" i 24,7% "Raczej się podniósł"). Udział odpowiedzi "Nie zmienił się" dla tej grupy wyniósł 31,0%.

Sumarycznie, w kontekście zmian zaobserwowanych w okresie ostatnich 5 lat, formalna edukacja zawodowa jest przez większość pracodawców postrzegana jako co najmniej stabilna, a w obszarach technicznych - umiarkowanie poprawiająca się. Szczegółowy rozkład tych opinii przedstawia wykres 7.

Wykres 7. Postrzegane zmiany w poziomie przygotowania zawodowego absolwentów w ciągu ostatnich 5 lat



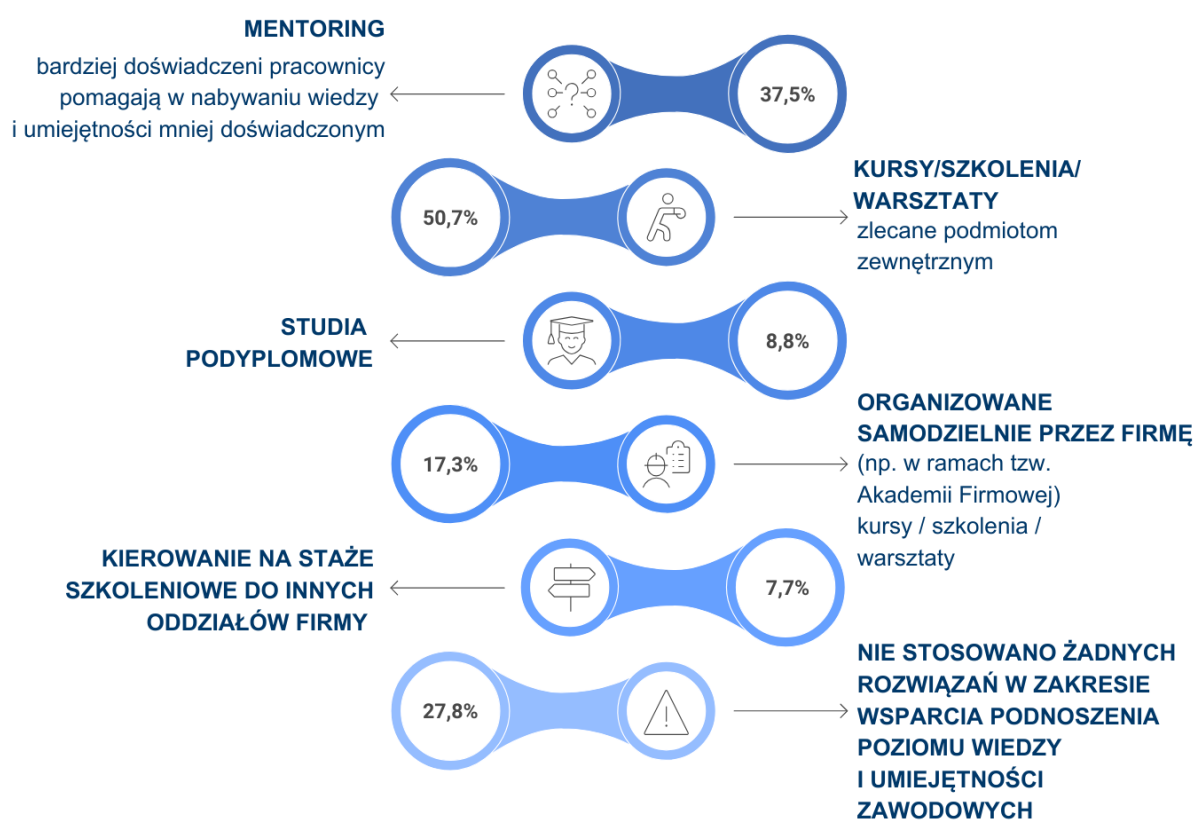
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=600.

4.3.2. Możliwości rozwoju oferowane pracownikom

Badane firmy deklarują szerokie, ale zróżnicowane praktyki wspierania rozwoju kompetencji. W okresie ostatnich dwóch lat, spośród badanych przedsiębiorstw, 50,7% wskazań dotyczyło zlecenia kursów, szkoleń i warsztatów podmiotom zewnętrznym. Mentoring, rozumiany jako wsparcie mniej doświadczonych przez

bardziej doświadczonych pracowników, wdrażało 37,5% przedsiębiorstw. Wewnętrzne formy podnoszenia kwalifikacji (np. „akademie firmowe”) realizowało 17,3% badanych. Staże szkoleniowe w innych oddziałach pojawiały się rzadziej - 7,7% wskazań. Warto równocześnie odnotować, że 27,8% firm nie stosowało żadnych rozwiązań wspierających podnoszenie wiedzy i umiejętności. Szczegółowe rozwiązania stosowane w firmach w celu podnoszenia kompetencji specjalistów w ostatnich 2 latach przedstawia rysunek 9. Należy zaznaczyć, że suma procentowa przekracza 100%, ponieważ respondenci mieli możliwość jednoczesnego wskazania wszystkich rozwiązań stosowanych w ich firmie.

Rysunek 9. Rozwiązania stosowane w firmach w celu podnoszenia kompetencji specjalistów w ostatnich 2 latach

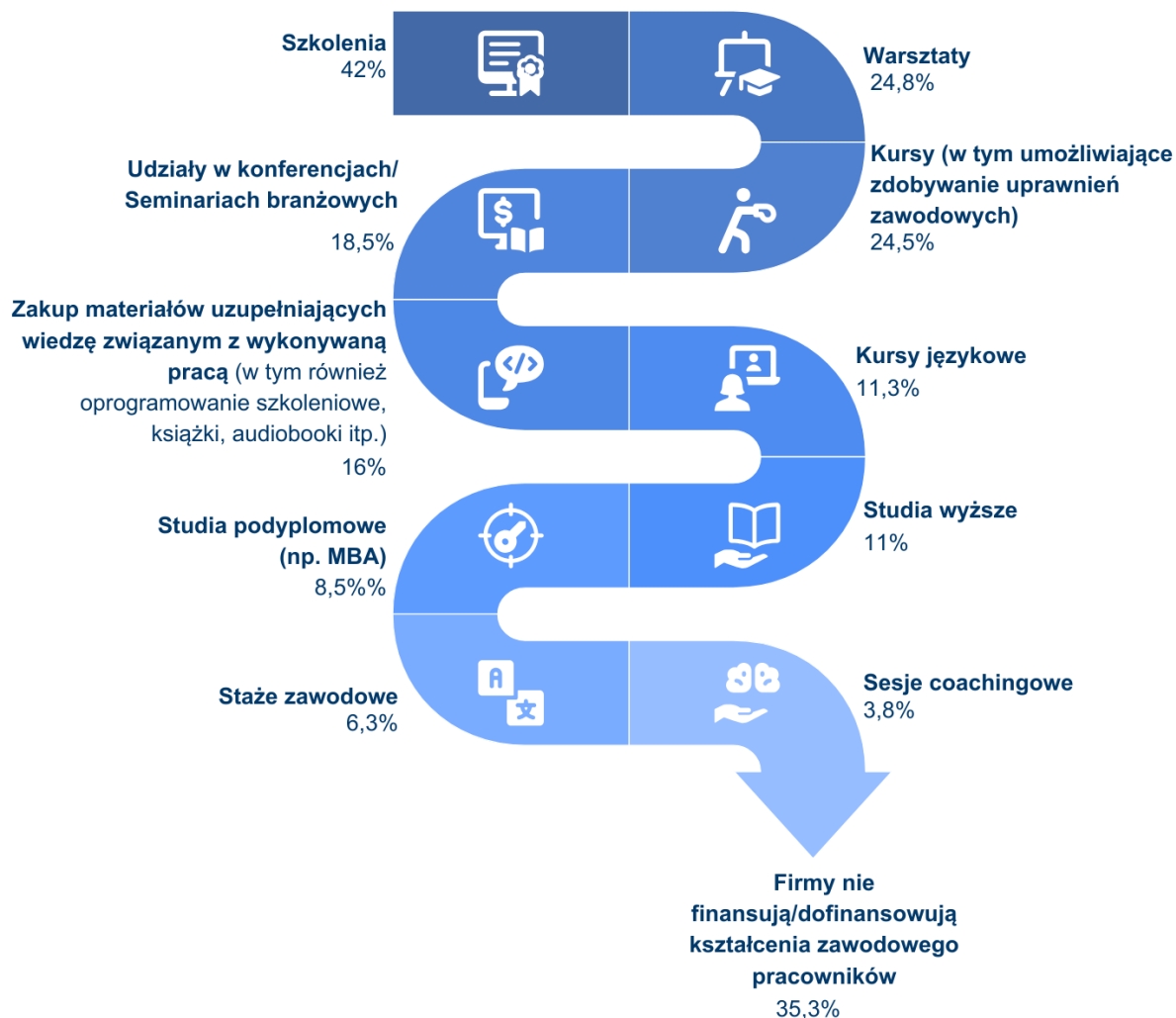


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=600. (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

W obszarze finansowania lub dofinansowania kształcenia dominują wydatki na szkolenia, na co wskazało 42,0% badanych, następnie warsztaty - wskazane przez 24,8% firm i kursy, w tym kursy dające uprawnienia, wskazane przez 24,5% badanych. Udział w konferencjach i seminariach branżowych finansuje 18,5% pracodawców, a wsparcie studiów wyższych (11,0%) oraz kursów językowych (11,3%) deklaruje po ok. 11% badanych. Jednocześnie 35,3% firm nie finansuje obecnie żadnych form kształcenia zawodowego pracowników. Te dane razem tworzą obraz, w którym dominująca jest ścieżka pozaformalna realizowana przez podmioty zewnętrzne, a aktywność wewnętrzna i długie ścieżki formalne są selektywnie używane, zależnie od potrzeb kadrowych i budżetu. Szczegółowe rozwiązania stosowane w firmach w zakresie finansowania/dofinansowania kształcenia

zawodowego pracowników przedstawia rysunek 10. Należy zaznaczyć, że respondenci mieli możliwość jednoczesnego wskazania wszystkich finansowanych lub dofinansowywanych obszarów.

Rysunek 10. Finansowanie kształcenia zawodowego pracowników przez pracodawców



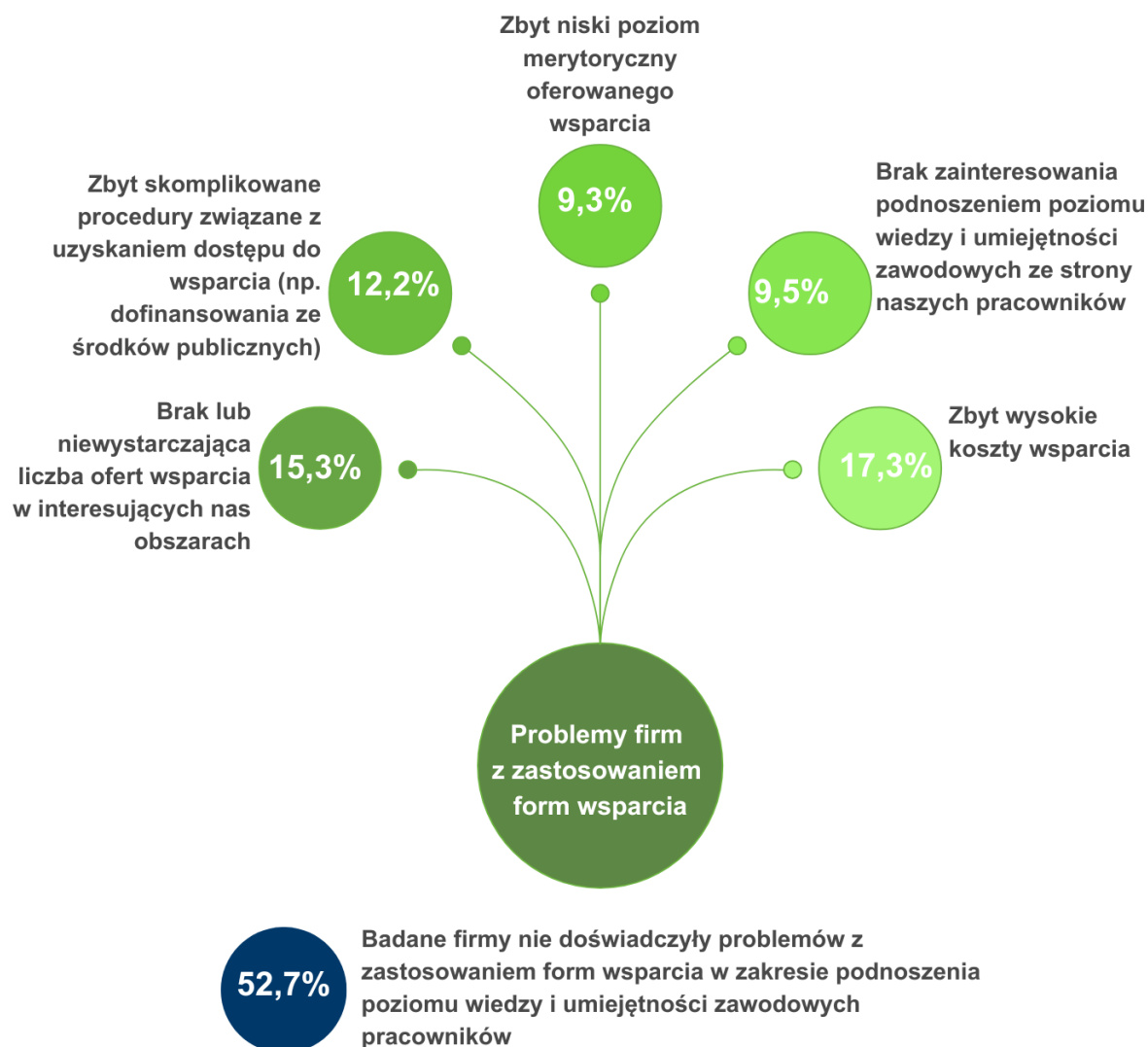
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=600.

4.3.3. Bariery i potrzeby zmian systemowych

W badaniu przeanalizowano bariery związane z pozyskiwaniem kompetencji zawodowych oraz ocenę potrzeby zmian w systemie formalnej i pozaformalnej edukacji zawodowej. Większość przedsiębiorstw, bo 52,7% badanych zadeklarowała, że w ciągu ostatnich dwóch lat nie napotkała problemów z korzystaniem z dostępnych form wsparcia w podnoszeniu kompetencji zawodowych. Wśród firm, które takie problemy wskazały - 47,3% badanych, najczęściej pojawiały się: zbyt wysokie koszty wsparcia - 17,3% wskazań, brak lub niewystarczająca liczba ofert w interesujących obszarach - 15,3% wskazań, zbyt skomplikowane procedury związane z uzyskaniem dostępu do wsparcia, w tym dofinansowań ze środków publicznych- 12,2% wskazań, brak zainteresowania podnoszeniem poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych po stronie pracowników - 9,5% wskazań oraz zbyt niski

poziom merytoryczny oferowanego wsparcia - 9,3% wskazań. Szczegółowe informacje dotyczące doświadczonych problemów firm w korzystaniu z form wsparcia rozwoju kompetencji przedstawia rysunek 11. Należy zaznaczyć, że respondenci mieli możliwość jednoczesnego wskazania wszystkich problemów, z jakimi się zetknęli.

Rysunek 11. Doświadczone problemy firm w ujęciu procentowym przy korzystaniu z form wsparcia rozwoju kompetencji (ostatnie 2 lata)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=284 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

W celu pogłębienia interpretacji ogólnych wyników dotyczących barier w korzystaniu ze wsparcia, przeprowadzono analizę zależności natężenia problemów od wielkości przedsiębiorstwa, co ujawniło kluczowe zróżnicowania w odczuwaniu problemów z ofertą i kosztami.

Analiza problemów napotykanych przez firmy w zakresie podnoszenia kompetencji pracowników wykazała, że duże przedsiębiorstwa (250+ zatrudnionych) doświadczają istotnie odmiennych i silniejszych barier niż firmy średniej wielkości (50–249 zatrudnionych).

Najważniejsze różnice w postrzeganiu barier, gdzie duże przedsiębiorstwa wskazują na problem o ponad 10 punktów procentowych częściej, dotyczą dwóch kluczowych obszarów:

1. Zbyt wysokie koszty wsparcia: Problem ten jest wskazywany przez duże firmy(250+) w 24,7% przypadków. W przeciwieństwie do nich, firmy średnie (50–249) wskazały ten problem rzadziej, bo w 13,8% przypadków.
2. Zbyt niski poziom merytoryczny oferowanego wsparcia: Wskazywany przez duże firmy w 18,3% przypadków. W firmach średnich problem ten był dostrzegany marginalnie, bo przez 5,5% badanych.

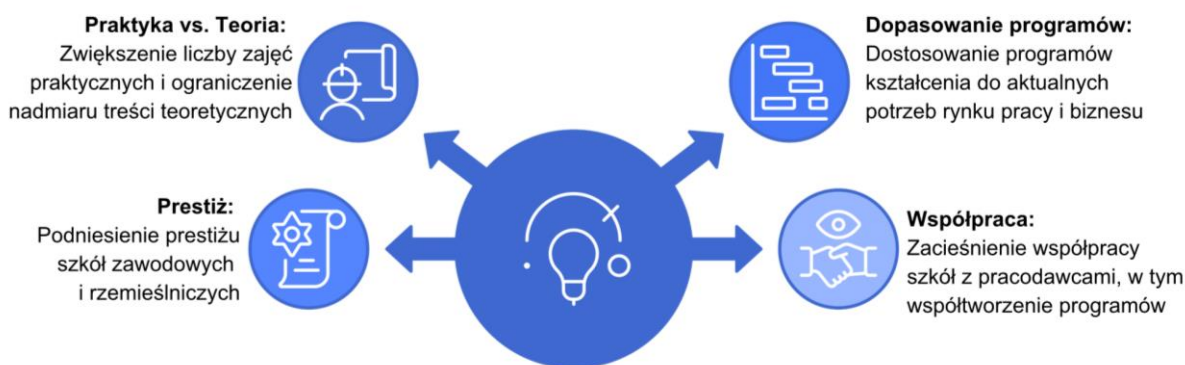
Duże przedsiębiorstwa (250+) nie tylko częściej odczuwają obciążenie finansowe związane ze szkoleniami, ale są też znacznie bardziej krytyczne (różnica niemal trzykrotna: 18,3% vs 5,5%) wobec merytorycznej jakości dostępnej oferty. Sugeruje to, że ich specjalistyczne i zaawansowane potrzeby są trudniejsze do zaspokojenia przez istniejący rynek usług rozwojowych, co jest spójne z ich krytyczną oceną skuteczności studiów podyplomowych i szkół branżowych, odnotowaną w podrozdziale 4.3.1.

W odniesieniu do ofert zewnętrznych podmiotów szkoleniowych, świadczących pozaformalne formy edukacji, 46,3% firm w ogóle nie korzystało z ich usług, natomiast wśród korzystających jedynie 41,0% oceniło dostępne propozycje jako dobre lub bardzo dobre. Wśród zgłaszanych deficytów pojawiały się oczekiwania dotyczące szkoleń branżowych na wyższym poziomie merytorycznym, większej liczby szkoleń specjalistycznych zamiast ogólnych, ograniczenia biurokracji i skrócenia czasu procedur, poprawy warunków formalnych korzystania ze wsparcia, a także lepszego rozwijania twardych kompetencji inżynierskich, kompetencji cyfrowych oraz zagadnień związanych z bezpieczeństwem procesowym.

W kontekście ogólnych barier pozyskiwania wsparcia, jedynie 10,6% respondentów wskazało, że problemy z pozyskaniem wsparcia są szczególnie odczuwalne w przypadku wybranych stanowisk pracowniczych. W tej grupie różnicowania najczęściej wymieniano przede wszystkim stanowiska pracowników fizycznych (m.in. spawaczy, mechaników, operatorów maszyn), pracowników budowlanych oraz kadrę kierowniczą.

W odniesieniu do oceny systemu formalnej edukacji zawodowej (obejmującego szkoły branżowe, technika, licea, szkoły policealne oraz szkoły wyższe) większość respondentów, bo 75,8%, uznała, że system nie wymaga zmian, jednak 24,2% badanych wskazało na potrzebę ich wprowadzenia. Wśród zgłaszanych postulatów pojawiały się przede wszystkim oczekiwania zwiększenia liczby zajęć praktycznych i ograniczenia nadmiaru treści teoretycznych (m.in. wprost sformułowane jako „Więcej praktyki”, „Mniej teorii, więcej praktyki”, „Powinno być więcej zajęć praktycznych”, „Szkolenie kładące nacisk na praktykę”), a także dostosowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy i biznesu oraz podniesienia prestiżu szkół zawodowych i rzemieślniczych. Postulaty te przedstawiono na rysunku 12.

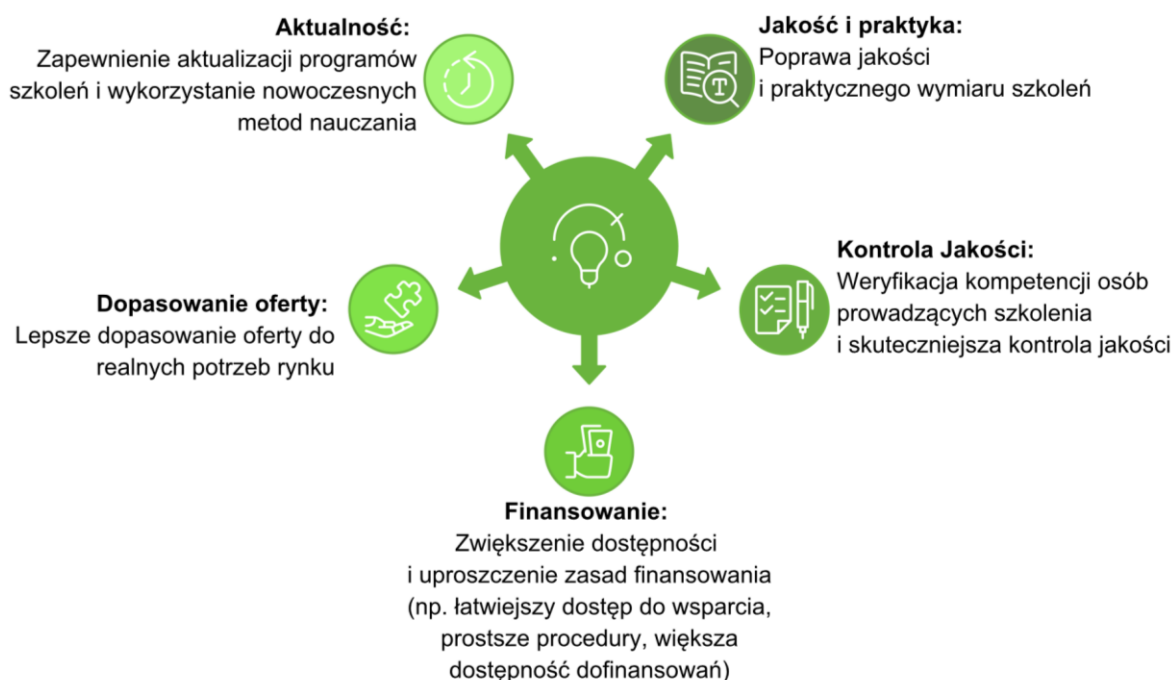
Rysunek 12. Oczekiwania przedsiębiorstw wobec zmian w systemie formalnej edukacji zawodowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=145.

Podobnie w przypadku systemu pozaformalnej edukacji zawodowej, obejmującego szkolenia, kursy i warsztaty, zdecydowana większość respondentów, bo 86,7%, nie widzi konieczności jego zmiany, podczas gdy 13,3% sygnalizuje potrzebę modyfikacji. Wśród wskazywanych oczekiwań podkreślano potrzebę poprawy jakości i praktycznego wymiaru szkoleń, w tym weryfikacji kompetencji osób prowadzących i skuteczniejszej kontroli jakości, a także zwiększenia dostępności i uproszczenia zasad finansowania (łatwiejszy dostęp do wsparcia, prostsze procedury, większa dostępność dofinansowań przy obecnym poziomie cen) oraz lepszego dopasowania oferty do realnych potrzeb rynku. Postulaty te przedstawiono na rysunku 13.

Rysunek 13. Oczekiwania przedsiębiorstw wobec zmian w systemie pozaformalnej edukacji zawodowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=80.

4.4. Wyniki badań ilościowych – Kategoria 4: Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (licea ogólnokształcące)

Niniejszy podrozdział koncentruje się na postawach edukacyjnych i zawodowych osób w systemie edukacji formalnej, które wchodzi na rynek pracy lub podejmują dalsze kształcenie. Analiza tej populacji jest kluczowa dla zrozumienia uwarunkowań dokonywanych wyborów edukacyjnych, postaw wobec form edukacji zawodowej oraz identyfikacji barier w kształceniu.

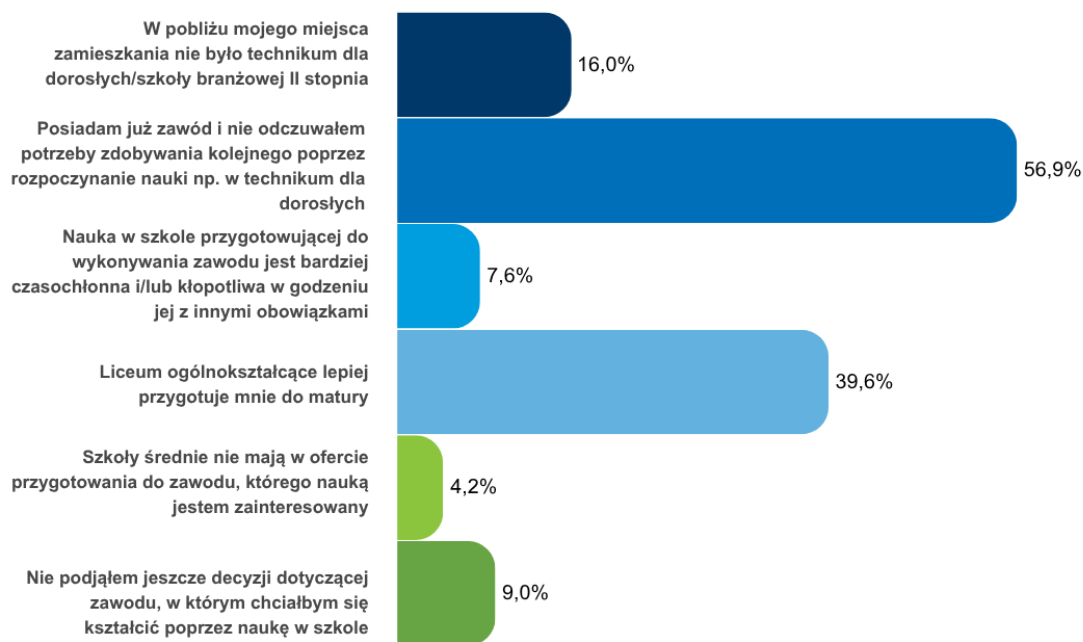
4.4.1. Uwarunkowania wyborów i planowanie ścieżki zawodowej

Zdecydowana większość badanych uczniów liceum ogólnokształcącego dla dorosłych (80,6%) pracowała zarobkowo w okresie ostatnich dwóch lat. Ten wysoki wskaźnik sugeruje, że nauka w tej formie jest w dużej mierze łączona z aktywnością zawodową, a uczniowie traktują edukację jako sposób na podniesienie kwalifikacji lub utrzymanie szans na rynku pracy.

Najczęściej wskazywaną formą aktywności zawodowej był etat – pracowało w ten sposób 54,3% badanych. Wysoki odsetek respondentów (41,4%) deklaruje też wykonywanie pracy na podstawie umów terminowych lub cywilnoprawnych (umowa na czas określony, zlecenie, o dzieło), co pokazuje dużą skalę elastycznych form zatrudnienia w tej grupie. Rzadziej pojawiały się praktyki zawodowe z wynagrodzeniem (13,8%) oraz prace dorywcze lub sezonowe (11,2%). Najmniej respondentów prowadziło własną działalność gospodarczą – 6,0%, co sugeruje, że samozatrudnienie jest wśród badanych marginalną ścieżką aktywności. Powyższe wyniki wskazują, że badani są silnie związani z rynkiem pracy, ale często w formach mniej stabilnych niż praca na etacie.

Na podstawie analizy danych można wskazać, że decyzje o wyborze liceum ogólnokształcącego dla dorosłych wynikają zarówno z motywacji osobistych i zawodowych, jak i z czynników praktycznych oraz środowiskowych. Ponad połowa badanych (56,9%) wybrała liceum, ponieważ posiada już wyuczony zawód i nie odczuwa potrzeby zdobywania nowego. Wskazuje to, że liceum ogólnokształcące stanowi dla tej grupy formę uzupełnienia wykształcenia, a nie podstawową drogę zawodową. Istotnym czynnikiem wyboru liceum jest chęć przystąpienia do egzaminu maturalnego (39,6%), co otwiera drogę do dalszego kształcenia na poziomie studiów wyższych. Liceum postrzegane jest więc jako etap przejściowy w dalszej edukacji. Dla części respondentów o wyborze decydowały względy logistyczne – brak technikum dla dorosłych w okolicy (16,0%) czy mniejsze obciążenie czasowe nauką w liceum (7,6%). Pokazuje to, że dostępność oferty edukacyjnej w regionie ma wpływ na podejmowane decyzje. Pełne dane odnośnie uwarunkowań wyboru liceum ogólnokształcącego dla dorosłych prezentuje wykres 8.

Wykres 8. Uwarunkowania wyboru liceum ogólnokształcącego dla dorosłych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=144 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Wśród czynników wyboru placówki najczęściej wskazywano pozytywne opinie o szkole, które wymieniło 56,9% badanych. Świadczy to o tym, że renoma szkoły, jej wizerunek oraz postrzegana jakość nauczania mają kluczowe znaczenie przy podejmowaniu decyzji edukacyjnych. Dla 36,8% respondentów istotna była bliskość szkoły od miejsca zamieszkania, co podkreśla rolę dostępności przestrzennej i wygody logistycznej w wyborze ścieżki kształcenia. W przypadku osób dorosłych, które często łączą naukę z pracą lub obowiązkami rodzinnymi, odległość i łatwość dojazdu są szczególnie istotne. Również opinie znajomych, krewnych i przyjaciół (23,6%) oraz sugestie rodziny (13,9%) odgrywały rolę w decyzji o wyborze szkoły. Wskazuje to, że dorosłych uczniów przy wyborze placówki wspiera środowisko społeczne, choć wpływ ten jest mniejszy niż w przypadku jakości i lokalizacji szkoły.

Niewielki odsetek badanych kierował się sugestiami nauczycieli lub doradców zawodowych (5,6%) oraz pracodawcy (9,7%), a także wcześniejszą znajomością szkoły (4,9%). Oznacza to, że formalne doradztwo edukacyjne odgrywa mniejszą rolę w decyzjach dorosłych uczniów w porównaniu z czynnikami praktycznymi i opiniami społecznymi. Pełne dane w omawianym zakresie prezentuje wykres 9.

Biorąc pod uwagę kryterium płci, można dostrzec, że jedyną wyraźną różnicę w motywach wyboru szkoły stanowią dobre opinie o szkole – czynnik ten częściej wskazywały kobiety (62,2%) niż mężczyźni (50,0%). Sugeruje to, że dla kobiet renoma i pozytywny wizerunek placówki odgrywają istotnie większą rolę w procesie decyzyjnym niż dla mężczyzn.

Wykres 9. Czynniki wpływające na wybór konkretnej szkoły



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=144 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Wybór liceum ogólnokształcącego dla dorosłych jest w dużej mierze decyzją świadomą i strategiczną, zorientowaną na rozwój osobisty, uzyskanie matury oraz poprawę pozycji zawodowej. Czynnikiem różnicującym tę grupę od osób wybierających szkoły zawodowe jest posiadanie już konkretnego zawodu oraz chęć poszerzenia kwalifikacji ogólnych. Dodatkowo, na decyzję wpływają względy praktyczne, opinie o szkole oraz bliskość miejsca nauki.

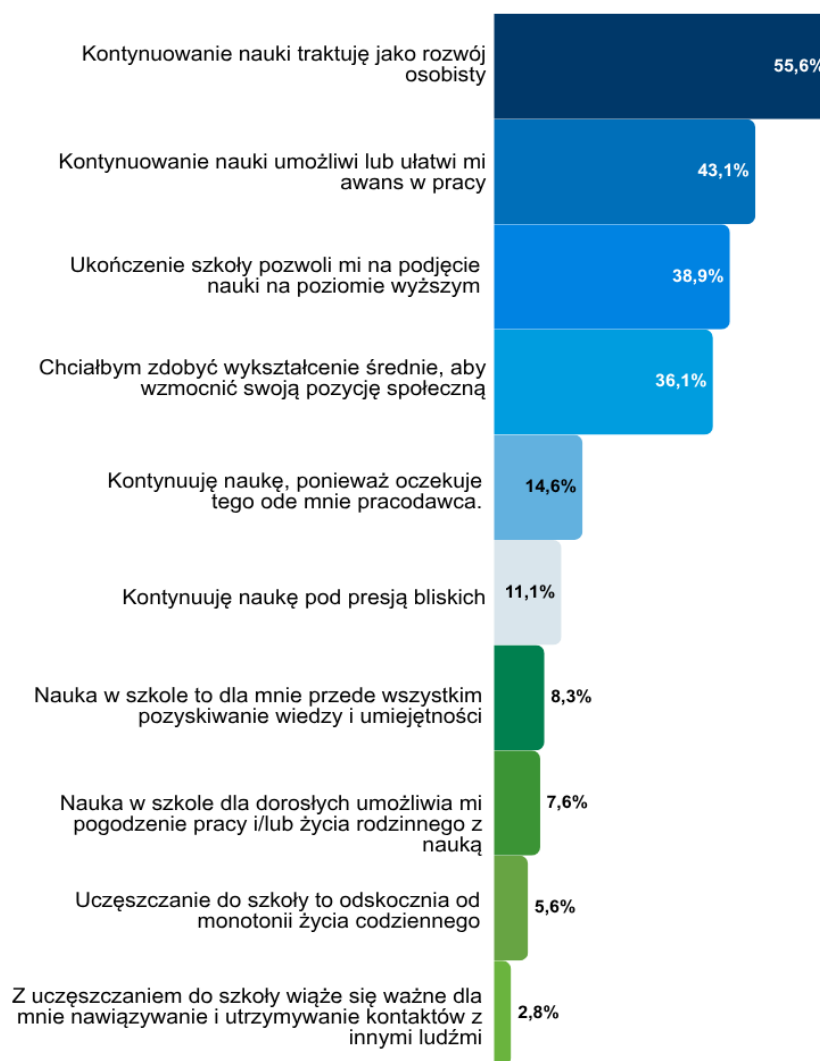
Dominującym sposobem finansowania nauki są środki własne – aż 66,7% badanych pokrywa koszty w całości samodzielnie. Co piąty respondent (20,1%) wskazuje, że nauka jest bezpłatna. Znacznie rzadziej pojawiało się wsparcie zewnętrzne: częściowa refundacja przez pracodawcę dotyczy 8,3% osób, a dofinansowanie ze środków publicznych jedynie 3,5%. Wynik pokazuje, że decyzja o podjęciu kształcenia jest najczęściej inwestycją prywatną, a rola pracodawców i systemu publicznego w finansowaniu tej edukacji pozostaje ograniczona.

