

ASPIRACJE LUDZI MŁODYCH ODNOŚNIE DO ICH PRZYSZŁEJ KARIERY ZAWODOWEJ

MAJ 2024

RAPORT Z BADANIA ILOŚCIOWEGO



ORGANIZATOR PROGRAMU



FUNDACJA ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA WIEDZY

PARTNER MERYTORYCZNY



Program Rozwoju
Przedsiębiorczości

Fundacja Kronenberga

citi handlowy

WSPÓŁPRACA



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

PROGRAM FINANSOWANY ZE ŚRODKÓW CITI FOUNDATION

ASPIRACJE LUDZI MŁODYCH ODNOŚNIE DO ICH PRZYSZŁEJ KARIERY ZAWODOWEJ

Jest ambitną osobą o aspiracjach liderekich, ciągle gotową do nauki i rozwijania umiejętności. Widzi się w pracy na etacie – wtedy zdecydowanie na stanowisku menedżerskim – ale również jako osoba z własnym biznesem lub w roli freelancera/freelancerki. Chce dobrze zarabiać, odczuwać zadowolenie, rozwijać się i mieć czas na swoje pasje. Preferowana dziedzina pracy to handel i usługi, najchętniej pracuje zdalnie. Wykazuje się otwartością na postęp i nowości.

Tak widzą siebie ludzie młodzi, którzy podzielili się z nami swoimi wyobrażeniami na temat swojej przyszłości zawodowej w kolejnej edycji badania Aspiracje ludzi młodych odnośnie ich przyszłej kariery zawodowej (kwiecień 2024).

Osobiście najbardziej cieszę mnie odpowiedzi na pytanie o kompetencje i doświadczenie decydujące o tym, czy wykonywana praca będzie dawać satysfakcję. Okazuje się, że poza specjalistyczną wiedzą w wielu wskazaniach pojawiła się komunikacja interpersonalna oraz nastawienie na rozwój wiedzy i umiejętności. To one mają umożliwić elastyczność, twórcze dostosowywanie się do zmieniającej się rzeczywistości oraz efektywną współpracę. Młodzi podkreślają jednak, że najlepsze szkolenia to te praktyczne i prowadzone przez doświadczonych ekspertów.

Dokładnie na takich założeniach opiera się Program Rozwoju Przedsiębiorczości i wszystkie działania Fundacji THINK!. Stawiamy na praktykę, interaktywność, multimedia. Wspieramy młodych, którzy chcą, aby ich pomysły na biznes stały się dla nich źródłem zarobków. Korzystają nie tylko z warsztatów oraz naszych bogatych zasobów wiedzy na www.Rozwijamy.edu.pl, ale również z coachingu i mentoringu, współpracując z osobami, które odniosły sukces w biznesie. Współpracują z nami osoby, które odniosły sukces w biznesie, a swoją wiedzę dzielą się chętnie podczas coachingu i mentoringu.

Serdecznie zapraszam do poznania aspiracji młodych – wyrażonych swobodnie, ich własnymi słowami. Wierzę, że wyniki badania posłużą jako inspiracja i wskazówka szczególnie dla pracodawców i szkoleniowców, ale również osób, które swoimi decyzjami wpływają na kształt rynku pracy. Pamiętajmy, że będzie on atrakcyjny tylko wtedy, gdy odpowie na preferencje, wyobrażenia i motywacje jego przyszłych uczestników i uczestniczek.

Życzę miłej lektury!



Anna Bichta
Prezeska Fundacji
THINK!

ASPIRACJE LUDZI MŁODYCH ODNOŚNIE DO ICH PRZYSZŁEJ KARIERY ZAWODOWEJ

Wyniki raportu pokrywają się z naszymi doświadczeniami. Młodzi ludzie, którzy kandydują na stanowiska w naszym banku, szukają nie tylko stabilnego pracodawcy i dobrych zarobków. Chcą, by praca była ciekawa, żeby była ich pasją, a przede wszystkim żeby oferowała możliwości rozwoju. Dla młodych kandydatów bardzo ważna jest perspektywa pracy nad dużymi, międzynarodowymi projektami. Liczą, że swoje aspiracje będą mogli zrealizować w instytucji, która jest częścią globalnego banku. Chcą czuć, że mają wpływ i są częścią ważnej zmiany.

Warto pamiętać, że jest to pokolenie osób wychowanych w świecie wszechobecnych narzędzi cyfrowych. Oczekują zatem wyzwań zawodowych na miarę swoich czasów: podążających za rozwojem technologicznym i naznaczonych innowacjami, które pozwalają efektywnie przekształcać środowisko pracy. Co więcej, nierzadko sami stawiają przed sobą takie wyzwania, planując założenie własnego biznesu. Cieszy fakt, że duża grupa młodych ma ambicje przedsiębiorcze i chce realizować swoje, często już konkretnie zdefiniowane, pomysły.

Dla tych młodych ludzi nie mniej istotne są wartości, którymi kierują się firmy. Wrażliwość pracodawcy na kwestie środowiskowe i społeczne to element coraz częściej brany przez nich pod uwagę podczas podejmowania decyzji o rozpoczęciu pracy w danej firmie. Oczywiście, dla młodszego pokolenia pracowników równowaga między pracą a życiem prywatnym jest bardzo ważna, ale z moich doświadczeń wynika, że nie ma to wpływu na ich zaangażowanie w zadania zawodowe. Bardzo cenią sobie jednak inicjatywy, które pomagają im w odpoczynku i regeneracji. Pracodawcy, którzy to rozumieją i umożliwiają pracownikom realizację pasji, na tym korzystają.



*Ada Piotrowska
dyrektor departamentu HR
w banku Citi Handlowy*

Celem badania prezentowanego w tym raporcie było poznanie postaw i aspiracji młodych ludzi w odniesieniu do ich kariery zawodowej i rozwoju, a także zrozumienie ich podejścia do samodoskonalenia, edukacji i różnych metod nauki.

W badaniu chcieliśmy uniknąć powielania powszechnych opinii – np. stereotypowych przekonań o pokoleniach millenialsów czy Z – lecz poznać faktyczne, osobiste przemyślenia młodych ludzi. Dlatego zastosowaliśmy pytania otwarte, co pozwoliło respondentom na swobodne i szczegółowe wyrażenie swoich myśli oraz oczekiwań.

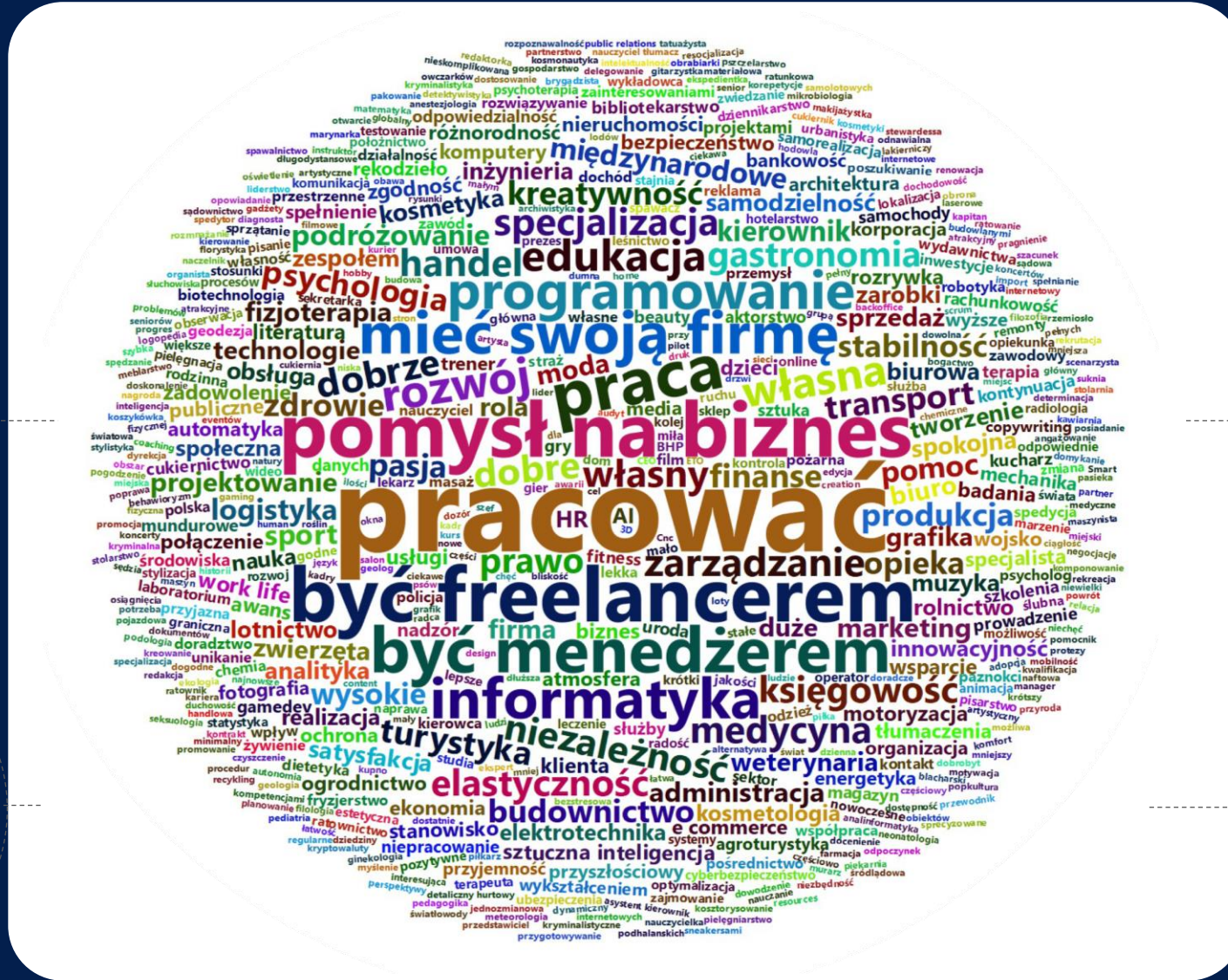
Badanie pokazało, że – wbrew powszechnym stereotypom – młodzi ludzie na rynku pracy wykazują się dużą aktywnością i przedsiębiorczością, ambitnie podchodząc do planowania swojej kariery. 37% badanych aspiruje do niezależnych form zatrudnienia. 24% wprost przyznało, że w przyszłości chciałoby prowadzić własny

biznes; dwie trzecie z tej grupy ma już całkiem konkretne pomysły na przyszłą działalność.

