

Rozwój kompetencji

– uczenie się osób dorosłych
i podmioty oferujące usługi rozwojowe



Spis treści

Wstęp	3
Strona popytowa rynku usług rozwojowych – uczące się osoby dorosłe	4
Główne wnioski	4
Metodologia badania osób dorosłych	9
Metodologia badania osób dorosłych	9
Ogólna charakterystyka próby	9
Forma pytań o podnoszenie kompetencji w badaniu BKL, edycja 2016-2023	10
Zastosowane klasyfikacje	11
Definicje kluczowych pojęć	13
Strona popytowa rynku usług rozwojowych – uczące się osoby dorosłe	14
Podstawowe wskaźniki aktywności edukacyjnej dla osób w wieku 18-64 oraz 25-64 lata	14
Aktywność edukacyjna – uczenie się formalne i pozaformalne	18
Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym	23
Rodzaje uczenia się pozaformalnego	30
Inne formy uczenia się w miejscu pracy	33
Kto finansował pozaformalne uczenie się?	36
Motywacje do rozwoju umiejętności zawodowych	37
Możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności	39
Przyczyny nieuczestniczenia w kształceniu się pozaformalnym	40
Nieformalne uczenie się	43
Rola certyfikatów/licencji w rozwoju kariery zawodowej	47
Strona podaźowa rynku rozwojowego: sektor szkoleniowo-rozwojowy	52
Główne wnioski	52
Metodologia badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe	56
Dane - badanie instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe	56
Sposoby prezentacji wyników	57
Strona podaźowa rynku rozwojowego: sektor szkoleniowo-rozwojowy	58
Charakterystyka podmiotów świadczących usługi rozwojowe	58
Typ firm i instytucji objętych badaniami	58
Staż i wielkość podmiotów objętych badaniami	60
Obroty w sektorze rozwojowym i źródła finansowania usług rozwojowych	62
Ocena kondycji finansowej	64

Zasięg działania badanych podmiotów	67
Kadra sektora szkoleniowo-rozwojowego.....	67
Klienci korzystający z usług rozwojowych	71
Oferta usług rozwojowych	74
Formy oferowanych usług rozwojowych.....	74
Sposób realizacji: dostęp otwarty i zamknięty	80
Tematyka usług rozwojowych	82
Wydatki na rozwój kadry merytorycznej.....	88
Kompetencje kadry kierowniczej	89
Aneks	91
Wskaźniki aktywności edukacyjnej, dane populacyjne	91

Wstęp

Po trzyletniej przerwie zespół Bilansu Kapitału Ludzkiego powraca z wynikami nowych badań. W drugiej edycji, której realizacja przewidziana jest do 2023 roku, nasze próby są mniejsze niż w pierwszej edycji, ale pojawi się garść nowości. Wprowadzamy do naszych prób komponent badań panelowych. Pozwolą one po pewnym czasie pokazać dynamikę badanych zjawisk na poziomie poszczególnych jednostek, przez co będziemy mogli lepiej zrozumieć procesy zmian zachodzących w relacjach między rozwojem kompetencji a rynkiem pracy. W badaniach ludności rozszerzyliśmy paletę zjawisk poddanych pomiarowi. Te nowe zagadnienia to:

- opis sytuacji w pracy, postawy wobec pracy, relacje z przełożonymi i oczekiwania co do wieku przejścia na emeryturę;
- wartości ważne w życiu jako tło postaw wobec pracy;
- ocena zmiany własnej sytuacji na rynku pracy;
- gruntownie zrewidowany moduł dotyczący aktywności edukacyjnej dorosłych.

Badania pracodawców zostały rozszerzone o komponent badań panelowych oraz moduł zarządzania i kultury organizacyjnej w firmie, który także pojawił się w badaniu sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Bilans Kapitału Ludzkiego został też wzbogacony o moduł badań sektorowych. Obecnie realizowane są badania sektora usług finansowych, usług turystycznych oraz sektora IT. Badania sektorowe prowadzone są w ścisłej współpracy z sektorowymi radami do spraw kompetencji i służą wypracowaniu rekomendacji dla systemu edukacji w zakresie kształtowania kompetencji, które będą potrzebne na zmieniającym się rynku pracy.

Jako pierwsze trafiają w Państwa ręce przeglądowe raporty tematyczne poświęcone 1) ludności w wieku produkcyjnym na rynku pracy, 2) uczenia się osób dorosłych i oferty usług rozwojowych oraz 3) sytuacji pracodawców w zakresie pozyskiwania i zarządzania zasobami ludzkimi. Raporty te mają na celu zapoznanie Państwa, w zakresie w jakim pozwalają zgromadzone dane, z podstawowymi wynikami badań. Dlatego główny nacisk został w nich położony na prezentację tych wyników zaopatrzonych w oszczędne komentarze interpretujące i wyjaśniające zestawienia. Po wykonaniu dalszych analiz przedstawimy Państwu, zgodnie z tradycją, pogłębiony raport podsumowujący tę edycję badań wraz z wnioskami teoretycznymi i rekomendacjami dla polityk publicznych.

Liczymy na to, że zaprezentowane informacje okażą się dla Państwa interesujące i przydatne.

prof. dr hab. Jarosław Górniak
kierownik zespołu badawczego BKL

Strona popytowa rynku usług rozwojowych – uczące się osoby dorosłe

Główne wnioski

Ilu dorosłych Polaków podnosiło swoje kompetencje?

Aktywność edukacyjną dorosłych mierzy się zazwyczaj za pomocą dwóch wskaźników: uczestnictwa w edukacji i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie i uczestnictwa w edukacji i szkoleniach w ciągu ostatnich 4 tygodni poprzedzających badanie.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie **niemal 80% Polaków w wieku 25-64 lata (czyli 16,3 mln osób) podnosiło swoje kompetencje w jakikolwiek sposób**, tj. kształcąc się w ramach edukacji formalnej, ucząc się pozaformalnie, a także samodzielnie lub przy pomocy innych, w zakresie rozwoju zawodowego, jak i nie związanego bezpośrednio z zawodem. Wśród nich:

- **56% badanych (11,5 mln osób), podejmowało aktywność edukacyjną, poprzez uczenie się formalne lub pozaformalne**, w tym:
 - 6,3% (1,3 mln osób) badanych uczestniczyło w kształceniu formalnym (uczyło się w szkole średniej lub na uczelni, uwzględniając szkoły dla dorosłych i studia podyplomowe);
 - 38% (7,8 mln osób) uczyło się pozaformalnie w zakresie zawodowym i pozazawodowym (biorąc udział w ściśle zorganizowanych formach rozwoju, bez kursów i szkoleń obowiązkowych);
 - wyłącznie w kursach obowiązkowych uczestniczyło 16,6% badanych (3,4 mln osób);
- **33% (6,6 mln osób) zdobywało wiedzę i umiejętności zawodowe poprzez udział w zorganizowanych formach rozwoju i uczenia się w miejscu pracy**, takich jak m.in. obserwacje pracy innego pracownika, mentoring, coaching, czasowa rotacja na stanowiskach, wizyty studyjne, czy spotkania międzypespółowe;
- **66,5% (13,5 mln) uczyło się samodzielnie** (uczyli się czegoś nowego lub zdobywali doświadczenie, korzystając z pomocy członków rodziny, przyjaciół, współpracowników; książek, profesjonalnych magazynów; programów komputerowych i Internetu; programów emitowanych przez telewizję, radio, muzeów, wystaw, galerii i centrów nauki).

W ciągu ostatnich 4 tygodni licząc od momentu realizacji badania swoją wiedzę i umiejętności poprzez edukację formalną lub nieobowiązkowe zajęcia pozaformalne podnosiło 22% (4,5 mln) Polaków w wieku 25-64 lata, a uwzględniając również kursy i szkolenia obowiązkowe – 25% (ponad 5 mln osób).

Czynniki sprzyjające aktywności edukacyjnej

- **Poziom wykształcenia jest jednym z najważniejszych czynników kształtujących aktywność edukacyjną** (formalną i nieobowiązkową pozaformalną) Polaków w wieku 25-64 lata. **Najbardziej aktywną edukacyjnie grupą są osoby z wykształceniem wyższym** (69%), a wśród nich ponad połowa (54%) uczyła się pozaformalnie w zakresie rozwoju zawodowego oraz 42% w zakresie rozwoju nie związanego *stricte* z zawodem.

- Wyższy wskaźnik aktywności edukacyjnej notujemy w **najmłodszych kategoriach wiekowych** – osiąga on wartość 66% w grupie osób do 30 r.ż. Uwzględniając natomiast wyłącznie nieobowiązkowe kształcenie w zakresie zawodowym – najwyższe wartości tego wskaźnika (ok. 34%) notujemy wśród osób, będących w środkowym okresie kariery zawodowej, tj. między 35 a 54 rokiem życia.
- Biorąc pod uwagę wykształcenie osób w poszczególnych grupach wiekowych, obserwujemy, że **w przypadku kobiet, wykształcenie ma większe znaczenie dla uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym niż wiek**. Wprawdzie, zarówno wśród kobiet i mężczyzn, pozaformalnie uczyły się przede wszystkim osoby z wyższym wykształceniem, ale wśród kobiet z wykształceniem średnim i wyższym, wraz z wiekiem obserwujemy w tym zakresie nawet wzrost aktywności szkoleniowej.
- **Znacznie częściej pozaformalnie kształciły się osoby pracujące** (46%), rzadziej bezrobotne (27%), najrzadziej zaś nieaktywne zawodowo (13%). Niemniej jednak, we wszystkich tych grupach, wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rosła również ich aktywność edukacyjna, choć widocznie większy **wpływ na aktywność szkoleniową ma poziom wykształcenia wśród osób pracujących**. Ponad 70% osób pracujących z wykształceniem wyższym podnosiło w ten sposób swoje kompetencje w ostatnich 12 miesiącach.
- **Najwyższą aktywność w zakresie uczenia się pozaformalnego, wykazują osoby pracujące na stanowiskach specjalistycznych** (77%), a dalej na stanowiskach **kierowniczych** (66%). W obu tych zawodach, szczególnie wśród kierowników, częściej szkoliły się kobiety. Z kolei, w przypadku zawodów usługowych, robotniczych i operatorskich wyższe wartości osiągnęli mężczyźni.
- **Osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych charakteryzują się również największą aktywnością w zakresie rozwijania swoich kompetencji w miejscu pracy**. Uczenie się w miejscu pracy okazuje się dla wielu grup zawodowych bardziej popularnym rodzajem rozwoju zawodowego. Częściej niż poprzez klasyczne formy edukacji pozaformalnej, w miejscu pracy rozwijają swoje umiejętności przede wszystkim pracownicy biurowi (37% uczyło się w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach, a 24% w ramach klasycznych form pozaformalnych) i robotnicy wykwalifikowani (odpowiednio 30% i 13%) oraz operatorzy i monterzy (32% i 15%).
- Biorąc pod uwagę układ regionalny Polski najwyższą aktywnością edukacyjną (formalną i pozaformalną) charakteryzują się mieszkańcy województwa łódzkiego (47%), śląskiego (47%) oraz pomorskiego (46%). Województwa te pozostają regionami o najwyższych wartościach wskaźnika aktywności, uwzględniając tylko nieobowiązkowe kształcenie pozaformalne.
- Podobne wzorce, jeśli chodzi o czynniki indywidualne, obserwujemy także **w zakresie aktywności samokształceniowej**. W tym przypadku, szczególnie **poziom wykształcenia i sytuacja zawodowa odgrywają ważną rolę**. **Zdecydowanie najczęściej uczą się samodzielnie lub przy pomocy innych osób badani z wykształceniem wyższym** (83%), a aktywność ta utrzymuje się w tej grupie na poziomie ok. 80% bez względu na wiek badanych. **Bardziej aktywne w tym zakresie są również osoby pracujące** (72%), aniżeli bezrobotne (57%), czy nieaktywne zawodowo (49%). Wśród kobiet obserwujemy większą aktywność w zakresie samodzielnego uczenia się – bez względu na sytuację zawodową – kobiety częściej podejmowały się kształcenia nieformalnego w ostatnich 12 miesiącach.

Motywacje do podnoszenia kompetencji

- Udział w kształceniu pozaformalnym jest traktowane głównie jako działanie zwiększające szanse rynkowe lub kompetencje zawodowe. Osoby, które uczestniczyły w nieobowiązkowych zajęciach pozaformalnych związanych z zawodem **motywowane były przede wszystkim chęcią**

podniesienia umiejętności potrzebnych w pracy. Wskazuje na to 80% uczestników nieobowiązkowych zajęć pozaformalnych związanych z zawodem oraz 60% tych, którzy uczestniczyli zarówno w obowiązkowych, jak i nieobowiązkowych zajęciach z tego obszaru rozwoju. Ważnym dla tej ostatniej grupy badanych były także wymagania ze strony pracodawcy. Trzecią pod względem wskazań jest motywacja do zdobycia określonego certyfikatu bądź licencji.

- **Ponad 55% uczących się pozaformalnie w zakresie zawodowym w ostatnich 12 miesiącach uznało, że wiedzę i umiejętności zdobyte podczas odbytych zajęć w dużym lub bardzo dużym stopniu mogą wykorzystać w swojej obecnej pracy.** 27% uznało, że ma takie możliwości w umiarkowanym stopniu, a niemal 13%, że w małym lub bardzo małym. Niecałe 4% uznało, że wcale nie ma takiej możliwości.

Najpopularniejsze formy kursów oraz szkoleń

- Wśród różnych **rodzajów rozwoju zawodowego** w trybie pozaformalnym **największą popularnością cieszą się kursy i szkolenia stacjonarne.** Wśród osób w wieku 25-64 lata, które uczyły się pozaformalnie w zakresie zawodowym w ostatnich 12 miesiącach prawie ¼ wymieniła obowiązkowe szkolenia i kursy z zakresu BHP i ppoż. Stanowią oni 35% analizowanej populacji. W dalszej kolejności wymieniane były inne, nieobowiązkowe kursy i szkolenia stacjonarne, z których korzystało 39% wśród uczących się pozaformalnie (19% całej badanej populacji).
- **W przypadku rozwoju o charakterze pozazawodowym, największą popularnością cieszą się zajęcia sportowe.** Aż 75% rozwijających swoje umiejętności pozazawodowe wskazuje na tę formę (18% badanej populacji). Drugą pod względem popularności formą są szkolenia i kursy stacjonarne niezwiązane z rozwojem sportowym – wskazało na nie 24% uczestników kształcenia pozaformalnego, pozazawodowego, co stanowi niecałe 6% wszystkich badanych w przedziale wiekowym 25-64 lata.
- **Analizując poszczególne formy rozwijania umiejętności w miejscu pracy, najbardziej popularną z nich jest uczenie się poprzez instruktą** dotyczący np. obsługi nowego sprzętu, maszyny czy oprogramowania (55% wśród osób uczestniczących w rozwoju zawodowym w miejscu pracy, co stanowiło 23% wśród wszystkich osób pracujących w wieku 25-64). Tylko w przypadku osób z wykształceniem wyższym, bardziej popularne okazały się spotkania międzyspołowe, w ramach których odbywa się wymiana wiedzy i doświadczeń. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie również popularność uczenia się poprzez wykonywanie zadań w pracy przy wsparciu innej osoby.
- Biorąc pod uwagę **sposoby samodzielnego uczenia się (edukacja nieformalna), najczęściej wskazywane jest korzystanie z materiałów internetowych** (67% wśród kształcących się nieformalnie, co stanowiło 45% badanej populacji w wieku 25-64) oraz z książek, magazynów lub innych materiałów drukowanych (odpowiednio 59% i 39%). Sposoby te częściej wskazują osoby z wykształceniem wyższym i średnim niż niższym. Osoby legitymujące się średnim i wyższym wykształceniem zdecydowanie częściej wskazują również programy komputerowe jako źródło wiedzy w edukacji nieformalnej.
- **W zdecydowanej większości działania związane z rozwojem zawodowym są finansowane lub współfinansowane ze środków zewnętrznych, w tym głównie przez pracodawcę. Wyłącznie na ten rodzaj finansowania wskazało 65% osób uczestniczących w pozaformalnym rozwoju zawodowym, a 76% z nich wymieniło to źródło wśród innych instytucji i osób, które częściowo lub w całości pokrywały koszty udziału we wskazanych przez nich formach rozwoju zawodowego. Wyłącznie na własny wkład finansowy wskazało prawie 12%, a niemal 21% kształcących się zawodowo wymieniło wkład własny jako jedno ze źródeł finansowania ich aktywności.**

Czynniki warunkujące bierność edukacyjną

- **Czynnikiem sprzyjającym bierności edukacyjnej jest bierność zawodowa.** Sprzężone jest to jednocześnie z obserwacją, że główny powód motywujący do podnoszenia wiedzy i umiejętności ma charakter zawodowy. **Osoby nieaktywne zawodowo charakteryzowały się najniższym poziomem aktywności edukacyjnej** (formalnej i pozaformalnej). W tej grupie wskaźnik ten wyniósł 15%, a uwzględniając wyłącznie nieobowiązkowe pozaformalne zajęcia związane z rozwojem zawodowym – 7%. **Kolejną grupą, ze względu na sytuację zawodową, charakteryzującą się niskim poziomem aktywności edukacyjnej są osoby bezrobotne**, wśród których w ostatnich 12 miesiącach około 30% uczestniczyło w edukacji formalnej lub pozaformalnej, a 15% brało udział w nieobowiązkowych zajęciach pozaformalnych związanych z rozwojem zawodowym.
- Analiza aktywności edukacyjnej w poszczególnych grupach zawodowych dostarcza w zasadzie przewidywalnych wyników – **wraz z przejściem od zawodów opierających się na pracy umysłowej do zawodów, których domeną jest praca fizyczna, następuje spadek tej aktywności.** Zdecydowanie najmniej aktywną grupą zawodową w zakresie nieobowiązkowego kształcenia pozaformalnego są rolnicy – tylko 17% z nich podnosiło pozaformalnie swoje kompetencje w ten sposób. Kolejnymi grupami są robotnicy niewykwalifikowani, wśród których 20% dokształcało się pozaformalnie oraz operatorzy i monterzy (30%). Jednocześnie, w tych grupach zawodowych obserwujemy najwyższy odsetek osób, które w ostatnich 12 miesiącach brały udział wyłącznie w szkoleniach obowiązkowych.
- **Osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i poniżej, zdecydowanie rzadziej rozwijają swoje kompetencje niż osoby o wykształceniu średnim, a szczególnie wyższym.** Wiąże się to m.in. z charakterem wykonywanej pracy. Wśród osób o wykształceniu niższym dominują bowiem osoby wykonywujące prace o prostszym charakterze, co nie sprzyja rozwojowi zawodowemu. W tej grupie jedynie 15% uczestniczyło w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach, w tym mniejszą aktywnością wyróżniają się w tej grupie kobiety (11%) aniżeli mężczyźni (18%). Jednocześnie, wśród osób z wykształceniem niższym obserwujemy najwyższy odsetek uczestników wyłącznie obowiązkowych kursów i szkoleń (23%). W tym obszarze mężczyźni także wykazują większą aktywność od kobiet.
- **Uczestnictwo w nieobowiązkowym kształceniu pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach, generalnie spada w kolejnych grupach wiekowych, osiągając najniższe wartości wśród osób, będących w wieku przedemerytalnym.** Dla osób w wieku 55-64 lata wyniósł on 22%, przy czym wśród kobiet w tej grupie wiekowej wartości wskaźnika są wyższe niż wśród mężczyzn (18% dla mężczyzn i 26% dla kobiet). Należy jednak pamiętać, że wśród osób z wykształceniem wyższym, wiek nie różnicował w zasadzie poziomu aktywności pozaformalnej i utrzymywał się w każdej kategorii wiekowej na poziomie ok. 66%.
- Uwzględniając zróżnicowanie regionalne, najniższą aktywnością edukacyjną (formalną i pozaformalną) charakteryzują się mieszkańcy województwa lubelskiego (31%), w dalszej kolejności województwa opolskiego (30%) oraz lubuskiego (31%). Województwa te pozostają regionami o najniższych wartościach wskaźnika aktywności, uwzględniając tylko nieobowiązkowe kształcenie pozaformalne.

Powody bierności edukacyjnej

- **Głównym powodem nierozwijania wiedzy i umiejętności w ostatnich 12 miesiącach, w ramach uczenia się pozaformalnego jest deklarowany brak takiej potrzeby.** Taki powód podaje 63% badanych, w tym niemal 66% osób pracujących.

- **W przypadku osób nieaktywnych zawodowo**, jedną z najważniejszych barier utrudniających rozwój własnych kompetencji **jest brak czasu z powodów osobistych (39%)**. **Wśród nieaktywnych zawodowo kobiet jest to najczęstszy powód** niepodejmowania nauki w trybie pozaformalnym. (50%). Osoby nieaktywne zawodowo, częściej od osób pracujących i bezrobotnych, wskazują również na stan zdrowia, jako czynnik uniemożliwiający uczenie się pozaformalne (21%).

Rola formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności w rozwoju kariery zawodowej?

- Problematyka użyteczności formalnego potwierdzenia posiadanej wiedzy i umiejętności rozważana była w badaniu m.in. w kontekście różnego rodzaju trudności rozwoju własnej kariery zawodowej, w związku z nieposiadaniem certyfikatu/licencji.
- Spośród wszystkich uczestników badania w wieku 18-69 lat, **22% deklaroowało, że brak formalnego potwierdzenia posiadanych przez nich umiejętności wpływał na trudności w rozwoju własnej kariery zawodowej**. W ramach tej grupy, najczęściej wymienianą odpowiedzią na tę sytuację było zaniechanie starań o pracę, która odpowiadała ich umiejętnościom (56%).
- **Większość osób pracujących**, bez względu na pełnione stanowisko, wskazuje na **brak starań się o pracę, jako najczęstszą odpowiedź w sytuacji braku posiadania formalnego potwierdzenie własnych umiejętności** (57% wśród tych, którzy doświadczyli takich trudności, co stanowiło, co stanowiło 23% wśród całej populacji osób pracujących). W tym obszarze, szczególnie negatywnie wyróżnia się sytuacja wykwalifikowanych robotników oraz operatorów i monterów, którzy wobec braku odpowiednich certyfikatów i licencji, najczęściej spotykali się z niemożliwością wykonywania niektórych zadań w pracy.
- **Niemal 60% badanych w wieku 18-69 lat uznało, że formalne potwierdzenie posiadanych umiejętności w formie certyfikatu, dyplomu lub licencji byłoby przydatne w rozwoju ich kariery zawodowej**. Prawie co trzecia z tych osób rzeczywiście doświadczyła ograniczeń zawodowych związanych z nieposiadaniem certyfikatu lub licencji. Prawdopodobnie z tego względu, aż 77% osób, które spotkały się z takimi ograniczeniami, doceniało przydatność formalnego potwierdzenia umiejętności.
- **Przekonanie to spada wraz z wiekiem** – wśród osób do 35 roku życia, 75% jest przeświadczona o użyteczności formalnego potwierdzenia własnych umiejętności w rozwoju kariery zawodowej. W grupie osób w wieku 36-54 lata, opinię tę podziela 59%, podczas gdy wśród osób w wieku 55+ już tylko 45%.

Metodologia badania osób dorosłych

Metodologia badania osób dorosłych

Badania osób dorosłych zostaną zrealizowane w okresie 2017-2023 w dwóch formach: badań głównych oraz badań śródkresowych. Obydwie formy badań zostaną przeprowadzone trzykrotnie w dwuletnich odstępach czasu. Badania główne obejmą w każdej edycji po 4 000 wywiadów, podzielonych na próbę panelową (N = 1 500) oraz próbę przekrojową (N = 2500). Natomiast badania śródkresowe obejmą jedynie próbę panelową (N = 1500).

W 2017 roku badanie osób dorosłych było realizowane od 21.08.2017 do 07.11.2017 z wykorzystaniem techniki wywiadów osobistych wspomaganych komputerowo (CAPI) przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej. Sumarycznie zrealizowano 4 056 ankiet, a średni czas realizacji wywiadu wyniósł 37 minut.

Dobierając próbę do badania zastosowano warstwowanie nieproporcjonalne ze względu na podregion, wielkość miejscowości oraz połączenie płci z wiekiem. Operatem losowania, aktualnym na lipiec 2017 roku był PESEL. Do badania wylosowano 11 609 osób, tzn. 893 trzynastoosobowe wiązki. W efekcie, w badaniu wykorzystano 11 319 kontaktów. Po wyłączeniu z wylosowanej próby 3 552 błędnych rekordów, poziom netto realizacji próby wyniósł 52%.

Osoby zainteresowane poznaniem bardziej szczegółowego opisu założeń metodologicznych badania osób dorosłych lub badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe zapraszamy do zapoznania się z publikacją Metodologia badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2016-2023, dostępną na stronie internetowej projektu.

Ogólna charakterystyka próby

Wszystkie analizy zostały przeprowadzone na danych ważonych. Korekta struktury próby poprzez waznienie w szczególności polegała na podwyższeniu reprezentacji osób młodszych, z wyższym wykształceniem oraz mężczyzn.

Wartości głównych wskaźników dotyczących podnoszenia kompetencji przez osoby dorosłe – o ile nie zaznaczono inaczej – zostały przedstawione dla grupy osób w wieku 25-64 lata¹. Tam, gdzie to było możliwe i gdzie pojawiały się znaczące różnice, wyniki pokazywano w rozbiciu na płeć, wiek i wykształcenie. Strukturę grupy w wieku 25-64 lata, w rozbiciu na trzy wcześniej wymienione zmienne, prezentuje Tabela 1.1.

¹ Wybrano tę grupę wiekową ze względu na to, że zgodnie z zaleceniami Eurostatu i Komisji Europejskiej tę grupę obejmuje się monitorowaniem pod względem aktywności edukacyjnej, a dane jej dotyczące są podstawą do konstruowania wskaźników wykorzystywanych w ocenie postępów wdrażania takich działań strategicznych, jak Edukacja i Szkolenia 2020. Decyzję zawężającą populację, dla której oblicza się wskaźniki uzasadniana się tym, że w większości państw europejskich w tym wieku kończy się standardowy cykl edukacji formalnej (studia II stopnia). Słabością tego zawężenia jest z jednej strony wyłączenie osób, które między 18 a 25 rokiem życia podjęły pracę bądź też nie podjęły jej, ale nie kontynuują nauki w szkołach wyższych. Z drugiej strony wyłączono z monitorowania osoby starsze, które po 64 roku życia coraz częściej pozostają aktywne zawodowo.

Tabela 1.1 Liczebności ważone i nieważone w rozbiciu na płeć, wiek i poziom wykształcenia w grupie osób w wieku 25-64 lata.

Płeć	Wiek	Dane ważone					Dane nieważone				
		Wykształcenie					Wykształcenie				
		gimnazjalne i niżej	zasadnicze zawod.	Średnie	wyższe	Ogółem	gimnazjalne i niżej	zasadnicze zawod.	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	25-34	12	69	164	124	369	13	57	135	94	299
	35-44	37	98	133	143	411	32	90	108	107	337
	45-54	27	125	105	65	322	30	127	95	55	307
	55-64	47	186	116	49	398	56	216	118	39	429
	Ogółem	123	478	518	381	1500	131	490	456	295	1372
Kobiety	25-34	17	25	130	226	398	17	26	135	198	376
	35-44	21	89	125	228	463	21	99	137	214	471
	45-54	34	103	116	117	370	44	118	132	122	416
	55-64	46	136	194	82	458	63	164	213	79	519
	Ogółem	118	353	565	653	1689	145	407	617	613	1782
Ogółem	25-34	29	94	294	350	767	30	83	270	292	675
	35-44	58	187	258	371	874	53	189	245	321	808
	45-54	61	228	221	182	692	74	245	227	177	723
	55-64	93	322	310	131	856	119	380	331	118	948
	Ogółem	241	831	1083	1034	3189	276	897	1073	908	3154

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Forma pytań o podnoszenie kompetencji w badaniu BKL, edycja 2016-2023

Podstawą pomiaru aktywności rozwojowej dorosłych Polaków w kolejnej edycji BKL była lista pytań dotyczących intencjonalnego uczenia się w obszarze zawodowym, społecznym, kulturalnym i osobistym, zarówno w ramach zorganizowanych form kształcenia (w obrębie edukacji formalnej i pozaformalnej), jak i w ramach samodzielnego zdobywania wiedzy i umiejętności (uczenie się nieformalne).

W edycji 2016-2023 zadano respondentom pytania, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy:

1. Uczyli się w jakiegokolwiek szkole średniej lub uczelni (uwzględniając szkoły dla dorosłych i studia podyplomowe) – **uczenie się formalne**
2. Rozwijali swoje umiejętności zawodowe poprzez udział w zorganizowanych formach rozwoju, takich jak kursy, szkolenia stacjonarne, e-learning, konferencjach i seminariach lub stażach i praktykach zawodowych (pytanie wielokrotnego wyboru) – **uczenie się pozaformalne związane z rozwojem zawodowym**
3. Rozwijali swoje umiejętności niezwiązane bezpośrednio z wykonywaną pracą, lecz związane z własnymi zainteresowaniami poprzez udział w zorganizowanych zajęciach sportowych, kursach i szkoleniach stacjonarnych, e-learningu, konferencjach i seminariach lub uniwersytetach drugiego i trzeciego wieku (pytanie wielokrotnego wyboru) – **uczenie się pozaformalne niezwiązane bezpośrednio z rozwojem zawodowym**

4. Zdobywali wiedzę i umiejętności zawodowe poprzez udział w zorganizowanych formach rozwoju i uczenia się w miejscu pracy, takich jak m.in. obserwacje pracy innego pracownika, mentoring, coaching, czasowa rotacja na stanowiskach, wizyty studyjne, czy spotkania międzyspołowe (pytanie wielokrotnego wyboru) – **uczenie się w miejscu pracy (on-job)**
5. W sposób celowy rozwijali swoją wiedzę i umiejętności samodzielnie lub przy wsparciu bliskich osób, korzystając z programów komputerowych, materiałów dostępnych w internecie, w prasie lub w inny mniej zorganizowany sposób (pytanie wielokrotnego wyboru) – **uczenie się nieformalne**

W przypadku obszarów wymienionych w punktach 1-4, respondenci pytani byli także o swoją aktywność w ostatnich 4 tygodniach.

Zastosowane klasyfikacje

Zawody

W niniejszym raporcie, podobnie jak w innych modułach badania BKL, posługujemy się klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-O8. Stanowiska pracy, jakie zajmują respondenci lub na jakie pracodawcy poszukują pracowników, były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Zważywszy na fakt, że szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności, przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach w postaci szerszych grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 38 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

Skrót	Nazwa wielkiej grupy zawodowej
KIER	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
SPEC	Specjaliści
SRED	Technicy i inny średni personel
BIUR	Pracownicy biurowi
USLU	Pracownicy usług i sprzedawcy
ROLN*	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
ROBW	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
OPER	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
ROBN	Pracownicy przy pracach prostych

* W badaniach pracodawców pominięto tę kategorię zawodową ze względu na charakter próby, która wykluczała gospodarstwa rolne.

Nazwa dużej grupy zawodowej
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni
Kierownicy ds. zarządzania i handlu
Kierownicy ds. produkcji i usług
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
Specjaliści ds. zdrowia
Specjaliści nauczania i wychowania
Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania
Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
Średni personel ds. zdrowia
Średni personel ds. biznesu i administracji
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
Technicy informatycy
Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni
Pracownicy obsługi klienta
Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej
Pozostali pracownicy obsługi biura
Pracownicy usług osobistych
Sprzedawcy i pokrewni
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni
Pracownicy usług ochrony
Rolnicy produkcji towarowej
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
Robotnicy budowlani i pokrewni z wyłączeniem elektryków
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni
Elektrycy i elektronicy
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych.
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
Monterzy
Kierowcy i operatorzy pojazdów
Pomoce domowe i sprzątaczk
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

Definicje kluczowych pojęć

Edukacja formalna

Edukacja formalna ma charakter zinstytucjonalizowany, intencjonalny oraz jest prowadzona przez instytucje publiczne lub posiadające odpowiednie uprawnienia instytucje prywatne. Formalne programy kształcenia są uznawane przez odpowiednie ministerstwa czy inne instytucje państwowe. Edukacja formalna obejmuje kształcenie podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe czy kształcenie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Kształcenie formalne prowadzi do uzyskania kwalifikacji, które są uznawane i rozpoznawane, mają charakter hierarchiczny i dają się przyporządkować do któregoś z poziomów klasyfikacji ISCED (UNESCO 2012: 46).

Edukacja pozaformalna

Edukację pozaformalną Eurostat (2016) za ISCED 2011 definiuje jako edukację, która jest zinstytucjonalizowana, ma charakter intencjonalny oraz przybiera formę zorganizowaną. Kluczową charakterystyką tego rodzaju edukacji jest to, że jest ona uzupełniająca, alternatywna lub komplementarna w stosunku do edukacji formalnej. Może odbywać się w formie krótkich szkoleń, kursów, warsztatów, seminariów i innych form kształcenia. Może też cechować się różnym poziomem intensywności i wymagać od osób uczących się różnego poziomu zaangażowania. Uczestnictwo w edukacji pozaformalnej nie prowadzi zazwyczaj do zdobywania uznawanych kwalifikacji, zgodnie z ich rozumieniem przyjmowanym w ISCED 2011.

Nieformalne uczenie się

Nieformalne uczenie się jest definiowane przez Eurostat jako intencjonalne, lecz mające mniej zorganizowaną formę. Uczenie się może mieć miejsce „w rodzinie, w miejscu pracy, w codziennym życiu i odbywać się jako samokształcenie, przekazywanie i zdobywanie wiedzy wśród członków rodziny lub społeczności” (Eurostat 2016: 15; UNESCO 2012: 12).

Poniższy schemat przedstawia kryteria pozwalające odróżnić poszczególne formy edukacji.

	Kryterium	Edukacja formalna	Edukacja pozaformalna	Nieformalne uczenie się
1.	Zamiar uczenia się	X	X	X
2.	Zorganizowanie	X	X	
3.	Ramy instytucjonalne	X	X	
4.	Hierarchiczna struktura uzyskiwanych kwalifikacji	X		
5.	Określone warunki przyjęć	X		
6.	Wymagana rejestracja	X	(X)	
7.	Metody kształcenia/ uczenia się (z góry określone, nie elastyczne)	X	X	(X)
8.	Czas trwania co najmniej 1 semestr (min. 30 ECTS)	X		
9.	Akceptacja programu przez władze edukacyjne bądź równoważne jednostki	X		

Źródło: Eurostat. (2016). *Classification of learning activities (CLA). Manual. Edition 2016*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, s. 16.

Strona popytowa rynku usług rozwojowych – uczące się osoby dorosłe

Podstawowe wskaźniki aktywności edukacyjnej dla osób w wieku 18-64 oraz 25-64 lata

Główny wskaźnik aktywności edukacyjnej Polaków, obejmuje działania rozwojowe osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach oraz ostatnich 4 tygodniach od momentu realizacji badania. Przy uwzględnieniu sposobu pomiaru opisanego powyżej, aktywność edukacyjna może być ujęta jako:

1. Aktywność edukacyjna I – uczenie się formalne i pozaformalne (związane oraz niezwiązane z rozwojem zawodowym, nie uwzględniające udziału w kursach i szkoleniach obowiązkowych oraz uczenia się w miejscu pracy)
2. Aktywność edukacyjna II – uczenie się formalne i pozaformalne (związane oraz niezwiązane z rozwojem zawodowym, uwzględniające udział w kursach i szkoleniach obowiązkowych, nie uwzględniające uczenia się w miejscu pracy)
3. Aktywność edukacyjna III - uczenie się formalne i pozaformalne (związane oraz niezwiązanej z rozwojem zawodowym, nieuwzględniające udziału w kursach i szkoleniach obowiązkowych) oraz uczenie się nieformalne
4. Aktywność edukacyjna IV - uczenie się formalne i pozaformalne (związane oraz niezwiązanej z rozwojem zawodowym, nie uwzględniające udziału w kursach i szkoleniach obowiązkowych) oraz uczenie się nieformalne i uczenie się w miejscu pracy

Aktywność edukacyjną w ostatnich 12 miesiącach, z wyróżnieniem wyżej opisanych ujęć, prezentuje Rysunek 1. Natomiast wartości głównych wskaźników aktywności rozwojowej Polaków w wieku 18-64 oraz 25-64 lata zostały przedstawione w Tabeli 1.3 oraz Tabeli 1.4.

Rysunek 1.1 Aktywność edukacyjna Polaków w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach – cztery sposoby ujęcia

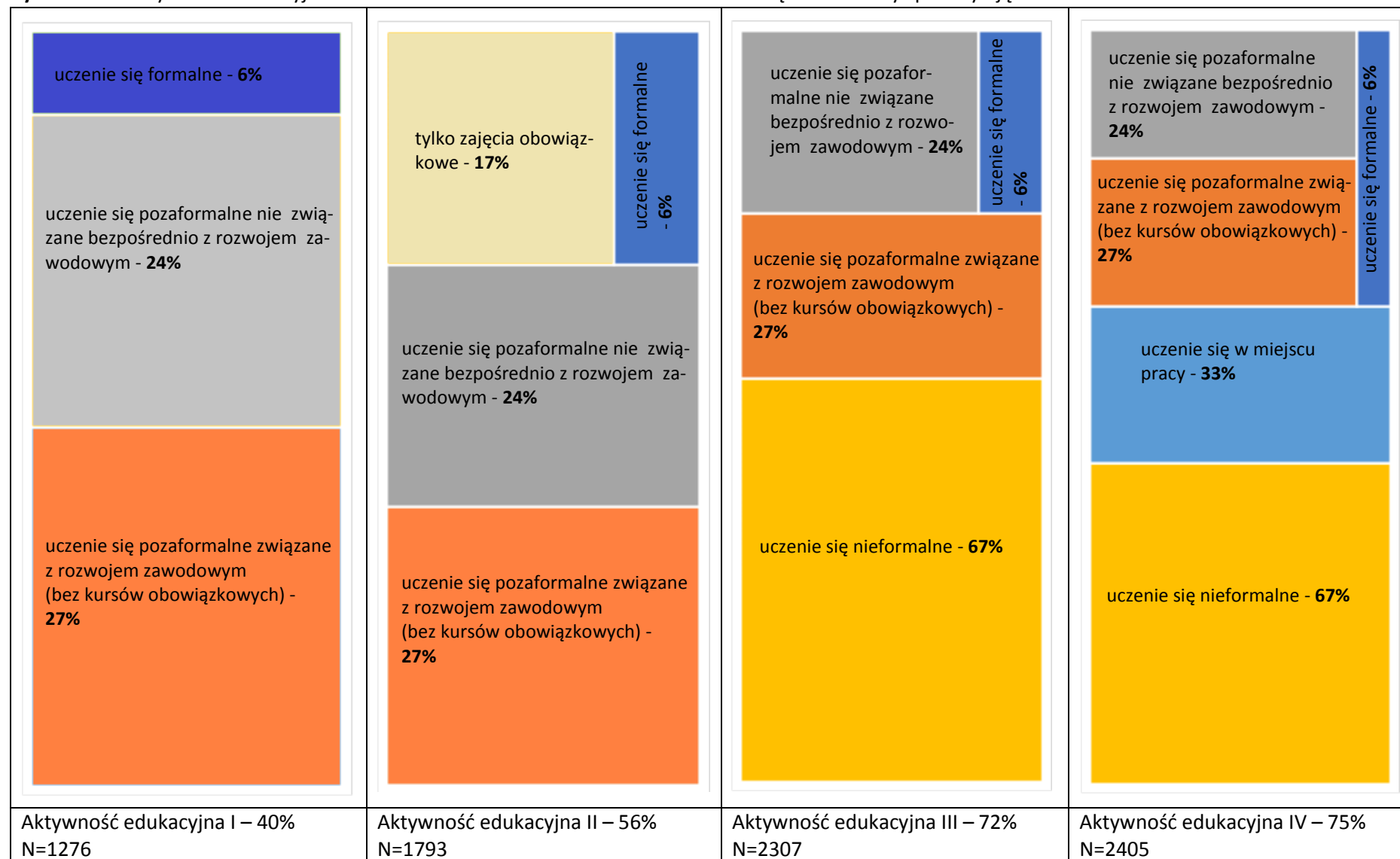


Tabela 1.2. Podstawowe wskaźniki aktywności edukacyjnej i ich wartości w ostatnich 12 miesiącach dla osób w wieku 18-64 oraz 25-64 lata

		% osób w grupie						Liczebności					
		dla osób w wieku 18-64			dla osób w wieku 25-64			dla osób w wieku 18-64			dla osób w wieku 25-64		
		K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M	Ogółem
Ostatnie 12 m-cy	Uczenie formalne	15	13	14	7	5	6	282	232	514	120	79	199
	Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	42	40	41	39	37	38	800	695	1495	666	548	1214
	Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	31	28	30	30	25	27	593	479	1072	498	373	871
	Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	13	19	16	14	20	17	248	328	576	229	302	531
	Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	32	35	33	31	34	33	602	598	1200	531	508	1039
	Uczenie pozaformalne pozazawodowe	26	26	26	24	23	24	492	455	947	408	347	755
	Aktywność edukacyjna I - formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	46	44	45	41	38	40	878	759	1637	700	576	1276
	Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	58	62	60	55	58	56	1109	1075	2184	920	873	1793
	Samokształcenie się (nieformalna)	71	66	69	69	63	67	1360	1135	2495	1171	948	2119
	Aktywność edukacyjna III - formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych)	76	73	75	74	70	72	1458	1257	2715	1255	1052	2307
	Aktywność edukacyjna IV - formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych), uczenie się w miejscu pracy	79	77	78	77	74	75	1450	1322	2822	1294	1111	2405
Uczenie się w jakiegokolwiek formie (formalne, pozaformalne, w miejscu pracy, z obowiązkowymi, nieformalnie)	82	82	82	80	80	80	1558	1414	2972	1349	1198	2547	

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Tabela 1.3 Podstawowe wskaźniki aktywności edukacyjnej i ich wartości w ostatnich 4 tygodniach dla osób w wieku 18-64 oraz 25-64 lata

		% osób w grupie						Liczebności					
		dla osób w wieku 18-64			dla osób w wieku 25-64			dla osób w wieku 18-64			dla osób w wieku 25-64		
		K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M	Ogółem
Ostatnie 4 tygodnie	Uczenie formalne	13	12	13	6	4	5	254	204	458	99	55	154
	Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	22	23	22	20	20	20	413	389	802	339	292	631
	Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	11	9	10	10	8	9	205	163	368	163	113	276
	Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	2	3	3	2	3	3	42	57	99	34	50	84
	Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	15	18	16	15	17	16	279	303	582	251	259	510
	Uczenie pozaformalne pozazawodowe	15	17	16	14	15	14	284	284	568	242	219	461
	Aktywność edukacyjna I - formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	29	29	29	23	21	22	562	492	1054	393	318	711
	Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	31	32	31	25	24	25	596	544	1140	426	365	791

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Aktywność edukacyjna – uczenie się formalne i pozaformalne

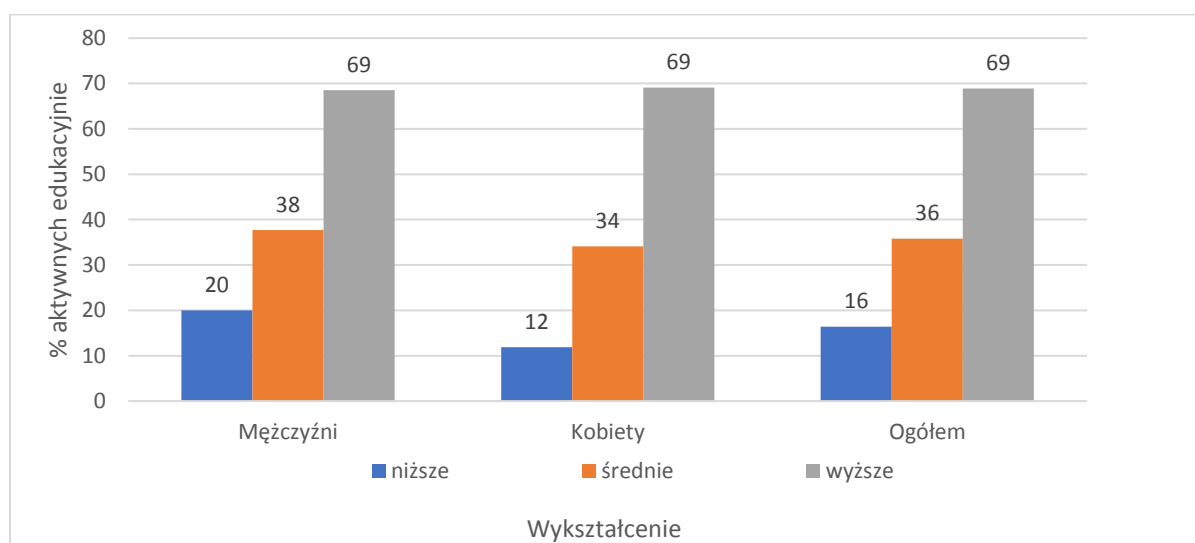
Często stosowanym wskaźnikiem aktywności edukacyjnej jest odsetek osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu formalnym (edukacja w szkole, na uczelni) lub pozaformalnym (zorganizowane zajęcia nieprowadzące bezpośrednio do uzyskania formalnie uznawanych kwalifikacji, których program nie jest ściśle regulowany i które trwają krócej niż jeden semestr), w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz 4 tygodni. Takie wskaźnik podaje Eurostat na podstawie danych pochodzących z badań Aktywność Ekonomiczna Ludności (BAEL) i Kształcenie dorosłych (*ang. Adult Education Survey, AES*). Odpowiada to drugiemu ujęciu aktywności rozwojowej Polaków przedstawionej w poprzednim rozdziale, w którym uwzględnione zostały także zajęcia obowiązkowe, takie jak kursy i szkolenie BHP, czy ppoż.

W poniższych zestawieniach, analizie poddano aktywność edukacyjną, obejmującą uczenie się formalne oraz nieobowiązkowe uczenie się pozaformalne. Tam, gdzie było to istotne, wyróżniono jako osobną kategorię uczestnictwo wyłącznie w kursach obowiązkowych i zestawiono go z innymi rodzajami rozwoju.

W ostatnich 12 miesiącach 40% Polaków w wieku 25-64 lata podejmowało aktywność edukacyjną, poprzez uczenie się formalne lub pozaformalne (z wyłączeniem kursów i szkoleń obowiązkowych). Nieco bardziej aktywne edukacyjnie były kobiety (41%), aniżeli mężczyźni (38%). Uwzględniając także zajęcia obowiązkowe, wartość tego wskaźnika w odniesieniu do ostatnich 12 miesięcy wzrasta w tej grupie wiekowej Polaków do ponad 56% i w tym przypadku, osiąga nieco wyższe wartości wśród mężczyzn (58%) aniżeli u kobiet (55%). W tym wypadku wyższe wartości wśród mężczyzn mogą wiązać się z tym, że jak pokazują wyniki badań pracodawców, realizowane w ramach BKL, mężczyźni częściej od kobiet wykonują takie zawody jak: robotnik wykwalifikowany, operator czy monter, w ramach których wymagane są kursy i szkolenia obowiązkowe.

Jednym z najważniejszych czynników kształtujących aktywność edukacyjną wśród Polaków w wieku 25-64 był poziom wykształcenia. Najbardziej aktywną edukacyjnie grupą były przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym (69%). Zdecydowanie najniższą aktywności rozwojowej charakteryzowały się osoby z wykształceniem niższym (16%), w tym mniejszą aktywnością charakteryzowały się w tej grupie kobiety (12%) aniżeli mężczyźni (20%).

Wykres 1.1 Aktywność edukacyjna (bez obowiązkowych) wśród osób w wieku 25-64 w ostatnich 12 miesiącach ze względu na poziom wykształcenia i płeć

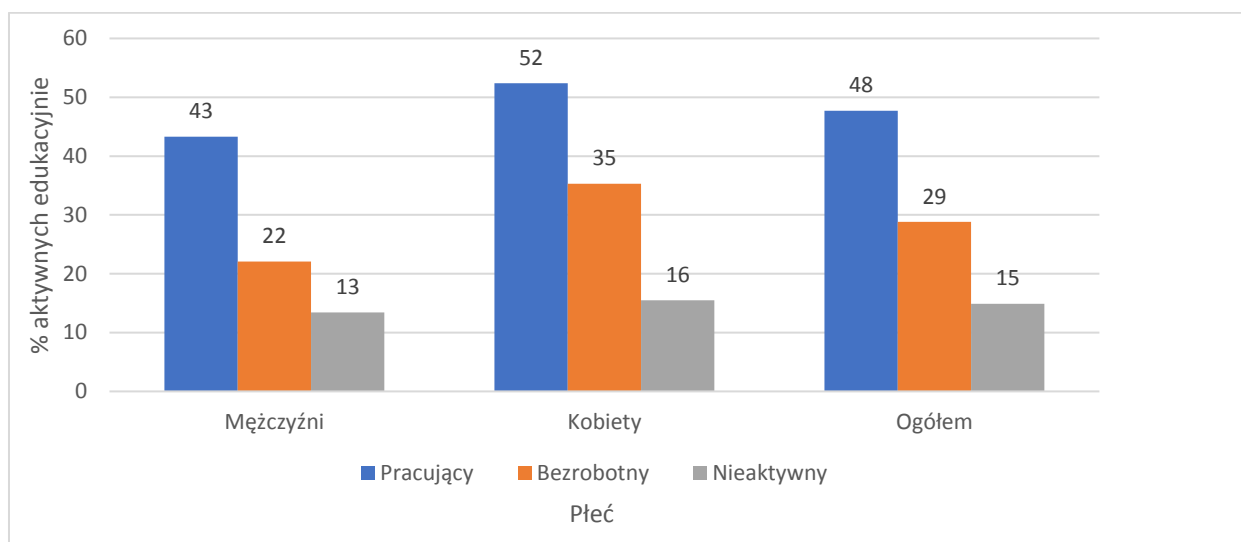


Minimalne N (kobiety, niżej) = 56.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Zdecydowanie częściej aktywne edukacyjnie były osoby pracujące (48%). Wśród bezrobotnych aktywność ta sięgała 29%, natomiast wśród osób nieaktywnych zawodowo – 15%. Stosunkowo niewielka liczba aktywnych edukacyjnie osób bezrobotnych nakazuje jednak ostrożność w interpretacji wyników dla tej grupy. Wśród osób pracujących i bezrobotnych kobiety nieco częściej podnosiły swoje kompetencje poprzez uczestnictwo w edukacji formalnej i pozaformalnej w ostatnich 12 miesiącach.

Wykres 1.2 Aktywność edukacyjna (bez obowiązkowych) wśród osób w wieku 25-64 w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć



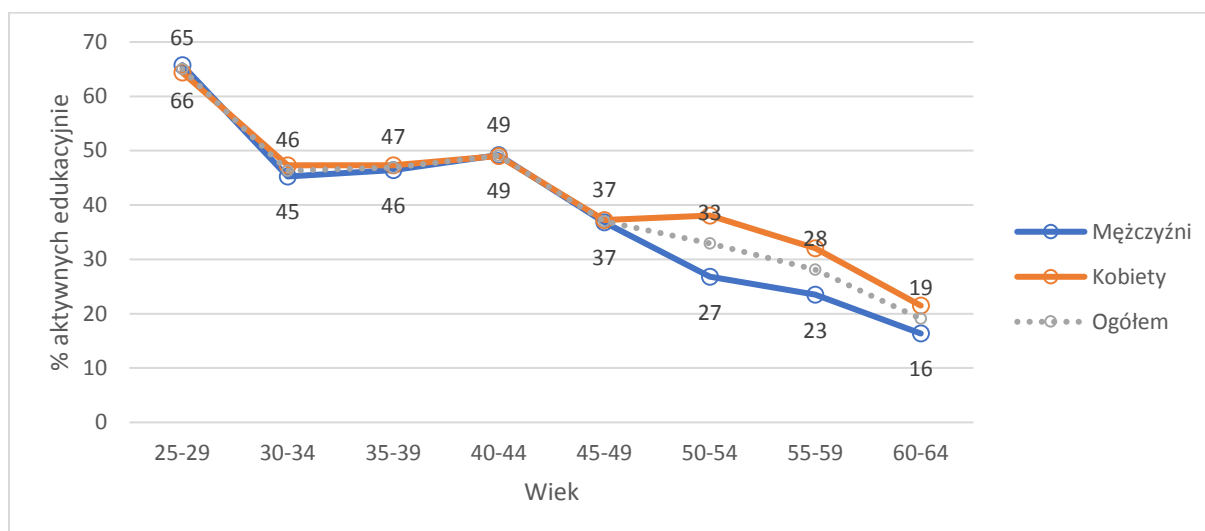
Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni) = 13.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Aktywność edukacyjna wśród osób po 45 roku życia systematycznie zmniejsza się. Najwyższą wartość wskaźnika zanotowano wśród osób w wieku 25-29 lat – 65%, a w grupie 45-49 lat wynosiła ona już 37%, aby w ostatniej grupie wiekowej (60-64) obniżyć się do poziomu 19%. Wśród kobiet powyżej 50 roku życia obserwujemy większą aktywność edukacyjną aniżeli u mężczyzn w tej samej grupie wiekowej.

Spadek aktywności edukacyjnej wraz z wiekiem potwierdza wzorzec obserwowany w poprzednich edycjach badania BKL, wedle którego między innymi to młodszy wiek sprzyja większej aktywności edukacyjnej. Znaczenie ma również fakt, że wskaźnik ten obejmuje edukację formalną, w której uczestniczą głównie osoby w młodszym wieku. W końcu niższe wartości wskaźnika aktywności edukacyjnej w najstarszych kategoriach wiekowych mogą wiązać się także ze zmianą statusu na rynku pracy i wchodzeniem w okres przedemerytalny. Dla tych osób rozwijanie kompetencji, szczególnie tych o charakterze zawodowym, może mieć mniejsze znaczenie.

Wykres 1.3 Aktywność edukacyjna (bez obowiązkowych) wśród osób w wieku 25-64 w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek i płeć



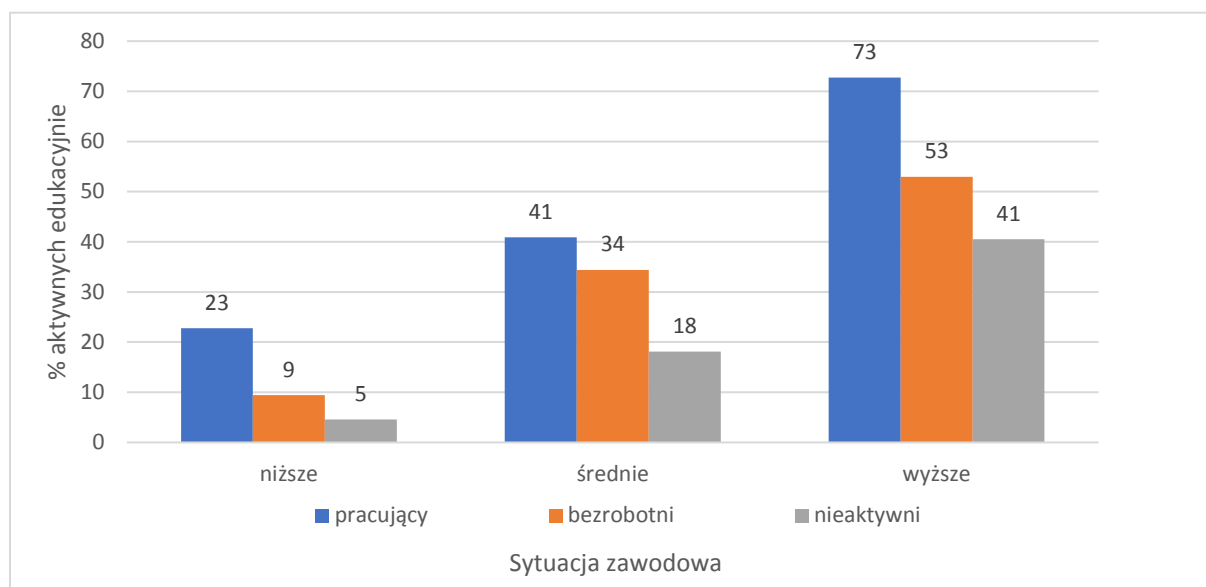
Minimalne N (mężczyźni, 60-64) = 35.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Poziom wykształcenia miał szczególne znaczenie w odniesieniu do różnic w poziomie aktywności edukacyjnej między osobami z wykształceniem średnim a wyższym, w tym największe wśród osób pracujących. Wśród osób pracujących z wykształceniem średnim i wyższym obserwujemy różnicę w wartości tego wskaźnika o ponad 30 pkt. procentowych. Wśród osób bezrobotnych, pomiędzy tymi dwoma poziomami wykształcenia, wartość wskaźnika wzrosła niemal o 20 pkt. procentowych, a wśród osób nieaktywnych zawodowo o ponad 20 pkt. procentowych.

Według danych uzyskanych w poprzednich edycjach badania BKL, kluczowymi czynnikami o charakterze indywidualnym różnicującymi zaangażowanie w rozwój edukacyjny jest sytuacja na rynku pracy i wykształcenie. Aktualne wyniki wskazują, że poziom wykształcenia najbardziej różnicuje aktywność edukacyjną wśród osób pracujących, ale ogólny wzorec zostaje zachowany: wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta również aktywność edukacyjna. Najbardziej aktywne pozostają osoby pracujące z wykształceniem wyższym, co może wiązać się m.in. ze specyfiką wykonywanego zawodu, wymagającego i stymulującego do większej aktywności rozwojowej.

Wykres 1.4 Aktywność edukacyjna (formalna i pozaformalna) wśród osób w wieku 25-64 w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wykształcenie i sytuację zawodową



Minimalne N (bezrobotni, niższe) = 4.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Biorąc pod uwagę ostatnie 4 tygodnie, aktywnych edukacyjnie było ponad 22% osób w wieku 25-64 lata. Zdecydowanie najbardziej aktywną grupą w tym czasie były osoby z wykształceniem wyższym – 43%, podczas gdy jedynie 7% osób z wykształceniem niższym uczyło się w tym okresie formalnie bądź pozaformalnie.

Tabela 1.4 Aktywność edukacyjna (bez obowiązkowych) wśród osób w wieku 25-64 w ostatnich 4 tygodniach ze względu na wykształcenie i płeć

	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	8	19	45	21
Kobiety	5	17	42	23
Ogółem	7	18	43	22
N	72	196	443	711

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Podobnie, jak w przypadku aktywności edukacyjnej w ostatnich 12 m-cach, w ciągu ostatnich 4 tygodni najczęściej kształciły się osoby pracujące – 26%, potem osoby bezrobotne – 19%. Aktywność edukacyjna osób nieaktywnych zawodowo w tym okresie była najniższa – wyniosła nieco ponad 9%.

Tabela 1.5 Aktywność edukacyjna (bez obowiązkowych) wśród osób w wieku 25-64 w ostatnich 4 tygodniach ze względu na sytuację zawodową i płeć

	pracujący	bezrobotni	nieaktywni	Ogółem
Mężczyźni	24	12	8	21
Kobiety	29	26	10	23
Ogółem	26	19	9	22
N	626	22	63	711

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Uwzględniając kursy i szkolenia obowiązkowe, w ciągu ostatnich 4 tygodni od badania, niemal 25% Polaków w wieku 25-64 uczyło się w sposób formalny lub pozaformalny.

Porównując wartości wskaźników aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków obliczone na podstawie badania BKL ze wskaźnikami z innych badań monitorujących tę aktywność, obserwujemy, że wg BKL są one znacząco wyższe. Według badań BAEL, realizowanych przez GUS i publikowanych przez Eurostat, w 2017 r. w okresie ostatnich 4 tygodni od momentu badania w sposób formalny bądź nieformalny uczyło się jedynie 4,4% Polaków w wieku 25-64 lata.

Różnice w wartościach wskaźnika mogą wynikać w dużej mierze z odmiennej konstrukcji kwestionariusza i tym samym innej formy pomiaru tej aktywności w obu wymienionych powyżej badaniach. W badaniu BKL 2017 aktywność edukacyjna (obejmująca kształcenie formalne i pozaformalne) mierzona była przy wykorzystaniu kilku pytań, w których uczestnicy badania pytani byli o rozwój własnych umiejętności zawodowych oraz tych niezwiązanych bezpośrednio z wykonywaną pracą. Tym samym, w badaniu BKL, w części dotyczącej uczenia się osób dorosłych, zaakcentowany został mocniej kontekst kształcenia pozaformalnego, obejmujący nie tylko wymiar zawodowy, ale i społeczny, kulturalny czy osobisty. W badaniach BAEL, realizowanych przez GUS do 2017 r., za pomiar aktywności edukacyjnej w zakresie pozaformalnym odpowiada jedno pytanie łączące wymienione powyżej konteksty.

Znaczne różnice w wartościach wskaźnika aktywności edukacyjnej wskazują jednocześnie, jak trudnym do uchwycenia przy stosowaniu takiego sposobu pomiaru jest rzeczywista aktywność edukacyjna Polaków, szczególnie w zakresie kształcenia pozaformalnego czy nieformalnego. Zmiana konstrukcji kwestionariusza w obecnej edycji badania BKL wygenerowała bowiem nie tylko wyższe wartości w porównaniu do badań BAEL, ale również w porównaniu do badań BKL z poprzednich edycji.

Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym

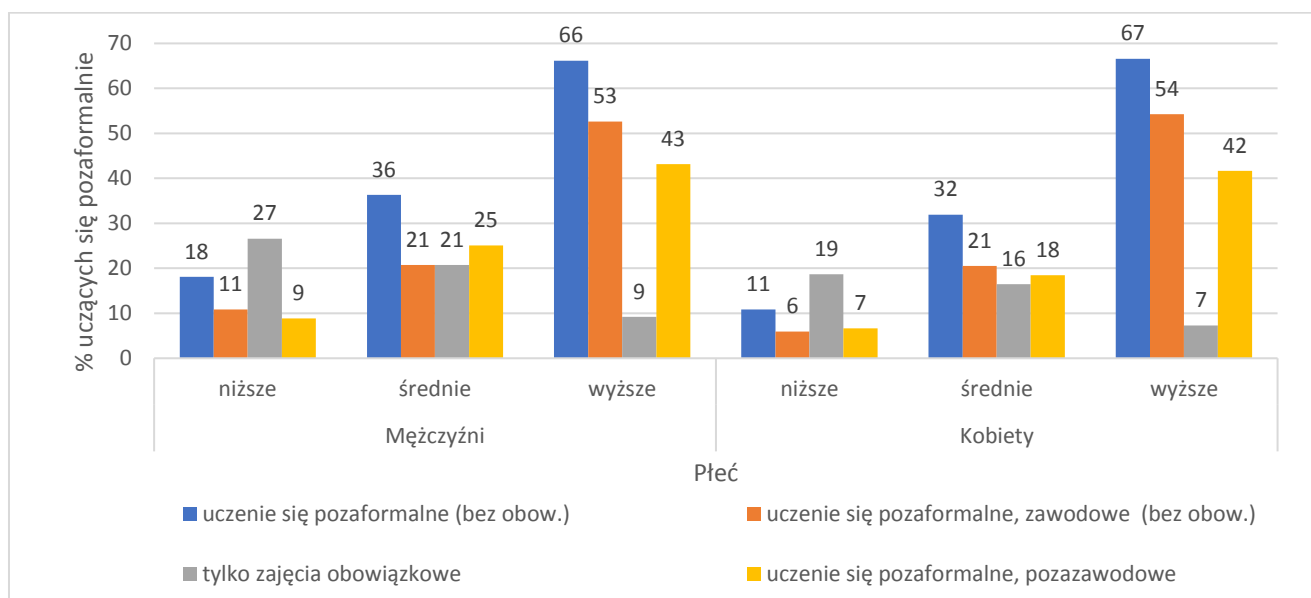
W ciągu 12 miesięcy poprzedzających badania, nieco ponad 38% osób w wieku 25-64 lata uczyło się pozaformalnie, w ramach kursów, szkoleń, warsztatów, seminariów czy innych zajęć – zarówno dotyczących rozwoju zawodowego (z wyłączeniem kursów obowiązkowych), jak i społecznego, kulturalnego czy osobistego. Niemal 20% osób w tej grupie wiekowej uczestniczyło w nieobowiązkowym kształceniu pozaformalnym w ostatnich 4 tygodniach.

Jednym z najważniejszych czynników różnicujących zaangażowanie w uczenie się w sposób pozaformalny jest poziom wykształcenia. Podobnie, jak pokazały poprzednie edycje badania, pozaformalnie uczą się przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym – 66%, w tym 54% w zakresie rozwoju zawodowego oraz 42% w zakresie rozwoju nie związanego *stricto* z zawodem. Osoby z wykształceniem średnim zdecydowanie rzadziej podejmowały aktywność rozwojową w trybie pozaformalnym. 34% wśród nich uczestniczyło w nieobowiązkowych zajęciach pozaformalnych, w tym 21% w zakresie zawodowym oraz 22% w zakresie nie związanym bezpośrednio z zawodem.

Najniższy odsetek uczestniczących w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach zanotowano wśród osób z wykształceniem niższym (15%), przy czym mężczyźni legitymujący się niższym wykształceniem byli nieco bardziej aktywni w tym obszarze od kobiet.

Jednocześnie, wśród osób z wykształceniem niższym obserwujemy najwyższy odsetek uczestników wyłącznie obowiązkowych kursów i szkoleń (23%). W tym obszarze mężczyźni także wykazywali większą aktywność w porównaniu do kobiet. Podobnie, jak w przypadku aktywności edukacyjnej (obejmującej rozwój formalny i pozaformalny), odwołać się tu można do faktu, że osoby z niższym wykształceniem w większości wykonują prace fizyczne tj. są robotnikami niewykwalifikowanymi, operatorami i robotnikami wykwalifikowanymi, które wymagają obowiązkowych kursów i szkoleń.

Wykres 1.5 Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wykształcenie i płeć

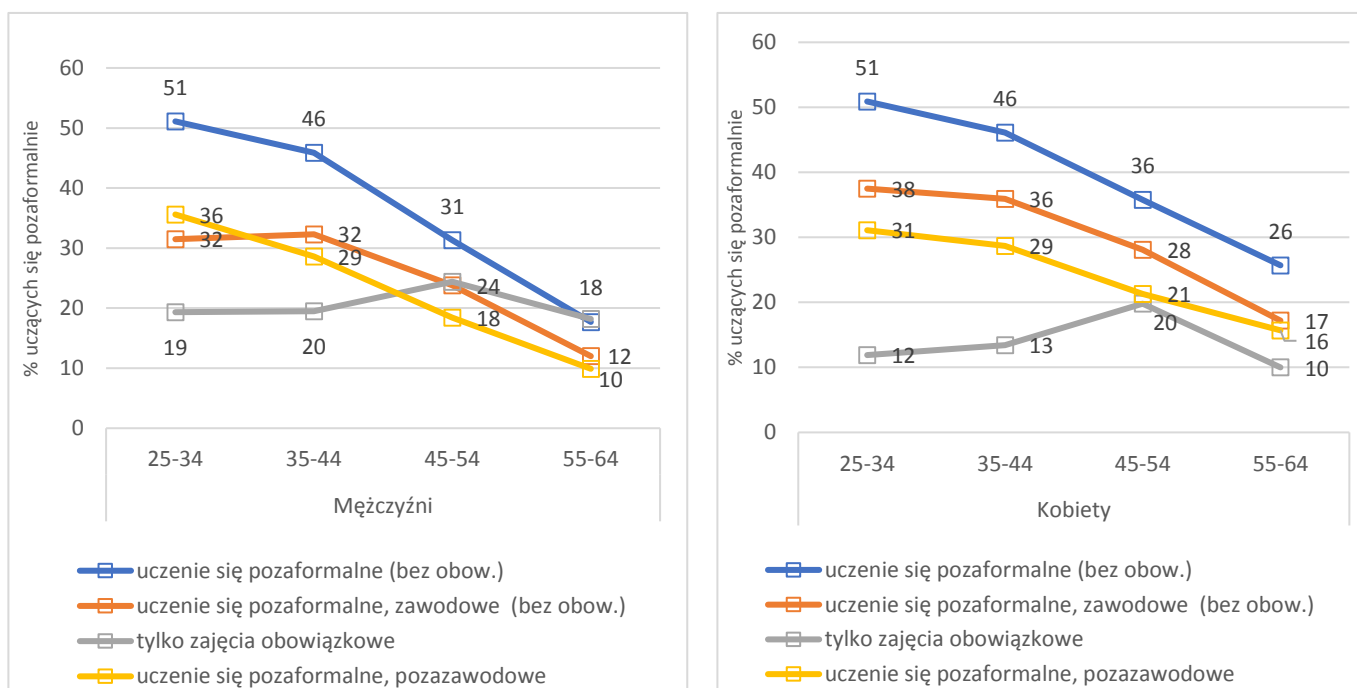


Minimalne N (kobiety, niższe, uczenie się pform. zawodowe) = 28.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Uczestnictwo w nieobowiązkowym kształceniu pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach, systematycznie spada w kolejnych grupach wiekowych. W grupie osób w wieku 55-64 lata wskaźnik wynosił 22%, wśród osób w wieku 45-54 – 34%, a dla osób w wieku 35-44 zanotowano wartość tego wskaźnika na poziomie 46%. Najwyższą wartość wskaźnik ten osiągnął wśród osób w wieku 25-34 lata – 51%. Wśród kobiet powyżej 45 roku życia wartości wskaźnika są wyższe niż wśród mężczyzn. Jednocześnie, w młodszych grupach wiekowych (do 44 roku życia), wśród mężczyzn obserwujemy większy odsetek osób, które uczestniczyły w ostatnim roku wyłącznie w kursach obowiązkowych.

Wykres 1.6 Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek i płeć



Minimalne N dla mężczyzn: (55-64, uczenie pozaformalne, pozazawodowe) = 40

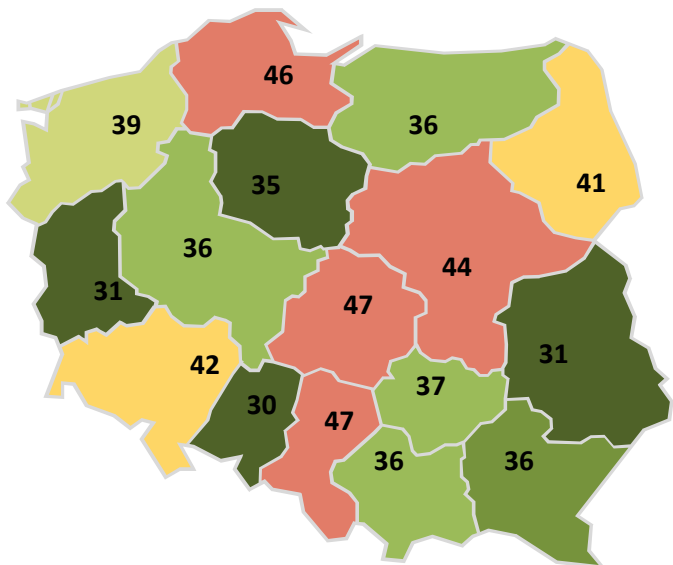
Minimalne N dla kobiet: (55-64, tylko zajęcia obowiązkowe) = 46

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

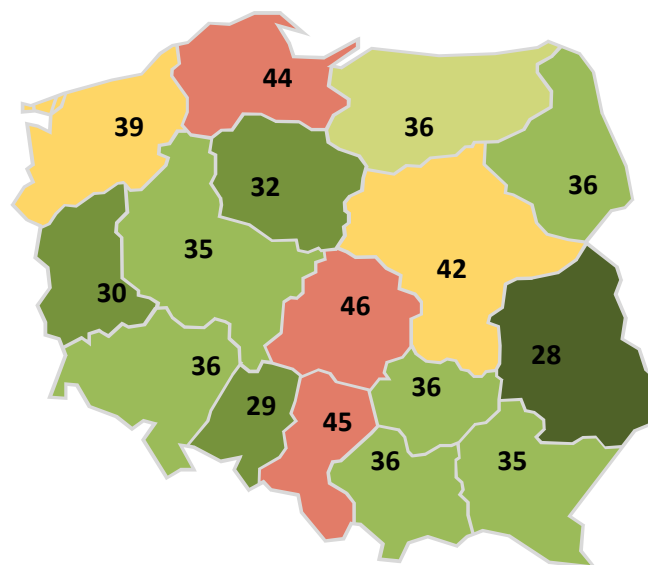
Biorąc pod uwagę zróżnicowanie w układzie regionalnym Polski, w ostatnich 12 miesiącach, najczęściej w sposób pozaformalny uczyli się mieszkańcy województw łódzkiego (46%), śląskiego (45%) oraz pomorskiego (44%). Najniższą aktywnością charakteryzowali się mieszkańcy województwa lubelskiego (28%), a w dalszej kolejności województwa opolskiego (29%) oraz lubuskiego (30%).

Nieco inną tendencję obserwujemy, gdy uwzględnimy wyłącznie odsetek osób uczących się pozaformalnie w zakresie rozwoju zawodowego (nie obejmując kursów i szkoleń obowiązkowych). Nadal mieszkańcy województw pomorskiego (37%), łódzkiego (34%) oraz śląskiego (33%) pozostają najbardziej aktywni w zakresie rozwoju zawodowego. Relatywnie niższą aktywność obserwujemy jednak wśród mieszkańców województw małopolskiego (23%) oraz warmińsko-mazurskiego (22%). W przypadku tego wskaźnika, zdecydowanie najrzadziej rozwijali się zawodowo mieszkańcy województwa lubuskiego (14%).

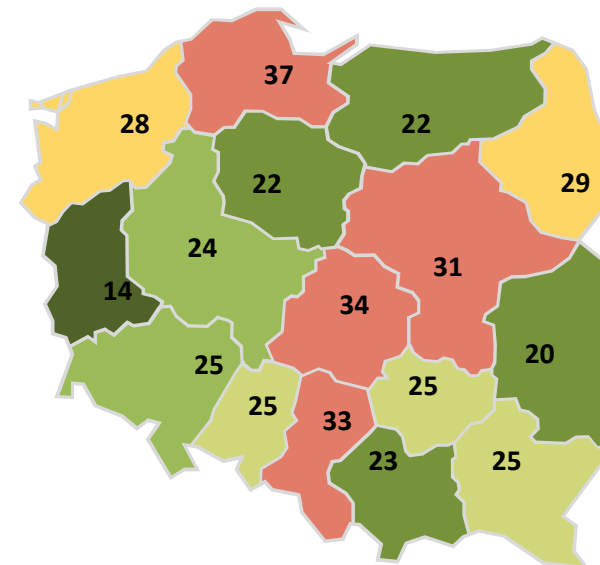
Rysunek 1.2. Udział w kształceniu formalnym i pozaformalnym osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach ze wzgl. na województwa



Rysunek 1.2 Udział w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach ze wzgl. na województwa



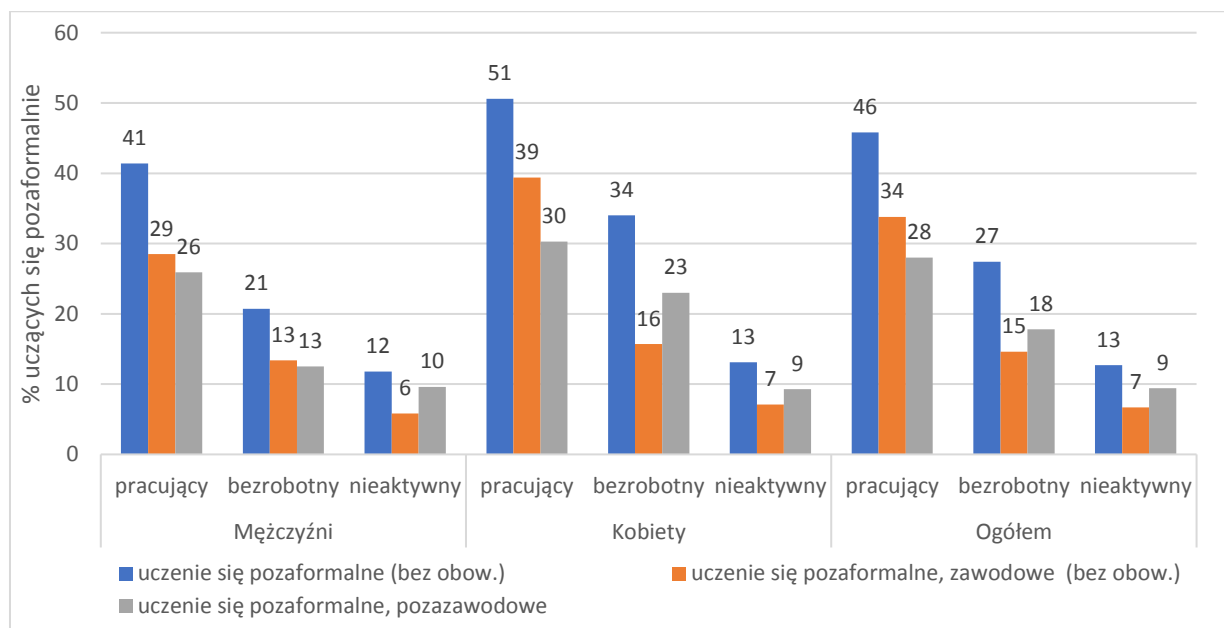
Rysunek 1.3 Udział w kształceniu pozaformalnym, zawodowym osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach ze wzgl. na województwa



Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Najczęściej w nieobowiązkowych zajęciach pozaformalnych uczestniczyły osoby pracujące – ogółem niemal 46%. Najniższą aktywnością w kształceniu pozaformalnym wykazywały się osoby nieaktywne zawodowo (13%) – szczególnie w zakresie podnoszenia swoich kompetencji zawodowych (7%). Wśród osób pracujących i bezrobotnych kobiety częściej podnosiły swoje kompetencje, zarówno związane z rozwojem zawodowym, jak i pozazawodowym. Jednak ze względu na małą liczbę osób bezrobotnych w wieku 25-64, uczestniczących w kształceniu pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach, obserwowane różnice należy interpretować z ostrożnością.

Wykres 1.7 Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć



Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni, uczenie się pozaformalne, pozazawodowe) = 7.

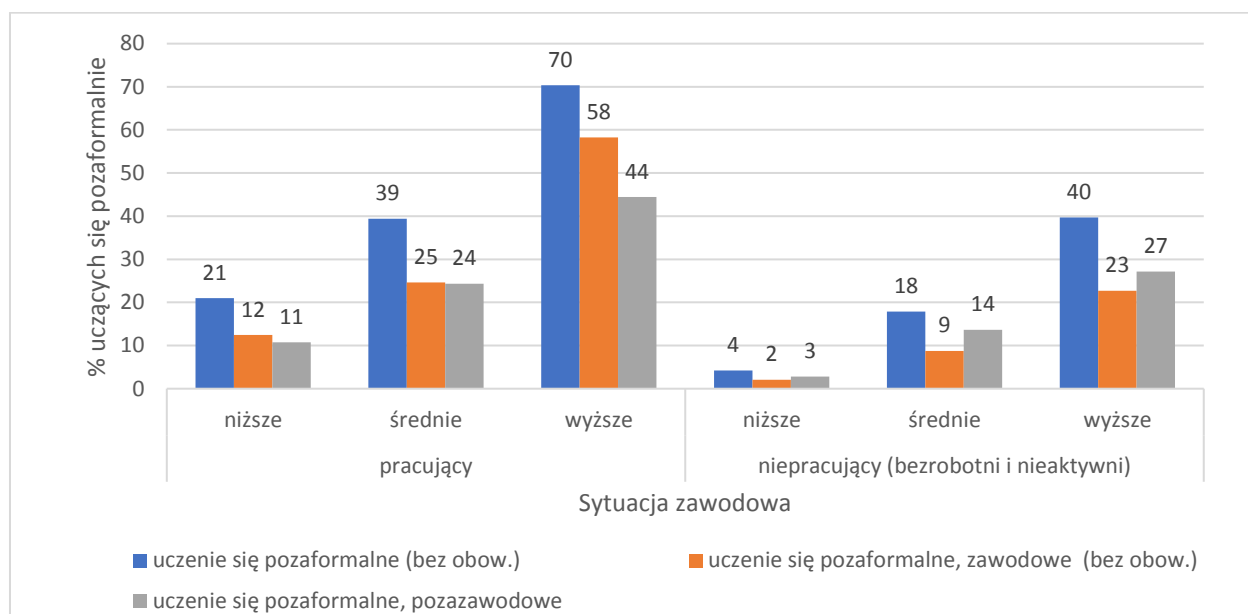
Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Zestawiając sytuację zawodową z wykształceniem, większy wpływ na aktywność szkoleniową ma poziom wykształcenia wśród osób pracujących. Ponad 70% osób pracujących z wykształceniem wyższym podnosiło swoje kompetencje w ostatnich 12 miesiącach. W przypadku osób z wykształceniem średnim było to nieco ponad 39%, a niższym - 21%.

Różnice wśród bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo ze względu na poziom wykształcenia były niższe. W tej grupie nieco ponad 4% osób z wykształceniem niższym, 18% z wykształceniem średnim oraz 40% legitymujących się wykształceniem wyższym uczestniczyło w kształceniu pozaformalnym.

Ze względu na małe liczebności, osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo analizowane były łącznie. Należy jednak pamiętać, że grupą charakteryzującą się najniższą aktywnością w zakresie uczenia się pozaformalnego pozostają zdecydowanie osoby nieaktywne – wśród nich, 37% osób z wykształceniem wyższym uczestniczyło w kształceniu pozaformalnym, podczas gdy wśród osób bezrobotnych o tym samym poziomie wykształcenia, aktywność ta dotyczyła 53%. Po raz kolejny potwierdza to wzorec zaobserwowany w poprzednich edycjach badania BKL, że głównymi czynnikami sprzyjającymi bierności edukacyjnej jest bierność zawodowa oraz niższy poziom wykształcenia.

Wykres 1.8 Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i wykształcenie

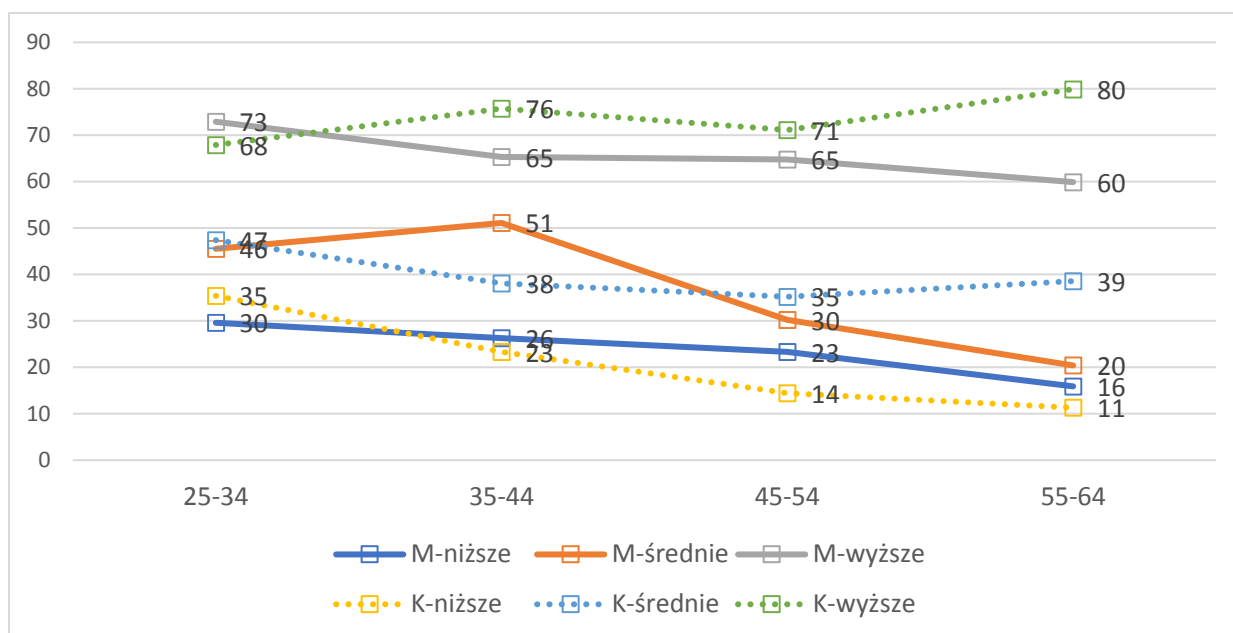


Minimalne N (bezrobotni, niższe, uczenie się pozaformalne zawodowe) = 8

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Biorąc pod uwagę wykształcenie osób w poszczególnych grupach wiekowych obserwujemy, że w przypadku kobiet, wykształcenie miało większe znaczenie dla uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym niż wiek. Wprawdzie, zarówno wśród kobiet i mężczyzn, pozaformalnie uczyły się przede wszystkim osoby z wyższym wykształceniem, ale wśród kobiet z wykształceniem średnim i wyższym, wraz z wiekiem obserwujemy w tym zakresie wzrost aktywności. Jednocześnie wśród mężczyzn, w najstarszej grupie wiekowej (55-64) notujemy spadek tej aktywności – wyraźnie widoczny szczególnie wśród mężczyzn o wykształceniu średnim.

Wykres 1.9 Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach ze względu na płeć, wiek i wykształcenie



Minimalne N (kobiety, wyższe)=11

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Najwyższą aktywność w zakresie uczenia się pozaformalnego, zarówno zawodowego, jak i pozazawodowego, wykazują osoby pracujące na stanowiskach specjalistycznych. Ponad 77% z nich uczestniczyło w ostatnich 12 miesiącach w kształceniu pozaformalnym, w tym ponad 66% rozwijało swoje umiejętności zawodowe w nieobowiązkowych zajęciach, a 47% swoje umiejętności niezwiązane *stricte* z rozwojem zawodowym. Warto zauważyć, że wśród kobiet, w zakresie uczenia się pozazawodowego, nieco częściej od specjalistów aktywne były osoby na stanowiskach kierowniczych.

Kobiety na stanowiskach kierowniczych wykazywały też większą aktywność w uczeniu się pozaformalnym, niż mężczyźni na tych samych stanowiskach. Podczas, gdy 60% mężczyzn w grupie zawodowej kierowników uczyło się pozaformalnie, ponad 76% kobiet w tej samej grupie podejmowało aktywność rozwojową tego rodzaju. Być może znaczenie odgrywa tutaj specyfika branży. Wśród kobiet na stanowiskach kierowniczych, w grupie wiekowej 25-64, najwyższy odsetek stanowiły osoby pracujące jako kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania (31%), podczas gdy wśród mężczyzn na tym samym stanowisku – obok kierowników w biznesie i zarządzaniu (23%), duży udział mieli także kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji (24%). Ponadto, w grupie kobiet zajmujących kierownicze stanowiska duży odsetek stanowią też osoby zatrudnione w sektorze edukacji, który według wyników badań pracodawców BKL jest jednym z najsilniej inwestujących w rozwój kadr.

Zdecydowanie najmniej aktywną grupą zawodową w zakresie kształcenia pozaformalnego są rolnicy – tylko 17% wśród nich podnosiło swoje kompetencje w ramach uczenia się pozaformalnego.

Tabela 1.6. Odsetek osób pracujących w wieku 25-64, uczestniczących w ostatnich 12 miesiącach w kształceniu pozaformalnym ze względu na główną wykonywaną pracę w podziale na płeć i wiek

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	uczenie się pozaformalne (bez obow.)	uczenie się pozaformalne, zawodowe (bez obow.)	tylko zajęcia obowiązkowe	uczenie się pozaformalne, pozazawodowe	uczenie się pozaformalne (bez obow.)	uczenie się pozaformalne, zawodowe (bez obow.)	tylko zajęcia obowiązkowe	uczenie się pozaformalne, pozazawodowe	uczenie się pozaformalne (bez obow.)	uczenie się pozaformalne, zawodowe (bez obow.)	tylko zajęcia obowiązkowe	uczenie się pozaformalne, pozazawodowe
1 kier	60	45	12	41	76	64	11	53	66	53	12	46
2 spec	73	60	7	46	80	69	5	48	77	66	6	47
3 sred	56	45	21	36	53	40	21	33	55	42	21	35
4 biur	45	29	30	22	55	35	18	31	50	32	24	27
5 uslu	41	21	31	32	37	24	24	20	38	23	26	23
6 roln	17	10	8	8	17	8	3	11	17	9	6	9
7 rob-w	33	19	38	19	20	6	48	18	31	18	39	19
8 oper	33	21	35	21	19	15	57	9	30	20	40	19
9 rob-n	25	18	40	10	18	10	44	10	20	13	43	10

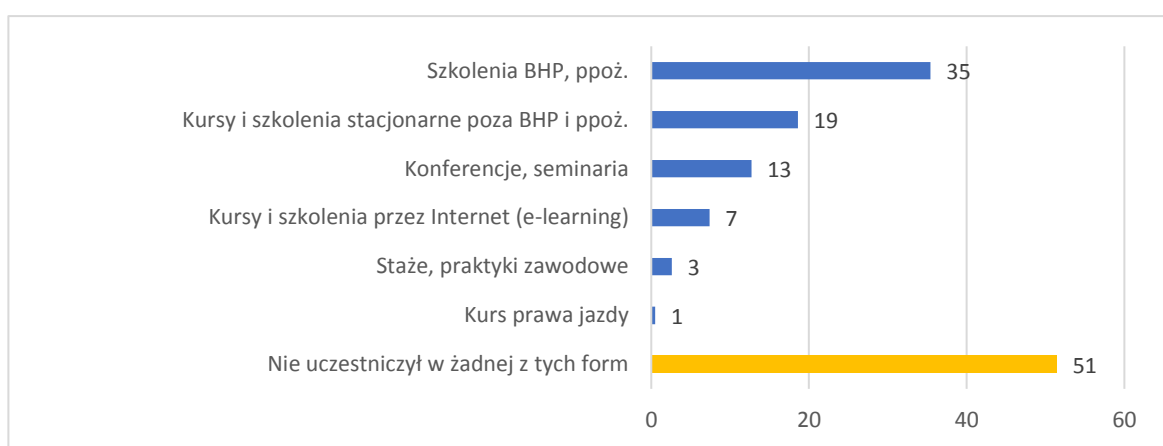
Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO): 1 kierownicy, 2 specjaliści, 3 technicy i średni personel, 4 pracownicy biurowi, 5 pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, 6 rolnicy, 7 robotnicy wykwalifikowani, 8 operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy, 9 robotnicy niewykwalifikowani.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Rodzaje uczenia się pozaformalnego

Analizując popularność poszczególnych rodzajów uczenia się pozaformalnego, uwzględniono wszystkie formy aktywności rozwojowej, bez względu na to, czy miały one charakter obligatoryjny czy nie. Tym samym, wśród poszczególnych rodzajów edukacji pozaformalnej, największą popularnością cieszą się kursy i szkolenia stacjonarne – szczególnie w odniesieniu do działań rozwojowych w zakresie zawodowym. Wśród osób, które uczyły się pozaformalnie w zakresie zawodowym w ostatnich 12 miesiącach prawie ¼ wymieniła obowiązkowe szkolenia i kursy z zakresu BHP i ppoż. Wśród wszystkich badanych w wieku 25-64, stanowili oni ponad 35%. W dalszej kolejności wymieniane były inne, nieobowiązkowe kursy i szkolenia stacjonarne (39% wśród uczących się pozaformalnie, co stanowiło 19% wszystkich badanych w przedziale wiekowym 25-64).

Wykres 1.10 Rodzaje uczenia się pozaformalnego związanego z rozwojem zawodowym (% wśród wszystkich badanych w wieku 25-64)*



Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Tabela 1.7 Rodzaje uczenia się pozaformalnego, zawodowego (% wśród wszystkich badanych oraz wśród uczestników kształcenia pozaformalnego, zawodowego w wieku 25-64)*

	% wśród wszystkich badanych w wieku 25-64	% wśród uczących się pozaformalnie, zawodowo w ostatnich 12 miesiącach (uwzgl. kursy obowiązkowe) w wieku 25-64
Szkolenia BHP, ppoż.	35	74
Kursy i szkolenia stacjonarne poza BHP i ppoż.	19	39
Konferencje, seminaria	13	26
Kursy i szkolenia przez Internet (e-learning)	7	15
Staże, praktyki zawodowe	3	6
Kurs prawa jazdy	1	1
Nie uczestniczył w żadnej z form	51	-
N	3189	1534

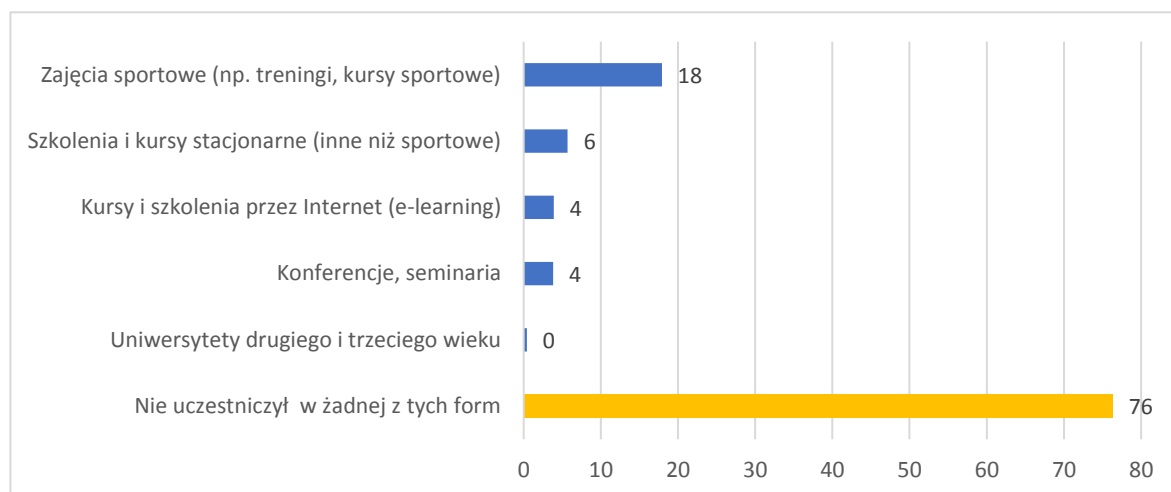
* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

W przypadku rodzajów uczenia się w zakresie pozazawodowym, największą popularnością cieszyły się zajęcia sportowe. Aż 75% rozwijających swoje umiejętności pozazawodowe wskazało na tę formę.

Wśród wszystkich badanych w wieku 25-64, stanowili oni 18%. Drugą pod względem popularności formą były szkolenia i kursy stacjonarne niezwiązane z rozwojem sportowym – wskazało na nie 24% uczestników kształcenia pozaformalnego, pozazawodowego, co stanowiło niecałe 6% wszystkich badanych w przedziale wiekowym 25-64.

Wykres 1.11 Rodzaje uczenia się pozaformalnego związanego z rozwojem pozazawodowym (% wśród wszystkich badanych w wieku 25-64)*



Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Tabela 1.8 Formy uczenia się pozaformalnego związanego z rozwojem pozazawodowym (% wśród wszystkich badanych oraz wśród uczestników kształcenia pozaformalnego, pozazawodowego w wieku 25-64)*

	% wśród wszystkich badanych w wieku 25-64	% wśród uczących się pozaformalnie, pozazawodowo w ostatnich 12 miesiącach w wieku 25-64
Zajęcia sportowe (np. treningi, kursy sportowe)	18	75
Szkolenia i kursy stacjonarne (inne niż sportowe)	6	24
Kursy i szkolenia przez Internet (e-learning)	4	16
Konferencje, seminaria	4	16
Uniwersytety drugiego i trzeciego wieku	0,4	2
Nie uczestniczył w żadnej z powyższych form rozwoju (12m)	76	-
N	3189	755

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Zestawiając uczestnictwo w poszczególnych rodzajach pozaformalnego rozwoju zawodowego z wiekiem i wykształceniem badanych, warto zwrócić uwagę, że w przypadku osób z wykształceniem wyższym, powyżej 45 roku życia, nieobowiązkowe kursy i szkolenia stacjonarne ustępują miejsca pod względem popularności konferencjom i seminarium. Być może wiąże się to z większą popularnością tej

formy rozwoju, szczególnie w niektórych sektorach, zwłaszcza takich, jak sektor zdrowia i pomocy społecznej czy sektor edukacyjny. Specjaliści z tych sektorów, którzy długo pozostają aktywni edukacyjnie, rozwijają swoje umiejętności poprzez uczestnictwo w seminariach i konferencjach.

Tabela 1.9 Rodzaje edukacji pozaformalnej związanej z rozwojem zawodowym ze względu na wiek i wykształcenie (% wśród wszystkich badanych w wieku 25-64)

		Szkolenia BHP, ppoż.	Kursy i szkolenia stacjonarne poza BHP i ppoż.	Kursy i szkolenia przez Internet (e-learning)	Konferencje, seminaria	Staże, praktyki zawodowe	Nie uczestniczył w żadnej z tych form	N
25-34	niższe	43	10	2	0	3	54	119
	średnie	42	16	5	2	4	49	283
	wyższe	44	32	19	24	8	31	339
35-44	niższe	38	10	0	1	2	59	243
	średnie	45	23	5	6	3	49	254
	wyższe	38	39	19	36	4	35	365
45-54	niższe	37	9	1	1	1	59	287
	średnie	46	17	7	8	1	46	220
	wyższe	32	36	15	43	1	37	182
55-64	niższe	22	3	0,2	1	1	76	416
	średnie	23	8	2	3	1	73	309
	wyższe	28	27	17	43	2	39	129

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Wśród osób pracujących w poszczególnych grupach zawodowych to przede wszystkim osoby na stanowiskach specjalistów (44%) oraz kierowniczych (41%) wskazywały na udział w konferencjach i seminariach, jako popularnej formie rozwoju zawodowego.

Tabela 1.10 Rodzaje edukacji pozaformalnej związanej z rozwojem zawodowym ze względu na główną wykonywaną pracę (% wśród osób pracujących w wieku 25-64)

	Szkolenia BHP, ppoż.	Kursy i szkolenia stacjonarne poza BHP i ppoż.	Kursy i szkolenia przez Internet (e-learning)	Konferencje, seminaria	Staże, praktyki zawodowe	Nie uczestniczył w żadnej z tych form	N
1 kier	49	38	21	41	3	30	183
2 spec	41	41	23	44	6	24	470
3 sred	50	30	12	24	2	31	274
4 biur	54	22	7	6	4	34	140
5 uslu	47	17	8	3	4	44	279
6 roln	10	7	0,4	2	1	83	184
7 rob-w	62	16	1	1	2	34	301
8 oper	65	18	1	1	2	34	203
9 rob-n	56	10	1	1	2	41	130

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Inne formy uczenia się w miejscu pracy

Uczestnicy badania zostali również zapytani o rozwijanie umiejętności zawodowych poprzez uczenie się w miejscu pracy. W ostatnich 12 miesiącach niemal 33% osób w wieku 25-64 rozwijało swoje kompetencje w miejscu pracy. Uwzględniając ostatnie 4 tygodnie, w miejscu pracy uczyło się 16% badanych, nieco częściej byli to mężczyźni niż kobiety.

Udział w rozwoju własnych kompetencji w miejscu pracy wzrasta wraz z poziomem wykształcenia badanych. Jednocześnie, wraz z wiekiem, poziom uczestnictwa w tego typu formach rozwoju mała – za wyjątkiem osób z wykształceniem wyższym, gdzie różnice ze względu na wiek były niewielkie.

Tabela 1.11 Udział w rozwoju własnych kompetencji w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach ze względu na płeć, wiek i wykształcenie (% wśród wszystkich badanych w wieku 25-64)

		niższe	średnie	wyższe	ogółem	N
Mężczyźni	25-34	39	46	52	47	171
	35-44	32	37	50	40	163
	45-54	28	29	47	32	103
	55-64	10	24	42	18	71
Kobiety	25-34	17	29	51	41	161
	35-44	21	35	49	38	178
	45-54	14	42	44	32	118
	55-64	4	17	42	16	73
Ogółem	25-34	31	39	52	43	333
	35-44	27	36	49	39	341
	45-54	21	36	45	32	221
	55-64	7	19	42	17	144

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Znaczące różnice w rozwijaniu własnych umiejętności w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach pojawiają się w odniesieniu do stanowiska, na jakim są zatrudnione osoby pracujące. Największą aktywnością w zakresie rozwijania swoich kompetencji w miejscu pracy charakteryzują się osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych. Wśród pracowników biurowych, kobiety wykazują większą aktywność od mężczyzn. Wysoką aktywność obserwujemy również wśród kobiet na stanowiskach operatorów i monterów maszyn oraz urządzeń, ale w tym przypadku należy ostrożnie interpretować wysokie wartości aktywności wśród kobiet. Ta specjalistyczna grupa zawodowa, zaraz obok wykwalifikowanych robotników przemysłowych i rzemieślników, pod względem liczebności, zdecydowanie stanowi domenę mężczyzn. Najniższą aktywnością rozwojową w miejscu pracy charakteryzują się natomiast rolnicy, co jest wynikiem specyki wykonywanego zawodu.

Tabela 1.12 Udział w rozwoju własnych kompetencji w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach ze względu na główną wykonywaną pracę i płeć (% wśród osób pracujących w wieku 25-64)

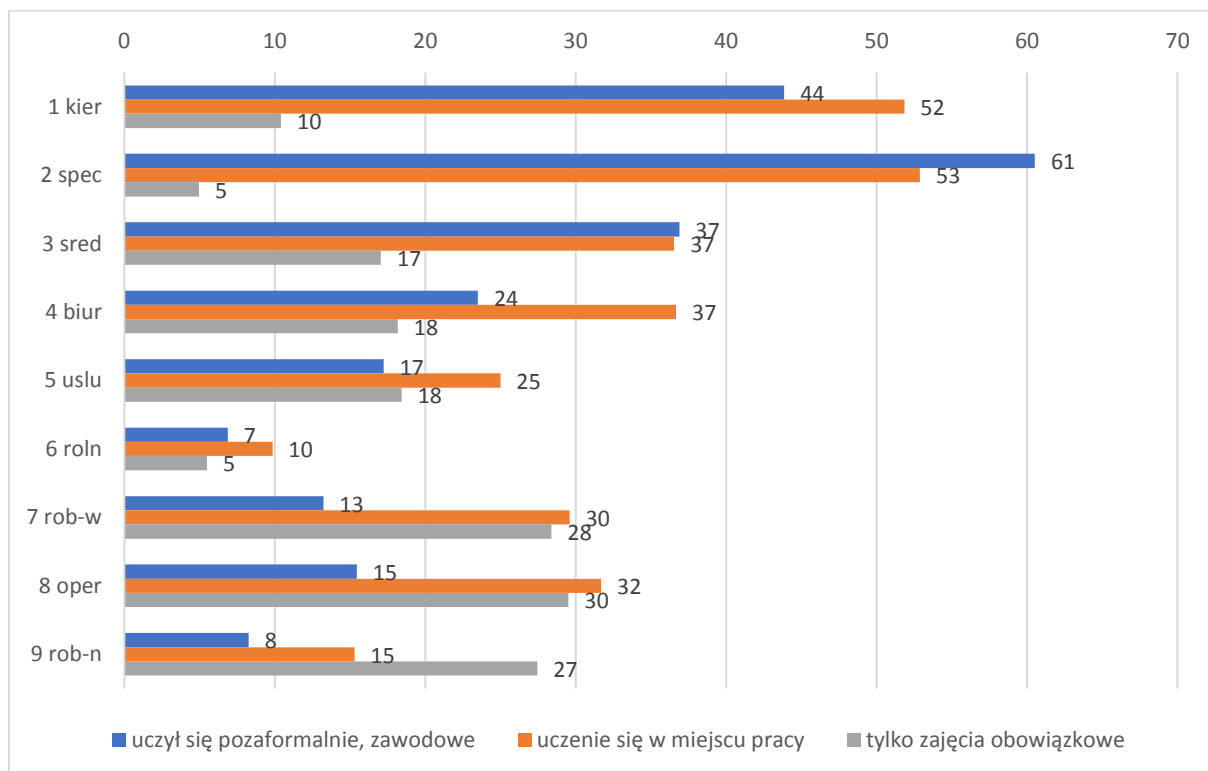
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	N
1 kier	60	63	61	113
2 spec	59	59	59	284
3 sred	43	45	44	122
4 biur	42	53	48	68
5 uslu	34	34	34	95
6 roln	12	11	11	21
7 rob-w	40	41	40	123
8 oper	35	59	41	82
9 rob-n	36	17	23	31
ogółem	41	45	43	939

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Dodatkowych informacji w zakresie zróżnicowania aktywności rozwojowej osób pracujących w poszczególnych grupach zawodowych, dostarcza zestawienie udziału w zorganizowanych rodzajach kształcenia pozazawodowego z uczestnictwem w uczeniu się prowadzonym w miejscu pracy.

Uczenie się w miejscu pracy okazuje się dla wielu grup zawodowych stosunkowo bardziej popularną formą rozwoju zawodowego. Częściej niż poprzez klasyczne formy edukacji pozaformalnej, w miejscu pracy rozwijają swoje umiejętności przede wszystkim pracownicy biurowi (37% uczyło się w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach, a 24% w ramach klasycznych form pozaformalnych) i robotnicy wykwalifikowani (odpowiednio 30% i 13%) oraz operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy (32% i 15%).

Wykres 1.12 Aktywność rozwojowa w ostatnich 12 miesiącach ze względu na główną wykonywaną pracę (% wśród osób pracujących w wieku 25-64)



Minimalne N (6 rolnicy, tylko zajęcia obowiązkowe, BHP, PPOż)=12

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Analizując poszczególne formy rozwijania umiejętności w miejscu pracy, najbardziej popularną z nich jest uczenie się poprzez instruktaż dotyczący np. obsługi nowego sprzętu, maszyny czy oprogramowania, na co wskazywało 55% osób, które uczestniczyły w rozwoju w miejscu pracy, co stanowiło 23% wszystkich pracujących w wieku 25-64. Tylko w przypadku osób z wykształceniem wyższym, bardziej popularne okazały się spotkania międzypespółowe, w ramach których odbywa się wymiana wiedzy i doświadczeń (29% wśród osób z tym wykształceniem). Wraz z poziomem wykształcenia rośnie również popularność uczenia się poprzez wykonywanie zadań w pracy przy wsparciu innej osoby. W przypadku osób z wykształceniem średnim i niższym, była to druga pod względem popularności, po instruktażu, forma rozwoju zawodowego w miejscu pracy.

Tabela 1.13 Formy rozwoju zawodowego w miejscu pracy ze względu na wykształcenie (% wśród osób pracujących w wieku 25-64)

	niższe	średnie	wyższe	ogółem	N
Okresowa obserwacja pracy innego pracownika (tzw. job-shadowing)	6	12	16	11	284
Wykonywanie zadań w pracy przy wsparciu innej osoby np. przełożonego lub współpracownika (mentoring, coaching)	14	19	24	19	479
Czasowe wykonywanie zadań na innym stanowisku pracy w celach szkoleniowych (rotacja)	9	11	8	9	235
Instruktaż dotyczący np. obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania	16	26	25	23	569
Wizyty studyjne, obserwacyjne w innych firmach, instytucjach	1	3	7	4	92
Spotkania międzypespół., których celem była wymiana wiedzy o pracy innych zespołów	3	10	29	15	376
Nie uczestniczył w żadnej z powyższych form rozwoju w miejscu pracy	72	59	47	58	1448

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Wprawdzie, w porównaniu do innych stanowisk, to kierownicy podkreślają najczęściej rolę instruktażu w rozwoju zawodowym w miejscu pracy, to jednocześnie wśród osób pracujących, jedynie kierownicy, specjaliści i osoby pracujące w branży usługowej nie wskazali instruktażu jako najbardziej popularnej formy rozwoju kompetencji w miejscu pracy. Kierownicy oraz specjaliści w ciągu ostatnich 12 miesięcy częściej korzystali z rozwijania swoich kompetencji podczas spotkań międzypespółowych. Dla pracowników pracujących w branży usługowej, równie często jak instruktáže, wymieniane było także wykonywanie zadań przy wsparciu innego pracownika.