Wyniki badań wskazują, że nauka w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych pełni przede wszystkim funkcję rozwojową i kwalifikacyjną, sprzyjającą poprawie pozycji zawodowej. Ponad połowa respondentów (55,6%) traktuje kontynuowanie nauki jako rozwój osobisty, co podkreśla znaczenie edukacji w budowaniu kompetencji miękkich, samoświadomości i motywacji – cech cenionych na współczesnym rynku pracy. Silnie zaznacza się również funkcja awansu zawodowego, ponieważ aż 43,1% badanych uważa, że nauka w liceum umożliwi im lub ułatwi uzyskanie lepszej pozycji w pracy. Z kolei 38,9% respondentów postrzega liceum jako etap przygotowujący do dalszej edukacji – studiów wyższych – które mają zwiększyć ich konkurencyjność zawodową. Ważnym elementem jest także funkcja społeczno-prestiżowa – 36,1%

ankietowanych deklaruje, że zdobycie wykształcenia średniego ma wzmocnić ich pozycję społeczną i sposób, w jaki są postrzegani przez otoczenie. Oznacza to, że edukacja pełni nie tylko rolę praktyczną, ale także symboliczną – potwierdzającą status i aspiracje jednostki. Zewnętrzne czynniki, takie jak oczekiwania pracodawcy (14,6%) czy presja otoczenia (11,1%), pełnią funkcję drugorzędą, co sugeruje, że decyzja o nauce jest zazwyczaj autonomiczna i wewnętrznie motywowana. Pełne dane w tym zakresie prezentuje wykres 10.

Mężczyźni częściej łączą edukację z celami zawodowymi i statusem społecznym. Po pierwsze, awans w pracy jest dla nich ważniejszy (50,0% vs 37,8% u kobiet). Po drugie, częściej deklarują chęć zdobycia wykształcenia średniego dla wzmocnienia pozycji społecznej (41,7% vs 31,7%). Kobiety znacznie częściej wskazują motyw kontynuacji edukacji na wyższym poziomie (47,6% vs 28,3% u mężczyzn). Oznacza to, że dla wielu kobiet szkoła dla dorosłych jest etapem w dłuższej ścieżce edukacyjnej i świadczy o silniejszej orientacji na dalsze kształcenie formalne.

Wykres 10. Motywacje uczniów liceów ogólnokształcących dotyczące podjęcia decyzji o kształceniu w szkole dla dorosłych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=144 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Na pytanie dlaczego spośród oferowanych form edukacji dla dorosłych badani wybrali naukę w liceum ogólnokształcącym, a nie w szkole kształcącej w zawodzie (np. technikum), aż 56,9% ankietowanych wskazało, że posiada już zawód i nie odczuwa potrzeby zdobywania kolejnego. Istotnym motywem było także przekonanie, że liceum lepiej przygotowuje do matury (39,6%), co sugeruje orientację na dalszą edukację lub formalne potwierdzenie wykształcenia ogólnego. Rzadziej wybór LO wynikał z barier organizacyjnych i dostępności: braku technikum dla dorosłych w pobliżu miejsca zamieszkania (16,0%), trudności w godzeniu bardziej wymagającej nauki zawodowej z innymi obowiązkami (7,6%) czy niedopasowania oferty zawodowej do zainteresowań (4,2%). Co dziesiąty badany (9,0%) nie miał jeszcze sprecyzowanej decyzji co do zawodu, co również sprzyjało wyborowi ścieżki ogólnej.

Biorąc pod uwagę kryterium płci, można dostrzec tylko jedną wyraźną różnicę w powodach wyboru liceum ogólnokształcącego zamiast szkoły kształcącej w zawodzie. Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety wskazywali brak technikum dla dorosłych lub szkoły branżowej II stopnia w pobliżu miejsca zamieszkania (23,3% wobec 11,0%).

Liceum ogólnokształcące dla dorosłych spełnia zatem podwójną funkcję w życiu uczących się – z jednej strony umożliwia formalny awans edukacyjny i otwiera drogę do dalszego kształcenia, z drugiej stanowi element stabilizujący, pozwalający utrzymać lub wzmocnić pozycję zawodową i społeczną. Dla wielu dorosłych uczniów jest to nie tylko sposób na uzyskanie matury, ale również świadomy krok w kierunku rozwoju i samorealizacji w życiu zawodowym.

4.4.2. Postawy wobec kształcenia i ocena skuteczności form edukacji

Analiza postaw uczniów liceów ogólnokształcących dla dorosłych wobec kształcenia formalnego i pozaformalnego pozwala ocenić, w jaki sposób przygotowują się oni do pełnienia ról zawodowych oraz rozwijania swojej kariery. Badanie ujawnia, że osoby dorosłe łączą praktyczne podejście do nauki z przekonaniem o konieczności ciągłego doskonalenia kompetencji zawodowych, traktując zarówno doświadczenie zawodowe, jak i kursy czy szkolenia jako komplementarne elementy przygotowania do pracy.

Większość badanych (61,8%) planuje w ciągu najbliższych 5 lat dalsze kształcenie – zarówno formalne (np. studia), jak i pozaformalne (kursy, szkolenia, warsztaty). Świadczy to o wysokiej świadomości znaczenia edukacji i ciągłego rozwoju w dorosłym życiu. Najczęściej planowaną formą rozwoju są studia wyższe. Taką odpowiedź wybrało 65,2% wśród planujących naukę, 50,6% badanych wskazało uczestnictwo w kursach/szkoleniach/warsztatach zawodowych, a odbycie stażu zawodowego wybrało 10,1% ankietowanych.

Biorąc pod uwagę kryterium płci, widać wyraźne zróżnicowanie planów dalszego rozwoju kompetencji zawodowych. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni deklarują zamiar uczestnictwa w formalnych lub pozaformalnych formach kształcenia w ciągu najbliższych 5 lat (68,3% wobec 51,7%), co sugeruje silniejszą gotowość kobiet do kontynuowania i inwestowania w rozwój zawodowy.

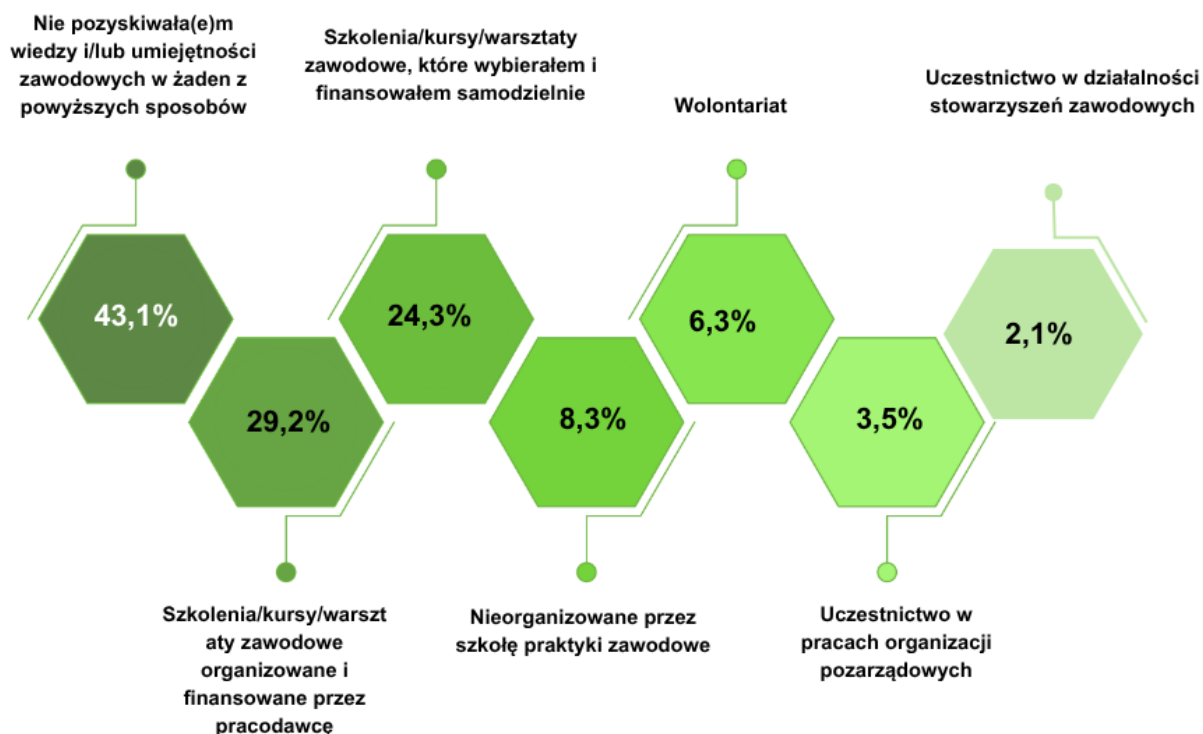
Ponadto, analiza danych wskazuje, że zdecydowana większość uczniów liceów ogólnokształcących dla dorosłych nie ma jeszcze sprecyzowanych planów dotyczących dalszej edukacji w ramach studiów wyższych. Aż 71,5% respondentów zaznaczyło odpowiedź „*Trudno powiedzieć/jeszcze nie podjąłem(-am) decyzji*”, co świadczy o dużej niepewności co do dalszej ścieżki kształcenia. Może to wynikać z braku stabilizacji zawodowej, rodzinnej lub finansowej, a także z konieczności skupienia się na bieżących obowiązkach życiowych. Tak wysoki odsetek osób niezdecydowanych wskazuje na konieczność wzmocnienia działań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach dla dorosłych – szczególnie w obszarze planowania kariery i podejmowania decyzji dotyczących dalszej edukacji. Jedynie 11,8% badanych zadeklarowało chęć podjęcia studiów wyższych w ciągu trzech lat po ukończeniu liceum. Wskazuje to, że mimo ogólnej świadomości znaczenia wykształcenia wyższego, tylko nieliczni mają konkretny plan dalszego kształcenia. Kolejne 16,7% respondentów nie planuje podejmować studiów, co może być efektem przekonania o wystarczającym poziomie uzyskanych kwalifikacji lub braku wiary w korzyści płynące z dalszej edukacji.

Analizując dane ze względu na kryterium płci, można dostrzec, że kobiety częściej niż mężczyźni deklarują zamiar podjęcia studiów (15,9% wobec 5,0%), co może świadczyć o większej motywacji kobiet do zdobycia wyższego wykształcenia i rozwijania kariery zawodowej poprzez formalną edukację.

Analiza danych dotyczących uczestnictwa w pozaformalnych (nie związanych z nauką w szkole / studiowaniem) form kształcenia w celu zdobycia kompetencji zawodowych w ciągu ostatnich 5 lat pozwala lepiej zrozumieć, w jaki sposób osoby badane rozwijają swoje kwalifikacje zawodowe oraz jakie metody doskonalenia preferują. Z badania wynika, że największa część respondentów (43,1%) nie korzystała z żadnej formy pozaformalnego kształcenia w celu podniesienia swoich kompetencji zawodowych. Oznacza to, że niemal połowa badanych nie podejmuje działań związanych z samorozwojem zawodowym poza miejscem nauki formalnej. Wśród osób aktywnych w tym zakresie najczęściej wybieraną formą rozwoju były szkolenia, kursy lub warsztaty organizowane i finansowane przez pracodawcę (29,2%), co wskazuje na istotną rolę pracodawców w procesie kształcenia ustawicznego. Na drugim miejscu znalazły się szkolenia finansowane samodzielnie przez uczestników (24,3%), co świadczy o rosnącej świadomości potrzeby inwestowania we własny rozwój zawodowy. Mniej popularnymi formami zdobywania doświadczenia zawodowego okazały się nieorganizowane przez szkołę praktyki zawodowe (8,3%) oraz wolontariat (6,3%). Najmniej osób uczestniczyło w działalności organizacji pozarządowych (3,5%) oraz stowarzyszeń zawodowych (2,1%) (zob. rysunek 14).

Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety deklarowali podejmowanie nieorganizowanych przez szkołę praktyk zawodowych (15,0% wobec 3,7%), co sugeruje, że częściej rozwijali kompetencje poprzez samodzielnie inicjowane doświadczenia praktyczne poza systemem szkolnym.

Rysunek 14. Odsetek uczniów liceów dla dorosłych korzystających z wymienionych pozaformalnych form kształcenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=144 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Z analizy odpowiedzi na pytanie o kursy czy szkolenia, w których respondenci chcieliby wziąć udział w ciągu najbliższych 6 miesięcy wynika, że większość respondentów (83,3%) nie planuje udziału w kursach ani szkoleniach. Oznacza to, że w krótkim okresie zainteresowanie dodatkowymi formami kształcenia jest stosunkowo niskie. Może to wynikać z kilku czynników, takich jak: brak czasu, ograniczenia finansowe, przekonanie o wystarczającym poziomie posiadanych kompetencji lub brak dostępnej oferty odpowiadającej potrzebom respondentów. Tylko 16,7% badanych wyraziło chęć uczestnictwa w kursach lub szkoleniach. Choć jest to niewielka grupa, wskazuje to, że istnieją osoby, które aktywnie planują rozwój swoich umiejętności zawodowych i mogą poszukiwać praktycznych kwalifikacji lub doskonalenia kompetencji specjalistycznych.

Respondenci najczęściej interesują się zdobywaniem praktycznych, konkretnych kwalifikacji zawodowych, które mogą bezpośrednio przełożyć się na poprawę sytuacji na rynku pracy lub zwiększenie szans na zatrudnienie. Przykładowo, kurs prawa jazdy kat. C wiąże się z możliwością pracy w branży transportowej i logistycznej, która wciąż odznacza się dużym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych kierowców.

Podsumowując, dane te pokazują, że w krótkiej perspektywie dominującą postawą wśród respondentów jest brak planów szkoleniowych, a osoby zainteresowane rozwojem zawodowym stanowią mniejszość. Wyniki te mogą sugerować potrzebę działań motywujących lub lepszego informowania o dostępnych możliwościach szkoleń i kursów, aby zwiększyć zaangażowanie w rozwój kompetencji.

Mimo rosnącej dostępności różnorodnych form pozaformalnego kształcenia, znaczna część respondentów nie angażuje się w tego typu aktywności. Wyniki te wskazują na potrzebę dalszego promowania idei uczenia się przez całe życie oraz zwiększania motywacji i możliwości uczestnictwa w szkoleniach zawodowych – zarówno ze strony pracodawców, jak i samych pracowników.

Dane, które zostały zilustrowane na Rysunku 15 dane odzwierciedlają postawy respondentów wobec różnych sposobów podnoszenia kwalifikacji zawodowych, takich jak praktyka w zawodzie, uczestnictwo w szkoleniach czy samokształcenie. Analiza tych opinii umożliwia ocenę, jakie znaczenie przypisują oni edukacji formalnej, pozaformalnej i praktycznemu doświadczeniu zawodowemu, a także jak postrzegają rolę pracodawcy i pracownika w finansowaniu rozwoju kompetencji.

Zdecydowana większość badanych zgodziła się ze stwierdzeniem, że praktyka zawodowa jest najskuteczniejszym sposobem rozwijania umiejętności zawodowych (90,3%; suma odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”). Oznacza to, że respondenci silnie identyfikują naukę zawodu z rzeczywistym wykonywaniem pracy, co podkreśla znaczenie praktycznych form nauczania i doświadczenia zdobywanego w miejscu pracy. Tylko niewielki odsetek badanych wyraził przeciwną opinię (4,2%; odpowiedź „raczej się nie zgadzam”).

Większość respondentów (79,2%) uważa, że pracodawca powinien odgrywać kluczową rolę w finansowaniu szkoleń i kursów. Świadczy to o przekonaniu, że rozwój zawodowy pracowników jest inwestycją w kapitał ludzki organizacji, a tym samym powinien być wspierany finansowo przez przedsiębiorstwa. Jedynie 12,5% badanych nie zgodziło się z tym twierdzeniem (suma odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „raczej się nie zgadzam”), co pokazuje, że odpowiedzialność za rozwój kompetencji zawodowych jest postrzegana głównie jako obowiązek pracodawcy.

Z kolei 47,9% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem iż „Po ukończeniu szkoły najlepiej od razu rozpocząć pracę, a edukację na wyższym poziomie odłożyć na później”, a 38,9% wyraziło sprzeciw. Oznacza to, że część badanych widzi wartość w szybkim wejściu na rynek pracy, natomiast inni dostrzegają potrzebę kontynuowania nauki w sposób ciągły, bez przerw.

Z odpowiedzi wynika, że około dwie trzecie respondentów (67,4%) ma pozytywny stosunek do edukacji zawodowej w szkołach, uznając ją za ważne źródło wiedzy i umiejętności. Mimo to, 20,8% osób nie podziela tej opinii, co może świadczyć o tym, że szkoły zawodowe nie zawsze odpowiadają na potrzeby rynku pracy i uczących się.

Równo połowa badanych (50%) nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że nie warto uczestniczyć w kursach i szkoleniach niezwiązanych z aktualną lub planowaną pracą, uznając, że rozwijanie kompetencji „na zapas” może być wartościowe. Odmienną opinię wyraziło 39,6% ankietowanych.

Dodatkowo większość respondentów (59%) zgodziła się z potrzebą specjalizacji zawodowej, wskazując na wartość pogłębiania kompetencji w konkretnej branży. Tylko 27,1% badanych było przeciwnego zdania, co oznacza, że wciąż dominuje przekonanie o znaczeniu wyspecjalizowanej wiedzy, a nie uniwersalności kompetencji.

Ponad 62% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem „Samodzielne zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do zawodu”, co wskazuje, że samokształcenie jest uznawane za ważny element rozwoju zawodowego. Współczesne podejście do nauki w duchu „lifelong learning” znajduje tu swoje odzwierciedlenie – badani dostrzegają potrzebę własnej inicjatywy w podnoszeniu kwalifikacji.

Aż 60,4% respondentów zgadza się z tym, że szkolenia, kursy, warsztaty czy studia podyplomowe nie zastąpią praktyki zawodowej, co ponownie potwierdza wysoką wagę przypisywaną doświadczeniu praktycznemu. Respondenci postrzegają edukację formalną i kursy jako wartościowe uzupełnienie, ale nie jako pełnoprawny substytut praktyki zawodowej.

W tej kwestii ponoszenia kosztów szkoleń, o które wnioskuje pracownik opinie są podzielone – 43,1% zgodziła się z potrzebą współfinansowania, natomiast 41,7% była temu przeciwna. Wynik ten wskazuje na brak jednoznacznego stanowiska wobec odpowiedzialności finansowej za rozwój zawodowy. Respondenci dostrzegają zarówno argumenty za wspólną inwestycją w kompetencje, jak i potrzebę większego wsparcia ze strony pracodawcy.

Ponadto, zdecydowana większość badanych (66,7%) zgodziła się z koniecznością ciągłego doskonalenia zawodowego, co potwierdza świadomość znaczenia uczenia się przez całe życie. Tylko 17,3% osób wyraziło sprzeciw wobec tej opinii. Pełne dane w zakresie postaw respondentów wobec różnych sposobów podnoszenia kwalifikacji zawodowych przedstawiono na rysunku 15.

Rysunek 15. Odsetek badanych, którzy zgodzili się z wybranymi stwierdzeniami



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=144.

Podsumowując, z analizy wyników wynika, że badani w największym stopniu cenią praktyczne doświadczenie zawodowe, wsparcie pracodawców w rozwoju kompetencji oraz samodzielne uczenie się. Jednocześnie dostrzegają potrzebę ciągłego doskonalenia, zarówno poprzez edukację formalną, jak i pozaformalną. Wyniki te wskazują, że respondenci postrzegają rozwój zawodowy jako proces wieloetapowy – łączący praktykę, edukację i samokształcenie, przy czym największe znaczenie przypisują bezpośredniemu doświadczeniu zawodowemu. Jednocześnie rośnie świadomość, że kompetencje zdobyte w szkole nie są wystarczające na całe życie zawodowe i wymagają systematycznego uzupełniania.

Współczesny rynek pracy wymaga od pracowników elastyczności, otwartości na zmiany oraz gotowości do ciągłego doskonalenia swoich kompetencji zawodowych. Źródła i sposoby zdobywania wiedzy oraz umiejętności stają się coraz bardziej zróżnicowane – obok edukacji formalnej coraz większe znaczenie zyskują formy pozaformalne i nieformalne, takie jak kursy, szkolenia, samokształcenie czy praktyczne doświadczenie zawodowe.

Dane w tabeli 13 przedstawiają oceny respondentów na temat skuteczności/wartości poszczególnych form nabywania kompetencji zawodowych w skali 1-5, gdzie 1 oznacza bardzo niską przydatność, a 5 - bardzo wysoką. Analiza tych wyników pozwala określić, które z metod uczenia się są postrzegane jako najbardziej skuteczne i wartościowe, a które budzą mniejsze zaufanie. Dzięki temu można lepiej

zrozumieć, jakie strategie rozwoju zawodowego są preferowane przez badanych i jaką rolę w tym procesie odgrywają różne formy kształcenia – od tradycyjnej edukacji po samodzielne działania rozwojowe.

Najwyższe oceny uzyskało wykonywanie zawodu i praktyka zawodowa – aż 88,2% respondentów uznało tę formę za *skuteczną* (suma odpowiedzi „bardzo wysoka skuteczność / wartość” i „wysoka skuteczność / wartość”; średnia ocen 4,50). Wynik ten jednoznacznie potwierdza przekonanie, że bezpośrednio doświadczenie zawodowe jest najefektywniejszym sposobem nauki, pozwalającym rozwijać umiejętności praktyczne, specjalistyczne i interpersonalne.

Na drugim miejscu znalazło się uczestnictwo w kursach, szkoleniach i warsztatach, które łącznie 75% respondentów uznało za skuteczne. Aż 40,3% badanych wskazało na bardzo wysoką skuteczność tych form (średnia ocen 4,12). Oznacza to, że pozaformalna edukacja zawodowa – krótsza, praktyczna i dostosowana do potrzeb rynku pracy – jest postrzegana jako ważne i efektywne narzędzie podnoszenia kwalifikacji.

Bardzo pozytywnie oceniono również naukę w technikum (71,5% wysokich i bardzo wysokich ocen; średnia ocen 4,03) oraz naukę w szkole branżowej (61,8%; średnia ocen 3,91). Wskazuje to, że kształcenie zawodowe w szkołach średnich jest odbierane jako skuteczne w przygotowaniu do wykonywania zawodu.

Studia zawodowe zostały ocenione pozytywnie przez większość badanych (66,7%; średnia ocen 4,03). Podobnie studia podyplomowe uzyskały 57,6% ocen skuteczności (średnia ocen 3,76), co potwierdza, że osoby badane postrzegają je jako użyteczne narzędzie doskonalenia umiejętności specjalistycznych, szczególnie w kontekście zmiany lub rozwoju kariery.

Szkoły policealne oceniono nieco niżej niż technika czy studia zawodowe. Około 52,8% respondentów uznało je za skuteczne, natomiast 36,8% wskazało na średnią skuteczność (średnia ocen 3,67). Wyniki te mogą sugerować, że choć szkoły policealne są postrzegane jako przydatne, to ich wartość edukacyjna bywa zróżnicowana w zależności od kierunku lub poziomu praktycznego przygotowania.

Samodzielna nauka (samokształcenie) także uzyskała wysokie noty – 61,8% badanych oceniło ją pozytywnie (średnia ocen 3,90). Wynik ten potwierdza, że respondenci doceniają znaczenie własnej inicjatywy w zdobywaniu wiedzy i umiejętności, a samokształcenie staje się coraz ważniejszym uzupełnieniem edukacji formalnej i praktyki zawodowej.

Tabela 13. Ocena skuteczności/ wartości poszczególnych form nabywania kompetencji zawodowych

Wyszczególnienie	1 - bardzo niska	2 - niska	3 - średnia	4 - wysoka	5 - bardzo wysoka	Średnia ocen
Studia zawodowe	0,0%	1,4%	31,9%	28,5%	38,2%	4,03
Studia podyplomowe	0,7%	4,9%	36,8%	32,6%	25,0%	3,76
Uczestnictwo w kursach /	0,7%	2,1%	22,2%	34,7%	40,3%	4,12

Wyszczególnienie	1 - bardzo niska	2 - niska	3 - średnia	4 - wysoka	5 - bardzo wysoka	Średnia ocen
szkoleniach / warsztatach						
Nauka w szkole branżowej	0,7%	9,7%	27,8%	21,5%	40,3%	3,91
Nauka w technikum	1,4%	2,8%	24,3%	34,0%	37,5%	4,03
Nauka w szkole policealnej	0,0%	10,4%	36,8%	27,8%	25,0%	3,67
Wykonywanie zawodu / praktyka zawodowa	0,0%	1,4%	10,4%	25,0%	63,2%	4,50
Samodzielna nauka (samokształcenie) poza formalnymi programami nauczania/studiowania/kursów i szkoleń itp.	1,4%	4,2%	32,6%	27,1%	34,7%	3,90

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=256

Podsumowując, respondenci najwyżej cenią naukę poprzez działanie – czyli praktykę zawodową oraz uczestnictwo w kursach i szkoleniach. Formy edukacji formalnej, takie jak studia zawodowe czy technika, również zostały ocenione wysoko, co świadczy o ich postrzeganiu jako solidnych fundamentów rozwoju zawodowego.

Wyniki te pokazują, że badani preferują praktyczne, elastyczne i zindywidualizowane formy zdobywania kompetencji, które pozwalają na szybkie zastosowanie zdobytej wiedzy w realnych warunkach pracy. Jednocześnie dostrzegają oni znaczenie samokształcenia i kształcenia ustawicznego, co potwierdza świadomość potrzeby ciągłego rozwoju w dynamicznie zmieniającym się środowisku zawodowym.

4.4.3. Nabywanie kompetencji pozaformalnych i nieformalnych oraz wsparcie

W dynamicznie zmieniającym się rynku pracy kluczowe znaczenie ma nie tylko poziom posiadanych kwalifikacji, ale również sposób, w jaki jednostki zdobywają i rozwijają swoją wiedzę oraz umiejętności zawodowe. Współczesne podejście do edukacji zakłada konieczność uczenia się przez całe życie (lifelong learning), obejmującego zarówno naukę formalną, jak i różnorodne formy kształcenia pozaformalnego oraz nieformalnego.

Poniższe dane przedstawiają oceny respondentów dotyczące przydatności i skuteczności różnych sposobów pozyskiwania kompetencji zawodowych. Analiza tych wyników pozwala określić, które formy rozwoju zawodowego są uznawane za najbardziej efektywne, a które cieszą się mniejszym zaufaniem. Uzyskane odpowiedzi odzwierciedlają również podejście badanych do praktyki zawodowej, edukacji szkolnej, szkoleń oraz samokształcenia – a tym samym ukazują, jak współcześni pracownicy postrzegają najefektywniejsze drogi rozwoju zawodowego.

Najwyższe noty uzyskały formy nauki związane bezpośrednio z praktycznym doświadczeniem zawodowym:

- *Łączenie hobby z pracą zawodową* – aż 69,5% osób wskazało tę formę jako skuteczną, w tym 43,8% jako bardzo skuteczną (średnia ocen 4,03).
- *Pozyskiwanie nowych zadań w pracy lub podczas praktyk* – 64,6% respondentów uznało tę metodę za wysoce lub bardzo wysoce skuteczną (średnia ocen 3,95).

Wyniki te jednoznacznie wskazują, że badani najbardziej cenią rozwój kompetencji poprzez działanie praktyczne, samodzielne eksplorowanie nowych obszarów i łączenie pasji z karierą zawodową. Takie podejście sprzyja motywacji do nauki oraz umożliwia naturalne przyswajanie nowych umiejętności.

Równie wysoko oceniono podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy – 64,6% respondentów uznało tę metodę za skuteczną (średnia ocen 3,93). To potwierdza, że badani postrzegają środowisko pracy jako najważniejsze miejsce rozwoju zawodowego, gdzie praktyka i samodzielna inicjatywa mają kluczowe znaczenie dla podnoszenia kwalifikacji.

Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki zostało ocenione relatywnie wysoko - 61,1% badanych wystawiło oceny pozytywne (średnia ocen 3,86). Sugeruje to, że dorośli uczniowie widzą dużą wartość w elastycznych, indywidualnie dobieranych narzędziach uczenia się, które można realizować w dogodnym czasie i tempie.

Nieco niżej, choć nadal pozytywnie, oceniono odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów (56,3% pozytywnych ocen, średnia ocen 3,76). Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortalii) również uzyskało wysokie oceny skuteczności. Suma pozytywnych ocen wyniosła 50,7% (średnia ocen 3,69).

Blisko 58% respondentów oceniło czytanie książek, raportów i prasy branżowej jako formę skuteczną lub bardzo skuteczną (średnia ocen 3,79). Choć jest to metoda bardziej tradycyjna, utrzymuje ona swoją wysoką wartość edukacyjną, zwłaszcza wśród osób, które cenią pogłębioną wiedzę teoretyczną i specjalistyczne opracowania.

W niemal wszystkich analizowanych formach oceny niskiej lub bardzo niskiej przydatności nie przekraczają 10%, co oznacza, że większość form kształcenia pozaformalnego jest postrzegana pozytywnie. Pełne dane w omawianym zakresie prezentuje tabela 14.

Tabela 14. Ocena przydatności / skuteczności wymienionych w tabeli sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych

Stwierdzenie	1 - bardzo niska	2 - niska	3 - średnia	4 - wysoka	5 - bardzo wysoka	Średnia ocen
Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortalii) w Internecie	2,1%	9,7%	37,5%	18,8%	31,9%	3,69
Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych	4,9%	5,6%	31,9%	20,8%	36,8%	3,79
Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów	2,1%	8,3%	33,4%	24,3%	31,9%	3,76
Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy	1,4%	6,3%	27,8%	25,0%	39,6%	3,95
Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych	1,4%	6,9%	22,2%	25,7%	43,8%	4,03
Podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy	1,4%	5,6%	28,5%	27,8%	36,8%	3,93
Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)	0,7%	5,6%	32,6%	29,2%	31,9%	3,86

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=144.

Powyższe dane wskazują, że badani najwyżej oceniają te sposoby pozyskiwania wiedzy i umiejętności, które wiążą się z praktycznym działaniem, samodzielnym uczeniem się oraz wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Praca zawodowa, rozwijanie pasji związanych z wykonywanym zawodem i podejmowanie nowych wyzwań w miejscu pracy są uznawane za najbardziej efektywne metody rozwoju. Jednocześnie wysoka ocena źródeł internetowych i samokształcenia wskazuje na

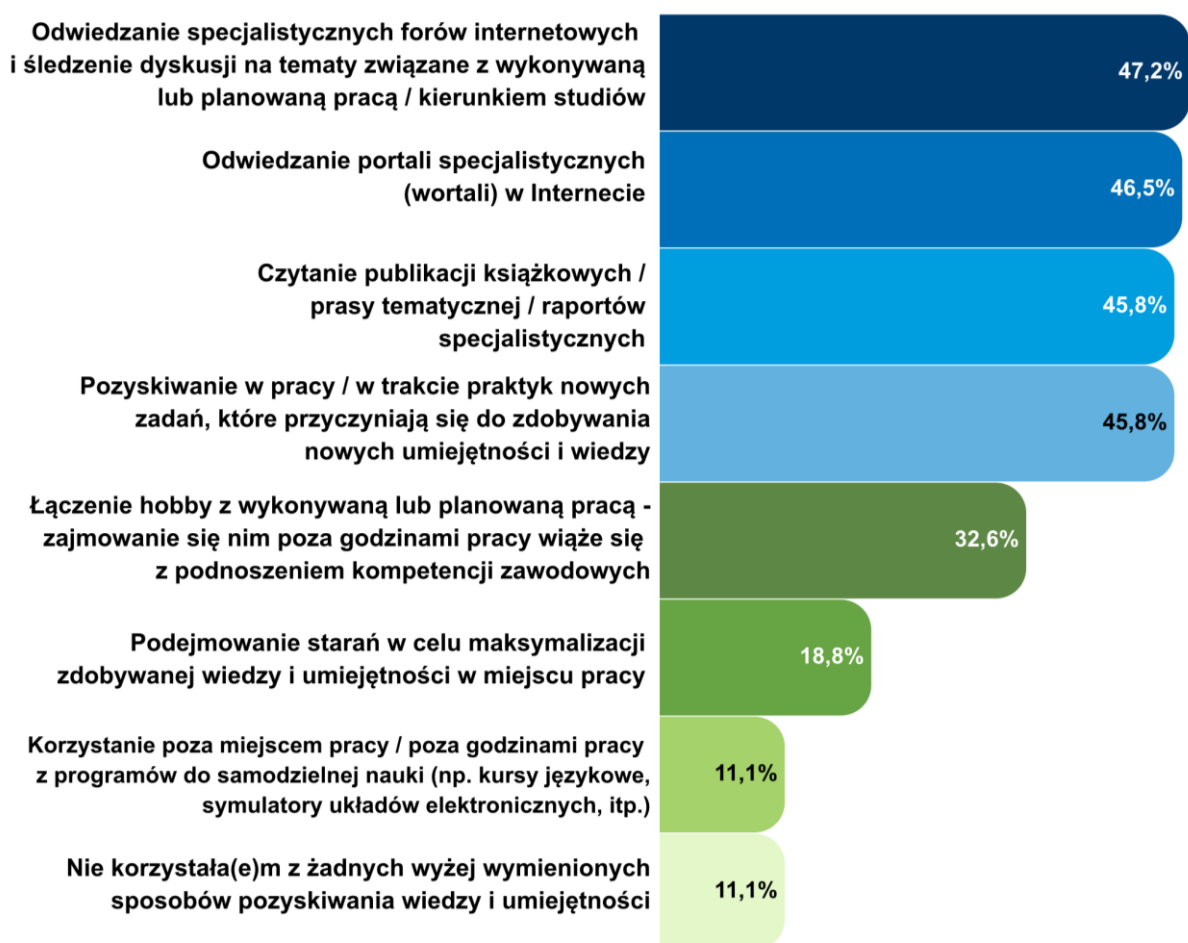
rosnącą rolę autonomicznego uczenia się oraz cyfrowych narzędzi edukacyjnych w procesie kształcenia zawodowego. Respondenci dostrzegają potrzebę łączenia praktyki z teorią, przy czym zdecydowanie większą wartość przypisują działaniu niż biernemu przyswajaniu wiedzy. Wnioski te potwierdzają, że współczesne uczenie się zawodowe ma charakter elastyczny, praktyczny i zindywidualizowany, a skuteczność zdobywania kompetencji zależy przede wszystkim od osobistego zaangażowania oraz możliwości rozwoju w środowisku pracy.

Współczesny rynek pracy wymaga od pracowników ciągłego rozwoju oraz aktualizowania swoich kompetencji zawodowych. Coraz większe znaczenie zyskują więc pozaformalne formy kształcenia, które pozwalają na elastyczne zdobywanie wiedzy i umiejętności poza tradycyjnym systemem edukacji.

Analiza sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych przez uczniów liceów ogólnokształcących dla dorosłych pozwala zrozumieć, jak dorosłe osoby rozwijają swoje kompetencje w kontekście obecnych i przyszłych ról zawodowych. Badanie uwzględnia zarówno formy formalne, związane z nauką w szkole, jak i formy nieformalne i samodzielne, które odzwierciedlają indywidualną inicjatywę uczniów w zdobywaniu wiedzy oraz ich praktyczne podejście do rozwoju zawodowego.

Uczniowie liceów ogólnokształcących dla dorosłych wykazują wysoki poziom praktycznego pragmatyzmu i samodzielności w kształceniu zawodowym. Rozwój kompetencji odbywa się zarówno poprzez praktykę zawodową, jak i samodzielne korzystanie z zasobów internetowych, publikacji branżowych oraz hobby, co podkreśla znaczenie uczenia się ustawicznego (lifelong learning) w kontekście planowania ścieżki zawodowej i wyboru szkoły. Najczęściej wykorzystywanymi sposobami zdobywania kompetencji są specjalistyczne fora internetowe (47,2%), portale branżowe (46,5%) oraz publikacje książkowe i prasa branżowa (45,8%). Wyniki te pokazują, że uczniowie aktywnie poszukują wiedzy samodzielnie, korzystając z dostępnych źródeł online i drukowanych, co świadczy o wysokiej motywacji i świadomości znaczenia ustawicznego kształcenia w kontekście kariery. Zbliżony odsetek badanych (45,8%) rozwija swoje kompetencje poprzez pozyskiwanie nowych zadań w pracy lub podczas praktyk. Oznacza to, że doświadczenie zawodowe i nauka w miejscu pracy pozostają kluczowymi elementami rozwoju zawodowego, uzupełniającymi edukację formalną. Część uczniów wykorzystuje swoje hobby do podnoszenia kompetencji zawodowych (32,6%) oraz podejmuje działania samokształceniowe poza godzinami pracy, np. kursy online, symulatory lub naukę języków (11,1%). Wskazuje to na kreatywne i elastyczne podejście do zdobywania wiedzy oraz świadomość, że rozwój zawodowy nie ogranicza się wyłącznie do formalnej nauki w szkole. Ponadto, 11,1% respondentów zadeklarowało, że nie korzystało z żadnej z wymienionych form pozyskiwania wiedzy i umiejętności, co świadczy o tym, że zdecydowana większość uczniów podejmuje inicjatywę w kierunku ciągłego doskonalenia zawodowego. Pełne dane w omawianym zakresie prezentuje wykres 11.

Wykres 11. Odsetek respondentów korzystających z poszczególnych sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=144.

Biorąc pod uwagę kryterium płci, można dostrzec wyraźne różnice w sposobach pozyskiwania kompetencji. Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały korzystanie z portali specjalistycznych w Internecie (50,0% vs 40,0%). Jeszcze silniejsza dysproporcja dotyczy czytania publikacji książkowych, prasy branżowej i raportów (62,2% kobiet vs 25,0% mężczyzn). Różnica widoczna jest też w uczeniu się przez praktykę – kobiety częściej wskazywały pozyskiwanie w pracy lub na praktykach nowych zadań rozwijających kompetencje (53,7% vs 35,0%), co może oznaczać, że aktywniej wykorzystują środowisko pracy jako miejsce systematycznego uczenia się.

Pozyskiwanie środków finansowych na rozwój kompetencji zawodowych w formie kursów, szkoleń czy warsztatów jest kluczowym elementem wspierającym zarówno rozwój jednostki, jak i zwiększenie jej konkurencyjności na rynku pracy. Różnorodność źródeł finansowania – od wsparcia ze strony pracodawcy, przez fundusze publiczne i unijne, po samodzielne odkładanie środków czy prace dodatkowe – odzwierciedla złożoność systemu kształcenia ustawicznego. Badanie opinii respondentów w tym zakresie pozwala zrozumieć, jak postrzegają oni dostępność finansowania szkoleń oraz jakie źródła wsparcia uważają za najbardziej realne i dostępne.

Ponad połowa badanych (53,5%) nie wie, gdzie można uzyskać wsparcie w zakresie pozyskiwania środków finansowych na podnoszenie kompetencji zawodowych w formie szkoleń, kursów, warsztatów itp. To sugeruje, że dostępność informacji o dotacjach, dofinansowaniach czy wsparciu państwowym jest niska lub źle komunikowana. Istnieje więc wyraźna potrzeba większej promocji dostępnych form finansowania szkoleń, edukacji w tym zakresie oraz doradztwa zawodowego, aby zachęcić większą liczbę osób do aktywnego inwestowania w swoje kwalifikacje zawodowe.

Do najczęściej wymienianych źródeł finansowania należą: powiatowy urząd pracy oraz pracodawca. Instytucje publiczne i pracodawcy są zatem postrzegani jako najważniejsze realne źródła wsparcia finansowego, choć świadomość ich dostępności wśród badanych jest ograniczona.

4.4.4. Bariery w realizacji planów edukacyjnych

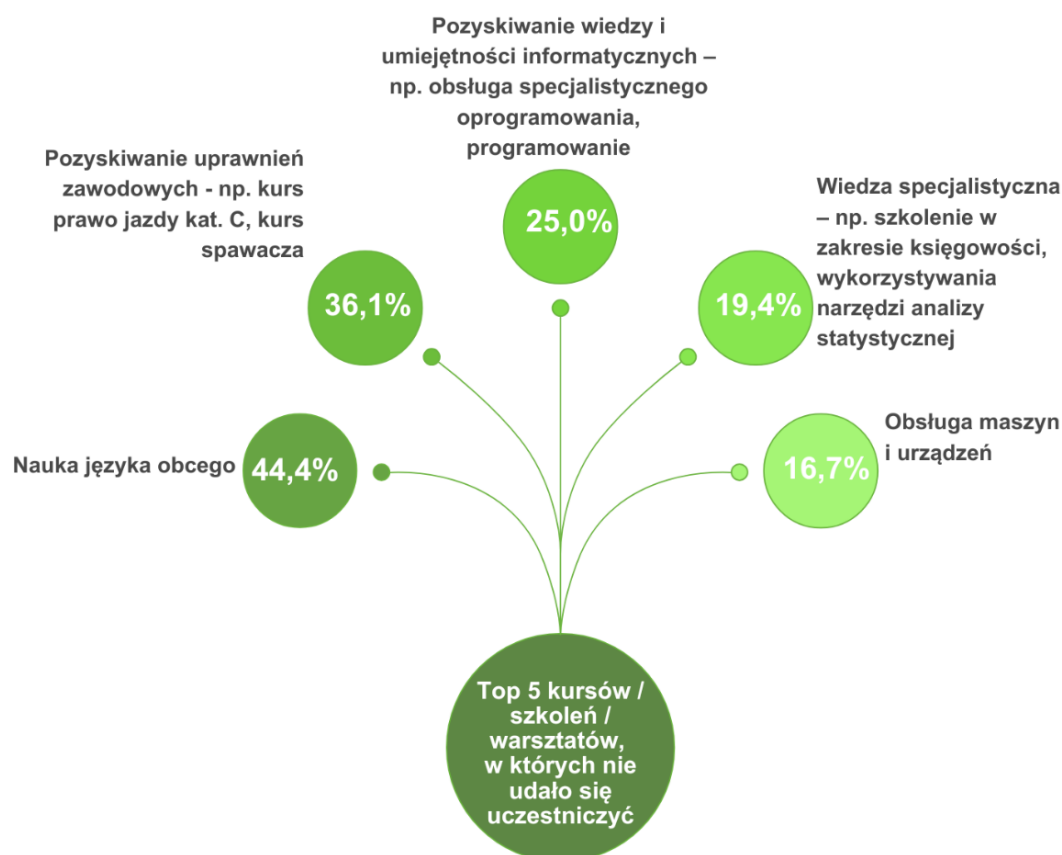
Analiza odpowiedzi uczniów liceów ogólnokształcących dla dorosłych dotyczących uczestnictwa w kursach i szkoleniach zawodowych pozwala ocenić, w jakim stopniu osoby dorosłe realizują swoje plany rozwoju zawodowego oraz jakie bariery napotykają w tym procesie.

Co czwarty respondent (25,0%) przyznał, że w ciągu ostatnich trzech lat planował udział w kursach, szkoleniach lub warsztatach zawodowych, lecz ostatecznie nie udało się tego zrealizować. Oznacza to, że mimo istniejącej motywacji do podnoszenia kwalifikacji, znaczna część dorosłych uczniów napotyka bariery utrudniające rozwój zawodowy.

Z analizy wyników dotyczących tematyki kursów, szkoleń i warsztatów, w których respondenci nie mieli możliwości uczestniczyć, wynika, że istnieją obszary kompetencji, które są szczególnie pożądate, lecz trudno dostępne lub trudne do zrealizowania z różnych powodów (np. brak czasu, środków finansowych czy oferty szkoleniowej). Wśród osób, którym nie udało się wziąć udziału w kursach, szkoleniach lub warsztatach zawodowych najczęściej wskazywaną kategorią były kursy językowe (44,4%), co sugeruje, że znajomość języków obcych wciąż stanowi istotną potrzebę rozwojową, a jednocześnie obszar, w którym występują bariery w dostępie do kształcenia. Na drugim miejscu znalazły się szkolenia umożliwiające zdobycie uprawnień zawodowych (36,1%), co może wskazywać na zapotrzebowanie na kwalifikacje praktyczne i formalne certyfikaty, często niezbędne do wykonywania określonych zawodów technicznych lub specjalistycznych. Kolejną grupą były szkolenia informatyczne (25,0%), obejmujące obsługę specjalistycznego oprogramowania lub programowanie. Pozostałe obszary, takie jak wiedza specjalistyczna (19,4%), obsługa maszyn i urządzeń (16,7%) czy umiejętności interpersonalne (8,3%), również wskazują na zróżnicowane potrzeby rozwojowe, choć występują one rzadziej. Najmniejsze zapotrzebowanie odnotowano w zakresie znajomości prawa (2,8%), co może świadczyć o mniejszej bezpośredniej potrzebie takich kompetencji wśród respondentów. Najczęstsze obszary tematyczne kursów,

szkoleń i warsztatów, w których respondenci nie mieli możliwości uczestniczyć, prezentuje rysunek 16.

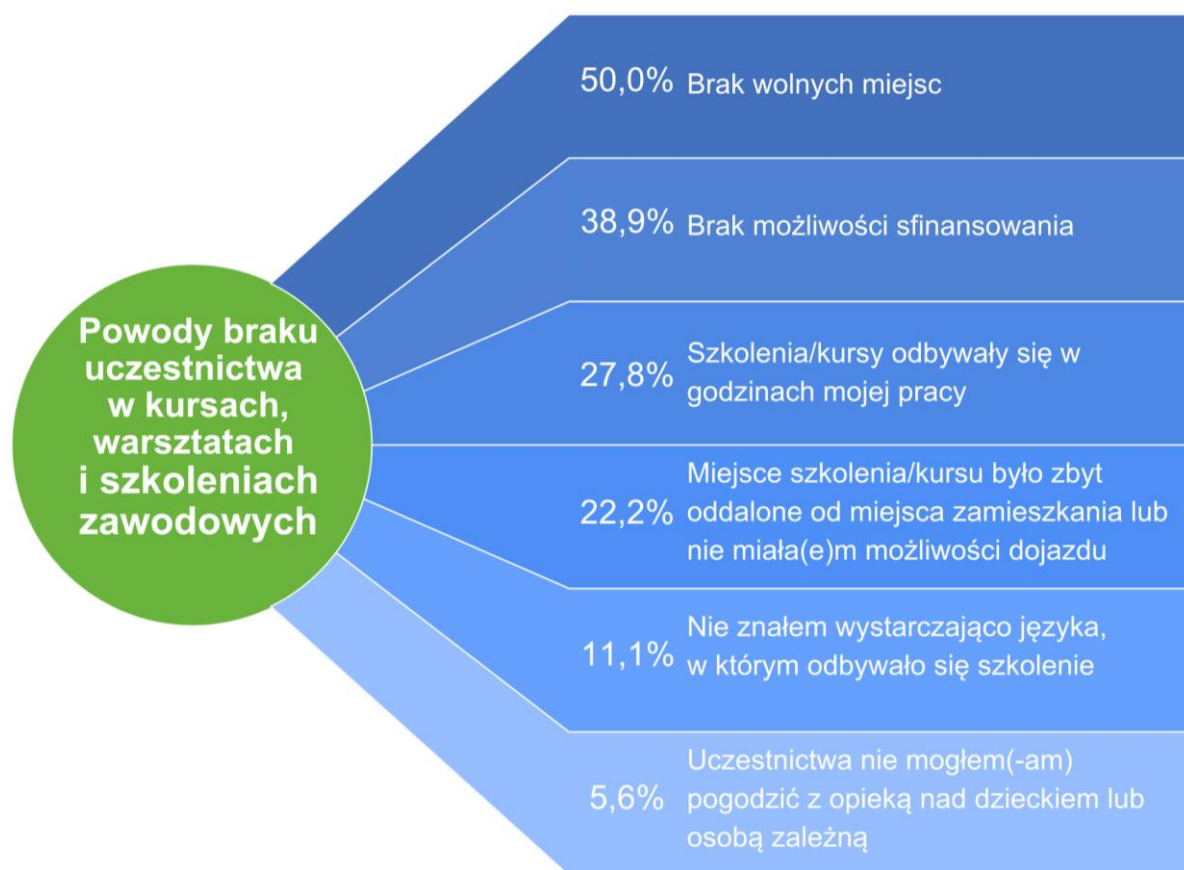
Rysunek 16. TOP 5 obszarów tematycznych kursów, szkoleń i warsztatów, w których respondenci nie mieli możliwości uczestniczyć



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=36 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Główne przyczyny braku uczestnictwa w kursach, warsztatach i szkoleniach zawodowych mają charakter organizacyjny i finansowy. Najczęściej wskazywanymi powodami rezygnacji z uczestnictwa były: brak wolnych miejsc (50,0%) oraz brak możliwości sfinansowania udziału (38,9%). Pokazuje to, że ograniczona dostępność oferty szkoleń oraz koszty uczestnictwa stanowią istotne przeszkody w kształceniu ustawicznym dorosłych. Część respondentów wskazała na trudności z dojazdem do miejsca szkolenia (22,2%) lub kolizję godzin zajęć z pracą zawodową (27,8%). Utrudnienia te potwierdzają, że elastyczność czasowa i lokalna dostępność kursów są kluczowe dla umożliwienia dorosłym efektywnego doksztalcania się. Zestawienie powodów braku możliwości udziału w kursie/szkoleniu/warsztacie prezentuje rysunek 17.

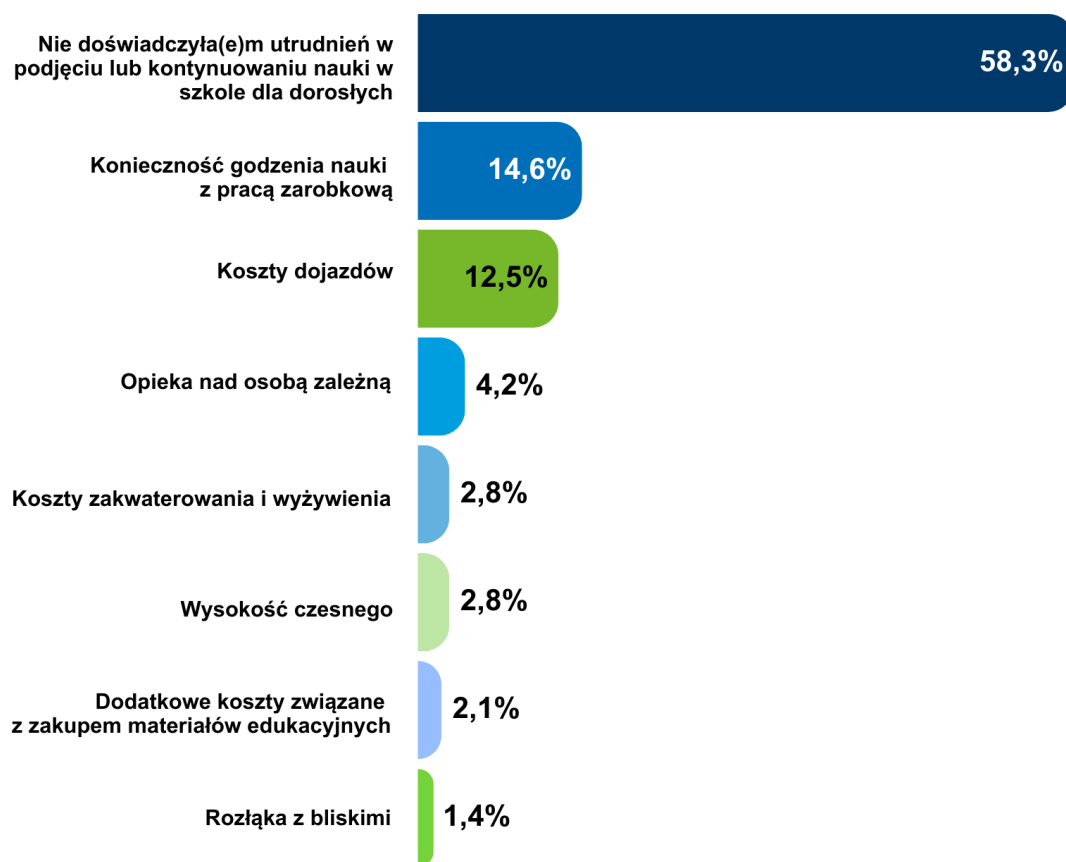
Rysunek 17. Powody braku uczestnictwa w kursach, warsztatach i szkoleniach zawodowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=36 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Na podstawie danych z badania można wskazać jeszcze inne kluczowe wnioski dotyczące barier w nauce w liceach ogólnokształcących dla dorosłych. Największa grupa respondentów (58,3%) nie doświadczyła żadnych utrudnień w podjęciu lub kontynuowaniu nauki w szkole dla dorosłych. Wskazuje to, że system edukacji dla dorosłych w dużej mierze jest dostępny. Kolejne 14,6% osób wskazało, że główną przeszkodą była konieczność łączenia nauki z pracą zarobkową. To najczęściej występująca bariera, co sugeruje, że elastyczne harmonogramy zajęć mogą zwiększyć udział dorosłych w edukacji. 12,5% respondentów uznało koszty transportu za utrudnienie, co pokazuje znaczenie lokalizacji szkół i możliwości dofinansowania dojazdów. Ponadto, opieka nad osobą zależną była wskazywana przez 4,2% uczestników badania jako bariera, natomiast rozłąka z bliskimi przez 1,4%, co wskazuje, że obowiązki rodzinne, choć mniej powszechne, nadal mogą ograniczać dostęp do nauki. Wydatki na zakwaterowanie i wyżywienie (2,8%), wysokość czesnego (2,8%) oraz dodatkowe koszty materiałów edukacyjnych (2,1%) były barierami dla niewielkiej grupy badanych, jednak mogą one znacząco wpływać na decyzje edukacyjne osób o ograniczonym budżecie. Powyższe dane zaprezentowano na wykresie 12.

Wykres 12. Bariery utrudniające podjęcie lub kontynuowanie nauki w szkole dla dorosłych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=144 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Choć większość dorosłych nie doświadcza istotnych trudności w nauce, największe wyzwania dotyczą pogodzenia nauki z pracą oraz kosztów transportu. Wprowadzenie elastycznych form nauczania i wsparcia finansowego może znacząco ograniczyć bariery w edukacji dla dorosłych.

Plany edukacyjne i zawodowe uczniów liceów ogólnokształcących dla dorosłych charakteryzują się wysokimi aspiracjami i chęcią rozwoju, ale również dużą ostrożnością i niepewnością wobec przyszłości. Uczniowie dostrzegają wartość zarówno edukacji formalnej, jak i praktycznego doświadczenia, a ich postawy wskazują na rosnącą świadomość znaczenia kształcenia ustawicznego. Głównymi barierami rozwoju pozostają kwestie finansowe, dostępność kursów oraz brak stabilnych planów edukacyjnych w krótkim horyzoncie czasowym.

4.5. Wyniki badań ilościowych – Kategoria 5: Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (szkoły policealne)

Niniejszy rozdział prezentuje wyniki badań ilościowych wśród uczniów szkół policealnych. Badania te rysują portret dorosłego ucznia jako osoby młodej, silnie związanej z rynkiem pracy. Część ta prezentuje dane na temat konkretnych kierunków, jakie wybierają dorośli uczniowie, ich planów na dalszy rozwój kompetencji w najbliższych pięciu latach oraz stopnia, w jakim szkoła policealna spełnia ich oczekiwania względem skuteczności nauczania. Zapraszamy do zapoznania się z pełnym rozdziałem wyników.

4.5.1. Uwarunkowania wyborów i planowanie ścieżki zawodowej

Analiza kluczowych uwarunkowań podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych przez badanych oraz sposób, w jaki planują oni swoją dalszą ścieżkę kariery obejmuje zarówno motywy wyboru konkretnych form kształcenia, jak i czynniki ograniczające lub wspierające te decyzje (m.in. sytuację zawodową, dostępność oferty, kwestie organizacyjne i finansowe). Pozwala to lepiej zrozumieć, na ile wybory respondentów mają charakter pragmatyczny i krótkoterminowy, a na ile wynikają z długofalowego planowania rozwoju zawodowego.

Zdecydowana większość badanych uczniów szkół policealnych (84,4%) pracowała zarobkowo w okresie ostatnich dwóch lat. Ten wysoki wskaźnik sugeruje, że nauka w szkole policealnej jest często podejmowana równolegle z aktywnością zawodową, co wymaga od uczniów umiejętności godzenia obowiązków edukacyjnych i pracy.

Jeśli chodzi o formy zatrudnienia, dominowały elastyczne formy pracy tymczasowej: najczęściej wskazywano wykonywanie prac w ramach umowy na czas określony, umowy zlecenie lub o dzieło (63,4%). Mimo to, blisko połowa respondentów pracowała lub nadal pracuje na etat (46,8%). Rzadziej pojawiały się prace dorywcze lub sezonowe (15,7%), praktyki zawodowe za wynagrodzeniem (5,6%) oraz prowadzenie własnej działalności gospodarczej (1,9%).

Najczęściej ukończonym poziomem edukacji przed podjęciem nauki w szkole policealnej było liceum (64,5%). Ukończenie technikum zadeklarowało 25,4% badanych. Szkołę branżową II-go stopnia ukończyło 9,4% respondentów. Wynik ten sugeruje, że wielu dorosłych uczniów, posiadających już wykształcenie średnie, traktuje szkołę policealną jako kluczową drogę do szybkiego i konkretnego zdobycia poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji zawodowych.

Wśród najpopularniejszych kierunków kształcenia, w których obecnie uczą się respondenci, wyraźnie rysuje się trend w kierunku zawodów usługowych, opiekuńczych i związanych z bezpieczeństwem. Do czołowych specjalności należą:

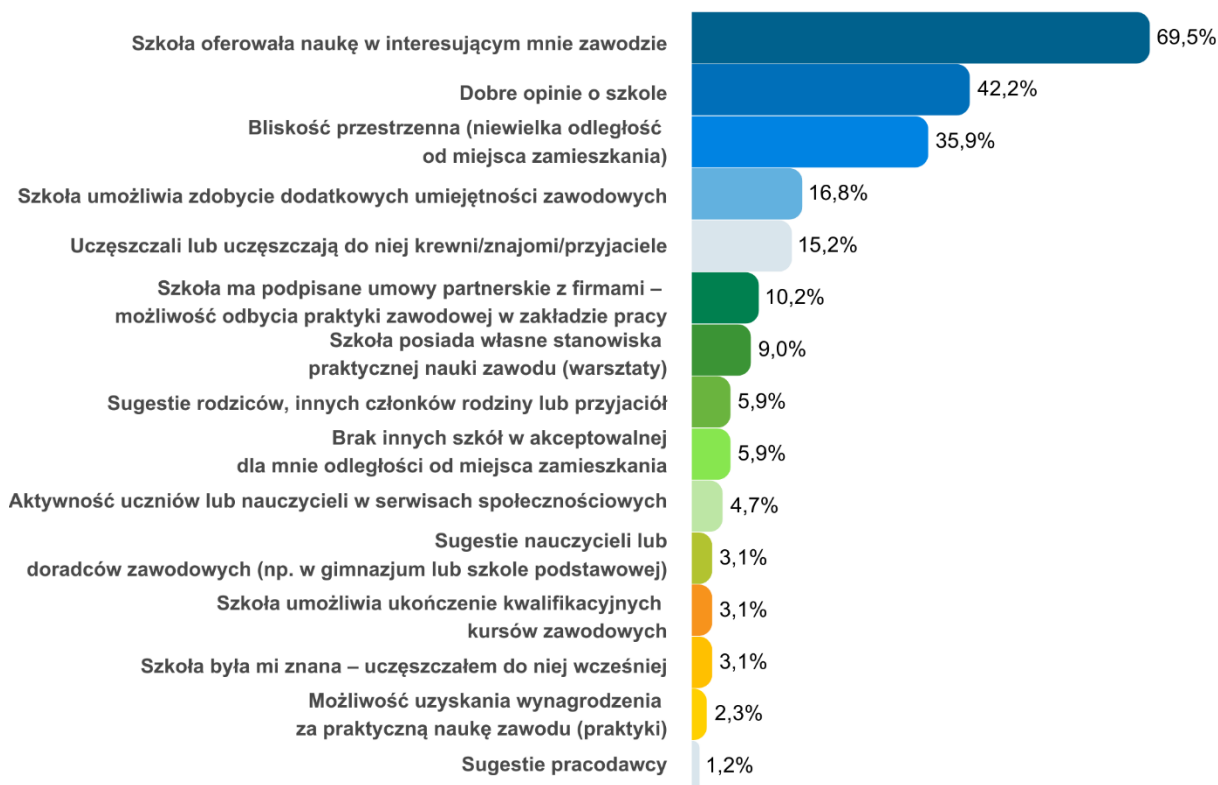
- Technik usług kosmetycznych (18,0%),
- Technik ochrony fizycznej osób i mienia (13,7%),

- Florysta (11,7%),
- Opiekun osoby starszej (10,2%).

Ten wybór kierunków, z dominacją obszaru kosmetyki i opieki, może być związany ze strukturą płci w badanej próbie, gdzie kobiety stanowią większość (64,1%), co potencjalnie wpływa na popularność tradycyjnie "kobięcych" zawodów usługowych.

Głównym czynnikiem wpływającym na wybór konkretnej placówki edukacyjnej jest jej oferta programowa. Aż 69,5% respondentów wskazało, że szkoła została wybrana, ponieważ oferowała naukę w interesującym ich zawodzie, co sugeruje, że dla dorosłych kluczowa jest możliwość zdobycia konkretnej, praktycznej kwalifikacji. Drugim najważniejszym kryterium były dobre opinie o szkole (42,2%), co świadczy o znaczeniu renomy i rekomendacji w procesie decyzyjnym dorosłych uczniów. Istotną rolę odgrywała także bliskość przestrzenna (niewielka odległość od miejsca zamieszkania), która była motywacją dla 35,9% badanych. Wnioski z tych danych sugerują, że dorośli uczniowie, którzy często godzą naukę z pracą zarobkową i życiem rodzinnym, traktują szkołę policealną w sposób pragmatyczny: priorytetem jest możliwość zdobycia konkretnego zawodu, a tuż za nim plasuje się łatwość logistyczna dostępu i zaufanie do placówki. Mniej istotne są czynniki organizacyjne i społeczne, takie jak możliwość zdobycia dodatkowych umiejętności zawodowych (16,8%) czy uczęszczanie do niej krewnych/znajomych/przyjaciół (15,2%). Pełne dane w omawianym zakresie przedstawiono na wykresie 13.

Wykres 13. Czynniki wpływające na wybór konkretnej szkoły



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=256 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Wybory edukacyjne dorosłych uczniów mają więc wyraźnie praktyczny charakter - decyduje przede wszystkim dopasowanie oferty do konkretnego zawodu, a następnie zaufanie do jakości szkoły. Oznacza to, że szkoły policealne powinny w pierwszej kolejności dbać o atrakcyjność i aktualność kierunków oraz dobrą reputację.

Kwestia finansowania nauki jest zdominowana przez system bezpłatny. Aż 73,8% uczniów szkół policealnych korzysta z bezpłatnej nauki. Dla co piątego badanego (21,1%) źródłem finansowania są środki własne. Jedynie niewielka część respondentów wskazała częściową refundację przez pracodawcę (3,1%). Dominacja bezpłatnej nauki jest kluczowym czynnikiem zwiększającym dostępność edukacji policealnej dla dorosłych.

Decyzje dorosłych uczniów o wyborze konkretnego kierunku kształcenia (zawodu) są silnie zorientowane na pragmatyczne aspekty finansowe i rynkowe. Kryterium zdecydowanie najważniejsze to perspektywa dochodów. Ponad połowa badanych (59,4%) respondentów wybrała kierunek, ponieważ zdobycie tego zawodu umożliwi im otrzymywanie satysfakcjonujących zarobków. Kolejnym kluczowym czynnikiem jest rynek pracy - 39,1% badanych motywuje przekonanie, że zdobycie tego zawodu powinno umożliwić im łatwe znalezienie pracy. Wpływ zewnętrznych danych z rynku pracy zadeklarowało 35,5% respondentów, dla których ważna była informacja, że jest to zawód poszukiwany.

Hierarchia tych motywacji ukazuje, że dorośli uczniowie postrzegają edukację policealną przede wszystkim jako bezpośrednią inwestycję w karierę i poprawę sytuacji materialnej. Oczekują, że nowo zdobyte kwalifikacje szybko przełożą się na konkretny efekt ekonomiczny. Jednakże dużą rolę odgrywają również czynniki osobiste, co świadczy o tym, że wybór zawodu jest wypadkową czynników zewnętrznych i wewnętrznych:

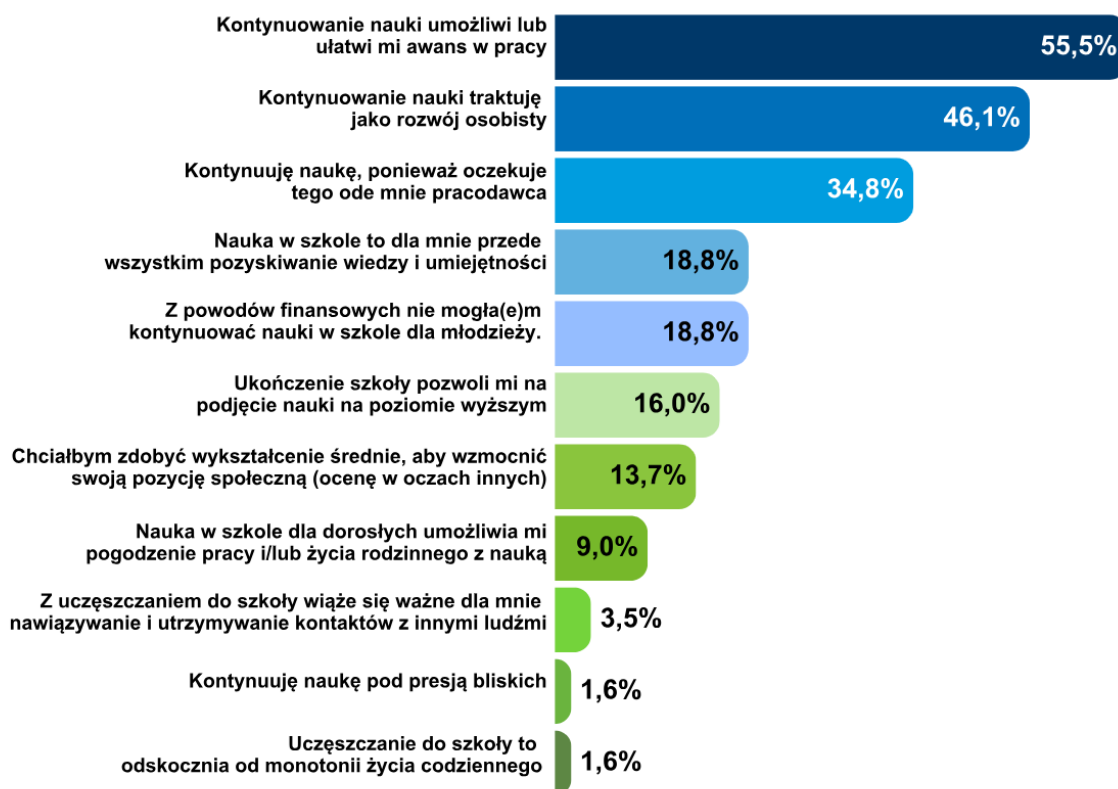
- Predyspozycje osobiste: 31,6% respondentów kierowało się przekonaniem, że ma predyspozycje do nauki tego zawodu.
- Rozwój zainteresowań: 27,7% badanych traktuje naukę tego zawodu jako rozwinięcie wcześniejszych zainteresowań.

Mężczyźni nieco częściej niż kobiety wskazywali, że nauka zawodu jest rozwinięciem wcześniejszych zainteresowań (32,5% vs 26,2%).

Motywacje dorosłych uczniów do podjęcia nauki w szkołach policealnych są wielowymiarowe, łącząc ambicje zawodowe, dążenie do rozwoju osobistego oraz odpowiedzi na wymagania rynku pracy. Najważniejszym czynnikiem, wskazanym przez 55,5% badanych, jest przekonanie, że kontynuowanie nauki umożliwi lub ułatwi im awans w pracy. Ten wynik silnie koreluje z inną kluczową motywacją, jaką jest chęć zdobycia zawodu, który umożliwi otrzymywanie satysfakcjonujących zarobków, co podkreśla instrumentalne podejście do edukacji jako narzędzia do poprawy statusu zawodowego i finansowego. Niemal połowa respondentów (46,1%) traktuje kontynuowanie nauki jako rozwój osobisty. Pokazuje to, że edukacja w szkole policealnej spełnia nie tylko funkcje czysto zawodowe, ale także odpowiada na

wewnętrzną potrzebę samodoskonalenia i poszerzania horyzontów. Ponadto, dla 18,8% badanych, nauka w szkole jest przede wszystkim pozyskiwaniem wiedzy i umiejętności. Oczekiwania pracodawcy stanowią istotny, choć drugorzędny czynnik motywujący – 34,8% badanych kontynuuje naukę, ponieważ oczekuje tego od nich pracodawca. Szczegółowe dane w zakresie motywacji uczniów prezentuje wykres 14.

Wykres 14. Motywacje uczniów szkół policealnych dotyczące podjęcia decyzji o kształceniu w szkole dla dorosłych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=256 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Biorąc pod uwagę kryterium płci, można dostrzec jedną wyraźną różnicę w motywacjach podjęcia nauki w szkole dla dorosłych. Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały, że kontynuują naukę, ponieważ oczekuje tego od nich pracodawca (39,0% wobec 27,7%). Sugeruje to, że w przypadku kobiet impuls do dalszego kształcenia częściej jest powiązany z wymaganiami lub kulturą organizacyjną miejsca pracy.

4.5.2. Postawy wobec kształcenia i ocena skuteczności form edukacji

Niniejszy podrozdział koncentruje się na postawach badanych wobec kształcenia osób dorosłych oraz na ich ocenach przydatności poszczególnych form edukacji. Analiza pozwala określić, które rozwiązania są postrzegane jako najbardziej skuteczne w zdobywaniu kompetencji i kwalifikacji.

Zdecydowana większość dorosłych uczniów wykazuje wysoką proaktywność i świadomość konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Aż 64,1% badanych planuje w okresie najbliższych 5 lat korzystać z formalnych lub pozaformalnych sposobów pozyskiwania kompetencji zawodowych. Wniosek jest jasny: ukończenie szkoły policealnej jest dla większości respondentów traktowane jako etap, a nie cel końcowy w rozwoju zawodowym. Ten silny trend do dalszej nauki sugeruje, że dorośli uczniowie aktywnie zarządzają swoją ścieżką kariery w obliczu dynamicznego rynku pracy.

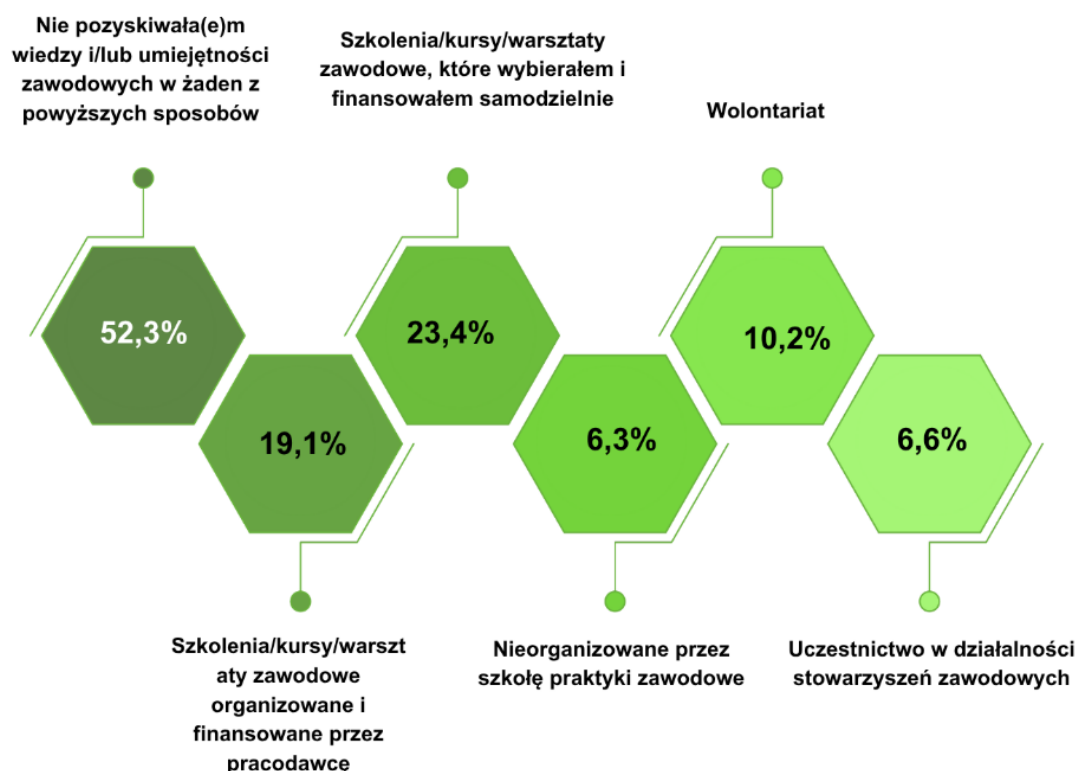
Wśród form dalszego pozyskiwania kompetencji zawodowych, które uczniowie planują wykorzystać w ciągu najbliższych 5 lat, najczęściej wskazywano uczestnictwo w kursach/szkoleniach/warsztatach zawodowych. Aż 84,8% badanych planuje korzystać z tej formy rozwoju. Odbycie stażu zawodowego jest planowane przez 35,4% respondentów, a podjęcie studiów wyższych wskazało 28,0% uczniów. Dorośli uczniowie wyraźnie preferują pozaformalne, krótkie i intensywne formy kształcenia (kursy/szkolenia) jako główną ścieżkę dalszego rozwoju.

Wyniki te sugerują, że badani myślą o rozwoju zawodowym przede wszystkim w kategoriach szybkiego uzupełniania lub aktualizowania konkretnych umiejętności potrzebnych „tu i teraz” na rynku pracy. Stosunkowo wysoki odsetek osób planujących staż pokazuje jednocześnie, że część respondentów dostrzega konieczność zdobycia praktycznego doświadczenia. Niższa popularność studiów wyższych może świadczyć o barierach czasowych i finansowych, ale też o przekonaniu, że w ich sytuacji zawodowej większą wartość mają kwalifikacje zdobywane elastycznie i w krótszym cyklu.

W okresie ostatnich 5 lat niemal połowa respondentów (52,3%) nie pozyskiwała wiedzy i/lub umiejętności zawodowych w sposób pozaformalny. Wśród tych, którzy korzystali z takich form, najczęściej wskazywano szkolenia/kursy/warsztaty zawodowe wybierane i finansowane samodzielnie (23,4%), a także organizowane i finansowane przez pracodawcę (19,1%). Co dziesiąty badany wskazał na wolontariat (10,2%). Pełne dane w omawianym zakresie przedstawiono na rysunku 18.

Biorąc pod uwagę kryterium płci, odnotowano, że kobiety częściej deklarowały brak korzystania z jakichkolwiek form pozaformalnych w ostatnich 5 latach (55,5% vs 45,8%), natomiast mężczyźni częściej wskazywali szkolenia finansowane samodzielnie (27,7% vs 21,3%) oraz wolontariat (13,3% vs 9,1%).

Rysunek 18. Odsetek uczniów szkół policealnych korzystających z wymienionych pozaformalnych form kształcenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=256 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Wyniki te sugerują, że mimo wysokiej aktywności zawodowej badanych, pozaformalne uczenie się w ostatnich latach nie było dla nich standardem, co może świadczyć o barierach czasowych, finansowych lub braku dostatecznej oferty dopasowanej do potrzeb. Jednocześnie wśród osób uczących się pozaformalnie dominują kursy i szkolenia finansowane samodzielnie, co wskazuje na dużą indywidualną odpowiedzialność za własny rozwój.

Zdecydowana większość dorosłych uczniów szkół policealnych ma konkretne plany zawodowe związane ze zdobytymi kwalifikacjami - 67,6% respondentów planuje, że ich aktywność zawodowa będzie związana bezpośrednio ze zdobywanym w szkole zawodem. Kolejne 18,8% planuje aktywność zawodową związaną ze zdobywanym zawodem, ale tylko częściowo. Oznacza to, że łącznie 86,4% badanych zamierza w mniejszym lub większym stopniu wykorzystać zdobytą wiedzę i umiejętności w praktyce zawodowej. Jedynie 13,7% uczniów nie planuje pracy w zawodzie związanym z ukończoną szkołą.

Głównym powodem tej sytuacji jest fakt, że ponad połowa respondentów z tej grupy (51,4%) już przed podjęciem nauki w szkole nie planowała pracy w zawodzie z nim związanym. Wniosek jest taki, że dla tej części uczniów nauka miała prawdopodobnie charakter inny niż czysto zawodowy (np. zdobycie dyplomu lub formalnych kwalifikacji), niezwiązany bezpośrednio z przyszłą karierą. Istotną grupę stanowią także ci, u których nastąpiła zmiana decyzji w trakcie kształcenia - 37,1%

rezygnujących uznało, że po zapoznaniu się ze specyfiką zdobywanego w szkole zawodu, nie chcą go wykonywać. Znacznie mniej istotnym czynnikiem jest czynnik ekonomiczny – zaledwie 5,7% osób nie planuje pracy w zawodzie z powodu obawy, że nie zapewniłby im on wystarczająco wysokich dochodów.

Analiza krótkoterminowych planów rozwoju zawodowego dorosłych uczniów wskazuje, że większość respondentów (59,4%) nie zamierza brać udziału w kursach lub szkoleniach w ciągu najbliższych sześciu miesięcy. Dwóch na pięciu badanych (40,6%) wyraziło chęć uczestnictwa w takich formach. Wskazuje to, że choć badani dostrzegają wartość szkoleń, to w krótkiej perspektywie odkładają je na później.

Mężczyźni częściej deklarują chęć udziału w kursie lub szkoleniu w ciągu najbliższych 6 miesięcy (49,4%) niż kobiety (36,6%), co oznacza, że mężczyźni są bardziej skłonni do podejmowania szybkich, pozaformalnych działań rozwojowych.

Wyniki badania pozwoliły również dokonać analizy tego, jak dorośli uczniowie postrzegają efektywność różnych sposobów uczenia się zawodu i budowania kompetencji. Zebrane opinie pozwalają uchwycić, jakie modele rozwoju – szkolne, pozaformalne, oparte na pracy czy samokształceniu – są dla badanych wiarygodne i użyteczne, a także jak rozkładają oni odpowiedzialność za rozwój między siebie i pracodawcę.

Opinie na temat skuteczności edukacji szkolnej były mocno podzielone. Blisko połowa badanych (48,9%) nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności. Jednocześnie 47,7% uważa szkołę za najskuteczniejszą. Mimo to, 40,6% respondentów zgodziła się, że kompetencje zdobyte w szkole powinny być stale uzupełniane poprzez kursy i szkolenia.

W kontekście ciągłości edukacji, 51,9% uczniów nie zgodziło się z opinią, że po ukończeniu szkoły najlepiej od razu rozpocząć pracę, a edukację na wyższym poziomie odłożyć na później. Oznacza to, że znaczna część dorosłych uczniów widzi potrzebę szybkiej kontynuacji nauki lub łączenia jej z aktywnością zawodową.

Jeśli chodzi o relację między teorią a praktyką, opinie są sprzeczne. Z jednej strony, niemal równa liczba badanych zgodziła się (42,2%) i nie zgodziła (41,1%) ze stwierdzeniem, że najlepszym sposobem na podnoszenie kompetencji zawodowych jest praca w danym zawodzie. Z drugiej strony, większość (55,8%) respondentów, nie zgodziła się z tezą, że szkolenia, kursy czy studia podyplomowe nie zastąpią praktyki zawodowej. Wniosek ten wskazuje, że dorośli uczniowie wysoko oceniają potencjał i wartość kształcenia pozaformalnego.

Zwolenników koncepcji, że samodzielne zdobywanie wiedzy jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do zawodu, było nieznacznie więcej (39,5%) niż tych, którzy się z tym nie zgadzają (37,5%).

W kwestii strategii rozwoju, większość badanych (53,9%) opowiadała się za specjalizacją, zgadzając się, że najlepiej jest skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy w jednej dziedzinie. Jednocześnie uczniowie wykazywali otwartość na poszerzanie kompetencji poza bezpośrednim zakresem obecnej pracy - 45,0% nie

zgodziło się z opinią, że nie warto uczestniczyć w kursach niezwiązanych bezpośrednio z aktualną lub planowaną pracą.

Prawie połowa respondentów (48,5%) nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że pozyskiwanie kompetencji w formie kursów i szkoleń powinien finansować przede wszystkim pracodawca. Jednocześnie, 48,4% uczniów zgodziła się, że pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń, o które wnioskuje. Wnioski z tych odpowiedzi wskazują na akceptację przez dorosłych uczniów idei współodpowiedzialności za własny rozwój zawodowy i krytyczne podejście do oczekiwania, że to pracodawca ma ponosić główny ciężar finansowy. Omawiane dane zaprezentowano na rysunku 19.

Rysunek 19. Odsetek badanych, którzy zgodzili się z wybranymi stwierdzeniami



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=256.

W ogólnej ocenie skuteczności poszczególnych form nabywania kompetencji zawodowych, respondenci najwyżej cenią te formy, które są bezpośrednio związane z praktyką zawodową oraz intensywnym, skoncentrowanym kształceniem pozaformalnym. Poniższe dane przedstawiają oceny respondentów na temat ich skuteczności/wartości w skali 1-5, gdzie 1 oznacza bardzo niską przydatność, a 5 - bardzo wysoką.

W przypadku studiów zawodowych odnotowano najwięcej pozytywnych ocen. Aż 91,8% respondentów wskazało na skuteczność tej formy (suma odpowiedzi „bardzo wysoka skuteczność/ wartość” oraz „wysoka skuteczność/ wartość”; średnia ocen 4,17), co sugeruje, że jest ona postrzegana jako jedna z najpewniejszych inwestycji w rozwój kariery.

Wykonywanie zawodu / praktyka zawodowa również została oceniona jako jedna z najskuteczniejszych form nabywania kompetencji zawodowych. Aż 89,8% badanych uznało ją za skuteczną (średnia ocen 4,61). Oznacza to, że wykonywanie zawodu lub praktyka jest postrzegana jako najważniejszy i najbardziej wartościowy sposób zdobywania kompetencji.

Kształcenie pozaformalne także cieszy się niezwykle wysokim uznaniem. Łącznie 88,3% respondentów oceniło je jako skuteczne (średnia ocen 4,43), co świadczy o tym, że krótkie, intensywne formy rozwoju (kursy, szkolenia, warsztaty) są dla dorosłych uczniów jedną z najbardziej wiarygodnych dróg podnoszenia kwalifikacji.

Nauka w szkole branżowej została oceniona jako skuteczna przez zdecydowaną większość respondentów. Suma ocen pozytywnych wyniosła 87,5% (średnia ocen 4,25). Podobnie oceniono naukę w technikum. Łącznie 89,1% badanych uznało ją za skuteczną (średnia ocen 4,18).

Studia podyplomowe są również postrzegane jako wysoce skuteczne - 82,8% uczniów przyznało im pozytywną ocenę (średnia ocen 4,33), co sugeruje, że ta forma kształcenia jest traktowana jako realnie wzmacniająca kompetencje zawodowe.

Samokształcenie, czyli samodzielna nauka poza formalnymi programami, także jest cenione przez uczniów. Pozytywnie oceniło je łącznie 70,7% badanych (średnia ocen 4,09), co świadczy o tym, że respondenci widzą dużą wartość w indywidualnym rozwijaniu kompetencji.

Co ciekawe, na tle pozostałych form, nauka w szkole policealnej ma najbardziej zróżnicowane oceny. Pozytywnie oceniło ją łącznie 73,4% badanych (średnia ocen 3,91). Odnotowano natomiast najwyższy w porównaniu do innych form odsetek ocen negatywnych, sugerujący istnienie barier jakościowych lub organizacyjnych w części placówek. tabela 15 prezentuje pełne zestawienie odpowiedzi badanych.

Tabela 15. Ocena skuteczności/ wartości poszczególnych form nabywania kompetencji zawodowych

Wyszczególnienie	1 - bardzo niska	2 - niska	3 - średnia	4 - wysoka	5 - bardzo wysoka	Średnia ocen
Studia zawodowe	0,4%	0,4%	7,4%	65,2%	26,6%	4,17
Studia podyplomowe	0,0%	0,4%	16,8%	32,4%	50,4%	4,33
Uczestnictwo w kursach / szkoleniach / warsztatach	0,0%	0,4%	11,3%	33,6%	54,7%	4,43
Nauka w szkole branżowej	0,4%	0,0%	12,1%	49,2%	38,3%	4,25
Nauka w technikum	0,4%	0,0%	10,5%	59,0%	30,1%	4,18
Nauka w szkole policealnej	4,7%	1,6%	20,3%	45,3%	28,1%	3,91
Wykonywanie zawodu / praktyka zawodowa	0,4%	0,0%	9,8%	18,4%	71,5%	4,61
Samodzielna nauka (samokształcenie) poza formalnymi programami nauczania/studowania/kursów i szkoleń itp.	0,0%	0,4%	28,9%	32,4%	38,3%	4,09

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=256

4.5.3. Nabywanie kompetencji pozaformalnych i nieformalnych oraz wsparcie

Wśród dorosłych uczniów wyraźnie dominują metody pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych, które są zorientowane na praktykę i środowisko pracy. Najczęściej wskazywaną formą rozwoju było pozyskiwanie w pracy lub w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy – z tej metody skorzystało aż 50,4% respondentów. Ponad jedna czwarta badanych (25,8%) aktywnie podejmowała starania w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy.

Ważną rolę odgrywa również samokształcenie pozaformalne i cyfrowe. Niemal jedna trzecia uczniów (29,3%) korzystała z odwiedzania specjalistycznych forów internetowych i śledzenia dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą bądź kierunkiem studiów. Ponadto, 33,2% respondentów łączyło hobby z pracą, traktując zajmowanie się nim poza godzinami pracy jako sposób na podnoszenie kompetencji zawodowych.

Tradycyjne metody również są obecne, choć rzadziej wskazywane – 21,9% badanych korzystało z czytania publikacji książkowych, prasy tematycznej lub raportów specjalistycznych. Natomiast z form cyfrowych poza pracą, takich jak programy do samodzielnej nauki (np. kursy językowe czy kursy programowania), korzystało 12,1% uczniów. Warto odnotować, że 14,5% respondentów zadeklarowało, że nie korzystało z żadnych z wymienionych sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych.

Analiza wskazuje na wysoką ocenę skuteczności większości metod samokształcenia, ze szczególnym naciskiem na metody cyfrowe. Fora internetowe i śledzenie dyskusji na tematy branżowe cieszą się najwyższą oceną spośród wszystkich siedmiu wymienionych sposobów. Blisko 85% respondentów wskazała na ich przydatność (suma odpowiedzi „bardzo wysoka przydatność” i „wysoka przydatność”; średnia ocen 4,21). Odwiedzanie specjalistycznych portali internetowych jest również postrzegane jako metoda o wysokiej przydatności. Zdecydowana większość badanych oceniła tę formę pozytywnie (74,6%; średnia ocen 3,83).

Programy do samodzielnej nauki, takie jak kursy językowe, również cieszą się bardzo dobrą opinią – jako przydatne postrzega je 82,4% ankietowanych (średnia ocen 4,19). Tradycyjne metody zdobywania wiedzy, takie jak czytanie publikacji, są cenione przez 76,2% uczniów (średnia ocen 4,09), a 73,0% respondentów pozytywnie wartości aktywnego zdobywania wiedzy poprzez nowe zadania w pracy/ w trakcie praktyk (średnia ocen 4,04). Rozwijanie kompetencji zawodowych poprzez hobby i zajmowanie się nim poza godzinami pracy jest oceniane jako wartościowe przez 70,7% uczestników badania (średnia ocen 4,04). Podobnie ocenione zostało podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy (63,7%; średnia ocen 4,05). Pełne dane w tym zakresie prezentuje tabela 16.

Tabela 16. Ocena przydatności / wartości sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych

Stwierdzenie	1 - bardzo niska	2 - niska	3 - średnia	4 - wysoka	5 - bardzo wysoka	Średnia ocen
Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortalii) w Internecie	0,4%	0,4%	24,6%	64,8%	9,8%	3,83
Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych	0,0%	0,4%	23,4%	42,6%	33,6%	4,09
Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów	0,0%	0,8%	14,5%	47,3%	37,5%	4,21
Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy	0,0%	0,8%	26,2%	41,4%	31,6%	4,04
Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych	0,0%	0,0%	29,3%	37,1%	33,6%	4,04
Podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy	0,0%	0,0%	36,3%	22,7%	41,0%	4,05
Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)	0,0%	0,4%	17,2%	45,7%	36,7%	4,19

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=256

W kontekście pozyskiwania środków finansowych na podnoszenie kompetencji zawodowych w formie szkoleń, kursów i warsztatów, dorośli uczniowie szkół policealnych najczęściej wskazywali Urząd Pracy (PUP) jako główne źródło informacji i wsparcia. Inne instytucje wymieniane jako źródła finansowania lub informacji na ten temat to PARP, firmy szkoleniowe oraz Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Niestety, znaczący odsetek respondentów (łącznie 7,5%) zadeklarował, że nie wie lub nie szukał informacji na temat dostępnych form finansowania, co wskazuje na luki w świadomości na temat możliwości wsparcia rozwoju zawodowego.

Dane te sugerują, że system wsparcia rozwoju zawodowego dla dorosłych uczniów jest postrzegany głównie przez pryzmat PUP, co oznacza, że to ta instytucja pełni rolę „pierwszego kontaktu” i kluczowego pośrednika w dostępie do finansowania szkoleń. W praktyce oznacza to potrzebę wzmocnienia działań informacyjnych w tym zakresie.

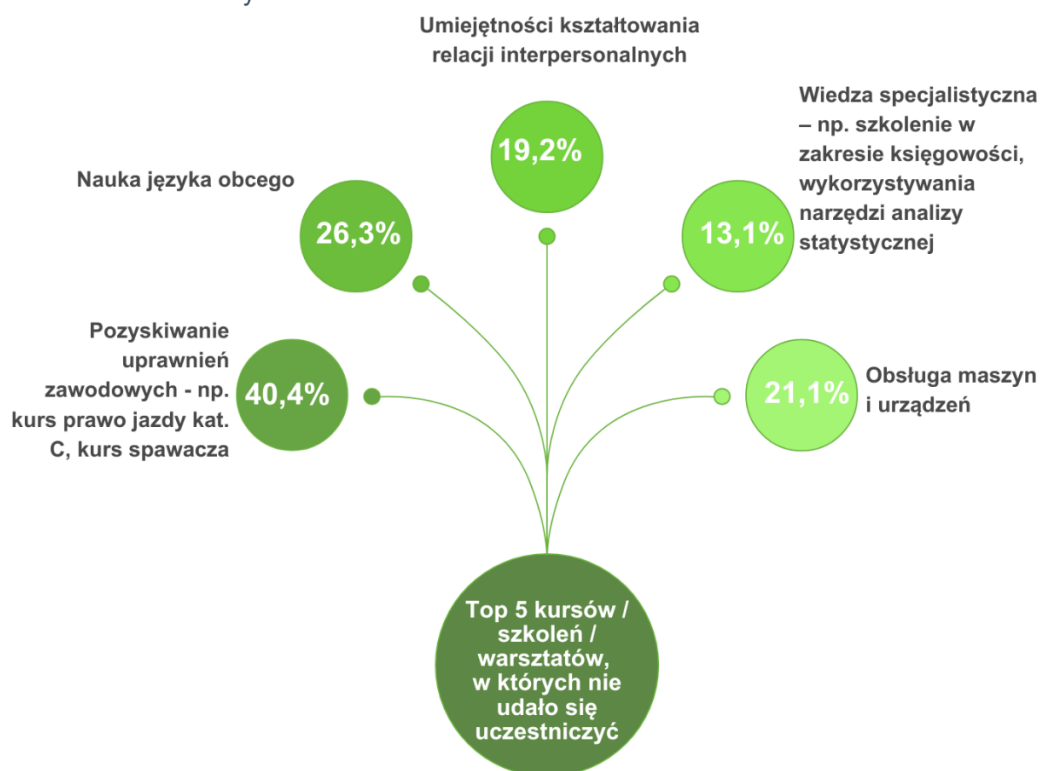
4.5.4. Bariery w realizacji planów edukacyjnych

Warto spojrzeć na rozwój zawodowy badanych nie tylko przez pryzmat deklaracji, ale też realnej wykonalności planów w warunkach życia dorosłych uczniów. Kontekst ten jest istotny, ponieważ pokazuje, jakie bariery organizacyjne, finansowe lub życiowe mogą przerywać nawet dobrze zdefiniowane i motywowane ścieżki podnoszenia kompetencji.

Pomimo wysokiej motywacji do rozwoju, znaczna część badanych doświadczyła niepowodzenia w realizacji planów edukacyjnych. Aż 38,7% dorosłych uczniów planowało uczestnictwo w kursach, szkoleniach lub warsztatach w okresie ostatnich trzech lat, lecz ostatecznie się to nie udało. Niezrealizowane ambicje dotyczyły przede wszystkim zdobywania uprawnień zawodowych (np. kurs prawa jazdy kat. C, kurs spawacza), które wskazało 40,4% respondentów z tej grupy, a także nauki języka obcego (26,3%) oraz umiejętności kształtowania relacji interpersonalnych (19,2%). Rzadziej niezrealizowane plany dotyczyły wiedzy specjalistycznej (13,1%) czy obsługi maszyn i urządzeń (12,1%). Kluczowe obszary tematyczne niezrealizowanych kursów, szkoleń lub warsztatów przedstawiono na rysunku 20.

Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety wskazywali na kursy związane z obsługą maszyn i urządzeń (28,1% wobec 4,8%). Z kolei kobiety znacznie częściej niż mężczyźni deklarowały, że nie udało im się wziąć udziału w szkoleniach z zakresu umiejętności kształtowania relacji interpersonalnych (24,2% wobec 9,4%).

Rysunek 20. TOP 5 obszarów tematycznych kursów, szkoleń i warsztatów, w których respondenci nie mieli możliwości uczestniczyć

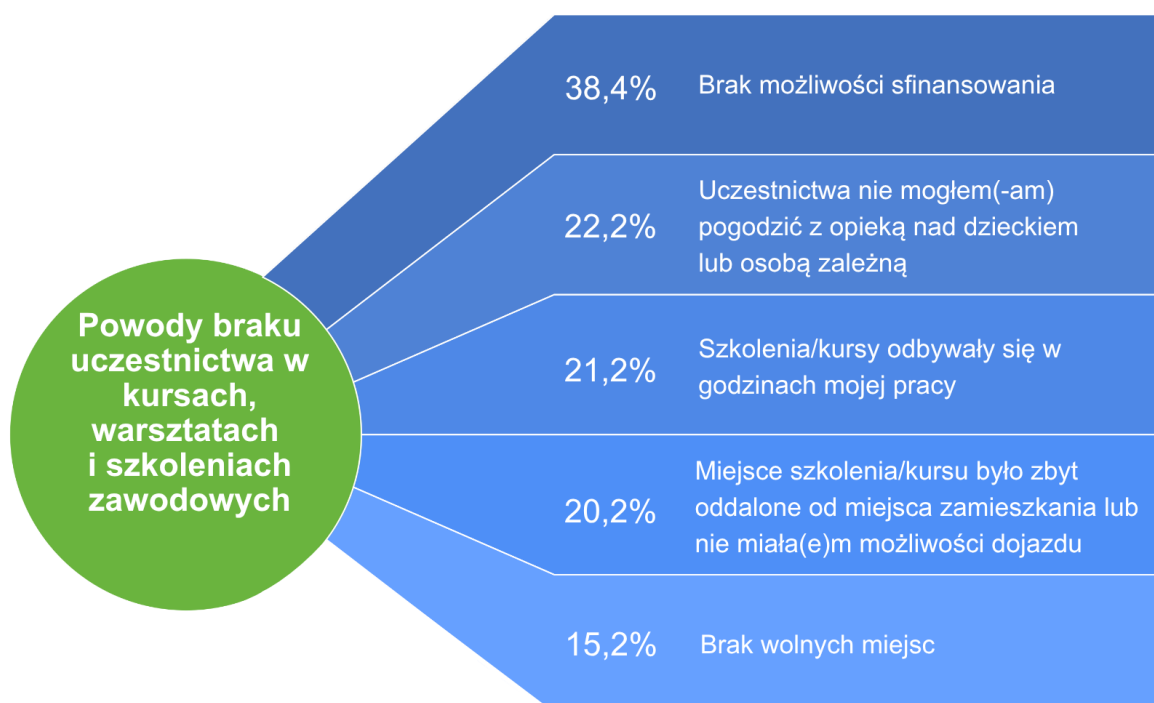


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=99 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Powyższe wyniki sugerują, że luka między chęcią rozwoju a jego realizacją jest wśród dorosłych uczniów istotna. Można wnioskować, że skuteczne wsparcie dorosłych uczniów powinno nie tylko motywować, ale przede wszystkim zmniejszać bariery realizacyjne.

Analiza przyczyn, dla których plany respondentów nie zostały zrealizowane, wskazuje, że główną barierą był czynnik finansowy. Aż 38,4% badanych, którym nie udało się wziąć udziału w szkoleniu, wskazało na brak możliwości sfinansowania. Ponadto, istotne były bariery logistyczne i czasowe, takie jak niemożność pogodzenia uczestnictwa z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną (22,2%) oraz fakt, że szkolenia odbywały się w godzinach pracy (21,2%). Dla 20,2% problemem była zbyt duża odległość miejsca szkolenia. Powody braku uczestnictwa w kursach, warsztatach i szkoleniach zawodowych przedstawia rysunek 21.

Rysunek 21. Powody braku uczestnictwa w kursach, warsztatach i szkoleniach zawodowych



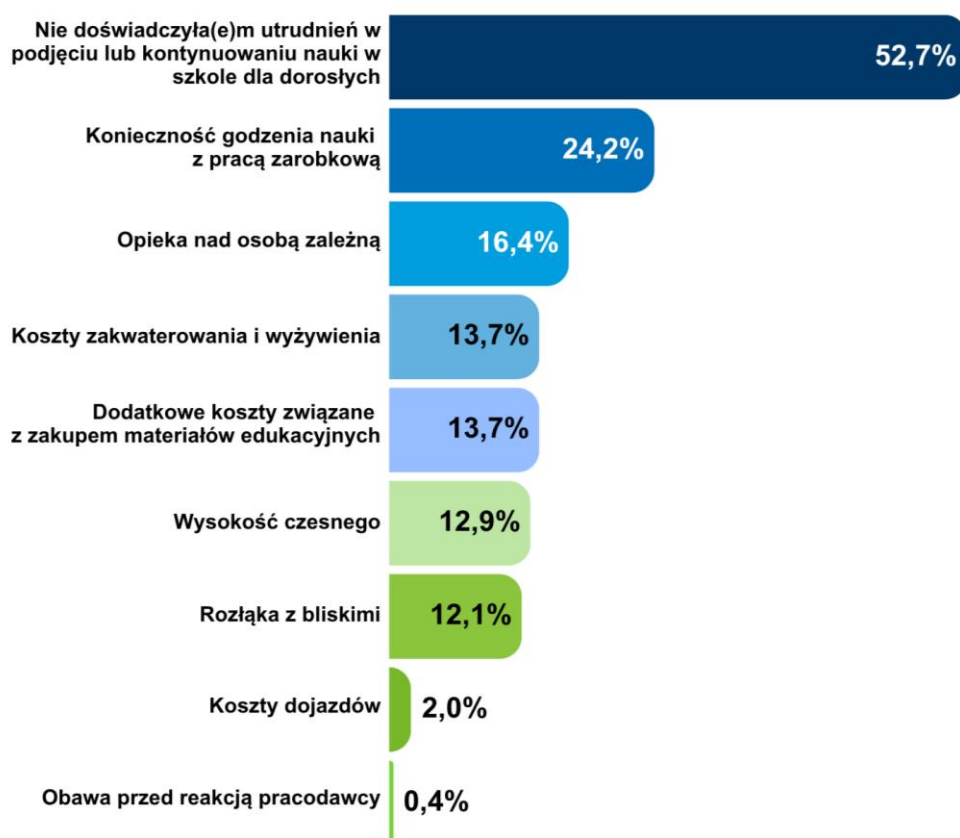
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=99 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Wyniki pokazują, że niezrealizowanie planów szkoleniowych ma charakter przede wszystkim strukturalny, a nie motywacyjny: respondenci chcą się rozwijać, ale napotykają bariery, które w praktyce uniemożliwiają udział. Dominacja czynnika finansowego sugeruje, że w grupie dorosłych uczniów koszty szkoleń są realnym progiem wejścia - nawet jeśli szkolenie jest postrzegane jako potrzebne zawodowo, to przegrywa z bieżącymi wydatkami i niepewnością co do zwrotu z inwestycji.

Chociaż ponad połowa respondentów (52,7%) zadeklarowała, że nie doświadczyła utrudnień w podjęciu lub kontynuowaniu nauki w szkole dla dorosłych, pozostali wskazują na bariery. Najczęściej wymienianym utrudnieniem jest konieczność pogodzenia nauki z pracą zarobkową, którą wskazało 24,2% badanych. Stanowi to największe wyzwanie natury organizacyjnej. Istotnymi barierami społecznymi są

opieka nad osobą zależną, wskazana przez 16,4% respondentów, oraz rozłąka z bliskimi (12,1%). W kwestiach finansowych i materialnych, koszty zakwaterowania i wyżywienia (13,7%) oraz dodatkowe koszty związane z zakupem materiałów edukacyjnych (13,7%) stanowią równie istotne obciążenie. Wysokość czesnego była utrudnieniem dla 12,9% respondentów. Pełne dane w tym zakresie prezentuje wykres 15.

Wykres 15. Bariery utrudniające podjęcie lub kontynuowanie nauki w szkole dla dorosłych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=256 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi).

Powyższe dane pokazują, że utrudnienia mają charakter selektywny: dotyczą przede wszystkim tych, którzy jednocześnie pracują, mają obowiązki opiekuńcze i słabsze zasoby finansowe. Oznacza to, że realna dostępność kształcenia dorosłych zależy nie tylko od samej oferty szkół, ale też od wsparcia redukującego bariery czasowe, czy kosztowe.

4.6. Wyniki badań ilościowych – Kategoria 6: Studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I-stopnia, II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, z uwzględnieniem kierunków związanych z ISWZP

Niniejszy podrozdział zawiera wyniki badań ilościowych przeprowadzonych na próbie 1000 studentów ostatniego roku studiów (I stopnia, II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich), uczących się na uczelniach zlokalizowanych w województwie

zachodniopomorskim. Szczególny nacisk położono na włączenie kierunków kształcenia związanych z Inteligentnymi Specjalizacjami Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP), które stanowią kluczowe obszary dla rozwoju regionalnej gospodarki.

Badanie tej grupy pozwala na diagnozę poziomu przygotowania zawodowego, aspiracji oraz stopnia dopasowania kompetencji do oczekiwań rynku pracy.

4.6.1. Uwarunkowania wyborów, plany i postawy

Jak ilustruje wykres 16. „Czynniki wyboru kierunku studiów”, decyzje studentów ostatniego roku cechuje silna orientacja na rynek pracy – dominują motywacje pragmatyczne związane z karierą i finansami.

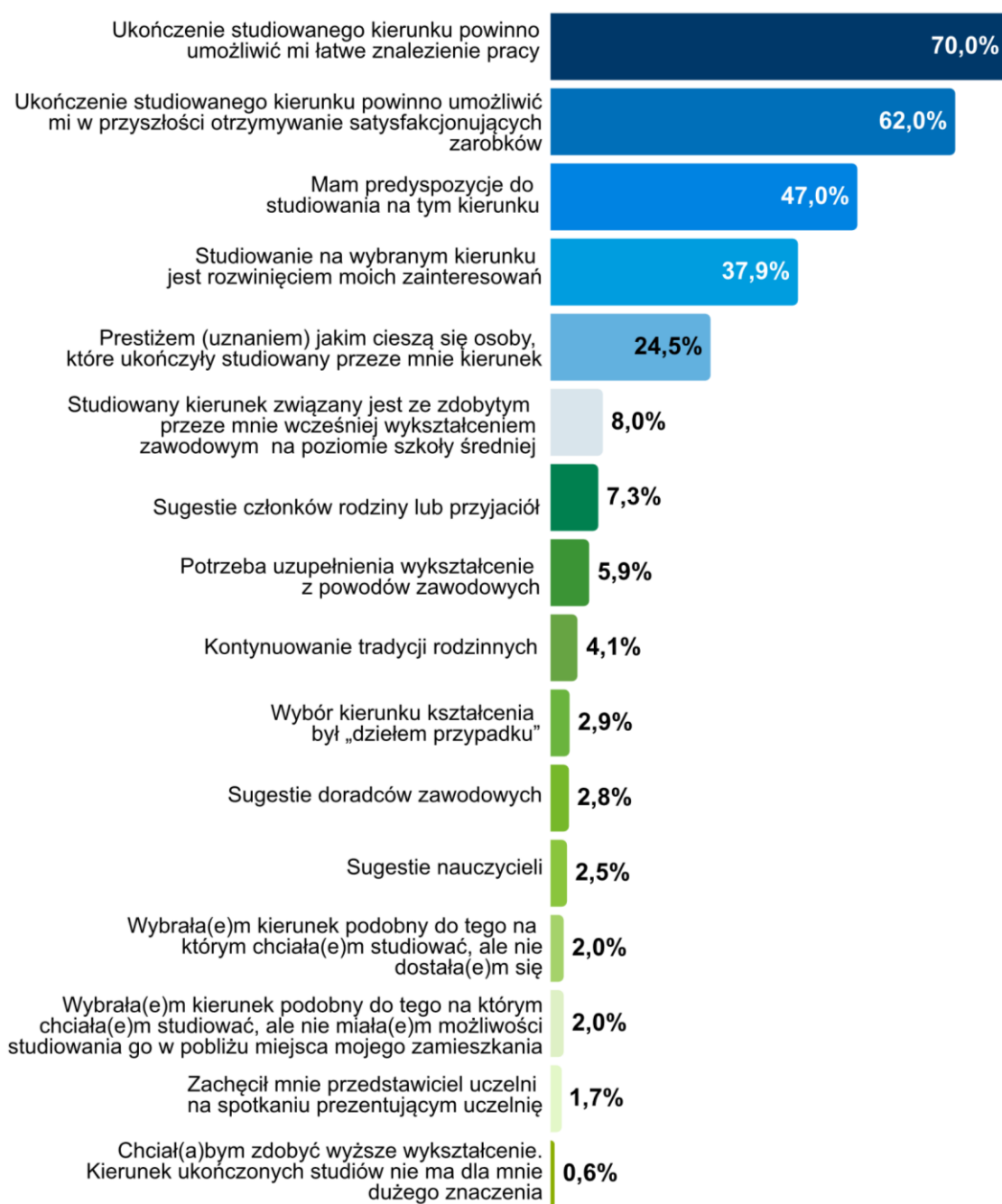
Wśród badanych najczęściej wskazywanym motywatorem było oczekiwanie łatwego znalezienia pracy po ukończeniu kierunku, na co wskazało 70% respondentów. Niewiele mniejszy wpływ miały przewidywane korzyści finansowe, 62,0% studentów kierowało się tym, że ukończenie kierunku ma umożliwić w przyszłości otrzymywanie satysfakcjonujących zarobków.

Ważną rolę odgrywają również czynniki wewnętrzne związane z predyspozycjami i zainteresowaniami respondentów. Blisko połowa badanych 47,0%, kierowała się poczuciem posiadania predyspozycji do studiowania na wybranym kierunku, a dla 37,9% studentów studiowanie stanowiło rozwinięcie ich zainteresowań.

Czynniki zewnętrzne i kontekstowe miały mniejsze znaczenie przy podejmowaniu decyzji, tj. prestiżem studiowanego kierunku kierowało się 24,5% respondentów, a tylko 8,0% studentów wybrało kierunek, ponieważ był on związany ze zdobytym wcześniej wykształceniem zawodowym na poziomie szkoły średniej i pozwalał na podniesienie wiedzy, a potrzebę uzupełnienia wykształcenia z powodów zawodowych była motywacją dla 5,9% badanych.

Wpływ otoczenia społecznego był marginalny: sugestie członków rodziny lub przyjaciół wskazało 7,3% respondentów, a kontynuowanie tradycji rodzinnych miało znaczenie tylko dla 4,1%. Najmniejszy udział w wyborze kierunku miały sugestie doradców zawodowych (2,8%), sugestie nauczycieli (2,5%) oraz zachęta ze strony przedstawiciela uczelni (1,7%). Co istotne, jedynie niewielki odsetek respondentów dokonał wyboru kierunku z powodów przypadkowych lub zastępczych, tj. wybór kierunku był „dziełem przypadku” dla 2,9% studentów, 2,0% wybrało kierunek podobny do tego, na który nie udało im się dostać, kolejne 2,0% badanych wybrało kierunek podobny, ponieważ nie mieli możliwości studiowania go w pobliżu miejsca zamieszkania, a minimalny odsetek (0,6%) przyznał, że chciałby zdobyć wyższe wykształcenie, a kierunek studiów nie ma dla nich dużego znaczenia.

Wykres 16. Czynniki wyboru kierunku studiów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000

Postawy studentów ostatniego roku studiów są wyraźnie zorientowane na praktykę i dążenie do szybkiego wejścia na rynek pracy, przy równoczesnym uznaniu konieczności ciągłego doskonalenia kompetencji, co ilustruje tabela 17.

Aż 89,3% respondentów (suma wskazań „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam” 35,5 + 53,8%) uważa, że praca w zawodzie jest najlepszym sposobem na podnoszenie kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności). Ta orientacja przekłada się na decyzje edukacyjne: 67,9% badanych (31,5% + 36,4%) uznaje, że najlepiej jest od razu po ukończeniu szkoły rozpocząć pracę, a ewentualną edukację na wyższym poziomie odłożyć na później lub podjąć w trybie „dla pracujących”.

Studenci wysoko cenią komplementarność różnych ścieżek rozwoju. Z jednej strony 66,5% (24,6% + 41,9%) respondentów zgadza się, że szkolenia, kursy, warsztaty i studia podyplomowe nie zastąpią praktyki zawodowej. Z drugiej strony silnie obecna jest idea uczenia się przez całe życie: 68,0% badanych (18,4% + 49,6%) zgadza się, że kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane poprzez uczestnictwo w kursach, szkoleniach i warsztatach. Ważną rolę odgrywa również samodzielne uczenie się: 56,9% studentów (21,0% + 35,9%) uważa, że samodzielne zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do zawodu.

W obszarze edukacji formalnej 57,0% respondentów (22,6% + 34,4%) twierdzi, że edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych. Jednocześnie 51,8% respondentów (13,9% + 37,9%) zgadza się, że najlepiej jest skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy w jednej dziedzinie, przy czym znacząca część badanych ma odmienne zdanie lub nie potrafi tego ocenić. Dominuje też umiarkowane poparcie dla tezy, że nie warto uczestniczyć w kursach niezwiązanych z aktualną lub planowaną pracą, na co wskazało 45,5% badanych (14,1% + 31,4%).

W kwestii finansowania rozwoju zdecydowana większość, bo aż 82,7% badanych uważa, że pozyskiwanie kompetencji w formie kursów, szkoleń itp. powinien finansować przede wszystkim pracodawca. Jednocześnie 38,5% studentów (9,6% + 28,9%) dopuszcza, że pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń / kursów lub warsztatów, o które wnioskuje, nawet jeśli są one związane bezpośrednio z wykonywaną pracą.

Tabela 17. Postawy studentów ostatniego roku: praca, edukacja, finansowanie (%)

Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Praca w zawodzie to najlepszy sposób podnoszenia kompetencji	35,5%	53,8%	2,2%	0,8%	7,7%
Po ukończeniu szkoły najlepiej od razu rozpocząć pracę	31,5%	36,4%	12,7%	5,4%	14,0%
Kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane kursami	18,4%	49,6%	8,0%	2,3%	21,7%
Pozyskiwanie kompetencji powinien finansować przede wszystkim pracodawca	25,2%	57,5%	5,2%	1,3%	10,8%
Pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń	9,6%	28,9%	15,2%	17,4%	28,9%
Edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy	22,6%	34,4%	15,1%	8,6%	19,3%
Nie warto uczestniczyć w kursach niezwiązanych z aktualną/planowaną pracą	14,1%	31,4%	12,2%	16,7%	25,6%

Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Najlepiej skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy w jednej dziedzinie	13,9%	37,9%	14,8%	8,0%	25,4%
Samodzielne zdobywanie wiedzy jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do wykonywania zawodu	21,0%	35,9%	11,8%	5,4%	25,9%
Szkolenia, kursy, studia podyplomowe nie zastępują praktyki zawodowej	24,6%	41,9%	8,9%	4,4%	20,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000

Analiza różnic między studentami studiów stacjonarnych i niestacjonarnych pokazuje wyraźnie, że osoby uczące się w trybie niestacjonarnym wykazują większą samoświadomość potrzeby autonomicznego rozwoju. Największe różnice dotyczą znaczenia praktyki oraz skuteczności formalnej edukacji szkolnej. Studenci trybu niestacjonarnego znacznie silniej cenią doświadczenie praktyczne. Przekonanie, że szkolenia, kursy, warsztaty, studia podyplomowe nie zastępują praktyki zawodowej, popiera aż 72,8% osób studiujących niestacjonarnie, w porównaniu do 64,4% studiujących stacjonarnie. Osoby studiujące w trybie stacjonarnym mają wyższe przekonanie o efektywności tradycyjnego nauczania. Stwierdzenie, że edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych, popiera 58,8% studentów stacjonarnych, ale tylko 51,6% niestacjonarnych

W przypadku płci zdecydowanie największa różnica dotyczy przekonania, że po ukończeniu szkoły najlepiej od razu rozpocząć pracę, a ewentualną edukację na wyższym poziomie odłożyć na później. Przekonanie to jest znacznie bardziej popularne wśród mężczyzn (72,6%) niż wśród kobiet (63,1%). Mężczyźni znacznie częściej akceptują pogląd, że pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń / kursów lub warsztatów, o które wnioskuje, nawet jeżeli są związane bezpośrednio z wykonywaną przez niego pracą. Opinię tę popiera 42,2% mężczyzn w porównaniu do 35,3% kobiet. Szczegółowe dane prezentuje tabela 18.

Tabela 18. Postawy studentów ostatniego roku: praca, edukacja, finansowanie (suma twierdzących odpowiedzi) – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Tryb	
		Kobieta	Mężczyzna	Stacjonarne	Niestacjonarne
Praca w zawodzie to najlepszy sposób podnoszenia kompetencji	89,3%	89,3%	89,1%	89,6%	88,4%
Po ukończeniu szkoły najlepiej od razu rozpocząć pracę	67,9%	63,1%	72,6%	68,7%	65,6%
Pozyskiwanie kompetencji powinien finansować przede wszystkim pracodawca	82,7%	84,8%	80,5%	83,7%	79,6%

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Tryb	
		Kobieta	Mężczyzna	Stacjonarne	Niestacjonarne
Edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy	57,0%	58,4%	55,8%	58,8%	51,6%
Nie warto uczestniczyć w kursach niezwiązanych z aktualną/planowaną pracą	45,5%	41,4%	50,2%	46,3%	43,2%
Najlepiej skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy w jednej dziedzinie	51,8%	50,3%	53,5%	53,3%	47,2%
Samodzielne zdobywanie wiedzy jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do wykonywania zawodu	56,9%	55,2%	58,4%	57,3%	55,6%
Szkolenia, kursy, studia podyplomowe nie zastąpią praktyki zawodowej	66,5%	63,9%	69,1%	64,4%	72,8%
Pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń	38,5%	35,3%	42,2%	37,7%	40,8%
Kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane kursami	68,0%	70,2%	65,6%	67,6%	69,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000

Poniższe dane wykazane w tabeli 19 przedstawiają oceny respondentów na temat przydatności i skuteczności różnych sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych. Analiza tych wyników pozwala określić, które metody uczenia się nieformalnego są postrzegane przez studentów jako najbardziej wartościowe.

Studenci ostatniego roku najwyżej oceniają czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych, które zyskało łącznie 71,8% wskazań (suma odpowiedzi wysoka/bardzo wysoka przydatność 32,9% + 38,9%; średnia ocen 4,04). Ponadto, wysoko oceniane jest podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy - 57,8% wskazań (29,7% + 28,1%; średnia ocen 3,74) oraz pozyskiwanie nowych zdań w pracy/podczas praktyk w pracy - 53,7% (23,7% + 30,0%; średnia ocen 3,69).

Tabela 19. Ocena przydatności sposobów pozyskiwania wiedzy

Sposób pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych	1 - bardzo niska	2 - niska	3 - średnia	4 - wysoka	5 - bardzo wysoka	Średnia ocen
Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortal) w Internecie	2,2%	16,9%	54,5%	20,6%	5,8%	3,11
Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych	1,4%	3,7%	23,1%	32,9%	38,9%	4,04
Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów	1,7%	16,0%	39,1%	26,8%	16,4%	3,40

Sposób pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych	1 - bardzo niska	2- niska	3 - średnia	4 - wysoka	5 - bardzo wysoka	Średnia ocen
Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy	1,0%	13,1%	32,2%	23,7%	30,0%	3,69
Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych	4,0%	21,2%	33,5%	22,9%	18,4%	3,31
Podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy	1,2%	9,6%	31,4%	29,7%	28,1%	3,74
Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)	4,4%	13,2%	30,2%	28,8%	23,4%	3,65

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000

W celu pogłębienia interpretacji ogólnych wyników przeprowadzono analizę zmiennych metryczkowych. Ujawniła ona, że płeć stanowi istotny czynnik różnicujący w kontekście korzystania z nieformalnych, cyfrowych sposobów zdobywania kompetencji. Analiza zróżnicowania odpowiedzi według płci pokazuje, że kobiety wyżej niż mężczyźni oceniają przydatność odwiedzania portali specjalistycznych i specjalistycznych forów internetowych. Suma wskazań na wysoką lub bardzo wysoką przydatność tych aktywności wśród kobiet wyniosła odpowiednio 30,2% i 50,1%, podczas gdy wśród mężczyzn – 22,2% i 36,0%. Różnica na korzyść kobiet sugeruje, że częściej wykorzystują one cyfrowe kanały do samokształcenia i weryfikacji wiedzy.

Podobny kierunek różnic obserwujemy w ocenie przydatności łączenia hobby z pracą lub rozwojem zawodowym. Kobiety także w tym obszarze przypisują tej formie wyższą wartość – 46,9%, podczas gdy w grupie mężczyzn odsetek ten wyniósł 35,0%. Różnica ponownie wskazuje, że kobiety częściej dostrzegają potencjał łączenia zainteresowań z rozwojem zawodowym.

Wśród studentów ostatniego roku studiów dominuje silne powiązanie planowanej kariery z ukończonym kierunkiem. Zdecydowana większość badanych planuje, że ich przyszła aktywność zawodowa będzie związana z kierunkiem studiów bezpośrednio (57,1%) lub tylko częściowo (38,9%). Jedynie 4,0% respondentów deklaruje, że nie planuje pracy w zawodzie związanym z ukończonym kierunkiem.

Główne powody rezygnacji z pracy w wyuczonym zawodzie są zróżnicowane: najczęściej wskazywana jest obawa, że trudno znaleźć zatrudnienie w zawodzie związanym ze studiowanym kierunkiem. Na dalszych pozycjach plasuje się argument, że studiowanie było wyborem hobbystycznym lub związanym tylko ze zdobyciem wykształcenia wyższego oraz obawa, że praca w tym zawodzie nie zapewniłaby wystarczająco wysokich dochodów. Ponadto część badanych przyznaje,

że po zapoznaniu się ze specyfiką studiowanej dziedziny, uznało, że nie chce pracować w tym zawodzie.

Przechodząc do oceny wybranej ścieżki edukacyjnej, można zaobserwować, że aż, 54,7% studentów wybrałoby tę samą uczelnię i ten sam kierunek, ponadto 31% respondentów wybrałoby ten sam kierunek studiów, ale inną uczelnię, co sugeruje, że kierunek jest trafny, ale instytucja mogłaby zostać zmieniona. Pozostali studenci wybierają radykalniejszą zmianę: 7,9% wybrałoby tę samą uczelnię, ale inny kierunek, a 6,4% wybrałoby inną uczelnię i inny kierunek studiów.

Dane w tabeli 20 pokazują zróżnicowaną ocenę skuteczności poszczególnych formalnych ścieżek edukacyjnych przez studentów ostatniego roku studiów. Studia zawodowe 43,6% badanych (suma wskazań 11,3% + 32,3%; średnia ocen 3,50) uznaje za formę wysoko lub bardzo wysoko skuteczną, przy czym większość respondentów (52,5%) ocenia je jako średnio skuteczne. Podobnie nauka w technikum postrzegana jest relatywnie pozytywnie – 39,8% studentów (12,8% + 27,0%; średnia ocen 3,36) ocenia tę ścieżkę jako wysoko lub bardzo wysoko skuteczną, co lokuje technika w czołówce najlepiej ocenianych form edukacji formalnej. Również studia podyplomowe są odbierane umiarkowanie pozytywnie - łącznie 32,2% studentów (6,0% + 26,2%; średnia ocen 3,28) wskazuje na wysoką lub bardzo wysoką skuteczność tej formy, przy jednocześnie najwyższym odsetku ocen na poziomie średnim (58,5%).

Najniższą percepcję skuteczności odnotowano w przypadku szkół zawodowych na poziomie ponadgimnazjalnym. Szkoły branżowe aż 52,7% respondentów (34,6% + 18,1%; średnia ocen 2,48) ocenia jako formę nisko lub bardzo nisko skuteczną, co wskazuje na szczególnie niski poziom zaufania do tej ścieżki. Nieco lepiej, choć nadal krytycznie, wypadają szkoły policealne, które 41,1% studentów (31,6% + 9,5%; średnia ocen 2,68) uznaje za nisko lub bardzo nisko skuteczne. Łącznie wyniki te pokazują, że studia zawodowe, nauka w technikum i studia podyplomowe są oceniane raczej umiarkowanie pozytywnie, podczas gdy szkoły branżowe i szkoły policealne charakteryzują się wyraźnie negatywną oceną skuteczności i wymagają pilniejszego dostosowania do potrzeb rynku pracy.

Tabela 20. Ocena skuteczności/wartości poszczególnych form nabywania kompetencji zawodowych przez studentów ostatniego roku studiów

Wyszczególnienie	1 - bardzo niska	2 - niska	3 - średnia	4 - wysoka	5 - bardzo wysoka	Średnia ocen
Studia zawodowe	1,1%	2,8%	52,5%	32,3%	11,3%	3,50
Studia podyplomowe	1,4%	7,9%	58,5%	26,2%	6,0%	3,28
Nauka w technikum	1,7%	12,9%	45,6%	27,0%	12,8%	3,36
Nauka w szkole policealnej	9,5%	31,6%	43,3%	13,0%	2,6%	2,68
Nauka w szkole branżowej	18,1%	34,6%	32,1%	11,8%	3,4%	2,48
Wykonywanie zawodu / praktyka zawodowa	0,8%	5,7%	26,1%	19,4%	48,0%	4,08

Wyszczególnienie	1 - bardzo niska	2 - niska	3 - średnia	4 - wysoka	5 - bardzo wysoka	Średnia ocen
Uczestnictwo w kursach / szkoleniach / warsztatach	1,4%	14,3%	40,5%	30,1%	13,7%	3,40
Samodzielna nauka (samokształcenie)	4,4%	13,2%	45,4%	22,3%	14,7%	3,30

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000

Plany dalszego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji są wśród studentów ostatniego roku bardzo powszechne: 63,7% deklaruje, że w najbliższych 2 latach zamierza uczestniczyć w formalnych lub pozaformalnych sposobach pozyskiwania kompetencji zawodowych. Wśród tej grupy najczęściej wskazywanymi formami dalszego rozwoju są: podjęcie lub kontynuowanie studiów (np. wyższego stopnia) 28,8% wszystkich studentów, uczestnictwo w kursie/szkoleniu/warsztacie 25,3%, oraz podjęcie studiów podyplomowych 8,9%; dodatkowo 0,7% studentów wskazało inne, specyficzne formy rozwoju (np. aplikacja prawnicza lub zdobycie uprawnień budowlanych). Tematycznie dominują plany zgodne z dotychczasową edukacją: 49,7% wszystkich studentów zamierza pozyskiwać kompetencje w obszarach związanych z kierunkiem studiów, a 14,0% planuje rozwijać kompetencje w obszarach niezwiązanych z aktualnym kierunkiem studiów.

4.6.2. Relacje między formami i efekty uczenia się

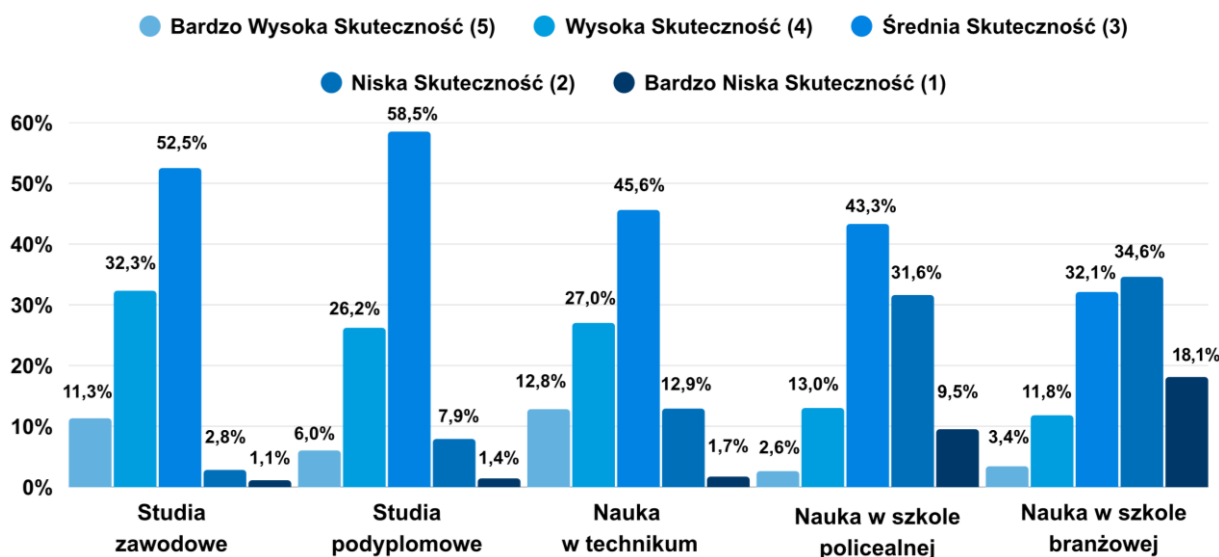
Aktywność studentów ostatniego roku w zakresie pozaformalnego kształcenia zawodowego w ciągu ostatnich 3 lat jest stosunkowo niska: 58,8% respondentów nie korzystało z żadnej z wymienionych form zdobywania kompetencji zawodowych, a 61,3% nie brało udziału w żadnych aktywnościach studenckich. Wśród aktywnych, w obszarze „Korzystanie z pozaformalnych form edukacji zawodowej” najczęściej wybierano szkolenia/kursy/warsztaty (20,9%), następnie wolontariat (12,6%), nieorganizowane przez szkołę praktyki zawodowe (11,8%) oraz uczestnictwo w pracach organizacji pozarządowych innej niż wolontariat (8,8%); najrzadziej wskazywano działalność stowarzyszeń zawodowych (1,7%). W zakresie „Aktywności studenckich” największą popularnością cieszył się udział w konferencjach naukowych bez własnego wystąpienia (19,4%) i z własnym wystąpieniem (17,7%), dalej organizacja konferencji naukowych (14,9%) i prace koła naukowego (14,0%); rzadziej wskazywano uczestnictwo w akcjach charytatywnych organizowanych na terenie uczelni (6,6%), międzynarodową wymianę studencką (np. Erasmus) (3,5%) oraz prace w organizacjach studenckich (np. NZS, AIESEC) (2,9%).

Studenci ostatniego roku studiów najwyżej oceniają formy zapewniające bezpośrednie, praktyczne doświadczenie. Najwyższą skuteczność i wartość spośród wszystkich form nabywania kompetencji zawodowych uzyskało wykonywanie zawodu / praktyka zawodowa, łącznie 67,4% studentów oceniło ją jako formę o wysokiej lub bardzo wysokiej skuteczności (w tym 48,0% wskazań „bardzo wysoka skuteczność”). Wysoko oceniane są również formy pozaformalne i nieformalne: uczestnictwo w kursach, szkoleniach i warsztatach uznaje 43,8% respondentów za

formę o wysokiej lub bardzo wysokiej skuteczności, a samodzielna nauka (samokształcenie) otrzymuje 37,0% ocen wysokiej lub bardzo wysokiej skuteczności.

Ocena poszczególnych form edukacji formalnej jest zróżnicowana. Studia zawodowe są uznawane za wysoko lub bardzo wysoko skuteczne przez 43,6% badanych, przy czym najczęściej oceniane są jako średnio skuteczne (52,5%). Nauka w technikum osiąga podobny wynik, z 39,8% ocen wysokiej lub bardzo wysokiej skuteczności. Mniej niż jedna trzecia studentów pozytywnie ocenia studia podyplomowe (32,2% wysokich/bardzo wysokich ocen). Najniższą skuteczność osiągają formy zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym, szczególnie szkoły branżowe, które 52,7% respondentów ocenia jako formę o niskiej lub bardzo niskiej skuteczności; negatywnie oceniana jest także nauka w szkole policealnej (41,1% ocen niskiej lub bardzo niskiej skuteczności). Szczegóły na wykresie 17.

Wykres 17. Ocena skuteczności formalnych form nabywania kompetencji zawodowych przez studentów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000

W ramach oceny przydatności sposobów zdobywania wiedzy najwyżej oceniono klasyczne metody samokształcenia oraz praktykę zawodową. Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych 71,8% respondentów uznaje za metodę o wysokiej lub bardzo wysokiej przydatności. Aż 57,8% badanych bardzo wysoko ocenia podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy, a 53,7% wysoko ocenia pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań. Ponad połowa studentów (52,3%) jako wysoce przydatne wskazuje także korzystanie poza miejscem pracy z programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, programowanie).

Relacje między poszczególnymi formami kształcenia charakteryzują się komplementarnością z wyraźnym priorytetem dla praktycznego doświadczenia. Studenci są zgodni, co do niezastąpionego charakteru praktyki zawodowej – 66,5% respondentów (suma 24,6% „zdecydowanie się zgadzam” i 41,9% „raczej się zgadzam”) zgadza się, że szkolenia, kursy, warsztaty i studia podyplomowe nie

zastąpią praktyki zawodowej. Ponadto, deklarowane plany rozwojowe pokazują skłonność do integrowania różnych ścieżek zdobywania kompetencji w przyszłości tj. 28,8% studentów planuje podjęcie lub kontynuowanie studiów (edukacja formalna), 25,3% studentów planuje uczestnictwo w kursach/szkoleniach/warsztatach (edukacja pozaformalna), 8,9% planuje podjęcie studiów podyplomowych (edukacja formalna/pozaformalna).

Łączenie tych form potwierdza, że studenci postrzegają edukację formalną, pozaformalną i nieformalną jako wzajemnie uzupełniające się elementy niezbędne do osiągnięcia sukcesu zawodowego.

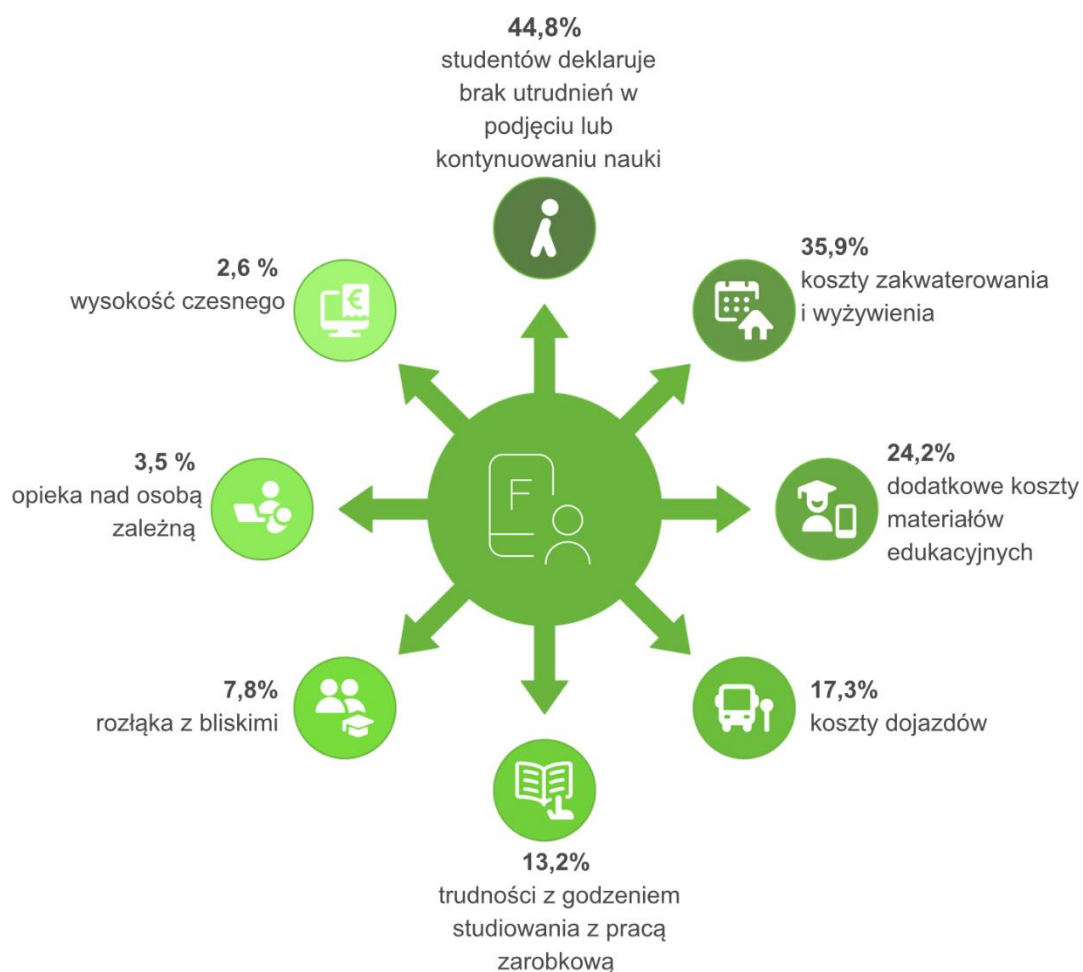
4.6.3. Wsparcie i bariery edukacyjne

Badani studenci wskazują na szeroki wachlarz instytucji i mechanizmów finansowych, choć w ich percepcji dominują te bezpośrednio związane z rynkiem pracy, funduszami publicznymi oraz samym środowiskiem akademickim. Najczęściej wymieniane są Instytucje Rynku Pracy (PUP - powiatowy urząd pracy, WUP - wojewódzki urząd pracy), a także Środki Unijne i Programy Rządowe, w tym dotacje unijne/fundusze UE, Krajowy Plan Odbudowy (KPO), granty oraz Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Istotną rolę odgrywa również pracodawca - często postrzegany jako główne lub współfinansujące źródło rozwoju kompetencji - oraz środowisko akademickie (uczelnia, Biuro Karier), gdzie wskazywane są stypendia (naukowe, socjalne, rektora) i pożyczki na kształcenie. Uzupełniająco pojawiają się środki własne i rodzinne (własna praca zarobkowa, wsparcie rodziców/rodziny), Instytucje samorządowe (UM, urząd marszałkowski, samorzady, starostwo) oraz organizacje i projekty branżowe (np. Santander open academy, projekty dofinansowania kursów dla określonej grupy ludzi, izby pielęgniarskie, organizacje pozarządowe).

Analiza ankiet wskazuje na zróżnicowane bariery finansowe, logistyczne i organizacyjne, które utrudniają studentom efektywne zdobywanie kompetencji w różnych formach kształcenia.

W edukacji formalnej 44,8% studentów deklaruje brak utrudnień w podjęciu lub kontynuowaniu nauki, jednak najczęściej wskazywanymi barierami są koszty zakwaterowania i wyżywienia (35,9%), dodatkowe koszty materiałów edukacyjnych (24,2%) oraz koszty dojazdów (17,3%). Dodatkowo pojawiają się trudności z pogodzeniem studiowania z pracą zarobkową (13,2%), rozłąka z bliskimi (7,8%), opieka nad osobą zależną (3,5%) oraz wysokość czesnego (2,6%). Szczegółowy rozkład tych barier obrazuje rysunek 22.

Rysunek 22. Bariery w edukacji formalnej zidentyfikowane wśród studentów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000. (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Analiza zależności krzyżowych w grupie studentów ostatniego roku studiów ujawnia istotne różnice w doświadczeniach i postawach respondentów, zwłaszcza w zakresie barier i postrzegania roli samokształcenia, zależne od trybu studiów i płci.

Wśród studentów widoczne są wyraźne różnice dotyczące postrzegania barier formalnych związanych z edukacją akademicką. Konieczność godzenia nauki z pracą zarobkową rzadziej dotyczy studentów studiów stacjonarnych (12,4%) niż niestacjonarnych (15,6%). Z kolei koszty zakwaterowania i żywienia najczęściej wskazywali mężczyźni (37,4%) oraz studenci stacjonarni (38,0%). Wskazuje to na zróżnicowane obciążenia finansowe, które zależą zarówno od trybu studiów, jak i płci badanych. Pełne dane prezentuje tabela 21.

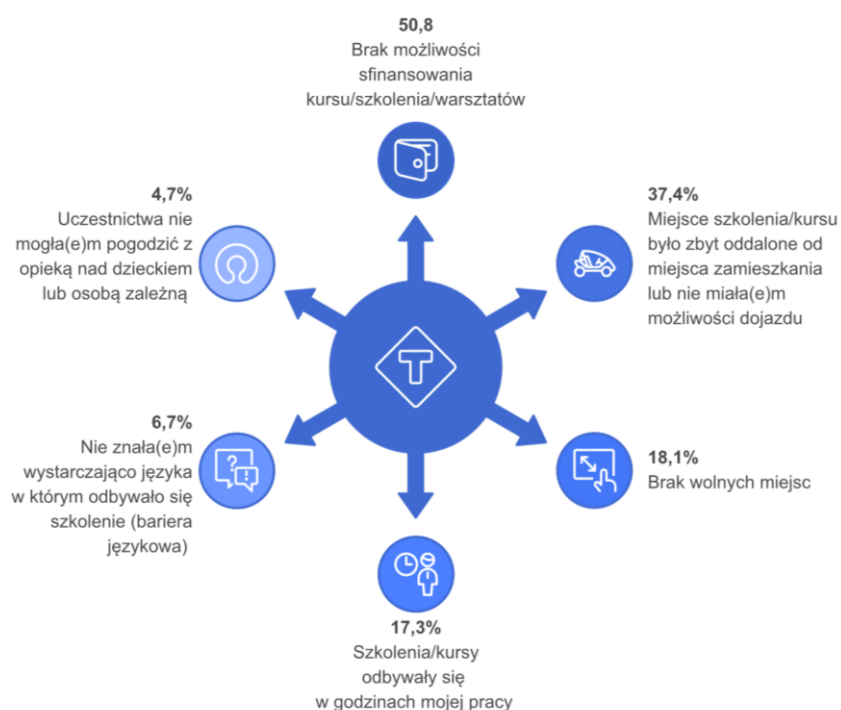
Tabela 21. Bariery utrudniające podjęcie lub kontynuowanie studiów – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Tryb	
		Kobieta	Mężczyzna	Stacjonarne	Niestacjonarne
Koszty zakwaterowania i żywienia	35,9%	34,1%	37,4%	38,0%	29,6%
Dodatkowe koszty związane z zakupem materiałów edukacyjnych	24,2%	21,7%	26,7%	26,0%	18,8%
Koszty dojazdów	17,3%	14,6%	20,2%	17,3%	17,2%
Konieczność godzenia studiowania z pracą zarobkową	13,2%	15,6%	10,9%	12,4%	15,6%
Rozłąka z bliskimi	7,8%	8,3%	6,8%	7,6%	8,4%
Opieka nad osobą zależną	3,5%	3,4%	3,3%	3,6%	3,2%
Wysokość czesnego	2,6%	3,2%	2,1%	0,8%	8,0%
Nie doświadczyła(e)m utrudnień w podjęciu lub kontynuowaniu studiów.	44,8%	44,2%	45,9%	45,2%	43,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000. (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

W edukacji pozaformalnej (kursy/szkolenia/warsztaty) bariery dotyczyły 25,4% studentów, którzy planowali uczestnictwo w ostatnich 3 latach, lecz go nie zrealizowali; w tej podgrupie dominował brak możliwości sfinansowania kursu/szkolenia (50,8%), a następnie kwestie logistyczne związane z odległością lub dojazdem (37,4%), brak wolnych miejsc (18,1%) oraz kolizja godzin z pracą (17,3%). Rzadziej wskazywano barierę językową (6,7%) i trudność w połączeniu udziału z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną (4,7%). Szczegółowy rozkład tych barier obrazuje rysunek 23.

Rysunek 23. Bariery w edukacji nieformalnej zidentyfikowane wśród studentów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=254 (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Analiza wyników badań ilościowych wśród studentów ostatniego roku studiów wskazuje na wyraźne zróżnicowanie między aktywnością w zorganizowanych formach edukacji pozaformalnej a działaniami podejmowanymi w ramach edukacji nieformalnej.

Edukacja pozaformalna

W okresie ostatnich trzech lat 58,8% studentów nie korzystało z żadnej z wymienionych form edukacji pozaformalnej, takich jak szkolenia, kursy, warsztaty, wolontariat czy praktyki zawodowe. Różnicowanie odpowiedzi widoczne jest przede wszystkim ze względu na tryb studiów. Studenci niestacjonarni zdecydowanie częściej deklarowali brak aktywności, stanowiąc 65,0% tej grupy, niż studenci stacjonarni, która wyniosła 53,0%. Różnice ze względu na płeć mają charakter ograniczony – kobiety: 56,6%, mężczyźni: 60,9%.

Wśród osób aktywnych najczęściej wskazywano na szkolenia/kursy/warsztaty – skorzystało z nich 20,9% ogółu badanych oraz wolontariat, z którego skorzystało 12,6% badanych, przy czym częściej korzystali z nich studenci studiów stacjonarnych.

Analiza aktywności pozaformalnej pokazuje wyraźne różnice między trybem studiów. Studenci studiów niestacjonarnych rzadziej angażują się w zorganizowane formy edukacji, takie jak kursy, szkolenia, warsztaty czy nieorganizowane przez szkołę praktyki zawodowe. Brak uczestnictwa w jakiegokolwiek formie aktywności pozaszkolnej zadeklarowało aż 62,5% studentów niestacjonarnych, podczas gdy wśród studentów stacjonarnych odsetek ten wyniósł 47,6%. Dane te wskazują, że osoby studiujące w trybie niestacjonarnym, częściej aktywne zawodowo, wykazują większą świadomość konieczności inwestowania we własny rozwój oraz inaczej priorytetyzują aktywności edukacyjne. Pełne dane przedstawiono w tabeli 22.

Tabela 22. Korzystanie w okresie ostatnich 3 lat z wymienionych form kształcenia związanych ze zdobywaniem kompetencji zawodowych (wiedzy, umiejętności) – dane szczegółowe

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Tryb	
		Kobieta	Mężczyzna	Stacjonarne	Niestacjonarne
Szkolenia/kursy/warsztaty	20,9%	22,9%	18,7%	27,2%	18,8%
Wolontariat	12,6%	13,8%	11,3%	10,4%	13,3%
Nieorganizowane przez szkołę praktyki zawodowe	11,8%	12,0%	11,5%	19,6%	9,2%
Uczestnictwo w pracach organizacji pozarządowych	8,8%	9,1%	8,6%	10,8%	8,1%
Uczestnictwo w działalności stowarzyszeń zawodowych	1,7%	1,6%	1,9%	2,0%	1,6%
Nie korzystała(e)m z wymienionych form kształcenia	58,8%	56,6%	60,9%	47,6%	62,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych N=1000. (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Edukacja nieformalna

Odsetek studentów nieuczestniczących w żadnej formie edukacji nieformalnej był znacząco niższy. 15,4% respondentów zadeklarowało brak jakichkolwiek działań ukierunkowanych na samodzielne zdobywanie kompetencji, takich jak nauka z materiałów dostępnych online, literatura branżowa czy samodzielne ćwiczenie umiejętności. Różnice względem płci oraz trybu studiów są w tym przypadku niewielkie: kobiety - 15,0%, mężczyźni - 15,8%; studia stacjonarne - 16,4%, niestacjonarne - 15,4%.

W grupie osób podejmujących działania edukacyjne poza formalnymi strukturami szczególne znaczenie miało pozyskiwanie nowych zadań zawodowych lub praktycznych, które służyły rozwijaniu kompetencji (339 wskazań). Z tej formy korzystali częściej studenci stacjonarni (38,9%) oraz kobiety (38,1%).

5. Wnioski z badania

Głównym celem badania „Edukacja formalna i nieformalna w województwie zachodniopomorskim” jest dostarczenie kompleksowych informacji dotyczących stanu i uwarunkowań aktywności w obszarze edukacji zawodowej mieszkańców regionu, z uwzględnieniem zróżnicowania jej form, postaw uczestników rynku pracy oraz barier edukacyjnych. Badanie to, realizowane w ramach Zadania 1 jako eksploracyjne, objęło szeroki zakres podmiotów, w tym instytucje edukacyjne i uczestników rynku pracy. Poniższe wnioski zostały wyciągnięte na podstawie wyników badań ilościowych oraz analizy *desk research*, które były wymagane dla realizacji celów poznawczych Zadania 1.

1. Zatrudnieni w przedsiębiorstwach

- Rozwój kompetencji zawodowych pracowników w największym stopniu napędza praktyka w miejscu pracy i uczenie się nieformalne. Edukacja formalna stanowi ważną bazę, ale bez „learning-by-doing” nie zapewnia oczekiwanego poziomu przygotowania do roli zawodowej.
- Najwyżej oceniane są te sposoby uczenia się, które łączą realne zadania zawodowe z możliwością stopniowego podnoszenia odpowiedzialności (nowe obowiązki, zadania rozwojowe) oraz wykorzystaniem specjalistycznych treści online. Pracownicy chętnie sięgają po portale branżowe, programy do samodzielnej nauki i inne narzędzia cyfrowe.
- Kluczową barierą rozwoju kompetencji są koszty. Dominuje oczekiwanie, że szkolenia, kursy i studia podyplomowe będą finansowane przez pracodawcę lub ze środków zewnętrznych; skłonność do współpłaty z własnych środków jest niska, co ogranicza skalę udziału w edukacji pozaformalnej.
- Dodatkowymi ograniczeniami są bariery czasowe i organizacyjne. Pogodzenie pracy, obowiązków rodzinnych i kształcenia utrudnia uczestnictwo nawet w atrakcyjnych merytorycznie formach, szczególnie przy zajęciach stacjonarnych.
- Obraz postaw pracowników wskazuje na potrzebę rozwiązań „blisko pracy”: krótszych form szkoleniowych, łączenia nauki z wykonywaniem zadań zawodowych oraz systemowego wbudowania mentoringu i samokształcenia w kulturę organizacyjną firm.

2. Firmy szkoleniowe

- Z perspektywy firm szkoleniowych rynek usług rozwojowych jest w fazie wzrostu. Szczególnie widać rosnące zainteresowanie szkoleniami dla pracowników finansowanymi przez pracodawców, usługami dla osób pracujących indywidualnie oraz klientami publicznymi (PUP, inne instytucje), przy wyraźnym przesunięciu akcentu w stronę formatów online.
- Klienci w największym stopniu kierują się ceną usługi oraz opiniami o organizatorze; ważnym „sygnałem jakości” pozostają wcześniejsze pozytywne

doświadczenia ze współpracy oraz certyfikaty i standardy jakości, które ograniczają ryzyko po stronie zamawiających.

- Oceniając jakość szkoleń, firmy szkoleniowe wskazują, że kluczowe znaczenie ma profesjonalizm prowadzącego, przyjazna atmosfera sprzyjająca aktywności uczestników oraz jakość materiałów dydaktycznych - także w perspektywie ich użyteczności po zakończeniu szkolenia.
- Główne bariery po stronie klientów to koszty udziału w usługach rozwojowych oraz ograniczona dostępność dofinansowań, skomplikowane procedury i niepewność co do zasad rozliczeń ograniczają gotowość do korzystania z zewnętrznych źródeł wsparcia.
- Automatyzacja i rozwój rozwiązań opartych na AI postrzegane są jako ważny trend: z jednej strony ułatwiają diagnozowanie potrzeb i skalowanie oferty, z drugiej – mogą zwiększyć koszty alternatywne tradycyjnych szkoleń i nasilić presję konkurencyjną na mniejsze podmioty, co rodzi potrzebę wypracowania standardów jakości i certyfikacji treści w środowisku cyfrowym.

3. Reprezentanci przedsiębiorstw

- Z punktu widzenia pracodawców najbardziej wartościowe są te formy kształcenia, które „dzieją się w pracy”. Praktykowanie zawodu na stanowisku, mentoring pracowniczy oraz dobrze dobrane kursy i szkolenia zewnętrzne; to one najszybciej zamykają luki kompetencyjne i pozwalają dostosować kompetencje do specyfiki firmy.
- Edukacja formalna (technikum, studia zawodowe, studia podyplomowe) oceniana jest generalnie dobrze, ale z wyraźnym oczekiwaniem większego nacisku na praktykę, pracę projektową i kontakt z realnym środowiskiem pracy; w szczególności szkoły branżowe i policealne są postrzegane jako wymagające istotnego dostosowania do potrzeb rynku.
- Duże przedsiębiorstwa (250+ zatrudnionych) są bardziej krytyczne wobec jakości przygotowania absolwentów i skuteczności formalnych form kształcenia niż firmy z sektora MŚP, co odzwierciedla wyższe wymagania dotyczące specjalizacji i gotowości do pracy w złożonych strukturach organizacyjnych.
- Najważniejsze bariery w rozwijaniu kompetencji pracowników to koszty, konieczność zwalniania pracowników z pracy na czas szkoleń oraz złożone procedury pozyskiwania i rozliczania środków zewnętrznych; uproszczenie dokumentacji, stabilne zasady wsparcia i lepsza informacja o dostępnych instrumentach mogłyby znacząco zwiększyć skalę inwestycji w rozwój kadr.

4. Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (licea ogólnokształcące)

- Zdecydowana większość badanych uczniów liceów dla dorosłych pracowała zarobkowo w okresie ostatnich dwóch lat. Choć badani są silnie związani

z rynkiem pracy, często pracują w formach mniej stabilnych niż praca na pełny etat, w tym na podstawie umów terminowych lub cywilnoprawnych.

- Decyzje o wyborze liceum dla dorosłych wynikają zarówno z motywacji osobistych i zawodowych, jak i z czynników praktycznych oraz środowiskowych. Dla ponad połowy badanych liceum stanowi formę uzupełnienia wykształcenia, ponieważ posiadają już wyuczony zawód i nie odczuwają potrzeby zdobywania nowego. Czynnikiem różnicującym tę grupę od osób wybierających szkoły zawodowe jest posiadanie już konkretnego zawodu oraz chęć poszerzenia kwalifikacji ogólnych. Istotnym czynnikiem jest chęć przystąpienia do egzaminu maturalnego, co otwiera drogę do dalszego kształcenia na poziomie studiów wyższych. Dla części osób wpływ mają względy logistyczne i dostępność oferty edukacyjnej w regionie, np. brak technikum dla dorosłych w okolicy.
- Przy wyborze konkretnej szkoły kluczowe znaczenie ma renoma, wizerunek i postrzegana jakość nauczania (pozytywne opinie o szkole). Również bliskość szkoły od miejsca zamieszkania jest ważna, co podkreśla rolę dostępności, szczególnie istotnej dla osób dorosłych łączących naukę z pracą lub obowiązkami rodzinnymi.
- Liceum ogólnokształcące dla dorosłych spełnia podwójną funkcję: umożliwia formalny awans edukacyjny i otwiera drogę do dalszego kształcenia, a jednocześnie stanowi element stabilizujący, pozwalający utrzymać lub wzmocnić pozycję zawodową i społeczną. Ponad połowa respondentów traktuje kontynuowanie nauki jako rozwój osobisty. Silnie zaznacza się również funkcja awansu zawodowego, znaczna część badanych uważa, że nauka w liceum umożliwi im lub ułatwi uzyskanie lepszej pozycji w pracy.
- Uczniowie liceów dla dorosłych wykazują wysoki poziom świadomości znaczenia edukacji i ciągłego rozwoju. Większość badanych planuje dalsze kształcenie (formalne lub pozaformalne) w ciągu najbliższych pięciu lat. Pomimo ogólnych aspiracji, zdecydowana większość uczniów nie ma jeszcze sprecyzowanych planów dotyczących podjęcia studiów wyższych, co świadczy o dużej niepewności co do dalszej ścieżki kształcenia. Wskazuje to na potrzebę wzmocnienia doradztwa edukacyjno-zawodowego.
- Badani w największym stopniu cenią praktyczne doświadczenie zawodowe. Uważają, że szkolenia, kursy czy studia podyplomowe stanowią wartościowe uzupełnienie, ale nie zastąpią praktyki. Respondenci postrzegają rozwój zawodowy jako proces wieloetapowy łączący praktykę, edukację i samokształcenie. Uznają oni samodzielne zdobywanie wiedzy za niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do zawodu. Większość uważa, że pracodawca powinien odgrywać kluczową rolę w finansowaniu szkoleń i kursów.

- Respondenci najwyżej oceniają te sposoby zdobywania wiedzy, które wiążą się z praktycznym działaniem, samodzielny uczeniem się oraz wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Praca zawodowa, rozwijanie pasji związanych z zawodem i podejmowanie nowych wyzwań są uznawane za najbardziej efektywne. Najczęściej wykorzystywanymi formami są specjalistyczne fora internetowe, portale branżowe oraz publikacje książkowe/prasa branżowa.
 - Co czwarty respondent przyznał, że w ciągu ostatnich trzech lat planował udział w kursach, szkoleniach lub warsztatach zawodowych, lecz ostatecznie nie udało się tego zrealizować. Wśród kursów, w których respondenci nie mieli możliwości uczestniczyć, najczęściej wskazywane były kursy językowe oraz szkolenia umożliwiające zdobycie uprawnień zawodowych.
 - Główne przyczyny braku uczestnictwa w kursach, warsztatach i szkoleniach zawodowych w ostatnich trzech latach mają charakter organizacyjny i finansowy. Najczęściej wskazywanymi powodami były: brak wolnych miejsc oraz brak możliwości sfinansowania udziału. Istotne były także trudności związane z dojazdem i kolizja godzin zajęć z pracą zawodową.
 - Ponad połowa badanych nie wie, gdzie uzyskać wsparcie finansowe na podnoszenie kompetencji zawodowych. Wskazuje to na wyraźną potrzebę lepszej promocji dostępnych form finansowania szkoleń i doradztwa zawodowego.
 - Największa grupa badanych nie doświadczyła żadnych utrudnień w podjęciu lub kontynuowaniu nauki w liceum dla dorosłych. Najczęściej występującą barierą jest jednak konieczność łączenia nauki z pracą zarobkową. Inne bariery to koszty transportu i opieka nad osobami zależnymi. Wprowadzenie elastycznych form nauczania i wsparcia finansowego może znacząco ograniczyć bariery w edukacji dla dorosłych.
5. Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (szkoły policealne)
- Zdecydowana większość badanych uczniów szkół policealnych pracowała zarobkowo w okresie ostatnich dwóch lat, co sugeruje, że nauka jest często podejmowana równolegle z aktywnością zawodową. Dominowały elastyczne formy zatrudnienia, takie jak umowa na czas określony, umowa zlecenie lub o dzieło.
 - Decyzje o wyborze kierunku kształcenia są silnie zorientowane na aspekty finansowe i rynkowe, a najważniejszym kryterium jest perspektywa otrzymywania satysfakcjonujących zarobków. Dorośli uczniowie postrzegają edukację policealną przede wszystkim jako bezpośrednią inwestycję w karierę i poprawę sytuacji materialnej.
 - Najważniejszym czynnikiem motywującym jest przekonanie, że kontynuowanie nauki umożliwi lub ułatwi awans w pracy. Jednocześnie niemal połowa respondentów traktuje kontynuowanie nauki jako rozwój osobisty.

- Głównym czynnikiem wyboru szkoły była jej oferta programowa – szkoła oferowała naukę w interesującym zawodzie. Ze względu na konieczność godzenia nauki z życiem, dorośli uczniowie cenią również bliskość przestrzenną.
- Najczęściej wskazywanym utrudnieniem w podjęciu lub kontynuowaniu nauki jest konieczność godzenia nauki z pracą zarobkową. Inne istotne bariery to opieka nad osobą zależną.
- Kwestia finansowania nauki jest zdominowana przez system bezpłatny, z którego korzysta trzech na czterech uczniów szkół policealnych, co jest kluczowym czynnikiem zwiększającym dostępność edukacji.
- Zdecydowana większość dorosłych uczniów wykazuje świadomość konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji, dwóch na trzech planuje korzystać z formalnych lub pozaformalnych sposobów pozyskiwania kompetencji zawodowych w najbliższych 5 latach.
- Zdecydowana większość badanych zamierza w mniejszym lub większym stopniu wykorzystać zdobytą wiedzę i umiejętności w praktyce zawodowej. Niewielki odsetek uczniów nie planuje pracy w zawodzie związanym z ukończoną szkołą, a w ponad połowie tych przypadków nie planowali oni tej pracy już przed podjęciem nauki.

6. Studenci ostatniego roku

- Decyzje edukacyjne studentów ostatniego roku są silnie zorientowane pragmatycznie. Głównymi motywacjami są perspektywy zatrudnienia i poziom przyszłych zarobków, a za najskuteczniejszy sposób rozwijania kompetencji zawodowych uznawana jest praca w zawodzie i zdobywanie doświadczenia w realnych warunkach.
- Studenci wysoko cenią komplementarność ścieżek rozwoju: dostrzegają wartość studiów (zwłaszcza kierunków technicznych i zawodowych) oraz studiów podyplomowych, ale jednocześnie bardzo dobrze oceniają praktykę zawodową, kursy/szkolenia i samokształcenie jako formy, które szybciej przekładają się na praktyczne umiejętności.
- W ocenach skuteczności form kształcenia szkoły branżowe i policealne wypadają najslabiej - są postrzegane jako najmniej użyteczne z punktu widzenia rozwoju kompetencji, co wskazuje na potrzebę pogłębionego dostosowania ich oferty do wymagań współczesnego rynku pracy.
- Plany dalszego rozwoju są w tej grupie powszechne. Większość studentów zamierza w najbliższych latach kontynuować edukację formalną lub korzystać z kursów i szkoleń, najczęściej w obszarach zbieżnych z dotychczasowym kierunkiem studiów; jednocześnie aktywność w zorganizowanych formach edukacji pozaformalnej w ostatnich latach była umiarkowana.

- Podobnie jak wśród pracowników, silne jest oczekiwanie finansowania szkoleń przez pracodawcę, przy stosunkowo niskiej gotowości do samodzielnego ponoszenia kosztów; studenci niestacjonarni częściej niż stacjonarni akceptują współfinansowanie i wykazują większą proaktywność w samokształceniu, co odzwierciedla ich bliższy kontakt z rynkiem pracy.

6. Rekomendacje w zakresie problematyki badania dla instytucji aktywnych w obszarze edukacji formalnej i pozaformalnej

Przedstawione poniżej rekomendacje zostały sformułowane na podstawie kompleksowej analizy wyników badań ilościowych przeprowadzonych wśród wszystkich kategorii respondentów oraz w świetle strategicznych celów rozwojowych województwa zachodniopomorskiego. Rekomendacje te mają na celu dostarczenie informacji, które przyczynią się do podniesienia poziomu kapitału ludzkiego w regionie.

I. Wzmocnienie praktycznego wymiaru kształcenia i jego integracja z rynkiem pracy

Z uwagi na fakt, że wykonywanie zawodu/praktyka zawodowa jest oceniana przez badanych jako jedna z najskuteczniejszych form nabywania kompetencji, kluczowe jest:

1. Zacieśnienie obligatoryjnej współpracy instytucji edukacyjnych (szkoły policealne, technika, uczelnie) z przedsiębiorstwami działającymi w ramach Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP). Współpraca ta powinna obejmować:
 - Wprowadzanie mentoringu pracowniczego jako standardowego elementu programów kształcenia, w którym bardziej doświadczeni pracownicy wdrażają mniej doświadczonych.
 - Ograniczenie nadmiaru treści teoretycznych i zwiększenie liczby zajęć praktycznych w programach szkolnictwa zawodowego (szkoły branżowe, technika).
2. Rozwój i formalizacja mechanizmów walidacji i certyfikacji efektów uczenia się nabytych poza systemem edukacji formalnej. Umożliwi to dorosłym uczniom i pracownikom formalne potwierdzenie kompetencji zdobytych nieformalnie w pracy lub poprzez samokształcenie.

II. Usprawnienie dostępu do informacji i redukcja barier edukacyjnych

Wysokie koszty oraz bariery logistyczne i czasowe stanowią najczęstszą przyczynę rezygnacji z kursów i szkoleń, a niski poziom wiedzy na temat dostępnych form wsparcia finansowego jest powszechny. Rekomenduje się:

1. Utworzenie scentralizowanej, ogólnodostępnej platformy informacyjnej o ofercie edukacji pozaformalnej (kursy, szkolenia, warsztaty). Platforma ta powinna zawierać jasne informacje o możliwościach dofinansowania i certyfikacji, odpowiadając na potrzebę sygnalizowaną przez firmy szkoleniowe.

2. Wprowadzenie instrumentów wsparcia finansowego ukierunkowanych na niwelowanie barier logistycznych i społecznych, z jakimi mierzą się dorośli uczniowie i pracownicy. Dotyczy to przede wszystkim wsparcia dla:
 - Pokrycia kosztów transportu i dojazdów, które są istotną barierą.
 - Wsparcia finansowego na pokrycie dodatkowych kosztów nauki (np. materiały edukacyjne).
 - Ułatwienie dostępu do opieki nad dzieckiem lub osobą zależną w czasie uczestnictwa w szkoleniach.
3. Promowanie idei partycypacji w kosztach szkoleń między pracownikiem a pracodawcą. Choć pracownicy w dużym stopniu oczekują finansowania przez pracodawcę, prawie połowa dorosłych uczniów zgadza się, że pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń, o które wnioskuje.

III. Wprowadzenie standardów jakości i dopasowania oferty

W związku z oczekiwaniami przedsiębiorstw i firm szkoleniowych dotyczącymi lepszego dopasowania oferty do potrzeb rynkowych, zaleca się:

1. Wprowadzenie obowiązkowych kryteriów jakości i certyfikacji dla instytucji oferujących podnoszenie kompetencji zawodowych poza systemem szkolnym. Powinno to objąć weryfikację kompetencji osób prowadzących szkolenia i skuteczną kontrolę jakości świadczonych usług.
2. Zwiększenie inwestycji w diagnostykę potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorstw, poprzedzającą kierowanie pracowników na szkolenia. Mimo że część firm szkoleniowych sygnalizuje brak rzetelnej analizy potrzeb, postępująca automatyzacja i rozwiązania AI mogą poprawić jakość diagnozowania potrzeb szkoleniowych.
3. Dostosowanie oferty pozaformalnej i formalnej do trendów transformacyjnych (Gospodarka 4.0 i ISWZP), ze szczególnym uwzględnieniem rozwijania kompetencji cyfrowych oraz kompetencji przyszłości, takich jak kreatywność i krytyczne myślenie. Przewiduje się również konieczność zwiększenia oferty szkoleniowej dla grupy 50+.
4. Uproszczenie procedur dostępu do dofinansowania publicznego dla przedsiębiorstw, które wskazują zbyt skomplikowane procedury jako jedną z barier.

7. Bibliografia

- Urbaniak B, Bariery udziału polskiego społeczeństwa w kształceniu ustawicznym, Polityka edukacyjna wobec rynku pracy, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Wydziałowe, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice 2012
- Kukier J., Kluczowe działania UNESCO w zakresie kształcenia ustawicznego, „Kognitywistka i Media w Edukacji”, nr. 1 2019
- Klercq J., Lifelong Learning for all, Meeting of Education Committee at Ministerial Level, OECD, Paryż 1997
- Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023, IBE, Warszawa 2025, s. 6
- Frąckiewicz A., „Uwarunkowania decyzji zawodowych i edukacyjnych oraz postawy wobec rynku pracy uczniów szkół zawodowych w województwie zachodniopomorskim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2017
- Frąckiewicz A., „Postawy edukacyjne i zawodowe uczniów zachodniopomorskich techników i szkół branżowych I-go stopnia”, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2022
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, t.j. Dz.U. 2025 poz. 1043
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz. U. 1991
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r., Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U. 2018 poz. 1668.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Dz. U. z 2019 r. poz. 652.
- Ministerstwo Edukacji i Nauki, Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, Warszawa 2016
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 lutego 2019 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia zawodowego, Dz. U. z 2019 r. poz. 320.
- Szkolnictwo wyższe 2023/2024 (wyniki wstępne)
- Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do 2030 r.
- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Zachodniopomorskiego RSI 2030
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego 2014–2020
- Krajowa Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego
- Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego

8. Załączniki

8.1. Kwestionariusz ankiety - Zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem reprezentujących ISWZP, z wyłączeniem kadry zarządzającej

Szanowni Państwo,

dziękujemy za zainteresowanie badaniem. Udzielone przez Państwa informacje zostaną wykorzystane do przygotowania zbiorczych zestawień dotyczących postaw i opinii osób zatrudnionych dotyczących kształcenia zawodowego. Badanie przeprowadzane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Udzielone przez Państwa informacje nie będą kojarzone z konkretnymi osobami lub przedsiębiorstwami, ale posłużą do uogólnień na poziomie podregionów lub całego województwa zachodniopomorskiego z uwzględnieniem zróżnicowania kategorii działalności gospodarczej.

1. Płeć:

- a. Mężczyzna
- b. Kobieta
- c. Inna odpowiedź

2. Prosimy podać nazwę powiatu, w którym znajduje się Pana/i miejsce zamieszkania:

powiat:

3. Prosimy podać swój wiek:

- a. 18 - 29
- b. 30 – 39
- c. 40 - 49
- d. 50 – 59
- e. 60 i więcej

4. Prosimy podać miejscowość, w której zlokalizowane jest Pana/i miejsce pracy:

.....

5. Prosimy wskazać jaką szkołę/szkoły Pan/i ukończył/a:

[prosimy zaznaczyć wszystkie szkoły, które Pan/i ukończył/a]

- a. Szkoła podstawowa / gimnazjum
- b. Liceum ogólnokształcące
- c. Liceum zawodowe / profilowane
- d. Technikum
- e. Zasadnicza szkoła zawodowa
- f. Szkoła branżowa I-go stopnia
- g. Szkoła branżowa II-go stopnia
- h. Studia kierunkowe (licencjat / inżynierskie)
- i. Studia magisterskie lub magisterskie uzupełniające (II-go stopnia)

j. Szkoła policealna

6. Prosimy o zapoznanie się z wymienionymi sposobami pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych i zaznaczenie tych, z których Pan/i korzystał/a.

- a. Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortal) w Internecie
- b. Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych
- c. Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów
- d. Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy
- e. Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych
- f. Podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy
- g. Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)
- h. **Nie korzystała(e)m** z żadnych wyżej wymienionych sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności

7. Jak ocenia Pan/i przydatność / wartość wymienionych w tabeli sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych?

Gdzie:

**1 – bardzo niska przydatność 2 – niska przydatność 3 – średnia przydatność
4 – wysoka przydatność 5 - bardzo wysoka przydatność**

Sposób pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych	OCENA
Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortal) w Internecie	1 2 3 4 5
Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej/ raportów specjalistycznych	1 2 3 4 5
Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów	1 2 3 4 5
Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy	1 2 3 4 5

Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych	1 2 3 4 5
Podjęcie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy	1 2 3 4 5
Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)	1 2 3 4 5

8. Czy planuje Pan/i w okresie najbliższych 2 lat uczestniczyć w formalnych (nauka w szkole/ studiowanie) lub pozaformalnych (np. studia podyplomowe/kursy szkolenia/warsztaty) sposobach pozyskiwania kompetencji zawodowych?

- a. Tak
- b. Nie (proszę przejść do pytania 11)

9. Jakie kompetencje zawodowe (umiejętności i wiedzę) planuje Pan/i pozyskiwać w pierwszej kolejności w okresie najbliższych 2 lat?

- a. W obszarach związanych z kierunkiem mojej pracy zawodowej
- b. W obszarach wykraczających poza kierunek mojej pracy zawodowej

10. Prosimy o wskazanie formy pozyskiwania kompetencji zawodowych:
[można wybrać dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Podjęcie lub kontynuowanie studiów wyższych (np. wyższego stopnia)
- b. Podjęcie lub kontynuowanie nauki w szkole średniej (technikum, liceum, szkoła branżowa)
- c. Podjęcie studiów podyplomowych
- d. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach/warsztatach
- e. Odbycie stażu zawodowego
- f. Inne, jakie?

11. Czy w okresie ostatnich 5 lat korzystał/a Pan/i z wymienionych pozaformalnych (nie związanych z nauką w szkole/studiowaniem) form kształcenia związanych ze zdobywaniem kompetencji zawodowych (wiedzy, umiejętności):
[prosimy zaznaczyć każdą z dotyczących Pana/i form kształcenia]

- a. Szkolenia / kursy /warsztaty zawodowe organizowane i finansowane przez pracodawcę
- b. Szkolenia/kursy/warsztaty zawodowe które wybierałem i finansowałem samodzielnie

- c. Wolontariat ukierunkowany na poszerzenie wiedzy i nabywanie umiejętności
- d. Uczestnictwo w pracach organizacji pozarządowych
- e. Nieorganizowane przez szkołę praktyki zawodowe
- f. Uczestnictwo w działalności stowarzyszeń zawodowych
- g. Uczestnictwo w seminariach, konferencjach (np. branżowych, naukowych)
- h. Inne, jakie?.....
- i. **Nie pozyskiwała(e)m** wiedzy i/lub umiejętności zawodowych w żadne z powyższych sposobów

12. Prosimy o ocenę poniższych opinii:

[prosimy wstawić X we właściwej kolumnę]

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Najlepszy sposób na podnoszenie kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych), to praca w danym zawodzie.					
Pozyskiwanie kompetencji zawodowych w formie kursów, szkoleń itp. powinien finansować przede wszystkim pracodawca.					
Po ukończeniu szkoły najlepiej od razu rozpocząć pracę, a ewentualną edukację na wyższym poziomie odłożyć na później i/lub podjąć ją w trybie „dla pracujących”.					
Edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych.					
Nie warto uczestniczyć w kursach, szkoleniach, warsztatach, które nie są związane bezpośrednio z aktualnie wykonywaną lub planowaną pracą. Zwiększanie zasobów					

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
kompetencyjnych „na zapas” lub wg zasady „może się przyda” nie jest dobrym pomysłem.					
Najlepiej skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy i nabywaniu dodatkowych umiejętności zawodowych w jednej dziedzinie.					
Samodzielne (bez pomocy nauczyciela, trenera, mistrza itp.) zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do wykonywania zawodu.					
Szkolenia, kursy, warsztaty, studia podyplomowe nie zastępują praktyki zawodowej.					
Pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń/ kursów lub warsztatów o które wnioskuje do pracodawcy, nawet jeżeli są związane bezpośrednio z wykonywaną przez niego pracą.					
Kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane poprzez uczestnictwo w kursach/szkoleniach/ warsztatach					

13. Czy Pana/i aktualny pracodawca finansuje/dofinansowuje kształcenie zawodowe swoich pracowników (wskaż wszystkie, które finansuje lub dofinansowuje)?

- a. Studia wyższe
- b. Studia podyplomowe (np. MBA)
- c. Kursy (w tym umożliwiające zdobywanie uprawnień zawodowych)
- d. Szkolenia / Warsztaty

- e. Udziały w konferencjach/Seminariach branżowych
- f. Zakup materiałów uzupełniających wiedzę związanym z wykonywaną pracą (w tym również oprogramowanie szkoleniowe, książki, audiobooki itp.)
- g. Sesje coachingowe
- h. Kursy językowe
- i. Staże zawodowe
- j. Inne (jakie?)

14. Czy znane są Panu/i instytucje, w których można uzyskać środki finansowe na rozwój swoich kompetencji zawodowych?

- a. Tak, znam instytucje, które mogą mi w tym pomóc (proszę je wymienić:))
- b. Nie, nie znam takich instytucji

15. Czy w okresie ostatnich 5 lat korzystał Pan/i z pomocy publicznej (dofinansowania poza miejscem pracy) w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych)?

- a. Tak
- b. Nie (proszę przejść do pytania 17)

16. Jak ocenia Pan/i dostępną pomoc/wsparcie instytucjonalne na rozwój kompetencji zawodowych?

- a. Bardzo pozytywnie – nie mam zastrzeżeń do formy, zakresu i skali wsparcia
- b. Pozytywnie – mam pewne zastrzeżenia dotyczące formy, zakresu i skali wsparcia
- c. Negatywnie – mam poważne zastrzeżenia dotyczące formy, zakresu i skali wsparcia
- d. Bardzo negatywnie – mam bardzo poważne zastrzeżenia dotyczące formy, zakresu i skali wsparcia

17. Czy w okresie ostatnich 3 lat planował/a Pan/i uczestniczyć w kursach, szkoleniach, warsztatach związanych ze zdobywaniem kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności), lecz ostatecznie to się nie udało?

- a. Tak
- b. Nie (proszę przejść do pytania 20)

18. Czego dotyczyły kursy/szkolenia/warsztaty, w których nie udało się Pani/Panu uczestniczyć?

[można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Nauka języka obcego
- b. Obszar informatyczny – np. obsługa specjalistycznego oprogramowania, programowanie
- c. Znajomość prawa
- d. Pozyskiwanie uprawnień zawodowych - np. kurs prawo jazdy kat. C, kurs spawacza
- e. Obsługa maszyn i urządzeń
- f. Wiedza specjalistyczna – np. szkolenie w zakresie księgowości, wykorzystywania narzędzi analizy statystycznej
- g. Umiejętności kształtowania relacji interpersonalnych
- h. Inne, jakie?

19. Z jakiego powodu nie udało się Panu/i wziąć udziału w kursie/szkoleniu/warsztatach?
[można wybrać dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Brak wolnych miejsc
- b. Brak możliwości sfinansowania
- c. Miejsce szkolenia/kursu było zbyt oddalone od miejsca zamieszkania lub nie miała(e)m możliwości dojazdu
- d. Szkolenia/kursy odbywały się w godzinach mojej pracy
- e. Uczestnictwa nie mogłem pogodzić z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną
- f. Nie znałem wystarczająco języka, w którym odbywało się szkolenie
- g. Inne, jakie?

20. Czy w okresie ostatnich 3 lat planował/a Pan/i kontynuować lub podjąć naukę w szkole średniej lub wyższej, lecz ostatecznie to się nie udało?

- a. Tak
- b. Nie (**koniec wywiadu**)

21. Z jakiego powodu nie udało się Panu/i kontynuować lub podjąć nauki w szkole średniej lub wyższej?

[można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Brak wolnych miejsc
- b. Brak możliwości sfinansowania/zbyt wysokie koszty nauki (np. czesne, koszt noclegów)
- c. Miejsce nauki było zbyt oddalone od miejsca zamieszkania lub nie miała(e)m możliwości dojazdu
- d. Nauka kolidowała z moją pracą
- e. Nie mogła(e)m pogodzić nauki z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną
- f. Nie znała(e)m wystarczająco języka, w którym odbywała się nauka
- g. Inne, jakie?

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU!

8.2. Kwestionariusz ankiety - Reprezentanci zachodniopomorskich firm szkoleniowych oferujących szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych

Szanowni Państwo,

dziękujemy za zainteresowanie badaniem. Udzielone przez Państwa informacje zostaną wykorzystane do przygotowania zbiorczych zestawień dotyczących postaw i opinii dotyczących kształcenia zawodowego. Badanie przeprowadzane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Udzielone przez Państwa informacje nie będą kojarzone z konkretnymi osobami lub firmami szkoleniowymi, ale posłużą do sformułowania uogólnień na poziomie podregionów lub całego województwa zachodniopomorskiego.

1. Prosimy wskazać główny obszar działalności szkoleniowej Państwa firmy:

- a. Nauka języków obcych (85.59.A)
- b. Kursy i szkolenia związane ze zdobywaniem wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (85.59.B)
- c. Placówki doskonalenia nauczycieli (85.59.C)
- d. Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane (85.59.D)

2. W którym powiecie województwa zachodniopomorskiego mieści się główna siedziba Państwa firmy?

pow. białogardzki / pow. choszczeński / pow. drawski / pow. goleniowski / pow. gryficki / pow. gryfiński / pow. kamieński / pow. kołobrzeski / pow. koszaliński / pow. łobeski / pow. myśliborski / pow. policki / pow. pyrzycki / pow. sławieński / pow. stargardzki / pow. szczecinecki / pow. świdwiński / pow. walecki / Miasto Koszalin / Miasto Szczecin / Miasto Świnoujście / Nie posiadamy siedziby w województwie zachodniopomorskim (**koniec wywiadu**)

3. Jaka jest liczba aktualnie zatrudnionych pracowników w Pana/i firmie?

- a. Prowadzę działalność jednoosobową
- b. 1-9
- c. 10-49
- d. 50-249
- e. 250 i więcej

4. Jakie stanowisko zajmuje Pan/i w firmie?

- a. Właściciel / współwłaściciel
- b. Pracownik działu HR
- c. Head of...
- d. Menadżer
- e. Dyrektor
- f. Kierownik
- g. Inne, jakie?.....

5. Prosimy o podzielenie się opiniami dotyczącymi tworzenia ram prawnych, w tym formalizacji (instytucjonalizacji) oraz certyfikacji działań podejmowanych w celu pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych w ramach edukacji pozaformalnej (szkolenia, kursy, warsztaty itp.) oraz nieformalnej (pozyskiwanie na własną rękę, bez udziału nauczyciela, mistrza). **Czy popiera Pan/i poniższe rozwiązania?**

[prosimy wstawić X w polu odpowiadającym Pana/i ocenie dotyczącej poszczególnych propozycji rozwiązań]

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Rozszerzenie zakresu certyfikowania kompetencji zawodowych zdobywanych poza systemem edukacji szkolnej					
Wypracowanie kryteriów jakości oraz ich certyfikacja dla instytucji oferujących podnoszenie kompetencji zawodowych poza systemem edukacji szkolnej					
Wypracowanie kryteriów i form współpracy instytucji oferujących podnoszenie kompetencji zawodowych poza systemem edukacji szkolnej z pracodawcami w celu podniesienia poziomu dopasowania ofert szkoleniowych do potrzeb rynku pracy					
Wypracowanie kryteriów i wprowadzenie instrumentów wsparcia finansowego i organizacyjnego dla osób podnoszących swoje kompetencje zawodowe „na własną rękę”, tj. bez wsparcia instytucji edukacyjnych.					
Stworzenie platformy internetowej zawierającej informacje o dostępnej					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
ofercie w zakresie edukacji pozaformalnej (szkolenia, kursy, warsztaty itp.)					
Zwiększenie liczby / obszarów szkoleń wymagających posiadania przez firmę szkoleniową koncesji / licencji					
Obowiązku wpisu do rejestru wojewódzkich urzędów pracy dla wszystkich podmiotów prowadzących działalność szkoleniową bez względu na ubieganie się na dostęp do środków publicznych (np. w celu szkolenia osób bezrobotnych lub poszukujących pracy)					

6. Czy w oparciu o własne doświadczenie związane z aktywnością na rynku szkoleniowym (w tym obejmującym szkolenia zawodowe) dostrzega Pan/i bariery w dostępie do usług szkoleniowych dla osób zainteresowanych skorzystaniem z nich?

- a. Tak
- b. Nie (**proszę przejść do pytania 8**)

7. Prosimy o wskazanie barier związanych z dostępem do usług szkoleniowych (w tym obejmujących szkolenia zawodowe):

[prosimy wskazać maksymalnie trzy bariery]

- a. Brak dostępu do ofert szkoleniowych w pobliżu miejsca zamieszkania osób zainteresowanych
- b. Zbyt wysokie koszty szkoleń
- c. Brak możliwości uzyskania dofinansowania do szkolenia
- d. Niedopasowanie oferty do rzeczywistych potrzeb rynku pracy
- e. Zbyt wysokie oczekiwania potencjalnych uczestników szkoleń w relacji do kosztów jakie są gotowi ponieść
- f. Brak dostępu do informacji o ofertach szkoleniowych
- g. Inne, jakie?

8. Czy dostrzega Pan/i bariery utrudniające prowadzenie działalności w zakresie usług szkoleniowych? Prosimy o zapoznanie się z wymienionymi barierami i wskazanie tych, które Pana/i zdaniem występują na rynku usług szkoleniowych:

[prosimy wskazać maksymalnie trzy bariery]

- a. Problemy z rekrutacją pracowników prowadzących szkolenia (lektorów/instruktorów / developerów eLearningu itp.)
- b. Wysokie koszty prowadzenia działalności w zakresie usług szkoleniowych
- c. Zbyt niski poziom dofinansowania do szkoleń ze środków publicznych
- d. Niedopasowanie oczekiwań klientów firm szkoleniowych w stosunku do kosztów jakie są skłonni za świadczenia rozwojowe ponieść
- e. Zbyt duża dynamika zmian w zakresie oczekiwań dotyczących treści szkoleń, związana ze zmianami zachodzącymi w obszarze technologii i/lub organizacji pracy
- f. Brak rozwiniętej współpracy między podmiotami świadczącymi usługi szkoleniowe
- g. Obowiązujące rozwiązania i/lub zmiany w zakresie regulacji prawnych związanych z działalnością szkoleniową (procedury certyfikacji, dostęp do źródeł finansowania publicznego itp.)
- h. Niestabilność możliwych do uzyskania dochodów z prowadzonej działalności szkoleniowej
- i. Zmniejszenie popytu na usługi szkoleniowe
- j. Inne, jakie?.....

9. Czy w okresie ostatnich 3 lat zauważyliście Państwo zmiany w popycie na usługi szkoleniowe na zachodniopomorskim rynku?

[Prosimy o wstawienie X w odpowiednim polu]

Kategoria klientów	Popyt wzrósł	Popyt zmniejszył się	Poziom popytu nie uległ istotnym zmianom	Trudno powiedzieć
Pracodawcy – zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe zgłaszane przez pracodawców dla swoich pracowników (szkolenia finansowane lub dofinansowywane przez pracodawców)				
Klienci indywidualni – pracujący , którzy według Państwa wiedzy samodzielnie finansują udział w szkoleniu				
Klienci indywidualni – niepracujący , którzy według Państwa wiedzy samodzielnie finansują udział w szkoleniu				
Klienci instytucjonalni – kierowani na szkolenia przez instytucje publiczne (np. powiatowe urzędy pracy) - szkolenia finansowane lub dofinansowywane przez instytucje publiczne				
Klienci indywidualni – młodzież ucząca się				

10. Czy Pana/i zdaniem w okresie ostatnich 2 lat zmieniły się postawy (oczekiwania, sposoby uczestnictwa, preferencje, oceny itp.) klientów firm szkoleniowych? Prosimy o zapoznanie się z poniższymi odpowiedziami i wskazanie zmian, które Pana/i zdaniem wystąpiły na rynku usług szkoleniowych:

[można wybrać dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Wzrosło zainteresowanie usługami szkoleniowymi online
- b. Spadło zainteresowanie stacjonarnymi usługami szkoleniowymi
- c. Wzrosły oczekiwania dotyczące otrzymywanych w ramach świadczonej usługi rozwojowej materiałów szkoleniowych
- d. Wzrosły oczekiwania dotyczące dodatkowych benefitów związanych z udziałem w szkoleniu (wyżywienie, imprezy integracyjne itp.)
- e. Zmalało zainteresowanie szkoleniami wyjazdowymi
- f. Klienci chętniej wybierają oferty szkoleń, które realizują cele w krótszym czasie
- g. Zmniejszyło się zaangażowanie uczestników w realizację celów szkoleniowych
- h. Inne, jakie?
.....
- i. Nie dostrzegam żadnych zmian

11. Prosimy o ocenę poniższych scenariuszy zmian na rynku usług szkoleniowych w perspektywie najbliższych 5 lat:

[Prosimy o wstawienie X w odpowiednim polu]

Scenariusze zmian	Czy scenariusz zmian jest prawdopodobny?				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć / nie mam zdania
Zwiększenie popytu na usługi szkoleniowe dla osób 50+					
Zwiększenie popytu na usługi szkoleniowe realizowane online					
Zwiększenie presji na firmy szkoleniowe w zakresie przygotowywania oferty coraz bardziej spersonalizowanej, tj. dostosowanej do unikalnych potrzeb odbiorcy					
Zwiększenie presji na firmy szkoleniowe w zakresie przygotowania oferty z jednej strony obejmującej wiele dziedzin, a z drugiej na wysokim poziomie specjalizacji					
Zwiększenie poziomu oczekiwań klientów w obszarze pozamerytorycznym w ramach szkolenia (np. towarzyszące					

szkoleniom działania integracyjne, rekreacyjne)					
---	--	--	--	--	--

12. Czy w okresie najbliższych 5 lat przewiduje Pan/i rozwój automatyzacji/algorytmizacji szkoleń poprzez wykorzystanie rozwiązań w zakresie sztucznej inteligencji?

- a. Tak
- b. Nie

13. Prosimy o ocenę poniższym scenariuszy zmian na rynku usług szkoleniowych w perspektywie najbliższych 5 lat w związku z pojawieniem się możliwości wykorzystania automatyzacji usług (ze szczególnym uwzględnieniem sztucznej inteligencji):

[prosimy o wstawienie X w odpowiednim polu]

Scenariusze zmian	Czy scenariusz zmian jest prawdopodobny?				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć / nie mam zdania
Automatyzacja szkoleń spowoduje zniknięcie z rynku mniejszych podmiotów					
Automatyzacja spowoduje wzrost kosztów alternatywnych szkoleń (niezautomatyzowanych)					
Automatyzacja spowoduje wzrost dostępności szkoleń					
Automatyzacja przyczyni się do wzrostu poziomu merytorycznego szkoleń					
Automatyzacja przyczyni się do wzrostu poziomu / jakości diagnozowania potrzeb szkoleniowych					
Automatyzacja będzie powodować niepożądane koszty emocjonalne u korzystających z takich rozwiązań klientów					

14. Prosimy w oparciu o własne doświadczenie i wiedzę związaną z rynkiem usług szkoleniowych o podjęcie próby wskazania motywacji, którymi kierują się uczestnicy szkoleń zawodowych:

[prosimy o wskazanie maksymalnie trzech najczęściej występujących Pana/i zdaniem motywacji]

- a. Uczestnictwo w szkoleniu jest wynikiem podporządkowania się poleceniom pracodawcy / instytucji kierującej
- b. Uczestnictwo w szkoleniu jest związane z tzw. kolekcjonowaniem szkoleń (kursów, dyplomów itp.) – „może się przydać” / „im więcej tym lepiej”
- c. Uczestnictwo w szkoleniu jest związane z chęcią rzeczywistego zdobycia kompetencji (wiedzy i umiejętności)
- d. Uczestnictwo w szkoleniu (kursie, warsztatach itp.) umożliwia awans
- e. Uczestnictwo w szkoleniu pozwala na zachowanie pracy / stanowiska
- f. Uczestnictwo w szkoleniu stanowi wartość nagradzającą samą w sobie – możliwość spotkania z innymi ludźmi, nawiązywania kontaktów branżowych itp.
- g. Inne, jakie?

15. Prosimy w oparciu o własne doświadczenie i wiedzę związaną z aktywnością na rynku usług szkoleniowych (w sektorze usług rozwojowych) o podjęcie próby wskazania postaw i motywacji którymi kierują się pracodawcy / instytucje kierujące pracowników / klientów na szkolenia:

[gdzie 0 – nie występuje / 1 – występuje bardzo rzadko / 5 – występuje bardzo często]

	0	1	2	3	4	5	trudno powiedzieć
Kierowanie na szkolenia pracowników ma przyczynić się przede wszystkim do podniesienia ich kompetencji zawodowych							
Kierowanie pracownika na szkolenie stanowi formę dodatkowej gratyfikacji ze strony pracodawcy							
Instytucje rynku pracy kierują klientów na szkolenie (np. osoby bezrobotne) przede wszystkim w celu wypełnienia zobowiązań ustawowych, a nie w wyniku rzeczywistej potrzeby kompetencyjnej związanej z sytuacją klienta na rynku pracy							
Pracownicy kierowani przez pracodawcę na szkolenia nie są zaangażowani w realizację jego celów							
Klienci instytucji rynku pracy skierowani na szkolenia nie są zaangażowani w realizację jego celów.							
Skierowanie na szkolenie nie jest poprzedzone analizą rzeczywistych potrzeb kompetencyjnych kierowanego pracownika / klienta							

16. Co Pana/i zdaniem w największym stopniu wpływa na pozytywną ocenę usług rozwojowych (szkoleń, kursów lub warsztatów) ze strony uczestniczących w nich osób? [prosimy o wybranie maksymalnie trzech odpowiedzi]

- a. Subiektywne przekonanie uczestników o realizacji założonych celów szkolenia
- b. Dodatkowe benefity związane ze skorzystaniem z usługi (wyżywienie, imprezy towarzyszące itp.)

- c. Jakość i ilość materiałów szkoleniowych, w tym ich przydatność w realizacji zadań zawodowych po ukończeniu szkolenia
- d. Profesjonalizm prowadzącego szkolenie (kurs, warsztaty itp.)
- e. Rzeczywista motywacja uczestnika szkolenia do pozyskiwania kompetencji zawodowych
- f. Przyjazna dla uczestników atmosfera szkolenia
- g. Możliwość oceny szkolenia / możliwość udziału w procesie ewaluacji
- h. Dostosowanie poziomu szkolenia do kompetencji początkowych uczestnika
- i. Inne, jakie?

17. Jakie czynniki są Pana/i zdaniem decydujące przy wyborze oferty podmiotu świadczącego usługi rozwojowe (szkolenia, kursy lub warsztaty)?

[prosimy o wybranie maksymalnie trzech odpowiedzi]

- a. Cena usługi
- b. Opinie o firmie szkoleniowej
- c. Wcześniejsze pozytywne doświadczenia związane ze współpracą z daną firmą szkoleniową
- d. Możliwość skorzystania z przeprowadzanej przez firmę szkoleniową diagnozy potrzeb kompetencyjnych pracownika / pracowników przed wyborem szkolenia
- e. Posiadanie certyfikatów jakości
- f. Oferowanie usług towarzyszących w ramach usługi szkoleniowej (noclegi, wyżywienie, imprezy towarzyszące itp.)
- g. Inne, jakie?

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU!

8.3. Kwestionariusz ankiety - Reprezentanci przedsiębiorstw, z uwzględnieniem branż reprezentujących ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych)

Szanowni Państwo,

dziękujemy za zainteresowanie badaniem. Udzielone przez Państwa informacje zostaną wykorzystane do przygotowania zbiorczych zestawień dotyczących postaw i opinii przedsiębiorców dotyczących kształcenia zawodowego. Badanie przeprowadzane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Udzielone przez Państwa informacje nie będą kojarzone z konkretnymi osobami lub przedsiębiorstwami, ale posłużą do uogólnień na poziomie podregionów lub całego województwa zachodniopomorskiego z uwzględnieniem zróżnicowania kategorii działalności gospodarczej.

1. Jaka jest lokalizacja głównej siedziby Państwa firmy na terenie województwa zachodniopomorskiego?

pow. białogardzki / pow. choszczeński / pow. drawski / pow. goleniowski / pow. gryficki / pow. gryfiński / pow. kamieński / pow. kołobrzeski / pow. koszaliński / pow. łobeski / pow. myśliborski / pow. policki / pow. pyrzycki / pow. sławieński / pow. stargardzki / pow. szczecinecki / pow. świdwiński / pow. walecki / Miasto Koszalin / Miasto Szczecin / Miasto Świnoujście / Nie posiadamy siedziby w województwie zachodniopomorskim (**koniec wywiadu**)

2. Jaka jest liczba aktualnie zatrudnionych pracowników w Pana/i firmie?

- a. Nie zatrudniam pracowników (**koniec badania**)
- b. 1-9
- c. 10-49
- d. 50 – 249
- e. 250 i więcej

3. Prosimy o informację dotyczącą głównych (maksymalnie trzech) obszarów działalności Państwa firmy – prosimy podać kody PKD:

- a. PKD:.....
- b. PKD:.....
- c. PKD:.....

4. Jakie stanowisko zajmuje Pan/i w firmie?

- a. Właściciel / współwłaściciel
- b. Pracownik działu HR
- c. Head of...
- d. Menadżer
- e. Dyrektor
- f. Kierownik
- g. Inne, jakie?.....

5. **Jakie rozwiązania w zakresie podnoszenia poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych pracowników na stanowiskach specjalistycznych były stosowane w Państwa firmie w okresie ostatnich 2 lat?**

- a. Mentoring (bardziej doświadczeni pracownicy pomagają w nabywaniu wiedzy i umiejętności mniej doświadczonym)
- b. Kursy / szkolenia / warsztaty zlecane podmiotom zewnętrznym
- c. Studia podyplomowe
- d. Organizowane samodzielnie przez firmę (np. w ramach tzw. Akademii Firmowej) kursy / szkolenia / warsztaty
- e. Kierowanie na staże szkoleniowe do innych oddziałów firmy
- f. Inne, jakie?.....
- g. **Nie stosowaliśmy** żadnych rozwiązań w zakresie wsparcia podnoszenia poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych

6. **Czy doświadczyliście Państwo problemów z zastosowaniem form wsparcia (kursy, szkolenia, warsztaty, studia podyplomowe itp.) w zakresie podnoszenia poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych pracowników w okresie ostatnich 2 lat?**

- a. Brak lub niewystarczająca liczba ofert wsparcia w interesujących nas obszarach
- b. Zbyt wysokie koszty wsparcia
- c. Zbyt niski poziom merytoryczny oferowanego wsparcia
- d. Brak zainteresowania podnoszeniem poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych ze strony naszych pracowników
- e. Zbyt skomplikowane procedury związane z uzyskaniem dostępu do wsparcia (np. dofinansowania ze środków publicznych)
- f. Inne, jakie?
- g. **Nie doświadczyliśmy** problemów z zastosowaniem form wsparcia w zakresie podnoszenia poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych pracowników (**przejdźcie do pytania 8**)

7. **Czy dostrzegacie Państwo różnice w występowaniu lub natężeniu występowania wskazanych w poprzednim pytaniu problemów? Np. w zależności od stanowisk pracowniczych, zakresu przedmiotowego wsparcia.**

- a. Nie dostrzegam istotnego zróżnicowania
- b. Tak, są szczególnie dotkliwe w przypadku niektórych stanowisk pracowniczych – [jakich? ...]
- c. Tak, są szczególnie dotkliwe w przypadku niektórych obszarów wsparcia – [jakich? ...]

8. **Czy pozyskiwaliście Państwo środki publiczne lub korzystaliście z oferty przygotowanej przez instytucje publiczne w zakresie podnoszenia wiedzy i umiejętności zawodowych pracowników?**

- a. Tak
- b. Nie

9. Czy potraficie Państwo wskazać instytucje / źródła finansowania publicznego oferujące pracodawcom wsparcie w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych pracowników?

- a. Tak, prosimy o ich wymienienie:
- b. Nie

10. Jak w oparciu o doświadczenie własne, potrzeby kompetencyjne Państwa firmy, a także o znajomość branży którą reprezentujecie, oceniacie Państwo poszczególne formy pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych (kompetencji zawodowych) przez pracowników w kontekście ich skuteczności?

[prosimy wstawić X w polu odpowiadającym Pana/i ocenie]

	Zdecydowanie skuteczne	Raczej skuteczne	Raczej nieskuteczne	Zdecydowanie nieskuteczne	Trudno powiedzieć
Studiowanie na uczelni wyższej					
Uczęszczanie do szkoły branżowej					
Uczęszczanie do technikum					
Uczestnictwo w kursach/szkoleniach/warsztatach					
Studia podyplomowe					
Mentoring pracowniczy (pozyskiwanie wiedzy i umiejętności zawodowych od bardziej doświadczonych pracowników w miejscu pracy)					
Praktykowanie zawodu – poprzez zdobywanie doświadczenia na stanowisku pracy					
Samodzielna nauka (bez nauczyciela, mentora, poza programami nauczania)					

11. Jak oceniacie Państwo ofertę zewnętrznych podmiotów świadczących szkolenia/kursy/warsztaty w obszarze aktywności Państwa przedsiębiorstwa z uwzględnieniem okresu ostatnich 3 lat?

- a. **Nie korzystamy i nie korzystaliśmy** z usług takich podmiotów w okresie ostatnich 3 lat
- b. Oceniamy **bardzo dobrze** – oferta firm szkoleniowych jest bogata i mamy do czynienia z występowaniem na rynku konkurencji. Interesujące nas szkolenia / kursy / warsztaty możemy znaleźć bez trudu, wybieramy spośród co najmniej kilku ofert, a proponowane warunki (terminy, ceny itp.) są atrakcyjne
- c. Oceniamy **dobrze** – oferta jest wystarczająca, a proponowane warunki satysfakcjonujące
- d. Oceniamy **dostatecznie** – raczej znajdujemy oferty zaspokajające nasze potrzeby, ale dochodzi do sytuacji w których mamy z ich znalezieniem problemy lub proponowane są one na niesatysfakcjonujących warunkach (np. odległe terminy realizacji, wysokie koszty). Jakich szkoleń dotyczy zasygnalizowany przez Państwa deficyt ofert?.....
- e. Oceniam **niedostatecznie** – mamy problemy ze znalezieniem interesujących nas ofert, a gdy udaje nam się znaleźć, to proponowane warunki nie są dla nas najczęściej satysfakcjonujące. Jakich szkoleń dotyczy zasygnalizowany przez Państwa deficyt ofert?.....

12. W oparciu o Państwa doświadczenia i wiedzę o branży/sektorze reprezentowanym przez Państwa firmę, prosimy o ocenę poziomu przygotowania zawodowego absolwentów (do 12 miesięcy od ukończenia nauki w danym typie szkoły) poszczególnych typów szkół w okresie ostatnich 5 lat.

[prosimy wstawić X w polu odpowiadającym Pana/i ocenie]

	Zdecydowanie podniósł się	Raczej się podniósł	Nie zmienił się	Raczej się obniżył	Zdecydowanie się obniżył	Trudno powiedzieć
W okresie ostatnich 5 lat poziom przygotowania zawodowego absolwentów kierunków technicznych na wyższych uczelniach						
W okresie ostatnich 5 lat poziom przygotowania zawodowego absolwentów						

	Zdecydowanie podniósł się	Raczej się podniósł	Nie zmienił się	Raczej się obniżył	Zdecydowanie się obniżył	Trudno powiedzieć
kierunków nietechnicznych na wyższych uczelniach						
W okresie ostatnich 5 lat poziom przygotowania zawodowego absolwentów techników						
W okresie ostatnich 5 lat poziom przygotowania zawodowego absolwentów szkół branżowych						

13. Czy Pana/i zdaniem system szkolnictwa zawodowego (szkoły branżowe, technika, licea, policealne, szkoły wyższe) w Polsce wymaga zmian?

- a. Tak
- b. Nie (przejdźcie do pytania 15)

14. Jakie zmiany powinny zostać Pana/i zdaniem wprowadzone?

.....

15. Czy Pana/i zdaniem system pozaformalnej edukacji zawodowej (szkolenia, kursy, warsztaty itp.) w Polsce wymaga zmian?

- a. Tak
- b. Nie (przejdźcie do pytania 17)

16. Jakie zmiany powinny Pana/i zdaniem zostać wprowadzone?

.....

17. Jak Pan/i ocenia niżej wymienione postawy edukacyjne i związane z uczestnictwem w rynku pracy w kontekście skuteczności pozyskiwania kompetencji zawodowych i budowania pozycji pracownika na rynku pracy?

[prosimy wstawić X w polu odpowiadającym Pana/i ocenie]

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Najlepszy sposób na podnoszenie kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych), to praca w danym zawodzie					
Pozyskiwanie kompetencji zawodowych w formie kursów, szkoleń itp. powinien finansować przede wszystkim pracodawca					
Po ukończeniu szkoły średniej najlepiej od razu rozpocząć pracę, a ewentualną edukację na wyższym poziomie odłożyć na później i/lub podjąć ją w trybie „dla pracujących”					
Edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych					
Nie warto uczestniczyć w kursach, szkoleniach, warsztatach, które nie są związane bezpośrednio z aktualnie wykonywaną lub planowaną pracą. Zwiększanie zasobów kompetencyjnych „na zapas” lub wg zasady „może się przyda” nie jest dobrym pomysłem					
Najlepiej skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy i nabywaniu dodatkowych					

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
umiejętności zawodowych w jednej dziedzinie					
Samodzielne (bez pomocy nauczyciela, trenera, mistrza itp.) zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do wykonywania zawodu					
Szkolenia, kursy, warsztaty, studia podyplomowe nie zastąpią praktyki zawodowej					
Pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń / kursów lub warsztatów o które wnioskuje do pracodawcy, nawet jeżeli są związane bezpośrednio z wykonywaną przez niego pracą					
Kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane poprzez uczestnictwo w kursach / szkoleniach / warsztatach					

18. Czy Państwa firma finansuje/ dofinansowuje kształcenie zawodowe zatrudnionych pracowników?

[prosimy zaznaczyć wszystkie finansowane lub dofinansowywane formy kształcenia]

- a. Studia wyższe
- b. Studia podyplomowe (np. MBA)
- c. Kursy (w tym umożliwiające zdobywanie uprawnień zawodowych)
- d. Szkolenia
- e. Warsztaty
- f. Udziały w konferencjach/Seminariach branżowych
- g. Zakup materiałów uzupełniających wiedzę związanym z wykonywaną pracą (w tym również oprogramowanie szkoleniowe, książki, audiobooki itp.)
- h. Sesje coachingowe
- i. Kursy językowe

- j. Staże zawodowe
- k. Inne (jakie?)
- l. Nasza firma nie finansuje/dofinansowuje kształcenia zawodowego pracowników

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU

8.4. Kwestionariusz ankiety – Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (technika i szkoły policealne)

Szanowni Państwo,

dziękujemy za zainteresowanie badaniem. Udzielone przez Państwa informacje zostaną wykorzystane do przygotowania zbiorczych zestawień dotyczących postaw i opinii dotyczących kształcenia zawodowego. Badanie przeprowadzane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Udzielone przez Państwa informacje nie będą kojarzone z konkretnymi osobami, ale posłużą do uogólnień na poziomie podregionów lub całego województwa zachodniopomorskiego z uwzględnieniem zróżnicowania form kształcenia w ramach edukacji zawodowej.

1. Prosimy wskazać typ szkoły, do której Pan/i uczęszcza:

- a. Technikum dla dorosłych
- b. Szkoła policealna
- c. Inna szkoła (**koniec badania**)

2. Płeć:

- a. Mężczyzna
- b. Kobieta
- c. Inna odpowiedź

3. Prosimy podać posiadane obywatelstwo:

- a. Polskie
- b. Inne niż polskie

4. Prosimy podać swój wiek:

- a. 18 - 29
- b. 30 - 39
- c. 40 - 49
- d. 50 - 59
- e. 60 i więcej

5. Prosimy podać nazwę powiatu, w którym znajduje się Pana/i miejsce zamieszkania:

powiat:

6. Prosimy wskazać lokalizację szkoły, do której Pan/i uczęszcza:

powiat:

7. Czy w okresie ostatnich 2 lat pracował/a Pan/i zarobkowo?

- a. Tak
- b. Nie (**przejdźcie do pytania 9**)

8. Jaka to była forma pracy zarobkowej?

[można wybrać więcej niż jedną odpowiedź]

- a. Wykonywałem/am prace w ramach umowy na czas określony lub umowy zlecenie lub o dzieło
- b. Wykonywałem/am prace dorywcze lub sezonowe
- c. Odbywałem praktyki zawodowe za które otrzymała(e)m wynagrodzenie
- d. Pracowałem/am lub pracuję na etat
- e. Prowadziłem/am lub nadal prowadzę własną działalność gospodarczą
- f. Inna, jaka?...

9. Jakie szkoły/jaką szkołę ukończył Pan/i przed podjęciem nauki w szkole dla dorosłych?

- a. Szkoła podstawowa
- b. Gimnazjum
- c. Technikum
- d. Liceum
- e. Szkoła branżowa I-go stopnia
- f. Szkoła branżowa II-go stopnia
- g. Inne, jakie...?

10. Prosimy wpisać nazwę kierunku (nazwę zawodu, specjalności) w którym Pan/i aktualnie kształci się w szkole:

11. Czym kierował/a się Pan/i przy wyborze szkoły, do której aktualnie Pan/i uczęszcza?

[prosimy wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi]

- a. Bliskość przestrzenna (niewielka odległość od miejsca zamieszkania)
- b. Dobre opinie o szkole
- c. Aktywność uczniów lub nauczycieli w serwisach społecznościowych
- d. Uczęszczali lub uczęszczają do niej krewni/znajomi/przyjaciele
- e. Szkoła oferowała naukę w interesującym mnie zawodzie
- f. Progi punktowe, które umożliwiły mi dostanie się do niej
- g. Szkoła oferowała miejsce noclegowe
- h. Szkoła posiada własne stanowiska praktycznej nauki zawodu (warsztaty)
- i. Szkoła ma podpisane umowy partnerskie z firmami – możliwość odbycia praktyki zawodowej w zakładzie pracy
- j. Sugestie rodziców, innych członków rodziny lub przyjaciół
- k. Sugestie nauczycieli lub doradców zawodowych (np. w gimnazjum lub szkole podstawowej)
- l. Sugestie pracodawcy
- m. Brak innych szkół w akceptowalnej dla mnie odległości od miejsca zamieszkania
- n. Możliwość uzyskania wynagrodzenia za praktyczną naukę zawodu (praktyki)
- o. Szkoła umożliwia ukończenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych
- p. Szkoła umożliwia zdobycie dodatkowych umiejętności zawodowych
- q. Szkoła była mi znana – uczęszczałem do niej wcześniej
- r. Inne, jakie?

12. Jakie jest źródło finansowania nauki w szkole dla dorosłych?

- a. W całości ze środków własnych
- b. Częściowo refundowane przez pracodawcę
- c. Nauka jest bezpłatna
- d. Dofinansowanie ze środków publicznych
- e. Inne, jakie?

13. Czym kierował/a się Pan/i przy wyborze kierunku kształcenia (zawodu)?

[prosimy wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi]

- a. Zdobycie tego zawodu powinno umożliwić mi łatwe znalezienie pracy
- b. Zdobycie tego zawodu umożliwi mi otrzymywanie satysfakcjonujących zarobków
- c. Nauka tego zawodu jest rozwinięciem moich wcześniejszych zainteresowań
- d. Sugestie rodziców, innych członków rodziny lub przyjaciół
- e. Sugestie nauczycieli lub doradców zawodowych
- f. Mam predyspozycje do nauki tego zawodu
- g. Prestiżem (uznaniem, szacunkiem) jakim cieszy się ten zawód
- h. Informacjami z rynku pracy, że jest to zawód poszukiwany
- i. Wybór kierunku kształcenia był „dziełem przypadku”
- j. Inne, jakie?

14. Które z poniższych opinii najlepiej oddaje Pana/i motywacje dotyczące podjęcia decyzji o kształceniu w szkole dla dorosłych?

[prosimy wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi]

- a. Kontynuowanie nauki umożliwi lub ułatwi mi awans w pracy
- b. Ukończenie szkoły pozwoli mi na podjęcie nauki na poziomie wyższym
- c. Chciałbym zdobyć wykształcenie średnie, aby wzmocnić swoją pozycję społeczną (ocenę w oczach innych)
- d. Kontynuowanie nauki traktuję jako rozwój osobisty
- e. Kontynuuję naukę pod presją bliskich
- f. Kontynuuję naukę, ponieważ oczekuje tego ode mnie pracodawca
- g. Nauka w szkole to dla mnie przede wszystkim pozyskiwanie wiedzy i umiejętności
- h. Nauka w szkole dla dorosłych umożliwia mi pogodzenie pracy i/lub życia rodzinnego z nauką
- i. Z powodów finansowych nie mogła(e)m kontynuować nauki w szkole dla młodzieży. Szkoła dla dorosłych umożliwia mi naukę oraz zdobywanie środków na utrzymanie
- j. Z uczęszczaniem do szkoły wiąże się ważne dla mnie nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z innymi ludźmi
- k. Uczęszczanie do szkoły to odskocznia od monotonii życia codziennego
- l. Inne, jakie?

15. Czy planuje Pan/i w okresie najbliższych 5 lat korzystać z formalnych (nauka w szkole/studiowanie) lub pozaformalnych (np. kursy/szkolenia/warsztaty/studia podyplomowe) sposobów pozyskiwania kompetencji zawodowych?

- a. Tak
- b. Nie (proszę przejść do pytania 17)

16. Prosimy o wskazanie formy pozyskiwania kompetencji zawodowych:

[można wybrać dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Podjęcie studiów wyższych
- b. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach/warsztatach zawodowych
- c. Odbycie stażu zawodowego
- d. Inne, jakie?

17. Czy w okresie ostatnich 5 lat korzystał/a Pan/i z wymienionych pozaformalnych (nie związanych z nauką w szkole/studiowaniem) form kształcenia w celu zdobycia kompetencji zawodowych (wiedzy, umiejętności)?

[prosimy zaznaczyć każdą z dotyczących Pana/i form kształcenia]

- a. Szkolenia/kursy/warsztaty zawodowe organizowane i finansowane przez pracodawcę
- b. Szkolenia/kursy/warsztaty zawodowe które wybierałem i finansowałem samodzielnie
- c. Wolontariat
- d. Uczestnictwo w pracach organizacji pozarządowych
- e. Nieorganizowane przez szkołę praktyki zawodowe
- f. Uczestnictwo w działalności stowarzyszeń zawodowych
- g. Inne, jakie.....?
- h. **Nie pozyskiwała(e)m** wiedzy i/lub umiejętności zawodowych w żaden z powyższych sposobów

18. Gdybym jeszcze raz podejmował/a decyzję o wyborze szkoły i kierunku kształcenia zawodowego to:

[prosimy wybrać tylko jedną odpowiedź]

- a. Wybrał(a)bym **tą samą** szkołę i **ten sam** kierunek kształcenia zawodowego
- b. Wybrał(a)bym **tą samą** szkołę, ale **inny** kierunek kształcenia zawodowego (jaki kierunek?
- c. Wybrał(a)bym **inną** szkołę i **ten sam** kierunek kształcenia zawodowego
- d. Wybrał(a)bym **inną** szkołę i **inny** kierunek kształcenia zawodowego (jaki kierunek?

19. Czy po ukończeniu nauki w szkole planuje Pan/i podjąć/kontynuować pracę lub prowadzić działalność gospodarczą związaną z wybranym kierunkiem nauki/zdobywanym w szkole zawodem?

- a. Tak, moja aktywność zawodowa będzie **związana bezpośrednio** ze zdobywanym w szkole zawodem (proszę przejść do pytania 21)

- b. Tak, przy czym moja aktywność zawodowa będzie związana ze zdobywanym w szkole zawodem **tylko częściowo (proszę przejść do pytania 21)**
- c. Nie

20. Dlaczego nie planuje Pan/i podjęcia/kontynuacji pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej związanej ze zdobywanym w szkole zawodem?

[można wybrać więcej niż jedną odpowiedź]

- a. Po zapoznaniu się ze specyfiką zdobywanego w szkole zawodu, uznała(e)m, że nie chcę go wykonywać
- b. Wykonywanie pracy/prowadzenie działalności gospodarczej związanej ze zdobywanym w szkole zawodem nie zapewniłoby mi wystarczająco wysokich dochodów
- c. Już przed podjęciem nauki w szkole nie planowałam(e)m pracy w zawodzie z nim związanym
- d. Trudno znaleźć zatrudnienie w zawodzie związanym ze zdobywanym zawodem
- e. Inne, jakie?

21. Prosimy o ocenę poniższych opinii:

[prosimy wstawić X we właściwe pole]

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Najlepszy sposób na podnoszenie kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych), to praca w danym zawodzie					
Pozyskiwanie kompetencji zawodowych w formie kursów, szkoleń itp. powinien finansować przede wszystkim pracodawca					
Po ukończeniu szkoły najlepiej od razu rozpocząć pracę, a ewentualną edukację na wyższym poziomie odłożyć na później i/lub podjąć ją w trybie „dla pracujących”					
Edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych					

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Nie warto uczestniczyć w kursach, szkoleniach, warsztatach, które nie są związane bezpośrednio z aktualnie wykonywaną lub planowaną pracą. Zwiększanie zasobów kompetencyjnych „na zapas” lub wg zasady „może się przyda” nie jest dobrym pomysłem					
Najlepiej skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy i nabywaniu dodatkowych umiejętności zawodowych w jednej dziedzinie					
Samodzielne (bez pomocy nauczyciela, trenera, mistrza itp.) zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do wykonywania zawodu					
Szkolenia, kursy, warsztaty, studia podyplomowe nie zastąpią praktyki zawodowej					
Pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń / kursów lub warsztatów o które wnioskuje, nawet jeżeli są związane bezpośrednio z wykonywaną przez niego pracą					
Kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane poprzez uczestnictwo w kursach / szkoleniach / warsztatach					

22. Czy w okresie 3 lat po ukończeniu nauki w szkole, do której aktualnie Pan/i uczęszcza, planuje Pan/i kontynuować naukę na studiach wyższych?

- a. Tak – na kierunku związanym z zawodem, w którym aktualnie się kształcę - nazwa kierunku:..... (**proszę przejść do pytania 24**)
- b. Tak – na kierunku/kierunkach nie związanym z zawodem, w którym aktualnie się kształcę: nazwa kierunku:.....(**proszę przejść do pytania 24**)
- c. Nie
- d. Trudno powiedzieć/ jeszcze nie podjąłem/podjęłam decyzji – (**proszę przejść do pytania 24**)

23. Prosimy o wskazanie powodu lub powodów, dla których nie planuje Pan/i kontynuacji nauki:

- a. Zmusza mnie do tego trudna sytuacja finansowa
- b. Zmusza mnie do tego sytuacja rodzinna i/lub zawodowa
- c. Kontynuacja nauki nie zwiększyłaby moich szans na zdobycie atrakcyjnej pracy i/lub płacy
- d. Praca, którą będę mógł/mogła podjąć po ukończeniu szkoły, do której aktualnie uczęszczam na razie zapewni mi wystarczająco dobry start na rynku pracy
- e. Być może będę kontynuował/a naukę, ale raczej nie w okresie najbliższych 12 miesięcy
- f. Inne, jakie?

24. Prosimy o zapoznanie się z wymienionymi sposobami pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych. Prosimy o zaznaczenie tych, z których Pan/i korzystał/a w celu pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych.

[prosimy o zaznaczenie wszystkich sposobów z których Pan/i korzystał/a]

- a. Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortal) w Internecie
- b. Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych
- c. Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów
- d. Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy
- e. Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych
- f. Podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy
- g. Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)
- h. **Nie korzystała(e)m** z żadnych wyżej wymienionych sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności

25. Jak ocenia Pan/i przydatność / wartość wymienionych w tabeli sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych?

Gdzie:

1 – bardzo niska przydatność 2 – niska ... 3 – średnia ... 4 – wysoka ... 5 - bardzo wysoka przydatność

Sposób pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych	OCENA
Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortal) w Internecie	1 2 3 4 5
Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych	1 2 3 4 5
Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów	1 2 3 4 5
Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy	1 2 3 4 5
Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych	1 2 3 4 5
Podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy	1 2 3 4 5
Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)	1 2 3 4 5

26. Jak ocenia Pan/i poszczególne formy nabywania kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych)?

[prosimy zaznaczyć ocenę dla każdej z wymienionych form]

Forma nabywania kompetencji zawodowych	Ocena
	gdzie: 5 – bardzo wysoka skuteczność/wartość 4 – wysoka... 3 – średnia skuteczność/wartość 2 – niska... 1 – bardzo niska skuteczność/wartość
Studia zawodowe	5 4 3 2 1
Studia podyplomowe	5 4 3 2 1
Uczestnictwo w kursach / szkoleniach / warsztatach	5 4 3 2 1
Nauka w szkole branżowej	5 4 3 2 1
Nauka w technikum	5 4 3 2 1
Nauka w szkole policealnej	5 4 3 2 1
Wykonywanie zawodu / praktyka zawodowa	5 4 3 2 1
Samodzielna nauka (samokształcenie) poza formalnymi programami nauczania/studiowania/kursów i szkoleń itp.	5 4 3 2 1

27. W jaki sposób Pana/i zdaniem można pozyskiwać środki finansowe na podnoszenie kompetencji zawodowych w formie szkoleń, kursów, warsztatów itp.? Gdzie można uzyskać wsparcie w tym zakresie?

.....

28. Czy w okresie ostatnich 3 lat planował/a Pan/i uczestniczyć w kursach, szkoleniach, warsztatach związanych ze zdobywaniem kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności), lecz ostatecznie to się nie udało?

- a. Tak
- b. Nie (proszę przejść do pytania 31)

29. Czego dotyczyły kursy/szkolenia/ warsztaty, w których nie udało się Pani/u uczestniczyć?

- a. Nauka języka obcego
- b. Pozyskiwanie wiedzy i umiejętności informatycznych – np. obsługa specjalistycznego oprogramowania, programowanie

- c. Znajomość prawa
- d. Pozyskiwanie uprawnień zawodowych - np. kurs prawo jazdy kat. C, kurs spawacza
- e. Obsługa maszyn i urządzeń
- f. Wiedza specjalistyczna – np. szkolenie w zakresie księgowości, wykorzystywania narzędzi analizy statystycznej
- g. Umiejętności kształtowania relacji interpersonalnych
- h. Inne, jakie?

30. Z jakiego powodu nie udało się Pani/Panu wziąć udziału w kursie/szkoleniu/warsztatach?

[można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Brak wolnych miejsc
- b. Brak możliwości sfinansowania
- c. Miejsce szkolenia/kursu było zbyt oddalone od miejsca zamieszkania lub nie miała(e)m możliwości dojazdu
- d. Szkolenia/kursy odbywały się w godzinach mojej pracy
- e. Uczestnictwa nie mogła(e)m pogodzić z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną
- f. Nie znała(e)m wystarczająco języka, w którym odbywało się szkolenie
- g. Inne, jakie?

31. W jakich kursach lub szkoleniach chciał/a/by Pan/i wziąć udział w ciągu najbliższych 6 miesięcy?

- a. Chciał(a)bym wziąć udział w kursie/szkoleniu:

.....

- b. W ciągu najbliższych 6 miesięcy nie planuję udziału w kursach lub szkoleniach

32. Które z niżej wymienionych barier utrudniały Pani/u podjęcie lub kontynuowanie nauki w szkole dla dorosłych?

- a. Koszty zakwaterowania i wyżywienia
- b. Koszty dojazdów
- c. Wysokość czesnego
- d. Dodatkowe koszty związane z zakupem materiałów edukacyjnych
- e. Opieka nad osobą zależną
- f. Konieczność godzenia nauki z pracą zarobkową
- g. Rozłąka z bliskimi
- h. Obawa przed reakcją pracodawcy
- i. Inne, jakie?

- j. **Nie doświadczyła(e)m utrudnień** w podjęciu lub kontynuowaniu nauki w szkole dla dorosłych.

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU!

8.5. 9.4. Kwestionariusz ankiety– Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (licea ogólnokształcące)

Szanowni Państwo,

dziękujemy za zainteresowanie badaniem. Udzielone przez Państwa informacje zostaną wykorzystane do przygotowania zbiorczych zestawień dotyczących postaw i opinii dotyczących kształcenia zawodowego. Badanie przeprowadzane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Udzielone przez Państwa informacje nie będą kojarzone z konkretnymi osobami, ale posłużą do uogólnień na poziomie podregionów lub całego województwa zachodniopomorskiego z uwzględnieniem różnicowania form kształcenia w ramach edukacji zawodowej.

1. Prosimy wskazać typ szkoły, do której Pan/i uczęszcza:

- a. Liceum ogólnokształcące dla dorosłych
- b. Inna szkoła (**koniec badania**)

2. Płeć:

- a. Mężczyzna
- b. Kobieta
- c. Inna odpowiedź

3. Prosimy podać posiadane obywatelstwo:

- a. Polskie
- b. Inne niż polskie

4. Prosimy podać swój wiek:

- a. 18 - 29
- b. 30 – 39
- c. 40 - 49
- d. 50 – 59
- e. 60 i więcej

5. Prosimy podać nazwę powiatu, w którym znajduje się Pana/i miejsce zamieszkania:

powiat:

6. Prosimy wskazać lokalizację szkoły, do której Pan/i uczęszcza:

powiat:

7. Czy w okresie ostatnich 2 lat pracował/a Pan/i zarobkowo?

- a. Tak
- b. Nie (**przejdźcie do pytania 9**)

8. Jaka to była forma pracy zarobkowej?

[można wybrać dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Wykonywałem/am prace w ramach umowy na czas określony lub umowy zlecenie/o dzieło
- b. Wykonywałem/am prace dorywcze lub sezonowe
- c. Odbywałem praktyki zawodowe, za które otrzymała(e)m wynagrodzenie
- d. Pracowałem/am lub pracuję na etat
- e. Prowadziłem/am lub nadal prowadzę własną działalność gospodarczą
- f. Inna jaka?...

9. Jakie szkoły/jaką szkołę ukończył Pan/i przed podjęciem nauki w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych?

- a. Szkoła podstawowa
- b. Gimnazjum
- c. Inne, jakie...?

10. Czym kierował/a się Pan/i przy wyborze szkoły, do której aktualnie Pan/i uczęszcza?

[prosimy wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi]

- a. Bliskość przestrzenna (niewielka odległość od miejsca zamieszkania)
- b. Dobre opinie o szkole
- c. Aktywność uczniów lub nauczycieli w serwisach społecznościowych
- d. Uczęszczali lub uczęszczają do niej krewni/znajomi/przyjaciele
- e. Szkoła oferowała miejsce noclegowe
- f. Sugestie rodziców, innych członków rodziny lub przyjaciół
- g. Sugestie nauczycieli lub doradców zawodowych (np. w gimnazjum lub szkole podstawowej)
- h. Sugestie pracodawcy
- i. Szkoła była mi znana – uczęszczałem do niej wcześniej
- j. Inne, jakie?

11. Jakie jest źródło finansowania nauki w szkole dla dorosłych?

- a. W całości ze środków własnych
- b. Częściowo refundowane przez pracodawcę
- c. Nauka jest bezpłatna
- d. Dofinansowanie ze środków publicznych
- e. Inne, jakie?

12. Które z poniższych opinii najlepiej oddaje Pana/i motywacje dotyczące podjęcia decyzji o kształceniu w szkole dla dorosłych?

[prosimy wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi]

- a. Kontynuowanie nauki umożliwi lub ułatwi mi awans w pracy
- b. Ukończenie szkoły pozwoli mi na podjęcie nauki na poziomie wyższym

- c. Chciałbym zdobyć wykształcenie średnie, aby wzmocnić swoją pozycję społeczną (ocenę w oczach innych)
- d. Kontynuowanie nauki traktuję jako rozwój osobisty
- e. Kontynuuję naukę pod presją bliskich
- f. Kontynuuję naukę, ponieważ oczekuje tego ode mnie pracodawca.
- g. Nauka w szkole to dla mnie przede wszystkim pozyskiwanie wiedzy i umiejętności
- h. Nauka w szkole dla dorosłych umożliwia mi pogodzenie pracy i/lub życia rodzinnego z nauką
- i. Z powodów finansowych nie mogła(e)m kontynuować nauki w szkole dla młodzieży. Szkoła dla dorosłych umożliwia mi naukę oraz zdobywanie środków na utrzymanie
- j. Z uczęszczaniem do szkoły wiąże się ważne dla mnie nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z innymi ludźmi
- k. Uczęszczanie do szkoły to odskocznia od monotonii życia codziennego
- l. Inne, jakie?

13. Dlaczego spośród oferowanych form edukacji dla dorosłych wybrał/a Pan/i naukę w liceum ogólnokształcącym, a nie w szkole kształcącej w zawodzie (np. technikum)?

[prosimy wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi]

- a. W pobliżu mojego miejsca zamieszkania nie było technikum dla dorosłych/szkoły branżowej II stopnia
- b. Posiadam już zawód i nie odczuwałem potrzeby zdobywania kolejnego poprzez rozpoczęcie nauki np. w technikum dla dorosłych
- c. Nauka w szkole przygotowującej do wykonywania zawodu jest bardziej czasochłonna i/lub kłopotliwa w godzeniu jej z innymi obowiązkami
- d. Liceum ogólnokształcące lepiej przygotowuje mnie do matury
- e. Szkoły średnie nie mają w ofercie przygotowania do zawodu, którego nauką jestem zainteresowany
- f. Nie podjąłem jeszcze decyzji dotyczącej zawodu, w którym chciałbym się kształcić poprzez naukę w szkole
- g. Inne, jakie?

14. Czy planuje Pan/i w okresie najbliższych 5 lat uczestniczyć w formalnych (nauka w szkole/studiowanie) lub pozaformalnych (np. kursy/szkolenia/warsztaty/studia podyplomowe) sposobach pozyskiwania kompetencji zawodowych?

- a. Tak
- b. Nie (proszę przejść do pytania 16)

15. Prosimy o wskazanie planowanej formy pozyskiwania kompetencji zawodowych:

[można wybrać dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Podjęcie studiów wyższych
- b. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach/warsztatach zawodowych
- c. Odbycie stażu zawodowego
- d. Inne, jakie?

16. Czy w okresie ostatnich 5 lat korzystał/a Pan/i z wymienionych pozaformalnych (nie związanych z nauką w szkole / studiowaniem) form kształcenia w celu zdobycia kompetencji zawodowych (wiedzy, umiejętności):

[prosimy zaznaczyć każdą z dotyczących Pana/i form kształcenia]

- a. Szkolenia/kursy/warsztaty zawodowe organizowane i finansowane przez pracodawcę
- b. Szkolenia/kursy/warsztaty zawodowe, które wybierałem i finansowałem samodzielnie
- c. Wolontariat
- d. Uczestnictwo w pracach organizacji pozarządowych
- e. Nieorganizowane przez szkołę praktyki zawodowe
- f. Uczestnictwo w działalności stowarzyszeń zawodowych
- g. Inne, jakie.....?
- h. **Nie pozyskiwała(e)m** wiedzy i/lub umiejętności zawodowych w żaden z powyższych sposobów

17. Gdybym jeszcze raz podejmował/a decyzję o wyborze szkoły to:

- a. Wybrał(a)bym również liceum ogólnokształcące dla dorosłych.
- b. Wybrał(a)bym liceum ogólnokształcące, ale dla młodzieży.
- c. Wybrał(a)bym **szkołę kształcącą w zawodzie – technikum dla dorosłych albo szkołę branżową II stopnia – (jaki kierunek kształcenia?**).
- d. Wybrał(a)bym **szkołę kształcącą w zawodzie – technikum dla młodzieży albo szkołę branżową II stopnia – (jaki kierunek kształcenia?**).

18. Prosimy o ocenę poniższych opinii:

[prosimy wstawić X we właściwe pole]

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Najlepszy sposób na podnoszenie kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych), to praca w danym zawodzie.					
Pozyskiwanie kompetencji zawodowych w formie kursów, szkoleń itp. powinien finansować przede wszystkim pracodawca.					
Po ukończeniu szkoły najlepiej od razu rozpocząć pracę, a ewentualną					

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
edukację na wyższym poziomie odłożyć na później i/lub podjąć ją w trybie „dla pracujących”.					
Edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych.					
Nie warto uczestniczyć w kursach, szkoleniach, warsztatach, które nie są związane bezpośrednio z aktualnie wykonywaną lub planowaną pracą. Zwiększanie zasobów kompetencyjnych „na zapas” lub wg zasady „może się przyda” nie jest dobrym pomysłem.					
Najlepiej skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy i nabywaniu dodatkowych umiejętności zawodowych w jednej dziedzinie.					
Samodzielne (bez pomocy nauczyciela, trenera, mistrza itp.) zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do wykonywania zawodu.					
Szkolenia, kursy, warsztaty, studia podyplomowe nie zastąpią praktyki zawodowej.					
Pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń/ kursów lub warsztatów o które wnioskuje, nawet jeżeli są związane bezpośrednio z					

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
wykonywaną przez niego pracą.					
Kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane poprzez uczestnictwo w kursach/szkoleniach/warsztatach					

19. Czy w okresie 3 lat po ukończeniu liceum ogólnokształcącego planuje Pan/i podjąć studia wyższe?

- Tak – nazwa kierunku:(proszę przejść do pytania 21)
- Nie
- Trudno powiedzieć/jeszcze nie podjąłem/podjęłam decyzji – (proszę przejść do pytania 21)

20. Prosimy o wskazanie powodu lub powodów, dla których nie planuje Pan/i kontynuacji nauki:

- Zmusza mnie do tego trudna sytuacja finansowa
- Zmusza mnie do tego sytuacja rodzinna i/lub zawodowa
- Kontynuacja nauki nie zwiększyłaby moich szans na zdobycie atrakcyjnej pracy i/lub płacy
- Praca, którą będę mógł/mogła podjąć po ukończeniu szkoły, do której aktualnie uczęszczam na razie zapewni mi wystarczająco dobry start na rynku pracy
- Być może będę kontynuował/a naukę, ale raczej nie w okresie najbliższych 12 miesięcy
- Inne, jakie?

21. Prosimy o zapoznanie się z wymienionymi sposobami pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych. Prosimy o zaznaczenie tych, z których Pan/i korzystał/a w celu pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych.

[prosimy o zaznaczenie wszystkich sposobów z których Pan/i korzystał/a]

- Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortal) w Internecie
- Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych
- Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów
- Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy
- Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych
- Podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy
- Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)

- h. **Nie korzystała(e)m** z żadnych wyżej wymienionych sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności

22. Jak ocenia Pan/i przydatność / skuteczność wymienionych w tabeli sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych?

Gdzie:

2 – bardzo niska przydatność 2 – niska ... 3 – średnia ... 4 – wysoka ... 5 - bardzo wysoka przydatność

Sposób pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych	OCENA
Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortalii) w Internecie	1 2 3 4 5
Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych	1 2 3 4 5
Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów	1 2 3 4 5
Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy	1 2 3 4 5
Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych	1 2 3 4 5
Podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy	1 2 3 4 5
Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracy z programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)	1 2 3 4 5

23. Jak ocenia Pan/i poszczególne formy nabywania kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych)?

[prosimy zaznaczyć ocenę dla każdej z wymienionych form]

Forma nabywania kompetencji zawodowych	Ocena
	gdzie: 5 – bardzo wysoka skuteczność/wartość 4 – wysoka... 3 – średnia skuteczność/wartość 2 – niska... 1 – bardzo niska skuteczność/wartość
Studia zawodowe	5 4 3 2 1
Studia podyplomowe	5 4 3 2 1
Uczestnictwo w kursach / szkoleniach / warsztatach	5 4 3 2 1
Nauka w szkole branżowej	5 4 3 2 1
Nauka w technikum	5 4 3 2 1
Nauka w szkole policealnej	5 4 3 2 1
Wykonywanie zawodu / praktyka zawodowa	5 4 3 2 1
Samodzielna nauka (samokształcenie) poza formalnymi programami nauczania/studiowania/kursów i szkoleń itp.	5 4 3 2 1

24. W jaki sposób Pana/i zdaniem można pozyskiwać środki finansowe na podnoszenie kompetencji zawodowych w formie szkoleń, kursów, warsztatów itp.? Gdzie można uzyskać wsparcie w tym zakresie?

.....

25. Czy w okresie ostatnich 3 lat planował/a Pan/i uczestniczyć w kursach, szkoleniach, warsztatach związanych ze zdobywaniem kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności), lecz ostatecznie to się nie udało?

- a. Tak
- b. Nie (proszę przejść do pytania 28)

26. Czego dotyczyły kursy / szkolenia / warsztaty, w których nie udało się Pani/u uczestniczyć?

- a. Nauka języka obcego
- b. Pozyskiwanie wiedzy i umiejętności informatycznych – np. obsługa specjalistycznego oprogramowania, programowanie

- c. Znajomość prawa
- d. Pozyskiwanie uprawnień zawodowych - np. kurs prawo jazdy kat. C, kurs spawacza
- e. Obsługa maszyn i urządzeń
- f. Wiedza specjalistyczna – np. szkolenie w zakresie księgowości, wykorzystywania narzędzi analizy statystycznej
- g. Umiejętności kształtowania relacji interpersonalnych
- h. Inne, jakie?

27. Z jakiego powodu nie udało się Pani/Panu wziąć udziału w kursie/szkoleniu/warsztatach?

[można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Brak wolnych miejsc
- b. Brak możliwości sfinansowania
- c. Miejsce szkolenia/kursu było zbyt oddalone od miejsca zamieszkania lub nie miała(e)m możliwości dojazdu
- d. Szkolenia/kursy odbywały się w godzinach mojej pracy
- e. Uczestnictwa nie mogłem pogodzić z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną
- f. Nie znałem wystarczająco języka, w którym odbywało się szkolenie
- g. Inne, jakie?

28. W jakich kursach lub szkoleniach chciał/a/by Pan/i wziąć udział w ciągu najbliższych 6 miesięcy?

- a. Chciał/a/bym wziąć udział w kursie/szkoleniu:
.....
- b. W ciągu najbliższych 6 miesięcy nie planuję udziału w kursach lub szkoleniach.

29. Które, z niżej wymienionych barier utrudniały Pani/u podjęcie lub kontynuowanie nauki w szkole dla dorosłych?

- a. Koszty zakwaterowania i wyżywienia
- b. Koszty dojazdów
- c. Wysokość czesnego
- d. Dodatkowe koszty związane z zakupem materiałów edukacyjnych
- e. Opieka nad osobą zależną
- f. Konieczność godzenia nauki z pracą zarobkową
- g. Rozłąka z bliskimi
- h. Obawa przed reakcją pracodawcy
- i. Inne, jakie?
- j. **Nie doświadczyła(e)m utrudnień** w podjęciu lub kontynuowaniu nauki w szkole dla dorosłych.

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU!

8.6. Kwestionariusz ankiety - Studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I-stopnia, II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, z uwzględnieniem kierunków związanych z ISWZP

Szanowni Państwo,

dziękujemy za zainteresowanie badaniem. Udzielone przez Państwa informacje zostaną wykorzystane do przygotowania zbiorczych zestawień dotyczących postaw studentów związanych z aktywnością edukacyjną oraz uczestnictwem w rynku pracy. Badanie przeprowadzane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Udzielone przez Państwa informacje nie będą kojarzone z konkretnymi osobami, ale posłużą do uogólnień na poziomie całego województwa zachodniopomorskiego lub dla poszczególnych kategorii kierunków.

1. Płeć:

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna
- c. Inna odpowiedź

2. Prosimy podać swój wiek:

- a. 18 - 24
- b. 25 - 29
- c. 30 - 34
- d. 35 - 39
- e. 40 - 44
- f. 45 - 49
- g. 50 - 59
- h. 60 i więcej

3. Prosimy podać posiadane obywatelstwo:

- a. Polskie
- b. Inne niż polskie

4. Prosimy podać nazwę lub w przypadku studiowania na więcej niż jednym nazwy kierunku/kierunków studiowanych przez Pana/Panią aktualnie lub w przeszłości.

/uwaga! w przypadku studiowania na więcej niż jednym kierunku lub uczelni prosimy o wymienienie wszystkich kierunków/

Studiowany kierunek	Nazwa uczelni	Rok studiów	Tryb studiów	Stopień studiów	Kontekst czasowy
	I – V			

Studiowany kierunek	Nazwa uczelni	Rok studiów	Tryb studiów	Stopień studiów	Kontekst czasowy
1.			stacjonarne – niestacjonarne	I – II – jednolite magisterskie	aktualnie studuję – studiowałem
2.	I – V	stacjonarne – niestacjonarne	I – II – jednolite magisterskie	aktualnie studuję - studiowałem

5. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracował/a Pan/i zarobkowo?

- a. Tak
- b. Nie (przejdźcie do pytania 7)

6. Jaka to była forma pracy zarobkowej?

[można wybrać tylko jedną odpowiedź]

- a. Wykonywałem pracę najemną
- b. Prowadziłem własną działalność gospodarczą
- c. Wykonywałem pracę najemną i prowadziłem własną działalność gospodarczą
- d. Inna jaka? ...

7. Do jakiej szkoły średniej Pan/i uczęszczał/a przed podjęciem studiów?

- a. Liceum ogólnokształcące
- b. Technikum (kierunek:
- c. Szkoła branżowa II-go stopnia / technikum na podbudowanie zasadniczej szkoły zawodowej (kierunek:

8. Czym kierował/a się Pan/i przy wyborze kierunku studiów?

[prosimy wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi, które najlepiej charakteryzują Pana/i motywacje związane z wyborem kierunku studiów]

[w przypadku studiowania na więcej niż jednym kierunku, respondent wskazuje odpowiedzi niezależnie dla każdego z nich]

- a. Ukończenie studiowanego kierunku powinno umożliwić mi łatwe znalezienie pracy
- b. Ukończenie studiowanego kierunku powinno umożliwić mi w przyszłości otrzymywanie satysfakcjonujących zarobków
- c. Studiowanie na wybranym kierunku jest rozwinięciem moich zainteresowań.
- d. Sugestie członków rodziny lub przyjaciół
- e. Studiowany kierunek związany jest ze zdobytym przeze mnie wcześniej wykształceniem zawodowym na poziomie szkoły średniej i pozwala na podniesienie poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych
- f. Potrzeba uzupełnienia wykształcenie z powodów zawodowych.
- g. Kontynuowanie tradycji rodzinnych
- h. Sugestie nauczycieli
- i. Zachęcił mnie przedstawiciel uczelni na spotkaniu prezentującym uczelnię.

- j. Sugestie doradców zawodowych
- k. Mam predyspozycje do studiowania na tym kierunku
- l. Prestiżem (uznaniem) jakim cieszą się osoby, które ukończyły studiowany przeze mnie kierunek.
- m. Wybór kierunku kształcenia był „dziełem przypadku”
- n. Wybrała(e)m kierunek podobny do tego na którym chciała(e)m studiować, ale nie dostała(e)m się
- o. Wybrała(e)m kierunek podobny do tego na którym chciała(e)m studiować, ale nie miała(e)m możliwości studiowania go w pobliżu miejsca mojego zamieszkania
- p. Chciał(a)bym zdobyć wyższe wykształcenie. Kierunek ukończonych studiów nie ma dla mnie dużego znaczenia
- q. Inne, jakie?

9. Które z niżej wymienionych barier utrudniały Pani/u podjęcie lub kontynuowanie studiów?

- a. Koszty zakwaterowania i żywienia
- b. Koszty dojazdów
- c. Wysokość czesnego
- d. Dodatkowe koszty związane z zakupem materiałów edukacyjnych
- e. Opieka nad osobą zależną
- f. Konieczność godzenia studiowania z pracą zarobkową
- g. Rozłąka z bliskimi
- h. Inne, jakie?
- i. **Nie doświadczyła(e)m utrudnień** w podjęciu lub kontynuowaniu studiów.

10. Czy w okresie ostatnich 3 lat korzystał/a Pan/i z wymienionych form kształcenia związanych ze zdobywaniem kompetencji zawodowych (wiedzy, umiejętności):
[prosimy zaznaczyć każdą z dotyczących Pana/i form kształcenia]

- a. Szkolenia/kursy/warsztaty
- b. Wolontariat
- c. Uczestnictwo w pracach organizacji pozarządowych
- d. Nieorganizowane przez szkołę praktyki zawodowe
- e. Uczestnictwo w działalności stowarzyszeń zawodowych
- f. **Nie korzystała(e)m** z wymienionych form kształcenia

11. Prosimy wskazać formy aktywności studenckiej, w których w okresie ostatnich 3 lat brał/a Pan/i udział w trakcie studiów?

[prosimy zaznaczyć każdą z dotyczących Pana/i form aktywności studenckiej]

- a. Międzynarodowa wymiana studencka (np. Erasmus)
- b. Prace koła naukowego
- c. Organizacja konferencji naukowych
- d. Udział w konferencji naukowej z własnym wystąpieniem (aktywny)
- e. Udział w konferencjach naukowych bez własnego wystąpienia (bierny)
- f. Uczestnictwo w akcjach charytatywnych organizowanych na terenie uczelni
- g. Uczestnictwo w pracach organizacji studenckich (np. NZS, AIESEC)
- h. **Nie brała(e)m udziału** w wymienionych aktywnościach studenckich

12. Gdyby jeszcze raz podejmował/a Pan/i decyzję o wyborze kierunku studiów to:

[prosimy wybrać tylko jedną odpowiedź]

- a. Wybrał(a)bym **tą samą** uczelnię i **ten sam** kierunek studiów
- b. Wybrał(a)bym **tą samą** uczelnię, ale **inny** kierunek studiów (jaki kierunek?)
- c. Wybrał(a)bym **inną** uczelnię i **ten sam** kierunek studiów
- d. Wybrał(a)bym **inną** uczelnię i **inny** kierunek studiów (jaki kierunek?)

13. Czy po ukończeniu studiów planuje Pan/i podjąć pracę lub prowadzić działalność gospodarczą związaną z wybranym kierunkiem (kierunkami) studiów?

- a. Tak, moja aktywność zawodowa będzie **związana bezpośrednio** z kierunkiem (kierunkami) (**proszę przejść do pytania 15**)
- b. Tak, przy czym moja aktywność zawodowa będzie związana ze zdobywanym w szkole zawodem **tylko częściowo** (**proszę przejść do pytania 15**)
- c. Nie

14. Dlaczego nie planuje Pan/i podjąć pracy lub prowadzić działalności gospodarczej związanej z wybranym kierunkiem (kierunkami) studiów?

[można wybrać więcej niż jedną odpowiedź]

- a. Po zapoznaniu się ze specyfiką studiowanej dziedziny, uznała(e)m, że nie chcę pracować w zawodzie związanym z wybranym kierunkiem studiów
- b. Wykonywanie pracy/prowadzenie działalności gospodarczej związanej z kierunkiem studiów nie zapewniłoby wystarczająco wysokich dochodów
- c. Już przed podjęciem studiów nie planowałem pracy w zawodzie z nim związanym. Studiowanie było wyborem hobbystycznym albo związanym tylko ze zdobyciem wykształcenia wyższego.
- d. Trudno znaleźć zatrudnienie w zawodzie związanym ze studiowanym kierunkiem.
- e. Inne, jakie?

15. Czy planuje Pan/i w okresie najbliższych 2 lat uczestniczyć w formalnych (nauka w szkole/ studiowanie) lub pozaformalnych (np. studia podyplomowe/kursy/szkolenia/warsztaty) sposobach pozyskiwania kompetencji zawodowych?

- a. Tak
- b. Nie (**przejdźcie do pytania 18**)

16. Jakie są Pana/i plany dotyczące pozyskania kompetencji zawodowych w okresie najbliższych 2 lat?:

- a. Podjęcie lub kontynuowanie studiów (np. wyższego stopnia)
- b. Podjęcie studiów podyplomowych
- c. Uczestnictwo w kursie/szkoleniu/warsztacie
- d. Inne, jakie?

17. Jakie kompetencje zawodowe (umiejętności i wiedzę) planuje Pan/i pozyskiwać w pierwszej kolejności w okresie najbliższych 2 lat?

- a. W obszarach związanych z kierunkiem moich studiów
- b. W obszarach niezwiązanych z kierunkiem moich studiów

18. Czy zgadza się Pan/i z poniższymi opiniami?

[prosimy wstawić X w polu odpowiadającym Pana/i ocenie]

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Najlepszy sposób na podnoszenie kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych), to praca w danym zawodzie					
Pozyskiwanie kompetencji zawodowych w formie kursów, szkoleń itp. powinien finansować przede wszystkim pracodawca					
Po ukończeniu szkoły najlepiej od razu rozpocząć pracę, a ewentualną edukację na wyższym poziomie odłożyć na później i/lub podjąć ją w trybie „dla pracujących”					
Edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych					
Nie warto uczestniczyć w kursach, szkoleniach, warsztatach, które nie są związane bezpośrednio z aktualnie wykonywaną lub planowaną pracą. Zwiększanie zasobów kompetencyjnych „na zapas” lub wg zasady „może się przyda” nie jest dobrym pomysłem					
Najlepiej skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy i					

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
nabywaniu dodatkowych umiejętności zawodowych w jednej dziedzinie					
Samodzielne (bez pomocy nauczyciela, trenera, mistrza itp.) zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych jest niezbędne do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do wykonywania zawodu					
Szkolenia, kursy, warsztaty, studia podyplomowe nie zastąpią praktyki zawodowej					
Pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń / kursów lub warsztatów o które wnioskuję, nawet jeżeli są związane bezpośrednio z wykonywaną przez niego pracą					
Kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane poprzez uczestnictwo w kursach / szkoleniach / warsztatach					

19. Prosimy o zapoznanie się z wymienionymi sposobami pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych. Prosimy o zaznaczenie tych, z których Pan/i korzystał/a w celu pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych.

[prosimy o zaznaczenie wszystkich sposobów z których Pan/i korzystał/a]

- a. Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortal) w Internecie
- b. Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych
- c. Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów
- d. Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy
- e. Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych
- f. Podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy

- g. Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracyz programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)
- h. **Nie korzystała(e)m** z żadnych wyżej wymienionych sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności

20. Jak ocenia Pan/i przydatność / wartość wymienionych w tabeli sposobów pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych?

Gdzie:

1 - bardzo niska przydatność 2 – niska ... 3 – średnia ... 4 – wysoka ... 5 - bardzo wysoka przydatność

Sposób pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych	OCENA
Odwiedzanie portali specjalistycznych (wortal) w Internecie	1 2 3 4 5
Czytanie publikacji książkowych / prasy tematycznej / raportów specjalistycznych	1 2 3 4 5
Odwiedzanie specjalistycznych forów internetowych i śledzenie dyskusji na tematy związane z wykonywaną lub planowaną pracą / kierunkiem studiów	1 2 3 4 5
Pozyskiwanie w pracy / w trakcie praktyk nowych zadań, które przyczyniają się do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy	1 2 3 4 5
Łączenie hobby z wykonywaną lub planowaną pracą - zajmowanie się nim poza godzinami pracy wiąże się z podnoszeniem kompetencji zawodowych	1 2 3 4 5
Podejmowanie starań w celu maksymalizacji zdobywanej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy	1 2 3 4 5
Korzystanie poza miejscem pracy / poza godzinami pracyz programów do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, symulatory układów elektronicznych, symulatory układów hydraulicznych, kursy programowania itp.)	1 2 3 4 5

21. Jak ocenia Pan/i poszczególne formy nabywania kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych)?

[prosimy zaznaczyć ocenę dla każdej z wymienionych form]

Forma nabywania kompetencji zawodowych	Ocena
	gdzie: 5 – bardzo wysoka skuteczność/wartość 4 – wysoka... 3 – średnia skuteczność/wartość 2 – niska... 1 – bardzo niska skuteczność/wartość
Studia zawodowe	5 4 3 2 1
Studia podyplomowe	5 4 3 2 1
Uczestnictwo w kursach / szkoleniach / warsztatach	5 4 3 2 1
Nauka w szkole branżowej	5 4 3 2 1
Nauka w technikum	5 4 3 2 1
Nauka w szkole policealnej	5 4 3 2 1
Wykonywanie zawodu / praktyka zawodowa	5 4 3 2 1
Samodzielna nauka (samokształcenie) poza formalnymi programami nauczania/studiowania/kursów i szkoleń itp.	5 4 3 2 1

22. W jaki sposób Pana/i zdaniem można pozyskiwać środki finansowe na podnoszenie kompetencji zawodowych w formie szkoleń, kursów, warsztatów itp.? Gdzie można uzyskać wsparcie w tym zakresie?

.....

23. Czy w okresie ostatnich 3 lat planował/a Pan/i uczestniczyć w kursach, szkoleniach, warsztatach związanych ze zdobywaniem kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności), lecz ostatecznie to się nie udało?

- a. Tak
- b. Nie (przejdźcie do pytania 26)

24. Czego dotyczyły kursy/szkolenia/warsztaty, w których nie udało się Pani/u uczestniczyć?

- a. Nauka języka obcego
- b. Pozyskiwanie wiedzy i umiejętności informatycznych – np. obsługa specjalistycznego oprogramowania, programowanie
- c. Znajomość prawa
- d. Pozyskiwanie uprawnień zawodowych - np. kurs prawo jazdy kat. C, kurs spawacza

- e. Obsługa maszyn i urządzeń
- f. Wiedza specjalistyczna – np. szkolenie w zakresie księgowości, wykorzystywania narzędzi analizy statystycznej
- g. Umiejętności kształtowania relacji interpersonalnych
- h. Inne, jakie?

25. Z jakiego powodu nie udało się Panu/i wziąć udziału w kursie/szkoleniu/warsztatach?
[można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi]

- a. Brak wolnych miejsc
- b. Brak możliwości sfinansowania
- c. Miejsce szkolenia/kursu było zbyt oddalone od miejsca zamieszkania lub nie miała(e)m możliwości dojazdu
- d. Szkolenia/kursy odbywały się w godzinach mojej pracy
- e. Uczestnictwa nie mogła(e)m pogodzić z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną
- f. Nie znała(e)m wystarczająco języka w którym odbywało się szkolenie
- g. Inne, jakie?

26. W jakich kursach lub szkoleniach chciał/a/by Pan/i wziąć udział w ciągu najbliższych 6 miesięcy?

- a. Chciał(a)bym wziąć udział w kursie/szkoleniu:
.....
- b. W ciągu najbliższych 6 miesięcy nie planuję udziału w kursach lub szkoleniach

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU!