



Rozwój kompetencji

uczenie się
osób dorosłych
i podmioty oferujące
usługi rozwojowe

Bilans Kapitału Ludzkiego

2017

Katarzyna Stec
Anna Strzebońska
Barbara Worek
Patrycja Antosz

Bilans Kapitału Ludzkiego 2017

Rozwój kompetencji – uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe

Autorki Raportu:

Katarzyna Stec

Anna Strzebońska

Barbara Worek

Patrycja Antosz

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

ISBN 978-83-7633-403-5

Publikacja dostępna również na stronie internetowej

www.parp.gov.pl

Wersja elektroniczna

Warszawa 2018

Opracowanie graficzno-techniczne:

www.ccpog.com.pl

Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Wstęp	5
Strona popytowa rynku usług rozwojowych – uczące się osoby dorosłe	7
Główne wnioski	7
Ilu dorosłych Polaków podnosiło swoje kompetencje?	7
Czynniki sprzyjające aktywności edukacyjnej	8
Motywacje do podnoszenia kompetencji	10
Najpopularniejsze formy kursów oraz szkoleń	10
Czynniki warunkujące bierność edukacyjną	11
Powody bierności edukacyjnej	13
Rola formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności w rozwoju kariery zawodowej	13
Metodologia badania osób dorosłych	14
Ogólna charakterystyka próby	15
Forma pytań o podnoszenie kompetencji w badaniu BKL, edycja 2016–2023	16
Zastosowane klasyfikacje	17
Definicje kluczowych pojęć	19
Podstawowe wskaźniki aktywności edukacyjnej dla osób w wieku 18–64 oraz 25–64 lat	21
Aktywność edukacyjna – uczenie się formalne i pozaformalne	26
Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym	31
Rodzaje uczenia się pozaformalnego	40
Inne formy uczenia się w miejscu pracy	44
Kto finansował uczenie się pozaformalne?	50
Motywacje do rozwoju umiejętności zawodowych	51
Możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności	53
Przyczyny nieuczestniczenia w kształceniu pozaformalnym	56
Uczenie się nieformalne	58
Rola certyfikatów/licencji w rozwoju kariery zawodowej	62

Strona podażowa rynku rozwojowego: sektor szkoleniowo-rozwojowy	69
Główne wnioski	69
Charakterystyka podmiotów świadczących usługi rozwojowe	69
Klienci firm i instytucji szkoleniowych	70
Oferta usług rozwojowych w 2016 r.	70
Tematyka usług rozwojowych w 2016 r.	72
Wydatki na rozwój kadry merytorycznej podmiotów świadczących usługi rozwojowe	73
Ocena kompetencji kadry kierowniczej	73
Metodologia badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe	74
Dane – badanie instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe	75
Sposoby prezentacji wyników	76
Charakterystyka podmiotów świadczących usługi rozwojowe	77
Typ firm i instytucji objętych badaniami	78
Staż i wielkość podmiotów objętych badaniami	80
Obroty w sektorze rozwojowym i źródła finansowania usług rozwojowych	83
Ocena kondycji finansowej	85
Zasięg działania badanych podmiotów	88
Kadra sektora szkoleniowo-rozwojowego	88
Klienci korzystający z usług rozwojowych	93
Oferta usług rozwojowych	97
Formy oferowanych usług rozwojowych	97
Sposób realizacji: dostęp otwarty i zamknięty	105
Tematyka usług rozwojowych	107
Wydatki na rozwój kadry merytorycznej	118
Kompetencje kadry kierowniczej	120
Aneks	126



Wstęp

Po trzyletniej przerwie zespół Bilansu Kapitału Ludzkiego powraca z wynikami nowych badań. W drugiej edycji, której realizacja jest przewidziana do 2023 roku, nasze próby są mniejsze niż w pierwszej edycji, ale pojawią się 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 są realizowane badania sektora usług finansowych, usług turystycznych oraz sektora IT. Badania sektorowe są prowadzone 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 (w zakresie, na który pozwalają zgromadzone dane). Raporty te mają na celu zapoznanie Państwa 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

Ilud 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 lat (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 niezwiązanego bezpośrednio z zawodem. Wśród nich:

- **56% (11,5 mln) Polaków podejmowało aktywność edukacyjną przez uczenie się formalne lub pozaformalne**, przy czym:
 - 6,3% (1,3 mln) Polaków uczestniczyło w kształceniu formalnym (uczyło się w szkole średniej lub na uczelni, w tym w szkołach dla dorosłych i na studiach podyplomowych);
 - 38% (7,8 mln) Polaków uczyło się pozaformalnie w zakresie zawodowym i pozazawodowym (brało udział w ściśle zorganizowanych formach zdobywania wiedzy i umiejętności, bez kursów i szkoleń obowiązkowych);
 - 16,6% (3,4 mln) Polaków uczestniczyło wyłącznie w kursach obowiązkowych;
- **33% (6,6 mln) Polaków zdobywało wiedzę i umiejętności zawodowe przez 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 międzyzespołowe;

- **66,5% (13,5 mln) Polaków 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 lat, 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 lat. **Najbardziej aktywną edukacyjnie grupą są osoby z wykształceniem wyższym** (69%), spośród których ponad połowa (54%) uczyła się pozaformalnie w zakresie rozwoju zawodowego, a 42% – w zakresie rozwoju niezwiązanego *stricto* z zawodem.
- Wyższy wskaźnik aktywności edukacyjnej notujemy w **najmłodszych kategoriach wiekowych** – osiąga on wartość 66% w grupie osób do 30. roku życia. 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, jak 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, spośród osób pracujących w zawodach usługowych, robotniczych i operatorskich – częściej szkolili się 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 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 i monterzy (32% i 15%).
- Biorąc pod uwagę układ regionalny Polski najwyższą aktywnością edukacyjną (formalną i pozaformalną) charakteryzują się mieszkańcy województw: łódzkiego (47%), śląskiego (47%) oraz pomorskiego (46%). Województwa te należą do regionów 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 traktowany głównie jako działanie zwiększające szanse rynkowe lub kompetencje zawodowe. Osoby, które uczestniczyły w nieobowiązkowych zajęciach pozaformalnych związanych z zawodem, **były motywowane 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% – 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 lat, które uczyły się pozaformalnie w zakresie zawodowym w ostatnich 12 miesiącach, prawie $\frac{3}{4}$ wymieniło obowiązkowe szkolenia i kursy z zakresu BHP i ppoż. Stanowią one 35% analizowanej populacji. W dalszej kolejności wymieniane były inne nieobowiązkowe kursy i szkolenia stacjonarne, z których korzystało 39% uczących się pozaformalnie (19% całej badanej populacji).
- **Spośród form 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 lat.
- **Spośród różnych form rozwijania umiejętności w miejscu pracy, najbardziej popularne 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 lat). Tylko w przypadku osób z wykształceniem wyższym bardziej popularne okazały się spotkania międzypespółowe, w ramach których odbywa się wymiana wiedzy i doświadczeń. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rośnie również popularność uczenia się przez wykonywanie zadań w pracy przy wsparciu innej osoby.

- Spośród **sposobów 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 lat) 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% doksztalało 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 najwyższe gimnazjalne 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 proste prace, 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 lat wynosiło ono 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%), a 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 im rozwój własnych kompetencji jest brak czasu z powodów osobistych (39%). Wśród nieaktywnych zawodowo kobiet jest to najczęstszy powód** niepodjęcia 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

- W badaniu problematyka użyteczności formalnego potwierdzenia posiadanej wiedzy i umiejętności była rozważana 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 sprawowane stanowisko, wskazuje na brak starania się o pracę, jako najczęstszą odpowiedź w sytuacji braku posiadania formalnego potwierdzenia własnych umiejętności** (57% wśród tych, którzy doświadczyli takich trudności, co stanowiło 23% wśród całej populacji osób pracujących). W tym obszarze, szczególnie negatywnie wyróżnia się sytuacja wykwalifikowanych robotników oraz operatorów i monterów, którzy najczęściej spotykali się z niemożliwością wykonywania niektórych zadań w pracy z powodu braku odpowiednich certyfikatów i licencji.
- 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 przeświadczonych o użyteczności formalnego potwierdzenia własnych umiejętności w rozwoju kariery zawodowej. W grupie osób w wieku 36–54 lat opinię tę podzieliła 59%, podczas gdy wśród osób w wieku 55+ już tylko 45%.

Metodologia badania osób dorosłych

Badania osób dorosłych są 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 4000 wywiadów, podzielonych na próbę panelową (N = 1500) 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 7.11.2017 z wykorzystaniem techniki wywiadów osobistych wspomaganych komputerowo (CAPI) przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej. Sumarycznie zrealizowano 4056 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 3552 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 ważenie 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 lat¹. 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 lat w rozbiciu na trzy wcześniej wymienione zmienne pokazano w tabeli 1.1.

Tabela 1.1. Liczebności ważne i nieważone w rozbiciu na płeć, wiek i poziom wykształcenia w grupie osób w wieku 25–64 lat

a) Dane ważne

Płeć	Wiek	Wykształcenie gimnazjalne i niżej	Wykształcenie zasadnicze zawodowe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie ogółem
Mężczyźni	25–34	12	69	164	124	369
Mężczyźni	35–44	37	98	133	143	411
Mężczyźni	45–54	27	125	105	65	322
Mężczyźni	55–64	47	186	116	49	398
Mężczyźni	Ogółem	123	478	518	381	1500
Kobiety	25–34	17	25	130	226	398
Kobiety	35–44	21	89	125	228	463
Kobiety	45–54	34	103	116	117	370
Kobiety	55–64	46	136	194	82	458
Kobiety	Ogółem	118	353	565	653	1689

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 jej nie podjęły, 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.

Płeć	Wiek	Wykształcenie gimnazjalne i niżej	Wykształcenie zasadnicze zawodowe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie ogółem
Ogółem	25–34	29	94	294	350	767
Ogółem	35–44	58	187	258	371	874
Ogółem	45–54	61	228	221	182	692
Ogółem	55–64	93	322	310	131	856
Ogółem	Ogółem	241	831	1083	1034	3189

b) Dane nieważone

Płeć	Wiek	Wykształcenie gimnazjalne i niżej	Wykształcenie zasadnicze zawodowe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie ogółem
Mężczyźni	25–34	13	57	135	94	299
Mężczyźni	35–44	32	90	108	107	337
Mężczyźni	45–54	30	127	95	55	307
Mężczyźni	55–64	56	216	118	39	429
Mężczyźni	Ogółem	131	490	456	295	1372
Kobiety	25–34	17	26	135	198	376
Kobiety	35–44	21	99	137	214	471
Kobiety	45–54	44	118	132	122	416
Kobiety	55–64	63	164	213	79	519
Kobiety	Ogółem	145	407	617	613	1782
Ogółem	25–34	30	83	270	292	675
Ogółem	35–44	53	189	245	321	808
Ogółem	45–54	74	245	227	177	723
Ogółem	55–64	119	380	331	118	948
Ogółem	Ogółem	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 przez udział w zorganizowanych formach rozwoju, takich jak kursy, szkolenia stacjonarne, e-learning, konferencje i seminaria lub staże i praktyki zawodowe (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 na 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 międzyczespołowe (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 ramach obszarów wymienionych w punktach 1–4 respondenci pytani byli także o swoją aktywność w ostatnich czterech 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–08. 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, jak też niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach w postaci szerszych grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie są wykorzystywane dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych – obejmujących 38 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

Nazwa wielkiej grupy zawodowej

1. Kierownicy
2. Specjaliści
3. Technicy i inny średni personel
4. Pracownicy biurowi
5. Pracownicy usług i sprzedawcy
6. Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy²
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
9. Pracownicy przy pracach prostych

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 ds. 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

² W badaniach pracodawców pominięto tę kategorię zawodową ze względu na charakter próby, która wykluczała gospodarstwa rolne.

- Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
- Technicy informatycy
- Sekretarki, operatorzy urządzeń 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 spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekst.
- 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 to edukacja, która ma charakter zinstytucjonalizowany, intencjonalny oraz jest prowadzona przez instytucje publiczne lub posiadające odpowiednie uprawnienia instytucje prywatne. Formalne programy kształcenia są uznawane za takie 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) definiuje za ISCED 2011 jako edukację zinstytucjonalizowaną, mającą charakter intencjonalny oraz przybierającą 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.

Schemat 1. Kryteria pozwalające odróżnić poszczególne formy edukacji

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

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

Uczenie się nieformalne

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).

Podstawowe wskaźniki aktywności edukacyjnej dla osób w wieku 18–64 oraz 25–64 lat

Główny wskaźnik aktywności edukacyjnej Polaków obejmuje działania rozwojowe osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach oraz ostatnich 4 tygodniach od momentu realizacji badania. Po 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, nieuwzględniające 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, nieuwzględniające uczenia się w miejscu pracy).
3. Aktywność edukacyjna III – uczenie się formalne i pozaformalne (związane oraz niezwiązane 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 niezwiązane z rozwojem zawodowym, nieuwzględniające 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 1.1 Wartości głównych wskaźników aktywności rozwojowej Polaków w wieku 18–64 oraz 25–64 lat zostały przedstawione w tabelach 1.3 oraz 1.4.

Rysunek 1.1. Aktywność edukacyjna Polaków w wieku 25–64 lat 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 lat

a) Procent osób w grupie wiekowej

Forma uczenia się	Kobiety 18–64	Mężczyźni 18–64	Ogółem 18–64	Kobiety 25–64	Mężczyźni 25–64	Ogółem 25–64
Uczenie formalne	15	13	14	7	5	6
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	42	40	41	39	37	38
Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	31	28	30	30	25	27
Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	13	19	16	14	20	17
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	32	35	33	31	34	33
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	26	26	26	24	23	24
Aktywność edukacyjna I – formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	46	44	45	41	38	40
Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	58	62	60	55	58	56
Samokształcenie się (nieformalna)	71	66	69	69	63	67
Aktywność edukacyjna III – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych)	76	73	75	74	70	72
Aktywność edukacyjna IV – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych), uczenie się w miejscu pracy	79	77	78	77	74	75
Uczenie się w jakiegokolwiek formie (formalne, pozaformalne, w miejscu pracy, z obowiązkowymi, nieformalne)	82	82	82	80	80	80

b) Liczebności w grupie wiekowej

Forma uczenia się	Kobiety 18–64	Mężczyźni 18–64	Ogółem 18–64	Kobiety 25–64	Mężczyźni 25–64	Ogółem 25–64
Uczenie formalne	282	232	514	120	79	199
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	800	695	1495	666	548	1214
Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	593	479	1072	498	373	871
Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	248	328	576	229	302	531
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	602	598	1200	531	508	1039
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	492	455	947	408	347	755
Aktywność edukacyjna I – formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	878	759	1637	700	576	1276
Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	1109	1075	2184	920	873	1793
Samokształcenie się (nieformalna)	1360	1135	2495	1171	948	2119
Aktywność edukacyjna III – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych)	1458	1257	2715	1255	1052	2307
Aktywność edukacyjna IV – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych), uczenie się w miejscu pracy	1450	1322	2822	1294	1111	2405
Uczenie się w jakiegokolwiek formie (formalne, pozaformalne, w miejscu pracy, z obowiązkowymi, nieformalne)	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 lat

a) Procent osób w grupie wiekowej

Forma uczenia się	Kobiety 18–64	Mężczyźni 18–64	Ogółem 18–64	Kobiety 25–64	Mężczyźni 25–64	Ogółem 25–64
Uczenie formalne	13	12	13	6	4	5
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	22	23	22	20	20	20
Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	11	9	10	10	8	9
Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	2	3	3	2	3	3
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	15	18	16	15	17	16
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	15	17	16	14	15	14
Aktywność edukacyjna I – formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	29	29	29	23	21	22
Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	31	32	31	25	24	25

b) Liczebności w grupie wiekowej

Forma uczenia się	Kobiety 18–64	Mężczyźni 18–64	Ogółem 18–64	Kobiety 25–64	Mężczyźni 25–64	Ogółem 25–64
Uczenie formalne	254	204	458	99	55	154
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	413	389	802	339	292	631
Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	205	163	368	163	113	276
Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	42	57	99	34	50	84
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	279	303	582	251	259	510
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	284	284	568	242	219	461
Aktywność edukacyjna I – formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	562	492	1054	393	318	711
Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	596	544	1140	426	365	791

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Aktywność edukacyjna – uczenie się formalne i pozaformalne

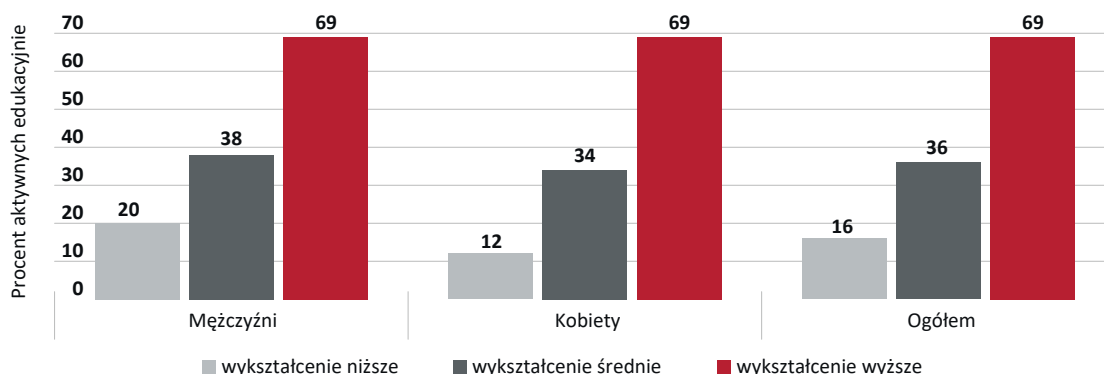
Często stosowanym wskaźnikiem aktywności edukacyjnej jest odsetek osób w wieku 25–64 lat uczestniczących w kształceniu formalnym (edukacja w szkole, na uczelni) lub pozaformalnym (zorganizowane zajęcia nieprowadzące bezpośrednio do uzyskania formalnie uznawanych kwalifikacji, których program nie jest ściśle regulowany i które trwają krócej niż jeden semestr), w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz 4 tygodni. Takie wskaźniki podaje Eurostat na podstawie danych pochodzący 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 lat podejmowało aktywność edukacyjną poprzez uczenie się formalne lub pozaformalne (z wyłączeniem kursów i szkoleń obowiązkowych). Nieco bardziej aktywnie edukacyjnie były kobiety (41%) niż mężczyźni (38%). Po uwzględnieniu także zajęć obowiązkowych 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 dla mężczyzn (58%) niżeli dla kobiet (55%). W tym wypadku wyższe wartości wskaźnika dla mężczyzn mogą wiązać się z tym, że (jak pokazują wyniki badań pracodawców realizowane w ramach BKL) mężczyźni częściej niż kobiety 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 lat był poziom wykształcenia. Najbardziej aktywną edukacyjnie grupą były przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym (69%). Zdecydowanie najniższym poziomem aktywności rozwojowej charakteryzowały się osoby z wykształceniem niższym (16%), w tym mniejszą aktywnością charakteryzowały się w tej grupie kobiety (12%) niż mężczyźni (20%).

Wykres 1.1. Aktywność edukacyjna (bez BHP, ppoż.) wśród osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na poziom wykształcenia i płeć

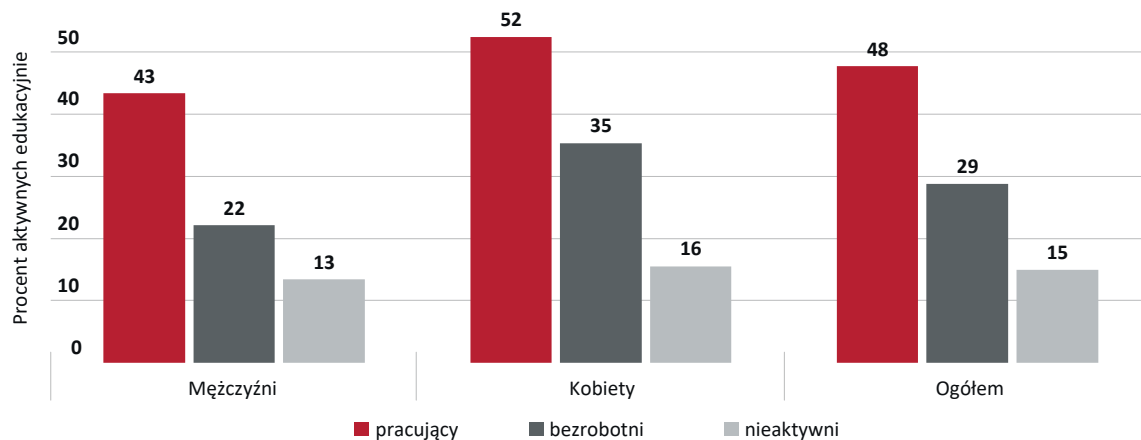


Minimalne N (kobiety, niższe) = 56.

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 przez uczestnictwo w edukacji formalnej i pozaformalnej w ostatnich 12 miesiącach.

Wykres 1.2. Aktywność edukacyjna (bez BHP, ppoż.) wśród osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć



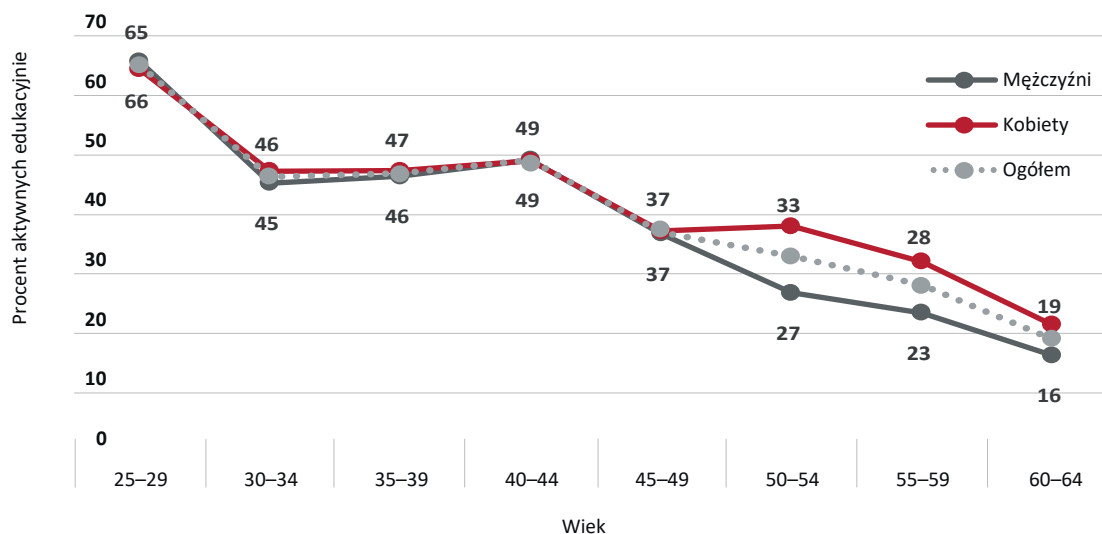
Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni) = 13.

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

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

Spadek aktywności edukacyjnej wraz z wiekiem potwierdza wzorzec obserwowany w poprzednich edycjach badania BKL, według którego m.in. 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 grupach 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 BHP, ppoz.) wśród osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek i płeć



Minimalne N (mężczyźni, 60–64) = 35.

