

# Konferencje, recenzje, informacje

## Recenzja pracy zbiorowej *Badanie – Dojrzwanie – Rozwój. Paradygmat badań mieszanych w naukach społecznych* pod redakcją Franciszka Szloska

Publikacja pod redakcją prof. Franciszka Szloska *Badanie – Dojrzwanie – Rozwój. Paradygmat badań mieszanych w naukach społecznych* stanowi rezultat III Letniego Zakopiańskiego Spotkania Metodologicznego, które odbyło się w sierpniu 2024 roku. Już we *Słowie wstępnym* Redaktor wyraźnie podkreśla doniosłość tego wydarzenia, ukazując je jako kontynuację tradycji Ogólnopolskich Seminariów Badawczych – metodologicznego forum integrującego środowisko pedagogów, badaczy i dydaktyków. Książka, będąca 18. tomem serii, jest nie tylko dokumentacją intelektualnych spotkań wybitnych uczonych, lecz również – co ważniejsze – wkładem w rozwój współczesnej metodologii badań pedagogicznych.

Publikacja została podzielona na sześć części, co odzwierciedla jej klarowną strukturę tematyczną. Pierwsza z nich – *Wokół niewspółmierności paradygmatów* – otwiera dyskusję o fundamentalnych błędach metodologicznych w badaniach pedagogicznych. Tekst prof. Bogusława Śliwerskiego stanowi tu wyrazisty głos – krytyczny, oparty na doświadczeniach pracy w Radzie Doskonałości Naukowej. Wraz z artykułami prof. Stanisława Juszczyka i prof. Jana Łaszczyka część ta podejmuje problem niewspółmierności paradygmatów oraz sposobów ich przewyższania, otwierając przestrzeń dla dalszej refleksji o potrzebie pluralizmu metodologicznego.



Część druga – *Badania mieszane w teorii i praktyce poznania naukowego* – to właściwe serce książki. Franciszek Szlosek w swoim artykule definiuje paradygmat badań mieszanych jako odpowiedź na kryzys dualizmu ilościowo-jakościowego, wskazując na jego rolę w kształtowaniu współczesnej epistemologii nauk humanistycznych i społecznych. Artykuły autorów takich jak Marek Banach, Józefa Matejek, Małgorzata Jabłonowska czy Andrzej Kobiółka prezentują zarówno teoretyczne podstawy badań mieszanych, jak i konkretne strategie badawcze.

Trzecia część – *Badania ilościowe i jakościowe a badania mieszane* – wprowadza do rozważań komponent porównawczy. Szczególnie interesująca jest tu metaanaliza prof. Mariana Nowaka oraz refleksje Małgorzaty Makiewicz dotyczące zastosowa-

nia podejścia mieszanego w badaniach edukacyjnych nad matematyką. Artykuły pokazują, jak koniunkcja różnych podejść może przynosić nowe wnioski i zwiększać trafność interpretacyjną wyników.

Czwarta część – *Przykłady wykorzystania badań mieszanych* – zawiera wartościowe studia przypadków. Szczególnie wyróżnia się tekst prof. Nelli Nyczkało, ukazujący specyfikę badań pedagogicznych w Ukrainie. Artykuł ten – jak i cały rozdział – dokumentują praktyczne aplikacje badań mieszanych w rzeczywistości edukacyjnej, co czyni tę część wyjątkowo użyteczną zarówno dla badaczy, jak i praktyków.

W części piątej – *Wybrane zagadnienia metodologiczne w szerokim kontekście badań mieszanych* – autorzy rozszerzają perspektywę na zagadnienia takie jak analiza materiałów wizualnych (Joanna Łukasiewicz-Wieleba), komputerowe wspomaganie analizy danych (Beata Szurowska), czy badania historyczne (Jacek Kulbaka). Niezwykle interesujący jest również wkład międzynarodowy, m.in. tekst Hanny Towkaniec, który uwzględnia perspektywę europejską i interdyscyplinarność.

