

Zastrzeżenie: Ten projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Treść raportu wyraża wyłącznie poglądy jej autora(ów). Komisja Europejska nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Projekt: 2021-1-PL01-KA220-ADU-000035200

Kompetencje kluczowe dla osób 50+

RAPORT



Stan kształcenia kompetencji kluczowych oraz potrzeby edukacyjne osób dorosłych, w tym osób 50+ w Polsce

Rezultat projektu nr 1 - Metodologia kursów
szkoleniowych "Kompetencje kluczowe dla osób
50+" (część 1)

Publikacja bezpłatna

OPRACOWANE PRZEZ: DEINDE SP. Z O. O.
2022



Rezultat projektu nr 1 - Metodologia kursów szkoleniowych "Kompetencje kluczowe dla osób 50+" (część 1)

Raport

Stan kształcenia kompetencji kluczowych oraz potrzeby edukacyjne osób dorosłych, w tym osób 50+ w Polsce

Wersja: polska

Opracowane przez: Deinde sp. z o. o.

w ramach projektu 2021-1-PL01-KA220-ADU-000035200, „Kompetencje kluczowe dla osób 50+”

Projekt realizowany w ramach programu Erasmus+, w okresie od 1 lutego 2022 do 30 listopada 2023 roku przez konsorcjum: Deinde Sp. z o. o. (Polska), Institut Saumurois de la Communication (Francja), INERCIA DIGITAL SL (Hiszpania), Stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet (Norwegia).

Zastrzeżenie: Ten projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Treść raportu wyraża wyłącznie poglądy jej autora(ów). Komisja Europejska nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Spis treści

Wprowadzenie.....	4
Deficyty w zakresie kompetencji kluczowych w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji osób po 50 roku życia.	9
Potrzeby edukacyjne Polaków, w tym osób po 50 roku życia.	16
Możliwości kształcenia ustawicznego dostępne w Polsce.	17
Różnice w kształceniu osób po 50 roku życia i osób młodszych w Polsce.....	21
Wnioski i rekomendacje.....	25
Literatura	26



Wprowadzenie

Celem raportu jest analiza danych zastanych dotyczących stanu kształcenia w zakresie kompetencji kluczowych w Polsce, szczególnie pod kątem potrzeb osób w wieku 50 lat i więcej. Ponieważ rozwój kompetencji i umiejętności przez obywateli odbywa się w ramach realizowanych strategii i polityk państwowych punktem wyjścia dla naszych analiz będzie przedstawienie podstawowych informacji w zakresie sytuacji społeczno-gospodarczej oraz demograficznej Polski na przestrzeni ostatnich lat.

W 2020 roku w Polsce mieszkało ponad 38 milionów ludzi, z czego kobiety stanowiły 51,64%. Od 2010 roku obserwujemy niekorzystne trendy. Po pierwsze zmniejszającej się liczby Polaków. Po drugie rosnącej średniej wieku w naszym społeczeństwie. O ile w 2000 roku mediana wieku Polaków wynosiła 35 lat, to w roku 2010 było to 38 lat, a w roku 2020 już 41,7 roku.

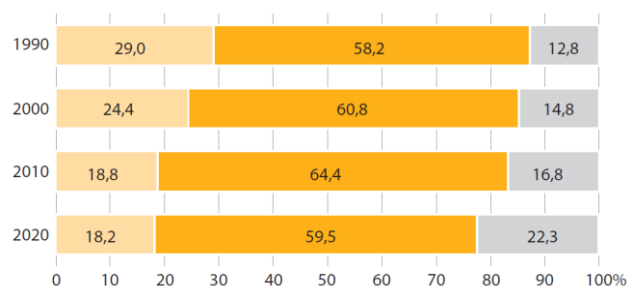
Tab. nr 1 Ludność Polski.

	1990	2000	2010	2020
Ogółem w tys.	38 073	38 254	38 530	38 265
w tym kobiety	19 521	19 717	19 877	19 763
Ludność miejska w %	62	62	61	60
Mediana wieku (wiek środkowy)	32,3	35,4	38,0	41,7
mężczyźni	30,9	33,4	36,3	40,1
kobiety	33,7	37,4	39,9	43,3

Źródło: *Polska w liczbach 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 2.

Dokonując bardziej szczegółowej analizy wieku Polaków na poniższym wykresie możemy zaobserwować niekorzystnie zmieniające się na przestrzeni trzech dekad proporcje Polaków w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym oraz poprodukcyjnym. Od 1990 roku liczba osób w wieku poprodukcyjnym zwiększyła się o 10 punktów procentowych (p.p.). Jednocześnie prawie o 11 p.p. spadła liczba osób w wieku przedprodukcyjnym. Niekorzystny trend dotyczy także liczby osób w wieku aktywności zawodowej. O ile w 2010 roku było to 64,4% społeczeństwa o tyle w 2020 już tylko 59,5% Polaków.

Grafika nr 1 Ludność według ekonomicznych grup wieku.



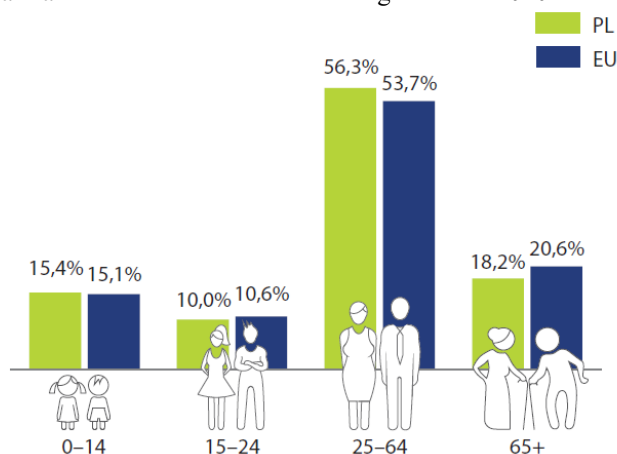
Wiek

- przedprodukcyjny (0-17 lat)
- produkcyjny (18-59/64 lata)
- poprodukcyjny (60/65 lat i więcej)

Źródło: *Polska w liczbach 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 2.

Analizując strukturę wieku Polaków na tle Unii Europejskiej możemy zaobserwować nieznaczne różnice w poszczególnych grupach wiekowych. To pokazuje, iż Polska podlega tym samym trendom, co praktycznie wszystkie europejskie społeczeństwa: rosnącej liczbie osób w wieku poprodukcyjnym i spadającym liczebnie kategoriom osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym.

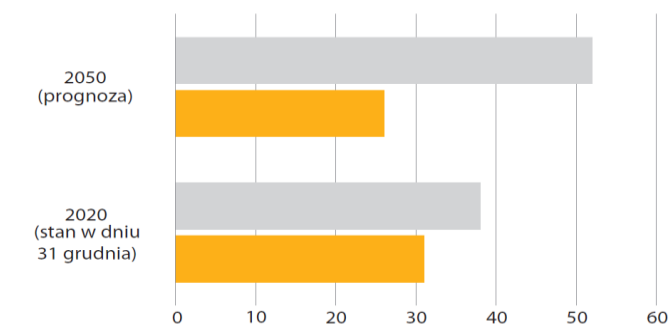
Grafika nr 2 Struktura ludności według wieku w 2020 r.



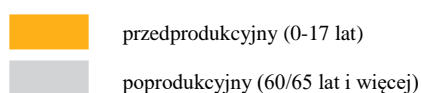
Źródło: *Polska w Unii Europejskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 3.

Konsekwencje tych niekorzystnych zmian demograficznych prezentuje poniższa grafika, która pokazuje nam, iż według prognoz w 2050 roku na każde 100 osób w wieku produkcyjnym będzie w Polsce przypadać ponad 50 osób w wieku nieprodukcyjnym. Aktualnie jest to niecałe 40 osób.

Grafika nr 3 Liczba osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym.



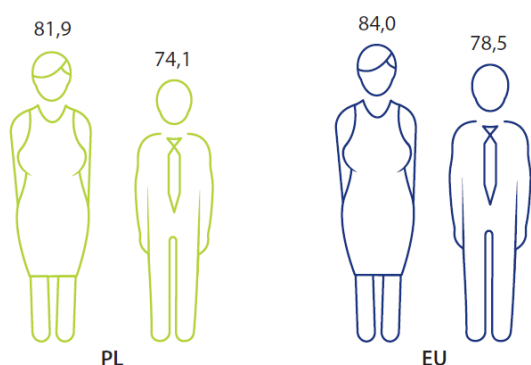
Wiek



Źródło: *Polska w liczbach 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 2.

Dodatkowo uwzględniając trend wydłużającego się przeciętnego okresu trwania życia w Polsce, nie ulega wątpliwości, iż polski rynek pracy oraz system zabezpieczenia społecznego stoi przed trudnymi wyzwaniami. W tym kontekście nabywanie / podnoszenie kompetencji kluczowych przez dorosłych Polaków, szczególnie osoby 50+ jest ważnym elementem nie tylko dla rozwoju osobistego tych ludzi, poprawy ich funkcjonowania w społeczeństwie, ale będzie z czasem coraz istotniejsze w kontekście dostępności na rynku pracy zasobów ludzkich.

Grafika nr 4 Przeciętne trwanie życia w 2019 r. (w latach).



Źródło: *Polska w Unii Europejskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 5.

Polska w okresie ostatnich kilku lat charakteryzuje się pozytywnymi zmianami zachodzącymi na rynku pracy. W 2020 roku liczba osób aktywnych zawodowo wyniosła prawie 17 milionów i pozostaje na zbliżonym poziomie od 2010 roku. W 2020 roku liczba pracujących Polaków wyniosła 16,4 miliona, co oznacza wzrost o prawie milion osób w okresie dekady. Negatywnym zjawiskiem na polskim rynku pracy od wielu lat jest utrzymująca się wysoka liczba osób biernych zawodowo, która od 2010 roku przekracza ponad 8 milionów osób.

Tab. nr 2 Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej (przeciętne w roku) – na podstawie BAEL (w tysiącach).

	2010	2019	2020
Aktywni zawodowo	17 123	17 019	16 979
w tym kobiety	7 677	7 620	7 579
w tym w wieku produkcyjnym	16 691	16 354	16 266
Pracujący	15 473	16 461	16 442
w tym kobiety	6 908	7 346	7 329
Bezrobotni	1 650	558	537
w tym kobiety	769	274	249
Bierni zawodowo	13 832	13 264	13 292
w tym kobiety	8 456	8 204	8 244

Źródło: *Polska w liczbach 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 6.

Analizując sytuację na polskim rynku pracy w okresie ostatniej dekady warto zwrócić uwagę na systematyczny spadek liczby osób bezrobotnych. O ile w 2010 roku w Polsce było ponad 1,6 miliona bezrobotnych, o tyle w 2020 roku było to już tylko 537 tys. osób, co prezentuje poniższa tabela.

Tab. nr 3 Bezrobotni w wieku 15–74 lata (przeciętne w roku) – na podstawie BAEL.

	2010	2019	2020
Ogółem w tys.	1 650	558	537
W % ogółem – bezrobotni:			
kobiety	46,6	49,1	46,4
w wieku produkcyjnym	99,3	98,9	98,7
dotychczas niepracujący	17,6	18,1	16,4

zakończyli pracę na czas określony, dorywczą	25,3	27,8	26,4
długotrwale (13 miesięcy i więcej)	25,5	14,9	14,2
Stopa bezrobocia w %	9,6	3,3	3,2
Przeciętny czas poszukiwania pracy w miesiącach	9,4	7,7	7,1

Źródło: *Polska w liczbach 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 7.

Zauważalną korelacją na polskim rynku pracy jest sytuacja, w której osoby z wyższym poziomem wykształcenia rzadziej pozostają bez pracy. W 2018 roku, co piąta osoba z wykształceniem wyższym pozostawała bierna zawodowo (19,3%), podczas gdy w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i poniżej, tylko, co szósta osoba była aktywna zawodowo (16,2%). Jednocześnie w tym samym okresie aż 79,4% osób z wykształceniem wyższym pracowało, z kolei w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i poniżej pracowało tylko 14,5% osób. Równocześnie stopa bezrobocia dla osób legitymujących się dyplomami wyższych uczelni wyniosła 1,6%, wobec 10,0% dla osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym.¹

W kolejnym kroku naszych rozważań warto przyjrzeć się sytuacji na rynku pracy Polaków w poszczególnych kategoriach wiekowych. Możemy tutaj dostrzec niekorzystny trend niskiej aktywności zawodowej osób w wieku 55 lat i więcej. W 2020 roku w grupie 55-59/64 lata tylko 65,4% Polaków było aktywnych zawodowo i tylko 63,9% było zatrudnionych. W kategorii wiekowej 60 lat (dla kobiet) i 65 lat (dla mężczyzn) wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia były jeszcze bardziej dramatyczne i wyniosły odpowiednio: 8,5% oraz 8,4%. Dla porównania w grupie wiekowej 45-54 wskaźniki te prezentowały się odpowiednio na poziomie: 84,8% oraz 83%. Dane z poniższej tabeli pokazują nam, iż Polacy relatywnie wcześnie odchodzą z rynku pracy, wiele osób już po 55 roku życia.

Tab. nr 4 Ludność w wieku 15 lat i więcej aktywna zawodowo w 2020 r. (przeciętne w roku) – na podstawie BAEL (w procentach).

	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Ogółem	56,1	54,3	3,2
w tym kobiety	47,9	46,3	3,3
w tym w wieku produkcyjnym (mężczyźni w wieku 18–64 lata, kobiety w wieku 18–59 lat)	77,4	74,9	3,3
Według wieku:			
15–24 lata	31,8	28,4	10,8
25–34	84,1	80,9	3,8
35–44	87,6	85,4	2,4
45–54	84,8	83,0	2,2
55–59/64	65,4	63,9	2,3
60–65 lat i więcej	8,5	8,4	.

Źródło: *Polska w liczbach 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 6.

Jeżeli popatrzymy na dane rynku pracy dotyczące osób w wieku produkcyjnym (20-64 lata) to zauważamy, iż w 2020 r. w Polsce wskaźnik zatrudnienia wyniósł 73,6%, co stanowiło wzrost o 4,3 p.p.

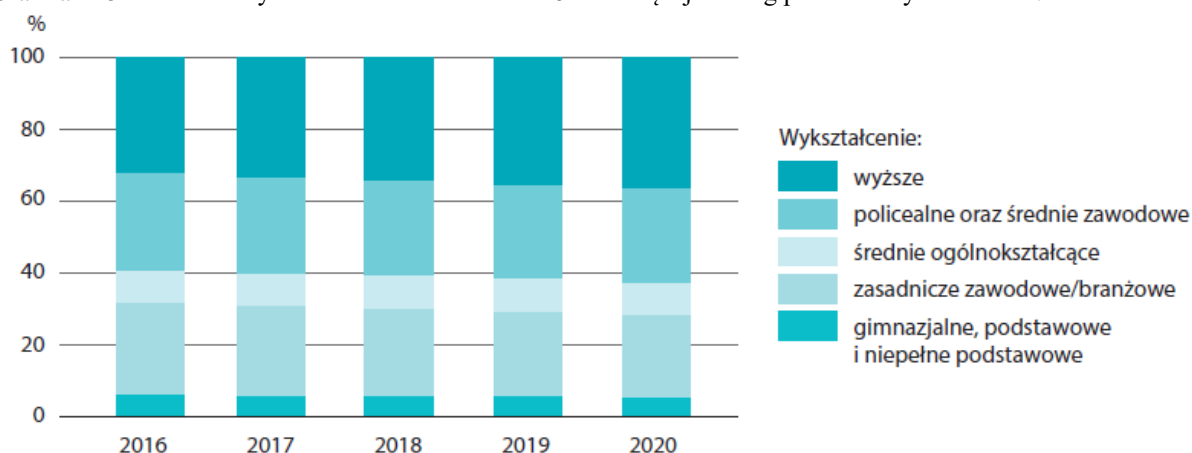
¹ *Rynek pracy w Polsce w 2018 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa dnia 15.03.2019 r., s. 4.



w stosunku do 2016 r. W okresie ostatnich kilku lat zauważamy niekorzystną sytuację w kontekście znacznie niższej aktywności zawodowej kobiet w porównaniu do mężczyzn. W 2016 r. różnica wyniosła 14,1 p.p. na niekorzyść kobiet, a w 2020 r. wzrosła jeszcze do poziomu 15,7 p.p.²

W kolejnym kroku zobaczymy jak prezentuje się poziom wykształcenia Polaków wśród osób aktywnych zawodowo. Wykształcenie (tj. zdobyta dzięki niemu wiedza i umiejętności) jest obecnie bez wątpienia jednym z kluczowych czynników decydujących o sukcesie zawodowym. Na przestrzeni ostatnich kilku lat widzimy, iż wśród osób aktywnych zawodowo rośnie odsetek osób z wykształceniem wyższym (o 10,3%) i jednocześnie spada odsetek osób z wykształceniem zawodowym, co pokazuje pozytywne trendy poprawiania się, jakości zasobów ludzkich na polskim rynku pracy.

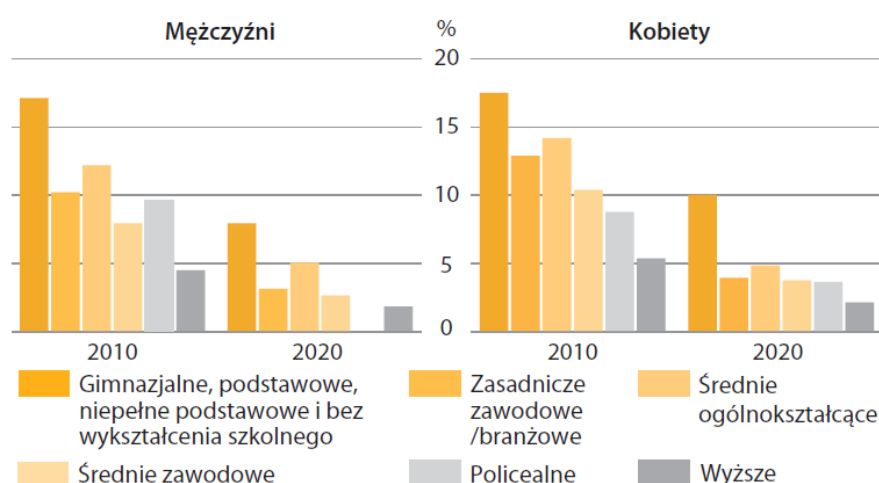
Grafika nr 5 Ludność aktywna zawodowo w wieku 15 lat i więcej według poziomu wykształcenia.



Źródło: *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 36.

Posiadane zasoby wiedzy, umiejętności, kompetencji (zdobyte w procesie kształcenia i szkolenia) mają kluczowy wpływ na sytuację Polaków na rynku pracy. Widać to szczególnie w kontekście osób bezrobotnych, gdyż im wyższy poziom wykształcenia tym niższy odsetek osób pozostających bez zatrudnienia – zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn.

Grafika nr 6 Stopa bezrobocia według płci i poziomu wykształcenia (przeciętne w roku) – na podstawie BAEL.



Źródło: *Polska w liczbach 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 7.

² *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 36.

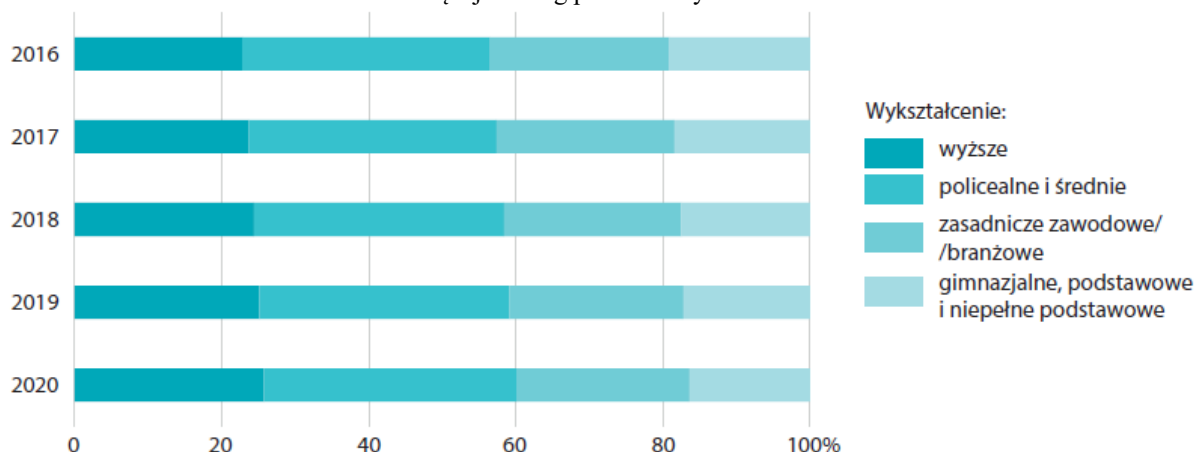
Współczesny polski rynek pracy wykazuje zapotrzebowanie na pracowników starannie i nowocześnie wykształconych. Gotowych do zmiany swojego otoczenia (mobilnych), podejmowania pracy w warunkach szybkiego rozwoju technologicznego, postępujących procesów umiędzynarodowienia polskiej gospodarki i globalnej konkurencji przedsiębiorstw.³

W okresie lat 2016-2020 w niektórych regionach Polski można było zauważyć wręcz strukturalne niedopasowanie wykształcenia i kompetencji zasobów ludzkich do potrzeb rynku pracy. Skutkowało to występowaniem bezrobocia w określonych grupach zawodowych oraz jednocześnie niedoborem pracowników w innych zawodach. W roku 2020 zawodami deficytowymi były zawody: pracownika zajmującego się sprzątaniami, pracownika wykonującego dorywcze prace proste, agenta ubezpieczeniowego czy programisty aplikacji. Z kolei zawodami nadwyżkowymi były zawody: sprzedawcy sklepowego, kucharza, mechanika pojazdów samochodowych, ślusarza i fryzjera. Wśród zawodów wymagających wykształcenia wyższego w 2020 r. najbardziej nadwyżkowe pozostawały zawody: specjaliści do spraw administracji i rozwoju oraz ekonomisty, co pokazuje częściowe niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb polskiego rynku pracy.⁴

Deficyty w zakresie kompetencji kluczowych w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji osób po 50 roku życia.

Polska należy do czołówki państw europejskich pod względem poziomu wykształcenia mieszkańców. Udział osób w wieku 25-64 lata, które ukończyły edukację na poziomie, co najmniej średnim wyniósł 93,2% w 2020 r. przy średniej 79,0% dla krajów Unii Europejskiej. Polska w porównaniach międzynarodowych uplasowała się na 11 miejscu wśród krajów Unii Europejskiej pod względem wykształcenia osób w wieku 30-34 lata – 47,0% osób z wykształceniem wyższym (o 6,0 p.p. więcej niż średnia dla Unii Europejskiej). Według szacunków Biura ds. Raportu Rozwoju Społecznego ONZ średnia liczba lat edukacji formalnej, którą odbyły osoby w wieku 25 lat i więcej wyniosła 12,3 lat, a Polska zajęła 9-12 miejsce wśród 27 krajów Unii Europejskiej.⁵

Grafika nr 7 Ludność w wieku 15 lat i więcej według poziomu wykształcenia.



Źródło: *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 31.

³ A. Dąbrowska, *Edukacja a rynek pracy*, w: A. Zbierchowska (red.), *Kształcenie ustawiczne w warunkach globalizacji i rozwoju społeczeństwa informacyjnego*, Instytut Wiedzy, Warszawa 2012, s. 75.

⁴ *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 39.

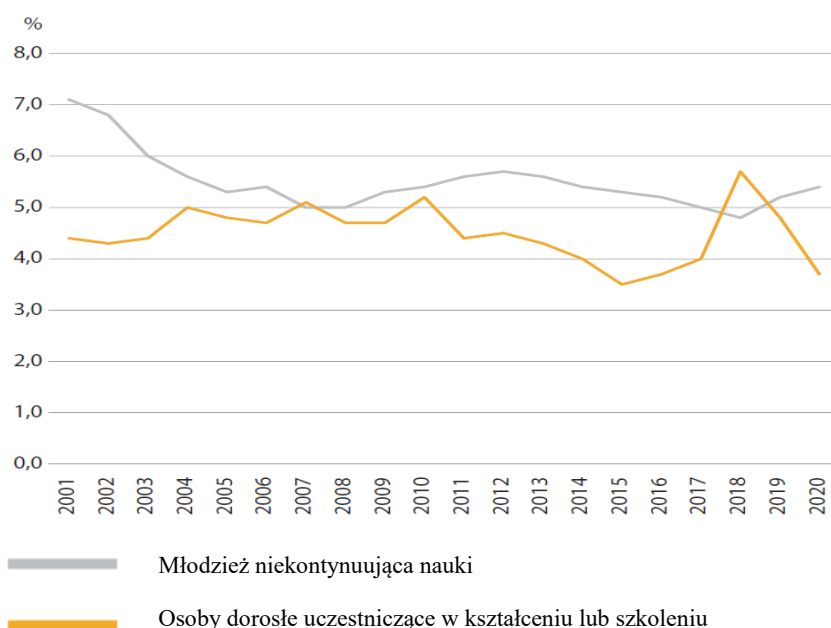
⁵ *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 32.



W zakresie edukacji w ostatnich latach mamy do czynienia w Polsce ze stałą poprawą poziomu wykształcenia. W 2018 roku najwięcej osób posiadało wykształcenie wyższe – 27,2% (w przypadku kobiet było to 32,6%, mężczyzn – 21,9%). Ponad 24% populacji legitymowało się wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym. 10,5% Polaków posiadało wykształcenie średnie ogólnokształcące, a 24,5% zasadnicze zawodowe (z czego wśród M-30,4%, wśród K-18,5%). Z kolei wykształceniem na poziomie gimnazjalnym, podstawowym i niższym legitymowało się 13,5% Polaków. Kobiety są lepiej niż mężczyźni wykształconą częścią polskiego społeczeństwa i częściej uzyskują wyższe wykształcenie. W 2016 r. 30,1% polskich kobiet posiadało dyplom szkoły wyższej, przy tylko 20,3% mężczyzn.⁶

Środki publiczne przeznaczane na edukację w Polsce w relacji do PKB nie odbiegają od średniej unijnej. Jednak Polska charakteryzuje się jednym z najniższych w UE wskaźnikami osób dorosłych w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu ustawicznym (PL – 5,7%, przy średniej unijnej 11,1%). Zjawisko to jest konsekwencją braku powszechnych, finansowanych ze środków publicznych programów kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego skierowanych do osób dorosłych, które zakończyły już etap edukacji formalnej. Edukacja osób dorosłych odbywa się w naszym kraju głównie ze środków prywatnych oraz funduszy unijnych. Działania finansowane ze środków europejskich najczęściej są kierowane do osób niepracujących.⁷

Grafika nr 8 Młodzież niekontynuująca nauki oraz osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu – na podstawie BAEL.



Źródło: *Polska w liczbach 2021*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 5.

⁶ *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2012-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 7.

⁷ E. Kryńska, *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?*, ss. 16-17.



Jednym z czynników warunkujących rozwój kapitału ludzkiego, którego rola ciągle rośnie wraz z postępującą globalizacją informacji, pracy, nauki oraz kultury, jest znajomość języków obcych. Kompetencje językowe wpływają na wyższy poziom mobilności pracowników i zwiększenie konkurencyjności gospodarki. Zgodnie z wynikami badania „Kształcenie dorosłych w 2016 r.” ponad dwie trzecie badanej populacji osób w wieku 18-69 lat deklarowało znajomość jakiegokolwiek języka obcego. Najliczniejszą grupę stanowili respondenci umiejący posługiwać się tylko jednym językiem (44,8%), wśród których 65,8% opanowało go na poziomie podstawowym. Respondenci potrafiący posługiwać się więcej niż jednym językiem obcym stanowili 23,5% badanej populacji, 39,4% z nich określiło swój poziom kompetencji odnośnie pierwszego znanego języka obcego, jako średni. Wyższy poziom kompetencji językowych odnotowano wśród respondentów znających dwa i więcej języków obcych – 26,9% osób w tej grupie twierdziło, że prawie całkowicie opanowało jeden z nich. Wśród respondentów znających tylko jeden język obcy jego biegłą znajomość zadeklarowało 10,1% osób. Obok dużej liczby osób nieposługujących się żadnym językiem obcym (prawie jedna trzecia ankietowanych), 38,7% ogółu respondentów określała swoje umiejętności językowe na poziomie zaledwie podstawowym. Niewiele ponad 43% osób znających języki obce oceniało posiadane kompetencje na poziomie, co najmniej średnim.⁸

W kontekście kompetencji informatycznych i komputerowych badania pokazują, iż wśród Polaków w wieku 16-74 lata, którzy korzystali z internetu w ciągu 3 miesięcy poprzedzających badanie w 2020 r., większość (60,3%) nie przekroczyła wieku 45 lat. Najliczniejszą grupą użytkowników internetu były osoby z wykształceniem średnim (56,9%) i wyższym (34,5%), a najmniejszą – z wykształceniem niższym niż średnie (8,6%). Jednocześnie społeczność użytkowników internetu była wyraźnie zróżnicowana pod względem statusu na rynku pracy. Najwięcej korzystających zaliczało się do osób pracujących (66,8%), wśród których wyróżniali się pracujący najemnie (54,6% użytkowników), jednocześnie najmniejszą grupę stanowili rolnicy – 3,6%.⁹

Tab. nr 5 Poziom kompetencji cyfrowych Polaków według wieku, miejsca zamieszkania i statusu na rynku pracy.

	Osoby nieposiadające żadnych umiejętności cyfrowych	Osoby posiadające umiejętności cyfrowe		
		niskie	podstawowe	ponadpodstawowe
Ogółem	1,4	31,5	24,1	26,1
mężczyźni	1,4	30,8	24,6	26,5
kobiety	1,4	32,2	23,6	25,8
Wiek:				
16-24 lata	0,2	9,0	26,1	63,9
25-34	0,2	23,4	36,2	39,0
35-44	0,9	34,6	28,2	32,5
45-54	1,5	42,4	24,8	18,6
55-64	2,9	41,5	17,9	7,2
65-74 lata	2,7	30,4	7,8	2,3
Poziom wykształcenia:				
niższe niż średnie	2,1	13,8	18,0	35,1

⁸ *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 33.

⁹ *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 46.



średnie	1,9	41,3	21,1	14,0
wyższe	0,2	17,6	32,6	48,2
Miejsce zamieszkania				
miasta	1,3	29,9	25,8	30,5
wieś	1,5	34,0	21,6	19,6
Status zawodowy:				
pracujący	1,0	32,3	29,6	30,1
bezrobotni	1,5	41,0	26,8	16,5
uczący się	0,1	3,1	22,2	74,4
emeryci, renciści i inni	2,6	37,2	12,7	4,5

Źródło: *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 47.

Analizując deficyty w obszarze kompetencji kluczowych w polskim społeczeństwie warto przywrócić się badaniom ukazującym perspektywę kilku interesariuszy: studentów, absolwentów, uczelni oraz pracodawców. W pierwszym kroku przyjrzymy się kompetencjom językowym i komunikacyjnym.

Tab. nr 6 Samoocena i ocena posiadania kompetencji kluczowych (językowych i komunikacyjnych).

KOMPETENCJE	Samoocena studenci	Samoocena absolwenci	Ocena posiadania kompetencji (uczelnie)	Ocena posiadania kompetencji (pracodawcy)
Interpersonalne	4,10	4,00	4,10	3,39
Język obcy	3,70	3,29	3,51	3,13
Język ojczysty	4,40	4,22	3,85	3,86
Komunikacyjne (ogółem)	4,07	3,84	3,82	3,46
Współpraca w grupie	4,23	4,07	3,79	3,58

Źródło: *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 67-68.

Tab. nr 7 Ocena zapotrzebowania na kompetencje kluczowe (językowe i komunikacyjne).

KOMPETENCJE	Samoocena studenci	Samoocena absolwenci	Ocena posiadania kompetencji (uczelnie)	Ocena posiadania kompetencji (pracodawcy)
Interpersonalne	4,15	4,23	4,67	4,42
Język obcy	4,34	3,86	4,75	3,35
Język ojczysty	4,30	3,76	4,76	4,43
Komunikacyjne (ogółem)	4,26	3,95	4,73	4,07

Źródło: *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 69

Największą lukę pomiędzy potrzebami a oceną sytuacji obecnej w przypadku kompetencji komunikacyjnych w badaniu dostrzegają uczelnie. Jednocześnie najniżej posiadane przez absolwentów kompetencje komunikacyjne ocenili pracodawcy. Zwrócili oni także uwagę na największą lukę w przypadku kompetencji interpersonalnych, a najmniejszą w przypadku języków obcych. Nie należy także zapominać o wskazanych w badaniu niedostatkach w odniesieniu do posługiwania się przez absolwentów językiem ojczystym. Należy także podkreślić, iż w przypadku kompetencji



interpersonalnych oraz związanych z posługiwaniem się językiem ojczystym - studenci i absolwenci ocenili się, jako osoby w odpowiedni sposób przygotowane do rynku pracy, co stoi w wyraźnej sprzeczności z opiniami pracodawców i częściowo uczelni, którzy uznali, że w obszarach tych kompetencji u studentów i absolwentów występują znaczące niedobory.¹⁰

W kolejnym kroku przyjrzymy się badaniom dotyczącym kompetencji cyfrowych.

Tab. nr 8 Ocena kompetencji komputerowych i technicznych z postrzeganiem zapotrzebowania na rynku pracy.

KOMPETEN CJA	studenci		absolwenci		uczelnie		pracodawcy	
	Samooce na	Oczekiwa nia pracodaw ców	Samooce na	Oczekiwa nia pracodaw ców	Ocena posiadani a kompeten cji	Potrze ba na ryнку pracy	Ocena posiadani a kompeten cji	Potrze ba na ryнку pracy
Obsługa komputera	4,26	4,30	4,21	4,01	4,12	4,54	3,92	4,33
Organizowa nie prac biurowych	3,80	4,12	4,10	3,86	3,42	3,91	3,39	4,00
Matematycz ne	4,17	3,99	3,87	3,22	3,46	3,99	3,54	3,91
Komputero we i techniczne (ogółem)	4,08	4,14	4,06	3,70	3,67	4,15	3,61	4,08

Źródło: *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 71.

Przeprowadzone badania potwierdziły deficyt umiejętności obsługi komputera wśród Polaków kończących studia. Na podstawie powyższej tabeli możemy zauważyć, iż w przypadku kompetencji komputerowych i technicznych widać znaczną różnicę pomiędzy potrzebami rynku pracy zdefiniowanymi przez reprezentantów uczelni oraz pracodawców a oceną występującej sytuacji. Pracodawcy i uczelnie wskazali na potrzebę poprawy ocenianych kompetencji kluczowych absolwentów. Potrzeby tej nie dostrzegają jednak sami studenci i absolwenci, z których odpowiedzi wynika, iż są oni przekonani o tym, iż posiadane przez nich kompetencje komputerowe i techniczne są odpowiednie do oczekiwań rynku pracy. Zaobserwowana w badaniu sytuacja budzi niepokój, ponieważ może prowadzić do zaniechania rozwijania kompetencji komputerowych i technicznych przez studentów, co przełoży się na dalsze zwiększanie rozbieżności pomiędzy poziomem reprezentowanym przez absolwentów uczelni a oczekiwaniami pracodawców.¹¹

W kolejnym kroku rozważań przyjrzymy się deficytom w obszarze kompetencji osobistych i społecznych.

Tab. nr 9 Ocena kompetencji osobistych i społecznych z postrzeganiem zapotrzebowania na rynku pracy.

KOMPETEN CJA	studenci		absolwenci		uczelnie		pracodawcy	
	Samooce na	Oczekiwa nia	Samooce na	Oczekiwa nia	Ocena posiadani a	Potrze ba na	Ocena posiadani a	Potrze ba na

¹⁰ *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 69

¹¹ *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 70



		pracodawców		pracodawców	kompetencji	rynku pracy	kompetencji	rynku pracy
Kognitywne	4,33	4,60	4,28	4,34	3,80	4,69	3,59	4,51
Artystyczne	2,88	2,88	3,02	2,29	3,59	3,59	2,60	2,60
Obywatelskie	3,62	3,37	3,13	1,79	3,50	4,10	3,26	3,37
Osobiste (ogółem)	3,61	3,61	3,48	2,81	3,63	4,13	3,15	3,49

Źródło: *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 74.

W przypadku kompetencji kognitywnych badania potwierdziły rozdźwięk między samooceną studentów i absolwentów oraz sytuacją pożądaną przez pracodawców i rynek pracy. Jednocześnie kompetencje artystyczne i obywatelskie nie miały dla pracodawców, aż tak dużego znaczenia, (co może wynikać z niedoceniań tych kompetencji przez przedstawicieli rynku pracy).¹²

W dalszym kroku naszej analizy przyjrzymy się kompetencjom zawodowym takim jak: dyspozycyjność, samoorganizacja, umiejętności kierownicze oraz umiejętności wykorzystania posiadanej wiedzy.

Tab. nr 10 Ocena kompetencji zawodowych w kontekście zapotrzebowania rynku pracy.

KOMPETENCJA	studenci		absolwenci		uczelnie		pracodawcy	
	Samoocena	Oczekiwania pracodawców	Samoocena	Oczekiwania pracodawców	Ocena posiadania kompetencji	Potrzeba na rynku pracy	Ocena posiadania kompetencji	Potrzeba na rynku pracy
Dyspozycyjność	3,84	4,09	3,40	3,36	3,58	3,90	3,53	3,51
Kierownicze	3,60	4,13	3,28	3,34	3,49	4,16	3,08	3,59
Samoorganizacyjne	4,05	4,52	3,88	4,19	3,68	4,62	3,37	4,26
Wiedza (w tym umiejętność jej wykorzystania)	3,88	4,10	3,70	3,45	3,85	4,49	3,41	4,06
Zawodowe ogólne (ogółem)	3,84	4,21	3,57	3,59	3,65	4,29	3,35	3,85

Źródło: *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 76.

Badania pokazują nam, iż największe różnice pomiędzy stanem faktycznym a potrzebami rynku pracy zdaniem przedstawicieli pracodawców występują w przypadku kompetencji samoorganizacyjnych studentów/absolwentów oraz wiedzy i umiejętności jej wykorzystania w praktyce. Oczekiwania pracodawców w zakresie umiejętności kierowniczych u absolwentów nieznacznie odbiegają od ich oceny stanu obecnego. Warto zauważyć, iż studenci widzą lukę pomiędzy posiadanymi kompetencjami a oczekiwaniami rynku pracy. Z kolei zdaniem absolwentów posiadają oni większą

¹² *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 73-74.



wiedzę i sposoby jej wykorzystania niż oczekuje tego rynek pracy. Może to świadczyć o zjawisku podejmowania pracy poniżej swoich kwalifikacji.¹³

Tab. nr 11 Ocena luk kompetencyjnych.

KOMPETENCJA	studenci	absolwenci	uczelnie	pracodawcy
Interpersonalne (komunikacyjne)	-0,04694	-0,22915	-0,56333	-1,04246
Samoorganizacyjne (zawodowe ogólne)	-0,46544	-0,30546	-0,9329	-0,96142
Kognitywne (osobiste)	-0,26417	-0,0647	-0,89103	-0,92962
Wiedza (zawodowe ogólne)	-0,21403	0,24848	-0,63709	-0,67358
Organizowanie prac biurowych (techniczne i komputerowe)	-0,32112	0,235765	-0,48711	-0,61617
Język ojczysty (komunikacyjne)	0,105	0,459053	-0,90583	-0,57169
Kierownicze (zawodowe ogólne)	-0,52649	-0,06195	-0,66696	-0,57065
Obsługa komputera (techniczne i komputerowe)	-0,04056	0,199936	-0,42311	-0,41288
Matematyczne samoocena (techniczne i komputerowe)	0,1775	0,645873	-0,52684	-0,36742
Język obcy (komunikacyjne)	-0,6405	-0,56846	-1,24474	-0,34007
Obywatelskie (osobiste)	0,246206	1,340371	-0,60309	-0,0596
Artystyczne (osobiste)	0	0,731926	0	0
Dyspozycyjność (zawodowe ogólne)	-0,25417	0,033909	-0,31983	0,073378

Źródło: *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 86.

Badania pokazały, iż najbardziej pożądane przez pracodawców u absolwentów są kompetencje interpersonalne, samoorganizacyjne i kognitywne (poznawcze).

Podsumowując, z przywołanych badań wynika, iż najbardziej pożądanymi przez przedstawicieli rynku pracy „twardymi” kwalifikacjami i kompetencjami kluczowymi są: znajomość języków, tworzenie stron internetowych, obsługiwane specjalistycznych programów. Pracodawcy zwracali uwagę także na istotność kompetencji „miękkich”, związanych, z jakością wykonywanej przez pracowników pracy.¹⁴

¹³ Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 76

¹⁴ Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 87.

Potrzeby edukacyjne Polaków, w tym osób po 50 roku życia.

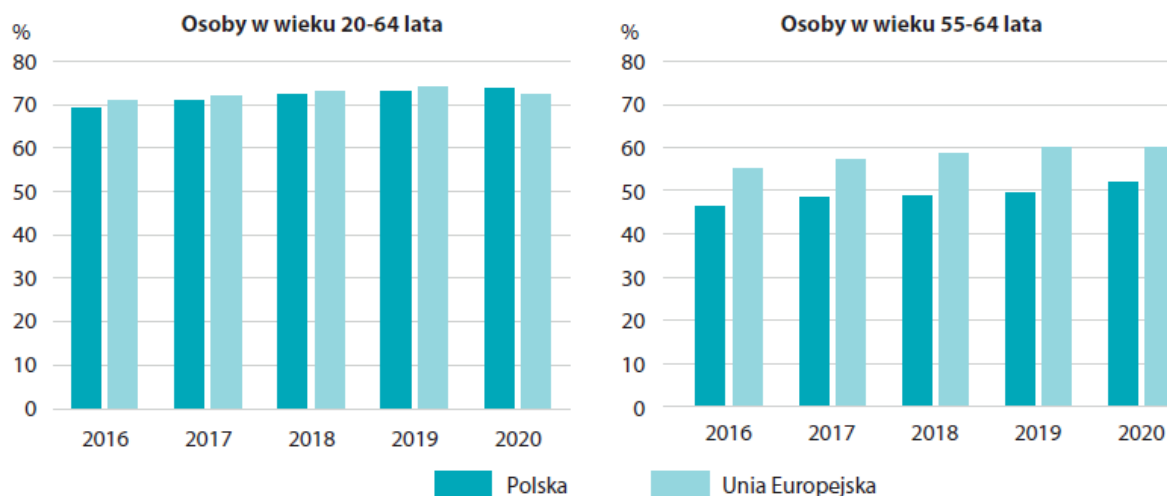
W 2020 roku według badań BAEL - 3,7% Polaków w wieku 25-64 lata deklarowało uczestnictwo w edukacji obejmującej uczenie się formalne (szkoła i studia wyższe) i kształcenie pozaformalne (różnego rodzaju kursy i szkolenia). Wskaźnik uczestniczenia w różnych formach kształcenia ustawicznego wahał się od 3,7% w 2016 r. i 2020 r. do 5,7% w 2018 r. Największe zainteresowanie pogłębianiem i poszerzaniem zdobytej wiedzy zaobserwowano wśród mieszkańców województwa mazowieckiego (5,5%, tj. 1,8 p.p. więcej od średniej krajowej).¹⁵

Na uczestniczenie w kształceniu ustawicznym wpływa status na rynku pracy. Osoby zatrudnione chętniej i częściej podejmują formy doksztalania się. Jednocześnie poziom posiadanego wykształcenia, nabyte kompetencje i umiejętności przekładają się na korzystniejszą sytuację w zatrudnieniu (wyższe zarobki, lepsze miejsce pracy, większe możliwości awansu zawodowego, niższe ryzyko bezrobocia, dłuższą aktywność zawodową).

Polska na tle UE charakteryzuje się niekorzystnym wskaźnikiem zatrudnienia, szczególnie w starszych kategoriach wiekowych - osób po 50 roku życia, co prezentują poniższe grafiki. W 2020 r. Polska uplasowała się na 16 miejscu w Unii Europejskiej pod względem wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata. Wskaźnik w naszym kraju wyniósł 68,7% i był wyższy o 1,0 p.p. od średniej dla całej Unii Europejskiej. Niższy niż w Polsce wskaźnik odnotowano w 11 krajach, natomiast 3 kraje: Holandia, Niemcy i Szwecja odnotowały wskaźniki na poziomie ponad 75%.¹⁶

Poniższa tabela pokazuje niekorzystną sytuację Polski na tle UE we wskaźniku zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lata.

Grafika nr 9 Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i w Unii Europejskiej.



Źródło: *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 36.

W grupie wiekowej 55-64 lata dysproporcja w wysokości wskaźnika zatrudnienia pomiędzy Polską a średnią dla Unii Europejskiej wyniosła 9,0 p.p. w 2016 r. oraz 8,0 p.p. w 2020 r. na niekorzyść Polski. Co pozytywne, wysokość wskaźnika w Polsce systematycznie rośnie: od 46,2% w 2016 r. do 51,8% w 2020 r. Spośród czynników mających wpływ na wiek wychodzenia z rynku pracy decydujące

¹⁵ *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 32.

¹⁶ *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 37.

znaczenie miał obowiązujący w Polsce system emerytalny, np. uprawnienia dla określonych grup zawodowych (jak górnicy) do przechodzenia na emeryturę po 25 latach pracy.¹⁷

Tab. nr 12 Przeciętny wiek osób, którym przyznano emeryturę przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

	2016	2017	2018	2019	2020
Ogółem	61,9	62,3	62,1	62,1	62,3
Mężczyźni	63,3	64,6	64,4	64,6	64,8
Kobiety	61,0	61,0	60,7	60,7	60,6

Źródło: *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 37.

Relatywnie wczesne przechodzenie Polek i Polaków na emeryturę powoduje, iż osoby po 50-tym roku życia są mniej aktywne edukacyjnie od młodszych kategorii wiekowych. Osoby 50+, zbliżając się do świadomego zakończenia aktywności zawodowej, nie są skłonne podejmować się udziału w różnych formach kształcenia ustawicznego, w tym w zakresie nabywania i podnoszenia swoich kompetencji kluczowych.

Możliwości kształcenia ustawicznego dostępne w Polsce.

Kształcenie i szkolenia dorosłych (KSD) jest najbardziej zróżnicowanym obszarem edukacji w Polsce, walidacji efektów uczenia się, szczególnie pozaformalnego i nieformalnego. Dotyczy to także systemu instytucji, które realizują działania z tego obszaru. Identyfikując KSD trzeba zwracać uwagę na wszystkie sektory działalności społeczno-gospodarczej (instytucje administracji publicznej, podmioty gospodarcze oraz ogół organizacji pozarządowych). Ze względu na przyjęty cel i formę organizacyjną, w kształceniu i szkoleniach dorosłych można wyróżnić: edukację formalną oraz edukację pozaformalną.¹⁸

W 2016 r. 45,9% Polaków i Polek w wieku 18-69 lat zadeklarowało udział w szeroko rozumianym kształceniu, w tym 31,4% (blisko 8,5 mln osób) w edukacji nieformalnej (samokształceniu), która była najbardziej popularną formą nauki. Udział w edukacji w systemie szkolnym (kształcenie formalne) zadeklarowało 11,3% badanych (nieco ponad 3 mln. osób), natomiast, co piąta osoba (blisko 5,8 mln. osób) wskazało na dokończanie się na kursach i szkoleniach oraz w innych formach kształcenia pozaformalnego. Pozytywnym trendem, jaki mogliśmy zaobserwować jest systematyczny wzrost aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków. Udział procentowy osób w wieku 25-64 lata, które podjęły jakąkolwiek formę kształcenia wzrósł w porównaniu z 2006 r. o 7,5 p.p. Wzrost dotyczył form kształcenia pozaformalnego (o 4,3 p.proc.) i nieformalnego (o 5,6 p.proc.), natomiast spadek nastąpił w przypadku edukacji formalnej z 5,5% poziomu do 4,4%. Wskaźniki uczestnictwa w kształceniu dla większości form były nieco wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn.¹⁹

Tab. nr 13 Osoby w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym według płci i miejsca zamieszkania.

Osoby uczestniczące w								
	jakiegokolwiek formie kształcenia		kształceniu formalnym		kształceniu pozaformalnym		kształceniu nieformalnym	
	2011	2016	2011	2016	2011	2016	2011	2016
Ogółem	40,0	43,3	5,4	4,4	21,0	22,9	29,0	31,0

¹⁷ *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 36.

¹⁸ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-56_pl (dostęp 08.04.2022).

¹⁹ *Kształcenie dorosłych 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2018, s. 14.



mężczyźni	39,5	42,5	4,5	3,5	20,6	23,1	28,3	30,0
kobiety	40,4	44,0	6,2	5,5	21,4	22,8	29,7	31,9
Miasta	45,8	48,3	6,6	5,3	25,2	27,4	33,4	34,4
Wieś	30,4	35,2	3,3	2,9	14,0	15,7	21,8	25,5

Źródło: *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 33.

Cechą istotnie różnicującą uczestnictwo dorosłych Polaków w edukacji było miejsce zamieszkania. W 2016 roku 49,9% mieszkańców miast i 39,5% mieszkańców wsi w wieku 18-69 lat podjęło bądź kontynuowało jakąkolwiek formę nauki lub szkoleń. Co czwarty mieszkaniec miasta uczestniczył w różnego rodzaju kursach lub szkoleniach, w porównaniu z zaledwie, co siódmym mieszkańcem wsi. Wśród osób w wieku 18-69 lat w kształceniu formalnym udział brało 11,7% osób zamieszkałych w miastach i 10,7% mieszkańców wsi.²⁰

Wpływ na udział w kształceniu ustawicznym ma oczywiście status na rynku pracy. Wyniki badań z lat 2017-2018 wskazują, że 68% zatrudnionych Polaków rozwija swoje kompetencje stricte zawodowe i aż 91% osób zatrudnionych rozwija swoje kompetencje zarówno zawodowe, jak i te niezwiązane bezpośrednio z wykonywaną pracą. Wśród form kształcenia osób pracujących dominowało uczenie nieformalne (72%), a ponad 2/5 badanych (42%) korzystało z form rozwoju kompetencji w swoim miejscu pracy.²¹

Najczęstszą przyczyną podejmowania kształcenia formalnego była wykonywana praca zawodowa (77,4%) i chęć poprawy, jakości wykonywanej pracy (56,6% respondentów). Szczególnie wysoki poziom uczestnictwa w kształceniu osiągnęły osoby reprezentujące zawody wymagające ciągłego podnoszenia kwalifikacji: nauczyciele (44% doksztalających się), reprezentanci zawodów medycznych i informatycznych (po 40%). Prawie połowa (49%) uczestniczących w kształceniu formalnym korzystała z ich finansowania przez pracodawcę, a tylko nieco ponad 1/5 musiała sfinansować swoje szkolenia samodzielnie (średni, deklarowany koszt wyniósł około 348 zł). Spośród uczestników kształcenia pozaformalnego 45% badanych otrzymało dokument potwierdzający zdobyte kwalifikacje czy umiejętności. Samokształcenie lub kształcenie nieformalne dotyczyło w 2016 roku 31,4% Polaków, tj. około 8,5 mln mieszkańców Polski (5 lat wcześniej odsetek ten wynosił 30%). Samokształcenie podejmują głównie osoby młode i lepiej wykształcone. Nieco częściej dotyczy kobiet (różnica 3 p.p) i mieszkańców miast. Wśród najpopularniejszych metod samokształcenia znalazło się korzystanie z internetu/programów komputerowych (84,5% badanych), korzystanie z książek, czasopism branżowych (80%) oraz korzystanie z pomocy członków rodziny, przyjaciół i współpracowników (47,2%).²²

Poniższa tabela prezentuje najbardziej aktualne dane dotyczące udziału dorosłych Polaków w kształceniu ustawicznym na tle UE.

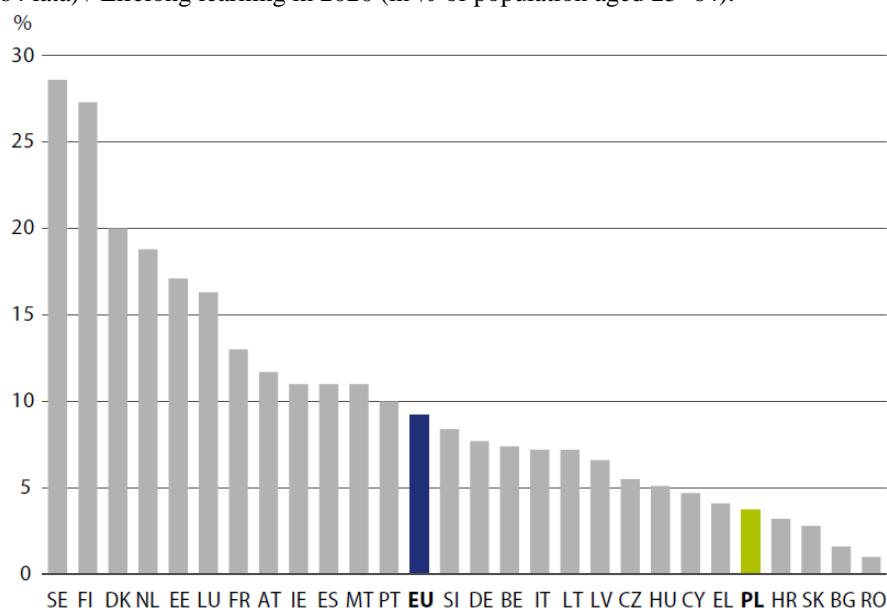
²⁰ *Kształcenie dorosłych 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2018, s. 15.

²¹ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-56_pl (dostęp 08.04.2022).

²² https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-56_pl (dostęp 08.04.2022).



Grafika nr 10 Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu i szkoleniu w 2020 r. (w % ogółu ludności w wieku 25–64 lata) / Lifelong learning in 2020 (in % of population aged 25–64).



Źródło: *Polska w Unii Europejskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 9.

Jedną z najistotniejszych barier w podejmowaniu przez osoby dorosłe doksztalcania się w Polsce, szczególnie dla osób o niższych dochodach, jest bariera finansowa, tj. relatywnie wysokie koszty działań edukacyjnych. Jednocześnie badania pokazują nam, iż tylko 22,5% osób podejmujących edukację w systemie pozaformalnym ponosiło samodzielnie (osobiście lub przy pomocy członka gospodarstwa domowego) całkowite koszty kształcenia. Ponad 49% respondentów stwierdziło, iż koszty działań edukacyjnych częściowo lub całkowicie ponoszone były przez pracodawcę, przyszłego pracodawcę lub przez instytucje publiczne. Kobiety częściej niż mężczyźni same ponosiły wydatki związane z kształceniem ustawicznym (18,8% wobec 15,9% mężczyzn). W przypadku kobiet mniejsza liczba respondentek wskazała, że to pracodawca finansuje bądź współfinansuje ich doksztalcanie się (41,7% w porównaniu z 46,0% dla mężczyzn). Przyczyną tego stanu rzeczy mogła być w sytuacji, w której kobiety częściej od mężczyźni podejmowały szkolenia ze względu na własne potrzeby oraz chęć rozwoju zainteresowań.²³

Warto także zwrócić uwagę, że częściej samodzielnie koszty kształcenia ustawicznego ponosili mieszkańcy terenów wiejskich (18,4%) niż mieszkańcy miast (16,9%), a rzadziej za ich doksztalcanie płacił pracodawca (38,8% w porównaniu z 45,8% w mieście). Co może być skutkiem struktury zatrudnienia jako, że mniejsza część mieszkańców wsi w porównaniu z osobami żyjącymi w miastach była pracownikami najemnymi. Dużym zaskoczeniem płynącym z badań jest fakt, iż osoby bezrobotne w dużej mierze same całkowicie lub częściowo finansowały swoją edukację pozaformalną (dotyczyło to 43,4% działań edukacyjnych).²⁴

W kolejnym kroku przyjrzymy się typom organizatorów kształcenia ustawicznego / zawodowego na rzecz pracowników przedsiębiorstw w Polsce.

²³ *Kształcenie dorosłych 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2018, s. 45.

²⁴ *Kształcenie dorosłych 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2018, s. 45



Grafika nr 11 Realizatorzy kursów zewnętrznych w 2020 r. na rzecz przedsiębiorstw.

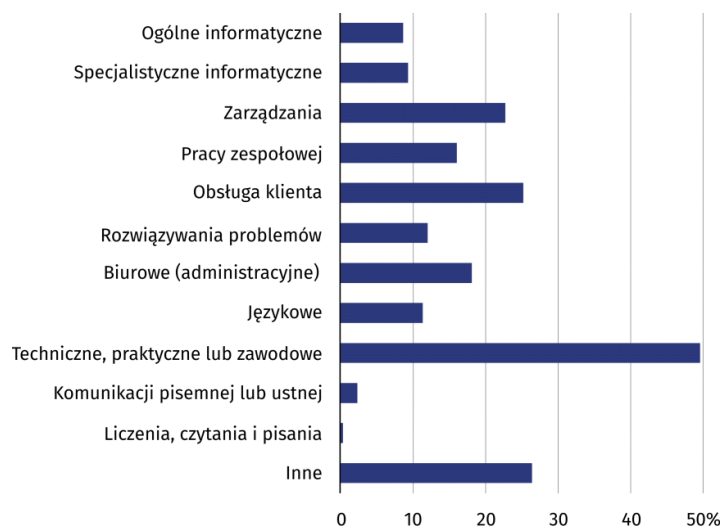


Źródło: *Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego 01.12.2021 r. w przedsiębiorstwach w Polsce w 2020 r.*, GUS, 2021, s. 5.

Tym samym możemy zaobserwować, iż najczęściej różnego rodzaju kursy i szkolenia dla pracowników, za które płacili pracodawcy, organizowały prywatne instytucje szkoleniowe oraz zakłady doskonalenia zawodowego.

W kolejnym kroku przyjrzyjmy się umiejętnościom, jakie dzięki sfinansowanym przez pracodawców kursom i szkoleniom nabyli ich uczestnicy.

Grafika nr 12 Umiejętności nabyte przez uczestników (pracowników przedsiębiorstw) na kursach w 2020 r.

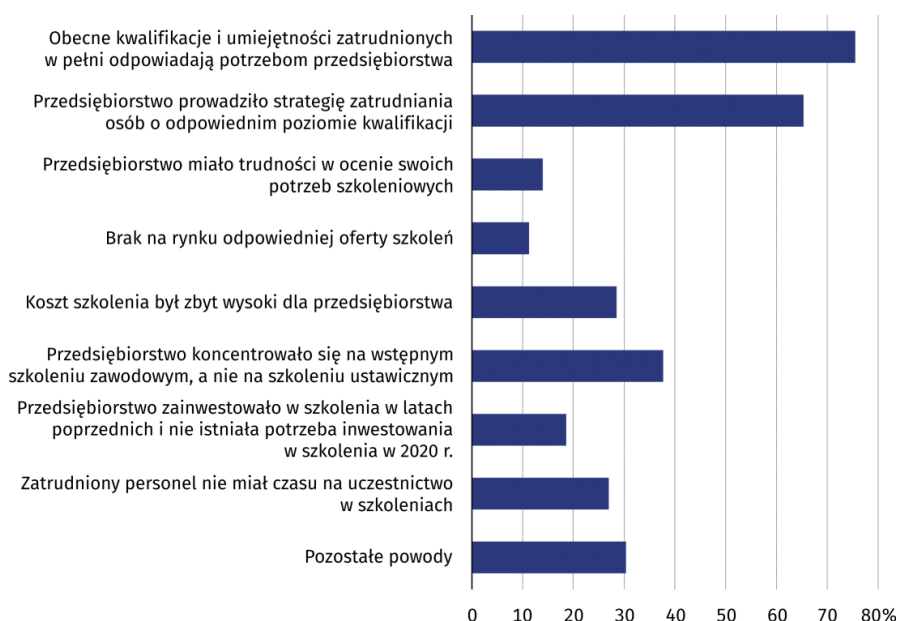


Źródło: *Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego 01.12.2021 r. w przedsiębiorstwach w Polsce w 2020 r.*, GUS, 2021, s. 4.

Najczęściej nabywanymi kompetencjami przez uczestników kursów i szkoleń organizowanych przez przedsiębiorstwa dla swoich pracowników lub przyszłych pracowników były umiejętności praktyczne, techniczne oraz zawodowe. Następnie uplasowały się umiejętności w obszarze zarządzania oraz obsługi klienta. Dalej znalazły się umiejętności administracyjne oraz w zakresie pracy zespołowej.

W ostatnim kroku przyjrzyjmy się jeszcze przyczynom, dla których przedsiębiorstwa nie organizowały dla swoich pracowników kursów i szkoleń podnoszących ich kompetencje i umiejętności.

Grafika nr 13 Powody niezapewnienia ustawicznego szkolenia zawodowego w 2020 r.



Źródło: *Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego 01.12.2021 r. w przedsiębiorstwach w Polsce w 2020 r.*, GUS, 2021, s. 5.

Jak możemy zaobserwować główne przyczyny to: niedostrzeżenie przez pracodawców potrzeby podnoszenia kompetencji/umiejętności przez pracowników oraz polityka rekrutacyjna, która zapewnia pracodawcy zatrudnianie osób o wymaganych kompetencjach. Kolejnymi przyczynami braku organizowania przez pracodawców szkoleń było koncentrowanie się zakładu pracy na rozwoju kompetencji zawodowych a nie ustawicznych pracowników oraz brak czasu pracowników na udział w szkoleniach.

Różnice w kształceniu osób po 50 roku życia i osób młodszych w Polsce.

Cechą charakterystyczną uczestnictwa w edukacji dorosłych Polaków jest wiek – im starsze osoby, tym w mniejszym stopniu uczestniczą w podnoszeniu poziomu wykształcenia i rozwijaniu swojej wiedzy lub umiejętności. W 2016 r. wśród osób w wieku 18-24 lata z kształcenia formalnego korzystało 67,8% osób, wśród osób w wieku 25-29 lat – 16,3%, podczas gdy wśród osób w wieku 50-69 lat odsetek ten wyniósł zaledwie 0,5%. Także udział w kształceniu pozaformalnym i nieformalnym zmniejszał się wraz z wiekiem badanych. W kursach i szkoleniach (kształcenie pozaformalne) uczestniczyło średnio 25% osób w wieku 18-49 lat i tylko 12% osób w wieku 50-69 lat. Także w samokształceniu zaobserwowano trend spadku uczestnictwa z wiekiem. Im starsze osoby, tym mniejsza skłonność do samokształcenia. Wśród respondentów w wieku 18-24 lata z kształcenia nieformalnego korzystało 42,5% osób, natomiast w grupie osób w wieku 50-69 lat udział ten wyniósł tylko 24,3%.²⁵

²⁵ *Kształcenie dorosłych 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2018, s. 18.

Więcej światła na temat niewielkiej skłonności dorosłych Polaków do udziału w kształceniu ustawicznym rzucają badania AES 2016. Dorośli Polacy zapytani o uczestnictwo w edukacji (kształceniu i szkoleniu), z powodu skojarzeń językowych z edukacją formalną (kształcenie – wykształcenie, szkolenie / edukacja) w zdecydowanej większości wykazują rezerwę do tego procesu. 61% dorosłych Polaków wskazało w badaniu, iż nie uczestniczy i nie chce uczestniczyć w kształceniu i szkoleniu. Kolejne prawie 25% przyznało, że poważnie rozważa zaprzestanie swojego udziału w kształceniu i szkoleniu. Co daje łącznie $\frac{3}{4}$ dorosłych Polaków nastawionych negatywnie do edukacji ustawicznej. Z drugiej strony, inaczej zadane pytanie - o uczestnictwo w edukacji rozumianej, jako dbanie o rozwój swoich umiejętności, to większość respondentów chce się uczyć i uczestniczyć w kształceniu.²⁶

Badania pokazują także zachodzące trendy w ostatniej dekadzie w kontekście wieku dorosłych Polaków uczestniczących w kształceniu ustawicznym. W 2011 roku 44% Polaków w wieku 18-69 uczestniczyło w jakiegokolwiek formie kształcenia, a 5 lat później było to już niemal 45,9%. Pozytywne zmiany są jeszcze wyraźniejsze, jeżeli weźmiemy pod uwagę populację osób w wieku 25-64 lata. Około 43% Polaków w wieku powyżej 25 lat uczestniczyło w 2016 roku w jakiejś formie kształcenia (w 2011 roku było to tylko 36%). Niestety odsetek dorosłych Polaków uczestniczących w kształceniu ustawicznym wyraźnie spada wraz z wiekiem. O ile kształci się około połowy 30-34-latków, około 41% osób w wieku 45-49 lat, to już tylko 34% osób w wieku 55-59. Jednocześnie z badań wynika, iż w 2016 roku wśród Polaków w wieku 18-69 lat, aż 54,1% respondentów nie uczestniczyło w żadnej formie samokształcenia.²⁷

Według wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), w 2020 r. wskaźnik uczestnictwa osób w wieku 25-64 lata w kształceniu był w Polsce prawie o połowę niższy niż w krajach Unii Europejskiej i wyniósł 3,7% (przy średniej 9,2% dla Unii Europejskiej). Stosunkowo niewielką aktywność edukacyjną dorosłych Polaków w porównaniu z innymi państwami potwierdzają również wyniki badania Kształcenie dorosłych. W 2016 r. w kształceniu formalnym lub pozaformalnym uczestniczyło 25,5% badanych osób w wieku 25-64 lata. Wśród krajów Unii Europejskiej gorszy wynik odnotowano jedynie w Rumunii, Grecji i Bułgarii.²⁸

Tab. nr 14 Kształcenie ustawiczne osób dorosłych w wieku 25-64 lata.

	2016	2017	2018	2019	2020
Polska	3,7	4,0	5,7	4,8	3,7
w tym kobiety	4,0	4,4	6,3	5,4	4,3
UE	10,8	10,9	11,1	11,3	9,2
w tym kobiety	11,7	11,9	12,2	12,4	10,0

Źródło: *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 32.

Dokonując analizy występujących form kształcenia ustawicznego dla osób dorosłych w Polsce to z okresowych badań wynika, iż pomiędzy latami 2011 i 2016 nieznacznie spadł - z 13,6% w 2011 do 11,3% w 2016 roku odsetek dorosłych Polaków uczestniczących w kształceniu formalnym. W szkołach lub na studiach uczyło się prawie 68% osób w wieku 18-24 lat oraz 16,3% osób w wieku 25-29 lat. W przypadku kształcenia pozaformalnego nastąpił nieznaczny wzrost poziomu uczestnictwa – z 20,9% w 2011 roku do 21,4% w 2016 roku. Największą aktywność wykazywały osoby w wieku 25-44 lata (25%

²⁶ *Kwartalnik ZSK*, nr 3/2021, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2021, s. 7.

²⁷ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-56_pl (dostęp 08.04.2022).

²⁸ *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 33.

badanych). Najwyższy poziom uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym dotyczył osób w grupie wiekowej 35-39 lat (niemal 30%). W starszych kategoriach wiekowych wskaźnik uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym niestety obniża się.²⁹

Z badań kształcenia ustawicznego dorosłych Polaków w wieku 18-69 lat wynika, iż najczęściej udział w kształceniu formalnym brały osoby z wykształceniem wyższym (31,6%) oraz średnim ogólnokształcącym – 28,5%. Wśród osób z wykształceniem wyższym, co czwarty respondent doksztalał się na studiach podyplomowych. Najwięcej osób uczestniczących w edukacji formalnej kształciło się w dziedzinach: technika, przemysł, budownictwo (18,3%) oraz biznes, administracja i prawo (17,5%). Wśród osób uczących się na poziomie wyższym 12,9% doksztalało się na studiach podyplomowych, na których słuchacze najczęściej wybierali kształcenie nauczycieli oraz pedagogikę. Co warto zauważyć, prawie połowa osób uczących się w systemie edukacji formalnej dodatkowo doksztalała się w różnych formach edukacji nieformalnej, a 30,4% w edukacji pozaformalnej. Działania takie najczęściej także podejmowały osoby charakteryzujące się wykształceniem wyższym (42,1% w edukacji pozaformalnej a 57,1% w nieformalnej). Wśród uczestników kształcenia nieformalnego było więcej mężczyzn (52,3%) niż kobiet (48,1%). Z kolei w kształceniu pozaformalnym dodatkowo brało udział więcej kobiet (31,0%) niż mężczyzn (29,7%). Najpopularniejszą dziedziną kształcenia pozaformalnego była technika, przemysł, budownictwo (18,4%) oraz biznes, administracja i prawo (17,1%).³⁰

Wśród osób w wieku 18-69 lat kształcących się w systemie formalnym najczęstszymi przyczynami podjęcia nauki były: zwiększenie szansy otrzymania lub zmiany pracy (50,0%), poprawa perspektywy rozwoju kariery (49,8%) oraz zdobycie dyplomu (41,0%). Wśród osób zatrudnionych dominowały takie powody jak: poprawa perspektywy rozwoju (64,2%) oraz zwiększenie szansy otrzymania nowej oferty pracy lub zmiana zawodu (45,1%). Także wśród osób kształcących się pozaformalnie główne przyczyny podjęcia edukacji wynikały ze względów zawodowych (77,4% badanych). Wśród szkoleń związanych głównie z pracą najczęściej wybierane były działania edukacyjne dotyczące biznesu, administracji i prawa (23,5%), techniki, przemysłu i budownictwa (17,1%), usług (13,4%) oraz zdrowia i opieki społecznej (12,5%).³¹

Przeciętna liczba godzin poświęconych na kształcenie w systemie pozaformalnym w ciągu dwunastu miesięcy przed badaniem wynosiła 55 godzin i była większa u kobiet – 59 godzin niż u mężczyzn – 51 godzin. Ponad połowa badanych (58,3%) poświęciła na naukę łącznie do 24 godzin, w tym aż 33,8% uczestniczyło w działaniach edukacyjnych, których czas nie przekroczył ośmiu godzin. Może to świadczyć o sytuacji, w której znaczna część respondentów uczestniczyła w szkoleniach na stanowisku pracy bądź brała udział obowiązkowych dla pracowników kursach BHP.³²

W poniższej tabeli możemy zaobserwować strukturę osób w wieku powyżej 25 lat biorącej udział w jakiegokolwiek aktywności związanej z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych lub umiejętności.

²⁹ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-56_pl (dostęp 08.04.2022).

³⁰ *Kształcenie dorosłych 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2018, s. 25

³¹ *Kształcenie dorosłych 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2018, s. 29.

³² *Kształcenie dorosłych 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2018, s. 40-43.



Grafika nr 14 Struktura osób w wieku 25 lat i więcej uczestniczących w jakiegokolwiek aktywności związanej z podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych czy innych umiejętności w latach 2005-2007, 2007-2009, 2009-2011, 2011-2013 oraz 2013-2015 według płci, wykształcenia, miejsca zamieszkania i wieku (w proc.).

Cechy demograficzno-społeczne	Odsetek osób w wieku 25 lat i więcej uczestniczących w podnoszeniu swoich kwalifikacji zawodowych czy innych umiejętności w latach				
	2005-2007	2007-2009	2009-2011	2011-2013	2013-2015
Ogółem	11,7	11,9	10,7	9,6	8,7
Kobiety	56,8	51,9	54,0	56,1	54,6
Mężczyźni	43,2	48,1	46,0	43,9	45,4
Wyższe i policealne	57,5	57,4	62,2	63,4	68,2
Średnie	28,5	29,0	24,7	25,2	22,6
Zasadnicze zawodowe	11,8	11,9	10,6	9,5	7,1
Podstawowe i poniżej	2,2	1,7	2,5	1,9	2,1
Miasta powyżej 500 tys.	23,6	24,1	25,2	27,3	25,3
Miasta od 200 do 500 tys.	17,0	17,2	17,2	16,9	21,5
Miasta od 100 do 200 tys.	8,4	8,0	8,0	8,4	8,5
Miasta od 20 do 100 tys.	19,6	19,2	20,0	18,4	18,4
Miasta poniżej 20 tys.	11,8	10,4	10,6	10,6	9,0
Wieś	19,6	21,0	19,0	18,4	17,4
25-29 lat	25,8	27,3	25,7	22,8	20,7
30-34 lata	20,9	18,7	19,9	19,8	17,6
35-39 lat	14,3	16,4	16,2	16,6	17,2
40-44 lata	12,8	12,0	12,6	12,7	15,2
45-49 lat	10,4	10,6	9,2	9,2	9,1
50-54 lata	9,3	8,4	8,0	8,5	8,3
55 lat i więcej	6,4	6,6	8,5	10,3	12,0

Źródło: Czapiński J., Panek T., *Diagnoza Społeczna 2015*, Warszawa 2015, s. 153

Jak możemy zauważyć, wśród osób doksztalcających się cały czas dominują osoby młode (38% było w wieku 25-34 lata). Osoby w wieku 35-44 lat stanowiły około 32% uczestników kształcenia, a osoby będące w wieku 45-54 lata – około 17-18%. Wśród kategorii wiekowej 55 lat i więcej zaledwie 12% podnosiło swoje kwalifikacje.³³

Zbliżając się do końca naszych analiz przyjrzyjmy się jeszcze wynikom badania LFS/BAEL dotyczącego uczestnictwa dorosłych w kształceniu w okresie 4 tygodni przed badaniem. Dane te dają podstawę do tzw. benchmarku uczenia się dorosłych w ramach europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia lub szkolenia (ET 2020, której celem jest osiągnięcie do roku 2020 przez UE, jako całości upowszechnienia uczestnictwa dorosłych w wieku 25-64 lata w kształceniu lub szkoleniu w okresie 4 tygodni przed badaniem, do co najmniej poziomu 15%). Dostępne wyniki badań pokazują, iż sytuacja Polski jest niekorzystna w tym zakresie. W roku 2015 uczestnictwo to w UE wynosiło 10,8% (razem w edukacji formalnej i pozaformalnej), w roku 2017 – 10,9%, a w roku 2019 - 11,3% (10,8% bez Wlk. Brytanii). W Polsce wynosiło odpowiednio 3,5% (2015), 4,0% (2017) i 4,8% (2019), tj. dwukrotnie mniej niż średnia UE. Dzięki danym Eurostat dla kategorii wiekowej 55-74 lata możemy zaobserwować, że uczestnictwo w kształceniu ustawicznym starszych Polaków jest wyraźnie niższe niż średnia europejska. W UE wynosiło w 2015 r. – 4,8%, w 2017 r. – 4,9%, a w 2019 r. – 5,2% (4,8% bez Wlk. Brytanii), w tym kobiety – 6,0% (5,6% bez Wlk. Brytanii), mężczyźni – 4,3% (3,9% bez Wlk. Brytanii). W Polsce wynosiło odpowiednio 0,6% (2015), 1,0% (2017) i 1,4% (2019), w tym kobiety 1,7%, mężczyźni 1,0%.³⁴

Na koniec przyjrzyjmy się wynikom badań BKL oraz AES. Wyniki BKL w latach 2010-2014 były w przypadku Polski podobnie niskie jak wyniki badania LFS/BAEL. Jednak po zmianach metodologicznych badanie od roku 2017 dało naszemu krajowi wyniki znacznie wyższe. W kategorii wiekowej 25-64 lata uczestnictwo Polaków w kształceniu i szkoleniu wynosiło ponad 20% (wobec 4,0% w 2017, ale według innej metodologii). Z kolei według badania AES uczestnictwo dorosłych Polaków

³³ Czapiński J., Panek T., *Diagnoza Społeczna 2015*, Warszawa 2015, s. 154.

³⁴ *Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 r.*, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Warszawa 2020, s. 177.



w wieku 55-64 w kształceniu i szkoleniu w okresie 12 miesięcy przed badaniem wynosiło 13,4%. W badaniu BKL 2017 wynik w podobnej mierze uczestnictwa dla dorosłych Polaków w wieku 55-59 lat wyniósł 28%, a w wieku 60-64 lata – 19%.³⁵

Wnioski i rekomendacje

Przeanalizowane w raporcie badania pokazują, iż dorośli Polacy, szczególnie osoby w wieku powyżej 50 lat odznaczają się deficytem w takich kluczowych kompetencjach jak: posługiwanie się językiem ojczystym, znajomość języków obcych, umiejętności informatyczne i cyfrowe, umiejętności miękkie (osobiste, społeczne, obywatelskie) oraz kompetencje z zakresu przedsiębiorczości.

Osoba dorosła, jako że sama musi podjąć decyzję o rozpoczęciu udziału w procesie kształcenia ustawicznego musi się charakteryzować silną motywacją do edukacji. Bardzo pomocne są także pozytywne skojarzenia i wcześniejsze dobre doświadczenia edukacyjne. Silna motywacja jest szczególnie kluczowa w przypadku osób starszych (50+), które ze względu na fakt, iż zbliżają się do końca swojej aktywności zawodowej są rzadziej skłonne do kształcenia powiązanego z zatrudnieniem. O ile osoby w wieku poniżej 50 lat decydują się na udział w szkoleniu i kształceniu ze względu na pracę (chcą ją lepiej wykonywać, chcą awansować, chcą zmienić pracę na lepszą, chcą mieć lepszą pozycję na rynku pracy, ich praca wymaga częstego aktualizowania/podnoszenia/uzupełniania wiedzy i umiejętności), o tyle osoby 50+ mając przed sobą już relatywnie krótki okres aktywności zawodowej (wiele Polek i wielu Polaków przechodzi na emeryturę w wieku 55/60 lat) nie widzą potrzeby doksztalcenia się.

Udział w kształceniu przez całe życie we współczesnym świecie jest niezwykle ważny nie tylko ze względów zawodowych, ale także rozwoju osobistego i dobrostanu psychofizycznego człowieka. Udział w różnych formach kształcenia ustawicznego pozwala osobie dorosłej na rozwój fizyczny, psychiczny, emocjonalny i społeczny. Dzięki udziałowi w lifelong learning osoba dorosła może zdiagnozować swoje zasoby (umiejętności, predyspozycje, talenty, możliwości, zainteresowania, ale także ograniczenia czy deficyty); nabywa świadomość swoich mocnych i słabych stron; uczy się jak efektywnie zarządzać swoimi zasobami; rozwija swoje umiejętności oraz dba o rozwój kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej.³⁶

W celu zwiększania w Polsce liczby dorosłych Polaków, szczególnie osób 50+ w kształceniu ustawicznym i rozwoju kompetencji kluczowych niezbędna jest społeczna zmiana świadomości tych osób. Świadomość o zaletach i możliwościach nabywania/podnoszenia swoich kompetencji jest punktem wyjścia dla całego procesu podjęcia edukacji przez te osoby. W kolejnym kroku kształcenie ustawiczne musi być szerzej promowane. Osoby dorosłe muszą mieć wiedzę gdzie i z jakich form kształcenia mogą korzystać.

Procesy kształcenia kompetencji kluczowych muszą być oczywiście dostosowane do specyficznych potrzeb osób 50+, np. w zakresie niezbyt długich cykli szkoleniowych, dostępności architektonicznej miejsc realizacji kształcenia (ze względu na specyficzne potrzeby zdrowotne osób starszych), dostępności finansowej (np. finansowanie lub współfinansowanie szkoleń/kursów przez państwo/pracodawców), przystępności przekazywanej treści i materiałów szkoleniowych, posiadanych przez osoby 50+ często niewielkich umiejętności informatycznych/cyfrowych.

³⁵ *Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 r.*, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Warszawa 2020, ss. 177-178.

³⁶ *Kwartalnik ZSK*, nr 3/2021, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2021, s. 25.



W procesie zachęcania i motywowania dorosłych Polaków, zwłaszcza po 50 roku życia do podnoszenia kompetencji kluczowych ważne jest przełamywanie istniejących stereotypów, takich jak myślenie, że kształcenie się jest dla ludzi młodych, że kształcenie się jest głównie powiązane z pracą zawodową, że mając rodzinę i obowiązki życia prywatnego nie da się znaleźć czasu na kształcenie.³⁷

Literatura

1. Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014.
2. Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego 01.12.2021 r. w przedsiębiorstwach w Polsce w 2020 r., GUS, 2021.
3. Czapiński J., Panek T., Diagnoza Społeczna 2015, Warszawa 2015.
4. Dąbrowska A., Edukacja a rynek pracy, w: Zbierchowska A. (red.), Kształcenie ustawiczne w warunkach globalizacji i rozwoju społeczeństwa informacyjnego, Instytut Wiedzy, Warszawa 2012.
5. Dokument Implementacyjny Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020: Narzędzia realizacji Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.
6. Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 r., Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Warszawa 2020.
7. Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016-2020, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.
8. Kompetencje przyszłości, tom 3, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2018.
9. Kryńska E., Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?.
10. Kształcenie dorosłych 2016, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2018.
11. Kształcenie dorosłych w 2016 r., Informacje sygnałowe, Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk 2018.
12. Ku lepszemu życiu. Polska w OECD, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.
13. Kwartalnik ZSK, nr 3/2021, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2021.
14. Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2013.
15. Perspektywa uczenia się przez całe życie, Załącznik do uchwały nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r., Warszawa 2013.
16. Polska w liczbach 2021, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.
17. Polska w liczbach 2020, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020.
18. Polska w Unii Europejskiej, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.
19. Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020.
20. Rozwój regionalny Polski – raport analityczny 2020, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020.
21. Rynek pracy w Polsce w 2018 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa dnia 15.03.2019 r.,
22. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-56_pl (dostęp 08.04.2022).

³⁷ Kwartalnik ZSK, nr 3/2021, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2021, s. 8.

