



Krzysztof Franciszek Symela

## Upskilling, reskilling i cross-skilling — perspektywa pedagogiki pracy

Współczesne rynki pracy charakteryzują się szybkim tempem zmian technologicznych i organizacyjnych. Dlatego rozwój kompetencji pracowników staje się priorytetem zarówno dla firm, jak i dla samych specjalistów. Pojęcia takie jak „upskilling”, „reskilling” i „cross-skilling” zyskują coraz większe znaczenie, a ich zrozumienie pomaga lepiej odnaleźć się w nowoczesnym środowisku pracy. Należy zauważyć, że w pedagogice pracy i andragogice pojęcia te mają również swoje polskie odpowiedniki, co wynika z teorii i praktyki tych subdyscyplin pedagogicznych.

„**Upskilling**” odnosi się do rozwijania i doskonalenia istniejących umiejętności w ramach aktualnej roli zawodowej. Jest to proces, w którym pracownicy zdobywają bardziej zaawansowaną wiedzę lub umiejętności w danej dziedzinie, aby sprostać nowym wymaganiom technologii, rynkowi pracy czy zmianom organizacyjnym. Przykładowo pracownik działu IT uczestniczy w kursach dotyczących nowych języków programowania, aby lepiej realizować swoje zadania. Polskim odpowiednikiem pojęcia „upskilling” jest „**doskonalenie zawodowe**” lub „**podnoszenie kwalifikacji**”.

„**Reskilling**” to proces zdobywania nowych umiejętności w celu podjęcia pracy w innej roli lub branży. Często stosuje się go w sytuacjach, gdy zmiany na rynku pracy powodują, że dotychczasowe kompetencje przestają być potrzebne. Przykładowo pracownik magazynu, którego stanowisko zostaje zlikwidowane, uczy się nowych kompetencji (np. z zakresu analityki danych), aby podjąć pracę w no-

wej roli w dziale analizy danych. Polskim odpowiednikiem pojęcia „reskilling” jest **„przekwalifikowanie zawodowe” lub „zmiana kwalifikacji”**.

**„Cross-skilling”** oznacza zdobywanie dodatkowych umiejętności, które umożliwiają wykonywanie zadań z innych obszarów w ramach tej samej organizacji lub roli. Jest to sposób na zwiększenie elastyczności pracownika i efektywności zespołu. Przykładowo pracownik marketingu uczy się podstaw projektowania graficznego, aby wspierać działania zespołu kreatywnego. Polskim odpowiednikiem pojęcia **„cross-skilling”** jest **„rozwijanie kompetencji wielozadaniowych”** lub **„poszerzanie kompetencji”**.

Pedagogika pracy zwraca szczególną uwagę na kształcenie ustawiczne, dostosowywanie kompetencji do wymagań rynku pracy oraz wspieranie elastyczności zawodowej pracowników. W tym kontekście „upskilling” jest promowany w ramach kursów doskonalących i studiów podyplomowych, „reskilling” jest istotny w programach aktywizacji zawodowej i szkoleniach organizowanych przez urzędy pracy, a „cross-skilling” jest wdrażany w strategiach organizacji (przedsiębiorstw), które rozwijają kompetencje swoich pracowników, aby zwiększyć ich uniwersalność i zdolność adaptacji do różnych zadań.

Niewątpliwie procesy te wpisują się w ideę uczenia się przez całe życie (lifelong learning) i są kluczowe dla rozwoju zawodowego w zmieniającym się świecie pracy. Organizacje, które inwestują w rozwój swoich pracowników poprzez „upskilling”, „reskilling” i „cross-skilling” zyskują bardziej elastyczne i zaangażowane zespoły. Z kolei pracownicy, którzy dbają o swój rozwój, mają większe szanse na utrzymanie zatrudnienia i znalezienie satysfakcjonujących ról w przyszłości. Czy Twoja firma wykorzystuje te strategie? Jeśli nie, warto rozważyć ich wprowadzenie, bowiem są kluczowe dla budowania innowacyjnych i adaptacyjnych organizacji w każdej branży.

W czwartym tomie „Edukacji Ustawicznej Dorosłych” przedstawiamy artykuły, które nawiązują do wyników badań empirycznych i analiz teoretycznych dotyczących identyfikacji potrzeb różnych grup zawodowych oraz technologii cyfrowych. W wielu przypadkach stanowią one podstawę uruchomienia programów „upskillingu”, „reskillingu” oraz „cross-skillingu”.

W dziale „Problemy edukacji dorosłych w Polsce i na świecie” polecam artykuł J. Religi, M. Kobylińskiej, L. Lopes *Trendy zmian w oczekiwaniach kompetencyjnych względem pracowników sektora miedzi*, w którym zaprezentowano wyniki badań aktualnych i przyszłych kompetencji pracowników przemysłu miedziowego w krajach UE oraz badań typu foresight dotyczących prognozowanego zapotrzebowania na kompetencje w tym obszarze gospodarki do roku 2035.

W dziale „Potrzeby edukacyjno-zawodowe dorosłych” zwracam uwagę czytelników na wyniki badań atrakcyjności zawodowej studentów, które zaprezentowała D. Kurek w artykule *Uwarunkowania i konsekwencje samooceny atrakcyjności zawo-*

dowej studentów. Natomiast w dziale „Edukacja dla innowacyjnej gospodarki” polecam artykuł W. Oparcika i M. Żurka *Transformacja ekologiczna i cyfrowa w pracach wykończeniowych – nowe kompetencje zawodowe w zrównoważonym budownictwie*.

Pragnę również polecić czytelnikom opublikowane w bieżącym tomie trzy wywiady z wyjątkowymi osobami znanymi w środowisku naukowo-badawczym i edukacyjnym: Rafałem Łukasikiem, Witoldem Jakubkiem i Januszem Moosem.

W sekcji „Konferencje, recenzje, informacje” uwagę czytelników kierujemy na relacje z wydarzeń konferencyjnych w Warszawie, Kielcach, Radomiu, Koninie oraz zapowiedź wydarzeń konferencyjnych planowanych w 2025 roku. Natomiast nauczycielom edukacji wczesnoszkolnej polecam nową monografię autorstwa T. Janickiej-Panek pt. *Na drodze do kształcenia zintegrowanego w edukacji wczesnoszkolnej (z teorii i praktyki)*.

### Życzenia Świąteczno-Noworoczne

Drodzy Czytelnicy,  
Szanowni Autorzy,  
Członkowie Rady Programowej, Redaktorzy Naukowi i Tematyczni  
oraz Recenzenci

Z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia oraz Nowego Roku Redakcja Czasopisma „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” pragnie złożyć Państwu najserdeczniejsze życzenia.

Niech magiczna atmosfera Świąt wypełni Wasze serca radością, a domy ciepłem i miłością. Życzymy zdrowia, spokoju oraz chwil pełnych refleksji i inspiracji, które będą motorem do dalszych działań w Nowym Roku.

Niech nadchodzący 2025 rok przyniesie Państwu wiele sukcesów zawodowych, satysfakcji z podejmowanych inicjatyw oraz pomysłowości w życiu osobistym. Mamy nadzieję, że wspólnie będziemy mogli dalej rozwijać ideę edukacji ustawicznej, tworząc wartościowe treści i promując naukę wśród dorosłych.

Dziękujemy za Państwa zaangażowanie, wsparcie i współpracę, które pozwalają nam nieustannie podnosić jakość naszego czasopisma.

Wesołych Świąt i Szczęśliwego Nowego Roku!

Z wyrazami szacunku,  
Redakcja Czasopisma *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*

## Upskilling, reskilling and cross-skilling from - the perspective of work pedagogy

Modern labour markets are characterised by a rapid pace of technological and organisational change. Therefore, the development of employee competencies is becoming a priority for both companies and professionals themselves. Concepts such as 'upskilling', 'reskilling' and 'cross-skilling' are gaining increasing importance, and understanding them helps to better navigate the modern work environment. It should be noted that these concepts also have their Polish equivalents in work pedagogy and andragogy.

'Upskilling' refers to the development and improvement of existing skills within the current job role. It is a process in which employees acquire more advanced knowledge or skills in a particular field to meet new demands of technology, the job market or organisational changes. For example, an IT employee attends courses on new programming languages to better perform his or her tasks. The Polish equivalent of 'upskilling' is 'professional development' or 'qualification improvement'.

'Reskilling' is the process of acquiring new skills in order to work in a different role or industry. It is often used in situations where changes in the labour market mean that existing competencies are no longer needed. For example, a warehouse employee who is being terminated learns new competencies (e.g. in data analytics) in order to work in a new role in data analytics. The Polish equivalent of the term 'reskilling' is 'vocational retraining' or 're-skilling'.

'Cross-skilling' means acquiring additional skills that enable you to perform tasks from other areas within the same organisation or role. It is a way of increasing an employee's flexibility and team effectiveness. For example, a marketing employee learns the basics of graphic design to support the activities of the creative team. The Polish equivalent of the term 'cross-skilling' is 'developing multi-tasking competencies' or 'broadening competencies'.

Work pedagogy pays particular attention to lifelong learning, the adaptation of competencies to the requirements of the labour market and the promotion of professional flexibility of employees. In this context, 'upskilling' is promoted in in-service courses and postgraduate studies, "reskilling" is relevant in job activation programmes and training organised by job centres, and 'cross-skilling' is implemented in the strategies of organisations (companies) that develop the competencies of their employees to increase their versatility and adaptability to different tasks.

Undoubtedly, these processes are part of the concept of lifelong learning and are crucial for professional development in a changing world of work. Organisations that invest in the development of their employees through upskilling, reskilling and cross-skilling gain more flexible and engaged teams. In turn, employees who nurture their development are more likely to remain employed and find rewarding

roles in the future. Is your company using these strategies? If not, you should consider implementing them, as they are key to building innovative and adaptive organisations in any industry.

In the fourth volume of Continuing Vocational Education, we present articles that refer to the results of empirical research and theoretical analyses on the identification of the needs of different professional groups and digital technologies. In many cases, these form the basis for launching 'upskilling', 'reskilling' and 'cross-skilling' programmes.

In the section 'Problems of adult education in Poland and in the world', I recommend the article by J. Religa, M. Kobylińska, L. Lopes 'Trends in changes in competence expectations in relation to copper workers', which presents the results of research on current and future competences of copper industry workers in EU countries, as well as foresight research on the projected demand for competences in this area of the economy until 2035.

In the section 'Educational and professional needs of adults', I draw the readers' attention to the results of research on students' professional attractiveness, presented by D. Kurek in the article 'Determinants and consequences of students' self-assessment of professional attractiveness'. And in the section 'Education for an Innovative Economy', I recommend the article by W. Oparcik and M. Żurek 'Green and digital transformation in finishing work – new professional competencies in sustainable construction'.