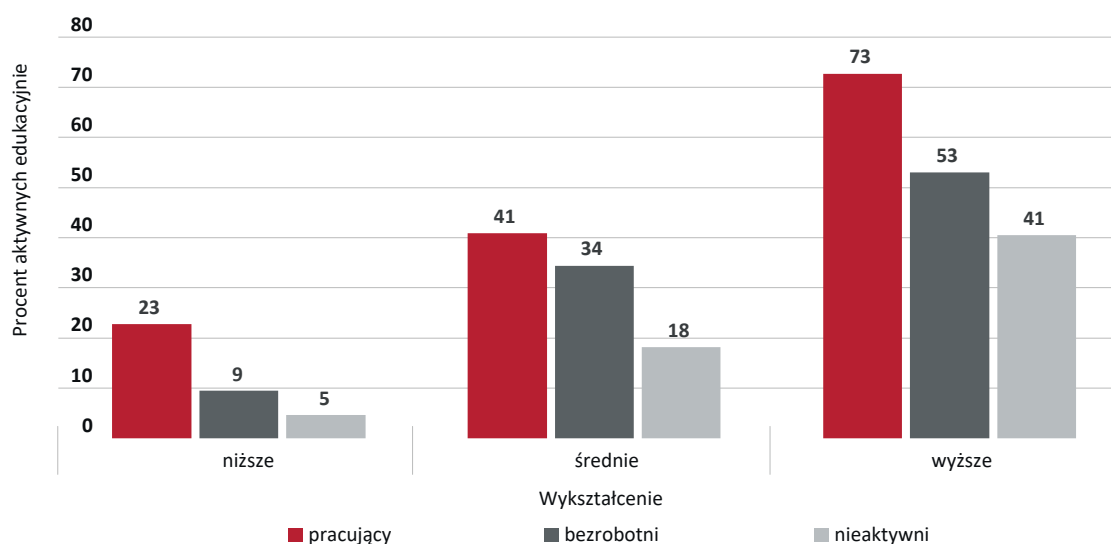
Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Poziom wykształcenia miał szczególne znaczenie w odniesieniu do różnic w 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 p.p. (punktów procentowych). Wśród osób bezrobotnych, pomiędzy tymi dwoma poziomami wykształcenia, wartość wskaźnika wzrosła niemal o 20 p.p., a wśród osób nieaktywnych zawodowo o ponad 20 p.p.

Według danych uzyskanych w poprzednich edycjach badania BKL, kluczowymi czynnikami o charakterze indywidualnym różnicującymi zaangażowanie w rozwój edukacyjny są 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 lat 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 lat. 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 BHP, ppoż.) wśród osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 4 tygodniach ze względu na wykształcenie i płeć

Grupa	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie 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 miesiącach, 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 – nieco ponad 9%.

Tabela 1.5. Aktywność edukacyjna (bez BHP, ppoż.) wśród osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 4 tygodniach ze względu na sytuację zawodową i płeć

Grupa	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.

Po uwzględnieniu kursów i szkoleń obowiązkowych, w ciągu ostatnich 4 tygodni od badania niemal 25% Polaków w wieku 25–64 lat uczyło się w sposób formalny lub pozaformalny.

Wartości wskaźników aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków obliczonych na podstawie badania BKL są znacząco wyższe w porównaniu ze wskaźnikami z innych badań monitorujących tę aktywność. 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 lat.

Różnice w wartościach wskaźnika mogą wynikać w dużej mierze z odmiennej konstrukcji kwestionariusza i tym samym innej formy pomiaru tej aktywności w obu wymienionych badaniach. W badaniu BKL 2017 aktywność edukacyjna (obejmująca kształcenie formalne i pozaformalne) mierzona była przy wykorzystaniu kilku pytań 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 trudna 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, lecz także w porównaniu do badań BKL z poprzednich edycji.

Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym

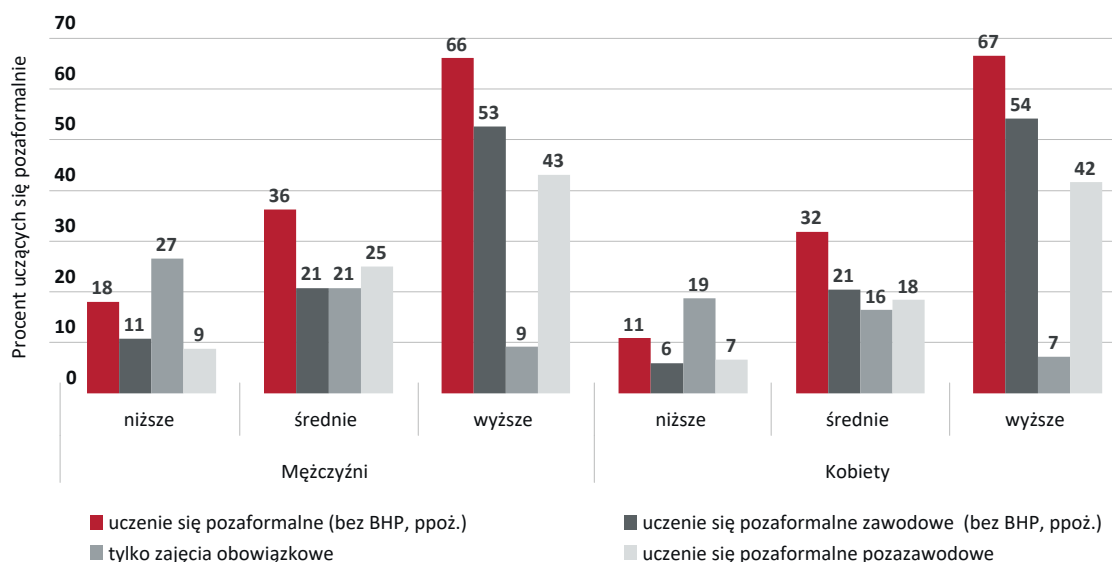
W ciągu 12 miesięcy poprzedzających badania, nieco ponad 38% osób w wieku 25–64 lat uczyło się pozaformalnie w ramach kursów, szkoleń, warsztatów, seminariów czy innych zajęć – zarówno dotyczących rozwoju zawodowego (z wyłączeniem kursów obowiązkowych), jak i społecznego, kulturalnego czy osobistego. 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 niezwiązanego *stricte* 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 niezwiązanym 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 niż kobiety.

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 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wykształcenie i płeć



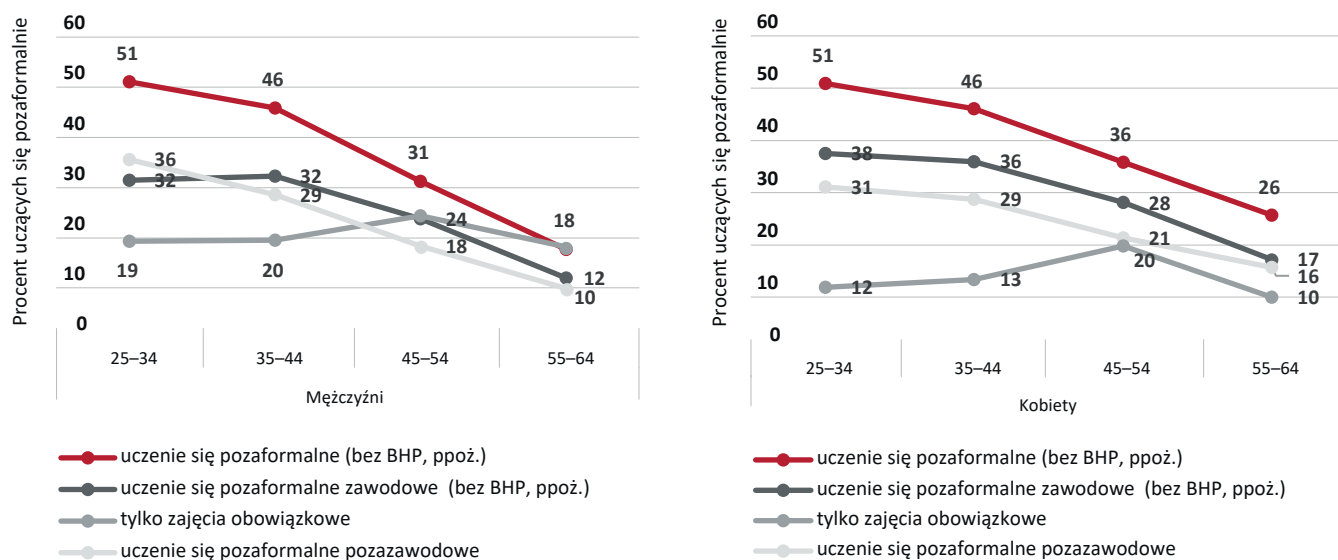
Minimalne N (kobiety, niższe, uczenie się pozaformalne zawodowe) = 28.

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 lat wskaźnik wynosił 22%, wśród osób w wieku 45–54 lat – 34%, a dla osób w wieku 35–44 lat zanotowano wartość tego wskaźnika na poziomie 46%. Najwyższą wartość wskaźnik ten osiągnął wśród osób w wieku 25–34 lat – 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 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek i płeć



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

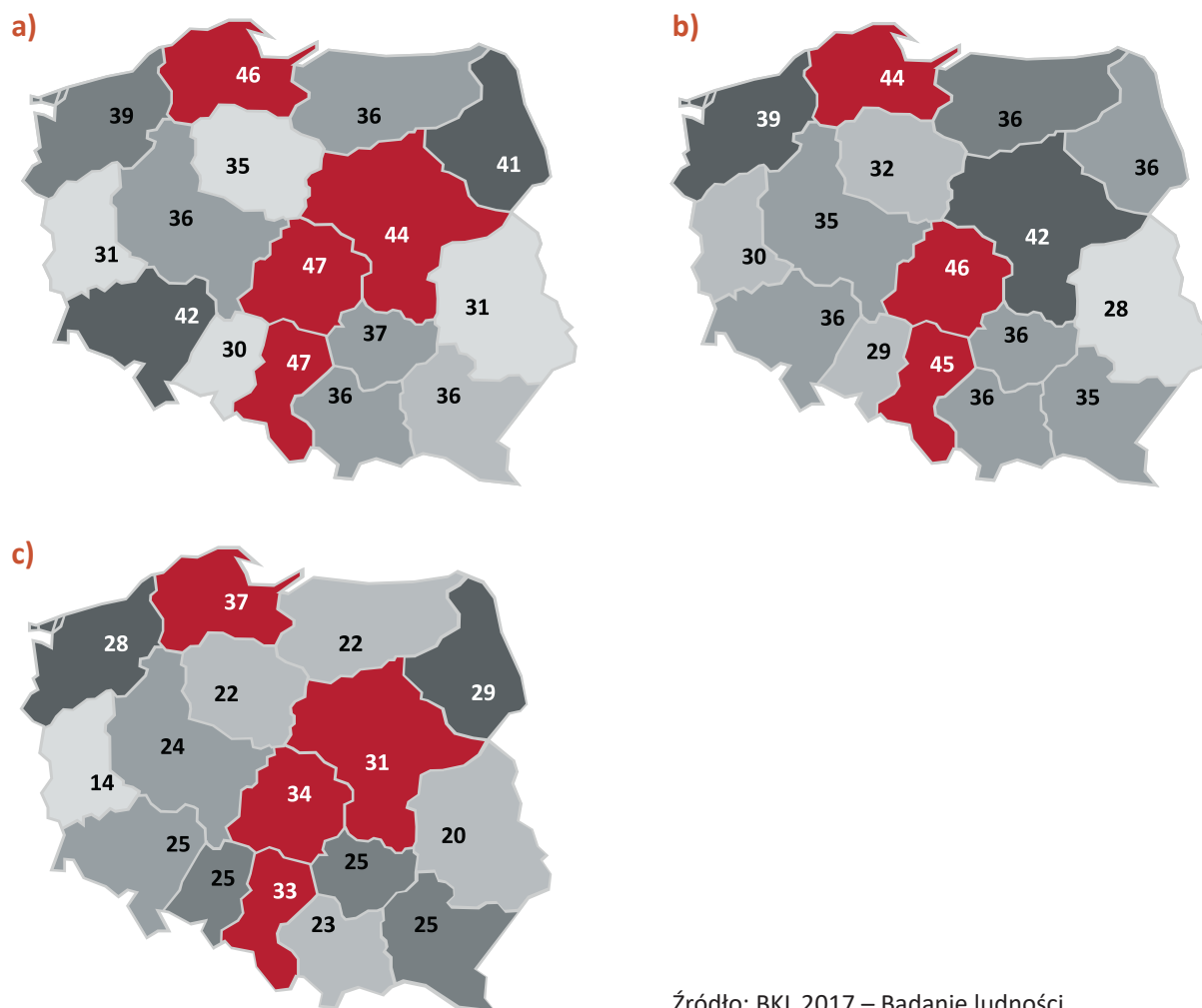
Minimalne N dla kobiet: (55–64, tylko zajęcia obowiązkowe) = 46

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Biorąc pod uwagę układ regionalny 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 po uwzględnieniu wyłącznie odsetku osób uczących się pozaformalnie w zakresie rozwoju zawodowego (bez 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%). Z tego wskaźnika wynika, że zdecydowanie najrzadziej rozwijali się zawodowo mieszkańcy województwa lubuskiego (14%).

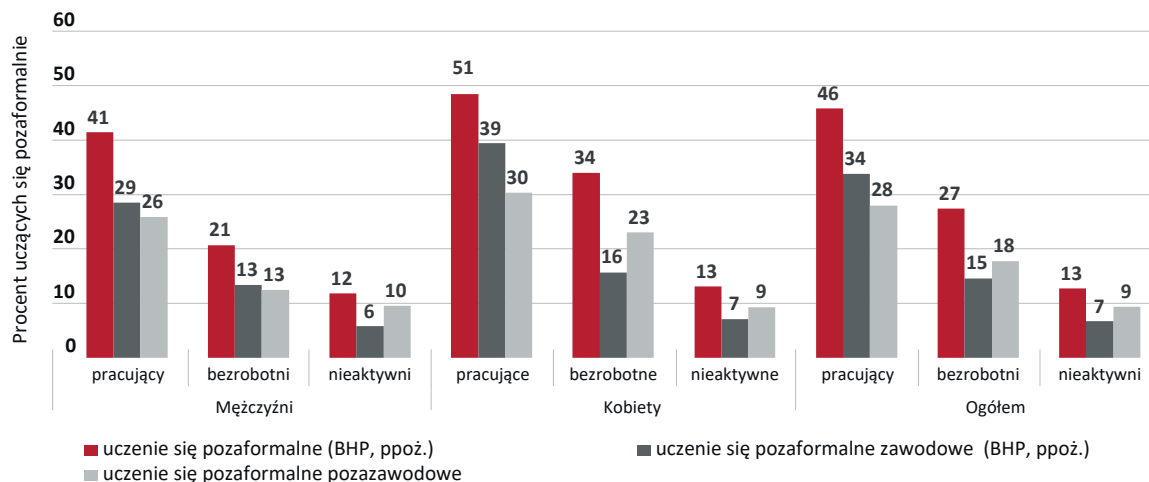
Rysunek 1.2. Udział w kształceniu osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na województwa: a) kształcenie formalne, b) kształcenie pozaformalne, c) kształcenie pozaformalne zawodowe (w %)



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 lat, 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 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć



Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni, uczenie się pform. pozazawod.) = 7.

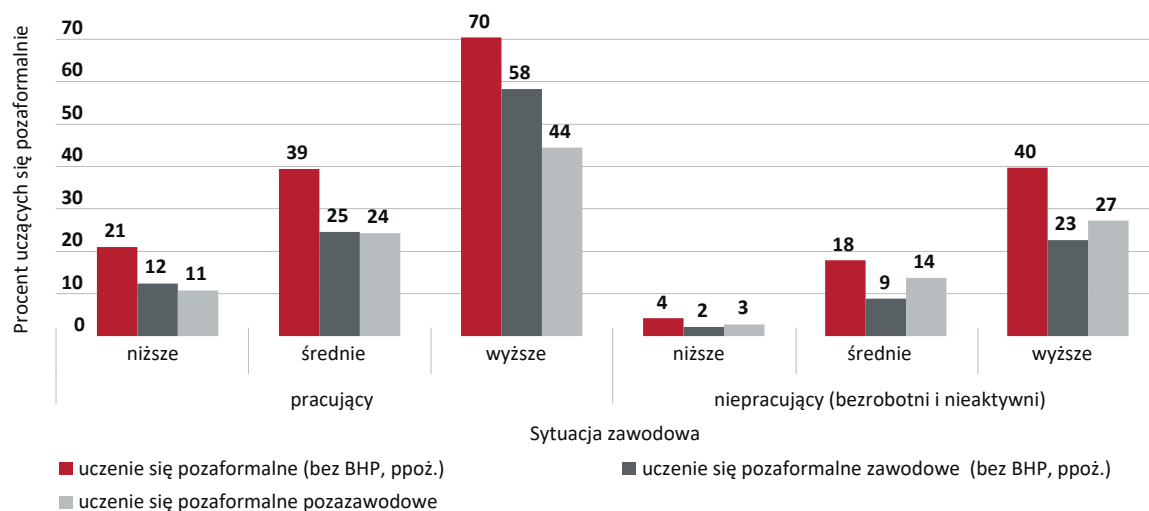
Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Po zestawieniu sytuacji zawodowej z wykształceniem widać, że 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.

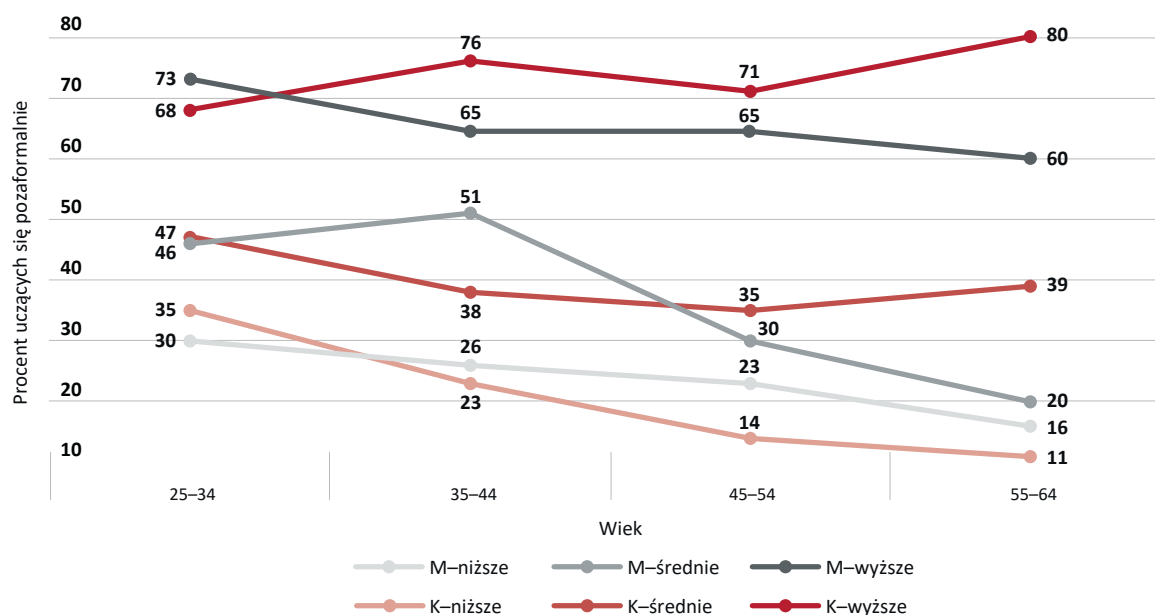
Wykres 1.8. Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i wykształcenie



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

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

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



Minimalne N (kobiety, wyższe) = 11.

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, jak 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. Jednocześnie wśród mężczyzn, w najstarszej grupie wiekowej (55–64) notujemy spadek tej aktywności – wyraźnie widoczny szczególnie wśród mężczyzn o wykształceniu średnim.

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% – 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 od mężczyzn 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 ma 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 – oprócz 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 lat, uczestniczących w ostatnich 12 miesiącach w kształceniu pozaformalnym ze względu na główną wykonywaną pracę w podziale na płeć i wiek

a) Mężczyźni

Stanowisko	Pozaformalne bez obowiązkowego	Pozaformalne zawodowe bez obowiązkowego	Tylko zajęcia obowiązkowe	Pozaformalne pozazawodowe
1. Kierownicy	60	45	12	41
2. Specjaliści	73	60	7	46
3. Technicy i inny średni personel	56	45	21	36
4. Pracownicy biurowi	45	29	30	22
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	41	21	31	32
6. Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy	17	10	8	8
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	33	19	38	19
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	33	21	35	21
9. Pracownicy przy pracach prostych	25	18	40	10

b) Kobiety

Stanowisko	Pozaformalne bez obowiązkowego	Pozaformalne zawodowe bez obowiązkowego	Tylko zajęcia obowiązkowe	Pozaformalne pozazawodowe
1. Kierownicy	76	64	11	53
2. Specjaliści	80	69	5	48
3. Technicy i inny średni personel	53	40	21	33
4. Pracownicy biurowi	55	35	18	31
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	37	24	24	20

Stanowisko	Pozaformalne bez obowiązkowego	Pozaformalne zawodowe bez obowiązkowego	Tylko zajęcia obowiązkowe	Pozaformalne pozazawodowe
6. Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy	17	8	3	11
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	20	6	48	18
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	19	15	57	9
9. Pracownicy przy pracach prostych	18	10	44	10

c) Ogółem

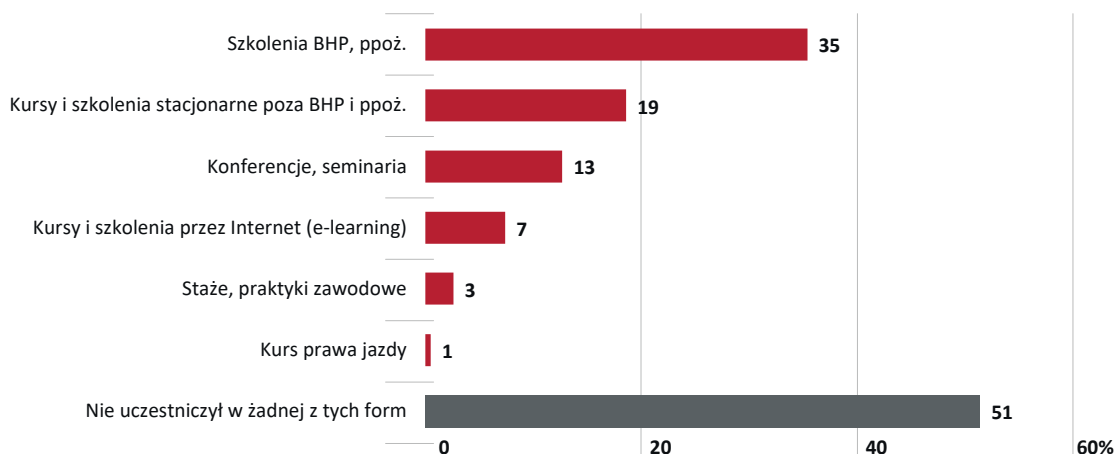
Stanowisko	Pozaformalne bez obowiązkowego	Pozaformalne zawodowe bez obowiązkowego	Tylko zajęcia obowiązkowe	Pozaformalne pozazawodowe
1. Kierownicy	66	53	12	46
2. Specjaliści	77	66	6	47
3. Technicy i inny średni personel	55	42	21	35
4. Pracownicy biurowi	50	32	24	27
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	38	23	26	23
6. Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy	17	9	6	9
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	31	18	39	19
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	30	20	40	19
9. Pracownicy przy pracach prostych	20	13	43	10

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 $\frac{3}{4}$ wymieniło obowiązkowe szkolenia i kursy z zakresu BHP i ppoż. Stanowili oni ponad 35% wszystkich badanych w wieku 25–64 lat. 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 (procent wśród wszystkich badanych w wieku 25–64)*



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

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Spośród form uczenia się w zakresie pozazawodowym, największą popularnością cieszyły się zajęcia sportowe. Aż 75% rozwijających swoje umiejętności pozazawodowe wskazało na tę formę. Stanowili oni 18% wszystkich badanych w wieku 25–64. 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.

