



KSZTAŁCENIE USTAWICZNE W MAŁOPOLSCE W OPINIACH MIESZKAŃCÓW

Raport z drugiego etapu badań naukowych: badania jakościowe

Jarosław Górniak
Magdalena Jelonek
Seweryn Krupnik
Karolina Łukasiewicz
Barbara Worek



Uniwersytet Jagielloński

Kraków, czerwiec 2007

Projekt „Małopolskie Partnerstwo na rzecz promocji – rozwoju kształcenia ustawicznego – *model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*” współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżet państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżet państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego

Projekt „Małopolskie Partnerstwo na rzecz promocji – rozwoju kształcenia ustawicznego – *model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*” współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżet państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego

Raport powstał na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w ramach projektu „Małopolskie Partnerstwo na rzecz promocji – rozwoju kształcenia ustawicznego – *model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*”.

Spis treści

PODSTAWOWE WNIOSKI	4
SZANSE I ZAGROŻENIA DLA ROZWOJU SYSTEMU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W REGIONIE	11
WSTĘPNE REKOMENDACJE OPARTE O WNIOSKI Z TEGO ETAPU BADAŃ.....	12
WPROWADZENIE	13
GŁÓWNE WYNIKI.....	20
ROZUMIENIE POJĘĆ „KSZTAŁCENIE USTAWICZNE” I „UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE”	20
<i>Stosunek do kształcenia ustawicznego</i>	24
MOTYWACJE DO KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO I CELE TEGO KSZTAŁCENIA	28
<i>Potencjalne czynniki motywujące</i>	31
OCZEKIWANIA WOBEC SZKOLEŃ I INNYCH FORM DOKSZTAŁCANIA.....	33
POWODY PODEJMOWANIA AKTYWNOŚCI EDUKACYJNO-SZKOLENIOWEJ	39
POWODY BIERNOŚCI W ZAKRESIE DOKSZTAŁCANIA I ROZWOJU ZAWODOWEGO.....	43
KRYTERIA WYBORU SZKOLEŃ	50
OPINIE NA TEMAT DORADZTWA ZAWODOWEGO	56
<i>Znajomość instytucji zajmujących się doradztwem zawodowym</i>	59
ZAŁĄCZNIK SCENARIUSZ WYWIADU INDYWIDUALNEGO	62

Podstawowe wnioski

W oparciu o wyniki drugiego etapu badań, czyli badania jakościowe mieszkańców, sformułowano najważniejsze wnioski dotyczące postrzegania samego kształcenia ustawicznego, uczestnictwa mieszkańców Małopolski w kształceniu ustawicznym, czynników motywujących i barier tego uczestnictwa oraz roli doradztwa zawodowego. Wnioski te oparto o szczegółową analizę wypowiedzi czterdziestu respondentów, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione.

Formułując poniższe wnioski uwzględniano tylko wyraźnie rysujące się wśród badanych tendencje i sposoby postrzegania oraz opisywania rzeczywistości. Można więc stwierdzić, że zamieszczone tutaj wnioski rzetelnie podsumowują tendencje zaobserwowane w grupie badanych. Wniosków tych nie należy jednak uogólniać na wszystkich mieszkańców Małopolski, nie można też wnioskować o ilościowym zakresie ujawnionych tendencji, bowiem takie możliwości stworzyłoby dopiero uzupełnienie niniejszych badań o badania ilościowe, przeprowadzone na reprezentatywnej próbie. Choć ów brak możliwości uogólniania stanowi ograniczenie badań jakościowych, to ich wyniki są niezastąpione wówczas, gdy zależy nam na pełniejszym zrozumieniu badanych procesów i zidentyfikowaniu czynników na te procesy oddziałujących. Mając to na uwadze, poniższe wnioski należy uznać za ważny przyczynek do pełniejszej diagnozy sytuacji w zakresie kształcenia ustawicznego w Małopolsce. Wnioski te warto więc uwzględnić w projektowaniu dalszych badań realizowanych w ramach działań „Małopolskiego Partnerstwa na rzecz promocji – rozwoju kształcenia ustawicznego – *model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*”.

Rozumienie pojęć „kształcenie ustawiczne” i „uczenie się przez całe życie”

Analiza znajomości i postrzegania znaczenia terminów „kształcenie ustawiczne” i „uczenie się przez całe życie”, wskazała na odmienne rozumienie tych pojęć przez badanych. Pojęcie **„kształcenie ustawiczne”** kojarzone jest z edukacją formalną, z systemem szkolnym, z obowiązkiem uczenia się, doksztalcenia, zawęża też uczenie się i rozwój do sfery zawodowej, co jest niezgodne z najnowszymi tendencjami międzynarodowymi. **„Uczenie się przez całe życie”** jest terminem szerszym, ale też o innych konotacjach. Przede wszystkim budzi bardziej pozytywne skojarzenia, ukierunkowuje myślenie na całościowy rozwój i pozwala

zwracać uwagę na te obszary działań rozwojowych czy edukacyjnych, które nie są postrzegane jako mieszczące się w ramach kształcenia ustawicznego.

Te różnice w rozumieniu pojęć mogą mieć bardzo duże znaczenie zarówno przy szacowaniu aktywności edukacyjnej mieszkańców Małopolski i innych regionów, jak i przy podejmowaniu działań na rzecz upowszechnienia idei kształcenia ustawicznego. Projektując w przyszłości badania dotyczące uczenia się przez całe życie, warto większą uwagę poświęcić definiowaniu tego zjawiska i doborowi bardziej precyzyjnych wskaźników, które pozwoliłyby oszacować rzeczywistą skalę uczestnictwa Polaków w kształceniu ustawicznym, uwzględniając nieco zaniedbany obszar samokształcenia, które stanowi istotny wymiar procesu zdobywania kompetencji i umiejętności.

Nie zaobserwowano znaczących różnic w zakresie znajomości bądź nieznanomości terminów „kształcenie ustawiczne” czy „kształcenie się przez całe życie” wśród osób w różnym wieku, zamieszkujących różne miejscowości, czy będących w różnej sytuacji zawodowej. Jedynym czynnikiem, który różnicował badanych, było wykształcenie: osoby z wykształceniem wyższym i średnim miały mniejsze problemy przy definiowaniu obu pojęć, ich skojarzenia były też bardziej trafne.

Stosunek do kształcenia ustawicznego

Stosunek badanych do uczenia się przez całe życie jest raczej pozytywny. Większość z nich uznaje uczenie się za niezbędny element uczestnictwa w normalnym życiu społeczno-zawodowym.

Nieco inaczej traktowane jest kształcenie ustawiczne. Utożsamienie go z bardziej sformalizowanym rodzajem edukacji sprawia, iż postawy wobec tego typu działań są bardziej zróżnicowane. Wielu spośród badanych nie dostrzega potrzeby uczestnictwa w kształceniu ustawicznym (częściej osoby zamieszkujące na wsi, starsze, gorzej wykształcone, długotrwale bezrobotne). Wśród badanych znalazło się też jednak wiele osób, które regularnie uczestniczą w różnego rodzaju szkoleniach, kursach, czy innych działaniach edukacyjno-szkoleniowych (częściej osoby zamieszkujące w Krakowie i Nowym Sączu, młodsze, lepiej wykształcone, zatrudnione w dużych firmach czy w administracji).

Brak uczestnictwa w sformalizowanych działaniach edukacyjnych (kursy, szkolenia, studia podyplomowe) nie oznacza całkowitego braku aktywności w obszarze uczenia się przez całe życie. Przebadani respondenci posiadają szeroki zakres kompetencji, które nabyli w sposób nieformalny i w swojej obecnej sytuacji zawodowej nie czują potrzeby ich dokumentowania. Stwierdzając istnienie takich sytuacji, można jeszcze raz zwrócić uwagę na szacowanie poziomu aktywności edukacyjnej mieszkańców regionu, ale też rozważyć możliwość tworzenia rozwiązań, które by pozwoliły formalnie potwierdzać tak zdobyte kompetencje, gdyby wystąpiła potrzeba takiego potwierdzenia.

Podjęcie decyzji o uczestnictwie w szkoleniach czy innych formach działalności edukacyjno-rozwojowej ma charakter racjonalny: potencjalny uczestnik szkolenia dokonuje oszacowania stopy zwrotu zainwestowanych środków w postaci swojego czasu i pieniędzy. Jeśli ten szacunek wskazuje, iż uczestnictwo w szkoleniu może przynieść zyski w postaci poprawy sytuacji zawodowej czy materialnej, taką inwestycję się podejmuje. Respondenci nie są skłonni brać udziału w szkoleniach, których przydatność dla poprawy swojej sytuacji zawodowej oceniają nisko.

W innej sytuacji znajdują się osoby bezrobotne czy też inne osoby, które z różnych względów są zobligowane do brania udziału w różnego rodzaju szkoleniach, kursach, studiach. Takie osoby podkreślają zazwyczaj presję, która jest na nie wywierana, czy to przez przedstawicieli Urzędów Pracy, czy to pracodawców, czy środowiska. Osoby takie często są niezadowolone z odbywanych szkoleń. Niechęć pracowników do brania udziału w szkoleniach finansowanych przez pracodawców może być też związana z koniecznością podpisania przez pracownika deklaracji, że w ciągu najbliższych dwóch, trzech lat nie odejdzie on z firmy, nie zmieni pracy.

Istotny wpływ na podejmowanie działań szkoleniowych mają też czynniki o charakterze społecznym i psychologicznym. Przeprowadzone analizy pozwoliły zaobserwować wyraźny wpływ rodziny i środowiska znajomych na podejmowanie działalności edukacyjnej czy szkoleniowej. W sytuacji niepewności, gdy inwestycja w wykształcenie i rozwój nie przynosi natychmiastowych zysków, wpływ rodziny zdaje się odgrywać jeszcze większą rolę. W tych rodzinach, gdzie przywiązuje się wagę do wykształcenia jako wartości samej w sobie i do rozwoju jako wartości nadrzędnej, występuje silna presja na kształcenie i rozwój członków rodziny. W przypadku braku takich tradycji, wybiera się rozwiązania, które pozwalają łatwiej

i szybciej uzyskać gratyfikację w postaci poprawy sytuacji materialnej. Na czynnik ten trudno jest oddziaływać, jednak należy uwzględnić jego wpływ.

Równie ważne są czynniki psychologiczne. Istotną barierą uczestnictwa w działaniach edukacyjnych i szkoleniowych jest też brak motywacji czy brak potrzeby. Ów brak motywacji często wynika z czynników, o których pisaliśmy wcześniej, a więc niskiej oceny przydatności edukacji i szkoleń. Jednak w niektórych przypadkach, zwłaszcza wśród osób długotrwale bezrobotnych czy nieaktywnych zawodowo, może się wiązać z niską samooceną, z niską oceną swoich zdolności do uczenia się i rozwoju, ze stagnacją i biernością. W takich przypadkach właściwe jest podejmowanie interwencji doradcy zawodowego, współpracującego ściśle z psychologiem czy coachem.

Motywacje do kształcenia ustawicznego i cele tego kształcenia

Analiza celów podejmowanych działań szkoleniowych pozwala powiedzieć, iż najczęściej pojawiającymi się i najsilniej akcentowanymi są te związane z rozwojem zawodowym oraz rozwojem osobistym [wiedza na własny użytek, rozwijanie hobby, zaspokojenie ciekawości]. O ile pierwszy z czynników nie jest zaskakujący, o tyle drugi pozwala przypuszczać, iż istnieje zapotrzebowanie i oczekiwanie istnienia szkoleń dających wiedzę nie tylko *stricte* zawodową. Można zaryzykować stwierdzenie, że istnieje lub zaczyna się kształtować popyt na nowy rodzaj szkoleń dla "pasjonatów". Hipoteza ta znajduje potwierdzenie w innych badaniach dotyczących tej problematyki, a mianowicie w badaniach pt. "Szkolenia w Polsce – badanie dotyczące potrzeb szkoleniowych."¹

Wśród badanych celów działań szkoleniowych [zdobywanie kwalifikacji i kompetencji; podnoszenie kwalifikacji i kompetencji; podnoszenie poziomu wykształcenia] pierwsze dwa stanowią dominujący kierunek działań badanych. Przyczyną, dla której trzeci z powodów rzadziej pojawia się we wskazaniach respondentów może być fakt, iż podnoszenie poziomu wykształcenia jest z jednej strony konsekwencją dla pierwszych dwóch rodzajów celów, z drugiej strony odnosi się nie do całej populacji osób badanych, lecz do tych podejmujących naukę uniwersytecką [licencjat, magisterium].

¹ "Szkolenia w Polsce – Badanie dotyczące potrzeb szkoleniowych."¹. IPSOS – DEMOSKOP, marzec 2006;.

Czynnikami determinującymi decyzję o podjęciu szkolenia są przede wszystkim wpływ środowiska i presja ze strony pracodawcy lub innej instytucji, takiej jak na przykład Urząd Pracy. Duże znaczenie ma też ocena przydatności szkolenia, jego tematyka, sposób "obsługi" uczących się, profesjonalizm i praktyczne doświadczenie prowadzących [który często przed szkoleniem trudno jest ocenić], jak i dostępność informacji o s szkoleniach.

Potencjalne czynniki motywujące do podjęcia działań szkoleniowych oraz oczekiwania wobec szkoleń i innych form kształcenia

Analizując tę problematykę należy rozgraniczyć motywacje do podejmowania działań szkoleniowych w ogóle i motywacje związane z wyborem konkretnego kursu czy szkolenia. Do podejmowania działań szkoleniowych w ogóle motywują czynniki wskazane wyżej, czyli: wysoka ocena przydatności szkolenia dla rozwoju zawodowego czy poprawy sytuacji zawodowej (zdobycie pracy, awans, wyższe zarobki), chęć poszerzania własnych zainteresowań, czynniki społeczne (wpływ środowiska, rodziny) oraz czynniki psychologiczne (nastawienie na rozwój, silna potrzeba samorealizacji i rozwoju).

O wyborze konkretnego szkolenia czy kursu decydują następujące czynniki:

- Praktyczny wymiar szkoleń oraz możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy.
- Koszty kursu: bezrobotni czy będący w trudnej sytuacji materialnej, jak na przykład niektórzy spośród badanych rolników, liczyli na kursy bezpłatne. Z kolei pracownicy dużych przedsiębiorstw twierdzili, iż pracodawca pokrywa koszty kursu. Kwestią kosztów najbardziej zainteresowani byli pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw, którzy, jak można było wywnioskować z ich wypowiedzi, pokrywają koszty sami, więc wprost interesowała ich cena szkolenia, która nie mogła być zbyt wygórowana.
- Profesjonalizm prowadzącego: prowadzący powinien posiadać doświadczenie i praktykę w dziedzinie, której dotyczy szkolenie. W przypadku prowadzącego oczekiwano też, iż będzie on zaangażowany w to, co robi i będzie miał życzliwy stosunek do uczestników szkolenia.
- Elastyczne podejście prowadzącego: powinien on dostosowywać się do aktualnej sytuacji, jaka może wyniknąć podczas zajęć.
- Liczebność grupy: oczekiwano, iż zajęcia będą się odbywać w małych grupach, nie większych niż 20 osób.

- Czas trwania kursu: można było tutaj wyróżnić różne grupy opinii, zależnie od charakterystyki badanych. Osoby bezrobotne preferowały kursy krótsze (do dwóch miesięcy), odbywające się w godzinach popołudniowych. Osoby pracujące wołały, aby kursy odbywały się poza godzinami pracy. Oczekiwania osób pracujących co do długości kursu były różne, zależały przede wszystkim od charakteru kursu.
- Miejsce, gdzie odbywa się kurs, odległość od miejsca zamieszkania: mieszkańcy terenów wiejskich woleli, aby kursy odbywały się w pobliżu ich miejsca zamieszkania – na wsi. Mieszkańcy Krakowa i Nowego Sącza woleli, aby kursy odbywały się w ich miastach.
- Związane z kursem klauzule i umowy, wiążące pracowników z firmą: pracownicy dużych firm nie byli zadowoleni z konieczności podjęcia pewnych zobowiązań i umów, które wiążą uczestnictwo w kursie z koniecznością nie zmieniania pracy, pozostawiania pracownikiem danej firmy przez dłuższy okres czasu.
- Materiały: dla badanych istotny był multimedialny przekaz treści szkolenia (rzutnik, forma prezentacji), a także możliwość otrzymania opisu najważniejszych zagadnień poruszanych podczas kursu w formie wydruku.
- Instytucja organizująca: badani mieszkańcy Małopolski mieli zróżnicowane preferencje co do instytucji szkoleniowych: część osób preferowała szkolenia organizowane przez instytucje publiczne (np. pracownicy administracji), jako ich zalety wskazując mniejsze nastawienie na zysk, zwracanie uwagi na jakość, renomę, część respondentów zaś optowała za szkoleniami organizowanymi przez instytucje prywatne (np. pracownicy dużych firm), jako ich zalety wskazując elastyczność podejścia, życzliwe nastawienie do uczestników szkoleń.

Powody podejmowania aktywności edukacyjno-szkoleniowej

Respondenci podawali następujące cele podejmowanych szkoleń:

- Rozwój zawodowy;
- Zdobycie lepszej pracy;
- Wzrost zarobków;
- Założenie swojej firmy;
- Zdobycie wiedzy na własny użytek/Rozwijanie hobby/ciekawość;
- Zdobycie pieniędzy na realizację projektów.

Wśród osób, które podejmują szkolenia w celu zdobycia lepszej pracy lub zmiany pracy, znajdują się raczej osoby młodsze i w średnim wieku, z wykształceniem średnim i wyższym, aktywne zawodowo.

Badanych podejmujących szkolenia, aby zaspokajać swoją ciekawość oraz zdobyć wiedzę na własny użytek można opisać jako młodszych, posiadających wykształcenie wyższe i średnie, aktywnych zawodowo, zamieszkujących duże miasto. Osoby takie znalazły się jednak także na wsiach (były jednak młodsze i lepiej wykształcone).

Powody bierności w zakresie doksztalcania i rozwoju zawodowego

Barierami, które utrudniają podejmowanie działalności edukacyjnej czy szkoleniowej są przede wszystkim brak odczuwania takiej potrzeby, brak motywacji, brak czasu, brak pieniędzy, nieodpowiednia, niedostosowana do potrzeb oferta szkoleniowa, brak dostępu do szkoleń (bardzo silnie akcentowany w wypowiedziach mieszkańców terenów wiejskich), obowiązki rodzinne.

Opinie na temat doradztwa zawodowego

Idea doradztwa zawodowego oceniana i przyjmowana jest bardzo dobrze. Wszyscy badani widzą potrzebę rozwijania usług z tego zakresu, profesjonalizacji w tej dziedzinie, skłonni są z takich usług korzystać, jak i polecać je swoim dzieciom czy znajomym. Jednocześnie niewielu badanych nie wie, gdzie można zasięgnąć porady doradcy zawodowego, jakie instytucje świadczą takie usługi. Jedynymi instytucjami wymienianymi przez badanych były Urzędy Pracy, jednak ich działań w tym zakresie nie oceniano pozytywnie.

Szanse i zagrożenia dla rozwoju systemu kształcenia ustawicznego w regionie

Przeprowadzone badania jakościowe wśród wybranych kategorii mieszkańców Małopolski pozwoliły też wstępnie zidentyfikować szanse i zagrożenia dla budowania i rozwijania systemu kształcenia ustawicznego w regionie. Te szanse i zagrożenia opisano już w powyższych wnioskach, poniżej prezentujemy jednak ich syntetyczne zestawienie.

Szanse	Zagrożenia
<p>Pozytywny stosunek badanych mieszkańców do koncepcji uczenia się przez całe życie.</p> <p>Uczestnictwo mieszkańców w edukacji incydentalnej, a także w edukacji w miejscu pracy oraz gotowość do zdobywania potrzebnej wiedzy poprzez samokształcenie.</p> <p>Racjonalne podłoże podejmowania decyzji edukacyjnych: podejmowane są działania, które w ocenie badanych mają pozytywny wpływ na ich sytuację na rynku pracy, a w konsekwencji na sytuację materialną. Oznacza to, że poprawa sytuacji gospodarczej i sytuacji na rynku pracy powinna przekładać się na zwiększenie aktywności mieszkańców w obszarze kształcenia ustawicznego</p> <p>Rozwijanie się zapotrzebowania na szkolenia i kursy nie związane bezpośrednio z kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi. Bardzo wyraźnie obserwowane wśród części badanych (lepiej wykształconych, częściej z dużych miast) zainteresowanie rozwojem osobistym, rozwijaniem swoich zainteresowań i pasji.</p> <p>Wysoki poziom zainteresowania kursami specjalistycznymi w wielu dziedzinach odnotowany wśród osób ze średnim i wyższym wykształceniem</p> <p>Dobrze oceniane szkolenia realizowane przez różne ośrodki: w większości przypadków pozytywnie oceniano prowadzących, wskazując na ich profesjonalizm oraz dobre przygotowanie.</p> <p>Pozytywny stosunek do doradztwa zawodowego: akceptacja samej idei, jak i gotowość skorzystania z usług doradczych lub rekomendowania ich innym.</p> <p>Kojarzenie doradztwa zawodowego z Urzędami Pracy.</p>	<p>Silne zróżnicowanie postaw wobec kształcenia ustawicznego wśród respondentów o różnych cechach społeczno-demograficznych: wysoka akceptacja i uczestnictwo osób o wysokim poziomie kompetencji na wejściu (lepiej wykształconych, o stabilnej sytuacji zawodowej, mieszkających w dużych miastach, młodszych), niska akceptacja i niski stopień zaangażowania wśród osób o słabszym potencjale na wejściu (niższe wykształcenie, trudna sytuacja zawodowa, zamieszkiwanie na terenach wiejskich, starszych).</p> <p>Wskazywany przez część badanych słaby związek pomiędzy poziomem posiadanych kompetencji a sytuacją zawodową i materialną. Przekonanie o braku tego związku działa demotywująco na potencjalną gotowość do podejmowania działań edukacyjnych.</p> <p>Występowanie barier dostępu do kształcenia ustawicznego: te bariery mogą mieć charakter finansowy, ale też wynikać z braku odpowiedniej oferty w miejscu zamieszkania i w jego okolicach (tereny wiejskie), z braku czasu, będącego konsekwencją przeciążenia obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi.</p> <p>Utrzymujące się stereotypowe postrzeganie kształcenia jako obszaru aktywności zarezerwowanego dla ludzi młodych. Słabiej wykształcone osoby w wieku średnim i starsze uznają się za „zbyt stare”, aby rozwijać się zawodowo.</p> <p>Brak motywacji do podejmowania działań szkoleniowych wśród części badanych bezrobotnych. Długotrwałe bezrobocie utrwala bierność, wpływa na obniżenie samooceny bezrobotnych, rodzi przekonanie o braku przydatności i przyczynia się do obniżenia przekonania o zdolności do skutecznego uczenia się.</p> <p>Ambiwalentne oceny publicznych i niepublicznych instytucji oferujących szkolenia czy kursy. Z jednej strony wskazywano na zaufanie do instytucji publicznych (marka, renoma, nastawienie nie tylko na zysk) z drugiej, zwracano uwagę na pojawiające się w przypadku tych instytucji przykłady braku właściwego podejścia do klienta .</p> <p>Niski poziom wiedzy na temat możliwości skorzystania z usług doradcy zawodowego, nieznanostwo instytucji świadczących takie usługi.</p> <p>Negatywne, często stereotypowe, opinie na temat jakości usług świadczonych przez Urzędy Pracy.</p>

Wstępne rekomendacje oparte o wnioski z tego etapu badań

- Promując ideę uczenia się przez całe życie, lepiej używać terminu „uczenie się przez całe życie”, a nie terminu „kształcenie ustawiczne”. Ten ostatni wywołuje skojarzenie z formalnym systemem edukacji, zawęża myślenie o rozwoju do sfery zawodowej. Jeśli przedmiotem zainteresowania ma być promowanie idei kształcenie się przez całe życie w rozumieniu przyjętym przez najważniejsze instytucje międzynarodowe, takie jak Unia Europejska, UNESCO, Bank Światowy czy OECD, to właściwsze wydaje się odwoływanie się do terminu „kształcenie się przez całe życie” czy jeszcze lepiej – „uczenie się przez całe życie”, co najlepiej oddaje angielski termin „lifelong learning”.
- W dalszych badaniach dotyczących kształcenia ustawicznego warto zwrócić uwagę na czynniki zniechęcające do aktywności edukacyjnej. Może się bowiem okazać, iż niechęć mieszkańców do podnoszenia swoich kwalifikacji czy kompetencji jest uzasadniona. Nie dostrzeganie związku pomiędzy zdobytymi kwalifikacjami czy kompetencjami, nie dostrzeganie wpływu uczestnictwa w szkoleniach na swoje zarobki i pozycję zawodową, może być silnym czynnikiem zniechęcającym do podejmowania tego typu działań. Można bez większego ryzyka popełnienia błędu postawić hipotezę, iż w sytuacji, gdy wyższe i szybsze zarobki gwarantuje wyjazd zagraniczny, nie zaś podnoszenie kwalifikacji, wiele osób będzie skłonnych raczej wyjeżdżać niż się doksztalać.
- Aby zwiększyć poziom aktywności edukacyjnej osób długotrwale bezrobotnych konieczne jest dalsze wspieranie działań kompleksowych, w których zakłada się uwzględnienie roli doradztwa zawodowego, coachingu, wsparcia psychologicznego, działań szkoleniowych, współpracy z pracodawcami.
- Zwrócić uwagę na nierówny dostęp do usług szkoleniowo-edukacyjnych: utrudniony dostęp do tego typu usług mają mieszkańcy wsi i mniejszych miast, oferta dużych ośrodków miejskich oceniana jest jako wystarczająca.
- Zwrócić uwagę na utrzymywanie się negatywnych opinii na temat działalności Urzędów Pracy. Utrzymywanie się negatywnego wizerunku tych instytucji nie sprzyja możliwości zwiększenia skuteczności ich działań.
- Pojawiające się wśród badanych opinie na temat kierowania bezrobotnych przez Urzędy Pracy na kursy, które nie pozwalają poprawić sytuacji danej osoby na rynku pracy, nie są dostosowane do jej oczekiwań, kompetencji i zapotrzebowania rynku pracy, warto potraktować jako sygnał do przyjrzenia się organizacji działań szkoleniowych oraz ocenie ich trafności, skuteczności i efektywności.

Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie drugiego etapu badań prowadzonych w ramach projektu pn. „Małopolskie Partnerstwo na Rzecz Promocji-Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa Ustawicznego – *model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*”. Projekt ten jest realizowany w ramach Priorytetu 2 – wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach – Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006, Działanie 2.1. Analizy zostały przeprowadzone przez zespół badawczy składający się z pracowników i doktorantów Zakładu Socjologii Gospodarki i Edukacji Instytutu Socjologii UJ na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Projekt Partnerstwa², a w tym jego moduł badawczy, ma przyczynić się do usprawnienia organizacji kształcenia ustawicznego w Małopolsce, dostarczyć podmiotom działającym w tym obszarze zarówno niezbędnej wiedzy, jak i narzędzi pozwalających lepiej i skuteczniej realizować podejmowane działania. Wszystko to ma prowadzić do zbudowania potencjału instytucjonalnego dla rozwoju systemu kształcenia ustawicznego, co stanowi priorytet działań w tym obszarze. Jak bowiem wskazują liczne doświadczenia i to zarówno polskie, jak i międzynarodowe, bez zbudowania takiego systemu, nie będzie można osiągnąć większej efektywności działań w tej dziedzinie, a podejmowane działania będą nieskoordynowane i częściowo nieskuteczne³.

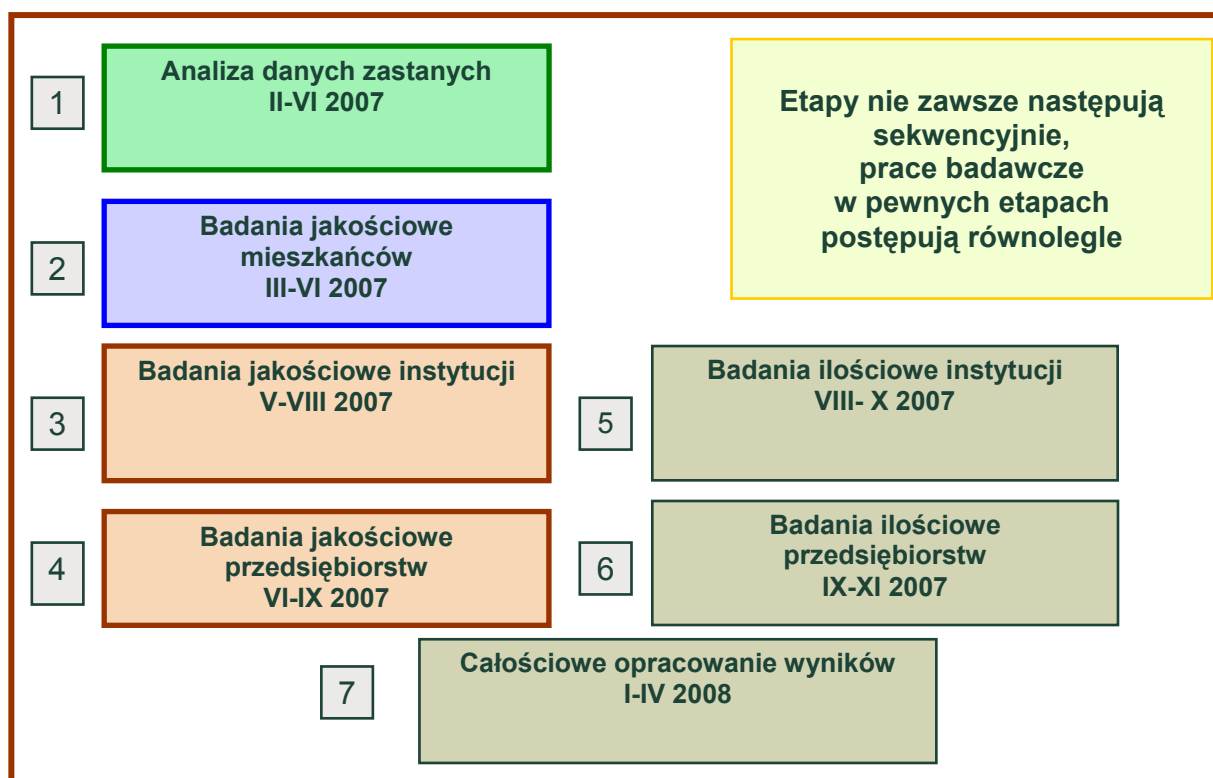
Całość realizowanych badań, które składają się z siedmiu etapów, ma się przyczynić do zidentyfikowania barier rozwoju kształcenia ustawicznego, wskazania pożądanych kierunków działania i obszarów, które wymagają wsparcia ze strony instytucji regionalnych. Jak wspomniano wcześniej, ta faza badań jest drugą spośród siedmiu zaplanowanych w ramach projektu badawczego. Do tej pory dokonano już analizy danych zastanych, co zostało przedstawione w pierwszym raporcie badawczym.

² Ilekroć używa się w raporcie terminu „Partnerstwo”, rozumie się go jako: „Małopolskie Partnerstwo na rzecz Promocji – Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa Ustawicznego – model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”.

³ Por. np. *Krajowy Program Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej*, Warszawa, 28 grudnia 2005

Obecnie realizowana jest faza trzecia – badania jakościowe instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego i przygotowywana faza czwarta badań, czyli jakościowe badania przedsiębiorców. Harmonogram realizacji całej sekwencji badań przedstawia schemat nr 1.

Schemat 1 Etapy realizacji badań w ramach wsparcia informacyjnego projektu Małopolskie Partnerstwo na rzecz Promocji – Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa Ustawicznego – model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*



*Kolorem zielonym oznaczono zrealizowaną fazę badań, kolorem niebieskim fazę, którą podsumowuje ten raport, brązowym fazy będące w trakcie realizacji, pozostałe zaś oznaczono kolorem szarym.

Bezpośrednimi celami tej fazy badań, a więc badań jakościowych mieszkańców, była jakościowa eksploracja następujących zagadnień:

- Motywacji skłaniających osoby dorosłe do podjęcia nauki;
- Oczekiwań osób pracujących wobec szkoleń;
- Celów podejmowanych działań szkoleniowych: zdobywanie kwalifikacji i kompetencji, podnoszenie kwalifikacji i kompetencji, podnoszenie poziomu wykształcenia;
- Czynników warunkujących wybór szkolenia oraz instytucji szkoleniowej;
- Powodów bierności osób niepodjemujących aktywności związanej z kształceniem;
- Sposobów rozumienia i postrzegania koncepcji „uczenia się przez całe życie”;
- Roli doradztwa zawodowego w procesie kształcenia przez całe życie.

Wybór takich celów badawczych i wynikających z nich pytań badawczych opierał się o analizę danych zastanych, z której wynikało, że obszar motywacji i celów związanych z podejmowaniem lub nie podejmowaniem działań służących poprawie, zmianie czy zdobyciu kwalifikacji i kompetencji jest do tej pory stosunkowo słabo zbadany. Dysponujemy danymi ilościowymi opisującymi uczestnictwo w kształceniu ustawicznym, mamy ogólną wiedzę na temat czynników warunkujących uczestnictwo w tym procesie, jednak wiedza ta nie jest wystarczająco pogłębiona. Wypełnienie tej luki było między innymi celem tego etapu badań. Innym obszarem, w którym widoczne są deficyty informacyjne, jest kwestia czynników determinujących wybór form doksztalcania, charakteru działań doksztalcających i instytucji szkoleniowych. Istotną kwestią, w której zaobserwowano luki informacyjne jest też kwestia roli doradztwa zawodowego, tak kluczowego dla efektywności działań z zakresu kształcenia ustawicznego. Wypełnienie wyżej wskazanych luk danymi o charakterze jakościowym było głównym celem tej fazy badań⁴.

Realizacja badań

W badaniach zastosowano metody jakościowe, wykorzystując technikę indywidualnego wywiadu pogłębionego. Decyzja o wyborze metod i technik podyktowana była celem badań i charakterem poszukiwanych informacji. Ponieważ zależało nam na zebraniu pogłębionych informacji i na dokonaniu eksploracji tematyki, która nie była do tej pory szczegółowo badana, zastosowanie podejścia jakościowego było najodpowiedniejszym rozwiązaniem. Wybór techniki wywiadu swobodnego związany zaś był z tym, iż dzięki niej można było docierać indywidualnie do każdego respondenta, można też było zrealizować odpowiednią liczbę wywiadów wśród wybranych kategorii respondentów.

Badania terenowe zrealizowano w okresie od maja do czerwca 2007 roku. Przeprowadzono 40 wywiadów pogłębionych z mieszkańcami Małopolski o różnym statusie społeczno-

⁴ Trzeba zaznaczyć, iż w ramach projektu nie planowano realizacji ilościowych badań mieszkańców Małopolski. Wynikało to z kilku powodów, z których najważniejszym jest fakt, iż takie badania realizował Urząd Statystyczny jesienią 2006 roku w ramach Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych. Co prawda, wielkość próby w tych badaniach nie pozwoliła na pełną eksplorację różnicowań terytorialnych uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w Małopolsce, pozwoliła jednak zrekonstruować ogólny obraz sytuacji. Ponadto ilościową diagnozę ogólnych postaw wobec kształcenia ustawicznego przeprowadzono w ramach badań realizowanych przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego w projekcie Małopolski System Analiz i Programowania Polityk Rynku Pracy. Zagadnienie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym będzie opisane w jednym z rozdziałów publikacji podsumowującej ten projekt. Publikacja ta ukaze się w sierpniu 2007 roku.

ekonomicznym, zamieszkującymi różne części województwa. W pracach terenowych brało udział siedmiu doświadczonych ankierów, będących doktorantami albo studentami ostatnich lat socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Ankieterzy przed rozpoczęciem badań zostali odpowiednio przeszkoleni oraz poinstruowani na temat rejestracji danych, zasad sporządzania transkrypcji i opisu danych.

Do przeprowadzania wywiadów wykorzystano scenariusz wywiadu sporządzony przez zespół badawczy. Scenariusz ten dołączono do raportu w formie załącznika. Zgodnie z tym scenariuszem, wywiad miał następującą strukturę:

- Wprowadzenie respondentą w temat, przedstawienie celu i charakteru badań;
- Przedstawienie doświadczeń edukacyjnych badanego;
- Zebranie informacji na temat motywacji i celów działań edukacyjnych badanego;
- Poznanie oczekiwań badanego związanych z ofertą szkoleniowo-edukacyjną;
- Poznanie jego opinii na temat kształcenia ustawicznego w Małopolsce;
- Poznanie sposobu, w jaki respondent rozumie ideę kształcenia ustawicznego i jakie znaczenie przypisuje temu procesowi.

Każdy z wywiadów trwał od 45 do 90 minut, a jego przebieg został zarejestrowany za pomocą dyktafonu cyfrowego. Na podstawie nagrania rozmowy sporządzono transkrypcje, które zostały w formie elektronicznej przekazane Zleceniodawcy. Po sporządzeniu transkrypcji dane zostały poddane analizie, w której wykorzystano program do analizy danych jakościowych, QDA Miner. Program ten umożliwił kategoryzację danych i ułatwił systematyczną analizę. Wyniki tej kategoryzacji zostają również przekazane Zleceniodawcy, co umożliwi ewentualne bardziej szczegółowe zapoznanie się z wypowiedziami badanych na temat poszczególnych zagadnień poruszanych w trakcie wywiadu.

Charakterystyka próby badawczej

Dobór próby w niniejszych badaniach miał charakter celowy, co jest standardowym sposobem postępowania przy doborze respondentów do badań jakościowych. Dobierając próbę staraliśmy się uwzględnić istotne charakterystyki, które mogą wpływać na zróżnicowanie stosunku badanych do kształcenia ustawicznego: uwzględniliśmy więc sytuację respondentów na rynku pracy (osoby pracujące/bezrobotne), zatrudnienie w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (małe/średnie/duże), zatrudnienie w rolnictwie i w

administracji samorządowej. W badaniach uwzględniliśmy też fakt, iż na aktywność edukacyjną może wpływać miejsce zamieszkania: badaliśmy więc osoby zamieszkujące Kraków (duże miasto, z szerokim dostępem do usług szkoleniowych i edukacyjnych, z relatywnie dobrą sytuacją na rynku pracy), Nowy Sącz (małe miasto, z bardziej ograniczonym dostępem do usług edukacyjno-szkoleniowych, lecz z szerszą ofertą w stosunku do obszarów wiejskich) oraz tereny wiejskie, (gdzie dostęp do usług szkoleniowo-edukacyjnych jest zdecydowanie bardziej ograniczony, trudniejsza jest też tam sytuacja na rynku pracy). Dodatkowo zróżnicowaliśmy też wykształcenie badanych, ich wiek i płeć.

Jednocześnie, ponieważ założona i zrealizowana próba była stosunkowo nieliczna, z poszczególnymi kategoriami respondentów przeprowadzono tylko po kilka wywiadów. Nie stanowi to jednak istotnego ograniczenia badań, jest w zasadzie jedynie konsekwencją przyjętej metodologii, w której zwraca się uwagę na wychwycenie pewnych tendencji, których potwierdzenie i określenie ich zakresu wymaga przeprowadzenia badań ilościowych.

W tabeli nr 1 przedstawiono najważniejsze informacje na temat składu badanej próby. Jak widać, 15 wywiadów zostało zrealizowanych w Krakowie, 11 w Nowym Sączu, pozostałe 14 zaś na terenach wiejskich, w których skład wchodziły następujące miejscowości: Paleńnica (5 wywiadów), Rzepiennik Strzyżewski (2 wywiady), Turza (2 wywiady), Mała Wieś (2 wywiady), Strumiany (2 wywiady), Nawojowa Góra (1 wywiad). Miejscowości te należą do powiatów: tarnowskiego, wielickiego i krakowskiego.

Tabela 1 Próba badawcza: miejsce zamieszkania respondentów oraz sytuacja na rynku pracy

Kategorie badanych	Kraków	Nowy Sącz	Tereny wiejskie	Ogółem	W tym: osoby nie uczestniczące w doszkalaćniu w ostatnich 12 miesiącach
Długotrwale bezrobotni	3	3	4	10	2
Rolnicy			4	4	1
Osoby pracujące w dużych firmach	4	1		5	1
Instytucje wchodzące w skład administracji samorządowej	2	1	1	4	1
Pracownicy MP	3	4	2	9	2
Pracownicy ŚP	3	2	3	8	2
Ogółem	15	11	14	40	9

Tabela 2 Próba badawcza: wiek i wykształcenie kobiet

	Kobiety				
	Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	Ogółem
18-25 lat			1		1
26-35 lat			1	7	8
36-45 lat			4	1	5
46-55 lat		2	2		4
56-65 lat			1		1
Ogółem		2	9	8	19

Tabela 3 Próba badawcza: wiek i wykształcenie mężczyzn

	Mężczyźni				
	Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	Ogółem
18-25 lat	1		2		3
26-35 lat		1	1	2	4
36-45 lat		1	2	3	6
46-55 lat		1		1	2
56-65 lat		1	3	2	6
Ogółem	1	4	8	8	21

Taki dobór próby oraz charakter przeprowadzonych badań każą zwrócić uwagę na to, iż prezentowane w niniejszym raporcie wyniki pozwalają bardzo dobrze opisać i wyjaśnić tendencje zaobserwowane wśród objętych badaniami respondentów wraz ze wskazaniem zróżnicowania postaw ze względu na uwzględnione kryteria społeczno-demograficzne, nie pozwalają jednak na uogólnianie tych wyników na całą populację mieszkańców Małopolski. Przeprowadzone analizy pozwalają więc stwierdzić, iż wnioski przedstawione w tym raporcie są bardzo dobrym odzwierciedleniem postaw badanych i pozwalają stworzyć jakościową diagnozę szans i barier rozwoju kształcenia ustawicznego w Małopolsce, nie pozwalają natomiast stwierdzić, jaki jest zakres ujawnionych tendencji.

Układ raportu

Układ raportu podporządkowany jest podstawowym celom tego etapu badań. Zaczynając od zagadnień najogólniejszych, najpierw zaprezentujemy sposoby rozumienia pojęcia kształcenia ustawicznego przez badanych i postaramy się odpowiedzieć na pytanie, jaką rolę uczenie się przez całe życie odgrywa w ich życiu. Następnie przedstawimy informacje na temat motywacji skłaniających osoby dorosłe do podejmowania różnych działań mających na celu dokończanie się i podnoszenie swoich kompetencji. Kolejnym zagadnieniem będzie analiza oczekiwań badanych wobec szkoleń, w których brali bądź chcieliby brać udział i charakterystyka czynników warunkujących wybór szkolenia bądź instytucji szkoleniowej.

Osobno zostanie potraktowane zagadnienie czynników determinujących bierność w zakresie doksztalcania. W kolejnej części raportu zostaną omówione cele podejmowanych działań szkoleniowych. W ostatnim podrozdziale omówimy opinie badanych na temat doradztwa zawodowego.

Główne wyniki

W tej części raportu omówimy najważniejsze wyniki przeprowadzonych badań zgodnie z układem przedstawionym we wprowadzeniu. Prezentując dane przedstawimy poglądy i opinie respondentów, ilustrując je odpowiednimi cytatami⁵. Opis danych uzupełnimy ich interpretacją, oddzielając te dwa elementy. Wnioski i wstępne rekomendacje, jakie wynikają z przeprowadzonej analizy zostały zaprezentowane w osobnym rozdziale, znajdującym się na początku niniejszego opracowania.

Rozumienie pojęć „kształcenie ustawiczne” i „uczenie się przez całe życie”

Pytania dotyczące rozumienia pojęcia kształcenia ustawicznego zadano z jednej strony po to, aby ustalić, czy badani spotkali się z tym terminem, ale też, aby zbadać zakres skojarzeń związanych z tą dziedziną aktywności. Należy przy tym podkreślić, iż do znajomości bądź nieznanomości terminów „uczenie się przez całe życie” czy „kształcenie ustawiczne” nie należy przywiązywać zbyt wielkiej wagi. Sama znajomość terminu nie jest ani predyktorem aktywności w tej dziedzinie, ani też nie ma związku ze stosunkiem badanych do tej problematyki. W wielu wypowiedziach badanych zauważono, iż choć zadeklarowali oni, że nie znają tego terminu, to następnie samą koncepcję uczenia się przez całe życie określali jako ważną, stanowiącą wręcz konieczność uczestnictwa we współczesnym, dynamicznie zmieniającym się społeczeństwie. Często terminu tego nie znały też osoby, które uczestniczyły w różnych formach podnoszenia swoich kwalifikacji, kompetencji czy rozwijania swoich zainteresowań. Dobrze problem ten oddaje poniższa wypowiedź respondenta.

[Kształcenie ustawiczne] *To bez przerwy douczać się. To bardziej chodzi o teorię, bo w praktyce, to zawsze się jakoś człowiek każdego dnia uczy. Douczam się sam od siebie, a teoretycznie to człowiek nie wie, co to znaczy. Może robić takie rzeczy praktycznie, a teoretycznie nie wie. Nie umie czasem nawet nazwać, a w praktyce potrafi wykonać.*

(Nowy Sącz, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 46-55 lat, wykształcenie zawodowe)

⁵ Należy dodać, iż zazwyczaj przedstawiamy tylko jeden wybrany cytat ilustrujący dany wniosek czy stwierdzenie. Nie oznacza to, iż wniosek został sformułowany w tylko w oparciu o jedną zaprezentowaną wypowiedź. Podobnych wypowiedzi jest zazwyczaj w każdym przypadku dużo więcej, jednak prezentowanie ich wszystkich wydłużałoby tylko raport, nie wnosząc nic dodatkowego do interpretacji wyników.

Przyjrzyjmy się jednak bliżej sposobowi rozumienia kształcenia ustawicznego przez respondentów. Choć jakiegokolwiek zestawienia ilościowe w przypadku tego typu badań nie wnoszą wiele informacji, to orientacyjnie można zauważyć, iż znajomość interesujących nas pojęć podzieliła respondentów: około połowa stwierdziła, iż nie spotkała się z tymi terminami, wielu respondentów stwierdziło, że owszem, sam termin jest im znany, ale nie rozumieją jego znaczenia, inni zaś wskazali, że i znają termin i rozumieją jego znaczenie.

Spotkałam się, słyszałam takie określenie, ale dokładnie nie powiem co to oznacza.

(Tereny wiejskie, kobieta, bezrobotna, 26-35, wykształcenie wyższe)

Nie. Kształcenie ustawiczne, to nie wiem. Ale kształcenie przez całe życie, czyli zdobywanie co jakiś czas... po prostu rozwijanie swoich umiejętności.

(Kraków, mężczyzna, bezrobotny, 26-35 lat, wykształcenie średnie)

No dla mnie kształcenie ustawiczne oznacza przekwalifikowanie się tak, żeby się zaadaptować w nowych warunkach rynkowych po prostu. Dopasowanie się do nowych warunków rynku i do tego, co oferuje nam rynek pracy poprzez jakieś szkolenie. Dla mnie to oznacza kształcenie ustawiczne.

(Kraków, kobieta, duża firma, 26-35 lat, wykształcenie wyższe)

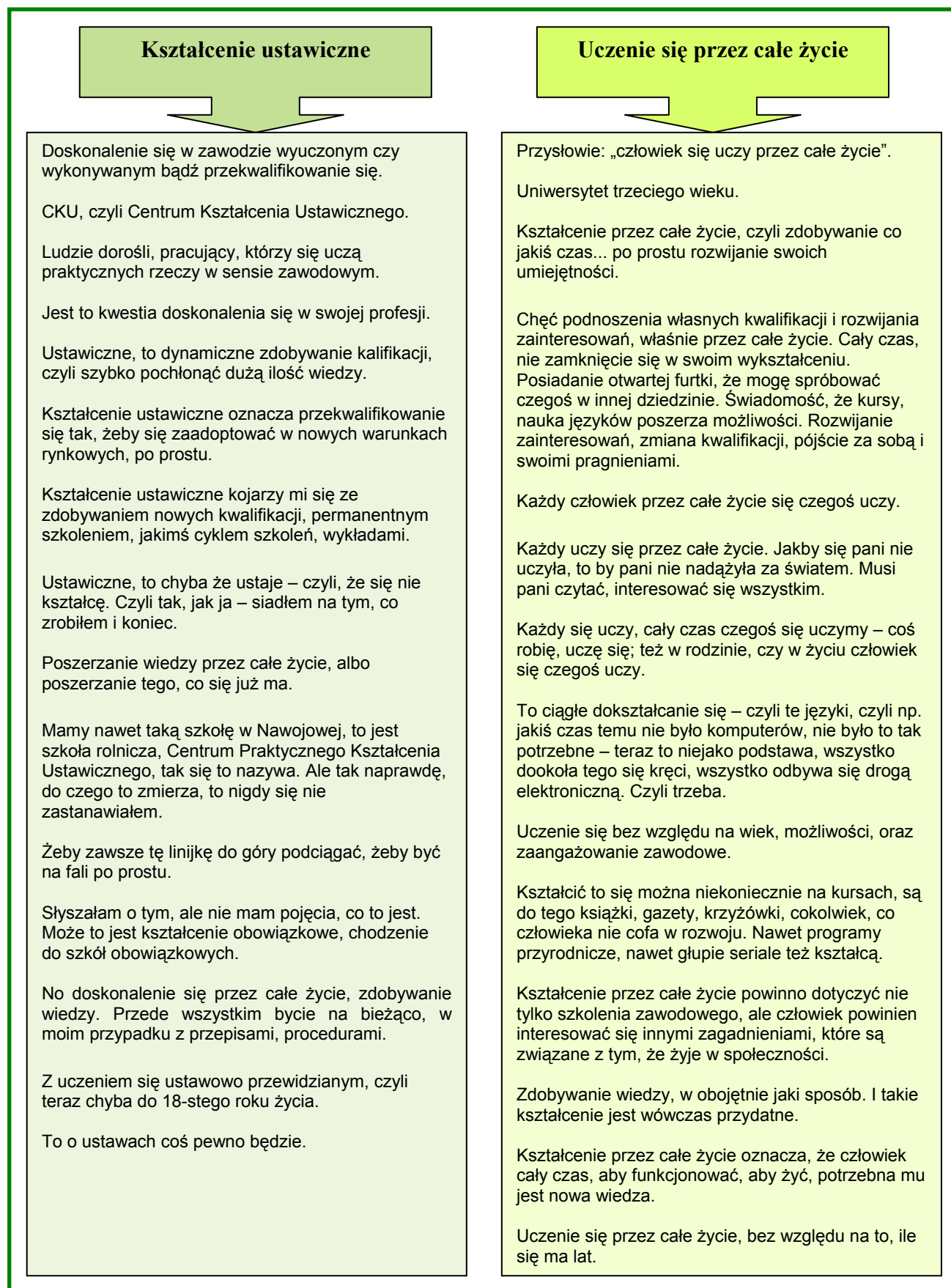
Nie spotkałam się. Gonisz za pracą i za każdym razem musisz się zmodyfikować w stosunku do rynku. Ale nie wiem co to znaczy. Raczej ma to dla mnie oddźwięk negatywny – myślę, że to może być męczące.

(Kraków, kobieta, bezrobotna, 26-35 lat, wykształcenie wyższe)

Co ciekawe, osoby, które deklarowały, iż nie rozumieją terminu „kształcenie ustawiczne” twierdziły, że bliższe jest im określenie „uczenie się przez całe życie”. Ten termin wywoływał zdecydowanie bardziej pozytywne konotacje: kształcenie ustawiczne kojarzyło się wielu respondentom z wysiłkiem, trudem, obowiązkiem, podczas gdy uczenie się przez całe życie takich negatywnych skojarzeń nie budziło. Podkreślano, że uczenie się przez całe życie jest czymś naturalnym, bo „człowiek się przez całe życie uczy”.

Na schemacie nr 2 przedstawiono, jakie skojarzenia budziły w badanych pojęcia „kształcenie ustawiczne” i „kształcenie przez całe życie”.

Schemat 2 Skojarzenia z pojęciami „kształcenie ustawiczne” i „uczenie się przez całe życie”



Powyższe zestawienie, choć dość schematyczne, będące prostym zebraniem wypowiedzi respondentów, zwraca uwagę, że **termin „kształcenie ustawiczne” jest kojarzony przede wszystkim ze sferą zawodową, z kształceniem formalnym, z obowiązkiem edukacyjnym, z systemem edukacji.** Takie skojarzenia dominowały przede wszystkim wśród osób o niższym wykształceniu, osoby z wykształceniem wyższym rozumiały ten termin szerzej, jako w ogóle poszerzanie swoich umiejętności, wiedzy, zdobywanie doświadczenia, nieustanne doskonalenie się. Pojęcie „**uczenie się przez całe życie**” wywoływało nieco inne skojarzenia. **Kojarzono je powszechnie z wszelkimi procesami rozwijania umiejętności, zdobywania wiedzy, uczenia się i samokształcenia.** Respondenci sami o sobie mówili, iż uczą się przez całe życie, aczkolwiek nie wszyscy uczestniczą w kształceniu ustawicznym.

Te wydawałoby się drobne różnice w rozumieniu pojęć mogą mieć bardzo duże znaczenie zarówno przy szacowaniu aktywności edukacyjnej mieszkańców Małopolski (i nie tylko), jak i przy podejmowaniu działań na rzecz upowszechnienia idei kształcenia ustawicznego. Po pierwsze, jeśli pytamy respondentów o formalne uczestnictwo w kursach, szkoleniach i innych formach kształcenia nieformalnego, nie uwzględniamy całokształtu doświadczeń edukacyjnych. Jak wynika, z wypowiedzi respondentów, w zasadzie niewielu z nich można by uznać za osoby nie poszerzające swoich kompetencji czy nie rozwijające zdolności i zainteresowań. Wyjątkiem mogą być niektórzy spośród biorących udział w badaniach bezrobotnych, którzy czują zniechęcenie do dalszego rozwijania umiejętności, gdyż nie widzą związku pomiędzy tymi umiejętnościami, a możliwością poprawy swojej sytuacji zawodowej i materialnej, co dobrze oddaje następujący cytat:

Ale jak powiedziałem, robienie kursu tylko dla zrobienia go, gdy nie ma się po nim pracy, to dla mnie strata czasu. Nieważne, kto robi jakiś kurs, ważne, by coś z niego wynieść, dlatego nadal twierdzę, że lepiej uczyć się na własnych błędach.

(Tereny wiejskie, mężczyzna, bezrobotny, 56-55 lat, wykształcenie średnie)

Gdybyśmy badali więc faktycznie aktywność w obszarze uczenia się przez całe życie, uwzględniając wszelkie formy zdobywania wiedzy, umiejętności, doświadczeń i kompetencji, wskaźnik uczestnictwa w tak zdefiniowanym kształceniu mógłby być znacznie wyższy, niż obecnie notowany.

Ponadto, co warto wziąć pod uwagę promując ideę uczenia się przez całe życie, lepiej w takich działaniach używać terminu „uczenie się przez całe życie”, nie zaś „kształcenie ustawiczne”, które wywołuje skojarzenie z formalnym systemem edukacji, zawęża myślenie o rozwoju do sfery zawodowej. Jeśli przedmiotem zainteresowania ma być promowanie idei kształcenie się przez całe życie w rozumieniu przyjętym przez najważniejsze instytucje międzynarodowe, takie jak Unia Europejska, UNESCO, Bank Światowy czy OECD, to właściwsze wydaje się odwoływanie się do terminu „kształcenie się przez całe życie” czy jeszcze lepiej „uczenie się przez całe życie”, co chyba najlepiej oddaje angielski termin „*lifelong learning*”.

Na koniec warto zaznaczyć, że nie zaobserwowano znaczących różnic w zakresie znajomości bądź nieznanomości terminów „kształcenie ustawiczne” czy „kształcenie się przez całe życie” wśród osób w różnym wieku, zamieszkujących różne miejscowości, czy będących w różnej sytuacji zawodowej. Jedynym czynnikiem, który różnicował badanych, było wykształcenie, co zresztą należy uznać za oczywiste. Osoby z wykształceniem wyższym i średnim miały generalnie mniejsze problemy przy definiowaniu obu pojęć, ich skojarzenie były też bardziej trafne.

Stosunek do kształcenia ustawicznego⁶

Sama koncepcja uczenia się przez całe życie była przez badanych traktowana przychylnie: ich postawy wobec konieczności rozwijania swoich kompetencji i umiejętności były raczej pozytywne. Jak pisaliśmy wcześniej, konieczność rozwijania swoich kompetencji i umiejętności respondentów uznawali za warunek konieczny uczestnictwa w normalnym życiu. Należy przy tym zaznaczyć, iż takiego rozwijania kompetencji i umiejętności nie utożsamiali z uczestnictwem w sformalizowanych działaniach, takich jak szkolenia czy kursy. Mówili, iż często **najbardziej efektywną formą zdobywania umiejętności jest samokształcenie, rozwijanie się poprzez nabywanie różnego rodzaju doświadczeń.**

Kursów nie trzeba kończyć, wystarczy interesować się tym, czym się człowiek zajmuje. Co mogą mi powiedzieć na kursie? Oni tylko potrafią ceny podnosić, jakieś pierdoły wprowadzać na rynek, a rolnika spychać na samo dno. Wystarczy poczytać jakieś dobre książki, posłuchać, co w gospodarce się dzieje i starczy.

(Tereny wiejskie, mężczyzna, rolnik, 26-35 lat, wykształcenie zawodowe)

Ja już mówiłem, ja się cały czas szkole, odkąd zostałem radnym, to się ciągle szkole, kilka razy w kadencji i sam się szkole. Sam czytam, kupuję książki. Gdybym tego nie robił, to by mnie tu nie było. Tacy, co się nie szkolili już tu byli i tylko raz. I już ich nie ma. A ja się szkole i jestem.

(Kraków, mężczyzna, administracja samorządowa, 56-65 lat, wykształcenie średnie)

Zapytani wprost o to, czy uznaliby się za osoby uczące się przez całe życie, respondenci w przeważającej większości odpowiadali, że tak, wyraźnie jednak rozgraniczając wspomniane wyżej formalne zdobywanie kwalifikacji i uczestnictwo w sformalizowanych działaniach, od nabywania wiedzy i rozwijania się:

Cały czas staram się i wyznaczam sobie cele. Jestem cały czas niezdecydowana. Ciągle chodzi mi po głowie filmoznawstwo, bo to jest moja pasja. Gdzieś tam hiszpański, ale z tym wiążą się koszty. Staram się coś cały czas robić i nie stać w miejscu. Myślę, że mogę być w tym miejscu, między tymi szkolącymi się.

(Kraków, kobieta, duża firma, 26-36 lat, wykształcenie wyższe)

W sensie takim instytucjonalnym, to chyba jednak nie, natomiast w sensie kogoś, kto zdobywa wiedzę przez całe życie to tak. Moja żona byłaby lepszym materiałem pod tym względem, bo co jedno studia skończy, to drugie zaczyna, bo ma takiego pecha, że jest nauczycielem i wiecznie musi kwalifikacje podnosić. Na pewno się ucze, ale czy się kształcę? Kształcenie to jest pewien system, chyba bardzo wybiórczo.

(Nowy Sącz, mężczyzna, administracja samorządowa, 46-55 lat, wykształcenie wyższe)

Nie jestem konsekwentny, bo nie wiem, co to znaczy, ale myślę, że przez całe życie się czegoś uczę. Nie tylko aspekt pracy, ale i języki, ale i doświadczenia. Wyjazdy gdzieś, które są też szkolącymi.

(Kraków, mężczyzna, średnie przedsiębiorstwo, 26-36 lat, wykształcenie wyższe)

Stosunek do podnoszenia kwalifikacji, zdobywania wiedzy i nabywania nowych kompetencji różnicowało znów wykształcenie respondenta i jego sytuacja na rynku pracy. Zgodnie z wynikami badań ilościowych, bardziej pozytywny stosunek do takich działań mają osoby lepiej wykształcone oraz obecnie pracujące. Osoby z niższym wykształceniem oraz osoby bezrobotne mniejszą wagę przywiązują do zdobywania wiedzy i kompetencji, gdyż – jak już wskazywano – nie widzą bezpośredniego związku pomiędzy podnoszeniem swoich kompetencji a sytuacją zawodową i materialną.

Ale już kursy chyba nie pomogą, niby elektryków potrzebują wszędzie, ale wolę gdzieś jechać za granicę, lepiej zarobię. Zresztą ludzie wiedzą, że zawsze coś mogę im w domu pomóc, traktorem w polu zrobić, coś naprawić i jakoś żyję. Jak powiedziałem, robienie kursu tylko dla zrobienia go, gdy nie ma się po nim pracy, to dla mnie strata czasu. Nieważne, kto robi jakiś kurs, ważne, by coś z niego wynieść, dlatego nadal twierdzę, że lepiej uczyć się na własnych błędach.

(Tereny wiejskie, mężczyzna, bezrobotny, 36-45 lat, wykształcenie średnie)

Inny problem, na jaki zwracano uwagę, **to trudności związane z łączeniem pracy zawodowej, obowiązkami rodzinnymi i rozwijaniem się**. Jak wskazywano, poświęcanie wiele czasu rozwijaniu swoich kompetencji, uczeniu się, nabywaniu doświadczeń może negatywnie wpływać się na życie rodzinne. Czas, jaki można przeznaczyć na uczenie się zdobywa się kosztem zmniejszenia czasu poświęconego rodzinie, czasu pracy zawodowej nie można bowiem ograniczyć. O takich problemach mówiły przede wszystkim kobiety, co jest zrozumiałe, gdy weźmiemy pod uwagę tradycyjny podział obowiązków w polskich rodzinach, zgodnie z którym to kobiecie przypisuje się przede wszystkim odpowiedzialność za wychowanie dzieci i utrzymanie domu.

Da się pogodzić to kształcenie i życie rodzinne? Widzę po ludziach, że da się pogodzić. To jest możliwe, ale ktoś musi też pomóc. U nas jest to niemożliwe. Mój mąż jest cały czas w trasie. Czasem jest tylko tyle, co się prześpi i odpocznie, bo tachograf też od kierowców jest wymagany i odpoczynek. Poza tym jeździ non stop. Nie ma mnie kto zastąpić w opiece nad dziećmi.

Nie jestem zwolenniczką czegoś takiego. Moja kuzynka zostawia trzymiesięcznego synka chorego, bo musi jechać do Krakowa i robić magistra. Są tacy ludzie, którzy całe życie się kształcą i rozumiem to, ale nie mają dzieci i nie mają obowiązków. Dopiero po studiach myślą o rodzinie i to ma sens, wcześniej to jest bez sensu. Trzeba się uczyć i coś umieć, ale nie kosztem dziecka i rodziny.

(Nowy Sącz, kobieta, niepracująca, 26-35 lat, wykształcenie średnie)

Zaprezentowane wyniki, jak również wszystkie pozostałe wypowiedzi respondentów, których nie sposób tutaj przytoczyć, wskazują jednoznacznie, że **stosunek badanych do kształcenia ustawicznego – czy raczej do uczenia się przez całe życie – jest pozytywny**. Warto więc w dalszych działaniach związanych z promowaniem kształcenia ustawicznego wykorzystać ten potencjał, koncentrując się przede wszystkim na przezwyciężaniu barier utrudniających możliwość zdobywania kompetencji i podnoszenia kwalifikacji, a więc wskazanych tutaj na razie jedynie pobieżnie kwestii braku poczucia związku pomiędzy podnoszeniem kwalifikacji a poprawą sytuacji zawodowej i materialnej danej osoby. Zanalizowany materiał wskazuje bowiem jednoznacznie, iż podejmując decyzję o rozwijaniu swoich kompetencji i kwalifikacji oczekuje się wpływu tych działań na własną sytuację zawodową i materialną. Jeśli taki wpływ nie jest zauważalny, poszukuje się innych rozwiązań pozwalających tę sytuację poprawić, choćby takich jak powszechna obecnie migracja.

Jednocześnie, projektując w przyszłości badania dotyczące uczenia się przez całe życie, warto większą uwagę poświęcić definiowaniu tego zjawiska i doborowi bardziej precyzyjnych wskaźników, które pozwoliłyby oszacować rzeczywistą skalę uczestnictwa Polaków w kształceniu ustawicznym, uwzględniając zaniedbany obszar samokształcenia, które stanowi istotny wymiar procesu zdobywania kompetencji zawodowych. Ponadto, co wskazują dokumenty strategiczne z poziomu międzynarodowego i krajowego, należy podjąć prace nad budową systemu zatwierdzania kompetencji nabytych poprzez samokształcenie. Wniosek ten, choć nie wynika bezpośrednio z materiału badawczego, jest logiczną konsekwencją zaobserwowanej wśród badanych tendencji do samodzielnego zdobywania wiedzy i potrzebnych umiejętności.

Motywacje do kształcenia ustawicznego i cele tego kształcenia

Jednym z głównych celów prowadzonych badań było wskazanie motywacji osób dorosłych do podejmowania nauki, doskonalenia umiejętności i rozwijanie kompetencji. Przystępując do badań, posiadaliśmy już pewną wiedzę na temat tych motywacji, gdyż problem ten był badany w licznych badaniach ilościowych. Wiedzę tę chcieliśmy jednak poszerzyć, starając się uzyskać bardziej pogłębione dane.

Na podstawie wypowiedzi respondentów możliwe było wyodrębnienie kilku grup czynników skłaniających ich do kształcenia się. Do tych czynników należy zaliczyć:

- Ciekawość i chęć rozwoju;
- Przydatność szkoleń, kursów, zdobywanej wiedzy;
- Presję wywierana przez pracodawców;
- Presję otoczenia;
- Możliwość znalezienia pracy [czynnik istotny w przypadku osób bezrobotnych].

Większość respondentów zarówno z Krakowa jak i mniejszych miast, w których prowadzono wywiady, a także z obszarów wiejskich wskazywała, że tym, co ich motywuje do dokończania się jest **ciekawość i chęć rozwoju**. Przy czym na ten czynnik najczęściej wskazywały osoby ze średnim i wyższym wykształceniem, w wieku od 26 do 35 lat, zatrudnione głównie w dużych firmach. Dobrze ilustrują to następujące wypowiedzi tych osób:

Myśli się pod kątem pracy i samorozwoju.

(Kraków, mężczyzna, duża firma, 26-35, wykształcenie wyższe)

Warto się szkolić, także dla samej satysfakcji, że coś się w życiu osiągnęło.

(Kraków, kobieta, duża firma, 18-25, wykształcenie średnie)

Także osoby starsze czy bezrobotne wskazywały na chęć rozwoju jako czynnik motywujący je do podjęcia nauki:

W którymś momencie bardzo poszerzyło horyzonty. Mam czterdzieści parę lat, dla mnie to jest wyzwanie, więc może to też miało znaczenie, żeby się zderzyć z takim czymś.

(Nowy Sącz, mężczyzna, administracja samorządowa, 46-55, wykształcenie wyższe)

Tak, tak, staram się rozwijać. Jeżeli spotkam kogoś, kto więcej umie, to trzeba go trochę przycisnąć, żeby pokazać kilka rzeczy. Wiadomo, trzeba później mu postawić piwo. Cały czas trzeba się uczyć, bo cały czas pojawiają się nowe możliwości. Niektórzy ludzie bardzo dużo z tego wyciskają i robią rzeczy, które zadziwiają innych w momencie. Jakieś bębny afrykańskie, zonglerka.

(Kraków, mężczyzna, bezrobotny, 18-25, wykształcenie podstawowe)

Częstym motywem podejmowania nauki, wskazywanym głównie przez mieszkańców Krakowa było uznanie, iż **kurs może im się w przyszłości przydać**.

Potem mi się to szkolenie przydało, bo jedna firma powstaje a inna upada. Potrzebni są pracownicy. Wyprzedziłem to, co się później zadziało. Jestem zadowolony i nigdy nie żałowałem udziału w kursach, nawet jak płaciłem za nie sam. Obserwowałem też, że warto robić kursy, bo się to w życiu przydaje. Lepiej się na tym wychodzi robiąc, niż nic nie robiąc.

(Nowy Sącz, mężczyzna, średnie przedsiębiorstwo, 46-55, wykształcenie średnie)

Wiele spośród badanych osób wskazywało na **presję, jaką wywierają na nich pracodawcy**, aby uczestniczyć w szkoleniach. Dotyczy to głównie pracowników dużych firm i sektora administracji samorządowej, którzy są zawiadamiani o tym, iż odbywa się szkolenie i są zobowiązani w nim brać udział. Czasem wprost należy to do ich obowiązków, czasem jest to sugestia, której jednak nie można się oprzeć, w związku z zagrożeniem utraty pracy.

Jeżeli chodzi o miękki z intranetu, to przychodzi mail do wszystkich, że trzeba zrobić takie i takie szkolenie, a czas mamy do końca miesiąca. Każdy pracownik w ciągu swoich godzin pracy czy poza nią musi to szkolenie odbyć. To jest obowiązek.

(Kraków, kobieta, duża firma, 26-35, wykształcenie wyższe)

Motywuje mnie częściowo wymóg właściciela firmy. Potrzebuje kadre fachowców, więc dba o to i narzuca obowiązek uczestnictwa w szkoleniach. Wszystko jest dopracowywane i jest to obowiązkiem kadry administracyjnej i kierowniczej. Podnosi to kwalifikacje i jest to pokrywane przez właściciela.

(Nowy Sącz, mężczyzna, duża firma, 46-55, wykształcenie wyższe)

Warto zauważyć, iż pojawiały się również przeciwstawne opinie. A mianowicie pomimo gotowości respondenta do uczestnictwa w szkoleniu, to pracodawca wywierał nacisk, piętnując w sposób niebezpośredni osoby chcące się szkolić.

Szef z jednej strony chce, byśmy uczestniczyli w kursach, a z drugiej zawsze przy każdej okazji wypomina, że ktoś na kurs poszedł. Niby żartem, ale nam się odechciewa. On też musi jakieś fundusze na ten cel przeznaczyć, czasem są w czasie pracy. Potem mówi, że za jego pieniądze się uczyło, na takim i takim kursie.

(Kraków, kobieta, mała firma, 26-35, wykształcenie wyższe)

Kolejnym czynnikiem wskazywanym przez respondentów jest **presja otoczenia**. Zdaniem niektórych respondentów, wiąże się to z trudną sytuacją na rynku pracy i dużą konkurencją, ale także ze specyfiką wykonywanych w pracy zadań, które mogą wymagać ciągłego aktualizowania wiedzy.

Znacznie mniej respondentów, niż w powyższych przypadkach twierdziło, iż do uczestnictwa w szkoleniach, motywowały ich wyższe zarobki lub możliwość znalezienia lepszej pracy. Zaledwie 4 spośród badanych osób wskazało na ten czynnik.

Dostałem za to szkolenie podwyżkę, więc warto było.

(Tereny wiejskie, mężczyzna, mała firma, 46-55, wykształcenie zawodowe)

Gdyby się coś wydarzyło tutaj, żebym przestała pracować w tej kancelarii, to mam nadzieję, że to mi pomoże znaleźć pracę w takich dziedzinach, w jakiej kończę studia.

(Tereny wiejskie, kobieta, małe przedsiębiorstwo, 36-45, wykształcenie średnie)

Wśród badanych osób, pojawiły się również opinie, iż do uczestnictwa w kursie motywuje je brak pracy. **Osoby te wyrażały przekonanie, iż uczestnictwo w danym szkoleniu ułatwi im znalezienie pracy.**

Kurs by mi na pewno pomógł, bo kwiaciarnia potrzebuje osób po kursie florystycznym. Ze znalezieniem pracy po takim kursie nie byłoby problemu. Pytałam nawet. Szukałam, o nawet ogłoszenie było w kwiaciarni, ale po kursie potrzebują. I to samo w Krakowie, że owszem jest praca, ale po kursie.

(Tereny wiejskie, kobieta, rolnik, 36-45, wykształcenie średnie)

Brak zajęć mnie motywuje - to po pierwsze. Komputer teraz trzeba znać, innego wyjścia nie ma, więc za jakieś kilkanaście złotych chyba wówczas czegoś się nauczyłam. Lepiej to niż siedzieć beczynnie w domu i patrzeć w okno.

(Teren wiejski, kobieta, bezrobotna, 26-35, wykształcenie wyższe)

Potencjalne czynniki motywujące

Mieszkańców Małopolski pytano również o czynniki, które potencjalnie mogłyby skłonić ich do wzięcia udziału w szkoleniach czy innych działaniach mających na celu podniesienie ich kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Najwięcej badanych twierdziło, iż możliwość **znalezienia pracy** zachęciłaby ich do podjęcia szkolenia.

Gdybym miała pewność, że wreszcie uda mi się znaleźć pracę, to nie ma problemu, mogę się szkolić do woli.

(Tereny wiejskie, Kobieta, bezrobotna, 26-35, wykształcenie wyższe)

Jeżeli miałbym dostać jakąś pracę, to nie ma sprawy, mogę wcześniej iść na jakiś kurs, ale żeby mnie to interesowało. Najlepiej to chciałabym pracować w zawodzie elektryka.

(Tereny wiejskie, mężczyzna, bezrobotny, 36-45, wykształcenie średnie)

Kolejnym czynnikiem, który potencjalnie mógłby motywować respondentów do podjęcia szkolenia była możliwość **podwyższenia zarobków** bądź awansu w pracy. Respondenci twierdzili, iż jeżeli po ukończeniu kursu pracodawca zaoferowałby im wyższe płace lub lepsze stanowisko, byłiby gotowi się szkolić.

Motywowaliby mnie większe zarobki. Głównie względy finansowe.

(Nowy Sącz, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 45-55, zawodowe)

Nie wiem, gdyby mi zaproponowano jakieś konkretne stanowisko, że coś tam muszę tego... tylko muszę przejść jakiś kurs, no nie wiem, chyba bym się zdecydowała wtedy. Dzieci są już większe, więcej czasu.

(Nowy Sącz, kobieta, średnie przedsiębiorstwo, 46-55, wykształcenie średnie)

Respondenci zwracali uwagę na to, czy kurs jest **dofinansowany**. Opłacenie uczestnictwa w szkoleniu przez pracodawcę lub inną instytucję zachęciłaby badanych do podjęcia nauki.

Myślę, że bardzo pomogłaby refundacja kosztów przejazdu na kurs i jakaś niewielka dieta. Kuzynka miała taki kurs, a teraz ma już pracę. Miała kurs, za który płacili jej nie tylko dietę, ale i wszystkie dojazdy. Sporo pieniędzy za ten kurs miała i się tym cieszyła. Mogłoby tak być, że jadę na kurs i zbieram bilety, a potem zwracają mi te pieniądze na podstawie biletów.

(Nowy Sącz, kobieta, bezrobotna, 26-35, wykształcenie średnie)

Dla niektórych badanych decyzja o podjęciu szkolenia wiązałaby się z sytuacją **zmiany pracy**. Wówczas gotowi byłiby się dokształcać.

Zmiana pracy. Jeśli bym pracował ściśle w geodezji, od zbierania danych do ich przetworzenia, to byłbym już zmuszony do tego. Musiałbym zrobić kurs pomiarów geodezyjnych, nieruchomości, izolacji.

(Kraków, mężczyzna, średnia firma, 26-35, wykształcenie wyższe)

Pozostali respondenci twierdzili, iż do uczestnictwa w szkoleniach mogłyby zachęcić ich **informacje o możliwościach dokształcania się, których często brakuje szczególnie na obszarach wiejskich**. Respondenci wskazywali na konieczność prowadzenia działań promujących szkolenia, ponieważ są osoby, które obawiają się podjęcia dalszej nauki. Badanych do szkoleń zachęciłyby też **korzystne opinie**, osób, które wcześniej w nich uczestniczyły, a także odpowiednie godziny, w których kurs miałby miejsce.

Szkolenie nie mogłoby kolidować z czasem pracy, stąd niektóre osoby sugerowały porę popołudniową lub podczas weekendów. **Mieszkańcy terenów wiejskich** zwracali uwagę na miejsce, w którym szkolenie miałoby się odbywać, **obawiali się konieczności dojazdów**. Pracownika dużej firmy z Krakowa do szkoleń zachęcałaby sama możliwość rozwijania się, którą gwarantuje kurs. Zdaniem niektórych respondentów istotna okazałaby się także wiedza, która byłaby przekazywana na szkoleniu. Wiedza ta powinna być praktyczna, a prowadzący profesjonalnie przygotowany. Wreszcie, niektórych respondentów do szkoleń motywuje charakter pracy, którą wykonują. Niektóre zawody wymagają ciągłego aktualizowania wiedzy (prawnik, księgowy).

Oczekiwania wobec szkoleń i innych form doształcania

Na podstawie opisów szkoleń, w jakich respondenci uczestniczyli podczas i po zakończeniu edukacji formalnej, można wyodrębnić pewien zestaw oczekiwań, jaki mają w stosunku do kursów, szkoleń i działań w zakresie doształcania.

Otóż powszechnie chwalono nacisk na **praktyczny wymiar szkoleń**, na możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy. Istotne była także **liczebność grupy**. Respondenci chwalili zajęcia odbywające się w małych grupach, prowadzone przez osoby posiadające doświadczenie i praktykę w dziedzinie, której dotyczy szkolenie.

W przypadku kursów, w których respondenci uczestniczyli po zakończeniu formalnej edukacji, przede wszystkim zwracano uwagę na program szkolenia, który powinien być dobrze opracowany. Ponadto, tak jak w przypadku kursów, w których respondenci uczestniczyli podczas edukacji formalnej, oczekiwania badanych koncentrowały się wokół praktycznych aspektów szkolenia. **Krytykowano kursy nastawione na przekazanie wiedzy teoretycznej, podczas gdy bardzo pozytywnie wypowiedano się na temat kursów i szkoleń nastawionych na zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce.**

Kiedyś poszedłem na kurs video nauczania, szybki kurs języka niemieckiego. To trwało 3 miesiące, 3 albo 4 razy w tygodniu, po 2 godziny. Ja po tym kursie pojechałem do Austrii do znajomych i rozmawiałem po niemiecku.

(Kraków, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 56-65, wykształcenie średnie)

Były to zajęcia czysto teoretyczne i z tego, co pamiętam niewiele z tego wyniosłem.

(Kraków, kobieta, małe przedsiębiorstwo, 26-35, wykształcenie wyższe)

Najważniejsze jest korzystanie z takich szkoleń z praktykami. Was na studiach uczył teoretycznie, a my musimy wiedzieć, jak z tego korzystać, gdzie szukać informacji.

(Kraków, mężczyzna, administracja samorządowa, 56-65, wykształcenie średnie)

Na podstawie oceny kursów, w jakich uczestniczyli respondenci, można wnioskować, iż mają oni sprecyzowane oczekiwania w stosunku do osoby prowadzącej szkolenie. Otóż, co oczywiste, akcentowano kompetencje i profesjonalne przygotowanie wykładowców, którzy

powinni być ekspertami w dziedzinie, której dotyczy szkolenie, a także ich zaangażowanie i życzliwy stosunek do uczestników.

Widać było, że te panie lubiły to, co robią i realizowały się w tym.
(Kraków, kobieta, duża firma, 18-26, wykształcenie średnie)

Takie szkolenie prowadzą specjaliści, na przykład z Ministerstwa Finansów.
(Kraków, kobieta, duża firma, 46-55, wykształcenie średnie)

Dużo rzeczy się dowiedziałam, wszystko zależy od prezentera, ale przeważnie jakiś miły pan to był.
(Tereny wiejskie, mężczyzna, administracja samorządowa, 26-35, wykształcenie wyższe)

Respondenci formułowali również swoje oczekiwania w stosunku do **materiałów** dostarczanych na szkoleniach. Istotne wydaje się, aby materiały były zróżnicowane, prezentowane w atrakcyjny, multimedialny sposób, a następnie najważniejsze elementy przekazywane badanym w formie wydrukowanej.

W tej chwili warsztatowo wykładowcy są przygotowani świetnie, technicznie mają wyposażone sale, znaleźli sposoby na to, żeby dwa razy zwiększyć dawkę wiedzy, wcisnąć w głowy w dwa razy krótszym czasie, no bo mają specjalne programy prezentacyjne, mają rzutniki, mają filmy, jest to perfekcyjnie dobrane. Mówię o tych dobrych. I człowiek chwytą, rozumie, o co chodzi, w którymś momencie, Aha, jest ok. rozumiem, o co chodzi.
(Nowy Sącz, mężczyzna, administracja samorządowa, 46-55, wykształcenie wyższe)

Oczekiwania badanych w stosunku do czasu trwania kursu były zróżnicowane. Osobom pracującym zależało na tym, aby kurs odbywał się po godzinach pracy. Z kolei dla osób bezrobotnych bardziej odpowiednie były godziny do południa.

Czas prowadzenia tych kursów był dobry, bo był dla bezrobotnych. Nie pracowałam, więc miałem więcej czasu. Było to od 9.00 rano do 14.00, byłam w stanie sobie na to pozwolić.
(Kraków, kobieta, duża firma, 18-25, wykształcenie średnie)

Kolejnym istotnym elementem szkoleń wydaje się elastyczne podejście prowadzącego. Otóż powinien on dostosowywać się do aktualnej sytuacji, jaka może wyniknąć podczas zajęć.

Na szkoleniu z Excel'a okazało się, że większość osób, jakiś zagadnienia już zna z wpisanych w kurs. Osoba prowadząca postanowiła zamiast tego poszerzyć zagadnienia. Nauczyłam się dzięki temu dużo

więcej. Nie było powtarzania czegoś, co już wiemy. Prowadzący podrzucił materiały i cała grupa dużo na tym skorzystała. Elastyczne podejście jest bardzo dobre.

(Kraków, kobieta, duża firma, 26-35, wykształcenie wyższe)

W przypadku pracowników dużych firm, pojawiły się głosy krytyczne na temat sposobu opłacania kursu. Otóż nie byli oni zadowoleni z konieczności podjęcia pewnych zobowiązań i umów wymaganych przez firmę w momencie rozpoczynania szkolenia, wiążących pracownika z firmą.

Oczekiwania wobec szkoleń były badane także na podstawie oceny szkoleń finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Znajomość zasad uczestnictwa w tych szkoleniach była stosunkowo niska (mniej niż połowa badanych miała jakąkolwiek wiedzę w tym zakresie). Oceny tych szkoleń były bardzo zróżnicowane, od pozytywnych po negatywne. Kursy chwalono za **profesjonalną organizację**, rozdawanie **ciekawych materiałów**. Oceniano je także ze względu na **osobę prowadzącą**. Jeden z respondentów twierdził, iż z tą ostatnią kwestią jest różnie. Chwalono **formę płatności** za kurs (dofinansowanie). Pojawiły się jednak krytyczne opinie na temat przydatności takich szkoleń i kursów dla znalezienia pracy. Innymi słowy, choć kursy finansowane z EFS badani ocenili generalnie dobrze, to zastrzeżenia budziła realizacja podstawowego celu tych kursów, czyli poprawy sytuacji danej osoby na rynku pracy.

Jest profesjonalnie, ponieważ oni pracują na dobrze opracowanych materiałach. My po takich szkoleniach też dostajemy materiały. Także korzyść z tych szkoleń jest duża.

(Kraków, kobieta, duża firma, 18-25, wykształcenie średnie)

Z czego ogólnie była pani najbardziej zadowolona, jeśli chodzi o wszystkie kursy? Z formy płatności, że to jest prawie za darmo, z jakości usługi również. Z wykładowcy, raczej. Nie zdarzyło się, żeby tam były jakieś mankamenty, żeby ktoś nie przyszedł, albo nie znalazł się na tym, z czego wyklada.

(Teren wiejski, kobieta, administracja samorządowa, 36-45, wykształcenie wyższe)

Te szkolenia są o bardziej zawężonym profilu, bardziej dotyczą jakichś szczegółowych rozwiązań, poziom mają bardzo różny, byłem na tym kilka razy, to zależy od wykładowców, od bardzo dobrego do bardzo nijakiego. Tak jest, trudno trafić.

(Nowy Sącz, mężczyzna, administracja samorządowa, 46-55, wykształcenie wyższe)

Jak już powiedziałam, raczej na średnim poziomie. Nie dało mi to żadnych szerszych możliwości, to było pół roku, a potem radź sobie sam.

(Teren wiejski, mężczyzna, bezrobotny, 26-35, wykształcenie wyższe)

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie cech dobrego kursu. Najchętniej i najszerzej wypowiadali się na ten temat mieszkańcy Krakowa, pracownicy dużych firm. Najwięcej osób zwracało uwagę na **osobę prowadzącego** i – jak już wskazywano wcześniej – oczekiwane od

niego profesjonalnego przygotowania, życzliwości w stosunku do uczestników szkolenia, profesjonalnej, specjalistycznej wiedzy, którą posiada w danej dziedzinie.

Najważniejsze to właśnie dobrze dopasować instruktorów szkoleniowych, odpowiednich.
(Kraków, mężczyzna, administracja samorządowa, 56-65, wykształcenie średnie)

Żeby on miał czas, chęć, wolę i był na tyle przygotowany, że do mojego konkretnego problemu się pochyli i pomoże mi go rozstrzygnąć
(Nowy Sącz, mężczyzna, administracja samorządowa 56-65, wykształcenie średnie)

Kolejną cechą niemal tak samo często wymienianą przez respondentów, był **czas trwania kursu**. Można było wyróżnić różne grupy opinii, zależnie od charakterystyki badanych. I tak osoby bezrobotne preferowały kursy krótsze. Osoby pracujące wołały, aby kursy odbywały się poza godzinami pracy, bezrobotni preferowali kursy w godzinach popołudniowych, co zostało już wspomniane. Długość całego kursu wahała się w opiniach respondentów od tygodnia do dwóch lat (w tym ostatnim przypadku kurs miałby się odbywać w wybrane weekendy miesiąca). Osoby bezrobotne preferowały kursy trwające do dwóch miesięcy.

By kurs nie trwał pół roku, tylko jakoś krócej.
(Nowy Sącz, mężczyzna, bezrobotny, 26-35, wykształcenie średnie)

Według mnie taki dobry, to chyba z pół roku przynajmniej. Wiadomo, że za tydzień – dwa też się człowiek coś nauczy. Wiadomo, że nie codziennie, ale np. 2 lub 3 razy w tygodniu i przynajmniej z pół roku. Jak chodziłem na kurs rolniczy, to chodziłem 3 lata. Chodziłem 2 razy w tygodniu.
(Nowy Sącz, mężczyzna, mała firma, 46-55, wykształcenie zawodowe)

Respondenci wypowiedzieli się na temat **formy**, w jakiej kurs miałby się odbywać. Wśród pracowników administracji samorządowej z Krakowa i Nowego Sącza pojawiły się opinie, iż kurs powinien mieć charakter wyjazdu. Ponadto, zdaniem większości badanych, głównie powinien składać się z zajęć praktycznych. Respondenci liczyli na możliwość przećwiczenia praktycznego tego, czego będą się uczyć podczas kursu.

Żeby nas gdzieś wzięli i pokazali, jak coś gdzieś dobrze działa, na przykład, jak budowali drogi, to nas wzięli do Katowic i tam nam pokazywali, jak tam sobie radzą, jak tam się organizują, budują, bo im to dobrze szło. To było najlepsze. Wszyscy oglądają, jak to jest, jak działa. Najlepiej zobaczyć. Pani widzi, że to zostało zrobione, ja jak to ktoś mówi, to mówi. A tu sami widzimy, pytamy, jak to zrobili, za ile. Wiedzę zdobywać to tylko w praktyce.
(Kraków, mężczyzna, administracja samorządowa, 56-65, wykształcenie średnie)

Mieszkańcy terenów wiejskich woleli, aby kursy odbywały się w pobliżu ich miejsca zamieszkania – na wsi. Mieszkańcy Krakowa i Nowego Sącza woleli, aby kursy odbywały się w ich miastach.

Cały czas jestem w dużym mieście, więc wolałbym w dużym – tak osobiście mówię.
(Kraków, mężczyzna, bezrobotny, 18-25, wykształcenie podstawowe)

Dla mnie ważne są szkolenia w dużym mieście, zdecydowanie w dużym mieście. Zawsze kojarzyło mi się to z większymi możliwościami. Więcej form kształcenia, większe możliwości.
(Kraków, mężczyzna, średnie przedsiębiorstwo, 26-35, wykształcenie wyższe)

Większość respondentów charakteryzując dobry kurs, zwracało uwagę na liczebność grupy. Respondenci preferowali kursy odbywające się w mniejszych grupach. Badani zgadzali się, iż w kursie nie powinno uczestniczyć więcej niż 20 osób.

Żeby poznać jakieś zagadnienie, im mniejsza grupa, tym lepiej. Zlecającemu chodzi o to, by szkolić jak najwięcej pracowników, ale za te same pieniądze i stąd są czasem pewne limity. Nie może czasami być grupa większa niż 20 osób.

(Kraków, mężczyzna, administracja samorządowa, 56-65, wykształcenie wyższe)

Im mniejsza grupa tym lepsza, bo to jest elastyczne i dostosowane do potrzeb kursantów.

(Kraków, kobieta, duża firma, 18-25, wykształcenie średnie)

Respondenci wypowiedzieli się na temat **programu** kursu. Przy tej okazji ponownie akcentowano praktyczny aspekt kursu, który powinien być także urozmaicony i interesujący dla uczestników.

Mówiąc o kosztach kursu, respondenci bezrobotni czy będący w trudnej sytuacji materialnej, jak na przykład niektórzy spośród badanych rolników, liczyli na kursy bezpłatne. Z kolei pracownicy dużych przedsiębiorstw twierdzili, iż pracodawca pokrywa koszty kursu. Kwestią **kosztów** najbardziej zainteresowani byli pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw, którzy, jak można było wywnioskować z ich wypowiedzi, pokrywają koszty sami, więc wprost interesowała ich cena szkolenia, która nie mogła być zbyt wygórowana.

W wypowiedziach badanych mieszkańców Małopolski pojawiły się opinie na temat **umiejętności, które powinny być przekazywane i nabywane podczas kursu**. Większość

respondentów z grup osób zarówno bezrobotnych, jak i pracujących ponownie akcentowała konieczność przekazywania wiedzy praktycznej.

No dla mnie, to jest idealny sposób zdobycia wiedzy, to jest przede wszystkim praktyka, cały czas bez teorii i powinniśmy od tej strony zaczynać, nie prze teorię do praktyki, tylko przez praktykę do teorii. Robimy coś i na tej podstawie tworzymy teorię i wyciągamy wnioski jakieś tam ogólne, jakąś syntezę w ten sposób.

(Kraków, kobieta, duża firma, 26-35, wykształcenie wyższe)

Zawsze oczekujemy konkretów i zastosowania teorii do praktyki i specyfiki naszej firmy.

(Nowy Sącz, mężczyzna, duża firma, 46-55, wykształcenie wyższe)

Nie tylko wiedzę teoretyczną ale i praktyczne umiejętności. Ważne, by pokazali, jak się to robi, jaki sprzęt trzeba użyć, by wszystkiego doświadczyć na kursie. By nie powiedzieli tylko, jak i co, a teraz radź sobie sama.

(Nowy Sącz, kobieta, bezrobotna, 26-35, wykształcenie średnie)

Dla badanych istotny okazał się **stosunek prowadzącego** do uczestników kursu: stosunek ten który powinien być życzliwy. Oczekiwano też, iż prowadzący będzie w stanie stworzyć miłą atmosferę podczas zajęć.

Respondenci formułowali swoje oczekiwania w stosunku do **materiałów**, które powinny być udostępniane podczas szkolenia. Dla badanych istotny był multimedialny przekaz treści szkolenia (rzutnik, forma prezentacji), a także możliwość otrzymania opisu najważniejszych zagadnień poruszanych podczas kursu w formie wydruku.

Badani mieszkańcy Małopolski generalnie mieli zróżnicowane preferencje co do tego, kto powinien organizować kurs: instytucja publiczna czy prywatna. Część z nich zdecydowanie preferowała szkolenia organizowane przez instytucje publiczne, wskazując, iż takie instytucje mają renomę, są znane, nie są też nastawione tylko na zysk, lecz zależy im na jakości. Inni z kolei, zwłaszcza pracownicy dużych firm, wskazywali, iż organizowanie kursów przez instytucje prywatne też ma wiele zalet: instytucjom tym bardziej zależy na kliencie, bardziej o niego dbają, ich podejście jest bardziej elastyczne, potrafią dostosować się do oczekiwań klienta.

Poza powyższymi cechami, w wypowiedziach niektórych respondentów pojawiły się oczekiwania dotyczące elastycznej formy, w jakiej kurs powinien się odbywać, a także cateringu. Na tę ostatnią kwestię zwracali uwagę głównie pracownicy dużych firm, choć i dla nich było to kwestia raczej drugorzędna.

Powody podejmowania aktywności edukacyjno-szkoleniowej

Respondenci z województwa małopolskiego zostali zapytani o cel szkoleń, w których brali udział w przeszłości i chęci podejmowania dalszej nauki (pytano o plany edukacyjne badanych). Analizowano opinie o odbytych szkoleniach i ich znaczenie dla realizowanej pracy i rozwoju respondentów. Porównując zgodność przebytych kursów i szkoleń z profilem zawodowym, wyróżniono dodatkowe cele szkolenia się respondentów, związane bezpośrednio z wykonywaną pracą.

Analiza kontekstu występowania wskazywanych przez respondentów celów, wśród wszystkich wymienionych odpowiedzi, dała następujące rezultaty.

Respondenci podawali następujące cele podejmowanych szkoleń:

- Założenie swojej firmy – 4 wypowiedzi;
- Zdobyć lepszą pracę / Zmiana pracy – 10 wypowiedzi;
- Zdobyć wiedzę na własny użytek / Rozwijanie hobby / ciekawość – 15 wypowiedzi;
- Wzrost zarobków – 2 wypowiedzi;
- Rozwój zawodowy – 20 wypowiedzi;
- Zdobyć pieniądze na realizację projektów – 5 wypowiedzi.

Wśród osób, które podejmują szkolenia w celu zdobycia lepszej pracy lub zmiany pracy, znajduje się pięciu respondentów w przedziale wiekowym 20-30 lat, trzy wypowiedzi należą do osób z przedziału 31-40 lat, jedna osoba posiadała więcej niż 50 lat, sześciu respondentów posiadało wykształcenie średnie, trzech wyższe, jedna osoba posiadała wykształcenie podstawowe. Osoby te są raczej aktywne zawodowo [6 respondentów], cztery osoby pozostają bezrobotne.

Wśród respondentów podejmujący szkolenia po to, aby zaspokajać swoją ciekawość oraz zdobyć wiedzę na własny użytek są przede wszystkim osoby z wykształceniem średnim i wyższym, aktywne zawodowo i zamieszkujące w dużych miastach, choć w tej grupie znaleźli się też lepiej wykształceni mieszkańcy wsi.

Warto także dla samej satysfakcji, że coś więcej się osiągnęło.

(Kraków, mężczyzna, duża firma, 18-25, wykształcenie średnie)

Zwłaszcza jeśli chodzi o język, to chcę coś robić w tym kierunku. Uważam, że nawet, jak mnie coś nie do końca interesuje, to mogę coś o tym wiedzieć

(Kraków, kobieta, duża firma, 18-25, wykształcenie średnie)

Planuję tak bardziej hobbistycznie ten kurs. Lubię takie rzeczy. Jest to coś, co chciałabym stopniu podstawowym zrobić, by na własny użytek wykorzystać.

(Kraków, kobieta, duża firma, 18-25, wykształcenie średnie)

Bo wszystko się zmienia w koło, ja się nie mogę zatrzymać. Obracam się w różnych środowiskach, w pewnym momencie przyjdzie takie coś, że nie wiem, o czym ci ludzie mówią. No i sama ciekawość tego świata.

(Kraków, kobieta, administracja samorządowa, 36-45, wykształcenie wyższe)

Rozwój zawodowy jest najczęściej wskazywanym celem podejmowanych szkoleń.

Respondenci wskazujący na tę możliwość to przede wszystkim osoby w wieku 20-30 lat [12 respondentów], rzadziej są to osoby w wieku 40-50 i 51 i więcej lat [po 4 respondentów z każdego przedziału wiekowego], najczęściej osoby o wyższym wykształceniu [11 respondentów], a rzadziej z wykształceniem średnim [8 respondentów] oraz z zawodowym [1 respondent].

Mówiłam, że chciałabym zmienić stanowisko na bardziej analityka biznesowego. Jest prowadzona rekrutacja wewnętrzna w firmie i na takim ustalaniu celów można sobie sprzedać pomysł nauki czegoś tam. W domyśle przekwalifikowania się na inne stanowisko, czy na inny projekt.

(Kraków, kobieta, duża firma, 26-35, wykształcenie wyższe)

Chciałem coś dla siebie wiedzieć, doszkolić się, rozwijać dalej. Potem mi się to przydało, bo jedna firma powstaje, a inna upada. Potrzebni są pracownicy. Wyprzedziłem to, co się później zadziało. Jestem zadowolony i nigdy nie żałowałem udziału w kursach, nawet jak płaciłem za nie sam. Obserwowałem też, że warto robić kursy, bo się to w życiu przydaje. Lepiej się na tym wychodzi robiąc, niż nic nie robiąc. Ja to lubię. Trzeba iść do przodu, a nie cofać się.

(Kraków, mężczyzna, średnie przedsiębiorstwo, 26-35, wykształcenie wyższe)

Niewielka liczba respondentów jako cel szkoleń wskazała również **zamiar założenia własnej działalności gospodarczej**.

Myślę że w perspektywie będę myślał o własnym wydawnictwie pewnie kartograficznym, szczególnie chyba związanym z tematyką górską, czyli chęć posiadania własnego interesu poprzedzę jakimś doświadczeniem zdobytym w byłej firmie.

(Kraków, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 18-25, wykształcenie średnie)

Gdybym chciał np. firmę otworzyć swoją, to też bym chyba musiał podnieść kwalifikacje.

(Nowy Sącz, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 56-65, wykształcenie zawodowe)

Respondenci pytani o szkolenia dofinansowywane z Europejskiego Funduszu Społecznego wyrażali przekonanie, iż uczestnictwo w takich szkoleniach pomaga głównie w zdobyciu wiedzy użytecznej dla zdobywania środków finansowych dla planowanych działań.

Wszystkie wspólnoty mieszkaniowe interesuje, jak zdobyć fundusze na odnowienie danego budynku, albo jak go docieplić, jak uzyskać pieniądze na przebudowę kanalizacji, bo cała infrastruktura, cała kanalizacja leży. Chciałbym wiedzieć, jak to przebudować, skąd wziąć na to pieniądze.

(Kraków, mężczyzna, administracja samorządowa, 56-65, wykształcenie średnie))

Nie każdy rolnik wie, jak to z tymi dopłatami, jest wiele możliwości odkąd jesteśmy w Unii, ale rolnik do końca o nich nie wie.

(Tereny wiejskie, mężczyzna, rolnik, 26-35, wykształcenie zawodowe)

Chciałabym na jakieś studia podyplomowe iść na temat Unii Europejskiej. Chciałabym wiedzieć, jak działają fundusze. Ostatnio byłam na takim szkoleniu i w sumie tak siedziałam, bo niewiele o nich wiem.

(Tereny wiejskie, kobieta, administracja samorządowa, 26-35, wykształcenie wyższe)

Analizując cel podejmowania szkoleń można wskazać na podanej poniżej kategorii:

1. zdobywanie kwalifikacji i kompetencji;
2. podnoszenie kwalifikacji i kompetencji;
3. podnoszenie poziomu wykształcenia.

W tym przypadku można scharakteryzować badanych w następujący sposób:

Osoby wskazujące na pierwszy cel, czyli zdobywanie kwalifikacji i kompetencji akcentują w swoich wypowiedziach, przede wszystkim chęć założenia własnej działalności gospodarczej oraz zdobywanie wiedzy na swój własny użytek, zaspokajanie własnej ciekawości poznawczej. Dodatkowo, respondenci wskazujący na ten typ celów uczestniczyli lub wyrażają zamiar i ochotę uczestnictwa w szkoleniach poświęconych informacjom i wykorzystaniu funduszy oferowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Natomiast respondenci **postrzegający cel szkoleń jako podnoszenie kwalifikacji i kompetencji**, wskazują głównie na chęć zmiany pracy, zdobycie lepszej pracy lub znalezienie pracy w ogóle.

Respondenci postrzegający cel szkoleń jako **podnoszenie poziomu wykształcenia**, to najczęściej osoby planujące swoją karierę zawodową tak, iż uwzględniają w niej awans, nadzieję na wzrost wysokości dochodów.

Powody bierności w zakresie doształcania i rozwoju zawodowego

Jednym z ważniejszych celów, jakie chcieliśmy zrealizować w badaniach jakościowych mieszkańców było zidentyfikowanie i poddanie analizie czynników wpływających na bierność edukacyjną. Istotne było poznanie przyczyn leżących u podstaw wskazywanej w wielu badaniach ilościowych niskiej aktywności Polaków w obszarze kształcenia ustawicznego. W przeprowadzonych wywiadach pytaliśmy więc osoby, które nie podnoszą swoich kwalifikacji, nie rozszerzają ich, ani nie biorą udziału w innych formach rozwoju zawodowego, o przyczyny takiego stanu rzeczy. Zgodnie z kryteriami doboru próby, wśród naszych badanych znalazło się dziewięć osób, które w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy nie brały udziału w żadnych działaniach doształających.

Analiza powodów bierności podawanych przez respondentów nie przynosi żadnych zaskakujących wyników. Badani wskazywali, iż czynnikami, które sprawiły, że nie brali oni udziału w żadnych [formalnych] przedsięwzięciach doształających były:

- brak potrzeby,
- brak czasu (praca, obowiązki rodzinne),
- brak odpowiedniej oferty szkoleniowej,
- brak pieniędzy,
- zbyt duża odległość od ośrodków, gdzie odbywają się szkolenia czy kursy, a więc brak oferty w miejscu zamieszkania,
- osoby starsze mówiły, iż przeszkodą jest ich wiek,
- młodsze wskazywały też na zwyczajne lenistwo, brak motywacji.

Jak wskazywali badani, powodem nie podejmowania działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji czy kompetencji jest **brak takiej potrzeby**. Na problem ten można jednak spojrzeć szerzej. Badani myśląc o podnoszeniu kwalifikacji czy kompetencji, myśleli o uczestnictwie w działaniach o charakterze formalnym (zorganizowanym), a uczestnictwo w szkoleniach czy kursach utożsamiali ze zdobywaniem konkretnych uprawnień, certyfikatów, dokumentów potwierdzających jakieś kwalifikacje. Wiele z tych osób deklarowało, że nie bierze udziału w takich działaniach, bowiem **nie potrzebuje formalnego potwierdzenia swoich kwalifikacji czy kompetencji w danych dziedzinach**.

I tak, jeden z badanych mówił, że choć formalnie nie ma uprawnień w zakresie robót budowlanych, nie ma też formalnego wykształcenia w tym zakresie, jest do takich prac najmowany, a klienci polecają go innym klientom, nie ma więc potrzeby zdobywania formalnego potwierdzenia swoich kwalifikacji.

Oczywiście, deklaracje o braku potrzeby dotyczą też innych sytuacji. **Nie bierze się udziału w szkoleniach, kursach czy innych formach doksztalcania, gdy nie widzi się ich realnego wpływu na swoją sytuację zawodową i materialną.** Inwestowanie w szkolenie, poświęcanie na nie czasu i środków opiera się na często bardzo przemyślanej kalkulacji opłacalności tej inwestycji. Jeśli nie jest ona uznawana za opłacalną, inwestycji tej się nie podejmuje, co jest w takiej sytuacji działaniem całkowicie racjonalnym i zrozumiałym.

Są też osoby, które po prostu w swojej obecnej sytuacji zawodowej nie czują potrzeby uzyskiwania nowej wiedzy. Uznają się za wystarczająco kompetentne do robienia tego, co robią, a że nie przewidują zmiany pracy, rozszerzenia działalności czy zmiany stanowiska i charakteru pracy, nie widzą potrzeby nabywania nowych umiejętności. Jednocześnie i z tych deklaracji można wyciągnąć pewne konstruktywne wnioski. Badani co prawda mówią, że nie widzą takiej potrzeby, ale gdyby takie szkolenie miało wskazywać właśnie jakieś nowe kierunki rozwoju, czy przezwyciężenia problemów, z którymi się borykają, wzięli by w nim udział, co dobrze widać w przedstawionej niżej wypowiedzi jednego z rolników.

Nie ma czasu na głupoty. Zresztą, czego miałbym się uczyć? Może jakby ktoś powiedział, co zrobić, by nie dokładać do gospodarki, by uprawianie czegokolwiek się opłacało, wtedy bym poszedł. Ja wiem wszystko, co trzeba wiedzieć, mam książki, jest telewizja. Chłop ma głowę nie od parady i żyje nie od dziś, zawsze przeżyje. Kursów mi nie trzeba.

(Tereny wiejskie, mężczyzna, rolnik, 26-35, wykształcenie zawodowe)

Ja wszystko zrobię, a nie tak, że będę miał papiery na to. Papiery są potrzebne do przyjęcia się, a tak, to mogę wszystko robić. Certyfikaty później mogę zrobić, gdybym założył firmę.

(Nowy Sącz, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 46-55, wykształcenie zawodowe)

Dobry kurs to taki, po zakończeniu którego automatycznie cię zatrudniają. Bo po co mi te wszystkie kursy, jeśli nie ma to przełożenia na pracę?. Żeby mieć kolejny punkt w CV i kolejny, a pracy nie mieć? Ja nie widzę sensu w tych wszystkich szkoleniach, po których ludzie nie mają pracy. Nadal są bezrobotni, tylko mają dodatkowe punkty w CV. Bezsens.

(Kraków, mężczyzna, bezrobotny, 26-35, wykształcenie średnie)

Deklarowanym powodem nie uczestniczenia w działaniach szkoleniowo-edukacyjnych jest **brak czasu**. Co zrozumiale, na tę przyczynę powoływały się głównie osoby pracujące, ale też osoby opiekujące się dziećmi, czy innymi członkami rodziny. Jak wskazywano, obowiązków

zawodowych jest tak wiele, że nie ma czasu na doksztalcanie się. Szefostwo firmy nie zawsze jest skłonne godzić się na uczestnictwo pracowników w szkoleniach w godzinach pracy, po pracy zaś ma się zazwyczaj obowiązki rodzinne, albo jest się zbyt zmęczonym, aby spędzać dodatkowo czas na doksztalcaniu się. Ponadto, wskazywano, iż obowiązków jest tak wiele, że nie ma czasu na zastosowanie wiedzy już zdobytej, w trakcie wcześniejszych kursów czy szkoleń. Paradoksalnie więc uczestnictwo w szkoleniach i zdobycie wiedzy może nie mieć większego wpływu na efektywność pracy, gdyż zdobytą wiedzę trudno jest zastosować, brakuje na to bowiem czasu.

Miałam oferowany kurs języka angielskiego, stylizacja paznokci i florystyka. Układanie bukietów w kwiaciarni to też mi pani powiedziała najpierw, że 8 godz. i może bym się zgodziła. Jednak ona potem zaczęła w papierach grzebać i powiedziała, że to jest na tej zasadzie, że jestem 8 godzin jakby na przyuczaniu. Później po tych 8 godz. biorą mnie już do jakiejś kwiaciarni i potem jakbym normalnie tam pracowała. Też się na to nie zgodziłam, bo 8 godz. to jest za długo po prostu dla mnie. Zajmuję się dziećmi i jestem z nimi.

(Nowy Sącz, kobieta, bezrobotna, 26-35, wykształcenie średnie)

A po wejściu do Unii Europejskiej, czy nie musiał Pan się szkolić w związku z nowymi przepisami, przyznawaniem dotacji?

R: Były jedynie spotkania informacyjne, dostanie pani wytyczne, co i jak ma być zrobione, do kiedy i koniec. A kto z rolników ma czas chodzić na durne szkolenie, skoro od świtu do nocy tylko praca? Nikt mi nie zwróci pieniędzy za przejazd, nikt za mnie nie zrobi porządku w domu, nie pójdzie do stodoły, nie wymłóci, nie posieje.

(Tereny wiejskie, mężczyzna, rolnik, 26-35, wykształcenie zawodowe)

No jakby mieć z tego korzyść, potrafić coś później wyciągnąć z tego kształcenia. A kształcić się cały czas? No to nie ma nawet, jak tego przełożyć, coś z tym zrobić. Nauczyć się czegoś i wykorzystać to. A jak się cały czas kształcisz, to nawet nie ma tego jak wykorzystać. Mi się wydaje, że w samej pracy się człowiek doksztalca, a nie na jakimś kursie. No chociaż, no nie wiem właśnie. Podobno są takie kursy... Ktoś tam kiedyś mi mówił, że pracuje i robi dodatkowy kurs, żeby mieć lepszą wypłatę albo coś i tylko po to. A tak, żeby ludzie kształcili się sami z siebie, to nie wiem, czy tak same w sobie to jest.

(Kraków, mężczyzna, bezrobotny, 26-35, wykształcenie średnie)

Innym wskazywanym przez respondentów powodem braku uczestnictwa w doszkalaniu się i podnoszeniu kompetencji był **brak odpowiedniej oferty szkoleniowej lub też brak takiej oferty w miejscu zamieszkania czy jego okolicach**. Wielu respondentów miało bardzo ściśle sprecyzowane swoje oczekiwania szkoleniowe, dotyczyły one wielokrotnie specjalistycznych zagadnień, związanych z ich pracą zawodową, a nieoferowanych w ich firmach.

Poważnym problemem jest też fakt **zróznicowanej przestrzennie dostępności do możliwości szkoleniowych**. Zwracali na to uwagę mieszkańcy terenów wiejskich, którzy wskazywali, że w pobliżu ich miejsca zamieszkania nie są oferowane żadne kursy czy

szkolenia, a w każdym razie – jak twierdzili – oni o niczym takim nie słyszeli. Dojazd do miast powiatowych, gdzie oferta jest szersza, stanowi w takich przypadkach poważną barierę dla uczestnictwa, wiąże się bowiem z kosztami i czasem.

U nas to przede wszystkim brak możliwości, bo nie słyszałem, by w pobliżu coś było. No, jedynie w Tarnowie czy Sączu, a to już dalej i dojechać trzeba.

(Tereny wiejskie, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 46-55, wykształcenie zawodowe)

A: Gdyby Pani dostała pracę?

R: To na pewno kurs komputerowy bym musiała zrobić i ewentualnie językowy gdyby był do czegoś potrzebny, czy związany z tą pracą zależnie, jaka by to była

A: A czy jakieś działanie lokalne zauważyła Pani, czy ktoś proponuje udział w jakiś kursach?

R: Aerobik? Nie, nie widzę tutaj.

A: Nie ma na żadnych tablicach? Spotkań też nie ma?

R: Może są, tam są kolo gospodyń, ja nie wiem. Nie bardzo jestem wciągnięta w tą naszą wieś. Ale nic nie słyszałam tak konkretnego.

(Tereny wiejskie, kobieta, bezrobotna, 36-45, wykształcenie średnie)

Problem polega przede wszystkim na tym, że szkolenia akurat te kartograficzne organizowane są zazwyczaj przez firmy zagraniczne, nie spotkałem się z żadną ofertą z Polski. I ograniczeniem jest też jakby zachodnia cena właśnie takich szkoleń.

(Kraków, mężczyzna, średnie przedsiębiorstwo, 18-25 lat, średnie)

Na obecnym stanowisku nie potrzebuję, ale myślę o zmianie, więc jak najbardziej. Cały czas pod kontem informatyki, coś nt. języków programowania, baz danych, analizy finansowe. Jak nie w IBM, to w innej firmie ale w tym kierunku

(Kraków, kobieta, duża firma, 26-35, wykształcenie wyższe)

Respondenci mówili też, że jedną z przyczyn nie uczestniczenia w kursach czy szkoleniach są ich **wysokie ceny** (tak jest zwłaszcza w przypadku kursów specjalistycznych) czy w ogóle **brak wystarczających środków na to, aby pokryć koszty uczestnictwa w kursie**. Problemu nie rozwiązuje niejednokrotnie fakt, że kurs jest bezpłatny, zostaje bowiem konieczność pokrycia kosztów dojazdu, co dla niektórych osób stanowi też dużą barierę. Przy czym, jak wskazywano, w niektórych przypadkach asygnowanie środków na przejazdy też nie skutkuje, bowiem na przykład nie są zwracane pełne koszty dojazdu, lecz częściowe, istnieje więc konieczność dopłaty. Dla niektórych z naszych respondentów, znajdujących się w bardzo trudnej sytuacji finansowej, poniesienie jakichkolwiek wydatków stanowi poważną barierę dla doksztalcenia.

Można się co prawda zastanawiać, czy rzeczywiście są to główne powody nie uczestniczenia w doksztalcaniu, czy też jest to raczej racjonalne uzasadnienie bierności w tej dziedzinie, nie ulega jednak wątpliwości, iż w niektórych przypadkach bariery finansowe mogą być barierami decydującymi.

Sprawa finansowa jest dużym problemem, nie tylko dla mnie, ale dla ogółu. No nasze zarobki są tak marne, że jest niewspółmierne jedno do drugiego. Ja bym musiała brać trzy pensje chcąc zrobić takie kursy albo i więcej niż trzy pensje moje. Podstawowy kurs, który by mnie jakoś tak... no i pozwalał mi robić dalsze.

(Nowy Sącz, kobieta, średnie przedsiębiorstwo, 26-35, wykształcenie wyższe)

Jak byłam w biurze pracy, to pani mi mówiła, że dostaję 100 zł za miesiąc tego kursu. Ja na to, że przecież dojazdy – muszę dojechać do Sącza, a ona że dostaję 100 zł za kurs, a dojazdy i wszystko inne ich nie interesuje. Zapytałam ją, czy 100 zł na dojazdy 2 autobusami mi starczy, a ona, że więcej mi nie może dać. Tak mi powiedzieli, a ja stwierdziłam, że to jest bez sensu, bo muszę dwoma autobusami dojechać tam i z powrotem. Nie mam prawa jazdy, nie mam samochodu, więc chcąc dojechać, muszę skorzystać z komunikacji publicznej.

(Tereny wiejskie, kobieta, bezrobotna, 26-35, wykształcenie średnie)

Drugą zaporą są finanse, taki kurs jest dość drogi. Wtedy byłem po samych studiach i nie miałem pracy, trochę to kolidowało. Odłożyłem to na później.

(Kraków, mężczyzna, średnie przedsiębiorstwo, 26-35, wykształcenie wyższe)

Istotną barierę w kształceniu ustawicznym stanowi **wiek respondentów**, a raczej **stereotypowe wyobrażenia na temat tego, że osoby w wieku średnim czy osoby starsze nie potrzebują czy nie muszą już poszerzać swojej wiedzy, rozwijać umiejętności**. Ten element był bardzo mocno eksponowany w wypowiedziach nieco starszych respondentów. Osoby, które miały własne dzieci w wieku szkolnym czy studiujące, a nawet pracujące już zawodowo, podkreślały, że ważniejszy jest rozwój dzieci i że to właśnie w ten rozwój są skłonne inwestować zarówno swój czas, jak i pieniądze. Co ciekawe, pojawiła się też wypowiedź, która wskazywała wprost na siłę tego stereotypu: jeden z respondentów, mężczyzna w wieku 55-65 lat, z wykształceniem średnim, pracujący, powiedział: *Naprawdę mam co robić i nie mam czasu na tracenie go na kursach, czy siedzeniu jak uczeń w ławce*. Istotne są dwa elementy tej wypowiedzi: po pierwsze, czas spędzany na kursach uznawany jest przez tego respondenta za czas stracony, ale, co ważniejsze z interesujących nas tutaj względów, wypowiedź ta wskazuje na to, że takie doksztalcanie kojarzone jest z uczestnictwem w formalnej edukacji, która raczej dotyczy osób młodszych (uczeń w ławce).

Niechęć do doksztalcania może być związana właśnie z takim stereotypowym postrzeganiem kształcenia i doksztalcania jako zarezerwowanego dla osób młodszych. Warto też zwrócić uwagę na coś, czego nie ma w tej wypowiedzi, ale jest z nią związane: osoby starsze czy w średnim wieku mogą nie chcieć być traktowane jak uczniowie: sadzane w ławkach, odpytywane, oceniane.

Poniżej zebraliśmy kilka wypowiedzi, które obrazują sposób myślenia respondentów o relacjach pomiędzy wiekiem i doksztalcaniem się.

Myszę, że jest za późno na takie rzeczy. Jak człowiek byłby młodszy to by prędzej czegoś szukał. Brałbym jakieś inne prace i mógłby się szkolić. Gdybym zaczynał prace to tak, a teraz jest już za późno.

(Nowy Sącz, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 46-55, wykształcenie zawodowe)

Ja się już tym nie interesuję. Wiekowo nie mam do nauki motywacji, mam 46 lat.

(Nowy Sącz, kobieta, bezrobotna, 46-55, wykształcenie zawodowe)

R: Gdybym był młodszy. Teraz to nie wchodzi w grę,

A: Dlaczego?

R: Lata po 50-tce są darowane przez Pana Boga i należy je wykorzystać w innym celu.

A: A czy odczuwa Pan potrzebę nawet od 13 lat podniesienia swoich kwalifikacji, jeśli chodzi o gospodarstwo?

R: Jeśliby to było gospodarstwo kilku hektarowe i byłbym młodszy, to jak najbardziej. Natomiast w tej sytuacji, to mi się mija się z celem. Moim pragnieniem jest dokończyć dom i jak najwięcej świata zwiedzić.

(Tereny wiejskie, mężczyzna, rolnik, 56-65, wykształcenie średnie)

Mówię z perspektywy mojego wieku, w ogóle ludzie osiedli na laurach. Nie, że boją się komputerów, ale nie chce im się. Jeśli nie zostają zmuszeni przez życie, nie szukają ścieżki, mają pieniądze, to są zadowoleni z tego, co mają. Nie mają jak młodzi siły przebicia. Człowiek kończący studia wie, że musi się doksztalcać i wtedy będzie mieć tą lepszą pracę. A w moim wieku ludzie już zrezygnowali, myślą, że niewiele osiągną.

(Tereny wiejskie, kobieta, administracja samorządowa, 36-45, wykształcenie wyższe)

A: Czy teraz odczuwa Pani potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji? R: Teraz już nie, jak człowiek ma już trochę więcej lat, to nie. Kiedyś życie mnie zmusiło. Teraz to bardziej na dziecko się stawia, żeby ono się kształciło.

(Tereny wiejskie, kobieta, rolnik, 36-45, wykształcenie średnie)

Jednocześnie, warto podkreślić coś, na co zwracaliśmy uwagę już wcześniej: pomimo nie uczestniczenia w formalnych działaniach mających na celu podnoszenie kwalifikacji czy kompetencji, wiele z tych osób rozwija swoje zainteresowania, czy też – nazywając rzecz poprawnie – bierze udział w samokształceniu. Osoby, które deklarowały, że nie brały udział w żadnych działaniach doszkalających, mówiły jednocześnie, że jeśli czegoś chcą się nauczyć, gdyż na przykład potrzebują tego w pracy, znajdują potrzebne informacje w książkach, w Internecie, dowiadują się od znajomych, czy – jak podkreśliła jedna z badanych – uczą się w miejscu pracy od swoich kolegów, szefów, którzy są często najlepszymi ekspertami w swoich dziedzinach.

Na koniec warto odnieść się do jeszcze jednego zagadnienia, jakim jest deklarowana przez część badanych zwyczajna **niechęć do dalszego uczenia się, rozwijania, doksztalcania**. Kliki z badanych – o niższym wykształceniu lub bezrobotnych – wskazywało wprost, że przyczyną niepodejmowania działań szkoleniowych jest zwyczajne **lenistwo, marazm, stagnacja**. Inne osoby mówiły też o **niezdecydowaniu, o braku umiejętności wyboru tego, czym mogliby się zainteresować**. W tym przypadku czynnikami, które są decydujące są czynniki psychologiczne, w przeciwieństwie do czynników wyżej wymienionych, które można by nazwać strukturalnymi. Aby takie osoby zachęcić do rozwoju, należałoby pracować nad zmianą ich postaw i motywacji. Dokładniejsza analiza wypowiedzi tych respondentów wskazuje bowiem, że postawy te można by zmienić, przy czym wymagałoby to podjęcia stosownych działań przez doradców zawodowych czy psychologów.

A: A, czy czuje Pani potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji?

R: Szczerze mówiąc, to teraz już nie bardzo. Jeśli by to było związane z pracą to tak, na pewno mnie interesuje komputer czy Internet, to zawsze mnie interesowało. Ale teraz jakoś tak siadłam i przykro mi jest z tego powodu.

(Tereny wiejskie, kobieta, bezrobotna, 36-45, wykształcenie średnie)

Być może też kurs o programowaniu geodezyjnym mógłbym zrobić, ale na planach się to skończyło. Jestem leniwy i mi to nie wyszło.

(Kraków, mężczyzna, średnie przedsiębiorstwo, 26-35, wykształcenie wyższe)

Z komputerem nie mam nic wspólnego, bo nie chce się za to brać i to mnie nie interesuje. Książki lubię czytać, ale tak, by się z nich uczyć, to raczej nie.

(Nowy Sącz, kobieta, bezrobotna, 46-55, wykształcenie zawodowe)

Tak sobie myślę, że jestem takim typem człowieka, jakich jest bardzo wielu w Urzędzie Pracy, którzy wykorzystują tylko ubezpieczenie. I tak właściwie niewiele robią, nie doszkalają się, nie kształcą się. Czasami, jak potrzebują pieniędzy, to idą na jakąś rozmowę o pracę czy coś. Tam nawet zmuszają ciebie – czasami, jak przyjdiesz, to pani daje ci karteczkę i mówi, że musisz iść poszukać pracy, ustawić się w kolejce i przynieść jej, że nie znalazłaś.

(Kraków, kobieta, bezrobotna, 26-35, wykształcenie wyższe)

Kryteria wyboru szkoleń

W badaniach poszukiwano i określono kluczowe kryteria wyboru szkoleń przez respondentów. O większości czynników pisaliśmy już w poprzednich częściach raportu, tutaj natomiast elementy te zostaną zebrane i uzupełnione o dodatkowe informacje, których nie przedstawiliśmy wcześniej.

Na początek warto zaznaczyć, że wypowiedzi badanych wskazują, iż **na podejmowanie jakiegokolwiek formy aktywności edukacyjnej ma wpływ rodzina i środowisko**, w jakim dana osoba przebywa. Zagadnienia tego nie poddawaliśmy pogłębionej analizie, bowiem na czynniki te trudno mieć znaczący wpływ w ramach polityki regionalnej w zakresie kształcenia ustawicznego, jednak oddziaływanie tego czynnika powinno być odnotowane. Analizując procesy decyzyjne podejmowane przez naszych respondentów, stwierdziliśmy, iż w znacznej liczbie przypadków istotny okazał się w ich trakcie, z jednej strony, **wpływ środowiska, rodziny, znajomych**, z drugiej **doświadczenia i przemyślenia samych respondentów**.

Zebrane podczas wywiadów informacje wskazują, że respondenci świadomie zauważają wpływ środowiska rodzinnego na swoje decyzje edukacyjne. Ponadto można scharakteryzować, opisać i wyodrębnić pewne podgrupy respondentów dostrzegających wpływ wywierany przez środowisko rodzinne na decyzje dotyczące szkolenia. Dostrzeganie wpływu rodziców jest zależne od wykształcenia respondenta. