



Spis treści

Wstęp	2
Wnioski	3
Uczenie się formalne dorosłych Małopolan	4
Uczenie się pozaformalne i samokształcenie dorosłych Małopolan	6
Szkolenia kadr małopolskich przedsiębiorstw	12
Wsparcie szkoleniowe dla osób bezrobotnych	19
Mechanizmy wspierające wybór adekwatnej oferty podnoszenia kwalifikacji	21
Instytucje szkoleniowe w Małopolsce i jakość ich usług	25

Wstęp

Niniejszy raport „Kształcenie dorosłych” dotyczy najistotniejszych zjawisk i wyzwań w obszarze uczenia się osób dorosłych, które zakończyły już obowiązkowy etap kształcenia. Uczenie się osób dorosłych, to obszar związany w dużym stopniu z takimi postawami jak gotowość do uczenia się oraz potrzeba doskonalenia własnych kwalifikacji i samorozwoju, które kształtowane są już od wczesnego etapu edukacji. Modernizacji kształcenia ogólnego i zawodowego oraz poprawie osiągnięć wyników nauczania towarzyszy zjawisko wzrastających aspiracji edukacyjnych młodych osób, które są istotnym elementem polityki uczenia się przez całe życie. Wzrost ten może być prognostykiem rozwoju w obszarze uczenia się osób dorosłych i swoistym potencjałem dla rozwoju systemu uczenia się przez całe życie w przyszłości.

Polityka Województwa stawia sobie za cel, aby w procesie doksztalcania wspierać zwłaszcza te grupy, które niechętnie korzystają z możliwości uzupełniania lub doskonalenia swoich kwalifikacji, nie widząc dla siebie wymiernych korzyści inwestowania we własny rozwój. Dlatego też, w ofercie szkoleń finansowanych ze środków publicznych dla pracowników z własnej inicjatywy chcących podnosić swoje kwalifikacje dominują takie, które nakierowane są na uzyskanie konkretnych kwalifikacji zawodowych, certyfikatów i uprawnień do wykonywania zawodu, a wsparcie kierowane jest głównie do grupy starszych pracowników. Równoległe ze wsparciem szkoleniowym systemowo realizowane są przedsięwzięcia promujące 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. Są to rozwiązania polegające na zmianie sposobu dystrybucji środków publicznych w system podmiotowy, który zapewnia większy wpływ odbiorcy na wybór, zakres i przebieg szkolenia.

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. Ponadto raport przedstawia charakterystykę instytucji szkoleniowych działających w Małopolsce i jakość usług przez nie świadczonych.

Wnioski

Liczba osób dorosłych korzystających z oferty kształcenia formalnego na przestrzeni kilku ostatnich lat jest stosunkowo niewielka i nie zwiększa się. Corocznie wzrasta jedynie liczba studentów studiów doktoranckich. Wpływ na tę sytuację może mieć specyfika województwa małopolskiego, gdzie poziom wykształcenia mieszkańców jest stosunkowo wysoki, zaś zjawisko przedwczesnego przerywania edukacji ma charakter marginalny. Tym samym potrzeba podnoszenia poziomu wykształcenia w trybie uczenia się formalnego osób dorosłych dotyczy niewielkiej liczby Małopolan. Coraz większe znaczenia nabierają kwalifikacje zdobyte w trakcie pracy zawodowej i w trybie kształcenia pozaformalnego. W przyszłości powinny funkcjonować mechanizmy, które umożliwią potwierdzanie tego rodzaju umiejętności i kompetencji, z ominięciem ścieżki edukacji formalnej (por. podrozdział *Poziom uczestnictwa w edukacji formalnej dorosłych* oraz *Wsparcie osób dorosłych uczestniczących w edukacji formalnej*, str. 5-7).

Zauważa się pozytywne trendy jeśli chodzi o poziom zaangażowania i inwestycji w rozwój zawodowy. Pierwszy raz od kilku lat zanotowano wzrost uczestnictwa w kształceniu ustawicznym: zarówno po stronie mieszkańców – pracujących i bezrobotnych jak i pracodawców. Małopolska obok województwa podlaskiego przoduje w tym zakresie w skali kraju. Ostrożnie można wnioskować na temat zachodzących pozytywnych zmian, lecz o trwałości tego trendu świadczyć będą dopiero wyniki z następnych lat. Grupy, które w dalszym ciągu pozostają stosunkowo bierne 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 doksztalcaniu i samoksztalcaniu*, str. 7-9).

Obserwuje się spadek aktywności szkoleniowej w grupie wiekowej osób 50+. Bierność tej grupy jest wzmacniana zarówno postawami pracowników – wyjątkowo częsta w tej grupie deklaracja, że doksztalcanie w tym wieku nie ma już sensu, jak i pracodawców – to głównie młodzi pracownicy są delegowani na szkolenia dofinansowane ze środków publicznych. Czynniki kluczowymi mającymi wpływ na udział w działaniach rozwojowych są jednak poziom wykształcenia i rodzaj wykonywanej pracy, nie wiek. Należy zadbać o dostosowanie form kształcenia do doświadczenia i sytuacji zawodowej osób w różnym wieku (por. podrozdział *Motywacja do doksztalcania się* oraz *Wsparcie kierowane do osób pracujących, z własnej inicjatywy zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych*, str. 9, 11-12).

Osoby pracujące, które doksztalcają się wybierają te szkolenia, które nakierowane są na uzyskanie konkretnych kwalifikacji zawodowych, certyfikatów i uprawnień do wykonywania zawodu. Najczęściej trud podnoszenia kwalifikacji podejmują osoby z dużych miast, mające dostęp do informacji oraz odpowiednie zasoby finansowe (por. podrozdział *Wsparcie kierowane do osób pracujących, z własnej inicjatywy zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych*, str. 11).

Aż 95% pracodawców spośród tych, którzy szkolą swoich pracowników angażuje w tym celu środki własne. Nie sposób finansowania, ale jakość szkoleń i adekwatność oferty do potrzeb decydują o wyborach pracodawców. Okazuje się, że ¾ jest zadowolonych z efektów szkoleń w firmach, a jedynie 12 % podjęłoby decyzję zainwestowaniu środków w inny sposób. Weryfikacja instytucji szkoleniowych pod kątem spełniania Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych jest elementem zapewniania jakości szkoleń w Małopolsce, zaś system bonowy jest mechanizmem umożliwiającym podejmowanie indywidualnych decyzji pracodawcy (por. rozdział *Szkolenia kadr małopolskich przedsiębiorstw*, str. 13-14, 18).

Instytucje szkoleniowych w Małopolsce jest wiele, ulokowane są zwłaszcza w Krakowie i w większości przypadków działają na rynku zaledwie od kilku lat. Najczęściej proponują szkolenia w formach kursowych, z dziedziny informatyki i obsługi komputera oraz rozwoju osobistego. Wbrew obiegowym opiniom, większość instytucji szkoleniowych różnicuje źródła finansowania swojej działalności, oferując zarówno pełnopłatne szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji, jak i ofertę rozwojową uwzględniającą dofinansowanie z puli środków publicznych. Na rynku instytucji szkoleniowych funkcjonuje także grupa podmiotów zorientowanych na absorbowanie środków unijnych, w przypadku których działalność i rozwój są silnie uzależnione od dostępności i sposobów wykorzystania tych środków. Grupa ta w systemie dystrybucji środków z EFS widzi największe zagrożenia i bariery rozwoju rynku usług szkoleniowych. Instytucje szkoleniowe są żywo zainteresowane kwestią wzmacniania jakości usług szkoleniowych (por. rozdział *Instytucje szkoleniowe w Małopolsce i jakość ich usług*, str. 26-27).

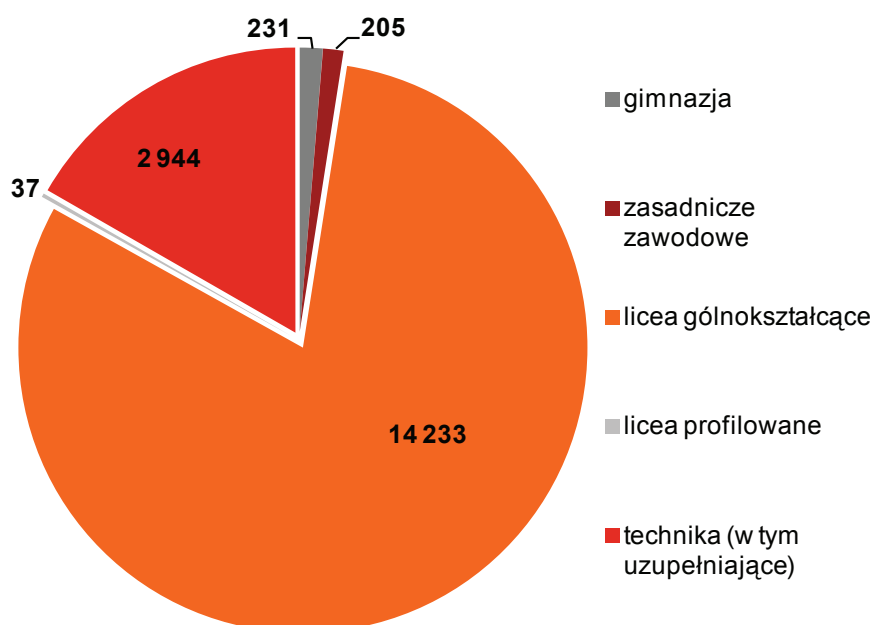
Uczenie się formalne dorosłych Małopolan

Poziom uczestnictwa w edukacji formalnej dorosłych

Wśród osób dorosłych uczestnictwo w kształceniu w szkołach dla dorosłych oraz na studiach podyplomowych i doktoranckich kolejny rok utrzymuje się na stałym poziomie. Tendencja wzrostowa dotyczy jedynie grupy doktorantów.

Uczenie się formalne dorosłych dotyczy w większości osób młodych, które kontynuują przerwana edukację lub uzupełniają wykształcenie zdobyte w toku studiów wyższych. W szkołach dla dorosłych uczą się w większości osoby poniżej 30 roku życia. Szkoły dla dorosłych to placówki kształcące osoby pełnoletnie w formie zaocznej, a od roku szkolnego 2008/2009 również w formie stacjonarnej i na odległość. Kategoria ta obejmuje: szkoły podstawowe dla dorosłych (od 2001 roku w regionie nie funkcjonuje żadna szkoła podstawowa dla dorosłych), 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.

Liczba uczniów szkół dla dorosłych w roku szkolnym 2011/2012 w Małopolsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS- Bank Danych Lokalnych

Zachodzące w skali roku zmiany były niewielkie, jednakże w ogólnej perspektywie należy mówić o spadku popularności kształcenia w szkołach dla dorosłych. W roku szkolnym 2011/2012 liczba uczniów wyniosła 17,6 tys. osób, 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. Spadek liczby uczniów szkół dla dorosłych w porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym wyniósł niemal pół tysiąca. Zdecydowanie najpopularniejszym typem szkoły jest liceum ogólnokształcące. Na drugim miejscu pod względem liczby uczniów są technika, ale liczba uczniów z roku na rok spada. Zwraca uwagę fakt, że w przypadku osób dorosłych wybierających naukę w technikach znacząca część kształci się w trybie uzupełniającym. Tymczasem od 2012 roku szkoły te, podobnie jak licea profilowane przestały przyjmować uczniów.

W roku akademickim 2011/2012 na studiach podyplomowych kształciło się łącznie 16,5 tys. studentów¹, w stosunku do 16,6 tys. osób w roku ubiegłym², w tym większość stanowiły kobiety (67,8%). Studenci studiów podyplomowych najchętniej wybierali kierunki ekonomiczne i administracyjne, pedagogiczno-nauczycielskie, humanistyczne oraz inżynierijno-techniczne.³ Większość studiów podyplomowych (78%) realizowana jest w szkołach publicznych.

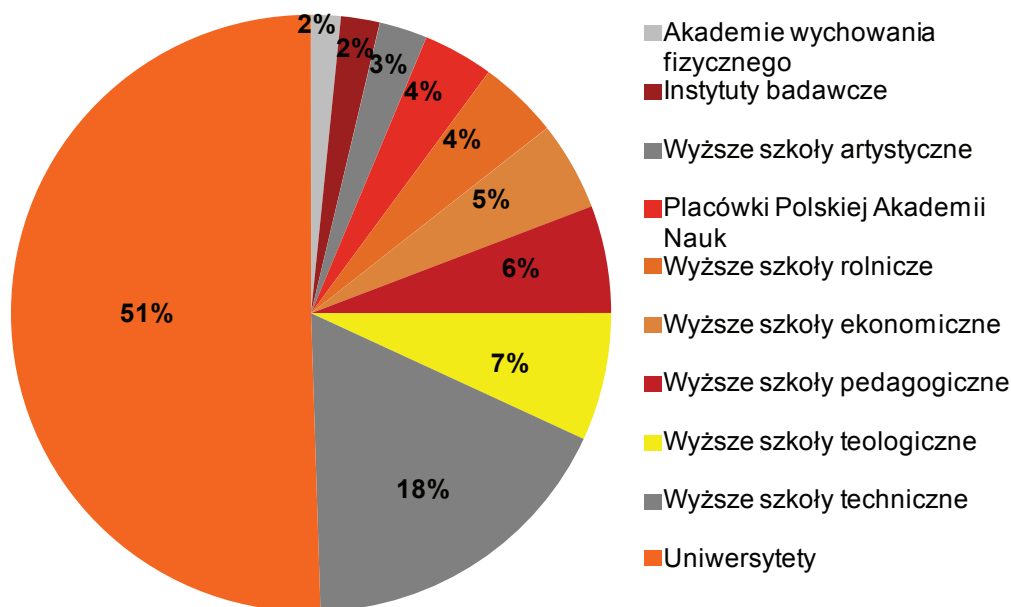
¹ Szkolnictwo wyższe w województwie małopolskim w 2011 roku, informacja sygnałowa nr 11, Urząd Statystyczny w Krakowie

² Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Małopolskiego, Kraków, 2011

³ Szkolnictwo wyższe w województwie małopolskim w 2010 roku, informacja sygnałowa nr 11, Urząd Statystyczny w Krakowie

Na studiach doktoranckich w roku akademickim 2011/2012 studiowało około 5,8 tys. osób, w tym ponad połowa kobiet⁴. W stosunku do ubiegłego roku zanotowano wzrost liczby doktorantów o 500 osób i ten systematyczny wzrost obserwowany jest co roku. Zdecydowana większość doktorantów kształciła się na uniwersytetach (50%) oraz na wyższych uczelniach technicznych (17,6%). W przypadku organizacji studiów doktoranckich mamy do czynienia ze znaczącą – około 92% dominacją uczelni publicznych nad prywatnymi.

Struktura liczby studentów studiów doktoranckich według typów szkół – 2011/2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych US w Krakowie – Informacja sygnałowa nr 10 – Szkolnictwo wyższe w województwie małopolskim w 2011 roku

Wsparcie osób dorosłych uczestniczących w edukacji formalnej

Z dniem 1 stycznia 2012 r. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego wprowadziło znaczące zmiany w zakresie możliwości wspierania kształcenia formalnego osób dorosłych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. W związku z problemami zgłaszanymi przez poszczególne województwa związanymi z realizacją projektów ukierunkowanych na kształcenie formalne⁵ w formach szkolnych⁶, katalog przedsięwzięć możliwych do realizacji w obszarze kształcenia formalnego dorosłych został zmodyfikowany i uelastyczniony. Przede wszystkim zrezygnowano z zawężenia wsparcia do form szkolnych umożliwiając także realizację form pozaszkolnych, które często są bardziej atrakcyjne dla osób dorosłych. Obecnie działania podejmowane w obszarze kształcenia osób dorosłych mają na celu zwiększenie ich uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej⁷. Tym samym położono nacisk na efekty podejmowanych działań w obszarze kształcenia ustawicznego niezależnie od jego formy.

Projekty realizowane w Małopolsce w roku 2012 zostały przyjęte do realizacji w latach wcześniejszych – stąd ich ukierunkowanie na kształcenie formalne. Ich uczestnicy mają możliwość uzyskania wykształcenia średniego oraz potwierdzenia efektów uczenia się uzyskanych w drodze nieformalnej lub pozaformalnej w wyniku przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł zawodowy. Ponadto prowadzono kampanie informacyjne w zakresie formalnego kształcenia ustawicznego łącząc je z usługami doradczymi związanymi z wyborem kierunku kształcenia dla osób dorosłych. W 2012 r. realizowanych było 7 takich projektów o wartości ok. 6,8 mln zł. Projekty te objęły wsparciem ponad 1,3 tys. osób. Dotychczas w latach 2007-2010 przyjęto do realizacji 10 projektów o łącznej wartości ponad 8,8 mln zł. W ramach tych projektów do końca 2012 r. 2 tys. osób rozpoczęło udział w projektach, z czego ponad 1,5 tys. osób w wieku 25-64 lata zakończyło uczestnictwo w kształceniu ustawicznym. Wśród osób, które rozpoczęły udział w projektach dominują zatrudnieni – stanowią 80% uczestników. Osoby z terenów wiejskich stanowią

⁴ Ibidem

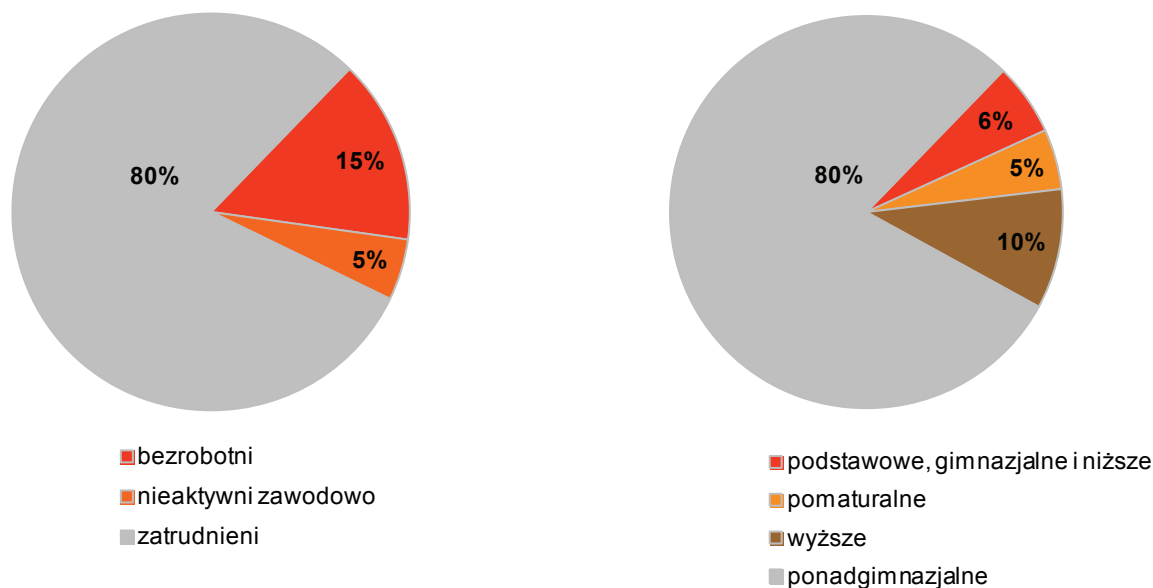
⁵ Kształcenie formalne zgodnie z *Szczegółowym Opiszem Priorytetów PO KL* to kształcenie w systemie instytucjonalnym, którego wyróżnikiem jest nie tyle miejsce (np. szkoła lub istniejąca instytucja szkoląca), co program umożliwiający zdobycie uznawanych w danym systemie prawnym kwalifikacji.

⁶ Kształcenie osób dorosłych w formach szkolnych definiowane jest jako formy uzyskiwania i uzupełniania formalnego wykształcenia przez osoby dorosłe w szkołach dla dorosłych (z wyłączeniem studiów wyższych), w tym także w szkołach policealnych.

⁷ Kształcenie pozaformalne – kształcenie instytucjonalne i sformalizowane realizowane poza programami umożliwiającymi zdobycie uznawanych w danym systemie prawnym kwalifikacji (typowym przykładem są szkolenia oparte na doświadczeniu firm, korporacji, organizacji społecznych).

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 (80% uczestników).

Status na rynku pracy i wykształcenie osób, które rozpoczęły udział w projektach w ramach Upowszechnienia kształcenia osób dorosłych w formach szkolnych do końca 2012 r.



Źródło: opracowanie własne

Uczenie się pozaformalne i samokształcenie dorosłych Małopolan

Poziom uczestnictwa w doksztalaniu i samokształceniu

Rok 2012 należy z pewną ostrożnością traktować jako rok wzrostu wskaźników uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. W skali zarówno regionu jak i kraju jest to wzrost o około 10% jeśli brać pod uwagę wszystkie formy kształcenia osób dorosłych.

W trzeciej edycji badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” zostały zmodyfikowane niektóre pytania dotyczące uczestnictwa w kursach i szkoleniach oraz innych formach podnoszenia kompetencji. Miało to pewien wpływ na uzyskane wyniki i porównywalność z dwoma poprzednimi edycjami badań. W edycjach badań 2010 i 2011 pytano o to, czy respondenci w ciągu ostatnich 12 miesięcy:

- doksztalali się w jakikolwiek sposób, np. uczestnicząc w kursach, szkoleniach, prywatnych lekcjach, studiach podyplomowych itp.,
- zdobywali wiedzę i/lub umiejętności poprzez samodzielne doksztalanie.

Natomiast w 2012 roku respondentów pytano o to, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy:

- uczyli się w jakiegokolwiek szkole średniej lub na uczelni (pytanie o kształcenie formalne),
- uczestniczyli w: jakiegokolwiek kursach lub szkoleniach (wliczając w to BHP i ppoż.), warsztatach, odczytach, otwartych wykładach, seminariach, konferencjach, praktykach, stażach zawodowych, studiach podyplomowych, (pytanie o kształcenie pozaformalne),
- 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 (pytanie o samokształcenie).

Konsekwencje nowego podejścia metodologicznego są znaczące, gdyż sposób zadania pytania wpłynął na wzrost ilości odpowiedzi twierdzących. Pytania zadawane w dwóch pierwszych edycjach było trudniejsze dla respondentów do zrozumienia, stąd odpowiedzi wskazujące na fakt podnoszenia kwalifikacji mogły być nieco zaniżone.

W edycji badania z 2011 roku, 27% Małopolan deklarowało, że uczestniczyło w jakiegokolwiek formie doksztalania, 18%, że kształciło się w ramach kursów i szkoleń, a 17% samokształciło się. Natomiast w edycji 2012, na pytanie o uczestnictwo w kursach i szkoleniach pozytywnie odpowiedziało 26% pracujących Małopolan, a wliczając w to

obowiązkowe kursy BHP i Ppoż. – 34% (co czwarta osoba, która uczestniczyła w kursach i szkoleniach miała na myśli te obowiązkowe). Małopolska tym samym plasuje się w rankingu województw na 2. miejscu, za województwem podlaskim, które osiągnęło wyniki odpowiednio 31% i 40% (z uwzględnieniem szkoleń obowiązkowych). Na trzecim miejscu znajduje się województwo dolnośląskie z wynikami 19% i 33%. Jeśli chodzi o samokształcenie, w ciągu ostatnich 12 miesięcy, to dwa pierwsze miejsca analogicznie zajmują województwa: podlaskie i małopolskie, gdzie samokształciło się odpowiednio 33% i 26% badanych. Poziom uczestnictwa w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach jest wyższy w większych miejscowościach oraz widoczna jest jego zależność od poziomu wykształcenia mieszkańca.

W przypadku osób bezrobotnych ranking województw kształtuje się podobnie i Małopolska z wynikami 21% dla kształcenia pozaformalnego i 22% dla samokształcenia zajmuje drugie miejsce. Podsumowując, kolejna edycja badania potwierdziła, że województwa podlaskie i małopolskie są najbardziej aktywne jeśli chodzi o inwestycje mieszkańców we własny rozwój edukacyjny. Na drugim końcu skali – jako regiony osiągające najniższe wskaźniki znajdują się województwa: opolskie, zachodniopomorskie i kujawsko-pomorskie.

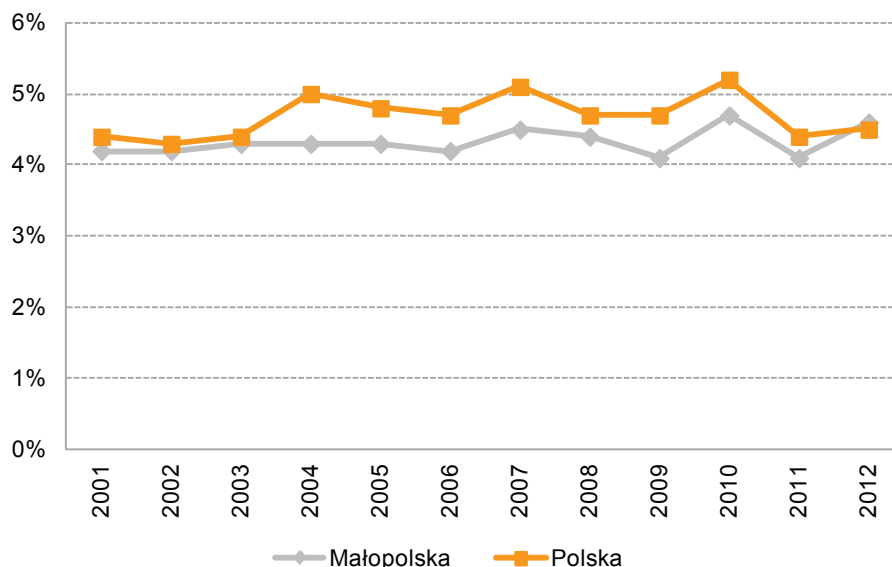
Poziom uczestnictwa w kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w %)

Województwo	Uczestnictwo w kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących w ciągu ostatniego roku w % - <i>inne niż BHP, Ppoż</i>	Uczestnictwo w kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących w ciągu ostatniego roku w % - <i>wliczając BHP, Ppoż.</i>
opolskie	8	12
zachodniopomorskie	16	20
kujawsko-pomorskie	18	21
pomorskie	14	22
mazowieckie	18	23
wielkopolskie	16	24
świętokrzyskie	18	25
warmińsko-mazurskie	20	25
podkarpackie	19	26
lubelskie	21	27
łódzkie	20	28
lubuskie	21	28
śląskie	21	29
dolnośląskie	19	33
małopolskie	26	34
podlaskie	31	40

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BKL – Badanie Ludności 2012

Poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w Małopolsce na przestrzeni ostatnich 10 lat utrzymuje się na podobnym, ale niskim poziomie (4-5%). W roku 2012 na pytanie o poziom aktywności edukacyjnej (czyli uczestnictwo w kształceniu formalnym i pozaformalnym) w perspektywie ostatnich 4 tygodni twierdząco odpowiedziało 4,6% pytanym Małopolan, nieco częściej niż średnio w kraju i jest to wzrost w porównaniu z rokiem 2011 o pół punktu procentowego.⁸ Małopolska tym samym znalazła się ponownie w grupie regionów, które wyróżnia największa aktywność szkoleniowa, pozostając w tyle jedynie za województwem mazowieckim (6,9%), pomorskim (6,1%) oraz lubelskim (5,2%). Warto zaznaczyć, że na niskie wskaźniki uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w porównaniu z innymi krajami europejskimi wpływa sezonowość i incydentalność w zakresie podejmowania aktywności edukacyjnej, co jest charakterystycznym uwarunkowaniem dla Polski. Pytanie o uczestnictwo w różnych formach podnoszenia kwalifikacji w perspektywie minionych 12 miesięcy, w realiach krajowych prawdopodobnie daje bardziej miarodajne wyniki.

⁸ Źródło: dane GUS, Bank Danych Lokalnych

Poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym (w %) w okresie 2001-2012

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS- Bank Danych Lokalnych

Formy i tematyka doksztalcania się mieszkańców

Jeśli chodzi o formy doksztalcania, w jakich brali udział Małopolanie, około 2/3 wybrało kursy i szkolenia zewnętrzne, zaś około 23% doksztalcających się, odbyło szkolenia w miejscu pracy lub związane z miejscem pracy⁹. Mamy zatem do czynienia z dominacją szkoleń zewnętrznych, które nie są adekwatną formą wsparcia, zwłaszcza dla mikro i małych przedsiębiorstw. Kursy i szkolenia internetowe cieszą się małą popularnością wśród potencjalnych uczestników, podczas gdy instytucje szkoleniowe właśnie takie formy doksztalcania mają głównie w swojej ofercie.

Najpopularniejszą tematyką szkoleń wskazywaną przez mieszkańców poza obowiązkowymi (BHP, Ppoż.) są szkolenia z zakresu tematyki medycznej i pracy socjalnej (szczególnie popularne wśród osób pracujących). Osoby bezrobotne stosunkowo często wybierają szkolenia z obszaru tematycznego budownictwo i przemysł. Najczęściej wymienianym tematem samoksztalcania była informatyka i obsługa komputera.

Najpopularniejsza tematyka szkoleń i kursów wśród mieszkańców - dane ogólnopolskie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników III edycji badania BKL

Motywacja do doksztalcania się

Powody doksztalcania się są zależne od statusu czy też pozycji zawodowej Małopolan. W przypadku szkolących się specjalistów i kierowników, zasadniczym powodem uczestnictwa w szkoleniach była chęć podniesienia umiejętności potrzebnych w pracy. Dominującym powodem w grupach zawodowych pracowników prostych - robotników i operatorów, jest wymóg pracodawcy i uzyskanie niezbędnych certyfikatów i uprawnień. Zasadniczą motywacją osób bezrobotnych jest oczywiście chęć podjęcia nowej pracy.

⁹ Badanie ludności 2011, II edycja badania „Bilans Kapitału Ludzkiego”

Grupą najpowszechniej doksztalającą się jest przede wszystkim grupa osób z wyższym wykształceniem (poziom aktywności edukacyjnej jest najwyższy wśród osób, które ukończyły studia podyplomowe, doktoranckie), a biorąc pod uwagę kategorie zawodowe, najpowszechniej kształcą się pracownicy w zawodach specjalistycznych, kierownicy wyższych szczebli, między innymi informatycy, nauczyciele, lekarze i inni pracownicy służby zdrowia, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy, pracownicy oraz specjaliści z zakresu zarządzania i ekonomii¹⁰.

Okolo 25% osób pracujących i 31% osób bezrobotnych z Małopolski nigdy nie uczestniczyło w kursach i szkoleniach. Są to grupy mniej liczne aniżeli analogiczne w innych województwach. Badania przeprowadzane wśród nieaktywnych mieszkańców w sposób szczególny koncentrują się na powodach, które zniechęcają te osoby do podnoszenia kwalifikacji. Pytani o powody swojej bierności Małopolanie najczęściej (połowa ogółu, w tym przeważająca część kategorii pracujących) odpowiedzieli, że nie potrzebowali szkoleń w pracy. Brak potrzeby w pracy był tym częściej wymieniany im starszy pracownik. Świadczy to o braku prorozwojowego nastawienia starszych pracowników. Nie należy jednak zapominać także o tym, że pracownicy w wieku 45+ to pracownicy najbardziej doświadczeni, o pozycji eksperckiej, którzy faktycznie okres budowania swojego kapitału zawodowego i intensywnych inwestycji w rozwój kompetencji mają już za sobą i dla których brak potrzeby w pracy i brak adekwatnej oferty szkoleniowej mogą być faktycznym powodem braku aktywności szkoleniowej. Kolejne wymieniane powody to brak czasu z powodów osobistych (ok 10%) oraz brak motywacji. Okolo 17% pytanych wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”, co także jest odczytywane, jako brak motywacji (w sumie zdemotywowany jest co czwarty pytany). Odpowiedzi świadczące o istnieniu zewnętrznych barier takich jak: koszty, odległość, brak oferty są sporadyczne. Grupa stale biernych osób w zakresie doksztalania, czyli taka, która nie uczestniczyła w doksztalaniu w roku ubiegłym i nie planuje w najbliższym, krystalizuje się na poziomie okolo 50-60%.

Powody niedoksztalania się - dane ogólnopolskie



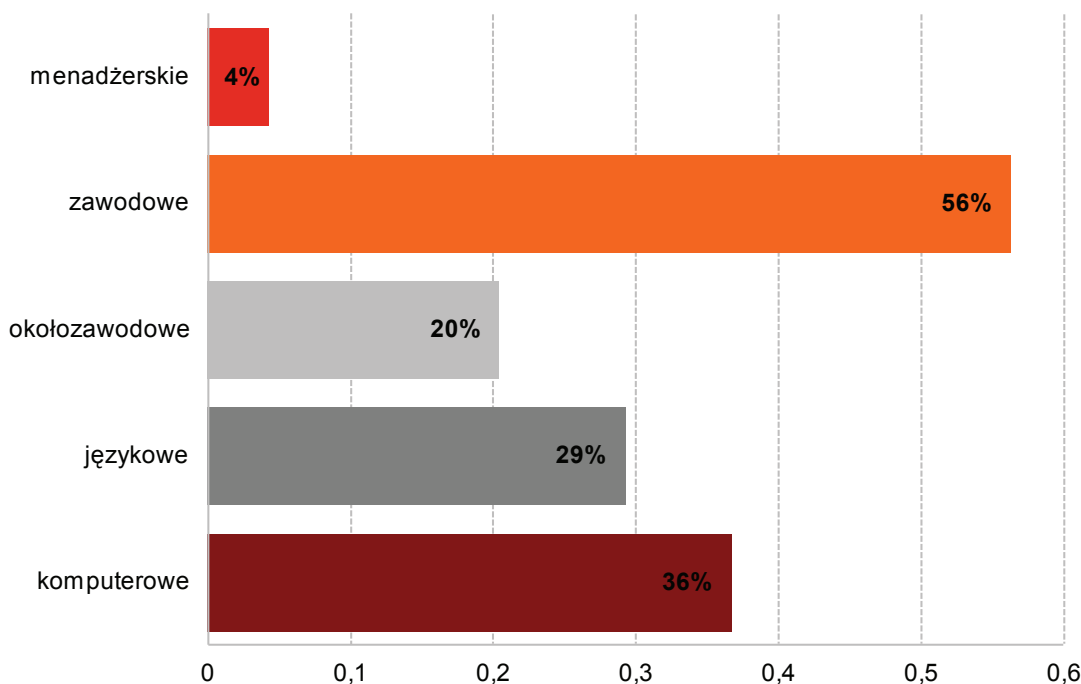
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników III edycji badania BKL

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

Dotychczas udział w szkoleniach rozpoczęło blisko 27 tys. pracujących Małopolan, którzy z własnej inicjatywy byli zainteresowani podniesieniem kwalifikacji zawodowych. Kobiety częściej decydowały się na udział w szkoleniach - stanowiły 60% uczestników szkoleń.

¹⁰ Bilans Kapitału Ludzkiego - badanie ludności 2011

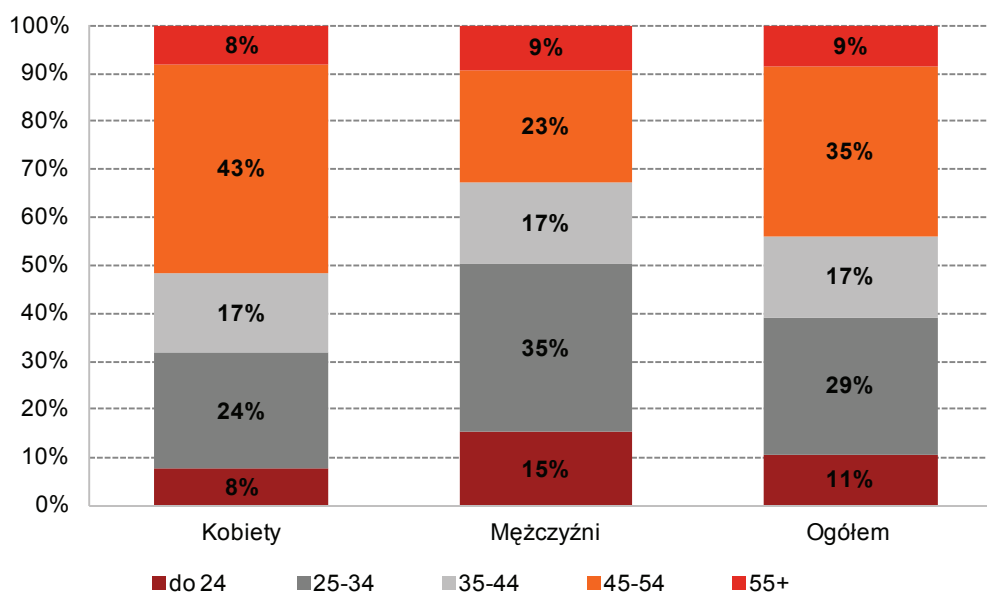
Częstotliwość występowania poszczególnych typów szkoleń w projektach dla pracowników z własnej inicjatywy podnoszących kwalifikacje



Źródło: opracowanie na podstawie danych własne WUP w Krakowie

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.

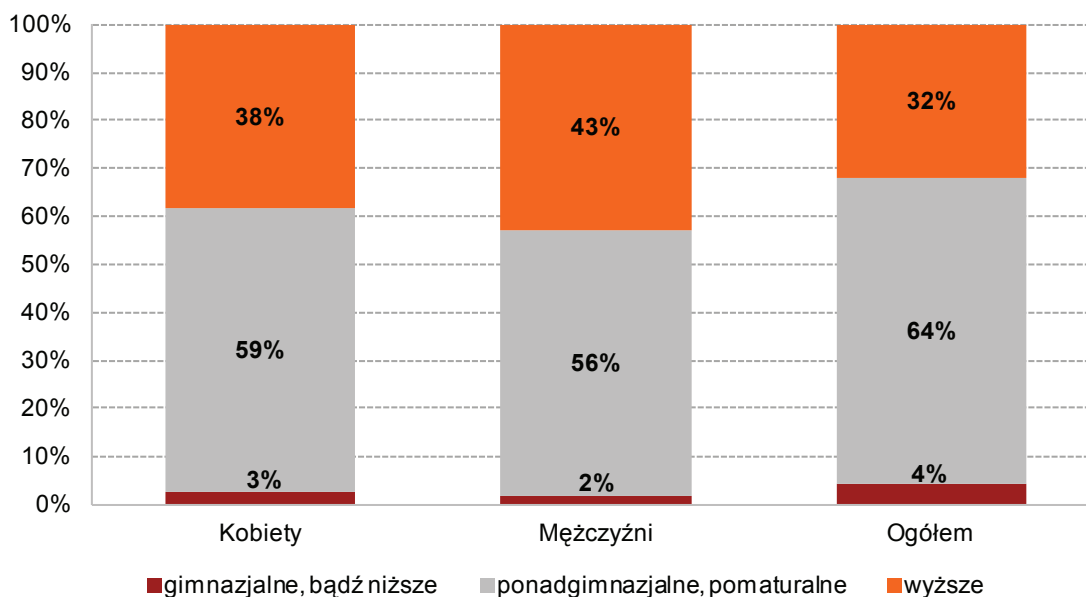
Pracownicy z własnej inicjatywy uczestniczący w szkoleniach - wg wieku



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

Najliczniejszą grupę osób pracujących podnoszących kwalifikacje z własnej inicjatywy stanowią osoby pomiędzy 45, a 54 rokiem życia. Do tej kategorii zalicza się aż 35% ogółu uczestników szkoleń, przy czym w podziale na płeć aż 43% kobiet podnoszących kwalifikacje z własnej inicjatywy 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 co czwarta kobieta i praktycznie 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 15% mężczyzn), osoby po 55 roku życia stanowiły 9% szkolących się z własnej inicjatywy (8% kobiet, 9% mężczyzn).

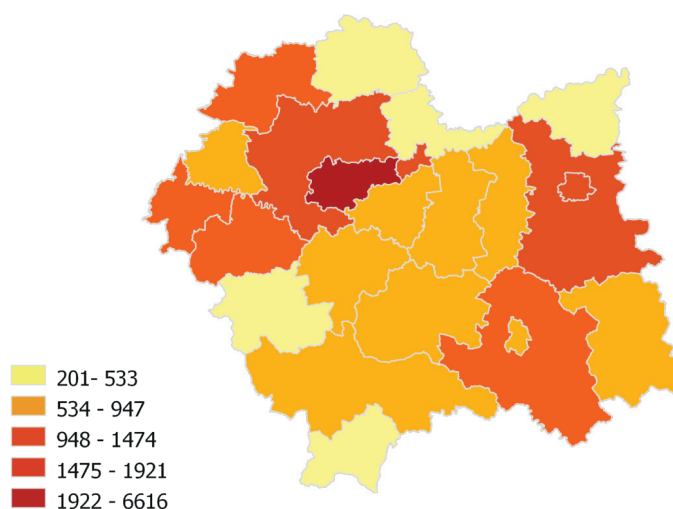
Pracownicy z własnej inicjatywy uczestniczący w szkoleniach – wg wykształcenia



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 59% kobiet i 56% mężczyzn. Co trzeci pracujący podnoszący kwalifikacje z własnej inicjatywy legitymuje się dyplomem wyższej uczelni, przy czym wykształcenie wyższe posiada 38% kobiet i 43% mężczyzn uczestniczących w projektach szkoleniowych. Najmniej liczną grupę uczestników szkoleń stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, bądź podstawowym, które stanowią 4% ogółu uczestników, przy czym udział mężczyzn o najniższym poziomie wykształcenia jest niższy niż w przypadku kobiet.

Uczestnicy podnoszący kwalifikacje z własnej inicjatywy – wg miejsca zamieszkania



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 6,6 tys. osób, z powiatu krakowskiego prawie 2 tys. osób oraz z powiatu tarnowskiego

1,8 tys. osób i Tarnowa 1,6 tys. osób. Najniższy udział osób w szkoleniach występuje w powiatach miechowskim, proszowickim i tatrzańskim. Działania w zakresie szkoleń dla pracowników z własnej inicjatywy podnoszących swoje kwalifikacje zawężone do obszarów szkoleń z ICT i językowych, od 2013 r. będą realizowane w ramach Poddziałania *Podwyższenie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomość języków obcych*.

Szkolenia kadr małopolskich przedsiębiorstw

Inwestycje w kadry małopolskich przedsiębiorców

Ponad 70% Małopolskich pracodawców inwestuje w kadry, poświęcając na to przede wszystkim własne środki. Szkolenia dotyczą zwłaszcza obszaru budownictwa, prawa, sprzedaży i obsługi klienta. Co czwarty pracodawca z Małopolski nie finansował podnoszenia kwalifikacji pracowników – pytani o powody tego stanu rzeczy w przeważającej większości respondenci wskazywali, że kwalifikacje i umiejętności kadry w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa.

W roku 2012 na pytanie o jakąkolwiek aktywność szkoleniową w roku poprzedzającym badanie małopolscy pracodawcy w 72 % odpowiadali twierdząco¹¹. Jest to wzrost w porównaniu z poprzednią edycją badania aż o 17%. Największy wzrost pozytywnych odpowiedzi zauważono w przypadku firm mikro. Niezależnie od branży, im większa firma, tym częściej inwestowała w rozwój pracownika. Jednakże proporcjonalnie mniejszy jest stosunek pracowników przeszkolonych w stosunku do wszystkich pracowników w firmach dużych niż w firmach małych.

Wpływ na wyniki, analogicznie jak w przypadku badania mieszkańców, miała zmiana sposobu zadawania pytania. Aktualnie zadawane pytanie wprost odwołuje się do różnych form podnoszenia kwalifikacji kadr, co daje większą pewność, że wszystkie formy rozwoju kadr zostały przez pracodawców zauważone i uwzględnione w odpowiedziach. Znowo analogicznie, jak w badaniu mieszkańców ocenia się, że ilość odpowiedzi świadczących o aktywności edukacyjnej pracodawców w poprzednich edycjach badania BKL była zaniżona, ze względu na fakt, że część pracodawców nie identyfikowała niektórych rodzajów aktywności jako form inwestycji w kadry.

Najbardziej aktywne (około 90% inwestujących) są podmioty z sektora edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Dominujące sektory to głównie instytucje publiczne – w tym przypadku to regulacje prawne wymuszają aktywność szkoleniową po stronie pracownika. Takie branże, jak: budownictwo i transport, przemysł i górnictwo oraz handel, zakwaterowanie i gastronomia szkołą najrzadziej (około 60% firm z branży). W zasadzie nie zaobserwowano znaczących różnic pomiędzy regionami jeśli chodzi o doksztalcanie pracowników. Znaczące, sięgające nawet 30% są natomiast różnice pomiędzy firmami stagnacyjnymi a silnie rozwijającymi się (które wprowadziły nowy produkt/usługę, zatrudniają nowych pracowników). Z każdą edycją zmniejsza się ilość tych pracodawców, którzy byli w pełni usatysfakcjonowani poziomem kompetencji kadr na rzecz tych pracodawców, którzy przyznają, że warto doszkolić swoich pracowników. Kompetencje pracowników znacznie pozytywniej oceniają mali pracodawcy. Im bardziej innowacyjna i rozwijająca się firma, tym większe oczekiwania co do rozwoju kwalifikacji i kompetencji pracowników.

Jako główny powód braku działalności szkoleniowej przedsiębiorcy uznają ten, że kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Z badań wynika, że przedsiębiorstwa często nie opracowują podstawowych elementów polityki szkoleniowej: niespełna 10% posiadało opracowane plany szkoleniowe, jeszcze mniej – około 8% – ściśle określone budżety przeznaczone na szkolenia pracowników. Spośród grupy przebadanych przedsiębiorców 9,5% zatrudnia osobę lub prowadzi wydział odpowiedzialny za realizację szkoleń¹².

Zazwyczaj pracodawcy stosują jedną formę doksztalcania, najwyżej dwie formy. Zmniejszył się odsetek pracowników wskazujących na stosowanie kilku narzędzi kształcenia. Wciąż słabo wykorzystywanym narzędziem jest „indywidualny plan rozwoju”, za to zwiększyło się znaczenie „systemu oceny kompetencji”, co jest dowodem na zwiększenie znaczenia strategicznego podejścia do rozwoju kadr. Nie zaskakuje fakt, że polityka szkoleniowa jest najbardziej sformalizowana w grupie przedsiębiorstw dużych. W miarę powszechnym sposobem realizacji działań z zakresu wdrażania polityki szkoleniowej była ocena potrzeb szkoleniowych – takie działania realizowało ok. 38% badanych przedsiębiorstw, w tym blisko 79% dużych i około 33% małych. Najczęściej wskazywanym sposobem zaspokajania braku kompetencji i umiejętności potrzebnych w przedsiębiorstwie jest zatrudnienie nowych osób posiadających określone kompetencje i umiejętności.

Pracodawcy sceptycznie nastawieni do poziomu kompetencji pracowników w najwyższym stopniu zauważają braki w zakresie kompetencji zawodowych – około 2/3 wskazań, w dalszej kolejności niewystarczające kompetencje związane z kontaktem z klientami, a także niezadowolające postawy tj: niska samodzielność, odpowiedzialność, brak dyscypliny pracy, niedostateczne postawy uczciwości i wiarygodności. Na zapotrzebowanie na większą samodzielność częściej zwracały uwagę przedsiębiorstwa silnie rozwijające się, głównie firmy z branży handlowej i usług specjalistycznych, na deficyt umiejętności kontaktu z klientem zwracały uwagę relatywnie częściej przedsiębiorstwa stagnacyjne oraz przedsiębiorstwa mikro i małe¹³.

¹¹ Badanie pracodawców 2012, III edycja badania „Bilans Kapitału Ludzkiego”

¹² Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 roku, Urząd Statystyczny w Gdańsku, 2012

¹³ Na podstawie wyników badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” – Badanie pracodawców 2011

W stosunku do poprzedniego roku nie uległa zasadniczym zmianom tematyka szkoleń, którą wybierali pracodawcy: najpopularniejsza, podobnie jak w zeszłym roku była tematyka związana z budownictwem i przemysłem (głównie przedsiębiorcy), następnie tematyka prawna (głównie duże firmy i instytucje) oraz kolejno szkolenia handlowe, sprzedażowe i związane z obsługą klienta. Zjawisko częstszego inwestowania w szkolenia służące podniesieniu jakości obsługi klienta jest interpretowane jako tendencja prorozwojowa zaznaczająca się w firmach.

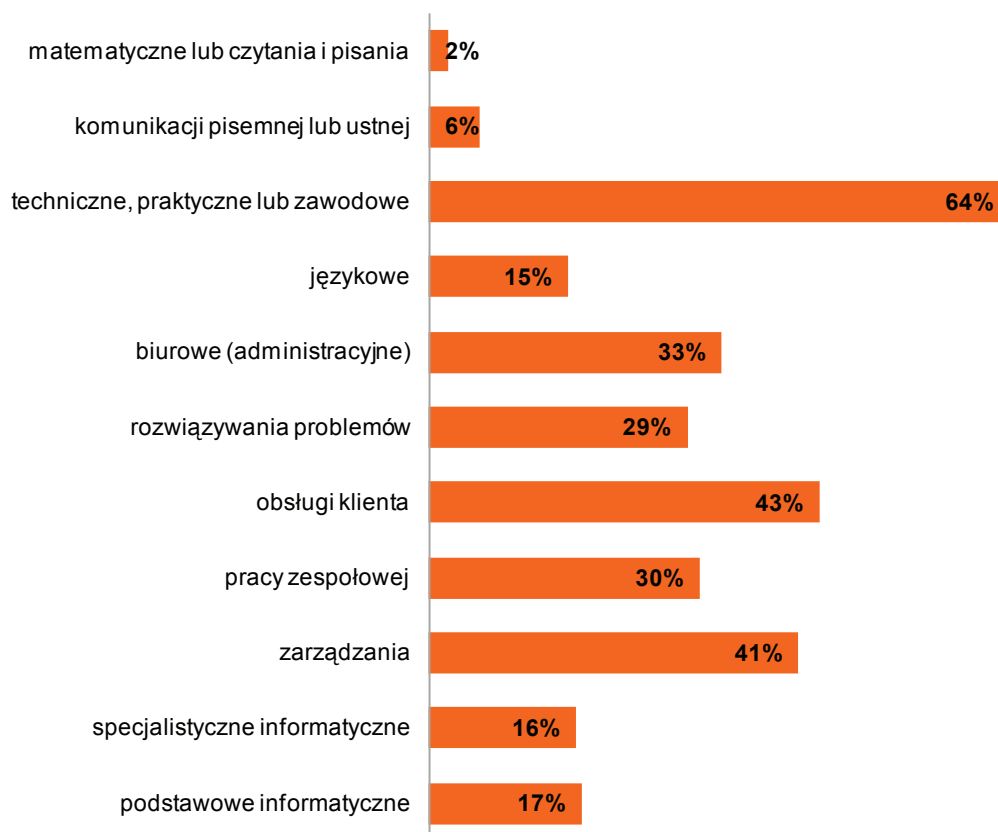
Najpopularniejsza tematyka szkoleń i kursów wśród pracodawców - dane ogólnopolskie



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników III edycji badania BKL

Przedsiębiorcy z Małopolski, pytani jakiego rodzaju umiejętności pracownicy nabyli po szkoleniach, najczęściej wskazywali umiejętności techniczne, praktyczne lub zawodowe. Na drugim miejscu wskazywano umiejętności obsługi klienta, a kolejno umiejętności związane z zarządzaniem.¹⁴

Umiejętności nabyte na kursach (wyniki dla województwa małopolskiego)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Gdańsku

Pracodawcy w 95% przypadków inwestują własne środki w szkolenia pracowników. Jednakże, co siódmy pracodawca korzystał z możliwości dofinansowania ze środków unijnych. Im większy pracodawca, tym częściej korzysta z oferty środków publicznych¹⁵.

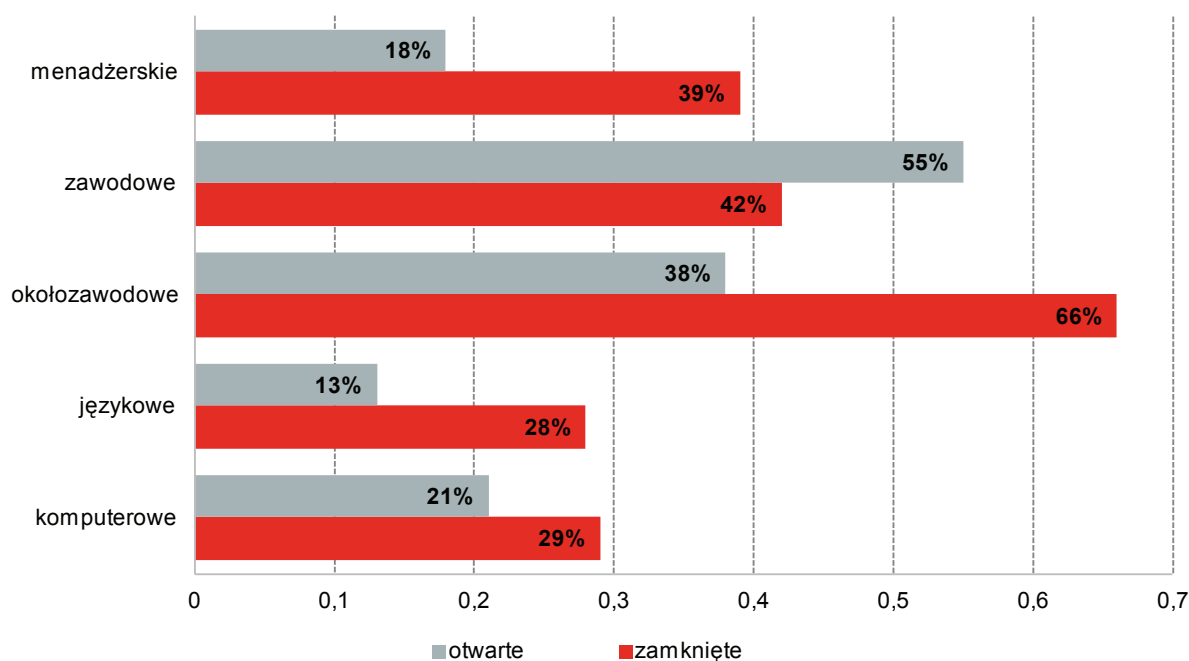
¹⁴ Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 roku, Urząd Statystyczny w Gdańsku, 2012

¹⁵ Na podstawie wyników badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” - Badanie pracodawców 2012

Wsparcie szkoleniowe dla pracowników małopolskich firm

Od początku realizacji PO KL udział w szkoleniach rozpoczęło ponad 28 tys. pracowników oddelegowanych przez przedsiębiorców i osób samozatrudnionych. Struktura uczestników ze względu na płeć kształtuje się na zbliżonym poziomie, gdzie kobiety stanowią 52% uczestników szkoleń, a mężczyźni 48%. W ramach szkoleń dla pracowników oddelegowanych przez pracodawców do końca 2012 roku realizowanych było 109 projektów szkoleniowych dedykowanych dla konkretnych przedsiębiorstw (szkolenia zamknięte) oraz 154 projekty instytucji szkoleniowych (szkolenia otwarte), w których pracownicy oddelegowani przez pracodawcę mogli podnosić umiejętności i kwalifikacje.

Częstotliwość występowania poszczególnych rodzajów szkoleń w projektach dla pracowników przedsiębiorstw (2008-2010)¹⁶



Źródło: opracowanie na podstawie danych własnych WUP w Krakowie

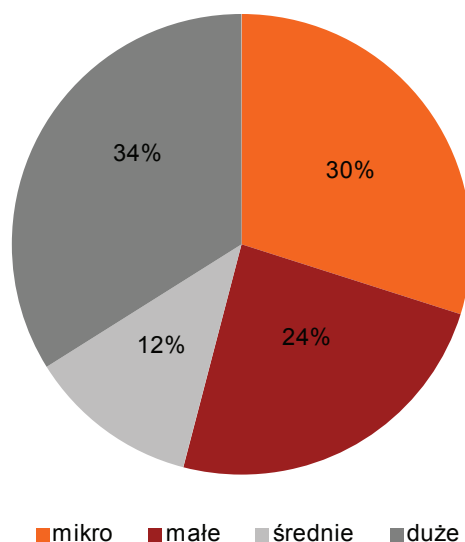
Projekty szkoleniowe dedykowane dla konkretnych przedsiębiorstw mają charakter kompleksowy i obejmują najczęściej całe spektrum działań ukierunkowanych na podniesienie kwalifikacji pracowników różnych szczebli. Projekty „szyte na miarę” łączą zatem specjalistyczne szkolenia zawodowe ze szkoleniami rozwijającymi 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 okołozawodowymi. W ramach projektów „otwartych” dofinansowanych w 2012 r. znalazły się szkolenia specjalistyczne (12 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.

¹⁶ Wartość nie sumuje się do 100%, gdyż projekty szkoleniowe obejmują więcej niż 1 typ wsparcia.

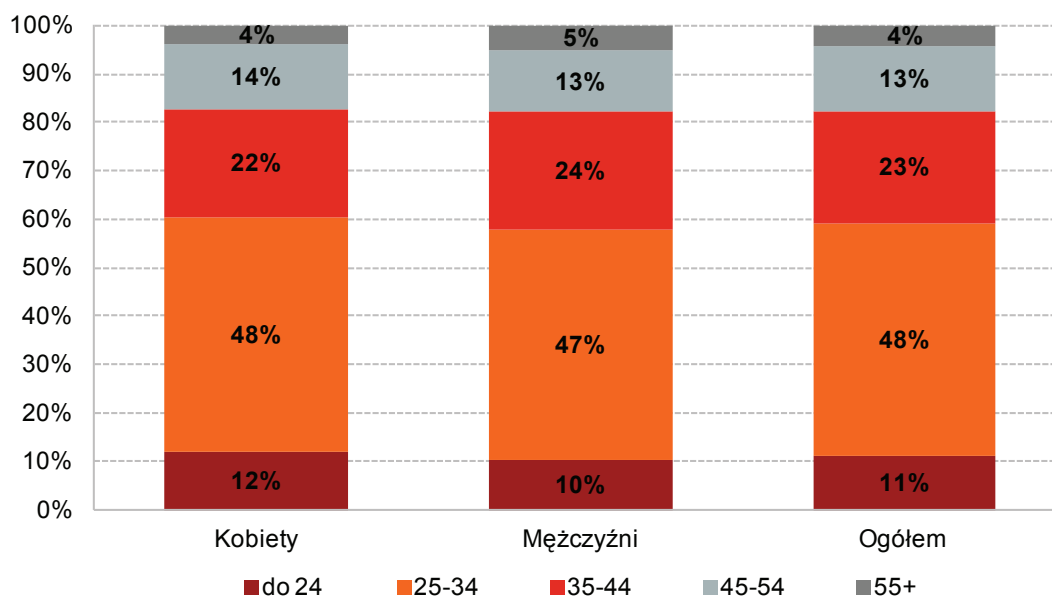
Uczestnicy szkoleń delegowani przez pracodawcę – wg wielkości firm



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

Ze względu na wielkość przedsiębiorstwa najliczniejszą grupę uczestników szkoleń stanowią pracownicy delegowani z dużych przedsiębiorstw (34%) oraz mikro firm (30%), przy czym duże firmy najczęściej realizują dedykowane projekty szkoleniowe, podczas gdy pracownicy mikroprzedsiębiorstw najczęściej podnoszą kwalifikacje zawodowe w ramach projektów przygotowanych przez instytucje szkoleniowe. Kolejne pod względem liczebności grupy stanowią pracownicy delegowani na szkolenia przez firmy małe (24%) i średnie (12%).

Pracownicy uczestniczący w szkoleniach delegowani przez pracodawcę – wg wieku

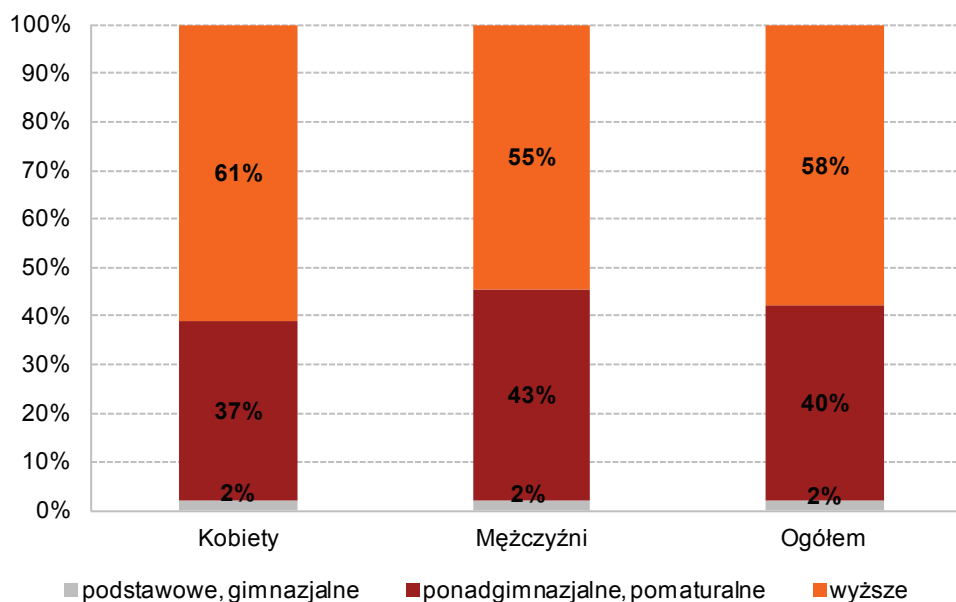


Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS)

Wśród pracowników delegowanych na szkolenia dominują osoby w wieku produkcyjnym mobilnym, a zatem do 44 roku życia. Najliczniejszą grupę pracowników oddelegowanych przez pracodawców do uczestnictwa w szkoleniach stanowiły osoby pomiędzy 24, a 34 rokiem życia. Do tej kategorii zalicza się aż 48% ogółu uczestników szkoleń (48% kobiet i 47% mężczyzn). 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 11% uczestników szkoleń (12% kobiet i 10% mężczyzn), natomiast osoby po 55 roku życia stanowiły zaledwie 4% oddelegowanych do uczestnictwa w szkoleniach (4% kobiet, 5% mężczyzn). Analizując strukturę wieku uczestni-

ków w podziale na płeć należy zwrócić uwagę, że pracodawcy są bardziej skłonni do inwestowania w mężczyzn w starszych grupach wiekowych, podczas gdy w przypadku kobiet możliwości rozwoju kwalifikacji znacząco zmniejszają się po przekroczeniu 35 roku życia.

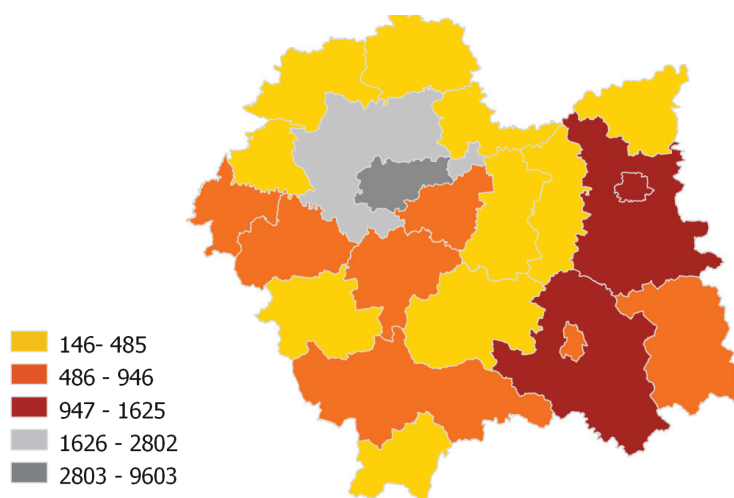
Pracownicy uczestniczący w szkoleniach delegowani przez pracodawcę - wg wykształcenia



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

Aż 58% pracowników, którzy zostali oddelegowani do udziału w szkoleniach posiadało wykształcenie wyższe (61% kobiet, 55% 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 młodych, które dominują wśród uczestników projektu ze względu na wiek. Pracownicy z wykształceniem ponadgimnazjalnym stanowili 40% uczestników szkoleń, przy czym do kategorii tej należy zaliczyć 43% mężczyzn i 37% kobiet. Najmniej liczną grupę uczestników szkoleń stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, bądź podstawowym, które stanowią 2% ogółu uczestników.

Uczestnicy szkoleń delegowani przez pracodawców na szkolenia - wg miejsca zamieszkania



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

Wśród pracowników delegowanych na szkolenia dominują osoby pochodzące z Krakowa - ponad 9 tys., z powiatu krakowskiego prawie 3 tys. oraz z powiatu nowosądeckiego i Tarnowa 1,6 tys. osób. Najniższy udział osób w szkoleniach występuje w powiatach miechowskim, dąbrowskim i proszowickim.

PFK- Podmiotowe Finansowanie Kształcenia

Projekt realizowany jest 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 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 60 przedsiębiorstw (MŚP) z Małopolski, z których każde zostanie zdiagnozowane pod kątem potrzeb szkoleniowych, przez powołanych do tego konsultantów. Firmy te, otrzymają wsparcie finansowe w formie bonów, które jednak nie będą pokrywały 100% kosztu szkolenia.

Rozwiązanie to 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 wraz z Partnerem belgijskim: Le FOREM-Office Wallon de laFormation Professionnelle et de l'Emploi

Wartość projektu: 5 mln zł

Doskonalenie zawodowe nauczycieli w dziedzinie wykorzystania technologii informacyjnej

Projekt realizowany był od 2008 r. i zakończył się w roku 2012. Umożliwił podniesienie kompetencji nauczycieli przedmiotów nieinformatycznych w zakresie wykorzystania komputera, Internetu i multimediów w dydaktyce w projekcie. Projekt objął swoim zasięgiem całe województwo małopolskie i był skierowany do nauczycieli uczących przedmiotów nieinformatycznych szkół i placówek oświatowych. W 12 edycjach szkoleń przeszkolono ponad 640 grup nauczycieli na terenie 460 szkół, które zgodziły się udostępnić swoje pracownie komputerowe na potrzeby szkolenia.

Zakładano, iż liczba nauczycieli uczestniczących w szkoleniach wyniesie około 6 tys., lecz ostatecznie objęto wsparciem ponad 7 tys., w tym niemal 1,5 tys. w 2012 r. Wśród 7 tys. przeszkolonych nauczycieli, ponad połowa – 3,8 tys. – pochodziła z obszarów wiejskich. Nauczyciele nabyli umiejętności z zakresu wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnej w dydaktyce. Ponadto opracowano i wydano materiały szkoleniowe, ściśle odpowiadające standardom przygotowania wszystkich nauczycieli w zakresie technologii informacyjnej i informatyki. Projekt spotkał się z dużym zainteresowaniem nauczycieli, co świadczy o wyjątkowym dostosowaniu oferty szkoleniowej do ich potrzeb. Przygotowanie odpowiednio przeszkolonej kadry pedagogów, szczególnie w zakresie technologii IT, jest wyjątkowo istotne z punktu widzenia rozwijania umiejętności kluczowych wśród uczniów i uczennic.

Projekt „Doskonalenie zawodowe nauczycieli w dziedzinie wykorzystania technologii informacyjnej”, którego realizacja zakończyła się w 2012 r., poprzedził inicjatywę rządową znaną pod nazwą „Rządowy Program – Cyfrowa Szkoła”. Projekt ten stworzył idealne warunki do wdrożenia „twardego” komponentu programu „Cyfrowa Szkoła”, polegającego na doposażeniu szkół w potrzebną infrastrukturę. Jak wynika z sondażu przeprowadzonego na stronie internetowej projektu, braki w doposażeniu szkół w sprzęt komputerowy i ograniczony dostęp do Internetu w szkole, stanowiły bardzo poważny problem dla absolwentów szkoleń projektu WUP w Krakowie, którzy chcieliby w codziennej praktyce korzystać z najnowszych technologii komunikacyjnych. Województwo małopolskie dysponuje zatem przeszkoloną kadrami nauczycieli, którzy chcą dalej rozwijać i doskonalić wiedzę i umiejętności praktyczne po to, by współpracować z uczniem w osiągnięciu przez niego sukcesów edukacyjnych. Dzięki szkoleniom nauczycieli w ramach projektu WUP w Krakowie, program „Cyfrowa szkoła” powinien zakończyć się w Małopolsce sukcesem. Projekt uzyskał uznanie Fundacji ECDL, która przyznała mu nagrodę specjalną, Best Practice Award w 2012 r. oraz zamieściła informację o projekcie w publikacji Promoting Digital Literacy. Case studies from around the World w kategorii Education. Jest to pierwszy polski projekt, który w ten sposób doceniła Fundacja ECDL.

Instytucja realizująca projekt: WUP w Krakowie przy współpracy Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, Kuratorium Oświaty w Krakowie oraz władz gmin i powiatów województwa.

Wartość projektu: ponad 11 mln zł.

Modernizacja systemu doskonalenia kadr szkół zawodowych w Małopolsce

Projekt o zasięgu regionalnym na lata 2010-2014 ukierunkowany jest na podwyższanie kwalifikacji nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. 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.

Kadra pedagogiczna tych szkół uzyskuje wsparcie w ramach komplementarnego projektu pt. „Modernizacja systemu doskonalenia kadr szkół zawodowych w Małopolsce”. Projekt pozwoli na objęcie wsparciem 3 tys. osób należących do kadry pedagogicznej szkół zawodowych, w szczególności nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu. Nauczyciele uczestniczą w seminariach i szkoleniach rozwijających kwalifikacje w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w procesie kształcenia, prowadzenia zajęć metodą ćwiczeniową oraz metodą projektu, wykorzystania technologii informatycznych w procesie kształcenia zawodowego. 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.

W roku 2012 w szkoleniach branżowych wzięło udział łącznie 540 nauczycieli, a 11 nauczycieli przeszkolono w zakresie języka branżowego. Ponadto 80 nauczycieli przygotowano do opracowywania i wdrażania modułowych programów kształcenia zawodowego, a 60 osób uczestniczyło w szkoleniach w zakresie prowadzenia wystandaryzowanych zajęć pozalekcyjnych. Różnymi formami podnoszenia kwalifikacji objęto dotychczas 1,4 tys. pracowników małopolskich szkół zawodowych.

W roku 2012 w ramach projektu rozpoczęto realizację komponentu ponadnarodowego polegającego na współpracy z instytucjami partnerskimi z Turynii 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: 10 mln zł.

Wsparcie szkoleniowe dla osób bezrobotnych

Wzrosła liczba osób przeszkolonych przez powiatowe urzędy pracy, natomiast zapotrzebowanie na kwalifikacje na lokalnych rynkach pracy jest podobne jak w roku ubiegłym. Osoby bezrobotne najpowszechniej kształcą się w zawodach związanych z budownictwem i transportem. Poprzez szkolenia urzędy pracy motywują także osoby bezrobotne do zakładania własnej działalności gospodarczej.

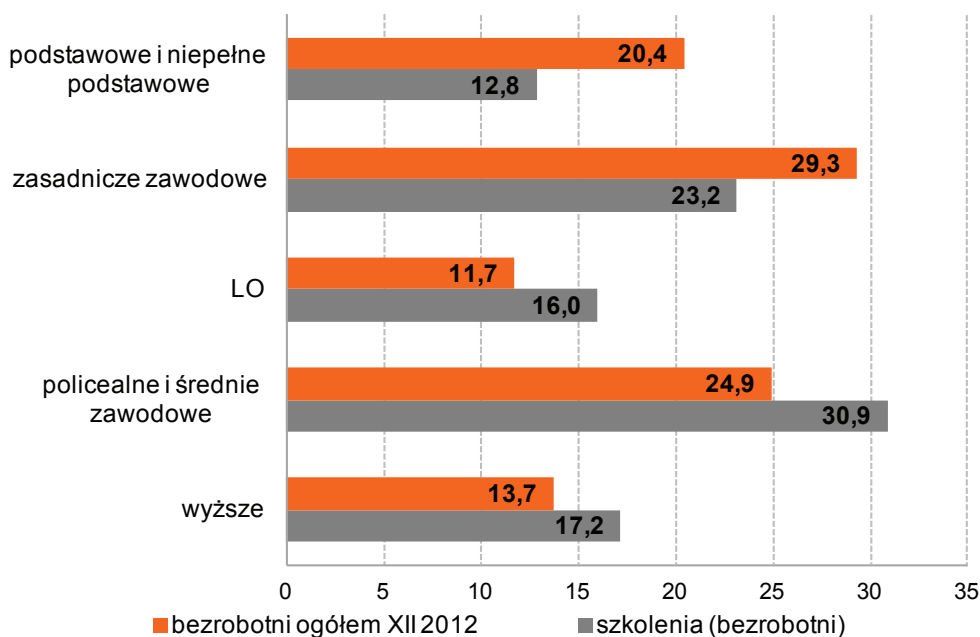
W roku 2012 szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy dla osób bezrobotnych z powodzeniem zakończyło około 6 tys. osób, w tym 2,2 tys. kobiet. Zanotowano wzrost o 1 500 osób w porównaniu z rokiem 2011, kiedy to ze względu na znacznie ograniczone środki w ramach Funduszu Pracy przeznaczone na szkolenia, osoby bezrobotne chcące podnosić swoje kwalifikacje mogły liczyć na mniejszy zakres wsparcia ze strony urzędów pracy (przeszkolonych zostało wówczas jedynie około 4 500 osób). Jest to jednak wciąż o połowę mniej szkolonych niż było w roku 2010, kiedy to wsparcia szkoleniowego udzielono blisko 13 tysiącom osób bezrobotnych. W grupie osób przeszkolonych w 2012 roku dominowały tradycyjnie osoby bezrobotne – 5 797, 370 spośród wszystkich to osoby niepełnosprawne, nieliczne przypadki to osoby poszukujące pracy – 47. Około 28% szkolących się (1 717 osób) ukończyło szkolenie o tematyce wskazanej przez siebie.

W ofercie szkoleniowej PUP zdecydowanie dominowały szkolenia z obszaru usług transportowych, w tym kursy prawa jazdy. Inne popularne to te z obszaru sprzedaży i marketingu oraz z obszaru architektura i budownictwo i w tych obszarach przeszkolono największą ilość osób. Działania szkoleniowe PUP były w dużej mierze odpowiedzią na zapotrzebowanie na zawody wskazane w badaniu „Barometr zawodów 2012”. Eksperti rynku pracy jako zawody deficytowe w Małopolsce wskazywali następujące: diagnosty samochodowi, inżynierowie budownictwa, kierowcy samochodów ciężarowych, kierownicy budowy, operatorzy koparek i zwłówarek, pracownicy do spraw finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych, samodzielni księgowi, spawacze metoda MIG/MAG (w sumie 8 zawodów deficytowych). W planach szkoleń na 2012 rok większości urzędów prac znalazły się następujące szkolenia: kursy kierowców samochodów ciężarowych, kursy na uprawnienia w zakresie przewozu osób i rzeczy, kursy dla operatorów sprzętu do robót ziemnych i drogowych, w tym przede wszystkim operatorów koparek i koparko-ładowarek, różnorodnie kursy spawania, kursy kosztorysowania robót budowlanych, kursy księgowości i rachunkowości komputerowej, a także kursy typu „ABC/Vademecum przedsiębiorczości” – adresowane dla osób ubiegających się o jednorazowe środki na rozpoczęcie własnej przedsiębiorczości. W planach szkoleniowych PUP pojawiały się też często kursy z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i podstaw obsługi komputera, które nie miały na celu wyposażyć osoby bezrobotne w konkretne kwalifikacje, ale służyły wsparciu umiejętności kluczowych, czy też wypracowaniu postaw pożądaných na rynku pracy.

W 2012 r. podobnie jak w 2011 r. wśród osób bezrobotnych objętych szkoleniami największą część legitymowała się wykształceniem na poziomie policealnym i średnim zawodowym – 30,9%. Prawie ¼ szkolących się to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a 17,2% to osoby z wykształceniem wyższym. Najmniejsze grupy stanowiły natomiast osoby z wykształceniem poniżej gimnazjalnego – 12,8% oraz osoby, które zakończyły edukację na poziomie liceum ogólnokształcącego – 11,7%. Z porównania struktury osób szkolących się ze strukturą całej populacji osób bezrobotnych wynika, że ze wsparcia szkoleniowego częściej korzystały osoby z wykształceniem wyższym i policealnym zawodowym.

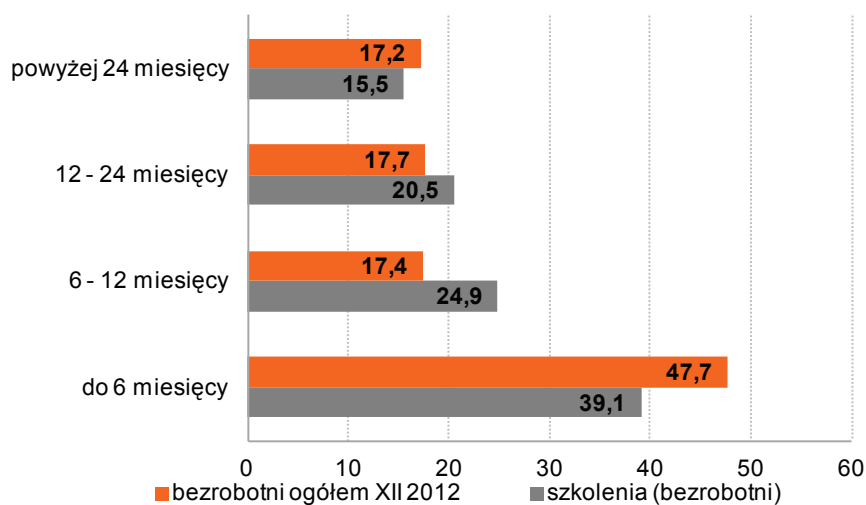
Liczebność osób bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach kształtuje się odwrotnie proporcjonalnie do długości czasu pozostawania na bezrobociu. W 2012 r. największy udział w grupie uczestniczących w szkoleniach miały osoby przebywające na bezrobociu stosunkowo krótko – do 6 m-cy, najmniejszy – osoby pozostające w rejestrach urzędów ponad 24 m-ce. W przypadku osób zarejestrowanych do 6 m-cy oraz osób zarejestrowanych ponad 24 m-ce udział w grupie osób uczestniczących w szkoleniach jest niższy niż odsetek wśród bezrobotnych ogółem. W przypadku dwóch pozostałych grup: osób pozostających na bezrobociu 6-12 i 12-24 miesięcy występowała odwrotna sytuacja – udział w grupie uczestników szkoleń był wyższy niż w grupie bezrobotnych ogółem.

Wykształcenie bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach w 2012 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2012 r.



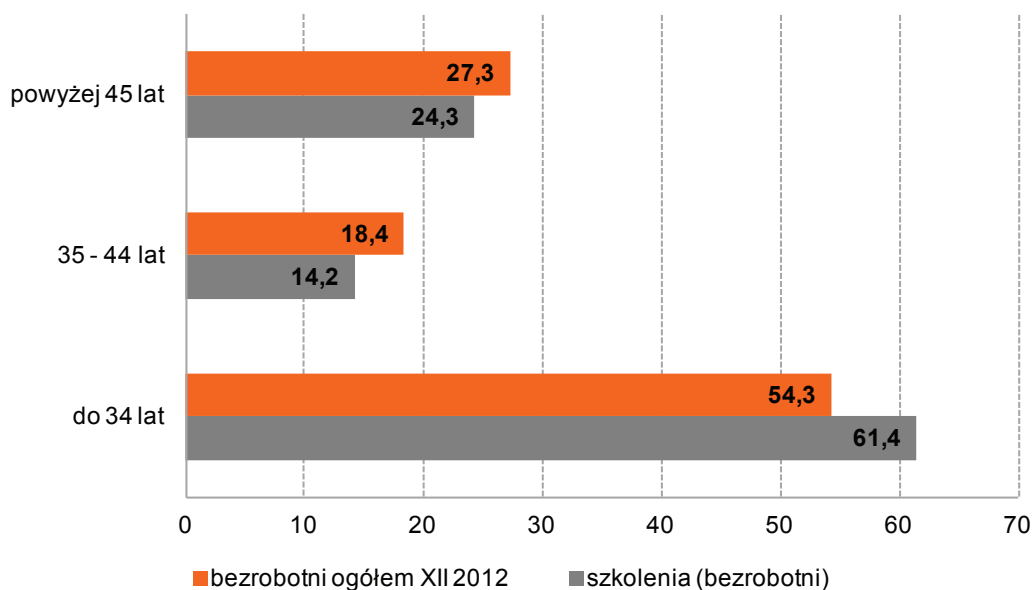
Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk powiatowych urzędów pracy

Okres pozostawania bez pracy bezrobotnych korzystających ze szkoleń w 2012 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2012 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk powiatowych urzędów pracy

Analizując strukturę uczestników szkoleń pod względem wieku można stwierdzić, że najliczniej w szkoleniach uczestniczyły osoby młode (do 34 r. ż.). Odsetek bezrobotnych w tym wieku wśród szkolących się był wyższy niż udział tej grupy wiekowej w ogólnej populacji bezrobotnych, co wskazuje na dużą aktywność szkoleniową osób młodych. 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.



Wiek bezrobotnych korzystających ze szkoleń w 2012 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2012 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk powiatowych urzędów pracy

Mechanizmy wspierające wybór adekwatnej oferty podnoszenia kwalifikacji

Niniejszy rozdział przedstawia kompleksowo działania wspierające wybór adekwatnej oferty ukierunkowanej na podnoszenie kwalifikacji mieszkańców Małopolski. W rozdziale zebrano przedsięwzięcia w następujących obszarach:

- zapotrzebowania na zawody w regionie,
- diagnozy potrzeb i wyboru kierunków podnoszenia kwalifikacji Małopolan,
- dostępności oferty kształcenia poddanej analizie jakościowej,
- przedsięwzięć wspierających mieszkańców regionu w dokonywaniu adekwatnych wyborów w procesie podnoszenia kwalifikacji.

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 pracownicy prywatnych agencji zatrudnienia (w przypadku badania przeprowadzanego w Krakowie). Efektem badania są zestawienia zawodów poklasyfikowanych w trzy grupy – tych, w których wystąpi niedobór pracowników, nadmiar pracowników oraz równowaga popytu i podaży. Barometr jest zatem narzędziem systematyzującym wiedzę dotyczącą zapotrzebowania na pracowników na lokalnych rynkach pracy i wskazującym również kierunki szkoleń, jakie powinny być organizowane w danym powiecie oraz w jakich powinni uczestniczyć poszukujący zatrudnienia.

Przewiduje się, że w roku 2013 w Małopolsce będzie zapotrzebowanie na następujące zawody¹⁷: kierowcy samochodów ciężarowych, kierownicy budowy, przedstawiciele handlowi, samodzielni księgowi, szefowie kuchni. Nieco inne oczekiwania w zakresie kwalifikacji ma rynek pracy w samym mieście Krakowie. Po pierwsze, liczba zawodów, w których poszukiwani będą pracownicy jest dwukrotnie wyższa aniżeli w całym województwie. Po drugie, struktura zawodów deficytowych wskazuje na dużą chłonność pracowników branży BPO (outsourcing procesów biznesowych). W Krakowie poszukiwani są: analitycy i operatorzy systemów teleinformatycznych, pracownicy ds.

¹⁷ Więcej informacji: „Barometr zawodów 2013. Raport podsumowujący trzecią edycję badania”, www.obserwatorium.malopolska.pl

finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych, programiści i administratorzy stron internetowych, projektanci i administratorzy baz danych, specjaliści ds. zastosowań informatyki.

Zauważa się, że w opiniach ekspertów rynku pracy z roku na rok maleje liczba zawodów, w których spodziewana jest nadwyżka ofert pracy nad podażą wykwalifikowanej kadry. Specjaliści niektórych zawodów, które wskazywane były w 2012 roku jako deficytowe, tj. diagnosty samochodowi, inżynierowie budownictwa, operatorzy koparek i zwalówarek, pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych oraz spawacze metoda MIG/MAG prawdopodobnie nie będą już tak intensywnie poszukiwani na rynku pracy w roku 2013 (znalazły się wśród zawodów tzw. zrównoważonych). Znacząca ilość osób, które uzyskały kwalifikacje do wykonywania tych zawodów w latach poprzednich, między innymi w ramach wsparcia szkoleniowego w PUP, prawdopodobnie uzupełni zapotrzebowanie rynku pracy na te kwalifikacje.

Ze względu na szczególnie wpływ demografii na losy nauczycieli warto przyjrzeć się sytuacji tej grupy zawodowej na rynku pracy. Pomiędzy rokiem szkolnym 2010/2011 a 2011/2012 nastąpił spadek liczby uczniów o blisko 7 tysięcy. W efekcie w roku szkolnym 2011/2012 biorąc pod uwagę wszystkie typy szkół, średnia liczba uczniów, którymi opiekował się jeden nauczyciel wynosiła około 10 uczniów. Przykłady z Europy wskazują, że tam stosunek liczby uczniów do nauczycieli jest bliższy 20 do 1 (Anglia, Francja, Słowacja, Czechy)¹⁸. Z uwagi na malejącą liczbę uczniów, sytuacja zawodowa nauczycieli może być w najbliższym czasie trudna. Ograniczenia etatów wprowadzane w szkołach mogą zmuszać do rozważenia zmiany kwalifikacji.

Jednocześnie w 2012 roku jako deficytowe były wskazywane niektóre zawody nauczycielskie. W powiecie wielickim brakowało nauczycieli przedszkoli, z kolei w nadwyżce znaleźli się nauczyciele przedmiotów zawodowych (deficyt w powiatach proszowickim, oświęcimskim, myślenickim, suskim, sądeckim oraz w mieście Nowy Sącz) oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu (deficyty w powiatach brzeskim, bocheńskim, sądeckim oraz w mieście Nowy Sącz). Z kolei prognozy na rok 2013 wskazują, że deficyt będzie dotyczył przede wszystkim nauczycieli praktycznej nauki zawodu (powiaty wielicki, miasto Nowy Sącz i powiat nowosądecki) oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych (powiaty wielicki, suski, nowatorski, nowosądecki oraz miasto Nowy Sącz). Dodatkowo w powiecie wielickim i nowosądeckim brakować będzie nauczycieli przedszkoli, nauczycieli nauczania początkowego w powiecie wielickim, a w powiecie tarnowskim i w Tarnowie nauczycieli szkół specjalnych. W skali regionu, takie zawody, jak: nauczyciele języków obcych, lektorzy, nauczyciele nauczania początkowego, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, nauczyciele przedszkoli znalazły się w kategorii zawodów nadwyżkowych.

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 kwalifikacji**¹⁹. Tak realizowany brokering edukacyjny ma na celu pilotażowe uruchomienie i przetestowanie koncepcji doradztwa pod kątem możliwości wdrożenia jej na większą skalę w okresie programowania 2014-2020. Zgodnie z koncepcją pilotażu, obszar realizacji usług został zawężony do 2 wybranych²⁰ powiatów każdego z województw. W Małopolsce wybrane zostało Miasto Kraków oraz powiat nowosądecki. Na wsparcie doradcze przeznaczono w tych powiatach kwotę 2 mln zł (1 mln zł dla każdego ze wskazanych powiatów), przy założeniu, iż na terenie danego powiatu realizowany będzie tylko 1 projekt o charakterze pilotażowym.

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 2012 w Małopolsce przyjęto do realizacji projekt skierowany do mieszkańców Krakowa. Z uwagi na niską jakość złożonych wniosków, nie udało się wówczas wyłonić projektu skierowanego do mieszkańców powiatu nowosądeckiego.

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.

¹⁸ Na podstawie danych GUS - BDL, Urząd Statystyczny w Krakowie - Edukacja w województwie małopolskim, Małopolski Ośrodek badań regionalnych, Gazeta Krakowska

¹⁹ Pilotaż realizowany w Małopolsce w 2012 roku w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL 2007-2013

²⁰ 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.

Udostępnianie oferty kształcenia

Najpełniejszą informacją na temat charakterystyki instytucji szkoleniowych funkcjonujących na terenie województwa małopolskiego dostarcza baza danych Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS). Mimo tego, iż w zamyśle RIS był narzędziem dla tych instytucji, które chcą uzyskać finansowanie oferty ze środków publicznych²¹, w praktyce baza ta stała się narzędziem gromadzącym informacje o ofercie kształcenia pozaformalnego w regionie. W bazie rejestrują się przede wszystkim instytucje prywatne, działające w oderwaniu od systemu oświaty, oferujące kursowe i warsztatowe formy podnoszenia kwalifikacji. Informacje zawarte w bazie są deklaracjami instytucji szkoleniowych.

Liczba instytucji rejestrujących się w bazie danych RIS w 2012 roku zwiększyła się w porównaniu z rokiem poprzednim: na przestrzeni całego roku w bazie aktywnych było 916 instytucji (a licząc oddziały i filie – 997 podmiotów) i jest to wzrost o około 50 w porównaniu z rokiem 2011²². W ciągu roku 127 zostało wykreślonych z rejestru²³ i w efekcie, według stanu na dzień 31.12.2012, w RIS aktywnych było 789 instytucji szkoleniowych (a licząc oddziały i filie – 865 podmiotów)²⁴.

Największa ilość spośród 916 instytucji – aż 94 została założona w 2011 (kolejne kluczowe lata dla powstawania instytucji to 2009 rok – 86 instytucji oraz 2010 rok – 82 instytucje). Oznacza to, że co trzecia instytucja szkoleniowa w województwa małopolskiego działa nie dłużej niż 3 lata na rynku. Nie uległy zmianie proporcje instytucji publicznych i niepublicznych rejestrujących się w bazie: około 94% 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 (457), znacząca liczba (264) to stowarzyszenia, fundacje, spółki lub inne osoby prawne. Jako instytucje szkoleniowe zarejestrowało się także 15 szkół ponadgimnazjalnych, 8 szkół wyższych, 28 zakładów pracy, 1 placówka naukowo-badawcza, 48 centrów kształcenia ustawicznego lub praktycznego oraz 55 ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego²⁵.

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”**²⁶. 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 znajdują 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 udziału w czatach ze specjalistami z określonych branż. Według danych z 2012 r. serwis gromadził informacje teleadresowe o 4 871 różnorodnych instytucjach edukacyjnych oraz bardziej szczegółowe informacje o ofercie 760 z nich. W ciągu całego minionego roku z serwisu skorzystało w sumie ponad 68 tysięcy użytkowników, zaś średnia miesięczna liczba odsłon wyniosła ponad 68 tys. (IV kwartał 2012).

²¹ 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.

²² Na przestrzeni całego 2010 roku aktywnych było 841 instytucji, wg bazy danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

²³ Można przypuszczać, że instytucje te albo zawiesiły/zakończyły działalność szkoleniową, albo też nie są dłużej zainteresowane możliwością korzystania ze środków publicznych w ramach współpracy z powiatowymi urzędami pracy.

²⁴ Wszystkie dane dotyczące instytucji szkoleniowych działających w Małopolsce pochodzą z bazy danych Rejestr Instytucji Szkoleniowych prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

²⁵ Pozostałe instytucje wskazały odpowiedź „inna forma”, w ramach której ujmuje się takie instytucje, jak: kościoły, spółdzielnie, związki zawodowe, partie polityczne, fundusze, instytucje kultury itp.

²⁶ Adres portalu: www.pociagdokariery.pl

Promocja i informacja w obszarze uczenia się przez całe życie – działania o zasięgu regionalnym

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 Małopolsce²⁷.

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.

W dniach 3-4 czerwca 2012 roku odbył się II Małopolski Dzień Uczenia się. Punktem wspólnym 162 wydarzeń zorganizowanych w 22 miejscowościach regionu był szeroko rozumiany motyw gry, która może być doskonałym narzędziem uczenia się. Pod hasłem „Graj, doświadczaj, działaj” odbywały się m.in.: szkolenia, pokazy filmów i doświadczeń, happeningi, lekcje gry aktorskiej, teatrzyki dla dzieci, zwiedzanie ciekawych miejsc, i przede wszystkim gry: od językowych do ekonomicznych. I tym razem z oferty MDU skorzystało ok. 6000 osób. O ile w 2011 roku Małopolski Dzień Uczenia się nie był ograniczony tematycznie (co zaowocowało aż 230 różnymi wydarzeniami), o tyle w 2012 roku przed organizatorami postawiono dwa bardzo duże wyzwania. Harvard Business Review nazwał „grywalizację” jednym z najważniejszych trendów rynkowych 2012 roku, dlatego w tym roku punktem wspólnym dla wydarzeń odbywających się pod szyldem MDU był motyw szeroko rozumianej gry. Drugie wyzwanie odnosiło się do formuły wydarzenia w Krakowie, Tarnowie i Nowym Sączu. W tych trzech miastach MDU odbywał się pod hasłem „wędrowki po mapie kompetencji”. W różnych punktach mieszkańcy mieli okazję doskonalić się w wybranych kompetencjach: artystycznych, informatycznych, obywatelskich, osobistych, technicznych, w zakresie języka i kultury polskiej, w zakresie języków obcych, w zakresie nauk przyrodniczych, w zakresie nauk ścisłych, w zakresie przedsiębiorczości.

Program „**Edukacyjna Gmina Małopolski**” jest organizowany od 2009 roku i ma 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 głosowaniu internetowym oddali ponad 32 tys. głosów. Laureatami plebiscytu zostali: I miejsce: Gmina Łużna, II miejsce: Gmina Skrzyszów, III miejsce: Gmina Tuchów. W 2012 roku po raz pierwszy wybrano też Edukacyjny Powiat Małopolski. Tytuł ten otrzymał powiat tarnowski.

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.

²⁷ Projekt systemowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie „Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń” 6.1.1 PO KL, www.pociagdokariery.pl

Instytucje szkoleniowe w Małopolsce i jakość ich usług

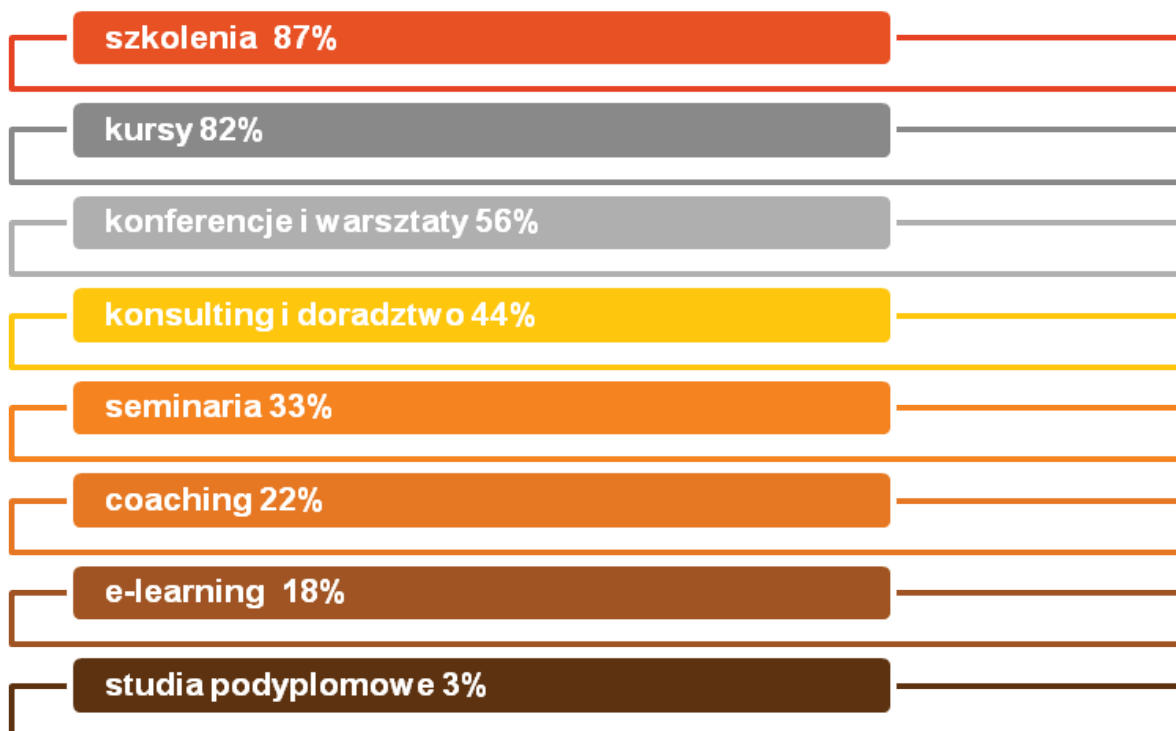
Rynek usług szkoleniowych w kraju i w Małopolsce rozwija się. Instytucje szkoleniowe działające w regionie najczęściej proponują szkolenia w formie zewnętrznych kursów. W roku 2012 najwyższa podaż dotyczyła szkoleń z zakresu informatyki i wykorzystania komputerów. Instytucje deklarują dbałość o zachowanie wysokiej jakości usług i prowadzenie działań prorozwojowych.

W branży usług szkoleniowych wzrasta udział firm średnich i dużych. Obserwuje się także, że coraz więcej firm swoim zasięgiem działalności wykracza poza poziom regionalny. Dane ogólnopolskie wskazują, że pomiędzy 2010 a 2012 rokiem średnie zatrudnienie w sektorze szkoleniowym wzrosło z 43 do 56 osób, zaś średnia liczba osób szkolących w firmach wzrosła z 20 do 27 osób. W okresie 2009-2011 sektor usług szkoleniowych odnotował dość znaczący wzrost obrotów, o około 30%. Najlepiej radzą sobie instytucje szkoleniowe specjalizujące się w następujących obszarach tematycznych szkoleń: informatyka i wykorzystanie komputerów, budownictwo i przemysł, księgowość i finanse. Podmioty działające w sektorze edukacji prywatnej są także najbardziej perspektywiczne pod względem zwiększania zatrudnienia w kolejnym roku. Wzrasta także średnia liczba klientów obsługiwanych w skali roku przez instytucje szkoleniowe: w 2010 roku było to 731 osób a w 2011 roku - 787. Województwo małopolskie zajmuje trzecie miejsce pod względem nasycenia firmami szkoleniowymi, po województwach mazowieckim i śląskim. Charakterystyczna dla całego kraju koncentracja instytucji szkoleniowych w dużych miastach potwierdza się także w Małopolsce.

Najpopularniejszą kategorią szkoleń w 2012 roku okazały się szkolenia informatyczne. Takich szkoleń w całym regionie oferowanych było ponad 1 100²⁸. Jest to wyraźny wzrost w zakresie podaży szkoleń w porównaniu z rokiem ubiegłym, kiedy to oferta obejmowała około 700 szkoleń, a dominowały szkolenia z obszaru rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej. Wśród najpopularniejszych szkoleń podobnie jak przed rokiem pojawiają się szkolenia z obszaru „zarządzanie i administrowanie” oraz z obszaru „języki obce”. Jedynie 179 spośród zarejestrowanych w Małopolsce instytucji deklaruje, że oferuje szkolenia finansowane ze środków EFS.

Najpopularniejsze formy szkoleń oferowane przez instytucje szkoleniowe to kursy i szkolenia, następnie w kolejności dość powszechnie pojawiające się w ofercie to konferencje i warsztaty. Mniej więcej co piąta instytucja przewiduje w swojej ofercie coaching i szkolenia e-learningowe.

Najpopularniejsze formy szkoleń w ofercie instytucji szkoleniowych 2012 - dane ogólnopolskie



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania firm i instytucji szkoleniowych - BKL 2012

Dane pozyskane w badaniach ilościowych mówią o jakości usług szkoleniowych w kontekście posiadanych certyfikatów/akredytacji, bądź też gromadzą deklaracje przedstawicieli instytucji szkoleniowych odnośnie podejmo-

²⁸ Dane z bazy danych RIS

wanych działań projakościowych w firmach. Wśród działań projakościowych najczęściej wymieniane są: wykorzystanie ewaluacji w planowaniu zajęć, doskonalenie merytoryczne szkoleń, konstruowanie programu zajęć w oparciu w 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 185 instytucji (wraz z oddziałami i filiami) zarejestrowanych w RIS posiada znaki jakości: akredytację kuratora oświaty lub inne znaki jakości (tj. ISO, PASE i inne), co stanowi około 18% wszystkich.²⁹ Z kolei 153 instytucje spośród wszystkich są wpisane do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego, a tym samym podlegają przepisom Ustawy o systemie oświaty.

Niemal wszystkie instytucje szkoleniowe (wraz z oddziałami i filiami) – 915, a więc niemal 92% – prowadzi badanie efektywności prowadzonych szkoleń. Najczęściej kursy, szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji odbywają się w wynajmowanych salach wykładowych, niemal zawsze wyposażonych w sieć teleinformatyczną. Blisko 2/3 spośród zarejestrowanych instytucji deklaruje, że posiada własny sprzęt komputerowy. Zdecydowana większość szkoleniowców/wykładowców – 12 619 zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, 3 341 pracuje na podstawie umowy o pracę³⁰.

Wśród najważniejszych problemów charakterystycznych dla branży, instytucje szkoleniowe wymieniają:

- brak kontroli nad jakością szkoleń,
- wadliwa konstrukcja procedur przetargowych, w których premiuje się cenę, a nie jakość,
- wysokie koszty szkoleń, które dla wielu potencjalnych klientów stanowią barierę dostępu, albo skłaniają do poszukiwania tańszych ofert, które nie zawsze gwarantują odpowiednią jakość,
- wojna cen, dumping na rynku szkoleń,
- nieefektywność i brak kontroli nad właściwym wykorzystaniem środków z UE³¹.

Od 2009 roku region zintensyfikował działania na rzecz podnoszenia jakości usług oferowanych przez instytucje szkoleniowe, zwłaszcza te korzystające ze środków publicznych³². Opracowany model „Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych”, 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 w dalszej perspektywie staną się narzędziem do weryfikacji jakości usług instytucji szkoleniowych zgodnie z MSUES i nadawania znaku jakości instytucjom korzystającym ze środków publicznych na kształcenie małopolskich pracowników.

Począwszy od marca 2013 roku instytucje szkoleniowe rozpoczęły proces samooceny zgodnie z kryteriami MSUES³³, przygotowując się tym samym do procesu poddania się zewnętrznemu audytowi. Standardami, których spełnienie nastroczało najwięcej problemów instytucjom szkoleniowym były te odnoszące się do kwalifikacji i kompetencji kadry szkoleniowej, a kolejno odnośnie procedury składania reklamacji oraz zapewniania i upowszechniania informacji o jakości oferowanych szkoleń. Natomiast kwestie dotyczące przeprowadzania diagnozy potrzeb szkoleniowych uczestników, logistyki i organizacji szkoleń, a także przebiegu samego procesu edukacyjnego są spełniane przez znaczącą większość instytucji.

Pracodawcy pytani o najważniejszy aspekt wpływający na jakość danego szkolenia najczęściej wskazują na kompetencje trenerów i szkoleniowców³⁴. Tym samym sugeruje się, by to właśnie obszar weryfikacji i rozwoju kompetencji trenerskich był traktowany jako kluczowy dla podnoszenia jakości oferty usług szkoleniowych w Małopolsce. Można zaryzykować tezę, że rozpowszechniana opinia o szkoleniach niskiej jakości nie ma potwierdzenia, gdyż ¾ pracodawców jest zadowolonych z efektów szkoleń zrealizowanych w firmach. Jedynie 12% pytanych odczuwa brak poprawy efektywności szkolonych pracowników i zainwestowałoby środki w inny sposób³⁵.

²⁹ Należy zaznaczyć, że według stanu na grudzień 2012 roku, lista placówek, ośrodków działalności oświatowej prowadzących kształcenie w formach pozaszkolnych akredytowanych przez Małopolskiego Kuratora Oświaty od 2004 roku liczyła 134 pozycji. Źródło: www.kuratorium.krakow.pl. Instytucje szkoleniowe zarejestrowane w RIS w WUP w Krakowie nie ograniczają obszaru działania do Małopolski

³⁰ Dane z bazy danych RIS

³¹ Badanie firm i instytucji szkoleniowych, edycja 2012 „Bilans Kapitału Ludzkiego”

³² Opracowanie „Małopolskich standardów usług edukacyjno-szkoleniowych”, w ramach projektu Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”, 6.1.1 PO KL.

³³ Wstępne wnioski z samooceny przeprowadzonych przez 15 instytucji szkoleniowych.

³⁴ Na podstawie: Górniak J., Jelonek M., Krupnik S., Szczucka A., Worek B., *Kształcenie ustawiczne w Małopolsce: badanie jakościowe przedsiębiorstw z regionu Małopolski. Raport z czwartego etapu badań naukowych*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2007, s.83-85 oraz wyników zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych z przedstawicielami MŚP z Małopolski w okresie marzec – kwiecień 2013 w ramach projektu „PFK – Podmiotowe Finansowanie Kształcenia” 8.1.1 PO KL

³⁵ Badanie pracodawców 2012, III edycja badania „Bilans Kapitału Ludzkiego”

Raport Kształcenie dorosłych - piąta część opracowania Rynek Pracy w Małopolsce 2012, 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 mieszkaniec 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 978-83-63961-72-5
ISBN 978-83-63961-92-3

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