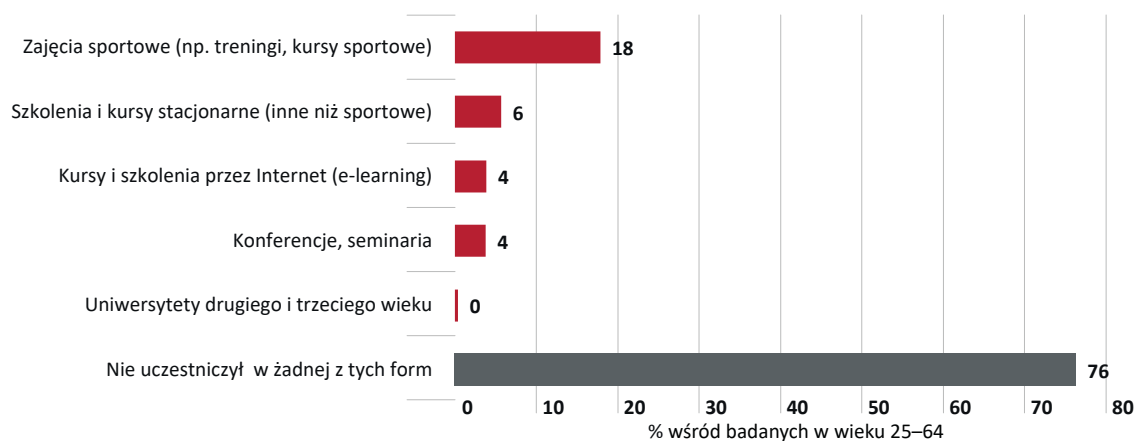
Tabela 1.7. Rodzaje uczenia się pozaformalnego zawodowego (procent wśród wszystkich badanych oraz wśród uczestników kształcenia pozaformalnego zawodowego w wieku 25–64)*

Forma uczenia się	Odsetek wszystkich badanych w wieku 25–64	Odsetek uczących się pozaformalnie zawodowo w ostatnich 12 miesiącach (uwzględnia 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.

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



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

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

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

Forma uczenia się	Procent wśród wszystkich badanych w wieku 25–64	Procent 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 (12 miesięcy)	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 seminariom. Być może wiąże się to z większą popularnością tej formy rozwoju, szczególnie w niektórych sektorach, zwłaszcza w sektorze zdrowia i pomocy społecznej czy sektorze edukacyjnym. Specjaliści z tych sektorów, którzy długo pozostają aktywni edukacyjnie, rozwijają swoje umiejętności nie na klasycznych stacjonarnych szkoleniach, lecz właśnie poprzez uczestnictwo w seminariach i konferencjach.

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 1.9. Rodzaje edukacji pozaformalnej związanej z rozwojem zawodowym ze względu na wiek i wykształcenie (procent wśród wszystkich badanych w wieku 25–64)

Wiek	Wykształcenie	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
25–34	średnie	42	16	5	2	4	49	283
25–34	wyższe	44	32	19	24	8	31	339
35–44	niższe	38	10	0	1	2	59	243
35–44	średnie	45	23	5	6	3	49	254
35–44	wyższe	38	39	19	36	4	35	365
45–54	niższe	37	9	1	1	1	59	287
45–54	średnie	46	17	7	8	1	46	220
45–54	wyższe	32	36	15	43	1	37	182
55–64	niższe	22	3	0,2	1	1	76	416
55–64	średnie	23	8	2	3	1	73	309
55–64	wyższe	28	27	17	43	2	39	129

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

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

Stanowisko	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. Kierownicy	49	38	21	41	3	30	183
2. Specjaliści	41	41	23	44	6	24	470
3. Technicy i inny średni personel	50	30	12	24	2	31	274
4. Pracownicy biurowi	54	22	7	6	4	34	140
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	47	17	8	3	4	44	279
6. Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy	10	7	0,4	2	1	83	184

Stanowisko	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
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	62	16	1	1	2	34	301
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	65	18	1	1	2	34	203
9. Pracownicy przy pracach prostych	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 ze wzrostem wykształcenia badanych. Jednocześnie, wraz z wiekiem, poziom uczestnictwa w tego typu formach rozwoju malał – 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 (procent wśród wszystkich badanych w wieku 25–64)

Płeć	Wiek	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie ogółem	N
Mężczyźni	25–34	39	46	52	47	171
Mężczyźni	35–44	32	37	50	40	163
Mężczyźni	45–54	28	29	47	32	103
Mężczyźni	55–64	10	24	42	18	71
Kobiety	25–34	17	29	51	41	161

Płeć	Wiek	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie ogółem	N
Kobiety	35–44	21	35	49	38	178
Kobiety	45–54	14	42	44	32	118
Kobiety	55–64	4	17	42	16	73
Ogółem	25–34	31	39	52	43	333
Ogółem	35–44	27	36	49	39	341
Ogółem	45–54	21	36	45	32	221
Ogółem	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 i urządzeń, ale w tym przypadku należy ostrożnie interpretować wysokie wartości aktywności wśród kobiet. Ta 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 zapewne wynikiem specyki wykonywanego zawodu.

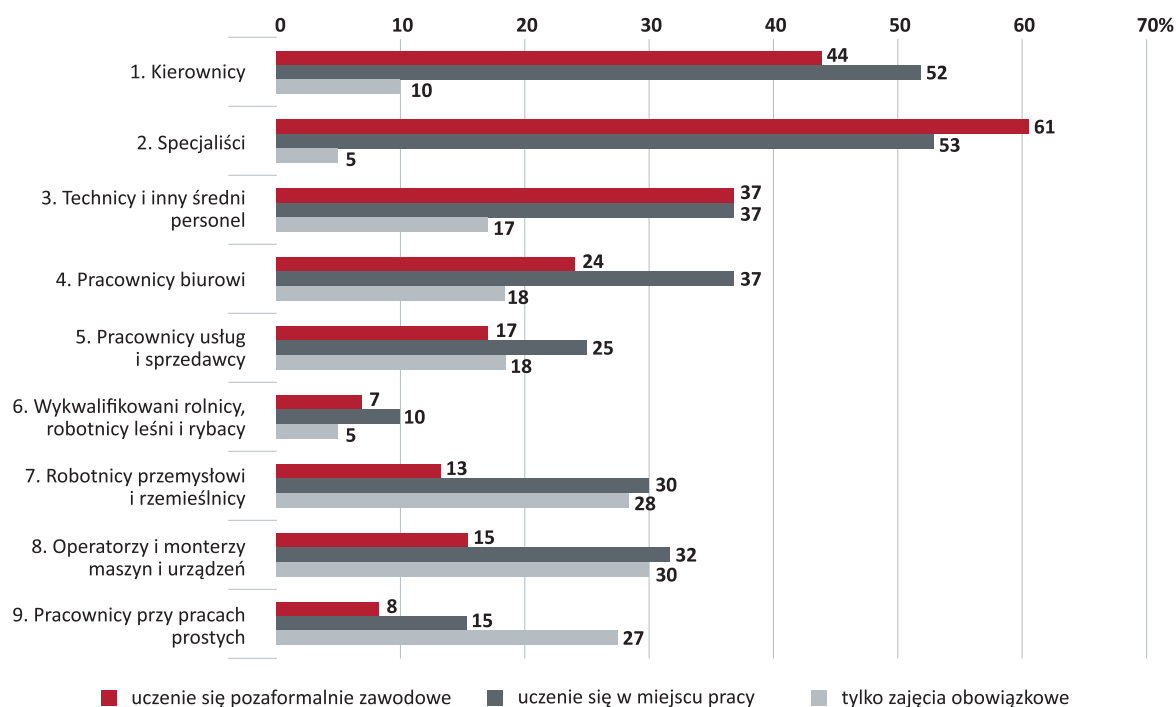
Tabela 1.12. Udział w rozwoju własnych kompetencji w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach ze względu na główną wykonywaną pracę i płeć (procent wśród osób pracujących w wieku 25–64)

Stanowisko	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	N
1. Kierownicy	60	63	61	113
2. Specjaliści	59	59	59	284
3. Technicy i inny średni personel	43	45	44	122
4. Pracownicy biurowi	42	53	48	68
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	34	34	34	95

Stanowisko	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	N
6. Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy	12	11	11	21
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	40	41	40	123
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	35	59	41	82
9. Pracownicy przy pracach prostych	36	17	23	31
Ogółem	41	45	43	939

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

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



Minimalne N (6 ROLN, tylko zajęcia obowiązkowe) = 12

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 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%).

Najbardziej popularną formą rozwijania umiejętności w miejscu pracy 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 międzyczespołowe, w ramach których odbywa się wymiana wiedzy i doświadczeń (29% wśród osób z tym wykształceniem). Wraz z wykształceniem 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)

Forma rozwoju	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie 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

Forma rozwoju	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie ogółem	N
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 międzypespółowe, 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 najczęściej kierownicy wskazują na rolę instruktora w rozwoju zawodowym w miejscu pracy, ale jednocześnie wśród osób pracujących, jedynie kierownicy, specjaliści i osoby pracujące w branży usługowej nie wskazali instruktora 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. Pracownicy w branży usługowej, równie często jak instruktaże, wymieniali 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 osoby na wyższych stanowiskach (w tym głównie kierowniczych i specjalistycznych) mają więcej możliwości korzystania z różnorodnych sposobów rozwijania swojej 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 wśród osób na niższych stanowiskach jest większy odestek tych, 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 (odsetek osób pracujących w wieku 25–64)*

Forma rozwoju	1. Kierownicy	2. Specjaliści	3. Technicy i inny średni personel	4. Pracownicy biurowi	5. Pracownicy usług i sprzedawcy	6. Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy	7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9. Pracownicy przy pracach prostych	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 innych zespołów	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 uczenie się pozaformalne?

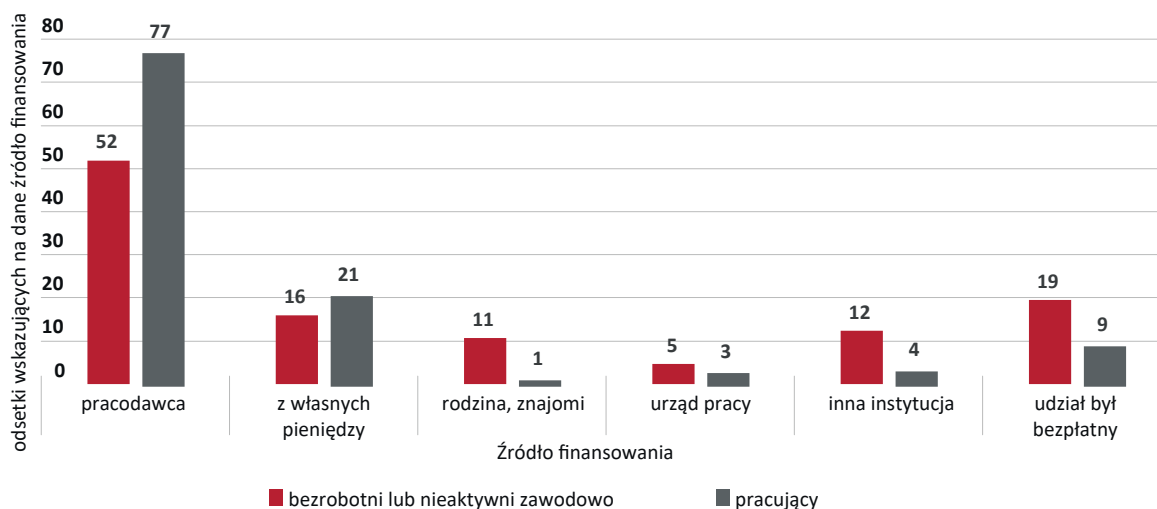
Badani zostali poproszeni również o wskazanie wszystkich instytucji lub osób, które finansowały lub współfinansowały ich udział we wskazanych przez nich formach rozwoju zawodowego.

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

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%.

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

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%.

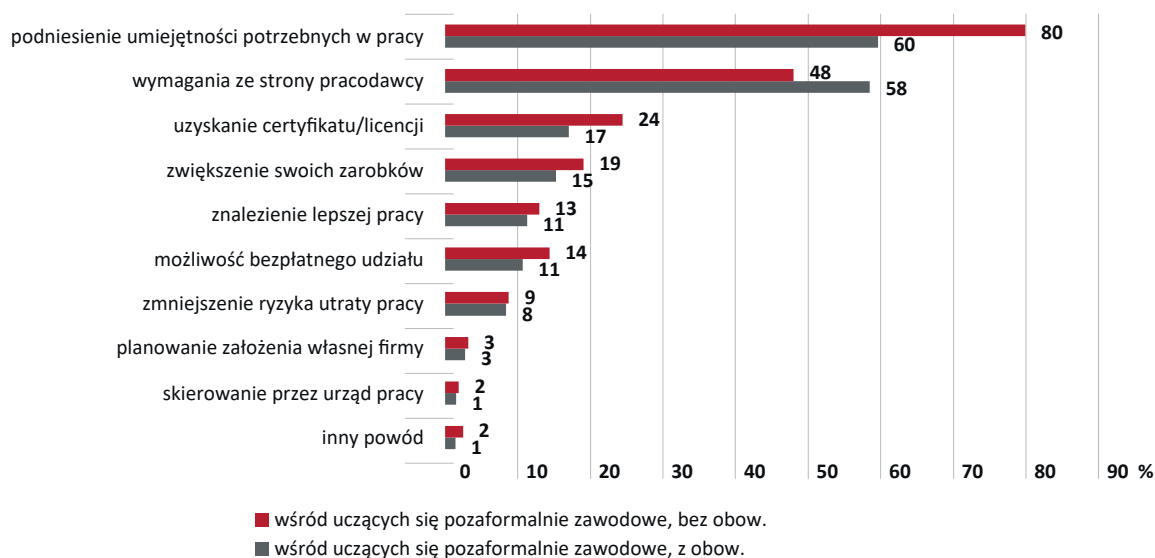
Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Źródło finansowania rozwoju zawodowego w ramach udziału w kształceniu pozaformalnym różnicuje sytuacja zawodowa badanych. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo częściej aniżeli osoby pracujące wskazywały na pomoc finansową rodziny lub znajomych (11%), innych instytucji (12%), czy korzystanie z możliwości bezpłatnego udziału w szkoleniu (19%).

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 ważne dla tej ostatniej grupy badanych były także wymagania ze strony pracodawcy. Trzecią pod względem wskazań, okazała się motywacja do zdobycia określonego certyfikatu bądź licencji.

Wykres 1.14. Motywacje do rozwoju umiejętności zawodowych (procent 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 rosło wraz z wykształceniem badanych. 85% wśród osób z wykształceniem wyższym, niezależnie od płci, wymienia to jako powód podjęcia zawodowego kształcenia pozaformalnego.

Kobiety rzadziej wskazywały motywację do zdobycia certyfikatu bądź licencji niż mężczyźni, choć podobnie jak oni, najczęściej wskazywały ją 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 ją jako motywację do rozwoju zawodowego. Najczęściej deklarują ją 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 (procent wśród osób uczących się pozaformalnie w zakresie zawodowym, w tym także w ramach zajęć obowiązkowych, w wieku 25–64)*

a) Mężczyźni

Motywacja	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
Podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy	68	69	85
Znalezienie lepszej pracy	9	13	9
Planowanie założenia własnej firmy	6	4	2
Uzyskanie certyfikatu/licencji	27	21	32
Zmniejszenie ryzyka utraty pracy	9	9	8
Zwiększenie swoich zarobków	17	19	20
Wymagania ze strony pracodawcy	56	47	52
Możliwość bezpłatnego udziału	5	7	11
Skierowanie przez urząd pracy	6	4	0,4
Inny powód	0	4	2
N	65	105	197

b) Kobiety

Motywacja	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
Podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy	60	76	85
Znalezienie lepszej pracy	17	21	13
Planowanie założenia własnej firmy	3	4	3
Uzyskanie certyfikatu/licencji	6	19	24
Zmniejszenie ryzyka utraty pracy	9	12	8
Zwiększenie swoich zarobków	31	19	18
Wymagania ze strony pracodawcy	58	48	44
Możliwość bezpłatnego udziału	5	19	20
Skierowanie przez urząd pracy	6	3	1
Inny powód	7	1	3
N	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 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 wyższe wykształcenie badanego, tym większy odsetek osób oceniających swoje możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy jako bardzo duże 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 (procent wśród osób w wieku 25–64, uczących się w zakresie zawodowym w ostatnich 12 miesiącach)

Stopień możliwości wykorzystania zdobytych umiejętności	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	N
Bardzo duży	11	12	21	265
Duży	33	38	45	677
Umiarkowany	32	30	23	464
Mały	12	11	6	153
Bardzo mały	5	4	3	61
Nie ma możliwości	7	4	2	64
Trudno powiedzieć	2	2	0,1	17
N	416	554	732	1702

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Analizując wyłącznie odsetek osób, które uznały, że wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie kształcenia pozaformalnego mogą wykorzystać w obecnej sytuacji zawodowej w dużym lub bardzo dużym stopniu, obserwujemy, że kobiety w najstarszej grupie wiekowej (55–64) rzadziej oceniają wysoko lub bardzo wysoko możliwości w tym zakresie (41%) niż mężczyźni w tej samej grupie wiekowej (54%). 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 niższym poziomie wykształcenia – zazwyczaj są to prace rutynowe, niewymagające specjalistycznych umiejętności, jak i w czynnikach natury psychologicznej – w obserwowanej w kolejnych edycjach BKL niższej ocenie własnych umiejętności i ich wykorzystania przez kobiety 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*

a) Możliwość wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych w ramach kształcenia pozaformalnego (%)

Płeć	Wiek	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie ogółem
Mężczyźni	25–34	59	50	68	58
Mężczyźni	35–44	46	57	68	59
Mężczyźni	45–54	50	38	69	51
Mężczyźni	55–64	43	58	71	54
Mężczyźni	Ogółem	49	51	69	56
Kobiety	25–34	26	50	57	53
Kobiety	35–44	31	67	72	65
Kobiety	45–54	36	47	69	53
Kobiety	55–64	29	30	62	41
Kobiety	Ogółem	32	49	65	55
Ogółem	25–34	53	50	61	56
Ogółem	35–44	41	61	70	62
Ogółem	45–54	45	43	69	52
Ogółem	55–64	39	41	66	47
Ogółem	Ogółem	44	50	66	55

b) Liczebności

Płeć	Wiek	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie ogółem
Mężczyźni	25–34	32	57	61	150
Mężczyźni	35–44	36	49	77	162
Mężczyźni	45–54	40	22	29	92
Mężczyźni	55–64	31	22	24	76
Mężczyźni	Ogółem	139	151	191	481
Kobiety	25–34	3	29	92	124
Kobiety	35–44	12	43	118	173

Płeć	Wiek	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie ogółem
Kobiety	45–54	19	35	55	109
Kobiety	55–64	8	18	29	55
Kobiety	Ogółem	42	124	294	461
Ogółem	25–34	36	86	153	274
Ogółem	35–44	48	92	195	335
Ogółem	45–54	59	57	85	201
Ogółem	55–64	39	40	53	132
Ogółem	Ogółem	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 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, które nie uczyły się pozaformalnie w ostatnich 12 miesiącach, w tym niemal 66% osób pracujących.

Uwzględnienie sytuacji zawodowej osób nieuczestniczących w kształceniu pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach pokazuje różnicowanie 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 brak czasu z powodów osobistych jako powód nieuczestniczenia w kształceniu pozaformalnym (39%). Wśród nieaktywnych zawodowo kobiet brak czasu z powodów osobistych był najczęstszym powodem nieuczestniczenia w kształceniu pozaformalnym (50%). Osoby nieaktywne zawodowo częściej od osób pracujących i bezrobotnych wymieniają również stan zdrowia, jako czynnik uniemożliwiający im uczenie się pozaformalne (21%).

Tabela 1.18. Powody nieuczestniczenia w kształceniu pozaformalnym ze względu na sytuację zawodową i płeć (procent wśród osób w wieku 25–64, nieuczestniczących w kształceniu pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach)*

Powód	Mężczyźni pracujący	Mężczyźni bezrobotni	Mężczyźni nieaktywni	Kobiety pracujące	Kobiety bezrobotne	Kobiety nieaktywne	Ogółem	N
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

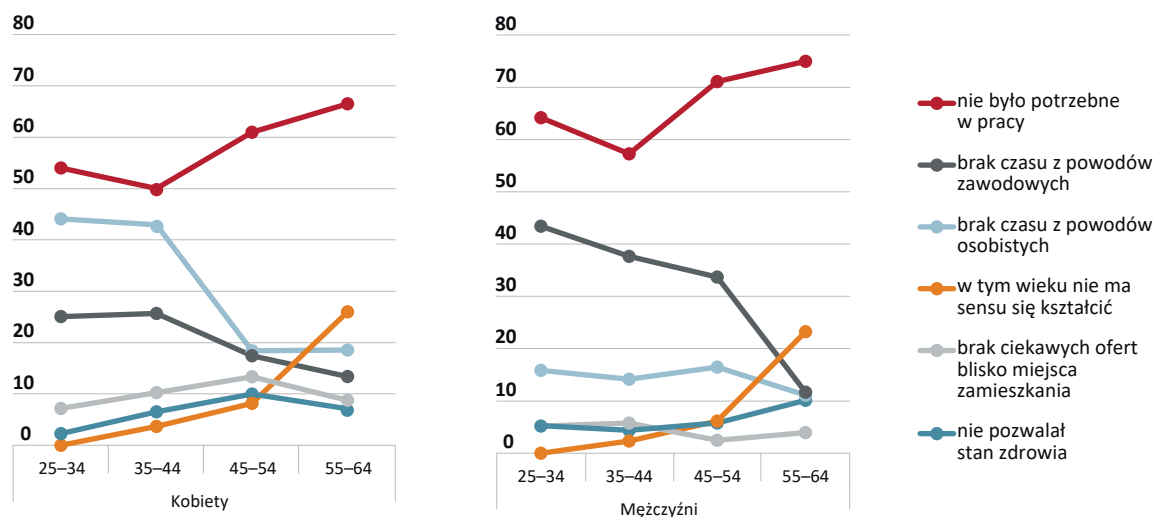
* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

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 niż kobiety. Tę przyczynę wymieniło 75% mężczyzn i 67% kobiet w wieku 55–64 biernych w zakresie uczenia się pozaformalnego w ostatnich 12 miesiącach.

Podczas gdy kobiety w wieku 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 kształceniu pozaformalnym ze względu na wiek i płeć (procent wśród osób w wieku 25–64 nieuczestniczących w kształceniu pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach)



Minimalne N dla mężczyzn (25–34) = 71, minimalne N dla kobiet (25–34) = 62

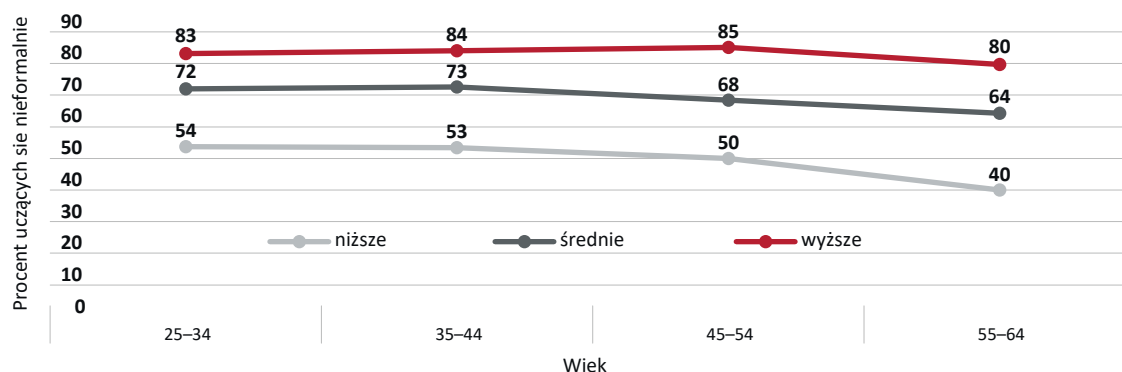
Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Uczenie się nieformalne

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 spada 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 również 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 kształcenie nieformalne utrzymuje się bez względu na wiek na poziomie ok. 80%.

Wykres 1.16. Uczenie się nieformalne osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek i wykształcenie

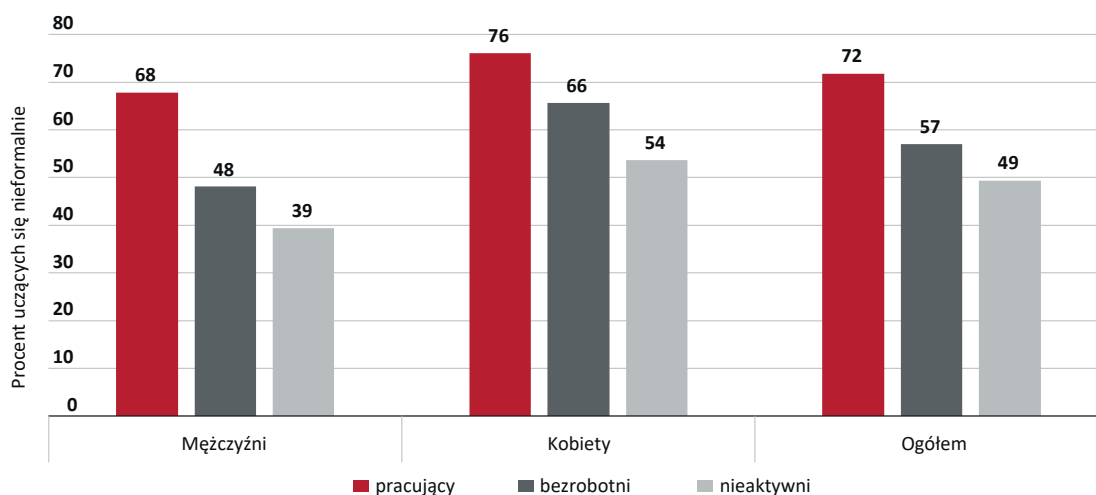


Minimalne N (25–34, niższe) = 66

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Bardziej aktywne w tym zakresie są również osoby pracujące (72%) niż 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 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na płeć i sytuację zawodową



Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni) = 27

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Spośród sposobów samodzielnego uczenia się badani najczęściej wymieniali 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 lat ze względu na wykształcenie, w procentach*

Sposób samodzielnego uczenia się	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Wykształcenie 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, kółka 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) niż kobiet (odpowiednio 69% i 32%). Jednocześnie w najstarszej grupie wiekowej zwiększa się znaczenie udział programów telewizyjnych i radiowych.

Spadek popularności korzystania z materiałów internetowych wraz z wiekiem można odnieść m.in. do danych jakie dostarcza Indeks Gospodarki Cyfrowej i Społeczeństwa Cyfrowego (DESI) z 2017 r. Mierzy on postęp krajów UE w kierunku 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 jego wartość znacząco spada – dla Polaków w wieku 16–24 lat wynosi ona 81 (średnia UE – 81), w przedziale 35–44 lat – 50 (średnia UE – 64), a dla osób w wieku 65–74 lat – 8 (średnia UE – 24).

Tabela 1.20. Sposoby samodzielnego uczenia się w ostatnich 12 miesiącach wśród osób w wieku 25–64 lat ze względu na płeć i wiek (w %)

Sposoby samodzielnego uczenia się	Mężczyźni 25–34	Mężczyźni 35–44	Mężczyźni 45–54	Mężczyźni 55–64	Kobiety 25–34	Kobiety 35–44	Kobiety 45–54	Kobiety 55–64	Ogółem 25–34	Ogółem 35–44	Ogółem 45–54	Ogółem 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 z programów telewizyjnych czy radiowych częściej czerpią wiedzę rolnicy (30%).

Tabela 1.21. Sposoby samodzielnego uczenia się w ostatnich 12 miesiącach wśród osób w wieku 25–64 lat, ze względu na główną pracę (procent wśród osób pracujących)

Sposoby samodzielnego uczenia się	1. Kierownicy	2. Specjaliści	3. Technicy i inny średni personel	4. Pracownicy biurowi	5. Pracownicy usług i sprzedawcy	6. Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy	7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9. Pracownicy przy pracach prostych	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

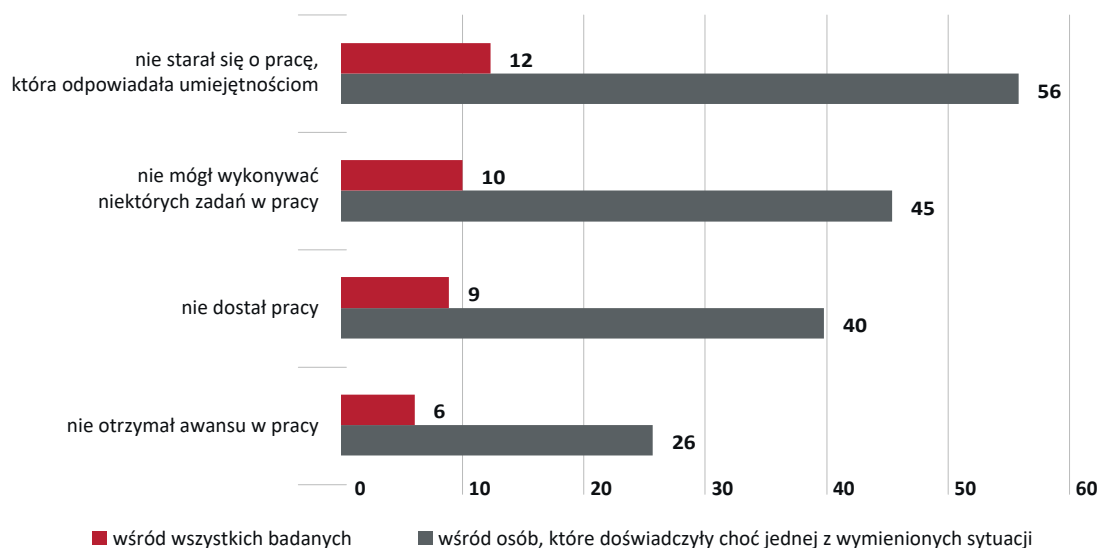
Uczestnicy badania zostali również zapytani, czy zdarzyło im się, ze względu na brak certyfikatu /licencji lub innego formalnego potwierdzenia swoich umiejętności, napotkać trudności związane z rozwojem kariery zawodowej. Respondentów poproszono

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 wyżej wymienionych sytuacji. Najczęściej wymieniają oni zaniechanie starań o pracę, która odpowiadała ich 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 swoją sytuację osobistą bądź zawodową, nie tyle nigdy nie mieli do czynienia z takimi wydarzeniami, co ich po prostu do tej pory nie dotyczyły.

Wykres 1.18. Brak formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności a trudności związane z rozwojem kariery zawodowej (procent wśród wszystkich badanych w wieku 18–65+ oraz wśród osób, które doświadczyły choć jednej z wymienionych sytuacji)*



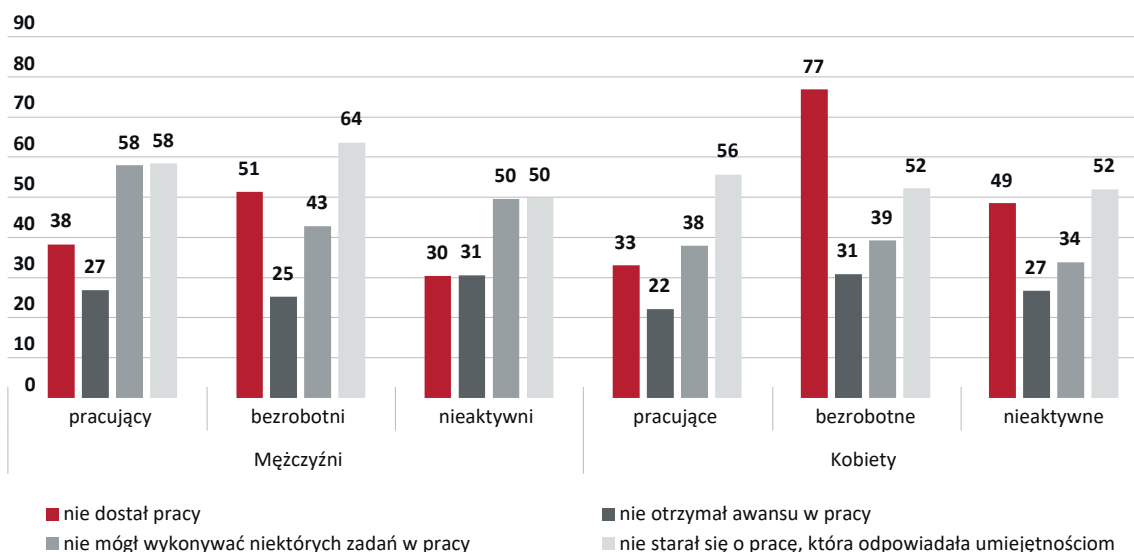
* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

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 (procent wśród osób w wieku 18–65+, które doświadczyły choć jednej z wymienionych sytuacji)*



Minimalne N (kobiety, bezrobotne) = 33.

* 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 wykwalifikowani robotnicy oraz operatorzy i monterzy, którzy najczęściej spotykali się z brakiem możliwości wykonywania niektórych zadań w pracy w wyniku nieposiadania odpowiednich certyfikatów i licencji. Warto dodać, że w tych grupach zawodowych zdecydowanie dominują mężczyźni, co tłumaczy wyższy odsetek wskazań na tego rodzaju trudność wśród pracujących mężczyzn niż 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 (procent wśród osób pracujących w wieku 18–65+, które doświadczyły przynajmniej jednej z sytuacji)*

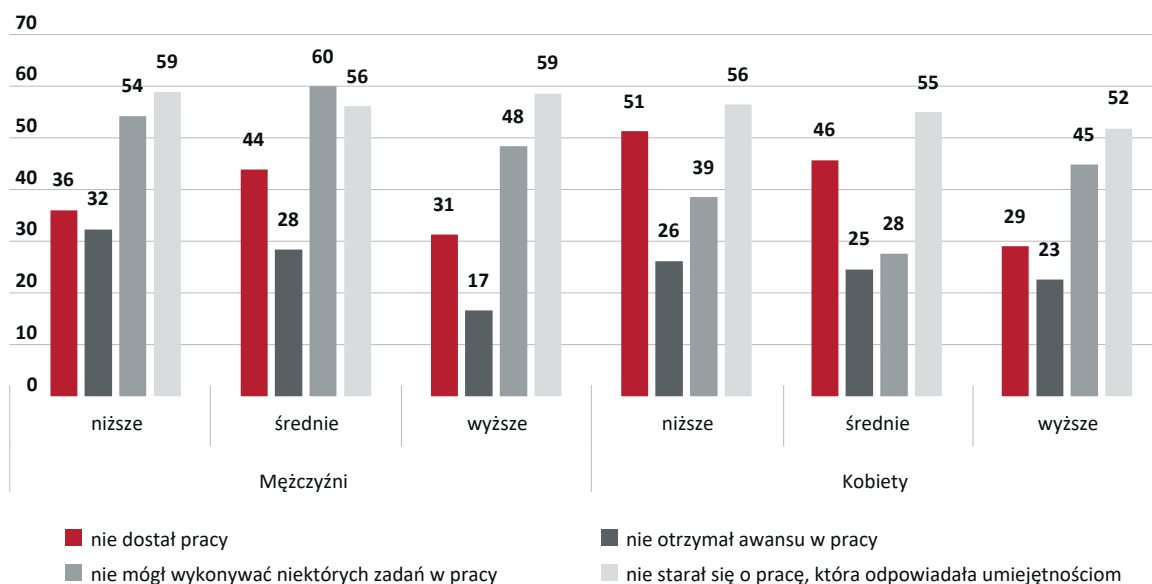
Stanowisko	Rodzaj trudności: nie dostał pracy	Rodzaj trudności: nie otrzymał awansu w pracy	Rodzaj trudności: nie mógł wykonywać niektórych zadań w pracy	Rodzaj trudności: nie starał się o pracę, która odpowiadała umiejętnościom	N
1. Kierownicy	20	11	58	63	36
2. Specjaliści	23	24	43	61	101
3. Technicy i inny średni personel	34	27	52	42	68
4. Pracownicy biurowi	29	36	32	66	50
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	51	26	34	59	87
6. Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy	29	13	33	61	29
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	46	26	64	53	84
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	29	18	73	51	49
9. Pracownicy przy pracach prostych	40	16	39	69	30
N	185	126	255	304	533

* 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 wskazywany 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 (procent wśród osób w wieku 18–65+, które doświadczyły przynajmniej jednej z sytuacji)*



Minimalne N (mężczyzna, wyższe) = 89.

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

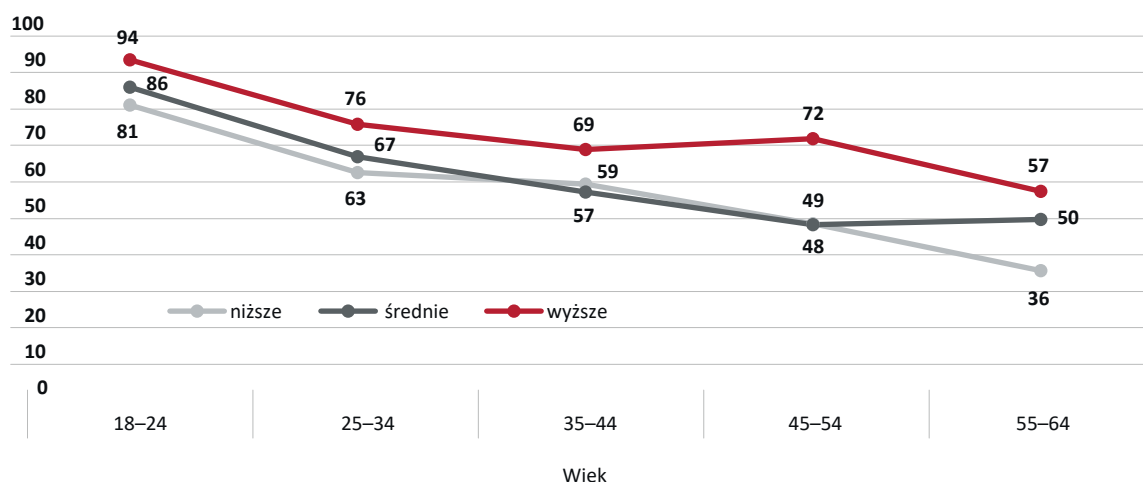
Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

Jednocześnie niemal 60% badanych zgadza 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 one 30% wszystkich osób uznających przydatność formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności.

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

Wynik ten można odnieść do powodów podejmowania aktywności szkoleniowej, jak również barier, jakie wymieniali badani 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 lat (27%). Znaczenie zdobycia certyfikatu malało wraz z wykształceniem i wiekiem badanych. Jednocześnie, wśród osób powyżej 55. roku życia zanotowano zdecydowanie najwyższy odsetek wskazań na brak sensu kształcenia się w tym wieku, jako powodu 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 w wieku 18–65+ uznających przydatność formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności ze względu na wiek i wykształcenie*



Minimalne N (wyższe, 18–24) = 29

* 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 u przedstawicieli takich grup zawodowych, jak: specjaliści (69%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (65%) oraz technicy i inny średni personel (64%). Przy tym w dwóch ostatnich grupach zawodowych częściej opinię tę podzielają mężczyźni niż 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 i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

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

Stanowisko	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	N
1. Kierownicy	59	66	62	123
2. Specjaliści	62	73	69	350
3. Technicy i inny średni personel	66	63	64	194
4. Pracownicy biurowi	53	58	56	89
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	58	56	57	191
6. Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy	39	34	37	71
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	62	54	61	204
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	67	57	65	150
9. Pracownicy przy pracach prostych	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 1/4 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 nim 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 mniej więcej taki sam, 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 ofertą do osób dorosłych.

Klienci firm i instytucji szkoleniowych

- **Zdecydowana większość (73%) firm i instytucji szkoleniowych kieruje swoją ofertą 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 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 p.p.) 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 tym 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 ma w swojej ofercie usługi związane z formalnym potwierdzaniem posiadanego poziomu kompetencji, czyli walidację i certyfikację**. Chociaż popularność tej formy jest mała w skali sektora SSR – około 1 na 10 badanych podmiotów deklaruje, że klienci najczęściej korzystali z tej usługi – to formalne potwierdzanie kompetencji jest równie często wybierane przez klientów, jak kształcenie w szkołach dla dorosłych. Usługi tego typu najczęściej realizowane są przez wyższe uczelnie prowadzące studia podyplomowe, kursy, szkolenia, jak i centra kształcenia ustawicznego (CKU), centra kształcenia praktycznego (CKP) oraz ośrodki doksztalcania 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 skierowane do pracujących dorosłych osób w miejscu pracy. Aż 40% podmiotów świadczących usługę mentoringu zdecydowało się na wykorzystanie nauczania bezpośrednio w miejscu pracy (OJT). Podobne rozwiązania wdrożyła 1/4 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 on-the-job training 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 i komputerów, 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 prawo, psychologię i pracę socjalną.**
- **Profil tematyczny usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty ma charakter dynamiczny.** W ciągu ostatnich 12 miesięcy³ 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 związanych z rekreacją.
- **Największą opłacalnością odznacza się tematyka usług rozwojowych skierowanych do sektora budownictwa i przemysłu.** Następne w kolejności są usługi doskonalenia się w tematyce motoryzacji, informatyki i komputerów, 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.

³ Poprzedzających moment prowadzenia badania.

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 wyższych uczelni**. 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 wyższych uczelniach, natomiast najwyższy w przedsiębiorstwach i instytucjach świadczących usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności**.

Ocena kompetencji kadry kierowniczej

- **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 i 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 najslabiej oceniono kompetencje związane z budowaniem i wdrażaniem strategii firmy, zarządzaniem rozwojem produktów, zarządzaniem innowacjami i podejmowaniem decyzji na podstawie informacji pochodzących 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 są zrealizowane w okresie 2017–2023 w formie badań głównych przeprowadzanych trzykrotnie w dwuletnich odstępach czasu. Obejmą one w każdej edycji po 1000 wywiadów.

W 2017 roku badanie instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe było realizowane od 24.08.2017 do 7.12.2017 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 1004 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 była baza stworzona 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 3388 instytucji. W efekcie, w badaniu wykorzystano 3363 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 2.1. Liczebności ważne i nieważone w rozbiciu na charakter własności podmiotu i rodzaj prowadzonej działalności

a) Dane nieważone

Podmiot	Publiczne	Prywatne	Pozarządowe	Ogółem
Szkoła językowa	3	50	3	56
Centrum Kształcenia Ustawicznego/ Centrum Kształcenia Praktycznego/ Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego	50	258	14	322
Uczelnia	37	24	0	61
Stowarzyszenie, fundacja	7	30	39	76
Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury, biblioteka	1	37	3	41
Szkoła ponadgimnazjalna	9	10	2	21
Przedsiębiorstwo/instytucja świadcząca usługi rozwojowe w ramach działalności dodatkowej	2	128	3	133
Firma szkoleniowa	5	163	6	174
Firma szkoleniowo-doradcza	0	94	1	95
Firma doradcza	0	12	1	13
Inna forma działalności	0	12	0	12
Ogółem N	114	818	72	1004

b) Dane ważone

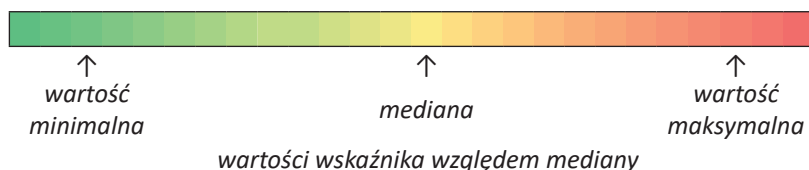
Podmiot	Publiczne	Prywatne	Pozarządowe	Ogółem
Szkoła językowa	3	48	2	53
Centrum Kształcenia Ustawicznego/ Centrum Kształcenia Praktycznego/ Ośrodek Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego	50	259	16	324
Uczelnia	34	22	0	56
Stowarzyszenie, fundacja	5	28	38	71
Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury, biblioteka	2	36	3	41
Szkoła ponadgimnazjalna	9	10	2	21
Przedsiębiorstwo/instytucja świadcząca usługi rozwojowe w ramach działalności dodatkowej	2	158	2	163
Firma szkoleniowa	4	151	4	159
Firma szkoleniowo-doradcza	0	91	1	92
Firma doradcza	0	11	2	13
Inna forma działalności	0	11	0	11
Ogółem N	109	826	68	1004

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Sposoby prezentacji wyników

W wielu tabelach dla łatwiejszej orientacji zastosowano jeden z dwóch rodzajów kolorowania:

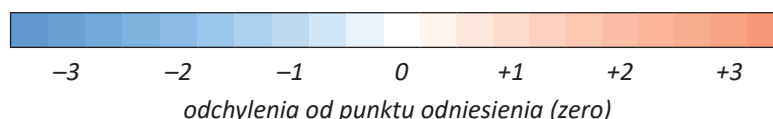
- „**topograficzne**”, nawiązujące do sposobu kolorowania map:



Wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zblizonym do mediany) – żółty, względnie wysokim – czerwony. Należy podkreślić, że zarówno środek, jak i biegunki skali kolorystycznej są wyznaczone przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli

kolejno: wartość minimalną, medianową i maksymalną. Przy kolorowaniu „topograficznym” w tabeli prezentującej zróżnicowane wartości zawsze wystąpi pełna gama kolorów (od zielonego, przez żółty, po czerwony).

- „temperaturowe”, nawiązujące do kolorystyki związanej ze skalą temperatury:



W sytuacji, gdy chcieliśmy zwrócić uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą występować głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie wartości czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.

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 2.1. Należy pamiętać, że nie stanowi to odzwierciedlenia udziału poszczególnych podmiotów w całym sektorze szkoleniowo-rozwojowym, gdyż badania prowadzono na próbie warstwowej nieproporcjonalnej⁴. 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 wyższe uczelnie i centra kształcenia ustawicznego (CKU), centra kształcenia praktycznego (CKP) oraz ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego (ODiDZ)⁵.

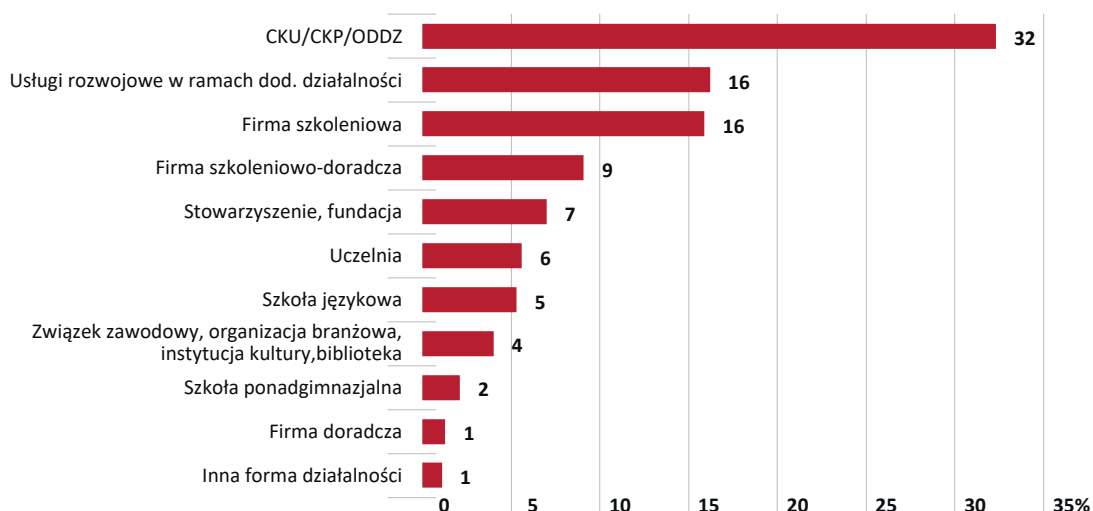
Najliczniej w próbie reprezentowane są centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego oraz ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, które stanowią blisko 1/3 badanych podmiotów. Następne pod względem udziału w próbie są przedsiębiorstwa świadczące usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności (16%), firmy szkoleniowe (16%), firmy szkoleniowo-doradcze (9%). Udział pozostałych podmiotów nie przekracza 10% badanej próby.

Wśród podmiotów objętych badaniem przeważają podmioty 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 uczelni o charakterze publicznym oraz fundacje i stowarzyszenia, wśród których najwięcej przynależą do sektora pozarządowego.

⁴ 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.

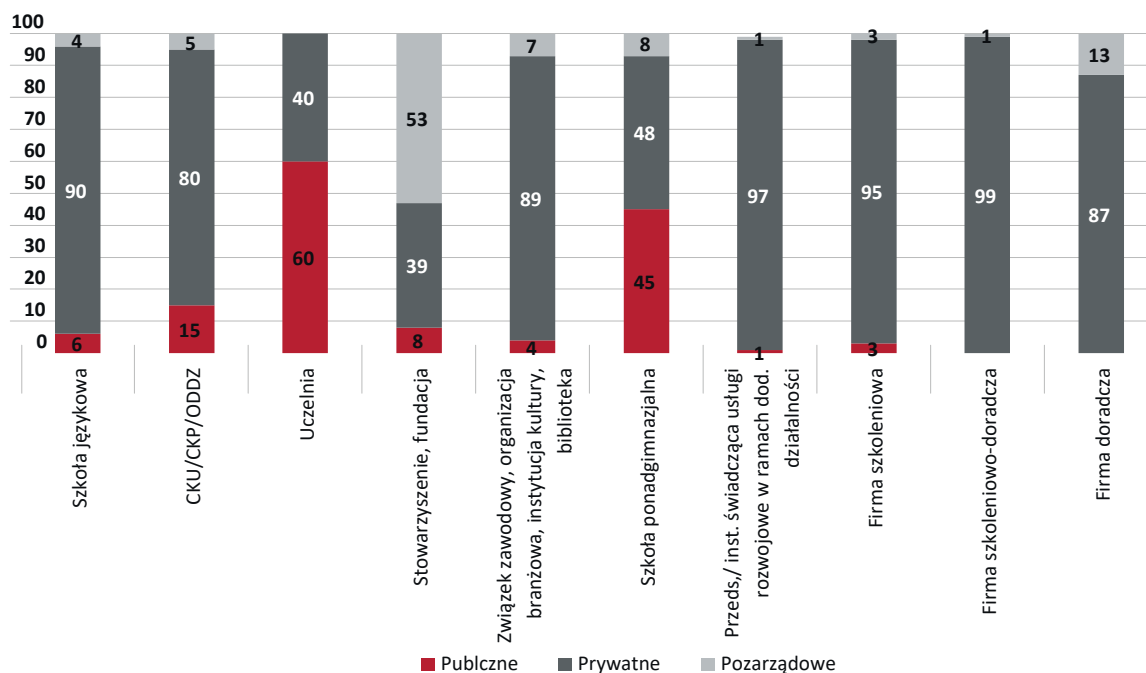
⁵ Należy jednak pamiętać, że przedstawiciele badanych firm i instytucji mogli określać charakter swojej działalności za pomocą więcej niż jednej kategorii, mogli więc wskazywać, że są np. firmą szkoleniową i centrum kształcenia ustawicznego. Dla celów analitycznych we wszystkich przypadkach, gdzie wskazano 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, klasyfikowano go jako centrum kształcenia ustawicznego. Duży udział CKU, CKP i ODiDZ 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) (w %)



Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

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

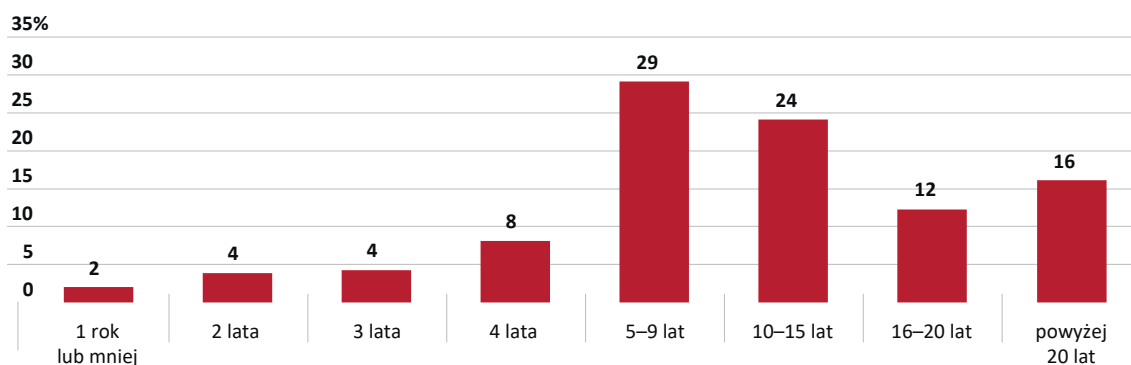


Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Staż i wielkość podmiotów objętych badaniami

W próbie objętej badaniami przeważają podmioty działające na rynku szkoleniowo-doradczym od pięciu do dziewięciu lat (29%), nieco mniej (24%) świadczy usługi od dziesięciu do piętnastu lat. Jeśli rozpatrujemy ogół badanych podmiotów, to dominują prowadzące działalność szkoleniowo-rozwojową ponad pięć lat (wykres 2.3).

Wykres 2.3. Staż podmiotów działających na rynku szkoleniowo-rozwojowym (N = 879)⁶ (w %)



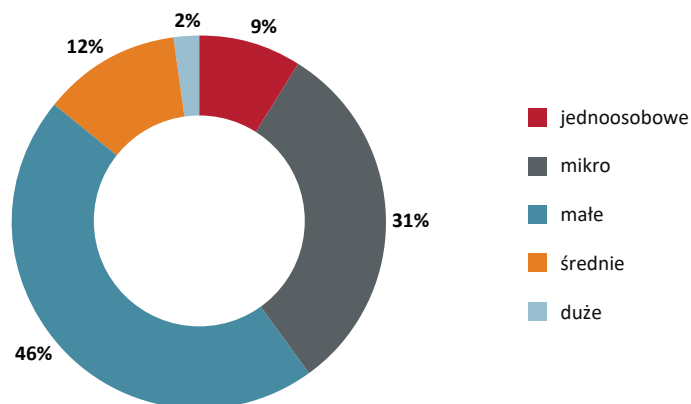
Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

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).

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 CKU, CKP, ODiDZ – stanowią one blisko połowę małych podmiotów objętych badaniem. Podmioty duże to z kolei przede wszystkim uczelnie – stanowiące 60% dużych podmiotów objętych badaniem (tabela 2.2).

⁶ 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.

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



Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Tabela 2.2. Struktura podmiotów rynku szkoleniowo-rozwojowego według wielkości firm, w procentach (N = 918)

Podmiot	Jednoosobowe	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
Szkoła językowa	1	5	8	3	0	6
Centrum Kształcenia Ustawicznego/ Centrum Kształcenia Praktycznego/ Ośrodek Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego	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
Przedsiębiorstwa/instytucje świadczące usługi rozwojowe w ramach działalności dodatkowej	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 N	83	282	422	109	21	918

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Jeśli z kolei analizujemy strukturę wielkości podmiotów zaliczanych do różnych typów instytucji i firm rozwojowych, to widzimy, że szkoły językowe i CKU, CKP i ODiDZ 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 wśród nich znaczny udział mają 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 2.3. Struktura wielkości firm według typów instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe, w procentach (N = 918)

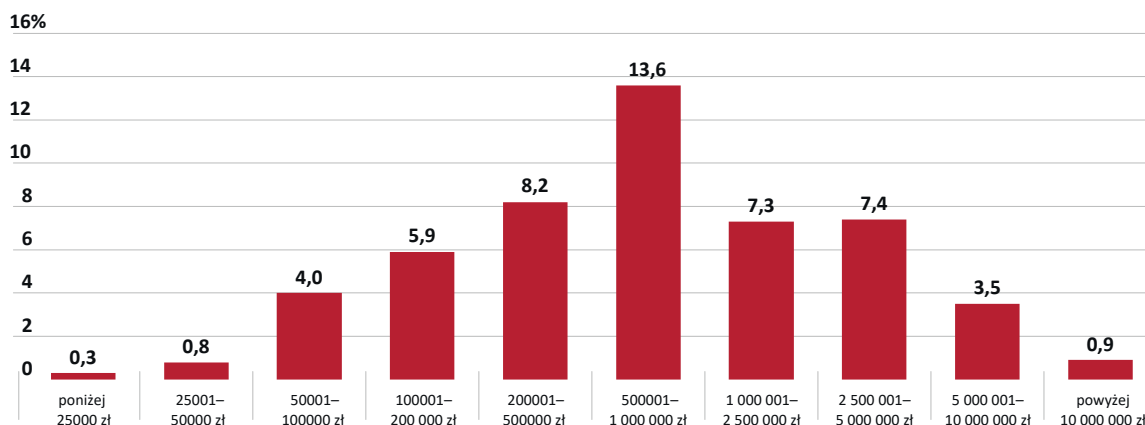
Typ instytucji	Jednoosobowe	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem %	Ogółem N
Szkoła językowa	1	25	67	7	0	100	51
Centrum Kształcenia Ustawicznego/ Centrum Kształcenia Praktycznego/ Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego	2	19	68	10	1	100	294
Uczelnia	0	9	32	29	30	100	43
Stowarzyszenie, fundacja	0	35	52	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
Przedsiębiorstwa/instytucje świadczące usługi rozwojowe w ramach działalności dodatkowej	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 drażliwe, dlatego stosunkowo niewiele podmiotów podaje 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., w procentach (N = 524)



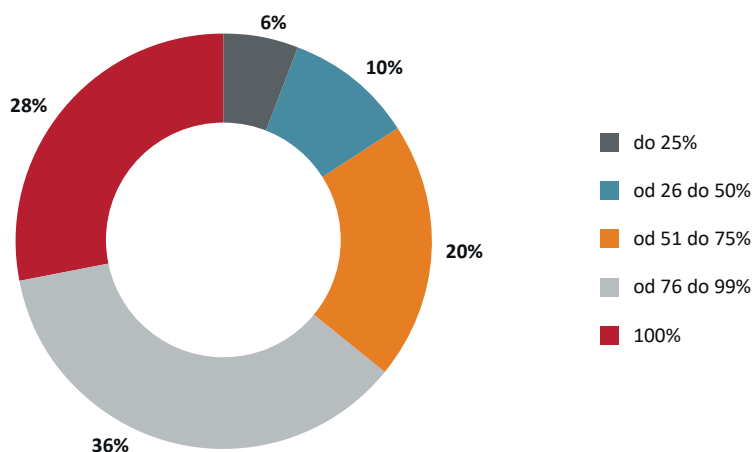
Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

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.

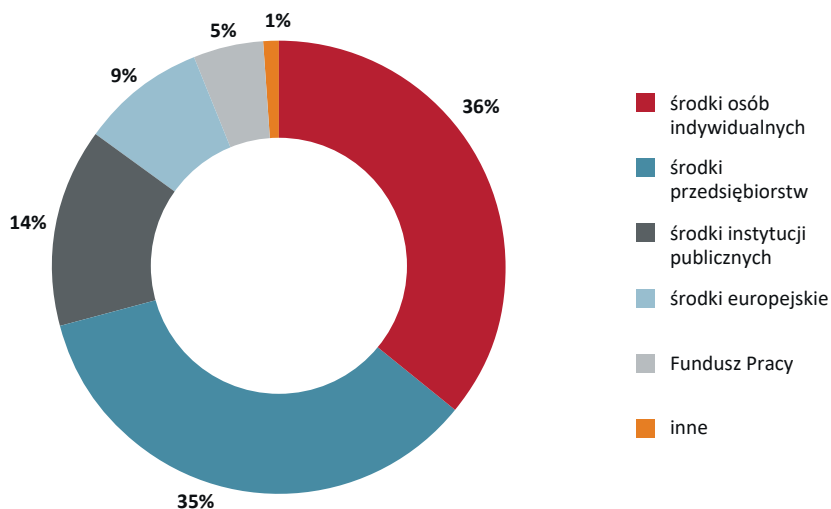
Wykres 2.6. Udział przychodów z działalności rozwojowej w całkowitych przychodach firm i instytucji sektora rozwojowego (N = 713)



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 niezgodny z wynikami realizowanego w tym samym czasie badania ludności BKL. Według tego badania, to przede wszystkim pracodawcy pokrywają koszty szkoleń. Wyjaśnień tej niezgodności można szukać w dwóch kategoriach czynników – z jednej strony, przedstawiciele firm i 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 on finansuje bądź współfinansuje szkolenie. 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, dają lepszy wgląd w źródła finansowania szkoleń.

Wykres 2.7. Udział źródeł finansowania usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty (N = 956)



Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

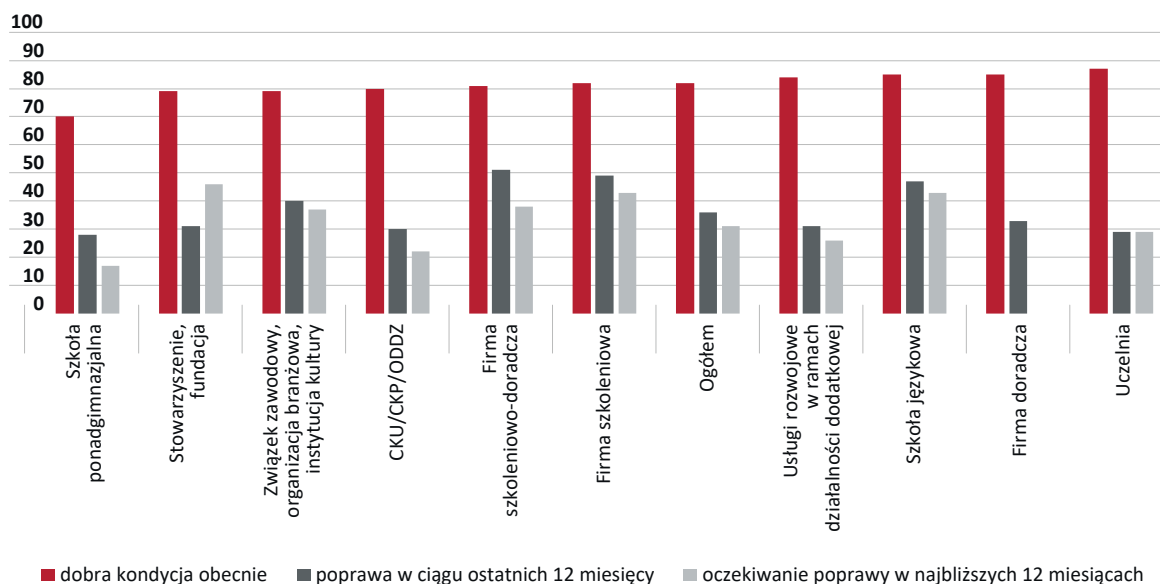
Ocena kondycji finansowej

Ocena kondycji finansowej sektora szkoleniowo-rozwojowego na podstawie deklaracji 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 znów 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 procentach

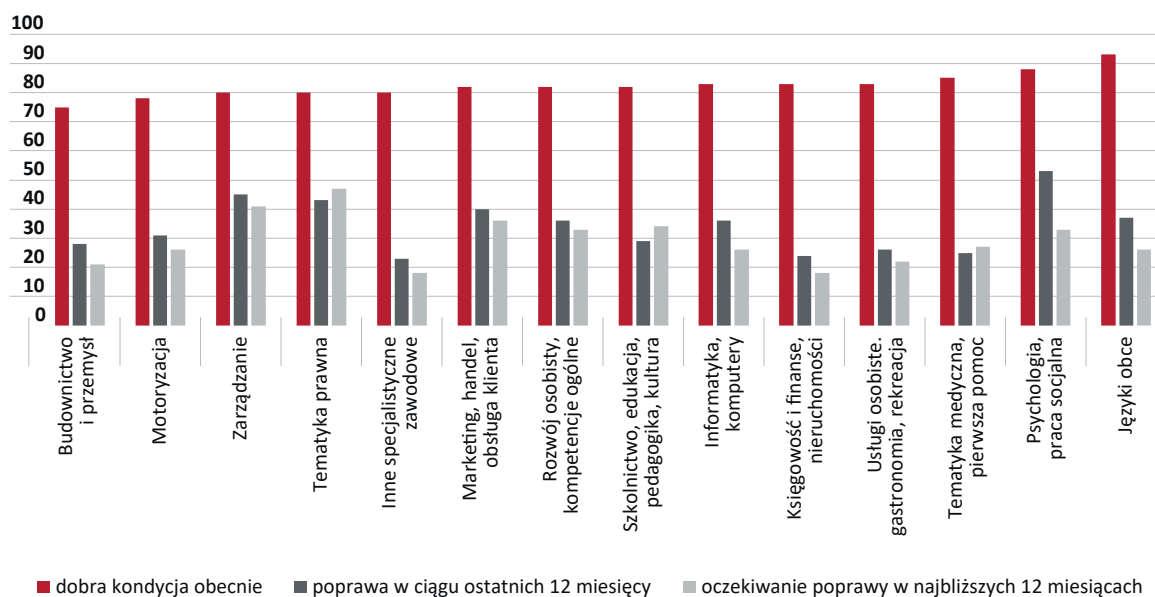


Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

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 najslabiej specjalizujące się w tematyce związanej z budownictwem i przemysłem (75% pozytywnych ocen), to ogólnie opinie nie są silnie zróżnicowane (wykres 2.9).

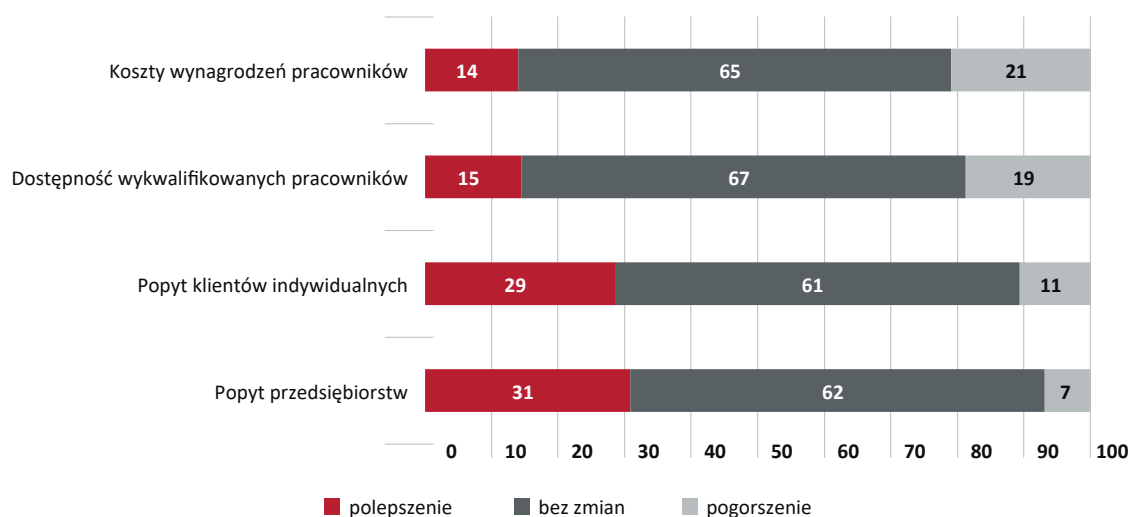
Większość firm i instytucji sektora szkoleniowo-rozwojowego nie dostrzega większych zmian warunków prowadzenia działalności – 67% stwierdza, że nie zaszły zmiany w dostępie do wykwalifikowanej kadry, 65% uznaje, że nie wzrosły koszty wynagrodzeń pracowników, 62% stwierdza, że nie zmienił się popyt na 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 2.9. Ocena kondycji finansowej według tematyki, w jakiej specjalizuje się firma lub instytucja, w %



Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Wykres 2.10. Ocena czynników wpływających na sytuację rynkową firmy/instytucji, w %

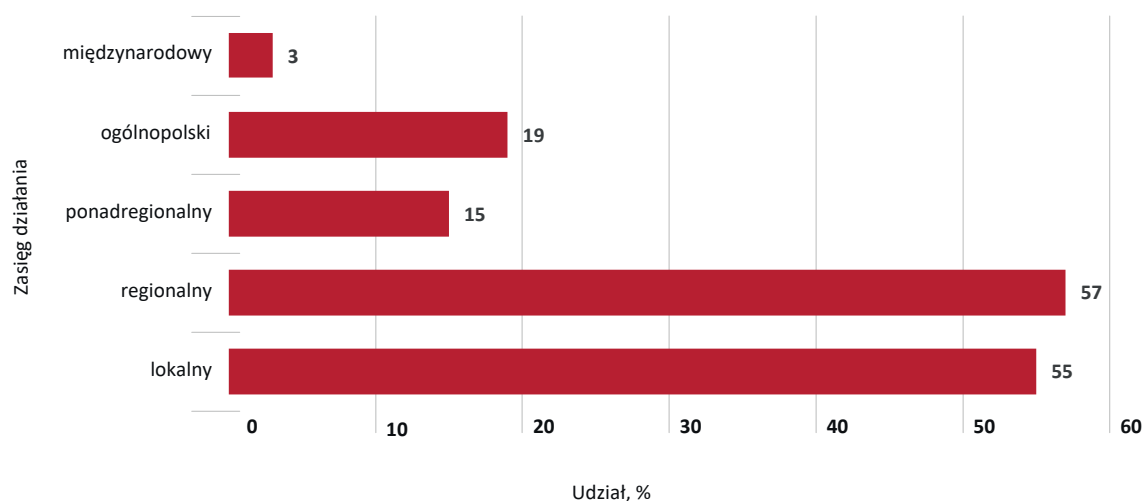


Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

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. Udział badanych firm i instytucji świadczących usługi rozwojowe ze względu na zasięg działania, w procentach (N = 1004)



Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

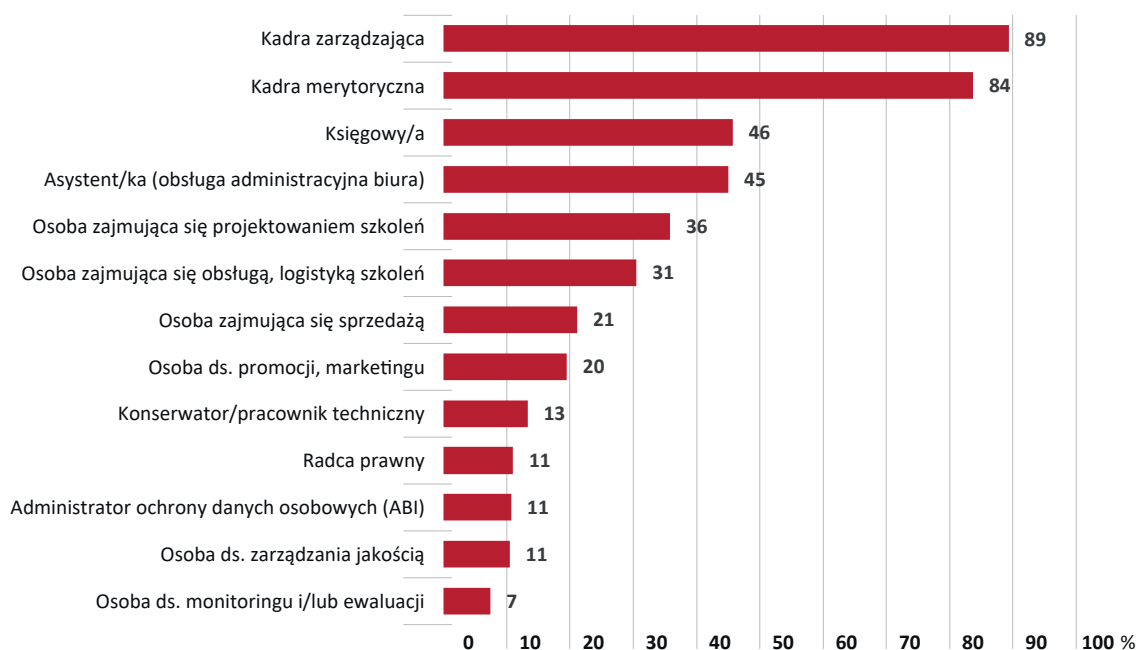
Kadra sektora szkoleniowo-rozwojowego

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, a 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 zarządcą. 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% zatrudnia pracowników 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 kadrą 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 2.4).

Tabela 2.4. Odsetek podmiotów szkoleniowo-rozwojowych deklarujących zatrudnienie pracowników według typu instytucji, w procentach (N = 1004)

Stanowisko	Szkoła językowa	CKU/CKP/ODiDZ	Uczelnia	Stowarzyszenie, fundacja	Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury	Szkoła ponadgimnazjalna	Działalność dodatkowa	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Firma doradcza	Inna forma działalności	Ogółem
Kadra zarządzająca	91	95	89	81	79	100	93	85	84	71	58	89
Kadra merytoryczna	92	87	88	88	65	82	72	88	87	79	58	84
Księgowy/księgowa	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/asystentka (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

Stanowisko	Szkoła językowa	CKU/CKP/ODIDZ	Uczelnia	Stowarzyszenie, fundacja	Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury	Szkoła ponadgimnazjalna	Działalność dodatkowa	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo- doradcza	Firma doradcza	Inna forma działalności	Ogółem
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, 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 dwunastu 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 2.5. Ocena zmiany poziomu zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach a typ instytucji/firmy świadczącej usługi szkoleniowo-rozwojowe (N = 993) (w %)

Poziom	Szkoła językowa	CKU/CKP/ODiDZ	Uczelnia	Stowarzyszenie, fundacja	Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury	Szkoła ponadgimnazjalna	Działalność dodatkowa	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, N	53	322	53	69	41	21	162	159	90	13	10	993

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

W kolejnych dwunastu 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, ODiDZ (tabela 2.6).

Ponad 3/4 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%.

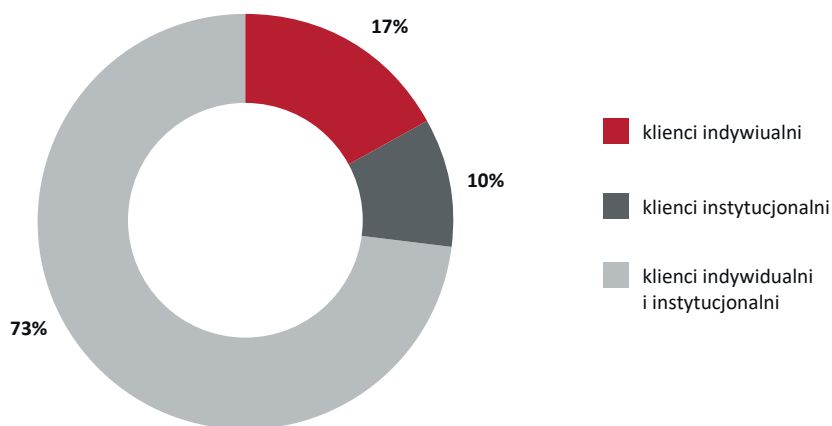
Tabela 2.6. Przewidywane zmiany poziomu zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a typ instytucji/firmy świadczącej usługi szkoleniowo-rozwojowe (N = 1004) (w %)

Przewidywana zmiana poziomu zatrudnienia	Szkoła językowa	CKU/CKP/ODiDZ	Uczelnia	Stowarzyszenie, fundacja	Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury	Szkoła ponadgimnazjalna	Działalność dodatkowa	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, N	53	324	56	71	41	21	163	159	92	13	11	1004

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Klienci korzystający z usług rozwojowych

Blisko 3/4 podmiotów świadczących usługi rozwojowe w 2016 r. 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.

Wykres 2.13. Rodzaj klientów korzystających z usług szkoleniowo-rozwojowych w 2016 roku

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 2.7). Jedynie dla 15% omawianej grupy podmiotów udział przychodów uzyskanych od klientów indywidualnych jest równy przychodom uzyskanym od klientów zbiorowych.

Tabela 2.7. Udział przychodów uzyskanych od klientów indywidualnych i zbiorowych w obrotach podmiotów świadczących usługi rozwojowe dla obu typów klientów w 2016 r.

a) Procent z typu klientów

Udział przychodów w obrotach za 2016 r.	klienci indywidualni	klienci zbiorowi
1–25%	26	15
26–49%	23	22
50%	15	15
51–75%	23	25
76–99%	14	24

b) Liczebności (n z próby ważone – waga z próby z korektą przypadków ekstremalnych)

Udział przychodów w obrotach za 2016 r.	dla klientów indywidualnych	dla klientów zbiorowych
1–25%	171	98
26–49%	153	147
50%	100	100
51–75%	152	165
76–99%	93	160

c) Liczebności (N populacyjne ważone – waga populacyjna z korektą przypadków ekstremalnych)

Udział przychodów w obrotach za 2016 r.	dla klientów indywidualnych	dla klientów zbiorowych
1–25%	928	528
26–49%	831	797
50%	543	543
51–75%	823	895
76–99%	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 firmy i instytucje z sektora SRR miały średnio 111 klientów instytucjonalnych, 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 2.8).

Tabela 2.8. Klienci instytucjonalni i zbiorowi obsługiwani przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2016 r.

a) Statystyki wg typu klientów

Statystyki	Typ klientów: indywidualni	Typ klientów: zbiorowi
Średnia	378	111
Mediana	150	11

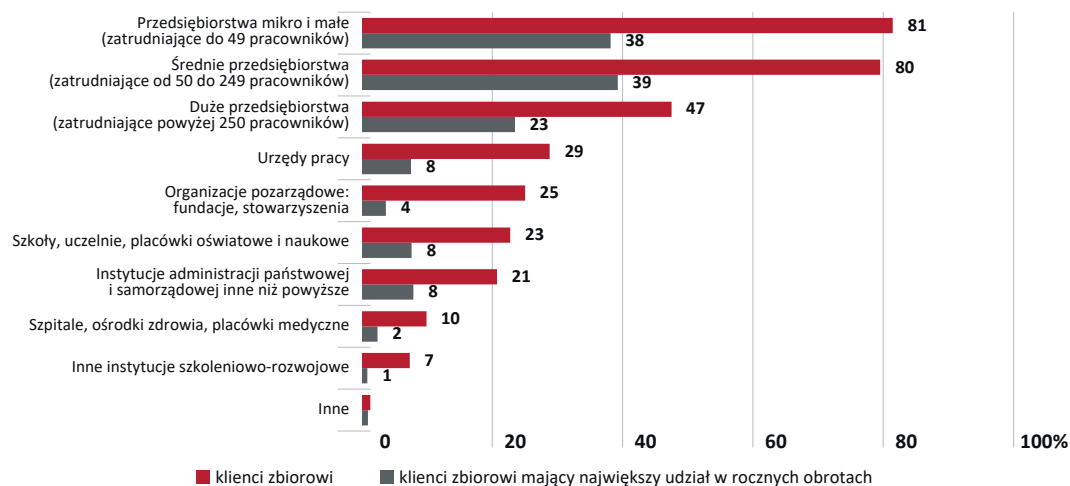
b) Liczebności wg typów klientów

Liczebności (n z próby ważone – waga z próby z korektą przypadków ekstremalnych) dla klientów indywidualnych	669
Liczebności (n z próby ważone – waga z próby z korektą przypadków ekstremalnych) dla klientów zbiorowych	633
Liczebności (N populacyjne ważone – waga populacyjna z korektą przypadków ekstremalnych) dla klientów indywidualnych	3622
Liczebności (N populacyjne ważone – waga populacyjna z korektą przypadków ekstremalnych) dla klientów zbiorowych	3426

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. Rodzaj klientów zbiorowych korzystających z usług firm/instytucji szkoleniowych w 2016 roku, w procentach (N=632)



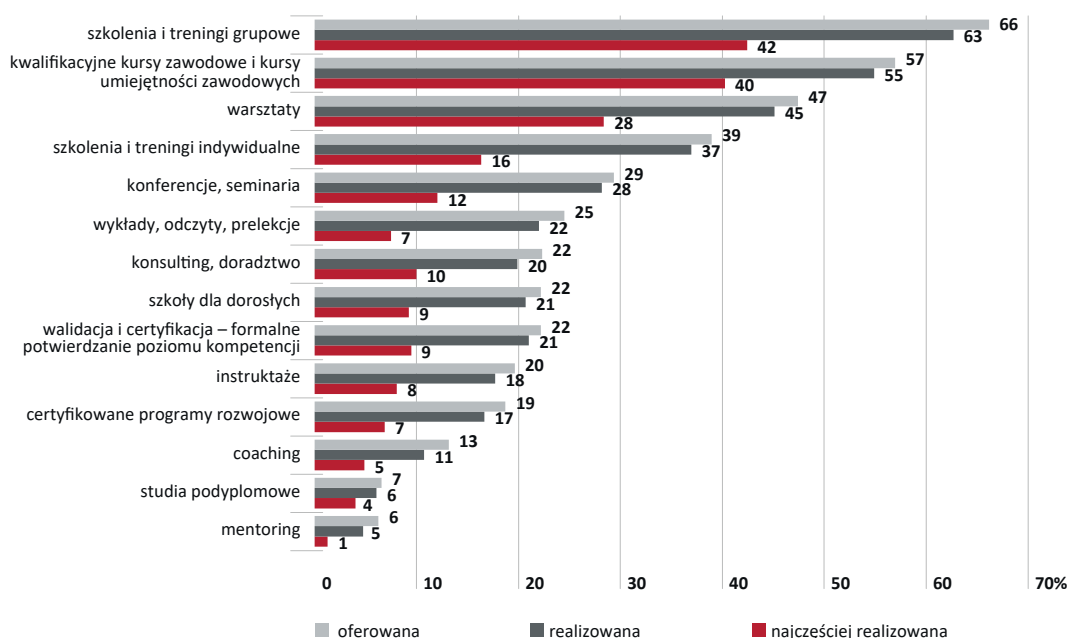
Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

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., w procentach (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 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.

Na uwagę zasługuje fakt, że 1/5 badanych podmiotów ma w ofercie usługi związane z formalnym potwierdzaniem posiadanego poziomu kompetencji, czyli walidację i certyfikację. Jak już zostało wspomniane, praktycznie 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 potwierdzanie 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 2.9). 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 tym 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 przez organizację wykładów, odczytów i prelekcji, jak i studiów podyplomowych, czyli form kształcenia specyficznych dla wyższych uczelni. 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 wyższych uczelni w próbie badawczej.

Tabela 2.9. Formy rozwoju oferowane przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2016 r. w podziale na wielkość tych podmiotów, w procentach*

a) Podmioty mikro

Forma rozwoju	Oferowana	Realizowana	Najczęściej realizowana
Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	43	42	28
Certyfikowane programy rozwojowe	16	14	5
Formalne potwierdzanie poziomu kompetencji	14	12	3
Szkolenia i treningi grupowe	66	62	41
Szkolenia i treningi indywidualne	43	41	18
Konferencje, seminaria	27	26	13
Szkoły dla dorosłych	15	14	4
Studia podyplomowe	1	0	0
Wykłady, odczyty, prelekcje	19	18	7
Konsulting, doradztwo	25	22	13
Coaching	11	10	6
Mentoring	5	5	2
Warsztaty	48	46	33
Instruktaże	25	24	14
Kursy językowe	1	0	0
N (z wielkości podmiotu)	366		

b) Podmioty małe

Forma rozwoju	Oferowana	Realizowana	Najczęściej realizowana
Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	69	67	50
Certyfikowane programy rozwojowe	22	19	8
Formalne potwierdzanie poziomu kompetencji	32	31	16
Szkolenia i treningi grupowe	70	67	45
Szkolenia i treningi indywidualne	38	36	15
Konferencje, seminaria	32	32	12

Forma rozwoju	Oferowana	Realizowana	Najczęściej realizowana
Szkoły dla dorosłych	28	27	12
Studia podyplomowe	5	5	2
Wykłady, odczyty, prelekcje	25	22	7
Konsulting, doradztwo	19	18	8
Coaching	12	11	4
Mentoring	5	5	1
Warsztaty	48	46	28
Instruktaże	16	14	5
Kursy językowe	2	0	0
N (z wielkości podmiotu)	422		

c) Podmioty średnie

Forma rozwoju	Oferowana	Realizowana	Najczęściej realizowana
Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	50	48	35
Certyfikowane programy rozwojowe	15	14	9
Formalne potwierdzanie poziomu kompetencji	9	9	4
Szkolenia i treningi grupowe	52	47	33
Szkolenia i treningi indywidualne	35	32	18
Konferencje, seminaria	26	21	12
Szkoły dla dorosłych	27	23	14
Studia podyplomowe	13	13	10
Wykłady, odczyty, prelekcje	28	25	11
Konsulting, doradztwo	18	14	3
Coaching	25	17	3
Mentoring	11	5	2
Warsztaty	46	39	22
Instruktaże	9	8	2
Kursy językowe	0	0	0
N (z wielkości podmiotu)	109		

d) Podmioty duże

Forma rozwoju	Oferowana	Realizowana	Najczęściej realizowana
Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	57	57	33
Certyfikowane programy rozwojowe	33	33	5
Formalne potwierdzanie poziomu kompetencji	48	48	5
Szkolenia i treningi grupowe	62	62	33
Szkolenia i treningi indywidualne	43	43	5
Konferencje, seminaria	67	67	19
Szkoły dla dorosłych	43	38	10
Studia podyplomowe	76	71	62
Wykłady, odczyty, prelekcje	76	76	14
Konsulting, doradztwo	43	43	14
Coaching	33	29	10
Mentoring	19	19	0
Warsztaty	52	48	10
Instruktaże	33	29	0
Kursy językowe	5	0	0
N (z wielkości podmiotu)	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 2.10). 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 doskonalenia i doskonalenia zawodowego (ODiDZ). Przy czym takie formy rozwoju są obecne 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 jest obecna 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 podmiotów należących 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 oferuje ponad połowa podmiotów zaliczanych do CKU, CKP oraz ODiDZ, przedsiębiorstw oraz instytucji świadczących usługi szkoleniowo-rozwojowe w ramach działalności dodatkowej, 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 w sektorze SSR najczęściej oferowane są przez wspomnianą powyżej grupę przedsiębiorstw i instytucji (dotyczy ok. 40% z ich). 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 wyższe uczelnie 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 potwierdzania 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.

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, tzw. on-the-job training (OJT).

Tabela 2.10. Formy rozwoju oferowane przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2016 r. w podziale na ich profil działalności, w procentach*

Forma rozwoju	Szkoła językowa	CKU/CKP/ODIDZ	Uczelnia wyższa	Stowarzyszenie, fundacja	Inna osoba prawna (np. związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury)	Szkoła ponadgimnazjalna oferująca usługi edukacyjne dla osób dorosłych	Przedsiębiorstwo/ instytucja świadcząca usługi szkoleniowo rozwojowe w ramach dodatkowej działalności	Inna firma szkoleniowa	Inna firma szkoleniowodoradcza	Inna firma doradcza
Kwalifikacyjne 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 potwierdzanie 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

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 skierowane do pracujących dorosłych osób w miejscu pracy.

Aż 40% podmiotów świadczących usługę mentoringu zdecydowało się na wykorzystanie nauczania bezpośrednio w miejscu pracy (OJT). Podobne rozwiązania wdrożyło 1/4 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 on-the-job training w ramach szkoleń i treningów grupowych.

Tabela 2.11. Formy rozwoju oferowane przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2016 r. w podziale na sposób ich realizacji, w procentach*

Forma rozwoju	Sposób realizacji: stacjonarne	Sposób realizacji: zdalne (e-learning, materiały do samokształcenia)	Sposób realizacji: blended learning, forma mieszana	Sposób realizacji: on-the-job, w miejscu pracy	N (z formy kształcenia)
Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	82	5	4	8	642
Certyfikowane programy rozwojowe	92	7	7	12	167
Walidacja i certyfikacja – formalne potwierdzanie 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 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

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 oraz 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 2.12). 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 1/4 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.

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 jest udział najczęściej wybieranych przez klientów form rozwoju w ogóle realizowanych form, tym większy jest jej udział w rynku SSR.

Tabela 2.12. Odsetek i liczba podmiotów realizujących kursy i szkolenia w systemie otwartym oraz zamkniętym w podziale na częstość stosowania tego typu rozwiązań w 2016 r., w procentach

a) Procent wg charakteru kursów i szkoleń

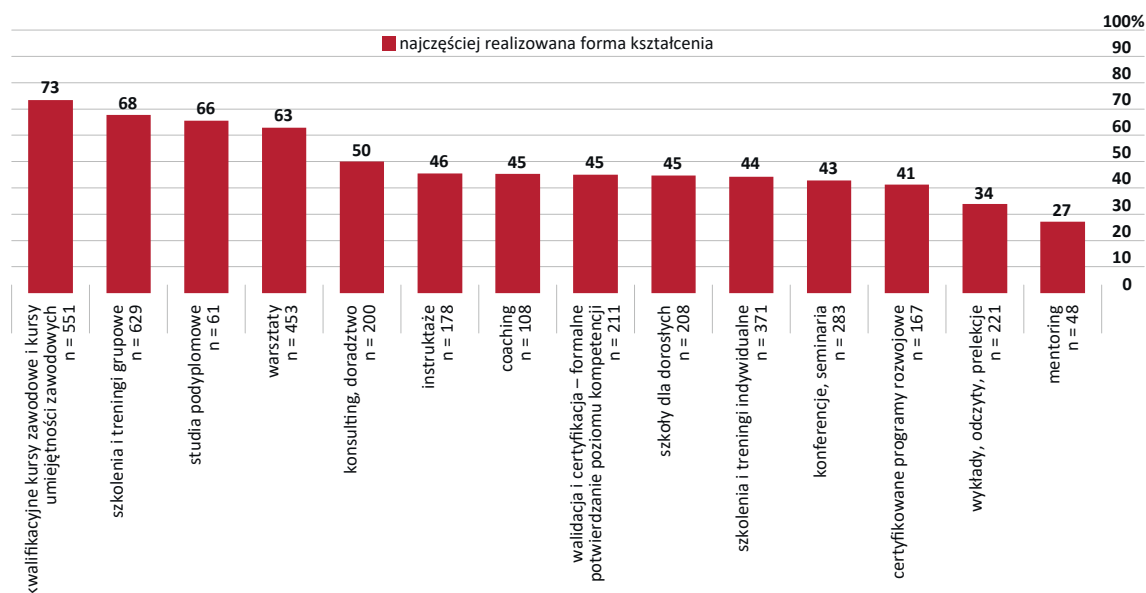
Udział w kursach i szkoleniach oferowanych w 2016 r.	Procent z charakteru kursów i szkoleń: zamknięte	Procent z charakteru kursów i szkoleń: otwarte
1–25%	12	26
26–49%	21	17
50%	16	13
51–75%	21	17
76–99%	30	9
100%	1	17

b) Liczebności wg charakteru kursów i szkoleń

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego

Wykres 2.16. Udział najczęściej wybieranych przez klientów form rozwoju w ogóle form rozwoju realizowanych w 2016 r., w procentach



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%).

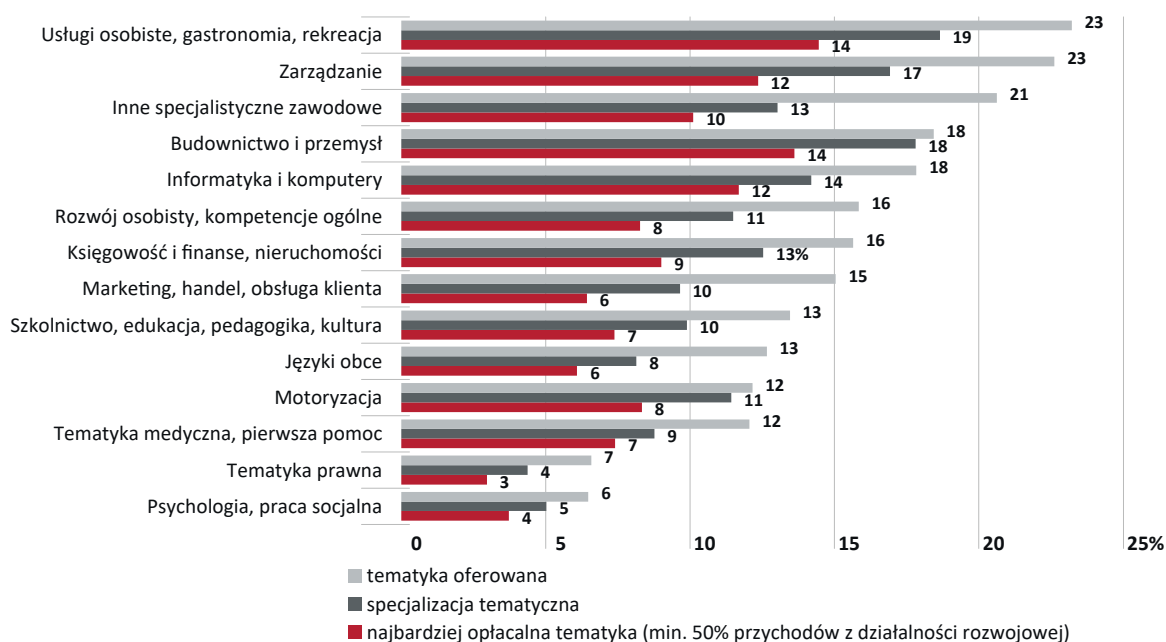
Tematyka usług rozwojowych

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 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 i komputerów, 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., w procentach (N = 1004)



Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego

Ranking tematyki usług rozwojowych tylko nieznacznie się zmieni, 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 się w obszarze informatyki i komputerów oraz specjalistycznych kompetencji zawodowych.

Profil tematyczny usług rozwojowych jest związany z profilem działalności podmiotów świadczących tego typu usługi (tabela 2.13). 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 centrów kształcenia ustawicznego (CKU), centrów kształcenia praktycznego (CKP) oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego (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.

Wyższe uczelnie prowadzące działalność rozwojową w postaci studiów podyplomowych, kursów czy szkoleń, specjalizują się w czterech obszarach tematycznych: informatyka i komputery, 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 wyższe uczelnie 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 1/4 podmiotów z tej grupy minimum połowę rocznych przychodów ze świadczenia usług rozwojowych. Do pozostałych, równie 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 działalności dodatkowej wyspecjalizowały się kolejno: w doskonaleniu zawodów usługowych (usługi osobiste, gastronomia, rekreacja), personelu medycznego (w tym zagadnień związanych z pierwszą pomocą), specjalistów z obszaru informatyki i komputerów 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 2.13. 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, w procentach*

a) Profil działalności: szkoła językowa

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Języki obce	79	54	45
Informatyka i komputery	9	4	3
Księgowość i finanse, nieruchomości	7	6	6
Zarządzanie	7	3	1
Marketing, handel, obsługa klienta	7	3	0
Tematyka prawna	3	1	0
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	9	9	1
Motoryzacja	4	3	1
Budownictwo i przemysł	9	9	7
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	7	1	1
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	0	0	0
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	13	9	6
Psychologia, praca socjalna	0	0	0
Inne specjalistyczne zawodowe	6	3	4
N (z profilu działalności)	67	67	67

b) Profil działalności: CKU/CKP/ODiDZ

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Języki obce	12	9	5
Informatyka i komputery	21	14	11
Księgowość i finanse, nieruchomości	18	14	9
Zarządzanie	11	10	8
Marketing, handel, obsługa klienta	17	9	6
Tematyka prawna	4	2	2
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	14	11	8
Motoryzacja	23	21	14
Budownictwo i przemysł	33	36	28
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	38	29	21
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	13	9	6
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	21	16	12
Psychologia, praca socjalna	9	7	6
Inne specjalistyczne zawodowe	40	25	20
N (z profilu działalności)	326	326	326

c) Profil działalności: uczelnia wyższa prowadzącą studia podyplomowe, kursy, szkolenia

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Języki obce	16	11	5
Informatyka i komputery	28	25	19
Księgowość i finanse, nieruchomości	26	26	16
Zarządzanie	25	16	12
Marketing, handel, obsługa klienta	21	12	11
Tematyka prawna	11	7	4
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	26	14	9
Motoryzacja	2	2	2
Budownictwo i przemysł	9	7	4
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	32	25	16
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	23	14	12

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	35	25	18
Psychologia, praca socjalna	9	4	4
Inne specjalistyczne zawodowe	14	12	7
N (z profilu działalności)	57	57	57

d) Profil działalności: stowarzyszenie, fundacja

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Języki obce	9	3	3
Informatyka i komputery	11	7	6
Księgowość i finanse, nieruchomości	26	23	15
Zarządzanie	24	9	5
Marketing, handel, obsługa klienta	17	5	3
Tematyka prawna	14	6	3
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	22	8	7
Motoryzacja	14	10	8
Budownictwo i przemysł	20	22	15
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	17	9	8
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	11	3	1
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	19	13	9
Psychologia, praca socjalna	16	13	9
Inne specjalistyczne zawodowe	15	10	8
N (z profilu działalności)	88	88	88

e) Profil działalności: inna osoba prawna (np. związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury)

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Języki obce	12	12	10
Informatyka i komputery	8	0	0
Księgowość i finanse, nieruchomości	15	13	13
Zarządzanie	33	19	8

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Marketing, handel, obsługa klienta	17	23	17
Tematyka prawna	10	8	8
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	15	13	12
Motoryzacja	10	8	4
Budownictwo i przemysł	10	8	4
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	13	6	4
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	4	2	0
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	10	6	8
Psychologia, praca socjalna	4	2	2
Inne specjalistyczne zawodowe	23	12	8
N (z profilu działalności)	52	52	52

f) Profil działalności: szkoła ponadgimnazjalna oferująca usługi edukacyjne dla osób dorosłych

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Języki obce	9	9	9
Informatyka i komputery	20	14	5
Księgowość i finanse, nieruchomości	16	7	11
Zarządzanie	9	7	2
Marketing, handel, obsługa klienta	20	9	7
Tematyka prawna	0	0	0
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	11	7	5
Motoryzacja	16	11	5
Budownictwo i przemysł	23	30	20
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	30	25	18
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	25	20	18
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	41	34	25
Psychologia, praca socjalna	7	2	2
Inne specjalistyczne zawodowe	20	18	9
N (z profilu działalności)	44	44	44

g) Profil działalności: przedsiębiorstwo/instytucja świadcząca usługi szkoleniowo-rozwojowe w ramach dodatkowej działalności

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Języki obce	6	6	5
Informatyka i komputery	18	20	18
Księgowość i finanse, nieruchomości	12	10	9
Zarządzanie	22	18	14
Marketing, handel, obsługa klienta	7	2	1
Tematyka prawna	6	3	3
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	8	7	6
Motoryzacja	8	9	8
Budownictwo i przemysł	11	12	9
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	25	27	26
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	21	22	19
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	5	3	3
Psychologia, praca socjalna	3	4	3
Inne specjalistyczne zawodowe	10	5	3
N (z profilu działalności)	175	175	175

h) Profil działalności: inna firma szkoleniowa

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Języki obce	6	2	2
Informatyka i komputery	22	19	15
Księgowość i finanse, nieruchomości	10	6	3
Zarządzanie	27	19	15
Marketing, handel, obsługa klienta	19	16	13
Tematyka prawna	6	6	4
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	20	15	12
Motoryzacja	11	9	7
Budownictwo i przemysł	14	13	10
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	14	6	5

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	8	4	4
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	9	5	5
Psychologia, praca socjalna	3	2	1
Inne specjalistyczne zawodowe	9	8	7
N (z profilu działalności)	181	181	181

i) Profil działalności: inna firma szkoleniowo-doradcza

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Języki obce	8	4	1
Informatyka i komputery	17	15	9
Księgowość i finanse, nieruchomości	16	11	9
Zarządzanie	54	52	35
Marketing, handel, obsługa klienta	28	13	8
Tematyka prawna	10	7	4
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	26	23	14
Motoryzacja	7	5	4
Budownictwo i przemysł	13	7	4
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	10	5	2
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	2	2	2
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	7	7	4
Psychologia, praca socjalna	10	8	4
Inne specjalistyczne zawodowe	19	17	15
N (z profilu działalności)	102	102	102

j) Profil działalności: inna firma doradcza

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Języki obce	0	0	0
Informatyka i komputery	12	0	0

Profil tematyczny	Oferta	Specjalizacja	Min. 50% przychodów
Księgowość i finanse, nieruchomości	29	29	29
Zarządzanie	53	24	6
Marketing, handel, obsługa klienta	29	12	12
Tematyka prawna	12	6	6
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	18	0	0
Motoryzacja	0	0	0
Budownictwo i przemysł	0	0	0
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	12	12	12
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	6	0	0
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	6	6	6
Psychologia, praca socjalna	0	0	0
Inne specjalistyczne zawodowe	6	0	0
N (z profilu działalności)	17	17	17

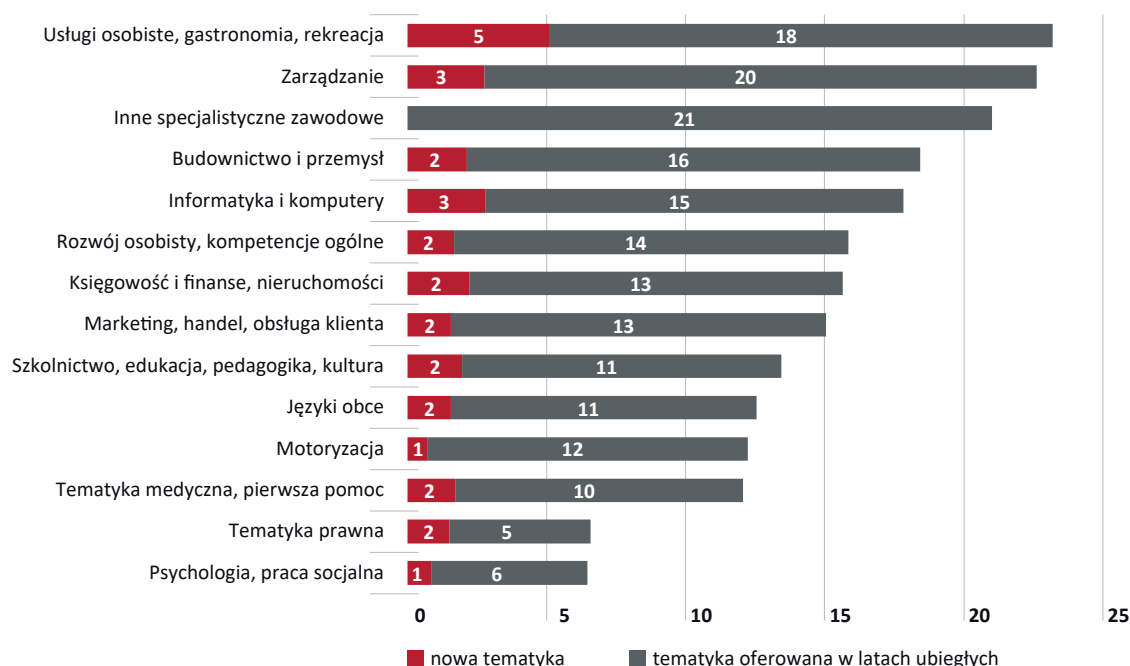
* Wartości w kolumnie nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania wielu odpowiedzi w pytaniu kwestionariuszowym o profil tematyczny prowadzonej działalności.

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego

Podążając tym tropem, 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 opłacalnością. 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 opłacalny.

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, w procentach* (N = 1004)



* Wielokrotne odpowiedzi, procenty nie muszą się sumować do 100

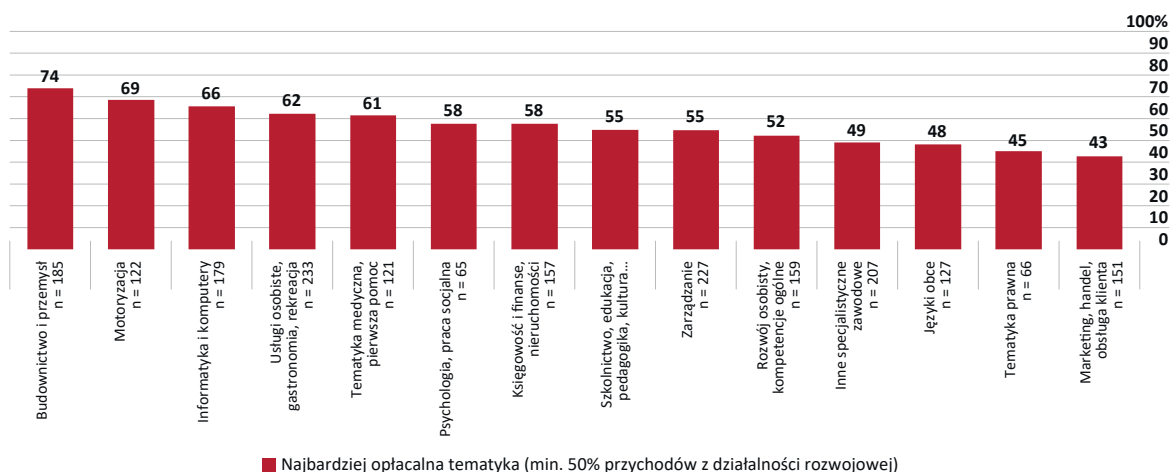
Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

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.

⁷ Poprzedzających moment prowadzenia badania.

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 realizowanych w 2016 r., w procentach



Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Najbardziej opłacalna tematyka (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 i komputerów, usług osobistych, gastronomii i rekreacji oraz zagadnień medycznych, w tym pierwszej pomocy. Najmniejszą opłacalnością cechują się treści kształcenia z obszaru marketingu, handlu i obsługi 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 2.14.

Tabela 2.14. Wydatki SSR na działania związane z rozwojem pracowników w 2016 roku ogółem oraz w przeliczeniu na jednego pracownika w podziale na wielkość podmiotu świadczącego usługi rozwojowe, w procentach*

a) Przedziały wydatków ogółem

Przedziały wydatków ogółem	Podmioty mikro	Podmioty małe	Podmioty średnie	Podmioty duże*
Poniżej 2000 zł	24	6	3	0
2001–4000 zł	39	19	10	0
4001–5000 zł	14	19	4	0
5001–10 000 zł	12	36	10	0
10 001–20 000	7	10	27	33
Powyżej 20 tys. zł	5	9	46	67
N (z wielkości podmiotu)	153	154	59	6

b) Przedziały wydatków w przeliczeniu na jednego pracownika

Przedziały wydatków w przeliczeniu na jednego pracownika	Podmioty mikro	Podmioty małe	Podmioty średnie	Podmioty duże*
Poniżej 200 zł	1	17	34	100
201–400 zł	5	24	37	0
401–700 zł	8	23	10	0
701–1 000 zł	20	18	5	0
1001–2000 zł	29	13	8	0
Powyżej 2 tys. zł	37	6	5	0
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 2.14 najwyższym poziomem inwestycji w doskonalenie się kadry merytorycznej w skali roku charakteryzują się średnie i duże firmy/institucje SSR, a jednostkowy koszt tego typu działalności jest najmniejszy w tej grupie podmiotów i nie przekracza 400 zł 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 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 wyższych uczelni. Natomiast najmniej wydają na ten cel przedsiębiorstwa i instytucje świadczące usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności. W obu wymienionych typach firm/institucji 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 wyższych uczelniach, natomiast najwyższy w przedsiębiorstwach i instytucjach świadczących usługi rozwojowe w ramach dodatkowej działalności.

Kompetencje kadry kierowniczej

W ramach badania poddano ocenie kilka umiejętności kadry kierowniczej wraz z oceną ich wpływu na działalność podmiotów sektora SSR (tabela 2.15).

Badani, niezależnie od skali wielkości podmiotu sektora SSR, wskazywali duży wpływ na funkcjonowanie firmy/institucji wszystkich wymienionych wymiarów zarządzania. Przy czym za najważniejsze uznali zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/institucji 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/institucji 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. Najślabiej zarządzający realizują zadania zawodowe związane z budowaniem i wdrażaniem strategii firmy, zarządzaniem rozwojem produktów, zarządzaniem innowacjami, jak i podejmowaniem decyzji na podstawie informacji pochodzących 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 2.15. Ocena umiejętności kadry kierowniczej w zakresie zarządzania firmą/instytucją wraz z oceną ich wpływu na działalność podmiotów sektora SSR w podziale na ich wielkość, w procentach*

a) Poziom wpływu umiejętności kadry kierowniczej na funkcjonowanie podmiotu

Wymiar zarządzania	Poziom wpływu na funkcjonowanie podmiotu	Podmioty mikro	Podmioty małe	Podmioty średnie
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	niewielki wpływ	1	0	0
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	średni wpływ	8	8	10
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	duży wpływ	54	56	68
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	bardzo duży wpływ	37	36	22
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	N z wielkości podmiotu	307	355	94
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	niewielki wpływ	0	2	1
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	średni wpływ	10	7	9
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	duży wpływ	54	57	45
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	bardzo duży wpływ	36	35	45
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	N z wielkości podmiotu	299	355	91

Wymiar zarządzania	Poziom wpływu na funkcjonowanie podmiotu	Podmioty mikro	Podmioty małe	Podmioty średnie
Zarządzanie finansami, controlling	niewielki wpływ	2	1	0
Zarządzanie finansami, controlling	średni wpływ	11	8	17
Zarządzanie finansami, controlling	duży wpływ	61	65	58
Zarządzanie finansami, controlling	bardzo duży wpływ	27	27	25
Zarządzanie finansami, controlling	N z wielkości podmiotu	305	350	95
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	niewielki wpływ	9	9	1
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	średni wpływ	24	19	9
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	duży wpływ	41	47	61
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	bardzo duży wpływ	26	25	30
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	N z wielkości podmiotu	300	350	94
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	niewielki wpływ	3	3	1
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	średni wpływ	31	33	20
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	duży wpływ	48	45	53
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	bardzo duży wpływ	18	19	26
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	N z wielkości podmiotu	306	351	96
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	niewielki wpływ	11	11	3
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	średni wpływ	30	31	11
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	duży wpływ	36	37	51
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	bardzo duży wpływ	23	21	36
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	N z wielkości podmiotu	293	343	95
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	niewielki wpływ	2	1	1

Wymiar zarządzania	Poziom wpływu na funkcjonowanie podmiotu	Podmioty mikro	Podmioty małe	Podmioty średnie
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	średni wpływ	13	13	18
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	duży wpływ	61	63	58
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	bardzo duży wpływ	24	23	23
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	N z wielkości podmiotu	308	349	96
Zarządzanie projektami	niewielki wpływ	18	17	2
Zarządzanie projektami	średni wpływ	10	8	12
Zarządzanie projektami	duży wpływ	48	53	59
Zarządzanie projektami	bardzo duży wpływ	24	22	28
Zarządzanie projektami	N z wielkości podmiotu	295	346	94
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	niewielki wpływ	3	2	1
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	średni wpływ	14	18	12
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	duży wpływ	52	51	64
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	bardzo duży wpływ	31	28	23
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	N z wielkości podmiotu	132	146	77

b) Poziom umiejętności kadry kierowniczej

Wymiar zarządzania	Poziom umiejętności kadry zarządzającej	Podmioty mikro	Podmioty małe	Podmioty średnie
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	niski poziom	1	0	1
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	średni poziom	8	9	16
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	duży poziom	66	65	64
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	bardzo duży poziom	25	26	19
Zarządzanie sprzedażą, obsługą klienta, marketing	N z wielkości podmiotu	308	355	94
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	niski poziom	2	1	5

Wymiar zarządzania	Poziom umiejętności kadry zarządzającej	Podmioty mikro	Podmioty małe	Podmioty średnie
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	średni poziom	12	10	22
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	duży poziom	64	64	53
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	bardzo duży poziom	22	25	20
Zarządzanie kapitałem ludzkim, personelem, rekrutacja, rozwój pracowników	N z wielkości podmiotu	300	358	95
Zarządzanie finansami, controlling	niski poziom	1	0	1
Zarządzanie finansami, controlling	średni poziom	24	26	23
Zarządzanie finansami, controlling	duży poziom	57	61	57
Zarządzanie finansami, controlling	bardzo duży poziom	17	12	19
Zarządzanie finansami, controlling	N z wielkości podmiotu	307	349	93
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	niski poziom	4	3	6
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	średni poziom	28	21	23
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	duży poziom	49	59	58
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	bardzo duży poziom	19	16	13
Znajomość aspektów prawnych prowadzonej działalności gospodarczej	N z wielkości podmiotu	304	347	93
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	niski poziom	1	0	2
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	średni poziom	31	34	18
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	duży poziom	55	50	61
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	bardzo duży poziom	14	15	19
Umiejętność podejmowania decyzji w oparciu o informacje pochodzące z różnych źródeł	N z wielkości podmiotu	300	345	96
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	niski poziom	3	2	10
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	średni poziom	42	41	24

Wymiar zarządzania	Poziom umiejętności kadry zarządzającej	Podmioty mikro	Podmioty małe	Podmioty średnie
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	duży poziom	42	42	49
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	bardzo duży poziom	13	13	17
Budowanie i wdrażanie strategii firmy, zarządzanie rozwojem produktów, zarządzanie innowacjami	N z wielkości podmiotu	271	323	94
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	niski poziom	1	1	3
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	średni poziom	14	17	14
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	duży poziom	70	67	63
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	bardzo duży poziom	15	14	20
Zarządzanie efektywnością, organizacją pracy, usprawnianiem działań w firmie/instytucji	N z wielkości podmiotu	307	355	97
Zarządzanie projektami	niski poziom	3	2	8
Zarządzanie projektami	średni poziom	11	15	20
Zarządzanie projektami	duży poziom	60	56	55
Zarządzanie projektami	bardzo duży poziom	26	27	17
Zarządzanie projektami	N z wielkości podmiotu	293	345	96
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	niski poziom	1	3	3
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	średni poziom	8	21	20
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	duży poziom	64	52	59
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	bardzo duży poziom	27	22	19
Umiejętności przywódcze, np. wywieranie wpływu, motywowanie	N z wielkości podmiotu	132	145	80

* Z analizy została usunięta kategoria podmiotów dużych, ze względu na niskie liczebności.

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Aneks

Wskaźniki aktywności edukacyjnej, dane populacyjne

a) Procent osób w grupie wiekowej, ostatnie 12 miesięcy

Aktywność edukacyjna	Kobiety 18–64	Mężczyźni 18–64	Ogółem 18–64	Kobiety 25–64	Mężczyźni 25–64	Ogółem 25–64
Uczenie formalne	15	13	14	7	5	6
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	42	40	41	39	37	38
Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	31	28	30	30	25	27
Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	13	19	16	14	20	17
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	32	35	33	31	34	33
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	26	26	26	24	23	24
Aktywność edukacyjna I – formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	46	44	45	41	38	40
Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	58	62	60	55	58	56
Samokształcenie się (nieformalna)	71	66	69	69	63	67
Aktywność edukacyjna III – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych)	76	73	75	74	70	72
Aktywność edukacyjna IV – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych), uczenie się w miejscu pracy	79	77	78	77	74	75
Uczenie się w jakiegokolwiek formie (formalne, pozaformalne, w miejscu pracy, z obowiązkowymi, nieformalne)	82	82	82	80	80	80

b) Liczebności (N populacyjne ważone – waga populacyjna z korektą przypadków ekstremalnych), ostatnie 12 miesięcy

Aktywność edukacyjna	Ogółem dla osób w wieku 18–64	Ogółem dla osób w wieku 25–64
Uczenie formalne	3 285 874	1 275 047
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	9 557 459	7 766 615
Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	6 853 398	5 569 212
Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	3 682 401	3 392 889
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	7 677 425	6 644 853
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	6 051 201,5	4 825 207
Aktywność edukacyjna I – formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	10 470 788	8 157 472
Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	13 959 448	11 464 889
Samokształcenie się (nieformalna)	15 950 455	13 549 412
Aktywność edukacyjna III – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych)	17 362 241	14 748 400
Aktywność edukacyjna IV – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych), uczenie się w miejscu pracy	18 043 861	15 374 051
Uczenie się w jakiegokolwiek formie (formalne, pozaformalne, w miejscu pracy, z obowiązkowymi, nieformalne)	19 002 321	16 289 508

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.



www.parp.gov.pl

Rozwój kompetencji – uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe

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

Aktywność edukacyjna I – 40% (N = 1276)

6% – uczenie się formalne

24% – uczenie się pozaformalne niezwiązane bezpośrednio z rozwojem zawodowym

27% – uczenie się pozaformalne związane z rozwojem zawodowym (bez kursów obowiązkowych)

Aktywność edukacyjna II – 56% (N = 1793)

6% – uczenie się formalne

17% – tylko zajęcia obowiązkowe

24% – uczenie się pozaformalne niezwiązane bezpośrednio z rozwojem zawodowym

27% – uczenie się pozaformalne związane z rozwojem zawodowym (bez kursów obowiązkowych)

Aktywność edukacyjna III – 72% (N = 2307)

6% – uczenie się formalne

24% – uczenie się pozaformalne niezwiązane bezpośrednio z rozwojem zawodowym

27% – uczenie się pozaformalne związane z rozwojem zawodowym (bez kursów obowiązkowych)

67% – uczenie się nieformalne

Aktywność edukacyjna IV – 75% (N = 2405)

6% – uczenie się formalne

24% – uczenie się pozaformalne nie związane bezpośrednio z rozwojem zawodowym

27% – uczenie się pozaformalne związane z rozwojem zawodowym (bez kursów obowiązkowych)

33% – uczenie się w miejscu pracy

67% – uczenie się nieformalne

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.1. Aktywność edukacyjna (bez BHP, ppoż.) wśród osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na poziom wykształcenia i płeć (w %)

Minimalne N (kobiety, niższe) = 56.

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Płeć	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
Mężczyźni	20%	38%	69%
Kobiety	12%	34%	69%
Ogółem	16%	36%	69%

([powrót do tekstu](#))

Wykres 1.2. Aktywność edukacyjna (bez BHP, ppoż.) wśród osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć (w %)

Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni) = 13.

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Płeć	pracujący	bezrobotni	nieaktywni
Mężczyźni	43%	22%	13%
Kobiety	52%	35%	16%
Ogółem	48%	29%	15%

([powrót do tekstu](#))

Wykres 1.3. Aktywność edukacyjna (bez BHP, ppoż.) wśród osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek i płeć (w %)

Minimalne N (mężczyźni, 60–64) = 35.

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane z wykresu liniowego przedstawiono w formie tabeli. Wartości w kolumnie przedstawiającej dane dla kobiet zostały podane w przybliżeniu.//

Wiek	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
25–29	66%	64%	65%
30–34	45%	47%	46%
35–39	46%	47%	47%
40–44	49%	49%	49%
45–49	37%	37%	37%
50–54	27%	39%	33%
55–59	23%	32%	28%
60–64	16%	22%	19%

([powrót do tekstu](#))

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

Minimalne N (bezrobotni, niższe) = 4.

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Sytuacja zawodowa	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
pracujący	23%	41%	73%
bezrobotni	9%	34%	53%
nieaktywni	5%	18%	41%

(powrót do tekstu)

Wykres 1.5. Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wykształcenie i płeć (w %)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie dwóch tabel. Tabela a) dotyczy mężczyzn, a tabela b) – kobiet.//

a) Mężczyźni

Formy kształcenia pozaformalnego	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
uczenie się pozaformalne (bez BHP, ppoż)	18%	36%	66%
uczenie się pozaformalne zawodowe (bez BHP, ppoż)	11%	21%	53%
tylko zajęcia obowiązkowe	27%	21%	9%
uczenie się pozaformalne pozazawodowe	9%	25%	43%

b) Kobiety

Formy kształcenia pozaformalnego	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
uczenie się pozaformalne (bez BHP, ppoż)	11%	32%	67%
uczenie się pozaformalne zawodowe (bez BHP, ppoż)	6%	21%	54%
tylko zajęcia obowiązkowe	19%	16%	7%
uczenie się pozaformalne pozazawodowe	7%	18%	42%

(powrót do tekstu)

Wykres 1.6. Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek i płeć (w %)

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.

//Dane z dwóch wykresów liniowych przedstawiono w formie dwóch tabel. Tabela a) dotyczy mężczyzn, a tabela b) – kobiet.//

a) Mężczyźni

Formy kształcenia pozaformalnego	25–34 lata	35–44 lata	45–54 lata	55–64 lata
uczenie się pozaformalne (bez BHP, ppoż)	51%	46%	31%	18%
uczenie się pozaformalne zawodowe (bez BHP, ppoż)	32%	32%	24%	12%
tylko zajęcia obowiązkowe	19%	20%	24%	18%
uczenie się pozaformalne pozazawodowe	36%	29%	18%	10%

b) Kobiety

Formy kształcenia pozaformalnego	25–34 lata	35–44 lata	45–54 lata	55–64 lata
uczenie się pozaformalne (bez BHP, ppoż)	51%	46%	36%	26%
uczenie się pozaformalne zawodowe (bez BHP, ppoż)	38%	36%	28%	17%
tylko zajęcia obowiązkowe	12%	13%	20%	10%
uczenie się pozaformalne pozazawodowe	31%	29%	21%	16%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Rysunek 1.2. Udział w kształceniu osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na województwa: a) kształcenie formalne, b) kształcenie pozaformalne, c) kształcenie pozaformalne zawodowe (w %)

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane z trzech rysunków przedstawiających mapy Polski z administracyjnym podziałem na województwa zostały przedstawione zbiorczo w jednej tabeli.//

Województwo	kształcenie formalne	kształcenie pozaformalne	kształcenie pozaformalne zawodowe
dolnośląskie	42%	36%	25%
kujawsko-pomorskie	35%	32%	22%
lubelskie	31%	28%	20%
lubuskie	31%	30%	14%
łódzkie	47%	46%	34%
małopolskie	36%	36%	23%
mazowieckie	44%	42%	31%
opolskie	30%	29%	25%
podkarpacie	36%	35%	25%
podlaskie	41%	36%	29%
pomorskie	46%	44%	37%
śląskie	47%	45%	33%
świętokrzyskie	37%	36%	25%
warmińsko-mazurskie	36%	36%	22%
wielkopolskie	36%	35%	24%
zachodniopomorskie	39%	39%	28%

([powrót do tekstu](#))

Wykres 1.7. Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć (w %)

Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni, uczenie się pform. pozazawod.) = 7.

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie trzech tabel. Tabela a) dotyczy mężczyzn, tabela b) – kobiet, a tabela c) – ogółu kobiet i mężczyzn.//

a) Mężczyźni

Formy kształcenia pozaformalnego	pracujący	bezrobotni	nieaktywni
uczenie się pozaformalne (BHP, ppoż)	41%	21%	12%
uczenie się pozaformalne zawodowe (BHP, ppoż)	29%	13%	6%
uczenie się pozaformalne pozazawodowe	26%	13%	10%

b) Kobiety

Formy kształcenia pozaformalnego	pracujące	bezrobotne	nieaktywne
uczenie się pozaformalne (BHP, ppoż)	51%	34%	13%
uczenie się pozaformalne zawodowe (BHP, ppoż)	39%	16%	7%
uczenie się pozaformalne pozazawodowe	30%	23%	9%

c) Ogółem

Formy kształcenia pozaformalnego	pracujący	bezrobotni	nieaktywni
uczenie się pozaformalne (BHP, ppoż)	46%	27%	13%
uczenie się pozaformalne zawodowe (BHP, ppoż)	34%	15%	7%
uczenie się pozaformalne pozazawodowe	28%	18%	9%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.8. Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i wykształcenie (w %)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie dwóch tabel. Tabela a) dotyczy osób pracujących, a tabela b) – niepracujących (bezrobotnych i nieaktywnych).//

a) pracujący

Formy kształcenia pozaformalnego	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
uczenie się pozaformalne (bez BHP, ppoż)	21%	39%	70%
uczenie się pozaformalne zawodowe (bez BHP, ppoż)	12%	25%	58%
uczenie się pozaformalne pozazawodowe	11%	24%	44%

b) niepracujący (bezrobotni i nieaktywni)

Formy kształcenia pozaformalnego	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
uczenie się pozaformalne (bez BHP, ppoż)	4%	18%	40%
uczenie się pozaformalne zawodowe (bez BHP, ppoż)	2%	9%	23%
uczenie się pozaformalne pozazawodowe	3%	14%	27%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.9. Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na płeć, wiek i wykształcenie (w %)

Minimalne N (kobiety, wyższe) = 11.

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu liniowego przedstawiono w formie tabeli.//

Płeć–wykształcenie	25–34 lata	35–44 lata	45–54 lata	55–64 lata
M–niższe	30%	26%	23%	16%
M–średnie	47%	51%	30%	20%
M–wyższe	73%	65%	65%	60%
K–niższe	35%	23%	14%	11%
K–średnie	46%	38%	35%	39%
K–wyższe	68%	76%	71%	80%

[\(powrót do tekstu\)](#)

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

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Rodzaje uczenia się pozaformalnego	Wartość (w%)
Szkolenia BHP, ppoż.	35%
Kursy i szkolenia stacjonarne poza BHP i ppoż.	19%
Konferencje, seminaria	13%
Kursy i szkolenia przez Internet (e-learning)	7%
Staże, praktyki zawodowe	3%
Kurs prawa jazdy	1%
Nie uczestniczył w żadnej z tych form	51%

[\(powrót do tekstu\)](#)

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

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Rodzaje uczenia się pozaformalnego	Wartość (w%)
Zajęcia sportowe (np. treningi, kursy sportowe)	18%
Szkolenia i kursy stacjonarne (inne niż sportowe)	6%
Kursy i szkolenia przez Internet (e-learning)	4%
Konferencje, seminaria	4%
Uniwersytet drugiego i trzeciego wieku	0%
Nie uczestniczył w żadnej z tych form	76%

[\(powrót do tekstu\)](#)

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

Minimalne N (6 ROLN, tylko zajęcia obowiązkowe) = 12

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Rodzaj wykonywanej pracy	uczenie się pozaformalne zawodowe	uczenie się w miejscu pracy	tylko zajęcia obowiązkowe
1. KIER	44%	52%	10%
2. SPEC	61%	53%	5%
3. SRED	37%	37%	17%
4. BIUR	24%	37%	18%
5. USLU	17%	25%	18%
6. ROLN	7%	10%	5%
7. ROB-W	13%	30%	28%
8. OPER	15%	32%	30%
9. ROB-N	8%	15%	27%

(powrót do tekstu)

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* (w %)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Źródła finansowania uczenia się pozaformalnego	bezrobotni lub nieaktywni zawodowo	pracujący
pracodawca	52%	77%
z własnych pieniędzy	16%	21%
rodzina, znajomi	11%	1%
urząd pracy	5%	3%
inna instytucja	12%	4%
udział był bezpłatny	19%	9%

(powrót do tekstu)

Wykres 1.14. Motywacje do rozwoju umiejętności zawodowych (procent 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.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Rodzaj motywacji	wśród uczących się pozaformalnie – zawodowe, bez obowiązujących	wśród uczących się pozaformalnie – zawodowe, z obowiązującymi
podniesienie umiejętności potrzebnych do pracy	80%	60%
wymagania ze strony pracodawcy	48%	58%
uzyskanie certyfikatu/licencji	24%	17%
zwiększenie swoich zarobków	19%	15%
znalezienie lepszej pracy	13%	11%
możliwość bezpłatnego udziału	14%	11%
zmniejszenie ryzyka utraty pracy	9%	8%
planowanie założenia własnej firmy	3%	3%
skierowanie przez urząd pracy	2%	1%
inny powód	2%	1%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.15. Powody nieuczestniczenia w kształceniu pozaformalnym ze względu na wiek i płeć (procent wśród osób w wieku 25–64 nieuczestniczących w kształceniu pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach)

Minimalne N dla mężczyzn (25–34) = 71,

Minimalne N dla kobiet (25–34) = 62

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane dwóch wykresów liniowych przedstawiono w formie dwóch tabel. Tabela a) dotyczy kobiet, a tabela b) – mężczyzn. Wartości procentowe zostały podane w przybliżeniu.//

a) Kobiety

Powody nieuczestniczenia w kształceniu pozaformalnym	25–34 lata	35–44 lata	45–54 lata	55–64 lata
nie było potrzebne w pracy	54%	50%	61%	68%
brak czasu z powodów zawodowych	25%	26%	18%	13%
brak czasu z powodów osobistych	44%	42%	19%	19%
w tym wieku nie ma sensu się kształcić	0%	4%	9%	27%
brak ciekawych ofert blisko miejsca zamieszkania	8%	10%	12%	9%
nie pozwalał stan zdrowia	2%	7%	10%	8%

b) Mężczyźni

Powody nieuczestniczenia w kształceniu pozaformalnym	25–34 lata	35–44 lata	45–54 lata	55–64 lata
nie było potrzebne w pracy	64%	58%	71%	75%
brak czasu z powodów zawodowych	43%	38%	35%	12%
brak czasu z powodów osobistych	16%	14%	17%	11%
w tym wieku nie ma sensu się kształcić	0%	2%	7%	23%
brak ciekawych ofert blisko miejsca zamieszkania	5%	6%	2%	4%
nie pozwalał stan zdrowia	5%	4%	7%	10%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.16. Uczenie się nieformalne osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek i wykształcenie (w %)

Minimalne N (25–34, niższe) = 66

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu liniowego przedstawiono w formie tabeli.//

Wiek	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
25–34	54%	72%	83%
35–44	53%	73%	84%
45–54	50%	68%	85%
55–64	40%	64%	80%

(powrót do tekstu)

Wykres 1.17. Uczenie się nieformalne osób w wieku 25–64 lat w ostatnich 12 miesiącach ze względu na płeć i sytuację zawodową (w %)

Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni) = 27

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Sytuacja zawodowa	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
pracujący	68%	76%	72%
bezrobotni	48%	66%	57%
nieaktywni	39%	54%	49%

(powrót do tekstu)

Wykres 1.18. Brak formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności a trudności związane z rozwojem kariery zawodowej (procent 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.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Trudności związane z rozwojem kariery	wśród wszystkich badanych	wśród osób, które doświadczyły choć jednej z wymienionych sytuacji
nie starał się o pracę, która odpowiadała umiejętnościom	12%	56%
nie mógł wykonywać niektórych zadań w pracy	10%	45%
nie dostał pracy	9%	40%
nie otrzymał awansu w pracy	6%	26%

(powrót do tekstu)

Wykres 1.19. Brak formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności a trudności związane z rozwojem kariery zawodowej ze względu na sytuację zawodową (procent wśród osób w wieku 18–65+, które doświadczyły choć jednej z wymienionych sytuacji)*
Minimalne N (kobiety, bezrobotne) = 33.

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie dwóch tabel. Tabela a) dotyczy mężczyzn, a tabela b) – kobiet.//

a) Mężczyźni

Trudności związane z rozwojem kariery	pracujący	bezrobotni	nieaktywni
nie dostał pracy	38%	51%	30%
nie otrzymał awansu w pracy	27%	25%	31%
nie mógł wykonywać niektórych zadań w pracy	58%	43%	50%
nie starał się o pracę, która odpowiadała umiejętnościom	58%	64%	50%

b) Kobiety

Trudności związane z rozwojem kariery	pracujące	bezrobotne	nieaktywne
nie dostała pracy	33%	77%	49%
nie otrzymała awansu w pracy	22%	31%	27%
nie mogła wykonywać niektórych zadań w pracy	38%	39%	34%
nie starała się o pracę, która odpowiadała umiejętnościom	56%	52%	52%

([powrót do tekstu](#))

Wykres 1.20. Brak formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności a trudności związane z rozwojem kariery zawodowej ze względu na wykształcenie i płeć (procent wśród osób w wieku 18–65+, które doświadczyły przynajmniej jednej z sytuacji)*

Minimalne N (mężczyzna, wyższe) = 89.

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie dwóch tabel. Tabela a) dotyczy mężczyzn, a tabela b) – kobiet.//

a) Mężczyźni

Trudności związane z rozwojem kariery	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
nie dostał pracy	36%	44%	31%
nie otrzymał awansu w pracy	32%	28%	17%
nie mógł wykonywać niektórych zadań w pracy	54%	60%	48%
nie starał się o pracę, która odpowiadała umiejętnościom	59%	56%	59%

b) Kobiety

Trudności związane z rozwojem kariery	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
nie dostała pracy	51%	46%	29%
nie otrzymała awansu w pracy	26%	25%	23%
nie mogła wykonywać niektórych zadań w pracy	39%	28%	45%
nie starała się o pracę, która odpowiadała umiejętnościom	56%	55%	52%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.21. Odsetek osób w wieku 18–65+ uznających przydatność formalnego potwierdzenia posiadanych umiejętności ze względu na wiek i wykształcenie* (w %) Minimalne N (wyższe, 18–24) = 29

* Na wykresie pominięto grupę wiekową 65+ ze względu na małe liczebności danych.

Źródło: BKL 2017 – Badanie ludności.

//Dane wykresu liniowego przedstawiono w formie tabeli.//

Wiek	Wykształcenie niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
18–24	81%	86%	94%
25–34	63%	67%	76%
35–44	59%	57%	69%
45–54	49%	48%	72%
55–64	36%	50%	57%

(powrót do tekstu)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Rodzaj podmiotów sektora szkoleniowo-rozwojowego	Wartość w %
CKU/CKP/ODiDZ	32%
Usługi rozwojowe w ramach dod. działalności	16%
Firma szkoleniowa	16%
Firma szkoleniowo-doradcza	9%
Stowarzyszenie, fundacja	7%
Uczelnia	6%
Szkoła językowa	5%
Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury, biblioteka	4%
Szkoła ponadgimnazjalna	2%
Firma doradcza	1%
Inna forma działalności	1%

(powrót do tekstu)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Rodzaj podmiotów sektora szkoleniowo-rozwojowego	Publiczne	Prywatne	Pozarządowe
Szkoła językowa	6%	90%	4%
CKU/CKP/ODiDZ	15%	80%	5%
Uczelnia	60%	40%	0%
Stowarzyszenie, fundacja	8%	39%	53%
Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury, biblioteka	4%	89%	7%
Szkoła ponadgimnazjalna	45%	48%	8%
Przeds./ inst. świadcząca usługi rozwojowe w ramach dod. działalności	1%	97%	1%
Firma szkoleniowa	3%	95%	3%
Firma szkoleniowo-doradcza	0%	99%	1%
Firma doradcza	0%	87%	13%

[\(powrót do tekstu\)](#)

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

*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.

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Staż podmiotów	Wartość w %
1 rok lub mniej	2%
2 lata	4%
3 lata	4%
4 lata	8%
5–9 lat	29%
10–15 lat	24%
16–20 lat	12%
powyżej 20 lat	16%

[\(powrót do tekstu\)](#)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu kołowego przedstawiono w formie tabeli.//

Wielkość podmiotów	Wartość w %
jednoosobowe	9%
mikro	31%
małe	46%
średnie	12%
duże	2%

(powrót do tekstu)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Obroty firm	Wartość w %
poniżej 25000 zł	0,3%
25001–50000 zł	0,8%
50001–100000 zł	4,0%
100001–200000 zł	5,9%
100001–500000 zł	8,2%
500001–1000000 zł	13,6%
1000001–2500000 zł	7,3%
2500001–5000000 zł	7,4%
5000001–10000000 zł	3,5%
powyżej 10000000 zł	0,9%

(powrót do tekstu)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu kołowego przedstawiono w formie tabeli.//

Udział przychodów z działalności rozwojowej	Wartość w %
do 25%	6%
od 26 do 50%	10%
od 51% do 75%	20%
od 76% do 99%	36%
100%	28%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.7. Udział źródeł finansowania usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty (N = 956) (w %)

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu kołowego przedstawiono w formie tabeli.//

Źródła finansowania usług rozwojowych	Wartość w %
środki osób indywidualnych	36%
środki przedsiębiorstw	35%
środki instytucji publicznych	14%
środki europejskie	9%
Fundusz Pracy	5%
inne	1%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.8. Ocena kondycji finansowej w podziale na typ podmiotów świadczących usługi rozwojowe, w procentach

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli. Wartości zostały podane w przybliżeniu.//

Rodzaj podmiotów sektora szkoleniowo-rozwojowego	dobra kondycja obecnie	poprawa w ciągu ostatnich 12 miesięcy	oczekiwanie poprawy w najbliższych 12 miesiącach
Szkoła ponadgimnazjalna	70%	27%	16%
Stowarzyszenie, fundacja	79%	31%	45%
Związek zawodowy, organizacja branżowa, instytucja kultury	79%	40%	36%
CKU/CKP/ODiDZ	80%	30%	22%
Firma szkoleniowo-doradcza	81%	51%	38%
Firma szkoleniowa	82%	49%	42%
Ogółem	82%	35%	31%
Usługi rozwojowe w ramach działalności dodatkowej	84%	31%	25%
Szkoła językowa	85%	46%	42%
Firma doradcza	85%	32%	0%
Uczelnia	87%	29%	29%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.9. Ocena kondycji finansowej według tematyki, w jakiej specjalizuje się firma lub instytucja, w %

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli. Wartości zostały podane w przybliżeniu.//

Tematyka, w jakiej specjalizuje się firma lub instytucja	dobra kondycja obecnie	poprawa w ciągu ostatnich 12 miesięcy	oczekiwanie poprawy w najbliższych 12 miesiącach
Budownictwo i przemysł	74%	28%	21%
Motoryzacja	78%	31%	25%
Zarządzanie	80%	44%	41%
Tematyka prawna	80%	43%	46%
Inne specjalistyczne zawodowe	80%	23%	18%
Marketing, handel, obsługa klienta	82%	40%	36%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	82%	36%	32%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	82%	29%	33%
Informatyka, komputery	83%	36%	26%
Księgowość i finanse, nieruchomości	83%	23%	18%
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	83%	26%	22%
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	85%	24%	27%
Psychologia, praca socjalna	88%	52%	32%
Języki obce	92%	38%	25%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.10. Ocena czynników wpływających na sytuację rynkową firmy/instytucji, w %

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Czynniki wpływające na sytuację rynkową firmy/instytucji	polepszenie	bez zmian	pogorszenie
Koszty wynagrodzeń pracowników	14%	65%	21%
Dostępność wykwalifikowanych pracowników	15%	67%	19%
Popyt klientów indywidualnych	29%	61%	11%
Popyt przedsiębiorstw	31%	62%	7%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.11. Udział badanych firm i instytucji świadczących usługi rozwojowe ze względu na zasięg działania, w procentach (N = 1004)

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Zasięg działania	Udział %
międzynarodowy	3%
ogólnopolski	19%
ponadregionalny	15%
regionalny	57%
lokalny	55%

[\(powrót do tekstu\)](#)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Stanowisko	Wartość w %
Kadra zarządzająca	89%
Kadra merytoryczna	84%
Księgowy/a	46%
Asystent/ka (obsługa administracyjna biura)	45%
Osoba zajmująca się projektowaniem szkoleń	36%
Osoba zajmująca się obsługą, logistyką szkoleń	31%
Osoba zajmująca się sprzedażą	21%
Osoba ds. promocji, marketingu	20%
Konserwator/pracownik techniczny	13%
Radca prawny	11%
Administrator ochrony danych osobowych (ABI)	11%
Osoba ds. zarządzania jakością	11%
Osoba ds. monitoringu i/lub ewaluacji	7%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.13. Rodzaj klientów korzystających z usług szkoleniowo-rozwojowych w 2016 roku

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu kołowego przedstawiono w formie tabeli.//

Rodzaj klientów	Wartość w %
klienci indywidualni	17%
klienci instytucjonalni	10%
klienci indywidualni i instytucjonalni	73%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.14. Rodzaj klientów zbiorowych korzystających z usług firm/instytucji szkoleniowych w 2016 roku, w procentach (N=632)

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Rodzaj klientów zbiorowych	klienci zbiorowi	klienci zbiorowi mający największy udział w rocznych obrotach
Przedsiębiorstwa mikro i małe (zatrudniające do 49 pracowników)	81%	38%
Średnie przedsiębiorstwa (zatrudniające od 50 do 249 pracowników)	80%	39%
Duże przedsiębiorstwa (zatrudniające powyżej 250 pracowników)	47%	23%
Urzędy pracy	29%	8%
Organizacje pozarządowe: fundacje, stowarzyszenia	25%	4%
Szkoły, uczelnie, placówki oświatowe i naukowe	23%	8%
Instytucje administracji państwowej i samorządowej inne niż powyższe	21%	8%
Szpitala, ośrodki zdrowia, placówki medyczne	10%	2%
Inne instytucje szkoleniowo-rozwojowe	7%	1%
Inne	ok. 1%	ok. 1%

[\(powrót do tekstu\)](#)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Formy usług rozwojowych	oferowana	realizowana	najczęściej realizowana
szkolenia i treningi grupowe	66%	63%	42%
kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	57%	55%	40%
warsztaty	47%	45%	28%
szkolenia i treningi indywidualne	39%	37%	16%
konferencje, seminaria	29%	28%	12%
wykłady, odczyty, prelekcje	25%	22%	7%
konsulting, doradztwo	22%	20%	10%
szkoły dla dorosłych	22%	21%	9%
walidacja i certyfikacja – formalne potwierdzanie poziomu kompetencji	22%	21%	9%
instruktaże	20%	18%	8%
certyfikowane programy rozwojowe	19%	17%	7%
coaching	13%	11%	5%
studia podyplomowe	7%	6%	4%
mentoring	6%	5%	1%

([powrót do tekstu](#))

Wykres 2.16. Udział najczęściej wybieranych przez klientów form rozwoju w ogóle form rozwoju realizowanych w 2016 r., w procentach

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Najczęściej realizowana forma kształcenia	Wartość w %
kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych n = 551	73%
szkolenia i treningi grupowe n = 629	68%
studia podyplomowe n = 61	66%
warsztaty n = 453	63%
konsulting, doradztwo n = 200	50%
instruktaże n = 178	46%
coaching n = 108	45%
walidacja i certyfikacja – formalne potwierdzanie poziomu kompetencji n = 211	45%
szkoły dla dorosłych n = 208	45%
szkolenia i treningi indywidualne n = 371	44%
konferencje, seminaria n = 283	43%
certyfikowane programy rozwojowe n = 167	41%
wykłady, odczyty, prelekcje n = 221	34%
mentoring n = 48	27%

[\(powrót do tekstu\)](#)

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

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Tematyka ofert usług rozwojowych	tematyka oferowana	specjalizacja tematyczna	najbardziej opłacalna tematyka (min. 50% przychodów z działalności rozwojowej)
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	23%	19%	14%
Zarządzanie	23%	17%	12%
Inne specjalistyczne zawodowe	21%	13%	10%
Budownictwo i przemysł	18%	18%	14%
Informatyka i komputery	18%	14%	12%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	16%	11%	8%
Księgowość i finanse, nieruchomości	16%	13%	9%
Marketing, handel, obsługa klienta	15%	10%	6%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	13%	10%	7%
Języki obce	13%	8%	6%
Motoryzacja	12%	11%	8%
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	12%	9%	7%
Tematyka prawna	7%	4%	3%
Psychologia, praca socjalna	6%	5%	4%

([powrót do tekstu](#))

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

* Wielokrotne odpowiedzi, procenty nie muszą się sumować do 100

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Tematyka usług rozwojowych	nowa tematyka	tematyka oferowana w latach ubiegłych
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	5%	18%
Zarządzanie	3%	20%
Inne specjalistyczne zawodowe	0%	21%
Budownictwo i przemysł	2%	16%
Informatyka i komputery	3%	15%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	2%	14%
Księgowość i finanse, nieruchomości	2%	13%
Marketing, handel, obsługa klienta	2%	13%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	2%	11%
Języki obce	2%	11%
Motoryzacja	1%	12%
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	2%	10%
Tematyka prawna	2%	5%
Psychologia, praca socjalna	1%	6%

([powrót do tekstu](#))

Wykres 2.19. Udział najczęściej wybieranych przez klientów tematów kształcenia w ogóle tematów realizowanych w 2016 r., w procentach

Źródło: BKL 2017 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

//Dane wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Najbardziej opłacalna tematyka (min. 50% przychodów z działalności rozwojowej)	Wartość w %
Budownictwo i przemysł n = 185	74%
Motoryzacja n = 122	69%
Informatyka i komputery n = 179	66%
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja n = 233	62%
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc n = 121	61%
Psychologia, praca socjalna n = 65	58%
Księgowość i finanse, nieruchomości n = 157	58%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura...	55%
Zarządzanie n = 227	55%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne n = 159	52%
Inne specjalistyczne zawodowe n = 207	49%
Języki obce n = 127	48%
Tematyka prawna n = 66	45%
Marketing, handel, obsługa klienta n = 151	43%

[\(powrót do tekstu\)](#)