

Rozwój Kompetencji

uczenie się
dorosłych i sektor
rozwojowy

RAPORT Z BKL

2019

Jarosław Górniak
Anna Strzebońska
Barbara Worek

Bilans Kapitału Ludzkiego 2019

Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy

Autorzy Raportu:

Jarosław Górniak

Anna Strzebońska

Barbara Worek

Koordinacja i współpraca merytoryczna (PARP):

Wioletta Skrzypczyńska

Anna Tarnawa

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

ISBN 978-83-7633-437-0

Publikacja dostępna na stronie internetowej

www.parp.gov.pl

Wersja elektroniczna

Warszawa 2020

Opracowanie graficzno-techniczne:

www.ccpog.com.pl

Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Słowo wstępne	4
Małgorzata Oleszczuk	4
Wprowadzenie	6
Jarosław Górniak	6
Główne wnioski.	11
Rozwój kompetencji dorosłych Polaków	11
Podaż usług rozwojowych	14
Oferta sektora SSR	17
Jakość usług w sektorze SSR	19
1. Rozwój kompetencji dorosłych Polaków – podstawowe wskaźniki z 2019 r.	21
1.1. Metodologia badania osób dorosłych	21
1.2. Wartości wskaźników uczenia się osób dorosłych w 2019 r.	27
1.3. Jak rozwijamy swoje kompetencje?	31
1.4. Środowisko pracy jako czynnik stymulujący rozwój kompetencji zawodowych	37
2. Podaż usług rozwojowych – charakterystyka rynku, oferta i jakość	43
2.1. Metodologia badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe.	43
2.2. Rynek szkoleniowy tworzą głównie podmioty prywatne o relatywnie dużym stażu, działające lokalnie i regionalnie	44
2.3. Usługi rozwojowe są finansowane głównie ze środków prywatnych	50
2.4. Optymizm w ocenie obecnej i przyszłej kondycji finansowej sektora	52
2.5. Niska dynamika zmian stanu i struktury zatrudnienia w sektorze SSR przed pandemią	56
2.6. Zarządzanie podmiotami świadczącymi usługi rozwojowe	60
2.7. Ujemna dynamika innowacyjności w sektorze SSR przed pandemią	64
2.8. Oferta usług rozwojowych	66
2.9. Jakość usług w sektorze SSR	82

Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce raport prezentujący dane za 2019 rok o stanie sektora usług rozwojowych oraz o tym jak uczą się dorośli Polacy. Raport powstał w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, który realizujemy wspólnie z zespołem ekspertów z Uniwersytetu Jagiellońskiego pod kierunkiem prof. Jarosława Górniaka.

Wyniki badania potwierdzają obserwacje z poprzednich edycji, że dorośli Polacy są bardzo aktywni w rozwijaniu swoich kompetencji. Najczęściej uczymy się w sposób nieformalny, od naszej rodziny i przyjaciół, przeważnie jednak w miejscu pracy i podczas wykonywania codziennych obowiązków. Szczególnie w tym procesie wzrasta rola nowoczesnych technologii – ponad połowa Polaków wykorzystuje do nauki Internet.

W uczeniu towarzyszy nam także całe spektrum podmiotów świadczących usługi rozwojowe. Jak wskazują badania, sektor ten raczej dostosowuje się do potrzeb klientów niż sam kreuje to zapotrzebowanie. Najczęściej oferowane i realizowane formy rozwoju to szkolenia i treningi (grupowe i indywidualne), kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych. Co ciekawe, w 2019 roku tylko 6 proc. usług świadczonych było w formie zdalnej.

Doświadczenia roku 2020 związane z sytuacją epidemiczną zapewne doprowadzą do zmian w aktywności edukacyjnej osób dorosłych, jak i form świadczenia usług przez sektor rozwojowy. Wspólnym mianownikiem na pewno będzie w tym okresie rozwój nowoczesnych technologii i zdalnych form uczenia się.

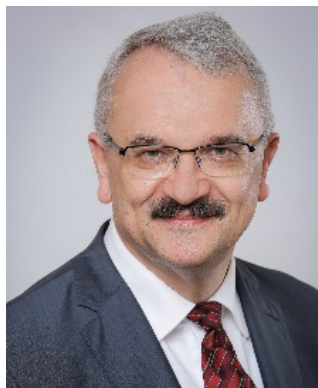
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości stara się wspierać rozwój kapitału ludzkiego w czasie pandemii. Robimy to m.in. poprzez współpracę z siedemnastoma Radami Sektorowymi ds. Kompetencji, której owocem są szkolenia przygotowane dla właścicieli firm i ich pracowników. Prowadzimy ogólnopolskie i branżowe badania w obszarze kompetencji,

stale rozwijamy Bazę Usług Rozwojowych, w której znajduje się już ponad 5 tys. podmiotów świadczących usługi rozwojowe dla przedsiębiorców i osób indywidualnych.

Zapraszam Państwa do lektury raportu.

Małgorzata Oleszczuk
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Wprowadzenie



Badanie Bilansu Kapitału Ludzkiego – przeprowadzone między wrześniem 2019 r. a lutym 2020 r. – okazało się w istocie rzeczy przeglądem sytuacji na rynku pracy na krótko przed pandemią COVID-19 i wywołanymi przez nią perturbacjami gospodarczymi, których pełen rozmiar jeszcze się nie ujawnił w momencie przedstawienia niniejszego raportu Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy i dwóch kolejnych raportów przeglądowych (Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach – obraz tuż przed pandemią oraz Raport z badania ludności w wieku

18-69 lat), czyli we wrześniu 2020 r. Raporty przeglądowe BKL służą syntetycznej prezentacji wyników badań pracodawców, ludności w wieku produkcyjnym i sektora szkoleniowego oraz zjawisk i tendencji zarysowujących się w ich świetle na rynku pracy. Mają z założenia charakter opisowy. Pogłębionej analizie problemów i mechanizmów społecznych służą raporty podsumowujące dwie kolejne edycje. Dla edycji 2019 i 2020 taki raport BKL zostanie opublikowany w 2021 r. Ostatni raport podsumowujący pt.: Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki jest dostępny na stronie PARP¹.

Ze względu na pandemię, która raptownie zakłóciła sytuację na rynku pracy, ostatnie miesiące 2019 r. stanowiły niejako zamknięcie okresu bardzo dobrej koniunktury. Nawet jeśli z kryzysu 2020 r. uda się nam wyjść w miarę obronną ręką na poziomie całej gospodarki, na rynku pracy nastąpią bardzo poważne zmiany. Część z nich będzie wynikać ze stopnia, w jakim poszczególne branże zostaną dotknięte kryzysem. Wiele zmian będzie jednak skutkiem gwałtownego przyspieszenia procesów, które można było obserwować już wcześniej. Związane są one z wykonywaniem pracy zdalnej i zarządzaniem zespołami funkcjonującymi w ten sposób oraz robotyzacją pracy umysłowej, która dopełni rozwijającą się już wcześniej automatyzację i robotyzację pracy fizycznej. W badaniach BKL powtarza się wysokie zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje miękkie, takie jak: samoorganizacja i dyscyplina, odpowiedzialność, umiejętności komunikacyjne i relacyjne, umiejętność pracy zespołowej, odporność i uczenie się nowych rzeczy. Jest to przejaw dużego znaczenia

¹ <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/aktywnosc-zawodowa-i-edukacyjna-doroslych-polakow-wobec-wyzwan-wspolczesnej-gospodarki>

adaptacyjności i elastyczności, zwinności współczesnych organizacji, względem których takie cechy pracowników są funkcjonalne. Jest to także wynikiem generycznego charakteru wielu miejsc pracy, na których niezbędne kompetencje techniczne łatwo można sobie przyswoić, natomiast o sukcesie w wykonywaniu roli zawodowej decydują właśnie kompetencje miękkie, transferowalne między miejscami pracy, ale też nabywane w długim procesie rozwoju osobistego i kształtowania jednostki. Badani w ramach BKL pracodawcy cenią też odpowiednie wykształcenie pracowników. To, że dominuje ono nad wskazywaniem doświadczenia, jest także wskaźnikiem wzrostu zmienności otoczenia firm i dostrzegania znaczenia bazowego kapitału ludzkiego, kształtowanego w toku długotrwałej edukacji, który stanowi fundament dla cenionego także doświadczenia, ale i daje lepsze podstawy do kreatywnej adaptacji do zmian. Firmy w dominującej większości prowadzą działania rozwijające kompetencje kadr (głównie w miejscu pracy) choć, z drugiej strony, repertuar narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi i motywacji pracowników jest najczęściej bardzo skromny. Krótki horyzont planistyczny dopełnia obrazu firm działających w konkurencyjnym, zmiennym otoczeniu. Dane z raportu z badania pracodawców przygotowanego przez Marcina Kocóra, Piotra Prokopowicza i Annę Szczucką (Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach – obraz tuż przed pandemią) dobrze obrazują tę sytuację.

W procesie zmian bardzo ważna rola przypadnie instytucjom edukacji formalnej oraz sektorowi usług rozwojowych. Temu drugiemu poświęcony jest odrębny raport przeglądowy autorstwa Anny Strzebońskiej i Barbary Worek (Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy). Dzięki wprowadzonej jeszcze w pierwszej edycji BKL zmianie metodyki pomiaru zaangażowania osób dorosłych w procesy uczenia się uzyskujemy bardziej optymistyczny obraz aktywności Polaków w tej dziedzinie niż ten wyłaniający się z badań GUS. Aż 80% osób w wieku 25-64 lata zwiększało swoje kompetencje w ciągu ostatnich 12 miesięcy, najczęściej nieformalnie, w szczególności w miejscu pracy. Pesymistycznie wygląda udział w kształceniu formalnym, co można interpretować jako wyraz niedopasowania oferty do potencjalnego popytu z jednej strony, a z drugiej brak zawodowej stymulacji do rozwijania kompetencji w tej formie. Już przed pandemią Internet był bardzo ważnym źródłem wiedzy i narzędziem rozwijania kompetencji i obserwowaliśmy wzrost w tym zakresie. Pandemia radykalnie zwiększyła znaczenie tego medium. Po jej ustąpieniu należy się spodziewać ponownego wzrostu wykorzystania kontaktowych form uczenia się, niemniej Internet i formy zdalne pozostaną w zdecydowanie większym stopniu środowiskiem rozwojowym. Kwestią otwartą jest to, jak w takiej sytuacji rozwijać ważne kompetencje miękkie, o których była mowa wyżej.

Sektor usług rozwojowych przed pandemią był w dobrej kondycji i dominowały w nim optymistyczne nastroje, choć sam dość słabo inwestował w rozwój własnych kadr. Był też nastawiony raczej reaktywnie i nie wykazywał specjalnej dynamiki w zakresie zatrudnienia. Pandemia postawiła także ten sektor przed poważnymi wyzwaniami. To, czy zda egzamin, okaże się przy okazji kolejnych badań tego sektora. W okresie zamknięcia gospodarki widzieliśmy rozmaite próby realizacji aktywności rozwojowych przez Internet, ale oczywiście nie mamy jeszcze danych pozwalających zbudować rzetelny obraz sytuacji.

Ostatni z raportów przeglądowych, oparty na badaniach ludności – autorstwa Szymona Czarnika, Magdaleny Jelonek i Krzysztofa Kasparka (Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat) – pokazuje obraz rynku pracy ciągle jeszcze w fazie wysokiej koniunktury. Nie znajdujemy w nim specjalnie zaskakujących zjawisk. Niska stopa bezrobocia, wyraźny wzrost wynagrodzeń w stosunku do 2017 r. oraz wysoki odsetek osób pracujących w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze pozwoliły mierzyć się z kryzysem COVID-19 z relatywnie dobrej pozycji. Na rynku pracy obserwowaliśmy poprawę poczucia dopasowania posiadanego wykształcenia i kompetencji do wykonywanej pracy oraz stosunkowo wysoką ocenę przydatności wiedzy i umiejętności wyniesionych z ukończonych szkół, zwłaszcza w przypadku osób z wykształceniem wyższym, w tym w szczególności wśród absolwentów kierunków ścisłych. U progu kryzysu COVID-19 polscy pracownicy byli przeciętnie raczej zadowoleni z wykonywanej pracy, aktywność zawodowa rosła, choć występowały pod tym względem różnice między kobietami i mężczyznami – więcej informacji znajduje się w raporcie. Wiele kwestii jest w nim przedstawionych – zgodnie z założeniami – tylko opisowo, dotyczy to na przykład, kwestii różnic w oczekiwaniach płacowych kobiet i mężczyzn. Takie zjawisko wymaga pogłębionej analizy mechanizmów, które za nim stoją oraz jego konsekwencji. Były one już analizowane w poprzednich odsłonach BKL i na pewno jeszcze do tego wrócimy. Ten raport przeglądowy będzie zapewne przydatnym źródłem informacji dla osób zainteresowanych charakterystykami rynku pracy w punkcie odniesienia dla kolejnych odsłon zmian, które czekają naszą gospodarkę.

Wszystkie trzy raporty zaopatrzone są w informacje metodologiczne dotyczące badanej zbiorowości, wielkości próby, okresu realizacji badań i innych szczegółów technicznych. Warto w tym miejscu podziękować naszym partnerom, zbierającym dla nas pracownie dane w badaniach terenowych: Centrum Badania Opinii Społecznej oraz agencji badawczej PBS z Sopotu. Realizacja badań społecznych z roku na rok stawała się trudniejsza, tym bardziej

należy docenić starania obu zespołów, by dostarczyć rzetelne dane. Bez tego tych raportów by nie było.

Przekazujemy więc Państwu obraz „krajobrazu przed burzą”, tuż przed nią. Jak rozwinie się sytuacja gospodarcza, a wraz z nią stosunki na rynku pracy, jest ciągle niepewne. W skali globalnej rządy państw i Unia Europejska podejmują szereg działań, które mają pomóc gospodarkom wyjść jak najszybciej z tego kryzysu. Optymiści mówią o scenariuszu typu „V”, czyli szybkiego wzrostu gospodarczego po ostrym, ale krótkotrwałym załamaniu. Umiarkowani wskazują raczej na scenariusz typu „U”, w którym trzeba się przygotować na nieco dłuższe przebywanie w stanie niższego poziomu PKB. Są też zwolennicy tezy o czekającej nas dużo bardziej długotrwałej recesji, wskazujący na to, że COVID-19 tylko przyspieszył i w pewnym stopniu zaostriżył tempo kryzysu. Ta ostatnia teza zasługuje na uwagę, gdyż obecny kryzys zastał globalną gospodarkę w stanie słabnącego od piętnastu lat wzrostu ogólnej produktywności czynników produkcji. Ten trend dotyczył zwłaszcza gospodarek rozwiniętych, ale po wielkim kryzysie finansowym lat 2008-2009 osłabł także wzrost produktywności w gospodarkach wschodzących i rozwijających się². Towarzyszyła temu ekspansywna polityka banków centralnych, w tym szczególnie Europejskiego Banku Centralnego, czego konsekwencją było zahamowanie realokacji zasobów z mniej do bardziej produktywnych przedsiębiorstw. Wśród czynników wpływających na ogólną produktywność czynników produkcji wskazuje się innowacje, inwestycje w kapitał fizyczny i poprawę jakości kapitału ludzkiego, w tym lepszą edukację. Z kolei innowacje i inwestycje wymagają sprzyjającego wzrostowi otoczenia instytucjonalnego i stabilności makroekonomicznej oraz rządów prawa³. Pandemia pogarsza sytuację w zakresie produktywności, co będzie oddziaływało na wzrost gospodarczy. Kurczenie się handlu międzynarodowego (dodatkowo pogłębione przez napięcia geostrategiczne na linii USA-Chiny), spadek inwestycji, ograniczenia mobilność i pogorszenie się jakości kapitału ludzkiego oraz wzrost nierówności społecznych będą oddziaływać dodatkowo negatywnie na produktywność, a w konsekwencji na wzrost gospodarczy. Wśród zestawu zadań dla polityki publicznej przywołany raport Banku Światowego, wskazuje między innymi na ważną rolę inwestycji w poprawę jakości kapitału ludzkiego, w tym na znaczenie zarówno jakości edukacji formalnej, jak i szkoleń w miejscu

² Pogłębioną analizę dynamiki ogólnej produktywności czynników produkcji i wydajności pracy, czynników wpływających na tę dynamikę oraz znaczenia pandemii COVID-19 dla produktywności przynosi raport pod red. Alistaira Dieppe, *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies*. Advanced Edition. World Bank, Washington, DC, 2020.

³ Ibidem.

pracy i poprawy umiejętności menadżerskich. Intensywny rozwój kapitału ludzkiego jest też niezbędny dla skompensowania procesów starzenia się społeczeństwa i zmniejszania się zasobów kadrowych, przed którym stoimy. Mimo tego, że szybko zachodzące zmiany technologiczne stanowiące tzw. czwartą rewolucję przemysłową nie przełożyły się dotąd na wzrost produktywności, to jednak nie pozostaną bez konsekwencji dla przyszłości rynku pracy. Pandemia przyspieszyła między innymi zmiany w zakresie organizacji pracy i gwałtowny wzrost zakresu pracy zdalnej. To jednak tylko jeden z elementów. Możemy się spodziewać przyspieszenia procesu automatyzacji rutynowych czynności intelektualnych i dalszej robotyzacji procesów produkcji. Chociaż zakłócenia makroekonomiczne oddziałują negatywnie na inwestycje, to – jak w każdym kryzysie – pojawią się liderzy wzrostu, którzy będą budować swoje przewagi konkurencyjne przez innowacje i związane z nimi inwestycje. Duże rzesze pracowników staną wobec konieczności zmiany stanowisk pracy i potrzeby nowych kompetencji. Lepiej będą sobie radzić ci, którzy mają już dobrze rozwinięte umiejętności miękkie sprzyjające szybkiemu uczeniu się, dobrej współpracy i elastyczności w radzeniu sobie ze zmianą.

Wszystko wskazuje na to, że jesteśmy w punkcie zwrotnym dla gospodarki globalnej i gospodarki naszego kraju. Nasze raporty pokazują, w jakiej sytuacji byliśmy u ich progu. Badania, które będziemy realizować na przełomie 2020 i 2021 r. pozwolą nam uchwycić zmiany następujące po ataku pandemii i zweryfikować projekcje rozwoju sytuacji. Biorąc pod uwagę megatrendy technologiczne i gospodarcze można z wysokim prawdopodobieństwem trafności prognozować dalszy wzrost znaczenia jakości kapitału ludzkiego i trafnych inwestycji w jego rozwój. Czy potrafimy sprostać jako kraj temu wyzwaniu i zbudować podstawy konkurencyjności na przyszłość? To wielkie wyzwanie dla polityki publicznej, lecz także wskazanie dla indywidualnych strategii rozwojowych. W projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego będziemy obserwować zmiany, które będą zachodzić i zdawać relacje z ich przebiegu.

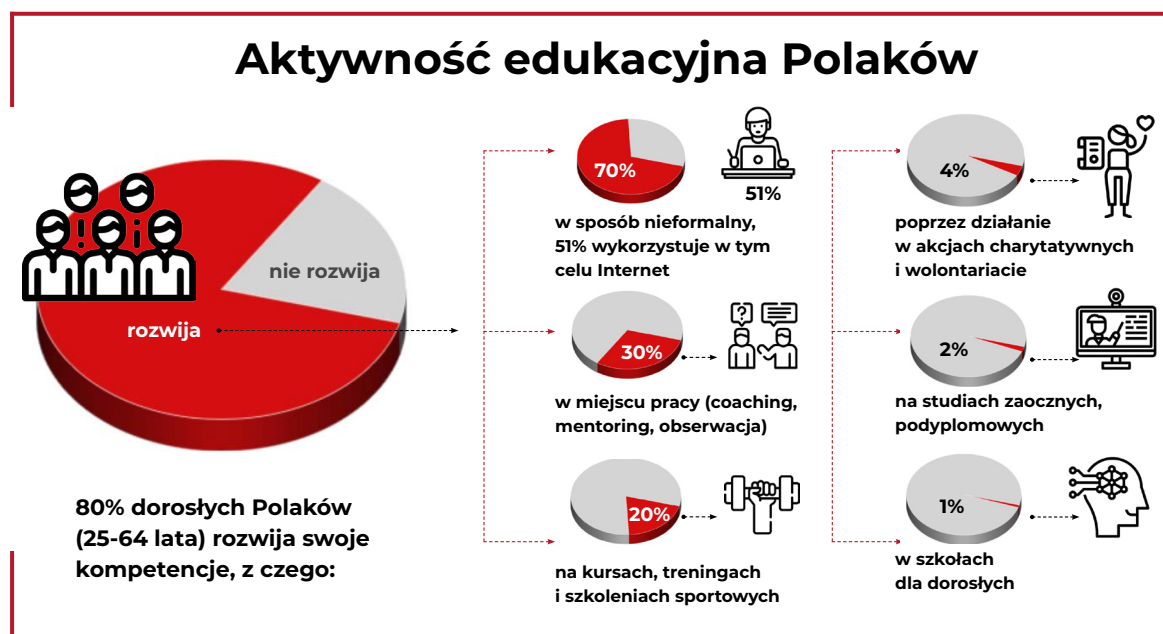
Na koniec rzecz bardzo ważna: wielkie podziękowania należą się zespołowi Departamentu Analiz i Strategii Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, paniom: Adrianie Skorupskiej, Wioletcie Skrzypczyńskiej, Annie Tarnawie i oczywiście pani dyrektor Paulinie Zadura za liczne i cenne uwagi do raportów oraz za znakomitą merytorycznie i organizacyjnie, twórczą i spolegliwą współpracę przy realizacji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.

prof. dr hab. Jarosław Górniak
kierownik zespołu badawczego BKL

Główne wnioski

Rozwój kompetencji dorosłych Polaków

1. Wyniki BKL 2019 potwierdzają odnotowany w pomiarze z 2017 r. wysoki poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków. Aż 80% osób w wieku 25–64 lata rozwijało swoje kompetencje w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie. Edycja badań z 2019 r. nie przyniosła znaczących zmian w wartościach wskaźników odpowiadających różnym formom uczenia się. Dominującą formą aktywności edukacyjnej jest niezmiennie nieformalne uczenie się – tak swoje kompetencje rozwija w ostatnich 12 miesiącach 70% Polaków z tej grupy wiekowej. Często wykorzystywaną formą uczenia się jest też uczenie się w miejscu pracy (z wykorzystaniem mentoringu, obserwacji, coachingu, uczenia się wzajemnego w zespołach) – tak rozwija swoje kompetencje 30% ogółu Polaków w wieku 25–64 lata, a 38% pracujących. Wyniki BKL 2019 potwierdzają więc znaczenie tych form uczenia się, które mają charakter elastyczny, pozwalają na łączenie aktywności rozwojowej z pracą i innymi obowiązkami.



2. **W edukacji formalnej i pozaformalnej w ciągu ostatnich czterech tygodni poprzedzających badanie uczestniczyło 26,9% Polaków w wieku 25–64 lata.** Wartości tego wskaźnika według BKL 2019 jest znacznie wyższa niż wartość odpowiadającego mu wskaźnika GUS z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Według BAEL w 2019 r. jedynie 4,8% dorosłych Polaków deklarowało, że podnosiło swoje kompetencje w ciągu ostatnich czterech tygodni w sposób formalny lub pozaformalny.
3. **Do najrzadziej wykorzystywanych form uczenia się dorosłych należy edukacja formalna** – uczestnictwo w studiach zaocznych, podyplomowych. Swoje kompetencje na studiach podyplomowych, zaocznych czy MBA rozwija jedynie 2% Polaków w wieku 25–64 lata, a w szkołach dla dorosłych uczestniczy zaledwie 1% spośród nich. Niska popularność tych form rozwoju może być wynikiem niskiego zapotrzebowania na nie, ale może też wskazywać na niedopasowanie ich charakteru do potrzeb i oczekiwań potencjalnych uczestników.
4. **W rozwoju kompetencji osób dorosłych coraz większą rolę odgrywają nowoczesne technologie,** są one najczęściej wykorzystywanym sposobem nieformalnego uczenia się. Według wyników badań BKL 2019 ponad połowa dorosłych Polaków rozwija swoje kompetencje wykorzystując do tego Internet. Korzystanie z tego narzędzia w celu zdobywania wiedzy i rozwoju umiejętności znacząco wzrosło pomiędzy 2017 a 2019 r. – z 44% w 2017 r. do 51% w 2019 r. Można oczekiwać, iż znaczenie Internetu jako źródła informacji i narzędzia rozwoju będzie wzrastać po doświadczeniach związanych z edukacją zdalną w trakcie pandemii COVID-19. Wymaga to jednak od instytucji edukacyjnych dobrego wykorzystania doświadczeń zdobytych w tym okresie i wypracowania rozwiązań, które będą szerzej wykorzystywały możliwości Internetu w procesie kształcenia.
5. **Wśród form uczenia się, których skala wykorzystania wzrosła pomiędzy 2017 a 2019 r., znalazło się też uczenie się od innych osób** (rodzina, współpracownicy, znajomi). Wzrost wykorzystania tej formy wystąpił zarówno w sferze uczenia się zawodowego (różnica 5 punktów procentowych pomiędzy 2017 a 2019 r.), jak i uczenia się w celach pozazawodowych (różnica 3 punktów procentowych). Ta forma rozwoju kompetencji jest szczególnie istotna, gdyż wzrost zakresu jej wykorzystania może skutkować nie tylko transferem wiedzy, ale i wzmocnieniem relacji społecznych i wykorzystania potencjału sieci społecznych, co należy uznać za zjawisko szczególnie pozytywne.
6. **Współpraca z innymi i wzmocnianie relacji społecznych są istotne zwłaszcza w kontekście tego, że swoje kompetencje dorośli Polacy bardzo rzadko rozwijają w ramach uczenia się poprzez działanie – uczestnictwo w organizacjach czy pracę**

społeczną, wolontariat. Jedynie 5% badanych zadeklarowało, iż zdybywało umiejętności, działając w organizacji, uczestnicząc we wspólnych spotkaniach, kołach zainteresowań, a 4% wskazało działalność charytatywną i wolontariat jako sytuacje umożliwiające im uczenie się. Niski poziom uczenia się poprzez działanie może być związany z obciążeniem pracą zawodową i wynikającymi z niej obowiązkami, ale może też wskazywać na deficyty w zakresie kapitału społecznego – rozwiniętych norm współpracy i wspólnego rozwiązywania problemów. Ta forma uczenia się jest szczególnie ważna dla rozwoju kompetencji społecznych, dlatego też bardzo rzadkie jej wykorzystanie może być przyczyną słabego rozwoju umiejętności współpracy, komunikowania się, wzajemnej odpowiedzialności, umiejętności podziału zadań, tak istotnych z punktu widzenia potrzeb obecnego rynku pracy.

7. **W obszarze edukacji pozaformalnej związanej z wykonywaną pracą dominują obowiązkowe szkolenia BHP, ppoż.** – aż 17% osób uczestniczyło jedynie w szkoleniach obowiązkowych. **Edukacja pozaformalna niezwiązana z wykonywaną pracą to z kolei przede wszystkim kursy, treningi i szkolenia sportowe, prowadzone pod kierunkiem instruktorów** – korzysta z nich prawie 1/5 dorosłych Polaków w wieku 25–64 lata. Jest to wysoki wynik, zwłaszcza jeśli porówna się go z wynoszącym 7% odsetkiem osób uczestniczących w niezawodowych kursach i szkoleniach innych niż sportowe. Sport jest więc istotnym obszarem rozwoju Polaków, co jest istotne z punktu widzenia jego związku z kondycją fizyczną i zdrowiem.

Co motywuje Polaków do rozwijania kompetencji?



podniesienie
umiejętności
koniecznych w pracy



wymagania
ze strony
pracodawcy



wzrost
wynagrodzenia

63%



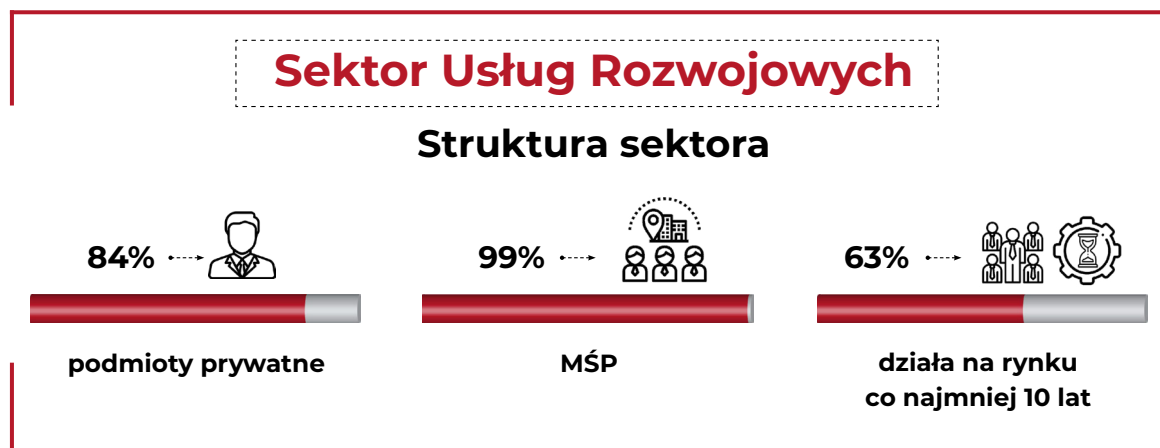
OSÓB WYKORZYSTUJE ZDOBYTĄ WIEDZĘ I UMIEJĘTNOŚCI W PRACY

8. **Znaczenie pracy i konieczności sprostania stawianym przez nią wyzwaniom jest głównym motywatorem do rozwoju kompetencji zawodowych.** Zarówno osoby pracujące, bezrobotne, jak i nieaktywne zawodowo wskazywały na podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy jako na główny powód skłaniający je do uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej związanej z wykonywaną pracą.
9. **Zdecydowana większość (63%) rozwijających swoje kompetencje zawodowe dorosłych Polaków deklaruje, że ma możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy.** Wynik ten potwierdza celowość inwestycji w kapitał ludzki w firmach i ich znaczne dopasowanie do potrzeb działalności prowadzonej przez pracodawców. Należy jednak dodać, że w zakresie wykorzystania zdobytych umiejętności wciąż występuje niewykorzystany potencjał – 37% szkolących się dorosłych Polaków nie ma pełnej możliwości wykorzystania zdobywanej wiedzy i umiejętności. Może na to wpływać albo brak dobrego rozpoznania potrzeb szkoleniowych przez pracodawców, albo też niewystarczające możliwości absorpcji nowych umiejętności w firmach i instytucjach, w których pracują Polacy.

Podaż usług rozwojowych

Charakterystyka podmiotów świadczących usługi rozwojowe (SSR)

1. **Rynek szkoleniowy w Polsce tworzą głównie podmioty prywatne** (niemal 84% w 2019 r. i 82% w 2017 r.) **o relatywnie długim stażu, co najmniej 10-letnim, działające przede wszystkim lokalnie i regionalnie.** Sektor SSR nie odbiega od innych sektorów polskiej gospodarki pod względem wielkości zatrudnienia – 99% badanych podmiotów (98% w 2017 r.) należy do kategorii mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Przy czym obserwuje się postępujące rozdrobnienie podmiotów w sektorze.



- Zmniejsza się udział przychodów z działalności rozwojowej w całkowitych przychodach badanych podmiotów.** Trend ten dotyczy w mniejszym lub większym stopniu każdego z typów działalności, w tym przede wszystkim podmiotów specjalizujących się w kształceniu formalnym. Może to wynikać ze zmniejszającego się zainteresowania Polaków tą formą kształcenia, gdyż osoby dorosłe uczą się najczęściej w sposób nieformalny, co dobrze odpowiada charakterowi uczenia się w tej fazie życia.
- Podaż usług rozwojowych jest finansowana głównie ze źródeł prywatnych,** czyli środków klientów (w ponad 70% podmiotów) – zarówno od indywidualnych osób (43%), jak i przedsiębiorstw (28%). Przy czym większy udział, pod kątem wartości, w obrotach podmiotów sektora SSR w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających moment badania mają przychody uzyskane od klientów zbiorowych.

Sektor Usług Rozwojowych

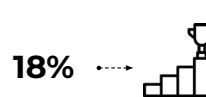
Charakterystyka sektora



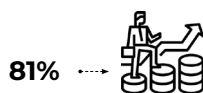
świadczonej usług jest finansowanych ze środków prywatnych (klientów)



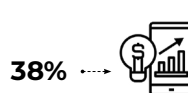
podmiotów działa w oparciu o długoterminowe plany



badanych podmiotów wprowadziło nowe lub istotnie ulepszone usługi w 2018 r.



ocenia dobrze swoją kondycję finansową



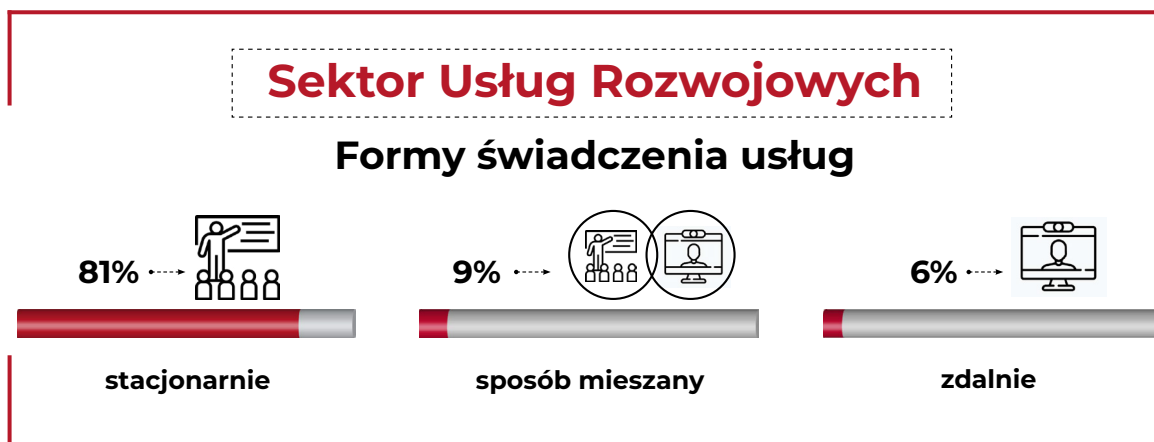
dostrzegło poprawę kondycji finansowej w 2018 r.

4. **Zmniejsza się udział średnich i dużych firm w grupie klientów zbiorowych obsługiwanych przez sektor SSR.** Zaobserwowana dynamika może mieć związek ze wzrastającym znaczeniem uczenia się w miejscu pracy, a warunki do tego typu rozwoju pracowników tworzone są przede wszystkim w średnich i dużych przedsiębiorstwach. Jednocześnie wyraźnie wzrosło zainteresowanie usługami świadczonymi przez sektor wśród jednostek administracji państwowej i samorządowej (wzrost ok. 30% w porównaniu do poprzedniej edycji badania).
5. **W sektorze SSR przed pandemią dominowały pozytywne nastroje:** ogółem 81% podmiotów oceniało swoją kondycję finansową dobrze lub bardzo dobrze, 38% odczuwa poprawę, a tylko 5% pogorszenie tej sytuacji. Rok 2019 r. to również czas stabilizacji, gdyż w pomiarze nastrojów dominuje przekonanie o braku znaczących zmian kondycji finansowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy.
6. **Rynek szkoleniowy przed pandemią, czyli w 2019 r., charakteryzował się niską dynamiką stanu i struktury zatrudnienia,** która wynikała z braku takich potrzeb na poziomie ogółu sektora SSR (niemal 70% badanych podmiotów obecny poziom zatrudnienia uznała za wystarczający z punktu widzenia ich działalności). Natomiast podstawowy typ stanowisk w prawie każdej firmie lub instytucji z sektora SSR to oczywiście pracownicy merytoryczni, zatrudniani na różne formy świadczenia pracy.

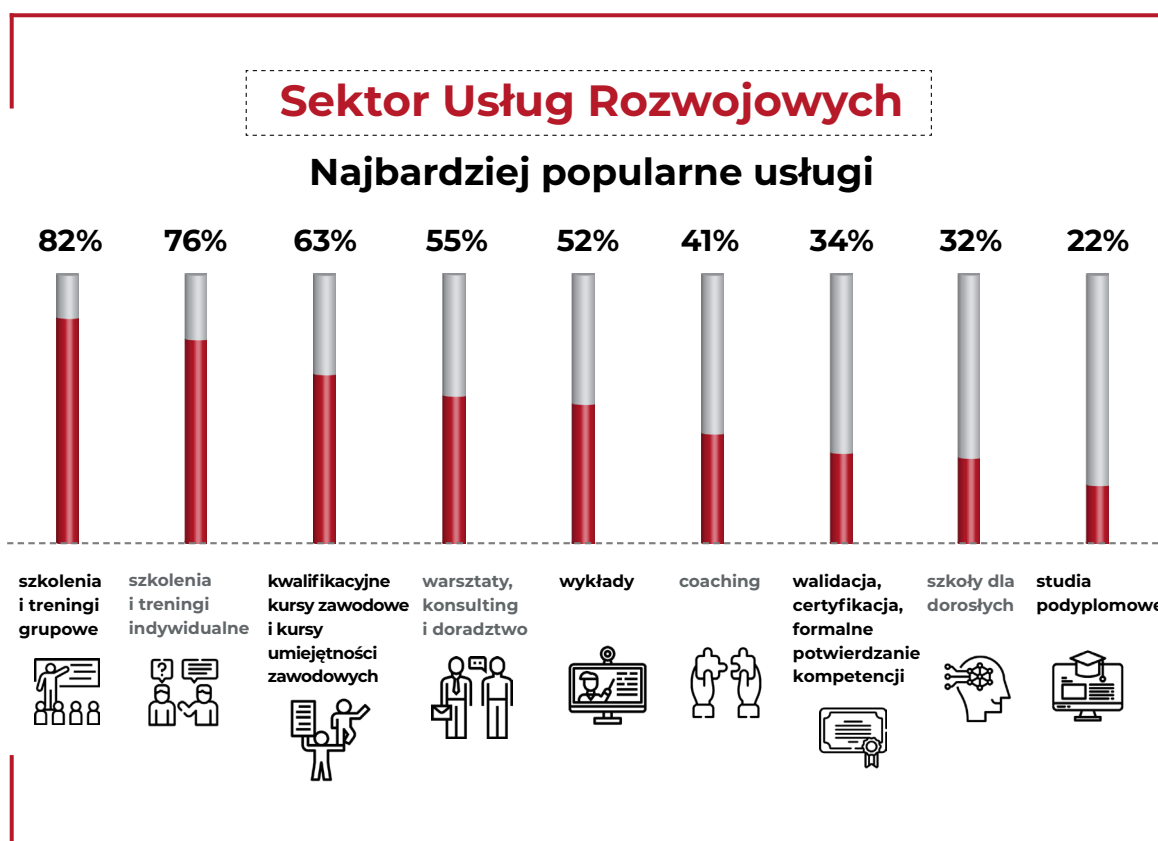
7. **Podmioty sektora SSR coraz częściej działają opierając się na długoterminowych planach działalności** (dotyczy 58% badanych podmiotów, a w porównaniu do wyników poprzedniej edycji badania obserwuje się wzrost o 2 punkty procentowe), **nawiązują stałą i/lub cykliczną współpracę wewnątrzsektorową z powodów ekonomicznych** (40% badanych podmiotów zadeklarowało nawiązanie jakiejś formy współpracy, tj. franczyza, licencja, podwykonawstwo, partnerstwo z inną instytucją/firmą z sektora SSR w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie) **i znają atuty swojej działalności**.
8. **W sektorze SSR dominuje bierna, reaktywna strategia działania charakteryzująca się brakiem świadomego wyznaczania nowych kierunków w uczeniu się dorosłych i rozwoju kadr w przedsiębiorstwach poprzez wprowadzanie innowacyjności w świadczonych przez sektor usługach**. W sektorze, przed pandemią, obserwuje się ujemną dynamikę innowacyjności, rozumianą jako wprowadzenie nowych lub istotnie ulepszonych usług w ciągu 12 miesięcy. Przy czym rentowność już wprowadzonych innowacji jest wysoka: aż trzy czwarte podmiotów SSR, które wprowadziły innowacje i usprawnienia, deklaruje, że zdążyły już one przynieść korzyści ekonomiczne. Dominują także pozytywne nastroje – 63% podmiotów uważa, że poniesione nakłady na innowacyjność przyniosą duże lub bardzo duże korzyści ekonomiczne w przyszłości. Odnośnie do planów na przyszłość, to 38% podmiotów planowało wprowadzenie ulepszeń w swojej działalności w przyszłości. Plany te mogły zostać w znaczącym stopniu zrewidowane po wybuchu pandemii.

Oferta sektora SSR

1. **Podmioty sektora SSR działają efektywnie, nie oferując form usług rozwojowych na jakie nie mają zapotrzebowania**. Najczęściej oferowane i realizowane formy rozwoju to szkolenia i treningi (grupowe i indywidualne), kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych. Te formy doskonalenia są też najczęściej wybierane przez klientów. Przy czym im większy podmiot, tym szersza oferta świadczonych usług. Mniejsze podmioty koncentrują się przede wszystkim na swojej głównej działalności (tzw. core-business).
2. **W sektorze SSR, przed pandemią, wyraźnie dominuje stacjonarny sposób świadczenia usług rozwojowych, niezależnie od przyjętej formy nauki**. Podmioty te rzadko wykorzystują techniki zdalne do świadczenia usług (średnio 6%), przy czym wzrasta udział realizowanych form mieszanych (stacjonarnych, uzupełnionych e-learningiem).



3. **Na rynku szkoleniowym w Polsce brak jest wyraźnej specjalizacji podmiotów w realizowaniu jednorodnej formy dostępu do usług rozwojowych, tj. otwartej, w której każdy z uczestników ma taki sam dostęp do oferty usługi, jak i zamkniętej, skierowanej do wąskiego grona odbiorców, np. pracowników klienta biznesowego.**
4. **Tematyka oferowanych przez sektor SSR usług dotyczy przede wszystkim zarządzania (co czwarty podmiot specjalizuje się w tym obszarze, a dla co szóstego jest to najbardziej dochodowa tematyka).** Bardzo popularne są też szkolenia zarówno z zakresu księgowości i finansów, nieruchomości, doskonalenia kompetencji miękkich, jak i specjalistycznych kompetencji zawodowych. Dynamika zmian tematyki usług w ofercie podmiotów jest niewielka – 19% podmiotów zadeklarowało wprowadzenie do swojej oferty nowej tematyki, a 16% zadeklarowało plany wprowadzenia jej w ciągu następnych 12 miesięcy.



5. Jeśli wziąć pod uwagę dochodowość tematyki kształcenia (stosunek podmiotów, którym dana tematyka przynosi ponad połowę dochodów do podmiotów oferujących daną tematykę), to najbardziej dochodowe są wysoce specjalistyczne kursy zawodowe. Przynoszą one większość dochodów w ponad 80% podmiotów, które je oferują.

Jakość usług w sektorze SSR

1. Przedstawiciele sektora SSR dobrze oceniają jakość usług świadczonych przez swoją branżę, a ponad połowa z nich nie podjęła w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie działań służących poprawie jakości własnych usług. Wśród wymienianych powodów takiej sytuacji dominuje samozadowolenie (38% uważa, że nie potrzebuje poprawiać jakości). Tylko co dziesiąty podmiot wskazuje, że takie działania podjął wcześniej niż w 2018 r.
2. Sektor szkoleniowo-rozwojowy w bardzo niewielkim stopniu inwestuje w rozwój swojej kadry merytorycznej. Bez względu na wielkość podmiotu dominującą kategorią wydatków, poniesionych na rozwój kompetencji statystycznego pracownika, jest przedział do 200 zł (rocznie). Analizując tę kwotę, należy wziąć pod uwagę fakt, że jeden dzień szkolenia wiąże

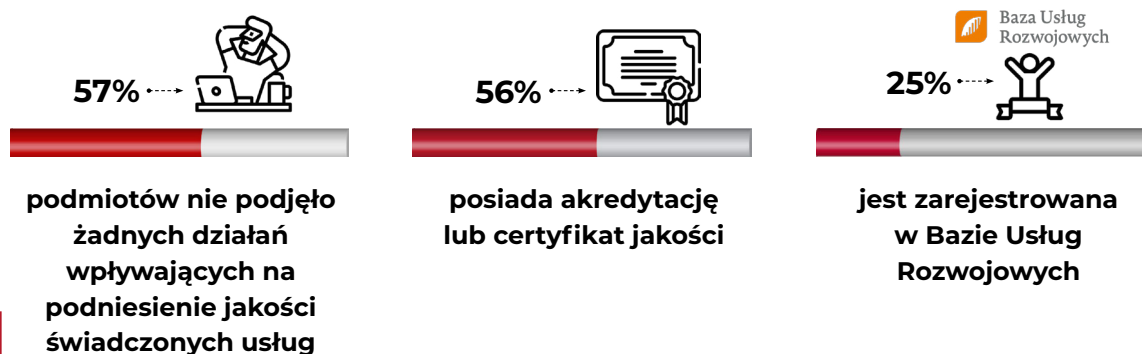
się z wydatkiem od 600 zł do nawet 8000 zł po stronie klienta podmiotów SSR (stawki z 2018 r.). Najmniej skłonne do inwestowania w rozwój pracowników są podmioty mikro oraz małe. Koszt inwestycji w rozwój pracownika jest odwrotnie proporcjonalny do wielkości podmiotu: im mniejszy rozmiar działalności, tym wyższe koszty jednostkowe tego typu inwestycji.

3. Branża usług rozwojowych ma świadomość potrzeby kontroli jakości kadry

merytorycznej: większość badanych podmiotów (86%) deklaruje przeprowadzanie tego typu kontroli, w tym ponad połowa (52%) na bieżąco, każdorazowo po wykonanej usłudze. Dyskusyjny pozostaje zakres i forma tej oceny: niewiele ponad połowa badanych przeprowadza ewaluację kursów i szkoleń przez uczestników, a w niemal 40% ocena dokonywana jest przez przełożonego. Tylko co szesnasty podmiot używa zobiektywizowanych testów do oceny formalnej, a co dziewiąty oceny z więcej niż jednego źródła (ocena 360 stopni na podstawie kilku źródeł).

Sektor Usług Rozwojowych

Jakość świadczonych usług



4. **Podmioty SSR inwestują w formy zewnętrznego zapewnienia jakości:** certyfikaty i akredytacje (dotyczy 56% ogółu podmiotów), rejestrację w Bazie Usług Rozwojowych (25% ogółu podmiotów jest tam zarejestrowana, a 32% podejmowało próby rejestracji zakończone niepowodzeniem). Do najczęściej wymienianych korzyści wynikających z rejestracji w Bazie Usług Rozwojowych zalicza się możliwość prowadzenia szkoleń dofinansowywanych ze środków europejskich – a więc automatyczne zwiększenie atrakcyjności własnej oferty i w konsekwencji zwiększenie przychodów – zwiększenie stanu zatrudnienia (kadry merytorycznej i pomocniczej), reorganizację procesów zarządzania i dokumentacji czy opracowanie trafnych procedur diagnozy potrzeb i ewaluacji.

1. Rozwój kompetencji dorosłych Polaków – podstawowe wskaźniki z 2019 r.

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 są przeprowadzone trzykrotnie w dwuletnich odstępach czasu. 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 analizach dotyczących uczenia się osób dorosłych wykorzystano wyniki badania z 2019 roku, a jako dane porównawcze wykorzystano wyniki z 2017 r. W obu tych latach były realizowane badania główne. W analizach nie uwzględniono wyników z 2018 r., kiedy były realizowane badania panelowe⁴. W 2019 r. badania ludności przeprowadzono w okresie od 13 września do 21 grudnia 2019 r. z wykorzystaniem techniki wywiadów osobistych wspomaganym komputerowo (CAPI). Badania zrealizowała Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej. Przeprowadzono 2533 wywiady, średni czas realizacji wywiadu wyniósł 40 minut. Dobierając próbę do badania, zastosowano warstwowanie nieproporcjonalne ze względu na podregion,

⁴ Wyników badań panelowych z 2018 nie wykorzystano do szacowania wartości wskaźników aktywności edukacyjnej dorosłych przede wszystkim z dwóch powodów: 1) próba w badaniach panelowych jest mniejsza, gdyż liczy tylko 1500 osób, co wpływa na wzrost wielkości błędu pomiaru, 2) próba ta ma inny charakter niż próba w badaniach przekrojowych. Respondentami w takich badaniach są w każdej edycji te same osoby. Oznacza to, że w 2018 roku badaniami objęto tych samych respondentów, którzy już uczestniczyli w nich w 2017 r. 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 w kolejnych latach na przykład w analizach dotyczących szacowania wpływu aktywności edukacyjnej na przebieg kariery zawodowej czy określania przebiegu ścieżek edukacyjnych badanych.

wielkość miejscowości oraz połączenie płci z wiekiem. Operatem losowania, aktualnym na lipiec 2019 roku, był PESEL. Do badania wylosowano 8928 osób.

1.1.1. Charakterystyka próby

Analizy zostały przeprowadzone na danych ważonych pochodzących z części przekrojowej badania ludności BKL 2019 (N = 2532). Korekta struktury próby poprzez ważenie polegała głównie na podwyższeniu reprezentacji osób młodszych, z wyższym wykształceniem oraz mężczyzn. Ze względu na specyfikę i inny charakter próby panelowej wyłączono ją z analiz wartości wskaźników uczenia się dorosłych.

Wartości głównych wskaźników dotyczących podnoszenia kompetencji przez osoby dorosłe – o ile nie zaznaczono inaczej – zostały przedstawione dla osób w wieku 25–64 lata⁵. Tam gdzie pojawiały się znaczące różnice, wyniki pokazywano w dekompozycji na płeć, wiek i wykształcenie. Strukturę próby z badań przekrojowych BKL 2019 uwzględniającą osoby w wieku 25–64 lata, w rozbiciu na trzy wcześniej wymienione zmienne, prezentuje **tabela 1.1**.

⁵ Zawężenie populacji, dla której przeprowadza się wnioskowanie do osób w wieku 25–64 lata, 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, wyłączono z monitorowania osoby starsze, dla których aktywność edukacyjna jest również bardzo ważna ze względów społecznych, kulturowych, zdrowotnych, a często również zawodowych.

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

Płeć i wiek	Gimnazjalne i niske*	Zasadnicze zawodowe*	Średnie*	Wyższe*	Ogółem*	Gimnazjalne i niske**	Zasadnicze zawodowe**	Średnie**	Wyższe**	Ogółem**
Mężczyźni 25–34	25	31	98	63	217	18	26	78	46	168
Mężczyźni 35–44	15	68	107	92	282	12	52	78	65	207
Mężczyźni 45–54	27	104	69	44	244	24	104	71	36	235
Mężczyźni 55–64	22	91	56	40	209	31	123	71	37	262
Mężczyźni Ogółem	89	294	330	239	952	85	305	298	184	872
Kobiety 25–34	4	23	83	142	252	3	21	80	139	243
Kobiety 35–44	6	55	94	142	297	6	51	87	129	273
Kobiety 45–54	21	69	85	81	256	23	84	87	74	268
Kobiety 55–64	30	71	90	51	242	45	98	121	65	329
Kobiety Ogółem	61	218	352	416	1047	77	254	375	407	1113
Ogółem 25–34	29	54	181	205	469	21	47	158	185	411
Ogółem 35–44	21	123	201	235	580	18	103	165	194	480
Ogółem 45–54	48	173	154	125	500	47	188	158	110	503
Ogółem 55–64	52	162	145	91	450	76	221	192	102	591
Ogółem	150	512	681	656	1999	162	559	673	591	1985

* dane ważone, ** dane nieważone

Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

1.1.2. Formy edukacji uwzględniane w badaniach BKL – 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 ISCED⁶.

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).

⁶ 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>

Poniższe zestawienie przedstawia kryteria pozwalające odróżnić poszczególne formy edukacji.

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, nie są elastyczne)	X	X	(X)
8	Czas trwania co najmniej 1 semestr (min. 30 ECTS)	X		
9	Akceptacja programu przez władze edukacyjne bądź równoważne jednostki	X		

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

1.1.3. Sposób ujmowania aktywności edukacyjnej osób dorosłych w badaniach BKL 2017–2023

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 lata. W badaniach BKL od 2017 roku 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 (rejestrowane są nie tylko różne rodzaje aktywności edukacyjnej, ale także różne formy w obrębie tych rodzajów), można obliczać wskaźniki syntetyczne uwzględniające kombinacje różnych rodzajów i form uczenia się:

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

Aktywność edukacyjną w ostatnich 12 miesiącach, z wyróżnieniem wyżej opisanych ujęć, prezentuje **rysunek 1**. Natomiast wartości głównych wskaźników aktywności rozwojowej dorosłych Polaków w wieku 18–64 oraz 25–64 lata zostały przedstawione w **tabeli 1.2** oraz **tabeli 1.3**. **tabela 1.4** zawiera natomiast porównanie wartości wskaźników aktywności edukacyjnej dla lat 2017 i 2019.

1.1.4. Sposoby prezentacji wyników

W wielu tabelach dla łatwiejszej orientacji zastosowano kolorowanie „topograficzne”, nawiązujące do sposobu kolorowania map. Wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zbliżonym do mediany) – żółty, względnie wysokim – czerwony. Należy podkreślić, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej są wyznaczone przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli kolejno: wartość minimalną, medianową i maksymalną. Przy kolorowaniu „topograficznym” w tabeli prezentującej zróżnicowane wartości zawsze wystąpi pełna gama kolorów (od zielonego, przez żółty, po czerwony).

↑	↑	↑
wartość minimalna	mediana	wartość maksymalna
wartości wskaźnika względem mediany		

1.2. Wartości wskaźników uczenia się osób dorosłych w 2019 r.

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

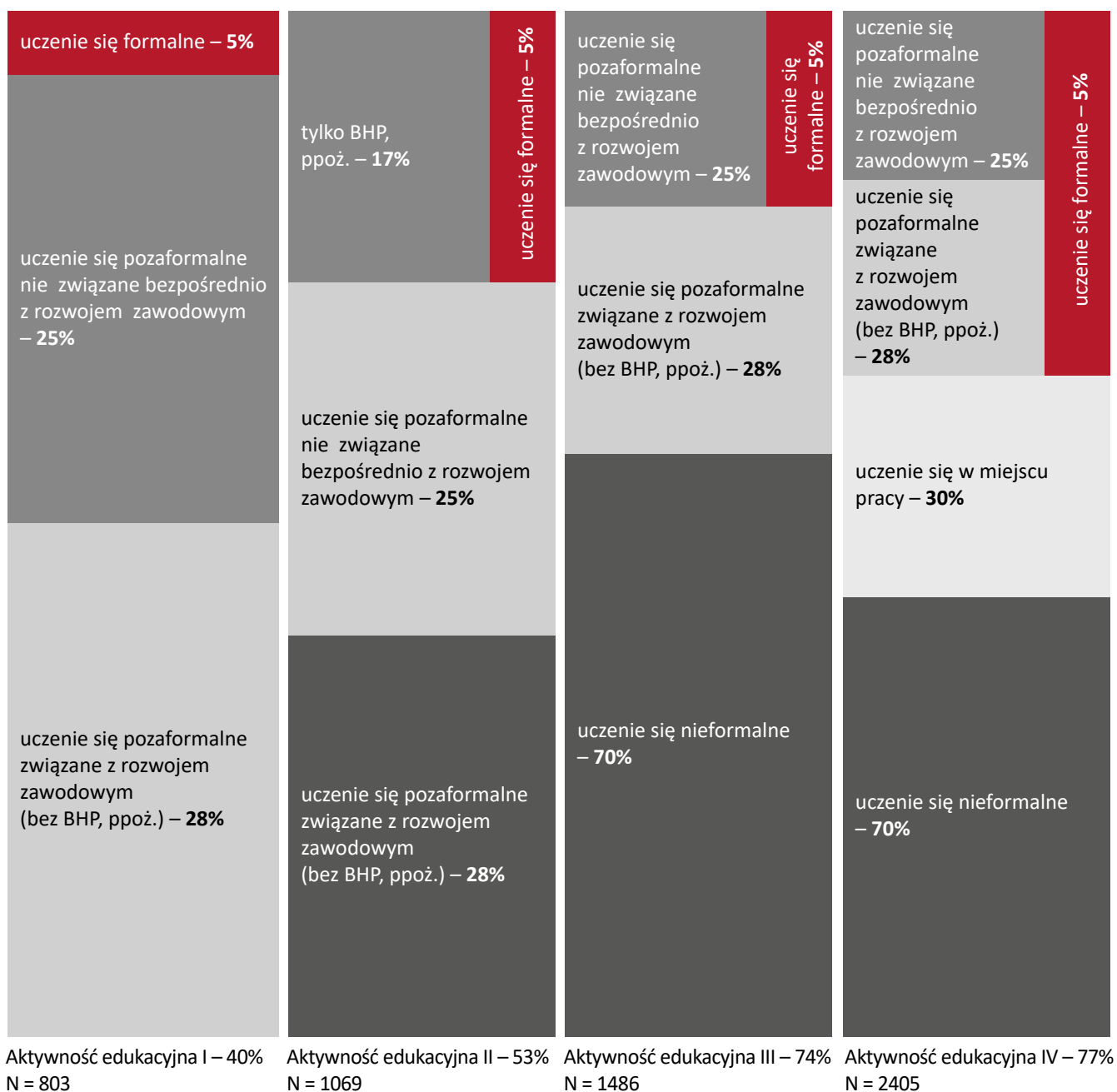


Tabela 1.2. Podstawowe wskaźniki aktywności edukacyjnej i ich wartości w ostatnich 12 miesiącach dla osób w wieku 18–64 oraz 25–64 lata

	% 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	14	11	12	6	3	5	166	116	282	63	32	95
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	41	42	41	39	39	39	477	464	941	404	374	778
Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	31	29	30	30	27	28	363	317	680	311	254	565
Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	13	22	17	13	21	17	152	236	388	131	202	333
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	27	36	32	27	34	30	319	400	719	284	325	609
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	25	29	27	24	27	25	292	319	611	250	253	503
Aktywność edukacyjna I – formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	45	45	45	41	40	40	535	493	1028	423	380	803
Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	54	61	58	50	57	53	641	670	1311	525	544	1069
Samokształcenie się (nieformalna)	72	73	72	70	70	70	846	800	1646	729	663	1392
Aktywność edukacyjna III – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych)	76	78	77	74	75	74	896	855	1751	773	713	1486
Aktywność edukacyjna IV – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez obowiązkowych), uczenie się w miejscu pracy	78	80	79	76	78	77	915	883	1798	791	741	1532
Uczenie się w jakiegokolwiek formie (formalne, pozaformalne, w miejscu pracy, z obowiązkowymi, nieformalnie)	81	85	83	79	83	81	949	931	1880	824	788	1612

Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

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

	% 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	11	10	10	4	3	3	125	106	231	39	29	68
Uczenie pozaformalne zawodowe i pozazawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	23	28	25	22	25	23	273	304	577	230	234	464
Uczenie pozaformalne zawodowe (ściśle zorganizowane formy, bez obowiązkowych)	13	13	13	13	11	12	156	138	294	132	104	236
Uczenie pozaformalne zawodowe (tylko obowiązkowe)	3	3	3	3	3	3	35	38	73	26	24	50
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	20	23	22	20	20	20	170	214	384	152	168	320
Uczenie pozaformalne pozazawodowe	16	21	18	15	19	17	190	229	419	157	178	335
Aktywność edukacyjna I – formalna i pozaformalna (bez obowiązkowych)	29	31	30	24	26	25	346	345	691	250	243	493
Aktywność edukacyjna II – formalna i pozaformalna (z obowiązkowymi)	31	34	33	26	28	27	368	372	740	273	265	538

Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

Tabela 1.4. Podstawowe wskaźniki aktywności edukacyjnej w latach 2017 r. i 2019 r. dla osób w wieku 25–64 lata (%)

	2017 12 miesięcy	2019 12 miesięcy	2017 4 tygodnie	2019 4 tygodnie
Edukacja formalna	6,3	4,8	4,8	3,4
Edukacja pozaformalna związana z rozwojem zawodowym i pozazawodowym (bez uczenia się w miejscu pracy, bez BHP, ppoż.)	38,1	38,9	19,8	23,2
Edukacja pozaformalna związana z rozwojem zawodowym (bez uczenia się w miejscu pracy, bez BHP, ppoż.)	27,3	28,3	8,7	11,8
Tylko BHP, ppoż.	16,6	16,7	2,6	2,5
Uczenie się w miejscu pracy (on-job)	32,6	30	16	16
Edukacja pozaformalna pozazawodowa	23,7	25,1	14,4	16,7
Nieformalne uczenie się	66,5	69,6	–	–
Aktywność edukacyjna I – formalna i/lub pozaformalna (bez BHP, ppoż., bez uczenia się w miejscu pracy)	40	40,2	22,3	24,7
Aktywność edukacyjna II – formalna i/lub pozaformalna (z BHP, ppoż., bez uczenia się w miejscu pracy)	56,2	53,4	24,8	26,9
Aktywność edukacyjna III – formalna, pozaformalna, nieformalna (bez BHP, ppoż., bez uczenia się w miejscu pracy)	72,3	74,3	–	–
Uczenie się w jakiegokolwiek formie (formalne, pozaformalne, w miejscu pracy, z obowiązkowymi, nieformalnie)	79,9	80,6	–	–

Źródło: BKL 2017 i 2019 – Badanie ludności.

Badania ludności BKL 2019 potwierdzają odnotowany w 2017 r. wysoki poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków. Wynika z nich, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy w jakikolwiek sposób swojej kompetencji rozwijało ponad 80% osób w wieku 25–64 lata. Najwięcej rozwijających swoje kompetencje dorosłych znajdziemy wśród pracujących (88%), mniej, ale nadal dużo, wśród bezrobotnych (73%), najmniej wśród nieaktywnych zawodowo (55%). Wartość syntetycznego wskaźnika aktywności edukacyjnej dla ogółu dorosłych w wieku 25–64 lata nie zmieniła się w stosunku do 2017 r. Nie zmieniła się też wartość tego wskaźnika dla pracujących. O 10 punktów procentowych wzrósł natomiast odsetek uczących się bezrobotnych (z 63% w 2017 do 73% w 2019), a o 2 punkty procentowe odsetek uczących się

osób nieaktywnych zawodowo. Niewielkie zmiany wystąpiły też w wykorzystywaniu różnych rodzajów aktywności edukacyjnej. Dane wyraźnie wskazują na wzrost znaczenia uczenia się nieformalnego, niewielki wzrost aktywności w ramach edukacji pozaformalnej niezwiązanej bezpośrednio z wykonywaną pracą, niewielki spadek wartości wskaźnika uczenia się w miejscu pracy oraz zmniejszenie się odsetka osób uczących się w sposób formalny.

Najczęściej wykorzystywaną formą edukacji jest uczenie się nieformalne, czyli samodzielna, prowadzona w sposób zamierzony działalność edukacyjna – w ten sposób swoje kompetencje rozwijało w okresie ostatnich 12 miesięcy do momentu badania prawie 70% Polaków należących do tej grupy wieku. Często wykorzystywaną formą uczenia się jest też **uczenie się miejscu pracy** (z wykorzystaniem mentoringu, obserwacji, coachingu, uczenia się wzajemnego w zespołach) – w ostatnich 12 miesiącach do momentu badania swoje kompetencje w ten sposób rozwijało 30% badanych⁷.

Wartości wskaźników aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków są znacznie wyższe niż wartości wskaźników pochodzących z badań realizowanych w Polsce przez GUS. Dotyczy to zarówno poziomu aktywności edukacyjnej szacowanej dla ostatnich 4 tygodni, jak i ostatnich 12 miesięcy. Dla przykładu warto wspomnieć, że według Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w 2019 r. jedynie 4,8% dorosłych Polaków deklarowało, że podnosiło swoje kompetencje ciągu ostatnich czterech tygodni w sposób formalny lub pozaformalny (dane wg Eurostatu). Wartość porównywalnego wskaźnika z badań BKL (aktywność edukacyjna II według przyjętego podziału) wynosiła 26,9%. Wynika to przede wszystkim z zastosowania w BKL 2017–2023 zmienionego sposobu pytania respondentów o ich aktywność edukacyjną, rozbudowania bloku pytań dotyczących tej tematyki i uproszczenia samej formy pytań dotyczących uczenia się osób dorosłych⁸.

1.3. Jak rozwijamy swoje kompetencje?

Na uczenie się osób dorosłych warto patrzeć całościowo, uwzględniając jego różnorodne formy i przejawy. Choć standardowo, idąc za międzynarodowymi klasyfikacjami, wyróżnia się

⁷ Należy podkreślić, że dotyczy to wszystkich badanych, niezależnie od ich statusu na rynku pracy, czyli obejmuje także osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo. Wśród osób pracujących odsetek ten jest wyższy i wynosi 38%.

⁸ Zmianę sposobu pomiaru aktywności edukacyjnej dorosłych szczegółowo opisano w publikacji pt. *Uczące się społeczeństwo. O aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków*. Worek B. (2019). WUJ. Kraków.

trzy wskazane wcześniej rodzaje aktywności edukacyjnej – uczenie się w sposób formalny, pozaformalny i nieformalny – w tej części raportu chcemy odejść od tego podziału i spojrzeć na wszystkie przejawy tych form uczenia się jednocześnie. Pozwoli to na dostrzeżenie bogactwa form uczenia się, bez wprowadzania sztywnych granic między nimi. Naturalnie w celu konstrukcji omówionych wcześniej wskaźników uczenia się posługujemy się przyjmowanymi klasyfikacjami, jednak w tej części raportu chcemy odpowiedzieć na pytanie, **jak najczęściej dorośli Polacy rozwijają swoje kompetencje**, a nie na pytanie, który sposób uczenia się pozaformalnego jest przez badanych wykorzystywany. W celu lepszego zrozumienia, o jakie formy uczenia się pytamy respondentów oraz jak wpisują się one w wymienione wcześniej podziały, przedstawiamy na początek syntetyczny schemat pokazujący uwzględniane w BKL 2017–2023 sposoby rozwijania kompetencji w ramach uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego (**rysunek 1.2**).

Rysunek 1.2. Sposoby rozwijania kompetencji w podziale na typy uczenia się uwzględniane w BKL 2017–2019

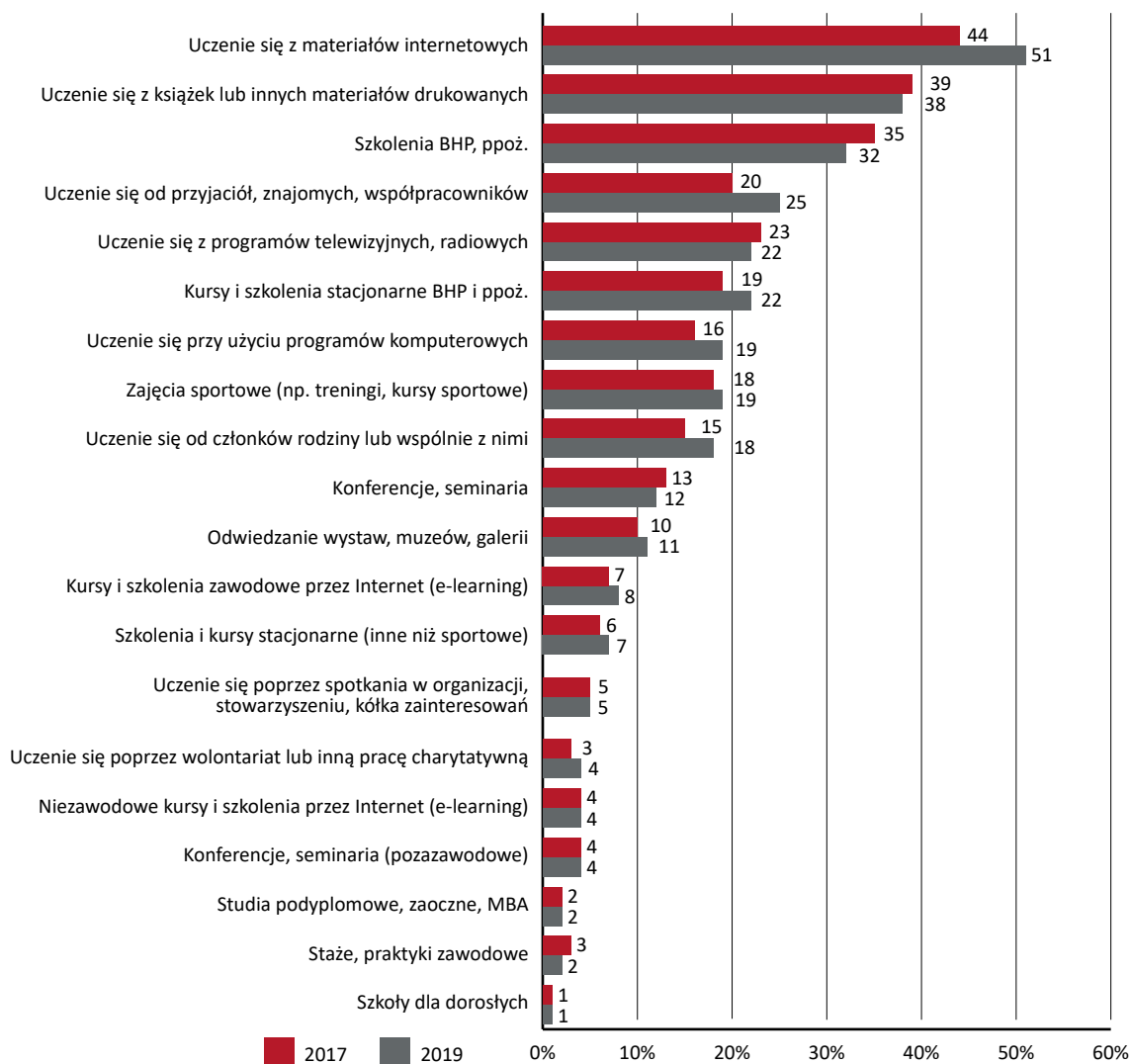
Edukacja formalna 1. Studia I, II i III stopnia, podyplomowe, MBA (niezależnie od trybu) 2. Szkoły dla dorosłych	
Edukacja pozaformalna zawodowa 1. Szkoleniach BHP, ppoż. 2. Kursy i szkolenia stacjonarne (inne niż BHP, ppoż.) 3. Kursy i szkolenia przez Internet (e-learning) 4. Konferencje, seminaria 5. Staże, praktyki zawodowe	Edukacja pozaformalna pozazawodowa 1. Zajęcia sportowe (np. treningi, kursy sportowe) 2. Kursy i szkolenia stacjonarne (inne niż sportowe) 3. Kursy i szkolenia przez Internet (e-learning) 4. Konferencje, seminaria 5. Uniwersytety drugiego i trzeciego wieku
Nieformalne uczenie się – w miejscu pracy 1. Okresowa obserwacja pracy innego pracownika (tzw. job-shadowing) 2. Wykonywanie zadań w pracy przy wsparciu innej osoby, np. przełożonego lub współpracownika (mentoring, coaching) 3. Czasowe wykonywanie zadań na innym stanowisku pracy w celach szkoleniowych (rotacja) 4. Instruktaż dotyczący np. obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania 5. Wizyty studyjne, obserwacyjne w innych firmach, instytucjach 6. Spotkania międzyczespolowe, których celem była wymiana wiedzy o pracy innych zespołów	Nieformalne uczenie się 1. Od członków rodziny lub wspólnie z nimi 2. Od przyjaciół, znajomych, współpracowników lub wspólnie z nimi 3. Z książek, magazynów lub innych materiałów drukowanych 4. Z materiałów internetowych 5. Przy użyciu programów komputerowych 6. Z programów telewizyjnych, radiowych 7. Poprzez wolontariat lub inną pracę charytatywną 8. Chodząc na spotkania w organizacji, stowarzyszeniu, kółka zainteresowań 9. Odwiedzając muzea, wystawy, galerie

Źródło: Opracowanie własne.

Na **wykresie 1.1** przedstawiono jednak wszystkie formy uczenia się razem, nie dzieląc ich na kategorie. Pozwala to lepiej osiągnąć zamierzony cel – uzyskać pełniejszy obraz sposobów, w jakie rozwijają obecnie swoje kompetencje osoby dorosłe.

Jak wspomniano wcześniej, **osoby dorosłe uczą się najczęściej w sposób nieformalny, co dobrze odpowiada charakterowi uczenia się w tej fazie życia**. Istotną staje się wówczas możliwość łączenia pracy zawodowej z rozwijaniem kompetencji. Ważne jest zdobywanie wiedzy i umiejętności dotyczących zagadnień powiązanych z pracą zawodową albo życiem codziennym. Preferowane są krótkie cykle kształcenia, niewymagające nadmiernego zaangażowania czasowego. Z wyjątkiem sytuacji, gdy konieczne jest zdobywanie lub potwierdzanie uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu, awansu zawodowego lub zmiany pracy, kluczowe jest przede wszystkim zdobycie potrzebnych kompetencji, a nie ich potwierdzenie. W rozwoju kompetencji osób **dorosłych coraz większą rolę odgrywają też nowoczesne technologie**. Choć odsetek podmiotów szkoleniowych oferujących swoje usługi w sposób zdalny jest ciągle niewielki, podobnie jak odsetek osób rozwijających swoje kompetencje na szkoleniach zdalnych czy łączących uczenie tradycyjne z uczeniem na odległość, w **obszarze edukacji nieformalnej zdecydowanie pierwsze miejsce zajmuje Internet**. I – co ważne – nie dotyczy to tylko osób młodych.

Wykres 1.1. Sposoby rozwijania kompetencji wykorzystywane przez osoby dorosłe w wieku 25–64 lata (%; N = 1612)



Źródło: BKL 2017 i 2019 – Badanie ludności.

Potwierdzają to dane przedstawione na **wykresie 1.1**, z których jednoznacznie wynika, że **najczęściej wskazywanym sposobem rozwijania kompetencji przez osoby dorosłe jest korzystanie z Internetu**. Co istotne, korzystanie z tej formy zdobywania wiedzy i rozwoju umiejętności znacząco wzrosło pomiędzy 2017 a 2019 r. – z 44% w 2017 r. do 51% w 2019 r. Oznacza to, że według badań BKL 2019 więcej niż połowa osób w wieku 25–64 lata skorzystała z takiej formy uczenia się w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Należy się spodziewać,

że konieczność korzystania z edukacji zdalnej podczas pandemii COVID-19 jeszcze zwiększy skalę wykorzystywania tego narzędzia i to nie tylko w ramach uczenia się nieformalnego.

Nieznacznie (o 3 punkty procentowe) wzrosło też **wykorzystanie programów komputerowych jako narzędzia rozwoju kompetencji**. Choć wzrost ten jest niewielki, potwierdza wyraźnie rysującą się tendencję upowszechniania narzędzi cyfrowych jako istotnego wsparcia rozwoju kompetencji osób dorosłych. Nieco zaskakuje natomiast **utrzymujące się na bardzo niskim poziomie (4%) korzystanie z szkoleń i kursów odbywających się w formie zdalnej**. Może się to wiązać z niedostatecznie rozwiniętą ofertą takiej formy rozwoju kompetencji (na co wskazujemy w części raportu poświęconej podmiotom szkolącym) czy z trudnościami w dostępie do odpowiedniej infrastruktury. Wpływać na to może także brak przekonania i gotowości do uczestnictwa w szkoleniach i kursach on-line. Znowu można oczekiwać dużych zmian w tym obszarze, będących konsekwencją szerokiego zastosowania narzędzi internetowych do kształcenia i szkoleń w czasie pandemii. Zmiany te mogą radykalnie przyspieszyć proces wykorzystania e-learningu zarówno w sektorze edukacji formalnej, jak i pozaformalnej.

Wśród form uczenia się, których skala wykorzystania wzrosła pomiędzy 2017 a 2019 r. znalazło się też **uczenie się od innych osób** (rodzina, współpracownicy, znajomi). Wzrost jej wykorzystania wystąpił zarówno w sferze uczenia się zawodowego (różnica 5 punktów procentowych pomiędzy 2017 a 2019 r.), jak i uczenia się w celach pozazawodowych (różnica 3 punktów procentowych). Tę formę uczenia się można określić mianem uczenia się wspólnotowego lub społecznego dzielenia się wiedzą. Wzrost zakresu jej wykorzystania może skutkować nie tylko transferem wiedzy, ale i wzmacnianiem relacji społecznych i wykorzystania potencjału sieci społecznych, co należy uznać za zjawisko szczególnie pozytywne.

Na względnie stabilnym poziomie utrzymuje się korzystanie z materiałów drukowanych – z tej formy rozwoju kompetencji korzysta rocznie nieco poniżej 40% dorosłych Polaków. Korzystają z niej częściej osoby starsze, powyżej 50. roku życia, które z kolei nieco rzadziej uczą się za pomocą Internetu.

Motorem edukacji pozaformalnej zawodowej są obowiązkowe szkolenia BHP, ppoż., to one głównie odpowiadają za relatywnie wysokie wartości wskaźników uczestnictwa dorosłych Polaków w edukacji pozaformalnej. Warto pamiętać, że 17% osób, które uznajemy

za uczące się w sposób pozaformalny, uczestniczyło jedynie w szkoleniach obowiązkowych. Pozytywnym wynikiem jest jednak nieznaczny wzrost uczestnictwa w szkoleniach innych niż obowiązkowe – z 19% w 2017 r. do 22% w 2019 r.

Wśród pozaformalnych sposobów rozwijania kompetencji w celach pozazawodowych zdecydowanie wyróżnia się aktywność sportowa – czyli treningi, kursy, szkolenia prowadzone pod kierunkiem instruktorów – korzysta z nich prawie 1/5 badanych. Odsetek dorosłych Polaków rozwijających swoją wiedzę i umiejętności związane ze sportem w latach 2017 i 2019 utrzymywał się na podobnym poziomie.

Warto też przyjrzeć się **rzadko wykorzystywanym formom rozwijania kompetencji**, do których należą przede wszystkim **szkoły dla dorosłych czy studia podyplomowe**. Naturalnie te sformalizowane i wymagające formy uczenia się trudno porównywać z uczeniem się nieformalnym, jednak należy odnotować bardzo rzadkie korzystanie z nich. Może to zarówno wskazywać na ich elitarność (skierowanie do wąskiej grupy, jak np. w przypadku studiów podyplomowych), jak i mniejsze zapotrzebowania na ich usługi, ale może też np. wskazywać na nieatrakcyjność ich oferty dla potencjalnych uczestników. Owa nieatrakcyjność nie musi jednak dotyczyć tematyki czy zakresu merytorycznego usługi, lecz np. formy jej świadczenia (np. konieczność uczestnictwa w wielogodzinnych zajęciach, na których przekazuje się wiedzę, którą można pozyskać w bardziej elastyczny sposób). Duże znaczenie może też odgrywać fakt, że wymagają one systematycznej aktywności co najmniej przez rok oraz zazwyczaj wiążą się z większymi kosztami, na które składa się nie tylko opłata za studia, ale i koszty dojazdu czy zakwaterowania, jeśli takie studia odbywają się daleko od miejsca zamieszkania.

Swoje kompetencje dorośli Polacy **bardzo rzadko rozwijają poprzez pracę społeczną, uczestnictwo w organizacjach czy wolontariat – czyli poprzez uczenie się przez działanie**. Może to być związane z obciążeniem pracą zawodową i wynikającymi z niej obowiązkami, ale może też wskazywać na deficyty w zakresie kapitału społecznego – rozwiniętych norm współpracy i wspólnego rozwiązywania problemów. Ta forma uczenia się jest szczególnie ważna dla rozwoju kompetencji społecznych, dlatego też bardzo rzadkie jej wykorzystanie może być przyczyną słabego rozwoju umiejętności współpracy, komunikowania się, wzajemnej odpowiedzialności, umiejętności podziału zadań, tak istotnych z punktu widzenia potrzeb obecnego rynku pracy.

1.4. Środowisko pracy jako czynnik stymulujący rozwój kompetencji zawodowych

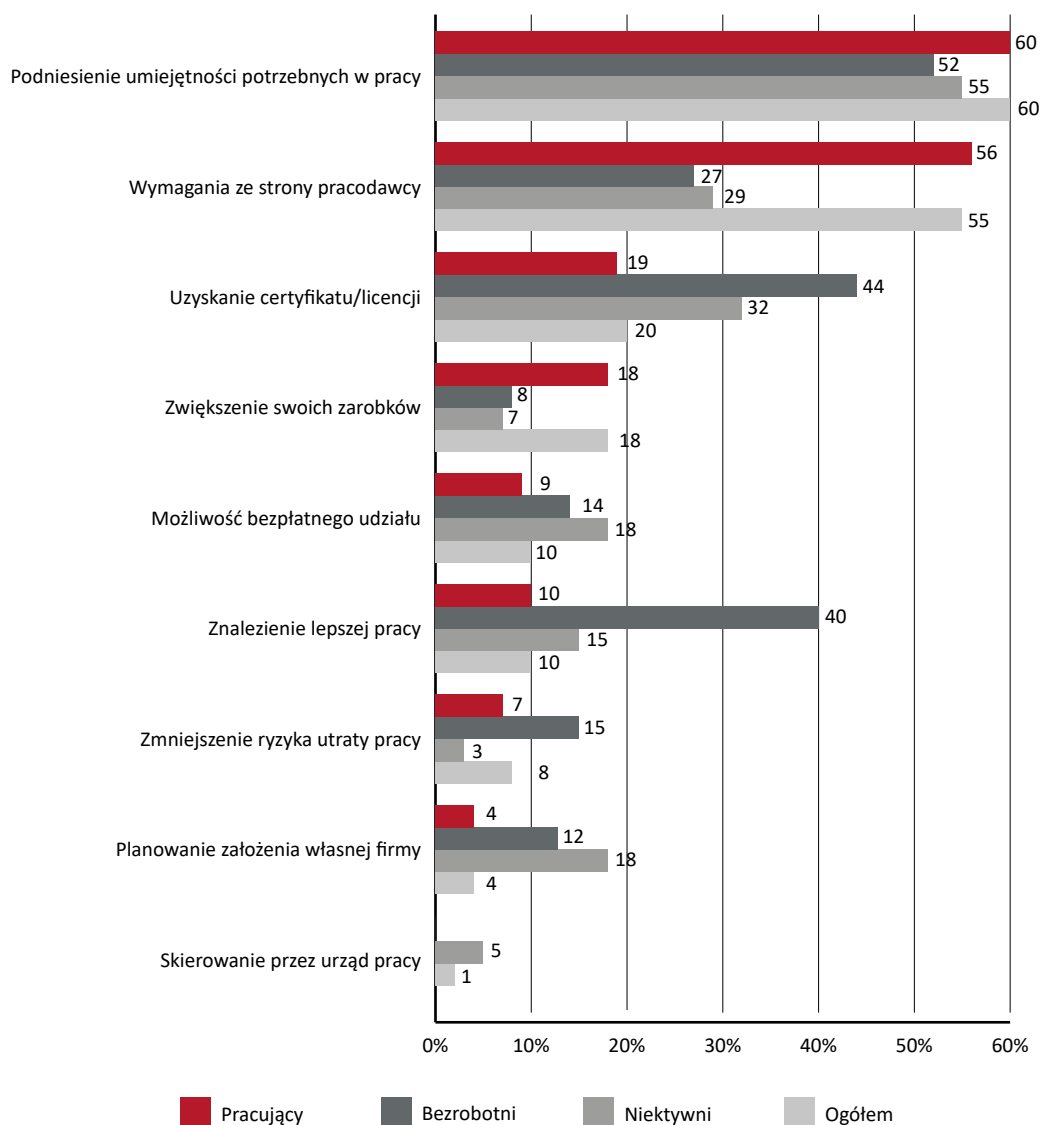
Badanie ludności BKL 2019 potwierdza **znaczenie pracy i konieczności sprostania stawianym przez nią wyzwaniom jako głównych motywatorów do rozwoju kompetencji zawodowych (wykres 1.2)**. Zarówno osoby pracujące, bezrobotne, jak i nieaktywne zawodowo wskazywały na podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy jako na główny powód skłaniający je do uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej związanej z wykonywaną pracą⁹. 61% osób pracujących, 52% bezrobotnych i 55% nieaktywnych zawodowo wskazywało ten powód, jako skłaniający ich do rozwijania swoich kompetencji zawodowych. Duże znaczenie mają też wymagania ze strony pracodawcy, skłaniające do doskonalenia kompetencji 57% pracujących. Rzadziej deklarowano wprost znaczenie względów finansowych, czyli chęć zwiększenia swoich zarobków, choć powód ten jest istotny dla 19% osób pracujących. Wydaje się, że motywacja finansowa działa pośrednio – poprzez oddziaływanie na rozwijanie umiejętności potrzebnych do wykonywania zadań zawodowych, które wpływają na utrzymanie obecnego stanowiska pracy czy wynagrodzenie.

Osoby bezrobotne uczestnicząc w szkoleniach, kierują się chęcią zdobycia pracy czy uzyskania certyfikatu potwierdzającego posiadane kompetencje. Zdobywanie takiego certyfikatu jest znacznie mniej istotne dla osób pracujących zapewne dlatego, że nie potrzebują oni już formalnych dowodów potwierdzających kompetencje, istotniejsze jest dla nich wykazywanie się tymi kompetencjami podczas wykonywanej pracy. To głównie bezrobotni i nieaktywni zawodowo kierują się taką motywacją, gdyż są prawdopodobnie przekonani, że takie dokumenty będą ich atutem w rozmowie z nieznanym ich potencjalnym pracodawcą. Bardzo dobrze koresponduje to z teorią kapitału ludzkiego w tym aspekcie, w którym zwraca ona uwagę na to, że potwierdzanie kompetencji jest istotne zwłaszcza w sytuacji zmiany pracy lub starania się o pracę, ma mniejsze znaczenie w przypadku stabilizacji zatrudnienia. Dlatego też, jak wskazuje się, to pracownicy w większym stopniu są zainteresowani certyfikacją swoich kompetencji niż pracodawcy – inwestycja pracodawcy w certyfikację

⁹ W przypadku osób bezrobotnych lub nieaktywnych mogła to być wcześniejsza praca lub planowana praca. Pytanie zadawano tylko osobom deklarującym rozwijanie kompetencji zawodowych w ramach edukacji formalnej lub pozaformalnej.

kompetencji pracownika jest ryzykowna, gdyż posiadanie certyfikatu potwierdzającego posiadane kompetencje mogłoby ułatwić temu pracownikowi zmianę pracy¹⁰.

Wykres 1.2. Powody skłaniające do rozwijania kompetencji zawodowych a sytuacja zawodowa w przypadku osób w wieku 25–64 lata (%; N ogółem = 907, N pracujący = 854, N bezrobotni = 20, N nieaktywni = 33)



Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

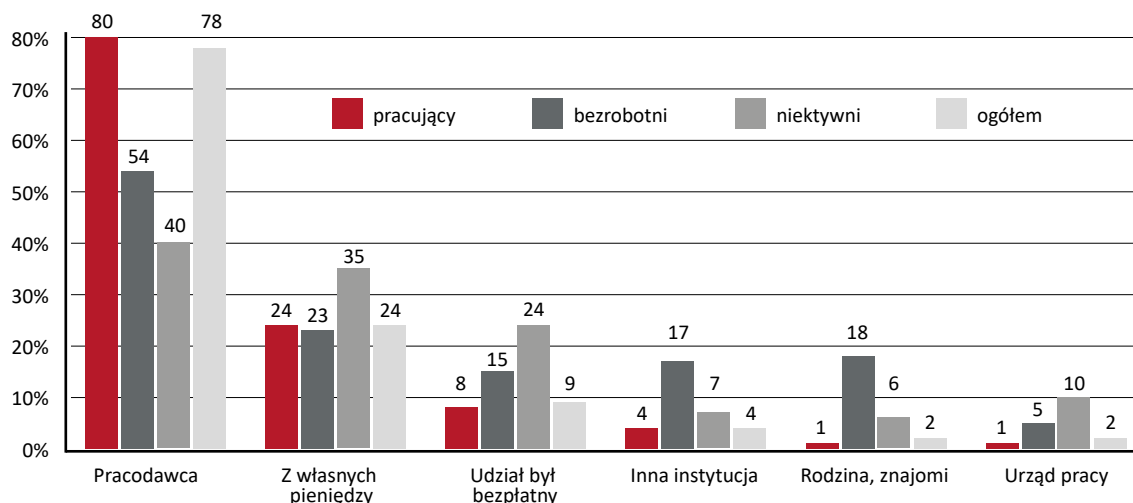
¹⁰ Wskazują na te procesy m.in. D. Acemoglu i S. Pischke, Por. Acemoglu D. (1997), *Training and innovation in an imperfect labor market*, Review of Economic Studies, t. 64, nr 3, s. 454–464 oraz D. Acemoglu i J. Pischke (1999a). *Beyond Becker: Training in imperfect labor market*, Economic Journal, t. 109, nr 453, s. 112–142.

Czynniki motywujące do rozwoju kompetencji mają raczej charakter trwały, nie zmieniają się w krótkim okresie, co potwierdza porównanie odpowiedzi osób pracujących na to pytanie w 2017 i 2019 r.¹¹ Wskazania na poszczególne rodzaje motywacji są bardzo podobne, a maksymalne różnice wynoszą 3 punkty procentowe. Ta maksymalna różnica dotyczy motywacji finansowej – w 2019 r. 19% osób pracujących uznało motywację finansową za istotny czynnik stymulujący ich do rozwoju kompetencji zawodowych, w stosunku do 16% wskazujących na ten rodzaj motywacji w 2017 r.

Podobnie jak w krótkim okresie nie zmieniają się czynniki motywujące do rozwoju kompetencji, tak też **nie obserwuje się zmian w źródłach finansowania tego rozwoju**. Niezmiennie od pierwszych edycji badań BKL, czyli od 2010 r. **głównym źródłem finansowania aktywności edukacyjnej dorosłych są pracodawcy (wykres 1.3)**. Dotyczy to szczególnie osób aktualnie pracujących (80% z nich wskazało, że to pracodawca ponosił koszty ich uczestnictwa w szkoleniach czy innych formach rozwoju), ale też bezrobotnych (54% wskazań na pracodawców jako na źródło finansowania szkoleń) i nieaktywnych zawodowo (40% wskazań). Nawet jeśli założymy, że udział pracodawców może być przeszacowany przez badanych (np. nie uwzględnia tego, że pracodawcy mogli środki na szkolenia pozyskać z innych źródeł – środki EFS czy Krajowy Fundusz Szkoleniowy), nie zmienia to faktu, że rola jaką pełnią pracodawcy jest kluczowa – to przede wszystkim oni inicjują działania rozwojowe, dają impuls do ich podejmowania.

¹¹ W porównaniu nie uwzględniono osób bezrobotnych i nieaktywnych, ze względu na małe liczebności badanych, zwłaszcza w 2017 r.

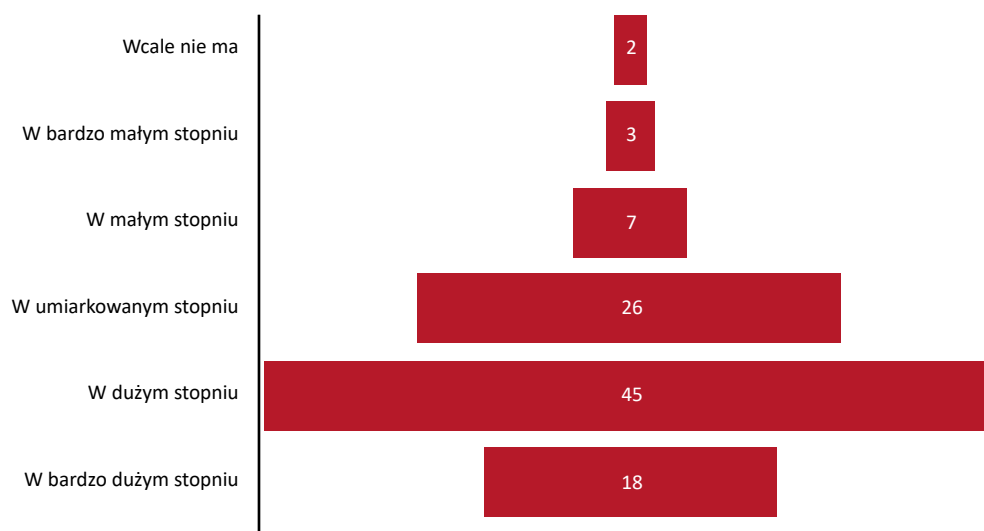
Wykres 1.3. Źródła finansowania formalnej i pozaformalnej zawodowej aktywności edukacyjnej osób dorosłych w wieku 25–64 lata (%; N ogółem = 907, N pracujący = 854, N bezrobotni = 20, N nieaktywni = 33)



Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

Tych, którzy rozwijali swoje kompetencje związane z wykonywaną pracą, zapytano też o to, **czy zdobytą wiedzę i umiejętności mogą wykorzystać w swoim miejscu pracy**. Odpowiedzi na to pytanie stawiają w bardzo dobrym świetle celowość i skuteczność inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego. Aż 63% rozwijających swoje kompetencje zawodowe osób pracujących stwierdza, że w pracy ma możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w dużym i bardzo dużym stopniu. Około ¼ spośród nich stwierdza, że wykorzystuje zdobyte informacje w umiarkowanym stopniu, 10% w małym stopniu, a jedynie 2% deklaruje, że nie wykorzystuje ich w ogóle (**wykres 1.4**).

Wykres 1.4. Możliwość wykorzystania informacji zdobytych podczas szkoleń, pracujący w wieku 25–64 lata (% , N = 854)



Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

Potwierdzenie roli środowiska pracy jako kluczowego czynnika wpływającego na motywację do rozwoju kompetencji, przynosi zestawienie odpowiedzi na pytanie o wykorzystanie w pracy zawodowej zdobytych kompetencji z odpowiedziami na pytanie o chęć rozwijania tych kompetencji w ciągu najbliższego roku. Osoby deklarujące, iż w najbliższych dwunastu miesiącach chcą rozwijać swoje kompetencje zawodowe zdecydowanie częściej oświadczają, że w swojej pracy zawodowej wykorzystują zdobyte podczas szkoleń kompetencje niż osoby, które nie wyrażają chęci uczenia się w najbliższym czasie¹².

Znaczenie pracy zawodowej jako motywatora do rozwoju kompetencji dobitnie i jednoznacznie potwierdzają też wskazywane przez respondentów powody braku aktywności edukacyjnej. Wyniki badań ludności BKL 2019 potwierdzają, że najczęściej deklarowanym

¹² W analizie zastosowano porównanie średnich w dwóch grupach – wśród osób deklarujących chęć podnoszenia kompetencji w najbliższych 12 miesiącach i nie deklarujących takiej chęci. W pierwszej grupie średnia dla oceny wykorzystania wiedzy i umiejętności z dotychczasowych szkoleń wynosiła 4,82 na skali od 1 do 6, a w drugiej grupie 4,07. Różnice średnich pomiędzy grupami są istotne statystycznie.

powodem braku uczestnictwa w edukacji formalnej lub pozaformalnej jest brak zawodowej stymulacji do rozwijania kompetencji (**wykres 1.5**)¹³.

Wykres 1.5. Czynniki wpływające na brak aktywności edukacyjnej osób pracujących w wieku 25–64 lata (% , N = 488)



Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

¹³ O przyczyny braku aktywności edukacyjnej pytano osoby, które nie uczestniczyły w zorganizowanych formach tej aktywności, czyli w edukacji formalnej lub pozaformalnej.

2. Podaż usług rozwojowych – charakterystyka rynku, oferta i jakość

2.1. Metodologia badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe

Badanie sektora usług rozwojowych (SSR) w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego zostało zrealizowane przez PBS Spółka z o.o. Jego głównym celem było zebranie informacji pozwalających na:

- charakterystykę podmiotów świadczących usługi rozwojowych,
- charakterystykę oferowanych form rozwoju kompetencji,
- ocenę działań projakościowych i innowacyjnych prowadzonych przez sektor.

W projekcie BKL 2017–2023 badania sektora szkoleniowo-rozwojowego prowadzone są co dwa lata. Dane do poprzedniej edycji zbierano w ostatnim kwartale 2017 r. i w pierwszym kwartale 2018 r. Badania, których wyniki przedstawiono w tym raporcie, zrealizowano w okresie od 13 września 2019 r. do 27 stycznia 2020 r., przy czym część pytań w kwestionariuszu odnosiła się do sytuacji badanych podmiotów w ostatnich 12 miesiącach działalności¹⁴. Badania w ramach tej edycji zrealizowano więc zanim w Polsce odnotowano pierwsze zachorowania na COVID-19 i wprowadzono ograniczenia mające zapobiegać rozprzestrzenianiu się epidemii. Charakterystyka rynku szkoleniowego, jaką sporządzono na podstawie zebranych danych, pokazuje więc rynek przed momentem rozpoczęcia radykalnych przemian związanych z wybuchem pandemii.

¹⁴ Informacje na temat ostatnich 12 miesięcy działalności badanych podmiotów dotyczyły m.in. uzyskanego obrotu firm i instytucji, źródeł przychodów, typu klientów, stanu zatrudnienia, innowacyjności sektora.

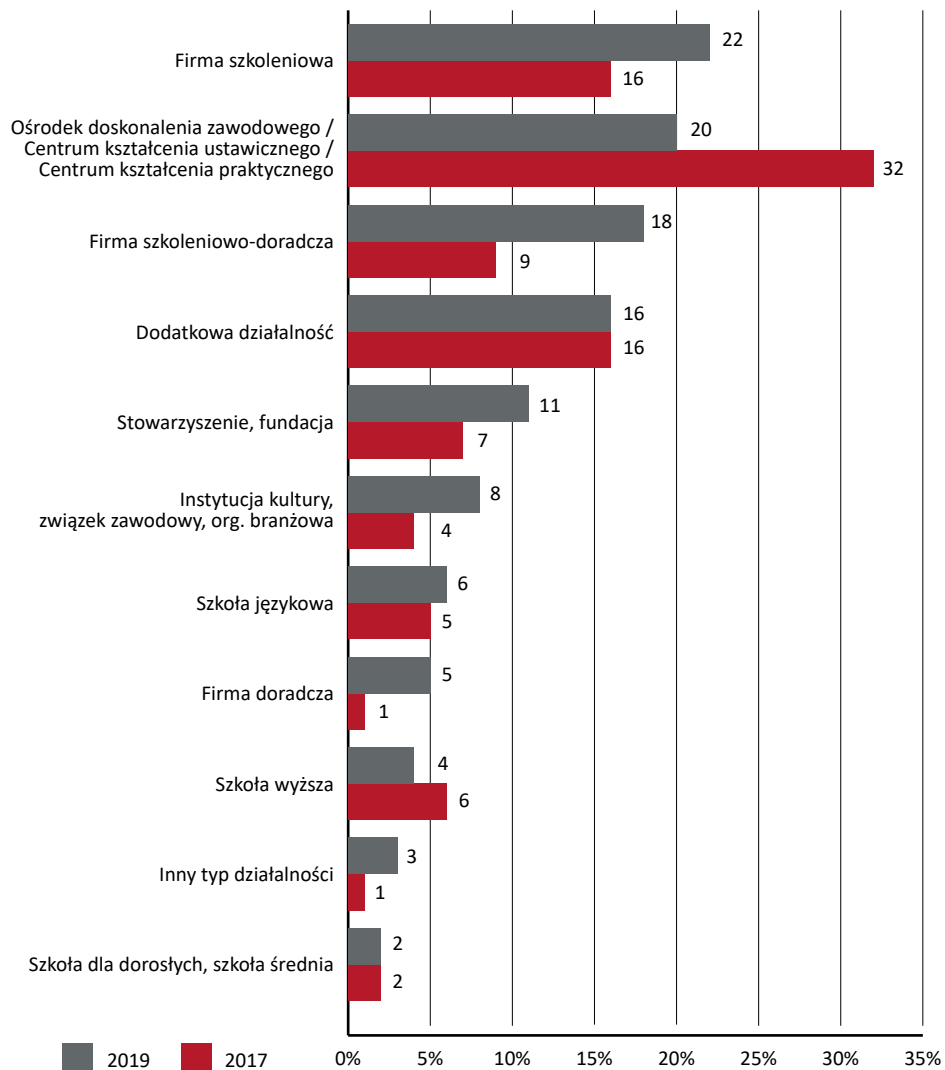
W 2019 r. badanie instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe było realizowane za pomocą techniki wywiadu osobistego wspomaganego komputerowo (CAPI) oraz wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI). W badaniu zastosowano warstwowanie nieproporcjonalne ze względu na typ instytucji¹⁵. Podstawą do wylosowania próby do badania był operat zawierający 28190 podmiotów. Z tej puli zostało wylosowanych 3226 instytucji, a w 1073 przeprowadzono wywiady. Poziom realizacji próby wynosi 49,4% dla operatu uwzględniającego tylko firmy istniejące, a 33,5% dla całego operatu.

2.2. Rynek szkoleniowy tworzą głównie podmioty prywatne o relatywnie dużym stażu, działające lokalnie i regionalnie

Podobnie jak w 2017 r. badania sektora szkoleniowo-rozwojowego (SSR) przeprowadzone w 2019 r. objęły podmioty o zróżnicowanym charakterze działalności – zarówno działające w sektorze publicznym, jak i prywatnym, duże i małe, oferujące usługi klientom instytucjonalnym i indywidualnym. Najważniejszymi kryteriami decydującymi o włączeniu do badanej populacji było oferowanie usług skierowanych do osób dorosłych, które ukończyły już standardowy cykl kształcenia oraz traktowanie działalności rozwojowej jako istotnego elementu w profilu usług świadczonych przez dany podmiot. Nie dziwi więc fakt, że najczęstsza forma działalności firm objętych badaniem to firmy szkoleniowe, doradcze i szkoleniowo-doradcze (razem 45%, wzrost o 4 punkty procentowe w stosunku do edycji badania z 2017 r.). Typ firm i instytucji objętych badaniami w 2017 i 2019 r. przedstawiono na **wykresie 2.1**.

¹⁵ W określeniu typu podmiotu uwzględniono rodzaj świadczonych usług rozwojowych (mieszczące się w ramach edukacji formalnej *versus* pozaformalnej) oraz charakter własności (podmioty publiczne *versus* niepubliczne).

Wykres 2.1. Rodzaj podmiotów sektora szkoleniowo-rozwojowego objętych badaniami (%; N2019 = 1073; N2017 = 1004)

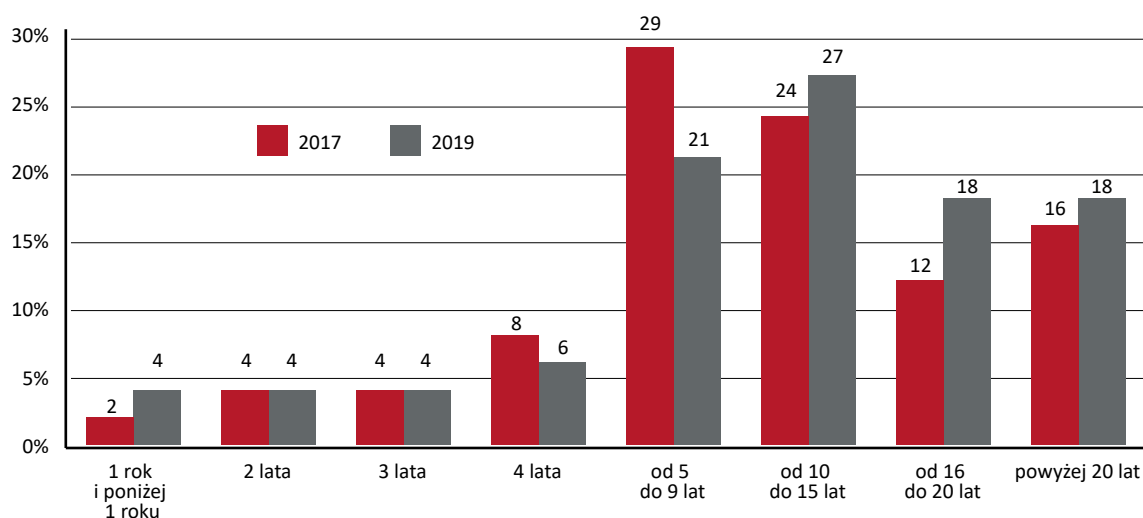


Źródło: BKL 2017 – 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

W 2019 r., podobnie jak w badaniu z 2017 r., **wśród badanych podmiotów zdecydowanie przeważają te o charakterze prywatnym** (niemal 84% w 2019 r. i 82% w 2017 r.), 9% stanowią podmioty publiczne (11% w 2017 r.), a 8% to organizacje pozarządowe, czyli fundacje, stowarzyszenia (9% w 2017 r.). Niezmiennie podmioty prywatne dominują w większości wymienionych wyżej rodzajów instytucji/firm z sektora SSR. Wyjątkiem są uczelnie, wśród których znalazło się najwięcej tych o charakterze publicznym oraz fundacje i stowarzyszenia działające w sektorze pozarządowym.

Zmienił się natomiast udział podmiotów pod względem stażu funkcjonowania na rynku. W omawianym badaniu **najliczniej reprezentowane są podmioty z co najmniej 10 letnim stażem na rynku (63%)** z najliczniejszą (27%) kategorią firm założonych w latach 2004–2009. Podmioty ze stażem krótszym niż pięcioletni to tylko 18% próby (**wykres 2.2**). Z kolei w badaniu zrealizowanym w 2017 r. dominowały podmioty działające na rynku od pięciu do dziewięciu lat (więcej o 8 punktów procentowych W porównaniu do 2019 r.), nieco mniej było tych, które świadczyły swoje usługi od dziesięciu do piętnastu lat (mniej o 3 punkty procentowe w porównaniu do 2019 r.).

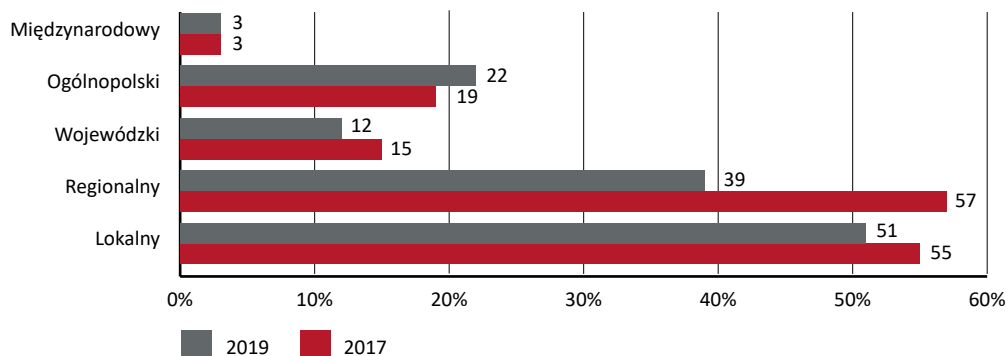
Wykres 2.2. Staż podmiotów działających na rynku szkoleniowo-rozwojowym (%; N2019 = 934; N2017 = 879)



Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Rok 2019 potwierdził obserwację z poprzedniej edycji badania: **badane podmioty działają przede wszystkim na rynkach lokalnych i regionalnych**, tylko co piąty świadczy usługi w całej Polsce, a na rynek międzynarodowy ze swoją ofertą wchodzi niezmiennie jedynie 3% z nich (**wykres 2.3**).

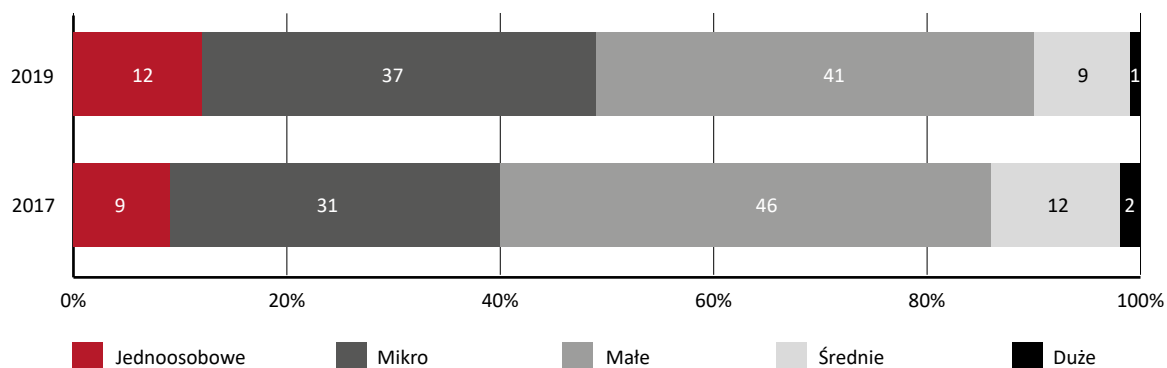
Wykres 2.3. Zasięg działania badanych firm i instytucji świadczących usługi rozwojowe (%; N2019 = 1073; N2017 = 1004)



Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Sektor SSR nie odbiega od innych sektorów polskiej gospodarki pod względem wielkości zatrudnienia – 99% badanych podmiotów (98% w 2017 r.) należy do kategorii mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. W porównaniu do danych z 2017 r. zmienił się natomiast udział tych kategorii podmiotów (**wykres 2.4**). W 2019 r. udział podmiotów zatrudniających do 9 osób widocznie się zwiększył w stosunku do edycji badania z 2017 (różnica 6 punktów procentowych odnośnie do podmiotów mikro). Może to świadczyć o postępującym rozdrobnieniu rynku, zwłaszcza że nie zmienił się znacząco udział w badaniu nowo powstałych podmiotów w sektorze SSR w porównaniu do 2017 r. (**wykres 2.2**).

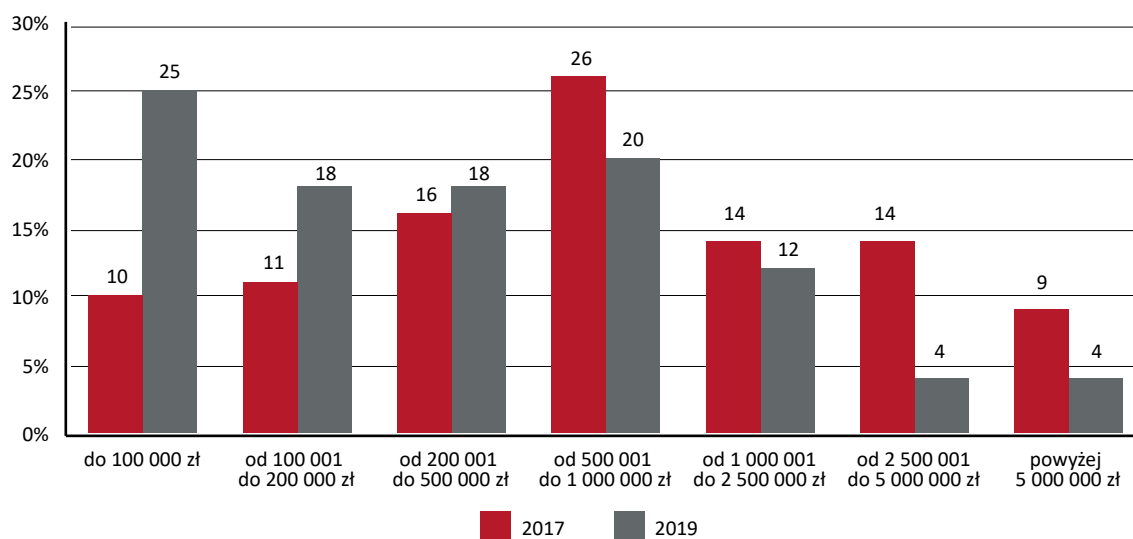
Wykres 2.4. Wielkość podmiotów rynku szkoleniowo-rozwojowego objętych badaniami w 2019 r. (%; N2019 = 972; N2017 = 917)



Źródło: BKL 2017 – 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Rozdrobnienie rynku powinno znaleźć odzwierciedlenie w obrotach badanych podmiotów z sektora SSR. Pytanie o wielkość obrotów jest zazwyczaj odbierane jako pytanie drażliwe, dlatego stosunkowo niewiele podmiotów podaje takie informacje. W obecnym badaniu precyzyjną informację o wielkości obrotów udało się uzyskać jedynie od niecałych 15% badanych podmiotów. Połowa badanych podała za to informację o przedziałach w jakich mieściły się obroty reprezentowanej przez nich instytucji/firmy za rok poprzedzający badanie. Taki sam odsetek odpowiedzi uzyskano w 2017 r. (**wykres 2.5**).

Wykres 2.5. Obroty firm i instytucji sektora szkoleniowo-rozwojowego (%; N2019 = 537; N2017 = 524)



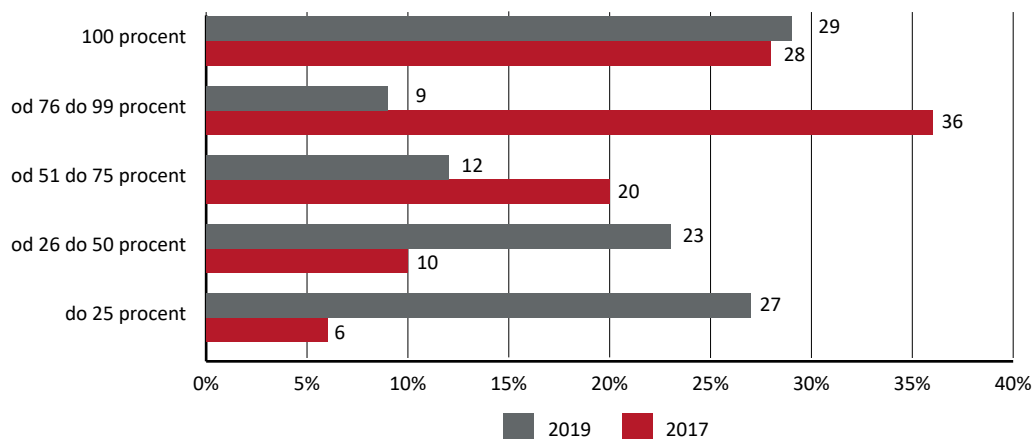
Źródło: BKL 2017 – 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Wśród firm i instytucji, które podały informacje o swoich obrotach, przeważają najmniejsze z nich – ich obroty za poprzedni rok nie przekraczały 100 tys. zł (jest ich 25%, a więc odsetek 2,5 krotnie wyższy niż w edycji z 2017). Jedynie co piąty podmiot zadeklarował obroty przekraczające milion zł (różnica 17 punktów procentowych w porównaniu do poprzedniej edycji badania), w tym niecałe 4% obroty większe od 5 mln zł. Widoczny **spadek w deklarowanych obrotach podmiotów sektora SSR między edycjami badania związany jest ze zmianą struktury wielkości badanych podmiotów (wykres 2.4)** – w 2019 r. informacje na temat obrotów podało więcej firm i instytucji należących do kategorii mikro (8 punktów procentowych więcej niż w poprzedniej edycji badania), kosztem podmiotów średniej i małej

wielkości (kolejno o 6 punktów procentowych i 2 punkty procentowe mniej w porównaniu do poprzedniej edycji).

Analizując udział przychodów z działalności rozwojowej w całkowitych przychodach badanych podmiotów, widzimy, że w próbie znalazły się przede wszystkim takie, których działalność koncentruje się na świadczeniu usług rozwojowych. Jak pokazano na **wykresie 2.6**, 29% z nich osiąga przychody wyłącznie z działalności rozwojowej i odsetek ten nie zmienił się znacząco w stosunku do badania z 2017 r. Wyraźnie za to zmienił się odsetek firm, dla których ta działalność stanowi przeważającą (ponad połowę) część dochodów – jest to 50% badanych podmiotów w stosunku do 84% w badaniu z 2017 r. W obecnej edycji dla aż 27% podmiotów usługi rozwojowe generowały mniej niż ¼ przychodów (analogiczny odsetek w 2017 r. to 6%). **Zmniejszenie udziału przychodów z działalności SSR w edycji 2019 dotyczy w mniejszym lub większym stopniu każdego z typów działalności** – jednak w największym stopniu szkół średnich i wyższych oraz Ośrodków Doradztwa Zawodowego/Centrów Kształcenia Ustawicznego/Centrów Kształcenia Praktycznego (ODZ/CKU/CKP). Zmniejszenie udziału płatnych usług rozwojowych (np. studiów podyplomowych, kształcenia zaocznego i specjalistycznego) w przychodach podmiotów specjalizujących się w kształceniu formalnym może wynikać z mniejszego zainteresowania Polaków tą formą kształcenia.

Wykres 2.6. Udział przychodów z działalności rozwojowej w całkowitych przychodach firm i instytucji sektora rozwojowego (N2019 = 598; N2017 = 713)

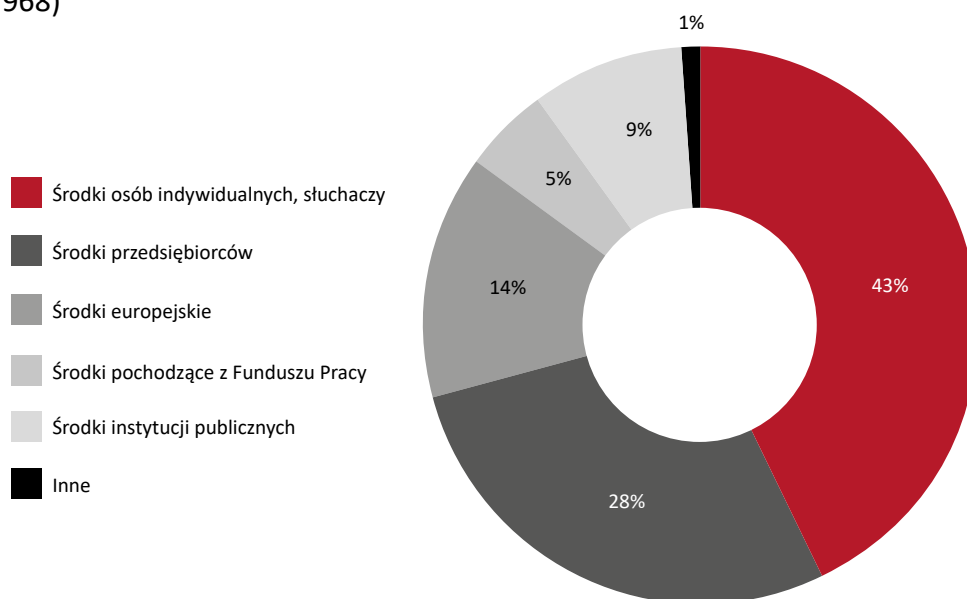


Źródło: BKL 2017 – 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

2.3. Usługi rozwojowe są finansowane głównie ze środków prywatnych

Mimo rewolucji w branży, jaką wprowadziły programy europejskie, w szczególności Europejski Fundusz Społeczny (EFS), który w przeszłości wykreował wysokie zapotrzebowanie na usługi sektora SSR i powstanie w związku z tym dużej liczby nowych podmiotów w branży, w dalszym ciągu **głównym źródłem finansowania usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty są środki klientów (w ponad 70%) – zarówno od indywidualnych osób (43%), jak i przedsiębiorstw (28%)**. W 14% są finansowane ze środków UE, w 5% z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (**wykres 2.7**). Podobne trendy były widoczne w 2017 r.

Wykres 2.7. Źródła finansowania usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty (% , N = 968)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Chociaż nominalnie środki pozyskane od klientów indywidualnych są najczęściej wskazywanym źródłem finansowania usług rozwojowych, to **większy udział, pod kątem wartości, w obrotach podmiotów sektora SSR w 2018 r. mają przychody uzyskane od klientów zbiorowych (tabela 2.1)**. Jedynie dla 12% omawianej grupy podmiotów udział przychodów uzyskanych od klientów indywidualnych jest równy przychodom uzyskanym od klientów zbiorowych.

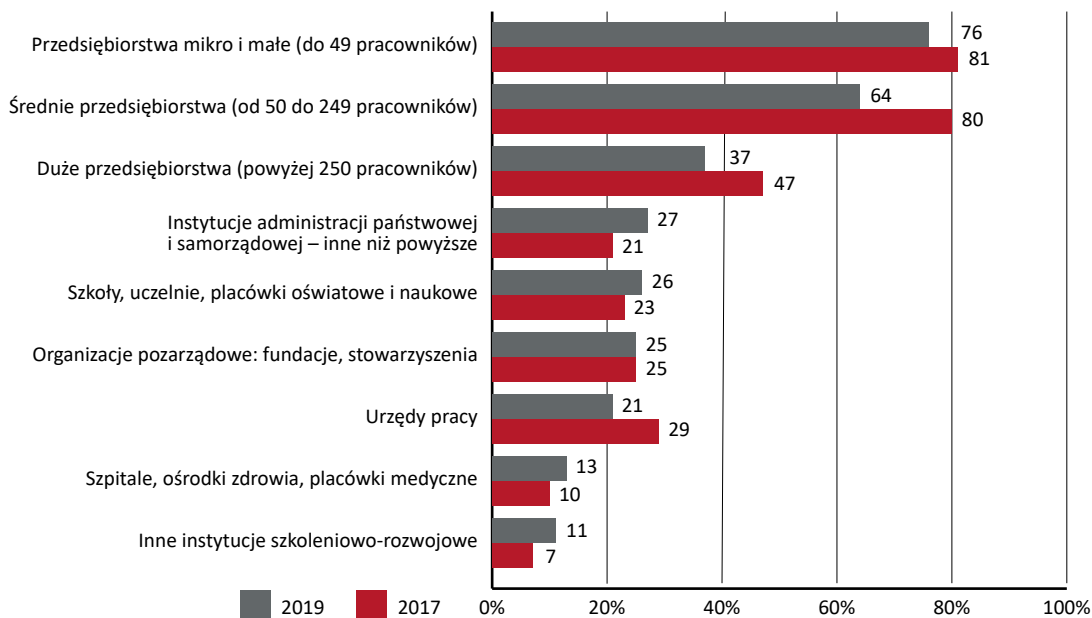
Tabela 2.1. Udział przychodów uzyskanych od klientów indywidualnych i zbiorowych w obrotach podmiotów świadczących usługi rozwojowe dla obu typów klientów w 2018 r.

Udział przychodów w obrotach za 2018	% Klienci indywidualni	% Klienci instytucjonalni	N* Dla klientów indywidualnych	N* Dla klientów instytucjonalnych
1–25%	20	16	135	105
26–49%	19	18	126	117
50%	12	12	78	78
51–75%	18	20	121	133
76–99%	15	19	101	128

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego, * N z próby ważonej.

Przedsiębiorstwa są najczęstszym typem klientów zbiorowych sektora SSR: firmy mikro i małe były klientami 76% badanych podmiotów, z kolei firmy średnie i duże obsługiwało odpowiednio 64% i 37% podmiotów (**wykres 2.8**). W porównaniu z poprzednią edycją badania, w 2019 r. widać spadek we wspomnianych odsetkach – szczególnie dotyczący obsługiwanie firm średnich i dużych (spadki o ok. 20%). Zaobserwowana dynamika może mieć związek ze **wzrastającym znaczeniem uczenia się w miejscu pracy, a warunki do tego typu rozwoju pracowników tworzone są przede wszystkim w średnich i dużych przedsiębiorstwach**. Wzrósł również wyraźnie odsetek instytucji administracji państwowej i samorządowej wśród klientów zbiorowych sektora SSR (wzrost ok. 30%).

Wykres 2.8. Klienci zbiorowi podmiotów świadczących usługi rozwojowe (%; N2019 = 793; N2017 = 836)

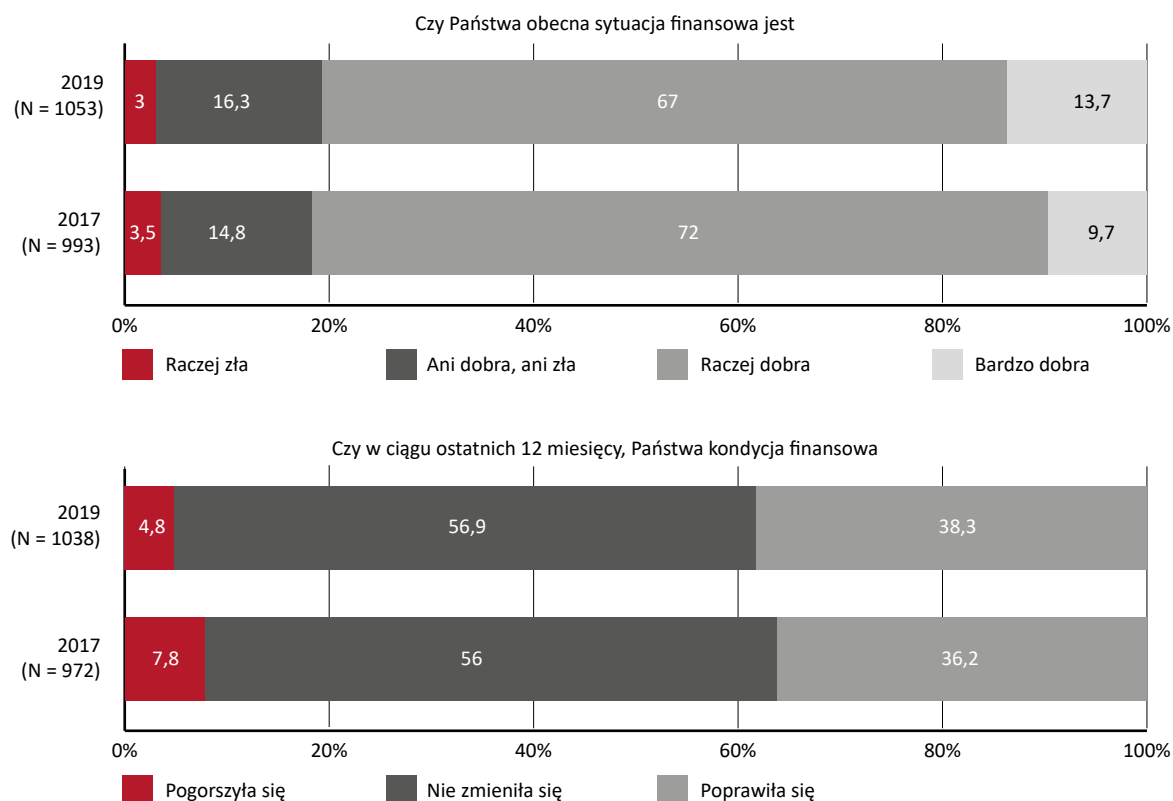


Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „inne”.

2.4. Optymizm w ocenie obecnej i przyszłej kondycji finansowej sektora

Dla analizy sytuacji finansowej sektora SSR r. ważny jest pomiar subiektywnych opinii jego przedstawicieli na temat własnej kondycji finansowej (**wykres 2.9**). Ocena ta w 2019 r., oparta na deklaracjach i dokonana przed pandemią, wypada pozytywnie – ogółem 81% podmiotów ocenia tę kondycję dobrze lub bardzo dobrze, równie dobrze wypada ocena zmian tej kondycji w okresie ostatnich 12 miesięcy – tylko 5% badanych stwierdziło pogorszenie, jednocześnie 38% ogółem odczuwa poprawę. Te **pozytywne nastroje w branży SSR** były obecne już w pierwszej edycji badania. Zmienił się natomiast poziom wiary sektora SSR w pomyślny rozwój wydarzeń: 2019 r. to **czas stabilizacji**, gdyż w pomiarze nastrojów dominuje przekonanie o braku znaczących zmian kondycji finansowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy (różnica 12 punktów procentowych w porównaniu do poprzedniej edycji badania, kosztem oczekiwań zmian pozytywnych i negatywnych). Warto jednak pamiętać, że w dalszym ciągu prognozy pozytywne przeważają nad negatywnymi.

Wykres 2.9. Barometr nastrojów branży SSR odnośnie do oceny swojej kondycji finansowej w 2017 i 2019 r. (%)



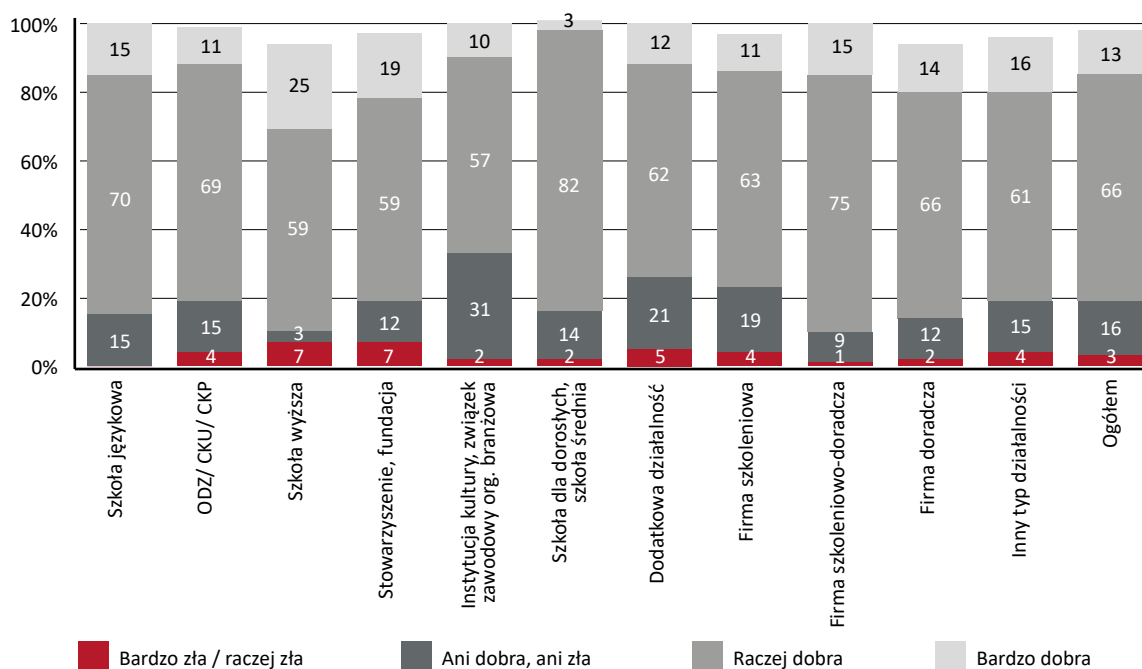
Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

W porównaniu z poprzednią edycją badania prezentowany optymizm poprawił się w niewielkim stopniu, biorąc pod uwagę typy podmiotów (poprawa wynika głównie z mniejszych odsetków odpowiedzi neutralnych na rzecz umiarkowanie pozytywnych).

Najlepiej pod względem oceny kondycji finansowej w 2019 r. wypadają firmy szkoleniowo-doradcze (90% pozytywnych wskazań), a stosunkowo najgorzej – instytucje kultury/związki zawodowe/org. branżowe (67% wskazań pozytywnych, 31% neutralnych). Generalnie **typ podmiotu w niewielkim stopniu różnicuje ocenę kondycji finansowej**. Jedynym wyjątkiem jest zauważalnie większy optymizm wśród uczelni, gdzie notuje się dużo wyższy odsetek zdecydowanie pozytywnych ocen (**wykres 2.10**), także w odniesieniu do oceny zmian sytuacji finansowej w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających moment badania – aż 71% z nich odczuwa poprawę, a tylko 1% pogorszenie kondycji (**wykres 2.11**).

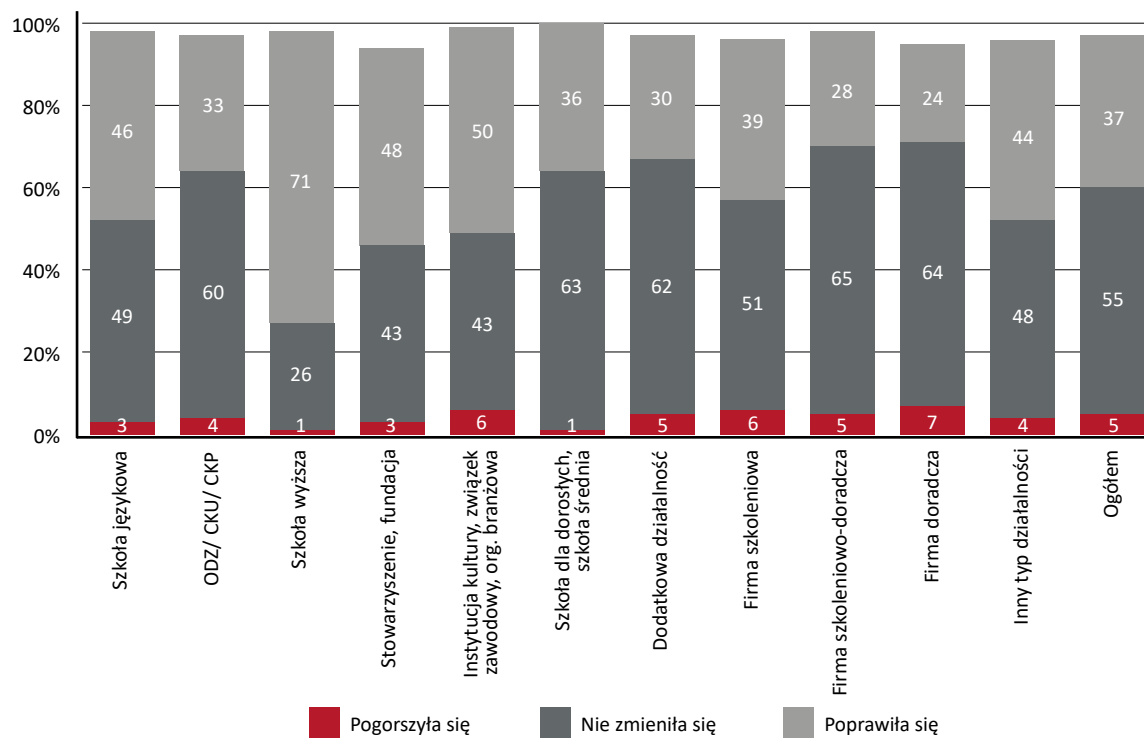
Co interesujące, szkoły wyższe najlepiej oceniającą obecną kondycję i jej poprawę (**wykres 2.12**), jednocześnie najbardziej pesymistycznie podchodzą do perspektywy najbliższych 12 miesięcy (32% wskazań, że sytuacja się pogorszy), szkoły językowe z kolei cechuje największy optymizm (35% wskazań przewidywanej poprawy, 3% pogorszenia).

Wykres 2.10. Ocena kondycji finansowej w podziale na typ podmiotów świadczących usługi rozwojowe (% , N = 1073)



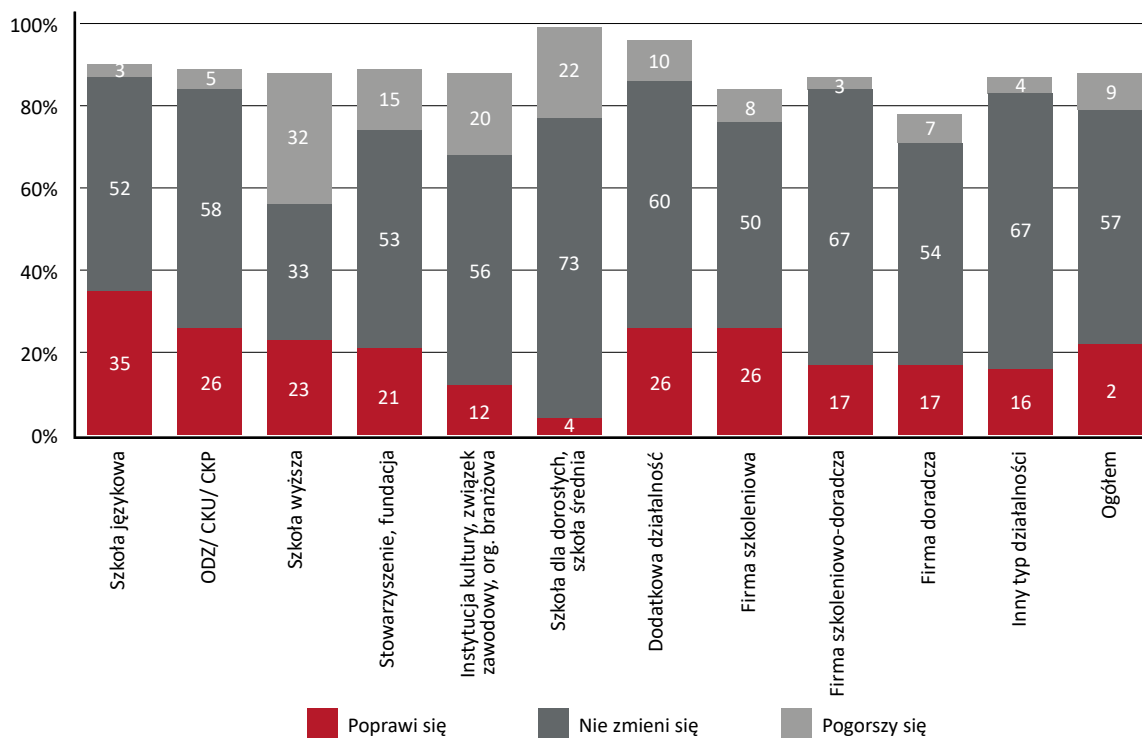
Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

Wykres 2.11. Ocena zmian kondycji finansowej w ostatnich 12 miesiącach, w podziale na typ podmiotów świadczących usługi rozwojowe (% , N = 1073)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

Wykres 2.12. Prognoza zmian kondycji finansowej w następnych 12 miesiącach, w podziale na typ podmiotów świadczących usługi rozwojowe (% , N = 1073)

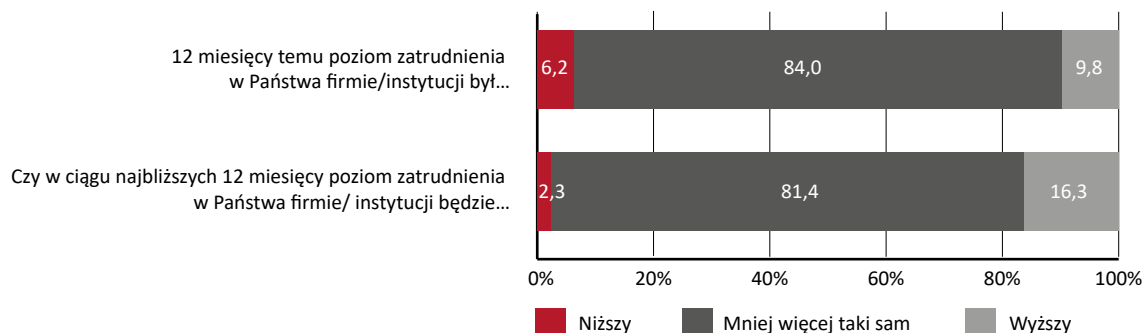


Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

2.5. Niska dynamika zmian stanu i struktury zatrudnienia w sektorze SSR przed pandemią

W większości badanych podmiotów stan zatrudnienia, w ramach różnych form świadczenia pracy, był **stabilny** (w 84% nie zmienił się w ciągu ostatniego roku, tj. 2018, w 81% nie przewiduje się jego zmiany). Natomiast w przypadku zmian liczby etatów w kolejnym roku, planuje się raczej ich zwiększenie (16%) niż zmniejszenie (2%) (**wykres 2.13**).

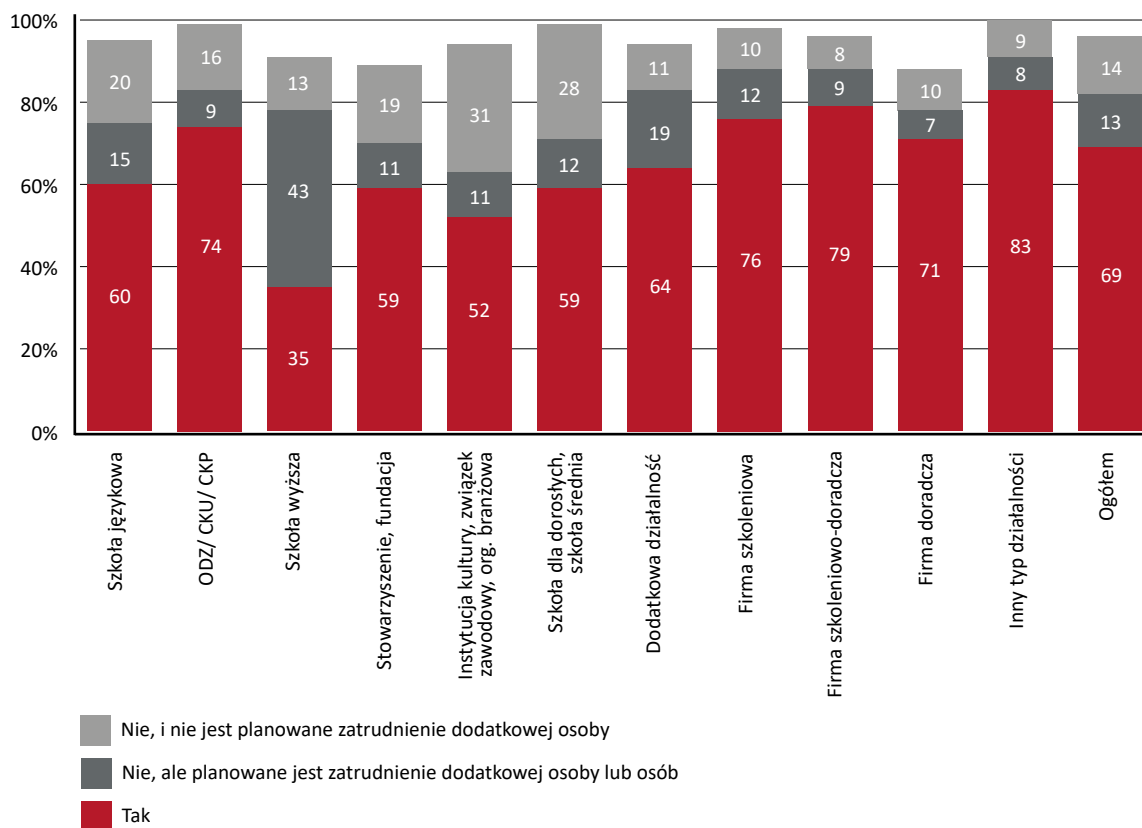
Wykres 2.13. Dynamika stanu zatrudnienia w instytucjach/firmach świadczących usługi szkoleniowo-rozwojowe (% , N = 1037)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

Niska dynamika zmian stanu zatrudnienia wynika z braku takich potrzeb na poziomie ogółu sektora SSR – niemal 70% przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych stwierdziło, że obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający z punktu widzenia ich działalności, 13% deklaruje, że nie jest wystarczający, ale planowane jest zatrudnienie dodatkowych osób, zaś 14% stwierdza, że choć poziom ten jest niewystarczający, nie jest planowane zwiększenie zatrudnienia (**wykres 2.14**). Wzrost zatrudnienia przewidują przede wszystkim przedstawiciele szkół wyższych (43%). Instytucje kultury, związki zawodowe, organizacje branżowe i szkoły średnie oraz szkoły dla dorosłych, pomimo takich potrzeb, nie planują zwiększenia liczby etatów (ok. 30% w kategorii).

Wykres 2.14. Ocena adekwatności obecnego stanu zatrudnienia do potrzeb a typ instytucji/firmy świadczącej usługi szkoleniowo-rozwojowe (% , N = 1073)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

Niska dynamika zmian stanu zatrudnienia w sektorze SSR wpływa na brak zmian w strukturze stanowisk pracy w grupie badanych podmiotów. Rok 2019 potwierdził tendencje opisywane w poprzedniej edycji badania: **podstawowy typ stanowisk w prawie każdej firmie lub instytucji z sektora szkoleniowo-rozwojowego to oczywiście pracownicy merytoryczni** – szkoleniowcy, trenerzy, instruktorzy, doradcy itp. oraz kadra zarządzająca. Na stanowiskach merytorycznych, w ramach różnych form świadczenia pracy, zatrudnieni są pracownicy w 84% badanych podmiotów, na stanowiskach zarządczych w 79% badanych podmiotów (**wykres 2.15**).

Brak zatrudnienia szkoleniowców czy trenerów w 16% podmiotów z branży SSR może wydawać się nielogiczny, można go jednak wyjaśnić dużym udziałem w próbie podmiotów jednoosobowych (gdzie właściciel może raczej w kwestionariuszu określić się jako kadra

zarządzająca), inne możliwe wyjaśnienie to popularność podwykonawstwa przez podmioty zewnętrzne – szczególnie w fundacjach, instytucjach kultury czy podmiotach traktujących SSR jako działalność dodatkową. Blisko jedna trzecia badanych podmiotów (46%) zatrudnia pracowników na stanowiskach administracyjnych (30%) i księgowości (29%). Niewiele ponad 20% badanych firm zatrudnia osoby stricte do projektowania szkoleń (23%) oraz ich obsługi logistycznej (21%), co pozwala się domyślać, że ta strona działalności jest obsługiwana przez prowadzących szkolenia (kadra merytoryczna), kadre administracyjną bądź zlecana na zewnątrz.

Wykres 2.15. Odsetek podmiotów szkoleniowo-rozwojowych deklarujących zatrudnienie pracowników na danych typach stanowisk (% , N = 1073)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Dane z 2019 r. pokazują, że pod względem zróżnicowania kadry w sektorze SSR wyróżniają się szkoły wyższe (co jest zrozumiałe, gdyż są to najczęściej podmioty duże), a także firmy traktujące szkolenia jako dodatkową działalność. Natomiast podmioty szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze cechuje koncentracja zatrudnienia, w ramach różnych form świadczenia pracy, wokół głównego procesu biznesowego, jakim jest świadczenie usług rozwojowych. Oprócz kadry zarządzającej i pracowników merytorycznych, zatrudniają one

głównie pracowników zajmujących się obsługą administracyjną biur oraz księgowych. Stosunkowo rzadko spotykane są stanowiska dedykowane sprzedaży, a tym bardziej promocji i marketingowi – najczęściej można je znaleźć w uczelniach oraz podmiotach traktujących świadczenie usług rozwojowych jako dodatkowe źródło przychodów.

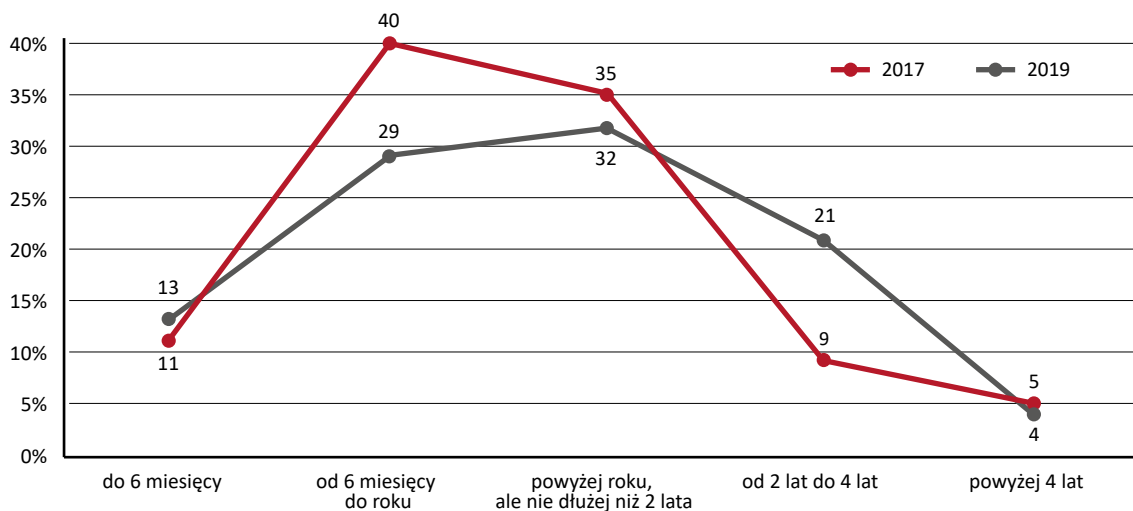
2.6. Zarządzanie podmiotami świadczącymi usługi rozwojowe

Sektor SSR coraz częściej działa opierając się na długoterminowych planach działalności, nawiązuje stałą i/lub cykliczną współpracę wewnątrzsektorową z powodów ekonomicznych i zna atuty swojej działalności. Strategiczne planowanie działań, w tym współpracy z innymi podmiotami w sektorze SSR, sprzyja rozwojowi, w tym znajomości mocnych stron i tworzeniu innowacyjnych rozwiązań.

Ponad połowa z podmiotów objętych badaniem w 2019 r. (58%) realizowała swoje działania według określonego wcześniej planu, w opozycji do działań ad hoc podejmowanych w reakcji na bieżące zmiany (**wykres 2.16**). W stosunku do edycji z 2017 r. jest to wzrost o 2 punkty procentowe.

Najpopularniejszy horyzont czasowy przyjętych planów to okres od 6 do 24 miesięcy naprzód (dotyczy 61% planów). W 2019 r. – w odniesieniu do poprzedniej edycji badania – nastąpiło przesunięcie horyzontu czasowego planów zarządzania z krótkoterminowych (6–12 mies.) w stronę długoterminowych (24–48 mies.).

Wykres 2.16. Horyzont czasowy planów działalności przyjętych przez podmioty SSR (%; N2019 = 624; N2017 = 563)

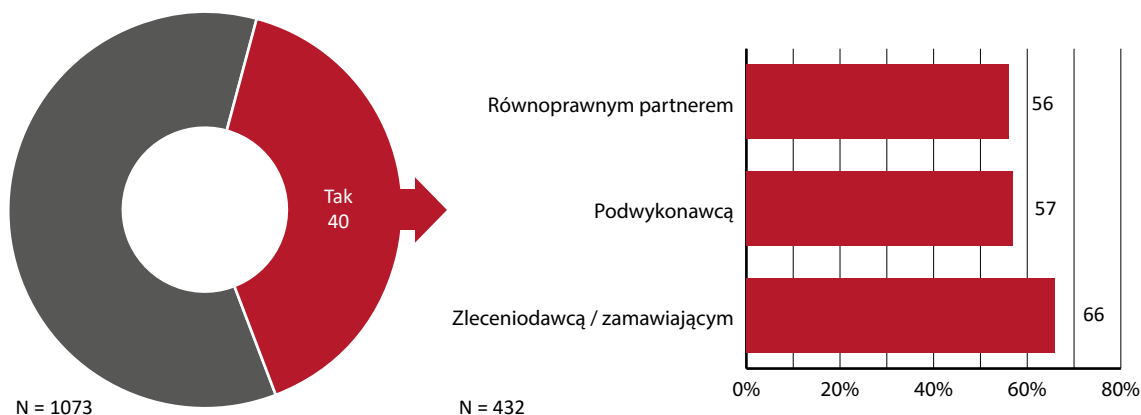


Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

W 2018 r. odnotowano także współpracę oraz transfer wiedzy wewnątrz sektora SSR – 40% badanych podmiotów zadeklarowało nawiązanie jakiejś formy współpracy (franczyza, licencja, podwykonawstwo, partnerstwo) z inną instytucją/firmą ze swojej branży w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie (**wykres 2.17**). Na polskie warunki rynkowe jest to odsetek wysoki. Odsetek ten nie zmieniał się w znaczący sposób przy podziale według wielkości podmiotu. Co więcej w 2/3 przypadków współpraca ta ma charakter trwały lub cykliczny, a tylko w 1/3 była to współpraca jednorazowa, nawiązana ad hoc na bieżące potrzeby.

Podmioty w sektorze SSR współpracują na różnych zasadach: w 66% przypadków badany podmiot występował w roli zleceniodawcy/zamawiającego, w 57% jako podwykonawca, a w 56% współpraca między podmiotami odbywała się na zasadach partnerskich (odsetki nie sumują się do 100 ze względu na możliwość nawiązania wielu form współpracy przez jeden podmiot).

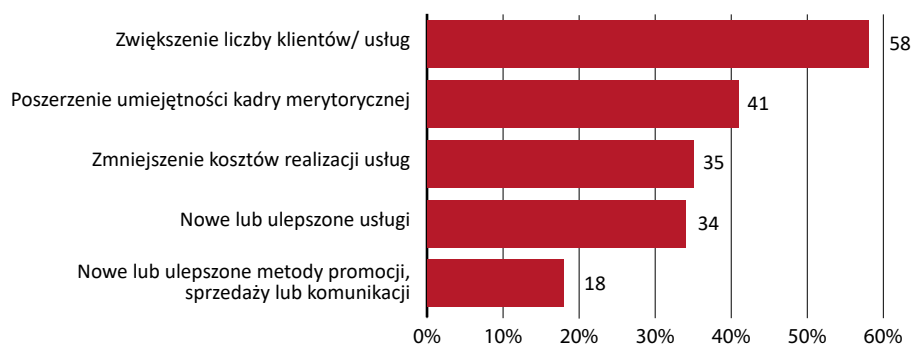
Wykres 2.17. Współpraca w SSR, odsetek firm/instytucji, które w 2018 nawiązały współpracę z innym podmiotem z branży (%)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość zaznaczenia wielu odpowiedzi.

Podmioty deklarujące współpracę w ciągu ostatnich 12 miesięcy informowały w kwestionariuszu średnio o ośmiu firmach/instytucjach, z którymi współpracowały lub współpracują, jednak w dwóch trzecich przypadków wskazania nie przekraczają pięciu takich partnerów w skali roku.

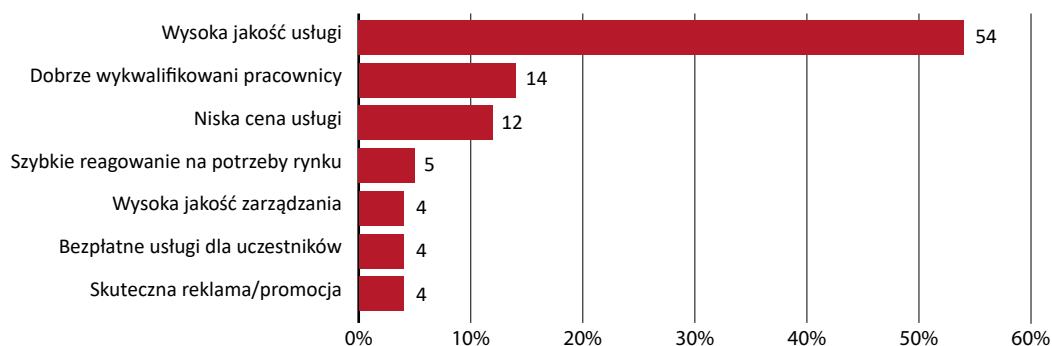
Główne motywacje nawiązywania współpracy są oczywiście ekonomiczne (**wykres 2.18**). Ponad połowie podmiotów (58%) przy nawiązywaniu współpracy zależało na zwiększeniu bazy klientów bądź liczby realizowanych usług. Co trzeci podmiot liczył na większą efektywność kosztową wynikającą z takiej umowy. Ważne były zarówno poszerzenie wiedzy oraz umiejętności własnej kadry merytorycznej (41% wskazań), jak i wprowadzenie nowych lub ulepszonych usług (34% wskazań).

Wykres 2.18. Motywacje stojące za współpracą z innym podmiotem SSR (% , N = 432)

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Dodatkowo 13% badanych podmiotów zadeklarowało przynależność do organizacji, stowarzyszenia czy izby zrzeszającej podmioty SSR.

Podmioty SSR odnosząc się do ich głównych atutów (**wykres 2.19**), pozwalających na skuteczne konkutowanie na rynku SSR, wskazują przede wszystkim wysoką jakość oferowanych usług (54% wskazań) oraz poziom kwalifikacji swojej kadry szkolącej, co niejako jest powiązane (14% wskazań). Tylko co ósmy podmiot deklaruje niską cenę usług jako główny atut konkurencyjny. Ze względu na zmianę kwestionariusza nie można bezpośrednio porównać wyników z edycją 2017¹⁶ – natomiast również wówczas były to dwie najczęściej wskazywane przewagi.

Wykres 2.19. Główny atut działalności w odniesieniu do konkurencji (% , N = 1073)

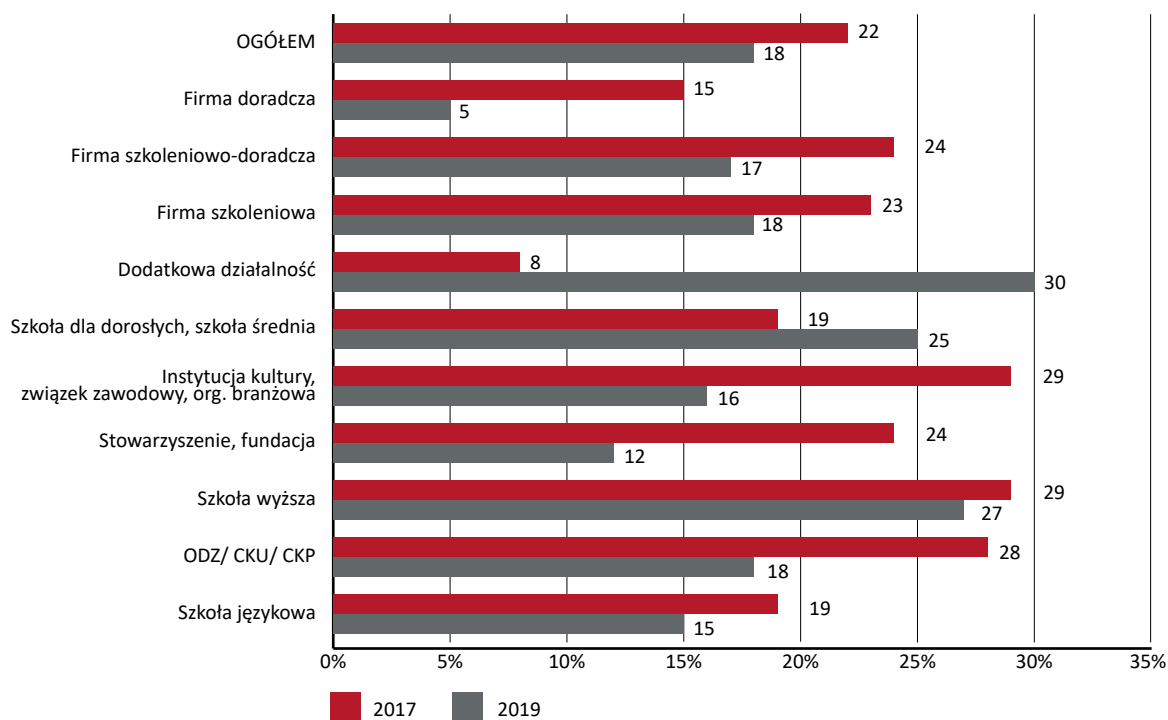
Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

¹⁶ W poprzedniej edycji badania podmioty mogły wskazać do trzech takich atutów, w omawianej jedną.

2.7. Ujemna dynamika innowacyjności w sektorze SSR przed pandemią

W 2018 r. podjęcie działań innowacyjnych, rozumianych jako wprowadzenie nowych lub istotnie ulepszonych usług w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, zadeklarowało średnio 18% badanych podmiotów (**wykres 2.20**). Najczęściej były to firmy traktujące SSR jako działalność dodatkową, a także firmy szkoleniowe, szkoleniowo-doradcze i Ośrodki Doradztwa Zawodowego/Centra Kształcenia Ustawicznego/Centra Kształcenia Praktycznego (ODZ/CKU/CKP). W pozostałych typach podmiotów innowacje były rzadko spotykane (odsetki od 1% do 6%). **Dynamika innowacyjności w branży jest jednak ujemna** – w porównaniu z 2016, odsetek innowacyjnych podmiotów spadł o 4 punkty procentowe głównie za sprawą firm doradczych, stowarzyszeń i fundacji, instytucji kultury, związków zawodowych i organizacji branżowych.

Wykres 2.20. Innowacje w branży SSR w 2016 i 2018, w podziale na typ podmiotu (%; N2019 = 1073; N2017 = 1001)

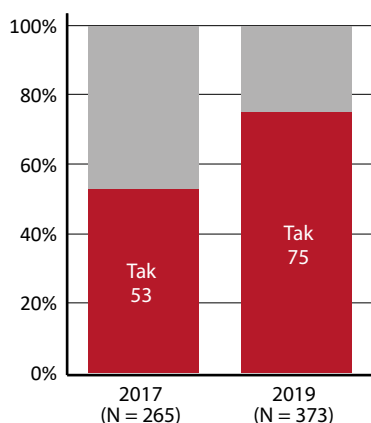


Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

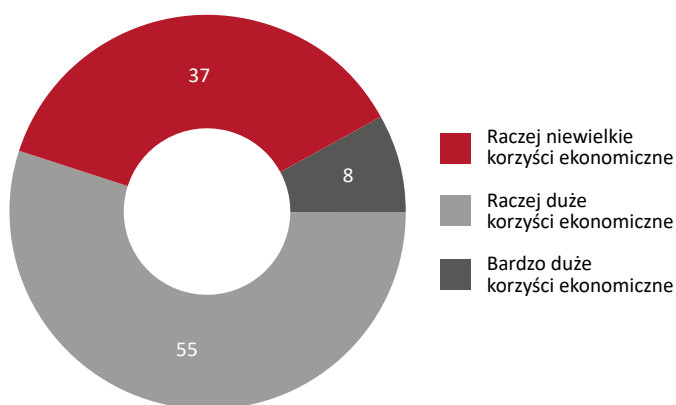
Podmioty innowacyjne średnio wprowadziły 3 innowacje w 2018 r. (533 innowacje na 178 podmiotów), przy czym według deklaracji – 19% tych innowacji było unikalnych dla branży (podobne rozwiązania nie zostały jeszcze wprowadzone przez konkurencję, ale istnieją na innych rynkach), a 6% unikalnych w skali europejskiej lub światowej. Jednak najwięcej podmiotów – bo 28% – wprowadziło usprawnienia na poziomie firmy/institucji, np. wprowadzenie systemu komputerowego obsługi pracowników, systemu kontroli jakości pracy, zarządzania, programy szkoleniowe, podjęcie współpracy z innymi firmami/institucjami w celu usprawnienia działalności.

Jeśli chodzi o **rentowność wprowadzonych innowacji i usprawnień aż trzy czwarte podmiotów SSR deklaruje, że zdążyły już one przynieść korzyści ekonomiczne (wykres 2.21)**. Jest to odsetek niemal o połowę (22 punkty procentowe) wyższy od identycznego, deklarowanego w edycji z 2017 r. Ponadto **dominują także pozytywne nastroje** – 63% z nich uważa, że poniesione nakłady na innowacyjność przyniosą duże lub bardzo duże korzyści ekonomiczne w przyszłości (**wykres 2.22**).

Wykres 2.21. Czy innowacje, które wprowadzili Państwo w ostatnich 12 miesiącach, wygenerowały do chwili obecnej jakiś przychód? (%)



Wykres 2.22. Czy Pana/Pani zdaniem innowacje wprowadzone w ostatnich 12 miesiącach wygenerują w przyszłości korzyści ekonomiczne? (% , N = 398)



Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

Na koniec należy wspomnieć, że 30% ww. innowacji i usprawnień finansowane było ze środków publicznych, w jednej trzeciej przypadków (32%) podmioty SSR przy ich

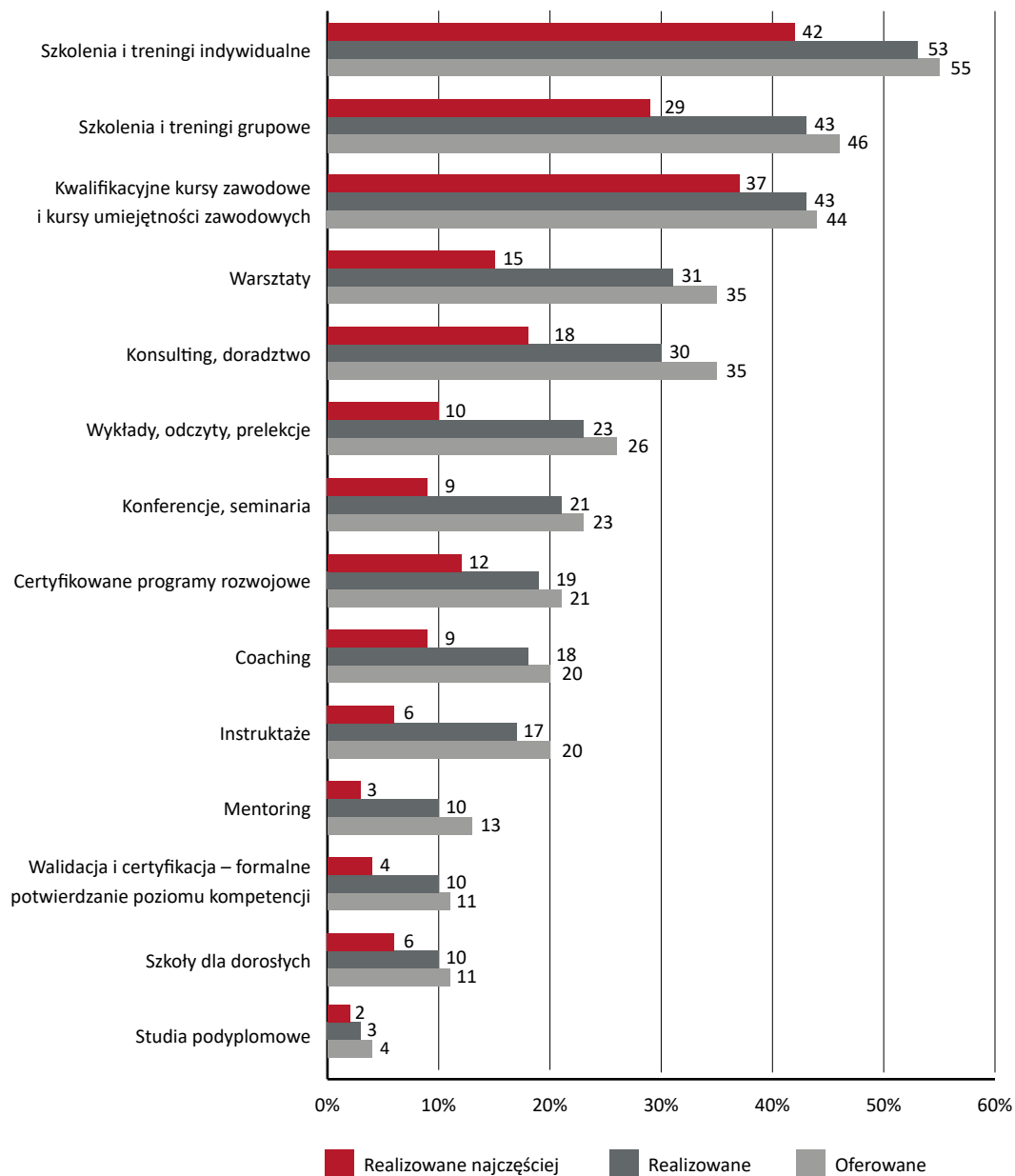
implementacji korzystały ze wsparcia firm zewnętrznych, co może wynikać z wymagań programów finansowania publicznego.

Co do planów na innowacje i usprawnienia w przyszłości (12 miesięcy po badaniu): 38% badanych firm i instytucji planowała takie zmiany, z czego 31% planowała skorzystać ze współpracy z podmiotem zewnętrznym. Plany te mogły zostać w znaczącym stopniu zrewidowane po wybuchu pandemii.

2.8. Oferta usług rozwojowych

Przed omówieniem dostępnych w sektorze SSR form usług rozwojowych warto podkreślić, że – zgodnie z deklaracją badanych – wykorzystanie form rozwoju przez ich klientów praktycznie pokrywa się z ich dostępnością – rozbieżność między odsetkiem podmiotów oferujących konkretną formę usługi rozwojowej a ich rzeczywistym zrealizowaniem w 2018 r. wynosi średnio 2,5 punktów procentowych **usług rozwojowych, na jakie nie mają zapotrzebowania (wykres 2.23)**.

Wykres 2.23. Formy usług rozwojowych oferowane i realizowane przez SSR w 2018 r. (% , N = 1073)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

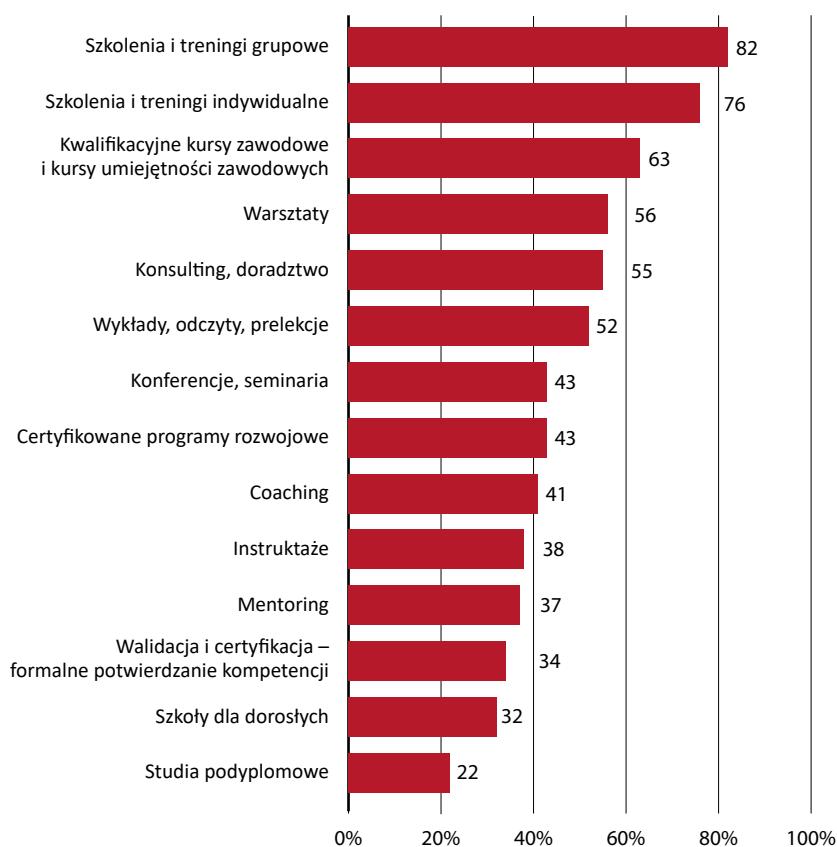
Najpopularniejszą usługą oferowaną przez badane podmioty są szkolenia i treningi grupowe. Tego typu działania rozwojowe są obecne w ofercie 55% podmiotów świadczących usługi rozwojowe. Ta forma doskonalenia się jest też najczęściej wybieraną przez klientów

sektora SSR. Szkolenia i treningi indywidualne oferuje 46% podmiotów, lecz rzadziej są one wskazywane jako najpopularniejsza forma.

Niemal połowa (44%) badanych podmiotów proponuje klientom kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych, i są one bardzo chętnie wykorzystywane przez klientów (37% wskazań jako najczęściej realizowane).

Miarą popularności form usług rozwojowych może być też wskaźnik affinity – stosunek odsetka wskazań danej formy jako najczęściej realizowanej do oferowanej (**wykres 2.24**).

Wykres 2.24. Popularność (affinity) form usług rozwojowych oferowanych i najczęściej realizowanych przez SSR w 2018 r. (% , N = 1073)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Wynika z niego, że najbardziej opłacalne finansowo formy dla podmiotów SSR to treningi i szkolenia – zarówno indywidualne, jak i grupowe. Klienci w dużo mniejszym stopniu

korzystają z oferowanych studiów podyplomowych (odsetek wskazań jako najczęściej wykorzystywane pięciokrotnie mniejszy niż oferowanych), szkół dla dorosłych oraz usług związanych z formalnym potwierdzaniem posiadanego poziomu kompetencji (walidacja i certyfikacja). Warto jednak pamiętać, że te najmniej popularne formy rozwoju są skierowane do wąskiej grupy klientów o specyficznych potrzebach rozwojowych.

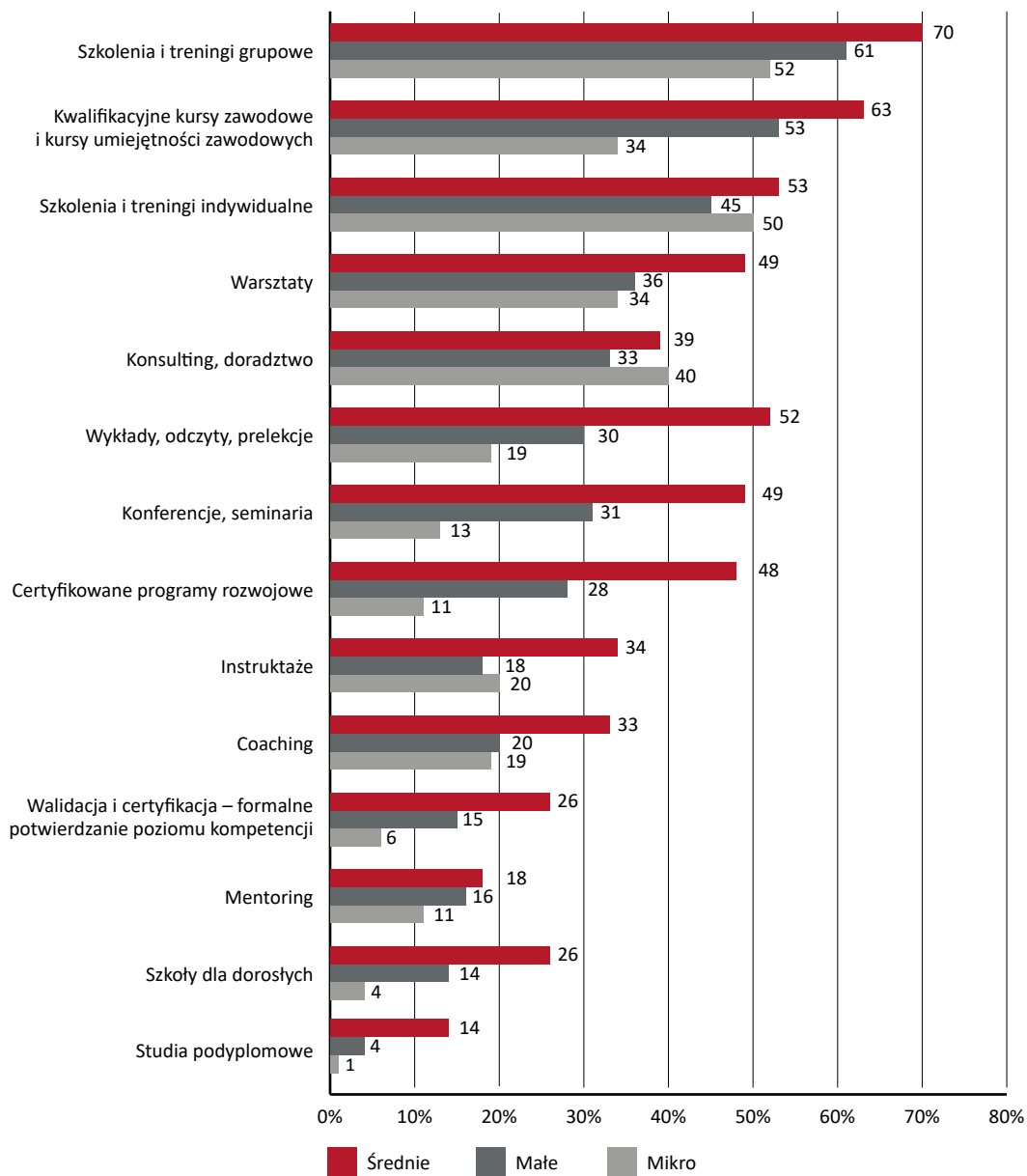
Wielkość podmiotu świadczącego usługi rozwojowe nie wpływa na ranking popularności oferowanych form rozwoju (**wykres 2.25**). **Wszystkie trzy najczęściej oferowane i realizowane formy rozwoju w 2018 r., czyli szkolenia i treningi (grupowe i indywidualne), kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych oraz warsztaty**, dominują w podmiotach mikro, małych i średnich.

Najmniejsze podmioty rzadziej w porównaniu do większych firm/instytucji z sektora SSR realizują kursy wymagające dostępu do specjalistycznego sprzętu czy infrastruktury, czyli kwalifikacyjne kursy zawodowe, certyfikowane programy rozwojowe czy walidacja i certyfikacja, rzadziej organizują też konferencje, seminaria wykłady czy prelekcje.

Analogicznie podmioty średnie mają wyraźnie najszerszą ofertę (największe odsetki w każdej z form rozwojowych), co bezpośrednio wynika zarówno z ich wielkości (a więc większych możliwości), jak i większej bazy klientów, którym mogą te formy zaoferować.

Generalnie, **czym mniejszy podmiot SSR, tym bardziej koncentruje się na swojej głównej działalności (tzw. core-business)**.

Wykres 2.25. Popularność oferowanych form usług rozwojowych w podziale na wielkość podmiotów SSR (% , N = 1073)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Kategoria dużych podmiotów wyłączona ze względu na niskie liczebności. Wyłączona kategoria „inne”.

Rodzaj realizowanych usług rozwojowych w oczywisty sposób różnicuje profil działalności podmiotów (**tabela 2.2**). Nie jest zaskoczeniem, że kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych dominują w formach rozwoju realizowanych w Centrach Kształcenia Ustawicznego (CKU), Centrach Kształcenia Praktycznego (CKP) oraz Ośrodkach Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego (ODiDZ). Przy czym takie formy rozwoju obecne są średnio w 37% pozostałych typów instytucji.

Warto podkreślić, że najpopularniejsza forma rozwoju – szkolenia i treningi grupowe oraz indywidualne – realizowana jest we wszystkich profilach działalności firm/instytucji obecnych w sektorze SSR i średnio obecna jest w aktywności 51% (grupowe) i 44% (indywidualne) podmiotów świadczących usługi rozwojowe. W schemacie tym wyraźnie widać tylko dwa wyjątki: szkoły dla dorosłych (koncentrujące się na nauczaniu i kursach zawodowych) oraz firmy stricte doradcze (gdzie core-businessem jest konsulting).

Kolejną popularną formą rozwoju są warsztaty prowadzone przez 32% podmiotów SSR ogółem i popularne w każdym z typów podmiotów SSR z wyjątkiem szkół językowych i „innych typów działalności”. Równie popularny jest konsulting i doradztwo – w naturalny sposób skoncentrowane na tej formie są firmy doradcze (odsetek 76%) oraz szkoleniowo-doradcze (odsetek 61%), lecz jest ona obecna w działalności niemal wszystkich innych typów podmiotów (średnio w 34%).

Największą różnorodnością w realizowanych formach rozwoju wyróżniają się fundacje oraz firmy traktujące działalność SSR jako dodatkową, co jednoznacznie wynika z faktu, że instytucje te nie traktują działalności SSR jako podstawowej i realizują te działania, na które akurat jest zapotrzebowanie w związku z podstawową działalnością. Po wyłączeniu powyższych typów podmiotów, największą różnorodnością oferowanych form charakteryzują się uczelnie (skumulowany odsetek 394% co oznacza że 1 podmiot zaznaczył średnio blisko 4 formy rozwoju) prowadzące studia podyplomowe, kursy, szkolenia. Najpopularniejszą stosowaną przez nie metodą nauczania są typowe dla uczelni wykłady, odczyty, prelekcje, studia podyplomowe, seminaria i konferencje czy zajęcia grupowe. Drugą grupą podmiotów prowadzącą równie różnorodne formy rozwoju (skumulowany odsetek 392%) są CKU, CKP i ODZ.

Tabela 2.2. Formy rozwoju oferowane przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2018 r. w podziale na ich profil działalności (%*)

Formy rozwoju	Szkoła językowa	ODZ/ CKU/ CKP	Szkoła wyższa	Stowarzyszenie, fundacja	Instytucja kultury, związek zawodowy, org. branżowa	Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	Dodatkowa działalność	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Firma doradcza	Inny typ działalności
Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	33	76	42	46	37	50	52	46	18	12	32
Certyfikowane programy rozwojowe	26	24	17	27	26	17	35	13	13	12	8
Walidacja i certyfikacja	8	18	10	11	10	5	19	9	7	5	5
Instruktaże	5	17	16	24	14	4	24	14	30	22	24
Wykłady, odczyty, prelekcje	13	24	56	47	30	11	36	21	16	12	23
Mentoring	5	11	10	20	16	27	20	6	13	12	4
Warsztaty	28	38	25	48	21	15	36	35	41	21	44
Coaching	8	16	15	25	21	38	29	13	28	14	9
Konsulting, doradztwo	5	23	29	38	41	22	42	21	61	76	13
Studia podyplomowe		5	33	2	10	2	5	1	1		4
Szkolenia i treningi grupowe	61	51	46	54	57	26	56	60	66	38	44
Konferencje, seminaria	13	31	29	28	23	6	37	13	21	12	20
Szkoły dla dorosłych	28	20	27	18	9	52	4	5	2		12
Szkolenia i treningi indywidualne	49	39	40	52	53	16	53	45	54	31	52

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

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „inne” w formach rozwoju.

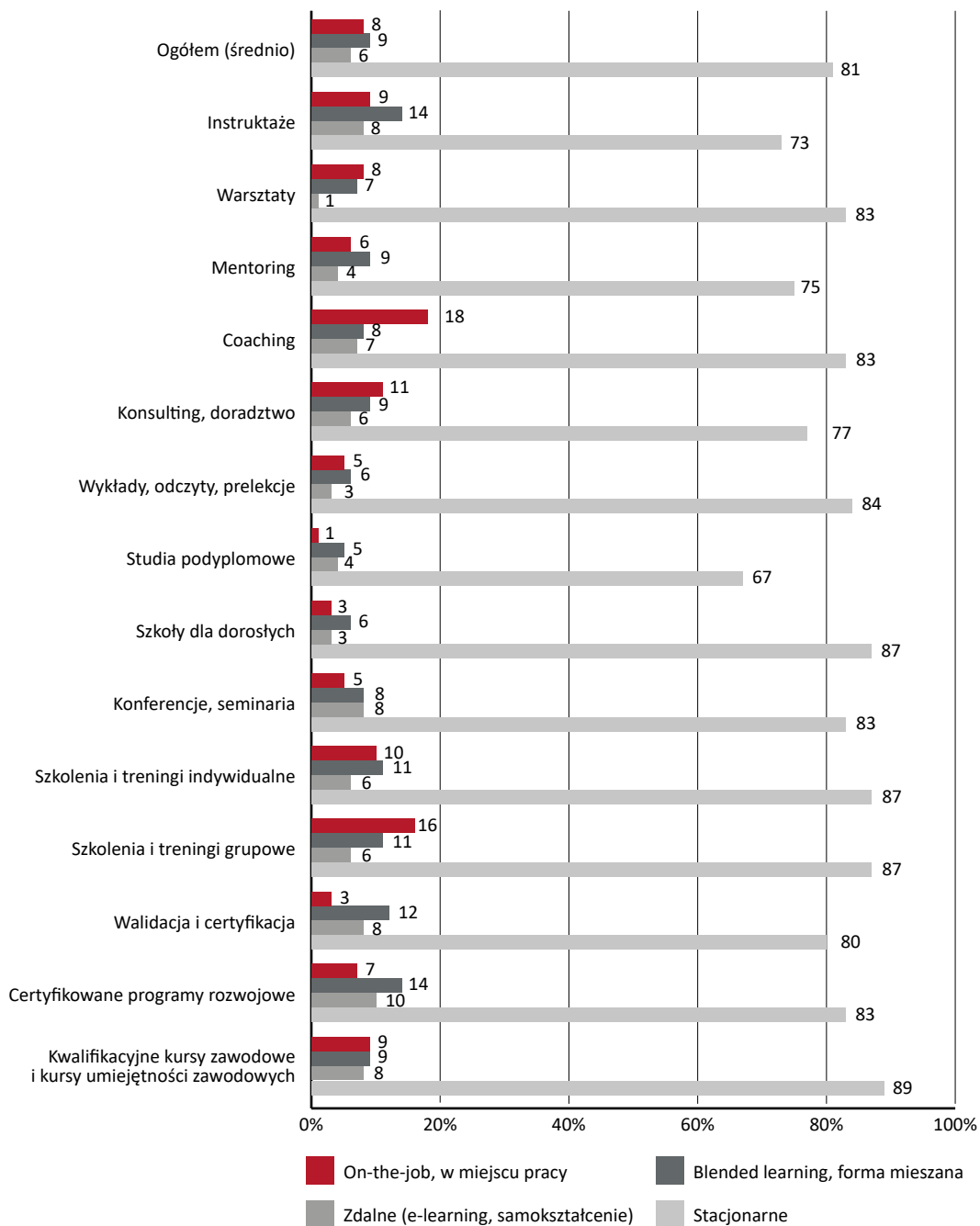
2.8.1. W jakiej formie świadczone są usługi rozwojowe?

Usługi rozwojowe mogą być realizowane w różny sposób: od tradycyjnego, stacjonarnego we wskazanym przez usługodawcę miejscu, poprzez wykorzystanie narzędzi do zdalnego nauczania (za pośrednictwem platformy e-learningowej lub dystrybucji materiałów do samokształcenia) czy kształcenia bezpośrednio na stanowisku pracy, tzw. on-the-job training (OJT), do form mieszanych (**wykres 2.26**).

Wśród badanych podmiotów sektora SSR **wyraźnie dominował stacjonarny sposób świadczenia usług rozwojowych, niezależnie od przyjętej formy nauki** (średnio 81% wskazań, patrz **wykres 2.26**). Odstępstwem od tej reguły są formy rozwoju dedykowane uczeniu się pracujących, dorosłych osób w miejscu pracy: przede wszystkim szkolenia i treningi grupowe (16% wskazań) oraz coaching (18%), co pozwala na zaoszczędzenie czasu szkolonym pracownikom (brak konieczności dojazdu do siedziby instytucji szkoleniowej), redukcję kosztów logistycznych i dopasowanie treści szkolenia do specyfiki działalności klienta.

Nadal mało popularne są w pełni zdalne formy nauczania (średnio 6%), **trochę większą popularnością cieszy się forma mieszana (stacjonarna uzupełniona e-learningiem)** – zyskała ona średnio 9% wskazań i najpopularniejsza była przy certyfikowanych programach rozwojowych (14%), walidacji i certyfikacji (12%) oraz instruktażach. Mniej więcej co dziesiąte szkolenie/trening (indywidualny czy grupowy) jest też uzupełniane materiałami do samokształcenia.

Wykres 2.26. Formy rozwoju oferowane przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2018 r. w podziale na sposób ich realizacji (%*, N2019 = 477; N2017 = 551)



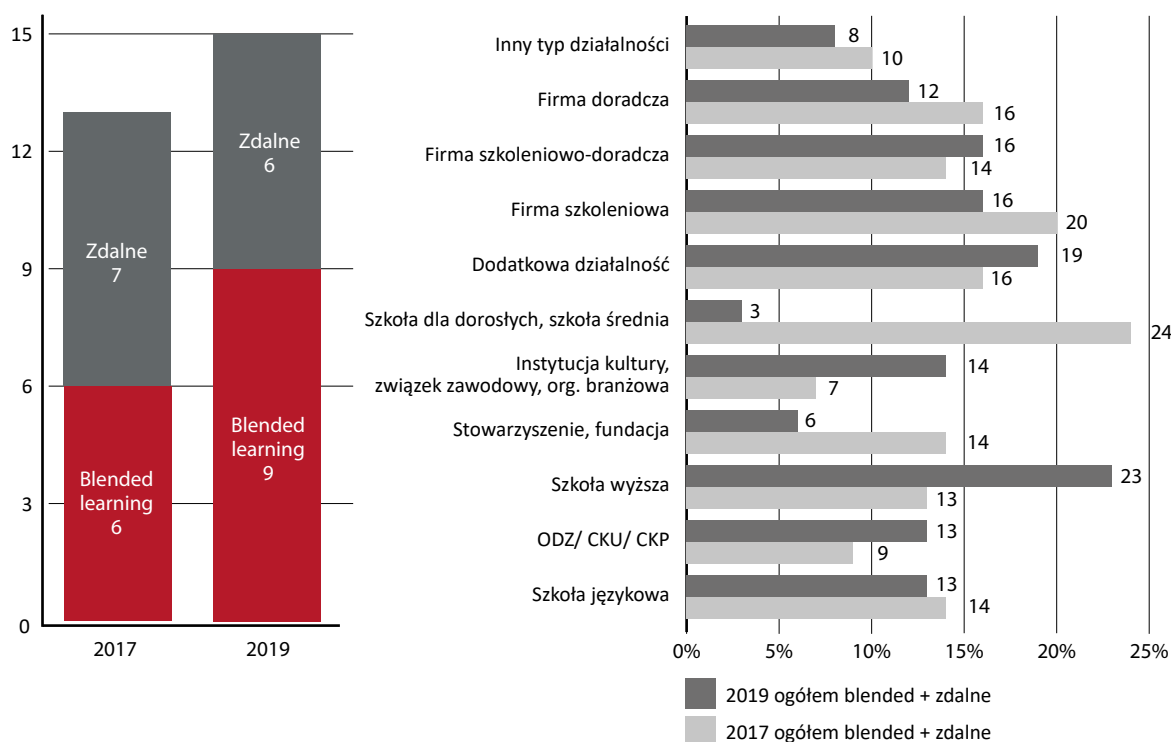
*Wartości % w wierszu nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania wielu odpowiedzi w pytaniu kwestionariuszowym o sposób realizacji formy rozwoju.

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „inne”.

Pamiętając, że badanie zostało przeprowadzone przed wybuchem epidemii i związanym z tym zamknięciem gospodarki (tzw. lockdownem), na analizę zasługuje też dotychczasowa dynamika form zdalnych i mieszanych (**wykres 2.27**). Porównanie wyników dwóch edycji badań pokazuje, że sektor usług rozwojowych rzadko wykorzystuje techniki zdalne do świadczenia usług. Przy czym w 2018 r., częściej niż w 2016 r., wykorzystywano formy mieszane (blended learning). Odnosząc się do typu podmiotów to jedynie szkoły wyższe zwiększyły znacząco odsetek form zdalnych i mieszanych w swoich usługach.

Po wspomnianej powyżej sytuacji epidemii i skokowym wzroście popularności pracy zdalnej, odsetki te z pewnością zmienią strukturę na korzyść form zdalnych.

Wykres 2.27. Dynamika odsetka form zdalnych i mieszanych (%; N2019 = 477; N2017 = 551)



Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Rok 2019 potwierdził **brak wyraźnej specjalizacji podmiotów sektora SSR w realizowaniu jednnorodnej formy dostępu do usług rozwojowych**: otwartej, w której każdy z uczestników ma taki sam dostęp do oferty usługi i zamkniętej, skierowanej do wąskiego grona odbiorców, np. pracowników klienta biznesowego.

Co czwarty badany podmiot sektora SSR zadeklarował prowadzenie kursów i szkoleń w 2018 r. jedynie w systemie zamkniętym, 14% podmiotów realizuje te działania wyłącznie w systemie otwartym (17% w 2016 r.) (**tabela 2.3**).

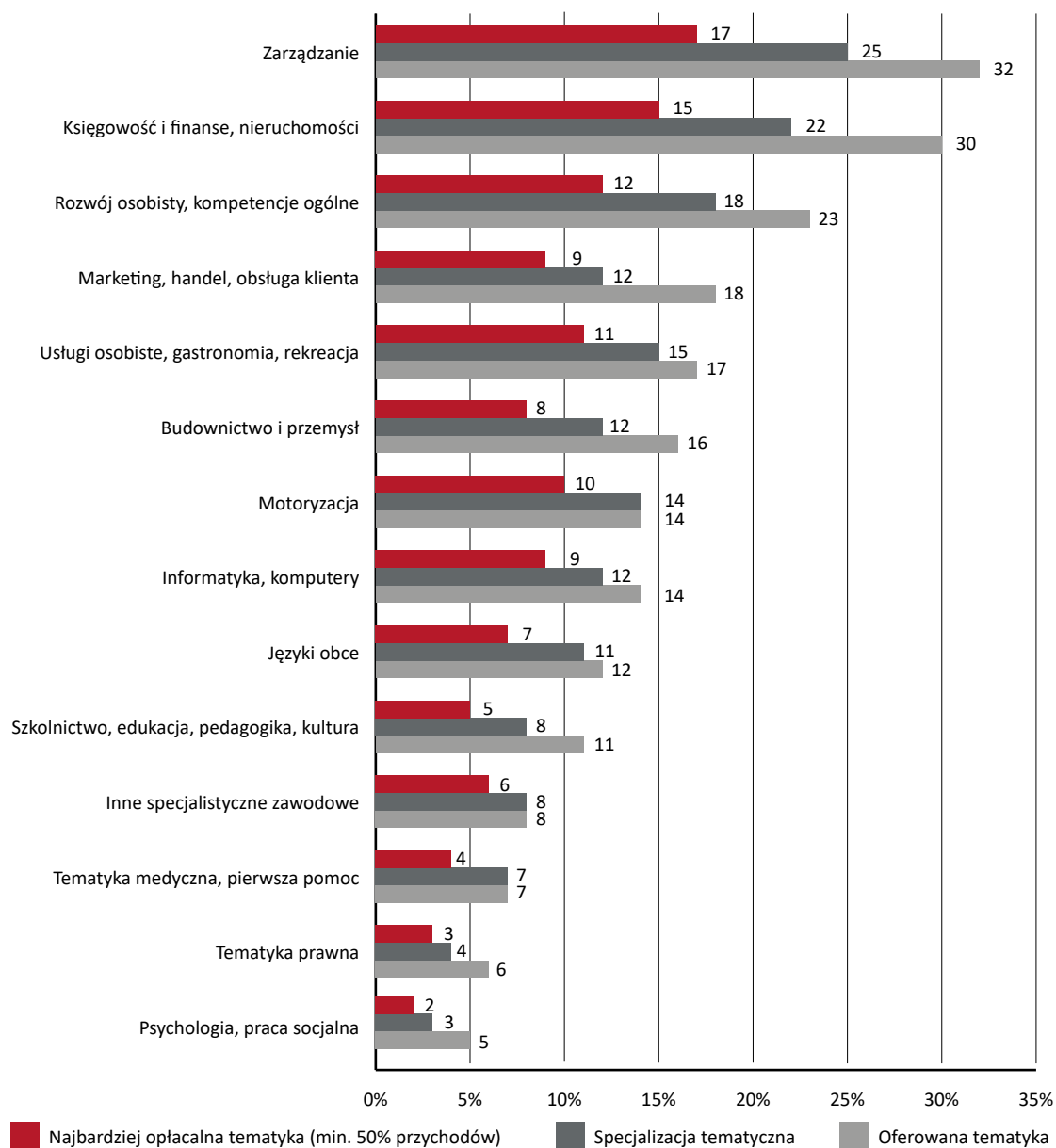
Tabela 2.3. Odsetek i liczba podmiotów realizujących kursy i szkolenia w systemie otwartym oraz zamkniętym w podziale na częstość stosowania tego typu rozwiązań w 2018 r. (% , N = 811)

Udział przychodów w obrotach za 2018	% Zamknięte	% Otwarte	N* Dla form zamkniętych	N* Dla form otwartych
0%	14	26	117	210
1–25%	14	13	117	104
26–50%	24	17	197	136
51–75%	9	16	71	132
76–99%	12	14	100	112
100%	26	14	210	117

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego, * z próby ważonej.

2.8.2. Tematyka oferowanych usług rozwojowych

Spośród piętnastu ogólnych kategorii tematyki szkoleniowej i innych form rozwoju (**wykres 2.28**) **najpopularniejsze są te związane z zarządzaniem** (co czwarty podmiot specjalizuje się w tym obszarze, a dla co szóstego jest to najbardziej dochodowa tematyka). Bardzo popularne są też **szkolenia z zakresu księgowości i finansów, nieruchomości oraz doskonalenia kompetencji miękkich**. Na rynku łatwo również znaleźć ofertę rozwoju specjalistycznych **kompetencji zawodowych** z następujących dziedzin: budownictwa i przemysłu, informatyki i komputerów czy motoryzacji. Stosunkowo niewielka popularność języków obcych wynika z faktu, że ten obszar rynku zazwyczaj zajmują tylko specjalizowane szkoły językowe i nie ma ich w ofertach innego typu firm szkoleniowych. Najmniej popularne jest umieszczanie w ofercie usług rozwojowych związanych z zagadnieniami z obszaru prawa, psychologii i pracy socjalnej.

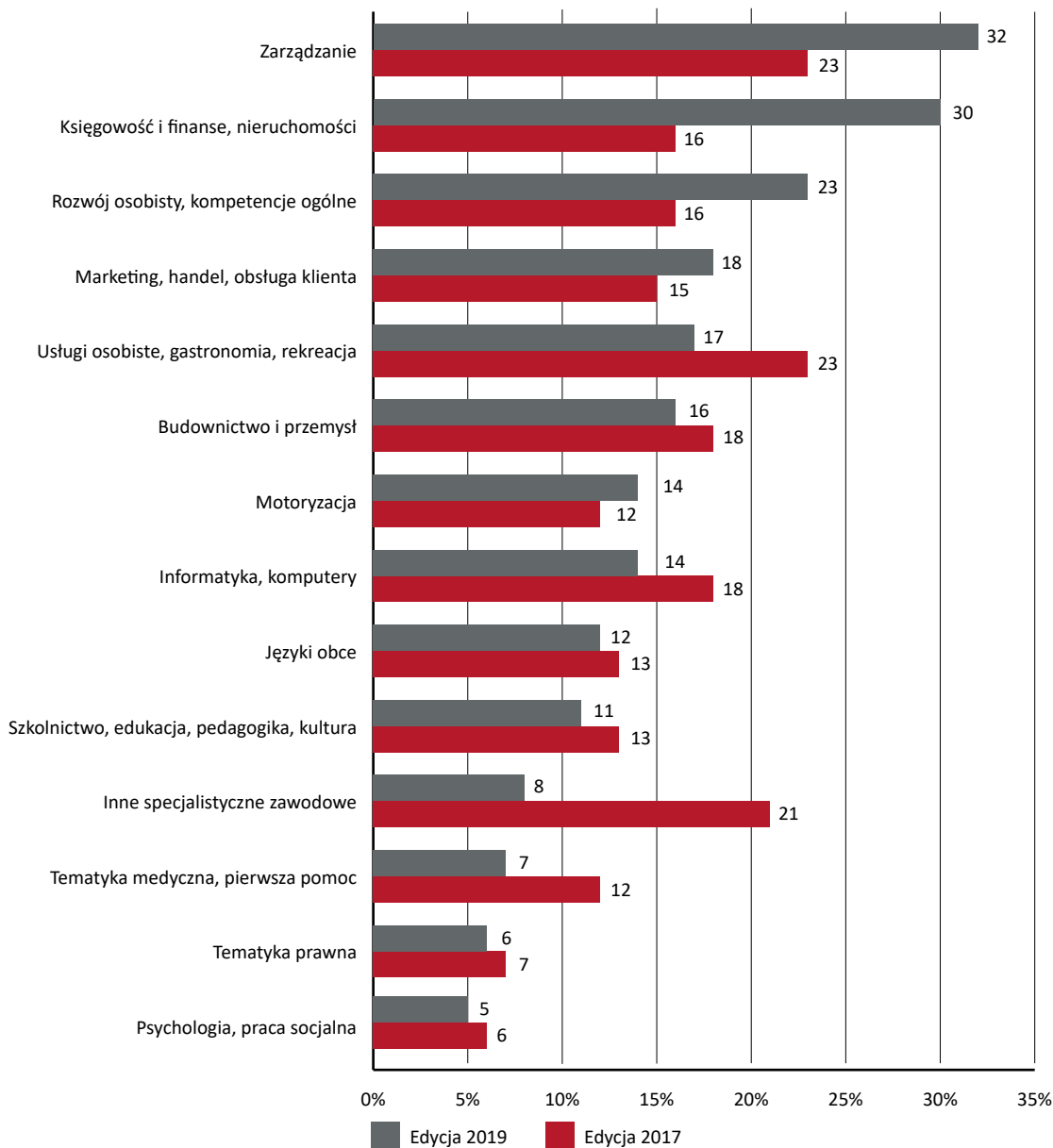
Wykres 2.28. Ranking tematyki oferty usług rozwojowych sektora SSR w 2018 r. (% , N = 1063)

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „inne”.

W stosunku do poprzedniej edycji badania na popularności radykalnie (niemal dwukrotnie) zyskała tematyka księgowości i finansów, a także zarządzania i kompetencji ogólnych (przyrosty o ponad 40%). Widocznie zmniejszyły się przede wszystkim odsetki dla tematyki

specjalistycznej (medyczna, inne specjalistyczne zawodowe) oraz usług osobistych, gastronomii i rekreacji czy informatyki (**wykres 2.29**).

Wykres 2.29. Porównanie tematyki oferty usług rozwojowych sektora SSR w edycjach 2017 i 2019 (%; N2019 = 1063; N2017 = 1004)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „inne”.

Profil tematyczny usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty ma charakter dynamiczny, choć nie jest to dynamika wielka. W ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie 19% podmiotów zadeklarowało wprowadzenie do swojej oferty nowej tematyki, a 16% zadeklarowało plany wprowadzenia jej w ciągu następnych 12 miesięcy. **Tabela 2.4** przedstawia pięć najpopularniejszych nowych tematów szkoleń już wprowadzonych i planowanych do wprowadzenia.

Tabela 2.4. Ranking najpopularniejszych tematów szkoleń wprowadzonych i planowanych do wprowadzenia przez badane podmioty SSR

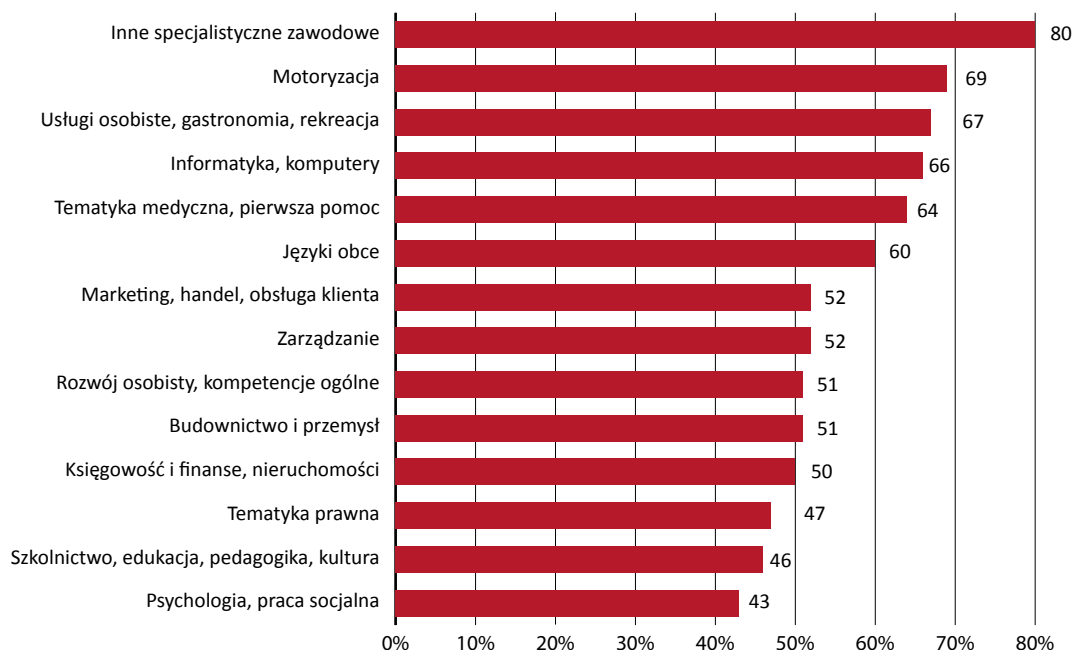
Lp.	Tematyka wprowadzona w ostatnich 12 miesiącach	Wskaźnik (%)	Lp	Tematyka planowana do wprowadzenia w następnych 12 miesiącach	Wskaźnik (%)
1	Zarządzanie	15	1	Zarządzanie	14
2	Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	13	2	Inne	13
3	Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	12	3	Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	12
4	Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	12	4	Budownictwo i przemysł	11
5	Budownictwo i przemysł	8	5	Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	9

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego

2.8.3. Wysoce specjalistyczne kursy zawodowe najbardziej dochodowe dla SSR

Jeśli wziąć pod uwagę dochodowość tematyki kształcenia (stosunek podmiotów, którym dana tematyka przynosi ponad połowę dochodów do podmiotów oferujących daną tematykę), widać wyraźnie, że **najbardziej dochodowe są wysoce specjalistyczne kursy zawodowe** (nieujęte w pozostałych kategoriach). Przynoszą one większość dochodów w ponad 80% podmiotów SSR, które je oferują (**wykres 2.30**). Wysoką popularność mają również inne specjalizacje zawodowe, tj. motoryzacja, gastronomia, rekreacja, informatyczna oraz medyczna (wszystkie odsetki powyżej 60%), a także języków obcych – można z tego wnosić, że ta tematyka jest generalnie oferowana przez wyspecjalizowane podmioty z sektora SSR – w odróżnieniu od np. zarządzania czy kompetencji miękkich.

Wykres 2.30. Popularność tematyki usług rozwojowych oferowanych i najbardziej dochodowych (% , N = 1063)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Profil tematyczny usług rozwojowych związany jest w oczywisty sposób z profilem działalności podmiotów świadczących tego typu usługi (**tabela 2.5**).

Bardzo popularnym profilem tematycznym jest zarządzanie, a także księgowość, finanse i nieruchomości – dominują one w specjalizacjach firm doradczych oraz szkoleniowo-doradczych, a także instytucji kultury, związków zawodowych i organizacji branżowych.

Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU), Centra Kształcenia Praktycznego (CKP) oraz Ośrodki Doskonalenia Zawodowego (ODZ) mają różnorodną ofertę, zależną zapewne od specjalizacji pojedynczych podmiotów. Najbardziej popularna jest tematyka z zakresu motoryzacji, budownictwa i przemysłu oraz usług osobistych, gastronomii i rekreacji. Uczelnie wyższe, prowadzące działalność rozwojową w postaci studiów podyplomowych, kursów czy szkoleń, specjalizują się w zarządzaniu oraz księgowości, finansach i nieruchomościach.

Na tematyce związanej z informatyką i komputerami, wydawałoby się bardzo obecnie popularnej i kluczowej dla dzisiejszej gospodarki, koncentruje się stosunkowo mało badanych podmiotów: co ciekawe są to firmy traktujące SSR jako dodatkową działalność, instytucje kultury/związki zawodowe/organizacje branżowe, a także szkoły dla dorosłych (co dziesiąta z tych instytucji wskazuje tematykę informatyczną jako specjalizację). Jest ona rzadziej obecna w ofercie firm szkoleniowych i szkoleniowo-doradczych.

Z kolei podmioty należące do kategorii „inny typ działalności” to firmy o wąskim profilu działalności specjalizujące się w podnoszeniu kompetencji w ramach swojej branży: przede wszystkim kompetencjach miękkich, ale także motoryzacji czy tematyki medycznej.

Należy wspomnieć że zrezygnowano z prezentacji w tabeli 2.5 odsetków tematyk najbardziej opłacalnych, ponieważ odsetki te i wzorce były niemal tożsame z prezentowanymi poniżej. Wynika to z faktu, że to właśnie tematyka, którą dany podmiot SSR uważa za kluczową w swojej działalności, zazwyczaj przynosi większość dochodów i jest to zależność w obu kierunkach.

Tabela 2.5. Profil tematyczny usług rozwojowych oferowanych w 2018 r. ze wskazaniem specjalizacji w podziale na profil działalności podmiotów sektora SSR (%)*

Profil tematyczny	Szkoła językowa	ODZ/ CKU/ CKP	Szkoła wyższa	Stowarzyszenie, fundacja	Instytucja kultury, związek zawodowy, org. branżowa	Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	Dodatkowa działalność	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Firma doradcza	Inny typ działalności
Języki obce	95	2	2		5			2	2		
Informatyka, komputery		9	7	5	10	11	10	8	4		
Księgowość i finanse, nieruchomości	2	7	16	17	27	4	17	9	13	40	1
Zarządzanie		10	19	8	24	5	16	13	23	24	
Marketing, handel, obsługa klienta		7	4	2		9	10	6	9	10	10
Tematyka prawna		2	7		3		2	0	2	18	
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne		9	7	13	12	17	9	9	16	4	34
Motoryzacja		11		7		13	10	18	3		19
Budownictwo i przemysł		13		9	4	1	9	8	4		
Usługi osobiste. gastronomia, rekreacja		14	10	7		9	9	8	10		
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc		3	10	6	6	11		4	2		23
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	3	6	10	11	7	17	3	4	3		14
Psychologia, praca socjalna		2	5	9				1	2		
Inne specjalistyczne zawodowe		4		7	0	2	3	9	7	4	
Inne		2	2		1	3	2		2		

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

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „inne” z profilu usług.

2.9. Jakość usług w sektorze SSR

Badani ogólnie **dobrze oceniają jakość usług świadczonych przez swoją branżę**. 43% z nich oceniło, że jakość ta poprawiła się w latach 2015–2018, niemal połowa (45%) nie zauważyła poprawy, a 9% oceniło zmianę jakości negatywnie (**tabela 2.6**).

Tabela 2.6. Ocena zmiany jakości usług SSR w ciągu ostatnich 3 lat przed badaniem, w rozbiciu na profil działalności (% , N = 1073)

Ocena zmiany jakości	Szkoła językowa	ODZ/ CKU/ CKP	Szkoła wyższa	Stowarzyszenie, fundacja	Instytucja kultury, związek zawodowy, org. branżowa	Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	Dodatkowa działalność	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Firma doradcza	Inny typ działalności	Ogółem
Obniżyła się (zagregowane)	0	6	9	15	25	10	7	9	7	5	11	9
Pozostała mniej więcej na tym samym poziomie	49	39	33	49	42	41	42	48	46	52	60	45
Poprawiła się (zagregowane)	49	50	54	36	30	49	48	40	45	41	28	43

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

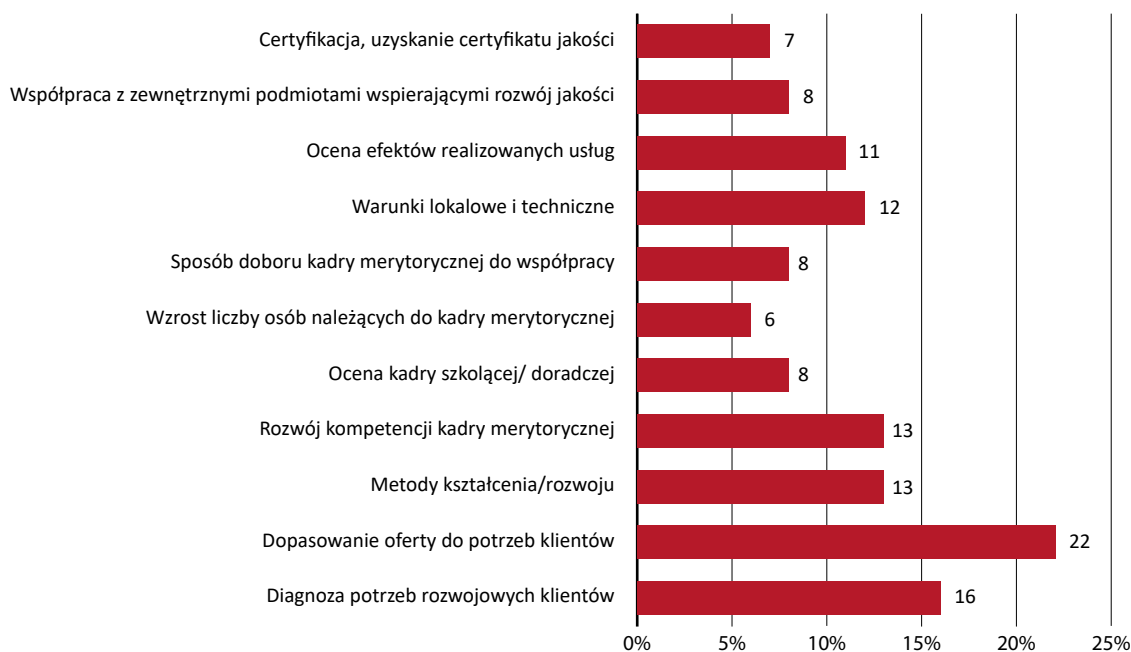
Ponad połowa badanych podmiotów (57%) nie podjęła w 2018 r. działań służących poprawie jakości własnych usług (wykres 2.31). Wśród wymienianych powodów takiej sytuacji dominuje **samozadowolenie** (38% uważa, że nie potrzebuje poprawiać jakości). Tylko co dziesiąty podmiot wskazuje, że takie działania podjął wcześniej niż w 2018 r. – roku, do którego odnosiło się pytanie w kwestionariuszu.

Wykres 2.31. Podjęcie działań służących poprawie jakości oraz powody niepodjęcia takich działań (% , N = 1073)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Jeśli chodzi o podmioty, które zadeklarowały działania w celu poprawy jakości, dominuje dopasowanie oferty do potrzeb klientów (odsetek wskazań 22%), w większości (16%) poprzedzone diagnozą tych potrzeb (**wykres 2.32**). Jedynie 13% zdecydowało się na rozwój kompetencji swojej kadry merytorycznej i tylko 6% na stworzenie dla niej dodatkowych etatów. Należy podkreślić, że większość wspomnianych działań to działania wewnątrz firmy – tylko 8% instytucji zwróciło się do zewnętrznego podmiotu w celu poprawy jakości, a jeszcze mniej (7%) zdecydowało się na uzyskanie niezależnego zewnętrznego certyfikatu jakości. Warto tutaj wspomnieć, że 58% badanych posiada już tego typu dokument (patrz **wykres 2.35**).

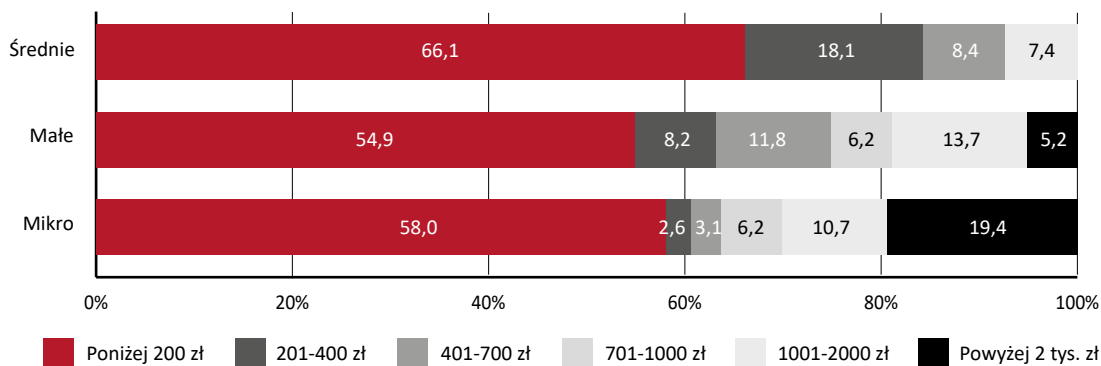
Wykres 2.32. Wskazanie konkretnych działań służących poprawie jakości (% , N = 416)

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

Co interesujące, ponad połowa (61%) badanych podmiotów świadczących usługi rozwojowe zadeklarowała poniesienie wydatków związanych z rozwojem kadry merytorycznej, czyli np. trenerów, szkoleniowców, konsultantów, instruktorów, nauczycieli. Obserwowany brak przełożenia poniesionych wydatków na podniesienie jakości świadczonych usług ma związek z wartościami przeznaczonych nakładów na ten cel – rozkład poniesionych wydatków w przeliczeniu na jednego pracownika, w podziale na skalę wielkości podmiotów, prezentuje wykres 2.33.

Bez względu na wielkość podmiotu dominującą kategorią wydatków poniesionych na rozwój kompetencji statystycznego pracownika jest przedział do 200 zł (rocznie). Analizując tę kwotę, należy wziąć pod uwagę fakt, że jeden dzień szkolenia wiąże się z wydatkiem 600 zł do nawet 8000 zł po stronie klienta podmiotów SSR (stawki z 2018 r.).

Wykres 2.33. Wydatki na działania związane z rozwojem pracowników SSR w przeliczeniu na jednego pracownika w 2018 r., w podziale na wielkość podmiotu świadczącego usługi rozwojowe (% , N = 378)*



*Kategoria dużych przedsiębiorstw wyłączona ze względu na bardzo niskie liczebności.

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Z kolei niemal 40% badanych firm/instytucji SSR zadeklarowało brak tego typu wydatków, co zaskakuje, jeśli wziąć pod uwagę branżę w jakiej działają. **Statystycznie najmniej skłonne do inwestowania w rozwój pracowników są podmioty mikro oraz małe. Koszt inwestycji w rozwój pracownika jest odwrotnie proporcjonalny do wielkości podmiotu: im mniejszy rozmiar działalności, tym wyższe koszty jednostkowe tego typu inwestycji.**

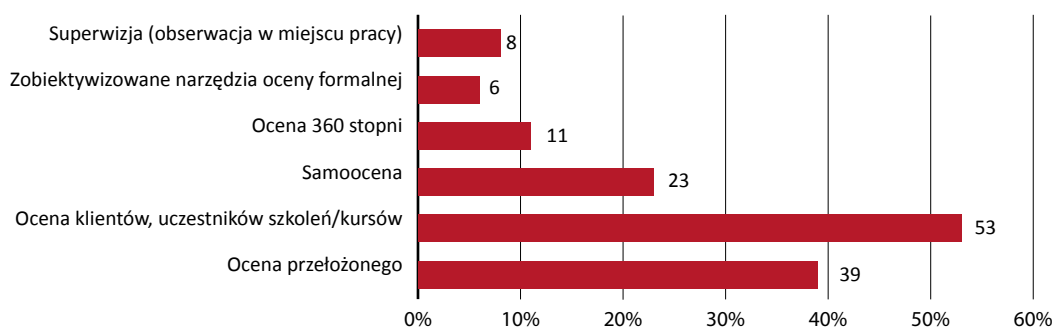
Z drugiej strony, w sektorze SSR mikroprzedsiębiorcy, jeśli już inwestują w rozwój kompetencji własnej kadry merytorycznej, ponoszą największe wydatki z tego tytułu w przeliczeniu na pracownika: co piąty mikroprzedsiębiorca, który zadeklarował takie wydatki, ocenił je na ponad 2000 zł na pracownika – w porównaniu z firmami małymi (tylko co dwudziesta firma) bądź średnimi (0% podmiotów z próby).

2.9.1. Ocena jakości kadry merytorycznej w sektorze

Większość badanych podmiotów (86%) deklaruje przeprowadzanie kontroli jakości własnej kadry merytorycznej, w tym ponad połowa (52%) na bieżąco, każdorazowo po wykonanej usłudze. Dyskusyjny pozostaje zarówno zakres, jak i forma tej oceny (wykres 2.34): niewiele ponad połowa badanych przeprowadza ewaluację kursów i szkoleń przez uczestników,

a w niemal 40% ocena dokonywana jest przez przełożonego. Tylko co szesnasty podmiot używa zobiektywizowanych testów do oceny formalnej, a co dziewiąty oceny z więcej niż jednego źródła (ocena 360 stopni na podstawie kilku źródeł).

Wykres 2.34. Wskazane formy kontroli jakości kadry merytorycznej (% , N = 900)



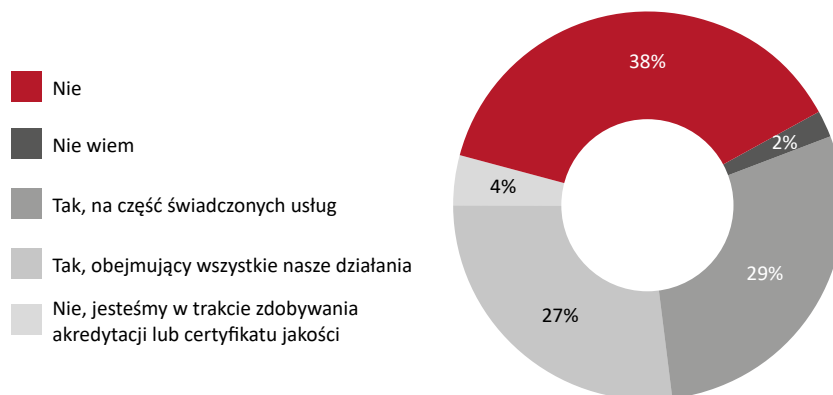
Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

Z realizowanych form kontroli może wynikać bardzo dobra opinia badanych o poziomie własnej kadry merytorycznej: 60% uważa go za optymalny, bez obszarów do poprawy; 38% za zadowalający, ale wymagający okresowej aktualizacji lub poprawy w jakichś obszarach; a jedynie mniej niż 0,5% za niezadowalający.

2.9.2. Inwestycje w zewnętrzne zapewnienie jakości (certyfikaty, akredytacje, rejestracja w Bazie Usług Rozwojowych)

Jeszcze innym wyznacznikiem jakości w sektorze SSR jest posiadanie przez podmiot akredytacji lub certyfikatu jakości. Według wskazań z 2019 r. **ponad połowa badanych (56%) instytucji i firm posiada tego typu dokumenty poświadczające ich jakość**. Dalsze 4% stara się o nie (wykres 2.35).

Wykres 2.35. Odsetek podmiotów posiadających akredytację lub certyfikat jakości (% , N = 1073)

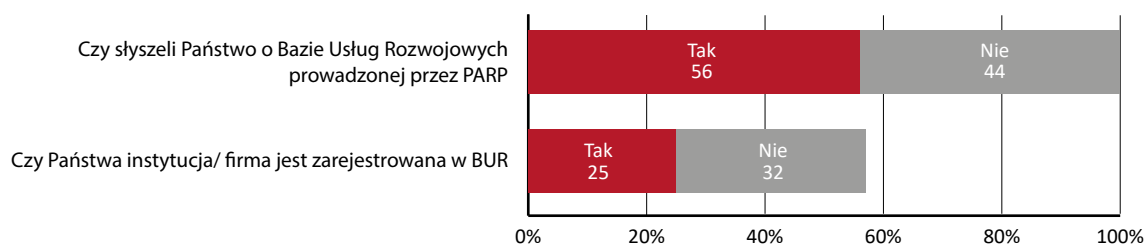


Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Posiadanie dokumentu potwierdzającego należyłą jakość świadczonych usług pozwala na skorzystanie z publicznych rozwiązań upowszechniających zarówno wiedzę o podmiotach z sektora SSR, jak i ich ofertę. Jednym z tego typu rozwiązań jest Baza Usług Rozwojowych (BUR) prowadzona przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości¹⁷.

Ponad połowa badanych podmiotów (56%) posiada wiedzę na temat BUR, wśród tych podmiotów 43% (25% ogółu badanych) jest tam zarejestrowana (**wykres 2.36**).

Wykres 2.36. Wiedza o BUR oraz odsetek zarejestrowanych w BUR wśród badanych podmiotów (% , N = 1073)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

¹⁷ Więcej informacji na temat BUR można znaleźć pod linkiem <https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>.

Pozostały odsetek (tj. 32%) podejmował próby rejestracji w BUR zakończone niepowodzeniem (**tabela 2.7**) – z czego 15% starających się o taką rejestrację (5% ogółu badanych) podejmowała próbę raz, a 85% badanych (27% ogółu) wielokrotnie.

Niemal połowa z podmiotów z nieudaną rejestracją planuje dalsze próby w przyszłości, z czego 14% zamierza przejść przez pełny proces, a 32% podać jedynie podstawowe dane w celach promocji. Jeśli chodzi o podmioty, które już zarejestrowane są w bazie – tendencja jest odwrotna: 71% podmiotów obecnych w BUR dokonało pełnej rejestracji.

Tabela 2.7a, b, c. Dotychczasowe próby rejestracji w BUR i plany co do rejestracji w przyszłości (% , N = 1073)

a) Czy podejmowali Państwo próbę rejestracji w Bazie Usług Rozwojowych?

Odpowiedź	% z podmiotów ogółem	% z podmiotów z nieudaną rejestracją
Tak, podejmowaliśmy taką próbę tylko raz	5	15
Tak, podejmowaliśmy taką próbę wielokrotnie	27	85

b) Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają Państwo zarejestrować swoją firmę/instytucję w Bazie Usług Rozwojowych?

Odpowiedź	% z podmiotów ogółem	% z podmiotów z nieudaną rejestracją
Nie wiem/trudno powiedzieć	9	30
Tak, zamierzamy przejść przez pełny proces rejestracji	4	14
Tak, ale zamierzamy podać jedynie podstawowe dane	10	32
Nie zamierzamy się rejestrować w Bazie	8	25

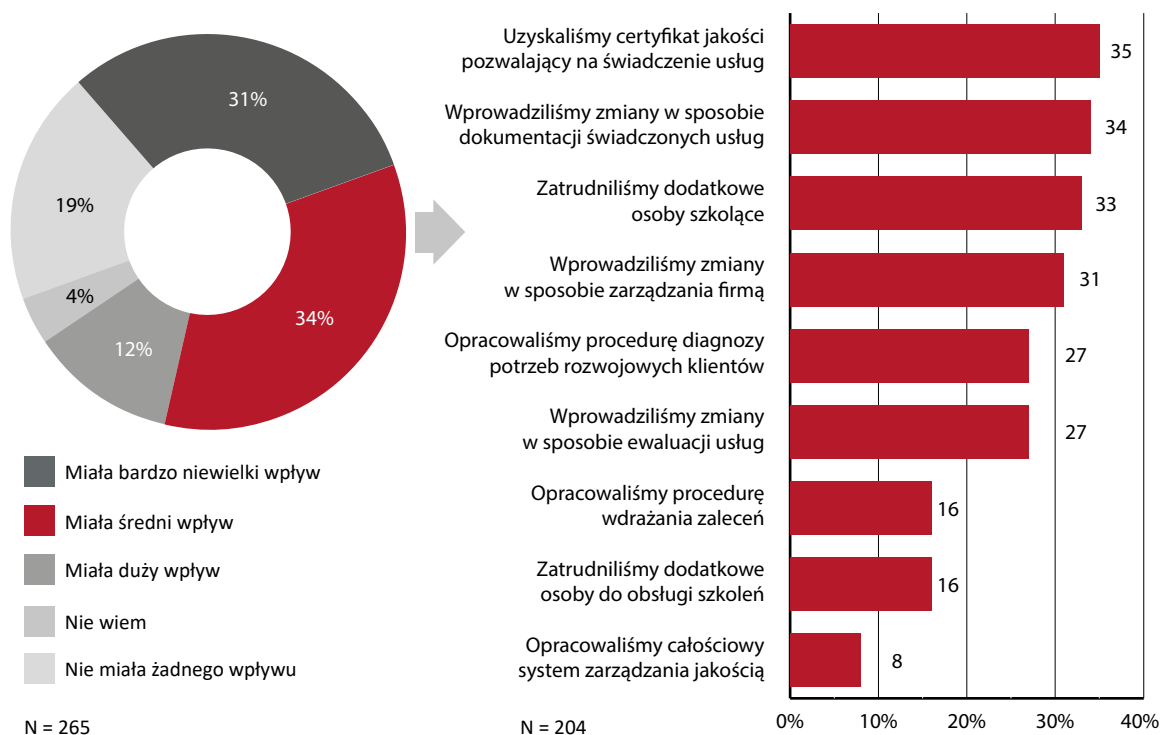
c) Czy w Bazie Usług Rozwojowych dokonali Państwo

Odpowiedź	% z podmiotów ogółem	% z podmiotów z udaną rejestracją
Pełnej rejestracji	18	71
Jedynie podstawowej rejestracji	7	29

Ponad trzy czwarte badanych podmiotów obecnych w bazie BUR zauważa wpływ rejestracji w Bazie na funkcjonowanie własnej firmy, choć 31% uważa ten wpływ za niewielki, a tylko co ósmy za duży. Niemal 20% nie zauważa żadnych następstw w działaniu w konsekwencji wpisania do BUR (**wykres 2.37**).

Najwyższy odsetek zauważających zmiany zwraca uwagę na **możliwość prowadzenia szkoleń dofinansowywanych ze środków europejskich – a więc automatyczne zwiększenie atrakcyjności własnej oferty i w konsekwencji zwiększenie przychodów**. Co trzeci podmiot zatrudnił dodatkową kadrę merytoryczną, a co szósty kadrę pomocniczą. Inne wskazania dotyczyły wymagań z zakresu zarządzania firmą/institucją związanych z wpisem do BUR, jak reorganizacja procesów zarządzania i dokumentacji czy opracowanie trafnych procedur diagnozy potrzeb i ewaluacji.

Wykres 2.37. Wpływ rejestracji w BUR na funkcjonowanie firmy/institucji (%)



Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.



www.parp.gov.pl

Rozwój Kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy

Tabela/Rysunek s. 26. Sposoby prezentacji wyników

Tabela prezentuje odcienie kolorystyczne wykorzystywane w oznaczaniu różnych wartości wskaźnika względem mediany. Strzałkami zostały wskazane kolory oznaczające wartość minimalną, medianę oraz wartość maksymalną. Ze względu na wzrokowy charakter informacji kolorystycznej, nie została ona uwzględniona w opisach alternatywnych do niniejszej pozycji.

[\(powrót do tekstu\)](#)

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

Rysunek został przedstawiony w formie czterech kolumn, które prezentują różne sposoby ujęcia kwestii aktywności edukacyjnej Polaków.

Ujęcie 1: (Aktywność edukacyjna I – 40% N = 803) uczenie się formalne – 5%; uczenie się pozaformalne nie związane bezpośrednio z rozwojem zawodowym – 25%; uczenie się pozaformalne związane z rozwojem zawodowym (bez BHP, ppoż.) – 28%.

Ujęcie 2: (Aktywność edukacyjna II – 53% N = 1069) uczenie się formalne – 5%; tylko BHP, ppoż. – 17%; uczenie się pozaformalne nie związane z rozwojem zawodowym – 25%; uczenie się pozaformalne związane z rozwojem zawodowym (bez BHP, ppoż.) – 28%.

Ujęcie 3: (Aktywność edukacyjna III – 74% N = 1486) uczenie się formalne – 5%; uczenie się pozaformalne nie związane bezpośrednio z rozwojem zawodowym – 25%; uczenie się pozaformalne związane z rozwojem zawodowym (bez BHP, ppoż.) – 28%; uczenie się nieformalne – 70%.

Ujęcie 4: (Aktywność edukacyjna IV – 77% N = 2405) uczenie się formalne – 5%; uczenie się pozaformalne nie związane bezpośrednio z rozwojem zawodowym – 25%; uczenie się pozaformalne związane z rozwojem zawodowym (bez BHP, ppoż.) – 28%; uczenie się w miejscu pracy – 30%; uczenie się nieformalne – 70%.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Rysunek 1.2. Sposoby rozwijania kompetencji w podziale na typy uczenia się uwzględniane w BKL 2017–2019

Źródło: Opracowanie własne.

Rysunek to układ pięciu pól z tekstem. W kolejnych polach umieszczono informacje dotyczące rozwijania kompetencji w różnych formach kształcenia.

Edukacja formalna:

1. Studia I, II i III stopnia, podyplomowe, MBA (niezależnie od trybu);
2. Szkoły dla dorosłych.

Edukacja pozaformalna zawodowa:

1. Szkoleniach BHP, ppoż.;
2. Kursy i szkolenia stacjonarne (inne niż BHP, ppoż.);
3. Kursy i szkolenia przez Internet (e-learning);
4. Konferencje, seminaria;
5. Staże, praktyki zawodowe.

Edukacja pozaformalna pozazawodowa:

1. Zajęcia sportowe (np. treningi, kursy sportowe);
2. Kursy i szkolenia stacjonarne (inne niż sportowe);
3. Kursy i szkolenia przez Internet (e-learning);
4. Konferencje, seminaria;
5. Uniwersytety drugiego i trzeciego wieku.

Nieformalne uczenie się – w miejscu pracy:

1. Okresowa obserwacja pracy innego pracownika (tzw. job-shadowing);
2. Wykonywanie zadań w pracy przy wsparciu innej osoby, np. przełożonego lub współpracownika (mentoring, coaching);
3. Czasowe wykonywanie zadań na innym stanowisku pracy w celach szkoleniowych (rotacja);
4. Instruktaż dotyczący np. obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania;
5. Wizyty studyjne, obserwacyjne w innych firmach, instytucjach;
6. Spotkania międzypespółowe, których celem byławymiana wiedzy o pracy innych zespołów.

Nieformalne uczenie się:

1. Od członków rodziny lub wspólnie z nimi;
2. Od przyjaciół, znajomych, współpracowników lub wspólnie z nimi;
3. Z książek, magazynów lub innych materiałów drukowanych;
4. Z materiałów internetowych;
5. Przy użyciu programów komputerowych;
6. Z programów telewizyjnych, radiowych;
7. Poprzez wolontariat lub inną pracę charytatywną;
8. Chodząc na spotkania w organizacji, stowarzyszeniu, kółka zainteresowań;
9. Odwiedzając muzea, wystawy, galerie.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.1. Sposoby rozwijania kompetencji wykorzystywane przez osoby dorosłe w wieku 25–64 lata (%; N = 1612)

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

Sposoby rozwijania kompetencji	2017	2019
Uczenie się z materiałów internetowych	44%	51%
Uczenie się z książek lub innych materiałów drukowanych	39%	38%
Szkolenia BHP, ppoż.	35%	32%
Uczenie się od przyjaciół, znajomych, współpracowników	20%	25%
Uczenie się z programów telewizyjnych, radiowych	23%	22%
Kursy i szkolenia stacjonarne BHP i ppoż.	19%	22%
Uczenie się przy użyciu programów komputerowych	16%	19%
Zajęcia sportowe (np. treningi, kursy sportowe)	18%	19%
Uczenie się od członków rodziny lub wspólnie z nimi	15%	18%
Konferencje, seminaria	13%	12%
Odwiedzanie wystaw, muzeów, galerii	10%	11%
Kursy i szkolenia zawodowe przez internet (e-learning)	7%	8%
Szkolenia i kursy stacjonarne (inne niż sportowe)	6%	7%
Uczenie się poprzez spotkania w organizacji, stowarzyszeniu, kółka zainteresowań	5%	5%
Uczenie się poprzez wolontariat lub inną pracę charytatywną	3%	4%
Niezawodowe kursy i szkolenia przez internet (e-learning)	4%	4%
Konferencje, seminaria (poza zawodowe)	4%	4%
Studia podyplomowe, zaoczne, MBA	2%	2%
Staże, praktyki zawodowe	3%	2%
Szkoły dla dorosłych	1%	1%

Źródło: BKL 2017 i 2019 – Badanie ludności.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.2. Powody skłaniające do rozwijania kompetencji zawodowych a sytuacja zawodowa w przypadku osób w wieku 25–64 lata (%; N ogółem = 907, N pracujący = 854, N bezrobotni = 20, N nieaktywni = 33)

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

Powody	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Podniesienie umiejętności potrzebnych w pracy	60%	52%	55%	60%
Wymagania ze strony pracodawcy	56%	27%	29%	55%
Uzyskanie certyfikatu/licencji	19%	44%	32%	20%
Zwiększenie swoich zarobków	18%	8%	7%	18%
Możliwość bezpłatnego udziału	9%	14%	18%	10%
Znalezienie lepszej pracy	10%	40%	15%	10%
Zmniejszenie ryzyka utraty pracy	7%	15%	3%	8%
Planowanie założenia własnej firmy	4%	15%	18%	4%
Skierowanie przez urząd pracy	–	–	5%	2%

Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.3. Źródła finansowania formalnej i pozaformalnej zawodowej aktywności edukacyjnej osób dorosłych w wieku 25–64 lata (%; N ogółem = 907, N pracujący = 854, N bezrobotni = 20, N nieaktywni = 33)

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

Źródła finansowania	pracujący	bezrobotni	nieaktywni	ogółem
Pracodawca	80%	54%	40%	78%
Z własnych pieniędzy	24%	23%	35%	24%
Udział był bezpłatny	8%	15%	24%	9%
Inna instytucja	4%	17%	7%	4%
Rodzina, znajomi	1%	18%	6%	2%
Urząd pracy	1%	5%	10%	2%

Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.4. Możliwość wykorzystania informacji zdobytych podczas szkoleń, pracujący w wieku 25–64 lata (% , N = 854)

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

Możliwość wykorzystania informacji	Wartość w procentach
Wcale nie ma	2%
W bardzo małym stopniu	3%
W małym stopniu	7%
W umiarkowanym stopniu	26%
W dużym stopniu	45%
W bardzo dużym stopniu	18%

Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 1.5. Czynniki wpływające na brak aktywności edukacyjnej osób pracujących w wieku 25–64 lata (% , N = 488)

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

Czynniki wpływające na brak aktywności edukacyjnej	Wartość w procentach
Nie było potrzebne w pracy	64%
Brak czasu z powodów zawodowych	24%
Brak czasu z powodów osobistych	20%
W tym wieku nie ma sensu się kształcić	4%
Brak ciekawych ofert blisko miejsca zamieszkania	4%
Uczestnictwo było zbyt drogie	4%
Nie pozwalał stan zdrowia	3%
Brak poparcia/zachęty ze strony pracodawcy	3%
Nie spełniał kryteriów uczestnictwa	1%

Źródło: BKL 2019 – Badanie ludności.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.1. Rodzaj podmiotów sektora szkoleniowo-rozwojowego objętych badaniami (%
N2019 = 1073; N2017 = 1004)

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

Rodzaj podmiotów	2017	2019
Firma szkoleniowa	16%	22%
Ośrodek doskonalenia zawodowego / Centrum kształcenia ustawicznego / Centrum kształcenia praktycznego	32%	20%
Firma szkoleniowo-doradcza	9%	18%
Dodatkowa działalność	16%	16%
Stowarzyszenie, fundacja	7%	11%
Instytucja kultury, związek zawodowy, org. branżowa	4%	8%
Szkoła językowa	5%	6%
Firma doradcza	1%	5%
Szkoła wyższa	6%	4%
Inny typ działalności	1%	3%
Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	2%	2%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.2. Staż podmiotów działających na rynku szkoleniowo-rozwojowym
(%, N2019 =934; N2017 = 879)

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

Staż podmiotów działających na rynku szkoleniowo-rozwojowym	2017	2019
1 rok i poniżej 1 roku	2%	4%
2 lata	4%	4%
3 lata	4%	4%
4 lata	8%	6%
od 5 do 9 lat	29%	21%
od 10 do 15 lat	24%	27%
od 16 do 20 lat	12%	18%
powyżej 20 lat	16%	18%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.3. Zasięg działania badanych firm i instytucji świadczących usługi rozwojowe
(%, N2019 = 1073; N2017 = 1004)

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

Zasięg działania	2017	2019
Międzynarodowy	3%	3%
Ogólnopolski	19%	22%
Wojewódzki	15%	12%
Regionalny	57%	39%
Lokalny	55%	51%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.4. Wielkość podmiotów rynku szkoleniowo-rozwojowego objętych badaniami w 2019 r. (%; N2019 = 972; N2017 = 917)

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

Wielkość podmiotów	2017	2019
jednoosobowe	9%	12%
mikro	31%	37%
małe	46%	41%
średnie	12%	9%
duże	2%	1%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.5. Obroty firm i instytucji sektora szkoleniowo-rozwojowego (%; N2019 = 537; N2017 = 524)

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

Obroty	2017	2019
do 100000 zł	10%	25%
od 100001 do 200000 zł	11%	18%
od 200001 do 500000 zł	16%	18%
od 500001 do 1000000 zł	26%	20%
od 1000001 do 2500000 zł	14%	12%
od 2500001 do 5000000 zł	14%	4%
powyżej 5000000 zł	9%	4%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.6. Udział przychodów z działalności rozwojowej w całkowitych przychodach firm i instytucji sektora rozwojowego (N2019 = 598; N2017 = 713)

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

Udział przychodów z działalności rozwojowej	2017	2019
do 25 procent	6%	27%
od 26 do 50 procent	10%	23%
od 51 do 75 procent	20%	12%
od 76 do 99 procent	36%	36%
100 procent	28%	29%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.7. Źródła finansowania usług rozwojowych świadczonych przez badane podmioty (% , N = 968)

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

Źródła finansowania	Wartość w procentach
środki osób indywidualnych, słuchaczy	43%
środki przedsiębiorców	28%
środki europejskie	14%
środki pochodzące z Funduszu Pracy	5%
środki instytucji publicznych	9%
inne	1%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.8. Klienci zbiorowi podmiotów świadczących usługi rozwojowe

(%, N2019 = 793; N2017 = 836)

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

Klienci zbiorowi	2017	2019
Przedsiębiorstwa mikro i małe (do 49 pracowników)	81%	76%
Średnie przedsiębiorstwa (od 50 do 249 pracowników)	80%	64%
Duże przedsiębiorstwa (powyżej 250 pracowników)	47%	37%
Instytucje administracji państwowej i samorządowej – inne niż powyższe	21%	27%
Szkoły, uczelnie, placówki oświatowe i naukowe	23%	26%
Organizacje pozarządowe: fundacje, stowarzyszenia	25%	25%
Urzędy pracy	29%	21%
Szpitala, ośrodki zdrowia, placówki medyczne	10%	13%
Inne instytucje szkoleniowo-rozwojowe	7%	11%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „inne”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.9. Barometr nastrojów branży SSR odnośnie do oceny swojej kondycji finansowej w 2017 i 2019 r. (%)

//Wykres składa się z dwóch osobnych diagramów słupkowych. Dane z wykresów przedstawiono w formie dwóch tabel – A i B.//

Tabela A.

Czy Państwa obecna sytuacja finansowa jest	2017 (N = 993)	2019 (N = 1053)
raczej zła	3,5%	3%
ani dobra, ani zła	14,8%	16,3%
raczej dobra	72%	67%
bardzo dobra	9,7%	13,7%

Tabela B.

Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy, Państwa kondycja finansowa	2017 (N = 972)	2019 (N = 1038)
pogorszyła się	7,8%	4,8%
nie zmieniła się	56%	56,9%
poprawiła się	36,2%	38,3%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.10. Ocena kondycji finansowej w podziale na typ podmiotów świadczących usługi rozwojowe (% , N = 1073)

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

Typy podmiotów	bardzo zła / raczej zła	ani dobra, ani zła	raczej dobra	bardzo dobra
Szkoła językowa	0%	15%	70%	15%
ODZ / CKU / CKP	4%	15%	69%	11%
Szkoła wyższa	7%	3%	59%	25%
Stowarzyszenie, fundacja	7%	12%	59%	19%
Instytucja kultury, związek zawodowy org. branżowa	2%	31%	57%	10%
Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	2%	14%	82%	3%
Dodatkowa działalność	5%	21%	62%	12%
Firma szkoleniowa	4%	19%	63%	11%
Firma szkoleniowo-doradcza	1%	9%	75%	15%
Firma doradcza	2%	12%	66%	14%
Inny typ działalności	4%	15%	61%	16%
Ogółem	3%	16%	66%	13%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.11. Ocena zmian kondycji finansowej w ostatnich 12 miesiącach, w podziale na typ podmiotów świadczących usługi rozwojowe (% , N = 1073)

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

Typy podmiotów	pogorszyła się	nie zmieniła się	poprawiła się
Szkoła językowa	3%	49%	46%
ODZ / CKU / CKP	4%	60%	33%
Szkoła wyższa	1%	26%	71%
Stowarzyszenie, fundacja	3%	43%	48%
Instytucja kultury, związek zawodowy org. branżowa	6%	43%	50%
Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	1%	63%	36%
Dodatkowa działalność	5%	62%	30%
Firma szkoleniowa	6%	51%	39%
Firma szkoleniowo-doradcza	5%	65%	28%
Firma doradcza	7%	64%	24%
Inny typ działalności	4%	48%	44%
Ogółem	5%	55%	37%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.12. Prognoza zmian kondycji finansowej w następnych 12 miesiącach, w podziale na typ podmiotów świadczących usługi rozwojowe (% , N = 1073)

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

Typy podmiotów	poprawi się	nie zmieni się	pogorszy się
Szkoła językowa	35%	52%	3%
ODZ / CKU / CKP	26%	58%	5%
Szkoła wyższa	23%	33%	32%
Stowarzyszenie, fundacja	21%	53%	15%
Instytucja kultury, związek zawodowy org. branżowa	12%	56%	20%
Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	4%	73%	22%
Dodatkowa działalność	26%	60%	10%
Firma szkoleniowa	26%	50%	8%
Firma szkoleniowo-doradcza	17%	67%	3%
Firma doradcza	17%	54%	7%
Inny typ działalności	16%	67%	4%
Ogółem	2%	57%	9%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.13. Dynamika stanu zatrudnienia w instytucjach/firmach świadczących usługi szkoleniowo-rozwojowe (% , N = 1037)

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

Dynamika stanu zatrudnienia	niższy	mniej więcej taki sam	wyższy
12 miesięcy temu poziom zatrudnienia w Państwa firmie/ instytucji był...	6,2%	84,0%	9,8%
Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy poziom zatrudnienia w Państwa firmie/ instytucji będzie...	2,3%	81,4%	16,3%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.14. Ocena adekwatności obecnego stanu zatrudnienia do potrzeb a typ instytucji/firmy świadczącej usługi szkoleniowo-rozwojowe (% , N = 1073)

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

Typy instytucji/firm	tak	nie, ale planowane jest zatrudnienie dodatkowej osoby lub osób	nie, i nie jest planowane zatrudnienie dodatkowej osoby
Szkoła językowa	60%	15%	20%
ODZ / CKU / CKP	74%	9%	16%
Szkoła wyższa	35%	43%	13%
Stowarzyszenie, fundacja	59%	11%	19%
Instytucja kultury, związek zawodowy org. branżowa	52%	11%	31%
Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	59%	12%	28%
Dodatkowa działalność	64%	19%	11%
Firma szkoleniowa	76%	12%	10%
Firma szkoleniowo-doradcza	79%	9%	8%
Firma doradcza	71%	7%	10%
Inny typ działalności	83%	8%	9%
Ogółem	69%	13%	14%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „trudno powiedzieć”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.15. Odsetek podmiotów szkoleniowo-rozwojowych deklarujących zatrudnienie pracowników na danych typach stanowisk (% , N = 1073)

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

Typy stanowisk	Wartość w procentach
Kadra merytoryczna (osoby szkolące trenerzy, konsultanci, wykładowcy...	84%
Kadra zarządzająca (dyrektor/menadżer, prezes, wiceprezes, członek...	79%
Asystent/ka (obsługa administracyjna biura)	30%
Księgowy/a	29%
Osoba zajmująca się projektowaniem szkoleń	23%
Osoba zajmująca się obsługą, logistyką szkoleń	21%
Osoba zajmująca się sprzedażą	19%
Osoba ds. promocji, marketingu	17%
Konserwator/pracownik techniczny	10%
Osoba ds. zarządzania jakością	8%
Administrator ochrony danych osobowych (ABI)	8%
Osoba ds. monitoringu i/lub ewaluacji	7%
Radca prawny	6%
Inne	4%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.16. Horyzont czasowy planów działalności przyjętych przez podmioty SSR (%
N2019 = 624; N2017 = 563)

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

Horyzont czasowy	2017	2019
do 6 miesięcy	11%	13%
od 6 miesięcy do roku	40%	29%
powyżej roku, ale nie dłużej niż 2 lata	35%	32%
od 2 do 4 lat	9%	21%
powyżej 4 lat	5%	4%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.17. Współpraca w SSR, odsetek firm/institucji, które w 2018 nawiązały współpracę z innym podmiotem z branży (%)

//Wykres składa się z dwóch diagramów: kołowego i słupkowego. Dane z wykresu kołowego zawarto w opisie, a dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Wykres kołowy wskazuje, że 40% firm/institucji (N = 1073) zadeklarowało współpracę z innym podmiotem z branży. Dane z wykresu słupkowego wskazują na zróżnicowanie tych podmiotów.

Rodzaj podmiotu z branży	Wartość w procentach
Równoprawnym partnerem	56%
Podwykonawca	57%
Zleceniodawca / zamawiającym	66%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość zaznaczenia wielu odpowiedzi.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.18. Motywacje stojące za współpracą z innym podmiotem SSR (% , N = 432)

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

Motywacje	Wartość w procentach
Zwiększenie liczby klientów/usług	58%
Poszerzenie umiejętności kadry merytorycznej	41%
Zmniejszenie kosztów realizacji usług	35%
Nowe lub ulepszone usługi	34%
Nowe lub ulepszone metody promocji, sprzedaży lub komunikacji	18%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.19. Główny atut działalności w odniesieniu do konkurencji (% , N = 1073)

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

Główny atut działalności	Wartość w procentach
Wysoka jakość usługi	54%
Dobrze wykwalifikowani pracownicy	14%
Niska cena usługi	12%
Szybkie reagowanie na potrzeby rynku	5%
Wysoka jakość zarządzania	4%
Bezpłatne usługi dla uczestników	4%
Skuteczna reklama/promocja	4%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.20. Innowacje w branży SSR w 2016 i 2018, w podziale na typ podmiotu
(%, N2019 = 1073; N2017 = 1001)

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

Typy podmiotów	2017	2019
Szkoła językowa	19%	15%
ODZ / CKU / CKP	28%	18%
Szkoła wyższa	29%	27%
Stowarzyszenie, fundacja	24%	12%
Instytucja kultury, związek zawodowy org. branżowa	29%	16%
Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	19%	25%
Dodatkowa działalność	8%	30%
Firma szkoleniowa	23%	18%
Firma szkoleniowo-doradcza	24%	17%
Firma doradcza	15%	5%
Ogółem	22%	18%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.21. Czy innowacje, które wprowadzili Państwo w ostatnich 12 miesiącach, wygenerowały do chwili obecnej jakiś przychód? (%)

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

Odpowiedź	2017 (N = 265)	2019 (N = 373)
Tak	53%	75%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.22. Czy Pana/Pani zdaniem innowacje wprowadzone w ostatnich 12 miesiącach wygenerują w przyszłości korzyści ekonomiczne? (% , N = 398)
//Dane z wykresu kołowego przedstawiono w formie tabeli.//

Odpowiedź	Wartość w procentach
Raczej niewielkie korzyści ekonomiczne	37%
Raczej duże korzyści ekonomiczne	55%
Bardzo duże korzyści ekonomiczne	8%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.23. Formy usług rozwojowych oferowane i realizowane przez SSR w 2018 r.

(%, N = 1073)

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

Formy usług rozwojowych	Realizowane najczęściej	Realizowane	Oferowane
Szkolenia i treningi indywidualne	42%	53%	55%
Szkolenia i treningi grupowe	29%	43%	46%
Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	37%	43%	44%
Warsztaty	15%	31%	35%
Konsulting, doradztwo	18%	30%	35%
Wykłady, odczyty, prelekcje	10%	23%	26%
Konferencje, seminaria	9%	21%	23%
Certyfikowane programy rozwojowe	12%	19%	21%
Coaching	9%	18%	20%
Instruktaże	6%	17%	20%
Mentoring	3%	10%	13%
Walidacja i certyfikacja – formalne potwierdzenie poziomu kompetencji	4%	10%	11%
Szkoły dla dorosłych	6%	10%	11%
Studia podyplomowe	2%	3%	4%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.24. Popularność (affinity) form usług rozwojowych oferowanych i najczęściej realizowanych przez SSR w 2018 r. (% , N = 1073)

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

Popularność form usługowych	Wartość w procentach
Szkolenia i treningi grupowe	82%
Szkolenia i treningi indywidualne	76%
Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	63%
Warsztaty	56%
Konsulting, doradztwo	55%
Wykłady, odczyty, prelekcje	52%
Konferencje, seminaria	43%
Certyfikowane programy rozwojowe	43%
Coaching	41%
Instruktaże	38%
Mentoring	37%
Walidacja i certyfikacja – formalne potwierdzenie poziomu kompetencji	34%
Szkoły dla dorosłych	32%
Studia podyplomowe	22%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.25. Popularność oferowanych form usług rozwojowych w podziale na wielkość podmiotów SSR (% , N = 1073)

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

Popularność form usługowych	Średnie	Małe	Mikro
Szkolenia i treningi grupowe	70%	61%	52%
Kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	63%	53%	34%
Szkolenia i treningi indywidualne	53%	45%	50%
Warsztaty	49%	36%	34%
Konsulting, doradztwo	39%	33%	40%
Wykłady, odczyty, prelekcje	52%	30%	19%
Konferencje, seminaria	49%	31%	13%
Certyfikowane programy rozwojowe	48%	28%	11%
Instruktaże	34%	18%	20%
Coaching	33%	20%	19%
Walidacja i certyfikacja – formalne potwierdzanie poziomu kompetencji	26%	15%	6%
Mentoring	18%	16%	11%
Szkoły dla dorosłych	26%	14%	4%
Studia podyplomowe	14%	4%	1%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Kategoria dużych podmiotów wyłączona ze względu na niskie liczebności. Wyłączona kategoria „inne”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.26. Formy rozwoju oferowane przez podmioty świadczące usługi rozwojowe w 2018 r. w podziale na sposób ich realizacji (%; N2019 = 477; N2017 = 551)

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

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

Formy rozwoju	On-the-job, w miejscu pracy	Blended learning, forma mieszana	Zdalne (e-learning, samokształcenie)	Stacjonarne
Kwalifikacyjne kursy zaw. i kursy umiejętności zaw.	9%	9%	8%	89%
Certyfikowane programy rozwojowe	7%	14%	10%	83%
Walidacja i certyfikacja	3%	12%	8%	80%
Szkolenia i treningi grupowe	16%	11%	6%	87%
Szkolenia i treningi indywidualne	10%	11%	6%	87%
Konferencje, seminaria	5%	8%	8%	83%
Szkoły dla dorosłych	3%	6%	3%	87%
Studia podyplomowe	1%	5%	4%	67%
Wykłady, odczyty, prelekcje	5%	6%	3%	84%
Konsulting, doradztwo	11%	9%	6%	77%
Coaching	18%	8%	7%	83%
Mentoring	6%	9%	4%	75%
Warsztaty	8%	7%	1%	83%
Instruktaże	9%	14%	8%	73%
Ogółem (średnio)	8%	9%	6%	81%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „inne”.
[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.27. Dynamika odsetka form zdalnych i mieszanych (%; N2019 = 477; N2017 = 551)

//Wykres składa się z dwóch osobnych diagramów słupkowych. Dane z wykresów przedstawiono w formie dwóch tabel – A i B.//

Tabela A.

Forma	2017	2019
Zdalne	7%	6%
Blended learning	6%	9%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Tabela B.

Typy podmiotów	2017 ogółem blended + zdalne	2019 ogółem blended + zdalne
Szkoła językowa	14%	13%
ODZ / CKU / CKP	9%	13%
Szkoła wyższa	13%	23%
Stowarzyszenie, fundacja	14%	6%
Instytucja kultury, związek zawodowy, org. branżowa	7%	14%
Szkoła dla dorosłych, szkoła średnia	24%	3%
Dodatkowa działalność	16%	19%
Firma szkoleniowa	20%	16%
Firma szkoleniowo-doradcza	14%	16%
Firma doradcza	16%	12%
Inny typ działalności	10%	8%

Źródło: BKL 2017–2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.28. Ranking tematyki oferty usług rozwojowych sektora SSR w 2018 r.

(%, N = 1063)

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

Tematyka oferty	Najbardziej opłacalna tematyka (min. 50% przychodów)	Specjalizacja tematyczna	Oferowana tematyka
Zarządzanie	17%	25%	32%
Księgowość i finanse, nieruchomości	15%	22%	30%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	12%	18%	23%
Marketing, handel, obsługa klienta	9%	12%	18%
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	11%	15%	17%
Budownictwo i przemysł	8%	12%	16%
Motoryzacja	10%	14%	14%
Informatyka, komputery	9%	12%	14%
Języki obce	7%	11%	12%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	5%	8%	11%
Inne specjalistyczne zawodowe	6%	8%	8%
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	4%	7%	7%
Tematyka prawna	3%	4%	6%
Psychologia, praca socjalna	2%	3%	5%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „inne”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.29. Porównanie tematyki oferty usług rozwojowych sektora SSR w edycjach 2017 i 2019 (%; N2019 = 1063; N2017 = 1004)

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

Tematyka oferty	edycja 2017	edycja 2019
Zarządzanie	23%	32%
Księgowość i finanse, nieruchomości	16%	30%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	16%	23%
Marketing, handel, obsługa klienta	15%	18%
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	23%	17%
Budownictwo i przemysł	18%	16%
Motoryzacja	12%	14%
Informatyka, komputery	18%	14%
Języki obce	13%	12%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	13%	11%
Inne specjalistyczne zawodowe	21%	8%
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	12%	7%
Tematyka prawna	7%	6%
Psychologia, praca socjalna	6%	5%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Wyłączona kategoria „inne”.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.30. Popularność tematyki usług rozwojowych oferowanych i najbardziej dochodowych (% , N = 1063)

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

Tematyka usług rozwojowych	Wartość w procentach
Inne specjalistyczne zawodowe	80%
Motoryzacja	69%
Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	67%
Informatyka, komputery	66%
Tematyka medyczna, pierwsza pomoc	64%
Języki obce	60%
Marketing, handel, obsługa klienta	52%
Zarządzanie	52%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	51%
Budownictwo i przemysł	51%
Księgowość i finanse, nieruchomości	50%
Tematyka prawna	47%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, kultura	46%
Psychologia, praca socjalna	43%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.31. Podjęcie działań służących poprawie jakości oraz powody niepodjęcia takich działań (% , N = 1073)

//Wykres składa się z dwóch diagramów: kołowego i słupkowego. Dane z wykresu kołowego zawarto w opisie, a dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli.//

Wykres kołowy wskazuje, że 43% podmiotów zadeklarowało podjęcie działań służących poprawie jakości, a 57% wskazało, że nie podjęło się takiej aktywności. Dane z wykresu słupkowego wskazują na powody niepodjęcia działań.

Powody	Wartość w procentach
Nasi klienci są zadowoleni z naszych usług, nie potrzebujemy poprawy ich jakości	38%
Zrealizowaliśmy działania, które poprawiły jakość naszych usług wcześniej niż w okresie ostatnich 12 miesięcy	10%
Brakuje nam środków na działania służące podniesieniu jakości usług	8%
Koncentrujemy się na bieżącej działalności, brakuje nam czasu na działania służące doskonaleniu jakości...	6%
Trudno nam określić, jakie zmiany należałoby wprowadzić	5%
Brakuje nam wsparcia, które pomogłoby doskonalić jakość usług	2%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.32. Wskazanie konkretnych działań służących poprawie jakości (% , N = 416)

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

Konkretne działania służące poprawie jakości	Wartość w procentach
Certyfikacja, uzyskanie certyfikatu jakości	7%
Współpraca z zewnętrznymi podmiotami wspierającymi rozwój jakości	8%
Ocena efektów realizowanych usług	11%
Warunki lokalowe i techniczne	12%
Sposób doboru kadry merytorycznej do współpracy	8%
Wzrost liczby osób należących do kadry merytorycznej	6%
Ocena kadry szkolącej/ doradczej	8%
Rozwój kompetencji kadry merytorycznej	13%
Metody kształcenia/rozwoju	13%
Dopasowanie oferty do potrzeb klientów	22%
Diagnoza potrzeb rozwojowych klientów	16%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.33. Wydatki na działania związane z rozwojem pracowników SSR w przeliczeniu na jednego pracownika w 2018 r., w podziale na wielkość podmiotu świadczącego usługi rozwojowe (% , N = 378)

Kategoria dużych przedsiębiorstw wyłączona ze względu na bardzo niskie liczebności.

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

Wydatki na działania związane z rozwojem	Średnie	Małe	Mikro
Poniżej 200 zł	66,1%	54,9%	58,0%
201-400 zł	18,1%	8,2%	2,6%
401-700 zł	8,4%	11,8%	3,1%
701-1000 zł	0%	6,2%	6,2%
1001-2000 zł	7,4%	13,7%	10,7%
Powyżej 2 tys. zł	0%	5,2%	19,4%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.34. Wskazane formy kontroli jakości kadry merytorycznej (% , N = 900)

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

Formy kontroli jakości kadry merytorycznej	Wartość w procentach
Superwizja (obserwacja w miejscu pracy)	8%
Zobiektywizowane narzędzia oceny formalnej	6%
Ocena 360 stopni	11%
Samoocena	23%
Ocena klientów, uczestników szkoleń/kursów	53%
Ocena przełożonego	39%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.35. Odsetek podmiotów posiadających akredytację lub certyfikat jakości
(%, N = 1073)

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

Akredytacja lub certyfikat jakości	Wartość w procentach
Nie	38%
Nie wiem	2%
Tak, na część świadczonych usług	29%
Tak, obejmujący wszystkie nasze działania	27%
Nie, jesteśmy w trakcie zdobywania akredytacji lub certyfikatu jakości	4%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.36. Wiedza o BUR oraz odsetek zarejestrowanych w BUR wśród badanych podmiotów (%, N = 1073)

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

Pytanie	Tak	Nie
Czy słyszeli Państwo o Bazie Usług Rozwojowych prowadzonej przez PARP	56%	44%
Czy Państwa instytucja/firma jest zarejestrowana w BUR	25%	32%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego. Możliwość wielokrotnego wyboru.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Wykres 2.37. Wpływ rejestracji w BUR na funkcjonowanie firmy/instytucji (%)

//Wykres składa się z dwóch diagramów: kołowego i słupkowego. Dane z obu wykresów przedstawiono w formie dwóch tabel – A i B.//

Tabela A. N = 265

Wpływ na funkcjonowanie firmy	Wartość w procentach
Miała bardzo niewielki wpływ	31%
Miała średni wpływ	34%
Miała duży wpływ	12%
Nie wiem	4%
Nie miała żadnego wpływu	19%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

Tabela B. N = 204

Wpływ na funkcjonowanie firmy	Wartość w procentach
Uzyskaliśmy certykat jakości pozwalający na świadczenie usług...	35%
Wprowadziliśmy zmiany w sposobie dokumentacji świadczonych usług	34%
Zatrudniliśmy dodatkowe osoby szkolące	33%
Wprowadziliśmy zmiany w sposobie zarządzania firmą	31%
Opracowaliśmy procedurę diagnozy potrzeb rozwojowych klientów	27%
Wprowadziliśmy zmiany w sposobie ewaluacji usług	27%
Opracowaliśmy procedurę wdrażania zaleceń	16%
Zatrudniliśmy dodatkowe osoby do obsługi szkoleń	16%
Opracowaliśmy całościowy system zarządzania jakością	8%

Źródło: BKL 2019 – Badanie sektora szkoleniowo-rozwojowego.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Infografika 6. Aktywność edukacyjna Polaków

//Dane z siedmiu wykresów kołowych przedstawiono w formie mieszanej. Informacje z głównego, dużego wykresu przedstawiono w formie opisu, a dane z sześciu mniejszych w formie tabeli.//

80% dorosłych Polaków (25-64 lata) rozwija swoje kompetencje, z czego:

70%	w sposób nieformalny, 51% wykorzystuje w tym celu Internet
30%	w miejscu pracy (coaching, mentoring, obserwacja)
20%	na kursach, treningach i szkoleniach sportowych
4%	poprzez działanie w akcjach charytatywnych i wolontariacie
2%	na studiach zaocznych, podyplomowych
1%	w szkołach dla dorosłych

[\(powrót do tekstu\)](#)

Infografika 8. Co otywuje Polaków do rozwijania kompetencji?

//Dane z czterech wykresów słupkowych przedstawiono w formie tabeli.//

podniesienie umiejętności koniecznych w pracy	60%
wymagania ze strony pracodawcy	57%
wzrost wynagrodzenia	19%
osoby wykorzystuje zdobytą wiedzę i umiejętności w pracy	63%

[\(powrót do tekstu\)](#)

Infografika 9. Sektor Usług Rozwojowych – Struktura sektora

//Dane z trzech wykresów słupkowych przedstawiono w formie tabeli.//

84%	podmioty prywatne
99%	małe i średnie przedsiębiorstwa
63%	działa na rynku co najmniej 10 lat

[\(powrót do tekstu\)](#)

Infografika 10. Sektor Usług Rozwojowych – Charakterystyka sektora

//Dane z pięciu wykresów słupkowych przedstawiono w formie tabeli.//

70%	świadczonych usług jest finansowanych ze środków prywatnych (klientów)
58%	podmiotów działa w oparciu o długoterminowe plany
18%	badanych podmiotów wprowadziło nowe lub istotnie ulepszone usługi w 2018 r.
81%	ocenia dobrze swoją kondycję finansową
38%	dostrzegło poprawę kondycji finansowej w 2018 r.

[\(powrót do tekstu\)](#)

Infografika 11. Sektor Usług Rozwojowych – Formy świadczenia usług

//Dane z trzech wykresów słupkowych przedstawiono w formie tabeli.//

81%	stacjonarnie
9%	sposób mieszany
6%	zdalnie

[\(powrót do tekstu\)](#)

Infografika 12. Sektor Usług Rozwojowych – Jakość świadczonych usług

//Dane z trzech wykresów słupkowych przedstawiono w formie tabeli.//

57%	podmiotów nie podjęło żadnych działań wpływających na podniesienie jakości świadczonych usług
56%	posiada akredytację lub certyfikat jakości
25%	jest zarejestrowana w Bazie Usług Rozwojowych

[\(powrót do tekstu\)](#)

Infografika 13. Sektor Usług Rozwojowych – Najbardziej popularne usługi

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

szkolenia i treningi grupowe	82%
szkolenia i treningi indywidualne	76%
kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych	63%
warsztaty, konsulting i doradztwo	55%
wykłady	52%
coaching	41%
walidacja, certyfikacja, formalne potwierdzanie kompetencji	34%
szkoły dla dorosłych	32%
studia podyplomowe	22%

[\(powrót do tekstu\)](#)