Aspiracje zawodowe młodych ludzi są bardzo zróżnicowane. Chcieliby, aby ich praca odpowiadała na popyt zarówno w obszarze zwykłych ludzkich potrzeb – w dziedzinach takich jak handel, usługi, zdrowie czy opieka medyczna – jak i w obszarach potrzeb dopiero rozpoznawanych. Większość młodych ludzi jest nastawiona na zastosowania praktyczne i na poszukiwanie nowatorskich rozwiązań technicznych oraz organizacyjnych. Spora część respondentów zainteresowana jest pracą w branżach związanych z technologiami, programowaniem czy wykorzystaniem metod sztucznej inteligencji.

Młodzi ludzie dążą do satysfakcji zawodowej, elastyczności oraz stabilności zatrudnienia. Dla niektórych ważne jest, by choć w części mogli wykonywać swoją pracę zdalnie. Wiedzą oni, że ciągłe dostosowywanie się do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych jest konieczne. Dlatego podkreślają znaczenie ciągłego kształcenia i rozwijania zarówno umiejętności technicznych, jak i miękkich.

WPROWADZENIE



ASPIRACJE LUDZI MŁODYCH ODNOŚNIE DO ICH PRZYSZŁEJ KARIERY ZAWODOWEJ

PODSUMOWANIE – wnioski ogólne

- Połowa respondentów wyobraża sobie siebie w przyszłości jako zatrudnionych na etacie, 10% widzi siebie w rolach kierowniczych, a 37% preferuje niezależne formy zatrudnienia: 13% chciałoby pracować jako freelancerzy, a 24% zamierza prowadzić własną firmę. Z tej ostatniej grupy, dwie trzecie już teraz ma jakiś pomysł na biznes. Jeśli chodzi o branżę, 21% respondentów chciałoby pracować w handlu i usługach, 13% kieruje się w stronę informatyki i technologii, 12% chce pracować w dziedzinie zdrowia i opieki medycznej, a 10% w budownictwie i inżynierii (10%).
- Ludzie młodzi dążą do satysfakcjonującego życia zawodowego, równocześnie poszukując elastyczności działania, stabilności zatrudnienia i możliwości rozwoju zawodowego. Dla 20% respondentów ważna jest forma zatrudnienia, z czego połowa preferuje pracę zdalną. Trzy czwarte badanych wymieniło różne korzyści związane z pracą – najczęstsze oczekiwania dotyczyły dobrych zarobków (21%) i możliwości rozwoju (18%).
- Młodzi ludzie przewidują, że w przyszłości będzie zapotrzebowanie zarówno na umiejętności specjalistyczne, techniczne

i organizacyjne (37% wypowiedzi), jak również rozmaitych kompetencji miękkich: możliwość ciągłego kształcenia i rozwoju ważna była dla 17% odpowiadających, 21% podkreślało wagę kompetencji interpersonalnych i komunikacyjnych, a 12% odporności psychicznej w radzeniu sobie ze stresem.

- Spośród osób wypowiadających się o zmianach i nowościach dotyczących ich pracy 89% było zainteresowanych nowinkami technicznymi i organizacyjnymi oraz technologiami, które mogą znaleźć zastosowanie w ich pracy. 27% odpowiadających ma pomysły, jak ulepszyć swoją obecną pracę, a 7% zmiany te wprowadza. Wynik ten świadczy o gotowości młodych ludzi do adaptowania nowych rozwiązań i postępu technologicznego w miejscu pracy, ale też pokazuje, że nie zawsze jest to możliwe.
- Co trzeci respondent potwierdził ogólnie, że aby być na bieżąco, uczy się nowych rzeczy. Młodzi ludzie aktualizują wiedzę w różnych dziedzinach, co szósta osoba uczy się języków programowania i wykorzystywania sztucznej inteligencji.

PODSUMOWANIE – wybrane wyniki

- Respondenci pytani o skuteczne metody uczenia się zawodowego wskazali zarówno kategorie metod nauczania (szkolenia, studia, praktyki zawodowe), jak i cechy pożądanego procesu nauczania oraz oczekiwania względem osób uczących i siebie samych. Skuteczne metody nauczania powinny być praktyczne i obejmować: doświadczenie zdobywane bezpośrednio w pracy (31%), szkolenia stacjonarne i nastawione na praktykę (24%) oraz zajęcia wyjaśniające zastosowanie wiedzy teoretycznej (43%). Liczy się także dostępność materiałów, ich interaktywność, wykorzystanie nowoczesnych technologii oraz dostosowywanie kursów do potrzeb odbiorców.
- Jeśli chodzi o metody nauczania niespełniające oczekiwań, co dziewiąta osoba uznała, że w ich przypadku nie ma takich. Co siódma osoba wskazała na problem braku interakcji, podobnie często wskazywano nudę i monotonię typowych, tradycyjnych zajęć. Problematiczne są rozbieżności między teorią a praktyką (13%) oraz konieczność zapamiętywania dużych ilości informacji bez ich zrozumienia (12%).
- Ponad 95% odpowiadających ma dostęp do materiałów przydatnych w pracy. 55% korzysta z Internetu i zasobów online, takich jak filmy instruktażowe, platformy edukacyjne i kursy online. Co szósty podkreśla znaczenie jakichkolwiek szkoleń i kursów, zarówno internetowych, jak i stacjonarnych.
- 92% respondentów byłoby bardziej zaangażowanych w naukę umiejętności zawodowych, gdyby wiązało się to z korzyściami finansowymi, takimi jak zapłata za udział w szkoleniach lub perspektywa wyższych zarobków (33%). 17% czułoby się bardziej zachęconych, gdyby materiały edukacyjne były niedrogie i wysokiej jakości, 14% ceniłoby wzrost szans na awans, a dla 13% ważne jest wsparcie ze strony samych pracodawców (10%).
- Sukcesowi w biznesie – poza czynnikami ekonomicznymi, takimi jak dostęp do zasobów finansowych (17%) i znajomość rynku (17%), sprzyja zdaniem respondentów dobry pomysł na biznes (15%) oraz szereg czynników osobistych: umiejętność zarządzania czasem i zasobami (11%), nastawienia na ciągłe dokształcanie się i adaptację do zmian rynkowych (12%), dyscyplina i wytrwałość (16%), zaangażowanie i poświęcenie (15%), innowacyjność i kreatywność (11%) oraz odwaga i akceptacja ryzyka (8%).

O BADANIU

CEL

Celem badania jest poznanie aspiracji zawodowych młodych ludzi, ich potrzeb edukacyjnych i postaw wobec przedsiębiorczości. Analizie poddano możliwości samokształcenia, postrzeganie różnych sposobów zdobywania wiedzy i umiejętności, postawy wobec rozwoju zawodowego oraz ocenę i oczekiwania wobec metod kształcenia zawodowego. W badaniu postanowiono zastosować pytania otwarte, by poznać oczekiwania i aspiracje młodych ludzi wyrażone ich własnymi słowami i umożliwić swobodne przedstawienie opinii w kontekście ich własnej sytuacji.

UCZESTNICY

W badaniu wzięło udział **N = 1246** osób w wieku **18–30 lat**.

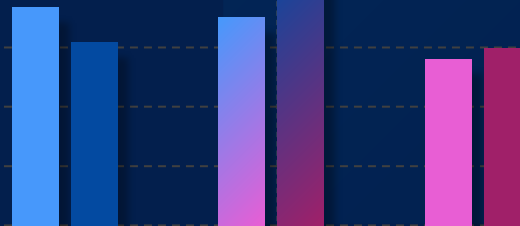
Dobór uczestników uwzględnił różnorodność płci, wykształcenia, miejsca zamieszkania i statusu zawodowego.

POMIAR

Badanie przeprowadzono na Ogólnopolskim Panelu Badawczym Ariadna, w postaci wywiadów realizowanych techniką CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*).

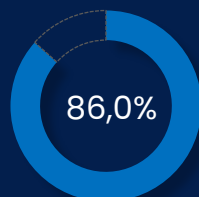
TERMIN REALIZACJI

Badanie zrealizowano w dniach od **22 marca** do **2 kwietnia 2024** roku.

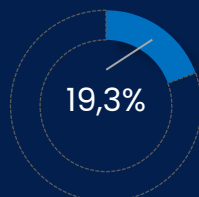


WYOBRAŻENIA O PRACY W PRZYSZŁOŚCI

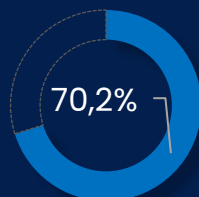
Jak wyobrażasz sobie swoją najlepszą pracę w przyszłości, powiedzmy, w perspektywie 10-15 lat? Jaka to byłaby praca, jakie role chciałbyś pełnić, w jakiej formie i dziedzinie itp.?



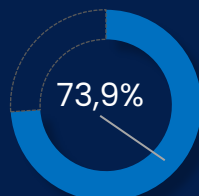
Status zawodowy przyszłej pracy



Forma przyszłej pracy
(stacjonarna, hybrydowa, zdalna)



Branża lub dziedzina przyszłej pracy



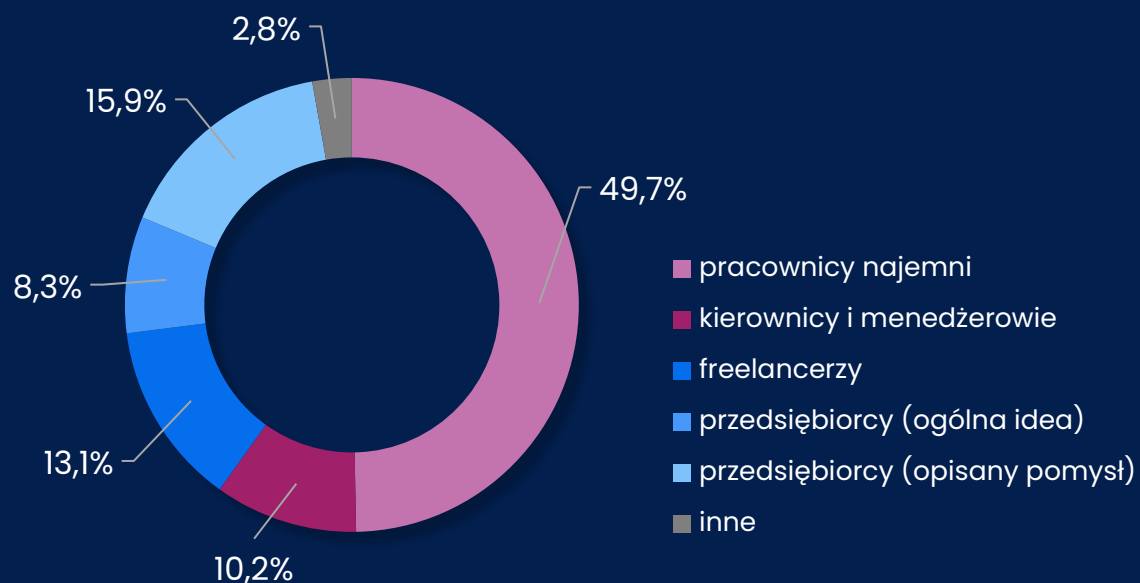
Charakterystyki przyszłej pracy
(zarobki, atmosfera, benefity itp.)

