



research
solutions
strategy

Badanie potrzeb mieszkańców w obszarze Lifelong Learning (LLL)

Raport końcowy

Część I
badanie ilościowe



Od 25 lat
wskazujemy
drogę!

STYCZEŃ 2026



Wykonawca:

ASM Research Solutions Strategy s.p. z o.o.

99-301 Kutno, ul. Grunwaldzka 5,

tel.: + 48 24 355 77 00, e-mail: sekretariat@asmresearch.pl

asmresearch.com.pl / neurodata.pl

Zespół badawczy:

Ewelina Dąbrowska-Nowak

Malwina Malczewska

Małgorzata Walczak-Gomuła

Olga Korczyńska

dr Joanna Syrda

Aneta Gierowska

dr Maria Kotkiewicz

Wiktoria Świat

Justyna Romanowska-Zapart

Aleksandra Płaczek

Kamila Stefaniak

ISBN

Wykaz skrótów

- ADR – transport materiałów niebezpiecznych (ang. *Accord Dangerous Routier*)
- AI – sztuczna inteligencja (ang. *Artificial Intelligence*)
- BHP – Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
- C/C+E – prawo jazdy kategorii C i C+E, uprawnienia do prowadzenia ciężarówki oraz ciężkiej naczepy
- CAPI – wywiad bezpośredni przeprowadzany przez ankietera z wykorzystaniem urządzenia mobilnego (ang. *Computer Assisted Personal Interviewing*)
- CATI – wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (ang. *Computer-Assisted Telephone Interview*)
- CMR – międzynarodowy list przewozowy, podstawowy dokument przewozu ładunku
- CNC – komputerowe sterowanie numeryczne
- EKG – elektrokardiografia
- ERP – oprogramowanie do kompleksowego zarządzania przedsiębiorstwem (ang. *Enterprise Resource Planning*)
- F-gaz / Certyfikat F-Gaz – fluorowane gazy cieplarniane / certyfikat potwierdzający zdolność do pracy z F-gazami
- HACCP – System Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli (ang. *Hazard Analysis and Critical Control Points*)
- HDS – Hydrauliczny Dźwig Samochodowy
- HR – zasoby ludzkie / dział kadr (ang. *Human Resources*)
- HVAC – ogrzewanie, wentylacja i klimatyzacja (ang. *Heating, Ventilation, and Air Conditioning*)
- IOG – istotne obszary gospodarki
- IOGP – istotne obszary gospodarki Pomorza
- IT – technologie informatyczne (ang. *Information Technology*)
- MBA – studia podyplomowe z zakresu zarządzania i administracji biznesu (ang. *Master of Business Administration*)
- MIG/MAG – półautomatyczny proces spawania drutem w osłonie gazów (ang. *Metal Inert Gas / Metal Active Gas*)
- OPZ – Opis Przedmiotu Zamówienia

- OZE – Odnawialne Źródła Energii
- RKO – Resuscytacja Krążeniowo-Oddechowa
- SAP – oprogramowanie typu ERP (ang. *System Applications and Products in Data Processing*)
- SEP – uprawnienia Stowarzyszenia Elektryków Polskich (elektryczne, energetyczne, gazowe)
- TDT – Transportowy Dozór Techniczny
- TIG – spawanie elektrodą wolframową w ostonie gazów obojętnych (ang. *Tungsten Inert Gas*)
- UDT – Urząd Dozoru Technicznego – instytucja nadzorująca urządzenia techniczne
- VAT – podatek od towarów i usług (ang. *Value-Added Tax*)
- WMS – system zarządzania magazynem zintegrowany z ERP (ang. *Warehouse Management System*)

Spis treści

Streszczenie	6
Wprowadzenie	8
Metodologia badań	9
Problematyka badawcza	9
Założenia badawcze i dobór próby.....	10
Techniki badawcze	11
Prezentacja badań własnych	13
Charakterystyka badanych	13
Uczestnictwo w kursach/szkoleniach/studiach podyplomowych w ostatnich 2 latach	23
Rodzaje kursów/szkoleń/studiów podyplomowych i ich ocena	32
Motywacje do odbywania kursów/szkoleń/studiów podyplomowych	66
Rozwój zawodowy w obecnym miejscu pracy	74
Plany rozwoju zawodowego oraz rozwijanie konkretnych kompetencji/ umiejętności	85
Plany rozwoju zawodowego pracowników w najbliższych 12 miesiącach	85
Bariery i motywacje do rozwoju zawodowego	91
Potrzeby i plany w zakresie rozwoju umiejętności i kompetencji, oraz dopasowanie umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych, pracownika do miejsca pracy	98
Ocena oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w województwie pomorskim	112
Poradnictwo edukacyjne i oferta kształcenia ustawicznego	121
Wnioski i rekomendacje	128
ANEKS	138
Spis tabel i wykresów	138
Kwestionariusz ilościowy.....	142

Streszczenie

Raport prezentuje analizę danych ilościowych uzyskanych z wykorzystaniem technik CATI (wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo) i CAPI (wywiadów bezpośrednich z wykorzystaniem urządzenia mobilnego) na próbie 2000 respondentów pracujących w 8 istotnych obszarach gospodarki (IOG) Pomorza.

Celem badania była kompleksowa diagnoza doświadczeń szkoleniowych i zawodowych pracowników oraz identyfikacja ich aktualnych i przyszłych potrzeb w zakresie rozwoju umiejętności i kwalifikacji zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem uwarunkowań korzystania z kształcenia ustawicznego i poradnictwa edukacyjnego. Badanie miało na celu określenie skali i charakteru aktywności edukacyjnej podejmowanej przez pracowników w ostatnich 24 miesiącach oraz ocenę jej przydatności w kontekście wykonywanej pracy i planów rozwoju kariery zawodowej. Ponadto analiza dążyła do rozpoznania stopnia dopasowania posiadanych kompetencji do wymagań zajmowanych stanowisk pracy, a także do identyfikacji luk kompetencyjnych oraz obszarów, które pracownicy chcieliby rozwijać lub uzupełniać. Istotnym elementem badania była również analiza motywacji i barier podejmowania aktywności edukacyjnej, w tym roli pracodawcy w stymulowaniu rozwoju kompetencji, a także ocena dostępności, jakości i dopasowania oferty kształcenia ustawicznego do realnych potrzeb pracowników. Uzupełnieniem tych analiz było rozpoznanie źródeł informacji wykorzystywanych przez pracowników do pozyskiwania wiedzy o możliwościach rozwoju oraz określenie skali korzystania i oczekiwań wobec poradnictwa edukacyjnego jako narzędzia wspierającego planowanie i realizację ścieżki kariery zawodowej.

Niniejsza analiza ukazuje silną orientację na praktyczne, krótkoterminowe kursy/szkolenia, wysoką ocenę ich przydatności oraz dominację motywacji rozwojowych. Jednocześnie zidentyfikowano bariery rozwojowe związane z dysponowaniem czasem wolnym i niskim poziomem świadomości/znajomości oferty edukacyjnej w regionie. Zjawisko to może być wyzwaniem dla dalszego rozwoju kompetencji w województwie pomorskim.

Wśród kursów i szkoleń wybieranych przez uczestników badania dominowały kursy/szkolenia zawodowe lub kwalifikacyjne, w których uczestniczyło 82,7% badanych. Znacznie rzadziej wybierano kursy językowe (13,7%) i szkolenia z rozwoju osobistego (12,5%) czy studia podyplomowe (4,6%). Wzorec ten jest spójny w większości IOGP, choć w obszarze nowoczesnych technologii i zdrowia zaobserwowano większą dywersyfikację kursów/szkoleń, w tym wyższy udział studiów podyplomowych.

Analiza tematyki szkoleń wskazała na dominację kursów związanych z uzyskiwaniem uprawnień i certyfikatów (UDT, SEP, ADR) – 18,0%, a także rosnące znaczenie kursów z zakresu technologii cyfrowych – 9,3%. W obszarach technicznych i regulowanych (morska, energetyczna, transportowa) przeważały szkolenia praktyczne, natomiast

w obszarach usługowych i nowoczesnych technologii większą rolę odgrywały szkolenia z zakresu kompetencji miękkich, zarządzania i obsługi klienta. Przydatność szkoleń została oceniona wysoko – dominowały noty 5 i 6 w skali sześciostopniowej, szczególnie w obszarach związanych z technologiami, zdrowiem, zarządzaniem i komunikacją.

Uczestnictwo w szkoleniach było motywowane głównie postawą prorozwojową – chęcią podniesienia kwalifikacji (72,9%), lepszego radzenia sobie z obowiązkami (32,2%) oraz ciekawością tematów i zagadnień (32,0%). Poza tym ważną rolę odgrywały również wymogi pracodawcy (25,7%) i czynniki finansowe (24,5%).

Większość pracowników (61,6%) była zdania, że ich praca wymaga stałego dokształcania, z najwyższym poziomem tej świadomości w obszarach nowoczesnych technologii, zdrowia i usług opiekuńczych. Możliwości rozwoju w miejscu pracy oceniono generalnie pozytywnie – 53,1%, a wsparcie pracodawcy najczęściej przybierało formę organizacji szkoleń, finansowania edukacji i zachęcania do rozwoju, szczególnie w obszarze nowoczesnych technologii i energetyki. W planach na najbliższe 12 miesięcy większość badanych stwierdziła, że nie zamierza uczestniczyć w szkoleniach (67,4%), a głównymi barierami są brak potrzeby (53,1%) i brak czasu (49,8%). Osoby planujące swój rozwój w przyszłości najczęściej będą wybierały kursy zawodowe (71,1%), rzadziej językowe (28,6%) i szkolenia z rozwoju osobistego (12,7%); studia podyplomowe pozostały najmniej popularną formą rozwoju (7,8%).

Możliwości rozwoju zawodowego w firmie są oceniane wyraźnie pozytywnie, z przewagą wysokich wskazań: 5 – 30,4%, 6 – 22,7% (łącznie 53,1%). Najwyżej oceniono możliwość rozwoju w IOGP nowoczesnych technologii i energetyki, a najniższej w obszarze turystyki. Jeśli chodzi o formy wsparcia ze strony pracodawców, to przybierało one głównie postać: motywowania, organizowania szkoleń wewnętrznych i finansowania kursów zewnętrznych. Warto zaznaczyć, że w IOGP takim jak turystyka wskazywano często na brak jakiegokolwiek wsparcia.

Znajomość regionalnej oferty edukacyjnej określono na niskim poziomie – 81,2% badanych zadeklarowało brak jej znajomości, choć osoby zaznajomione z ofertą oceniały ją wysoko zarówno pod względem jakości, dostępności i różnorodności. Najczęstszym źródłem informacji o dostępnej w regionie ofercie edukacyjnej były strony internetowe (73,9%), polecenia znajomych/rodziny (33,8%) oraz media społecznościowe (33,0%), rzadziej pracodawcy (23,8%) czy doradcy zawodowi (6,3%). W przeszłości z poradnictwa edukacyjno-zawodowego skorzystało niemal 95% respondentów, jednak w ciągu najbliższych 12 miesięcy ponad połowa (53,0%) nie planuje korzystać z takich usług, głównie z powodu braku potrzeby (63,2%). Motywacje do korzystania z poradnictwa edukacyjnego obejmowały rozwój osobisty, podnoszenie kwalifikacji (24,0%), wymogi instytucjonalne (21,2%), ciekawość, uczucie potrzeby (19,2%) oraz określenie kierunku kształcenia/ścieżki zawodowej (18,3%), jednak z wyraźnymi różnicami uwzględniając poszczególne obszary gospodarcze.

Wprowadzenie

Podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego oraz wzmocnienie postaw sprzyjających uczeniu się przez całe życie stanowią jeden z kluczowych czynników wpływających na równowagę pomiędzy popytem a podażą pracy na rynku regionalnym. Skuteczna realizacja polityki rynku pracy wymaga nie tylko działań systemowych, ale również aktywnego zaangażowania mieszkańców regionu w rozwój własnych kompetencji i umiejętności zawodowych na różnych etapach życia. Współczesne działania w obszarze rynku pracy w dużym stopniu koncentrują się na rozwoju kompetencji – zarówno zawodowych, jak i ogólnych – osób funkcjonujących na rynku pracy, a także na tworzeniu mechanizmów wspierających proces ciągłego uczenia się. Istotną rolę w tym zakresie odgrywa dostępna infrastruktura instytucjonalna oferująca usługi szkoleniowe i edukacyjne. Kluczowe znaczenie ma jednak takie kształtowanie oferty szkoleniowej, aby była ona adekwatna do realnych i aktualnych potrzeb regionalnych pracodawców oraz odpowiadała na zmieniające się wymagania rynku.

Z perspektywy rozwoju przedsiębiorstw oraz stabilności rynku pracy niezbędne jest systematyczne gromadzenie i aktualizowanie informacji dotyczących zasobów pracy, w tym dostępności pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach. Jednocześnie równie ważne jest rozpoznanie potrzeb samych pracowników w zakresie doskonalenia kompetencji, które umożliwiają im utrzymanie zatrudnienia, rozwój zawodowy, awans wewnętrzny lub zmianę miejsca pracy. Mobilność zawodowa – zarówno wewnątrz organizacji, jak i pomiędzy pracodawcami – staje się bowiem coraz istotniejszym elementem współczesnych ścieżek kariery.

Zebrane informacje stanowią podstawę do skutecznego planowania działań wspierających pracodawców w dostępie do wykwalifikowanych kadr, a także do projektowania i doskonalenia systemu kształcenia ustawicznego, odpowiadającego potrzebom obecnych i przyszłych uczestników rynku pracy.

W tym kontekście realizacja przedmiotowego badania była uzasadniona potrzebą identyfikacji najbardziej efektywnych narzędzi i form działań promujących ideę uczenia się przez całe życie (Life Long Learning) jako elementu świadomego budowania ścieżki zawodowej. Badanie pozwoliło na rozpoznanie sposobów korzystania ze szkoleń, oczekiwań wobec ich formy i treści, preferowanego modelu idealnego szkolenia, a także rzeczywistych potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych badanych osób. Istotnym obszarem analizy były również motywacje do podnoszenia kompetencji i rozwijania umiejętności, które mają bezpośredni wpływ na aktywność edukacyjną oraz gotowość do uczenia się przez całe życie, a także oczekiwania i potrzeby związane z poradnictwem edukacyjnym.

Metodologia badań

Problematyka badawcza

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone w następujących obszarach problemowych:

- dopasowanie kompetencyjne pracowników;
- dotychczasowe doświadczenie zawodowe;
- zapotrzebowanie na umiejętności, w tym kwalifikacje zawodowe;
- postrzeganie możliwości rozwoju zawodowego.

Poniżej przedstawiono zakres zagadnień objętych analizą, dotyczących dotychczasowych doświadczeń edukacyjnych i zawodowych pracowników, ich potrzeb rozwojowych oraz uwarunkowań korzystania z kształcenia ustawicznego i poradnictwa edukacyjnego:

- aktywność edukacyjna w ostatnich 24 miesiącach przed udziałem w badaniu – charakterystyka i ocena przydatności w kontekście aktualnie wykonywanej pracy i rozwoju zawodowego;
- posiadane wykształcenie, dotychczasowe doświadczenia zawodowe oraz plany w zakresie rozwoju zawodowego, w tym ocena aktualnego miejsca pracy pod względem możliwości rozwoju zawodowego;
- potrzeby i plany w zakresie rozwoju umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych;
- dopasowanie umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych, pracownika do miejsca pracy;
- identyfikacja umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych, jakie pracownik chciałby rozwijać i/lub pozyskać;
- motywacje i bariery aktywności edukacyjnej w zakresie rozwoju umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych, z uwzględnieniem roli i wpływu pracodawcy;
- znajomość możliwości rozwoju umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych, w toku kariery zawodowej oraz ocena oferty edukacyjnej pod kątem dostępności, jakości i stopnia dopasowania do potrzeb;
- czynniki determinujące wybór konkretnej usługi kształcenia ustawicznego;
- określenie źródeł wiedzy, z których pracownik czerpie informacje o ofercie kształcenia ustawicznego oraz ocena ich przydatności;
- dostępność i skala korzystania z usługi poradnictwa edukacyjnego;
- ocena przydatności i oczekiwania względem usługi poradnictwa edukacyjnego.

Założenia badawcze i dobór próby

Ze względu na wskazane powyżej pytania problemowe i cele badawcze, badaniem ilościowym objęto wyłącznie respondentów spełniających określone kryteria. Respondentami mogły być osoby (pracownicy), które w okresie 24 miesięcy poprzedzających udział w badaniu nabywały umiejętności, w tym kwalifikacje zawodowe, uczestnicząc wyłącznie we wskazanych poniżej formach kształcenia ustawicznego¹, tj.:

- kursach (z wyłączeniem kursów z zakresu BHP);
- szkoleniach;
- studiach podyplomowych.

Respondentem badania była więc osoba, która łącznie:

- była osobą pełnoletnią w momencie badania
- mieszkała w momencie badania na terenie województwa pomorskiego
- pracowała w przedsiębiorstwie, która działa/ funkcjonuje na terenie województwa pomorskiego
- pracowała w jednym z 8 IOGP wskazanych poniżej
- w ciągu 24 miesięcy poprzedzających badanie brała udział/ uczestniczyła w szkoleniu (oprócz szkolenia BHP), kursie lub studiach podyplomowych

Wskazane powyżej założenia badawcze dotyczące respondentów umożliwiły dobór takich osób, które posiadały kompetencje i wiedzę adekwatne do analizowanego zakresu badawczego.

W badaniu wzięło udział 2000 respondentów pracujących w 8 istotnych obszarach gospodarki Pomorza (IOGP). W badaniu przyjęto strategię, w której respondenci sami określali swoją przynależność DO wskazanych IOGP, innymi słowy dokonywali samoidentyfikacji na podstawie jednego z pytań w ankiecie. Strategia ta opierała się na założeniu, że respondenci sami byli ekspertami w zakresie własnych doświadczeń zawodowych, Ponadto, umożliwiło to elastyczne podejście do zmieniających się realiów rynku pracy, gdzie granice między branżami mogą być płynne i nie zawsze jednoznaczne. Samoidentyfikacja do obszarów gospodarczych dokonywana przez respondentów pozwoliła również na lepsze zrozumienie ich perspektywy i doświadczeń zawodowych, co było kluczowe dla dokładnej analizy i interpretacji wyników.

W celu zapewnienia wystarczającej z punktu widzenia metodologicznego reprezentacji wszystkich podmiotów IOGP założono, że liczba zrealizowanych wywiadów w każdym z nich będzie wynosić minimum 200. Ostatecznie w każdym z IOGP wykonano więcej niż 200 wywiadów ze względu na ogólnie założoną wielkość próby wynoszącą 2000

¹ Weryfikacja tego faktu odbywała się na podstawie deklaracji badanych tj. na podstawie pytania ankietowego.

obserwacji. Szczegółowy rozkład założonej i zrealizowanej próby został zaprezentowany w poniższej tabeli.

Tabela 1. Rozkład próby badawczej i zrealizowana próba badawcza

IOG	Próba zrealizowana	Minimalne zakładane wartości próby
morska i stoczniowa	260	200
transport, logistyka, magazynowanie	270	200
nowoczesne technologie w produkcji i usługach	260	200
zdrowie i usługi opiekuńcze	220	200
turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	240	200
energetyka, w tym OZE	260	200
rolno-spożywcza	230	200
produkcja przemysłowa	260	200
suma	2000	1600

Źródło: opracowanie własne na podstawie OPZ oraz wyników badań ilościowych

Wywiady prowadzono techniką CATI i CAPI (szczерzej opisaną w kolejnym podrozdziale). Badanie ilościowe prowadzone techniką CAPI zostało przeprowadzone w miejscach obecności potencjalnych respondentów, tj. w bezpośredniej okolicy miejsc pracy lub przy miejscach pracy, a także – w uzasadnionych przypadkach – w lokalizacjach wskazanych przez respondentów jako dogodne do realizacji badania. Badanie nie było realizowane w centrach informacji zawodowej, ośrodkach kształcenia dorosłych ani szkołach branżowych, ze względu na ryzyko jednorodności doświadczeń badanej populacji.

Rekrutacja do badania była prowadzona w różnych miejscowościach województwa pomorskiego oraz w różnych lokalizacjach w obrębie tych samych miejscowości. Należy natomiast zaznaczyć, że w badaniu nie założono doboru reprezentatywnego pod względem liczby pracowników w danym powiecie, wobec powyższego rekrutacja respondentów była prowadzona głównie w dużych ośrodkach (miastach i miejscowościach), w których występowało duże skupisko przedsiębiorstw.

Techniki badawcze

Przedmiotowe badanie realizowane zostało z wykorzystaniem technik CATI oraz CAPI. Technika CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*) polegała na przeprowadzaniu wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo, w których ankieter odczytywał pytania respondentom, a uzyskiwane odpowiedzi były bezpośrednio rejestrowane w systemie informatycznym, co zapewniało standaryzację przebiegu wywiadu oraz kontrolę poprawności logicznej danych.

Technika CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*) polegała na realizacji wywiadu bezpośredniego przez ankietera z wykorzystaniem urządzenia mobilnego (tabletu lub smartfona), które umożliwiło elektroniczne wprowadzanie odpowiedzi, rejestrowanie danych technicznych (np. GPS, czasu trwania wywiadu) oraz stosowanie zaawansowanych kontroli logicznych w trakcie rozmowy. Wywiad odbywał się twarzą w twarz, przy zakładach pracy wytypowanych do badania.

W ramach badania CAPI założono, że liczba możliwych do przeprowadzenia wywiadów w ramach jednego przedsiębiorstwa uzależniona zostanie od jego wielkości, co prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2. Wielkość przedsiębiorstwa i liczba możliwych do zrealizowania ankiet

Wielkość przedsiębiorstw pod względem zatrudnienia (liczba pracowników)	Liczba osób pracujących możliwych do przebadania w ramach jednego przedsiębiorstwa w zależności od wielkości zatrudnienia
1-9	2
10-49	5
50-249	10
250 i więcej	12

Źródło: opracowanie własne na podstawie koncepcji badań ilościowych techniką CAPI

Prezentacja badań własnych

Charakterystyka badanych

W niniejszym rozdziale przedstawiono charakterystykę próby badawczej z uwzględnieniem podstawowych cech społeczno-demograficznych oraz zawodowych respondentów. Omówiono strukturę płci, wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia oraz wielkości zakładu pracy.

Struktura płci w próbie wskazuje na przewagę mężczyzn (57,6%) nad kobietami (42,4%). Pod względem miejsca zamieszkania dominowali mieszkańcy dużych miast (powyżej 100 tys. osób) - (63,4%), następnie miast od 20 do 50 tys. (13,4%) i od 50 do 100 tys. (9,8%); mniejsze ośrodki do 20 tys. stanowią 3,9%, a tereny wiejskie 9,6%. Rozkład przestrzenny był silnie skoncentrowany w Trójmieście i miastach na prawach powiatu: Gdańsk skupia 51,7% całej próby, Gdynia 12,4%, Słupsk 5,3%, a Sopot 1,9%. Wśród powiatów ziemskich wyróżniaty się gdański (7,1%), lęborski (6,4%) i kartuski (5,3%), podczas gdy w takich jak sztumski udział był marginalny (0,1%), a w kwidzyńskim nie odnotowano obserwacji (0,0%).

Struktura zatrudnienia według wielkości zakładu pracy była zdominowana przez przedsiębiorstwa średnie (31,5%) i małe (28,9%). Co czwarta osoba pracowała w firmach dużych (25,8%), a 13,9% w mikroprzedsiębiorstwach.

Profil wieku koncentrował się w średnich kohortach: najliczniejsza była grupa 35-44 lata (37,8%), a porównywalny udział miały grupy 25-34 lata (24,5%) i 45-54 lata (24,6%). Udział najmłodszych 18-24 lata wyniósł 5,1%, osób 55-64 lata (7,8%), a 65+ był marginalny (0,3%).

Poziom wykształcenia wskazuje na wyraźną nadreprezentację osób z dyplomem uczelni wyższej (38,7%). Wśród pozostałych poziomów największe segmenty tworzyli respondenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (20,1%) oraz zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia (19,8%), dalej średnim zawodowym/branżowym II stopnia (17,0%), przy niewielkim udziale respondentów z wykształceniem policealnym (2,5%) oraz podstawowym/gimnazjalnym lub niższym (2,0%).

Podsumowując, próbę badanych można scharakteryzować jako dojrzałą populację zawodową dużych ośrodków miejskich, reprezentującą takie obszary jak transport, przemysł i nowoczesne technologie, z wysokim odsetkiem osób z wykształceniem wyższym.

Tabela 3. Charakterystyka badanych

		Liczebność	%
Obszar działalności	morska i stoczniowa	260	13,0%
	transport, logistyka, magazynowanie	270	13,5%
	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	260	13,0%
	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	220	11,0%
	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	240	12,0%
	energetyka, w tym OZE	260	13,0%
	rolno-spożywcza	230	11,5%
	produkcja przemysłowa	260	13,0%
Płeć	kobieta	848	42,4%
	mężczyzna	1152	57,6%
Miejsce zamieszkania	wieś	191	9,6%
	miasto do 20 tys. mieszkańców	77	3,9%
	miasto pow. 20 tys. do 50 tys. mieszkańców	268	13,4%
	miasto pow. 50 tys. do 100 tys. mieszkańców	196	9,8%
	miasto pow. 100 tys. mieszkańców	1268	63,4%
Powiat	bytowski	12	0,6%
	chojnicki	6	0,3%
	człuchowski	5	0,3%
	gdański	141	7,0%
	kartuski	105	5,3%
	kościerski	8	0,4%
	kwidzyński	0	0,0%
	lęborski	127	6,3%
	malborski	4	0,2%
	nowodworski	19	0,9%
	pucki	18	0,9%
	słupski	22	1,1%
	starogardzki	9	0,5%
	sztumski	1	0,1%
	tczewski	48	2,4%
	wejherowski	50	2,5%
	Gdańsk	1034	51,7%
	Gdynia	248	12,4%
	Słupsk	106	5,3%
Sopot	37	1,9%	

		Liczebność	%
Wielkość zakładu pracy	mikro (1 do 9 pracowników)	277	13,8%
	małe (10-49 pracowników)	577	28,9%
	średnie (50-249 pracowników)	630	31,5%
	duże (powyżej 250 pracowników)	516	25,8%
Wiek	18-24 lat	102	5,1%
	25-34 lat	489	24,4%
	35-44 lat	756	37,8%
	45-54 lat	492	24,6%
	55-64 lat	156	7,8%
	65 i więcej lat	5	0,3%
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne lub niższe	40	2,0%
	zasadnicze zawodowe/ branżowe (szkoła zawodowa/ szkoła branżowa I stopnia)	396	19,8%
	średnie ogólnokształcące (liceum)	401	20,1%
	średnie zawodowe/branżowe (technikum, szkoła branżowa II stopnia)	340	17,0%
	policealne	49	2,5%
	wyższe	774	38,7%
Ogółem		2000	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Wśród osób, które uczyły się w technikach, szkołach zawodowych lub branżowych (I i II stopnia) najliczniejszą grupę stanowiły osoby kształcące się w kierunkach związanych z elektryką, elektroniką i energetyką (23,4%) oraz mechanika, pojazdy, mechatronika i hydraulika (23,4%). Łącznie te dwa obszary obejmują 47,9%, co wskazuje na dominację zawodów technicznych. Trzecią co do wielkości kategorią była gastronomia i żywienie wraz z hotelarstwem (17,8%), a następnie spawalnictwo, ślusarstwo i obróbka (11,5%), czyli kierunki typowo produkcyjne. Udział usług, biznesu i IT wynosił (8,8%) oraz budownictwa i wykończeniówki wraz ze stolarstwem (7,7%). Niewielką reprezentację miały transport i logistyka (1,9%) oraz rolnictwo i kierunki pokrewne (1,4%).

Tabela 4 Zawody kształcenia respondentów, którzy uczyli się w szkole kształcenia zawodowego

		Liczebność	%
Zawód	Elektryka / elektronika / energetyka	180	24,5%
	Mechanika / pojazdy / mechatronika / hydraulika	172	23,4%
	Spawalnictwo / ślusarstwo / obróbka	85	11,5%
	Budownictwo i wykończeniówka / stolarstwo	57	7,7%
	Gastronomia i żywienie / hotelarstwo	131	17,8%
	Usługi / biznes / IT	65	8,8%
	Rolnictwo i pokrewne	10	1,4%
	Ogólne wykształcenie / trudno powiedzieć	22	3,0%
	Transport / logistyka	14	1,9%

	Liczebność	%
Ogółem	736	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=736

W deklaracjach dotyczących kierunku studiów/szkoły policealnej dominowały obszary techniczne i ścisłe: kierunki techniczne/inżynierskie/wykształcenie wyższe wybrało 22,7% respondentów badania, IT/informatyka/programowanie/dane/cyberbezpieczeństwo (17,6%), a zdrowie i medycynę (17,5%). Wysoką, niemal równą pozycję zajmowały także kierunki biznesowe: ekonomia/finanse/rachunkowość/bankowość/handel (14,1%) oraz zarządzanie/administracja/HR/projektowe (13,7%), co razem daje 27,9% i wskazuje na duże zainteresowanie funkcjami organizacyjno-ekonomicznymi. Mniejsze, lecz zauważalne udziały miały obszary usługowe: turystyka/hotelarstwo/gastronomia (7,2%) oraz logistyka/transport/spedycja/nawigacja (6,6%), które odgrywały raczej rolę uzupełniającą względem dominujących ścieżek. Kierunki społeczno-humanistyczne odpowiadały za 11,7%.

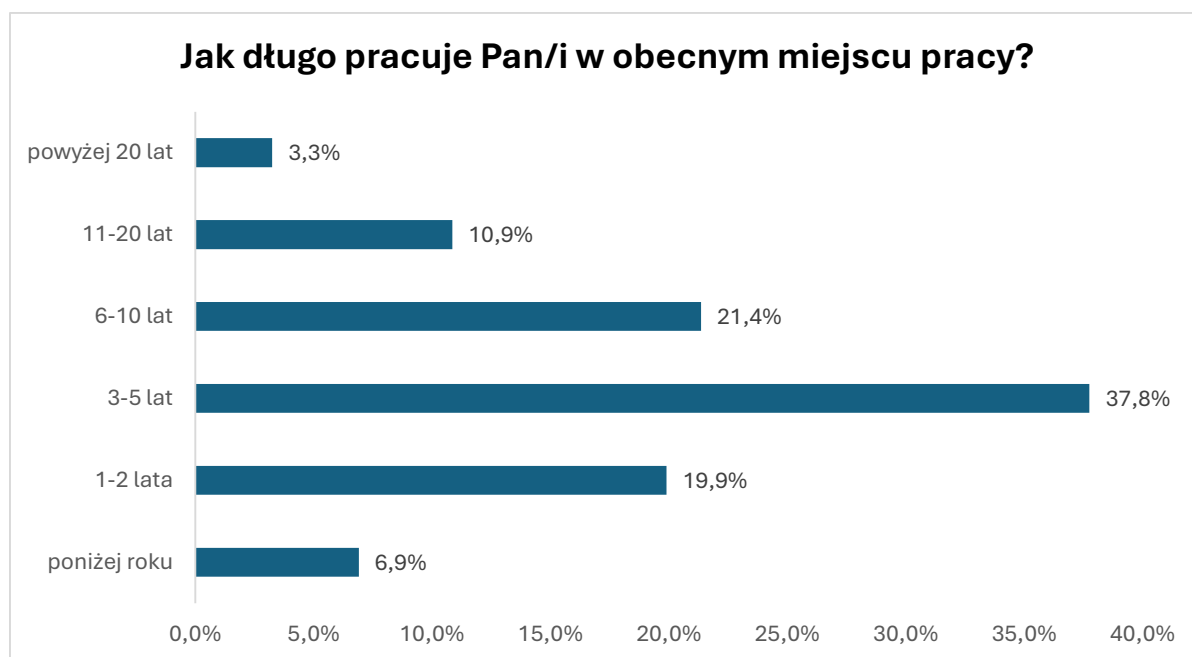
Tabela 5 Kierunki kształcenia respondentów, którzy ukończyli studia/szkołę policealną

	Liczebność	%	
Kierunek studiów/szkoły policealnej	Zarządzanie / administracja / HR / projektowe	112	13,7%
	Ekonomia / finanse / rachunkowość / bankowość / handel	115	14,1%
	Logistyka / transport / spedycja / nawigacja	54	6,6%
	IT / informatyka / programowanie / dane / cyberbezpieczeństwo	144	17,6%
	Kierunki techniczne/inżynierskie/wykształcenie wyższe	185	22,7%
	Zdrowie i medycyna	143	17,5%
	Turystyka / hotelarstwo / gastronomia	59	7,2%
	Społeczno-humanistyczne	96	11,8%
	Nie wiem	2	0,2%
Ogółem	816	100,0%	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=816

W próbie wyraźnie dominowały osoby ze stażem pracy w obecnym miejscu pracy wynoszącym 3–5 lat (37,8%), a zaraz za nimi plasują się przedziały 6–10 lat (21,4%) oraz 1–2 lata (19,9%). Udział osób z długim stażem był wyraźnie mniejszy: 11–20 lat (10,9%), a powyżej 20 lat (3,3%). Pracujący poniżej roku stanowili 6,9%.

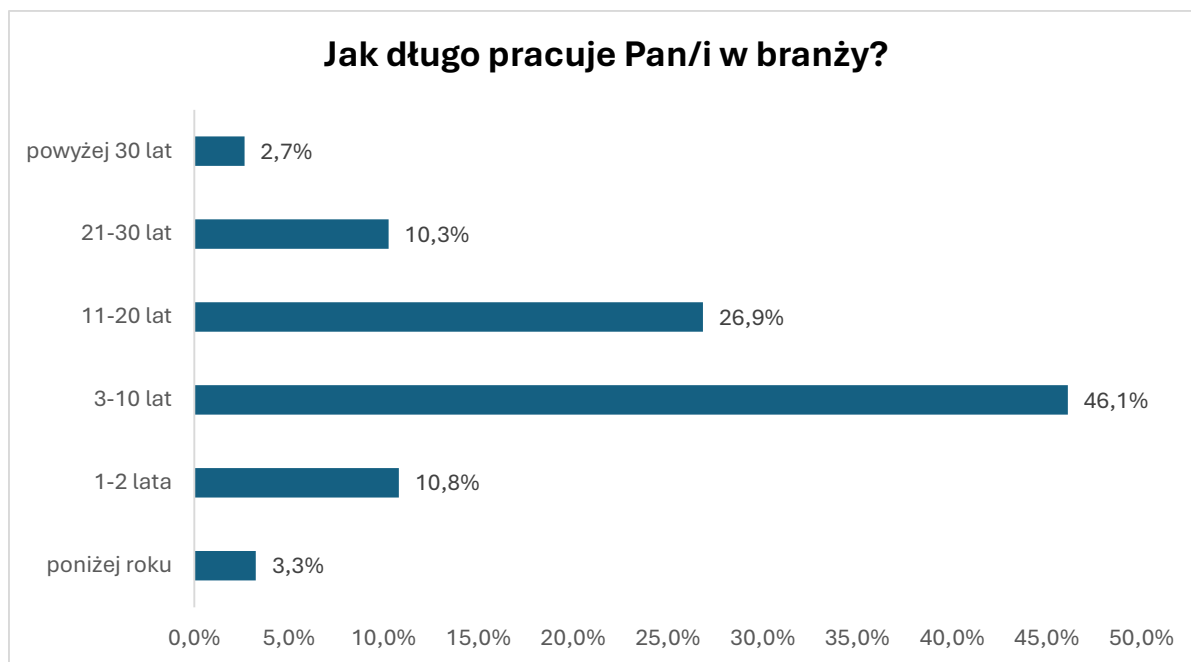
Wykres 1 Staż w obecnym miejscu pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N= 2000

Prawie połowa respondentów (46,1%) pracowała w obszarze 3–10 lat, a 26,9% badanych miało 11–20 lat praktyki. Bardzo długi staż: 21–30 lat (10,3%) oraz powyżej 30 lat (2,7%) – charakteryzował łącznie 12,9% ogółu badanych, niewiele mniej niż odsetek osób dopiero rozpoczynających karierę (poniżej roku 3,3% i 1–2 lata – 10,8%, razem ok. 14%). W porównaniu z czasem pracy w obecnym miejscu, doświadczenie zawodowe w określonych obszarach pracy jest przesunięte ku dłuższym przedziałom, co sugeruje stabilność zawodową i raczej zmianę pracodawcy niż obszaru.

Wykres 2 Staż pracy w branży

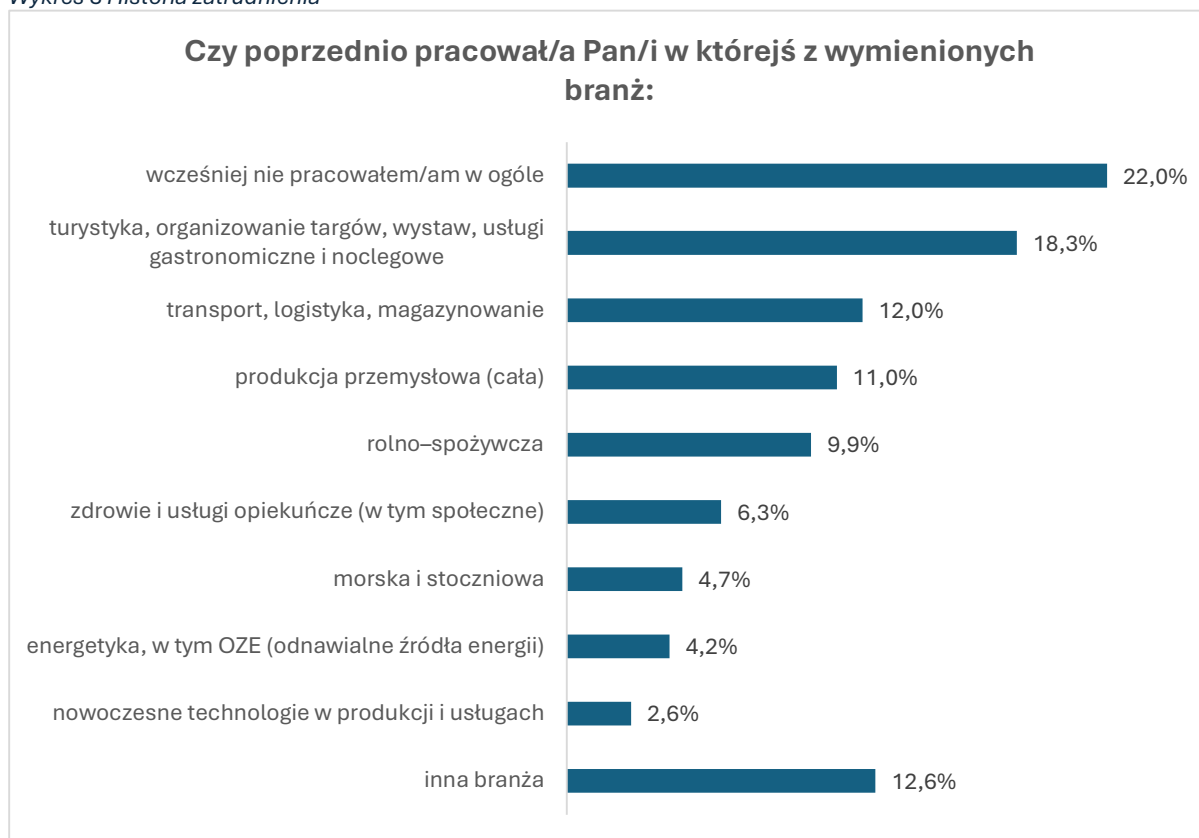


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Analiza historii zatrudnienia respondentów w kontekście osób pracujących w obecnym obszarze poniżej 2 lat, wskazała na zróżnicowane wcześniejsze doświadczenia zawodowe. Największa odsetkowo grupa osób zadeklarowała brak wcześniejszego zatrudnienia (22,0%), co sugeruje obecność grupy wchodzącej dopiero na rynek pracy (ze stażem krótszym niż dwa lata).

Pytanie o wcześniejsze doświadczenie zawodowe w innym IOGP ma istotne znaczenie interpretacyjne dla analizy zrealizowanych szkoleń, zwłaszcza w przypadku respondentów o krótkim stażu pracy w obecnym obszarze. Niemal co piąta osoba (18,3%) wcześniej pracowała w obszarze turystyki, gastronomii i usług noclegowych, a relatywnie wysoki odsetek dotyczy także transportu i logistyki (12,0%), produkcji przemysłowej (11,0%) oraz obszarze rolno-spożywczym (9,9%). Oznacza to, że w przypadku respondentów z krótkim stażem w obecnym obszarze część wskazywanych szkoleń mogła odnosić się do kompetencji nabywanych w poprzednich obszarach zatrudnienia, a nie do aktualnych potrzeb obszarowych. Zjawisko to wzmacnia również udział odpowiedzi „inna branża” (12,6%), wskazujący na zróżnicowane i często niestandardowe ścieżki zawodowe. W konsekwencji, przy interpretacji obszarów szkoleniowych należy mieć na uwadze możliwość przesunięcia czasowego i branżowego między odbytym szkoleniem a aktualnym miejscem pracy, szczególnie wśród osób znajdujących się na wczesnym etapie kariery lub w trakcie zmiany obszaru gospodarki.

Wykres 3 Historia zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=191

Analiza wcześniejszego doświadczenia zawodowego w podziale na IOGP pokazuje wyraźne zróżnicowanie ścieżek zawodowych oraz stopnia otwartości poszczególnych obszarów gospodarczych na osoby bez doświadczenia lub z innych obszarów rynku pracy. W przypadku IOGP morskiej i stoczniowej niemal połowę badanych, których staż w obecnym obszarze gospodarczym był krótszy niż 2 lata, stanowiły osoby, które przed podjęciem pracy w tym obszarze nie pracowały zawodowo (45,8%), co może świadczyć o dominującej funkcji edukacyjno-wdrożeniowej w tym obszarze. Jednocześnie co piąty respondent posiadał wcześniejsze doświadczenie w tej samej IOGP, co wskazywało na istnienie stabilnych ścieżek kontynuacji kariery. Pozostałe doświadczenia pozostały rozproszone i miały mniejsze znaczenie statystycznie, obejmując m.in. produkcję przemysłową czy wybrane usługi.

W przypadku transportu, logistyki i magazynowania widoczna była znacznie większa ciągłość zawodowa, gdzie niemal połowa pracowników (43,3%) wcześniej pracowała w tym samym obszarze. Jednocześnie zauważalny był stosunkowo wysoki udział osób bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego (23,3%), co może świadczyć o dużej chłonności obszaru. Istotną rolę odgrywały także osoby z doświadczeniem w obszarze morskim oraz w produkcji przemysłowej, unaocznia to istnienie powiązań kompetencyjnych między tymi obszarami gospodarki.

W IOGP nowoczesnych technologii w produkcji i usługach struktura doświadczeń była bardziej spolaryzowana. Z jednej strony znaczną grupę stanowiły osoby, które wcześniej również pracowały w tym obszarze (25,0%), z drugiej – osoby bez jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego (również 25,0%). Stosunkowo wysoki był też udział respondentów mających doświadczenie w turystyce i usługach okoturystycznych, co może wskazywać na transfer kompetencji miękkich lub organizacyjnych. Pozostałe branże pojawiały się w tym obszarze w znacznie mniejszym zakresie.

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych obserwowano dużą różnorodność wcześniejszych doświadczeń zawodowych. Najlichnieszą grupę stanowiły osoby, które wcześniej pracowały w innych, niesprecyzowanych branżach (35,3%). Jednocześnie istotny był udział osób bez doświadczenia zawodowego (23,5%) oraz tych, które wcześniej pracowały w turystyce (23,5%). Relatywnie mniejsza, choć zauważalna, była grupa osób z wcześniejszym doświadczeniem stricte w obszarze zdrowia i opieki (11,8%).

W przypadku turystyki, organizowania targów oraz usług gastronomicznych i noclegowych dominowała wyraźna kontynuacja ścieżki zawodowej – niemal połowa badanych wcześniej pracowała w tej samej branży (48,5%). Jednocześnie widoczna była obecność osób z doświadczeniem w zdrowiu i opiece (12,1%), produkcji przemysłowej oraz transporcie (9,1%), co może wskazywać na sezonowy lub projektowy charakter zatrudnienia sprzyjający mobilności międzysektorowej. Odsetek osób bez doświadczenia zawodowego, w porównaniu ze wcześniejszymi obszarami gospodarczymi, był tu relatywnie niski (12,1%), co sugeruje preferowanie pracowników posiadających już kompetencje rynkowe.

W obszarze energetyki, w tym OZE, wyraźnie dominowała ciągłość zawodowa, gdzie niemal połowa respondentów wcześniej pracowała w tej samej branży (46,2%). Jednocześnie zauważalny był udział osób z doświadczeniem w transporcie oraz w zdrowiu i usługach opiekuńczych (15,4%), choć ogólnie struktura ta wskazywała na ograniczoną dostępność obszaru dla osób bez wcześniejszego doświadczenia, co potwierdza niski odsetek debiutujących na rynku pracy (7,7%).

IOGP rolno-spożywcza charakteryzowała się bardzo wysokim poziomem wewnętrznej reprodukcji kadr, niemal połowa respondentów wcześniej pracowała właśnie w tym obszarze (48,4%). Uzupełniająco pojawiały się osoby z doświadczeniem w turystyce oraz produkcji przemysłowej (19,4%), natomiast udział osób bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego był marginalny (3,2%). Może to świadczyć o silnym znaczeniu doświadczenia praktycznego i znajomości specyfiki IOGP.

W produkcji przemysłowej sytuacja była bardziej zróżnicowana. Choć istotna część respondentów posiadała wcześniejsze doświadczenie w tym samym obszarze (22,6%), to jednocześnie jest to IOGP, w której stosunkowo często pojawiały się osoby bez

wcześniejszego doświadczenia zawodowego (32,4%). Widoczny był również napływ pracowników z transportu, turystyki (12,9%) oraz innych obszarów (12,9%), co wskazuje na umiarkowaną przepuszczalność granic międzybranżowych i potencjał adaptacyjny tego obszaru rynku pracy.

Tabela 6. Historia zatrudnienia w podziale na IOGP

IOG Pomorza, w którym pracował respondent:	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
morska i stoczniowa	20,8%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%
transport, logistyka, magazynowanie	0,0%	43,3%	8,3%	0,0%	3,0%	15,4%	6,5%	12,9%
nowoczesne technologie w produkcji i usługach	4,2%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%
zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	4,2%	0,0%	0,0%	11,8%	12,1%	15,4%	6,5%	3,2%
turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	4,2%	3,3%	25,0%	23,5%	48,5%	7,7%	19,4%	9,7%
energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	4,2%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	46,2%	0,0%	0,0%
rolno-spożywcza	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	3,0%	0,0%	48,4%	6,5%
produkcja przemysłowa (cała)	12,5%	6,7%	0,0%	5,9%	9,1%	0,0%	16,1%	22,6%
wcześniej nie pracowałem/am w ogóle	45,8%	23,3%	25,0%	23,5%	15,2%	7,7%	3,2%	32,3%
inna branża	8,3%	13,3%	16,7%	35,3%	12,1%	7,7%	3,2%	12,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=191

Uczestnictwo w kursach/szkoleniach/studiach podyplomowych w ostatnich 2 latach

Niniejsza część raportu została poświęcona analizie form kształcenia: kursów/szkoleń/studiów podyplomowych, w których brali udział badani w ciągu ostatnich dwóch lat. Należy zaznaczyć, że w badaniu wzięli udział wyłącznie respondenci biorący udział w tych trzech wskazanych powyżej formach kształcenia ustawicznego. Każdorazowo, kiedy w rozdziale mowa jest o formach kształcenia, odnoszą się one do kursów, szkoleń lub studiów podyplomowych.

W rozdziale przedstawiono także wyniki w zakresie najczęściej wybieranej ścieżki podnoszenia kwalifikacji, jak i intensywności uczestnictwa w kursach/szkoleniach/studiach podyplomowych, z uwzględnieniem zróżnicowania obszarowego. Analiza ta pozwoliła lepiej zrozumieć, jakie kompetencje były rozwijane w praktyce zawodowej, które ze wskazanych powyżej form wsparcia dominowały na rynku pracy oraz w jakim stopniu odpowiadały one na specyfikę poszczególnych IOGP.

W dalszej części rozdziału dokonano analizy rodzajów kursów/szkoleń i studiów podyplomowych podejmowanych przez respondentów oraz ich oceny pod kątem przydatności w pracy zawodowej. Przedstawione wyniki pozwoliły zidentyfikować dominujące obszary tematyczne kształcenia, a także ocenić, w jakim stopniu kursy/szkolenia/studia podyplomowe odpowiadają na realne potrzeby zawodowe uczestników, z uwzględnieniem zróżnicowania obszarowego. Omówiono również motywacje skłaniające respondentów do podejmowania udziału w kursach/szkoleniach/studiach podyplomowych. Analiza obejmowała zarówno motywacje o charakterze rozwojowym i instrumentalnym, jak i czynniki związane z wymaganiami organizacyjnymi oraz sytuacją na rynku pracy. Pozwoliło to lepiej zrozumieć, jakie impulsy stały za decyzjami edukacyjnymi pracowników w różnych IOGP.

Ostatnia część rozdziału koncentruje się na ocenie warunków rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia, w tym postrzeganej konieczności ciągłego dokształcania oraz zakresu wsparcia oferowanego przez pracodawcę. Przedstawione wyniki umożliwiły ocenę, w jakim stopniu organizacje tworzyły środowisko sprzyjające rozwojowi kompetencji oraz jak różniły się te doświadczenia pomiędzy obszarami.

Badani biorący udział w badaniu ilościowym najpierw poproszeni zostali o wskazanie, w jakich formach nabywania kompetencji brali udział w ciągu ostatnich dwóch lat. W zakresie form nabywania kompetencji w ostatnich dwóch latach zdecydowanie dominował udział w kursach i szkoleniach ukierunkowanych na rozwój umiejętności zawodowych oraz zdobycie kwalifikacji – tę formę wskazało 82,5% respondentów. Jest to jednoznaczny sygnał, że głównym motywem kształcenia było podnoszenie kompetencji praktycznych, często potwierdzanych certyfikatem lub uprawnieniami zawodowymi.

Znacznie mniejszy, choć wciąż istotny odsetek osób uczestniczył w kursach językowych (13,9%), co może wskazywać na znaczenie kompetencji komunikacyjnych w pracy o zasięgu międzynarodowym. Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery, wspierające rozwój kompetencji miękkich, były wybierane przez 12,6% badanych. Najbardziej wybieraną formą były studia podyplomowe – tylko 4,7% respondentów zdecydowało się na tę ścieżkę, co mogło wynikać z wyższych kosztów, dłuższego czasu trwania oraz bardziej formalnego charakteru tej formy.

Wykres 4. Formy nabywania kompetencji w ostatnich 2 latach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Jak pokazuje analiza w podziale na obszary gospodarcze, wcześniej zidentyfikowany wzorzec nie uległ istotnym zmianom – również w tym ujęciu kursy i szkolenia o charakterze zawodowym lub kwalifikacyjnym pozostawały najczęściej wskazywaną formą podnoszenia kompetencji w ostatnich dwóch latach. W IOGP morskiej i stoczniowej uczestnictwo w tego typu formach deklarowała zdecydowana większość respondentów (86,9%), co wskazuje na silne znaczenie formalnego doskonalenia umiejętności technicznych i specjalistycznych. Jednocześnie relatywnie niewielki odsetek badanych korzystał ze szkoleń z zakresu rozwoju osobistego (10,0%) oraz kursów językowych (11,2%), a studia podyplomowe stanowiły w tej grupie marginalną formę rozwoju (3,1%). Sugeruje to koncentrację na kompetencjach *stricte* zawodowych, bez większego nacisku na kompetencje miękkie czy dłuższe formy kształcenia.

W transporcie, logistyce i magazynowaniu również wyraźnie dominowały kursy i szkolenia zawodowe (81,1%), choć ich udział był nieco niższy niż w IOGP morskiej. Jednocześnie w porównaniu do niej częściej pojawiały się szkolenia z zakresu rozwoju osobistego (11,1%) oraz kursy językowe (13,0%), co mogło odzwierciedlać większą potrzebę kompetencji komunikacyjnych i organizacyjnych. Studia podyplomowe pozostawały jednak rzadko wybieraną formą podnoszenia kwalifikacji (2,6%), co wskazuje na praktyczny, operacyjny charakter rozwoju kompetencji w tym obszarze.

W obszarze gospodarczym nowoczesnych technologii w produkcji i usługach struktura form kształcenia była bardziej zróżnicowana. Choć nadal dominowały kursy zawodowe (75,8%), ich udział był wyraźnie niższy niż w innych IOGP. Jednocześnie zauważalnie częściej pojawiały się szkolenia z zakresu rozwoju osobistego (17,7%) oraz kursy językowe (21,9%), co może świadczyć o większym znaczeniu kompetencji komunikacyjnych, projektowych i pracy w środowisku międzynarodowym. Relatywnie częściej niż w większości pozostałych IOGP występowały także studia podyplomowe (5,4%), co może wskazywać na potrzebę formalnego uzupełniania wiedzy specjalistycznej w dynamicznie zmieniającym się obszarze.

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych szczególnie silnie zaznaczał się udział kursów i szkoleń zawodowych (88,2%), co potwierdza wysoki stopień regulacji i konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji. Jednocześnie stosunkowo wysoki był udział szkoleń z zakresu rozwoju osobistego (23,6%), najwyższy spośród wszystkich analizowanych obszarów gospodarczych, co mogło być związane z potrzebą rozwijania kompetencji interpersonalnych i radzenia sobie z obciążeniem emocjonalnym pracy. Kursy językowe pojawiały się rzadziej (6,4%), natomiast studia podyplomowe miały tu wyraźnie większe znaczenie niż w większości obszarów (15,9%).

W IOGP turystycznej, obejmującej również usługi gastronomiczne i noclegowe, dominowały kursy i szkolenia zawodowe (75,4%), jednak relatywnie częściej niż w wielu innych IOGP pojawiały się kursy językowe (25,0%), co można wiązać z napływem turystów z innych krajów. Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego miały umiarkowane znaczenie (11,7%), natomiast studia podyplomowe występowały marginalnie (0,8%).

W energetyce (w tym OZE), dominacja kursów zawodowych pozostawała wyraźna (83,5%), co wskazywało na techniczny charakter pracy i konieczność posiadania określonych uprawnień. Jednocześnie niewielki był udział szkoleń z zakresu rozwoju osobistego (8,1%) oraz kursów językowych (13,1%). Studia podyplomowe pojawiały się sporadycznie (3,8%), co wskazywało na to, że rozwój kompetencji w tym obszarze odbywa się głównie poprzez certyfikowane szkolenia branżowe.

W IOGP rolno-spożywczej również dominują kursy zawodowe (85,2%), przy bardzo ograniczonym udziale pozostałych form kształcenia. Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego (7,4%) i kursy językowe (8,7%) miały mniejsze znaczenie, podobnie jak studia

podyplomowe (2,6%). Taki rozkład mógł wskazywać na silne zakorzenienie kompetencji praktycznych oraz mniejsze zapotrzebowanie na rozwój kompetencji miękkich.

W produkcji przemysłowej obserwuje się analogiczny wzorzec – dominowały kursy i szkolenia zawodowe (84,6%), przy stosunkowo niewielkim udziale pozostałych form rozwoju. Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego (11,9%) oraz kursy językowe (11,2%) pojawiały się umiarkowanie, natomiast studia podyplomowe pozostawały marginalne (4,2%). Oznacza to pragmatyczne podejście do podnoszenia kwalifikacji, skoncentrowane na umiejętnościach bezpośrednio wykorzystywanych w pracy.

Tabela 7. Formy nabywania kompetencji w ostatnich 2 latach w podziale na IOGP

Formy nabywania kompetencji w ostatnich 2 latach	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
Kursy/szkolenia umiejętności zawodowych/kwalifikacyjne²	86,9%	81,1%	75,8%	88,2%	75,4%	83,5%	85,2%	84,6%
Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery³	10,0%	11,1%	17,7%	23,6%	11,7%	8,1%	7,4%	11,9%
Kursy językowe	11,2%	13,0%	21,9%	6,4%	25,0%	13,1%	8,7%	11,2%
Studia podyplomowe	3,1%	2,6%	5,4%	15,9%	0,8%	3,8%	2,6%	4,2%

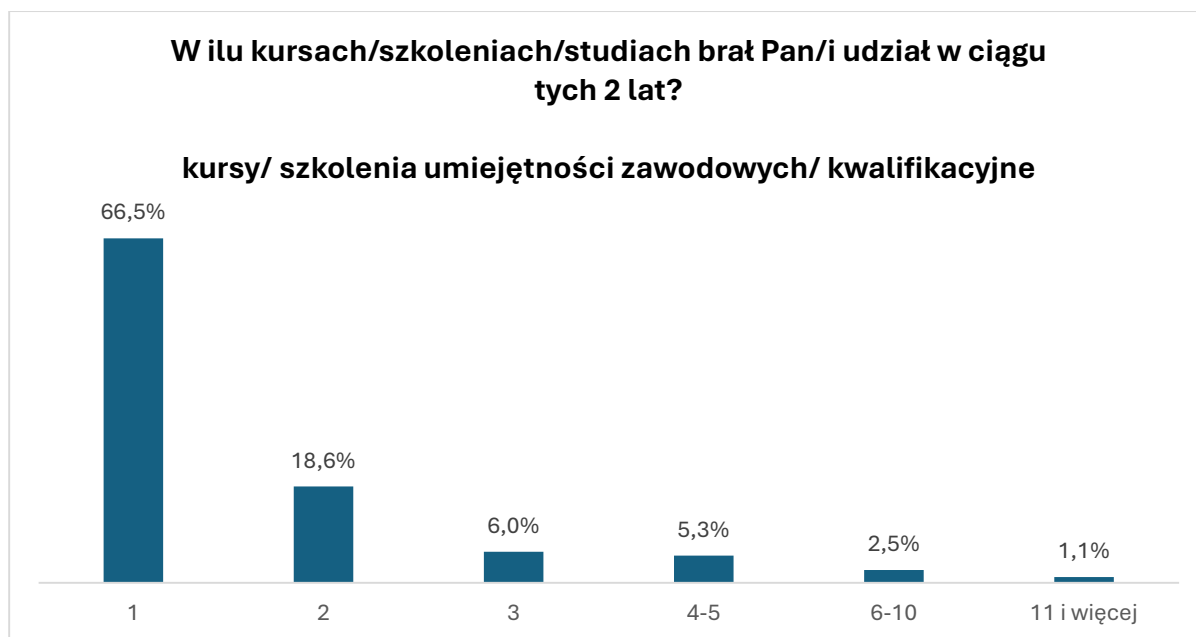
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Analiza liczby odbytych kursów i szkoleń umiejętności zawodowych w ciągu ostatnich dwóch lat pokazuje, że zdecydowana większość respondentów ograniczała się do pojedynczej formy kształcenia – 66,5% osób uczestniczyło w jednym kursie lub szkoleniu. Kolejne 18,6% ukończyło dwie takie formy, a 6,0% trzy. Udział osób, które brały udział w większej liczbie szkoleń, był wyraźnie niższy: 5,3% uczestniczyło w 4–5 kursach, 2,5% w 6–10, natomiast 1,1% deklarowało udział w 11 lub większej liczbie szkoleń.

² ma na celu pozyskania wiedzy i umiejętności, często pozwalając na uzyskanie kwalifikacji lub certyfikatu w danym zawodzie, np. elektryka

³ pomagają w rozwoju kompetencji miękkich

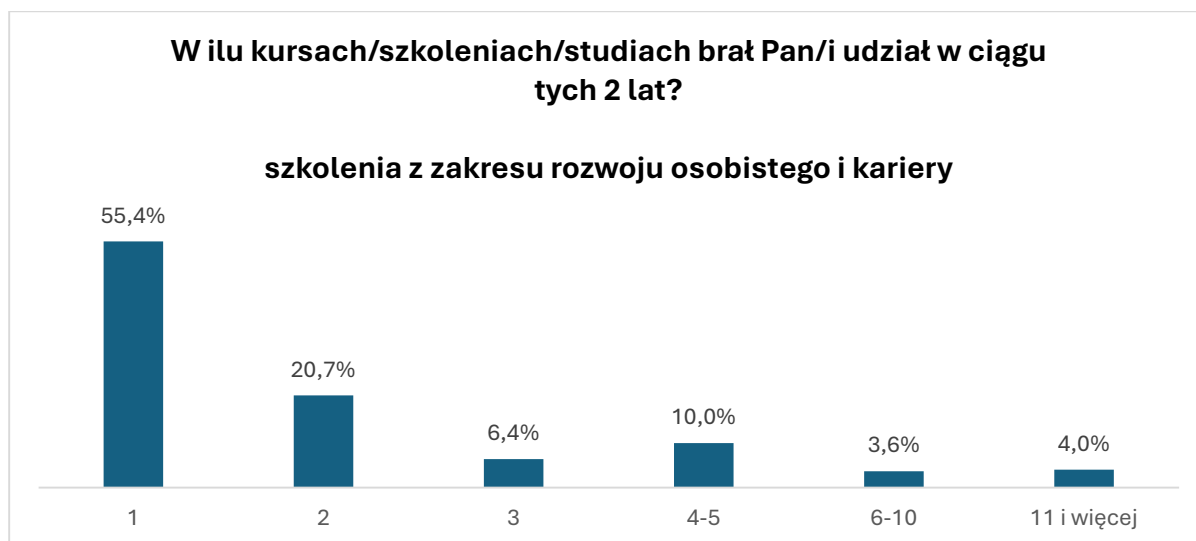
Wykres 5. Liczba odbytych kursów/ szkoleń/ studiów z zakresu umiejętności/ kwalifikacji zawodowych w ostatnich 2 latach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N= 1650

W obszarze szkoleń z rozwoju osobistego i kariery dominowało uczestnictwo jednorazowe: 55,4% osób brało udział w jednym szkoleniu w ciągu ostatnich dwóch lat, a kolejne 20,7% – w dwóch, co łącznie oznacza, że ponad trzy czwarte ograniczyło się do maksymalnie dwóch form. Udział w trzech szkoleniach deklarowało 6,4%. Zauważalna była jednak także grupa bardziej aktywna: 10,0% wskazuje 4–5 szkoleń, 3,6% – 6–10, a 4,0% – 11 i więcej. W porównaniu z kursami kwalifikacyjnymi segment intensywnego uczestnictwa (6 i więcej wydarzeń) jest tutaj relatywnie większy, co sugeruje, że rozwój kompetencji miękkich bywa realizowany w krótszych, częściej powtarzanych cyklach.

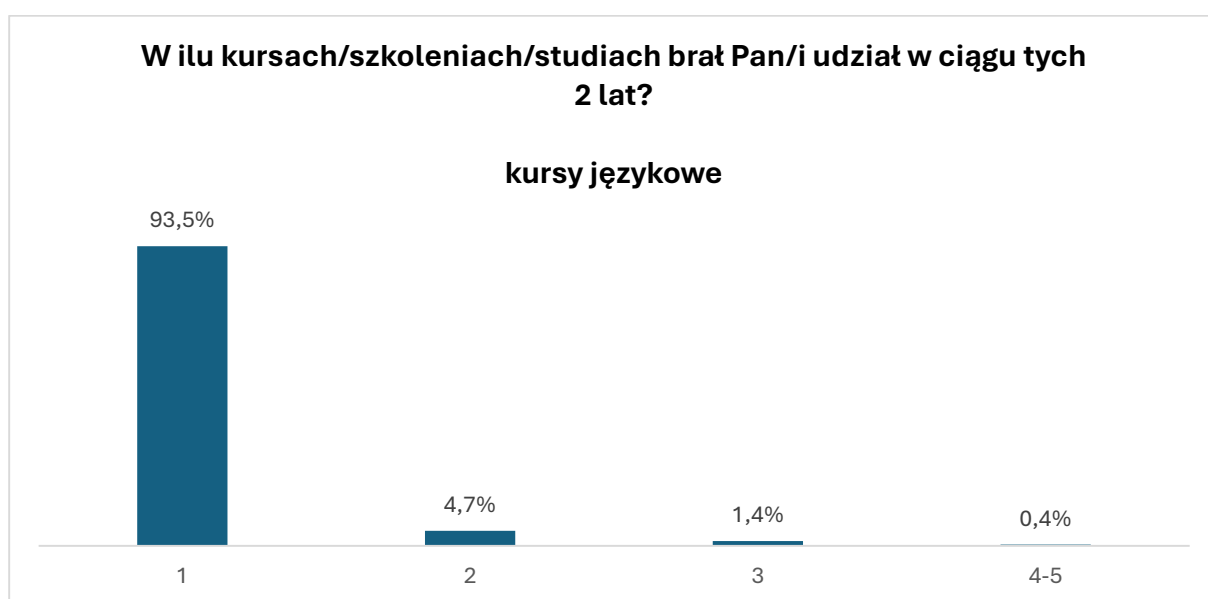
Wykres 6. Liczba odbytych kursów/ szkoleń/ studiów z zakresu rozwoju osobistego i kariery w ostatnich 2 latach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N= 251

W przypadku kursów językowych dominującą tendencją było uczestnictwo w pojedynczym kursie (93,5%). Udział w dwóch kursach zadeklarowało 4,7% osób, a w trzech – 1,4%. Najrzadziej występowało uczestnictwo w więcej niż 4 kursach, które dotyczyło zaledwie 0,4% badanych. Dane te jednoznacznie pokazują, że nauka języków obcych była realizowana głównie w ramach jednorazowego, dłuższego cyklu, a intensywne, wielokrotne uczestnictwo w kursach językowych było zjawiskiem marginalnym. W porównaniu z innymi formami kształcenia, np. szkoleniami rozwoju osobistego, kursy językowe charakteryzowały się mniejszą dywersyfikacją liczby odbytych zajęć, co może wynikać z ich specyfiki i większego zaangażowania uczestników.

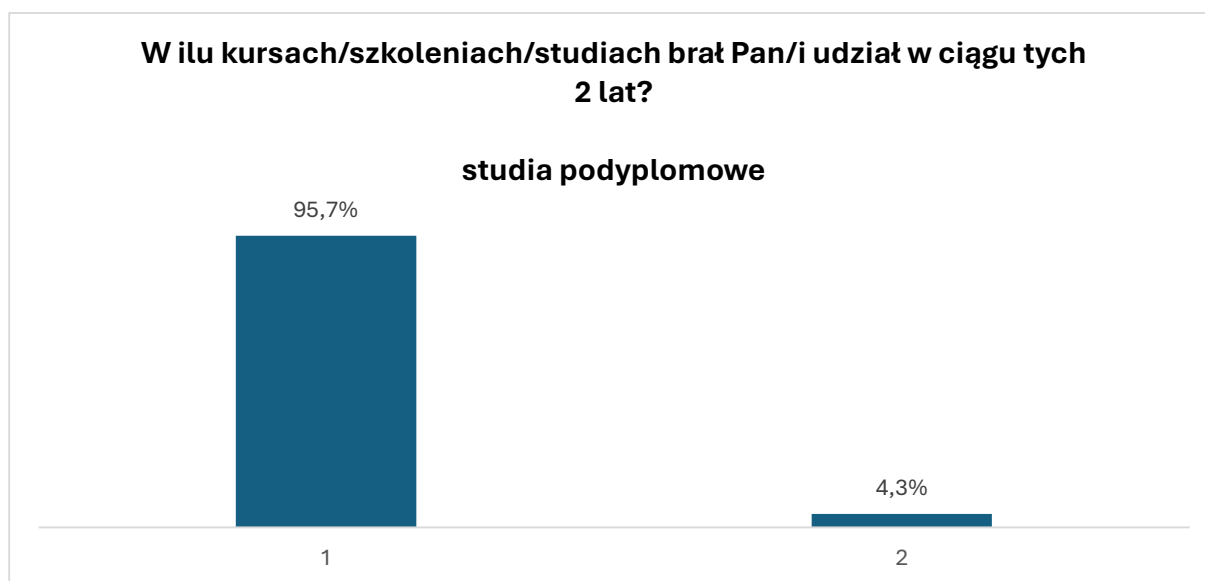
Wykres 7 Liczba odbytych kursów językowych w ostatnich 2 latach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N= 278

W przypadku studiów podyplomowych uczestnictwo było niemal wyłącznie jednorazowe – 95,7% respondentów wskazało udział w jednym programie w ciągu ostatnich dwóch lat. 4,3% osób ukończyło dwa kierunki studiów podyplomowych, co potwierdza, że ta forma kształcenia ma charakter bardziej selektywny i długoterminowy niż kursy czy szkolenia.

Wykres 8. Liczba odbytych studiów podyplomowych w ostatnich 2 latach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N= 93

Analiza liczby zrealizowanych form kształcenia w ciągu ostatnich dwóch lat pozwalała uchwycić intensywność aktywności szkoleniowej w poszczególnych obszarach gospodarczych, a nie jedynie sam fakt uczestnictwa w szkoleniach. W przypadku IOGP morskiej i stoczniowej zdecydowanie dominowały kursy i szkolenia zawodowe, których łączna liczba (wskazana przez 260 osób) wynosiła 373, co potwierdza silne ukierunkowanie na rozwój kompetencji technicznych i kwalifikacyjnych. Pozostałe formy kształcenia występowały znacznie rzadziej – szkolenia z zakresu rozwoju osobistego odnotowano 71 razy, kursy językowe 32 razy, a studia podyplomowe jedynie 9 razy. Struktura ta wskazuje na wyraźne podporządkowanie aktywności edukacyjnej wymaganiom praktyki zawodowej.

W obszarze transportu, logistyki i magazynowania również widoczna była wysoka liczba kursów zawodowych (362; wskazana przez 270 respondentów), choć nieco niższa niż w IOGP morskiej. Jednocześnie zauważalna była stosunkowo większa aktywność w zakresie szkoleń z obszaru rozwoju osobistego (81) oraz kursów językowych (36), co może wynikać z potrzeby koordynacji procesów, pracy zespołowej oraz kontaktów międzynarodowych. Studia podyplomowe pojawiały się sporadycznie (7).

W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach zaobserwowano relatywnie wysoką intensywność uczestnictwa w różnych formach rozwoju. Liczba kursów zawodowych (wskazana przez 260 osób) wyniosła 474, co nadal stanowiło dominującą kategorię, jednak zauważalna była również wyraźna aktywność w zakresie szkoleń z rozwoju osobistego (83) oraz kursów językowych (59). W porównaniu z innymi IOGP relatywnie często pojawiały się także studia podyplomowe (14), co może świadczyć o większym znaczeniu formalnego pogłębiania wiedzy oraz konieczności

stałego aktualizowania kompetencji w dynamicznie zmieniającym się środowisku technologicznym.

W IOGP zdrowia i usług opiekuńczych intensywność udziału w kształceniu była szczególnie wysoka. Liczba zrealizowanych kursów zawodowych (wskazanych przez 220 respondentów) wyniosła 571, co stanowiło najwyższy wynik spośród wszystkich analizowanych obszarów i potwierdziło silną presję regulacyjną oraz potrzebę ciągłego doskonalenia kompetencji. Równie wysoka była liczba szkoleń z zakresu rozwoju osobistego (281), co mogło odzwierciedlać znaczenie kompetencji interpersonalnych, pracy z pacjentem oraz radzenia sobie z obciążeniem emocjonalnym. Na tym tle wyróżniła się również liczba studiów podyplomowych (38), co wskazywało na silne powiązanie rozwoju zawodowego z formalnym kształceniem. Kursy językowe występowały rzadziej (19), co sugeruje, że nie były one kluczowym elementem rozwoju kompetencji w tym obszarze gospodarczym.

W IOGP turystycznej, obejmującej także usługi gastronomiczne i noclegowe, liczba kursów zawodowych (wskazanych przez 240 badanych) wynosiła 254, co potwierdza ich dominującą rolę w podnoszeniu kwalifikacji. Jednocześnie relatywnie często realizowane były kursy językowe (71), co pozostawało spójne z międzynarodowym charakterem obszaru i częstymi kontaktami z klientami zagranicznymi. Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego pojawiały się rzadziej (50), natomiast studia podyplomowe miały marginalne znaczenie (2).

W energetyce, w tym w obszarze odnawialnych źródeł energii, również dominowało uczestnictwo w kursach zawodowych (388; wskazanych przez 260 osób), co odzwierciedla techniczny i regulowany charakter pracy. Pozostałe formy kształcenia występowały znacznie rzadziej – szkolenia z zakresu rozwoju osobistego odnotowano 36 razy, kursy językowe 36 razy, a studia podyplomowe 10 razy. Struktura ta wskazuje na koncentrację rozwoju kompetencji wokół konkretnych kwalifikacji zawodowych i certyfikatów.

W IOGP rolno-spożywczej liczba kursów zawodowych (wskazanych przez 230 respondentów) wyniosła 285, co potwierdza ich kluczowe znaczenie dla funkcjonowania w tym obszarze. Jednocześnie niska liczba szkoleń z zakresu rozwoju osobistego (25), kursów językowych (20) oraz studiów podyplomowych (6) wskazuje na ograniczoną dywersyfikację ścieżek rozwojowych i silne zakorzenienie kompetencji w praktyce zawodowej.

W produkcji przemysłowej również przeważały kursy i szkolenia zawodowe (366; wskazane przez 260 badanych), przy umiarkowanym udziale szkoleń z zakresu rozwoju osobistego (55) oraz kursów językowych (30). Studia podyplomowe pojawiały się sporadycznie (11), co może potwierdzać, że rozwój kompetencji w tym obszarze opiera się przede wszystkim na praktycznych, krótkoterminowych formach kształcenia.

Tabela 8. Liczba odbytych kursów/ szkoleń/ studiów w podziale na IOGP

Forma kształcenia	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
Kursy/szkolenia umiejętności zawodowych/kwalifikacyjne	373	362	474	571	253	388	285	366
Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery	71	81	83	281	50	36	25	55
Kursy językowe	32	36	59	19	70	36	20	30
Studia podyplomowe	9	7	14	38	2	10	6	11

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI, N=2000

Podsumowując, dominującą formą podnoszenia kompetencji w ciągu ostatnich dwóch lat były kursy oraz szkolenia zawodowe – uczestniczyło w nich 82,5% respondentów. Może to potwierdzać silne ukierunkowanie rozwoju pracowników na praktyczne umiejętności i kwalifikacje, które są potwierdzane certyfikatami. Rzadziej wybieranymi formami doszkalania były kursy językowe (13,9%) czy szkolenia z zakresu rozwoju osobistego (12,6%). Studia podyplomowe miały charakter marginalny – tylko 4,7% respondentów zdecydowało się na taką ścieżkę rozwoju. Możliwe, że jest to związane z ich długoterminowym charakterem oraz kosztami.

Kursy i szkolenia zawodowe były podstawową formą doszkalania we wszystkich analizowanych IOGP. Największą dywersyfikację form kształcenia zaobserwowano w obszarze nowoczesnych technologii i zdrowia, gdzie częściej niż w innych obszarach pojawiały się wskazania na uczestnictwo w szkoleniach z kompetencji miękkich i studia podyplomowe. Z kolei w obszarze turystyki relatywnie ważną rolę odgrywały kursy językowe. W obszarach rolno-spożywczym i przemysłowym dominowało wspomniane wcześniej kształcenie w formie kursów zawodowych.

Wyniki mogą prowadzić do wniosków, że rozwój kompetencji w badanych obszarach jest silnie związany z bieżącymi potrzebami zawodowymi i ma charakter krótkoterminowy.

Większość respondentów ograniczała się do udziału w pojedynczym kursie (wyjątek mogą stanowić szkolenia z rozwoju osobistego).

Rodzaje kursów/szkoleń/studiów podyplomowych i ich ocena

W niniejszym podrozdziale została zaprezentowana szczegółowa analiza obszarów tematycznych oraz kursów/szkoleń realizowanych przez respondentów w ostatnich latach. W opisie zostały uwzględnione zarówno kursy i szkolenia zawodowe, szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery, kursy językowe oraz studia podyplomowe – z naciskiem na zróżnicowanie między IOGP, ocenę przydatności oraz czas trwania poszczególnych form kształcenia.

Analiza tematyki kursów i szkoleń zawodowych pokazuje zróżnicowanie treści kształcenia pomiędzy poszczególnymi obszarami, przy jednoczesnym utrzymywaniu się wysokiego udziału kategorii „nie wiem / trudno powiedzieć”. W IOGP morskiej i stoczniowej najczęściej wskazywano szkolenia związane ze spawalnictwem, obróbką metali i pracami ślusarskimi (16,1%). Najczęściej pojawiały się szkolenia stricte produkcyjne: spawanie TIG/MIG/MAG (różne materiały, w tym aluminium), „zimny spaw”, zgrzewanie tworzyw, czytanie rysunku technicznego, obróbka/CNC, ślusarstwo. To odpowiedzi typowe dla kadr wykonawczych i utrzymania produkcji w stoczni. W IOGP morskiej i stoczniowej często wybierane były szkolenia „uprawnieniowe”, które umożliwiają pracę przy sprzęcie i instalacjach (np. UDT na wózki/żurawie/HDS, SEP, ADR, prawo jazdy C/C+E, prace na wysokości). To typowy wybór pod wymagania BHP i dopuszczenia na terenie stoczni oraz w logistyce portowej (14,3%). Widoczna była również obecność szkoleń z zakresu technologii cyfrowych (11,2%), co może odzwierciedlać postępującą automatyzację procesów. Wskazania obejmowały głównie: programowanie (Python/Java/JS), cyberbezpieczeństwo, chmura, narzędzia typu ERP/SAP, automatyzacja oraz zastosowania AI (np. w projektowaniu i zarządzaniu projektami). Jednocześnie 40,4% respondentów nie potrafiło jednoznacznie określić tematyki ukończonych szkoleń. Wysoki udział odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć” w tym obszarze można tłumaczyć tym, że znaczna część szkoleń realizowanych w IOGP morskiej i stoczniowej ma charakter obowiązkowy, stanowiskowy lub uprawnieniowy, a uczestnicy traktują je przede wszystkim jako warunek dopuszczenia do pracy, a nie jako szkolenia rozwijające określoną „tematykę” kompetencyjną.

W transporcie, logistyce i magazynowaniu dominowały szkolenia związane z uzyskiwaniem uprawnień i certyfikatów (31,2%), co potwierdza silne znaczenie regulacji formalnych w tym obszarze. Dominowały kursy i odnowienia prawa jazdy (C, C+E), ADR, UDT (wózki widtowe), SEP oraz inne szkolenia wymagane przepisami do wykonywania pracy operacyjnej. Stosunkowo często wskazywano również szkolenia z zakresu logistyki i transportu (16,5%), które obejmują spedycję, organizację transportu, obsługę tachografów, planowanie tras, magazynowanie oraz przewóz towarów (w tym

niebezpiecznych). Wskazywano również zagadnienia prawne, podatkowe i księgowo (8,3%). Relatywnie wysoki udział tego obszaru wynika ze złożonego otoczenia regulacyjnego IOGP, w tym prawa transportowego, czasu pracy kierowców, podatków, VAT oraz zmian systemowych (np. e-faktury). Szkolenia te wspierają prawidłowe rozliczanie przewozów i zgodność z przepisami. W porównaniu z innymi IOGP wyraźnie zaznaczał się tu również udział szkoleń z obszaru technologii cyfrowych (7,8%). Wskazania obejmowały szkolenia związane z systemami IT wspierającymi logistykę, takimi jak WMS/ERP, obsługa oprogramowania, narzędzia cyfrowe czy podstawy automatyzacji. To obszar rosnący, odpowiadający na postępującą cyfryzację procesów magazynowych i transportowych. Jednocześnie znaczna część respondentów (30,7%) nie potrafiła jednoznacznie określić tematyki szkoleń. Istotne certyfikaty i uprawnienia: UDT – operator wózków widłowych i wózków jezdniowych, Przewóz materiałów niebezpiecznych ADR, obsługa tachografów cyfrowych, Certyfikat międzynarodowy CILT, Certyfikat międzynarodowy APICS, System Comarch ERP, KSEF, prawo jazdy kat. C, C+E.

W IOGP nowoczesnych technologii w produkcji i usługach na pierwszy plan wysunęły się szkolenia z zakresu technologii cyfrowych i informatycznych (25,0%), co jest spójne z profilem obszaru. Obejmuje rozwój kompetencji z zakresu IT, programowania, systemów informatycznych, automatyzacji, analizy danych i zastosowań AI, co bezpośrednio odpowiada charakterowi nowoczesnej produkcji i usług. Widoczny jest także udział szkoleń dotyczących zarządzania, HR i obsługi klienta (8,2%). Szkolenia z tego zakresu koncentrują się na zarządzaniu projektami, zespołami oraz procesami, często w środowisku technologicznym. Ich relatywnie wysoki udział wskazuje na potrzebę łączenia kompetencji technicznych z menedżerskimi. W IOGP: nowoczesne technologie w produkcji i usługach istotne były również uprawnienia i certyfikaty (7,1%), które mają charakter uzupełniający wobec kompetencji cyfrowych. Jednocześnie stosunkowo wysoki pozostawał odsetek odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć” (36,7%). Istotne certyfikaty i uprawnienia: ITIL, ISTQB, Scrum PSM/PSPO, certyfikaty SAP, MS Azure (AZ-102, AI-102), Kubernetes, Industrial IoT, Enterprise Architect, Comptia, kursy programowania PLC i CNC.

W IOGP zdrowia i usług opiekuńczych zdecydowanie dominowała tematyka zdrowotna, medyczna i psychologiczna (31,4%), co odzwierciedla specyfikę pracy oraz wymogi kwalifikacyjne tego obszaru. Obejmuje między innymi doskonalenie kompetencji medycznych, specjalizacje, pierwszą pomoc, psychologię oraz pracę z pacjentami wymagającymi wsparcia. Szkolenia uprawnieniowe pojawiały się w IOGP zdrowia i usług opiekuńczych w ograniczonym zakresie i dotyczyły głównie formalnych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania określonych czynności zawodowych. Miały one charakter uzupełniający wobec kompetencji stricte medycznych i opiekuńczych (5,2%). Zarządzanie i obsługa klienta (4,2%) to obszar obejmujący szkolenia z zakresu

zarządzania placówkami, zespołami oraz komunikacji z pacjentem i rodziną. Miał on znaczenie przede wszystkim dla kadry kierowniczej i koordynującej pracę zespołów opiekuńczych. Szkolenia z zakresu technologii cyfrowych dotyczyły głównie obsługi systemów informatycznych, dokumentacji elektronicznej oraz narzędzi wspierających pracę z pacjentem lub podopiecznym. Ich umiarkowany udział odzwierciedlał stopniową cyfryzację IOGP (6,8%). Wysoki udział odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć” (37,7%) wskazywał jednak na ograniczoną identyfikację tematyczną części odbytych szkoleń. Istotne certyfikaty i uprawnienia: postępowanie z odpadami medycznymi, BHP i pierwsza pomoc, obsługa maszyn medycznych, kursy refrakcji i oprawoplastyki, szkolenia z dokumentacji medycznej, GHP.

W IOGP turystycznej, obejmującej usługi gastronomiczne i noclegowe, wyraźnie wyróżniły się szkolenia związane z gastronomią i hotelarstwem (26,8%). To kluczowy obszar szkoleniowy w tym obszarze, obejmujący przygotowanie i podawanie potraw, standardy obsługi gości, HACCP, cukiernictwo oraz zarządzanie gastronomią i hotelarstwem. Obszar związany z zarządzaniem, HR i obsługą klienta (10,1%) to również jeden z ważniejszych obszarów szkoleniowych, obejmujący zarządzanie personelem, organizację pracy, komunikację oraz obsługę klienta. W tym obszarze gospodarczym nastawionej na bezpośredni kontakt z odbiorcą kompetencje miękkie i menedżerskie miały istotne znaczenie. Relatywnie często pojawiały się również szkolenia z zakresu uprawnień i certyfikatów (6,7%) i dotyczą głównie kwalifikacji wymaganych na wybranych stanowiskach (np. prawo jazdy, szkolenia BHP, certyfikaty specjalistyczne), oraz technologii cyfrowych (3,4%), które koncentrowały się głównie na obsłudze systemów rezerwacyjnych, narzędzi sprzedażowych i podstawowych rozwiązań IT. Jednocześnie ponad jedna trzecia respondentów (36,3%) miała trudność z określeniem tematyki szkoleń. Istotne certyfikaty i uprawnienia: HACCP, GHP, obsługa systemu Opera, obsługa kasy fiskalnej i terminali płatniczych, kurs sommelierski, kursy barmańskie i gastronomiczne.

W energetyce, w tym OZE, dominowały szkolenia związane bezpośrednio z energetyką i budownictwem (19,4%), obejmujący instalacje elektryczne, OZE (fotowoltaika, pompy ciepła), budowę i modernizację infrastruktury energetycznej oraz z uzyskiwaniem uprawnień i certyfikatów (29,6%), co wynika z wysokiego poziomu regulacji i wymogów bezpieczeństwa. Dominowały szkolenia SEP, uprawnienia energetyczne, UDT oraz certyfikaty wymagane przy instalacjach i eksploatacji urządzeń energetycznych, w tym OZE. Taki rozkład podkreśla silne uregulowanie obszaru i konieczność posiadania formalnych kwalifikacji. Pozostałe obszary tematyczne, takie jak technologie cyfrowe, zarządzanie czy prawo, pojawiały się znacznie rzadziej. Wysoki pozostawał udział odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć” (28,7%). Istotne certyfikaty i uprawnienia: SEP G1, G2, G3 (eksploatacyjne i dozoru), Certyfikat instalatora OZE, Certyfikat instalatora UDT, uprawnienia ciepłownicze, instalacje pomp ciepła i systemów PV.

W IOGP rolno-spożywczej najczęściej wskazywano szkolenia związane z uprawnieniami i certyfikatami (27,0%), co wiąże się z wymogami formalnymi pracy przy maszynach i transporcie. Najczęściej dotyczą UDT, prawa jazdy, obsługi maszyn oraz certyfikatów wymaganych w produkcji i przetwórstwie. Dodatkowo gastronomia i hotelarstwo to jeden z istotniejszych obszarów szkoleniowych w IOGP rolno-spożywczym, obejmujący przetwarzanie żywności, standardy jakości, HACCP oraz przygotowanie produktów spożywczych (12,7%). Mniejszą rolę odgrywały szkolenia z zakresu technologii cyfrowych (5,8%), które dotyczą przede wszystkim obsługi systemów informatycznych, automatyzacji procesów oraz narzędzi wspierających produkcję i administrację; czy zarządzania (5,3%) obejmujące szkolenia z zakresu organizacji pracy, zarządzania zespołem oraz komunikacji, szczególnie w większych podmiotach produkcyjnych. Jednocześnie znaczny odsetek respondentów (36,0%) nie był w stanie jednoznacznie określić tematyki szkoleń. Istotne certyfikaty i uprawnienia: HACCP, BRC, IFS, UDT, obsługa maszyn pakujących i linii produkcyjnych, certyfikacja Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP).

W IOGP produkcji przemysłowej widoczna była koncentracja na szkoleniach związanych ze spawalnictwem, obróbką metali i technologiami produkcyjnymi (14,2%), silnie związany z działalnością wytwórczą. Dominowały szkolenia z zakresu spawania, obróbki metali, CNC oraz prac ślusarskich, odpowiadające bezpośrednio potrzebom produkcji. W IOGP produkcji przemysłowej szkolenia uprawnieniowe należały do jednych z kluczowych obszarów i wynikały z charakteru pracy przy maszynach oraz urządzeniach technicznych. Obejmowały głównie UDT, SEP, prawo jazdy oraz inne certyfikaty wymagane do obsługi i nadzoru nad sprzętem (18,8%). Uzupełniająco pojawiały się szkolenia z zakresu technologii cyfrowych (9,6%), które koncentrowały się na obsłudze systemów informatycznych, automatyzacji procesów produkcyjnych oraz narzędzi wspierających zarządzanie produkcją oraz zagadnień prawnych i księgowych (5,5%) odnoszące się do zmian w przepisach, rozliczeń oraz obowiązków formalnych przedsiębiorstw przemysłowych. Pełniły funkcję zaplecza administracyjnego działalności produkcyjnej. 36,2% respondentów wskazało odpowiedź „nie wiem/trudno powiedzieć”. Istotne certyfikaty i uprawnienia: UDT (suwnice, żurawie, wózki), SEP, operator CNC z programowaniem, spawanie TIG, certyfikaty jakości, LEAN Manufacturing, audyty BHP.

Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery – struktura tematyczna

Tematyka szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery charakteryzowała się zróżnicowaniem międzybranżowym, zarówno pod względem dominujących obszarów kształcenia, jak i stopnia ich specjalizacji. W IOGP morskiej i stoczniowej struktura wskazań jednoznacznie pokazuje, że potrzeby rozwojowe koncentrują się przede wszystkim wokół kompetencji związanych z funkcjonowaniem w organizacji, pracą z ludźmi oraz radzeniem sobie z wysokim poziomem presji charakterystycznym dla tego

sektora. Największy odsetek badanych (po 30,8%) wskazał szkolenia z obszaru zarządzania, przywództwa i HR oraz komunikacji współpracy i kompetencji miękkich. Potwierdza to, że nawet w silnie technicznej i produkcyjnej branży kluczowym obszarem rozwoju osobistego i kariery pozostają kompetencje menedżerskie oraz interpersonalne. W kategorii zarządzania, przywództwa i HR respondenci najczęściej wskazywali szkolenia dotyczące zarządzania zespołem, zarządzania zasobami ludzkimi, planowania i koordynowania pracy, zarządzania czasem, kosztami oraz projektami, a także rozwijania kompetencji liderekich w warunkach zmian i presji operacyjnej. W odpowiedziach pojawiały się również odniesienia do zarządzania innowacją, strategią technologiczną czy łańcuchem dostaw, co pokazuje, że rozwój kariery w branży morskiej coraz częściej łączy się z rolami koordynacyjnymi i decyzyjnymi. W kontekście rozwoju osobistego i zawodowego oznacza to zapotrzebowanie na szkolenia menedżerskie, programy rozwoju liderów, certyfikacje z zakresu zarządzania projektami (np. typu PMP), a także kursy HR i przywództwa dostosowane do specyfiki dużych zespołów technicznych i produkcyjnych. Istotnym obszarem wskazań był również stres i dobrostan psychiczny, który objął 26,9% odpowiedzi. Tak wysoki wynik potwierdza, że praca w branży morskiej i stoczniowej wiąże się z dużą odpowiedzialnością, presją czasu oraz obciążeniem psychicznym. Respondenci wskazywali m.in. na szkolenia z zakresu radzenia sobie ze stresem, kontroli emocji oraz utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Kolejną zauważalną kategorią były szkolenia z obszaru psychologii, pedagogiki i pracy pomocowej (15,4%) oraz szkolenia branżowe/specjalistyczne (również 15,4%). Wskazania te pokazują, że część respondentów poszukuje pogłębionych kompetencji związanych z rozumieniem zachowań ludzi, pracy z trudnymi sytuacjami, mentoringiem, coachingiem czy rozwojem osobistym w ujęciu psychologicznym.

W transporcie, logistyce i magazynowaniu widać bardzo wyraźną dominację potrzeb rozwojowych związanych z zarządzaniem, przywództwem i obszarem HR, które zostały wskazane przez połowę badanych (50,0%). Tak wysoki udział tej kategorii wskazuje, że respondenci postrzegają rozwój kariery przede wszystkim przez pryzmat ról koordynacyjnych, menedżerskich oraz odpowiedzialności za ludzi i procesy. W odpowiedziach mieszczących się w tej kategorii pojawiały się zagadnienia dotyczące zarządzania zespołem, zarządzania zasobami ludzkimi, planowania i organizacji pracy, koordynowania projektów logistycznych, zarządzania czasem, kosztami oraz zasobami, a także rozwijania kompetencji liderekich w warunkach dużej presji operacyjnej. W kontekście transportu i logistyki oznacza to silne zapotrzebowanie na szkolenia menedżerskie, programy rozwoju liderów operacyjnych, szkolenia z zakresu zarządzania zespołami magazynowymi i transportowymi oraz kompetencje niezbędne do kierowania procesami w złożonych łańcuchach dostaw. Drugim istotnym obszarem wskazań jest stres i dobrostan psychiczny, który objął 30,0% odpowiedzi. Wynik ten potwierdza, że praca w transporcie i logistyce wiąże się z dużym obciążeniem psychicznym,

odpowiedzialnością za bezpieczeństwo, presją czasu oraz koniecznością reagowania na sytuacje kryzysowe. W tej kategorii respondenci wskazywali potrzeby rozwojowe związane z radzeniem sobie ze stresem, pracą pod presją czasu, kontrolą emocji, zapobieganiem wypaleniu zawodowemu oraz budowaniem odporności psychicznej. W ujęciu rozwoju osobistego i kariery przekłada się to na zainteresowanie szkoleniami antystresowymi, warsztatami z zakresu zarządzania stresem w pracy operacyjnej oraz programami wspierającymi dobrostan pracowników i kadry kierowniczej w sektorze TSL. Kolejną ważną kategorią są komunikacja, współpraca i kompetencje miękkie, wskazane przez 23,3% badanych. Respondenci z IOGP transportu i logistyki podkreślali znaczenie skutecznej komunikacji w zespołach, współpracy między działami, umiejętności pracy zespołowej oraz prowadzenia trudnych rozmów z pracownikami i partnerami biznesowymi. W firmie, w której codzienna praca opiera się na koordynacji wielu ogniw procesu logistycznego, kompetencje komunikacyjne są kluczowe dla efektywności i bezpieczeństwa. Stosunkowo istotny udział mają również uprawnienia, certyfikaty i szkolenia techniczne (20,0%). W tej kategorii mieszczą się odpowiedzi dotyczące kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy w transporcie i logistyce, takich jak obsługa wózków widłowych, uprawnienia UDT, prawo jazdy, obsługa maszyn i urządzeń magazynowych czy specjalistyczne kursy związane z procesami logistycznymi. Choć badanie dotyczyło rozwoju osobistego i kariery, respondenci wyraźnie wskazują, że formalne kwalifikacje i certyfikaty pozostają ważnym elementem rozwoju zawodowego w tym sektorze, szczególnie w kontekście awansu i zwiększania odpowiedzialności.

W obszarze gospodarczym nowoczesnych technologii w produkcji i usługach struktura wskazań respondentów pokazuje bardzo silną koncentrację potrzeb rozwojowych wokół kompetencji zarządczych oraz interpersonalnych. Najwyższy udział, po 43,5%, uzyskały kategorie zarządzanie, przywództwo i HR oraz komunikacja, współpraca i kompetencje miękkie. Oznacza to, że niemal połowa badanych postrzega rozwój kariery przede wszystkim przez pryzmat umiejętności związanych z kierowaniem zespołami, organizacją pracy oraz efektywną współpracą w środowisku wysokiej specjalizacji technologicznej. W obszarze zarządzania, przywództwa i HR respondenci wskazywali zagadnienia dotyczące zarządzania zespołem, zarządzania zasobami ludzkimi, planowania pracy projektowej, koordynowania zadań w zespołach eksperckich, rozwoju kompetencji menedżerskich oraz przywództwa w warunkach dynamicznych zmian technologicznych. Równie wysoki poziom wskazań w kategorii komunikacja, współpraca i kompetencje miękkie potwierdza, że w IOGP nowoczesnych technologii kluczowe znaczenie ma skuteczna komunikacja między specjalistami, zespołami interdyscyplinarnymi oraz interesariuszami projektów. Respondenci zwracali uwagę na potrzebę rozwijania umiejętności komunikacji interpersonalnej, pracy zespołowej, prowadzenia trudnych rozmów, prezentowania pomysłów i wyników pracy, a także współpracy w zespołach projektowych. Istotnym, choć wyraźnie mniejszym obszarem wskazań jest stres i dobrostan psychiczny, który objął 19,6% odpowiedzi. Wynik ten

pokazuje, że mimo atrakcyjności i innowacyjności środowiska pracy w nowoczesnych technologiach, respondenci dostrzegają wysokie obciążenie psychiczne związane z intensywnością pracy projektowej, presją czasu oraz odpowiedzialnością za wyniki. W odpowiedziach pojawiały się potrzeby związane z radzeniem sobie ze stresem, utrzymywaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zapobieganiem wypaleniu zawodowemu oraz wzmacnianiem odporności psychicznej. Na tym samym poziomie (19,6%) uplasowały się szkolenia z obszaru sprzedaży, marketingu i obsługi klienta. Wskazuje to, że część respondentów łączy rozwój kariery z kompetencjami umożliwiającymi skuteczne funkcjonowanie na styku technologii i biznesu. W odpowiedziach mieszczą się potrzeby związane z komunikacją z klientem, negocjacjami, budowaniem relacji oraz prezentowaniem wartości rozwiązań technologicznych, co jest szczególnie istotne w środowisku projektowym i usługowym.

W IOGP zdrowia i usług opiekuńczych struktura wskazań respondentów wyraźnie różni się od pozostałych obszarów gospodarczych, koncentrując się przede wszystkim na kompetencjach związanych z pracą pomocową, psychologiczną oraz bezpośrednim kontaktem z drugim człowiekiem. Najwyższy udział uzyskała kategoria psychologia, pedagogika i praca pomocowa, wskazana przez ponad połowę badanych (54,7%). Tak wysoki wynik jednoznacznie pokazuje, że rozwój osobisty i rozwój kariery w tym IOGP są w dużej mierze postrzegane przez pryzmat pogłębiania kompetencji niezbędnych do pracy z pacjentami, podopiecznymi oraz ich rodzinami. W odpowiedziach mieszczą się zagadnienia związane z psychologią, pedagogiką, psychoterapią, pracą z osobami w kryzysie, wsparciem dzieci i młodzieży, pracą z pacjentem trudnym, a także rozwijaniem umiejętności pomocowych i relacyjnych. Drugim kluczowym obszarem wskazań jest stres i dobrostan psychiczny, który objął 28,3% odpowiedzi. Wynik ten potwierdza, że praca w IOGP zdrowia i usług opiekuńczych wiąże się z wysokim obciążeniem emocjonalnym, kontaktem z cierpieniem, chorobą oraz trudnymi sytuacjami życiowymi pacjentów i podopiecznych. Respondenci wskazywali na potrzeby związane z radzeniem sobie ze stresem, zapobieganiem wypaleniu zawodowemu, regulacją emocji, budowaniem odporności psychicznej oraz utrzymywaniem równowagi psychicznej w pracy pomocowej. Istotną rolę odgrywają również kompetencje z obszaru komunikacji, współpracy i kompetencji miękkich, wskazane przez 20,8% badanych. W odpowiedziach pojawiały się potrzeby rozwijania umiejętności komunikacji interpersonalnej, prowadzenia rozmów z pacjentami i ich rodzinami, współpracy w zespołach interdyscyplinarnych oraz budowania relacji opartych na empatii i zaufaniu.

W IOGP turystyki, organizowania targów i wystaw oraz usług gastronomicznych i noclegowych struktura wskazań respondentów pokazuje, że potrzeby rozwojowe są silnie skoncentrowane wokół kompetencji interpersonalnych, komunikacyjnych oraz zarządczych, które bezpośrednio przekładają się na jakość obsługi klienta i efektywność pracy zespołów. Najwyższy udział uzyskała kategoria komunikacja, współpraca

i kompetencje miękkie, wskazana przez 37,9% badanych. Wynik ten podkreśla kluczowe znaczenie umiejętności komunikacyjnych w środowisku pracy opartym na intensywnym kontakcie z klientami, gośćmi oraz partnerami zewnętrznymi. W odpowiedziach mieszczą się potrzeby rozwijania umiejętności pracy zespołowej, komunikacji interpersonalnej, prowadzenia rozmów z klientem, rozwiązywania sytuacji trudnych oraz budowania relacji opartych na profesjonalizmie i empatii, co stanowi fundament rozwoju kariery w tym obszarze gospodarczym. Drugą pod względem częstości wskazań kategorią jest zarządzanie, przywództwo i HR (31,0%). Respondenci z tego IOGP wskazywali na potrzebę rozwijania kompetencji związanych z zarządzaniem zespołami, organizacją pracy, koordynowaniem zadań, planowaniem zasobów ludzkich oraz pełnieniem ról kierowniczych w środowisku o dużej rotacji pracowników i sezonowości zatrudnienia. Istotnym obszarem wskazań jest również sprzedaż, marketing i obsługa klienta, który objął 20,7% odpowiedzi. W kontekście turystyki, gastronomii i usług noclegowych rozwój kariery jest często powiązany z umiejętnością skutecznej obsługi klienta, budowania relacji, sprzedaży usług oraz reagowania na potrzeby i oczekiwania odbiorców. W odpowiedziach pojawiały się odniesienia do kompetencji sprzedażowych, marketingowych oraz umiejętności dialogu z klientem, co wskazuje na znaczenie szkoleń z zakresu obsługi klienta, sprzedaży usług i budowania pozytywnych doświadczeń gości. Na zbliżonym poziomie uplasowały się kategorie stres i dobrostan psychiczny oraz psychologia, pedagogika i praca pomocowa, każda po 17,2%. Wyniki te wskazują, że respondenci dostrzegają emocjonalne i psychiczne obciążenie związane z pracą w usługach, szczególnie w sytuacjach wysokiej presji, intensywnego kontaktu z klientem oraz konieczności radzenia sobie z trudnymi zachowaniami.

W IOGP energetyki, w tym odnawialnych źródeł energii, struktura wskazań respondentów pokazuje wyraźne połączenie potrzeb rozwojowych o charakterze technicznym z kompetencjami interpersonalnymi, które są niezbędne w pracy wymagającej wysokiej odpowiedzialności i ścisłej współpracy zespołowej. Najwyższy udział uzyskała kategoria komunikacja, współpraca i kompetencje miękkie, wskazana przez 38,1% badanych. Wynik ten podkreśla, że nawet w obszarze silnie zorientowanym na technologię i infrastrukturę rozwój kariery jest w dużej mierze uzależniony od umiejętności skutecznej komunikacji, współpracy w zespołach wykonawczych i projektowych oraz koordynacji działań w środowisku o podwyższonych wymaganiach bezpieczeństwa. Drugim kluczowym obszarem wskazań są uprawnienia, certyfikaty i szkolenia techniczne, które objęły 28,6% odpowiedzi. Tak wysoki udział tej kategorii jednoznacznie wskazuje, że w IOGP energetyki rozwój osobisty i rozwój kariery są silnie powiązane z posiadaniem formalnych kwalifikacji, uprawnień oraz specjalistycznej wiedzy technicznej. W odpowiedziach mieszczą się potrzeby dotyczące zdobywania i odnawiania uprawnień zawodowych, certyfikacji technicznych oraz szkoleń niezbędnych do pracy przy instalacjach energetycznych, elektrycznych i gazowych, w tym także w obszarze OZE. Kompetencje te stanowią podstawowy warunek dalszego

rozwoju zawodowego i zwiększania zakresu odpowiedzialności. Istotnym elementem struktury wskazań jest również stres i dobrostan psychiczny, który uzyskał 19,0%. Wynik ten odzwierciedla specyfikę pracy w energetyce, gdzie odpowiedzialność za bezpieczeństwo, ciągłość dostaw energii oraz praca w warunkach podwyższonego ryzyka generują znaczne obciążenie psychiczne. Respondenci wskazywali na potrzebę rozwijania umiejętności radzenia sobie ze stresem, pracy pod presją oraz utrzymywania równowagi psychicznej.

W obszarze rolno-spożywczym struktura wskazań respondentów pokazuje wyraźną dominację potrzeb rozwojowych o charakterze technicznym i formalnym, uzupełnianych przez kompetencje sprzedażowe, organizacyjne oraz cyfrowe. Najwyższy udział uzyskała kategoria uprawnienia, certyfikaty i szkolenia techniczne, wskazana przez ponad jedną trzecią badanych (35,3%). Wynik ten jednoznacznie wskazuje, że rozwój osobisty i rozwój kariery w tym obszarze gospodarczym są silnie powiązane z koniecznością posiadania aktualnych kwalifikacji, certyfikacji oraz specjalistycznej wiedzy niezbędnej do pracy w produkcji żywności i napojów. W odpowiedziach mieszczą się potrzeby związane z obsługą maszyn, spełnianiem wymogów jakościowych i sanitarnych oraz zdobywaniem uprawnień warunkujących dalszy rozwój zawodowy i awans. Drugim istotnym obszarem wskazań jest sprzedaż, marketing i obsługa klienta, który objął 23,5% odpowiedzi. Wynik ten pokazuje, że respondenci z IOGP rolno-spożywczego postrzegają rozwój kariery nie tylko przez pryzmat produkcji, ale również w kontekście dystrybucji, sprzedaży oraz kontaktu z odbiorcami produktów. W odpowiedziach pojawiały się potrzeby rozwijania kompetencji sprzedażowych, marketingowych oraz umiejętności budowania relacji z klientami, co odzwierciedla rosnące znaczenie aspektów rynkowych w tym obszarze gospodarczym. Na równym poziomie uplasowały się kategorie zarządzania, przywództwa i HR, komunikacji i współpracy oraz IT, AI i narzędzi cyfrowych, każda po 17,6%. Wskazuje to na zrównoważony charakter potrzeb rozwojowych w tych obszarach. Respondenci dostrzegają znaczenie kompetencji menedżerskich i organizacyjnych, szczególnie w kontekście zarządzania zespołami produkcyjnymi, planowania pracy oraz koordynowania procesów. Jednocześnie umiejętności komunikacyjne i współpraca zespołowa są postrzegane jako ważne dla sprawnego funkcjonowania zakładów produkcyjnych i relacji wewnętrznych. Obecność kompetencji cyfrowych wskazuje natomiast na rosnącą rolę technologii informatycznych i narzędzi cyfrowych w procesach produkcyjnych, kontrolnych i logistycznych, co wpływa na kierunki rozwoju kariery w tym IOGP.

W IOGP produkcji przemysłowej struktura wskazań respondentów pokazuje wyraźną koncentrację potrzeb rozwojowych wokół kompetencji zarządczych oraz interpersonalnych, uzupełnianych przez kwalifikacje techniczne i specjalistyczne. Najwyższy udział uzyskała kategoria zarządzanie, przywództwo i HR, wskazana przez 32,3% badanych. Wynik ten wskazuje, że rozwój kariery w tym obszarze gospodarczym

jest w dużej mierze utożsamiany z obejmowaniem ról koordynacyjnych i kierowniczych, wymagających zarządzania zespołami produkcyjnymi, planowania pracy, organizacji procesów oraz odpowiedzialności za ludzi i efektywność operacyjną. Respondenci dostrzegają potrzebę rozwijania kompetencji menedżerskich jako kluczowego elementu awansu zawodowego. Drugą pod względem częstości wskazań kategorią jest komunikacja, współpraca i kompetencje miękkie (25,8%). Wynik ten podkreśla znaczenie sprawnej komunikacji i współpracy w środowisku produkcyjnym, gdzie efektywność pracy zależy od skoordynowanych działań zespołów oraz relacji pomiędzy pracownikami różnych szczebli. Istotny udział mają również kategorie stres i dobrostan psychiczny oraz uprawnienia, certyfikaty i szkolenia techniczne, każda po 12,9%. Obecność zagadnień związanych ze stresem wskazuje, że respondenci dostrzegają obciążenie psychiczne wynikające z pracy w środowisku przemysłowym, presji terminów oraz odpowiedzialności za jakość i bezpieczeństwo produkcji. W kontekście rozwoju osobistego oznacza to zainteresowanie szkoleniami wspierającymi radzenie sobie ze stresem i funkcjonowanie pod presją. Z kolei znaczenie uprawnień i certyfikacji technicznych potwierdza, że formalne kwalifikacje nadal odgrywają istotną rolę w rozwoju kariery, szczególnie w obszarach obsługi maszyn, procesów produkcyjnych i utrzymania ruchu.

Tabela 9. Tematyka odbytych kursów/ szkoleń/ studiów z zakresu rozwoju osobistego i kariery w podziale na obszary gospodarcze

Tematyka odbytych kursów/szkoleń/studiów	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
Zarządzanie, przywództwo i HR	30,8%	50,0%	43,5%	17,0%	31,0%	9,5%	17,6%	32,3%
Komunikacja, współpraca i kompetencje miękkie	30,8%	23,3%	43,5%	20,8%	37,9%	38,1%	17,6%	25,8%
Stres, dobrostan psychiczny	26,9%	30,0%	19,6%	28,3%	17,2%	19,0%	5,9%	12,9%
Psychologia, pedagogika i praca pomocowa	15,4%	3,3%	8,7%	54,7%	17,2%	0,0%	0,0%	9,7%
Sprzedaż, marketing i obsługa klienta	7,7%	3,3%	19,6%	1,9%	20,7%	4,8%	23,5%	6,5%
IT, AI, technologie i narzędzia cyfrowe	3,8%	10,0%	10,9%	5,7%	0,0%	9,5%	17,6%	9,7%

Tematyka odbytych kursów/szkoleń/studiów	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
Uprawnienia, certyfikaty i szkolenia techniczne	11,5%	20,0%	0,0%	3,8%	3,4%	28,6%	35,3%	12,9%
Branżowe / specjalistyczne	15,4%	6,7%	2,2%	0,0%	3,4%	9,5%	11,8%	9,7%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	0,0%	0,0%	0,0%	9,4%	6,9%	0,0%	0,0%	3,2%
Prawo, compliance i etyka	3,8%	0,0%	2,2%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%
Sprzedaż, marketing i biznes	11,5%	3,3%	8,7%	7,5%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Techniczne, zdrowotne i pozostałe specjalistyczne	3,8%	6,7%	2,2%	1,9%	0,0%	4,8%	0,0%	6,5%
Rozwój osobisty, coaching i kompetencje miękkie	0,0%	0,0%	6,5%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=251

Kursy językowe w odniesieniu do kontekstu obszarowego

W kategorii kursów językowych dominowały treści były powiązane z przygotowaniem do uzyskania lub obsługi uprawnień obszarowych, co nadawało jej wyraźnie pragmatyczny, certyfikacyjny charakter. Kursy językowe były dobierane w taki sposób, aby bezpośrednio wspierać ścieżki certyfikacyjne i obowiązki na stanowiskach wymagających znajomości języka w kontekście norm, prawa, zarządzania i specjalistycznych technologii.

W IOGP morskim i stoczniowym struktura wskazań dotyczących kursów językowych pokazuje bardzo wyraźną dominację języka angielskiego jako podstawowego narzędzia rozwoju zawodowego. Kursy języka angielskiego zostały wskazane przez 69,0% respondentów, co jednoznacznie potwierdza jego kluczową rolę w tym obszarze gospodarczym. Język angielski pełni tu funkcję języka roboczego w kontaktach międzynarodowych, dokumentacji technicznej, obsłudze projektów, współpracy z kontrahentami zagranicznymi oraz w środowisku produkcyjnym i technicznym. W odpowiedziach respondentów pojawiały się zarówno ogólne kursy języka angielskiego, jak i kursy o charakterze branżowym i specjalistycznym, w tym angielski

techniczny, przemysłowy, informatyczny oraz związany z praktycznym wykorzystaniem języka w pracy zawodowej. Znacznie mniejszy, lecz istotny udział mają kursy języka niemieckiego oraz języka polskiego, wskazane odpowiednio przez po 6,9% badanych. Obecność języka niemieckiego wskazuje na znaczenie współpracy z rynkami niemieckojęzycznymi, zarówno w obszarze produkcji, jak i usług związanych z przemysłem stoczniowym. Kursy języka polskiego, z kolei, należy interpretować w kontekście integracji zawodowej oraz funkcjonowania w środowisku pracy dla osób, dla których język polski nie jest językiem ojczystym.

W transporcie i logistyce wybory respondentów w obszarze kursów językowych są wyraźnie skoncentrowane na językach bezpośrednio wspierających funkcjonowanie w międzynarodowym środowisku pracy oraz w złożonych łańcuchach dostaw. Zdecydowanie najczęściej wskazywany był język angielski, który objął 80,0% odpowiedzi. Tak wysoki udział potwierdza, że język angielski pełni w tym obszarze gospodarczym rolę podstawowego języka roboczego, wykorzystywanego w kontaktach z zagranicznymi kontrahentami, obsłudze dokumentacji transportowej i logistycznej, komunikacji operacyjnej oraz w pracy z systemami i narzędziami informatycznymi. Drugą najczęściej wybieraną opcją był język niemiecki, wskazany przez 11,4% respondentów. Jego obecność odzwierciedla znaczenie rynków niemieckojęzycznych w obszarze transportu i logistyki, w szczególności w kontekście współpracy operacyjnej, spedycji oraz pracy w środowisku międzynarodowych firm logistycznych.

W IOGP nowoczesnych technologii w produkcji i usługach wybory respondentów w obszarze kursów językowych jednoznacznie wskazują na dominującą rolę języka angielskiego jako podstawowego narzędzia rozwoju zawodowego. Kursy języka angielskiego zostały wskazane przez 80,7% badanych, co potwierdza jego kluczowe znaczenie w środowisku pracy opartym na technologiach, badaniach i rozwoju oraz współpracy międzynarodowej. Język angielski jest w tym obszarze gospodarczym niezbędny do korzystania z dokumentacji technicznej, pracy z oprogramowaniem, komunikacji w zespołach projektowych oraz uczestnictwa w międzynarodowych projektach. Drugą najczęściej wybieraną kategorią były języki romańskie, które uzyskały 10,5% wskazań. Ich obecność wskazuje na znaczenie współpracy z rynkami Europy Zachodniej oraz potrzebę komunikacji w kontekście projektów międzynarodowych, relacji biznesowych oraz działalności usługowej.

W IOGP zdrowia i usług opiekuńczych wybory respondentów w obszarze kursów językowych koncentrują się przede wszystkim na językach umożliwiających skuteczną komunikację w środowisku pracy z pacjentem oraz w kontekście międzynarodowej mobilności zawodowej. Najczęściej wskazywany był język angielski, który objął 78,6% odpowiedzi. Tak wysoki udział potwierdza, że język angielski pełni kluczową rolę w dostępie do wiedzy medycznej, dokumentacji, szkoleń oraz w kontaktach zawodowych w środowisku ochrony zdrowia i opieki społecznej. Drugą najczęściej

wybraną opcją był język polski, wskazany przez 14,3% respondentów. Jego obecność ma szczególne znaczenie w kontekście integracji zawodowej oraz zapewnienia wysokiej jakości komunikacji z pacjentami, podopiecznymi i zespołami współpracującymi.

W IOGP turystyki, organizowania targów i wystaw oraz usług gastronomicznych i noclegowych wybory respondentów w zakresie kursów językowych wyraźnie odzwierciedlają specyfikę pracy opartej na bezpośrednim kontakcie z klientem międzynarodowym. Najczęściej wskazywany był język angielski, który objął 75,0% odpowiedzi. Język ten pełni kluczową rolę w codziennej obsłudze gości, komunikacji z klientami zagranicznymi, partnerami biznesowymi oraz w realizacji wydarzeń o charakterze międzynarodowym. Drugą najczęściej wybraną kategorią były języki romańskie, wskazane przez 20,0% respondentów. Ich stosunkowo wysoki udział wskazuje na znaczenie obsługi klientów z krajów Europy Południowej oraz Zachodniej, a także na potrzebę dostosowania oferty usługowej do zróżnicowanych grup odbiorców.

W IOGP energetyki, w tym odnawialnych źródeł energii, wybory respondentów w zakresie kursów językowych jednoznacznie wskazują na dominującą rolę języka angielskiego w rozwoju zawodowym. Kursy języka angielskiego zostały wskazane przez 82,4% badanych, co potwierdza jego kluczowe znaczenie w pracy związanej z technologiami energetycznymi, dokumentacją techniczną, procedurami bezpieczeństwa oraz współpracą z międzynarodowymi dostawcami i partnerami projektowymi. Drugą najczęściej wybraną opcją był język polski, wskazany przez 8,8% respondentów. Jego obecność należy interpretować w kontekście funkcjonowania w środowisku pracy wymagającym precyzyjnej komunikacji, w tym w zakresie bezpieczeństwa, procedur technicznych oraz współpracy zespołowej.

W IOGP rolno-spożywczym wybory respondentów w zakresie kursów językowych wskazują na dominującą rolę języka angielskiego jako podstawowego narzędzia rozwoju zawodowego. Kursy języka angielskiego zostały wskazane przez 65,0% badanych, co potwierdza jego znaczenie w kontekście współpracy międzynarodowej, kontaktów handlowych, dokumentacji produktowej oraz funkcjonowania w łańcuchach dostaw związanych z produkcją i dystrybucją żywności. Drugą najczęściej wybraną opcją był język niemiecki, wskazany przez 25,0% respondentów. Jego wysoki udział odzwierciedla znaczenie rynków niemieckojęzycznych w obszarze produkcji rolno-spożywczej, w tym w relacjach handlowych, współpracy produkcyjnej oraz eksporcie.

W IOGP produkcji przemysłowej wybory respondentów w zakresie kursów językowych koncentrują się przede wszystkim na językach wspierających współpracę techniczną i produkcyjną w środowisku międzynarodowym. Najczęściej wskazywany był język angielski, który objął 69,0% odpowiedzi. Język ten pełni kluczową rolę w dostępie do dokumentacji technicznej, obsłudze maszyn i technologii, komunikacji z dostawcami oraz współpracy w ramach międzynarodowych struktur produkcyjnych. Drugą najczęściej wybraną opcją był język niemiecki, wskazany przez 13,8% respondentów.

Jego obecność odzwierciedla znaczenie rynków niemieckojęzycznych w obszarze przemysłowym, szczególnie w kontekście technologii, maszyn oraz współpracy produkcyjnej.

Tabela 10 Obszary rynku, w których odbyto kursy językowe w podziale na IOGP

Rodzaje kursów językowych	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
Język angielski	69,0%	80,0%	80,7%	78,6%	75,0%	82,4%	65,0%	69,0%
Język niemiecki	6,9%	11,4%	8,8%	7,1%	8,3%	5,9%	25,0%	13,8%
Język polski	6,9%	2,9%	0,0%	14,3%	5,0%	8,8%	0,0%	0,0%
Języki romańskie	0,0%	8,6%	10,5%	0,0%	20,0%	0,0%	5,0%	10,3%
Języki skandynawskie	3,4%	2,9%	1,8%	0,0%	0,0%	2,9%	5,0%	0,0%
Języki azjatyckie	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Język rosyjski	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nieokreślony	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	6,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=278

Studia podyplomowe w odniesieniu do kontekstu obszarowego

W przypadku studiów podyplomowych widoczne były wyraźne różnice między obszarami gospodarczymi, wskazujące na silne zróżnicowanie funkcji, jakie pełnią one w poszczególnych IOGP.

Najbardziej wyraźną cechą rozkładu kierunków studiów podyplomowych w IOGP morskim i stoczniowym jest dominacja kierunków z obszaru zarządzania, MBA, HR i przywództwa, które stanowią 37,5% wszystkich wskazań. Pokazuje to, że w tym obszarze gospodarczym studia podyplomowe są najczęściej wykorzystywane do uzupełniania kompetencji menedżerskich i organizacyjnych, co jest spójne z funkcjonowaniem dużych, złożonych struktur organizacyjnych charakterystycznych dla przemysłu stoczniowego i morskiego. Drugim istotnym obszarem są kierunki inżynierskie, techniczne i przemysłowe (25,0%). Ich wysoki udział potwierdza znaczenie specjalistycznej wiedzy technicznej w tym IOGP, szczególnie w kontekście projektowania, eksploatacji i utrzymania infrastruktury oraz jednostek pływających. Na trzecim poziomie, z równym udziałem po 12,5%, znajdują się transport, logistyka i gospodarka morską, zdrowie i nauki o zdrowiu oraz edukacja, języki obce, pedagogika i logopedia. Wskazuje to na zróżnicowanie potrzeb edukacyjnych w tym IOGP. Obecność kierunków transportowo-logistycznych odzwierciedla znaczenie procesów

transportowych i operacyjnych w działalności morskiej, natomiast kierunki zdrowotne i edukacyjne sugerują funkcjonowanie w tym obszarze także specjalistycznych ról wspierających, takich jak opieka zdrowotna, szkolenia czy rozwój kompetencji personelu.

W IOGP transportu, logistyki i magazynowania można zaobserwować zdecydowaną dominację kierunków bezpośrednio związanych z transportem, logistyką i gospodarką morską, które obejmują aż 71,4% wskazań. Pokazuje to, że studia podyplomowe w tym obszarze są wybierane przede wszystkim jako forma pogłębiania wiedzy specjalistycznej i operacyjnej, ściśle powiązanej z codziennym funkcjonowaniem procesów transportowych i logistycznych. Drugim istotnym obszarem są kierunki z zakresu zarządzania, MBA, HR i przywództwa, które stanowią 42,9% wskazań. Ich wysoki udział wskazuje, że obok specjalizacji logistycznej i transportowej istotną rolę odgrywają kompetencje organizacyjne i menedżerskie, niezbędne do koordynowania złożonych procesów, zarządzania zespołami oraz funkcjonowania w dużych strukturach operacyjnych.

W nowoczesnych technologiach w produkcji i usługach dominują kierunki z obszaru IT, data, AI i cyberbezpieczeństwa, które stanowią połowę wszystkich wskazań (50,0%). Pokazuje to, że studia podyplomowe w tym IOGP są przede wszystkim ukierunkowane na pogłębianie zaawansowanych kompetencji cyfrowych, informatycznych i analitycznych, kluczowych dla funkcjonowania nowoczesnych technologii w produkcji i usługach. Drugim istotnym obszarem są kierunki z zakresu zarządzania, MBA, HR i przywództwa (21,4%). Ich obecność wskazuje, że obok specjalistycznej wiedzy technologicznej znaczenie mają również kompetencje organizacyjne i zarządcze, szczególnie w kontekście pracy projektowej, koordynowania zespołów eksperckich oraz zarządzania procesami opartymi na wiedzy i technologii. Uzupelniająco pojawiają się kierunki inżynierskie, techniczne i przemysłowe (14,3%), co podkreśla techniczny charakter tego IOGP i potrzebę łączenia kompetencji cyfrowych z wiedzą inżynierską. Marginalny udział mają natomiast kierunki związane z transportem i logistyką oraz edukacją i językami obcymi (po 7,1%), co sugeruje ich rolę pomocniczą wobec głównych obszarów kształcenia.

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych można zaobserwować dominację kierunków bezpośrednio związanych ze zdrowiem, medycyną i naukami o zdrowiu, które stanowią 36,1% wskazań. Pokazuje to, że studia podyplomowe w tym IOGP są w pierwszej kolejności ukierunkowane na pogłębianie kwalifikacji merytorycznych niezbędnych do wykonywania pracy w systemie ochrony zdrowia i usług opiekuńczych, w tym w zawodach medycznych i okołomedycznych. Drugim istotnym obszarem są kierunki z zakresu edukacji, języków obcych, pedagogiki i logopedii (19,4%). Ich wysoki udział podkreśla znaczenie kompetencji edukacyjnych, terapeutycznych i komunikacyjnych w pracy z pacjentami, podopiecznymi oraz ich rodzinami, a także w działaniach

wspierających i rehabilitacyjnych. Uzupelniająco pojawiają się kierunki zarządcze (MBA, HR i przywództwo), które obejmują 16,7% wskazań. Ich obecność wskazuje na funkcjonowanie w tym IOGP ról kierowniczych i koordynacyjnych, wymagających kompetencji organizacyjnych w placówkach ochrony zdrowia i instytucjach opiekuńczych. Na dalszym planie znajdują się psychologia, psychoterapia i arteterapia (11,1%), co potwierdza istotną, choć uzupełniającą rolę kompetencji psychologicznych w pracy opiekuńczej i pomocowej. Pozostałe obszary – finanse, IT, inżynieria oraz rolnictwo i bezpieczeństwo – mają charakter marginalny (po 2,8-5,6%) i pełnią funkcję wspierającą wobec głównych kierunków kształcenia.

W turystyce, organizacji targów, wystaw oraz usługach gastronomicznych rozkład kierunków studiów podyplomowych jest wyraźnie spolaryzowany i ogranicza się wyłącznie do dwóch obszarów. Po 50,0% wskazań przypada na zdrowie, medycynę i nauki o zdrowiu oraz na psychologię, psychoterapię i arteterapię. Taki wynik jednoznacznie pokazuje, że studia podyplomowe realizowane przez respondentów z tego obszaru koncentrują się na kompetencjach związanych z funkcjonowaniem człowieka, dobrostanem psychicznym oraz wsparciem emocjonalnym.

W obszarze energetycznym, w tym OZE, dominowały studia podyplomowe z zakresu zarządzania, MBA, HR i przywództwa, które obejmują aż 50,0% wskazań. Oznacza to, że w tym IOGP studia podyplomowe są bardzo często ukierunkowane na kompetencje organizacyjne, decyzyjne i koordynacyjne, istotne w obszarze charakteryzującym się dużą skalą projektów, wysoką odpowiedzialnością oraz złożonymi procesami inwestycyjnymi. Drugim kluczowym obszarem są kierunki inżynierskie, techniczne i przemysłowe (20,0%). Ich obecność potwierdza techniczny charakter energetyki i OZE oraz znaczenie specjalistycznej wiedzy inżynierskiej w tym obszarze. Studia podyplomowe pełnią tu funkcję pogłębiania kompetencji technicznych związanych z eksploatacją, projektowaniem i utrzymaniem infrastruktury energetycznej. Uzupelniająco pojawiają się finanse, rachunkowość i administracja, IT, data, AI i cyberbezpieczeństwo oraz rolnictwo, środowisko i bezpieczeństwo, każda z tych kategorii na poziomie 10,0%. Taki rozkład wskazuje na potrzebę interdyscyplinarnego podejścia do energetyki, łączącego zarządzanie projektami z aspektami finansowymi, cyfrowymi oraz środowiskowymi, szczególnie istotnymi w kontekście transformacji energetycznej i odnawialnych źródeł energii.

W IOGP rolno-spożywczym wyraźną cechą rozkładu kierunków studiów podyplomowych jest dominacja kierunków z zakresu zarządzania, MBA, HR i przywództwa, które stanowią 50,0% wszystkich wskazań. Pokazuje to, że studia podyplomowe w tym obszarze są w dużej mierze wykorzystywane do uzupełniania kompetencji organizacyjnych i decyzyjnych, istotnych dla funkcjonowania przedsiębiorstw produkcyjnych i przetwórczych. Uzupelniająco pojawiają się trzy obszary o równym udziale po 16,7%: finanse, rachunkowość i administracja, IT, data, AI i cyberbezpieczeństwo oraz zdrowie,

medycyna i nauki o zdrowiu. Taki rozkład wskazuje na potrzebę łączenia zarządzania z kompetencjami finansowymi i cyfrowymi, a także z zagadnieniami zdrowotnymi, co może być związane z kontrolą jakości, bezpieczeństwem żywności oraz regulacjami dotyczącymi produkcji i przetwórstwa.

W produkcji przemysłowej widoczna jest bardzo silna dominacja kierunków z obszaru zarządzania, MBA, HR i przywództwa, które obejmują ponad połowę wszystkich wskazań (54,5%). Wskazuje to, że w produkcji przemysłowej studia podyplomowe są przede wszystkim ukierunkowane na rozwijanie kompetencji zarządczych i organizacyjnych, niezbędnych do kierowania zespołami, procesami produkcyjnymi oraz funkcjonowania w złożonych strukturach przemysłowych. Drugim istotnym obszarem są kierunki inżynierskie, techniczne i przemysłowe oraz rolnictwo, środowisko i bezpieczeństwo, każdy z udziałem po 18,2%. Ich obecność podkreśla znaczenie wiedzy technicznej oraz zagadnień związanych z bezpieczeństwem, środowiskiem i regulacjami w środowisku przemysłowym. Studia podyplomowe w tych obszarach pełnią funkcję pogłębiania specjalistycznych kompetencji niezbędnych do zapewnienia ciągłości, jakości i bezpieczeństwa procesów produkcyjnych. Uzupełniająco pojawiają się IT, data, AI i cyberbezpieczeństwo oraz zdrowie, medycyna i nauki o zdrowiu, każda z tych kategorii na poziomie 9,1%. Ich obecność wskazuje na rosnące znaczenie cyfryzacji procesów przemysłowych oraz zagadnień związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników, choć nie są to dominujące kierunki kształcenia podyplomowego.

Tabela 11. Kierunki, w których odbyto studia podyplomowe w podziale na IOGP

Kierunki, w których odbyto studia podyplomowe	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turytyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
Zarządzanie, MBA, HR i przywództwo	37,5%	42,9%	21,4%	16,7%	0,0%	50,0%	50,0%	54,5%
Finanse, rachunkowość i administracja	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%	0,0%	10,0%	16,7%	0,0%
IT, data, AI i cyberbezpieczeństwo	0,0%	0,0%	50,0%	5,6%	0,0%	10,0%	16,7%	9,1%
Inżynieria, technika i przemysł	25,0%	0,0%	14,3%	2,8%	0,0%	20,0%	0,0%	18,2%
Transport, logistyka i gospodarka morską	12,5%	71,4%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Zdrowie, medycyna i nauki o zdrowiu	12,5%	0,0%	0,0%	36,1%	50,0%	0,0%	16,7%	9,1%

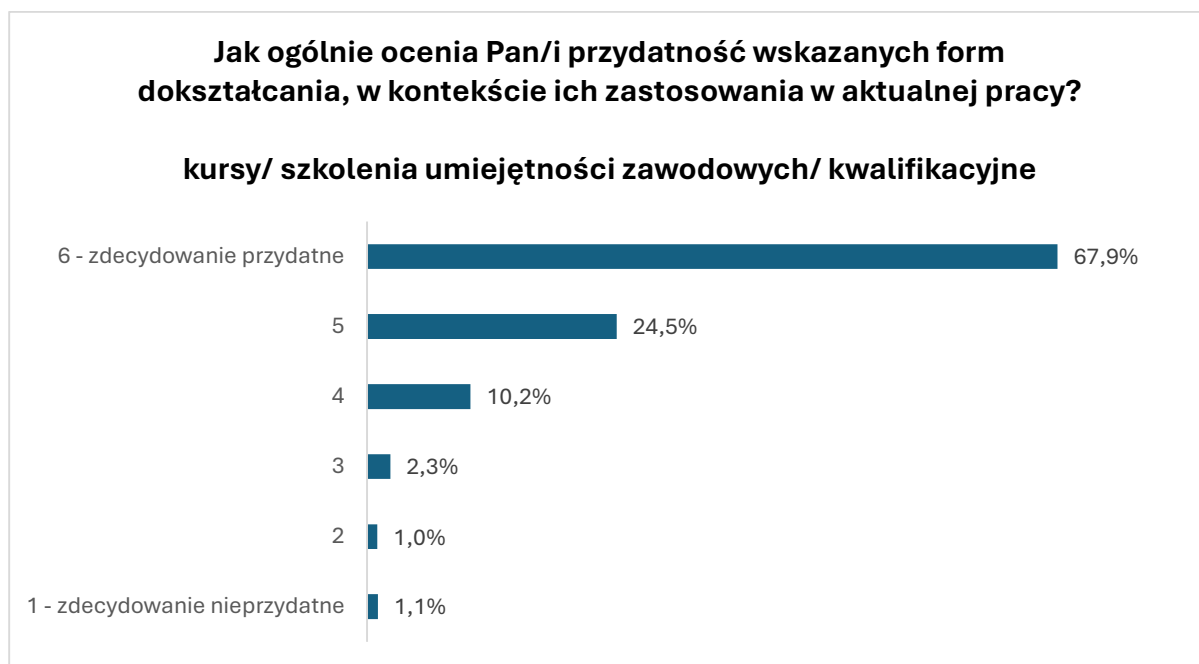
Psychologia, psychoterapia i arteterapia	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Edukacja, języki obce, pedagogika i logopedia	12,5%	0,0%	7,1%	19,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Rolnictwo, środowisko i bezpieczeństwo	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	10,0%	0,0%	18,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=94

Ocena przydatności odbytych kursów/szkoleń/studiów podyplomowych

Ocena przydatności kursów i szkoleń o charakterze zawodowym lub kwalifikacyjnym w kontekście ich zastosowania w aktualnej pracy była wyraźnie pozytywna. Zdecydowana większość respondentów lokowała swoje odpowiedzi po stronie wysokich ocen – niemal dwie trzecie badanych (67,9%) uznało te formy dokształcania za zdecydowanie przydatne, a kolejne 24,5% oceniło je bardzo wysoko. Umiarkowane oceny (poziom 4) pojawiały się relatywnie rzadko (10,2%), natomiast odpowiedzi wskazujące na niską przydatność szkoleń (oceny 1–3) miały charakter marginalny i łącznie nie przekraczały kilku procent. Tak silna koncentracja ocen w górnych kategoriach skali wskazuje, że kursy i szkolenia zawodowe są postrzegane jako realnie użyteczne i dobrze dopasowane do wymogów wykonywanej pracy.

Wykres 9 Ocena przydatności wskazanych kursów/ szkoleń umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjnych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=1650

W IOGP morskiej i stoczniowej niemal jednogłośnie dominowały najwyższe oceny przydatności kursów i szkoleń zawodowych lub kwalifikacyjnych w kontekście aktualnej pracy: 73,0% respondentów uznało te formy dokształcania za zdecydowanie przydatne, a kolejne 23,0% wystawiło ocenę wysoką, przy praktycznym braku wskazań negatywnych. Podobnie jednoznacznie pozytywny obraz wyłonił się w obszarze zdrowia

i usług opiekuńczych, gdzie 72,2% ocen to najwyższa kategoria, a niskie oceny miały charakter marginalny.

W transporcie, logistyce i magazynowaniu również przeważały bardzo wysokie oceny (69,4%), choć relatywnie częściej niż w innych obszarach pojawiały się wskazania umiarkowane (16,4%), co może sugerować większe zróżnicowanie zakresu praktycznego wykorzystania zdobytych kompetencji. W IOGP nowoczesnych technologii w produkcji i usługach odsetek ocen „zdecydowanie przydatne” jest nieco niższy (63,5%), przy jednocześnie wyższym udziale ocen umiarkowanych i niskich, co może odzwierciedlać szybkie tempo zmian kompetencyjnych i potrzebę bardziej wyspecjalizowanych lub aktualnych treści szkoleniowych.

W IOGP turystycznej, obejmującej także gastronomię i usługi noclegowe, dominowały oceny pozytywne, jednak były one nieco bardziej rozproszone: 66,3% respondentów wskazało najwyższą ocenę, a 27,1% ocenę wysoką, przy umiarkowanym udziale ocen średnich. Zbliżony rozkład występował w energetyce, w tym OZE, gdzie ponad dwie trzecie badanych (65,0%) uznało szkolenia za zdecydowanie przydatne, a pozostałe odpowiedzi koncentrowały się głównie w górnych kategoriach skali.

W obszarze rolno-spożywczym oraz w produkcji przemysłowej kursy i szkolenia zawodowe również były oceniane bardzo dobrze, choć w przemyśle widoczny jest relatywnie wyższy udział niskich i umiarkowanych ocen. Mimo to także w tych obszarach dominowały wskazania najwyższe (odpowiednio 69,4% i 64,1%), co potwierdza, że niezależnie od specyfiki obszaru szkolenia zawodowe i kwalifikacyjne są postrzegane jako kluczowa i praktycznie użyteczna forma rozwoju kompetencji.

Tabela 12 Ocena przydatności wskazanych kursów/ szkoleń umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjnych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy w podziale na obszary gospodarcze

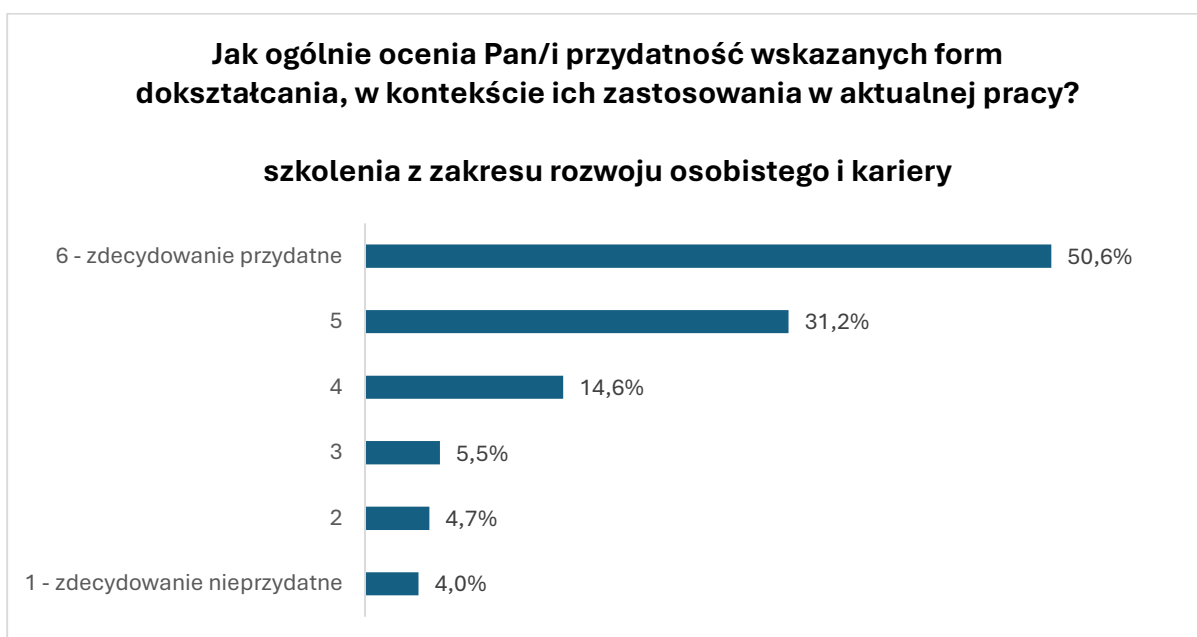
Ocena przydatności wskazanych kursów/ szkoleń umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjnych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
1 - zdecydowanie nieprzydatne	0,0%	2,7%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	1,5%	3,2%
2	0,0%	1,4%	0,5%	1,0%	0,0%	0,5%	0,5%	4,1%
3	0,9%	2,3%	4,6%	3,6%	1,1%	1,4%	1,0%	3,6%
4	5,3%	16,4%	9,6%	10,8%	9,4%	8,8%	9,7%	11,4%
5	23,0%	19,2%	25,9%	27,8%	27,1%	27,6%	24,0%	22,7%

Ocena przydatności wskazanych kursów/ szkoleń umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjnych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
6 - zdecydowanie przydatne	73,0%	69,4%	63,5%	72,2%	66,3%	65,0%	69,4%	64,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=1650

Przydatność szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery w kontekście ich zastosowania w aktualnej pracy była oceniana w przeważającej mierze pozytywnie, choć mniej jednoznacznie niż w przypadku szkoleń zawodowych i kwalifikacyjnych (należy jednak mieć na uwadze różnicę w podstawach procentowania). Ponad połowa respondentów (50,6%) uznała je za zdecydowanie przydatne, a niemal co trzecia osoba (31,2%) wystawiła wysoką ocenę. Jednocześnie relatywnie większy udział, w porównaniu do kursów *stricte* zawodowych, miały odpowiedzi umiarkowane (14,6%) oraz niskie (łącznie 14,2% dla ocen 1–3). Wskazuje to, że choć szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery były postrzegane jako użyteczne przez większość badanych, ich praktyczna przydatność w codziennej pracy była oceniana bardziej zróżnicowanie i w większym stopniu zależna od indywidualnych potrzeb oraz charakteru wykonywanych obowiązków.

Wykres 10 Ocena przydatności wskazanych szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery w kontekście zastosowania w aktualnej pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=251

W przypadku szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery we wszystkich analizowanych obszarach gospodarczych dominowały oceny pozytywne, jednak ich rozkład był wyraźnie bardziej zróżnicowany niż w odniesieniu do szkoleń zawodowych i kwalifikacyjnych. W IOGP morskiej i stoczniowej najczęściej wskazywana była najwyższa ocena (12 wskazań) oraz ocena wysoka (8 wskazań), przy umiarkowanym udziale ocen średnich (6 wskazań) i pojedynczych ocenach niskich (ocena 2 – 1 wskazanie; ocena 3 – 2 wskazania). W transporcie, logistyce i magazynowaniu również przeważają oceny najwyższe (16 wskazań) i wysokie (8 wskazań), choć zauważalny był udział ocen umiarkowanych (6 wskazań) oraz pojedyncze oceny niskie (ocena 1 – 1 wskazanie; ocena 3 – 2 wskazania).

W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach dominowały oceny zdecydowanie przydatne (23 wskazania) oraz wysokie (17 wskazań), jednak relatywnie częściej niż w innych obszarach pojawiały się także oceny umiarkowane (9 wskazań) i niskie (łącznie 6 wskazań dla ocen 1–3). Może to wskazywać na zróżnicowany stopień bezpośredniego przełożenia kompetencji rozwojowych na codzienne zadania zawodowe. W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych rozkład odpowiedzi był silnie skoncentrowany na ocenach pozytywnych: najwyższą ocenę wskazało 35 respondentów, a ocenę wysoką 20, przy relatywnie niewielkiej liczbie ocen umiarkowanych (4 wskazania) i pojedynczych ocenach niskich (łącznie 1 wskazanie).

W IOGP turystycznej, gastronomicznej i noclegowej przeważały oceny pozytywne, choć rozkład był bardziej zrównoważony: najwyższą ocenę wskazało 12 osób, a wysoką 13, przy jednoczesnym udziale ocen umiarkowanych (3 wskazania) oraz niskich (łącznie 3 wskazania dla ocen 1–2). W energetyce, w tym OZE, dominowały oceny wysokie i bardzo wysokie (odpowiednio 6 i 8 wskazań), jednak widoczny był także udział ocen umiarkowanych (3 wskazania) oraz niskich (łącznie 4 wskazania dla ocen 1–3). W obszarze rolno-spożywczym oceny pozytywne również przeważały, choć ich skala była mniejsza: najwyższą ocenę wskazało 9 respondentów, a wysoką 2, przy zauważalnym udziale ocen umiarkowanych i niskich (łącznie 6 wskazań). Z kolei w produkcji przemysłowej, mimo dominacji ocen najwyższych (13 wskazań), relatywnie często pojawiały się także oceny niskie (łącznie 12 wskazań dla ocen 1–3), co wskazuje na bardziej spolaryzowane postrzeżenie przydatności szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery w tym obszarze.

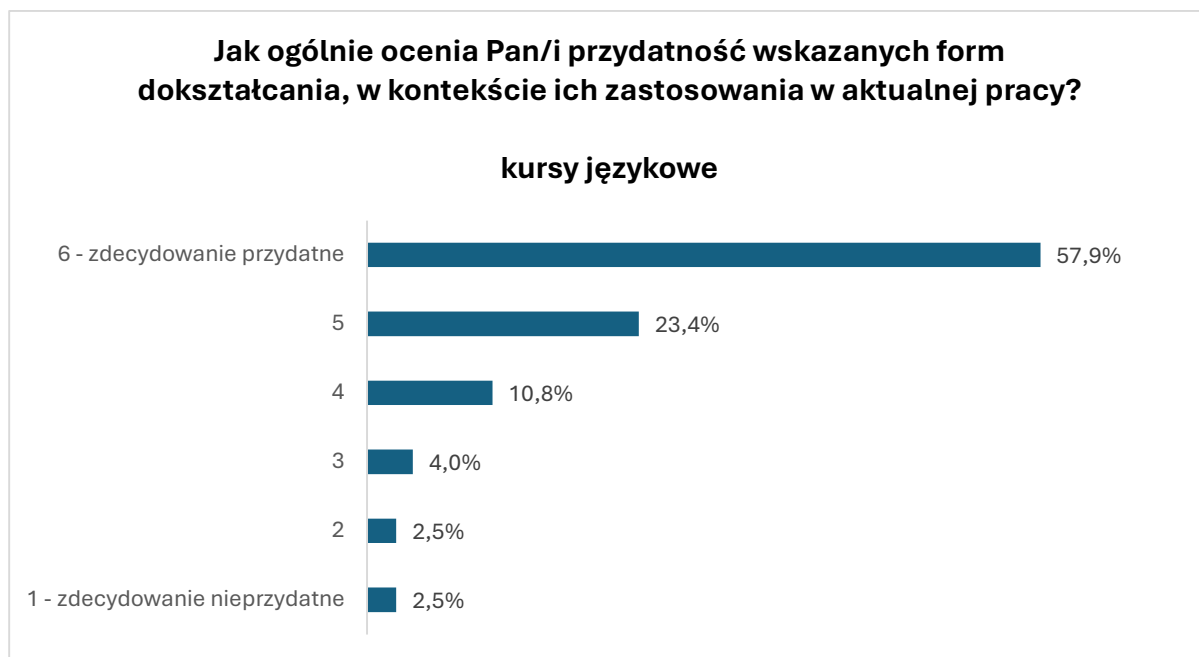
Tabela 13 Ocena przydatności wskazanych szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery w kontekście zastosowania w aktualnej pracy w podziale na obszary gospodarcze

Ocena przydatności wskazanych szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery w kontekście zastosowania w aktualnej pracy	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
1 - zdecydowanie nieprzydatne	0	1	1	0	2	1	1	4
2	1	0	4	0	1	1	1	4
3	2	2	1	1	0	2	2	4
4	6	6	9	4	3	3	2	4
5	8	8	17	20	13	6	2	5
6 - zdecydowanie przydatne	12	16	23	35	12	8	9	13

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI, N=251

Ponad połowa respondentów (57,9%) uznała kursy językowe w kontekście ich zastosowania w aktualnej pracy za zdecydowanie przydatne, a blisko jedna czwarta (23,4%) oceniła ich użyteczność wysoko (ocena 5). Umiarkowane oceny (10,8%) oraz odpowiedzi wskazujące na niską przydatność (łącznie 9,0% dla ocen 1–3) pojawiały się relatywnie rzadko. Rozkład odpowiedzi sugeruje, że dla znacznej części badanych kompetencje językowe znajdowało bezpośrednie zastosowanie w pracy zawodowej, choć ich znaczenie mogło być silnie uzależnione od specyfiki stanowiska i zakresu kontaktów o charakterze międzynarodowym.

Wykres 11 Ocena przydatności wskazanych kursów językowych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=278

IOGP morskiej i stoczniowej zdecydowana większość respondentów oceniała te formy doksztalcania bardzo wysoko – najwyższą ocenę wskazało 22 respondentów, przy pojedynczych wskazaniach ocen niskich (ocena 2 – 1 wskazanie; ocena 3 – 1 wskazanie) oraz umiarkowanych (ocena 4 – 2 wskazania).

W transporcie, logistyce i magazynowaniu również przeważały oceny najwyższe (26 wskazań), choć relatywnie częściej niż w IOGP morskiej pojawiały się oceny umiarkowane (ocena 4 – 5 wskazań) oraz pojedyncze niskie (oceny 2 – 1 wskazanie), co wskazuje na większe zróżnicowanie postrzeganej użyteczności tych kursów językowych. W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach dominowały bardzo wysokie oceny (30 wskazań), jednak widoczny był także wyraźniejszy udział ocen niskich i średnich (ocena 1 – 4 wskazania; ocena 3 – 4 wskazania; ocena 4 – 3 wskazania), co może sugerować mniej bezpośrednie przełożenie kompetencji rozwojowych na codzienne zadania części respondentów.

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych liczba odpowiedzi była mniejsza, jednak także tutaj przeważały oceny najwyższe (6 wskazań) oraz wysokie (5 wskazań), przy sporadycznych ocenach niskich (ocena 1 – 1 wskazanie). W IOGP turystycznej, obejmującej gastronomię i usługi noclegowe, kursy językowe były oceniane bardzo wysoko: najwyższą kategorię wskazało 35 respondentów, a wysoką 16, przy jednoczesnej obecności ocen umiarkowanych (ocena 4 – 7 wskazań) i pojedynczych niskich (ocena 2 – 3 wskazania; ocena 3 – 1 wskazanie).

W energetyce, w tym OZE, dominowały oceny zdecydowanie pozytywne (ocena 6 – 16 wskazań; ocena 5 – 11 wskazań), choć zauważalny był także umiarkowany udział ocen

średnich (ocena 4 – 5 wskazań) oraz niskich (ocena 3 – 3 wskazania). W obszarze rolno-spożywczym przeważały wskazania bardzo wysokie (11 wskazań) i wysokie (8 wskazań), przy pojedynczych ocenach niskich (ocena 3 – 1 wskazanie). Z kolei w produkcji przemysłowej, mimo dominacji ocen najwyższych (15 wskazań), relatywnie częściej pojawiały się oceny umiarkowane (ocena 4 – 6 wskazań) oraz sporadyczne niskie (ocena 1 – 2 wskazania; ocena 3 – 1 wskazanie), co może świadczyć o bardziej zróżnicowanym postrzeganiu praktycznej przydatności tego typu kursów w zależności od charakteru stanowiska.

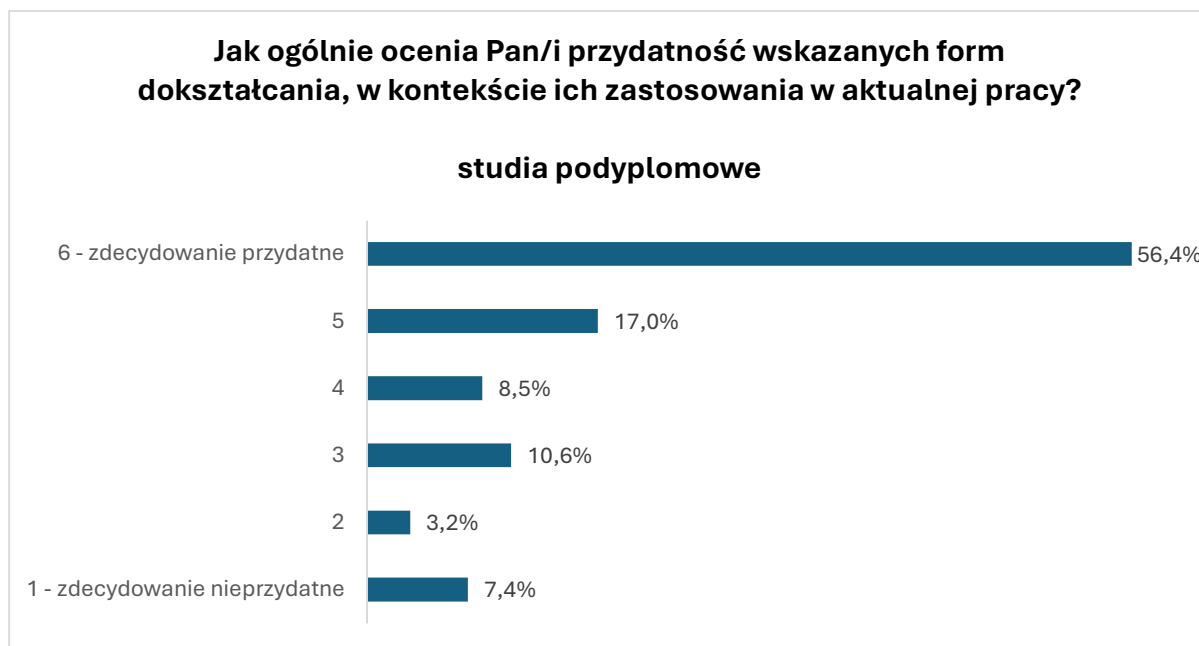
Tabela 14 Ocena przydatności wskazanych kursów językowych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy w podziale na obszary gospodarcze

Ocena przydatności wskazanych kursów językowych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
1 - zdecydowanie nieprzydatne	0	0	4	1	0	0	0	2
2	1	1	2	0	3	0	0	0
3	1	0	4	0	1	3	1	1
4	2	5	3	2	7	5	0	6
5	3	3	14	5	16	11	8	5
6 - zdecydowanie przydatne	22	26	30	6	35	16	11	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI, N=278

Oceny przydatności studiów podyplomowych w kontekście ich zastosowania w aktualnej pracy były bardziej zróżnicowane niż w przypadku pozostałych analizowanych form kształcenia. Choć ponad połowa respondentów (56,4%) uznała je za zdecydowanie przydatne, a kolejne 17,0% wystawiło wysoką ocenę, relatywnie duży był również udział odpowiedzi wskazujących na niską lub umiarkowaną przydatność. Oceny w przedziale 1–3 stanowiły łącznie 21,2% wskazań, natomiast odpowiedzi umiarkowane (poziom 4) – 8,5%.

Wykres 12 Ocena przydatności wskazanych studiów podyplomowych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=94

W przypadku studiów podyplomowych na tle całej tabeli wyraźnie wyróżniła się ich niska liczebność w większości obszarów gospodarczych, co istotnie ogranicza możliwość formułowania daleko idących wniosków porównawczych. Poza obszarem zdrowia i usług opiekuńczych, gdzie odnotowano relatywnie dużą koncentrację wskazań i jednoznacznie dominowały oceny najwyższe (24 wskazania oceny „zdecydowanie przydatne”), studia podyplomowe pojawiały się incydentalnie i były oceniane na podstawie bardzo małych liczebności. W wielu IOGP liczba odpowiedzi nie przekraczała kilku przypadków, a rozkład ocen bywał rozproszony, obejmując zarówno wskazania wysokie, jak i niskie.

Na tym tle szczególnie widoczna była polaryzacja ocen w części obszarów – obok pojedynczych bardzo wysokich ocen pojawiały się także oceny niskie, co przy ograniczonej liczbie obserwacji może odzwierciedlać silne zróżnicowanie dopasowania tej formy kształcenia do specyfiki stanowisk pracy. Jednocześnie brak ocen pośrednich lub ich śladowa liczba w niektórych obszarach wskazuje, że studia podyplomowe były traktowane jako forma rozwoju o wyraźnie selektywnym charakterze – oceniana bardzo wysoko tam, gdzie była bezpośrednio powiązana z wymaganiami zawodowymi, i znacznie słabiej w sytuacjach braku takiego dopasowania.

Tabela 15 Ocena przydatności wskazanych studiów podyplomowych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy w podziale na obszary gospodarcze

Ocena przydatności wskazanych studiów podyplomowych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym	turystryka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
1 - zdecydowanie nieprzydatne	1	0	0	2	0	0	1	3
2	2	0	0	1	0	0	0	0
3	1	0	3	2	0	3	0	1
4	1	1	1	2	0	1	1	1
5	1	2	2	7	0	2	1	1
6 - zdecydowanie przydatne	3	4	8	24	2	4	3	5

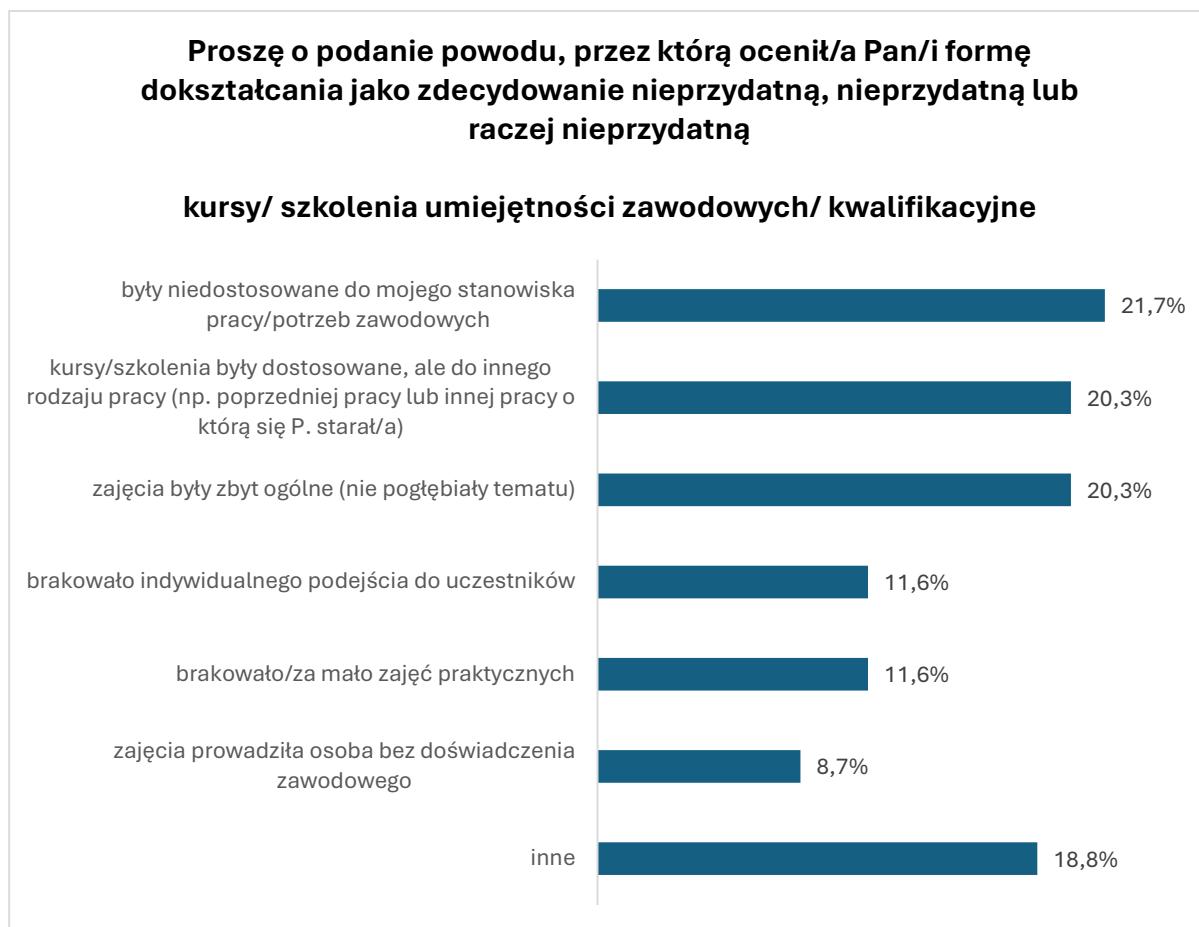
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI, N=94

Przyczyny niskiej oceny przydatności kursów/szkoleń/studiów podyplomowych

Wśród powodów niskiej oceny przydatności kursów i szkoleń umiejętności zawodowych/kwalifikacyjnych najczęściej wskazywane było niedopasowanie do stanowiska pracy i potrzeb zawodowych (21,7%), co jednoznacznie akcentuje problem adekwatności treści do realnych zadań. Na drugim miejscu pojawiały się dwie kwestie: zbyt ogólna formuła zajęć (20,3%), niewystarczająca do pogłębienia tematu, oraz dostosowanie programu, lecz do innego rodzaju pracy (20,3%), co sugeruje, że część oferty trafiła w kompetencje nieaktualne lub była poza zakresem obecnych obowiązków.

Na poziomie konstrukcji dydaktycznej powtarzały się dwa braki: zbyt mało zajęć praktycznych (11,6%) oraz brak indywidualnego podejścia do uczestników (11,6%). Oba sygnalizują, że nawet przy poprawnej tematyce szkolenie może tracić na wartości, jeśli nie zapewnia możliwości aplikacji i dostosowania do zróżnicowanych kontekstów pracy. Najbardziej wskazywanym, lecz zauważalnym powodem było prowadzenie zajęć przez osobę bez doświadczenia zawodowego (8,7%), co podkreśla znaczenie wiarygodności i osadzenia praktycznego prowadzących.

Wykres 13. Powody oceny kursów/szkoleń z zakresu umiejętności/kwalifikacji zawodowych jako nieprzydatne



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=69

W przypadku szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery głównym powodem oceny tej formy jako nieprzydatnej pozostawało niedopasowanie treści do stanowiska pracy i bieżących potrzeb (34,3%). Kolejny często podawany powód to dostosowanie programu do innego rodzaju pracy (25,7%), co pokazuje, że rozbieżność między zakresem szkolenia a rzeczywistym kontekstem wykonywanych zadań jest kluczowym źródłem rozczarowania.

Istotną rolę odgrywał również zbyt ogólny charakter treści (17,1%), który nie prowadził do pogłębienia tematu ani praktycznego zastosowania. Wymiar realizacyjny ujawniał się w dwóch zbieżnych wskazaniach: brak zajęć praktycznych (11,4%) oraz brak indywidualnego podejścia do uczestników (11,4%). Najrzadziej wskazywanym powodem było prowadzenie zajęć przez osobę bez doświadczenia zawodowego (2,9%) – problem obecny, lecz o mniejszym znaczeniu w ocenie użyteczności. Ze względu na niską liczebność odpowiedzi na to pytanie (N=35), zrezygnowano z prezentowania wyników w graficznej formie.

W przypadku kursów językowych negatywna ocena najczęściej wynikała z niedopasowania treści do realnych zadań zawodowych. Ponad połowa osób (52,0%)

wskazała, że program był niedostosowany do stanowiska pracy lub bieżących potrzeb, a kolejne 28,0% oceniło, iż szkolenie było dostosowane, lecz do innego rodzaju pracy (np. wcześniejszej lub tej, o którą się starano). Łącznie daje to obraz, w którym kluczowym powodem nieprzydatności była rozbieżność między programem szkolenia a wymaganiami stanowiska.

Na drugim planie pojawiały się powody związane z metodyką i sposobem realizacji: brak indywidualnego podejścia do uczestników (20,0%), zbyt ogólne treści, niepogłębiające tematu (12,0%) oraz niedostatek zajęć praktycznych (16,0%). Dodatkowo część osób zwróciła uwagę na prowadzących bez doświadczenia zawodowego (8,0%), co obniża wiarygodność i użyteczność przekazu.

Ze względu na niską liczebność odpowiedzi na to pytanie (N=25), zrezygnowano, z prezentowania wyników w graficznej formie.

W przypadku studiów podyplomowych ocena nieprzydatna (zaledwie nieprzydatna, nieprzydatna, raczej nieprzydatna) uzyskała 4 wskazania. W związku z tym zdecydowano się na pominięcie analizy przyczyn takiej oceny w tym przypadku.

Czas trwania kursów/szkoleń/studiów podyplomowych

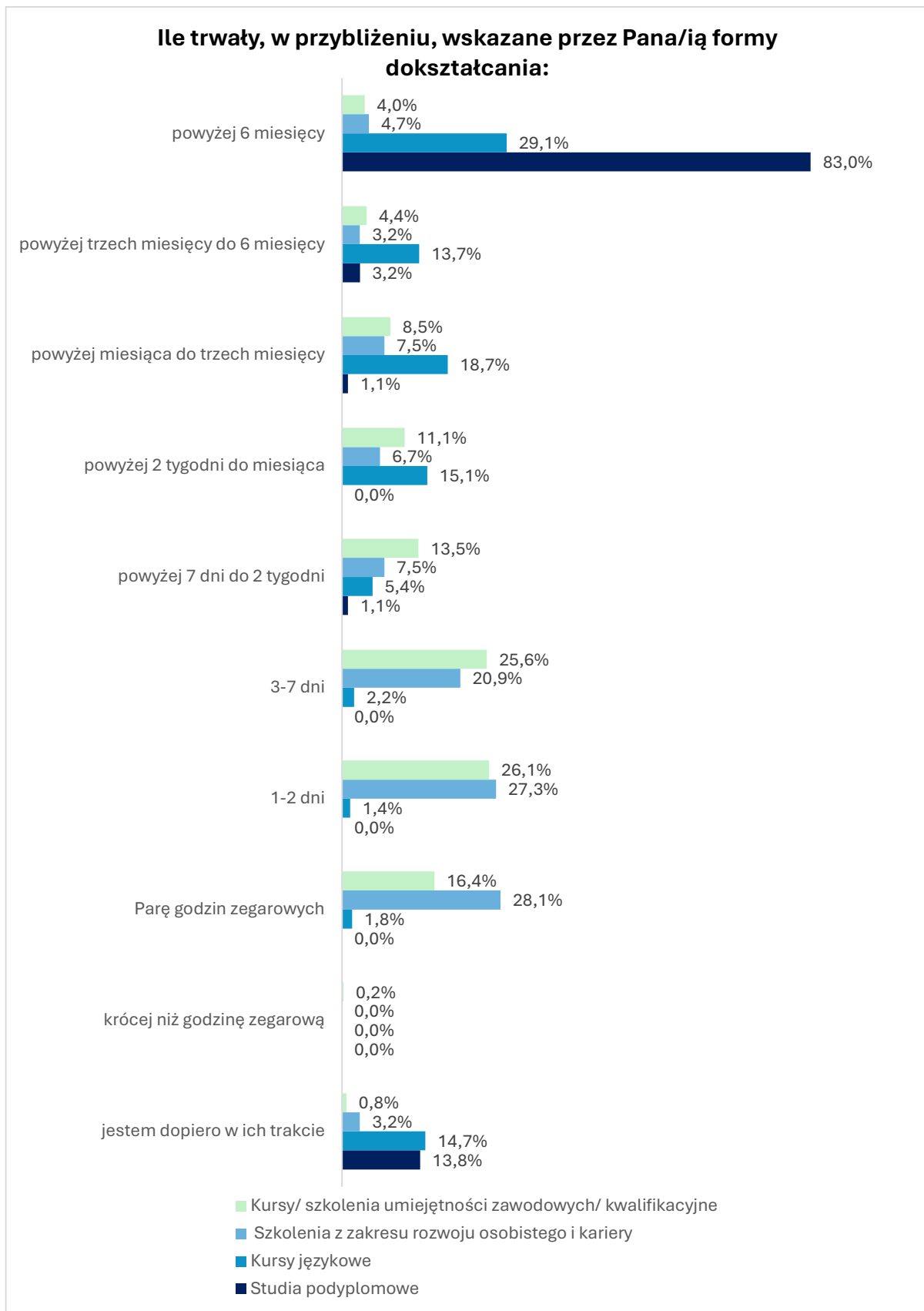
Struktura czasowa poszczególnych form kształcenia była wyraźnie zróżnicowana i spójna z ich charakterem. Studia podyplomowe miały jednoznacznie długoterminowy profil: zdecydowana większość trwała powyżej 6 miesięcy (83,0%), a dodatkowo zauważalna część osób była w trakcie ich realizacji (13,8%). Krótsze formaty pojawiały się sporadycznie: powyżej trzech do sześciu miesięcy (3,2%) oraz incydentalnie powyżej miesiąca do trzech miesięcy (1,1%) i powyżej 7 dni do dwóch tygodni (1,1%). W praktyce oznacza to, że studia podyplomowe są planowane jako dłuższe, przynajmniej semestralne ścieżki rozwojowe.

Kursy językowe również częściej przyjmowały postać dłuższych cykli: najczęściej trwały powyżej 6 miesięcy (29,1%), ale szeroko reprezentowane były też odcinki powyżej miesiąca do trzech miesięcy (18,7%), powyżej dwóch tygodni do miesiąca (15,1%) i powyżej trzech do sześciu miesięcy (13,7%). Warto dodać, że 14,7% osób było w trakcie takich kursów. Formatów krótkich było niewiele (łącznie kilka procent w kategoriach do tygodnia).

Dla szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery dominowały krótkie, intensywne moduły: parę godzin (28,1%), 1-2 dni (27,3%) oraz 3-7 dni (20,9%). Dłuższe ścieżki pojawiały się rzadziej: powyżej 7 dni do 2 tygodni (7,5%), powyżej 2 tygodni do miesiąca (6,7%), powyżej miesiąca do trzech miesięcy (7,5%), a powyżej 6 miesięcy (4,7%) to już margines. 3,2% osób wskazało, że jest w trakcie takiego szkolenia. Taki rozkład potwierdza warsztatowy, „interwencyjny” charakter tej formy, czyli szybkie odświeżenie lub doszlifowanie wybranych kompetencji.

Kursy/szkolenia umiejętności zawodowych/kwalifikacyjne mają profil mieszany. Najliczniejsze są krótkie i średnio-długie formaty: 1-2 dni (26,1%), 3-7 dni (25,6%) oraz parę godzin (16,4%). Jednocześnie zauważalny był też strumień dłuższych cykli: powyżej 7 dni do 2 tygodni (13,5%), powyżej 2 tygodni do miesiąca (11,1%), powyżej miesiąca do trzech miesięcy (8,5%), a powyżej 3 do 6 miesięcy (4,4%) i powyżej 6 miesięcy (4,0%) zdarzały się rzadziej. 0,8% osób było w trakcie realizacji.

Wykres 14. Czas trwania poszczególnych form dokształcania



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI, N=2000

Czas trwania kursów/szkoleń/studiów podyplomowych według IOGP

W IOGP morskiej i stoczniowej dominowały krótkie i średnioterminowe formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Najczęściej wskazywano kursy i szkolenia trwające od 3 do 7 dni (27,4%) oraz 1–2 dni (24,8%), co pokazuje preferencję dla intensywnych, lecz krótkich form kształcenia. Jednocześnie zauważalny jest istotny udział dłuższych szkoleń – powyżej dwóch tygodni do miesiąca (14,2%) oraz powyżej miesiąca do trzech miesięcy (5,3%). W obszarze rozwoju osobistego dominowały formy kilkudniowe (34,6%) oraz 1–2-dniowe (26,9%), natomiast kursy językowe miały zdecydowanie dłuższy charakter – niemal połowa respondentów uczestniczyła w nich powyżej miesiąca (24,1% powyżej miesiąca do trzech miesięcy oraz kolejne 24,1% powyżej sześciu miesięcy). Studia podyplomowe w tej IOGP miały niemal wyłącznie długoterminowy charakter – 100% respondentów, którzy brali udział w tej formie doksztalcenia, wskazało okres powyżej sześciu miesięcy.

W obszarze transportu, logistyki i magazynowania również dominowały szkolenia zawodowe trwające od kilku dni do tygodnia (26,0%) oraz 1–2 dni (25,1%), choć wyraźnie częściej niż w IOGP morskiej pojawiały się formy długotrwałe – powyżej miesiąca do trzech miesięcy (11,4%) i powyżej trzech miesięcy (6,4%). W zakresie rozwoju osobistego widoczny jest podział: znaczący odsetek wskazał bardzo krótkie formy (36,7% – kilka godzin), ale jednocześnie aż 20,0% uczestniczyło w szkoleniach trwających ponad miesiąc. Kursy językowe były relatywnie długie – 22,9% trwało powyżej miesiąca do trzech miesięcy, a kolejne 22,9% powyżej sześciu miesięcy. Studia podyplomowe, podobnie jak w poprzedniej IOGP, w całości trwały powyżej sześciu miesięcy (100%).

W IOGP nowoczesnych technologii w produkcji i usługach widać wyraźne przesunięcie w stronę dłuższych form kształcenia zawodowego – najczęściej wskazywano szkolenia trwające 3–7 dni (33,5%) oraz 1–2 dni (26,9%), ale jednocześnie zauważalny jest istotny udział form powyżej miesiąca (łącznie ponad 23%). Rozwój osobisty miał również charakter rozciągnięty w czasie: 28,3% respondentów wskazało szkolenia 3–7-dniowe, a 13,0% – trwające powyżej dwóch tygodni do miesiąca. Kursy językowe należały do najdłuższych spośród wszystkich obszarów – 28,1% trwało ponad sześć miesięcy, a kolejne 12,3% od miesiąca do trzech miesięcy. Studia podyplomowe w tej grupie również były długoterminowe, chociaż rzadziej niż w przypadku innych obszarów gospodarczych (78,6% trwało ponad sześć miesięcy).

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych dominowały krótkie formy kształcenia zawodowego: największy odsetek stanowiły szkolenia trwające kilka godzin (28,9%) oraz 1–2 dni (19,1%). Jednocześnie jest to jedyna IOGP, w której tak wyraźnie zaznaczał się udział bardzo długich szkoleń zawodowych (17,5% przekracza sześć miesięcy).

W przypadku rozwoju osobistego widoczna jest duża rozpiętość czasowa: od kilku godzin (49,1%) po formy długoterminowe powyżej sześciu miesięcy (11,3%). Kursy

językowe w tym obszarze gospodarczym miały głównie charakter długofalowy – 42,9% trwały ponad pół roku. Studia podyplomowe również najczęściej przekraczały sześć miesięcy (83,3%).

W turystyce, gastronomii i usługach noclegowych szkolenia zawodowe najczęściej trwały kilka godzin (30,4%) lub 1–2 dni (26,0%). Rozwój osobisty miał bardziej zróżnicowany charakter, choć dominowały formy krótkie i średnie (31,0% – 1–2 dni; 13,8% – 3–7 dni). Kursy językowe były wyraźnie długoterminowe – 25,0% trwała ponad sześć miesięcy, a kolejne 16,7% od miesiąca do trzech miesięcy. Studia podyplomowe w całości przekraczały pół roku (100%).

W obszarze energetycznym, w tym OZE, szkolenia zawodowe najczęściej trwały 1–2 dni (30,4%) lub 3–7 dni (21,2%), ale zauważalny był też istotny udział dłuższych form, powyżej dwóch tygodni (łącznie blisko 30%). Rozwój osobisty cechował się dużym zróżnicowaniem, z istotnym udziałem form kilkudniowych (19,0%) oraz długoterminowych powyżej miesiąca (łącznie ok. 14%). Kursy językowe w tym IOGP należały do jednych z najdłuższych – 35,3% trwała ponad sześć miesięcy, a kolejne 17,6% ponad miesiąc. Studia podyplomowe miały charakter długofalowy – 80,0% trwała powyżej sześciu miesięcy.

W IOGP rolno-spożywczej szkolenia zawodowe najczęściej trwały 3–7 dni (26,5%) lub 1–2 dni (28,1%), choć relatywnie wysoki był też udział form powyżej miesiąca (łącznie ok. 22%). W obszarze rozwoju osobistego dominowały szkolenia 3–7-dniowe (41,2%), a także długoterminowe powyżej miesiąca (łącznie ok. 23%). Kursy językowe w tym obszarze gospodarczym były jednymi z najdłuższych – 45,0% przekraczała sześć miesięcy. Studia podyplomowe również miały w dużej mierze charakter długoterminowy, przy czym połowa respondentów wskazała okres od trzech do sześciu miesięcy, a 33,3% powyżej pół roku.

W produkcji przemysłowej zauważalna była wyraźna koncentracja szkoleń zawodowych wokół przedziałów 3–7 dni (28,2%) oraz 1–2 dni (27,7%), przy umiarkowanym udziale dłuższych form. Rozwój osobisty najczęściej realizowany był w formie krótkiej (32,3% – 1–2 dni), choć istotny pozostawał również udział szkoleń trwających powyżej miesiąca (łącznie ok. 22%). Kursy językowe miały w tym IOGP charakter zdecydowanie długoterminowy – 27,6% trwała ponad sześć miesięcy, a 27,6% od miesiąca do trzech miesięcy. Studia podyplomowe również w zdecydowanej większości przekraczały pół roku (90,9%).

Tabela 16. Czas trwania poszczególnych form dokształcania w podziale na IOGP

Ile trwały, w przybliżeniu, wskazane przez Pana/ią:	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
Kursy/ szkolenia umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjne								
krócej niż godzinę zegarową	0,4%	0,0%	0,5%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Parę godzin zegarowych	17,3%	16,9%	4,1%	28,9%	30,4%	13,4%	12,8%	9,5%
1-2 dni	24,8%	25,1%	26,9%	19,1%	26,0%	30,4%	28,1%	27,7%
3-7 dni	27,4%	26,0%	33,5%	19,1%	22,7%	21,2%	26,5%	28,2%
powyżej 7 dni do 2 tygodni	15,9%	11,0%	12,2%	7,7%	10,5%	21,2%	12,8%	15,5%
powyżej 2 tygodni do miesiąca	14,2%	15,5%	12,7%	5,7%	6,1%	8,8%	12,2%	12,3%
powyżej miesiąca do trzech miesięcy	5,3%	11,4%	11,2%	9,8%	7,2%	6,9%	8,2%	8,6%
powyżej trzech miesięcy do 6 miesięcy	3,5%	6,4%	5,6%	6,7%	4,4%	1,4%	3,1%	4,1%
powyżej 6 miesięcy	1,8%	0,9%	3,0%	16,5%	1,7%	2,3%	4,1%	2,7%
jestem dopiero w ich trakcie	0,4%	0,5%	0,0%	2,1%	0,0%	1,4%	1,5%	0,5%
Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery								
krócej niż godzinę zegarową	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Parę godzin zegarowych	19,2%	36,7%	8,7%	49,1%	37,9%	28,6%	5,9%	22,6%
1-2 dni	26,9%	26,7%	37,0%	18,9%	31,0%	23,8%	17,6%	32,3%
3-7 dni	34,6%	10,0%	28,3%	17,0%	13,8%	19,0%	41,2%	12,9%
powyżej 7 dni do 2 tygodni	7,7%	0,0%	13,0%	1,9%	13,8%	9,5%	5,9%	9,7%
powyżej 2 tygodni do miesiąca	3,8%	0,0%	13,0%	7,5%	3,4%	4,8%	5,9%	9,7%
powyżej miesiąca do trzech miesięcy	3,8%	20,0%	4,3%	9,4%	0,0%	4,8%	11,8%	6,5%
powyżej trzech miesięcy do 6 miesięcy	3,8%	6,7%	4,3%	0,0%	3,4%	0,0%	5,9%	3,2%
powyżej 6 miesięcy	3,8%	6,7%	0,0%	11,3%	3,4%	4,8%	0,0%	3,2%
jestem dopiero w ich trakcie	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%	3,4%	4,8%	5,9%	6,5%
Kursy językowe								
krócej niż godzinę zegarową	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Parę godzin zegarowych	3,4%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	3,4%
1-2 dni	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	2,9%	0,0%	3,4%
3-7 dni	0,0%	2,9%	3,5%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	3,4%

Ile trwały, w przybliżeniu, wskazane przez Pana/ią:	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
powyżej 7 dni do 2 tygodni	0,0%	11,4%	8,8%	0,0%	8,3%	0,0%	5,0%	0,0%
powyżej 2 tygodni do miesiąca	20,7%	11,4%	21,1%	35,7%	16,7%	2,9%	5,0%	10,3%
powyżej miesiąca do trzech miesięcy	24,1%	22,9%	12,3%	14,3%	16,7%	17,6%	20,0%	27,6%
powyżej trzech miesięcy do 6 miesięcy	17,2%	8,6%	19,3%	0,0%	16,7%	17,6%	10,0%	3,4%
powyżej 6 miesięcy	24,1%	22,9%	28,1%	42,9%	25,0%	35,3%	45,9%	27,6%
jestem dopiero w ich trakcie	10,3%	17,1%	7,0%	14,3%	20,0%	14,7%	15,0%	20,7%
Studia podyplomowe								
krócej niż godzinę zegarową	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Parę godzin zegarowych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1-2 dni	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3-7 dni	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
powyżej 7 dni do 2 tygodni	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
powyżej 2 tygodni do miesiąca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
powyżej miesiąca do trzech miesięcy	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%
powyżej trzech miesięcy do 6 miesięcy	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
powyżej 6 miesięcy	100,0%	100,0%	78,6%	83,3%	100,0%	80,0%	33,3%	90,9%
jestem dopiero w ich trakcie	12,5%	0,0%	14,3%	19,4%	0,0%	20,0%	0,0%	9,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Podsumowując, zebrane dane wskazują, że doksztacanie w badanych IOGP było przede wszystkim zorientowane na zdobywanie formalnych uprawnień oraz kompetencji, które są bezpośrednio przydatne w konkretnych zawodach. We wszystkich badanych obszarach dominowały szkolenia zawodowe i certyfikacyjne, a z kolei szkolenia związane z rozwojem osobistym, kursy językowe czy studia podyplomowe odgrywały role uzupełniające, zależne od specyfiki obszaru. Z jednej strony zauważalna jest wysoka ocena przydatności większości form kursów i szkoleń (co może potwierdzać ich znaczenie dla wykonywania konkretnych obowiązków). Z drugiej strony powtarzające się wskazania dotyczące niedopasowania treści do realnych potrzeb zawodowych pokazują potrzebę lepszego dopasowania programów do konkretnych stanowisk pracy

i potrzeb zawodowych oraz większego nacisku na praktyczny i zindywidualizowany charakter szkoleń.

Motywacje do odbywania kursów/szkoleń/studiów podyplomowych

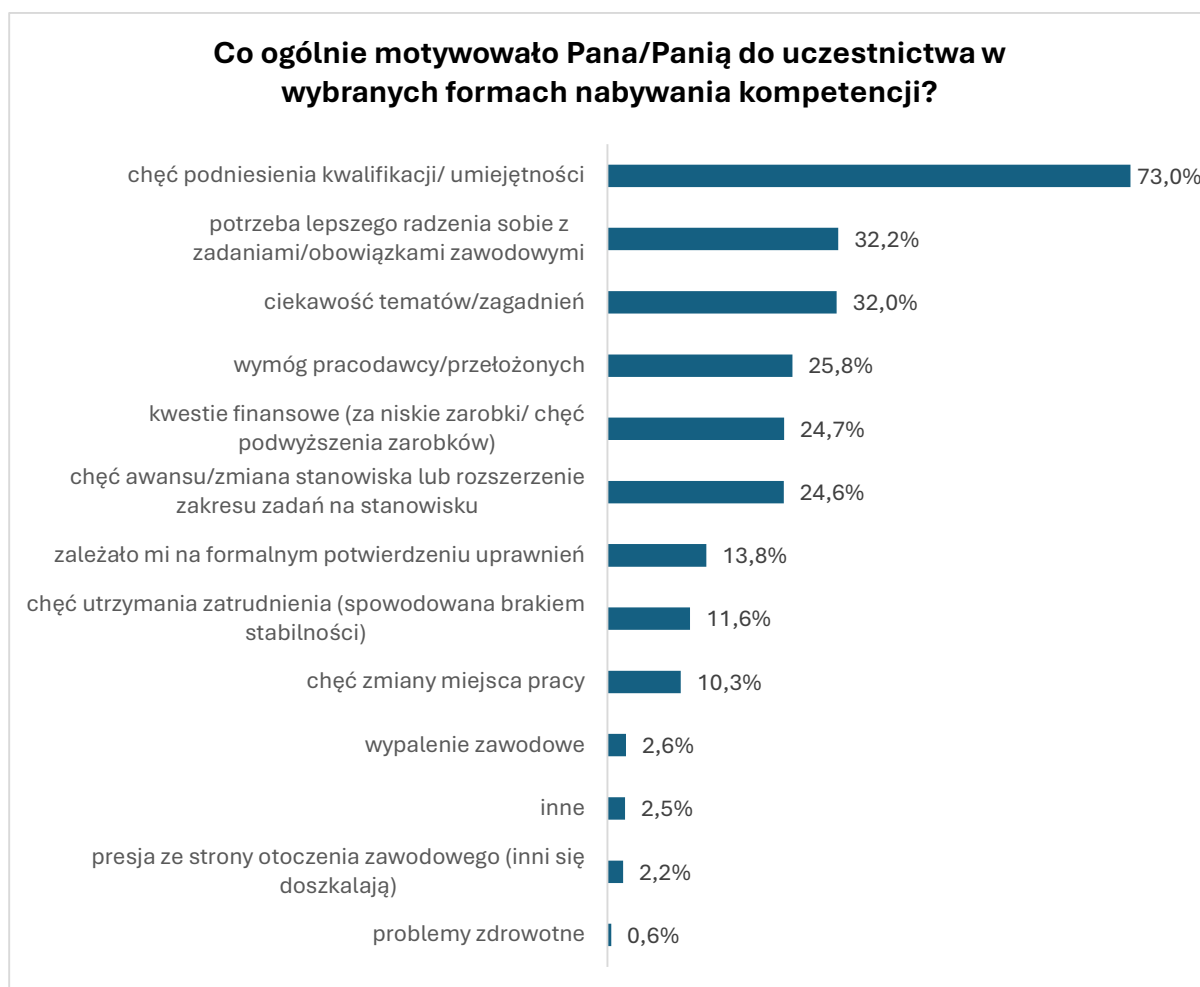
W niniejszym podrozdziale znajduje się prezentacja wyników dotyczących motywacji podejmowania działań rozwojowych oraz czynników, które oddziałują na wybór konkretnych kursów/szkoleń. Analizą zostały objęte zarówno tendencje ogólne, jak i zróżnicowanie między IOGP. Tym samym zostało ukazane, w jakim stopniu potrzeby rozwojowe, uwarunkowania organizacyjne oraz czynniki ekonomiczne i praktyczne kształtują decyzje edukacyjne.

Wyniki badania pokazują, że uczestnictwo w wybranych formach nabywania kompetencji było przede wszystkim napędzane motywacjami rozwojowymi. Najsilniejszym impulsem pozostawała chęć podniesienia kwalifikacji i umiejętności (73%), co wskazuje na dominację świadomych, proaktywnych decyzji ukierunkowanych na doskonalenie zawodowe. Ten nadrzędny motyw wzmacniała potrzeba lepszego radzenia sobie z zadaniami i obowiązkami (32,2%) oraz ciekawość tematów i zagadnień (32,0%), które razem odzwierciedlają zarówno praktyczny wymiar uczenia się, jak i wewnętrzną motywację poznawczą.

Istotną rolę odgrywały też czynniki instytucjonalne i ekonomiczne. Wymóg pracodawcy lub przełożonych (25,8%) pozostawał jednym z częstszych bodźców, co może sugerować, że część działań rozwojowych jest wpisana w polityki organizacyjne lub standardy stanowisk. Zbliżone natężenie miały kwestie finansowe (24,7%) oraz aspiracje związane z awansem, zmianą stanowiska lub rozszerzeniem zakresu zadań (24,6%). Taki układ wskazuje, że oczekiwania dotyczące wzrostu wynagrodzenia i rozwoju kariery były silnie powiązane z decyzjami o podnoszeniu kompetencji. Dopetnieniem tej logiki było dążenie do formalnego potwierdzenia uprawnień (13,8%), które porządkuje i legitymizuje zdobyte umiejętności na rynku pracy.

Motywacje związane z bezpieczeństwem zatrudnienia były obecne, choć mniej akcentowane: utrzymanie pracy z powodu braku stabilności wskazano w 11,6%, a chęć zmiany miejsca pracy w 10,3%. Z kolei czynniki o charakterze presji lub obciążenia psychofizycznego występowały marginalnie.

Wykres 15. Motywacje do wyboru określonych form doształcacia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

W podziale na IOGP, morska i stoczniowa charakteryzowała się chęcią podniesienia kwalifikacji i umiejętności jako główną motywacją podejmowania działań rozwojowych, wskazaną przez 70,8% respondentów. Jednocześnie istotną rolę odgrywały czynniki pragmatyczne, takie jak potrzeba lepszego radzenia sobie z obowiązkami zawodowymi (32,3%) oraz chęć awansu lub rozszerzenia zakresu zadań (31,2%). Względy finansowe również miały znaczenie: niemal co trzeci respondent (28,5%) wskazywał na niskie zarobki lub chęć ich zwiększenia. Relatywnie często pojawiała się także presja instytucjonalna w postaci wymogów pracodawcy (25,8%). Motywacje defensywne, takie jak obawa o utrzymanie zatrudnienia (12,7%) czy wypalenie zawodowe (2,7%), miały zdecydowanie mniejsze znaczenie, podobnie jak presja środowiskowa czy problemy zdrowotne.

W IOGP transportu, logistyki i magazynowania dominującym impulsem do podejmowania kształcenia był rozwój kompetencyjny (73,0%). Stosunkowo wysoki był także udział motywacji finansowych (30,0%) oraz wymogów ze strony pracodawcy (28,5%), co sugeruje silne osadzenie działań rozwojowych w realiach organizacyjnych

i rynkowych. Potrzeba lepszego radzenia sobie z zadaniami zawodowymi (31,1%) oraz chęć awansu (22,6%) wskazują na obecność instrumentalnego traktowania edukacji jako narzędzia stabilizacji i rozwoju kariery. Lęk przed utratą pracy (14,4%) był obecny, choć nie dominujący, natomiast wypalenie zawodowe czy presja otoczenia miały marginalne znaczenie.

W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach wyraźnie zaznaczała się orientacja rozwojowa. 83,1% respondentów wskazało chęć podniesienia kwalifikacji jako główny motyw uczestnictwa w szkoleniach, a niemal połowa (46,2%) kierowała się ciekawością poznawczą. Wysoki odsetek wskazań dotyczących lepszego radzenia sobie z obowiązkami zawodowymi (36,2%) potwierdza dynamiczny charakter tego obszaru i konieczność ciągłego aktualizowania kompetencji. Znaczenie miały również motywacje związane z awansem (24,6%) oraz aspekt finansowy (24,2%), natomiast presja organizacyjna czy obawy związane z utratą pracy pozostawały relatywnie słabsze.

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych dominowały motywacje związane z jakością wykonywanej pracy oraz odpowiedzialnością zawodową. Najczęściej wskazywana była chęć podniesienia kwalifikacji (82,7%) oraz potrzeba lepszego radzenia sobie z zadaniami zawodowymi (47,3%). Jednocześnie jest to IOGP, w której silnie zaznaczała się ciekawość poznawcza (49,5%), co może odzwierciedlać dynamiczne zmiany standardów pracy i procedur.

W turystyce, gastronomii oraz usługach noclegowych dominującą motywacją pozostawał rozwój kompetencyjny (62,9%), jednak jego natężenie było niższe niż w obszarach technologicznych czy zdrowotnych. Stosunkowo istotną rolę odgrywały także względy finansowe (26,7%) oraz wymogi pracodawcy (30,8%), co może być związane z sezonowością i dużą rotacją kadr w tym obszarze gospodarki. Ciekawość poznawcza (32,5%) i potrzeba lepszego radzenia sobie z obowiązkami (29,6%) pozostawały ważne, lecz rzadziej wskazywane niż w obszarach bardziej specjalistycznych. Motywacje związane ze stabilnością zatrudnienia i zmianą pracy utrzymywały się na umiarkowanym poziomie.

W energetyce (w tym OZE), dominującą motywacją był rozwój kompetencji (66,5%), przy jednocześnie wyraźnej roli czynników formalnych i instytucjonalnych – takich jak wymogi pracodawcy (26,9%) oraz konieczność dostosowania się do zmian technologicznych. Stosunkowo istotna była także chęć awansu (23,1%) oraz motywacje finansowe (22,7%). W porównaniu z innymi obszarami gospodarczymi niższe znaczenie miały potrzeby związane z radzeniem sobie z bieżącymi obowiązkami (23,1%), co może wskazywać na bardziej stabilne ramy organizacyjne pracy.

W IOGP rolno-spożywczym kluczową motywacją pozostawało podnoszenie kwalifikacji (68,7%), jednak pojawiają się także motywy związane z utrzymaniem zatrudnienia

(14,3%) oraz zmianą miejsca pracy (15,2%), częściej wskazywane niż w innych obszarach, co może odzwierciedlać większą niepewność strukturalną tego IOGP.

W produkcji przemysłowej dominującym impulsem do podejmowania działań rozwojowych była chęć podnoszenia kwalifikacji (76,2%), a także potrzeba lepszego radzenia sobie z zadaniami zawodowymi (34,2%). Wysoki pozostawał także udział motywacji związanych z awansem lub rozszerzeniem zakresu obowiązków (30,0%) oraz z wymogami pracodawcy (28,8%). Kwestie finansowe miały umiarkowane znaczenie (22,7%), natomiast motywacje takie jak obawa przed utratą pracy czy wypalenie zawodowe pojawiały się sporadycznie. Całościowo obraz ten wskazuje na silne osadzenie aktywności edukacyjnej w logice rozwoju kompetencyjnego i adaptacji do zmieniających się wymagań produkcyjnych.

Tabela 17. Motywacje do wyboru określonych form doksztalcania w podziale na IOGP

Motywacje do wyboru określonych form doksztalcania	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
kwestie finansowe (za niskie zarobki/ chęć podwyższenia zarobków)	28,5%	30,0%	24,2%	22,3%	26,7%	22,7%	19,1%	22,7%
chęć podniesienia kwalifikacji/ umiejętności	70,8%	73,0%	83,1%	82,7%	62,9%	66,5%	68,7%	76,2%
ciekawość tematów/ zagadnień	26,5%	23,3%	46,2%	49,5%	32,5%	30,8%	24,3%	25,0%
chęć awansu/zmiana stanowiska lub rozszerzenie zakresu zadań na stanowisku	31,2%	22,6%	24,6%	25,5%	16,7%	23,1%	22,6%	30,0%
potrzeba lepszego	32,3%	31,1%	36,2%	47,3%	29,6%	23,1%	25,2%	34,2%

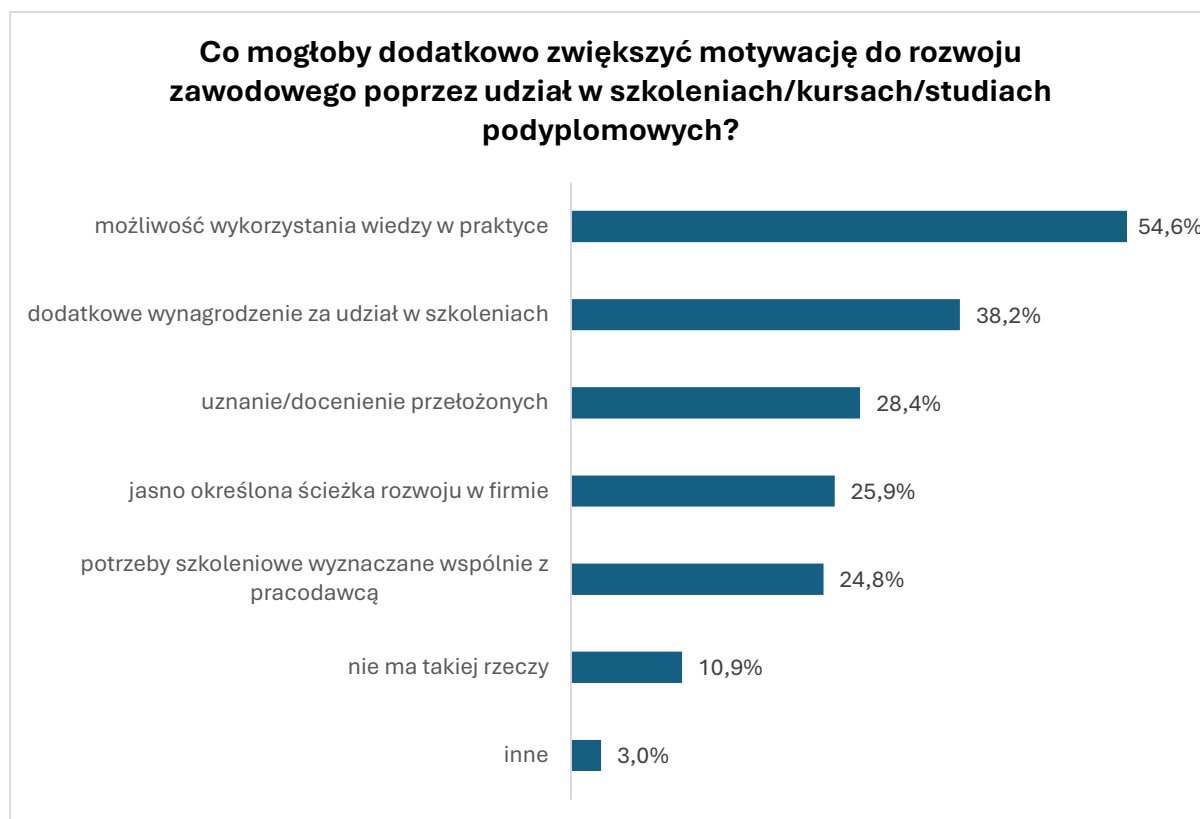
Motywacje do wyboru określonych form kształcenia	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
radzenia sobie z zadaniami/obowiązkami zawodowymi								
chęć utrzymania zatrudnienia (spowodowana brakiem stabilności)	12,7%	14,4%	7,7%	10,5%	8,8%	10,8%	14,3%	13,1%
chęć zmiany miejsca pracy	10,0%	10,7%	6,2%	9,5%	9,6%	12,7%	15,2%	8,5%
wymóg pracodawcy/przełożonych	25,8%	28,5%	18,1%	26,4%	30,8%	26,9%	20,9%	28,8%
zależało mi na formalnym potwierdzeniu uprawnień	13,8%	14,1%	9,6%	18,6%	14,2%	13,8%	13,5%	13,5%
wypalenie zawodowe	2,7%	1,5%	1,9%	5,5%	2,1%	1,9%	3,0%	2,7%
problemy zdrowotne	0,4%	0,4%	0,4%	1,4%	0,4%	1,2%	0,4%	0,0%
presja ze strony otoczenia zawodowego (inni się doszkalają)	1,5%	1,5%	4,2%	4,1%	1,3%	1,9%	2,2%	1,2%
inne	1,5%	3,0%	2,3%	4,5%	3,8%	0,8%	0,4%	3,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

W danych dotyczących czynników zwiększających motywację do rozwoju zawodowego najsilniejszym bodźcem pozostawała możliwość wykorzystania wiedzy w praktyce (54,6%), co jasno wskazuje, że sens uczestnictwa rośnie, gdy po szkoleniu następuje realna aplikacja. Wysokie miejsce zajęły również zachęty finansowe (38,2%) oraz uznanie/docenienie przełożonych (28,4%), które wzmacniają poczucie wartości wysiłku szkoleniowego zarówno w wymiarze materialnym, jak i symbolicznym. Na poziomie

organizacyjnym ważne były jasno określona ścieżka rozwoju w firmie (25,9%) i potrzeby szkoleniowe wyznaczone wspólnie z pracodawcą (24,8%) – obie kwestie tworzą spójność między programami rozwojowymi a kierunkiem kariery, ograniczając ryzyko rozminięcia tematyki z realnymi zadaniami. Jednocześnie widoczna była grupa, dla której „nie ma takiej rzeczy” (10,9%), co można interpretować jako stabilną obojętność wobec oferowanych form lub niską wiarę w ich wpływ na codzienną pracę.

Wykres 16. Czynniki zwiększające motywację do rozwoju zawodowego poprzez udział w szkoleniach/ kursach/ studiach podyplomowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Wybór form kształcenia w ostatnich dwóch latach był przede wszystkim kształtowany przez zawartość merytoryczną programu oraz elastyczność. Zakres treści niemal we wszystkich ścieżkach zajmował najwyższą pozycję (kursy/kwalifikacje – 49,7%, rozwój osobisty/kariera – 47,0%, studia podyplomowe – 45,7%, kursy językowe – 44,9%), a możliwość uczenia się w trybie dogodnym czasowo i organizacyjnie osiągnęła najwyższe wskazania przy kursach językowych (53,3%) i studiach podyplomowych (51,1%), spadając wyraźnie w szkoleniach kwalifikacyjnych (34,5%).

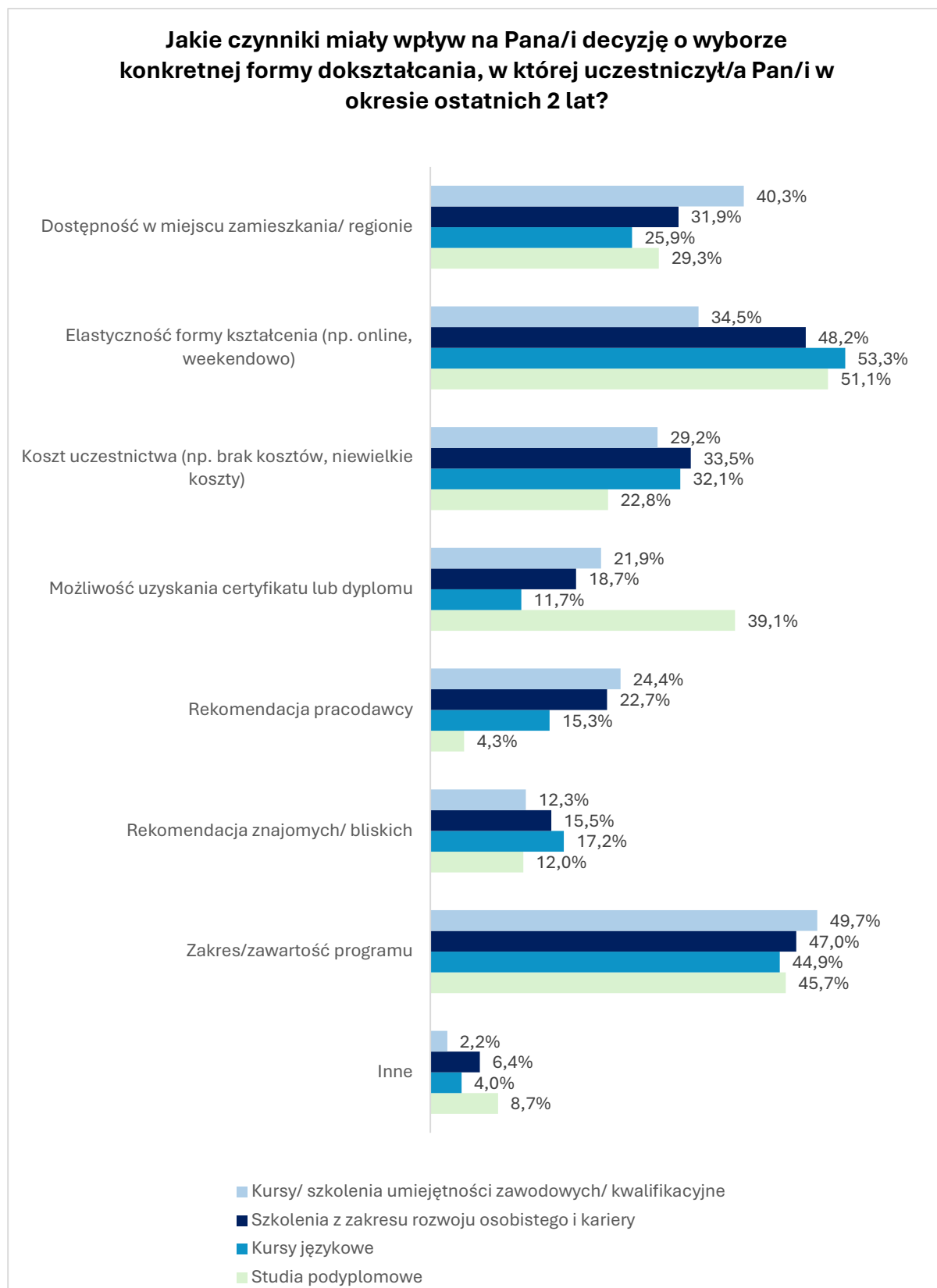
Znaczenie formalnego potwierdzenia efektów kształcenia było zróżnicowane między formami: najsilniej oddziaływało przy studiach podyplomowych (39,1%), a wyraźnie słabiej przy kursach kwalifikacyjnych (21,9%) i szkoleniach rozwojowych (18,7%); w kursach językowych ten czynnik był marginalny (11,7%). Wskazuje to, że decyzje

o studiach częściej motywuje perspektywa dyplomu/certyfikatu, podczas gdy w kursach językowych liczy się przede wszystkim praktyczność i dostępność.

Istotną rolę odgrywały także czynniki organizacyjne i środowiskowe. Rekomendacja pracodawcy najmocniej wpływała na wybór kursów kwalifikacyjnych (24,4%) i szkoleń rozwojowych (22,7%), rzadziej na kursy językowe (15,3%) i sporadycznie na studia podyplomowe (4,3%). Polecenia znajomych/bliskich najsilniej wpływały na wybór kursów językowych (17,2%) i szkoleń rozwojowych (15,5%), rzadziej na kursy kwalifikacyjne (12,3%) i studia podyplomowe (12,0%).

Dostępność w miejscu zamieszkania/regionie była szczególnie ważna dla kursów kwalifikacyjnych (40,3%), w mniejszym stopniu dla szkoleń rozwojowych (31,9%) i studiów (29,3%), a najmniej dla kursów językowych (25,9%). Koszt uczestnictwa silniej ważył przy wyborach krótszych form (rozwój osobisty 33,5%, kursy językowe 32,1%, kursy kwalifikacyjne 29,2%) niż przy studiach podyplomowych (22,8%).

Wykres 17. Czynniki wpływające na wybór konkretnej formy doksztacania



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Podsumowując, wyniki badań wskazują, że uczestnictwo w kursach/szkoleniach było przede wszystkim efektem motywacji rozwojowych, z dominującą chęcią podnoszenia kwalifikacji i umiejętności (73,0%). Niezależnie od IOGP, respondenci traktowali kształcenie jako narzędzie poprawy skuteczności zawodowej, uzupełniane przez ciekawość poznawczą oraz potrzebę lepszego radzenia sobie z codziennymi obowiązkami. Wymogi pracodawcy, perspektywa wyższych zarobków czy awansu (czyli czynniki instytucjonalne i ekonomiczne) odgrywały rolę wzmacniającą, rzadziej zaś miały charakter głównego impulsu. Zróżnicowanie pokazuje, że w IOGP technologicznej i zdrowia motywacje rozwojowe były szczególnie silne i powiązane z dynamicznymi zmianami standardów pracy, natomiast w turystyce i rolnictwie częściej pojawiały się czynniki związane ze stabilnością zatrudnienia i uwarunkowaniami rynkowymi. Kluczowym elementem zwiększającym motywację pozostawała możliwość realnego wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce, wspierana przez zachęty finansowe oraz uznanie ze strony przełożonych.

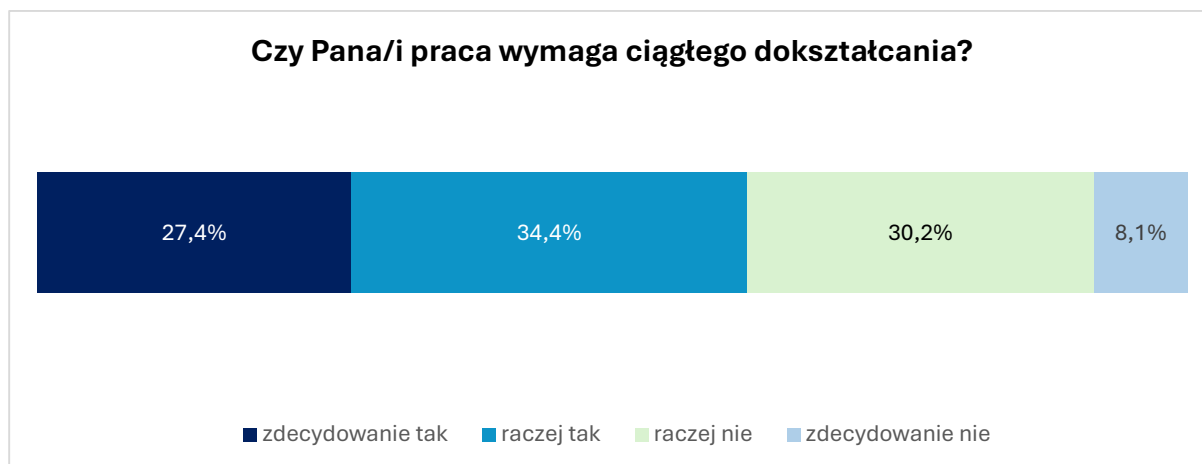
Decyzje dotyczące wyboru konkretnych szkoleń/kursów były determinowane głównie przez zakres merytoryczny programu oraz elastyczność organizacyjną, a w przypadku studiów podyplomowych również przez perspektywę formalnego potwierdzenia kompetencji. Całościowo wyniki wskazują, że skuteczne programy rozwojowe powinny łączyć wysoką użyteczność praktyczną z dopasowaniem do realnych potrzeb zawodowych i jasno zarysowaną ścieżką rozwoju w miejscu pracy.

Rozwój zawodowy w obecnym miejscu pracy

Poza charakterystyką szkoleń/kursów i motywacjami do ich odbywania uczestnicy badań zostali także zapytani o to, w jaki sposób postrzegają konieczność ciągłego dokształcania się oraz o ocenę możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy. Poniższa analiza obejmuje zróżnicowanie między IOGP oraz sposób, w jaki pracodawcy wspierali rozwój kompetencji pracowników – przy tym pozwala na ukazanie, na ile organizacje tworzyły sprzyjające warunki do uczenia się i budowania ścieżek kariery swoich pracowników.

W odpowiedzi na pytanie o konieczność ciągłego dokształcania w pracy odpowiedzi twierdzące stanowiły łącznie 61,8% (raczej tak + zdecydowanie tak), podczas gdy odpowiedzi negujące – 38,2% (raczej nie + zdecydowanie nie). Warto odnotować, że odsetek odpowiedzi skrajnie negatywnych (8,1%) był relatywnie niski, podczas gdy udział odpowiedzi „zdecydowanie tak” – 27,4% wskazuje na znaczącą grupę, dla której ciągłe uczenie się stanowi wyraźny standard praktyki zawodowej.

Wykres 18. Ocena konieczności ciągłego doksztalcania w pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

W obszarze morskim i stoczniowym opinie na temat konieczności ciągłego doksztalcania były umiarkowanie zróżnicowane. Choć większość respondentów dostrzegła taką potrzebę, łącznie 59,6% wskazuje odpowiedzi „zdecydowanie tak” (20,4%) lub „raczej tak” (39,2%), to jednocześnie stosunkowo wysoki pozostaje odsetek osób, które nie postrzegały swojej pracy jako wymagającej stałego podnoszenia kwalifikacji. 33,1% badanych wybiera odpowiedź „raczej nie”, a kolejne 7,3% „zdecydowanie nie”. Może to świadczyć o stosunkowo stabilnym charakterze części stanowisk w tym obszarze gospodarki oraz o utrwalonych kompetencjach, które nie wymagają częstych aktualizacji.

W IOGP transportu, logistyki i magazynowania przekonanie o konieczności ciągłego doksztalcania było wyraźnie słabsze: 17,4% respondentów zdecydowanie zgadzała się z tym stwierdzeniem, a 25,9% raczej się z nim zgadzała, co łącznie daje 43,3%. Jednocześnie niemal połowa badanych (44,8%) uważała, że ich praca raczej nie wymaga stałego podnoszenia kwalifikacji, a 11,9% było o tym przekonanych zdecydowanie.

W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach występował zdecydowanie najwyższy poziom świadomości potrzeby ciągłego uczenia się. 48,1% respondentów deklarowało, że ich praca zdecydowanie tego wymaga, a kolejne 41,5%, że raczej tak. Łącznie niemal 90% badanych postrzegała rozwój kompetencji jako nieodzowny element funkcjonowania zawodowego. Marginalny odsetek wskazywał odpowiedzi negujące (10,4% łącznie), co potwierdza dynamiczny, innowacyjny charakter tego obszaru i szybkie tempo zmian technologicznych.

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych również dominowało przekonanie o konieczności stałego doksztalcania. Ponad połowa respondentów (50,5%) zdecydowanie potwierdzała taką potrzebę, a kolejne 35,9% raczej się z nią zgadzało. Oznacza to, że ponad 86% pracowników tego obszaru uznało rozwój kompetencji za nieodzowny element pracy zawodowej. Niewielki odsetek odpowiedzi negatywnych

(łącznie 13,7%) może wynikać z różnic w zakresie odpowiedzialności zawodowej lub specyfiki niektórych stanowisk pomocniczych.

W turystyce, gastronomii oraz usługach noclegowych opinie były bardziej spolaryzowane. Choć 22,9% respondentów zdecydowanie dostrzegło potrzebę ciągłego dokształcania, a 32,1% raczej ją potwierdzało, to jednocześnie aż 45,0% badanych deklaroowało brak takiej konieczności (32,1% „raczej nie” i 12,9% „zdecydowanie nie”). Może to świadczyć o dużym zróżnicowaniu stanowisk w tym obszarze gospodarki, od wymagających specjalistycznych kompetencji po takie, w których dominują umiejętności praktyczne nabywane w toku pracy.

W obszarze energetycznym, w tym OZE, przeważało przekonanie o potrzebie ciągłego dokształcania: 31,9% respondentów wskazywało odpowiedź „zdecydowanie tak”, a 37,7% „raczej tak”. Łącznie niemal 70% badanych dostrzegło konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji, co można wiązać z dynamicznymi zmianami technologicznymi i regulacyjnymi w tym obszarze. Jednocześnie około 30% respondentów nie postrzegało takiej potrzeby, co może wynikać z różnic pomiędzy segmentami tradycyjnej energetyki a nowymi technologiami OZE.

W obszarze rolno-spożywczym przeważał sceptycyzm wobec konieczności ciągłego dokształcania, 10,9% respondentów zdecydowanie potwierdzało taką potrzebę, a 29,1% raczej się z nią zgadzało, podczas gdy łącznie 60% badanych deklaroowało odpowiedzi negatywne.

W produkcji przemysłowej widoczny był podobny, choć nieco łagodniejszy, wzorzec. Około połowa respondentów (51,5%) uznała, że ich praca wymaga ciągłego dokształcania, natomiast 48,5% nie podzielała tej opinii. Taki rozkład odpowiedzi może odzwierciedlać zróżnicowanie stanowisk – od pracy opartej na powtarzalnych procedurach po zadania wymagające bieżącego aktualizowania wiedzy technicznej i technologicznej.

Tabela 18. Ocena konieczności ciągłego dokształcania w pracy w podziale na IOGP

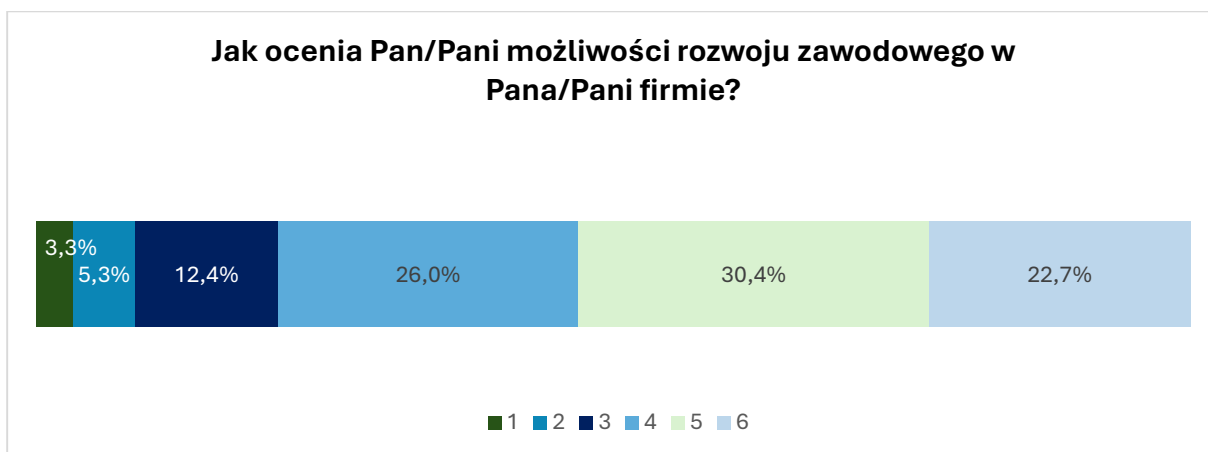
Ocena konieczności ciągłego dokształcania w pracy	rynki morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
zdecydowanie tak	20,4%	17,4%	48,1%	50,5%	22,5%	31,9%	10,9%	18,8%
raczej tak	39,2%	25,9%	41,5%	35,9%	32,5%	37,7%	29,1%	32,7%
raczej nie	33,1%	44,8%	10,0%	12,3%	32,1%	26,5%	42,6%	38,5%

Ocena konieczności ciągłego kształcenia w pracy	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
zdecydowanie nie	7,3%	11,9%	0,4%	1,4%	12,9%	3,8%	17,4%	10,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Możliwości rozwoju zawodowego w firmie były oceniane wyraźnie pozytywnie, z przewagą wysokich wskazań: 5 – 30,4%, 6 – 22,7% (łącznie 53,1%), przy istotnym, lecz umiarkowanym udziale ocen pośrednich (4 – 26,0%) i relatywnie niskim poziomie ocen negatywnych (1 – 3,3%, 2 – 5,3%, 3 – 12,4%; razem 21%).

Wykres 19. Ocena możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

W obszarze morskim i stoczniowym ocena możliwości rozwoju zawodowego w miejscu pracy miała charakter umiarkowanie pozytywny. Najczęściej wskazywane były wartości środkowe i wyższe skali: 26,9% respondentów oceniało swoje możliwości na poziomie 5, a 21,9% na najwyższym poziomie 6. Jednocześnie relatywnie istotny pozostawał odsetek ocen niskich i bardzo niskich (łącznie 10,4% dla ocen 1 i 2). Dominacja ocen 4–6 (74,2%) wskazuje, że większość badanych dostrzegała realne możliwości rozwoju w ramach swoich organizacji.

W obszarze transportu, logistyki i magazynowania najczęściej wybierane były oceny 5 (30,7%) oraz 4 (29,3%), co świadczy o dość pozytywnej percepcji możliwości rozwoju. Natomiast oceny 1 i 2 łącznie stanowiły 9,3%. Może to odzwierciedlać zróżnicowanie struktur organizacyjnych, gdzie część pracowników funkcjonuje w środowiskach

oferujących jasne ścieżki awansu, podczas gdy inni nie widzą dla siebie perspektyw rozwojowych.

W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach oceny były wyraźnie przesunięte w stronę wysokich wartości. Ponad połowa respondentów (64,2%) oceniła możliwości rozwoju na poziomie 5 lub 6, a kolejne 24,2% wybrało ocenę 4. Jedynie 2,7% badanych wskazało najniższe wartości (1 lub 2). Taki rozkład potwierdza postrzeganie tego obszaru jako środowiska silnie prorozwojowego, oferującego liczne ścieżki awansu, specjalizacji i zdobywania nowych kompetencji.

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych dominowały oceny umiarkowanie wysokie. Najczęściej wskazywaną oceną było 4 (26,8%), a następnie 5 (22,3%) i 6 (22,7%). Łącznie niemal trzy czwarte respondentów (71,8%) oceniło możliwości rozwoju pozytywnie. Jednocześnie zauważalny był umiarkowany odsetek ocen niskich (1-2; 11,8%), co może odzwierciedlać różnice pomiędzy placówkami, poziomami hierarchii zawodowej lub ograniczenia systemowe charakterystyczne dla obszaru ochrony zdrowia i usług społecznych.

W turystyce, gastronomii oraz usługach noclegowych rozkład odpowiedzi był bardziej zróżnicowany. Choć przeważały oceny pozytywne, 29,2% wskazań na poziomie 5 i 21,7% na poziomie 6, to jednocześnie stosunkowo wysoki był udział ocen niskich (łącznie 15,0% dla 1 i 2). Może to wskazywać na duże zróżnicowanie warunków pracy i możliwości awansu, zależne od wielkości firmy, sezonowości działalności czy formy zatrudnienia.

W obszarze energetycznym, w tym OZE, oceny możliwości rozwoju były jednymi z najwyższych spośród analizowanych obszarów gospodarki. Ponad 60% respondentów wskazało wartości 5 lub 6, a jedynie 5,4% oceniło je bardzo nisko (1 lub 2). Taki rozkład może potwierdzać postrzeganie tego obszaru jako perspektywicznego, dynamicznie rozwijającego się i oferującego relatywnie stabilne oraz przejrzyste ścieżki rozwoju zawodowego.

W obszarze rolno-spożywczym dominowały oceny umiarkowane i wysokie – 32,6% respondentów wskazało poziom 4, a 33,0% poziom 5. Jednocześnie 20,4% badanych oceniło swoje możliwości rozwoju na najwyższym poziomie, co łącznie daje ponad połowę pozytywnych ocen. Niski poziom ocen (1–2) pojawiał się stosunkowo rzadko (5,2%), co sugeruje, że mimo ograniczeń strukturalnych obszar ten oferuje relatywnie stabilne warunki rozwoju kompetencji.

W obszarze produkcji przemysłowej rozkład odpowiedzi był dość zrównoważony, choć z lekkim przesunięciem ku wyższym ocenom. Najczęściej wybierane były wartości 5 (30,8%) oraz 4 (25,4%), a 21,9% respondentów oceniło możliwości rozwoju na najwyższym poziomie. Jednocześnie około 8,8% badanych wyraziło wyraźne niezadowolenie (oceny 1–2). Taki obraz wskazuje na umiarkowanie korzystne warunki

rozwoju, zróżnicowane w zależności od charakteru stanowiska, stopnia automatyzacji i polityki personalnej przedsiębiorstw.

Tabela 19. Ocena możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia w podziale na IOGP

Ocena możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
1	3,5%	1,5%	0,8%	4,1%	7,1%	2,3%	2,6%	4,6%
2	6,9%	7,8%	1,9%	7,7%	7,9%	3,1%	2,6%	4,6%
3	15,4%	15,6%	8,8%	16,4%	13,3%	8,8%	8,3%	12,7%
4	25,4%	29,3%	24,2%	26,8%	21,7%	23,1%	32,6%	25,4%
5	26,9%	30,7%	31,9%	22,3%	29,2%	37,3%	33,0%	30,8%
6	21,9%	15,2%	32,3%	22,7%	20,8%	25,4%	20,9%	21,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Statystyki oceny możliwości rozwoju zawodowego potwierdzają pozytywny obraz z umiarkowanym zróżnicowaniem: średnia ogółem jest stosunkowo wysoka i wynosi 4,43 (na sześciostopniowej skali ocen).

W IOGP morskim i stoczniowym średnia ocena możliwości rozwoju wynosi 4,31. Podobny poziom średniej (4,26) odnotowano w obszarze transportu, logistyki i magazynowania oraz w obszarze zdrowia i usług opiekuńczych. Najwyższą średnią ocenę odnotowano w obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach (4,82), co potwierdza wcześniejsze obserwacje dotyczące wysokiej dynamiki rozwoju i silnej orientacji na podnoszenie kompetencji w tym IOGP. Wysokie oceny pojawiają się również w energetyce (w tym OZE), gdzie średnia wynosi 4,65. W obszarze rolno-spożywczym średnia ocena możliwości rozwoju zawodowego wynosi 4,53.

W produkcji przemysłowej średnia ocena jest nieco niższa i wynosi 4,39, również przy dominancie równej 5, co potwierdza przewagę ocen pozytywnych. Najniższą średnią ocenę, choć nadal przekraczającą wartość 4, odnotowano w obszarze turystyki, gastronomii oraz usług noclegowych (4,21).

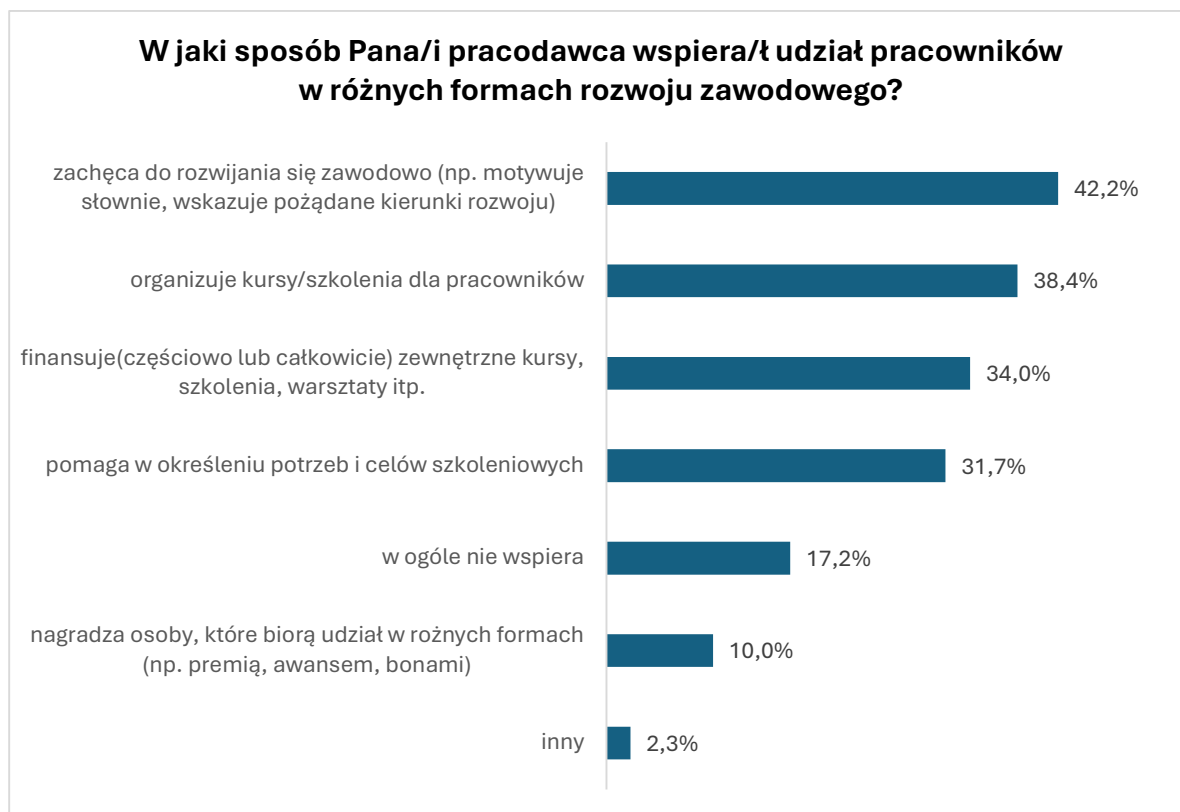
Wykres 20 Statystyki oceny możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia w podziale na IOGP



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

W sposobach wspierania rozwoju zawodowego przez pracodawcę dominowało wsparcie miękkie i organizacyjne: najczęściej wskazywane było zachęcanie do rozwoju poprzez motywowanie i wskazywanie kierunków (42,2%), a następnie organizowanie kursów/szkoleń wewnętrznych (38,4%) oraz finansowanie zewnętrznych form kształcenia, częściowe lub pełne (34%). Istotnym, choć nieco rzadziej stosowanym elementem była pomoc w określeniu potrzeb i celów szkoleniowych (31,7%), która porządkuje planowanie i zwiększa trafność doboru kierunku i tematyki. Nagradzanie uczestnictwa w rozwoju (premia, awans, benefity) pojawiało się relatywnie rzadko (10,0%), a brak wsparcia deklarowany był przez 17,2% ankietowanych.

Wykres 21. Sposoby wspierania pracowników w rozwoju zawodowym przez pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

W obszarze morskim i stoczniowym wsparcie pracodawców w zakresie rozwoju zawodowego miało umiarkowany charakter i przybierało przede wszystkim formę organizacyjną. Najczęściej wskazywanym działaniem było organizowanie kursów i szkoleń dla pracowników (43,8%), a także finansowanie zewnętrznych form kształcenia (38,8%). Stosunkowo często pojawiało się również deklaratywne zachęcanie do rozwoju zawodowego (30,4%) oraz pomoc w określaniu potrzeb szkoleniowych (27,3%). Jednocześnie niemal co czwarty respondent (23,8%) wskazywał, że pracodawca w ogóle nie wspiera rozwoju, co sugeruje wyraźne zróżnicowanie praktyk między podmiotami funkcjonującymi w tym obszarze.

W obszarze transportu, logistyki i magazynowania dominującą formą wsparcia było motywowanie pracowników do rozwoju poprzez wskazywanie pożądanych kierunków (37,8%) oraz finansowanie szkoleń zewnętrznych (33,7%). Rzadziej spotykane było systemowe organizowanie szkoleń wewnętrznych (26,7%) oraz pomoc w planowaniu rozwoju kompetencyjnego (19,3%). Jednocześnie 22,6% respondentów deklarowało całkowity brak wsparcia ze strony pracodawcy, co może świadczyć o silnym zróżnicowaniu praktyk kadrowych i ograniczonym instytucjonalnym podejściu do rozwoju zasobów ludzkich w części firm.

W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach widoczny był zdecydowanie najwyższy poziom zaangażowania pracodawców w rozwój kompetencji

pracowników. Najczęściej wskazywane były działania o charakterze systemowym: zachęcanie do rozwoju (52,3%), organizowanie szkoleń (47,7%) oraz wspieranie w identyfikowaniu potrzeb szkoleniowych (47,3%). Równie istotne było finansowanie zewnętrznych form kształcenia (41,9%). Mniejszy odsetek odpowiedzi wskazujących na brak wsparcia (11,2%) potwierdza, że IOGP ten charakteryzuje się kulturą rozwoju i inwestowania w kapitał ludzki.

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych wsparcie ze strony pracodawców miało umiarkowany charakter. Najczęściej wskazywane były działania polegające na motywowaniu do rozwoju (44,5%) oraz organizowaniu szkoleń (41,8%). Jednocześnie stosunkowo wysoki pozostaje odsetek osób wskazujących brak wsparcia (16,4%), co może być efektem przeciążenia instytucji systemowych, ograniczeń budżetowych lub nierównego dostępu do działań rozwojowych pomiędzy różnymi typami placówek.

W obszarze turystycznym, gastronomicznym i noclegowym wsparcie rozwojowe było wyraźnie mniej sformalizowane. Choć pracodawcy dość często deklarowali motywowanie pracowników do rozwoju (35,4%) oraz pomoc w identyfikacji potrzeb szkoleniowych (35,4%). Stosunkowo wysoki odsetek wskazań „w ogóle nie wspiera” (21,7%) może potwierdzać, że w tym obszarze gospodarki dostęp do rozwoju bywa ograniczony i silnie zależny od specyfiki miejsca pracy.

W obszarze energetycznym, w tym OZE, dominowały działania o charakterze systemowym i strategicznym. Pracodawcy najczęściej zachęcali do rozwoju (40,8%), organizowali szkolenia (38,5%) oraz finansowali zewnętrzne formy kształcenia (35,8%). Niski odsetek wskazań na całkowity brak wsparcia (12,7%) świadczy o relatywnie wysokim poziomie instytucjonalnego zaangażowania w rozwój kompetencji.

W obszarze rolno-spożywczym wsparcie ze strony pracodawców miało charakter umiarkowany i selektywny. Najczęściej deklarowane były działania motywacyjne (49,1%) oraz organizowanie szkoleń (29,6%). Pomoc w planowaniu rozwoju oraz finansowanie szkoleń pojawiały się rzadziej (odpowiednio 26,1%). Jednocześnie 15,2% respondentów wskazywało na brak jakiegokolwiek wsparcia, co może świadczyć o nierównomiernym dostępie do działań rozwojowych w zależności od wielkości przedsiębiorstwa lub jego pozycji rynkowej.

W produkcji przemysłowej dominowały formy wsparcia o charakterze formalnym i organizacyjnym. Najczęściej wskazywane było organizowanie szkoleń (45,8%) oraz zachęcanie do rozwoju (47,7%). Istotną rolę odgrywało także finansowanie zewnętrznych kursów (33,2%) oraz pomoc w określaniu potrzeb szkoleniowych (34,2%). Odpowiedź „w ogóle nie wspiera” wskazało 13,5% respondentów.

Tabela 20. Sposoby wspierania pracowników w rozwoju zawodowym przez pracodawców w podziale na IOGP

Sposoby wspierania pracowników w rozwoju zawodowym przez pracodawców	IOGP							
	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
zachęca do rozwijania się zawodowo (np. motywuje słownie, wskazuje pożądane kierunki rozwoju)	30,4%	37,8%	52,3%	44,5%	35,4%	40,8%	49,1%	47,7%
pomaga w określeniu potrzeb i celów szkoleniowych	27,3%	19,3%	47,3%	33,6%	35,4%	30,4%	26,1%	34,2%
organizuje kursy/szkolenia dla pracowników	43,8%	26,7%	47,7%	41,8%	33,3%	38,5%	29,6%	45,0%
finansuje (częściowo lub całkowicie) zewnętrzne kursy, szkolenia, warsztaty itp.	38,8%	33,7%	41,9%	35,5%	24,6%	35,8%	25,7%	34,2%
nagradza osoby, które biorą udział w różnych formach (np. premią, awansem, bonami)	10,8%	10,4%	14,2%	10,0%	6,7%	8,8%	9,6%	8,8%
w ogóle nie wspiera	23,8%	22,6%	11,2%	16,4%	21,7%	12,7%	15,2%	13,5%
inny	0,4%	2,6%	3,5%	3,2%	3,3%	1,9%	0,4%	2,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Podsumowując, według wyników badań ciągle doksztacanie się było uznawane za konieczne przez blisko 62,0% badanych, a ponad jedna czwarta (27,4%) traktowała je jako standard praktyki zawodowej. Jednocześnie niemal 40,0% pracowników nie odczuwało potrzeby stałego podnoszenia kwalifikacji. Najsilniejsze przekonanie o konieczności doksztacania się występowało w IOGP nowoczesnych technologii oraz zdrowia i usług opiekuńczych. Wysokie wartości są notowane również w IOGP energetyki (w tym OZE). Z kolei najmniejsze potrzeby rozwojowe widoczne były w obszarze rolno-spożywczym, turystycznym oraz w transportowym i logistycznym.

Ocena możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy była generalnie pozytywna – średnia na poziomie 4,43 i mediana równa 5 potwierdzają przewagę ocen wysokich. Warunki rozwojowe były oceniane najlepiej przez pracowników IOGP nowoczesnych technologii oraz energetyki (w tym OZE).

Według pracowników wsparcie ze strony pracodawców ma przede wszystkim charakter motywacyjny (42,2%), organizacyjny – organizowanie kursów/szkoleń wewnętrznych (38,4%) i finansowy – poprzez finansowanie zewnętrznych kursów/szkoleń (34,0%). Najbardziej rozwinięte i systemowe formy wsparcia występowały w obszarze nowoczesnych technologii oraz obszarze energetyki (w tym OZE), natomiast najłabsze w obszarach turystyki i transportu.

Plany rozwoju zawodowego oraz rozwijanie konkretnych kompetencji/ umiejętności

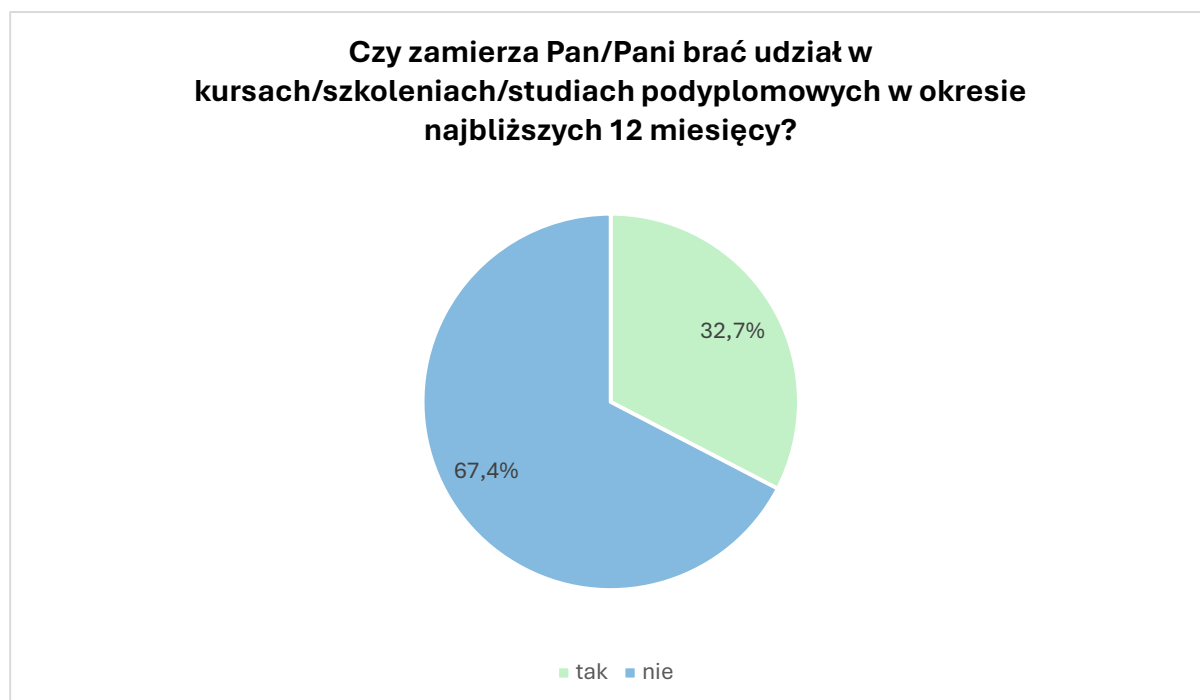
Niniejszy rozdział poświęcony jest analizie planów rozwoju zawodowego respondentów, obejmujących zamiar uczestnictwa w różnych formach podnoszenia kompetencji w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Przedstawiono w nim zarówno deklarowaną gotowość do podejmowania kursów, szkoleń i studiów podyplomowych, jak i preferowane kierunki oraz formy doksztacania. Uzupełnieniem analizy jest identyfikacja motywacji sprzyjających rozwojowi zawodowemu oraz barier ograniczających udział w planowanych działaniach, z uwzględnieniem zróżnicowania IOGP.

W ramach rozdziału w pierwszej kolejności analizie zostały poddane plany rozwojowe respondentów na najbliższe 12 miesięcy. Analiza obejmowała zarówno ogólną gotowość do podejmowania uczestnictwa w kursach/szkoleniach, jak i preferowane ich formy – w podziale na IOGP.

Plany rozwoju zawodowego pracowników w najbliższych 12 miesiącach

W najbliższych 12 miesiącach większość osób nie planuje udziału w kursach, szkoleniach ani studiach podyplomowych: 67,4% odpowiedziało „nie”, a 32,7% „tak”, co oznacza, że brak planów jest ponad dwukrotnie częstszy niż chęć uczestnictwa.

Wykres 22. Wyrażenie zamiaru uczestnictwa w kursie/szkoleniu/ studiach podyplomowych w najbliższych 12 miesiącach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Najbardziej gotowość do udziału w kursach, szkoleniach lub studiach podyplomowych w okresie najbliższych 12 miesięcy, wskazywali badani z obszaru rolno-spożywczego, bo jedynie 24,3%. W obszarze gospodarki morskiej i stoczniowej 24,3% badanych zamierza korzystać z form doszkalania, a w obszarze energetycznym, w tym OZE 25,4%.

Prawie 1/3 badanych w obszarze produkcji przemysłowej (29,2%) zadeklarowało udział z kursach, szkoleniach lub studiach podyplomowych. Natomiast w obszarze gospodarki związanym z turystyką, organizowaniem targów i wystaw, usługami gastronomicznymi i noclegowymi deklarację do doszkalania wskazało 30,0% respondentów.

Najczęściej doszkalać się planują osoby z obszaru nowoczesnych technologii w produkcji i usługach (49,2%) oraz z obszaru zdrowia i usług opiekuńczych (w tym społecznych) - aż 53,2% badanych.

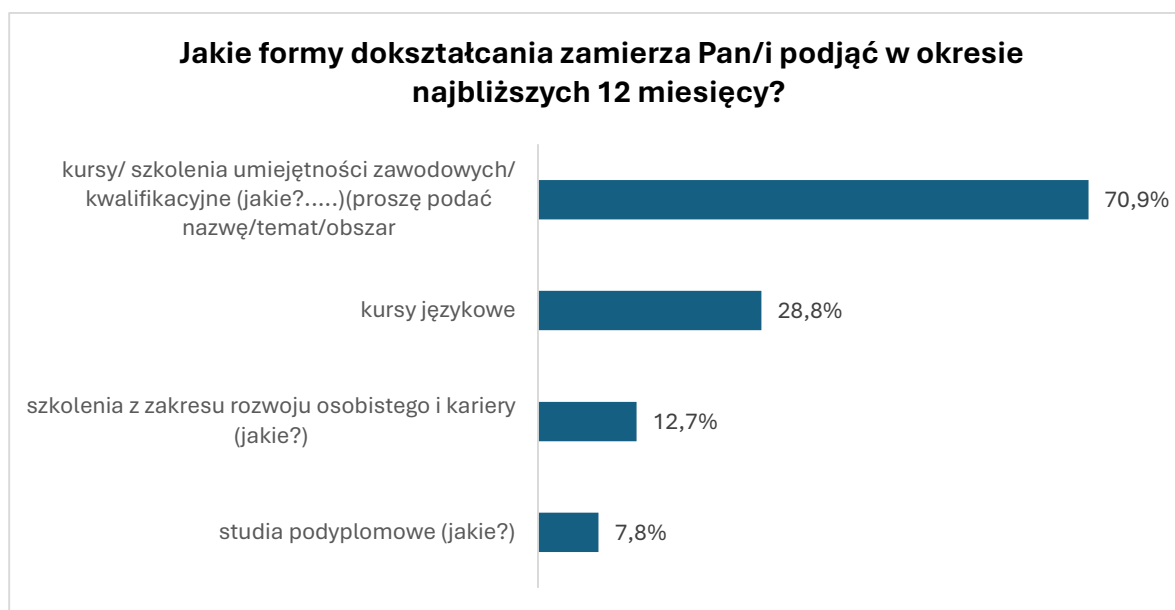
Tabela 21. Wyrażenie zamiaru uczestnictwa w kursie/szkoleniu/ studiach podyplomowych w najbliższych 12 miesiącach w podziale na IOGP

Wyrażenie zamiaru uczestnictwa w kursie/szkoleniu/ studiach podyplomowych w najbliższych 12 miesiącach	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
tak	24,2%	27,8%	49,2%	53,2%	30,0%	25,4%	24,3%	29,2%
nie	75,8%	72,2%	50,8%	46,8%	70,0%	74,6%	75,7%	70,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

W najbliższych 12 miesiącach najczęściej planowane są kursy/szkolenia umiejętności zawodowych/kwalifikacyjne (70,9%), na drugim miejscu kursy językowe (28,8%), rzadziej szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery (12,7%), a najbardziej studia podyplomowe (7,8%). Wynik pokazuje przewagę krótszych, praktycznych form podnoszenia kwalifikacji nad dłuższymi programami, z wyraźnym naciskiem na rozwój kompetencji bezpośrednio przydatnych w pracy oraz, w mniejszym stopniu, na doskonalenie językowe.

Wykres 23. Planowane formy doksztacania na najblizsze 12 miesiacy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=653

We wszystkich badanych obszarach, można zaobserwować silną koncentrację na kursach, szkoleniach umiejętności zawodowych lub kwalifikacyjnych, nad pozostałymi formami doksztacania. W przypadku obszaru morskiego i stocznioowego, odpowiedź tą wskazało 81,0% badanych, następnie 28,6% osób zamierza podjąć kursy językowe, 7,9% wskazało szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery, a jedynie 3,2% wskazało studia podyplomowe.

Spośród wszystkich IOGP, to obszar związany ze zdrowiem i usługami opiekuńczymi, wskazał najszerzy wachlarz form doksztacania, których zamierzają się podjąć. Podobnie jak w przypadku obszaru morskiego i stocznioowego 81,2% badanych wskazało kursy, szkolenia umiejętności zawodowych lub kwalifikacyjnych. Następnie 23,9% wskazań to kursy językowe, a 22,2% szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery. Jedynie 16,2% badanych zamierza doszkalać się przy pomocy studiów podyplomowych. Należy jednak zaznaczyć, że względem pozostałych IOGP, wskazania te były relatywnie wysokie i świadczą o wysokim zapotrzebowaniu na doszkalanie w tym obszarze.

Kursy, szkolenia umiejętności zawodowych i kwalifikacyjnych wskazało 69,4% badanych w obszarze turystyki, organizowania targów i wystaw, usług gastronomicznych i noclegowych. Kursy językowe wśród tej grupy badanych zamierza podjąć aż 36,1% badanych, co sugeruje wysokie zapotrzebowanie na znajomość języków obcych w specyfice tego obszaru. Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery wskazało 9,7%, a studia podyplomowe 4,2% badanych.

W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach doszkalanie się w umiejętnościach zawodowych i kwalifikacyjnych wskazało 74,2%, natomiast kursy

językowe wskazało 21,9% badanych. W szkoleniach z zakresu rozwoju osobistego i kariery zamierza brać udział 13,3% osób z tego obszaru, a studia podyplomowe planuje rozpocząć 7,0%.

W obszarze energetycznym (w tym OZE), 72,7% badanych planuje dokształcać się w zakresie umiejętności zawodowych lub kwalifikacyjnych na kursach i szkoleniach, 24,2% wskazało kursy językowe, 9,1% zamierza podjąć szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery, a 7,6% wskazało zamiar uczęszczania na studia podyplomowe.

W obszarze związanym z transportem, logistyką i magazynowaniem rozwój umiejętności zawodowych i kwalifikacyjnych wskazało 65,3% badanych, a kursy językowe, aż 36,0% co czyni ten obszar drugim w kolejności na największe zapotrzebowanie do podnoszenia kompetencji w tym obszarze. Rozwój osobisty i kariery planuje dokształcać 8,0% osób z tego obszaru, a studia podyplomowe planuje jedynie 4,0%.

W przypadku obszaru produkcji przemysłowej, doszkalanie umiejętności zawodowych i kwalifikacyjnych planuje w najbliższym czasie 55,3% respondentów. Kursy językowe zamierza podjąć 32,9%, a szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery oraz studia podyplomowe wskazało po 13,2% badanych, co sugeruje silniejsze zapotrzebowanie względem pozostałych IOGP na tego typu formy kształcenia.

Obszar rolniczo-spożywczy również koncentruje się głównie na szkoleniach umiejętności zawodowych i kwalifikacyjnych (58,9%), kursach językowych (35,7%) oraz 10,7% wskazało szkolenia rozwojowe. Jednak w odróżnieniu do pozostałych IOGP, w tym obszarze nikt nie wskazał zamiaru podjęcia studiów podyplomowych.

Tabela 22. Planowane formy kształcenia na najbliższe 12 miesięcy w podziale na IOGP

Planowane formy kształcenia na najbliższe 12 miesięcy	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
kursy/ szkolenia umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjne	81,0%	65,3%	74,2%	81,2%	69,4%	72,7%	58,9%	55,3%
szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery	7,9%	8,0%	13,3%	22,2%	9,7%	9,1%	10,7%	13,2%
kursy językowe	28,6%	36,0%	21,9%	23,9%	36,1%	24,2%	35,7%	32,9%

Planowane formy doksztalcania na najblizsze 12 miesiacy	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i uslugach	zdrowie i uslugi opiekuńcze (w tym spofeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, uslugi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spozywcza	produkcja przemystowa (cata)
studia poddyplomowe	3,2%	4,0%	7,0%	16,2%	4,2%	7,6%	0,0%	13,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=653

Respondentów wyrażających chęć podjęcia konkretnych form doksztalcania w najbliższych 12 miesiącach zapytano także o to, jakie konkretnie obszary tematyczne chcieliby realizować w ramach wybranych przez siebie form. Badani, którzy zadeklarowali chęć uczestnictwa w kursach/szkoleniach umiejętności zawodowych lub kwalifikacyjnych, wskazywali także na różnorodne tematy/ obszary, które różniły się w zależności od IOGP, w którym pracowali.

W obszarze morskim i stoczniowym najczęściej wskazywano na szkolenia spawalniczo-montażowe oraz obsługę urządzeń i maszyn (9 wskazań), następnie ogólne kursy doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji (8), dalej szkolenia z technologii cyfrowych, programowania i AI (7), prawa, BHP, środowiska i regulacji prawnych (5) oraz szkolenia z energetyki, gazu i ładunków niebezpiecznych (4).

W IOGP: transport, logistyka i magazynowanie najczęściej wskazywano szkolenia z logistyki operacyjnej, magazynowania i dokumentacji transportowej (ADR/CMR) (8 wskazań) oraz ogólne doskonalenie i kwalifikacje techniczne (8), następnie technologie cyfrowe, IT i AI (7). Dalej pojawiały się szkolenia z prawa, podatków i księgowości (6). W dalszej kolejności wymieniano szkolenia w zakresie obsługi urządzeń (HDS/UDT/wózki widtowe) (5) oraz uprawnienia kierowcy i kategorie prawa jazdy (4).

W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach najczęściej wskazywano technologie cyfrowe, IT i AI (43 wskazania), następnie szkolenia związane z płacami, księgowością i podatkami (12 wskazań), dalej projektowania, prototypowania i inżynierii oraz zarządzania, analizy biznesowej i doskonalenia procesów (po 7 wskazań). W dalszej kolejności pojawiały się specjalistyczne szkolenia, które dawały kwalifikacje medyczno-optometryczne oraz uprawnienia i kwalifikacje elektryczne/elektroniczne (po 6 wskazań).

W IOGP zdrowie i usługi opiekuńcze najczęściej wskazywano szkolenia z zakresu technologie cyfrowe, IT i AI (15 wskazań), następnie specjalizacje i kompetencje medyczne/kliniczne (14), dalej gastronomię i technologie żywności (11) oraz prawo, BHP i compliance, w tym ochronę informacji/HACCP (10). W dalszej kolejności pojawiały się

obszary techniczne/energetyczne i przemysłowe (8) oraz uprawnienia i obsługa urządzeń – suwnice, wózki, podnośniki (6), a także zarządzanie, rozwój i podnoszenie kwalifikacji (5) oraz odpowiedzi niesprecyzowane (5). Rzadziej wymieniano opieka społeczna, pedagogika i wsparcie szczególnych potrzeb (3) i transport, ADR oraz kwalifikacje kierowcy (3), incydentalnie księgowość i finanse (2), sprzedaż i negocjacje (2) oraz rzemiosła i hobbystyczne (1); dodatkowo pojawiły się inne, jednostkowe tematy (9).

W IOGP: turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe najczęściej wskazywano na szkolenia z zakresu technologii cyfrowych, IT i AI (12 wskazań), następnie na ogólne doskonalenie zawodowe (6) oraz szkolenia z zakresu prawa, podatków i księgowości (6); rzadziej pojawiały się szkolenia z gastronomii i usług hotelarsko-eventowych (4) oraz z zakresu zdrowia i ratownictwa medycznego (4).

W obszarze energetyki, w tym OZE najczęściej wskazywano na szkolenia z zakresu ratownictwa (8 wskazań; m.in. RKO, kursy szczepień/EGK i pielęgnacji ran, ratownictwo, serologia, alergologia, położnictwo), następnie szkolenia z zakresu: technologii cyfrowych, IT i data (7), oraz inżynierii procesowej i technicznej (5). Wskazywano też na szkolenia z prawa, podatków i księgowości (5) oraz uprawnienia i obsługę urządzeń / dozór (5). W dalszej kolejności pojawiały się kwalifikacje elektryczne (4) oraz szkolenia z kompetencji miękkich (4).

W obszarze rolno–spożywczym najczęściej wskazywano na szkolenia z technologii cyfrowych i IT (9 wskazań), następnie ogólne doskonalenie i umiejętności zawodowe (7), dalej na kwalifikacje techniczne – SEP, F-gaz, HVAC (4), szkolenia z zakresu gastronomii i organizacji usług (3).

W produkcji przemysłowej badani najczęściej wskazywali na szkolenia z technologii cyfrowych, IT i AI (8 wskazań), następnie na szkolenia medyczne i zdrowotne (5) oraz ogólne doskonalenie i kompetencje miękkie (5); dalej pojawiały się szkolenia z zakresu energetyki/OZE i elektryki (4), logistyki i kwalifikacji kierowcy (4).

Jeżeli chodzi o szkolenia z zakresu rozwoju zawodowego i kariery, to były one wskazywane zdecydowanie rzadziej, z tego też względu zrezygnowano z prezentacji wyników w podziale na IOGP. Ogółem najczęściej wskazywano na szkolenia z psychologii, kompetencji miękkich i rozwoju osobistego (29 wskazań), następnie zarządzania, przywództwa i HR (11) oraz na szkolenia formalne i ścieżki edukacyjne (7). Pozostałe odpowiedzi były wskazywane sporadycznie (poniżej 3 wskazań).

Studia podyplomowe wskazywane były przez respondentów jeszcze rzadziej: spośród badanych, którzy wyrazili chęć ich realizacji, najwięcej wskazywało na zarządzanie, HR i studia kierunkowe MBA (10 wskazań), następnie zdrowie i psychologię (kliniczne i społeczne) (6) oraz technologie cyfrowe, programowanie i analizy biznesowe (5).

W dalszej kolejności pojawiały się inżynieria/technologie i OZE (4). Pozostałe odpowiedzi były wskazywane sporadycznie (poniżej 3 wskazań).

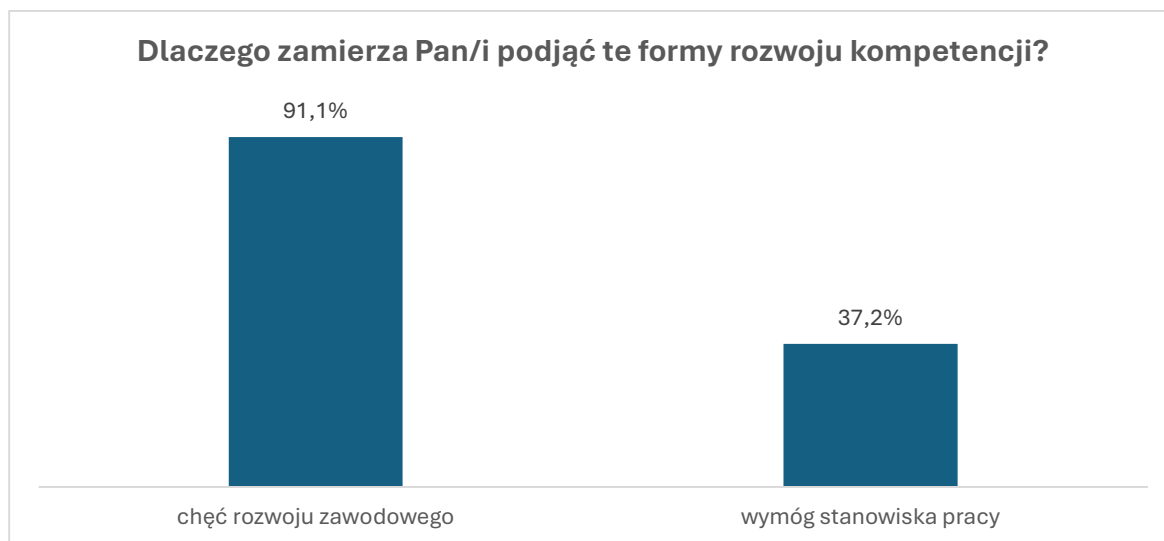
Podsumowując, większość uczestników badania nie planuje, w perspektywie najbliższego roku, udziału w żadnych kursach czy szkoleniach – brak takich planów deklarowały ponad dwie trzecie respondentów (67,4%). Gotowość do podjęcia kursów, szkoleń lub studiów podyplomowych najczęściej występowała w obszarach zdrowia i usług opiekuńczych (53,2%) oraz w obszarze nowoczesnych technologii (49,2%). Najniższą skłonność do podejmowania działań rozwojowych obserwuje się natomiast w obszarach rolno-spożywczym, morskim i energetycznym. We wszystkich badanych IOGP, można zaobserwować silną koncentrację na kursach, szkoleniach umiejętności zawodowych lub kwalifikacyjnych, nad pozostałymi formami dokształcania. Kursy językowe zajmowały drugie miejsce (28,8%), szczególnie istotne w obszarach turystyki, transportu i produkcji przemysłowej. Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego oraz studia podyplomowe były planowane rzadko (kolejno 12,7% i 7,8%), przy czym relatywnie częściej pojawiały się w obszarach zdrowia oraz produkcji przemysłowej.

Bariery i motywacje do rozwoju zawodowego

W kontekście planowania rozwoju zawodowego uczestnicy badania zostali także zapytani o motywacje dotyczące podejmowania rozwoju zawodowego oraz o bariery, które ograniczają im uczestnictwo w kursach/szkoleniach. Analiza uwzględniła zróżnicowanie między IOGP, ukazując, w jakim stopniu decyzje o doszkalanii wynikają z indywidualnych potrzeb pracowników, a w jakim z uwarunkowań organizacyjnych i czasowych.

Zdecydowana większość badanych, którzy chcą rozwijać swoje kompetencje, kierowała się własnymi motywacjami i chęcią rozwoju zawodowego (91,1%), co pokazuje, że decyzje były w ogromnej większości napędzane przez indywidualną potrzebę doskonalenia kompetencji, a nie wyłącznie przez czynniki zewnętrzne. Wymóg stanowiska pracy odgrywał istotną, ale zdecydowanie mniejszą rolę (37,2%), co oznacza, że dla ponad jednej trzeciej osób udział w szkoleniach czy kursach był związany z obowiązkami lub wymaganiami formalnymi. Motywacje miały więc przede wszystkim charakter proaktywny i rozwojowy, a nie reaktywny, co może sprzyjać większej gotowości do uczestnictwa w różnorodnych formach kształcenia, zwłaszcza gdy są one powiązane z realnymi możliwościami wykorzystania zdobytej wiedzy w pracy.

Wykres 24. Motywacje do podjęcia planowanych form rozwoju



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=653

Motywacje te różniły się, choć nieznacznie, w zależności od obszaru gospodarki, w jakiej pracowali badani. Indywidualną chęć rozwoju zawodowego najczęściej wskazywali badani z pracujący w turystyce, organizowaniu targów i wystaw, usługach gastronomicznych i noclegowych (97,2%) oraz z obszaru rolno-spożywczego (96,4%). Respondenci z obszaru transportu, logistyki i magazynowania również w zdecydowanej większości wskazywali własną potrzebę rozwoju (94,7%). Następnie po 90,5% badanych wskazało chęć rozwoju zawodowego w IOGP morskim i stoczniowym oraz związanym ze zdrowiem i usługami opiekuńczymi. W energetyce indywidualne motywację rozwojową wskazało 89,4% badanych, a w nowoczesnych technologiach w produkcji i usługach 89,1%. Najrzadziej, ale nadal bardzo często osobistą potrzebę rozwoju zawodowego wskazali badani z obszaru gospodarczego produkcji przemysłowej – 84,2%.

W przypadku wymogów jakie stawia stanowisko, na jakim pracują badani, najczęściej taką motywację wskazywały osoby z IOGP rolno-spożywczego (50,0%), a następnie podobnie często odgórny wymóg wskazywali badani z IOGP morskiego i stoczniowego – 42,9%. W przypadku transportu, logistyki i magazynowania, 37,3% badanych wskazało zewnętrzny wymóg stanowiska pracy jako powód podnoszenia kompetencji, w obszarze turystyki, organizowania targów i wystaw, usług gastronomicznych i noclegowych odpowiedź tę wskazało 36,1%, a w IOGP nowoczesnych technologii w produkcji i usługach – 35,2%.

Wyniki wskazują, że specyfika IOGP wiąże się z odmiennym układem motywacji rozwojowych: w obszarach: rolno-spożywczym oraz morskim i stoczniowym, relatywnie często współwystępowały zarówno indywidualna potrzeba rozwoju, jak i wymogi

stanowiska pracy, natomiast w części pozostałych IOGP wyraźniej dominowała motywacja indywidualna przy słabszym znaczeniu czynników zewnętrznych.

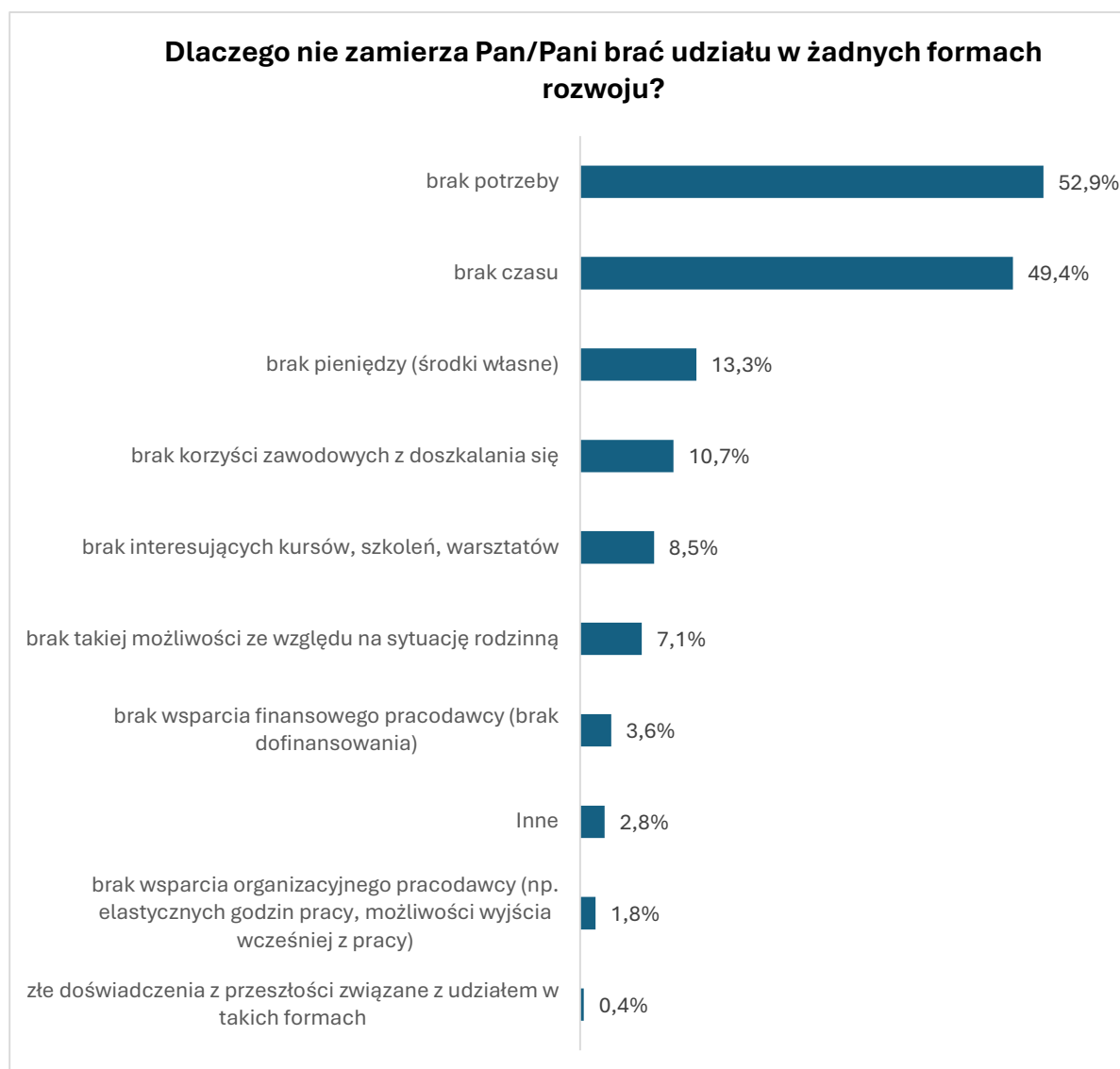
Tabela 23. Motywacje do podjęcia planowanych form rozwoju w podziale na IOGP

Motywacje do podjęcia planowanych form rozwoju:	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
chęć rozwoju zawodowego	90,5%	94,7%	89,1%	90,6%	97,2%	89,4%	96,4%	84,2%
wymóg stanowiska pracy	42,9%	37,3%	35,2%	32,5%	36,1%	37,9%	50,0%	34,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=653

Istotne stało się także ustalenie, jakie były główne powody rezygnacji z udziału w formach rozwoju zawodowego w najbliższych 12 miesiącach. Jak pokazują wyniki badania, był to przede wszystkim brak potrzeby (52,9%) oraz brak czasu (49,4%). Można wobec powyższego stwierdzić, że decyzje najczęściej kształtuje subiektywna ocena użyteczności i możliwości pogodzenia nauki z obowiązkami. Rzadziej pojawiały się bariery finansowe po stronie osoby (13,3%) oraz przekonanie o braku korzyści zawodowych z doszkalania (10,7%), a także brak interesującej oferty kursów i szkoleń (8,5%) i ograniczenia rodzinne (6,8%). Pozostałe powody wskazywane były sporadycznie. Całościowo widać, że przewagę mają powody wewnętrzne i czasowe, podczas gdy czynniki związane z pracodawcą i jakością wcześniejszych doświadczeń mają mniejsze znaczenie.

Wykres 25. Powody rezygnacji z dokończania w najbliższych 12 miesiącach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=1347

W obszarze morskim i stoczniowym najczęściej wskazywanym powodem rezygnacji z udziału w kursach, szkoleniach lub studiach podyplomowych był brak potrzeby (60,9%), a w dalszej kolejności brak czasu (38,6%). Pozostałe bariery, takie jak brak środków finansowych, brak interesujących ofert szkoleniowych czy brak korzyści zawodowych z doszkalania się, pojawiały się znacznie rzadziej, a kwestie związane ze wsparciem ze strony pracodawcy miały marginalne znaczenie.

W obszarze transportu, logistyki i magazynowania dominowały dwa czynniki: brak potrzeby (54,9%) oraz brak czasu (51,3%). Na tle innych obszarów relatywnie częściej wskazywany był także brak pieniędzy (14,9%) oraz brak korzyści zawodowych z doszkalania się (14,9%), natomiast pozostałe ograniczenia, w tym związane z sytuacją rodzinną czy wsparciem pracodawcy, miały mniejsze znaczenie i praktycznie nie występowały.

W IOGP nowoczesnych technologii w produkcji i usługach najczęściej wskazywaną barierą był brak czasu (54,5%), a następnie brak potrzeby (45,5%). W porównaniu z innymi obszarami gospodarki relatywnie częściej pojawiały się odpowiedzi wskazujące na brak interesujących kursów, szkoleń lub warsztatów (12,9%) oraz brak korzyści zawodowych z doszkalania się (12,9%), podczas gdy pozostałe przyczyny były wskazywane sporadycznie.

W IOGP zdrowia i usług opiekuńczych (w tym społecznych) dominującym powodem braku udziału w doszkalaniu był brak potrzeby (59,2%), a następnie brak czasu (37,9%). Na tle innych obszarów stosunkowo częściej wskazywana była także sytuacja rodzinna (8,7%), natomiast bariery finansowe oraz brak wsparcia ze strony pracodawcy miały umiarkowane znaczenie.

W obszarze turystyki, organizowania targów i wystaw oraz usług gastronomicznych i noclegowych najwięcej wskazań odnotowano dla odpowiedzi: brak potrzeby (57,1%) oraz brak czasu (48,8%). W porównaniu do pozostałych IOGP rzadziej pojawiało się wskazanie braku interesujących ofert szkoleniowych (4,8%).

W obszarze energetycznym, w tym OZE, respondenci najczęściej wskazywali brak czasu (54,6%) oraz brak potrzeby (44,8%). Relatywnie częściej niż w niektórych innych obszarach pojawiało się także wskazanie braku interesujących kursów, szkoleń lub warsztatów (12,4%), natomiast bariery finansowe i organizacyjne związane ze wsparciem pracodawcy były deklarowane rzadko.

W obszarze rolno-spożywczym najczęściej wskazywanym powodem rezygnacji z doszkalania był brak czasu (57,5%), co stanowiło najwyższy odsetek wśród analizowanych obszarów gospodarki. Często wskazywano także na brak potrzeby (44,8%) oraz pieniędzy (23,6%), który w tym obszarze pojawia się częściej niż w pozostałych. Pozostałe przyczyny były wskazywane sporadycznie.

W produkcji przemysłowej dominowały odpowiedzi wskazujące na brak potrzeby (56,5%) oraz brak czasu (49,5%). Na tle innych obszarów gospodarki relatywnie częściej pojawiało się także wskazanie sytuacji rodzinnej jako bariery (10,3%).

Tabela 24. Powody rezygnacji z doszkalania w najbliższych 12 miesiącach w podziale na IOGP

Powody rezygnacji z doszkalania w najbliższych 12 miesiącach	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
brak czasu	37,9%	48,8%	54,6%	57,5%	49,5%	37,9%	48,8%	54,6%

Powody rezygnacji z dokończania w najbliższych 12 miesiącach	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
brak pieniędzy (środk własne)	14,6%	16,1%	11,9%	23,6%	12,5%	14,6%	16,1%	11,9%
brak potrzeby	59,2%	57,1%	44,8%	44,8%	56,5%	59,2%	57,1%	44,8%
brak takiej możliwości ze względu na sytuację rodzinną	8,7%	6,5%	8,8%	4,6%	10,3%	8,7%	6,5%	8,8%
brak interesujących kursów, szkoleń, warsztatów	12,6%	4,8%	12,4%	6,9%	4,9%	12,6%	4,8%	12,4%
brak korzyści zawodowych z doszkalania się	11,7%	14,3%	7,2%	5,2%	7,6%	11,7%	14,3%	7,2%
brak wsparcia finansowego pracodawcy (brak dofinansowania)	5,8%	3,6%	3,1%	3,4%	5,4%	5,8%	3,6%	3,1%
brak wsparcia organizacyjnego pracodawcy (np. elastycznych godzin pracy, możliwości wyjścia wcześniej z pracy)	1,9%	1,2%	2,1%	0,6%	2,2%	1,9%	1,2%	2,1%
złe doświadczenia z przeszłości związane z udziałem w takich formach	1,0%	0,0%	0,5%	0,0%	1,1%	1,0%	0,0%	0,5%
Inne	8,7%	1,2%	0,0%	1,7%	2,2%	8,7%	1,2%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=1347

Podsumowując, wyniki badania wskazują, że głównym impulsem do rozwoju zawodowego jest wewnętrzna potrzeba doskonalenia swoich kompetencji – taki motyw zadeklarowało ponad 90,0% respondentów w większości obszarów (morskim i stoczniowym, transportu, zdrowia i usług opiekuńczych, turystycznym, rolno-spożywczym). Z kolei motywacja związana z wymogami stanowiska pracy była najczęściej wskazywana przez respondentów z obszaru rolno-spożywczego (wybrała ją połowa uczestników tego IOGP).

Z kolei najczęściej wskazywanymi barierami ograniczającymi udział w planowanych kursach i szkoleniach był brak potrzeby oraz brak czasu. Czynniki te dominowały we wszystkich analizowanych IOGP – przy czym brak czasu jest szczególnie często wskazywany w obszarach zdrowia i usług opiekuńczych (57,5%), nowoczesnych technologii (54,6%) i produkcji przemysłowej (po 54,6%), a brak potrzeby w obszarach morskim i stoczniowym i energetycznym (w tym OZE) (po 59,2%).

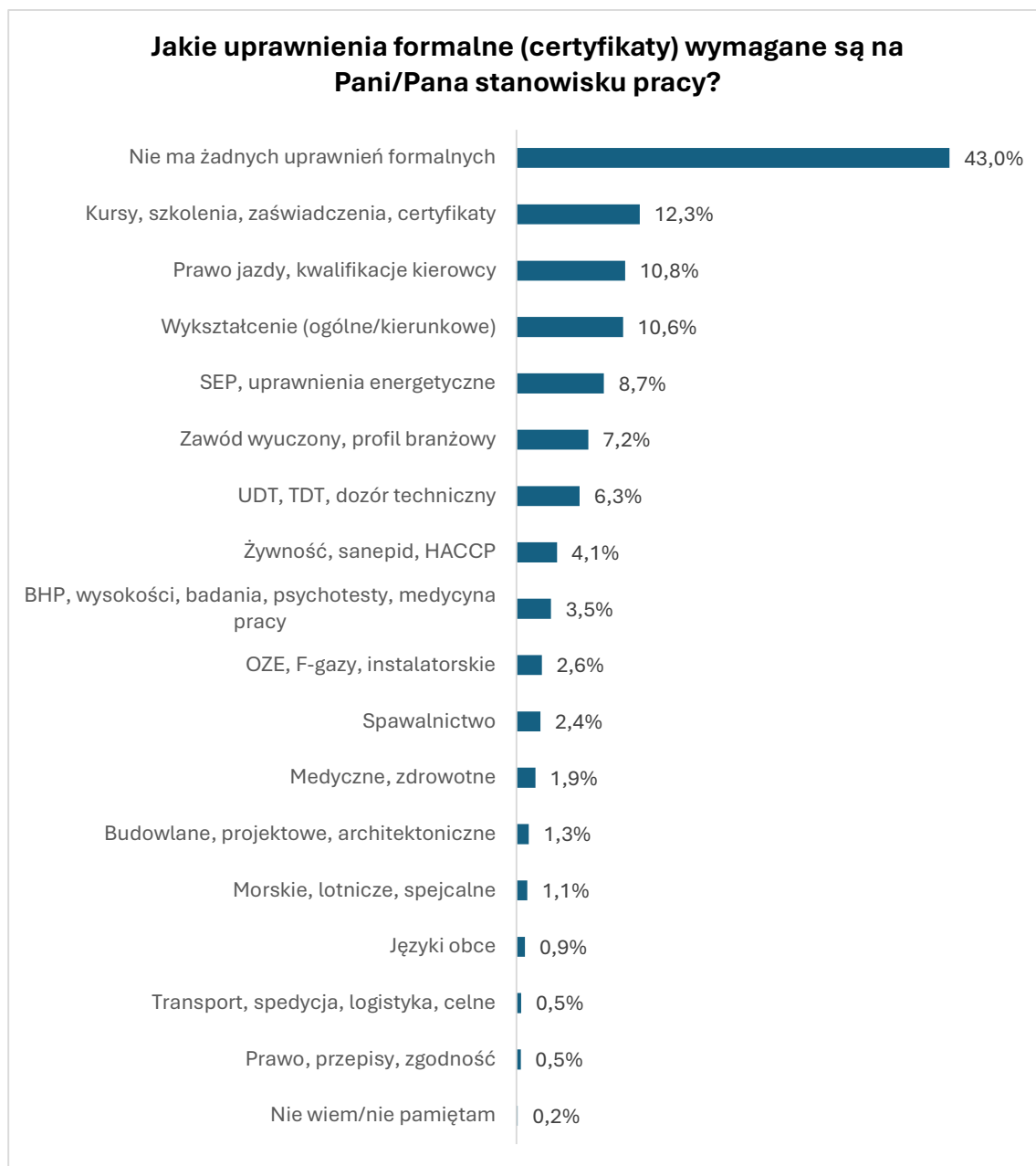
Potrzeby i plany w zakresie rozwoju umiejętności i kompetencji, oraz dopasowanie umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych, pracownika do miejsca pracy

W niniejszym rozdziale zostały zaprezentowane wyniki badań dotyczące formalnych wymagań kwalifikacyjnych na stanowiskach pracy, kluczowych kompetencji oczekiwanych od pracowników oraz stopnia dopasowania posiadanych umiejętności do wymogów zawodowych. Analiza obejmowała również plany rozwojowe respondentów w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, z uwzględnieniem zróżnicowania IOGP.

W wymaganiach formalnych na stanowiskach pracy badanych dominowały wskazania o braku wymagań w zakresie formalnych uprawnień (43,0%). Wśród stanowisk, które wymagają potwierdzeń, najczęściej wskazywane były szeroko rozumiane kursy, szkolenia i certyfikaty (12,3%), następnie kwalifikacje kierowcy i prawo jazdy (10,8%) oraz wykształcenie ogólne lub kierunkowe (10,6%). Mniejszą rolę odgrywały uprawnienia energetyczne SEP (8,7%) i profil branżowy/zawód wyuczony (7,2%), a także certyfikacje dozoru technicznego UDT/TDT (6,4%). Wymogi dotyczące bezpieczeństwa i jakości pojawiały się rzadziej, ale są zauważalne: żywność/sanepid/HACCP (4,1%) oraz badania, psychotesty i medycyna pracy (3,5%). Specjalistyczne kwalifikacje techniczne miały mniejsze udziały: OZE/F-gazy/instalatorskie (2,6%), spawalnictwo (2,4%), medyczne/zdrowotne (1,9%), budowlane/projektowe/architektoniczne (1,3%) oraz morskie, lotnicze i inne specjalne (1,1%). Najniżej plasowały się języki obce jako formalny wymóg (0,9%) oraz wąskie kategorie zgodności i logistyki/cła (po 0,5%).

Wyniki te pokazały, że na większości stanowisk nie występowały formalne wymagania: tam, gdzie były one obecne, dominują kursy, szkolenia i certyfikaty, a także prawo jazdy oraz wykształcenie kierunkowe, co wskazuje na znaczenie mobilności i podstawowych kwalifikacji. Uprawnienia branżowe i techniczne pojawiały się głównie w obszarach specjalistycznych, natomiast wymogi dotyczące bezpieczeństwa i jakości były mniej powszechne.

Wykres 26. Uprawnienia formalnie wymagane na stanowiskach pracy respondentów

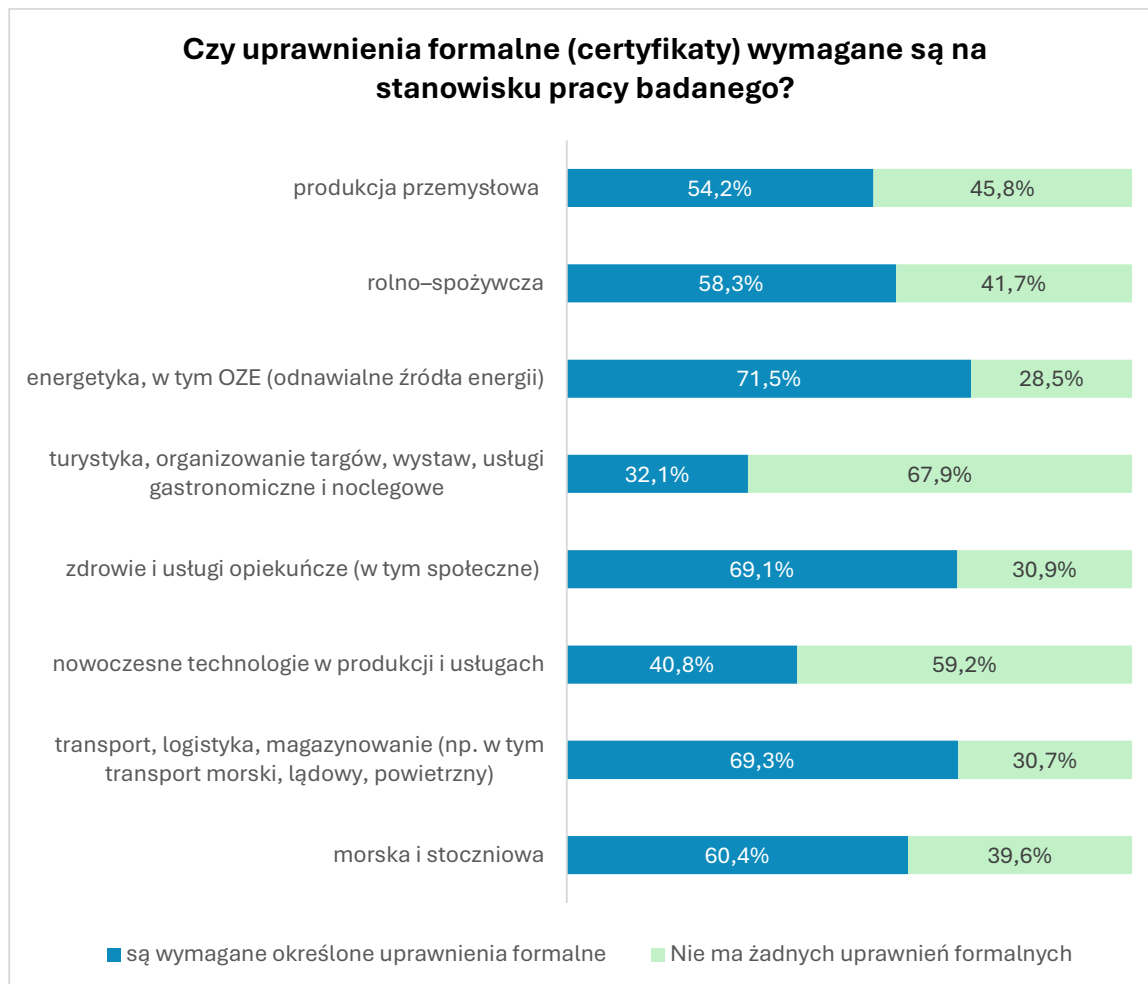


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Wymogi formalne na stanowiskach pracy różniły się w zależności od obszaru gospodarczego, który reprezentowali respondenci. Najwyższe odsetki wskazań na konieczność posiadania określonych uprawnień odnotowano w obszarach silnie regulowanych i związanych z bezpieczeństwem: energetyka, w tym OZE – 71,5%, transport, logistyka i magazynowanie – 69,3%, zdrowie i usługi opiekuńcze – 69,1%; w tych obszarach niespełna jedna trzecia badanych deklarowała brak wymogu formalnych kwalifikacji (odpowiednio 28,5%, 30,7% i 30,9%). Odwrotne tendencje zaobserwować można w obszarze: turystyka, organizowanie targów, wystaw, usług gastronomicznych i noclegowych, gdzie dominowały odpowiedzi wskazujące na brak

formalnych uprawnień (67,9% wobec 32,1%). Podobnie w nowoczesnych technologiach w produkcji i usługach częściej wskazywano na takiej konieczności (59,2% wobec 40,8%).

Wykres 27 Uprawnienia formalnie wymagane na stanowiskach pracy respondentów w podziale na IOGP



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Badani, jak zostało opisane powyżej, wskazywali w ramach pytania także na konkretne formalne uprawnienia, które są wymagane na ich stanowisku. Ze względu na rozbudowany charakter odpowiedzi oraz liczbę wskazań na poszczególne uprawnienia, wyniki przedstawiono opisowo.

W obszarze gospodarczym morskim i stoczniowym najczęściej wskazywano na ogólny wymóg posiadania kursów, szkoleń, zaświadczeń czy certyfikatów (29 wskazań), nieco rzadziej na formalne uprawnienia w zakresie spawalnictwa (27), czy SEP, uprawnień energetycznych (26). Uprawnienia w zakresie UDT, TDT, dozoru technicznego wskazane były przez 22 respondentów. Rzadziej badani deklarowali uprawnienia morskie, lotnicze czy inne specjalne (19), wymóg posiadania wyuczonego zawodu (15). Pozostałe wskazania uzyskały mniej niż 15 odpowiedzi.

W przypadku IOGP: transport, logistyka, magazynowanie, najczęściej wskazywano na konieczność posiadania prawa jazdy czy kwalifikacji kierowcy (113 wskazań). Pozostałe uprawnienia formalne wskazywane były już zdecydowanie rzadziej: uprawnienia UDT, TDT, dozór techniczny stanowił wymóg stanowiska pracy dla 37 respondentów z tego IOG, zaś 33 wskazało na ogólne kursy, szkolenia, zaświadczenia czy certyfikaty. Pozostałe uprawnienia wskazywane były rzadziej (poniżej 15 wskazań).

W IOGP nowoczesne technologie w produkcji i usługach najczęściej wskazywanym wymogiem formalnym było przebycie kursów, szkoleń, posiadanie zaświadczeń czy certyfikatów (50 wskazań). W dalszej kolejności posiadanie wykształcenia (ogólnego lub kierunkowego), na co wskazało 39 respondentów. Pozostałe odpowiedzi wskazywane były rzadko.

Pracownicy zdrowia i usług opiekuńczych najczęściej wskazywali na konieczność posiadania wykształcenia ogólnego/ kierunkowego (66 wskazań) oraz kursów, szkoleń, zaświadczeń, certyfikatów (43). Nieznacznie rzadziej podkreślano wymóg posiadania uprawnień medycznych, zdrowotnych (37). W wypowiedziach badanych pojawił się także zawód wyuczony, profil branżowy (15). Pozostałe wskazania były marginalne.

W obszarze gospodarczym: turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe najczęściej wskazywano na uprawnienia związane z HCCP, wymogami sanepidowskimi czy ogólnie związanymi z żywnością (26 wskazań). Konieczność posiadania wyuczonego zawodu, profilu branżowego zadeklarowana została przez 23 respondentów, zaś ogólne kursy, szkolenia, zaświadczenia, certyfikaty – przez 20 badanych. Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej niż 15 wskazań.

W przypadku energetyki, w tym OZE, najczęściej wskazywanym uprawnieniem był SEP, uprawnienia energetyczne (100 wskazań), zdecydowanie rzadziej natomiast badani wymieniali uprawnienia związane z OZE, F-gazami czy uprawnienia instalatorskie (42). Wykształcenie ogólne/ kierunkowe miało mniejsze znaczenie: jego wymóg zadeklarowało 24 respondentów. Podobnie rzadziej wskazywano na ogólne kursy, szkolenia, zaświadczenia, certyfikaty (20), czy posiadanie prawa jazdy, kwalifikacji kierowcy (19), a także zawodu wyuczonego, profilu branżowego (18).

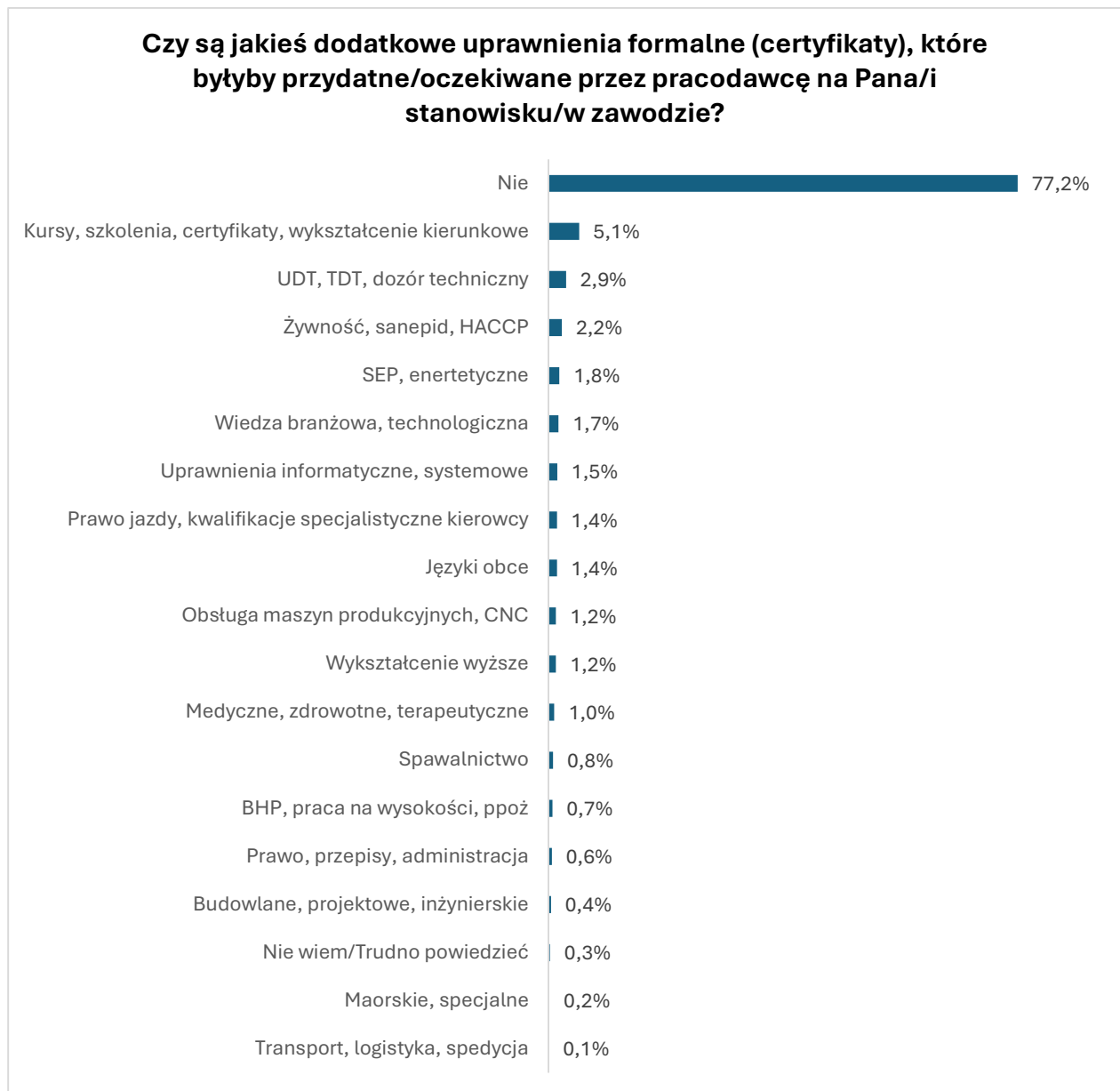
Jeżeli chodzi o obszar gospodarki rolno-spożywczej, pracownicy najczęściej wskazują na spełnienie wymogów sanepidowskich czy ogólnie uprawnienia związane z przetwarzaniem żywności (50 wskazań). Wymogiem jest również posiadanie wyuczonego zawodu, profilu branżowego, choć występuje on rzadziej (28). We wskazanym IOGP oczekuje się również uprawnień BHP, czy związanych z pracą na wysokości, a także badań, czy psychotestów (25). Respondenci wskazywali także na wymóg posiadania uprawnień UDT, TDT, dozoru technicznego (23) czy przebycie szkoleń,

kursów, posiadanie zaświadczeń i certyfikatów (21), oraz prawa jazdy czy kwalifikacji kierowcy (18). Inne wskazania występowały sporadycznie.

W produkcji przemysłowej wymagane są liczne uprawnienia formalne: przede wszystkim posiadanie prawa jazdy czy kwalifikacji kierowcy (30 wskazań), następnie wykształcenie (ogólne lub kierunkowe), przebyte kursy, szkolenia, czy posiadane zaświadczenia i certyfikaty (oba po 29 wskazań). W dalszej kolejności uprawnienia SEP, energetyczne (24), wyuczony zawód, profil branżowy (21), oraz uprawnienia UDT, TDT dozoru technicznego (20). Rzadziej wskazywane były uprawnienia spawalnicze (15).

Badanych zapytano także o dodatkowe uprawnienia formalne. Zdecydowana większość osób (77,2%) uważa, że na ich stanowisku nie są potrzebne dodatkowe uprawnienia formalne. Wśród pozostałych odpowiedzi najczęściej pojawiała się ogólna potrzeba kursów, szkoleń, certyfikatów lub wykształcenia kierunkowego (5,1%), a następnie uprawnienia techniczne związane z dozorem UDT/TDT (2,9%) oraz wymogi dotyczące bezpieczeństwa i jakości, np. HACCP (2,2%) i uprawnienia SEP (1,8%). Sporadycznie wskazywane były kompetencje branżowe, informatyczne czy językowe, ale ich udział był niewielki.

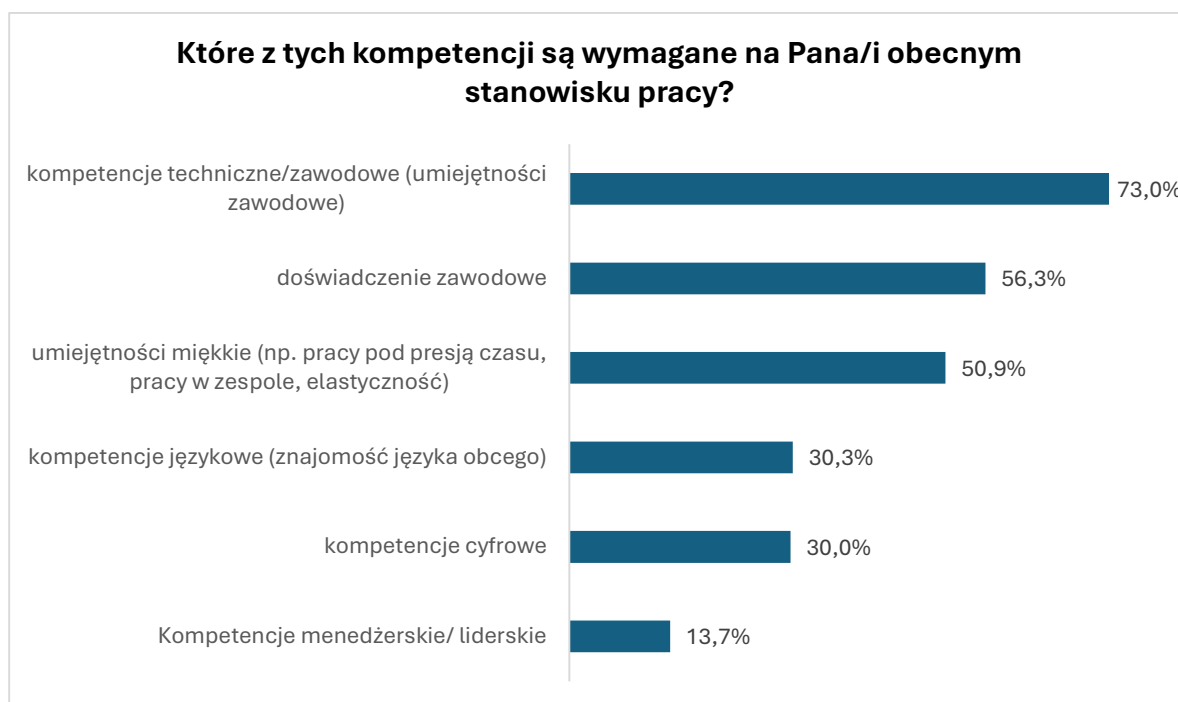
Wykres 28. Dodatkowe uprawnienia formalne oczekiwane na stanowiskach pracy respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Na obecnych stanowiskach pracy najczęściej wymagane były kompetencje techniczne/zawodowe (73,0%). Silnie akcentowane były także doświadczenie zawodowe (56,3%) oraz umiejętności miękkie (50,9%), wskazujące na potrzebę łączenia praktyki z kompetencjami funkcjonowania w zespole, pod presją czasu i w zmiennym środowisku pracy. Kompetencje cyfrowe (30,0%) i językowe (30,3%) były istotne, lecz w mniejszym stopniu. Najrzadziej natomiast wskazywane były kompetencje menedżerskie/liderskie (13,7%).

Wykres 29. Kompetencje wymagane na stanowiskach pracy respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Wymogi dotyczące posiadania kompetencji różniły się w zależności od IOGP, w którym pracował respondent. W obszarze morskim i stoczniowym najczęściej wskazywane były kompetencje techniczne i zawodowe (78,8%) oraz doświadczenie zawodowe (59,2%). Ważne znaczenie miały także umiejętności miękkie (32,3%), natomiast kompetencje cyfrowe (21,2%) i językowe (24,6%) były wskazywane rzadziej. Kompetencje menedżerskie i liderskie miały marginalne znaczenie (10,8%).

W obszarach transportu, logistyki i magazynowania dominują kompetencje techniczne i zawodowe (71,9%) oraz doświadczenie zawodowe (53,7%). Relatywnie często wskazywane są również umiejętności miękkie (48,1%). Kompetencje cyfrowe (24,8%) i językowe (28,1%) pojawiają się rzadziej, podobnie jak kompetencje menedżerskie i liderskie (9,3%).

W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach najczęściej wskazywane były kompetencje techniczne i zawodowe (81,2%), a także kompetencje cyfrowe (68,1%) i językowe (57,7%). Nieco rzadziej wskazywano na umiejętności miękkie (47,7%) oraz doświadczenie zawodowe (56,5%). Na tle innych obszarów relatywnie częściej wskazywane były natomiast kompetencje menedżerskie i liderskie (23,5%).

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych (w tym społecznych) najczęściej wskazywano na umiejętności miękkie (68,2%), a następnie doświadczenie zawodowe (60%) oraz kompetencje techniczne i zawodowe (64,1%).

W obszarze turystyki, organizowania targów i wystaw oraz usług gastronomicznych i noclegowych relatywnie rzadziej wskazywane były kompetencje techniczne i zawodowe (50,8%) oraz doświadczenie zawodowe (42,5%). Wyraźnie większe znaczenie miały natomiast umiejętności miękkie (60,8%) oraz kompetencje językowe (47,9%).

W obszarze energetycznym, w tym OZE, najczęściej wskazywane były kompetencje techniczne i zawodowe (81,2%) oraz doświadczenie zawodowe (68,1%). Istotne znaczenie miały również umiejętności miękkie (50,0%). Kompetencje cyfrowe (28,5%) i językowe (20,0%) były wskazywane rzadziej, podobnie jak kompetencje menedżerskie i lidarskie (14,6%).

W obszarze rolno-spożywczym dominowały kompetencje techniczne i zawodowe (70,4%) oraz umiejętności miękkie (58,7%). Doświadczenie zawodowe wskazało 50,4% respondentów.

W obszarze produkcji przemysłowej najczęściej wskazywane były kompetencje techniczne i zawodowe (82,3%) oraz doświadczenie zawodowe (58,5%), nieco rzadziej umiejętności miękkie (45,8%). Kompetencje cyfrowe (28,8%) i językowe (26,9%) były już wskazywane zdecydowanie rzadziej, podobnie jak kompetencje menedżerskie i lidarskie (11,9%).

Tabela 25. Kompetencje wymagane na stanowiskach pracy respondentów w podziale na IOGP

Kompetencje wymagane na stanowiskach pracy respondentów	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
kompetencje techniczne/zawodowe (umiejętności zawodowe)	78,8%	71,9%	81,2%	64,1%	50,8%	81,2%	70,4%	82,3%
kompetencje cyfrowe	21,2%	24,8%	68,1%	30,9%	16,7%	28,8%	18,3%	28,8%
kompetencje językowe (znajomość języka obcego)	24,6%	28,1%	57,7%	18,6%	47,9%	20,0%	16,1%	26,9%
umiejętności miękkie (np. pracy pod presją czasu, pracy w zespole, elastyczność)	32,3%	48,1%	47,7%	68,2%	60,8%	50,0%	58,7%	45,8%
doświadczenie zawodowe	59,2%	53,7%	56,5%	60,0%	42,5%	68,5%	50,4%	58,5%
Kompetencje menedżerskie/ lidarskie	10,8%	9,3%	23,5%	14,5%	15,4%	14,6%	9,1%	11,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Badani wypowiedzieli się także na temat stopnia dopasowania tych kompetencji do wymagań ich stanowiska pracy. Większość respondentów oceniła je jako odpowiednie, szczególnie dla kompetencji technicznych/zawodowych (88,3%), kwalifikacji formalnych (84,5%), doświadczenia (85,7%), ale także dla umiejętności miękkich (83,2%), kompetencji cyfrowych (79,3%), kompetencji językowych (72,2%) i kompetencji menedżerskich/liderskich (70,5%). Inne oceny stanowią niewielki odsetek w większości obszarów. Jednocześnie w kilku obszarach widoczny jest udział ocen „za wysokie”, co może oznaczać nadmiar kompetencji względem roli: menedżerskie łącznie 17,4% („trochę za wysokie” 10,7%, „za wysokie” 4,5%, „zdecydowanie za wysokie” 2,2%), kompetencje cyfrowe 13,4%, a językowe i umiejętności miękkie po 10,3% i 9,2%. Skrajne oceny, „zdecydowanie za niskie” i „zdecydowanie za wysokie”, pozostają bardzo rzadkie (0–2,4% w każdej kategorii).

Ze względu na niskie liczebności i zdecydowaną dominację odpowiedzi „odpowiednie” w każdej kategorii zrezygnowano z prezentacji wyników w podziale na IOGP.

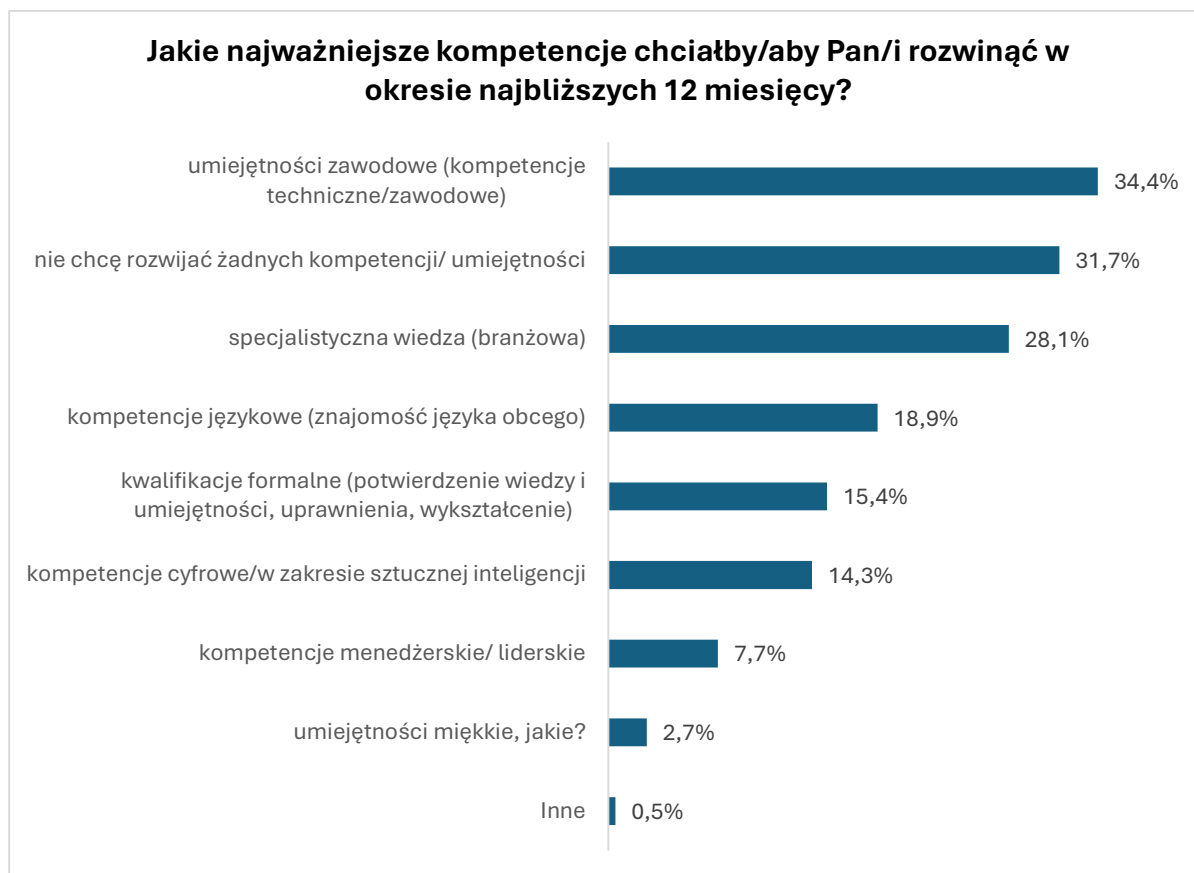
Tabela 26 Ocena dopasowania kompetencji do zajmowanego stanowiska pracy

Ocena dopasowania kompetencji do zajmowanego stanowiska pracy	Zdecydowanie za niskie do wymagań stanowiska	Za niskie	Trochę za niskie	Odpowiednie	Trochę za wysokie	Za wysokie	Zdecydowanie za wysokie do wymagań stanowiska
Kompetencje techniczne/zawodowe (umiejętności zawodowe)	0,8%	0,9%	4,2%	88,3%	4,0%	1,2%	0,5%
Kompetencje cyfrowe	1,0%	1,8%	4,5%	79,3%	8,7%	3,0%	1,7%
Kompetencje językowe (znajomość języka obcego)	0,8%	3,5%	13,2%	72,2%	6,3%	2,7%	1,3%
Kwalifikacje (formalne potwierdzenie wiedzy i umiejętności, np. uprawnienia, wykształcenie)	0,0%	2,4%	3,6%	84,5%	2,4%	4,8%	2,4%
Umiejętności miękkie (np. pracy pod presją czasu, pracy w zespole, elastyczność)	0,5%	2,2%	5,0%	83,2%	5,8%	2,6%	0,8%
Doświadczenie zawodowe	0,2%	0,8%	4,9%	85,7%	5,4%	2,1%	0,9%
Kompetencje menedżerskie/liderskie	0,4%	3,1%	8,5%	70,5%	10,7%	4,5%	2,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Respondenci wypowiedzieli się także na temat swoich planów rozwojowych. Pracownicy w ciągu najbliższych (dla badania) 12 miesięcy chcieliby najczęściej rozwijać umiejętności zawodowe/techniczne (34,4%) oraz specjalistyczną wiedzę branżową (28,1%), rzadziej kompetencje językowe (18,9%), kwalifikacje formalne (15,4%) oraz kompetencje cyfrowe, w tym sztuczna inteligencja (14,3%). Pozostałe odpowiedzi były wskazywane marginalnie.

Wykres 30. Najważniejsze kompetencje, jakie chcą rozwijać respondenci w najbliższych 12 miesiącach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Pewne różnice w odpowiedzi badanych widoczne są w przypadku analizy w podziale na IOGP. W obszarze morskim i stoczniowym prawie połowa respondentów (45,0%) w okresie najbliższych 12 miesięcy chciałaby rozwijać umiejętności zawodowe (kompetencje techniczne/zawodowe). Wysoki odsetek badanych, bo prawie 1/3 chciałaby również rozwijać specjalistyczną wiedzę branżową. 18,1% uczestników badania wskazało na kwalifikacje formalne (potwierdzenie wiedzy i umiejętności, uprawnienia, wykształcenie), a 13,1% na kompetencje językowe. Aż 29,2% respondentów nie chce rozwijać żadnych kompetencji/umiejętności.

W obszarze transportu, logistyki, magazynowania największa grupa badanych deklarowała brak potrzeby rozwoju – 39,6% respondentów nie planuje rozwijać żadnych kompetencji. Spośród pozostałych najczęściej wskazywano rozwój umiejętności zawodowych (24,8%) oraz specjalistycznej wiedzy branżowej (21,5%). Stosunkowo istotne są także kompetencje językowe (18,1%) oraz cyfrowe (12,2%).

Respondenci z obszaru nowoczesnych technologii w produkcji i usługach wykazywali najwyższą aktywność rozwojową (najmniej ze wszystkich obszarów gospodarki, bo jedynie 11,2% respondentów nie zamierza rozwijać żadnych kompetencji). 40,0% badanych chce rozwijać specjalistyczną wiedzę branżową, a 39,2% – umiejętności

zawodowe. Bardzo duży odsetek planuje także rozwój kompetencji cyfrowych i w zakresie sztucznej inteligencji (30,4%) oraz kompetencji językowych (27,3%).

W obszarze zdrowia i usług opiekuńczych (w tym społecznych) dominowały deklaracje rozwoju umiejętności zawodowych (38,2%) oraz specjalistycznej wiedzy branżowej (34,5%). Co piąty respondent wskazywał na kompetencje językowe (20,0%), a 15,5% na kompetencje cyfrowe. Brak potrzeby rozwoju deklarowało 22,7% badanych.

W obszarze turystycznej 34,2% respondentów zadeklarowało chęć rozwijania umiejętności zawodowych, a 23,3% specjalistycznej wiedzy branżowej. Bardzo istotne są kompetencje językowe, które wskazało aż 30,4% badanych – to jeden z najwyższych wyników wśród wszystkich IOGP. Jednocześnie 28,3% respondentów nie planuje żadnego rozwoju kompetencji.

W obszarze energetycznym po 32,3% badanych chce rozwijać zarówno umiejętności zawodowe, jak i specjalistyczną wiedzę branżową. 20,4% respondentów planuje zdobywanie kwalifikacji formalnych, a 13,8% kompetencji cyfrowych. Aż 39,6% badanych zadeklarowało jednak brak potrzeby rozwoju kompetencji

IOGP rolno-spożywczy charakteryzował się najniższą skłonnością do rozwoju – aż 45,7% respondentów nie chce rozwijać żadnych kompetencji. Wśród osób zainteresowanych rozwojem najczęściej wskazywano umiejętności zawodowe (27,8%) oraz specjalistyczną wiedzę branżową (17,8%). Pozostałe kategorie uzyskały relatywnie niskie wskazania.

W produkcji przemysłowej 33,5% badanych planuje rozwój umiejętności zawodowych, a 25,8% – specjalistycznej wiedzy branżowej. Stosunkowo często wskazywane były także kompetencje językowe (20,8%) oraz cyfrowe (14,2%). Jednocześnie 36,5% respondentów nie zamierza rozwijać żadnych kompetencji.

Tabela 27 Najważniejsze kompetencje, które respondenci chcieliby rozwijać w okresie najbliższych 12 miesięcy

Kompetencje, które respondenci chcieliby rozwijać w okresie najbliższych 12 miesięcy	morska i stoczniowa	transport, logistyka, magazynowanie	nowoczesne technologie w produkcji i usługach	zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne)	turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe	energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)	rolno-spożywcza	produkcja przemysłowa (cała)
umiejętności zawodowe (kompetencje techniczne/zawodowe)	45,0%	24,8%	39,2%	38,2%	34,2%	32,3%	27,8%	33,5%
specjalistyczna wiedza (branżowa)	29,6%	21,5%	40,0%	34,5%	23,3%	31,9%	17,8%	25,8%
kwalifikacje formalne (potwierdzenie wiedzy i umiejętności, uprawnienia, wykształcenie)	18,1%	12,2%	14,2%	13,2%	16,7%	20,4%	13,0%	14,6%
kompetencje językowe (znajomość języka obcego)	13,1%	18,1%	27,3%	20,0%	30,4%	9,2%	12,6%	20,8%
kompetencje cyfrowe/w zakresie sztucznej inteligencji	9,6%	12,2%	30,4%	15,5%	9,2%	13,8%	8,7%	14,2%
kompetencje menedżerskie/ liderские	6,5%	8,1%	9,6%	8,2%	10,8%	5,4%	7,0%	6,2%
umiejętności miękkie, jakie?	1,2%	2,2%	5,0%	6,4%	2,5%	1,9%	0,4%	2,3%
nie chcą rozwijać żadnych kompetencji/ umiejętności	29,2%	39,6%	11,2%	22,7%	28,3%	39,6%	45,7%	36,5%
Inne	0,8%	1,1%	0,4%	38,2%	34,2%	32,3%	27,8%	33,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Podsumowując, w badanych przedsiębiorstwach wciąż widoczny był wysoki odsetek stanowisk, na których nie są wymagane formalne uprawnienia (43,0%), jednak w IOGP regulowanych – takich jak energetyka, transport czy ochrona zdrowia – dominują wymogi posiadania określonych certyfikatów, wykształcenia lub uprawnień branżowych (m.in. SEP, UDT/TDT, kwalifikacje kierowcy, HACCP). Badanych zapytano także o dodatkowe uprawnienia formalne. Zdecydowana większość osób (77,2%) wskazała, że na ich stanowisku nie są potrzebne dodatkowe uprawnienia formalne. Na obecnych stanowiskach pracy najczęściej wymagane są kompetencje techniczne/zawodowe (73,0%) – szczególnie często wskazywane uprawnienia formalne. Na obecnych

stanowiskach pracy najczęściej wymagane są kompetencje techniczne/zawodowe (73,0%) – szczególnie często wskazywane przez respondentów z obszaru produkcji przemysłowej (82,3%), nowoczesnych technologii i energetycznego (po 81,2%) morskiego i stoczniewego (78,8%). Silnie akcentowane jest także doświadczenie zawodowe (56,3%) oraz umiejętności miękkie (50,9%). W najbliższych 12 miesiącach najczęściej wskazywanymi do rozwoju kompetencjami były umiejętności zawodowe/techniczne (34,4%) – najczęściej w obszarze morskim i stoczniewym (45,0%).

Respondenci z IOGP nowoczesnych technologii w produkcji i usługach wykazywali najwyższą aktywność rozwojową (najmniej ze wszystkich obszarów gospodarki, bo jedynie 11,2% respondentów nie zamierza rozwijać żadnych kompetencji). Z kolei obszar rolno-spożywczy charakteryzował się najniższą skłonnością do rozwoju – aż 45,7% respondentów nie chce rozwijać żadnych kompetencji.

Ocena oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w województwie pomorskim

W rozdziale zostały zaprezentowane wyniki badań dotyczące możliwości rozwoju umiejętności i kwalifikacji zawodowych w toku kariery pracowników oraz ocena oferty edukacyjnej w województwie pod kątem jej dostępności, jakości i stopnia dopasowania do potrzeb rynku pracy. Analiza obejmowała zarówno poziom znajomości dostępnych programów szkoleniowych, kursów i studiów podyplomowych wśród pracowników, jak i subiektywną ocenę wartości i użyteczności oferty w kontekście poszczególnych IOGP.

Pracownicy biorący udział w przedmiotowym badaniu najpierw oceniali swoją znajomość oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w swoim obszarze gospodarki. Wyniki wskazują na niski poziom znajomości tej oferty, gdyż zdecydowana większość badanych deklarowała brak wiedzy w tym obszarze (81,2%). Tylko co piąty badany (18,8%) stwierdził, że zna tę ofertę.

Wykres 31. Znajomość oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w woj. pomorskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Analizując deklarowaną znajomość oferty edukacyjnej w poszczególnych obszarach gospodarki, można zauważyć pewne istotne różnice. W produkcji przemysłowej zdecydowana większość respondentów, bo aż 85,8% stwierdziła, że nie zna dostępnych form, podczas gdy 14,2% wskazało odpowiedź potwierdzającą znajomość.

W IOGP rolno-spożywczym odsetek osób deklarujących nieznaną ofertę okazał się jeszcze wyższy i wyniósł 92,2%, co czyni ją grupą o najbardziej dominującej nieznanoci oferty; jedynie 7,8% respondentów zetknęło się z informacjami na ten temat.

W energetyce (w tym OZE), 80,4% badanych udzieliło na to pytanie odpowiedzi przeczącej, natomiast co piąty badany przyznał, że zna tę ofertę.

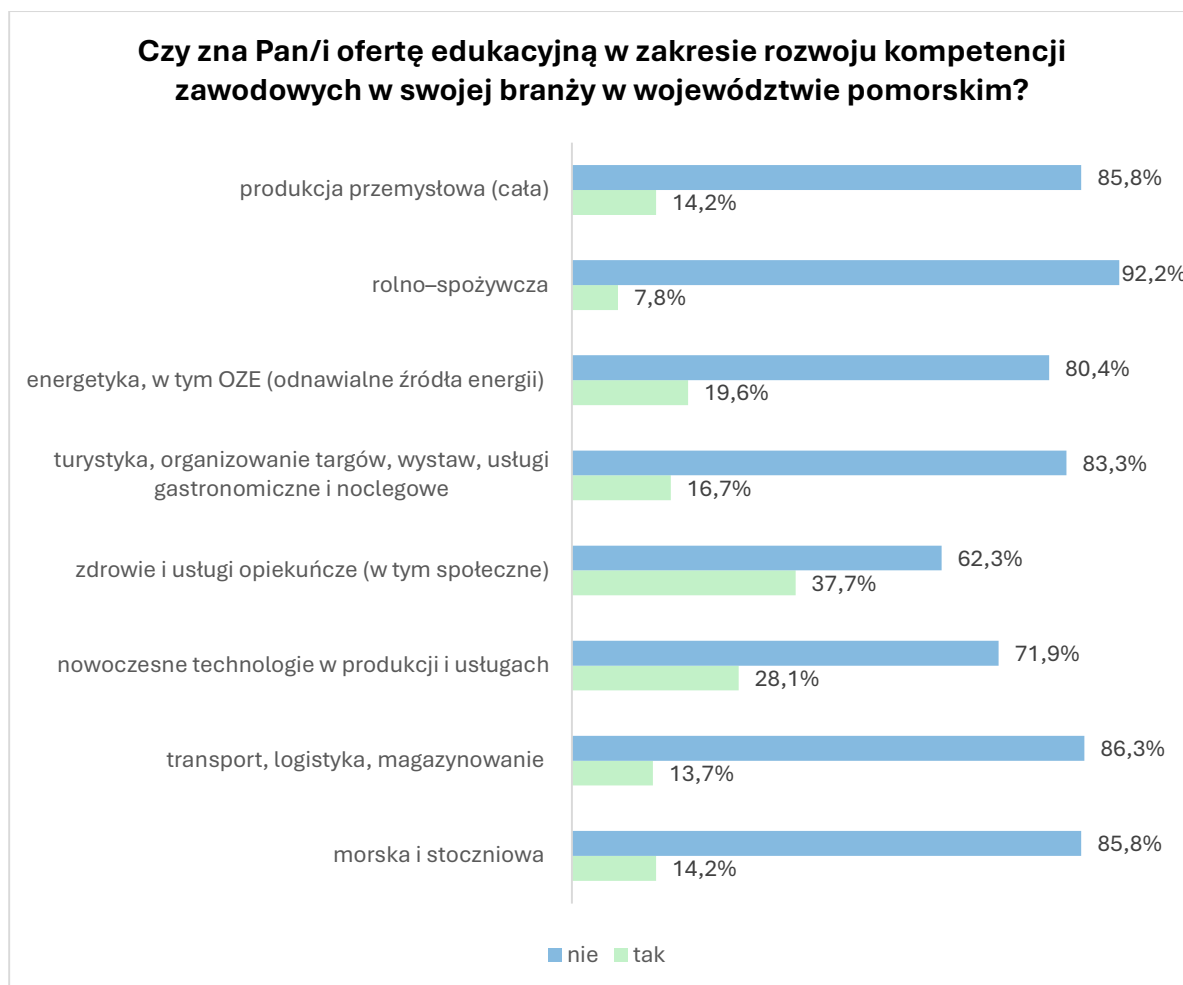
Nieco wyżej plasuje się obszar turystyczno-gastronomiczny wraz z usługami wystawienniczymi, gdzie 83,3% badanych zadeklarowało brak znajomości oferty, a 16,7% — potwierdziło ją. W zdrowiu i usługach opiekuńczych najwyższy odsetek badanych przyznał, że zna ofertę edukacyjną w województwie (37,7%).

W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach nieświadomość oferty utrzymuje się na poziomie 71,9%, przy 28,1% osób, które deklarowały posiadanie wiedzy w tym zakresie.

W transporcie, logistyce i magazynowaniu aż 86,3% ankietowanych udzieliło negatywnej odpowiedzi, co lokuje ten IOGP wśród trzech obszarów o najniższym poziomie wiedzy o ofercie edukacyjnej. Obszar morski i stoczniowy prezentuje podobnie niski poziom wiedzy — 85,8% respondentów nie zna oferty, natomiast 14,2% ma wiedzę na ten temat.

Wyniki te wskazują na zróżnicowanie poziomu znajomości oferty edukacyjnej pomiędzy obszarami gospodarki, przy jednoczesnej dominacji deklarowanego braku wiedzy we wszystkich analizowanych IOGP. Najniższy poziom świadomości oferty odnotowano w obszarze rolno-spożywczym, transporcie, logistyce i magazynowaniu oraz w IOGP morskim i stoczniowym, natomiast relatywnie najwyższy (choć wciąż dość niski) poziom znajomości występował w IOGP zdrowia i usług opiekuńczych oraz nowoczesnych technologii w produkcji i usługach.

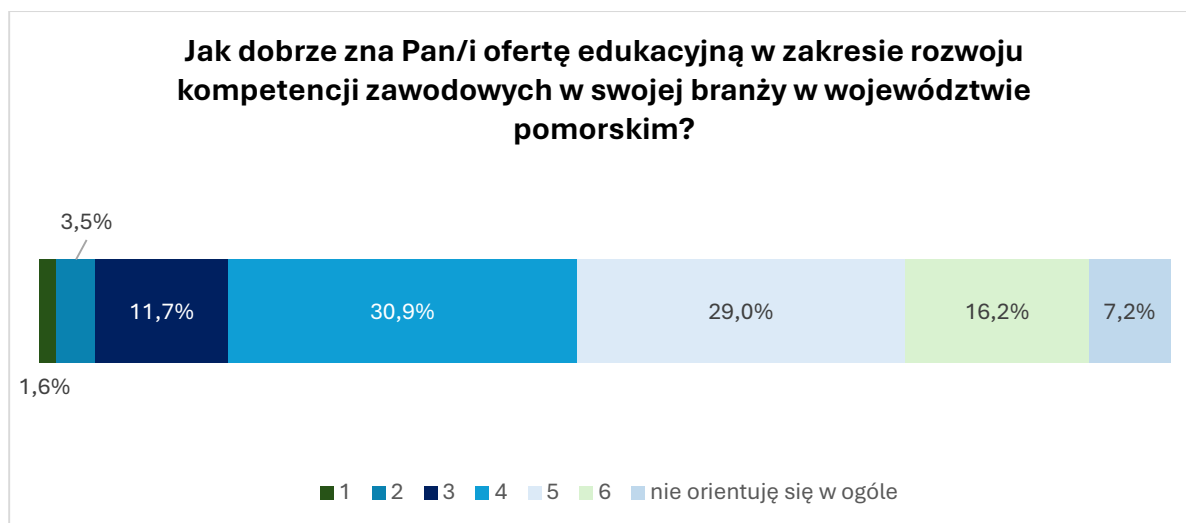
Wykres 32. Znajomość oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w obszarach gospodarki reprezentowanych przez respondentów w woj. Pomorskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=2000

Badanym, którzy w poprzednim pytaniu zadeklarowali, że znają ofertę edukacyjną w województwie, poproszono o ocenę stopnia znajomości tej oferty. Badani dokonywali tej oceny na sześciostopniowej skali, gdzie wartość 1 oznaczała ocenę najniższą, a 6 – ocenę najwyższą. Zdecydowana większość badanych oceniła poziom wiedzy o ofercie edukacyjnej wysoko – aż 76,1% pracowników wskazało na wartości 4, 5 lub 6, przy czym na najwyższą ocenę, świadczącą o bardzo dobrej znajomości oferty, wskazał co szósty badany (16,2%). Najwyższy odsetek pomorskich pracowników określił ten poziom na ocenę „3” (30,9%). Równocześnie prawie co czternasty badany (7,2%) nie był w stanie udzielić na to pytanie jednoznacznej odpowiedzi. Oceny niskie (z zakresu 1-3) były wskazywane stosunkowo rzadko: wybrało je tylko 16,8% badanych. Wobec powyższego można stwierdzić, że respondenci deklarujący znajomość oferty edukacyjnej w swoim województwie oceniali poziom swojej wiedzy w większości jako wysoki, przy niewielkim udziale ocen niskich. Jednocześnie zauważalne było pewne jej zróżnicowanie, obejmujące zarówno osoby bardzo dobrze zorientowane, jak i respondentów wskazujących na umiarkowaną wiedzę lub trudność w jej jednoznacznej ocenie.

Wykres 33 Poziom znajomości oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w obszarach gospodarki reprezentowanych przez respondentów w woj. Pomorskim

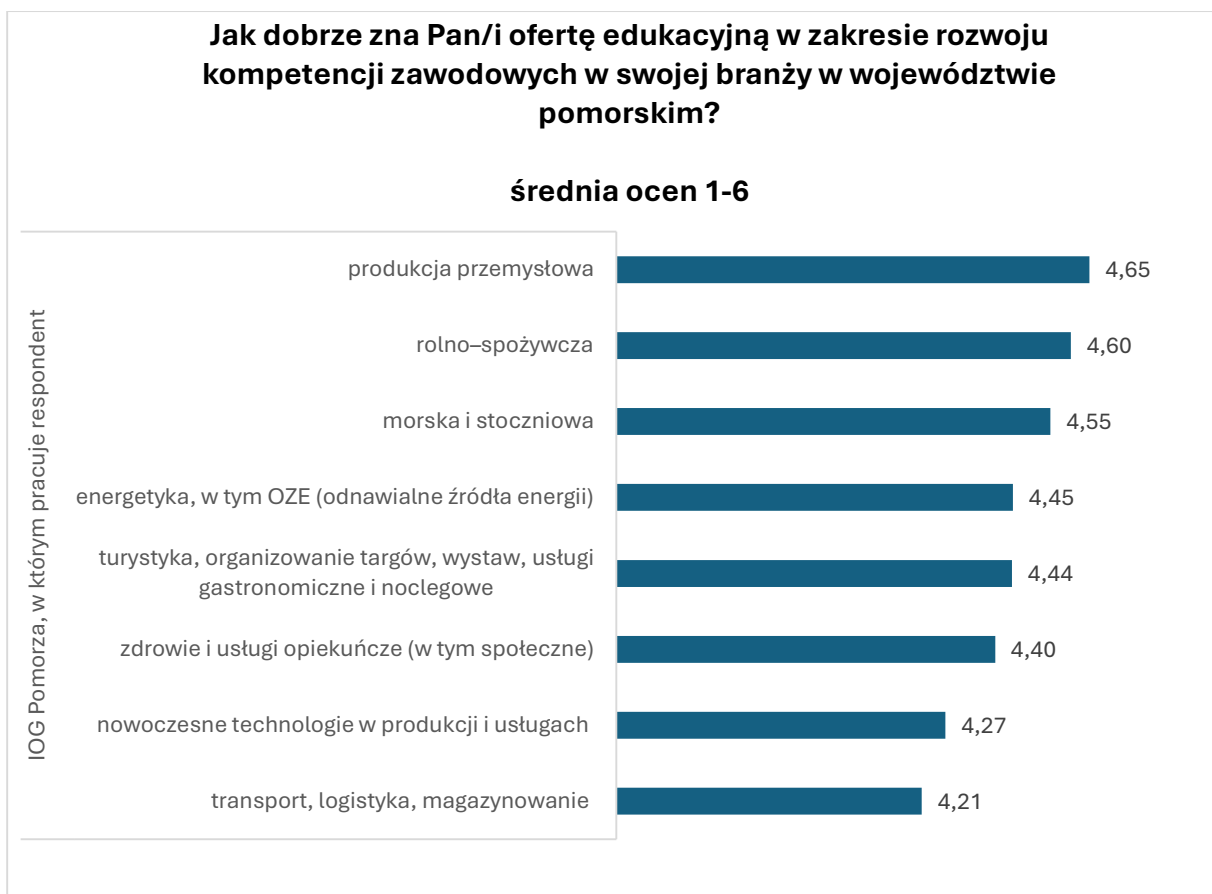


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=376

Wskazany powyżej poziom znajomości branżowej oferty edukacyjnej różnił się w zależności od obszaru gospodarczego, w którym badany pracował. Ze względu na to, że tylko 18,8% badanych w ogóle znało ofertę edukacyjną, wyniki dotyczące oceny tej znajomości przedstawiono wyjątkowo w formie średnich ocen. Jeżeli chodzi o produkcję przemysłową, to respondenci deklarowali znajomość oferty średnio na poziomie 4,65 (średnia ocen na skali 1-6, gdzie 1 stanowiło ocenę najniższą, zaś 6 ocenę najwyższą), co stanowi najwyższy wynik w zestawieniu. W IOGP rolno-spożywczym poziom orientacji w ofercie osiągnął średnią 4,60, zaś w obszarze morskim i stoczniowym odnotowano bardzo zbliżony rezultat – 4,55. Pracownicy obszaru energetyki, w tym OZE, oceniali poziom swojej znajomości oferty edukacyjnej średnio na 4,45, co wskazuje na dobrą, choć nie najwyższą, znajomość dostępnych programów. W turystyce, organizowaniu targów i wystaw oraz usługach gastronomicznych i noclegowych przeciętna ocena wyniosła 4,44. W zdrowiu i usługach opiekuńczych (w tym społecznych) wynik 4,40 potwierdza stabilny poziom wiedzy wśród pracowników tego obszaru gospodarki. Nieco niżej plasuje się obszar nowoczesnych technologii w produkcji i usługach, gdzie średnia 4,27 sugeruje, że znajomość oferty pracowników wymaga dalszego wzmocnienia. Najniższy rezultat odnotowano w transporcie, logistyce i magazynowaniu - swoją wiedzę w tym zakresie pracownicy średnio ocenili na 4,21.

Podsumowując, najwyższą znajomość oferty zadeklarowali pracownicy produkcji przemysłowej, zaś najniższą – IOG transportu, logistyki i magazynowania. Należy jednak zaznaczyć, że różnice w średnich między obszarami było stosunkowo niewielkie.

Wykres 34. Poziom znajomości oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w obszarach gospodarczych reprezentowanych przez respondentów w woj. pomorskim w podziale na IOGP



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=376

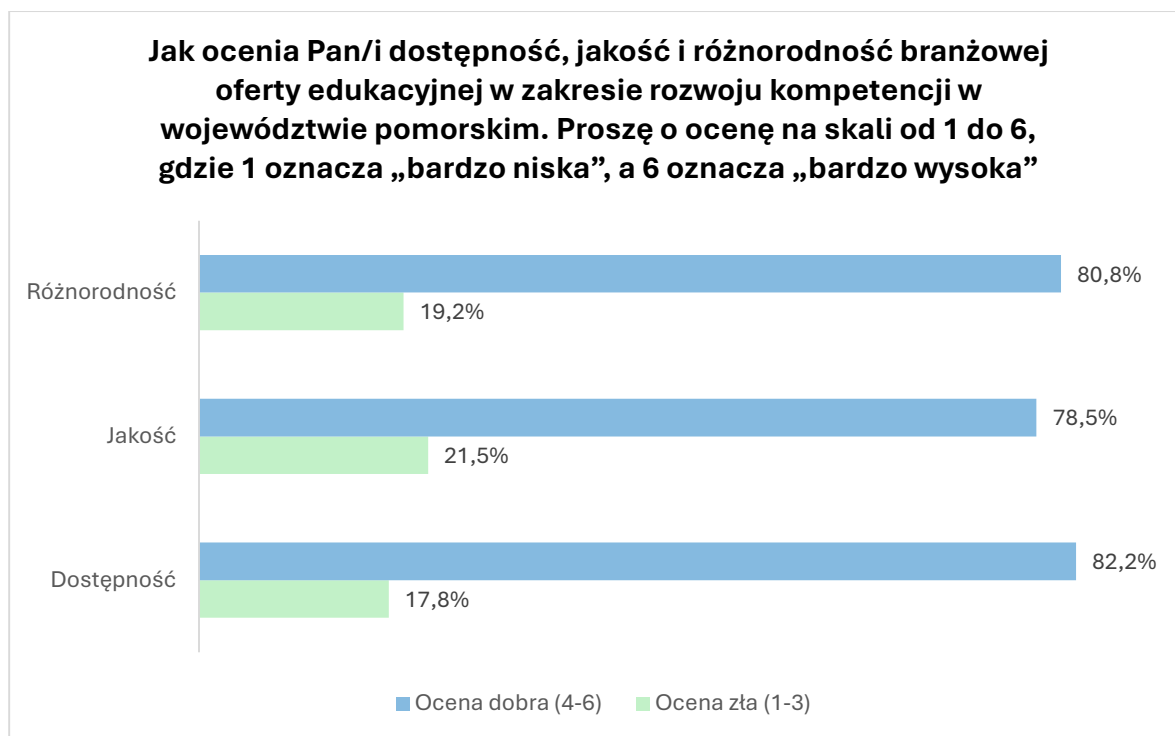
Badani oceniali także ofertę edukacyjną (w zakresie rozwoju kompetencji) w województwie pomorskim w trzech głównych wymiarach. Ocena ta dokonywana była na 6. stopniowej skali i podlegały jej wymiary: różnorodność oferty, jej jakość i dostępność, przy czym należy zaznaczyć, że badanym wyjaśniono co oznaczają te pojęcia⁴. W każdym przypadku branżowa oferta edukacyjna oceniona została wysoko. W przypadku różnorodności, aż 80,8% respondentów oceniło ją wysoko (udzieliło odpowiedzi 4, 5 lub 6), a tylko 19,2% nisko (odpowiedzi 1, 2 lub 3). Również jakość oferty edukacyjnej otrzymała wysokie noty: 78,5% pracowników oceniło ją wysoko, zaś nieco ponad co piąty udzielił oceny niskiej. Najwyższe oceny przyznano dostępności tej oferty w regionie. Oceny 4-6 przyznało aż 82,2% badanych osób, zaś oceny najniższe tylko 17,8%.

⁴ Dostępność – na ile łatwo uczestnicy mogą skorzystać z kursów (np. lokalizacja, godziny, forma online/offline)

Jakość – poziom merytoryczny i organizacyjny kursów (np. kompetencje prowadzących, materiały, przydatność)

Różnorodność – szeroki wybór tematów, poziomów trudności i form nauczania, dostosowany do różnych potrzeb uczestników

Wykres 35. Ocena dostępność, jakość i różnorodność branżowej oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji w województwie pomorskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=349

Pewne różnice w tym zakresie widoczne były w przypadku analizy średnich ocen w podziale na IOG, w których pracują respondenci. Podobnie jak poprzednio, w tym przypadku również uwzględniono średnią odpowiedzi na skali 1-6. W produkcji przemysłowej respondenci ocenili różnorodność oferty edukacyjnej na 4,24, jakość również na 4,24, natomiast dostępność na nieco wyższym poziomie 4,32.

W obszarze rolno-spożywczym wyniki były bardziej zróżnicowane: różnorodność uzyskała notę 4,40, jakość 4,33, a dostępność – relatywnie wysoko – 4,60.

Dla energetyki, w tym OZE, odnotowano bardzo zbliżone oceny jakości i różnorodności: odpowiednio 4,60 i 4,57, przy dostępności ocenionej na 4,40.

Z kolei w turystyce, usługach wystawienniczych oraz gastronomiczno-noclegowych widać przewagę dostępności nad pozostałymi wymiarami: różnorodność otrzymała 4,39, jakość 4,36, natomiast dostępność 4,64.

W zdrowiu i usługach opiekuńczych (w tym społecznych) dominowała wysoka ocena różnorodności – 4,75 – przy wysokiej jakości 4,60 i nieco niższej dostępności 4,39.

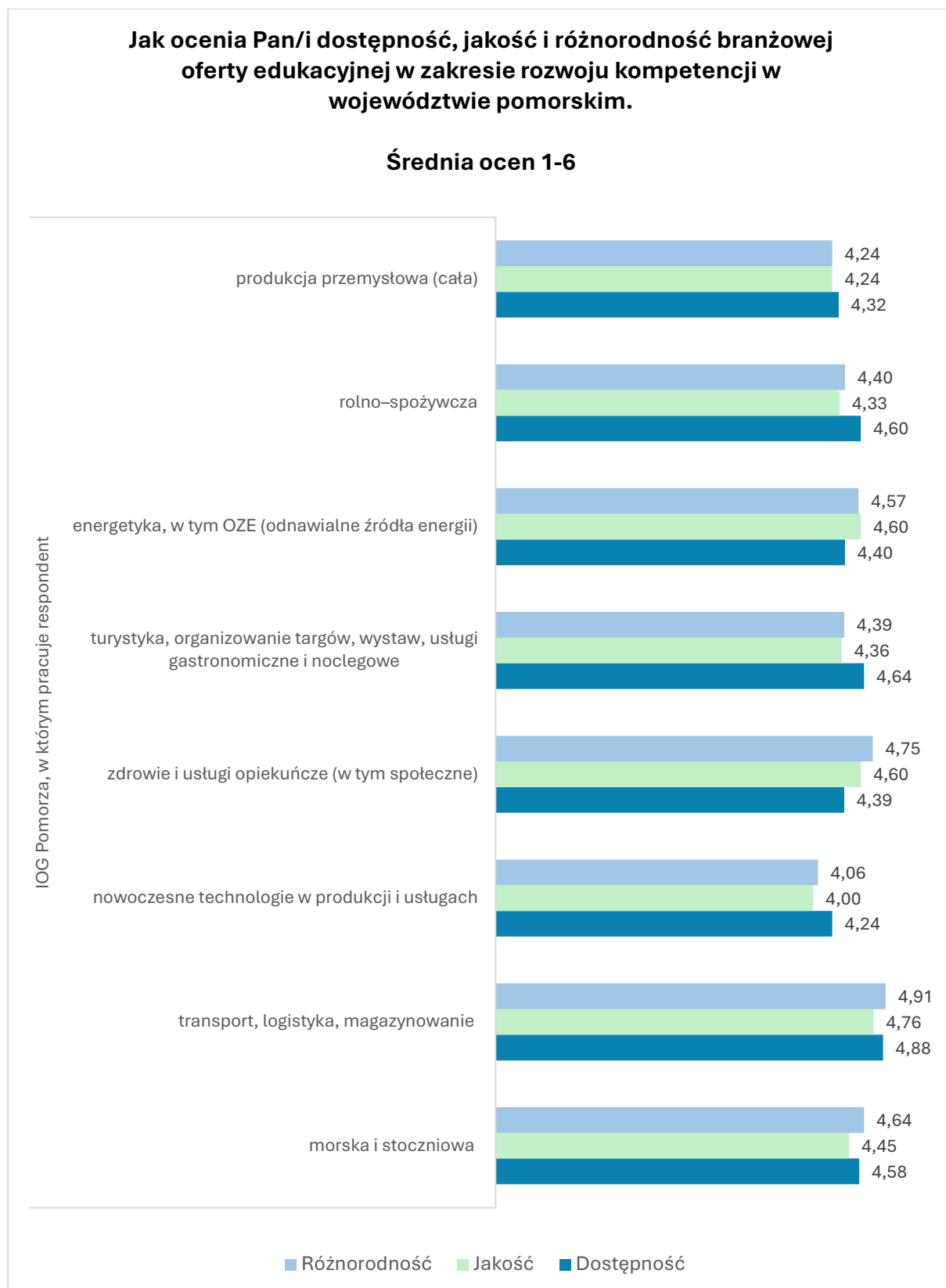
W obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach wyniki były najbardziej stonowane: różnorodność 4,06, jakość 4,00, a dostępność 4,24, co może wskazywać na potrzebę dalszego rozwijania oferty edukacyjnej w tym IOG.

Transport, logistyka i magazynowanie zdecydowanie wyróżniają się na tle innych IOG–respondenci przyznawali średnią ocenę 4,91 za różnorodność, 4,76 za jakość oraz 4,88 za dostępność, co stanowi najwyższe wartości w całym zestawieniu.

Wreszcie obszar morski i stoczniowy utrzymał spójnie wysokie oceny: 4,64 dla różnorodności, 4,45 dla jakości i 4,58 dla dostępności.

Podsumowując, najwyżej oceniono wszystkie trzy wymiary w branży transport, logistyka i magazynowanie: to ona osiągnęła najwyższą średnią zarówno w kategorii różnorodności (4,91), jak i jakości (4,76) oraz dostępności (4,88).

Wykres 36. Ocena dostępność, jakość i różnorodność branżowej oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji w województwie pomorskim w podziale na IOGP



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=349

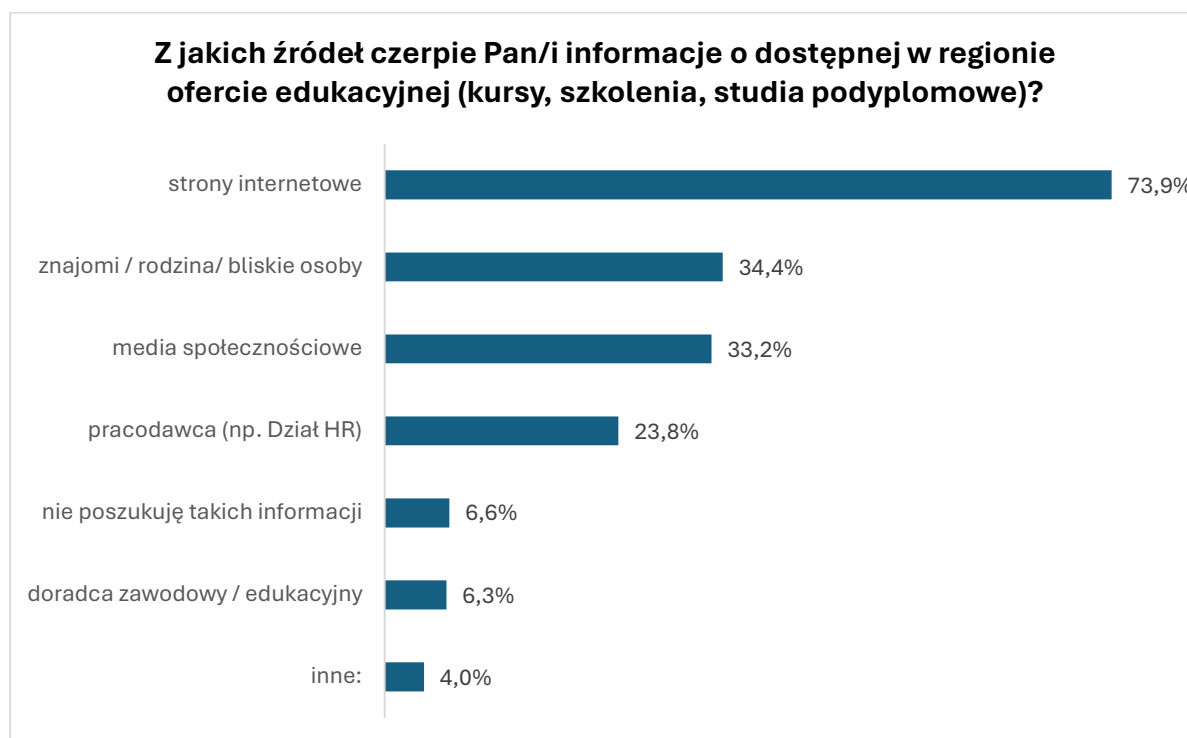
Podsumowując, pracownicy, którzy wzięli udział w badaniu w większości (81,2%) nie znali branżowej oferty edukacyjnej dostępnej w województwie. Mimo, że deklarowany poziom wiedzy jest generalnie niski we wszystkich IOGP, widoczne są między nimi pewne różnice, szczególnie w obszarach o dużej dynamice zmian. Najbardziej świadomi dostępnych możliwości byli pracownicy IOGP związanych ze zdrowiem i usługami opiekuńczymi (37,7%), podczas gdy w przemyśle, rolnictwie czy transporcie dominował brak wiedzy o tym, jakie formy kształcenia są dostępne. Osoby, które deklarowały znajomość oferty, oceniały ją przeważnie wysoko. Różnice między IOGP są stosunkowo niewielkie, a pracownicy z większości obszarów postrzegali poziom swojej wiedzy jako zbliżony. Wysoko oceniana była również sama oferta edukacyjna. Respondenci pozytywnie odnosili się zarówno do jej różnorodności, jakości, jak i dostępności, co może świadczyć o tym, że system kształcenia branżowego w regionie oceniany był korzystnie przez osoby, które miały z nim styczność. Największe uznanie zyskiwał on w obszarach, które w codziennej pracy wymagają śledzenia nowych rozwiązań i rozwoju kompetencji, natomiast w obszarach bardziej tradycyjnych oceny te pozostawały nieco bardziej wyważone. Analiza wyników może wskazywać, że wyzwaniem nie jest sama jakość czy atrakcyjność oferty, lecz jej zbyt niska rozpoznawalność, a być może także rozpowszechnienie.

Poradnictwo edukacyjne i oferta kształcenia ustawicznego

Uczestnicy badania zostali zapytani także o korzystanie z poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Analiza obejmowała źródła informacji o dostępnych formach rozwoju kompetencji, poziom świadomości pracowników na temat usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego, dotychczasowe doświadczenia z tego typu wsparciem oraz motywacje i oczekiwania wobec przyszłego korzystania z poradnictwa. W rozdziale uwzględniono również ocenę przydatności poradnictwa w planowaniu kariery zawodowej oraz preferowane elementy tego wsparcia.

Zdecydowanie najpowszechniejszym źródłem czerpania informacji o dostępnej w regionie ofercie edukacyjnej były strony internetowe – wskazało je około ¾ badanych (73,9%). Co trzeci uczestnik badania korzystał również z poleceń/informacji uzyskanych od znajomych/rodzinę/bliskie osoby (34,4%), a także z mediów społecznościowych (33,2%). Pracodawca (np. dział HR) pozostawał na czwartym miejscu pod względem wskazań – z tego źródła korzysta 23,8% badanych. Rzadziej uczestnicy wskazywali na doradcę zawodowego/edukacyjnego (6,6%) i inne źródła (4,0%). 6,6% respondentów nie poszukuje informacji o dostępnej w regionie ofercie edukacyjnej.

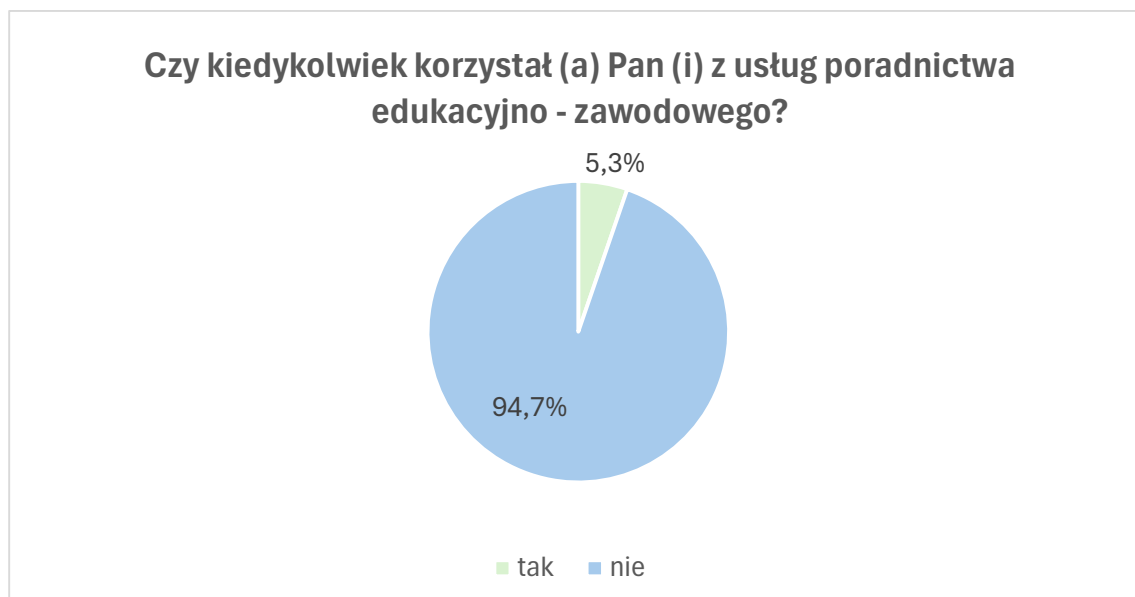
Wykres 37 Źródła informacji o dostępnej w regionie ofercie edukacyjnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=376

Niemalże 95% badanych nie korzystało nigdy z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego (94,7%). Jedynie 5,3% badanych korzystało z tego typu usług.

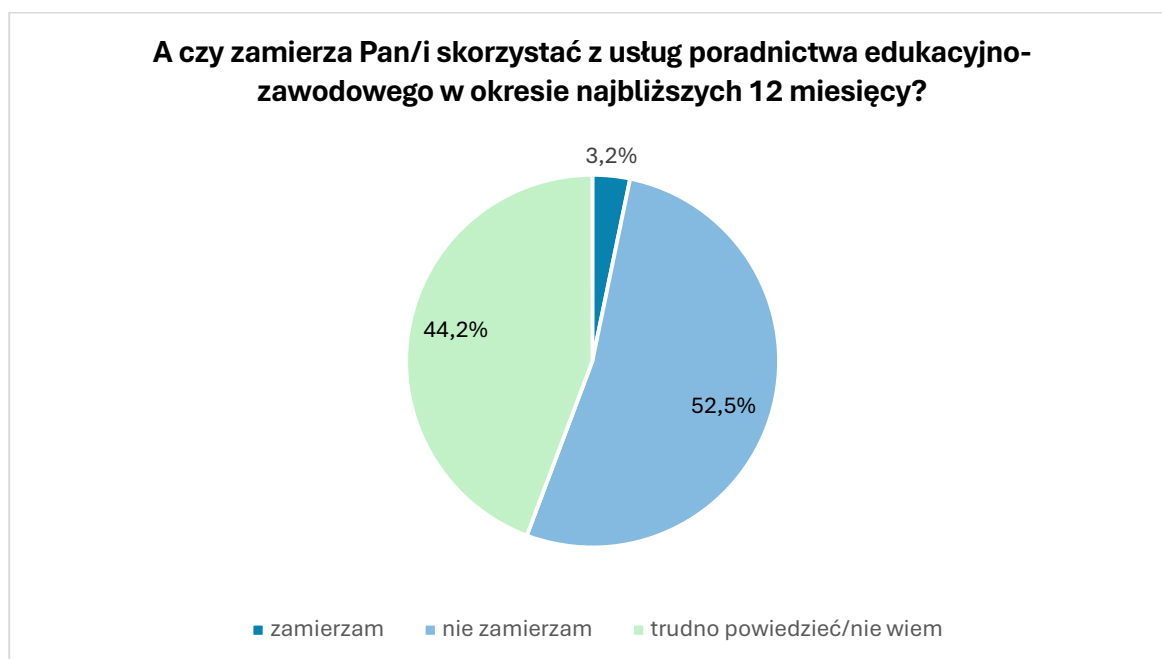
Wykres 38. Wystąpienie korzystania z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=1973

W przypadku zamiaru skorzystania z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego w okresie najbliższych 12 miesięcy ponad połowa badanych była nastawiona negatywnie – aż 52,5% respondentów nie zamierza korzystać z tego typu usług. Warto zauważyć, że duża grupa badanych pozostawała również niezdecydowana wobec korzystania z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego (44,2%). Jedynie 3,2% badanych zamierza skorzystać z usług poradnictwa w okresie najbliższego roku.

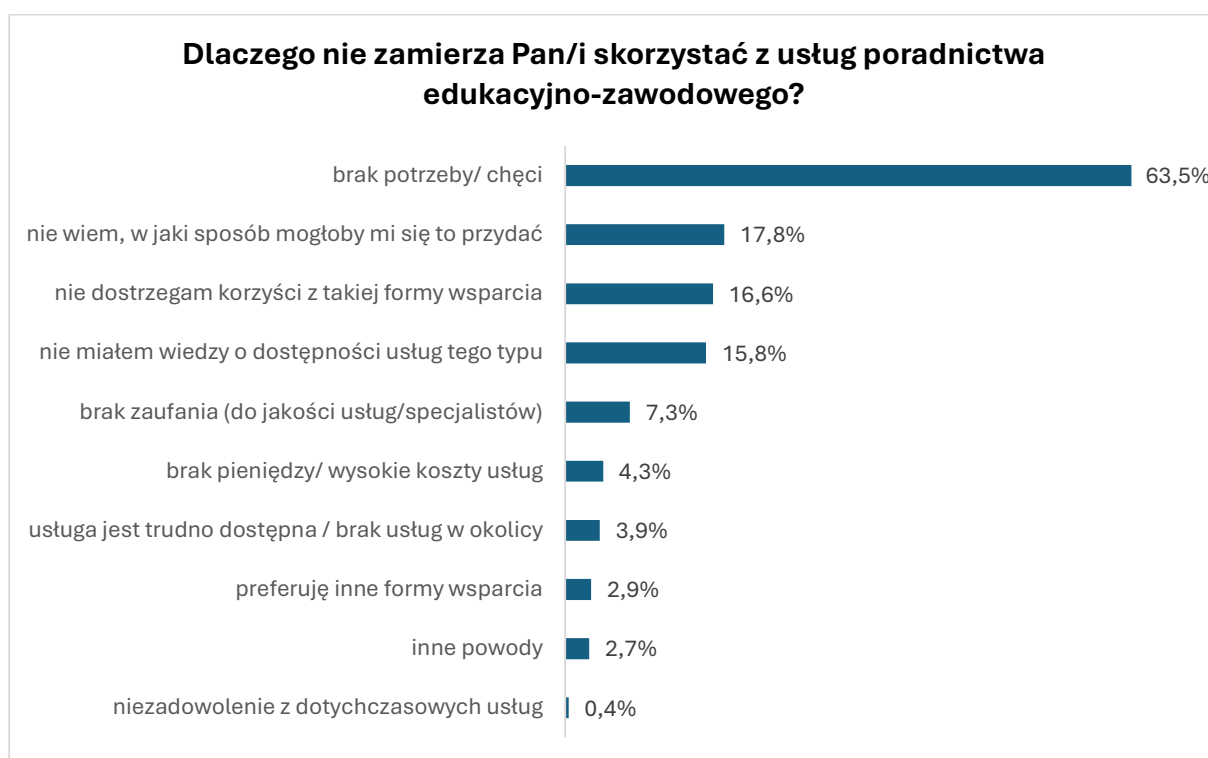
Wykres 39. Planowanie skorzystania z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego w najbliższych 12 miesiącach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=1973

Powody deklarowanego braku zamiaru skorzystania z poradnictwa edukacyjno-zawodowego najczęściej wiązały się z niedostateczną motywacją oraz ograniczoną świadomością korzyści, jakie można osiągnąć dzięki tego typu wsparciu – zdecydowana większość badanych wskazała brak potrzeby/chęci (63,5%), 17,8% nie wiedziało, w jaki sposób mogłoby im się to przydać, 16,6% nie dostrzegała korzyści z takiej formy wsparcia. 15,8% respondentów wskazało z kolei na brak wiedzy o dostępności usług tego typu. Warto wskazać, że 7,3% uczestników badania nie miało zaufania wobec usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego (do jakości usług/specjalistów). Rzadziej badani wskazywali na brak pieniędzy/wysokie koszty usług - 4,3%, trudności w dostępie do usługi/brak usług w okolicy – 3,9%, preferowanie innych form wsparcia – 2,9%.

Wykres 40. Powody rezygnacji ze skorzystania z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=1032

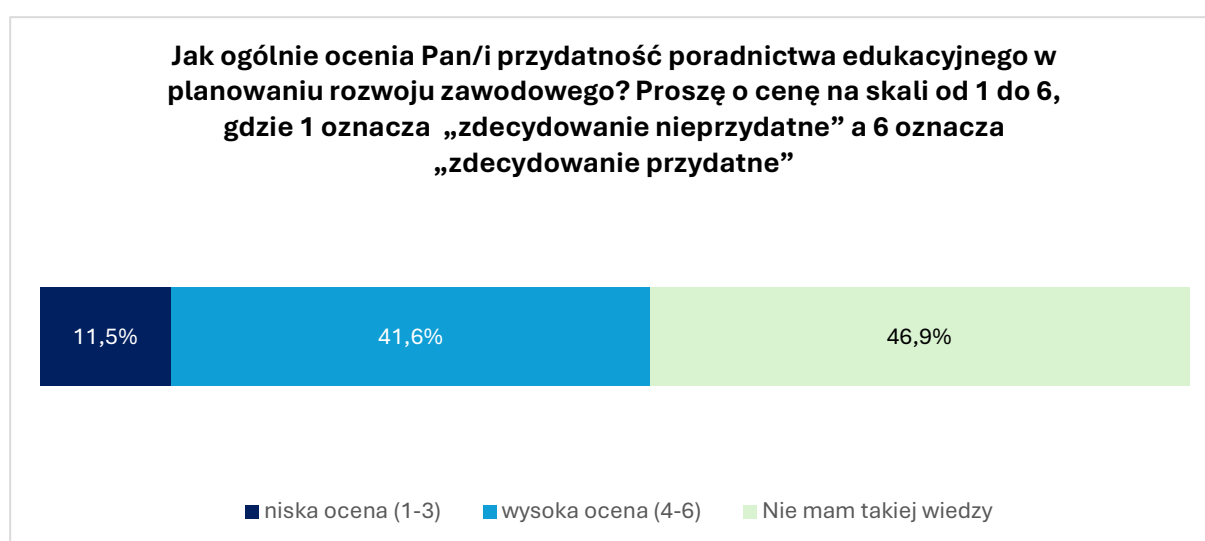
Respondenci, którzy kiedykolwiek korzystali z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego, zostali zapytani o powody skłaniające ich do skorzystania z tego typu wsparcia. Należy zaznaczyć, że na ten temat wypowiedziało się tylko 104 osoby.

Najczęściej wskazywanym powodem był rozwój osobisty, możliwość awansu oraz zwiększenie kwalifikacji (25 wskazań). W dalszej kolejności respondenci wskazywali wymóg instytucjonalny (szkolny, uniwersytecki lub zawodowy) – 22 wskazania, a także ciekawość lub wewnętrzną potrzebę rozwoju (20 wskazań). Kolejnym istotnym motywem było określenie kierunku kształcenia lub ścieżki zawodowej (19 wskazań). Rzadziej badani wskazywali poszukiwanie pracy (10 wskazań) oraz

trudności w jednoznacznym określeniu motywacji (6 wskazań). Najbardziej deklarowanym powodem było przekwalifikowanie się (4 wskazania).

Uczestnicy badania zostali zapytani również o ocenę przydatności poradnictwa edukacyjnego w planowaniu rozwoju zawodowego na skali 1-6, gdzie 1 oznaczało ocenę „zdecydowanie nieprzydatne” a 6 „zdecydowanie przydatne”. Prawie połowa badanych (46,9%) wskazała, że nie ma takiej wiedzy, by móc dokonać oceny. Wśród osób, które dokonały wyboru na skali zdecydowana większość oceniła poradnictwo edukacyjne pozytywnie (41,6% wybrało ocenę 4-6). Co dziesiąty badany ocenił przydatność poradnictwa edukacyjnego w planowaniu rozwoju zawodowego nisko (11,5% wybrało ocenę 1-3).

Wykres 41. Ocena przydatności poradnictwa edukacyjno-zawodowego w planowaniu rozwoju zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=1032

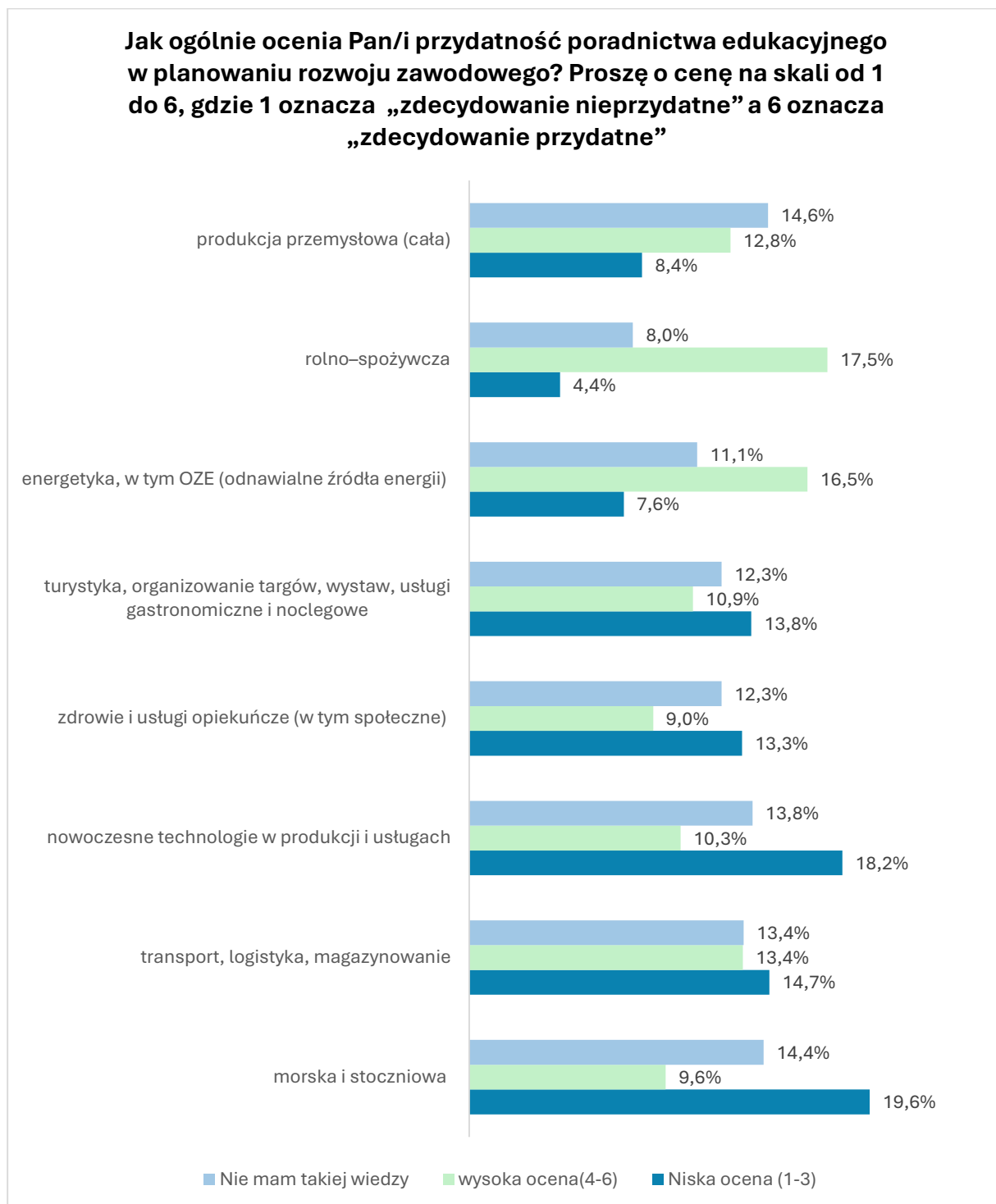
Rozkład odpowiedzi w podziale na IOGP pokazuje, że postrzeganie poradnictwa znacząco różni się w zależności od obszaru.

Najbardziej krytyczne opinie pojawiły się w obszarze morskim i stoczniovym, gdzie niemal co piąty respondent (19,6%) uznał poradnictwo za mało przydatne, a jednocześnie wysoko oceniło je jedynie 9,6%. Podobnie jest w obszarze nowoczesnych technologii w produkcji i usługach – udział ocen niskich (18,2%) wyraźnie przewyższa odsetek ocen wysokich (10,3%). W obszarze transportu, logistyki i magazynowania widoczna jest duża polaryzacja ocen – odsetek ocen niskich i wysokich jest zbliżony (odpowiednio wynosi 14,7% i 13,4%). Z kolei najbardziej pozytywnie poradnictwo oceniane jest w IOGP rolno-spożywczym, w energetyce (w tym OZE) oraz w produkcji przemysłowej.

W obszarze rolno-spożywczym aż 17,5% badanych wystawiło wysoką ocenę przy bardzo niskim udziale ocen negatywnych (4,4%), a w energetyce 16,5% ocen wysokich towarzyszyło jedynie 7,6% ocen niskich. Warto także zwrócić uwagę na stosunkowo

wysoki odsetek odpowiedzi „nie mam takiej wiedzy” w produkcji przemysłowej (14,6%), obszarze morskim i stoczniowym (14,4%) oraz w nowoczesnych technologiach (13,8%), transporcie (13,4%) co może sugerować ograniczoną znajomość oferty poradnictwa edukacyjnego lub niewystarczającą promocję tego typu wsparcia.

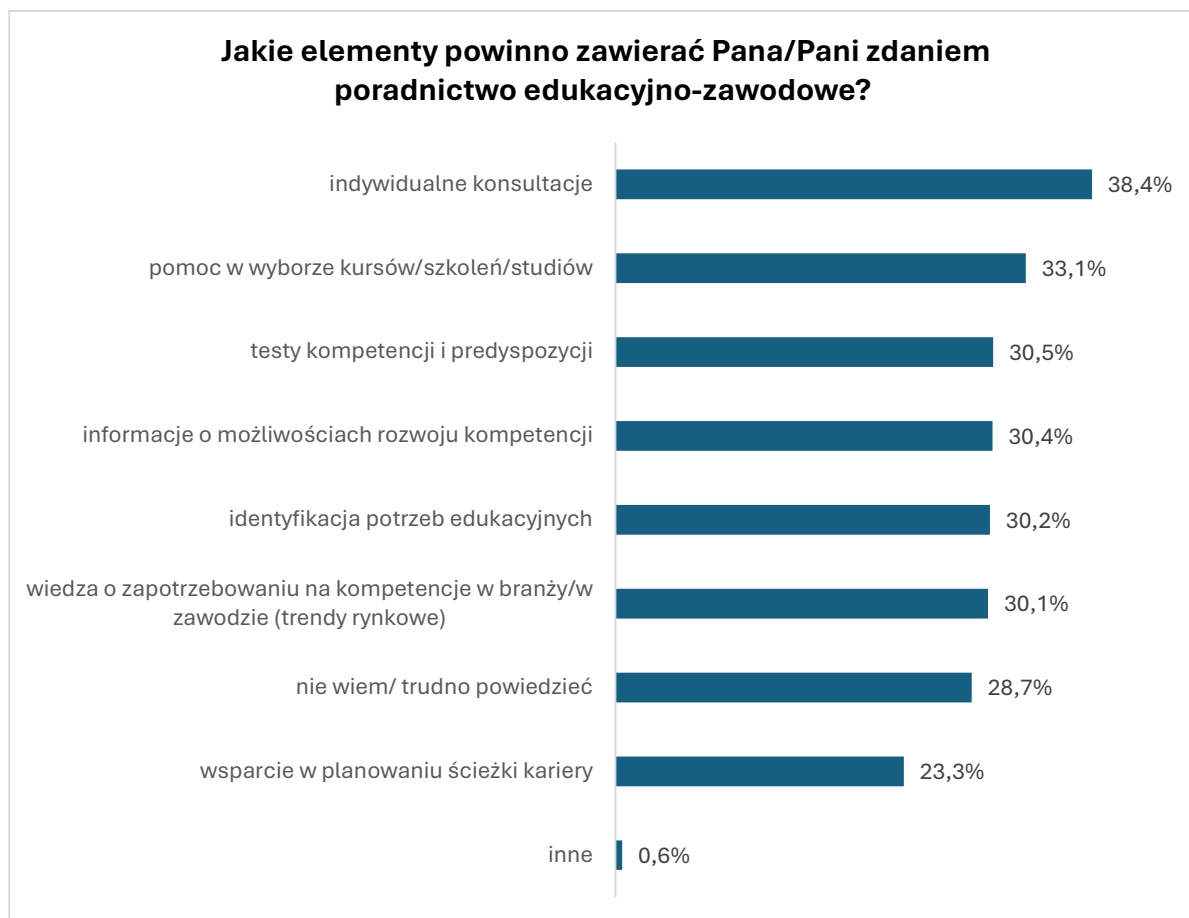
Wykres 42. Ocena przydatności poradnictwa edukacyjno-zawodowego w planowaniu rozwoju zawodowego w podziale na IOGP



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=1032

Istotne stało się także ustalenie, jakie elementy powinno zawierać poradnictwo edukacyjno-zawodowe, aby odpowiadało na potrzeby osób korzystających z tego typu usług. Respondenci zostali wobec powyższego dodatkowo poproszeni o wskazanie, jakie elementy powinno zawierać takie poradnictwo. Najczęściej wymieniano indywidualne konsultacje, które wskazało niemal dwie piąte badanych (38,4%). W dalszej kolejności pojawiały się odpowiedzi związane z pomocą w wyborze kursów/szkoleń/studiów (33,1%) oraz testami kompetencji i predyspozycji (30,5%). Zbliżone wartości procentowe uzyskały również informacje o możliwościach rozwoju kompetencji (30,4%), identyfikacja potrzeb edukacyjnych (30,2%) oraz wiedza o zapotrzebowaniu na kompetencje w branży/w zawodzie (trendy rynkowe) (30,1%), co wskazuje na silną potrzebę zarówno diagnozy potencjału, jak i dostępu do aktualnych informacji o rynku pracy. Część osób miało trudność z jednoznacznym określeniem oczekiwań (28,7%), a niemal jedna czwarta uznała za istotne wsparcie w planowaniu ścieżki kariery (23,3%). Sporadycznie wskazywano inne elementy, niewchodzące w powyższe kategorie (0,6%). Wyniki te świadczą mogą o wysokim znaczeniu personalizacji usług, narzędzi diagnostycznych oraz rzetelnej informacji rynkowej jako kluczowych komponentów efektywnego poradnictwa.

Wykres 43 Elementy, jakie powinno zawierać poradnictwo edukacyjno-zawodowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI/CAPI N=1032

Podsumowując, można wskazać na wyraźną lukę pomiędzy powszechnym korzystaniem z poradnictwa edukacyjno-zawodowego w przeszłości a bardzo niską gotowością do korzystania z tego typu usług w przyszłości. Z jednej strony niemal 95% respondentów deklaroowało, że miało już kontakt z poradnictwem, z drugiej jednak jedynie 3,2% planuje skorzystać z niego w ciągu najbliższego roku, a ponad połowa badanych wyraźnie tego nie zamierza, przy jednocześnie bardzo dużej grupie osób niezdecydowanych.

Źródła informacji o ofercie edukacyjnej są silnie skoncentrowane na kanałach cyfrowych i nieformalnych. Najwięcej wskazań otrzymały strony internetowe, media społecznościowe oraz rekomendacje znajomych i rodziny. Natomiast rola pracodawców, a zwłaszcza doradców zawodowych, pozostawała marginalna. Może to oznaczać, że profesjonalne poradnictwo nie jest kojarzone i przez to brane pod uwagę jako punkt pierwszego kontaktu w procesie planowania rozwoju zawodowego.

Główną barierą korzystania z poradnictwa nie były czynniki finansowe ani dostępność usług, lecz brak motywacji i niska świadomość potencjalnych korzyści. Najczęściej wskazywanymi powodami rezygnacji były brak potrzeby lub chęci, nieumiejętność określenia, w jaki sposób poradnictwo mogłoby pomóc, oraz brak dostrzeganych korzyści. Dodatkowo istotna część badanych nie wiedziała, że takie usługi są dostępne, a niewielki, ale zauważalny odsetek wyraził brak zaufania wobec jakości poradnictwa.

Ponad 46% respondentów nie potrafiło ocenić przydatności poradnictwa edukacyjnego w planowaniu kariery, co może potwierdzać niską rozpoznawalność i słabą komunikację efektów tego typu wsparcia. Wśród osób, które jednak dokonały oceny, dominowały opinie pozytywne – można więc domniemywać, że doświadczenie realnego kontaktu z poradnictwem sprzyja jego lepszemu postrzeganiu.

Wnioski i rekomendacje

Tabela 28 Wnioski i rekomendacje

Obszar	Wnioski	Rekomendacje
Formy rozwoju kompetencji i umiejętności	<p>Rozwój kompetencji w ostatnich dwóch latach był zdominowany przez kursy i szkolenia zawodowe/kwalifikacyjne, podczas gdy pozostałe formy (językowe, rozwojowe, studia podyplomowe) miały znaczenie uzupełniające.</p> <p>W większości IOGP widoczna jest koncentracja na kompetencjach praktycznych i regulacyjnych, zwłaszcza na szkoleniach prowadzących do uzyskania uprawnień i certyfikatów.</p> <p>Oceny przydatności szkoleń są wysokie, jednak głównym źródłem ocen negatywnych pozostaje niedopasowanie treści do stanowiska i bieżących zadań zawodowych.</p> <p>Motywacje do udziału w szkoleniach mają przede wszystkim charakter rozwojowy, z wyraźną dominacją potrzeby podnoszenia kwalifikacji i skuteczności w pracy.</p> <p>Czynnikiem najsilniej wzmacniającym motywację jest możliwość praktycznego</p>	<p>Wzmacniać ofertę szkoleń zawodowych i kwalifikacyjnych, szczególnie tych prowadzących do uzyskania uprawnień i certyfikatów, przy jednoczesnym dbaniu o ich aktualność względem zmieniających się wymogów branżowych.</p> <p>Zwiększać dopasowanie tematyki szkoleń do konkretnych stanowisk pracy, m.in. poprzez systematyczną diagnozę potrzeb szkoleniowych realizowaną we współpracy z pracodawcami.</p> <p>Projektować szkolenia w sposób maksymalizujący możliwość praktycznego wykorzystania wiedzy, poprzez elementy warsztatowe, studia przypadków i bezpośrednie odniesienie do realnych zadań zawodowych.</p> <p>Rozwijać elastyczne formy kształcenia (hybrydowe, modułowe, krótkie cykle), ułatwiające łączenie udziału w szkoleniach z obowiązkami zawodowymi.</p>

Obszar	Wnioski	Rekomendacje
	<p>wykorzystania zdobytej wiedzy, istotniejsza niż bodźce finansowe.</p> <p>Możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy są oceniane raczej pozytywnie, przy wyraźnym zróżnicowaniu międzybranżowym.</p> <p>Najlepsze warunki rozwoju deklarują pracownicy nowoczesnych technologii i energetyki, najstarsze – części IOGP o bardziej operacyjnym i sezonowym charakterze.</p> <p>Wsparcie pracodawców koncentruje się głównie na organizacji i finansowaniu szkoleń, przy jednoczesnej obecności grupy pracowników pozbawionych takiego wsparcia.</p> <p>Skuteczność działań rozwojowych zależy w największym stopniu od trafnego doboru tematyki oraz możliwości wdrożenia efektów szkolenia w praktyce zawodowej.</p>	<p>Wzmacniać rolę pracodawców w procesie rozwoju kompetencji poprzez systemowe planowanie ścieżek rozwojowych oraz wspólne ustalanie celów szkoleniowych z pracownikami.</p> <p>Uzupełniać ofertę szkoleń zawodowych o celowane szkolenia z zakresu kompetencji miękkich i rozwoju osobistego, szczególnie w IOGP wymagających pracy zespołowej, komunikacji i odporności psychicznej.</p> <p>Wspierać dostęp do kursów językowych o profilu zawodowym, powiązanych z dokumentacją branżową, procedurami i komunikacją specjalistyczną.</p> <p>Ograniczać ryzyko niskiej efektywności szkoleń poprzez monitorowanie jakości prowadzenia zajęć oraz doświadczenia praktycznego trenerów.</p> <p>Zwiększać transparentność i skuteczność wsparcia rozwojowego poprzez jasne komunikowanie dostępnych form wsparcia oraz kryteriów finansowania szkoleń.</p>
Plany rozwoju zawodowego	W perspektywie najbliższych 12 miesięcy	Wzmacniać działania zwiększające gotowość do

Obszar	Wnioski	Rekomendacje
	<p>większość respondentów nie planuje udziału w formach doksztacania, co wskazuje na ograniczoną skłonność do podejmowania nowych aktywności rozwojowych w krótkim horyzoncie czasowym.</p> <p>Skłonność do planowania rozwoju zawodowego jest silnie zróżnicowana branżowo – najwyższa w obszarze zdrowia i usług opiekuńczych oraz nowoczesnych technologii, a najniższa w IOGP o bardziej stabilnym i rutynowym charakterze pracy.</p> <p>Wśród osób planujących doksztacanie zdecydowanie dominują kursy i szkolenia zawodowe oraz kwalifikacyjne, co potwierdza utrzymanie pragmatycznego, zadaniowego podejścia do rozwoju kompetencji.</p> <p>Kursy językowe stanowią drugą najczęściej planowaną formę rozwoju, szczególnie w obszarach o silnym kontakcie z klientem i otoczeniem międzynarodowym.</p> <p>Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery oraz studia podyplomowe pozostają formami niszowymi,</p>	<p>planowania rozwoju zawodowego, szczególnie w IOGP o najniższej deklarowanej skłonności do doksztacania.</p> <p>Projektować ofertę rozwojową w oparciu o krótkoterminowe, praktyczne formy kształcenia, odpowiadające na bieżące potrzeby stanowisk pracy.</p> <p>Rozszerzać dostęp do elastycznych form doksztacania (krótkie moduły, formy hybrydowe), umożliwiających łączenie rozwoju z obowiązkami zawodowymi.</p> <p>Wspierać rozwój kompetencji językowych o profilu zawodowym, szczególnie w obszarach o wysokim udziale kontaktów z klientami i otoczeniem międzynarodowym.</p> <p>Zwiększać skuteczność działań rozwojowych poprzez lepsze komunikowanie korzyści zawodowych wynikających z udziału w szkoleniach i kursach.</p> <p>Wzmacniać rolę pracodawców w planowaniu rozwoju kompetencji poprzez powiązanie szkoleń z</p>

Obszar	Wnioski	Rekomendacje
	<p>planowanymi przez relatywnie niewielką część respondentów.</p> <p>Główną motywacją do planowanego rozwoju zawodowego jest indywidualna chęć podnoszenia kompetencji, która wyraźnie dominuje nad wymogami stanowiska pracy.</p> <p>Znaczenie wymogów formalnych stanowiska jest większe w IOGP regulowanych, jednak nadal pełni ono rolę uzupełniającą wobec motywacji wewnętrznych.</p> <p>Najczęściej wskazywanymi barierami rozwoju są brak potrzeby oraz brak czasu, co sugeruje, że decyzje o rezygnacji mają głównie charakter subiektywny i organizacyjny.</p> <p>Bariery finansowe oraz brak wsparcia ze strony pracodawcy są wskazywane relatywnie rzadko, co oznacza, że nie stanowią głównego czynnika ograniczającego plany rozwojowe.</p> <p>Całościowo wyniki wskazują, że plany rozwoju zawodowego są w większym stopniu determinowane indywidualną oceną użyteczności i możliwości czasowych niż</p>	<p>realnymi ścieżkami rozwoju zawodowego.</p> <p>Ograniczać bariery czasowe poprzez uwzględnianie organizacji pracy przy planowaniu terminów i form kształcenia.</p> <p>Uzupełniać ofertę rozwojową o selektywne, celowane szkolenia rozwojowe, szczególnie w IOGP o wysokim obciążeniu psychospołecznym.</p>

Obszar	Wnioski	Rekomendacje
	dostępnością oferty czy polityką pracodawcy.	
Potrzeby i plany w zakresie rozwoju umiejętności i kompetencji	<p>Na większości stanowisk pracy nie występują formalne wymogi posiadania dodatkowych uprawnień, a tam, gdzie są one wymagane, dotyczą głównie ogólnych kursów, certyfikatów oraz wybranych uprawnień technicznych.</p> <p>Respondenci w przeważającej większości nie dostrzegają potrzeby posiadania dodatkowych uprawnień formalnych na swoich stanowiskach, co wskazuje na względną stabilność wymagań kwalifikacyjnych.</p> <p>Najczęściej wymaganymi kompetencjami są kompetencje techniczne/zawodowe oraz doświadczenie zawodowe, przy jednoczesnym istotnym znaczeniu umiejętności miękkich.</p> <p>Kompetencje cyfrowe i językowe mają charakter selektywny i branżowo zróżnicowany, odgrywając kluczową rolę głównie w obszarach nowoczesnych technologii oraz turystyki.</p> <p>Dopasowanie kompetencji do wymagań stanowisk pracy jest oceniane w większości obszarów jako odpowiednie, co dotyczy</p>	<p>Koncentrować ofertę rozwojową na kompetencjach technicznych i specjalistycznej wiedzy branżowej, które są zarówno najczęściej wymagane, jak i najczęściej planowane do rozwoju.</p> <p>Różnicować działania rozwojowe branżowo, uwzględniając odmienne znaczenie kompetencji cyfrowych, językowych i miękkich w poszczególnych IOGP.</p> <p>Wzmacniać rozwój kompetencji językowych i cyfrowych w IOGP, w których widoczne są sygnały ich niedopasowania do wymagań stanowisk.</p> <p>Projektować ofertę szkoleniową w sposób umożliwiający lepsze wykorzystanie istniejących kompetencji, szczególnie tam, gdzie respondenci wskazują na ich nadmiar względem wymagań stanowiska.</p> <p>Ograniczać postawę braku potrzeby rozwoju poprzez lepsze komunikowanie korzyści zawodowych wynikających z podnoszenia kompetencji.</p>

Obszar	Wnioski	Rekomendacje
	<p>zarówno kompetencji technicznych, doświadczenia, jak i kwalifikacji formalnych.</p> <p>Najczęstsze sygnały niedopasowania pojawiają się w obszarze kompetencji językowych oraz menedżerskich/liderskich, przy czym występują zarówno wskazania na ich niedobór, jak i nadmiar.</p> <p>W części branż widoczny jest nadmiar wybranych kompetencji względem wymagań stanowiska, co może świadczyć o niewykorzystanym potencjale pracowników.</p> <p>W perspektywie najbliższych 12 miesięcy respondenci najczęściej planują rozwój umiejętności zawodowych oraz specjalistycznej wiedzy branżowej, co potwierdza pragmatyczne podejście do rozwoju kompetencji.</p> <p>Kompetencje językowe i cyfrowe są relatywnie często wskazywane jako obszary planowanego rozwoju, szczególnie w IOGP o większej dynamice technologicznej i międzynarodowej.</p> <p>Istotna część badanych nie planuje rozwijać żadnych kompetencji, przy</p>	<p>Wspierać rozwój kompetencji menedżerskich i liderskich w sposób selektywny, dostosowany do ról i zakresu odpowiedzialności pracowników.</p> <p>Wzmacniać systemowe podejście do rozwoju kompetencji poprzez powiązanie planów rozwojowych z realnymi wymaganiami stanowisk pracy.</p> <p>Utrzymywać i rozwijać elastyczne, krótkoterminowe formy kształcenia, odpowiadające na pragmatyczne oczekiwania pracowników i ograniczenia czasowe.</p>

Obszar	Wnioski	Rekomendacje
	<p>czym skala tej postawy jest wyraźnie zróżnicowana branżowo i najwyższa w obszarach o bardziej rutynowym charakterze pracy.</p>	
Możliwości rozwoju umiejętności	<p>Zdecydowana większość respondentów nie zna branżowej oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych, co wskazuje na bardzo niski poziom jej rozpoznawalności.</p> <p>Brak znajomości oferty ma charakter powszechny we wszystkich IOGP, przy czym najwyższy poziom nieświadomości występuje w obszarze rolno-spożywczym, transporcie oraz obszarze morskim i stoczniovym.</p> <p>Relatywnie najwyższy, choć nadal ograniczony poziom znajomości oferty deklarują pracownicy zdrowia i usług opiekuńczych oraz nowoczesnych technologii.</p> <p>Osoby, które znają ofertę edukacyjną, oceniają poziom swojej wiedzy o niej jako wysoki, co sugeruje, że barierą nie jest jakość informacji, lecz dostęp do niej.</p> <p>Oferta edukacyjna w regionie jest oceniana pozytywnie pod względem różnorodności, jakości i</p>	<p>Zintensyfikować działania informacyjne i promocyjne w celu zwiększenia rozpoznawalności oferty edukacyjnej, szczególnie w IOGP o najniższym poziomie jej znajomości.</p> <p>Uporządkować i uprościć kanały dostępu do informacji o ofercie edukacyjnej, tak aby były one łatwo dostępne dla pracowników i pracodawców.</p> <p>Wzmocnić rolę pracodawców oraz instytucji branżowych jako pośredników w przekazywaniu informacji o dostępnych możliwościach rozwoju kompetencji.</p> <p>Lepsze dopasować komunikację oferty edukacyjnej do specyfiki branżowej, akcentując praktyczne korzyści i zastosowanie zdobywanych kompetencji.</p> <p>Utrzymywać wysoki poziom jakości, różnorodności i dostępności oferty edukacyjnej, który jest pozytywnie oceniany przez</p>

Obszar	Wnioski	Rekomendacje
	<p>dostępności, niezależnie od IOGP.</p> <p>Najwyższe oceny wszystkich trzech wymiarów oferty (różnorodność, jakość, dostępność) uzyskano w obszarze transportu, logistyki i magazynowania, mimo jednocześnie niskiej znajomości tej oferty w tym IOGP.</p> <p>Różnice międzybranżowe w ocenach jakości i dostępności oferty są relatywnie niewielkie, co wskazuje na spójny poziom oferty edukacyjnej w skali regionu.</p> <p>Wyniki wskazują, że kluczowym wyzwaniem systemu rozwoju kompetencji nie jest sama oferta edukacyjna, lecz jej niska widoczność i rozpowszechnienie wśród pracowników.</p>	<p>osoby mające z nią styczność.</p> <p>Rozwijać narzędzia umożliwiające szybkie porównanie dostępnych form kształcenia pod kątem tematyki, poziomu zaawansowania i formy realizacji.</p> <p>Wzmacniać współpracę pomiędzy instytucjami szkoleniowymi a IOGP, aby oferta edukacyjna była lepiej powiązana z realnymi potrzebami rynku pracy.</p> <p>Monitorować poziom znajomości oferty edukacyjnej jako kluczowy wskaźnik skuteczności działań systemu rozwoju kompetencji.</p>
Poradnictwo zawodowe i oferta kształcenia ustawicznego	<p>Podstawowym źródłem informacji o ofercie edukacyjnej są kanały cyfrowe i nieformalne (strony internetowe, media społecznościowe, rekomendacje bliskich), podczas gdy rola pracodawców i doradców zawodowych pozostaje ograniczona.</p> <p>Niski odsetek respondentów deklaruje wcześniejszy kontakt z poradnictwem</p>	<p>Zwiększyć widoczność i rozpoznawalność poradnictwa edukacyjno-zawodowego poprzez lepszą komunikację jego zakresu, celów i potencjalnych korzyści dla rozwoju kariery.</p> <p>Ukierunkować działania informacyjne na pokazanie praktycznej użyteczności poradnictwa, w szczególności w kontekście planowania rozwoju zawodowego i</p>

Obszar	Wnioski	Rekomendacje
	<p>edukacyjno-zawodowym i jednocześnie niewielki odsetek planuje skorzystać z tego typu usług w najbliższych 12 miesiącach.</p> <p>Głównymi barierami korzystania z poradnictwa są brak potrzeby, brak motywacji oraz niska świadomość potencjalnych korzyści, a nie koszty czy dostępność usług.</p> <p>Istotna część badanych nie wie, w jaki sposób poradnictwo mogłoby wesprzeć ich rozwój zawodowy, co wskazuje na niedostateczną komunikację efektów i zakresu tych usług.</p> <p>Oceny przydatności poradnictwa są zróżnicowane branżowo, przy czym w części IOGP dominują opinie krytyczne lub brak możliwości dokonania oceny.</p> <p>Wśród osób, które potrafiły ocenić poradnictwo, przeważają opinie pozytywne, co sugeruje, że bezpośrednie doświadczenie sprzyja lepszemu postrzeganiu tej formy wsparcia.</p> <p>Respondenci oczekują od poradnictwa przede wszystkim indywidualnych</p>	<p>wyboru ścieżek kształcenia.</p> <p>Wzmocnić rolę pracodawców, działów HR oraz instytucji branżowych jako punktów pierwszego kontaktu z poradnictwem edukacyjno-zawodowym.</p> <p>Rozwijać poradnictwo oparte na indywidualnych konsultacjach, diagnozie kompetencji i predyspozycji oraz personalizowanych rekomendacjach rozwojowych.</p> <p>Uzupełniać ofertę poradnictwa o aktualne informacje o potrzebach rynku pracy i trendach kompetencyjnych, istotnych z punktu widzenia poszczególnych IOGP.</p> <p>Ograniczać barierę braku motywacji poprzez lepsze dopasowanie usług poradnictwa do realnych problemów zawodowych pracowników.</p> <p>Wzmacniać zaufanie do jakości poradnictwa poprzez standaryzację usług, podnoszenie kwalifikacji doradców oraz upowszechnianie dobrych praktyk.</p> <p>Rozważyć integrację poradnictwa z innymi formami wsparcia</p>

Obszar	Wnioski	Rekomendacje
	<p>konsultacji, diagnozy kompetencji oraz rzetelnej informacji o możliwościach rozwoju i potrzebach rynku pracy.</p> <p>Wyniki wskazują na niską rozpoznawalność poradnictwa jako narzędzia planowania kariery, mimo szerokiego zakresu deklarowanych potrzeb w tym obszarze.</p>	<p>rozwojowego, takimi jak szkolenia, kursy czy planowanie ścieżek kariery w organizacjach.</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

ANEKS

Spis tabel i wykresów

Wykres 1 Staż w obecnym miejscu pracy.....	17
Wykres 2 Staż pracy w branży	18
Wykres 3 Historia zatrudnienia	19
Wykres 4. Formy nabywania kompetencji w ostatnich 2 latach	24
Wykres 5. Liczba odbytych kursów/ szkoleń/ studiów z zakresu umiejętności/ kwalifikacji zawodowych w ostatnich 2 latach	27
Wykres 6. Liczba odbytych kursów/ szkoleń/ studiów z zakresu rozwoju osobistego i kariery w ostatnich 2 latach.....	27
Wykres 7 Liczba odbytych kursów językowych w ostatnich 2 latach.....	28
Wykres 8. Liczba odbytych studiów podyplomowych w ostatnich 2 latach.....	29
Wykres 9 Ocena przydatności wskazanych kursów/ szkoleń umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjnych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy	49
Wykres 10 Ocena przydatności wskazanych szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery w kontekście zastosowania w aktualnej pracy.....	51
Wykres 11 Ocena przydatności wskazanych kursów językowych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy	54
Wykres 12 Ocena przydatności wskazanych studiów podyplomowych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy	56
Wykres 13. Powody ocenienia kursów/szkoleń z zakresu umiejętności/kwalifikacji zawodowych jako nieprzydatne	58
Wykres 14. Czas trwania poszczególnych form doksztalcenia.....	61
Wykres 15. Motywacje do wyboru określonych form doksztalcenia	67
Wykres 16. Czynniki zwiększające motywację do rozwoju zawodowego poprzez udział w szkoleniach/ kursach/ studiach podyplomowych.....	71
Wykres 17. Czynniki wpływające na wybór konkretnej formy doksztalcenia	73
Wykres 18. Ocena konieczności ciągłego doksztalcenia w pracy.....	75
Wykres 19. Ocena możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia	77
Wykres 20 Statystyki oceny możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia w podziale na IOGP	80
Wykres 21. Sposoby wspierania pracowników w rozwoju zawodowym przez pracodawców	81
Wykres 22. Wyrażenie zamiaru uczestnictwa w kursie/szkoleniu/ studiach podyplomowych w najbliższych 12 miesiącach	85
Wykres 23. Planowane formy doksztalcenia na najbliższe 12 miesięcy	87
Wykres 24. Motywacje do podjęcia planowanych form rozwoju	92
Wykres 25. Powody rezygnacji z doksztalcenia w najbliższych 12 miesiącach	94
Wykres 26. Uprawnienia formalnie wymagane na stanowiskach pracy respondentów .	99

Wykres 27 Uprawnienia formalnie wymagane na stanowiskach pracy respondentów w podziale na IOGP.....	100
Wykres 28. Dodatkowe uprawnienia formalne oczekiwane na stanowiskach pracy respondentów.....	103
Wykres 29. Kompetencje wymagane na stanowiskach pracy respondentów	104
Wykres 30. Najważniejsze kompetencje, jakie chcą rozwijać respondenci w najbliższych 12 miesiącach.....	108
Wykres 31. Znajomość oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w woj. pomorskim	112
Wykres 32. Znajomość oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w obszarach gospodarki reprezentowanych przez respondentów w woj. Pomorskim ..	114
Wykres 33 Poziom znajomości oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w obszarach gospodarki reprezentowanych przez respondentów w woj. Pomorskim	115
Wykres 34. Poziom znajomości oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w obszarach gospodarczych reprezentowanych przez respondentów w woj. pomorskim w podziale na IOGP	116
Wykres 35. Ocena dostępność, jakość i różnorodność branżowej oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji w województwie pomorskim	117
Wykres 36. Ocena dostępność, jakość i różnorodność branżowej oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji w województwie pomorskim w podziale na IOGP.....	119
Wykres 37 Źródła informacji o dostępnej w regionie ofercie edukacyjnej.....	121
Wykres 38. Wystąpienie korzystania z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego...	122
Wykres 39. Planowanie skorzystania z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego w najbliższych 12 miesiącach.....	122
Wykres 40. Powody rezygnacji ze skorzystania z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego	123
Wykres 41. Ocena przydatności poradnictwa edukacyjno-zawodowego w planowaniu rozwoju zawodowego.....	124
Wykres 42. Ocena przydatności poradnictwa edukacyjno-zawodowego w planowaniu rozwoju zawodowego w podziale na IOGP	125
Wykres 43 Elementy, jakie powinno zawierać poradnictwo edukacyjno-zawodowe	126
Tabela 1. Rozkład próby badawczej i zrealizowana próba badawcza	11
Tabela 2. Wielkość przedsiębiorstwa i liczba możliwych do zrealizowania ankiet.....	12
Tabela 3. Charakterystyka badanych.....	14
Tabela 4 Zawody kształcenia respondentów, którzy uczyli się w szkole kształcenia zawodowego	15
Tabela 5 Kierunki kształcenia respondentów, którzy ukończyli studia/szkołę policealną	16
Tabela 6. Historia zatrudnienia w podziale na IOGP	21

Tabela 7. Formy nabywania kompetencji w ostatnich 2 latach w podziale na IOGP	26
Tabela 8. Liczba odbytych kursów/ szkoleń/ studiów w podziale na IOGP.....	31
Tabela 9. Obszary rynku, w których odbyto kursy/ szkolenia/ studia z zakresu umiejętności/ kwalifikacji zawodowych w podziale na IOGP	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Tabela 10. Tematyka odbytych kursów/ szkoleń/ studiów z zakresu rozwoju osobistego i kariery w podziale na obszary gospodarcze	41
Tabela 11 Obszary rynku, w których odbyto kursy językowe w podziale na IOGP	45
Tabela 12. Kierunki, w których odbyto studia podyplomowe w podziale na IOGP	48
Tabela 13 Ocena przydatności wskazanych kursów/ szkoleń umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjnych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy w podziale na obszary gospodarcze	50
Tabela 14 Ocena przydatności wskazanych szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i kariery w kontekście zastosowania w aktualnej pracy w podziale na obszary gospodarcze	53
Tabela 15 Ocena przydatności wskazanych kursów językowych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy w podziale na obszary gospodarcze	55
Tabela 16 Ocena przydatności wskazanych studiów podyplomowych w kontekście zastosowania w aktualnej pracy w podziale na obszary gospodarcze	57
Tabela 17. Czas trwania poszczególnych form kształcenia w podziale na IOGP	64
Tabela 18. Motywacje do wyboru określonych form kształcenia w podziale na IOGP	69
Tabela 19. Ocena konieczności ciągłego kształcenia w pracy w podziale na IOGP ...	76
Tabela 20. Ocena możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu zatrudnienia w podziale na IOGP.....	79
Tabela 21. Sposoby wspierania pracowników w rozwoju zawodowym przez pracodawców w podziale na IOGP	83
Tabela 22. Wyrażenie zamiaru uczestnictwa w kursie/szkoleniu/ studiach podyplomowych w najbliższych 12 miesiącach w podziale na IOGP.....	86
Tabela 23. Planowane formy kształcenia na najbliższe 12 miesięcy w podziale na IOGP	88
Tabela 24. Motywacje do podjęcia planowanych form rozwoju w podziale na IOGP	93
Tabela 25. Powody rezygnacji z kształcenia w najbliższych 12 miesiącach w podziale na IOGP	95
Tabela 26. Kompetencje wymagane na stanowiskach pracy respondentów w podziale na IOGP	105
Tabela 27 Ocena dopasowania kompetencji do zajmowanego stanowiska pracy.....	107
Tabela 28 Najważniejsze kompetencje, które respondenci chcieliby rozwijać w okresie najbliższych 12 miesięcy.....	110
Tabela 29 Wnioski i rekomendacje	128



Kwestionariusz ilościowy

Dzień dobry, nazywam się _____ i reprezentuję firmę ASM Research Solutions Strategy, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku realizuje badanie potrzeb mieszkańców w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, doksztalcania w ramach rozwoju zawodowego. Celem badania jest poznanie doświadczeń i opinii pomorskich pracowników w zakresie rozwoju umiejętności i realizacji potrzeb zawodowych poprzez udział w szkoleniach/kursach/studiach lub innych formach doskonalenia.

Pana/i numer telefonu został wylosowany do badania.

Badanie ma charakter poufny, a Pana/i dane osobowe nie zostaną upublicznione – uzyskane wyniki wykorzystamy w celach badawczych, a udzielone odpowiedzi będą prezentowane wyłącznie w formie statystycznych zestawień, które uniemożliwiają indywidualną identyfikację. Wywiad ten będzie nagrywany, wyłącznie w celu kontroli pracy ankieterów.

Czy wyraża Pan/i zgodę na udział w badaniu?

METRYCZKA

G0. Czy obecnie mieszka Pan/i na terenie woj. pomorskiego?

- A) Tak
- B) Nie – **zakończyć wywiad, wywiad nieefektywny**

F3. Czy w celu rozwoju zawodowego w ciągu ostatnich 2 lat brał/a Pan/i udział w kursach/szkoleniach/studiach podyplomowych (oprócz kursów/szkoleń BHP):

- a) Tak
- b) Nie – **zakończyć wywiad, wywiad nieefektywny – przejść do R3**

F1. Czy jest Pan/Pani pracownikiem firmy prowadzącej działalność na terenie województwa pomorskiego?

- a) Tak
- b) Nie -> **zakończyć wywiad, wywiad nieefektywny**
- c) jestem właścicielem firmy/prowadzę jednoosobową działalność gospodarczą -> **zakończyć wywiad, wywiad nieefektywny**

F2. Czy firma, w której Pan/Pani jest pracownikiem, prowadzi działalność w którymś z poniższych obszarów? (Ankieter: odczytać wszystkie warianty z obszarami; w przypadku wskazania więcej niż jednego obszaru poprosić respondenta o wskazanie 1 właściwego obszaru, w którym jest zatrudniony)

(ankieter: Odczytaj WSZYSTKIE główne nazwy, nawet jeśli badany wypowie nazwę branży samoistnie)

- a) morska i stoczniowa (np. produkcja statków, łodzi, wynajem i dzierżawa transportu wodnego)
- b) transport, logistyka, magazynowanie (np. w tym transport morski, lądowy, powietrzny)
- c) nowoczesne technologie w produkcji i usługach (np. IT, produkcja komputerów, komponentów elektronicznych, optycznych, oprogramowania, działalność związana z badaniami i rozwojem, analiz technicznych)
- d) zdrowie i usługi opiekuńcze (w tym społeczne) (np. praca w przychodniach, szpitalach, POZ, ośrodkach pomocy społecznej, klinikach).
- e) turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe
- f) energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii) (np. wykonywanie instalacji elektrycznych, produkcja i zaopatrywanie w energię, także gazową)
- g) rolno-spożywcza (w tym produkcja napojów, artykułów spożywczych)
- h) produkcja przemysłowa (cała), w tym: branże metalowo-maszynowa, drewno-meblarska i tworzyw sztucznych (w tym ich wytwarzanie, produkcja, naprawa).
- i) Do żadnej z powyższych-> **zakończ wywiad, wywiad nieefektywny.**

M0. Jaki zawód Pan/i wykonuje? Proszę krótko opisać, czym Pan/i zajmuje się w pracy/ wskazać zakres obowiązków _____

M1. Pana/i płeć

- a) kobieta
- b) mężczyzna

M2. Miejsce Pana/i zamieszkania

- a) wieś
- b) miasto do 20 tys. mieszkańców
- c) miasto pow. 20 tys. do 50 tys. mieszkańców
- d) miasto pow. 50 tys. do 100 tys. mieszkańców
- e) miasto pow. 100 tys. mieszkańców

M3. Powiat, w którym znajduje się Pana/i zakład pracy:

- a) bytowski
- b) chojnicki
- c) człuchowski
- d) gdański
- e) kartuski
- f) kościerski
- g) kwidzyński
- h) lęborski
- i) malborski
- j) nowodworski
- k) pucki
- l) słupski
- m) starogardzki
- n) sztumski
- o) tczewski
- p) wejherowski
- q) Gdańsk
- r) Gdynia
- s) Słupsk
- t) Sopot
- u) Inny powiat -> zakończ wywiad, wywiad nieefektywny

M4. Wielkość zakładu pracy, w którym Pan/i pracuje:

- a) mikro (1 do 9 pracowników)
- b) małe (10-49 pracowników)
- c) średnie (50-249 pracowników)
- d) duże (powyżej 250 pracowników)

M5. W jakim jest Pani/Pan wieku:

- a) 18-24 lat
- b) 25-34 lat
- c) 35- 44 lat
- d) 45-54 lat
- e) 55-64 lat
- f) 65 i więcej lat

M6. Jakie jest Pana/i wykształcenie?

- a) podstawowe/gimnazjalne lub niższe
- b) zasadnicze zawodowe/ branżowe (szkoła zawodowa/ szkoła branżowa I stopnia)
- c) średnie ogólnokształcące (liceum)
- d) średnie zawodowe/branżowe (technikum, szkoła branżowa II stopnia)
- e) policealne
- f) wyższe

M7a. (Jeżeli M6=b/d) W jakim zawodzie się Pan/i kształcił/a w tej szkole?

M7b. (Jeśli M6=e/f) Jaki kierunek studiów/szkoły policealnej Pan/i ukończyła?

Proszę wskazać wszystkie, które zakończyły się uzyskaniem tytułu:

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____
- e) _____

1. Jak długo pracuje Pan/i w obecnym miejscu pracy?

- a) poniżej roku
- b) ___ lat

2. Jak długo pracuje Pan/i w branży?

- a) poniżej roku
- b) 1-2 lata
- c) ___ lat

**2a. (Jeżeli P2 a/b) Czy poprzednio pracował/a Pan/i w którejś z wymienionych branż:
(możliwość zaznaczenia wielu odpowiedzi)**

**(ankieter: przeczytać główne nazwy obszarów gospodarczych i pozwolić badanemu
na samodzielną decyzję; w razie wątpliwości odczytać pomocniczo przykłady).**

- d) **morska i stoczniowa** (np. transport morski, pasażerski, przeladunek towarów, produkcja statków, łodzi, wynajem i dzierżawa transportu wodnego)

- e) **transport, logistyka, magazynowanie** (np. w tym transport morski, lądowy, powietrzny)
- f) **nowoczesne technologie w produkcji i usługach** (np. IT, produkcja komputerów, komponentów elektronicznych, optycznych, oprogramowania, działalność związana z badaniami i rozwojem, analiz technicznych)
- g) **zdrowie i usługi opiekuńcze** (w tym społeczne) (np. praca w przychodniach, szpitalach, POZ, ośrodkach pomocy społecznej, klinikach)
- h) **turystyka, organizowanie targów, wystaw, usługi gastronomiczne i noclegowe**
- i) **energetyka, w tym OZE (odnawialne źródła energii)** (np. wykonywanie instalacji elektrycznych, produkcja i zaopatrywanie w energię, także gazową)
- j) **rolno–spożywcza** (np. produkcja napojów, artykułów spożywczych)
- k) **produkcja przemysłowa, w tym: branże metalowo–maszynowa, drewno–meblarska i tworzyw sztucznych** (w tym ich wytwarzanie, produkcja, naprawa)
- l) **inna branża (jaka?**)

Formy rozwoju kompetencji i umiejętności w ostatnich 2 latach – ich przydatność i dostępność w miejscu pracy a także oferowane wsparcie pracodawcy

3. W jakich konkretnie formach nabywania kompetencji w ostatnich 2 latach brał/a Pan/i udział? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź (Ankieter: odczytać wszystkie warianty odpowiedzi):

- a) **Kursy/szkolenia umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjne** (ma na celu pozyskania wiedzy i umiejętności, często pozwalając na uzyskanie kwalifikacji lub certyfikatu w danym zawodzie, np. elektryka)
- b) **Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery** (pomagają w rozwoju kompetencji miękkich)
- c) **Kursy językowe**
- a) **Studia podyplomowe**

**4. W ilu kursach/szkoleniach/studiach brał Pan/i udział w ciągu tych 2 lat?
(wyświetlają się odp. Wskazane w P3) (możliwość wpisywania tylko liczb)**

Proszę wpisać liczbę

- a) **Kursy/ szkolenia umiejętności zawodowych/
kwalifikacyjne**

- b) **Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i
kariery**

- c) **Kursy językowe**

- d) **Studia podyplomowe**

5a Czego dotyczyły wymienione formy doksztalcania – proszę krótko opisać obszar tematyczny, zakres problemowy, rodzaj nabytych kompetencji) (wyświetlają się odp. Wskazane w P3) Proszę odnieść się do wszystkich form, które wskazał/a Pan/i w poprzednim pytaniu. Jeżeli brał/a Pan/i udział w dwóch lub większej liczbie form tego samego typu (np. studia), dotyczących tego samego obszaru tematycznego, proszę spróbować podać nazwy każdej z nich.

Skrypter umożliw wpisanie dowolnej liczby form (1-100):

Proszę wpisać do każdej liczby form, które się odbyły:

**Kursy/ szkolenia umiejętności zawodowych/
kwalifikacyjne**

Kurs/szkolenie 1 _____

Kurs/szkolenie 2 _____

Kurs/szkolenie 3 _____

Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery

Szkolenie 1 _____

Szkolenie 2 _____

Szkolenie 3 _____

Kursy językowe

Kurs 1 _____

Kurs 2 _____

Kurs 3 _____

Studia podyplomowe

Studia 1 _____

Studia 2 _____

Studia 3 _____

6. Jak ogólnie ocenia Pan/i przydatność wskazanych w poprzednim pytaniu form dokształcania, w kontekście ich zastosowania w aktualnej pracy? Proszę określić na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nieprzydatne”, a 6 oznacza „zdecydowanie przydatne”.

Skrypter: wyświetlają 1 2 3 4 5 6
się nazwy wskazane
przez resp. W P5a

Skrypter umożliw
wyświetlanie
dowolnej liczby form
(1-100):

Kursy/ szkolenia
umiejętności
zawodowych/
kwalifikacyjne

Kurs/szkolenie 1 _____

Kurs/szkolenie 2 _____

Kurs/szkolenie 3 _____

Szkolenia z zakresu
rozwoju osobistego
i kariery

Szkolenie 1 _____

Szkolenie 2 _____

Szkolenie 3 _____

Kursy językowe

Kurs 1 _____

Kurs 2 _____

Kurs 3 _____

Studia 1 _____

Studia _____
podyplomowe Studia 2 _____

Studia 3 _____

**6b. (skrypter: wyświetlaj i zadawaj odpowiedzi dla każdej odp. Zaznaczonej w P6)
(skrypter: Jeżeli P6= 1/2/3). Proszę o podanie przyczyny, przez którą ocenił/a Pan/i
formę dokształcania jako zdecydowanie nieprzydatną, nieprzydatną lub raczej
nieprzydatną**

(wyświetlaj wskazane formy/ obszary wpisane przez Respondenta w P5a)

- **Kursy/ szkolenia umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjne**

Kurs/szkolenie 1 _____

- a) były niedostosowane do mojego stanowiska pracy/potrzeb zawodowych
- b) zajęcia były zbyt ogólne (nie pogłębiały tematu)
- c) brakowało/za mało zajęć praktycznych
- d) zajęcia prowadziła osoba bez doświadczenia zawodowego
- e) brakowało indywidualnego podejścia do uczestników
- f) kursy/szkolenia były dostosowane, ale do innego rodzaju pracy (np. poprzedniej pracy lub innej pracy, o którą się P. starał/a)
- g) inne, jakie? _____

Kurs/ szkolenie 2 _____:

- a) były niedostosowane do mojego stanowiska pracy/potrzeb zawodowych
- b) zajęcia były zbyt ogólne (nie pogłębiały tematu)
- c) brakowało/za mało zajęć praktycznych
- d) zajęcia prowadziła osoba bez doświadczenia zawodowego
- e) brakowało indywidualnego podejścia do uczestników
- f) kursy/szkolenia były dostosowane, ale do innego rodzaju pracy (np. poprzedniej pracy lub innej pracy, o którą się P. starał/a)
- g) inne, jakie? _____

(...) kontynuować aż do wyczerpania odp. Respondenta W P5a

- **Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery**

(...) kontynuować aż do wyczerpania odp. Respondenta W P5a

6a. Ile trwały, w przybliżeniu, wskazane przez Pana/ią:

(wyświetlają się odp. Wskazane w P5a– wpisane przez badanego obszary)

Skrypter umożliw wyświetlanie dowolnej liczby form (1-100):

- **Kursy/ szkolenia umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjne**

Kurs/szkolenie 1 _____

- a) krócej niż godzinę zegarową
- b) parę godzin zegarowych
- c) 1-2 dni
- d) 3-7 dni
- e) powyżej 7 dni do 2 tygodni
- f) powyżej 2 tygodni do miesiąca
- g) powyżej miesiąca do trzech miesięcy
- h) powyżej trzech miesięcy do 6 miesięcy
- i) powyżej 6 miesięcy
- j) jestem dopiero w ich trakcie, ile już trwają? _____

Kurs/ szkolenie 2 _____:

- a) krócej niż godzinę zegarową
- b) parę godzin zegarowych
- c) 1-2 dni
- d) 3-7 dni
- e) powyżej 7 dni do 2 tygodni
- f) powyżej 2 tygodni do miesiąca
- g) powyżej miesiąca do trzech miesięcy
- h) powyżej trzech miesięcy do 6 miesięcy
- i) powyżej 6 miesięcy
- j) jestem dopiero w ich trakcie, ile już trwają? _____

- **Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery**

Szkolenie 1 _____:

- k) krócej niż godzinę zegarową

- l) parę godzin zegarowych
- m) 1-2 dni
- n) 3-7 dni
- o) powyżej 7 dni do 2 tygodni
- p) powyżej 2 tygodni do miesiąca
- q) powyżej miesiąca do trzech miesięcy
- r) powyżej trzech miesięcy do 6 miesięcy
- s) powyżej 6 miesięcy
- t) jestem dopiero w ich trakcie, ile już trwają? _____

(...) kontynuować aż do wyczerpania odp. Respondenta W P5a

7. Co ogólnie motywowało Pana/Panią do uczestnictwa w wybranych formach nabywania kompetencji? Można wskazać więcej niż jeden powód

- a) kwestie finansowe (za niskie zarobki/ chęć podwyższenia zarobków)
- b) chęć podniesienia kwalifikacji/ umiejętności
- c) ciekawość tematów/zagadnień
- d) chęć awansu/zmiana stanowiska lub rozszerzenie zakresu zadań na stanowisku
- e) potrzeba lepszego radzenia sobie z zadaniami/obowiązkami zawodowymi
- f) chęć utrzymania zatrudnienia (spowodowana brakiem stabilności)
- g) chęć zmiany miejsca pracy
- h) wymóg pracodawcy/przełożonych
- i) zależało mi na formalnym potwierdzeniu uprawnień
- j) wypalenie zawodowe
- k) problemy zdrowotne
- l) presja ze strony otoczenia zawodowego (inni się doszkalają)
- m) inne, jakie? _____

7a. Co mogłoby dodatkowo zwiększyć motywację do rozwoju zawodowego poprzez udział w szkoleniach/kursach/studiach podyplomowych? Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź

- a) uznanie/docenienie przełożonych
- b) dodatkowe wynagrodzenie za udział w szkoleniach
- c) możliwość wykorzystania wiedzy w praktyce
- d) jasno określona ścieżka rozwoju w firmie
- e) potrzeby szkoleniowe wyznaczane wspólnie z pracodawcą

- f) nie ma takiej rzeczy
- g) inne, jakie? _____

8. Jakie czynniki miały wpływ na Pana/i decyzję o wyborze konkretnej formy kształcenia, w której uczestniczył/a Pan/i w okresie ostatnich 2 lat? Proszę wskazać trzy najważniejsze czynniki:

Wyświetlają się tylko odpowiedzi wskazane w P3.

	Kursy/ szkolenia umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjne	Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery	Kursy językowe	Studia podyplomowe
Elastyczność formy kształcenia (np. online, weekendowo)				
Koszt uczestnictwa (np. brak kosztów, niewielkie koszty)				
Dostępność (blisko miejsca zamieszkania)				
Zakres/zawartość programu/jakość (?)				
Rekomendacja znajomych/ bliskich				
Rekomendacja pracodawcy				
Możliwość uzyskania certyfikatu/ dyplomu/zaświadczenia				
Inne, jakie? _____				

8a. Czy Pana/i praca wymaga ciągłego kształcenia?

- a) zdecydowanie tak
- b) raczej tak
- c) raczej nie
- d) zdecydowanie nie

9. Jak ocenia Pan/Pani możliwości rozwoju zawodowego w Pana/Pani firmie? Proszę o ocenę na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „bardzo małe możliwości”, a 6 oznacza „bardzo duże możliwości”

1 2 3 4 5 6

10. W jaki sposób Pana/i pracodawca wspiera/ł udział pracowników w różnych formach rozwoju zawodowego (np. ich udział w kursach/ szkoleniach)? (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- a) zachęca do rozwijania się zawodowo (np. motywuje słownie, wskazuje pożądane kierunki rozwoju)
- b) pomaga w określeniu potrzeb i celów szkoleniowych
- c) organizuje kursy/szkolenia dla pracowników
- d) finansuje (częściowo lub całkowicie) zewnętrzne kursy, szkolenia, warsztaty itp.
- e) nagradza osoby, które biorą udział w różnych formach (np. premią, awansem, bonami)
- f) w ogóle nie wspiera
- g) inny, jaki? _____

Plany rozwoju zawodowego - uczestnictwo w różnych formach rozwoju umiejętności/ kompetencji oraz rozwijanie konkretnych kompetencji/ umiejętności - bariery i motywacje

11. Czy zamierza Pan/Pani brać udział w kursach/szkoleniach/studiach podyplomowych w okresie najbliższych 12 miesięcy?

- a) tak
- b) nie

12. (jeżeli P11=a) Jakie formy kształcenia zamierza Pan/i podjąć w okresie najbliższych 12 miesięcy? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a) kursy/ szkolenia umiejętności zawodowych/ kwalifikacyjne (jakie?...) (proszę podać nazwę/temat/obszar

- b) szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i kariery (jakie?)
- c) kursy językowe
- d) studia podyplomowe (jakie?)

12a. (jeżeli P11=a) Dlaczego zamierza Pan/i podjąć te formy rozwoju kompetencji?

- a) chęć rozwoju zawodowego
- b) wymóg stanowiska pracy

13. (jeżeli P11=b) Dlaczego nie zamierza Pan/Pani brać udziału w nich udziału?

Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a) brak czasu
- b) brak pieniędzy (środki własne)
- c) brak potrzeby
- d) brak takiej możliwości ze względu na sytuację rodzinną
- e) brak interesujących kursów, szkoleń, warsztatów
- f) brak korzyści zawodowych z doszkalania się
- g) brak wsparcia finansowego pracodawcy (brak dofinansowania)
- h) brak wsparcia organizacyjnego pracodawcy (np. elastycznych godzin pracy, możliwości wyjścia wcześniej z pracy)
- i) złe doświadczenia z przeszłości związane z udziałem w takich formach
- j) Inne, jakie? _____

13a. (jeżeli P13=i) W poprzednim pytaniu wskazał/a Pan/i na złe doświadczenia z przeszłości związane z udziałem w formach rozwoju. Proszę krótko opisać, co miał/a Pan/i na myśli: _____

Potrzeby i plany w zakresie rozwoju umiejętności i kompetencji, oraz dopasowanie umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych, pracownika do miejsca pracy

14a. Jakie uprawnienia formalne (certyfikaty) wymagane są na Pani/Pana stanowisku pracy (np. prawo jazdy, uprawnienia SEP, operator urządzeń)?:

-
- c) Nie ma żadnych uprawnień formalnych

14b. Czy są jakieś dodatkowe uprawnienia formalne (certyfikaty), które byłyby przydatne/oczekiwane przez pracodawcę na Pana/i stanowisku/w zawodzie?

- a) tak, jakie?.....
- b) nie

P14c. Które z tych kompetencji są wymagane na Pana/i obecnym stanowisku pracy? (możliwość wskazania wielu odpowiedzi):

- a) kompetencje techniczne/zawodowe (umiejętności zawodowe)
- b) kompetencje cyfrowe
- c) kompetencje językowe (znajomość języka obcego)
- d) umiejętności miękkie (np. pracy pod presją czasu, pracy w zespole, elastyczność)
- e) doświadczenie zawodowe
- f) Kompetencje menedżerskie/ liderские

15. (Wyświetlają się odp. z P14c) Jak ocenia Pan/i dopasowanie tych kompetencji do wymagań stanowiska, które obecnie Pan/i zajmuje?

Zdecydo wanie za niskie do wymaga ń stanowis ka	Za niskie	Troch ę za niskie	odp owie dnie	Troch ę za wyso kie	Za wysok ie	Zdecydo wanie za wysokie do wymaga ń stanowis ka
---	--------------	-------------------------	---------------------	------------------------------	-------------------	---

Kompetencje
techniczne/za
wodowe
(umiejętności
zawodowe)

Kompetencje
cyfrowe

kompetencje
językowe
(znajomość

języka
obcego)

Kwalifikacje
(formalne
potwierdzeni
e wiedzy i
umiejętności,
np.
uprawnienia,
wykształceni
e)

umiejętności
miękkie (np.
pracy pod
presją czasu,
pracy w
zespole,
elastyczność)

doświadczeni
e zawodowe

Kompetencje
menedżerskie
/ liderskie

16. Jakie najważniejsze kompetencje chciałby/aby Pan/i rozwinąć w okresie najbliższych 12 miesięcy? Można wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi:

- a) umiejętności zawodowe (kompetencje techniczne/zawodowe)
- b) specjalistyczna wiedza (branżowa)
- c) kwalifikacje formalne (potwierdzenie wiedzy i umiejętności, uprawnienia, wykształcenie)
- d) kompetencje językowe (znajomość języka obcego)
- e) kompetencje cyfrowe/w zakresie sztucznej inteligencji
- f) kompetencje menedżerskie/ liderskie
- g) umiejętności miękkie, jakie?
- h) nie chcę rozwijać żadnych kompetencji/ umiejętności
- i) Inne: _____

Możliwości rozwoju umiejętności, w tym kwalifikacji zawodowych, w toku kariery zawodowej oraz ocena oferty edukacyjnej pod kątem dostępności, jakości i stopnia dopasowania do potrzeb

17. Czy zna Pan/i ofertę edukacyjną w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w swojej branży w województwie pomorskim?

- a) tak
- b) nie

17a. (jeśli 17=a) Jak dobrze zna Pan/i ofertę edukacyjną w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych w swojej branży w województwie pomorskim? Proszę o ocenę na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „bardzo słabo”, a 6 oznacza „bardzo dobrze”

1 2 3 4 5 6

a) nie orientuję się w ogóle **(przejsć do R3)**

18 (jeśli 17=a) Jak ocenia Pan/i dostępność, jakość i różnorodność branżowej oferty edukacyjnej w zakresie rozwoju kompetencji w województwie pomorskim. Proszę o ocenę na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „bardzo niska”, a 6 oznacza „bardzo wysoka”.

1 2. 3. 4. 5 6

Bardzo
niska

Bardzo
wysoka

Dostępność

Jakość

Różnorodność

Dostępność – na ile łatwo uczestnicy mogą skorzystać z kursów (np. lokalizacja, godziny, forma online/offline)

Jakość – poziom merytoryczny i organizacyjny kursów (np. kompetencje prowadzących, materiały, przydatność)

Różnorodność – szeroki wybór tematów, poziomów trudności i form nauczania, dostosowany do różnych potrzeb uczestników

Poradnictwo zawodowe i oferta kształcenia ustawicznego

19. Z jakich źródeł czerpie Pan/i informacje o dostępnej w regionie ofercie edukacyjnej

(kursy, szkolenia, studia podyplomowe)? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź:

- a) Strony internetowe:
 - 1. Jakie konkretnie?
 - a. Strony Urzędów
 - b. Strony szkół/ uczelni/ instytucji edukacyjnych
 - c. Portale edukacyjne/branżowe
 - d. Nie mam pewności/ nie pamiętam
- b) media społecznościowe
- c) pracodawca (np. Dział HR)
- d) znajomi / rodzina/ bliskie osoby
- e) doradca zawodowy / edukacyjny
- f) nie poszukuję takich informacji
- g) inne: _____

20. (jeżeli P19≠f) Jak ocenia Pan/i przydatność tych źródeł informacji? (wyświetlają się tylko odpowiedzi wskazane w P19) Proszę o cenę na skali od 1 do 6 gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nieprzydatne” a 6 oznacza „zdecydowanie przydatne”.

1 2 3 4 5 6

- a) Strony internetowe
- b) Strony internetowe szkół/uczelni/instytucji edukacyjnych
- c) portale edukacyjne/branżowe

- d) media społecznościowe
- e) pracodawca (np. Dział HR)
- f) znajomi/rodzina/bliskie osoby
- g) doradca zawodowy/edukacyjny
- h) inne: _____

21. Czy kiedykolwiek korzystał/a Pan/i z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego? (polega głównie na wsparciu w planowaniu ścieżki rozwoju kompetencji i pomocy w doborze kursu/szkolenia/studiów).

- a) tak
- b) nie

21a. A czy zamierza Pan/i skorzystać z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego w okresie najbliższych 12 miesięcy?

- a) zamierzam
- b) nie zamierzam
- c) trudno powiedzieć/nie wiem

22. (jeżeli P21a=b) Dlaczego nie zamierza Pan/i skorzystać z usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź

- a) niezadowolenie z dotychczasowych usług, dlaczego/ z jakiego powodu?.....
- b) nie dostrzegam korzyści z takiej formy wsparcia
- c) nie miałem wiedzy o dostępności usług tego typu
- d) nie wiem, w jaki sposób mogłoby mi się to przydać
- e) brak potrzeby/ chęci
- f) brak zaufania (do jakości usług/specjalistów)
- g) usługa jest trudno dostępna / brak usług w okolicy
- h) brak pieniędzy/ wysokie koszty usług
- i) preferuję inne formy wsparcia (podać jakie?)
- j) inne powody: _____

23. (jeżeli p21=a) Dlaczego skorzystał/a Pan/i z tych usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego?

- a) _____

24. Jak ogólnie ocenia Pan/i przydatność poradnictwa edukacyjnego w planowaniu rozwoju zawodowego? Proszę o cenę na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nieprzydatne” a 6 oznacza „zdecydowanie przydatne”

1 2 3 4 5 6

b) Nie mam takiej wiedzy

25. Jakie elementy powinno zawierać Pana/Pani zdaniem poradnictwo edukacyjno-zawodowe? Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

- a) indywidualne konsultacje
- b) testy kompetencji i predyspozycji
- c) identyfikacja potrzeb edukacyjnych
- d) informacje o możliwościach rozwoju kompetencji
- e) pomoc w wyborze kursów/szkoleń/studiów
- f) wsparcie w planowaniu ścieżki kariery
- g) wiedza o zapotrzebowaniu na kompetencje w branży/w zawodzie (trendy rynkowe)
- h) nie wiem/ trudno powiedzieć
- i) inne, jakie? _____