



Fundusze Europejskie:
Badania opinii

Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2025

Uczenie się dorosłych Małopolan

**Badanie opinii mieszkańców
Małopolski 2025**
**Uczenie się
dorosłych Małopolan**

Kraków 2025

Autorka opracowania:

Barbara Surmacz

Realizacja badania
techniką CATI
(wspomagany komputerowo
wywiad telefoniczny):

Grupa BST Sp. z o.o., ul. Mieczników 12, 40–748 Katowice

Wydawca:

Województwo Małopolskie
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
Departament Rozwoju Regionu
Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego
ul. Wielicka 72A, 30–552 Kraków
tel. (+48) 12 29 90 900, fax (+48) 12 29 926

Opracowanie w wersji elektronicznej dostępne na stronie
www.obserwatorium.malopolska.pl

ISBN:

978-83-67243-96-4

Egzemplarz bezpłatny. Przy publikowaniu danych z opracowania
prosimy o podawanie źródła.

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z programu
Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027.



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



 MAŁOPOLSKA





SPIS TREŚCI

UWAGI METODOLOGICZNE	4
Cel i zakres badania	4
Technika badawcza	5
Próba badawcza	5
KLUCZOWE WNIOSKI	7
PODNOSENIE KOMPETENCJI – FORMY, BARIERY, MOTYWACJE	9
Formy doksztalcania się	9
Kluczowe bariery	13
Motywacje do zdobywania nowych umiejętności	14
Uczestnictwo w kursach i szkoleniach	16
Szkolenia obligatoryjne a fakultatywne	21
POMOC SZTUCZNEJ INTELIGENCJI W PODNOSZENIU WIEDZY I KOMPETENCJI	23
Umiejętności cyfrowe	25
Umiejętności interpersonalne / społeczne	30
Kompetencje językowe	33
Kompetencje zawodowe	35
DORADZTWO ZAWODOWE	37
Korzystanie z usług doradcy zawodowego	37
Przydatność spotkań z doradcą zawodowym	40
ZMIANA ZAWODU LUB MIEJSCA PRACY	41
SPIS MAP	48
SPIS TABEL	48
SPIS WYKRESÓW	49



UWAGI METODOLOGICZNE

Cel i zakres badania

Uczenie się przez całe życie (*ang. life-long learning*), określane często mianem *kształcenia ustawicznego dorosłych*, to proces ciągłego oraz trwającego przez całe życie odnawiania i poszerzania pozyskanej wiedzy oraz kwalifikacji zawodowych. Współcześnie proces ten stanowi kluczowy element rozwoju osobistego i społecznego.

W DOBIE INNOWACJI TECHNOLOGICZNYCH ORAZ DYNAMICZNYCH ZMIAN ZACHODZĄCYCH W OTOCZENIU SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM I W NIEMAL KAŻDEJ SFERZE NASZEGO ŻYCIA ZDOBYTE UMIEJĘTNOŚCI SZYBKO ULEGAJĄ DEZAKTUALIZACJI. KONIECZNOŚCIĄ STAJE SIĘ ZATEM ZDOLNOŚĆ SZYBKIEJ I EFEKTYWNEJ ADAPTACJI DO NOWYCH WARUNKÓW. WIEDZA I KWALIFIKACJE UZYSKANE NA POZIOMIE KSZTAŁCENIA SZKOLNEGO NIE SĄ JUŻ WYSTARCZAJĄCE, ABY KONKUROWAĆ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY.

Również postępujące w sposób dynamiczny zmiany demograficzne, jak wydłużanie się długości życia oraz niższy poziom dzietności, przybliżają nas do scenariusza coraz późniejszego progu wieku emerytalnego, a to z kolei może wiązać się z koniecznością wielokrotnego przebranżawiania się i ustawicznego doksztalcania się.

Edukacja osób dorosłych może przybierać różne jej formy – od kształcenia formalnego, przez pozaformalne i nieformalne (jako samokształcenie).



Głównym celem badania opinii Małopolan, przeprowadzonego **na przełomie lipca i sierpnia 2025 roku**, było pozyskanie informacji na temat podejścia Małopolan do procesu uczenia się przez całe życie. Skupiono uwagę na takich aspektach jak:

- bariery i motywacje do podnoszenia kompetencji,
- formy kursów i szkoleń,
- korzystanie z narzędzi AI w celu zdobywania informacji,
- samoocena umiejętności cyfrowych, społecznych, językowych oraz zawodowych,
- korzystanie z usług doradcy zawodowego,
- motywacja do zmiany pracy/zawodu.

Wyniki przeprowadzonych analiz posłużą ocenie prowadzonych polityk publicznych, w tym polityki rynku pracy, oraz będą przydatne w identyfikacji punktowych obszarów interwencji polityki regionalnej. Jednym z celów szczegółowych badania jest przedstawienie zróżnicowania opinii Małopolan w przekroju na podregion zamieszkania (tj. przeprowadzenie analizy z uwzględnieniem poziomu NUTS-3). Dzięki temu badanie stanowi istotną wskazówkę do określenia kluczowych wyzwań stojących przed polityką rozwoju w przekroju terytorialnym.



Technika badawcza

W ramach badania opinii przeprowadzono z mieszkańcami województwa małopolskiego łącznie 2418 **wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo** – technika badawcza CATI (n=2418).

Zasięg przestrzenny badania objął teren całego województwa małopolskiego, z uwzględnieniem wszystkich 6 podregionów, zgodnie z delimitacją przyjętą przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), tj.:

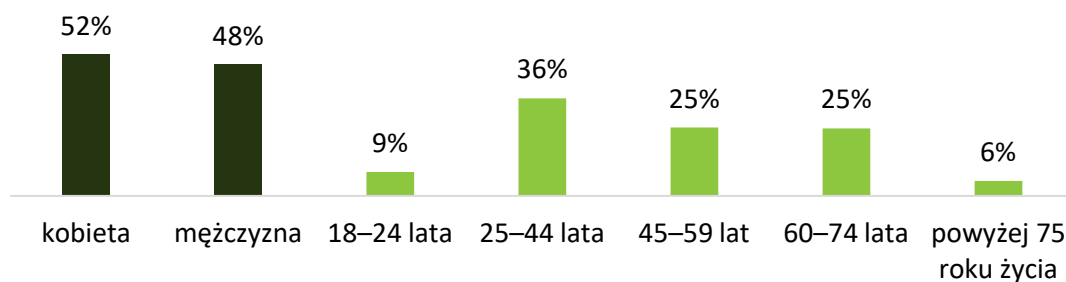
- podregion **miasto Kraków**;
- podregion **krakowski** (powiaty: bocheński, krakowski, miechowski, myślenicki, proszowicki, wielicki);
- podregion **nowosądecki** (powiaty: gorlicki, limanowski, nowosądecki, miasto Nowy Sącz);
- podregion **nowotarski** (powiaty: nowotarski, suski, tatrzański);
- podregion **oświęcimski** (powiaty: chrzanowski, olkuski, oświęcimski, wadowicki);
- podregion **tarnowski** (powiaty: brzeski, dąbrowski, tarnowski, miasto Tarnów).

W każdym z wymienionych powyżej obszarów terytorialnych wielkość próby badawczej wyniosła **co najmniej 400 respondentów**. Dobór próby badawczej został dokonany na podstawie zarówno operatu telefonów stacjonarnych (25%), jak i telefonów komórkowych (75%) i miał charakter doboru losowego warstwowego.

Próba badawcza

W badaniu ankietowym wzięło udział **2418 mieszkańców** powyżej 18. roku życia. W przekroju na płeć większy odsetek ankietowanych stanowiły kobiety – 52%. Pod względem wieku najliczniejszą grupę reprezentowali Małopolanie w wieku 25–44 lat (36%) oraz seniorzy powyżej 60. roku życia (łącznie 31%).

Wykres 1. Badani Małopolanie w przekroju na płeć i wiek (n=2418)

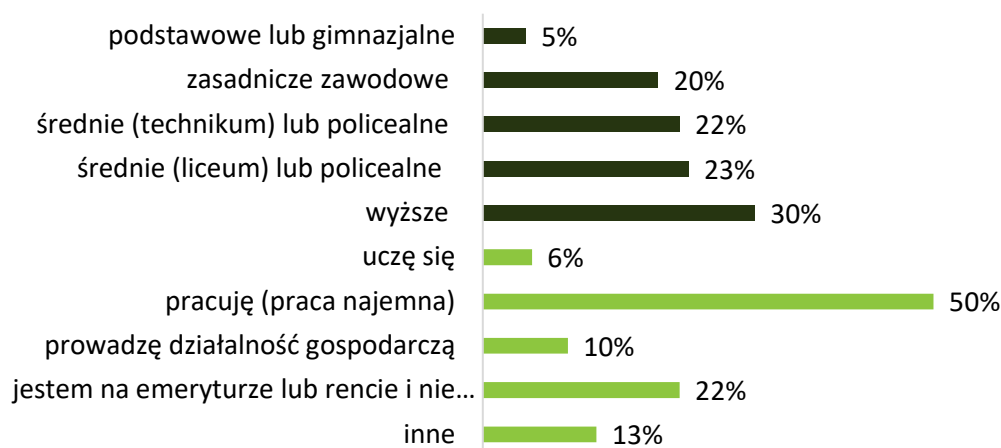


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Największy odsetek respondentów zadeklarował wykształcenie średnie – łącznie 45%, z czego połowa ukończyła technikum, a połowa liceum. Na drugim miejscu znaleźli się respondenci z wykształceniem wyższym (30%). Aż połowa respondentów pracuje najemnie, a ponad 1/5 to niepracujący emeryci/renciści. Co dziesiąty ankietowany prowadzi własną działalność gospodarczą.

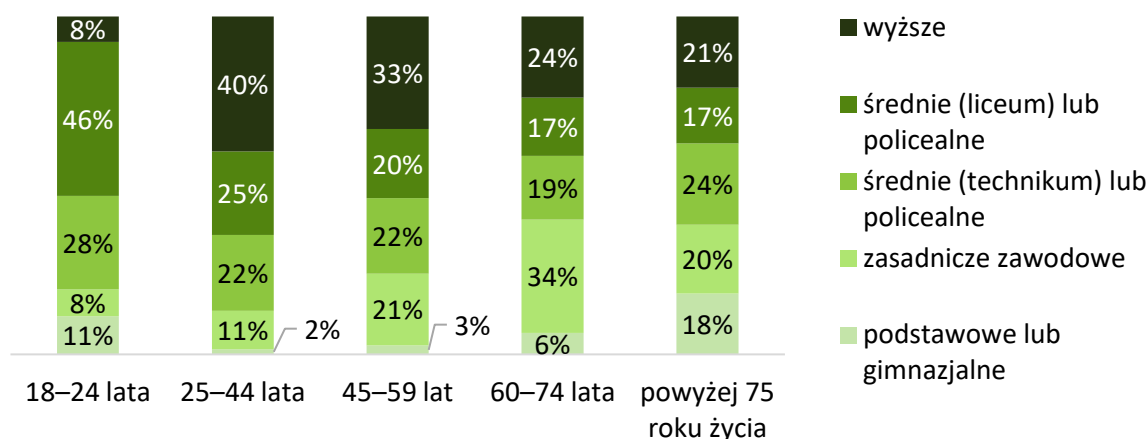


Wykres 2. Badani Małopolanie w przekroju na wykształcenie i status zawodowy¹ (n=2418)²



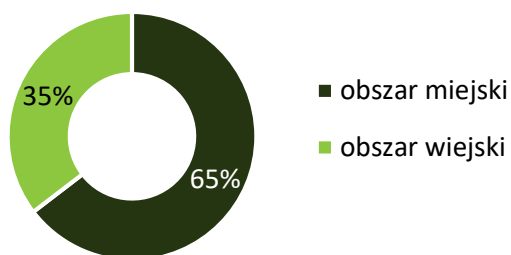
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 3. Badani Małopolanie w przekroju na wiek i poziom wykształcenia (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 4. Badani Małopolanie w przekroju na obszar zamieszkania (miasto/wieś) (n=2418)



Respondentów z obszarów miejskich uczestniczących w badaniu było aż o 30 p. p. więcej niż mieszkańców obszarów wiejskich.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

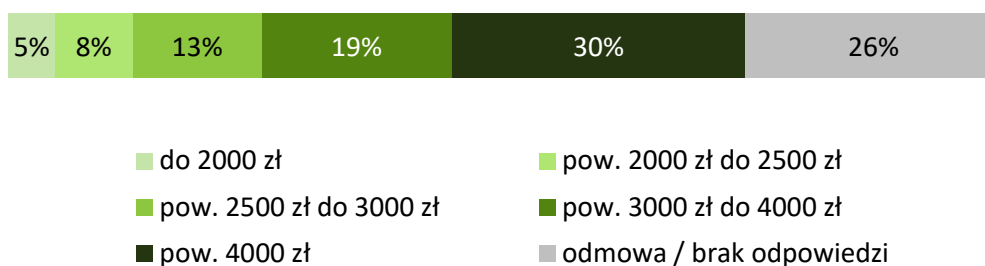
¹ Do kategorii „inne” należy zaliczyć grupy zawodowe, których odsetek w przeprowadzonym badaniu wyniósł poniżej 5%, tj.: osoby bezrobotne (3%), pracujący emeryci/renciści (4%) osoby uczące się i pracujące jednocześnie (3%), osoby na urlopie macierzyńskim/wychowawczym/rodzicielskim (1%) oraz osoby prowadzące gospodarstwo rolne (1%).

² Liczba osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym wyniosła 115 i z uwagi na temat przewodni analizy, również była brana pod uwagę w analizach w przekroju na wykształcenie.



Ponad 1/4 respondentów nie zgodziła się na ujawnienie średniego miesięcznego dochodu netto („na rękę”) z ostatnich 3 miesięcy w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym. Niemal połowa ankietowanych otrzymuje tak zdefiniowany najwyższy dochód o wartości powyżej 3000 zł.

Wykres 5. Badani Małopolanie w przekroju na uzyskiwany dochód netto (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

KLUCZOWE WNIOSKI

Formy dokształcania się:

- Największą popularnością wśród badanych Małopolan cieszy się samodzielne dokształcanie w formie *on-line* – ponad 1/3 wskazała, że albo korzystała z tego typu formy podnoszenia kompetencji na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy, albo planuje zrobić to w kolejnym roku.

Barieri dla podnoszenia kompetencji:

- Głównym czynnikiem, dla którego badani nie podnosili w ostatnich miesiącach swoich kompetencji jest fakt, że nie odczuwają potrzeby z uwagi na brak aktywności zawodowej (29%) – wśród nich największy odsetek stanowili seniorzy.
- Na pozycji wicelidera wśród czynników demotywujących do podnoszenia kompetencji znalazło się przekonanie ankietowanych, że posiadane przez nich kompetencje są już wystarczające – 1/4 respondentów. Brak czasu był przeszkodą dla 23% respondentów.

Czynniki motywujące do poszerzania wiedzy:

- Kluczowym motywatorem okazała się poprawa efektywności wykonywanej pracy / rozwój umiejętności zawodowych (44%). Dla około 30% istotne było wykorzystanie uzyskanych umiejętności w życiu codziennym lub dla własnych zainteresowań.
- Aż 8 na 10 ankietowanych wskazało, że brało udział w przynajmniej części szkoleń w trakcie ostatnich 12 miesięcy ze swojej własnej inicjatywy. Około 40% dokształcało się z inicjatywy pracodawcy, przy czym dla połowy z nich szkolenia były obowiązkowe.

Tematyka kursów i szkoleń:

- Największą popularnością wśród Małopolan dokształcających się w ostatnich 12 miesiącach cieszyły się kursy i szkolenia związane z tematyką ich działalności zawodowej (61%).
- W kursach językowych uczestniczyła ponad 1/3 respondentów deklarujących podnoszenie kompetencji w trakcie ostatnich 12 miesięcy.
- W kursach związanych z tematyką sztucznej inteligencji i obsługą jej narzędzi brało udział ponad 30% badanych Małopolan deklarujących dokształcanie się w trakcie ostatnich 12 miesięcy.





Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji:

- Ponad 1/3 badanych Małopolan wskazała, że korzysta z narzędzi sztucznej inteligencji w celu pozyskiwania danych, informacji oraz zdobywania nowych umiejętności.
- Niemal 9 na 10 badanych deklarujących wykorzystywanie narzędzi AI do samodzielnego zdobywania informacji wskazało na używanie aplikacji Chat GPT. Na pozycji wicelidera znalazł się Microsoft Copilot AI – obsługuje go co piąty ankietowany korzystający z narzędzi AI.

Samooceń umiejętności cyfrowych:

- Zdecydowanie najczęściej wskazywaną umiejętnością cyfrową była obsługa poczty mailowej – 9 na 10 ankietowanych potrafi to robić, w tym niemal połowa w sposób zaawansowany.
- W czołowej trójce umiejętności cyfrowych znalazło się robienie zakupów przez Internet oraz dokonywanie płatności *on-line* – ponad 85%, z czego połowa w sposób zaawansowany.