Oczekiwania respondentów co do kariery były zróżnicowane i nie ograniczały się tylko do preferowanego statusu zatrudnienia czy branży. Co piąty respondent zwracał uwagę na formę zatrudnienia, a trzy czwarte odpowiedzi dotyczyło rozmaitych korzyści, takich jak wysokie zarobki, możliwość rozwoju, elastyczność pracy, samodzielność, realizowanie pasji i zainteresowań oraz możliwość podróżowania.

WYOBRAŻENIA O PRACY W PRZYSZŁOŚCI

Jak wyobrażasz sobie swoją najlepszą pracę w przyszłości, powiedzmy, w perspektywie 10–15 lat? Jaka to byłaby praca, jakie role chciałbyś pełnić, w jakiej formie i dziedzinie itp.?

Status zatrudnienia w przyszłej pracy

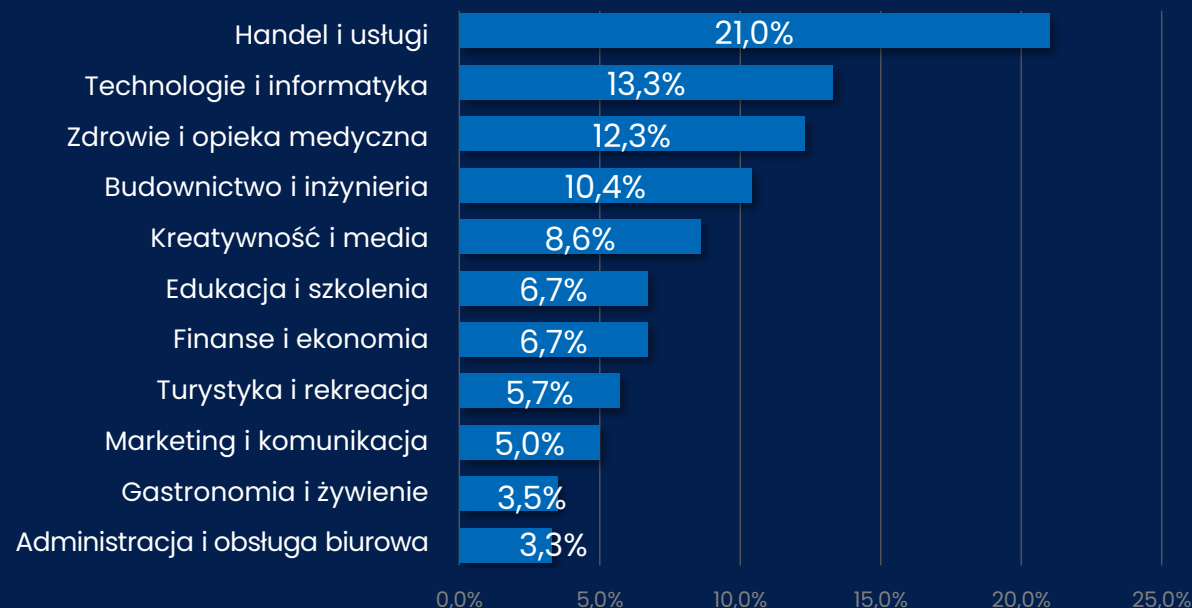


W horyzoncie 10–15 lat co drugi respondent widzi siebie jako pracownika najemnego, co dziesiąty aspiruje do ról kierowniczych, a 37% preferuje niezależne formy zatrudnienia: 13% chciałoby być freelancerami, a 24% przedsiębiorcami. Dwie trzecie, spośród zamierzających prowadzić własne biznesy, już teraz ma na nie konkretne pomysły.

WYOBRAŻENIA O PRACY W PRZYSZŁOŚCI

Jak wyobrażasz sobie swoją najlepszą pracę w przyszłości, powiedzmy, w perspektywie 10–15 lat? Jaka to byłaby praca, jakie role chciałbyś pełnić, w jakiej formie i dziedzinie itp.?

Branża lub dziedzina przyszłej pracy



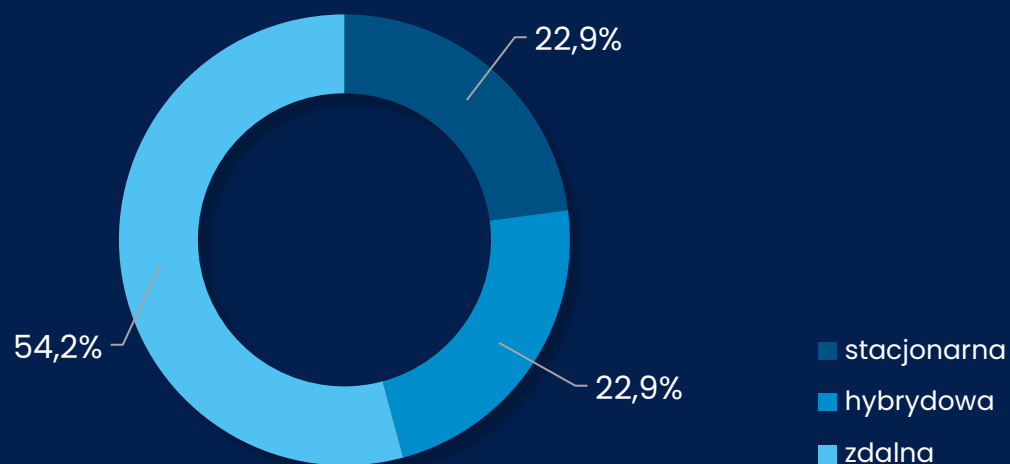
Jeśli chodzi o preferowane dziedziny pracy, dominują handel i usługi (21%), usługi w zakresie zdrowia i opieki medycznej (12%) oraz budownictwo i inżynieria (10%); jest to zrozumiała odpowiedź na popyt i powszechne potrzeby konsumentów.

Dużym zainteresowaniem cieszą się informatyka i branże technologiczne (13%), co jest zgodne z rosnącym zapotrzebowaniem na specjalistów IT np. w zakresie cyberbezpieczeństwa i wykorzystania innowacji technologicznych, takich jak Internet rzeczy lub narzędzia sztucznej inteligencji.

OCZEKIWANIA WOBEC PRACY W PRZYSZŁOŚCI: forma wykonywania pracy i inne charakterystyki

Jak wyobrażasz sobie swoją najlepszą pracę w przyszłości, powiedzmy, w perspektywie 10–15 lat? Jaka to byłaby praca, jakie role chciałbyś pełnić, w jakiej formie i dziedzinie itp.?

Preferowany sposób wykonywania pracy

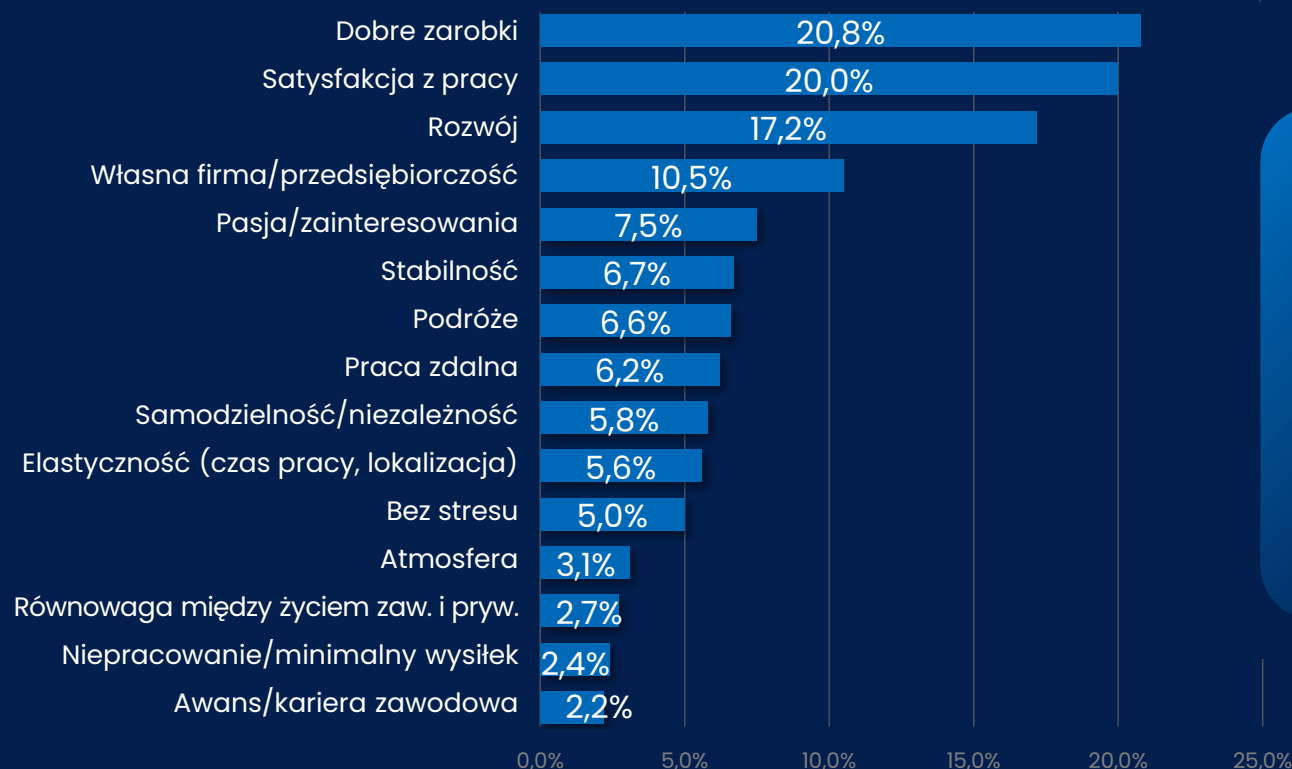


Młodzi ludzie, formułując oczekiwania co do przyszłego zatrudnienia, zwracali uwagę nie tylko na kwestie materialne, lecz także na rzeczy związane z jakością życia zawodowego i osobistego. 19% uczestników badania wypowiedziało się na temat formy przyszłej pracy: połowa preferuje pracę zdalną, 23% wyłącznie stacjonarną, a 23% – hybrydową.

