



Kształcenie dorosłych

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Publikacja powstała pod kierunkiem
Romana Ciepeli
Wicemarszałka Województwa Małopolskiego

Autorzy części *Kształcenie dorosłych*

Karolina Fudali (red.), Agnieszka Grzonka, Katarzyna Marchewka-Chwaja, Agnieszka Słobodzian

Zespół autorski całości opracowania *Rynek pracy w Małopolsce 2013*

Karolina Fudali (red.), Emilia Galas (red.), Maria Leńczuk (red.), Katarzyna Marchewka-Chwaja (red.),
Agnieszka Słobodzian (red.), Monika Wadowska (red.)

Adam Biernat, Agnieszka Brożkowska, Iwona Dobrzańska, Małgorzata Dudziak, Anna Flis,
Agnieszka Grzonka, Magdalena Kołodziejczyk, Oskar Kuźniar, Antonina Michalska-Sabal,
Marek Marczyk, Paweł Mucha, Anetta Okońska, Bożena Sochan

Nadzór merytoryczny

Alina Paluchowska

Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISBN 978-83-63961-49-7

ISBN 978-83-63961-69-5

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

plac Na Stawach 1

30-107 Kraków

tel. 12 42 87 870

faks 12 42 29 785

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Skład, opracowanie graficzne i druk:

HEAD REPUBLIC, www.headrepublic.pl

Nakład 400 egz.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Kraków 2014

Spis treści

Wstęp	2
Wnioski	3
Uczenie się formalne dorosłych Małopolan	4
Uczenie się pozaformalne i samokształcenie dorosłych Małopolan	6
Szkolenie kadr przez małopolskich pracodawców	11
Wsparcie szkoleniowe dla osób bezrobotnych	20
Mechanizmy wspierające wybór adekwatnej oferty podnoszenia kwalifikacji	22
Instytucje szkoleniowe w Małopolsce i jakość ich usług	25

Wstęp

Raport „Kształcenie dorosłych opisuje najistotniejsze zjawiska i wyzwania w obszarze uczenia się osób dorosłych w perspektywie 2013 roku. W przypadkach, gdy nowsze dane nie były dostępne, posłużono się wynikami badań zrealizowanych w 2012 roku. W raporcie przedstawiono sytuację i główne kierunki polityki regionalnej w zakresie uczenia się dorosłych Małopolan w różnych formach oraz inwestycji w kadry małopolskich pracodawców.

Dla opisanie sytuacji w obszarze uczenia się osób dorosłych zaprezentowano w pierwszej kolejności dane dotyczące aktywności mieszkańców, którzy z własnej inicjatywy podnoszą swoje kwalifikacje. Analiza w tym zakresie koncentruje się przede wszystkim na pokazaniu różnic pomiędzy grupami w zakresie poziomu aktywności, a także w zakresie posiadanych kompetencji i umiejętności. Ze względu na fakt, że wyniki niektórych badań zrealizowanych w 2013 nie są reprezentatywne na poziomie regionalnym, wykorzystano dane ogólnopolskie.

Kolejno zaprezentowano sytuację małopolskich pracodawców w obszarze realizowanej polityki szkoleniowej. Szczególnie zwrócono uwagę na tematykę szkoleń, w jakie, w chwili spowolnienia gospodarczego, są skłonni inwestować pracodawcy oraz na argumenty tych pracodawców, którzy nie widzą potrzeby szkolenia swoich pracowników.

Osobne rozdziały poświęcone zostały wsparciu dla osób bezrobotnych w ramach działań powiatowych urzędów pracy, mechanizmom wspierającym mieszkańców i pracodawców w wyborze adekwatnej oferty szkoleniowej, a także stronie podażowej – instytucjom szkoleniowym działającym na terenie Małopolski. W opracowaniu zaprezentowano także działania systemowe Województwa w obszarze uczenia się osób dorosłych.

Wnioski

Z kształcenia formalnego dorosłych korzystają głównie osoby młode, poniżej 30 roku życia. Uczniów szkół dla dorosłych i słuchaczy studiów podyplomowych w 2013 roku było mniej niż przed rokiem. Wzrosła natomiast liczba studentów studiów doktoranckich (por. podrozdział *Poziom uczestnictwa w edukacji formalnej dorosłych* oraz *Edukacja formalna osób dorosłych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, str. 4).

Okres minionych 12 miesięcy nie przyniósł zasadniczych zmian zarówno jeśli chodzi o wskaźniki jak i motywacje mieszkańców i pracodawców co do kierunku rozwoju kompetencji. Spowolnienie gospodarcze zahamowało pozytywne trendy jeśli chodzi o kształcenie kadr. Pracodawcy w Małopolsce w roku 2013 okazali się ostrożniejsi niż przed rokiem jeśli chodzi o ponoszenie wydatków na rozwój pracowników. Mieszkańcy Małopolski, zwłaszcza ci młodzi i o wysokich kwalifikacjach, doksztalają się nieco częściej niż średnio w kraju i z roku na rok wzmacniają swój kapitał intelektualny (por. podrozdział *Poziom uczestnictwa w doksztalaniu i samokształceniu*, *Szkolenie kadr przez małopolskich pracodawców*, str. 6,11).

Negatywnym zjawiskiem w skali kraju jest selektywność uczestnictwa w kształceniu ustawicznym oraz zróżnicowanie w poziomie kapitału intelektualnego poszczególnych grup społecznych. Pogłębia się luka w poziomie umiejętności i korzystaniu z różnych form doksztalania między osobami o różnym poziomie wykształcenia i statusie na rynku pracy, osobami młodszymi i starszymi, mieszkańcami miast i obszarów wiejskich. Grupy, które w dalszym ciągu pozostają na marginesie uczącego się społeczeństwa to pracownicy MŚP, osoby z niższym wykształceniem, w tym zwłaszcza osoby powyżej 45 roku życia i to przede wszystkim one wymagają aktywizacji i wsparcia (por. podrozdział *Poziom uczestnictwa w doksztalaniu i samokształceniu*, str. 6).

Osoby bezrobotne w 2013 roku mogły liczyć na podobne wsparcie w zakresie dofinansowania podnoszenia kwalifikacji, jak w roku 2012. Najczęściej w minionym roku urzędy pracy były skłonne inwestować w rozwój kwalifikacji związanych z uzyskaniem uprawnień do kierowania pojazdami i obsługi sprzętu budowlanego (por. podrozdział *Wsparcie szkoleniowe dla osób bezrobotnych*, str. 20).

Instytucje szkoleniowe działające na terenie Małopolski obsługują średnio 271 klientów w skali roku i jest to wynik powyżej średniej ogólnopolskiej. Najczęściej oferują szkolenia z obszaru rozwój osobisty i zarządzanie. Liczba instytucji szkoleniowych rejestrujących się w bazie danych RIS zwiększa się co roku (por. rozdział *Instytucje szkoleniowe w Małopolsce i jakość ich usług* str. 25).

Polityka Województwa stawia sobie za cel, aby w proces doksztalania angażować zwłaszcza te grupy mieszkańców i pracodawców, które opornie korzystają z możliwości doskonalenia umiejętności, nie widząc dla siebie wymiernych korzyści inwestowania w rozwój. Ze środków publicznych wspierane są przede wszystkim takie szkolenia, które pozwalają na zdobycie konkretnych kwalifikacji/uprawnień, a tym samym mogą realnie wpłynąć na poprawę sytuacji osób na rynku pracy. Prowadzone od kilku lat systemowe przedsięwzięcia promują korzyści wynikające z uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Ponadto, działania systemowe Województwa koncentrują się na wzmacnianiu jakości usług oferowanych przez instytucje szkoleniowe oraz zapewnieniu adekwatności wsparcia szkoleniowego do indywidualnych potrzeb pracowników i pracodawców.

Uczenie się formalne dorosłych Małopolan

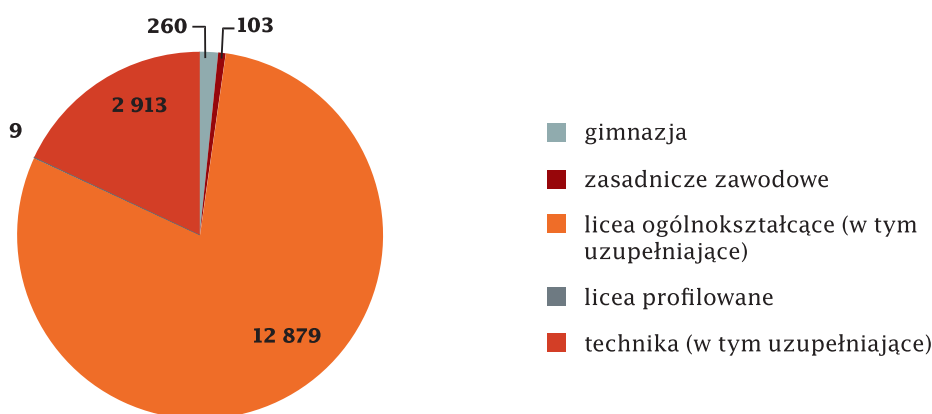
Wśród osób dorosłych uczestnictwo w kształceniu w szkołach dla dorosłych kolejny rok utrzymuje się na podobnym poziomie, z niewielką tendencją spadkową. Znaczący spadek (około 16%) dotyczył uczestników studiów podyplomowych. Tendencja wzrostowa widoczna była w gronie doktorantów.

Poziom uczestnictwa w edukacji formalnej dorosłych

W Polsce aktywność edukacyjna osób dorosłych dotyczy przede wszystkim osób młodych i bazuje głównie na kształceniu formalnym. Jeśli brać pod uwagę wszystkie osoby powyżej 18 roku życia (w tym grupę 18-24 czyli studentów) uczące się, to okazuje się, że ponad 90% dorosłych kształci się w trybie szkolnym lub na uczelniach wyższych.¹

Szkoły dla dorosłych dają możliwość kontynuacji kształcenia, uzupełniania lub podnoszenia kwalifikacji z jednoczesną aktywnością na rynku pracy. Uczniowie szkół dla dorosłych to w przeważającej części osoby pełnoletnie, poniżej 30 roku życia. Placówki dla dorosłych kształcą w formie zaocznej, a od roku szkolnego 2008/2009 również w formie stacjonarnej i na odległość. Kategoria ta w Małopolsce obejmuje: gimnazja dla dorosłych, zasadnicze szkoły zawodowe dla dorosłych, licea ogólnokształcące dla dorosłych, uzupełniające licea ogólnokształcące dla dorosłych na podbudowie programowej zasadniczej szkoły zawodowej, licea profilowane dla dorosłych, technika dla dorosłych, technika uzupełniająca dla dorosłych na podbudowie programowej zasadniczej szkoły zawodowej.²

Liczba uczniów szkół dla dorosłych 2012/2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2012/2013”.

Jeśli chodzi o popularność kształcenia w szkołach dla dorosłych, zachodzące w skali roku zmiany były niewielkie, jednakże w dłuższej perspektywie należy mówić o spadku popularności tej formy uzupełniania kwalifikacji. W roku szkolnym 2012/2013 liczba wszystkich szkół dla dorosłych w Małopolsce wynosiła 260, zaś liczba wszystkich uczniów, którzy pobierali naukę w różnych typach szkół - 16 164.³ Jest to spadek w porównaniu z rokiem poprzednim 2011/2012, kiedy to liczba uczniów wyniosła 17,6 tys., a liczba szkół - 270. Dla porównania, w roku szkolnym 2005/2006 liczba szkół była wyższa o ponad 100 placówek i kształciło się w nich niemal 24 tys. uczniów. Zdecydowanie najpopularniejszym typem szkoły jest liceum ogólnokształcące.

Na studiach doktoranckich w roku akademickim 2012/2013 studiowało 6 300 osób⁴, w porównaniu z 5 800⁵ osobami w poprzednim roku akademickim, w tym ponad połowa kobiet. Systematyczny wzrost liczby doktorantów obserwowany jest co rok. W przypadku organizacji studiów doktoranckich mamy do czynienia ze znaczącą - ponad dziewięćdziesięcioprocentową dominacją uczelni publicznych. Studia doktoranckie realizowane były w 18 dziedzinach nauki, niemal 50% studentów pogłębiało wiedzę na uniwersytetach, ponad 18% na wyższych uczelniach technicznych.

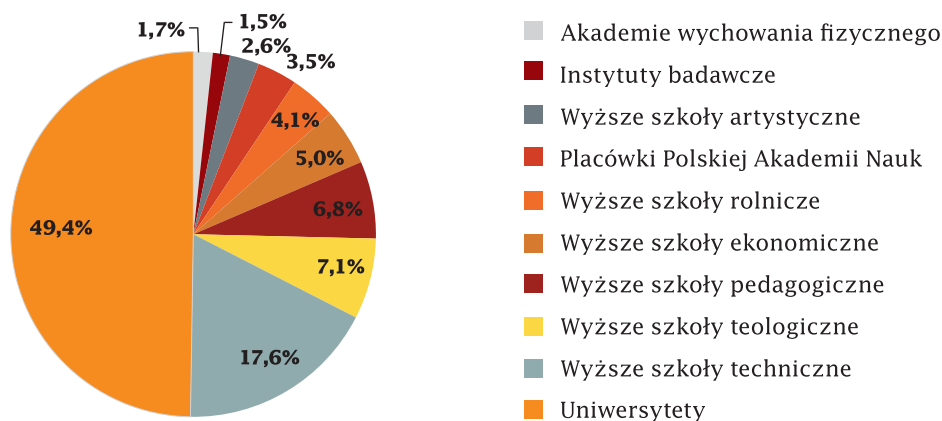
1 Za: Grabowska I., Więziak-Białowoska D., Kotowska I.E., Panek T., 2013, *Warunki życia gospodarstw domowych. Edukacja i kapitał ludzki. Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków* - raport.

2 Od 2001 roku w regionie nie funkcjonuje żadna szkoła podstawowa dla dorosłych. W 2012 roku technika uzupełniająca, podobnie jak licea profilowane przestały przyjmować uczniów.

3 Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2012/2013, Główny Urząd Statystyczny 2013, Warszawa.

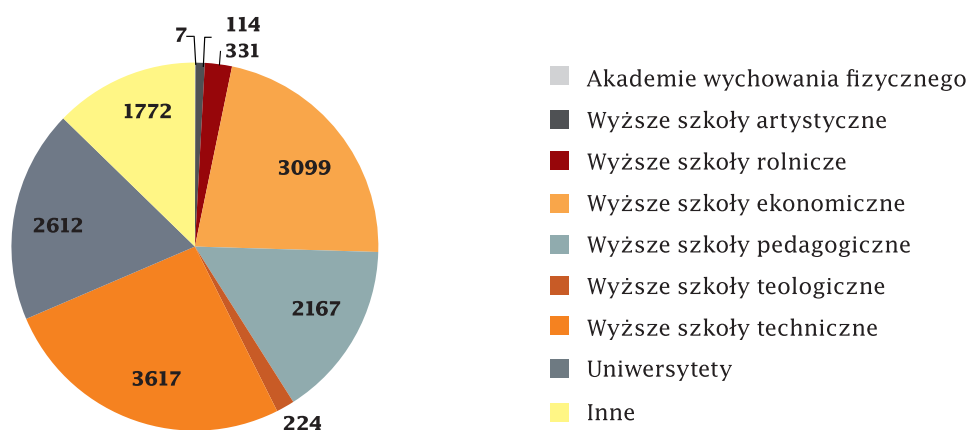
4 Szkoły wyższe w województwie małopolskim w roku akademickim 2012/2013, Urząd Statystyczny w Krakowie.

5 Szkolnictwo wyższe w województwie małopolskim w 2011 roku, informacja sygnałna nr 11, Urząd Statystyczny w Krakowie.

Struktura liczby studentów studiów doktoranckich według typów szkół – 2012/2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS „Szkoly wyższe w województwie małopolskim w roku akademickim 2012/2013”.

Zmalała natomiast popularność studiów podyplomowych. Wraz ze spadkiem ogólnej liczby studentów w Małopolsce w roku akademickim 2012/2013 (o około 2,5%), spadła także liczba studentów studiów podyplomowych⁶. W roku akademickim 2011/2012 na studiach podyplomowych kształciło się łącznie 16 556 studentów⁷, rok później było to 13 943 osoby. Spadek wyniósł więc niemal 16%. Słuchacze uzupełniali wiedzę na 22 kierunkach studiów, w tym najpopularniejsze były te o profilu ekonomicznym i administracyjnym, nauczycielskim, prawnym oraz medycznym.

Struktura liczby studentów studiów podyplomowych według typów szkół – 2012/2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS „Szkoly wyższe w województwie małopolskim w roku akademickim 2012/2013”.

Wsparcie osób dorosłych uczestniczących w edukacji formalnej

W 2013 r. w Małopolsce zakończono realizację projektów w zakresie *Upowszechniania kształcenia ustawicznego w formach szkolnych*⁸. Zakres oferowanego wsparcia obejmował kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych z wyłączeniem studiów podyplomowych czy studiów wyższych, programy formalnego potwierdzania kwalifikacji ogólnych i zawodowych, usługi doradcze dla osób dorosłych zainteresowanych kształceniem w formach szkolnych, a także kampanie informacyjne. W latach 2007-2013 zrealizowanych zostało 10 takich projektów o łącznej wartości ponad 8,8 mln zł. W ramach tych projektów kształceniem ustawicznym objęto 2,1 tys. osób. Wśród osób, które rozpoczęły udział w projektach dominują zatrudnieni – stanowią 79% uczestników. Osoby z terenów wiejskich stanowią 58% tej grupy. Grupa osób biorących udział w projektach jest także zróżnicowana ze względu na poziom wykształcenia, a dominują w niej osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (79% uczestników).

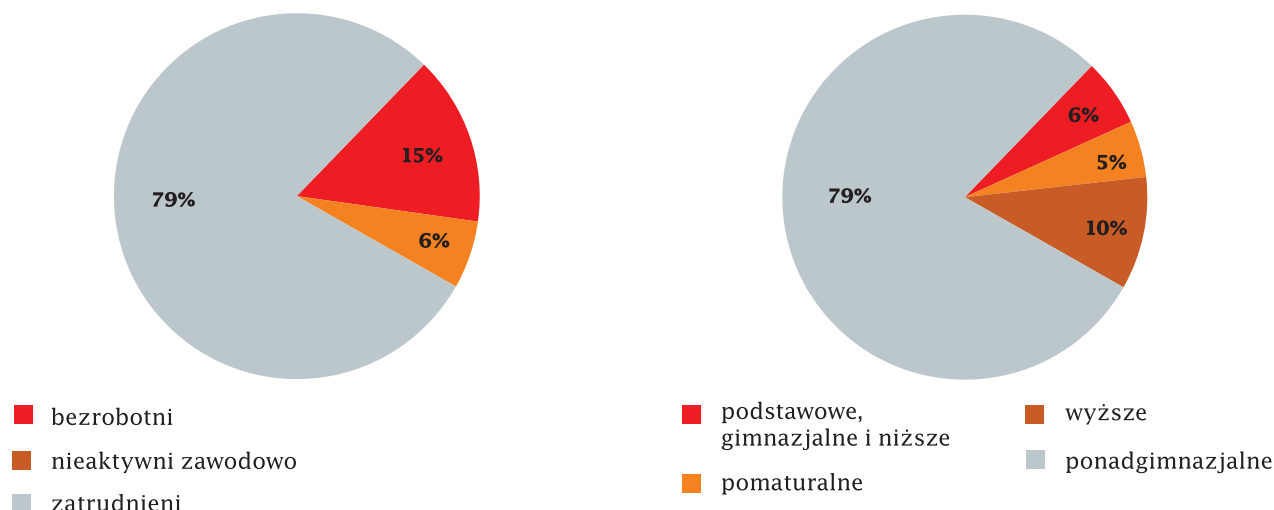
W 2013 r. w Małopolsce realizowane były 3 projekty wyłonione w roku 2010 (realizacja pozostałych projektów zakończyła się w latach wcześniejszych). Projekty te zakładały kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych (liceum i technikum dla dorosłych) i umożliwiły uzyskanie wykształcenia średniego uczestniczącym w nich 97 osobom. Poza wykształceniem średnim część BO nabyła umiejętności zawodowe – weterynaryjne, fryzjerskie lub kosmetyczne.

⁶ Szkoly wyższe w województwie małopolskim w roku akademickim 2012/2013, Urząd Statystyczny w Krakowie.

⁷ Szkolnictwo wyższe w województwie małopolskim w 2011 roku, informacja sygnałowa nr 11, Urząd Statystyczny w Krakowie.

⁸ W ramach Działania 9.3 PO KL 2007-2013 *Upowszechniania kształcenia ustawicznego w formach szkolnych*.

Status na rynku pracy oraz wykształcenie osób, które uczestniczyły w projektach w ramach *Upowszechnienia kształcenia osób dorosłych w formach szkolnych do dnia 31.12.2013 r.*



Źródło: opracowanie własne.

W 2013 r. w Małopolsce przeprowadzono nabór projektów ukierunkowanych na *Podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych*⁹. Ich zakres mógł obejmować szkolenia i kursy skierowane do osób w wieku 18-64 lata, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższaniem umiejętności i kompetencji w obszarach umiejętności ICT i znajomości języków obcych. Zainteresowanie wnioskodawców rozłożyło się po równo pomiędzy szkolenia z zakresu ICT i szkolenia językowe. W ramach założeń konkursowych premiowane były m.in. projekty skierowane wyłącznie do osób w wieku 50+, osób poniżej 25 roku życia posiadających co najwyżej wykształcenie średnie oraz osób zamieszkujących na obszarach wiejskich i/lub miastach do 50 tys. mieszkańców. Zastosowanie wskazanych kryteriów pozwoliło w pierwszej kolejności skierować wsparcie do osób, u których poziom uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu jest najniższy, doświadczających szczególnych trudności związanych ze znalezieniem i utrzymaniem zatrudnienia. Do realizacji przyjęto 43 projekty o wartości około 22,6 mln zł, które są adresowane do ponad 10 tys. osób.

Uczenie się pozaformalne i samokształcenie dorosłych Małopolan

Wskaźniki dotyczące aktywności edukacyjnej dorosłych Małopolan uległy w minionych dwóch latach nieznacznej poprawie. Negatywnym zjawiskiem w skali kraju jest natomiast selektywność uczestnictwa w kształceniu ustawicznym¹⁰. Pogłębia się luka w korzystaniu z różnych form doksztalcania między płciami, osobami o różnym poziomie wykształcenia i statusie na rynku pracy, osobami młodszymi i starszymi, mieszkańcami miast i obszarów wiejskich.

Poziom uczestnictwa w doksztalcaniu i samokształceniu

Wśród osób po 24 roku życia, mających w większości za sobą etap edukacji formalnej, wzrasta znaczenie kształcenia w trybie pozaszkolnym. W formie kursów i szkoleń kształcą się najczęściej osoby aktywne zawodowo, w tym szczególnie pracujące, osoby z wyższym wykształceniem, z miast, kobiety. Aktywność ta realizowana jest przede wszystkim w formie kursów i szkoleń, finansowanych zarówno ze środków własnych mieszkańców, ze środków pracodawców oraz ze środków publicznych – Funduszu Pracy czy Europejskiego Funduszu Szkoleniowego.

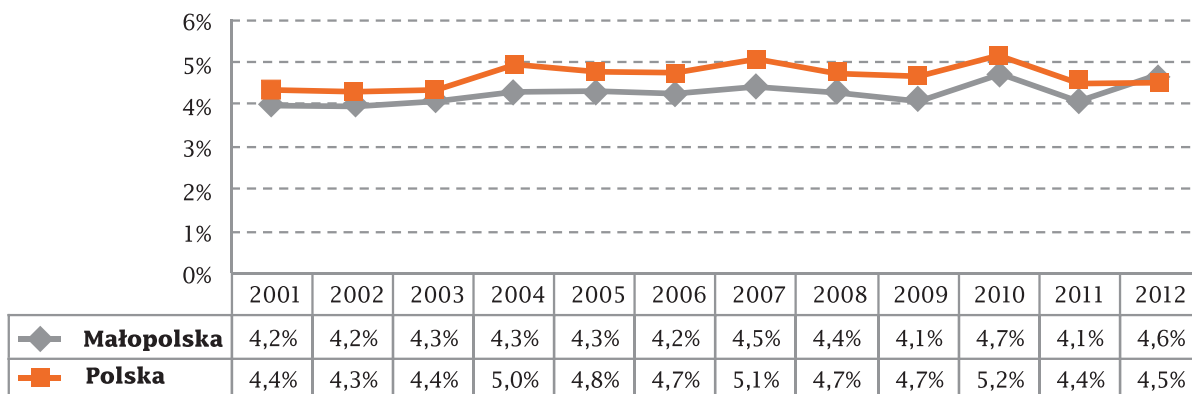
Wskaźniki uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w Małopolsce na przestrzeni ostatnich 10 lat utrzymują się na podobnym, ale niskim w porównaniu ze średnią europejską poziomie. **W roku 2012 na pytanie o uczenie się lub doksztalcanie w perspektywie ostatnich 4 tygodni twierdząco odpowiedziało 4,6% pytanym Małopolan, nieco częściej niż średnio w kraju. Jest to wzrost w porównaniu z rokiem 2011 o pół punktu procentowego**¹¹.

⁹ W ramach poddziałania 9.6.2 PO KL 2007-2013 *Podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych*.

¹⁰ Za: Grabowska I., Więziak-Białowoska D., Kotowska I.E., Panek T., 2013, *Warunki życia gospodarstw domowych. Edukacja i kapitał ludzki. Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków* - raport.

¹¹ Dane GUS - Bank Danych Lokalnych. W momencie przygotowania opracowania dane za 2013 rok nie były dostępne.

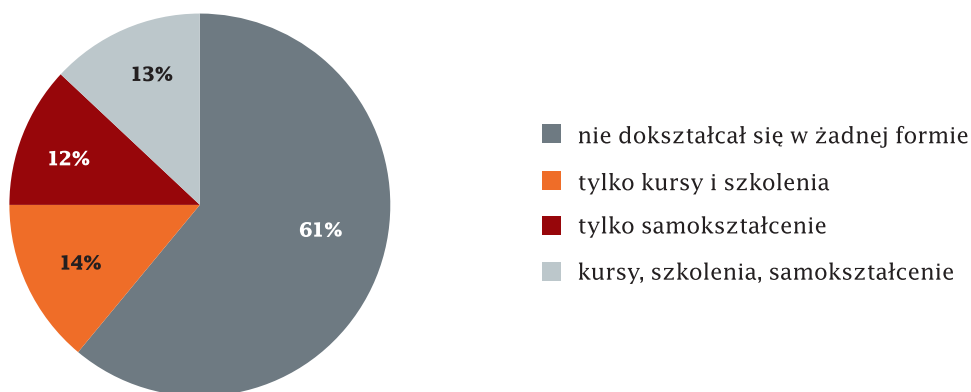
Udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i doksztalających się w okresie 4 tygodni przed badaniem w okresie 2001-2012 (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS- BDL.

W skali roku, w różnych formach (kursy, szkolenia, samokształcenie) kształcą się w sumie około 40% Małopolan w wieku 25-64, czyli o około 10% więcej niż średnio w kraju i niż w poprzedniej edycji badań¹². Jednocześnie niemal 2/3 Małopolan deklaruje, że nie doksztalało się w żadnej formie.

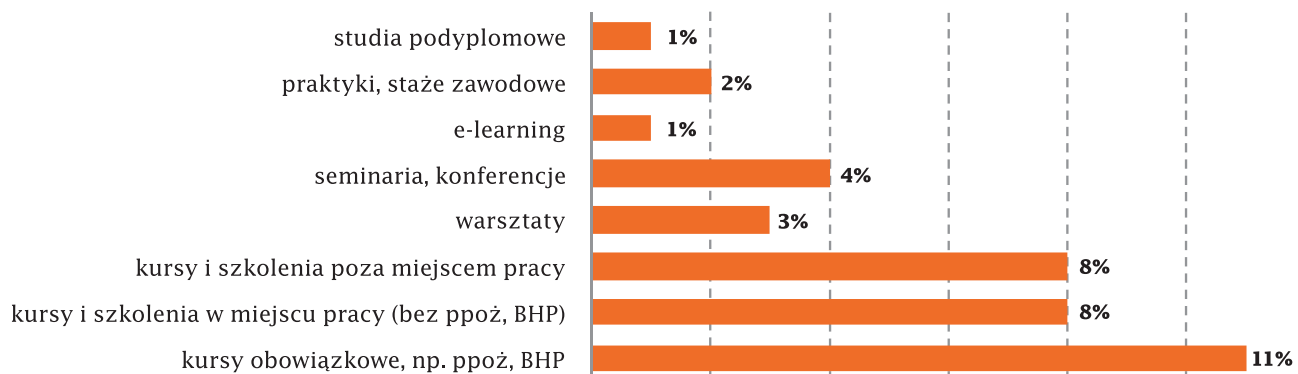
Doksztalanie się w ciągu 12 miesięcy (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BKL Badanie Ludności 2012.

Tematyka wybieranych przez Małopolan form kształcenia wskazuje, że są to głównie kursy i szkolenia obowiązkowe. Jeśli chodzi o kursy i szkolenia nieobowiązkowe, to tyle samo Małopolan kształcił się w miejscu pracy jak i poza nim (po ok 8%)¹³.

Formy doksztalania się Małopolan powyżej 24 roku życia (w%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BKL Badanie Ludności 2012.

¹² Za: Antosz P., Kasperek K., Magierowski M., Kraków 2013, *Rynek pracy w województwie małopolskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2012*.

¹³ Ibidem.

Według sond przeprowadzanych przez portal rynekpracy.pl w roku 2012 i 2013, o wzrastającej aktywności edukacyjnej, optymizmie i perspektywie poprawy w obszarze kształcenia ustawicznego świadczyć może wzrost liczby deklaracji dotyczących chęci podwyższania kwalifikacji zawodowych w perspektywie najbliższego roku – z 70 do 83 procent. Jednocześnie liczba tych respondentów, którzy w ciągu najbliższego roku nie zamierzają się doksztalać zmalała z 22 do 13 procent.

Wyniki Diagnozy Społecznej 2013, wskazują na pogłębiającą się selektywność w zakresie doksztalania¹⁴. Selektywność przejawia się w kilku wymiarach. Po pierwsze, w 2013 roku nastąpiło zwiększenie zróżnicowania przestrzennego w zakresie aktywności edukacyjnej na niekorzyść wsi i miast najmniejszych, przy jednoczesnym wzroście wskaźników w miastach największych. Wyraźnym zróżnicowaniem obserwowanym w badaniach są większe aspiracje edukacyjne kobiet. W 2013 roku kształciło się 69% kobiet i niecałe 48% mężczyzn. Ponadto, kobiety stanowiły ponad 58% zarówno wśród uczących się bezrobotnych jak i uczących się pracujących. Ogółem, wzrasta liczba uczących się mieszkanek miast, natomiast obniża się udział uczących się mężczyzn w miastach i uczących się mieszkańców obszarów wiejskich, niezależnie od płci.

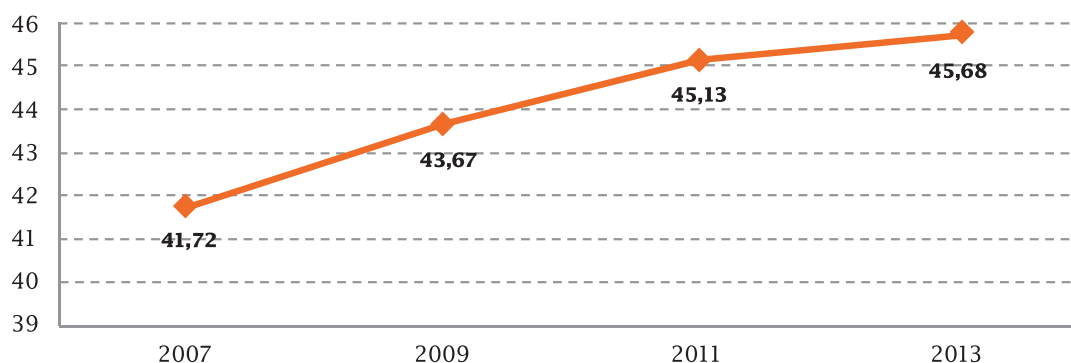
Najczęściej kształcą się osoby o wyjściowych wysokich kwalifikacjach - trzy czwarte dorosłych uczących się miało wykształcenie wyższe. Jednocześnie jednak w 2013 roku zwiększył się odsetek osób doksztalających się legitymujących się najniższymi poziomami wykształcenia. Analogicznie, zróżnicowanie w zakresie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym odnosi się także do sytuacji osób na rynku pracy. Odnotowano wzrost znaczenia doksztalania w trybie pozaszkolnym w grupie 24+, zwłaszcza wśród osób pracujących. Wśród osób aktywnych zawodowo, które uczyły się w minionym roku, jedynie nieco ponad 13% stanowiły osoby bezrobotne.

Badania potwierdzają także znaczące zróżnicowanie wskaźników uczestnictwa w doksztalaniu w zależności od wieku respondentów. Obniżenie odsetka osób doksztalających się następuje już w grupie wiekowej 30-39 lat, natomiast po 40-tym roku życia mamy do czynienia wręcz z brakiem skłonności do korzystania z usług edukacyjnych i pogłębianiem się luk kompetencyjnych w miarę przechodzenia do starszych grup wiekowych.

Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym jest elementem analizy poziomu kapitału ludzkiego w społeczeństwie¹⁵. Kapitał ludzki rozumiany jest jako zasób wiedzy, umiejętności i kwalifikacji poszczególnych osób, grup osób i całego społeczeństwa, określający ich zdolności do pracy, przystosowania do zachodzących zmian i kreatywność. Na ten syntetyczny wskaźnik składają się następujące zmienne:

1. poziom wykształcenia (liczba lat nauki),
2. korzystanie z internetu,
3. znajomość języka angielskiego,
4. uczestnictwo w kształceniu ustawicznym i doksztalaniu.

Wskaźnik kapitału ludzkiego społeczeństwa polskiego w okresie 2007-2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków – raport.

Na przestrzeni ostatnich 6 lat wskaźnik systematycznie wzrasta¹⁶. Od roku 2007 wzrosły przede wszystkim odsetki osób znających język angielski i korzystających z internetu.

Okazuje się, że dysproporcje zasobów kapitału ludzkiego, podobnie jak dysproporcje w zakresie doksztalania się wzrastają wraz z wiekiem. Najwyższy poziom kapitału ludzkiego mają osoby w wieku 15-34 lata, zaś najniższy osoby powyżej 45 roku życia. Wyniki badania z 2013 roku wskazują, że wzrasta różnica między osobami

¹⁴ Za: Grabowska I., Więziak-Białowoska D., Kotowska I.E., Panek T., 2013, *Warunki życia gospodarstw domowych. Edukacja i kapitał ludzki. Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków - raport.*

¹⁵ Procedura pomiaru syntetycznego wskaźnika kapitału ludzkiego została opracowana w ramach badania „Diagnoza Społeczna” w latach 2007-2013.

¹⁶ Grabowska I., Więziak-Białowoska D., Kotowska I.E., Panek T., 2013, *Warunki życia gospodarstw domowych. Edukacja i kapitał ludzki. Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków - raport*, str 91-100.

w wieku niemobilnym (60 i więcej) a grupą 35-44, której głównie dzięki aktywności na rynku pracy i kontaktom z nowoczesnymi technologiami udało się zmniejszać dystans w zakresie poziomu kapitału ludzkiego w stosunku do grup najmłodszych. W tym obszarze można mówić nie tyle o zróżnicowaniu ze względu na wiek, co wręcz o luce pokoleniowej. Jak konkludują twórcy „Diagnozy Społecznej 2013”: „wskazuje to na szczególne zagrożenie narastania dysproporcji kapitału ludzkiego według wieku i potwierdza kluczową rolę kształcenia ustawicznego w celu przeciwdziałania tej zmianie. (...) Zatrzymanie na rynku pracy osób w starszych grupach wieku produkcyjnego wymaga znaczącego wysiłku w celu poprawy ich kapitału ludzkiego.”¹⁷

Tezę o zróżnicowaniu pokoleniowym w zakresie poziomu kompetencji potwierdzają wyniki badania poziomu umiejętności osób dorosłych.¹⁸ Generalnie, Polska odnotowała największą poprawę wyników (aż o 35 pkt. w stosunku do badania z 1994 r.), spośród wszystkich badanych krajów, a dystans w stosunku do średniej OECD zmalał z 42 do 6 pkt.¹⁹ Poprawa wyników nastąpiła we wszystkich grupach wiekowych. Jednakże, w porównaniu z innymi krajami wysokorozwiniętymi w Polsce obserwuje się jedną z wyższych luk generacyjnych w zakresie struktury wykształcenia i poziomu umiejętności pokoleń. Osiągnięcia osób młodych (16-24) w zakresie rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego i wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych są wyższe niż przeciętne wyniki wszystkich osób dorosłych i zbliżone do średnich wyników OECD. Relatywnie duże różnice między wynikami młodszych grup (16-24) a osób w wieku 25-65 są interpretowane (MEN, IBE) jako potencjał rozwojowy kraju.

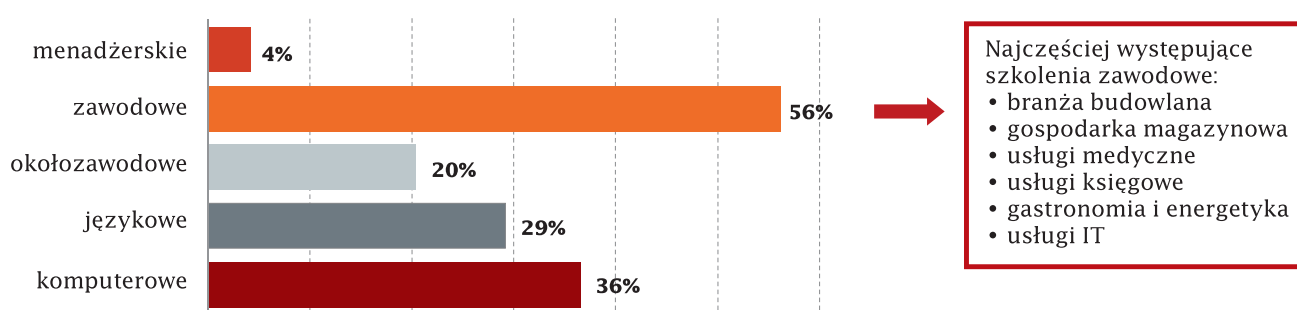
Potwierdziła się zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a poziomem umiejętności danej osoby: różnice pomiędzy osobami z wyższym wykształceniem a wykształceniem niższym niż średnie wynosi 70 pkt. dla rozumienia tekstu i 74 pkt. w rozumowaniu matematycznym. Różnica pomiędzy poziomem umiejętności osób pracujących a biernych zawodowo wynosi ogółem ok. 30 pkt. na korzyść tych pierwszych. Najwyższy poziom umiejętności osiągają przedstawiciele sektora usług tzw. „nowoczesnych” tj. z zakresu informatyki, finansów, księgowości, marketingu, reklamy, komunikacji, a także nauczyciele i przedstawiciele administracji. Najślabsze wyniki osiągnęła Polska w zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii: 38% dorosłych Polaków posiada niski poziom umiejętności w tym zakresie (wobec 27% średnio dla OECD), a jedynie 19% wysoki (wobec 34% średnio w krajach OECD). 23,8% badanych w Polsce odmówiło wręcz rozwiązania zadań w tym obszarze i jest to najgorszy wskaźnik spośród wszystkich badanych krajów. Nawet w grupie najmłodszych badanych jest tylko 38% charakteryzujących się wysokim poziomem umiejętności IT, wobec 51% średnio w przebadanych krajach.

Rozkład wyników w Polsce w porównaniu z pozostałymi krajami charakteryzuje się stosunkowo dużym udziałem osób o niskim poziomie umiejętności: 27% Polaków osiągnęło najniższe z możliwych poziomów w zakresie rozumienia tekstu i/lub rozumienia matematycznego. Taki wynik jest jednoznaczny z doświadczaniem realnych problemów z funkcjonowaniem w społeczeństwie informacyjnym. Niski poziom umiejętności bazowych może być zatem realną przeszkodą w podjęciu trudu doksztalcania i czynnikiem wpływającym na niski poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym osób starszych i o niskim poziomie wykształcenia. W tym kontekście, kluczowy wydaje się być właściwy dobór form podnoszenia kwalifikacji osób o niskim wyjściowym poziomie umiejętności.

Wsparcie kierowane do osób pracujących, z własnej inicjatywy zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych

Do końca 2013 r. udział w szkoleniach rozpoczęło 28 tys. pracujących Małopolan, którzy z własnej inicjatywy byli zainteresowani podniesieniem kwalifikacji zawodowych. Kobiety częściej decydowały się na udział w szkoleniach - stanowiły 59% uczestników szkoleń.

Rodzaje szkoleń dla pracowników podnoszących kwalifikacje z własnej inicjatywy²⁰



Źródło: opracowanie na podstawie danych własnych WUP w Krakowie.

¹⁷ Ibidem, str 100.

¹⁸ Umiejętności Polaków – wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC), Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013.

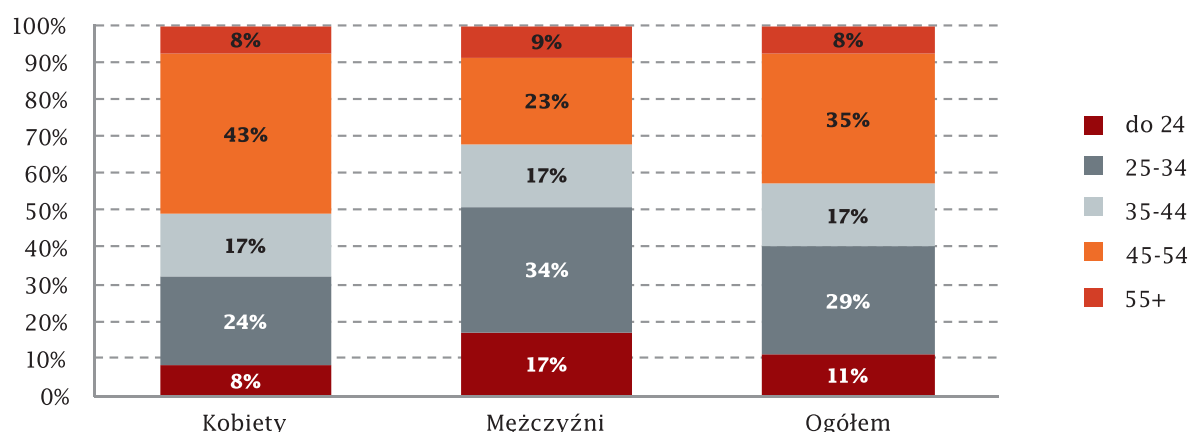
¹⁹ Celem badania PIAAC jest pomiar trzech umiejętności: rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego oraz wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych. Umiejętności te mierzone są na skali od 0 do 500 punktów.

²⁰ Wartość nie sumuje się do 100%, gdyż projekty szkoleniowe obejmują więcej niż 1 typ wsparcia.

Projekty szkoleniowe dla osób z własnej inicjatywy zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji najczęściej zakładały realizację szkoleń zawodowych, w tym w szczególności pozwalających na uzyskanie różnorodnych uprawnień zawodowych. Jest to bezpośrednia konsekwencja długookresowej polityki regionu, która zorientowana była na projekty pozwalające na uzyskanie przez pracujących Małopolan kwalifikacji zawodowych potwierdzonych uznanym certyfikatem, bądź uprawnieniami do wykonywania zawodu. Drugą kategorią, która najczęściej występowała w projektach są szkolenia komputerowe, przy czym kategoria ta obejmuje zarówno szkolenia z podstaw obsługi komputera, jak i specjalistyczne szkolenia informatyczne - dla inżynierów, czy informatyków. Kolejne miejsca pod względem częstotliwości występowania w projektach zajmują szkolenia językowe, szkolenia rozwijające miękkie umiejętności zawodowe (negocjacje, obsługa klienta, praca w zespole, zarządzanie czasem) i menadżerskie.

Najliczniejszą grupę osób pracujących podnoszących kwalifikacje z własnej inicjatywy stanowią osoby pomiędzy 45 a 54 rokiem życia. Do tej kategorii zalicza się 35% ogółu uczestników szkoleń, przy czym w podziale na płeć, aż 43% kobiet i 23% mężczyzn. Prawie co trzeci z pracujących, którzy podnosili kwalifikacje z własnej inicjatywy był w wieku 25-34 lata, przy czym do kategorii tej zaliczała się prawie co czwarta kobieta i co trzeci mężczyzna. Najniższy był natomiast udział osób pracujących w najmłodszej i najstarszej grupie wiekowej. Osoby do 24 roku życia stanowiły 11% uczestników szkoleń (8% kobiet i 17% mężczyzn), osoby po 55 roku życia stanowiły 8% szkółących się z własnej inicjatywy. Analizując uczestników szkolących się z własnej inicjatywy zauważyć można, że kobiety intensywniej podejmują szkolenia po 45 roku życia, a mężczyźni już po ukończeniu 25 lat.

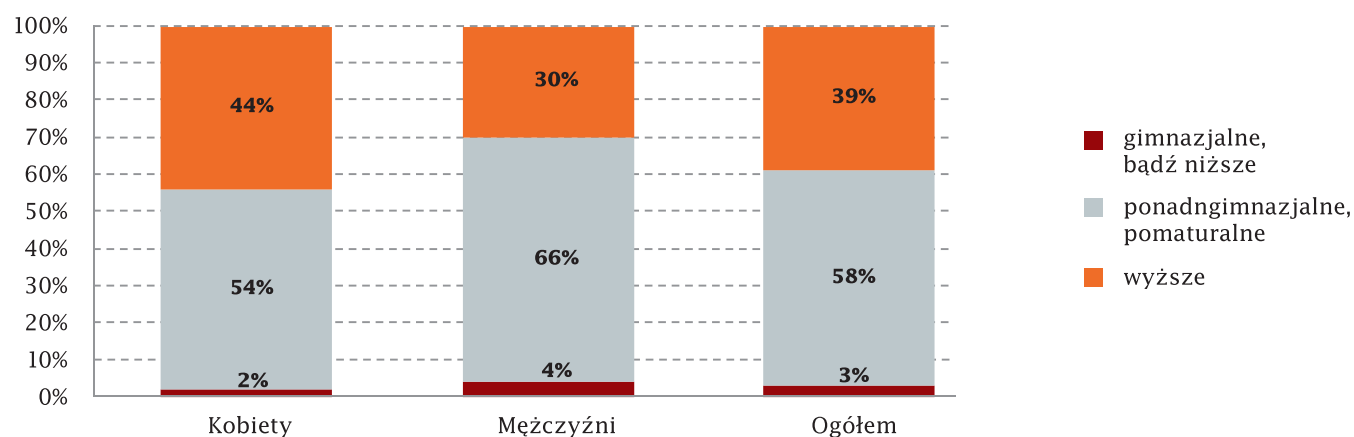
Pracownicy z własnej inicjatywy uczestniczący w szkoleniach - wg wieku



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Wśród uczestników szkoleń dominują osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym, przy czym do kategorii tej należy zaliczyć 66% mężczyzn i 54% kobiet. Prawie co druga kobieta pracująca oraz co trzeci mężczyzna legitymuje się dyplomem wyższej uczelni. Najmniej liczną grupę uczestników szkoleń stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, bądź podstawowym - 3% ogółu uczestników.

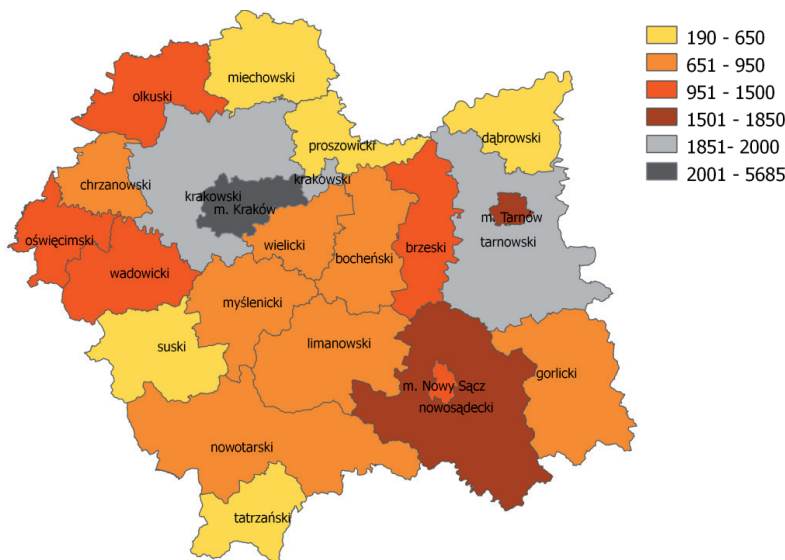
Pracownicy z własnej inicjatywy uczestniczący w szkoleniach - wg wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Najliczniejszą grupę osób pracujących podnoszących kwalifikacje z własnej inicjatywy stanowią osoby pochodzące z Krakowa – ponad 5,6 tys. osób, z powiatu tarnowskiego prawie 1,9 tys. oraz po 1,8 tys. osób z powiatu krakowskiego i Tarnowa. Najniższy udział osób w szkoleniach występuje w powiatach proszowickim, tatrzańskim i miechowskim. Działania w zakresie szkoleń dla pracowników z własnej inicjatywy podnoszących swoje kwalifikacje zawężone do obszarów szkoleń z ICT i językowych, realizowane są w ramach Podziałania *Podwyższenie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych*.

Uczestnicy podnoszący kwalifikacje z własnej inicjatywy – wg miejsca zamieszkania



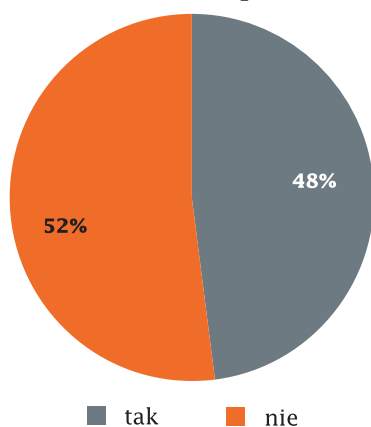
Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Szkolenie kadr przez małopolskich pracodawców

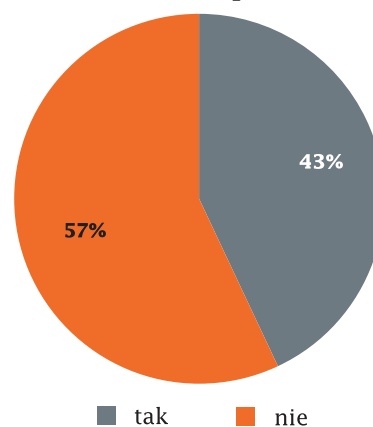
Spowolnienie gospodarcze ma wpływ na politykę szkoleniową realizowaną przez małopolskich pracodawców. W edycji badania przeprowadzonej w 2013 roku zmniejszyła się liczba pracodawców, którzy skłonni byli inwestować w kursy i szkolenia służące rozwojowi pracowników, inne niż te obowiązkowe.

Spadek wyniósł 5 pkt. procentowych, jest on zauważalny zwłaszcza wśród firm mikro, zatrudniających do 9 pracowników. Firmy średnie i duże odznaczają się większą aktywnością.

Aktywność szkoleniowa pracodawców 2012



Aktywność szkoleniowa pracodawców 2013



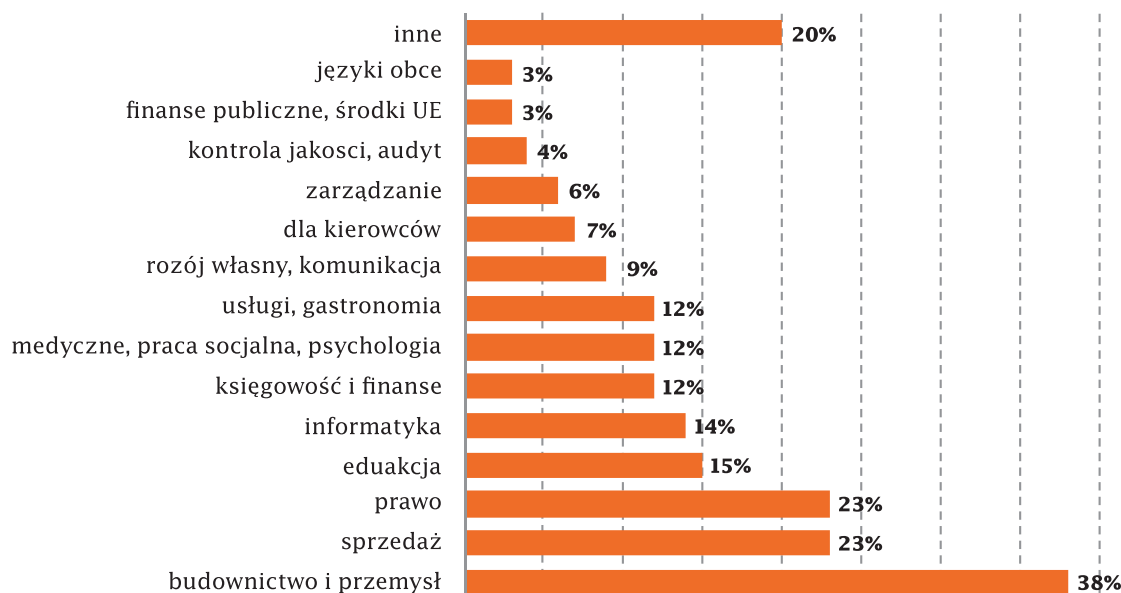
Źródło: opracowanie własne na podstawie: „Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców”-wstępne wyniki badań.

Zauważa się także zmiany w zakresie wykorzystywanych form kształcenia pracowników: w ciągu minionego roku zmniejszył się odsetek pracodawców, którzy inwestowali środki wyłącznie w kursy zewnętrzne. W 2012 roku tego rodzaju formę doskonalenia kompetencji i umiejętności kadr preferowała ponad połowa pracodawców (55%), podczas gdy w roku 2013 było to 42%. Pozostali szefowie szkocący pracowników zdecydowali się na mniej kosztowne rozwiązania - wewnętrzne formy doskonalenia (19%) lub łączyli kursy i szkolenia wewnętrzne z zewnętrznymi. Inne stosowane formy to zapewnienie materiałów do samokształcenia, stosowanie systemu oceny kompetencji pracowników oraz finansowanie lub organizacja konferencji, seminariów lub warsztatów²¹.

Podobnie jak w poprzednich edycjach badania pracodawców potwierdziła się teza, że aktywne jeśli chodzi o doskazywanie pracowników są branże edukacyjne, w tym również prywatna, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, a jeśli chodzi o przedsiębiorstwa to raczej te z branż specjalistycznych tj. informacja i komunikacja. Rzadziej w pracownikach inwestują branże tradycyjne np. transport. Analogicznie, częściej plany szkolenia pracowników w roku kolejnym mają firmy duże, pracodawcy z branż usług specjalistycznych, edukacji oraz opieki zdrowotnej. Niemniej jednak w ciągu kolejnych 12 miesięcy szkolenia zamierza organizować 42% pytanym, a więc mniej niż w poprzedniej edycji badania, kiedy to optymizm w zakresie inwestowania w rozwój pracowników w przyszłości deklarowała połowa małopolskich pracodawców.

Najbardziej popularne szkolenia w 2013 roku to te z obszaru: budownictwo i przemysł, sprzedaż, prawo.

Najpopularniejsze szkolenia - 2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie: „Pracodawca-Rynek-Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013”.

Tematyka wybieranych szkoleń koreluje z brakami w kompetencjach pracowników, jakie identyfikują pracodawcy. Ponad połowa inwestujących w kadry zauważa deficyty w zakresie kompetencji zawodowych, jednocześnie najbardziej skłonni są inwestować właśnie w szkolenia typowo branżowe, ściśle związane z wykonywanymi zadaniami zawodowymi. Co istotne, w mniejszym zakresie pracodawcy są skłonni inwestować w szkolenia miękkie, mimo tego, że kompetencje indywidualne i interpersonalne są często wskazywane jako deficytowe. Można odnieść wrażenie o panującym przekonaniu, że kompetencje indywidualne i interpersonalne to raczej cechy pracownika, nabyte w toku wychowania, edukacji i doświadczeń, nie zaś umiejętności, które można w łatwy sposób doskonalic w toku szkoleń.

²¹ Pracodawca-Rynek-Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013.

W ramach ogólnych obszarów najczęściej pracodawcy z Małopolski inwestowali w następującą tematykę szkoleń:

budownictwo i przemysł	<ul style="list-style-type: none"> • budownictwo i przemysł • szkolenia ogólnobudowlane • obsługa maszyn produkcyjnych • szkolenia dla monterów instalacji budowlanych • szkolenia dla elektroników i elektryków • kursy spawania • kursy dla operatorów sprzętu ciężkiego
sprzedaż	<ul style="list-style-type: none"> • techniki sprzedaży • profesjonalna obsługa klienta
prawo	<ul style="list-style-type: none"> • prawo podatkowe • prawo branżowe
edukacja	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia pedagogiczne dla nauczycieli • praca z dziećmi • karta nauczyciela • bibliotekarstwo
informatyka	<ul style="list-style-type: none"> • obsługa programów specjalistycznych związanych z wykonywaną pracą
księgowość i finanse	<ul style="list-style-type: none"> • kadry i płace • księgowość i rachunkowość
medyczne	<ul style="list-style-type: none"> • specjalistyczne szkolenia dla personelu medycznego • ratownictwo medyczne • psychologia • praca socjalna
usługi	<ul style="list-style-type: none"> • kosmetologia • fryzjerstwo • kursy zawodowe dla barmanów, kelnerów, kucharzy
rozwój własny	<ul style="list-style-type: none"> • rozwój kompetencji indywidualnych • rozwój kompetencji interpersonalnych, w tym komunikacyjnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Pracodawca-Rynek-Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013*”.

Pracodawcy, którzy nie inwestują w rozwój pracowników, jako główny powód braku działalności szkoleniowej podają ten, że kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Jedynie 2% pytanym pracodawców uznało, że pracownicy potrzebują doksztalcenia w istotnym zakresie. Pozostałe 98% albo negowało potrzebę szkoleń w ogóle, albo (43%) uznało, że potrzebny jest niewielki zakres szkoleń. Następne w kolejności wymieniane powody to te o charakterze finansowym: zbyt wysoki koszt szkoleń lub potrzeba realizacji innych inwestycji.

Powody, dla których pracodawcy nie szkolą swoich pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie: „Pracodawca-Rynek-Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013”.

Pracodawcy w 95% przypadków inwestują własne środki w szkolenia pracowników. Jedynie 16% pracodawców wykorzystuje środki publiczne, w tym EFS. Głównym beneficjentem środków publicznych jest sektor publiczny oraz duże przedsiębiorstwa, którym łatwiej zniwelować bariery organizacyjne i administracyjne związane z pozyskaniem i rozliczaniem tych środków. Co dziesiąty uczący się pracownik partycypuje w kosztach szkolenia. Jedynie 13% pracodawców zabezpiecza środki na rozwój pracowników w formie stałego budżetu szkoleniowego²².

Trzech na czterech pracodawców odpowiada, że jest zadowolona z efektów szkoleń zrealizowanych w firmach. Co szósty pracodawca potwierdza potrzebę szkoleń, wybrałby jednakże inne szkolenia aniżeli te, w które zainwestował. Jedynie 10% pytanym odczuwa brak poprawy efektywności szkolonych pracowników i zainwestowałoby środki w inny sposób²³.

PFK- Podmiotowe Finansowanie Kształcenia

Projekt realizowany jest w okresie od listopada 2012 roku do czerwca 2015 roku. Ma na celu wypracowanie systemu podmiotowego finansowania kształcenia obejmującego mechanizm dystrybucji środków publicznych w formie bonu i zapewnienie możliwości wykorzystania bonów przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji kadr MŚP wśród zweryfikowanych pod względem jakości firm szkoleniowych. System obejmuje również trzeci element - metodę wsparcia doradczego dla odbiorców bonów tzn. dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, w tym analizę potrzeb szkoleniowych MŚP, tak, aby wybór szkolenia był uzasadniony realnym zapotrzebowaniem firmy i służył jej rozwojowi.

W ramach projektu uruchomione zostało Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia, które w oparciu o opracowane w okresie 2009-2012 Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, przeprowadzi min. 150 audytów firm szkoleniowych z regionu. W ten sposób powstanie baza zweryfikowanych pod względem jakości firm szkoleniowych. W pilotażu weźmie udział 180 przedsiębiorstw (MŚP) z Małopolski, które otrzymają dofinansowanie do usług szkoleniowych dla swoich pracowników w formie bonów.

Testowany w Małopolsce mechanizm podmiotowego finansowania kształcenia wzoruje się na podobnym systemie, funkcjonującym w Walonii (Belgia), a partnerem projektu jest instytucja FOREM, która je wykorzystuje. System PFK spowoduje, że przedsiębiorca wybierze ofertę szkoleniową odpowiednią dla swoich potrzeb mając do dyspozycji bazę zweryfikowanych pod względem spełniania Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych firm oferujących szkolenia. Zasadniczą zaletą nowego systemu, poza jego kompleksowością, jest uniknięcie rozbudowanych procedur i szybkie przekazanie środków publicznych do MŚP, a przede wszystkim maksymalna indywidualizacja wsparcia.

Instytucja realizująca projekt: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Wartość projektu: 5 mln zł.

²² Pracodawca-Rynek-Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013.

²³ Ibidem.

Modernizacja systemu doskonalenia kadr szkół zawodowych w Małopolsce

Projekt realizowany w latach 2010-2014 jest uzupełnieniem działań ukierunkowanych na poprawę jakości szkolnictwa zawodowego w regionie. Jest on jednym z narzędzi realizacji strategii mającej na celu kompleksowe wsparcie szkolnictwa zawodowego w regionie i jest przedsięwzięciem komplementarnym w stosunku do „Modernizacji kształcenia zawodowego w Małopolsce” – projektu obejmującego swoim zasięgiem wszystkie szkoły zawodowe w województwie. W ramach niego zostaną objęte wsparciem szkoły zawodowe kształcące w 7 branżach kluczowych dla rozwoju regionu: mechatroniczno-mechanicznej, budowlanej, turystyczno-gastronomicznej, informatyczno-elektronicznej, rolno-przetwórczej, społeczno-medycznej oraz usługowej z obszaru całego regionu.

W projekcie wsparciem objęci są nauczyciele szkół zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu. Projekt koncentruje się na rozwijaniu kwalifikacji nauczycieli, zwłaszcza w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w procesie kształcenia, aktualizacji wiedzy na temat najnowszych osiągnięć techniczno-technologicznych w poszczególnych obszarach szkolnictwa zawodowego, przygotowaniu do prowadzenia zajęć metodą ćwiczeniową oraz metodą projektów. Projekt pozwala na objęcie wsparciem 3 tys. osób należących do kadry pedagogicznej szkół zawodowych. Nauczyciele uczestniczą w szkoleniach rozwijających kwalifikacje, a także zapoznają się z najnowszymi osiągnięciami techniczno-technologicznymi w poszczególnych branżach dzięki realizacji praktyk w wiodących firmach, zakładach rzemieślniczych i szkołach.

Do końca 2013 r. w doskonaleniu zawodowym w ramach projektu uczestniczyło 1 893 nauczycieli, a 200 dyrektorów małopolskich szkół zawodowych przygotowanych zostało do zarządzania szkołą pod kątem kształcenia modułowego oraz podniosło kwalifikacje w zakresie opracowania i wdrożenia programu rozwoju szkoły, natomiast 1 132 nauczycieli podniosło swoje kwalifikacje zawodowe poprzez uzyskanie specjalistycznych certyfikatów.

W 2013 r. kontynuowano rozpoczętą w 2012 r. realizację komponentu ponadnarodowego polegającego na współpracy z instytucjami partnerskim z Turyngii oraz Szkocji. Współpraca polega na opracowaniu modelu systemu doskonalenia kadr szkół zawodowych, przygotowaniu 8 wspólnych programów modułowych do wykorzystania przez wszystkich partnerów, organizacji seminariów zawodowych oraz upowszechnianiu i testowaniu wypracowanych rozwiązań.

Instytucja realizująca projekt: Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Krakowie. Komponent ponadnarodowy realizowany jest wraz z partnerami z Wielkiej Brytanii – Anniesland College of Further Education oraz Niemiec – Thillm – Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien.

Wartość projektu: 11,5 mln zł.

LDC - Laboratorium Dydaktyki Cyfrowej dla Szkół Województwa Małopolskiego

Realizację projektu rozpoczęto w 2013 r. Jest to projekt innowacyjny realizowany w ramach tematu: *Stworzenie systemu motywowania nauczycieli w zakresie tworzenia nowych, innowacyjnych programów, metod, technik i narzędzi nauczania*. Celem projektu jest poprawa jakości nauczania w województwie małopolskim dzięki wdrożeniu i zastosowaniu rozwiązań i metod cyfrowych na lekcjach przedmiotów nieinformatycznych w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych.

Innowacyjność opisywanego projektu przejawia się w 3 wymiarach:

- uczestnicy - projekt zakłada nie tylko wspieranie nowych kompetencji z zakresu ICT, ale też uzupełnienie brakujących umiejętności metodycznych w stosowaniu dydaktyki cyfrowej w toku zajęć lekcyjnych przez stworzenie możliwości organizacyjno-technicznych do praktycznego instruktażu i testowania produktów wspierających;
- problem - innowacyjność projektu zakłada uzupełnienie wspierania szkół przez zastosowanie pionowego, kompleksowego modelu, którego elementy i produkty stwórzają warunki organizacyjne do wdrażania potencjału narzędzi ICT w edukacji i zniwelują nierówność kompetencji w tym zakresie, gdyż proponowany model umożliwi włączenie do ich tworzenia i upowszechniania środowiska interesariuszy, co przyczyni się do budowania koalicji na rzecz wykorzystywania ICT w procesie nauczania;
- formy wsparcia: zostaną zrealizowane działania, które dotychczas kompleksowo nie były podejmowane w stosunku do systemu oświatowego traktowanego jako całość w Polsce, m.in.: analizy, program podnoszenia kompetencji ICT, poradniki, pakiet narzędzi metodycznych i edukacyjnych.

Innowacyjny charakter projektu wynika z jednej strony z wprowadzania nowych rozwiązań organizacyjno-systemowych (mających także na celu zmotywowanie nauczycieli do wykorzystania narzędzi ICT w nauczaniu wybranych przedmiotów) oraz nowatorskiego podejścia dydaktycznego. Z drugiej zaś strony - na poziomie technologicznym - z opracowania, przetestowania w warunkach rzeczywistych oraz upowszechnienia nowych cyfrowych materiałów edukacyjnych, programów oraz narzędzi dydaktyki cyfrowej z wykorzystaniem różnorodnych narzędzi teleinformatycznych, służących podniesieniu jakości procesów nauczania w codziennej pracy szkolnej.

Projekt jest skierowany do nauczycieli i dyrektorów w wieku 25-64 lata zatrudnionych w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w województwie małopolskim. Grupa nauczycieli została dobrana przy uwzględnieniu 4 przedmiotów nauczania: j. polski, j. angielski, matematyka, geografia z przyrodą, na podstawie wagi przedmiotu w procesie nauczania oraz kompetencji kluczowych. Innowacyjność oraz otwarty charakter systemu pozwalają rozbudować go w przyszłości o kolejne przedmioty i obszary kompetencji kluczowych.

W 2013 r. przeprowadzono analizę stanu wykorzystania rozwiązań i narzędzi cyfrowych w kształceniu oraz badanie nad innowacyjnymi zastosowaniami rozwiązań i narzędzi cyfrowych w kształceniu. Prowadzono prace nad wstępną wersją produktu oraz strategią wdrażania projektu.

Instytucja realizująca projekt: Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Krakowie w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Miasta w Internecie.

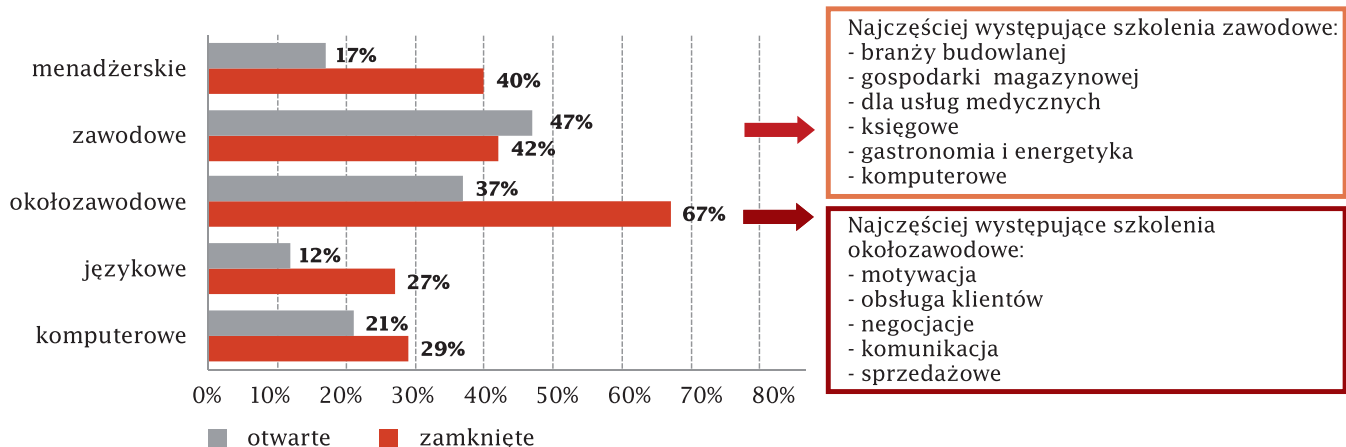
Wartość projektu: 7,1 mln zł.

W ramach projektu „Laboratorium Dydaktyki Cyfrowej dla Szkół Województwa Małopolskiego” zostanie opracowany regionalny model wykorzystania rozwiązań teleinformatycznych w dydaktyce wybranych przedmiotów oraz upowszechniania dydaktyki cyfrowej w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych ze szczególnym uwzględnieniem nowej podstawy programowej. Istotnym elementem nowego modelu będzie wprowadzenie pakietu działań motywujących nauczycieli do coraz szerszego wprowadzania elementów dydaktyki cyfrowej do swojej codziennej praktyki nauczania.

Komplementarności tego przedsięwzięcia dopatrywać się można w odniesieniu do projektu systemowego WUP w Krakowie pn. „Doskonalenie zawodowe nauczycieli w dziedzinie wykorzystania technologii informacyjnej”, którego realizacja zakończyła się w 2012 r. (wartość projektu 11,2 mln zł, okres realizacji 01.04.2008-30.09.2012 r.). Projekt ten wspierał nauczycieli przedmiotów nieinformatycznych w zakresie wykorzystania technologii ICT w dydaktyce. W projekcie 7 147 nauczycieli uczestniczyło w krótkich formach doskonalenia. Zakres szkoleń był zgodny ze „Standardami przygotowania nauczycieli w zakresie technologii informacyjnej i informatyki” określonymi przez MEN. Województwo małopolskie dysponuje zatem przeszkoloną kadrą nauczycieli, którzy chcą dalej rozwijać i doskonalić wiedzę i umiejętności praktyczne po to, by współpracować z uczniem w osiągnięciu przez niego sukcesu w edukacji. Z kolei w projekcie MCDN planowane jest opracowanie innowacyjnego systemu stanowiącego komplementarne połączenie dotychczasowych działań województwa małopolskiego w zakresie podnoszenia kompetencji nauczycieli przedmiotów nieinformatycznych w obszarze ICT z nowatorskim modelem wspierania szkół i placówek oświatowych opartym na Laboratorium Dydaktyki Cyfrowej, które zaoferuje możliwość korzystania z produktów projektu przez placówki oświatowe i pomoże we wdrażaniu nowych rozwiązań organizacyjnych w polityce oświatowej jednostek samorządu terytorialnego z obszaru Małopolski oraz umożliwi dyrektorom wprowadzenie wypracowanych rozwiązań do szkół.

Wsparcie szkoleniowe dla pracowników małopolskich firm

Od początku realizacji PO KL udział w szkoleniach rozpoczęło ponad 36 tys. pracowników oddelegowanych przez przedsiębiorców oraz 4,5 tys. osób samozatrudnionych. Struktura uczestników ze względu na płeć kształtuje się na zbliżonym poziomie, gdzie kobiety stanowią 52% uczestników szkoleń, a mężczyźni 48%. W przypadku uczestników prowadzących własną działalność gospodarczą wyraźnie dominują mężczyźni, których było 56 %, a kobiet 44%. W ramach szkoleń dla pracowników oddelegowanych przez pracodawców realizowanych było 109 projektów szkoleniowych dedykowanych dla konkretnych przedsiębiorstw (szkolenia zamknięte) oraz 162 projekty instytucji szkoleniowych (szkolenia otwarte), w których pracownicy oddelegowani przez pracodawcę mogli podnosić umiejętności i kwalifikacje.

Rodzaje szkoleń dla pracowników firm (2008-2012)²⁴

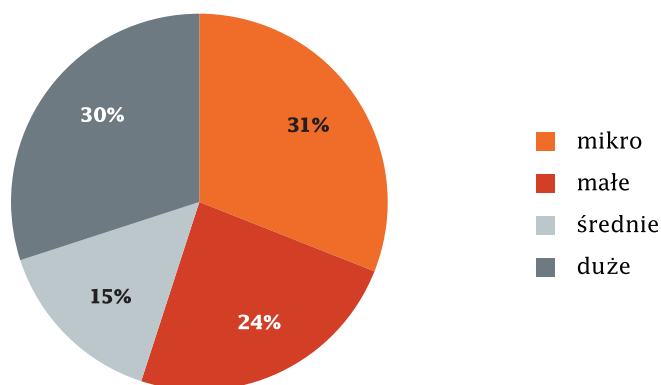
Źródło: opracowanie na podstawie danych własnych WUP w Krakowie.

Projekty szkoleniowe dedykowane dla konkretnych przedsiębiorstw mają charakter kompleksowy i obejmują najczęściej całe spektrum działań ukierunkowanych na podniesienie kwalifikacji pracowników różnych szczebli. Projekty „szyte na miarę” łączą zatem specjalistyczne szkolenia zawodowe ze szkoleniami rozwijającymi miękkie umiejętności zawodowe. Są one uzupełniane kursami podnoszącymi kwalifikacje managerów, a także szkoleniami komputerowymi (w głównej mierze specjalistycznymi) i językowymi. Również projekty instytucji szkoleniowych najczęściej oferują szkolenia zawodowe, następnie managerskie i komputerowe (z przewagą szkoleń specjalistycznych).

Wśród szkoleń zawodowych najczęściej występowały szkolenia z obszaru budownictwa, gospodarki magazynowej, a także medyczne, księgowo, gastronomiczne, energetyczne. Projekty firm szkoleniowych najrzadziej dotyczyły kursów języka obcego. Poszczególne szkolenia niejednokrotnie są uzupełnione dodatkowymi zajęciami około zawodowymi. W ramach projektów „otwartych” dofinansowanych w 2012 r. znalazły się szkolenia specjalistyczne (13 projektów) wspierające pracowników działających w branży budowlanej i turystycznej oraz architektów. Przewidziane szkolenia mogły dotyczyć systemów dociepleń, wentylacji, pozyskiwania energii słonecznej i wiatrowej, wykorzystywania surowców wtórnych w procesie budowania, audytu energetycznego lub ekologicznego oraz ekoturystyki, turystyki przyrodniczej i kulturowej. Wśród tych szkoleń najczęściej występowały szkolenia z zakresu:

- fotowoltaniki,
- alternatywnych źródeł energii typu energia wiatrowa, spalarnie biomasy,
- projektowania budynków pasywnych i energooszczędnych,
- ekoturystyki,
- systemów energooszczędnych dociepleń,
- audytu ekologicznego.

Uczestnicy szkoleń delegowani przez pracodawcę - wg wielkości firm

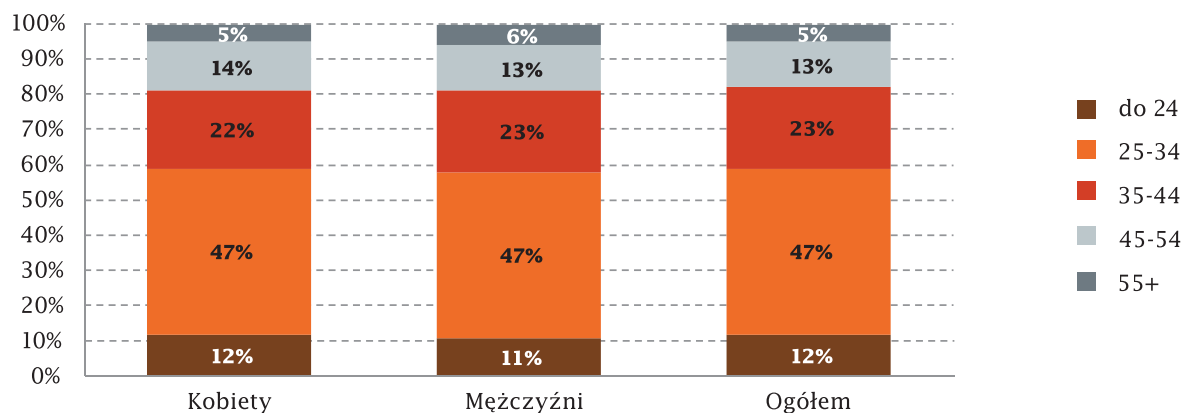


Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

²⁴ Wartość nie sumuje się do 100%, gdyż projekty szkoleniowe obejmują więcej niż 1 typ wsparcia.

Ze względu na wielkość przedsiębiorstwa najliczniejszą grupę uczestników szkoleń stanowią pracownicy delegowani z przedsiębiorstw mikro (31%) oraz dużych firm (30%), przy czym mikroprzedsiębiorstwa najczęściej podnoszą kwalifikacje zawodowe w ramach projektów przygotowanych przez instytucje szkoleniowe, a duże firmy najczęściej realizują dedykowane projekty szkoleniowe. Kolejne pod względem liczebności grupy stanowią pracownicy delegowani na szkolenia przez firmy małe (24%) i średnie (15%).

Pracownicy uczestniczący w szkoleniach według wieku

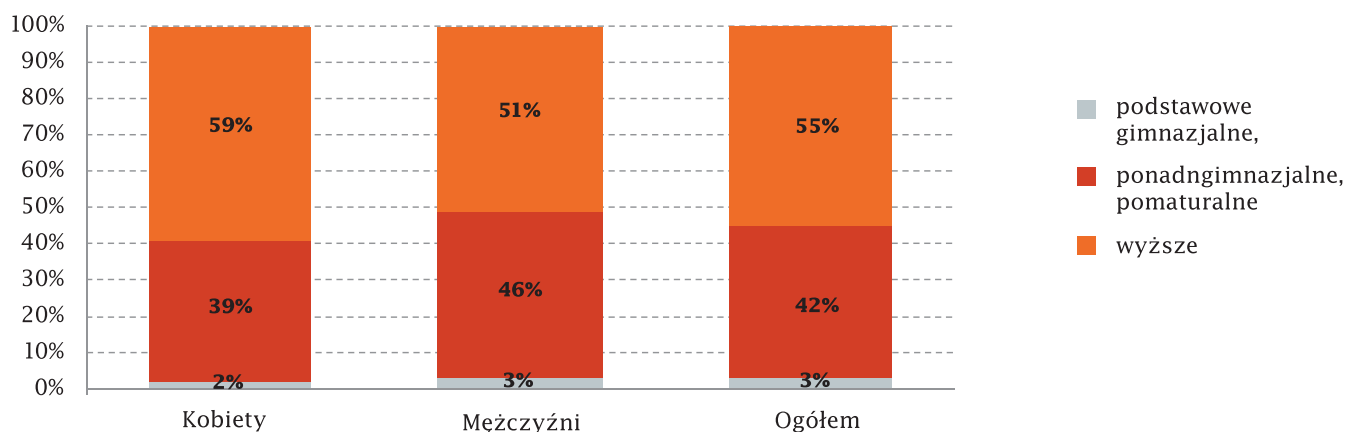


Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Wśród pracowników delegowanych na szkolenia dominują osoby w wieku mobilnym, a zatem od 18 do 44 roku życia, które stanowiły 82% ogółu uczestników. Najliczniejszą grupą pracowników oddelegowanych przez pracodawców do uczestnictwa w szkoleniach były osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia. Do tej kategorii zalicza się aż 47% ogółu uczestników szkoleń. Prawie 1/4 pracowników, którzy podnosili swoje kwalifikacje była w wieku 35-44 lata, przy czym udział tej grupy wiekowej wśród mężczyzn był wyższy niż wśród kobiet. Najniższy był natomiast udział osób pracujących w najmłodszej i najstarszej grupie wiekowej – osoby do 24 roku życia stanowiły 12% uczestników szkoleń (12% kobiet i 11% mężczyzn), natomiast osoby po 55 roku życia stanowiły zaledwie 5% oddelegowanych do uczestnictwa w szkoleniach (5% kobiet, 6% mężczyzn).

Wśród osób samozatrudnionych najwięcej uczestników szkoleń było w wieku 25-34, którzy stanowili 44% ogółu uczestników. Drugą najliczniejszą grupą wiekową były osoby od 35 do 44 lat. Do tej kategorii zalicza się 27% ogółu uczestników szkoleń, przy czym w podziale na płeć 29% kobiet i 26% mężczyzn. Najmniejszy udział, tak jak ma to miejsce u osób zatrudnionych u pracodawców, stanowiły osoby w najmłodszej i najstarszej grupie wiekowej.

Pracownicy uczestniczący w szkoleniach według wykształcenia

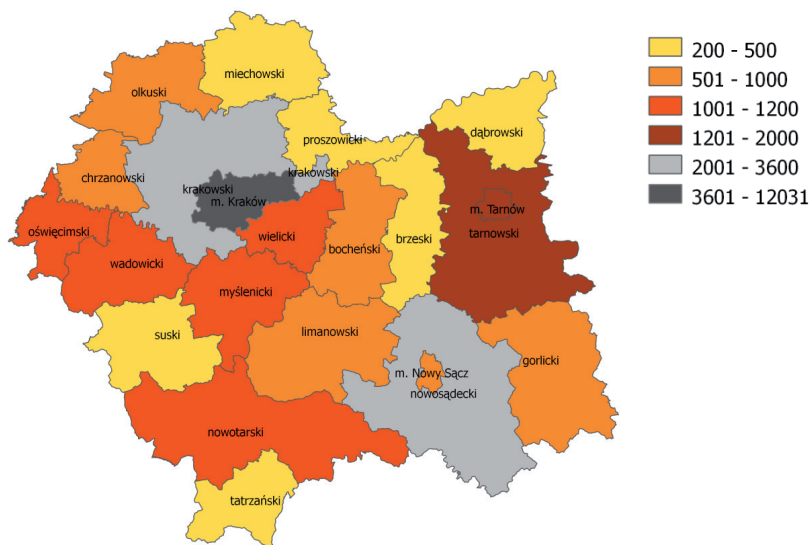


Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Aż 55% pracowników, którzy zostali oddelegowani do udziału w szkoleniach posiadało wykształcenie wyższe (59% kobiet, 51% mężczyzn). Jest to efekt charakteru projektów „szytych na miarę”, które zazwyczaj obejmują szkolenia dla kadry zarządzającej i specjalistów; ale także powszechności wyższego wykształcenia wśród osób w wieku mobilnym, które dominują wśród uczestników projektu pod względem wieku. Pracownicy z wykształceniem ponadgimnazjalnym i pomaturalnym stanowili 42% uczestników szkoleń (46% wśród mężczyzn i 39% wśród kobiet). Najmniej liczną grupę uczestników szkoleń stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, bądź podstawowym, które stanowią 2% ogółu uczestników. Analizując strukturę wykształcenia uczestników w podziale na płeć zauważymy, że kobiety częściej niż mężczyźni legitymują się wyższym wykształceniem.

Wśród osób samozatrudnionych 66% uczestników szkoleń legitymowało się wykształceniem wyższym oraz 33% posiadało wykształcenie ponadgimnazjalne. Zaledwie 1% uczestników samozatrudnionych miał wykształcenie gimnazjalne i niższe.

Uczestnicy szkoleń według miejsca zamieszkania



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Wśród pracowników delegowanych na szkolenia dominują osoby pochodzące z Krakowa, które stanowiły 37% ogółu uczestników. Z powiatu krakowskiego było 11% osób, z powiatu nowosądeckiego 6% i powiatu tarnowskiego 5% osób. Najniższy udział osób w szkoleniach występuje w powiatach miechowskim, dąbrowskim i proszowickim (po 1%).

Najliczniejszą grupą wśród samozatrudnionych były osoby zamieszkujące Kraków (44%), powiat krakowski (8%), nowosądecki i oświęcimski (po 4%). Najniższy udział mieli mieszkańcy powiatów proszowickiego i miechowskiego (niecały 1%).

Wsparcie szkoleniowe dla osób bezrobotnych

Liczba osób przeszkolonych przez powiatowe urzędy pracy wyniosła, podobnie jak w roku 2012, około 5 800 osób. Podobnie też kształtowało się zapotrzebowanie na kwalifikacje na lokalnych rynkach pracy. Osoby bezrobotne najpowszechniej kształciły się w zawodach związanych z budownictwem i transportem. Poprzez szkolenia urzędy pracy motywują także osoby bezrobotne do zakładania własnej działalności gospodarczej oraz do aktywnego poszukiwania pracy.

W ofercie szkoleniowej PUP zdecydowanie dominowały szkolenia z obszaru usług transportowych w tym kursy prawa jazdy (kursy kierowców samochodów ciężarowych, kursy na uprawnienia w zakresie przewozu osób i rzeczy) oraz zarządzania i administrowania (zwłaszcza szkolenia typu: ABC/Vademecum przedsiębiorczości – adresowane dla osób ubiegających się o jednorazowe środki na rozpoczęcie własnej działalności). Podobnie jak w zeszłym roku dużą popularnością wśród uczestników cieszyły się także szkolenia z obszaru sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami oraz architektura i budownictwo. W ramach wyżej wymienionych obszarów przeszkolono największą ilość osób, w sumie ponad 2 700. Działania szkoleniowe PUP były w dużej mierze odpowiedzią na zapotrzebowanie na zawody wskazane w badaniu „Barometr zawodów 2013”²⁵. Ekspertzy rynku pracy jako zawody deficytowe w Małopolsce wskazywali następujące: kierowcy samochodów ciężarowych, kierownicy budowy, przedstawiciele handlowi, samodzielni księgowi, szefowie kuchni. Wyniki badania równocześnie wskazywały, że specjaliści niektórych zawodów, które wskazywane były w ubiegłych latach jako deficytowe, tj. operatorzy koparek i zwałowarek czy spawacze MIG/MAG prawdopodobnie nie będą już tak intensywnie poszukiwani na rynku pracy w roku 2014 (znalazły się wśród zawodów tzw. zrównoważonych). Tymczasem w PUP wciąż powszechnie organizowane są kursy dla operatorów sprzętu do robót ziemnych i drogowych, w tym przede wszystkim operatorów koparek i koparko-ładowarek oraz różnorodne kursy spawania. Klienci PUP, którzy nabyli tego typu kwalifikacje muszą się liczyć z konkurencją przy ubieganiu się o zatrudnienie, gdyż przewiduje się, że w tych zawodach liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia.

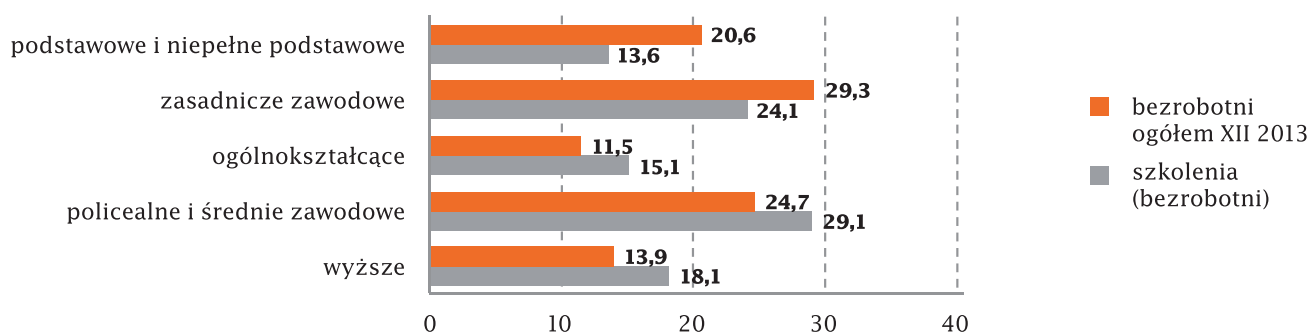
W działaniach aktywizujących PUP, jak co roku powszechnie pojawiały się kursy z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, których celem jest rozwijanie umiejętności kluczowych i wzmocnienie postaw pożądaných na rynku pracy.

Liczba osób, które w 2013 roku zakończyły szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy była zbliżona jak w roku poprzednim i wyniosła 5 771 (w tym 2 116 kobiet). Wciąż na wsparcie szkoleniowe ze strony publicznych służb zatrudnienia może liczyć niespełna połowa spośród osób, które korzystały ze szkoleń w 2010 roku – wówczas było to niemal 13 tysięcy w skali Małopolski. W grupie osób przeszkolonych w 2013 roku dominowały tradycyjnie osoby bezrobotne – 5 445, 310 spośród wszystkich to osoby niepełnosprawne, nieliczne przypadki to osoby poszukujące pracy – 47. Około 32% szkolących się (1 874 osoby), nieco więcej niż w roku ubiegłym, ukończyło szkolenie o tematyce wskazanej przez siebie.

Blisko 15 tysięcy osób ukończyło programy stażowe. Jest to o około 50% więcej niż umożliwił zakres wsparcia w roku 2012. Najpopularniejsze obszary zawodowe, w jakich organizowano staże, to dominujące „prace sekretarskie i biurowe” (3 247 stażystów) oraz „sprzedaż marketing i public relations, handel nieruchomościami” (1 633 osoby).

Analizując informacje o osobach bezrobotnych, które w 2013 r. zostały objęte wsparciem szkoleniowym można zauważyć, że w większym stopniu z takiej formy aktywizacji korzystają osoby z wykształceniem licealnym, policealnym i średnim zawodowym oraz wyższym. W przypadku tych osób ich udział w grupie uczestników szkoleń był wyższy niż w ogólnej populacji bezrobotnych. Osoby z wykształceniem na poziomie policealnych i średnim zawodowym stanowiły też największą liczebnie część objętych szkoleniami. Na kolejnych miejscach plasowały się osoby z wykształceniem zawodowym oraz z wykształceniem wyższym.

Wykształcenie bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach w 2013 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2013 r.

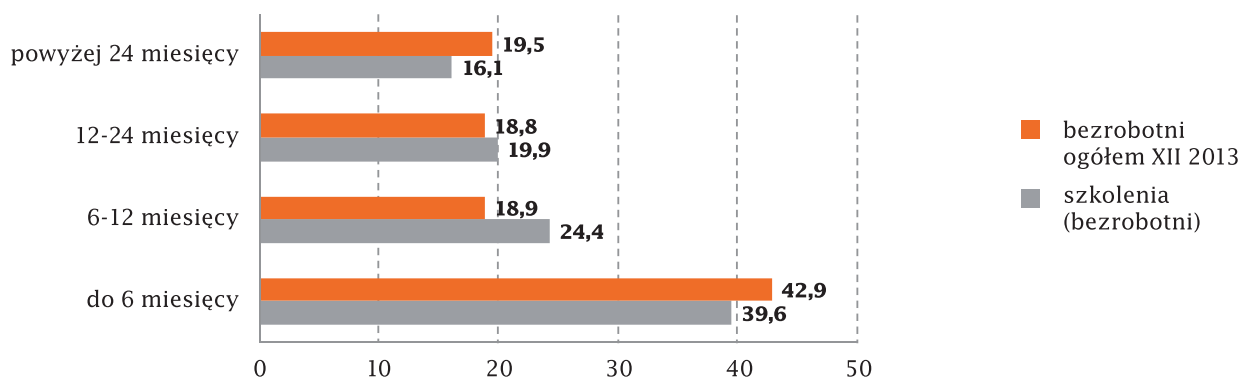


Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk powiatowych urzędów pracy.

²⁵ Barometr zawodów 2013, www.obserwatorium.malopolska.pl

W 2013 r. największy udział w grupie uczestniczących w szkoleniach miały osoby przebywające na bezrobociu stosunkowo krótko – do 6 m-cy. Wynika to z tego, że w populacji bezrobotnych odsetek tej grupy także 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 6 miesięcy od dnia zarejestrowania, co dodatkowo może się również przekładać na liczne uczestnictwo w szkoleniach osób krótko zarejestrowanych.

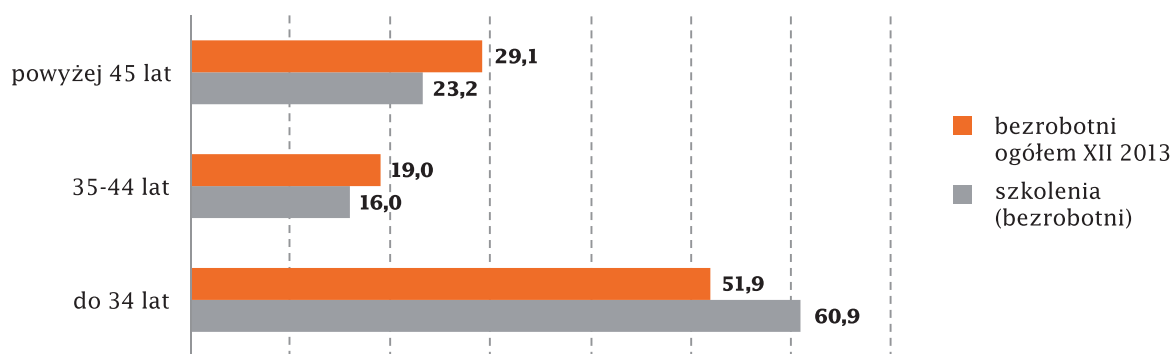
Okres pozostawania bez pracy bezrobotnych korzystających ze szkoleń w 2013 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk powiatowych urzędów pracy.

Największą część osób bezrobotnych korzystających ze szkoleń stanowiły osoby w wieku do 34 r. ż. Osoby w tym wieku w dużo też większym stopniu niż pozostałe roczniki uczestniczyły w tej formie wsparcia 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 35-44 lat i w wieku powyżej 45 r. ż. Może to świadczyć o mniejszej motywacji do zmiany czy podnoszenia kwalifikacji osób w późniejszym wieku.

Wiek bezrobotnych korzystających ze szkoleń w 2013 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk powiatowych urzędów pracy.

Mechanizmy wspierające wybór adekwatnej oferty podnoszenia kwalifikacji

Niniejszy rozdział prezentuje w sposób kompleksowy działania realizowane w Małopolsce, których celem jest wsparcie mieszkańców i pracodawców w wyborze adekwatnej oferty szkoleniowej.

W rozdziale zebrano przedsięwzięcia z zakresu:

- zapotrzebowania na zawody;
- diagnozowania potrzeb szkoleniowych;
- dostępności oferty kształcenia;
- przedsięwzięć promujących korzyści wynikające z podnoszenia kwalifikacji.

Zapotrzebowanie na zawody w 2014 roku – Barometr zawodów

„Barometr zawodów” jest badaniem jakościowym. Uczestniczą w nim eksperci z powiatowych urzędów pracy, w tym doradcy zawodowi, pośrednicy pracy i osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami, ewentualnie (w przypadku badania realizowanego w mieście Krakowie) pracownicy prywatnych agencji zatrudnienia. Efektem badania są zestawienia zawodów poklasyfikowanych w trzy grupy: deficytowych – w których nastąpi niedobór pracowników, nadwyżkowych – w których wystąpi nadmiar pracowników w stosunku do liczby ofert pracy, oraz grupy, gdzie panować będzie równowaga popytu i podaży. Barometr zawodów jest narzędziem systematyzującym wiedzę dotyczącą zapotrzebowania na pracowników na lokalnych rynkach pracy i wskazującym jednocześnie kierunki szkoleń, jakie powinny być organizowane dla osób poszukujących zatrudnienia.

Przewiduje się, że w roku 2014 w Małopolsce będzie zapotrzebowanie na następujące zawody²⁶: diagności samochodowi, kierowcy samochodów ciężarowych, pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych, samodzielni księgowi, szefowie kuchni. Tendencje są zatem podobne jak te przewidywane na rok 2013. W porównaniu z rokiem poprzednim, spadło zapotrzebowanie na wykwalifikowanych przedstawicieli handlowych oraz na kierowników budów, prawdopodobnie ze względu na utrzymujące się trudności w branży budowlanej.

Nieco inne oczekiwania w zakresie kwalifikacji ma rynek pracy w samym mieście Krakowie. Przewiduje się, że w Krakowie w 2014 roku poszukiwani będą:

- administratorzy systemów komputerowych,
- analitycy i operatorzy systemów teleinformatycznych,
- dekarze i blacharze budowlani,
- diagności samochodowi,
- inżynierowie automatyki i robotyki,
- inżynierowie elektrycy,
- inżynierowie mechanicy,
- kadra kierownicza, menedżerowie,
- lekarze,
- operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych,
- pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych,
- pracownicy pralni,
- programiści i administratorzy stron internetowych,
- projektanci i administratorzy baz danych,
- samodzielni księgowi,
- specjaliści ds. finansowych,
- specjaliści ds. zastosowań informatyki,
- szefowie kuchni.

Liczba zawodów, w których poszukiwani będą pracownicy jest znacząco wyższa aniżeli w całym województwie, ponadto poszerzył się, w porównaniu z poprzednią edycją badania katalog zawodów, na które z dużym prawdopodobieństwem będzie zapotrzebowanie na rynku pracy w roku 2014. Struktura zawodów deficytowych wskazuje na dużą chłonność pracowników branży IT oraz BPO (outsourcing procesów biznesowych). Badania przeprowa-

²⁶ Więcej informacji: *Barometr zawodów 2014*, www.obserwatorium.malopolska.pl

dzzone wśród małopolskich pracodawców potwierdzają²⁷, że na pierwszym miejscu w kategorii poszukiwanych pracowników są specjaliści. Na terenie krakowskiego obszaru metropolitalnego rekrutują przede wszystkim międzynarodowe korporacje działające w branży outsourcingowej.

Doradztwo w zakresie wyboru oferty kształcenia

Istotnym aspektem uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, jest właściwe zdiagnozowanie potrzeb edukacyjnych oraz wybór odpowiedniej oferty szkoleniowej. Celem lepszego dostosowania wsparcia edukacyjnego do rzeczywistych potrzeb osób dorosłych, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wprowadzono mechanizm pozwalający na zintegrowanie rozproszonej i różnorodnej oferty szkoleniowej. Umożliwiono realizację doradztwa dla osób dorosłych w zakresie diagnozy potrzeb oraz wyboru kierunków i formy podnoszenia swoich kompetencji i podwyższania kwalifikacji²⁸. Tak realizowany brokering edukacyjny ma na celu pilotażowe uruchomienie i przetestowanie koncepcji doradztwa pod kątem możliwości wdrożenia na większą skalę w okresie programowania 2014-2020. Zgodnie z koncepcją pilotażu, obszar realizacji usług został zawężony do 2 wybranych²⁹ powiatów każdego z województw. W Małopolsce wybrane zostało Miasto Kraków oraz powiat nowosądecki, gdzie w 2013 r. rozpoczęto realizację projektów o łącznej wartości 1,3 mln zł skierowanych do 760 osób.

Zakres oferowanego wsparcia obejmuje diagnozę potrzeb edukacyjnych osób dorosłych nieuczestniczących aktywnie w kształceniu ustawicznym i napotykających bariery w dostępie do kształcenia oraz pomoc w wyborze odpowiedniej oferty. Usługi doradztwa edukacyjnego adresowane są do osób dorosłych bez względu na ich status na rynku pracy (osoby bezrobotne, nieaktywne zawodowo, pracujące).

W roku 2013 udział w projektach rozpoczęły 172 osoby, w 68% były to kobiety. Ponad połowę tej grupy (ok. 54%) stanowią osoby nieaktywne zawodowo, a wśród nich dominują osoby uczące się lub kształcące (ok. 83% spośród nieaktywnych i 44% populacji ogółem). Uczestnictwo osób bezrobotnych i zatrudnionych pozostaje na podobnym poziomie (ok. 24% i 22% osób, które rozpoczęły udział w projektach). Ponad ¼ uczestników stanowią osoby z terenów wiejskich. Wśród odbiorców wsparcia przeważają osoby z wykształceniem wyższym (60% uczestników).

Usługi doradcze w zakresie wyboru odpowiedniej oferty edukacyjnej pozwolą osobom dorosłym uzyskać informację o najbardziej adekwatnych dla nich formach kształcenia, dopasowanych do ich potrzeb i możliwości. Niestety w ramach projektów nie umożliwiono pokrycia kosztów związanych z uczestnictwem osób dorosłych w wybranych formach kształcenia. Z uwagi na brak eliminacji jednej z barier w uczeniu się przez całe życie – bariery finansowej, samo doradztwo może nie przynieść oczekiwanego efektu w postaci rozpoczęcia udziału w wybranej formie edukacji. Sam pilotaż pozwoli jednak przetestować rozwiązania przyjęte w projektach i udoskonalić koncepcję doradztwa edukacyjnego w przyszłym okresie programowania.

Udostępnianie oferty kształcenia

Z myślą o mieszkańcach Małopolski, którzy chcą podnosić swoje kwalifikacje, zdobywać nowe umiejętności, a także świadomie planować swoją edukację i karierę zawodową, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie uruchomił w 2010 roku serwis „Małopolski pociąg do kariery”³⁰. Serwis jest ważnym elementem polityki Województwa, mającej na celu propagowanie wśród Małopolan idei kształcenia ustawicznego oraz wzmocnienie ich motywacji do uczenia się przez całe życie. Osoby zainteresowane kształceniem znajdą w nim m.in. informacje o instytucjach uczących z całego regionu (przedszkolach, szkołach różnych szczebli, firmach szkoleniowych), mogą poszukiwać kursów i szkoleń organizowanych w Małopolsce, dowiedzą się też, na co zwracać uwagę, wybierając konkretne oferty szkoleniowe, aby ich efekty były zgodne z oczekiwaniami i przyniosły wymierne korzyści w postaci nowej wiedzy i umiejętności. Serwis gromadzi także informacje dotyczące aktywnego poszukiwania pracy, tworzenia dokumentów aplikacyjnych (CV i listu motywacyjnego), przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą czy zakładania własnej firmy. Dla osób wybierających zawód lub chcących się przekwalifikować zaproponowano moduł „Moja ścieżka edukacyjno – zawodowa”, gdzie publikowane są drogi dojścia do określonego zawodu. „Małopolski pociąg do kariery” daje także możliwość korzystania z usług poradnictwa edukacyjno – zawodowego on-line oraz dodatkowo brania udziału w czatach ze specjalistami z określonych branż.

Według danych z 2013 r. serwis gromadził informacje teleadresowe o 5 309 różnorodnych instytucjach edukacyjnych oraz bardziej szczegółowe informacje o ofercie 931 z nich. W ciągu całego minionego roku z serwisu skorzystało w sumie 11 967 unikalnych użytkowników³¹, zaś średnia miesięczna liczba odsłon wyniosła 47 875 odsłon (IV kwartał 2013).

27 *Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców* – wstępne wyniki badań.

28 Pilotaż realizowany w Małopolsce w 2012 roku w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL 2007-2013.

29 Wyboru powiatów, na których terenie realizowana będzie pilotażowa koncepcja brokeringu edukacyjnego dokonano na podstawie wskaźników społeczno-gospodarczych: stopy bezrobocia rejestrowanego, wskaźnika urbanizacji, obciążenia demograficznego oraz wskaźnika przedsiębiorczości. Próba wybrana do pilotażu składa się z powiatów o różnym nasileniu powyższych zmiennych – obejmuje powiaty o najniższej i najwyższej wartości ww. mierników w skali kraju.

30 Adres portalu: www.pociagdokariery.pl

31 Za unikalnego uznaje się jednego użytkownika serwisu, niezależnie od ilości jego wejść do serwisu w ciągu jednego dnia.

Promocja i informacja w obszarze uczenia się przez całe życie – działania systemowe na poziomie regionu

Działania w zakresie promowania korzyści wynikających z uczestnictwa w kształceniu ustawicznym oraz mechanizmy służące informowaniu o dostępnej ofercie w obszarze uczenia się przez całe życie są zasadniczymi elementami projektu systemowego realizowanego w Małopolsce³².

Dzień 8 czerwca jako „Małopolski dzień uczenia się przez całe życie” ustanowiony został w 2010 roku przez władze Małopolski i ma na celu propagowanie rozwoju osobistego i dobrej organizacji czasu wolnego wśród Małopolan. Jest on elementem większej kampanii społecznej, mającej na celu wypromowanie postawy otwartej na rozwój i odpowiedzialności za własne kształcenie. Idea Dnia zakłada:

- pokazywanie mieszkańcom korzyści związanych z uczeniem się przez całe życie;
- prezentowanie alternatywnych (a więc wykraczających poza ramy edukacji szkolnej) form uczenia się;
- budowanie pozytywnych skojarzeń z kształceniem (pokazywanie go jako przyjemności, dobrej zabawy, ciekawej formy spędzenia czasu wspólnie z najbliższymi).

Motto wydarzenia brzmi: „Odkryj pasję – znajdź przyjemność!”. Oferta Małopolskiego Dnia Uczenia się jest bezpłatna, a jej adresatami są wszyscy mieszkańcy regionu, od najmłodszych po seniorów. W 2011 roku w organizację MDU zaangażowało się 98 instytucji, a w 2012 roku – 65. Były wśród nich uczelnie (wraz z biurami karier), szkoły, przedszkola, centra kształcenia praktycznego, centra kształcenia ustawicznego, organizacje pozarządowe, muzea, ośrodki kultury, poradnie psychologiczno – pedagogiczne, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe i wojewódzki urząd pracy (Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej), prywatne firmy szkoleniowe, przedsiębiorcy oraz inni partnerzy Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Koordynatorem wydarzenia jak co roku jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Wydarzeniu towarzyszą media.

7 i 8 czerwca 2013 roku Małopolanie mogli korzystać z bezpłatnej oferty edukacyjnej przygotowanej w 23 miejscowościach regionu z okazji III Małopolskiego Dnia Uczenia się. Motywem przewodnim wydarzenia była przedsiębiorczość. Mieszkańcy Małopolski mieli do wyboru prawie 100 wydarzeń (otwartych i zamkniętych): warsztatów, pokazów, szkoleń, wykładów oraz gier. Ich uczestnicy mogli sprawdzić m.in. czy nadają się na przedsiębiorców, co powinni zrobić, żeby założyć firmę, skąd mogą wziąć pieniądze na działalność gospodarczą, a także jak innym udało się odnieść sukces w biznesie.

W sumie w wydarzeniach zamkniętych wzięło udział ok. 2 500 osób.

W organizację III Małopolskiego Dnia Uczenia się zaangażowało się 47 instytucji z całej Małopolski (tak publicznych, jak i prywatnych), m.in. szkoły, instytucje szkoleniowe, centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, biblioteki, muzea, domy kultury, poradnie psychologiczno – pedagogiczne, ochotnicze hufce pracy, centra doskonalenia nauczycieli, biura karier uczelni, akademickie inkubatory przedsiębiorczości, urzędy pracy, centra informacji i planowania kariery zawodowej, a także ośrodki pomocy społecznej, urzędy miast i starostwa powiatowe.

Kolejną ciekawą inicjatywą z obszaru edukacji jest organizowany od 2009 roku Program „Edukacyjna Gmina Małopolski”. Ma on dwa zasadnicze cele. Jednym z nich jest promowanie gmin, które najaktywniej w regionie wspierają uczenie się przez całe życie swoich mieszkańców poprzez pokazywanie dobrych praktyk z dziedziny edukacji. Służy temu Konkurs „Edukacyjna Gmina Małopolski” dla gmin wiejskich i miejsko-wiejskich (obejmujących miasta do 25 tys. mieszkańców), w którym samorządy lokalne mają okazję zaprezentować swoje działania na rzecz rozwoju osobistego i zawodowego swoich obywateli. W 2012 roku po raz pierwszy w historii Programu „Edukacyjna Gmina Małopolski” konkurs dla gmin odbył się w formie plebiscytu organizowanego wspólnie z „Gazetą Krakowską”. Mieszkańcy sami mieli okazję ocenić, które inicjatywy edukacyjne, proponowane im przez gminy, uważają za najciekawsze. W 2013 r. konkurs w podobnej formule na „Edukacyjną Gminę Małopolski” został ponownie ogłoszony, jednakże ze względu na postulat uczestników, by uwzględnić w aplikacjach spektrum inicjatyw realizowanych na przestrzeni całego roku, jego rozstrzygnięcie przewidziano na pierwszy kwartał 2014 roku.

Drugim celem Programu „Edukacyjna Gmina Małopolski” jest upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży postawy otwartej na uczenie się przez całe życie. Służą temu konkursy, które skłaniają młodych ludzi do refleksji na tematy związane z edukacją całościową oraz zachęcają ich do spojrzenia na to zagadnienie z nieco innej niż ławka szkolna perspektywy. W 2013 roku ogłoszono „konkurs na plakat” dla uczniów szkół podstawowych (klas 4-6), gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.

³² Projekt systemowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie PFK - *Podmiotowe finansowanie kształcenia* 8.1.1 PO KL, www.pociagdokariery.pl

Instytucje szkoleniowe w Małopolsce i jakość ich usług

Instytucje szkoleniowe działające na terenie Małopolski obsługują średnio 271 klientów w skali roku i jest to wynik powyżej średniej ogólnopolskiej. Instytucje szkoleniowe najczęściej (30% spośród badanych) oferują szkolenia z obszaru rozwoju osobistego i zarządzania. Co czwarta instytucja ma w swojej ofercie szkolenia z zakresu usług osobistych, gastronomii, rekreacji, marketingu, handlu, obsługi klienta oraz motoryzacji.³³

Liczba instytucji rejestrujących się w bazie danych Rejestr Instytucji Szkoleniowych (dalej RIS)³⁴ w 2013 roku zwiększyła się w porównaniu z rokiem poprzednim: na przestrzeni całego roku w bazie aktywnych było 1 020 instytucji (a licząc oddziały i filie – 1 115 podmiotów) i nastąpił tu wzrost o około 100 w porównaniu z rokiem 2012³⁵. W ciągu roku 150 instytucji zostało wykreślonych z rejestru i w efekcie, według stanu na dzień 31.12.2013, w RIS aktywnych było 870 instytucji szkoleniowych (a licząc oddziały i filie – 966 podmiotów). Corocznie wzrasta liczba instytucji rejestrujących się w bazie.

Największa ilość spośród zarejestrowanych instytucji – 207 została założona w 2011 lub w 2012. W sumie, co trzecia instytucja szkoleniowa z województwa małopolskiego działa nie dłużej niż 4 lata na rynku. Nie uległy zmianie proporcje instytucji publicznych i niepublicznych rejestrujących się w bazie: około 95% instytucji zarejestrowanych w RIS to instytucje niepubliczne. Jedynie 62 spośród wszystkich określiło się jako podmioty publiczne. Z roku na rok struktura bazy RIS, biorąc pod uwagę formę organizacyjną instytucji szkoleniowych powiela się: zdecydowana większość to jednostki prowadzone przez osoby fizyczne w ramach działalności gospodarczej (533), znacząca liczba (261) to stowarzyszenia, fundacje, spółki lub inne osoby prawne. Jako instytucje szkoleniowe zarejestrowało się także 14 szkół ponadgimnazjalnych, 11 szkół wyższych, 29 zakładów pracy, 2 placówki naukowo-badawcze, 59 placówek kształcenia ustawicznego lub praktycznego oraz 61 ośrodków doskonalenia i doskonalenia zawodowego³⁶.

Dane pozyskane w badaniach ilościowych mówią o jakości usług szkoleniowych w kontekście posiadanych certyfikatów/akredytacji, bądź też gromadzą deklaracje przedstawicieli instytucji szkoleniowych odnośnie podejmowanych działań projakościowych w firmach. Wśród działań projakościowych najczęściej wymieniane są: ocena jakości szkoleń, wykorzystanie ewaluacji w planowaniu zajęć, doskonalenie merytoryczne szkoleń, przynależność do izb/stowarzyszeń, posiadanie odpowiednich certyfikatów jakości i akredytacji, konstruowanie programu zajęć w oparciu o diagnozę potrzeb szkoleniowych. Przedstawiciele sektora szkoleniowego powszechnie deklarują, że sprawdzają wśród swoich klientów - uczestników szkoleń poziom zdobywanych umiejętności: prowadzą nieformalne rozmowy, stosują ankiety ewaluacyjne i deklarują, że wykorzystują wyniki ewaluacji przy przygotowywaniu kolejnych zajęć szkoleniowych, w celu podniesienia ich jakości.

W Małopolsce 229 instytucji (wraz z oddziałami i filiami) zarejestrowanych posiada znaki jakości: akredytację kuratora oświaty lub inne znaki jakości (tj. ISO, PASE i inne), co stanowi około 20% wszystkich.³⁷ Z kolei 176 instytucji spośród wszystkich jest wpisanych do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego, a tym samym podlega przepisom Ustawy o systemie oświaty.

33 BKL - Badanie firm instytucji szkoleniowych 2012.

34 Dane dotyczące instytucji szkoleniowych działających w Małopolsce pochodzą z bazy danych Rejestr Instytucji szkoleniowych prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Zgodnie z artykułem 20 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (z późniejszymi zmianami), instytucja szkoleniowa oferująca szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń po uzyskaniu wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych, prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej. Tryb dokonywania wpisu w rejestrze instytucji szkoleniowych określa Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 15 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych. (Dziennik Ustaw 10.241.1620). Rejestr jest jawny, bezpłatny i ma formę elektroniczną. Jego celem jest:

- umożliwienie bezrobotnym i poszukującym pracy orientacji w rynku ofert szkoleniowych,
- ułatwienie służbom zatrudnienia poszukiwania wykonawców usług szkoleniowych,
- dostosowanie ofert programowych instytucji szkoleniowych do potrzeb rynku pracy,
- racjonalizację wydatków ze środków publicznych przeznaczonych na szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy,
- podwyższenie jakości i efektywności szkoleń,
- ułatwienie rozwoju kształcenia ustawicznego.

Rejestr instytucji szkoleniowych zawiera m.in. informację o: nazwie i adresie instytucji szkoleniowej, kadrze prowadzącej szkolenia, kadrze dydaktycznej (wykładowcy, trenerzy), bazie lokalowej, jej wyposażeniu i środkach dydaktycznych, metodach oceny jakości szkoleń, liczbie bezrobotnych i poszukujących pracy objętych szkoleniami w okresie ostatniego roku, udzielanej pomocy po ukończeniu szkolenia, tematyce szkoleń oraz tematyce przygotowania zawodowego.

35 Na przestrzeni całego 2011 roku aktywnych było 916 instytucji.

36 Pozostałe instytucje wskazały odpowiedź „inna forma”, w ramach której ujmują się takie instytucje, jak: kościoły, spółdzielnie, związki zawodowe, partie polityczne, fundusze, instytucje kultury itp.

37 Należy zaznaczyć, że według stanu na luty 2014 roku, lista placówek, ośrodków działalności oświatowej prowadzących kształcenie w formach pozaszkolnych akredytowanych przez Małopolskiego Kuratora Oświaty od 2004 roku liczyła 151 pozycji. Źródło: www.kuratorium.krakow.pl. Instytucje szkoleniowe zarejestrowane w RIS w WUP w Krakowie nie ograniczają obszaru działania do Małopolski.

Niemal wszystkie instytucje szkoleniowe (wraz z oddziałami i filiami) – 1 031, badają efektywność prowadzonych szkoleń. Najczęściej kursy, szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji odbywają się w wynajmowanych salach wykładowych, niemal zawsze wyposażonych w sieć teleinformatyczną. 706 spośród zarejestrowanych instytucji deklaruje, że posiada własny sprzęt komputerowy. Zdecydowana większość szkoleniowców/wykładowców – 17 456 zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, 2 604 pracuje na pełny etat. Dysproporcje te pogłębiają się, w roku ubiegłym ponad 12 tysięcy trenerów pracowało w niepełnym wymiarze czasu, a niemal 3 500 w pełnym.

Wśród najważniejszych problemów charakterystycznych dla branży, instytucje szkoleniowe z Małopolski wymieniają:

- wadliwa konstrukcja procedur przetargowych, w których premiuje się cenę, a nie jakość,
- skomplikowane procedury rozliczania środków z UE,
- wysokie koszty szkoleń, które dla wielu potencjalnych klientów stanowią barierę dostępu, albo skłaniają do poszukiwania tańszych ofert, które nie zawsze gwarantują odpowiednią jakość,
- zła koniunktura gospodarcza³⁸.

Od 2009 roku region zintensyfikował działania na rzecz podnoszenia jakości usług oferowanych przez instytucje szkoleniowe, zwłaszcza te korzystające ze środków publicznych³⁹. Opracowany model „Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych” (MSUES), poddany konsultacjom w środowisku małopolskich instytucji szkoleniowych, poddany weryfikacji w toku jakościowego pilotażu, stał się podstawą do opracowania edukacyjnego przewodnika dla oferujących i kupujących szkolenia. Wypracowane mechanizmy stały się narzędziem do weryfikacji jakości usług instytucji szkoleniowych zgodnie z MSUES i nadawania znaku jakości.

Począwszy od marca 2013 roku instytucje szkoleniowe rozpoczęły proces samooceny zgodnie z kryteriami MSUES⁴⁰. W 2013 roku 118 instytucji dokonało samooceny deklarując tym samym chęć poddania się audytowi, w ostatnim kwartale tego roku z powodzeniem przeprowadzono trzy pierwsze audyty pod kątem spełniania MSUES. Kolejne audyty przeprowadzane będą sukcesywnie w 2014 roku. Ogólny wniosek ze zrealizowanych audytów jest taki, że na podstawie MSUES można ocenić jakość w badanych instytucjach szkoleniowych – standard jest użyteczny i „weryfikowalny”. Dla działań w perspektywie 2014 roku rekomenduje się:

- zwiększenie nacisku na proces przygotowania do audytu oraz określenie i przygotowanie źródeł weryfikacji wskaźników przez instytucje szkoleniowe;
- zwrócenie uwagi na wskaźniki dotyczące doświadczenia kadry szkoleniowej – instytucje szkoleniowe powinny weryfikować kompetencje kadry oraz udostępnić dokumenty potwierdzające kwalifikacje i doświadczenie kadry szkoleniowej;
- zwiększenie nacisku na korzyści dla instytucji szkoleniowych i ich klientów wynikające ze spełniania MSUES i poszczególnych wskaźników (w szczególności dotyczy to publikowania informacji dotyczących kadry szkoleniowej, dobrych praktyk oraz przygotowania procedur reklamacji i zarządzania ryzykiem w instytucji).

Oferta instytucji szkoleniowych starających się o znak jakości MSUES podlega analizie pod kątem równoważenia jej ze stroną popytową – potrzebami mieszkańców i pracodawców.

Według stanu na koniec 2013 roku:

- Około 60 instytucji starających się o znak jakości ulokowanych jest w Krakowie, 15 w Nowym Sączu, a 12 instytucji poza regionem,
- Generalnie, ich oferta szkoleniowa jest zróżnicowana ale skoncentrowana w dużych miastach.
- Rynek, szczególnie krakowski, nasycony jest szkoleniami miękkimi, dla kadry zarządzającej i zespołów, z zakresu sprzedaży oraz ogólnymi komputerowymi,
- W obszarze zarządzania i administrowania dominują szkolenia dla kadry zarządzającej oraz szkolenia z zakresu pozyskiwania i rozliczania funduszy unijnych,
- W ramach obszaru informatyka i wykorzystanie komputerów w ofercie dominują kursy MS Office (Excel) oraz ECDL, oferta obejmuje także kursy specjalistyczne,
- Zwraca uwagę niewielka ilość szkoleń uznawanych za popularne zwłaszcza wśród mieszkańców tj. językowe, fryzjerskie/kosmetyczne oraz kursów prawa jazdy,
- W zestawieniu z potrzebami przedsiębiorców niewystarczająca może się okazać oferta szkoleń z zakresu księgowości (zwłaszcza jeśli chodzi o szkolenia specjalistyczne), prawa oraz opieki zdrowotnej i społecznej.

38 Badanie firm i instytucji szkoleniowych, edycja 2012 *Bilans Kapitału Ludzkiego*.

39 Opracowanie *Małopolskich standardów usług edukacyjno-szkoleniowych*, w ramach projektu *Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*, 6.1.1 PO KL.

40 Na podstawie danych Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia WUP w Krakowie.

Raport *Kształcenie dorosłych* – piąta część opracowania *Rynek Pracy w Małopolsce 2013*, dotyczy najistotniejszych zjawisk i wyzwań w obszarze uczenia się osób dorosłych, które zakończyły już obowiązkowy etap kształcenia.

W raporcie przedstawiono sytuację i główne kierunki polityki regionalnej w zakresie uczenia się dorosłych Małopolan, inwestycji w kadry małopolskich przedsiębiorstw oraz wsparcia szkoleniowego dla osób pozostających bez pracy. W raporcie ponadto scharakteryzowano instytucje szkoleniowe działające w Małopolsce.

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 mieszkańców Małopolski*.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 42 87 870, faks 12 42 29 785
kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl
ISBN 978-83-63961-49-7
ISBN 978-83-63961-69-5

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

