

# EduKurier – styczeń

Newsletter wniosek-kfs.pl

01/2026



## Spis treści

1. Czy „umiejętności jutra” to tylko kompetencje techniczne?
2. Barometr Zawodów 2026
3. PARP o rynku pracy i kompetencjach – jakie umiejętności będą „na wagę złota” w 2026?
4. Państwo też szkoli się z AI – plany Ministerstwa Cyfryzacji na lata 2026–2027
5. AI w firmach: ile szkoleń trzeba, żeby to miało sens?



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

Dzień dobry,

styczeń 2026 bardzo wyraźnie „ustawił” kontekst biznesowy dla decyzji o rozwoju kompetencji na najbliższe miesiące. Z jednej strony mamy mocne sygnały ze strony instytucji publicznych i analityków rynku pracy (PARP, Ministerstwo Cyfryzacji, Barometr Zawodów) dotyczące tego, **jakich umiejętności realnie będzie brakować** i gdzie napięcia kadrowe będą najbardziej kosztowne. Z drugiej – globalne dane (m.in. EY) pokazują, że firmy tracą znaczną część potencjalnych korzyści z AI, jeśli nie podejną do kompetencji **systemowo**: nie jako jednorazowego szkolenia, tylko jako programu powiązanego ze sposobem pracy i rolami w organizacji. To wydanie jest więc wyborem kluczowych wątków, które przekładają się na decyzje budżetowe i ofertowe – nie pełną kroniką miesiąca.

W tym numerze „Edukuriera” zbieram pięć tematów, które mogą być dla zarządów, HR/L&D oraz dostawców usług rozwojowych praktycznym punktem odniesienia na 2026 rok: od pytania PARP, czy „umiejętności jutra” to faktycznie przede wszystkim kompetencje techniczne, przez **Barometr Zawodów 2026** jako mapę regionalnych deficytów i kierunków reskillingu, po wnioski PARP o tym, jakie kompetencje będą „na wagę złota”. Do tego dokładamy perspektywę państwa: jak administracja planuje rozwój kompetencji AI w latach 2026–2027 – oraz perspektywę firm: ile i jakiego typu uczenia się potrzeba, żeby AI zaczęło dowozić produktywność, a nie tylko „fajnie wyglądać” w prezentacjach.

Na tym tle szczególnie użytecznym narzędziem staje się **Indeks Potrzeb Szkoleniowych (IPS)** – rozwiązanie, które pozwala uporządkować potrzeby rozwojowe w organizacji i podejmować decyzje na danych: **kogo rozwijać, w jakich obszarach i w jakiej kolejności**, zamiast reagować wyłącznie na bieżące zgłoszenia. Dla firm szkoleniowych i HR to dobry punkt wyjścia do planowania działań na cały rok (więcej: <https://ips.wniosek-kfs.pl>).



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

# Szkolenie Excel i AI już za **340** zł/os. z dofinansowaniem **KFS**

✓ **2 dni nauki = konkretne kompetencje**  
(Excel + AI w pracy biurowej)

✓ **Gotowy program** + pomoc w dokumentach

✓ **Szkolenia stacjonarne lub online**

**Zgłoś swoją firmę** – liczba miejsc ograniczona!



Skorzystaj pisząc „edukurier-styczeń” na adres: [Biuro@Scheelite.eu](mailto:Biuro@Scheelite.eu)



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

## 1. Czy „umiejętności jutra” to tylko kompetencje techniczne?

### Co się wydarzyło

Pod koniec stycznia PARP opublikowała artykuł **„Czy umiejętności jutra to tylko kompetencje techniczne?”**, w którym porządkuje dyskusję o tym, jakich kompetencji faktycznie będą oczekiwać pracodawcy w najbliższych latach. Punkt wyjścia jest mocno „technologiczny” – rynek usług IT odpowiada już za ponad 5% światowego PKB, a globalne wydatki na technologie w 2026 r. mają przekroczyć 6 bln dolarów – ale w dalszej części tekstu podkreślono, że przyszłość rynku pracy nie opiera się wyłącznie na umiejętnościach technicznych.

W artykule przywołano analizy m.in. CEDEFOP, PwC i Pracuj.pl, które pokazują, że pracodawcy coraz częściej oczekują połączenia:

- kompetencji technicznych (obsługa narzędzi, rozumienie danych, praca w środowisku cyfrowym),
- z tzw. „power skills”: zdolnością współpracy, komunikacji, adaptacji do zmian, rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji w warunkach niepewności.

PARP osadza ten wątek w bardzo konkretnym kontekście: finansowanych z FERS programów rozwojowych (m.in. Akademia HR, „Dostępność szansą na rozwój”, „GOZ – to się opłaca”) oraz usług dostępnych w Bazie Usług Rozwojowych, które mają łączyć rozwój „twardych” umiejętności z kompetencjami społecznymi i menedżerskimi.

### Dlaczego to jest ważne

Z perspektywy instytucji szkoleniowych i dostawców usług rozwojowych ten komunikat jest dość czytelny:

- **nie wystarczy mieć w ofercie „IT” czy „AI”**, jeśli nie jest to spięte z kompetencjami komunikacyjnymi, zespołowymi i menedżerskimi uczestników,
- **projekty finansowane ze środków publicznych** będą coraz częściej oceniane nie tylko po nazwie technologii w tytule, ale po tym, jakie „umiejętności jutra” faktycznie rozwijają: od pracy z informacją, przez współpracę, po odporność na zmianę.

Dla pracodawców i HR to sygnał, że strategia rozwoju nie może być zbudowana wyłącznie wokół „kompetencji twardych”:

- inwestycja tylko w szkolenia techniczne bez równoległego wzmacniania umiejętności przywódczych, komunikacji, pracy projektowej czy odporności psychicznej będzie dawała ograniczony efekt biznesowy,
- rośnie znaczenie **portfolio kompetencji** – budowania mieszanki: technologia + umiejętności społeczne + rozumienie biznesu, zamiast prostego „wysyłamy ludzi na IT/AI”.

W praktyce oznacza to konieczność innego układania dialogu z zarządami: nie „szkolenia miękkie kontra twarde”, ale **zestawy kompetencji potrzebnych do realizacji konkretnych celów biznesowych** (np. wdrożenie nowej technologii, zmiana modelu obsługi klienta, wejście na nowy rynek).



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

## Co z tego wynika praktycznie

Z punktu widzenia instytucji szkoleniowych i HR warto:

- **przejrzeć ofertę/programy** pod kątem tego, czy „umiejętności jutra” są w nich rzeczywiście trenowane, czy tylko wymienione w opisie – szczególnie w obszarach: współpraca, komunikacja, rozwiązywanie problemów, praca w zmianie, podejmowanie decyzji na podstawie danych,
- **projektować pakiety rozwojowe**, w których moduły techniczne są od razu spięte z modułami menedżerskimi i „power skills” (np. „AI w procesach + zarządzanie zmianą + komunikacja z zespołem”),
- w rozmowach z biznesem **opisywać rezultaty szkoleń językiem kompetencji**, a nie tylko narzędzi („uczestnik potrafi...”, „zespół jest w stanie...”), co ułatwia później powiązanie rozwoju z celami operacyjnymi i wskaźnikami.

[1] [2]



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

## **2. Barometr Zawodów 2026: gdzie braki kadrowe są „twardym faktem” – i co to oznacza dla planów szkoleniowych**

### **Co się wydarzyło**

Opublikowano wyniki **Barometru Zawodów 2026** – krótkookresowej (rocznej) prognozy zapotrzebowania na zawody, przygotowywanej **osobno dla każdego powiatu**, a potem agregowanej do poziomu województw i kraju. To badanie **jakościowe**: w III–IV kwartale eksperci lokalnego rynku pracy (m.in. PUP, agencje zatrudnienia i inne instytucje) oceniają, gdzie wystąpi deficyt, równowaga albo nadwyżka.

Na poziomie **krajowym** w prognozie na 2026 r. jako **zawody deficytowe** wskazano m.in.: **lekarzy, pielęgniarki i położne, opiekunów osób starszych lub z niepełnosprawnością, psychologów i terapeutów**, kilka kategorii **nauczycieli** (w tym praktycznej nauki zawodu i szkolnictwa specjalnego), a także zawody techniczno-operacyjne: **kierowców ciężarówek i autobusów, elektryków i energetyków, spawaczy, monterów instalacji budowlanych, operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych oraz magazynierów i samodzielnych księgowych**.

### **Dlaczego to jest ważne**

Dla **instytucji szkoleniowych** Barometr to nie „ciekawostka o rynku pracy”, tylko **mapa popytu**, która pozwala podejmować decyzje portfelowe: gdzie rozwijać ofertę, w jakich rolach budować ścieżki (podstawy → uprawnienia/certyfikacja → specjalizacje), i jak targetować komunikację regionalnie (powiat/województwo), zamiast mówić o potrzebach „ogólnie w Polsce”.

Dla **pracodawców i HR/L&D** to proste, ale twarde ostrzeżenie: w zawodach wskazanych jako deficytowe konkurencja o ludzi będzie kosztowna (czas rekrutacji, stawki, rotacja). W takich warunkach szkolenia przestają być „benefitem”, a stają się narzędziem **ciągłości operacyjnej**: utrzymania jakości, zabezpieczenia zmianowości, uzupełnienia uprawnień i przyspieszenia wdrożenia. Barometr jest przy tym użyteczny, bo jest **lokalny** (powiatowy) – a rekrutacja i rotacja w większości branż też są lokalne.

Warto też pamiętać o ograniczeniu: ponieważ to prognoza jakościowa, najlepiej traktować ją jako **kierunkowskaz** i łączyć z danymi wewnętrznymi firmy (wakaty, absencje, rotacja, przestoje) oraz realnymi wymaganiami kompetencyjnymi na stanowiskach.

### **Co z tego wynika praktycznie**

**Warto teraz** zrobić szybkie ćwiczenie „Barometr → role krytyczne”: sprawdź swój **powiat i województwo**, wybierz 3–5 zawodów/stanowisk najbardziej istotnych dla ciągłości pracy, a potem zdecyduj, co bardziej się opłaca: **rekrutacja, reskilling, czy upskilling + retencja**.

**Dobrym ruchem jest** budowanie szkoleń „pod deficyty” w logice kompetencje + formalności: **transport** (bezpieczeństwo, efektywność, telematyka, compliance), **techniczne utrzymanie/budowlanka** (uprawnienia, jakość, BHP, praca z dokumentacją), **magazyn/logistyka** (WMS, standardy jakości, obsługa urządzeń, organizacja pracy), **księgowość** (automatyzacja procesów, kontroling, standardy raportowania).

**Z perspektywy firmy szkoleniowej** opłaca się opracować 2 wersje oferty: (1) „szybkie wdrożeniowe” (krótkie moduły, które od razu zmniejszają ryzyko operacyjne), (2) „kwalifikacyjne” (dłuższe ścieżki z potwierdzeniem kompetencji) – bo w deficytach pracodawcy płacą za skrócenie czasu osiągnięcia samodzielności.

[16] [17] [18] [19]



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

### 3. PARP o rynku pracy i kompetencjach – jakie umiejętności będą „na wagę złota” w 2026?

#### Co się wydarzyło

Pod koniec 2025 r. **PARP** opublikowała grudniową edycję cyklicznego raportu „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (grudzień 2025)”, a w styczniu 2026 r. pojawiły się pierwsze omówienia pokazujące, co z tych danych wynika dla pracodawców i HR. Raport łączy statystyki GUS, prognozy Komisji Europejskiej oraz wyniki badań takich jak Randstad.

Z zewnętrznego omówienia raportu wynika m.in., że:

- w listopadzie 2025 r. **stopa bezrobocia rejestrowanego** wyniosła **5,6%**, a przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw – ok. **9 078 zł brutto**,
- według prognoz KE **bezrobocie BAEL w 2026 r. ma się utrzymać w okolicach 3,1%**,
- tylko ok. **15% firm** planuje zwiększanie zatrudnienia w I półroczu 2026 r., **5%** rozważa redukcje, a **78%** chce utrzymać obecny poziom zatrudnienia,
- **39% pracodawców** deklaruje podwyżki wynagrodzeń, przy braku planów obniżek.

W tym kontekście PARP (wraz z autorami omówień) wskazuje **pięć grup kompetencji**, które w 2026 r. będą kluczowe w rekrutacjach i decyzjach rozwojowych:

1. **Elastyczność i gotowość do zmiany** – zdolność szybkiego uczenia się, przebranżowienia, adaptacji do nowych modeli pracy.
2. **Inteligencja emocjonalna** – praca z emocjami, empatia, budowanie relacji i zaangażowania w zespołach hybrydowych i rozproszonych.
3. **Myślenie krytyczne i analityczne** – umiejętność zadawania właściwych pytań, pracy na danych i argumentach, a nie na opiniach.
4. **Sprawność w środowisku cyfrowym** – nie tylko obsługa narzędzi, ale rozumienie, jak łączyć systemy i technologie z celami biznesowymi.
5. **Odpowiedzialność etyczna w erze AI** – świadomość ryzyk, uprzedzeń algorytmicznych i konsekwencji decyzji podejmowanych z udziałem sztucznej inteligencji.

Dodatkowo, w jednym z wcześniejszych badań PARP aż **84,2% przedstawicieli MŚP** wskazało na poważne braki kompetencji w obszarze sztucznej inteligencji, a **46,3%** uznało tę lukę za bardzo poważną.

#### Dlaczego to jest ważne

Z danych PARP wyłania się obraz rynku pracy, który:

- **nie jest w kryzysie**, ale przechodzi w tryb „ostrożnej stabilizacji” – firmy utrzymują zatrudnienie, ale szukają **ściśle określonych profili kompetencyjnych**,
- **mocno filtruje kandydatów po kompetencjach**, a nie tylko po doświadczeniu,
- wchodzi w fazę, w której **AI, zielona transformacja i cyfryzacja** nie są już projektami „specjalnymi”, ale częścią core’u biznesu.

Z perspektywy rynku szkoleń oznacza to kilka rzeczy:

- **„Miękkie” nie znika, ale się zmienia** – inteligencja emocjonalna, odporność psychiczna, krytyczne myślenie stają się „twardym” warunkiem efektywności w środowisku AI i ciągłych zmian;
- **kompetencje cyfrowe i AI** przestają być domeną wąskiej grupy specjalistów – oczekuje się ich w *każdej* roli, od administracji po sprzedaż;
- **zielone kompetencje** (rozumienie wpływu regulacji ESG, gospodarki o obiegu zamkniętym, efektywności energetycznej) stają się realnym elementem profilu pracownika – zwłaszcza w firmach produkcyjnych, logistycznych i usługach B2B.

Dla HR i pracodawców kluczowy wniosek jest taki: **przewaga konkurencyjna nie wynika już z samego „posiadania ludzi”, tylko z jakości miksu kompetencji** – zwłaszcza tych, które łączą technologię, analitykę i zdolność pracy z innymi.



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes



## **Co z tego wynika praktycznie**

Z perspektywy instytucji szkoleniowych i działów HR warto:

**1. Odwrócić kolejność myślenia:**

- nie zaczynać od „jakie szkolenie w ofercie możemy sprzedać?”,
- tylko od „jakich *konkretnych* kompetencji brakuje zespołowi, biorąc pod uwagę kierunki z raportów PARP (elastyczność, EI, myślenie krytyczne, digital, AI, ESG)?”.

**2. Projektować programy budujące „pakiet przyszłości”, a nie tylko pojedyncze umiejętności:**

- np. ścieżka „Lider zespołu w erze AI” łącząca: inteligencję emocjonalną + krytyczne myślenie + pracę na danych + podstawy AI + etykę,
- albo „Specjalista operacyjny 4.0” łączący: sprawność cyfrową + rozumienie procesów + podstawy automatyzacji + zielone kompetencje.

**3. Włączać perspektywę AI i ESG do już istniejących tematów:**

- szkolenia z komunikacji → moduły o współpracy w zespołach hybrydowych, pracy z narzędziami AI w komunikacji,
- szkolenia menedżerskie → elementy odpowiedzialności za decyzje podejmowane na podstawie rekomendacji systemów AI,
- szkolenia sprzedażowe → wątki związane z „zielonym produktem”, śladem węglowym, oczekiwaniami klientów instytucjonalnych.

**4. Rozmawiać z klientami (HR/zarząd) językiem z raportów, a nie tylko „miękkich benefitów”:**

- pokazywać, jak program szkoleniowy adresuje 5 kluczowych kompetencji zidentyfikowanych przez PARP,
- jak wspiera adaptację do transformacji cyfrowej i ekologicznej – zamiast ogólnych obietnic „podniesienia efektywności”.

[3] [4] [5] [6]



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes



#### 4. Państwo też szkoli się z AI – plany Ministerstwa Cyfryzacji na lata 2026–2027

##### Co się wydarzyło

31.12.2025 Ministerstwo Cyfryzacji opublikowało plan działań na lata 2026–2027 „W cyfrowym państwie żyje się lepiej”. W obszarze AI dokument zapowiada równoległe ruchy „twarde” (infrastruktura i regulacje) oraz „miękkie” (kompetencje i wdrożenia w administracji): m.in. rozwój krajowej infrastruktury AI i wsparcie polskich modeli językowych, zakończenie w 2026 r. prac nad projektami polityki AI, a także inwestycje w zwiększanie mocy obliczeniowej (w tym budowę **dwóch „fabryk AI” w Poznaniu i Krakowie**, które mają zapewniać dostęp do superkomputerów, centrów danych i szkoleń).

Równoległe resort deklaruje przygotowanie krajowych mechanizmów pod AI Act (struktury i mechanizmy regulacyjne), uruchomienie **pierwszej w Polsce piaskownicy regulacyjnej AI do 2 sierpnia 2026 r.**, a także „piaskownic technologicznych” dla bezpiecznego prototypowania w JST i administracji. W planie pojawia się też projekt **AI Hub dla administracji publicznej** oraz wsparcie podnoszenia kwalifikacji z AI (szkolenia i webinaria m.in. przez portal ai.gov.pl).

To wpisuje się w już rozpoczęte działania szkoleniowe: MC prowadzi cykl szkoleń „AI dla urzędników administracji rządowej” (start 18.10.2024), z deklaracją przeszkolenia **ponad 2 tys. pracowników wszystkich resortów w IV kwartale 2024** oraz kontynuacji w 2025 r. Dodatkowo, w praktyce administracja „uczy się” także AI w kontekście cyberbezpieczeństwa (np. tematyka „AI a cyberbezpieczeństwo” w cyklu bezpłatnych szkoleń online ogłaszanych na 2026 r.)

##### Dlaczego to jest ważne

Dla **instytucji szkoleniowych** to sygnał, że sektor publiczny nie traktuje AI jako jednorazowego „pilota”, tylko jako element strategii państwa: infrastruktura, regulacje, piaskownice, ośrodki koordynacji (AI Hub) i równoległe podnoszenie kompetencji. To zwykle oznacza **stały, powtarzalny popyt** (szkolenia bazowe + role-specyficzne + governance), ale też większe oczekiwania co do standardów: bezpieczeństwo, zgodność z prawem, praca na danych, mierzalne efekty wdrożeń.

Dla **pracodawców / HR / L&D** to ważne z dwóch powodów. Po pierwsze: państwo będzie budować ramy (AI Act w praktyce krajowej, piaskownice, AI Hub), co wpływa na tempo „normalizacji” AI w procesach (także u dostawców pracujących dla administracji). Po drugie: jeżeli sektor publiczny będzie inwestował w kompetencje AI systemowo, to podniesie „benchmark” na rynku pracy – rośnie presja, by firmy miały własny plan rozwoju kompetencji AI, a nie tylko dostęp do narzędzi.

Warto też patrzeć szerzej na kontekst kompetencyjny: Program Rozwoju Kompetencji Cyfrowych (PRKC) zakłada skalowanie szkoleń do 2030 r. (w tym dla administracji rządowej i samorządowej) – co w praktyce będzie „dosypywać” na rynek osoby z wyższym minimum kompetencji cyfrowych, a AI coraz częściej stanie się naturalną częścią tego minimum.

##### Co z tego wynika praktycznie

**Dla instytucji szkoleniowych:** warto mieć gotowy, „przetargowo odporny” pakiet **AI dla administracji / sektora publicznego:** bezpieczeństwo i odpowiedzialne użycie, praca na danych, procedury i governance, oraz moduły branżowe (np. cyber/AI, obsługa obywatela, analityka). Dobrze działa oferta warstwowa: podstawy → zastosowania → zarządzanie ryzykiem.

**Dla HR/L&D w firmach (zwłaszcza pracujących z sektorem publicznym):** warto z wyprzedzeniem budować AI literacy w zespołach, które dotyczą procesów regulowanych,



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

danych wrażliwych i cyber (IT, bezpieczeństwo, prawny/compliance, operacje). Państwowe standardy i praktyki zwykle szybko „przechodzą” na wymagania wobec dostawców.

**Dla firm szkoleniowych i konsultingowych:** opłaca się monitorować **piaskownice** i inicjatywy typu AI Hub – tam często powstają pierwsze „wzorce” wdrożeniowe, na których potem buduje się standardy i budżety szkoleniowe.

[7] [8] [9] [10] [11]



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

## 5. AI w firmach: ile szkoleń trzeba, żeby to miało sens?

### Co się wydarzyło

W badaniu EY (Work Reimagined Survey 2025) oraz w komunikacji EY wokół Davos pojawił się mocny, liczbowy wątek: **organizacje tracą nawet do 40% potencjalnych korzyści produktywności z AI** nie dlatego, że „nie mają narzędzi”, tylko dlatego, że **nie domykają kompetencji, kultury i systemów pracy** (talent strategy).

EY pokazuje też „próg intensywności” rozwoju kompetencji: pracownicy, którzy deklarują **81+ godzin szkoleń AI rocznie**, raportują znacząco większe efekty (m.in. oszczędność czasu pracy), a jednocześnie to poziom osiągany przez mniejszość (EY wskazuje, że taki poziom szkolenia miało ok. **12%** badanych).

W Davos 2026 (w wypowiedzi dla Reuters) padła dodatkowa teza „operacyjna”: **sam training nie wystarczy**, a realny zwrot pojawia się wtedy, gdy szkolenie jest połączone z **przeprojektowaniem ról i workflow** – EY przywołało szacunek, że okolice **~81 godzin szkolenia na osobę + redesign roli** mogą wiązać się z ok. **14% wzrostem tygodniowej produktywności**.

### Dlaczego to jest ważne

Dla **instytucji szkoleniowych** to sygnał, że rynek przechodzi z fazy „kursów z promptowania” do fazy **programów transformacyjnych**: wielotygodniowych, role-based, z elementami zmiany sposobu pracy (procesy, standardy jakości, odpowiedzialność). Klienci będą coraz częściej oczekiwać odpowiedzi na pytanie: **„ile godzin i jakiego typu rozwoju potrzeba, żeby AI realnie podniosło KPI?”**, a nie tylko „czy ludzie umieją użyć narzędzia”.

Dla **pracodawców / HR / L&D** kluczowe jest to, że **81 godzin rocznie** to nie „szkolenie eventowe”, tylko **systematyczny program** (średnio ~1,5 h tygodniowo na osobę, jeśli rozłożone w czasie) – i to dla ról, gdzie AI ma faktycznie zmieniać produktywność. Druga rzecz: EY mocno wiąże efekty z **redesignem pracy**; bez tego AI bywa „dodatkowym obowiązkiem” (więcej weryfikacji, rework), a nie dźwignią efektywności.

Biznesowo dochodzi jeszcze jedna konsekwencja: EY sygnalizuje **ryzyko retencyjne** – pracownicy intensywnie szkoleni w AI są bardziej „podkupowalni”. To oznacza, że sama inwestycja w szkolenia bez ścieżek rozwoju, mobilności wewnętrznej i sensownych zasad wynagradzania może paradoksalnie zwiększać rotację.

### Co z tego wynika praktycznie

**Warto teraz** przestać planować „szkolenie z AI” jako jednorazowy kurs i przejść na **program 8–12 tygodni** (lub dłużej) dla kluczowych ról, z jasnym celem: np. skrócenie czasu przygotowania ofert o X%, redukcja czasu raportowania o Y%, wzrost jakości leadów o Z.

**Dobrym ruchem jest** łączenie kompetencji z redesignem pracy: po każdym module szkoleniowym wprowadzasz **konkretny standard operacyjny** (checklista weryfikacji, zasady pracy na danych, „definition of done”, biblioteka promptów + kryteria jakości).

**Z perspektywy HR/L&D** opłaca się zbudować 3-poziomową architekturę: (1) minimum „AI literacy” dla większości, (2) ścieżki role-based (sprzedaż, marketing, analityka, HR, obsługa klienta), (3) warstwa liderów (governance, ryzyka, decyzje i KPI). Do tego dorzuć element retencyjny: ścieżka awansu/projektów dla osób, które przechodzą intensywny program.



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

[12][13][14][15]



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

## **Podsumowanie miesiąca**

Styczeń 2026 układa się w prosty obraz: rynek szkoleń wchodzi w fazę, w której o przewadze nie decyduje już dostęp do „jakichkolwiek” szkoleń, tylko zdolność do trafnego zdefiniowania **kompetencji krytycznych** i dowiezienia ich w sposób mierzalny. Z jednej strony mamy twarde sygnały popytowe z rynku pracy – **Barometr Zawodów 2026** oraz analizy PARP pokazują, gdzie deficyty będą najbardziej dotkliwe i jakie umiejętności będą „na wagę złota”. Z drugiej – rośnie presja technologiczna: państwo planuje systemowe podnoszenie kompetencji AI w administracji, a dane EY wskazują, że bez inwestycji w ludzi firmy tracą istotną część korzyści z AI, nawet jeśli mają narzędzia.

Jeśli streścić to jednym zdaniem na 2026: nie wystarczy „wdrożyć AI” ani „zrobić szkolenia” – trzeba zbudować **architekturę kompetencji** (role, ścieżki, priorytety), powiązać ją z realnymi brakami kadrowymi i zmianą sposobu pracy, a efekty rozwoju rozliczać w KPI i jakości działania, nie tylko w liczbie zrealizowanych godzin.



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

## ***Współpraca i patronat***

Jeżeli chcesz, aby Twoja instytucja szkoleniowa pojawiła się w kolejnych wydaniach „Edukuriera” – w formie wywiadu, komentarza eksperckiego lub jako partner – istnieje możliwość objęcia patronatem kolejnych odcisków Kuriera oraz podjęcia szerszej współpracy redakcyjnej i analitycznej.

W sprawie współpracy możesz napisać na: **[kontakt@wniosek-kfs.pl](mailto:kontakt@wniosek-kfs.pl)**.



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes

## Przypisy (źródła)

- [1] PARP – „Czy umiejętności jutra to tylko kompetencje techniczne?”, 23.01.2026  
<https://www.parp.gov.pl/component/content/article/89937%3Aczy-umiejetnosci-jutra-to-tylko-kompetencje-techniczne>
- [2] Portal Infozawodowe MEN – „Czy umiejętności jutra to tylko kompetencje techniczne?”, 30.01.2026 (omówienie artykułu PARP, odniesienia do CEDEFOP, PwC, Pracuj.pl, FERS i Akademii PARP)  
<https://infozawodowe.men.gov.pl/aktualnosci/czy-umiejetnosci-jutra-to-tylko->
- [3] PARP – cykl raportów „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań” (w szczególności edycja **grudzień 2025**, na którą powołują się omówienia kompetencji przyszłości)  
<https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/rynek-pracy-edukacja-kompetencje-aktualne-trendy-i-wyniki-badan-grudzien-2025>
- [4] Akademia ESG – „Kompetencje przyszłości. Czego polscy pracodawcy będą szukać w 2026 roku?” (omówienie grudniowego raportu PARP, pięć kluczowych kompetencji, dane nt. bezrobocia, płac i planów zatrudnieniowych firm)  
<https://akademiaesg.pl/kompetencje-przyszlosci-czego-polscy-pracodawcy-beda-szukac-w-2026-roku/>
- [5] Serwis Usług Rozwojowych / PARP – „Rynek pracy pod presją – kluczowe kompetencje decydują o rozwoju” (dane o lukach kompetencyjnych MŚP, w tym 84,2% firm wskazujących poważne braki w kompetencjach AI i 46,3% uznających je za bardzo poważne)  
<https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/component/content/article/89580-rynek-pracy-pod-presja-kluczowe-kompetencje-decyduja-o-rozwoju>
- [6] Zielona Linia – „Jak zmienia się praca i kompetencje Polaków? PARP podsumowuje najnowsze trendy” (informacja o publikacji raportu PARP „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań – grudzień 2025”)  
<https://zielonalinia.gov.pl/jak-zmienia-sie-praca-i-kompetencje-polakow-parp-podsumowuje-najnowsze-trendy>
- [7] Ministerstwo Cyfryzacji – W cyfrowym państwie żyje się lepiej – plany Ministerstwa Cyfryzacji na lata 2026–2027  
<https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/w-cyfrowym-panstwie-zyje-sie-lepiej--plany-ministerstwa-cyfryzacji-na-lata-2026-2027>
- [8] Ministerstwo Cyfryzacji – Szkolenia z AI dla urzędników administracji rządowej  
<https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/szkolenia-z-ai-dla-urzednikow-administracji-rzadowej>
- [9] Ministerstwo Cyfryzacji – Kompetencje cyfrowe (PRKC – informacje i cele)  
<https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/kompetencje-cyfrowe>
- [10] Dziennik Ustaw / Monitor Polski – Uchwała nr 24 RM: Program Rozwoju Kompetencji Cyfrowych (poz. 318)  
<https://www.dziennikustaw.gov.pl/MP/2023/318>
- [11] Serwis Samorządowy PAP – Zapisy na bezpłatne szkolenia MC (m.in. „AI a cyberbezpieczeństwo”) – 23.01.2026  
<https://samorząd.pap.pl/kategoria/e-urząd/ruszyly-zapisy-na-lutowe-bezplatne-szkolenia->



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes



[12] EY survey reveals companies are missing out on up to 40% of AI productivity gains due to gaps in talent strategy (10.11.2025)

[https://www.ey.com/en\\_gl/newsroom/2025/11/ey-survey-reveals-companies-are-missing-out-on-up-to-40-percent-of-ai-productivity-gains-due-to-gaps-in-talent-strategy](https://www.ey.com/en_gl/newsroom/2025/11/ey-survey-reveals-companies-are-missing-out-on-up-to-40-percent-of-ai-productivity-gains-due-to-gaps-in-talent-strategy)

[13] EY – Work Reimagined Survey: Can AI advance toward value if workforce tensions linger? (m.in. dane o 81+ godzin szkolenia i efektach)

[https://www.ey.com/en\\_gl/insights/workforce/work-reimagined-survey](https://www.ey.com/en_gl/insights/workforce/work-reimagined-survey)

[14] Reuters – Firms must invest in real people to gain from AI, EY's Teigland says (22.01.2026)

<https://www.reuters.com/business/davos/firms-must-invest-real-people-gain-ai-ey-teigland-says-2026-01-22/>

[15] World Economic Forum – Why AI for business means investing in its people (20.01.2026)

<https://www.weforum.org/stories/2026/01/why-ai-for-business-means-investing-in-its-people/>

[16] Barometr Zawodów – Prognoza na rok 2026 (Polska, plakat)

<https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?form-group%5B%5D=all&publication=national&year=2026>

[17] Barometr Zawodów – Metodologia badania

<https://barometrzawodow.pl/strona/metodologia>

[18] Barometr Zawodów – O badaniu (opis, organizacja, podstawowe definicje)

<https://barometrzawodow.pl/strona/o-badaniu>

[19] wniosek-kfs.pl – Raport z analizy Barometru Zawodów 2026

<https://wniosek-kfs.pl/2025/11/10/raport-z-analizy-barometru-zawodow-2026/>



**GROWWW**

Wzmacniamy Wizerunek, Inspirujemy Biznes