OCZEKIWANIA WOBEC PRACY W PRZYSZŁOŚCI: forma wykonywania pracy i inne charakterystyki

Jak wyobrażasz sobie swoją najlepszą pracę w przyszłości, powiedzmy, w perspektywie 10–15 lat? Jaka to byłaby praca, jakie role chciałbyś pełnić, w jakiej formie i dziedzinie itp.?

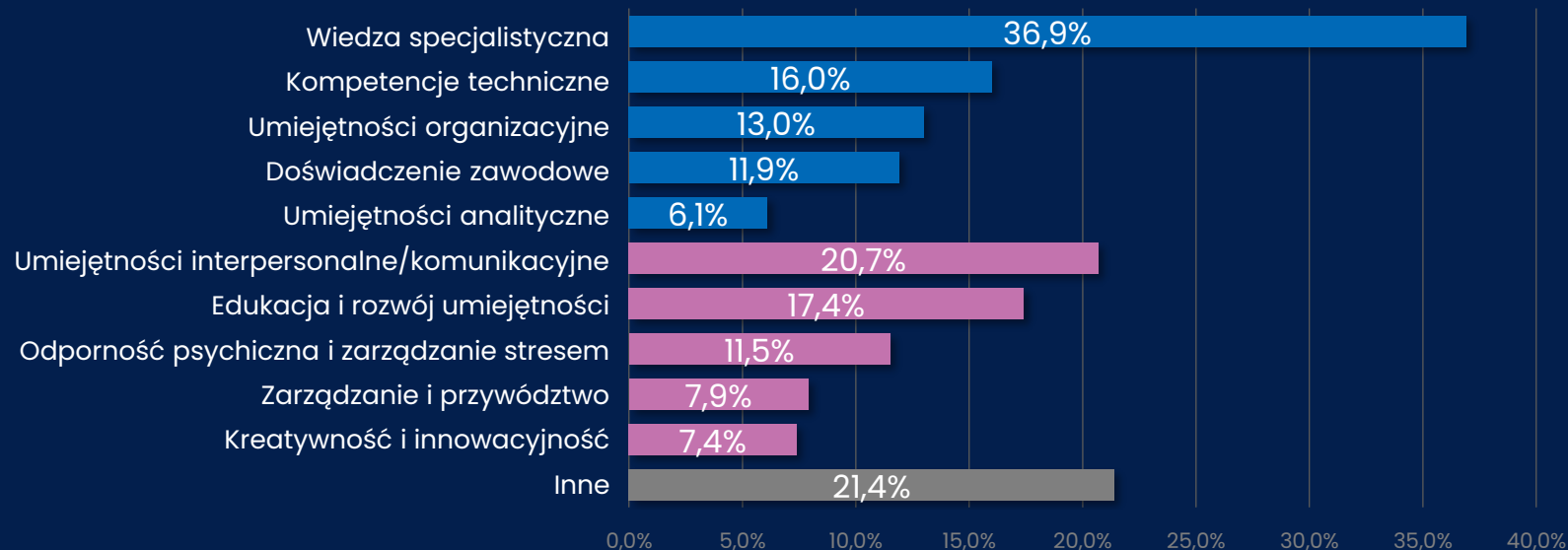
Preferowane charakterystyki przyszłej pracy



Trzy czwarte odpowiadających wskazywało na rozmaite korzystne cechy pracy: poza dobrymi zarobkami (21%) i satysfakcją z pracy (20%) młodzi ludzie chcieliby się rozwijać (18%), pracować „na swoim” (11%), a także zajmować się swoimi pasjami (8%). Ważne dla nich są także takie kwestie jak stabilność zatrudnienia, możliwości awansu, atmosfera w pracy oraz równowaga między życiem prywatnym i zawodowym.

WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE PRZYDATNE W PRZYSZŁEJ PRACY

W Twoim odczuciu, jakie umiejętności, kompetencje, doświadczenie lub wiedza byłyby dla Ciebie najbardziej przydatne w wykonywaniu pracy, która w przyszłości dawałaby Ci najwięcej satysfakcji?



- Na pytanie o wiedzę i umiejętności potrzebne w przyszłej pracy odpowiedzi udzieliło 95% respondentów.
- Edukacja i rozwój umiejętności są ważne dla 17% odpowiadających, co podkreśla ich dążenie do ciągłego doskonalenia się w obszarze kariery zawodowej.
- 37% odpowiadających za kluczową w przyszłej pracy uważa

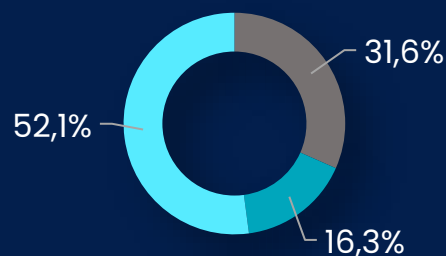
wiedzę specjalistyczną, dogłębną znajomość dziedziny własnej aktywności zawodowej. Do istotnych umiejętności zdaniem młodych ludzi należą kompetencje techniczne (16%) i organizacyjne (13%). Ważne jest także doświadczenie zawodowe (12%) oraz kompetencje miękkie ułatwiające efektywną współpracę i działanie pod presją czasu: zdolności interpersonalne i komunikacyjne (21%) oraz odporność psychiczna i radzenie sobie ze stresem (12%).

INNOWACYJNOŚĆ W PRACY OBECNEJ I PRZYSZŁEJ

Czy interesuje Cię wprowadzanie nowości i zmian w swojej pracy? Czy masz może jakieś pomysły na to, jak mógłbyś ją ulepszyć w przyszłości? A może już teraz wprowadzasz jakieś zmiany?

Zainteresowanie zmianami i nowościami

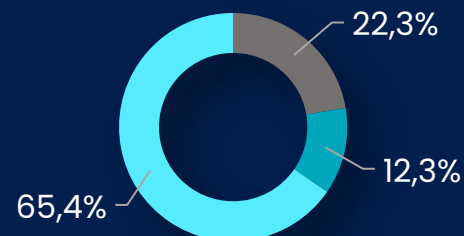
(89% wszystkich respondentów)



- brak zainteresowania
- zainteresowanie (informacja ogólna)
- zainteresowanie (opis przedmiotu zainteresowania)

Pomysły ulepszenia pracy

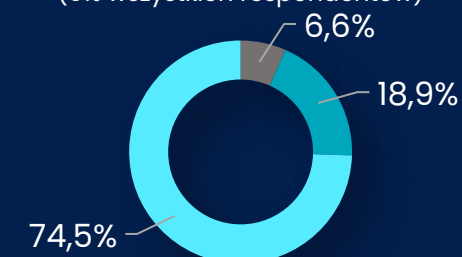
(27% wszystkich respondentów)



- brak pomysłu
- pomysł (informacja ogólna)
- pomysł (opis na czym miałyby polegać)

Wprowadzanie zmian w pracy obecnej

(9% wszystkich respondentów)



- zmiany nie wprowadzane
- zmiany (informacja ogólna)
- zmiany (opis jak są lub były wprowadzane)

- Na temat swojej aktywności innowacyjnej w pracy wypowiedziało się 96% respondentów. Zebrane dane wskazują, że młodzi pracownicy są gotowi do adaptacji nowych rozwiązań i przekształcania swojego środowiska pracy tak, by pracować w sposób bardziej efektywny.
- Młodzi ludzie są otwarci na postęp i technologiczne nowości. 89% wypowiedzi jest zainteresowanych zmianami, nowinkami technicznymi i organizacyjnymi oraz różnymi ulepszeniami. Co druga z tych wypowiedzi, poza wyrazem

samego zainteresowania, wskazywała na konkretne technologie, tematy i dziedziny rozmaitych innowacji.

- Młodzi ludzie wyrażają gotowość do adaptacji nowych rozwiązań w miejscu pracy. Trzy czwarte spośród osób wypowiedziących się na temat takich zmian (27%) ma pomysł na to, jak je wprowadzić; dwie trzecie opisało, co konkretnie należałoby zrobić. Relatywnie najmniej respondentów (9%), wypowiedziało się o swoich możliwościach wprowadzania zmian w pracy obecnej.

UCZENIE SIĘ NOWYCH RZECZY I ADAPTACJA DO ZMIAN W ŚWIECIE

Mówi się, że obecnie bardzo szybko zmienia się świat, wykonywane zawody i metody pracy. Jak to wygląda w Twoim przypadku – czy starasz się uczyć nowych rzeczy, żeby być na bieżąco? Jeśli tak, to jakich?

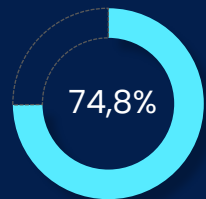
Uczenie się nowych rzeczy:



- Na to pytanie odpowiedzi udzieliło 95% respondentów. 36% spośród nich tylko ogólnie potwierdziło, że aktualizuje swoją wiedzę i interesuje się nowymi rzeczami, a 14% przyznało, że obecnie niczego nowego się nie uczy.
- Pozostała połowa respondentów wskazała różne dziedziny, w których się na bieżąco doskonali. Najpopularniejsze z nich to zaawansowane technologie (16%), w tym nauka programowania i wykorzystanie sztucznej inteligencji oraz różne formy edukacji sformalizowanej (14%) np. kursy online lub studia podyplomowe. Młodzi ludzie uczą się języków obcych (5%), zdobywają specjalistyczne kwalifikacje i realizują szkolenia (5%), a także zdobywają wiedzę z własnej ciekawości, samo-dzielnie lub w ramach swojego hobby (8%).

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH I ZDOBYWANIE NOWEJ WIEDZY

Jakie sposoby nauki są dla Ciebie najlepsze, aby rozwijać swoje umiejętności zawodowe na przyszłość?
Jaki jest najlepszy sposób zdobywania nowej wiedzy w Twoim przypadku?



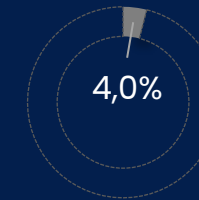
74,8%

Metody nauczania



12,9%

Oczekiwania wobec
uczących



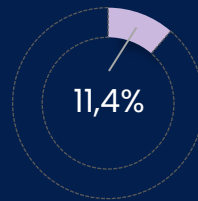
4,0%

Inne



31,4%

Charakterystyki samej nauki
(procesu nauczania
i uczenia się)



11,4%

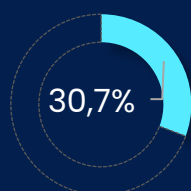
Oczekiwania wobec
siebie

Respondenci, odpowiadając na to pytanie, wskazywali zarówno ogólne sposoby zdobywania wiedzy (takie jak szkolenia, webinaria, studia na uczelni, praktyki zawodowe czy kursy internetowe), jak również pożądane cechy procesu dydaktycznego oraz oczekiwania wobec osób organizujących nauczanie i wobec siebie samych.

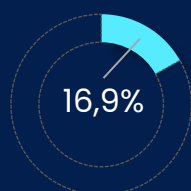
ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH I ZDOBYWANIE NOWEJ WIEDZY: pożądane formy kształcenia i sposoby uczenia się

Jakie sposoby nauki są dla Ciebie najlepsze, aby rozwijać swoje umiejętności zawodowe na przyszłość?
Jaki jest najlepszy sposób zdobywania nowej wiedzy w Twoim przypadku?

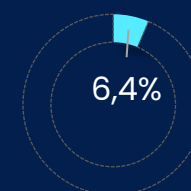
Formy kształcenia



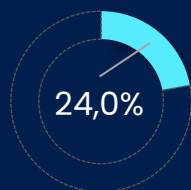
Praktyka i doświadczenie praktyczne w pracy



Studiowanie (studia, kształcenie własne)



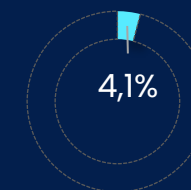
Ćwiczenia praktyczne podczas nauki



Szkolenia (stacjonarne i/lub praktyczne)



Nauka przez internet



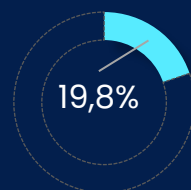
Zajęcia warsztatowe



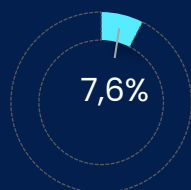
Czytanie książek i artykułów



Filmy edukacyjne i instruktażowe



Kursy online



Webinary i konferencje online

Z jednej strony młodzi ludzie chcą poznawać świat, zdobywając doświadczenie bezpośrednio podczas pracy (31%) lub poprzez ćwiczenia praktyczne podczas nauki (6%). Respondenci często wyrażali postulat, by różne szkolenia odbywały się stacjonarnie i były nastawione na praktykę (24%). Z drugiej strony popularne są również metody nastawione głównie na przekaz wiedzy, takie jak kursy online (20%) oraz czytanie książek i artykułów (20%).

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH I ZDOBYWANIE NOWEJ WIEDZY: pożądane charakterystyki procesu nauczania

Jakie sposoby nauki są dla Ciebie najlepsze, aby rozwijać swoje umiejętności zawodowe na przyszłość? Jaki jest najlepszy sposób zdobywania nowej wiedzy w Twoim przypadku?

Charakterystyki procesu uczenia się



43,0%
Praktyczne
zastosowanie
wiedzy



8,6%
Elastyczność miejsca
i czasu (w tym nauka
zdalna)



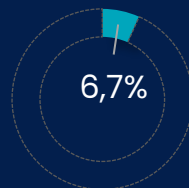
14,8%
Interaktywność
i użycie multimedialnych
materiałów



7,5%
Możliwość powtarzania
i przeglądania
materiałów



14,2%
Wsparcie od doświadczonych
osób i ekspertów



6,7%
Dostępność różnorodnych
źródeł (internet, książki,
artykuły)



10,2%
Atmosfera
motywująca
do nauki



4,3%
Możliwość
bezpośredniego
zastosowania

Wypowiadając się o procesie nauczania, respondenci zwracali przede wszystkim uwagę na jego wymiar praktyczny. Ich zdaniem najlepszymi metodami nauczania są te, które pokazują zastosowania nabywanej wiedzy (43%). Dla 15% odpowiadających istotne było wykorzystywanie technik interaktywnych i multimedialnych. Potrzebę wsparcia od doświadczonych osób i ekspertów opisał co siódmy respondent. Dla niektórych młodych ludzi liczy się także atmosfera motywująca do nauki (10%), elastyczność w kwestii miejsca i czasu nauki, włączając w to naukę zdalną (9%), a także dostępność różnorodnych źródeł (7%).

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH I ZDOBYWANIE NOWEJ WIEDZY: oczekiwania wobec uczących

Jakie sposoby nauki są dla Ciebie najlepsze, aby rozwijać swoje umiejętności zawodowe na przyszłość? Jaki jest najlepszy sposób zdobywania nowej wiedzy w Twoim przypadku?

Oczekiwania wobec uczących



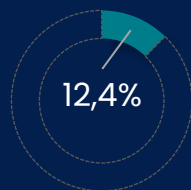
Dostępność materiałów pomocniczych (notatki, audio, video)



Zastosowanie nowoczesnych technologii



Zrozumiałe i praktyczne materiały dydaktyczne



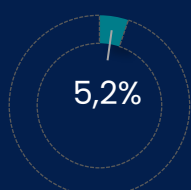
Udostępnianie platform do nauki



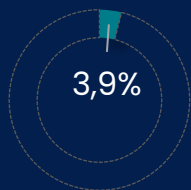
Kompetentni i doświadczeni instruktorzy



Oferowanie certyfikatów i dyplomów ukończenia



Możliwość zadawania pytań i otrzymywania szybkiej odpowiedzi



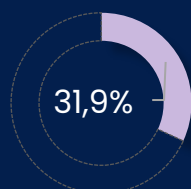
Elastyczność w dostosowaniu kursów do potrzeb

Najlepsze sposoby nauczania charakteryzują się zdaniem 41% respondentów dostępnością rozmaitych materiałów pomocniczych. Co piąta osoba mówiła o wykorzystywaniu nowoczesnych technologii w edukacji, a co ósma o tym, że materiały dydaktyczne powinny być praktyczne i łatwe do zrozumienia. Nauka na odpowiednio przygotowanych do tego platformach internetowych jest istotna dla co ósmej osoby. Zwracano także uwagę na kompetencje i doświadczenie nauczycieli, oferowanie certyfikatów lub dyplomów potwierdzających nabytą wiedzę i umiejętności, możliwość uzyskiwania informacji zwrotnej oraz elastyczność w dostosowywaniu kursów do potrzeb respondentów.

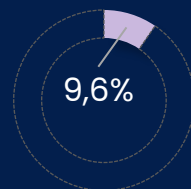
ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH I ZDOBYWANIE NOWEJ WIEDZY: oczekiwania wobec siebie

Jakie sposoby nauki są dla Ciebie najlepsze, aby rozwijać swoje umiejętności zawodowe na przyszłość?
Jaki jest najlepszy sposób zdobywania nowej wiedzy w Twoim przypadku?

Oczekiwania wobec siebie



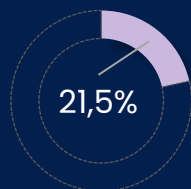
Gotowość do nauki i rozwijania umiejętności



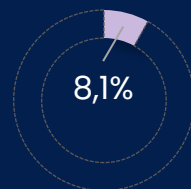
Samodyscyplina i regularność w nauce



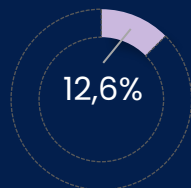
Umiejętność pracy samodzielnej



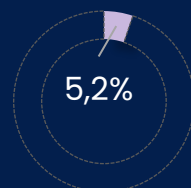
Aktywność w poszukiwaniu wiedzy



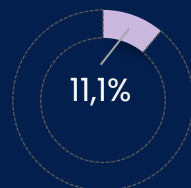
Chęć doświadczania i eksperymentowania



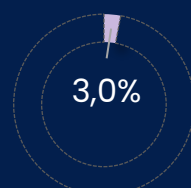
Zdolność do krytycznego myślenia i analizy



Umiejętność zarządzania czasem



Cierpliwość i wytrwałość



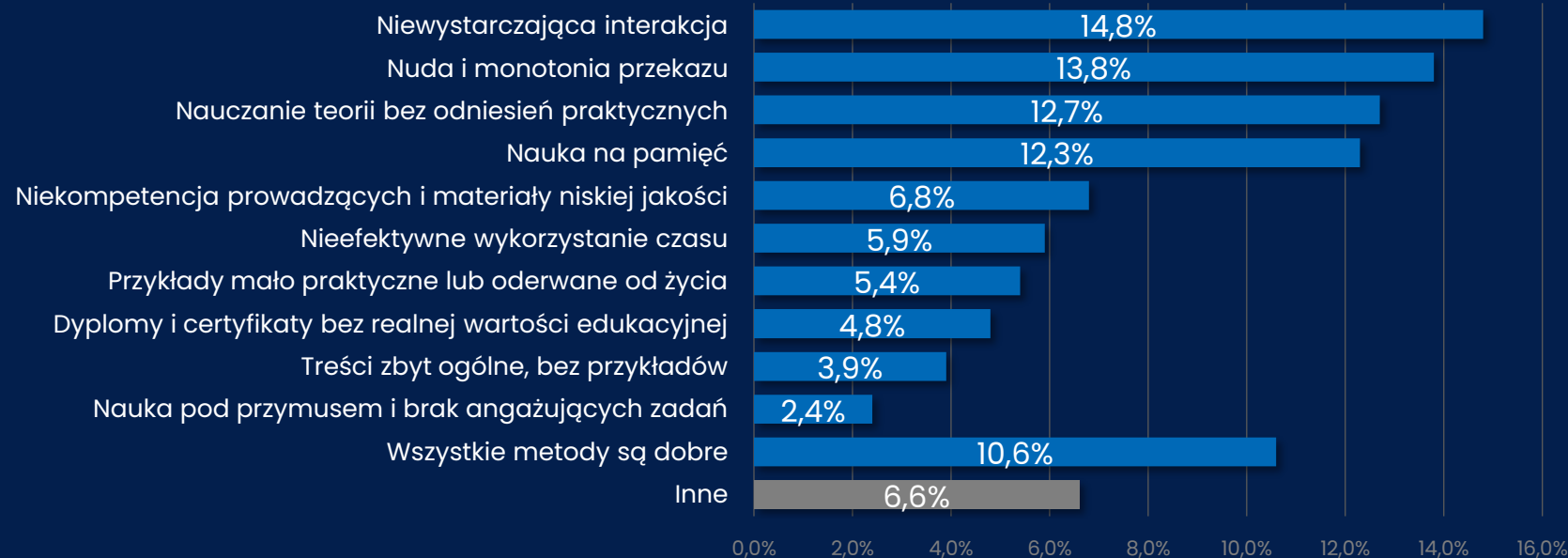
Otwartość na nowe metody i technologie

Część odpowiedzi osób uczących się dotyczyła wymagań i oczekiwań wobec samych siebie. 32% respondentów oczekuje od siebie gotowości do uczenia się i ciągłego rozwijania umiejętności przy różnych okazjach. 22% osób badanych podkreśla znaczenie aktywnego poszukiwania wiedzy. Zdolność do krytycznego myślenia i analizy jest ważna dla 13% uczestników, a cierpliwość i wytrwałość ceni sobie 11%. Badani wymieniali także samodyscyplinę i regularność w nauce (10%), chęć doświadczania i eksperymentowania (8%), a w mniejszym stopniu także umiejętność zarządzania czasem, otwartość na nowe metody i technologie oraz samodzielność w pracy.

