

Bilans Kapitału Ludzkiego



Rozwój kompetencji
– uczenie się dorosłych i sektor
szkoleniowo-rozwojowy

 **PARP**
Grupa PFR

2022/2021

 **UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE**

Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021

Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy

Autorzy Raportu:

Jarosław Górniak

Wojciech Kubica

Barbara Worek

Koordinacja i współpraca merytoryczna (PARP):

Iwona Krysińska

Wioletta Skrzypczyńska

Anna Tarnawa

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

ISBN 978-83-7633-479-0

Publikacja dostępna na stronie internetowej

www.parp.gov.pl

Wersja elektroniczna

Warszawa 2022

Opracowanie graficzno-techniczne:

www.ccpjg.com.pl

Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wprowadzenie	6
Główne wnioski	11
Rozwój kompetencji dorosłych Polaków	11
Sektor szkoleniowo-rozwojowy	14
1. Rozwój kompetencji dorosłych Polaków	19
1.1. Metodologia badania osób dorosłych	19
1.2. Uwagi dotyczące badanej próby i prezentacji wyników	20
1.3. Formy edukacji uwzględniane w badaniach BKL i przyjęte definicje	21
1.4. Wartości syntetycznych wskaźników aktywności edukacyjnej według BKL 2021. . . .	23
1.5. Zmiany wartości wskaźników uczenia się osób dorosłych w latach 2017-2021	26
1.6. Zmiany w sposobach uczenia się dorosłych w latach 2017-2021	29
1.7. Uczenie się w miejscu pracy	34
1.8. Czynniki różnicujące poziom aktywności edukacyjnej dorosłych.	36
1.9. Czynniki motywujące do uczenia się, źródła finansowania szkoleń oraz deklarowane powody bierności	40
2. Sektor szkoleniowo-rozwojowy	46
2.1. Metodologia badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe	46
2.2. Charakterystyka rynku szkoleniowego	47
2.3. Klienci podmiotów sektora szkoleniowo-rozwojowego	50
2.4. Kondycja sektora	52
2.5. Wpływ pandemii COVID-19 na sektor szkoleniowo-rozwojowy.	57
2.6. Planowanie i innowacje w sektorze usług szkoleniowo-rozwojowych	61
2.7. Oferta sektora szkoleniowo-rozwojowego.	65
2.8. Jakość usług sektora szkoleniowo-rozwojowego.	73

Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce raport przedstawiający informacje o stanie sektora szkoleniowo-rozwojowego oraz o tym jak uczą się dorośli Polacy. Raport prezentuje dane za 2021 r., a projekt realizowany jest systematycznie od 2009 r. przez PARP wspólnie z zespołem ekspertów z Uniwersytetu Jagiellońskiego pod kierunkiem prof. Jarosława Górniaka.

Czas, w którym prowadzone było badanie, charakteryzował się nadzieją na wychodzenie z trudnego czasu pandemii COVID-19 i powrotu do normalnego funkcjonowania oraz utrwalania się pewnych zjawisk przez nią spowodowanych.

Wyniki badania potwierdzają obserwacje z poprzednich edycji, że dorośli Polacy chcą się rozwijać i rzeczywiście to robią. Najczęściej uczymy się w sposób nieformalny, od naszej rodziny i przyjaciół, w miejscu pracy i podczas wykonywania codziennych obowiązków. Szczególnie w tym procesie wzrasta rola nowoczesnych technologii – połowa Polaków wykorzystuje do nauki Internet. Wzrasta też rola tej formy uczenia się wśród osób starszych.

W uczeniu towarzyszy nam także całe spektrum podmiotów świadczących usługi rozwojowe. Sektor wyraźnie odczuł negatywny wpływ pandemii, gdyż odnotowano znaczący wzrost odsetka podmiotów deklarujących pogorszenie sytuacji finansowej (z 5% w 2019 r. do 28% w 2021 r.). Negatywne doświadczenia nie pogorszyły jednak nastrojów dotyczących tego, co przyniesie kolejny rok – większość podmiotów wierzy w stabilność sytuacji, a prawie 1/3 z nich uważa, że sytuacja poprawi się w ciągu najbliższego roku.

Rok 2021 zarówno dla sektora, jak i osób uczących się, to czas pod znakiem nowych rozwiązań technologicznych i zdalnych form uczenia się. Umożliwiły one dotarcie do większej liczby klientów i dostosowanie sposobów uczenia do ich potrzeb. Nadal jednak w sektorze obserwowane jest nieznaczne zainteresowanie i formami świadczenia usług z wykorzystaniem

wirtualnej lub mieszanej rzeczywistości (VR, AR) oraz sztucznej inteligencji (AI), choć część podmiotów w najbliższej przyszłości deklaruje je wprowadzić do swojej oferty.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości wspiera rozwój kapitału ludzkiego przy pomocy wielu projektów i narzędzi. W nowej perspektywie finansowej w ramach programu FERS (Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego), planujemy kontynuować i rozwijać zarówno badania w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego, jak i oferowane formy wsparcia, m.in. poprzez stworzenie Indywidualnych Kont Rozwojowych i nieustającą rozbudowę Bazy Usług Rozwojowych, z oferty której korzysta już 500 tys. pracowników, właścicieli firm z sektora MŚP oraz osób prywatnych.

Zapraszam Państwa do lektury raportu.

Dariusz Budrowski
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Wprowadzenie



Gromadzenie danych w ramach III edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego przypadło na kolejny szczególny okres. Badanie przedsiębiorstw i sektora usług szkoleniowo-rozwojowych udało się zrealizować do końca 2021 r., natomiast prowadzone w warunkach kolejnej fali pandemii badania ludności przeciągnęły się aż do wiosny 2022 r., by dać szansę osiągnięcia wymaganego poziomu realizacji wylosowanej próby. Końcówka realizacji tego badania przypadła więc na okres, gdy na wody historii wypłynął kolejny „czarny łabędź” – agresja Rosji na Ukrainę. Na przekór

tym szokom polska gospodarka rozwijała się bardzo dobrze, notując w 2021 r. realny wzrost PKB na poziomie 5,9%, a stopa bezrobocia mierzona zgodnie z metodyką Międzynarodowej Organizacji Pracy spadła w drugim kwartale 2022 r. do bezprecedensowo niskiego poziomu 2,6%. Oznacza to w praktyce sytuację pełnego zatrudnienia. Rozgrzanie polskiej gospodarki wynika z nałożenia się na jej udokumentowaną przez ostatnie 30 lat witalność – efektów stymulacyjnych – Tarczy antykryzysowej wprowadzonej przez rząd polski w 2020 r., która miała ochronić firmy i miejsca pracy przed załamaniem na skutek lockdownów i innych ograniczeń wymuszonych sytuacją pandemii COVID-19. Potężne wydatki na ten cel, sięgające wraz z Tarczą finansową 312 mld zł¹ zostały sfinansowane w znacznym stopniu poprzez emisję pieniądza, co wraz z krytycznymi załamaniem w łańcuchach dostaw i politycznie uwarunkowanym globalnym kryzysem energetycznym musiało doprowadzić do wysokiej inflacji. Rozpędziała się ona stopniowo w 2021 r., ale krytycznym czynnikiem radykalnie ją przyspieszającym była wojna w Ukrainie. Bez tego czynnika inflacja byłaby zapewne niższa, ale także by wystąpiła i przyspieszała, nie tylko w Polsce, lecz także w strefie euro i USA. Kwestią spekulacji jest, na ile byłaby niższa, niż ma to miejsce, ale jej wystąpienie było spodziewanym efektem polityki „luzowania pieniężnego” i ekspansywnej polityki fiskalnej wprowadzanej w skali globalnej najpierw w celu stymulacji wzrostu gospodarczego, a następnie przeciwdziałania załamaniu gospodarki na skutek pandemii.

¹ <https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa>

Ożywienie gospodarki światowej po załamaniu w 2020 r. szybko doprowadziło do napięć na rynku surowców i energii stymulowanych także przez kartelową politykę krajów produkujących ropę naftową i Rosji, będącej kluczowym dostawcą gazu dla Europy. Zakłócenia w produkcji układów scalonych powodujące zakłócenia w produkcji wielu dóbr, w tym zwłaszcza pojazdów, przerwy w produkcji i dostawach morskich z obejmowanych kolejnymi zamknięciami centrów przemysłowych Chin – to wszystko dopełniało zbiór wyzwań, przed którymi stanęła globalna gospodarka. W tych warunkach polska gospodarka znów wykazywała się dużą odpornością, szczególnie w zakresie produkcji przemysłowej. Dobrą passę udawało się kontynuować przez znaczną część 2022 r., choć coraz bardziej przyspieszająca inflacja, spadek kursu złotego i procesy zachodzące w globalnym otoczeniu każą z dużą troską patrzeć w przyszłość.

Okres, w którym realizowaliśmy BKL 2021, był jednak czasem gospodarczej ekspansji w warunkach narastającej, choć jeszcze nie tak dotkliwej inflacji, czasem niemal pełnego zatrudnienia i nadziei zakończenia najtrudniejszego etapu pandemii i powrotu do normalnego funkcjonowania. Był to też czas utrwalania się nowych sposobów funkcjonowania przedsiębiorstw i organizacji pracy, których wdrożenie przyspieszyła pandemia. Według badań przeprowadzonych przez McKinsey & Co. pandemia spowodowała, że czas potrzebny do wdrożenia zmian, związanych ze zdalną pracą i współpracą, skrócił się aż 43-krotnie w stosunku do oczekiwanego przed pandemią, a czas innych istotnych zmian w zakresie kluczowych procesów w firmach zmalał – od 22 do 30 razy². Oczywiście, nie wszystkie sektory czy obszary działania firm zostały dotknięte zmianami w tym samym tempie i stopniu. Jak pokazuje nasz raport z badania przedsiębiorców, praca zdalna – jeden z ważniejszych nośników zmian w organizacji firm – była szczególnie uzależniona od rodzaju prowadzonej działalności. Częściej pojawiała się w firmach dużych, gdzie w szczególności dotyczyła części procesów organizacyjnych, rzadziej w firmach średnich, a najrzadziej w małych. W części przedsiębiorstw ten sposób organizacji pracy lub formy hybrydowe zagościły na trwałe, pociągając za sobą szereg innych adaptacji. Stopniowo rozpoznajemy naturę zmian w sposobie pracy, które wywołuje ta transformacja. Rodzi ona nowe oczekiwania pod względem kompetencji pracowników, które będą dochodziły do głosu. W okresie prowadzenia przez nas badań widać było niemal dwukrotny wzrost udziału firm deklarujących poszukiwanie pracowników w stosunku do badań sprzed roku, gdy kluczowym dylematem było to, czy uda się utrzymać zatrudnienie. Sytuacja na rynku pracy doprowadziła do wyraźnego zmniejszenia oczekiwań

² <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tipping-point-and-transformed-business-forever>

pracodawców co do doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy. Przy rekrutacji kładą oni nacisk na posiadanie przez kandydatów umiejętności zorganizowania swojej pracy, terminowość, odpowiedzialność i radzenie sobie ze stresem; na dobre umiejętności interpersonalne czy wreszcie kompetencje poznawcze, a w szczególności łatwość uczenia się, pomysłowość, umiejętność analizy i wyciągania wniosków – słowem to, co stanowi ogólne podstawy do szybkiego rozwoju kompetencji w miejscu pracy i dobrej współpracy z innymi³. W szkoleniach finansowanych przez firmy szczególnym popytem cieszą się natomiast te, które oferują rozwój konkretnych umiejętności zawodowych związanych ściśle z wykonywaną pracą⁴. Jest to zrozumiałe podejście w sytuacji przewagi popytu nad podażą na rynku pracy.

Nadal – jak wskazują nasze badania sytuacji ludności w wieku produkcyjnym – wykształcenie wyższe daje przewagę na rynku pracy pod względem bezpieczeństwa zatrudnienia i typowego wynagrodzenia oraz wykorzystania wiedzy nabytej w toku edukacji w pracy zawodowej. Niemniej, szczególnie w przypadku mężczyzn, bardzo dobre perspektywy zatrudnieniowe daje właściwe przygotowanie zawodowe na poziomie średnim czy zasadniczym, które pozwala na sprawne wykonywanie prac na stanowiskach robotników wykwalifikowanych i operatorów maszyn i urządzeń. Ta dwoistość występuje od dłuższego czasu na polskim rynku pracy i wynika ze znaczenia sektora przemysłu, transportu i budownictwa z jednej strony oraz rozwoju technologicznego polskiej gospodarki z drugiej. Ten dualizm w wartościowaniu kapitału ludzkiego, dostrzeżony przez nas od początku badań BKL, okazuje się być cechą ugruntowaną strukturalnie.

Przekazujemy Państwu w tej edycji trzy raporty tematyczne oparte na ostatnich badaniach BKL 2021. Wspólnym mianownikiem krajobrazu rynku pracy widocznym w prezentowanych raportach jest sytuacja wynikająca z pandemii i opisanych wyżej procesów gospodarczych. Mimo poważnych wyzwań i przy zachodzących zmianach o charakterze adaptacyjnym, nadal umacniają się pozytywne kierunki i trendy, które nie uległy zahamowaniu mimo zagrożeń związanych z COVID-19.

„Raport z badania pracodawców. Powrót do rzeczywistości. Drugi rok pandemii oczami polskich firm” autorstwa Marcina Kocóra, Piotra Prokopowicza i Anny Szczuckiej przynosi

³ Por. *Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021 Raport z badania z badania pracodawców. Powrót do rzeczywistości? Drugi rok pandemii oczami polskich firm*

⁴ Por. *Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021 Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy*

wyniki obrazujące strategie adaptacyjne firm wynikające z reakcji na konsekwencje pandemii. Połowa firm skorzystała z rządowej Tarczy antykryzysowej, ale więcej badanych niż w poprzednim roku oceniła tę pomoc jako niewystarczającą do utrzymania prowadzonej działalności (53% w stosunku do 38% w 2020 r.). Ta ocena pozostaje w opozycji do obserwowanego tempa wzrostu gospodarczego i sytuacji na rynku pracy, co jest samo w sobie interesującym zjawiskiem. Raport ten przynosi informacje o potrzebach rekrutacyjnych i wymaganiach wobec pracowników, a także – jak zawsze ciekawe – obserwacje na temat zarządzania kapitałem ludzkim w firmach, w tym trendach upowszechniania się poszczególnych typów kultury organizacyjnej. Analizowana jest też aktywność innowacyjna i rozwojowa przedsiębiorstw. Ciekawa jest obserwacja, że odsetek firm, które wdrożyły innowacje w trudnym, choć dynamicznym 2021 r., nie odbiega od poziomu z 2018 r. Rozdział ten przynosi też szereg obserwacji dotyczących aktywności przedsiębiorców w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego, które uzupełniają materiał z raportu Wojciecha Kubicy i Barbary Worek poświęconego rozwojowi kompetencji osób dorosłych.

Istotnym trendem, niezaburzonym przez pandemię, pozostaje umocnienie się rynku pracownika. Pracownicy potrzebują otwartych ścieżek rozwoju w ramach organizacji, a brak możliwości awansu staje się coraz istotniejszym czynnikiem motywującym do zmiany pracy. Podczas gdy w innych rozwiniętych gospodarczo krajach mówi się wiele o *work-life balance* i testuje koncepcje czterodniowego rynku pracy, aktywni zawodowo Polacy poświęcają na pracę przeciętnie ponad 43 godziny tygodniowo, przy czym co trzecia badana osoba czuje, że przez pracę nie poświęca bliskim tyle czasu, ile by chciała. Nasze badanie potwierdza dostrzeżaną także przez inne źródła intensywność pracy Polaków. Pozytywną obserwacją, którą warto podkreślić, jest poprawa oceny zgodności wykonywanej pracy z kierunkiem kształcenia. W 2017 r. odsetek zadowolonych z tego aspektu wynosił 52%, a w 2021 r. już 58%. Świadczy to o lepszych możliwościach wyboru miejsca pracy zgodnie z nabytymi w toku kształcenia kompetencjami, co podnosi wartość kapitału ludzkiego – kolejna pozytywna strona dobrej sytuacji na rynku pracy. Więcej o dwóch wyżej wspomnianych obszarach: jakości pracy i zadowolenia pracowników oraz dopasowania kompetencji do wykonywanej pracy można przeczytać w raporcie „Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat” autorstwa Szymona Czarnika, Magdaleny Jelonek i Krzysztofa Kasparka.

W raporcie „Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy” Wojciech Kubica i Barbara Worek zwracają uwagę na pokowidowe skutki w sektorze

szkoleniowo-rozwojowym. Oczywistym następstwem był wzrost uczestnictwa w szkoleniach zdalnych, co ma dwojakie skutki dla tej branży. Z jednej strony – spadek liczby klientów, jeśli chodzi o standardową ofertę szkoleniową, ale z drugiej – rozkwit usług w trybie zdalnym, które otworzyły możliwość dotarcia także do nowych grup klientów. Pracownicy podnoszą swoje kompetencje samodzielnie, przede wszystkim korzystając z zasobów Internetu. Naturalnym uzupełnieniem tej formy nieformalnego uczenia się są zdalne szkolenia, a okoliczności sprzyjały utrwaleniu ich pozycji na rynku edukacyjnym, zwiększeniu ich oferty i atrakcyjności. W świetle danych z tego raportu znakomita część osób pracujących rozwija się, bardzo często poprzez samokształcenie, ale też korzystając z instruktażu i innych form kształcenia w miejscu pracy. Pracodawcy wspierają i finansują kształcenie pracowników, a jednych i drugich do udziału w tym procesie motywuje bezpośrednia przydatność zdobywanych umiejętności w wykonywanej pracy. Raport potwierdza tendencje dostrzeżone już w 2020 r. – bardzo silny zwrot ku zdalnym formom kształcenia i wykorzystaniu Internetu. W tym raporcie, jak zawsze, znajdziemy także informacje o sytuacji sektora szkoleniowo-rozwojowego w tej nowej, po-covidowej sytuacji.

Celem naszych raportów tematycznych jest pokazanie obrazu relacji między pracą a edukacją w kolejnej szczególnej sytuacji, w której znalazła się nasza gospodarka u schyłku 2021 i na początku 2022 r. Jest to przede wszystkim materiał opisowy, który będzie podstawą do dalszych prac interpretacyjnych i dyskusji. Ważne jest, byśmy rozmawiając o sytuacji gospodarki i zagadnieniach kapitału ludzkiego dysponowali istotnymi faktami. Takie dane staraliśmy się Państwu dostarczyć.

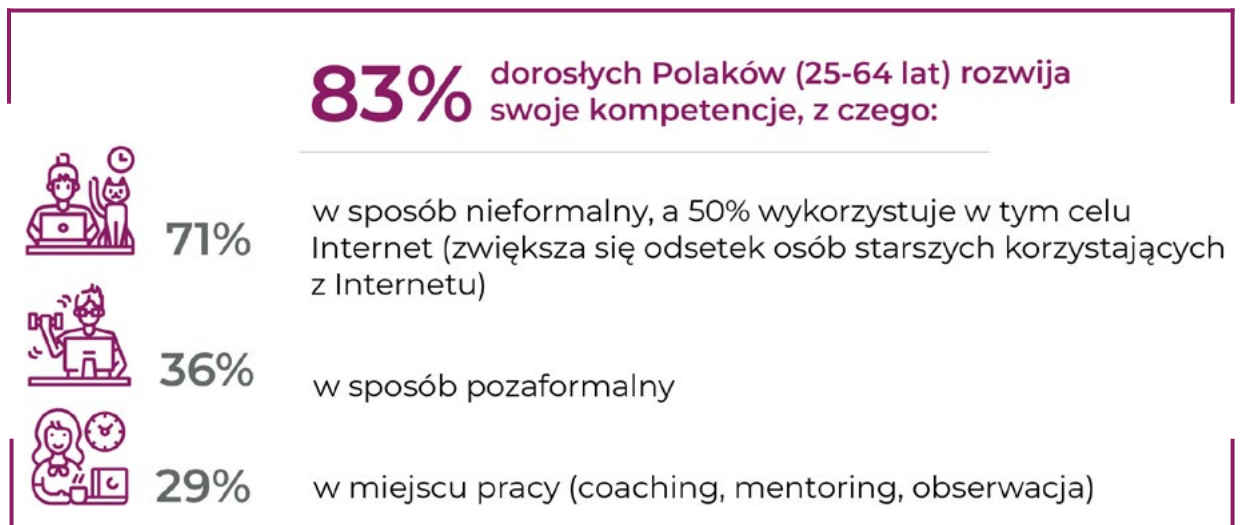
Pozostaje mi jeszcze podziękować, jak zawsze, naszym partnerom: niezawodnemu zespołowi Departamentu Analiz i Strategii kierowanego przez Paulinę Zadurę, a w szczególności Wioletcie Skrzypczyńskiej i Annie Tarnawie za świetną współpracę, uważną lekturę pierwszej wersji raportów i cenne uwagi przekazane ich autorom.

*prof. dr hab. Jarosław Górniak
kierownik zespołu badawczego BKL*

Główne wnioski

Rozwój kompetencji dorosłych Polaków

- **Wyniki z badania ludności Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2022/2021 r. (BKL 2021) potwierdzają odnotowany w poprzednich latach wysoki poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków.** Aż 83% osób w wieku 25-64 lat w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie rozwijało swoje kompetencje, ucząc się w sposób formalny, pozaformalny lub nieformalny⁵.
- **Najwięcej dorosłych Polaków (71%) rozwija swoje kompetencje w sposób nieformalny, najmniej w sposób formalny.** Co istotne, wyniki każdej kolejnej edycji badania BKL wskazują na nieznaczny, ale systematyczny wzrost odsetka osób uczących się samodzielnie. W zakresie korzystania z edukacji formalnej nie odnotowuje się większych zmian.



- **Istotną i relatywnie szeroko wykorzystywaną formą rozwijania kompetencji osób dorosłych jest edukacja pozaformalna i uczenie się w miejscu pracy.** W sposób pozaformalny uczyło się w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie 36% dorosłych Polaków (nieznacznie mniej niż latach 2017 i 2019). Również w nieco mniejszym zakresie niż w poprzednich latach wykorzystywano różne formy uczenia się w miejscu pracy (30%).

⁵ Definicje uwzględnianych w badaniu form uczenia się przedstawiono w rozdziale 1.4.

- **Najpowszechniej wykorzystywanym sposobem uczenia się nieformalnego jest korzystanie z materiałów dostępnych w Internecie.** W taki sposób zdobywała wiedzę i rozwijała umiejętności w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie połowa osób dorosłych w wieku 25-64 lat. **Samodzielne korzystanie z Internetu w celach rozwojowych jest zdecydowanie dominującym sposobem uczenia się szczególnie wśród osób w młodszym wieku,** ale systematycznie upowszechnia się także wśród osób starszych.
- **W ramach edukacji pozaformalnej wyraźnie widoczny jest wzrost uczestnictwa w szkoleniach zdalnych, przy spadku korzystania ze szkoleń stacjonarnych.** Dane wskazują, że szkolenia online zastąpiły część szkoleń, które do tej pory były realizowane w sposób stacjonarny. Dotyczy to zarówno szkoleń związanych z wykonywaną pracą, jak i szkoleń hobbystycznych czy ogólnorozwojowych. Konieczność kształcenia na odległość w czasie wprowadzonych obostrzeń wpłynęła na rozwój narzędzi niezbędnych do świadczenia usług zdalnych, rozwój kompetencji prowadzących i uczestników szkoleń oraz zmianę oczekiwań i zachowań odbiorców usług edukacyjnych. Co istotne, zmiany te utrzymały się po zakończeniu pandemii, dlatego też można zaryzykować stwierdzenie, iż pandemia COVID-19 znacząco i trwale wpłynęła na rynek edukacji pozaformalnej.
- **Osoby dorosłe bardzo rzadko rozwijają swoje kompetencje poprzez zaangażowanie w pracę społeczną.** W 2021 r. odsetek deklarujących działalność wolontaryjną czy pracę społeczną wynosił 3% i był o jeden punkt procentowy niższy w niż 2019 r. Odsetek osób angażujących się w działalność wolontaryjną maleje wraz z wiekiem: w najmłodszej grupie wieku wynosi 6%, w grupie 35-44-latków 4%, w grupie osób najstarszych 2%.

Czynniki wpływające na aktywność edukacyjną:



poziom wykształcenia
(największy wpływ)



sytuacja zawodowa



zajmowane stanowisko
pracy



wiek

- **Poziom aktywności edukacyjnej dorosłych różnicują istotnie takie czynniki, jak sytuacja zawodowa, zajmowane stanowisko pracy, wiek czy poziom wykształcenia.** W 2021 r. w sposób formalny lub pozaformalny uczyło się 60% osób pracujących, 31% bezrobotnych i 15% nieaktywnych zawodowo. Spośród analizowanych grup zawodowych najwyższy poziom aktywności edukacyjnej odnotowano wśród specjalistów (76% deklarujących udział w edukacji formalnej lub pozaformalnej), najniższy wśród robotników niewykwalifikowanych (30% deklarujących taką aktywność). **Analiza zależności aktywności edukacyjnej od wieku i wykształcenia wskazała natomiast wyraźnie, że osoby z wykształceniem wyższym utrzymują wysoki poziom aktywności edukacyjnej w każdym okresie życia.** Dane z BKL 2021 po raz kolejny potwierdzają, że czynnikiem najsilnie oddziałującym na aktywność edukacyjną jest wykształcenie, a sam starszy wiek nie obniża jej tak silnie, jak wiek połączony z niskim poziomem wykształcenia.
- **Do uczestnictwa w kursach lub szkoleniach w największym stopniu motywuje chęć rozwijania umiejętności potrzebnych w pracy.** Na znaczenie tego czynnika jako głównej motywacji do rozwoju kompetencji zawodowych wskazało w 2021 r. 64% badanych.

Co motywuje Polaków do rozwijania kompetencji?



- **Koszty kursów i szkoleń zawodowych pokrywają przede wszystkim pracodawcy, co pokazują zarówno dane z 2021 r., jak i z poprzednich lat.** W 2021 r. odsetek uczestników kursów czy szkoleń zawodowych wskazujących na pracodawcę jako źródło finansowania tej aktywności zmniejszył się jednak w stosunku do 2019 r. o 7 p.p. – z 78% w 2019 r. do 71% w 2021 r.

- **Wśród powodów bierności edukacyjnej na pierwszym miejscu niezmiennie od 2010 r. znajduje się wskazanie, że uczestnictwo w kursach czy szkoleniach nie było potrzebne w pracy.** W 2021 r. taką odpowiedź wybrało aż 71% osób biernych edukacyjnie i było to 7 p.p. więcej niż w 2019 r. Bodźców oddziałujących na aktywność edukacyjną Polaków należy więc szukać przede wszystkim w zapotrzebowaniu pracodawców na nowe kompetencje i budowaniu przewag konkurencyjnych opierających się na wysokiej jakości kapitale ludzkim.

Sektor szkoleniowo-rozwojowy

- **Dominującą większość podmiotów w sektorze usług szkoleniowo-rozwojowych (SSR) stanowią podmioty prywatne (86%).** Na przestrzeni lat 2017-2021 odsetek ten wzrósł, przy jednoczesnym spadku udziału podmiotów publicznych.

Struktura sektora:



86% - podmioty prywatne

99% - MŚP

63% - działa na rynku co najmniej 10 lat, z tego 27% - powyżej 20 lat

- **Większość podmiotów istnieje na rynku powyżej 10 lat. Przedsiębiorstwa sektora SSR działają przede wszystkim lokalnie i regionalnie.** Odsetek podmiotów o zasięgu ogólnopolskim spadł do zaledwie 12%. Przewagą rynku, podobnie jak w całej gospodarce, stanowią mikro i małe przedsiębiorstwa.
- **Większość badanych podmiotów (62%) obsługuje zarówno klientów indywidualnych, jak i instytucjonalnych** (przedsiębiorstwa, instytucje publiczne, organizacje). Średnia liczba klientów w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, przypadająca na jeden badany podmiot, w 2021 r. zmniejszyła się względem poprzednich edycji

badania (dla klientów indywidualnych: z 237 w 2019 r. do 204 w 2021 r.; dla klientów instytucjonalnych: ze 114 w 2019 r. do 62 w 2021 r.).

- **Zwiększyła się natomiast różnorodność klientów instytucjonalnych korzystających z usług poszczególnych podmiotów sektora SSR. Najczęstszym odbiorcą usług sektora są przedsiębiorstwa:** mikro i małe były klientami 79% podmiotów, średnie – 68%, duże – 39%. Procent ten, w porównaniu z poprzednią edycją badania, wzrósł dla niemal wszystkich typów klientów. W największym stopniu – o 7 p.p., zwiększył się odsetek podmiotów, których klientami zbiorowymi są placówki oświatowe (z 26% do 33%) i urzędy pracy (z 21% do 28%).
- Kondycja finansowa podmiotów jest jednym z obszarów wyraźnie odzwierciedlających negatywny wpływ pandemii COVID-19 na sektor SSR. **Odnotowano znaczący wzrost odsetka podmiotów deklarujących pogorszenie sytuacji finansowej (z 5% w 2019 r. do 28% w 2021 r.). Spadł również odsetek pozytywnych ocen aktualnej kondycji podmiotów (z 81% w 2019 r. do 64% w 2021 r.).**

Kondycja sektora:



spadek pozytywnej oceny swojej sytuacji (z 81% podmiotów w 2019 r. do 64% w 2021 r.) pogorszenie kondycji finansowej (o ponad 20 p.p. w stosunku do roku 2019 i 2017)



optymistycznie o przyszłości (63% podmiotów wierzy w stabilność sytuacji finansowej a 29% uważa, że sytuacja się poprawi)

- Negatywne doświadczenia nie pogorszyły jednak nastrojów dotyczących tego, co przyniesie kolejny rok – **63% podmiotów wierzy w stabilność sytuacji, a 29% uważa, że sytuacja poprawi się w ciągu 12 miesięcy od momentu badania.**
- **W największym stopniu negatywnego wpływu pandemii COVID-19 doświadczyły najmniejsze podmioty (75% firm jednoosobowych, 69% mikroprzedsiębiorstw, 64% firm małych i średnich) i te z najkrótszym stażem. Generalnie im mniejsza instytucja szkoleniowa, tym trudniejsza jej sytuacja w czasie pandemii. Kłopoty w największym stopniu uderzyły w podmioty działające na rynku rok lub krócej. Aż 94% z nich deklaruje odczucie negatywnych skutków.**
- **Największą trudność dla podmiotów działających w sektorze SSR stanowił spadek liczby klientów (86% badanych podmiotów).**

Wpływ pandemii na sektor:



dwa na trzy badane podmioty deklarują, że odczuły negatywne skutki pandemii



86% największą trudność stanowił spadek liczby klientów



60% kłopoty z zachowaniem płynności finansowej

w największym stopniu pandemia dotknęła najmniejsze podmioty i te z najkrótszym stażem



54% tryb zdalny świadczenia usług umożliwił dotarcie do nowych klientów

- Czas pandemii przyniósł także zmiany na lepsze. **Za największą zaletę uznano rozpowszechnienie oferowania usług w trybie zdalnym, który umożliwił dotarcie do większej liczby klientów**, w tym takich, których wcześniej trudno było pozyskać.
- Realia pandemii COVID-19 silnie wpłynęły na sposoby realizacji usług oferowanych przez sektor SSR. **Znacząco zwiększył się odsetek usług realizowanych zdalnie (poprzez e-learning, materiały do samokształcenia) oraz w formie mieszanej (blended learning) – w obydwu przypadkach wynosi 38%**. Jednocześnie zdecydowana większość usług wciąż realizowana jest także w formie stacjonarnej (76%).

Sposób realizacji usług:

76%



szkolenia stacjonarne

38%



szkolenia zdalne

38%



blended-learning

8%



on the job

- W tegorocznej edycji badania zapytano również o nowoczesne formy świadczenia usług rozwojowych. **Ponad połowa podmiotów prowadzi usługi w formie blended learningu (61%) oraz e-learningu (58%)**. Kolejną formą są usługi w ramach modelu just in time (38%). **Pozostałe formy**, jak te oparte na neurodydaktyce, gry edukacyjne czy

usługi z wykorzystaniem wirtualnej lub mieszanej rzeczywistości (VR, AR) oraz sztucznej inteligencji (AI), **na ten moment wydają się być znacząco mniej popularne. Część podmiotów widzi jednak zapotrzebowanie na tego typu formy i planuje wprowadzić je w ciągu roku od momentu badania (15-17% w zależności od formy).**

- **58% podmiotów objętych badaniem w 2021 r. realizowała swoje działania według określonego wcześniej planu, który najczęściej obejmował okres od roku do dwóch lat w przód (39% planujących podmiotów).** W porównaniu z poprzednimi edycjami badania, w 2021 r. widać wydłużenie horyzontu czasowego planów zarządzania. Jednocześnie widać, że czas pandemii wywołał większą ostrożność w planowaniu działań.
- Dynamika innowacyjności kolejny raz okazała się ujemna – **odsetek innowacyjnych podmiotów spadł o 9 p.p. względem poprzedniej edycji badania.** Jednocześnie widać jednak działania innowacyjne związane z dostosowaniem działalności podmiotów do warunków pandemii COVID-19.
- **Podmioty innowacyjne średnio wprowadziły dwie do trzech innowacji w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie (209 innowacji na 83 podmioty),** co również stanowi spadek względem dwóch lat wstecz. Pozytywnie oceniana jest rentowność wprowadzanych ulepszeń – **niemal 3 na 4 podmioty już zyskały korzyści ekonomiczne płynące z zastosowanych innowacji, a ponad połowa (53%) jeszcze się ich spodziewa.**

Najbardziej popularne usługi:



szkolenia i treningi grupowe



szkolenia i treningi indywidualne



kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych

- **Najpopularniejszą usługą oferowaną przez badane podmioty są szkolenia i treningi grupowe (63%) oraz szkolenia i treningi indywidualne (61%).** Na trzecim miejscu plasują się kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych (55%). Ponad połowa badanych podmiotów posiada te formy rozwoju w swojej ofercie.
- **Oferta podmiotów sektora SSR ogólnie powiększyła się.** Na przestrzeni lat wyraźnie można zauważyć regularne zwiększanie się oferty zindywidualizowanych form rozwoju (szkolenia i treningi indywidualne, coaching, mentoring).

- **Spadł optymizm w ocenie jakości usług.** Większość badanych podmiotów ocenia, że w ciągu trzech lat poprzedzających badanie jakość usług nie zmieniła się (52%), 30% badanych zauważa poprawę na lepsze, a 14% – na gorsze. **Jednocześnie tylko co trzeci podmiot podjął działania mające na celu poprawę jakości świadczonych usług,** co stanowi wyraźny spadek względem poprzednich lat.
- **Większość badanych podmiotów (87%) deklaruje przeprowadzanie kontroli jakości własnej kadry merytorycznej.** Zazwyczaj (w 43% przypadków) realizowana jest on na bieżąco, każdorazowo po wykonanej usłudze.
- **Wyraźnie wzrósł, już i tak wysoki, poziom zadowolenia z własnej kadry merytorycznej. Aż 72% podmiotów uważa ów poziom za optymalny i, co może być niepokojącym sygnałem, nie widzi potrzeby jego rozwoju.**

1. Rozwój kompetencji dorosłych Polaków

1.1. Metodologia badania osób dorosłych

Badania osób dorosłych w BKL są realizowane w latach 2017-2023 w dwóch formach: badań głównych oraz badań śródkresowych. Obydwie formy badań przeprowadzane są trzykrotnie w dwuletnich odstępach czasu (dotychczas odbyły się dwie edycje badań: 2017-2018; 2019-2020 i trwa trzecia edycja 2021-2022). Badania główne obejmują w każdej edycji po 4000 wywiadów (podzielonych na próbę panelową (N = 1500) oraz próbę przekrojową (N = 2500)), natomiast badania śródkresowe obejmują jedynie próbę panelową (N = 1500). W zaprezentowanych w niniejszym raporcie analizach dotyczących uczenia się osób dorosłych wykorzystano wyniki badania z 2021 r., a jako dane porównawcze wykorzystano wyniki z lat 2017 i 2019. We wszystkich tych latach były realizowane badania główne. W analizach nie uwzględniono wyników z lat 2018 i 2020, kiedy były realizowane badania panelowe⁶.

Badania były realizowane głównie z wykorzystaniem techniki wywiadów osobistych wspomaganym komputerowo (CAPI) przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej. Ze względu na sytuację epidemiczną korzystano także z technik zdalnych: CATI, CAWI, WATI. W trzeciej fali badań przekrojowych, w której zebrano dane wykorzystane w tej części raportu,

⁶ Wyników badań panelowych z lat 2018 i 2020 nie wykorzystano do szacowania wartości wskaźników aktywności edukacyjnej dorosłych przede wszystkim dlatego, że próba w badaniach panelowych ma inny charakter niż próba w badaniach przekrojowych. Respondentami w takich badaniach są w każdej edycji te same osoby. Oznacza to, że w latach 2017, 2018, 2019, 2020 i 2021 badaniami objęto tych samych respondentów. Informacje pozyskane od tych samych respondentów są cenne z punktu widzenia oceny zmian zachowań jednostek w czasie, jednak ich wykorzystanie do szacowania wartości wskaźników typowych dla badań przekrojowych może się wiązać z ryzykiem obciążenia. Takim obciążeniem może być np. sama zgoda na uczestnictwo w panelu – zgadzać mogą się osoby bardziej aktywne, otwarte, co może być powiązane z badanymi postawami, takimi jak zaangażowanie w rozwój kompetencji. W rezultacie może to prowadzić do obciążenia przy szacowaniu wartości wskaźników dla populacji. Wyniki badań panelowych będą natomiast wykorzystywane np. w analizach dotyczących szacowania wpływu aktywności edukacyjnej na przebieg kariery zawodowej czy określania przebiegu ścieżek edukacyjnych badanych.

większość wywiadów (nieco ponad 60%) przeprowadzono w 2021 r. Z powodu trudności realizacyjnych część wywiadów musiała zostać przeniesiona na I kwartał kolejnego roku.

1.2. Uwagi dotyczące badanej próby i prezentacji wyników

Wszystkie analizy prezentowane w niniejszym rozdziale raportu zostały przeprowadzone na danych ważonych. Korekta struktury próby poprzez ważenie polegała głównie na podwyższeniu reprezentacji mężczyzn w wieku produkcyjnym, w szczególności tych z wyższym wykształceniem. Dzięki zastosowanemu ważeniu struktura próby odpowiada ściśle strukturze populacji pod względem płci, wieku, odsetka ludności zamieszkującej poszczególne województwa i poszczególne klasy wielkości miejscowości. Strukturę próby w rozbiciu na płeć, wiek i wykształcenie prezentuje Tabela 1.1.

Tabela 1.1. Liczebności ważne i nieważone w rozbiciu na płeć, wiek i poziom wykształcenia

Płeć	Wiek	Dane ważne				Dane nieważone			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		Niższe	Średnie	Wyższe	Ogółem	Niższe	Średnie	Wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18-35	93	193	94	380	88	168	80	336
	36-54	162	164	163	489	143	144	125	412
	55-69	201	123	39	363	198	125	41	364
	Ogółem	456	480	296	1232	429	437	246	1112
Kobiety	18-35	70	154	158	382	78	178	168	424
	36-54	118	161	221	500	126	176	205	507
	55-69	164	173	74	411	197	201	83	481
	Ogółem	352	488	453	1293	401	555	456	1412
Ogółem	18-35	163	347	252	762	166	346	248	760
	36-54	280	325	384	989	269	320	330	919
	55-69	365	296	113	774	395	326	124	845
	Ogółem	808	968	749	2525	830	992	702	2524

Źródło: BKL 2021 – Badanie ludności.

W całym rozdziale przy prezentowanych wynikach podawane są liczebności ważne. Tam, gdzie trudno było podawać wszystkie liczebności bazowe będące podstawą obliczania

średnich bądź procentów (dotyczy to zwłaszcza wykresów), podawano liczebności najmniejszych podgrup. Przy interpretacji wyników dla mniej licznych kategorii wskazana jest daleko posunięta ostrożność.

Wartości głównych wskaźników dotyczących podnoszenia kompetencji przez osoby dorosłe – o ile nie zaznaczono inaczej – zostały przedstawione dla osób w wieku 25-64 lat⁷.

1.3. Formy edukacji uwzględniane w badaniach BKL i przyjęte definicje

Edukacja formalna

To edukacja, która ma charakter zinstytucjonalizowany, intencjonalny oraz jest prowadzona przez instytucje publiczne lub posiadające odpowiednie uprawnienia instytucje prywatne. Formalne programy kształcenia są uznawane za takie przez odpowiednie ministerstwa czy inne instytucje państwowe. Edukacja formalna obejmuje kształcenie podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe czy kształcenie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Kształcenie formalne prowadzi do uzyskania kwalifikacji, które są uznawane i rozpoznawane, mają charakter hierarchiczny i dają się przyporządkować do któregoś z poziomów klasyfikacji ISCED⁸.

⁷ Zawężenie populacji, dla której przeprowadza się wnioskowanie do osób w wieku 25-64 lat, jest związane z przyjmowanym przez Eurostat i Komisję Europejską sposobem monitorowania aktywności edukacyjnej osób dorosłych. Decyzję zawężającą populację, dla której oblicza się wskaźniki uczenia się osób dorosłych, uzasadniana się tym, że w większości państw europejskich w tym wieku kończy się standardowy cykl edukacji formalnej (studia II stopnia). Słabością tego zawężenia jest z jednej strony wyłączenie osób, które między 18. a 25. rokiem życia podjęły pracę bądź też nie podjęły jej, ale nie kontynuują nauki w szkołach wyższych. Z drugiej strony, wyłączone z monitorowania osoby starsze, dla których aktywność edukacyjna jest bardzo ważna ze względów społecznych, kulturowych, zdrowotnych, a często również zawodowych.

⁸ UNESCO (2012). *International Standard Classification of Education ISCED 2011*. UNESCO Institute for Statistics, Montreal. Na tej klasyfikacji bazują wytyczne do prowadzenia badań uczenia się dorosłych opracowane przez Eurostat, por. Eurostat. (2016). *Classification of learning activities (CLA). Manual*. Edition 2016. Luxembourg: Publications Office of the European Union. W ten sam sposób edukacja formalna, a także pozostałe formy uczenia się ujmowane są w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Por. np. *Mała Encyklopedia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. S. Sławiński (2017). IBE. <https://www.kwalifikacje.gov.pl/images/Publikacje/mala-encyklopedia-ZSK.pdf#page=14&zoom=100,0,0>

Edukacja pozaformalna

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

Nieformalne uczenie się

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

Tabela 1.2. Kryteria różnicujące poszczególne formy uczenia się

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

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

Główne wskaźniki aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków obliczane w badaniach BKL uwzględniają różne formy uczenia się (uczenie w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej). Podobnie jak w badaniach realizowanych przez GUS, aktywność tę szacuje

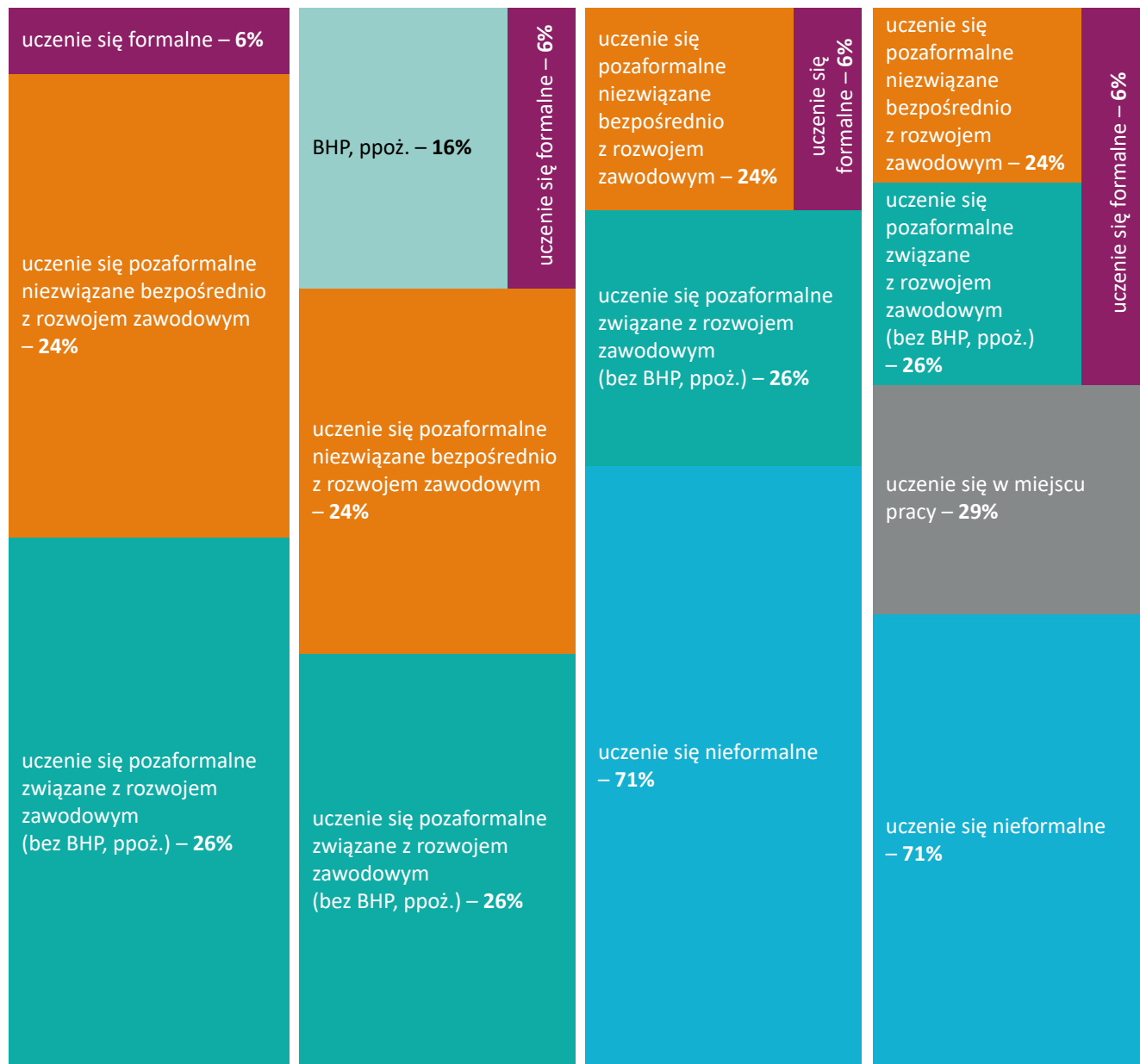
się biorąc pod uwagę uczestnictwo respondenta w różnych formach uczenia się w okresie ostatnich 4 tygodni i ostatnich 12 miesięcy przed momentem realizacji badania. Wskaźniki te oblicza się dla osób w wieku 25-64 lat. W badaniach BKL od 2017 r. w pomiarze uczenia się osób dorosłych wprowadzono także pytania dotyczące uczenia się w miejscu pracy oraz podział na aktywność edukacyjną bezpośrednio powiązaną z wykonywaną pracą i aktywność niemającą takiego bezpośredniego powiązania. Ponieważ pytania dotyczące uczenia się osób dorosłych mają charakter modułowy (rejestrwane są nie tylko główne rodzaje aktywności edukacyjnej, ale także różne formy w obrębie tych rodzajów) można obliczać wskaźniki syntetyczne uwzględniające kombinacje różnych rodzajów i form uczenia się. Dla prezentacji syntetycznej wartości wskaźników uczenia się dorosłych w niniejszym raporcie przyjęto cztery główne warianty syntetycznego ujmowania aktywności edukacyjnej:

1. **Aktywność edukacyjna I** – uczenie się formalne i pozaformalne (zawodowe i pozazawodowe) bez BHP, ppoż., bez uczenia się w miejscu pracy;
2. **Aktywność edukacyjna II** – uczenie się formalne i pozaformalne (zawodowe i pozazawodowe) z BHP, ppoż., bez uczenia się w miejscu pracy;
3. **Aktywność edukacyjna III** – uczenie się formalne, pozaformalne (zawodowe i pozazawodowe) oraz nieformalne, bez BHP, ppoż., bez uczenia się w miejscu pracy;
4. **Aktywność edukacyjna IV** – uczenie się formalne, pozaformalne, nieformalne i uczenie się w miejscu pracy, bez BHP, ppoż.

1.4. Wartości syntetycznych wskaźników aktywności edukacyjnej według BKL 2021

Wartości poszczególnych wariantów zaprezentowanych wyżej syntetycznych wskaźników aktywności edukacyjnej przedstawia Rysunek 1.1. W Tabelach 1.3 i 1.4 przedstawiono natomiast wartości tych wskaźników, a także tworzących je składowych w podziale na kobiety i mężczyzn oraz dla dwóch różnych grup wieku: dla osób w wieku 18-64 lat oraz 25-64 lat.

Rysunek 1.1. Aktywność edukacyjna Polaków w wieku 25-64 lat w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie – cztery ujęcia (N = 1963)



Aktywność edukacyjna I – 38%
N = 746

Aktywność edukacyjna II – 51%
N = 997

Aktywność edukacyjna III – 77%
N = 1509

Aktywność edukacyjna IV – 79%
N = 1558

Źródło: BKL 2021 – Badanie ludności.

Tabela 1.3. Wskaźniki aktywności edukacyjnej i ich wartości w ostatnich 12 miesiącach dla osób w wieku 18-64 lat oraz 25-64 lat

Aktywność edukacyjna	% kobiet w wieku 18-64	% mężczyzn w wieku 18-64	% ogółem osób w wieku 18-64	% kobiet w wieku 25-64	% mężczyzn w wieku 25-64	% ogółem osób w wieku 25-64	N kobiet w wieku 18-64	N mężczyzn w wieku 18-64	N ogółem osób w wieku 18-64	N kobiet w wieku 25-64	N mężczyzn w wieku 25-64	N ogółem osób w wieku 25-64
Uczenie formalne	12	11	12	7	5	6	157	139	296	70	48	118
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (bez uczenia w miejscu pracy, bez BHP, ppoż.)	34	35	35	37	35	36	445	438	883	373	333	706
Uczenie pozaformalne zawodowe (bez uczenia w miejscu pracy, bez BHP, ppoż.)	27	22	25	30	22	26	345	276	621	300	215	515
Tylko BHP, ppoż.	11	18	14	12	20	16	138	222	360	124	194	318
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	22	30	26	27	31	29	291	365	656	270	300	571
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	20	26	23	22	25	24	261	318	579	222	242	464
Aktywność edukacyjna I	39	39	39	39	37	38	507	483	990	394	352	746
Aktywność edukacyjna II	48	52	50	49	52	51	619	642	1261	497	499	997
Nieformalne uczenie się	69	70	69	71	71	71	897	859	1756	716	676	1392
Aktywność edukacyjna III	75	76	75	77	77	77	964	936	1899	769	740	1509
Aktywność edukacyjna IV	76	78	77	78	80	79	985	969	1954	788	771	1558
Uczenie się w jakiegokolwiek formie (formalne, pozaformalne, nieformalne, w miejscu pracy, z BHP, ppoż.)	79	81	80	81	84	82	1017	1001	2019	818	802	1619

Źródło: BKL 2021 – Badanie ludności.

Tabela 1.4. Wskaźniki aktywności edukacyjnej i ich wartości w ostatnich 4 tygodniach dla osób w wieku 18-64 lat oraz 25-64 lat*

Aktywność edukacyjna	% kobiet w wieku 18-64	% mężczyzn w wieku 18-64	% ogółem osób w wieku 18-64	% kobiet w wieku 25-64	% mężczyzn w wieku 25-64	% ogółem osób w wieku 25-64	N kobiet w wieku 18-64	N mężczyzn w wieku 18-64	N ogółem osób w wieku 18-64	N kobiet w wieku 25-64	N mężczyzn w wieku 25-64	N ogółem osób w wieku 25-64
Uczenie formalne	10	9	10	5	4	4	132	110	242	53	34	87
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (bez uczenia w miejscu pracy, bez BHP, ppoż.)	21	22	21	22	22	22	265	267	532	219	209	428
Uczenie pozaformalne zawodowe (bez uczenia w miejscu pracy, bez BHP, ppoż.)	12	9	10	14	8	11	150	105	255	136	81	217
Tylko BHP, ppoż.	2	3	2	2	3	2	23	34	57	20	25	45
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	11	16	13	13	16	15	144	193	337	134	154	288
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	14	17	15	15	17	16	181	207	388	149	164	313
Aktywność edukacyjna I	27	27	27	25	24	24	345	327	672	247	226	474
Aktywność edukacyjna II	28	29	28	26	26	26	364	352	716	265	245	510

* W przypadku nieformalnego uczenia się respondenci są pytani jedynie o aktywność w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie, nie zadaje się pytania odnoszącego się do 4 ostatnich tygodni.

Źródło: BKL 2021 – Badanie ludności.

1.5. Zmiany wartości wskaźników uczenia się osób dorosłych w latach 2017-2021

Wyniki badania ludności BKL 2021 potwierdzają odnotowany w poprzednich latach wysoki poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków. Aż 83% osób w wieku 25-64 lat rozwijało swoje kompetencje, wykorzystując przynajmniej jedną z form uczenia się w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej lub nieformalnej (Tabela 1.5). Co zrozumiacie i zgodne z obecnymi trendami, **najszerzej wykorzystywanym sposobem uczenia się jest nieformalne uczenie się**: w ten sposób swoje kompetencje rozwijało 71% dorosłych Polaków w wieku 25-64 lat. Jest to nieznacznie więcej niż w 2019 r. i 2017 r.

Tabela 1.5. Podstawowe wskaźniki aktywności edukacyjnej w latach 2017, 2019 i 2021 dla osób w wieku 25-64 lat (%)

Aktywność edukacyjna	12 miesięcy 2017	12 miesięcy 2019	12 miesięcy 2021	4 tygodnie 2017	4 tygodnie 2019	4 tygodnie 2021
Uczenie formalne	6,3	4,8	6,0	4,8	3,4	3,8
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (bez uczenia w miejscu pracy, bez BHP, ppoż.)	38,1	38,9	35,9	19,8	23,2	22
Uczenie pozaformalne zawodowe (bez uczenia w miejscu pracy, bez BHP, ppoż.)	27,3	28,3	26,2	8,7	11,8	11
Tylko BHP ppoż.	16,6	16,7	16	2,6	2,5	2,3
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	32,6	30	29,1	16	16	14,7
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	23,7	25,1	23,6	14,4	16,7	16
Nieformalne uczenie się*	66,5	69,6	70,9	-	-	-
Aktywność edukacyjna I	40	40,2	38	22,3	24,7	24,1
Aktywność edukacyjna II	56,2	53,4	50,8	24,8	26,9	26
Aktywność edukacyjna III	72,3	74,3	76,9	-	-	-
Aktywność edukacyjna IV	78,4	79,4	79,4	-	-	-
Uczenie się w jakiegokolwiek formie (formalne, pozaformalne, w miejscu pracy, z obowiązkowymi, nieformalnie)	79,9	80,6	82,5	-	-	-

* W przypadku nieformalnego uczenia się respondenci są pytani jedynie o aktywność w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie, nie zadaje się pytania odnoszącego się do 4 ostatnich tygodni.

Źródło: BKL 2017, 2019, 2021 – Badanie ludności.

Znacznie mniejszą popularnością cieszy się edukacja formalna: w ten sposób swoje kompetencje rozwijało w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających badanie 6% dorosłych Polaków w wieku 25-64 lat. Wartość tego wskaźnika wzrosła o ponad jeden punkt procentowy w stosunku do 2019 r. Wzrost ten może być związany ze stopniowym otwieraniem się uczelni na kształcenie zdalne, które łatwiej pogodzić z obowiązkami zawodowymi czy rodzinnymi. **Natomiast odsetek uczących się w sposób pozaformalny (bez uwzględnienia uczestników kursów BHP/ppoż.) jest o 3 p.p. niższy w stosunku do 2019 r.:** w ten sposób swoje kompetencje rozwijało w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie 36% dorosłych Polaków. Co ciekawe, **zbliżone są do siebie odsetki osób deklarujących uczenie się pozaformalne w celach zawodowych (26%) i pozazawodowych (24%).** Wskazuje to, że rozwój kompetencji dotyczy nie tylko sfery zawodowej, ale także

szeroko rozumianego rozwoju osobistego, w którym główne miejsce zajmują sport i zajęcia o charakterze hobbyistycznym (Wykres 1.1).

Nieco mniej badanych niż w poprzednich latach deklaruje, że uczy się w miejscu pracy:

w 2021 r. odsetek korzystających z tej formy rozwoju kompetencji wynosił 29%, w 2019 r. 30%, a w 2017 r. 33%⁹.

Podsumowując przegląd wartości ogólnych wskaźników aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków, należy stwierdzić, że kolejna edycja badania BKL potwierdza, że **poziom uczenia się dorosłych jest znacznie wyższy niż wskazują to wyniki badań realizowanych przez GUS**. Dotyczy to zarówno poziomu aktywności edukacyjnej szacowanej dla ostatnich 4 tygodni, jak i ostatnich 12 miesięcy. Dla przykładu warto wspomnieć, że według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w 2021 r. jedynie 5,4% dorosłych Polaków deklarowało, że podnosiło swoje kompetencje w ciągu ostatnich czterech tygodni w sposób formalny lub pozaformalny (dane wg Eurostatu). **Wartość porównywalnego wskaźnika z badań BKL (aktywność edukacyjna II) wynosiła 26%**. Różnice pomiędzy wartościami wskaźników wyliczonymi w oparciu o dane GUS i BKL wynikają przede wszystkim z zastosowania w BKL 2017-2023 zmodyfikowanego sposobu pomiaru aktywności edukacyjnej dorosłych, umożliwiającego pełniejszą rekonstrukcję faktycznych i zróżnicowanych zachowań edukacyjnych Polaków. Najważniejszymi elementami wprowadzonych zmian były: dostosowanie pytań kwestionariuszowych do języka stosowanego w codziennej konwersacji, rozbudowanie bloku pytań dotyczących tej tematyki, wprowadzenie podziału na uczenie się w celach zawodowych i pozazawodowych oraz dodanie pytań dotyczących uczenia się w miejscu pracy¹⁰.

⁹ Należy pamiętać, że odsetek ten dotyczy wszystkich badanych, niezależnie od ich sytuacji na rynku pracy, wśród osób pracujących jest nieco wyższy, co zostanie szerzej omówione w dalszej części opracowania.

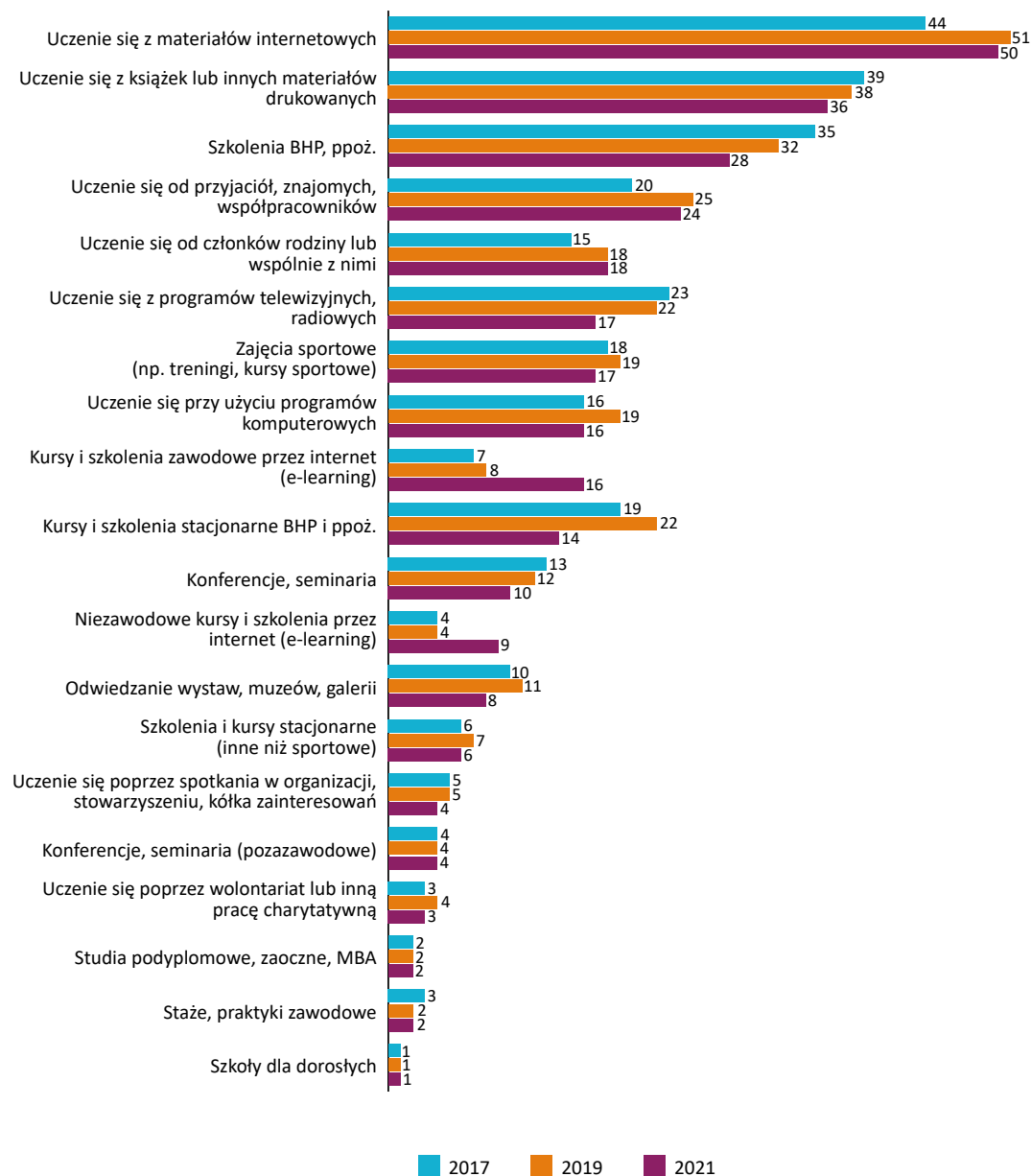
¹⁰ Zmianę sposobu pomiaru aktywności edukacyjnej dorosłych w badaniu BKL 2017-2023 szczegółowo opisano w publikacji pt. *Uczące się społeczeństwo. O aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków. Worek B. (2019). WUJ. Kraków.*

1.6. Zmiany w sposobach uczenia się dorosłych w latach 2017-2021

Aby odpowiedzieć na pytanie, jakie formy uczenia się były najpowszechniej, a jakie najrzadziej wykorzystywane przez osoby dorosłe w wieku 25-64 lat w 2021 r. oraz jakie zmiany zaszły w sposobach uczenia się w latach 2017-2021, na Wykresie 1.1 zestawiono wszystkie formy uczenia się, niezależnie od tego, czy należą do edukacji formalnej, pozaformalnej czy nieformalnej. Pominięto jedynie uczenie się w miejscu pracy ze względu na jego specyfikę: ścisłe powiązanie z miejscem pracy, co sprawia, że lepiej analizować je nie w odniesieniu do całej populacji osób dorosłych, ale w odniesieniu do osób pracujących¹¹.

¹¹ Zestawienie sposobów uczenia się w miejscu pracy przedstawiono na osobnym wykresie (Wykres 1.3).

Wykres 1.1. Sposoby rozwijania kompetencji wykorzystywane przez osoby dorosłe w wieku 25-64 lat w latach 2017, 2019 i 2021 (%; N2017 = 3181, N2019 = 2000, N2021 = 1963)



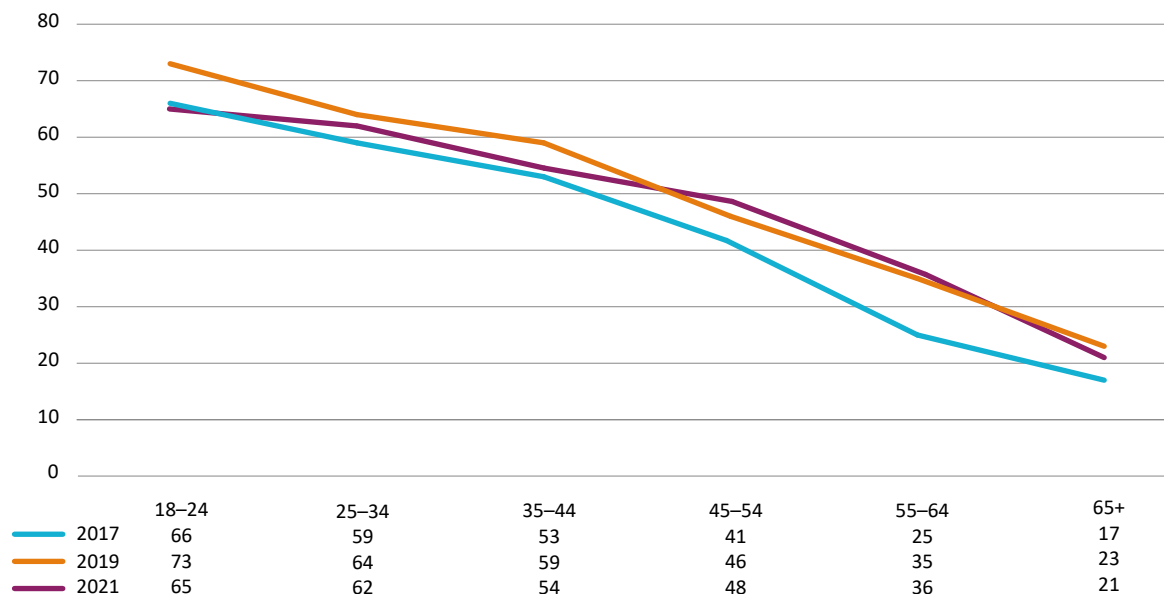
Źródło: BKL 2017, 2019, 2021 – Badanie ludności.

W 2021 r., podobnie jak w latach 2017 i 2019, najwięcej dorosłych Polaków uczyło się, korzystając z materiałów dostępnych w Internecie. W taki sposób zdobywała wiedzę i rozwijała umiejętności w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie połowa osób dorosłych w wieku 25-64 lat, czyli prawie tyle samo, co w 2019 r. i o ponad 5 p.p. więcej

niż w 2017 r. Warto zauważyć, że dystans pomiędzy wykorzystaniem Internetu w celach rozwojowych i korzystaniem w tym samym celu z materiałów drukowanych (drugą pod względem powszechności formą uczenia się dorosłych) systematycznie się zwiększa: w 2017 r. wynosił 5 p.p., w 2019 r. 13 p.p., a w 2021 r. 14 p.p. **Korzystanie z Internetu w celach rozwojowych jest więc zdecydowanie dominującym sposobem uczenia się, szczególnie wśród osób w młodszym wieku**, co pokazuje Wykres 1.2. W 2021 r. z materiałów dostępnych w Internecie uczyło się 65% osób w wieku 18-24 lat, 62% osób w wieku 25-34 lat i 21% osób w wieku 65 i więcej lat. Co istotne, z każdym rokiem zwiększa się odsetek osób starszych deklarujących uczenie się za pomocą Internetu. Pomiędzy latami 2017 i 2021 odsetek osób w wieku przynajmniej 65 lat uczących się z materiałów internetowych wzrósł o 4 p.p. – z 17% do 21%. Wśród osób w wieku 55-64 lat wzrost ten był jeszcze większy, bo wynosił aż 11 p.p. – 25% w 2017 r. i 36% w 2021 r. Wskazuje to, że ta forma rozwijania kompetencji upowszechnia się stopniowo także wśród osób starszych, które relatywnie najrzadziej korzystają z Internetu.

Warto jednak zwrócić uwagę, że w 2021 r. odsetek osób korzystających z Internetu w celach edukacyjnych jest w wielu grupach wieku niższy niż w 2019 r. Wśród najmłodszych różnica wynosi 8 p.p., wśród osób w wieku 35-44 lat 5 p.p., a wśród najstarszych 2 p.p. Dane z 2021 r. wskazują więc, że nie sprawdziła się postawiona w raporcie z 2020 r. hipoteza o wpływie pandemii COVID-19 na upowszechnienie wykorzystania Internetu dla samodzielnego uczenia się. Bariery dla tego upowszechnienia może być brak niezbędnych do tego kompetencji (osoby starsze), koncentracja na rozrywkowych funkcjach Internetu (osoby młodsze) czy przeciążenie edukacją zdalną (osoby szkolące się zdalnie, szkolący lub uczący innych zdalnie, uczniowie, studenci).

Wykres 1.2. Uczenie się z materiałów dostępnych w Internecie wśród osób w różnym wieku w latach 2017-2021 (%; N2017 = 4056, N2019 = 2533, N2021 = 2529)



Źródło: BKL 2017, 2019, 2021 – Badanie ludności.

Podobnie jak w poprzednich latach, **spośród wszystkich sposobów uczenia się w ramach kształcenia pozaformalnego najpowszechniej korzystano ze szkoleń BHP, ppoż.**, co nie dziwi biorąc pod uwagę ich obowiązkowy charakter. Odsetek deklarujących uczestnictwo w nich w 2021 r. zmniejszył się jednak w stosunku do 2019 r. o 4 p.p., co może być związane z przedłużeniem ważności szkoleń obowiązkowych w związku z pandemią COVID-19.

Największe zmiany pomiędzy latami 2019 i 2021 zaszły jednak w kursach i szkoleniach innych niż BHP, ppoż.: zarówno tych stacjonarnych, jak i zdalnych, związanych z wykonywaną pracą i niezwiązanych z nią. **Wyraźnie widoczne jest upowszechnienie się szkoleń zdalnych, przy spadku korzystania ze szkoleń stacjonarnych.** Dane wskazują, że szkolenia online zastąpiły część szkoleń, które do tej pory były realizowane w sposób stacjonarny. Korzystanie ze szkoleń online nie zwiększyło więc ogólnej liczby szkolących się, a doprowadziło jedynie do zamiany jednej formy uczenia się na inną.

Ciekawe jest też to, że pomijając szkolenia BHP, ppoż., **pozaformalne uczenie się – w postaci zajęć i treningów sportowych – znajduje się dopiero na siódmej pozycji wśród analizowanych form uczenia się osób dorosłych.** Poza wspomnianym uczeniem się z materiałów

internetowych czy drukowanych, pod względem powszechności wyprzedzają je takie formy rozwijania kompetencji, jak uczenie się od przyjaciół, rodziny, współpracowników czy korzystanie z materiałów dostępnych w radiu, telewizji. Zdalne kursy i szkolenia związane z wykonywaną pracą znajdują się dopiero na dziewiątym miejscu, a odsetek korzystających z nich jest taki sam, jak odsetek uczących się za pomocą programów komputerowych (16%). Oczywiście, w wielu wypadkach trudno porównywać ze sobą usystematyzowane formy uczenia się takie, jak np. certyfikowane kursy czy szkolenia z samodzielnym uczeniem się z materiałów dostępnych w Internecie. Należy jednak mieć na uwadze, że dostępność wysokiej jakości materiałów edukacyjnych i wzrost kompetencji niezbędnych do korzystania z nich może w relatywnie krótkim czasie prowadzić do dalszych zmian na rynku usług edukacyjnych, a co za tym idzie, do zmian w sposobach uczenia się osób dorosłych.

Według danych BKL z 2021 r. **w związanych z wykonywaną pracą kursach i szkoleniach stacjonarnych (poza BHP, ppoż.) w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie uczestniczyło 14% osób w wieku 25-64 lat i było to o 8 p.p. mniej niż w 2019 r.** W tym samym czasie odsetek uczestników tego typu kursów i szkoleń, ale realizowanych zdalnie, wzrósł dokładnie o taką samą liczbę punktów procentowych (8 p.p.). Warto dodać, że **wyższa popularność kursów i szkoleń zdalnych występuje nie tylko wśród tych, które są związane z wykonywaną pracą, ale także niezwiązanych z nią bezpośrednio (hobbystycznych, ogólnorozwojowych):** w zajęciach stacjonarnych tego typu w 2021 r. uczestniczyło 6% dorosłych w wieku 25-64 lat, w zdalnych 9%. Wydaje się więc, że choć pandemia COVID-19 nie spowodowała znaczących zmian w sposobach uczenia się nieformalnego, to znacząco zmieniła rynek edukacji pozaformalnej, gdzie doświadczenia związane z uczeniem zdalnym wpłynęły na rozwój technologii niezbędnej do świadczenia usług zdalnych, rozwój kompetencji prowadzących i uczestników szkoleń oraz zmianę oczekiwań i zachowań odbiorców.

Podobnie jak w poprzednich latach, **najbardziej wykorzystywane sposoby rozwoju kompetencji osób dorosłych to uczenie się w szkołach dla dorosłych (1%), staże i praktyki zawodowe (2%), studia zaoczne, MBA, podyplomowe (2%).** Jak wskazywano wcześniej, edukacja formalna pozostaje nadal najmniej popularną wśród dorosłych formą rozwijania kompetencji.

Osoby dorosłe bardzo rzadko rozwijają też swoje kompetencje poprzez zaangażowanie w pracę społeczną: w 2021 r. odsetek deklarujących działalność wolontaryjną czy pracę społeczną wynosił 3% i był o jeden punkt procentowy niższy w niż 2019 r. Zaangażowanie

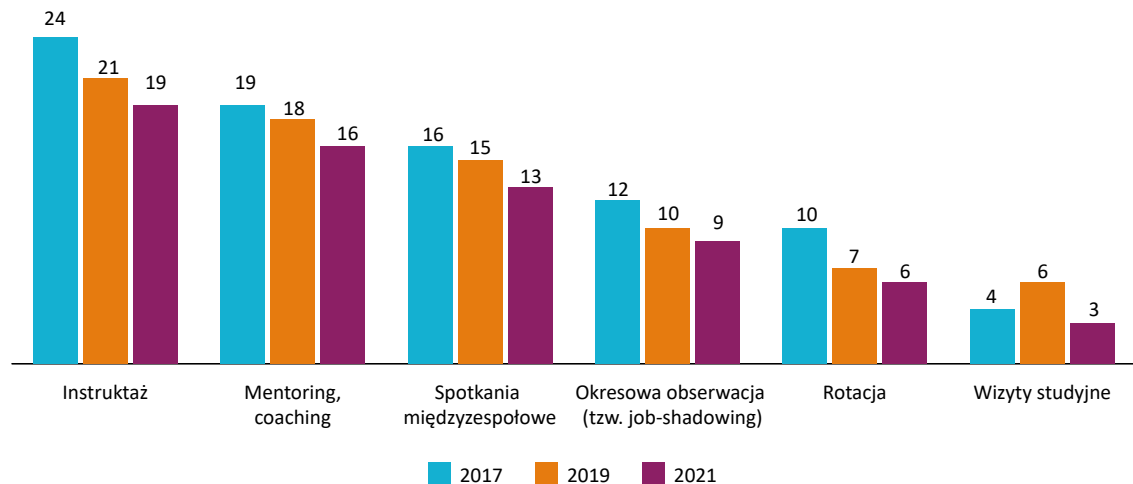
w działalność wolontaryjną jest przy tym najwyższe wśród osób z najmłodszej grupy wieku (6%), a najniższe wśród osób najstarszych (2%), wśród osób w wieku 35-44 odsetek deklarujących pracę społeczną wynosi natomiast 4%. Biorąc pod uwagę bardzo niewielki odsetek osób starszych deklarujących uczestnictwo w dedykowanych dla nich zajęciach uniwersytetów trzeciego wieku (3% w 2021 r., 3,6% w 2019 r. i 3,3% w 2017 r.) oraz równie niewielki odsetek korzystających z zajęć sportowych (3,4% w 2017, 5,6% w 2019, 5,8% w 2021 r.), wyzwaniem pozostaje aktywizacja edukacyjna osób starszych, zwłaszcza bazująca na takich formach, które zmniejszają izolację społeczną.

1.7. Uczenie się w miejscu pracy

Dane z 2021 r. wskazują na niewielki spadek odsetka pracowników uczących się w miejscu pracy w stosunku do 2019 r. (Wykres 1.3). Interpretując je należy jednak mieć na uwadze, że obejmują one 2021 r., czyli okres, w którym w szczególności w pierwszej połowie roku przez znaczącą część czasu obowiązywały obostrzenia związane z zapobieganiem rozprzestrzeniania się pandemii COVID-19, co mogło utrudniać uczenie się w miejscu pracy. Spadki te nie są duże, wynoszą bowiem niecały punkt procentowy w przypadku wskaźnika syntetycznego (30% w 2019 r. i 29,1% w 2021 r., por. Tabela 1.5), jednak warto na nie zwrócić uwagę, gdyż badania przekrojowe wskazują na utrzymujący się od 2017 r. trend spadkowy. Dla przykładu, z instruktażu dotyczącego obsługi nowego sprzętu czy urządzenia w 2021 r. korzystało 19% pracujących w wieku 25-64 lat, podczas gdy w 2017 r. było to 24%; z mentoringu czy coachingu korzystało 16% pracowników w 2021 r., podczas gdy w 2017 r. 19%¹².

¹² Należy wspomnieć, że analizy przeprowadzone na danych panelowych, zaprezentowane w raporcie podsumowującym wyniki badań z lat 2019-2020, pokazywały nieco bardziej optymistyczny obraz uczenia się w miejscu pracy. Odsetki pracujących deklarujących uczenie się w miejscu pracy były w 2020 r. wyższe niż w 2019 r. Wyniki te należy jednak interpretować, mając na uwadze to, że dane z 2020 r., odnoszą się do roku pandemicznego, w którym z racji np. wymuszonej rotacji pracowników, konieczności uczenia się nowych sposobów wykonywania zadań zawodowych, wykorzystania narzędzi do pracy zdalnej pracownicy byli niejako zmuszeni do uczenia się w miejscu pracy. Dodatkowo należy mieć na względzie panelowy charakter analizowanych danych i wynikające z tego konsekwencje. Istotne jest przede wszystkim to, że te same pytania zadaje się tym samym osobom, zatem samo zadanie pytań może oddziaływać jako bodziec wpływający na zmianę zachowań czy też uwrażliwiający na daną kwestię: np. na znaczenie uczenia się w miejscu pracy. Mając to na względzie, danych panelowych nie wykorzystujemy do szacowania wartości wskaźników dla populacji i nie odnosimy się do nich w celach porównawczych w niniejszym opracowaniu.

Wykres 1.3. Uczenie się w miejscu pracy w latach 2017-2021 (%; osoby pracujące, N2017 = 2328, N2019 = 1486, N2021 = 1487)



Źródło: BKL 2017, 2019, 2021 – Badanie ludności.

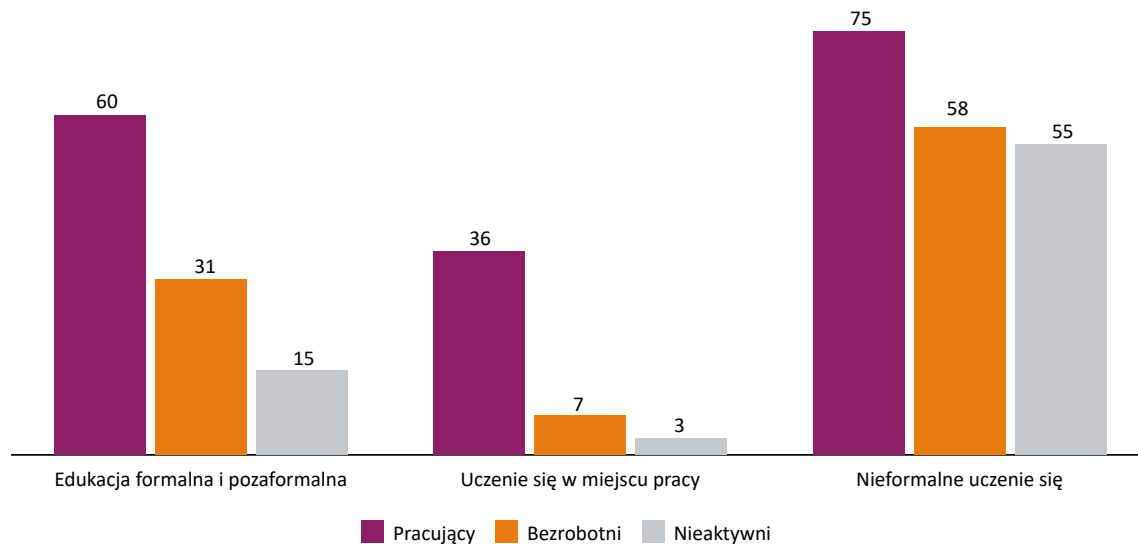
Najpowszechniej wykorzystywaną formą uczenia się w miejscu pracy w 2021 r. podobnie jak w poprzednich latach, był instruktaż, z którego korzystało blisko 2 na 10 pracujących Polaków w wieku 25-64 lat. Odsetek pracujących, którzy rozwinęli swoje kompetencje dzięki instruktażowi jest prawie taki sam jak odsetek pracujących, którzy korzystali ze związanych z zawodem szkoleń online (20%) lub kursów i szkoleń stacjonarnych (19%). **Na drugim miejscu pod względem powszechności znajduje się korzystanie ze wsparcia bardziej doświadczonych pracowników (mentoring, coaching): 16%; na trzecim wymiana doświadczeń podczas spotkań zespołowych (13%).** Najrzadziej w 2021 r. korzystano z wizyt studyjnych (3%) i rotacji (6%). Warto jednak dodać, że **w 2021 r. 63% pracowników nie rozwijało swoich kompetencji w miejscu pracy w żaden z uwzględnionych w badaniach sposobów.** Jak można się spodziewać po przedstawieniu wcześniejszych danych, odsetek deklarujących brak rozwoju kompetencji w miejscu pracy jest w 2021 r. wyższy niż w 2019 r. (61%) i 2017 r. (57%). Choć różnice te są niewielkie, trzeba jednak podkreślić, że wielu pracowników w Polsce nadal nie korzysta z narzędzi umożliwiających im rozwój kompetencji w miejscu pracy. Dotyczy to w szczególności pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych oraz pracowników usług i sprzedawców, co zostanie pokazane w kolejnej części opracowania.

1.8. Czynniki różnicujące poziom aktywności edukacyjnej dorosłych

Jak wskazywano w raportach z poprzednich edycji badań BKL, **aktywność edukacyjną dorosłych różnicują przede wszystkim takie czynniki, jak status danej osoby na rynku pracy (praca, bezrobocie, nieaktywność zawodowa), zajmowane stanowisko pracy, poziom wykształcenia czy wiek. Do innych istotnych czynników należą też miejsce zamieszkania (wieś, mały lub średni ośrodek miejski, duże miasto) czy stan zdrowia** (por. Worek 2019). Prawdopodobieństwo rozwijania swoich kompetencji niezależnie od wykorzystywanej formy tego rozwoju wzrasta wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, przesuwaniem się od stanowisk robotniczych do stanowisk specjalistycznych, zamieszkiwaniem w większym mieście. Większego znaczenia nie ma natomiast płeć jako taka, co pokazują tabele prezentujące syntetyczne wskaźniki uczenia się przedstawione w dekompozycji na płeć (tabela 1.3 i 1.4): **kobiety i mężczyźni podobnie często rozwijają swoje kompetencje**. Sytuację zmienia natomiast posiadanie dzieci, które w sposób istotny obniża szanse kobiet na podejmowanie aktywności edukacyjnej, pozostając bez wpływu na poziom aktywności edukacyjnej mężczyzn (Worek 2019).

Dane z badania ludności BKL 2021 potwierdzają te zależności. Na początek warto przyjrzeć się, jak uczenie się w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej, nieformalnej i uczenie się w miejscu pracy różnicuje sytuacja zawodowa respondentów. Zróznicowanie to przedstawia Wykres 1.4. Jak pokazano na wykresie, **w edukacji formalnej i pozaformalnej wzięło udział 60% osób pracujących, 31% bezrobotnych i 15% nieaktywnych zawodowo**. Odsetek rozwijających w ten sposób swoje kompetencje bezrobotnych jest więc dwukrotnie niższy niż pracujących, a nieaktywnych zawodowo czterokrotnie niższy niż pracujących. Co zrozumiałe, różnice są jeszcze większe w przypadku uczenia się w miejscu pracy, które zasadniczo jest dostępne dla osób pracujących. **Najbardziej egalitarną, dostępną dla wszystkich i dość powszechnie wykorzystywaną we wszystkich analizowanych grupach formą rozwoju kompetencji jest samodzielne uczenie się**, choć i tutaj widoczne są znaczące różnice pomiędzy osobami pracującymi a bezrobotnymi i nieaktywnymi zawodowo. Swoje kompetencje w sposób nieformalny rozwijało 3/4 osób pracujących, 58% bezrobotnych i 55% nieaktywnych zawodowo.

Wykres 1.4. Uczenie się formalne, pozaformalne, nieformalne oraz uczenie się w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie a sytuacja zawodowa (% , wiek 25-64 lat)

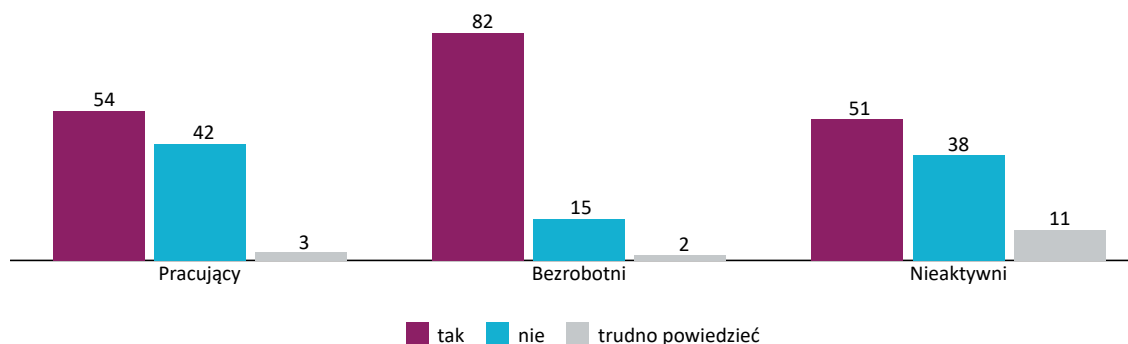


Minimalne N (bezrobotni, uczenie w miejscu pracy) = 67.

Źródło: BKL 2021 – Badanie ludności.

W kontekście przedstawionych wyników warto przyjrzeć się odpowiedziom tych trzech grup osób (pracujący, bezrobotni, nieaktywni) na pytanie dotyczące chęci rozwijania swoich umiejętności czy poszerzania wiedzy w najbliższych 12 miesiącach. Jak pokazano na Wykresie 1.5, **deklaracje dotyczące chęci rozwoju składali najczęściej bezrobotni:** aż 82% spośród nich odpowiedziało pozytywnie na to pytanie. **Wysoki jest także odsetek nieaktywnych zawodowo, deklarujących chęć uczenia się:** taką deklarację składa 51% spośród nich. Co ciekawe, w grupie bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo niższy jest odsetek deklarujących brak chęci rozwoju niż wśród pracujących: odpowiednio 15%, 38% i 42%. Choć ze względu na małą liczebność osób bezrobotnych wyniki te należy interpretować ostrożnie, wskazują one na wysoką chęć rozwoju wśród tych, którzy są standardowo mało aktywni edukacyjnie, która to chęć ze względu na różnego rodzaju bariery nie może być zrealizowana. Warto dodać, że deklarowanej chęci uczenia się nie różnicuje znacząco płeć: swoje kompetencje w kolejnym roku chcieliby rozwijać 56% kobiet i 54% mężczyzn.

Wykres 1.5. Chęć rozwijania kompetencji w najbliższych 12 miesiącach a sytuacja zawodowa (% , wiek 25-64 lat)

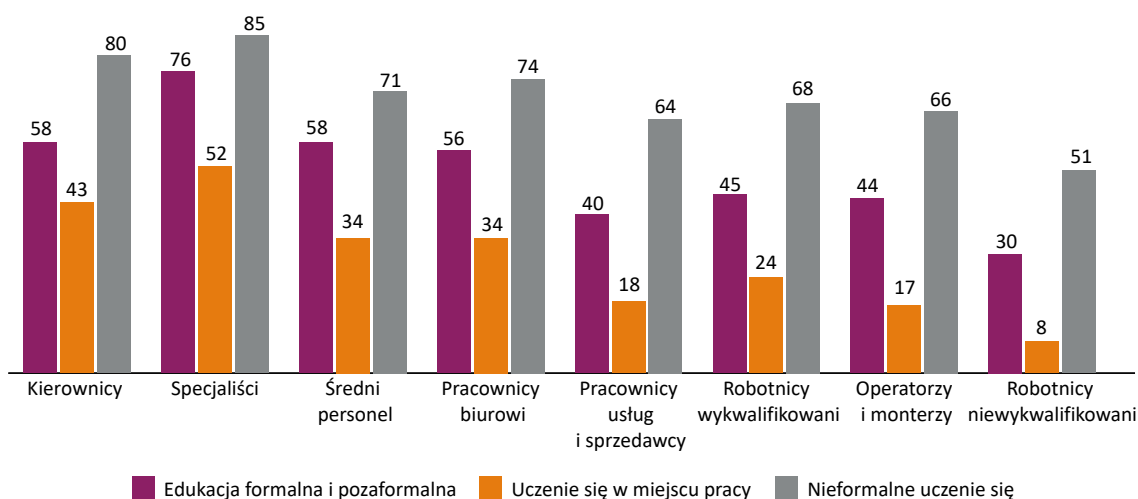


Minimalne N (bezrobotni) = 27.

Źródło: BKL 2021 – Badanie ludności.

Innym czynnikiem silnie oddziałującym na poziom aktywności edukacyjnej jest zajmowane stanowisko pracy. Zróżnicowanie poziomu uczenia się w sposób formalny, pozaformalny, nieformalny i uczenia się w miejscu pracy wśród osób pracujących zatrudnionych na różnych stanowiskach pokazuje Wykres 1.6.

Wykres 1.6. Uczenie się formalne, pozaformalne, nieformalne oraz uczenie się w miejscu pracy w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie a zajmowane stanowisko pracy* (% , wiek 25-64 lat, osoby pracujące)



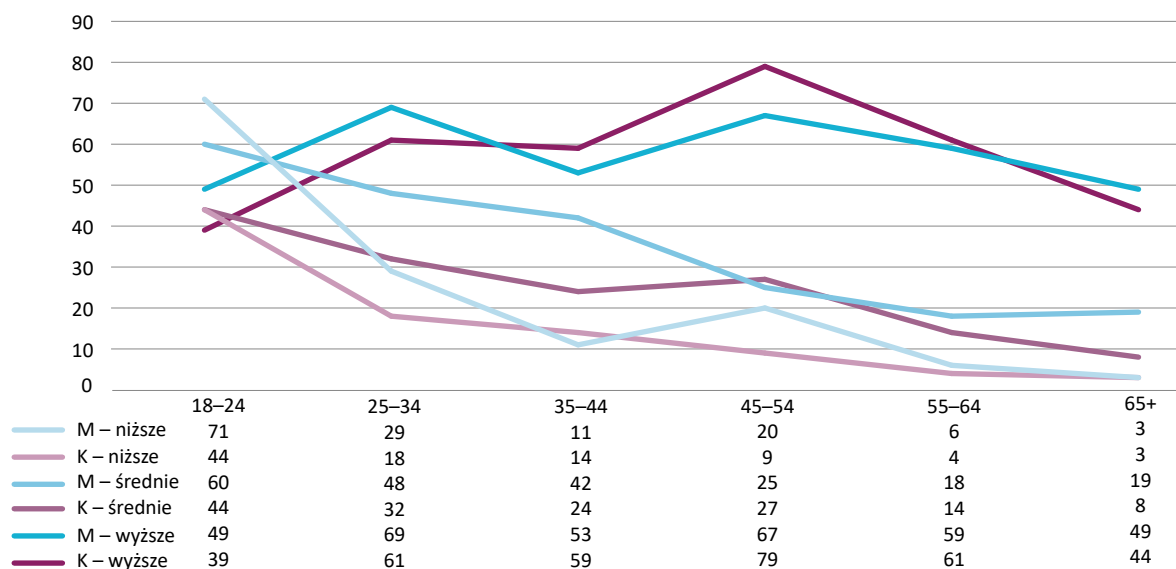
Minimalne N (robotnicy niewykwalifikowani, uczenie się w miejscu pracy) N = 110.

Źródło: BKL 2021 – Badanie ludności.

*Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO)

Dwie skrajne grupy pod względem poziomu aktywności edukacyjnej to specjaliści i robotnicy niewykwalfikowani. Jak można się spodziewać, w tej pierwszej grupie poziom aktywności edukacyjnej jest najwyższy w porównaniu do wszystkich innych analizowanych grup zawodowych, a w przypadku drugiej najniższy. Co istotne, dotyczy to wszystkich form uczenia się, a nie wybranego typu (np. edukacji pozaformalnej czy uczenia się w miejscu pracy). Największe różnice występują jednak w przypadku uczenia się w miejscu pracy, w którym uczestniczyło jedynie 8% robotników niewykwalfikowanych i aż 52% specjalistów. Duże są także różnice w zakresie rozwoju kompetencji w sposób formalny i pozaformalny: w ten sposób swoje kompetencje rozwijało 2,5-krotnie więcej specjalistów niż robotników niewykwalfikowanych: odpowiednio 76% i 30%. Podobnie jak w przypadku analizy zależności poziomu uczenia się od sytuacji na rynku pracy, **najpowszechniej wykorzystywaną formą uczenia się wśród wszystkich grup zawodowych jest uczenie się nieformalne.** W przypadku tej formy rozwoju kompetencji najmniejsze są też różnice w poziomie korzystania z niej wśród różnych grup zawodowych.

Czynnikami różnicującymi poziom aktywności edukacyjnej dorosłych są także wiek i poziom wykształcenia. Oddziaływanie tych czynników warto jednak rozpatrywać razem, a nie osobno, uwzględniając dodatkowo zróżnicowanie ze względu na płeć, co dobrze pokazuje Wykres 1.7. Dotyczy to w szczególności wpływu wieku na poziom aktywności edukacyjnej. Choć bowiem wiek w sposób statystycznie istotny oddziałuje na tę aktywność i osoby starsze cechują się jej niższym poziomem, zaprezentowane na wykresie dane pokazują wyraźnie, że **osoby z wykształceniem wyższym utrzymują wysoki poziom aktywności edukacyjnej w każdym okresie życia.** Co ciekawe, **najwyższym poziomem uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej cechują się nie osoby należące do najmłodszych grup wieku, ale kobiety mające 45-54 lat, wśród których aż 79% deklaruje uczestnictwo w edukacji formalnej i pozaformalnej w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie.** Swoje kompetencje w sposób formalny i pozaformalny rozwijają natomiast najrzadziej rzeczywiście osoby starsze, ale dotyczy to w szczególności osób z wykształceniem niższym, wśród których aktywnych edukacyjnie pozostaje jedynie 3% mężczyzn i tyle samo procent kobiet. **Należy wobec tego stwierdzić, że dane z 2021 r. po raz kolejny potwierdzają, że czynnikiem najsilniej oddziałującym na aktywność zawodową jest wykształcenie, a sam starszy wiek nie obniża jej tak silnie, jak wiek połączony z niskim poziomem wykształcenia.**

Wykres 1.7. Uczestnictwo w edukacji formalnej i pozaformalnej a wiek i płeć (%)

Minimalne N (K 18-24 wyższe) N = 12.

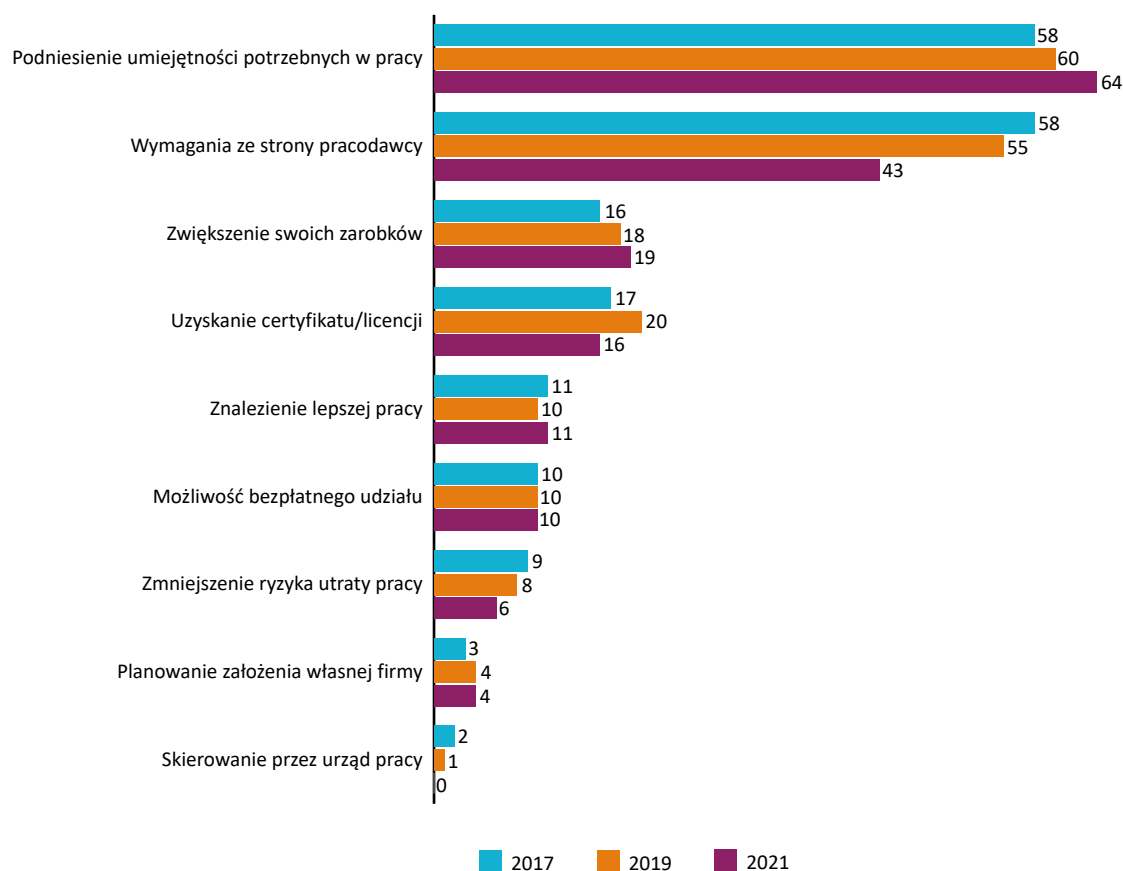
Źródło: BKL 2021 – Badanie ludności.

1.9. Czynniki motywujące do uczenia się, źródła finansowania szkoleń oraz deklarowane powody bierności

W badaniu BKL pytanie dotyczące czynników motywujących do uczenia się jest zadawane tylko osobom, które rozwijały swoje kompetencje związane z wykonywaną pracą, uczestnicząc w edukacji formalnej lub pozaformalnej. Informacja ta jest istotna z punktu właściwej interpretacji odpowiedzi na to pytanie. Nie odnosi się ono bowiem do ogółu czynników motywujących do rozwoju ani do ogółu aktywności edukacyjnej, dotyczy jedynie rozwijania kompetencji zawodowych poprzez uczestnictwo w kursach, szkoleniach czy studiach podyplomowych. Biorąc to pod uwagę, nie jest zaskakujące, że **głównym deklarowanym przez badanych powodem uczestnictwa w kursach lub szkoleniach jest rozwój umiejętności potrzebnych w pracy** (Wykres 1.8). Powód ten jest wymieniany przez badanych najczęściej we wszystkich analizowanych latach (2017, 2019 i 2021), przy czym w 2021 r. był wskazywany częściej niż w latach poprzednich. **Na znaczenie tego czynnika jako głównej motywacji**

do rozwoju kompetencji zawodowych wskazało w 2021 r. 64% badanych w wieku 25-64 lat, podczas gdy w 2019 r. było to 60%, a w 2017 r. 58%. Na szczególną uwagę zasługuje jednak drugi z wybieranych najczęściej motywów: **wymagania ze strony pracodawcy**. W przypadku tego czynnika w 2021 r. odnotowano duży spadek wskazań w stosunku do poprzednich lat: z 58% w 2017 r. i 55% w 2019 r. do 43% w 2021 r. Pomiędzy latami 2019 i 2021 odsetek badanych wskazujących na ten rodzaj motywacji zmniejszył się aż o 12 p.p. Może to wskazywać na spadek znaczenia tego czynnika w czasie pandemii (obniżenie wymagań pracodawców, koncentracja na radzeniu sobie z wyzwaniami związanymi z pandemią) lub na zmianę sytuacji na rynku pracy: w sytuacji trudności z pozyskaniem pracowników obniża się wymagania wobec nich. Za tą drugą interpretacją może przemawiać spadek znaczenia takiego czynnika motywującego do szkoleń jak zmniejszenie ryzyka utraty pracy, który w 2017 r. wybierało 9% uczących się formalnie i pozaformalnie, w 2019 r. 8% spośród nich, a w 2021 r. 6%.

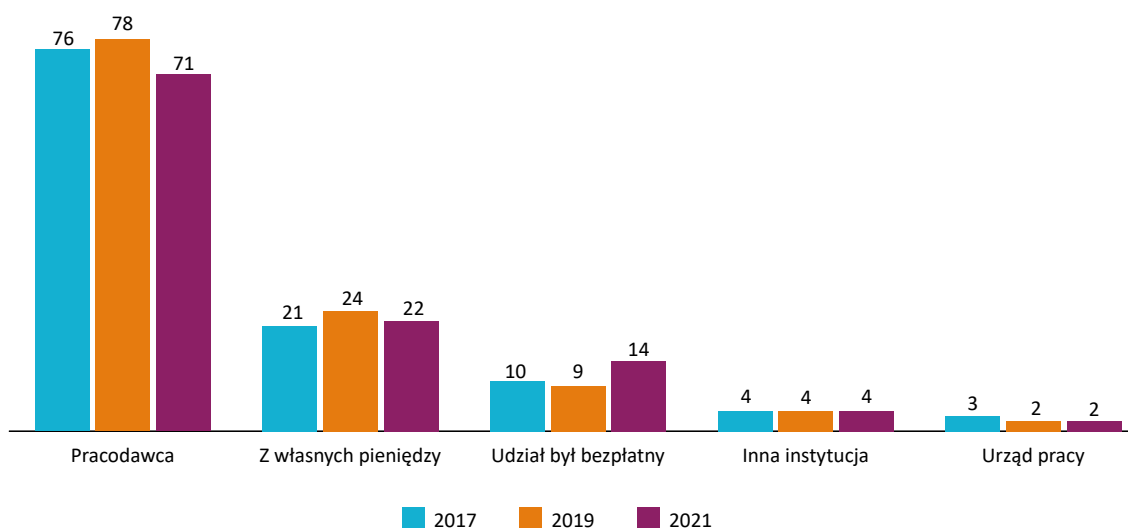
Wykres 1.8. Powody motywujące do rozwoju kompetencji zawodowych poprzez uczestnictwo w edukacji formalnej lub pozaformalnej (% , N2017 = 1549, N2019 = 911, N2021 = 847)



Źródło: BKL 2017, 2019, 2021 – Badanie ludności.

Koszty kursów i szkoleń zawodowych pokrywają przede wszystkim pracodawcy, co pokazują zarówno dane z 2021 r., jak z poprzednich lat (Wykres 1.9). Warto jednak odnotować, że w 2021 r. odsetek uczestników kursów czy szkoleń zawodowych wskazujących na pracodawcę jako źródło finansowania tej aktywności zmniejszył się w stosunku do 2019 r. o 7 p.p.: z 78% w 2019 r. do 71% w 2021 r. Pomiedzy tymi latami nastąpił jednak wzrost odsetka wskazujących, że udział w szkoleniu był bezpłatny: z 9% w 2019 r. do 14% w 2021 r. Może to być związane ze zwiększonym dostępem i korzystaniem z bezpłatnych szkoleń zdalnych.

Wykres 1.9. Źródła finansowania formalnej i pozaformalnej zawodowej aktywności edukacyjnej osób dorosłych w wieku 25-64 lat (%; N2017 = 1549, N2019 = 911, N2021 = 847)

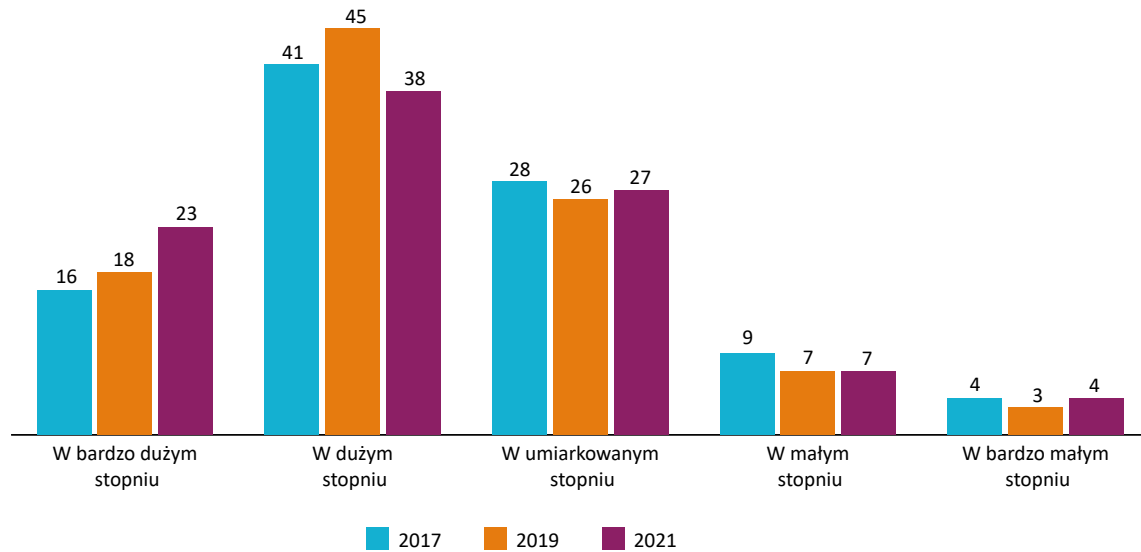


Źródło: BKL 2017, 2019, 2021 – Badanie ludności.

Tych, którzy rozwijali swoje kompetencje związane z wykonywaną pracą zarówno poprzez uczestnictwo w kursach czy szkoleniach, jak i uczenie się w miejscu pracy, zapytano o to, czy zdobytą wiedzę i umiejętności mogą wykorzystać w swojej pracy. Podobnie jak w poprzednich latach, w 2021 r. **zdecydowana większość osób pracujących i rozwijających swoje kompetencje wskazała, że zdobyte umiejętności może (w dużym i bardzo dużym stopniu) wykorzystać w swojej pracy** (Wykres 1.10)¹³.

¹³ Warto dodać, że średnia z odpowiedzi na to pytanie jest w 2021 r. najwyższa spośród wszystkich trzech analizowanych edycji BKL. W 2017 r. jej wartość wynosiła 4,48, w 2019 r. 4,62, w 2021 r. 4,65. Choć różnice te są niewielkie, warto je obserwować w kolejnych edycjach badania.

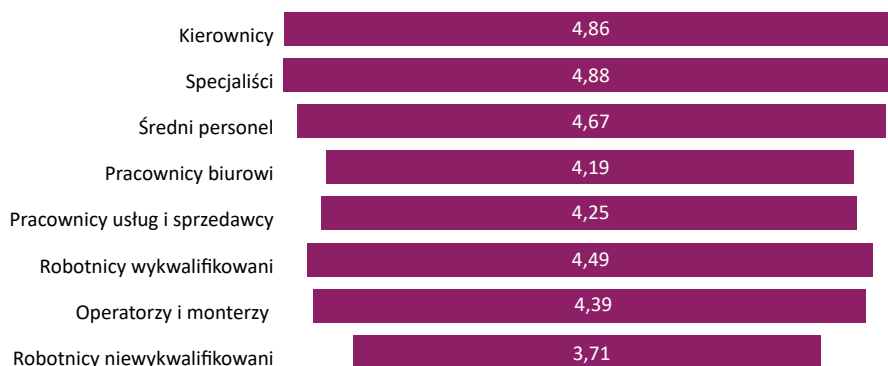
Wykres 1.10. Możliwość wykorzystania umiejętności zdobytych podczas szkoleń, pracujących w wieku 25-64 lat (%), N2017 = 1626, N2019 = 956, N2021 = 927



Źródło: BKL 2017, 2019, 2021 – Badanie ludności.

Ocenę możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności różnicuje zajmowane stanowisko pracy (Wykres 1.11): najwyżej taką możliwość w 2021 r. oceniają specjaliści (średnia 4,88 na skali od 1 do 6) oraz kierownicy (średnia 4,86), najniżej zaś robotnicy niewykwalifikowani choć ocena ta pozostaje nadal dość wysoka (średnia 3,71).

Wykres 1.11. Możliwość wykorzystania umiejętności zdobytych podczas szkoleń a zajmowane stanowisko pracy (średnie; odpowiedzi na skali od 1 do 6)



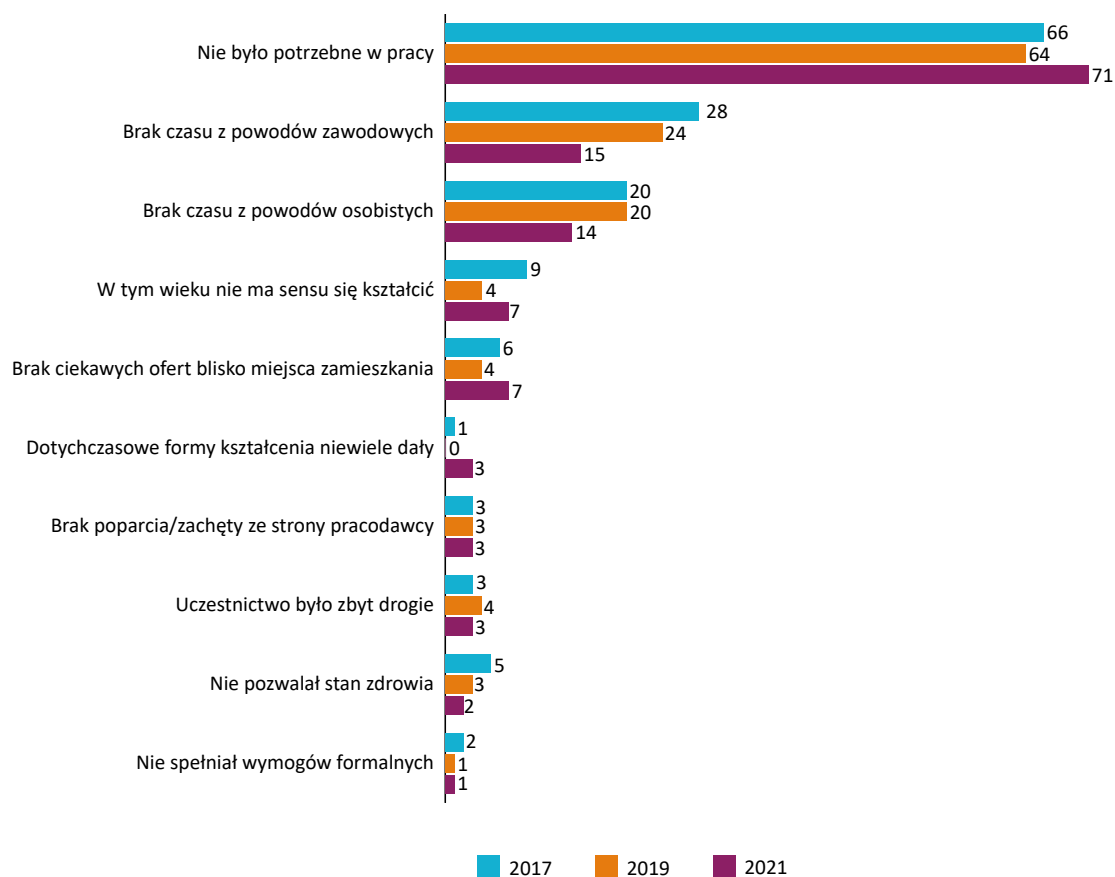
Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

Znaczenie pracy zawodowej jako motywatora do rozwoju kompetencji potwierdzają też wskazywane przez respondentów powody braku aktywności edukacyjnej (Wykres 1.12)¹⁴. Wśród tych powodów **na pierwszym miejscu niezmiennie od 2017 r.** (a także we wcześniejszych badaniach BKL) **znajduje się wskazanie, że uczestnictwo w kursach czy szkoleniach nie było potrzebne w pracy.** W 2021 r. taką odpowiedź wybrało aż 71% osób biernych edukacyjnie i było to 7 p.p. więcej niż w 2019 r. Drugim w kolejności wskazywanym powodem, jednak wybieranym przez znacznie mniejszą liczbę osób (15%), był **brak czasu z powodów zawodowych.** Co ciekawe, w 2021 r. powód ten wskazało zdecydowanie mniej osób niż w 2019 r. – różnica wynosi aż 9 p.p. Podobnie jest w przypadku **braku czasu z powodów osobistych,** trzeciego pod względem częstości wskazań powodu. W 2021 r. na to utrudnienie wskazało 14% biernych edukacyjnie, podczas gdy w 2019 r. było to 20%. Trudno jednoznacznie wskazać powody takiej zmiany, można jednak przypuszczać, że wpływ na nią mogła mieć pandemia COVID-19 i związana z nią możliwość pracy zdalnej albo ograniczenie obowiązków zawodowych czy dodatkowej aktywności zarobkowej związane z czasowymi restrykcjami zapobiegającymi rozprzestrzenianiu się wirusa COVID-19.

¹⁴ O przyczyny braku aktywności edukacyjnej pytano osoby, które nie uczestniczyły w zorganizowanych formach tej aktywności, czyli w edukacji formalnej lub pozaformalnej, ani nie uczyły się w miejscu pracy. W analizie uwzględniono natomiast tylko osoby pracujące, gdyż to do nich dopasowane są wskazane w kwestionariuszu powody.

Wśród powodów wybieranych nieco częściej niż w 2019 r. znalazło się natomiast przekonanie, że jest się za starym na naukę (7% wskazań w 2021 r. i 4% w 2019 r.), wskazanie na brak ciekawych ofert blisko miejsca zamieszkania (7% wskazań w 2021 r. i 4% w 2019 r.) oraz stwierdzenie, że dotychczasowe szkolenia niewiele dały ich uczestnikom (3% w 2021 r., brak wskazań w 2019 r.). Trzeba jednak mieć na względzie, że te powody były wybierane przez zdecydowanie mniej badanych, niż zajmujące pierwszą pozycję stwierdzenie, że działania związane z rozwojem kompetencji nie są potrzebne w pracy. Wzrost wskazań na ten powód w zestawieniu ze zmniejszeniem zakresu działań służących rozwojowi kompetencji w miejscu pracy może wskazywać na mniejsze zaangażowanie pracodawców w rozwój kadr, którego przyczyn należy szukać w strategiach działania przyjmowanych przez firmy w warunkach kryzysowych (np. wywołanych pandemią COVID-19) czy związanych ze zmianą sytuacji na rynku pracy (np. trudności z pozyskaniem pracowników).

Wykres 1.12. Czynniki wpływające na brak aktywności edukacyjnej osób pracujących (% , 25-64 lat, N2017 = 599, N2019 = 444, N2021 = 480)



Źródło: BKL 2017, 2019, 2021 – Badanie ludności.

2. Sektor szkoleniowo-rozwojowy

2.1. Metodologia badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe

Badanie sektora usług szkoleniowo-rozwojowych (SSR) zostało zrealizowane przez PBS sp. z o.o.

Głównym celem badania było pozyskanie informacji pozwalających na:

- charakterystykę podmiotów świadczących usługi rozwojowe,
- charakterystykę oferowanych form rozwoju kompetencji.

W projekcie BKL 2017-2023 badania sektora SSR prowadzone są co dwa lata. Dane do poprzedniej edycji zbierano od września 2019 r. do stycznia 2020 r. W obecnej edycji badanie pilotażowe realizowane było w terminie od 17 sierpnia do 1 września 2021 r. Badanie zasadnicze rozpoczęło się 20 września 2021 r. i trwało do 7 stycznia 2022 r. Był to zatem czas, w którym w różnym stopniu instytucje biorące udział w badaniu mogły mierzyć się jeszcze z wyzwaniami związanymi z pandemią COVID-19 i dynamiczną sytuacją dotyczącą obostrzeń pandemicznych. Część pytań dotyczyła sytuacji w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, zatem cały ten czas przypadł na okres trwania pandemii.

W 2021 r. badanie instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe było realizowane za pomocą techniki wywiadu osobistego wspomaganego komputerowo (CAPI), wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) oraz wywiadu w formie elektronicznej (CAWI).

Podstawą do wylosowania próby do badania był na nowo zweryfikowany operat zawierający 32 102 podmioty (o 3912 więcej niż w 2019 r.). Z tej puli zostało wylosowanych 3226 przedsiębiorstw. Przyjęta liczebność jest efektem założonych wskaźników *response rate* dla badania, wynoszących 31%. Ostatecznie przeprowadzono 1011 wywiadów.

2.2. Charakterystyka rynku szkoleniowego

Badanie SSR w 2021 r. ponownie objęło podmioty o zróżnicowanym charakterze działalności. Szczegółowo rodzaje podmiotów zaprezentowane zostały na Wykresie 2.1. Pozostały one niezmiennie względem poprzednich edycji badania (lata 2017 i 2019). Głównym kryterium doboru podmiotów było oferowanie usług skierowanych do osób dorosłych, które ukończyły już standardowy cykl kształcenia oraz traktowanie działalności rozwojowej jako istotnego elementu w profilu usług świadczonych przez dany podmiot.

Wykres 2.1. Rodzaje podmiotów SSR objętych badaniami (% , N2021 = 1011)



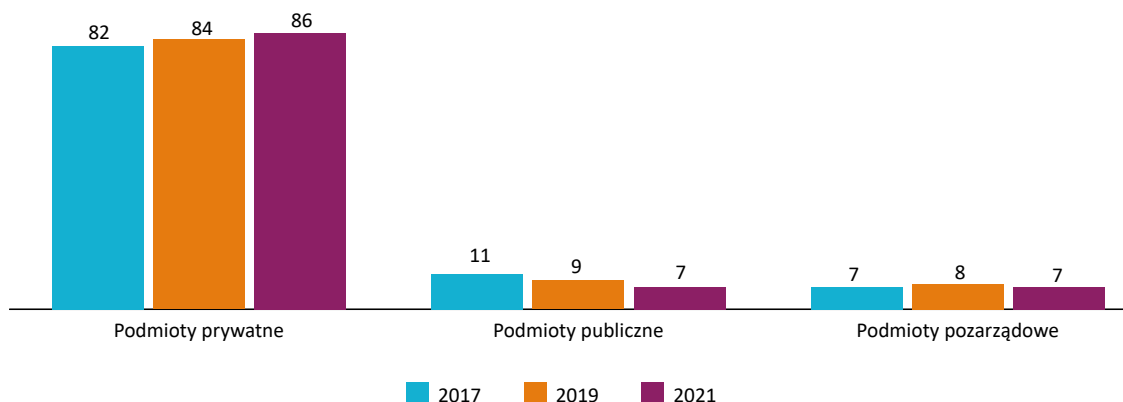
Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

* Ośrodek doskonalenia zawodowego / Centrum kształcenia ustawicznego / Centrum kształcenia praktycznego

** Sytuacja, w której działalność szkoleniowo-usługowa nie stanowi podstawowej formy działalności podmiotu.

Populację badania stanowiły zarówno podmioty prywatne, jak i publiczne (państwowe, samorządowe) oraz pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia). **Na przestrzeni lat 2017-2021 zauważyć można spadek odsetka podmiotów publicznych na rzecz podmiotów prywatnych, które stanowią dominującą większość w sektorze** (Wykres 2.2). Wyjątki w tym zakresie stanowią szkoły wyższe, z których niemal połowa to uczelnie publiczne oraz fundacje i stowarzyszenia działające w sektorze pozarządowym.

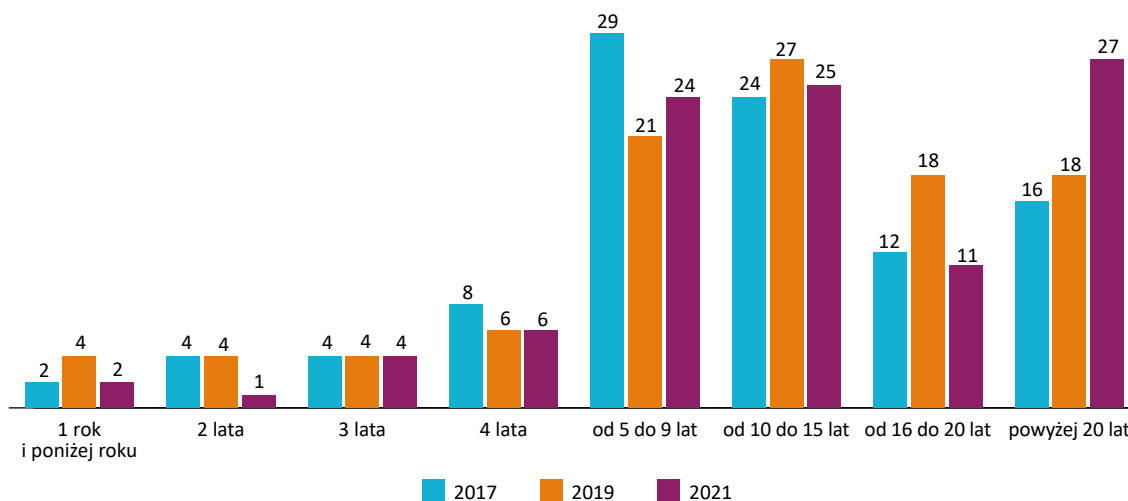
Wykres 2.2. Forma własności podmiotów sektora SSR (%; N2021 = 1011; N2019 = 1073; N2017 = 1004)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

W 2021 r. najsilniej reprezentowaną grupą podmiotów były podmioty działające na rynku co najmniej od 10 lat (63%), z czego największą część stanowią te ze stażem powyżej 20 lat (27% ogółu podmiotów). Działalność co czwartego badanego podmiotu trwa od 5 do 9 lat. Organizacje ze stażem poniżej 5 lat stanowią 13% badanych podmiotów – jest ich mniej niż w poprzednich edycjach badania, kiedy to stanowiły 18% ogółu (Wykres 2.3).

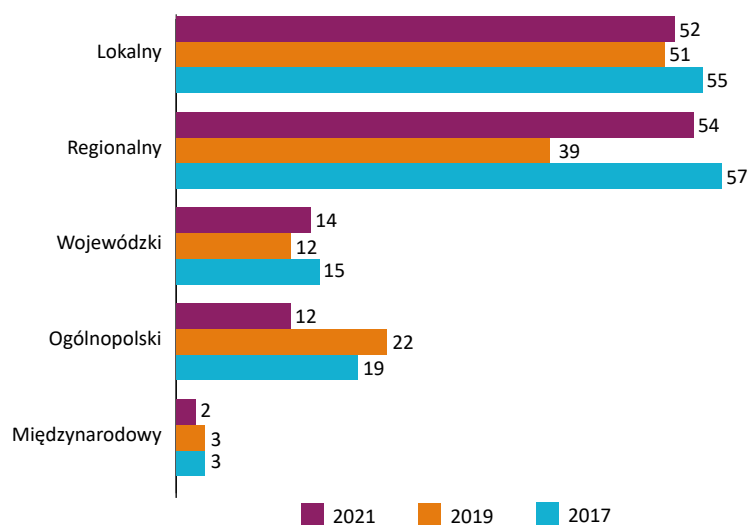
Wykres 2.3. Staż podmiotów działających na rynku szkoleniowo-rozwojowym (%; N2021 = 1011; N2019 = 934; N2017 = 879)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Kolejny raz badanie potwierdza, że podmioty SSR działają przede wszystkim lokalnie i regionalnie. Jedynie 12% podmiotów deklaruje działalność ogólnopolską (spadek o 10 p.p. w stosunku do 2019 r.), a 2% międzynarodową (Wykres 2.4).

Wykres 2.4. Zasięg działania badanych firm i instytucji SSR (%; N2021 = 1011; N2019 = 1073; N2017 = 1004)

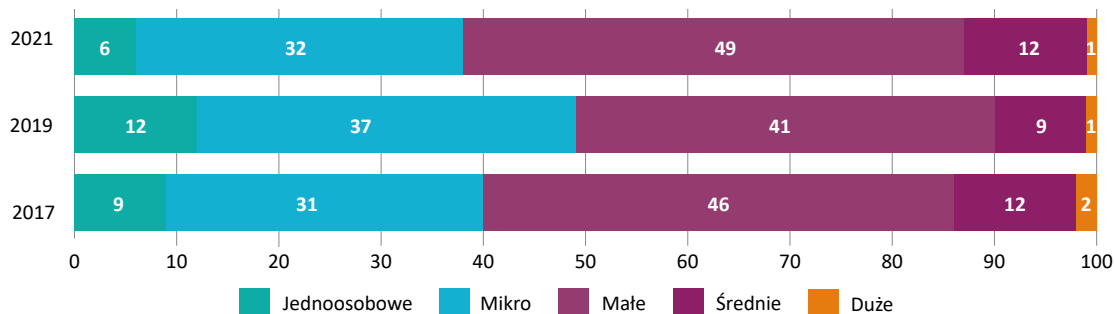


Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

W zakresie wielkości zatrudnienia niezmiennym pozostaje bardzo mały udział dużych podmiotów w sektorze. Zauważyć można jednak wzrost udziału małych i średnich podmiotów (wzrost odpowiednio o 8 p.p. i 4 p.p.).

W ciągu dwóch lat zmniejszył się natomiast udział firm jednoosobowych (spadek o 6 p.p.) i mikroprzedsiębiorstw (spadek o 5 p.p.). Analizując Wykres 2.5, widzimy, że obecna sytuacja zbliżona jest do tej sprzed 4 lat (edycja 2017).

Wykres 2.5. Wielkość podmiotów rynku SSR objętych badaniami w 2021 r. (%; N2021 = 886; N2019 = 972; N2017 = 917)



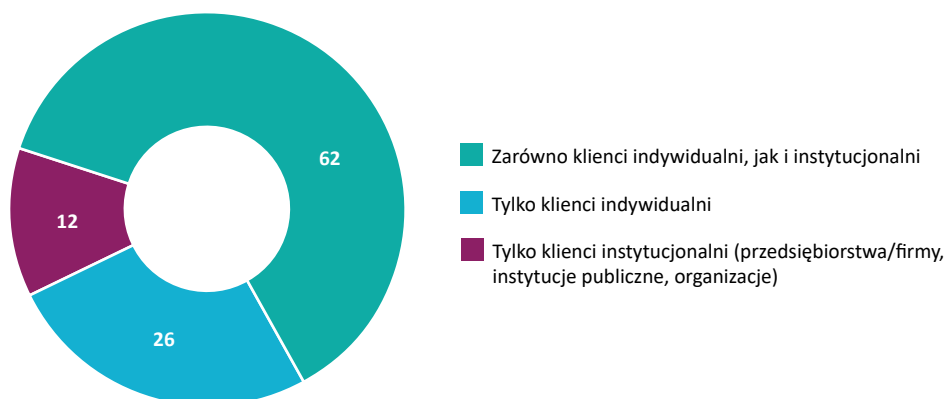
Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

2.3. Klienci podmiotów sektora szkoleniowo-rozwojowego

Większość badanych podmiotów (62%) obsługuje **zarówno klientów indywidualnych, jak i instytucjonalnych** (przedsiębiorstwa, instytucje publiczne, organizacje).

Co czwarty podmiot działający w sektorze SSR specjalizuje się w szkoleniach dla klientów indywidualnych (26%).

Wykres 2.6. Rodzaj klientów podmiotów rynku SSR objętych badaniami w 2021 r. (%; N2021 = 1011)

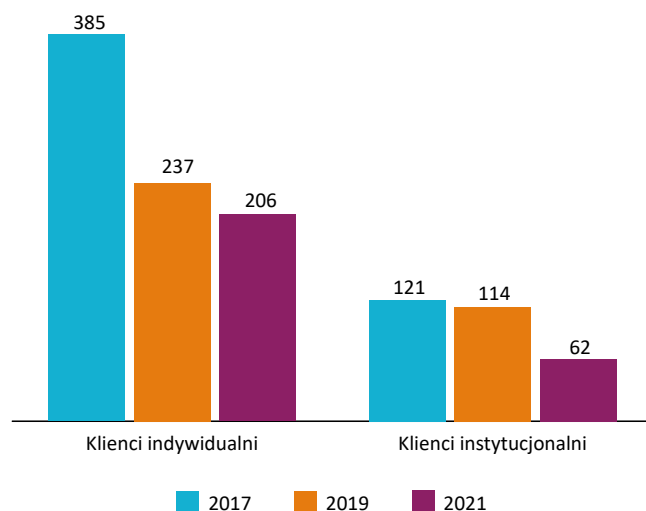


Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Średnia liczba klientów obsłużonych w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, przypadająca na jeden badany podmiot zmniejszyła się w 2021 r. względem poprzednich edycji badania (Wykres 2.7). W przypadku klientów indywidualnych spadek był mniejszy: z 237 w 2019 r. do 204 klientów w 2021 r. (duży spadek nastąpił pomiędzy poprzednimi edycjami, rokiem 2019 a 2017), w przypadku klientów instytucjonalnych obserwujemy spadek bardziej znaczący – ze 114 w 2019 r. do zaledwie 62 w 2021 r.

Zmiana ta może wskazywać na ogólny spadek klientów w sektorze SSR wywołany pandemią COVID-19. Do danych tych należy jednak podchodzić z pewną ostrożnością. Dotyczą one deklaratywnej liczby klientów podawanej przez podmioty. Wskazywane przez badanych wartości wahają się od 1 do 10 000, dodatkowo większość podmiotów odmawia odpowiedzi na pytanie o liczbę klientów obsłużonych w ciągu roku poprzedzającego moment badania.

Wykres 2.7. Średnia liczba klientów w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie w 2021 i 2019 r., z podziałem na klientów indywidualnych i klientów instytucjonalnych (klienci indywidualni: N2021 = 359; N2019 = 513; N2017 = 674; klienci instytucjonalni: N2021 = 306; N2019 = 420; N2017 = 635)



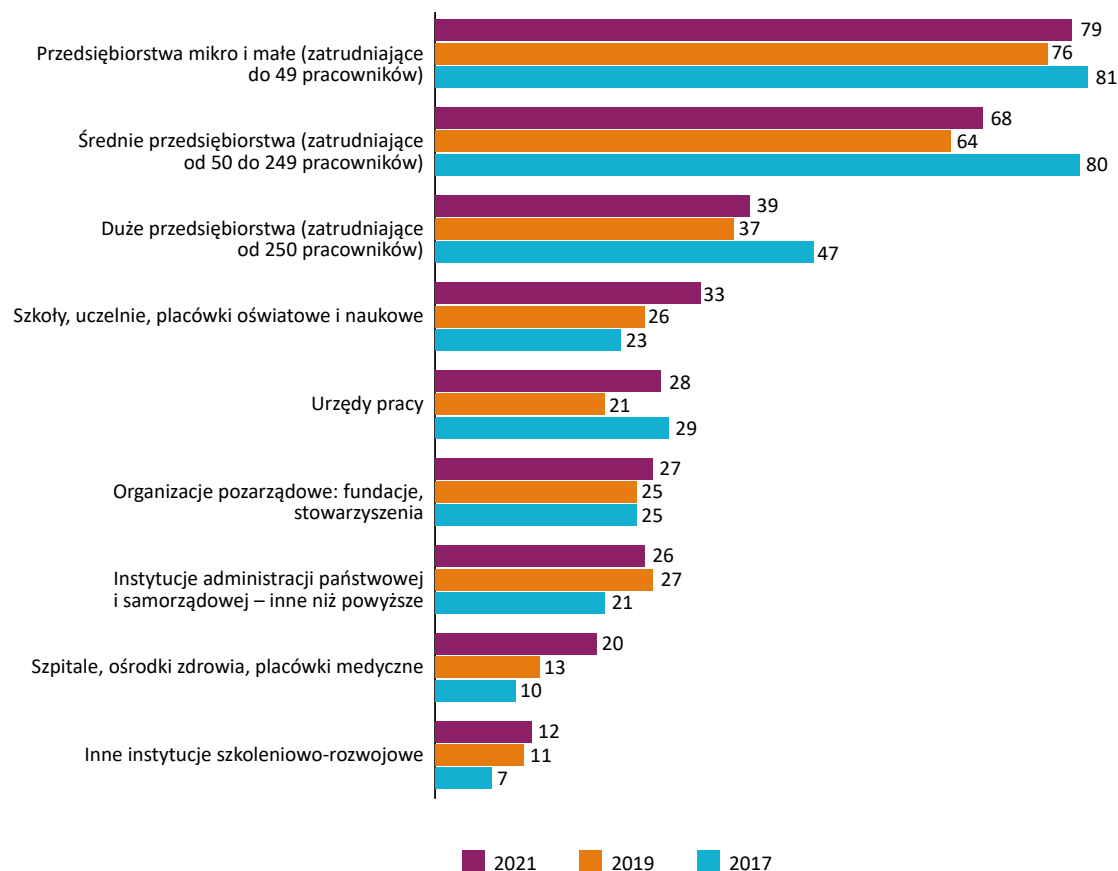
Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Przedsiębiorstwa są najczęstszym typem klientów zbiorowych sektora SSR: firmy mikro i małe były klientami 79% badanych podmiotów, z kolei firmy średnie i duże obsługiwało odpowiednio 68% i 39% podmiotów (Wykres 2.8). W porównaniu z poprzednią edycją badania, w 2021 r. w niemal wszystkich kategoriach można zauważyć wzrosty odsetków

(największe, o 7 p.p., w przypadku placówek oświatowych oraz urzędów pracy).

Po zauważalnym spadku między 2019 a 2021 r. ponownie **zwiększa się różnorodność klientów zbiorowych korzystających z usług poszczególnych podmiotów sektora SSR.**

Wykres 2.8. Klienci zbiorowi podmiotów SSR (%; N2021 = 707; N2019 = 793; N2017 = 836)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

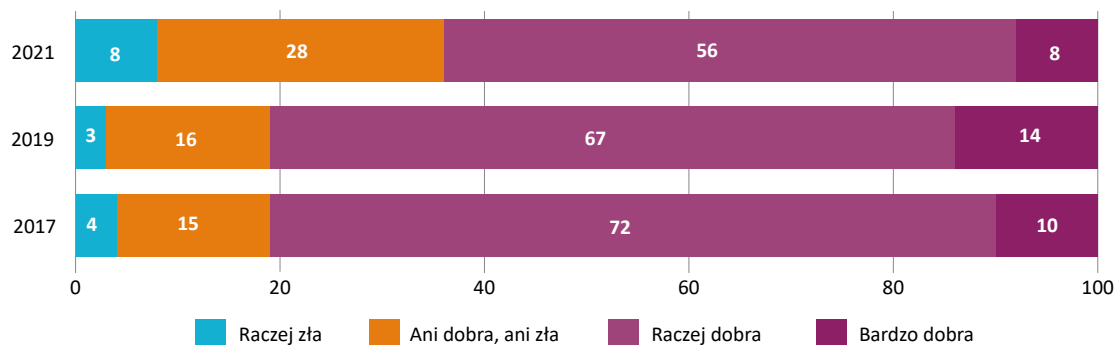
2.4. Kondycja sektora

Trudności dotyczące sektor rozwojowo-szkoleniowy widocznie odzwierciedlają się w badaniu kondycji finansowej sektora. **Spadł odsetek podmiotów, które pozytywnie oceniają swoją sytuację – z 81% w 2019 roku do 64% w 2021 roku** (Wykres 2.9).

Pogorszenie sytuacji w czasie pandemii COVID-19 wyraźnie odzwierciedla ocena zmian, które zaszły w ciągu roku poprzedzającego badanie. **Widać znaczący wzrost odsetka**

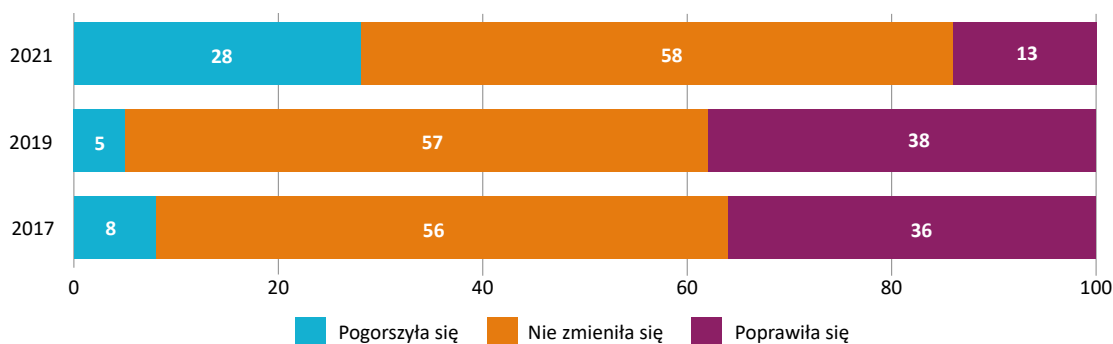
podmiotów deklarujących pogorszenie sytuacji finansowej (wzrost o ponad 20 p.p. względem lat poprzednich) (Wykres 2.10).

Wykres 2.9. Barometr nastrojów branży SSR odnośnie do oceny swojej kondycji finansowej – ocena aktualnej kondycji podmiotu (%; N2021 = 984; N2019 = 1053; N2017 = 993)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

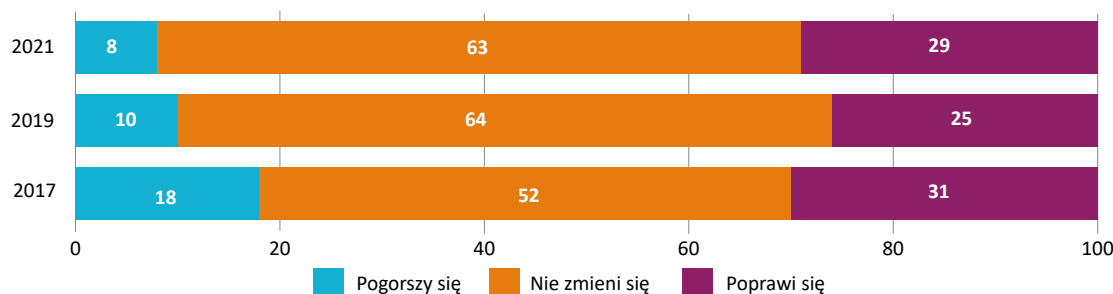
Wykres 2.10. Barometr nastrojów branży SSR odnośnie do oceny swojej kondycji finansowej – ocena zmiany kondycji w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie (%; N2021 = 942; N2019 = 1038; N2017 = 972)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Negatywne doświadczenia nie pogorszyły jednak oczekiwań dotyczących tego, co przyniesie kolejny rok – 63% podmiotów wierzy w stabilność sytuacji (64% w 2019 r.), a 29% uważa, że sytuacja, w ciągu 12 miesięcy od momentu badania, poprawi się (25% w 2019 r.). Na przestrzeni lat widać sukcesywny spadek odsetka podmiotów spodziewających się zmiany kondycji na gorszą (od 18% w 2017 r. do 8% w 2021 r.) (Wykres 2.11).

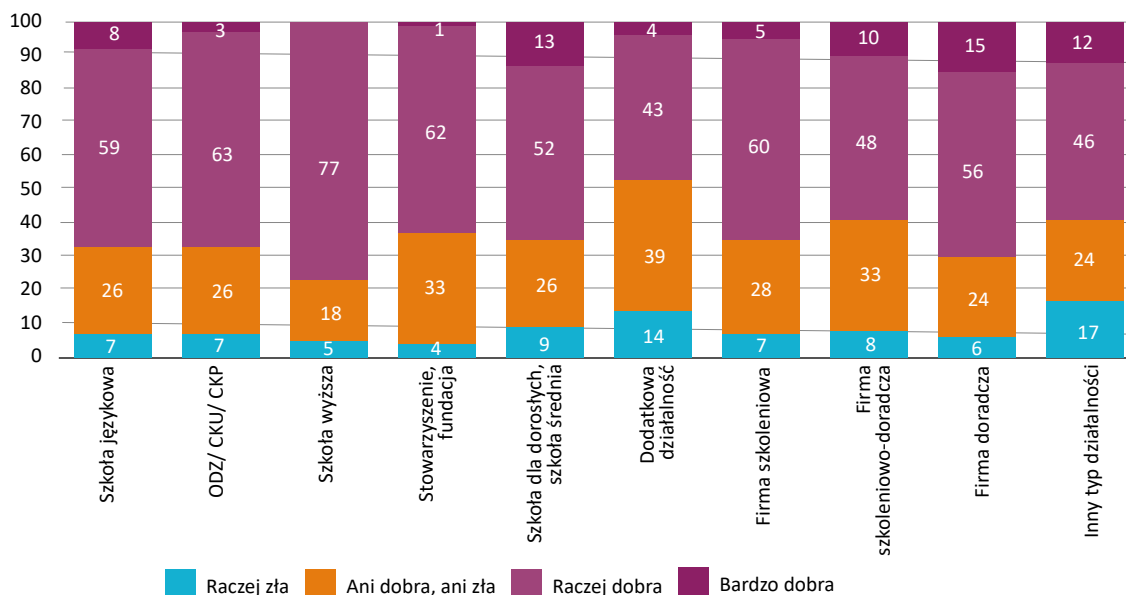
Wykres 2.11. Barometr nastrojów branży SSR odnośnie do oceny swojej kondycji finansowej – ocena zmiany kondycji w ciągu kolejnych 12 miesięcy od momentu badania (%; N2021 = 818; N2019 = 946; N2017 = 834)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Najlepiej pod względem oceny kondycji finansowej w 2021 r. wypadają szkoły wyższe (77% pozytywnych wskazań) i firmy doradcze (71% pozytywnych wskazań), a stosunkowo najgorzej te podmioty, dla których aktywność szkoleniowo-rozwojowa stanowi działalność dodatkową (47% pozytywnych wskazań, 14% negatywnych). Generalnie typ podmiotu w niewielkim stopniu różnicuje ocenę kondycji finansowej (Wykres 2.12).

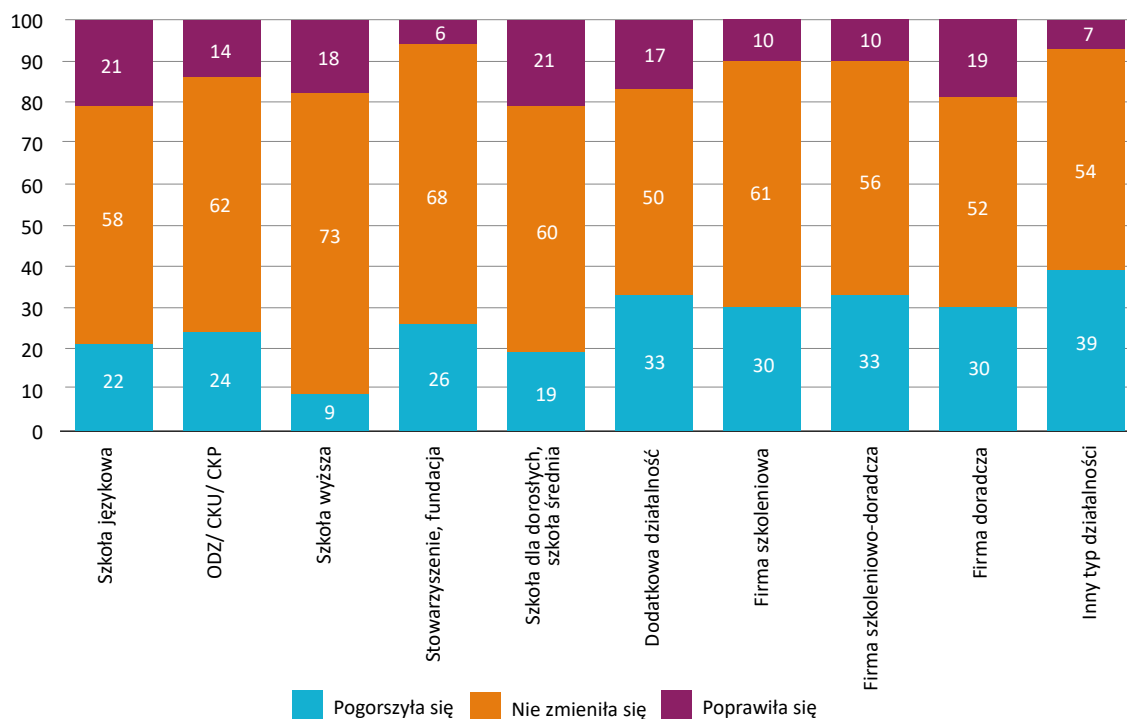
Wykres 2.12. Ocena kondycji finansowej w podziale na typ podmiotów świadczących usługi rozwojowe (%; N2021 = 983)



Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

Jeden z wyjątków możemy zauważyć na Wykresie 2.13 – szkoły wyższe znacząco lepiej od innych podmiotów oceniają zmianę swojej sytuacji w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, tylko w 1 na 10 z nich sytuacja uległa pogorszeniu.

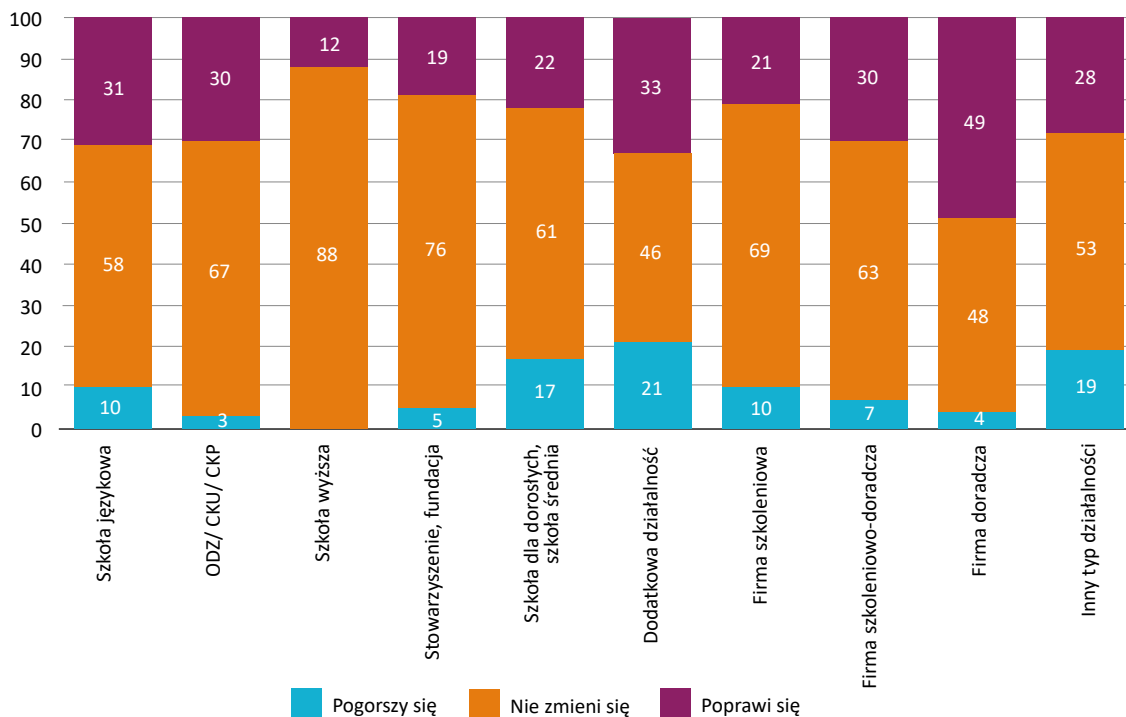
Wykres 2.13. Ocena zmian kondycji finansowej w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, w podziale na typ podmiotów świadczących usługi rozwojowe (%; N2021 = 942)



Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

Odmienną od pozostałych podmiotów samoocenę szkół wyższych i firm doradczych widać także, gdy przyjrzymy się perspektywom na kolejne 12 miesięcy od momentu realizacji badania (Wykres 2.14). Żadna z badanych szkół wyższych nie przewiduje pogorszenia swojej kondycji w ciągu kolejnego roku, zdecydowana większość wskazuje, że pozostanie ona niezmienna (88% badanych). Z kolei wśród firm doradczych zaobserwować można największy optymizm – niemalże połowa badanych podmiotów tej kategorii przewiduje poprawę sytuacji firmy w ciągu 12 miesięcy od badania.

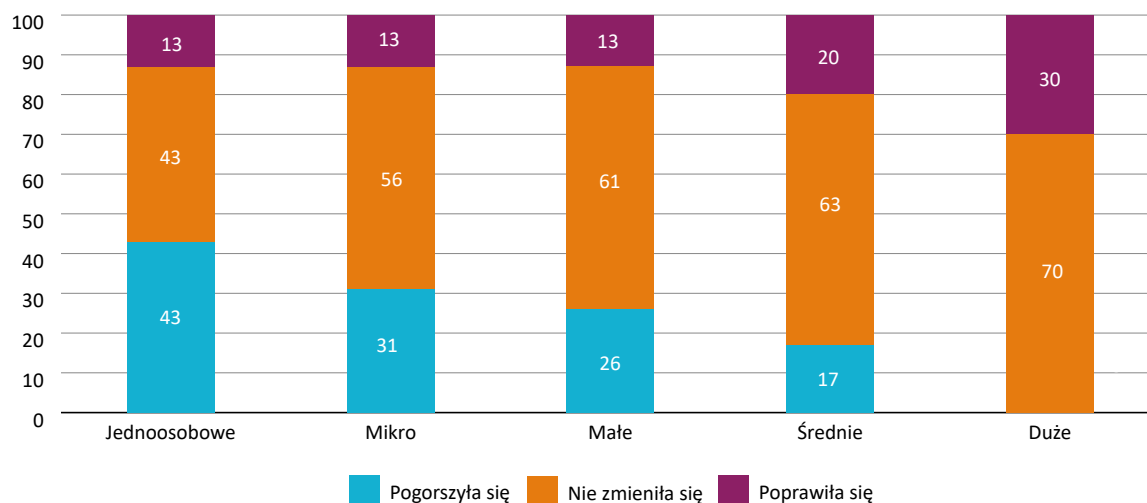
Wykres 2.14. Prognoza zmian kondycji finansowej w kolejnych 12 miesiącach od momentu badania, w podziale na typ podmiotów świadczących usługi szkoleniowo-rozwojowe (%; N2021 = 818)



Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

Analizując zmianę kondycji finansowej podmiotów sektora SSR, warto zwrócić także uwagę na zróżnicowanie ze względu na wielkość firmy. Na Wykresie 2.15 wyraźnie rysuje się tendencja: **im większy podmiot, tym lepiej poradził sobie w ciągu roku poprzedzającego badanie. Trudności związane z czasem pandemii w największym stopniu uderzyły w firmy jednoosobowe.**

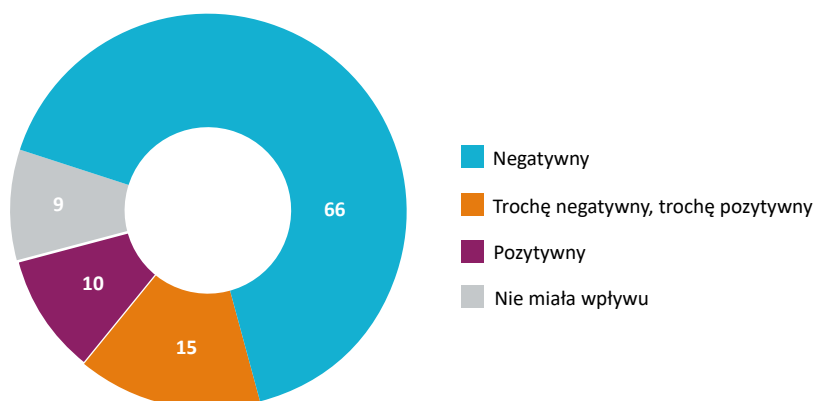
Wykres 2.15. Ocena zmian kondycji finansowej w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, ze względu na wielkość podmiotu (% , N2021 = 823)



Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

2.5. Wpływ pandemii COVID-19 na sektor szkoleniowo-rozwojowy

Trudności wzmiankowane w poprzednim podrozdziale potwierdzają się również w odpowiedziach na pytania bezpośrednio dotyczące wpływu pandemii COVID-19 na działalność podmiotów sektora SSR. **Dwa na trzy badane przedsiębiorstwa deklarują, że odczuły negatywne skutki czasu pandemii.** Co dziesiąty podmiot doświadczył pozytywnego wpływu, a 9% badanych podmiotów w ogóle nie odczuło wpływu pandemii (Wykres 2.16).

Wykres 2.16. Wpływ pandemii COVID-19 na działalność podmiotu (% , N2021 = 908)

Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

W największym stopniu negatywnego wpływu pandemii COVID-19 doświadczyły najmniejsze podmioty i te z najkrótszym stażem. Generalnie im mniejsza instytucja szkoleniowa, tym trudniejsza jej sytuacja w czasie pandemii (Tabela 2.1). Najczęściej problemy dotknęły także podmiotów działających na rynku rok lub krócej. Aż 94% z nich deklaruje odczucie negatywnych skutków. W tej grupie brak podmiotów, które doświadczyły skutków pozytywnych (Tabela 2.2).

Tabela. 2.1. Wpływ pandemii a wielkość podmiotu (% , N2021 = 801)

Wielkość podmiotu	Negatywny wpływ	Brak wpływu, ambiwalentny wpływ	Pozytywny wpływ
Jednoosobowe	75	23	2
Mikro	69	23	8
Małe	63	25	13
Średnie	65	23	8
Duże*	38	25	38

Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

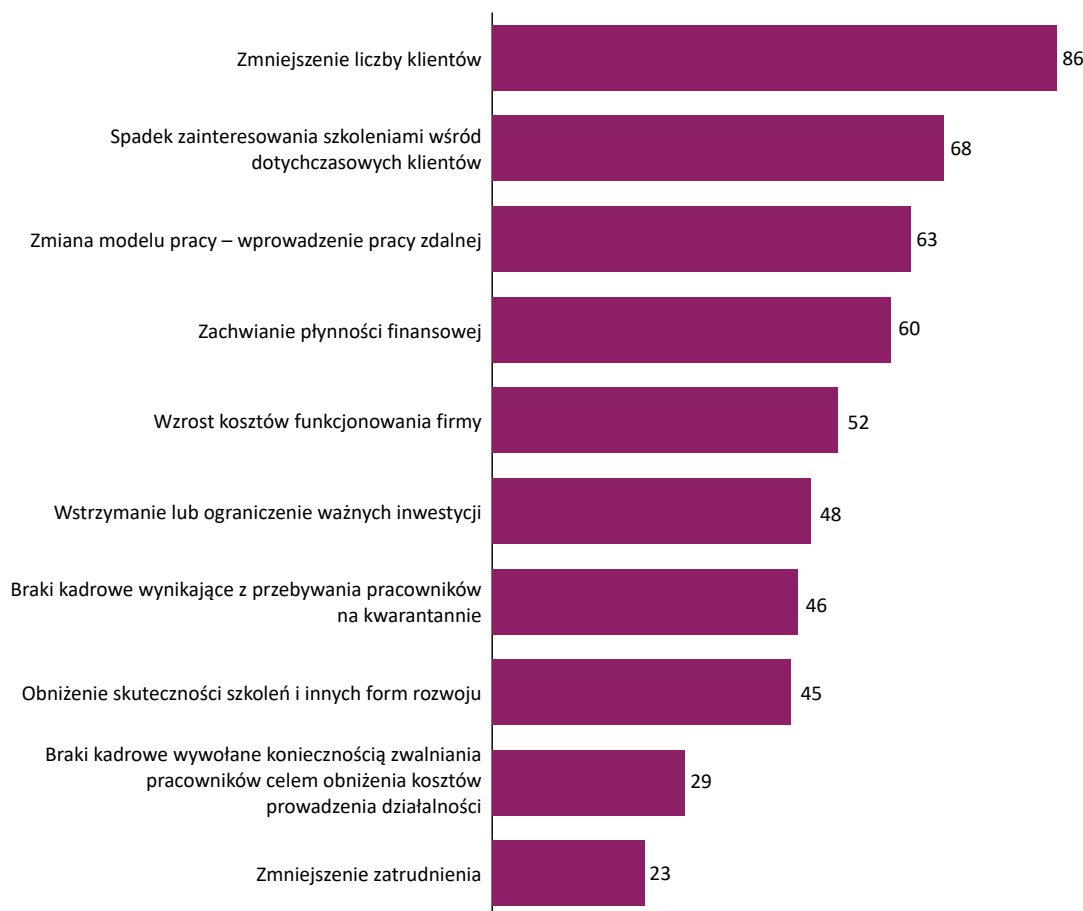
*Bardzo mała liczebność kategorii – zaledwie 8 dużych podmiotów odpowiedziało na pytanie.

Tabela 2.2. Wpływ pandemii a staż podmiotu (%; N2021 = 906)

Staż	Negatywny wpływ	Brak wpływu, ambiwalentny wpływ	Pozytywny wpływ
1 rok i poniżej roku	94	6	–
2 lata	64	36	–
3 lata	58	30	12
4 lata	67	30	3
od 5 do 9 lat	67	22	11
od 10 do 15 lat	65	20	14
od 16 do 20 lat	70	17	13
powyżej 20 lat	61	31	8

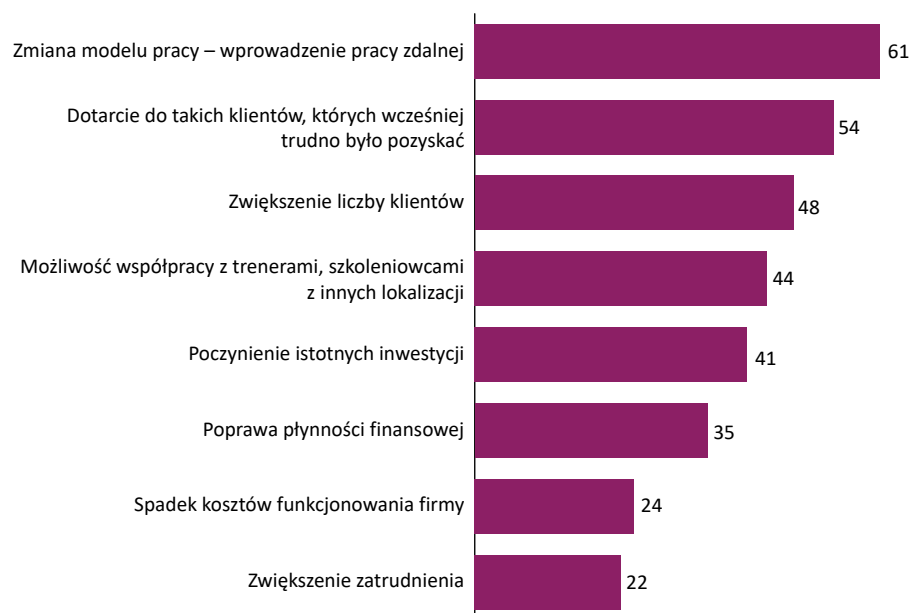
Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

Największą trudność dla podmiotów działających w sektorze szkoleniowo-rozwojowym stanowił spadek liczby klientów (86% badanych podmiotów). Zmniejszyło się również zainteresowanie ofertą wśród dotychczasowych klientów (68% podmiotów). Sektor SSR, jak i duża część rynku, musiał zmierzyć się także z wprowadzeniem pracy zdalnej (63% podmiotów). Pandemia u większości podmiotów wywołała kłopoty z zachowaniem płynności finansowej (60% podmiotów) (Wykres 2.17).

Wykres. 2.17. Negatywne zmiany spowodowane pandemią COVID-19 (% , N2021 = 595)

Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

W firmach sektora SSR zauważano także pozytywne zmiany płynące z doświadczenia pandemii COVID-19. Pomimo że dla większości podmiotów wprowadzenie pracy zdalnej stanowiło trudność i wyzwanie, **wiele z nich ocenia tę zmianę na lepsze**. Jest to najczęściej wymieniana przez podmioty pozytywna zmiana (61% wskazań). Poza zmianą sposobu pracy, **tryb zdalny umożliwił dotarcie do większej liczby klientów, w tym takich, których wcześniej trudno było pozyskać**. Większość badanych podmiotów (54%) wykorzystało ten aspekt zdalnej pracy i obecnie ocenia go jako pozytywny (Wykres 2.18).

Wykres. 2.18. Pozytywne zmiany spowodowane pandemią COVID-19 (% , N2021 = 233)

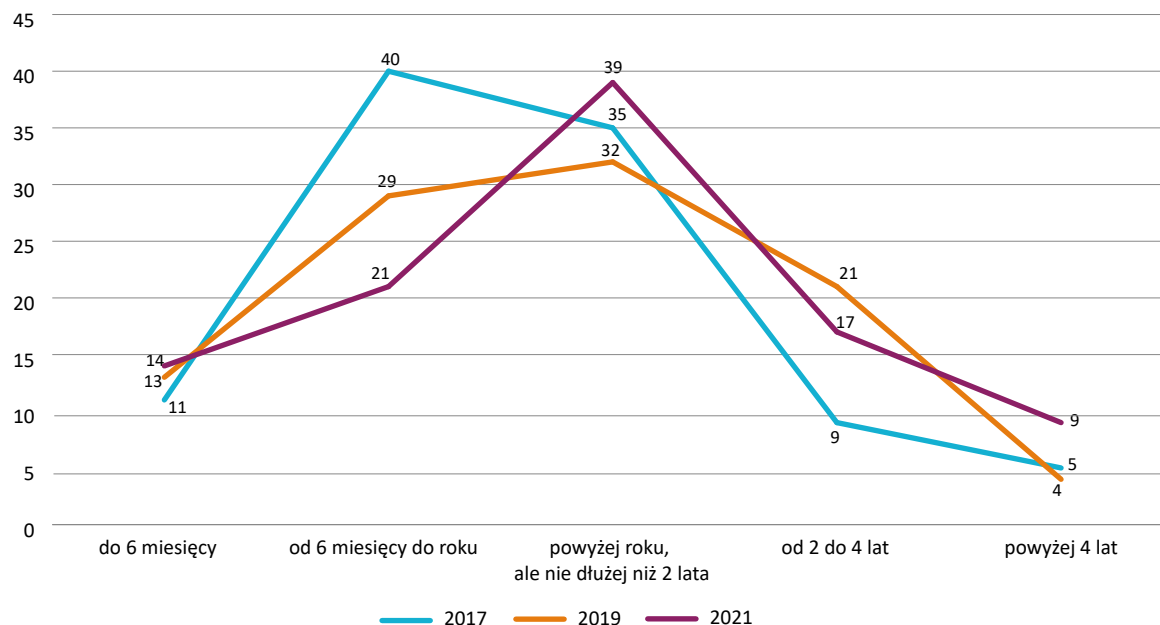
Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

2.6. Planowanie i innowacje w sektorze usług szkoleniowo-rozwojowych

Ponad połowa z podmiotów objętych badaniem w 2021 r. (58%) realizowała swoje działania według określonego wcześniej planu, w opozycji do działań ad hoc podejmowanych w reakcji na bieżące zmiany. Z edycji na edycję badania odsetek ten minimalnie rośnie (o 1 lub 2 p.p. pomiędzy edycjami).

Najczęściej podmioty planują swoje działania na okres od roku do dwóch lat w przód (39% planujących podmiotów). W porównaniu z poprzednimi edycjami badania, w 2021 r. widać wydłużenie horyzontu czasowego planów zarządzania z 6-12 miesięcy do 12-24 miesięcy (Wykres 2.19).

Wykres 2.19. Horyzont czasowy planów działalności przyjętych przez podmioty SSR (%; N2021 = 592; N2019 = 624; N2017 = 563)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

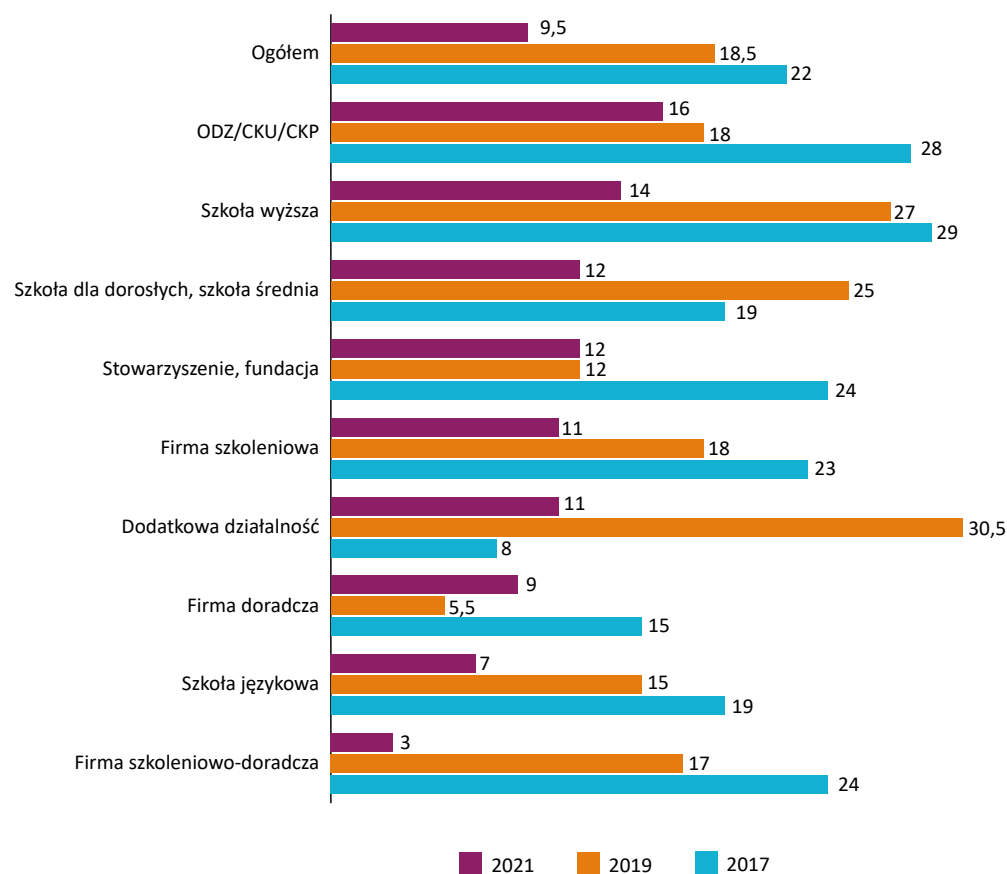
Rok 2021, w którym realizowano niniejszą edycję badania, był momentem zahamowania innowacji w sektorze usług szkoleniowo-rozwojowych. Niepewność wywołana trwającą pandemią COVID-19 wyraźnie nie sprzyjała podejmowaniu działań rozwojowych. Tylko co dziesiąty badany podmiot zadeklarował podjęcie działań innowacyjnych, rozumianych jako wprowadzenie nowych lub istotnie ulepszonych usług w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie (Wykres 2.20). **Ogólnie rzecz biorąc, dynamika innowacyjności kolejny raz (jak w edycji z 2019 r.) jest ujemna, odsetek innowacyjnych podmiotów spadł o 9 p.p. względem poprzedniej edycji badania.**

Typy podmiotów, które nie wpisują się w ten trend, to: firmy doradcze – wzrost odsetka podmiotów innowacyjnych o 3 p.p. oraz stowarzyszenia i fundacje, które utrzymały identyczny poziom innowacyjności jak w edycji badania z 2019 r.

Podmiotami, które pomimo ujemnej dynamiki najczęściej decydowały się na działania innowacyjne, były: ośrodki doradztwa zawodowego, centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego (ODZ/CKU/CKP) (16%) oraz szkoły wyższe (14%).

Warto zauważyć, że pomimo iż badane podmioty deklarowały niższą aktywność rozwojową niż w poprzedniej edycji badania, wyraźnie widać szereg działań podjętych przez firmy w związku z dostosowaniem działalności do warunków, jakie przyniosła pandemia COVID-19. Zmiany, takie jak wprowadzenie usług realizowanych w formie zdalnej i mieszanej również można interpretować jako innowacje.

Wykres 2.20. Innowacje w branży SSR ogółem i w podziale na typ podmiotu (%; N2021 = 1010; N2019 = 1073; N2017 = 1001)

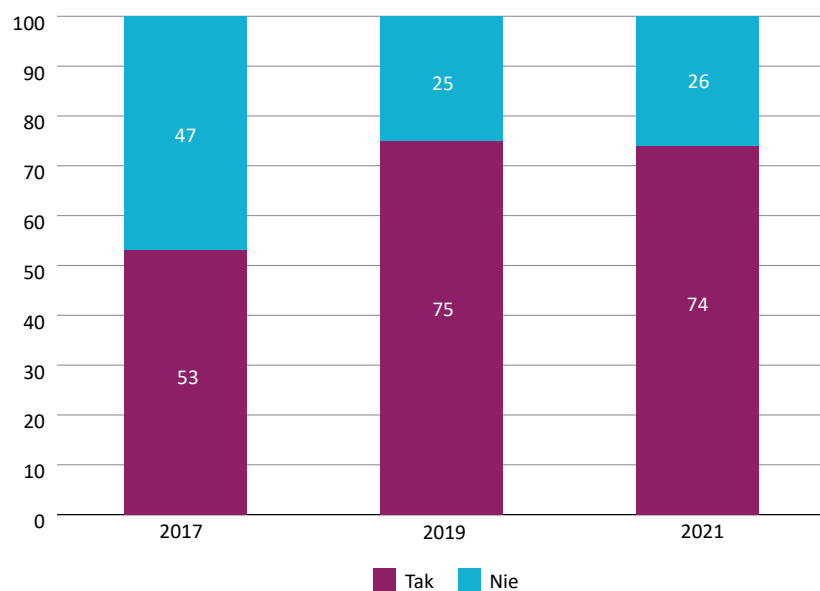


Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Podmioty innowacyjne średnio wprowadziły dwie lub trzy (średnia = 2,53) innowacje w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie (209 innowacji na 83 podmioty). Tu również obserwuje się spadek względem dwóch lat wstecz, kiedy średnio wprowadzano po 3 innowacje na podmiot, a łącznie 178 podmiotów wprowadziło 533 innowacje.

Tak jak w poprzednich edycjach badania i tym razem zapytano o rentowność wprowadzonych innowacji i usprawnień. Podobnie jak w 2019 r., **niemal trzy czwarte podmiotów SSR deklaruje, że zmiany zdążyły już przynieść korzyści ekonomiczne** (Wykres 2.21).

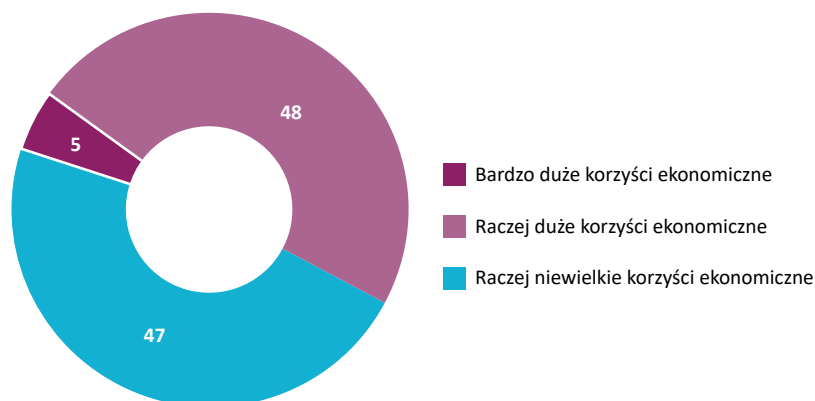
Wykres 2.21. Czy innowacje, które wprowadzili Państwo w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, wygenerowały do chwili obecnej jakiś przychód? (% , N2021 = 344; N2019 = 398; N2017 = 331)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Ponad połowa badanych uważa również, że wprowadzone działania będą opłacalne – 53% pytanych uważa, że poniesione nakłady na innowacyjność przyniosą duże lub bardzo duże korzyści ekonomiczne w przyszłości (Wykres 2.22).

Wykres 2.22. Czy Pana/Pani zdaniem innowacje wprowadzone w 12 miesiącach poprzedzających badanie wygenerują w przyszłości korzyści ekonomiczne? (% , N2021 = 316)



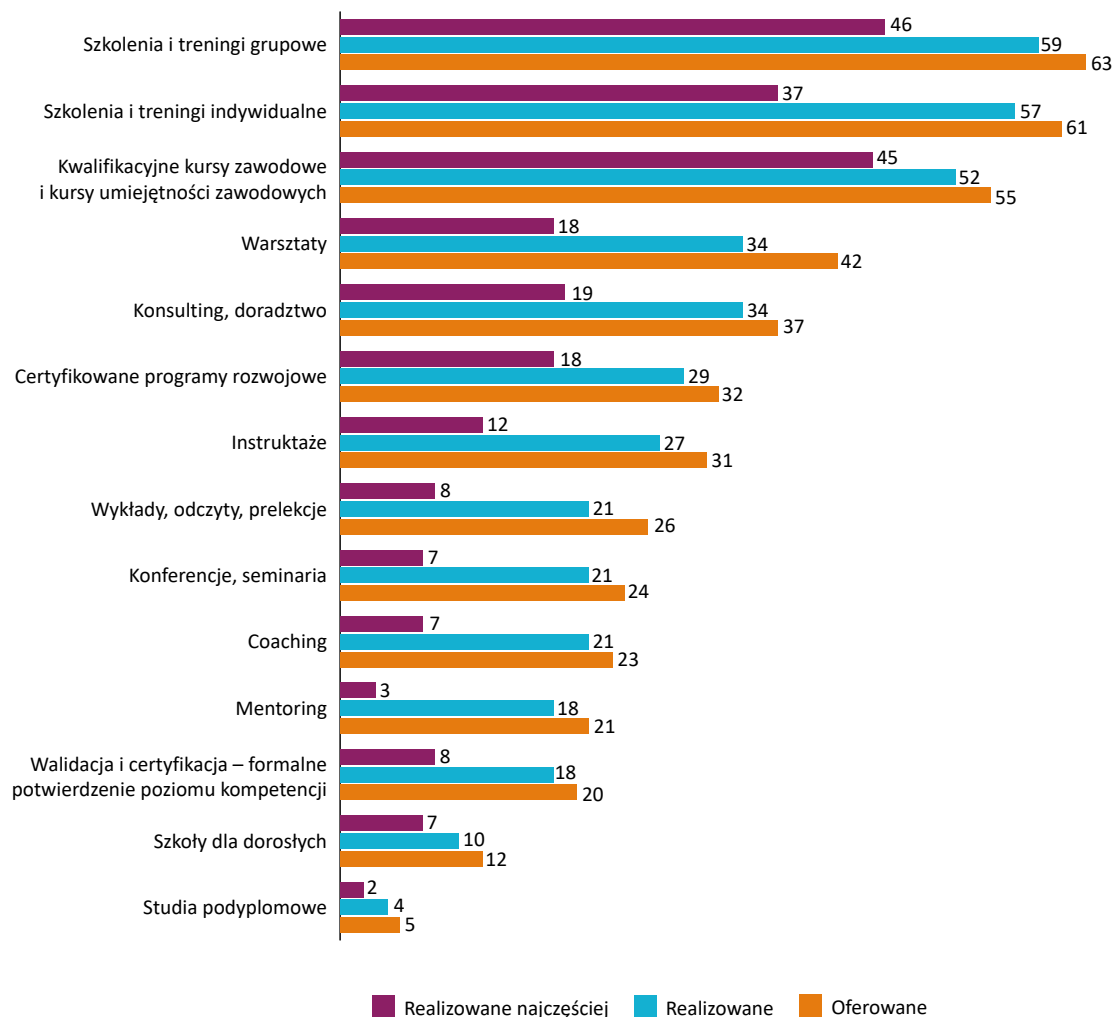
Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

28% wprowadzonych przez podmioty innowacji i usprawnień finansowane było ze środków publicznych (spadek o 2 p.p. względem 2019 r.). Co do planów dotyczących wprowadzania innowacji i usprawnień w przyszłości (w ciągu 12 miesięcy od momentu badania), 19% badanych firm i instytucji planowała takie działania. Przed pandemią z takimi zamiarami nosiło się zdecydowanie więcej, bo 38% badanych podmiotów. **Wyraźnie widać, że czas pandemii spowodował, iż firmy ostrożniej planują swoje działania.**

2.7. Oferta sektora szkoleniowo-rozwojowego

Analizę oferty sektora usług szkoleniowo-rozwojowych warto rozpocząć od tego, że podobnie jak w poprzedniej edycji badania, wykorzystanie form rozwoju przez klientów praktycznie pokrywa się z dostępnością tychże form. Rozbieżność między odsetkiem podmiotów oferujących konkretną formę usługi rozwojowej a jej rzeczywistym zrealizowaniem średnio wynosi zaledwie 3 p.p. Oznacza to, że formy oferowane przez instytucje szkolące są niemal w pełni wykorzystywane przez odbiorców (Wykres 2.23).

Wykres 2.23. Formy usług rozwojowych oferowane i realizowane przez SSR w 2021 r. (% , N2021 = 1011)

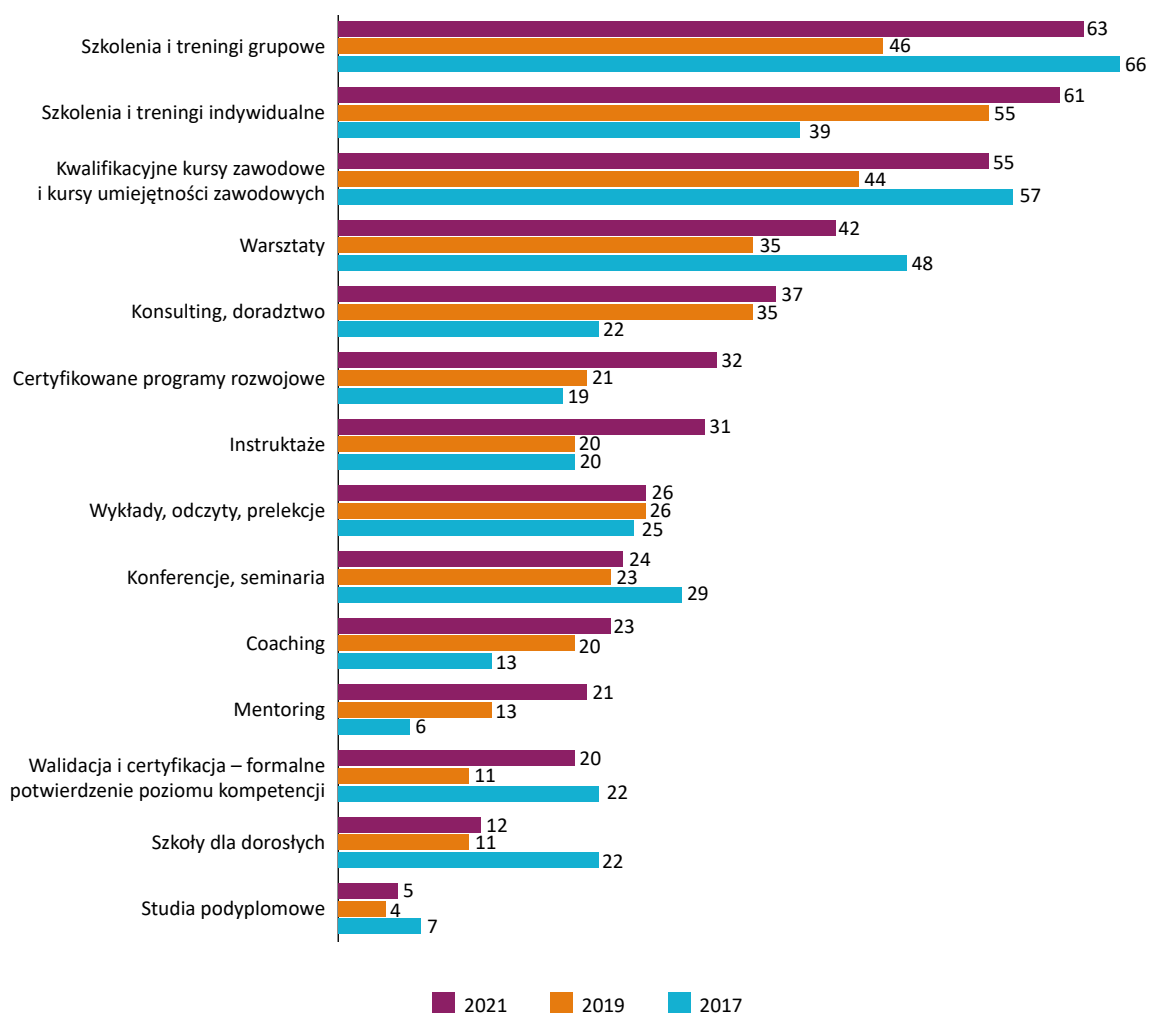


Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Najpopularniejszą usługą oferowaną przez badane podmioty są szkolenia i treningi grupowe (63%) oraz szkolenia i treningi indywidualne (61%). Na trzecim miejscu plasują się kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych (55%). Ponad połowa badanych podmiotów posiada te formy rozwoju w swojej ofercie. Wydaje się to zupełnie uzasadnione, biorąc pod uwagę fakt, iż jednocześnie to właśnie te usługi są najchętniej wybierane przez klientów.

Porównując obecną sytuację z sytuacją sprzed dwóch lat, widzimy, że **znaczco zwiększyła się oferta podmiotów sektora SSR** – każda z uwzględnianych w badaniu usług jest obecnie oferowana przez więcej podmiotów. **Na przestrzeni lat można wyraźnie zaobserwować regularne powiększanie się oferty zindywidualizowanych form rozwoju** (szkolenia i treningi indywidualne, coaching, mentoring) (Wykres 2.24).

Wykres 2.24. Formy usług rozwojowych oferowane przez SSR, 2017-2021 (%; N2021 = 1011; N2019 = 1073; N2017 = 1004)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Realia pandemii COVID-19 silnie wpłynęły na sposoby realizacji usług oferowanych przez sektor SSR. Bez względu na formę usługi znacząco zwiększył się odsetek usług realizowanych zdalnie (poprzez e-learning, materiały do samokształcenia) oraz w formie mieszanej (blended learning). W obydwu przypadkach odsetek podmiotów ogółem wzrósł do 38% (wzrost o ok. 30 p.p.). Szczegółowe odsetki z podziałem na formę usług rozwojowych prezentuje Tabela 2.3.

Pomimo wprowadzenia do oferty możliwości zdalnego czy mieszanego udziału w kształceniu, zdecydowana większość usług wciąż realizowana jest także w formie stacjonarnej (76% – spadek o 7 p.p. względem 2019 r.).

Usługi realizowane w miejscu pracy (on-the-job) ogólnie realizowane są na zbliżonym poziomie jak przed pandemią.

Tabela 2.3. Sposób realizacji usług (%; N2021 = 1011; N2019 = 1073)

N2019	N2021	Usługa	Stacjonarne		Zdalne		Blended learning		On-the-job	
			2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
595	601	Szkolenia i treningi grupowe	87%	75%	6%	37%	11%	39%	16%	12%
498	578	Szkolenia i treningi indywidualne	87%	76%	6%	30%	11%	40%	9%	5%
477	482	Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	88%	80%	8%	34%	9%	42%	9%	5%
381	347	Warsztaty	83%	80%	1%	34%	7%	31%	8%	10%
379	342	Konsulting, doradztwo	77%	77%	6%	40%	9%	45%	11%	14%
223	296	Certyfikowane programy rozwojowe	83%	71%	10%	40%	14%	40%	7%	8%
210	276	Instruktaże	73%	79%	8%	39%	14%	31%	9%	5%
281	212	Wykłady, odczyty, prelekcje	84%	67%	3%	46%	6%	38%	5%	7%
251	219	Konferencje, seminaria	83%	70%	8%	48%	8%	33%	5%	5%
214	208	Coaching	83%	81%	7%	46%	8%	40%	18%	16%
135	177	Mentoring	75%	86%	4%	50%	9%	27%	7%	13%
123	177	Walidacja i certyfikacja – formalne potwierdzenie poziomu kompetencji	80%	72%	8%	36%	12%	48%	3%	4%
120	97	Szkoły dla dorosłych	88%	71%	3%	30%	6%	35%	3%	2%
41	38	Studia podyplomowe	68%	55%	5%	42%	5%	45%	0%	5%
		OGÓŁEM	83%	76%	6%	38%	10%	38%	9%	8%

Źródło: BKL 2019-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Kolejna edycja badania potwierdziła brak zależności między wielkością podmiotu a popularnością oferowanych usług. Wszystkie trzy najczęściej oferowane i realizowane formy rozwoju, czyli szkolenia i treningi (grupowe i indywidualne) oraz kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych oraz warsztaty, dominują w podmiotach mikro, małych, a także średnich.

Ofertę różnicuje jednak profil działalności podmiotu (Tabela 2.4). Analizując procent skumulowany, możemy ocenić, które typy podmiotów prezentują najbardziej zróżnicowaną ofertę. Na tym tle wyróżniają się firmy szkoleniowe oraz firmy doradcze (procent skumulowany odpowiednio 500 i 486). Najmniejsze zróżnicowanie widać wśród firm, dla których działalność szkoleniowo-rozwojowa nie stanowi głównego celu.

Tabela 2.4. Formy rozwoju oferowane przez podmioty SSR w podziale na ich profil działalności (%*, N2021 = 1011)

Forma rozwoju	Szkoła językowa	ODZ/ CKU/ CKP	Szkoła wyższa	Stowarzyszenie, fundacja	Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	Dodatkowa działalność	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Firma doradcza	Inny typ działalności
Szkolenia i treningi grupowe	71	62	36	57	70	32	72	62	66	42
Szkolenia i treningi indywidualne	75	55	41	63	65	33	77	59	57	33
Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	41	82	50	55	56	54	52	60	42	16
Warsztaty	34	41	32	38	41	36	52	41	48	21
Konsulting, doradztwo	29	22	23	30	41	19	49	25	62	67
Certyfikowane programy rozwojowe	43	34	27	36	46	11	30	36	26	7
Instruktaże	16	27	27	29	20	26	43	39	26	–
Wykłady, odczyty, prelekcje	25	21	55	34	29	19	28	25	26	9
Konferencje, seminaria	16	24	41	29	25	11	25	24	35	–
Coaching	27	14	9	20	12	11	24	22	42	21
Mentoring	20	15	9	17	25	11	23	19	36	16
Walidacja i certyfikacja – formalne potwierdzanie poziomu kompetencji	21	26	23	28	22	4	19	21	14	2
Szkoły dla dorosłych	24	25	41	5	16	56	4	5	3	–
Studia podyplomowe	4	5	50	–	–	15	3	5	4	–
PROCENT SKUMULOWANY	445	453	464	439	467	336	500	442	486	235

Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

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

W tegorocznej edycji badania zapytano również o nowoczesne formy świadczenia usług rozwojowych, takie jak:

- *blended learning* – metoda kształcenia, łącząca tradycyjne metody nauki z aktywnościami prowadzonymi zdalnie za pomocą komputera;
- *e-learning* – edukacja przy użyciu komunikacji elektronicznej;
- usługi w ramach modelu *just in time* – wiedza na żądanie – kształcenie pod kątem wiedzy czy kompetencji w momencie, gdy pojawia się taka potrzeba;
- usługi oparte na rozwoju neurodydaktyki (czyli dziedziny, która stawia sobie za cel zbadanie optymalnego procesu nauczania i uczenia się z perspektywy pracy mózgu);
- usługi z wykorzystaniem wirtualnej lub mieszanej rzeczywistości (VR, AR), sztucznej inteligencji (AI);
- gry edukacyjne.

Ponad połowa podmiotów prowadzi usługi w formie blended learningu (61%) oraz e-learningu (58%) (Tabela 2.5). Z pewnością na popularność tych dwóch form duży wpływ miały obostrzenia obowiązujące w prowadzeniu działań w czasie pandemii COVID-19.

Kolejną, choć już nie tak często wykorzystywaną, formą są usługi w ramach modelu just in time. Obecnie taką formę świadczenia usługi oferuje 38% badanych podmiotów, a kolejne 18% zamierza dodać tę usługę do swojej oferty w ciągu 12 miesięcy od momentu badania. Jeśli większość podmiotów zrealizuje zamierzony cel, to w niedługim czasie z tej formy korzystać będzie ponad połowa sektora SSR.

Pozostałe formy na ten moment wydają się znacząco mniej popularne (spośród nich najmniejszą popularnością cieszą się usługi z wykorzystaniem wirtualnej lub mieszanej rzeczywistości oraz sztucznej inteligencji – 9%). **Część podmiotów widzi jednak zapotrzebowanie na tego typu formy i planuje wprowadzić je w ciągu roku od momentu badania (15-17% w zależności od formy).** Ponad połowa firm (56-64%) nie ma jednak takich planów.

Tabela 2.5. Wykorzystanie nowoczesnych form rozwoju oferowanych przez podmioty świadczące usługi rozwojowe (%*, N2021 = 1003)

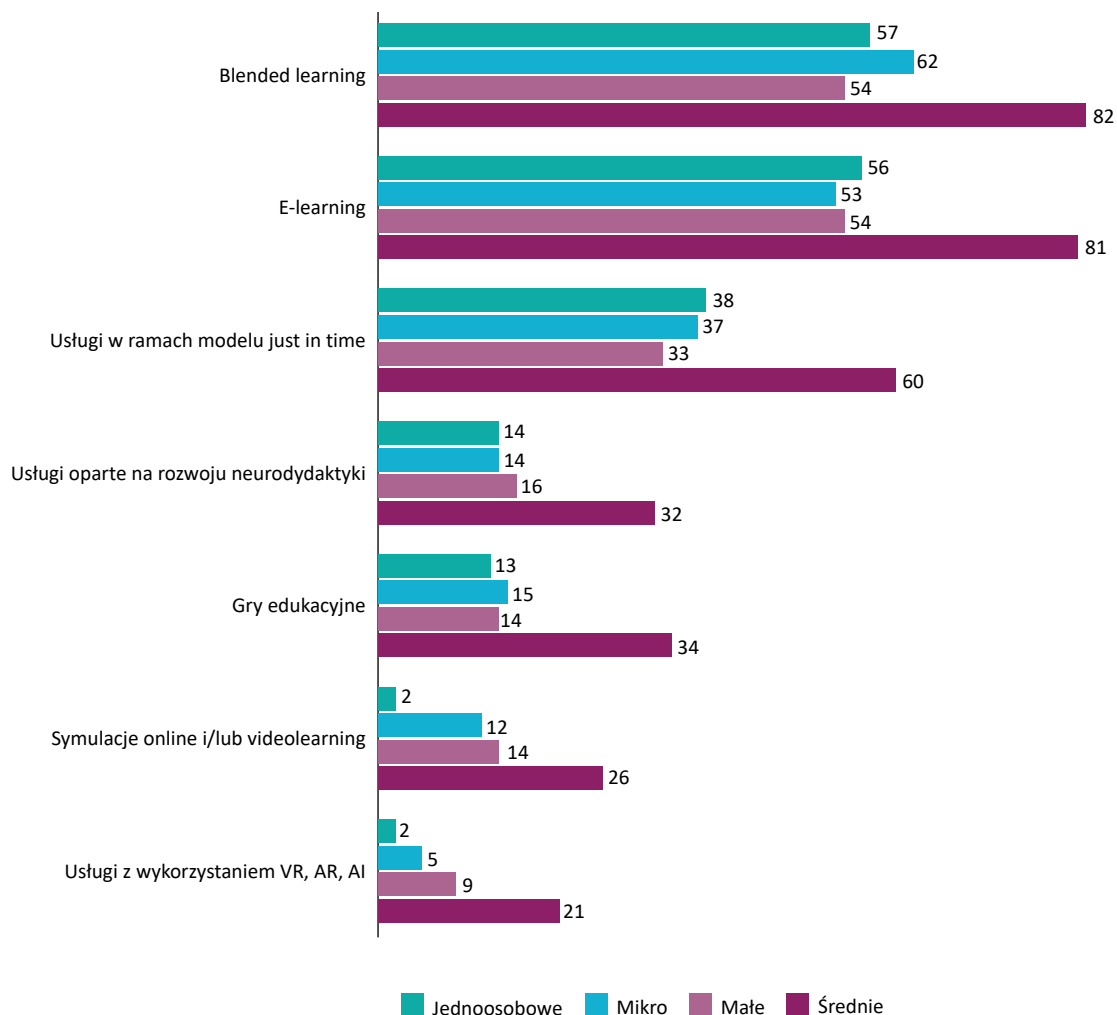
Formy rozwoju	Blended learning	E-learning	Usługi w ramach modelu just in time	Usługi oparte na rozwoju neurodydaktyki	Gry edukacyjne	Symulacje online i/lub videolearning	Usługi z wykorzystaniem VR, AR, AI
Wykorzystanie							
Tak	61	58	38	18	17	14	9
Nie, ale planujemy wprowadzić w ciągu następnych 12 miesięcy	12	11	18	16	15	17	15
Nie, nie planujemy wprowadzać	24	28	37	57	58	56	64

Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

*W tabeli nie zamieszczono odsetków odpowiedzi „Nie wiem, trudno powiedzieć”, stąd odsetki nie sumują się do 100%.

Zarówno staż podmiotu, jak i jego rodzaj nie różnicuje znacząco korzystania z powyższych form usług rozwojowych. Wyraźną tendencję można jednak zauważyć w przypadku zróżnicowania ze względu na wielkość podmiotu (Wykres 2.25). **Średnie podmioty zdecydowanie częściej niż firmy jednoosobowe oraz mikro i małe przedsiębiorstwa korzystają z nowoczesnych form świadczenia usług.** Zauważyć można również, że potencjalnie najbardziej kosztowne formy, jak symulacje online, videolearning czy usługi z wykorzystaniem wirtualnej lub mieszanej rzeczywistości (VR, AR) oraz sztucznej inteligencji (AI) tylko sporadycznie oferowane są przez podmioty jednoosobowe (po 2% wskazań). W analizie pominięto duże firmy ze względu na małą liczebność tej kategorii (odpowiedzi udzieliło jedynie 12 dużych podmiotów).

Wykres 2.25. Nowoczesne formy rozwoju oferowane przez podmioty SSR z podziałem na wielkość podmiotu (% , N2021 = 877)



Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

2.8. Jakość usług sektora szkoleniowo-rozwojowego

Większość badanych podmiotów ocenia, że w ciągu trzech lat poprzedzających badanie (2017-2020) jakość usług nie zmieniła się (52%), 30% badanych zauważa poprawę na lepsze, a 14% – na gorsze. Względem poprzedniej edycji badania spadł optymizm w ocenie jakości usług.

Tabela 2.6. Ocena zmiany jakości usług SSR w ciągu ostatnich 3 lat przed badaniem, w rozbiciu na profil działalności (%*, N = 1011)

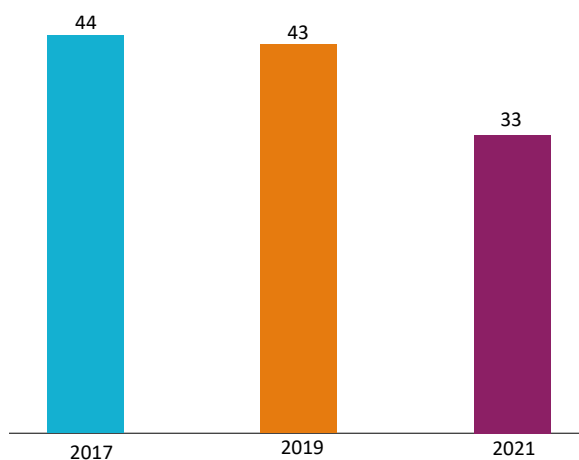
Profil działalności \ Ocena	Szkoła językowa	ODZ/ CKU/ CKP	Szkoła wyższa	Stowarzyszenie, fundacja	Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	Dodatkowa działalność	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Firma doradcza
Obniżyła się (zagregowane)	21	11	9	7	14	19	17	14	13
Pozostała mniej więcej na tym samym poziomie	50	53	55	65	59	56	49	53	50
Poprawiła się (zagregowane)	29	33	36	28	25	22	33	26	36

Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

*W tabeli nie zamieszczono odsetków odpowiedzi „Nie wiem, trudno powiedzieć” stąd odsetki nie sumują się do 100%.

Jednocześnie **tylko co trzeci podmiot podjął działania mające na celu poprawę jakości świadczonych usług**. Jest to wyraźny spadek względem poprzednich lat (Wykres 2.26).

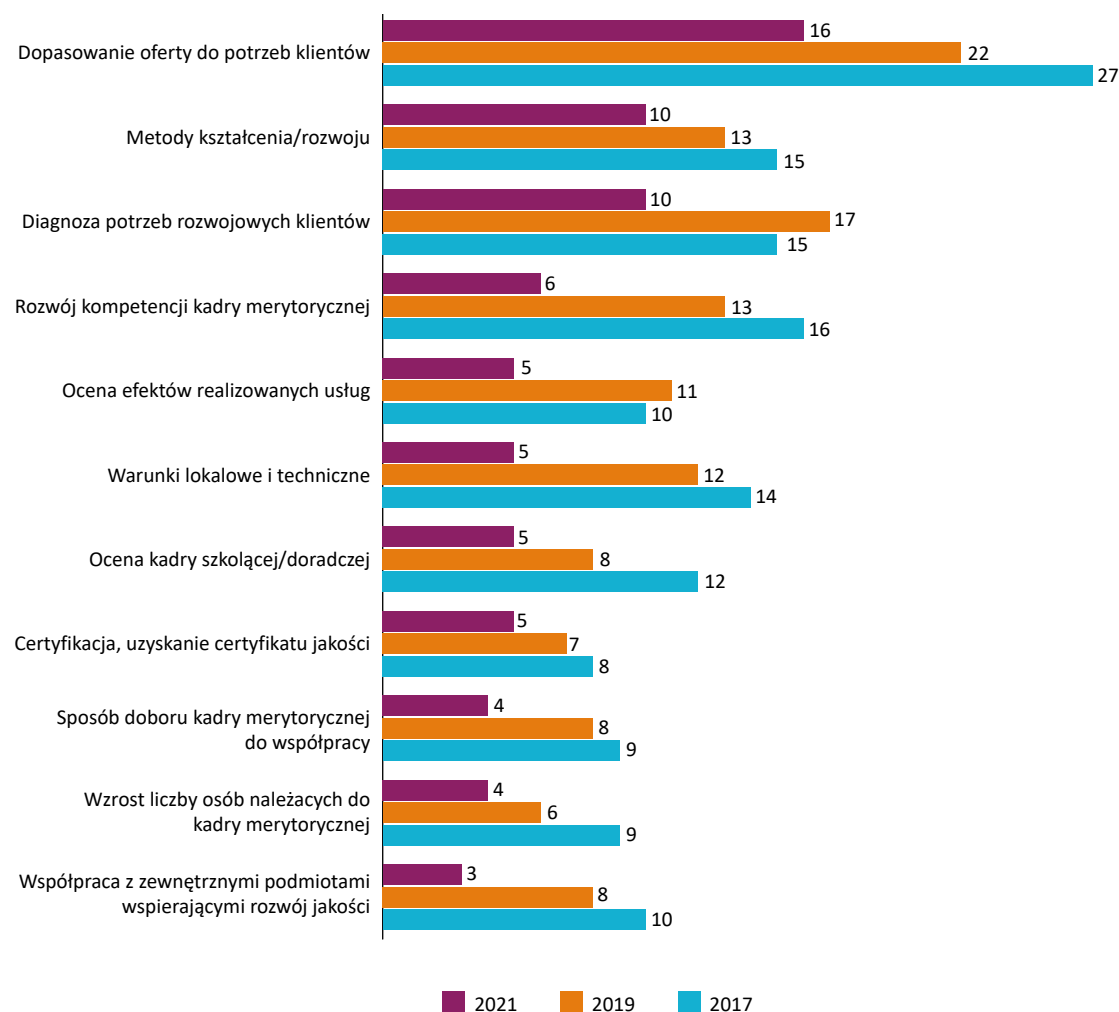
Wykres 2.26. Podjęcie działań służących poprawie jakości (% , N2021 = 1011; N2019 = 1073; N2017 = 1004)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Najczęściej podejmowanym działaniem mającym na celu poprawę jakości usług jest dopasowanie oferty do potrzeb klientów (wskazane przez 16% badanych podmiotów), kolejne działania dotyczą doskonalenia metod kształcenia i rozwoju oraz diagnozowania potrzeb rozwojowych klientów (wskazane przez co dziesiąty podmiot). **Wyraźnie widać jednak, że na przestrzeni lat spada odsetek przedsiębiorstw podejmujących działania służące poprawie jakości usług – tendencja ta zauważalna jest we wszystkich rodzajach działań wymienionych w badaniu.**

Wykres 2.27. Wskazanie konkretnych działań służących poprawie jakości (%; N2021 = 1011; N2019 = 1073; N2017 = 1004)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Większość badanych podmiotów (87%) deklaruje przeprowadzanie kontroli jakości własnej kadry merytorycznej. Najwięcej (43%) podmiotów realizuje ją na bieżąco, każdorazowo po wykonanej usłudze.

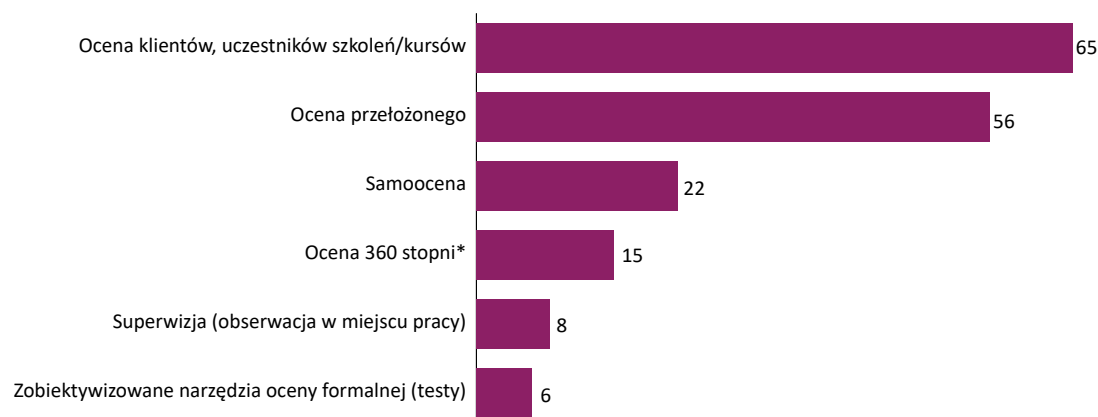
Tabela 2.7. Częstotliwość oceny kadry merytorycznej w 2021 roku (% , N2021 = 1011)

Częstotliwość oceny kadry merytorycznej	
Na bieżąco	43
Raz na miesiąc	5
Raz na kwartał	10
Raz na pół roku	13
Raz na rok	12
Rzadziej	4
Wcale	13

Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Analizując formy ocenę jakości kadry, należy wskazać, że niemal dwa na trzy badane podmioty korzystają z oceny swoich klientów, drugą najczęściej wybieraną formą jest ocena przełożonego. Jedynie 15% przedsiębiorstw korzysta z oceny 360 stopni – oceny na podstawie kilku źródeł, m.in. przełożonego, podwładnych oraz samooceny (Wykres 2.28).

Wykres 2.28. Formy oceny kadry merytorycznej (% , N2021 = 861)



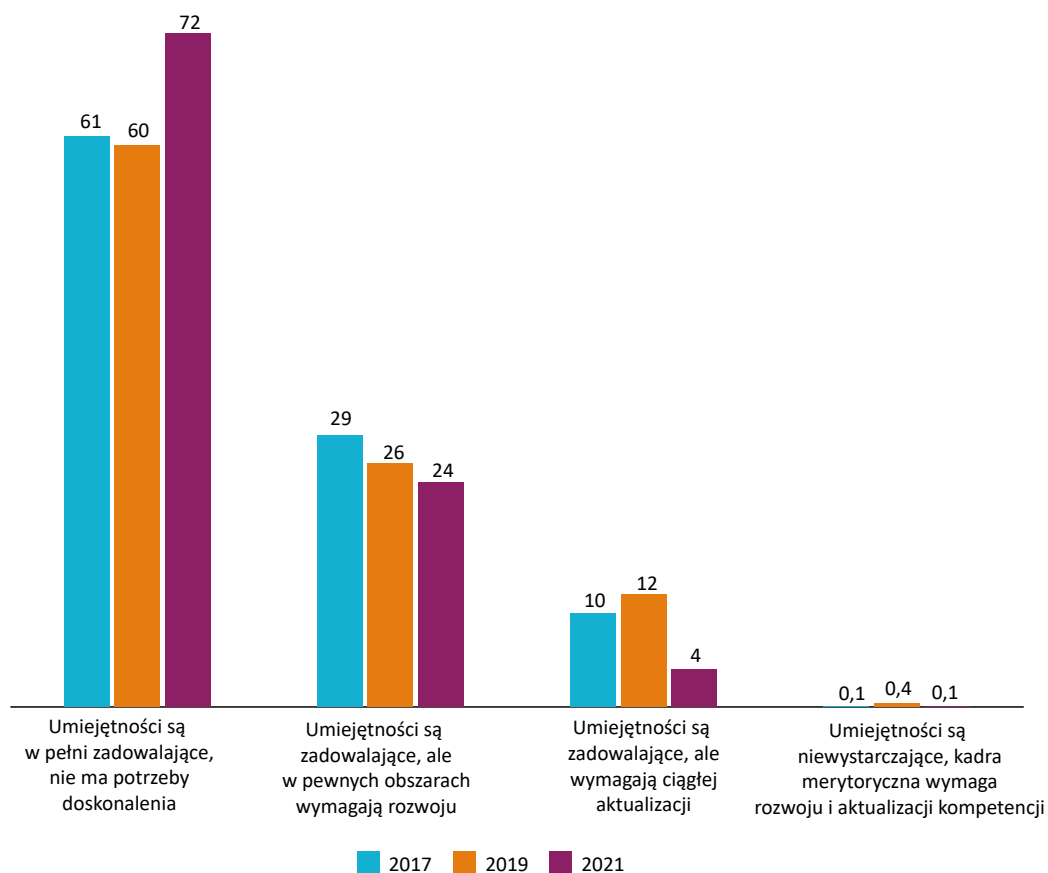
Źródło: BKL 2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

* Ocena 360 stopni – ocena na podstawie kilku źródeł, m.in. przełożonego, podwładnych oraz samooceny.

W porównaniu z poprzednimi edycjami badania, wyraźnie wzrósł, już i tak wysoki, poziom zadowolenia z własnej kadry merytorycznej. Aż 72% podmiotów uważa ów poziom za optymalny i, co może być niepokojącym sygnałem, nie widzi potrzeby do jego rozwoju. Wysokie zadowolenie i brak potrzeby doskonalenia da się zauważyć również w liczbie odpowiedzi na pytanie o obszary rozwoju kadry merytorycznej – na 1011 podmiotów biorących udział w badaniu, jedynie 65 wskazało obszary, w jakich kadry były rozwijane.

Według 28% badanych poziom kadry merytorycznej jest zadowalający, ale wymaga okresowej aktualizacji lub poprawy w jakichś obszarach.

Wykres 2.29. Poziom zadowolenia z kompetencji własnej kadry merytorycznej (%; N2021 = 1011; N2019 = 1073; N2017 = 866)



Źródło: BKL 2017-2021 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

