



Instytut Śląski

Badanie potrzeb edukacyjnych mieszkańców województwa opolskiego



Opracowanie:

Brygida Solga

Robert Wieczorek

Opole, grudzień 2025



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



Raport opracowany przez Instytut Śląski w ramach projektu:

„Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” w ramach naboru pt. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” realizowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu.

Zespół badawczy Instytutu Śląskiego:

dr hab. Brygida Solga (kierownik zespołu)

dr hab. Teresa Sołdra-Gwizdź

mgr Olaf Gwizdź

mgr Robert Wiczorek

Ilustracja zamieszczona na pierwszej stronie została wygenerowana przy użyciu narzędzia DALL-E (OpenAI).

Raport pt. „Badanie potrzeb edukacyjnych mieszkańców województwa opolskiego” powstał w ramach projektu KPO nt. „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, którego liderem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu. Celem projektu jest podnoszenie świadomości oraz wiedzy dotyczącej kształcenia przez całe życie wśród jak najszerszej grupy mieszkańców województwa opolskiego. Projekt skierowany jest do wszystkich grup wiekowych i zawodowych - od osób rozpoczynających swe kształcenie, aż po osoby poszerzające już posiadane kompetencje i umiejętności.

Niniejsze opracowanie prezentuje diagnozę potrzeb edukacyjnych mieszkańców województwa opolskiego na podstawie wyników badania przeprowadzonego wśród 1124 dorosłych mieszkańców regionu. Raport przedstawia takie zagadnienia jak: udział mieszkańców regionu w kształceniu, świadomość znaczenia podnoszenia kwalifikacji i potencjalne zainteresowanie dokończaniem przez mieszkańców województwa opolskiego. Ponadto wymienia bariery wskazywane przez badanych w dostępie do edukacji ustawicznej, wskazuje na rolę pracodawców w procesie kształcenia ustawicznego jako inicjatorów i finansujących szkolenia, dominację samokształcenia nad formami instytucjonalnymi oraz deficyty w regionalnym systemie informacji o możliwościach rozwoju kompetencji. Opracowanie identyfikuje również czynniki napędzające potrzebę uczenia się.

Publikacja, będąca jednym z elementów szerszych prac badawczych zespołu Instytutu Śląskiego, w skład którego weszli dr hab. Brygida Solga, dr hab. Teresa Sołdra- Gwiżdż, mgr Olaf Gwiżdż i mgr Robert Wieczorek, stanowić może praktyczne narzędzie dla administracji publicznej i instytucji odpowiedzialnych za politykę edukacyjną i rynku pracy. Dostarcza danych i zaleceń, które mogą posłużyć do projektowania skuteczniejszych mechanizmów wsparcia, lepszego dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb mieszkańców oraz budowy spójnego, dostępnego systemu informacji o edukacji ustawicznej w regionie

Spis treści

KONTEKST I PRZESŁANKI REALIZACJI BADANIA	4
Cel główny badania i pytania badawcze	6
Sposób realizacji badania	7
STRESZCZENIE	10
ROZDZIAŁ 1. PROFIL SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNY RESPONDENTÓW	12
WNIOSKI	17
ROZDZIAŁ 2. KSZTAŁCENIE USTAWICZNE MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO ..	19
2.1. UDZIAŁ W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM	19
2.2. FORMY KSZTAŁCENIA.....	25
2.3. ŹRÓDŁA INFORMACJI I CZYNNIKI WYBORU PLACÓWKI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO	31
2.4. OCENA UCZESTNICTWA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM	33
2.5. ZAINTERESOWANIE UCZESTNICTWEM W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W PRZYSZŁOŚCI	36
WNIOSKI	38
ROZDZIAŁ 3. WIEDZA I OPINIE O KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM	40
3.1. ZNACZENIE EDUKACJI USTAWICZNEJ W OCENIE RESPONDENTÓW	40
WNIOSKI	43
ROZDZIAŁ 4. PODSUMOWANIE	45
ROZDZIAŁ 5. ZALECENIA DLA POLITYKI EDUKACYJNEJ	47
LITERATURA:	49
Spis wykresów i tabel	51

KONTEKST I PRZESŁANKI REALIZACJI BADANIA

Koncepcja uczenia się przez całe życie znana też jako *lifelong learning* (LLL) odnosi się do ciągłego rozwijania umiejętności i zdobywania wiedzy na różnych etapach życia, także poza systemem edukacji formalnej. Idea ta jest szczególnie szeroko promowana i rozwijana przez różne międzynarodowe instytucje, takie jak Komisja Europejska, Rada Europy i UNESCO¹. W dokumentach tych organizacji od lat 60. XX wieku podkreśla się, że celami uczenia się przez całe życie jest wspieranie wzrostu gospodarczego przez rozwój kwalifikacji zawodowych, a także rozwoju osobistego oraz umacnianie demokratycznego porządku i przeciwdziałanie wykluczeniu poprzez integrację społeczną². Współcześnie system kształcenia ustawicznego staje przed wieloma wyzwaniami, które są konsekwencją dynamicznych i szerokich zmian społeczno-ekonomicznych, demograficznych oraz technologicznych. Takie procesy jak cyfryzacja, spadek i starzenie się zasobów pracy, transformacja energetyczna, globalizacja, postęp technologiczny, tworzą kontekst charakteryzujący się dynamicznością, niepewnością, złożonością i niejednoznacznością, który w sposób bezpośredni wpływa na sytuację na rynku pracy³. To wymaga od pracowników zdobywania coraz to nowych umiejętności, kwalifikacji i kompetencji, co oznacza potrzebę adaptacyjności nie tylko gospodarki i przedsiębiorstw do postępującej globalizacji, postępu technicznego i presji konkurencyjnej, ale także pracowników do zmieniających się miejsc pracy czy też nowego charakteru pracy⁴. By sprostać wymogom zmieniającego się rynku pracy, pracownicy stale muszą dbać o swoją atrakcyjność zawodową poprzez doksztalcenie podejmowane w ciągu całego życia zawodowego. Tak rozumiana edukacja ustawiczna przynosi korzyść zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorcom i obie strony powinny mieć świadomość potrzeby stałego podnoszenia kwalifikacji. Przedsiębiorcom

¹ B. Worek, Wyzwania systemu uczenia się przez całe życie w Polsce. W: *Uczenie się przez całe życie. Wyzwania i rozwiązania*. Wydawnictwo FRSE, Warszawa 2025; P. Guimarães, R. Barros (2025). Seeking continuities and discontinuities in the European policy agenda (s) for adult learning—Reflections on purposes and governance. *Journal of Adult and Continuing Education*, 31(2), 391-415, <https://doi.org/10.1177/14779714241306722>; K. Messyasz (2024). Nieformalne uczenie się dorosłych w polityce Unii Europejskiej. *EDUKACJA Quarterly*, 170(3), DOI 10.24131/3724.240306.

² H. Solarczyk-Szwec (2022). Od nowa? Edukacja przez całe życie w polskiej polityce publicznej. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, 41(3), 7-18.

³ Lim Zhi Y., Yap J. H., Weijia Lai J., Mokhtar Intan A., Yeo D.J., Cheong Kang H. (2024). Advancing Lifelong Learning in the Digital Age: A Narrative Review of Singapore's SkillsFuture Programme. *Social Sciences* 13: 73. <https://doi.org/10.3390/socsci13020073>, s. 2

⁴ B. Solga, Stan i perspektywy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Rekomendacje działań, „Studia Śląskie”, t.86-87/2020, s. 123-143.

daje gwarancję posiadania wykwalifikowanych pracowników, możliwość lepszego wykorzystania ich zdolności do wykonywania różnych zadań, rotację na inne stanowiska pracy oraz poszerzenie i wzbogacenie zakresu obowiązków. Pracownikom natomiast stwarza możliwość rozwoju osobistego i nabywania nowych umiejętności, tym samym zwiększa zdolności do znalezienia zatrudnienia, pozwala osiągnąć większą satysfakcję z pracy oraz perspektywy rozwoju przy stale zmieniającym się otoczeniu gospodarczym.

Sytuacja w zakresie edukacji ustawicznej w krajach Unii Europejskiej jest zróżnicowana. Polska wyróżnia się dynamiką upowszechnienia wykształcenia na poziomie średnim i wyższym. Formalne wykształcenie, zdobyte w ramach systemu szkolnego, jest jednak niewystarczające, by sprostać wyzwaniom szybko zmieniającej się gospodarki oraz dynamicznych zmian na rynku pracy. Do tego niezbędne jest zapewnienie możliwości stałego rozwijania kwalifikacji w sposób elastyczny, oparty na indywidualnym podejściu, w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnego uczenia się. W porównaniu z mieszkańcami innych krajów europejskich, dorośli Polacy kształcą się jednak w relatywnie niewielkim stopniu. Problem niskiego uczestnictwa w kształceniu dotyczy przede wszystkim edukacji pozaformalnej, a więc doskonalenia kompetencji poprzez uczestnictwo w kursach, szkoleniach i innych przedsięwzięciach o podobnym charakterze. Odsetek dorosłych uczących się przez całe życie jest w Polsce wciąż niższy niż średnia dla wszystkich państw członkowskich UE. Najbardziej aktywnymi w tym zakresie są mieszkańcy Szwecji, Finlandii oraz Danii, a najmniej - Rumunii, Bułgarii i Chorwacji. Udział w kształceniu ustawicznym jest tym wyższy im niższy jest poziom jej formalizacji. Uczestnictwo w uczeniu się osób dorosłych jest też zróżnicowane w zależności od wieku, poziomu wykształcenia, aktywności na rynku pracy oraz wykonywanego zawodu. Częściej uczą się osoby młode, lepiej wykształcone oraz wykonujące zawody wymagające specjalistycznych umiejętności.

W tym kontekście, warto poznać aktualny poziom i potencjalne zainteresowanie edukacją całożyciową mieszkańców województwa opolskiego. Interesujące jest na ile kształcenie tego typu jest postrzegane z perspektywy potrzeb rynku pracy i tym samym rozwoju zawodowego i zwiększenia szans na rynku pracy, a na ile z perspektywy rozwoju osobistego, dającego satysfakcję z poszerzania wiedzy, umiejętności oraz zdolności wykorzystania ich w życiu prywatnym.

Cel główny badania i pytania badawcze

Głównym celem badania było określenie wiedzy i opinii mieszkańców województwa opolskiego dotyczących ich potrzeb edukacyjnych w zakresie kształcenia się przez całe życie. Cel ten został osiągnięty poprzez zebranie informacji umożliwiających udzielenie odpowiedzi na następujące główne pytania badawcze:

1. Jaka jest skala udziału dorosłych mieszkańców Opolszczyzny w kształceniu ustawicznym?
2. Z jakich źródeł mieszkańcy województwa opolskiego czerpią informacje dotyczące kształcenia ustawicznego?
3. Jakie są opinie mieszkańców województwa opolskiego na temat kształcenia ustawicznego?
4. Jakie jest potencjalne zainteresowanie dorosłych mieszkańców Opolszczyzny uczestnictwem w kształceniu ustawicznym?

Cele badania zostały zrealizowane przez uzyskanie odpowiedzi mieszkańców województwa opolskiego na 35 pytań zawartych w kwestionariuszu ankiety. 10 pytań dotyczyło profilu społeczno-demograficznego respondentów, natomiast 25 pozostałych pytań związanych było z określonymi kwestiami merytorycznymi. Taka konstrukcja kwestionariusza pozwoliła na udzielenie odpowiedzi na stawiane pytania badawcze dla wszystkich respondentów, a także umożliwiła określenie rozkładów odpowiedzi na poszczególne pytania wśród wybranych grup respondentów, wyróżnionych ze względu na określone cechy społeczno-demograficzne, np. płeć, wiek, wykształcenie, powiat zamieszkania. Przedstawiony w dalszej części opis i interpretacja analizy pytań - w uzasadnionych przypadkach, w których występują zauważalne różnice - ukazują rozkład odpowiedzi udzielanych przez respondentów o określonym profilu społeczno-demograficznym.

Badanie objęło swoim zakresem 1124 dorosłych mieszkańców województwa opolskiego. Zrealizowana wielkość próby została określona z założeniem błędu oszacowania na poziomie 2% przy przedziale ufności na poziomie 95% oraz frakcji równej 0,5. Osiągnięta próba odzwierciedla strukturę populacji województwa opolskiego pod względem płci, wieku oraz powiatu zamieszkania.

Sposób realizacji badania

Technika realizacji badania

Podstawową techniką wykorzystaną do realizacji badania była ankieta elektroniczna (CAWI). Jako metodę uzupełniającą wykorzystano wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI), co pozwoliło osiągnąć niezbędny współczynnik stopy zwrotu kwestionariuszy. Badanie zostało zrealizowane przez przeszkolone osoby, które służyły respondentom swoją pomocą wyjaśniając ewentualne wątpliwości związane z udzielaniem odpowiedzi na zawarte w ankiecie pytania. Pozwoliło to na osiągnięcie spójnych i użytecznych wyników.

Zapewnienie rzetelności wyników badań

Rzetelność i wysoka jakość wyników stanowiły nadrzędny cel realizacji badania. Dla jego osiągnięcia zastosowano zestaw rozwiązań organizacyjnych, proceduralnych i metodologicznych, które miały zapewnić wysoką wartość analityczną danych, ograniczyć potencjalne zagrożenia oraz wyeliminować możliwe błędy pomiarowe.

Standaryzacja procesu badawczego

Kluczowym elementem gwarantującym porównywalność i jednorodność danych było wykorzystanie ujednoczonego, precyzyjnie opracowanego kwestionariusza. Zespół metodologiczny przygotował narzędzie na podstawie wcześniej wyodrębnionych zagadnień tematycznych, a następnie poddał je pretestom. Testy pilotażowe umożliwiły identyfikację niejasnych zapisów, ocenę logiki sekwencji pytań oraz oszacowanie faktycznego czasu potrzebnego na wypełnienie ankiety. Dodatkowo wdrożono reguły przejścia, czyli mechanizmy automatycznie dostosowujące kolejność pytań do odpowiedzi udzielanych przez respondentów. Instrukcje dla ankieterów zawierały szczegółowe wskazówki dotyczące sposobu prowadzenia rozmowy, co znacząco zredukowało prawdopodobieństwo błędów proceduralnych.

Szkolenie i kontrola pracy zespołu badawczego

Wszyscy członkowie zespołu przeprowadzającego badanie przeszli szkolenie prowadzone przez koordynatora projektu. Obejmowało ono zasady realizacji wywiadów, obsługę narzędzia badawczego, sposoby udzielania odpowiedzi na pytania i wątpliwości respondentów oraz

praktyczne aspekty prowadzenia ankiet online i telefonicznych. Duży nacisk położono również na przestrzeganie norm etycznych oraz utrzymanie pełnej neutralności w kontakcie z uczestnikami projektu.

Procedury kontroli jakości danych

Podczas realizacji badań ilościowych na każdym etapie sprawdzano kompletność oraz poprawność pozyskiwanych informacji. Wprowadzono zestaw wewnętrznych mechanizmów nadzoru nad jakością danych, które obejmowały m.in.:

- bieżącą kontrolę spójności logicznej udzielanych odpowiedzi;
- monitorowanie długości realizowanych wywiadów;
- analizę poziomu uzyskiwanych odpowiedzi oraz działania mające na celu jego podniesienie (np. dodatkowe wysyłki e-mail lub kontakt telefoniczny);
- ponowny kontakt z wybraną grupą respondentów w celu potwierdzenia poprawności udzielonych odpowiedzi (tzw. back-check).

Minimalizacja ryzyk metodologicznych i organizacyjnych

Aby ograniczyć zagrożenia wpływające na rzetelność wyników, zastosowano podejście oparte na zarządzaniu ryzykiem w procesie badawczym. Strategia ta zakłada identyfikację możliwych trudności (np. wpływ osoby prowadzącej wywiad, niski poziom odpowiedzi, braki w danych) oraz wdrażanie odpowiednich działań zapobiegawczych, takich jak:

- formułowanie pytań w sposób neutralny i nienarzucający odpowiedzi;
- stosowanie zróżnicowanych i elastycznych metod pozyskiwania danych (CAWI/CATI);
- zapewnienie rozszerzonego wsparcia dla ankieterów podczas realizacji badań.

Etyka badawcza i bezpieczeństwo danych

Cały proces badawczy prowadzono z pełnym uwzględnieniem standardów etycznych właściwych dla badań społecznych. Respondenci otrzymywali jasną informację o celu projektu, sposobach wykorzystywania ich danych, dobrowolnym charakterze udziału oraz możliwości wycofania się na dowolnym etapie. Zebrane informacje były przetwarzane w sposób gwarantujący anonimowość uczestników oraz ochronę danych – zarówno poprzez zabezpieczenia techniczne (np. szyfrowanie, ochronę systemową), jak i procedury

organizacyjne (m.in. ograniczony dostęp do danych, kontrola ze strony koordynatora badania).
Takie podejście pozwoliło zagwarantować wysoką rzetelność wyników oraz ich użyteczność przy formułowaniu wniosków i zaleceń dla polityki edukacyjnej w województwie opolskim.

