

Raport metodologiczny w celu przeprowadzenia badań i prac eksperckich w ramach przepisów dotyczących szkoleń, w szczególności w zakresie współpracy organizacji pracodawców ze szkołami w zakresie relacji między uzyskiwanymi kwalifikacjami, a kompetencjami.

Spis treści

1.	WSTĘP	3
2.	WYNIKI ANALIZY DANYCH	4
3.	ZAANGAŻOWANIE PRZEDSIĘBIORSTW W ROZWÓJ KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW	22
4.	PODSUMOWANIE	25
5.	BIBLIOGRAFIA	25

1. WSTĘP

Niniejszy raport opracowany został w ramach projektu pn. „*Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce*” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa: 2 Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie: 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, Numer projektu: POWR.02.20.00-00-0026/19.

Niniejszy raport metodologiczny ma formę rozbudowanego, ale zarazem przystępnego w formie dokumentu roboczego zawierającego wstępne wnioski, komentarze, spostrzeżenia wyłonione na podstawie przeanalizowanego materiału informacyjnego.

Raport odnosi się również do oceny współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem zainteresowania tą współpracą, identyfikacją barier występujących podczas nawiązywania i trwania tej kooperacji.

Zakres czasowy analizowanych danych dotyczy okresu sprzed pandemii i w jej trakcie tj. lat 2019 – 2021, aby lepiej zobrazować zmiany jakie nastąpiły w zakresie szkolnictwa zawodowego w tym trudnym okresie na rynku pracy.

2. WYNIKI ANALIZY DANYCH

Pandemia COVID-19 zdestabilizowała funkcjonowanie niemal wszystkich obszarów życia – zawodowego, rodzinnego, indywidualnego. Zarówno jednostki, jak i całe organizacje musiały zmodyfikować swoje działania, dostosować się do rygorystycznych zasad zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa, zmienić swoje nawyki, przyzwyczajenia. Zmiana sposobu i reguł funkcjonowania dotyczy też sektora edukacji i to zarówno formalnej, jak i pozaformalnej, a co za tym idzie, możliwości i sposobów rozwijania kompetencji przez dzieci, młodzież i dorosłych. Szacuje się, że spadki poziomu uczestnictwa w edukacji pozaformalnej w czasie pandemii mogą wynosić przeciętnie 18%, zaś liczba osób rozwijających swoje kompetencje w sposób nieformalny może się zmniejszyć o 25% (OECD 2021). Dane Eurostatu, odnoszące się do uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej osób w wieku 25-64 lata, potwierdzają te szacunki wskazując, że w krajach europejskich pomiędzy rokiem 2019 i 2020 spadek aktywności edukacyjnej dorosłych wyniósł przeciętnie 16%. Są jednak kraje, gdzie te spadki były bardzo wysokie (np. Francja czy Bułgaria) i kraje, gdzie odnotowano nawet wzrost aktywności (np. Turcja czy Hiszpania). Według Eurostatu, Polska należy do krajów, w których odnotowano spadek aktywności edukacyjnej. Dane pochodzące z Badania Aktywności Edukacyjnej Ludności (BAEL) z 2020 r. wskazują, że odsetek osób w wieku 25-64 lat uczących się w sposób formalny i pozaformalny w 2020 roku wynosił zaledwie 3,7% i był o 23% niższy niż w 2019 r., gdy wynosił 4,8%. Jak jednak wskazywano w publikacjach związanych z Badaniem Kapitału Ludzkiego, badania BAEL niedoszacowują aktywności edukacyjnej dorosłych, a wartości wskaźników liczone w oparciu o dane BKL po zmodyfikowaniu sposobu pomiaru w 2017 r. są znacznie wyższe.

Celem tego rozdziału jest przedstawienie obrazu aktywności edukacyjnej osób dorosłych w Polsce, na podstawie powszechnie dostępnych danych pochodzących z różnych badań kapitału ludzkiego w Polsce zrealizowanych w 2020 r., czyli w czasie, gdy trwała pandemia COVID-19 i porównanie ich z czasem sprzed epidemii (2019 r.). Istotne jest zwrócenie uwagi na zmiany, jakie zaszły w wykorzystaniu różnych form rozwoju kompetencji – uczenia się w miejscu pracy, korzystania ze szkoleń realizowanych w formie zdalnej czy uczenia się

w sposób nieformalny oraz na zakres zaangażowania edukacyjnego dorosłych Polaków.

W czasie pandemii COVID-19 nie nastąpiły znaczące zmiany w ogólnym poziomie aktywności edukacyjnej dorosłych w Polsce. Obraz aktywności edukacyjnej Polaków w czasie trwania pandemii COVID-19, jaki można stworzyć na podstawie wyników BKL 2020 (badanie zrealizowane pod koniec 2020 r.) jest zaskakująco pozytywny, zwłaszcza w kontekście przywoływanych wyżej analiz OECD czy danych Eurostatu. Według badania ludności BKL 2020, aż 28% dorosłych w wieku 25-64 lata¹ zadeklarowało, że w ciągu ostatnich czterech tygodni przed realizacją badania uczyło się w sposób formalny lub pozaformalny². Co istotne, wartość tego wskaźnika nie zmieniała się istotnie w stosunku do 2019 r. – wówczas wynosiła 27%³. W ciągu ostatnich dwunastu miesięcy poprzedzających badanie uczyło się natomiast formalnie i pozaformalnie aż 48% badanych, czyli nawet nieco więcej niż w 2019 r., gdy aktywność edukacyjną deklarowało 46% dorosłych w wieku 25-64 lata.

Równie pozytywny obraz przynosi analiza wartości wskaźników uczenia się w miejscu pracy: według BKL 2020 swoje kompetencje rozwijało w ten sposób w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy 51%. Wartości tych wskaźników były o kilka p.p. wyższe niż w 2019 r. Niewielki spadek aktywności odnotowano natomiast w zakresie samodzielnego uczenia się (edukacja nieformalna). W 2020 r. w ten sposób swoje kompetencje rozwijało 68% dorosłych w wieku 25-64 lata, podczas gdy w 2019 r. było to 74%. Obserwowana względna stabilność wartości wskaźników edukacyjnych w latach 2019 i 2020 może prowadzić do mylnego przekonania, że sytuacja wywołana pandemią COVID-19 nie miała wpływu na sposoby rozwijania kompetencji wśród dorosłych Polaków. Chociaż aktywność edukacyjna na poziomie ogólnym

¹ Analizy zaprezentowane w niniejszym rozdziale przeprowadzono dla osób w wieku 25-64 lata. Osoby w wieku poniżej 24 lat i powyżej 65 uwzględniono tylko przy analizie korzystania z Internetu. Wylączenie osób młodszych z większości analiz związane jest z kontynuacją przez nie edukacji formalnej, co zaburza wartość wskaźników aktywności edukacyjnej. Wylączenie osób starszych podyktowane jest z kolei tym, że są wśród nich zazwyczaj głównie osoby nieaktywne zawodowo, co z kolei obniża wartości wskaźników aktywności edukacyjnej.

² W badaniach BKL brane są pod uwagę trzy zasadnicze formy uczenia się – uczenie formalne, pozaformalne i nieformalne. Definicje i charakterystykę tych klasyfikacji przedstawiono w raporcie BKL dotyczącym rozwoju kompetencji z 2020 r. (por. Górniak i in 2020, s.24-26).

³ W przypadku 2019 r. odnosimy się konsekwentnie do danych pochodzących z próby panelowej. Wskaźnik obejmuje jedynie zorganizowane formy uczenia się, nie obejmuje uczenia się w miejscu pracy i szkoleń obowiązkowych (BHP, Ppoż). Warto przypomnieć, że według danych GUS swoje kompetencje w 2020 roku rozwijało jedynie 3,7% dorosłych Polaków w tym wieku.

przedstawia się niemal identycznie jak przed rokiem, poszczególne formy rozwoju zyskiwały i traciły popularność z powodu ograniczeń pandemicznych i idących za nimi zmian w funkcjonowaniu jednostek oraz całych branż.

Pandemia COVID-19 w sposób zdecydowany przyspieszyła proces cyfryzacji usług edukacyjnych. Choć także przed pandemią korzystano ze szkoleń zdalnych, to relatywnie rzadko można było je znaleźć w ofercie firm szkoleniowych, a także nie wybierało ich też zbyt wielu klientów. O ile w 2019 r. ze szkoleń stacjonarnych związanych z rozwojem zawodowym korzystało ponad dwukrotnie więcej osób (26%) niż ze szkoleń zdalnych (11%), to w 2020 r. różnica pomiędzy odsetkiem osób uczestniczących w kursach i szkoleniach stacjonarnych i zdalnych wynosi już jedynie 3 p.p. W 2020 r. w szkoleniach realizowanych w sposób zdalny uczestniczyło 21% osób w wieku 25–64 lat, a w szkoleniach tradycyjnych 24% osób w tym wieku. Co istotne, wykorzystanie Internetu jako narzędzia rozwoju kompetencji nie ograniczyło się jedynie do obszaru szkoleń zawodowych – zdecydowanie wzrósł też odsetek osób, które korzystały z kursów i szkoleń zdalnych niezwiązanych z wykonywaną pracą. W ten sposób w 2020 r. swoje umiejętności pozazawodowe rozwijało 10% badanych, w stosunku do 6% w 2019 r.

Z możliwości uczestnictwa w szkoleniach zdalnych korzystali przede wszystkim pracownicy wykonujący pracę umysłową: aż 42% z nich zadeklarowało, że brało udział w tej formie szkolenia w celach zawodowych, a 16% w celach niezwiązanych z pracą. Wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach usługowych lub wykonujących pracę fizyczną, odsetki te były znacznie niższe i wynosiły 7% dla pracowników handlu i usług w przypadku szkoleń zawodowych i 11% w przypadku szkoleń niezwiązanych z pracą. Wśród pracowników wykonujących pracę fizyczną jedynie 5% skorzystało z tej formy rozwoju umiejętności i to zarówno w przypadku szkoleń związanych z wykonywaną pracą, jak i niezwiązanych z nią.⁴

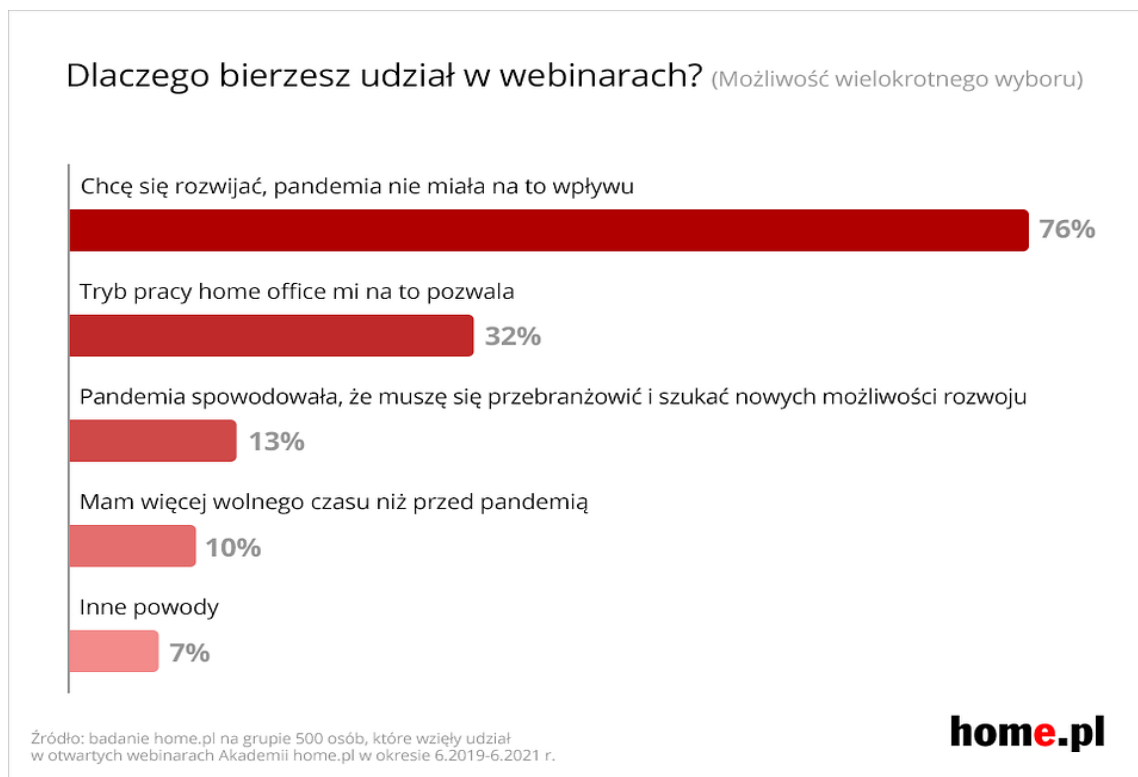
Te same badania wskazują, że poziom uczestnictwa w szkoleniach realizowanych zdalnie w niewielkim stopniu różnicuje wiek badanych: odsetki rozwijających swoje kompetencje w ten sposób są zbliżone wśród osób w wieku 25-54 lata, niższe natomiast wśród osób w wieku powyżej 55 lat. W szkoleniach zdalnych związanych z wykonywaną pracą

⁴ *Raport podsumowujący wyniki badań 2019–2020 - Bilans Kapitału Ludzkiego – Warszawa 2021*

uczestniczyło 28% osób w wieku 25-34 lata i 13% osób w wieku 55 lat i więcej. Wiek nie różnicuje też uczestnictwa w szkoleniach zdalnych niezwiązanych z pracą: odsetki osób rozwijających swoje umiejętności w ten sposób są bardzo zbliżone w każdej grupie wiekowej. Pokazuje to, że największym determinantem korzystania ze szkoleń on-line jest charakter wykonywanej pracy. Taki wniosek potwierdza także badanie zależności pomiędzy sektorem, w jakim pracuje osoba badana, a uczestnictwem w szkoleniach on-line.

Jak pokazują badania portalu home.pl najważniejszy dla uczestników jest rozwój, a pandemia nie miała wpływu na wybieranie webinarów jako formy szkolenia – tak twierdzi 76% ankietowanych. Prawie jedna trzecia z ankietowanych (31%) deklaruje równocześnie, że to tryb pracy home office pozwalał im na udział w webinarach i zdobywanie nowej wiedzy on-line. 13% respondentów wskazało, że szuka na webinarach wiedzy i kompetencji, dzięki którym łatwiej się przebranżowić, a 10% przyznało, że udziałowi w webinarach sprzyja to, że mają więcej czasu wolnego niż przed pandemią.⁵

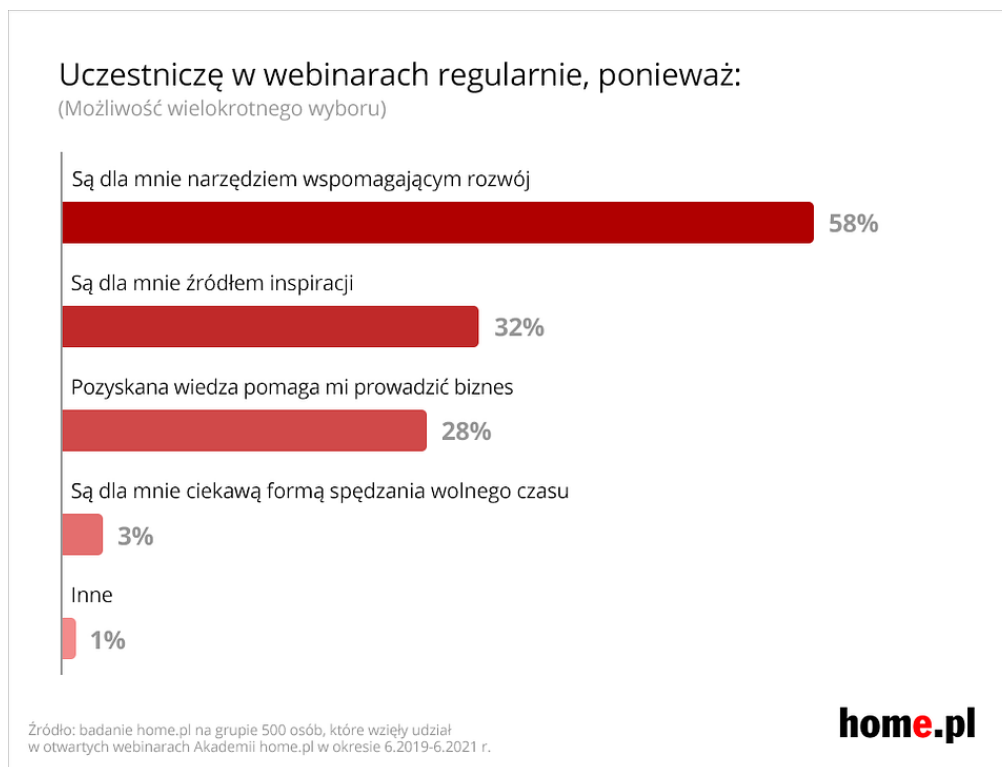
Rys. 1



⁵ Badanie home.pl na grupie 500 uczestników otwartych webinarów w ramach Akademii.home.pl

Z tego samego badania wynika, że ponad połowa badanych (58%) jako powód regularnego uczestnictwa w webinarach wskazała, że ta forma zdobywania wiedzy wspomaga ich rozwój. Prawie 1/3 (28%) stwierdziła, że zdobyta na webinarach wiedza pomaga im prowadzić biznes, co świadczy o tym, że ta forma szkoleń wspiera rozwój małych i średnich firm, menadżerów oraz freelancerów.

Rys. 2



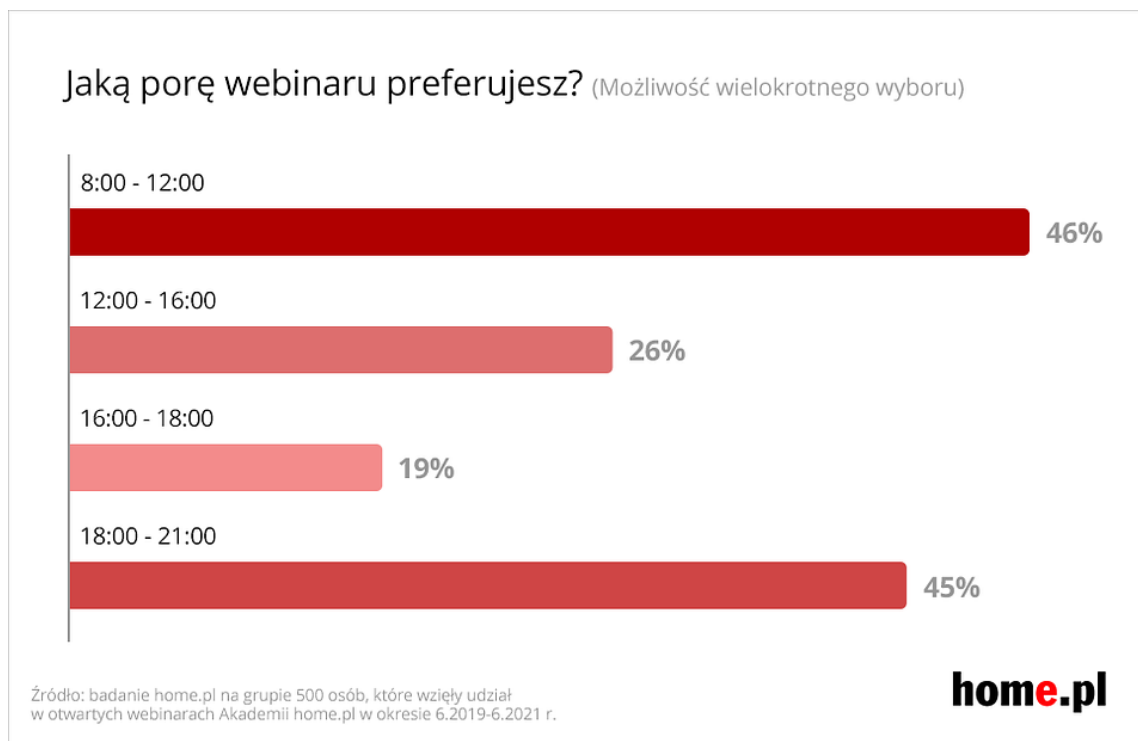
W badaniu home.pl padły też odpowiedzi na pytanie, co decyduje o wyborze danego szkolenia online. Prawie wszyscy respondenci (97%) odpowiedzieli, że jest to jego temat. Istotna dla uczestników jest również pora (data i godzina). Jako najważniejszy czynnik przy wyborze webinaru wskazała ją 32% badanych. Mniej o wyborze danego szkolenia decydują według ankietowanych prelegent, czyli prowadzący (15%) i marka lub firma, która jest organizatorem (12%).

Rys. 3



Uczestnicy badania wskazali też pory dnia, które uważają za najlepsze do uczestnictwa w webinarze. O której godzinie najlepiej zorganizować webinar? Najwięcej osób preferuje poranek, od 8 do 12, oraz wieczór, od 18 do 21. Oba przedziały godzinowe zostały wskazane jako preferowane przez największą liczbę badanych (45 i 46%). Popołudnia cieszą się dużo mniejszą popularnością.

Rys. 4



Można by przypuszczać, że czasowe zamknięcie wielu branż powinno wpłynąć na spadek liczby osób rozwijających swoje kompetencje w miejscu pracy. Takie przypuszczenie weryfikują jednak dane z badania kapitału ludzkiego, według których swoje kompetencje w miejscu pracy w 2020 r. rozwijało więcej osób niż w 2019 r.⁶ Istotne, że wzrost wartości wskaźników zaobserwowano w przypadku prawie wszystkich form uczenia się w miejscu pracy (poza spotkaniami zespołów wewnątrz firm i wizytami studyjnymi. Najczęściej wykorzystywanym sposobem uczenia się w miejscu pracy był instruktaż – w 2020 r. skorzystało z niego 30% pracujących i było to o 4 p.p. więcej niż w 2019 r. Badani często korzystali też z coachingu czy mentoringu (25% w 2020 r. wobec 19% w 2019 r.). Wzrosła też popularność wykorzystania uczenia się poprzez obserwację

⁶ W warunkach pracy zdalnej pojęcie „uczenia się w miejscu pracy” może być problematyczne ze względu na wykonywanie obowiązków zawodowych w domu. W badaniach pytano jednak nie ogólnie o uczenie się w miejscu pracy, ale o konkretne sposoby rozwijania kompetencji, które tradycyjnie wiąże się z uczeniem nieodrywającym od obowiązków zawodowych. Trzeba też mieć na względzie, że prezentowane dane dotyczą jedynie samego faktu skorzystania z danej formy uczenia się w miejscu pracy, nie odnoszą się natomiast w ogóle do zakresu czy intensywności jej wykorzystania.

innych pracowników (15% w 2020 r. i 13% w 2019 r.) oraz rotację, czyli czasowe wykonywanie zadań na innym stanowisku pracy (11% w 2020 r. i 8% w 2019 r.). Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy przyczyną tych zmian jest pandemia COVID-19. Można jednak przypuszczać, że zmiana organizacji pracy wywołana restrykcjami, przejściem na pracę zdalną, czasowymi nieobecnościami pracowników, pracą zmianową mogła wpłynąć na konieczność zapoznania się z nowymi narzędziami pracy czy z nowymi zadaniami, wynikającymi np. z zastępowania innych pracowników, co z kolei wymagało między innymi korzystania ze wsparcia osób bardziej doświadczonych czy wymiany informacji.

Korzystanie z różnych sposobów uczenia się w miejscu pracy jest wyraźnie zróżnicowane pomiędzy sektorami (Tabela 1). Najbardziej w miejscu pracy uczą się rolnicy – dotyczy to prawie wszystkich branż pod uwagę form rozwoju. Instruktaż dotyczący obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania był w 2020 r. bardzo popularny w sektorze edukacji (co może się wiązać z koniecznością zapoznania z narzędziami do nauczania zdalnego) oraz w sektorze przemysłu i górnictwa. Pracownicy sektora edukacji deklaruwali też częste uczenie się podczas spotkań wewnętrznych (38%), obserwacji innych pracowników (25%) oraz korzystanie z mentoringu czy coachingu (22%).

Tabela 1. Sposoby rozwoju kompetencji w miejscu pracy a sektor zatrudnienia (osoby pracujące, N = 1017, %)

	Rolnictwo	Przemysł i górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	Usługi specjalistyczne	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Ogółem
okresowa obserwacja pracy innego pracownika (tzw. job-shadowing)	4	18	14	13	14	25	22	16
mentoring, coaching	9	32	29	29	23	22	26	26
rotacja	5	19	9	11	12	4	7	11
instruktaż dotyczący np. obsługi nowego sprzętu, maszyn,	11	38	27	28	28	45	34	31

oprogramowania								
wizyty studyjne	1	5	3	4	5	1	4	4
spotkania międzyzespołowe	3	15	12	10	22	38	19	17
nie uczestniczył w żadnej z form rozwoju	75	41	57	46	48	38	47	49
N	93	251	140	164	201	93	75	1017

Źródło: BKL 2020 – badanie ludności.

Jedynym rodzajem edukacji, w którym w latach 2019 i 2020 odnotowano spadek wartości wskaźników, jest edukacja nieformalna. Spadki wartości wskaźników wystąpiły w przypadku większości sposobów samodzielnego uczenia się, z wyjątkiem uczenia się od członków rodziny lub wspólnie z nimi i uczenia się z programów komputerowych, w których odnotowano wzrosty wskazań, oraz uczenia się poprzez pracę społeczną, w którym utrzymał się ten sam niski poziom (4%). Wzrost wskazań na uczenie się od członków rodziny czy wspólnie z nimi (o 5 p.p. – z 18% w 2019 r. do 23% w 2020 r.) zdaje się być konsekwencją lockdownu i przejścia nauczania szkolnego w tryb zdalny. Z kolei wzrost wskazań na uczenie się za pomocą programów komputerowych (również o 5 p.p. – z 19% w 2019 r. do 24% w 2020 r.) wiąże się prawdopodobnie z konieczności posługiwania się różnymi platformami i narzędziami, które wykorzystywane są do nauki zdalnej.

Poziom wykorzystania nieformalnych sposobów rozwijania kompetencji warunkują te same czynniki, które różnicują uczenie się w sposób formalny lub pozaformalny: sytuacja na rynku pracy, poziom wykształcenia czy zajmowane stanowisko. Osoby pracujące częściej wykorzystują każdy sposób nieformalnego uczenia się niż bezrobotni lub nieaktywni zawodowo. Różnice są największe w przypadku korzystania z materiałów internetowych: czegoś nowego z tego typu źródeł nauczyło się w 2020 r. 57% osób pracujących, 33% bezrobotnych i 39% nieaktywnych zawodowo. Aktywność zawodowa sprzyja więc nie tylko rozwojowi kompetencji związanych z wykonywaną pracą, ale wpływa również (być może dzięki nabytym kompetencjom) na posługiwanie się Internetem także dla samodzielnego uczenia się.

Czynnikiem różnicującym posługiwanie się Internetem w celach edukacyjnych jest też wiek, który wpływa na sam fakt korzystania z nowoczesnych narzędzi komunikacji, warunkując tym samym możliwość uczenia się z ich pomocą. Podstawowym warunkiem posługiwania się Internetem w celu rozwoju kompetencji jest dysponowanie odpowiednim sprzętem, dostęp do Internetu i posiadanie kompetencji, które umożliwiają korzystanie z tych narzędzi. Na ryzyko wykluczenia cyfrowego narażone są szczególnie osoby starsze, które zdecydowanie rzadziej niż młodsze dysponują kompetencjami niezbędnymi do wykorzystania tego narzędzia.⁷ Wyniki badania kapitału ludzkiego potwierdzają wyraźne oddziaływanie wieku jako czynnika różnicującego korzystanie z Internetu, ale jednocześnie pokazują, że wśród osób starszych wzrasta odsetek posługujących się Internetem i wykorzystujących go do celów zdobywania informacji⁸. Ponad połowa osób w wieku 65 lat i starszych zadeklarowała, że korzysta z Internetu codziennie, a jedynie 25% zadeklarowało, że nie korzysta z niego w ogóle. Identyczny odsetek niekorzystających z Internetu znajdziemy w grupie 55–64-latków, podobna jest też wśród nich liczba korzystających z Internetu codziennie (55%). Wśród osób w wieku 45–54 lat jedynie 8% deklaruje, że w ogóle nie korzysta z Internetu, a w młodszych grupach wiekowych niekorzystających z Internetu nie ma w ogóle.

W celu samodzielnego rozwoju kompetencji z Internetu korzystają oczywiście znacznie częściej osoby młodsze niż starsze: różnica udziałów pomiędzy najmłodszą i najstarszą grupą wieku wynosi 21 p.p. Ponad 60% osób w wieku 18–24 lat uczy się samodzielnie, korzystając z materiałów dostępnych w Internecie. Wśród osób w wieku 65 lat i starszych odsetek ten wynosi 41%. Można jednak uznać, że jest on wysoki – dla porównania w 2017 roku wynosił jedynie 18%⁹. Osoby młodsze i w średnim wieku w 2020 r. rzadziej niż w 2019 r. uczyły się samodzielnie z materiałów dostępnych w Internecie. Może to być związane ze znaczącym

⁷ Batorski i Płoszaj 2012, Śmiałowski 2020, Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności 2021

⁸ Jako punkt odniesienia warto przywołać dane z *Diagnozy Społecznej z 2015 r.* (Czapiński i Panek 2015). Wyniki tych badań wskazywały, że wśród osób w wieku 65 lat i starszych odsetek korzystających z Internetu wynosi 17,9%, a wśród mających od 60 do 64 lat – 40,8%. Wzrost korzystających z Internetu w starszych grupach wieku może być wynikiem zarówno prostych procesów demograficznych – przechodzenia z jednej kohorty wieku do drugiej, jak i z upowszechniania się tego medium.

⁹ Dane z 2017 r. pochodzą z próby przekrojowej, a nie z panelowej. W 2019 r. odsetek korzystających z Internetu w próbie panelowej był nieco niższy niż w 2020 r. i wynosił 38%.

wzrostem korzystania ze szkoleń online i obciążeniem pracą zdalną, skutkującymi niechęcią do spędzania dodatkowego czasu przed monitorem.

Próba panelowa pozwoliła prześledzić indywidualne strategie edukacyjne badanych w latach 2019 i 2020. Dzięki temu można było wyróżnić grupy respondentów, które charakteryzowały się w tych latach stałą aktywnością edukacyjną, stałą biernością edukacyjną bądź też podejmowały działania edukacyjne jedynie w 2019 r. lub w 2020 r. W 2020 r. według wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), 3,7% osób w wieku 25-64 lata deklarowało uczestnictwo w edukacji obejmującej uczenie się formalne (szkoła i studia wyższe) i kształcenie pozaformalne (różnego rodzaju kursy i szkolenia). Dla porównania wskaźnik ten wynosił 4,8% w 2019 r. Największe zainteresowanie pogłębianiem i poszerzaniem zdobytej wiedzy wykazywali mieszkańcy województwa mazowieckiego, gdzie 5,5% (o 1,8 p.proc. więcej od średniej krajowej) badanej populacji uczestniczyło w różnych formach kształcenia ustawicznego.¹⁰ W celu identyfikacji czynników, które wpływają na bierność lub aktywność edukacyjną, analizie poddano związki pomiędzy uczestnictwem lub brakiem uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej w latach 2019 i 2020 a takimi czynnikami, jak wykształcenie, sektor zatrudnienia i stanowisko pracy. Wyniki tej analizy przedstawiono w tabelach 2–4.¹¹

Tabela 2. Aktywność/bierność edukacyjna (uczenie formalne i pozaformalne) w latach 2019 i 2020 a wykształcenie

	gimnazjum zaw	odowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	szkoła policealna	wyższe licenc./inż.	wyższe mgr	ogółem
tak 2019 i 2020	7	7	32	25	27	48	68	35
tak 2019 nie 2020	10	14	12	13	21	12	15	14
nie 2019 tak 2020	1	11	13	18	15	15	8	12
nie 2019 i 2020	82	68	42	45	37	25	9	40
N	52	219	68	187	76	84	267	953

¹⁰ *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016–2020 – GUS, 2021*

¹¹ *Raport podsumowujący wyniki badań 2019–2020 - Bilans Kapitału Ludzkiego – Warszawa 2021*

Tabela 3. Aktywność/bierność edukacyjna (uczenie formalne i pozaformalne) w latach 2019 i 2020 a stanowisko respondenta

	kierownicy	specjaliści	średni personel	pracownicy biurowi	pracownicy usług isprzedazy	robotnicy wykwalifikowani	operatorzy i monterzy	robotnicy niewykwalifikowani	ogółem
tak 2019 i 2020	80	73	45	39	26	23	17	5	44
tak 2019 nie 2020	3	12	19	23	21	10	22	12	15
nie 2019 tak 2020	6	10	15	9	14	19	11	9	12
nie 2019 i 2020	10	5	21	29	39	48	50	73	28
N	45	169	92	48	57	90	74	27	602

Tabela 4. Aktywność/bierność edukacyjna (uczenie formalne i pozaformalne) w latach 2019 i 2020 a sektor zatrudnienia

	Rolnictwo	Przemysł i górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	Usługi specjalistyczne	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	ogółem
tak 2019 i 2020	17	36	27	29	56	72	54	40
tak 2019 nie 2020	17	16	12	16	18	13	11	15
nie 2019 tak 2020	15	12	7	16	11	9	16	12
nie 2019 i 2020	51	37	55	39	16	6	20	33
N	75	177	89	111	135	73	44	705

Źródło: BKL 2019,2020 – badanie ludności.

Wyniki tej analizy pozwalają przede wszystkim wskazać korelaty stałej aktywności bądź bierności edukacyjnej. Stałej aktywności edukacyjnej sprzyjają przede wszystkim:

- **Wykształcenie wyższe magisterskie.** Wyraźnie widoczna jest różnica pomiędzy osobami legitymującymi się wykształceniem magisterskim a posiadającymi tytuł licencjata. Wśród magistrów znajdziemy największy udział tych, którzy stale rozwijają swoje kompetencje. Osoby posiadające wykształcenie licencjackie są pod względem swoich strategii edukacyjnych bardziej zbliżone do absolwentów szkół średnich: pomaturalnych, średnich zawodowych czy ogólnokształcących. Ich działania edukacyjne mają charakter raczej punktowy niż ciągły – znajdziemy wśród nich więcej niż przeciętnie osób, które uczyły się formalnie lub pozaformalnie w 2019 r. i nie kontynuowały edukacji w kolejnym roku, bądź taką aktywność podjęły w 2020 r., choć nie szkoliły się w 2019 r.
- **Zatrudnienie na stanowisku specjalisty.** Specjaliści cechują się największą spośród analizowanych grup zawodowych ciągłością działań edukacyjnych – są grupą, która swoje kompetencje rozwija systematycznie w kolejnych latach. Nieco zbliżona jest do nich grupa kierowników, jednak odsetki osób stale rozwijających swoje kompetencje są wśród nich nieco niższe.
- **Praca w sektorze usług specjalistycznych, edukacji, zdrowia i pomocy społecznej.** Pracownicy tych sektorów nie tylko najczęściej rozwijają swoje kompetencje, ale też cechuje ich ciągłość działań rozwojowych – znajdziemy wśród nich najwięcej osób, które uczyły się zarówno w 2019 r., jak i w 2020 r.

Stala bierność edukacyjna w zakresie uczenia się formalnego i pozaformalnego współwystępuje natomiast najczęściej z:

- **Wykształceniem zawodowym lub gimnazjalnym.** Osoby o takim poziomie wykształcenia zdecydowanie częściej stale nie korzystają ze szkoleń czy innych sposobów uczenia się w sposób pozaformalny.
- **Zatrudnieniem na stanowiskach robotniczych.** Osoby stale niekorzystające z kursów i szkoleń możemy spotkać najczęściej wśród robotników wykonujących prace proste, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz rolników.

- **Pracą w sektorze budownictwa i transportu.** Wśród pracowników tego sektora znajdziemy najwięcej osób konsekwentnie nieuczestniczących w szkoleniach. Odróżnia ich to od pracowników handlu, zakwaterowania, gastronomii oraz przemysłu i górnictwa, spośród których więcej osób podejmuje sporadyczną aktywność edukacyjną.

Analizie poddano też aktywność lub bierność pod względem uczenia się w miejscu pracy, uzyskując podobne wyniki (Tabela 5).¹² Stałość uczenia się w miejscu pracy występuje najczęściej wśród tych samych grup zawodowych, które stale rozwijają swoje kompetencje w sposób formalny lub pozaformalny: kierowników i specjalistów. Grupami zawodowymi deklarującymi najczęściej stały brak uczenia się w miejscu pracy są natomiast pracownicy wykonujący prace proste, pracownicy usług i sprzedawcy oraz operatorzy.

Wśród pracowników usług i sprzedawców oraz wśród techników i średniego personelu biurowego wyższe niż w innych grupach zawodowych są odsetki osób, które uczyły się w miejscu pracy w 2020 r., choć nie robiły tego rok wcześniej. W tych grupach zawodowych można by więc szukać pracowników, u których w środowisku pracy w 2020 r. zaszły zmiany wpływające na konieczność rozwoju kompetencji. Inną ciekawą grupą są specjaliści, wśród których najwyższy spośród wszystkich grup zawodowych jest odsetek osób, które w 2020 r. nie kontynuowały uczenia się w miejscu pracy. Można przypuszczać, że czynnikiem, który na to wpłynął, jest przejście na pracę zdalną i związana z tym mniejsza szansa na rozwój kompetencji w miejscu pracy.

¹² Raport podsumowujący wyniki badań 2019–2020 - Bilans Kapitału Ludzkiego – Warszawa 2021

Tabela 5. Aktywność/bierność w zakresie uczenia się w miejscu pracy a stanowisko pracy

	kierownicy	specjaliści	średni personel	pracownicy biurowi	pracownicy usług i sprzedaży	robotnicy wykwalifikowani	operatorzy i monterzy	robotnicy niewykwalifikowani	ogółem
tak 2019 i 2020	50	45	34	37	9	38	35	19	36
tak 2019, nie 2020	11	21	12	16	17	13	12	12	15
nie 2019, tak 2020	17	17	25	19	30	21	10	19	19
nie 2019 i 2020	21	17	29	28	45	27	43	50	29
N	48	170	95	51	65	98	79	30	636

Źródło: BKL 2019, 2020 – badanie ludności.

Jak wskazywano w dotychczasowych raportach BKL, silną zachętą do rozwijania kompetencji jest możliwość ich wykorzystywania w pracy. W 2020 r., podobnie jak w 2019 r. i latach poprzednich, zdecydowana większość osób uczących się formalnie, pozaformalnie lub w miejscu pracy deklarowała, że zdobytą wiedzę i umiejętności może wykorzystać w swojej pracy: 54% twierdziło, że może te umiejętności wykorzystać w dużym stopniu, 32% – w umiarkowanym, a 11% – w małym. Zaledwie 4% pracujących zadeklarowało, że w ogóle nie ma możliwości wykorzystania zdobytych umiejętności. W 2020 r. w porównaniu z 2019 r. wystąpił niewielki spadek (o 6 p.p.) odsetka osób uważających, że mogą w dużym stopniu zdobyte umiejętności wykorzystać w swojej pracy, a o 3 p.p. wzrosła liczba deklarujących, że w ogóle nie mogą ich wykorzystać. Możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności najlepiej oceniają osoby pracujące w sektorze usług specjalistycznych, edukacji oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Najmniej osób deklarujących, że zdobyte umiejętności może wykorzystać w dużym stopniu, znajdziemy wśród pracowników sektora przemysłu i górnictwa. Wśród nich najwyższy jest też odsetek deklarujących niewielkie możliwości wykorzystania wiedzy i umiejętności rozwiniętych dzięki szkoleniom.

Użyteczność wiedzy zdobytej dzięki szkoleniom wzrasta wraz ze złożonością pracy, zapotrzebowaniem na kreatywność i samodzielność. Może to tłumaczyć wysokie oceny możliwości wykorzystania zdobytych umiejętności wśród kierowników i specjalistów. Można przypuszczać, że mają oni nie tylko szersze możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy, ale też większy wpływ na wybór tematyki szkoleń, w jakich uczestniczą. Wykorzystaniu zdobytej wiedzy nie sprzyja natomiast praca rutynowa, powtarzalna – tym można wyjaśniać relatywnie niski poziom przekonania o użyteczności szkoleń wśród pracowników wykonujących prace proste czy pracowników sektora usług i sprzedawców.

Badania kapitału ludzkiego pokazują nie tylko relatywnie dobry obraz aktywności edukacyjnej w trakcie pandemii COVID-19, ale także utrzymujące się wśród większości uczestników panelu zainteresowanie dalszym rozwojem. Choć w 2020 r. odsetek badanych deklarujących, chęć rozwoju własnych umiejętności w najbliższych dwunastu miesiącach nieco się zmniejszył w stosunku do 2019 r., to nadal ponad połowa badanych (51%) i jeszcze więcej pracujących (58%) deklaruje zainteresowanie dalszym rozwojem. Z drugiej strony, trzeba też mieć na uwadze, że prawie połowa badanych nie wyraża zainteresowania uczestnictwem w zorganizowanych formach rozwoju kompetencji. Wyniki tej analizy po raz kolejny wskazują na silny związek między chęcią rozwoju kompetencji a możliwością wykorzystania ich w pracy. Osoby deklarujące, że w najbliższych dwunastu miesiącach chcą rozwijać swoje kompetencje zdecydowanie częściej niż pozostali oświadczają, że mają możliwość wykorzystania tych kompetencji w swojej pracy.

Dobrym uzupełnieniem tego wniosku jest analiza zainteresowania dalszym uczeniem się w poszczególnych grupach zawodowych. Jak wykazało przedmiotowe badanie, poziom motywacji rozwojowej jest najwyższy wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze, pracujących jako specjaliści lub technicy czy średni personel. Najniższy poziom zainteresowania dalszym rozwojem występuje natomiast wśród rolników i pracowników wykonujących prace proste, którzy jednocześnie najniżej oceniają możliwość wykorzystania zdobywanych kompetencji w swojej pracy.

Nie zmieniły się również deklarowane powody bierności edukacyjnej. Jak we wszystkich poprzednich edycjach badania, również w 2020 roku badani na pierwszym miejscu wymieniali brak motywacji zawodowej (45%). Na ten czynnik wskazywali najczęściej rolnicy (78%), a relatywnie najrzadziej – pracownicy sektora zdrowia i pomocy społecznej (53%). Można przyjąć, że potrzeba rozwoju kompetencji pojawia się wraz z nowymi wyzwaniami zawodowymi, zmianą narzędzi pracy, techniki pracy czy z nowymi zadaniami zawodowymi. Brak zawodowej motywacji do rozwoju może więc wskazywać na pewną stabilizację, czy nawet rutynę pracy, do której wykonywania nie są potrzebne nowe czy zaktualizowane kompetencje. Pośrednio wskazuje to na brak zmian czy wprowadzania nowych rozwiązań w firmach lub instytucjach zatrudniających tych pracowników.

Drugą w kolejności deklarowaną barierą uczenia się w zorganizowany sposób jest brak czasu z powodów osobistych (27%). Na tę barierę wskazują najczęściej pracownicy sektora zdrowia i pomocy społecznej (47%) oraz pracownicy sektora przemysłu i górnictwa (36%). Na brak czasu z powodów osobistych wskazują częściej osoby młodsze, rzadziej – starsze. Osoby w wieku 45 lat i starsze często deklarują natomiast, że w ich wieku nie ma sensu się kształcić. W grupie osób mających 65 lat i starszych, 55% odpowiadających na pytanie zgodziło się ze stwierdzeniem, że są za starzy na uczenie. Wśród nieco młodszych, mających 55–64 lat, odsetek wyrażających przekonanie o braku sensu kształcenia ze względu na wiek wynosił 33%, a wśród osób w wieku 45–54 lat 20%. To silne i utrwalone przekonanie o braku sensu uczenia się w starszym wieku może być poważną barierą utrudniającą utrzymywanie aktywności zawodowej wśród osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Warto mieć na uwadze, że przekonanie to odnosi się nie tylko do rozwoju kompetencji związanych z wykonywaną pracą, ale do uczenia się w sposób zorganizowany w ogóle. Może ono poważnie utrudniać uczestnictwo w różnych innych inicjatywach, mających na celu rozwój kompetencji osób starszych, w tym kompetencji cyfrowych, na które zwraca się uwagę w Krajowym Planie Obudowy (KPO 2020).

Rzadko wymienianymi barierami aktywności edukacyjnej są natomiast brak zachęty ze strony pracodawcy, przekonanie o braku użyteczności dotychczasowych szkoleń czy zbyt wysokie koszty szkoleń. Wyniki tej analizy warto wykorzystać do wypracowywania kierunków

działań wspierających aktywność edukacyjną dorosłych. Kluczowe wydaje się dobre rozpoznanie potrzeb rozwojowych, motywacji do uczenia się i barier utrudniających to uczenie oraz sposobów rozwoju kompetencji adekwatnych dla danej kategorii osób, a dopiero w dalszej kolejności zapewnianie wsparcia finansowego.¹³

¹³ *Raport podsumowujący wyniki badań 2019–2020 - Bilans Kapitału Ludzkiego – Warszawa 2021*

3. ZAANGAŻOWANIE PRZEDSIĘBIORSTW W ROZWÓJ KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW

Inwestycje przedsiębiorców w rozwój kompetencji pracowników przynoszą wymierne korzyści zarówno dla samych firm, jak i pracowników biorących udział we wspieranych aktywnościach. Z jednej strony stają się katalizatorem zmian na drodze do bardziej otwartej i innowacyjnej działalności gospodarczej. Z drugiej strony są odpowiedzią na nowe potrzeby kompetencyjne pojawiające się wraz z szybkim rozwojem technologii i stają się niezbędne do funkcjonowania w gospodarce opartej na wiedzy.

Jedną z konsekwencji Covid-19 na polskim rynku pracy był coraz częściej podnoszony przez pracodawców problem niedoborów kadrowych¹⁴. Zgodnie z wynikami badania *Barometr Rynku Pracy XII* za III kwartał 2019 r., ponad połowa pracodawców miała problemy ze znalezieniem pracowników (z tego 6,4% na wszystkich szczeblach, 7,4% miała problem ze znalezieniem pracowników wyższego szczebla, 13% średniego szczebla i 28,9% niższego szczebla).¹⁵ Zdaniem pracodawców na trudności rekrutacyjne wpływały: brak kandydatów, zbyt wysokie oczekiwania finansowe, niewystarczające kompetencje, niedopasowanie kompetencji, niestawianie się kandydatów na rozmowę, rezygnacja kandydatów z zaoferowanej pracy albo z dalszej rekrutacji.

W tym kontekście warto zauważyć przygotowanie sektora usług szkoleniowych i doradczych do świadczenia wysokiej jakości usług w zakresie dostarczania poszukiwanych kompetencji. Jak pokazują badania „Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy”¹⁶ przedstawiciele tego sektora są reaktywni w tworzeniu nowoczesnej oferty dla firm i rzadko wykazują się innowacyjnością w zakresie sposobów świadczenia usług. Raport przedstawia sytuację sektora przed wybuchem pandemii i nie nastroja optymizmem w zakresie umiejętności świadczenia szkoleń/doradztwa w formie zdalnej – przed pandemią większość

¹⁴ W 2020 r. w związku z pandemią COVID-19 i wzrostem bezrobocia sytuacja pracodawców w zakresie pozyskania pracowników trochę się polepszyła, jednakże równocześnie sama epidemia szczególnie w II kw. wpłynęła negatywnie na chęć do poszukiwania pracy (w II kw. wzrosła bardzo liczba biernych zawodowo, tj. niepracujących i nieposzukujących pracy).

¹⁵ „Barometr Rynku Pracy”, *Work Service 2019 r.*, <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-XII-edycja>,

¹⁶ <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/rozwoj-kompetencji-uczenie-sie-doroslych-i-sektor-rozwojowy>.

firm nie miało doświadczenia w prowadzeniu szkoleń/doradztwa zdalnie. Znalazło to swoje potwierdzenie w badaniach przeprowadzonych po wybuchu pandemii na zlecenie Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Usługi Rozwojowe, które wykazało duże potrzeby sektora szkoleniowego i doradczego w zakresie podniesienia umiejętności świadczenia usług w zmienionych warunkach oraz wzmocnienia infrastruktury do świadczenia usług w tej formie¹⁷. Wyniki badań wskazują, że dalej należy wzmacniać potencjał instytucji dostarczających poszukiwanych kompetencji oraz systemowe rozwiązania służące identyfikacji poszukiwanych kompetencji.

Zmiany na rynku pracy wywołane przez epidemię COVID-19 oddziaływały także w 2021 roku. Wyraźnie zmniejszyły się, podnoszone w ostatnich latach, problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników. W większości zawodów popyt zrównoważył się z podażą pracy. W deficycie utrzymują się nadal liczne profesje z branży budowlanej i produkcyjnej. Zwiększyły się problemy z pozyskaniem pracowników w branży medycznej. Podobnie jak w poprzednich latach, niedobory kandydatów wynikały przede wszystkim z trudnych warunków pracy, nieatrakcyjnych wynagrodzeń, braków w kwalifikacjach i doświadczeniu. W Barometrze zawodów na 2021 rok nie wskazano, by pojawić się miały duże nadwyżki pracowników. Sytuacja w wielu profesjach ulegnie pogorszeniu, jednak w większości zawodów rynek powinien być na tyle chłonny (ze względu na utrwalone w ostatnich latach braki), aby osoby chętne do pracy i posiadające odpowiednie kwalifikacje mogły znaleźć dla siebie zatrudnienie. Z większymi trudnościami w poszukiwaniu pracy muszą się liczyć (podobnie jak w poprzednich latach) ekonomiści.¹⁸

W perspektywie długofalowej czynniki takie jak malejące zasoby pracy i niedopasowanie struktury kwalifikacji do potrzeb rynku pracy mogą prowadzić do mniejszego tempa wzrostu gospodarczego. Dlatego istotne jest podjęcie z odpowiednim wyprzedzeniem działań zapewniających równowagę na rynku pracy, rozumianą jako zbilansowanie popytu podaży na określone zawody i kwalifikacje oraz zwiększających wydajność pracy (poprzez zapewnienie umiejętności i kwalifikacji umożliwiających funkcjonowanie zawodowe kadr w realiach

¹⁷ <https://www.rada.pifs.org.pl/index.php/raporty-analizy/>.

¹⁸ Barometr zawodów 2021 – WUP Kraków

gospodarki 4.0).

Wydaje się także niezbędne wsparcie procesu robotyzacji produkcji na dużą skalę. Zależność między stosowaniem robotów w produkcji przemysłowej a poziomem zatrudnienia jest złożona. Nowe miejsca pracy tworzone dzięki robotyzacji powstają w części w przedsiębiorstwach przemysłowych i w części w sektorze usług, poza tymi przedsiębiorstwami. W przedsiębiorstwach znacząco zmienia się struktura zatrudnionych. W miejsce niektórych likwidowanych stanowisk produkcyjnych powstają nowe miejsca pracy związane z obsługą zwiększonej produkcji (przedstawiciele handlowi, specjaliści od marketingu i logistyki) oraz samych robotów (sterowanie, konserwacja). Saldo efektów robotyzacji dla rynku pracy, prawdopodobnie nie jest zatem ujemne, jeżeli weźmie się pod uwagę wzrost popytu na specjalistów w zawodach związanych z robotyką w całej gospodarce. Popyt na roboty przemysłowe powoduje tworzenie nowych miejsc pracy w jednostkach edukacyjnych i na wyższych uczelniach, instytucjach sektora badań i rozwoju, skierowanych na zwiększanie zastosowań robotów, tworzenie literatury fachowej itd. Biorąc jednak pod uwagę szereg korzyści związanych z robotyzacją, jak wzrost produkcji, poprawa elastyczności, wydajności i jakości produkcji, robotyzacja jawi się jako rozwiązanie potrzebne nie tylko dla wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw ale także powinna być rozwiązaniem problemów malejących zasobów pracy.

4. PODSUMOWANIE

Wyniki przedstawione w tym rozdziale wskazują, że pandemia COVID-19 nie wpłynęła negatywnie na poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków mierzony uczestnictwem w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. Wartości ogólnych wskaźników uczenia się dorosłych z 2020 r. są zbliżone do wartości z poprzednich lat. Zmiany zaszły jednak w zakresie wykorzystywanych form rozwoju kompetencji, a w szczególności w stopniu korzystania z uczenia się na odległość czy uczenia się w miejscu pracy. Konieczność przystosowania się do zaostrzonych wymogów bezpieczeństwa, praca zdalna czy praca rotacyjna spowodowały, że wielu pracowników musiało zdobyć nowe umiejętności, nie tylko związane z korzystaniem z platform i narzędzi do pracy na odległość. Kryzys wywołany pandemią mógł być więc dla wielu osób bodźcem i okazją do rozwinięcia takich umiejętności, których nie uzyskaliby w innych warunkach. Patrząc z tej perspektywy, pandemia COVID-19, mimo ogromnych kosztów, może być traktowana jako szansa rozwojowa, którą warto dobrze wykorzystać. Wymaga to jednak refleksji nad zmianami, jakie miały miejsce podczas jej trwania, wyciągnięcia wniosków i wykorzystania zdobytych doświadczeń. Refleksja ta powinna z kolei bazować na dowodach, w tym danych dotyczących sposobów uczenia się osób dorosłych, motywacji do tego uczenia, realnych barier utrudniających rozwój. Źródłem takich dowodów mogą być badania BKL, które po raz kolejny wskazują, jak silną rolę w kształtowaniu motywacji do rozwoju odgrywa środowisko pracy oraz potwierdzają różnorodność sposobów uczenia się dorosłych.

Nie należy też zapominać o ciągle dużej grupie osób stale biernych edukacyjnie, najczęściej również nieaktywnych zawodowo lub zatrudnionych na stanowiskach w niewielkim stopniu stymulujących do rozwoju. Nie ucząc się, pozostają w tyle, zwiększając swój dystans do osób stale aktywnych. Działania wspierające aktywność edukacyjną osób dorosłych powinny być więc realizowane niejako dwutorowo. Z jednej strony powinny służyć maksymalizacji potencjału osób rozwijających swoją karierę zawodową, mających silną zawodową stymulację do rozwoju, wzmacnianą przez poczucie wykorzystania w pracy zdobywanych umiejętności. Z drugiej zaś strony, dając możliwość rozwoju tym, którzy albo pozostają poza

rynkiem pracy, albo wykonują pracę, która pozornie nie wymaga aktualizacji kompetencji. Osoby te są szczególnie narażone na ryzyko dezaktualizacji kompetencji, a w sytuacji automatyzacji prostych zadań – na ryzyko utraty pracy. We wszystkich tych działaniach trzeba mieć na względzie z jednej strony szeroki i stale poszerzający się dostęp do wiedzy, z drugiej zaś właściwą dla osób dorosłych potrzebę praktycznego wykorzystania zdobywanej wiedzy i umiejętności – czy to w obszarze zawodowym, czy prywatnym. Dobrym kierunkiem działań jest więc wspieranie uczenia się w miejscu pracy, poszerzania możliwości walidacji kompetencji zdobytych poza system kształcenia formalnego, dowartościowanie roli brokerów wiedzy, trenerów, których rolą jest wspieranie uczących się w doborze treści i formy kształcenia oraz wzmocnienia uczenia się poprzez działanie.

5. Bibliografia

1. GUS (2021), *Wyniki finansowe przedsiębiorstw niefinansowych I-XII 2020*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/>.
2. MamBiznes (2020), *W czasie pandemii biznes chętniej sięga po szkolenia online*, <https://mambiznes.pl/wlasny-biznes/czasie-pandemii-biznes-chetniej-sie-szkolenia-online-102519>.
3. PIFS (2020), *Badanie sytuacji ekonomicznej podmiotów świadczących usługi rozwojowe*, <https://pifs.org.pl/aktualnosci/412-raport-pifs-z-badania-kondycji-i-sytuacji-ekonomicznej-770-podmiotow-w-branzy-szkoleniowej>.
4. SAP (2021), *Przedsiębiorstwa w dobie pandemii – raport z badania firm*, <https://www.sap.com/poland/cmp/dg/pl-raport-z-badania-firm/typ.html>.
5. Batorski, D. Płoszaj, A. (2012). *Diagnoza i rekomendacje w obszarze kompetencji cyfrowych społeczeństwa i przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu w kontekście zaprogramowania wsparcia w latach 2014–2020*. https://www.euroreg.uw.edu.pl/dane/web_euroreg_publications_files/3513/ekspertyza_mr_r_kompetencjacyfrowe_2014-2020.pdf
6. Górniak, J. Strzebońska, A. Worek, B. (2020). *Rozwój kompetencji: uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy*. PARP. Warszawa.
7. OECD. (2021). *Adult Learning and COVID-19: How much informal and non-formal learning are workers missing?* <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/adult-learning-and-COVID-19-how-much-informal-and-non-formal-learning-are-workers-missing-56a96569/#figure-d1e185>
8. Śmiałowski, T. (2020). *Demograficzne i terytorialne uwarunkowania zróżnicowania wykluczenia cyfrowego*. „Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician”, vol. 65, 2020, 1, s. 34–45.
9. UNESCO. (2020). *UNESCO COVID-19 Education Response Education Sector Issue Notes*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374636>
10. Worek, B. (2019). *Uczące się społeczeństwo. O aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. Kraków.