

KAROLINA PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK
KATARZYNA HILDT-CIUPIŃSKA

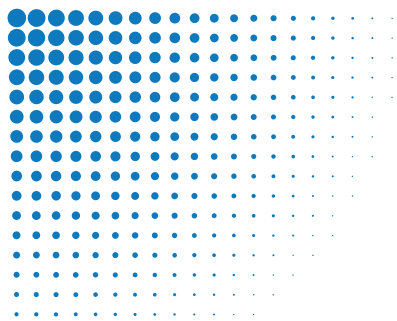
JAK SIĘ ODNALEŹĆ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?



KAROLINA PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK

KATARZYNA HILDT-CIUPIŃSKA

JAK SIĘ ODNALEŹĆ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?



Zrealizowano na podstawie wyników VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy”, finansowanego w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

Projekt nr: IV.PN.04,



pt.: Kompetencje cyfrowe osób z niepełnosprawnościami w kontekście wymagań na współczesnym rynku pracy.

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Autorki: dr Karolina Pawłowska-Cyprysiak, dr Katarzyna Hildt-Ciupińska – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Opracowanie redakcyjne: Dominika Bohutyn

Opracowanie graficzne: Karolina Pawłowska-Cyprysiak, Jolanta Maj

ISBN 978-83-7373-467-8

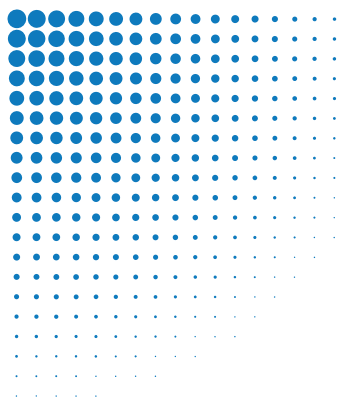


CIOP  **PIB** **75** LAT

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

tel. 22 623 36 98, www.ciop.pl



Spis treści

Wstęp	5
Współczesny rynek pracy	7
Kompetencje pracownika – co jest ważne dla pracodawców?	10
Uczenie się przez całe życie	13
Uczenie się dorosłych osób z niepełnosprawnością	16
Kompetencje cyfrowe – ważna rzecz	18
Kompetencje cyfrowe – jak je zdobyć?	23
Co decyduje o chęci podjęcia szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych?	31
Kim są uczestnicy szkoleń?	35
Jak się odnaleźć na współczesnym rynku pracy?	36
Wykonaj pierwszy krok – oceń swoje kompetencje!	44
Bibliografia	45



Wstęp

Współcześnie technologia staje się coraz ważniejsza w niemal każdej dziedzinie naszego życia. Zmienia sposób, w jaki się komunikujemy, pracujemy, odpoczywamy. Te zmiany wpływają nie tylko na nasze życie osobiste, ale także na rynek pracy. Coraz więcej zawodów wymaga od nas posiadania kompetencji cyfrowych. To sprawia, że osoby, które potrafią obsługiwać nowe technologie i z nimi współpracować, mają większe szanse na znalezienie pracy i rozwój kariery.

Również dla osób z niepełnosprawnościami cyfryzacja może być wielką szansą. Technologie cyfrowe mogą im ułatwić dostęp do pracy, edukacji oraz codziennych obowiązków, jednak brak odpowiednich umiejętności może być ogromną przeszkodą, dlatego warto inwestować w rozwój kompetencji cyfrowych.

W tym poradniku chcemy pokazać, jak cyfrowa transformacja wpływa na rynek pracy, jakie umiejętności będą uważane w przyszłości za istotne, a także jak dostosować się do nowych wymagań.



Współczesny rynek pracy

Współczesny rynek pracy podlega intensywnej transformacji cyfrowej, która wpływa na to, jak pracujemy. Technologie cyfrowe, takie jak sztuczna inteligencja, analiza big data, internet rzeczy czy blockchain, to te technologie, które zmieniają funkcjonowanie różnych branż i przedsiębiorstw. Nowe technologie stały się narzędziami do pracy, a automatyzacja procesów jest procesem ciągłym, podlegającym ewolucji (Myjak, 2025).



Czym jest transformacja cyfrowa?

Transformacja cyfrowa to proces, w którym przedsiębiorstwa integrują technologie cyfrowe we wszystkich obszarach swojej działalności. Taka zmiana organizacyjna ma na celu zarówno poprawę wydajności i jakości pracy, jak i optymalizację kosztów (Kurkiewicz, 2025; Kozłowska 2025). Automatyzacja pracy niekoniecznie musi prowadzić do redukcji miejsc pracy, może również być impulsem do powstania nowych miejsc pracy, np. tych związanych z testowaniem nowych rozwiązań (Hernandez-de-Menendez i in., 2020; Walczak-Duraj, 2022; Pacheco, Coello-Montece, 2023). Dlatego też rozróżnia się tzw. branże schyłkowe i branże wschodzące.

W branżach schyłkowych dominują zadania rutynowe wykonywane w tradycyjnych zawodach, z kolei branże wschodzące to branże oparte na zadaniach kreatywnych, wymagające indywidualizacji, związane z zarządzaniem technologiami (Głomb, 2020).



Jak cyfrowa transformacja zmienia rynek pracy?

Cyfrowa transformacja, jak już wcześniej wspomniano, to między innymi zmiana organizacji pracy, ale również zmiana metod i narzędzi pracy. Nowoczesne narzędzia pozwalające na komunikację i współpracę online, do których możemy zaliczyć między innymi platformy do wideokonferencji czy też chmurowe systemy do zarządzania projektami, umożliwiają pracownikom wykonywanie swoich obowiązków z dowolnego miejsca na świecie. Szeroko pojęta elastyczność pracy, w tym coraz powszechniejsze elastyczne godziny pracy oraz praca zdalna, daje możliwość zachowania pracownikom równowagi pomiędzy pracą i życiem prywatnym. Z drugiej strony jest to również szansa na podjęcie zatrudnienia, jeżeli z jakichś względów, np. z powodu miejsca zamieszkania oddalanego od miejsca wykonywania pracy, do tej pory nie było to możliwe (Kurkiewicz, 2025). Nowe technologie to również wsparcie dla pracodawców, którzy zyskują dostęp do szerszego kręgu pracowników, eliminując bariery związane z lokalizacją biura. Dlatego też coraz częściej można spotkać tzw. zespoły wirtualne. Są to grupy ludzi, którzy pracują razem, aby osiągnąć określony cel, jednakże nie dzielą tego samego biura – komunikują się za pomocą technologii teleinformatycznych. Takie zespoły mogą być utworzone na potrzeby realizacji konkretnego projektu lub też mogą funkcjonować bez ograniczeń czasowych (Kurowicka-Roman, Kurowicki, 2021).





Kompetencje pracownika – co jest ważne dla pracodawców?

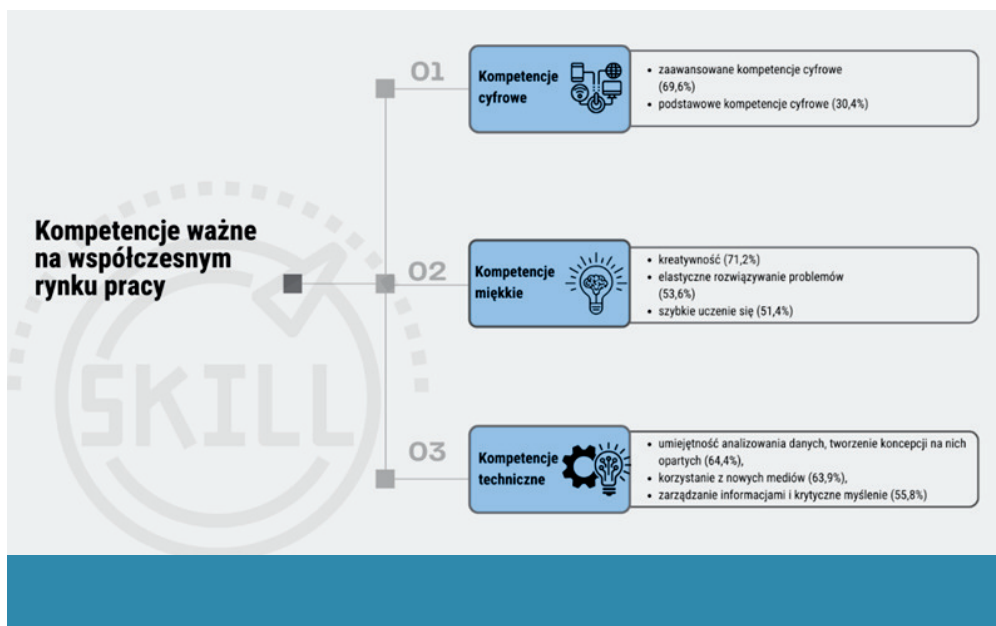
W obliczu tych dynamicznych zmian, wynikających z faktu powszechnej, przyspieszającej cyfryzacji i wykorzystania nowych technologii, pracodawcy dostrzegają potrzebę inwestycji w kwalifikacje pracowników – przekwalifikowanie ich oraz niwelowanie luk w ich kompetencjach. To właśnie te luki w umiejętnościach uważane są przez pracodawców za największą barierę wpływającą na funkcjonowanie przedsiębiorstw, dlatego też planują oni nadać priorytet podnoszeniu kwalifikacji swoich pracowników (World Economic Forum, 2025). Nowe umiejętności mają nie tylko pozwolić pracownikom opanować obsługę nowych narzędzi i dać możliwość ich wykorzystania w codziennej pracy, ale również nauczyć adaptowania się do zmieniającego się środowiska pracy.

Raporty światowe wskazują, że do 2030 r. nastąpią zmiany w zapotrzebowaniu na kompetencje pracowników:

- spadnie zapotrzebowanie na pracę fizyczną i podstawowe kompetencje, takie jak umiejętności: czytania, pisania, czy liczenia oraz prostego wprowadzania, a także przetwarzania danych;
- wzrośnie zapotrzebowanie na takie kompetencje poznawcze, jak umiejętność pracy i analizy tekstów, umiejętności statystyczne, krytyczne myślenie, ale również podejmowanie decyzji, zarządzanie projektami;
- rosnąć będzie zapotrzebowanie na takie kompetencje, jak umiejętność pracy w zespołach, radzenie sobie ze zmianami czy przejmowanie odpowiedzialności, oraz kompetencje technologiczne rozumiane jako zdolność do pracy z nowymi technologiami w zakresie obsługi oraz tworzenia i rozumienia sposobu funkcjonowania technologii, maszyn, algorytmów (Ćwiek i in., 2021).



Z badań przeprowadzonych przez pracowników Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w 2023 roku wynika, że współcześnie dla pracodawców najważniejsze są kompetencje cyfrowe. Na drugim miejscu pod względem ważności pracodawcy wskazywali tzw. kompetencje miękkie, a następnie inne kompetencje techniczne (wykres 1) (Pawłowska-Cyprysiak, Hildt-Ciupińska, 2024).



Wykres 1. Kompetencje wskazywane przez pracodawców jako kluczowe na współczesnym rynku pracy (N = 319)

Uczenie się przez całe życie

W poprzednim rozdziale wspomniano, że współczesny rynek pracy wymaga od nas, pracowników, nie tylko ciągłej adaptacji do zmian, które zachodzą w różnych branżach czy technologiach, ale również nabywania nowych kompetencji czy też aktualizowania tych już posiadanych. Aby nadążyć za tymi zmianami i utrzymywać nasze kompetencje na takim poziomie, który gwarantowałby zatrudnienie, niezbędne jest podejmowanie procesu uczenia się przez całe życie. Jest to również o tyle istotne, że wiedza, którą uzyskujemy na poszczególnych etapach edukacji, starzeje się, zmienia się, ewoluuje i tylko uczenie się przez całe życie zagwarantuje nam bycie na bieżąco.

Uczenie się przez całe życie (ang. *Life Long Learning* – LLL) to proces uczenia się, który trwa od najmłodszych lat do późnej starości. Jego celem jest kształtowanie zdolności, umiejętności, wiedzy oraz wykorzystywanie ich w życiu codziennym. Może ono przybierać formy uczenia się:

- formalnego – uczenie się, które przebiega w zorganizowanym i usystematyzowanym środowisku przeznaczonym specjalnie do uczenia się oraz zwykle prowadzi do uzyskania kwalifikacji pełnych lub częściowych, na ogół w postaci świadectwa lub dyplomu; składa się na nie m.in. system kształcenia ogólnego, kształcenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego;
- pozaformalnego – uczenie się, które pozwala nabyć kwalifikacje; może kończyć się uzyskaniem certyfikatu, ale nie wpływa na podniesienie naszego poziomu wykształcenia;
- nieformalnego – uczenie się samodzielnie, w sposób niezinstytucjonalizowany, a także niezamierzony lub nawet bezwiedny w trakcie pracy lub podczas codziennych doświadczeń (GUS, 2009; Petlewicz i in., 2023).



Doskonalenie zawodowe i dbanie o własne kompetencje w ciągu naszego całego życia, a nie tylko wtedy, kiedy jesteśmy młodzi, staje się kluczowe w karierze zawodowej (Marchlewska, Sowa, 2019). Osoby regularnie inwestujące w swój rozwój zyskują przewagę na rynku pracy i większą satysfakcję z wykonywanej pracy.

Dlaczego warto inwestować w uczenie się?

Uczenie się przynosi wiele korzyści nam i naszemu mózgowi:

- zwiększa szansę na awans;
- pozwala na nadążanie za zmianami oraz adaptację do nich;
- pomaga w skupianiu uwagi i zwiększaniu zdolności koncentracji;
- wzmacnia pamięć krótkotrwałą i długotrwałą (szczególnie nauka rzeczy, zwłaszcza trudnych i wymagających);
- zwiększa konkurencyjność na rynku pracy;
- zwiększa satysfakcję z pracy i poprawia motywację;
- podnosi jakość życia, samoocenę, dodaje pewności siebie;
- umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów społecznych, niweluje marginalizację;
- pozwala zachować sprawność umysłową, kształtuje pamięć i procesy poznawcze;
- zapobiega chorobom neurodegeneracyjnym, np. demencji i chorobie Alzheimera, opóźnia procesy starzenia się mózgu;
- zwiększa zdolność do pracy;
- zwiększa zdolność mózgu do przetwarzania i przechowywania informacji;
- zwiększa kreatywność (<https://kwalifikacje.edu.pl/uczenie-sie-przez-cale-zycie-11-korzysci-dla-mozgu-i-nie-tylko/>).



Nastawienie do uczenia się ma ogromne znaczenie w podejmowaniu decyzji, czy będziemy się uczyć czy nie. Jeśli jesteśmy niechętni, negatywnie nastawieni, nieskłonni do uczenia się, to prawdopodobieństwo, że się go podejmiemy, jest znacznie mniejsze niż w przypadku otwartości na ten proces (Petlewicz i in., 2023).

Uczenie się przez całe życie w różnorodnych formach, np. kursów językowych, nauki gry na instrumencie, ale również takich jak rozwiązywanie krzyżówek i sudoku czy czytanie, to sposób na zachowanie sprawności naszego mózgu. W kontekście zawodowym to sposób na utrzymanie zatrudnienia, ale również zmianę kariery zawodowej, jeśli poczujemy taką potrzebę.





Uczenie się dorosłych osób z niepełnosprawnością

Z badań przeprowadzonych przez pracowników CIOP-PIB w 2024 roku wynika, że z grupy 449 osób z niepełnosprawnością (dotyczącą narządu ruchu, wzroku lub słuchu) aż 69% badanych uczestniczyło w jakimś kursie lub szkoleniu w czasie trwania badania, a 78% kiedykolwiek wzięło udział w takich aktywnościach. Jeśli chodzi o tematykę szkoleń, najczęściej były to kursy i szkolenia związane z wykonywaną pracą (48% wszystkich szkoleń), a najrzadziej kursy związane z tzw. umiejętnościami miękkimi, np. kursy asertywności, pracy w zespole, umiejętności interpersonalnych, radzenia sobie ze stresem (CIOP-PIB, 2024). Tak wysoki odsetek osób korzystających ze szkoleń wynika zapewne z tego, że przebadano jedynie osoby z trzema rodzajami niepełnosprawności, natomiast badania wskazują, że wśród osób z niepełnosprawnościami najczęściej swoje kompetencje podnoszą osoby właśnie z niepełnosprawnością narządu ruchu lub wzroku. Znacznie rzadziej robią to osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu, niepełnosprawnością wynikającą ze schorzeń narządów wewnętrznych czy też niepełnosprawnością psychiczną (CIOP-PIB, 2021; Hildt-Ciupińska, Pawłowska-Cyprysiak, 2022).



Pomimo wysokiego odsetka osób z niepełnosprawnościami, które są uczestnikami kursach zawodowych, ogólny poziom aktywności edukacyjnej tej grupy wciąż pozostaje niższy niż w przypadku osób pełnosprawnych. Ma na to wpływ stopień posiadanej niepełnosprawności oraz odczuwanie trudności w codziennym funkcjonowaniu. Również osoby bierne zawodowo angażują się w rozwój kompetencji o wiele rzadziej. Z badań wynika, że głównymi przyczynami braku podejmowania edukacji w tej grupie są:

- brak motywacji zawodowej (63%),
- zły stan zdrowia (36%),
- przekonanie, że nie ma sensu się doksztalać (19%) (PARP, 2023).

Niestety, niepokojący jest fakt, że osoby z niepełnosprawnościami nie tylko rzadziej podejmują aktywność edukacyjną, lecz także rzadziej deklarują chęć rozwoju (Górniak, Jelonek, 2023).



Kompetencje cyfrowe – ważna rzecz

Jednym z kluczowych obszarów kompetencyjnych, które wymagają ciągłego doskonalenia, są kompetencje cyfrowe. Kompetencje cyfrowe w dzisiejszych czasach, jak wielokrotnie zostało to już wspomniane, stają się niezbędnym elementem życia zawodowego i społecznego, a ich znajomość jest konieczna. Dotyczy to wszystkich, również osób z niepełnosprawnościami, które mimo że często spotykają się z dodatkowymi wyzwaniami, mają możliwość korzystania z nowych technologii na równi z innymi.

Biorąc pod uwagę rynek pracy, współcześnie niemal każda branża wymaga przynajmniej podstawowych umiejętności cyfrowych. Zmiany technologiczne, które zachodzą w społeczeństwie, wymagają od pracowników coraz wyższych kompetencji cyfrowych. Osoby, które posiadają umiejętności obsługi komputera, aplikacji i narzędzi internetowych, mają większe szanse na znalezienie pracy, awans zawodowy oraz lepsze zarobki.

Do kompetencji cyfrowych kluczowych na współczesnym rynku pracy pracodawcy zaliczają:

1. Kompetencje pozwalające na zapewnienie bezpieczeństwa cyfrowego.
2. Umiejętność korzystania z mediów.
3. Zarządzanie platformami i danymi.
4. Przeglądanie, wyszukiwanie i filtrowanie danych, informacji oraz treści cyfrowych.
5. Zarządzanie automatyzacją.
6. Zarządzanie danymi, informacjami i treściami cyfrowymi.
7. Komunikacja z wykorzystaniem technologii cyfrowych.
8. Współpraca z wykorzystaniem technologii cyfrowych.
9. Ocena danych, informacji i treści cyfrowych.
10. Identyfikacja luk we własnych kompetencjach cyfrowych.
11. Tworzenie treści cyfrowych.
12. Programowanie (CIOP-PIB, 2025).



Badania wskazują, że 50% pracowników w Europie potrzebuje podniesienia tych kompetencji, aby efektywniej wykonywać swoją pracę. Niestety, osoby z niepełnosprawnościami są szczególnie narażone na wykluczenie cyfrowe, a dostęp do odpowiednich szkoleń jest często ograniczony (Górniak, Jelonek, 2023).

Z danych wynika, że 62% osób z niepełnosprawnościami nie korzysta z internetu, a ich umiejętności cyfrowe są niższe niż u osób pełnosprawnych (Nowak, 2016; Żuchowska-Skiba, 2020). Powodów tego stanu rzeczy może być wiele: brak odpowiednich narzędzi, dostosowań technologicznych, trudności w nauce nowych umiejętności czy też niewystarczający dostęp do szkoleń. To wszystko prowadzi do zjawiska wykluczenia cyfrowego.



Brak umiejętności cyfrowych nie tylko utrudnia codzienne życie, lecz także może skutkować wykluczeniem społecznym i zawodowym. Osoby, które nie potrafią korzystać z nowych technologii, mają mniejsze szanse na zdobycie lub utrzymanie pracy, zwłaszcza w dobie cyfryzacji, a w przypadku osób z niepełnosprawnościami może dojść do pogłębienia marginalizacji.

Wiele badań wykazuje, że osoby z niepełnosprawnościami, które posiadają kompetencje cyfrowe, mają znacznie większe szanse na zdobycie i utrzymanie pracy. Technologia może ułatwić codzienne życie oraz umożliwić udział w szeroko pojętej aktywności zawodowej i społecznej.



Z badań przeprowadzonych przez pracowników CIOP-PIB w 2024 roku wynika, że w przypadku osób z niepełnosprawnościami motywacją do podejmowania szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych jest właśnie chęć podniesienia swoich kwalifikacji. Jeśli zaś chodzi o przyczynę niepodejmowania takich szkoleń, to jest nią brak potrzeby ze względu na niewykorzystywanie tego rodzaju kompetencji na co dzień. Niepokojący jest wynik, który wskazuje, że 57% badanej grupy (stanowiło ją 449 osób z niepełnosprawnościami) nie wie, czy chce w przyszłości podjąć takie szkolenia, lub też nie chce ich podjąć (CIOP-PIB, 2024). Jak więc takie osoby mają sobie poradzić we współczesnej, coraz bardziej scyfryzowanej rzeczywistości?

**Rozwijać własne kompetencje cyfrowe można w każdym wieku.
To, co jest potrzebne, to chęć do podjęcia takiego wyzwania.**





Kompetencje cyfrowe – jak je zdobyć?

Kompetencje cyfrowe w dzisiejszym świecie są jednymi z istotniejszych kompetencji. Znajomość narzędzi cyfrowych to umiejętność, którą warto rozwijać, bo są one potrzebne w wielu sytuacjach. Z jednej strony dzięki nim można poprawić swoje umiejętności zawodowe i poszerzyć wachlarz możliwości zawodowych, z drugiej strony umożliwiają one sprawniejsze funkcjonowanie w życiu codziennym, np. poprzez dokonywanie zakupów online czy korzystanie z różnorodnych aplikacji mobilnych.

Jak więc zdobyć lub rozwinąć już posiadane kompetencje cyfrowe?

Można to zrobić w ramach nieformalnego uczenia się i podejmowania własnych aktywności edukacyjnych: śledzić branżowe blogi, słuchać podcastów, brać udział w webinarach, poszukiwać sprawdzonych materiałów na ten temat, które następnie można wykorzystywać do podejmowania własnych prób rozwoju takich umiejętności. Dobrym sposobem jest również udział w szkoleniach organizowanych przez firmy komercyjne oraz organizacje pozarządowe z możliwością udziału stacjonarnego lub online.



Firmy komercyjne

Firmy komercyjne oferują szeroką gamę szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych, w tym kursy związane z obsługą oprogramowania, programowaniem, cyberbezpieczeństwem, sztuczną inteligencją i wykorzystywaniem narzędzi cyfrowych w różnych branżach. Jest to oferta ogólnodostępna, jednakże o szczegółowe informacje w zakresie dostępności infrastruktury oraz materiałów dla osób z niepełnosprawnościami należy pytać bezpośrednio organizatorów. Często firmy takie mają opcję stworzenia szkolenia szytego na miarę. Takie szkolenie odpowiada na indywidualne potrzeby, porusza tematy szczególnie istotne, skupia się na tym, z czego chcą korzystać uczestnicy takiego szkolenia.



Fundacje i organizacje działające na rzecz osób z niepełnosprawnościami

Fundacje i organizacje działające na rzecz osób z niepełnosprawnościami oferują szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych, głównie w formie projektów, jednakże są takie organizacje, które prowadzą szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych stale. W przypadku organizacji pozarządowych dostępność infrastruktury oraz materiałów dla osób z niepełnosprawnościami jest zazwyczaj zapewniony.



Institucje rządowe

Również instytucje rządowe w Polsce podejmują działania wspierające rozwój kompetencji cyfrowych, w tym dla osób z niepełnosprawnościami. Jednym z głównych programów rządowych jest „Program Rozwoju Kompetencji Cyfrowych”, który ma na celu podniesienie poziomu kompetencji cyfrowych wśród obywateli. Program ten obejmuje m.in. kampanie edukacyjne oraz szkolenia online, które są dostępne bezpłatnie. Bliższe informacje można znaleźć pod adresem: <https://kompetencjegyfrowe.gov.pl>.

Fundacje i organizacje działające na rzecz osób z niepełnosprawnościami oferują szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych, głównie w formie projektów, jednakże są takie organizacje, które prowadzą szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych stale. Natomiast w przypadku organizacji pozarządowych dostępność infrastruktury oraz materiałów dla osób z niepełnosprawnościami jest zazwyczaj zapewniona.



Powiatowe urzędy pracy

Szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych prowadzą również powiatowe urzędy pracy:

- można zgłosić chęć udziału w szkoleniu grupowym planowanym przez powiatowy urząd pracy;
- można otrzymać propozycję udziału w szkoleniu bezpośrednio od pracownika urzędu pracy;
- można złożyć wniosek o skierowanie na szkolenie wybrane z oferty rynkowej – wówczas należy uzasadnić celowość szkolenia, a źródłem informacji o ofertach szkoleń jest baza danych: <http://stor.praca.gov.pl> (znajduje się tam lista instytucji rynkowych, w tym również organizacji i fundacji, działających w zakresie podnoszenia kompetencji oraz informacja o kosztach wybranych szkoleń);
- można otrzymać bon szkoleniowy – dotyczy to wyłącznie bezrobotnych do 30. roku życia (gwarancja skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkoleń; wysokość kosztów, jakie mogą być zrefundowane, są szczegółowo opisane na stronach urzędów pracy).

Wiedza zdobyta czy to dzięki szkoleniom, czy to na własną rękę wymaga praktykowania i wykorzystywania jej na co dzień. Dobrze jest przenieść tę wiedzę na działania – korzystać z cyfrowych narzędzi do komunikacji, wykorzystywać nowe media, tworzyć projekty, używać różnych aplikacji, np. do nauki języków obcych, zarządzania czasem czy organizowania pracy. Dzięki temu z czasem umiejętności będą coraz lepsze!



Jak podjąć szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych?

1. Należy się zastanowić, które kompetencje chciałoby się rozwijać.
2. Znaleźć interesujące szkolenie – w tym celu można wybrać jedną z trzech dróg:
 - znaleźć odpowiadające szkolenie w bazie szkoleń na stronie <https://kompetencjegyfrowe.gov.pl/>.
 - skorzystać z wyszukiwarki internetowej, w celu odnalezienia interesującego szkolenia w ofercie firm komercyjnych;
 - skorzystać z wyszukiwarki internetowej, aby odnaleźć fundację lub inną organizację non profit, która prowadzi szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych.
3. Jeśli w okolicy nie ma instytucji prowadzących takie szkolenia, to można skorzystać z kursów online.
4. Jeśli samodzielnie nie jesteśmy w stanie wyszukać informacji o interesujących szkoleniach, poprośmy o pomoc kogoś z najbliższego otoczenia.
5. Jeśli nikt nie jest w stanie nam pomóc, to należy się zgłosić do fundacji lub innej organizacji non profit, która wesprze w poszukiwaniach odpowiednich kursów.



6. Należy pamiętać, że można również skontaktować się Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i poprosić o wsparcie w poszukiwaniu takich szkoleń.

7. Kiedy już znajdziemy odpowiadający nam kurs, powinniśmy sprawdzić jego harmonogramy i regulaminy rekrutacji, aby upewnić się, że jest najlepiej dopasowany do naszych potrzeb.

8. Zgłosić się na szkolenie.

9. Podczas szkolenia warto zadawać pytania, by rozwiewać swoje wątpliwości – to da pewność, że dobrze rozumiemy temat.


10. Po zakończonym szkoleniu dobrze jest wykorzystywać zdobytą wiedzę – trenować swoje umiejętności, tworzyć projekty, realizować to, co zostało przekazane na szkoleniu.




Co decyduje o chęci podjęcia szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych?

Różne aspekty życia codziennego oraz postawy wobec technologii mają istotny wpływ na podjęcie decyzji o uczestnictwie w szkoleniach z zakresu kompetencji cyfrowych. Co tak naprawdę ma kluczowe znaczenie przy podejmowaniu tej decyzji?

Z badań przeprowadzonych przez pracowników Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w 2024 roku wynika, że w przypadku osób z niepełnosprawnościami na chęć podejmowania szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych wpływ mają trzy aspekty:

 Zainteresowanie

 Ocena

 Dostępność



1. Zainteresowanie

Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach z zakresu kompetencji cyfrowych oznacza chęć lub gotowość do wzięcia udziału w takich kursach, warsztatach czy programach edukacyjnych, poszukiwania informacji na ten temat i znalezienia rozwiązania odpowiedniego do potrzeb. Jeśli jest zainteresowanie, to jest również większa chęć wzięcia udział w szkoleniu z zakresu kompetencji cyfrowych.



2. Ocena

Jeśli lepiej ocenia się poziom własnych kompetencji cyfrowych, to szanse, że weźmie się udział w szkoleniach z zakresu kompetencji cyfrowych, są wyższe. Wyższe kompetencje świadczą o tym, że dana osoba miała już możliwość nabycia ich w jakimś zakresie. Jeśli odbywało się to w dobrej i przyjaznej atmosferze oraz dostępnym środowisku, to pozytywne doświadczenia zwiększają motywację do podejmowania dalszych takich działań. Warto więc szukać szkoleń i brać w nich udział, żeby mieć szansę na zdobywanie tych pozytywnych doświadczeń.



3. Dostępność

Dostępność szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych jest bardzo ważnym aspektem korzystania z nich dla osób z niepełnosprawnościami. Jeśli dane szkolenie jest dostępne, tj. zapewniona jest odpowiednia przestrzeń do nauki, odpowiednie narzędzia i odpowiednio przygotowane materiały (odpowiadające na potrzeby), to OZN chętniej wezmą w nich udział. Ma się wtedy pewność, że będzie przestrzeń, czas i możliwości na wykorzystanie swojego potencjału i na naukę nowych rzeczy.

Kim są uczestnicy szkoleń?

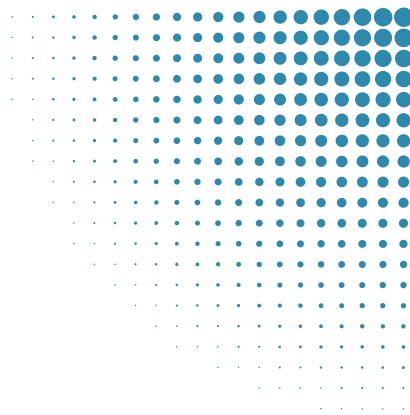
Czym charakteryzują się osoby uczestniczące w szkoleniach z zakresu kompetencji cyfrowych?

Z badań przeprowadzonych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w 2024 roku wynika, że osoby, które uczestniczą w takich szkoleniach:

- są młodsze;
- częściej mają lekki stopień niepełnosprawności;
- lepiej oceniają swoją obecną zdolność do pracy w porównaniu z najlepszą zdolnością w życiu;
- uzyskują wyższe wyniki w zakresie zasobów psychicznych;
- lepiej postrzegają wsparcie społeczne, zarówno od osób znaczących, rodziny, jak i przyjaciół;
- mają wyższe poczucie własnej skuteczności oraz wyższą samoocenę;
- częściej posiadają zatrudnienie;
- częściej korzystają z nowych technologii oraz technologii asystujących;
- uważają, że kompetencje cyfrowe są kluczowe w pracy;
- częściej są zainteresowane rozwojem zaawansowanych kompetencji cyfrowych;
- planują dalszy rozwój kompetencji cyfrowych (CIOP-PIB, 2024).

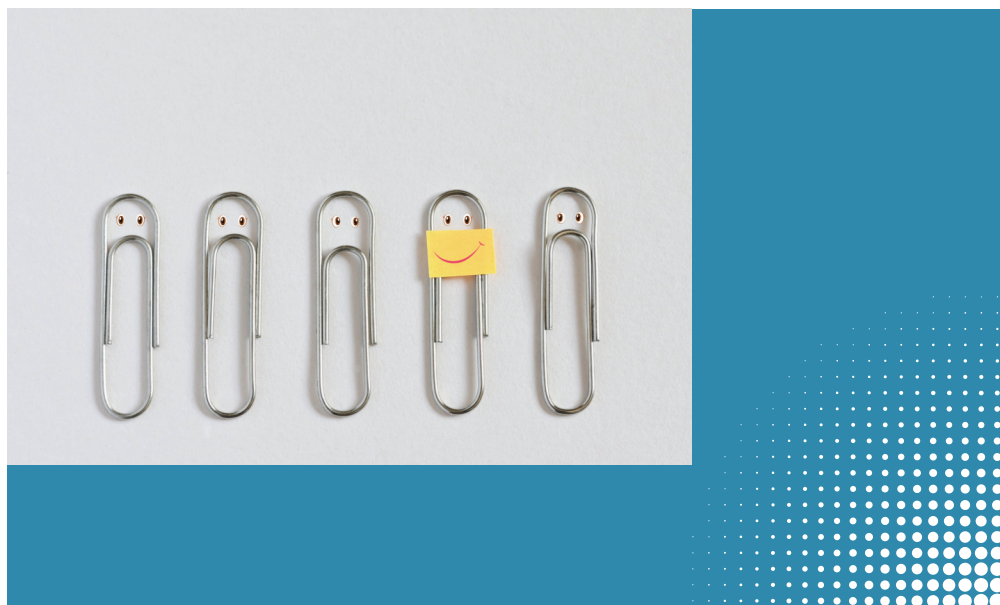


Jak się odnaleźć na współczesnym rynku pracy?



Z tego poradnika można się dowiedzieć, jak cyfryzacja i nowe technologie zmieniają świat pracy, jakie kompetencje powinien posiadać współczesny pracownik, jak ważne są kompetencje cyfrowe, ale również uczenie się przez całe życie. Jak jednak odnaleźć się na tym współczesnym rynku pracy?

Poniżej kilka wskazówek, jak radzić sobie na współczesnym rynku pracy.



1. Zmienić nastawienie do nowych technologii

Technologia wkracza w życie bardzo mocno. Obecna jest w każdym jego wymiarze, niosąc ze sobą zarówno szanse, jak i zagrożenia. To naturalne, że budzi obawy, szczególnie kiedy nie nadążamy za nią i jej rozwojem, jest zbyt skomplikowana lub zbyt mocno wkracza w życie. Mimo to trzeba spróbować zmienić nastawienie do technologii i płynących z niej zmian. Technologia to narzędzie, które może usprawnić pracę, codzienne funkcjonowanie i po prostu ułatwić życie. Warto się nią zaciekać, nie konfrontować się z nią, spróbować współpracować i się jej nauczyć.



2. Zainwestować w szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych

Dobrym sposobem na oswojenie się z nowymi technologiami jest również inwestycja w szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych. Pozwoli to na nabycie niezbędnych umiejętności, dzięki którym będzie możliwość efektywnej współpracy z technologią. Szkolenia to bardzo dobry sposób na to, aby zrozumieć, jak funkcjonują te technologie, do czego można je wykorzystać, ale również w jaki sposób poradzić sobie z problemami, które mogą pojawić się przy współpracy z nimi. Jest to również sposób na poprawę konkurencyjności na rynku pracy, a także na zwiększenie pewności siebie w korzystaniu z nowych narzędzi.



3. Pamiętać o uczeniu się przez całe życie

Współczesny świat pracy zmienia się bardzo dynamicznie. Jedne zawody zanikają, inne się tworzą. W tym kontekście niezwykle ważne jest rozwijanie różnorodnych kompetencji i dbanie o kompetencje już posiadane. Ważna jest również umiejętność dostosowywania się do zmian. Wszystko to wymaga ciągłego uczenia się. Uczenie się przez całe życie to pojęcie, które odnosi się do procesu zdobywania wiedzy, umiejętności i kwalifikacji na wszystkich etapach życia, od wczesnego dzieciństwa po późną starość. Jego celem jest rozwój zdolności, które są wykorzystywane w codziennym życiu, zarówno prywatnym, jak i zawodowym. Pozwala ono nie tylko utrzymać swoje umiejętności, ale również zdobyć nowe możliwości zawodowe i osobiste. To bardzo ważny proces. Dzięki niemu wiedza będzie zawsze aktualna, umiejętności odpowiadające współczesnym wymaganiom, a sprawność intelektualna będzie zachowana do późnej starości.



4. Wykorzystać różne sposoby pozyskania wiedzy

W dzisiejszym świecie istnieją różne możliwości zdobywania wiedzy. Można korzystać z tradycyjnych książek, audiobooków, podcastów, blogów, filmów czy też uczyć się przez doświadczenie, metodą prób i błędów. Każdy z tych sposobów pozwala różnorodnie zdobywać wiedzę, uruchomić różne kanały jej dotarcia poprzez słuchanie, oglądanie, wykorzystywanie. Można więc doświadczać albo obserwować. Ważne jest jednak, aby wykorzystać jak najwięcej różnorodnych metod po to, by pozyskiwać wiedzę różnymi sposobami, dostosować pozyskiwanie wiedzy do potrzeb. Szeroki wachlarz dostępnych materiałów daje nam możliwość nauki w dowolnym czasie oraz miejscu i ułatwia zdobywanie nowych umiejętności.



5. Budować swoje zasoby

Zasoby osobiste to klucz do dobrostanu! Trzeba spróbować rozwijać optymizm, poczucie własnej skuteczności czy odporność. Służą do tego odpowiednie ćwiczenia, np. skupianie się na odczuwaniu wdzięczności, próba zmiany swojego myślenia na bardziej pozytywne. Zasoby takie budować można poprzez codzienne czynności, takie jak odpoczynek, podejmowanie aktywności fizycznej, dbanie o własne zdrowie czy też spędzanie czasu z ludźmi nam bliskimi. Budowanie relacji z innymi również jest bardzo ważne dla dobrostanu. Ludzie dookoła nas mogą udzielić wsparcia, tak jak my możemy udzielić wsparcia im. Pomaganie poprawia nam nastrój, a jednocześnie tworzy silne więzi. Inwestując w umiejętności i relacje, można stać się bardziej odpornym na trudności i bardziej zadowolonym z życia. Ma się wtedy więcej energii i chęci do podejmowania różnych wyzwań.



6. Nie zapominać o rozwoju umiejętności miękkich

Kompetencje miękkie, obok kompetencji cyfrowych, uznawane są przez pracodawców za kompetencje przyszłości. Szczególnie ważne są tutaj kreatywność, elastyczność, uczenie się, wytrwałość i odporność oraz adaptacja. Nad każdą z tych cech można popracować. Kluczem jest tutaj podejmowanie różnorodnych aktywności, m.in. uczenie się, podejmowanie wyzwań, otwartość na nowe doświadczenia czy też wymiana doświadczeń z innymi, zadbanie o siebie, swoją przestrzeń lub zrobienie czegoś inaczej niż zwykle. Każde takie działanie pozwala na rozwój własnego potencjału.



7. Postawić na elastyczność

W dzisiejszym świecie zmiany są nieuniknione. Oznacza to, że zarówno elastyczność, jak i umiejętność adaptacji stają się jednymi z najważniejszych atutów, które pozwalają nie tylko przetrwać, ale również rozwijać się i odnosić sukcesy. W pracy, w relacjach międzyludzkich i w życiu codziennym ta umiejętność pozwala lepiej reagować na nieprzewidywalne sytuacje, zmniejszać stres związany z nowymi wyzwaniami i szybciej adaptować się do nowego otoczenia. Co więcej, elastyczność jest również ceniona przez pracodawców. Oznacza to, że jest się gotowym do nauki, otwartym na różne zmiany w zespole i potrafi się szybko dostosować się do zmieniających się potrzeb organizacji. Pierwszym krokiem do bycia elastycznym jest zaakceptowanie faktu, że zmiany są nieuniknione. Zamiast widzieć zmiany jako zagrożenie, należy traktować je jako okazję do nauki i rozwoju. Nie opierać się temu, co nowe, lecz starać się to zrozumieć. Kiedy zmiany przytłaczają, należy spróbować znaleźć swój sposób na stres, np. aktywność fizyczna, hobby, odpoczynek. Kiedy napotyka się na trudności, należy się zastanowić, co można zrobić inaczej. Wyciąganie wniosków i dostosowywanie podejścia pomoże lepiej radzić sobie w przyszłości.

Wykonaj pierwszy krok – oceń swoje kompetencje!

Jednym z narzędzi do oceny poziomu kompetencji cyfrowych jest aplikacja **DigiME** opracowana w CIOP-PIB.

DigiME jest formą testu, który sprawdza wiedzę jej użytkowników – składa się z 47 pytań zamkniętych podzielonych na 12 obszarów wskazywanych przez pracodawców jako kluczowe na współczesnym rynku pracy. Jej wynikiem jest procentowy udział poprawnych odpowiedzi w puli odpowiedzi na wszystkie pytania oraz procentowy udział odpowiedzi poprawnych w puli odpowiedzi na pytania z danego obszaru.

DigiME opracowano w dwóch wersjach – aplikacji mobilnej oraz serwisu internetowego. Rozwiązanie to pozwala na jego wykorzystanie nie tylko na smartfonach, ale również na komputerach stacjonarnych i laptopach.

Aplikacja dostępna jest również w serwisie internetowym CIOP-PIB.

Warto sprawdzić, jak się mają Twoje kompetencje cyfrowe!



Bibliografia

1. Ćwiek M, Ćwiklicki M, Firszt D, Jabłoński M, Laurisz N, Pacut A, Sołtysik M. Cyfryzacja i rynek pracy. Kraków: Małopolska Szkoła Administracji Publicznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie; 2021.
2. Głomb K. Kompetencje 4.0. Część I: Cyfrowa transformacja rynku pracy i przemysłu w perspektywie roku 2030. Agencja Rozwoju Przemysłu SA; 2020.
3. Główny Urząd Statystyczny. Kształcenie dorosłych. Warszawa: GUS; 2009.
4. Górnjak J, Jelonek M, red. Polski rynek pracy – procesy i zasoby. Bilans Kapitału Ludzkiego. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości; 2023.
5. Hernandez-de-Menendez M, Morales-Menendez R, Escobar CA, McGovern M. Competencies for Industry 4.0. *Int J Interact Des Manuf.* 2020;14:1511–1524. doi:10.1007/s12008-020-00754-9.
6. Hildt-Ciupińska K, Pawłowska-Cyprysiak K. Potencjał osób niepełnosprawnych w miejscu pracy w opinii zatrudnionych. *Niepełnosprawność – Zagadnienia Problemy Rozwiązania.* 2022;(44–45).
7. 10 zasad: jak wzmocnić swoją kreatywność i uwolnić swój potencjał [Internet]. <https://epale.ec.europa.eu/pl/resource-centre/content/10-zasad-jak-wzmocnic-swoja-kreatywnosc-i-uwolnic-swoj-potencjal>
8. Kozłowska J. Makroekonomiczny wpływ technologii cyfrowych na zatrudnienie i produktywność. *Manag Qual – Zarządzanie i Jakość.* 2025;7(1):189–199.
9. Kurkiewicz K. Digital transformation and the future of work / Cyfrowa transformacja a przyszłość zawodowa. *Soc Dissert / Rozprawy Społeczne.* 2025;19(1):121–133. doi:10.29316/rs/203146.
10. Kurowicka-Roman E, Kurowicki G. Kompetencje przyszłości członków zespołów wirtualnych. *Horyzonty Polityki.* 2021;12(38):111–123.

11. Marchlewska A, Sowa G. Znaczenie nowoczesnych technologii w procesie aktualizacji wiedzy i kompetencji pracowników. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*. 2022;20(12):51–66.
12. Myjak T. Perception of economy 4.0 and the future labor market by working students / Percepcja gospodarki 4.0 i rynku pracy przyszłości przez pracujących studentów. *Soc Dissert / Rozprawy Społeczne*. 2025;19(1):87–96. doi:10.29316/rs/201368.
13. Niepublikowany raport z badań, projekt 2.SP.26: Określenie potencjału osób niepełnosprawnych oraz możliwości wykorzystania go w przedsiębiorstwie. Kierownik projektu: Hildt-Ciupińska K. Warszawa: CIOP-PIB; 2021. [Niepublikowany raport].
14. Niepublikowany raport z badań, projekt IV.PN.04: Kompetencje cyfrowe osób z niepełnosprawnościami w kontekście wymagań na współczesnym rynku pracy. Warszawa: CIOP-PIB; 2024. [Niepublikowany raport].
15. Nowak PA. Włączenie cyfrowe jako element polityki społecznej. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*. 2016;17(4 cz. 2):161–173.
16. Acheco PQ, Coello-Montece D. Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance? *Comput Human Behav*. 2023;140:107575.
17. Pawłowska-Cyprysiak K, Hildt-Ciupińska K. Kompetencje cyfrowe wymagane na współczesnym rynku pracy – perspektywa pracodawcy. *Media i Społeczeństwo*. 2024;20(1/1):257–273. doi:10.5604/01.3001.0054.6527.
18. Pawłowska-Cyprysiak K, Hildt-Ciupińska K. Kompetencje cyfrowe niezbędne na współczesnym rynku pracy – materiał informacyjny [raport]. Warszawa: CIOP-PIB; 2025.
19. Petelewicz M, Pieńkosz J, Piotrowska K, Sobestjański K, Stankowska J. Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych; 2023.
20. Walczak-Duraj D. Zmiany współczesnej pracy, zawodów i profesji. *Acta Univ Lodz Folia Sociol*. 2022;81:5–27.
21. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025 [Internet]. 2025. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf
22. Żuchowska-Skiba D. Wykluczenie cyfrowe osób z niepełnosprawnościami – perspektywy badawcze. In: Całek G, Niedbalski J, Żuchowska-Skiba D, red. *Jak badać zjawisko niepełnosprawności. Szanse i zagrożenia założeń teoretycznych i metodologicznych studiów nad niepełnosprawnością*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego; 2020.

978-83-7373-467-8