Ostatnia, szósta część – *Refleksje jubileuszowe* – zawiera dwa teksty Franciszka Szloska, będące hołdem dla prof. Nelli Nyczkało. To nie tylko uzupełnienie tematyczne, ale i świadectwo ludzkiego wymiaru pracy naukowej – jej kontynuacji międzypokoleniowej, przyjaźni i wspólnoty wartości.

Książka imponuje interdyscyplinarnością i aktualnością poruszanych tematów. Wyróżnia się wysokim poziomem merytorycznym, a zarazem przystępnością językową, co czyni ją wartościową nie tylko dla badaczy, ale i studentów oraz nauczycieli akademickich. Jej mocnym punktem jest także konsekwentna promocja badań mieszanych jako adekwatnej odpowiedzi na wyzwania współczesnej pedagogiki – złożonej, dynamicznej i wielowymiarowej.

Na szczególne uznanie zasługują także wydawcy książki – Instytut Pedagogiki Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie oraz Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu – dzięki którym możliwe było opracowanie i udostępnienie szerokiemu gronu odbiorców tego ponad 390-stronicowego tomu. Wyrazy wdzięczności należą się również redaktorom wydawniczym, których trud redakcyjny przyczynił się do zachowania wysokiej jakości merytorycznej i edytorskiej całości.

Podsumowując, *Badanie – dojrzewanie – rozwój. Paradygmat badań mieszanych w naukach społecznych* to publikacja nie tylko potrzebna, ale i inspirująca. Wpisuje się w nurt współczesnej debaty metodologicznej, dostarczając zarówno narzędzi teoretycznych, jak i praktycznych wskazówek. Stanowi dowód na to, że metodologia badań pedagogicznych w Polsce rozwija się dynamicznie, w duchu otwartości, dialogu i pluralizmu – co samo w sobie jest wartością nie do przecenienia.

dr Krzysztof Franciszek Symela  
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji

## 2025 Global Human Capital Trends – Raport Deloitte

Ukazała się kolejna edycja raportu poświęconego najnowszym trendom zmian w odniesieniu do kapitału ludzkiego przedsiębiorstw.

Raport opiera się na badaniu prawie 13 000 liderów z 93 krajów, w tym z Polski. Analizuje między innymi wyzwania związane z równoważeniem krótkoterminowych wyników biznesowych z długoterminową wartością.

Jak wynika z raportu, do najważniejszych trendów na rynku pracy należy między innymi konieczność uzupełniania luki kompetencyjnej. Pracodawcy mają coraz większe trudności ze znalezieniem doświadczonych talentów, pracownicy zaś – ze znalezieniem stanowisk, na których mogą zdobyć niezbędne doświadczenie. Czy problem ten da się rozwiązać? Wyzwanie to stanowi istotny sygnał ostrzegawczy dla pracodawców. Przestarzałe kryteria oceny zatrudnianych osób muszą zostać zastąpione nowoczesnym podejściem, które uwzględnia ich rzeczywiste umiejętności. Inwestowanie w rozwój talentów, wykorzystanie sztucznej inteligencji w procesie nauki oraz tworzenie elastycznych ścieżek kariery to elementy strategii, która pozwoli organizacjom nie tylko przetrwać, ale i rozwijać się w dynamicznie zmieniającym się świecie.

Inny trend to rozwój *stagility* (połączenie stabilności i zwinności). To nowe podejście może połączyć pogłębiający się rozdźwięk między kadrą kierowniczą a podwładnymi. Zarządzający przygotowują się do bardziej „zwinnych” sposobów pracy, podczas gdy drudzy preferują bezpieczeństwo i przewidywalność. Kadra zarządzająca, w zdecydowanej większości (85 proc.), postrzega „zwinność” jako istotny element strategii, podczas gdy osoby na niższych stanowiskach (75 proc.) wyrażają silne oczekiwanie stabilizacji.

Nie sposób nie dostrzec również kwestii wpływu sztucznej inteligencji na charakter wykonywanej pracy. Współpraca człowieka z AI nabiera znaczenia w kontekście nowoczesnej „oferty wartości dla pracownika”, czyli tego, co sprawia, że ludzie decydują się pracować w danej firmie i nie szukają nowego pracodawcy. Odpowiednio opracowana oferta wartości oznacza efektywne wsparcie dla pracowników w procesie adaptacji do omawianych zmian. Co więcej, szefowie firm, którzy jasno informują o roli AI w procesie transformacji stanowisk pracy, w rozwoju zawodowym i w wypracowywaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym mogą zdobyć większe zaufanie pracowników. Jak wynika z przeprowadzonych przez Deloitte badań, 79% liderów spodziewa się, że GenAI przekształci ich organizacje w ciągu najbliższych 3 lat – jednak tylko 22% firm ma przygotowane działy HR na tę zmianę.



Ponad połowa (54%) pracowników i członków kadry kierowniczej obawia się zatarcia granic między pracą człowieka a działaniem narzędzi technologicznych.

Wszystkich zainteresowanych pozostałymi trendami zmian kapitału ludzkiego oraz szczegółowymi wynikami badań wśród kadry zarządzającej i pracowników z ponad 90 krajów odsyłamy do publikacji, którą można bezpłatnie pozyskać ze strony: <https://www.deloitte.com/pl/pl/services/consulting/research/human-capital-trends-2025.html>.

dr Jolanta Religa  
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji

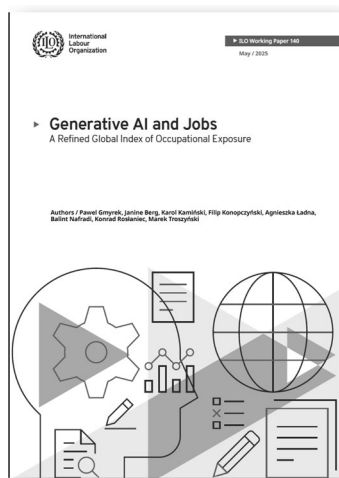
## Raport Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure*

W maju ukazała się raport Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) oraz NASK pt. *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure*, analizujący wpływ generatywnej sztucznej inteligencji na rynek pracy.

Niniejszy dokument roboczy ILO udoskonala globalny pomiar narażenia zawodowego na generatywną sztuczną inteligencję, łącząc dane na poziomie zadań, dane ekspertów i prognozy modelu sztucznej inteligencji. Oferuje ulepszone ramy metodologiczne do oceny, w jaki sposób GenAI może wpływać na miejsca pracy w różnych krajach i sektorach.

Badanie aktualizuje Globalny Wskaźnik Narażenia Zawodowego na Generative AI (GenAI) Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2023 r., uwzględniając najnowsze osiągnięcia technologiczne i zwiększając znajomość narzędzi GenAI przez użyt-

kowników. Korzystając z reprezentatywnej próby z 29 753 zadań w polskim systemie klasyfikacji zawodów i ankiety 1640 osób zatrudnionych w każdej 1-cyfrowej grupie ISCO-08, zebrano 52 558 punktów danych dotyczących postrzeganego potencjału automatyzacji dla 2861 zadań. Następnie porównano te dane wejściowe z ankietą i kilkoma rundami dyskusji w stylu Delphi wśród mniejszej grupy międzynarodowych ekspertów. Na podstawie tego procesu tworzone jest repozytorium wiedzy na temat automatyzacji zadań, które wykracza poza specyfikę krajową i wykorzystywane jest do opracowania asystenta AI zdolnego do przewidywania wyników zadań w dokumentacji technicznej ISCO-08.



Duża część zainteresowania sztuczną inteligencją i pracą dotyczy jej możliwych skutków dla utraty miejsc pracy – czy miejsca pracy zostaną zastąpione przez sztuczną inteligencję, czy też zostaną przekształcone? Chociaż nie można przewidzieć przyszłości – zwłaszcza że technologia wciąż ewoluuje – badacze ILO opracowali najpierw metodologię w 2023 r., a następnie udoskonalili ją w 2025 r. (niniejszy Raport), aby oszacować potencjalne skutki generatywnej sztucznej inteligencji dla istniejących zawodów, a następnie w drugim kroku dla zatrudnienia.

Najważniejsze wnioski z raportu:

- Około 25% globalnego zatrudnienia dotyczy zawodów potencjalnie narażonych na wpływ GenAI – w krajach o wysokich dochodach odsetek ten sięga 34%.
- Kobiety są bardziej narażone na wpływ GenAI, szczególnie w gospodarkach rozwiniętych.
- Najbardziej zagrożone są stanowiska urzędnicze, a także zawody związane z mediami, tworzeniem oprogramowania i finansami.
- Pełna automatyzacja pracy jest mało prawdopodobna – przewiduje się raczej transformację niż całkowite zanikanie zawodów.
- Połączenie udoskonalonego w Raporcie indeksu z krajowymi mikrodanymi umożliwia precyzyjne prognozy takich transformacji, oferując podstawę do dialogu społecznego i ukierunkowanych reakcji politycznych w celu zarządzania transformacją.

Raport jest dostępny tutaj:

[https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/WP140\\_web.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/WP140_web.pdf)

*dr Krzysztof Franciszek Symela  
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji*

---

## **Relacja z Kongresu Kształcenia Dualnego zorganizowanego 15 maja 2025 r. w Krajowej Izbie Gospodarczej w Warszawie**

Kongres Kształcenia Dualnego, zorganizowany 15 maja 2025 r. przez Narodowe Forum Doradztwa Kariery oraz Komitet Edukacji Zawodowej Krajowej Izby Gospodarczej, zgromadził ekspertów z obszaru edukacji, gospodarki i administracji publicznej. Hasłem przewodnim wydarzenia było: „Nauka zawodu u pracodawcy szansą dla gospodarki”.

Kongres jest ogólnopolskim forum debaty nad przyszłością edukacji zawodowej w Polsce – w szczególności nad rozwojem kształcenia dualnego, prowadzonego przemienne w szkole i miejscu pracy. Wydarzenie to corocznie gromadzi parlamentarzystów, przedstawicieli władz publicznych, uznanych przedstawicieli środowisk naukowych i samorządowych oraz kluczowych interesariuszy gospodarki i edukacji rynku pracy.



Kongres otworzyli Czesław Noworol (Uniwersytet Jagielloński, Prezes Zarządu Krajowego NFDK) oraz Dorota Nawrat-Wyras (Wiceprzewodnicząca Komitetu Edukacji Zawodowej KIG).

Następnie głos zabrała Ewa Flaszyńska, Dyrektor Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, prezentując wyzwania polskiego rynku pracy. Przeprowadzone zostały również dwa panele dyskusyjne:

### **Panel I: Jak dostosować kształcenie zawodowe do gospodarki?**

Pierwszy panel moderowany przez Antoniego Wontorczyka (UJ, NFDK) poświęcony był porównaniu polskiego modelu kształcenia dualnego z doświadczeniami innych krajów.

W debacie udział wzięli:

- Joanna Sekuła – Senator RP, członkini Komisji Edukacji;
- Ewa Flaszyńska – Dyrektor Departamentu Rynku Pracy, MRPiPS;
- Jan Grabkowski – Starosta Powiatu Poznańskiego, Wiceprezes Związku Powiatów Polskich;
- Katarzyna Juraszek – Zastępca Komendanta Głównego OHP;
- Mariusz Seńko – Członek Kolegium Centrum Łukasiewicz;
- Krzysztof Symela – Lider obszaru w Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji.

### **Panel II: Kształcenie dualne w małych i dużych przedsiębiorstwach**

Drugi panel, prowadzony przez Dorotę Nawrat-Wyras, skoncentrował się na systemowych usprawnieniach w relacji szkoła–firma.

W panelu głos zabrały Katarzyna Pawlak-Weiss – Dyrektor Dolnośląskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli, a także reprezentantki Biura Edukacji Urzędu m.st. Warszawy: Katarzyna Pieńkowska i Joanna Cholewińska.

Po panelach odbyła się dyskusja z udziałem Krzysztofa Paszyka, Ministra Rozwoju i Technologii, oraz przedstawicieli Rady Krajowej Izby Gospodarczej, poświęcona roli przedsiębiorców w kształceniu praktycznym.

*dr Krzysztof Franciszek Symela  
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji*

## Umiejętności na polskim rynku pracy. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023

W międzynarodowym Badaniu Umiejętności Dorosłych Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) mierzone są umiejętności z zakresu rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego oraz adaptacyjnego rozwiązywania problemów – ten obszar badania został wprowadzony w drugim cyklu badania (2022–2023).

Adaptacyjne rozwiązywanie problemów (*adaptive problem solving*) charakteryzuje się elastycznością w rozwiązywaniu złożonych zadań, radzeniem sobie z wyzwaniami cyfrowej rzeczywistości. Rozumienie tekstu (*literacy*) to umiejętność wyszukiwania i interpretowania informacji prostych i złożonych, natomiast rozumowanie matematyczne (*numeracy*) odzwierciedla umiejętność posługiwania się danymi liczbowymi. Wartością badania jest analiza wykorzystania poziomu kompetencji w życiu osobistym i zawodowym. Drugi cykl badania (2022–2023) objął 31 kraje, w tym Polskę. W każdym kraju badaniu poddano ok. 5000 losowo wybranych respondentów w wieku 16–65 lat. Polski raport wykorzystuje dane z drugiego cyklu badania i dotyczy przede wszystkim zatrudnienia, wynagrodzeń oraz dostosowania do rynku pracy. W tym kontekście na uwagę zasługują poniższe spostrzeżenia.

Niepokoić może fakt, że średni poziom umiejętności okazał się znacznie poniżej średniej krajów OECD. Ze zrozumieniem tekstu trudności miało 39% dorosłych, 38% miało problemy z umiejętnościami matematycznymi, a 48% z rozwiązywaniem problemów.

W Polsce różnica posiadanych umiejętności między pracującymi a niepracującymi jest mniejsza niż w innych krajach, np. w Niemczech. Można wnioskować zatem, że posiadane umiejętności w mniejszym stopniu wpływają na znalezienie pracy.

Istnieje również problem z niedopasowaniem obszaru kształcenia. Pracownicy często wykonują zawody niezwiązane ze swoim wykształceniem. Mimo iż, skala tego zjawiska jest podobna do normy europejskiej, nie ulega wątpliwości, że jest to problem jednocześnie charakteryzujący zmiany, jakie zaistniały na krajowym i europejskim rynku pracy. Raport pokazał, że osoby z wyższym wykształceniem najczęściej mają nadwyżkę kompetencji i kwalifikacji.

Warto również zauważyć, że jeśli z jednej strony formalne wykształcenie i umiejętności mierzone w badaniu pozytywnie wpływają na możliwość zatrudnienia, to w przypadku zróżnicowania wynagrodzeń ich rola jest marginalna. Tym, co różnicuje wynagrodzenia, są strukturalne cechy rynku pracy, np. wielkość firmy czy branża.

Cały raport dostępny na stronie internetowej:

<https://www.ibe.edu.pl/images/Badania%20międzynarodowe/Publikacje/Raport-PIAAC-2023.pdf>

Karolina Deryńska  
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji