



Kształcenie dorosłych

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Autorzy raportu *Kształcenie dorosłych*

Magdalena Słocińska (red.), Małgorzata Dudziak, Monika Gucwa, Halina Juszczyk, Marcin Krzowski, Antonina Michalska-Sabal, Nina Pakuła, Agnieszka Słobodzian

Zespół autorski całości opracowania *Rynek pracy w Małopolsce 2014*

Katarzyna Antończak-Świder (red.), Agnieszka Brożkowska (red.), Maria Leńczuk (red.), Agnieszka Słobodzian (red.), Magdalena Słocińska (red.), Monika Wadowska (red.)

Adam Biernat, Małgorzata Dudziak, Emilia Galas, Agnieszka Grzonka, Monika Gucwa, Halina Juszczyk, Magdalena Kołodziejczyk, Marcin Krzowski, Oskar Kuźniar, Katarzyna Marchewka-Chwaja, Marek Marczyk, Antonina Michalska-Sabal, Anetta Okońska, Nina Pakuła, Olga Piotrowicz, Bożena Sochan, Justyna Zapała-Więch

Nadzór merytoryczny

Alina Paluchowska

p.o. Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISBN 978-83-63961-58-9

ISBN 978-83-63961-78-7

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

plac Na Stawach 1

30-107 Kraków

tel. 12 428 78 70

faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Skład, opracowanie graficzne i druk:

Grafpol Agnieszka Blicharz-Krupińska

ul. Czarnieckiego 1

53-650 Wrocław

tel. 507 096 545

Nakład 400 egz.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Kraków 2015

Spis treści

Wstęp	2
Wnioski	3
Tendencje w uczeniu się osób dorosłych	4
Uczestnictwo dorosłych w edukacji formalnej	5
Udział w studiach podyplomowych i doktoranckich	7
Poziom uczestnictwa w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach	9
Nowe możliwości zdobycia zawodu - kwalifikacyjne kursy zawodowe	10
Instytucje szkoleniowe i jakość ich usług	12
Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno - Szkoleniowych	13
Szkolenie kadr przez małopolskich pracodawców	16
Nowe podejście do finansowania rozwoju pracowników - system podmiotowego finansowania kształcenia	18
Nowy sposób finansowania kształcenia ustawicznego osób pracujących - Krajowy Fundusz Szkoleniowy	20
Wsparcie szkoleniowe dla osób bezrobotnych	21
Mechanizmy wspierające uczenie się przez całe życie	23
Modernizacja krajowego systemu kwalifikacji	23
Zapotrzebowanie na pracowników w 2015 r. - <i>Barometr zawodów</i>	24
Serwis internetowy informujący o najnowszych trendach w edukacji i na rynku pracy - <i>Małopolski pociąg do kariery</i>	25
Promocja i informacja w obszarze uczenia się przez całe życie - <i>Małopolski Dzień Uczenia się</i> i program <i>Edukacyjna Gmina Małopolski</i>	26

Wstęp

Raport *Kształcenie dorosłych* opisuje najistotniejsze tendencje w obszarze uczenia się osób dorosłych w 2014 r. W przypadkach, gdy nowsze dane nie były dostępne posłużono się wynikami badań zrealizowanych w 2013 r.

W raporcie przedstawiono dane dotyczące formalnej edukacji dorosłych Małopolan, udziału w innych formach podnoszenia kwalifikacji oraz wsparcia udzielanego chcącym się szkolić osobom bezrobotnym. Zwrócono uwagę na nowe możliwości związane ze zmianami w szkolnictwie zawodowym, w tym szanse uzupełniania wiedzy i umiejętności w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz dostępność egzaminów zawodowych dla osób nie posiadających formalnego wykształcenia.

Zaprezentowano również informacje na temat polityki małopolskich pracodawców w obszarze rozwoju kompetencji pracowników, poddając analizie ich aktywność szkoleniową, stosowane formy rozwoju pracowników i plany na kolejne 12 miesięcy. Między innymi przedstawiono informacje na temat uruchomionego w 2014 r. Krajowego Funduszu Szkoleniowego i sposobu wykorzystania w Małopolsce pierwszej puli środków na finansowanie kształcenia osób pracujących.

Osobny rozdział poświęcono stronie podażowej – instytucjom szkoleniowym działającym na terenie Małopolski oraz działaniom systemowym Województwa mającym na celu zapewnienie jakości oferowanych przez nie usług. W raporcie przedstawiono również inne elementy polityki regionalnej w zakresie wspierania uczenia się dorosłych Małopolan mające na celu pomoc w doborze adekwatnej oferty szkoleniowej oraz promocję wśród mieszkańców postawy otwartej na uczenie się przez całe życie.

Wnioski

Zaangażowanie osób dorosłych w edukację nie wykazuje znaczących zmian w ostatnich latach. Mimo iż wskaźniki plasują Małopolskę na dobrej pozycji w skali kraju, wciąż daleko nam do poziomu zalecanego przez Unię Europejską. Udział dorosłych w kształceniu wyraźnie spada po 24 r.ż. W nieobowiązkowych kursach i szkoleniach uczestniczy 26% pracujących oraz 15% bezrobotnych mieszkańców Małopolski. Z roku na rok systematycznie zmniejsza się liczba osób uczących się w ponadgimnazjalnych szkołach dla dorosłych oraz słuchaczy studiów podyplomowych. Jednocześnie rośnie popularność kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz egzaminów umożliwiającym osobom bez formalnego wykształcenia, a posiadającym doświadczenie uzupełnić i potwierdzić swoje kwalifikacje w zawodzie (por. rozdział *Tendencje w uczeniu się osób dorosłych*).

Niekorzystnym zjawiskiem pozostaje wysoka selektywność uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, głównie ze względu na wiek, poziom wykształcenia, status na rynku pracy oraz miejsce zamieszkania. Najczęściej, w skali kraju, uczą się osoby młode lub w średnim wieku, dobrze wykształcone, aktywne zawodowo, mieszkające w dużych miastach. Podobne zjawisko można zaobserwować wśród małopolskich pracodawców. Na rozwijanie kompetencji swoich pracowników decydują się ci, którzy już wcześniej inwestowali w kursy i szkolenia. Istnieje natomiast duża grupa pracodawców, którzy nie szkolili swoich pracowników i w kolejnym roku również nie planują tego robić. Zachęcić ich do aktywności mają nowe narzędzia – uruchomiony w 2014 r. Krajowy Fundusz Szkoleniowy czy testowany w Małopolsce podmiotowy system finansowania kształcenia (por. rozdział *Szkolenie kadr przez małopolskich pracodawców*).

Od 2008 r. toczą się w Polsce prace związane z budową Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Mają one doprowadzić do uznawania efektów uczenia się niezależnie od nabywania ich drogą kształcenia formalnego, pozaformalnego czy nieformalnego uczenia się. Małopolska aktywnie włącza się w te działania, testując rozwiązania dotyczące funkcjonowania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji i sposobów potwierdzania kompetencji. Jednocześnie szereg działań podejmowanych jest w obszarze budowania wiedzy i świadomości na temat zarówno systemu kwalifikacji jak i promocji postawy otwartej na uczenie się przez całe życie, takich jak *Małopolski Dzień Uczenia się*, czy program *Edukacyjna Gmina Małopolski*. (por. rozdział *Mechanizmy wspierające uczenie się przez całe życie*).

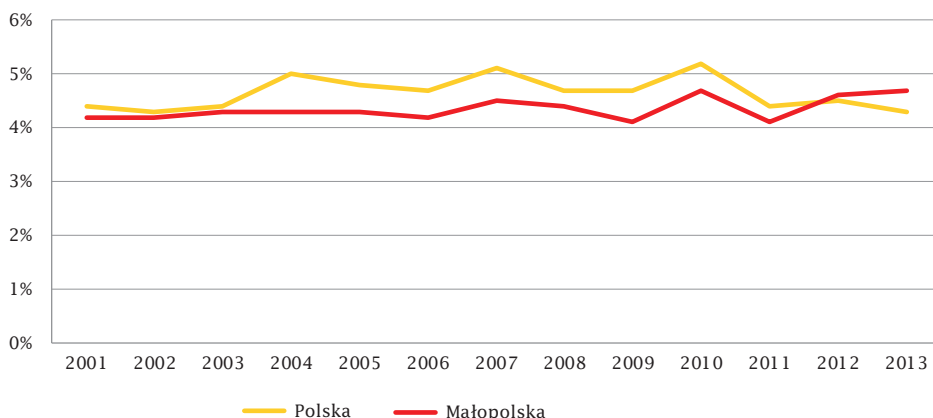
Tendencje w uczeniu się osób dorosłych

Badania wskazują, że w 2013 r. w nieobowiązkowych szkoleniach lub kursach w ciągu 12 miesięcy uczestniczyło 26% pracujących oraz 15% bezrobotnych. Badania w krótkich, miesięcznych okresach czasu wskazują, że systematycznie dokształca się około 4,7% dorosłych.

Podczas polskiej prezydencji w Unii Europejskiej, w listopadzie 2011 r. Rada Unii Europejskiej przyjęła *Rezolucję w sprawie odnowionej europejskiej agendy na rzecz uczenia się dorosłych*¹. Agenda, która uzupełnia europejską współpracę w obszarach edukacji szkolnej, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego, ma na celu zwiększenie udziału osób dorosłych w procesie ciągłego uczenia się. Statystyki pokazują, że tylko niewielki odsetek dorosłych uczy się systematycznie. Celem Unii Europejskiej jest odwrócenie tej tendencji i osiągnięcie do 2020 r. co najmniej 15% udziału dorosłych w uczeniu się.

W odniesieniu do Małopolski w ciągu ostatnich dwóch lat badania wskazują na nieznaczny wzrost uczestnictwa dorosłych mieszkańców Małopolski w kształceniu ustawicznym. Jednak na przestrzeni kilkunastu lat wskaźniki udziału w kształceniu nie uległy znaczącym zmianom i w zestawieniu ze średnią europejską wciąż pozostają na stosunkowo niskim poziomie. Zmieniają się natomiast relacje wskaźników na poziomie kraju. W 2013 r. uczenie się lub dokończanie w ciągu ostatnich 4 tygodni deklarowało 4,7% mieszkańców Małopolski² (porównywalnie do roku poprzedniego - 4,6%). Wskaźnik ten okazał się wyższy niż średnia dla kraju, a różnica udziału w kształceniu między Małopolską a całym krajem rośnie, do czego przyczynia się również spadek tego wskaźnika w skali Polski.

Wykres 1. Udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i dokończających się w okresie 4 tygodni przed badaniem w %, w okresie 2001-2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

Biorąc pod uwagę 12 miesięcy poprzedzających badanie, około 35% Polaków w wieku 18-59/64 lata podnosiło swoje kompetencje w różnych formach (było to około 8,7 mln osób)³. Jest to odmienna koncepcja badania, obejmująca dłuższy okres (12 miesięcy,

¹ Rezolucja Rady Unii Europejskiej w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych (2011/C 372/01): <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:PL:PDF>

² *Osoby dorosłe w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu i szkoleniu* [w:] *Rynek pracy, Aktywność ekonomiczna ludności (dane roczne)*, Bank Danych Lokalnych, GUS. W momencie przygotowania opracowania dane za rok 2014 nie były dostępne.

³ Szczucka A., Turek K., Worek B., *Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków*, na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego*.

a nie 4 tygodnie poprzedzające badanie) oraz inną grupę badanych (osoby od 18 r.ż., a więc wciąż aktywne w ramach edukacji formalnej). Wynika z niej, że:

- 19% (4,7 mln) pełnoletnich Polaków uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, odczytach, seminariach, konferencjach, praktykach, stażach zawodowych lub studiach podyplomowych;
- 17% (4 mln) uczyło się samodzielnie (uczyli się czegoś nowego lub zdobywali doświadczenie, korzystając z pomocy członków rodziny, pomocy przyjaciół, współpracowników; książek, profesjonalnych magazynów; programów komputerowych i Internetu; programów emitowanych przez telewizję, radio, muzeów, wystaw, galerii i centrów nauki);
- 14% (3,4 mln) badanych uczestniczyło w kształceniu formalnym (uczyło się w szkole średniej lub na uczelni).

Badanie wskazuje jednak, że zdecydowana większość Polaków (65%) w żaden sposób nie podnosiła swoich kompetencji w ubiegłym roku, nawet poprzez samokształcenie. 39% Polaków deklaruje, że nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach doksztalania. Nie odnotowano tu istotnej zmiany w porównaniu do badań przeprowadzonych w 2012 r. Województwo małopolskie prezentuje wyniki powyżej średniej dla kraju, niemniej jednak zwiększenie zaangażowania dorosłych w edukację, aby dorównać wynikom europejskim i odpowiedzieć na zalecenia unijne oraz sprostać oczekiwaniom współczesnego świata stanowi duże wyzwanie.

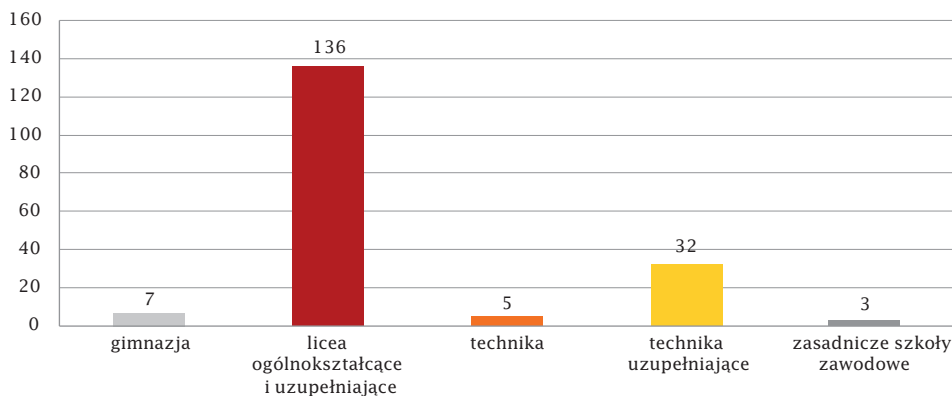
Stan uczenia się dorosłych w wielu państwach UE jest w wyraźnym kontraście do rozwoju edukacji dzieci i młodzieży, co jest szczególnie widoczne w przypadku Polski. Słaby rozwój uczenia się w różnych formach wiąże się m.in. ze schematycznym podejściem do kształcenia i małą otwartością edukacji formalnej na uczenie się praktyczne. Uczenie pozaformalne jest słabo upowszechnione, a kariera edukacyjna Polaków, co pokazują badania, kończy się zwykle po 24 r.ż.⁴ Aktywność edukacyjna osób dorosłych dotyczy zatem przede wszystkim młodych i koncentruje się na kształceniu formalnym w trybie szkolnym lub na uczelniach wyższych.

Uczestnictwo dorosłych w edukacji formalnej

Nauka w szkołach dla dorosłych pozwala kontynuować kształcenie, podnosić kwalifikacje czy uzupełnić wykształcenie średnie będąc jednocześnie aktywnym na rynku pracy. W roku szkolnym 2013/2014 osoby dorosłe w Małopolsce mogły uczyć się w 183 szkołach⁵ - w gimnazjach, liceach ogólnokształcących i uzupełniających, technikach, w tym technikach uzupełniających oraz zasadniczych szkołach zawodowych. Od roku szkolnego 2009/2010 z grupy tej odeszły średnie szkoły zawodowe, a od roku 2013/2014 nie funkcjonują już licea profilowane. Od roku szkolnego 2005/2006 gdy liczba szkół wynosiła 374, systematycznie ona spada.

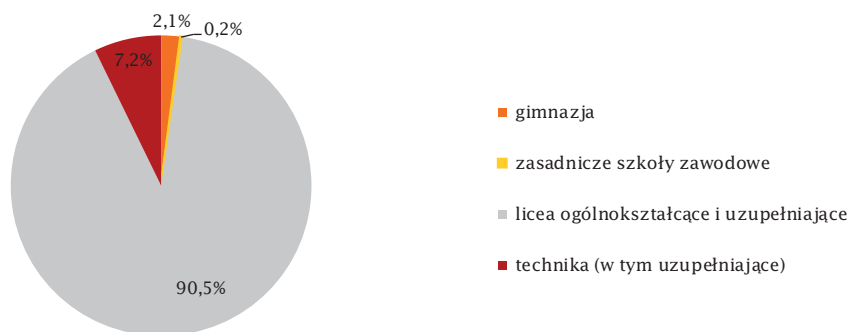
⁴ Drzażdżewski S., *Założenia polityki LLL w Polsce na tle europejskiej agendy na rzecz uczenia się dorosłych*, seminarium *Promowanie nowego podejścia do uczenia się dorosłych opartego na uznawaniu efektów uczenia się*, Warszawa 20.11.2013.

⁵ *Województwo Małopolskie 2014*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2014.

Wykres 2. Liczba szkół dla dorosłych w Małopolsce w roku szkolnym 2013/2014

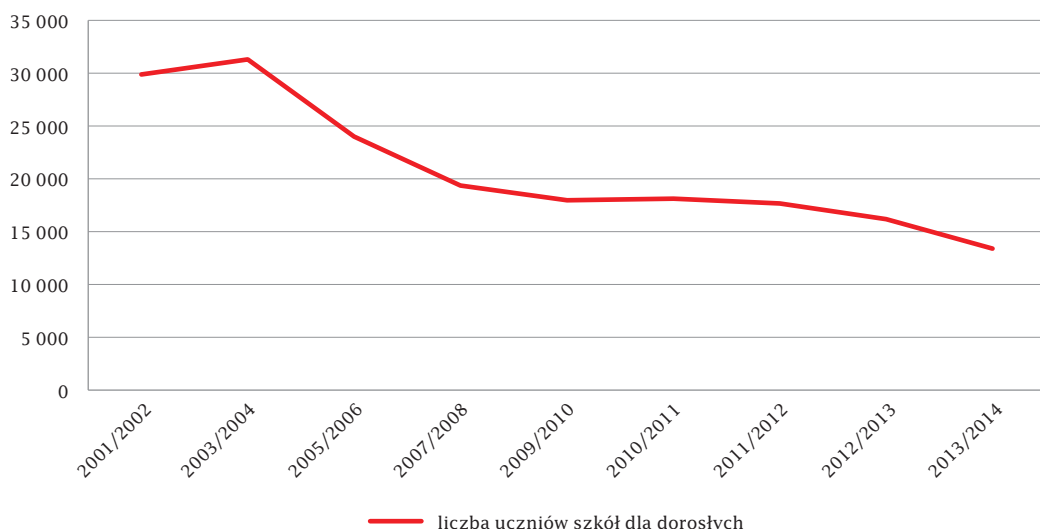
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Województwo Małopolskie 2014*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2014.

Podobnie jak w skali kraju, również w Małopolsce najpopularniejszym typem szkoły są licea ogólnokształcące, jest ich najwięcej i kształcą największą liczbę uczniów – w roku szkolnym 2013/2014 było to ponad 12 tys. Na drugim miejscu znajdują się technika, w których naukę kontynuowało 967 osób.

Wykres 3. Liczba uczniów szkół dla dorosłych wg typu szkoły

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Województwo Małopolskie 2014*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2014.

W szkołach dla dorosłych w roku szkolnym 2013/2014 uczyło się łącznie 13 404 osoby, co oznacza postępujący spadek popularności tej formy kształcenia. Od 2003 r. zainteresowanie tym sposobem uzupełniania wykształcenia wyraźnie spada.

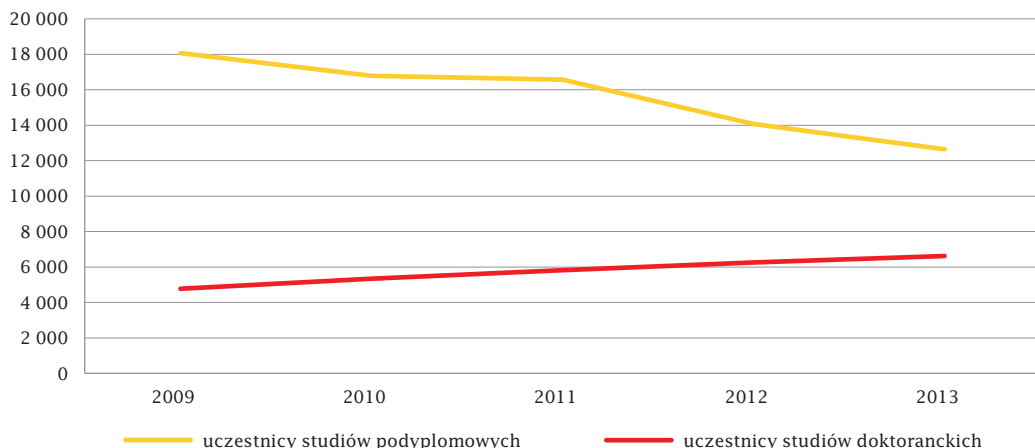
Wykres 4. Liczba uczniów w szkołach dla dorosłych w Małopolsce w latach 2001/2002 - 2013/2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Województwo Małopolskie 2014*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2014.

Udział w studiach podyplomowych i doktoranckich

Inną formą kształcenia formalnego, z której korzystają osoby dorosłe są studia podyplomowe i doktoranckie. Studia podyplomowe pozwalają na w miarę szybką (studia trwają zwykle 2 semestry) reakcję na zmieniającą się sytuację na rynku pracy i oczekiwania pracodawców. Są również przydatne w sytuacji konieczności przekwalifikowania, zmiany zawodu lub branży. Pozwalają na aktualizację posiadanej wiedzy i umiejętności. Studia doktoranckie, poza osobami zainteresowanymi dalszą karierą naukową, podejmują osoby, dla których jest to okazja do samorealizacji czy podniesienia prestiżu, jak również zwiększenia szans na rynku pracy. Wymagają też od słuchaczy większego wysiłku – trwają standardowo 4 lata. Analiza danych dla Małopolski pokazuje jednak, że od roku 2009 spada liczba słuchaczy studiów podyplomowych. Systematycznie natomiast rośnie liczba uczestników studiów III stopnia. Zróżnicowana jest również struktura studentów tej formy kształcenia w zależności od wybranego typu szkoły.

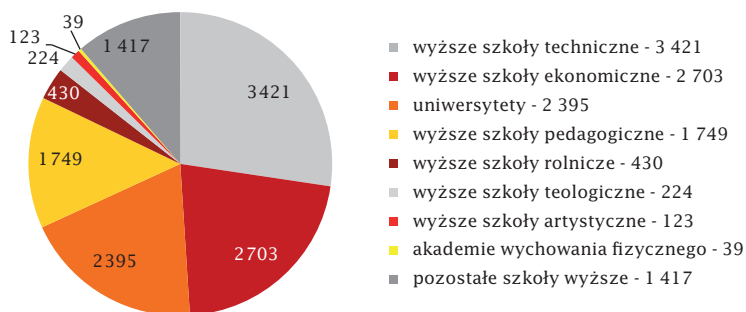
Wykres 5. Liczba uczestników studiów podyplomowych i doktoranckich w Małopolsce w latach 2009-2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

Na studiach podyplomowych w roku akademickim 2013/2014 uzupełniało swoją wiedzę 12,5 tys. osób i było ich o 10,3% mniej niż przed rokiem. Większość stanowiły kobiety – 68,5%. W szkołach publicznych doksztalało się 80,4% osób (o 0,8 p.p. więcej niż w roku poprzednim)⁶. Najwięcej osób podjęło dalszą edukację w wyższych szkołach technicznych i wyższych szkołach ekonomicznych – odpowiednio 27,4% i 21,6% słuchaczy studiów podyplomowych. Uniwersytet Jagielloński wybrało 19,2% słuchaczy, a wyższe szkoły pedagogiczne – 14,0%. W porównaniu do roku akademickiego 2012/2013 największy spadek liczby słuchaczy studiów podyplomowych odnotowały uczelnie zaliczone do „pozostałych szkół wyższych” (o 20,0%). Słuchacze studiów podyplomowych uzupełniali swoją wiedzę w ramach 22 podgrup kierunków studiów. Najpopularniejsze były podgrupy: ekonomiczna i administracyjna z liczbą 3,7 tys. słuchaczy (29,2%), nauczycielska – 1,4 tys. osób (11,3%), prawna – 1,1 tys. (8,8%), medyczna – 1 tys. (8,1%), społeczna – 0,8 tys. (6,4%), informatyczna – 0,7 tys. (5,6%), humanistyczna – 0,6 tys. (5,1%), inżynierjno-techniczna – 0,6 tys. (4,4%) oraz produkcji i przetwórstwa – 0,5 tys. (4,4%).

Wykres 6. Struktura studentów studiów podyplomowych wg typów szkół w roku akademickim 2013/2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Szkoły wyższe w Województwie Małopolskim w roku akademickim 2013/2014*, Informacja sygnałowa nr 10, Urząd Statystyczny w Krakowie, sierpień 2014.

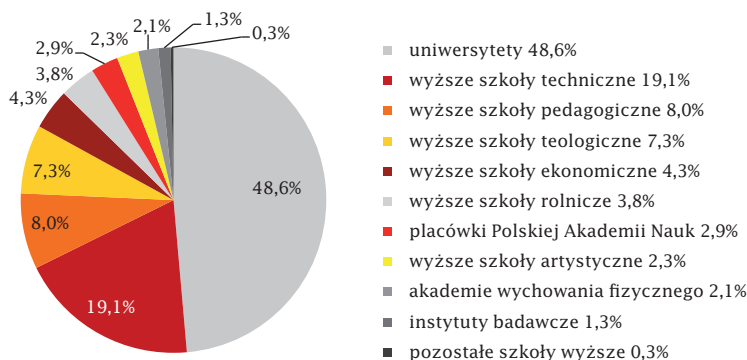
W roku akademickim 2013/2014 w szkołach wyższych, placówkach Państwowej Akademii Nauk i instytutach badawczych w studiach doktoranckich uczestniczyło 6,6 tys.

⁶ Urząd Statystyczny w Krakowie, *Szkoły wyższe w Województwie Małopolskim w roku akademickim 2013/2014*, Informacja sygnałowa nr 10, sierpień 2014.

osób (o 5,9% więcej niż przed rokiem)⁷. Pod tym względem Małopolska zajmuje 2. lokatę w kraju po województwie mazowieckim. W publicznych jednostkach dokształcało się 89,8% ogółu doktorantów. W systemie stacjonarnym uczestniczyło 89,9% studentów studiów doktoranckich. Niestacjonarny system wybierali głównie doktoranci Uniwersytetu Jagiellońskiego (61,9% ogółu studiujących tym systemem), wyższych szkół ekonomicznych (10,3%) oraz wyższych szkół artystycznych (7,6%).

Studenci studiów doktoranckich pogłębiali swoją wiedzę w 19 dziedzinach nauki. Największy odsetek doktorantów studiowało nauki humanistyczne (21,6%) oraz techniczne (16,4%).

Wykres 7. Struktura studentów studiów doktoranckich wg typów szkół w roku akademickim 2013/2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Szkoły wyższe w Województwie Małopolskim w roku akademickim 2013/2014*, Informacja sygnałowa nr 10, Urząd Statystyczny w Krakowie, sierpień 2014.

Poziom uczestnictwa w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach

Jednym z postulatów *Agendy na rzecz uczenia się dorosłych* jest szerzenie wśród dorosłych wiedzy na temat tego, że uczenie się jest przedsięwzięciem na całe życie, które należy regularnie kontynuować. Wśród osób, które zakończyły edukację formalną, wzrasta więc znaczenie edukacji pozaformalnej. Badania wskazują, że w 2013 r. w nieobowiązkowych szkoleniach lub kursach w ciągu ostatnich 12 miesięcy brało udział 26% pracujących oraz 15% bezrobotnych mieszkańców Małopolski, co jest wynikiem wyższym niż średnia ogólnopolska (odpowiednio 18% i 10%) i sytuuje nasz region w obu kategoriach na drugim miejscu w skali kraju, po województwie podlaskim.

⁷ Urząd Statystyczny w Krakowie, *Szkoły wyższe w Województwie Małopolskim w roku akademickim 2013/2014*, Informacja sygnałowa nr 10, sierpień 2014.

Wykres 8. Uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ciągu 12 miesięcy w 2013 r.



Źródło: *Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków, Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, Warszawa 2014.

Niekorzystnym zjawiskiem natomiast pozostaje wysoka selektywność uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, głównie ze względu na wiek, poziom wykształcenia, status na rynku pracy oraz miejsce zamieszkania. Najczęściej, w skali kraju, uczyły się osoby młode lub w średnim wieku, dobrze wykształcone, aktywne zawodowo, mieszkające w dużych miastach. Zwiększyły się różnice między aktywnością edukacyjną ze względu na zamieszkanie – obserwowany jest spadek uczestnictwa w kształceniu mieszkańców wsi i małych miast, przy jednoczesnym wzroście udziału mieszkańców dużych miast, w tym przede wszystkim kobiet. W Polsce nadal kobiety kształcą się w większym stopniu niż mężczyźni (69% kobiet i niecałe 48% mężczyzn).

Obserwowalny jest spadek udziału w różnorodnych formach edukacyjnych wraz z wiekiem, nasilony w grupach po 45. roku życia. Analiza kompetencji niezbędnych do funkcjonowania w realiach społeczeństwa informacyjnego, tj. poziom wykształcenia, znajomość języków obcych czy korzystania z Internetu wskazuje na lukę kompetencyjną między osobami młodymi i starszymi, pogłębiającą się wraz z wiekiem. Jednak różnice aktywności w kształceniu między poszczególnymi grupami wiekowymi są mniej znaczące niż różnice występujące w grupach zróżnicowanych pod względem wykształcenia. Wśród osób szkolących się przeważają osoby z wyższym wykształceniem. Z grupy osób aktywnych zawodowo większość stanowiły osoby pracujące – najczęściej pracownicy w zawodach specjalistycznych i kierownicy wyższych szczebli, a także pracujący w zawodach z grupy techników i średniego personelu⁸.

Nowe możliwości zdobycia zawodu – kwalifikacyjne kursy zawodowe

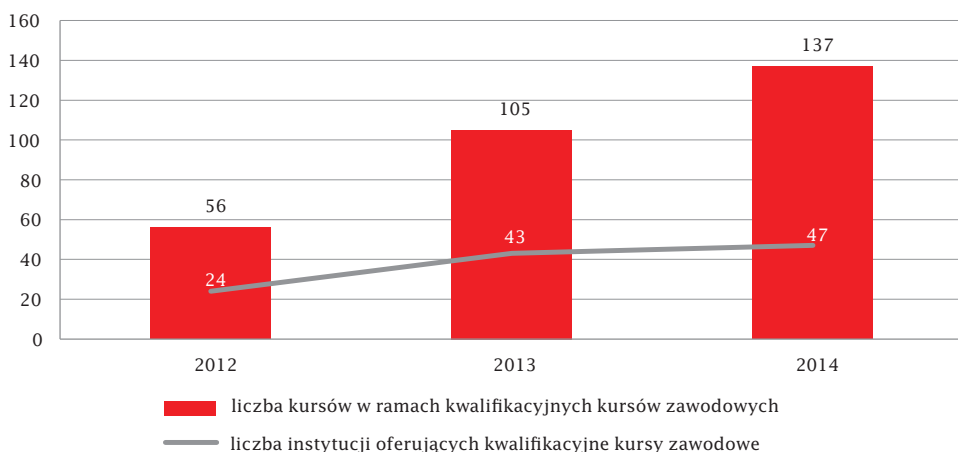
Istotnym czynnikiem, który wpływa na chęć uczenia się osób dorosłych jest możliwość uzyskania kompetencji przydatnych w życiu zawodowym i powiązanie oferty edukacyjnej z rynkiem pracy. Służą temu m.in. rozpoczęte w 2012 r. zmiany w szkolnictwie zawodowym mające na celu uelastycznienie systemu zdobywania kwalifikacji zawodowych. Zmiany objęły m.in. klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego, podstawę programową kształcenia w zawodach oraz egzaminy zawodowe. Kluczową zmianą

⁸ Tendencje zostały określone na podstawie: Kotowska I. (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna 2013*, Warszawa 2014 oraz Szczucka A., Turek K., Worek B., *Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków*, na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2014.

w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego⁹ jest wyodrębnienie w każdym zawodzie kwalifikacji. Zawody ujęte w klasyfikacji składają się z jednej, dwóch lub trzech kwalifikacji. 7 lutego 2012 r. Minister Edukacji Narodowej ogłosił nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach, które są napisane językiem efektów uczenia się. Wyodrębniono efekty uczenia się wspólne dla wszystkich zawodów, wspólne dla grupy zawodów (tzw. podstawy kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów) i efekty uczenia się właściwe dla danej kwalifikacji, które sprawdzane są na egzaminie.

Wprowadzone zmiany w szkolnictwie zawodowym otworzyły nowe możliwości kreowania ścieżek zawodowych. Do nowego egzaminu zawodowego mogą przystąpić nie tylko uczniowie i absolwenci szkół zawodowych, ale również osoby, które co najmniej 2 lata kształciły się lub pracowały w zawodzie, w którym wyodrębniono daną kwalifikację oraz osoby, które ukończyły przygotowanie zawodowe dorosłych, a także absolwenci kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ) dla osób dorosłych finansowane są z subwencji oświatowej, a ich organizatorem mogą być publiczne i niepubliczne placówki oświatowe.

Wykres 9. Liczba kursów w ramach KKZ i liczba oferujących je instytucji w Małopolsce w latach 2012-2014

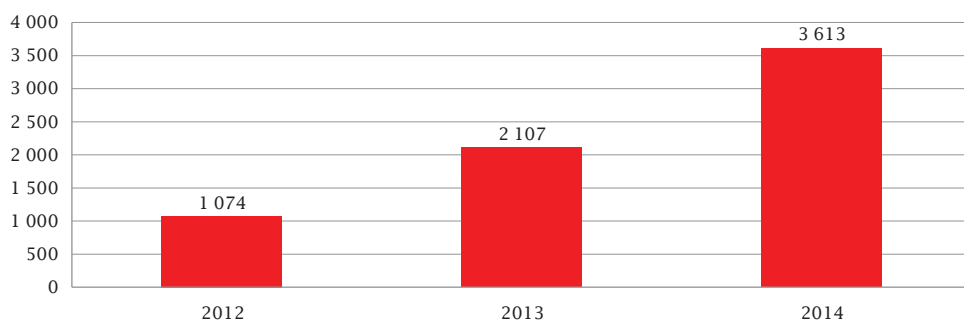


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie.

Dzięki wydzieleniu w obrębie zawodów kwalifikacji, możliwe jest elastyczne uzupełnianie brakujących elementów oraz po zdobyciu większej liczby pokrewnych kwalifikacji, wykonywanie więcej niż jednego zawodu. Przyjęte rozwiązania ułatwiają akumulowanie osiągnięć oraz przyczyniają się do zwiększenia mobilności zawodowej na rynku pracy. Ma to odzwierciedlenie w statystykach - od momentu wprowadzenia w 2012 r. KZZ cały czas rośnie liczba organizowanych kursów, liczba instytucji organizujących je oraz liczba uczestników, w 2014 było to ponad 3,6 tys. osób.

⁹ Wprowadzoną Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23.12.2011.

Wykres 10. Liczba uczestników kwalifikacyjnych kursów zawodowych w Małopolsce w latach 2012-2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie.

Problematyka uczenia się przez całe życie jest od kilku lat przedmiotem zainteresowania Samorządu Województwa w Małopolsce. Obecnie w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie realizowany jest międzynarodowy projekt *The Lifelong Learning HUB* (LLL HUB), służący wymianie dobrych praktyk oraz wypracowaniu rekomendacji w zakresie realizacji polityki uczenia się przez całe życie¹⁰.

Pierwsze wnioski wskazują na to, że aby oferta edukacyjna odpowiadała na potrzeby rynku pracy, potrzebne jest większe zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia, np. poprzez włączenie w tworzenie programów kształcenia. W tym kontekście istotne jest lepsze rozpoznanie potrzeb zarówno po stronie klientów, jak i wzmocnienie prowadzonych działań w tym zakresie ze strony instytucji szkoleniowych. Aby zwiększyć uczestnictwo w kształceniu, należy wzmocnić współpracę różnych instytucji i środowisk związanych z edukacją zarówno formalną, jak i pozaformalną oraz rynkiem pracy. Szybko zmieniające się potrzeby rynku pracy powodują, że zasadne jest projektowanie rozwiązań zapewniających większą elastyczność zdobywania nowych kompetencji, a także budowanie potencjału adaptacyjnego osób oraz kształtowanie odpowiednich postaw związanych z uczeniem się.

Instytucje szkoleniowe i jakość ich usług

Rok 2014 dla firm szkoleniowych to okres oczekiwania na nowe rozwiązania. Komercyjna działalność często została bardzo ograniczona przez cięcia przedsiębiorców w obszarze rozwoju pracowników, a równocześnie nie pojawiły się jeszcze środki Europejskiego Funduszu Społecznego z nowego okresu programowania 2014-2020. Zapowiadane są natomiast istotne zmiany w zakresie ich dystrybucji czyli popytowe systemy finansowania usług zwłaszcza dla MŚP. W Małopolsce przeprowadzany był pilotaż jednego z takich systemów - bonu szkoleniowe, którego kluczowym elementem jest system zapewniania jakości kształcenia¹¹. Wymagania jakościowe postawione firmom szkole-

¹⁰ Oprócz Polski w projekcie uczestniczą instytucje z Belgii, Francji, Hiszpanii, Holandii, Portugalii, Bułgarii, liderem projektu jest Centrum Voor Volwassenenonderwijs Antwerpen (Belgia). Projekt jest realizowany przy wsparciu ze środków Programu *Uczenie się przez całe życie*. Kluczowymi działaniami w ramach projektu są prowadzone przez wszystkich partnerów badania dotyczące tematyki uczenia się przez całe życie oraz wymiana doświadczeń poprzez wizyty studyjne i fora dyskusyjne z udziałem ekspertów. Ekspertycki punkt widzenia uzupełniony został o perspektywę osób aktywnie uczestniczących w kształceniu.

¹¹ Więcej informacji na temat bonu szkoleniowego można uzyskać na stronie internetowej WUP w Krakowie i w dedykowanym serwisie <http://bonyszkoleniowe.pl>

niowym zostały oparte w naszym regionie o Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES). Obecnie 147 firm szkoleniowych posiada *Znak jakości MSUES* i jest monitorowanych pod względem jakości. Równocześnie firmy szkoleniowe coraz silniej angażują się w budowę Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, jest to bowiem szansa dla rynku usług kształcenia pozaformalnego na zrównanie jego znaczenia z edukacją formalną. Zmiany w systemie kwalifikacji zmierzają do sytuacji, w której sposób uczenia się przestanie mieć kluczowe znaczenie, a najważniejsze będzie wiarygodne stwierdzenie, że zakładane efekty uczenia się zostały osiągnięte. Proces potwierdzania kompetencji może stać się zatem nową perspektywą dla firm szkoleniowych.

Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych

System zapewniania jakości jest koniecznym narzędziem zapewniającym odpowiednią jakość usług finansowanych podmiotowo oraz motywującym przedsiębiorców do inwestowania w rozwój. Głównym narzędziem zapewniania jakości kształcenia w pilotażowym wdrożeniu są Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES). **Standardy to innowacyjne narzędzie, które służy do oceny instytucji szkoleniowych, zainteresowanych otrzymaniem znaku jakości.** Weryfikacja instytucji szkoleniowej pod kątem spełniania standardów to proces, który składał się z czterech etapów: Samoocena, Konsultacje, Audyt, Monitoring. Postawiono następujące minimalne wymagania dla instytucji szkoleniowych w procesie weryfikacji: działalność zgodna z MSUES - min. 3 miesiące; realizacja w tym okresie minimum 6 usług edukacyjno-szkoleniowych; zawarcie umowy; przesłanie do Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia wykazu wszystkich usług zrealizowanych w okresie audytowym oraz wykazu wszystkich trenerów; wskazanie szkolenia do obserwacji w trakcie audytu; poddanie się audytowi zewnętrznemu; poddanie się kontroli spełniania MSUES.

Rysunek 1. Procedura weryfikacji zgodności z Małopolskimi Standardami Usług Edukacyjno-Szkoleniowych i przyznawania znaku jakości



Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1. Zestawienie instytucji szkoleniowych zainteresowanych otrzymaniem znaku jakości MSUES

	Liczba instytucji ogółem	Instytucje spoza Małopolski (liczba/udział %)
Liczba złożonych samoocen	240	62 (25%)
Liczba przeprowadzonych konsultacji	194	42 (21%)
Liczba przeprowadzonych audytów	150	35 (23%)
Liczba przyznanych znaków jakości MSUES	147	34 (23%)
Liczba instytucji szkoleniowych nadal zainteresowanych otrzymaniem znaku jakości MSUES	45	21 (46%)
Liczba instytucji, które zrezygnowały z procesu lub nie spełniły warunków	46	7 (15 %)

Źródło: opracowanie własne.

W trakcie procesu weryfikacji niektóre instytucje zrezygnowały z niego, wskazując powody takie jak: obawy przed rozmową z uczestnikami, nie spełnianie warunków przez trenerów (dokumenty potwierdzające wykształcenie i doświadczenie), nie spełnienie wymagań (przeprowadzenie minimum 6 szkoleń zgodnie z MSUES oraz wskazanie szkolenia do obserwacji w trakcie audytu), zbyt duże wymagania w stosunku do korzyści na obecnym rynku szkoleń, obawa przed monitoringiem i kontrolą.

Instytucje szkoleniowe, które otrzymały znak jakości, zostały wpisane do *Bazy instytucji szkoleniowych zweryfikowanych pod względem spełniania MSUES*. Firmy te w okresie, na który został przyznany im znak jakości (3 lata), poddawane będą wyrывkowemu monitoringowi ze strony Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce w zakresie świadczonych usług (zbieranie i analiza informacji o zmianach zachodzących w instytucjach szkoleniowych). Do końca 2014 roku przeprowadzono monitoring na próbie 5 instytucji.

Wnioski wynikające z doświadczeń zebranych podczas budowania systemu zapewniania jakości kształcenia zostały zebrane na podstawie 194 konsultacji z instytucjami szkoleniowymi, cyklicznych spotkań z instytucjami szkoleniowymi, raportów ze 150 audytów i spotkań z audytorami. Można odpowiedzialnie powiedzieć, że spełnienie MSUES mocno koreluje z oceną rezultatów szkolenia przez uczestników. Audytorzy podkreślali także, że standard to unikatowe na skalę europejską narzędzie wyznaczające normy jakości usługi edukacyjno - szkoleniowej i pozwalające zweryfikować tę jakość - do tego akceptowane przez same firmy szkoleniowe. Wynik zapewniają wykorzystywane techniki, nie stosowane standardowo w innych audytach na rynku tj. wywiady (czasochłonna dla badającego, ale najbardziej obiektywna technika, zwłaszcza, gdy na podstawie badania dokumentacji audytor miał wątpliwości, co do spełnienia danego wskaźnika) i obserwacje, które pomimo wysokiej kosztocłonności podnoszą rangę audytu i wiarygodność standardu. Posiadanie znaku jakości MSUES informuje, w których firmach stawia się na jakość, rozwój i doskonalenie usług oraz dba się o klienta i jego potrzeby. Należy również podkreślić, że duża liczba przyznanych znaków jakości (147 na 150 audytowanych firm) wynika z dobrego przygotowaniu instytucji szkoleniowych do audytu i świadomości, jakie wymagania będą podczas niego weryfikowane (indywidualne konsultacje w Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia oraz przewodnik po MSUES, który m.in. zawiera opis dobrych praktyk). Standard uświadomił instytucjom szkoleniowym, że np.: bycie dobrym w sprzedaży nie oznacza bycia dobrym w uczeniu sprzedaży, podkreślił znaczenie badania potrzeb lokalnego rynku, wskazał, jak dobrze

prować firmę szkoleniową zwracając uwagę m.in. na fakt, że długofalowa koncentracja na potrzebach klienta przynosi wymierne korzyści. Zwrócono uwagę na fakt, że klient ma prawo do reklamacji i informacji o jej warunkach, a prezentowanie przewidywanych efektów szkolenia niekoniecznie prowadzi do zwiększenia ilości reklamacji, ale pozwala na adekwatną ocenę szkolenia przez uczestnika. Instytucje szkoleniowe po przeanalizowaniu własnych działań i sposobu pracy mogą usprawnić procesy i zacząć koncentrować się na najważniejszych, wskazywanych przez standard obszarach. Przeprowadzony test potwierdził również konieczność okresowego dokonywania przeglądu standardu oraz jego wskaźników, tak aby narzędzie pozostało cały czas adekwatne do realiów rynkowych.

Kluczowe korzyści wynikające z posiadania przez firmy szkoleniowe znaku jakości odczuli przedsiębiorcy korzystający z ich usług. Przede wszystkim, została za nich wykonana pierwsza weryfikacja jakości obecnych na rynku instytucji. Otrzymali też szereg informacji praktycznych - wiedzieli przed szkoleniem, co mają osiągnąć, gdyż cele szkolenia zostały napisane językiem efektów uczenia się, mieli pewność, że firma angażuje kompetentnych trenerów i dba o ich rozwój. Standard wymaga by materiały szkoleniowe i harmonogram zajęć były przemyślane i dostosowane do specyfiki szkolenia, a po szkoleniu zostało przewidziane dodatkowe wsparcie. Zadbano również o to, by uczestnicy mieli możliwość reklamacji, w tym do instytucji zewnętrznej, tj. Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia.

Weryfikacja jakości jest bardzo istotna, jeżeli perspektywą jest popytowy system finansowania szkoleń, w którym klienci otrzymują środki i samodzielnie będą wybierać usługi. Badania jakościowe w ramach projektu LLL - HUB pokazały, że najczęstszą formą uczenia się są kursy i szkolenia organizowane przez instytucje spoza formalnego systemu kształcenia (np. wyspecjalizowane firmy szkoleniowe, organizacje typu NGO itp.) o dwójakiej formie: komercyjnej (odpłatnej) oraz finansowane ze środków publicznych specjalnie pozyskanych na ten cel. Klienci mają konkretne, bardzo praktyczne oczekiwania. Stawiają w pierwszej kolejności na powiązanie w procesie uczenia się wiedzy teoretycznej z praktyczną („*Wiedza przetestowana w praktyce jest bowiem łatwiejsza do przyswojenia*”, „*Samodzielne przejście przez procesy, szukanie rozwiązań i uczenie się na własnych błędach daje poczucie rzeczywistego opanowania tematu*”). Mówią również o uczeniu się w grupie („*Niektórych rzeczy nie da się wręcz nauczyć samodzielnie, bez interakcji z innymi*”). Znaczenie dla klienta mają formy szkoleń lub kursów kończące się uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego zdobytą wiedzę lub uprawnienie oraz formy krótkie, elastyczne i przynoszące szybkie efekty¹².

Co ważne, wynikające z badania oczekiwania co do szkoleń są zbieżne z weryfikacją MSUES - klienci podkreślają, że szkolenia powinny współgrać z potrzebami rynku pracy i cechować się wysoką jakością. Ponadto wskazuje się również, że w przygotowanie oferty powinni być zaangażowani pracodawcy, którzy jednocześnie powinni być bardziej aktywni jako podmioty szkolące, np. organizując wewnętrzne szkolenia dla swoich pracowników.

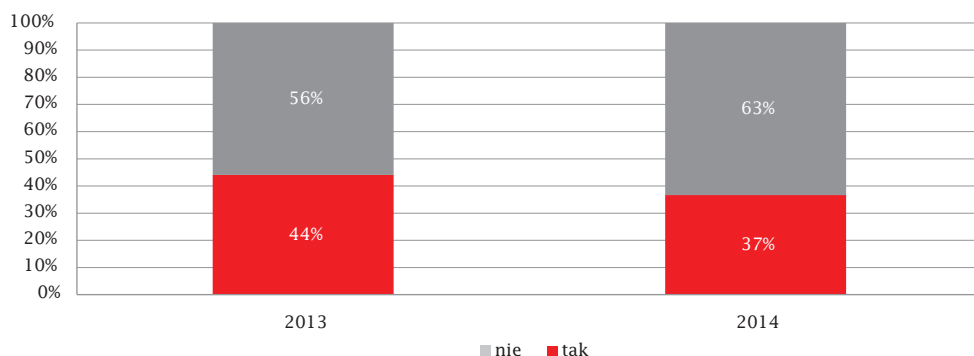
¹² Badanie przeprowadzono w grudniu 2014 i styczniu 2015 roku w ramach projektu *The Lifelong Learning HUB*.

Szkolenie kadr przez małopolskich pracodawców

Badania wskazują, że nadal mamy do czynienia ze spadkiem aktywności szkoleniowej małopolskich pracodawców. Na pytanie, czy w ubiegłym roku prowadzili jakieś szkolenia poza obowiązkowymi, odpowiedzi twierdzącej w 2014 r. udzieliło 37% ankietowanych.

Spadek wyniósł 7 p.p. i jest wyższy niż w roku ubiegłym. Tak, jak w latach ubiegłych, aktywność szkoleniowa pracodawców rośnie wraz z wielkością firmy, wśród firm zatrudniających powyżej 10 pracowników ponad połowa kształci swoje kadry.

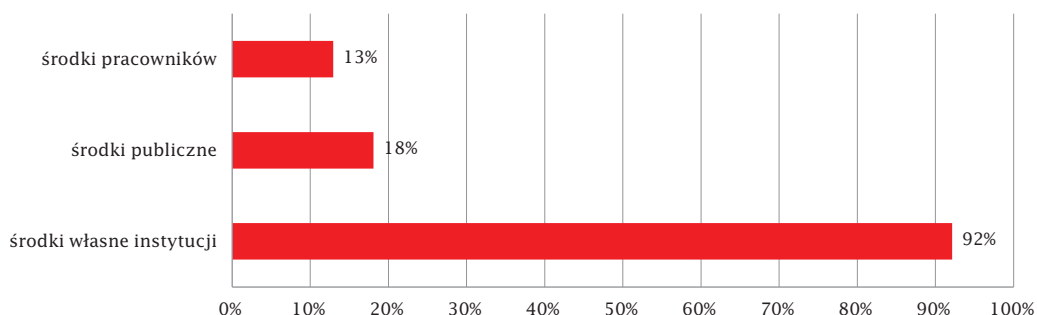
Wykres 11. Aktywność szkoleniowa pracodawców – czy prowadzili kursy i szkolenia poza obowiązkowymi w 2013 i 2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z *Badania pracodawców*, Bilans Kapitału Ludzkiego, V edycja.

Najbardziej aktywnymi branżami pozostają działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz edukacja. Również firmy prowadzące działalność finansową i ubezpieczeniową, zajmujące się informacją i komunikacją w większości oferują swoim pracownikom szkolenia inne niż obowiązkowe. Rzadziej w pracowników inwestują firmy prowadzące działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz branże tradycyjne: handel, transport czy budownictwo.

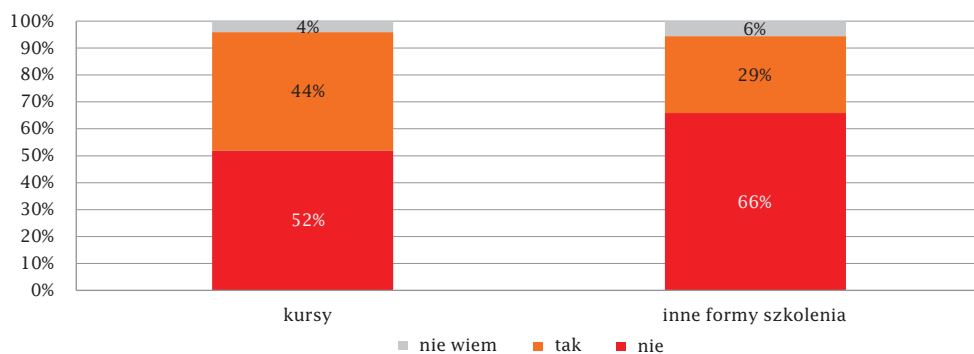
Okolo 30% pracodawców łączyła kursy i szkolenia wewnętrzne z zewnętrznymi, natomiast największa grupa organizowała dla pracowników wyłącznie kursy zewnętrzne (tzn. przygotowane i prowadzone przez inny podmiot – na terenie lub poza terenem firmy). W porównaniu z latami poprzednimi można zauważyć utrzymywanie się dużej popularności tej właśnie formy doszkalania pracowników (w roku 2013 kursy zewnętrzne preferowało 42% pracodawców, w roku 2012 ponad połowa – 55%). Głównym źródłem finansowania szkoleń dla pracowników pozostają wciąż środki własne (ponad 90% małopolskich pracodawców wskazywało na ten sposób finansowania).

Wykres 12. Środki, z których finansowano szkolenia pracowników*

*Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z *Badania pracodawców, Bilans Kapitału Ludzkiego*, V edycja.

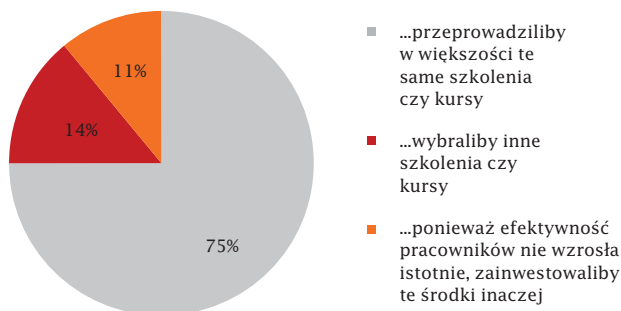
Zapytani o plany na kolejny rok, małopolscy pracodawcy wykazali się podobnym optymizmem co w roku poprzednim. Jednocześnie 2/3 z tych pracodawców, którzy zamierzają szkolić pracowników w kolejnym roku, to pracodawcy już aktywni szkoleniowo - tj. w roku poprzedzającym badania też takie szkolenia organizowali; pozostała 1/3 nie szkoliła swoich pracowników, ale deklaruje, że zamierza to robić. 75% z tych, którzy nie szkolili w roku poprzedzającym badanie, również nie planuje tego robić w roku kolejnym.

Wykres 13. Plany pracodawców na kolejny rok - czy planują zorganizować kursy lub inne formy szkolenia pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z *Badania pracodawców, Bilans Kapitału Ludzkiego*, V edycja.

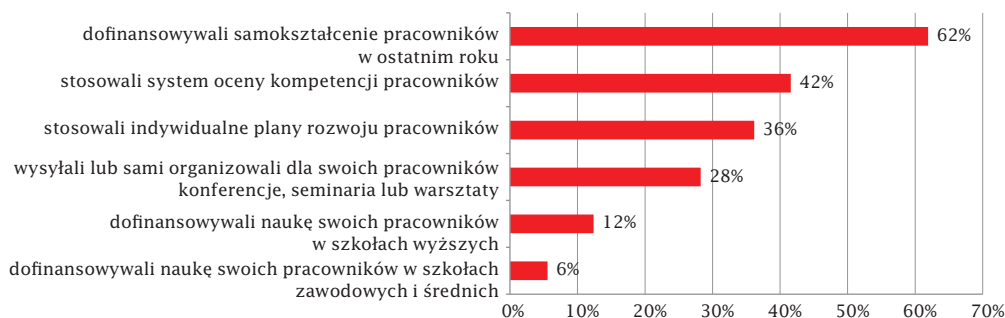
Pracodawcy, którzy nie szkolą swoich pracowników jako główny powód podają, że pracownicy mają odpowiednie umiejętności (ponad 60% wskazań)¹³. Innymi przyczynami są inne potrzeby inwestycyjne i zbyt wysoki koszt szkoleń, a także to, że ich zdaniem pracownicy nie mają czasu na szkolenia. Prawie 30% pracodawców jako przyczynę braku działalności w tym zakresie podają nieadekwatną do ich potrzeb ofertę szkoleniową. Jednocześnie pracodawcy, którzy zdecydowali się rozwijać kompetencje swoich pracowników, w większości dobrze oceniają podjęte działania. Zapytani, co by zrobili, gdyby mogli zdecydować raz jeszcze, aż 75% pracodawców deklaruje, że przeprowadziłoby w większości te same szkolenia i kursy.

¹³ *Badanie pracodawców, Bilans Kapitału Ludzkiego*, V edycja.

Wykres 14. Ocena efektów kursów i szkoleń prowadzonych w ostatnim roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z *Badania pracodawców, Bilans Kapitału Ludzkiego*, V edycja.

Oprócz kursów i szkoleń małopolscy pracodawcy stosowali również inne formy rozwijania kompetencji swoich pracowników jak dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych, średnich i wyższych. Często stosowany jest także system oceny kompetencji pracowników oraz opracowywanie indywidualnych planów ich rozwoju.

Wykres 15. Formy rozwijania kompetencji pracowników stosowane przez pracodawców*

*Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z *Badania pracodawców, Bilans Kapitału Ludzkiego*, V edycja.

Nowe podejście do finansowania rozwoju pracowników - system podmiotowego finansowania kształcenia

Rozwiązaniem, które może przyczynić się do większej aktywności szkoleniowej pracodawców może być wprowadzenie podmiotowego systemu finansowania szkoleń. Polega ono na wspieraniu przedsiębiorców w finansowaniu szkoleń w sposób umożliwiający im wybór oferty szkoleniowej dobrej jakości, dopasowanej do potrzeb pracodawcy, przy jednoczesnym zminimalizowaniu formalności związanych z uzyskaniem i rozliczeniem wsparcia.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jako pierwsza instytucja publiczna w Polsce podjął się stworzenia systemu podmiotowego finansowania kształcenia, realizując projekt *PFK - Podmiotowe Finansowanie Kształcenia*. Zastosowane rozwiązanie wzorowano na doświadczeniach belgijskiego regionu Walonia.

Pierwszym elementem w tworzeniu podmiotowego finansowania kształcenia było **opracowanie systemu zapewniania odpowiedniej jakości finansowanych usług**, który zwiększy bezpieczeństwo wydatkowania środków publicznych oraz zachęci przedsiębiorców do korzystania ze szkoleń¹⁴. Sposobem na zapewnienie jakości usług szkoleniowych jest zaproponowany w projekcie **proces weryfikacji instytucji szkoleniowych pod kątem spełniania Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych**, w wyniku którego instytucje szkoleniowe otrzymały opatentowany znak jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno - Szkoleniowych. Weryfikacji mogła poddać się każda instytucja szkoleniowa chcąc wejść do systemu, niezależnie od swojej wielkości, ilości i tematyki prowadzonych szkoleń czy obszaru funkcjonowania. Posiadanie znaku jest warunkiem niezbędnym do oferowania usług szkoleniowych w ramach proponowanego systemu.

Drugim elementem systemu jest **mechanizm dystrybucji środków publicznych z wykorzystaniem bonów szkoleniowych** - środki publiczne trafiają do przedsiębiorcy i to on decyduje o wyborze szkolenia odpowiedniego dla siebie i swoich pracowników. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wybrał w drodze przetargu operatora dystrybucji bonów szkoleniowych (w formie papierowej). Wartość bonu szkoleniowego wynosi 90 zł, co odpowiada wartości 1 godziny szkoleniowej. Po wpłacie przez przedsiębiorcę 50% wartości zamówionych bonów na konto operatora, ten przesyła przedsiębiorcy zamówioną przez niego ilość bonów. Przedsiębiorca w momencie zamawiania puli bonów nie musi wiedzieć, na jakie szkolenie, gdzie i kiedy będzie chciał pójść lub wysłać swoich pracowników. Dopiero w chwili znalezienia odpowiedniej oferty instytucji szkoleniowej ze znakiem jakości przekazuje pracownikom pakiet bonów odpowiadający liczbie godzin wybranego szkolenia.

Po wybraniu odpowiedniej dla siebie oferty szkoleniowej przedsiębiorca lub jego pracownik zgłasza się do instytucji szkoleniowej, która otrzymuje od niego liczbę bonów adekwatną do liczby godzin szkolenia. Instytucja szkoleniowa wystawia FV i rozlicza ją u operatora finansowego. Przedsiębiorca nie bierze udziału w dokonywaniu tych rozliczeń.

Trzecim elementem systemu jest **metoda wsparcia MŚP w zakresie rozwoju kapitału intelektualnego realizowana poprzez konsultantów w ramach Punktu Obsługi Przedsiębiorców i Telefonicznego Biura Obsługi Klienta**. Konsultant wprowadza przedsiębiorcę do systemu, pomaga mu w wypełnieniu formalności związanych z pomocą publiczną, wyjaśnia elementy związane z rozliczaniem bonu oraz - w razie potrzeby - uczestniczy w diagnozowaniu potrzeb szkoleniowych firmy i jej pracowników. Informuje go również o zasadach korzystania z systemu i o ofercie szkoleniowej zweryfikowanych pod względem jakości instytucji szkoleniowych.

Testowany system gwarantuje przedsiębiorcy wysoką jakość szkolenia i dopasowanie go do jego potrzeb. Jednocześnie obniża nakłady firmy na szkolenia, ponieważ koszt szkolenia jest w połowie dofinansowany ze środków publicznych. W porównaniu z innymi sposobami uzyskiwania publicznego wsparcia na finansowanie kształcenia pracowników pracodawca oszczędza również czas - nie musi szukać dofinansowanych szkoleń oferowanych w ramach projektów lub ubiegać się o dofinansowanie dla własnego projektu szkoleniowego. System skraca czas oczekiwania na otrzymanie dofinansowania do szkoleń nawet do 14 dni oraz przenosi obowiązek rozliczenia się na firmy szkoleniowe.

Obecnie kończy się etap pilotażu systemu bonów szkoleniowych, realizowany we współpracy z firmą Sodexo. Do końca marca 2015 r. ze wsparcia skorzystali pracownicy niemal 180 firm¹⁵.

¹⁴ Por. rozdział *Instytucje szkoleniowe i jakość ich usług*.

¹⁵ Więcej informacji na temat bonu szkoleniowego można uzyskać na stronie internetowej WUP w Krakowie i w dedykowanym serwisie <http://bonyszkoleniowe.pl>

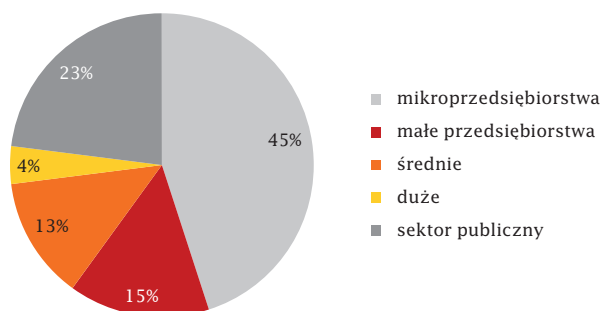
Nowy sposób finansowania kształcenia ustawicznego osób pracujących - Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest nowym instrumentem polityki rynku pracy, który został powołany do życia w wyniku zapisów *ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. 2014 poz. 598). Jest to wydzielona część środków Funduszu Pracy przeznaczona na finansowanie kształcenia ustawicznego osób pracujących. Część środków KFS przeznaczana jest też na dodatkowe zadania: promocję KFS, badania zapotrzebowania na zawody, konsultacje dla pracodawców zainteresowanych środkami KFS, badania efektywności wykorzystania KFS.

W 2014 r. w planie Funduszu Pracy na finansowanie bądź współfinansowanie działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczono kwotę 40 000 000 zł, Małopolska dysponowała kwotą 2 686 000 zł. **W 2014 r. środki KFS były przeznaczone wyłącznie na kształcenie ustawiczne osób z grupy wiekowej 45 lat i więcej.** Od sierpnia 2014 do końca października 2014 r. przeprowadzono w powiatowych urzędach pracy nabór wniosków od pracodawców na współfinansowanie (w 80%) lub finansowanie (w 100% w przypadku mikroprzedsiębiorstw) kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. W Małopolsce przyjęto do realizacji 156 wniosków na kwotę 1 717 718 zł, co stanowi 64% przyznanego Małopolsce limitu. Najwięcej wniosków (32) przyjęto do realizacji w Olkuszu - na łączną kwotę 309 456 zł. W trzech powiatach nie wpłynęły żadne wnioski do realizacji (Nowy Targ, Oświęcim, Dąbrowa Tarnowska). Powiatem, w którym przyjęto najmniej wniosków, był powiat miechowski (jeden wniosek złożył Szpital Św. Anny, który w ponad 93% wyczerpał przyznany powiatowi limit). W powiecie wielickim wszystkie trzy wnioski, które wpłynęły zostały odrzucone. Średnia wartość jednego wniosku w Małopolsce wynosiła 11 011 zł.

Wnioski złożyli pracodawcy reprezentujący nie tylko rynek przedsiębiorców. Wśród beneficjentów KFS blisko jedną czwartą (23%) stanowili pracodawcy pochodzący z szeroko rozumianego sektora publicznego. Były to: szkoły, przedszkola, szpitale, NZOZy, biblioteki oraz urzędy. Najwięcej wniosków złożyły mikroprzedsiębiorstwa, które otrzymały 100% dofinansowania, 15% wniosków zostało złożonych przez małe przedsiębiorstwa, 13% przez średnie a 4% przez duże przedsiębiorstwa.

Wykres 16. Struktura wnioskodawców do Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Małopolsce w 2014 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

W ramach KFS największym zainteresowaniem cieszyły się kursy i szkolenia. Zrealizowanych zostało (lub jest nadal realizowanych) 345 tych form wsparcia. Tematyka zamówionych w ramach KFS szkoleń obejmowała kursy i szkolenia miękkie, kursy językowe, kursy IT. Wybrano również 16 ofert studiów podyplomowych. Jeśli chodzi o inne formy wsparcia stosunkowo małym zainteresowaniem cieszyło się dofinanso-

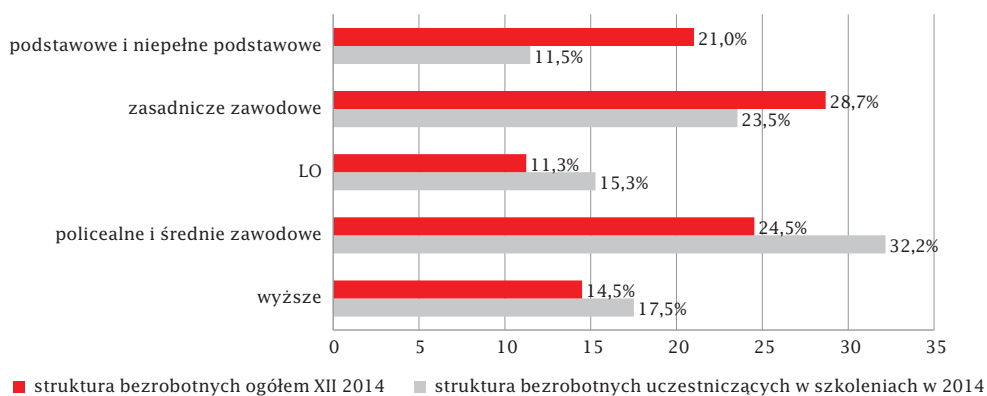
wanie ubezpieczeń następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW – 6 ubezpieczeń) oraz dofinansowanie dojazdów na miejsce kształcenia (4 – tylko w jednym powiecie – PUP Limanowa). Jeśli chodzi o egzaminy (40), to najczęściej dotyczyło nabywania lub aktualizowania uprawnień do wykonywania zawodu. Tylko dwa egzaminy dotyczyły kompetencji językowych.

Ankietowani dyrektorzy powiatowych urzędów pracy w większości stwierdzili, że KFS spełnia oczekiwania publicznych służb zatrudnienia, pracodawców, pracowników oraz instytucji szkoleniowych. Jednocześnie z uwagi na obowiązek urzędu zapewnienia, w świetle ustawy o finansach publicznych, racjonalności wydatków publicznych, pracownicy powiatowych urzędów pracy musieli przeprowadzać weryfikację wniosku przedsiębiorcy pod kątem ceny i rodzaju szkoleń. Dodatkowym ograniczeniem, które mogło mieć też wpływ na niepełne wykorzystanie puli środków przyznanych na 2014 r. było skierowanie wsparcia wyłącznie do osób w wieku powyżej 45 r.ż., wśród których obserwowany był problem z motywacją do podnoszenia kwalifikacji.

Wsparcie szkoleniowe dla osób bezrobotnych

W 2014 r. wśród bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach najczęściej osób miało wykształcenie na poziomie policealnym i średnim zawodowym, a następną pod względem liczebności grupą były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Porównanie struktury osób bezrobotnych które w 2014 r. uczestniczyły w szkoleniach ze strukturą ogólnej populacji bezrobotnych wg stanu na koniec 2014 r. pokazuje, że z tej formy wsparcia częściej korzystają osoby z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym oraz licealnym. Udział osób o tym poziomie wykształcenia był wśród uczestników wyższy niż ich odsetek w ogólnej populacji bezrobotnych.

Wykres 17. Wykształcenie bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach w 2014 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2014 r.



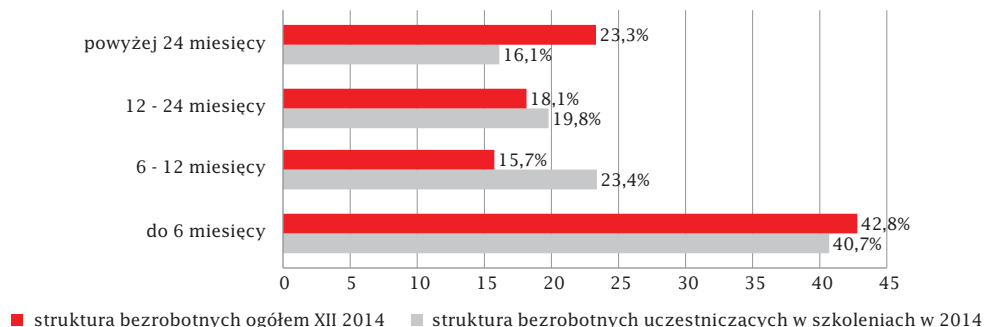
Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

W 2014 r. największy udział w grupie uczestniczących w szkoleniach miały osoby przebywające na bezrobociu stosunkowo krótko – do 6 miesięcy. Także w ogólnej populacji bezrobotnych odsetek tej grupy jest najwyższy. W przypadku niektórych kategorii bezrobotnych *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* nakłada na powiatowe urzędy pracy obowiązek zaproponowania oferty zatrudnienia lub innej formy

wsparcia w okresie do 4 miesięcy od dnia zarejestrowania, co dodatkowo może się również przekładać na liczne uczestnictwo w szkoleniach osób krótko zarejestrowanych.

Widoczne jest, że w najmniejszym stopniu korzystają ze szkoleń osoby o najdłuższym stażu pozostawania bez pracy.

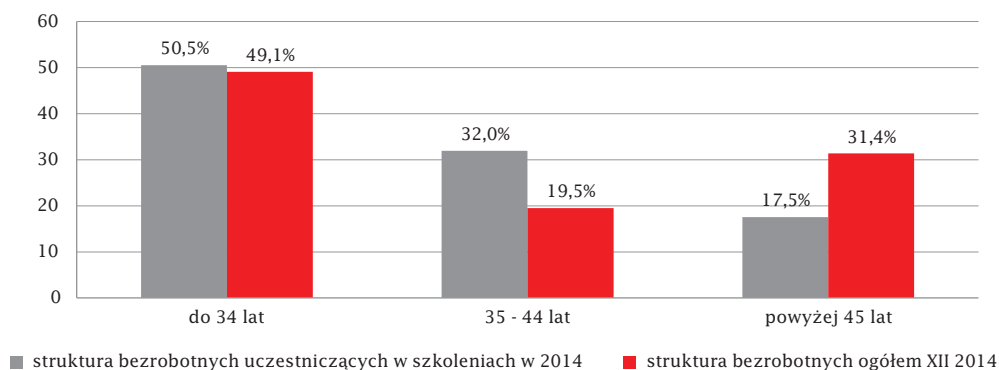
Wykres 18. Okres pozostawania bez pracy bezrobotnych korzystających ze szkoleń w 2014 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2014 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

Ze wsparcia szkoleniowego zdecydowanie częściej korzystają osoby młodsze, na co wskazuje wyższy w ich przypadku udział w populacji objętych szkoleniami niż odsetek w ogólnej populacji bezrobotnych. Odwrotna zależność jest z kolei obserwowana w grupie osób w wieku powyżej 45 r.ż. Może to świadczyć o mniejszej motywacji do zmiany czy podnoszenia kwalifikacji osób w późniejszym wieku. Największą część osób bezrobotnych korzystających ze szkoleń stanowiły osoby w wieku do 34 r.ż.

Wykres 19. Wiek bezrobotnych korzystających ze szkoleń w 2014 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2014 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk powiatowych urzędów pracy w Małopolsce.

Mechanizmy wspierające uczenie się przez całe życie

Modernizacja krajowego systemu kwalifikacji

Zmiany na rynku pracy, rozwój technologiczny, procesy demograficzne stwarzają konieczność nieustannego rozwijania i uaktualniania posiadanej wiedzy i umiejętności oraz nabywania nowych kompetencji. Konsekwencją zidentyfikowania tych potrzeb jest nowe podejście do procesu uczenia się oraz konieczność dostosowania do niego systemów szkolenia i kształcenia. Narzędziem, które ma umożliwić porozumienie się różnymi systemom edukacji oraz zapewnić, że kwalifikacje są zgodne z potrzebami rynku pracy są Europejskie Ramy Kwalifikacji oraz idące w ślad za nimi zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady Europy dotyczące uczenia się przez całe życie. Aktualnie w Polsce tworzone są elementy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, w tym system potwierdzania kompetencji nabywanych drogą pozaformalną i nieformalną. Dzięki opracowywanym rozwiązaniom w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji możliwe będzie bardziej elastyczne zdobywanie kwalifikacji oraz ich większe dostosowanie do potrzeb rynku pracy¹⁶.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jako partner Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie realizuje projekt *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania*. Przewidziano w nim sprawdzenie w praktyce opracowywanych rozwiązań prowadzących do modernizacji systemu kwalifikacji w Polsce. Testowane jest funkcjonowanie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, w którym będą znajdować się zarówno kwalifikacje nadawane obecnie w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, jak i kwalifikacje rynkowe, nadawane przez organizacje branżowe. W sytuacji wystąpienia zapotrzebowania na nową kwalifikację możliwe będzie wprowadzenie jej do rejestru. Będzie to jednocześnie oznaczać, że kwalifikacja jest zgodna z obowiązującym standardem, co w ramach systemu będzie także weryfikowane. Umożliwienie pracodawcom udziału w określaniu oczekiwanych kwalifikacji pozwoli na szybsze reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy.

Zgodnie z założeniami możliwe będzie także potwierdzanie kompetencji zdobytych poza systemem edukacji formalnej. Obecnie w projekcie prowadzona jest symulacja tego procesu (walidacji), podczas której sprawdzane są sposoby potwierdzania efektów uczenia się uzyskiwanych poprzez kształcenie się pozaformalne (kursy, szkolenia) oraz poprzez uczenie się nieformalne, np. doświadczenie zawodowe, prace wolontariackie, rozwijanie zainteresowań itp. Dużą uwagę zwraca się na system zapewniania jakości tego procesu, aby uzyskiwane dokumenty faktycznie świadczyły o wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych danej osoby. Efektem prac będzie wypracowanie rekomendacji do wdrożenia projektowanych rozwiązań w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, co zostanie wykorzystane w pracach legislacyjnych.

Aby przygotowywane rozwiązania uwzględniały jak najszerszą perspektywę różnych środowisk, działania projektowe odbywają się z udziałem interesariuszy, w tym członków Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, zrzeszającego instytucje, firmy i organizacje rynku pracy, edukacji i szkoleń oraz pracodawców¹⁷.

¹⁶ Więcej informacji: Instytut Badań Edukacyjnych, www.kwalifikacje.edu.pl

¹⁷ Więcej informacji o prowadzonym pilotażu również na www.pociagdokariery.pl

Zapotrzebowanie na pracowników w 2015 r. – *Barometr zawodów*

Barometr zawodów to ekspercka, jednoroczna prognoza zapotrzebowania na pracowników, która pokazuje, na jakie zawody będzie mniejsze, a na jakie większe zapotrzebowanie na lokalnych rynkach pracy w regionie¹⁸. Jest ona realizowana we współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie i powiatowych urzędów pracy Małopolski. Prognoza tworzona jest dla każdego powiatu przez pracowników powiatowych urzędów pracy, w tym: pośredników pracy, doradców zawodowych, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami i za organizację szkoleń. Ekspertki klasyfikują zawody w trzy grupy: zawodów deficytowych, w których w najbliższym roku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie w ich przypadku duże, a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje - niewielka, zawodów zrównoważonych, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się) oraz zawodów nadwyżkowych, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców.

Prognoza *Barometr zawodów* dla Małopolski powstaje poprzez zestawienie wyników paneli w poszczególnych powiatach. Do grupy zawodów np. deficytowych są klasyfikowane te, które w większości powiatów województwa otrzymały taką ocenę. Ze względu na odmienną sytuację w powiatach i tym samym zróżnicowanie ocen ekspertów, największą grupę na poziomie województwa stanowią zawody zrównoważone. Na poziomie regionu do grupy jednoznacznie deficytowych można zaklasyfikować jedynie kilka kategorii zawodowych.

W 2015 r. perspektywy podjęcia lub zmiany pracy będą najbardziej obiecujące dla wykwalifikowanych pracowników branży transportowej, tj. spedytorów i logistyków, kierowców samochodów ciężarowych oraz kierowców ciągników siodłowych. Drugą dynamiczną branżą rozwijającą się w Małopolsce jest sektor usług finansowych. Podobnie jak w poprzednich latach eksperci wskazywali na silną pozycję rynkową pracowników ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych oraz samodzielnych księgowych. Pierwszego z wymienionych zawodów poszukuje sektor usług biznesowych, dlatego specjaliści ze znajomością języków są poszukiwani przede wszystkim w Krakowie i najbliższych jego okolicach. Samodzielni księgowi z odpowiednimi uprawnieniami oraz doświadczeniem zawodowym poszukiwani są natomiast w całym województwie. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku szefów kuchni, a więc wyspecjalizowanych i doświadczonych kucharzy, którzy są w stanie samodzielnie prowadzić placówki gastronomiczne. W 2015 r. jako deficytowy zawód w wielu powiatach wskazano również pielęgniarstwo. Część osób zarejestrowanych w PUP nie posiadają aktualnych uprawnień do wykonywania tego zawodu. Pielęgniarek poszukują zarówno publiczne, jak i prywatne placówki medyczne.

Jednocześnie w 2015 r. trudności za znalezieniem pracy w regionie będą prawdopodobnie doświadczać, podobnie jak w latach ubiegłych, pedagodzy, nauczyciele nauczania początkowego oraz nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Z listy zawodów nadwyżkowych nie znikają również socjologowie i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych, politolodzy, historycy i filozofowie, specjaliści administracji publicznej i pracownicy administracyjni i biurowi, a także pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej. Taka sama sytuacja dotyczy geologów, geografów i geofizyków, inżynierów chemików i chemików, inżynierów inżynierii środowiska oraz inżynierów rolnictwa i leśnictwa.

¹⁸ Więcej informacji: *Barometr zawodów 2015*, www.barometr.obserwatorium.malopolska.pl

Wynika to między innymi z dużej podaży absolwentów tych kierunków w Małopolsce, której nie jest w stanie zrównoważyć popyt ze strony pracodawców. Ze względu na dużą liczbę szkół wyższych – również technicznych – nadpodaż dotyczy nie tylko humanistów i reprezentantów najpopularniejszych kierunków studiów.

Barometr zawodów to badanie realizowane od 2010 r., dzięki czemu można zaobserwować pewne tendencje w zapotrzebowaniu na pracowników. Jego wyniki mogą być interesujące dla doradców zawodowych i pośredników pracy, przedstawicieli instytucji szkoleniowych, a także osób poszukujących pracy lub myślących o zmianie kwalifikacji zawodowych.

Serwis internetowy informujący o najnowszych trendach w edukacji i na rynku pracy – *Małopolski pociąg do kariery*

Jednym z elementów promocji uczenia się przez całe życie w Małopolsce jest serwis *Małopolski pociąg do kariery*. Od momentu swojego powstania, czyli od grudnia 2010 r., dostarcza mieszkańcom regionu bieżących informacji o możliwościach rozwoju osobistego i zawodowego, a także o najnowszych trendach w edukacji i na rynku pracy. Zapewnia bezpośredni kontakt z doradcami zawodowymi, daje wskazówki, jak planować własną karierę zawodową, co zrobić, żeby znaleźć pracę oraz gdzie się kształcić.

Po czterech latach funkcjonowania w sieci serwis – jak każde zresztą narzędzie internetowe – wymaga modernizacji i dostosowania do bieżących potrzeb swoich użytkowników. Nowe zadania stojące przed serwisem pociągają za sobą budowę dodatkowych modułów, natomiast zmiana technologii i odświeżenie szaty graficznej są wręcz koniecznością, jeżeli serwis chce nadążyć za trendami w cyberprzestrzeni.

Mając świadomość tych wszystkich wyzwań już od połowy 2013 r. WUP w Krakowie – właściciel *Pociągu do kariery* – zajmuje się kompleksową przebudową serwisu. Po serii badań dostawców informacji oraz użytkowników serwisu, zarówno indywidualnych, jak również instytucjonalnych, w 2014 r. opracowano – wspólnie ze specjalistami zajmującymi się wdrażaniem usług i technologii internetowych oraz przedstawicielami *Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego* – nową architekturę informacji w *Pociągu do kariery*.

Serwis zostanie podzielony na cztery strefy tematyczne, adresowane do różnych grup odbiorców:

CHCĘ ZNALEŹĆ
PRACĘ

UCZĘ SIĘ, PODNOSZĘ
KWALIFIKACJE

JESTEM DORADCA
ZAWODOWYM

PRACUJĘ W INSTYTUCJI
UCZĄCEJ

Po wejściu na stronę główną *Pociągu do kariery* zarówno osoba stojąca przed wyborami edukacyjno-zawodowymi, jak i specjalista nie będą mieli wątpliwości, gdzie szukać informacji dla siebie. W każdej strefie będą znajdować się m.in. aktualności, propozycje wydarzeń edukacyjnych, w których warto wziąć udział, ciekawe publikacje, wyszukiwarki czy galerie zdjęć i filmów, sprofilowane pod kątem grupy docelowej danej strefy. Dodatkowo w każdej strefie znajdą się moduły specjalne, dla niej charakterystyczne. I tak na przykład w „Chcę znaleźć pracę” będzie można znaleźć informacje o zawodach, historie osób, które osiągnęły sukces zawodowy czy narzędzia przydatne w poszukiwaniu pracy (tj. generator CV), a w „Pracuję w instytucji uczącej” – Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w Małopolsce, a także tablicę ogłoszeń dla trenerów oferujących swoje usługi instytucjom szkoleniowym oraz dla instytucji szkoleniowych szukających trenerów.

Nowością będą podstrony dedykowane cyklicznym wydarzeniom edukacyjnym, organizowanym w regionie, tj. *Małopolski Dzień Uczenia się*, *Ogólnopolski Tydzień Kariery* w Małopolsce czy *Edukacyjna Gmina Małopolski*. Na każdej podstronie będzie można znaleźć opis wydarzenia, aktualności dotyczące bieżącej edycji, relacje z poprzednich edycji, informacje o organizatorach i patronach medialnych, galerie zdjęć i filmów oraz materiały dla prasy.

Swoją podstronę będzie miało również Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego, gdzie zostaną zebrane wszystkie informacje na jego temat: czym się zajmuje i jaka jest jego historia, jak do niego dołączyć, jakie instytucje do niego należą

i w którym z pięciu obszarów tematycznych¹⁹ pracuje każda z nich. Partnerzy będą mogli tu znaleźć również aktualności z życia MPKU oraz bieżące dokumenty.

Rok 2014 zakończył się opracowaniem nowej szaty graficznej *Pociągu do kariery*. W pierwszej połowie 2015 r. będą trwały prace programistyczne, aby już po wakacjach udostępnić w internecie serwis w nowej odsłonie.

Promocja i informacja w obszarze uczenia się przez całe życie – *Małopolski Dzień Uczenia się* i program *Edukacyjna Gmina Małopolski*

Małopolska od wielu już lat angażuje się w promowanie wśród mieszkańców i pracodawców regionu postawy otwartej na rozwój (tak osobisty, jak i zawodowy), a także odpowiedzialności za własną edukację na każdym etapie życia. Inicjatywy takie jak *Małopolski Dzień Uczenia się* czy *Edukacyjna Gmina Małopolski* są elementami większej kampanii społecznej i służą prezentowaniu korzyści związanych z uczeniem się przez całe życie oraz informowaniu o dostępnej w regionie ofercie z tego zakresu.

W 2010 r. 8 czerwca został ustanowiony przez władze regionu Małopolskim Dniem Uczenia się. Wydarzenie ma na celu m.in.:

- budowanie świadomości mieszkańców na temat korzyści związanych ze zdobywaniem kompetencji w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych;
- prezentowanie alternatywnych form uczenia się;
- pokazywanie, że uczenie się może być nie tylko pożyteczne ale i przyjemne jako forma spędzenia czasu wolnego;
- większe zaangażowanie małopolskich instytucji w upowszechnianie wiedzy na temat kwalifikacji w kontekście współczesnego rynku pracy.

Małopolski Dzień Uczenia się jest adresowany do wszystkich Małopolan, w tym młodzieży szkolnej i studentów, osób pracujących, poszukujących pracy, rodziców z dziećmi oraz seniorów. Obejmuje wydarzenia organizowane bezpłatnie dla mieszkańców przez instytucje *Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego* oraz współpracujące z nimi małopolskie instytucje rynku pracy, edukacji i szkoleń.

Podczas IV *Małopolskiego Dnia Uczenia się* od 6 do 8 czerwca 2014 r. w całym regionie odbywały się bezpłatne konsultacje, warsztaty, pokazy, konkursy, szkolenia i rozgrywki gier edukacyjnych. Wydarzenia organizowane były pod hasłem: *Wiedza, umiejętności*,

¹⁹ Chodzi o obszary tematyczne wskazane jako kluczowe dla rozwoju uczenia się przez całe życie w Małopolsce, opisane w *Planie działań Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego z perspektywą do 2020 roku*.

kompetencje społeczne. Wiedza – bo we współczesnym świecie liczy się przede wszystkim umiejętność zdobywania informacji, a także oddzielania tych wartościowych od tych bez znaczenia. Umiejętności – bo warto wiedzieć, co umiemy i czego powinniśmy się nauczyć, a także pamiętać o tym, że wszystko, czego się nauczyliśmy, może nam się kiedyś przydać. I wreszcie kompetencje społeczne – bo równie ważne jak wiedza i umiejętności zawodowe są też na przykład umiejętności komunikowania się, negocjowania, pracy w grupie czy zarządzania zespołem.

W sumie w całej Małopolsce odbyło się 85 wydarzeń w 22 miejscowościach, m.in. w Andrychowie, Brzesku, Dobczycach, Krakowie, Limanowej, Myślenicach, Nowym Sączu, Nowym Targu, Olkuszu, Oświęcimiu, Proszowicach, Suchej Beskidzkiej, Tarnowie i Żabnie. Każdy, kto tylko miał ochotę przekonać się, że uczenie jest naprawdę przyjemne, znalazł w ofercie *Małopolskiego Dnia Uczenia się* coś dla siebie.

W organizację *IV Małopolskiego Dnia Uczenia się* zaangażowały się 53 instytucje. Koordynatorem wydarzenia było Województwo Małopolskie – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Wydarzenie objął honorowym patronatem Marek Sowa – Marszałek Województwa Małopolskiego.

Program Edukacyjna Gmina Małopolski jest inicjatywą Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Organizowany jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie od 2009 r. Obejmuje:

- konkurs dla gmin,
- konkursy dla uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych.

Celem konkursu dla gmin jest **promowanie samorządów lokalnych, które najaktywniej w regionie wspierają uczenie się przez całe życie swoich mieszkańców**. Adresowany jest on do gmin wiejskich i miejsko-wiejskich (obejmujących miasta do 25 tys. mieszkańców). Od 2012 r. konkurs ma formę plebiscytu, którego partnerem jest *Gazeta Krakowska*.

Na początku 2014 r. wyłoniono *Edukacyjną Gminę Małopolski 2013*. W pierwszym etapie plebiscytu, który trwał od 3 do 20 lutego, urzędy gmin, szkoły, ośrodki kultury, stowarzyszenia, fundacje i inne organizacje pozarządowe, działające w gminach, mogły zgłaszać do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie najciekawsze ich zdaniem inicjatywy edukacyjne, podejmowane w danej gminie w 2013 r. Spośród nich Kapituła plebiscytu wyłoniła kandydatów do tytułu *Edukacyjnej Gminy Małopolski 2013*, na których można było głosować na stronie www.krakow.naszemiasto.pl od 27 lutego do 20 marca. W głosowaniu oddano prawie 100 000 głosów. Po zakończeniu głosowania internetowe Kapituła wyłoniła laureatów plebiscytu. Gmina Bobowa, organizator *XIV Międzynarodowego Festiwalu Koronki Klockowej*, została *Edukacyjną Gminą Małopolski 2013*. Drugie miejsce ex aequo zajęły gminy: Klucze za *II Piknik Historyczny Jura 1914* oraz Skrzyszów za przedsięwzięcie *Mały Uniwersytet Skrzyszowski*. Tytuł *Edukacyjnego Powiatu Małopolski 2013* otrzymał powiat krakowski.

Proponowane przez Województwo inicjatywy takie jak *Małopolski Dzień Uczenia się* czy program *Edukacyjna Gmina Małopolski* cieszą się coraz większą popularnością wśród mieszkańców. Z roku na rok widać rosnące zainteresowanie tematyką uczenia przez całe życie zarówno instytucji, które włączają się w organizację wydarzeń, jak i gmin, które chwala się podejmowanymi na ich terenie przedsięwzięciami o charakterze edukacyjnym wspierającymi rozwój mieszkańców.

Raport *Kształcenie dorosłych* – czwarta część opracowania *Rynek pracy w Małopolsce 2014*, opisuje najistotniejsze tendencje w obszarze uczenia się osób dorosłych, które zakończyły już obowiązkowy etap kształcenia.

W raporcie zaprezentowano instytucje szkoleniowe działające w Małopolsce oraz działania mające na celu zapewnienie wysokiej jakości oferowanych przez nie usług. Omówiono również wsparcie szkoleniowe oferowane pracownikom małopolskich przedsiębiorstw, a także skierowane do osób bezrobotnych.

Raport jest dostępny na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie www.wup-krakow.pl, w zakładce Małopolski rynek pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją realizującą zadania Samorządu Województwa Małopolskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy. Inicjuje i wspiera skuteczne rozwiązania, które przyczyniają się do realizacji misji WUP Kraków *Kompetentny, wykwalifikowany i pracujący mieszkaniec Małopolski*.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 428 78 70, faks 12 422 97 85
kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl
ISBN 978-83-63961-58-9
ISBN 978-83-63961-78-7

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