Analizując formy rozwoju w miejscu pracy, z których w ostatnich 12 miesiącach korzystały osoby na poszczególnych stanowiskach, warto zwrócić uwagę, że wyższe stanowiska (w tym głównie kierownicze i specjalistyczne) dostarczają większej możliwości korzystania z różnorodnych sposobów rozwijania wiedzy i umiejętności. Najbardziej w tym kontekście różnicuje badanych możliwość uczestniczenia w wizytach studyjnych czy obserwacyjnych w innych firmach, które w zasadzie nie są wykorzystywane jako forma rozwoju wśród pracowników niższego szczebla. Dodatkowo, im niższe stanowisko, tym wzrasta również odsetek osób, które nie rozwijały swoich umiejętności zawodowych w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach. Wśród nich, zdecydowanie najbardziej bierną grupą zawodową w tym

zakresie są rolnicy oraz robotnicy niewykwalifikowani. 89% rolników oraz 77% robotników niewykwalifikowanych nie uczestniczyło w żadnej z form rozwoju w miejscu pracy.

Tabela 1.14 Formy rozwoju własnych kompetencji w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach ze względu na główną wykonywaną pracę (% wśród osób pracujących w wieku 25-64)

	1 kier	2 spec	3 śred	4 biur	5 uslu	6 roln	7 rob-w	8 oper	9 rob-n	N
Okresowa obserwacja pracy innego pracownika (tzw. job-shadowing)	19	17	12	11	10	3	9	13	4	257
Wykonywanie zadań w pracy przy wsparciu innej osoby np. przełożonego lub współpracownika (mentoring, coaching)	27	26	20	23	17	4	19	18	13	428
Czasowe wykonywanie zadań na innym stanowisku pracy w celach szkoleniowych (rotacja)	10	9	11	12	5	1	12	16	8	204
Instruktaż dotyczący np. obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania	33	26	23	30	17	6	26	28	16	509
Wizyty studyjne, obserwacyjne w innych firmach, instytucjach	15	6	6	0	1	2	1	0	1	84
Spotkania międzyzespołowe, których celem była wymiana wiedzy o pracy w innych zespołach	37	34	19	7	9	1	5	6	4	352
Nie uczestniczył w żadnej z powyższych form rozwoju w miejscu pracy	39	41	56	52	66	89	60	60	77	1257
N	185	481	278	141	281	184	311	203	133	2197

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Kto finansował pozaformalne uczenie się?

Badani zostali poproszeni również o wskazanie wszystkich instytucji lub osób, które finansowały lub współfinansowały ich udział we wskazanych przez nich formach rozwoju zawodowego.

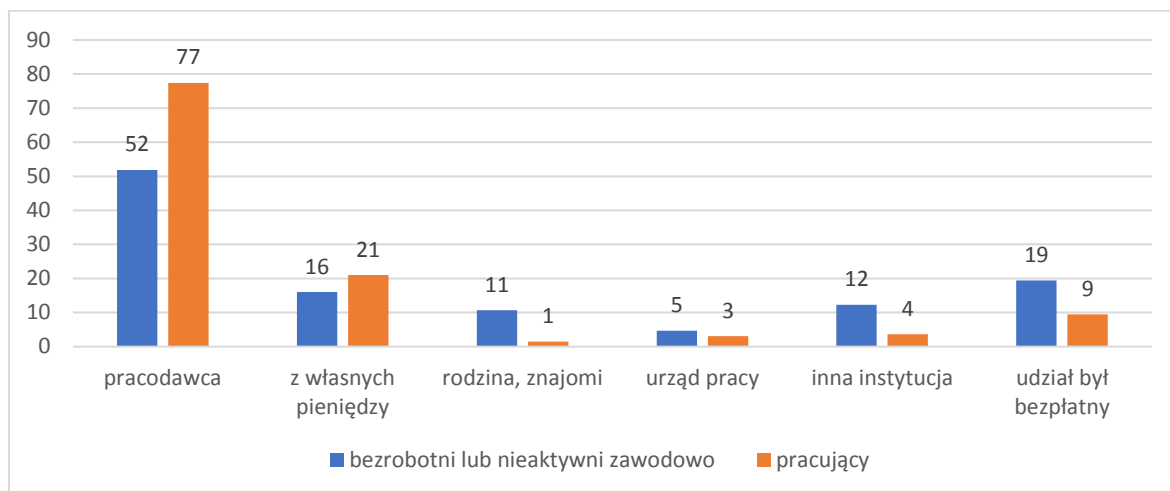
W zdecydowanej większości były one finansowane lub współfinansowane ze środków zewnętrznych, w tym głównie przez pracodawcę (76% wskazań). Wyłącznie na pracodawcę, wśród osób uczestniczących w rozwoju zawodowym w wieku 25-64, w ostatnich 12 miesiącach wskazało niemal 65%.

Niemal 21% badanych w tym przedziale wiekowym opłaciło uczestnictwo w wymienionych formach rozwojowych we własnym zakresie, w tym wyłącznie na własny wkład finansowy wskazało prawie 12%.

Kolejnym, pod względem częstości wskazań, było bezpłatne uczestnictwo we wskazywanych formach (10%), a najrzadziej wymienianym rodzajem wsparcia finansowego dla rozwoju zawodowego wskazywana była rodzina i znajomi (2%).

Źródło finansowania rozwoju zawodowego w ramach udziału w kształceniu pozaformalnym, różnicuje sytuacja zawodowa badanych. Wśród osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo częściej aniżeli u osób pracujących wskazywana była pomoc finansowa rodziny lub znajomych (11%), innych instytucji (12%), czy korzystania z możliwości bezpłatnego udziału w szkoleniu (19%).

Wykres 1.13 Źródła finansowania uczenia się pozaformalnego związanego z rozwojem zawodowym ze względu na sytuację zawodową wśród osób w wieku 25-64 w ostatnich 12 miesiącach*



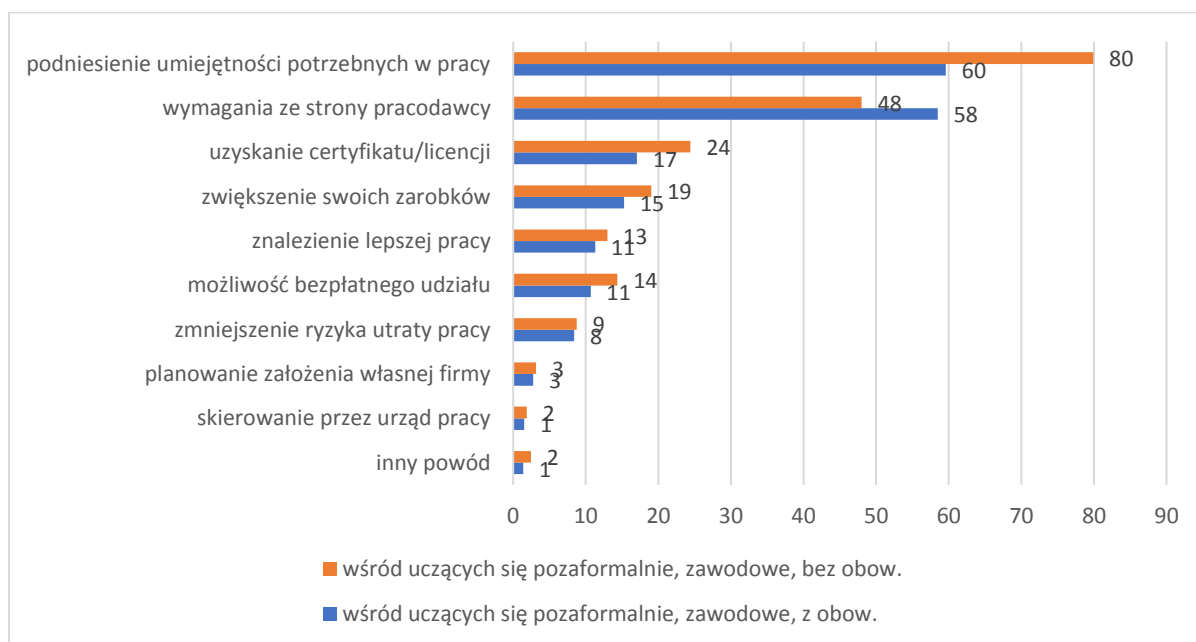
* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Motywacje do rozwoju umiejętności zawodowych

Badani wskazali, że głównym czynnikiem motywującym ich do rozwoju zawodowego jest chęć podniesienia umiejętności potrzebnych w pracy. Twierdzi tak 80% uczestników nieobowiązkowych zajęć pozaformalnych związanych z zawodem oraz 60% tych, którzy uczestniczyli zarówno w obowiązkowych, jak i nieobowiązkowych zajęciach z tego obszaru rozwoju. Warto podkreślić, że równie ważnym dla tej ostatniej grupy badanych były także wymagania ze strony pracodawcy. Trzecią pod względem wskazań, okazała się być motywacja do zdobycia określonego certyfikatu bądź licencji.

Wykres 1.14 Motywacje do rozwoju umiejętności zawodowych (% wśród osób uczących się pozaformalnie w zakresie zawodowym, w tym także w ramach zajęć obowiązkowych, w wieku 25-64)



* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Znaczenie podnoszenia własnych umiejętności potrzebnych w pracy rośnie wraz z wykształceniem badanych. 85% wśród osób z wykształceniem wyższym, niezależnie od płci badanego, wymienia to, jako powód podjęcia zawodowego kształcenia pozaformalnego.

Wśród kobiet, motywacja do zdobycia certyfikatu bądź licencji, wskazywana była rzadziej aniżeli u mężczyzn, choć podobnie jak i u nich, najczęściej wskazywana była przez osoby z wykształceniem wyższym (32% mężczyzn i 24% kobiet z takim wykształceniem). Warto również zwrócić uwagę na potrzebę zmiany pracy. We wszystkich grupach wiekowych kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały to jako motywację do rozwoju zawodowego. Najczęściej deklarują to kobiety z niższym i średnim wykształceniem (odpowiednio 17% i 21%), co może oznaczać, że obecne wykształcenie nie jest dla nich ani satysfakcjonujące, ani docelowe.

Tabela 1.15 Motywacje do rozwoju umiejętności zawodowych a płeć i wykształcenie badanych (% wśród osób uczących się pozaformalnie w zakresie zawodowym, w tym także w ramach zajęć obowiązkowych, w wieku 25-64)*

	Mężczyźni			Kobiety		
	Niższe	średnie	wyższe	niższe	średnie	wyższe
podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy	68	69	85	60	76	85
znalezienie lepszej pracy	9	13	9	17	21	13
planowanie założenia własnej firmy	6	4	2	3	4	3
uzyskanie certyfikatu/licencji	27	21	32	6	19	24
zmniejszenie ryzyka utraty pracy	9	9	8	9	12	8
zwiększenie swoich zarobków	17	19	20	31	19	18
wymagania ze strony pracodawcy	56	47	52	58	48	44
możliwość bezpłatnego udziału	5	7	11	5	19	20
skierowanie przez urząd pracy	6	4	0,4	6	3	1
inny powód	0	4	2	7	1	3
N	65	105	197	27	112	351

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Nie jest też rzeczą zaskakującą, że osoby bezrobotne wskazały chęć znalezienia pracy jako główną motywację udziału w kształceniu pozaformalnym w zakresie rozwoju zawodowego (84% wśród osób bezrobotnych, a 32% wśród osób niepracujących, czyli łącznie bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo).

Możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności

Ponad 55% uczących się pozaformalnie w zakresie zawodowym w ostatnich 12 miesiącach uznaje, że wiedzę i umiejętności zdobyte podczas odbytych zajęć w dużym lub bardzo dużym stopniu może wykorzystać w swojej obecnej pracy. 27% twierdzi, że ma takie możliwości w umiarkowanym stopniu, a niemal 13%, że w małym lub bardzo małym. Niecałe 4% uznaje, że wcale nie ma takiej możliwości.

Im wyższy poziom wykształcenia badanego, tym większy odsetek osób oceniających swoje możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy jako bardzo lub duże w obecnej sytuacji zawodowej. Osoby z wykształceniem niższym wskazują na umiarkowane możliwości w tym zakresie (32%). Wśród nich obserwujemy też największy odsetek (7%) osób wskazujących na brak jakichkolwiek możliwości wykorzystania wiedzy zdobytej podczas uczenia się pozaformalnego.

Tabela 1.16 Stopień możliwości wykorzystania zdobytych umiejętności w obecnej sytuacji zawodowej ze względu na wykształcenie (% wśród osób w wieku 25-64, uczących się w zakresie zawodowym w ostatnich 12 miesiącach)

	niższe	średnie	wyższe	N
w bardzo dużym stopniu	11	12	21	265
w dużym stopniu	33	38	45	677
w umiarkowanym stopniu	32	30	23	464
w małym stopniu	12	11	6	153
w bardzo małym stopniu	5	4	3	61
wcale nie ma	7	4	2	64
trudno powiedzieć	2	2	0,1	17
N	416	554	732	1702

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Ocenę możliwości wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie kształcenia pozaformalnego w najstarszej grupie wieku (55-64) silnie różnicuje płeć – na taką możliwość wskazuje tylko 41% kobiet i 54% mężczyzn). Podobną prawidłowość obserwujemy także w przypadku kobiet z niższym wykształceniem (32%) w odniesieniu do mężczyzn legitymujących się tym samym poziomem wykształcenia (49%). Wyjaśnienia tych różnic można szukać zarówno w charakterze prac wykonywanych przez kobiety o niższych poziomach wykształcenia - zazwyczaj są to prace rutynowe, nie wymagające specjalistycznych umiejętności, jak i w czynnikach natury psychologicznej – w obserwowanej w kolejnych edycjach BKL niższej ocenie własnych umiejętności i ich wykorzystania po stronie kobiet w stosunku do mężczyzn.

Tabela 1.17 Stopień możliwości wykorzystania zdobytych umiejętności w obecnej sytuacji zawodowej ze względu na wykształcenie, wiek i płeć osób w wieku 25-64, uczących się w zakresie zawodowym w ostatnich 12 miesiącach *

Płeć	Wiek	Możliwość wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych w ramach kształcenia pozaformalnego (%)				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	25-34	59	50	68	58	32	57	61	150
	35-44	46	57	68	59	36	49	77	162
	45-54	50	38	69	51	40	22	29	92
	55-64	43	58	71	54	31	22	24	76
	Ogółem	49	51	69	56	139	151	191	481
Kobiety	25-34	26	50	57	53	3	29	92	124
	35-44	31	67	72	65	12	43	118	173
	45-54	36	47	69	53	19	35	55	109
	55-64	29	30	62	41	8	18	29	55
	Ogółem	32	49	65	55	42	124	294	461
Ogółem	25-34	53	50	61	56	36	86	153	274
	35-44	41	61	70	62	48	92	195	335
	45-54	45	43	69	52	59	57	85	201
	55-64	39	41	66	47	39	40	53	132
	Ogółem	44	50	66	55	182	276	485	942

* Procent osób, które uznały, że wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie kształcenia pozaformalnego mogą wykorzystać w obecnej sytuacji zawodowej w dużym lub bardzo dużym stopniu

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Przyczyny nieuczestniczenia w kształceniu się pozaformalnym

Osoby, które deklarowały brak uczestnictwa w ostatnich 12 miesiącach w kształceniu pozaformalnym, zarówno zawodowym (także w zajęciach obowiązkowych), jak i pozazawodowym, zostały zapytane o powody braku takiego zaangażowania.

Najczęściej jako powód nierozwijania wiedzy i umiejętności w ramach uczenia się pozaformalnego wskazują one brak takiej potrzeby. Taki powód wymienia 63% osób w wieku 25-64, którzy nie uczyli się się pozaformalnie w ostatnich 12 miesiącach, w tym niemal 66% osób pracujących.

Uwzględnienie sytuacji zawodowej osób nieuczestniczących w uczeniu pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach pokazuje zróżnicowanie powodów braku aktywności wśród osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Jednak, ze względu na niskie liczebności w tych kategoriach zawodowych, wyniki należy interpretować z dużą ostrożnością, zwracając uwagę tylko na najczęściej wskazywane powody bierności edukacyjnej. Tym samym, osoby nieaktywne zawodowo, równie często jak brak potrzeby w pracy, wskazują jako powód nieuczestniczenia w kształceniu pozaformalnym brak czasu z powodów osobistych (39%). Wśród nieaktywnych zawodowo kobiet, brak czasu z powodów osobistych był najczęstszym powodem nieuczenia się pozaformalnego (50%). Osoby nieaktywne zawodowo, częściej od osób pracujących i bezrobotnych, wymieniają również stan zdrowia jako czynnik uniemożliwiający uczenie się pozaformalne (21%).

Tabela 1.18 Powody nieuczestniczenia w uczeniu się pozaformalnym ze względu na sytuację zawodową i płeć (% wśród osób w wieku 25-64, nie uczestniczących w uczeniu pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach)

	Mężczyźni			Kobiety			ogółem	N
	Sytuacja zawodowa			Sytuacja zawodowa				
	pracujący	bezrobotny	nieaktywny	pracujący	bezrobotny	nieaktywny		
nie było potrzebne w pracy	69	39	65	62	71	28	63	430
nie spełniał/a wymogów formalnych	2	0	0	2	0	0	2	13
uczestnictwo było zbyt drogie	3	18	0	4	0	5	3	23
brak poparcia/zachęty ze strony pracodawcy	2	18	0	5	0	5	4	24
brak czasu z powodów zawodowych	33	0	0	23	10	0	25	173
brak czasu z powodów osobistych	14	7	14	27	37	50	22	148
brak ciekawych ofert blisko miejsca zamieszkania	3	20	10	9	18	15	7	48
nie pozwalał stan zdrowia	6	7	20	5	0	22	7	46
w tym wieku nie ma sensu się kształcić	9	7	19	10	5	14	10	65
dotychczasowe formy kształcenia niewiele dały	1	7	0	1	13	0	1	7
inny powód	1	0	0	0	0	10	1	7
trudno powiedzieć	1	10	4	1	0	0	1	9

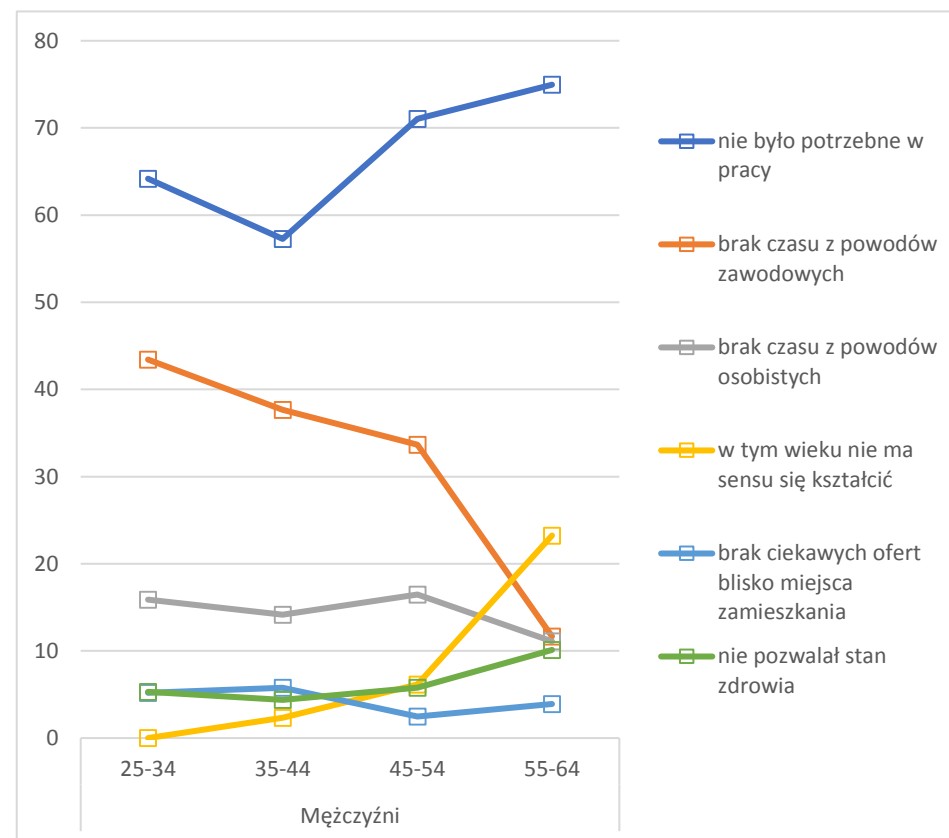
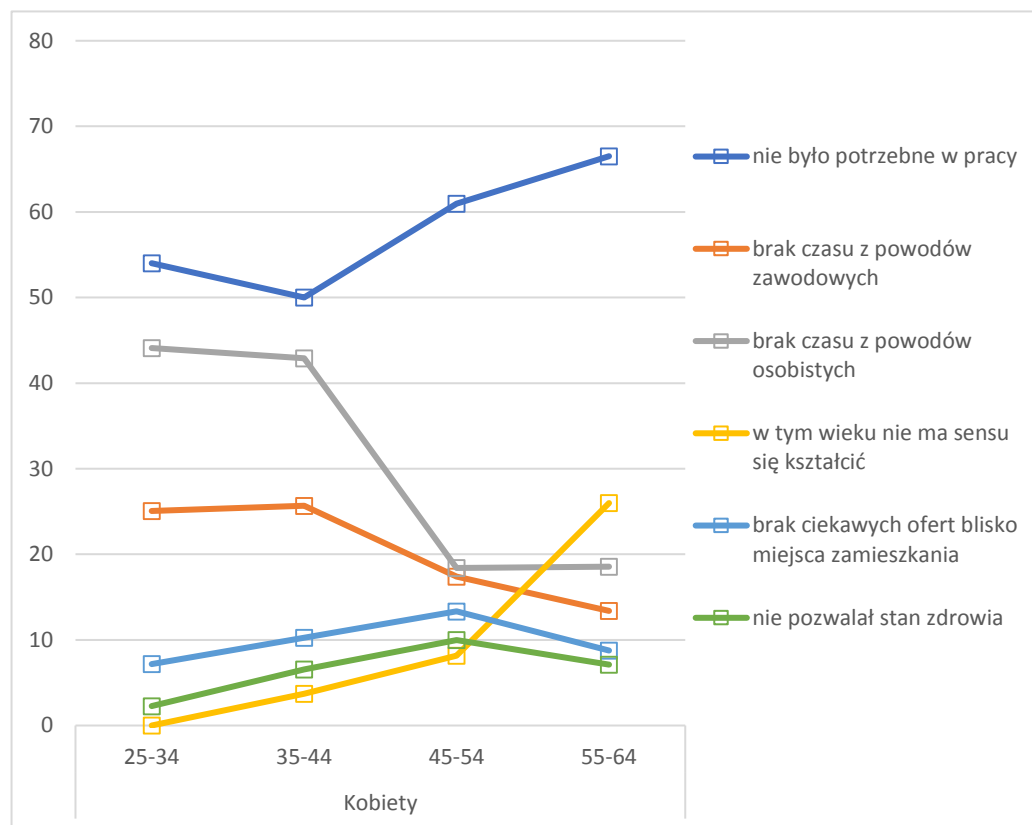
* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Biorąc pod uwagę najczęściej wskazywane powody braku aktywności edukacyjnej warto zauważyć, że odsetek wskazań na główną motywację niepodejmowania tej aktywności – brak takiej potrzeby w pracy – systematycznie wzrasta wśród osób powyżej 45 roku życia, przy czym częściej powód ten wskazywali mężczyźni w tej grupie wiekowej, aniżeli kobiety. 75% mężczyzn i 67% kobiet w wieku 55-64, biernych w zakresie uczenia się pozaformalnego w ostatnich 12 miesiącach, wymieniło tę przyczynę.

Podczas gdy kobiety, w przedziale wiekowym do 44 roku życia, jako drugi powód wskazują brak czasu z powodów osobistych (43%), mężczyźni w tej kategorii wiekowej wymieniają brak czasu z powodów zawodowych (41%). Powód ten utrzymuje się wśród mężczyzn do 54 roku życia, jako drugi pod względem częstości wskazań.

Wykres 1.15 Powody nieuczestniczenia w uczeniu się pozaformalnym ze względu na wiek i płeć (% wśród osób w wieku 25-64, nie uczestniczących w uczeniu pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach)



Minimalne N dla mężczyzn: (25-34) = 71,

Minimalne N dla kobiet: (25-34) = 62

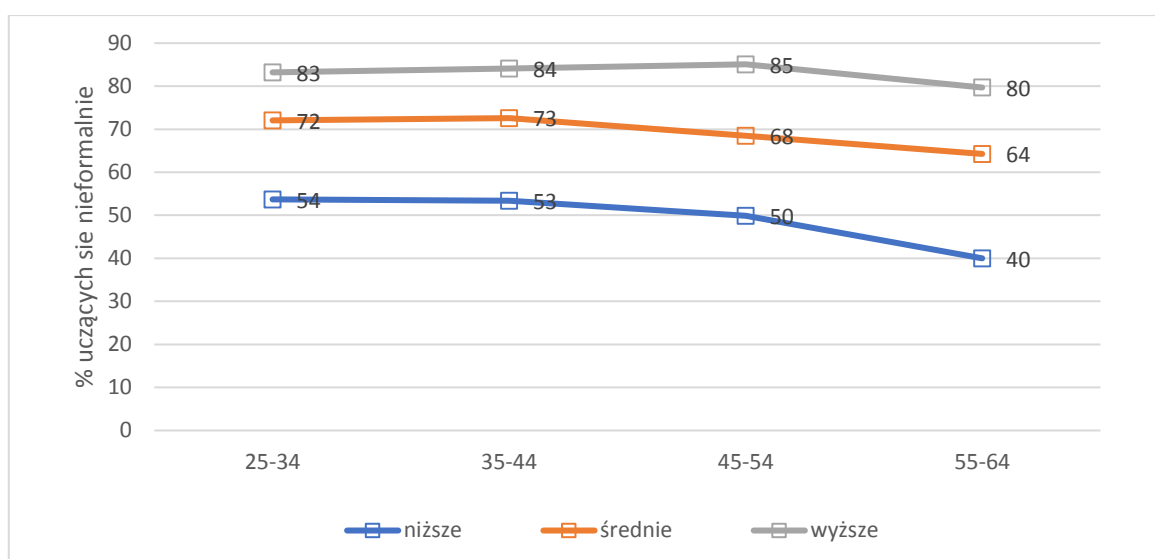
Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Nieformalne uczenie się

W ostatnich 12 miesiącach wiedzę i umiejętności samodzielnie lub przy pomocy innych osób, nabywało 67% badanych w wieku 25-64. Zdecydowanie najczęściej uczą się samodzielnie badani z wykształceniem wyższym (83%), a aktywność w tym zakresie systematycznie spadała wraz z poziomem wykształcenia, osiągając wartość 38% wśród osób legitymujących się wykształceniem niższym.

Aktywność ta maleje również z wiekiem, przy czym największy taki spadek notujemy ponownie wśród osób z wykształceniem niższym (od 54% osób samodzielnie uczących się w wieku 25-34, po 40% wśród osób w wieku 55-64). Wśród osób z wykształceniem wyższym poziom uczenia w sposób nieformalny utrzymuje się bez względu na wiek na poziomie ok. 80%.

Wykres 1.16 Uczenie się nieformalne osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek i wykształcenie

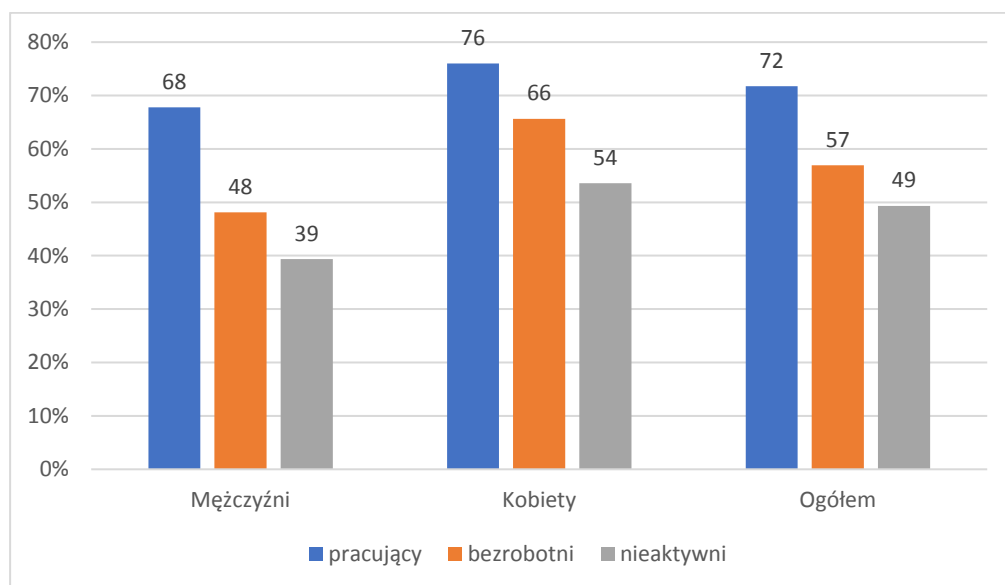


Minimalne N (25-34, niższe)=66

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Bardziej aktywne w tym zakresie są również osoby pracujące (72%), aniżeli bezrobotne (57%), czy nieaktywne zawodowo (49%). Wśród kobiet obserwujemy większą aktywność w zakresie samodzielnego uczenia się – bez względu na sytuację zawodową – kobiety częściej podejmowały się kształcenia nieformalnego w ostatnich 12 miesiącach.

Wykres 1.17 Uczenie się nieformalne osób w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach ze względu na płeć i sytuację zawodową



Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni)=27

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Biorąc pod uwagę sposoby samodzielnego uczenia się, badani najczęściej wskazywali korzystanie z materiałów internetowych (45%) oraz z książek, magazynów lub innych materiałów drukowanych (39%). Sposoby te częściej wskazują osoby z wykształceniem wyższym i średnim niż niższym. Osoby legitymujące się średnim i wyższym wykształceniem zdecydowanie częściej wymieniają programy komputerowe jako źródło wiedzy w edukacji nieformalnej. Wśród osób z wykształceniem niższym jedynie 5% wskazuje na ten sposób samodzielnego poszerzania swoich umiejętności. Odwiedzanie muzeów, wystaw i galerii jest również zdecydowanie domeną osób z wykształceniem wyższym (21%).

Tabela 1.19 Sposoby samodzielnego uczenia się w ostatnich 12 miesiącach wśród osób w wieku 25-64 lata ze względu na wykształcenie (%)

	niższe	średnie	wyższe	ogółem	N
od członków rodziny lub wspólnie z nimi	13	17	17	16	500
od przyjaciół, znajomych, współpracowników lub wspólnie z nimi	12	21	28	20	645
z książek, magazynów lub innych materiałów drukowanych	19	40	60	39	1250
z materiałów internetowych	21	44	70	45	1426
przy użyciu programów komputerowych	5	16	28	16	513
z programów telewizyjnych, radiowych	20	26	23	23	726
poprzez wolontariat lub inną pracę charytatywną	1	3	5	3	96
spotkania w organizacji, stowarzyszeniu, kółkach zainteresowań	2	5	10	6	177
muzea, wystawy, galerie	2	7	21	10	321
w inny sposób	2	3	3	3	83
żadne z powyższych	53	31	17	33	1065

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Warto zwrócić uwagę, że wraz z wiekiem spada popularność korzystania z materiałów internetowych jako źródła samodzielnego uczenia się - przy czym większy spadek obserwujemy wśród mężczyzn (z 58% wśród mężczyzn w wieku 25-34 do 26,5% w wieku 55-64), aniżeli wśród kobiet (odpowiednio 69% i 32%). Jednocześnie w najstarszej grupie wiekowej zwiększa się znaczenie programów telewizyjnych i radiowych.

Spadek popularności korzystania z materiałów internetowych wraz z wiekiem odnieść można m.in. do danych jakie dostarcza Indeks Gospodarki Cyfrowej i Społeczeństwa Cyfrowego (DESI) z 2017 r. Mierzy on postęp krajów UE w kierunku rozwijania gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego w tym m.in. podstawowe umiejętności i korzystanie z Internetu, zaawansowane umiejętności i rozwój. Zgodnie z nim Polska zajmowała 24 miejsce na 28 państw członkowskich UE. Indeks dotyczący kapitału ludzkiego stawiał Polskę na 21 miejscu. Analiza tego wskaźnika z uwzględnieniem wieku pokazuje, że wraz z wiekiem wartość tego wskaźnika znacząco spada – dla Polaków w wieku 16-24 lata wynosi on 81 (średnia UE – 81), w przedziale 35–44 lata – 50 (średnia UE – 64), a dla osób w wieku 65–74 lata – 8 (średnia UE- 24).

Tabela 1.20 Sposoby samodzielnego uczenia się w ostatnich 12 miesiącach wśród osób w wieku 25-64 lata ze względu na płeć i wiek

	Mężczyźni				Kobiety				ogółem			
	Wiek				Wiek				Wiek			
	25-34	35-44	45-54	55-64	25-34	35-44	45-54	55-64	25-34	35-44	45-54	55-64
z materiałów internetowych	58	52	45	27	69	59	49	32	59	54	41	25
z książek, magazynów lub innych materiałów drukowanych	37	37	33	26	51	48	47	42	44	42	39	33
od przyjaciół, znajomych, współpracowników lub wspólnie z nimi	26	24	19	14	23	26	24	15	26	24	16	14
z programów telewizyjnych, radiowych	20	18	19	23	20	25	23	28	21	23	23	25
przy użyciu programów komputerowych	19	22	18	11	24	18	18	11	20	19	16	9
od członków rodziny lub wspólnie z nimi	16	16	13	13	18	17	18	16	17	17	14	15
żadne z powyższych	28	29	36	46	21	25	30	38	26	28	35	45

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Specyfika wykonywanej pracy również różnicuje sposoby samodzielnego uczenia się. Kierownicy, specjaliści i pracownicy średniego szczebla częściej od pozostałych wskazują na nabywanie wiedzy i umiejętności przy użyciu programów komputerowych, a po programy telewizyjne czy radiowe częściej sięgają rolnicy (30%).

Tabela 1.21 Sposoby samodzielnego uczenia się w ostatnich 12 miesiącach wśród osób w wieku 25-64 lata, ze względu na główną pracę (% wśród osób pracujących)

	1 kier	2 spec	3 sred	4 biur	5 uslu	6 roln	7 rob-w	8 oper	9 rob-n	N
z materiałów internetowych	69	74	62	44	46	32	32	45	22	1125
z książek, magazynów lub innych materiałów drukowanych	59	64	55	31	39	33	21	34	23	946
od przyjaciół, znajomych, współpracowników lub wspólnie z nimi	26	32	26	22	25	11	22	14	16	510
z programów telewizyjnych, radiowych	21	22	23	17	29	30	20	22	20	501
przy użyciu programów komputerowych	30	34	29	18	11	6	12	11	3	432
od członków rodziny lub wspólnie z nimi	17	16	17	14	19	20	14	15	17	361
żadne z powyższych	21	10	16	37	33	37	41	36	49	609

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

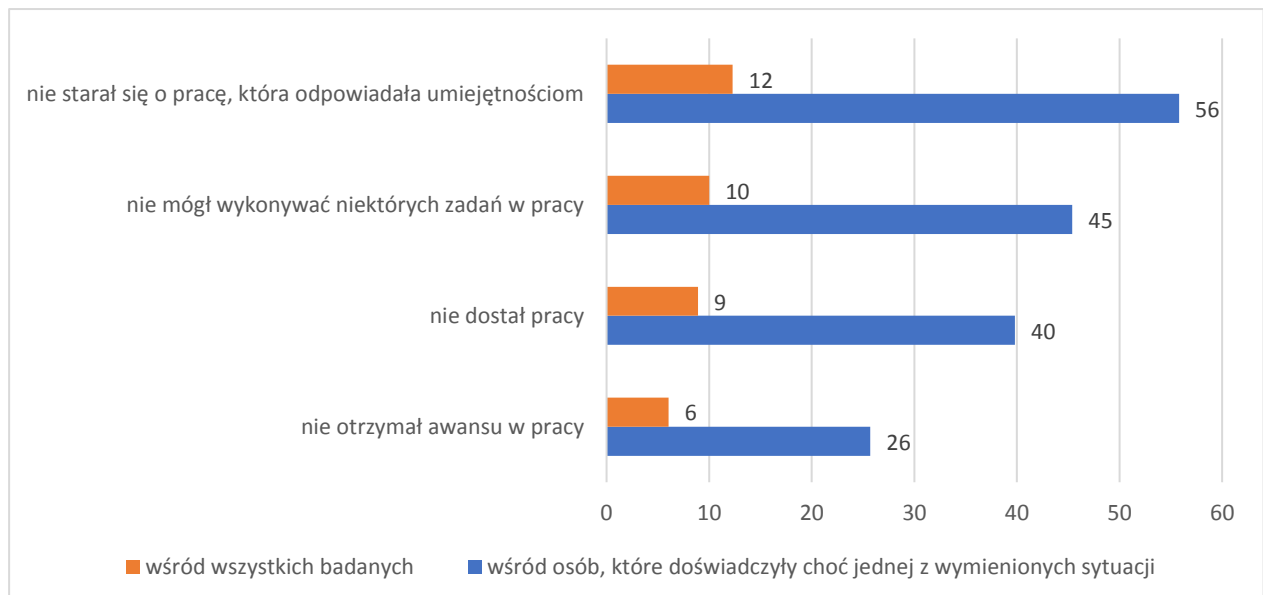
Rola certyfikatów/licencji w rozwoju kariery zawodowej

Uczestnicy badania zostali również zapytani, czy zdarzyło im się, ze względu na brak certyfikatu /licencji lub innego formalnego potwierdzenia swoich umiejętności, napotkać trudności związane z rozwojem kariery zawodowej. Respondentów poproszono o ustosunkowanie się do następujących sytuacji: zaniechanie starań o pracę, która odpowiadała ich umiejętnościom; brak możliwości wykonywania niektórych zadań w pracy; nieotrzymanie pracy oraz nieotrzymanie awansu w pracy.

Problematyka użyteczności formalnego potwierdzenia posiadanej wiedzy i umiejętności rozważana jest w odniesieniu do całej próby badanej, tj. osób w wieku 18-65+.

Spośród wszystkich badanych, 22% spotkało się przynajmniej z jedną z powyżej wymienionych sytuacji. Najczęściej wymieniają oni zaniechanie starań o pracę, która odpowiadała umiejętnościom badanych (56%). Najrzadziej wskazują na sytuację, w której brak formalnego potwierdzenia umiejętności przełożył się na brak awansu w pracy (26%). Nieco ponad 6% badanych uznaje natomiast, że ze względu na sytuację osobistą bądź zawodową, nie tyle nigdy nie mieli do czynienia z takimi wydarzeniami, co wydarzenia te po prostu ich do tej pory nie dotyczyły.

Wykres 1.18 Brak formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności, a trudności związane z rozwojem kariery zawodowej */**



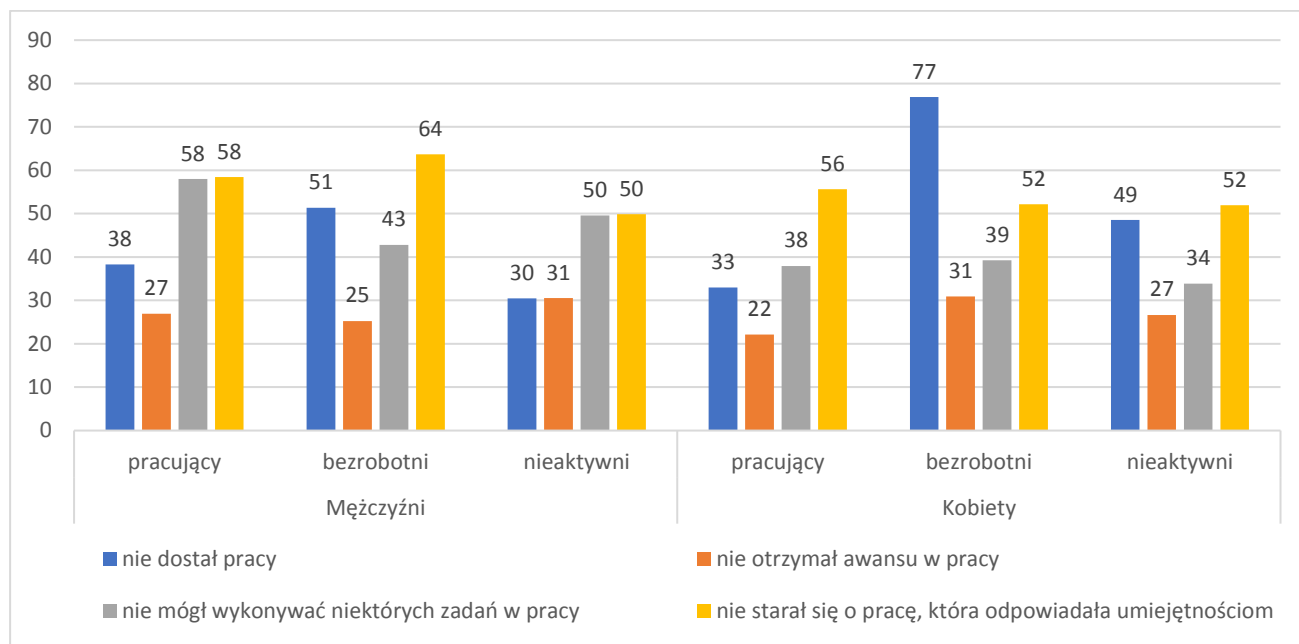
* % wśród wszystkich badanych w wieku 18-65+ oraz wśród osób, które doświadczyły choć jednej z wymienionych sytuacji

** Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Sytuacja zawodowa osób, które doświadczyły przynajmniej jednej z rozważanych trudności, różnicuje badanych głównie w odniesieniu do sytuacji, w której brak potwierdzenia posiadanych umiejętności przełożył się na nieotrzymanie pracy. Najczęściej na taką sytuację wskazują osoby bezrobotne (63%), w tym szczególnie kobiety (77%). Z kolei, trudności związane z ograniczeniem wykonywania niektórych zadań w pracy częściej wskazywane są przez mężczyzn, szczególnie wśród osób pracujących (58%).

Wykres 1.19 Brak formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności, a trudności związane z rozwojem kariery zawodowej ze względu na sytuację zawodową */**



Minimalne N (kobiety, bezrobotne)=33

* %wśród osób w wieku 18-65+, które doświadczyły choć jednej z wymienionych sytuacji

** Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Większość osób pracujących, bez względu na pełnione stanowisko, wskazuje na brak starań o pracę, jako najczęstszą reakcję na brak posiadania formalnego potwierdzenia własnych umiejętności.

W tym obszarze, wyróżniają się jednak wykwalifikowani robotnicy oraz operatorzy i monterzy, którzy, w wyniku nieposiadania odpowiednich certyfikatów i licencji, najczęściej spotykali się z sytuacją braku możliwości wykonywania niektórych zadań w pracy. Warto dodać, że w tych grupach zawodowych zdecydowanie dominują mężczyźni, co tłumaczy wyższy odsetek wskazań na tego rodzaju trudność wśród pracujących mężczyzn, aniżeli kobiet. Na ograniczenie w zakresie wykonywanych zadań w pracy, wskazują także częściej pracownicy na stanowiskach kierowniczych (58%), specjalistycznych (43%) oraz technicy i inny średni personel (52%). Natomiast, pracownicy z branży usługowej, będącej z kolei głównie domeną kobiet, częściej od pozostałych, wskazują, że brak certyfikatu bądź licencji przełożył się na nieotrzymanie odpowiedniej pracy (51%).

Tabela 1.22 Brak formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności, a trudności związane z rozwojem kariery zawodowej ze względu na główną wykonywaną pracę */**

	nie dostał pracy	nie otrzymał awansu w pracy	nie mógł wykonywać niektórych zadań w pracy	nie starał się o pracę, która odpowiadała umiejętnościom	N
1 kier	20	11	58	63	36
2 spec	23	24	43	61	101
3 sred	34	27	52	42	68
4 biur	29	36	32	66	50
5 uslu	51	26	34	59	87
6 roln	29	13	33	61	29
7 rob-w	46	26	64	53	84
8 oper	29	18	73	51	49
9 rob-n	40	16	39	69	30
N	185	126	255	304	533

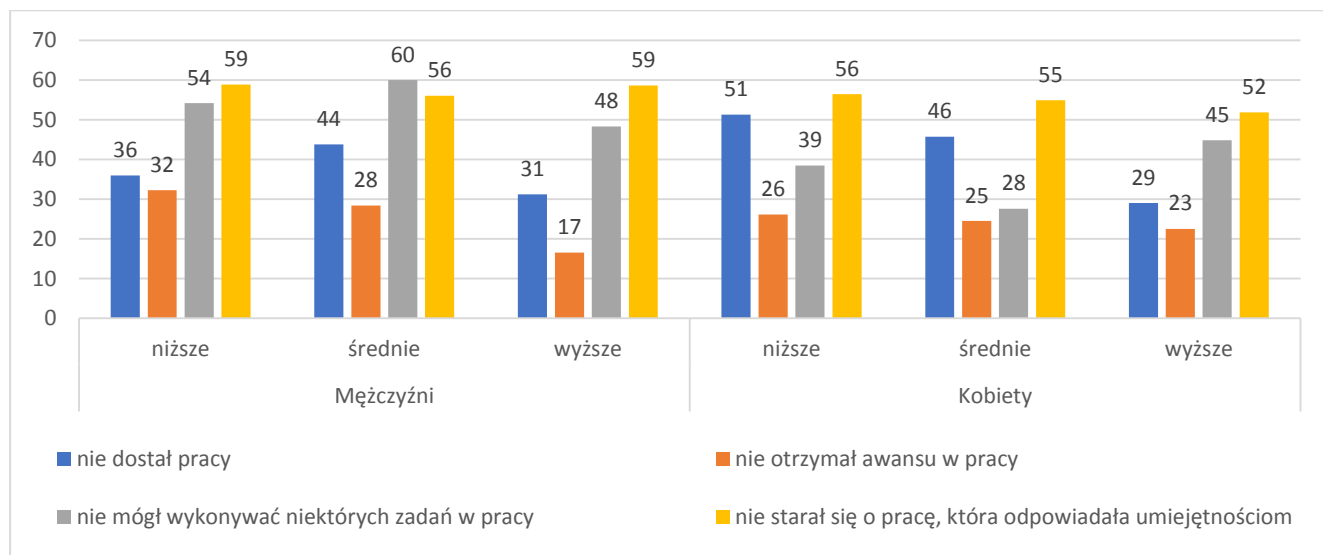
* % wśród osób pracujących w wieku 18-65+, które doświadczyły przynajmniej jednej z sytuacji

** Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

W odniesieniu do poziomu wykształcenia osób, które doświadczyły przynajmniej jednej z rozważanych sytuacji, osoby z wykształceniem wyższym rzadziej wskazują na brak otrzymania pracy lub awansu w pracy, jako konsekwencję nieposiadania formalnego potwierdzenia swoich umiejętności. Jednocześnie, brak awansu jest rzadziej wskazywaną trudnością przez mężczyzn z wykształceniem wyższym (17%), w porównaniu do kobiet legitymujących się tym samym poziomem wykształcenia (23%).

Wykres 1.20 Brak formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności, a trudności związane z rozwojem kariery zawodowej ze względu na wykształcenie i płeć */**



Minimalne N (mężczyzna, wyższe)=89

* % wśród osób w wieku 18-65+, które doświadczyły przynajmniej jednej z sytuacji

** Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

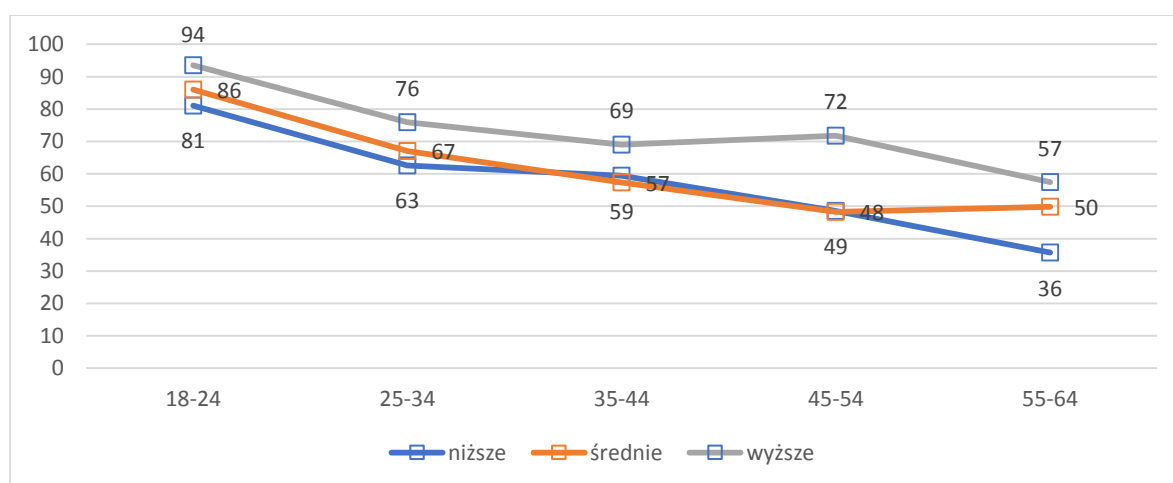
Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Jednocześnie, niemal 60% badanych zgada się ze stwierdzeniem, że formalne potwierdzenie posiadanych umiejętności w formie certyfikatu, dyplomu lub licencji byłoby przydatne w rozwoju ich kariery zawodowej. Tego zdania jest 77% osób, które doświadczyły ograniczeń zawodowych związanych z nieposiadaniem certyfikatu lub licencji. Stanowią oni 30% wszystkich osób uznających przydatność formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności.

Przekonanie to spada wraz z wiekiem – wśród osób w wieku 18-24, 85% jest przeświadczona o użyteczności formalnego potwierdzenia własnych umiejętności w rozwoju kariery zawodowej, podczas gdy opinię tę podziela około 45% osób w wieku powyżej 55 roku życia. Opinię tę różnicuje również poziom wykształcenia – wśród starszych osób (55-64) z wykształceniem niższym, obserwujemy najniższy odsetek, uznających przydatność certyfikatów i licencji (36%).

Wynik ten można odnieść do powodów, dla których badani decydowali się podejmować aktywność szkoleniową, jak również barier jakie wymieniali w kontekście braku takiej aktywności. Wśród osób kształcących się pozaformalnie w zakresie zawodowym, częściej na chęć zdobycia certyfikatu lub innego formalnego potwierdzenia własnych umiejętności wskazywały osoby z wykształceniem wyższym (28%) oraz osoby w najmłodszej analizowanej kategorii wiekowej, tj. 25-34 lata (27%). Znaczenie zdobycia certyfikatu malało wraz z wykształceniem i wiekiem badanych. Jednocześnie, wśród osób powyżej 55 r.ż. zanotowano zdecydowanie najwyższy odsetek wskazań, na brak sensu kształcenia się w tym wieku, jako powód bierności edukacyjnej. Tym samym, zróżnicowanie opinii na temat przydatności formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności dla rozwoju kariery zawodowej, odpowiada wzorcom w zakresie poziomu aktywności edukacyjnej ze względu na wykształcenie i wiek.

Wykres 1.21 Odsetek osób, uznających przydatność formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności ze względu na wiek i wykształcenie*



Minimalne N (wyższe, 18-24)=29

* % wśród osób w wieku 18-65+ (na wykresie pominięto grupę wiekową 65+ ze względu na małe liczebności danych)

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Największy odsetek wśród osób pracujących w wieku 18-65+, uznających przydatność formalnego potwierdzenia własnych umiejętności, obserwujemy wśród przedstawicieli takich grup zawodowych, jak: specjaliści (69%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (65%) oraz technicy i inny średni personel (64%). Przy czym, w dwóch ostatnich grupach zawodowych, częściej opinię tę podzielają mężczyźni, aniżeli kobiety. Z kolei wśród specjalistów zdecydowanie częściej kobiety (73%) deklarują użyteczność certyfikatów i licencji w rozwoju kariery zawodowej.

Różnice te częściowo wyjaśnia segregacja uczestników badania w grupach zawodowych ze względu na płeć – domeną kobiet są przede wszystkim zawody specjalistyczne i handlowo-usługowe, natomiast domeną mężczyzn zatrudnienie jako wykwalifikowani robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Tabela 1.23 Odsetek osób pracujących, uznających przydatność formalnego potwierdzenie posiadanych umiejętności ze względu na główną wykonywaną pracę

	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	N
1 kier	59	66	62	123
2 spec	62	73	69	350
3 sred	66	63	64	194
4 biur	53	58	56	89
5 uslu	58	56	57	191
6 roln	39	34	37	71
7 rob-w	62	54	61	204
8 oper	67	57	65	150
9 rob-n	47	52	50	77
ogółem	59	61	60	1449

Źródło: BKL 2017 - Badanie ludności.

Strona podażowa rynku rozwojowego: sektor szkoleniowo-rozwojowy

Główne wnioski

Charakterystyka podmiotów świadczących usługi rozwojowe

- Wśród podmiotów objętych badaniem **przeważają te o charakterze prywatnym (82%), 11% stanowią podmioty publiczne, a 7% to organizacje pozarządowe** (fundacje, stowarzyszenia). Podmioty prywatne dominują w większości badanych instytucji/firm z sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyjątkiem są uczelnie, wśród których znalazło się najwięcej jednostek o charakterze publicznym oraz fundacje i stowarzyszenia, wśród których najwięcej przynależy do sektora pozarządowego.
- W objętej badaniami próbie **przeważają podmioty działające na rynku szkoleniowo-doradczym od pięciu do dziewięciu lat (29%)**. Nieco mniej (24%) jest tych, które świadczą swoje usługi od dziesięciu do piętnastu lat. Jeśli rozpatrujemy ogół badanych podmiotów, to dominują wśród nich te, które prowadzą działalność szkoleniowo-rozwojową ponad pięć lat.
- **Sektor szkoleniowo-rozwojowy pod względem wielkości zatrudnienia nie odbiega od ogółu przedsiębiorstw działających w Polsce** – 98% działających w nim podmiotów to podmioty mikro, małe i średnie. Podmioty małe stanowiły 46% badanej próby, podmioty mikro 31%, firmy jednoosobowe 9%, średnie 12%, a duże 2%
- Wśród firm i instytucji, które podały informacje o swoich obrotach, **najwięcej jest takich, których obroty za 2016 r. mieściły się w przedziale od 500 tys. do 1 mln zł. (13,6%)**. Relatywnie niewiele jest takich, które w 2016 r. nie uzyskały nawet 25 tys. zł przychodów (0,3%) oraz takich, których przychody wynosiły więcej niż 10 mln. zł (niespełna 1%).
- **Więcej niż ¼ badanych podmiotów (28%) osiąga przychody tylko z działalności rozwojowej**, dla 36% przychody z usług rozwojowych stanowią od 75% do 99% udziału w całkowitych przychodach. Jedynie 6% podmiotów zadeklarowało, że udział przychodów z działalności rozwojowej stanowi dla nich mniej niż 25% całkowitych przychodów.
- **Źródłem finansowania usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty są przede wszystkim środki indywidualnych klientów i przedsiębiorstw**. Koszty usług świadczonych przez badane podmioty pokrywają średnio w 36% klienci indywidualni, w 35% przedsiębiorstwa, w 14% instytucje publiczne, w 9% są one finansowane ze środków UE, w 5% z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
- Na podstawie deklaracji przedstawicieli sektora można wnioskować, że **poziom zatrudnienia w sektorze usług rozwojowych jest raczej stabilny** – 81% badanych stwierdziło, że poziom zatrudnienia w ich firmie/ instytucji nie zmienił się w ostatnich 12 miesiącach, 10% wskazało na spadek zatrudnienia, 8% na jego wzrost.
- **W kolejnych 12 miesiącach przedstawiciele badanych podmiotów spodziewają się dalszej stabilizacji zatrudnienia** – 74% spośród nich zadeklarowało, że poziom zatrudnienia w ich firmach/ instytucjach pozostanie na tym samym poziomie, 12% przewiduje wzrost zatrudnienia, 1% oczekuje jego spadku, zaś 12% wybrało odpowiedź „nie wiem/ trudno powiedzieć”.
- **Kondycja finansowa firm i instytucji działających w sektorze rozwojowym jest oceniana dobrze**. Jego reprezentanci są też raczej optymistycznie nastawieni do przyszłości. Najlepsze nastroje zaobserwowano wśród przedstawicieli szkół językowych i uczelni, relatywnie gorsze wśród przedstawicieli szkół ponadgimnazjalnych kierujących swoją ofertę do osób dorosłych.

Klienci firm i instytucji szkoleniowych

- **Zdecydowana większość (73%) firm i instytucji szkoleniowych kieruje swoją ofertę zarówno do klientów indywidualnych, jak i zbiorowych.** Jednak 17% podmiotów szkoleniowych specjalizuje się wyłącznie w obsłudze klientów indywidualnych, a 10% obsługuje tylko klientów zbiorowych.
- **Klienci zbiorowi podmiotów sektora szkoleniowo-rozwojowego (SSR) należą przede wszystkim do firm sektora MSP** (obsługiwane przez 80% podmiotów świadczących usługi takim klientom).

Oferta usług rozwojowych w 2016 r.

- **Najpopularniejszą usługą oferowaną przez badane podmioty są szkolenia i treningi grupowe,** realizowane przez wszystkie rodzaje firm/instytucji SSR. Tego typu działania rozwojowe są obecne w ofercie ponad 60% podmiotów świadczących usługi rozwojowe. Ta forma doskonalenia się jest też najczęściej wybierana przez klientów sektora SSR. Dla porównania, szkolenia i treningi indywidualne oferuje o 1/4 mniej podmiotów, a popularność tej formy rozwoju jest ponad dwukrotnie mniejsza niż w przypadku szkoleń i treningów grupowych.
- **Przeszło połowa badanych podmiotów proponuje klientom kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych,** nieco mniej (dokładnie o 10 punktów procentowych) proponuje możliwość rozwoju poprzez uczestnictwo w warsztatach.
- Wszystkie trzy najczęściej oferowane i realizowane formy rozwoju w 2016 r., czyli **szkolenia i treningi grupowe, kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych oraz warsztaty, dominują w podmiotach mikro, małych i średnich.** Przy czym podmioty mikro i małe rzadziej, w porównaniu do większych firm/instytucji z sektora SSR, realizują kursy wymagające dostępu do specjalistycznego sprzętu czy infrastruktury, czyli kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych. Ta forma doskonalenia kwalifikacji zawodowych występuje najczęściej w ofercie małych podmiotów świadczących usługi rozwojowe i jest też najczęściej tam realizowana.
- **Blisko 1/5 badanych podmiotów posiada w swojej ofercie usługi związane z formalnym potwierdzeniem posiadanego poziomu kompetencji, czyli walidację i certyfikację.** Chociaż popularność tej formy jest niska w skali sektora SSR – około 1 na 10 badanych podmiotów deklaruje, że klienci najczęściej korzystali z tej usługi – to formalne potwierdzenie kompetencji jest równie często wybierane przez klientów, jak kształcenie w szkołach dla dorosłych. Usługi tego typu najczęściej realizowane są przez uczelnie wyższe prowadzące studia podyplomowe, kursy, szkolenia, jak i Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU), Centra Kształcenia Praktycznego (CKP) oraz Ośrodki Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego (ODiDZ).
- **Wśród badanych podmiotów sektora SSR w 2016 r. wyraźnie dominował stacjonarny sposób świadczenia usług rozwojowych,** niezależnie od przyjętej formy nauki. Odstępstwem od tej reguły są formy rozwoju dedykowane uczeniu się pracujących, dorosłych osób w miejscu pracy. Aż 40% podmiotów świadczących usługę mentoringu zdecydowało się na wykorzystanie nauczania bezpośredniego w miejscu pracy (OJT). Podobne rozwiązania wdrożyło ¼ badanych firm i instytucji, które realizowały w 2016 r. usługi rozwojowe metodą coachingu, jak i te polegające na doradztwie oraz konsultingu. Nieznacznie mniej, bo 1/5 podmiotów, świadczyła szkolenia w miejscu pracy w ramach szkoleń i treningów grupowych.

Tematyka usług rozwojowych w 2016 r.

- **Wśród najczęściej obecnych obszarów tematycznych** w ofercie usług rozwojowych w 2016 r. **pierwsze pozycje zajmuje tematyka nakierowana na podnoszenie wiedzy oraz umiejętności w zakresie świadczenia usług osobistych, gastronomicznych i tych o charakterze rekreacyjnym, jak również doskonalenia się w obszarze zarządzania.** Usługi rozwojowe dotyczące takiej tematyki znajdziemy w ofercie blisko 1/4 badanych podmiotów świadczących usługi rozwojowe w 2016 r. Niewiele mniej podmiotów proponuje możliwość rozwoju w zakresie specjalistycznych kompetencji zawodowych. Na rynku łatwo również znaleźć ofertę z następujących dziedzin: budownictwa i przemysłu, informatyki, rozwoju osobistego i kompetencji ogólnych, księgowości, finansów oraz nieruchomości, a także marketingu, handlu i obsługi klienta (ponad 15% podmiotów świadczy usługi rozwojowe w tych obszarach tematycznych).
- **Wśród obszarów tematycznych najrzadziej występujących** w ofercie usług rozwojowych w 2016 r. **można znaleźć tematykę związaną z zagadnieniami z obszaru prawa, psychologii i pracy socjalnej.**
- **Profil tematyczny usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty ma charakter dynamiczny.** W ciągu ostatnich 12 miesięcy² katalog dotychczas oferowanych przez sektor SSR usług rozwojowych został rozszerzony o 14% w porównaniu do roku poprzedzającego. Z deklaracji badanych wynika, że nowe, nieoferowane wcześniej tematy wzbogaciły przede wszystkim możliwości doskonalenia w obszarze usług osobistych, gastronomicznych oraz tych związanych z rekreacją.
- **Największą opłacalnością wyróżnia się tematyka usług rozwojowych skierowanych do sektora budownictwa i przemysłu.** Następne w kolejności są usługi doskonalenia się w tematyce motoryzacji, informatyki, usług osobistych, gastronomii i rekreacji oraz zagadnień medycznych, w tym pierwszej pomocy. Najmniejszą opłacalnością cechują się treści nauczania z obszaru marketingu, handlu i obsługi klienta.

Wydatki na rozwój kadry merytorycznej podmiotów świadczących usługi rozwojowe

- **Ponad 1/3 badanych podmiotów świadczących usługi rozwojowe zadeklarowała poniesienie wydatków związanych z rozwojem kadry merytorycznej,** czyli np. trenerów, szkoleniowców, konsultantów, instruktorów, nauczycieli.
- **Blisko 1/5 (19%) badanych firm/instytucji SSR zadeklarowało brak tego typu wydatków,** przy czym **najmniej skłonne do inwestowania w rozwój pracowników są podmioty mikro oraz małe. Najwyższym poziomem inwestycji w doskonalenie się kadry merytorycznej charakteryzują się średnie i duże firmy/instytucje SSR.**
- Z punktu widzenia profilu działalności **największe kwoty inwestują w doskonalenia swojej kadry merytorycznej przedstawiciele uczelni wyższych.** Natomiast najmniej wydają na ten cel przedsiębiorstwa i instytucje świadczące usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności. W obu wymienionych typach firm/instytucji SSR wydatki na rozwój w przeliczeniu na jednego pracownika są odwrotnie proporcjonalne do kwoty zainwestowanej w realizację ogółu tych działań w skali roku – **koszt rozwoju jednego trenera/szkoleniowca/ konsultanta/instruktor/nauczyciela jest najniższy na uczelniach wyższych, natomiast najwyższy w przedsiębiorstwach i instytucjach świadczących usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności.**

Ocena kompetencji kadry kierowniczej

² Poprzedzających moment prowadzenia badania.

- **Do najważniejszych umiejętności kadry kierowniczej**, wywierających największy wpływ na jakość funkcjonowania podmiotów sektora SSR **zalicza się: zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji oraz zarządzanie finansami, controlling**. Na trzeciej pozycji znalazło się zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing. Kolejną lokatę zajmuje: zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja oraz rozwój pracowników.
- **Zarządzanie kapitałem ludzkim jest szczególnie istotne w przedsiębiorstwach średniej wielkości**. W tych podmiotach dużo istotniejsze, w porównaniu do mniejszych firm/instytucji sektora SSR, są umiejętności przywódcze kadry kierowniczej, w tym wywieranie wpływu, motywowanie do działania, znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej oraz budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, w tym zarządzanie innowacjami.
- **Poziom kompetencji zarządczych kadry kierowniczej został dobrze oceniony przez badanych reprezentujących różnej wielkości firmy/instytucje SSR**. Relatywnie naj słabiej oceniono kompetencje związane z budowaniem i wdrażaniem strategii firmy, zarządzaniem rozwojem produktów, zarządzaniem innowacjami i podejmowaniem decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł. Najlepiej ocenione umiejętności kadry kierowniczej to zarządzanie sprzedażą usług rozwojowych, obsługą klienta, marketingiem oraz organizacją procesu pracy pod kątem efektywności i usprawniania działań w firmie/instytucji.

Metodologia badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe

Badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe zostaną zrealizowane w okresie 2017-2023 w formie badań głównych, które zostaną przeprowadzone trzykrotnie w dwuletnich odstępach czasu. Obejmą one w każdej edycji po 1 000 wywiadów.

W 2017 roku badanie instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe było realizowane od 24.08.2017 do 07.12.2017 z wykorzystaniem technik wywiadów osobistych wspomaganych komputerowo (CAPI) oraz wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) przez agencję badawczą PBS Spółka z o.o.. Dodatkowa kontrola jakości odbywała się od 26.02.2018 do 18.04.2018. Sumarycznie zrealizowano 1 004 ankiety, a średni czas realizacji wywiadu wyniósł 43 minuty.

Dobierając próbę do badania zastosowano warstwowanie nieproporcjonalne ze względu na typ instytucji. Operatem losowania, aktualnym na sierpień 2017 roku, był zasób stworzony na potrzeby badania BKL na podstawie bazy instytucji i firm szkoleniowych wykorzystywanej w pierwszej edycji badania BKL oraz danych gromadzonych w Systemie Informacji Oświatowej, systemie POL-ON, Bazie Usług Rozwojowych, a także Rejestrze Instytucji Szkoleniowych. Do badania wylosowano 3 388 instytucji. W efekcie, w badaniu wykorzystano 3 363 kontakty. Po wyłączeniu z wylosowanej próby 252 błędnych rekordów, poziom netto realizacji próby wyniósł 32%.

Dane - badanie instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe

Wszystkie analizy zostały przeprowadzone na danych ważonych. Korekta struktury próby poprzez ważenie spowodowała przede wszystkim nieznaczne zwiększenie reprezentacji podmiotów prywatnych, zwłaszcza świadczących usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności.

Tabela 24.2 Liczebności ważne i nieważone w rozbiciu charakter własności podmiotu i rodzaj prowadzonej działalności

	Dane nieważone				Dane ważne			
	Publiczne	Prywatne	Pozarządowe	Ogółem	Publiczne	Prywatne	Pozarządowe	Ogółem
Szkoła językowa	3	50	3	56	3	48	2	53
CKU/CKP/ODDZ	50	258	14	322	50	259	16	324
Uczelnia	37	24	0	61	34	22	0	56
Stowarzyszenie, fundacja	7	30	39	76	5	28	38	71
Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury, biblioteka	1	37	3	41	2	36	3	41
Szkoła ponadgimnazjalna	9	10	2	21	9	10	2	21
Przedsiębiorstwo/ instytucja świadcząca usługi rozwojowe w ramach dod. działalności	2	128	3	133	2	158	2	163
Firma szkoleniowa	5	163	6	174	4	151	4	159
Firma szkoleniowo-doradcza	0	94	1	95	0	91	1	92
Firma doradcza	0	12	1	13	0	11	2	13
Inna forma działalności	0	12	0	12	0	11	0	11
Ogółem N	114	818	72	1004	109	826	68	1004

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Strona podażowa rynku rozwojowego: sektor szkoleniowo-rozwojowy

Charakterystyka podmiotów świadczących usługi rozwojowe

Badania sektora szkoleniowo-rozwojowego w 2017 r. objęły podmioty o zróżnicowanym charakterze działalności – zarówno działające w sektorze publicznym, jak i prywatnym, duże i małe, oferujące usługi klientom instytucjonalnym i indywidualnym. Najważniejszymi kryteriami decydującymi o włączeniu do badanej populacji było oferowanie usług skierowanych do osób dorosłych, które ukończyły już standardowy cykl kształcenia oraz traktowanie działalności rozwojowej jako istotnego elementu w profilu usług świadczonych przez dany podmiot.

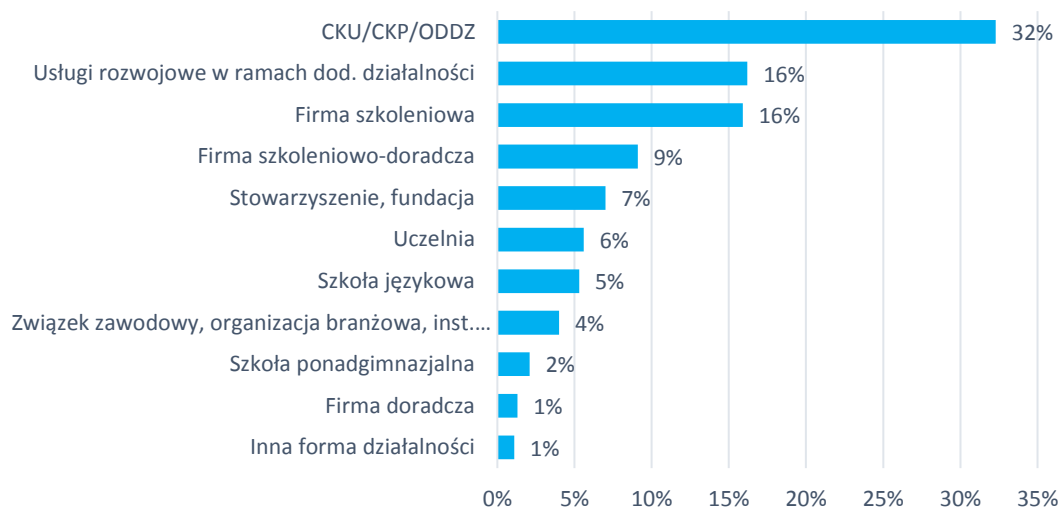
Typ firm i instytucji objętych badaniami

Typ firm i instytucji objętych badaniami przedstawiono na wykresie nr 2.1. Należy pamiętać, że nie stanowi to odzwierciedlenia udziału poszczególnych podmiotów w całym sektorze szkoleniowo-rozwojowym, gdyż badania prowadzono na próbie warstwowej nieproporcjonalnej³. Przyjęto więc z góry założenie, że badaniami zostanie objęta określona liczba podmiotów reprezentujących różne typy instytucji działających na rynku rozwojowym. Istotne było bowiem zapewnienie, aby w badaniu uwzględnić wystarczającą reprezentację podmiotów, których udział w ogólnej populacji podmiotów rozwojowych jest niewielki – jak to ma miejsce np. w przypadku uczelni wyższych czy szkół dla dorosłych. W stosunku do udziału w ogólnej liczbie podmiotów rozwojowych nadreprezentowane były uczelnie wyższe i centra kształcenia ustawicznego (CKU), centra kształcenia praktycznego (CKP) oraz ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego (ODDZ)⁴. Najliczniej w próbie reprezentowane są centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego oraz ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, które stanowią blisko 1/3 badanych podmiotów. Następne pod względem udziału w próbie są przedsiębiorstwa świadczące usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności (16%), firmy szkoleniowe (16%), firmy szkoleniowo doradcze (9%). Udział pozostałych podmiotów nie przekracza 10% badanej próby.

³ Dobór warstwowy nieproporcjonalny ma jednak charakter losowy, zatem badania mogą być traktowane jako reprezentatywne dla sektora szkoleniowo-rozwojowego. Taki sam dobór zastosowano w badaniach pracodawców, w których nadreprezentowane były przedsiębiorstwa duże, których udział w populacji jest niski.

⁴ Należy jednak pamiętać, że przedstawiciele badanych firm i instytucji mogli określać charakter swojej działalności za pomocą więcej niż jednej kategorii. Mogli więc wskazywać, że są np. firmą szkoleniową i centrum kształcenia ustawicznego. Dla celów analitycznych we wszystkich przypadkach, gdzie wskazano więcej niż jedną odpowiedź, podmiot został zaklasyfikowany do kategorii, która jest bardziej szczegółowa. Jeśli np. podmiot wskazał, że jest centrum kształcenia ustawicznego i jest również firmą szkoleniową, sklasyfikowano go jako centrum kształcenia ustawicznego. Duży udział CKU, CKP i ODDZ w próbie jest z jednej strony związany z zastosowaniem takiej klasyfikacji, z drugiej zaś wynika z nadreprezentowania tej kategorii w próbie.

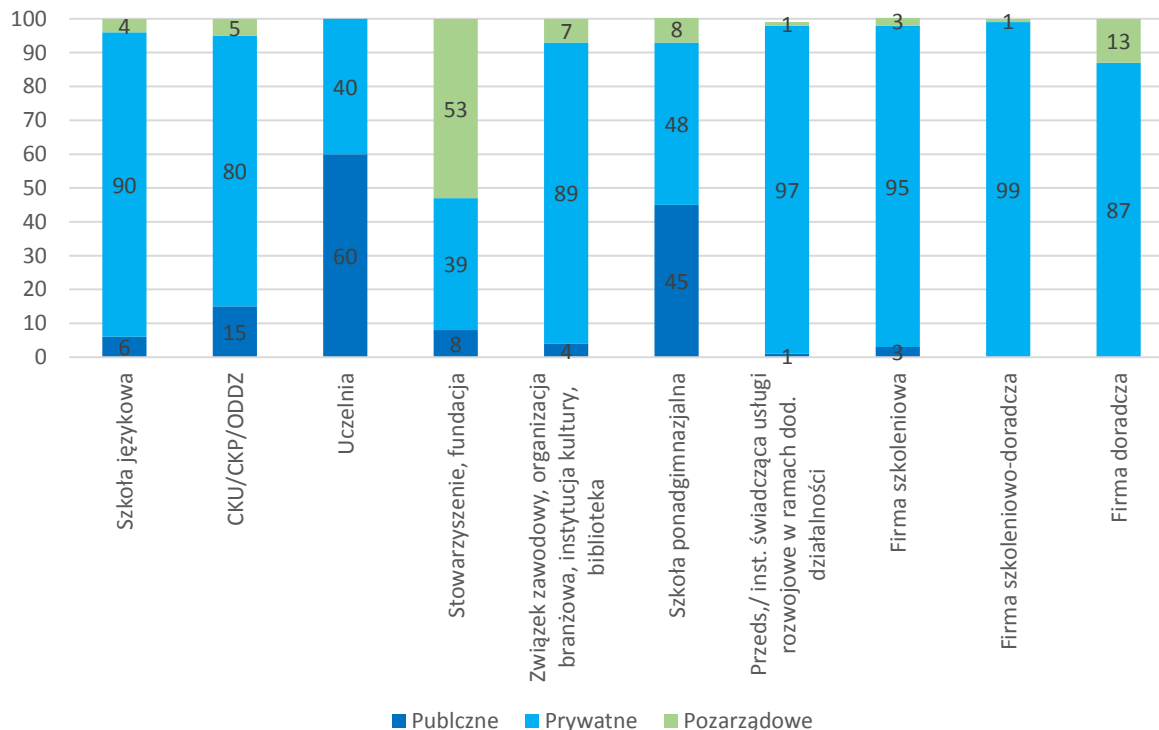
Wykres 2.1 Rodzaj podmiotów sektora szkoleniowo-rozwojowego objętych badaniami (N=1004)



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Wśród podmiotów objętych badaniem przeważają te o charakterze prywatnym (82%), 11% stanowią podmioty publiczne, a 7% to organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia). Podmioty prywatne dominują w większości wymienionych wyżej rodzajów instytucji/firm z sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyjątkiem są uczelnie, wśród których znalazło się najwięcej tych o charakterze publicznym oraz fundacje i stowarzyszenia, wśród których najwięcej przynależy do sektora pozarządowego

Wykres 2.2 Forma własności podmiotów sektora szkoleniowo-rozwojowego (N=1004, dane w %)

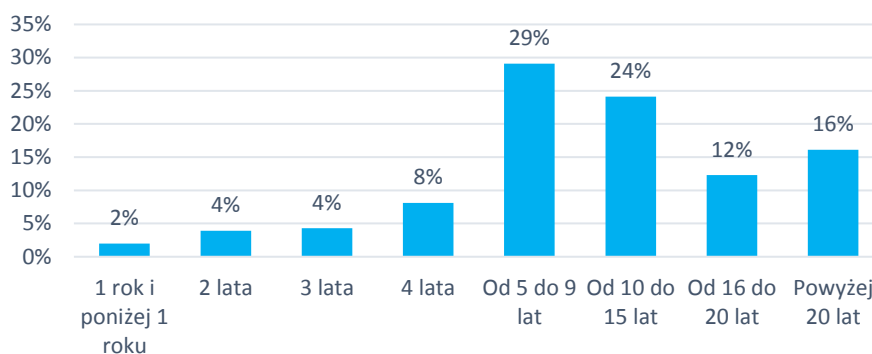


Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Staż i wielkość podmiotów objętych badaniami

W objętej badaniami próbie przeważają podmioty działające na rynku szkoleniowo-doradczym od pięciu do dziewięciu lat (29%), nieco mniej (24%) jest tych, które świadczą swoje usługi od dziesięciu do piętnastu lat. Jeśli rozpatrujemy ogół badanych podmiotów, to dominują wśród nich te, które prowadzą działalność szkoleniowo-rozwojową ponad pięć lat (wykres 2.3).

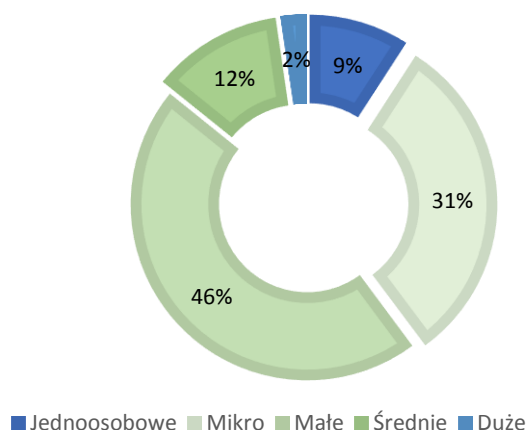
Wykres 2.3 Staż podmiotów działających na rynku szkoleniowo-rozwojowym (N=879)⁵



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Wśród firm i instytucji z sektora szkoleniowo-rozwojowego objętych badaniami znalazły się przede wszystkim podmioty małe, które stanowiły 46% próby. Udział podmiotów mikro w badanej próbie wynosił 31%, firm jednoosobowych 9%, średnich 12%, a dużych 2% (Wykres 2.4).

Wykres 2.4 Wielkość podmiotów rynku szkoleniowo-rozwojowego objętych badaniami w 2017 r. (N=918)



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Firmy jednoosobowe znajdziemy przede wszystkim wśród podmiotów świadczących usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności – stanowią one 42% ogółu samozatrudnionych, firm szkoleniowych (23%) i firm szkoleniowo-doradczych (14%). Te typy podmiotów znajdziemy też najczęściej wśród firm mikro (czyli zatrudniających do 10 osób). Firmy i instytucje małe, zatrudniające od 10 do 49 osób, to

⁵ Podstawa procentowania jest mniejsza niż ogół badanych podmiotów ze względu na braki odpowiedzi w pytaniu o staż. W każdym przypadku, gdy liczba podmiotów stanowiąca podstawę procentowania jest niższa niż 1004 będzie to wynikało z nieuwzględnienia w analizie braków danych.

CKU, CKP, ODDZ – stanowią one blisko połowę małych podmiotów objętych badaniem. Podmioty duże to z kolei przede wszystkim uczelnie – stanowiące 60% dużych podmiotów objętych badaniem (tabela 2.1).

Tabela 2.1 Struktura podmiotów rynku szkoleniowo-rozwojowego według wielkości firm (N=918, dane w %)

	Jednoosobowe	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
Szkoła językowa	1	5	8	3	0	6
CKU/CKP/ODDZ	7	20	47	27	11	32
Uczelnia	0	1	3	11	60	5
Stowarzyszenie, fundacja	0	8	8	6	8	7
Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury	9	4	3	6	0	4
Szkoła ponadgimnazjalna	0	0	2	8	4	2
Przedsiębiorstwo/ instytucja świadcząca usługi rozwojowe w ramach dod. działalności	42	30	6	6	8	17
Firma szkoleniowa	23	19	12	28	3	17
Firma szkoleniowo-doradcza	14	10	9	4	0	9
Firma doradcza	2	2	1	0	0	1
Inna forma działalności	2	2	0	0	5	1
Ogółem %	100	100	100	100	100	100
Ogółem N	83	282	422	109	21	918

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Jeśli z kolei analizujemy, jaka jest struktura wielkości podmiotów zaliczanych do różnych typów instytucji i firm rozwojowych, to widzimy, że szkoły językowe i CKU, CKP i ODDZ to przede wszystkim organizacje małe – blisko 70% z nich zatrudnia od 10 do 49 pracowników. Ponad połowa (55%) przedsiębiorstw i instytucji świadczących usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności to podmioty mikro, zatrudniające od 2 do 9 pracowników. Firmy szkoleniowe to też najczęściej podmioty mikro (35%), jednak znaczny udział stanowią wśród nich podmioty małe (32%) i średnie (20%). Wśród firm szkoleniowo-doradczych blisko połowa to podmioty małe (47%), duży udział w tej kategorii mają też podmioty mikro (34%).

Tabela 2.2. Struktura wielkości firm według typów instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe (N=918, dane w %)

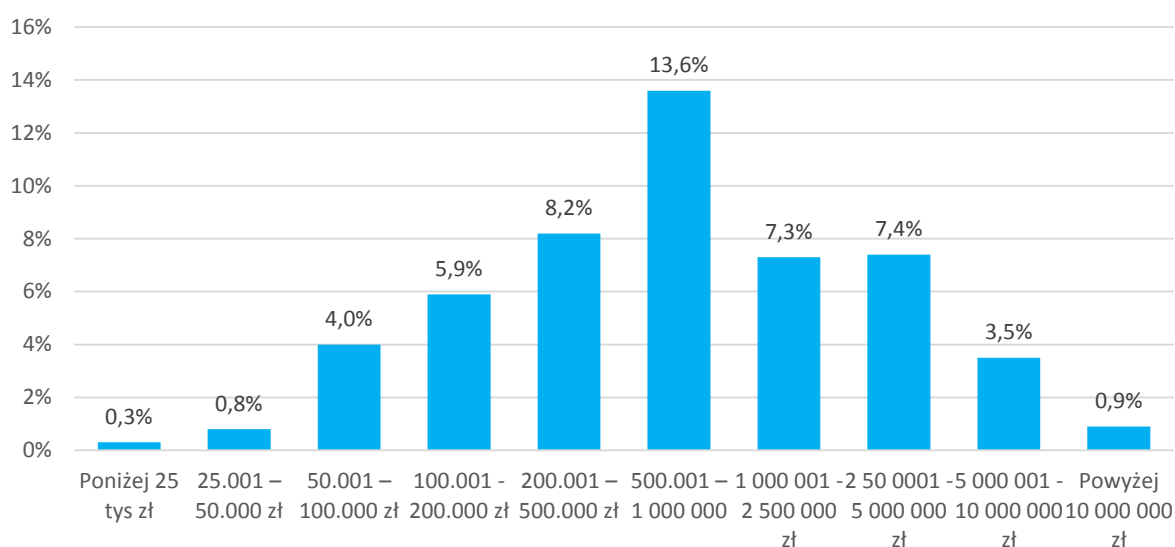
	Jedno- osobowe	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem %	Ogółem N
Szkoła językowa	1	25	67	7	0	100	51
CKU/CKP/ODDZ	2	19	68	10	1	100	294
Uczelnia	0	9	32	29	30	100	43
Stowarzyszenie, fundacja	0	35	52	10	3	100	62
Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury	18	31	34	17	0	100	40
Szkoła ponadgimnazjalna	0	0	48	47	5	100	19
Przedsiębiorstwo/ inst-ytucja. świadcząca usługi rozwojowe w ramach dod. działalno- ści	23	55	17	5	1	100	154
Firma szkoleniowa	13	35	32	20	0	100	152
Firma szkoleniowo-doradcza	14	34	47	5	0	100	82
Firma doradcza	15	47	37	0	0	100	13
Inna forma działalności	21	50	18	0	11	100	10
Ogółem %	9	31	46	12	2	100	918

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Obroty w sektorze rozwojowym i źródła finansowania usług rozwojowych

Pytanie o wielkość obrotów jest zazwyczaj odbierane jako pytanie wrażliwe, gdyż dotyka sfery kondycji finansowej danego przedsiębiorstwa, dlatego stosunkowo niewiele podmiotów udostępnia takie informacje. W obecnym badaniu dokładną informację o wielkości obrotów udało się uzyskać jedynie od 13% badanych podmiotów. Nieco więcej badanych podało informację o przedziałach, w jakich mieściły się obroty reprezentowanej przez nich instytucji/ firmy za rok poprzedzający badanie (2016). W sumie dysponujemy informacjami o skali obrotów od 52% badanych podmiotów (524 firm instytucji). Informacje o przedziałach, w jakich mieszczą się obroty tych podmiotów, przedstawiono na wykresie 2.5.

Wykres 2.5. Obroty firm i instytucji sektora szkoleniowo-rozwojowego w 2016 r. (N=524, dane w %)

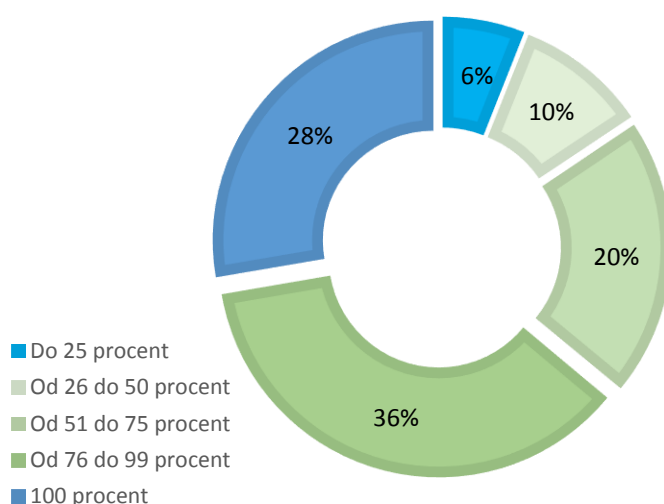


Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Wśród firm i instytucji, które podały informacje o swoich przychodach, dominują takie, których obroty za 2016 r. mieściły się w przedziale od 500 tys. do 1 mln zł. (13,6%). Relatywnie niewiele jest takich, które w 2016 r. nie uzyskały nawet 25 tys. zł obrotów (0,3%) oraz takich, których obroty wynosiły więcej niż 10 mln zł (niespełna 1%).

Zgodnie z założeniami doboru próby, wśród badanych podmiotów znalazły się przede wszystkim takie, których działalność koncentruje się na świadczeniu usług rozwojowych. Jak pokazano na wykresie 2.6, 28% z nich osiąga przychody tylko z działalności rozwojowej, dla 36% z nich przychody z usług rozwojowych stanowią od 75% do 99% udziału w całkowitych przychodach. Jedynie 6% podmiotów zadeklarowało, że udział przychodów z działalności rozwojowej stanowi dla nich mniej niż 25% całkowitych przychodów.

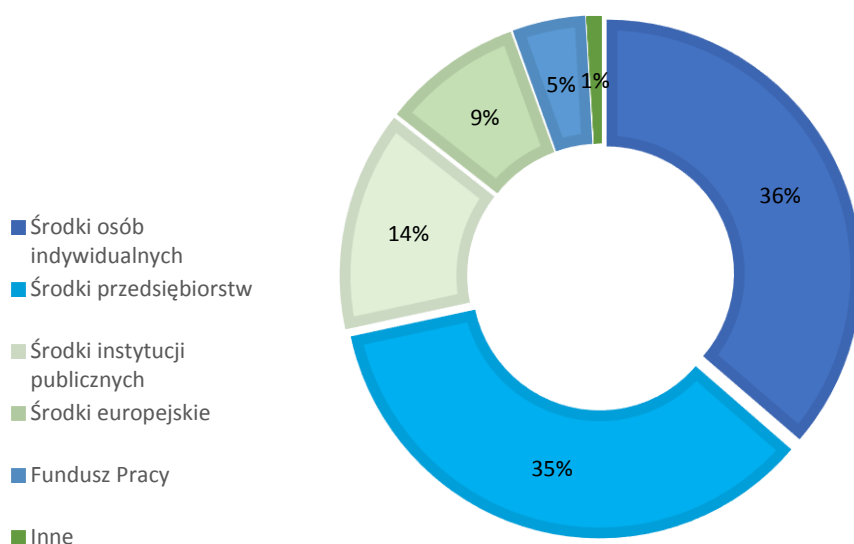
Wykres 2.6 Udział przychodów z działalności rozwojowej w całkowitych przychodach firm i instytucji sektora rozwojowego (N=713).



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Źródłem finansowania usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty są przede wszystkim środki indywidualnych klientów i przedsiębiorstw. Koszty usług świadczonych przez badane podmioty pokrywają średnio w 36% klienci indywidualni, w 35% przedsiębiorstwa, w 14% instytucje publiczne, w 9% są finansowane ze środków UE, w 5% z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (wykres 2.7). Wynik ten wydaje się być odmienny od wyników realizowanego w tym samym czasie badania ludności BKL. Według badania ludności BKL to przede wszystkim pracodawcy pokrywają koszty szkoleń. Wyjaśnięć tej niezgodności można szukać w dwóch kategoriach czynników – z jednej strony, przedstawiciele firm instytucji szkoleniowych mogą odnosić się do ogółu świadczonych przez siebie usług rozwojowych, także tych skierowanych poza interesującą nas kategorię osób dorosłych, a więc do młodzieży i dzieci. Z drugiej strony może być też tak, że choć z perspektywy firmy szkoleniowej płatnikiem jest osoba indywidualna (pracownik), to pracodawca może zwracać temu pracownikowi koszty udziału w szkoleniu, czyli de facto, to pracodawca szkolenie to finansuje bądź współfinansuje. Odpowiedzi na to pytanie należy więc traktować jako szacunkowy rozkład źródeł finansowania, nie zaś precyzyjne informacje o tym rozkładzie. Niewątpliwie informacje pochodzące od indywidualnych uczestników szkoleń, a więc z badania ludności BKL, dają lepszy wgląd w źródła finansowania szkoleń.

Wykres 2.7 Źródła finansowania usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty (N=956)



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

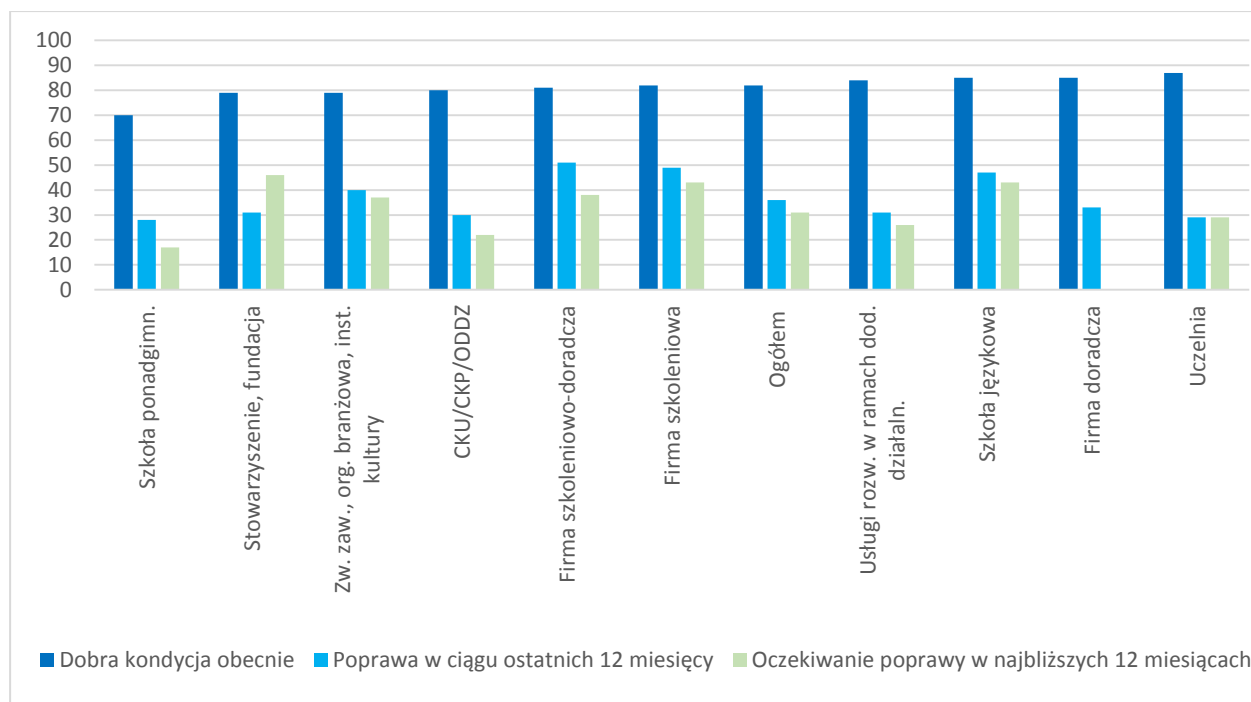
Ocena kondycji finansowej

Ocena kondycji finansowej sektora szkoleniowo-rozwojowego oparta na deklaracjach jego przedstawicieli jest bardzo dobra – ponad 80% badanych podmiotów uznaje swoją sytuację finansową za dobrą, w tym 10% za bardzo dobrą. Równie dobrze wypada ocena zmian tej kondycji w okresie ostatnich 12 miesięcy – 36% badanych stwierdza, że w tym czasie sytuacja finansowa ich firmy/instytucji poprawiła się, 56% uważa, że się nie zmieniła, a jedynie niecałe 8% stwierdza, że sytuacja ta się pogorszyła. Umiarkowany optymizm widoczny jest też w prognozach dotyczących najbliższej przyszłości – choć znowu dominuje przekonanie o braku znaczących zmian kondycji finansowej (52%), to jednak wśród pozostałych reprezentantów sektora więcej jest oczekujących zmian pozytywnych (31%), niż negatywnych (17%).

Typ podmiotu w niewielkim stopniu różnicuje ocenę kondycji finansowej. Nieco lepiej niż pozostali swoją obecną kondycję finansową oceniają uczelnie i ich jednostki oferujące usługi rozwojowe oraz

szkoły językowe i firmy doradcze; nieco gorzej szkoły gimnazjalne (wykres 2.8). Szkoły ponadgimnazjalne cechuje też najniższy poziom optymizmu związanego z przewidywaniami zmian kondycji finansowej w najbliższych 12 miesiącach – jedynie 17% ich przedstawicieli oczekuje, że kondycja ta się poprawi. Co prawda, wśród przedstawicieli firm doradczych w ogóle nikt nie oczekuje poprawy kondycji finansowej w najbliższej przyszłości, jednak w przypadku tych podmiotów obecna ocena jest znacznie lepsza niż w przypadku szkół ponadgimnazjalnych.

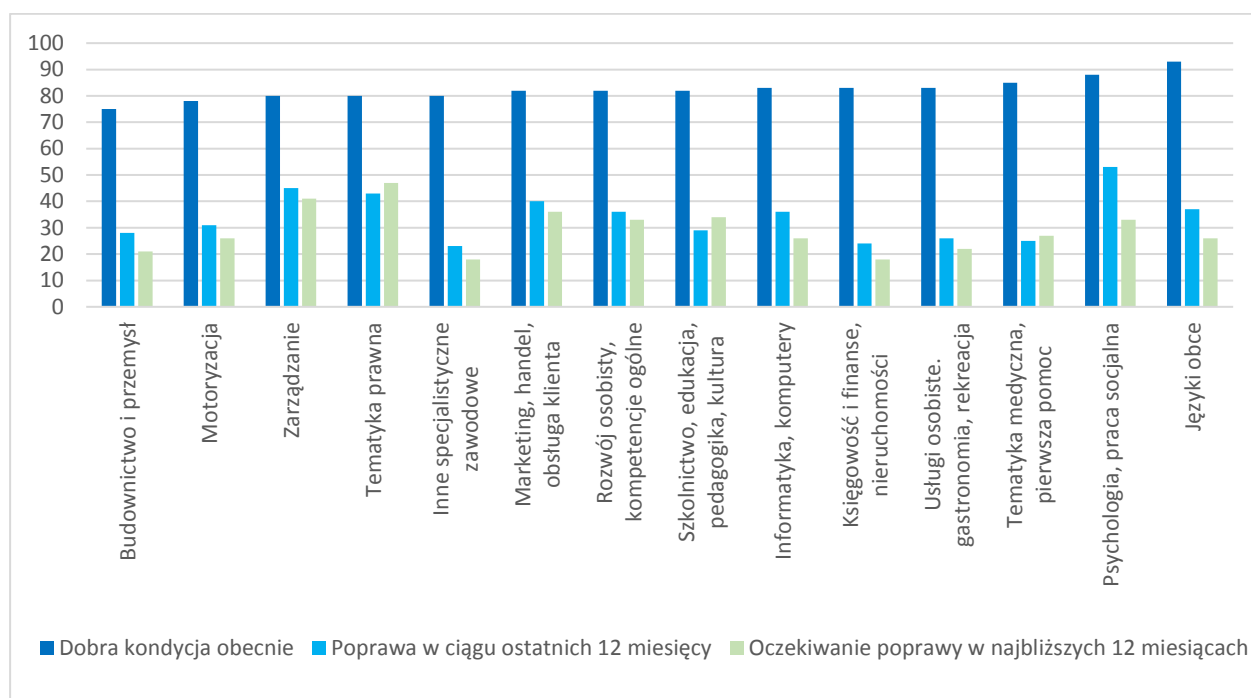
Wykres 2.8 Ocena kondycji finansowej w podziale na typ podmiotów świadczących usługi rozwojowe (w%)



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Opinii na temat kondycji finansowej nie różnicuje też istotnie specjalizacja tematyczna firmy czy instytucji – choć relatywnie najlepiej swoją kondycję oceniają podmioty specjalizujące się w nauczaniu języków obcych (93% pozytywnych ocen) a najstąbiej te, które specjalizują się w tematyce związanej z budownictwem i przemysłem (75% pozytywnych ocen), to ogólnie opinie nie są silnie zróżnicowane (wykres 2.9).

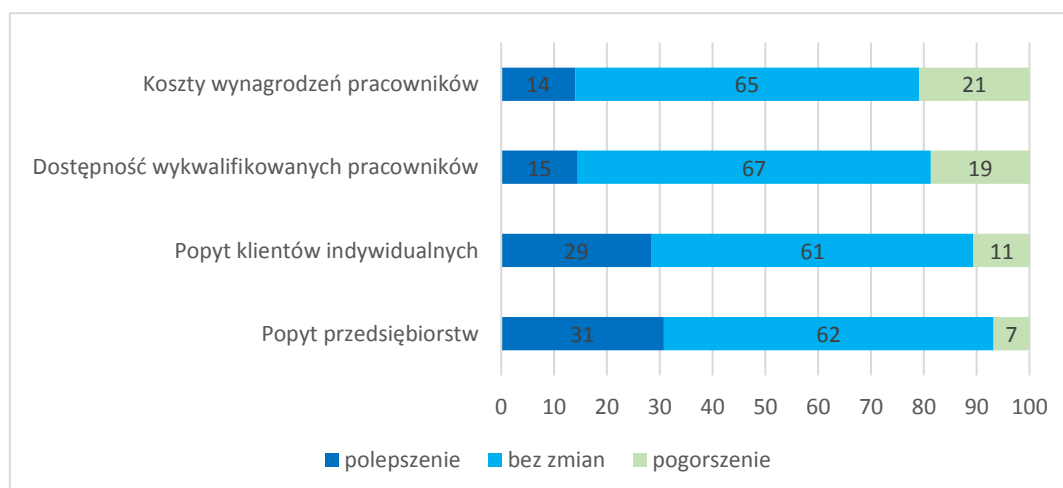
Wykres 2.9 Ocena kondycji finansowej a tematyka, w jakiej specjalizuje się firma lub instytucja (w%)



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Większość firm i instytucji sektora szkoleniowo-rozwojowego nie dostrzega większych zmian warunków prowadzenia działalności – 67% stwierdza, że nie zaszły zmiany w dostępie do wykwalifikowanej kadry,; 65% uznaje, że nie wzrosły koszty wynagrodzeń pracowników; 62% stwierdza, że nie zmienił się popyt na usługi ze strony przedsiębiorstw, a 61% nie dostrzega zmian w popycie ze strony klientów indywidualnych. Nieco lepsza jest jednak ocena popytu na usługi, niż dostępu do pracowników i kosztów ich wynagrodzeń (wykres 2.10)

Wykres 2.10 Ocena kondycji finansowej a tematyka, w jakiej specjalizuje się firma lub instytucja (w%)

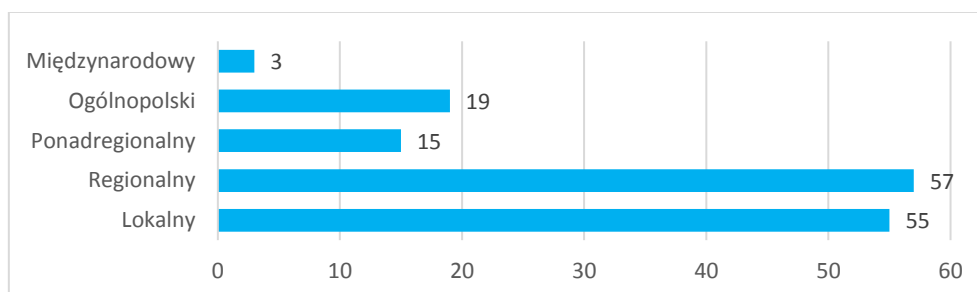


Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Zasięg działania badanych podmiotów

Badane podmioty działają przede wszystkim na rynkach lokalnych i regionalnych, niespełna 20% z nich świadczy usługi w całej Polsce, a tylko 3% wychodzi ze swoją ofertą na rynek międzynarodowy (wykres 2.11).

Wykres 2.11 Zasięg działania badanych firm i instytucji świadczących usługi rozwojowe (w %, N=1004)



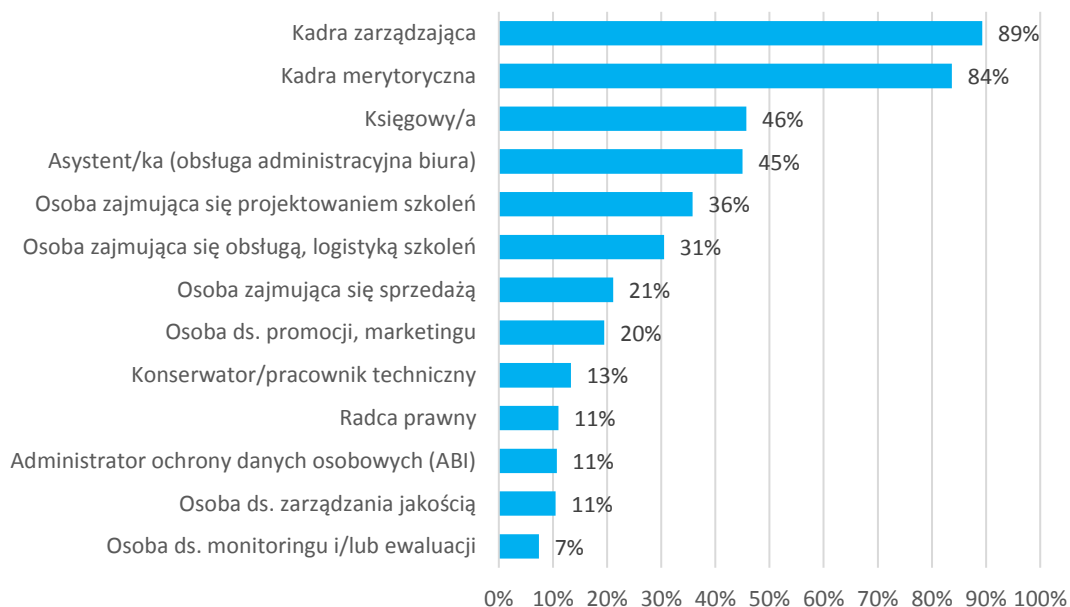
Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Kadra sektora szkoleniowo-rozwojowego

Jak wynika z wcześniej przedstawionych danych, sektor szkoleniowo-rozwojowy pod względem wielkości zatrudnienia nie odbiega od ogółu przedsiębiorstw działających w Polsce – 98% działających w nim podmiotów to podmioty mikro, małe i średnie. Warto jednak nieco bliżej przyjrzeć się kwestiom związanym z zatrudnieniem w sektorze, w tym rodzajom stanowisk, na których są zatrudnieni pracownicy, stabilności zatrudnienia oraz ocenie dopasowania poziomu zatrudnienia do potrzeb firmy/ instytucji.

Stanowiska, na których zatrudnieni są pracownicy w prawie każdej firmie lub instytucji z sektora szkoleniowo-rozwojowego to kadra zarządzająca oraz pracownicy merytoryczni – szkoleniowcy, trenerzy, instruktorzy, doradcy, itp. Na stanowiskach zarządczych zatrudnieni są pracownicy w 89% badanych podmiotów, na stanowiskach merytorycznych w 84% badanych podmiotów. Choć brak kadry zarządzającej i merytorycznej w podmiotach niedeklarujących zatrudnienia na tych stanowiskach może nieco zaskakiwać, to trzeba wziąć pod uwagę, że taka sytuacja może mieć miejsce w przypadku np. zlecenia realizacji usług rozwojowych innym podmiotom. Brak kadry zarządzającej może z kolei wystąpić np. w przypadku samodzielnej działalności indywidualnych szkoleniowców, którzy postrzegają siebie raczej jako kadrę merytoryczną, a nie zarządczą. Blisko połowa badanych podmiotów (46%) zatrudnia pracowników na stanowiskach ds. księgowości. Prawie tyle samo (45%) zatrudnia pracowników administracyjnych, zajmujących się prowadzeniem biura. Nieco więcej niż 1/3 badanych podmiotów zatrudnia osoby zajmujące się projektowaniem szkoleń (36%), 31% posiada pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z obsługą i logistyką szkoleń. W około dwóch na dziesięć badanych firm i instytucji zatrudnione są osoby na stanowiskach związanych ze sprzedażą szkoleń oraz marketingiem i promocją. Najmniej podmiotów z sektora szkoleniowo-rozwojowego wskazywało na zatrudnienie specjalistów ds. monitoringu i ewaluacji (7%).

Wykres 2.12 Odsetek podmiotów szkoleniowo-rozwojowych deklarujących zatrudnienie pracowników na danych stanowiskach (N=1004)



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Pod względem dysponowania kadrami zatrudnioną na różnych stanowiskach wyróżniają się uczelnie, co jest zrozumiałe, gdyż są to najczęściej podmioty duże. Firmy szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze cechuje natomiast koncentracja zatrudnienia wokół głównego procesu biznesowego, jakim jest świadczenie usług rozwojowych. Oprócz kadry zarządzającej i pracowników merytorycznych, w tym osób zajmujących się projektowaniem szkoleń, zatrudniają one głównie pracowników na stanowiskach administracyjnych oraz związanych ze sprzedażą, znacznie rzadziej z promocją i marketingiem. Pod względem dysponowania specjalistami ds. promocji i marketingu bardzo słabo wypadają organizacje branżowe, związki zawodowe czy instytucje kultury, spośród których tylko 11% zadeklarowało posiadanie wśród swojej kadry osób zatrudnionych na takich stanowiskach (tabela 2.3).

Tabela 2.3 Odsetek podmiotów szkoleniowo-rozwojowych deklarujących zatrudnienie pracowników według typu instytucji (w %, N=1004).

	Szkoła językowa	CKU/CKP/ODDZ	Uczelnia	Stowarzyszenie, fundacja	Zw. zawodowy, org. branżowa, inst. kultury	Szkoła ponadgimnazjalna	Dod. działalność	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Firma doradcza	Inna forma działalności	Ogółem
Kadra zarządzająca	91	95	89	81	79	10	93	85	84	71	58	89
Kadra merytoryczna	92	87	88	88	65	82	72	88	87	79	58	84
Księgowy/a	60	60	76	63	24	72	22	30	26	56	49	46
Radca prawny	10	6	39	27	13	17	4	14	3	24	25	11
Asystent/ka (obsługa administracyjna biura)	55	58	67	49	38	43	22	41	32	29	40	45
Osoba zajmująca się projektowaniem szkoleń	35	44	49	35	38	46	15	39	30	27	19	36
Osoba zajmująca się sprzedażą	23	17	27	25	30	10	9	31	32	0	31	21
Osoba zajmująca się obsługą, logistyką szkoleń	33	39	45	41	28	32	10	26	29	13	19	30
Osoba ds. promocji, marketingu	26	16	52	33	11	29	11	17	18	0	34	20
Osoba ds. monitoringu i/lub ewaluacji	11	6	26	11	14	0	3	4	8	13	9	7
Osoba ds. zarządzania jakością	12	9	25	16	15	9	4	11	11	13	9	10
Administrator ochrony danych osobowych (ABI)	13	11	32	18	18	5	3	5	12	13	9	11
Konserwator/pracownik techniczny	11	15	58	21	16	20	5	4	4	0	25	13
Inne	3	1	4	8	6	0	2	3	4	0	9	3
Ogółem %	100	100	100	100	100	10	100	100	100	100	100	100
Ogółem N	53	324	56	71	41	21	163	159	92	13	11	1004

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Na podstawie deklaracji przedstawicieli sektora można wnioskować, że poziom zatrudnienia w nim jest raczej stabilny – 81% badanych stwierdza, że poziom zatrudnienia w ich firmie/ instytucji nie zmienił się w ostatnich 12 miesiącach, 10% wskazuje na spadek zatrudnienia, 8% na wzrost, 1% badanych nie posiada informacji na ten temat. Wzrost zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach deklarują częściej podmioty zaliczane do kategorii „inny rodzaj działalności” oraz stowarzyszenia i fundacje, szkoły ponadgimnazjalne, szkoły językowe i firmy szkoleniowo-doradcze. Natomiast na spadek zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach wskazują najczęściej firmy szkoleniowe, związki zawodowe, organizacje branżowe czy instytucje kultury oraz firmy doradcze. Warto zwrócić uwagę, że wśród firm doradczych w

ogóle nie pojawiły się wskazania na wzrost zatrudnienia w analizowanym okresie. Jednak wniosek ten może nie odzwierciedlać dobrze sytuacji wśród ogółu podmiotów tej kategorii, gdyż liczebność tego rodzaju firm jest w badanej próbie bardzo mała.

Tabela 2.4 Ocena zmiany poziomu zatrudnienia w ostatnich dwunastu miesiącach a typ instytucji/firmy świadczącej usługi szkoleniowo-rozwojowe (N=993).

	Szkoła językowa	CKU/CKP/ODDZ	Uczelnia	Stowarzyszenie, fundacja	Zw. zawodowy-, org. branżowa, inst. kultury	Szkoła ponadgimnazjalna	Dod. działalność	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Firma doradcza	Inna forma działalności	Ogółem
Niższy niż rok temu	14	8	7	21	8	15	7	7	14	0	23	10
Mniej więcej taki sam jak rok temu	83	84	83	73	79	76	92	76	79	87	70	82
Wyższy niż rok temu	3	8	10	5	14	9	0	17	7	13	6	8
Ogółem %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ogółem N	53	322	53	69	41	21	162	159	90	13	10	993

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

W kolejnych 12 miesiącach przedstawiciele badanych podmiotów spodziewają się dalszej stabilizacji zatrudnienia – 74% spośród nich deklaruje, że poziom zatrudnienia w ich firmach/ instytucjach pozostanie mniej więcej taki sam, 12% przewiduje wzrost zatrudnienia, 1% oczekuje jego spadku, zaś 12% wybrało odpowiedź „nie wiem/ trudno powiedzieć”. Wzrost zatrudnienia przewidują przede wszystkim przedstawiciele organizacji pozarządowych, związkowych czy branżowych oraz firm szkoleniowych i szkoleniowo-doradczych. Najrzadziej na możliwość wzrostu zatrudnienia wskazywali przedstawiciele podmiotów, dla których działalność szkoleniowa ma charakter dodatkowy, przedstawiciele szkół językowych oraz CKU, CKP, ODDZ (tabela 2.5)

Tabela 2.5 Przewidywane zmiany poziomu zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a typ instytucji/firmy świadczącej usługi szkoleniowo-rozwojowe (N=1004).

	Szkoła językowa	CKU/CKP/ODDZ	Uczelnia	Stowarzyszenie, fundacja	Zw. zawodowy, org. branżowa, inst. kultury	Szkoła ponadgimnazjalna	Dod. działalność	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Firma doradcza	Inna forma działalności	Ogółem
Nie wiem/ trudno powiedzieć	5	14	11	12	9	19	11	8	17	19	31	12
Obniży się	2	1	0	4	0	5	1	1	0	0	0	1
Pozostanie mniej więcej taki sam	90	79	79	57	64	67	85	68	63	68	42	74
Wzrośnie	4	6	10	27	27	8	3	23	20	13	27	12
Ogółem %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ogółem N	53	324	56	71	41	21	163	159	92	13	11	1004

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Ponad ¾ przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych stwierdza, że obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający z punktu widzenia jej działalności. 8% deklaruje, że nie jest wystarczający, ale planowane jest zatrudnienie dodatkowych osób, zaś 7% stwierdza, że choć poziom ten jest niewystarczający, nie jest planowane zwiększenie zatrudnienia. Pozostali reprezentanci sektora nie dokonali oceny dopasowania poziomu zatrudnienia do potrzeb. Firmy, które planują zatrudnienie dodatkowych osób deklarowały najczęściej, że będą zatrudniać na następujące stanowiska:

1. Kadra merytoryczna (szkolący, trenerzy, instruktorzy, nauczyciele, doradcy, itp.) – 52%;
2. Specjalista ds. sprzedaży – 24%;
3. Asystent/ asystentka, obsługa administracyjna biura – 13%;
4. Specjalista ds. promocji/ marketingu – 13%;
5. Specjalista ds. księgowości – 13%;
6. Specjalista ds. projektowania szkoleń – 11%.

Klienci korzystający z usług rozwojowych

Blisko ¼ podmiotów świadczących usługi rozwojowe w 2016 r.⁶ kierowało swoją ofertę zarówno do klientów indywidualnych, jak i tych o zinstytucjonalizowanym, zbiorowym charakterze (wykres 2.13). Jedynie 17% firm/instytucji działających na rynku szkoleniowym wyspecjalizowało się w świadczeniu usług wyłącznie dla podmiotów indywidualnych, a 10% dla klientów instytucjonalnych.

⁶ Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego realizowane było w 2017 r. jednak takie dane, jak liczba klientów, wielkość obrotów czy tematyka oferowanych usług dotyczyły minionego roku kalendarzowego, czyli 2016.

Wykres 2.13 Rodzaj klientów usług rozwojowych realizowanych w 2016 r. (dane w %, N=1004)



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Przychody uzyskane od klientów zbiorowych mają większy udział w obrotach firm/instytucji świadczących usługi rozwojowe dla obu typów klientów w 2016 r. w porównaniu do przychodów pochodzących od klientów indywidualnych (Tabela 2.6). Jedynie dla 15% omawianej grupy podmiotów udział przychodów uzyskanych od klientów indywidualnych jest równy przychodom uzyskanym od klientów zbiorowych.

Tabela 2.6 Udział przychodów uzyskanych od klientów indywidualnych i zbiorowych w obrotach podmiotów świadczących usługi rozwojowe dla obu typów klientów w 2016 r.

Udział przychodów w obrotach za 2016 r.	% z typu klientów		Liczebności (n z próby ważone – waga z próby z korektą przypadków ekstremalnych)		Liczebności (N populacyjne ważone – waga populacyjna z korektą przypadków ekstremalnych)	
	Klienci indywidualni	Klienci zbiorowi	dla klientów indywidualnych	dla klientów zbiorowych	dla klientów indywidualnych	dla klientów zbiorowych
1%-25%	26	15	171	98	928	528
26%-49%	23	22	153	147	831	797
50%	15	15	100	100	543	543
51%-75%	23	25	152	165	823	895
76%-99%	14	24	93	160	502	864

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego

W 2016 r. badane podmioty objęły swymi usługami średnio 378 indywidualnych klientów rocznie (połowa z nich obsłużyła do 150 klientów, połowa więcej niż 150). Natomiast klientów instytucjonalnych firmy i instytucje z sektora SRR posiadały średnio 111, przy czym połowa z nich realizowała formy rozwoju jedynie dla 11 klientów zbiorowych. Tak duża różnica w wartościach średniej i mediany związana jest z tym, że w próbie badawczej znalazło się kilka podmiotów, które w 2016 r. obsłużyły dużą liczbę klientów zbiorowych, co wpłynęło na wartość średniej (Tabela 2.7)

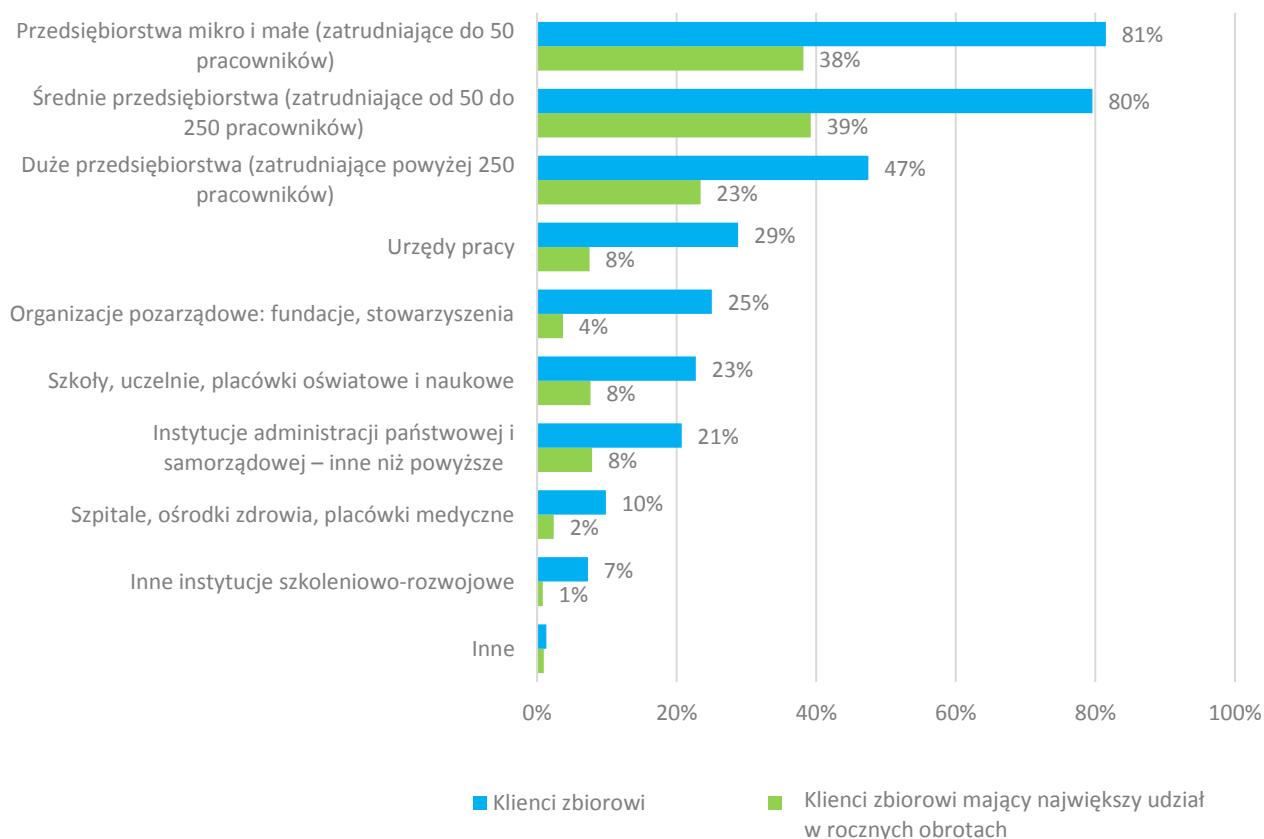
Tabela 2.7 Klienci instytucjonalni i zbiorowi obsługiwani przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2016 r.

Statystyki	Typ klientów		Liczebność (n z próby ważone – waga z próby z korektą przypadków ekstremalnych)		Liczebności (N populacyjne ważone – waga populacyjna z korektą przypadków ekstremalnych)	
	Klienci indywidualni	Klienci zbiorowi	dla klientów indywidualnych	dla klientów zbiorowych	dla klientów indywidualnych	dla klientów zbiorowych
Średnia	378	111	669	633	3622	3426
Mediana	150	11				

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego

Wśród klientów zbiorowych podmiotów sektora SSR dominowały przedsiębiorstwa mikro i małe, zatrudniające do 50 pracowników oraz średnie, zatrudniające od 50 do 250 pracowników (obsługiwane przez 80% podmiotów świadczących usługi takim klientom). Te kategorie klientów zbiorowych generują również największe przychody, gdyż ich udział w obrotach badanych podmiotów w skali roku był największy (wykres 2.14). Duże przedsiębiorstwa obsługiwała ok. połowa firm i instytucji świadczących usługi rozwojowe klientom instytucjonalnym. Przy czym dla 23% z nich ten typ klienta miał największy udział w obrotach osiągniętych w 2016 r.

Wykres 2.14. Klienci zbiorowi podmiotów świadczących usługi rozwojowe w 2016 r. (dane w %, N=632)



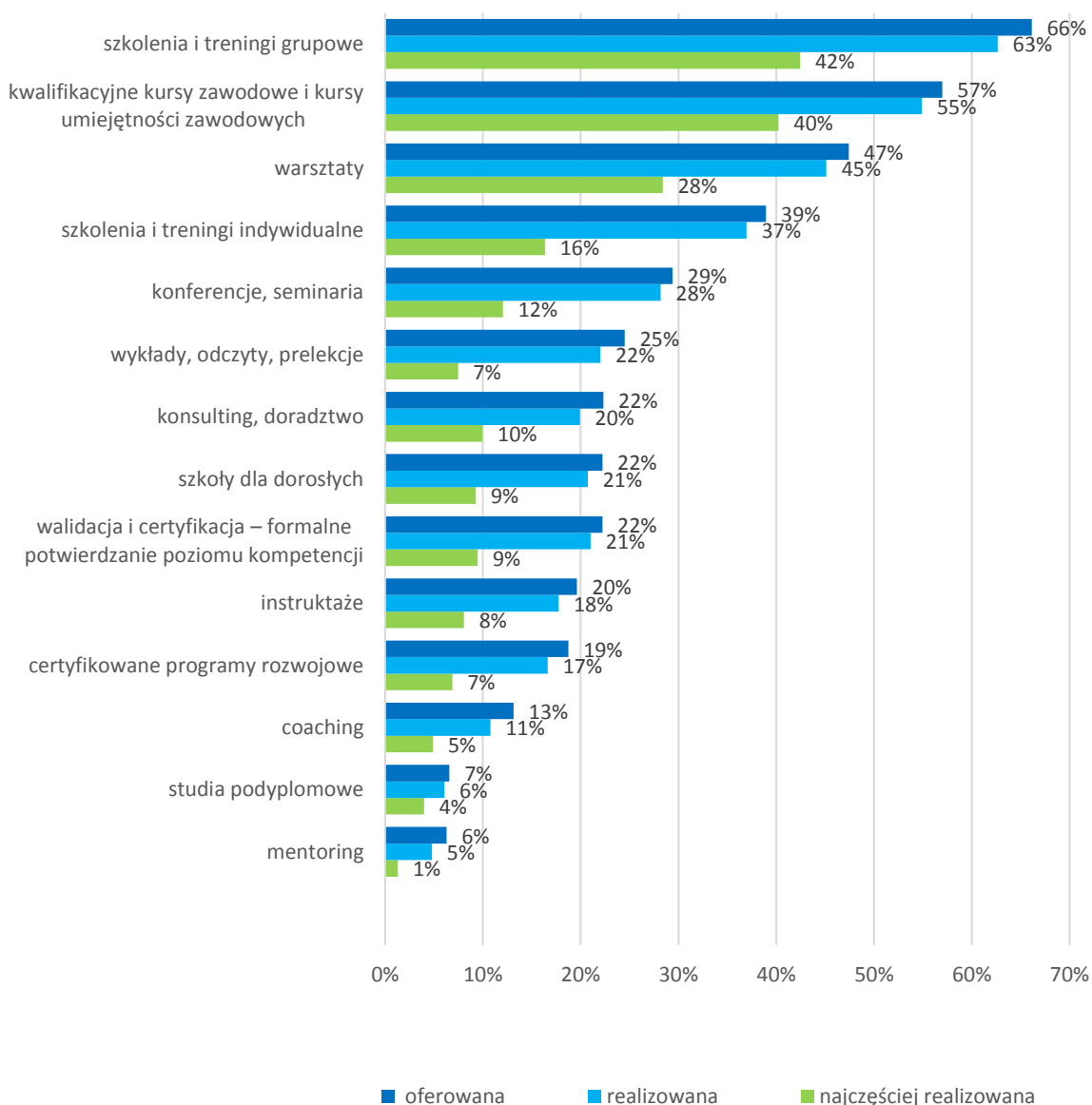
Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Oferta usług rozwojowych

Formy oferowanych usług rozwojowych

Przed omówieniem dostępnych w sektorze SSR form usług rozwojowych warto podkreślić, że zgodnie z deklaracją badanych, wykorzystanie oferty przez ich klientów praktycznie pokrywa się z jej dostępnością - rozbieżność między odsetkiem podmiotów oferujących konkretną formę usługi rozwojowej a ich rzeczywistym zrealizowaniem w 2016 r. wynosi średnio 2 punkty procentowe (wykres 2.15).

Wykres 2.15 Formy usług rozwojowych oferowane i realizowane przez SSR w 2016 r. (dane w %, N=1004)



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Najpopularniejszą usługą oferowaną przez badane podmioty są szkolenia i treningi grupowe. Tego typu działania rozwojowe są obecne w ofercie ponad 60% podmiotów świadczących usługi rozwojowe. Ta forma doskonalenia się jest też najczęściej wybieraną przez klientów sektora SSR. Dla porównania, szkolenia i treningi indywidualne oferuje o 1/4 mniej podmiotów, a popularność tej formy rozwoju jest ponad dwukrotnie mniejsza niż w przypadku szkoleń i treningów grupowych.

Przeszło połowa badanych podmiotów proponuje klientom kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych, nieco mniej (dokładnie o 10 punktów procentowych) proponuje możliwość rozwoju poprzez uczestnictwo w warsztatach.

Na uwagę zasługuje fakt, że 1/5 badanych podmiotów posiada w swojej ofercie usługi związane z formalnym potwierdzeniem posiadanego poziomu kompetencji, czyli walidację i certyfikację. Tyle samo podmiotów zadeklarowało, że klienci korzystali z tej formy usługi rozwojowej. Chociaż popularność tej formy jest niska w skali sektora SSR – tylko około 1 na 10 badanych podmiotów deklaruje, że klienci najczęściej korzystali z tej usługi – to formalne potwierdzenie kompetencji jest równie często wybierane przez klientów, jak kształcenie w szkołach dla dorosłych.

Wielkość podmiotu świadczącego usługi rozwojowe nie wpływa na ranking popularności form rozwoju (Tabela 2.8). Wszystkie trzy najczęściej oferowane i realizowane formy rozwoju w 2016 r., czyli szkolenia i treningi grupowe, kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych oraz warsztaty, dominują w podmiotach mikro, małych i średnich. Przy czym najmniejsze podmioty rzadziej w porównaniu do większych firm/instytucji z sektora SSR realizują kursy wymagające dostępu do specjalistycznego sprzętu czy infrastruktury, czyli kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych. Ta forma doskonalenia kwalifikacji zawodowych występuje najczęściej w ofercie małych podmiotów świadczących usługi rozwojowe i jest też najczęściej tam realizowana.

Duże podmioty sektora SSR najczęściej oferują i realizują swoje usługi poprzez organizację wykładów, odczytów i prelekcji, jak i studiów podyplomowych, czyli form kształcenia specyficznych dla uczelni wyższych. Ta ostatnia wymieniona forma rozwoju jest też najbardziej popularna wśród klientów omawianej wielkości firm i instytucji. Warto jednak być ostrożnym w interpretowaniu zaobserwowanych prawidłowości wśród dużych podmiotów świadczących usługi rozwojowe ze względu na niewielką reprezentację tej wielkości podmiotów w zrealizowanym badaniu, jak i dominację uczelni wyższych w próbie badawczej.

Tabela 2.8. Formy rozwoju oferowane przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2016 r. w podziale na wielkość tych podmiotów (dane w %*)

Forma rozwoju	Wielkość podmiotu											
	Mikro			Małe			Średnie			Duże		
	oferowana	realizowana	najczęściej realizowana	oferowana	realizowana	najczęściej realizowana	oferowana	realizowana	najczęściej realizowana	oferowana	realizowana	najczęściej realizowana
kwalityfikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	43	42	28	69	67	50	50	48	35	57	57	33
ertyfikowane programy rozwojowe	16	14	5	22	19	8	15	14	9	33	33	5
formalne potwierdzenie poziomu kompetencji	14	12	3	32	31	16	9	9	4	48	48	5
szkolenia i treningi grupowe	66	62	41	70	67	45	52	47	33	62	62	33
szkolenia i treningi indywidualne	43	41	18	38	36	15	35	32	18	43	43	5
konferencje, seminaria	27	26	13	32	32	12	26	21	12	67	67	19
szkoły dla dorosłych	15	14	4	28	27	12	27	23	14	43	38	10
studia podyplomowe	1	0	0	5	5	2	13	13	10	76	71	62
wykłady, odczyty, prelekcje	19	18	7	25	22	7	28	25	11	76	76	14
konsulting, doradztwo	25	22	13	19	18	8	18	14	3	43	43	14
coaching	11	10	6	12	11	4	25	17	3	33	29	10
mentoring	5	5	2	5	5	1	11	5	2	19	19	0
warsztaty	48	46	33	48	46	28	46	39	22	52	48	10
instruktaże	25	24	14	16	14	5	9	8	2	33	29	0
kursy językowe	1	0	0	2	0	0	0	0	0	5	0	0
N (z wielkości podmiotu)	366			422			109			21		

* wartości % w kolumnie nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania wielu odpowiedzi w pytaniu kwestionariuszowym o formy rozwoju w ramach prowadzonej działalności

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Rodzaj realizowanych w 2016 r. usług rozwojowych różnicuje profil działalności podmiotów (Tabela 2.9). Nie jest zaskoczeniem, że kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych dominują w formach rozwoju realizowanych w Centrach Kształcenia Ustawicznego (CKU), Centrach Kształcenia Praktycznego (CKP) oraz Ośrodkach Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego (ODiDZ). Przy czym takie formy rozwoju obecne są u 60% pozostałych instytucji, takich jak szkoły ponadgimnazjalne oferujące usługi edukacyjne dla osób dorosłych, związki zawodowe, instytucje kultury (tzw. inne osoby prawne), jak również stowarzyszenia i fundacje. Ta ostatnia grupa podmiotów jeszcze częściej realizuje szkolenia i treningi grupowe.

Warto podkreślić, że najpopularniejsza forma rozwoju – szkolenia i treningi grupowe – realizowana jest we wszystkich profilach działalności firm/instytucji obecnych w sektorze SSR i zazwyczaj obecna jest w aktywności ponad 60% podmiotów świadczących usługi rozwojowe. Przy czym są trzy wyjątki od tej reguły: tylko połowa badanych szkół językowych zadeklarowała korzystanie z tej formy rozwoju, jeszcze mniej podmioty należące do tzw. innej osoby prawnej (dotyczy 42% z nich), a najrzadziej z tej formy doskonalenia korzystają szkoły ponadgimnazjalne świadczące usługi edukacyjne dla osób dorosłych. W tej grupie podmiotów znacznie popularniejsze są stacjonarne szkoły dla dorosłych (57% podmiotów z tej grupy prowadzi działalność w tym zakresie).

Kolejną formą rozwoju zależną od profilu działalności podmiotów sektora SSR są warsztaty i instruktaże. Tę pierwszą wymienioną metodę nauki stosuje ponad połowa podmiotów zaliczanych do CKU, CKP oraz ODiDZ, przedsiębiorstw oraz instytucji świadczących usługi szkoleniowo-rozwojowe w ramach dodatkowej działalności, a także przedstawicieli NGO działających na rynku usług rozwojowych. Najrzadziej warsztaty wykorzystywane są w trakcie procesu doskonalenia prowadzonego przez związki zawodowe, instytucje kultury. Natomiast instruktaże najczęściej używane są w sektorze SSR przez wspomnianą powyżej grupę przedsiębiorstw i instytucji (dotyczy ok. 40% z nich). Podmioty te dopasowują profil aktywności do dostępnych zasobów, w tym specjalistycznego sprzętu umożliwiającego prowadzenie instruktaży na stanowisku pracy.

Największą różnorodnością w realizowanych formach rozwoju wyróżniają się uczelnie wyższe prowadzące studia podyplomowe, kursy, szkolenia. Najpopularniejszą stosowaną przez nie metodą nauczania są typowe dla uczelni wyższych wykłady, odczyty, prelekcje, studia podyplomowe, seminaria i konferencje, czy zajęcia grupowe. Przy czym interesujący w tej grupie jest najwyższy w sektorze SSR odsetek podmiotów świadczących usługi walidacji i certyfikacji, czyli formalnego potwierdzenia posiadanego poziomu kompetencji. Drugą, równie istotną grupą podmiotów dla działalności uznającej kompetencje zdobyte pozaformalnie i/lub nieformalnie są CKU, CKP i ODiDZ – 40% z nich deklaruje, że w 2016 r. prowadziło tego typu działalność.

Tabela 2.9. Formy rozwoju oferowane przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2016 r. w podziale na ich profil działalności (dane w %*)

Forma rozwoju	Szkoła językowa	CKU/CKP/ODiDZ	Uczelnia wyższa	Stowarzyszenie, fundacja	Inna osoba prawna (np. związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury)	Szkoła ponadgimn. oferująca usługi edukacyjne dla osób dorosłych	Przedsiębiorstwo / instytucja świadcząca usługi szkoleniowo-rozwojowe w ramach dodatkowej działalności	Inna firma szkoleniowa	Inna firma szkoleniowo-doradcza	Inna firma doradcza
kwalityfikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	34	86	47	59	62	64	26	44	45	12
certyfikowane programy rozwojowe	9	23	18	22	21	9	6	15	22	12
walidacja i certyfikacja – formalne potwierdzenie poziomu kompetencji	22	40	42	16	17	9	7	8	12	24
szkolenia i treningi grupowe	51	64	63	64	42	32	70	62	73	47
szkolenia i treningi indywidualne	21	37	37	39	27	9	54	33	38	12
konferencje, seminaria	15	33	63	38	17	11	38	11	19	35
szkoły dla dorosłych	30	34	39	9	8	57	17	7	6	0
studia podyplomowe	3	4	63	5	4	16	1	2	2	0
wykłady, odczyty, prelekcje	18	19	63	28	21	16	19	19	19	35
konsulting, doradztwo	13	11	19	35	31	7	20	16	49	71
coaching	6	5	7	14	19	2	7	19	30	24
mentoring	3	1	4	9	13	0	3	6	19	12
warsztaty	30	53	42	52	29	32	53	43	34	41
instruktaże	6	13	14	20	12	14	39	13	16	24
N (z profilu działalności)	67	326	57	88	52	44	175	181	102	17

* wartości % w kolumnie nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania wielu odpowiedzi w pytaniu kwestionariuszowym o formy rozwoju w ramach prowadzonej działalności

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Usługi rozwojowe mogą być realizowane w różny sposób: od tradycyjnego, stacjonarnego, poprzez wykorzystanie narzędzi do zdalnego nauczania (za pośrednictwem platformy e-learningowej, lub dystrybucji materiałów do samokształcenia) czy kształcenia bezpośrednio na stanowisku pracy.

Wśród badanych podmiotów sektora SSR w 2016 r. wyraźnie dominował stacjonarny sposób świadczenia usług rozwojowych, niezależnie od przyjętej formy nauki. Odstępstwem od tej reguły są formy rozwoju dedykowane uczeniu się pracujących, dorosłych osób w miejscu pracy. Aż 40% podmiotów świadczących usługę mentoringu zdecydowało się na wykorzystanie nauczania bezpośrednio w miejscu pracy. Podobne rozwiązania wdrożyło ¼ badanych firm i instytucji, które realizowały w 2016 r. usługi rozwojowe metodą coachingu, jak i te polegające na doradztwie oraz konsultingu. Nieznacznie mniej, bo 1/5 podmiotów, świadczyła w ramach szkoleń i treningów grupowych.

Tabela 2.10. Formy rozwoju oferowane przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2016 r. w podziale na sposób ich realizacji (dane w %*)

Forma rozwoju	Sposób realizacji				N (z formy kształcenia)
	Stacjonarne	Zdalne (e-learning, materiały do samokształce nia)	Blended learning, forma mieszana	On-the-job, w miejscu pracy	
kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	82	5	4	8	642
certyfikowane programy rozwojowe	92	7	7	12	167
walidacja i certyfikacja – formalne potwierdzenie poziomu	95	2	5	7	211
szkolenia i treningi grupowe	94	8	11	19	629
szkolenia i treningi indywidualne	93	12	8	14	371
konferencje, seminaria	96	9	6	11	283
szkoły dla dorosłych	99	5	3	1	208
studia podyplomowe	93	8	10	2	61
wykłady, odczyty, prelekcje	93	14	6	16	221
konsulting, doradztwo	86	8	8	24	200
coaching	81	13	11	27	108
mentoring	77	15	10	40	48
warsztaty	95	10	6	17	453
instruktaże	89	2	6	16	178

* wartości % w wierszu nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania wielu odpowiedzi w pytaniu kwestionariuszowym o sposób realizacji formy rozwoju

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Pozostałe sposoby realizacji usług rozwojowych nie cieszyły się popularnością w 2016 r. , chociaż były realizowane. Na przykład niewiele ponad 10% podmiotów świadczących wykłady, odczyty i prelekcje, mentoring, coaching, szkolenia i treningi grupowe oraz wykłady wykorzystywało nauczanie zdalne. Tyle samo podmiotów zdecydowało się zastosować formę mieszaną, łączącą nauczanie stacjonarne ze zdalnym, w trakcie procesu doskonalenia poprzez coaching, szkolenia i treningi grupowe, studia podyplomowe oraz mentoring.

Sposób realizacji: dostęp otwarty i zamknięty

Niektóre formy rozwoju, takie jak kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych, szkolenia i treningi indywidualne, jak i grupowe, mogą stosować odmienny sposób rekrutacji uczestników. Część z ich może być prowadzona w systemie otwartym, w którym każdy z uczestników ma taki sam dostęp do oferty tej usługi, jak i zamkniętym skierowanym do wąskiego grona odbiorców np. pracowników klienta biznesowego?.

Tylko 1% badanych podmiotów sektora SSR zadeklarował prowadzenie kursów i szkoleń w 2016 r. tylko w systemie zamkniętym. Dla porównania, 17% podmiotów realizuje omawiane formy rozwoju wyłącznie w systemie otwartym (Tabela 2.11). Przy czym niespełna 1/3 badanych firm i instytucji świadczących usługi rozwojowe wskazuje, że kursy i szkolenia zamknięte dominują w ich działalności (przedział od 75% do 99% realizowanych kursów i szkoleń), a dla ¼ z nich otwarte kursy i szkolenia stanowią do 25% realizowanych usług w 2016 r. Co interesujące, równoważna bądź bardzo zbliżona liczba podmiotów zadeklarowała taki sam udział kursów i szkoleń otwartych oraz zamkniętych we wszystkich realizowanych tego typu formach (dotyczy przedziałów: od 26% do 49%, w 50% oraz od 51% do 75%). Taki stan rzeczy świadczy o braku wyraźnej dominacji konkretnego charakteru naboru uczestników kursów i szkoleń.

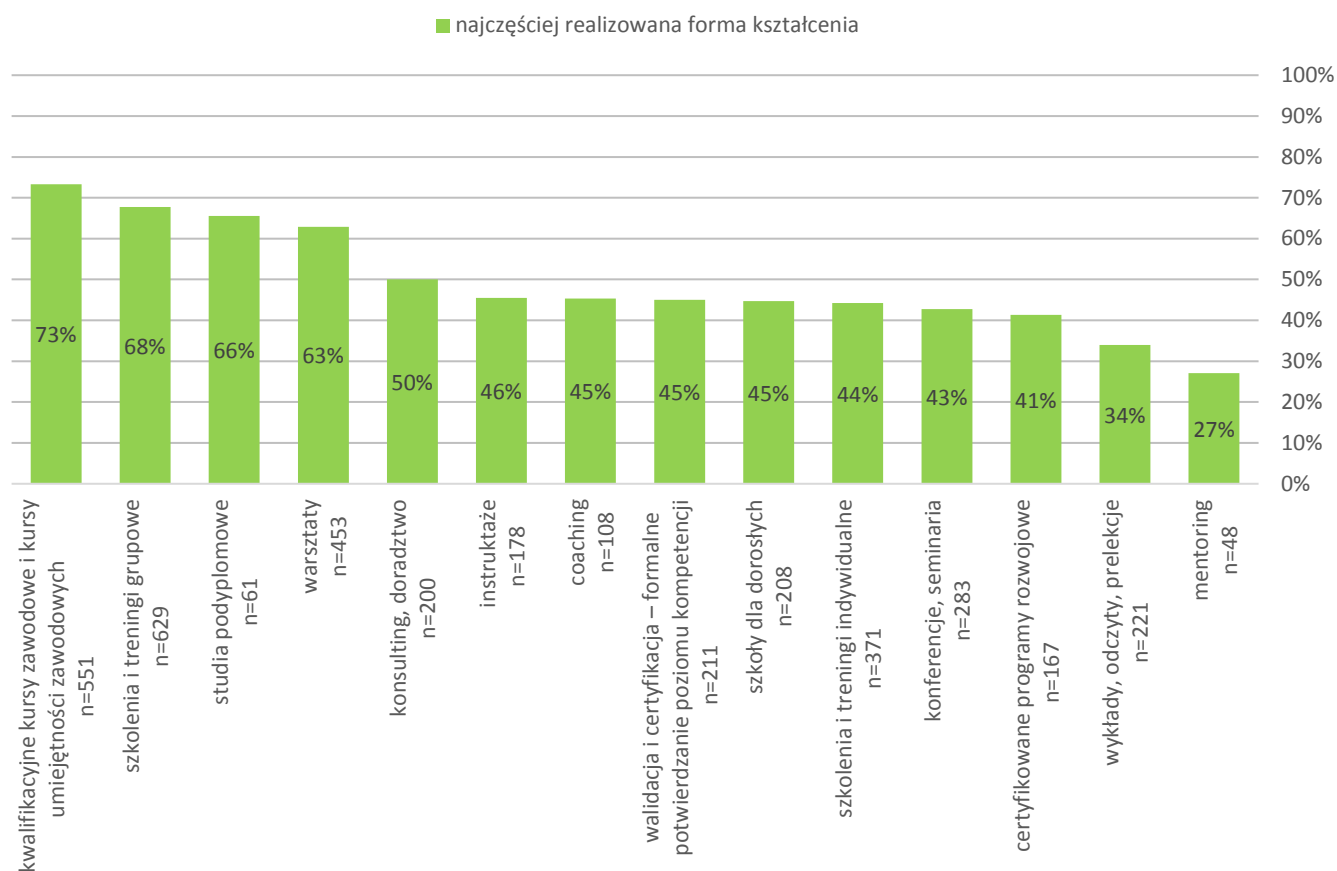
Tabela 2.11 Odsetek i liczba podmiotów realizujących kursy i szkolenia w systemie otwartym oraz zamkniętym w podziale na częstość stosowania tego typu rozwiązań w 2016 r. (dane w %)

Udział w kursach i szkoleniach oferowanych w 2016 r.	% z charakteru kursów i szkoleń		Liczebności (n z próby ważone – waga z próby z korektą przypadków ekstremalnych)		Liczebności (N populacyjne ważone – waga populacyjna z korektą przypadków ekstremalnych)	
	Zamknięte	Otwarte	dla kursów i szkoleń zamkniętych	dla kursów i szkoleń otwartych	dla kursów i szkoleń zamkniętych	dla kursów i szkoleń otwartych
1%-25%	12	26	77	201	419	1089
26%-49%	21	17	135	136	730	709
50%	16	13	104	104	562	562
51%-75%	21	17	135	133	728	749
76%-99%	30	9	198	74	1070	400
100%	1	17	4	135	24	731

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Na zakończenie omawiania form realizowanych usług rozwojowych warto zastanowić się nad oszacowaniem ich udziału w rynku SSR. W tym celu należy prześledzić udział najczęściej wybieranych przez klientów form rozwoju w ogóle form realizowanych przez sektor SSR w 2016 r. Dane w tym zakresie prezentuje wykres 2.16. Zasada interpretacji jest prosta: im większy udział najczęściej wybieranych przez klientów form rozwoju w ogóle realizowanych form, tym większy jest jej udział w rynku SSR.

Wykres 2.16 Udział najczęściej wybieranych przez klientów form rozwoju w ogóle form rozwoju realizowanych w 2016 r. (dane w %).



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

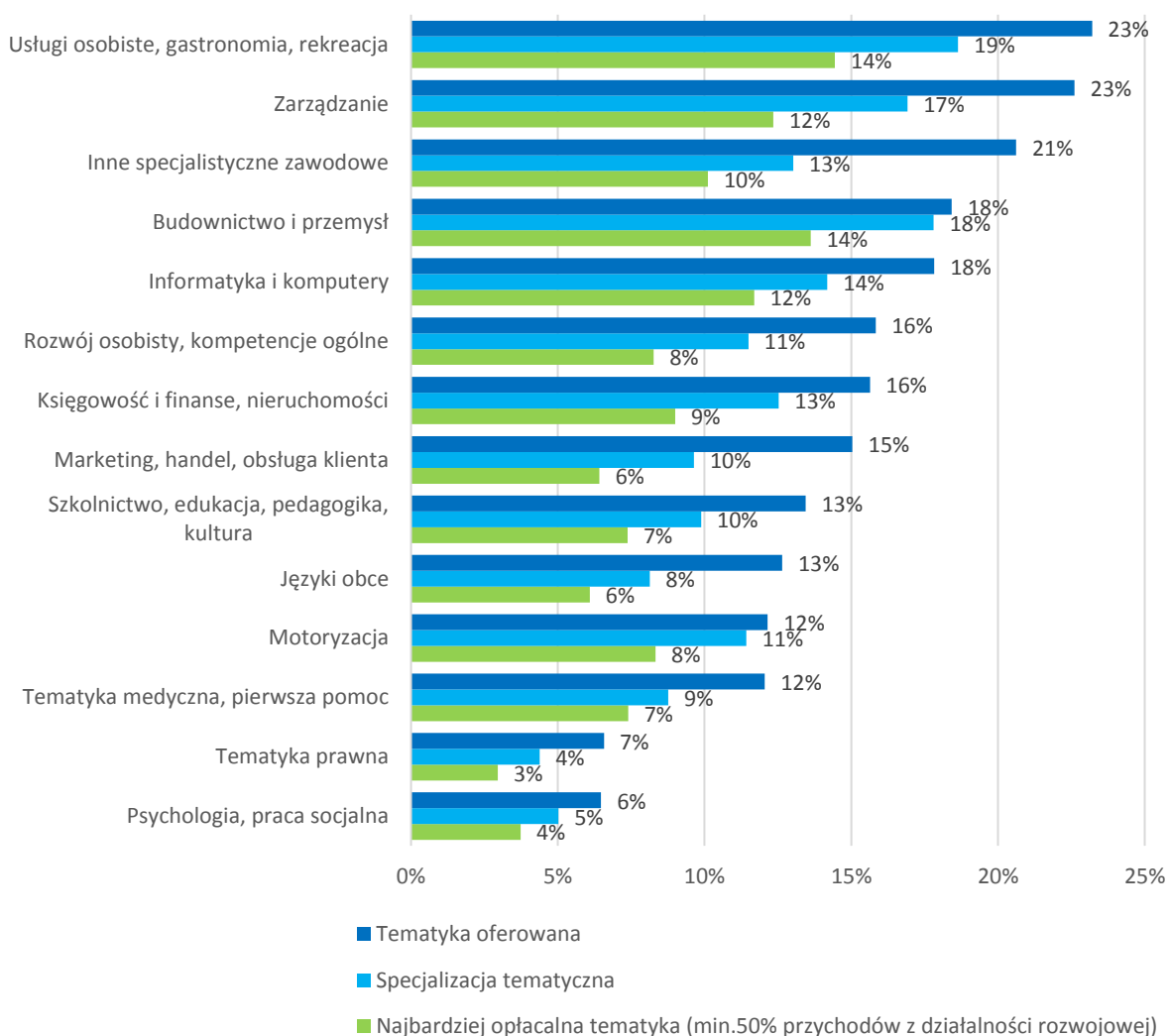
Największy, ilościowy udział w rynku SSR mają kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych (udział na poziomie ponad 70%). Następne w kolejności (udział na poziomie ponad 60%) są szkolenia i treningi grupowe, studia podyplomowe oraz warsztaty. Zdecydowanie najmniejszym udziałem w rynku SSR cechuje się mentoring (udział na poziomie 27%) oraz wykłady, odczyty i prelekcje (udział na poziomie 34%).

Tematyka usług rozwojowych

Popularność tematyki usług rozwojowych w 2016 r. oferowanych przez firmy i instytucje szkoleniowe przedstawia wykres 2.17

Spośród 15 ogólnych kategorii tematyki szkoleniowej i innych form rozwoju pierwsze pozycje zajmują oferty nakierowane na podnoszenie wiedzy oraz umiejętności w zakresie świadczenia usług osobistych, gastronomicznych i tych o charakterze rekreacyjnym, jak również doskonalenia się w obszarze zarządzania. Szkolenia dotyczące takiej tematyki znajdziemy w ofercie blisko 1/4 badanych podmiotów świadczących usługi rozwojowe w 2016 r. Niewiele mniej podmiotów proponuje możliwość rozwoju w zakresie specjalistycznych kompetencji zawodowych. Na rynku łatwo również znaleźć ofertę z następujących dziedzin: budownictwa i przemysłu, informatyki, rozwoju osobistego i kompetencji ogólnych, księgowości, finansów oraz nieruchomości, a także marketingu, handlu i obsługi klienta (ponad 15% podmiotów świadczy usługi rozwojowe w tych obszarach tematycznych). Natomiast najmniej popularne jest umieszczanie w ofercie usług rozwojowych związanych z zagadnieniami z obszaru prawa, psychologii i pracy socjalnej.

Wykres 2.17 Ranking tematyki oferty usług rozwojowych sektora SSR w 2016 r. (dane w %, N=1004)



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Ranking tematyki usług rozwojowych tylko nieznacznie się zmienia, gdy skoncentrujemy uwagę na tematyce, w jakiej specjalizują się podmioty świadczące usługi rozwojowe. Najwięcej z nich specjalizuje się w formach rozwoju z obszaru usług osobistych, gastronomii i rekreacji (19% podmiotów), budownictwa i przemysłu (18% podmiotów), jak i zagadnień związanych z zarządzaniem (17% podmiotów). Wymienione kategorie tematyczne należą również do najbardziej opłacalnych w sektorze, gdyż pozwoliły uzyskać w 2016 r. minimum 50% przychodów z działalności szkoleniowo-rozwojowej przynajmniej jednemu na dziesięciu badanych podmiotów. Warto podkreślić, że równie opłacalne są formy doskonalenia w obszarze informatyki oraz specjalistycznych kompetencji zawodowych.

Profil tematyczny usług rozwojowych związany jest z profilem działalności podmiotów świadczących tego typu usługi (Tabela 2.7). Nie jest zaskoczeniem, że szkoły językowe koncentrują swoją ofertę wokół doskonalenia kompetencji językowych. Jest to ich główny i generujący największy przychód profil tematyczny działalności.

W ofercie CKU, CKP oraz ODiDZ dominują formy rozwoju ukierunkowane na podnoszenie specjalistycznych kompetencji zawodowych, zarówno o charakterze usługowym (usługi osobiste, gastronomia, rekreacja), jak i właściwych dla branży budowlanej oraz przemysłu. Wymienione typy usług należą również do najbardziej opłacalnych w omawianej grupie podmiotów, przy czym pierwszą pozycję zajmują oferty związane z rozwojem w obszarze zagadnień z zakresu budownictwa i przemysłu.

Uczelnie wyższe prowadzące działalność rozwojową w postaci studiów podyplomowych, kursów czy szkoleń, specjalizują się w czterech obszarach tematycznych: informatyka, księgowość i finanse oraz nieruchomości, usługi osobiste, gastronomia i rekreacja, a także szkolnictwo, edukacja, pedagogika i kultura. Podobnie jak w przypadku wyżej omówionych profili działalności, także uczelnie wyższe za najbardziej opłacalne uznają obszary tematyczne, w jakich się specjalizują.

Doskonalenie się w tematyce związanej ze szkolnictwem, edukacją, pedagogiką i kulturą oferują również szkoły ponadgimnazjalne organizujące usługi edukacyjne dla osób dorosłych. Ten dominujący profil tematyczny przynosi dla ¼ podmiotów z tej grupy minimum połowę rocznych przychodów ze świadczenia usług rozwojowych. Do pozostałych, również istotnych źródeł przychodu dla szkół ponadgimnazjalnych (dotyczy ok. 1/5 podmiotów z tej grupy) zalicza się oferowanie usług rozwojowych związanych z tematyką medyczną i pierwszą pomocą, usługami osobistymi, gastronomią, rekreacją, budownictwem i przemysłem.

Nieco odmienną strategię działalności przyjęły podmioty z sektora NGO, które opracowały bardzo szeroką ofertę tematyczną usług rozwojowych. Pomimo znacznego rozproszenia tematycznego stowarzyszenia i fundacje specjalizują się w podnoszeniu wiedzy i umiejętności w zakresie księgowości, finansów, rynku nieruchomości, budownictwa oraz przemysłu. Zagadnienia te są też dla nich najistotniejsze pod kątem udziału w strukturze przychodów ze świadczonych usług rozwojowych.

Przedsiębiorstwa lub instytucje świadczące usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności, wyspecjalizowały się kolejno: w doskonaleniu zawodów usługowych (usługi osobiste, gastronomia, rekreacja), personelu medycznego (w tym zagadnień związanych z pierwszą pomocą), specjalistów z obszaru informatyki oraz kadry zarządzającej. Warto pokreślić, że wymieniony ranking specjalizacji tematycznych jest też właściwy dla rozkładu struktury przychodów w tej grupie podmiotów, zgodnie z zasadą: im popularniejsza specjalizacja, tym wyższy udział przychodów z działalności rozwojowej w skali roku.

Tabela 2.12 Profil tematyczny usług rozwojowych oferowanych w 2016 r., ze wskazaniem specjalizacji i tematyki najbardziej dochodowych usług rozwojowych (generujących ponad 50% przychodów z działalności rozwojowej) w podziale na profil działalności podmiotów sektora SSR (dane w %*)

Profil tematyczny	Profil działalności														
	Szkoła językowa			CKU/CKP/ODiZ			Uczelnia wyższa prowadząca studia podyplomowe, kursy, szkolenia			Stowarzyszenie, fundacja			Inna osoba prawna (np. związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury)		
	Oferta	Specjalizacja	min. 50% przychodów	Oferta	Specjalizacja	min. 50% przychodów	Oferta	Specjalizacja	min. 50% przychodów	Oferta	Specjalizacja	min. 50% przychodów	Oferta	Specjalizacja	min. 50% przychodów
Języki obce	79	54	45	12	9	5	16	11	5	9	3	3	12	12	10
Informatyka i komputery	9	4	3	21	14	11	28	25	19	11	7	6	8	0	0
Księgowość i finanse, nieruchomości	7	6	6	18	14	9	26	26	16	26	23	15	15	13	13
Zarządzanie	7	3	1	11	10	8	25	16	12	24	9	5	33	19	8
Marketing, handel, obsługa klienta	7	3	0	17	9	6	21	12	11	17	5	3	17	23	17
Tematyka prawna	3	1	0	4	2	2	11	7	4	14	6	3	10	8	8
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	9	9	1	14	11	8	26	14	9	22	8	7	15	13	12
Motoryzacja	4	3	1	23	21	14	2	2	2	14	10	8	10	8	4
Budownictwo i przemysł	9	9	7	33	36	28	9	7	4	20	22	15	10	8	4
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	7	1	1	38	29	21	32	25	16	17	9	8	13	6	4
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	0	0	0	13	9	6	23	14	12	11	3	1	4	2	0
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	13	9	6	21	16	12	35	25	18	19	13	9	10	6	8
Psychologia, praca socjalna	0	0	0	9	7	6	9	4	4	16	13	9	4	2	2
Inne specjalistyczne zawodowe	6	3	4	40	25	20	14	12	7	15	10	8	23	12	8
N (z profilu działalności)	67			326			57			88			52		

*wartości % w kolumnie nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania wielu odpowiedzi w pytaniu kwestionariuszowym o profil tematyczny prowadzonej działalności

Profil tematyczny	Profil działalności														
	Szkoła ponadgimn. oferująca usługi edukacyjne dla osób dorosłych			Przedsiębiorstwo/ instytucja świadcząca usługi szkoleniowo-rozwojowe w ramach dodatkowej działalności			Inna firma szkoleniowa			Inna firma szkoleniowo-doradcza			Inna firma doradcza		
	Oferta	Specjalizacja	min. 50% przychodów	Oferta	Specjalizacja	min. 50% przychodów	Oferta	Specjalizacja	min. 50% przychodów	Oferta	Specjalizacja	min. 50% przychodów	Oferta	Specjalizacja	min. 50% przychodów
Języki obce	9	9	9	6	6	5	6	2	2	8	4	1	0	0	0
Informatyka i komputery	20	14	5	18	20	18	22	19	15	17	15	9	12	0	0
Księgowość i finanse, nieruchomości	16	7	11	12	10	9	10	6	3	16	11	9	29	29	29
Zarządzanie	9	7	2	22	18	14	27	19	15	54	52	35	53	24	6
Marketing, handel, obsługa klienta	20	9	7	7	2	1	19	16	13	28	13	8	29	12	12
Tematyka prawna	0	0	0	6	3	3	6	6	4	10	7	4	12	6	6
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	11	7	5	8	7	6	20	15	12	26	23	14	18	0	0
Motoryzacja	16	11	5	8	9	8	11	9	7	7	5	4	0	0	0
Budownictwo i przemysł	23	30	20	11	12	9	14	13	10	13	7	4	0	0	0
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	30	25	18	25	27	26	14	6	5	10	5	2	12	12	12
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	25	20	18	21	22	19	8	4	4	2	2	2	6	0	0
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	41	34	25	5	3	3	9	7	5	7	7	4	6	6	6
Psychologia, praca socjalna	7	2	2	3	4	3	3	2	1	10	8	4	0	0	0
Inne specjalistyczne zawodowe	20	18	9	10	5	3	9	8	7	19	17	15	6	0	0
N (z profilu działalności)	44			175			181			102			17		

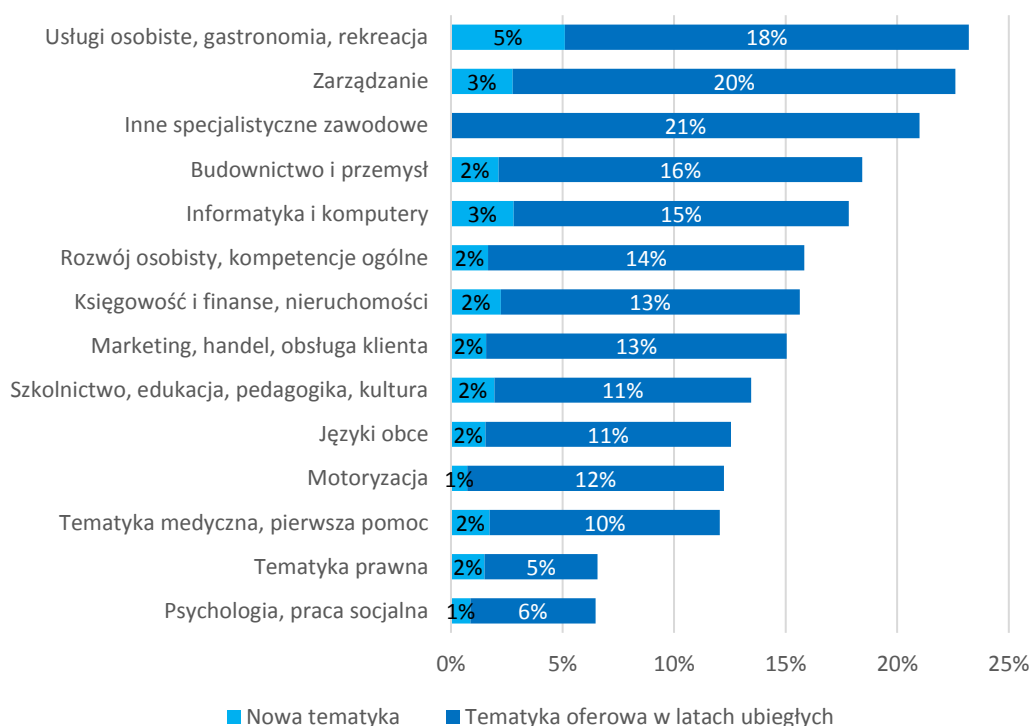
* wartości % w kolumnie nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania wielu odpowiedzi w pytaniu kwestionariuszowym o profil tematyczny prowadzonej działalności

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Największy udział form doskonalenia się w obszarze zarządzania wśród całości oferty rozwojowej notuje się dla związków zawodowych, organizacji branżowych, instytucji kultury, czyli tzw. innych osób prawnych świadczących usługi rozwojowe dla dorosłych, jak również dla firm szkoleniowych, szkoleniowo-doradczych i doradczych, innych niż dotychczas omówione. Te cztery typy podmiotów najczęściej w sektorze SSR skupiają się na podnoszeniu poziomu kompetencji ogólnych oraz rozwoju osobistym. Jednak tylko w przypadku innych firm szkoleniowych i szkoleniowo-doradczych popularność profilu tematycznego w ofercie jest spójna ze specjalizacją firmy oraz jej optymalnością. Takie dopasowanie podaży do popytu na usługi rozwojowe cechuje podmioty sektora SSR o charakterze prywatnym. Grupa podmiotów zaliczana do „innych osób prawnych” specjalizuje się przede wszystkim w organizacji szkoleń i innych form rozwoju z obszaru marketingu, handlu i obsługi klienta. Ten profil tematyczny działalności uznaje także za najbardziej optymalny.

Warto podkreślić, że profil tematyczny usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty ma charakter dynamiczny. W ciągu ostatnich 12 miesięcy⁷ katalog dotychczas oferowanych przez sektor SSR usług rozwojowych został rozszerzony o 14%, w porównaniu do roku poprzedzającego. Z deklaracji badanych wynika, że nowe, nieoferowane wcześniej tematy wzbogaciły przede wszystkim możliwości doskonalenia w obszarze usług osobistych, gastronomicznych oraz tych związanych z rekreacją (wykres 2.18).

Wykres 2.18 Tematyka nowych i dotychczas oferowanych usług rozwojowych (dane w %*, N=1004)

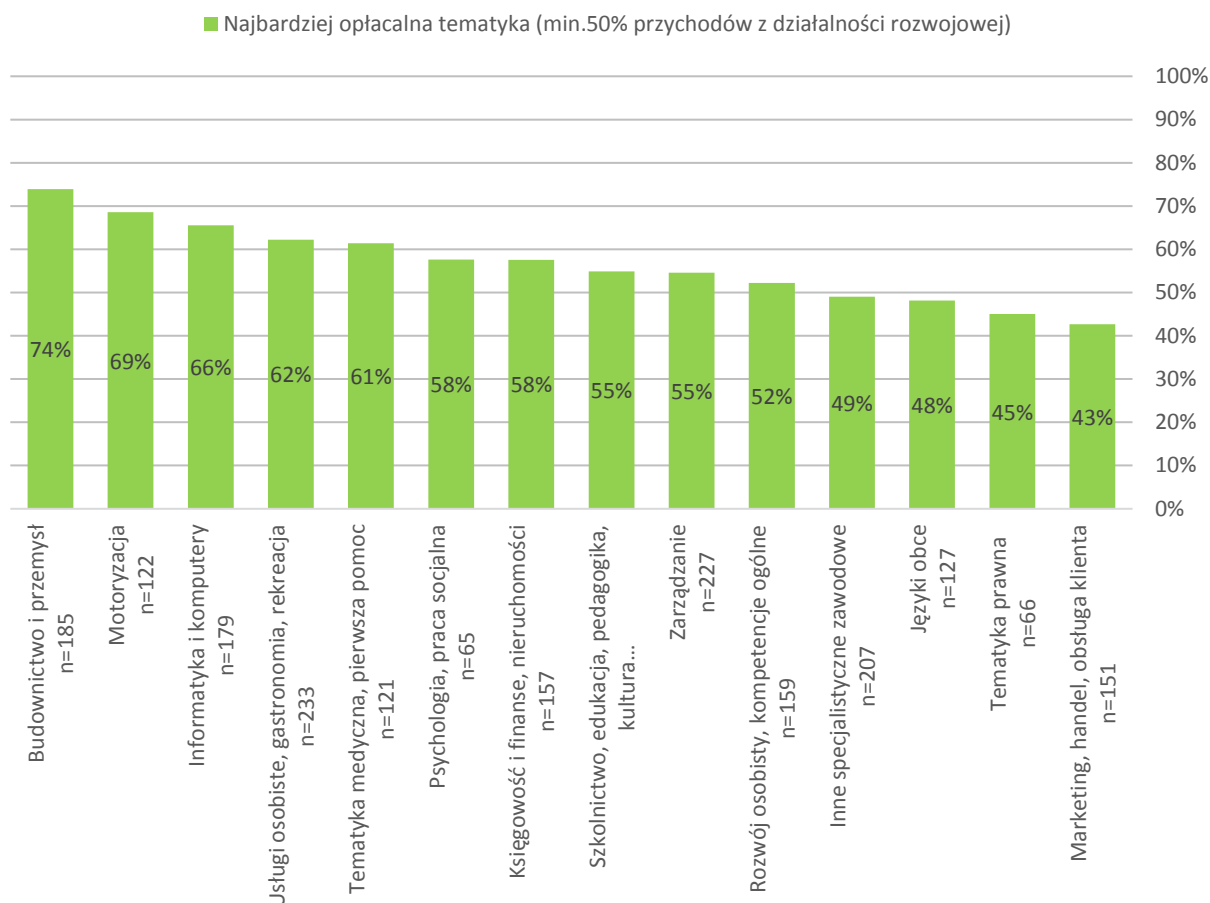


Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

⁷ Poprzedzających moment prowadzenia badania.

Analogicznie jak w przypadku analizy form rozwoju, warto zastanowić się nad opłacalnością oferowanych profili tematycznych usług rozwojowych, rozumianych jako stopień dopasowania oferty do ich popularności wśród klientów roku 2016. W tym celu należy prześledzić udział najczęściej wybieranych przez klientów tematów kształcenia (przynoszących minimum 50% przychodów w skali roku) w ogóle tematów kształcenia oferowanych przez sektor SSR w 2016 r. Dane w tym zakresie prezentuje wykres 2.19. Zasada interpretacji jest prosta: im większy udział najczęściej wybieranych przez klientów tematów kształcenia w ogóle oferowanych tematów kształcenia, tym większa opłacalność danej tematyki.

Wykres 2.19 Udział najczęściej wybieranych przez klientów tematów kształcenia w ogóle tematów kształcenia realizowanych w 2016 r. (dane w %).



Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Najbardziej opłacalną tematyką (udział na poziomie ponad 74%) występuje w przypadku ofert skierowanych do sektora budownictwa i przemysłu. Następne w kolejności (udział na poziomie ponad 60%) są usługi doskonalenia się w tematyce motoryzacji, informatyki, usług osobistych, gastronomii i rekreacji oraz zagadnień medycznych, w tym pierwszej pomocy. Najmniejszą opłacalnością cechują się treści kształcenia z obszaru marketingu, handlu i obsługa klienta (udział na poziomie 43%).

Wydatki na rozwój kadry merytorycznej

Ponad 1/3 badanych podmiotów świadczących usługi rozwojowe zadeklarowała poniesienie wydatków związanych z rozwojem kadry merytorycznej, czyli np. trenerów, szkoleniowców, konsultantów, instruktorów, nauczycieli. Rozkład poniesionych wydatków ogółem i w przeliczeniu na jednego pracownika, w podziale na skalę wielkości podmiotów, prezentuje Tabela 2.13.

Tabela 2.13 Wydatki SSR ogółem oraz w przeliczeniu na jednego pracownika na działania związane z rozwojem pracowników w 2016 roku w podziale na wielkość podmiotu świadczącego usługi rozwojowe (dane w %)

Przedziały wydatków ogółem	Wielkość podmiotu				Przedziały wydatków w przeliczeniu na jednego pracownika	Wielkość podmiotu			
	Mikro	Małe	Średnie	Duże*		Mikro	Małe	Średnie	Duże*
Poniżej 2 000 zł	24	6	3	0	Poniżej 200 zł	1	17	34	100
2 001- 4 000 zł	39	19	10	0	201-400 zł	5	24	37	0
40001-50000 zł	14	19	4	0	401-700 zł	8	23	10	0
50001-100000 zł	12	36	10	0	701-1 000 zł	20	18	5	0
100001-200000	7	10	27	33	1 001-2 000 zł	29	13	8	0
Powyżej 20 tys zł	5	9	46	67	Powyżej 2 tys zł	37	6	5	0
N (z wielkości podmiotu)	153	154	59	6	N (z wielkości podmiotu)	153	154	59	6

*zaleca się ostrożność w interpretacji ze względu na bardzo niskie liczebności w tej kategorii

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Przed omówieniem rozkładu wydatków na doskonalenie się kadry w 2016 r. warto zaznaczyć, że 19% badanych firm/instytucji SSR zadeklarowało brak tego typu wydatków, przy czym najmniej skłonne do inwestowania w rozwój pracowników są podmioty mikro oraz małe. Taki stan rzeczy ma związek z tzw. efektem skali, czyli obniżeniem udziału wydatków stałych w kosztach jednostkowych w wyniku zwiększenia rozmiarów działalności związanej z rozwojem pracowników.

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 3.5 najwyższym poziomem inwestycji w doskonalenie się kadry merytorycznej w skali roku charakteryzują się średnie i duże firmy/instytucje SSR, a jednostkowy koszt tego typu działalności jest najmniejszy w tej grupie podmiotów i nie przekracza 400 złotych rocznie na pracownika. Dla porównania, w przeliczeniu na jednego pracownika, najwięcej inwestują w rozwój kadry najmniejsze podmioty (mikro) - 2/3 z nich inwestuje w pracownika od 1 tys. do powyżej 2 tys. złotych w skali roku – przy równoczesnym najmniejszym w sektorze SSR poziomie wydatków ogółem ponoszonych na tego typu działalność.

Z punktu widzenia profilu działalności największe kwoty inwestują w doskonalenie swojej kadry merytorycznej przedstawiciele uczelni wyższych. Natomiast najmniej wydają na ten cel przedsiębiorstwa i instytucje świadczące usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności. W obu wymienionych typach firm/instytucji SSR wydatki na rozwój w przeliczeniu na jednego pracownika są odwrotnie proporcjonalne do kwoty zainwestowanej w realizację ogółu tych działań w skali roku – koszt rozwoju jednego trenera/szkoleniowca/ konsultanta/instruktora/nauczyciela jest najniższy na uczelniach wyższych, natomiast najwyższy w przedsiębiorstwach i instytucjach świadczących usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności.

Kompetencje kadry kierowniczej

W ramach badania ocenie zostało poddanych kilka umiejętności kadry kierowniczej wraz z oceną ich wpływu na działalność podmiotów sektora SSR (Tabela 2.14).

Badani, niezależnie od skali wielkości podmiotu sektora SSR, wskazywali duży wpływ na funkcjonowanie firmy/instytucji wszystkich wymienionych wymiarów zarządzania. Przy czym za najważniejsze uznali zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji oraz zarządzanie finansami, controlling. Na trzeciej pozycji znalazło się zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing, ważne przede wszystkim dla mikro i małych podmiotów. Kolejną lokatę zajmuje: zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja oraz rozwój pracowników. Ten ostatni wymiar zarządzania jest szczególnie istotny w przedsiębiorstwach średniej wielkości. W tych podmiotach dużo istotniejsze, w porównaniu do mniejszych firm/instytucji sektora SSR, są umiejętności przywódcze kadry kierowniczej, w tym wywieranie wpływu, motywowanie do działania, znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej oraz budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, w tym zarządzanie innowacjami.

Poziom umiejętności kadry kierowniczej w zakresie wszystkich wymienionych powyżej wymiarów zarządzania został dobrze oceniony przez badanych reprezentujących różnej wielkości firmy/instytucje SSR. Najstabilniej zarządzający realizują zadania zawodowe związane z budowaniem i wdrażaniem strategii firmy, zarządzaniem rozwojem produktów, zarządzaniem innowacjami, jak i podejmowaniem decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł. Natomiast najlepiej zarządzają sprzedażą usług rozwojowych, obsługą klienta, marketingiem oraz organizują proces pracy pod kątem efektywności i usprawniania działań w firmie/instytucji.

Tabela 2.14 Ocena umiejętności kadry kierowniczej w zakresie zarządzania firmą/instytucją wraz z oceną ich wpływu na działalność podmiotów sektora SSR w podziale na ich wielkość (dane w %*)

Wymiar zarządzania	Poziom wpływu na funkcjonowanie podmiotu	Wielkość podmiotu			Poziom umiejętności kadry zarządzającej	Wielkość podmiotu		
		Mikro	Małe	Średnie		Mikro	Małe	Średnie
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	niewielki wpływ	1	0	0	niski poziom	1	0	1
	średni wpływ	8	8	10	średni poziom	8	9	16
	duży wpływ	54	56	68	duży poziom	66	65	64
	bardzo duży wpływ	37	36	22	bardzo duży poziom	25	26	19
	N z wielkości podmiotu	307	355	94	N z wielkości podmiotu	308	355	94
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	niewielki wpływ	0	2	1	niski poziom	2	1	5
	średni wpływ	10	7	9	średni poziom	12	10	22
	duży wpływ	54	57	45	duży poziom	64	64	53
	bardzo duży wpływ	36	35	45	bardzo duży poziom	22	25	20
	N z wielkości podmiotu	299	355	91	N z wielkości podmiotu	300	358	95
Zarządzanie finansami, controlling	niewielki wpływ	2	1	0	niski poziom	1	0	1
	średni wpływ	11	8	17	średni poziom	24	26	23
	duży wpływ	61	65	58	duży poziom	57	61	57
	bardzo duży wpływ	27	27	25	bardzo duży poziom	17	12	19
	N z wielkości podmiotu	305	350	95	N z wielkości podmiotu	307	349	93
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	niewielki wpływ	9	9	1	niski poziom	4	3	6
	średni wpływ	24	19	9	średni poziom	28	21	23
	duży wpływ	41	47	61	duży poziom	49	59	58
	bardzo duży wpływ	26	25	30	bardzo duży poziom	19	16	13
	N z wielkości podmiotu	300	350	94	N z wielkości podmiotu	304	347	93
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	niewielki wpływ	3	3	1	niski poziom	1	0	2
	średni wpływ	31	33	20	średni poziom	31	34	18
	duży wpływ	48	45	53	duży poziom	55	50	61
	bardzo duży wpływ	18	19	26	bardzo duży poziom	14	15	19
	N z wielkości podmiotu	306	351	96	N z wielkości podmiotu	300	345	96
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	niewielki wpływ	11	11	3	niski poziom	3	2	10
	średni wpływ	30	31	11	średni poziom	42	41	24
	duży wpływ	36	37	51	duży poziom	42	42	49
	bardzo duży wpływ	23	21	36	bardzo duży poziom	13	13	17
	N z wielkości podmiotu	293	343	95	N z wielkości podmiotu	271	323	94
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	niewielki wpływ	2	1	1	niski poziom	1	1	3
	średni wpływ	13	13	18	średni poziom	14	17	14
	duży wpływ	61	63	58	duży poziom	70	67	63
	bardzo duży wpływ	24	23	23	bardzo duży poziom	15	14	20
	N z wielkości podmiotu	308	349	96	N z wielkości podmiotu	307	355	97
Zarządzanie projektami	niewielki wpływ	18	17	2	niski poziom	3	2	8
	średni wpływ	10	8	12	średni poziom	11	15	20
	duży wpływ	48	53	59	duży poziom	60	56	55
	bardzo duży wpływ	24	22	28	bardzo duży poziom	26	27	17
	N z wielkości podmiotu	295	346	94	N z wielkości podmiotu	293	345	96
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	niewielki wpływ	3	2	1	niski poziom	1	3	3
	średni wpływ	14	18	12	średni poziom	8	21	20
	duży wpływ	52	51	64	duży poziom	64	52	59
	bardzo duży wpływ	31	28	23	bardzo duży poziom	27	22	19
	N z wielkości podmiotu	132	146	77	N z wielkości podmiotu	132	145	80

* z analizy zostały usunięta kategoria podmiotów dużych, ze względu na niskie liczebności.

Źródło: BKL 2017 - Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Aneks

Wskaźniki aktywności edukacyjnej, dane populacyjne

		% osób w grupie						Liczebności (N populacyjne ważone – waga populacyjna z korektą przypadków ekstremalnych)	
		dla osób w wieku 18-64			dla osób w wieku 25-64			dla osób w wieku 18-64	dla osób w wieku 25-64
		K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	Ogółem	Ogółem
Ostatnie 12 miesięcy	Uczenie formalne	15	13	14	7	5	6	3 285 874	1 275 047
	Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	42	40	41	39	37	38	9 557 459	7 766 615
	Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	31	28	30	30	25	27	6 853 398	5 569 212
	Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	13	19	16	14	20	17	3 682 401	3 392 889
	Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	32	35	33	31	34	33	7 677 425	6 644 853
	Uczenie pozaformalne pozazawodowe	26	26	26	24	23	24	6 051 201,5	4 825 207
	Aktywność edukacyjna I - formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	46	44	45	41	38	40	10 470 788	8 157 472
	Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	58	62	60	55	58	56	13 959 448	11 464 889
	Samokształcenie się (nieformalna)	71	66	69	69	63	67	15 950 455	13 549 412
	Aktywność edukacyjna III - formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych)	76	73	75	74	70	72	17 362 241	14 748 400
	Aktywność edukacyjna IV - formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych), uczenie się w miejscu pracy	79	77	78	77	74	75	18 043 861	15 374 051
Uczenie się w jakiegokolwiek formie (formalne, pozaformalne, w miejscu pracy, z obowiązkowymi, nieformalnie)	82	82	82	80	80	80	19 002 321	16 289 508	

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności

Katarzyna Stec
Anna Strzebońska
Barbara Worek
Patrycja Antosz

Kraków 2018



Bilans Kapitału
Ludzkiego



www.power.parp.gov.pl



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