Samooceń kompetencji społecznych:

- Małopolanie wysoko oceniają swoje umiejętności o charakterze społecznym – na pozycji lidera umiejętność empatii (79% deklaruje jej posiadanie w stopniu co najmniej średniozaawansowanym, z czego 44% – w stopniu zaawansowanym).
- O ile umiejętność budowania relacji prywatnych znalazła się na pozycji wicelidera (76% ocen średniozaawansowanych i zaawansowanych), o tyle budowanie relacji o charakterze zawodowym zamyka zestawienie, aczkolwiek z również dość dobrym wynikiem 68%.

Znajomość języków obcych:

- Dla ponad połowy badanych język angielski jest językiem obcym, w którym czują się najbardziej zaawansowani. Na drugim miejscu znalazł się język niemiecki (8%).
- Niemal 1/3 badanych mieszkańców deklaruje, że nie zna żadnego języka obcego.

Samooceń kompetencji zawodowych:

- Około 7 na 10 badanych ocenia swoje kompetencje zawodowe jako co najmniej średniozaawansowane. Co dziesiąty deklaruje je na poziomie podstawowym.

Korzystanie z usług doradcy zawodowego:

- Zaledwie 16% badanych Małopolan korzystała z usług doradcy zawodowego w trakcie ostatnich 5 lat. Aż 8 na 10 ankietowanych korzystających z usług doradcy zawodowego otrzymała tego typu usługę w sposób bezpłatny.
- Respondenci, którzy nie korzystali z usług doradcy zawodowego zostali dopytani o to, czy słyszeli o tego typu usługach – niemal 2/3 z nich ma świadomość funkcjonowania doradcy zawodowego.
- Łącznie 37% ankietowanych Małopolan zadeklarowało, że spotkania z doradcą zawodowym byłyby przydatne z punktu widzenia ich sytuacji zawodowej bądź edukacyjnej.

Mobilność zawodowa:

- Niemal połowa badanych zmieniła miejsce pracy przynajmniej raz w trakcie swojego życia. Z kolei zmianę zawodu, rozumianą jako zmianę kwalifikacji bądź zakresu wykorzystywanych umiejętności – wskazał niespełna co trzeci badany Małopolanin.
- Dla ponad połowy ankietowanych kluczową przyczyną zmiany miejsca pracy lub zawodu na inny były kwestie finansowe – 51%. Mniej niż 1/3 zadeklarowała, że zmiany te miały służyć ich rozwojowi zawodowemu. W czołowej trójce znalazły się też motywacje o charakterze osobistym (27%).



PODNOSENIE KOMPETENCJI – FORMY, BARIERY, MOTYWACJE

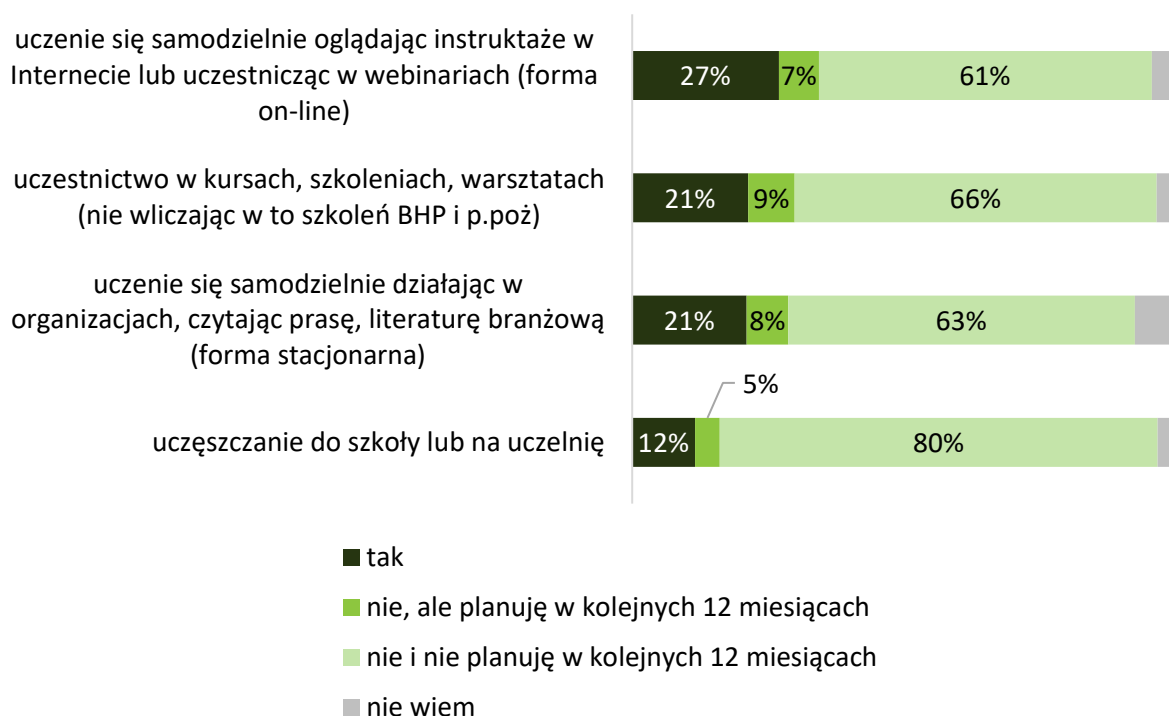
Formy dokształcania się

Największą popularnością wśród badanych Małopolan cieszy się samodzielne dokształcanie w formie *on-line* – ponad 1/3 ankietowanych wskazała, że albo korzystała z tego typu formy podnoszenia kompetencji na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy, albo planuje zrobić to w kolejnym roku.

Co piąty badany mieszkaniec brał udział w kursach, szkoleniach i warsztatach (poza szkoleniami BHP i p.poż), a niemal co dziesiąty planuje wziąć w nich udział w kolejnym roku.

Niepokoić może natomiast fakt, że ponad 60% badanych w przypadku każdej z form wskazało, że nie praktykuje danego sposobu dokształcania obecnie, jak i nie planuje zacząć w kolejnym roku.

Wykres 6. Formy podnoszenia kwalifikacji w trakcie ostatnich 12 miesięcy (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Warto wspomnieć, że w **2021 roku** w ramach badania opinii Małopolan³ zostało zadane niemal analogiczne pytanie odnośnie do form dokształcania się. Przykładowo dla najwyżej ocenianego wtedy *samodzielnego dokształcania w formie on-line*, odsetek odpowiedzi twierdzących wyniósł aż 54%, jednak warto zaznaczyć, że okres, jakiego dotyczyło pytanie przypadał na miesiące pandemii, kiedy to wszelkie formy aktywności *on-line* nasiliły się, a z uwagi na niepewną sytuację społeczno-gospodarczą wiele osób myślało o alternatywnych źródłach dochodu bądź też było zmuszonych przekwalifikować

³ MORR, <https://www.obserwatorium.malopolska.pl/publikacje/badanie-opinii-mieszkancow-malopolski-2021-edycja-12>.

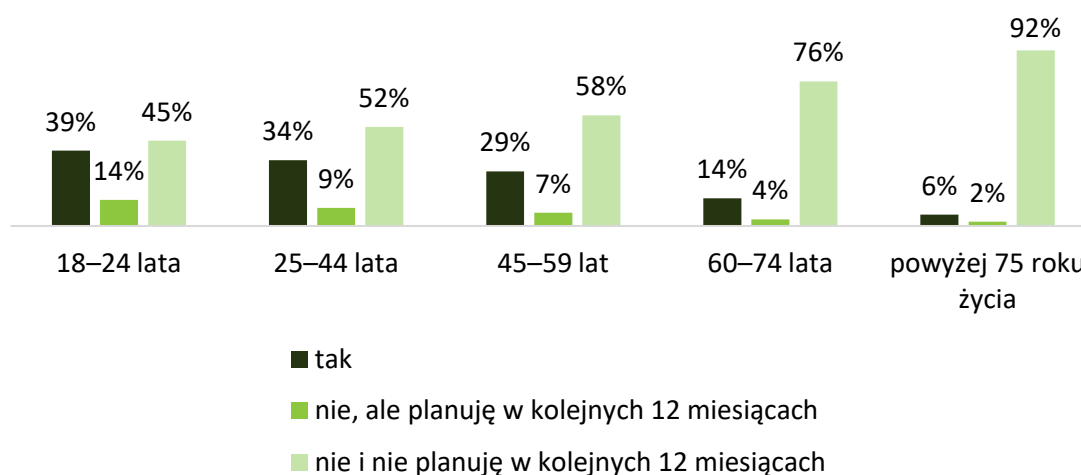
się. Ponadto dla sporej części osób był to również czas mniejszej aktywności ogółem. Te ostatnie argumenty mogą tłumaczyć także wysoki wynik uzyskany wówczas dla odpowiedzi *samodzielne uczenie się poprzez czytanie literatury branżowej, czasopism czy działalność w organizacjach* (51%).

MAŁOPOLANIE NA TLE KRAJU

- W ŚWIECIE NAJNOWSZEGO RAPORTU POLSKIEGO INSTYTUTU EKONOMICZNEGO Z 2025 R. PN. „**DLACZEGO POLACY SIĘ NIE SZKOŁĄ? PRZYCZYNY NISKIEGO POZIOMU UCZESTNICTWA DOROSŁYCH W EDUKACJI I KSZTAŁCENIU**”, MAŁOPOLANIE NIE ODBIEGAJĄ OD ŚREDNIEJ KRAJOWEJ W ZAKRESIE PODNOSZENIA SWOICH KOMPETENCJI I UMIEJĘTNOŚCI. PRACUJĄCY POLACY SZKOŁĄ SIĘ RZADZIEJ NIŻ OBYWATELE UE – **W 2024 R. NIESPEŁNIA 24% POLSKICH PRACOWNIKÓW W WIEKU 25–64 LAT KSZTAŁCIŁO SIĘ LUB SZKOŁIŁO**. STANOWI TO WYNIK O 8,6 P.P. NIŻSZY OD ŚREDNIEJ W UE.
- AŻ **2/3 PRACUJĄCYCH POLAKÓW KORZYSTAŁO ZE SZKOLEŃ WYŁĄCZNIE W CELU PODNIESIENIA JAKOŚCI SWOJEJ PRACY LUB DOSTOSOWANIA SIĘ DO NOWYCH OBOWIĄZKÓW**, A TYLKO CO DZIESIĄTY PRACOWNIK SZKOŁIŁ SIĘ, ABY ZWIĘKSZYĆ SZANSĘ NA AWANS LUB POPRAWIĆ SWOJĄ SYTUACJĘ NA RYNKU PRACY. WŚRÓD PRZYCZYŃ NISKIEJ AKTYWNOŚCI SZKOLENIOWEJ WŚRÓD POLAKÓW DOMINUJE BRAK CZASU (42%), A TAKŻE ZBYT MAŁE ZAANGAŻOWANIE PRACODAWCÓW.

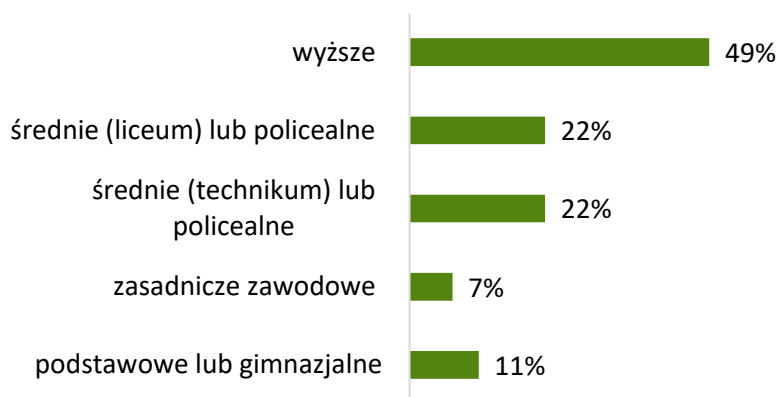
Odsetek wskazań dla samodzielnego doksztalcania się w formie *on-line* spada wraz z wiekiem – niemal 4 na 10 respondentów z najmłodszej grupy wiekowej vs. zaledwie 6% wśród najstarszych seniorów. Jeśli chodzi o status zawodowy – dominują osoby uczące się (52%), stosunkowo dobry wynik osiągnęły też osoby prowadzące działalność gospodarczą (41%).

Wykres 7. Uczenie się samodzielnie poprzez oglądanie instruktaży w Internecie lub uczestnictwo w webinarach (forma *on-line*) a wiek (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

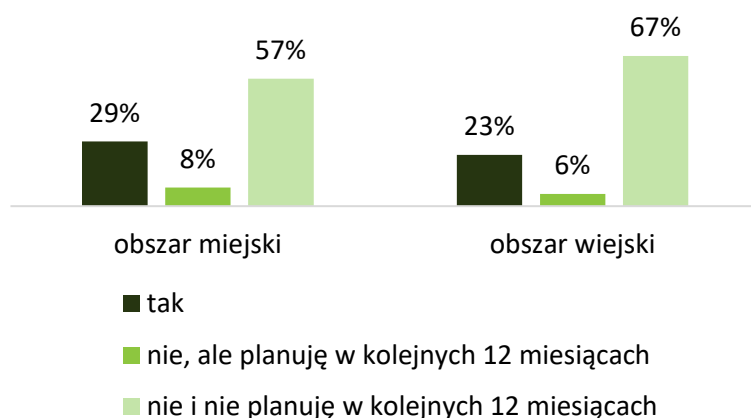
Wykres 8. Uczenie się samodzielnie poprzez oglądanie instruktaży w Internecie lub uczestnictwo w webinarach (forma *on-line*) – wskazania „TAK” a poziom wykształcenia (n=2418)



W przekroju na wykształcenie, na pozycji zdecydowanego lidera uplasowali się ankietowani z wykształceniem wyższym – 49% vs. zaledwie 7% wśród osób deklarujących wykształcenie zawodowe.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 9. Uczenie się samodzielnie poprzez oglądanie instruktaży w Internecie lub uczestnictwo w webinarach (forma *on-line*) a obszar zamieszkania (n=2418)



Ankietowani z obszarów miejskich częściej dokształcają się samodzielnie w formie *on-line* bądź też wykazują takie plany na przyszłość.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Uczestnictwo w kursach, szkoleniach czy warsztatach (pomijając szkolenia BHP i p.poż) również częściej deklarowali uczniowie (37%), osoby z wykształceniem wyższym (36%), osoby prowadzące działalność gospodarczą (30%), a także respondenci z młodszych grup wiekowych (28%). Aż 96% seniorów powyżej 75. roku życia stwierdziło, że nie planuje wziąć w nich udział również w przyszłości (Tabela 1).

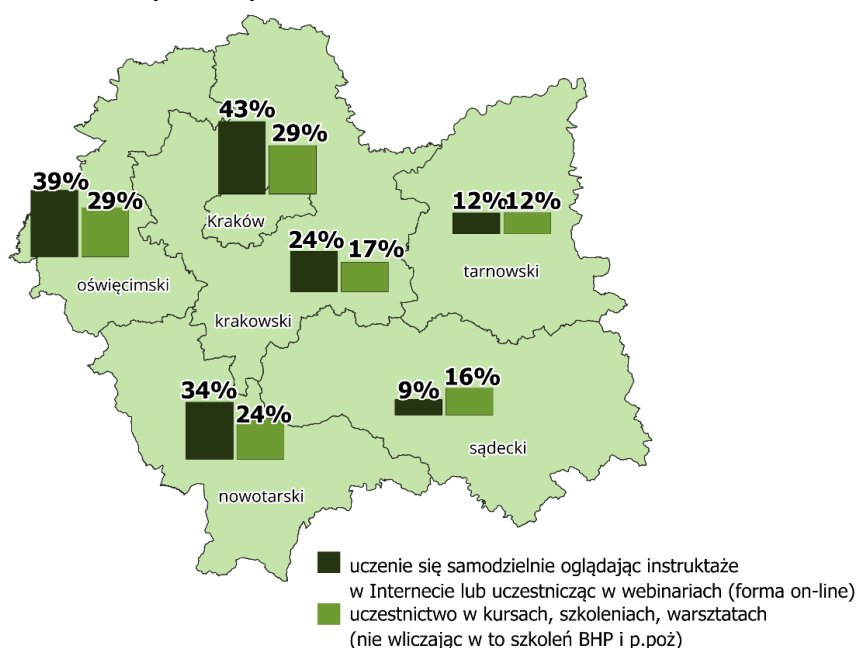
Badani mieszkańcy Krakowa znacznie częściej niż pozostali dokształcali się samodzielnie w formie *on-line* – 43% vs. zaledwie 9% wśród mieszkańców podregionu nowosądeckiego. Dobry wynik uzyskali też mieszkańcy podregionu oświęcimskiego (39%). Podobna sytuacja w układzie regionalnym przedstawia się w przypadku uczestnictwa w kursach, szkoleniach i warsztatach (oprócz szkoleń BHP i p.poż.) – liderami są respondenci z Krakowa oraz zachodniej części regionu (Mapa 1).

Tabela 1. Uczestnictwo w kursach, szkoleniach, warsztatach (nie wliczając w to szkoleń BHP i p.poż) a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418)

	TAK	NIE, ALE PLANUJĘ W KOLEJNYCH 12 MIESIĄCACH	NIE I NIE PLANUJĘ W KOLEJNYCH 12 MIESIĄCACH
kobieta	21%	8%	67%
mężczyzna	21%	9%	66%
18–24 lata	28%	16%	55%
25–44 lata	28%	12%	57%
45–59 lat	24%	8%	63%
60–74 lata	10%	3%	81%
powyżej 75. roku życia	2%	2%	96%
obszar miejski	23%	9%	63%
obszar wiejski	19%	7%	71%
uczę się	37%	12%	48%
pracuję (praca najemna)	25%	9%	62%
prowadzę działalność gospodarczą	30%	13%	55%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	3%	3%	88%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	10%	4%	85%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	6%	4%	76%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	19%	11%	69%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	19%	9%	70%
wykształcenie wyższe	36%	10%	53%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mapa 1. Najczęściej wskazywane formy podnoszenia kwalifikacji w trakcie ostatnich 12 miesięcy a podregion zamieszkania (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Kluczowe bariery

Małopolan, którzy nie praktykowali żadnej z wymienionych w poprzednim pytaniu form kształcenia się (tj. również tych, którzy zadeklarowali, że aktualnie co prawda nie, ale planują w kolejnych 12 miesiącach) – dopytano o kluczowe bariery. W świetle wyników głównym czynnikiem, dla którego badani nie podnosili w ostatnich miesiącach swoich kompetencji jest fakt, że nie odczuwają potrzeby z uwagi na brak aktywności zawodowej (29%) – wśród nich największy odsetek stanowili seniorzy.

Na pozycji wicelidera wśród czynników demotywujących do podnoszenia kompetencji znalazło się przekonanie ankietowanych, że posiadane przez nich kompetencje są już wystarczające – 1/4 respondentów. Brak czasu był przeszkodą dla 23% respondentów.

Na kwestie finansowe, podobnie jak na kwestie zdrowotne oraz obowiązki rodzinne, wskazał co dziesiąty ankietowany.

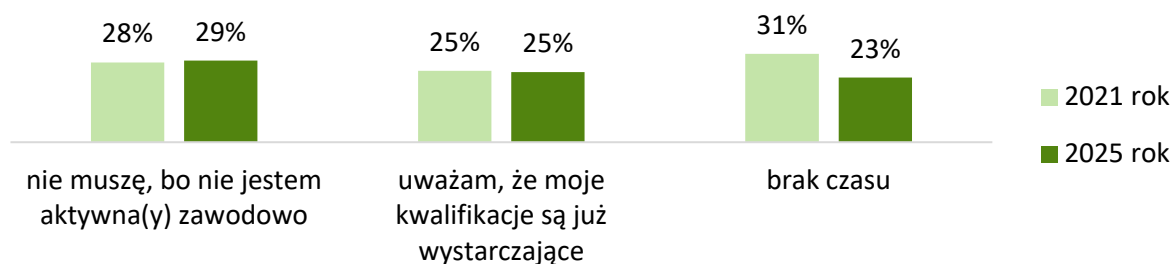
Wykres 10. Proszę wskazać, dlaczego nie podnosił(a) Pan(i) swoich kompetencji w ostatnich 12 miesiącach? Co było kluczową barierą? (n=1305)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Bez zmian od 2021 roku pozostaje czołowa trójka czynników, które zniechęcają Małopolan do podnoszenia kwalifikacji, aczkolwiek zmiana nastąpiła na pozycji lidera. W 2021 roku kluczowym czynnikiem był brak czasu – 31% vs. 23% obecnie.

Wykres 11. Czołowa trójka czynników demotywujących Małopolan do podnoszenia swoich kompetencji w latach: 2021 oraz 2025 (n=858, n=1305)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.





Przekonanie o tym, że posiadane przez ankietowanych kompetencje są już wystarczające częściej towarzyszyło osobom z wykształceniem wyższym (36%). Na brak czasu najczęściej wskazywały osoby z przedziału wiekowego 25–44 lata (36%), z kolei brak chęci stanowił największą barierę dla respondentów najmłodszych w wieku 18–24 lata (35%).

Tabela 2. Kluczowe bariery dla podnoszenia kompetencji w ostatnich 12 miesiącach a wybrane cechy społeczno-demograficzne (n=1305)

	NIE MUSZĘ, BO NIE JESTEM AKTYWNA(Y) ZAWODOWO	UWAŻAM, ŻE MOJE KWALIFIKACJE SĄ JUŻ WYSTARCZAJĄCE	BRAK CZASU	BRAK CHĘCI
kobieta	30%	23%	22%	15%
mężczyzna	27%	27%	24%	15%
18–24 lata	0%	10%	29%	35%
25–44 lata	3%	27%	36%	17%
45–59 lat	9%	35%	29%	17%
60–74 lata	58%	21%	9%	11%
powyżej 75. roku życia	67%	8%	8%	10%
obszar miejski	29%	26%	24%	15%
obszar wiejski	28%	22%	21%	16%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	61%	6%	9%	25%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	40%	21%	19%	18%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	22%	28%	26%	11%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	25%	21%	25%	17%
wykształcenie wyższe	18%	36%	24%	11%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Nie jest zaskoczeniem, że największy odsetek wskazań dla odpowiedzi „kwestie finansowe” charakteryzował respondentów z najniższym średnim dochodem netto na rękę – do 2000 zł (20%), aczkolwiek na drugim miejscu znalazły się osoby uzyskujące dochód najwyższy, tj. powyżej 4000 zł netto (17%).

Motywacje do zdobywania nowych umiejętności

Małopolan, którzy wskazali na podwyższanie swoich kompetencji w ramach minimum jednej z form wskazanych w pytaniu pierwszym, dopytano o główne czynniki motywacyjne:

- **kluczowym motywatorem okazała się poprawa efektywności wykonywanej pracy / rozwój umiejętności zawodowych (44%).**





Dla około 30% badanych istotne było wykorzystanie uzyskanych umiejętności w życiu codziennym lub dla własnych zainteresowań – rozwój osobisty, względy hobbistyczne, a niemal co piątą badaną osobę motywowały wymagania ze strony pracodawcy.

Co dziesiąty ankietowany kierował się zwiększeniem szans na awans zawodowy bądź też zmniejszeniem ryzyka utraty pracy.

Zdecydowanie najrzadziej wskazywanym czynnikiem motywacyjnym było poznanie nowych osób w trakcie udziału w kursach czy szkoleniach (5%) czy też uniknięcie nudy i zagospodarowanie czasu wolnego (6%).

Wśród nielicznych wskazań o charakterze „inne” wymieniano takie kwestie, jak: ciekawość, bycie na bieżąco w trendach, zrobienie czegoś dla siebie, rozwój osobisty czy poszukiwanie pracy.

**Wykres 12. Dlaczego podnosił(a) Pan(i) swoje kompetencje w ostatnich 12 miesiącach?
Co było główną motywacją? (n=932)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

A jak przedstawiają się poszczególne czynniki motywacyjne w przekroju na poszczególne grupy społeczno-demograficzne? Poprawa efektywności wykonywanej pracy ma największe znaczenie dla osób prowadzących działalność gospodarczą (60%), osób z wykształceniem wyższym (55%) oraz osób z wieku 45–59 lat (55%). Z kolei wykorzystanie umiejętności w życiu codziennym czy dla własnych



zainteresowań w największym stopniu motywuje niepracujących emerytów i rencistów (70%). Na wymagania ze strony pracodawcy częściej wskazywały osoby pracujące na etacie (29%).

Tabela 3. Kluczowe motywacje do podnoszenia kompetencji w ostatnich 12 miesiącach a wybrane cechy społeczno-demograficzne (n=932)

	POPRAWA EFEKTYWNOŚCI WYKONYWANEJ PRACY / ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH	WYKORZYSTANIE UMIEJĘTNOŚCI W ŻYCIU CODZIENNYM, DLA WŁASNYCH ZAINTERESOWAŃ	WYMAGANIA ZE STRONY PRACODAWCY
kobieta	42%	33%	18%
mężczyzna	47%	26%	19%
18–24 lata	23%	38%	7%
25–44 lata	47%	26%	20%
45–59 lat	55%	23%	26%
60–74 lata	45%	44%	16%
powyżej 75. roku życia	18%	64%	0%
obszar miejski	43%	29%	19%
obszar wiejski	46%	32%	18%
uczę się	18%	43%	7%
pracuję (praca najemna)	53%	23%	29%
prowadzę działalność gospodarczą	60%	27%	6%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	11%	70%	–
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	16%	35%	3%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	33%	19%	25%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	39%	32%	15%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	32%	34%	19%
wykształcenie wyższe	55%	28%	21%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Uczestnictwo w kursach i szkoleniach

Największą popularnością wśród Małopolan dokształcających się w ostatnich 12 miesiącach cieszyły się kursy i szkolenia związane z tematyką ich działalności zawodowej (61%).



Niemal połowa ankietowanych dokształcała się na użytek prywatny, z uwagi na własne zainteresowania lub dla przyjemności. **W kursach językowych uczestniczyła ponad 1/3 respondentów z danej grupy.**

- **Warto wskazać, że w kursach związanych z tematyką sztucznej inteligencji i obsługą jej narzędzi brało udział ponad 30% badanych Małopolan deklarujących dokształcanie się w trakcie ostatnich 12 miesięcy.**

Wśród nielicznych wskazań o charakterze „inne” znalazły się m.in.: kursy z psychologii, zarządzania innowacjami, produktami czy kursy związane z poznaniem kultur innych państw.

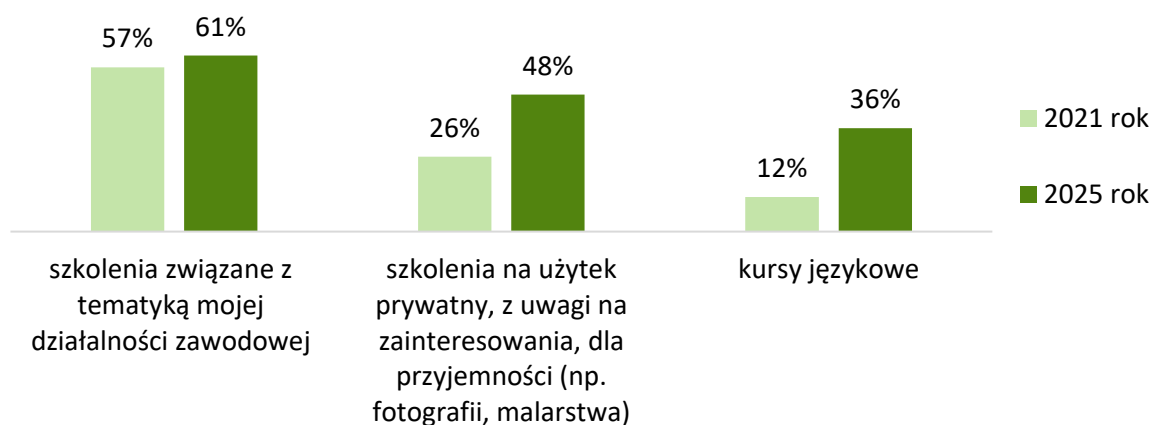
Wykres 13. W jakiego rodzaju kursach / szkoleniach brał(a) Pan(i) udział w ostatnich 12 miesiącach? (n=932)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Od 2021 roku nie uległa zmianie czołowa trójka rodzajów kursów i szkoleń, w których najchętniej uczestniczą Małopolanie. Wzrosły natomiast odsetki wskazań dla każdego z nich, przy czym największy, tj. aż trzykrotny wzrost odnotowano w przypadku udziału w kursach językowych (12% vs. 36%), a niemal dwukrotny w przypadku udziału w kursach hobbystycznych na użytek prywatny.

Wykres 14. Czołowa trójka rodzajów kursów i szkoleń, w których najchętniej uczestniczyli Małopolanie w latach: 2021 oraz 2025 (n=2098, n=932)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Ponad 3/4 osób prowadzących działalność gospodarczą, które doksztalały się w trakcie ostatnich 12 miesięcy, brało udział w szkoleniach związanych z tematyką działalności zawodowej. Podobny wynik charakteryzował respondentów z wykształceniem wyższym oraz osoby w wieku 45–59 lat. Jeśli chodzi o kursy o charakterze hobbystycznym, podejmowane na użytek prywatny, dominowali seniorzy z najstarszej grupy wiekowej oraz osoby z wykształceniem podstawowym / gimnazjalnym (po około 65%).

Tabela 4. Wybrane kursy / szkolenia, w których badani Małopolanie uczestniczyli w ostatnich 12 miesiącach a kategorie społeczno-demograficzne (n=932)

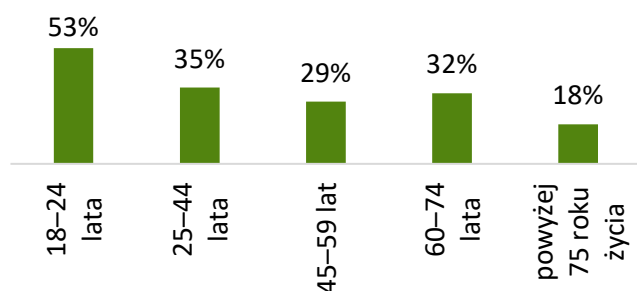
	SZKOLENIA ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ DZIAŁALNOŚCI ZAWODOWEJ	KURSY I SZKOLENIA NA UŻYTEK PRYWATNY (NP. FOTOGRAFII, MALARSTWA)	KURSY JĘZYKOWE	KURSY ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ SZTUCZNEJ INTELIGENCJI
kobieta	60%	48%	36%	30%
mężczyzna	62%	47%	36%	34%
18–24 lata	30%	51%	53%	27%
25–44 lata	67%	49%	35%	32%
45–59 lat	74%	42%	29%	37%
60–74 lata	57%	46%	32%	30%
powyżej 75. roku życia	18%	64%	18%	0%
obszar miejski	62%	49%	39%	31%
obszar wiejski	59%	45%	29%	35%
uczę się	26%	56%	54%	34%
pracuję (praca najemna)	74%	42%	32%	33%
prowadzę działalność gospodarczą	77%	52%	31%	37%



	SZKOLENIA ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ DZIAŁALNOŚCI ZAWODOWEJ	KURSY I SZKOLENIA NA UŻYTEK PRYWATNY (NP. FOTOGRAFII, MALARSTWA)	KURSY JĘZYKOWE	KURSY ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ SZTUCZNEJ INTELIGENCJI
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	18%	61%	40%	11%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	26%	65%	39%	10%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	46%	40%	33%	23%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	54%	55%	39%	29%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	46%	43%	43%	22%
wykształcenie wyższe	75%	46%	32%	40%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

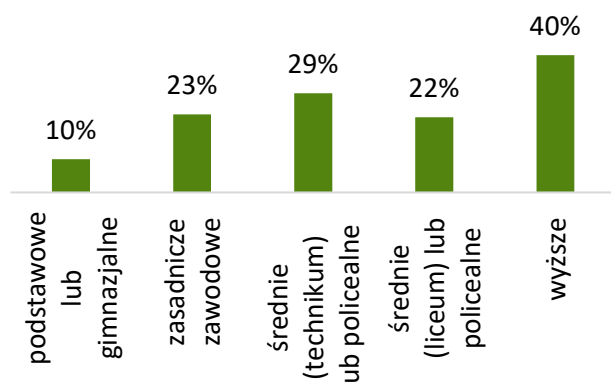
Wykres 15. Uczestnictwo w kursach językowych w trakcie ostatnich 12 miesięcy a wiek (n=932)



Z kolei kursy językowe cieszyły się w trakcie ostatnich 12 miesięcy największą popularnością wśród osób uczących się (54%) oraz respondentów z najmłodszej grupy wiekowej 18–24 lata (53%). W świetle danych **zainteresowanie kursami językowymi spada wraz z wiekiem.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Wykres 16. Uczestnictwo w kursach z zakresu sztucznej inteligencji w trakcie ostatnich 12 miesięcy a wykształcenie (n=932)



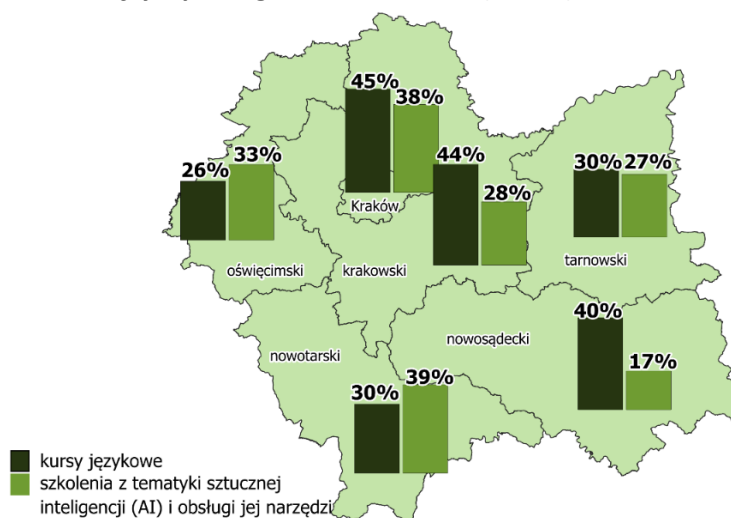
W kursach z zakresu **sztucznej inteligencji** i obsługą jej narzędzi brało udział **40% respondentów z wykształceniem wyższym** (vs. tylko 10% wśród respondentów z wykształceniem podstawowym/ /gimnazjalnym). Sporo wskazań zanotowano też wśród osób prowadzących działalność gospodarczą oraz osób w wieku 45–59 lat (oba po 37%).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Warto przeanalizować, jak rozkłada się uczestnictwo w poszczególnych typach szkoleń również w układzie terytorialnym. W przypadku szkoleń związanych z tematyką działalności zawodowej, wyższy odsetek wskazań odnotowano w podregionie oświęcimskim (69%) oraz nowotarskim (65%) vs. 52% w podregionie krakowskim. Szkolenia dla celów hobbystycznych najczęściej w regionie interesowały mieszkańców Krakowa – 58%, tj. aż o ponad 30 p.p. więcej wskazań niż w przypadku mieszkańców podregionu nowosądeckiego.

Ankietowani mieszkańcy z terenu Krakowa oraz podregionu krakowskiego znaleźli się w czołówce uczestnictwa w kursach językowych (odpowiednio 45% i 44%), podczas gdy w podregionie oświęcimskim około 1/4 badanych podwyższała swoje kompetencje językowe w trakcie ostatnich 12 miesięcy. Mieszkańcy Krakowa – obok mieszkańców podregionu nowotarskiego – znajdują się także w czołówce respondentów deklarujących udział w szkoleniach z zakresu wykorzystania narzędzi AI. Udział w obu przypadkach to niemal 40%, podczas gdy w podregionie nowosądeckim zaledwie 17%.

Mapa 2. Uczestnictwo w kursach językowych oraz szkoleniach z zakresu sztucznej inteligencji w trakcie ostatnich 12 miesięcy a podregion zamieszkania (n=932)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Szkolenia obligatoryjne a fakultatywne

Aż 8 na 10 ankietowanych wskazało, że przynajmniej w części szkoleń w trakcie ostatnich 12 miesięcy brało udział z własnej inicjatywy. Około 40% dokończyło się z inicjatywy pracodawcy, przy czym dla połowy z nich szkolenia były obowiązkowe, ale dla połowy dobrowolne.

Szkolenia podejmowane z inicjatywy instytucji, takich jak urząd pracy, urząd gminy czy organizacje pozarządowe, stanowiły bardzo niewielki odsetek wskazań.

W ramach pojedynczych wskazań o charakterze „inne”, stanowiących marginalny odsetek – pojawiały się odpowiedzi „z inicjatywy szkoły” czy „z inicjatywy uczelni”.

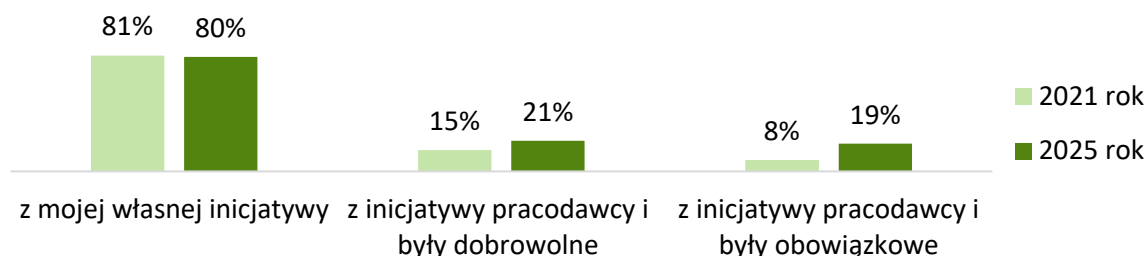
Wykres 17. Z czyjej inicjatywy dokończył(a) się Pan(i) w trakcie ostatnich 12 miesięcy? (n=932)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

W porównaniu z 2021 rokiem niemal nie zmienił się odsetek wskazań dla odpowiedzi „z mojej własnej inicjatywy” – 8 na 10 respondentów. Wzrosły z kolei odsetki dla szkoleń odbytych z inicjatywy pracodawcy – zwłaszcza w przypadku tych o charakterze obowiązkowym, gdzie nastąpił ponad dwukrotny wzrost (8% vs. 19%).

Wykres 18. Z czyjej inicjatywy dokończyli się badani Małopolsanie w latach: 2021 oraz 2025? (n=2098, n=932)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.





Tabela 5. Z czyjej inicjatywy dokończał(a) się Pan(i) w trakcie ostatnich 12 miesięcy a wybrane kategorie społeczno-demograficzne? (n=932)

	Z MOJEJ WŁASNEJ INICJATYWY	Z INICJATYWY PRACODAWCY I PODNOSZENIE KOMPETENCJI BYŁO DOBROWOLNE	Z INICJATYWY PRACODAWCY I PODNOSZENIE KOMPETENCJI BYŁO OBOWIĄZKOWE
kobieta	83%	21%	20%
mężczyzna	77%	22%	19%
18–24 lata	92%	9%	7%
25–44 lata	77%	24%	22%
45–59 lat	76%	28%	28%
60–74 lata	84%	17%	13%
powyżej 75. roku życia	91%	0%	0%
obszar miejski	81%	22%	20%
obszar wiejski	78%	21%	19%
uczę się	93%	6%	3%
pracuję (praca najemna)	71%	33%	30%
prowadzę działalność gospodarczą	93%	6%	8%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	89%	–	–
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	84%	6%	6%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	81%	18%	16%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	75%	21%	19%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	76%	21%	18%
wykształcenie wyższe	83%	23%	21%

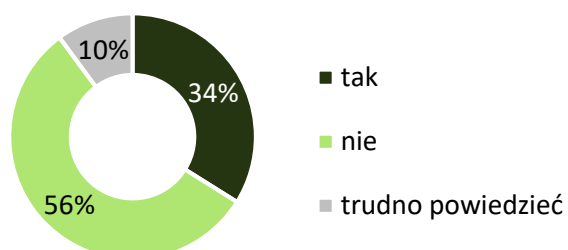
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Ponad 9 na 10 osób uczących się oraz osób prowadzących własną działalność gospodarczą zadeklarowało, że dokończało się w trakcie ostatnich 12 miesięcy z własnej inicjatywy. Nieco częściej z własnej inicjatywy dokończały się kobiety (83% vs. 77%) oraz mieszkańcy miast (81% vs. 78%). Nie dziwi fakt, że najwięcej odpowiedzi wskazujących dokończenie z inicjatywy pracodawcy (zarówno w formie dobrowolnej, jak i obowiązkowej) dotyczyło pracowników najemnych – około 30%.



POMOC SZTUCZNEJ INTELIGENCJI W PODNOSZENIU WIEDZY I KOMPETENCJI

Wykres 19. Czy korzystał(a) Pan(i) z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci? (n=2418)

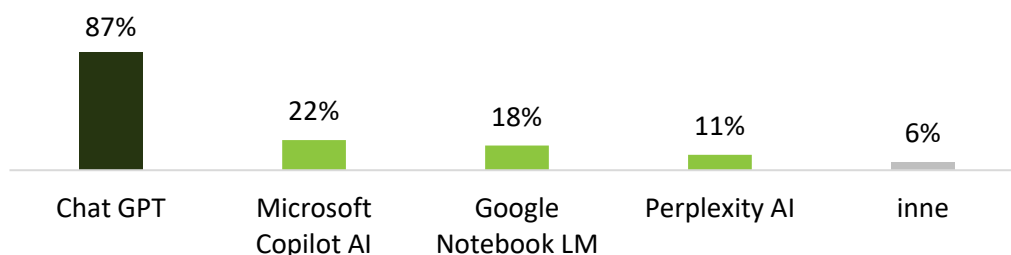


Ponad 1/3 badanych Małopolan wskazała, że korzysta z narzędzi sztucznej inteligencji w celu pozyskiwania danych, informacji oraz zdobywania nowych umiejętności (tj. 819 ankietowanych).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Niemal 9 na 10 badanych Małopolan deklarujących wykorzystywanie narzędzi AI do samodzielnego zdobywania informacji wskazało na używanie aplikacji Chat GPT. Na pozycji wicelidera, ze znacznie niższym wynikiem, znalazł się Microsoft Copilot AI – obsługuje go co piąty ankietowany korzystający z narzędzi AI.

Wykres 20. Narzędzia sztucznej inteligencji wykorzystywane przez Małopolan do zdobywania informacji oraz podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci (n=819)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wśród narzędzi AI o charakterze „inne” (6%) najczęściej wskazywano na takie programy i aplikacje, jak: Gemini / Google AI, Grok AI assistant, Meta AI, Canva AI, Open AI, Deep AI, Leonardo AI itp.

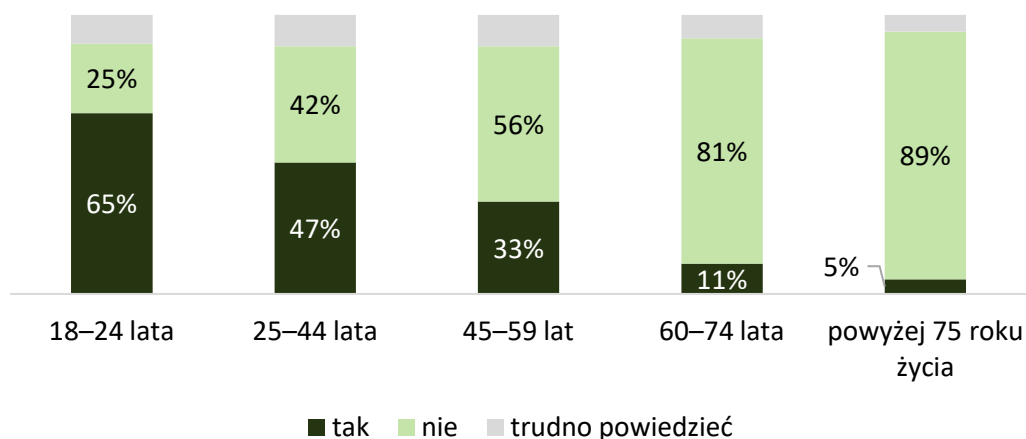
Nie jest zaskoczeniem fakt, że odsetek deklaracji korzystania z narzędzi AI spada proporcjonalnie wraz z wiekiem:

- **Niemal 2/3 badanych Małopolan z najmłodszej grupy wiekowej (tj. 18–24 lata) posługuje się narzędziami AI w celu zdobywania potrzebnych informacji.**

W dalszej kolejności niespełna połowa ankietowanych w wieku 25–44 lata, 1/3 ankietowanych w wieku 45–59 lat i mniej niż co dziesiąty senior powyżej 60. roku życia.



Wykres 21. Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a wiek (n=2418)



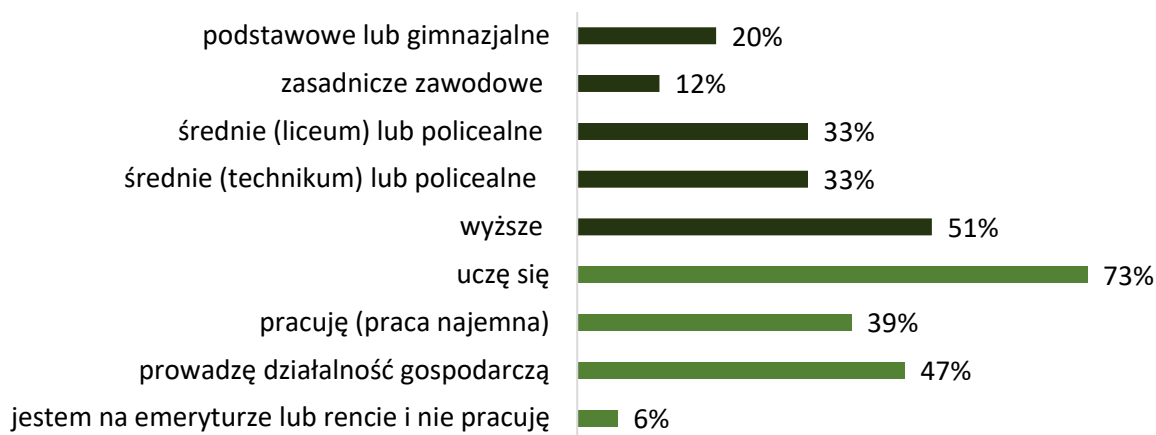
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

W przekroju na płeć nie odnotowano znaczących różnic – 33% deklaracji twierdzących wśród kobiet oraz 35% wśród mężczyzn. Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku przekroju na miasto i wieś.

Zdecydowanie **najwięcej wskazań potwierdzających korzystanie z narzędzi AI odnotowano wśród osób uczących się – niemal 3/4 z nich**. Dla porównania odsetek wśród ankietowanych o statusie *jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję* wyniósł zaledwie 6%.

- **W przekroju na poziom wykształcenia na pozycji lidera ankietowani z wykształceniem wyższym – ponad połowa z nich deklaruje korzystanie z narzędzi AI (vs. nieco ponad dziesiąty respondent z wykształceniem zasadniczym zawodowym).**

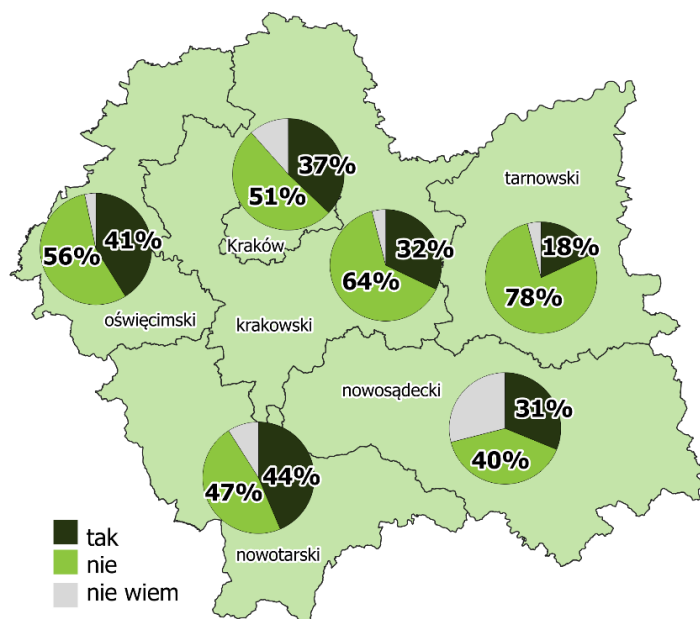
Wykres 22. Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji (odsetek „TAK”) w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a wykształcenie i status zawodowy (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Mapa 3. Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a podregion zamieszkania (n=2418)



Spore różnice w korzystaniu z narzędzi AI widoczne są w przekroju podregionalnym – od 44% deklaracji w podregionie nowotarskim po **zaledwie 18% w podregionie tarnowskim**. Dobrze wypada też podregion oświęcimski (41%) oraz miasto Kraków (37%). Ciekawy może być fakt, że aż 29% mieszkańców podregionu nowosądeckiego nie potrafiło w sposób jednoznaczny odnieść się do kwestii korzystania z narzędzi AI, wskazując odpowiedź „nie wiem” – być może wynika to z braku świadomości tego, czym w praktyce jest sztuczna inteligencja.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

SAMOOCENA SWOICH KOMPETENCJI / UMIEJĘTNOŚCI

Umiejętności cyfrowe

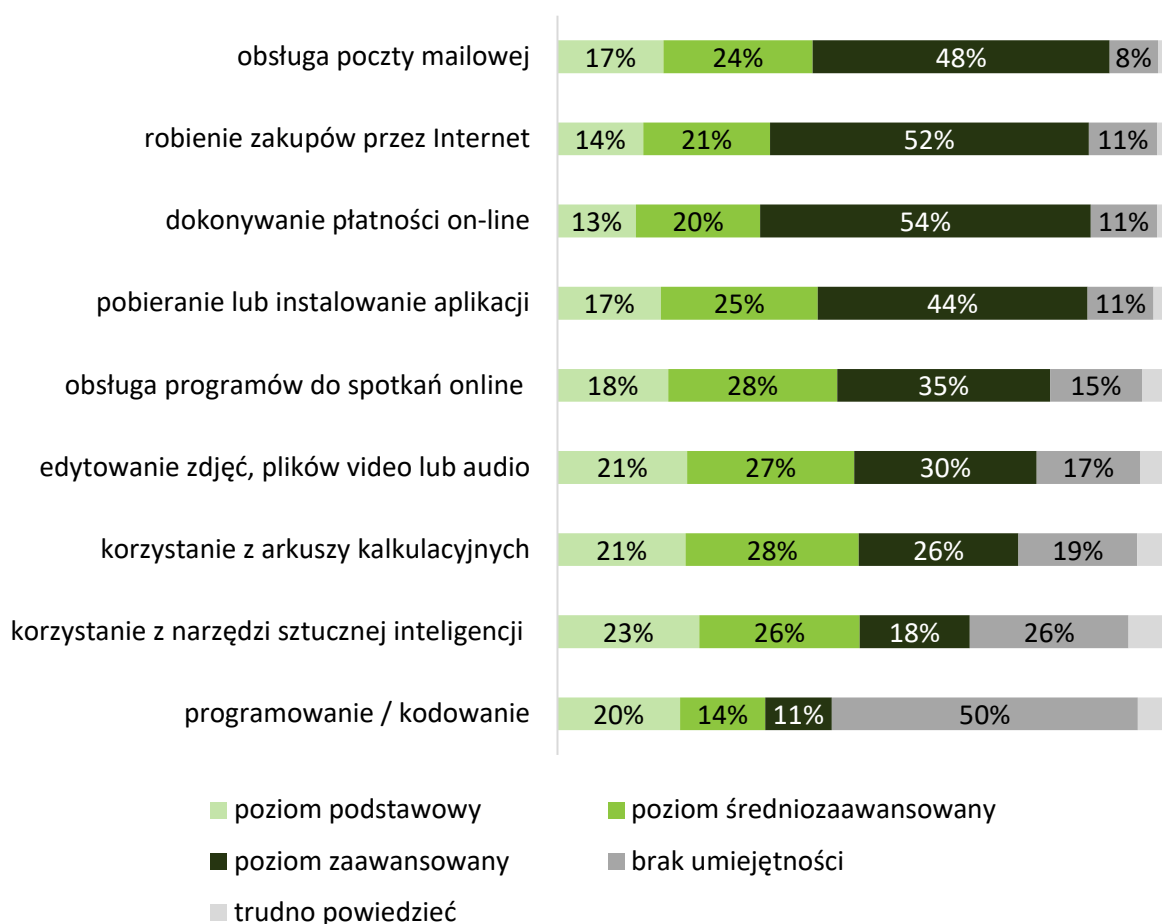
Zdecydowanie **najczęściej wskazywaną umiejętnością cyfrową wśród badanych Małopolan była obsługa poczty mailowej** – aż 9 na 10 ankietowanych potrafi to robić, w tym niemal połowa w sposób zaawansowany.