SPOSOBY NAUCZANIA NIESPEŁNIAJĄCE OCZEKIWAŃ

Jakie sposoby nauczania nie spełniają Twoich oczekiwań lub są dla Ciebie nieprzekonujące?

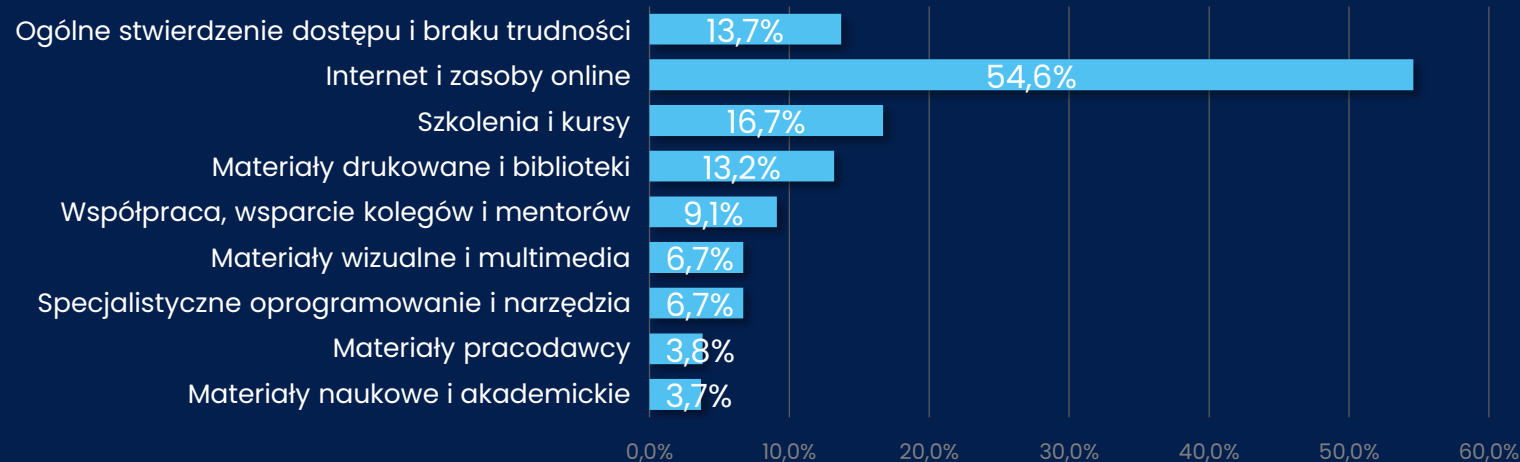
Sposoby nauczania nieprzekonujące lub niespełniające oczekiwań



Na to pytanie odpowiedziało 94% uczestników badania. Spośród nich co dziewiąta osoba uznała, że wszystkie metody nauczania są jej zdaniem dobre. Dla co siódmej osoby problemem jest brak wystarczającej interakcji, na przykład podczas szkoleń online. Co siódmemu respondentowi przeszkadza także nuda i monotonia tradycyjnego przekazu np. w formie wykładów lub prezentacji. Problematyczne są także: rozbieżność między teorią i praktyką (13%), wymóg uczenia się na pamięć (12%), niska jakość zajęć i materiałów dydaktycznych (7%), nieefektywne wykorzystanie czasu (6%) oraz nauczanie na mało praktycznych przykładach (5%).

Do jakich materiałów, z których można uczyć się rzeczy przydatnych w pracy, masz zwykle dostęp?
Czy masz z tym jakieś trudności lub przeszkody?

Dostęp do materiałów

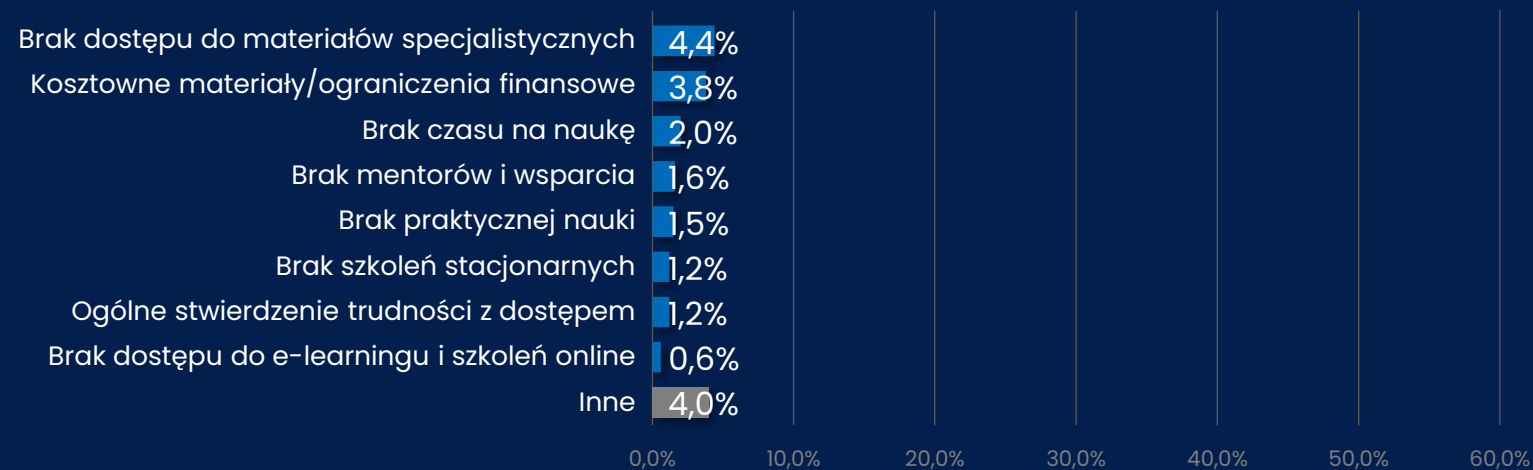


Na pytanie to udzieliło odpowiedzi 94% uczestników ankiety. 14% spośród nich ogólnie stwierdziło, że nie ma trudności z dostępem do materiałów edukacyjnych. Większość odpowiadających (55%) korzysta z internetu i zasobów online, w tym stron, filmów instruktażowych i artykułów oraz platform edukacyjnych (np. Udemy i Coursera). Szkolenia i kursy (stacjonarne i online) to źródło wiedzy dla 17% respondentów, materiały drukowane i biblioteki dla 13%, a wsparcie współpracowników i mentorów dla 9%. Rządziej wskazywanymi źródłami były specjalistyczne oprogramowanie i narzędzia, materiały pracodawcy oraz naukowe teksty i bazy danych.

DOSTĘP DO MATERIAŁÓW EDUKACYJNYCH

Do jakich materiałów, z których można uczyć się rzeczy przydatnych w pracy, masz zwykle dostęp?
Czy masz z tym jakieś trudności lub przeszkody?

Brak dostępu do materiałów



Z brakiem dostępu do materiałów edukacyjnych mierzy się relatywnie nieduża część respondentów (< 5%). Trudności w tym zakresie dotyczyły braku dostępu do materiałów specjalistycznych i drogich, braku wsparcia ze strony przełożonych i mentorów oraz braku czasu na naukę.

CZYNNIKI ZWIĘKSZAJĄCE ZAANGAŻOWANIE W NAUKĘ

Co mogłoby sprawić, że chętniej angażowałbyś się w naukę umiejętności przydatnych w karierze zawodowej?

Czynniki zwiększające zaangażowanie



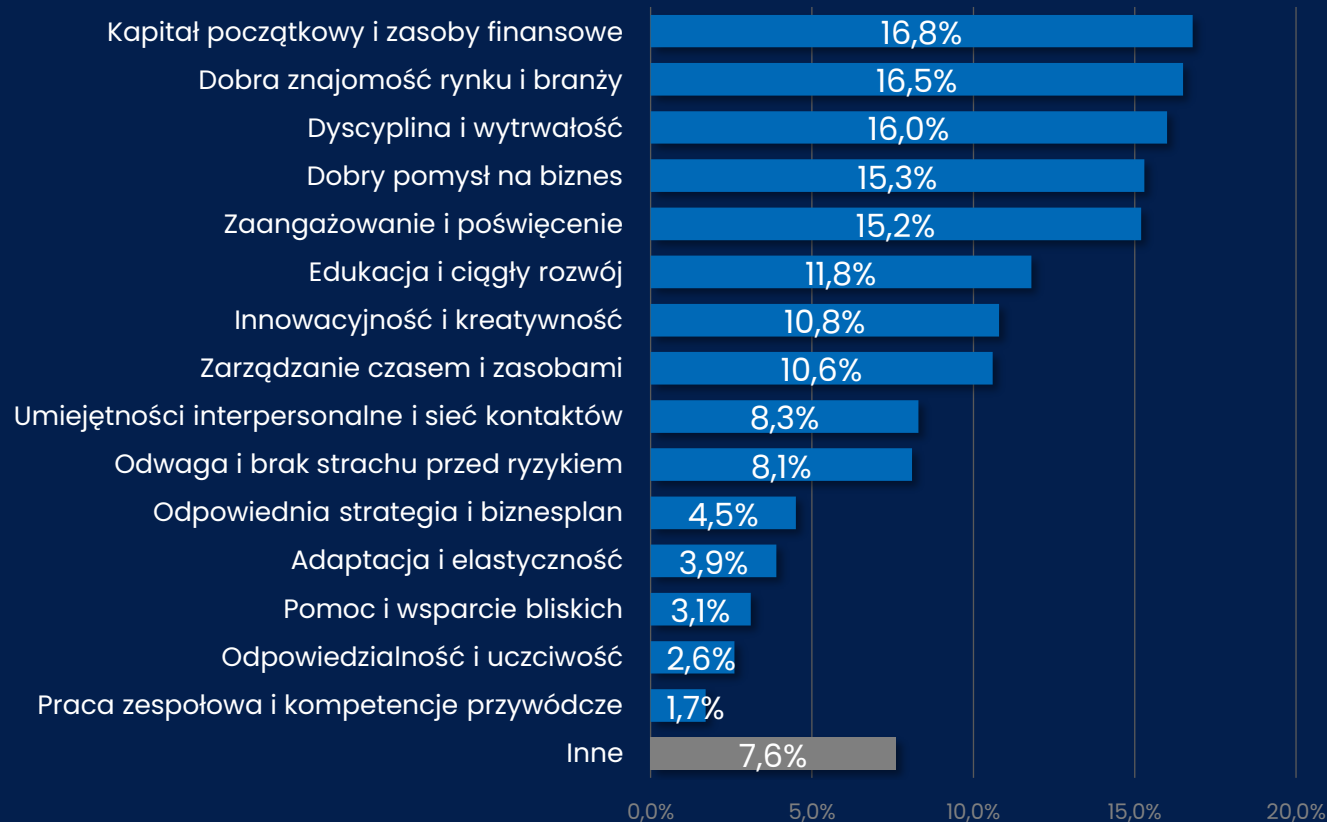
Na pytanie o czynniki skłaniające do uczenia się rzeczy przydatnych w karierze zawodowej, odpowiedziało 92% respondentów. Co trzeci byłby bardziej zaangażowany w naukę, gdyby wiązała się ona z korzyściami finansowymi, np. zapłatą za czas nauki lub wyższym wynagrodzeniem po zdobyciu kwalifikacji. Co szóstą osobą podkreśla znaczenie dostępności i jakości materiałów edukacyjnych, w tym darmowych i ciekawych kursów online.

14% byłoby zmotywowanych przez możliwość awansu, lepsze warunki pracy i stabilność zatrudnienia. Osobiste dążenia i chęć rozwoju są kluczowe dla 13%, podobnie jak atmosfera i interaktywne metody nauczania. Wsparcie organizacyjne od pracodawców, w tym dofinansowanie szkoleń, jest ważne dla 10%, a praktyczne zastosowanie umiejętności w pracy bieżącej dla 8%.

CZYNNIKI SUKCESU W BIZNESIE

Niektórzy ludzie zamiast pracować „dla kogoś” wolą założyć swoją firmę.
Jak myślisz, co najbardziej sprzyja sukcesowi w biznesie?

Czynniki sukcesu



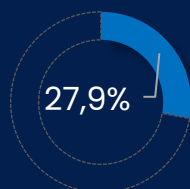
Odpowiedzi na to pytanie udzieliło 91% respondentów, którzy czynniki sprzyjające sukcesowi biznesowemu dostrzegali w sposobie zarządzania firmą, w jej otoczeniu oraz w cechach samego przedsiębiorcy. Podkreślono znaczenie dobrego planowania i zarządzania, w tym: dobrego pomysłu na biznes (15%), posiadania odpowiedniej strategii i biznesplanu (5%) oraz umiejętności rozporządzania czasem i zasobami (11%). Istotne są także czynniki ekonomiczne: dobra znajomość rynku i branży (17%), zdobycie kapitału początkowego i dostęp do zasobów finansowych (17%) oraz edukacja i ciągły rozwój (12%), umożliwiające adaptację do zmieniających się warunków rynkowych. Ważne są również cechy osobiste przedsiębiorcy, takie jak dyscyplina i wytrwałość (16%), zaangażowanie i poświęcenie (15%), innowacyjność i kreatywność (11%), a także odwaga i akceptacja ryzyka (8%).

ASPIRACJE ZAWODOWE MŁODYCH LUDZI: co chcieliby robić w przyszłości?

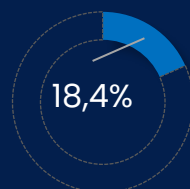
Proszę wskazać, co w ramach swojej aktywności zawodowej chciałbyś robić w przyszłości
– w perspektywie około pięciu do dziesięciu lat? (maksymalnie cztery wskazania)



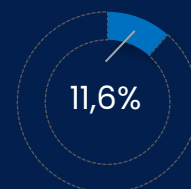
Prowadzić własny biznes, zatrudniać innych



Prowadzić własną firmę/działalność samodzielnie, bez zatrudniania innych



Działać jako freelancer przy różnych projektach



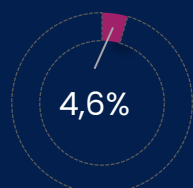
Pracować na etacie i prowadzić działalność gospodarczą/własną firmę



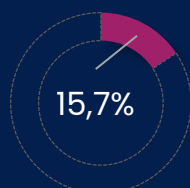
Łączyć naukę z prowadzeniem firmy



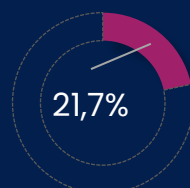
Założyć własną organizację pozarządową (tzw. trzeci sektor)



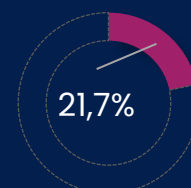
Pracować w organizacji pozarządowej (tzw. trzecim sektorze)



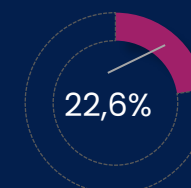
Łączyć naukę z pracą na etacie



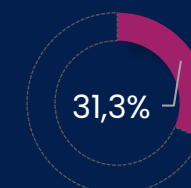
Być liderem, menedżerem/kierownikiem w jakiejś firmie i zarządzać ludźmi



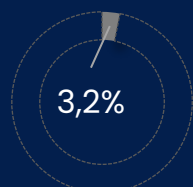
Pracować na etacie w firmie lub instytucji państwowej



Pracować na etacie w firmie prywatnej lub korporacji



Pracować jako ekspert/specjalista „dla kogoś”



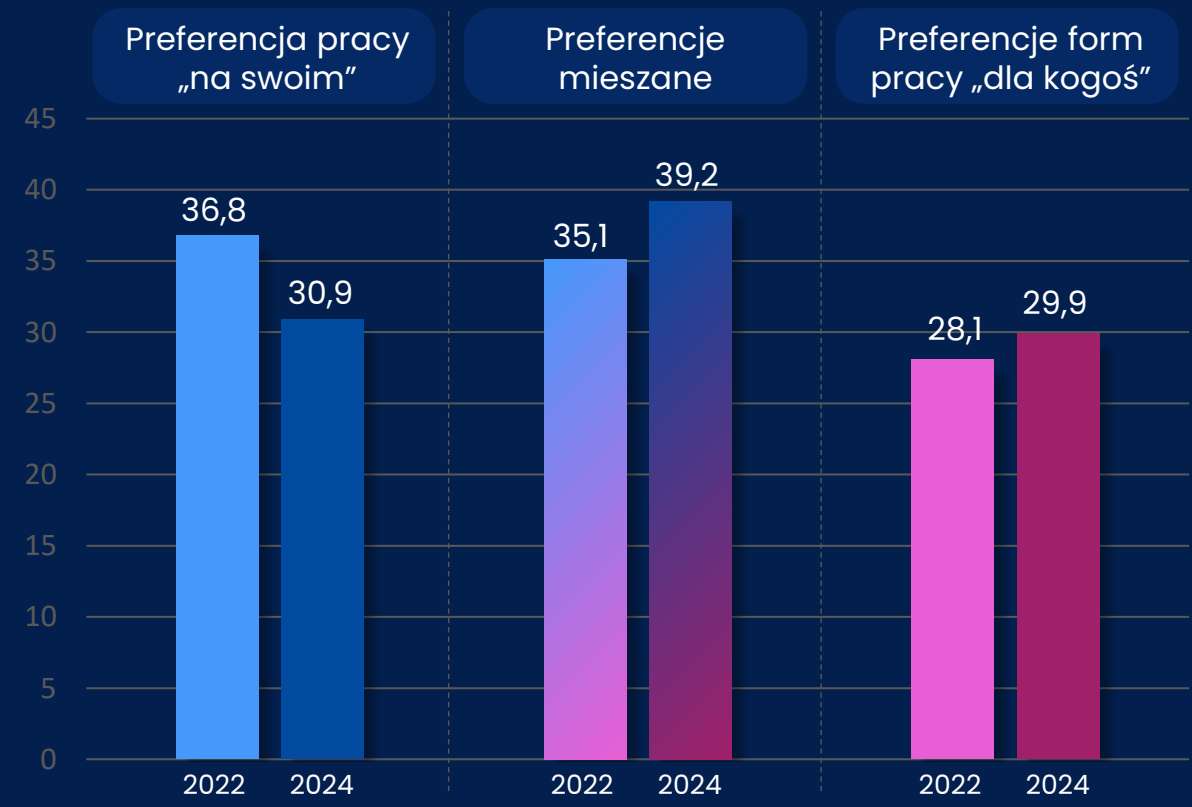
Inne

Młodzi ludzie często wyrażają zainteresowanie pracą na własny rachunek: jedna trzecia respondentów (32%) chciałaby prowadzić swój biznes i zatrudniać innych, ponad jedna czwarta (28%) preferuje prowadzenie działalności samodzielnie, a prawie jedna piąta (18%) wyobraża sobie przyszłą pracę w charakterze freelancera. Najczęściej wskazywanymi formami pracy „dla kogoś” są role eksperta lub specjalisty, praca na etacie, a także zarządzanie jako lider lub menedżer – każda z tych opcji wskazywana była przez około jedną piątą respondentów.

ASPIRACJE ZAWODOWE MŁODYCH LUDZI W LATACH 2022 I 2024

– porównanie

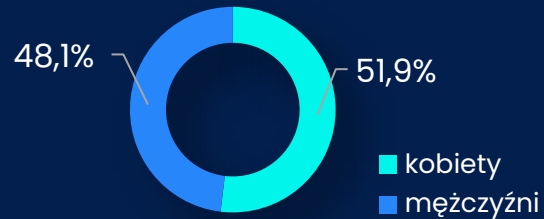
Proszę wskazać, co w ramach swojej aktywności zawodowej chciałbyś robić w przyszłości – w perspektywie około pięciu do dziesięciu lat?
(maksymalnie cztery wskazania)



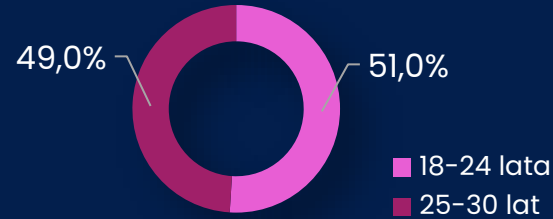
Wyniki obecnej ankiety wskazują na nieduże zmiany w aspiracjach zawodowych młodych ludzi w porównaniu z danymi z października 2022 roku, kiedy bardziej bezpośrednio doświadczane były skutki pandemii COVID-19, wojny w Ukrainie, wprowadzenia „Polskiego Ładu” oraz wysokiej inflacji producenckiej (PPI) – zob. raport: <https://rozwijamy.edu.pl/inspiratornia/polecane/522-intencje-i-aspiracje-przedsiębiorcze-młodych-ludzi>. Odsetek osób zamierzających pracować wyłącznie na własny rachunek spadł z 37% do 31%, co nadal należy uznać za całkiem wysokie zainteresowanie przedsiębiorczością. Udział osób preferujących pracę wyłącznie dla kogoś praktycznie się nie zmienił (28% vs 30%).

UCZESTNICY BADANIA: charakterystyka socjodemograficzna

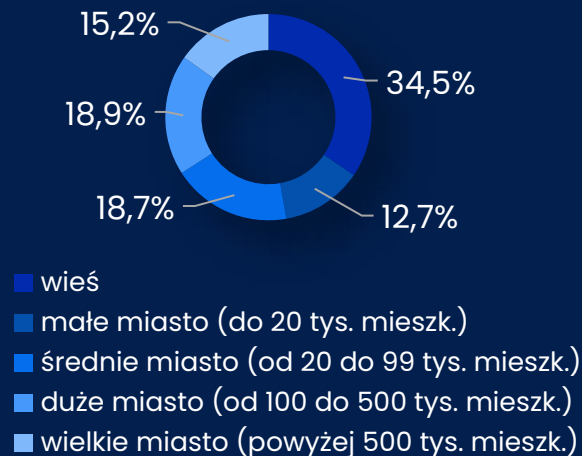
Płeć



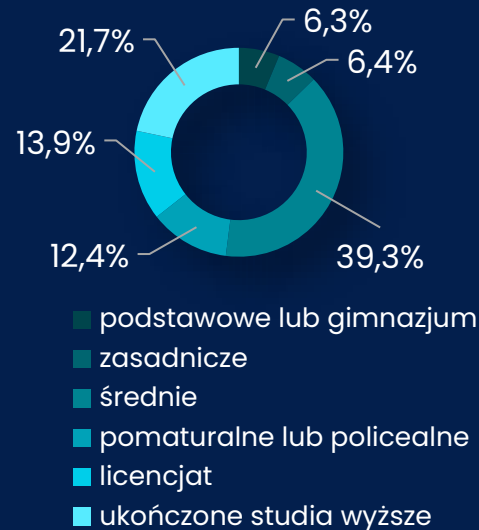
Wiek



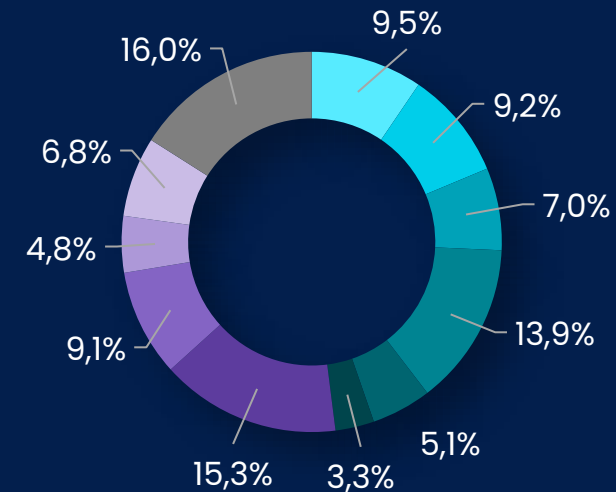
Miejscowość



Wykształcenie



Wykształcenie – kierunki*



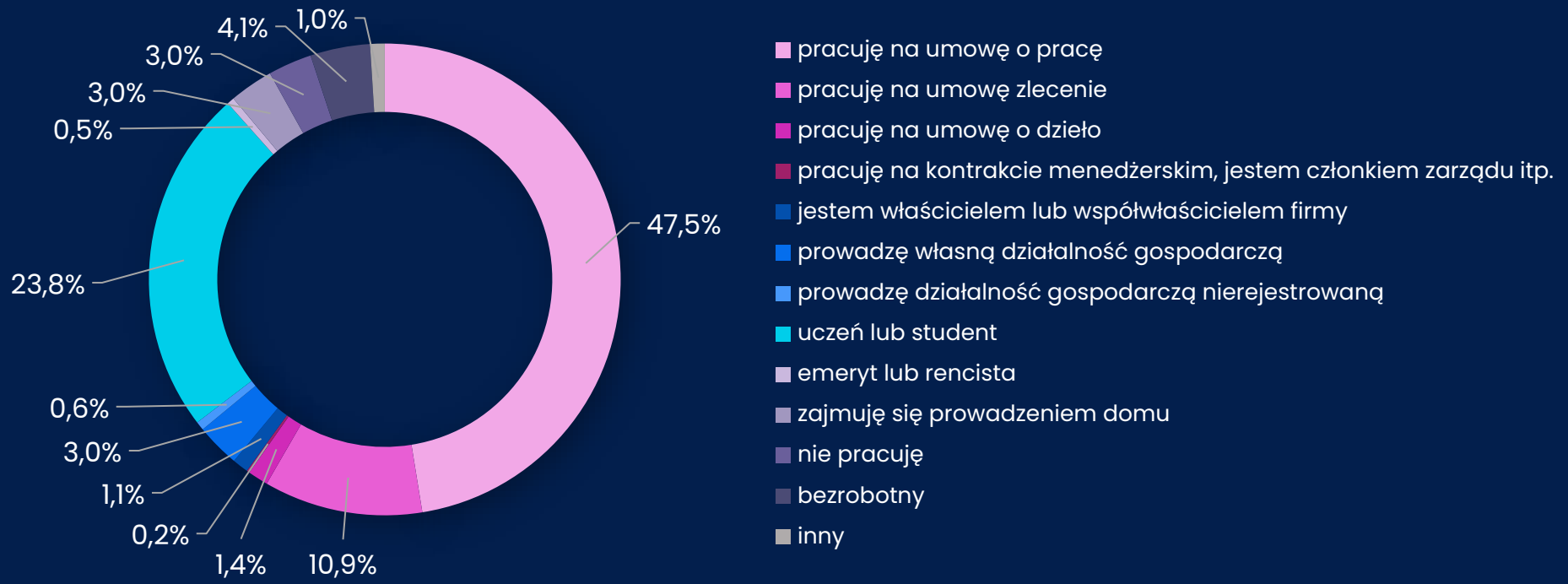
- humanistyczne (filologia, historia, kulturoznawstwo itp.)
- społeczne (dziennikarstwo, pedagogika, socjologia, psychologia itp.)
- prawo i/lub administracja
- kierunki ekonomiczne i zarządzanie
- ściśle (np. matematyka, fizyka, chemia)
- przyrodnicze
- techniczne (architektura, budownictwo, energetyka, inżynieria itp.)
- informatyczne
- rolnicze, leśne i weterynaryjne (w tym nauki o żywieniu i żywności)
- medyczne i o zdrowiu (w tym farmacja, wychowanie fizyczne itp.)
- inne

*Odpowiadały osoby o wykształceniu wyższym niż podstawowe lub gimnazjum

W badaniu wzięło udział N = 1246 dorosłych Polaków w wieku 18-30 lat, stanowiących próbę reprezentatywną dla tego przedziału wieku. 51% respondentów było w wieku od 18 do 24 lat, a 49% od 25 do 30 lat.

UCZESTNICY BADANIA: aktywność zawodowa – status zawodowy

Status zawodowy



58% młodych osób pracuje „dla kogoś”. 24% respondentów to uczniowie lub studenci. Jedna na dziewięć młodych osób nie kształci się i nie jest aktywna zawodowo. Działalność gospodarczą prowadzi 5% respondentów, z czego 3% to zarejestrowana działalność gospodarcza, mniej niż 1% to działalność nierejestrowana, a 1% – prowadzenie własnej firmy. Odsetki te mogą wydawać się niskie w świetle wcześniej opisanych wyników wyrażających aspiracje zawodowe; wynik ten jest jednak zgodny z trendami ogólnymi – typowy wiek osób zakładających własne biznesy wynosi około 35 lat.

WYDAWCA:

Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Wiedzy Think!

Plac Kasztelański 3, 01-362 Warszawa

www.think.org.pl

© Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Wiedzy Think!, Warszawa, maj 2024

**Badanie jest elementem Programu Rozwoju Przedsiębiorczości realizowanego przez Fundację THINK!
w partnerstwie merytorycznym z Fundacją Citi Handlowy im. L. Kronenberga.**

Program jest finansowany przez Citi Foundation.

Badanie zostało zrealizowane we współpracy merytorycznej z Instytutem Psychologii Uniwersytetu Śląskiego.

**AUTOR RAPORTU:**

Dr Artur Domurat

O AUTORZE:

Psycholog i ekonomista, obecnie adiunkt w Instytucie Psychologii na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego, absolwent psychologii na Uniwersytecie Warszawskim oraz kierunku metody ilościowe i systemy informacyjne w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Jego zainteresowania badawcze obejmują dziedziny takie jak psychologia decyzji, psychologia ekonomiczna oraz metodologia i wnioskowanie statystyczne. W swoich publikacjach opisuje m.in. badania dotyczące weryfikacji powszechnych przekonań o tym jacy są przedsiębiorcy, w tym np. analizy zależności między przedsiębiorczością a kreatywnością i innowacyjnością, podejmowaniem ryzyka oraz przekonaniem etycznymi dotyczącymi pracy. Inne prace i analizy autora również są bliskie tematyce aktywności ekonomicznej ludzi – dotyczyły one m.in. racjonalności podejmowanych decyzji, dyskontowania oraz dokonywania wyborów w warunkach ryzyka i niepewności.

Profil autora: <https://us.edu.pl/instytut/ip/osoby/dr-artur-domurat>

KOORDYNACJA MERYTORYCZNA:

Anna Bichta

Małgorzata Polak

Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Wiedzy THINK!

REDAKCJA:

Joanna Kluz

Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Wiedzy THINK!

PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD:

Iwona Piśmienny-Ścibor



Fundacja Kronenberga

citi handlowy



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH