

Rynek pracy w Małopolsce 2011

Kształcenie dorosłych



Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Redakcja części Kształcenie dorosłych

Karolina Fudali (red.), Agnieszka Grzonka, Katarzyna Marchewka-Chwaja, Justyna Zapała-Więch

Zespół redakcyjny całości opracowania Rynek pracy w Małopolsce 2011

Katarzyna Antończak (red.), Karolina Fudali (red.), Joanna Kaim-Kerth (red.),
Wioletta Krusiec (red.), Maria Leńczuk (red.), Bożena Sochan (red.),
Adam Biernat, Małgorzata Dudziak, Agnieszka Grzonka, Katarzyna Marchewka-Chwaja, Marek Marczyk,
Antonina Michalska, Anetta Okońska, Agnieszka Słobodzian, Justyna Zapała-Więch

Nadzór merytoryczny: Alina Paluchowska - Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

ISBN 978-83-62384-66-2

ISBN 978-83-62384-86-0

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel: 12 428 78 70

Fax: 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Opracowanie typograficzne, projekt okładki, skład, łamanie i druk:

Grafpol, 53-650 Wrocław, ul. Czarnieckiego 1, www.argrafpol.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Wstęp

Niniejszy raport – *Kształcenie dorosłych* – dotyczy najistotniejszych zjawisk i wyzwań w obszarze uczenia się osób dorosłych, które zakończyły obowiązkowy etap kształcenia. Tym samym raport stanowi ściśle nawiązanie do treści zawartych w raporcie *Kształcenie formalne w kontekście kompetencji i rynku pracy*.

Aspiracje edukacyjne młodych Polaków są bardzo wysokie: mniej więcej $\frac{3}{4}$ uczniów wszystkich typów szkół planuje kontynuację nauki, w tym aż 67% na studiach wyższych¹. Następstwem tych wysokich aspiracji są znaczące zmiany w zakresie struktury wykształcenia: w okresie 2006 – 2010 w Małopolsce nastąpił wzrost odsetka osób z wykształceniem wyższym od poziomu 15,3% do poziomu 19,8%². W efekcie, w skali kraju w ostatnich 5 latach na rynek pracy weszło 2,5 mln osób w wieku do 30 roku życia, z czego 43% z dyplomami ukończenia studiów wyższych.³ Okazuje się jednak, że sam poziom wykształcenia formalnego nie gwarantuje sukcesu w zakresie przebiegu kariery zawodowej. Bilans podaży i popytu na kwalifikacje wskazuje na to, że występują widoczne niedopasowania sugerujące brak odpowiedniej liczby rąk i umysłów do pracy. „Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników wynikają przede wszystkim, nie z braku chętnych, ale raczej z braku odpowiednich kompetencji – głównie zawodowych, ale także ogólnych”⁴. Mechanizmem służącym redukowaniu tych niedopasowań jest system kształcenia ustawicznego. Podnoszenie kwalifikacji osób dorosłych na potrzeby rynku pracy odbywać się może poprzez zróżnicowane mechanizmy zbliżania strony podażowej i popytowej: w sposób **formalny** - w szkołach dla dorosłych, czy w toku studiów podyplomowych, w trybie **pozaformalnym** - w ramach kursów, szkoleń i innych zorganizowanych form, a także w ramach **kształcenia nieformalnego - samokształcenia**, które charakteryzuje się brakiem struktury oraz tym, że przebiega w sposób niezamierzony.

Mimo iż poziom korzystania z różnych form doksztalcania w regionie pozostaje na niskim poziomie, według największych ogólnopolskich badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” Małopolska jest jednym z najbardziej aktywnych szkoleniowo województw, biorąc pod uwagę odsetek pracujących i bezrobotnych doksztalcających się w formie kursów i szkoleń oraz poziom inwestycji pracodawców w kadry w Małopolsce. Nie oznacza to jednak, że społeczność Małopolski jest powszechnie społecznością uczącą się: z własnej inicjatywy doksztalcają się częściej osoby młode, dobrze wykształcone, zamieszkujące duże ośrodki miejskie, częściej kobiety niż mężczyźni. Swoich pracowników szkolą zaś przede wszystkim firmy duże, prowadzące politykę kadrową i szkoleniową, rozwijające się – takie, które w minionym roku zanotowały zyski, wprowadziły nowy produkt lub usługę.⁵

Polityka Województwa stawia sobie za cel zaangażowanie w proces doksztalcania zwłaszcza te grupy, które do tej pory niechętnie korzystały z możliwości uzupełniania lub doskonalenia swoich kwalifikacji i kompetencji, nie widząc dla siebie wymiernych korzyści z inwestowania we własny rozwój. Dlatego też, projekty szkoleniowe dla osób z własnej inicjatywy zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji najczęściej zakładają realizację szkoleń zawodowych, w tym w szczególności pozwalających na uzyskanie stosowanych uprawnień i skierowane są przede wszystkim do osób powyżej 45. roku życia. Równolegle ze wsparciem szkoleniowym systemowo realizowane są działania promujące korzyści wynikające z uczestnictwa w kształcenia ustawicznym. Środki publiczne będące w dyspozycji regionu na szkolenia kadr przedsiębiorstw kierowane są głównie do firm mikro i małych (ok. 70%), poprzez projekty przygotowywane przez instytucje szkoleniowe. Jednocześnie, działania systemowe Województwa koncentrują się w ostatnich kilku latach na wzmacnianiu jakości usług oferowanych przez instytucje szkoleniowe, zwłaszcza te starające się o pozyskanie środków publicznych.

Opracowanie dotyczące kształcenia osób dorosłych na potrzeby rynku pracy, bazujące na danych z lat 2010 i 2011, przedstawia sytuację i główne kierunki polityki regionalnej kolejno w zakresie: uczestnictwa osób dorosłych w doksztalcaniu, inwestycji pracodawców w kadry, uzupełniania kwalifikacji przez osoby pozostające bez pracy oraz charakterystyki rynku usług szkoleniowych.

¹ *Bilans Kapitału Ludzkiego* – edycja badań z 2010 i 2011 r.

² Dane Głównego Urzędu Statystycznego, Bank Danych Lokalnych

³ *Kwalifikacje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań Bilans Kapitału Ludzkiego realizowaną w 2011 roku*, Warszawa, 2012

⁴ *Bilans Kapitału Ludzkiego* – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku, Warszawa, 2011.

⁵ Ibidem.

Uczenie się formalne dorosłych Małopolan

Poziom uczestnictwa w edukacji formalnej dorosłych

Wśród osób dorosłych zainteresowanie kształceniem formalnym w szkołach dla dorosłych oraz na studiach podyplomowych i doktoranckich utrzymuje się na względnie stałym poziomie, nie wzrasta. Jednym z powodów tego stanu rzeczy może być specyfika województwa małopolskiego, gdzie poziom wykształcenia mieszkańców jest stosunkowo wysoki, a tym samym zapotrzebowanie na kształcenie osób dorosłych w formach szkolnych jest mniejsze. Ponadto coraz mniej uczniów przerywa edukację formalną i nie ma

niemal o 16%. Studenci studiów podyplomowych najchętniej wybierali kierunki ekonomiczne i administracyjne, pedagogiczno-nauczycielskie, inżynierjno-techniczne oraz humanistyczne.⁷ Większość studiów podyplomowych – 78% realizowana jest w szkołach publicznych. Natomiast na studiach doktoranckich w 2011 roku studiowały 5 342 osoby⁸, w tym 2 779 kobiety (52%). Zanotowano wzrost o około 0,5 tys. studentów w porównaniu z rokiem akademickim 2009/2010. Zdecydowana większość doktorantów kształciła się na uniwersytetach (ponad połowa) oraz na wyższych uczelniach technicznych (18%)⁹. W przypadku organizacji studiów doktoranckich mamy także do czynienia ze znaczącą (92%) dominacją uczelni publicznych.

W roku szkolnym 2010/2011 w Małopolsce funkcjonowało w sumie 269 szkół dla dorosłych,

Uczenie się w szkołach dla dorosłych

Typ szkoły	Liczba szkół		Liczba uczniów	
	2009/2010	2010/2011	2009/2010	2010/2011
Gimnazja	4	3	243	230
Zasadnicze zawodowe	9	11	268	227
Licea ogólnokształcące (w tym uzupełniające)	182 (102)	190 (108)	13 882 (6 814)	14 230 (7 133)
Licea profilowane	3	2	60	44
Technika (w tym uzupełniające)	64 (58)	63 (57)	3 521 (3 096)	3 388 (3 077)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego

potrzeby uzupełniania jej w trybie szkolnictwa dla dorosłych. Z drugiej strony wzrasta świadomość korzyści i skuteczności krótszych aniżeli np. studia podyplomowe form i wszelkich pozaformalnych i nieformalnych sposobów uzupełniania kwalifikacji na potrzeby rynku pracy.

W roku akademickim 2010/2011 na studiach podyplomowych kształciło się łącznie 16 609 osób⁶, w tym 11 537 kobiet (co stanowi niemal 70% ogółu uczestników). Nastąpił spadek w zakresie liczby osób podejmujących naukę na studiach podyplomowych w porównaniu z rokiem szkolnym 2009/2010 o 8,5%. Największy spadek zanotowano w wyższych szkołach technicznych,

w których kształciło się łącznie 18 119 osób¹⁰. Dla porównania, w roku szkolnym 2009/2010¹¹ było to 17 974 dorosłe osoby¹², a więc o około 150 osób mniej. Zauważa się także nieznaczną tendencję wzrostową jeśli chodzi o liczbę placówek (262 w poprzednim roku szkolnym). Należy podkreślić, że zachodzące w skali roku zmiany są niewielkie i w ogólności należy mówić o spadku popularno-

⁷ Szkolnictwo wyższe w województwie małopolskim w 2010 roku. Informacja sygnałna nr 11, Urząd Statystyczny w Krakowie, 2010

⁸ Rocznik Statystyczny Województwa Małopolskiego, Kraków, 2011

⁹ Szkolnictwo wyższe w województwie małopolskim w 2010 roku. Informacja sygnałna nr 11, Urząd Statystyczny w Krakowie, 2010

¹⁰ Rocznik Statystyczny Województwa Małopolskiego, Kraków, 2011

¹¹ Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2010.

¹² Edukacja w województwie małopolskim w roku szkolnym 2008/2009. Informacja sygnałna nr 19, Urząd Statystyczny w Krakowie, 2009

⁶ Rocznik Statystyczny Województwa Małopolskiego, Kraków, 2011

ści kształcenia formalnego osób dorosłych – dla porównania, w roku szkolnym 2005/2006 liczba szkół była wyższa o ponad 100 placówek, kształciło się w nich niemal 24 tysiące osób dorosłych.

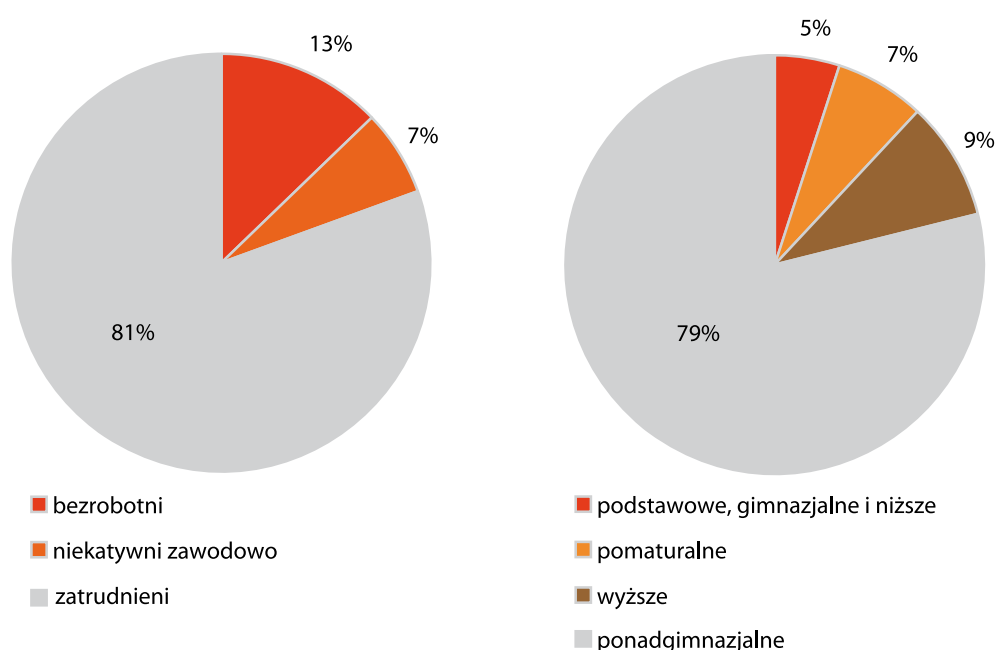
Edukacja formalna osób dorosłych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Potwierdzeniem małej popularności kształcenia w trybie szkolnym osób dorosłych są doświadczenia w zakresie realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w ramach tych działań, których celem jest zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych. Dotych-

skupiać swoją tematykę wokół kształcenia formalnego¹³ w formach szkolnych¹⁴.

W Małopolsce w latach 2007-2010 realizowano 10 projektów o łącznej wartości ponad 8,8 mln zł. Ze względu na brak odpowiednich projektów, niewykorzystana została pełna kwota - 17 mln zł przewidziana na ten cel. Do końca 2011 r. ponad 1,1 tys. osób rozpoczęło udział w projektach, z czego 770 osób dorosłych w wieku 25-64 lata uczestniczyło w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych. Wśród osób, które rozpoczęły udział w projektach dominują zatrudnieni – stanowią niemal 81%. Osoby z terenów wiejskich stanowią 55% tej grupy. Ze względu na poziom wykształcenia grupa osób biorących udział

Status na rynku pracy osób, które rozpoczęły udział w projektach w ramach Upowszechnienia formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

czasowo zdobywanie wykształcenia średniego przez osoby dorosłe w projektach PO KL cieszyło się niewielkim zainteresowaniem, zarówno projektodawców, jak i uczestników projektów.

Zakres oferowanego wsparcia obejmował kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych z wyłączeniem studiów podyplomowych czy studiów wyższych, a także programy formalnego potwierdzania kwalifikacji ogólnych i zawodowych, usługi doradcze dla osób dorosłych zainteresowanych kształceniem w formach szkolnych, kampanie informacyjne, a także wsparcie dla szkół dla dorosłych. Co istotne, realizowany projekt musiał

w projektach jest także zróżnicowana, a dominują w niej osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (79% uczestników).

Konstrukcja wsparcia w zakresie *Upowszechnienia formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych* okazała się być nie w pełni ade-

¹³ Kształcenie formalne zgodnie z *Szczegółowym Opisem Priorytetów PO KL* to kształcenie w systemowe instytucjonalnym, którego wyróżnikiem jest nie tyle miejsce (np. szkoła lub istniejąca instytucja szkoląca), co program umożliwiający zdobycie uznawanych w danym systemie prawnym kwalifikacji.

¹⁴ Kształcenie ustawiczne w formach szkolnych – formy uzyskiwania i uzupełniania wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego oraz ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego.

kwatna do potrzeb samych odbiorców – osób zainteresowanych kształceniem ustawicznym. Biorąc pod uwagę specyfikę województwa małopolskiego, gdzie poziom wykształcenia mieszkańców jest stosunkowo wysoki, a tym samym zapotrzebowanie na kształcenie osób dorosłych w formach szkolnych jest mniejsze, tak wąski zakres wsparcia okazał się niewystarczający. Niestety w tym przypadku zabrakło bardziej atrakcyjnych form kształcenia ustawicznego dla osób dorosłych jakimi są przykładowo studia podyplomowe czy studia wyższe (pierwszego i drugiego stopnia). Ponadto kształcenie w formach szkolnych dorosłych mieszkańców Małopolski skierowane do osób, które dzieli długi okres od zakończenia edukacji szkolnej przysporzyło wielu problemów. W tym przypadku można zatem mówić o małej adekwatności kształcenia do sytuacji samych odbiorców, ich potrzeb i oczekiwań.

Uczenie się pozaformalne i samokształcenie dorosłych Małopolan

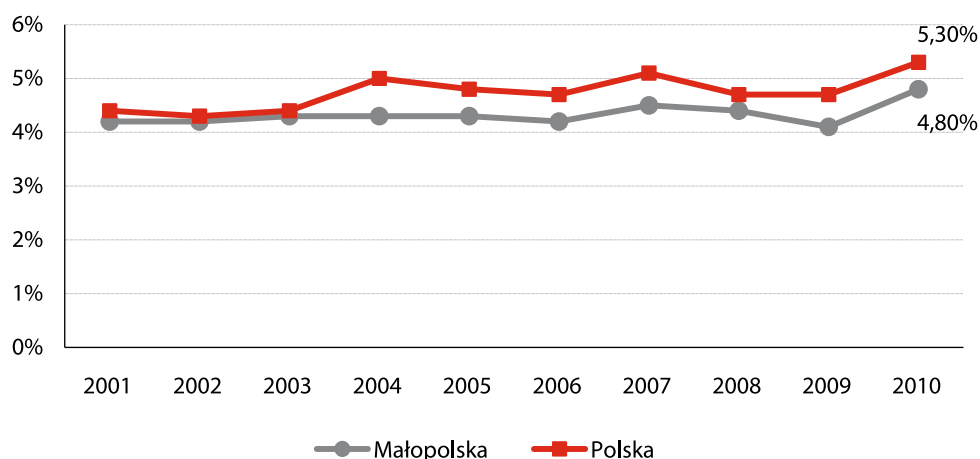
Poziom uczestnictwa w dokształcaniu i samokształceniu

Podczas gdy poziom edukacji formalnej według wskaźników przyjętych przez Unię Euro-

z różnych form dokształcania w Małopolsce, w porównaniu ze wskaźnikami europejskimi, pozostaje na stosunkowo niskim poziomie. Natomiast w świetle wyników największych ogólnopolskich badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” Małopolska jest jednym z najbardziej aktywnych szkoleniowo województw, biorąc pod uwagę odsetek pracujących i bezrobotnych dokształcających się w formie kursów i szkoleń oraz poziom inwestycji pracodawców w kadry w Małopolsce.

Zmiany w obszarze podnoszenia kwalifikacji przez osoby dorosłe dokonują się powoli. Świadczą o tym bardzo niewielkie zmiany w wartości wskaźnika uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym, który w przypadku Polski wynosi około 5% i nie wzrasta w znaczący sposób od 2001 roku. Tymczasem cel do osiągnięcia dla Polski w perspektywie 2020 roku to 10% uczestniczących w kształceniu ustawicznym, a więc podwojenie aktualnych wskaźników¹⁵. Kwestia wzrostu wskaźnika jest o tyle istotna, że jego wysoki poziom świadczy o istnieniu powszechnej kultury uczenia się, systematycznym i regularnym reagowaniu zarówno mieszkańców, jak i pracodawców na potrzeby rynku pracy, a tym samym wysokiej aktywności, innowacyjności i nastawieniu na rozwój społeczeństwa i gospodarki.

Poziom uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym w okresie 2001-2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego

pejską stawia Polskę na czele rankingu państw europejskich, to jednocześnie wskaźniki dotyczące uzupełniania kwalifikacji przez osoby dorosłe - poziomu uczestnictwa, elastyczności systemu, jakości form wsparcia i ich przydatności na rynku pracy - nie są do końca zadowalające. Analogicznie, poziom korzystania

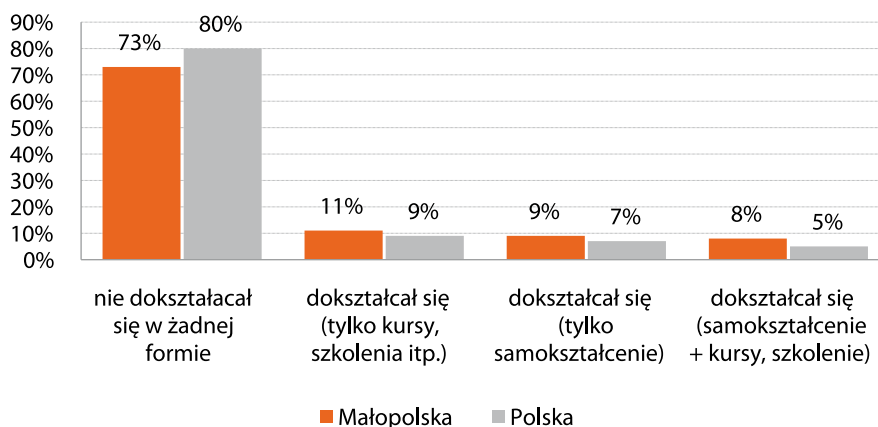
Dla uzyskania pełniejszych danych oraz uniknięcia pułapek związanych z sezonowością, czy incydentalnością pewnych form kształcenia, w badaniu „Bilans Kapitału Ludzkiego” respondentom zadawane jest pytanie o aktywność eduka-

¹⁵ *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa, luty 2011

cyjną w ciągu całego roku, a nie jedynie 4 tygodni poprzedzających wywiad, co jest charakterystyką badania przeprowadzanego przez GUS. Te poszerzone dane o podnoszeniu kwalifikacji nie wpływają na raczej pesymistyczny obraz sytuacji. Postęp na przestrzeni lat 2006 – 2011 w zasadzie nie nastąpił: w 2006 roku kształciło się 26% dorosłych pracujących mieszkańców Małopolski oraz 5,5%

i jest to wynik aż o 12 punktów procentowych bardziej optymistyczny niż w badaniu z 2010 roku¹⁸. Co istotne, niemal dwie trzecie (62%) pytanym nie dokończyło się i nie ma zamiaru tego robić w najbliższej przyszłości. Średnie wyniki dla kraju są jeszcze bardziej pesymistyczne, albowiem wynika z nich, że około trzy czwarte Polaków należy do grona stale biernych w zakresie dokończania.

Dokończanie się (różne formy) w Małopolsce i Polsce w ciągu poprzednich 12 miesięcy



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego - Raport Badanie ludności 2011

bezrobotnych¹⁶. Wyniki z 2011 r. mówią o 25% pracujących i 13% osób bezrobotnych¹⁷. Jeśli chodzi o średnie wyniki dla ogółu Małopolan, to wynoszą one za 2006 rok – 19% (badanie BAED), 16% w 2010 roku (BKL) i zauważalny lekki wzrost w 2011 roku – 18% (BKL). Analizując te dane na poziomie szczegółowym widać, że w 2011 roku 27% mieszkańców Małopolan w wieku produkcyjnym dokończyło się w jakiegokolwiek formie, także w trybie samokończania (ponad 577 tys.), 18% uczestniczyło w kursach, szkoleniach (ponad 385 tys.), w tym 302 tys. pracujących i 28 tys. osób bezrobotnych. 17% Małopolan dokończyło się samodzielnie (353 tys.), w tym 21% osób pracujących i 11% bezrobotnych. Znamienne jest to, że tylko 8% mieszkańców Małopolan, dokończyło się w ciągu ostatniego roku jednocześnie biorąc udział w kursach i szkoleniach oraz kształcąc się samodzielnie.

Deklaracje dotyczące planów edukacyjnych świadczą o tym, że motywacja do dokończania wśród Małopolan umacnia się: w 2011 roku 73% respondentów badania deklarowało, że nie dokończyło się w ciągu ostatnich 12 miesięcy,

Czynniki warunkujące poziom uczestnictwa w dokończaniu i samokończaniu

Istotnym czynnikiem wpływającym na podejmowanie działań edukacyjnych jest niezmiennie poziom wykształcenia i wiek. Ogólnie, aktywność edukacyjna dorosłych Małopolan jest najwyższa w grupie wiekowej 35-44 i wynosi ok. 33%. Dokończając się przede wszystkim osoby dobrze wykształcone. Z kolei najmniej zmotywowani do dokończania się są respondenci z niższymi kwalifikacjami formalnymi. Zdecydowanie bierną grupą w aspekcie kształcenia ustawicznego są osoby w ostatnim etapie kariery zawodowej.

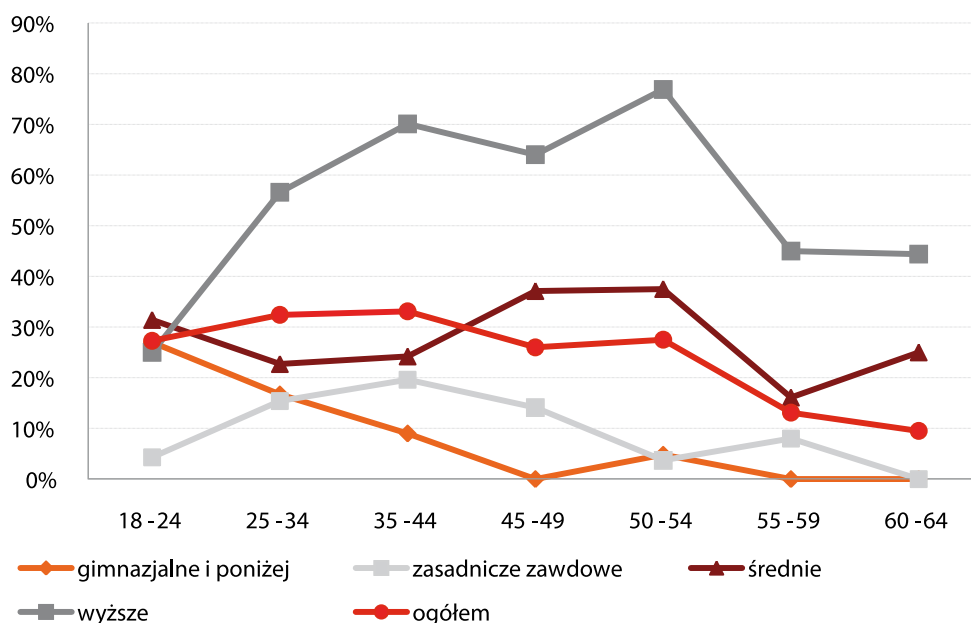
Spadek aktywności szkoleniowej związany z wiekiem jest najsilniejszy w grupie osób posiadających wykształcenie zawodowe i niższe. Osoby z niskimi kwalifikacjami po 35. roku życia zasadniczo wyhamowują aktywność edukacyjną. Silna dezaktywacja edukacyjna tych osób rozpoczyna się już około 45. roku życia. Osoby z wykształceniem wyższym intensywnie doszkala się do około 45-50 roku życia, w wieku około 50 lat odnotowujemy wręcz szczyt ich aktywności szkoleniowej. Wśród osób z wykształceniem wyższym wyraźny spadek widoczny jest dopiero

¹⁶ Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2006

¹⁷ Bilans Kapitału Ludzkiego – Raport Badanie ludności, Warszawa, 2011

¹⁸ Porównanie danych z badania Bilans Kapitału Ludzkiego, edycje 2010 i 2011

Dokształcanie (jakiegokolwiek formie) ze względu na poziom wykształcenia i wiek



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego - Raport Badanie ludności 2011

w grupie wiekowej 55+. Ogólnie, wskaźnik zaczyna maleć aż do poziomu poniżej 10% w grupie 60-64 lata. Ta tendencja jest charakterystyczna także dla całego kraju. Ze spadkiem aktywności edukacyjnej wraz z wiekiem, łączy się następujący w ślad za nią spadek aktywności zawodowej. Relatywnie najbardziej aktywnymi pod względem dokształcania się wśród pracujących osób w wieku 55-64 byli specjaliści (35%), kierownicy (25%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (22%).

Biorąc pod uwagę aktualnie lub ostatnio wykonywany zawód (w przypadku osób bezrobotnych) najczęściej dokształcają się kierownicy, specjaliści oraz technicy i średni personel. Są wśród nich in-

formatycy, nauczyciele, lekarze i inni pracownicy sektora zdrowia, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy, prawnicy oraz specjaliści z zakresu zarządzania i ekonomii. Grupy zawodowe, które kształcą się najrzadziej to robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani, operatorzy i monterzy, a także rolnicy.

Formy i tematyka dokształcania się mieszkańców

Jeśli chodzi o formy dokształcania, w jakich brali udział Małopolanie w 2011 roku, około 2/3 wybrało kursy i szkolenia zewnętrzne, zaś oko-

Formy dokształcania się

Rodzaje kształcenia pozaformalnego	Procent odpowiedzi
Kursy / szkolenia stacjonarne	66%
Szkolenia w miejscu pracy, związane z miejscem pracy	23%
Warsztaty	13%
Odczyty, otwarte wykłady	12%
Seminaria, konferencje	11%
Praktyki, staże zawodowe	5%
Studia podyplomowe	5%
Kursy / szkolenia przez Internet	4%
Kursy / szkolenia w innej formie	1%

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego - Raport Badanie ludności 2011

ło 23% doksztalających się odbyło szkolenia w miejscu pracy lub związane z miejscem pracy. Mamy zatem do czynienia z dominacją szkoleń zewnętrznych, odrywających od pracy, 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 coraz więcej instytucji szkoleniowych ma je w swojej ofercie.

Około 17% Małopolan deklарowało, że kształciło się samodzielnie, z czego znaczna większość, ok. 80% sięgało po książki, profesjonalne magazyny i inne materiały drukowane, zaś dwie trzecie preferowało programy komputerowe i Internet¹⁹. Inne, mniej popularne metody samokształcenia to pomoc przyjaciół czy współpracowników, ko-

ją w samodzielnym kształceniu programy komputerowe i Internet. Z książek i profesjonalnej literatury najczęściej korzystają osoby powyżej 55. roku życia.

Podobnie jak w całej Polsce, wśród pracujących w Małopolsce najczęściej wskazywanym powodem doksztalania się w formie kursów lub szkoleń była chęć doskonalenia kwalifikacji zawodowych (73%) lub zdobycie takich kwalifikacji (30%). Dla 32% motywacją był rozwój własnych zainteresowań, zaś w 21% przypadków główną motywacją uczestnictwa w kursach i szkoleniach był jedynie wymóg pracodawcy. W przypadku bezrobotnych w Małopolsce najczęstszą motywacją było zdobycie kwalifikacji (62%), doskonalenie kwalifikacji (40%) oraz uzyskanie certyfikatu (36%).

Najpopularniejszą tematyką kursów i szkoleń,

Tematyka kursów i szkoleń oraz samokształcenia

Tematyka	Kursy i szkolenia		Samokształcenie	
	Pracujący	Bezrobotni	Pracujący	Bezrobotni
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	20%	14%	16%	17%
Budownictwo i przemysł	17%	12%	13%	24%
Języki obce	10%	6%	14%	25%
BHP, przeciwpożarowe	9%	0%	0%	0%
Informatyka, komputery	7%	20%	13%	10%
Usługi osobiste: fryzjerstwo, kosmetyka, opieka nad osobami zależnymi	5%	24%	2%	0%
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	5%	12%	0%	0%
Inne specjalistyczne zawodowe	4%	0%	9%	0%
Tematyka prawna	8%	0%	8%	8%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	7%	0%	7%	9%

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego - Raport Badanie Ludności 2011

rzystanie z programów telewizyjnych i radiowych. Biorąc pod uwagę najczęściej wybierane formy samodzielnego doksztalania się, osoby bezrobotne najczęściej korzystają z programów komputerowych i Internetu, a osoby pracujące z książek, profesjonalnych magazynów i materiałów drukowanych. Osoby bezrobotne, a także mieszkańcy wsi (częściej niż mieszkańcy miast) chętnie korzystają z pomocy członków rodziny, przyjaciół. Natomiast mieszkańcy miast częściej wykorzystu-

wybiranych przez pracujących mieszkańców Małopolski, była tematyka medyczna, związana z pracą socjalną, psychologią i pierwszą pomocą oraz z budownictwem i przemysłem. Wśród bezrobotnych były to szkolenia z zakresu usług osobistych oraz informatyki i komputerów. W przypadku samokształcenia, najczęściej wskazywaną tematyką przez pracujących była typowa tematyka specjalistyczna zawodowa - medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc (16%), natomiast dominująca grupa spośród bezrobotnych wskazywała na szkolenia ogólne - języki obce (25%).

¹⁹ Bilans Kapitału Ludzkiego - Raport Badanie Ludności, Warszawa, 2011

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 Małopolsce.²⁰

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.

W roku 2011 Dzień Uczenia się został zorganizowany po raz pierwszy w formie bezpłatnie dostępnych dla mieszkańców działań realizowa-

niały pozwolić Małopolanom spojrzeć na uczenie się z innej perspektywy, aniżeli tylko „szkolnej ławy”, konieczności i obowiązku. Wydarzenia były dostępne zarówno w większych miastach, jak i wśród społeczności lokalnych. W akcję zaangażowało się 98 instytucji, w sumie zorganizowały one 216 wydarzeń edukacyjnych w 48 miejscowościach. Dodatkowo, zagwarantowano możliwość uczestniczenia w niektórych wydarzeniach on-line. Tego dnia w działaniach edukacyjnych wzięło udział około 5 400 Małopolan. Dużym powodzeniem cieszyły się imprezy w mniejszych miejscowościach, gdzie promocja uczenia się przez całe życie jest szczególnie istotna.

Z myślą o mieszkańcach Małopolan, 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”. Serwis jest ważnym elementem polityki Województwa, mającej na celu propagowanie wśród Małopolan idei

Małopolski pociąg do kariery

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 Małopolan, 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 brać udział w czatach ze specjalistami z określonych branż. Według danych z 2011 r. serwis gromadził informacje teleadresowe o 4 976 różnorodnych instytucjach edukacyjnych oraz bardziej szczegółowe informacje o ofercie 400 z nich. W ciągu całego minionego roku z serwisu skorzystało w sumie ponad 37 tysięcy użytkowników, zaś średnia miesięczna liczba odsłon to 25 264.

nych w całym województwie. Działania przybierały dowolną formę, jak np. warsztaty, szkolenia, wykłady, prezentacje, wystawy i inne aktywności mogące promować ideę rozwoju osobistego, pod warunkiem, że ich myślą przewodnią było hasło „Uczenie się łączy pokolenia”. Sposób organizacji wydarzeń - ich tematyka oraz formuła

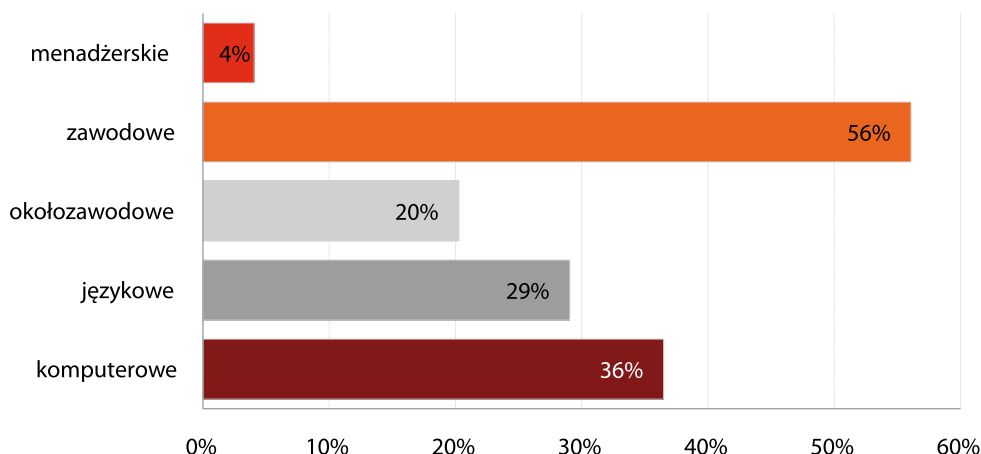
kształcenia ustawicznego oraz wzmocnienie ich motywacji do uczenia się przez całe życie (zobacz więcej w ramce).

Szkolenia dla pracujących Małopolan w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Szkolenia dla pracujących osób dorosłych z własnej inicjatywy zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji zawodowych realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał

²⁰ Projekt systemowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie *Małopolan partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*, Poddziałanie 6.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, www.pociagdokariery.pl

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

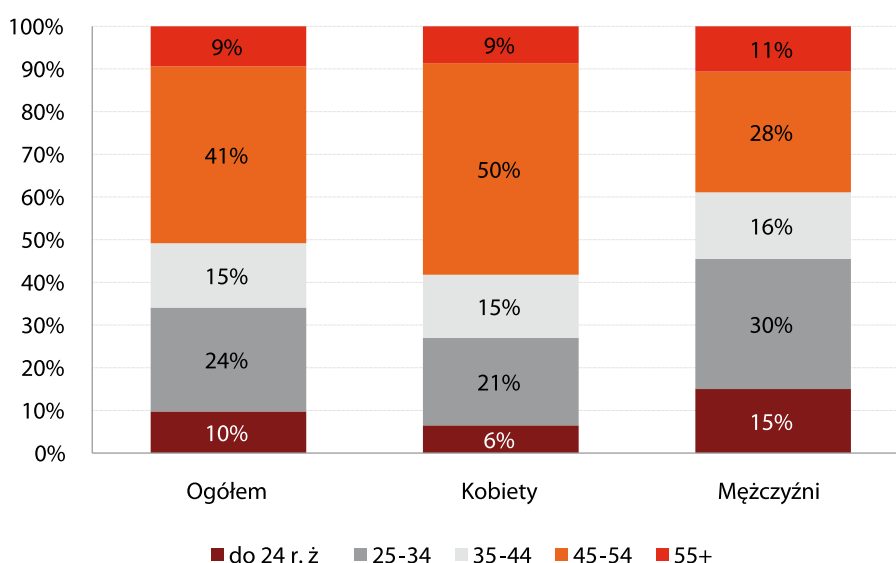
Ludzki są elementem polityki regionu w zakresie równoważenia podaży i popytu na kwalifikacje. Dotychczas udział w tego typu szkoleniach rozpoczęło blisko 19 tys. pracujących Małopolan. Kobiety częściej decydują się na udział w szkoleniach – stanowiły 60% uczestników.

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, np. dla inżynierów, czy informatyków. Kolejne miejsca pod względem częstotliwości występowania w projektach zajmują szkolenia językowe, rozwijające miękkie umiejętności zawodowe (negocjacje, obsługa klienta, praca w zespole, zarządzanie czasem) i menedżerskie.

Pracownicy z własnej inicjatywy uczestniczący w szkoleniach wg wieku

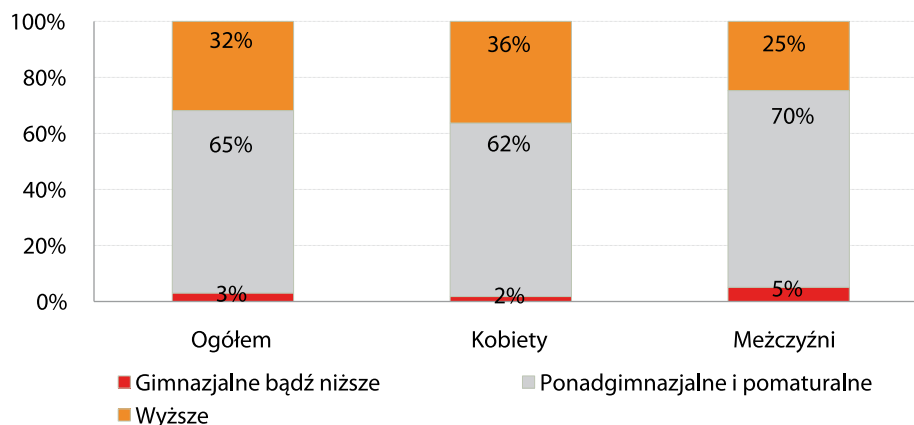


Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS)

Najlichnieszą grupę osób pracujących podnoszących kwalifikacje z własnej inicjatywy stanowią osoby pomiędzy 45. a 54. rokiem życia. Wy-

toorem dla podjęcia wysiłku w kierunku podniesienia kwalifikacji dla osób z grup charakteryzujących się największą biernością na rynku pracy, do

Pracownicy z własnej inicjatywy uczestniczący w szkoleniach wg wykształcenia



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

nika to z przyjmowanych w regionie kryteriów wyboru projektów, co stanowi próbę odwrócenia niekorzystnych tendencji polegających na wycofywaniu się starszych grup wiekowych z aktywności edukacyjnej i zawodowej. Do kategorii wiekowej 45+ zalicza się 41% ogółu uczestników szkoleń, przy czym w podziale na płeć 50% kobiet podnoszących kwalifikacje z własnej inicjatywy i 28% mężczyzn. Jeden na czterech pracujących, którzy podnosili kwalifikacje z własnej inicjatywy był w wieku 25-34 lata, przy czym do kategorii tej zaliczała się co piąta kobieta i praktycznie co trzeci mężczyzna. Najniższy był natomiast udział osób pracujących w najmłodszej i najstarszej grupie wiekowej – osoby do 24. roku życia stanowiły 10% uczestników szkoleń (6% kobiet i 15% mężczyzn), osoby po 55. roku życia stanowiły 9% szkolących się z własnej inicjatywy (9% kobiet, 11% mężczyzn).

Wśród uczestników szkoleń dominują osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym, przy czym do kategorii tej zalicza się 70% mężczyzn i 62% kobiet. Co trzeci pracujący podnoszący kwalifikacje z własnej inicjatywy legitymuje się dyplomem wyższej uczelni; wykształcenie wyższe posiada 36% kobiet i 25% mężczyzn uczestniczących w projektach szkoleniowych. Najmniej liczna grupa uczestników szkoleń to osoby z wykształceniem gimnazjalnym, bądź podstawowym, które stanowią 3% ogółu uczestników. Udział mężczyzn o najniższym poziomie wykształcenia jest wyższy niż w przypadku kobiet. Dostępność finansowa szkoleń nie jest zatem wystarczającym motywa-

której zaliczają się właśnie osoby o niskim poziomie wykształcenia.

Powody bierności Małopolan w zakresie doksztalcenia

Badania przeprowadzone wśród mieszkańców w sposób szczególny koncentrują się na grupie nieuczestniczącej w systemie kształcenia ustawicznego. Pytani o powody swojej bierności Małopolanie najczęściej (nieco ponad połowa ogółu, w tym 70% pracujących) odpowiadali, że nie potrzebowali szkoleń w pracy. Drugim najczęściej wymienianym powodem był brak motywacji i brak czasu. Okazuje się więc, że to nie dostępność finansowa czy terytorialna szkoleń, ale kwestie motywacji i niedostrzeganie wymiernych korzyści są głównymi powodami bierności w zakresie doksztalcenia się.

Zagadnienie to zostało pogłębione podczas konsultacji potrzeb w zakresie kształcenia dorosłych przeprowadzanych na poziomie lokalnym²¹. Zidentyfikowano specyficzne bariery w rozwoju uczenia się dorosłych, występujące poza dużymi ośrodkami miejskimi, gdzie problem bierności edukacyjnej jest szczególnie palący. Jako główne powody zahamowania wysiłków o rozwój kwali-

²¹ Warsztaty lokalne realizowane w ramach działań projektu *Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*, listopad 2011

Powody bierności

Powody nie doksztalcania się	Bezrobotni	Pracujący	Ogółem w Małopolsce	Ogółem w Polsce
Nie potrzebował w pracy	21%	70%	51%	63%
Nie spełniał wymogów formalnych	11%	2%	3%	3%
Kursy / szkolenia były zbyt drogie	23%	7%	8%	6%
Nie miał poparcia / zachęty ze strony pracodawcy	1%	6%	3%	4%
Nie miał czasu z powodów zawodowych	2%	18%	11%	6%
Nie miał czasu z powodów osobistych	19%	13%	15%	11%
Brak w pobliżu interesujących kursów	23%	7%	8%	5%
Nie miał motywacji do doksztalcania	20%	11%	15%	10%
Stan zdrowia nie pozwalał	6%	2%	8%	5%
W moim wieku nie ma sensu się doksztalcać	7%	6%	12%	9%
Inne powody	9%	2%	6%	4%

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego - Raport Badanie ludności 2011

fikacji w momencie zakończenia etapu edukacji formalnej uznano:

- mentalność – poczucie wstydu, gdyż uczenie pojmowane jest jako domena ludzi młodych,
- brak czasu ze względu na konieczność opieki nad osobami zależnymi,
- brak motywacji, gdyż w przypadku szkoleń w niewystarczający sposób mówi się językiem korzyści,
- mała dostępność szkoleń blisko lub w miejscu pracy,
- brak dostępnej i jednoznacznej informacji o dobrych, atrakcyjnych szkoleniach,
- niewystarczająca ilość szkoleń zakończonych certyfikatem,
- mała powszechność diagnozy potrzeb szkoleniowych pracowników.

Szkolenia kadr małopolskich przedsiębiorstw

Inwestycje w kadry małopolskich przedsiębiorców

Większość małopolskich pracodawców deklaruje zadowolenie z poziomu wykwalifikowania własnych kadr.²² Niemal 40% twierdzi, że umiejętności pracowników są w pełni zadowalające

²² Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków, 2011

ce, prawie 60% deklaruje, że są zadowolające, a w pewnych jedynie obszarach wymagają wzmocnienia. Jedynie 3% uznało je za niewystarczające. W 2011 roku 58% przedsiębiorstw w Małopolsce podjęło jakiegokolwiek działania służące rozwojowi kadr.²³ Pozostali w przeważającej większości wskazywali, że kwalifikacje i umiejętności kadry w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa (81%). Przedsiębiorcy mali i średni częściej wskazywali na brak określonych potrzeb szkoleniowych.

Analiza wywiadów pogłębionych realizowanych w zróżnicowanych przedsiębiorstwach sugeruje²⁴, że potrzeby szkoleniowe w znacznej części przedsiębiorstw nie są systematycznie analizowane. Może to skutkować sytuacją, w której wybór szkoleń nie jest optymalny, w wyniku czego nie przyniosą one spodziewanego efektu. Firma decyduje się na przeprowadzenie szkoleń w sytuacji jeśli:

- kieruje się strategią rozwoju pracowników (szkoli się wtedy wszystkich, najlepszych lub młodych),
- pracownicy chcą się szkolić (gdy np.: przychodzi z własnymi inicjatywami, gdy szkolenie jest cenioną przez nich nagrodą),

²³ Bilans Kapitału Ludzkiego – Raport Badanie pracodawców, Warszawa, 2011

²⁴ Badanie IDI i FGI Ocena i wykorzystanie kompetencji pracowników zdaniem kadry zarządzającej, realizowanego dla Instytutu Badań Edukacyjnych przez Quality Watch Sp. z o.o.

- w otoczeniu przedsiębiorstwa zajdzie istotna zmiana technologiczna lub prawna,
- zauważony zostanie spadek efektywności pracownika, a jako rozwiązanie tej sytuacji wybrane zostanie szkolenie,
- gdy firma ma środki finansowe.

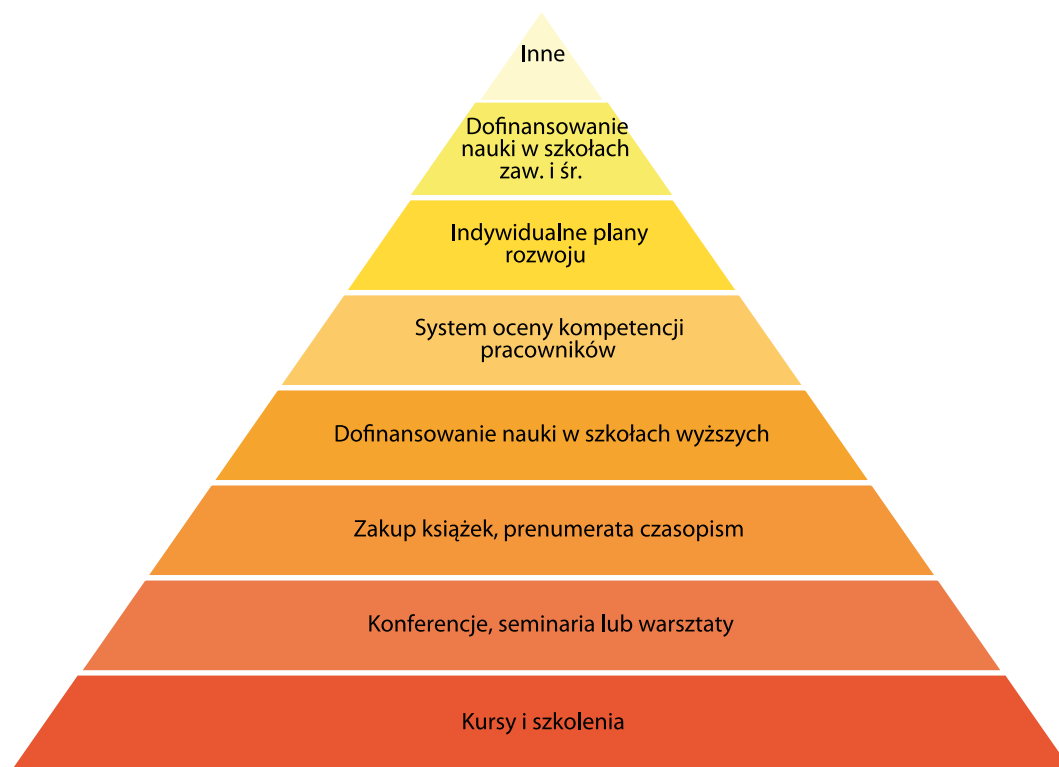
Kompetencje pracowników znacznie pozytywniej oceniają mali pracodawcy. Im bardziej innowacyjna i rozwijająca się firma, tym większe oczekiwania co do rozwoju kwalifikacji i kompetencji pracowników. Pracodawcy sceptycznie nastawieni do poziomu kompetencji pracowników w najwyższym stopniu zauważają braki w zakresie kompetencji zawodowych – 65% 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 umiejętno-

Wśród pracodawców, którzy szukali nowych pracowników, aż $\frac{3}{4}$ miało problemy ze znalezieniem odpowiednich osób, głównie ze względu na braki w zakresie kwalifikacji zawodowych, ale także ogólnych. Pracodawcy w Małopolsce mieli głównie problem ze znalezieniem specjalistów oraz robotników wykwalifikowanych. Tylko 28% spośród przedsiębiorców jest gotowych na pełne lub gruntowne przeszkolenie pracowników przed podjęciem pracy. Taką strategię stosują przede wszystkim firmy rozwijające się – to one są gotowe ponosić znaczące obciążenia dla odpowiedniego przygotowania przyszłego pracownika. Natomiast firmy stagnacyjne, mało innowacyjne poszukują pracowników w jak najwyższym stopniu wyposażonych w oczekiwane kwalifikacje i kompetencje²⁶.

Formy i tematyka doształcania pracowników

Analizując formy szkoleń wykorzystywane przez pracodawców okazuje się, że niemal w 90% przypadków przedsiębiorstwa stosują zewnętrzne formy podnoszenia kwalifikacji, najczęściej

Formy inwestycji w kadry



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania Bilans Kapitału Ludzkiego

ści kontaktu z klientem zwracały uwagę relatywnie częściej przedsiębiorstwa stagnacyjne oraz przedsiębiorstwa mikro i małe²⁵.

kursy i szkolenia - to najbardziej popularna forma zarówno wśród małych jak i wśród dużych przedsiębiorstw. Dużi pracodawcy znacznie częściej

²⁵ Bilans Kapitału Ludzkiego – Raport Badanie pracodawców, Warszawa, 2011

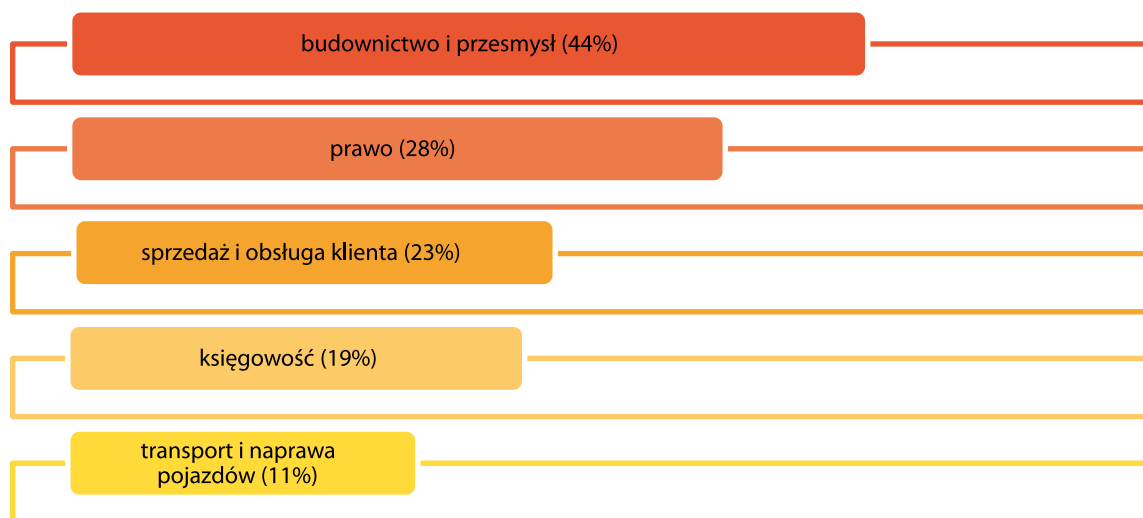
²⁶ Ibidem

niż mali uczestniczą w konferencjach i seminariach i finansują naukę pracowników na poziomie wyższym (studia podyplomowe). Także tworzenie indywidualnych planów rozwoju oraz system oceny pracowników to domena przedsiębiorstw dużych, rozwijających się. Należy podkreślić, że z wyników badania przeprowadzonych dla Instytutu Badań Edukacyjnych²⁷ wynika, że coraz bardziej znaczącą techniką transferu wiedzy jest

także dużą aktywność w zakresie szkoleń typowo zawodowych w branży edukacyjnej oraz w sektorze zdrowia i pomocy społecznej²⁹.

Tematyka szkoleń, po które sięgają pracodawcy wskazuje na to, że doszkalanie pracowników służy w dużej mierze adaptacyjności i dostosowaniu się przedsiębiorstwa do zmieniających się uwarunkowań prawnych czy finansowych, stąd tak liczne szkolenia z zakresu prawa podatkowego czy księ-

Tematyka szkoleń³⁰:



Źródło: opracowanie własne na podstawie Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków, 2011

mentoring. Jest on stosowany w firmach w następujących sytuacjach:

- gdy nowego pracownika szkoli bardziej doświadczony,
- gdy starsi pracownicy mają przejść na emeryturę,
- gdy przekazać należy wiedzę praktyczną,
- gdy są ograniczenia finansowe,
- gdy jest dobra więź między pracownikami.

Tematyka szkoleń, w jakie decydują się inwestować pracodawcy, nie jest do końca tożsama z tematyką szkoleń wybieranych na własną rękę przez mieszkańców: pracodawcy częściej niż szkolenia ogólne (językowe, rozwijające kompetencje osobiste) skłonni są finansować szkolenia typowo zawodowe, zwłaszcza z zakresu budownictwa, przemysłu, prawa czy księgowości.²⁸ Zauważa się

gowości. Jednocześnie pracodawcy oczekują, że kwestia kluczowych kompetencji tj. umiejętność komunikacji, współpracy, porozumiewania się w różnych językach, samodzielność i przedsiębiorczość, to pewien zasadniczy potencjał, w który każdy absolwent - przyszły pracownik powinien zostać wyposażony w toku edukacji formalnej.

²⁷ Badanie IDI i FGI Ocena i wykorzystanie kompetencji pracowników zdaniem kadry zarządzającej, realizowanego dla Instytutu Badań Edukacyjnych przez Quality Watch Sp. z o.o.

²⁸ Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków, 2011

²⁹ Bilans Kapitału Ludzkiego – Raport Badanie ludności, Warszawa, 2011

³⁰ Najczęściej wskazywane szkolenia w obszarze „**budownictwo i przemysł**”: kursy dla operatorów ładowarek, koparek, dźwigów i innych pojazdów, kursy dla elektromonterów, elektryków i energetyków, kursy dla operatorów maszyn produkcyjnych i obsługi urządzeń produkcyjnych, kursy dla spawaczy, kursy w zakresie architektury, projektowania obiektów i budynków, kursy z zakresu instalacji gazowych, ciepłowniczych i kanalizacyjnych, kursy dla inspektorów nadzoru budowlanego oraz kierowników budowy. Najczęściej wskazywane szkolenia w obszarze „**prawo**”: prawo podatkowe, prawo pracy, prawo zamówień publicznych, prawo branżowe, ochrona danych osobowych. Najczęściej wskazywane szkolenia w obszarze „**księgowość**”: kadry i płace w przedsiębiorstwie, rachunkowość, podstawy księgowości, rozliczenia, składki i deklaracje ZUS. Źródło: „Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców”, Kraków, 2011

Wsparcie szkoleniowe pracowników małopolskich firm w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

W Małopolsce do końca 2011 roku realizowane były 82 projekty szkoleniowe w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, dedykowane dla konkretnych przedsiębiorstw (szkolenia zamknięte) oraz 111 projektów instytucji szkoleniowych (szkolenia otwarte), w których pracownicy oddelegowani przez pracodawcę mogli podnosić umiejętności i kwalifikacje.

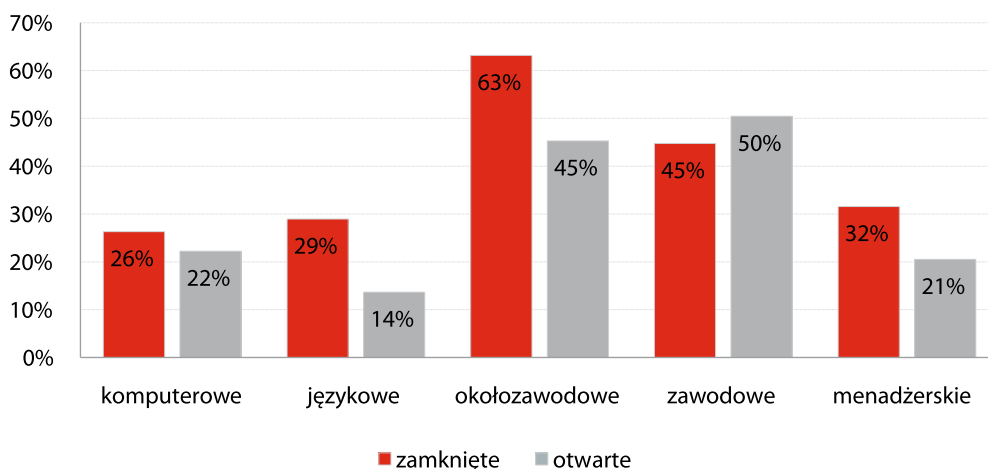
Projekty szkoleniowe dedykowane dla konkretnych przedsiębiorstw mają charakter kompleksowy i obejmują najczęściej całe spektrum działań ukierunkowanych na podniesienie kwalifikacji pracowników różnych szczebli. Projekty „szyte na miarę” łączą zatem specjalistyczne szkolenia zawodowe ze szkoleniami rozwijające miękkie umiejętności zawodowe. Są one uzupełniane kursami podnoszącymi kwalifikacje managerów, a także szkoleniami komputerowymi (w głównej

Od początku realizacji PO KL udział w szkoleniach rozpoczęło ponad 16 tys. pracowników oddelegowanych przez przedsiębiorców i osób samozatrudnionych. Struktura uczestników ze względu na płeć kształtuje się na zbliżonym poziomie, gdzie kobiety stanowią 50,3% uczestników szkoleń, a mężczyźni 49,6%.

Ze względu na wielkość przedsiębiorstwa najliczniejszą grupę uczestników szkoleń stanowią pracownicy delegowani z dużych przedsiębiorstw (34%) oraz mikro firm (33%). Duże firmy, mające większy aniżeli firmy mikro i małe potencjał, najczęściej realizują dedykowane projekty szkoleniowe, podczas gdy pracownicy mikro-przedsiębiorstw najczęściej podnoszą kwalifikacje zawodowe w ramach projektów otwartych przygotowanych przez instytucje szkoleniowe. Kolejne pod względem liczebności grupy stanowią pracownicy delegowani na szkolenia przez firmy małe (22%) i średnie (11%).

Wśród pracowników delegowanych na szkolenia dominują osoby w wieku do 44. roku ży-

Częstotliwość występowania poszczególnych typów szkoleń w projektach dla pracowników przedsiębiorstw (2008-2011)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie
Wartości nie sumują się do 100%, gdyż projekty szkoleniowe obejmują więcej niż 1 typ wsparcia.

mierze specjalistycznymi) i językowymi. Również projekty instytucji szkoleniowych najczęściej oferują szkolenia zawodowe, następnie managerskie i komputerowe (z przewagą szkoleń specjalistycznych). Wśród szkoleń zawodowych 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.

Najliczniejszą grupą pracowników oddelegowanych przez pracodawców do uczestnictwa w szkoleniach stanowiły osoby pomiędzy 24. a 34. rokiem życia. Do tej kategorii zalicza się 51% ogółu uczestników szkoleń. 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, natomiast osoby po 55. roku życia stanowiły

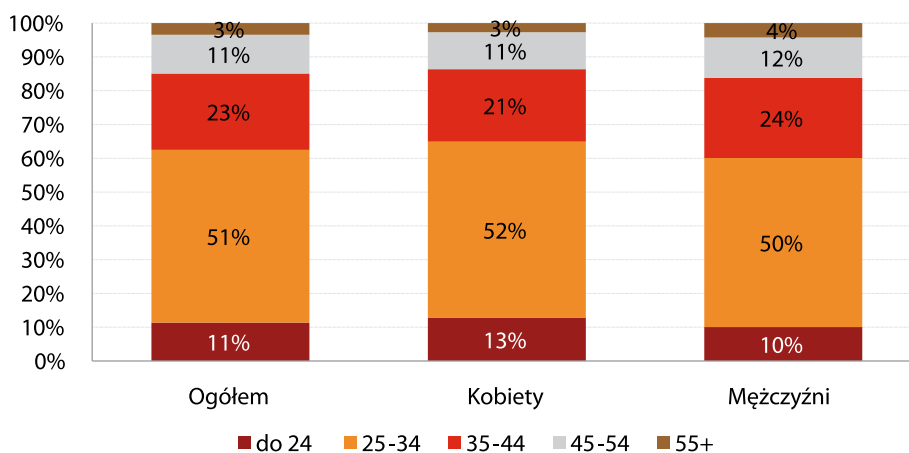
zaledwie 3% oddelegowanych do uczestnictwa w szkoleniach. Analizując strukturę wieku uczestników w podziale na płeć należy zwrócić uwagę, że pracodawcy są bardziej skłonni do inwestowania w mężczyzn w starszych grupach wiekowych, podczas gdy w przypadku kobiet możliwości rozwoju kwalifikacji znacząco zmniejszają się po przekroczeniu 35. roku życia.

Zdecydowana większość – 61% pracowników, którzy zostali oddelegowani do udziału w szko-

zego wykształcenia wśród osób młodych, które dominują wśród uczestników projektów. Pracownicy z wykształceniem ponadgimnazjalnym stanowili 37% uczestników szkoleń. Najmniej liczną grupę uczestników szkoleń stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, bądź podstawowym - tylko 2% ogółu uczestników.

Nauczyciele są grupą zawodową, która w sposób szczególny została objęta oddziaływaniem polityki regionalnej. Jakość kształcenia formalnego,

Pracownicy wg wieku uczestniczący w szkoleniach delegowani przez pracodawcę

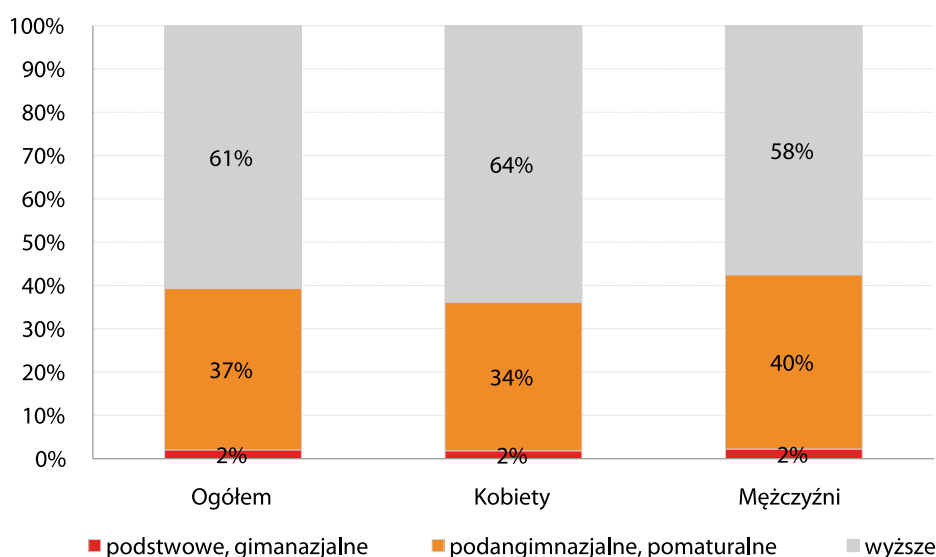


Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS)

leniach posiadało wykształcenie wyższe (64% kobiet, 58% mężczyzn). Jest to efekt charakteru projektów „szytych na miarę”, które zazwyczaj obejmują szkolenia dla kadry zarządzającej i specjalistów, ale także większej powszechności wyż-

która zależy w dużej mierze od poziomu kwalifikacji i kompetencji kadr, w bardzo istotny sposób rzutuje na gotowość do dalszego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji. Realizowane są dwa projekty systemowe adresowane do tej grupy zawodowej.

Pracownicy uczestniczący w szkoleniach delegowani przez pracodawcę wg wykształcenia



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

Doskonalenie zawodowe nauczycieli w dziedzinie wykorzystania technologii informacyjnej

Projekt realizowany w latach 2008 – 2012 umożliwił podniesienie kompetencji nauczycieli przedmiotów nie-informatycznych w zakresie wykorzystania komputera, Internetu i multimedialnych w dydaktyce. Dotychczas około 5 tys. nauczycieli nabyło nowe umiejętności, natomiast do końca okresu realizacji projektu zakłada się, iż liczba ta wyniesie około 6 tys. Część z nauczycieli biorących udział w projekcie została przeszkolona w systemie zdalnym metodą blended-learning. 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 nauczycieli, szczególnie w zakresie technologii IT, jest wyjątkowo istotne z punktu widzenia rozwijania umiejętności kluczowych wśród uczniów i uczennic.

Projekt jest realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Wartość projektu to 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. Jest to przedsięwzięcie komplementarne w stosunku do projektu systemowego ukierunkowanego na objęcie wsparciem szkół zawodowych kształcących w 7 branżach kluczowych dla rozwoju regionu: mechatroniczno-mechanicznej, budowlanej, turystyczno-gastronomicznej, informatyczno-elektronicznej, rolno-przetwórczej, społeczno-medycznej oraz usługowej z obszaru całego regionu. Kadra pedagogiczna tych szkół uzyska natomiast wsparcie w ramach niniejszego projektu.

Pozwala on 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 będą mogli uczestniczyć w szkoleniach rozwijających kwalifikacje, a także zapoznać się z najnowszymi osiągnięciami techniczno-technologicznymi w poszczególnych branżach dzięki realizacji praktyk w wiodących firmach, zakładach rzemieślniczych i szkołach.

Dotychczas przeszkolono 200 dyrektorów szkół zawodowych w zakresie zarządzania zmianą szkoły w kierunku kształcenia modułowego i realizacji programów rozwojowych, a 80 nauczycieli z 40 szkół przygotowano do opracowywania i wdrażania modułowych programów kształcenia zawodowego. Łącznie, różnymi formami podnoszenia kwalifikacji objęto niemal 900 pracowników małopolskich szkół zawodowych.

Projekt jest realizowany przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Krakowie.

Wartość projektu to 10 mln zł.

Wsparcie szkoleniowe dla osób bezrobotnych

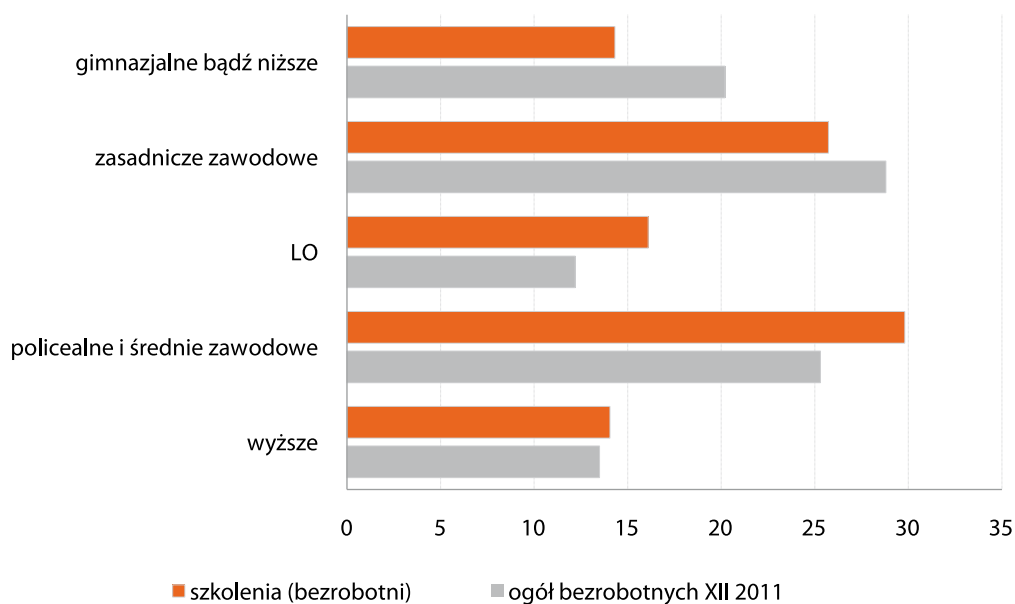
W roku 2011, ze względu na znacznie ograniczone środki w ramach Funduszu Pracy przeznaczone na aktywizację osób bezrobotnych, w tym na szkolenia, osoby bezrobotne chcące podnosić swoje kwalifikacje mogły liczyć na mniejszy zakres wsparcia ze strony urzędów pracy. Szkolenia zakończyło 4 545 osób, w tym 1 863 kobiety, co wydaje się niewielką liczbą w porównaniu z danymi z 2010 roku, które mówiły o 12 743 osobach ogółem i 5 532 kobietach.

Nie zmienił się natomiast charakter zapotrzebowania na kwalifikacje na lokalnym rynku pracy. Działania szkoleniowe PUP były w dużej mierze odpowiedzią na zapotrzebowanie na zawody wskazane w badaniu „Barometr zawodów 2011”³¹, w tym m.in.: pracownicy budowlani różnych specjalności (betoniarze i zbrojarze,

projektanci stron internetowych. Oferta szkoleniowa PUP budowana była na podstawie wyników tego badania, najpopularniejsze szkolenia w 2011 roku to te z obszaru sprzedaż, usługi transportowe, budownictwo oraz z zakresu przedsiębiorczości.

Najliczniej szkolącą się grupą bezrobotnych w 2011 r. były osoby z wykształceniem policealnym – stanowiły one prawie 30% wszystkich uczestników, a ich udział wśród szkolących się przewyższał udział tej grupy w ogóle bezrobotnych (podobne zjawisko zaobserwowano wśród szkolących się z wykształceniem średnim ogólnym i w niewielkim stopniu wśród osób z wykształceniem wyższym). Drugą grupą szkolącą się były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (25,7% uczestników). Taki rozkład wykształcenia uczestników szkoleń wynika w dużej mierze z tematyki szkoleń, w której przeważały kursy zawodowe pozwalające dostosować posiadane umiejętności do potrzeb rynku pracy.

Wykształcenie bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach w 2011 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2011 r. [w %]



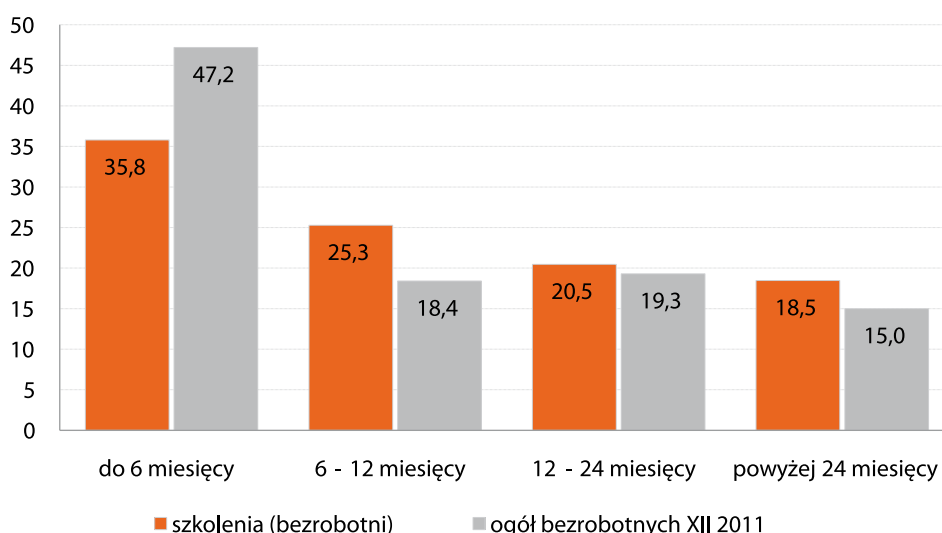
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych powiatowych urzędów pracy

brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze), graficy komputerowi, księgowi, kierowcy samochodów ciężarowych, monterzy instalacji budowlanych, operatorzy koparek, zwałowarek i innego rodzaju ciężkiego sprzętu budowlanego,

Pod względem okresu pozostawania bez pracy najliczniej reprezentowaną na szkoleniach grupą byli bezrobotni pozostający bez pracy najkrócej (do 6. miesiący) - stanowili 36% wszystkich uczestników. Jednak odsetek ten jest mniejszy niż udział tej grupy bezrobotnych w całej ich populacji (zarejestrowani do 6. miesiący stanowią 47% wszystkich bezrobotnych). Wynika to z faktu, że jako priorytetowa w kierowaniu na szkolenia była grupa długotrwale bezrobotnych. Osoby krótko

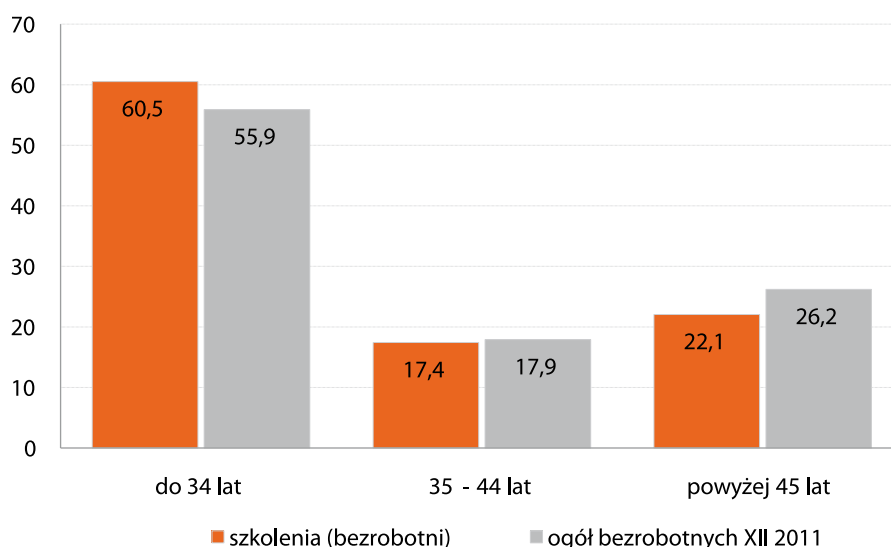
³¹ Barometr zawodów jest badaniem cyklicznym i realizowany jest co roku przez Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji działające w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie. Pełne raporty na stronie <http://www.obserwatorium.malopolska.pl>

Okres pozostawania bez pracy bezrobotnych korzystających ze szkoleń w 2011 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2011 r. [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych powiatowych urzędów pracy

Wiek bezrobotnych korzystających ze szkoleń w 2011 r. w porównaniu ze strukturą bezrobotnych na koniec 2011 r. [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych powiatowych urzędów pracy

pozostające w rejestrach korzystają częściej z innych form aktywizacji (np. staży).

Analizując wiek bezrobotnych uczestników szkoleń, największą aktywnością wyróżniają się osoby z najmłodszej kategorii (do 34. roku życia). Jest to najliczniejsza grupa bezrobotnych, dodatkowo nadreprezentowana wśród szkolących się. Z kolei w przypadku bezrobotnych w wieku powyżej 45 lat odsetek szkolących się był niższy niż udział tej grupy w ogóle bezrobotnych. Prawdopodobnie wynika to z podkreślanych w licznych badaniach trudności w rekrutacji osób w wieku 50+ do udziału w aktywnych formach wsparcia –

część z tych osób nie jest zainteresowana udziałem w szkoleniach, niektórym nie pozwala na to stan zdrowia.

Zapotrzebowanie na zawody w 2012 roku

Przewiduje się, że w roku 2012 w Małopolsce występować będzie zapotrzebowanie na następujące zawody³²: diagności samochodowi, inżynierowie budownictwa, kierowcy samochodów ciężarowych, kierownicy budowy, operatorzy ko-

³² Barometr zawodów 2012, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków, 2012

parek i zwałówek, pracownicy do spraw finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych, samodzielni księgowi, spawacze metoda MIG/MAG (w sumie 8 zawodów deficytowych). Specjaliści z niektórych zawodów, które wskazywane były w 2011 roku jako deficytowe, tj. graficy komputerowi, kierownicy projektów, lekarze, nauczyciele przedmiotów zawodowych, programiści i projektanci stron internetowych, przedstawiciele handlowi, specjaliści ds. programów unijnych, obecnie nie są już tak intensywnie poszukiwani na rynku pracy (znaleźli się wśród zawodów tzw. zrównoważonych). Zmniejszyła się ilość ofert pracy dla tego typu specjalistów.

Zwiększyła się natomiast znacząco lista zawodów nadwyżkowych, w przypadku których liczba osób posiadających adekwatne wykształcenie i kwalifikacje w danym zawodzie przewyższa ilość ofert pracy³³. Wśród kategorii zawodowych zagrożonych trudnościami w znalezieniu pracy znaleźli się zarówno specjaliści z zakresu nauk ekonomicznych i społecznych (pedagodzy, politolodzy, historycy, filozofowie, specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych, specjaliści administracji publicznej), nauczyciele przedmiotów ogólnych, jak i inżynierowie i technicy wybranych specjalności, ale także robotnicy i pracownicy prac prostych. Ze względu na niedostatek ofert pracy, ale także niedostatek potrzebnych i adekwatnych kwalifikacji, brak doświadczenia zawodowego lub uprawnień do wykonywania zawodu, osoby te stają się klientami PUP.

Instytucje szkoleniowe w Małopolsce i jakość ich usług

Charakterystyka instytucji szkoleniowych

Rynek usług szkoleniowych w Małopolsce³⁴, podobnie jak w skali kraju jest mocno rozdrobniony: dominują podmioty małe – niemal 85% to samozatrudnieni oraz firmy zatrudniające do 49 pracowników, z czego około 36% to kategoria mikro (do 9 pracowników). Małopolska należy do województw o największej koncentracji instytucji szkoleniowych (obok mazowieckiego, śląskiego i wielkopolskiego).

Informacja o instytucjach szkoleniowych działających na terenie Małopolski gromadzona jest w ramach bazy danych Rejestr Instytucji Szkole-

niowych (dalej RIS) prowadzonej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie³⁵. Liczba instytucji rejestrujących się w bazie danych RIS w 2011 roku w zasadzie nie uległa zwiększeniu w porównaniu z rokiem poprzednim: na przestrzeni całego roku w bazie aktywnych było 851 instytucji (a licząc oddziały i filie – 936 podmiotów) i jest to nieznaczny wzrost w porównaniu z rokiem 2010³⁶.

Według deklaracji instytucji szkoleniowych w roku poprzednim w stosunku do okresu sprawozdawczego, a więc w 2010, przeszkolonych zostało 32 597 osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a więc o około 19 tysięcy mniej niż w roku ubiegłym. Natomiast ogólna liczba uczestników szkoleń wyniosła 489 348³⁷. Należy mieć na uwadze, że liczby te nie odnoszą się wyłącznie do mieszkańców Małopolski, albowiem instytucje szkoleniowe mogą pozyskiwać klientów na szkolenia także poza województwem, w którym uzyskały wpis do RIS. Średnio firmy szkoleniowe w Polsce szkolą 595 klientów indywidualnych i 79 zbiorowych (przedsiębiorstwa, instytucje) w ciągu roku.³⁸

Oferta instytucji szkoleniowych to w przeważającej części kursy oraz szkolenia - oferuje je ponad 80% instytucji szkoleniowych w Małopolsce. Prawie połowa proponuje usługi doradcze i konsultingowe, 1/4 spośród wszystkich instytucji szkoleniowych oferuje coaching oraz e-learning, co świadczy o przewidywaniu zwiększenia znaczenia i popularności tego typu form. Wśród najbardziej typowych i dostępnych szkoleń, podobnie jak przed rokiem dominują szkolenia miękkie z obszaru „rozwój osobowościowy i kariery zawodowej”, z obszaru „zarządzanie i administrowanie”, „informatyka i wykorzystanie komputerów” oraz z obszaru „języki obce”³⁹.

³⁵ Zgodnie z artykułem 20 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.), **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.

³⁶ W 2010 roku aktywnych było 841 instytucji, wg. bazy danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

³⁷ Nie ma możliwości porównania tej danej z liczbami z lat ubiegłych, albowiem informacja dotycząca ilości wszystkich uczestników szkoleń jest wymagana dopiero od momentu wejścia w życie *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 15 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych* (Dz.U. 2010 nr 241 poz. 1620), a więc jest gromadzona od stycznia 2011.

³⁸ *Bilans Kapitału Ludzkiego*, edycja badań z 2010 r., Warszawa, 2011

³⁹ Na podstawie informacji zgromadzonych w bazie danych RIS oraz wyników badania *Bilans Kapitału Ludzkiego*

³³ Ibidem

³⁴ *Bilans Kapitału Ludzkiego*, edycja badań z 2010 r., Warszawa, 2011

Rejestr Instytucji Szkoleniowych

RIS jest bazą danych instytucji szkoleniowych w regionie. Jej 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.

Jakość usług szkoleniowych

Jak wynika z informacji gromadzonych w regionalnej bazie danych o instytucjach szkoleniowych, niemal wszystkie instytucje szkoleniowe (ponad 90%) prowadzą badanie efektywności prowadzonych szkoleń. Instytucje deklarują, że udzieliły pomocy 16 980 osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w zakresie znalezienia zatrudnienia, co stanowi wzrost o około 10 tys. w porównaniu z deklaracjami składanymi w ubiegłorocznym sprawozdaniu. 56% współpracuje z pracodawcami w zakresie kształtowania umiejętności praktycznych, zdecydowana większość wykładowców – około 80% - zatrudniona jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, pozostałe 20% pracuje na podstawie umowy o pracę. Najczęściej kursy, szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji odbywają się w wynajmowanych salach wykładowych, niemal zawsze wyposażonych w sieć teleinformatyczną. Blisko 2/3 spośród instytucji deklaruje, że posiada własny sprzęt komputerowy.

Niemal 4/5 spośród wszystkich instytucji planuje rozszerzenie swojej działalności⁴⁰. Rozwój rozumiany jest tutaj zarówno jako zwiększenie liczby klientów, jako poszerzenie oferty szkoleniowej, jako rozszerzenie zasięgu terytorialnego działalności, intensyfikacja działań promocyjnych ale także jako zwiększenie zatrudnienia. Ponad 80% instytucji pytanym w latach 2010 i 2011 de-

klaruje zamiar podnoszenia jakości usług. Wśród działań projakościowych najczęściej wymieniane są: wykorzystanie ewaluacji w planowaniu zajęć, doskonalenie merytoryczne szkolących, konstruowanie programu zajęć w oparciu w diagnozę potrzeb szkoleniowych. Dbalność o jakość usług jest powszechna na poziomie deklaracji instytucji działających na małopolskim rynku usług szkoleniowych. Instytucje chcą wzmacniać jakość, jednakże nie robią tego w sposób systematyczny i kompleksowy, często ich przedstawicielom brak wiedzy o standardach wyznaczających jakość⁴¹.

Wśród barier rozwoju rynku szkoleniowego⁴² najczęściej wymienianą jest formuła przetargu promująca niską cenę, a nie jakość (74% - największa ilość wskazań). Niemal co trzecia instytucja wśród barier wymienia brak standardów w zakresie jakości szkoleń. Przedstawiciele instytucji szkoleniowych wskazując na zasadnicze problemy rynku usług szkoleniowych wymieniają „zwiększenie kontroli nad jakością szkoleń” oraz „nieuczciwe przetargi, gdzie najważniejszym kryterium jest niska cena”. Branża szkoleniowa jest silnie zorientowana na wykorzystanie środków publicznych, na nich głównie opiera funkcjonowanie i od ich dostępności w dużej mierze uzależnia rozwój. Szacuje się, że ponad 50% aktywnych

⁴¹ Na podstawie wyników **pilotażu Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych**, realizowanego w ramach projektu *Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*. W ramach pilotażu został przeprowadzony audyt Standardów w 20 instytucjach szkoleniowych.

⁴² *Bilans Kapitału Ludzkiego*, edycja badań z 2010 r., Warszawa, 2011

⁴⁰ W ramach wstępnych wyników badania *Bilans Kapitału Ludzkiego* z 2011 roku okazuje się, iż deklaruje tak więcej instytucji aniżeli w edycji 2010 roku - wówczas 65%

Działania pro jakościowe prowadzone w firmach⁴³



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych *Bilans Kapitału Ludzkiego*, 2011

instytucji szkoleniowych realizowała projekty finansowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego⁴⁴.

Wyzwaniem dla polityki regionalnej jest zaproponowanie wysokiej jakościowo oferty szkoleniowej, takiej, aby była jak najbardziej adekwatną odpowiedzią na potrzeby i oczekiwania strony popytowej. Oferta taka powinna zapewniać z jednej strony, wysokie, stale aktualne i dopasowane do potrzeb rynkowych kwalifikacje mieszkańców, zwiększające prawdopodobieństwo znalezienia lub utrzymania pracy, być jednocześnie elastyczna, efektywna, minimalizująca koszty dojazdów, czasu poświęcanego na pracę i na życie osobiste. Z drugiej strony, oferta szkoleniowa wysokiej jakości, zindywidualizowana i adekwatna do potrzeb zapewni, że korzystający z niej pracodawcy dostrzegają będą zależność między wysokimi kwalifikacjami swoich pracowników a efektywnością i jakością pracy, zwiększeniem zysków przedsiębiorstwa i wzrostem jego innowacyjności.

W tym celu od 2009 roku region zintensyfikował działania na rzecz podnoszenia jakości usług oferowanych przez instytucje szkoleniowe, zwłaszcza te korzystające ze środków publicznych⁴⁵. Opracowany model „Małopolskich Stan-

dardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych”, poddany konsultacjom w środowisku małopolskich instytucji szkoleniowych, poddany weryfikacji w toku jakościowego pilotażu, stanie się podstawą do opracowania edukacyjnego przewodnika dla oferujących i kupujących szkolenia. Wypracowane mechanizmy w dalszej perspektywie mogą stać się narzędziem do certyfikacji instytucji szkoleniowych i nadawania znaku jakości instytucjom korzystającym ze środków publicznych na kształcenie małopolskich pracowników.

⁴³ Ibidem

⁴⁴ Ibidem

⁴⁵ Opracowanie Małopolskich standardów usług edukacyjno-szkoleniowych, w ramach projektu *Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*. Więcej informacji o Standardach i procesie: www.pociagdokariery.pl

Wnioski

Budowanie kultury uczenia się przez całe życie

Zasadniczym elementem budowania kultury uczenia się przez całe życie jest kształtowanie postaw i motywacji do uczenia się od najmłodszych lat, czyli od etapu edukacji formalnej.

Działania służące wzmacnianiu jakości i adekwatności usług szkoleniowych, a także działania promocyjno-informacyjne realizowane na poziomie regionu mają zmotywować zwłaszcza te osoby, które niechętnie uczestniczą w dokształcaniu lub też nie widzą dla siebie wymiernych korzyści z podnoszenia kwalifikacji, a także dać pracodawcom i mieszkańcom możliwość dokonywania wyborów edukacyjnych adekwatnych do ich zindywidualizowanych potrzeb.

Mamy do czynienia z selektywnością uczestnictwa w dokształcaniu: uczestniczą w nim osoby z wyższym wykształceniem, najczęściej w średnim wieku, specjaliści. Osoby z najstarszej grupy wiekowej (powyżej 55. roku życia) są najmniej aktywne pod względem dokształcania się: zarówno jeśli chodzi o uczestnictwo w szkoleniach i kursach jak i samokształcenie. W przypadku osób powyżej 55. roku życia, obok ograniczeń związanych z wiekiem i zdrowiem powodami, dla których nie doszkalają się są brak motywacji i brak poczucia sensu podejmowania tego typu działań. Spadek aktywności szkoleniowej związany z wiekiem jest najsilniejszy w grupie osób posiadających wykształcenie zawodowe i niższe niż zawodowe. Osoby z wykształceniem wyższym zajmują stanowiska wymagające stałej aktualizacji kompetencji, zaś osoby gorzej wykształcone częściej wykonują pracę o charakterze rutynowym, nie motywującą do rozwoju posiadanych umiejętności czy do zdobywania nowych.

Ponad połowa biernych jeśli chodzi o własny rozwój zawodowy Małopolan (w tym 70% osób pracujących), jako powód braku udziału w kształceniu wskazuje brak takiej potrzeby w pracy, co może sugerować niską świadomość korzystnego wpływu dokształcania się na sytuację na rynku pracy oraz traktowanie podnoszenia kwalifikacji głównie w sposób instrumentalny, na potrzeby aktualnie realizowanych zadań zawodowych, nie zaś jako ugruntowanej postawy nakierowanej na ciągłe doskonalenie i rozwój.

Wśród kluczowych uwarunkowań uczestnictwa w kształceniu ustawicznym zarówno po stronie pracowników jak i pracodawców znajduje się

poziom zapotrzebowania gospodarki na wysokie kompetencje. Zauważają to trafnie badacze w podsumowaniach wyników ogólnopolskich badań Bilans Kapitału Ludzkiego: *Jeśli zapotrzebowanie to będzie pozostawać niskie, niska też będzie motywacja jednostek do dokształcania się i inwestowania we własny rozwój. Jeśli wzrost kompetencji nie przekłada się na zdobycie lepszej pozycji na rynku pracy ani nawet na realne szanse na poprawę tej sytuacji w przyszłości, racjonalną strategią jest nieinwestowanie w rozwój i przeznaczanie wolnego czasu i wolnych środków na inne cele. Kluczowym czynnikiem warunkującym zmiany na poziomie dokształcania się Polaków jest zatem przede wszystkim poziom innowacyjności gospodarki i jej zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności.*⁴⁶

Dbłość o rozwój pracowników przedsiębiorstw

Zarówno badania na poziomie regionalnym jak i krajowym niezmiennie od kilku lat wskazują, że najpowszechniej inwestują w kadry firmy większe i rozwijające się: im większa firma, tym mniej optymistyczna ocena zadowolenia z poziomu kwalifikacji zatrudnianych pracowników, a tym samym większe zaangażowanie we wspieranie ich kwalifikacji. *Taka zależność świadczy o wzmacniających się wzajemnie procesach rozwoju firmy i inwestowania w rozwój kompetencji pracowników. Inwestowanie w rozwój firmy pozornie nie związane z rozwojem zasobów ludzkich, gdyż są to inwestycje np. w maszyny czy technologie musi w perspektywie pociągać za sobą konieczność dopasowania do nowych wymogów kompetencji pracowników. Z drugiej strony pracownicy o wysokich kwalifikacjach odpowiednio wyszkoleni są motorem rozwoju przedsiębiorstwa – są bardziej produktywni, co zapewnia przewagę nad konkurencją*⁴⁷.

Wśród tych pracodawców, którzy poszukują nowych pracowników, aż 75% ma problemy ze znalezieniem odpowiednich osób, głównie ze względu na braki w zakresie kwalifikacji zawodowych, ale także ogólnych. Jednocześnie nie wszyscy pracodawcy dbają o stały rozwój już zatrudnionych kadr. Ci pracodawcy, którzy nie szkolili pracowników lub w żaden inny sposób nie podnosili ich kwalifikacji pytani o powody tego stanu rzeczy, w przeważającej większości

⁴⁶ Kwalifikacje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań Bilans Kapitału Ludzkiego realizowaną w 2011 roku, Warszawa, 2012

⁴⁷ Szczucka A., Turek K., Worek B., *Kształcenie po szkole. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe*, Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa, 2012

wskazywali, że kwalifikacje i umiejętności w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Tego typu deklaracje mogą być potwierdzeniem adekwatności pomiędzy specyfiką działalności firmy a kompetencjami pracowników, ale także świadczyć może o braku wiedzy na temat faktycznych potrzeb przedsiębiorstwa i pracowników lub też braku umiejętności badania tych potrzeb. Należy przy tym mieć na uwadze, że zadania zawodowe w coraz mniejszym stopniu mogą być wykonywane na bazie kwalifikacji i kompetencji uzyskanych wczoraj, a już z całą pewnością kwalifikacje i kompetencje, które nie są stale aktualizowane nie wystarczą do podjęcia wyzwań zawodowych jutra.

Duża część szkoleń realizowanych w firmach ma bądź charakter obowiązkowych (np. BHP), bądź ich przeprowadzanie zostało niejako wymuszone przez zmiany w otoczeniu instytucjonalnym (np. szkolenia z zakresu księgowości czy przepisów prawnych). Tym samym szkolenia mają w dużej mierze charakter adaptacyjny, odpowiadający na bieżące potrzeby, aniżeli prorozwojowy dla firmy i jej kadry.

Wciąż dominują tradycyjne formy podnoszenia kwalifikacji, takie jak kursy i szkolenia, które są kosztochłonne i których skuteczność w zakresie efektów kształcenia – podnoszenia wiedzy, umiejętności praktycznych i kształtowania postaw jest uważana za stosunkową niską. Szczególnie Małopolanie zatrudnieni w przedsiębiorstwach mikro i małych nie uzyskują często wystarczającego wsparcia ze strony swojego pracodawcy w zakresie rozwoju kwalifikacji, gdyż uczestnictwo w szkoleniu zewnętrznym, odrywającym od pracy jest dla firm zatrudniających kilku pracowników oraz dla samozatrudnionych nadto obciążające pod względem finansowym i organizacyjnym. Stopniowo i powoli upowszechniają się nowoczesne i bardziej elastyczne z punktu widzenia zarówno pracowników jak i pracodawców formy, tj. coaching, mentoring, szkolenia nie odrywające od pracy, e learning.

Podaż szkoleń w Małopolsce i jakość usług

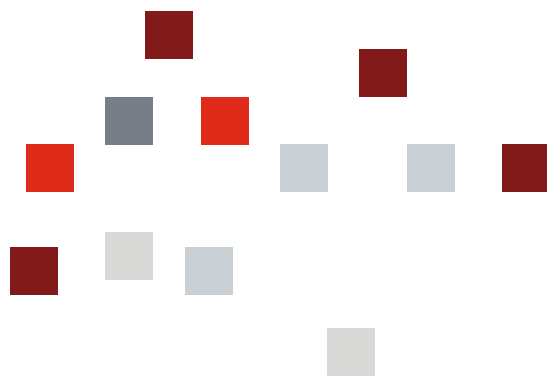
Instytucje szkoleniowe w Małopolsce są liczne, głównie należą do kategorii przedsiębiorstw mikro i małych, w większości przypadków działają na rynku zaledwie od kilku lat.

Oferta szkoleń, kursów najczęściej dotyczy rozwoju osobistego i rozwoju kompetencji ogólnych: językowych, informatycznych. Dostępność charakteryzuje zatem formy wsparcia nie wyma-

gające wysokich nakładów organizacyjnych i finansowych, o standardowym programie. Podaż tego typu szkoleń zaspokajają w dużej mierze projekty finansowane ze środków publicznych. Natomiast większość klientów indywidualnych i przedsiębiorców zlecających szkolenia narzeka na małą dostępność szkoleń zawodowych, specjalistycznych, tzw. „szytych na miarę”.

Działalność instytucji i ich rozwój są silnie uzależnione od dostępności i sposobów wykorzystywania środków publicznych. Większość instytucji realizowała projekty w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, jednocześnie w sposobach wydatkowania środków publicznych widzi największe bariery rozwoju rynku szkoleniowego.

Instytucje deklarują dbałość o zachowanie wysokiej jakości usług i prowadzenie działań prorozwojowych, brak jednakże jednolitych standardów wyznaczających sposób ich działania.



Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

tel. 12 428 78 70

faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

www.pokl.wup-krakow.pl

ISBN 978-83-62384-66-2

ISBN 978-83-62384-86-0