STRESZCZENIE

Badanie dotyczące uczestnictwa i potrzeb dorosłych mieszkańców województwa opolskiego w kształceniu ustawicznym przeprowadzono w okresie sierpień–wrzesień 2025 r. Zrealizowano je metodą kwestionariuszową w technice CAWI, wspieraną wywiadami CATI. W badaniu wzięty udział 1124 osoby dorosłe, z równomierną strukturą płci (51,6% kobiet i 48,4% mężczyzn) oraz zróżnicowanym przekrojem wiekowym, reprezentującym wszystkie grupy dorosłej populacji regionu. Respondenci charakteryzują się zróżnicowanym poziomem wykształcenia, przy dominacji wykształcenia zawodowego i znaczącym udziale osób z wykształceniem wyższym. W przeważającej części są to osoby aktywne zawodowo, zatrudnione głównie w stabilnych formach pracy lub prowadzące własną działalność gospodarczą. Zatrudnienie rozkłada się równomiernie między małe, duże i jednoosobowe przedsiębiorstwa, co dobrze odzwierciedla strukturę regionalnego rynku pracy. Branżowo dominują sektory usługowy oraz przemysłowo-budowlany.

Wyniki badań wskazują na relatywnie niski poziom uczestnictwa dorosłych mieszkańców województwa opolskiego w kształceniu ustawicznym – 61% badanych nie bierze udziału w żadnych formach dokończenia, co stanowi wartość niższą niż średnia krajowa i unijna. Osoby uczestniczące w szkoleniach motywowane są głównie chęcią rozwoju osobistego, ale ważną rolę w ich kształceniu odgrywają także pracodawcy: aż 38% respondentów szkoliło się z ich inicjatywy. Przedsiębiorcy są ponadto najczęstszymi organizatorami i głównymi finansującymi szkolenia, co potwierdza silny związek procesów edukacyjnych z miejscem pracy.

Najczęściej wybieraną formą uczenia się jest samokształcenie – deklaruje je 83,8% badanych. Kursy i szkolenia o charakterze pozaformalnym występują rzadziej, a tylko połowa uczestników zdobywa formalny certyfikat potwierdzający kwalifikacje. Jednocześnie widoczne są istotne bariery uczestnictwa w edukacji: brak dostępnych kursów odpowiadających potrzebom, niska wiedza o ofercie edukacyjnej oraz przekonanie o niewielkim wpływie dokończenia na sytuację zawodową. Aż 68% respondentów nie wie, gdzie szukać informacji o kursach, a 79% nie zna możliwości uzyskania dofinansowania.

Mimo niskiej aktywności edukacyjnej świadomość potrzeby uczenia się przez całe życie jest wysoka – 69% badanych dostrzega rosnące znaczenie stałego podnoszenia kwalifikacji,

choć jednocześnie 30% osób nie ma jednoznacznej opinii w tej sprawie. Wśród czynników wymuszających ciągły rozwój kompetencji najczęściej wskazywano na dynamiczne zmiany technologiczne oraz wymagania pracodawców. Większość respondentów uważa, że kształcenie podnosi szanse na lepszą pracę i awans, choć część zauważa ograniczoną dostępność atrakcyjnych miejsc pracy w regionie.

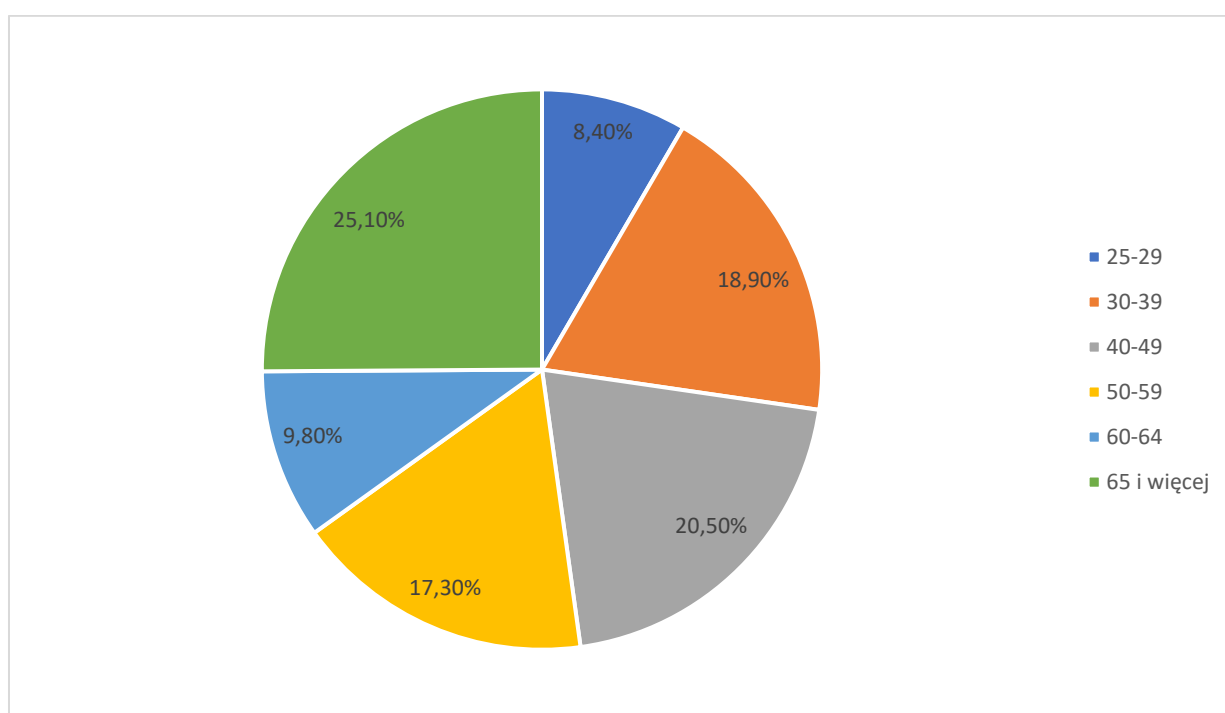
Postawy wobec przyszłego doksztalcania są zróżnicowane: 39% planuje kształcenie w ciągu najbliższego roku, 30% nie ma takich planów, a co trzecia osoba pozostaje niezdecydowana. Preferowane są zwłaszcza formy nieformalne, a wśród bardziej sformalizowanych – studia podyplomowe, szkolenia komputerowe, kursy z zakresu umiejętności miękkich oraz z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej.

Wyniki badania pokazują, że choć mieszkańcy regionu uznają potrzebę uczenia się przez całe życie, to rzeczywisty poziom uczestnictwa jest niski, ograniczony przez bariery strukturalne, informacyjne i motywacyjne. Wskazuje to na konieczność wzmocnienia regionalnego systemu informacji edukacyjnej oraz rozwoju oferty szkoleniowej odpowiadającej potrzebom mieszkańców i pracodawców.

ROZDZIAŁ 1. PROFIL SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNY RESPONDENTÓW

W badaniu wzięto udział 1124 dorosłych mieszkańców województwa opolskiego, w tym 51,6% kobiet oraz 48,4% mężczyzn. Mimo pewnej przewagi określonych grup wiekowych, struktura respondentów według wieku jest proporcjonalna. Co piąta osoba jest czterdziestolatką (w wieku 40-49 lat - 20,5%), co czwarta jest w wieku 65 lat i więcej (25,1%), osoby w wieku 30-39 lat stanowią 18,9% próby, a osoby w wieku 50-59 lat - 17,3%.

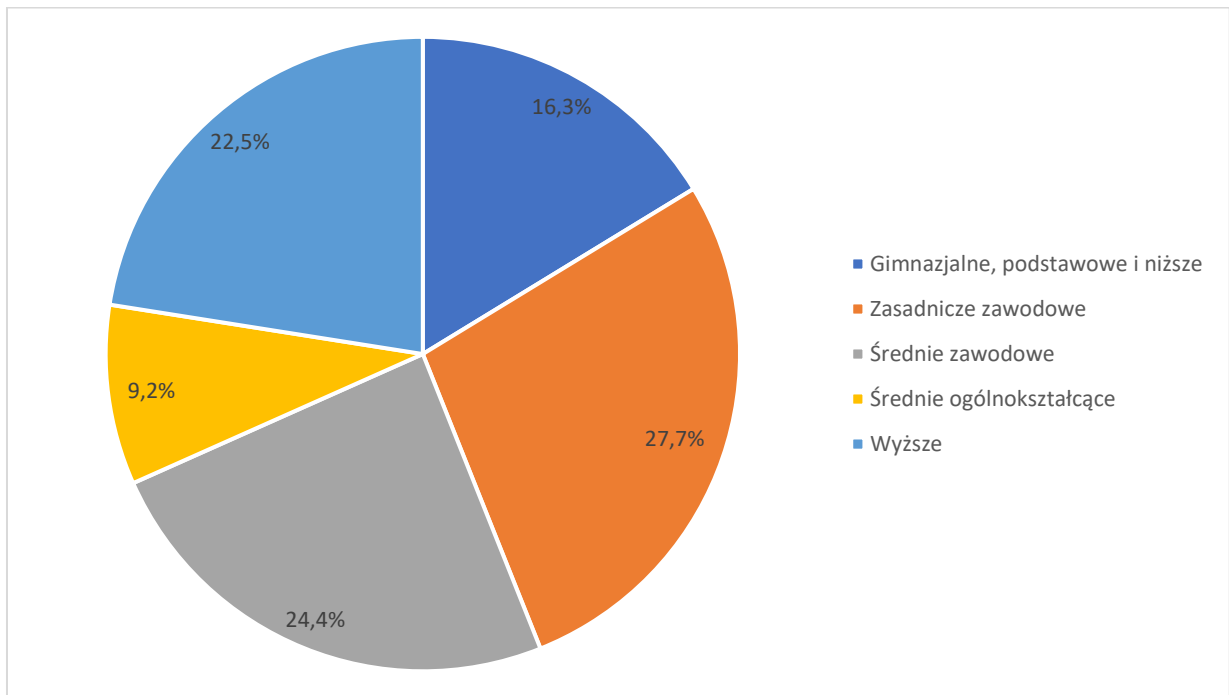
Wykres 1 Struktura respondentów według wieku [w latach]



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Relatywnie równomierny jest udział respondentów według poziomu wykształcenia. 27,7% osób posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, 24,4% - średnie zawodowe i 22,5% - wyższe. Najmniej liczne grupy stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym (16,3%) oraz średnim ogólnokształcącym (9,2%).

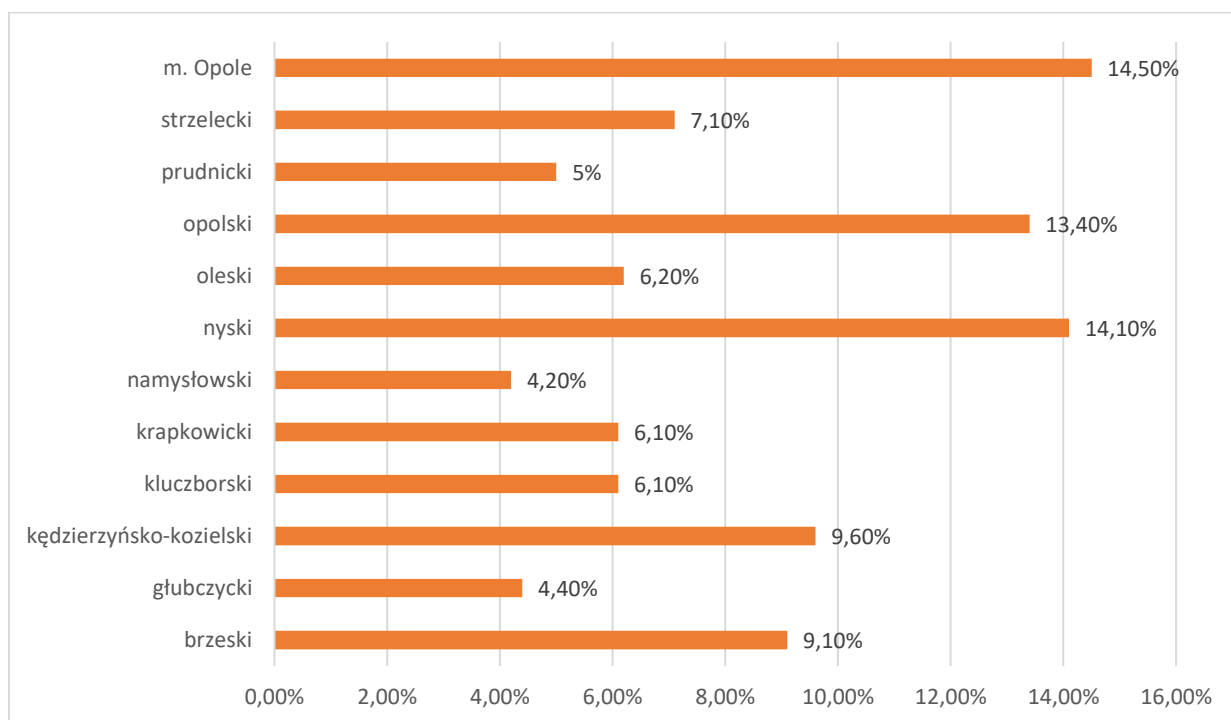
Wykres 2 Struktura respondentów według poziomu wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

W badaniach uczestniczyli mieszkańcy wszystkich powiatów województwa opolskiego. Najliczniej reprezentowani są mieszkańcy: miasta Opole (14,5%), powiatu nyskiego (14,1%) i opolskiego (13,4%), następnie powiatów: kędzierzyńsko-kozielskiego (9,6%), brzeskiego (9,1%) i strzeleckiego (7,1%), a najmniej licznie reprezentowani mieszkańcy powiatów: głubczyckiego (4,4%) i namysłowskiego (4,2%).

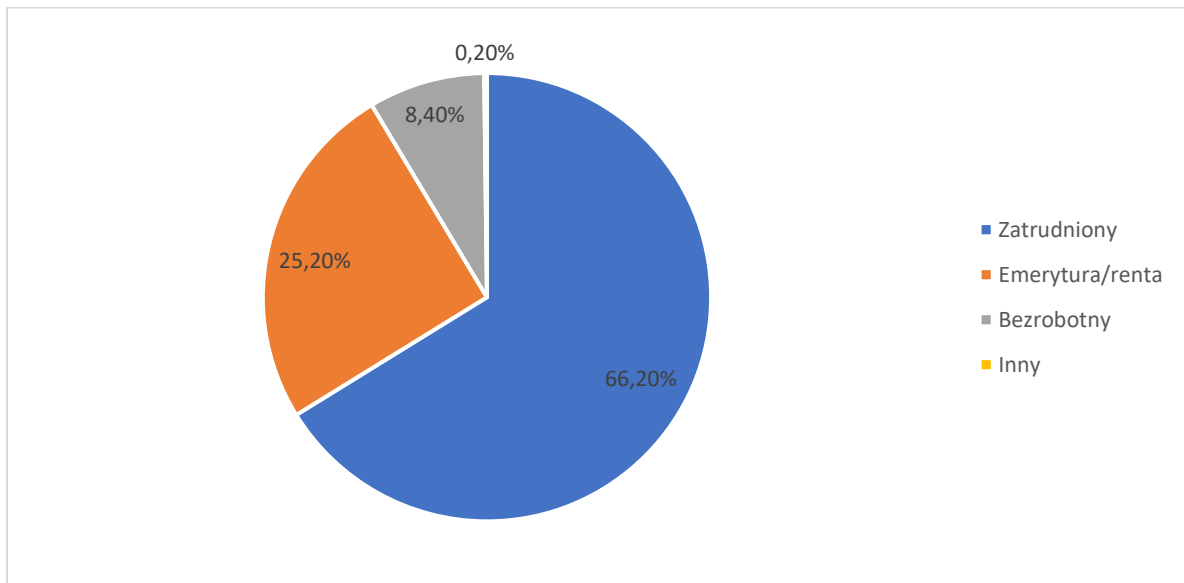
Wykres 3 Struktura respondentów według miejsca zamieszkania



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

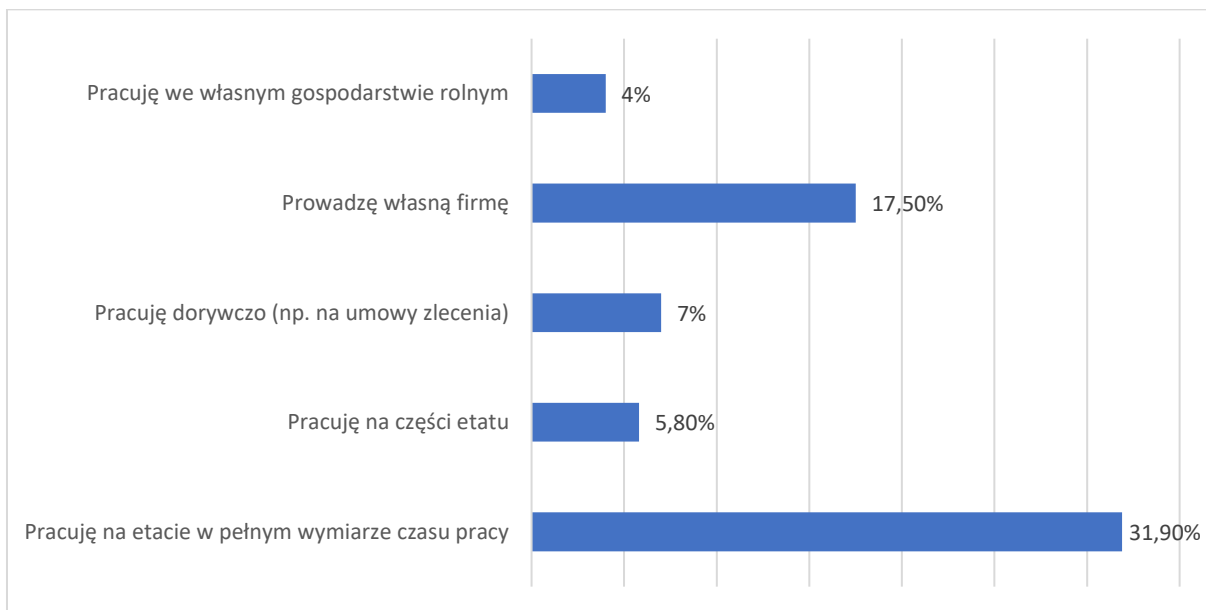
Uwzględniając status respondentów na rynku pracy, to zdecydowana większość osób jest zatrudniona (66,2%), 25,2% stanowią emeryci/renciści, natomiast 8,4% - osoby bezrobotne. Wśród osób aktywnych na rynku pracy, ponad 30% (31,9%) to osoby zatrudnione na pełnym etacie, a 17,5% - prowadzi własną firmę. Z kolei wśród osób bezrobotnych, niemal tyle samo jest i nie jest zarejestrowana w urzędzie pracy (odpowiednio: 4,4% i 4%).

Wykres 4 Status respondentów na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych .

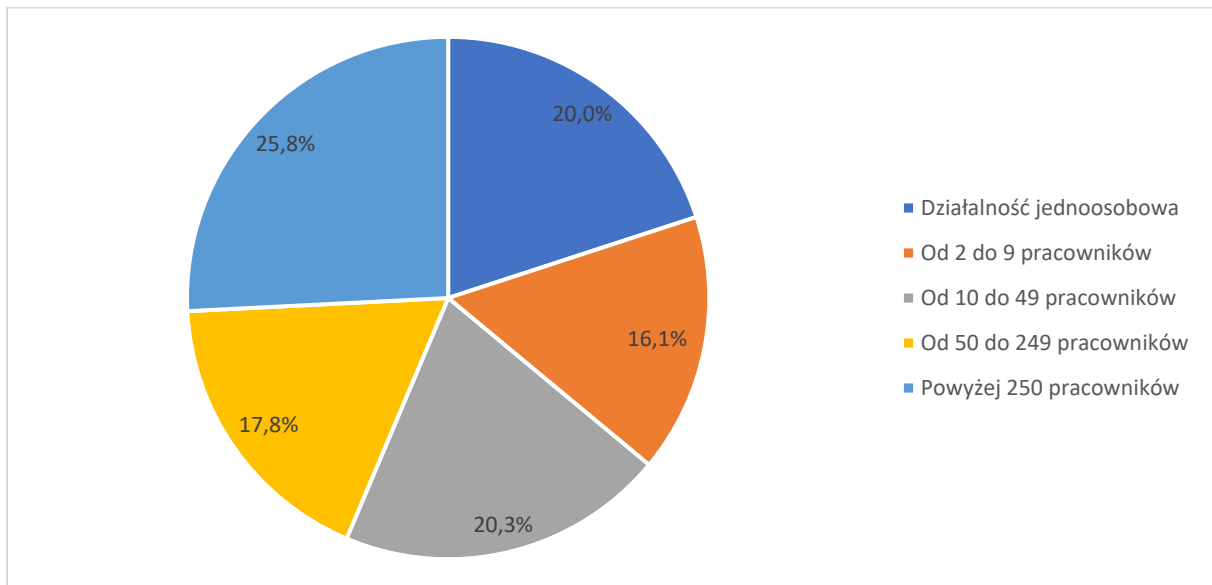
Wykres 5 Status zatrudnionych respondentów na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Struktura zatrudnienia respondentów według wielkości firmy, w której są zatrudnieni jest równomierna. Respondenci reprezentują wszystkie rodzaje firm – jednoosobowe, mikro, małe, średnie i duże, przy czym najliczniej są reprezentowani pracownicy firm dużych (25,8%), małych (20,3%) oraz jednoosobowych (20%).

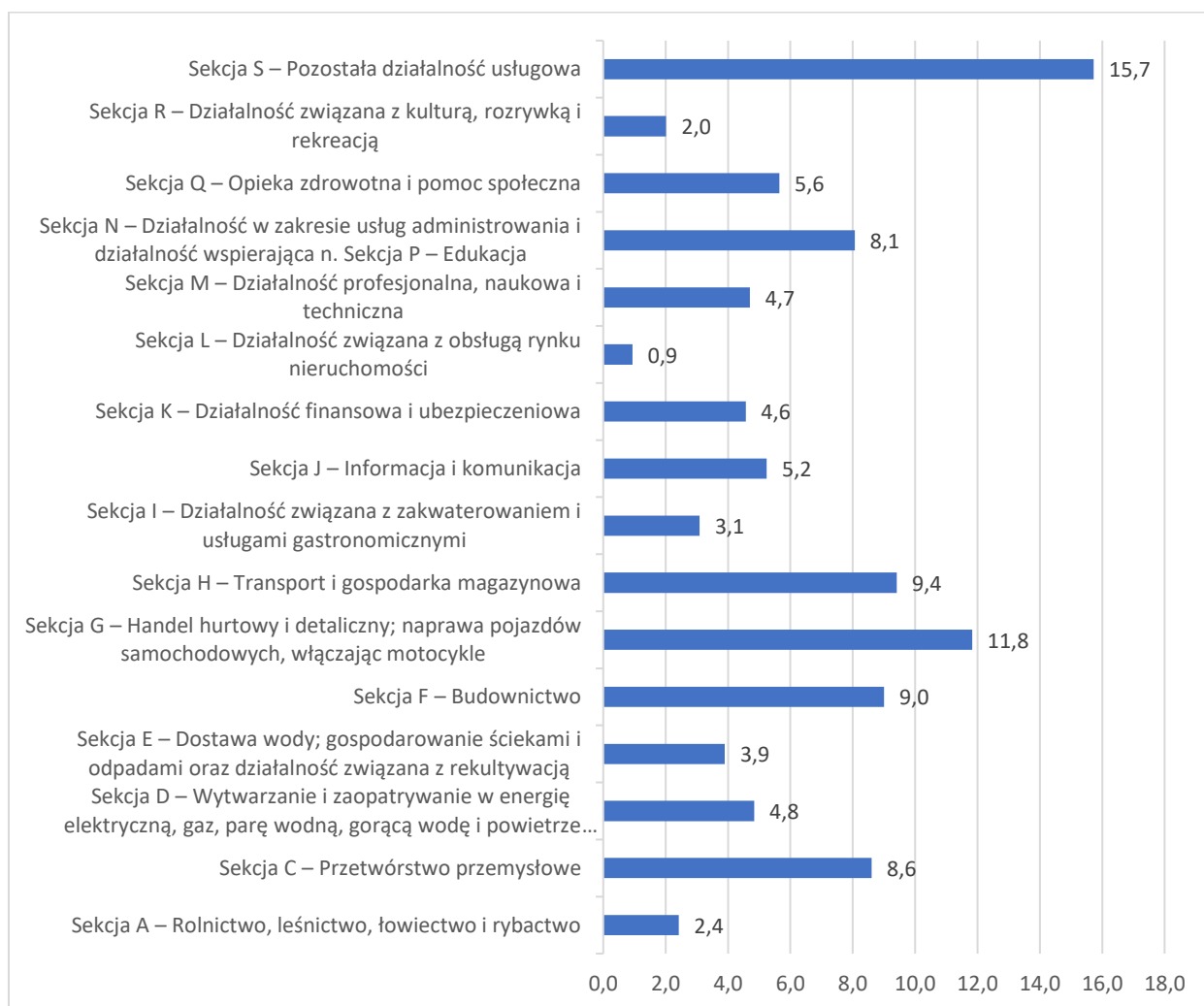
Wykres 6 Status zatrudnionych respondentów według wielkości firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Struktura zatrudnienia respondentów według branż jest szeroka. Najliczniej reprezentowane są osoby zatrudnione w sekcji S (Pozostała działalność usługowa – 15,7%), sekcji G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 11,8%), sekcji H (Transport i gospodarka magazynowa – 9,4%), sekcji F (budownictwo – 9,%) i sekcji C (przetwórstwo przemysłowe – 8,6%). Mimo, że pozostałe branże są mniej licznie reprezentowane, to odzwierciedlają zróżnicowaną strukturę branżową osób biorących udział w badaniu.

Wykres 7 Status zatrudnionych respondentów według branży



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

WNIOSKI

- W badaniu wzięły udział 1124 osoby dorosłe, w tym 51,6% kobiet i 48,4% mężczyzn. Struktura płci jest więc zrównoważona, co pozwala uznać próbę za reprezentatywną pod względem płci.
- Respondenci reprezentują wszystkie grupy wiekowe dorosłej populacji. Dominują osoby w wieku średnim (40-latkowie) i senioralnym (60-latkowie), przy stosunkowo równym udziale młodszych (30-latkowie) i starszych (50-latkowie) grup wiekowych.
- Struktura wykształcenia respondentów jest zróżnicowana i dość równomierna. Najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem zawodowym (łącznie 52,1%), natomiast osoby z wykształceniem wyższym stanowią co piątą osobę w badaniu. Pokazuje to, że badana populacja ma przewagę wykształcenia praktycznego.

- Zdecydowana większość respondentów to osoby aktywne zawodowo, wśród których 31,9% pracuje na pełnym etacie, a 17,5% prowadzi własną działalność gospodarczą. Pokazuje to, że dominują osoby zatrudnione w stabilnych formach pracy, a sektor przedsiębiorczości również ma zauważalny udział.
- Respondenci reprezentują wszystkie typy przedsiębiorstw, przy największym udziale osób pracujących w dużych firmach (25,8%), małych przedsiębiorstwach (20,3%) oraz jednoosobowych działalnościach gospodarczych (20%). Struktura ta wskazuje na równomierne rozłożenie zatrudnienia między różne typy podmiotów gospodarczych, co dobrze odzwierciedla charakter regionalnego rynku pracy.
- Branżowa struktura respondentów jest zróżnicowana i reprezentatywna dla gospodarki regionu opolskiego, w której dominuje sektor usługowy i przemysłowo-budowlany.

ROZDZIAŁ 2. KSZTAŁCENIE USTAWICZNE MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO

2.1. UDZIAŁ W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM

Badania pokazują, że mieszkańcy województwa opolskiego w większości nie są aktywni w obszarze edukacji ustawicznej. Niemal 2/3 respondentów (60,9%) do tej pory nie uczestniczyła w żadnych zajęciach, prowadzących do podnoszenia wiedzy i kwalifikacji (tzn. wybrało odpowiedź „w ogóle nie uczestniczę w tego typu zajęciach”). Natomiast spośród osób podnoszących swoje kompetencje, większość uczestniczyła w tego typu zajęciach kilka razy w roku (17,3%) i jednocześnie ponad połowa (55,4%) uczestniczyła w nich w ciągu ostatnich kilku miesięcy, a zaledwie 14% (13,7%) – ponad rok temu. Oznacza to, że z jednej strony mamy do czynienia ze znaczną biernością w tym obszarze, z drugiej – jeśli taka aktywność ma już miejsce, to nie ma ona charakteru sporadycznego.

Gdyby porównać te wyniki z szerszymi danymi okazuje się, że aktywność mieszkańców województwa opolskiego jest niższa od średniej unijnej i krajowej⁵. Dane Eurostatu pokazują,

⁵ Dokonując tego typu porównań trzeba zwrócić uwagę na stosowanie zróżnicowanych terminów związanych z edukacją ustawiczną i co za tym idzie na zróżnicowaną metodologię badania tego zagadnienia. W dokumentach programowych przyjętych w Polsce oraz w UE, a także w prawie oświatowym w Polsce stosowane są następujące terminy odnoszące się do KSD (kształcenia i szkoleń dorosłych):

- Kształcenie ustawiczne (KU), zdefiniowane w ustawie Prawo oświatowe (tekst ujednolicony z dnia 21.03.2024 r. poz. 737, art. 4 ust. 30), rozumiane jest jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub zmianę kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny. Potencjalnymi zainteresowanymi kształceniem i szkoleniami zawodowymi jest dorosła ludność Polski (powyżej 18. roku życia). Europejskim punktem odniesienia dla KSD są osoby w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w okresie czterech tygodni poprzedzających badanie.

- Edukacja dorosłych (ED), utożsamiana z terminem kształcenie i szkolenia dorosłych (KSD). Zakres kształcenia i szkolenia dorosłych znacznie wykracza poza obszar oświaty i szkolnictwa wyższego oraz tradycyjne kursy i szkolenia ukierunkowane na uzyskiwanie kwalifikacji. KSD organizowane jest także w środowisku pracy jako uczenie praktyczne, a także w zorganizowanych formach działania wspólnot obywateli. W Polsce nie ma pełnej definicji KSD, co z jednej strony może wynikać z bardzo szerokiego zakresu pojęciowego tego kształcenia, z drugiej zaś – z braku możliwości przyporządkowania tak rozumianego kształcenia i szkolenia lub znacznej jego części do jednej struktury administracyjnej.

- Uczenie się dorosłych rozumiane jako uczenie się na etapie życia dorosłego, stanowiące etap uczenia się przez całe życie w różnych formach i miejscach (w kontekście formalnym, pozaformalnym i nieformalnym). W tym kontekście uczenie się dorosłych wpisane jest w ciąg działań edukacyjnych towarzyszących całemu życiu człowieka od wczesnych lat aż do późnej starości. W tak rozumianym uczeniu się dorosłych kluczową rolę odgrywają posiadane, rozwijane i nabywane umiejętności. W dokumentach strategicznych, co szczególnie zostało podkreślone w „Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030”, rozwijanie umiejętności (podstawowych, przekrojowych, zawodowych) jest ściśle związane z uczeniem się przez całe życie w różnych jego kontekstach (osobistym, rodzinnym, społecznym, zawodowym).

że w 2022 r. udział dorosłych mieszkańców Unii Europejskiej (w wieku 25-64 lat) w edukacji formalnej lub nieformalnej w ciągu ostatnich 12 miesięcy wynosił około 46,6 % osób⁶. Z tej grupy bardzo duża część (około 86 %) brała udział tylko w edukacji nieformalnej. Z kolei według raportu EPRS, 64,2% osób dorosłych w Unii Europejskiej wskazało, że uczestniczyło w „nieformalnym uczeniu się” w ciągu ostatnich 12 miesięcy⁷. Dane dla Polski pokazują, że udział dorosłych Polaków w edukacji nieformalnej lub szerzej w uczeniu się dorosłych jest niski w porównaniu do średniej UE. W 2022 r. wyniósł on około 24,3%. Dodatkowo z raportu Komisji Europejskiej i CEDEFOP z 2022 r. wynika, że około 26% dorosłych Polaków uczestniczyło w edukacji nieformalnej w ostatnim roku⁸. Z kolei według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) udział osób w wieku 18-69 lat w edukacji nieformalnej (samokształceniu, uczeniu się od współpracowników/znajomych, itp.) w Polsce wyniósł w 2022 r. 48,3%⁹. Prezentowane badania pokazują zatem, że aktywność mieszkańców województwa opolskiego jest niższa od średniej krajowej. Należy jednak raz jeszcze zaznaczyć, że zróżnicowana metodologia wielu badań i analiz dotyczących edukacji ustawicznej utrudnia jednoznaczne porównania i oceny w tym zakresie.

Za: Kształcenie i szkolenia dorosłych, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji,

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/pl/eurypedia/poland/ksztalcenie-i-szkolenia-doroslych>

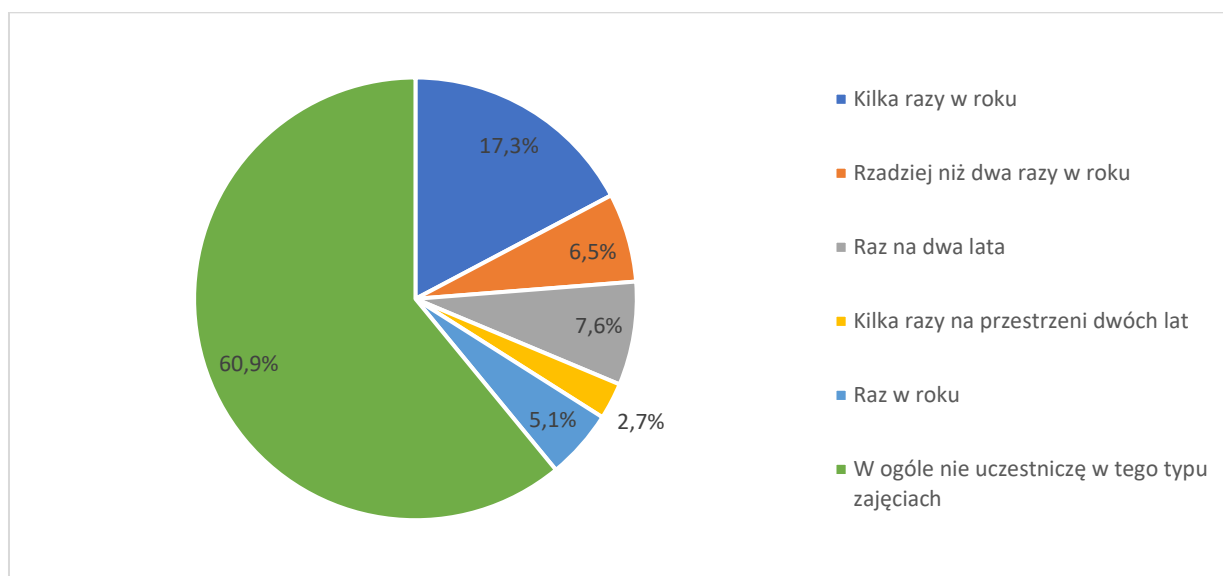
⁶ Adult learning participants. StatisticsExplained (2024), <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/126206.pdf?utm>

⁷ K. Binder (2024), Fostering participation in education and training throughout life https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/767162/EPRS_BRI%282024%29767162_EN.pdf?utm

⁸ M. Budzewski (2024). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Poland*. European Commission and Cedefop. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/european-inventory-validation-non-formal-and-informal-learning-2023-update-Poland>

⁹ Uczenie się osób dorosłych w 2022 r. (2024), GUS, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/22/1/1/uczenie_sie_osob_doroslych_w_2022_r..pdf?utm

Wykres 8 Odsetek odpowiedzi na pytanie: *Jak często uczestniczy Pan/i w zajęciach, które mają na celu podniesienie Pana/i wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Głównym powodem dokształcania się mieszkańców regionu opolskiego jest chęć nabywania nowych umiejętności i samorozwoju. Dla ¼ spośród nich (75,2%) to kluczowy motyw. Niemal 40% respondentów (38%) wzięło udział w zajęciach dokształcających, gdyż taki był wymóg pracodawcy. Mimo że inne przyczyny mają już dużo mniejsze znaczenie, to ich charakter jest ważny. Mniej więcej co 10 respondent uczestniczył w tego typu zajęciach z powodu trudności w znalezieniu pracy (9,3%) i jednocześnie chęci zmiany pracy (9,3%). Dla 10,5% respondentów dokształcanie się jest sposobem na zagospodarowanie wolnego czasu. Wyniki te pokazują, że wśród różnych powodów dokształcania się przez mieszkańców regionu, znaczną rolę spełniają opolscy przedsiębiorcy.

Dla wszystkich grup wiekowych poszczególne powody dokształcania się mają podobny wymiar. Większe różnice widać w dwóch obszarach: dokształcaniu się jako sposobu zagospodarowania wolnego czasu oraz dokształcaniu spowodowanego chęcią znalezienia lepszej pracy. Wśród osób kształcących się, aby w ten efektywny sposób spędzić wolny czas dwukrotnie więcej jest 50-latków niż 30-latków (odpowiednio 24% i 12%). Z kolei wśród osób poszukujących lepszej pracy i z tego powodu dokształcających się jest 45% 40-latków i dwukrotnie mniej 50-latków (20%). Sugeruje to, że 40-latkowie częściej postrzegają edukację jako sposób na poprawę swojej pozycji zawodowej, natomiast motywacje 50-latków są

bardziej związane z rozwojem osobistym i aktywnym spędzaniem czasu. A zatem im starsza grupa wiekowa, tym mniejsza orientacja na zmianę statusu zawodowego.

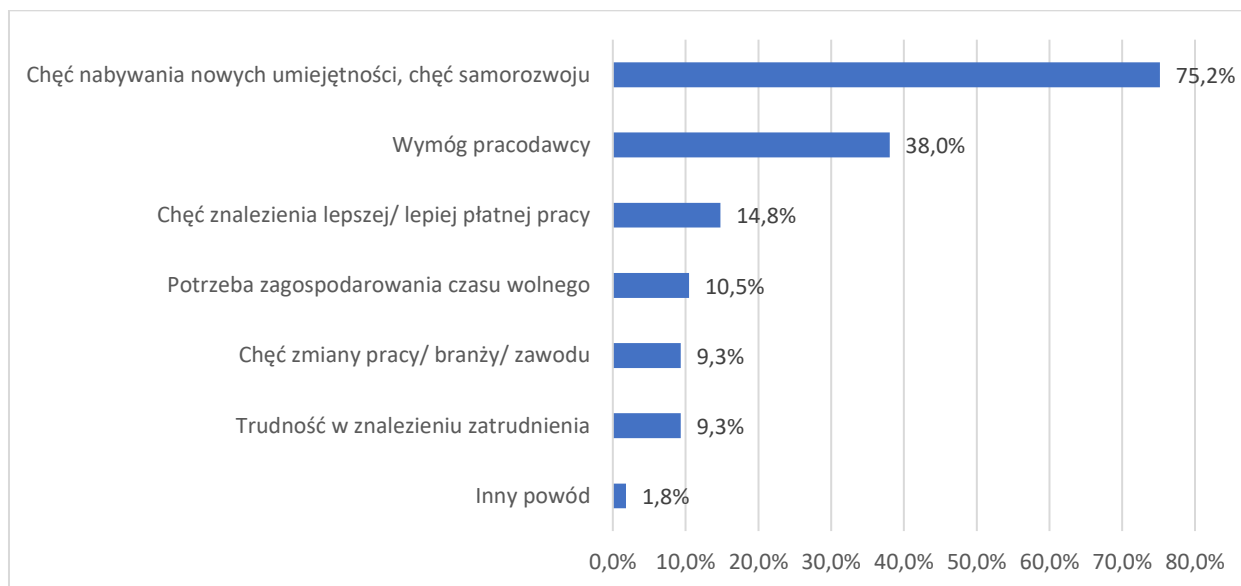
Wyniki niniejszych badań pokrywają się zatem z wynikami badań krajowych. W badaniu „Bilans Kapitału Ludzkiego” (BKL) stwierdzono, że główną motywacją do podnoszenia kompetencji przez Polaków jest rozwijanie umiejętności potrzebnych w pracy. Jednocześnie to samo badanie pokazuje, że ważną przyczyną podnoszenia kwalifikacji są oczekiwania pracodawców, którzy stawiają swoim pracownikom nowe wymagania lub sami oferują szkolenia¹⁰. Z kolei w raporcie Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) zwraca się uwagę na dostosowanie do zmian na rynku pracy jako motywację do ciągłego kształcenia¹¹. Oznacza to, że udział dorosłych w edukacji ustawicznej w dużej mierze zależy od pracodawców, a w mniejszym stopniu od osobistej inicjatywy. Niniejsze badania również pokazują istotną rolę przedsiębiorców w tym procesie. Powtórzmy, że niemal 40% respondentów (38%) wzięło udział w zajęciach doszkalających, gdyż taki był wymóg pracodawcy. Z dotychczasowych badań prowadzonych w województwie opolskim wynika, że opolscy przedsiębiorcy przywiązują wagę do potrzeby szkoleń pracowników, diagnozują potrzeby szkoleniowe i jednocześnie oceniają efekty szkoleń, w których uczestniczą pracownicy¹². Biorąc pod uwagę fakt, że środowisko pracy jest kluczowym stymulatorem do rozwoju i kształcenia pracowników, warto więc wykorzystać ten kapitał do podjęcia szerszych działań na rzecz wzrostu znaczenia edukacji ustawicznej w województwie opolskim, tak aby stała się ona realnym instrumentem rozwoju regionu w warunkach szczególnych wyzwań demograficznych i społeczno-gospodarczych.

¹⁰ J. Górniak, W. Kubica, B. Worek, Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy. Warszawa 2022, <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/83441%3Awnioski-z-bilansu-kapitalu-ludzkiego-polacy-zadni-wiedzy-a-w-branzy-uslug-szkoleniowo-rozwojowych-jest-gorzej-a-bedzie-lepiej?utm>

¹¹ M. Sitek, Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023. Warszawa 2025. <https://ibe.edu.pl/pl/aktualnosci-miedzynarodowe-badania-edukacyjne/158-wyniki-badan/3143-uczenie-sie-doroslych-w-polsce-raport-tematyczny-z-badania-piaac-2023?utm>

¹² J. Dybowska, M. Moj, B. Solga, K. Szczygielski, Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim. Raport z badań, PIN-Institut Śląski w Opolu, Opole 2016, ss. 138.

Wykres 9 Odsetek odpowiedzi na pytanie: *Co skłoniło Pana/ią do uczestnictwa w tych zajęciach?*
MOŻNA WYBRAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEDŹ



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Ważną przyczyną braku aktywności w doksztalaniu się jest wskazywany przez respondentów niedobór w regionie placówek bądź konkretnych kursów odpowiadających ich oczekiwaniom i potrzebom (53,4%). Jednak równie kluczowym powodem jest przekonanie respondentów o braku wpływu dalszego kształcenia się na zmianę sytuacji zawodowej (53%) i jednocześnie brak zainteresowania dalszym kształceniem się (18,4%). Oznacza to, że w sumie niemal 70% respondentów, którzy nie doksztalają się, nie widzi potrzeby podnoszenia wiedzy oraz kompetencji i kwalifikacji. Ale trzeba zwrócić też uwagę na to, że co piąta osoba (21%) nie uczestniczy w tego typu kursach, gdyż nie ma wiedzy w zakresie oferty doksztalania się, a 17,8% dlatego, że ceny tych kursów są zbyt wysokie. W niemal tym samym stopniu nie kształcą się kobiety (51%) i mężczyźni (49%). Najniższe zainteresowanie uczestnictwem w kształceniu przejawiają osoby najstarsze (60+), aczkolwiek w pozostałych grupach wiekowych różnice nie są oczywiste i niekoniecznie w sposób znaczący zainteresowanie spada wraz z wiekiem. Wśród osób, które nie doksztalają się jest bowiem 21% 30-latków oraz 20% 40-latków i jednocześnie 16% - 50-latków, co oznacza, że osoby młodsze nieco częściej nie doksztalają się niż osoby starsze.

Co może zaskakiwać - wśród osób, które deklarują brak zainteresowania dalszym kształceniem są głównie osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (24,9%). Z kolei na brak placówek oferujących kursy, które odpowiadają oczekiwaniom osób doksztalających się,

w największym stopniu zwracają uwagę respondenci z wykształceniem średnim zawodowym (61,%). Oznacza to, że grupa osób o zawodowym profilu wykształcenia czyli teoretycznie mocno umocowana na rynku pracy, jest wewnętrznie zróżnicowana. Z jednej strony są to osoby niezainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji, z drugiej – możliwości edukacyjne instytucji szkoleniowych w regionie nie odpowiadają ich oczekiwaniom.

Tabela 1 Odsetki odpowiedzi na pytanie: **Dlaczego Pan/Pani nie uczestniczy w zajęciach mających na celu podniesienie wiedzy, kompetencji i kwalifikacji** zgrupowane według poziomu wykształcenia

Dlaczego Pan/Pani nie uczestniczy w zajęciach mających na celu podniesienie wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?	Wykształcenie					Ogółem	
	gimnazjalne, podstawowe i niższe	Zasadnicze zawodowe	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Wyższe		
Posiadam wystarczające kompetencje i kwalifikacje zawodowe	Liczebność	16	27	26	3	23	95
	% z wykształcenie	15,8%	15,3%	15,8%	4,9%	15,0%	14,5%
	% z Ogółem	2,4%	4,1%	4,0%	0,5%	3,5%	14,5%
Dalsze kształcenie nie wpłynie na zmianę mojej sytuacji zawodowej	Liczebność	55	89	88	29	87	348
	% z wykształcenie	54,5%	50,3%	53,3%	47,5%	56,9%	53,0%
	% z Ogółem	8,4%	13,5%	13,4%	4,4%	13,2%	53,0%
W regionie jest niewiele placówek oferujących kursy/kształcenie odpowiadających moim oczekiwaniom	Liczebność	54	84	102	33	78	351
	% z wykształcenie	53,5%	47,5%	61,8%	54,1%	51,0%	53,4%
	% z Ogółem	8,2%	12,8%	15,5%	5,0%	11,9%	53,4%
W regionie nie ma kursów/szkoleń odpowiadających moim oczekiwaniom	Liczebność	47	97	88	38	77	347
	% z wykształcenie	46,5%	54,8%	53,3%	62,3%	50,3%	52,8%
	% z Ogółem	7,2%	14,8%	13,4%	5,8%	11,7%	52,8%
Ceny kursów/szkoleń są zbyt wysokie	Liczebność	17	33	25	15	27	117
	% z wykształcenie	16,8%	18,6%	15,2%	24,6%	17,6%	17,8%
	% z Ogółem	2,6%	5,0%	3,8%	2,3%	4,1%	17,8%
Nie interesuje mnie to	Liczebność	18	44	28	6	25	121
	% z wykształcenie	17,8%	24,9%	17,0%	9,8%	16,3%	18,4%
	% z Ogółem	2,7%	6,7%	4,3%	0,9%	3,8%	18,4%
Nie wiem, jak to zrobić	Liczebność	18	37	33	15	35	138
	% z wykształcenie	17,8%	20,9%	20,0%	24,6%	22,9%	21,0%
	% z Ogółem	2,7%	5,6%	5,0%	2,3%	5,3%	21,0%

Inny powód	Liczebność	7	3	6	1	9	26
	% z wykształcenie	6,9%	1,7%	3,6%	1,6%	5,9%	4,0%
	% z Ogółem	1,1%	0,5%	0,9%	0,2%	1,4%	4,0%
Ogółem	Liczebność	101	177	165	61	153	657
	% z Ogółem	15%	27%	25%	9%	23%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

2.2. FORMY KSZTAŁCENIA

Edukacja ustawiczna obejmuje ogólny rozwój człowieka przez całe życie, nie tylko w ramach edukacji formalnej, ale także przez samokształcenie i rozwijanie pasji w ramach edukacji nieformalnej i pozaformalnej¹³. Kształcenie formalne obejmuje naukę w systemie szkolnym na poziomie wychowania przedszkolnego, szkoły podstawowej, średniej oraz na poziomie studiów wyższych i doktoranckich. Odbywa się zgodnie z zatwierdzonymi programami nauczania i powoduje zmianę w poziomie wykształcenia. Kształcenie pozaformalne dotyczy wszystkich rodzajów doksztalcenia realizowanych poza systemem szkolnym. Nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia, lecz prowadzi do rozwoju, poszerzenia i zdobywania umiejętności w różnych dziedzinach życia zawodowego, społecznego, jak również kulturalnego. Kształcenie takie prowadzone jest zazwyczaj w formie kursów, szkoleń, instruktaży (w miejscu pracy lub poza nim), seminariów, konferencji lub wykładów, lekcji prywatnych (np. języków obcych), a także kształcenia na „odległość” (np. e-learning). Z kolei kształcenie nieformalne czyli samokształcenie to samodzielne uczenie się w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności. Odbywa się bez udziału nauczyciela, poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej.

Wyniki prezentowanych badań pokazują, że główną formą doksztalcenia, w której ostatnio uczestniczyli respondenci, jest kształcenie nieformalne. Samodzielnie podniosło swoją wiedzę i kompetencje aż 83,8% osób. Pozostałe formy kształcenia mają charakter głównie kształcenia pozaformalnego. Do najczęściej wskazywanych należą:

- zajęcia prowadzone na studiach podyplomowych (16,9%),

¹³ T. Warchoń, Współczesne kierunki rozwoju edukacji w społeczeństwie edukacyjnym. „Kultura – Przemiany – Edukacja”, t. X (2022). DOI: 10.15584/kpe.2022.10.9

- kursy BHP (16,2%) i kursy BHP z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej (8,9%),
- kursy z zakresu kompetencji miękkich np. radzenia sobie ze stresem, negocjowania, asertywności (13%).

Natomiast zdecydowanie mniejsze znaczenie mają różne formy podnoszenia konkretnych umiejętności zawodowych, np.:

- kursy umiejętności zawodowych¹⁴ - 4,3%,
- kursy z zakresu obsługi komputera, kompetencji cyfrowych - 3,9%,
- kwalifikacyjne kursy zawodowe (m.in. kadry i płace, księgowość, potrącenia komornicze, prawo jazdy C i C+E)¹⁵ - 2,5%.

Powyższa sytuacja ma wpływ na to, w jakim stopniu uczestnictwo w zajęciach doksztalających prowadzi do uzyskania formalnych, tj. potwierdzonych certyfikatem kwalifikacji. Okazuje się, że mniej więcej w połowie dochodzi (48,1%) bądź nie dochodzi (51,9%) do tego typu potwierdzenia.

Wyniki te pokazują, że większość osób uczy się poza systemem instytucjonalnym - poprzez samokształcenie, praktykę własną, korzystanie z materiałów online. Połowa działań rozwojowych nie prowadzi do formalnego potwierdzenia kwalifikacji, co wynika z dominacji kształcenia nieformalnego, które z definicji nie wiąże się z certyfikacją. Kształcenie pozaformalne odgrywa zauważalną, ale jednak zdecydowanie mniejszą rolę. Najczęściej korzysta się z form, które są szeroko dostępne i często wymagane lub przydatne w miejscu pracy (np. kursy BHP). Istotne jednak, że znacznie mniej osób korzysta z form nastawionych na podnoszenie kwalifikacji specjalistycznych, a bardziej dotyczących kompetencji ogólnych.

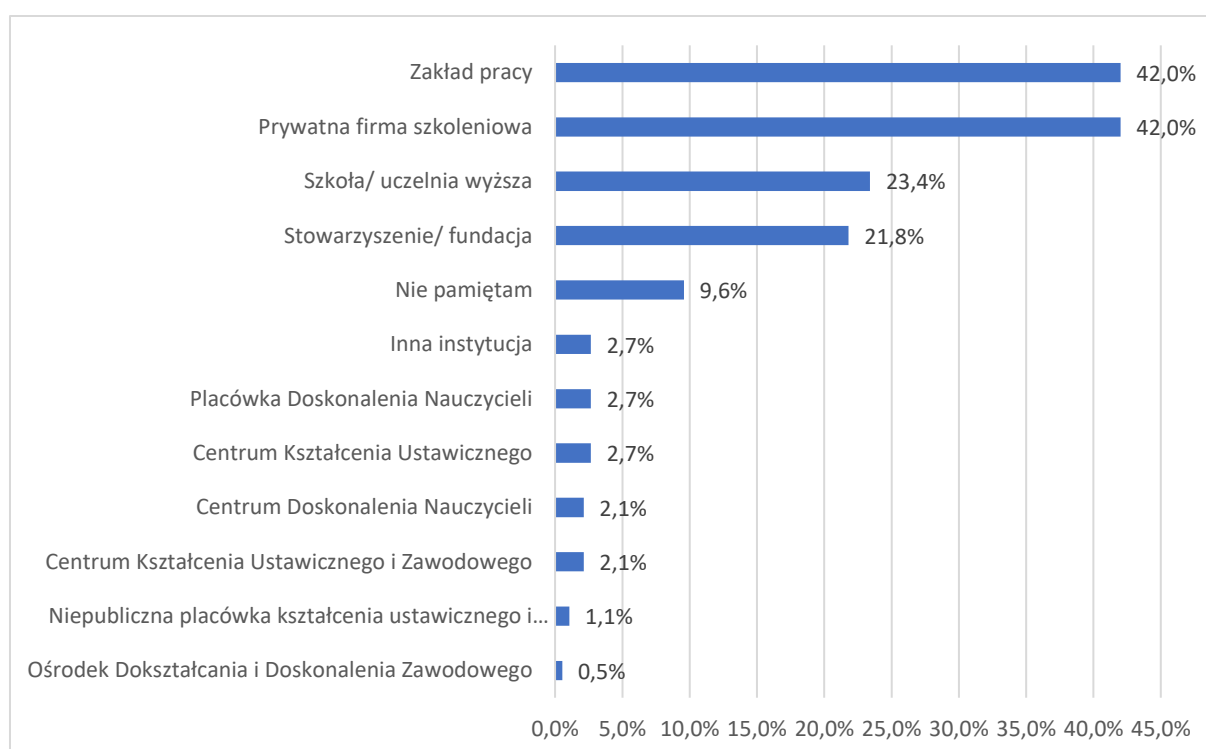
Dane powyższe pokazują, że w przypadku mieszkańców województw opolskiego szczególnie wysoki na tle kraju jest poziom uczestnictwa w edukacji nieformalnej. Analizy GUS pokazują bowiem, że w 2022 r. w grupie dorosłych Polaków (w wieku 18-69 lat) - 9,2% osób uczestniczyło

¹⁴ Kurs umiejętności zawodowych (KUZ) – zgodnie z art. 4 pkt. 35a ustawy Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148, z późn. zm.) kurs, którego program nauczania uwzględnia: a) podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego w zakresie jednej z jednostek efektów kształcenia wyodrębnionych w ramach danej kwalifikacji albo b) efekty kształcenia właściwe dla dodatkowych umiejętności zawodowych określone załączniku do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 991)

¹⁵ Kwalifikacyjny kurs zawodowy (KKZ) – zgodnie z art. 4 pkt. 35 ustawy Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148, z późn. zm.) kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji.

w edukacji formalnej (np. szkoła lub studia), około 20% brało udział w zorganizowanych formach uczenia się (kursy, szkolenia itp.), a 48,3% osób uczyło się w formie nieformalnej (np. samodzielnie, od kolegów, w pracy)¹⁶. Nieformalny charakter kształcenia prowadzący do rozwoju kompetencji ma swoją określoną specyfikę, gdyż może skutkować nie tylko transferem wiedzy, ale i wzmocnieniem relacji społecznych i wykorzystania potencjału sieci społecznych, co należy uznać za zjawisko szczególnie pozytywne. Rozwój kompetencji społecznych, który jest równie cenny jak zdobycie wiedzy merytorycznej jest szczególnie ważny w warunkach dynamicznych zmian rynku pracy i rosnącej roli pracy zespołowej.

*Wykres 10 Odsetek odpowiedzi na pytanie: **Kto był organizatorem zajęć, w których ostatnio brał/a Pan/i udział?** MOŻNA WYBRAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEDŹ*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

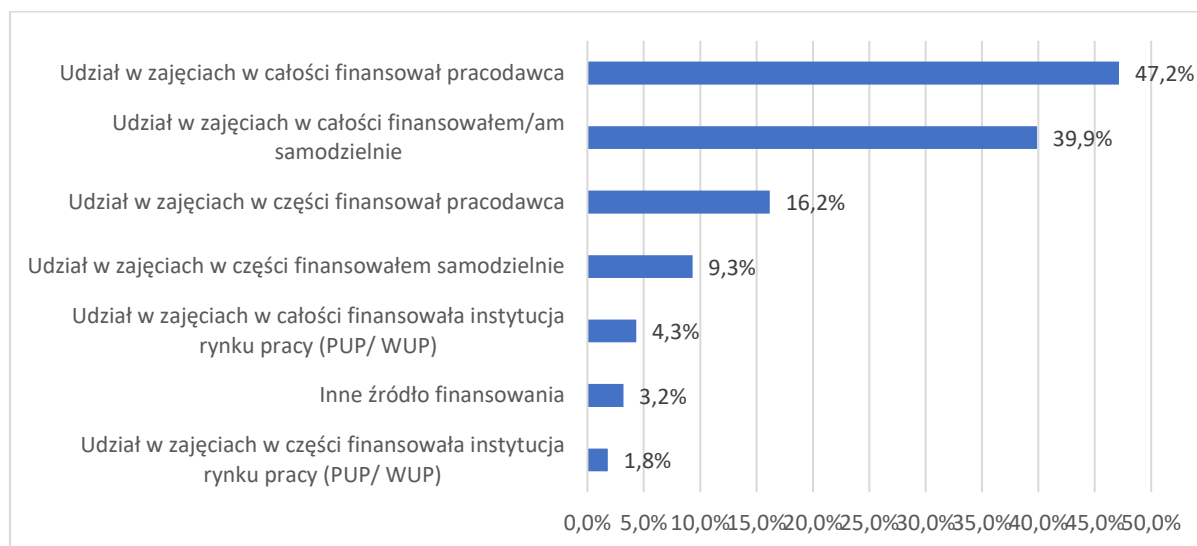
Organizatorem zajęć dokształcających są głównie zakłady pracy oraz prywatne firmy szkoleniowe (po 42%), a następnie szkoły/uczelnie wyższe (23,4%) i stowarzyszenia/fundacje (21,8%). W niewielkim stopniu mieszkańcy Opolszczyzny korzystają z takich instytucji

¹⁶ Uczenie się osób dorosłych w 2022 r. Informacje sygnałowe, GUS, Warszawa 2024. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/uczenie-sie-osob-doroslych-w-2022-roku,22,1.html>

szkoleniowych jak: Centrum Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (2,1%), Centrum Doskonalenia Nauczycieli (2,7%) lub Centrum Kształcenia Ustawicznego (2,7%).

Głównym źródłem finansowania zajęć dokształcających są pracodawcy, którzy pokryli całkowite bądź częściowe koszty szkoleń (odpowiednio 47,2% i 16,2%). W sumie dla niemal 2/3 osób, które podjęły kształcenie (63,4%), zostało ono sfinansowane przez pracodawców. Drugim kluczowym źródłem finansowania są osoby szkolące się. Niemal połowa spośród nich (49,2%) pokryła całkowite bądź częściowe koszty zajęć (odpowiednio 39,9% i 9,3%). Oznacza to, że firmy coraz częściej kładą większy akcent na rozwój zawodowy pracowników przez umożliwianie im zdobywania wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji.

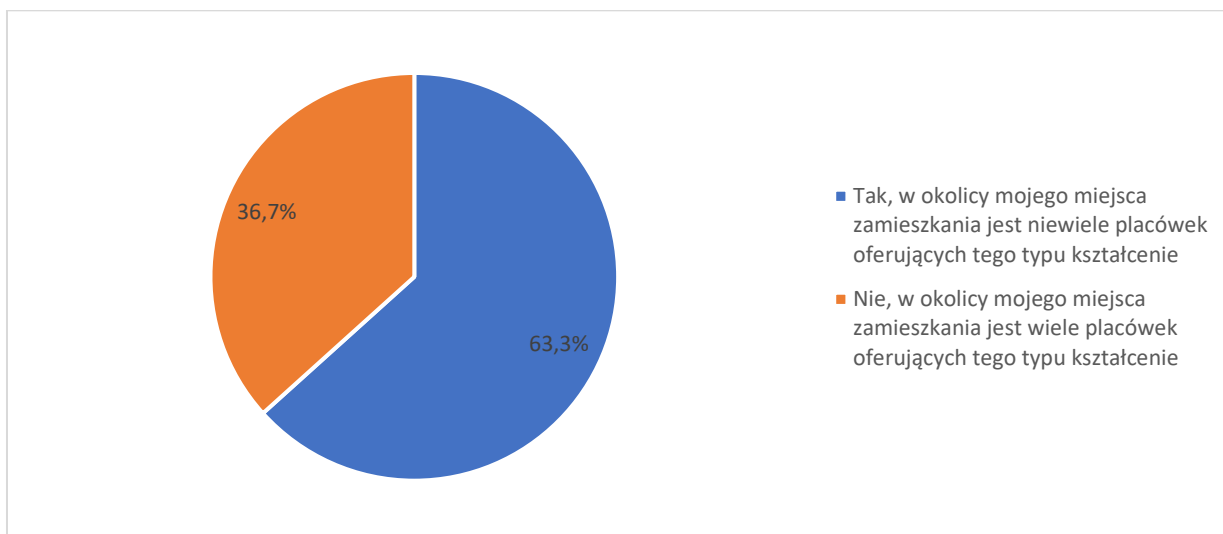
Wykres 11 Odsetek odpowiedzi na pytanie: *Kto finansował udział w zajęciach, w których ostatnio brał Pan/i udział?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Respondenci dokształcają się przede wszystkim w swojej miejscowości zamieszkania (88,8%). Osoby, które kształcą się poza miejscem zamieszkania (11,2%), częściej robią to w innym regionie niż na Opolszczyźnie (odpowiednio 6,6% i 3%). Zaskakujące natomiast, że zaledwie 1,4% respondentów podjęło kształcenie w trybie zdalnym.

Wykres 12 Odsetek odpowiedzi na pytanie: **Czy miał/a Pan/i problem ze znalezieniem odpowiednich zajęć, dopasowanych do Pana/i potrzeb?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Okazuje się jednocześnie, że większość respondentów (63,3%) wskazuje na problem ze znalezieniem zajęć dopasowanych do ich potrzeb i oczekiwań prowadzonych przez instytucje zlokalizowane w najbliższej okolicy. Uwzględniając aspekt przestrzenny, jest to największy problem dla mieszkańców powiatu brzeskiego (91%), prudnickiego (87%), kluczborskiego (78%) i krapkowickiego (78%). Dużo mniejszy natomiast dla mieszkańców miasta Opole (53%) oraz powiatu nyskiego (56%) i strzeleckiego (58%), a relatywnie najniższy dla powiatu namysłowskiego (21%).

Tabela 2 Odsetki odpowiedzi na pytanie: **Czy miał/a Pan/i problem ze znalezieniem odpowiednich zajęć, dopasowanych do Pana/i potrzeb?** zgrupowane według powiatu zamieszkania

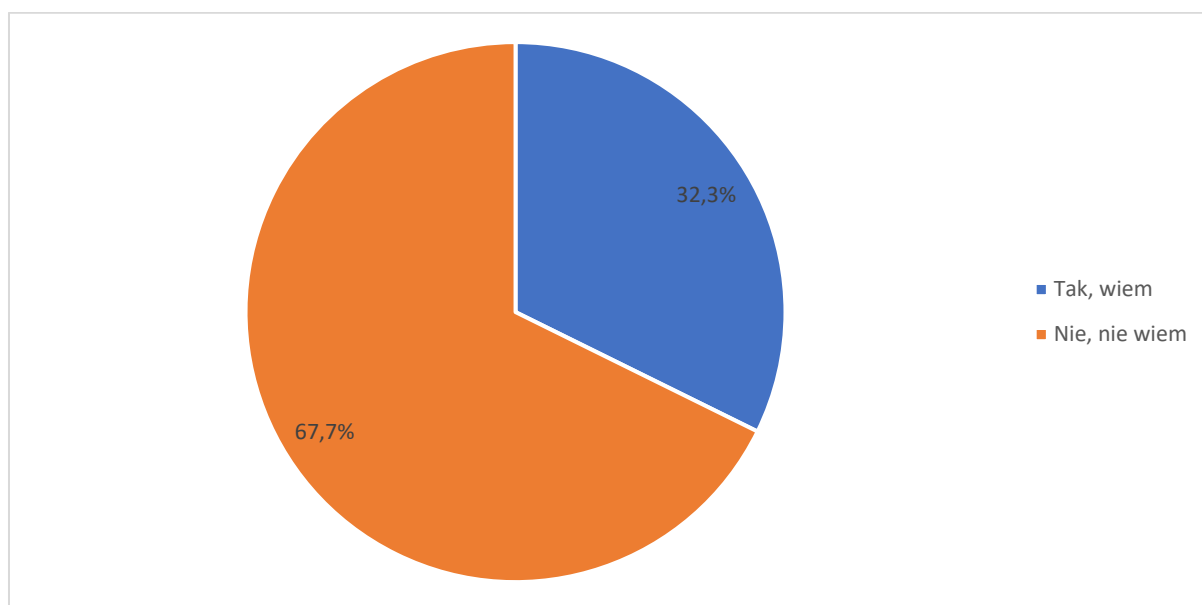
P22: Czy miał/a Pan/i problem ze znalezieniem odpowiednich zajęć, dopasowanych do Pana/i potrzeb?		P3: Proszę zaznaczyć powiat, w którym Pan/i mieszka												
		brzeski	głubczycki	kędzierzyński o-kozielski	kluczborski	krapkowicki	namysłowski	nyski	oleski	opolski	prudnicki	strzelecki	m. Opole	Ogółem
Tak, w okolicy mojego miejsca zamieszkania jest niewiele placówek oferujących tego typu kształcenie	Liczebność	30	14	23	18	21	3	43	16	36	13	26	35	278
	% z powiat	91%	64%	66%	78%	78%	21%	56%	70%	72%	87%	58%	47%	63%
Nie, w okolicy mojego miejsca zamieszkania jest wiele placówek oferujących tego typu kształcenie	Liczebność	3	8	12	5	6	11	34	7	14	2	19	40	161
	% z powiat	9%	36%	34%	22%	22%	79%	44%	30%	28%	13%	42%	53%	37%
Ogółem	Liczebność	33	22	35	23	27	14	77	23	50	15	45	75	439
	% z ogółem	8%	5%	8%	5%	6%	3%	18%	5%	11%	3%	10%	17%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

2.3. ŹRÓDŁA INFORMACJI I CZYNNIKI WYBORU PLACÓWKI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

Wyniki prezentowanych badań pokazują, że wiedza respondentów na temat możliwości udziału w kursach, szkoleniach, stażach, praktykach i innych formach podnoszenia wiedzy, kompetencji i kwalifikacji, jak i źródeł ich dofinansowania jest ograniczona. Większość respondentów (67,7%) nie wie bowiem, gdzie w regionie opolskim szukać informacji dotyczących możliwości udziału w tego typu zajęciach. Co więcej, jeszcze więcej osób (79,2%) nie ma też wiedzy na temat możliwych źródeł dofinansowania takich zajęć. Częściej problem ten dotyczy kobiet niż mężczyzn (odpowiednio: 52,8% i 47,2%).

Wykres 13 Odsetek odpowiedzi na pytanie: **Czy wie Pan/i gdzie w województwie opolskim szukać informacji na temat możliwości udziału w kursach, szkoleniach, stażach, praktykach i innych formach podnoszenia wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?**

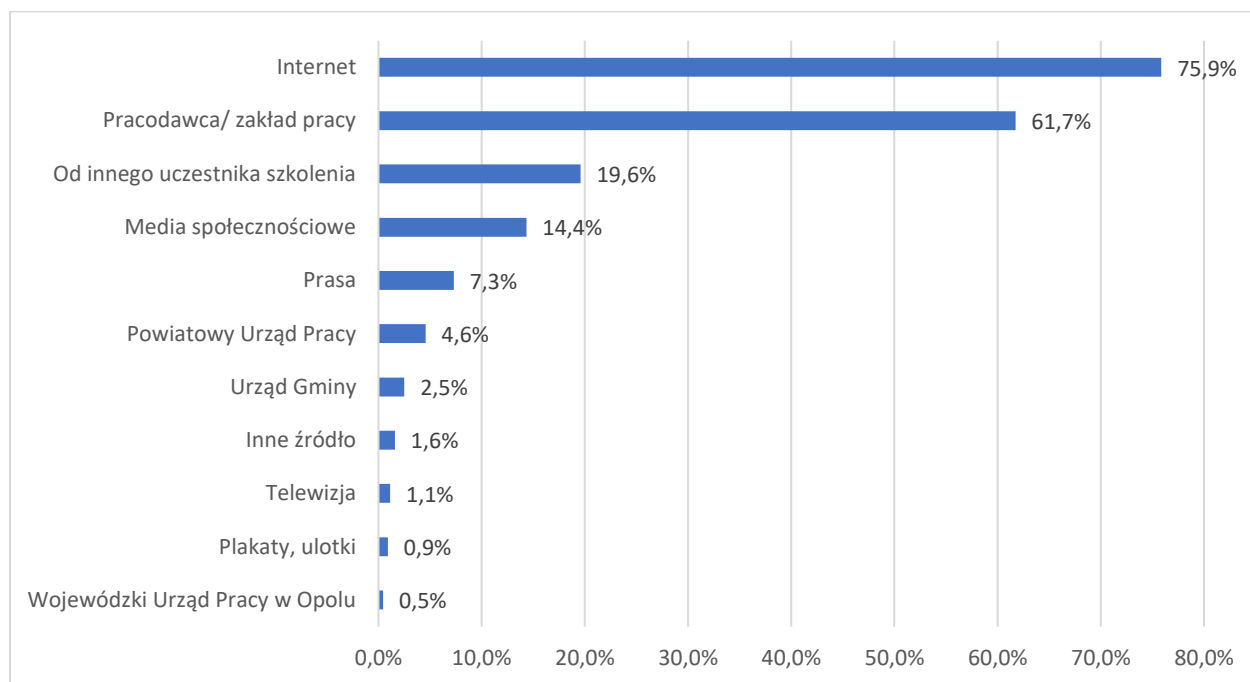


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Kluczowym źródłem pozyskiwania informacji o możliwościach kształcenia się jest Internet. Zdecydowana większość osób (75,9%), które brały udział w zajęciach szkoleniowych w ten właśnie sposób pozyskała o nich informacje. Jeśli do tego dodamy media społecznościowe, to okazuje się, że różnego typu platformy i źródła internetowe są kluczowe dla pozyskiwania informacji o szkoleniach. Ale również pracodawca okazuje się ważnym źródłem informacji, bowiem ponad 60% respondentów (61,7%) właśnie w pracy dowiedziało się o tego typu

zajęciach. Natomiast co piąta osoba dowiedziała się o szkoleniu od innego uczestnika zajęć. Pozostałe kanały informacji mają już zdecydowanie niższe znaczenie. O szkoleniu w prasie dowiedziało się 7,3% osób, a w telewizji – zaledwie 1,1%. Z informacji powiatowego urzędu pracy skorzystało niespełna 5% osób (4,6%), a urzędu gminy – 2,5%

Wykres 14 Odsetek odpowiedzi na pytanie: **Z jakiego źródła dowiedział/a się Pan/i o zajęciach, w których ostatnio brał/a Pan/i udział?** MOŻNA WYBRAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEDŹ



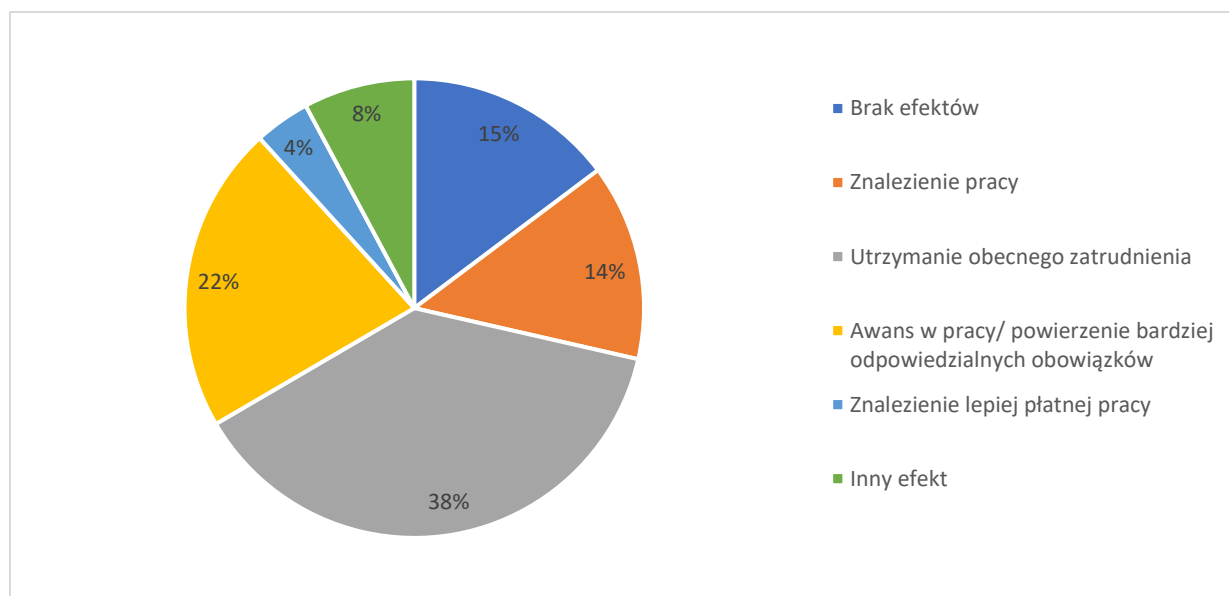
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Interesujące, że respondenci nie mają jakiś szczególnych preferencji co do czynników, które są dla nich istotne podczas wyboru placówki szkoleniowej. Oznacza to, że zarówno bliska odległość od miejsca zamieszkania, dogodna lokalizacja i łatwy dojazd do takiej instytucji, jak i posiadanie przez nią certyfikatu, mają dla respondentów podobne znaczenie. Nawet cena zajęć szkoleniowych też nie jest takim czynnikiem. Dla mniej więcej takiej samej grupy osób (ok. 20%) czynniki te są tak samo ważne („bardzo ważne” i „ważne”), jak i nieważne („nieważne” i „raczej nieważne”) oraz „ani ważne ani nieważne”. To nieco zaskakujące, zwłaszcza jeśli uwzględnimy to, co wskazują wyniki badania, że zdecydowana większość spośród osób, które się szkolą, czyni to w swojej miejscowości zamieszkania (88,8%).

2.4. OCENA UCZESTNICTWA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM

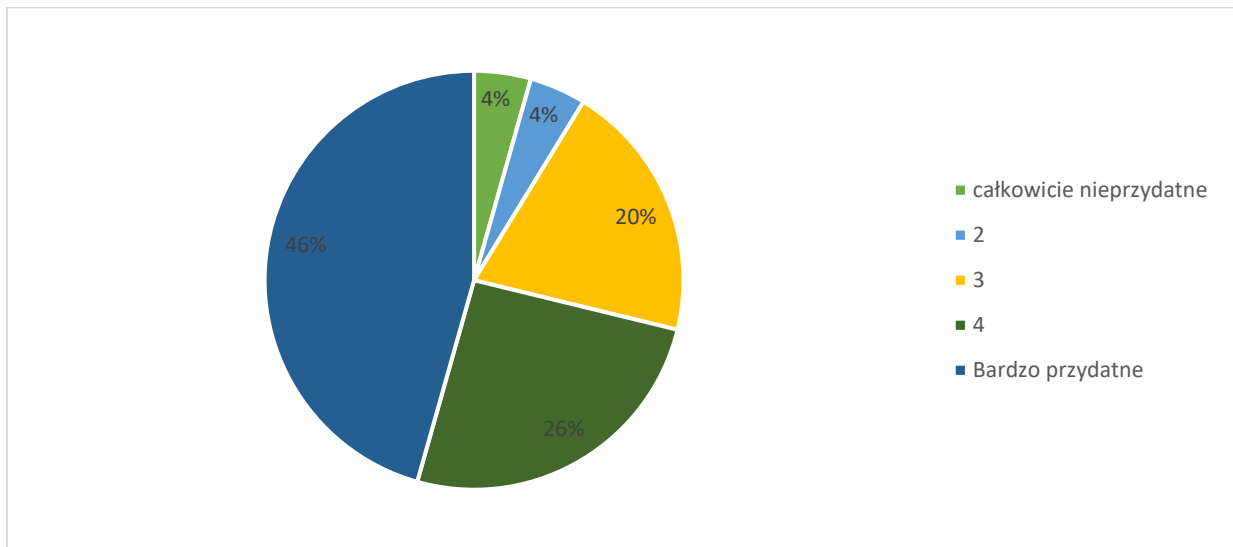
Najważniejszymi efektami osiągniętymi w wyniku uczestnictwa w zajęciach są: utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia (38%), awans w pracy bądź powierzenie bardziej odpowiedzialnych obowiązków (22%) oraz znalezienie pracy (14%). Jednak całkiem sporo, bo 15% respondentów nie dostrzega żadnych efektów, osiągniętych w wyniku uczestnictwa w zajęciach dokształcających się. Osoby, które pozytywnie pod tym kątem oceniają osiągnięte rezultaty zajęć, również dobrze oceniają ich skuteczność. Bardzo przydatne i przydatne oceny wyraziło w sumie 72% respondentów, w tym niemal połowa (46%) oceniła je jako bardzo przydatne. Natomiast małą bądź całkowitą nieprzydatność wyraziło jedynie 8% respondentów. Ocena uczestnictwa w zajęciach w ramach edukacji ustawicznej pokazuje zatem ich wysoką użyteczność. Oznacza to, że ma miejsce skuteczny transfer wiedzy, kompetencji i kwalifikacji pozyskanych na tego typu zajęciach do codziennej pracy i obowiązków zawodowych respondentów.

Wykres 15 Odsetek odpowiedzi na pytanie: *Proszę wskazać najważniejszy efekt, osiągnięty w wyniku uczestnictwa w zajęciach, w których ostatnio brała Pan/i udział*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Wykres 16 Odsetek odpowiedzi na pytanie: *Czy w codziennych obowiązkach wykorzystuje Pan/i wiedzę, kompetencje i kwalifikacje zdobyte na zajęcia, w których ostatnio brał/a Pan/i udział?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Jako całkowicie nieprzydatne zajęcia doształcające zostały ocenione głównie przez osoby, które podjęły je w celu zagospodarowania czasu wolnego (22%). Z kolei bardzo przydatne okazały się dla osób, które wzięły w nich udział po to, aby nabyć nowe umiejętności (53%) lub też dlatego, że taki był wymóg pracodawcy (42%). Oznacza to, że tego typu zajęcia przynoszą największe korzyści osobom, które samodzielnie lub poprzez pracodawcę starają się podnosić swój status na rynku pracy, ale jednocześnie mniej więcej tylko połowa spośród nich pozytywnie ocenia ich przydatność.

Tabela 3 Odsetki odpowiedzi na pytanie: **Czy w codziennych obowiązkach wykorzystuje Pan/i wiedzę, kompetencje i kwalifikacje zdobyte na zajęcia, w których ostatnio brała Pan/i udział?** zgrupowane według przyczyny podjęcia uczestnictwa w zajęciach

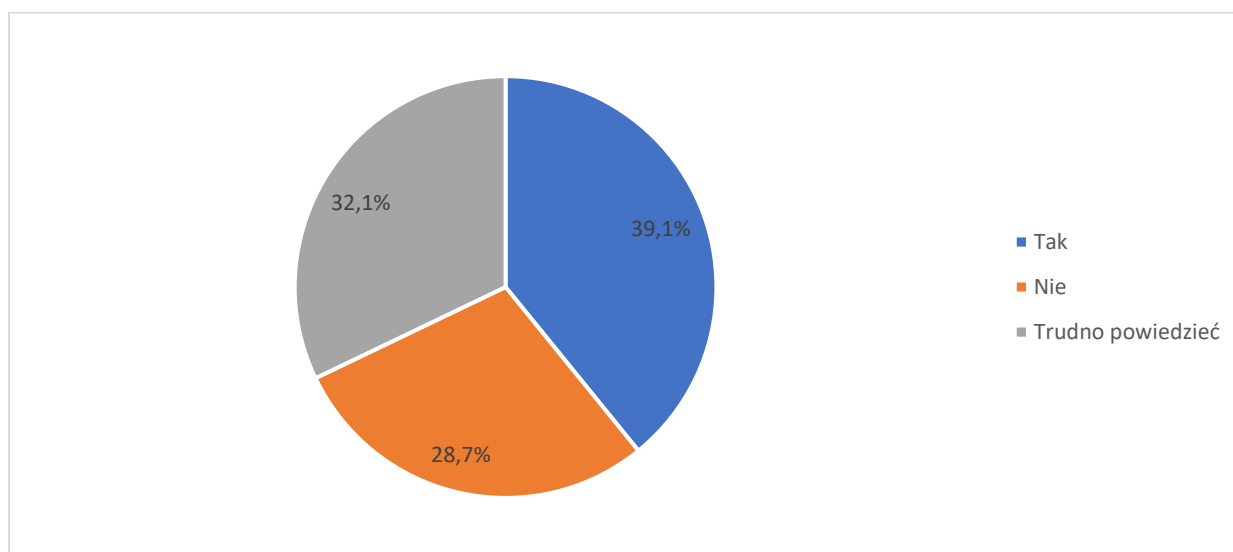
Czy w codziennych obowiązkach wykorzystuje Pan/i wiedzę, kompetencje i kwalifikacje zdobyte na zajęcia, w których ostatnio brała Pan/i udział?	Co skłoniło Pana/ią do uczestnictwa w zajęciach?							Ogółem	
	Wymóg pracodawcy	Trudność w znalezieniu zatrudnienia	Chęć zmiany pracy/ branży/ zawodu	Chęć znalezienia lepszej/ lepiej płatnej pracy	Chęć nabywania nowych umiejętności, chęć samorozwoju	Potrzeba zagospodarowania czasu wolnego	Inny powód		
1 - całkowicie nieprzydatne	Liczebność	8	5	6	5	11	10	1	19
	% z Co skłoniło do uczestnictwa...	5%	12%	15%	8%	3%	22%	13%	4%
2	Liczebność	5	6	0	4	6	1	0	19
	% z Co skłoniło do uczestnictwa...	3%	15%	0%	6%	2%	2%	0%	4%
3	Liczebność	39	10	9	13	55	1	0	87
	% z Co skłoniło do uczestnictwa...	24%	24%	22%	20%	17%	2%	0%	20%
4	Liczebność	43	13	18	27	82	24	2	111
	% z Co skłoniło do uczestnictwa...	26%	32%	44%	42%	25%	52%	25%	26%
5 - bardzo przydatne	Liczebność	70	7	8	16	171	10	5	198
	% z Co skłoniło do uczestnictwa...	42%	17%	20%	25%	53%	22%	63%	46%
Ogółem	Liczebność	165	41	41	65	325	46	8	434
	% z Ogółem	38%	9%	9%	15%	75%	11%	2%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

2.5. ZAINTERESOWANIE UCZESTNICTWEM W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM W PRZYSZŁOŚCI

Dane dotyczące poziomu zainteresowania kształceniem w najbliższym czasie są względnie niejednoznaczne. Mimo, że większość respondentów (39,1%) deklaruje chęć podjęcia działań na rzecz poszerzenia wiedzy, kompetencji i kwalifikacji w ciągu najbliższego roku, to niemal 30% osób nie wyraża takiego zainteresowania, a kolejne niemal 30% (28,7%) jest niezdecydowana. Wśród osób, które deklarują dalsze kształcenie się, największą chęcią charakteryzują się osoby z wykształceniem średnim zawodowym (41,2%) oraz wyższym (40,7%). Natomiast najbardziej niezdecydowane są osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (37,9%). Oznacza to, że zainteresowanie dalszym kształceniem jest umiarkowane i niejednoznaczne. Chociaż największa grupa respondentów deklaruje chęć podjęcia nauki w najbliższym czasie, to niemal tyle samo osób nie planuje dokończenia się lub nie jest tego pewnych. To wskazuje na brak jednoznacznego trendu oraz na dużą rozpiętość postaw wobec rozwoju kompetencji zawodowych. Ważne zatem są konkretne działania informacyjne i motywacyjne podjęte w tym obszarze, w sposób szczególnie skierowany do osób z wykształceniem ogólnokształcącym, charakteryzujących się słabszą świadomością potrzeb kompetencyjnych i tym samym niższą presją podnoszenia kwalifikacji.

Wykres 17 Odsetek odpowiedzi na pytanie: **Czy sądzi Pan/i, że w przeciągu najbliższego roku podejmie Pan/i, działania na rzecz poszerzania wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Tabela 4 Odsetki odpowiedzi na pytanie: **Czy sądzi Pan/i, że w przeciągu najbliższego roku podejmie Pan/i, działania na rzecz poszerzania wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?** Zgrupowane według wykształcenia respondentów

Czy sądzi Pan/i, że w przeciągu najbliższego roku podejmie Pan/i, działania na rzecz poszerzania wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?		Jakie ma Pan/i wykształcenie?					Ogółem
		gimnazjalne, podstawowe i niższe	Zasadnicze zawodowe	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Wyższe	
Tak	Liczebność	73	114	113	37	103	440
	% z: Jakie ma Pan/i wykształcenie?	39,9%	36,7%	41,2%	35,9%	40,7%	39,1%
	% z ogółem	6,5%	10,1%	10,1%	3,3%	9,2%	39,1%
Nie	Liczebność	49	97	85	27	65	323
	% z: Jakie ma Pan/i wykształcenie?	26,8%	31,2%	31,0%	26,2%	25,7%	28,7%
	% z ogółem	4,4%	8,6%	7,6%	2,4%	5,8%	28,7%
Trudno powiedzieć	Liczebność	61	100	76	39	85	361
	% z: Jakie ma Pan/i wykształcenie?	33,3%	32,2%	27,7%	37,9%	33,6%	32,1%
	% z ogółem	5,4%	8,9%	6,8%	3,5%	7,6%	32,1%
Ogółem	Liczebność	183	311	274	103	253	1124
	% z: Jakie ma Pan/i wykształcenie?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% z ogółem	16,3%	27,7%	24,4%	9,2%	22,5%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Interesujące, że respondenci najczęściej dalsze kształcenie będą realizowali w formie nieformalnej. $\frac{3}{4}$ respondentów zadeklarowała bowiem samodzielne kształcenie się, a co za tym idzie osób, w przypadku których uczestnictwo w zajęciach będzie prowadziło do uzyskania formalnych tj. potwierdzonych certyfikatem kwalifikacji, jest jedynie nieznaczna większość (50,7%). Pozostali deklarują brak formalnego potwierdzenia dokończania się.

Wśród osób, które będą kształciły się w formule instytucjonalnej, najczęściej będą to:

- zajęciach prowadzone na studiach podyplomowych (26%),
- kursy z zakresu umiejętności miękkich np. radzenia sobie ze stresem, negocjowania, asertywności itp. (18%),
- kursy z zakresu obsługi komputera, kompetencji cyfrowych (16%),
- kursy z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej (15%).

WNIOSKI

- Badania wykazały relatywnie niski poziom aktywności edukacyjnej mieszkańców województwa opolskiego. Większość (ok. 61%) nie uczestniczy w żadnych formach kształcenia ustawicznego, co oznacza, że aktywność edukacyjna osób dorosłych w regionie opolskim jest niższa niż średnia krajowa i unijna. Można zatem wskazać na występujący w regionie opolskim problem bierności edukacyjnej, który może negatywnie wpływać na konkurencyjność regionalnego rynku pracy.
- Najczęstszym powodem uczestnictwa w szkoleniach jest chęć rozwoju osobistego i nabywania nowych umiejętności (75%). Jednocześnie istotną rolę w procesie edukacji ustawicznej odgrywają pracodawcy – 38% respondentów szkoliło się z ich wymogu. Oznacza to, że motywacja do uczenia się w znacznym stopniu jest inicjowana przez opolskich przedsiębiorców.
- Brak dostępnych placówek lub kursów odpowiadających potrzebom (53,4%) oraz przekonanie o braku wpływu kształcenia na sytuację zawodową (53%) to główne przyczyny nieuczestniczenia w szkoleniach. Występuje też brak wiedzy o możliwościach doksztalcenia się (21%). Istotne jednak, że wiele osób (ok. 18%) nie jest w ogóle zainteresowanych kształceniem. Zjawisko to dotyczy zarówno osób młodszych, jak i starszych – wiek nie jest czynnikiem decydującym.
- Na wzrastającą rolę pracodawców w edukacji pracowników wskazują kolejne wyniki badań. I tak, zakłady pracy i firmy szkoleniowe są głównymi organizatorami kursów (po 42%). Jednocześnie większość szkoleń (63%) finansują pracodawcy, co podkreśla ich kluczową rolę w rozwoju zawodowym pracowników. Środowisko pracy jest więc głównym motorem edukacji ustawicznej. To pozytywne zjawisko, ale jednocześnie sytuacja ta może uzależniać rozwój edukacyjny dorosłych od decyzji pracodawców, a nie indywidualnych potrzeb pracowników.
- Dominującą formą edukacji jest samokształcenie (nieformalne uczenie się) – aż 83,8% osób kształci się samodzielnie. Znacznie rzadziej wybierane są formy pozaformalne, takie jak kursy, szkolenia czy studia podyplomowe. Jednocześnie tylko połowa uczestników uzyskuje formalny certyfikat potwierdzający kwalifikacje. To pokazuje, że

uczenie się ma często charakter indywidualny i nieinstytucjonalny, co może być czynnikiem utrudniającym potwierdzanie kompetencji na rynku pracy.

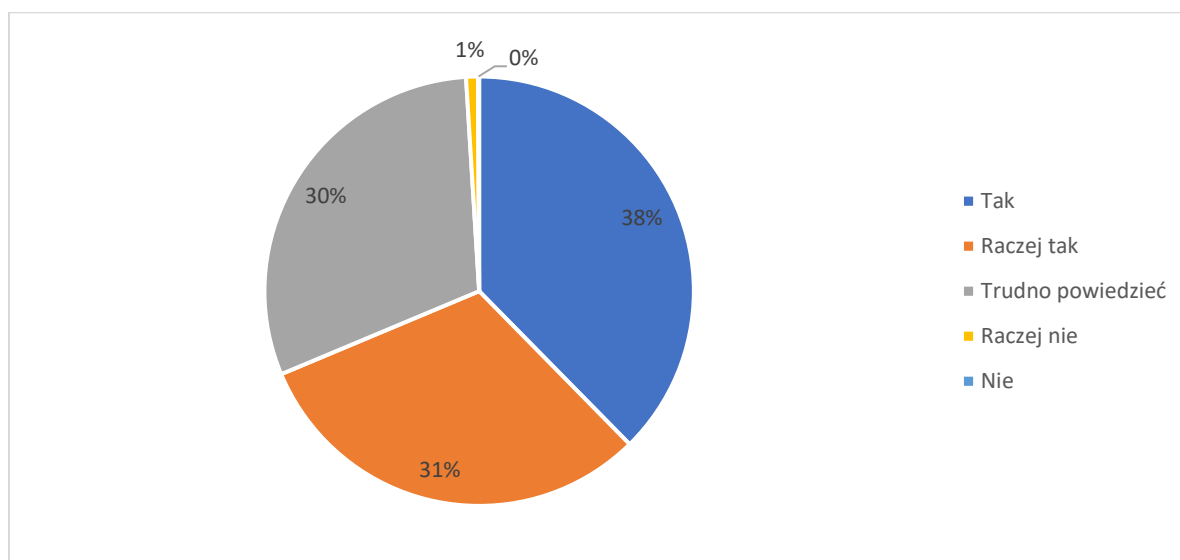
- Badania pokazały, że mamy do czynienia z relatywnie ograniczonym dostępem do informacji - większość respondentów nie wie bowiem, gdzie szukać informacji o kursach (68%) ani o źródłach dofinansowania (79%). Urzędy pracy, gminy czy prasa mają marginalne znaczenie informacyjne. To wskazuje na potrzebę lepszej promocji systemu informowania o możliwościach edukacyjnych w regionie.
- Większość respondentów (72%) oceniło zajęcia za przydatne lub bardzo przydatne, a tylko 8% oceniło je jako nieprzydatne. Największe korzyści odnoszą osoby, które uczą się z własnej inicjatywy lub z wymogu pracodawcy. Wskazuje to na skuteczny transfer wiedzy pochodzącej ze szkoleń i kursów, a także na ich wpływ na poprawę sytuacji zawodowej i rozwój kompetencji pracowników.
- Poziom zainteresowania kształceniem w przyszłości nie jest wśród mieszkańców województwa opolskiego jednoznaczny. 39% respondentów planuje dalsze kształcenie w ciągu roku, ale około 30% nie ma takiego zamiaru, a 30% jest niezdecydowanych. Wśród osób deklarujących chęć dalszego kształcenia się, dominować będą nadal formy nieformalne, natomiast wśród pozostałych najczęściej będą to studia podyplomowe, kursy z umiejętności miękkich, szkolenia komputerowe i z zakresu przedsiębiorczości.

ROZDZIAŁ 3. WIEDZA I OPINIE O KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM

3.1. ZNACZENIE EDUKACJI USTAWICZNEJ W OCENIE RESPONDENTÓW

Niniejsze badania pokazują, że opinia respondentów dotycząca znaczenia edukacji ustawicznej jest jednoznaczna. Zdecydowana większość spośród nich (69%) dostrzega wzrost znaczenia stałego podnoszenia wiedzy, kompetencji i kwalifikacji, a zaledwie 1% ma zdanie przeciwne. Mimo sporej jednoznaczności tych opinii, trzeba jednak zauważyć, że 30% respondentów nie potrafi wyrazić zdania w tej sprawie czyli nie są oni przekonani o wadze edukacji ustawicznej w rozwoju osobistym i zawodowym. Biorąc pod uwagę wykształcenie respondentów, nie występują kluczowe różnice w tych opiniach, tym niemniej ciekawe, że niezdecydowane opinie wyrażają częściej osoby z wyższym poziomem wykształcenia (wykształcenie średnie ogólnokształcące – 37%, wykształcenie wyższe - 32%) niż tym najniższym (wykształcenie podstawowe i gimnazjalne – 28%). Oznacza to, że choć świadomość potrzeby edukacji jest wśród mieszkańców w regionie dość wysoka, to wskazany wcześniej udział w edukacji ustawicznej pozostaje na relatywnie niskim poziomie.

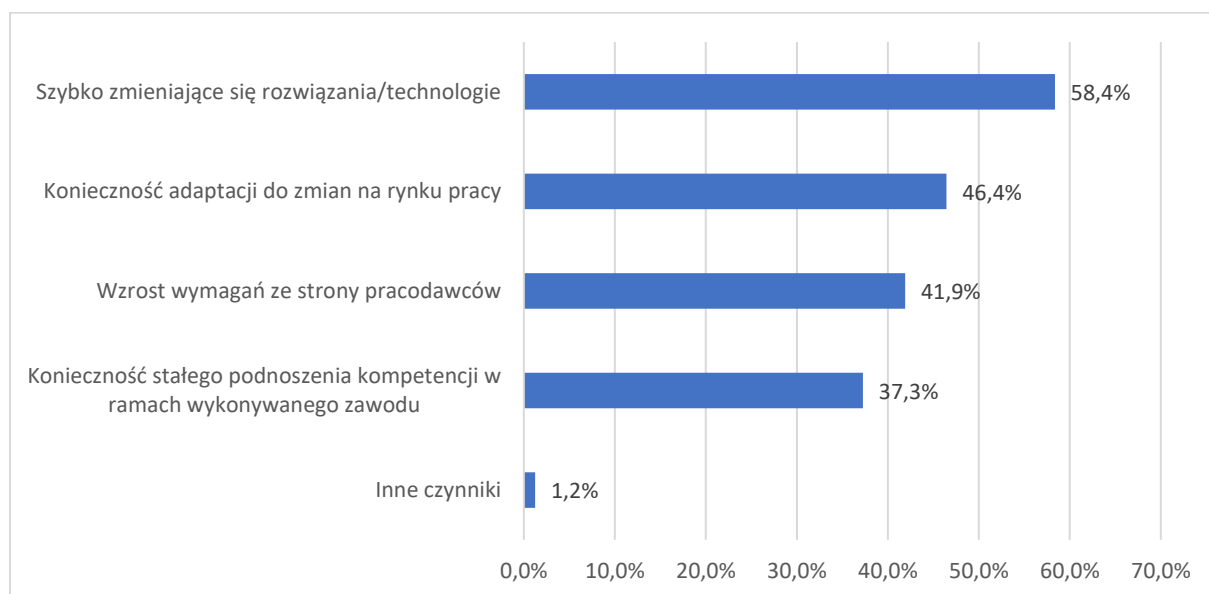
Wykres 18 Odsetek odpowiedzi na pytanie: **Czy Pana/i zdaniem w ostatnich latach wzrosło znaczenie stałego podnoszenia wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Czynniki, które wymuszają konieczność stałego podnoszenia wiedzy i kwalifikacji mają różny charakter, lecz w ocenie respondentów kluczowy jest wpływ dynamicznie zmieniających się nowych technologii. Niemal 60% osób (58,4%) w ten właśnie sposób postrzega potrzebę edukacji ustawicznej i nabywania nowych bądź podnoszenia posiadanych kwalifikacji mających związek z wykorzystaniem narzędzi i rozwiązań technologicznych. Duża grupa respondentów (46,4%) dostrzega też szersze zmiany na rynku pracy, nie tylko te związane ze zmianami technologicznymi wskazując, że konieczność adaptacji do tych zmian wymusza potrzebę ciągłego kształcenia się. Istotne także, że 41,9% respondentów wskazuje na wymagania stawiane w tym zakresie przez pracodawców. Oznacza to relatywnie wysoką świadomość respondentów jeśli chodzi o czynniki mające wpływ na konieczność stałego podnoszenia wiedzy, kompetencji i kwalifikacji. Po raz kolejny badania wskazują też na istotną rolę przedsiębiorców w procesie podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Wykres 19 Odsetek odpowiedzi na pytanie: **Jakie czynniki wpłynęły na tę zmianę? MOŻNA WYBRAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEDŹ!**

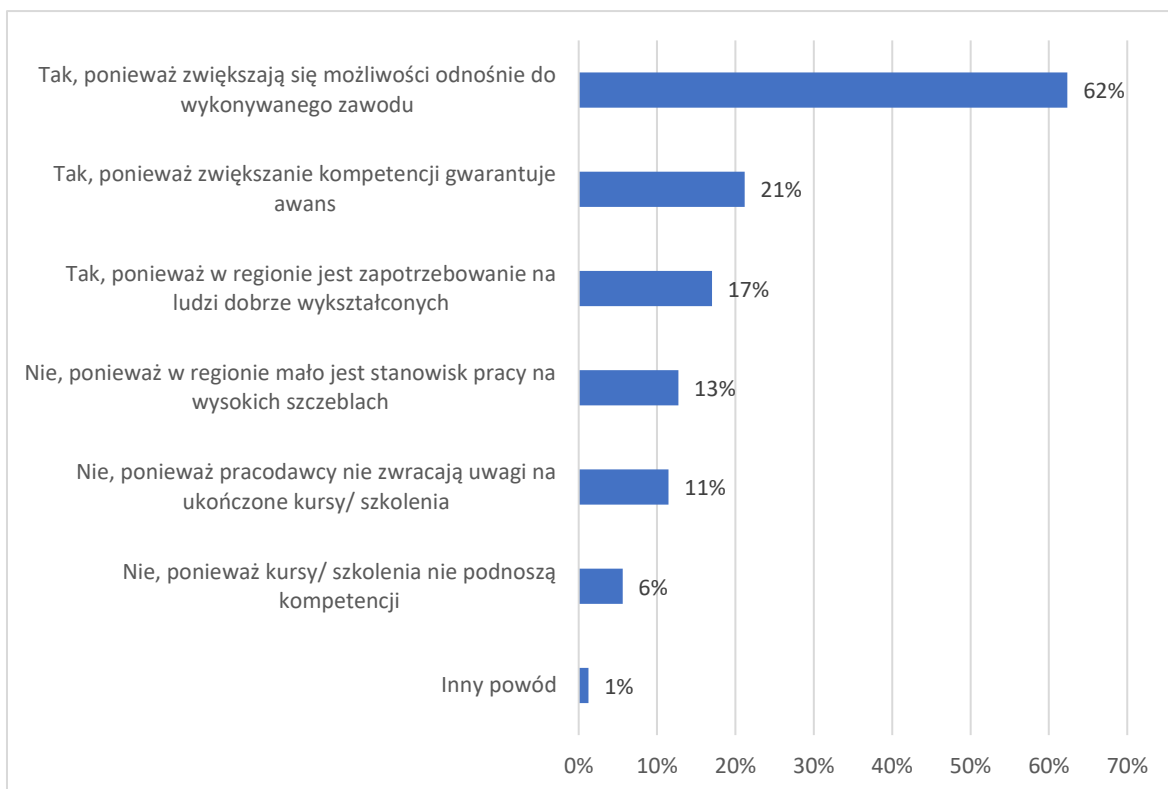


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Respondenci dobrze oceniają zatem czynniki wpływające na konieczność ciągłej edukacji. Procesy technologiczne, automatyzacja, cyfryzacja powodują dynamiczne zmiany na rynku pracy, co wymaga od pracowników coraz bardziej złożonych umiejętności. Również postępujące zmiany społeczne i demograficzne są czynnikiem motywującym do podnoszenia kwalifikacji. Starzenie się społeczeństwa powoduje, że dłuższy okres aktywności zawodowej

oznacza, iż starsi wiekiem pracownicy muszą aktualizować posiadane kompetencje, aby pozostać konkurencyjnymi na rynku pracy. Nie bez znaczenia są wreszcie indywidualne motywacje - chęć awansu, zmiany zawodu, satysfakcji osobistej czy utrzymania aktywności intelektualnej. Oznacza to, że nieodzowne jest doskonalenie i rozszerzanie istniejących umiejętności (*upskilling*) i przekwalifikowywanie pracowników do zupełnie nowych ról (*reskilling*)¹⁷. Procesy te są odpowiedzią na potrzebę adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych i zmian na rynku pracy.

Wykres 20 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Czy Pana/i zdaniem stałe podnoszenie wiedzy, kompetencji i kwalifikacji w realny sposób zwiększa szansę na posiadanie lepszej pracy w regionie? MOŻNA WYBRAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEŹ!



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych.

Edukację ustawiczną respondenci postrzegają przez pryzmat jej wpływu na sytuację zawodową osób kształcących się. Zdecydowana większość respondentów wskazuje bowiem, że stałe podnoszenie wiedzy w realny sposób zwiększa szanse na posiadanie lepszej pracy w regionie.

¹⁷ M. Hasan et al., Upskilling and reskilling in a rapidly changing job market: Strategies for organizations to maintain workforce agility and adaptability."European Journal of Business and Management Research" 9.6 (2024): 118-126.

Dzieje się tak przede wszystkim za sprawą poszerzenia kompetencji zawodowych (62%), a tym samym podniesienia statusu na rynku pracy. Co piąta osoba (21%) dostrzega ponadto możliwości awansu jakie daje ciągły rozwój. Interesujące, że podobna grupa respondentów wyraża przeciwstawne opinie co do zapotrzebowania opolskiego rynku pracy na pracowników o wysokich kompetencjach zawodowych. 17% osób stwierdza bowiem, że edukacja ustawiczna zwiększa szanse na lepszą pracę, gdyż jest zapotrzebowanie na ludzi dobrze wykształconych, ale jednocześnie 13% respondentów nie dostrzega takiego wpływu z uwagi na brak w regionie wysokojakościowych miejsc pracy.

Powyższe wyniki okazują się interesujące w zestawieniu z wynikami ogólnopolskimi. Według najnowszych badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego, ponad 2/3 pracujących Polaków, którzy się szkolili, zrobiło to wyłącznie w celu usprawnienia wykonywania aktualnej pracy i dostosowania się do nowych obowiązków. Tylko 1 na 10 pracowników wzięło udział w szkoleniu, aby zwiększyć szansę na awans lub poprawić swoją sytuację na rynku pracy – ponad dwukrotnie rzadziej niż w innych krajach UE¹⁸. W dłuższej perspektywie taki trend może ograniczać mobilność zawodową i utrudniać dostosowanie do zmieniających się wymagań rynku pracy.

WNIOSKI

1. Większość respondentów (69%) dostrzega rosnące znaczenie stałego podnoszenia wiedzy i kwalifikacji, a tylko 1% nie zgadza się z tą opinią. Pokazuje to, że świadomość znaczenia edukacji ustawicznej jest wysoka. Ale jednocześnie występuje liczna grupa osób niezdecydowanych - aż 30% badanych nie potrafiło jednoznacznie określić swojego stanowiska. Sytuacja ta może świadczyć o braku dostatecznej wiedzy o możliwościach edukacji ustawicznej lub niedostrzeganiu jej praktycznych korzyści w codziennym życiu zawodowym.
2. Co ciekawe, większy odsetek osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (37%) i wyższym (32%) wykazuje niezdecydowanie w kwestii znaczenia edukacji ustawicznej niż osoby z niższym wykształceniem (28%). Może to wynikać z większej świadomości

¹⁸ D. Prudło, C. Przybył, Dlaczego Polacy się nie szkolą? Przyczyny niskiego poziomu uczestnictwa dorosłych w edukacji i kształceniu, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2025. <https://pie.net.pl/tylko-co-czwarty-pracujacy-polak-uczestniczy-w-szkoleniu-w-ciagu-ostatniego-roku/>

złożoności rynku pracy lub sceptycyzmu wobec realnego wpływu dalszej edukacji na karierę zawodową.

3. Respondenci wskazują, że najważniejszym czynnikiem wymuszającym konieczność kształcenia ustawicznego są dynamiczne zmiany technologiczne (58,4%). Jednocześnie wysoki odsetek badanych (41,9%) podkreśla wymagania pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji pracowników. Badani dostrzegają zatem istotny wpływ przedsiębiorców na proces rozwoju zawodowego pracowników.
4. Większość respondentów uważa, że ciągłe kształcenie zwiększa szanse na lepszą pracę (62%), a 21% widzi w nim szansę na awans. Ale jednocześnie wskazano, że w regionie opolskim może brakować wystarczającej liczby atrakcyjnych miejsc pracy dla osób dobrze wykwalifikowanych (13% respondentów zwraca uwagę na ten problem), co może obniżyć motywację mieszkańców Opolszczyzny do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
5. Choć świadomość potrzeby edukacji ustawicznej jest wśród respondentów wysoka, to faktyczne uczestnictwo w tego typu kształceniu pozostaje niskie. Może to wynikać z niedopasowanej oferty szkoleniowej i braku dostępnych placówek lub kursów odpowiadających potrzebom respondentów, a także niewystarczającej motywacji i - jak wskazano - niedostrzeganiu jej praktycznych korzyści w codziennym życiu zawodowym.

ROZDZIAŁ 4. PODSUMOWANIE

Udział mieszkańców województwa opolskiego w kształceniu ustawicznym jest stosunkowo niski – większość dorosłych nie uczestniczy w żadnych formach podnoszenia kwalifikacji, co odróżnia region od średniej krajowej i unijnej. Mimo to osoby, które podejmują aktywność edukacyjną, robią to regularnie i z wyraźną motywacją rozwojową. Najczęściej kierują nimi chęć samorozwoju i nabywania nowych umiejętności, a istotną rolę w inicjowaniu szkoleń odgrywają pracodawcy, którzy często finansują i organizują kursy dla swoich pracowników. W efekcie środowisko pracy staje się ważnym impulsem do kształcenia osób dorosłych.

Głównymi barierami uczestnictwa w kształceniu są brak oferty szkoleniowej odpowiadającej potrzebom mieszkańców, przekonanie o braku wpływu dalszej nauki na indywidualną sytuację zawodową, a także niedostateczna wiedza o dostępnych możliwościach i źródłach dofinansowania. W rezultacie wielu mieszkańców Opolszczyzny nie widzi potrzeby dalszego kształcenia się, co może hamować rozwój kompetencji w regionie.

Dominującą formą nauki jest samokształcenie, czyli edukacja nieformalna, natomiast szkolenia i kursy pozaformalne wybierane są znacznie rzadziej. Najczęściej oferują je zakłady pracy i firmy szkoleniowe, a uczestnicy kształcą się głównie w swojej miejscowości. Większość respondentów wskazuje jednak na problemy z dostępnością odpowiedniej oferty szkoleniowej w pobliżu miejsca zamieszkania.

Efekty uczestnictwa w kursach i szkoleniach są jednak pozytywne – najczęściej prowadzą do utrzymania zatrudnienia, awansu zawodowego lub znalezienia pracy. Aż 72% uczestników ocenia zdobyte kompetencje jako przydatne w codziennej pracy, co świadczy o skuteczności tego typu form nauki.

W przyszłości blisko 40% badanych deklaruje chęć dalszego kształcenia, przede wszystkim w formach nieformalnych.

Badania wskazują na wysoką świadomość znaczenia edukacji ustawicznej, zwłaszcza w kontekście postępu technologicznego i wymagań rynku pracy. Jednocześnie występuje pewna bierność w tym obszarze – mimo pozytywnego nastawienia, uczestnictwo w procesach kształcenia jest ograniczone. Taki obraz pokazuje, że podstawowy czynnik oddziałujący na

uczenie się przez całe życie, czyli kultura kształcenia ustawicznego¹⁹ wśród mieszkańców województwa opolskiego wciąż stanowi w większym stopniu barierę niż okoliczność sprzyjającą podnoszeniu wiedzy i zdobywaniu nowych kwalifikacji. Jednym ze sposobów wzmocnienia kultury kształcenia się przez całe życie jest podkreślanie sprzężenia zwrotnego pomiędzy personalnymi motywacjami i korzyściami płynącymi z kształcenia się przez całe życie²⁰. Z jednej strony chodzi zatem o samorozwój i podnoszenie konkurencyjności na rynku pracy, z drugiej – o zwiększanie dopasowania pomiędzy podażą i popytem kwalifikacji na rynku pracy, co istotnie wpływa na zatrudnialność osób i wysokość ich wynagrodzenia²¹.

¹⁹ Lim Zhi Y., Yap J. H., Weijia Lai J., Mokhtar Intan A., Yeo D.J., Cheong Kang H. (2024). Advancing Lifelong Learning in the Digital Age: A Narrative Review of Singapore's SkillsFuture Programme. *Social Sciences* 13: 73. <https://doi.org/10.3390/socsci13020073>, s.12

²⁰ Ibidem, s. 6

²¹ OECD (2019), *Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1f029d8f-en> s.118-119.

ROZDZIAŁ 5. ZALECENIA DLA POLITYKI EDUKACYJNEJ

Edukacja ustawiczna w województwie opolskim ma ograniczony zasięg, ale jest efektywna i wysoko oceniana przez respondentów. Największym problemem pozostaje niska świadomość, ograniczona oferta szkoleniowa i słaba informacja o możliwościach kształcenia. Kluczowe wyzwanie stanowi więc nie tyle przekonanie ludzi o wartości edukacji, ile stworzenie warunków i motywacji sprzyjających realnemu zaangażowaniu w uczenie się przez całe życie poprzez m.in.:

- **Motywowanie do uczenia się przez całe życie** – poprzez promowanie idei stałego uczenia się i podkreślanie, że rozwój kompetencji nie musi być jedynie narzędziem zawodowym, ale też sposobem na utrzymanie aktywności intelektualnej i społecznej.
- **Aktywizację grup niezdecydowanych i biernych edukacyjnie** – poprzez organizację dni otwartych i spotkań informacyjnych w szkołach dla dorosłych, bibliotekach i domach kultury.
- **Utworzenie powszechnie dostępnego i jednocześnie spełniającego określone warunki trafności i rzetelności, narzędzia do samodzielnej oceny posiadanych umiejętności i ich deficytów** – poprzez wprowadzenie takiego narzędzia wzrasta użyteczność wybieranych form oraz kierunków kształcenia się. Ponadto wykorzystanie takiego narzędzia, poprzez uzyskanie informacji dotyczącej deficytów umiejętności względem rozwoju zawodowego lub zmiany ścieżki zawodowej stanowi silny bodziec do podjęcia kształcenia ustawicznego we właściwym obszarze.
- **Wzmocnienie systemu promocji i upowszechniania idei edukacji ustawicznej** – poprzez prowadzenie kampanii informacyjnych podkreślających praktyczne korzyści kształcenia ustawicznego i uwzględnianie w działaniach informacyjnych różnych grup wiekowych i społeczno-zawodowych (np. osoby 40+, osoby z doświadczeniem zawodowym, młodzież wchodząca na rynek pracy). Oprócz tradycyjnych form promocji trzeba wykorzystać też nowoczesne narzędzia komunikacji (media społecznościowe, podcasty) w celu dotarcia do osób młodszych i biernych edukacyjnie.
- **Wspieranie samokształcenia** – poprzez udostępnianie darmowych zasobów edukacyjnych online (platformy e-learningowe, biblioteki cyfrowe) i jednocześnie **wzmocnienie form nieformalnych** (kursów, szkoleń, studiów podyplomowych).

- **Rozbudowę i dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb mieszkańców i regionalnego rynku pracy** – poprzez rozszerzenie oferty kursów krótkoterminowych i praktycznych, szczególnie w obszarze kompetencji cyfrowych z zakresu obsługi nowych technologii, programów komputerowych, automatyzacji, AI oraz zapewnienie równomiernego dostępu do szkoleń w mniejszych miejscowościach (mobilne centra edukacyjne, kursy online i system nauki hybrydowej). Warto też rozwijać programy wspierające zatrudnienie osób wysoko wykwalifikowanych, aby uniknąć niedopasowania między kwalifikacjami a ofertą pracy w regionie i w konsekwencji możliwego „drenażu mózgow” w regionie.
- **Wsparcie finansowe i organizacyjne dla uczestników edukacji ustawicznej** – np. poprzez wprowadzenie bardziej elastycznych form nauki (kursy online, weekendowe, hybrydowe), szczególnie dla osób pracujących i rodziców.
- **Wzmocnienie współpracy między systemem edukacji a przedsiębiorcami** – poprzez zachęcanie przedsiębiorców do współfinansowania szkoleń (KFS, ulgi podatkowe, granty szkoleniowe) i promowanie dobrych praktyk w zakresie kształcenia pracowników. Można też rozbudować funkcjonujący w regionie system nagród lub certyfikatów dla przedsiębiorstw szczególnie aktywnych w rozwoju kompetencji pracowników.
- **Monitorowanie i ewaluację skuteczności działań w zakresie edukacji ustawicznej** – poprzez regularne badania motywacji, barier i oczekiwań osób dorosłych wobec edukacji, by móc elastycznie korygować politykę edukacyjną.

LITERATURA:

Adult learning participants. Statistics Explained (2024)

<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/126206.pdf?utm>

Binder K. (2024), *Fostering participation in education and training throughout life*

https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/767162/EPRS_BRI%282024%29767162_EN.pdf?utm

Budzewski M. (2024). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Poland*. European Commission and Cedefop. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/european-inventory-validation-non-formal-and-informal-learning-2023-update-Poland>

Dybowska J., Moj M., Solga B., Szczygielski K. (2016). *Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim. Raport z badań*, PIN-Institut Śląski w Opolu, Opole.

Górniak J., Kubica W., Worek B. (2022). *Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy*. Warszawa

<https://www.parp.gov.pl/component/content/article/83441%3Awnioski-z-bilansu-kapitalu-ludzkiego-polacy-zadni-wiedzy-a-w-branzy-uslug-szkoleniowo-rozwojowych-jest-gorzej-a-bedzie-lepiej?utm>

Hasan M., Haque A., Nishat S.S., Hossain, M., (2024). Upskilling and reskilling in a rapidly changing job market: Strategies for organizations to maintain workforce agility and adaptability. "European Journal of Business and Management Research" 9.6:118-126.

Kształcenie i szkolenia dorosłych, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/pl/eurypedia/poland/ksztalcenie-i-szkolenia-doroslych>

Lim Zhi Y., Yap J. H., Weijia Lai J., Mokhtar Intan A., Yeo D.J., Cheong Kang H. (2024). *Advancing Lifelong Learning in the Digital Age: A Narrative Review of Singapore's SkillsFuture Programme*. Social Sciences 13: 73. <https://doi.org/10.3390/socsci13020073>

OECD (2019), *Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1f029d8f-en>

Prudło D., Przybył C. (2025), *Dlaczego Polacy się nie szkolą? Przyczyny niskiego poziomu uczestnictwa dorosłych w edukacji i kształceniu*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa. <https://pie.net.pl/tylko-czwarty-pracujacy-polak-uczestniczyl-w-szkoleniu-w-ciagu-ostatniego-roku/>

Sitek M. (2023). *Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023*. Warszawa.

<https://ibe.edu.pl/pl/aktualnosci-miedzynarodowe-badania-edukacyjne/158-wyniki-badan/3143-uczenie-sie-doroslych-w-polsce-raport-tematyczny-z-badania-piaac-2023?utm>

Solga B. (2020). *Stan i perspektywy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Rekomendacje działań*, „Studia Śląskie”, t.86-87, s. 123-143.

Uczenie się osób dorosłych w 2022 r. Informacje sygnałowe, (2024), GUS, Warszawa.
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/uczenie-sie-osob-doroslych-w-2022-roku,22,1.html>

Warchoń T., (2022), *Współczesne kierunki rozwoju edukacji w społeczeństwie edukacyjnym. „Kultura – Przemiany – Edukacja”*, t. X. DOI: 10.15584/kpe.2022.10.9

Worek B. (2025). *Wyzwania systemu uczenia się przez całe życie w Polsce*, w: *Uczenie się przez całe życie. Wyzwania i rozwiązania*. Wydawnictwo FRSE, Warszawa.

Spis wykresów i tabel

Wykres 1 Struktura respondentów według wieku [w latach]	12
Wykres 2 Struktura respondentów według poziomu wykształcenia	13
Wykres 3 Struktura respondentów według miejsca zamieszkania	14
Wykres 4 Status respondentów na rynku pracy	15
Wykres 5 Status zatrudnionych respondentów na rynku pracy	15
Wykres 6 Status zatrudnionych respondentów według wielkości firmy	16
Wykres 7 Status zatrudnionych respondentów według branży	17
Wykres 8 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Jak często uczestniczy Pan/i w zajęciach, które mają na celu podniesienie Pana/i wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?	21
Wykres 9 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Co skłoniło Pana/ią do uczestnictwa w tych zajęciach? MOŻNA WYBRAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEDŹ	23
Wykres 10 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Kto był organizatorem zajęć, w których ostatnio brał/a Pan/i udział? MOŻNA WYBRAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEDŹ	27
Wykres 11 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Kto finansował udział w zajęciach w których ostatnio brał Pan/i udział?	28
Wykres 12 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Czy miał/a Pan/i problem ze znalezieniem odpowiednich zajęć, dopasowanych do Pana/i potrzeb?	29
Wykres 13 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Czy wie Pan/i gdzie w województwie opolskim szukać informacji nt. możliwości udziału w kursach, szkoleniach, stażach, praktykach i innych formach podnoszenia wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?	31
Wykres 14 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Z jakiego źródła dowiedział/a się Pan/i o zajęciach w których ostatnio brał/a Pan/i udział? MOŻNA WYBRAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEDŹ. 32	
Wykres 15 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Proszę wskazać najważniejszy efekt, osiągnięty w wyniku uczestnictwa w zajęciach, w których ostatnio brała Pan/i udział	33
Wykres 16 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Czy w codziennych obowiązkach wykorzystuje Pan/i wiedzę, kompetencje i kwalifikacje zdobyte na zajęcia, w których ostatnio brał/a Pan/i udział?	34
Wykres 17 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Czy sądzi Pan/i, że w przeciągu najbliższego roku podejmie Pan/i, działania na rzecz poszerzania wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?	36
Wykres 18 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Czy Pana/i zdaniem w ostatnich latach wzrosło znaczenie stałego podnoszenia wiedzy, kompetencji i kwalifikacji?	40
Wykres 19 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki wpłynęły na tę zmianę? MOŻNA WYBRAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEDŹ!	41
Wykres 20 Odsetek odpowiedzi na pytanie: Czy Pana/i zdaniem stałe podnoszenie wiedzy, kompetencji i kwalifikacji w realny sposób zwiększa szansę na posiadanie lepszej pracy w regionie? MOŻNA WYBRAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEDŹ!	42

Tabela 1 Odsetki odpowiedzi na pytanie: Dlaczego Pan/Pani nie uczestniczy w zajęciach mających na celu podniesienie wiedzy, kompetencji i kwalifikacji zgrupowane według poziomu wykształcenia.....	24
Tabela 2 Odsetki odpowiedzi na pytanie: Czy miał/a Pan/i problem ze znalezieniem odpowiednich zajęć, dopasowanych do Pana/i potrzeb? zgrupowane według powiatu zamieszkania.....	30
Tabela 3 Odsetki odpowiedzi na pytanie: Czy w codziennych obowiązkach wykorzystuje Pan/i wiedzę, kompetencje i kwalifikacje zdobyte na zajęcia, w których ostatnio brała Pan/i udział? zgrupowane według przyczyny podjęcia uczestnictwa w zajęciach.....	35
Tabela 4 Odsetki odpowiedzi na pytanie: Czy sądzi Pan/i, że w przeciągu najbliższego roku podejmie Pan/i, działania na rzecz poszerzania wiedzy, kompetencji i kwalifikacji? Zgrupowane według wykształcenia respondentów	37