

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

RAPORT KOŃCOWY



„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	5
1.1.	Cele badania	5
1.2.	Główne problemy badawcze	5
1.3.	Charakterystyka zakresu podmiotowego i terytorialnego	6
2.	Podstawowe definicje pojęć.....	8
3.	Opis metodologii badania	9
3.1.	Metody, techniki i narzędzia badawcze.....	10
3.2.	Opis kategorii respondentów	11
4.	Opis wyników badania	16
4.1.	Wyniki badań jakościowych – Kategoria 1: Zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem reprezentujących ISWZP, z wyłączeniem kadry zarządzającej	16
4.2.	Wyniki badań jakościowych – Kategoria 2: Reprezentanci zachodniopomorskich firm szkoleniowych oferujących szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych	42
4.3.	Wyniki badań jakościowych – Kategoria 3: Reprezentanci przedsiębiorstw, z uwzględnieniem branż reprezentujących ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych)	70
4.4.	Wyniki badań ilościowych – Kategoria 4: Uczniowie ostatnich klas szkół branżowych I i II stopnia, techników, liceów ogólnokształcących	89
4.5.	Wyniki badań jakościowych – Kategoria 5: Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (licea ogólnokształcące i szkoły policealne)	113
4.6.	Wyniki badań jakościowych – Kategoria 6: Studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I-stopnia, II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, z uwzględnieniem kierunków związanych z ISWZP	139
4.7.	Wyniki badań jakościowych – Kategoria 7: Reprezentanci Akademickich Biur Karier (ABK) działających w ramach zachodniopomorskich uczelni	163

5.	Wnioski z badania	175
5.1.	Zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem reprezentujących ISWZP, z wyłączeniem kadry zarządzającej	175
5.2.	Reprezentanci zachodniopomorskich firm szkoleniowych oferujących szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych.....	178
5.3.	Reprezentanci przedsiębiorstw, z uwzględnieniem branż reprezentujących ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych)	180
5.4.	Uczniowie ostatnich klas szkół branżowych I i II stopnia, techników, liceów ogólnokształcących	181
5.5.	Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (licea ogólnokształcące i szkoły policealne).....	183
5.6.	Studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I-stopnia, II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, z uwzględnieniem kierunków związanych z ISWZP	185
5.7.	Reprezentanci Akademickich Biur Karier (ABK) działających w ramach zachodniopomorskich uczelni.....	186
6.	Rekomendacje.....	187
7.	Bibliografia.....	190
8.	Spis rysunków	193
9.	Spis tabel.....	194
10.	Spis wykresów	194

1. Wprowadzenie

1.1. Cele badania

Celem głównym badania było 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. Pozyskane informacje będą pomocne przy tworzeniu strategii rozwojowych, które przyczynią się do podniesienia poziomu kapitału ludzkiego w województwie zachodniopomorskim. Cel został 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.*

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie wyników badania w ramach Zadania 2.

1.2. 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)?

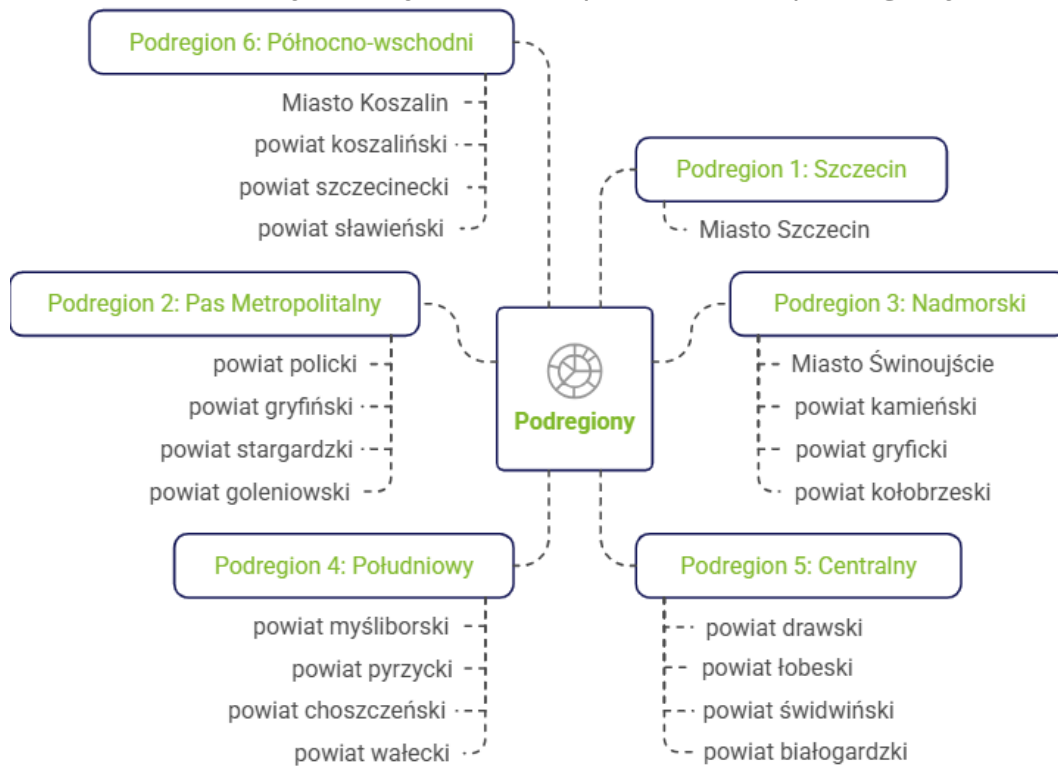
1.3. Charakterystyka zakresu podmiotowego i terytorialnego

Podmiotem badań były następujące grupy:

- zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem 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 (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,
- reprezentanci Akademickich Biur Karier (ABK) działających w ramach zachodniopomorskich uczelni.

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

Rysunek 1. Zakres terytorialny badania z podziałem na podregiony



Źródło: opracowanie własne

2. 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://innowacje.wzp.pl/innowacje/inteligentne-specjalizacje/>

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

3. Opis metodologii badania

Zadanie 2, zatytułowane „*Badanie i analiza stanu edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej w województwie zachodniopomorskim w świetle postaw dotyczących nabywania kompetencji zawodowych*” – badanie pogłębione z analizą ex-post” jako badanie pogłębione z analizą ex-post, ma



na celu rozwinięcie i uszczegółowienie wniosków wypracowanych w Zadaniu 1 oraz weryfikację wcześniej udzielonych odpowiedzi na kluczowe problemy badawcze i ustaleń poczynionych w ramach realizacji celów poznawczych. W jego ramach zastosowano pogłębione techniki badawcze oraz analizę porównawczą wyników w ujęciu czasowym, tak aby uchwycić zmiany w postawach, uwarunkowaniach i barierach związanych z nabywaniem kompetencji zawodowych w regionie.

3.1. Metody, techniki i narzędzia badawcze

4.1.1 Metody i techniki badawcze

W ramach badania zastosowane zostały dwie główne metody badawcze:

- Badania ilościowe – zrealizowane z zastosowaniem technik ankietowych, dostosowanych do specyfiki grupy respondentów. Wybrany model Mixed Mode Survey Design pozwolił na zwiększenie dostępności, poprawę jakości danych oraz redukcję ryzyka niskiej responsywności. Zostały zastosowane następujące techniki badawcze:
 - Ankiety audytoryjne (auditorium questionnaire) – stosowane wobec uczniów szkół ponadpodstawowych, realizowane w warunkach kontrolowanych, pod opieką ankietera. Zapewniają wysoką jakość danych i minimalizują ryzyko braków odpowiedzi.
 - CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing) – ankiety internetowe, kierowane do uczniów ostatnich klas szkół branżowych I i II stopnia, techników, liceów ogólnokształcących.
 - CAPI (Computer-Assisted Personal Interviewing) – bezpośrednie wywiady wspomagane komputerowo, szczególnie w sytuacjach wymagających indywidualnego podejścia do respondenta.
- Badania jakościowe - wywiady były realizowane w formule IDI (Individual In-Depth Interview), co pozwoliło na elastyczne dopasowanie terminów do dostępności respondentów oraz ułatwiło udział osób z różnych części województwa. Zastosowanie IDI umożliwiło uchwycenie zróżnicowanych perspektyw i doświadczeń,

które następnie były wzajemnie konfrontowane i porównywane na etapie analizy materiału badawczego.

3.2. Opis kategorii respondentów

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 ma uwzględnienie przedsiębiorstw działających w obszarach ISWZP, co pozwoliło na powiązanie diagnozy z priorytetami strategicznymi regionu.

Sposób doboru respondentów

Dobór respondentów miał charakter celowy. W procesie rekrutacji zastosowany został podział względem poszczególnych podregionów województwa zachodniopomorskiego, zgodny z koncepcją opracowaną przez WUP w Szczecinie.

W każdym z podregionów zrealizowano po 3 wywiady pogłębione (łącznie 18 wywiadów). Dodatkowo zostało zapewnione zróżnicowanie ze względu na przynależność firm do ISWZP – po 2 z 3 badanych w każdym podregionie przynależą do ISWZP. Zapewniono także zróżnicowanie ze względu na płeć.

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.

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 każdym z podregionów zrealizowano po 3 wywiady pogłębione (łącznie 18 wywiadów). Dodatkowo zapewniono zróżnicowanie ze względu na specyfikę w kontekście zakresu działania tj.:

- posiadanie oddziałów terenowych w więcej niż jednym powiecie,
- profil klientów i zakres usług (czy obsługują one głównie osoby indywidualne, podmioty publiczne czy przedsiębiorstwa),
- skala działania (lokalnie, regionalnie, krajowo).

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

Grupę respondentów stanowili reprezentanci przedsiębiorstw z województwa zachodniopomorskiego, działających w różnych branżach odpowiadających ISWZP. Uwzględnienie tej kategorii respondentów pozwoliło na uchwycenie perspektywy instytucjonalnej, odzwierciedlającej zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w skali całych organizacji.

Sposób doboru respondentów

Dobór respondentów miał charakter celowy. W procesie rekrutacji zastosowano podział względem poszczególnych podregionów województwa zachodniopomorskiego, zgodny z koncepcją opracowaną przez WUP w Szczecinie.

W każdym z podregionów zrealizowano po 3 wywiady pogłębione (łącznie 18 wywiadów). Dodatkowo w wywiadach wzięli udział wyłącznie reprezentanci przedsiębiorstw w ramach każdej z ISWZP, z różnych podklas PKD. Jednocześnie w każdym podregionie wywiady przeprowadzone były z przedstawicielami różnych wielkości firm.

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

Grupa ta stanowiła kluczowy segment badania, gdyż obejmował młodzież stojącą u progu wejścia na rynek pracy bądź kontynuacji ścieżki edukacyjnej.

W ramach Zadania 2 zostało zrealizowane badanie ilościowe w tej grupie, co umożliwiło zebranie porównywalnych danych dotyczących kompetencji, aspiracji edukacyjno-zawodowych oraz postrzeganych barier i czynników sprzyjających dalszemu rozwojowi.

Sposób doboru respondentów

Dobór respondentów miał charakter celowy, z uwzględnieniem proporcjonalnej reprezentacji poszczególnych typów szkół oraz podregionów województwa zachodniopomorskiego. Łącznie przebadanych zostało 1014 uczniów ostatnich klas szkół branżowych I i II stopnia, techników, liceów ogólnokształcących.

Podział na podregiony przygotowano zgodnie z koncepcją opracowaną przez WUP w Szczecinie, który przedstawiono w tabeli 1. Określono liczbę wywiadów do przeprowadzenia w każdym z podregionów i zgodnie z tą proporcją uwzględniono jednoczesny podział wg typu szkoły.

Tabela 1. Rozkład próby badawczej ze względu na podregion i typ szkoły

Liczba uczniów	Branżowa szkoła I stopnia	Branżowa szkoła II stopnia	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Ogółem
podregion 1 – miasto Szczecin	2347	203	11977	8712	23239
podregion 2 – pas metropolitalny	2069	38	4915	4559	11581
podregion 3 – nadmorski	1420	7	3723	3438	8588
podregion 4 – południowy	1439	0	1902	2813	6154
podregion 5 – centralny	1360	21	2409	2335	6125
podregion 6 – północno-wschodni	1587	19	5370	5367	12343
Ogółem	10222	288	30296	27224	68030
Odsetek wg podregionu	Branżowa szkoła I stopnia	Branżowa szkoła II stopnia	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Ogółem
podregion 1 – miasto Szczecin	10,1%	0,9%	51,5%	37,5%	100,0%
podregion 2 – pas metropolitalny	17,9%	0,3%	42,4%	39,4%	100,0%
podregion 3 – nadmorski	16,5%	0,1%	43,4%	40,0%	100,0%
podregion 4 – południowy	23,4%	0,0%	30,9%	45,7%	100,0%
podregion 5 – centralny	22,2%	0,3%	39,3%	38,1%	100,0%
podregion 6 – północno-wschodni	12,9%	0,2%	43,5%	43,5%	100,0%
Ogółem	15,0%	0,4%	44,5%	40,0%	100,0%

Liczba wywiadów	Branżowa szkoła I stopnia	Branżowa szkoła II stopnia	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Ogółem
podregion 1 – miasto Szczecin	35	13	176	128	342
podregion 2 – pas metropolitalny	30	5	72	67	170
podregion 3 – nadmorski	21	0	55	50	126
podregion 4 – południowy	21	0	28	42	91
podregion 5 – centralny	20	0	36	34	90
podregion 6 – północno-wschodni	23	0	79	79	181
Ogółem	150	18 ¹	446	400	1014

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

Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (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.


Sposób doboru respondentów

Dobór respondentów miał charakter celowy. W procesie rekrutacji zastosowano podział względem poszczególnych podregionów województwa zachodniopomorskiego, zgodny z koncepcją opracowaną przez WUP w Szczecinie.

W każdym z podregionów zrealizowano po 3 wywiady pogłębione (łącznie 18 wywiadów). Dodatkowo dobór respondentów został zróżnicowany ze względu na płeć oraz typ szkoły – przy założeniu realizacji co najmniej 1 wywiadu w każdym podregionie w odniesieniu do kluczowych kategorii placówek (technikum², liceum dla dorosłych, szkoła policealna).

¹ W przypadku branżowych szkół II stopnia odnotowano nadwyżkę zrealizowanych wywiadów względem założeń (plan: 4, realizacja: 18). Zwiększenie liczebności tej próby zostało dopuszczone celowo, ze względu na niską liczebność tej kategorii w populacji oraz ryzyko, że realizacja na poziomie minimalnym nie zapewniłaby wystarczającej podstawy do rzetelnej analizy.

² Wyłączono z badania „technika dla dorosłych”, ponieważ w obowiązującym systemie nie występuje taki typ szkoły dla dorosłych – szkołami dla dorosłych są wyłącznie szkoły



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 miały kierunki związane z ISWZP, ponieważ to ich absolwenci w największym stopniu zasila branże kluczowe dla rozwoju regionalnej gospodarki.

Sposób doboru respondentów

W odniesieniu do kategorii studentów przyjęto dobór celowy zapewniający możliwie szerokie zróżnicowanie perspektyw. Przeprowadzono 16 pogłębionych wywiadów, przy jednoczesnym zróżnicowaniu respondentów pod względem kierunku kształcenia oraz typu jednostki uczelnianej funkcjonującej w województwie zachodniopomorskim (publiczne i niepubliczne).

Zrealizowano 4 wywiady wśród studentów uczeni niepublicznych. Połowę badanych stanowili studenci z kierunków wpisujących się w ISWZP.

Reprezentanci Akademickich Biur Karier (ABK) działających w ramach zachodniopomorskich uczelni

Reprezentanci Akademickich Biur Karier (ABK) stanowili źródło wiedzy o mechanizmach przejścia studentów i absolwentów z edukacji do zatrudnienia, co bezpośrednio wspiera cele badania dotyczące identyfikacji barier oraz czynników ułatwiających wejście na rynek pracy w województwie zachodniopomorskim.

Sposób doboru respondentów

Dobór respondentów w grupie reprezentantów ABK został zrealizowany w formule doboru celowego. Przyjęto zasadę, że w badaniu mógł uczestniczyć tylko jeden przedstawiciel danej uczelni. Struktura doboru była oparta na zróżnicowaniu terytorialnym miejsca zatrudnienia (ABK z różnych

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

części województwa) oraz typie uczelni (uczelnie publiczne, niepubliczne), tak aby uchwycić odmienność rozwiązań organizacyjnych i praktyk współpracy z rynkiem pracy. Łącznie przeprowadzono 3 pogłębione wywiady.

4. Opis wyników badania³


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

Wnioski z Zadania 1⁴

- 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

³ Wypowiedzi respondentów przywołane w niniejszym rozdziale, stanowiące uzupełnienie przedstawionych wniosków, zostały w niewielkim stopniu zredagowane pod względem językowym w celu zachowania ich czytelności i spójności, przy jednoczesnym zachowaniu oryginalnego sensu oraz znaczenia nadanego im przez badanych.

⁴ Zadanie 1 zostało zrealizowane w oparciu o badania ilościowe z wykorzystaniem technik CAWI/CATI. Dobór respondentów (zatrudnionych w przedsiębiorstwach) w ramach zadania 1 miał charakter celowy i zrealizowano 1 000 wywiadów. W procesie rekrutacji zastosowano podział proporcjonalny względem poszczególnych podregionów województwa zachodniopomorskiego, zgodny z koncepcją opracowaną przez WUP w Szczecinie.



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.

Ocena form kształcenia i ich wzajemne relacje

Rozwijanie wiedzy i kompetencji zawodowych lub zdobywania nowych umiejętności

Wyniki badania wskazują, że rozwój kompetencji zawodowych pracowników w ciągu ostatniego roku obejmował zarówno szkolenia/kursy zorganizowane (stacjonarne i online), jak i intensywne samokształcenie oraz naukę w miejscu pracy.


W wypowiedziach uczestników badania pojawia się wątek uczestnictwa w szkoleniach specjalistycznych i technicznych, często wymuszonych przez zmiany w przepisach lub technologii. Przykładowo, pracownicy branży technicznej i budowlanej zdobywali uprawnienia SEP (elektryczne), certyfikaty UDT (Urząd Dozoru Technicznego) oraz przechodzili badania wysokościowe niezbędne do pracy przy pompach ciepła i fotowoltaice. Osoby pracujące w administracji i księgowości brały udział w kursach z zakresu prawa pracy, kadr i płac oraz zmian w przepisach. W branżach usługowych, takich jak gastronomia i kosmetyka, popularne były szkolenia z nowoczesnych technik (np. dekoracja tortów, manicure/pedicure) realizowane zarówno stacjonarnie, jak i w formie online.

Przeszłam szkolenie tutaj akurat tematycznie, bo dekoracje tortów. Próbowałam też innej branży, więc manicure, pedicure. Kurs hiszpańskiego na poziomie podstawowym.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Ja lubię się doszkalać właśnie w swoim fachu i sobie robię takie szkolenia. Ostatnio były dwa szkolenia online. Byłam też na takim szkoleniu fizycznie w Warszawie i to właśnie takie w mojej dziedzinie szkolenia.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego



Rozwój kompetencji językowych był jednym z najczęściej wymienianych obszarów aktywności w ostatnim roku. Uczestnicy badania doszkalali się z języka angielskiego, niemieckiego oraz hiszpańskiego. Nauka ta przybierała formę kursów w szkołach językowych, korepetycji indywidualnych oraz korzystania z aplikacji mobilnych.

Pracownicy coraz częściej korzystają z nieformalnych źródeł wiedzy, aby szybko rozwiązywać bieżące problemy zawodowe. Kluczową rolę odgrywają:

- Internet i platformy wideo;
- Sztuczna inteligencja;
- Portale branżowe i e-booki;
- Wewnątrzfirmowy transfer wiedzy i praktyka.

Część osób podjęła również edukację formalną w szkołach policealnych.

Teraz poszłam do szkoły policealnej, to poszłam w ten kierunek, który mnie interesuje i uczę się tylko i wyłącznie tego, co mnie interesuje.


Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

[Ocena przydatności \(wartości\) szkoleń, warsztatów i kursów zawodowych w rozwoju kariery zawodowej](#)

Uczestnicy badania wysoko oceniali przydatność szkoleń i kursów zawodowych, postrzegając je jako kluczowe narzędzie do aktualizacji wiedzy w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu prawnym i technologicznym. Głównym uzasadnieniem tak pozytywnej oceny jest fakt, że szkolenia oferują wiedzę „w pigułce” – są skoncentrowane na konkretnych potrzebach i pozwalają na szybsze przyswojenie specjalistycznych informacji niż wieloletnia edukacja formalna. Rozmówcy podkreślają, że kursy są ukierunkowane na realne zmiany rynkowe, co jest szczególnie istotne w branżach takich jak kadry i płace, gdzie przepisy zmieniają się niemal codziennie.

Natomiast te kursy to są takie typowo kierunkowe zmiany, które zachodzą w prawie pracy, więc i w obliczeniach płac. Także myślę, że tutaj jest ta różnica. Bardzo dobrze były prowadzone studia, nie mogę powiedzieć, że nie. Natomiast te kursy i te wszelkiego rodzaju szkolenia one były ukierunkowane na zmiany. Więc wszystko było dla mnie bardzo, bardzo, bardzo przydatne.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego



Kolejnym istotnym argumentem za wartością szkoleń jest możliwość bezpośredniej interakcji z ekspertem-praktykiem. Dla wielu osób żywa rozmowa i możliwość zadawania pytań są znacznie skuteczniejsze niż samodzielne czytanie przepisów czy instrukcji. Ponadto szkolenia zorganizowane dają poczucie pewności i merytorycznej poprawności przekazywanej wiedzy, której często brakuje przy korzystaniu z darmowych źródeł internetowych o wątpliwej wiarygodności.

Mówi nam na bieżąco, że to, co on przedstawia. To jest prawdziwe i jakby profesjonalne, a my nie musimy sobie sami filtrować w Internecie, co jest okej, a co nie jest.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Uczestnicy badania wskazują również na wymierny aspekt posiadania certyfikatów i uprawnień, które są niezbędne do wykonywania zawodu i stanowią atut w rozmowach z pracodawcą o awansie/podwyżce lub podczas szukania pracy.


Można się pochwalić, że się ukończyło. I to wtedy daje jakiś tam duży plus. Powiedzmy gdzieś tam pójdzie do jakiejś powiedzmy, lepszej firmy. Tak, bo jest się czym pochwalić, jakimiś kursami, certyfikatami, a tak na słowo powiedzmy, no to też może nie uwierzyć.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Z drugiej strony, w wynikach badania pojawiają się głosy krytyczne lub bardziej powściągliwe oceny. Część badanych zauważa, że szkolenia bywają zbyt ogólne i nie zawsze przystają do specyfiki konkretnego zakładu pracy. W branżach wymagających dużej precyzji, jak cukiernictwo czy fryzjerstwo, niektórzy pracownicy skarżą się na nadmiar teorii (szkolenia merytoryczne) kosztem praktycznego warsztatu.

W mojej branży to najbardziej stawiamy na takie szkolenia, gdzie możemy też pracować później technicznie do wykonywanych usług. I niestety tych szkoleń robi się coraz mniej. Coraz więcej, że tak powiem, jest tylko takich szkoleń merytorycznych, gdzie dużo się mówi, a mało się, że tak powiem robi.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego



Istnieje również grupa doświadczonych fachowców, która uważa, że żaden kurs nie zastąpi praktyki u boku mistrza i realnych umiejętności, a same „papiery” nie mają odzwierciedlenia w faktycznej jakości pracy. Mimo tych zastrzeżeń, większość badanych zgadza się, że szkolenia są niezbędnym dopełnieniem edukacji szkolnej, która często jest postrzegana jako zbyt archaiczna lub niedostosowana do współczesnych realiów zawodowych.

Porównanie odbytych szkoleń, warsztatów, kursów do posiadanego dyplomu szkoły lub studiów w kontekście ich przydatności

Wyniki badania wskazują na złożoną relację między edukacją formalną (dyplomami) a kursami i szkoleniami, przy czym większość rozmówców postrzega te dwie formy jako wzajemnie uzupełniające się.

Uczestnicy badania podkreślali, że szkoła lub studia stanowią niezbędną bazę teoretyczną i „fundament”, który pozwala na zrozumienie ogólnych reguł panujących w danej dziedzinie. Niektórzy badani (szczególnie w branżach takich jak IT czy księgowość) wyżej cenią edukację formalną, uznając, że pięcioletnie studia dają szerszy horyzont wiedzy niż krótkie kursy. Ponadto dyplom jest postrzegany jako narzędzie budujące wiarygodność u pracodawcy i ułatwiające wejście na rynek pracy.

Kursy, szkolenia i warsztaty są oceniane jako znacznie bardziej praktyczne i ukierunkowane na konkretne potrzeby zawodowe. Uczestnicy wywiadów często określają je mianem „pigułki wiedzy”, która pozwala na szybką aktualizację kompetencji w obliczu dynamicznych zmian technologicznych i prawnych. W opinii rozmówców szkolenia mają przewagę nad szkołą w zakresie:

- aktualności - wiedza akademicka często staje się nieaktualna już kilka lat po ukończeniu studiów, podczas gdy kursy reagują na bieżące zmiany rynkowe;
- specjalizacji - kursy dają konkretne uprawnienia (np. SEP, UDT, certyfikaty językowe), których ogólna edukacja szkolna nie zapewnia;
- interakcji - uczestnicy cenią kursy/szkolenia/warsztaty za możliwość bezpośredniej rozmowy z praktykiem-ekspertem i możliwość dopytania o szczegóły.

Jednak ten kontakt z drugim człowiekiem, ze znajomymi księgowymi, z którymi się rozpatruje dany problem, jest fantastyczny.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Rysunek 2 przedstawia kluczowe przewagi szkoleń, kursów i warsztatów nad tradycyjnym dyplomem szkoły lub uczelni. Zwraca uwagę na trzy główne obszary: możliwość bezpośredniej interakcji z ekspertami, aktualność przekazywanej wiedzy dostosowanej do dynamicznych zmian rynkowych oraz zdobywanie konkretnych specjalizacji i praktycznych



kwalifikacji.

Rysunek 2. Przewaga szkoleń/kursów/warsztatów nad dyplomem szkoły lub uczelni

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Znaczna część badanych zauważa, że ich formalne wykształcenie nie odpowiada obecnemu profilowi zawodowemu. W takich przypadkach dyplom jest postrzegany jako mało przydatny lub wręcz zbędny, a kluczowe znaczenie zyskują umiejętności nabyte na kursach branżowych oraz w trakcie praktyki zawodowej.

Generalnie praca, którą wykonuję, jest zupełnie niezwiązana z wykształceniem.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Niektórzy pracownicy twierdzą nawet, że w ich firmach liczą się wyłącznie realne umiejętności, a nie posiadane dokumenty.

Wśród badanych można wyróżnić dwie grupy:

- Osoby, które stawiają dyplom na pierwszym miejscu jako podstawę ogólnego wykształcenia, a kursy traktują jedynie jako uzupełnienie.
- Osoby, które na pierwszym miejscu stawiają specjalistyczne szkolenia i warsztaty, argumentując, że szkoła uczy zbyt wielu niepotrzebnych rzeczy, a kursy zwiększają możliwości zarobkowe i awansowe.

Samodzielne zdobywanie wiedzy

Wyniki badania potwierdzają, że samokształcenie jest powszechną i wysoko ocenianą formą podnoszenia kompetencji, stosowaną niemal przez wszystkich rozmówców. Pracownicy wykorzystują do tego celu szeroki wachlarz narzędzi cyfrowych. Uczestnicy badania najbardziej cenią samokształcenie za szybkość i bezpośrednią użyteczność.

Część badanych wskazuje, że wiedza zdobyta samodzielnie zapada w pamięć znacznie lepiej niż gotowe rozwiązania podane na wykładach. Samokształcenie jest oceniane jako niezastąpione narzędzie w codziennej pracy, szczególnie cenione za elastyczność i dopasowanie do indywidualnych potrzeb, choć większość badanych uważa, że najlepiej sprawdza się ono jako uzupełnienie zorganizowanych szkoleń prowadzonych przez ekspertów.


Mimo wysokiej oceny użyteczności, badani dostrzegają również ograniczenia tej formy nauki. Główne wyzwania to trudność w weryfikacji wiarygodności źródeł oraz brak formalnego potwierdzenia kompetencji (certyfikatu), co jest istotne przy zmianie pracy. Ponadto samodzielna nauka w domu, po godzinach pracy, bywa trudna do zrealizowania ze względu na zmęczenie i obowiązki rodzinne.

Natomiast jak się nauczymy czegoś samodzielnie i tak dalej, to certyfikat możemy sobie co najwyżej sami wystawić. Jednak kiedy ktoś przegląda i widzi co jest ukończone, szkolenie takie oficjalnie tutaj z pieczątką i tak dalej, to jest lepiej.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Formalne wykształcenie jako wystarczająca podstawa

Wyniki badania wskazują, że formalne wykształcenie jest postrzegane przez pracowników jedynie jako baza lub fundament, który w niemal każdym przypadku wymagał uzupełnienia, aby sprostać realnym wymaganiom



stanowiska pracy. Uczestnicy wywiadów oceniają wiedzę szkolną jako zbyt ogólną i teoretyczną, co czyni ją niewystarczającą do samodzielnego wykonywania zawodu. Nawet absolwenci studiów po wejściu na rynek pracy często postrzegają siebie jako niewystarczająco przygotowanych do wykonywania obowiązków zawodowych.

Badani pracujący w dynamicznie zmieniających się branżach (np. IT, księgowość, OZE) podkreślają, że wiedza ze szkoły dezaktualizuje się stosunkowo szybko. Przykładowo, instalatorzy fotowoltaiki zauważają, że technologia sprzed 5 lat pozwala jedynie na montaż prostych systemów, podczas gdy obecne wymagania klientów i systemy dofinansowań są znacznie bardziej skomplikowane i wymagają ciągłego doszkalania.

Część badanych przyznaje, że wszystkiego nauczyła ich praktyka zawodowa, a nie szkoła. W sytuacjach, gdy wiedza formalna zawodzi, pracownicy masowo korzystają z samokształcenia. Samodzielne poszukiwanie informacji jest cenione za szybkość i możliwość uzyskania odpowiedzi „tu i teraz”.


Mimo krytyki za brak praktyczności, dyplom nadal pozostaje istotnym wyznacznikiem kwalifikacji. Dla części badanych szkoła to mocna podstawa przygotowania zawodowego, podczas gdy szkolenia to jedynie aktualizacja przepisów. Jednak w branżach technicznych (np. spawanie, budownictwo) panuje przekonanie, że dyplom nie stanowi o wartości pracownika i w większym stopniu decydują wyłącznie realne umiejętności zweryfikowane podczas pracy.

Może mieć zwykłe podstawowe, a będzie super się sprawdzał, będzie wydajnym pracownikiem i zarobi naprawdę fajne pieniądze. Nie musi mieć teczki, że tak powiem, kwalifikacji. To tak brutalnie trochę brzmi, no ale taka jest prawda.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Preferencje dotyczące rozwijania kompetencji zawodowych w ramach pracy zawodowej - zorganizowane kursy, warsztaty i szkolenia vs samodzielna nauka

Większość badanych pracowników wskazuje na zorganizowane formy kształcenia (kursy, szkolenia, warsztaty) jako najbardziej wartościowe, choć wybór między nimi a samokształceniem zależy od specyfiki zawodu, potrzeby posiadania certyfikatów oraz indywidualnych barier czasowych.



Faktycznie takie szkolenia mogą rzeczywiście mieć więcej do wniesienia, bo są jakby taką pigułką z racji ograniczeń czasowych i tak dalej (...) Tak więc faktycznie takie szkolenie chyba ma odrobinę tej przewagi.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Pracownicy stawiający na takie rozwiązania argumentują swój wybór przede wszystkim możliwością bezpośredniej interakcji z ekspertem-praktykiem. Bezpośrednia rozmowa pozwala na bieżąco wyjaśniać wątpliwości, dopytywać o szczegóły techniczne i korzystać z doświadczenia trenera, co jest niemożliwe w przypadku samodzielnej lektury. Kolejnym kluczowym czynnikiem jest mobilizacja i dyscyplina. Szkolenia dają pracownikom to, czego nie zapewnia samokształcenie:

- oficjalne certyfikaty i uprawnienia;
- weryfikowalność wiedzy;
- wymianę doświadczeń.

Najlepiej właśnie uczyć się poprzez słuchanie innych ludzi, poprzez taką żywą rozmowę. Nie właśnie czytając te przepisy, bo prawdę powiedziawszy mam z tym problem, żeby przeczytać i zrozumieć. Po prostu muszę dopytać się wielokrotnie w jakichś tam szczegółach i wtedy lepiej jest mi rozmawiać z kimś.

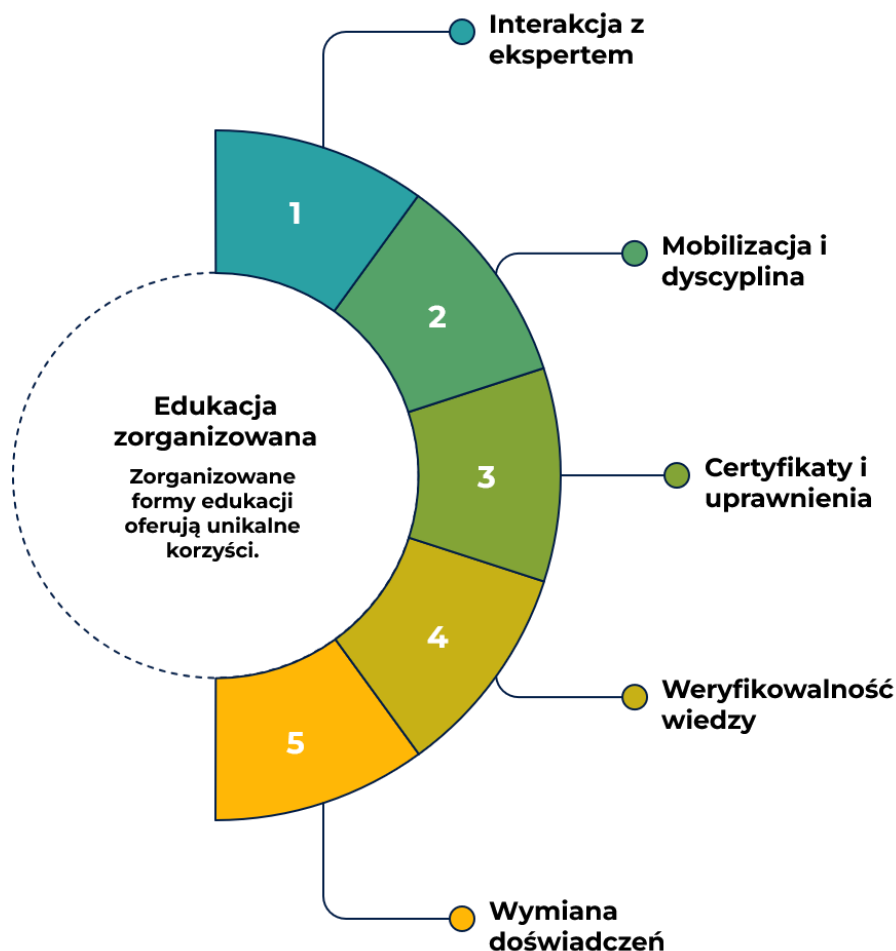
Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. Zachodniopomorskiego

Rysunek 3 pokazuje, że edukacja zorganizowana (kursy, warsztaty i szkolenia) daje zestaw konkretnych korzyści, które wykraczają poza samo przyswojenie treści. Uczestnicy zyskują możliwość bezpośredniej interakcji z ekspertem, a także większą mobilizację i dyscyplinę wynikającą z ustalonej struktury zajęć. Ważnym elementem jest również weryfikowalność wiedzy oraz uzyskiwanie certyfikatów i uprawnień, które porządkują i potwierdzają kompetencje. Dodatkową wartością jest wymiana doświadczeń z innymi uczestnikami, która wzmacnia uczenie się poprzez praktyczne przykłady i konfrontację perspektyw.

Rysunek 3. Korzyści z edukacji zorganizowanej (kursy, warsztaty i szkolenia)

Źródło: opracowanie własne

Pracownicy wybierający samokształcenie jako główną metodę rozwoju




kierują się przede wszystkim elastycznością i oszczędnością czasu. Samodzielna nauka pozwala dopasować tempo do własnego grafiku i uniknąć uciążliwych dojazdów czy noclegów związanych ze szkoleniami stacjonarnymi. Najważniejsze motywacje i uwarunkowania samokształcenia to:

- rozwiązywanie problemów „tu i teraz”;
- ciekawość i ambicja;
- niskie koszty;
- wymóg rynkowy w dynamicznie rozwijających się branżach.

Samodzielna edukacja jako konieczność w pracy

Uczestnicy badania są zdania, że samodzielna edukacja w pracy staje się koniecznością przede wszystkim w sytuacjach wymagających



natychmiastowego rozwiązania problemu, kiedy pracownik potrzebuje odpowiedzi, a nie może czekać na zaplanowane w odległym terminie szkolenie. W zawodach usługowych i kreatywnych, na przykład w gastronomii, samodzielne poszukiwanie informacji staje się niezbędne w momentach nagłych wypadków przy pracy, gdy trzeba natychmiast naprawić błąd technologiczny pod presją czasu.

Czas przede wszystkim, bo w momencie, kiedy zaistnieje sytuacja, którą musimy rozwiązać tu i teraz, to ja już teraz muszę znać tą odpowiedź. Więc tu Internet jak czytamy, te fora to bardzo nam pomagają.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Jak wynika z wypowiedzi badanych, pracownicy podejmują wysiłek samokształcenia także wtedy, gdy pracodawca nie zapewnia systemowego wsparcia lub gdy wewnętrzny instruktaż był zbyt pobieżny, by umożliwić rzetelne wykonywanie obowiązków.

Nasz pracodawca no niestety nie opłaca nam niczego. Tylko podstawowe rzeczy, które są potrzebne. Natomiast nic ekstra nam nie daje, musimy wszyscy sami w siebie inwestować.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Sama sobie to musiałam przetłumaczyć, wytłumaczyć, przełożyć, bo kolega wytłumaczył „zrób to tak i tak”. To było takie szybkie. I to nie jest takie do końca dobre, jak ktoś przekáže. Ja sama do tego dociekałam. Ja brałam do domu różne podręczniki z pracy, różne schematy i sobie analizowałam, ćwiczyłam.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Kolejnym wskazywanym kluczowym czynnikiem wymuszającym samodzielną formę nauki jest dynamika zmian technologicznych i prawnych, która sprawia, że wiedza wyniesiona ze szkoły lub studiów dezaktualizuje się.

Myślę, że jednak w ogóle świat, technologia idzie tak do przodu, że jednak trzeba się, moim zdaniem, doszkalać.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Wsparcie pracodawców i finansowanie rozwoju

Ocena możliwości pozyskania indywidualnego finansowania (niezależnego od pracodawcy) na naukę w szkole lub kursy/warsztaty/szkolenia

Wyniki badania wskazują na bardzo zróżnicowany poziom wiedzy i opinii pracowników na temat możliwości pozyskiwania indywidualnego finansowania nauki niezależnego od pracodawcy. Choć część rozmówców ocenia te możliwości pozytywnie, większość wskazuje na poważne bariery informacyjne oraz biurokratyczne, które sprawiają, że fundusze te nie są postrzegane jako łatwo dostępne.

Najbardziej znaną wśród badanych instytucją oferującą wsparcie w zakresie kształcenia jest urząd pracy oraz programy finansowane ze środków unijnych. Wielu badanych brało udział w kursach (np. językowych, Excel) finansowanych z funduszy europejskich. Niektórzy rozmówcy kojarzą również PARP oraz regionalne podmioty, takie jak Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego.

Ja korzystałam i mamy nawet kursantkę, która korzystała właśnie z urzędu pracy z dofinansowania i ja akurat z urzędu pracy bardzo chwałę i byliśmy bardzo, że tak powiem, zadowolone, bo te panie pomogły.


Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Część badanych przyznaje jednak, że nie posiada aktualnej wiedzy na ten temat lub uważa, że pomoc z urzędów pracy jest skierowana wyłącznie do osób bezrobotnych, a nie do pracowników chcących podnieść kwalifikacje.

Przyznam szczerze, że nie. Nie orientowałam się, nie patrzyłam na to. Owszem, szukałam różnych szkoleń i tak dalej. To tylko ten jeden kurs. Właśnie znalazłam taki dość długi kurs, ale tutaj poprosiłam pracodawcę i mi po prostu go sfinansował.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Rozmówcy zwracają uwagę na brak scentralizowanego i przejrzystego systemu informacji o dostępnych środkach. Wskazują, że działania informacyjne (promocyjne) są niewystarczające, przez co znalezienie rzetelnej oferty wymaga dużego wysiłku. Wiedza o możliwościach



dofinansowania bywa pozyskiwana nieformalnie, m.in. od znajomych, którzy sami musieli długo szukać takich informacji.

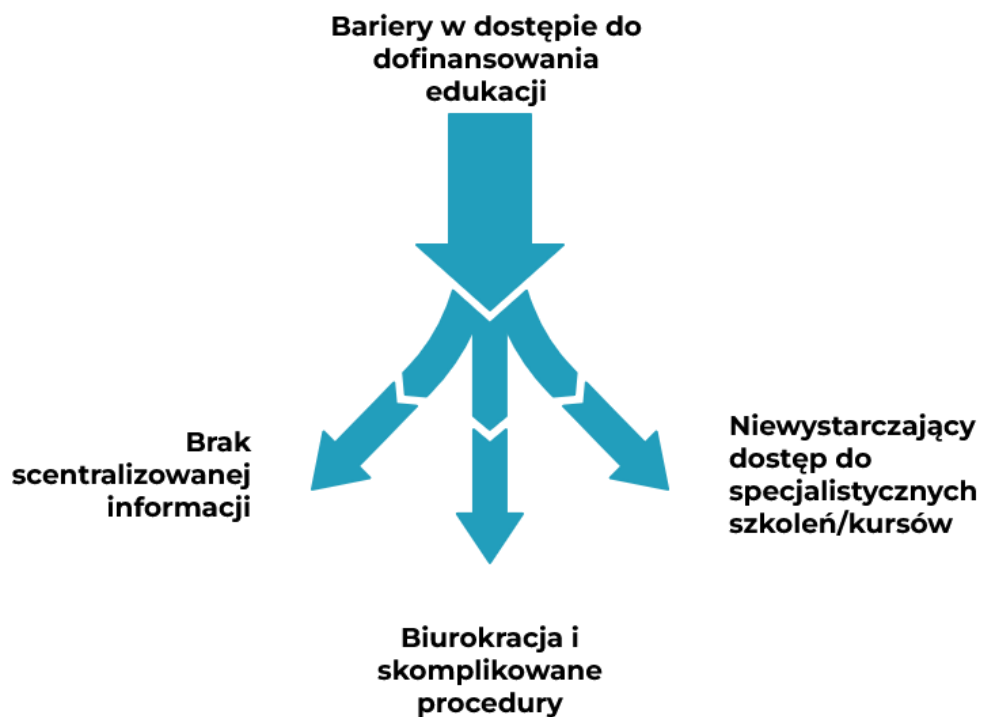
Biurokracja i skomplikowane procedury to jedna z najczęściej wymienianych barier. Proces ubiegania się o dofinansowanie jest opisywany jako przeładowany „papierologią”, skomplikowany i demotywujący. Innym problemem jest wymóg posiadania od przyszłego pracodawcy gwarancji zatrudnienia po kursie, co dla wielu osób jest trudne do osiągnięcia.

Myślę, że problem polega bardziej w tym, że tego wszystkiego jest bardzo dużo, to jest papierologia. To nie jest czasami łatwe w wypełnieniu. Nie są to jakieś takie proste papiery i często ludzie też przez to się demotywują. Nie chcą tego robić, wolą czasami zapłacić więcej niżeli pozyskać dofinansowanie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Poniższy rysunek prezentuje kluczowe bariery, które ograniczają dostęp do dofinansowania edukacji. Z jednej strony jest to brak scentralizowanej, łatwo dostępnej informacji o dostępnych formach wsparcia, a z drugiej – biurokracja i skomplikowane procedury, które zniechęcają do aplikowania. Dodatkowo respondenci wskazują na niewystarczający dostęp do specjalistycznych szkoleń i kursów, co utrudnia wykorzystanie dofinansowania w praktyce.

Rysunek 4. Bariery w dostępie do dofinansowania edukacji




Źródło: opracowanie własne

Z powodu trudności w uzyskaniu dofinansowania i długiego czasu oczekiwania na decyzję urzędową, niektórzy pracownicy decydują się na samodzielne opłacenie nauki. Twierdzą, że tak jest po prostu szybciej i pozwala to na natychmiastowe zdobycie potrzebnej wiedzy bez konieczności pokonywania barier systemowych.

Formy wsparcia w podnoszeniu kompetencji oferowane przez pracodawcę

Wyniki badania wskazują na istotną rolę pracodawców w procesie aktualizacji wiedzy pracowników, przy czym wsparcie to przyjmuje zarówno formy sformalizowane, jak i czysto organizacyjne. Choć większość badanych podkreśla, że pracodawcy oferują wsparcie w podnoszeniu kompetencji, to zdarzają się przypadki, gdzie takie wsparcie nie jest praktykowane.

Jedną z najczęściej stosowanych form wsparcia, na którą wskazują uczestnicy wywiadów, jest pełne lub częściowe dofinansowanie kosztów szkoleń oraz kursów specjalistycznych. W wielu przypadkach pracodawcy pokrywają w całości koszty szkolenia, zwłaszcza gdy dotyczy ono zdobywania uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku.



To znaczy dzielimy. (...) Nie, nie w stu procentach. Pracodawca pokrywa koszt szkolenia i ewentualnie, jeżeli to jest Gorzów albo Szczecin, to sobie po prostu sama tam jadę.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Część rozmówców podkreślała, że pracodawcy wspierają ich poprzez dużą elastyczność organizacyjną i postawę zorientowaną na potrzeby pracownika. Kluczowym elementem wsparcia bywa elastyczny czas pracy, który pozwala bezstresowo łączyć aktualne obowiązki pracownicze z nauką. Badani wskazują również na wymierną pomoc logistyczną, jak choćby zapewnienie transportu na szkolenie.

Jak najbardziej jest możliwość tego elastycznego czasu pracy (...). Wtedy faktycznie nie musimy się obawiać, że jeżeli będziemy chcieli podnosić jakiejkolwiek kompetencje, zostaniemy z ręką w nocniku. Zawsze jest tutaj możliwość pomocy czy nawet kierowca może zawieźć na to szkolenie. Nie ma problemu.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Część uczestników badania wskazuje, że nie doświadcza od pracodawcy żadnych form wsparcia w podnoszeniu kompetencji, co prowadzi do stagnacji zawodowej, a w efekcie do ograniczenia możliwości rozwoju.

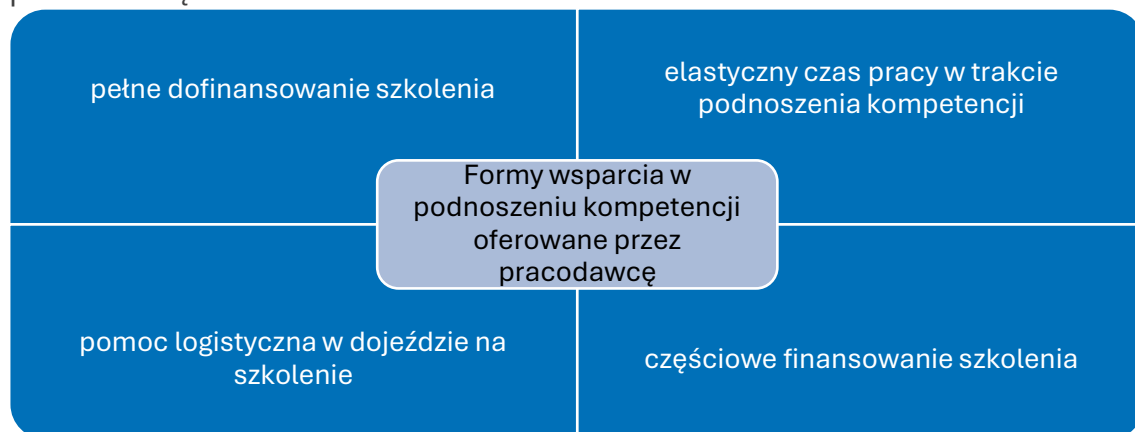
No i teraz czy są jakieś formy wsparcia w podnoszeniu kompetencji, które oferuje pracodawca? Czy Pani pracodawca oferuje jakiejkolwiek szkolenia? Czy oferuje jakieś kursy, a może nawet zaprasza do zakładu pracy prelegentów (...)?

- No nie, niestety nie ma u nas takich rzeczy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Cztery najczęściej wskazywane formy wsparcia rozwoju kompetencji oferowane przez pracodawcę zostały przedstawione na rysunku 5. Wymienione są: pełne dofinansowanie szkolenia, częściowe finansowanie szkolenia, zapewnienie elastycznego czasu pracy na czas podnoszenia kompetencji oraz pomoc logistyczną w dojeździe na szkolenie. Zestawienie podkreśla, że wsparcie ma zarówno wymiar finansowy, jak i organizacyjny, ułatwiający realny udział w edukacji.

Rysunek 5. Formy wsparcia w podnoszeniu kompetencji oferowane przez pracodawcę




Źródło: opracowanie własne

Wsparcie pracodawców w podnoszeniu kompetencji ma charakter zróżnicowany tzn. od pełnego lub częściowego dofinansowania szkoleń specjalistycznych, po ułatwienia organizacyjne, takie jak elastyczny czas pracy czy pomoc logistyczna w dotarciu na kurs. Choć dla wielu badanych taka pomoc jest standardem pozwalającym na dalszy rozwój, istnieją również pracownicy, którzy nie otrzymują żadnego wsparcia. W ich przypadku brak wsparcia ze strony pracodawcy zmusza pracownika do samodzielnego finansowania nauki i może prowadzić do zawodowej stagnacji.

Wpływ pracodawcy na wybór formy kształcenia

Wyniki badania wskazują na bardzo zróżnicowany poziom ingerencji pracodawcy w wybieraną przez pracowników formę kształcenia. Postawy przedsiębiorców oscylują między pełnym pozostawieniem decyzyjności w rękach pracowników, a restrykcyjnym narzucaniem konkretnych rozwiązań edukacyjnych, co często wiąże się z kulturą organizacyjną przedsiębiorstwa.

Najczęściej wymienianą przez badanych postawą jest całkowity brak narzucania pracownikom konkretnych ścieżek rozwoju, a decyzja o chęci oraz kierunku rozwoju zależy od preferencji pracownika. Postawa ta występuje głównie w sytuacji, kiedy pracodawca nie jest stroną finansującą daną formę kształcenia, a co za tym idzie - nie ponosi z tego tytułu żadnych kosztów.



Nie, nigdy. Nigdy nie było takiej sytuacji, a wręcz przeciwnie zawsze się dogadywaliśmy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Część badanych wskazuje, że pracodawca konsultuje z pracownikiem tematykę kształcenia, jednak w praktyce decyzje dotyczące formy, terminu oraz kierunku kształcenia pozostają po stronie firmy. Dotyczy to szczególnie sytuacji, w których to pracodawca odpowiada za finansowanie ścieżki rozwoju pracownika.

Tak narzuca, bo to jest zrobione w jego terminie. W oparciu o jego wymogi. Czyli on decyduje o przedmiocie, o dacie, możliwości, no to to jakby rozumiem.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Narzuca, bo on wybiera. Oczywiście, tak jak wspomniałem, w niektórych przypadkach jest to konsultowane czy tematyka, czy forma, ale w niektórych przypadkach jest to już jakby od góry narzucone. Ale tak decyduje pracodawca.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Rozmówcy podkreślali, że wpływ pracodawcy na proces kształcenia ma również charakter pośredni, wynikający z konkretnych uwarunkowań organizacyjnych przedsiębiorstwa i barier wynikających z ram czasowych pracy. W wypowiedziach respondentów widoczne było zatem zróżnicowanie doświadczeń związanych z elastycznością organizacyjną po stronie pracodawców: część badanych opisywała realne wsparcie w godzeniu pracy z nauką (zob. podrozdział Formy wsparcia w podnoszeniu kompetencji oferowane przez pracodawcę), podczas gdy inni wskazywali na ograniczenia wynikające ze specyfiki pracy i sztywnych grafików, które utrudniają im podejmowanie kształcenia. Choć przedsiębiorcy nie zakazują wprost podejmowania nauki, to zdarza się, iż specyfika pracy i sztywne grafiki uniemożliwiają realizację ambitniejszych celów edukacyjnych. Uczestnicy badania zauważają, że ramy czasowe narzucone przez firmę wymuszają rezygnację z dobrowolnych kursów na rzecz wyłącznie tych obowiązkowych, niezbędnych do wykonywania bieżącej pracy, rozwoju pracownika. W efekcie brak elastyczności ze strony przedsiębiorcy staje się przeszkodą,

która ogranicza wybór form podnoszenia kompetencji do tych, które najmniej kolidują z bieżącymi obowiązkami zawodowymi.

No też tak, czasu nie ma na jakieś tam takie, no powiedzmy, zbędne. Nie te, które są obowiązkowe, no to wiadomo, no to trzeba iść, ale takie jakieś dodatkowe, takie, które nie są wymagane, no to raczej nie chodzę.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

To nawet bym powiedziała, że dużo, bo ja chciałabym zrobić jeszcze jakąś, że tak powiem, szkołę medyczną, ale no nam nie pozwala na to czas. Więc wie pani, no jakby raz, że kwestia finansowa, dwa, że no ja jako osoba pracująca musiałabym mieć przynajmniej 1 dzień wolny, żeby mogła dodatkowo robić takie studia.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego


Odpłatności za szkolenia zawodowe wnioskowane przez pracownika

Wyniki badania wskazują na dużą otwartość rozmówców wobec modelu współfinansowania ścieżek edukacyjnych. Postawy badanych oscylują między przekonaniem o konieczności pełnego pokrywania kosztów przez firmę w przypadku szkoleń niezbędnych na danym stanowisku, a akceptacją partycypacji finansowej w kursach podnoszących ogólną wartość pracownika na rynku pracy.

Zdecydowana większość uczestników badania wskazuje, że podział kosztów jest najbardziej uczciwy, ponieważ obie strony zyskują na tej transakcji. Pracownik podnosi swoje kwalifikacje i wzbogaca CV, a pracodawca zyskuje lepiej wykształconego pracownika, który nabytą wiedzę wykorzysta w trakcie swojej pracy. Najczęściej proponowanym schematem jest partycypacja w proporcji 50/50, postrzegana jako układ partnerski, ale występuje również schemat, gdzie większościowe koszty ponosi pracodawca.

Także powiedzmy w tysiącach jakieś kursy, uprawnienia, no fajnie by było, jakby ponad połowę, jak nie więcej zapewnił pracodawca. My byśmy tam jakieś groszowe sprawy zapłacili.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego



Część badanych uważa, że udział pracownika w szkoleniu nie zawsze musi być w formie finansowej, lecz może polegać na poświęceniu czasu prywatnego na naukę tj. udział w szkoleniu po godzinach pracy. W takim modelu pracodawca pokrywa koszt samego kursu, natomiast pracownik angażuje się w podnoszenie kwalifikacji poza godzinami pracy, co przez uczestników badania postrzegane jest jako sprawiedliwy podział ponoszenia kosztów między obiema stronami.

To na pewno działa w obie strony. Pracownik bardziej szanuje swój czas. To, że on pójdzie na szkolenie, że sobie nie odpuści, a pracodawca właśnie ma takie przeświadczenie, że ten pracownik jednak robi to po to, żeby wdrożyć to dokładnie w tym zakładzie pracy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Rozmówcy podkreślają również, że jeżeli wnioskowane szkolenie dotyczy bezpośrednio obowiązków wykonywanych na danym stanowisku pracy, to pracodawca powinien pokryć wszystkie koszty związane z tym szkoleniem. W takich przypadkach podnoszenie kompetencji jest traktowane nie jako przywilej, lecz jako niezbędna inwestycja w „narzędzia pracy”, szczególnie gdy szkolenie wynika ze zmian w przepisach prawa lub wdrażania nowych technologii. Zdaniem badanych pełne finansowanie przez firmę jest w tej sytuacji naturalnym obowiązkiem właściciela, który bezpośrednio korzysta z aktualnej wiedzy zatrudnionego pracownika.

Jeżeli to szkolenie będzie wykorzystywał. Podczas pracy, czyli na przykład pracuje w HTML u i będzie miał problem z HTML, to wydaje mi się, że nie powinien ponosić żadnych kosztów. Ale jeżeli to jest coś niezwiązanego z naszą branżą, no to wtedy już powinien.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Jeżeli kurs przykładowo kosztuje 3 tysiące, a gdyby Pani na przykład zapłaciła połowę, a połowę właśnie pracodawca. Czy uważa Pani, że ten strach byłby mniejszy u tego pracodawcy?

- No myślę, że tak. No bo teraz 1500 zł to nie są jakieś duże pieniądze. To byłoby chyba uczciwe, żebyśmy się podzielili kosztami. Zyskuję powiedzmy raz, że wiedzę, po drugie mogę sobie wpisać w CV, że mam taki kurs, a on zyskuje

bardziej fachowego pracownika i ma po prostu w jednym pracowniku większą wiedzę, że tak powiem.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Uważam, że jak to będzie pół na pół, to też będzie fair play. (...) To znaczy jak ktoś mnie wyśle na szkolenie i nawet się nie dowiem, że ono kosztowało np. 10 000, to mogę tego nie docenić.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Poniższy rysunek 6 porządkuje najczęściej pojawiające się argumenty dotyczące tego, kto powinien ponosić koszty podnoszenia kwalifikacji – pracownik czy pracodawca. Zestawienie pokazuje, że zwolennicy współfinansowania akcentują przede wszystkim większą motywację pracownika, zasadę „fair play” oraz zabezpieczenie interesów firmy. Z kolei argumenty za pełnym finansowaniem przez pracodawcę odnoszą się do barier finansowych po stronie pracowników, niezbędności szkoleń do wykonywania obowiązków oraz docenienia lojalności i stażu pracy.

Rysunek 6. Argumenty za częściowym ponoszeniem kosztów przez pracownika oraz pełnym finansowaniem przez pracodawcę

Perspektywa	Argumenty za częściowym ponoszeniem kosztów przez pracownika	Argumenty za pełnym finansowaniem przez pracodawcę
Motywacja i postawa	Większe zaangażowanie: Własny wkład finansowy sprawia, że pracownik bardziej ceni naukę, nie rezygnuje i ma większą motywację do zdania egzaminów.	Bariera finansowa: Nawet częściowy koszt może być dla osób o niskich zarobkach przeszkodą nie do przejścia, co całkowicie hamuje ich rozwój.
Relacja pracodawca-pracownik	Fair play: Podział kosztów (np. 50/50) jest postrzegany jako uczciwy, ponieważ obie strony zyskują (lepsze	Niezbędność szkolenia: Jeśli kurs dotyczy bezpośrednich obowiązków, zmian

Perspektywa	Argumenty za częściowym ponoszeniem kosztów przez pracownika	Argumenty za pełnym finansowaniem przez pracodawcę
	CV pracownika vs. fachowa kadra firmy).	w prawie lub technologii firmy, powinien być traktowany jako "narzędzie pracy" opłacone w 100% przez firmę.
Bezpieczeństwo i lojalność	Zmniejszenie obaw o odejście: Współfinansowanie lub umowy lojalnościowe chronią interesy firmy przed ryzykiem przejścia pracownika do konkurencji zaraz po kursie.	Staż pracy: Lojalni, długoletni pracownicy powinni mieć prawo do pełnego finansowania w nagrodę za staż, podczas gdy nowi mogliby partycypować w kosztach.


Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy badania wykazują dużą otwartość na współfinansowanie szkoleń, postrzegając to jako układ partnerski, w którym obie strony czerpią wymierne korzyści. Jednocześnie warto zaznaczyć, że wśród badanych panuje silne przekonanie, że szkolenia bezpośrednio związane z wykonywanymi obowiązkami lub wynikające ze zmian technologicznych powinny być w całości opłacane przez firmę jako inwestycja w podstawowe narzędzia pracy.

Bariery i plany na przyszłość

Przyczyny niezrealizowanych planów szkoleniowych w okresie ostatnich 3 lat.

Wyniki badania wskazują, że w wypowiedziach uczestników badania pojawiały się konkretne plany rozwojowe rozważane w ostatnich latach, które jednak nie doczekały się finalizacji. Choć część rozmówców deklaruje pełną skuteczność w realizacji zamierzonych działań, w relacjach wskazywano również na przeszkody o charakterze zewnętrznym



i wewnętrznym, które uniemożliwiły im udział w wybranych kursach czy szkoleniach.

Wątek braku czasu i natłoku bieżących obowiązków zawodowych powtarzał się jako jedna z kluczowych barier w realizacji planów edukacyjnych. Mimo deklarowanej chęci podnoszenia kompetencji, rozmówcy opisywali trudność w pogodzeniu nauki ze sztywnym grafikiem pracy oraz obowiązkami rodzinnymi, co prowadziło do odkładania zaplanowanych kursów na nieokreślony czas.

Brak czasu. Wyłącznie z mojej strony.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Może nie finanse, tylko bardziej gdzieś tam troszeczkę czas.


Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Część rozmówców wskazuje, że przyczyną rezygnacji z zaplanowanego rozwoju są bariery o charakterze systemowym, związane z wygasaniem programów wsparcia zewnętrznego. Badani, którzy planowali rozpoczęcie bądź kontynuację nauki, często musieli porzucić te zamiary ze względu na zakończenie cykli dofinansowań unijnych. W takich przypadkach brak kontynuacji programów w kolejnych latach staje się decydującym czynnikiem blokującym dalszy proces aktualizacji wiedzy.

Tak planowałem. Chciałem skorzystać właśnie, bo to, co było w ramach tych dofinansowanych przez Unię. Tylko tak jak mówię, nie pamiętam, czy to było z tytułu Urzędu Miasta, Urzędu gminy, Urzędu Wojewódzkiego. Nie wiem, nie pamiętam źródła nawet. Prawdę mówiąc, chyba nawet nie przykładałem uwagi. Ważne, że mogłem skorzystać. Chciałem przejść na wyższy poziom, ale niestety już się okazało, że nie ma, że to dofinansowanie dotyczyło tego cyklu. Miało być w następnym roku, ale jeszcze nie było podjęte.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Rozmówcy mówią również o istotnych barierach logistyczno-finansowych, wskazując jako główny problem odległość od ośrodków szkoleniowych. Konieczność dalekich wyjazdów – przede wszystkim do dużych miast, w których organizowane są specjalistyczne kursy, szkolenia branżowe oraz



egzaminy certyfikacyjne – wiąże się nie tylko z wysokimi kosztami samego szkolenia, ale również z dodatkowymi wydatkami na nocleg, wyżywienie oraz transport. W efekcie dla wielu osób stanowi to istotną przeszkodę w realizacji planów szkoleniowych.

To jest barierą. To jest odległość w tym momencie i koszty z tym związane, bo trzeba było dojechać.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Wśród badanych znajduje się również grupa osób, które w analizowanym okresie nie podejmowały żadnych planów szkoleniowych lub każda podjęta decyzja o nauce kończyła się sukcesem, bez konieczności rezygnacji z powodu przeszkód zewnętrznych. Rozmówcy ci często deklarują, że ich obecne kwalifikacje są wystarczające do wykonywania codziennych obowiązków, a specyfika ich pracy nie wymuszała w ostatnim czasie zdobywania nowych uprawnień.

Chyba nie planowałem takich. Jak już sobie coś zaplanowałem, to skończyłem. Chyba nie było takich rzeczy, żebym musiał zrezygnować.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Jak pokazuje rysunek 7, niezrealizowane plany szkoleniowe z ostatnich trzech lat wynikały przede wszystkim z trzech czynników: braku czasu, kosztów dojazdu, wysokich opłat za szkolenia czy zakończenia udzielania dofinansowań na szkolenia. Zestawienie wskazuje, że bariery miały zarówno charakter organizacyjny, jak i finansowy, a także były powiązane ze zmianami w dostępności wsparcia zewnętrznego.

Rysunek 7. Przyczyny niezrealizowanych planów szkoleniowych w ostatnich 3 latach




Źródło: opracowanie własne

Niezrealizowanie planów rozwojowych przez pracowników wynika najczęściej z nałożenia się barier czasowych, logistycznych, finansowych oraz systemowych. Podczas gdy deficyt wolnego czasu i natłok obowiązków uniemożliwiają naukę osobom aktywnym zawodowo, czynniki finansowe i geograficzne skutecznie odcinają dostęp do szkoleń odbywających się w dużych odległościach od miejsca zamieszkania/pracy. Jednocześnie dla części badanych brak udziału w kursach nie stanowi problemu, gdyż albo nie odczuwają oni potrzeby dalszego kształcenia, albo ich proces planowania jest na tyle skuteczny, że pozwala na pomyślne sfinalizowanie każdej podjętej inicjatywy szkoleniowej.

[Planowana, lecz niedoszła do skutku edukacja na poziomie średnim lub wyższym w okresie ostatnich 3 lat.](#)

Wyniki badania wskazują, że znaczna grupa rozmówców posiadała w ostatnich latach konkretne plany rozwojowe, które jednak nie doczekały się finalizacji. Choć część uczestników badania deklaruje pełną skuteczność w realizacji zamierzonych działań, wielu z nich wskazuje na szereg



przeszkód o charakterze zewnętrznym i wewnętrznym, które uniemożliwiły im podjęcie bądź kontynuowanie nauki w szkole średniej bądź wyższej.

Często powracał wątek barier finansowych oraz ograniczeń czasowych. Badani, którzy planowali rozpoczęcie bądź kontynuowanie nauki w szkole średniej lub wyższej, przyznają, że największą barierą okazały się kwestie finansowe oraz kwestie związane z brakiem czasu. Rozmówcy myślący o studiach wyższych bądź podyplomowych nie znaleźli dostępnego wsparcia finansowego, co okazało się barierą nie do obejścia.

W realizacji tego planu właśnie przeszkadzają przede wszystkim finanse, bo gdybym chciała iść na studia medyczne, no to, że tak powiem, musiałabym iść zaocznie. Tak, nie mogłabym studiować dziennie, no bo kolidowałoby mi to z pracą. No i niestety, ale dofinansowania czy kwestie finansowe to by nie wypaliło.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Zastanawiałem się nad studiami dyplomowanym lub podyplomowymi, ale jednak to by nie zgrało się z finansami, a czasem też może i moimi siłami?

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Wśród badanych znajduje się również grupa osób, które w analizowanym okresie nie planowały żadnych działań dotyczących rozpoczęcia bądź kontynuowania nauki w szkole średniej lub wyższej. Rozmówcy ci często deklarują, że nie mają potrzeby, aby podnosić swoje kompetencje.

W zasadzie nie. Jakby nie miałem jakiejś takiej potrzeby, żeby coś to zmieniało w moim życiu czy coś.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Analiza zgromadzonych wywiadów pokazuje, że plany o studiach czy szkole średniej regularnie rozbijają się o brak środków finansowych, dofinansowań oraz czasu. Dla badanych wizja opłacenia drogich studiów zaocznych z własnych środków finansowych, przy jednoczesnych obowiązkach zawodowych i rodzinnych jest zbyt trudna do zrealizowania.

Plany dotyczące pozyskiwania kompetencji zawodowych w perspektywie najbliższych 2 lat.

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że w ciągu najbliższych dwóch lat większość badanych zamierza skupić się na podnoszeniu kompetencji ściśle związanych z ich obecnym stanowiskiem. Badani wskazują, że w aktualnych czasach chcą przede wszystkim nadążyć za dynamicznymi zmianami w przepisach oraz oswoić się z koniecznością przyswojenia nowych technologii, które w perspektywie dwóch lat postrzegane są jako standardowe narzędzie pracy.

No trzeba będzie jak zwykle patrzeć na główny punkt. To będą oczywiście jakby przepisy w danym dziale. Też to jest takim głównym, nadrzędnym celem, bo u nas w kraju te przepisy to co 3 sekundy to jest coś nowego i wszystko trzeba jakby trzymać rękę na pulsie, żeby ewentualnie się nauczyć co się pozmieniało. Podejrzewam, że też będę miał duży nacisk jakby taki nadzorujący, żeby ewentualnie robić coś w kierunku AI, czyli tej sztucznej inteligencji, bo teraz to wszędzie, wkracza i staje się powoli takim obowiązkowym czymś, nad czym trzeba trzymać nadzór, niezależnie od rodzaju biznesu, w którym się siedzi.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. zachodniopomorskiego

Część badanych planuje rozwój w kierunkach, które nie wiążą się bezpośrednio z ich obecnym miejscem pracy, traktując naukę jako inwestycję w przyszłość lub realizację osobistych marzeń. Ci rozmówcy wskazują, że chcieliby podjąć naukę języków obcych, które mają ułatwić codzienną komunikację, bądź też pozwolić na podjęcie pracy za granicą. Dla tych osób zdobywanie nowych umiejętności to przede wszystkim sposób na zwiększenie swojej mobilności i otwarcie drzwi do zupełnie nowych możliwości zawodowych poza obecną branżą.

I marzę o tym, żeby iść do jakiejś szkoły językowej, żeby nauczyć się języka, chociażby angielskiego. Dla mnie to jest marzenie I na razie tak.

Źródło: badanie jakościowe IDI, zatrudnieni w przedsiębiorstwach na terenie woj. Zachodniopomorskiego

Najbliższe dwa lata, w planach badanych, to czas balansu między zawodowym obowiązkiem, a realizacją własnych potrzeb. Większość uczestników badania skoncentruje się na tym, co niezbędne w ich obecnej pracy, czyli głównie na bieżącym śledzeniu dynamicznych zmian w prawie oraz nauce obsługi m.in. sztucznej inteligencji, która staje się obowiązkowym narzędziem w niemal każdej branży. Równocześnie spora grupa rozmówców traktuje naukę jako sposób na życiową zmianę i planują oni naukę języków obcych lub decydują się na kursy czysto hobbystyczne. Warto podkreślić, że wśród badanych znalazły się również osoby, które w ogóle nie planują pozyskiwania nowych kompetencji w najbliższym czasie.

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

Wnioski z Zadania 1⁵

- 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

⁵ Zadanie 1 zostało zrealizowane w oparciu o badania ilościowe z wykorzystaniem technik CAWI/CATI. Dobór respondentów (reprezentantów firm szkoleniowych) do zadania 1 miał charakter celowy, obejmując firmy szkoleniowe działające na rynku regionalnym i posiadające w ofercie szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych, zrealizowano 180 wywiadów.

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.

Ocena rynku, aktywność i postawy klientów


Ocena aktywności pracowników w województwie zachodniopomorskim w podnoszeniu kompetencji zawodowych

Z perspektywy firm szkoleniowych aktywność pracowników w województwie zachodniopomorskim w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych oceniana jest jako wyraźnie zróżnicowana. Często określa się ją jako niską lub uzależnioną przede wszystkim od czynników zewnętrznych, takich jak wymogi prawne, oczekiwania pracodawców czy dostępność dofinansowania. Rzadziej wynika ona z wewnętrznej motywacji pracowników do rozwoju.

Niestety, ale trafia się na ścianę i pracownicy nie za bardzo chcą. Więc nawet jak zdarza się, że (...) mamy otwartą drogę przez pracodawcę, który chciałby coś firmie zmienić; chciałby coś udoskonalić u pracowników, to (...) często zdarza się, że z grupy 20 osobowej, 15 osobowej tylko cztery osoby są zainteresowane. Więc ja uważam, że tutaj jest całkowity marazm, jeżeli chodzi o chęć rozwoju przez zwykłego, przeciętnego pracownika.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

W obszarze edukacji formalnej, obejmującej kształcenie szkolne i akademickie, zainteresowanie oceniane jest jako najmniejsze. Uczestnicy badania wskazują, że spadek liczby osób kontynuujących naukę wiąże się zarówno z niżem demograficznym, jak i z brakiem chęci do dalszego kształcenia po ukończeniu podstawowych etapów edukacji zawodowej.




Dorośli decydują się na studia czy studia podyplomowe przede wszystkim wtedy, gdy wymagają tego przepisy prawa lub standardy branżowe – przykładem mogą być regulacje dotyczące specjalistów BHP czy osób prowadzących szkolenia. Dodatkowymi barierami są ograniczenia czasowe osób pracujących, mała elastyczność harmonogramów zajęć oraz koszty, szczególnie w przypadku oferty szkół niepublicznych.

Na pewno problemem jest niż demograficzny. Tej młodzieży, która się kształci branżowo, jest coraz mniej. Aczkolwiek są jednostki, które naprawdę wiedzą, po co przychodzą do szkoły, także chcą się nauczyć tego zawodu i chcą pracować w danym zawodzie i chcą kontynuować tą edukację. Ale są też jednostki, które po prostu przychodzą, bo nie wiedziały, co mają ze sobą zrobić.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Znacznie większą popularnością cieszy się edukacja pozaformalna, czyli różnego rodzaju kursy i szkolenia. Jej skala jest jednak silnie powiązana ze specyfiką branży oraz możliwością uzyskania finansowania zewnętrznego. W opinii firm szkoleniowych większość uczestników bierze udział w szkoleniach z obowiązku – na polecenie pracodawcy lub w celu uzyskania wymaganych uprawnień, takich jak certyfikaty UDT, szkolenia spawalnicze czy okresowe szkolenia BHP. Samodzielne zgłaszanie się na kursy i finansowanie ich z własnych środków nadal należy do rzadkości. Jednocześnie podkreśla się, że zainteresowanie ofertą edukacyjną wyraźnie rośnie w momentach pojawienia się programów wsparcia, takich jak Krajowy Fundusz Szkoleniowy, Baza Usług Rozwojowych czy system bonów szkoleniowych. W niektórych sektorach – szczególnie w IT, kadrach i płacach czy medycynie – potrzeba stałej aktualizacji wiedzy generuje wyższą, bardziej naturalną aktywność. W branżach technicznych motywacją do udziału w kursach jest najczęściej możliwość zdobycia konkretnych, „twardych” kwalifikacji, które bezpośrednio przekładają się na wzrost wynagrodzenia.

Edukacja pozaformalna daje pracodawcom możliwość zgłoszenia swojego pracownika na kurs lub przeprowadzenia dla niego szkolenia indywidualnego czy grupowego – w zależności od tego, czy to jest grupa czy np. dwie osoby. Taką możliwość daje m.in. Krajowy Fundusz Szkoleniowy, z którego często korzystają zakłady pracy, szukając źródeł finansowania. Fundusz szkoleniowy działa przy urzędzie pracy i organizuje nabory. To jest możliwość. To nie jest jakieś tam



skomplikowane, też wiadomo, trzeba wypełnić trochę dokumentów, zanieść do urzędu pracy, ale jest też taka możliwość i to pracodawcy też korzystają z tego.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Najmniej informacji firmy szkoleniowe posiadają na temat edukacji nieformalnej, czyli samodzielnego uczenia się, choć dostrzegają rosnące znaczenie tej formy, zwłaszcza wśród młodszych pokoleń. Pracownicy coraz częściej korzystają z internetowych źródeł wiedzy, platform wideo, aplikacji językowych czy narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję do rozwijania kompetencji technicznych i językowych. Jednocześnie eksperci zwracają uwagę na problem braku formalnego potwierdzenia takich umiejętności, co może stanowić barierę na rynku pracy. Pojawiają się również opinie krytyczne, wskazujące na ryzyko powierzchowności wiedzy lub niedostateczne przygotowanie praktyczne.

Edukacja nieformalna jest wiadomą rzeczą. Tak jak wspomnieliśmy, uczymy się sami poprzez jakieś właśnie aplikacje, filmiki, oglądanie bez udziału trenera, instruktora, nauczyciela. (...) Pracodawca widzi, że kandydat zna angielski, ale nie widzi certyfikatu czy zaświadczenia.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

W ocenach firm widoczne są także różnice pomiędzy grupami pracowników. Osoby powyżej 50. roku życia, jeśli już decydują się na podnoszenie kwalifikacji, postrzegane są jako bardziej zdeterminowane i konsekwentne, choć częściej napotyka bariery technologiczne. Z kolei młodszy pracownicy bywają oceniani jako mniej wytrwali, nastawieni na szybkie rezultaty i nie zawsze wykazujący gotowość do długofalowego rozwoju. Wyższą aktywność szkoleniową obserwuje się wśród osób z wykształceniem co najmniej średnim, natomiast w grupach o niższym wykształceniu częściej dominuje postawa ograniczania się do minimum wymaganego przez pracodawcę.

Jeżeli chodzi o grupę wiekową 50+, to tutaj oceniam zaangażowanie tej grupy wiekowej wysoko, dlatego, że w mojej ocenie jest to pokolenie, które jest nauczone w ogóle wymagania od siebie, a co za tym idzie dawania dużo więcej od siebie w pracy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Ocena działań pracodawców i instytucji rynku pracy w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych

Postawy pracodawców w regionie są zróżnicowane – od skrajnie pasywnych po bardzo aktywne – i w dużej mierze zależą od branży oraz wielkości przedsiębiorstwa. W wielu przypadkach motywacją do podejmowania działań szkoleniowych jest obowiązek prawny. Firmy wysyłają pracowników na szkolenia BHP, kursy przeciwpożarowe czy szkolenia na uprawnienia UDT (np. wózki widłowe, suwnice), aby uniknąć kar finansowych oraz odpowiedzialności w razie wypadku.

W branżach dynamicznych, takich jak IT, księgowość czy medycyna, aktywność pracodawców jest wyższa ze względu na konieczność ciągłego aktualizowania wiedzy i umiejętności kadry. Przykładem są wdrożenia systemu KSeF, zmiany w prawie pracy czy obsługa nowoczesnych urządzeń medycznych, takich jak USG.

Do głównych barier wskazywanych przez rozmówców należą obawy przed utratą czasu pracy pracowników oraz ryzyko ich odejścia do konkurencji po zdobyciu nowych, cennych certyfikatów. Z drugiej strony, duże przedsiębiorstwa, szczególnie te posiadające certyfikaty jakości (np. ISO), wykazują większą systematyczność w prowadzeniu szkoleń, wynikającą z wymogów procedur audytowych.


To tak naprawdę pracodawcy (...) są jakby „pod ścianą”, że muszą po prostu to zrobić. Tak, bo mają kontrole z inspekcji pracy. Więc to są takie szkolenia, na które pracodawcy do końca nie chcieliby wysłać, gdyby nie musieli. Natomiast takie mamy przepisy, które obligują do tego, żeby ludzie, którzy obsługują pewne urządzenia, mieli na to uprawnienia.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Jeżeli firma jest stabilna i nie ma tam rotacji pracowników, to wtedy w takiej sytuacji ta częstotliwość dawania zleceń firmom szkoleniowym jest niezbyt duża. No bo jak jest stara załoga i ona cały czas jest taka sama i nie potrzeba nowych uprawnień, bo nowe urządzenia się nie pojawiły, no to siłą rzeczy oni takich zleceń nie dają, bo i po co.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Rozmówcy doceniają rolę instytucji publicznych jako źródła finansowania, jednak główną barierą pozostaje biurokracja – nadmierna papierologia oraz



skomplikowane procedury pozyskiwania środków zniechęcają przedsiębiorców do korzystania z dofinansowań. Eksperci wskazują także spadek aktywności w zakresie staży i programów aktywizacji zawodowej, które w przeszłości ułatwiały młodym ludziom wejście na rynek pracy. Jak wskazują badani, część urzędów pracy działa według sztywnych wskaźników i realizuje obowiązki „statystycznie”, bez indywidualnego podejścia do ścieżki kariery klienta. W praktyce rolę doradców zawodowych często przejmują firmy szkoleniowe. Jednocześnie instytucje rynku pracy pozostają kluczowe jako dysponenci środków unijnych. Aktywność szkoleniowa w regionie jest w dużej mierze uzależniona od naborów ogłaszanych przez operatorów regionalnych.

Natomiast żeby robić szkolenia dla urzędu pracy, no to nie, bo faktycznie papierologii jest dużo, a ja tym zarządzam sama. Organizuję to wszystko, robię papiery, dokumenty, więc wiem, ile tego jest. Tak jak robimy szkolenie dla firmy, to jest tego zupełnie mniej.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Zainteresowanie usługami edukacji pozaformalnej wśród osób pracujących i niepracujących w perspektywie ostatnich pięciu lat

Jak deklarują badani przedstawiciele firm szkoleniowych, osoby pracujące stanowią główną grupę klientów wielu firm szkoleniowych. Ich aktywność wynika przede wszystkim z konieczności aktualizacji wiedzy (np. zmiany przepisów podatkowych), odnawiania uprawnień zawodowych (UDT, spawanie) lub z chęci awansu. Często uczestniczą w kursach z polecenia pracodawcy, co może obniżyć ich wewnętrzną motywację, ale zapewnia systematyczność i konkretny cel w procesie edukacyjnym.

Pracujące osoby chcą podnosić kwalifikacje. To znaczy, jeżeli ktoś ma na przykład uprawnienia energetyczne, elektroenergetyczne na poziomie eksploatacji i pracuje i chce podwyższyć swoje kwalifikacje na przykład na dozór, to są ludzie zainteresowani, bo wtedy mogą sobie zmienić pracę, bo jakieś wyższe wynagrodzenie dostaną, bo mogą sobie robić jakieś „fuchy”.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Aktywność grupy osób niepracujących jest oceniana przez uczestników wywiadów skrajnie różnie. Badani wyodrębniają osoby wykazujące silną determinację, chcące zdobyć kwalifikacje i powrócić na rynek pracy. Inni bezrobotni angażują się natomiast w szkolenia jedynie z obowiązku, gdy są

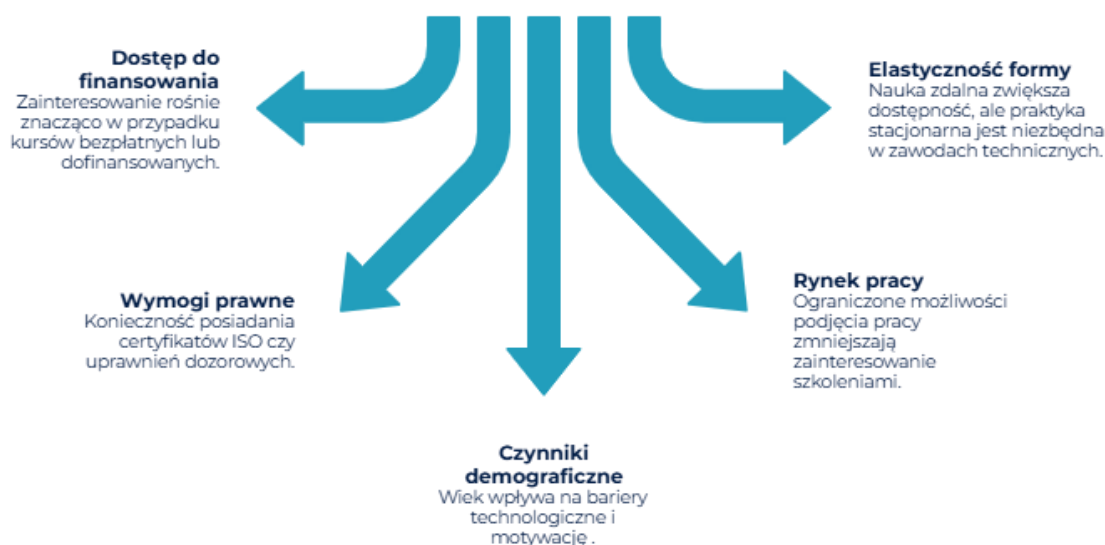
one narzucone przez urząd pracy. W niektórych regionach osoby niepracujące wykazują większą aktywność, gdy szkolenie stanowi dla nich jedyną szansę zatrudnienia.

Miałam takie szkolenia grupowe dla osób z urzędów pracy, czyli niepracujących. No to przekrój był różny. Były różne osoby, np. osoby, które zupełnie sobie olewały, nie znając konsekwencji, no bo potem miały problemy przecież w urzędzie pracy. Dlatego o wiele bardziej wolę szkolić ludzi pracujących, którzy już wiedzą po co to robią, chcą to zrobić.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Jak obserwują badane firmy, osoby pracujące zazwyczaj uczestniczą w szkoleniach z jasno określonym celem i motywacją do zdobywania wiedzy. Osoby niepracujące bywają bardziej nastawione na korzyści materialne, takie jak stypendia czy dofinansowanie, niż na sam rozwój kompetencji.


Rysunek 8. Czynniki wpływające na zainteresowanie edukacją pozaformalną



Źródło: opracowanie własne

Zmiany w podejściu do edukacji pozaformalnej wśród uczestników szkoleń i pracodawców oraz prognozowane kierunki rozwoju

W opinii uczestników badania w ostatnich latach wyraźnie zmieniło się zarówno podejście osób uczestniczących w szkoleniach, jak i pracodawców kierujących na nie swoich pracowników. Zmiany te są efektem rosnących wymagań formalnych, większej dostępności środków publicznych, a także



dynamicznego rozwoju narzędzi cyfrowych i doświadczeń wyniesionych z okresu pandemii.

Badane firmy szkoleniowe zauważają, że w przypadku uczestników szkoleń zauważalny jest wzrost świadomości dotyczącej poziomu trudności egzaminów oraz oczekiwań instytucji certyfikujących. Kursanci częściej niż w przeszłości zdają sobie sprawę, że uzyskanie uprawnień wymaga realnego przygotowania, dlatego większą wagę przywiązują do jakości zajęć i kompetencji prowadzących. Jednocześnie silnym motywatorem do podejmowania aktywności edukacyjnej pozostaje dostęp do dofinansowania. Dla części osób kluczowe znaczenie ma możliwość uzyskania certyfikatu lub świadczeń towarzyszących szkoleniu, co czasami prowadzi do sytuacji, w której formalne potwierdzenie kwalifikacji staje się ważniejsze niż faktyczne zdobycie wiedzy i umiejętności.

Uczestnicy badania zwracają także uwagę na zróżnicowanie postaw ze względu na wiek. Osoby powyżej 50. roku życia są często postrzegane jako bardzo ambitne, zdeterminowane, by utrzymać zatrudnienie lub powrócić na rynek pracy. Pomimo wysokiej motywacji napotykają jednak trudności związane z obsługą narzędzi cyfrowych i procedur administracyjnych. W przypadku młodszych uczestników częściej obserwuje się oczekiwanie szybkich rezultatów oraz mniejszą gotowość do długotrwałego wysiłku związanego z nauką zawodu.

Najczęściej to jest tak, że pojawiały się ograniczenia finansowe w ich takim wieku, gdzie jeszcze mieli większy zapas i te możliwości. Dużo się zmieniło, jak pojawiły się fundusze europejskie, to tych kursów się zrobiło nagle bardzo dużo i były bezpłatne. I to jest taki motor do tego, że ci starsi ludzie podejmują to wyzwanie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

W wypowiedziach uczestników badania widoczna jest zmiana podejścia do kształcenia zdalnego i hybrydowego, która ugruntowała się po okresie pandemii. Tego typu rozwiązania są cenione za elastyczność, oszczędność czasu oraz łatwiejszy dostęp do oferty szkoleniowej, choć w opinii ekspertów w wielu zawodach technicznych nadal nie mogą one całkowicie zastąpić zajęć praktycznych realizowanych stacjonarnie.

Tylko spawanie światłowodowe odbywa się stacjonarnie. Wszystko inne zdalnie. To z pewnością ułatwia. Kurs może być realizowany w niewielkiej, trzy- lub

czterooosobowej grupie, złożonej z uczestników pochodzących z różnych miejsc w Polsce, połączonych w ramach jednego szkolenia. Gdyby to miało być stacjonarne, to w ogóle nie byłibyśmy w stanie rekrutować i prowadzić indywidualnych szkoleń.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Jak zaobserwowane zostało przez przedstawicieli firm szkoleniowych, w odniesieniu do pracodawców dominuje podejście pragmatyczne. Inicjowanie szkoleń wynika najczęściej z konieczności spełnienia wymogów prawnych, zapewnienia zgodności z normami bezpieczeństwa czy przygotowania do audytów jakościowych. Rzadziej motywacją jest długofalowa strategia rozwoju pracowników. Jednocześnie część firm nadal obawia się, że inwestowanie w kwalifikacje personelu może zwiększyć jego skłonność do zmiany miejsca zatrudnienia.


Najczęściej jest to właśnie tak jak Pani mówi, że firmy duże mają jakieś kontrakty, np. zagraniczne, a firmy zagraniczne żądają ISO. Wiąże się to z tym, że firmy muszą mieć konkretne uprawnienia i to wszystko jest weryfikowane na audycie. Czemu się jeszcze szkolą? No właśnie kontrole inspekcji pracy. Kary nad nimi jakieś wiszą. Natomiast to jest rzadkość, że pracodawca w tej chwili zgłasza kogoś, żeby, podwyższył tę kwalifikację, jeżeli nie musi, jeżeli nie ma żadnego wymogu.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Patrząc w przyszłość, badani przewidują dalszą cyfryzację procesów edukacyjnych i egzaminacyjnych. Coraz większą rolę odgrywać będą elektroniczne systemy potwierdzania kwalifikacji, dokumentacja w formie cyfrowej oraz zdalne metody weryfikacji efektów uczenia się. Istotnym trendem będzie także rozwój narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, które mogą wspierać przygotowywanie materiałów dydaktycznych, testów czy tłumaczeń.

[Uwarunkowania decyzyjne klientów indywidualnych dotyczące uczestnictwa w szkoleniach i kursach](#)

Najsilniejszym i najczęściej wskazywanym motywatorem według badanych pozostają wymogi prawne oraz regulacje branżowe. W wielu sektorach, zwłaszcza technicznych, budowlanych czy medycznych, brak aktualnych uprawnień uniemożliwia wykonywanie pracy. Konieczność odnowienia



certyfikatów, dopuszczeń lub kwalifikacji jest więc traktowana jako warunek utrzymania zatrudnienia, a nie jako element dobrowolnego rozwoju.

Drugim istotnym czynnikiem jest chęć zmiany zawodu bądź branży. Dotyczy to przede wszystkim osób niepracujących, ale również tych, którzy odczuwają wypalenie zawodowe lub nie widzą perspektyw w obecnym miejscu pracy. Kursy umożliwiające zdobycie konkretnego zawodu są postrzegane jako szansa na poprawę sytuacji materialnej oraz uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia.

Czasem słyszę od ludzi, że interesują się szkoleniami z dofinansowaniem, bo chcą zmienić branżę. Słyszały, że w IT można dużo miesięcznie zarobić. Można, ale nie jako świeżak niemający totalnie podstaw. Pewnie jakiś odsetek z tych ludzi rozwinie skrzydła, ale zakładam, że będą to jednostki.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Kluczową rolę odgrywa także dostępność dofinansowania. Rozmówcy podkreślają, że zainteresowanie ofertą szkoleniową znacząco spada, gdy wymaga ona pełnej odpłatności ze strony uczestnika. Decyzja o udziale w kursie najczęściej zapada wówczas, gdy możliwe jest skorzystanie ze środków publicznych. W przypadku części osób, zwłaszcza długotrwale bezrobotnych, znaczenie mają także czynniki socjalne. Stypendia szkoleniowe czy refundacja kosztów dojazdu poprawiają bieżącą sytuację finansową i stają się dodatkowym argumentem przemawiającym za uczestnictwem w kursie.

Ludzie zapisują się chętniej, jeżeli jest po prostu stypendium szkoleniowe. No nie ukrywajmy, że rynek pracy jest ciężki, jeżeli nie ma tak naprawdę też pracy, a gdzieś osoba usłyszy, że fajnie, że się dobrze podszkoli, dodatkowo jeszcze wyjdzie z domu, gdzieś te kompetencje społeczne powrócą, gdzieś trochę tej odwagi powróci, dostanie dokumenty, to jeszcze właśnie dostanie ten dodatek finansowy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Autentyczna potrzeba rozwijania kompetencji częściej pojawia się wśród osób prowadzących własną działalność gospodarczą oraz w zawodach wymagających stałej aktualizacji wiedzy, takich jak księgowość, kadry czy obszary medyczne i kosmetyczne. W tych przypadkach uczestnicy oczekują przede wszystkim praktycznych informacji, które pozwolą im lepiej wykonywać obowiązki zawodowe, a sam certyfikat ma znaczenie

uzupełniające. W przypadku osób niepracujących zainteresowanie szkoleniami rośnie wtedy, gdy kurs daje realną szansę na zdobycie zatrudnienia.

Jeżeli na przykład osoba sama podejmuje trud w uzyskaniu dofinansowania. Jest na przykład na działalności. To zupełnie inaczej. Ona jako uczestnik takiego kursu jest po prostu zaangażowana w ten kurs.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Jak wynika z rysunku 9, motywacje klientów indywidualnych do udziału w szkoleniach koncentrują się wokół czterech obszarów: wymogów prawnych i regulacji branżowych, chęci zmiany zawodu lub branży, dostępności dofinansowania oraz autentycznej potrzeby rozwijania kompetencji.

Wypowiedzi respondentów pokazują, że motywacje te często wzajemnie się uzupełniają – czynniki zewnętrzne, takie jak regulacje prawne czy możliwość uzyskania wsparcia finansowego, współistnieją z indywidualnymi aspiracjami i planami zawodowymi. Dla części badanych szkolenia stanowią sposób na utrzymanie zatrudnienia lub dostosowanie się do zmieniających się wymagań rynku pracy, dla innych – realną szansę na rozwój, przebranżowienie lub zwiększenie swojej konkurencyjności.

Rysunek 9. Motywacje klientów indywidualnych do udziału w szkoleniach



Źródło: opracowanie własne

Motywacje podmiotów zamawiających do korzystania ze szkoleń oraz czynniki wpływające na ich wybory edukacji pozaformalnej

Jak wskazują badane firmy szkoleniowe, najsilniejszym motywatorem pozostaje przymus prawny. Dotyczy to zwłaszcza branż technicznych, produkcyjnych i budowlanych, w których brak aktualnych uprawnień – takich jak szkolenia BHP, przeciwpożarowe czy certyfikaty UDT – uniemożliwia dopuszczenie pracownika do wykonywania obowiązków. Niedopełnienie tych wymagań wiąże się z ryzykiem sankcji finansowych oraz problemów podczas kontroli instytucji nadzorczych. Istotnym czynnikiem jest również konieczność dostosowywania się do dynamicznych zmian przepisów. W obszarach takich jak księgowość, kadry, podatki czy medycyna regularne aktualizowanie wiedzy staje się warunkiem prawidłowego funkcjonowania organizacji. Szkolenia mają w tym przypadku minimalizować ryzyko błędów, które mogłyby prowadzić do konsekwencji prawnych lub finansowych.

W polskim prawodawstwie, w kodeksie pracy człowiek przychodzący do pracy (...) ma mieć na ręce szkolenie BHP-owskie, ważne badania lekarskie i umowę. (...) To jest obowiązek pracodawcy zorganizować dla pracowników szkolenie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Robimy szkolenia ze zmieniających się przepisów prawa. Dla księgowych. Dla kadr. Dla przedsiębiorców. Żeby zgodnie z aktualnymi przepisami prowadzili swoje księgi, rozliczali pracowników. Dostosujemy się do tego, co dzieje się na rynku. Teraz dużym powodzeniem cieszą się szkolenia z wdrażania krajowego systemu e-faktur. Te tak zwane KseFy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

W przypadku wielu przedsiębiorstw, szczególnie współpracujących z partnerami zagranicznymi, ważną rolę odgrywają także wymogi jakościowe i certyfikacyjne. Konieczność spełniania standardów, takich jak normy ISO, wymusza posiadanie odpowiednio przygotowanego i regularnie szkolonego personelu. Udział w kursach jest wówczas elementem przygotowania do audytów i utrzymania wiarygodności rynkowej.

Uczestnicy badania podkreślają ponadto, że szkolenia są wykorzystywane jako narzędzie podnoszenia efektywności pracy i wdrażania nowych technologii. Zakup nowoczesnych maszyn czy systemów informatycznych

wymaga przygotowania kadry do ich obsługi, co bezpośrednio przekłada się na wydajność przedsiębiorstwa.

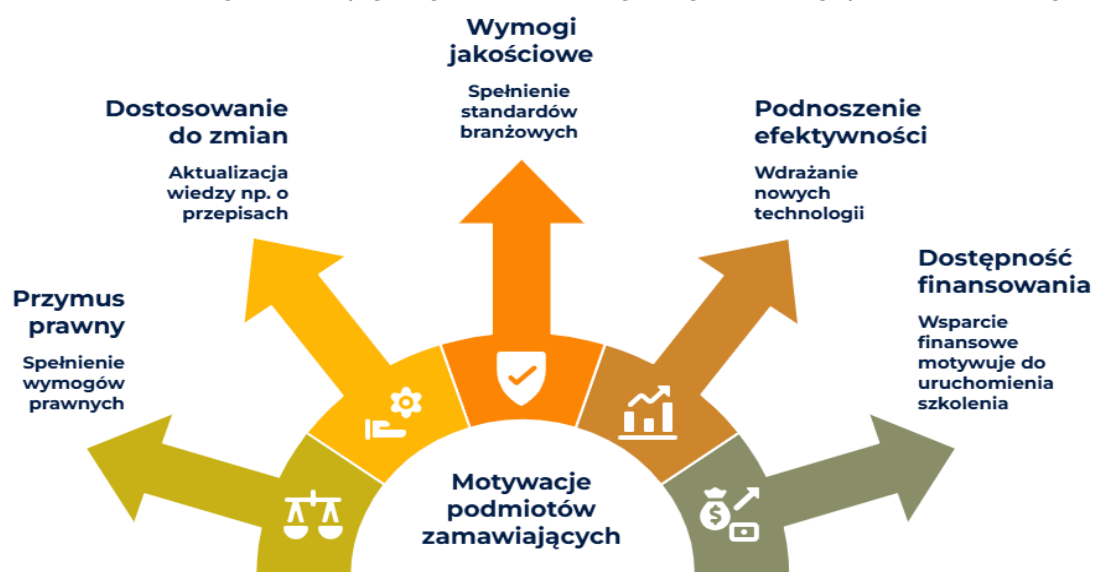
Różnice widać także w zależności od wielkości organizacji. Duże przedsiębiorstwa i korporacje częściej realizują działania szkoleniowe w sposób systemowy, zgodnie z wewnętrznymi procedurami i harmonogramami audytów. Motywacją może być także konieczność awansu pracowników na wyższe stanowiska. Mniejsze firmy są bardziej elastyczne, jednak nierzadko napotykają trudności związane z formalnościami przy ubieganiu się o środki zewnętrzne.

Pracodawcy też mają jakieś takie zamysły większe, bo na przykład planują otworzyć kolejny oddział, w związku z czym potrzebują jakiegoś kierownika do czegoś, a ktoś jeszcze nie ma tych kompetencji, więc musi się w czymś wyszkolić albo uzupełnić wiedzę.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Kluczowym elementem, wskazywanym przez uczestników badania, jest dostępność dofinansowania, która wpływa na decyzję o podjęciu szkolenia. Możliwość skorzystania z funduszy takich jak KFS czy BUR często przesądza o uruchomieniu procesu szkoleniowego, podczas gdy brak wsparcia finansowego prowadzi do odkładania inwestycji w rozwój kadr.

Rysunek 10. Motywacje podmiotów zamawiających do korzystania ze szkoleń oraz czynniki wpływające na ich wybory edukacji pozaformalnej



Źródło: opracowanie własne

Oceny, formalizacja i bariery

Czynniki wpływające na pozytywną ocenę usług szkoleniowych przez uczestników


Eksperci uznali, iż na wysoką ocenę usługi szkoleniowej składa się kombinacja kilku wzajemnie powiązanych elementów. Kluczowe znaczenie przypisywane jest osobie trenera, praktycznemu charakterowi zajęć oraz szeroko rozumianej organizacji procesu kształcenia i opiece nad uczestnikiem.

Najczęściej podkreślanym aspektem są kompetencje i postawa prowadzącego. Uczestnicy najwyżej oceniają trenerów, którzy posiadają realne doświadczenie zawodowe i potrafią ilustrować omawiane zagadnienia przykładami z praktyki. Istotna jest także umiejętność przekazywania wiedzy w sposób przystępny, komunikatywny i uporządkowany. Duże znaczenie ma kultura osobista, przygotowanie do zajęć, otwartość na pytania oraz zdolność budowania partnerskiej atmosfery sprzyjającej aktywności grupy. W ocenie rozmówców nawet dobrze przygotowany program szkolenia może zostać odebrany negatywnie, jeśli prowadzący nie potrafi nawiązać właściwego kontaktu z uczestnikami.

Tutaj na pewno poziom merytoryczny naszego instruktora. Nasi byli kursanci robią się teraz instruktorami i szkolą, a mimo wszystko gdzieś tam widzimy, że do nas przychodzą osoby, które idą za instruktorem, czyli dana osoba, która szkoli - jaki ma poziom merytoryczny, w jaki sposób tą wiedzę przedstawia. Nasze kursy nagrywamy, czyli to nagranie obrazu, USG, ułożenie głowicy. To sprawia, że nasi uczestnicy tak samo do nas chętnie przychodzą, bo po takim kursie mają dostęp do nagrania i mogą mieć tak zwanego prywatnego instruktora po kursie, bo mimo wszystko gdzieś tam jest to duża dawka wiedzy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Drugim obszarem silnie determinującym satysfakcję jest efektywność szkolenia oraz wymierne rezultaty udziału. W wielu branżach regulowanych podstawowym miernikiem jakości staje się zdawalność egzaminów państwowych lub branżowych. Uczestnicy oczekują, że kurs realnie przygotuje ich do pozytywnego przejścia procedur certyfikacyjnych. Równie ważne jest poczucie zdobycia praktycznych umiejętności, które można bezpośrednio wykorzystać w pracy. Zajęcia oparte na ćwiczeniach, pracy na



rzeczywistym sprzecznie czy analizie realnych przypadków są oceniane zdecydowanie wyżej niż przekaz czysto teoretyczny.

Jest taki ranking. Wyniki danego instruktora, które później urzędy powiatowe wywieszają na takich gablotach. No i także kursanci czy tam inni ludzie mają dostęp do tego i się sugerują.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Znaczącą rolę odgrywa również organizacja szkolenia i poczucie „zaopiekowania” uczestnikiem. Wysoko oceniane są instytucje, które przejmują na siebie kwestie formalne, pomagają w zapisach na egzaminy, przygotowaniu dokumentów czy rozliczeniach związanych z dofinansowaniem. Dbłość o komfort uczestników, odpowiednie warunki lokalowe, sprawny sprzęt dydaktyczny, materiały szkoleniowe czy zapewnienie serwisu kawowego wpływają na ogólny odbiór profesjonalizmu firmy. Dodatkowym atutem bywa możliwość korzystania z materiałów uzupełniających, takich jak nagrania zajęć, które pozwalają na powrót do omawianych treści po zakończeniu kursu.

Ważnym czynnikiem jest także elastyczność organizacyjna. Możliwość dopasowania terminów do potrzeb uczestników, prowadzenia zajęć w godzinach popołudniowych lub weekendowych, a w przypadku firm – realizacji szkolenia w siedzibie pracodawcy, znacząco podnosi atrakcyjność oferty. Nie bez znaczenia pozostaje reputacja ośrodka szkoleniowego. Przedstawiciele uczestniczących w wywiadzie firm szkoleniowych podkreślają, że w regionie dużą rolę odgrywają rekomendacje i opinie przekazywane pomiędzy kursantami. Dobra marka, budowana latami poprzez wysoką jakość usług, staje się jednym z najważniejszych argumentów przy wyborze konkretnego dostawcy.

Na pewno elastyczność, jeżeli chodzi o jakieś terminy na przykład. Ja tutaj staram się zawsze dostosować to do potrzeb zamawiającego. (...) No i powiem też, że ważna jest atmosfera na szkoleniu oraz podejście do uczestników.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Potrzeby zmian w funkcjonowaniu zawodowej edukacji pozaformalnej w opinii badanych

Większość przedstawicieli firm szkoleniowych działających w województwie zachodniopomorskim jest zgodna, że obecny system funkcjonowania

edukacji pozaformalnej wymaga istotnych modyfikacji. Postulaty dotyczą przede wszystkim zasad finansowania, ograniczenia obciążeń administracyjnych oraz uporządkowania regulacji prawnych i systemu certyfikacji. W opinii badanych bez wprowadzenia zmian rozwój rynku szkoleniowego może być utrudniony, a dostęp do oferty – mniej efektywny zarówno dla pracodawców, jak i osób indywidualnych.

Rysunek 11. Potrzeby zmian w funkcjonowaniu zawodowej edukacji pozaformalnej




Źródło: opracowanie własne

Jednym z najczęściej podnoszonych zagadnień jest sposób dystrybucji środków publicznych. Badani zwracają uwagę na brak spójności procedur pomiędzy poszczególnymi operatorami. Różnice w regulaminach, formularzach i wymaganiach dokumentacyjnych powodują dezorientację oraz zniechęcają przedsiębiorców do ubiegania się o wsparcie. Wskazywana jest potrzeba ujednoczenia zasad w skali regionu, a nawet kraju, co uprościłoby proces aplikowania i rozliczania projektów.

Myślę, że lepiej by było gdyby te wszystkie dofinansowania, które są na przykład w zachodniopomorskim, żeby bardziej były ujednoczone, żeby te wszystkie wnioski miały jeden wzór, żeby nie było takiego rozdrobnienia. Najlepiej, żeby np. każdy urząd pracy miał te same wzory dokumentów, a nie jak do tej pory było, że każdy urząd miał swoje wzory dokumentów.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej



Kolejną kwestią są limity stawek za realizację usług szkoleniowych. W części branż, zwłaszcza wysokospecjalistycznych, obowiązujące maksymalne kwoty nie odpowiadają realiom rynkowym i kosztom zatrudnienia ekspertów. W efekcie utrudnia to organizowanie kursów na oczekiwanym poziomie jakości. Problemem pozostają również przepisy podatkowe – brak możliwości zastosowania zwolnienia z VAT przy częściowym dofinansowaniu powoduje wzrost kosztów po stronie uczestników.


Ktoś dostaje 80% dofinansowania do usługi. Kwotowo może do 10 000 dostać, ale jest totalnie bezsensowny wymóg, że usługa szkoleniowa nie może być droższa niż 90 złotych za godzinę. W branży IT to jest niemożliwe. Trenerom płacimy po 200, a my musimy jeszcze zarobić. Gdzie materiały, licencje do programów, wykup egzaminów bardzo często i tak dalej. Więc ktoś niby może dostać 10 tysięcy, niby ma 80% dofinansowania, ale ma obostrzenie i to ma wielu operatorów.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Szerokim obszarem wymagającym zmian jest także biurokracja. Przedstawiciele instytucji szkoleniowych wskazują na nadmierną liczbę dokumentów i konieczność wielokrotnego dostarczania tych samych zaświadczeń. Procedury rozliczeniowe są oceniane jako skomplikowane i czasochłonne, co ogranicza potencjał organizacyjny firm. Dodatkową barierą jest postępująca cyfryzacja usług publicznych. Choć kierunek ten uznawany jest za nieunikniony, obowiązek posiadania profilu zaufanego lub korzystania z zaawansowanych platform bywa poważnym utrudnieniem dla osób starszych.

Część rozmówców podnosi również postulat zwiększenia rangi certyfikatów wydawanych przez rzetelne instytucje szkoleniowe, tak aby dawały one realne, formalnie uznawane uprawnienia. Jednocześnie firmy oczekują większej elastyczności w konstruowaniu programów nauczania, szczególnie w odniesieniu do proporcji między teorią a praktyką oraz możliwości dostosowania tempa kształcenia do potrzeb grupy.

My robiliśmy też swego czasu takie szkolenia właśnie dla Hufca pracy, które kończyły się tak naprawdę niczym. Kończyły się dyplomem, nie kończyły się żadnym certyfikatem, żadnym zaświadczeniem, zaświadczeniem takim tylko że ktoś ukończył kurs. I powiem szczerze, że po jakimś czasie wróciły do nas te



osoby, bo pojechały z takim dokumentem i usłyszały, że one nie mają uprawnień.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Certyfikacja postrzegana jest więc jako narzędzie umożliwiające wyraźne odróżnienie profesjonalnych ośrodków, dysponujących odpowiednim zapleczem dydaktycznym i kadrami, od firm działających okazjonalnie. Badania wskazują również, że dokumenty posiadające realną „moc” formalną zwiększałyby motywację uczestników do podejmowania kształcenia, ponieważ obecnie część zaświadczeń traktowana jest jedynie jako potwierdzenie udziału, bez przełożenia na konkretne uprawnienia. Rozmówcy podkreślają ponadto, że rozwinięty system certyfikacji mógłby ułatwić pracodawcom ocenę kompetencji kandydatów, szczególnie tych nabytych w sposób samodzielny, na przykład w zakresie znajomości języków obcych czy umiejętności cyfrowych.


Jednocześnie znacząca grupa badanych prezentuje stanowisko sceptyczne. W ich opinii rynek szkoleniowy jest już w dużym stopniu sformalizowany, a wprowadzanie kolejnych obowiązkowych dokumentów może prowadzić do niepotrzebnego powielania procedur. W branżach technicznych uczestnicy badania wskazują, że funkcjonują już rozbudowane i skuteczne systemy państwowej certyfikacji, takie jak w obszarze dozoru technicznego, energetyki czy spawalnictwa. W ich ocenie dodatkowe mechanizmy nie są w tych przypadkach potrzebne. Z kolei w odniesieniu do kompetencji miękkich podkreśla się, że żaden certyfikat nie jest w stanie w pełni zweryfikować rzeczywistych umiejętności, dlatego o wartości pracownika decyduje przede wszystkim praktyka i doświadczenie.

Wystarczyłoby zaświadczenie. Tak, jeżeli masz potwierdzenie kwalifikacji tych dokumentów, papierów, suplementów, to po co to wszystko tak naprawdę? Bo to jest kolejne powielanie dokumentów. Suplement do zaświadczenia. No to tylko jest powielanie tego, co było.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Moim zdaniem certyfikaty też byłyby dobre, tylko tutaj myślę, że to na pewno podejście ludzi by się zmieniło, bo no jednak uzyskać taki certyfikat to potrzebna jest komisja. To wtedy też by musiało więcej osób uczestniczyć w szkoleniu (...) Tylko to by właśnie też wymagało zmian ustawowych.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej



Przedstawiciele firm szkoleniowych z województwa zachodniopomorskiego wskazują, że system edukacji pozaformalnej i nieformalnej w wielu aspektach wymaga zmian. Jednym z najczęściej podnoszonych problemów jest brak stabilności nazewnictwa kwalifikacji. Zmiany w przepisach powodują, że te same zakresy kompetencji funkcjonują pod różnymi nazwami, co utrudnia pracodawcom interpretację dokumentów i bywa źródłem nieporozumień.

Ja ostatnio się spotkałam z różnym nazewnictwem. Każdy interpretuje sobie jak chce. Jeden mówi, gdyby było na zaświadczeniu napisane tak, to by było super, ale ktoś mówi nie, bo lepiej tak... A ja bym chciał, żeby było tak oczywiście... I tutaj w tym momencie ten człowiek przychodził z dokumentami i mówił, że ma skończone jakieś kursy, ale nie wie, czy to jest to.


Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Wyraźnie dostrzegalna jest także potrzeba stworzenia mechanizmów walidacji kompetencji zdobytych w sposób nieformalny. Osoby uczące się samodzielnie – np. języków obcych czy umiejętności technicznych – mają obecnie ograniczone możliwości formalnego potwierdzenia swojej wiedzy. Zdaniem badanych warto rozważyć rozwiązania umożliwiające przystępowanie do egzaminów certyfikujących bez obowiązku uczestnictwa w pełnym kursie, co zwiększyłoby elastyczność systemu i lepiej odpowiadało na rzeczywiste ścieżki uczenia się dorosłych.

Wreszcie eksperci zwracają uwagę na potrzebę większej transparentności w informowaniu o faktycznym zakresie uprawnień wynikających z ukończenia określonych form kształcenia. Jako przykład podawano sytuacje absolwentów kierunków związanych z BHP, którzy dopiero po zakończeniu nauki dowiadują się o konieczności uzyskania dodatkowego przygotowania pedagogicznego, aby móc prowadzić szkolenia.

Czynniki wpływające na możliwość zdobywania kompetencji zawodowych w różnych formach edukacji

Edukacja realizowana w szkołach i na uczelniach jest postrzegana jako ścieżka zapewniająca stabilne i powszechnie uznawane kwalifikacje, jednak jednocześnie jako najmniej elastyczna. Czynnikiem sprzyjającym uczestnictwu są przede wszystkim prestiż dyplomu oraz jego rozpoznawalność na rynku pracy. Istotne znaczenie ma również rozwój technologii umożliwiających naukę w trybie zdalnym lub hybrydowym, co



częściowo ogranicza konieczność dojazdów. Bariery pozostają natomiast sztywne ramy organizacyjne – regularne zjazdy i wieloletni cykl kształcenia często kolidują z obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi osób dorosłych. Dodatkowym utrudnieniem są koszty nauki, zwłaszcza w placówkach niepublicznych, oraz konieczność dojazdu do większych ośrodków miejskich. Uczestnicy badania zwracają też uwagę na nadmiar treści teoretycznych, które nie zawsze odpowiadają aktualnym potrzebom pracodawców.

Jestem w trakcie kształcenia oficjalnego, bo studia podyplomowe. I widzę, jak to funkcjonuje teraz. I tak moim zdaniem, aktualnie jest bardzo dużo udogodnień. Dużo można rzeczy teraz robić zdalnie i to jest też bardzo fajna sprawa. Ja np. miałem tydzień temu okazję uczestniczyć na studiach podyplomowych z domu.


Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Edukacja pozaformalna oceniana jest jako najbardziej dynamiczna i najlepiej dopasowana do realiów gospodarki. Najważniejszym czynnikiem ułatwiającym udział w szkoleniach jest dostęp do dofinansowania ze środków publicznych. Dzięki temu koszt przestaje być barierą, a decyzja o podjęciu kształcenia staje się łatwiejsza. Znaczenie ma również elastyczność organizacyjna – możliwość realizacji zajęć wieczorami, w weekendy, online lub bezpośrednio w siedzibie pracodawcy. Jednocześnie eksperci wskazują na liczne trudności administracyjne. Rozbudowane procedury aplikacyjne, konieczność korzystania z narzędzi cyfrowych (np. profilu zaufanego) czy duża liczba dokumentów do wypełnienia bywają zniechęcające, szczególnie dla osób starszych.

Ostatnio mieliśmy szkolenie trwające dwa miesiące, bo tak już panu poszliśmy na rękę, że był podział tydzień na tydzień. Tydzień jest u nas na szkoleniu, a tydzień jest w pracy i tak to się ciągnęło. Jesteśmy bardzo elastyczni.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Z kolei uczenie się samodzielne jako edukacja nieformalna, realizowane przy wykorzystaniu zasobów internetowych, jest oceniane jako najbardziej dostępne, ale jednocześnie najmniej uporządkowane. Do jego największych atutów należy brak kosztów oraz pełna swoboda w wyborze czasu i miejsca nauki. Rozwiązania cyfrowe umożliwiają szybki dostęp do ogromnej liczby materiałów, co dla wielu osób stanowi pierwszy krok do rozwoju. Trudnością jest jednak brak formalnych mechanizmów potwierdzania



kompetencji. Umiejętności zdobyte samodzielnie są często trudne do udowodnienia przed pracodawcą.

Teraz możemy mieć wszystko w telefonie tak naprawdę. Właśnie. Tak jak pani wspomniała, to Duolingo, czy jakieś inne aplikacje czy nawet prawnicze, jakieś do uczenia się. Wszystko jest tam. Jeśli ktoś naprawdę potrafi z tego coś wyciągnąć, a nie tylko, że tak powiem, przysłowiowo odbębnić jakiś kurs to jest fajna opcja. Te osoby też to robią kiedy mają czas i nie trzeba łączyć się gdzieś, tylko mają wszystko właśnie w aplikacji mobilnej i działają sobie. Tylko faktycznie trzeba być systematycznym i skupiać się na tym, co się robi, żeby coś z tego wyciągać.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Respondenci postrzegają edukację jako trzy uzupełniające się ścieżki, które różnią się przede wszystkim stopniem sformalizowania, elastycznością oraz „siłą” potwierdzenia efektów uczenia się. Edukacja formalna jest kojarzona z najbardziej jednoznacznym statusem i rozpoznawalnymi kwalifikacjami na rynku pracy, ale jednocześnie z większym kosztem i mniejszą elastycznością. Edukacja nieformalna stanowi przeciwległy biegun – jest łatwo dostępna i dopasowana do potrzeb, jednak zwykle nie daje formalnego potwierdzenia kompetencji. Edukacja pozaformalna lokuje się pomiędzy nimi: oferuje dynamiczne, praktyczne formy rozwoju, często możliwe do sfinansowania, choć bywa obciążona dodatkowymi wymaganiami organizacyjnymi lub administracyjnymi. Zestawienie pomaga więc zrozumieć, dlaczego wybór konkretnej formy edukacji zależy nie tylko od tematu szkolenia, ale też od oczekiwań wobec efektów (np. certyfikacji) i dostępnych zasobów czasu oraz pieniędzy. Dane ukazane na rysunku 12.

Rysunek 12. Formy edukacji



Źródło: opracowanie własne

Główne bariery utrudniające dostęp do usług szkoleniowych


Najczęściej wskazywaną przez uczestniczące w wywiadzie firmy szkoleniowe przeszkodą jest bariera finansowa. Koszt kursów realizowanych w trybie komercyjnym – zwłaszcza w branżach specjalistycznych, takich jak spawalnictwo czy IT – bywa dla wielu osób zbyt wysoki. Zainteresowanie szkoleniami wyraźnie rośnie w momentach pojawienia się możliwości skorzystania z dofinansowania, natomiast jego brak często prowadzi do rezygnacji z udziału.

Drugim istotnym problemem podnoszonym podczas wywiadów jest wykluczenie komunikacyjne. Mieszkańcy mniejszych miejscowości sygnalizują trudności związane z dojazdem do ośrodków szkoleniowych zlokalizowanych w większych miastach. Niedostatecznie rozwinięty transport publiczny oznacza dodatkowe koszty oraz konieczność poświęcenia znacznej ilości czasu na podróż.

Bariera komunikacyjna to jest jednak problem. Nie ma dojazdu, autobusu gdzieś tam nawet jakby się chciało. Czasami jak robimy szkolenie, to też mówię, do tej godziny, bo ja mam ostatni autobus o którejś tam, no to też jest barierą. I często też dopasowujemy też szkolenie do możliwości tego człowieka.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Kolejną barierą jest brak czasu i trudność w dopasowaniu terminów zajęć do codziennych obowiązków. Dotyczy to przede wszystkim osób aktywnych

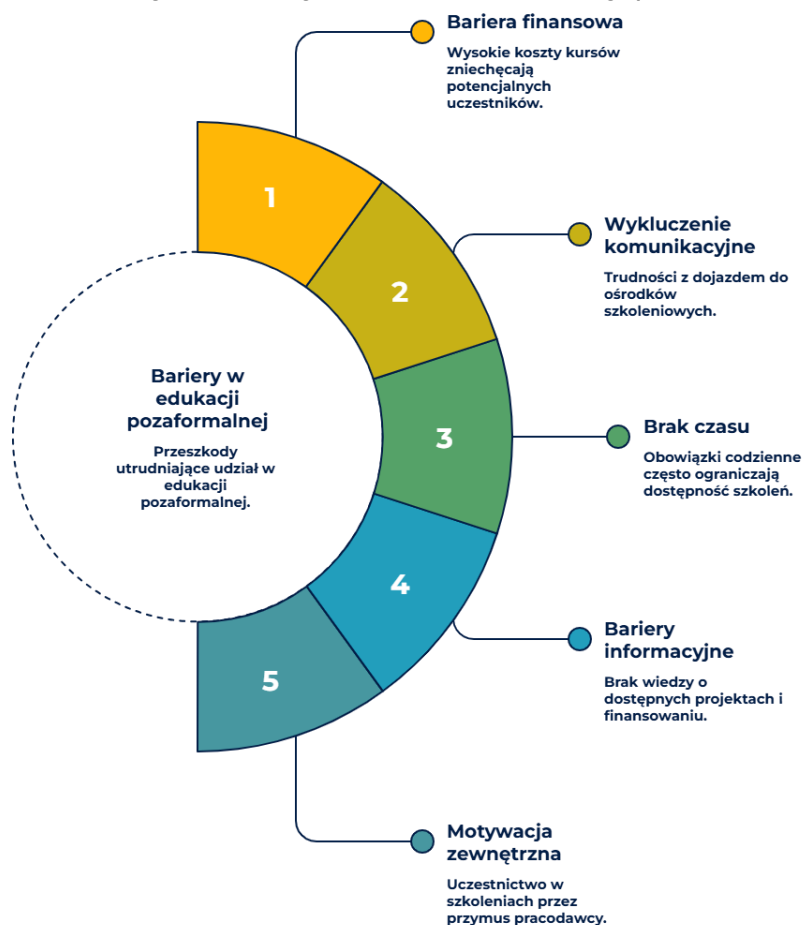


zawodowo, ale także uczestników starszych, którzy często sprawują opiekę nad członkami rodziny. Ważnym utrudnieniem są ponadto bariery informacyjne. W opinii ekspertów potencjalni uczestnicy często nie mają wiedzy o dostępnych projektach, terminach naborów czy możliwościach finansowania. Informacja nie dociera do nich w sposób wystarczająco skuteczny lub jest przekazywana językiem zbyt skomplikowanym. Eksperci zauważają ponadto, że część osób przystępuje do szkoleń z motywacji czysto zewnętrznej – aby utrzymać świadczenia lub spełnić wymagania pracodawcy. W takich przypadkach potrzeba realnego rozwoju kompetencji schodzi na dalszy plan.

Myślę, że barierą jest brak czasu. Bo jeżeli osoby gdziekolwiek pracują, to jest kłopot. No tylko tyle, że ja mam dobrze. Bo ja mam na przykład spawanie tak od rana do wieczora, bo to jest prywatna firma, to ktoś jak chce się nauczyć, to może wieczorem tam podjechać do instruktora i sobie po dwie godziny ćwiczyć. Ale często też jest tak, że chcieliby panowie coś tam robić, ale nie mogą, bo pracują i akurat w tych godzinach im nie odpowiada.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Rysunek 13. Bariery utrudniające udział w edukacji pozaformalnej




Źródło: opracowanie własne

Perspektywy rozwoju i automatyzacji

Kierunki rozwoju automatyzacji usług szkoleniowych w perspektywie najbliższych 5 lat

Uczestniczący w wywiadach eksperci przewidują postępującą cyfryzację zarówno procesów administracyjnych, jak i dydaktycznych. W pierwszej kolejności wskazywana jest elektroniczna obsługa obiegu dokumentów – przechodzenie na umowy, wnioski i certyfikaty funkcjonujące w pełni w formie cyfrowej, często z wykorzystaniem podpisu kwalifikowanego. Kolejnym trendem jest rozwój egzaminowania zdalnego. Już obecnie w części sektorów stosowane są rozwiązania pozwalające na weryfikację wiedzy online przy użyciu kamer i systemów monitorowania, a w opinii badanych skala tego zjawiska będzie rosła.

Już kończy się era drukowania zaświadczeń. Nie wszędzie oczywiście, bo Urząd Pracy no to wiadomo, ale firmy, korporacje już sobie życzą zaświadczenia elektroniczne podpisane podpisem elektronicznym i w formie elektronicznej. Już



nie drukują tego i nie chcą papierów, tylko wszystko załatwiają w formie elektronicznej. Tak więc wszelkie umowy pomiędzy firmami, firmą szkoleniową a firmą zewnętrzną to już wszystko w formie elektronicznej się odbywa.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Ponadto w zawodach technicznych eksperci dostrzegają rosnące znaczenie symulatorów i technologii wirtualnej rzeczywistości, które umożliwiają bezpieczny trening umiejętności praktycznych bez konieczności ponoszenia kosztów materiałów czy ryzyka wypadków. Jednocześnie utrwała się model hybrydowy – teoria realizowana jest zdalnie, natomiast zajęcia wymagające ćwiczeń praktycznych odbywają się w formie stacjonarnej.

Byłam też w jednej placówce, gdzie widziałam naukę spawania właśnie niefizycznie. (...) Wszystkie spawy wykonuje się za pomocą komputera. Czyli zakłada się okulary 3D, przenosi się do świata wirtualnego i tam się uczy spawalnictwa.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej


Znaczenie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji w edukacji pozaformalnej

Sztuczna inteligencja postrzegana jest przede wszystkim jako narzędzie wspierające pracę instytucji szkoleniowych, a nie jako zamiennik trenera. Uczestnicy badania wskazują, że AI może znacząco usprawnić przygotowanie materiałów dydaktycznych, tworzenie testów, prezentacji czy grafik. Ułatwia również tłumaczenia i adaptację treści dla cudzoziemców. Technologia ta bywa także wykorzystywana jako źródło inspiracji programowych oraz narzędzie oszczędzające czas przy działaniach marketingowych czy komunikacji z klientami.

Tutaj jest bardzo duży wachlarz możliwości sztucznej inteligencji, pomocnej przede wszystkim w realizowaniu naszych różnych szkoleń, przedsięwzięć, harmonogramów, planów. Tutaj też jest bardzo duża pomoc.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Za główne impulsy rozwoju automatyzacji uczestnicy badania wskazują presję na redukcję kosztów oraz potrzebę zwiększania konkurencyjności. Wykorzystanie AI pozwala szybciej przygotować ofertę i ograniczyć zaangażowanie personelu pomocniczego. Nie bez znaczenia pozostają oczekiwania klientów, którzy coraz częściej wymagają usług dostępnych



natychmiast, możliwych do realizacji bez konieczności dojazdu i dostosowanych do szybkiego tempa życia.

Napędem do wykorzystywania sztucznej inteligencji jest możliwość zrezygnowania z zatrudnienia pracownika, który robiłby te rzeczy, które robi sztuczna inteligencja. Występuje wtedy szybkie ograniczenie nakładów finansowych.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Konsekwencje automatyzacji i wykorzystania AI dla rynku usług szkoleniowych

W opinii badanych automatyzacja może doprowadzić do znaczącego wzrostu dostępności szkoleń, jednak równocześnie niesie ryzyko obniżenia jakości. Pojawia się obawa przed napływem masowo tworzonych, powierzchownych treści przygotowywanych przez podmioty nieposiadające odpowiedniego zaplecza eksperckiego.

Wskazuje się również na długofalowe skutki dla struktury rynku pracy. Postępująca automatyzacja procesów przemysłowych może ograniczyć zapotrzebowanie na niektóre kwalifikacje, co przełoży się na mniejsze zainteresowanie tradycyjnymi kursami przygotowującymi do pracy fizycznej.

Pracodawcy będą potrzebowali coraz mniej pracowników, bo mogą sobie kupić właśnie np. urządzenia spawarki. Spawanie przez robotów, przez roboty już zarządzane, także nie będą potrzebowali tylu pracowników. A roboty spawalnicze są naprawdę bardzo precyzyjne.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Pojawia się wreszcie obawa o dewaluację wiedzy i spadek samodzielności poznawczej uczestników, wynikający z łatwości generowania gotowych odpowiedzi przez systemy AI.

Młodzi z tego korzystają nagminnie już w tej chwili. Tylko że z drugiej strony tak się zastanawiam, czy to u nich nie zabija kreatywności (...), bo z drugiej strony dzieciaki przestaną myśleć.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Propozycje rekomendacji dotyczących zmian w systemie edukacji pozaformalnej

Najważniejsze problemy wymagające rozwiązania w systemie edukacji pozaformalnej

Analiza wypowiedzi przedstawicieli firm szkoleniowych z województwa zachodniopomorskiego pokazuje, że choć badani formułują różne diagnozy szczegółowe, najczęściej powracającym postulatem jest potrzeba uproszczenia i ujednolicenia procedur związanych z funkcjonowaniem systemu. W opinii rozmówców obecne mechanizmy są zbyt skomplikowane, rozproszone i nadmiernie sformalizowane, co utrudnia zarówno działalność instytucji szkoleniowych, jak i dostęp uczestników do oferty.

Zdaniem wielu ekspertów system pozyskiwania oraz rozliczania środków publicznych jest mało przyjazny użytkownikom. Poszczególni operatorzy funduszy stosują odmienne regulaminy, wzory dokumentów i kryteria oceny, co zmusza firmy do każdorazowego analizowania rozbudowanych procedur i dostosowywania się do zmiennych wymagań formalnych. Ponadto częste modyfikacje przepisów oraz wprowadzanie nowych terminów powodują dezorientację uczestników i pracodawców. Starsze certyfikaty bywają podważane, mimo że zakres kompetencji faktycznie pozostaje zbliżony.

W pierwszej kolejności potrzebne jest ujednolicenie dla wszystkich uczestników, poprzez operatorów regionalnych. Ujednolicenie dokumentacji, wniosków formalnych, regulaminów. (...) Jakby wszyscy opierali się na tych samych dokumentach, na tych samych regulaminach, ułatwiłoby to pracę firmom szkoleniowym w przekazywaniu informacji.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

W opinii badanych potencjał środków przeznaczonych na rozwój kompetencji nie jest w pełni wykorzystywany, ponieważ informacje o dostępnych możliwościach nie docierają skutecznie do mieszkańców regionu. Komunikaty mają często urzędowy, skomplikowany charakter i są trudne do zrozumienia dla osób niezwiązanych z administracją.

Ludzie nie wiedzą też, co trzeba zrobić krok po kroku, gdzie się udać, gdzie zadzwonić, na jaką stronę w internecie wejść, żeby móc w ogóle poczytać bądź znaleźć numer. Ludzie nie wiedzą, gdzie tego się szuka.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Obowiązek korzystania z narzędzi elektronicznych, takich jak Profil Zaufany czy platformy do obsługi projektów, stanowi poważną barierę dla części osób w wieku 50+. Dla wielu z nich wymagania technologiczne okazują się na tyle zniechęcające, że rezygnują z udziału w szkoleniach.

W branżach np. budowlanych, mechanicznych, jakiejś takiej produkcji to osoby 50+ prawie nie wchodzi. Nie są zainteresowani, ale zwłaszcza też są troszeczkę ograniczeni technologicznie. Obecnie teraz borykam się z takim dużym problemem, ponieważ wyszedł nacisk ze strony instytucji na założenie profilu, przez wszystkich uczestników szkoleń, usług rozwojowych i tak dalej. I to jest ogromna bariera.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Poniższy rysunek syntetycznie pokazuje najważniejsze czynniki, które w ocenie respondentów – wpływają na korzystanie z edukacji pozaformalnej.

Rysunek 14. Czynniki wpływające na korzystanie z edukacji pozaformalnej



Źródło: opracowanie własne

Ponadto przedstawiciele firm szkoleniowych zauważają, że system finansowania w większym stopniu premiuje osoby bezrobotne niż zatrudnione, które chciałyby się przekwalifikować lub awansować. Jednocześnie pracodawcy często niechętnie inwestują w rozwój wykraczający poza minimum wymagane przepisami.

To właśnie te finansowanie dla osób pracujących. Nie skupiałabym się tylko na osobach bezrobotnych, ale też na wsparciu dla tych osób pracujących, ta większa dostępność do szkół czy do darmowych szkoleń dla osób pracujących.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel firmy szkoleniowej

Wielu badanych wskazuje na problem firm oferujących bardzo niską jakość usług przy jednoczesnym konkurowaniu ceną. Ich działalność wpływa na obniżenie reputacji całej branży, dlatego pojawiają się postulaty wprowadzenia bardziej restrykcyjnych kryteriów dopuszczania firm szkoleniowych do rynku.

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

Wnioski z zadania 1⁶

- 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.

⁶ Zadanie 1 zostało zrealizowane w oparciu o badania ilościowe z wykorzystaniem technik CAWI/CATI. Dobór respondentów (reprezentantów przedsiębiorstw) w ramach zadania 1 miał charakter celowy i zrealizowano 600 wywiadów. Respondenci zróżnicowani zostali proporcjonalnie wg podregionów, dodatkowo zapewniono po min. 40 w każdej ISWZP.

- 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.

Możliwości i sposoby wspierania pracowników

Możliwości stwarzane pracownikom w zakresie podnoszenia poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych

Jak wskazują przedstawiciele badanych przedsiębiorstw, możliwości podnoszenia kompetencji zawodowych oferowane przez przedsiębiorców są zróżnicowane i zależą od specyfiki branży, przy czym jedną z najpowszechniejszych form jest wewnętrzny instruktaż stanowiskowy oraz systemy mentorskie. W wielu firmach produkcyjnych i usługowych nowi pracownicy są parowani z doświadczonymi opiekunami lub „mistrzami”, którzy nadzorują ich pracę w okresie próbnym i przekazują praktyczne techniki montażu czy obsługi maszyn.

Wiadomo, szkolimy, ale też pracownicy, którzy już dłużej pracowali, też są opiekunami i wskazują im, jaką ścieżką podążać i jak ma wyglądać ich praca. Są takimi stałymi opiekunami w pracy.


Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Niektórzy właściciele mikroprzedsiębiorstw deklarują, że osobiście szkolą kadrę, stosując model kaskadowy, w którym sami zdobywają wiedzę na kursach zewnętrznych, a następnie przekazują ją pozostałym pracownikom. W małych zespołach kładzie się duży nacisk na systemową wymianę wiedzy między członkami grupy, co czasem przybiera formę spisywania instrukcji i procedur, aby zapobiec utracie kompetencji w przypadku rotacji kadr.

Tą wiedzę, którą posiadamy, przelejemy na papier, żeby ten, który przyjdzie, wiedział. Instrukcje i procedury. Po prostu, żeby wiedział co zrobić, jak nie będzie Darka, nie będzie Arka, nie będzie Marka.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Według ekspertów reprezentujących przedsiębiorstwa, kolejnym istotnym filarem są szkolenia zewnętrzne i specjalistyczne certyfikacje, których firmy nie są w stanie zrealizować własnymi zasobami. Pracodawcy finansują



zdobywanie niezbędnych uprawnień państwowych, takich jak uprawnienia spawalnicze, energetyczne (SEP), na wózki widłowe czy podnośniki. Bardzo dużą rolę odgrywają również szkolenia u producentów i kontrahentów, którzy dostarczają firmom sprzęt, oprogramowanie lub materiały budowlane. W branży turystycznej i hotelarskiej przyjmuje to formę wyjazdów studyjnych, pozwalających poznać ofertę zagraniczną, natomiast w administracji są to webinary dotyczące zmian w przepisach prawnych i podatkowych.

Z wypowiedzi przedsiębiorców wynika, że w nowoczesnych sektorach, takich jak IT czy zaawansowana elektrotechnika, pracownicy biorą udział w targach technologicznych, konferencjach oraz specjalistycznych kursach chmurowych. Przedsiębiorcy wdrażają także szkolenia z zakresu nowoczesnych narzędzi cyfrowych, w tym sztucznej inteligencji, takich jak ChatGPT czy Copilot, aby usprawnić procesy pracy.

Jak wynika z wypowiedzi ekspertów, proces organizacji tych działań najczęściej opiera się na bieżącej analizie potrzeb kompetencyjnych na konkretnych stanowiskach pracy lub przy wdrażaniu nowych projektów. Decyzje o skierowaniu na szkolenie są zazwyczaj podejmowane przez kadrę zarządzającą, choć firmy pozostają otwarte na oddolne inicjatywy pracowników, którzy sami znajdują interesujące ich kursy.

Finansowanie lub dofinansowanie kształcenia zawodowego pracowników w formie nauki w szkole/na uczelni lub szkoleń, kursów, warsztatów

Wyniki badania z przedsiębiorcami wskazują, że finansowanie i dofinansowanie kształcenia zawodowego przez przedsiębiorstwa jest powszechną praktyką, choć jej zakres i forma zależą od rodzaju edukacji oraz specyfiki branży. Większość pracodawców decyduje się na pełne finansowanie kursów, szkoleń i warsztatów podnoszących konkretne uprawnienia zawodowe (np. SEP, wózki widłowe, spawanie, szkolenia produktowe), traktując to jako inwestycję w jakość i bezpieczeństwo pracy. Decyzje te zapadają najczęściej ad hoc, w odpowiedzi na bieżące potrzeby operacyjne, zmiany w przepisach lub wdrażanie nowych technologii.

W obszarze edukacji formalnej (szkoły średnie, studia) podejście przedsiębiorców jest bardziej powściągliwe. Część firm w ogóle nie finansuje nauki w szkołach i na uczelniach, argumentując, że oczekuje od pracowników ugruntowanego wykształcenia już w momencie zatrudnienia lub wskazując na brak zainteresowania taką formą rozwoju ze strony załogi.

Raczej tego rodzaju szkolnictwa nie dofinansowujemy. Raczej przyjmujemy pracowników, którzy mają już ugruntowany poziom kształcenia. I potem staramy się w ramach naszych potrzeb i pracownika, że tak powiem, dokształcać.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Inni pracodawcy wykazują otwartość na dofinansowanie studiów (w tym podyplomowych) czy szkół policealnych, traktując to jako element strategii rozwoju kluczowych kadr lub nagrodę za lojalność, choć decyzje te są zazwyczaj rozpatrywane indywidualnie.

Przedsiębiorcy chętnie korzystają również z zewnętrznego wsparcia finansowego, takiego jak dotacje z urzędów pracy czy fundusze unijne, co pozwala im na podnoszenie kompetencji zespołu przy znacznym odciążeniu budżetu firmy. Bariery w tym zakresie pozostaje jednak skomplikowana biurokracja i długotrwałe procedury, które często nie przystają do dynamiki potrzeb małych przedsiębiorstw.


Mieliśmy w tamtym roku przypadek taki, że udało nam się dostać dofinansowanie do kursu. Pracownikowi, który robił kurs spawacza. Dostaliśmy dofinansowanie z urzędu pracy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Jak podkreślają uczestnicy badania, w branżach usługowych i technicznych popularną formą bezpłatnego dokształcania kadr są szkolenia organizowane bezpośrednio przez producentów i kontrahentów przy wprowadzaniu nowych produktów na rynek.

Ponoszenie kosztów kształcenia przez pracowników

Badanie ujawniło istotną dyskusję na temat partycypacji pracowników w kosztach kształcenia. Opinie przedsiębiorców na temat partycypacji pracowników w kosztach kształcenia są podzielone, choć dominuje przekonanie, że częściowe współfinansowanie przez pracownika jest rozwiązaniem korzystnym i uzasadnionym. Wielu przedsiębiorców uważa, że pracownik powinien ponosić choćby symboliczną część kosztów (np. 10-20%), ponieważ zwiększa to jego motywację i szacunek do zdobywanej wiedzy – szkolenia „dane za darmo” są często niżej cenione. Z drugiej strony, w branżach o dużej konkurencji o specjalistów (np. IT), firmy skłaniają się ku pokrywaniu 100% kosztów certyfikacji, aby skutecznie rywalizować o talenty z dużymi korporacjami.



Jak wynika z badania wśród przedsiębiorców, największą obawą pracodawców związaną z finansowaniem edukacji jest ryzyko odejścia pracownika po uzyskaniu uprawnień. Aby zminimalizować to zjawisko, firmy powszechnie stosują umowy lojalnościowe, zobowiązujące pracownika do przepracowania w firmie określonego czasu po zakończeniu szkolenia pod rygorem zwrotu kosztów.

To bardziej my w cudzysłowie „wypychamy” szkolenia niż pracownicy występują. To jest pierwsza rzecz. A druga jest rzecz taka, że dostają lojalkę, czyli wysyłamy na szkolenie, za które płacimy. Tak? No to podpisuje nam kwitka, że przepracuje u nas x czasu.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Uczestniczący w wywiadach przedstawiciele przedsiębiorstw podkreślają jednak, że podejście do finansowania jest zazwyczaj indywidualne. W przypadku kluczowych, wieloletnich i lojalnych pracowników firmy są skłonne pokrywać pełne koszty nawet bardzo drogiej certyfikacji, traktując to jako formę nagrody lub inwestycję w rozwój potencjału.

To jest trochę kwestia lojalności, ale też kwestia potencjału (...) Jest osoba, która jest z nami dwadzieścia lat, od początku prawie firmy i jest to osoba lojalna, która jakby tutaj dużo, dużo pracy wykonuje dla nas. I przy takiej osobie mówienie o tym, że on musi pokryć 30-40 procent jakichś tam kosztów nie do końca ma sens. Bo jak mam mu to uargumentować, że mamy jakiś certyfikat, mamy jakieś szkolenie, które chciałbym, żebyś zrobił, natomiast musisz zapłacić za to w połowie sam.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Przeciwnicy współfinansowania przez pracowników uważają, że to przedsiębiorcy powinni najbardziej zależeć na dobrze wykwalifikowanej kadrze, więc to on powinien ponosić ryzyko i koszty inwestycji w kapitał ludzki.

Nie uważam, że pracownik powinien uczestniczyć w tym finansowo. Uważam, że przedsiębiorcy też zależy na tym, żeby mieć lepiej wykwalifikowanego pracownika.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Ocena skuteczności i przydatności form kształcenia

Ocena skuteczności poszczególnych form pozyskiwania kompetencji zawodowych przez pracowników


Przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu oceniają skuteczność poszczególnych form pozyskiwania kompetencji w sposób zróżnicowany, uzależniając swoją opinię od branży, specyfiki stanowiska oraz dotychczasowych doświadczeń z pracownikami. Najczęściej wskazywaną, jako najbardziej skuteczną formą, są kursy, szkolenia i warsztaty, choć dla zawodów wymagających wysokiej specjalizacji (np. IT, księgowość) kluczowa pozostaje edukacja szkolna/akademicka, a dla rozwoju osobistego i kreatywności – samokształcenie.

Edukacja w formie zorganizowanej (kursy, szkolenia, warsztaty) jest uznawana za najskuteczniejszą przez największą grupę badanych przedsiębiorców, ponieważ pozwala na precyzyjne dopasowanie wiedzy do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa. Przedsiębiorcy cenią ją za małe grupy szkoleniowe, bezpośredni kontakt z ekspertem-praktykiem oraz koncentrację na nowoczesnych technologiach, których często brakuje w programach szkolnych. Szkolenia te dają konkretne uprawnienia (np. SEP, certyfikaty językowe, obsługa maszyn CNC), które są niezbędne do wykonywania pracy. W branży IT czy turystyce kursy pozwalają na błyskawiczną aktualizację wiedzy o nowych produktach i trendach rynkowych.

Z racji tego, że duża część tych pracowników to są deweloperzy, bo jesteśmy firmą, która robi oprogramowanie, to tak naprawdę dwa takie elementy. Jeden element, powiedzmy taki, powiedziałbym, dosyć popularny, czyli wyjazdy na targi tematyczne, gdzie mogą zdobywać wiedzę na temat tego, co się dzieje obecnie w technologiach. No i po prostu aktualizować stan swojej wiedzy, patrzeć, co się dzieje na świecie globalnie. Drugi to jest kwestia szkoleń, takich tematycznych. Na przykład jeżeli mówimy o rozwiązaniach chmurowych, no to wysyłamy ich na szkolenia chmurowe.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Edukacja szkolna i akademicka (edukacja formalna) jest przez większość badanych traktowana jedynie jako niezbędna baza teoretyczna i „fundament”, który jednak sam w sobie nie przygotowuje do samodzielnej pracy. Głównym zarzutem jest brak praktyki oraz przeładowanie



programów nieaktualną lub zbyt ogólną wiedzą. Przedsiębiorcy z branż technicznych i rzemieślniczych alarmują, że absolwenci szkół branżowych często nie znają podstaw zawodu (np. ślusarz nie potrafi obsługiwać suwmiarki, a elektryk nie zna podstawowych praw fizyki).

Jak wynika z wypowiedzi ekspertów reprezentujących przedsiębiorstwa, na stanowiskach takich jak księgowy, inżynier czy menedżer, wykształcenie wyższe jest nadal priorytetem, ponieważ świadczy o determinacji i daje ogólne obycie niezbędne w biznesie.

Zbyt często jest tak, że młodzi ludzie, którzy chodzą do pracy, mają bardzo duże oczekiwania, a nic sobą nie wnoszą, jeżeli podstawowych rzeczy nie umieją. Ślusarz, który przychodzi pytać się o pracę do zakładu produkcyjnego, a nie umie mierzyć narzędziami pomiarowymi, nie umie odróżnić.


Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Przyszli do nas chłopaki, którzy byli świeżo po szkołach elektrycznych. On mi mówi, że on skończył szkołę elektryczną, średnią, ma nawet po szkole papier. Te podstawowe uprawnienia elektryczne. Ja zadaję tym dwóm chłopakom jedno podstawowe pytanie - jakie jest przesunięcie międzyfazowe? A oni na mnie wielkie oczy, o co mi chodzi.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Edukacja samodzielna (samokształcenie) jest postrzegana przez badanych przedsiębiorców jako dowód wysokiej motywacji, pasji i kreatywności pracownika, co jest szczególnie pożądane na stanowiskach wymagających samodzielnego rozwiązywania problemów (np. graficy, projektanci, kadra zarządzająca). Przedsiębiorcy wskazują jednak na brak możliwości formalnej weryfikacji tak zdobytej wiedzy oraz ryzyko nabycia błędnych nawyków, co w branżach takich jak cukiernictwo czy usługi techniczne może narazić firmę na straty. Ponadto samodzielna nauka wymaga ogromnej dyscypliny, której wielu pracownikom brakuje, co czyni ją formą mniej przewidywalną niż szkolenia pod okiem trenera.

Z perspektywy potrzeb przedsiębiorstw, za idealny model uznaje się połączenie solidnej podstawy szkolnej z intensywnym doszkalaniami praktycznym. Wielu pracodawców za najbardziej efektywną formę uważa jednak instruktaz stanowiskowy i system mentorski wewnątrz firmy, gdzie doświadczony pracownik („mistrz”) przekazuje konkretne umiejętności nowym osobom. Taka nauka w działaniu eliminuje barierę między teorią



a praktyką, która jest najczęściej wymienianym problemem we wszystkich formach edukacji zewnętrznej.

Sposób podejmowania decyzji o skierowaniu pracownika na kursy/szkolenia/warsztaty lub dofinansowaniu jego nauki

Decyzje dotyczące kierowania pracowników na kursy, szkolenia i warsztaty w badanych przedsiębiorstwach wynikają przede wszystkim z bieżącej analizy potrzeb kompetencyjnych. Przedsiębiorcy traktują edukację jako narzędzie niezbędne do prawidłowego funkcjonowania firmy, szczególnie w obliczu zmieniających się przepisów, wprowadzania nowych technologii czy zakupu nowoczesnego sprzętu. Poniżej przedstawiono szczegółowe mechanizmy podejmowania tych decyzji wskazywane przez przedstawicieli przedsiębiorstw:

- Potrzeby stanowiskowe - większość pracodawców deklaruje, że szkolenia są uruchamiane wtedy, gdy na danym stanowisku brakuje konkretnych uprawnień lub wiedzy technicznej niezbędnej do realizacji nowych projektów. W branżach takich jak transport czy księgowość, decyzje wymuszane są przez dynamikę zmian prawnych i oprogramowania.
- Rola kadry zarządzającej i kierowniczej - w większych organizacjach proces decyzyjny inicjują kierownicy poszczególnych pionów, którzy widząc luki kompetencyjne w swoich zespołach, wnioskuje o szkolenia do dyrekcji. W mniejszych firmach decyzje zapadają na skróconej ścieżce, często w formie wspólnej „burzy mózgów” szefa z pracownikami.
- Podejście ad hoc - wiele małych i średnich przedsiębiorstw nie posiada sztywnych budżetów szkoleniowych. Decyzje podejmowane są doraźnie, w odpowiedzi na konkretne wyzwania rynkowe lub zapytania klientów.
- Inicjatywa oddolna pracowników - przedsiębiorcy deklarują otwartość na propozycje samych pracowników, jeśli widzą, że zdobyta wiedza przełoży się na zysk firmy. Często jednak w takich przypadkach stosowane są mechanizmy zabezpieczające, jak umowy lojalnościowe lub wymóg częściowego współfinansowania przez pracownika, co ma potwierdzić jego determinację i zapobiec szybkiemu odejściu z firmy z nowymi uprawnieniami.

Rysunek 15. Sposoby podejmowania decyzji o kształceniu pracowników




Źródło: opracowanie własne

Powyższy rysunek 15 pokazuje cztery typowe sposoby podejmowania decyzji o kształceniu pracowników. Z jednej strony są decyzje „napędzane potrzebą”, czyli wynikające z czynników zewnętrznych (np. wymogów, zmian w otoczeniu), a z drugiej – „proaktywny rozwój”, oparty na wewnętrznym impulsie organizacji do wzrostu i planowego budowania kompetencji. W praktyce pojawia się też podejście reaktywne, gdy szkolenia są uruchamiane ad hoc, w odpowiedzi na bieżące problemy. Uzupełnieniem jest model oparty na inicjatywie pracowników, gdy potrzeba szkolenia jest zgłaszana oddolnie i dopiero wtedy uruchamiane są działania rozwojowe.

[Samodzielne organizowanie kursów/szkoleń/ warsztatów dla pracowników](#)

Przedsiębiorcy stosują zróżnicowane modele podnoszenia kompetencji, często łącząc wewnętrzne systemy mentorskie z usługami zewnętrznych podmiotów szkoleniowych, przy czym wybór formy zależy od specyfiki stanowiska oraz rodzaju wymaganej wiedzy.

Wiele firm, zwłaszcza produkcyjnych, rzemieślniczych i gastronomicznych, opiera się na wewnętrznym przekazywaniu wiedzy przez właścicieli, kierowników lub doświadczonych „mistrzów”. Taki model dominuje przy wdrażaniu nowych pracowników oraz nauce konkretnych czynności manualnych i procesów technologicznych specyficznych dla danego zakładu. W małych zespołach kluczowa jest systemowa wymiana wiedzy między pracownikami, która niekiedy przybiera formę spisywania instrukcji i procedur.



Jak wynika z wypowiedzi ekspertów reprezentujących przedsiębiorstwa, z zewnętrznych dostawców usług rozwojowych firmy korzystają najczęściej w sytuacjach wymagających formalnych uprawnień państwowych (np. kursy spawacza, uprawnienia elektryczne SEP, obsługa wózków widłowych i podnośników). Zewnętrzne podmioty są również angażowane do szkoleń z zakresu nowych przepisów prawno-podatkowych, kadr i płac oraz obsługi specjalistycznego oprogramowania. Ważną formą kształcenia, szczególnie w budownictwie, transporcie i branży OZE, są szkolenia produktowe organizowane bezpośrednio przez dostawców maszyn, urządzeń i technologii.

Przedsiębiorcy oceniają ofertę rynkową jako bogatą i rozbudowaną, co pozwala na łatwe znalezienie kursów odpowiadających profilowi działalności. Wskazują, że w ostatnich latach liczba wyspecjalizowanych firm szkoleniowych znacząco wzrosła. Ogólna ocena jakości usług jest pozytywna. Część badanych podkreśla jednak, że jakość szkolenia jest silnie uzależniona od osoby trenera – zdarzają się zajęcia prowadzone w sposób nużący lub zbyt teoretyczny. Wysoko cenione są szkolenia prowadzone przez praktyków-ekspertów, którzy przekazują nowinki rynkowe.

Negatywne opinie ekspertów reprezentujących przedsiębiorstwa dotyczą niekiedy kursów organizowanych przez urzędy pracy. Niektórzy przedsiębiorcy uważają je za mało merytoryczne i w niewielkim stopniu przygotowujące do realnej pracy w zawodzie (np. brak umiejętności obsługi narzędzi pomiarowych po kursie ślusarskim).


Urzędy pracy mają pulę co roku na jakieś przeszkolenia, na doskonalenie zawodowe, tylko od strony merytorycznej nikt tego nie weryfikuje. Te szkolenia są na tak zenującym poziomie, że ja się później gotuję.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Ceny szkoleń zewnętrznych są określane przez przedsiębiorców jako umiarkowane lub wysokie, jednak rozmówcy zazwyczaj akceptują je, o ile przekładają się na wymierne umiejętności pracowników. Niektórzy preferują szkolenia online ze względu na niższą cenę i oszczędność czasu.

Ocena strategii kształcenia formalnego w szkołach ponadpodstawowych lub wyższych

Wyniki badania wskazują, że kształcenie formalne w szkołach ponadpodstawowych i wyższych jest postrzegane przez przedsiębiorców



jako niezbędny fundament teoretyczny, który jednak w obecnej formie boryka się z poważnymi wyzwaniami w obszarze praktycznego przygotowania do zawodu.

Poniżej przedstawiono opis cech strategii kształcenia, które zdaniem badanych działają dobrze, oraz tych, które stanowią największe wyzwania.

Cechy kształcenia formalnego działające dobrze:

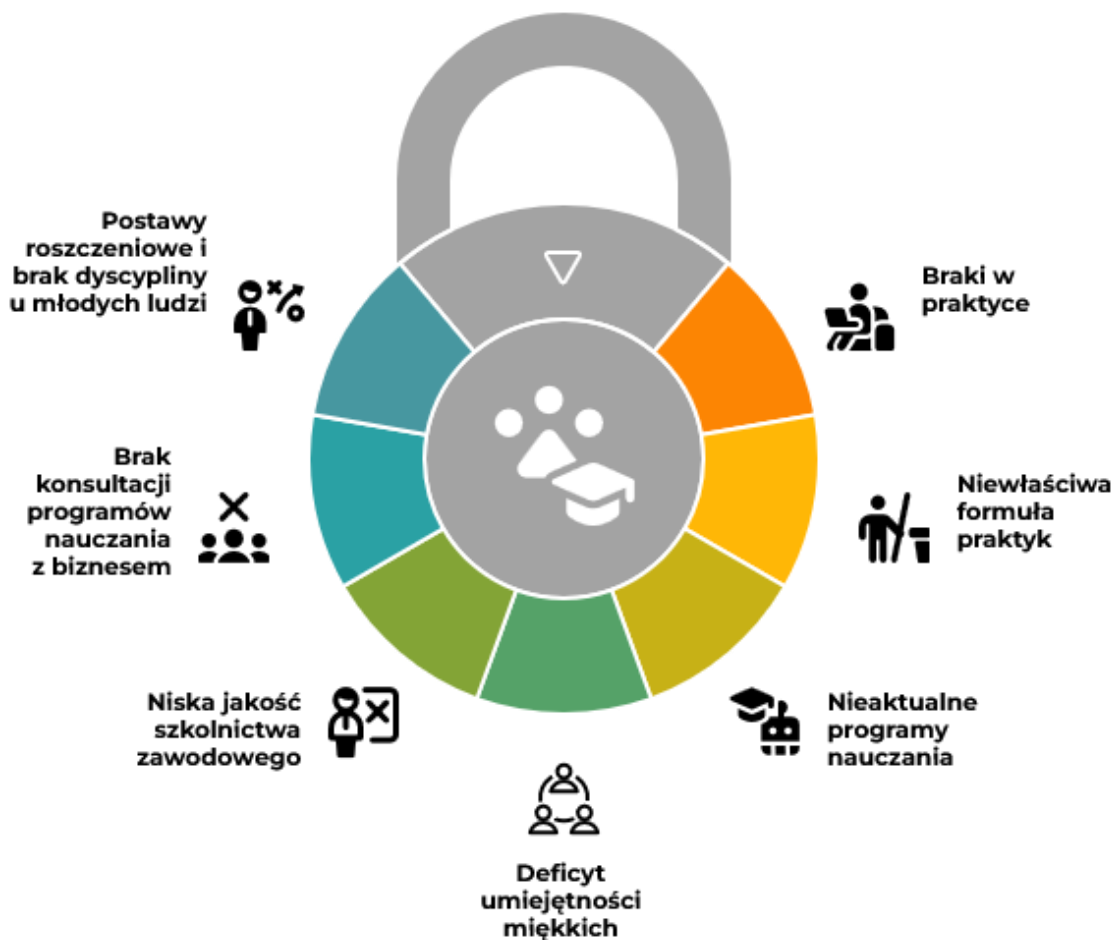
- Solidna baza ogólna i teoretyczna - przedsiębiorcy przyznają, że szkoły dobrze radzą sobie z przekazywaniem szerokiej wiedzy ogólnej oraz podstaw teoretycznych w danej dziedzinie;
- Wysoki poziom nauczania języków obcych - wysoko oceniane są inicjatywy takie jak licea dwujęzyczne, które wyposażają absolwentów w biegłość językową ułatwiającą dalszy rozwój i dostęp do międzynarodowych szkoleń;
- Specjalistyczne przygotowanie w wybranych branżach - niektóre kierunki, jak fizjoterapia czy niektóre szkoły hotelarskie, są oceniane jako dające dobre podstawy merytoryczne i etykietę zawodową;
- Otwartość na biznes - zauważalny jest pozytywny trend zbliżania edukacji do biznesu, m.in. poprzez zajęcia z przedsiębiorczości i większą otwartość szkół na udział pracodawców w procesie dydaktycznym.

Największe wyzwania i braki:

- Braki w praktyce - to najczęściej podnoszony zarzut. Uczestnicy badania wskazują, że absolwenci po zakończeniu nauki często nie potrafią samodzielnie wykonać podstawowych czynności zawodowych ani obsłużyć standardowych narzędzi i urządzeń wykorzystywanych w danej branży;
- Niewłaściwa formuła praktyk zawodowych - praktyki szkolne są często fikcją lub ograniczają się do prac porządkowych (zamiatanie, parzenie kawy) zamiast rzeczywistej nauki zawodu pod okiem mistrza;
- Nieaktualne programy nauczania - szkoły nie nadążają za dynamicznie zmieniającymi się technologiami;
- Deficyt umiejętności miękkich i komunikacji - absolwenci mają trudności w bezpośrednim kontakcie z klientem. Brakuje nauki empatii, rozwiązywania problemów i tzw. *mindsetu* biznesowego;
- Niska jakość szkolnictwa zawodowego (branżowego) - przedsiębiorcy alarmują, że szkoły zawodowe walczą o liczbę uczniów, a nie o osoby z predyspozycjami do trudnych zawodów technicznych, co prowadzi do braku fachowców na rynku;

- Brak konsultacji programowych z biznesem - programy kształcenia są często układane bez realnego udziału przedsiębiorców, co skutkuje nauczaniem niepotrzebnej teorii zamiast konkretnych umiejętności sprzedażowych czy technicznych;
- Postawy roszczeniowe i brak dyscypliny - młodzi ludzie wchodzą na rynek pracy z wysokimi oczekiwaniami finansowymi, nie posiadając podstawowych nawyków zawodowych, takich jak punktualność czy odpowiedzialność za powierzone zadania.

Rysunek 16. Największe wyzwania i braki kształcenia formalnego w szkołach ponadpodstawowych lub wyższych



Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy sugerują, że idealnym modelem byłby powrót do systemu, w którym nauka teorii w szkole jest od początku ściśle powiązana z realną pracą produkcyjną lub usługową w zakładach pracy.

Jak sięgam do całkiem dawnych czasów, czyli lat 70 80 tych, to już później zaczęło się właśnie tak chylić ku upadkowi. To szkolnictwo zawodowe kiedyś było takie w stylu mistrzowskim. To znaczy byli tam ludzie, którzy posiadali bardzo

dużą praktyczną wiedzę i teoretyczną też. Czyli ci nauczyciele zawodu, którzy jednocześnie byli mistrzami. Jak to mistrz i uczeń, byli to ludzie, których warto było naśladować.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Bariery i potrzeby zmian systemowych

Napotykanne bariery w podnoszeniu poziomu kompetencji pracowników w drodze edukacji szkolnej i/lub edukacji w formie zorganizowanej

Wyniki badania wskazują, że choć część przedsiębiorców nie dostrzega bezpośrednich barier i finansuje szkolenia w miarę bieżących potrzeb, to jednak większość badanych napotyka na ograniczenia.

Rysunek 17. Bariery w podnoszeniu kwalifikacji pracowników



Źródło: opracowanie własne

W ramach wniosków z wywiadów wśród ekspertów reprezentujących przedsiębiorstwa można wskazać na główne bariery oraz na zależne od stanowisk i działów oraz rodzaju kompetencji. Główne bariery wskazywane przez uczestniczące w wywiadach przedsiębiorstwa to:

- Zbyt wysokie koszty i ryzyko inwestycyjne - wysoka cena specjalistycznych szkoleń jest barierą szczególnie dla małych firm. Przedsiębiorcy obawiają się ponoszenia pełnych kosztów edukacji z obawy przed odejściem pracownika tuż po uzyskaniu uprawnień. W związku z tym powszechnie stosuje się umowy lojalnościowe;

Uważam, że pracownik gdyby był obciążony w jakimś stopniu kosztami, to też by gdzieś tam miał w głowie zakodowane, że po zrobieniu takiego kursu musi tam pracować minimum jakiś czas. I jeżeliby na przykład odszedł przed tym czasem - sam się zwolnił, to powinno być zobligowane, że powinien w jakimś stopniu

pokryć te koszty. Tak, bo też ja się nie dziwię, że później ktoś nie chce przyjmować ludzi i szkolić ich. Zostali przyjęci, zostali wysłani na kurs, a za chwilę się zwalniają, bo ważne, że ma papier. A dobrze wiemy, że te kursy tanie nie są.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

- Skomplikowane procedury i biurokracja - to jedna z najsilniej akcentowanych barier. Przedsiębiorcy opisują proces starania się o dofinansowanie jako skomplikowany, przeładowany nadmiarem dokumentacji i niejasnymi kryteriami. Wiele mikro i małych firm rezygnuje ze wsparcia ze środków publicznych, wybierając szkolenia płatne z własnych funduszy, by uniknąć kontroli i uciążliwej sprawozdawczości;

Dofinansowanie jest zbyt skomplikowane. Za dużo biurokracji. To jest czasami nie do przebrnięcia. To wszystko jest czasochłonne, więc to jest ta bariera największa. Za dużo trzeba złożyć niezrozumiałych dokumentów (...).

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

- Brak zainteresowania i opór pracowników - badani wskazują na barierę mentalną – część pracowników, zwłaszcza na najniższych stanowiskach, wykazuje brak ambicji do podnoszenia kwalifikacji, ograniczając się do wykonania minimum obowiązków. U starszych pracowników częściej pojawia się lęk przed nowymi technologiami lub przekonanie, że dalsza nauka jest im niepotrzebna;

Nie ma zainteresowania. Uważają, że to jest im niepotrzebne, zbędne. I wydaje mi się, że to jest taki efekt tłumy. Jeżeli jedna osoba wykazuje zainteresowanie jakimś szkoleniem, to druga też po chwili po prostu chce na szkolenie iść, ale musi jakaś osoba się po prostu wybić i wykazać tę chęć.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

- Niedostateczna lub niepraktyczna oferta rynkowa - choć oferta ogólna jest bogata, przedsiębiorcy borykają się z brakiem szkoleń niszowych i wysoce specjalistycznych w małych miejscowościach. Krytykowane są szkolenia i kursy online, które w opiniach przedstawicieli niektórych branż (np. elektrycznej) nie są w stanie zastąpić praktyki.

Zróznicowanie barier w zależności od stanowisk i działów:

- Kadra wyższa i specjaliści - osoby na stanowiskach zarządzających wykazują znacznie większą chęć rozwoju i częściej sami inicjują potrzebę szkoleń;
- Pracownicy fizyczni - w tej grupie chęć do nauki jest najniższa. Przedsiębiorcy zauważają, że pracownicy robotniczy często nie widzą związku między dodatkową wiedzą a swoją sytuacją zawodową, traktując szkolenia jako uciążliwy obowiązek;
- Młodzież a doświadczeni pracownicy - nowe pokolenie jest oceniane jako roszczeniowe i nastawione na szybki zysk przy minimalnym wkładzie własnym, co zniechęca pracodawców do inwestowania w ich edukację. Z kolei u pracowników z długoletnim doświadczeniem ceni się stabilność, ale zauważa mniejszą elastyczność w nabywaniu nowych kompetencji cyfrowych.

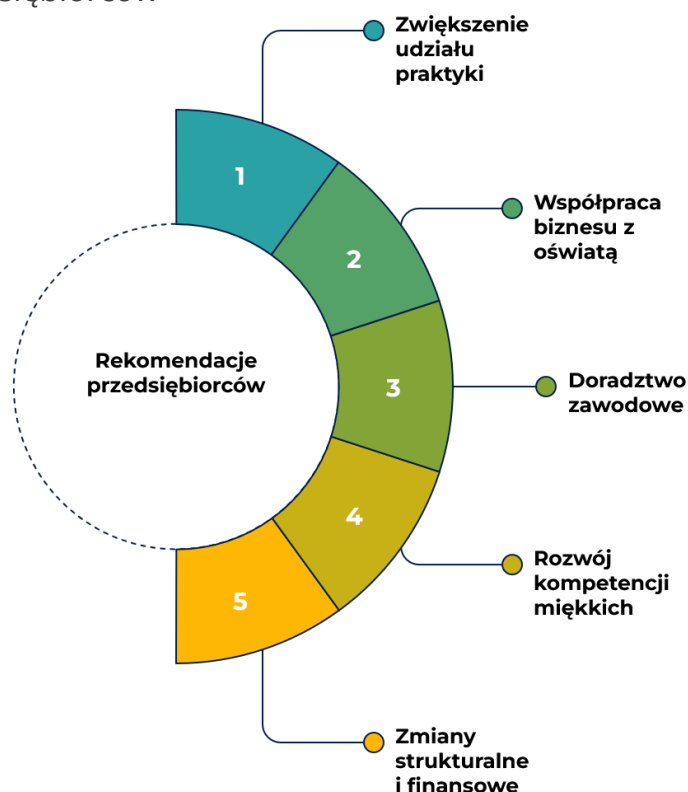
Zróznicowanie barier ze względu na rodzaj kompetencji:

- Kompetencje twarde (techniczne) - są łatwiej dostępne na rynku i prostsze do zweryfikowania (egzamininy państwowe, certyfikaty), jednak szkolenia w tym zakresie są zazwyczaj droższe i wymagają cyklicznego odnawiania;
- Kompetencje miękkie - choć ofert rynkowych jest mnóstwo, trudniej jest ocenić ich jakość i realny wpływ na pracę. Przedsiębiorcy z branż usługowych alarmują o ogromnym deficycie umiejętności komunikacyjnych, których system szkolny całkowicie nie uczy. Niektórzy badani uznają je za łatwiejsze do opanowania, podczas gdy inni (branża IT) twierdzą, że zmiana postaw pracowników jest znacznie trudniejsza niż nauczenie ich nowych narzędzi technicznych.

Ocena systemu szkolnictwa zawodowego w Polsce

W opinii zdecydowanej większości badanych przedsiębiorców polski system szkolnictwa zawodowego wymaga pilnych zmian, ponieważ obecny model edukacji postrzegany jest jako nieprzystający do realiów współczesnego rynku pracy. Uczestnicy wywiadów wskazują na rozdźwięk między teorią przekazywaną w szkołach a praktycznymi umiejętnościami absolwentów.

Rysunek 18. Zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego rekomendowane przez przedsiębiorców



Źródło: opracowanie własne

Poniżej przedstawiono konkretne zmiany rekomendowane przez przedsiębiorców:

1. Radykalne zwiększenie udziału praktyki i zmiana jej formuły

- Praktyka w rzeczywistym środowisku - postulatem jest przeniesienie ciężaru nauczania z teorii na realne działania w zakładach pracy pod okiem doświadczonych instruktorów. Szkoły powinny przestać uczyć na przestarzałych podręcznikach, a zacząć wykorzystywać nowoczesne technologie i narzędzia faktycznie stosowane w branżach;
- Reforma staży/praktyk – wizyty w zakładach pracy nie mogą ograniczać się do czynności pomocniczych, takich jak parzenie kawy czy sprzątanie, lecz muszą dawać możliwość samodzielnego wykonywania zadań zawodowych, nawet przy ryzyku marnowania surowców w celach edukacyjnych.

Szkoły nie uczą kontaktu z drugim człowiekiem i myślę, że mamy takie czasy, że trudno. Brakuje też trochę empatii i szkoła tego nie da. Szkoła tego nie nauczy. Książki, które ja tam gdzieś widziałam, bo mamy też praktykantów, którzy do

nas przychodzą i z nami się kształcą, no to się nie mają do dzisiejszych czasów. Absolutnie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

2. Systemowa współpraca biznesu z oświatą

- Wspólne tworzenie programów - przedsiębiorcy domagają się dopuszczenia praktyków biznesu do układania programów nauczania *przed* ich wdrożeniem;
- Konsultacje - postuluje się organizowanie regularnych spotkań na linii kuratorium–pracodawcy w celu monitorowania potrzeb regionalnego rynku pracy i dostosowywania do nich kierunków kształcenia;
- Nauczyciele-praktycy - szkoły powinny zatrudniać specjalistów czynnych zawodowo, którzy potrafią przekazać aktualną wiedzę techniczną i nowinki branżowe, a nie tylko wiedzę encyklopedyczną.

Dopuszczenie osób, które mają doświadczenie w biznesie do układania programu szkolenia, a nie dopiero, gdy program szkolenia jest już ułożony.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

3. Wprowadzenie doradztwa zawodowego i wczesnej orientacji

- Preorientacja w podstawówkach - edukacja zawodowa powinna zaczynać się już w 6-8 klasie szkoły podstawowej poprzez dni otwarte w zakładach pracy i spotkania z przedstawicielami zawodów. Ma to zapobiegać przypadkowym wyborom szkół średnich dokonywanym pod presją rodziców lub mody.

Patrząc tak na ogół, no to szkoła jest ważna i to gdyby od tego poziomu zacząć, czyli już szkoła podstawowa, klasa 7/8. Wyłapywać osoby czy po prostu umiejętności dzieciaków? W jakich branżach ich ukierunkować? Później szkoła średnia czy zawodowa, czy technikum by to kontynuowało i dziecko wtedy też zdecydowałoby czy faktycznie np. manualnie chce pracować.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

4. Rozwój kompetencji miękkich i postaw zawodowych

- Nauka komunikacji - system powinien kłaść większy nacisk na umiejętności interpersonalne oraz nawyki takie jak punktualność, odpowiedzialność i dyscyplina;

- Znajomość języków obcych - postuluje się powielanie wzorców szkół dwujęzycznych, ponieważ biegłość językowa jest kluczowa dla dostępu do międzynarodowych szkoleń/kursów i nowoczesnej wiedzy technicznej.

Bardzo fajna sytuacja jest np. w liceum dwujęzycznym, kiedy generalnie absolwenci wychodzą ze szkoły wyposażeni już dwa języki obce. To są genialne pomysły tego rodzaju. Takie rzeczy są po prostu super i to jest coraz bardziej powszechne w Polsce, że wychodzą młodzi ludzie w wieku 19 20 lat ze szkoły średniej i dysponują dwoma językami we wszystkich kategoriach.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

5. Zmiany strukturalne i finansowe

- Zachęty finansowe - rekomenduje się wprowadzenie płatnych staży dla uczniów oraz dofinansowań dla pracodawców przyjmujących młodocianych pracowników, co zrekompensowałoby czas i środki finansowe poświęcone na ich przyuczenie;

Chciałabym, żeby oni maksymalnie wykorzystywali ten czas, który tam spędzają. I niech pieką też jak najwięcej. No i też firmy pewnie się trzymają za kieszeń, bo ona marnuje tutaj jakieś składniki. Może jakieś dofinansowanie większe?

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw


- Redukcja biurokracji - procesy ubiegania się o środki na szkolenia oraz procedury organizacji praktyk powinny być uproszczone, aby nie zniechęcały firm do angażowania się w edukację.

Z dotacjami z urzędu jest tak samo, bo szkoda mi na to czasu. Bariera jest właśnie to, że aby skorzystać z dotacji z urzędów trzeba przejść przez kwitologię.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Ocena systemu edukacji w formie zorganizowanej (kursy/szkolenia/warsztaty)

System edukacji pozaformalnej (kursy, szkolenia, warsztaty) jest oceniany przez ekspertów reprezentujących przedsiębiorstwa jako niezbędne i skuteczne narzędzie uzupełniające braki systemu szkolnictwa formalnego, jednak wymaga on istotnych zmian w zakresie jakości, transparentności oraz wsparcia systemowego. Przedsiębiorcy podkreślają, że rynek usług rozwojowych dynamicznie reaguje na potrzeby biznesu, oferując wiedzę



„w pigułce”, której często brakuje w programach szkolnych, ale jednocześnie wskazują na dużą nierówność ofert pod względem merytorycznym.

Powiem szczerze, że to jest tak indywidualna rzecz, że są świetne szkolenia, są bardzo złe szkolenia. To jest trochę takie pytanie, jakbyśmy zapytali, czy uniwersytety są dobre, czy nie. Tak bym do tego poszedł.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Najważniejszą rekomendacją badanych przedsiębiorców jest położenie większego nacisku na jakość i praktyczną przydatność szkoleń kosztem ich ilości. Rozmówcy zwracają uwagę na problem „szkoleń dla certyfikatów”, po których uczestnicy nie posiadają elementarnych umiejętności technicznych, co jest szczególnie widoczne w przypadku kursów organizowanych przez urzędy pracy. Część przedsiębiorców krytycznie ocenia również nadmierny rozwój szkoleń online w branżach technicznych, argumentując, że krótki kurs zdalny nie jest w stanie zastąpić praktyki zawodowej.

Był taki trend [podczas pandemii] na kursy online. I wie pani co? Niech mi pani powie, co człowiek siedząc godzinę czy dwie przed komputerem online może się nauczyć z instalacji elektrycznych? I wtedy było wielkie boom na kursy elektryczne. Narobiło się ogrom elektryków i to ludzie, którzy nie byli po żadnych kierunkowych szkołach, tak jak kucharze, mechanicy, piekarze. I nagle taki człowiek w godzinę czy w dwie jest się w stanie nauczyć takich rzeczy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

Kwestia finansowania jest wskazywana przez ekspertów reprezentujących przedsiębiorstwa jako kluczowy obszar wymagający reformy. Mimo dostępności środków unijnych i publicznych, przedsiębiorcy borykają się z nadmierną biurokracją i skomplikowanymi procedurami, które zniechęcają zwłaszcza mikro i małe firmy do ubiegania się o wsparcie. Rozmówcy postulują uproszczenie zasad przyznawania dofinansowań oraz uczynienie ich bardziej przejrzystymi i dostępnymi dla firm.

Przedsiębiorcy wskazują na brak scentralizowanego źródła informacji o dostępnych kursach i dofinansowaniach. Oferty komercyjne docierają do firm bez problemu, jednak znalezienie wartościowych szkoleń niekomercyjnych lub regionalnych projektów rozwojowych wymaga dużego nakładu czasu. Pojawiają się postulaty lepszej promocji dostępnych środków oraz tworzenia lokalnych platform informacyjnych, które integrowałyby ofertę szkoleniową w regionie.

Oferta powinna być bardziej wypromowana. Powinna przede wszystkim docierać. Docierać do pracodawców. Wydaje mi się, że nie dociera. W ten sposób docierają na przykład szkolenia komercyjne albo głównie komercyjne, które w większości nie są tanie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, reprezentanci przedsiębiorstw

4.4. Wyniki badań ilościowych – Kategoria 4: Uczniowie ostatnich klas szkół branżowych I i II stopnia, techników, liceów ogólnokształcących

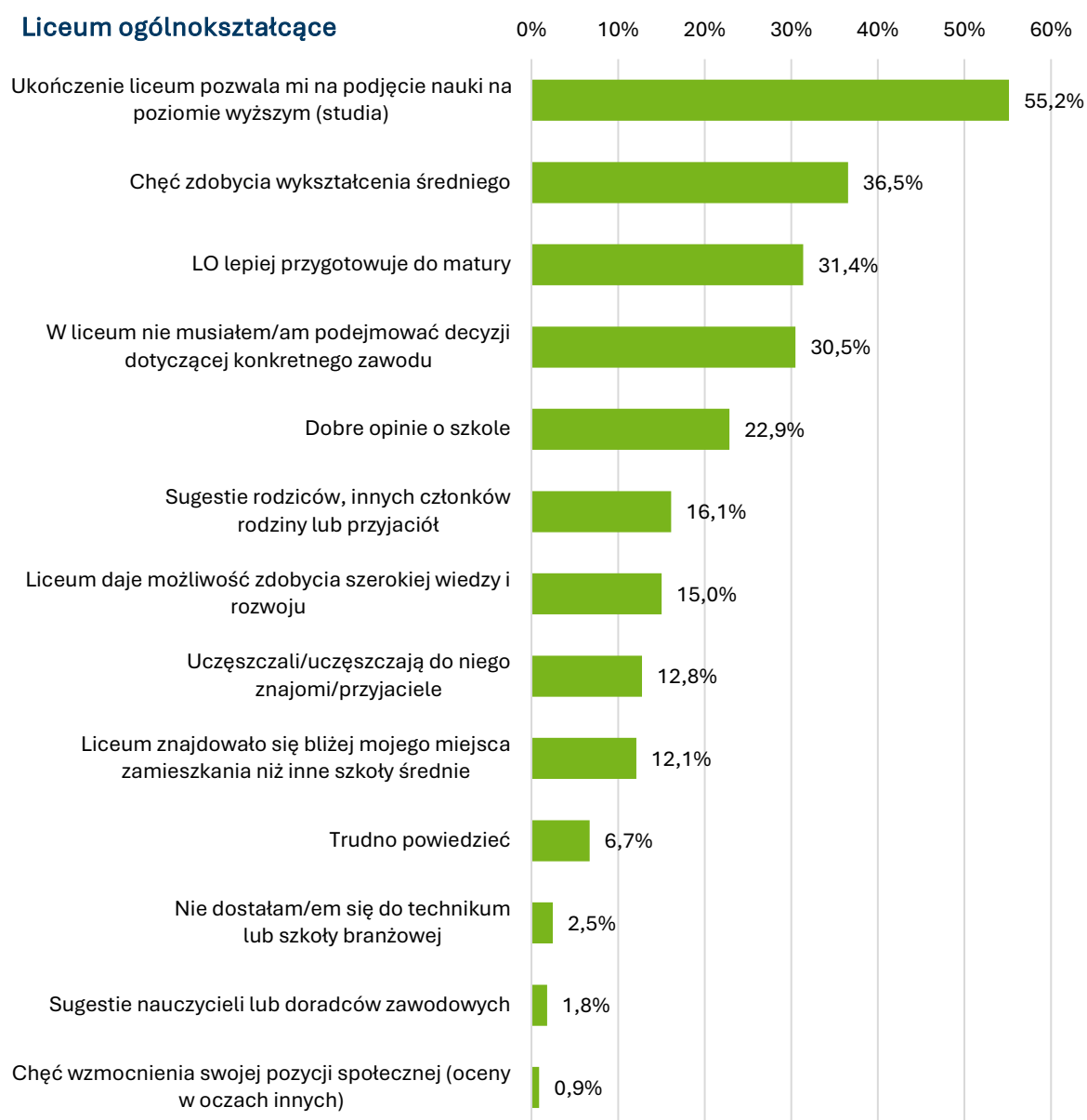
Wybór ścieżki kształcenia i ocena jej znaczenia

Liceum ogólnokształcące

Przy wyborze liceum ogólnokształcącego jako kolejnego etapu edukacji, anketowani uczniowie liceów kierowali się przede wszystkim motywami związanymi z kontynuacją edukacji i przygotowaniem do kolejnych etapów kształcenia. Najczęściej wskazywano, że ukończenie liceum ma umożliwić podjęcie nauki na poziomie wyższym, czyli na studiach (55,2%). Na kolejnych miejscach znalazły się powody bardziej formalne i edukacyjne, tj. chęć zdobycia wykształcenia średniego (36,5%) oraz przekonanie, że liceum lepiej przygotowuje do matury (31,4%). Jednocześnie dla istotnej części badanych ważna była możliwość odroczenia decyzji o konkretnym zawodzie – 30,5% uczniów wskazało, że wybierając liceum nie musieli jeszcze podejmować wyboru zawodu.

Czynniki związane z wizerunkiem i otoczeniem szkoły miały mniejsze znaczenie. Dobre opinie o placówce były istotne dla 22,9% badanych, natomiast sugestie rodziców lub bliskich wskazało 16,1%. Relatywnie rzadziej podkreślano aspekt szerokiej wiedzy i rozwoju (15,0%), wpływ znajomych uczęszczających do tej samej szkoły (12,8%) oraz bliskość liceum względem miejsca zamieszkania (12,1%). Niewielki odsetek badanych miał trudność z jednoznacznym wskazaniem motywacji (6,7%). Pełne dane w tym zakresie prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Kryteria wyboru liceum ogólnokształcącego jako kolejnego etapu edukacji



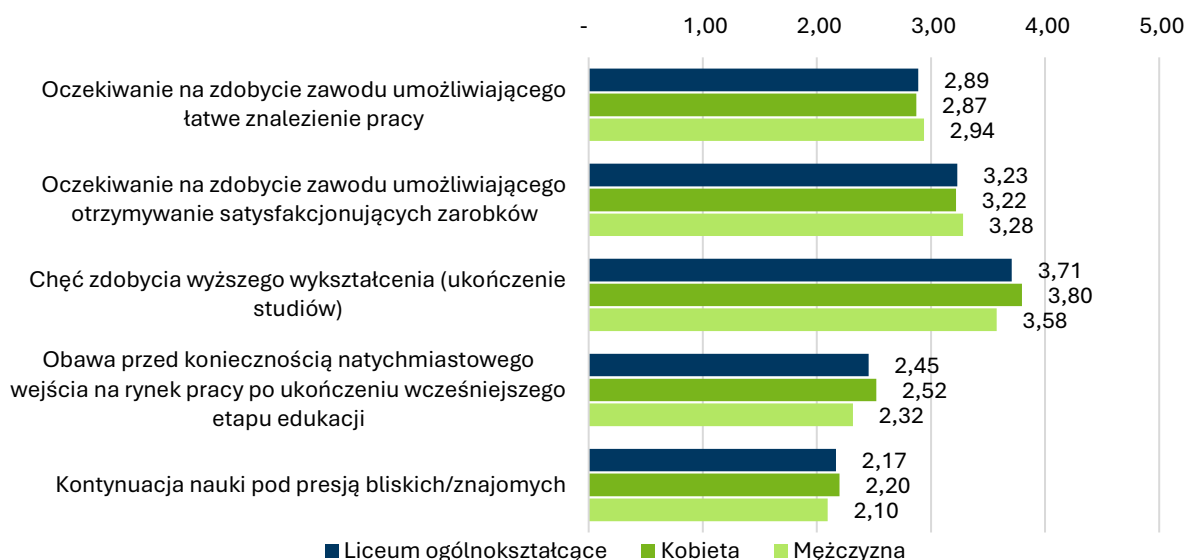
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=446

Analiza sumy wskazań ocen pozytywnych (tj. odsetek wskazań oceny 4 + odsetek wskazań oceny 5) wykazała, że wśród uczniów LO najsilniejszym czynnikiem wpływającym na wybór liceum była chęć zdobycia wyższego wykształcenia i ukończenia studiów, oceniana wysoko łącznie przez 65,2% badanych (37,4% + 27,8%; średnia 3,71), co potwierdza dominację motywacji edukacyjnych nad stricte zawodowymi. Umiarkowanie istotne okazało się także oczekiwanie uzyskania w przyszłości satysfakcjonujących zarobków ocenione wysoko przez 47,5% badanych (34,3% + 13,2%; średnia 3,23), natomiast oczekiwanie łatwego znalezienia pracy dzięki zdobyciu zawodu miało znaczenie raczej przeciętne – odsetek wskazań ocen pozytywnych dla

tej odpowiedzi wynosił 32,5% (26,9% + 5,6%; średnia 2,89), co jest spójne z charakterem LO jako ścieżki mniej bezpośrednio zawodowej. Relatywnie słabiej oceniano obawę przed natychmiastowym wejściem na rynek pracy, ocenianą wysoko przez łącznie 14,6% osób (10,3% + 4,3%; średnia 2,45) oraz kontynuację nauki pod presją bliskich/znajomych, ocenianą wysoko przez 15,3% badanych (11,0% + 4,2%; średnia 2,17), co sugeruje, że decyzja o wyborze LO była częściej autonomiczna niż wymuszona otoczeniem.

W podziale na płeć widać wyraźne różnice w ocenach części czynników. Kobiety wyżej oceniały znaczenie motywacji związanych z przyszłością edukacyjną: chęć zdobycia wyższego wykształcenia uzyskała 68,2% pozytywnych ocen (36,8% + 31,4%; średnia 3,80), podczas gdy mężczyźni konsekwentnie wyżej oceniali znaczenie motywacji związanych z przyszłością ekonomiczną: oczekiwanie satysfakcjonujących zarobków uzyskało łącznie 49,3% pozytywnych ocen (34,2% + 15,1%; średnia 3,22), a oczekiwanie łatwego znalezienia pracy – łącznie 35,6% pozytywnych ocen (30,1% + 5,5%; średnia 2,87). Pełne dane w tym zakresie przedstawia wykres 2.

Wykres 2. Wpływ wybranych czynników na decyzję o wyborze liceum ogólnokształcącego (skala 1–5⁷) – wartości średnie ogółem i wg płci
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=446




⁷ Cyfry przedstawione na wykresie odnoszą się do średnich ocen poszczególnych czynników w pięciostopniowej skali (1–5). Skala ta odzwierciedla stopień wpływu danego czynnika na decyzję o wyborze liceum ogólnokształcącego, gdzie: 1 – zdecydowanie nie miało wpływu; 2 – nie miało wpływu; 3 – trudno powiedzieć; 4 – miało wpływ; 5 – zdecydowanie miało wpływ.

Tabela 2. Wpływ wybranych czynników na decyzję o wyborze liceum ogólnokształcącego (skala 1-5) – wartości procentowe ogółem i wg płci

Oczekiwanie na zdobycie zawodu umożliwiającego łatwe znalezienie pracy	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
1 – zdecydowanie nie miało wpływu	11,4%	11,5%	11,0%
2 - nie miało wpływu	26,5%	27,0%	25,3%
3 - trudno powiedzieć	29,6%	30,1%	28,1%
4 - miało wpływ	26,9%	25,7%	30,1%
5 – zdecydowanie miało wpływ	5,6%	5,7%	5,5%
Oczekiwanie na zdobycie zawodu umożliwiającego otrzymywanie satysfakcjonujących zarobków	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
1 – zdecydowanie nie miało wpływu	7,2%	6,8%	7,5%
2 - nie miało wpływu	23,3%	24,3%	21,2%
3 - trudno powiedzieć	22,0%	21,6%	22,0%
4 - miało wpływ	34,3%	34,8%	34,2%
5 – zdecydowanie miało wpływ	13,2%	12,5%	15,1%
Chęć zdobycia wyższego wykształcenia (ukończenie studiów)	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
1 – zdecydowanie nie miało wpływu	4,5%	3,0%	6,8%
2 - nie miało wpływu	13,2%	13,9%	11,0%
3 - trudno powiedzieć	17,1%	14,9%	21,3%
4 - miało wpływ	37,4%	36,8%	39,7%
5 – zdecydowanie miało wpływ	27,8%	31,4%	21,2%
Obawa przed koniecznością natychmiastowego wejścia na rynek pracy po ukończeniu wcześniejszego etapu edukacji	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
1 – zdecydowanie nie miało wpływu	17,7%	16,2%	20,5%
2 - nie miało wpływu	38,1%	38,9%	37,0%
3 - trudno powiedzieć	29,6%	27,7%	33,6%
4 - miało wpływ	10,3%	11,1%	8,2%
5 – zdecydowanie miało wpływ	4,3%	6,1%	0,7%
Kontynuacja nauki pod presją bliskich/znajomych	Ogółem	Kobieta	Mężczyzna
1 – zdecydowanie nie miało wpływu	30,5%	28,7%	34,2%
2 - nie miało wpływu	41,7%	42,2%	41,1%
3 - trudno powiedzieć	12,5%	13,2%	11,0%
4 - miało wpływ	11,0%	12,2%	8,2%
5 – zdecydowanie miało wpływ	4,3%	3,7%	5,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=446

Oceny stwierdzeń dotyczących nauki w liceum ogólnokształcącym wskazują, że uczniowie LO postrzegają tę ścieżkę przede wszystkim jako etap



prowadzący do dalszej edukacji, a nie bezpośrednio przygotowanie do pracy. Analiza sumy wskazań pozytywnych (tj. „zdecydowanie się zgadzam” + „raczej się zgadzam”) pokazuje, że aż 86,3% badanych (60,1% + 26,2%) zgodziło się ze stwierdzeniem, że liceum pełni głównie funkcję „pomostu” do studiów wyższych, podczas gdy sprzeciw wobec tej opinii był marginalny (6,9%, tj. 4,7% + 2,2%). Wynik ten jednoznacznie potwierdza dominację orientacji akademickiej w postrzeganiu roli LO.

Jednocześnie tylko 25,1% badanych (7,8% + 17,3%) zgodziło się, że wiedza i umiejętności z LO wystarczają do rozpoczęcia kariery bez kursów pozaformalnych, co koresponduje z oceną poprzedniego stwierdzenia. Natomiast przeciwnego zdania w przypadku tej tezy było 66,4% (46,0% + 20,4%), co sugeruje silne przekonanie o konieczności dalszego kształcenia (kursy/szkolenia) lub kontynuacji nauki po LO.

Podobnie umiarkowanie (a częściej negatywnie) oceniano bezpośrednią przydatność LO do wejścia na rynek pracy. Z opinią, że nauka w LO w największym stopniu przygotowuje do pracy w oczekiwanym zawodzie, zgodziło się 38,8% uczniów (11,7% + 27,1%), natomiast nie zgodziło się 49,7% (33,6% + 16,1%), co wskazuje, że dla większej części badanych LO nie jest postrzegane jako forma kształcenia zawodowego w sensie praktycznego przygotowania do konkretnej pracy.

Analogiczny obraz widać w ocenie znaczenia samego dyplomu LO na rynku pracy bez dalszych studiów. Z twierdzeniem, że dyplom ukończenia LO jest kluczowy dla satysfakcjonującej pozycji zawodowej nawet bez studiów, zgodziło się 35,0% badanych (12,6% + 22,4%), natomiast nie zgodziło się 52,7% (35,9% + 16,8%). Oznacza to, że częściej oczekuje się konieczności dodatkowego kroku (np. podjęcia studiów lub innych form pozyskiwania kwalifikacji), aby realnie wzmocnić pozycję na rynku pracy.

W przypadku przekonania, że wykształcenie średnie ogólnokształcące jest niezbędne do uniknięcia pracy fizycznej lub dorywczej, odsetek odpowiedzi zgodnych wyniósł 28,9% (8,3% + 20,6%), a niezgodnych – 57,8% (40,1% + 17,7%), co sugeruje, że większość uczniów nie traktuje LO jako sposobu uniknięcia pracy fizycznej, lecz raczej jako etap edukacyjny o innym celu. Również stwierdzenie o nadrzędności edukacji formalnej było częściej odrzucane: z opinią, że szkoła jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania kompetencji zawodowych, zgodziło się 28,9% (7,2% + 21,7%), podczas gdy nie zgodziło się 54,3% (42,2% + 12,1%), co może wskazywać na większe

zaufanie do praktyki i/lub kursów specjalistycznych jako źródeł kompetencji zawodowych.

Tabela 3. Postawy uczniów LO wobec roli liceum w przygotowaniu do pracy i dalszej edukacji


Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Nauka w LO w największym stopniu przygotowuje mnie do podjęcia pracy w oczekiwanym przeze mnie zawodzie.	11,7%	27,1%	33,6%	16,1%	11,5%
Dyplom ukończenia liceum jest kluczowy dla osiągnięcia satysfakcjonującej pozycji na rynku pracy, nawet bez dalszych studiów.	12,6%	22,4%	35,9%	16,8%	12,3%
Wiedza i umiejętności zdobyte w liceum ogólnokształcącym są wystarczające do rozpoczęcia kariery zawodowej bez konieczności odbywania kursów (edukacji pozaformalnej).	7,8%	17,3%	46,0%	20,4%	8,5%
Liceum pełni przede wszystkim funkcję „pomostu” do studiów wyższych, a nie bezpośrednio przygotowanie do pracy.	60,1%	26,2%	4,7%	2,2%	6,8%
Wykształcenie średnie ogólnokształcące jest niezbędne do uniknięcia pracy fizycznej lub prac dorywczych.	8,3%	20,6%	40,1%	17,7%	13,3%
Edukacja formalna w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych.	7,2%	21,7%	42,2%	12,1%	16,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=446

Szkoły kształcące zawodowo

Wśród uczniów szkół kształcących zawodowo (techników oraz szkół branżowych I i II stopnia) wybór placówki był najczęściej determinowany czynnikami praktycznymi i bezpośrednio związanymi z profilem kształcenia. Najwyżej wskazywano możliwość nauki w interesującym zawodzie (40,7%) oraz bliskość szkoły względem miejsca zamieszkania (40,3%), co sugeruje, że decyzja była w dużej mierze użytkowa: ważne było zarówno dopasowanie oferty, jak i realna dostępność logistyczna.

Istotną rolę odgrywały także czynniki społeczne i rekomendacyjne. Prawie co trzeci badany wskazał, że do szkoły uczęszczali lub uczęszczają



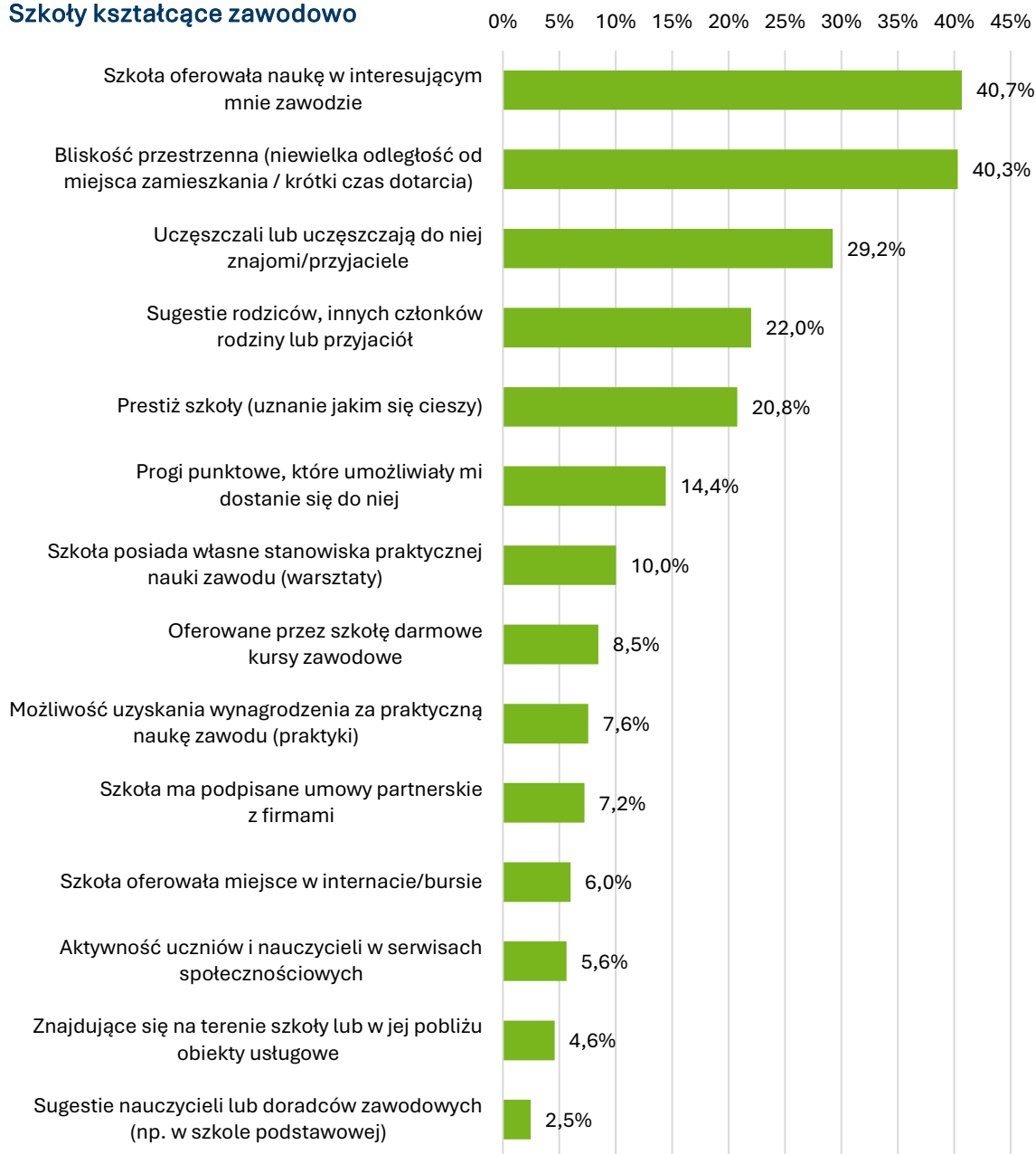
znajomi/przyjaciele (29,2%), a ponad jedna piąta zwracała uwagę na sugestie rodziny lub bliskich (22,0%). Relatywnie często pojawiał się również prestiż szkoły (20,8%), co może oznaczać, że – obok pragmatyki wyboru zawodu – liczyło się też postrzeganie jakości i renomy placówki w otoczeniu.

Rzadziej decydowały czynniki selekcyjne i infrastrukturalne. Progi punktowe umożliwiające dostanie się do szkoły wskazało 14,4% uczniów, co sugeruje, że dla niewielkiej części był to ważny warunek brzegowy wyboru.

Jednocześnie elementy związane z zapleczem praktycznym szkoły były wybierane zdecydowanie rzadziej. Pełne dane w tym zakresie prezentuje wykres 3.

Wykres 3. Kryteria wyboru szkoły kształcącej w zawodzie jako kolejnego etapu edukacji


Szkoły kształcące zawodowo



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=568

Wśród uczniów szkół kształcących zawodowo o wyborze kierunku kształcenia decydowały przede wszystkim względy pragmatyczne, bezpośrednio powiązane z perspektywą zatrudnienia. Najczęściej wskazywano, że zdobycie zawodu ma umożliwić łatwe znalezienie pracy (46,7%) oraz zapewnić satysfakcjonujące zarobki (39,4%), co potwierdza dominację motywacji rynkowych nad innymi przesłankami.

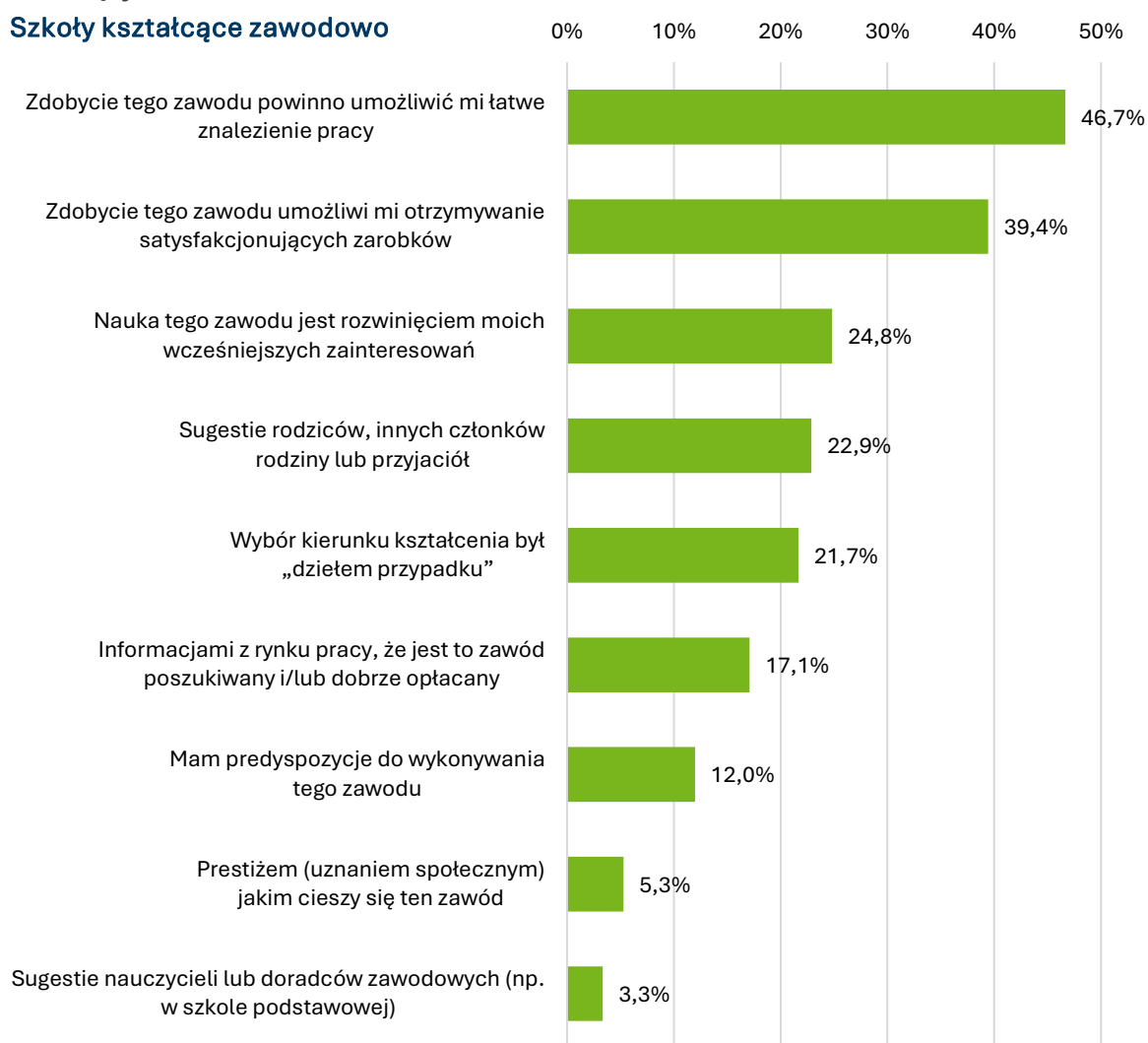
Jednocześnie istotne znaczenie miały czynniki bardziej osobiste: prawie co czwarty badany wybierał zawód jako rozwinięcie wcześniejszych



zainteresowań (24,8%), a 12,0% wskazało własne predyspozycje do wykonywania danego zawodu. Wpływ otoczenia był również wyraźny – sugestie rodziny lub bliskich wskazało 22,9% uczniów.

Na uwagę zasługuje stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi wskazujących przypadkowość wyboru (21,7%), co może sugerować, że część decyzji była podejmowana bez pogłębionej analizy lub w warunkach ograniczonego wyboru oferty. Informacje z rynku pracy o poszukiwanym i/lub dobrze opłacanym zawodzie wskazało 17,1%, co uzupełnia obraz orientacji na przyszłe korzyści. Najrzadziej znaczenie przypisywano prestiżowi zawodu (5,3%) oraz sugestiom nauczycieli lub doradców zawodowych (3,3%), co wskazuje na marginalną rolę formalnego doradztwa szkolnego w podejmowaniu decyzji o kierunku kształcenia. Dane w tym zakresie prezentuje wykres 4.

Wykres 4. Czynniki wyboru kierunku kształcenia (zawodu) w szkołach kształcących zawodowo



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=568

Oceny stwierdzeń dotyczących nauki w szkołach kształcących zawodowo wskazują na wyraźnie pozytywne postrzeżenie tej ścieżki jako skutecznego przygotowania do wejścia na rynek pracy. Analiza sumy wskazań pozytywnych (tj. „zdecydowanie się zgadzam” + „raczej się zgadzam”) pokazuje, że 72,2% uczniów (29,4% + 42,8%) zgadza się ze stwierdzeniem, iż nauka w szkole zawodowej w największym stopniu przygotowuje do podjęcia pracy w oczekiwanym zawodzie. Odsetek wskazań negatywnych w tym przypadku jest niski – 14,1% (8,6% + 5,5%), co sugeruje, że dla większości badanych szkoła kształcąca zawodowo jest postrzegana jako realnie zawodowa i praktycznie ukierunkowana.

Równie istotne jest przekonanie o wartości dyplomu na rynku pracy bez dalszych studiów. Z opinią, że ukończenie szkoły kształcącej zawodowo jest

kluczowe dla osiągnięcia satysfakcjonującej pozycji na rynku pracy nawet bez studiów, zgadza się 66,1% uczestników badania (23,8% + 42,3%), podczas gdy nie zgadza się z nią 19,9% (13,0% + 6,9%). Wynik ten wskazuje, że dyplom szkoły zawodowej jest w oczach uczniów postrzegany jako znaczący kapitał na starcie zawodowym, choć część badanych nadal pozostaje wobec tego sceptyczna.

Najbardziej ambiwalentnie oceniono wystarczalność kształcenia szkolnego w przygotowaniu do startu zawodowego, rozumianą jako brak potrzeby uzupełniania kompetencji kursami (edukacją pozaformalną). Stwierdzenie, że wiedza i umiejętności zdobyte w szkole zawodowej są wystarczające do rozpoczęcia kariery bez konieczności kursów, uzyskało 58,8% wskazań pozytywnych (21,7% + 37,1%), a 26,9% wskazań negatywnych (18,1% + 8,8%). Oznacza to, że większość uczniów wierzy w wystarczalność kształcenia zawodowego na etapie wejścia do pracy, ale jednocześnie zauważalna grupa już na tym etapie dostrzega potrzebę uzupełniania kompetencji dodatkowymi kursami i szkoleniami. Pełne dane prezentuje tabela 4.

Tabela 4. Postawy uczniów szkół kształcących zawodowo wobec roli szkoły kształcącej zawodowo w przygotowaniu do pracy i dalszej edukacji

Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
Nauka w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe w największym stopniu przygotowuje mnie do podjęcia pracy w oczekiwanym przeze mnie zawodzie.	29,4%	42,8%	8,6%	5,5%	13,7%
Ukończenie szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe jest kluczowe dla osiągnięcia satysfakcjonującej pozycji na rynku pracy, nawet bez dalszych studiów.	23,8%	42,3%	13,0%	6,9%	14,0%
Wiedza i umiejętności zdobyte w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe są wystarczające do rozpoczęcia kariery zawodowej bez konieczności odbywania kursów (edukacji pozaformalnej).	21,7%	37,1%	18,1%	8,8%	14,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=568

Dotychczasowa aktywność uczniów w zakresie pozyskiwania kompetencji zawodowych poza szkołą i związane z nią bariery

Wyniki badania pokazują, że korzystanie z pozaformalnych form kształcenia przez uczniów szkół ponadpodstawowych w ostatnich 2 latach nie było powszechne. Największa grupa badanych (46,4%) zadeklarowała, że nie pozyskiwała wiedzy ani umiejętności zawodowych w żadnej z wymienionych form. Wśród osób, które podejmowały aktywności pozaformalnie, najczęściej wskazywano szkolenia/kursy/warsztaty wybierane i finansowane samodzielnie (18,2%), co sugeruje, że część uczniów inwestuje w rozwój niezależnie od szkoły. Na kolejnych miejscach znalazł się wolontariat (16,4%) oraz szkolenia finansowane przez pracodawcę (14,5%), co może wskazywać na łączenie nauki z aktywnością zawodową lub zdobywanie doświadczenia w środowisku pracy. Pełne dane przedstawia wykres 5.

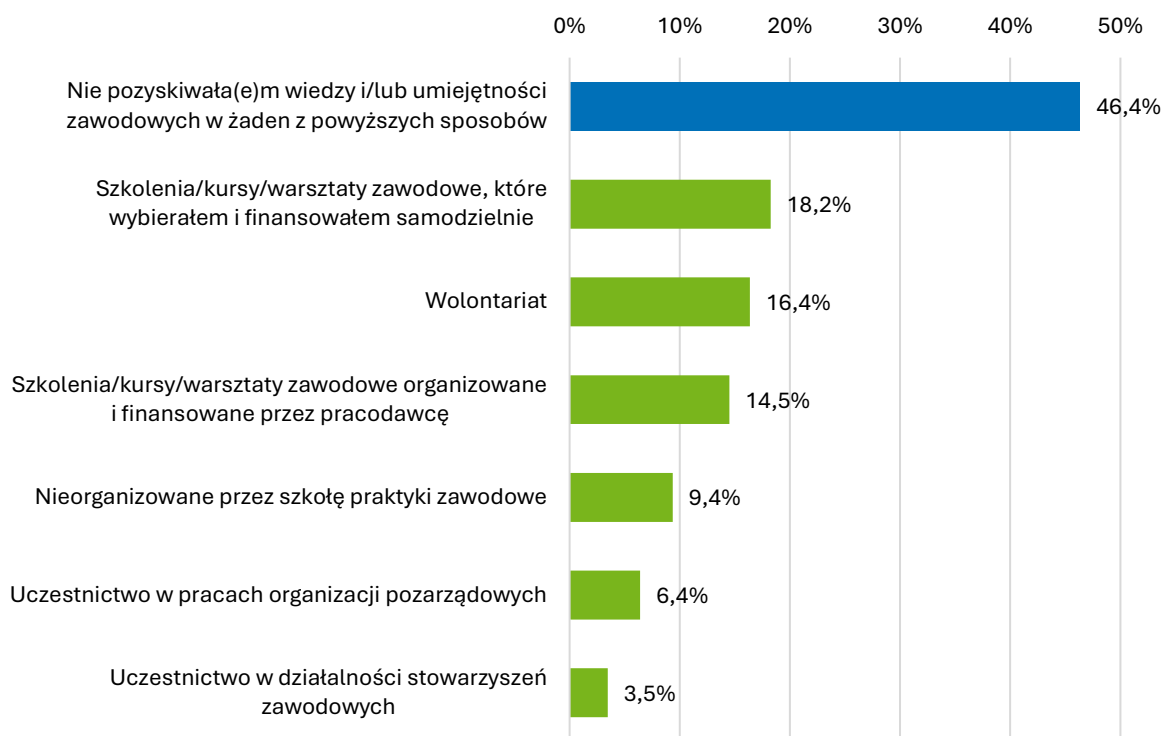
Co istotne, aktywność uczniów w zakresie pozaformalnego rozwijania kompetencji zawodowych w ostatnich 2 latach była zróżnicowana w zależności od typu szkoły, przy czym w każdej grupie widoczny jest znaczący odsetek osób, które nie podejmowały żadnych tego typu działań. Najwyższy poziom bierności dotyczył uczniów liceów ogólnokształcących – 53,6% wskazało, że nie korzystało z żadnej z wymienionych form kształcenia pozaformalnego (wobec 46,4% ogółem). Niższe wartości odnotowano w technikum (41,3%) i w szkole branżowej I stopnia (40,0%), natomiast najrzadziej brak aktywności deklarowali uczniowie szkoły branżowej II stopnia (33,3%), co sugeruje większą skłonność tej grupy do uzupełniania kompetencji poza szkołą.

Największe różnice między typami szkół widać w przypadku kursów finansowanych samodzielnie. Uczniowie szkół branżowych I stopnia najczęściej wskazywali szkolenia wybierane i opłacane z własnych środków (24,0%), podobnie jak uczniowie techników (21,0%). W liceach odsetek ten był marginalny (5,8%), a w branżowej II stopnia również niski (5,6%), co może oznaczać, że w tych dwóch grupach rozwój pozaformalny rzadziej niż w szkole branżowej I stopnia przyjmuje formę komercyjnych kursów opłacanych samodzielnie.

Interesujących informacji dostarczyło badanie aktywności uczniów w obszarze wolontariatu. Aktywność taką zadeklarowało 16,4% badanych.

Ten wynik sugeruje, że wolontariat może pełnić ważną funkcję uzupełniania doświadczeń i kompetencji poza szkołą. Trzecią najczęściej wskazywaną formą kształcenia pozaformalnego były szkolenia/kursy/warsztaty zawodowe organizowane i finansowane przez pracodawcę. Pozostałe formy aktywności występowały rzadziej i miały bardziej incydentalny charakter.


Wykres 5. Korzystanie z pozaformalnych form kształcenia w ostatnich 2 latach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=1014

Wyniki ogółem pokazują, że samodzielne zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych w ostatnich 2 latach nie było powszechne: 45,5% badanych zadeklarowało, że nie korzystało z żadnej z wymienionych form samokształcenia. Wśród osób aktywnych najczęściej wskazywano programy do samodzielnej nauki (np. kursy językowe, programowania) – 26,5%. Rzadziej wybierano pozostałe źródła: portale specjalistyczne (20,6%), publikacje branżowe / raporty (18,9%) oraz fora internetowe i śledzenie dyskusji (18,8%). Dane w tym zakresie przedstawia wykres 6.

Należy podkreślić, że w zakresie samodzielnego zdobywania wiedzy i umiejętności zawodowych w ostatnich 2 latach widoczne są różnice między typami szkół, choć we wszystkich grupach utrzymuje się wysoki odsetek osób niepodjęających żadnych działań w tym zakresie. Ogółem 45,5% uczniów zadeklarowało brak takich aktywności, przy czym najwyższe



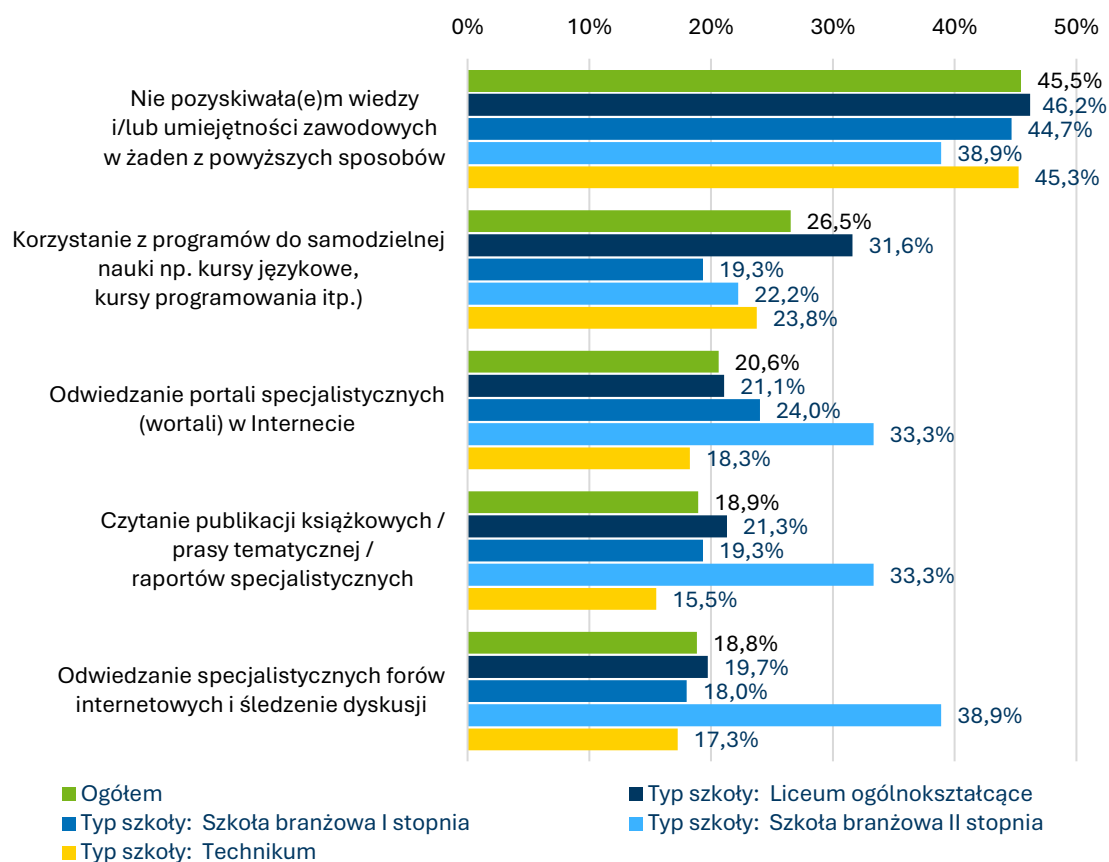
wartości odnotowano w liceach (46,2%) i technikach (45,3%), a najniższą w szkołach branżowych II stopnia (38,9%). Oznacza to, że uczniowie szkoły branżowej II stopnia nieco częściej niż pozostałe grupy podejmują samodzielne uczenie się.

W kontekście samokształcenia najbardziej wyróżniają się właśnie uczniowie szkół branżowych II stopnia, gdzie poziom wskazań dla wszystkich form samokształcenia jest wyraźnie wyższy niż w innych typach szkół. Uczniowie tej grupy częściej korzystali z programów do samodzielnej nauki (33,3%), odwiedzali portale specjalistyczne (33,3%) oraz sięgali po publikacje branżowe / raporty (38,9%). Są to wartości zauważalnie wyższe niż np. w technikum (odpowiednio 18,3%, 15,5%, 17,3%) czy w branżowej I stopnia (odpowiednio 24,0%, 19,3%, 18,0%). Warto jednak zaznaczyć, że liczebność uczniów szkoły branżowej II stopnia w próbie była niska, dlatego te różnice należy interpretować ostrożnie.

Z kolei licealiści wyraźnie częściej niż inne grupy deklarowali korzystanie ze specjalistycznych forów internetowych (31,6%), co stanowi najwyższy wynik w zestawieniu (dla porównania: branżowa I stopnia 19,3%, branżowa II stopnia 22,2%, technikum 23,8%). W praktyce może to oznaczać, że w LO samodzielne uczenie się częściej przyjmuje formę szukania odpowiedzi w sieci i uczenia się przez dyskusje, niż korzystania z bardziej sformalizowanych materiałów czy kursów.

W technikach poziomy samokształcenia (poza forami) są relatywnie niższe w porównaniu z innymi typami szkół, szczególnie w obszarze programów do samodzielnej nauki (18,3%) oraz portali specjalistycznych (15,5%). Jednocześnie uczniowie techników nie odstają od pozostałych grup w zakresie korzystania z forów (23,8%), co sugeruje, że – podobnie jak w innych typach szkół – internetowe źródła są częstym kanałem uzupełniania wiedzy, natomiast inne formy samokształcenia są podejmowane rzadziej.

Wykres 6. Samodzielne zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych w ostatnich 2 latach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=1014

Kształcenie formalne – plany rozwoju kompetencji w najbliższych 2 latach i ich determinanty

Plany dotyczące formalnego rozwijania kompetencji w perspektywie najbliższych 2 lat wyraźnie różnicują się w zależności od typu szkoły, co wskazuje na odmienne kształtowanie dalszej ścieżki edukacyjnej w poszczególnych grupach.

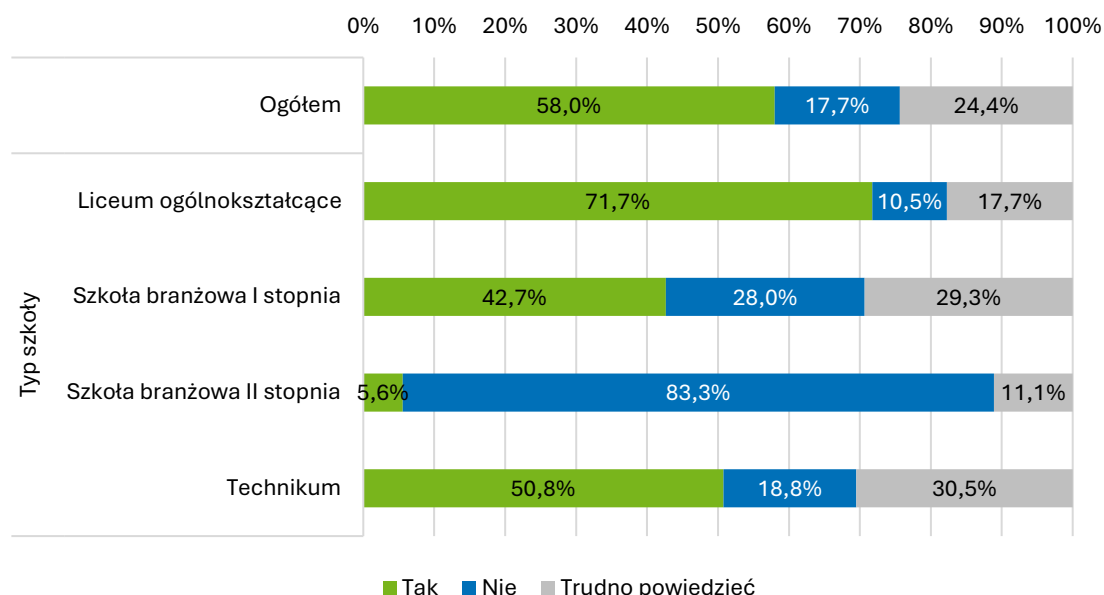
Najsilniej proedukacyjne deklaracje występują wśród uczniów liceów ogólnokształcących – 71,7% planuje kontynuację formalnej edukacji (nauka w szkole/studiowanie), a tylko 10,5% tego nie planuje. W technikum odsetek odpowiedzi twierdzących jest niższy, ale nadal relatywnie wysoki (50,8%), przy jednocześnie największym udziale niepewności (30,5% wskazań odpowiedzi „trudno powiedzieć”), co może sugerować, że część uczniów techników wciąż rozważa, czy po ukończeniu szkoły wchodzić na rynek pracy, czy kontynuować naukę.

Najbardziej odmienne wyniki dotyczą uczniów szkół branżowych II stopnia: jedynie 5,6% deklaruje plan formalnej kontynuacji edukacji, natomiast aż

83,3% odpowiada „Nie”. W praktyce może oznaczać to zdecydowane nastawienie tej grupy na zakończenie formalnej edukacji w krótkiej perspektywie (lub koncentrację na pracy), a nie na dalsze studiowanie czy kolejne etapy kształcenia. Należy jednak mieć na uwadze, że liczebność tej grupy w próbie była niska, dlatego te wyniki należy interpretować ostrożnie.

Uczniowie szkoły branżowej I stopnia plasują się pomiędzy LO a szkołą branżową II stopnia pod względem planów kontynuacji nauki: formalną kontynuację planuje 42,7%, natomiast 28,0% jej nie planuje i aż 29,3% nie ma jeszcze sprecyzowanej decyzji, co wskazuje na większą otwartość i nieustabilizowanie planów w tej grupie. Dane przedstawia wykres 7.

Wykres 7. Plany kontynuacji formalnej edukacji w najbliższych 2 latach



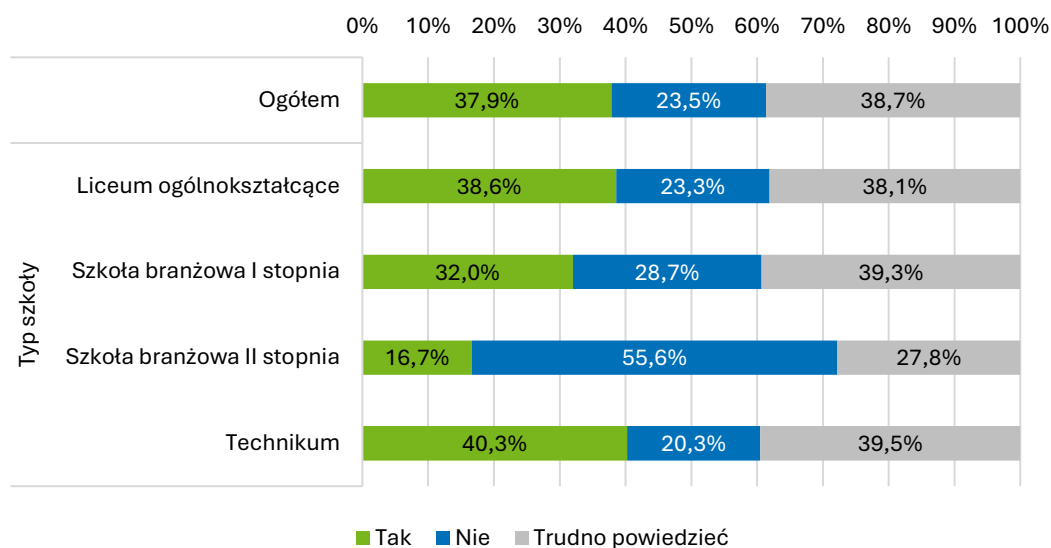
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=1014

W planowanych formach formalnego rozwoju dominuje podjęcie studiów wyższych, ale także tu widać wyraźne różnice. Studia planują uczniowie LO (69,3%) oraz technikum (50,3%), co jest spójne z charakterem tych ścieżek (LO jako przygotowanie do studiów, technikum jako opcja łącząca kwalifikacje zawodowe z możliwością dalszego kształcenia). Jednocześnie tylko wśród uczniów szkoły branżowej I stopnia wyraźnie pojawia się druga ścieżka formalnej kontynuacji, czyli podjęcie nauki w szkole branżowej II stopnia (21,3%). W pozostałych typach szkół ten kierunek jest praktycznie nieobecny, co potwierdza, że jest to naturalna i specyficzna ścieżka rozwojowa właśnie dla absolwentów branżowej I stopnia.

Kształcenie pozaformalne – plany rozwoju kompetencji w najbliższych 2 latach i ich determinanty

Analiza planów uczniów dotyczących uczestnictwa w pozaformalnych formach kształcenia (takich jak kursy, szkolenia czy warsztaty) w ciągu najbliższych dwóch lat wskazuje na umiarkowany poziom deklarowanej aktywności oraz znaczną grupę osób niepewnych swoich zamierzeń. W ujęciu ogólnym 37,9% badanych planuje podjąć naukę w formie pozaformalnej, podczas gdy blisko co czwarty uczeń (23,5%) nie ma takich planów. Największą grupę stanowią jednak osoby, które nie potrafią jeszcze określić swoich zamierzeń (38,7%). Największy entuzjazm wobec tej formy rozwoju wykazują uczniowie techników (40,3%) oraz liceów ogólnokształcących (38,6%). Pełne dane w tym zakresie prezentuje wykres 8.

Wykres 8. Planowane pozaformalne sposoby pozyskiwania kompetencji zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=1014

Wśród osób planujących rozwój pozaformalny, największym zainteresowaniem cieszą się kursy i warsztaty bezpośrednio związane z kierunkiem kształcenia lub branżą (75,3%). Na kolejnych miejscach znalazły się:

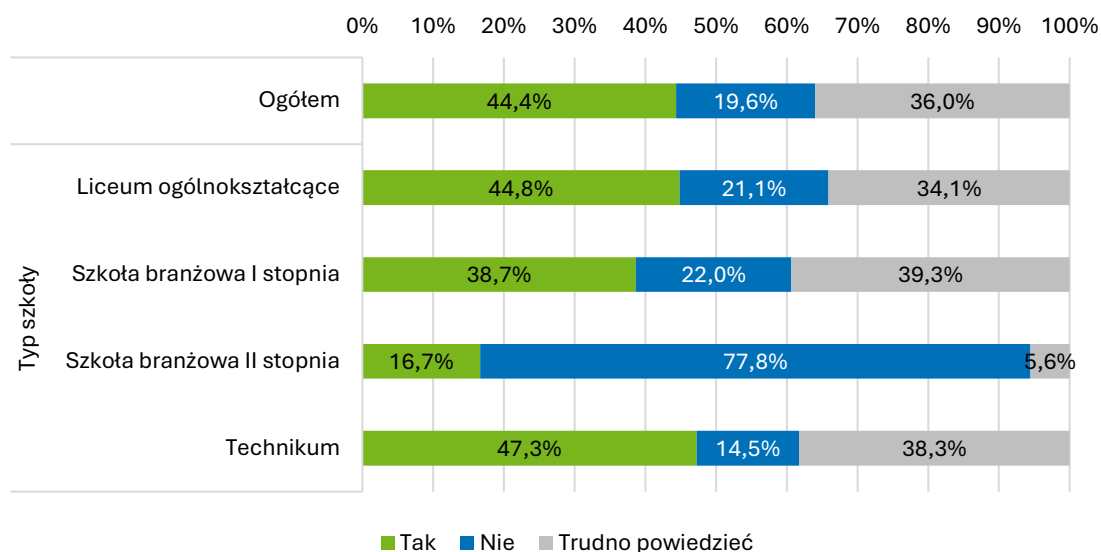
- kursy językowe (61,8%),
- webinary i szkolenia online (13,0%),
- kursy komputerowe i cyfrowe, np. Excel, AI (7,7%).

Głównym powodem, dla którego uczestnicy badania nie planują pozyskiwania kompetencji w sposób pozaformalny, jest brak poczucia takiej potrzeby (59,7%). Istotną barierę stanowi również brak czasu (37,0%) oraz trudności ze znalezieniem interesujących tematów lub dopasowanej oferty (22,3%). Kwestie finansowe, czyli zbyt wysokie koszty udziału, zostały wskazane przez 14,7% ogółu badanych, przy czym bariera ta jest wyraźnie wyższa w przypadku uczniów szkół branżowych II stopnia, gdzie wskazała ją aż połowa badanych (50,0%). Najrzadziej uczniowie wskazują na niską jakość takich szkoleń lub brak realnych korzyści (5,0%). W szkołach branżowych II stopnia brak czasu jest równie silnym czynnikiem zniechęcającym, co brak potrzeby (po 70,0%).

Analiza planów dotyczących samodzielnego zdobywania wiedzy i umiejętności zawodowych w okresie najbliższych dwóch lat wskazuje, że największa grupa uczestników badania (44,4%) planuje podjąć taką aktywność. Jednocześnie znaczny odsetek uczniów (36,0%) nie potrafi jeszcze jednoznacznie określić swoich zamierzeń, a blisko co piąty badany (19,6%) deklaruje brak takich planów.

Wyniki wykazują istotne zróżnicowanie ze względu na typ szkoły. Największą gotowość do samokształcenia wykazują uczniowie techników (47,3%) oraz liceów ogólnokształcących (44,8%). Wykres 9 prezentuje szczegółowe dane w omawianym zakresie.

Wykres 9. Plany na najbliższe 2 lata w zakresie samodzielnego (bez wsparcia szkoły i innych instytucji, w tym szkoleniowych) zdobywania wiedzy i umiejętności zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=1014

Postawy wobec różnych form podejmowania kształcenia

Analiza opinii uczestników badania dotyczących rozwoju zawodowego i edukacji potwierdza silne nastawienie uczniów na praktyczny aspekt zdobywania kompetencji oraz oczekiwanie wsparcia ze strony przyszłych pracodawców. Według analizy sumy wskazań pozytywnych (tj. „zdecydowanie się zgadzam” + „raczej się zgadzam”), najczęściej badanych zgodziło się z opinią, że najlepszym sposobem na podnoszenie kompetencji jest praca w danym zawodzie, z czym zgadza się łącznie aż 79,8% badanych (41,4% + 38,5%). Badani w przeważającej większości uważają również, że to pracodawca powinien finansować pozyskiwanie kompetencji w formie kursów i szkoleń, z czym zgodziło się 75,7% osób (32,9% + 42,8%). Podobny poziom akceptacji uzyskało stwierdzenie, że kursy, szkolenia i studia podyplomowe nie zastąpią praktyki zawodowej – zgodność z tą tezą wykazało 72,2% osób (33,1% + 39,1%). Gotowość do częściowego współfinansowania takich działań przez samego pracownika deklaruje znacznie mniejsza grupa – 42,6% badanych (12,6% + 30,0%).

Większość uczniów, tj. 65,8% (20,4% + 45,4%) stoi na stanowisku, że kompetencje zdobyte w szkole powinny być stale uzupełniane poprzez udział w kursach i warsztatach. Jednocześnie 60,4% (19,2% + 41,2%) uczestników badania uznaje samodzielną naukę za niezbędną do osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do zawodu. Co istotne, opinia o tym, że to sama edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą nauki, znajduje poparcie u mniej niż połowy badanych, tj. 48,6% osób (13,8% + 34,8%).

Uczniowie są podzieleni w kwestii specjalizacji: 52,2% (17,5% + 34,7%) uważa, że najlepiej skoncentrować się na jednej dziedzinie, ale – jak wynika z analizy sumy wskazań odpowiedzi negatywnych (tj. „zdecydowanie się nie zgadzam” + „raczej się nie zgadzam”) – blisko co trzeci uczeń, tj. 28,2% (6,9% + 21,3%) nie zgadza się z takim podejściem. Badani odrzucają również ideę rezygnacji z nauki „na zapas”; tylko 31,2% (16,3% + 32,1%) uważa, że nie warto uczestniczyć w szkoleniach niezwiązanych bezpośrednio z obecną pracą, podczas gdy blisko połowa nie zgadza się z tą opinią, wykazując otwartość na szerszy rozwój. Kwestia natychmiastowego podjęcia pracy po szkole i odłożenia studiów na później również polaryzuje grupę.

Uczniowie wykazują zatem wysoką świadomość konieczności ustawicznego kształcenia i samokształcenia, jednak wyraźnie przerzucają ciężar finansowy

rozwoju profesjonalnego na barki firm, jednocześnie zachowując większą niż zakładano otwartość na zdobywanie wiedzy wykraczającej poza ich aktualną specjalizację. Pełne dane w tym zakresie prezentuje tabela 5.

Tabela 5. Zgodność ze stwierdzeniami dotyczącymi postaw w zakresie pozyskiwania kompetencji.

Wyszczególnienie	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.	41,4%	38,4%	4,6%	2,9%	12,7%
Pozyskiwanie kompetencji zawodowych w formie kursów, szkoleń itp. powinien finansować przede wszystkim pracodawca.	32,9%	42,8%	5,0%	2,1%	17,2%
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”.	15,3%	29,5%	25,5%	7,1%	22,6%
Edukacja zawodowa w szkole jest najskuteczniejszą formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych.	13,8%	34,8%	20,8%	8,9%	21,7%
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.	11,5%	19,7%	32,1%	16,3%	20,4%
Najlepiej skoncentrować się na pogłębianiu wiedzy i nabywaniu dodatkowych umiejętności	17,5%	34,7%	21,3%	6,9%	19,6%

Wyszczególnienie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
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.	19,2%	41,2%	15,3%	3,1%	21,2%
Szkolenia, kursy, warsztaty, studia podyplomowe nie zastąpią praktyki zawodowej.	33,1%	39,1%	8,2%	2,0%	17,6%
Pracownik powinien chociaż częściowo ponosić koszty szkoleń/ kursów lub warsztatów o które wnioskuje, nawet jeżeli są związane bezpośrednio z wykonywaną przez niego pracą.	12,6%	30,0%	25,8%	10,5%	21,1%
Kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane poprzez uczestnictwo w kursach/szkoleniach/ warsztatach	20,4%	45,4%	11,6%	2,1%	20,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=1014

Analiza oceny skuteczności różnych form nabywania kompetencji zawodowych wskazuje na wyraźną dominację praktyki nad teorią szkolną. Zdecydowanie najwyżej ocenianą formą jest wykonywanie zawodu i praktyka zawodowa, którą pozytywnie ocenia aż 77,8% badanych (suma ocen 4 i 5; średnia 4,11). Wysoką wartość w oczach uczniów mają również studia zawodowe (61,8% wskazań pozytywnych; średnia 3,65) oraz uczestnictwo w kursach, szkoleniach i warsztatach (60,8% ocen pozytywnych; średnia 3,71). Nieco niżej, choć nadal w większości

pozytywnie, oceniane są studia podyplomowe, które uzyskały 57,7% ocen pozytywnych (średnia 3,59).

Najłabiej w zestawieniu wypadają nauka w szkole policealnej oraz w szkole branżowej. W przypadku szkoły policealnej odsetek ocen pozytywnych wynosi 31,4% (średnia 3,13). Najniższą skuteczność badani przypisują nauce w szkole branżowej – pozytywnie ocenia ją tylko 29,3% uczniów (średnia 3,11). Pełne dane w tym zakresie prezentuje tabela 5.


Tabela 6. Ocena poszczególnych form nabywania kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych)

Wyszczególnienie	1 – bardzo niska skuteczność/wartość	2 – niska...	3 – średnia skuteczność/wartość	4 – wysoka...	5 – bardzo wysoka skuteczność/wartość	Średnia
Studia zawodowe	2,9%	4,0%	31,3%	48,4%	13,4%	3,65
Studia podyplomowe	3,2%	6,0%	33,1%	44,4%	13,3%	3,59
Uczestnictwo w kursach / szkoleniach / warsztatach	2,3%	4,1%	32,7%	41,9%	18,9%	3,71
Nauka w szkole branżowej	4,4%	17,8%	48,5%	21,2%	8,1%	3,11
Nauka w technikum	3,4%	6,7%	39,9%	37,6%	12,4%	3,49
Nauka w szkole policealnej	4,7%	14,7%	49,1%	25,6%	5,8%	3,13
Wykonywanie zawodu / praktyka zawodowa	1,9%	2,2%	18,1%	38,5%	39,3%	4,11
Samodzielna nauka (samokształcenie) poza formalnymi programami nauczania/studiowania /kursów i szkoleń itp.	3,2%	10,1%	43,4%	31,5%	11,9%	3,39

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=1014

Bariery w podejmowaniu kształcenia

Analiza doświadczeń uczniów związanych z planowaniem dodatkowego kształcenia zawodowego pokazuje, że znacząca część młodzieży napotyka



bariery w realizacji swoich zamierzeń edukacyjnych. Aż 38,7% ogółu badanych zadeklarowało, że w przeszłości planowało udział w kursach, szkoleniach lub warsztatach, który ostatecznie nie doszedł do skutku. Największy odsetek osób, którym nie udało się zrealizować planów edukacyjnych, odnotowano wśród uczniów techników (43,0%), natomiast najmniejszy w szkołach branżowych II stopnia (11,1%).


Wśród form kształcenia, w których badani uczniowie nie zdołali wziąć udziału, najczęściej wskazywano naukę języka obcego (37,5%). Kolejne miejsca zajęły:

- pozyskiwanie wiedzy i umiejętności informatycznych, np. programowanie (26,3%),
- zdobywanie uprawnień zawodowych, np. prawo jazdy kat. C lub kurs spawacza (25,0%),
- wiedza specjalistyczna, np. księgowość (20,7%).

Głównym powodem, dla którego uczniowie nie wzięli udziału w zaplanowanych formach nauki, był brak możliwości sfinansowania szkolenia (36,5%). Niewiele rzadziej badani wskazywali na brak wolnych miejsc (32,4%) oraz zbyt dużą odległość miejsca kursu od miejsca zamieszkania lub brak dojazdu (28,6%). Najrzadziej barierę stanowiła niewystarczająca znajomość języka, w którym odbywało się szkolenie (10,7%).

Wyniki odpowiedzi na pytanie dotyczące trudności z dostaniem się do wymarzonej szkoły średniej wskazują, że zdecydowana większość badanych (82,6%) uczy się w placówce, którą planowała wybrać od początku. Jednak blisko co piąty uczestnik badania (17,4%) przyznał, że przed rozpoczęciem obecnej nauki planował podjęcie edukacji w innej szkole średniej. Analizując dane pod kątem typu szkoły, do której ostatecznie trafili uczniowie, można zauważyć, że najwyższy odsetek osób, którym nie udało się zrealizować pierwotnych planów edukacyjnych, odnotowano w szkołach branżowych I stopnia (22,0%) oraz w technikach (18,0%).

Analiza powodów, dla których uczniom nie udało się wcześniej podjąć nauki w planowanej szkole średniej, wskazuje na dominację barier systemowych nad logistycznymi czy finansowymi. W ujęciu ogólnym najczęstszą przyczyną niepowodzenia było niedostanie się do wybranej placówki z powodu zbyt małej liczby punktów lub wyników egzaminów (45,5%). Drugim pod względem częstości powodem był brak wolnych miejsc w szkole (34,1%). Kwestie ekonomiczne, takie jak brak możliwości sfinansowania nauki



(18,2%), oraz bariery komunikacyjne związane z dużą odległością od miejsca zamieszkania (17,6%), odgrywały relatywnie mniejszą rolę.

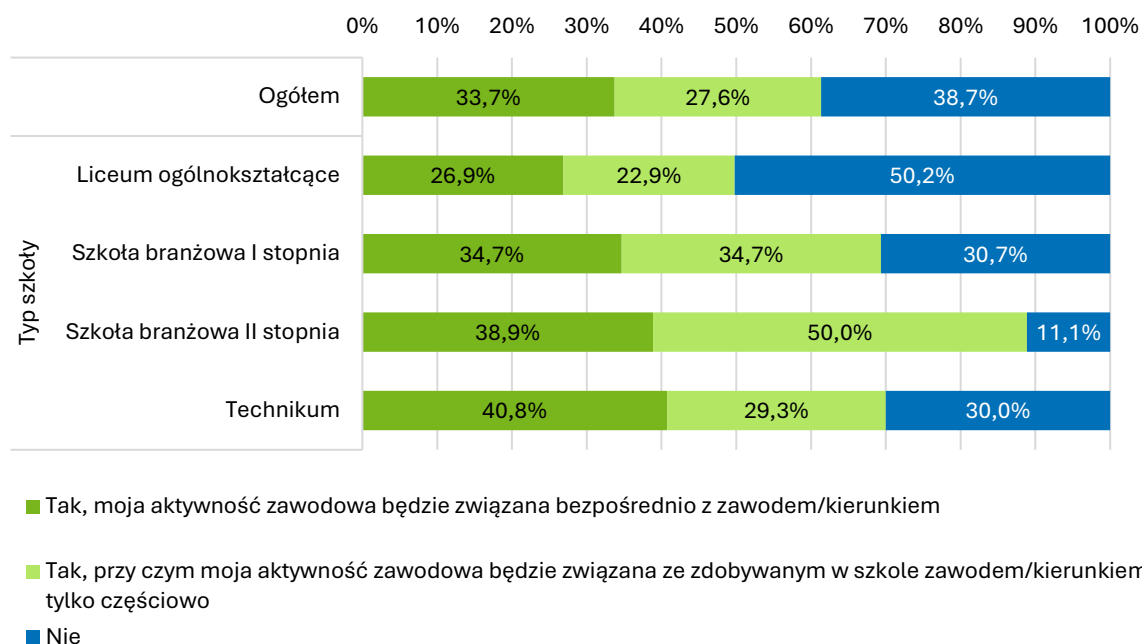
Plany edukacyjne i zawodowe uczniów

Analiza planów edukacyjnych uczniów na najbliższe półrocze wskazuje, że zdecydowana większość badanych (85,4%) nie planuje udziału w żadnych dodatkowych kursach ani szkoleniach. Jedynie 14,6% ogółu uczniów wyraża chęć podjęcia takiej aktywności w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Największą otwartość na dodatkowe formy kształcenia wykazują uczniowie liceów ogólnokształcących (16,4%), natomiast najniższą deklarują osoby uczęszczające do szkół branżowych II stopnia (5,6%). Wśród osób deklarujących chęć nauki, najliczniejsza grupa badanych (16,9%) nie potrafi jeszcze sprecyzować konkretnego obszaru szkolenia. Pod względem tematycznym największym zainteresowaniem w ujęciu ogólnym cieszą się uprawnienia techniczne i BHP (12,8%) oraz transport i kursy prawa jazdy (11,5%). Kolejne miejsca w zestawieniu zajmują obszary uroda i wellness (8,8%), gastronomia oraz języki obce (po 6,8%).

Analiza planów zawodowych uczniów po ukończeniu obecnego etapu edukacji pokazuje, że w ujęciu ogólnym 33,7% badanych zamierza podjąć pracę lub prowadzić działalność bezpośrednio związaną z wybranym kierunkiem kształcenia, podczas gdy 27,6% planuje taką aktywność jedynie w stopniu częściowym. Najliczniejszą grupę w zestawieniu zbiorczym stanowią jednak osoby, które nie planują wiązać swojej przyszłości zawodowej z obecnym kierunkiem nauki – deklaruje tak 38,7% wszystkich uczestników badania.

Sytuacja różni się znacząco w zależności od typu szkoły, do której uczęszczają badani. Uczniowie liceów ogólnokształcących najrzadziej deklarują chęć pracy związanej bezpośrednio z kierunkiem kształcenia, tj. profilem nauki (26,9%), co może świadczyć o tym, że traktują swoją szkołę głównie jako „pomost” do dalszych studiów wyższych. Najwyższy odsetek osób zdecydowanych na pracę bezpośrednio w wyuczonym zawodzie odnotowano wśród uczniów techników (40,8%). Pełne dane prezentuje wykres 10.

Wykres 10. Plany podjęcia pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej związanej z wybranym zawodem/ kierunkiem kształcenia po ukończeniu obecnej nauki



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego, N=1014


4.5. Wyniki badań jakościowych – Kategoria 5: Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (licea ogólnokształcące i szkoły policealne)

Wnioski z Zadania 1⁸

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

⁸ Zadanie 1 zostało zrealizowane w oparciu o badania ilościowe z wykorzystaniem technik ankiety audytoryjnej/CAWI/CAPI/PAPI. Dobór respondentów (uczniów szkół oferujących edukację dla dorosłych) w ramach zadania 1 miał charakter celowy, zrealizowano 400 wywiadów. Dobór uwzględniał proporcjonalną reprezentację poszczególnych typów szkół (licea dla dorosłych, szkoły policealne z dopuszczalnym odchyleniem) oraz podregionów województwa zachodniopomorskiego.



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 badanych 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. Uczestnicy badania 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.

- Badani najwyżej oceniają te sposoby zdobywania wiedzy, które wiążą się z praktycznym działaniem, samodzielnym 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 uczestnik badania 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 badani 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.

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 równoległe 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 badanych 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.

Charakterystyka ścieżki kształcenia

Uczestnicy badania kształcą się w liceach ogólnokształcących dla dorosłych oraz szkołach policealnych. Badani uczęszczający do szkół policealnych to słuchacze zróżnicowanych kierunków zawodowych, takich jak administracja, bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP), kierunki medyczne i opiekuńcze (opiekun medyczny, higienistka stomatologiczna, terapeuta zajęciowy),



a także technik masażysta. Część rozmówców badania łączy naukę na dwóch kierunkach jednocześnie lub podejmuje naukę w szkole policealnej równoległe ze studiami wyższymi.


Sytuacja zawodowa badanych uczniów jest bardzo zróżnicowana, jednak znaczna ich część jest aktywna zawodowo. Wielu słuchaczy pracuje na pełen etat, często w branżach takich jak handel, czy w też organizacjach pozarządowych. Część osób zajmuje stanowiska specjalistyczne, pracując jako asystenci terapeutów lub opiekunowie w domach seniora. Inni rozmówcy podejmują pracę dorywczą, na przykład realizując jednodniowe zlecenia w handlu za pośrednictwem aplikacji mobilnych lub pracując w dostawach jedzenia. Grupa osób niepracujących zarobkowo obejmuje głównie kobiety przebywające na urloпах macierzyńskich lub rodzicielskich, osoby na świadczeniach rehabilitacyjnych oraz osoby aktualnie poszukujące zatrudnienia.

Ścieżki edukacyjne uczestników badania przed podjęciem obecnej nauki wskazują na dużą rozpiętość doświadczeń życiowych. Wielu uczniów posiada ukończoną szkołę podstawową i zasadniczą szkołę zawodową (m.in. w zawodach sprzedawcy, kelnera czy mechanika), po których nastąpiła wieloletnia przerwa w edukacji wypełniona pracą zarobkową. Inni uczestnicy badania ukończyli wcześniej technika o profilach turystycznym, rolniczym czy fotograficznym. Znaczącą grupę stanowią osoby z wykształceniem wyższym (magistrowie ekonomii, inżynierowie informatyki czy tłumacze), które zdecydowały się na naukę w szkole dla dorosłych w celu całkowitego przebranżowienia, realizacji dawnych pasji lub zdobycia praktycznych umiejętności manualnych. Wśród badanych znajdują się również obcokrajowcy, którzy ukończyli cykl kształcenia w Ukrainie lub Białorusi i dążą do potwierdzenia swoich kwalifikacji na polskim rynku pracy.

Uwarunkowania wyboru i motywacje oraz ocena form kształcenia

Główne motywy podjęcia kształcenia w szkole dla dorosłych

Główną przesłanką, która skłaniała rozmówców do podjęcia nauki w szkołach dla dorosłych była przede wszystkim chęć zdobycia wykształcenia średniego oraz przystąpienia do egzaminu maturalnego, co postrzegane jest jako klucz do otwarcia nowych możliwości zawodowych i



dalszego rozwoju. Jednocześnie dla części badanych uzyskanie dokumentu miało znaczenie osobiste – wiązało się z poczuciem prestiżu, domknięciem ważnego etapu oraz przełamaniem wstydu wynikającego z niskiego poziomu wykształcenia i odczuwanych braków w tym zakresie.

Powiem tak, dla mnie każda nowa zdobyta umiejętność – czy to będzie formalnie, czy nieformalnie – to jest taki mój wewnętrzny mały sukces. Ale na ten moment dla mnie najważniejszą jest ta edukacja formalna, która otwiera mi po prostu drzwi do kolejnych możliwości, czyli do takiego dalszego kształcenia, które będzie po prostu przyszłościowo. Myślę, że przyszłościowo wpłynie na polepszenie jakości mojego życia.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Nie mogłabym powiedzieć, że mam wykształcenie podstawowe, bo to ja już czuję wstyd, jak sobie o tym pomyślę. (...) Ale cały czas czekam na to średnie wykształcenie, bo ja już się nie będę musiała wstydzić.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Silną motywację stanowił również rozwój osobisty. Rozmówcy podkreślali potrzebę „zrobienia czegoś dla siebie” – poszerzenia horyzontów, nadrobienia zaległości edukacyjnych oraz wzmocnienia poczucia sprawczości i własnej wartości. Równoległe istotnym czynnikiem była orientacja na zmianę sytuacji zawodowej: awans lub całkowite przebranżowienie. W tym kontekście badani wskazywali na dążenie do uzyskania konkretnych kwalifikacji i uprawnień (np. w obszarze zawodów medycznych czy BHP), które w ich ocenie zwiększają szanse na znalezienie pracy lżejszej fizycznie, stabilniejszej lub lepiej wynagradzanej.

Jestem na takim etapie w swoim życiu, że po prostu robię to dla siebie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Warunki finansowe miały znaczenie w dwóch wymiarach. Po pierwsze, bezpłatny charakter nauki stanowił ważną zachętę – szczególnie dla osób znajdujących się w trudniejszej sytuacji materialnej. Po drugie, dla osób poniżej 26. roku życia status ucznia był postrzegany jako źródło wymiernych korzyści finansowych, wzmacniających opłacalność podjęcia nauki.

Jak pokazuje rysunek 19, motywacje do podjęcia nauki w szkole dla dorosłych mają kilka równoległych źródeł. Najczęściej wiążą się z rozwojem zawodowym – chęcią zdobycia wykształcenia średniego i matury – oraz ze

zmianą zawodową, rozumianą jako dążenie do awansu lub przebranżowienia. Obok tego istotny jest wymiar rozwoju osobistego (wzmocnienie poczucia własnej wartości), a także korzyści finansowe wynikające z bezpłatnego charakteru nauki i statusu ucznia.

Rysunek 19. Motywacje do nauki w szkole dla dorosłych



Źródło: opracowanie własne

Kluczowe kryteria decyzji

Decyzja o wyborze szkoły dla dorosłych – zamiast kursów kwalifikacyjnych czy studiów zaocznych – wynikała najczęściej z przesłanek praktycznych, związanych z organizacją nauki i jej dopasowaniem do codziennego funkcjonowania. Uczestnicy wywiadów podkreślali przede wszystkim elastyczność logistyczną oraz możliwość pogodzenia edukacji z innymi rolami i obowiązkami. Kluczowym kryterium okazywał się tryb weekendowy lub wieczorowy, który pozwalał łączyć naukę z pracą na pełen etat oraz obowiązkami rodzinnymi, bez konieczności istotnej reorganizacji życia.

Zajęcia odbywają się w weekendy i dla mnie to jest ważne, bo jeżeli by to było tak stacjonarne – od poniedziałku do piątku – no to nie, bo nie ma z kim zostawić dzieci.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Tak tutaj mi odpowiadało to, że ta nauka odbywa się w systemie weekendowym, więc nie koliduje to z moją pracą zawodową.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Kolejnym istotnym czynnikiem była bezpłatność kształcenia w szkołach państwowych, co – w ocenie rozmówców – czyni tę ścieżkę wyraźnie bardziej dostępną niż płatne studia podyplomowe czy kosztowne kursy komercyjne. Uczestnicy badania zwracali też uwagę na wagę formalnego poświadczenia wiedzy: dyplom ukończenia szkoły oraz zdany egzamin państwowy były postrzegane jako rozwiązanie bardziej „pewne” i wiarygodne z perspektywy pracodawcy niż certyfikat uzyskany w ramach krótkiego kursu, w tym kursu online. Dodatkowo znaczenie miała lokalizacja placówki – preferowano szkoły położone blisko miejsca zamieszkania, co ograniczało koszty i czas dojazdu oraz zmniejszało bariery komunikacyjne.


Rozważane alternatywne ścieżki edukacji

Część badanych rozważała alternatywne ścieżki edukacji, jednak ostatecznie nie zostały one wybrane z kilku istotnych powodów. Studia zaoczne były odrzucane głównie ze względu na wysokie koszty czesnego, a także postrzeganą intensywność i tempo nauki. Rozmówcy wskazywali, że w ich sytuacji życiowej mogłoby to być trudne do pogodzenia z pracą zawodową oraz obowiązkami rodzinnymi (w tym opieką nad dziećmi), co zwiększało obawy o utrzymanie regularności nauki i ukończenie studiów.

To trzeba by mieć te 800 zł miesięcznie, żeby pójść na zaoczne studia. Więc najpierw musiałaby być praca i porozmawianie z pracodawcą, żeby mógł mnie puszcząć na te wykłady. A później też są praktyki na studiach, więc to też jest trochę takie. Ciężkie do pogodzenia, nierealne w zależności jaką się pracą trafi.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Niektórzy kandydaci wskazywali na formalne powody – nie mogli podjąć studiów przede wszystkim z uwagi na brak matury – co sprawiało, że liceum dla dorosłych było postrzegane jako niezbędny, a niekiedy jedyny dostępny krok w dalszej edukacji. Z kolei krótkie kursy kwalifikacyjne oceniano jako rozwiązanie niewystarczające: uczestnicy badania wskazywali, że nie zawsze prowadzą one do uzyskania pełnych uprawnień zawodowych, a ich program bywa odbierany jako zbyt powierzchowny merytorycznie.



Właśnie zastanawiałam się nad studiami, jednak nie mogłam podejść przez to, że nie podeszłam do matury.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Na rezygnację z alternatywnych ścieżek wpływały także czynniki sytuacyjne, np. nagłe zdarzenia losowe (choroba, zmiana sytuacji rodzinnej), które ograniczały możliwość podjęcia bardziej wymagającej organizacyjnie formy kształcenia. Z kolei w przypadku obcokrajowców barierą bywał brak znajomości języka polskiego na poziomie akademickim, co skłaniało ich do wyboru szkół policealnych jako formy asymilacji i nostryfikacji posiadanej wiedzy.

Kryteria wyboru kierunku kształcenia

Wybór konkretnego kierunku kształcenia przez słuchaczy szkół dla dorosłych był podyktowany przede wszystkim analizą rynku pracy oraz chęcią uzyskania stabilności zawodowej. Wybory kierunków medycznych i opiekuńczych (np. opiekun medyczny, higienistka stomatologiczna, technik masażysta), uzasadniano starzeniem się społeczeństwa i utrzymującym się zapotrzebowaniem na tego typu usługi (postrzegane są one jako „zawody z przyszłością”). Podkreślano przy tym przewidywaną łatwość znalezienia zatrudnienia – sektor ochrony zdrowia i opieki był opisywany jako dający poczucie bezpieczeństwa także w okresach kryzysowych (np. w czasie pandemii).

Służba zdrowia jest zawsze czynna. Człowiek zawsze ma pracę, więc jest bezpieczna i pożądana. Także poszłam w dziedzinę, w której tak czy siak znajdę niej pracę.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Spółeczeństwa się starzeją – jest coraz więcej osób, których dotyczą choroby cywilizacyjne, choroby zawodowe i będą potrzebowały wsparcia właśnie w takich specjalistach, więc grono potencjalnych odbiorców naszych usług będzie tylko się powiększać, więc jest to zawód na pewno z bardzo dużą perspektywą.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Istotną rolę odgrywały również motywacje finansowe. Uczestnicy badania wskazywali, że dyplom technika może zwiększać szanse na uzyskanie lepszych warunków zatrudnienia (w tym wyższego wynagrodzenia),

a w niektórych przypadkach otwierać drogę do prowadzenia prywatnej działalności i osiągnięcia wyższych dochodów.

Natomiast po roku takiej pracy, takiego doświadczenia na umowie o pracę, będę mógł taką pracę wykonywać samodzielnie (...) lub założyć i prowadzić własną działalność w kierunku usług związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Równie istotnym czynnikiem były motywy wewnętrzne – rozwijanie swoich wcześniejszych zainteresowań oraz chęć przebranżowienia się w stronę pracy, która daje większą satysfakcję osobistą. Część badanych wybierała kierunki, do których – w ich odczuciu – mają naturalne predyspozycje (np. empatię, łatwość nawiązywania kontaktu, umiejętności manualne), dotąd niewykorzystywane w dotychczasowym zatrudnieniu. W wypowiedziach pojawiały się przykłady osób odchodzących od pracy biurowej na rzecz obszarów takich jak fizjoterapia czy masaż, co wiązały z realizacją wcześniejszych aspiracji związanych z zawodami medycznymi.


W przypadku kierunków o profilu administracyjnym decyzje edukacyjne miały często charakter pragmatyczny. Badani wskazywali chęć odejścia od ciężkiej pracy fizycznej na rzecz stabilniejszego, mniej obciążającego zatrudnienia biurowego. Taki wybór uzasadniano także lepszą przewidywalnością czasu pracy i większą możliwością organizacji życia codziennego, zwłaszcza przy obowiązkach rodzinnych.

Nawet mogę powiedzieć, że jest to spójne z moimi chęciami kształcenia, które miałam w młodości. Bo ja miałam takie ciągotki do zawodów medycznych i myślałam nawet o zdawaniu na medycynę, do czego ostatecznie nie doszło, ale zawsze mnie to interesowało.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Motywy wyboru liceum ogólnokształcącego zamiast szkoły kształcącej zawodowo

Uczestnicy badania, którzy wybierali liceum ogólnokształcące zamiast szkół kształcących zawodowo, kierowali się przede wszystkim chęcią zdobycia wykształcenia średniego jako bazy do dalszego kształcenia. Dla tej grupy priorytetem było przystąpienie do egzaminu maturalnego, postrzeganego jako „klucz” otwierający drogę na studia wyższe (np. na kierunki takie jak psychologia, pedagogika czy zarządzanie). W wypowiedziach pojawiał się



także wątek osobisty: uzyskanie dyplomu szkoły średniej pomogło przełamać wstyd związany z wcześniejszymi brakami edukacyjnymi i wzmacniało poczucie pewności siebie w sytuacjach zawodowych.

Ja wiem, że to dziwnie zabrzmiało, ale sam ten papier był dla mnie mega ważny. W pewnym momencie on był wręcz wyznacznikiem. Ja sobie tak zakładałam, że bez szkoły człowiek jest po prostu nikim (...). To jest po prostu mega ważne, że ja muszę mieć wykształcenie, ja muszę mieć skończoną szkołę.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Wybór liceum bywał również uzasadniany potrzebą poszerzenia ogólnej wiedzy i uporządkowania podstaw, a także chęcią zmiany sposobu myślenia i spojrzenia na świat. Jednocześnie część rozmówców wskazywała, że ta ścieżka pozwala uniknąć obciążenia związanego z przedmiotami zawodowymi i wymaganiami praktycznymi typowymi dla technikum, które oceniali jako trudniejsze do pogodzenia z codziennymi obowiązkami.

Rola nauki w szkole dla dorosłych w kontekście zdobywania satysfakcjonującej pozycji na rynku pracy

Aktualna nauka w szkołach dla dorosłych pełni dla uczestników wywiadów przede wszystkim funkcję formalnego poświadczenia kompetencji, postrzeganego jako warunek wejścia na rynek pracy lub poprawy swojej pozycji zawodowej. Uczestnicy badania opisywali dyplom jako kluczowy dokument – dowód ukończenia nauki, który otwiera dostęp do rekrutacji i stanowisk, z których wcześniej byli wykluczeni ze względu na brak wykształcenia średniego lub kwalifikacji zawodowych. W tym sensie formalne wykształcenie traktowane jest jako punkt wyjścia do dalszego rozwoju, w tym podjęcia studiów wyższych lub specjalistycznych form doksztalania (np. kursów podyplomowych).

W wymiarze stricte zawodowym dyplom pełni rolę potwierdzenia i weryfikacji wiedzy, szczególnie istotnej w zawodach regulowanych (np. medycznych czy w obszarze BHP), gdzie uzyskanie uprawnień – w tym zdanie egzaminu państwowego – jest warunkiem legalnego wykonywania pracy. Jednocześnie część badanych zwracała uwagę na znaczenie psychologiczne tej ścieżki: ukończenie szkoły wzmocni pewność siebie, ułatwi otwartość w kontaktach zawodowych i zmniejszy potrzebę ukrywania wcześniejszych braków edukacyjnych przed pracodawcami.

Ocena skuteczności nauki w szkole dla dorosłych w kontekście zdobywania satysfakcjonującej pozycji na rynku pracy


Skuteczność nauki w szkole w kontekście osiągnięcia satysfakcjonującej pozycji zawodowej była przez badanych oceniana wysoko, a kluczowym uzasadnieniem tej oceny była jakość kadry dydaktycznej. Uczestnicy badania podkreślali, że szczególnie cenią nauczycieli będących praktykami w swoich dziedzinach, którzy przekazują wiedzę rzetelnie i przystępnie, opierając ją na konkretnych przykładach z doświadczeń zawodowych. Taki sposób prowadzenia zajęć był postrzegany jako bardziej użyteczny i lepiej przygotowujący do realnych wymagań pracy. W wypowiedziach często pojawiał się również wątek praktycznego wymiaru kształcenia. Szkoły były chwalone za organizację staży i praktyk w rzeczywistych warunkach (np. w placówkach ochrony zdrowia) oraz za dostęp do dobrze wyposażonych pracowni, co – zdaniem rozmówców – ułatwiało przełożenie wiedzy na umiejętności. Dodatkowo istotnym atutem była elastyczność organizacyjna, w tym tryb weekendowy, umożliwiający łączenie nauki z pracą na pełen etat i obowiązkami domowymi, co badani uznawali za warunek utrzymania regularności uczestnictwa w zajęciach.

W ogóle dużym plusem jest to, że zajęcia są prowadzone przez wykwalifikowaną kadrę. Mamy naprawdę fajnych nauczycieli w szkole. Potrafią przekazać wiedzę w dostępny sposób. Zajęcia w szpitalu, w pracowni też mamy prowadzone z higienistką dyplomowaną oraz doktor stomatologii, więc jak dla mnie poziom nauki jest zadowalający.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Jako największe braki szkół badani wskazywali przede wszystkim kwestie organizacyjne. W wypowiedziach powtarzały się przykłady chaosu informacyjnego, nagłego odwoływania zajęć oraz błędów w komunikacji dotyczącej terminów (np. kursów i zjazdów), co utrudniało planowanie nauki i łączenie jej z pracą oraz obowiązkami domowymi. Istotną barierą było także przeładowanie programów i jednocześnie zbyt mała liczba godzin przeznaczonych na rzetelne omówienie materiału, co – w ocenie badanych – przerzucało dużą część nauki na samokształcenie w domu.

W przypadku kierunków medycznych część uczestników zwracała uwagę na brak ujednoczenia treści w podręcznikach i materiałach, co prowadziło do rozbieżności w algorytmach postępowania i zwiększało stres



w przygotowaniu do egzaminów państwowych. Pojawiały się również uwagi dotyczące infrastruktury – np. konieczność realizowania zajęć w pomieszczeniach szkół podstawowych, z wyposażeniem niedostosowanym do potrzeb dorosłych (takim jak zbyt małe ławki). Dodatkowo niektórzy badani krytycznie oceniali metody dydaktyczne części prowadzących, wskazując na sytuacje, w których zajęcia miały charakter mało angażujący (np. sprowadzały się do wielogodzinnego odtwarzania filmów instruktażowych zamiast aktywnej pracy na lekcji).

Pozaformalne i nieformalne kształcenie

Dodatkowe formy kształcenia podejmowane w trakcie nauki

W analizie aktywności edukacyjnej badanych widać, że podejmowanie dodatkowych kursów i szkoleń równoległe z nauką szkolną nie jest zjawiskiem powszechnym. Uczestnicy badania wiązali to przede wszystkim z dużym obciążeniem czasowym: samo uczestnictwo w zajęciach oraz konieczność łączenia nauki z pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi w znacznym stopniu wyczerpują ich zasoby czasu i energii. W efekcie dodatkowe formy kształcenia były podejmowane raczej selektywnie i wtedy, gdy nie wymagały dużych nakładów organizacyjnych.

Jednocześnie część słuchaczy angażowała się w krótkie, łatwiejsze logistycznie formy doszkalania, najczęściej online lub e-learningowe – np. naukę języków obcych (w tym przez aplikacje typu Duolingo) czy webinary tematyczne.


Nauczyłam się sama Excela. Korzystałam faktycznie z pomocy takiej platformy e-learningowej i nauczyłam się właśnie obsługi tego programu. Korzystam z aplikacji do nauki języków.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Bo też się doksztalam w formie jakichś szkoleń czy nawet na Duolingo uczę się angielskiego.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Pojawiały się także przykłady kursów związanych z pasjami lub konkretnymi potrzebami zawodowymi, takich jak kurs szycia projektowego, masażu balijskiego czy trening umiejętności społecznych (TUS). Z kolei osoby aktywne zawodowo relatywnie częściej wskazywały szkolenia organizowane przez pracodawców (m.in. z pierwszej pomocy, obsługi klienta, współpracy



w zespole terapeutycznym). Motywacją do podejmowania tych działań było zwykle szybkie uzupełnienie praktycznych umiejętności lub uzyskanie certyfikatów przydatnych w bieżącej pracy.

Plany dotyczące kursów, szkoleń i warsztatów w perspektywie dwóch lat

Plany edukacyjne uczestników badania na najbliższe dwa lata są na ogół ambitne – większość osób deklaruowała zamiar kontynuowania rozwoju poprzez kursy, warsztaty lub podjęcie studiów wyższych. W grupach kształcących się w zawodach medycznych i w obszarze BHP dominowały plany zdobycia dodatkowych, specjalistycznych uprawnień. Rozmówcy wskazywali m.in. kursy inspektora ochrony przeciwpożarowej, kwalifikowanej pierwszej pomocy (KPP), a w przypadku branży stomatologicznej – szkolenia z zakresu higienizacji (skaling i piaskowanie), traktowane jako realne wzmocnienie pozycji na rynku pracy.

Z kolei słuchacze liceów ogólnokształcących po zdaniu matury najczęściej planują podjęcie studiów wyższych – wymieniano kierunki takie jak psychologia, pedagogika, pielęgniarstwo czy marketing i zarządzanie. Niezależnie od profilu kształcenia, często pojawiał się również cel związany z podniesieniem kompetencji językowych (głównie angielski i niemiecki) oraz cyfrowych. Wśród tych ostatnich badani wymieniali m.in. bardziej zaawansowaną obsługę programu Excel oraz uczenie się narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, postrzeganych jako przydatne zarówno w pracy biurowej, jak i w codziennych obowiązkach zawodowych.


Plany kontynuacji edukacji po ukończeniu obecnej szkoły

Główną motywacją do planowania dalszej edukacji jest – w deklaracjach uczestników badania – chęć podniesienia swojej wartości na rynku pracy oraz dążenie do większej stabilizacji finansowej. Dla wielu osób ukończenie aktualnej szkoły stanowi przede wszystkim punkt wyjścia: fundament, na którym chcą budować kolejne, bardziej sprofilowane kwalifikacje i stopniowo porządkować swoją ścieżkę zawodową.

Bo im więcej rzeczy wiemy, tym potrafimy zrobić je lepiej, prościej, szybciej, a przez to też jesteśmy bardziej pożądanymi na rynku pracy.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Warto przy tym odnotować, że w przypadku części zawodów regulowanych (np. opiekun medyczny czy terapeuta zajęciowy) dalsze doszkalanie było opisywane nie tylko jako szansa rozwojowa, ale również jako praktyczna



konieczność – związana z utrzymywaniem aktualnej wiedzy i spełnianiem formalnych wymogów kształcenia ustawicznego (w tym zdobywania punktów edukacyjnych). Równolegle część badanych planowała kursy, które mają umożliwić pełne przebranżowienie lub zwiększyć niezależność zawodową, w tym poprzez rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. W wypowiedziach pojawiały się przykłady takich ścieżek jak szkolenia dla behawiorystów zwierzęcych czy uzyskanie uprawnień do prowadzenia pojazdów ciężarowych.


Samodzielne zdobywanie wiedzy

Większość słuchaczy szkół dla dorosłych deklarowała aktywne korzystanie z samodzielnych form zdobywania wiedzy, traktując je jako ważne uzupełnienie edukacji formalnej. Najczęściej wskazywanymi źródłami były portale wideo (np. YouTube) oraz specjalistyczne fora internetowe poświęcone konkretnym branżom (m.in. BHP czy stomatologii). Rozmówcy sięgali również po aplikacje mobilne (np. Duolingo do nauki języków), programy e-learningowe (np. kursy Excela) oraz narzędzia oparte na sztucznej inteligencji, w tym ChatGPT.

Wartość samokształcenia w kontekście codziennych ról zawodowych była oceniana bardzo wysoko. Badani podkreślali, że takie uczenie się pomaga im na bieżąco rozwiązywać problemy techniczne, rozwijać zainteresowania oraz zdobywać praktyczne triki zawodowe i wskazówki, którymi dzielą się inni specjaliści w Internecie. Samodzielna nauka była opisywana jako proces ciągły, pozwalający utrzymywać poczucie rozwoju i nie zamykać się wyłącznie w rytmie praca i dom. Jednocześnie część rozmówców zaznaczała, że samodzielne korzystanie z materiałów online – bez solidnych podstaw teoretycznych wyniesionych ze szkoły – może być niewystarczające do osiągnięcia pełnego poziomu profesjonalizmu.

Porównanie odbytej edukacji szkolnej, kursów, warsztatów i szkoleń oraz nauki samodzielnej

Porównując różne formy pozyskiwania wiedzy, uczestnicy badania najczęściej opisywali je w kategoriach hierarchii, w której edukacja formalna stanowi podstawę, a kursy oraz samokształcenie pełnią funkcję uzupełniającą. Nauka w szkole była ceniona przede wszystkim za uporządkowaną, systematyczną strukturę, możliwość bieżącej konsultacji z nauczycielem (często postrzeganym jako mentor) oraz uzyskanie dyplomu. Ten ostatni element wskazywano jako szczególnie istotny w procesach



rekrutacyjnych, a w zawodach regulowanych także jako źródło poczucia bezpieczeństwa związanego z formalnymi wymaganiami wykonywania pracy.

Czyli właśnie najważniejsza jest ta oficjalna edukacja, ta pierwsza karta właśnie. Później ta druga właśnie, gdzie są te szkoły policealne. No i trzecia karta jakby w kolejności, czyli właśnie samodzielna taka nauka pozaformalna.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych


Kursy i szkolenia oceniano zwykle wyżej pod kątem intensywności i aktualności przekazywanej wiedzy. Badani podkreślali ich praktyczny charakter: krótszy czas trwania, koncentrację na konkretnych umiejętnościach oraz fakt, że prowadzącymi bywają doświadczeni praktycy. Natomiast samokształcenie – choć uznawane za najbardziej elastyczne i często bezpłatne – częściej lokowano na trzecim miejscu. Wynikało to głównie z braku formalnego poświadczenia kompetencji oraz obawy przed utrwalaniem błędnych nawyków bez wsparcia i kontroli instruktora.

Badani zwracali też uwagę, że wybór danej formy uczenia się zależy od indywidualnych preferencji i sposobu funkcjonowania. Osoby potrzebujące większej struktury i zewnętrznej dyscypliny częściej wybierały szkołę, natomiast osoby o wysokiej samodyscyplinie lub silnej motywacji wewnętrznej częściej doceniały kursy oraz samodzielne poszukiwania i naukę we własnym tempie.

Ocena skuteczności formalnego wykształcenia

W opinii badanych formalne wykształcenie rzadko bywa postrzegane jako w pełni wystarczające – częściej jako baza, którą trzeba systematycznie uzupełniać. Uczestnicy badania mieli świadomość, że wiedza zdobywana w szkole, zwłaszcza w branżach dynamicznie zmieniających się (takich jak IT czy medycyna), szybko się dezaktualizuje, co wzmacnia potrzebę uczenia się przez całe życie. Wypowiedzi rozmówców wskazywały też, że programy szkolne bywają odbierane jako okrojone lub nadmiernie teoretyczne, przez co część materiału muszą analizować samodzielnie w domu – zarówno po to, by rzetelnie przygotować się do egzaminów państwowych, jak i by sprostać wymaganiom technologii stosowanych w pracy.

W tym kontekście wielu badanych zakładało, że po ukończeniu szkoły i tak będzie musiało nauczyć się specyficznych systemów, narzędzi lub procedur obowiązujących u konkretnego pracodawcy. Dyplom szkolny badani



traktują więc raczej jako klucz umożliwiający wejście do procesu rekrutacji i rozpoczęcie ścieżki zawodowej, niż jako kompletny zestaw kompetencji gotowych do wykorzystania od pierwszego dnia.

W tym świetle motywacją do dalszego doksztalcania staje się więc przede wszystkim chęć zwiększenia konkurencyjności na rynku pracy oraz ambicja, by nadążać za zmianami i nie pozostawać w tyle za nowymi rozwiązaniami technologicznymi.

Ukończenie szkoły nie jest wystarczające i człowiek powinien doksztalać się w swoim zawodzie całe życie. Więc to nie jest tak, że szkoła przekazuje nam zbyt małą wiedzę, tylko po prostu nie jest w stanie nam przekazać wszystkiego, co musimy wiedzieć.


Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Preferowane formy rozwijania kompetencji

Wybór metody rozwijania kompetencji przez badanych uczniów szkół dla dorosłych jest wyraźnie ukierunkowany na zorganizowane formy doskonalenia, takie jak kursy, warsztaty i szkolenia prowadzone przez instruktorów, które większość rozmówców ocenia wyżej niż samodzielną naukę. Kluczowym argumentem przemawiającym za tą ścieżką jest obecność mentora lub prowadzącego, który potrafi w przystępny sposób wyjaśnić trudniejsze zagadnienia, na bieżąco korygować błędy oraz weryfikować poprawność wykonywanych zadań – elementów, których uczestnicy nie znajdują w takim stopniu w samokształceniu.

Dla osób kształcących się w zawodach medycznych i technicznych szczególnie ważny był również wymiar praktyczny: dostęp do specjalistycznego sprzętu oraz możliwość ćwiczeń „na żywo” (np. na fantomach czy w warunkach gabinetowych), których nie da się wiarygodnie odtworzyć w domu przed ekranem komputera. Dodatkowo uczestnicy badania podkreślali, że zorganizowane szkolenia narzucają rytm i harmonogram, co ułatwia utrzymanie regularności. Taka forma była oceniana jako pomocna zwłaszcza dla osób mających trudność z mobilizacją do samodzielnej nauki lub skłonność do szybkiego spadku motywacji, a także dla tych, którym obowiązki domowe i liczne rozpraszacze utrudniają skupienie w warunkach domowych.

Profesjonalne osoby wykładają na tych kursach, możemy czegoś dotknąć, właśnie na tym coś zrobić, więc to jest zupełnie innego niż tylko jak widzę to



przez telewizor czy czytam. Więc one są dosyć istotne, bo możemy właśnie od razu poćwiczyć. W domu takiej możliwości nie mamy, bo nie mamy nawet takich sprzętów w domu, żeby coś takiego móc zrobić.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Osoby, które w swoich planach lub bieżących działaniach stawiają na samodzielną naukę, wskazywały przede wszystkim na jej elastyczność czasową, brak kosztów oraz szybki dostęp do potrzebnych informacji. Samokształcenie było postrzegane jako szczególnie użyteczne w sytuacjach doraźnych – do zaspokojenia ciekawości lub rozwiązania konkretnego problemu „tu i teraz”, bez konieczności oczekiwania na termin kursu czy dopasowywania się do harmonogramu zajęć.


Uczestnicy badania najczęściej sięgali w tym celu po łatwo dostępne źródła online: YouTube, wyszukiwarkę Google, specjalistyczne fora branżowe oraz aplikacje mobilne (np. Duolingo do nauki języków). W branżach o wysokiej dynamice zmian, takich jak IT, samodzielne śledzenie nowinek, aktualizacji i dokumentacji technicznej było opisywane jako naturalny, a wręcz niezbędny element pracy zawodowej i utrzymywania kompetencji na aktualnym poziomie.

To jest takie właśnie, że w tym momencie czegoś chcę się dowiedzieć i ja po prostu się dowiaduję. Wiem, tak. No a jeżeli chodzi o kursy i szkolenia przygotowane przez kogoś, no to już na to muszę znaleźć stricte czas i zaplanować sobie to wszystko.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Ocena efektów działań związanych ze zdobywaniem kompetencji w kontekście planowanych ról zawodowych

Oceniając efekty działań edukacyjnych w kontekście przyszłej pracy, badani najczęściej opisywali relację między szkołą a kursami jako hierarchiczną. Edukacja szkolna (formalna) była uznawana za kluczową z perspektywy pracodawcy, ponieważ pełni rolę wstępnego filtra rekrutacyjnego i stanowi twarde dowód spełnienia wymagań formalnych – szczególnie w zawodach regulowanych, gdzie uprawnienia są warunkiem podjęcia pracy. Dyplom ukończenia szkoły był więc postrzegany jako fundament i klucz do wejścia na rynek pracy, wzmacniający wiarygodność kandydata. Uczestnicy badania podkreślali jednocześnie, że brak formalnego wykształcenia średniego lub zawodowego często skutkuje odrzuceniem aplikacji już na etapie wstępnej



selekcji, niezależnie od posiadanych umiejętności praktycznych. W tym sensie szkoła była traktowana jako niezbędny punkt startu, dopiero potem uzupełniany kursami i innymi formami doskonalenia.

W kontekście zawodu, który chciałabym wykonywać, istotne będzie posiadanie przede mnie formalnych kompetencji – czyli, że moje umiejętności będą potwierdzone certyfikatem, będą potwierdzone świadectwem moich kompetencji. Także wydaje mi się, że tutaj zdecydowanie ta formalna edukacja będzie na pierwszym planie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Z drugiej strony rozmówcy podkreślali, że to kursy i certyfikowane szkolenia najczęściej dostarczają najbardziej aktualnej i praktycznej wiedzy, która bezpośrednio przekłada się na wykonywanie konkretnych zadań na stanowisku pracy. W ich ocenie tego typu formy kształcenia lepiej odpowiadają na bieżące potrzeby rynku – są krótsze, bardziej skoncentrowane i nastawione na zastosowanie. Wielu badanych wskazywało również, że dla części „nowoczesnych” pracodawców zestaw specjalistycznych certyfikatów może być postrzegany jako nawet cenniejszy niż sam dyplom ukończenia szkoły sprzed kilku lat, ponieważ świadczy o aktywności, zaangażowaniu i systematycznym aktualizowaniu kompetencji.

Jeśli ktoś sam się angażuje w kurs, no to jednak musi wyłożyć na to swoje pieniądze. Więc no pracodawca będzie patrzył bardziej na te kursy niż na wykształcenie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Najniżej w hierarchii wartości z perspektywy pracodawcy lokowano naukę samodzielną. Choć była ona uznawana za ważną i przydatną dla rozwoju osobistego oraz codziennego radzenia sobie z problemami, bez formalnego poświadczenia (zaświadczenia lub certyfikatu) pozostaje trudna do zweryfikowania i rzadko stanowi samodzielny argument w procesie rekrutacji. Rozmówcy zaznaczali jednak wyjątki – zwłaszcza w branżach takich jak IT czy handel – gdzie o przewadze kandydata mogą decydować realne, mierzalne umiejętności (np. znajomość Excela lub języka), które pracodawca jest w stanie szybko sprawdzić w praktyce, np. podczas rozmowy rekrutacyjnej lub w okresie próbnym.

Znajomość źródeł wsparcia finansowego na rozwój kompetencji zawodowych

Wiedza słuchaczy szkół dla dorosłych na temat możliwości uzyskania dofinansowania na rozwój kompetencji zawodowych była wyraźnie zróżnicowana i często ograniczona do ogólnych skojarzeń. Znaczna część badanych przyznawała wprost, że nie posiada żadnych informacji na ten temat albo nigdy wcześniej się tym nie interesowała. Wypowiedzi wskazywały, że wiele osób opiera swoją ścieżkę edukacyjną na bezpłatnej ofercie szkół publicznych, co sprawiało, że dotąd nie odczuwały potrzeby poszukiwania zewnętrznych źródeł finansowania kursów, szkoleń czy warsztatów. Co istotne, brak świadomości w tym obszarze pojawiał się zarówno wśród uczniów liceów dla dorosłych, jak i słuchaczy szkół policealnych. Sugeruje to istnienie luki informacyjnej – niezależnej od profilu kształcenia – dotyczącej dostępnych instrumentów wsparcia oraz sposobów ubiegania się o dofinansowanie.

Wśród rozmówców, którzy deklarowali jakąkolwiek wiedzę na temat instytucji wspierających rozwój zawodowy, najczęściej wskazywanym źródłem finansowania były Powiatowe Urzędy Pracy. Badani postrzegali PUP przede wszystkim jako miejsce, w którym można uzyskać dofinansowanie do kursów i szkoleń lub skorzystać z gotowej oferty szkoleniowej. Jednocześnie w wypowiedziach pojawiał się kontekst adresowania tej pomocy głównie do osób bezrobotnych, co było najczęściej wskazywanym skojarzeniem z tego typu wsparciem.

No urząd pracy to przede wszystkim dofinansowują. Jeżeli ktoś jest bezrobotny, to na pewno dofinansowują.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

Inne wskazane instytucje to Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), realizujące projekty unijne oraz Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), oferująca darmowe szkolenia e-learningowe. Pojawiła się opinia, że placówki edukacyjne również mogą promować i oferować kursy z dofinansowaniem, zachęcając uczniów do poszerzania kwalifikacji.

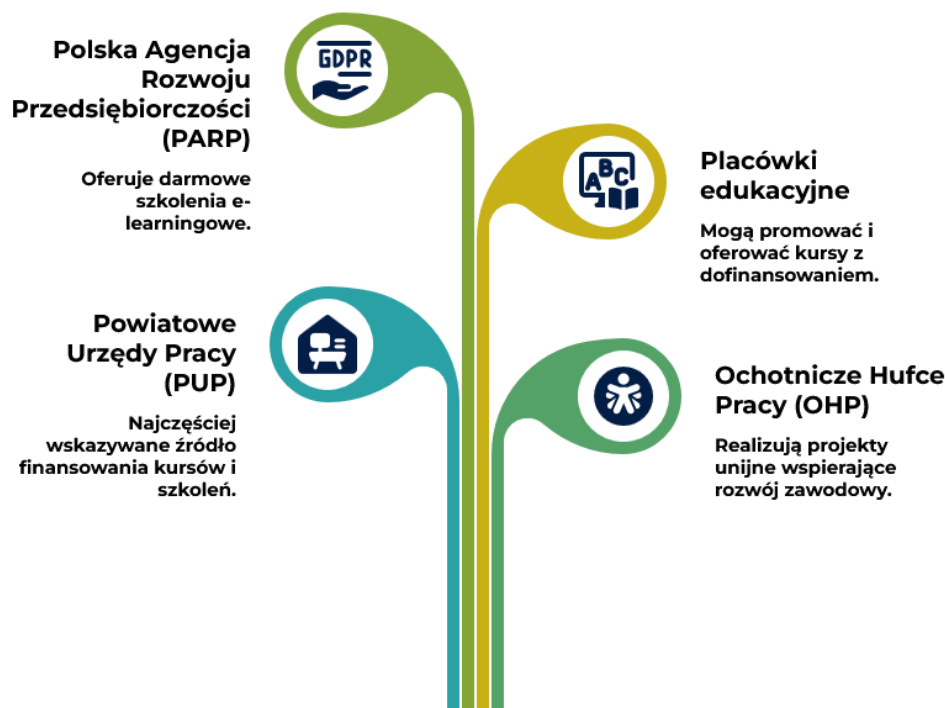
Na przykład też robiłam przez PARP jakieś tam szkolenia, takie bardziej e-learningowe.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych

W tej szkole policealnej oni gdzie tam starają się dofinansowywać różne kursy, szkolenia i na pewno o tym głośno mówią. (...) Ogłaszają i zachęcają do tego.

Źródło: badanie jakościowe IDI, uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych


Rysunek 20. Znane źródła wsparcia finansowego na rozwój kompetencji zawodowych



Źródło: opracowanie własne

Doświadczenia uczestników badania w korzystaniu z tego typu wsparcia były jednak marginalne. Większość badanych – nawet jeśli deklarowała ogólną wiedzę o możliwościach dofinansowań – w praktyce nigdy z nich nie skorzystała, finansując rozwój we własnym zakresie lub opierając się na bezpłatnej edukacji szkolnej. Pojedyncze wyjątki dotyczyły osób, które brały udział w kursach organizowanych przez pracodawców lub fundacje, gdzie finansowanie pochodziło ze środków europejskich albo z programów celowych (w wypowiedziach pojawiał się m.in. Program Ochrony Ludności i Obrony Cywilnej).

Badani wskazywali też bariery ograniczające korzystanie ze wsparcia instytucjonalnego (np. oferowanego przez urząd pracy). Część osób podkreślała, że posiadanie stałego zatrudnienia często wyklucza je z wielu form pomocy lub utrudnia dostęp do dofinansowań. Inni zwracali uwagę na zniechęcający charakter umów lojalnościowych przy wsparciu ze strony pracodawców – czyli wymóg pozostania w firmie przez dłuższy czas po



ukończeniu szkolenia – co ograniczało ich gotowość do korzystania z tej formy finansowania ze względu na konieczność silnego związania się z jednym miejscem pracy.

Bariery, wsparcie i plany na przyszłość

Bariery utrudniające podjęcie lub kontynuację nauki w szkole dla dorosłych

Uczniowie szkół dla dorosłych wskazywali szereg barier utrudniających podjęcie lub kontynuowanie nauki, przy czym najczęściej pojawiały się ograniczenia czasowe i organizacyjne. Dominowało poczucie konieczności stałego rotowania między nauką, pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi. Dla wielu uczestników badania – zwłaszcza pracujących na pełen etat – istotnym wyzwaniem było zmęczenie po pracy, a także logistyka związana z dojazdami. W sytuacjach, gdy brakowało sprawnej komunikacji publicznej, dojazd stawał się barierą dosłownie fizyczną, wpływając na regularność udziału w zajęciach.

Kwestie finansowe rzadziej były wskazywane jako problem w odniesieniu do samej szkoły (często bezpłatnej), jednak zyskiwały na znaczeniu w kontekście planowania kolejnych kroków edukacyjnych – studiów wyższych lub specjalistycznych kursów, które wiążą się z realnymi kosztami. Rozmówcy zwracali również uwagę na bariery zdrowotne oraz obowiązki opiekuńcze wobec osób zależnych, w tym małych dzieci. Dla części uczniów oznaczało to konieczność podejmowania trudnych decyzji i szukania kompromisu między rozwojem osobistym a bieżącymi potrzebami rodziny.

Rysunek 21. Bariery w edukacji w szkole dla dorosłych



Źródło: opracowanie własne

Niezrealizowane plany udziału w kursach, szkoleniach i warsztatach oraz ich przyczyny

Analiza planów edukacyjnych z ostatnich trzech lat pokazuje, że znacząca część uczestników badania nie zrealizowała zamierzonych kursów i szkoleń z powodów losowych lub organizacyjnych. Wśród wskazywanych powodów wymieniano nagłe pogorszenie stanu zdrowia oraz zmiany w sytuacji rodzinnej (np. ciąża), które wymuszały przesunięcie priorytetów i ograniczały możliwość angażowania się w dodatkową edukację.

Badani zwracali też uwagę na bariery po stronie organizatorów szkoleń, w tym przede wszystkim zbyt późne przekazywanie informacji o terminach zajęć, co utrudniało dostosowanie grafiku pracy i obowiązków domowych. Część osób rezygnowała również z bardziej technicznych powodów – braku wolnych miejsc na kursach lub zbyt wysokich kosztów, które w danym momencie przekraczały ich możliwości finansowe.

W pojedynczych wypowiedziach pojawiał się także wątek tzw. słomianego zapału: po wstępnym zainteresowaniu i głębszym rozeznaniu badani uznawali, że dana oferta nie spełnia ich oczekiwań albo nie jest na tyle atrakcyjna, by inwestować w nią czas i pieniądze.

Rysunek 22. Bariery w edukacji pozaformalnej



Źródło: opracowanie własne

Bariery ograniczające samodzielne zdobywanie wiedzy i umiejętności

W obszarze zdobywania wiedzy poprzez samodzielną naukę słuchacze wskazywali bariery o charakterze głównie psychologicznym i środowiskowym, które utrudniają utrzymanie regularności. Wyraźnie zaznaczał się wątek spadku motywacji i trudności z samodyscypliną, co przekładało się na odkładanie nauki na później mimo deklarowanej chęci rozwoju. Równoległe badania zwracali uwagę na ograniczenia wynikające z warunków domowych – liczne rozpraszacze, obowiązki opiekuńcze (np. dzieci), prace domowe oraz zmęczenie po całym dniu pracy, które obniżały zdolność do skupienia i sprzyjały rezygnacji z nauki.

Część rozmówców podkreślała także bariery mentalne związane z samym procesem uczenia się. Przykładem był wstyd lub obawa przed mówieniem w obcym języku bez wsparcia nauczyciela, nawet jeśli uczestnicy badania mieli dostęp do narzędzi (np. aplikacji językowych). W przypadku osób zgłaszających trudności z koncentracją (np. podejrzenie ADHD) samodzielną naukę była opisywana jako szczególnie wymagająca, a niekiedy wręcz niewykonalna bez zewnętrznej struktury, narzuconego rytmu i bieżącej kontroli postępów.

Gotowość do ponownego wyboru tej samej ścieżki kształcenia (szkoły i kierunku)


Mimo napotykanymi trudności zdecydowana większość uczestników badania deklaruowała, że gdyby miała ponownie podjąć decyzję, wybrałaby tę samą szkołę i kierunek. Satisfakcję uzasadniano przede wszystkim względami praktycznymi: dogodną lokalizacją placówki oraz elastycznym grafikiem zajęć (tryb weekendowy lub wieczorowy), który – w ocenie badanych – realnie umożliwia łączenie nauki z pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi.

Bardzo wysoko oceniano również podejście kadry pedagogicznej. Uczestnicy badania podkreślali wyrozumiałość nauczycieli wobec specyfiki uczenia się w dorosłości, a także ich zaangażowanie i nacisk na przekazywanie wiedzy użytecznej w praktyce. Dla osób wracających do nauki po dłuższej przerwie sam wybór szkoły bywał opisywany jako decyzja świadoma i trafna – postrzegana jako jedna z najlepszych dostępnych dróg do przełamania barier zawodowych, uporządkowania sytuacji edukacyjnej i osiągnięcia większego poczucia osobistego spełnienia.

Propozycje rekomendacji dotyczących zmian w systemie edukacji dorosłych

Wśród rekomendowanych zmian systemowych, które mogłyby realnie wesprzeć dorosłych uczniów, na pierwszy plan wysuwa się potrzeba lepszego finansowania i wsparcia materialnego. Uczestnicy badania sugerowali wprowadzenie systemu stypendialnego lub dofinansowań, które pozwoliłyby ograniczyć wymiar czasu pracy (np. z 8 do 6 godzin dziennie) na rzecz nauki, bez utraty stabilności finansowej. Rozmówcy krytykowali umowy lojalnościowe u pracodawców, postulując jednocześnie, aby szkolenia zawodowe (np. na prawo jazdy kat. C) były finansowane ze środków rządowych, co zwiększyłoby mobilność zawodową bez wiązania pracownika z jedną firmą. Dodatkowo słuchacze wskazują na potrzebę wprowadzenia zniżek na przejazdy komunikacją publiczną (PKP/PKS) dla uczniów dorosłych, co znacząco odciążałoby ich domowe budżety.

W obszarze programów nauczania i organizacji dydaktyki kluczową rekomendacją jest ujednolicenie wiedzy w podręcznikach, szczególnie w zawodach medycznych. Rozbieżności w algorytmach postępowania między różnymi autorami podręczników budzą duży stres podczas



egzaminów państwowych, dlatego niezbędny jest spójny standard nauczania. Słuchacze sugerują również wprowadzenie obowiązkowych warsztatów praktycznych w każdym semestrze, które wykraczałyby poza podstawę programową i oferowały spersonalizowaną, nowoczesną wiedzę branżową. Ważnym postulatem jest także logiczne ułożenie kolejności przedmiotów, tak aby przedmioty wprowadzające (np. o zagrożeniach) poprzedzały te bardziej zaawansowane (np. o ocenie ryzyka).

Uczestnicy badania dostrzegają dużą lukę w systemie doradztwa zawodowego, postulując wprowadzenie obowiązkowych i cyklicznych spotkań z doradcą oraz testów predyspozycji już na wczesnych etapach edukacji. Takie działanie mogłoby zapobiec późniejszym błędnym decyzjom zawodowym, które dorośli muszą korygować po latach. Proponuje się również zacieśnienie współpracy z pracodawcami poprzez organizowanie wycieczek do zakładów pracy i spotkań z praktykami biznesu, co pozwala zweryfikować wyobrażenia o danym zawodzie. Słuchacze podkreślają także konieczność zapewnienia większego wsparcia dla osób z trudnościami w uczeniu się oraz deficytami koncentracji.

W kontekście specyfiki regionu zachodniopomorskiego istotną rekomendacją jest zwiększenie wsparcia finansowego dla małych, lokalnych placówek oświatowych, którym grozi zamknięcie, a które pełnią kluczową rolę w aktywizacji lokalnych społeczności. Postuluje się również poprawę infrastruktury transportowej, aby wykluczenie komunikacyjne nie stanowiło bariery w dostępie do szkół. Jako wzór do naśladowania wskazywany jest skandynawski model „uniwersytetów ludowych”, który oferuje dorosłym możliwość bezpłatnego kształcenia w systemie internatowym przy jednoczesnym zachowaniu prawa do płatnego urlopu szkoleniowego u pracodawcy.

W końcowych refleksjach słuchacze zgodnie podkreślali, że warto inwestować w siebie i nie zwlekać ze zmianami życiowymi, niezależnie od wieku. Nauka w szkołach dla dorosłych jest ceniona nie tylko za wiedzę merytoryczną, ale także za możliwość integracji międzypokoleniowej, która dla starszych uczniów jest inspirującym doświadczeniem. Dla wielu badanych powrót do edukacji jest sposobem na przełamanie kompleksów i wstydu związanego z wcześniejszymi brakami w wykształceniu. Uczniowie kończą badanie z poczuciem dużej satysfakcji, podkreślając, że nowa ścieżka


zawodowa, szczególnie w sektorze opiekuńczym, daje im ogromne poczucie spełnienia i wdzięczności płynącej z pomocy drugiemu człowiekowi.

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

Wnioski z zadania 1⁹

- 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 najłabiej - 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

⁹ Zadanie 1 zostało zrealizowane w oparciu o badania ilościowe z wykorzystaniem technik ankiety audytoryjnej/CAWI/CAPI/PAPI. Dobór respondentów (studentów ostatniego roku studiów) do zadania 1 miał charakter celowy i zrealizowano 1000 wywiadów. Respondentów zróżnicowano m.in. wg typów studiów (I- i II-stopnia, jednolite magisterskie), form kształcenia (stacjonarne i niestacjonarne). Dodatkowo zastosowano proporcjonalny podział na poszczególne uczelnie.



samodzielnego ponoszenia kosztów; studenci niestacjonarni częściej niż stacjonarni akceptują współfinansowanie i wykazują większą proaktywność w samokształceniu, co odzwierciedla ich bliższy kontakt z rynkiem pracy.

Charakterystyka ścieżki kształcenia

Uczestnicy wywiadu reprezentują zróżnicowane kierunki studiów, przy czym przeważają studia stacjonarne o profilu technicznym i medycznym. Badani kończą studia na takich kierunkach jak: psychologia zdrowia, prawo, informatyka, farmacja, zarządzanie, dietetyka, bezpieczeństwo narodowe oraz wychowanie fizyczne.


Większość uczestników badania wykazała się aktywnością na rynku pracy w ciągu ostatniego roku, choć charakter tej pracy był zróżnicowany. Wielu studentów podejmowało typowe prace dorywcze lub sezonowe, aby sfinansować koszty utrzymania lub zdobyć niezależność finansową. Wymieniano tu m.in. dowóz jedzenia, zbiory owoców za granicą czy pracę w handlu.

Część uczestników badania pracowała w branżach zbliżonych do ich wykształcenia. Studenci prawa często znajdowali zatrudnienie jako asystenci w kancelariach prawnych, studentka psychologii pracowała jako rejestrator medyczny na infolinii, a studentka farmacji podjęła pracę na pełen etat zaraz po obronie pracy magisterskiej, jednocześnie odbywając staż. Nieliczni badani nie podejmowali pracy zarobkowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Główne powody to urlop macierzyński, intensywność nauki i brak czasu (szczególnie w okresach sesyjnych lub na trudnych kierunkach) oraz problemy zdrowotne. Niektórzy badani wskazywali również na trudności w znalezieniu pierwszej pracy bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego.

Uwarunkowania wyboru i ocena edukacji formalnej ocena form kształcenia

Główne motywy wyboru studiowanego kierunku

Głównym motywem wyboru kierunku studiów wśród badanych była przede wszystkim chęć rozwijania osobistych zainteresowań oraz pasji, które często kształtowały się już na wcześniejszych etapach edukacji. Dla badanych, szczególnie na kierunkach medycznych, kluczowa była chęć pomagania innym oraz predyspozycje osobowościowe. W przypadku kierunków



artystycznych i sportowych wybór był naturalną kontynuacją dotychczasowej drogi życiowej i pasji pielęgnowanej od dziecka.


Ja w sumie od dziecka byłam związana ze sportem, ponieważ trenowałam 11 lat kajakarstwo. Ze względu na to, iż złapałam kontuzję ręki, nie mogłam dalej kontynuować swojej pasji, bo złamałam rękę w łokciu. No i stwierdziłam, że skoro miałam tyle wspólnego ze sportem, to szkoda by było to zaprzepaścić i trzeba iść dalej w to.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Równoległe do pasji, istotną rolę odgrywały motywy takie jak perspektywa wysokich zarobków oraz łatwość znalezienia stabilnego zatrudnienia. Studenci farmacji czy bezpieczeństwa narodowego wprost wskazują na deficyt specjalistów w regionie oraz chęć zapewnienia sobie pewnej i dobrze płatnej pracy. W służbach mundurowych dodatkowym atutem była perspektywa szybkiej emerytury oraz jasno określona ścieżka awansu zawodowego. Dla niektórych uczestników badania wybór konkretnego kierunku, jak informatyka czy logistyka, był podyktowany nastawieniem na nauki ścisłe oraz chęcią zdobycia konkretnych, twardych kompetencji rynkowych.

Badanie wykazało również, że dla części osób istotnym motywem była chęć zdobycia wykształcenia wyższego jako warunku koniecznego do budowania pozycji zawodowej i uniknięcia pracy na najniższych stanowiskach. Pojawia się tu pojęcie „mitu papierka”, czyli przekonania, że dyplom wyższej uczelni sam w sobie gwarantuje lepszą pracę i możliwość aplikowania na wyższe stanowiska. Prestiż kierunku, jak w przypadku prawa czy farmacji, był postrzegany jako gwarant statusu społecznego i wykształcenia, które buduje autorytet w oczach otoczenia.

Na decyzje edukacyjne wpływały także czynniki zewnętrzne i uwarunkowania życiowe, takie jak sugestie członków rodziny, chęć usamodzielnienia się i wyprowadzki z domu rodzinnego czy bliskość uczelni od miejsca zamieszkania. W mniejszych miejscowościach, takich jak Wałcz, ograniczenie wyboru dostępnych kierunków sprawiało, że studenci decydowali się na najbardziej sensowną z dostępnych lokalnie opcji, kontynuując naukę rozpoczętą w technikum. Nie bez znaczenia pozostawały również relacje społeczne – chęć kontynuowania nauki w znanej i zgranej



grupie znajomych z pierwszego stopnia studiów była dla niektórych decydującym argumentem przy wyborze studiów magisterskich.

Jeżeli chodzi o zarządzanie, to przede wszystkim dlatego, że miałam bardzo dobrą grupę znajomych na studiach, z którą świetnie się trzymałam i te pierwsze trzy lata świetnie mi zleciały, jeżeli chodzi o naukę, o takie własne rozwijanie się. Dlatego wybrałam akurat zarządzanie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci


Plany dotyczące rozwoju zawodowego jako decydujący czynnik na wybór studiów

Większość uczestników badania potwierdza, że plany dotyczące rozwoju zawodowego miały istotny, a często decydujący wpływ na wybór kierunku studiów, choć natura tej motywacji bywa zróżnicowana. Dla części rozmówców wybór był podyktowany chęcią zapewnienia sobie stabilnej przyszłości, co widać szczególnie na przykładzie studentów bezpieczeństwa narodowego, farmacji czy wychowania fizycznego, którzy kierowali się perspektywą pewnej pracy, wysokich zarobków. W przypadku kierunków takich jak prawo czy psychologia, plany zawodowe były nierozzerwalnie związane z wymogami formalnymi – badani mieli świadomość, że uzyskanie dyplomu magistra jest jedyną drogą do legalnego wykonywania wymarzonego zawodu. Zdarzały się jednak przypadki, w których motywacje zawodowe nie były decydujące, a wybór wynikał z chęci pomagania innym bez głębszej analizy rynku pracy lub był wynikiem kontynuacji nauki z technikum w najbardziej „rozsądnym” kierunku.

W sumie poszłam do technikum informatycznego, bo to był najbardziej sensowny według mnie kierunek, bo bardziej zawsze byłam nastawiona na nauki ścisłe. W Wałczu nie ma dużego wyboru, więc informatyka wydawała się najlepsza.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

W kwestii stopnia pokrywania się oczekiwań z rzeczywistym profilem studiów, opinie badanych są podzielone i często zależą od specyfiki kierunku. Studenci psychologii zdrowia na uczelniach medycznych oceniają to dopasowanie bardzo wysoko, wskazując na wysoką spójność dzięki silnemu ukierunkowaniu klinicznemu i bezpośredniemu kontaktowi z pacjentami, co realnie przygotowuje ich do pracy w szpitalach czy poradniach. Podobne poczucie adekwatności kształcenia mają przyszli



żołnierze zawodowi studiujący wychowanie fizyczne, postrzegający studia jako fundament pod przyszłe szkolenia oficerskie.

Oczywiście, że będzie się przekładało, bo wiadomo, że wojskowych trzeba też szkolić. Od tego jesteśmy właśnie. Osoby dowodzące są od tego, żeby swoich żołnierzy jak najbardziej przygotować do tego, aby bronili naszego kraju.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Z drugiej strony, w badaniu wybrzmiały liczne głosy krytyczne dotyczące niedostatecznego przygotowania praktycznego i niedostosowania programów do dynamicznie zmieniającego się rynku. Studenci informatyki i zarządzania zauważają, że uczelnie nie nadążają za rewolucją technologiczną, np. w obszarze sztucznej inteligencji, przez co przekazywana wiedza bywa zbyt ogólna lub wręcz nieaktualna w zestawieniu z wymogami pracodawców. Badani podkreślają, że choć studia dają niezbędną bazę teoretyczną i „papier”, to rzeczywiste kompetencje zawodowe zdobywa się dopiero poprzez praktykę, staże lub samodzielne doksztalcanie się w konkretnych, niszowych narzędziach. Co więcej, niektórzy studenci po zderzeniu się z realiami podczas staży odczuwają rozczarowanie wybraną ścieżką, zauważając, że profil studiów i charakter pracy w zawodzie różni się z ich pierwotnymi wyobrażeniami.

Trochę zmieniło się moje podejście do tego. Nie do końca odpowiada mi ta praca. Jak jestem teraz na tym stażu, widzę, że to nie jest do końca dla mnie, że powinnam była iść wtedy w innym kierunku. Trochę żałuję wyboru tych studiów, ale już jestem na końcówce, więc trzeba to dokończyć i zawsze będę miała dodatkową opcję w życiu, żeby właśnie wrócić do zawodu farmaceuty.


Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Umiejętności na pewno nabyte w pracy będą bardziej cenne, gdyż te zdobywane na studiach są zbyt mało rozszerzone. Są po prostu z każdego działu trochę bardziej ogólnie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Postrzeganie roli praktyki zawodowej w podnoszeniu kompetencji w zawodzie

Uczestnicy badania niemal jednogłośnie wskazują, że praktyka zawodowa odgrywa fundamentalną i nadrzędną rolę w podnoszeniu kompetencji, często przewyższając wartością samą edukację teoretyczną. Jest ona postrzegana jako niezbędne narzędzie do weryfikacji wiedzy nabytej



z książek, ponieważ dopiero osadzenie teorii w praktyce pozwala sprawdzić, czy dany student faktycznie posiada określone umiejętności. Na kierunkach takich jak psychologia czy dietetyka, praktyka w postaci kontaktu z pacjentem jest uznawana za nieodzowną dla zrozumienia indywidualnych potrzeb drugiego człowieka.


Rola kursów, szkoleń i warsztatów jest oceniana jako istotne uzupełnienie studiów, pozwalające na zdobycie konkretnych, często niszowych lub technicznych umiejętności, których brakuje w standardowym programie nauczania. Przykładowo, studenci farmacji wskazują na wartość kursów uprawniających do wykonywania szczepień, a studenci prawa na potrzebę szkoleń z zakresu kompetencji miękkich i psychologii. Warsztaty są cenione za możliwość spotkania ze specjalistami i praktykami branżowymi, co pozwala spojrzeć na zawód z innej perspektywy. Niemniej jednak, uczestnicy badania zauważają, że rynek kursów prywatnych bywa przesycony i nie zawsze oferuje szkolenia o wysokiej jakości, co zmusza studentów do samodzielnej, często trudnej selekcji wartościowych treści.

W pytaniu o to, czy doświadczenie w pracy można w pełni zastąpić innymi formami edukacji, zdecydowana większość rozmówców odpowiedziała przecząco. Badani argumentują, że nawet najbardziej specjalistyczne kursy czy wieloletnie studia teoretyczne nie są w stanie oddać realiów codziennych zadań, stresu związanego z pracą i dynamiki relacji międzyludzkich. Wskazują, że teoria akademicka często odbiega od rzeczywistości, a prawdziwego zawodu uczy się dopiero w pracy.

Na studiach były przydatne przedmioty, ale był taki natłok informacji, było tyle zbędnych przedmiotów, takich zapychaczy, zajęcia od rana do wieczora, codziennie zaliczenia, że to wyglądało bardziej jak nauka, tylko po to, żeby zapamiętać na egzamin, a później zapomnieć. Nie dało się tego zapamiętać tak na przyszłość. Więc tak naprawdę teraz na tym stażu uczę się wszystkiego po kolei.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Według badanych, formą, która mogłaby uzupełniać braki praktyczne, jest przede wszystkim ściślejsza współpraca uczelni z przedsiębiorstwami i instytucjami, co ułatwiłoby studentom dostęp do realnych projektów i staży. Rozmówcy postulują wprowadzenie większej liczby zajęć warsztatowych. Ważnym uzupełnieniem jest także samokształcenie, czyli samodzielne docieranie do najnowszych badań, publikacji naukowych i tutoriali branżowych. Niektórzy studenci sugerują również potrzebę



mentoringu i indywidualnego podejścia ze strony wykładowców-praktyków, którzy dzieliliby się swoimi doświadczeniami zamiast „suchej teorii”.

Rola nauki na uczelni w kontekście osiągnięcia satysfakcjonującej/oczekiwanej pozycji na rynku pracy

W opinii badanych nauka na uczelni pełni przede wszystkim funkcję niezbędnego fundamentu teoretycznego oraz formalnego uprawnienia, bez którego wykonywanie zawodów regulowanych, takich jak psycholog, prawnik czy farmaceuta, byłoby niemożliwe. Dyplom jest postrzegany jako „baza” lub „podstawa”, która systematyzuje wiedzę i stanowi warunek konieczny do wejścia na rynek pracy. Dla części studentów studia pełnią także rolę wyróżnika w procesie rekrutacji, dając przewagę nad osobami bez wykształcenia wyższego. Wykształcenie wyższe jest również traktowane jako narzędzie do osiągnięcia prestiżu społecznego oraz środek do unikania prac niskopłatnych, umożliwiając aplikowanie na wyższe stanowiska i zapewniając stabilną przyszłość zawodową.

Wykształcenie wyższe daje pewną pracę, dobrą pracę i tym się kierowałem. Żeby pójść na zarządzanie, zdobyć wyższe wykształcenie i móc aplikować o jakieś stanowisko wyższe, a nie zaczynać gdzieś tam od podstaw, od minimalnej i utknąć tam na kilka, kilkanaście lat.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

W kwestii realnego przygotowania do zawodowej roli, odczucia studentów są silnie uzależnione od profilu studiów i stopnia ich praktyczności. Studenci kierunków medycznych oceniają swoje przygotowanie wysoko, podkreślając unikalną możliwość bezpośredniego kontaktu z pacjentami. Podobne poczucie adekwatności kształcenia mają studenci wychowania fizycznego planujący karierę oficerską, dla których studia są bezpośrednim przygotowaniem do szkolenia wojskowego. Jednak w przypadku kierunków takich jak informatyka czy zarządzanie często wybrzmiewa głos, że uczelnie nie nadążają za dynamiką rynku, szczególnie w obszarze nowych technologii i sztucznej inteligencji.

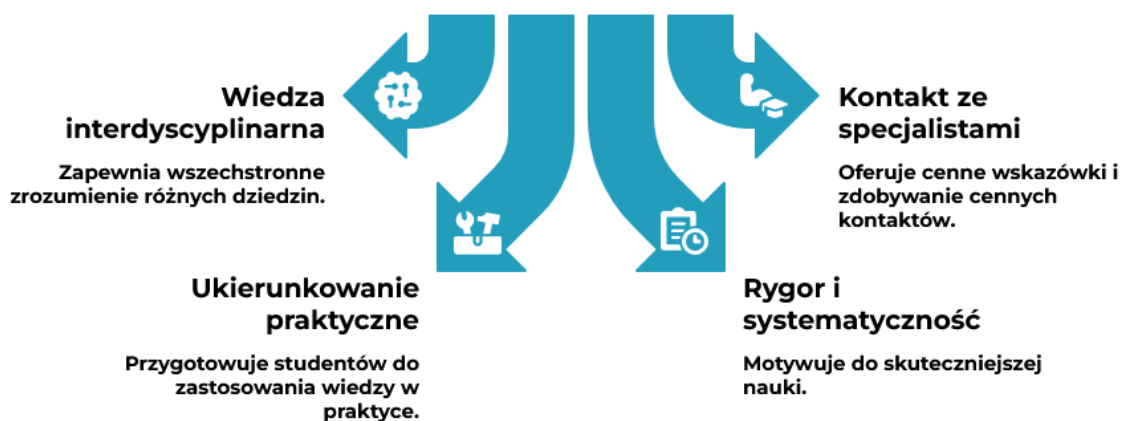
Ocena skuteczności edukacji na poziomie wyższym w kontekście pozyskiwania kompetencji zawodowych

Uczestnicy badania oceniają skuteczność edukacji wyższej przede wszystkim jako niezbędną bazę teoretyczną oraz formalny warunek konieczny do wejścia na rynek pracy, szczególnie w przypadku zawodów regulowanych,

takich jak psycholog, prawnik czy farmaceuta. Choć dyplom postrzegany jest jako „furtka” otwierająca możliwości zawodowe, wielu uczestników badania uważa, że same studia nie gwarantują pełnych kompetencji i wymagają intensywnego uzupełniania poprzez praktykę oraz samokształcenie. Skuteczność kształcenia oceniana jest najwyżej tam, gdzie program oferuje bezpośredni kontakt z realnymi wyzwaniami zawodowymi, jak w przypadku psychologii zdrowia na uczelniach medycznych, gdzie studenci mają dostęp do pacjentów już od pierwszych lat studiów. Z kolei na kierunkach takich jak zarządzanie czy informatyka, skuteczność bywa kwestionowana ze względu na zbyt ogólny program.

Za kluczową mocną stroną studiów badani uznają przekazywanie systematycznej, interdyscyplinarnej wiedzy oraz możliwość kontaktu z wybitnymi specjalistami i praktykami w danej dziedzinie. Na kierunkach medycznych i prawniczych kluczowym atutem jest silne ukierunkowanie praktyczne. Studenci cenią również fakt, że uczelnia narzuca pewien rygor i systematyczność, co motywuje do nauki skuteczniej niż samodzielne próby zdobywania wiedzy.

Rysunek 23. Mocne strony nauki na uczelni



Źródło: opracowanie własne

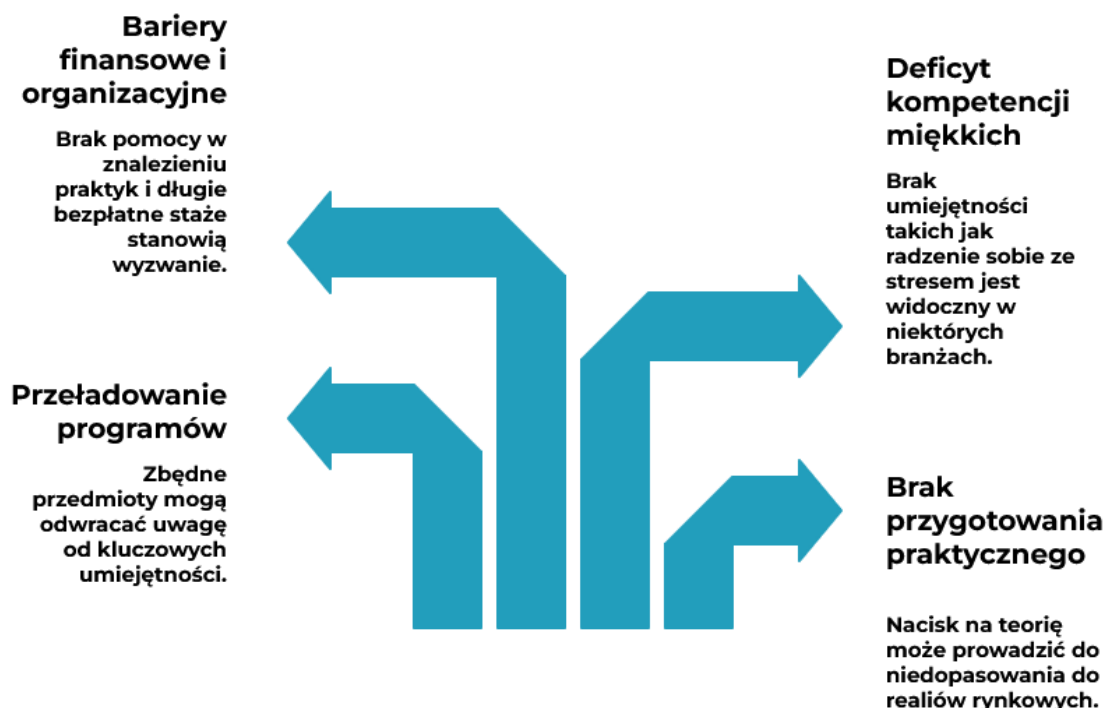
Zdecydowanie najczęściej wymienianym brakiem edukacji wyższej jest niedostateczne przygotowanie praktyczne i zbyt duży nacisk na teorię, która bywa nieadekwatna do realiów rynkowych. Studenci skarżą się na przeładowanie programów zbędnymi przedmiotami. W branży prawniczej i psychologicznej badani dostrzegają deficyt kształcenia w zakresie kompetencji miękkich, takich jak radzenie sobie ze stresem czy umiejętność rozmowy z trudnym klientem lub pacjentem. Ponadto, studenci wskazują na bariery finansowe i organizacyjne, w tym brak pomocy uczelni w znalezieniu

wartościowych praktyk oraz konieczność odbywania długich, bezpłatnych staży.

Natłok niepotrzebnych informacji, które uniemożliwiają naukę rzeczy tych, które są przydatne. Bardzo zniechęcający staż trwający pół roku, który jest bezpłatny. I to jest jednak praca na 3/4 etatu całkowicie za darmo.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Rysunek 24. Słabe strony nauki na uczelni




Źródło: opracowanie własne

Kształcenie uzupełniające i efekty kompetencyjne

Podejmowanie działań w zakresie pozaformalnej edukacji zawodowej w trakcie studiów

Badanie wykazało, że podejmowanie działań w zakresie pozaformalnej edukacji zawodowej w trakcie studiów jest zjawiskiem zróżnicowanym i w dużej mierze zależy od indywidualnej determinacji studenta oraz specyfiki jego kierunku. Znaczna część rozmówców aktywnie uczestniczyła w dodatkowych kursach i warsztatach, postrzegając je jako sposób na zdobycie konkretnych, praktycznych umiejętności, których często brakuje w programie studiów teoretycznych. Przykładowo, studenci psychologii zdrowia i kierunków społecznych wybierali szkolenia z zakresu mediacji, negocjacji, metodologii badań naukowych, pomocy w kryzysie rodzinnym oraz pracy z osobami z uzależnieniami behawioralnymi. Z kolei osoby



studiujące zarządzanie czy informatykę stawiały na twarde kompetencje techniczne, takie jak programowanie, analityka finansowa, rachunkowość czy kursy na audytora wewnętrznego systemów zarządzania jakością ISO.

Kilka kursów również skończyłem, takich na przykład związanych z problemem agresji w szkołach.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Jeśli chodzi o kursy, no to takie dodatkowe kursy faktycznie gdzieś tam sobie odbyłem, właśnie odpłatne. Związane właśnie z pracą z dziećmi też kursy takie związane z metodologią badań naukowych.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Wśród badanych dużą popularnością cieszyły się również szkolenia językowe, realizowane zarówno z korepetytorami, jak i poprzez platformy edukacyjne, co rozmówcy uznają za kluczowy atut na współczesnym rynku pracy. Studenci kierunków artystycznych i sportowych często decydowali się na prywatne lekcje u mistrzów, warsztaty letnie czy specjalistyczne kursy trenerskie. Interesującym aspektem jest zdobywanie uprawnień całkowicie niezwiązanych z profilem studiów - wymieniano tu m.in. prawo jazdy na samochody ciężarowe (C, C+E), stylizację rzęs czy kursy robienia paznokci.

Kończyłam stylizację rzęs, więc jestem stylistką rzęs w razie czego.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Jednocześnie wyniki badania wskazują na grupę osób, które nie podejmowały edukacji pozaformalnej, argumentując to przede wszystkim brakiem czasu oraz ogromnym obciążeniem nauką na studiach dziennych, co szczególnie podkreślali studenci kierunków medycznych. Część badanych wskazywała również na bariery finansowe, przyznając, że wiele interesujących ich certyfikowanych szkoleń było zbyt kosztownych lub kolidowało z harmonogramem zajęć i pracy. Uczestnicy badania często wyrażali opinię, że choć są zainteresowani dodatkowym rozwojem, brakuje im jasnych informacji ze strony uczelni o wartościowych kursach, które byłyby realnie pożądane przez przyszłych pracodawców.

Gdybym słyszała gdzieś o różnych kursach, szkoleniach w czasie studiów, to bardzo możliwe, że bym się skłoniła ku czemuś takiemu i bym skorzystała z tego. Zawsze bym podniosła swoje kwalifikacje, ale tak sama z siebie rzeczywiście tego nie szukałam.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Zaangażowanie w inne formy aktywności w celu zdobycia kompetencji

Badanie wykazało, że zaangażowanie studentów w dodatkowe formy aktywności służące zdobywaniu kompetencji jest bardzo zróżnicowane i zależy przede wszystkim od specyfiki kierunku oraz indywidualnych możliwości czasowych uczestników badania. Część studentów angażuje się w działalność kół naukowych, postrzegając je jako sposób na specjalizację w konkretnych dziedzinach, takich jak psychologia kliniczna, psychometria czy prawo cywilne. Członkowie tych kół biorą udział w projektach badawczych, organizują nietypowe zajęcia (np. alpakoterapię) oraz występują jako prelegenci na konferencjach naukowych. Nieliczni rozmówcy wykazują jednak zniechęcenie tą formą aktywności, argumentując, że koła naukowe bywają zbyt teoretyczne i powielają wiedzę przekazywaną na wykładach.

Ważnym filarem budowania doświadczenia jest wolontariat, który w opinii badanych pozwala na rozwój kompetencji miękkich. Uczestnicy badania angażują się w działania na rzecz fundacji i stowarzyszeń czy też pracują jako koordynatorzy wolontariuszy w projektach edukacyjnych takich jak Akademia Przyszłości. Część studentów wybiera formy wolontariatu niezwiązane bezpośrednio z kierunkiem studiów, np. pomoc w schroniskach dla zwierząt lub udział w lokalnych stowarzyszeniach obywatelskich, co wynika z ich silnej potrzeby działania na rzecz lokalnej społeczności. Inne formy aktywności społecznej obejmują także udział w akcjach krwiodawstwa.


Jestem wolontariuszem Fundacji DKMS Dawcy szpiku i my tutaj na uczelni organizowaliśmy i dalej będziemy organizować akcje, gdzie zachęcaliśmy do tego, żeby się zapisać do bazy. Więc to byłby jeden wolontariat. Koło naukowe również.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Od drugiego roku jestem wolontariuszką w Stowarzyszeniu Pomocy Osobom z Chorobą Parkinsona. Do tego też brałam udział w kilku konferencjach.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Praca w organizacjach studenckich jest rzadziej wymieniana, ale dla zaangażowanych osób stanowi cenne źródło wiedzy administracyjnej i organizacyjnej. Uczestnicy badania pełnią funkcje w parlamencie studenckim, a także angażują się w działalność redakcji studenckich. Studenci kierunków sportowych z kolei budują swoje kompetencje poprzez pełnienie ról trenerskich w klubach sportowych.



Z drugiej strony, część badanych przyznaje, że nie podejmuje żadnych dodatkowych form aktywności. Jako główne powody wskazują oni ogromne obciążenie programowe studiów stacjonarnych, brak wolnego czasu oraz konieczność podejmowania pracy zarobkowej w celu samodzielnego utrzymania się.

Dla mnie było bardzo dużo pracy na samych studiach i po prostu nie byłabym w stanie fizycznie, psychicznie podejmować się żadnych szkoleń. Z tego też względu, że mi bardzo, bardzo dużo czasu schodziło, żeby przyswoić daną partię materiału. Pewnie gdybym szybciej przyswajała ten materiał, tak jak niektórzy mają taką umiejętność, to byłoby trochę łatwiej gdzieś tam podejść do jakiś szkoleń. Ja jednak cały swój czas poświęcałam nauce na studiach, żeby je przejść.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Plany rozwoju zawodowego na okres najbliższych 2 lat po ukończeniu studiów

Plany rozwoju zawodowego studentów na najbliższe 2 lata po ukończeniu studiów są ściśle związane z chęcią szybkiego wejścia na rynek pracy. W zakresie dalszej edukacji formalnej, badani kończący studia pierwszego stopnia (np. na kierunkach informatyka czy zarządzanie) niemal powszechnie planują podjęcie studiów magisterskich, często w trybie pozwalającym na łączenie nauki z pracą zawodową.

Myślę, żeby iść na magisterkę. No i bym chciała już zacząć pracować już tak na prawdę. Teraz zaczynam szukać. Jest możliwość, że dostanę pracę w firmie, gdzie robiłam praktyki.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Pojawiają się również plany dotyczące studiów podyplomowych o profilu specjalistycznym, takich jak psychodietetyka, dietetyka kliniczna czy diagnoza psychologiczna. Osoby o ambicjach naukowych rozważają wstąpienie do szkół doktorskich, widząc w tym szansę na rozwój akademicki. W specyficznych grupach, jak studenci wychowania fizycznego planujący karierę w służbach mundurowych, priorytetem jest ukończenie skróconych szkoleń oficerskich, które umożliwią im awans w strukturach wojska.

Mi zależy mimo wszystko na rozwoju naukowym. I ja w przyszłości planuję szkołę dokorską. Nie wiem jeszcze, czy będzie to na pewno doktorat z prawa, czy z nauk humanistyczno-społecznych, ale na pewno go planuję.



Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Badanie wykazało, że studenci kładą duży nacisk na rozwijanie kompetencji poprzez kursy, szkolenia i warsztaty, które mają charakter bardziej praktyczny niż studia teoretyczne. Przykładowo, informatycy celują w szkolenia z zakresu testowania oprogramowania, analityki finansowej czy nowoczesnych narzędzi technologicznych. Istotnym elementem planów są również certyfikowane szkolenia językowe, szczególnie z języka angielskiego.

Interesującym zjawiskiem jest planowanie rozwoju w obszarach niezależnych od studiowanego kierunku, co często pełni funkcję zabezpieczenia finansowego lub realizacji pobocznych pasji. Przykładem jest studentka farmacji, która posiadając uprawnienia do prowadzenia pojazdów ciężarowych, planuje łączyć pracę w aptece z transportem międzynarodowym. Podobnie studentka wychowania fizycznego rozważa otwarcie własnego biznesu w branży beauty (stylizacja rzęs, makijaż permanentny) jako alternatywy dla pracy w wojsku. Choć większość planów jest spójna z kierunkiem studiów, badani wykazują dużą otwartość na dywersyfikację swoich kompetencji na przyszłym rynku pracy.

Chciałam zrobić kursy odnośnie branży beauty. Na przykład tworzenie brwi permanentnych. No ogólnie medycyna estetyczna. No bo w tym też się jakby edukuję. Więc na pewno chciałabym jeszcze w przyszłości podszkolić się w tych kwestiach. Kto wie, może jeśli dowódca jednostki się zgodzi, to w przyszłości otworzyć coś swojego.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Rysunek 25. Plany rozwoju zawodowego studentów



Źródło: opracowanie własne

Samodzielne zdobywanie wiedzy


Badanie wykazało, że studenci powszechnie i chętnie korzystają z różnorodnych form samokształcenia, traktując je jako niezbędne dopełnienie edukacji formalnej. Wśród wskazywanych narzędzi znalazły się aplikacje mobilne do nauki języków, platformy edukacyjne, poradniki w serwisie YouTube, artykuły naukowe oraz coraz częściej sztuczna inteligencja. Ważnym źródłem wiedzy pozostaje również specjalistyczna literatura i książki, które są cenione za wyższą wiarygodność w porównaniu do ogólnodostępnych forów internetowych.

Efekty i wartość samokształcenia są oceniane przez uczestników badania bardzo wysoko, głównie ze względu na mechanizm silnej motywacji wewnętrznej. Badani podkreślają, że wiedza zdobywana z własnej woli i ciekawości jest przyswajana znacznie szybciej i trwalej niż materiał narzucony programem studiów. Samodzielna nauka pozwala na elastyczne dopasowanie tematyki do aktualnych potrzeb rynkowych oraz własnych planów zawodowych, co jest kluczowe w dynamicznie zmieniających się dziedzinach, takich jak IT, dietetyka czy psychologia.

Z takiej samodzielnej nauki zapamiętuję dużo więcej. I też jak ktoś mi coś wspomni na temat jakiegoś leku, też automatycznie to zapamiętam. A z takiej typowej nauki na studiach, no to jednak trochę trudniej jest coś zapamiętać.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Mimo wielu zalet studenci dostrzegają także istotne mankamenty samodzielnej nauki. Główną barierą jest brak formalnego poświadczenia



zdoływanych kompetencji (certyfikatów lub dyplomów), co sprawia, że w procesach rekrutacyjnych taka wiedza bywa trudniejsza do udowodnienia i niżej ceniona przez pracodawców niż wykształcenie akademickie. Rozmówcy zwracają również uwagę na konieczność ciągłej weryfikacji źródeł, szczególnie w przypadku Internetu i AI, aby uniknąć przyswojenia nieprawdziwych lub nieaktualnych informacji.

Przede wszystkim taką dużą dozę niepewności mam w przypadku sztucznej inteligencji, gdyż bardzo często nie przyznaje się do tego błędu i podaje fałszywe informacje.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Samokształcenie wymaga ponadto dużej autodyscypliny, której czasem brakuje w okresach wzmożonej nauki na uczelni lub z powodu braku zewnętrznego systemu oceniania, który pełni rolę „motywatora”.


Porównanie odbytej edukacji szkolnej, kursów, warsztatów i szkoleń oraz nauki samodzielnej

Porównanie edukacji szkolnej (formalnej), kursów i szkoleń pozaformalnych oraz nauki samodzielnej w opiniach badanych studentów ukazuje złożoną relację między formalnymi wymaganiami rynku pracy a rzeczywistą skutecznością zdobywania kompetencji. Edukacja formalna jest najczęściej postrzegana jako niezbędny fundament i „warunek konieczny” do wejścia do zawodu, zwłaszcza w profesjach regulowanych. Jej główną siłą jest systematyczność oraz narzucony z góry rygor w postaci egzaminów i terminów, co dla wielu osób stanowi kluczowy motywator. Jednocześnie studia są krytykowane za zbyt duży nacisk na teorię i przeładowanie programów przedmiotami zbędnymi. Kursy, szkolenia i warsztaty pozaformalne sytuują się w ocenach rozmówców jako najbardziej praktyczne uzupełnienie studiów, a niekiedy forma nadrzędna pod względem jakości przekazywanej wiedzy. Ich wysoka ocena wynika z faktu, że często są prowadzone przez aktywnych zawodowo praktyków, którzy dzielą się realnymi doświadczeniami i błędami, jakich należy unikać w pracy.

Lepiej uczyć się z kimś, kto naprawdę zna się na fachu. Uważam, że takie warsztaty, szkolenia czy kursy z osobą, która ma super doświadczenie i umiejętności w danej branży to najlepsza metoda nauki.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Dla studentów kierunków technicznych czy medycznych kursy są sposobem na zdobycie konkretnych, specjalistycznych uprawnień, które realnie



podnoszą ich wartość w oczach pracodawców. Główną barierą w tej formie edukacji są jednak wysokie koszty finansowe oraz trudność w samodzielnej selekcji wartościowych ofert na przesyconym rynku prywatnym.

Nauka samodzielna jest przez znaczną część badanych uznawana za najbardziej satysfakcjonującą formę rozwoju, ponieważ opiera się na autentycznej pasji i ciekawości tematem. Wiedza zdobywana z własnej woli, bez presji egzaminacyjnej, jest przyswajana trwalej i pozwala na głęboką specjalizację w obszarach, które na studiach są traktowane jedynie pobieżnie. Studenci cenią w niej elastyczność, szybkość dostępu do informacji oraz możliwość korzystania z nowoczesnych narzędzi, takich jak sztuczna inteligencja czy branżowe fora. Niemniej jednak, ta forma pozyskiwania kompetencji jest oceniana najniżej pod względem formalnym – badani zauważają, że bez certyfikatu lub dyplomu trudno jest udowodnić posiadane umiejętności przed pracodawcą, a proces samokształcenia wymaga ogromnej autodyscypliny i ciągłej weryfikacji wiarygodności źródeł.


Ostateczne oceny tych form wynikają z indywidualnych predyspozycji badanych oraz specyfiki ich ścieżek zawodowych. Osoby o silnej potrzebie posiadania zewnętrznej motywacji, wyżej stawiają studia, podczas gdy osoby ambitne i zorientowane na szybkie efekty praktyczne preferują kursy i staże.

Ocena skuteczności formalnego wykształcenia

W opiniach większości badanych studentów formalne wykształcenie jest postrzegane jako niezbędny, ale niewystarczający fundament, który stanowi jedynie punkt wyjścia do dalszego rozwoju zawodowego. Choć dyplom wyższej uczelni uznaje się za „warunek konieczny”, otwierający drogę do kariery, większość rozmówców podkreśla, że posiadanie samej bazy teoretycznej, bez jej praktycznego rozwinięcia, sprawia, iż absolwent pozostaje na tym samym poziomie co inni kandydaci, nie oferując rynkowi unikalnych kompetencji.

Jeśli chodzi o uczelnię, to tutaj jest bardzo dużo studentów i w związku z tym nie ma takiego indywidualnego podejścia, gdzie ktoś, kto się kształci, faktycznie może zdobyć jakieś unikatowe kompetencje. Coś, co faktycznie później na rynku pracy będzie mnie w jakiś sposób wyróżniało. Niestety raczej bym powiedział, że jest to wszystko ujednolicone, że koniec końców skończenie studiów nie jest jakby najważniejszą rzeczą w kontekście tego, czy ktoś dostanie pracę, czy nie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci



Kwestia aktualności przekazywanej na uczelniach wiedzy jest oceniana różnie w zależności od specyfiki kierunku, jednak dominuje przekonanie o jej zbyt ogólnym charakterze.

Wielu rozmówców wskazuje na konieczność samodzielnego poszukiwania informacji. Odpowiedzialność za posiadanie aktualnych kompetencji zostaje przesunięta na studenta, który musi wykazywać się inicjatywą w docieraniu do artykułów branżowych, publikacji naukowych czy specjalistycznych forów, aby nie pozostać w tyle względem dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Ostatecznie edukacja formalna daje jedynie systematykę i „papier”, podczas gdy rzeczywista wartość zawodowa budowana jest poprzez samodzielną nadbudowę i praktykę.


Uważam, że formalne wykształcenie to jest taka podstawa, aczkolwiek kiedy każdy ma tę podstawę, to tak, jakby każdy nie miał nic. Także te dodatkowe szukanie to jest właśnie taka, nie chcę powiedzieć, nadbudowa, ale właśnie budowanie tego wszystkiego, budowanie tych umiejętności czy doświadczenia.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Preferencje w zakresie rozwijania kompetencji: kursy, warsztaty i szkolenia a samodzielna nauka.

Wybory badanych studentów dotyczące form rozwijania kompetencji są niemal równo podzielone między płatne kursy i szkolenia prowadzone przez ekspertów a samodzielną naukę, przy czym decyzja ta zależy od indywidualnej potrzeby, motywacji wewnętrznej oraz specyfiki danej branży.

Osoby preferujące kursy, warsztaty i szkolenia prowadzone przez trenerów wskazują na unikalne korzyści, których nie daje nauka własna, a najważniejszym czynnikiem jest bezpośredni kontakt z ekspertem lub praktykiem, który nie tylko przekazuje sprawdzoną wiedzę, ale także pozwala na natychmiastową weryfikację ścieżki myślowej studenta. Szkolenia dają poczucie bezpieczeństwa, ponieważ uczestnicy mogą dopytać o niejasności i uczyć się na błędach. Dla wielu badanych sformalizowane kursy są ratunkiem przed brakiem motywacji do nauki samodzielnej; narzucony harmonogram oraz obecność innych uczestników pełni rolę motywatora zewnętrznego, który zmusza do systematyczności. Dodatkowo, kursy są wybierane ze względu na możliwość uzyskania certyfikatów i uprawnień, które stanowią wymierny dowód kompetencji



w CV i są wyżej cenione przez pracodawców niż wiedza nieudokumentowana.

Myślę, że kursy, bo w razie czego to do CV kurs można wpisać, że się odbyło takie kursy. Zazwyczaj dostaje się jakiś certyfikat, a taka samodzielna nauka mimo, że się ma tą wiedzę, to jednak się nie pisze.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci


Z kolei zwolennicy samodzielnej nauki (samokształcenia) podkreślają przede wszystkim rolę autentycznego zainteresowania i pasji, co sprawia, że wiedza jest przyswajana znacznie szybciej i trwalej niż materiał narzucony odgórnie. Kluczowym motywatorem jest tutaj elastyczność, oszczędność czasu oraz brak kosztów, co pozwala na naukę w komfortowych warunkach domowych, bez presji terminów czy stresu związanego z egzaminami. Rozmówcy wskazują, że samodzielne poszukiwanie informacji pozwala na idealne dopasowanie treści do aktualnych potrzeb zawodowych lub rozwiązanie konkretnego problemu, z którym mierzą się np. na stażu. W przypadku studentów bardziej ambitnych i zdyscyplinowanych, samodzielna nauka jest postrzegana jako bardziej skuteczna, ponieważ pozwala ominąć treści nieinteresujące i skupić się na specjalistycznych zagadnieniach.

Dla mnie nauka na własną rękę jest o wiele lepsza. Ja jestem osobą, która jest ambitna i która potrafi usiąść i się nauczyć. Wolę tak niż chodzenie na zajęcia, które mnie nie interesują, niż po prostu marnowanie tego czasu.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Ocena efektów działań związanych ze zdobywaniem kompetencji w kontekście planowanych ról zawodowych

Efekty działań związanych ze zdobywaniem kompetencji są oceniane przez uczestników badania jako wielowymiarowy proces, w którym każda z form edukacji pełni inną, choć uzupełniającą się rolę w przygotowaniu do planowanych ról zawodowych. Edukacja formalna jest powszechnie uznawana za niezbędny fundament i warunek konieczny do wejścia na rynek pracy, szczególnie w zawodach regulowanych, takich jak psycholog, prawnik czy farmaceuta. Choć studia dają solidną bazę teoretyczną i systematyzują wiedzę, wielu badanych ocenia ich efekty jako zbyt ogólne lub niekiedy nieprzystające do realiów rynkowych.



Z perspektywy takiej teorii uważam, że ona jest bardzo ważna na uczelniach, na uniwersytetach, żeby też ta wiedza teoretyczna towarzyszyła praktyce. Ale też uważam, że jednak nie jest to jedyna forma, że obydwie są potrzebne.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Kursy, szkolenia i warsztaty są oceniane jako najbardziej skuteczne narzędzia do zdobywania konkretnych, specjalistycznych umiejętności, których często brakuje w programach akademickich. Ich głównym atutem jest możliwość nauki od praktyków i ekspertów, co pozwala na weryfikację wiedzy w bezpiecznych warunkach oraz unikanie błędów zawodowych w przyszłości. Uczestnicy badania podkreślają, że certyfikaty uzyskane w ten sposób są wysoko cenione przez pracodawców, gdyż stanowią namacalny dowód inicjatywy studenta oraz posiadania unikalnych kompetencji wykraczających poza standardowy dyplom.

Praktyka jest, uważam najważniejsza, a tak naprawdę edukacja i teoria jest dopiero na drugim miejscu. Uważam, że praktyki, na jakimkolwiek kierunku byśmy nie byli, są koniecznością. Nawet kosztem zajęć dydaktycznych na uczelni. Musimy się uczyć konkretnych, twardych rzeczy w pracy, co jest naprawdę przydatne, a nie co podręcznik akademicki pisze.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Edukacja samodzielna cieszy się bardzo wysoką oceną pod względem skuteczności przyswajania wiedzy, co wynika przede wszystkim z autentycznego zainteresowania i pasji. Studenci uważają, że wiedza zdobywana z własnej woli, za pomocą książek, artykułów naukowych czy specjalistycznych aplikacji, jest trwalsza i lepiej dopasowana do ich indywidualnych potrzeb zawodowych. Samokształcenie jest postrzegane jako kluczowy element budowania przewagi konkurencyjnej, choć jego efekty są trudniejsze do udokumentowania przed pracodawcą i wymagają od uczącego się dużej autodyscypliny oraz umiejętności weryfikacji źródeł.

W kontekście planowanych ról zawodowych za najbardziej wartościowe i efektywne uznaje się połączenie wszystkich tych form, ze szczególnym uwzględnieniem praktyki i staży. Praktyczne doświadczenie jest przez większość rozmówców stawiane ponad samą teorię, ponieważ to ono pozwala na rzeczywiste zrozumienie zawodu.

Znajomość sposobów i miejsc, gdzie można uzyskać pomoc lub środki finansowe na rozwój kompetencji zawodowych w formie kursów/warsztatów/szkoleń

Znacząca grupa uczestników badania wykazuje niską lub bardzo ograniczoną wiedzę na temat konkretnych źródeł i sposobów pozyskiwania dofinansowania publicznego lub unijnego na rozwój kompetencji zawodowych. Wielu studentów wprost przyznaje, że nie orientuje się w tym temacie, nie poszukiwało dotąd takich informacji lub uważa, że na ich uczelniach panuje przekonanie o konieczności finansowania kursów wyłącznie z własnej kieszeni.

Powiem szczerze, że niestety nie. Nikt raczej nie mówi nawet, że są takie możliwości. U mnie na uniwersytecie raczej mówi się, że wszystko trzeba wyłożyć z własnej kieszeni.


Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Część rozmówców słyszała ogólnie o istnieniu dotacji czy funduszy unijnych, jednak traktują te informacje jako znikome, a o możliwościach wsparcia dowiadują się najczęściej z reklam w mediach społecznościowych, takich jak Facebook czy Instagram, nie zgłębiając przy tym szczegółów.

Wiem, że istnieją jakieś dofinansowania, ale dosłownie mam znikome o tym pojęcie. Wiem, że coś takiego istnieje. Nie raz się gdzieś tam jakaś reklama przewinęła na Facebooku czy na Instagramie, ale nie wiem, nie interesowałem się tym jakoś specjalnie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Wśród konkretnych instytucji wymienianych przez osoby posiadające jakąkolwiek wiedzę w tym zakresie najczęściej pojawiają się urzędy pracy, które są postrzegane jako miejsca oferujące dofinansowania do kursów, choć studenci słusznie zauważają barierę formalną polegającą na konieczności posiadania statusu osoby bezrobotnej, co wyklucza ich z tej formy wsparcia w trakcie nauki. Kolejnym wskazywanym źródłem jest Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), ceniona za udostępnianie różnorodnych kursów online, oraz ogólne programy unijne nastawione na innowacje. Niektórzy uczestnicy badania wspominają o Akademickich Biurach Karier działających na uczelniach, jednak oceniają ich ofertę jako niewystarczającą lub niedopasowaną do specyfiki ich kierunków studiów.



Badanie wykazało, że aktywne korzystanie z publicznego wsparcia finansowego przez studentów jest zjawiskiem marginalnym. Rozmówcy, którzy brali udział w dodatkowych szkoleniach, zazwyczaj opłacali je samodzielnie, korzystali z pomocy finansowej rodziców lub wybierali kursy darmowe organizowane przez fundacje i organizacje pozarządowe. Jedynymi formami wsparcia, z jakimi badani mieli do czynienia, były bezpłatne szkolenia oferowane przez miejsca ich aktywności społecznej lub sporadyczne, certyfikowane kursy organizowane bezpośrednio przez uczelnię w ramach wybranych projektów. Studenci postulują jednocześnie większą promocję dostępnych środków oraz lepsze doinformowanie ze strony uczelni, argumentując, że gdyby wiedza o dofinansowaniach była bardziej powszechna, znacznie chętniej podejmowałiby oni wysiłek podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

Gdybym słyszała gdzieś o różnych kursach, szkoleniach w czasie studiów, to bardzo możliwe, że bym się skłoniła ku czemuś takiemu i bym skorzystała z tego.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Bariery, wsparcie i plany na przyszłość

Bariery utrudniające podjęcie lub kontynuowanie studiów

Uczestnicy badania wskazują na szereg barier utrudniających kontynuowanie nauki, wśród których dominują problemy finansowe oraz trudności w godzeniu studiów z pracą zarobkową. Dla wielu osób, zwłaszcza studiujących poza miejscem zamieszkania, ogromnym obciążeniem są wysokie koszty utrzymania, zakwaterowania oraz dojazdów, które w niektórych przypadkach przekraczają wysokość otrzymywanych stypendiów. Przykładowo, jedna z badanych zauważyła, że stypendium rektora w wysokości 700 zł nie wystarcza nawet na opłacenie miejsca w akademiku kosztującego 900 zł, co czyni wsparcie rodziców lub podjęcie pracy niezbędnym do przetrwania. W przypadku uczelni niepublicznych dodatkową, istotną barierę stanowią wysokie koszty czesnego, które w połączeniu z kosztami życia bywają bardzo dotkliwe.

Kwestia finansowa na pewno jest ważna, bo studiuję też w innym mieście. Jestem z Dolnego Śląska, więc te koszty są duże. One w jakiś sposób są znośne, ale to nie jest tak łatwo sobie zorganizować. I właśnie zakwaterowanie i koszty życia, więc to raczej są duże koszty.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Kolejnym kluczowym wyzwaniem jest konieczność łączenia intensywnej nauki z pracą zarobkową, co często prowadzi do chronicznego braku czasu i zmęczenia. Rozmówcy podkreślają, że doba jest zbyt krótka, by pogodzić zajęcia, pracę, dojazdy i życie prywatne, a pracodawcy rzadko wykazują się elastycznością wobec statusu studenta.

Badanie ujawniło również bariery o charakterze organizacyjnym i systemowym, takie jak braki kadrowe na uczelniach, odwoływanie zajęć czy niekorzystne harmonogramy z licznymi „okienkami”, które utrudniają efektywne wykorzystanie czasu na naukę.

Jeśli chodzi o kwestie formalne i związane z uczelnią, no to braki kadrowe, odwoływanie zajęć albo takie przeprowadzanie zajęć bardzo skrócone, że z trzech godzin w sumie kończymy zajęcia po pół godzinie i nie zawsze przez to można się tyle dowiedzieć, ile można by było w danym aspekcie.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Niektórzy studenci wspominają o barierach zdrowotnych, w tym o poważnych chorobach, które zmusiły ich do zmiany planów edukacyjnych lub rezygnacji z poprzednich kierunków. Pojawiają się także bariery psychologiczne, takie jak chwile zwątpienia we własne kompetencje po nieudanych egzaminach czy po prostu brak motywacji.


Rysunek 26. Bariery utrudniające podjęcie lub kontynuowanie studiów



Źródło: opracowanie własne

[Niezrealizowane zamierzenia edukacyjne oraz bariery w podnoszeniu kompetencji pozaformalnych](#)

Analiza przeprowadzonych wywiadów wskazuje, że znaczna część studentów podejmowała w ciągu ostatnich 3 lat próby uczestnictwa



w dodatkowych formach kształcenia, jednak ich plany często kończyły się niepowodzeniem z powodu barier finansowych, czasowych lub braku przekonania co do rynkowej wartości danego szkolenia. Rozmówcy, którzy zadeklarowali chęć udziału w kursach, ale nie zdołali ich zrealizować, najczęściej wymieniali wysoki koszt uczestnictwa jako główną przeszkodę. Przykładem jest student zarządzania, który zrezygnował z intensywnego kursu programowania ze względu na cenę sięgającą 9-10 tysięcy złotych oraz brak gwarancji, że tak wysoka inwestycja przełoży się na znalezienie pracy na przesyconym rynku młodszych programistów.

Kiedyś chciałem zrobić jakiś kurs programowania. Chciałem zapisać się już do jakiejś szkoły, ale nie pamiętam dokładnie nazwy, więc niestety nie powiem. I tam to kosztowało bardzo dużo. Tam chyba 9-10 tysięcy za kilka miesięcy jakiejś tam skondensowanej nauki, która gwarantowała pracę. A co mnie zniechęciło? Że przeczytałem sporo opinii, że to w żaden sposób nie gwarantuje pracy. Bariery wejścia są duże i jest coraz więcej programistów juniorów.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Podobne bariery finansowe dotknęły studentkę dietetyki, dla której koszty uczestnictwa w zjeździe branżowym w innym mieście, obejmujące opłatę za kurs, dojazd i nocleg, okazały się zbyt wysokie w stosunku do budżetu studenckiego.

Kiedyś u mnie na uczelni ogłaszano, że jest jakiś właśnie zjazd, taki jakby kurs dla dietetyków w Warszawie i on był płatny. Było to wtedy kilka stów płatne, pamiętam, ale też było trzeba dojechać, wiadomo tam spać i tak dalej. No i to była taka bariera, że trochę jednak szkoda było na to pieniędzy, żeby jechać podczas studiów.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

Równie istotną przyczyną niepowodzeń były problemy z harmonogramem i brak czasu, wynikające z konieczności godzenia intensywniej nauki na studiach dziennych z pracą zarobkową. Studentka bezpieczeństwa narodowego planowała kurs pierwszej pomocy, jednak terminy zajęć kolidowały z jej wykładami oraz godzinami pracy. Z analogiczną sytuacją spotkała się studentka psychologii zdrowia, która nie mogła wziąć udziału w szkoleniu, ponieważ odbywało się ono w weekendy, co uniemożliwiało jej wypełnianie obowiązków zawodowych. W jednym przypadku przyczyną niepowodzenia była zmiana terminu kursu przez organizatora, co uniemożliwiło studentowi dopasowanie go do napiętego grafiku.

Barierzy ograniczające zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych poprzez samodzielną naukę

Większość uczestników badania uważa, że nie istnieją trwałe bariery uniemożliwiające samodzielną naukę, wskazując na ogromną dostępność informacji w dzisiejszych czasach. Rozmówcy najczęściej przyznają, że jedynym realnym ograniczeniem jest ich własne podejście lub brak motywacji.

Jednak dla znacznej części studentów najpoważniejszą barierą jest brak czasu, wynikający z konieczności godzenia intensywnej nauki na studiach stacjonarnych z pracą zarobkową oraz codziennymi dojazdami. Studenci zauważają, że po całym dniu spędzonym na uczelni i w pracy brakuje im energii na dodatkowe, samodzielne przyswajanie wiedzy.

Innym istotnym wyzwaniem jest trudność w selekcji i weryfikacji źródeł, szczególnie w gąszczu informacji internetowych i przy korzystaniu ze sztucznej inteligencji, która bywa omylna. Badani wskazują na barierę braku wiedzy, czyli problem z określeniem, od czego zacząć naukę oraz czy znalezione informacje są faktycznie rzetelne i aktualne.

Przede wszystkim myślę, że to jest po prostu bariera mojej niewiedzy, że nie wiem gdzie, nie wiem jak i nie wiem czy ta informacja jest faktycznie przydatna, czy to tak jak mówiłam, trudniej odczytać się informacji nieprawdziwej, aniżeli po raz pierwszy nauczyć się tej prawdziwej.

Źródło: badanie jakościowe IDI, studenci

W specyficznych dziedzinach, takich jak psychologia, barierą jest ograniczony dostęp do specjalistycznych narzędzi diagnostycznych, które są zastrzeżone wyłącznie dla certyfikowanych specjalistów. Dodatkowo niektórzy studenci wspominają o barierach finansowych, zauważając, że nawet samodzielna nauka może generować koszty związane z zakupem fachowej literatury lub dostępu do płatnych baz wiedzy.

Propozycje rekomendacji dotyczących zmian w systemie edukacji zawodowej

Najważniejszą i najczęściej powtarzającą się rekomendacją badanych studentów jest radykalne zwiększenie udziału praktyki w programach nauczania oraz zmiana sposobu realizacji staży zawodowych. Rozmówcy argumentują, że obecna przewaga teorii i przedmiotów uznawanych za „zapychacze” nie przygotowuje ich do realnych zadań zawodowych.

Studenci postulują także, aby uczelnie brały większą odpowiedzialność za znajdowanie wartościowych miejsc praktyk, zamiast zostawiać to studentom. Praktyki powinny dawać realne uprawnienia do działania, a nie ograniczać się do biurokracji i „parzenia kawy”.

W opinii rozmówców programy nauczania powinny obejmować oprogramowanie i sprzęt realnie używany w firmach, a nie tylko rozwiązania teoretyczne, które nie znajdują zastosowania na lokalnym rynku. Uczelnie powinny także prowadzić stały dialog z lokalnymi przedsiębiorcami, aby na bieżąco dostosowywać programy studiów do faktycznego zapotrzebowania na kompetencje.

Badani sugerują, by kadre stanowili aktywni zawodowo specjaliści, którzy zamiast czytania podręczników, będą dzielić się pasją, doświadczeniem i analizą konkretnych błędów zawodowych.

Rekomenduje się wprowadzenie przedmiotów uczących prowadzenia działalności gospodarczej, pozyskiwania klientów oraz kompetencji miękkich (np. radzenie sobie ze stresem, rozmowa z trudnym klientem/pacjentem).

Studenci oczekują, że uczelnie będą finansować lub współfinansować specjalistyczne szkolenia i certyfikaty, których zdobycie jest obecnie zbyt drogie dla studenta. Wskazuje się także na potrzebę zwiększenia stypendiów oraz zwiększenia liczby miejsc w domach studenckich.


Postulowano również lepsze informowanie o dostępnych funduszach unijnych i kursach – wielu studentów nie wie, gdzie szukać wsparcia finansowego na rozwój.

4.7. Wyniki badań jakościowych – Kategoria 7: Reprezentanci Akademickich Biur Karier (ABK) działających w ramach zachodniopomorskich uczelni

Postawy studentów i wsparcie w pozyskiwaniu kompetencji

Najczęstsze formy aktywności w ramach różnych form edukacji i zdobywania kompetencji zawodowych

Według przedstawicieli ABK studenci najczęściej podejmują praktyki i staże. Są one wskazywane jako absolutnie kluczowa i najczęstsza forma zdobywania doświadczenia. Wyróżnia się tu zarówno praktyki obowiązkowe, wynikające z programu studiów, jak i praktyki nadprogramowe, na które studenci decydują się dobrowolnie, by wzbogacić CV.



Na pewno najczęściej wybierają praktyki i staże. Tak, jak już wcześniej mówiłam, praktyki mają obowiązkowe, więc nie mają wyjścia, ale wybierają też praktyki dodatkowe.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

Studenci chętnie uczestniczą również w warsztatach umiejętności miękkich (autoprezentacja, komunikacja, radzenie sobie ze stresem) oraz szkoleniach specjalistycznych (np. kursy obsługi programów, szkolenia techniczne czy informatyczne).

Znaczna część studentów (szczególnie na studiach zaocznych lub w mniejszych ośrodkach) pracuje zawodowo, często łącząc naukę z zarobkowaniem, co nie zawsze jest powiązane z kierunkiem studiów, ale pozwala na zdobycie ogólnego doświadczenia rynkowego.

Aktywność w kołach naukowych, samorządzie studenckim oraz organizacjach pozarządowych również cieszy się zainteresowaniem wśród studentów. Jest ona ceniona jako forma zdobywania kompetencji miękkich oraz pracy projektowej.

Rysunek 27. Najczęstsze formy aktywności studentów



Źródło: opracowanie własne

Z perspektywy przedstawicieli ABK studenci najbardziej cenią te formy, które dają wymierny dowód posiadanych kompetencji lub bezpośredni kontakt z rynkiem pracy. Wszystkie formy edukacji kończące się uzyskaniem certyfikatu cieszą się największym zainteresowaniem, ponieważ stanowią konkretny atut w procesie rekrutacji. Warto zauważyć, że bariery takie jak brak czasu (wynikający z łączenia studiów z pracą) oraz koszty certyfikowanych szkoleń często hamują te motywacje, sprawiając, że studenci preferują oferty bezpłatne lub dofinansowane.


Bardzo wysoko ceniona jest możliwość poznania potencjalnego pracodawcy jeszcze w trakcie studiów, np. poprzez programy mentoringowe, wizyty studyjne w firmach czy rozmowy rekrutacyjne na uczelni.

Najbardziej ceniona przez studentów jest możliwość kontaktu bezpośredniego z pracodawcą. Na przykład na takich rozmowach rekrutacyjnych już poznają pracodawcę i na żywo z nim rozmawiają. Także mają już taką możliwość pierwszej rozmowy rekrutacyjnej w trakcie studiów, nie po studiach.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

Motywacje studentów do podejmowania dodatkowych aktywności są wielowymiarowe. Głównym czynnikiem skłaniającym ich do tego typu działań jest chęć łatwiejszego znalezienia pracy. Studenci są świadomi, że samo ukończenie studiów może być niewystarczające, dlatego budują portfolio szkoleń i praktyk, by wyróżnić się w oczach rekruterów i mieć „otwartą furtkę” do zawodu.

Teraz studenci na pewno są bardziej świadomi, bo przez to, że technologia poszła do przodu, to ja uważam, że oni są coraz mądrzejsi i coraz bardziej świadomi swojej osoby, swoich umiejętności i tego, że już w trakcie studiów



muszą robić dodatkowe szkolenia, żeby właśnie później było łatwiej im zdobyć pracę.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

Nie bez znaczenia pozostaje również motywacja finansowa, która jest szczególnie widoczna w branżach specjalistycznych. Zdobywanie dodatkowych certyfikatów i unikalnych kompetencji (np. w IT czy sektorze morskim) jest bezpośrednio kojarzone z możliwością wynegocjowania wyższej stawki startowej. Studenci coraz częściej znają swoją wartość i nie chcą pracować za minimalne wynagrodzenie. W wielu przypadkach motywacją do aktywności (zwłaszcza pracy zarobkowej) jest po prostu konieczność samodzielnego utrzymania się w trakcie nauki.

Realizacja pasji – choć rzadziej wymieniana jako dominująca – pojawia się jako motywator przy wyborze konkretnych specjalizacji lub udziału w specyficznych warsztatach.


Zmiany w postawach studentów w zakresie pozyskiwania kompetencji zawodowych w okresie ostatnich 5 lat

Analiza wypowiedzi przedstawicieli Akademickich Biur Karier wskazuje na złożony i niejednoznaczny obraz zmian w postawach studentów w ciągu ostatnich 5 lat. Choć w niektórych obszarach widać wyraźny wzrost świadomości i aktywności, w innych badani dostrzegają niepokojące zjawiska związane z barierami komunikacyjnymi i lękiem przed przyszłością.

Podkreślono, że studenci stali się bardziej świadomi swojej wartości oraz wymagań rynku pracy. Coraz częściej rozumieją, że samo ukończenie studiów to za mało, i już na pierwszym etapie edukacji szukają dodatkowych szkoleń, by wzbogacić swoje CV. Wraz ze wzrostem świadomości własnych kompetencji, rosną oczekiwania płacowe. Studenci rzadziej godzą się na pracę za najniższe wynagrodzenie i oczekują, że pracodawca będzie o nich zabiegał.

Jak oni są bardziej świadomi siebie, swojej osoby, swojej wartości, to idąc do pracy oni już oczekują większej płacy. Są świadomi swojej wartości i tę wartość cenią. Także nie pójdą za najniższą krajową. Zwłaszcza, że uczą się powiedzmy 3,5 roku czy 5 lat.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK



Równoległe do wzrostu świadomości, uczestnicy badania wskazują na szereg negatywnych zmian, często potęgowanych przez doświadczenie pandemii.

Zaobserwowano niechęć do pracy w dużych grupach oraz preferowanie mniejszych zespołów. Studenci mają coraz większe trudności w bezpośredniej komunikacji, np. unikają rozmów telefonicznych na rzecz komunikacji tekstowej.

Zauważalna jest mniejsza aktywność w samodzielnym poszukiwaniu informacji. Studenci często wymagają bezpośredniego pokierowania przez doradcę lub wykładowcę, by podjąć wysiłek udziału w szkoleniu.


Dużą barierą stał się również stres związany z niepewnością jutra. Studenci nadmiernie martwią się o odległą przyszłość (nawet 5 lat w przód), co paradoksalnie blokuje ich przed podejmowaniem aktywności tu i teraz.

Dominującym trendem w ostatnich 5 latach jest łączenie studiów z pracą. Większość studentów pracuje, jednak często jest to praca zarobkowa (np. w gastronomii lub handlu) niepowiązana z kierunkiem studiów, co wynika z konieczności samodzielnego utrzymania się.

Zmiany w planach studentów związanych z uczestnictwem w rynku pracy

W okresie ostatnich 5 lat przedstawiciele Akademickich Biur Karier zaobserwowali istotne zmiany w planach i postawach studentów, którzy stali się bardziej świadomi swojej wartości rynkowej oraz konieczności aktywnego kształtowania ścieżki zawodowej już na etapie edukacji. Badani podkreślają, że studenci wykazują większą inicjatywę w poszukiwaniu dodatkowych praktyk i staży, nawet jeśli nie są one obowiązkowe w ich programie studiów. Kluczową zmianą w planach dotyczących uczestnictwa w rynku pracy jest powszechność łączenia nauki z pracą zarobkową.

W zakresie oczekiwań płacowych obserwowany jest wyraźny wzrost aspiracji – obecni studenci, znając swoją wartość i koszty poświęcone na naukę, rzadziej akceptują minimalne wynagrodzenie i oczekują od pracodawców wyższych stawek startowych. Zmieniła się również dynamika relacji na linii pracownik-pracodawca - studenci częściej przyjmują postawę, w której to firma powinna zabiegać o kandydata, wykazując się przy tym pewną dozą pewności siebie podczas rekrutacji.



Jeśli chodzi o mobilność, zauważalny jest trend wybierania mniejszych, lokalnych ośrodków akademickich, co jest podyktowane głównie czynnikami finansowymi i chęcią uniknięcia wysokich kosztów życia w dużych miastach.

Myślimy, że ze względów finansowych łatwiej jest studiować na uczelni w Wałczu, gdzie mieszkają rodzice niedaleko, można dojechać niż wynajmować pokój gdzieś w Szczecinie czy w Poznaniu.


Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

Wskazano, że studenci często rezygnują z atrakcyjnych praktyk lub ofert pracy, ponieważ nie posiadają własnego środka transportu. Studenci zmagają się z problemem wykluczenia komunikacyjnego, wynikającym z braku synchronizacji transportu miejskiego z lokalizacją nowych centrów przemysłowych i logistycznych, które powstają na obrzeżach dużych miast. W sytuacji, gdy student ma odbyć bezpłatną praktykę, koszt dojazdu staje się wydatkiem niemożliwym do poniesienia, co zmusza go do rezygnacji z wartościowych ofert rozwoju zawodowego.

Wiedza studentów dotycząca źródeł i sposobów pozyskiwania wsparcia finansowego na rozwój kompetencji zawodowych

Wiedza studentów na temat źródeł i sposobów pozyskiwania wsparcia finansowego na rozwój kompetencji zawodowych jest oceniana przez przedstawicieli Akademickich Biur Karier jako niewystarczająca. Rozmówcy zauważają, że choć studenci mają teoretycznie nieograniczony dostęp do informacji w Internecie, często je bezrefleksyjnie „scrollują” i nie potrafią wyłowić ofert istotnych dla ich rozwoju. Często zdarza się, że młodzi ludzie dowiadują się o możliwościach dofinansowania staży czy szkoleń zbyt późno, zgłaszając się po wsparcie już po zakończeniu konkretnych projektów. Ponadto wskazano, że studenci wymagają prowadzenia „za rączkę”, ponieważ wykazują pewną bierność lub brak wiary w to, że darmowe formy wsparcia mogą realnie podnieść ich wartość na rynku pracy.

Akademickie Biura Karier podejmują szerokie i zróżnicowane działania, aby dotrzeć do studentów z informacją o dostępnym wsparciu. Przedstawiciele ABK stosują strategię polegającą na bezpośrednim odwiedzaniu grup studenckich podczas zajęć dydaktycznych oraz ścisłej współpracy z wykładowcami, którzy cieszą się wśród młodych dorosłych większym autorytetem i zaufaniem. Biura wykorzystują również nowoczesne kanały



komunikacji, takie jak media społecznościowe (Instagram, Facebook, grupy studenckie), newslettery oraz ekrany promocyjne zlokalizowane na terenie uczelni. Działania te uzupełniane są przez wydarzenia o charakterze masowym, jak targi pracy, giełdy pracy oraz strefy karier, organizowane cyklicznie na każdym wydziale, co pozwala na bezpośredni kontakt doradców ze studentami.


W ramach wsparcia merytorycznego ABK oferują pomoc w przygotowywaniu dokumentów aplikacyjnych do projektów stażowych oraz prowadzą indywidualne doradztwo zawodowe, pomagając studentom w badaniu ich predyspozycji. Ponieważ biura karier zazwyczaj nie dysponują własnymi funduszami na szkolenia, pełnią rolę pośrednika, kierując studentów do sprawdzonych, bezpłatnych platform e-learningowych lub informując o projektach finansowanych ze środków zewnętrznych, np. unijnych. Dodatkową formą wsparcia są programy mentoringowe i stypendialne, które pozwalają studentom na nawiązanie relacji z pracodawcami i uzyskanie wsparcia finansowego już w trakcie nauki. Pomimo tak intensywnych działań promocyjnych, przedstawiciele ABK wciąż widzą potrzebę zwiększania świadomości studentów i przełamywania ich barier w samodzielnym poszukiwaniu informacji.

Jeżeli chodzi o nasze biuro karier to na pewno pełnimy rolę łącznika świata akademickiego ze światem biznesu i staramy się wprowadzić naszych studentów i absolwentów w rynek pracy tak, aby byli gotowi na ten rynek pracy. Na pewno pomagamy im tworzyć różne dokumenty typu CV, list motywacyjny czy aplikacja. Oprócz tego oczywiście kierujemy naszych studentów na praktyki, na staże. Mają oni praktyki obowiązkowe, także muszą je odbyć. Poza tym organizujemy dla nich szkolenia, warsztaty akademickie, wyjścia studyjne, targi pracy. Od kilku lat organizujemy dla nich programy stypendialne i mentoringowe, także mają okazję poznać pracodawcę już wcześniej, w trakcie studiów.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

Bariery w pozyskiwaniu kompetencji

Analiza wypowiedzi przedstawicieli Akademickich Biur Karier wskazuje, że proces pozyskiwania kompetencji zawodowych przez studentów jest obarczony szeregiem barier, wśród których na pierwszy plan wysuwają się koszty oraz brak czasu. Za najważniejszą barierę uznano wysokie koszty specjalistycznych certyfikatów i szkoleń zawodowych. Wysokie ceny specjalistycznych szkoleń, zwłaszcza tych kończących się uzyskaniem



konkretnych uprawnień, stanowią dla wielu młodych ludzi barierę nie do przejścia bez dofinansowania ze środków zewnętrznych. Sytuację pogarsza fakt, że same biura karier zazwyczaj nie dysponują własnym budżetem na finansowanie takich kursów i mogą oferować wsparcie głównie wtedy, gdy realizowane są celowe projekty unijne. Równie istotną przeszkodą jest brak czasu, wynikający z konieczności łączenia nauki z pracą zarobkową, co w połączeniu z nieelastycznymi programami studiów uniemożliwia studentom udział w dodatkowych warsztatach.

Często właśnie takim problemem jest koszt takiego szkolenia. A poza tym studenci mają dużo zajęć. Mają dużo zajęć po szkole, mają prace dodatkowe, niekoniecznie związane z branżą, którą studiują. Ale teraz ja zauważyłam, że większość studentów pracuje. Też mają mniej czasu, żeby dodatkowo się szkolić.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

Obok barier ekonomicznych i organizacyjnych, eksperci kładą duży nacisk na przeszkody o charakterze psychologicznym i informacyjnym. Wskazują na paraliżujący lęk przed przyszłością oraz obawę przed podjęciem błędnej decyzji zawodowej, co paradoksalnie blokuje studentów przed podejmowaniem jakiegokolwiek wysiłku rozwojowego na obecnym etapie. Dodatkowo, mimo powszechnego dostępu do mediów społecznościowych, studenci mają trudność z selekcją istotnych informacji, co wymusza na doradcach zawodowych stosowanie metod bezpośrednich, by skutecznie dotrzeć z ofertą wsparcia.

W wymiarze regionalnym barierą pozostaje również wykluczenie komunikacyjne, gdzie brak dogodnego dojazdu transportem publicznym do firm zlokalizowanych poza miastem uniemożliwia studentom nieposiadającym własnego samochodu podjęcie atrakcyjnych staży czy praktyk.

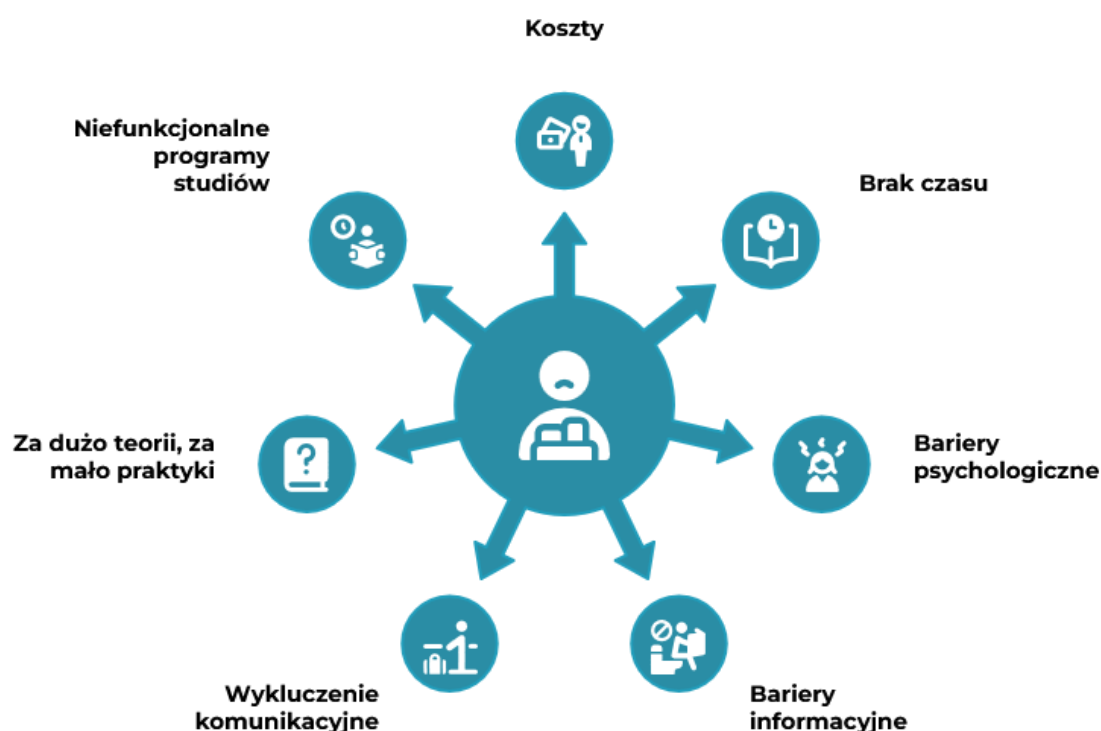
W odniesieniu do oferty edukacyjnej uczelni, uczestnicy badania zauważają, że barierą może być jej niedostateczne dopasowanie do indywidualnych potrzeb studentów oraz nadmierna koncentracja na teorii kosztem praktyki, co jest szczególnie dotkliwe na kierunkach o profilu ogólnoakademickim. Studenci często nie mają świadomości, że mogą brać udział w dodatkowych praktykach, jeśli nie są one wpisane w ich sztywny program nauczania, lub wykazują sceptycyzm wobec darmowych kursów, nie wierząc w ich realną wartość.

Chyba też nie wierzą, że te darmowe kursy to cokolwiek im dadzą. Tak, dlatego oni też chcą, żeby one się kończyły certyfikatem, bo przynajmniej ten certyfikat to mogą komuś pokazać.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

Kolejną istotną przeszkodą są mało elastyczne programy studiów, co przejawia się m.in. w niefunkcjonalnych grafikach zajęć, występowaniu tzw. „okienek”, czyli kilkogodzinnych przerw między wykładami. Uniemożliwia to studentom efektywne wykorzystanie czasu, blokując zarówno możliwość powrotu do domu, jak i podjęcia aktywności szkoleniowych w tym czasie.

Rysunek 28. Bariery w pozyskiwaniu kompetencji przez studentów




Źródło: opracowanie własne

Potrzeby zmian systemowych

Ocena systemu edukacji zawodowej w ramach nauki w szkole średniej/na uczelni oraz poprzez kursy, warsztaty i szkolenia

Przedstawiciele ABK jednoznacznie wskazują, że system edukacji zawodowej oraz sektor kursów i szkoleń wymagają istotnych zmian, aby lepiej odpowiadać na potrzeby współczesnego rynku pracy. Głównym postulatem jest zwiększenie nacisku na praktyczny wymiar kształcenia oraz systematyczna aktualizacja wiedzy przekazywanej na uczelniach, co powinno odbywać się poprzez ściślejszą współpracę z pracodawcami przy



projektowaniu programów studiów. Eksperti sugerują, że rozwiązaniem mogłoby być częstsze zapraszanie praktyków do prowadzenia gościnnych warsztatów i zajęć, co pozwoliłoby na bezpośredni transfer aktualnej wiedzy branżowej.

Dodatkowo badani wskazują na potrzebę wprowadzenia do programów edukacyjnych komponentów wzmacniających kompetencje psychospołeczne oraz praktyczne umiejętności urzędowe. Zaobserwowany po pandemii lęk przed pracą w grupach oraz trudności w bezpośredniej komunikacji, np. telefonicznej, wymagają wsparcia terapeutycznego w ramach systemu edukacji. System powinien również kłaść większy nacisk na naukę konkretnych czynności biurowych, takich jak wypełnianie dokumentów, wniosków czy umów, których nieznanomość powoduje u młodych ludzi poczucie bezradności na starcie kariery zawodowej.

Często trzeba załatwić coś w urzędzie, tak? No i młodzi ludzie tutaj na przykład nie potrafią przez telefon rozmawiać. Spotkałam się z tym bardzo często, że oni w dobie tego, że piszą do siebie wszędzie, jak trzeba gdzieś później zadzwonić, o cokolwiek zapytać, to te osoby unikają tego.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

Kolejną rekomendacją jest zintensyfikowanie działań informacyjnych i promocyjnych w mediach społecznościowych najczęściej używanych przez młodzież, takich jak TikTok czy Instagram, aby skuteczniej docierać do nich z ofertami wsparcia i rozwoju.

Potrzeba zmian w zakresie funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz instytucji edukacyjnych w kontekście formalnej i pozaformalnej edukacji zawodowej

Przedstawiciele ABK jednoznacznie potwierdzają potrzebę wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu zarówno instytucji rynku pracy, jak i placówek edukacyjnych. W odniesieniu do instytucji rynku pracy, takich jak powiatowe urzędy pracy, rozmówcy wskazują na istotną lukę systemową – studenci studiów dziennych nie mają statusu osób bezrobotnych, co w praktyce wyklucza ich z możliwości korzystania z dofinansowań na kursy i szkolenia finansowane z funduszy publicznych. Postuluje się zatem zmianę przepisów, aby umożliwić studentom realny dostęp do środków na podnoszenie kompetencji jeszcze w trakcie nauki.

My pracujemy ze studentami dziennymi. Student dzienny nie kwalifikuje się, nie jest klientem powiatowego urzędu pracy, bo nie jest gotowy do podjęcia pracy. Powiatowy urząd pracy nie może nic studentowi dziennemu zaproponować.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

W zakresie funkcjonowania kursów i szkoleń w regionie, kluczową potrzebą jest stworzenie dedykowanych pul finansowych na doszkalanie studentów, ponieważ wysokie koszty certyfikowanych szkoleń specjalistycznych stanowią dla nich barierę nie do przejścia. Uczestnicy badania postulują zwiększenie liczby programów stażowych i szkoleń (np. z zakresu obsługi specjalistycznego oprogramowania jak AutoCAD) dofinansowywanych ze środków zewnętrznych.


Rozmówcy widzą konieczność stworzenia systemowej platformy do formalnego potwierdzania umiejętności zdobytych w ramach samokształcenia (np. nauka języków obcych czy programowania), co ułatwiłoby studentom uwiarygodnienie swoich kompetencji/kwalifikacji przed pracodawcami. W kontekście regionalnym podnoszona jest kwestia wykluczenia komunikacyjnego jako bariery w dostępie do edukacji zawodowej - postuluje się, aby plany rozwoju transportu publicznego były lepiej zintegrowane z lokalizacją nowych firm, co umożliwiłoby studentom nieposiadającym własnego środka transportu docieranie na praktyki i staże.

Wszystkie te działania mają na celu stworzenie spójnego systemu, który płynnie łączy wiedzę akademicką z realnymi wymogami rynku pracy oraz potrzebami rozwojowymi współczesnego studenta.

Formalizacja i instytucjonalizacja

Obszary w ramach samokształcenia, dla których wskazana jest formalizacja

Opinie przedstawicieli ABK na temat formalizacji kompetencji nabywanych w ramach samokształcenia są podzielone i mocno uzależnione od specyfiki danej branży oraz łatwości weryfikacji danej umiejętności. Część rozmówców wskazuje, że w wielu obszarach, takich jak obsługa mediów społecznościowych, fotografia, projektowanie graficzne czy znajomość Excela, formalne potwierdzenie nie jest niezbędne, ponieważ umiejętności te są łatwo sprawdzalne przez pracodawców za pomocą portfolio lub praktycznych testów podczas rekrutacji. Podobna sytuacja występuje w branży IT, gdzie wykonanie konkretnego zadania technicznego ma dla pracodawcy większą wartość niż posiadane certyfikaty, choć te ostatnie



mogą pomóc w przejściu wstępnego etapu selekcji aplikacji. Pojawiła się opinia, że nie ma potrzeby mnożenia dokumentów, ponieważ certyfikat nie jest „paszportem” do znalezienia pracy, a jedynie dodatkiem do autentycznych umiejętności.

Z drugiej strony, w badaniu wybrzmiał silny postulat stworzenia możliwości formalnego potwierdzania kompetencji dla obszarów, w których samodzielna weryfikacja przez pracodawcę jest trudna. Jako przykład podaje się naukę języków obcych przez aplikacje typu Duolingo. Rozmówcy uważają, że warto byłoby stworzyć platformę umożliwiającą przystąpienie do egzaminu i uzyskanie certyfikatu, który student mógłby przedstawić w firmie niemającej możliwości samodzielnego sprawdzenia biegłości językowej kandydata. Potrzeba formalizacji pojawia się również w kontekście specjalistycznej wiedzy technicznej zdobywanej nieformalnie, na przykład przy naprawie samochodów hybrydowych czy elektrycznych. Osoba posiadająca taką wiedzę, ale niemająca oficjalnego potwierdzenia, może napotkać trudności przy zakładaniu własnego warsztatu lub ubieganiu się o pracę w autoryzowanym serwisie.


Mówimy o takich właśnie indywidualnych. Nie wiem, idę sobie do warsztatu, do wujka, który ma warsztat samochodowy. I nauczyłem się rozbierać na części pierwsze, na przykład samochód hybrydowy albo elektryk, co jest jeszcze rzadkością w tych warsztatach (...). Chciałbym otworzyć swój warsztat czy gdzieś pójść do pracy. I on wie, że on potrafi rozebrać samochód na części pierwsze i go złożyć. I ten samochód działa i nawet połowa części nie zostaje, do każdej śrubki jest skręcony, ale nie ma właśnie tego potwierdzonego.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

Uczestnicy badania wskazują również na obszary zawodowe, w których certyfikacja z zewnętrznych instytucji lub potwierdzenie znajomości konkretnych metod pracy z ludźmi np. w psychologii, ma dla pracodawców wymierną wartość.

Jak jest stowarzyszenie księgowych, no to tam są praktycy i takie zaświadczenie o ukończeniu kursu w tym obszarze byłoby ważne z punktu widzenia pracodawcy. Jeżeli mówimy o takiej pracy z człowiekiem - czy psycholog, czy socjolog - jeżeli ma ukończone szkolenia w jakiejś metodzie pracy z człowiekiem, no to myślę, że to też ma wartość.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK



Podsumowując, formalizacja samokształcenia jest postrzegana jako wartościowe narzędzie uwiarygodniania studenta, o ile dotyczy konkretnych, trudnych do zademonstrowania kompetencji lub uprawnień zawodowych.

Obszary edukacji, dla których wskazana jest formalizacja (wprowadzenie kursów, szkoleń, warsztatów jako realizowanych w ramach edukacji szkolnej)

Przedstawiciele ABK jednoznacznie wskazują na potrzebę formalizacji określonych obszarów edukacji, które obecnie nie są wystarczająco zaopiekowane w ramach standardowych programów nauczania, a mają kluczowe znaczenie dla skutecznego wejścia młodych ludzi na rynek pracy. Rozmówcy podkreślają, że współczesny system edukacji szkolnej nie przygotowuje młodzieży do praktycznych aspektów życia, w tym również zawodowego, co skutkuje ich bezradnością w dorosłym życiu.

Obszarem wymagającym formalizacji poprzez wprowadzenie konkretnych kursów lub warsztatów jest nauka praktycznych umiejętności administracyjno-prawnych. Badani zauważają, że młodzi ludzie kończący szkołę nie potrafią poprawnie wypełniać dokumentów urzędowych czy podstawowych umów, z którymi stykają się u pracodawców.


Moim zdaniem dzieci w szkole nie są przygotowane do wypełniania jakichkolwiek druków, umów.

Źródło: badanie jakościowe IDI, przedstawiciel ABK

5. Wnioski z badania

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

Analiza wyników badania przeprowadzonego wśród pracowników przedsiębiorstw z województwa wskazuje na wysoką spójność między diagnozą z etapu badania ilościowego a wynikami badania jakościowego. Zadanie 2 w pełni potwierdziło kluczowy wniosek z Zadania 1, według którego rozwój kompetencji najsukuteczniej napędza praktyka w miejscu pracy oraz model „learning-by-doing”. Rozmówcy uszczegółowili, że edukacja formalna stanowi jedynie teoretyczny fundament, który bez




stałego uzupełniania praktyką i specjalistycznymi szkoleniami szybko staje się niewystarczający. Jest to szczególnie widoczne w branżach technicznych, takich jak instalacje odnawialnych źródeł energii (OZE), gdzie wiedza szkolna dezaktualizuje się w ciągu kilku lat.

Zgodnie z zasygnalizowaną w badaniu ilościowym potrzebą rozwiązań „blisko pracy” (krótszych form szkoleniowych, łączenia nauki z wykonywaniem zadań zawodowych oraz systemowego wbudowania mentoringu i samokształcenia w kulturę organizacyjną firm), uczestnicy drugiego etapu badania najwyżej ocenili kursy i warsztaty określane jako „wiedza w pigułce”. Badanie pogłębione pozwoliło doprecyzować, że kluczową przewagą szkoleń zorganizowanych nad szkołą jest ich aktualność oraz możliwość bezpośredniej interakcji z ekspertem-praktykiem. Potwierdzono również, że certyfikaty i uprawnienia są postrzegane jako „twardy” atut uwiarygadniający pracownika na rynku i ułatwiający rozmowy o awansie lub podwyżce, co koresponduje z wnioskami z Zadania 1 dotyczącymi roli merytorycznego przygotowania do roli zawodowej.

Zadanie 2 udokumentowało masowe wykorzystanie narzędzi cyfrowych, co wykazała analiza badania ilościowego, takich jak portale branżowe, platformy wideo czy sztuczna inteligencja. Samokształcenie jest cenione za bezkonkurencyjną szybkość w rozwiązywaniu problemów pojawiających się w codziennej pracy. Badani wskazali, że samodzielne dociekanie rozwiązań sprawia, że wiedza zapada w pamięć trwalej niż gotowe schematy z wykładów, co stanowi rozwinięcie tezy z Zadania 1 o wysokiej efektywności uczenia się nieformalnego. Jednocześnie zauważono, że barierą tej formy nauki pozostaje trudność w weryfikacji wiarygodności źródeł oraz brak oficjalnych certyfikatów.

W obszarze barier Zadanie 2 dostarczyło dowodów na trwałość ograniczeń zidentyfikowanych w Zadaniu 1, wskazując na koszty jako główny czynnik hamujący aktywność edukacyjną pracowników. Badanie pogłębione pokazało jednak, że problemem jest nie tylko brak środków, ale przede wszystkim brak scentralizowanej informacji o funduszach oraz skomplikowana biurokracja przy pozyskiwaniu dofinansowań publicznych. Uczestnicy badania przyznali, że „papierologia” bywa tak demotywująca, iż wolą opłacić kurs z własnej kieszeni lub zrezygnować z niego, co potwierdza wniosek wynikający z badania ilościowego, dotyczący niskiej skłonności do współpłaty przy jednoczesnym braku systemowego wsparcia.



Finalny obraz postaw pracowników potwierdza postulat z badania ilościowego dotyczący konieczności wdrażania mentoringu i samokształcenia w kulturę organizacyjną firm. Uczestnicy wywiadów podkreślili, że idealnym modelem rozwoju jest połączenie solidnej podstawy szkolnej z intensywnym doszkalaniami kursowym i bieżącą praktyką pod okiem „mistrza”. Porównanie obu etapów badania pokazuje, że o ile szkoła uczy „ogólnych reguł”, o tyle to zorganizowane szkolenia pozaformalne i praktyka są postrzegane jako główny motor rozwoju kariery zawodowej.


W obszarze form wsparcia oferowanych przez pracodawcę badanie jakościowe uszczegółowiło ogólną tezę z badania ilościowego o kluczowej roli finansowania zewnętrznego. Rozmówcy wskazali, że wsparcie przyjmuje formy od pełnego dofinansowania kursów specjalistycznych, przez elastyczność organizacyjną (elastyczny czas pracy), aż po pomoc logistyczną, taką jak zapewnienie transportu na szkolenie. Jednocześnie badanie pogłębione ujawniło istnienie grupy pracowników, którzy nie otrzymują żadnego wsparcia, co prowadzi do ich stagnacji zawodowej. W odniesieniu do wpływu pracodawcy na wybór kształcenia Zadanie 2 doprecyzowało, że autonomia pracownika jest największa, gdy sam finansuje naukę, podczas gdy finansowanie przez firmę daje pracodawcy prawo do decydowania o tematyce i terminach.

Wpływ pracodawcy na ścieżkę kształcenia pracownika jest wypadkową modelu finansowania oraz realnej elastyczności organizacji pracy.

W praktyce nawet przy deklarowanej zgodzie na rozwój, sztywne grafiki i ograniczenia operacyjne mogą zawęzić dostępne formy kształcenia do szkoleń obligatoryjnych, podporządkowanych bieżącym potrzebom firmy.

Znaczącą różnicą między etapami badania jest podejście do odpłatności za szkolenia. O ile badanie ilościowe wskazywało na niską skłonność do współpłaty, o tyle wywiady pogłębione ujawniły dużą otwartość pracowników na model 50/50. Uczestnicy wywiadów postrzegają taki podział jako układ partnerski, zwłaszcza gdy kurs podnosi ich ogólną wartość na rynku pracy. Niemniej jednak, podtrzymano wniosek z pierwszego etapu badania, że szkolenia bezpośrednio związane z obowiązkami stanowiskowymi lub zmianami w prawie powinny być w całości opłacane przez firmę jako inwestycja w narzędzia pracy.

W kwestii przyczyn niezrealizowanych planów badanie jakościowe rozszerzyło ogólną diagnozę barier czasowych i finansowych z badania




ilościowego o czynniki systemowe i logistyczne. Nowym wnioskiem jest wpływ wygasania programów unijnych – brak kontynuacji cykli dofinansowań stał się dla wielu decydującym czynnikiem blokującym naukę. Dodatkowo wskazano na odległość od ośrodków szkoleniowych i związane z tym koszty transportu i noclegów jako istotne bariery w dostępie do kształcenia. Podobne bariery (brak czasu i środków) uniemożliwiły badanym podjęcie planowanej edukacji na poziomie średnim lub wyższym, co potwierdza zidentyfikowany w badaniu ilościowym problem kolizji nauki z obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi.

Plany na najbliższe dwa lata odzwierciedlają zasygnalizowaną w Zadaniu 1 potrzebę korzystania z nowoczesnych narzędzi cyfrowych i szkoleń „blisko pracy”. Uczestnicy badania zamierzają skupić się na śledzeniu zmian w przepisach oraz oswojeniu sztucznej inteligencji, która staje się dla nich obowiązkowym standardem. Jednocześnie badanie pogłębiło ujawniło grupę pracowników planujących rozwój niezwiązany z obecną branżą, np. naukę języków obcych w celu zwiększenia mobilności zawodowej. Finalnie porównanie obu badań pokazuje, że pracownicy dążą do balansu między zawodowym obowiązkiem a realizacją osobistych marzeń, choć ich aktywność pozostaje silnie uzależniona od dostępności wsparcia zewnętrznego.

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

Analiza wyników badania w ramach Zadania 2 w grupie firm szkoleniowych pozwala na uszczegółowienie obrazu rynku usług rozwojowych w województwie zachodniopomorskim, konfrontując go z wnioskami z etapu 1. Zadanie 2 potwierdziło diagnozę z Zadania 1, według której rynek znajduje się w fazie wzrostu, szczególnie w obszarze szkoleń finansowanych przez pracodawców oraz klientów publicznych. Przedstawiciele firm szkoleniowych zauważają jednak, że o ile podaż usług jest bogata, o tyle realna aktywność i motywacja pracowników bywają zróżnicowane i często określane jako niskie, co kontrastuje z zasygnalizowanym w Zadaniu 1 rosnącym zainteresowaniem szkoleniami. W badaniu pogłębiłym doprecyzowano, że chęć rozwoju rzadko wynika z motywacji wewnętrznej, a najczęściej jest wymuszona przez wymogi prawne lub odgórne polecenia pracodawcy.



W obszarze preferowanych form kształcenia wyniki Zadania 2 korespondują z wnioskami z Zadania 1 dotyczącymi wyraźnego przesunięcia akcentu w stronę formy online, które po pandemii zyskały pełną akceptację jako rozwiązania elastyczne i oszczędne czasowo. Jednocześnie badanie pogłębione pokazało, że edukacja formalna cieszy się najmniejszym zainteresowaniem dorosłych ze względu na sztywne harmonogramy i czasochłonność, co czyni ją mniej atrakcyjną niż krótkie szkolenia pozaformalne. Potwierdzono również dostrzeżony wcześniej trend rosnącego znaczenia edukacji nieformalnej (samokształcenia), wskazując jednak na istotną barierę w postaci braku certyfikacji takich kompetencji, co utrudnia ich weryfikację na rynku pracy.

W kwestii uwarunkowań decyzyjnych klientów badanie jakościowe dostarczyło dowodów na kluczową rolę ceny i dostępności dofinansowania, co było głównym wnioskiem dotyczącym barier w Zadaniu 1. Badani wskazali, że zainteresowanie ofertą drastycznie spada w momencie konieczności pełnej odpłatności przez uczestnika. Dodatkowo, o ile w pierwszej edycji badania wspomniano o certyfikatach jako „sygnale jakości”, o tyle w badaniu jakościowym doprecyzowano, że dla wielu uczestników uzyskanie formalnego dokumentu bywa ważniejsze niż faktyczne zdobycie wiedzy, co prowadzi do zjawiska szkoleń dla samych certyfikatów. Jakość usługi wciąż jest jednak silnie wiązana z profesjonalizmem prowadzącego i praktycznym charakterem zajęć, co w pełni pokrywa się z opiniami z pierwszego etapu badania.

Największe rozbieżności i uszczegółowienia pojawiły się w analizie barier systemowych. Podczas gdy w badaniu ilościowym ogólnie wskazywało na skomplikowane procedury dofinansowań, w toku wywiadów pogłębionych zidentyfikowano problem braku spójności dokumentacji między różnymi operatorami regionalnymi oraz urzędami pracy, co generuje nadmierną biurokrację. Odnosząc się do trendów technologicznych zidentyfikowanych w badaniu ilościowym, takich jak automatyzacja i AI, badanie pogłębione wykazało, że sztuczna inteligencja jest obecnie traktowana głównie jako narzędzie wspierające trenera w przygotowaniu materiałów, a nie jako realny zamiennik tradycyjnej edukacji, przy czym wyrażono obawę o spadek jakości merytorycznej treści generowanych masowo przez systemy AI.


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

Wyniki badania pogłębionego (Zadanie 2) w grupie reprezentantów przedsiębiorstw (w tym branż ISWZP) potwierdzają kluczowe tendencje zidentyfikowane na etapie badania ilościowego, jednocześnie dostarczając bardziej krytycznych i szczegółowych spostrzeżeń na temat kondycji szkolnictwa zawodowego. Zadanie 2 w pełni potwierdziło wiodący wniosek z Zadania 1, według którego dla pracodawców najbardziej wartościowe są formy kształcenia realizowane bezpośrednio w miejscu pracy (learning-by-doing). Badanie pogłębione uszczegółowiło ten mechanizm, wskazując na powszechne stosowanie wewnętrznych systemów mentorskich i modelu „mistrz-uczeń”, które są uznawane za najbardziej skuteczny sposób na dostosowanie kompetencji pracownika do specyficznych procesów technologicznych danej firmy.

Odnosząc się do oceny edukacji formalnej, która w badaniu ilościowym była postrzegana jako solidna baza wymagająca jedynie dopełnienia praktyką, wyniki Zadania 2 ujawniły znacznie większy sceptycyzm przedsiębiorców. Uczestnicy badania wskazują na rozdziewiek między teorią szkolną a realiami rynkowymi, alarmując, że absolwenci szkół branżowych i techników często nie posiadają nawet elementarnych umiejętności technicznych czy nawyków zawodowych. W badaniu pogłębionym podkreślono, że rzeczywistą wartość rynkową pracownik buduje dopiero poprzez specjalistyczne szkolenia pozaformalne, które dostarczają aktualnej wiedzy „w pigułce”.

W obszarze barier badanie jakościowe dostarczyło dowodów na trwałość ograniczeń zidentyfikowanych w Zadaniu 1, takich jak koszty i skomplikowane procedury, ale wzbogaciło tę diagnozę o istotny czynnik psychologiczny. Przedsiębiorcy podkreślali, że wysokie koszty szkoleń niszowych oraz biurokracja przy pozyskiwaniu dofinansowań hamują inwestycje w kapitał ludzki. Jednocześnie jednak w badaniu pogłębionym silnie wybrzmiał problem braku motywacji wewnętrznej pracowników, którzy często traktują podnoszenie kompetencji jako uciążliwy obowiązek, co skłania część pracodawców do postulatów o wprowadzenie częściowej odpłatności za kursy w celu zwiększenia zaangażowania załogi.

Zgodnie ze sformułowaną w ramach badania ilościowego potrzebą rozwiązań „blisko pracy” (krótszych form szkoleniowych, łączenia nauki




z wykonywaniem zadań zawodowych oraz systemowego wbudowania mentoringu i samokształcenia w kulturę organizacyjną firm), Zadanie 2 przełożyło ten ogólny postulat na konkretne rekomendacje systemowe. Badani domagają się nie tylko zwiększenia liczby godzin praktycznych, ale przede wszystkim dopuszczenia praktyków biznesu do współtworzenia programów nauczania przed ich wdrożeniem. Badanie jakościowe wykazało, że pracodawcy chcą nie tylko ogólnie współpracować ze szkołami – postulują również o możliwość realnego wpływu na to, czego uczą się uczniowie. Badanie pokazało, że firmy mają dość przestarzałej teorii i domagają się, aby szkoły uczyły nowoczesnych technologii oraz umiejętności interpersonalnych, które są faktycznie potrzebne w pracy. Przedsiębiorcy chcą współtworzyć programy nauczania, aby edukacja w końcu nadążyła za szybkimi zmianami na rynku.

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

Głównym motywem wyboru liceum ogólnokształcącego przez badanych uczniów była chęć kontynuacji edukacji na poziomie wyższym, co zadeklarowało 55,2% badanych. Istotne znaczenie miały również aspekty formalne, takie jak chęć zdobycia wykształcenia średniego (36,5%) oraz przekonanie o lepszym przygotowaniu do matury w tego typu placówce (31,4%). Dominacja orientacji akademickiej znajduje potwierdzenie w fakcie, że aż 86,3% badanych postrzega liceum jako „pomost” do studiów wyższych, a nie jako bezpośrednie przygotowanie do rynku pracy.

W przypadku uczniów szkół kształcących zawodowo o wyborze placówki decydowały przede wszystkim względy praktyczne: możliwość nauki interesującego zawodu (40,7%) oraz bliskość miejsca zamieszkania (40,3%). Motywacje te są silnie powiązane z rynkiem pracy, ponieważ niemal połowa uczniów liczy na łatwe znalezienie zatrudnienia, a blisko 40% na satysfakcjonujące zarobki. Co istotne, co piąty uczeń (21,7%) przyznał, że jego wybór był przypadkowy, co może sugerować brak pogłębionej analizy oferty edukacyjnej.

Aktywność uczniów w zakresie edukacji pozaformalnej w ciągu ostatnich dwóch lat nie była powszechna, gdyż blisko połowa badanych (46,4%) nie podejmowała żadnych takich działań. Najbardziej bierną grupą pod tym względem są uczniowie liceów, natomiast najbardziej aktywni okazali się



uczniowie szkół branżowych II stopnia. Wśród podejmowanych aktywności dominowały samodzielnie finansowane kursy i warsztaty (18,2%) oraz wolontariat (16,4%). Podobnie sytuacja wygląda w obszarze samokształcenia, gdzie 45,5% uczniów nie wykazało aktywności, a osoby podejmujące wysiłek najczęściej korzystały z programów do samodzielnej nauki. Co ciekawe, licealiści częściej niż inni korzystają w celach edukacyjnych ze specjalistycznych forów internetowych.


Plany na najbliższe dwa lata wyraźnie różnicują grupy uczniów: licealiści w zdecydowanej większości (71,7%) planują dalsze studia, podczas gdy uczniowie szkół branżowych II stopnia w większości (83,3%) zamierzają zakończyć edukację formalną. Uczniowie techników wykazują w tej kwestii największą niepewność (30,5% odpowiedzi „trudno powiedzieć”).

W obszarze kształcenia pozaformalnego blisko 38% wszystkich badanych planuje udział w kursach/szkoleniach/warsztatach, głównie zawodowych (75,3%) i językowych (61,8%). Główną barierą powstrzymującą przed takimi planami jest brak poczucia potrzeby (59,7%) oraz brak czasu (37,0%).

Analiza ogólnych postaw wobec rozwoju zawodowego pokazuje, że uczniowie najwyżej cenią praktyczne aspekty zdobywania kompetencji. Prawie 80% badanych uważa pracę w zawodzie za najlepszy sposób na podnoszenie umiejętności, a 75,7% stoi na stanowisku, że koszty szkoleń/kursów powinien finansować pracodawca. Choć większość uznaje konieczność stałego uzupełniania wiedzy szkolnej kursami (65,8%) i samokształceniem (60,4%), to sama edukacja formalna w szkole jest postrzegana jako najskuteczniejsza forma nauki przez mniej niż połowę uczestników badania.

W rankingu skuteczności form nabywania kompetencji najwyższe noty uzyskała praktyka zawodowa (średnia 4,11), a najniższe nauka w szkole branżowej (3,11) oraz w szkole policealnej (3,13).

Wielu uczniów napotyka bariery w realizacji swoich zamierzeń edukacyjnych – blisko 39% osób nie zdołało wziąć udziału w zaplanowanych wcześniej kursach, głównie z przyczyn finansowych (36,5%) lub braku miejsc (32,4%). Problemy pojawiały się już na etapie wyboru szkoły średniej - co piąty uczeń nie trafił do swojej wymarzonej placówki, najczęściej z powodu zbyt małej liczby punktów lub wyników egzaminów (45,5%) lub braku wolnych miejsc (34,1%).




Analiza planów edukacyjnych uczniów na najbliższe półrocze wskazuje, że zdecydowana większość badanych (85,4%) nie planuje udziału w żadnych dodatkowych kursach ani szkoleniach.

Patrząc w przyszłość, plany zawodowe uczniów są mocno zróżnicowane. Jedynie co trzeci badany zamierza podjąć pracę ściśle związaną z obecnym kierunkiem kształcenia, przy czym najwyższy wskaźnik lojalności wobec wybranego zawodu wykazują uczniowie techników (40,8%). Z kolei największa grupa uczniów, bo aż 38,7%, deklaruje, że w ogóle nie planuje wiązać swojej przyszłości zawodowej z obecnym profilem nauki, co jest szczególnie widoczne w przypadku licealistów traktujących szkołę wyłącznie jako etap przejściowy do dalszej edukacji.

5.5. Uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (licea ogólnokształcące i szkoły policealne)

Wyniki badania pogłębionego (Zadanie 2) w grupie uczniów szkół dla dorosłych (liceów i szkół policealnych) wskazują na silną spójność z diagnozą postawioną na etapie badania ilościowego, jednocześnie dostarczając bardziej osobistych i emocjonalnych uzasadnień dla podejmowanych ścieżek edukacyjnych. Wywiady pogłębione ukazały zbieżny obraz motywacji zidentyfikowanych w Zadaniu 1, zgodnie z którym głównym motywem podjęcia nauki jest chęć uzyskania formalnego poświadczenia kompetencji (matury lub dyplomu technika), co postrzegane jest jako klucz do poprawy pozycji na rynku pracy. Badanie jakościowe uszczegółowiło ten wątek, wskazując na istotny aspekt psychologiczny - dla wielu dorosłych ukończenie szkoły to nie tylko inwestycja zawodowa, ale także sposób na przełamanie wstydu wynikającego z wcześniejszych braków w wykształceniu i budowanie poczucia własnej wartości.

W obszarze oceny poszczególnych form kształcenia wyniki Zadania 2 korespondują ze zidentyfikowaną w badaniu ilościowym wysoką rangą praktycznego doświadczenia, jednak wprowadzają wyraźną hierarchię ważności. O ile w pierwszym etapie podkreślano wartość „learning-by-doing”, o tyle w badaniu pogłębionym uczniowie wyraźnie wskazali, że to edukacja formalna stanowi dla nich fundament, bez którego kursy czy samokształcenie mają mniejszą siłę przebicia u pracodawcy. Potwierdzono również dostrzeżony w badaniu ilościowym krytycyzm wobec nadmiaru teorii w programach szkolnych, przy czym w badaniu jakościowym



uczniowie doprecyzowali, że braki te najlepiej niwelują nauczyciele-praktycy potrafiący przełożyć podręcznikowe definicje na realne sytuacje zawodowe.

Analiza barier dostarczyła dowodów na trwałość ograniczeń zidentyfikowanych w badaniu ilościowym, takich jak konieczność godzenia nauki z pracą i obowiązkami rodzinnymi. Badanie pogłębione wzbogaciło tę diagnozę o kontekst fizycznego wyczerpania dorosłych uczniów oraz specyficzne problemy logistyczne. Rozmówcy wskazali, że barierą nie do przejścia bywa brak sprawnej komunikacji publicznej w regionie, co w połączeniu ze zmęczeniem po całym dniu pracy zmusza ich do rezygnacji z regularnego udziału w zajęciach. Zgodnie z wynikami badania ilościowego, badanie jakościowe potwierdziło również bardzo niski poziom świadomości dotyczący zewnętrznych źródeł finansowania rozwoju. Większość uczniów bazuje wyłącznie na bezpłatnej ofercie szkół publicznych i nie wie, gdzie szukać środków na specjalistyczne kursy, co ogranicza ich mobilność zawodową.

W kwestii edukacji nieformalnej badanie jakościowe pokazało masowe wykorzystanie narzędzi cyfrowych, w tym platform wideo i sztucznej inteligencji. Samokształcenie jest cenione za elastyczność i szybkość w rozwiązywaniu bieżących problemów, jednak uczestnicy wywiadów pogłębionych silniej niż w pierwszym etapie podkreślali lęk przed utrwalaniem błędnych nawyków bez kontroli szkoleniowca/trenera. Porównanie obu etapów badania pokazuje, że uczniowie dorośli dążą do modelu mieszanego - potrzebują solidnej bazy szkolnej, którą mogą elastycznie uzupełniać sprawdzoną wiedzą z kursów oraz szybkim wsparciem z zasobów internetowych.

Finalne zestawienie wyników pokazuje, że dorośli uczniowie to grupa o bardzo wysokiej determinacji, która oczekuje od systemu edukacji przede wszystkim elastyczności logistycznej i urealnienia programów nauczania. Postulat z badania ilościowego, dotyczący wzmocnienia doradztwa zawodowego, został w badaniu jakościowym rozwinięty do konkretnej rekomendacji wprowadzenia cyklicznych testów predyspozycji, które zapobiegałyby błędnym wyborom edukacyjnym wymagającym korekty w późniejszych latach życia.

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


Wyniki badania pogłębionego w grupie studentów ostatniego roku (Zadanie 2) wykazują dużą zbieżność z diagnozą postawioną na etapie badania ilościowego. Badanie jakościowe korespondowało z wnioskami z Zadania 1, według których studenci postrzegają pracę w zawodzie i praktykę jako bezdyskusyjnie najskuteczniejszy sposób rozwijania kompetencji.

Rozmówcy podkreślali, że dopiero osadzenie teorii w realnych warunkach pracy pozwala zweryfikować faktyczne umiejętności, a doświadczenia z pracy są zapamiętywane znacznie trwalej niż materiał z wykładów.

W odniesieniu do wartości edukacji formalnej, wywiady pogłębione uszczegółowiły zidentyfikowaną w badaniu ilościowym potrzebę komplementarności studiów z innymi formami nauki. O ile dyplom wyższej uczelni wciąż jest traktowany jako „baza” i formalna przepustka do zawodów regulowanych, o tyle studenci kierunków takich jak informatyka alarmują o przestarzałości programów. Potwierdzono wniosek z pierwszego etapu, że studia wymagają stałej „nadbudowy” w postaci kursów i staży, ponieważ sama wiedza teoretyczna bywa zbyt ogólna i nie nadąża za dynamiką rynku, szczególnie w obszarze sztucznej inteligencji.

W obszarze preferencji edukacyjnych, wyniki Zadania 2 korespondują z wnioskami z Zadania 1 dotyczącymi wysokiej oceny szkoleń pozaformalnych jako narzędzi szybkiej aktualizacji wiedzy. Studenci cenią kursy prowadzone przez praktyków za możliwość poznania realiów branżowych, których brakuje w podręcznikach. Jednocześnie badanie pogłębione pokazało, że zasygnalizowane w badaniu ilościowym zainteresowanie samokształceniem jest w praktyce standardem, choć studenci obawiają się braku certyfikacji takich kompetencji i trudności w ich udowodnieniu przyszłemu pracodawcy.

Analiza barier dostarczyła dowodów na trwałość ograniczeń zidentyfikowanych w badaniu wstępnym. Zadanie 2 rozszerzyło wniosek z Zadania 1 o kluczowej roli kosztów, wskazując na drastyczny rozdźwięk między studenckim budżetem a cenami rynkowymi specjalistycznych kursów. Studenci przyznali, że wysokie koszty utrzymania i dojazdów często wymuszają podjęcie pracy zarobkowej niezwiązanej z kierunkiem studiów,



co z kolei generuje barierę czasu, potwierdzając dostrzeżony wcześniej problem kolizji nauki z aktywnością zawodową.


W kwestii planów na przyszłość, wyniki badania jakościowego potwierdzają powszechną w tej grupie chęć dalszego rozwoju zidentyfikowaną w ramach badania ilościowego, szczególnie w zakresie kontynuacji studiów na drugim stopniu. Badanie pogłębione ujawniło jednak istotną lukę informacyjną: większość studentów nie wie, gdzie szukać wsparcia finansowego niezależnego od pracodawcy, co kontrastuje z ich deklarowaną w Zadaniu 1 otwartością na szkolenia finansowane zewnątrznie. Studenci postulują zatem nie tylko zmianę programów na bardziej praktyczne, ale też lepszą promocję dostępnych środków publicznych.

5.7. Reprezentanci Akademickich Biur Karier (ABK) działających w ramach zachodniopomorskich uczelni

Analiza wyników badania przeprowadzonego wśród reprezentantów Akademickich Biur Karier (ABK) rzuca światło na specyficzne wyzwania, z jakimi mierzą się studenci wchodzący na rynek pracy, oraz na rolę uczelni w tym procesie. Przedstawiciele ABK pełnią funkcję łącznika między światem akademickim a biznesem, wspierając studentów w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, doradztwie zawodowym oraz kierowaniu na praktyki i staże. Z ich perspektywy najpowszechniejszą i najwyżej cenioną formą zdobywania kompetencji są właśnie praktyki i staże, zarówno te obowiązkowe, jak i dodatkowe, które pozwalają na bezpośredni kontakt z pracodawcą jeszcze w trakcie nauki. Studenci wykazują silną potrzebę potwierdzenia swoich umiejętności, dlatego najbardziej interesują ich formy kształcenia kończące się uzyskaniem certyfikatu, stanowiącego namacalny dowód dla pracodawców.

W ciągu ostatnich pięciu lat zaobserwowano istotną ewolucję postaw studentów. Z jednej strony młodzi ludzie są bardziej świadomi swojej wartości rynkowej i wymagań pracodawców, co przekłada się na wyższe oczekiwania płacowe i mniejszą skłonność do pracy za minimalne wynagrodzenie. Z drugiej strony, jako negatywny skutek pandemii, uczestnicy badania wskazują na poważne bariery komunikacyjne (unikanie rozmów telefonicznych) oraz lęk przed pracą w dużych grupach.

Dominującym trendem stało się masowe łączenie studiów stacjonarnych z pracą zarobkową, często niezwiązaną z kierunkiem kształcenia, co wynika z konieczności samodzielnego utrzymania się. Ponadto młodzi ludzie



zmagają się ze stresem dotyczącym odległej przyszłości, co paradoksalnie może blokować ich bieżącą aktywność rozwojową.


Proces podnoszenia kwalifikacji napotyka na szereg barier, wśród których kluczowe są wysokie koszty specjalistycznych certyfikatów oraz brak czasu. Przedstawiciele ABK zwracają również uwagę na:

- niefunkcjonalne programy studiów z licznymi „okienkami”, które uniemożliwiają studentom efektywne zagospodarowanie czasu na dodatkowe szkolenia,
- wykluczenie komunikacyjne, czyli trudności z dojazdem transportem publicznym do firm zlokalizowanych na obrzeżach miast, co zmusza studentów bez własnego auta do rezygnacji z atrakcyjnych ofert,
- luki informacyjne – mimo biegłości w sieci, studenci często nie potrafią samodzielnie wyłowić rzetelnych informacji o dofinansowaniach i wymagają prowadzenia „za rączkę”.

Eksperti postulują szereg zmian systemowych, które ułatwiłyby studentom start zawodowy. Najważniejszą z nich jest zmiana przepisów dotyczących statusu studenta w urzędach pracy, co pozwoliłoby osobom uczącym się w trybie dziennym na korzystanie z publicznych funduszy na kursy i szkolenia. System edukacji powinien zostać wzbogacony o naukę praktycznych umiejętności administracyjno-prawnych, takich jak poprawne wypełnianie dokumentów czy umów, z czym młodzi ludzie mają obecnie duże trudności. Wskazano także na potrzebę stworzenia systemowej platformy do walidacji kompetencji nabytych samodzielnie (np. poprzez aplikacje językowe czy naukę niszowych technologii, jak naprawa aut elektrycznych), co uwiarygodniłoby studentów w oczach pracodawców. W opinii badanych czelnie powinny kłaść większy nacisk na kompetencje miękkie i radzenie sobie ze stresem, a do prowadzenia zajęć częściej zapraszać aktywnych praktyków biznesu.

6. Rekomendacje

Rekomendacje zostały sformułowane na podstawie kompleksowej analizy wyników badań ilościowych oraz jakościowych przeprowadzonych wśród wszystkich kategorii uczestników badania w ramach Zadania 1 i 2 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).
 - Bezpośrednie włączenie praktyków biznesu w proces projektowania programów nauczania przed ich wdrożeniem, aby uniknąć nauczania nieaktualnej teorii.
 - Wprowadzenie wczesnej orientacji zawodowej już w klasach 6–8 szkół podstawowych poprzez dni otwarte w zakładach pracy, co zapobiegnie przypadkowym wyborom ścieżek edukacyjnych.
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.
 - Stworzenie regionalnej platformy walidacji kompetencji cyfrowych i językowych zdobytych samodzielnie (np. przez aplikacje AI czy platformy e-learningowe), co uwiarygodni pracowników w oczach pracodawców.
3. Wzbogacenie programów kształcenia o naukę praktycznych umiejętności administracyjno-prawnych, takich jak poprawne wypełnianie



dokumentów urzędowych, umów czy pism, z którymi młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy mają trudności.

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. Zintensyfikowanie promocji ofert szkoleniowych i dofinansowań w mediach społecznościowych najczęściej używanych przez młodych ludzi (np. TikTok, Instagram).
3. 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.
4. 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.

IV. Wsparcie psychospołeczne i kompetencje miękkie

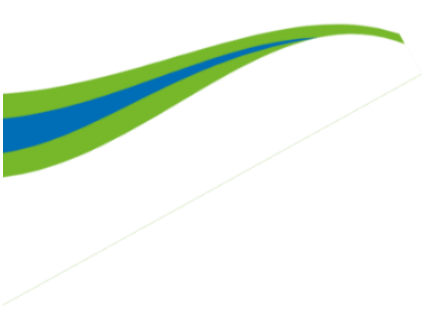
W odpowiedzi na skutki pandemii oraz dynamiczne zmiany społeczne, rekomenduje się:

1. Włączenie do programów edukacji zawodowej i akademickiej modułów wzmacniających kompetencje miękkie, takie jak radzenie sobie ze stresem, komunikacja interpersonalna.
2. Zapewnienie studentom i dorosłym uczniom dostępu do poradnictwa zawodowego połączonego ze wsparciem terapeutycznym, pomagającym w budowaniu pewności siebie i przełamywaniu barier komunikacyjnych w relacjach z pracodawcami.

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. Spis rysunków

Rysunek 1. Zakres terytorialny badania z podziałem na podregiony	7
Rysunek 2. Przewaga szkoleń/kursów/warsztatów nad dyplomem szkoły lub uczelni.....	21
Rysunek 3. Korzyści z edukacji zorganizowanej (kursy, warsztaty i szkolenia)	25
Rysunek 4. Bariery w dostępie do dofinansowania edukacji.....	29
Rysunek 5. Formy wsparcia w podnoszeniu kompetencji oferowane przez pracodawcę.....	31
Rysunek 6. Argumenty za częściowym ponoszeniem kosztów przez pracownika oraz pełnym finansowaniem przez pracodawcę.....	35
Rysunek 7. Przyczyny niezrealizowanych planów szkoleniowych w ostatnich 3 latach	39
Rysunek 8. Czynniki wpływające na zainteresowanie edukacją pozaformalną	48
Rysunek 9. Motywacje klientów indywidualnych do udziału w szkoleniach	52
Rysunek 10. Motywacje podmiotów zamawiających do korzystania ze szkoleń oraz czynniki wpływające na ich wybory edukacji pozaformalnej...	54
Rysunek 11. Potrzeby zmian w funkcjonowaniu zawodowej edukacji pozaformalnej.....	57
Rysunek 12. Formy edukacji.....	63
Rysunek 13. Bariery utrudniające udział w edukacji pozaformalnej.....	65
Rysunek 14. Czynniki wpływające na korzystanie z edukacji pozaformalnej	69
Rysunek 15. Sposoby podejmowania decyzji o kształceniu pracowników ...	77
Rysunek 16. Największe wyzwania i braki kształcenia formalnego w szkołach ponadpodstawowych lub wyższych	81
Rysunek 17. Bariery w podnoszeniu kwalifikacji pracowników	82
Rysunek 18. Zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego rekomendowane przez przedsiębiorców.....	85
Rysunek 19. Motywacje do nauki w szkole dla dorosłych	119
Rysunek 20. Znane źródła wsparcia finansowego na rozwój kompetencji zawodowych	133
Rysunek 21. Bariery w edukacji w szkole dla dorosłych	135
Rysunek 22. Bariery w edukacji pozaformalnej.....	136
Rysunek 23. Mocne strony nauki na uczelni.....	146
Rysunek 24. Słabe strony nauki na uczelni	147
Rysunek 25. Plany rozwoju zawodowego studentów	152


Rysunek 26. Bariery utrudniające podjęcie lub kontynuowanie studiów...	160
Rysunek 27. Najczęstsze formy aktywności studentów	165
Rysunek 28. Bariery w pozyskiwaniu kompetencji przez studentów.....	171

9. Spis tabel

Tabela 1. Rozkład próby badawczej ze względu na podregion i typ szkoły..	13
Tabela 2. Wpływ wybranych czynników na decyzję o wyborze liceum ogólnokształcącego (skala 1-5) – wartości procentowe ogółem i wg płci.....	92
Tabela 3. Postawy uczniów LO wobec roli liceum w przygotowaniu do pracy i dalszej edukacji.....	94
Tabela 4. Postawy uczniów szkół kształcących zawodowo wobec roli szkoły kształcącej zawodowo w przygotowaniu do pracy i dalszej edukacji.....	99
Tabela 5. Zgodność ze stwierdzeniami dotyczącymi postaw w zakresie pozyskiwania kompetencji.	108
Tabela 6. Ocena poszczególnych form nabywania kompetencji zawodowych (wiedzy i umiejętności zawodowych).....	110

10. Spis wykresów

Wykres 1. Kryteria wyboru liceum ogólnokształcącego jako kolejnego etapu edukacji	90
Wykres 2. Wpływ wybranych czynników na decyzję o wyborze liceum ogólnokształcącego (skala 1-5) – wartości średnie ogółem i wg płci	91
Wykres 3. Kryteria wyboru szkoły kształcącej w zawodzie jako kolejnego etapu edukacji	96
Wykres 4. Czynniki wyboru kierunku kształcenia (zawodu) w szkołach kształcących zawodowo	98
Wykres 5. Korzystanie z pozaformalnych form kształcenia w ostatnich 2 latach	101
Wykres 6. Samodzielne zdobywanie wiedzy i umiejętności zawodowych w ostatnich 2 latach	103
Wykres 7. Plany kontynuacji formalnej edukacji w najbliższych 2 latach ...	104
Wykres 8. Planowane pozaformalne sposoby pozyskiwania kompetencji zawodowych	105



Wykres 9. Plany na najbliższe 2 lata w zakresie samodzielnego (bez wsparcia szkoły i innych instytucji, w tym szkoleniowych) zdobywania wiedzy i umiejętności zawodowych	106
Wykres 10. Plany podjęcia pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej związanej z wybranym zawodem/ kierunkiem kształcenia po ukończeniu obecnej nauki.....	113