- **Pozytywny jest fakt, że w czołowej trójce umiejętności cyfrowych znalazło się też robienie zakupów przez Internet oraz dokonywanie płatności *on-line* – w obu przypadkach łącznie 87%, z czego ponad połowa w sposób zaawansowany.**

Ciekawe zestawienie wynika z zestawienia samooceny obsługi narzędzi sztucznej inteligencji z deklaracją faktycznego korzystania z nich – około 2/3 Małopolan ocenia, że potrafi obsługiwać narzędzia AI w sposób co najmniej podstawowy, przy czym na praktyczne użytkowanie wskazała tylko 1/3 badanych. Może wynikać to z faktu, że mieszkańcy co prawda potrafią odnaleźć się w tego typu technologiach, jednak z uwagi na osobiste przekonania i potrzeby nie zawsze mają potrzebę korzystać z AI w celu zdobywania informacji.



Wykres 23. Samoocena umiejętności/kompetencji cyfrowych (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mając na uwadze przekrój na poszczególne kategorie społeczno-demograficzne, respondenci z najmłodszej grupy wiekowej (tj. 18–24 lata) dominowali w znacznej części wyszczególnionych umiejętności cyfrowych, osiągając je na poziomie co najmniej podstawowym. Na przeciwnym biegunie znaleźli się seniorzy, a zwłaszcza Ci po 75. roku życia – w przypadku korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji odnotowano pomiędzy nimi aż 62 p.p. różnicy.

Poziom wykształcenia ma znaczenie – osoby z wykształceniem wyższym dominowały w przypadku większości kategorii umiejętności cyfrowych, podczas gdy osoby deklarujące wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne oraz niekiedy zasadnicze zawodowe – wypadały najgłębiej.

Ankietowani z terenów miejskich oraz mężczyźni osiągnęli nieco wyższe wyniki niż mieszkańcy wsi i kobiety, aczkolwiek różnice te nie przekraczały średnio wartości 5 p.p. (Tabela 6).



Tabela 6. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych – deklaracje umiejętności na poziomie co najmniej podstawowym (n=2418)

	OBSŁUGA POCZTY MAILOWEJ	ROBIENIE ZAKUPÓW PRZECZ INTERNET	DOKONYWANIE PŁATNOŚCI ON-LINE	POBIERANIE LUB INSTALOWANIE APLIKACJI	KORZYSTANIE Z NARZĘDZI SZTUCZNEJ INTELIGENCJI
kobieta	88%	85%	86%	85%	64%
mężczyzna	91%	88%	88%	88%	70%
18–24 lata	99%	98%	98%	98%	91%
25–44 lata	97%	95%	95%	96%	83%
45–59 lat	91%	90%	90%	89%	69%
60–74 lata	80%	71%	72%	72%	41%
powyżej 75. roku życia	66%	62%	61%	50%	29%
obszar miejski	91%	87%	88%	88%	68%
obszar wiejski	88%	85%	84%	83%	65%
uczę się	98%	97%	95%	97%	92%
pracuję (praca najemna)	93%	92%	92%	91%	75%
prowadzę działalność gospodarczą	97%	96%	95%	96%	84%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	75%	66%	67%	66%	35%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	70%	51%	49%	58%	40%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	69%	63%	64%	62%	33%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	96%	94%	93%	92%	74%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	94%	94%	94%	92%	71%
wykształcenie wyższe	98%	95%	97%	97%	84%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mając na uwadze umiejętności na poziomie zaawansowanym (Tabela 7) – w przypadku zarówno robienia zakupów przez Internet, jak i dokonywania płatności *on-line* – **na pozycję lidera z wynikiem powyżej 70% wysuwają się: osoby uczące się** (odpowiednio 75% i 72%), **osoby z wykształceniem wyższym (72% i 75%) oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą** (71% i 72%).

Osiągnięcie poziomu zaawansowanego w przypadku korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji najczęściej deklarowali respondenci najmłodszy w wieku 18–24 lata oraz osoby prowadzące działalność



gospodarczą (obie grupy po 30%). Nie jest zaskoczeniem fakt, że w przypadku seniorów z najstarszej grupy wiekowej wynik ten był aż dziesięciokrotnie niższy (3%).

Tabela 7. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych – deklaracje umiejętności na poziomie zaawansowanym (n=2418)

	OBSŁUGA POCZTY MAILOWEJ	ROBIENIE ZAKUPÓW PRZEZ INTERNET	DOKONYWANIE PŁATNOŚCI ON-LINE	POBIERANIE LUB INSTALOWANIE APLIKACJI	KORZYSTANIE Z NARZĘDZI SZTUCZNEJ INTELIGENCJI
kobieta	47%	51%	53%	41%	15%
mężczyzna	50%	53%	55%	47%	20%
18–24 lata	64%	67%	67%	66%	30%
25–44 lata	61%	67%	67%	59%	26%
45–59 lat	50%	53%	55%	42%	16%
60–74 lata	29%	31%	35%	23%	7%
powyżej 75. roku życia	18%	22%	22%	14%	3%
obszar miejski	51%	55%	57%	47%	19%
obszar wiejski	44%	46%	47%	39%	15%
uczę się	68%	75%	72%	70%	25%
pracuję (praca najemna)	53%	56%	58%	48%	20%
prowadzę działalność gospodarczą	70%	71%	72%	65%	30%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	23%	28%	31%	19%	6%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	17%	23%	21%	16%	9%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	18%	22%	25%	20%	8%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	54%	57%	59%	51%	24%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	43%	52%	51%	41%	15%
wykształcenie wyższe	72%	72%	75%	61%	22%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Ciekawy jest fakt, że **respondenci z obszarów miejskich częściej wskazują na poziom zaawansowany w przypadku większości umiejętności cyfrowych** – przykładowo w odniesieniu do umiejętności dokonywania płatności *on-line* różnica ta wynosi aż 10 p.p.





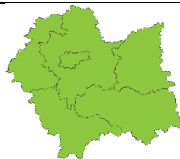
Osoby z wykształceniem wyższym osiągały najwyższy odsetek deklaracji o posiadaniu poziomu zaawansowanego w przypadku większości kategorii umiejętności cyfrowych.

Mężczyźni nieznacznie częściej deklarowali umiejętności na poziomie zaawansowanym w przypadku większości kategorii – różnice oscylujące wokół 5 p.p.

Mając na uwadze zakres przestrzenny, w zakresie samooceny umiejętności kompetencji cyfrowych odnotowano spore różnice, zwłaszcza pomiędzy podregionem nowosądeckim a pozostałą częścią regionu (w tym najsilniej miastem Krakowem) (Tabela 8). **Ankietowani z podregionu nowosądeckiego cechowali się najniższym odsetkiem wskazań w przypadku większości kategorii** – zarówno mając na uwadze umiejętności ogółem, jak i umiejętności na poziomie zaawansowanym. Niepokoić może fakt, że umiejętność obsługi poczty mailowej na poziomie co najmniej podstawowym zadeklarowało tam niespełna 3/4 badanych, podczas gdy wynik dla pozostałej części regionu oscylował wokół wartości 90%.

Najkorzystniej pod względem większości umiejętności cyfrowych wypadają mieszkańcy stolicy regionu – zarówno na poziomie co najmniej podstawowym, jak i zaawansowanym, a w przypadku korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji – mieszkańcy podregionu nowotarskiego.

Tabela 8. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych a podregion zamieszkania (n=2418)

	OBSŁUGA POCZTY MAILOWEJ	ROBIENIE ZAKUPÓW PRZECZ INTERNET	DOKONYWANIE PŁATNOŚCI ON-LINE	POBIERANIE LUB INSTALOWANIE APLIKACJI	KORZYSTANIE Z NARZĘDZI SZTUCZNEJ INTELIGENCJI
POZIOM CO NAJMNIEJ PODSTAWOWY					
podregion krakowski	94%	91%	91%	89%	76%
miasto Kraków	96%	94%	94%	94%	61%
podregion tarnowski	87%	81%	83%	82%	57%
podregion nowosądecki	74%	68%	67%	72%	55%
podregion nowotarski	94%	94%	94%	89%	81%
podregion oświęcimski	94%	89%	91%	92%	72%
POZIOM ZAAWANSOWANY					
podregion krakowski	51%	55%	59%	51%	23%
miasto Kraków	63%	66%	68%	55%	15%
podregion tarnowski	53%	52%	54%	46%	14%
podregion nowosądecki	21%	26%	25%	21%	14%
podregion nowotarski	50%	55%	57%	47%	26%
podregion oświęcimski	51%	57%	59%	43%	12%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Umiejętności interpersonalne/społeczne

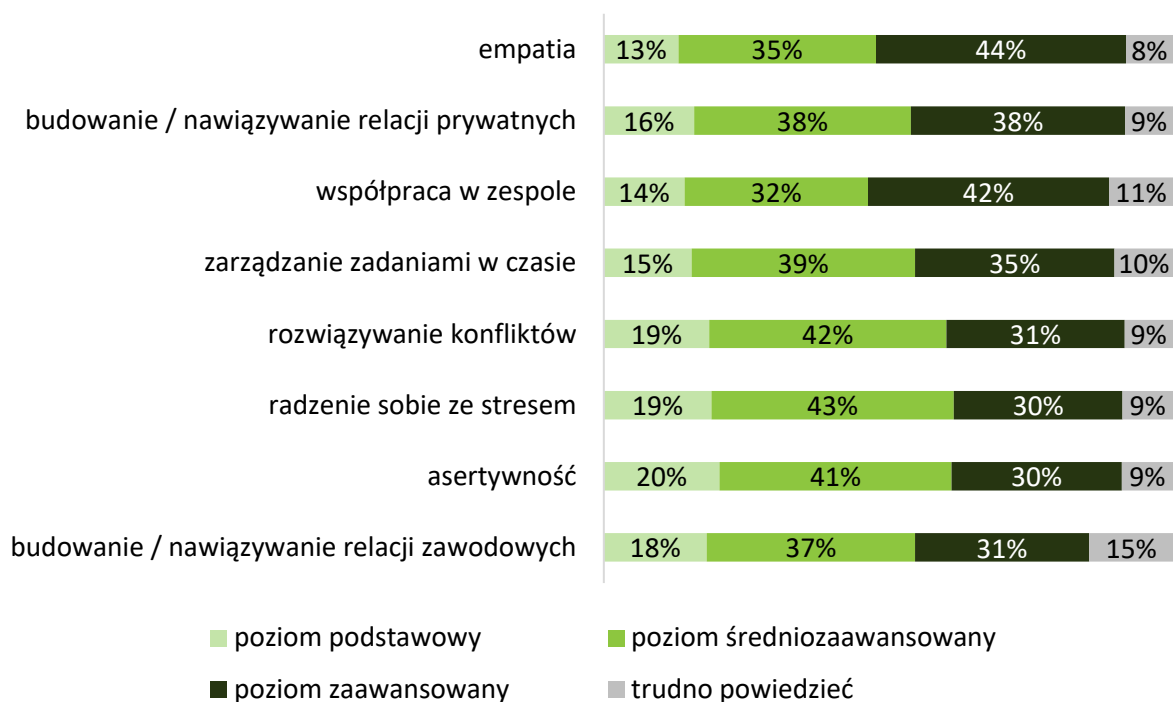
Małopolanie wysoko oceniają swoje umiejętności o charakterze społecznym – suma ocen „poziom zaawansowany” i „poziom średniozaawansowany” dla prawie wszystkich ze wskazań (za wyjątkiem umiejętności *budowania relacji zawodowych*) przekroczył wartość 70%.

- **Na pozycji lidera plasuje się empatia – 79% deklaruje jej posiadanie w stopniu co najmniej średniozaawansowanym, z czego 44% – w stopniu zaawansowanym.**

O ile umiejętność budowania relacji prywatnych znalazła się na pozycji wicelidera (76% ocen średniozaawansowanych i zaawansowanych), o tyle budowanie relacji o charakterze zawodowym zamyka zestawienie, aczkolwiek z również dość dobrym wynikiem 68%.

Małopolanie wskazują, że potrafią rozwiązywać konflikty, nie mniej jednak tylko mniej niż 1/3 w sposób zaawansowany. Podobna tendencja przedstawia się w przypadku bycia asertywnym czy radzenia sobie ze stresem.

Wykres 24. Samoocena umiejętności interpersonalnych/społecznych (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Warto przeanalizować, jak przedstawiają się odpowiedzi poszczególnych grup społeczno-demograficznych w zakresie umiejętności radzenia sobie ze stresem. **Ponad 8 na 10 respondentów prowadzących działalność gospodarczą oraz respondentów z wykształceniem wyższym wskazała, że radzi sobie ze stresem na poziomie co najmniej średniozaawansowanym**, z czego odpowiednio 52% i 40% w sposób zaawansowany. Są to wyniki najwyższe wśród pozostałych kategorii społeczno-demograficznych.





Najniższy wynik dla samooceny *radzenia sobie ze stresem* odnotowano wśród seniorów z najstarszej grupy wiekowej, aczkolwiek należy zaznaczyć, że prawie 1/4 z nich nie potrafiła ustosunkować się w sposób jednoznaczny do oceny, wskazując odpowiedź „trudno powiedzieć”. Dla porównania wśród osób w wieku 25–44 lat odnotowano wynik 78% na poziomie co najmniej średniozaawansowanym, z czego ponad co trzeci respondent radzi sobie ze stresem na poziomie zaawansowanym.

W świetle wyników umiejętność radzenia sobie ze stresem słabo oceniają też osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym – 51% na poziomie co najmniej średniozaawansowanym, z czego tylko 18% w sposób zaawansowany (Tabela 9).

Tabela 9. Radzenie sobie ze stresem a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418)

	POZIOM CO NAJMNIEJ ŚREDNIOZAAANSOWANY	POZIOM ZAAWANSOWANY
kobieta	74%	29%
mężczyzna	70%	31%
18–24 lata	72%	26%
25–44 lata	78%	36%
45–59 lat	76%	30%
60–74 lata	66%	24%
powyżej 75. roku życia	43%	14%
obszar miejski	71%	29%
obszar wiejski	74%	30%
uczę się	80%	26%
pracuję (praca najemna)	78%	32%
prowadzę działalność gospodarczą	85%	52%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	55%	18%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	51%	18%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	57%	19%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	75%	32%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	71%	25%
wykształcenie wyższe	84%	40%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Sytuacja niemal analogicznie przedstawia się **w przypadku umiejętności rozwiązywania konfliktów – na pozycji lidera osoby prowadzące działalność gospodarczą, wśród których aż 9 na 10 ocenia ją w stopniu co najmniej średniozaawansowanym**, a aż 58% w stopniu zaawansowanym. Wysokie wyniki uzyskali również respondenci z wykształceniem wyższym (odpowiednio 86% i 46%) (Tabela 10).



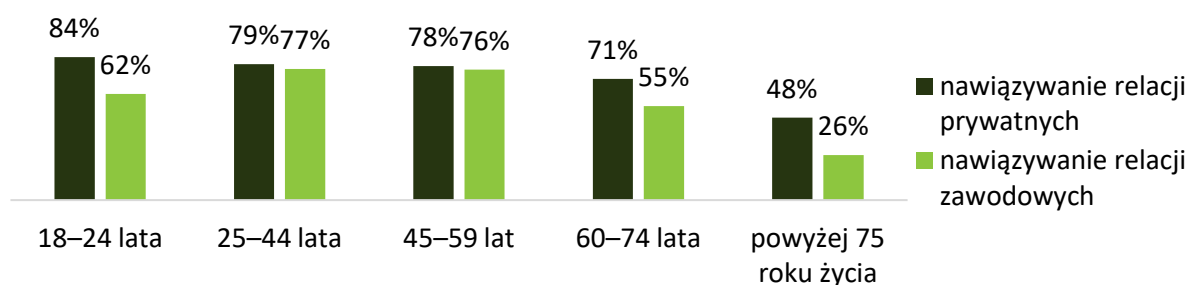
Tabela 10. Umiejętność rozwiązywania konfliktów a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418)

	POZIOM CO NAJMNIEJ ŚREDNIOZAAWANSOWANY	POZIOM ZAAWANSOWANY
kobieta	74%	32%
mężczyzna	72%	30%
18–24 lata	75%	33%
25–44 lata	77%	37%
45–59 lat	77%	33%
60–74 lata	68%	24%
powyżej 75. roku życia	43%	14%
obszar miejski	73%	32%
obszar wiejski	72%	30%
uczę się	82%	36%
pracuję (praca najemna)	77%	33%
prowadzę działalność gospodarczą	91%	58%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	57%	19%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	48%	17%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	58%	20%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	72%	31%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	74%	25%
wykształcenie wyższe	86%	46%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

W świetle danych mieszkańcy z młodszych grup wiekowych znacznie wyżej niż seniorzy oceniają swoje umiejętności w nawiązywaniu zarówno relacji prywatnych, jak i zawodowych. W przypadku budowania relacji prywatnych na pozycji lidera są Małopolanie w wieku 18–24 lat – aż 84% twierdzi, że posiada taką umiejętność w stopniu co najmniej średniozaawansowanym. Z kolei w budowaniu relacji zawodowych przodują ankietowani w wieku pomiędzy 25. a 59. rokiem życia.

Wykres 25. Umiejętność nawiązywania/budowania relacji prywatnych i zawodowych na poziomie co najmniej średniozaawansowanym w przekroju na wiek (n=2418)

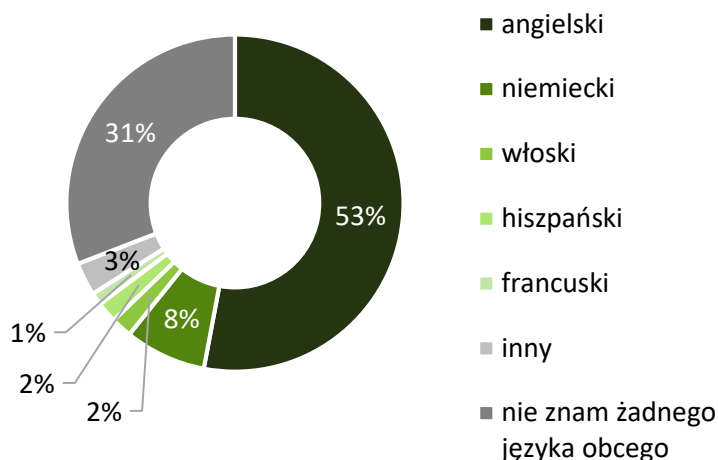


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Kompetencje językowe

Wykres 26. W jakim języku obcym czuje się Pan(i) najbardziej zaawansowany(a)? (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Dla **ponad połowy** badanych Małopolan **język angielski** jest językiem obcym, w którym czują się **najbardziej zaawansowani**. Na drugim miejscu znalazł się język niemiecki (8%). Niemal 1/3 mieszkańców deklaruje, że nie zna żadnego języka obcego

Wśród wskazań o charakterze „inne” (3%) zdecydowanie najczęściej wskazywano na język rosyjski (tj. 72 na 77 respondentów). Pojedyncze wskazania dotyczyły języków: chińskiego, greckiego, holenderskiego czy słowackiego.

Następnie respondentom, którzy zadeklarowali znajomość języka obcego, zadano pytanie o samoocenę umiejętności językowych w przekroju na umiejętności szczegółowe, takie jak: mówienie, słuchanie, czytanie oraz pisanie. We wszystkich wskazanych przypadkach dominowała ocena „poziom średniozaawansowany” (Tabela 11). Największy odsetek wskazań dla poziomu zaawansowanego odnotowano w przypadku czytania (32%) oraz słuchania (31%) vs. po 25% dla pisanie i mówienia.

W świetle wyników Małopolanie czują się lepiej w słuchaniu i czytaniu (suma ocen „średniozaawansowany” i „zaawansowany” wyniosła w obu przypadkach ponad 70%) niż w samodzielnym mówieniu bądź pisanie (około 2/3 ankietowanych wychodzi ponad poziom podstawowy).

Tabela 11. Samoocena umiejętności językowych (n=1668)

	MÓWIENIE	SŁUCHANIE	CZYTANIE	PISANIE
poziom podstawowy	33%	27%	27%	33%
poziom średniozaawansowany	41%	42%	40%	41%
poziom zaawansowany	25%	31%	32%	25%
trudno powiedzieć	1%	1%	1%	2%
suma	100%	100%	100%	100%

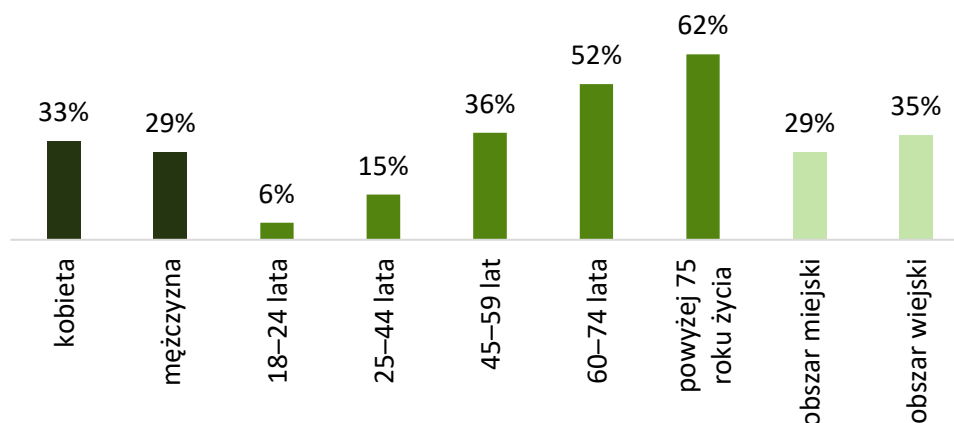
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Znajomość języków obcych jest mocno zróżnicowana wśród Małopolan, zwłaszcza ze względu na wiek oraz poziom wykształcenia. **Odsetek wskazań „nie znam żadnego języka obcego” rośnie proporcjonalnie do wieku** – od zaledwie 6% wśród respondentów z najmłodszej g



rupy wiekowej po wartości przekraczające 50% wśród seniorów. Nieco więcej deklaracji w tym względzie padło wśród kobiet (różnica 4 p.p. względem mężczyzn) oraz wśród mieszkańców wsi (różnica 6 p.p. względem mieszkańców miast).

Wykres 27. Deklaracja „nie znam żadnego języka obcego” a płeć, wiek i obszar zamieszkania (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 12. Deklaracja „nie znam żadnego języka obcego” a wykształcenie i status zawodowy (n=2418)

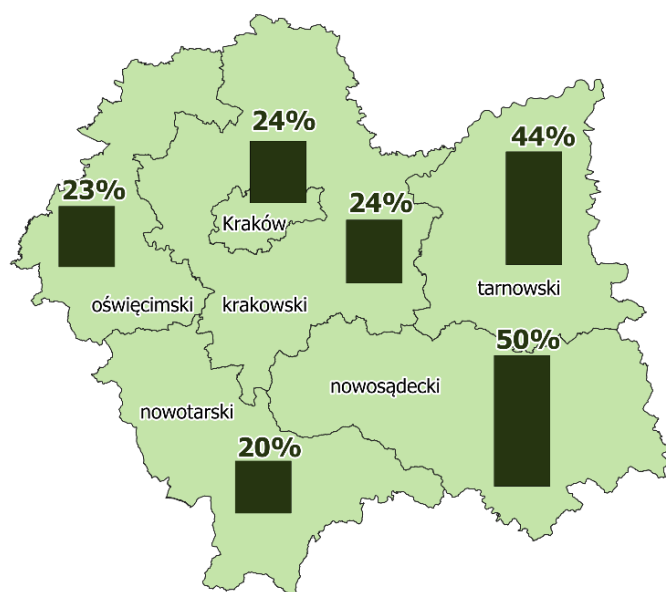
uczę się	1%
pracuję (praca najemna)	27%
prowadzę działalność gospodarczą	15%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	57%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	63%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	67%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	27%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	29%
wykształcenie wyższe	7%

Ponad 6 na 10 osób zarówno z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, jak i z wykształceniem zasadniczym zawodowym wskazało, że nie zna żadnego języka obcego. Na kwestię tę znaczący wpływ może mieć nie tyle brak wiedzy wyniesionej ze szkoły, co **brak posługiwania się językiem obcym na co dzień w praktyce, zarówno w celach prywatnych, jak i zawodowych**. Dla porównania wśród respondentów uczących się odsetek ten wyniósł zaledwie 1%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Mapa 4. Deklaracja „nie znam żadnego języka obcego” a podregion zamieszkania (n=2418)



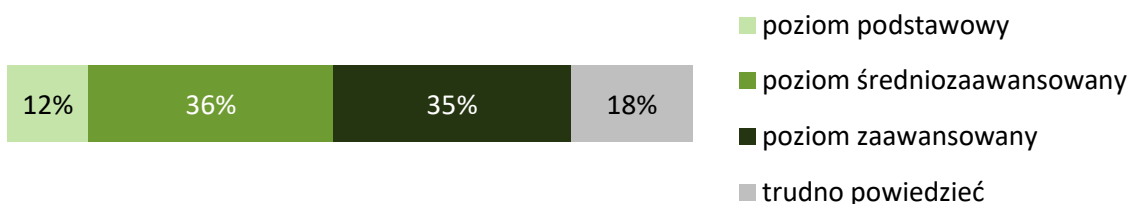
Znajomość języków obcych wśród Małopolan jest mocno zróżnicowana terytorialnie. Niepokoić może fakt, że aż połowa ankietowanych z podregionu nowosądeckiego wskazała, że nie zna żadnego języka obcego. Sytuacja niekorzystna przedstawia się też w podregionie tarnowskim – 44% wskazań. W pozostałej części regionu odsetek ten nie przekroczył wartości 25%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Kompetencje zawodowe

7 na 10 badanych Małopolan ocenia swoje kompetencje zawodowe jako **co najmniej średniozaawansowane**. Co dziesiąty deklaruje je na poziomie podstawowym, a niemal co piąty nie potrafi jednoznacznie dokonać oceny w tym względzie.

Wykres 28. Samoocena kompetencji zawodowych (umożliwiających wykonywanie obecnie podejmowanej pracy zarobkowej) (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 13. Samoocena kompetencji zawodowych a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418)

	POZIOM CO NAJMNIEJ ŚREDNIOZAAANSOWANY	POZIOM ZAAWANSOWANY
kobieta	66%	32%
mężczyzna	75%	37%
18–24 lata	53%	14%
25–44 lata	81%	41%
45–59 lat	79%	40%
60–74 lata	61%	31%
powyżej 75. roku życia	35%	18%
obszar miejski	69%	34%





	POZIOM CO NAJMNIJ ŚREDNIOZAAANSOWANY	POZIOM ZAAWANSOWANY
obszar wiejski	72%	36%
uczę się	45%	13%
pracuję (praca najemna)	82%	40%
prowadzę działalność gospodarczą	86%	61%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	47%	21%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	33%	7%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	58%	21%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	73%	36%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	66%	23%
wykształcenie wyższe	85%	56%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Zdecydowanie najwyżej swoje kompetencje zawodowe oceniają ankietowani prowadzący własną działalność gospodarczą oraz ankietowani z wykształceniem wyższym (w obu przypadkach powyżej 85% na poziomie co najmniej średniozaawansowanym oraz około 60% na poziomie zaawansowanym). Na przeciwnym biegunie znajdują się osoby z wykształceniem podstawowym – tylko 1/3 uważa, że ich kompetencje są na poziomie co najmniej średniozaawansowanym, a zaledwie 7% – na poziomie zaawansowanym. Nisko swoje kompetencje zawodowe oceniają także seniorzy z najstarszej grupy wiekowej (Tabela 13).

Tabela 14. Samoocena kompetencji zawodowych a podregion zamieszkania (n=2418)

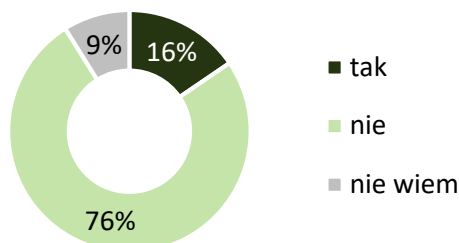
	POZIOM CO NAJMNIJ ŚREDNIOZAAANSOWANY	POZIOM ZAAWANSOWANY
podregion krakowski	66%	30%
miasto Kraków	63%	35%
podregion tarnowski	85%	46%
podregion nowosądecki	60%	16%
podregion nowotarski	71%	38%
podregion oświęcimski	77%	43%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

DORADZTWO ZAWODOWE

Korzystanie z usług doradcy zawodowego

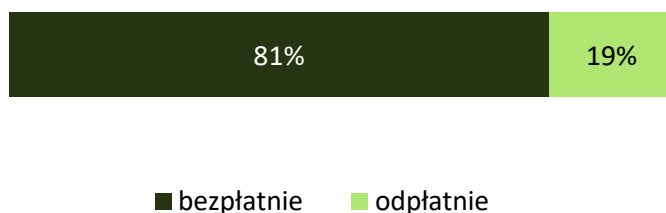
Wykres 29. Czy korzystał(a) Pan(i) z usług doradcy zawodowego (tj. uczestniczył(a) Pan(i) w spotkaniach z doradcą zawodowym – indywidualnych bądź grupowych) w ciągu ostatnich 5 lat? (n=2418)



Zaledwie **16%** badanych Małopolan korzystało z usług doradcy zawodowego w trakcie ostatnich 5 lat (tj. 374 osoby).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

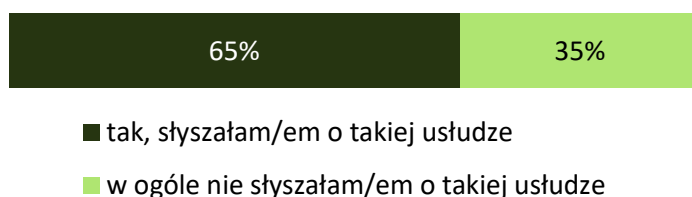
Wykres 30. Forma korzystania z usług doradcy zawodowego (n=374)



Aż 8 na 10 ankietowanych korzystających z usług doradcy zawodowego otrzymała tego typu usługę **bezpłatnie**.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

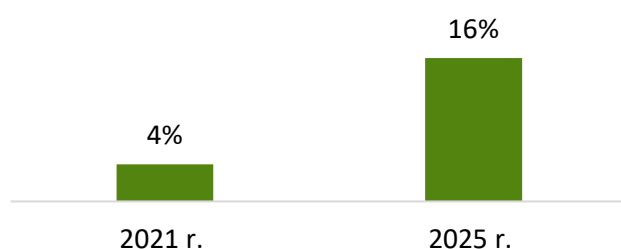
Wykres 31. A czy słyszał(a) Pan(i) o takiej usłudze? (n=1830)



Respondenci, którzy nie korzystali z usług doradcy zawodowego zostali dopytani, czy słyszeli o tego typu usługach – **niemal 2/3 z nich ma świadomość** funkcjonowania doradcy zawodowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 32. Deklaracja korzystania z usług doradcy zawodowego w latach: 2021 oraz 2025 (n=3000, n=2418)



Pozytywny jest fakt, że **w porównaniu z rokiem 2021 aż czterokrotnie wzrosło** korzystanie przez badanych Małopolan z usług doradcy zawodowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Na tle ogółu ankietowanych wyróżniają się: osoby uczące się (23%), osoby z wykształceniem wyższym (21%) oraz mieszkańcy miast (18%). Nie dziwi natomiast fakt, że najniższy odsetek odnotowano wśród seniorów po 60. roku życia oraz osób będących na emeryturze i nie pracujących (7%). Nie odnotowano różnic w przekroju na płeć.

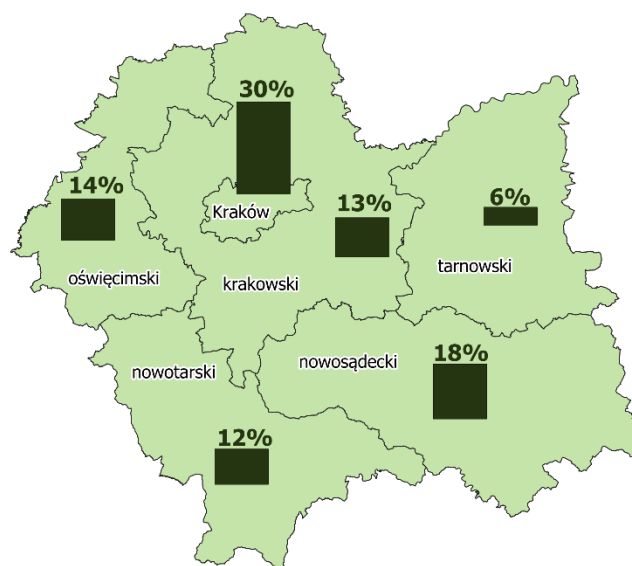
Wykres 33. Korzystanie z usług doradcy zawodowego w trakcie ostatnich 5 lat (deklaracje „TAK”) a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Ze wszystkich grup respondentów zdecydowanie **najczęściej odpowiedzi twierdzące odnośnie do korzystania z usług doradcy zawodowego** w trakcie ostatnich 5 lat deklarowali **mieszkańcy Krakowa – 30%** vs. zaledwie 6% w podregionie tarnowskim.

Mapa 5. Korzystanie z usług doradcy zawodowego w trakcie ostatnich 5 lat (deklaracje „TAK”) a podregion zamieszkania (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 15. A czy słyszał(a) Pan(i) o takiej usłudze – odsetek wskazań „TAK” a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=1830)

obszar miejski	67%
obszar wiejski	63%
18–24 lata	76%
25–44 lata	74%
45–59 lat	67%
60–74 lata	54%
powyżej 75. roku życia	46%
uczę się	74%
pracuję (praca najemna)	71%
prowadzę działalność gospodarczą	74%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	48%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	41%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	42%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	67%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	65%
wykształcenie wyższe	82%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Respondenci, którzy nie korzystali z usług doradcy zawodowego w trakcie ostatnich 12 miesięcy, zostali dopytani o to, czy słyszeli o takiej usłudze – w świetle wyników **największą świadomością w tym względzie charakteryzują się osoby z wykształceniem wyższym (82%)**. Dobry wynik uzyskały też osoby z najmłodszych grup wiekowych – około 3/4 ankietowanych w wieku od 18. do 44. roku życia wie, że ma możliwość skorzystania z usług doradcy zawodowego. Należy tutaj podkreślić fakt, że aktualnie na etapie nauczania w różnego typu placówkach uczniowie mają możliwość skorzystania z usług doradcy zawodowego, co wyjaśnia większy odsetek wskazań wśród młodszych grup wiekowych respondentów.

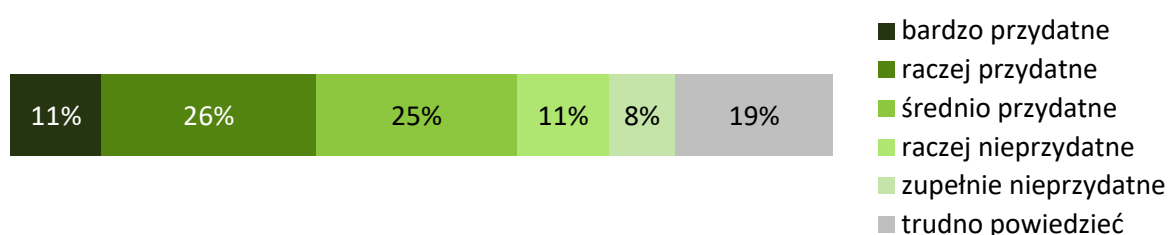
Przydatność spotkań z doradcą zawodowym

Wszyscy ankietowani, niezależnie od korzystania, zostali dopytani o przydatność tego typu usługi:

- łącznie 37% ankietowanych Małopolan zadeklarowało, że spotkania z doradcą zawodowym byłyby przydatne z punktu widzenia ich sytuacji zawodowej bądź edukacyjnej (z czego co dziesiąty w sposób zdecydowany).

Sporo, tj. 1/4 uważa je za średnio przydatne, a łącznie 16% – za nieprzydatne. Aż co piąty respondent nie potrafił ustosunkować się do tej kwestii.

Wykres 34. Jak ocenia Pan(i) przydatność spotkań z doradcą zawodowym ogółem z punktu widzenia swojej sytuacji edukacyjnej i zawodowej? (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 16. Ocena przydatności spotkań z doradcą zawodowym ogółem z punktu widzenia swojej sytuacji edukacyjnej i zawodowej a wybrane kategorie społeczno-demograficzne⁴ (n=2418)

	PRZYDATNE	NIEPRZYDATNE
kobieta	37%	19%
mężczyzna	38%	19%
18–24 lata	43%	14%
25–44 lata	42%	16%
45–59 lat	41%	18%
60–74 lata	29%	27%
powyżej 75. roku życia	18%	24%
obszar miejski	38%	19%
obszar wiejski	35%	20%
uczę się	44%	14%
pracuję (praca najemna)	41%	17%
prowadzę działalność gospodarczą	36%	18%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	27%	25%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	27%	30%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	24%	24%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	39%	17%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	42%	16%
wykształcenie wyższe	43%	19%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

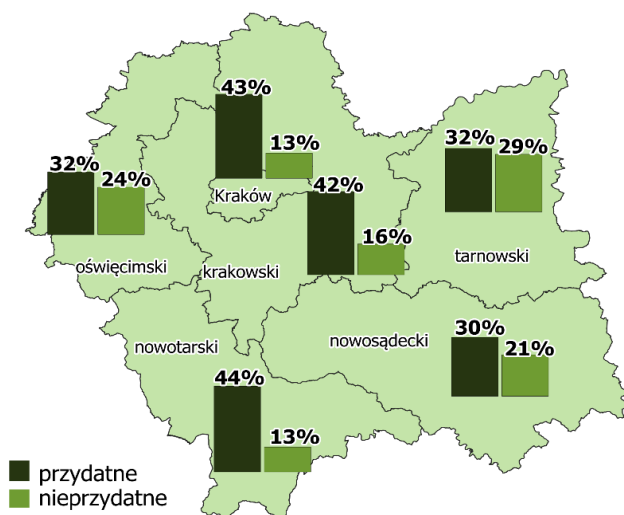
⁴ PRZYDATNE: suma „bardzo przydatne” i „raczej przydatne”, NIEPRZYDATNE: suma „zupełnie nieprzydatne” i „raczej nieprzydatne”.





Największą potrzebę korzystania z usług doradcy zawodowego z punktu widzenia swojej sytuacji zawodowej bądź edukacyjnej dostrzegają: osoby uczące się (44%), osoby z wykształceniem wyższym (43%) oraz osoby z najmłodszej grupy wiekowej (43%). Z kolei największy odsetek wskazań o charakterze „nieprzydatne” odnotowano wśród osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym (30%) oraz seniorów po 60. roku życia i niepracujących emerytów/rencistów (około 25%) (Tabela 16).

Mapa 6. Ocena przydatności spotkań z doradcą zawodowym ogółem z punktu widzenia swojej sytuacji edukacyjnej i zawodowej a podregion zamieszkania⁵ (n=2418)



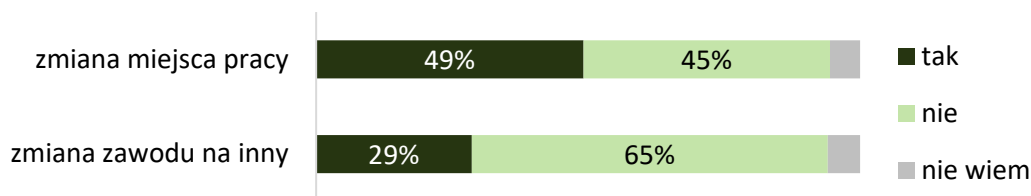
W układzie terytorialnym najbardziej pesymistycznie do potrzeby korzystania z usług doradcy zawodowego nastawieni są mieszkańcy podregionu tarnowskiego – łącznie 29% wskazań niepotrzebne (vs. 13% w podregionie nowotarskim i krakowskim). **Deklaracje pozytywne powyżej 40% odnośnie do przydatności tego typu usługi uzyskały podregiony: nowotarski, krakowski oraz miasto Kraków.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

ZMIANA ZAWODU LUB MIEJSCA PRACY

W świetle wyników **niemal połowa badanych respondentów zmieniła miejsce pracy przynajmniej raz w trakcie swojego życia.**

Wykres 35. Czy w ciągu swojego życia zawodowego miał(a) u Pana(i) miejsce któraś z podanych niżej sytuacji? (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

⁵ PRZYDATNE: suma "bardzo przydatne" i "raczej przydatne", NIEPRZYDATNE: suma "zupełnie nieprzydatne" i "raczej nieprzydatne"



Z kolei **zmianę zawodu**, rozumianą jako zmianę kwalifikacji bądź zakresu wykorzystywanych umiejętności – która nie musi się wiązać ze zmianą pracodawcy, ale zawodu i/lub stanowiska pracy – **wskazał niespełna co trzeci badany Małopolanin.**

Małopolanie, którzy zadeklarowali zmianę miejsca pracy bądź zmianę zawodu, zostali dopytani o częstotliwość tych zmian. W przypadku zmiany miejsca pracy dominowało wskazanie dwukrotnie – zadeklarowała je ponad 1/4 ankietowanych. Z kolei w przypadku zmiany zawodu na inny, najczęstszym wskazaniem był „1 raz” – tj. niemal połowa ankietowanych z danej grupy.

Tabela 17. Ile razy zmienił(a) Pan(i) miejsce pracy bądź zawód na inny? (n=1188 [respondenci zmieniający miejsce pracy], n=691 [respondenci zmieniający zawód])

	ZMIANA MIEJSCA PRACY	ZMIANA ZAWODU
1 raz	23%	45%
2 razy	26%	26%
3 razy	22%	18%
4 razy	13%	5%
5 razy	9%	4%
6 razy i więcej	8%	2%
Suma	100%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

- **Największą mobilnością zawodową charakteryzują się ankietowani z wykształceniem wyższym – niemal 2/3 z nich zmieniła miejsce pracy w ciągu swojego życia zawodowego, a niemal 4 na 10 podjęło się zmiany zawodu na inny.**

W przekroju na status zawodowy nieco wyższe wyniki odnotowano wśród osób prowadzących działalność gospodarczą – odpowiednio 54% i 36% (vs. 53% i 29% wśród pracowników najemnych) (Tabela 18).

Spore różnice odnotowano w przekroju terytorialnym:

- **Najbardziej mobilni zawodowo są mieszkańcy Krakowa – aż 7 na 10 badanych mieszkańców stolicy regionu zmieniło miejsce pracy w trakcie swojego życia zawodowego, a ponad 40% zmieniło zawód na inny co najmniej raz.**

Dla porównania mieszkańcy podregionu nowosądeckiego charakteryzowali się w tym względzie dwukrotnie mniejszymi odsetkami wskazań, tj. odpowiednio 35% i 17% (Mapa 7).

Tabela 18. Deklaracje twierdzące odnośnie do zmiany miejsca pracy lub zmiany zawodu na inny a wybrane kategorie społeczno-gospodarcze (n=2418)

	ZMIANA MIEJSCA PRACY	ZMIANA ZAWODU NA INNY
kobieta	48%	28%
mężczyzna	50%	30%
18–24 lata	12%	5%
25–44 lata	50%	30%
45–59 lat	55%	31%

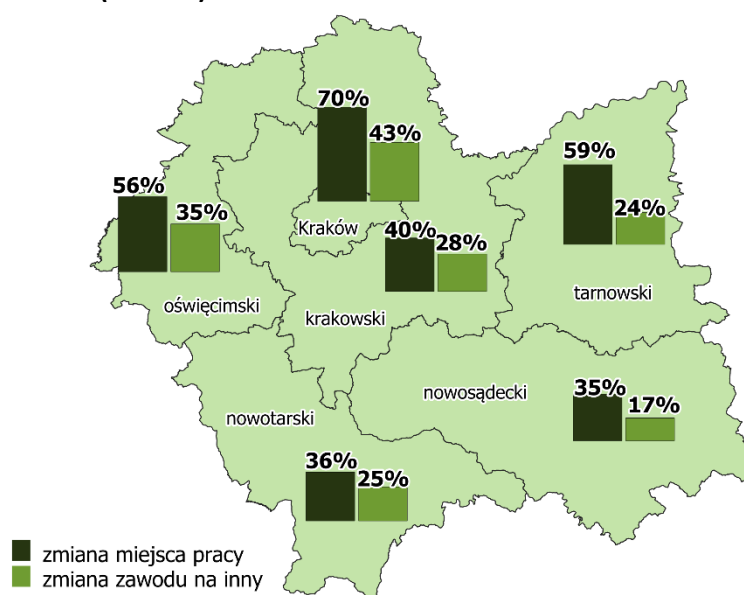




	ZMIANA MIEJSCA PRACY	ZMIANA ZAWODU NA INNY
60–74 lata	55%	33%
powyżej 75. roku życia	50%	29%
obszar miejski	50%	30%
obszar wiejski	48%	26%
uczę się	5%	5%
pracuję (praca najemna)	53%	29%
prowadzę działalność gospodarczą	54%	36%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	52%	33%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	37%	17%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	42%	19%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	41%	29%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	44%	26%
wykształcenie wyższe	65%	39%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mapa 7. Deklaracje twierdzące odnośnie do zmiany miejsca pracy lub zmiany zawodu na inny a podregion zamieszkania (n=2418)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Respondentów, którzy wskazali na przynajmniej jednokrotną zmianę miejsca pracy bądź zmianę zawodu w trakcie życia zawodowego (tj. łącznie 1250 osób), dopytano o kluczowe przyczyny tego typu zmian.

- Dla ponad połowy ankietowanych kluczową przyczyną zmiany miejsca pracy lub zawodu na inny były kwestie finansowe – 51% chciało więcej zarabiać.

Mniej niż 1/3 zadeklarowała, że zmiany te miały służyć ich rozwojowi zawodowemu. W czołowej trójce znalazły się też motywacje o charakterze osobistym (27%).



Wykres 36. Co było główną przyczyną zmiany przez Pana/ią miejsca pracy lub zawodu na inny? (n=1250)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Okolo 4% ankietowanych wskazało na przyczyny „inne”, wśród których pojawiały się takie kwestie jak: likwidacja zakładu pracy, redukcja etatów, zwolnienia ze strony pracodawcy, poszukiwanie pracy bliżej miejsca zamieszkania, chęć większych szans na awans zawodowy i rozwój, znalezienie ciekawszej oferty pracy, chęć zmian w życiu, wypalenie zawodowe czy czynniki społeczne.

„Zła atmosfera w poprzedniej pracy”.

[mężczyzna, 25–44 lata, podregion oświęcimski]

„Chciałem być szefem samego siebie, dążyłem do tego, żeby mieć własną firmę”.

[mężczyzna, 45–59 lata, podregion tarnowski]

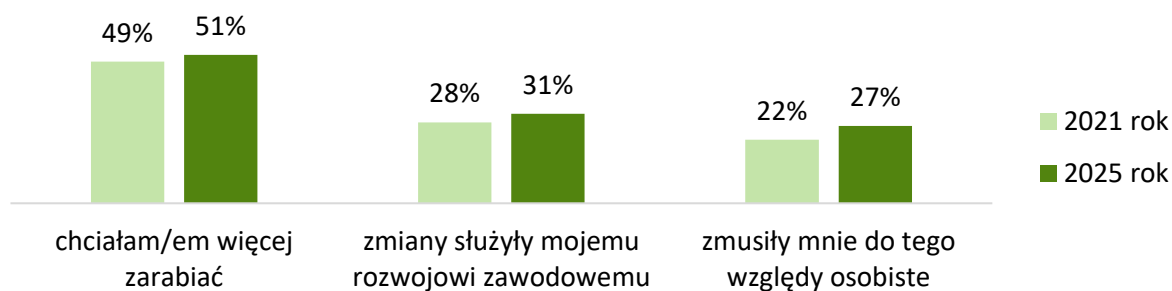
„Szukałam pracy w pobliżu miejsca zamieszkania”.

[kobieta, 25–44 lata, podregion oświęcimski]

Bez zmian względem badania z 2021 roku pozostały motywacje, dla których Małopolanie podejmowali się zmiany miejsca pracy bądź też zmiany zawodu na inny – **na pozycji lidera znalazła się chęć osiągnięcia większych zarobków (wzrost o 2 p.p.).**



Wykres 37. Czołowa trójka motywacji do zmiany swojej ścieżki zawodowej w latach: 2021 oraz 2025 (n=2182, n=1250)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 19. Kluczowe czynniki determinujące zmianę miejsca pracy lub zawodu na inny a wybrane kategorie społeczno-gospodarcze (n=1250)

	CHCIAŁAM/EM WIĘCEJ ZARABIAĆ	ZMIANY SŁUŻYŁY MOJEMU ROZWOJOWI ZAWODOWEMU	ZMUSIŁY MNIE DO TEGO WZGLĘDY OSOBISTE
kobieta	45%	28%	30%
mężczyzna	58%	34%	24%
18–24 lata	50%	31%	31%
25–44 lata	57%	28%	28%
45–59 lat	50%	34%	27%
60–74 lata	45%	33%	27%
powyżej 75. roku życia	54%	29%	19%
obszar miejski	54%	35%	22%
obszar wiejski	46%	23%	36%
uczę się	40%	10%	40%
pracuję (praca najemna)	51%	29%	29%
prowadzę działalność gospodarczą	60%	42%	18%
jestem na emeryturze lub rencie i nie pracuję	51%	32%	23%
wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	35%	24%	39%
wykształcenie zasadnicze zawodowe	43%	17%	44%
wykształcenie średnie (technikum) lub policealne	60%	29%	26%
wykształcenie średnie (liceum) lub policealne	56%	18%	32%
wykształcenie wyższe	50%	45%	16%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Chęć osiągnięcia większych zarobków w największym stopniu motywowała osoby prowadzące własną działalność gospodarczą oraz osoby z wykształceniem średnim technicznym – po 60%.

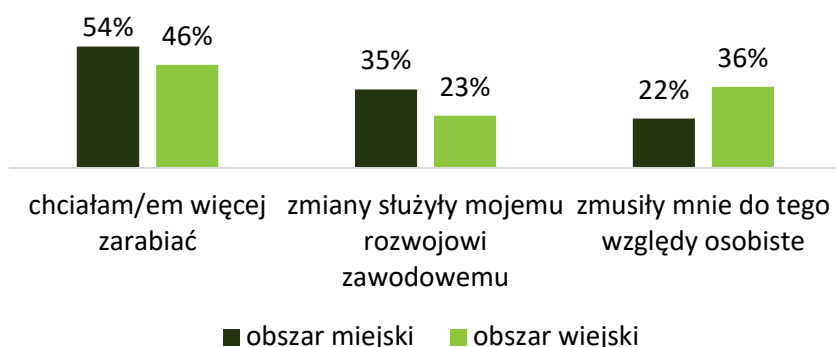
Spore różnice widać w przekroju na płeć – mężczyźni częściej wskazywali na wyższe zarobki jako główny motywator do zmiany pracy/zawodu niż kobiety – aż o 13 p.p. (58% vs. 45%). Różnice



widoczne się także w przekroju na obszar zamieszkania – 54% wskazań wśród mieszkańców miast vs. 46% wśród mieszkańców wsi.

W przypadku wskazania „*zmiany służyły mojemu rozwojowi zawodowemu*”, na pozycji lidera wysuwają się respondenci z wykształceniem wyższym (45%) oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą (42%). Tutaj również przodują mężczyźni (34% vs. 28%) oraz mieszkańcy miast (35% vs. 23%).

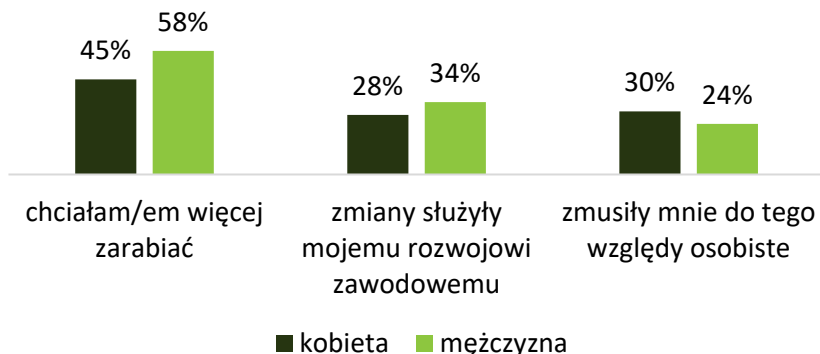
Wykres 38. Kluczowe czynniki determinujące zmianę miejsca pracy lub zawodu na inny a obszar zamieszkania (miasto/wieś) (n=1250)



Dla mieszkańców miast kluczowymi czynnikami motywującymi do zmian zawodowych są wyższe zarobki i rozwój zawodowy, z kolei dla mieszkańców obszarów wiejskich – względy osobiste.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 39. Kluczowe czynniki determinujące zmianę miejsca pracy lub zawodu na inny a płeć (n=1250)



Badanych mężczyzn częściej niż kobiety motywują kwestie finansowe. Z kolei względy osobiste dominowały wśród kobiet.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mając na uwadze przekrój na średni miesięczny dochód netto, nie odnotowano wyraźnej tendencji w przypadku motywacji finansowych – najwyższy odsetek „*chciałam/em więcej zarabiać*” charakteryzował co prawda respondentów uzyskujących dochód najwyższy (powyżej 4000 zł), ale też dochód z przedziału 2000–2500 zł (oba po 55%). Rozwój zawodowy był największym motywatorem do zmian wśród osób z dochodem najwyższym – 41%.

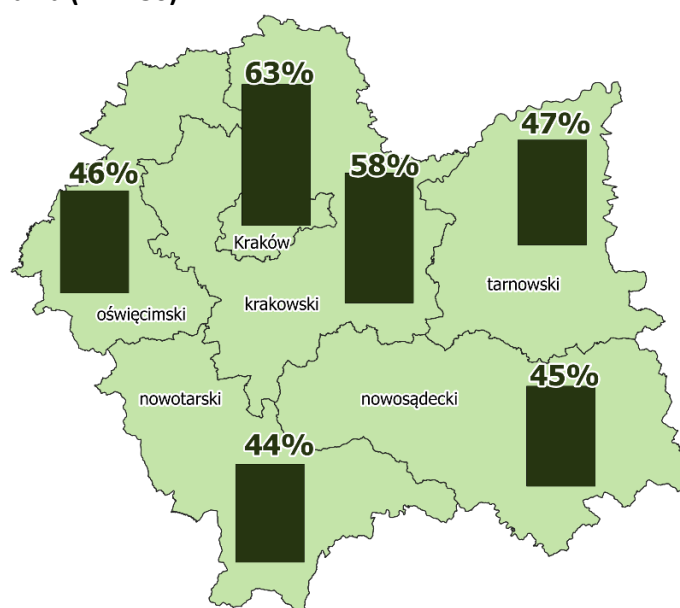
Tabela 20. Kluczowe czynniki determinujące zmianę miejsca pracy lub zawodu na inny a średni dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym (n=1250)

	CHCIAŁAM/EM WIĘCEJ ZARABIAĆ	ZMIANY SŁUŻYŁY MOJEMU ROZWOJOWI ZAWODOWEMU	ZMUSIŁY MNIE DO TEGO WZGLĘDY OSOBISTE
do 2000 zł	44%	16%	30%
pow. 2000 zł do 2500 zł	55%	30%	27%
pow. 2500 zł do 3000 zł	46%	29%	29%
pow. 3000 zł do 4000 zł	53%	26%	30%
pow. 4000 zł	55%	41%	20%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

A jak przedstawiają się czynniki motywacyjne w układzie terytorialnym? Czynniki finansowe miały największe znaczenie w przypadku mieszkańców Krakowa – 63% vs. 44% w przypadku mieszkańców podregionu nowotarskiego czy 45% wśród mieszkańców podregionu nowosądeckiego. Wysoki wynik uzyskał też podregion krakowski (58%). Największą różnicę (tj. 27 p.p.) odnotowano w przypadku stwierdzenia „zmiany służby mojemu rozwojowi zawodowemu” – 42% wśród mieszkańców podregionu nowotarskiego vs. zaledwie 15% wśród mieszkańców podregionu tarnowskiego. Względy osobiste dominowały z kolei w przypadku mieszkańców podregionu tarnowskiego – 41%.

Mapa 8. Chęć wyższych zarobków jako motywator do zmiany ścieżki zawodowej a podregion zamieszkania (n=1250)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



SPIS MAP

Mapa 1. Najczęściej wskazywane formy podnoszenia kwalifikacji w trakcie ostatnich 12 miesięcy a podregion zamieszkania (n=2418)	12
Mapa 2. Uczestnictwo w kursach językowych oraz szkoleniach z zakresu sztucznej inteligencji w trakcie ostatnich 12 miesięcy a podregion zamieszkania (n=932)	20
Mapa 3. Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a podregion zamieszkania (n=2418)	25
Mapa 4. Deklaracja „nie znam żadnego języka obcego” a podregion zamieszkania (n=2418)	35
Mapa 5. Korzystanie z usług doradcy zawodowego w trakcie ostatnich 5 lat (deklaracje „TAK”) a podregion zamieszkania (n=2418)	39
Mapa 6. Ocena przydatności spotkań z doradcą zawodowym ogółem z punktu widzenia swojej sytuacji edukacyjnej i zawodowej a podregion zamieszkania (n=2418)	41
Mapa 7. Deklaracje twierdzące odnośnie do zmiany miejsca pracy lub zmiany zawodu na inny a podregion zamieszkania (n=2418)	43
Mapa 8. Chęć wyższych zarobków jako motywator do zmiany ścieżki zawodowej a podregion zamieszkania (n=1250)	47

SPIS TABEL

Tabela 1. Uczestnictwo w kursach, szkoleniach, warsztatach (nie wliczając w to szkoleń BHP i p.poż) a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418)	12
Tabela 2. Kluczowe bariery dla podnoszenia kompetencji w ostatnich 12 miesiącach a wybrane cechy społeczno-demograficzne (n=1305)	14
Tabela 3. Kluczowe motywacje do podnoszenia kompetencji w ostatnich 12 miesiącach a wybrane cechy społeczno-demograficzne (n=932)	16
Tabela 4. Wybrane kursy/szkolenia, w których badani Małopolanie uczestniczyli w ostatnich 12 miesiącach a kategorie społeczno-demograficzne (n=932)	18
Tabela 5. Z czyjej inicjatywy dokończył(a) się Pan(i) w trakcie ostatnich 12 miesięcy a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=932)	22
Tabela 6. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych – deklaracje umiejętności na poziomie co najmniej podstawowym (n=2418)	27
Tabela 7. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych – deklaracje umiejętności na poziomie zaawansowanym (n=2418)	28





Tabela 8. Samoocena wybranych umiejętności/kompetencji cyfrowych a podregion zamieszkania (n=2418)...	29
Tabela 9. Radzenie sobie ze stresem a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418).....	31
Tabela 10. Umiejętność rozwiązywania konfliktów a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418) ..	32
Tabela 11. Samoocena umiejętności językowych (n=1668)	33
Tabela 12. Deklaracja „nie znam żadnego języka obcego” a wykształcenie i status zawodowy (n=2418).....	34
Tabela 13. Samoocena kompetencji zawodowych a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418)	35
Tabela 14. Samoocena kompetencji zawodowych a podregion zamieszkania (n=2418).....	36
Tabela 15. A czy słyszał(a) Pan(i) o takiej usłudze – odsetek wskazań „TAK” a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=1830)	39
Tabela 16. Ocena przydatności spotkań z doradcą zawodowym ogółem z punktu widzenia swojej sytuacji edukacyjnej i zawodowej a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418).....	40
Tabela 17. Ile razy zmienił(a) Pan(i) miejsce pracy bądź zawód na inny? (n=1188 [<i>respondenci zmieniający miejsce pracy</i>], n=691 [<i>respondenci zmieniający zawód</i>])	42
Tabela 18. Deklaracje twierdzące odnośnie do zmiany miejsca pracy lub zmiany zawodu na inny a wybrane kategorie społeczno-gospodarcze (n=2418)	42
Tabela 19. Kluczowe czynniki determinujące zmianę miejsca pracy lub zawodu na inny a wybrane kategorie społeczno-gospodarcze (n=1250)	45
Tabela 20. Kluczowe czynniki determinujące zmianę miejsca pracy lub zawodu na inny a średni dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym (n=1250)	47

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Badani Małopolanie w przekroju na płeć i wiek (n=2418).....	5
Wykres 2. Badani Małopolanie w przekroju na wykształcenie i status zawodowy (n=2418).....	6
Wykres 3. Badani Małopolanie w przekroju na wiek i poziom wykształcenia (n=2418)	6
Wykres 4. Badani Małopolanie w przekroju na obszar zamieszkania (miasto/wieś) (n=2418)	6
Wykres 5. Badani Małopolanie w przekroju na uzyskiwany dochód netto (n=2418).....	7
Wykres 6. Formy podnoszenia kwalifikacji w trakcie ostatnich 12 miesięcy (n=2418)	9
Wykres 7. Uczenie się samodzielnie poprzez oglądanie instruktaży w Internecie lub uczestnictwo w webinarach (forma <i>on-line</i>) a wiek (n=2418).....	10
Wykres 8. Uczenie się samodzielnie poprzez oglądanie instruktaży w Internecie lub uczestnictwo w webinarach (forma <i>on-line</i>) – wskazania „TAK” a poziom wykształcenia (n=2418)	11
Wykres 9. Uczenie się samodzielnie poprzez oglądanie instruktaży w Internecie lub uczestnictwo w webinarach (forma <i>on-line</i>) a obszar zamieszkania (n=2418)	11





Wykres 10. Proszę wskazać, dlaczego nie podnosił(a) Pan(i) swoich kompetencji w ostatnich 12 miesiącach? Co było kluczową barierą? (n=1305)	13
Wykres 11. Czołowa trójka czynników demotywujących Małopolan do podnoszenia swoich kompetencji w latach: 2021 oraz 2025 (n=858, n=1305)	13
Wykres 12. Dlaczego podnosił(a) Pan(i) swoje kompetencje w ostatnich 12 miesiącach? Co było główną motywacją? (n=932)	15
Wykres 13. W jakiego rodzaju kursach/szkoleniach brał(a) Pan(i) udział w ostatnich 12 miesiącach? (n=932) ..	17
Wykres 14. Czołowa trójka rodzajów kursów i szkoleń, w których najchętniej uczestniczyli Małopolanie w latach: 2021 oraz 2025 (n=2098, n=932)	18
Wykres 15. Uczestnictwo w kursach językowych w trakcie ostatnich 12 miesięcy a wiek (n=932)	19
Wykres 16. Uczestnictwo w kursach z zakresu sztucznej inteligencji w trakcie ostatnich 12 miesięcy a wykształcenie (n=932)	20
Wykres 17. Z czyjej inicjatywy doksztalał(a) się Pan(i) w trakcie ostatnich 12 miesięcy? (n=932)	21
Wykres 18. Z czyjej inicjatywy doksztalali się badani Małopolanie w latach: 2021 oraz 2025 (n=2098, n=932) ..	21
Wykres 19. Czy korzystał(a) Pan(i) z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci? (n=2418)	23
Wykres 20. Narzędzia sztucznej inteligencji wykorzystywane przez Małopolan do zdobywania informacji oraz podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci (n=819)	23
Wykres 21. Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji w celu samodzielnego zdobywania informacji, podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a wiek (n=2418)	24
Wykres 22. Korzystanie z pomocy narzędzi sztucznej inteligencji (odsetek „TAK”) w celu samodzielnego zdobywania informacji podnoszenia wiedzy i kompetencji w sieci a wykształcenie i status zawodowy (n=2418) ..	24
Wykres 23. Samoocena umiejętności/kompetencji cyfrowych (n=2418)	26
Wykres 24. Samoocena umiejętności interpersonalnych/społecznych (n=2418)	30
Wykres 25. Umiejętność nawiązywania/budowania relacji prywatnych i zawodowych na poziomie co najmniej średniozaawansowanym w przekroju na wiek (n=2418)	32
Wykres 26. W jakim języku obcym czuje się Pan(i) najbardziej zaawansowany(a)? (n=2418)	33
Wykres 27. Deklaracja „nie znam żadnego języka obcego” a płeć, wiek i obszar zamieszkania (n=2418)	34
Wykres 28. Samoocena kompetencji zawodowych (umożliwiających wykonywanie obecnie podejmowanej pracy zarobkowej) (n=2418)	35
Wykres 29. Czy korzystał(a) Pan(i) z usług doradcy zawodowego (tj. uczestniczył(a) Pan(i) w spotkaniach z doradcą zawodowym – indywidualnych bądź grupowych) w ciągu ostatnich 5 lat? (n=2418)	37
Wykres 30. Forma korzystania z usług doradcy zawodowego (n=374)	37
Wykres 31. A czy słyszał(a) Pan(i) o takiej usłudze? (n=1830)	37





Wykres 32. Deklaracja korzystania z usług doradcy zawodowego w latach 2021 oraz 2025 (n=3000, n=2418) .	38
Wykres 33. Korzystanie z usług doradcy zawodowego w trakcie ostatnich 5 lat (deklaracje „TAK”) a wybrane kategorie społeczno-demograficzne (n=2418)	38
Wykres 34. Jak ocenia Pan(i) przydatność spotkań z doradcą zawodowym ogółem z punktu widzenia swojej sytuacji edukacyjnej i zawodowej? (n=2418)	40
Wykres 35. Czy w ciągu swojego życia zawodowego miał(a) u Pana(i) miejsce któraś z podanych niżej sytuacji? (n=2418)	41
Wykres 36. Co było główną przyczyną zmiany przez Pana/ią miejsca pracy lub zawodu na inny? (n=1250)	44
Wykres 37. Czołowa trójka motywacji do zmiany swojej ścieżki zawodowej w latach: 2021 oraz 2025 (n=2182, n=1250)	45
Wykres 38. Kluczowe czynniki determinujące zmianę miejsca pracy lub zawodu na inny a obszar zamieszkania (miasto/wieś) (n=1250)	46
Wykres 39. Kluczowe czynniki determinujące zmianę miejsca pracy lub zawodu na inny a płeć (n=1250)	46



Województwo Małopolskie
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
Departament Rozwoju Regionu
Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego
ul. Wielicka 72A, 30-552 Kraków

www.obserwatorium.malopolska.pl

Egzemplarz bezpłatny

ISBN: 978-83-67243-96-4



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



MAŁOPOLSKA

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027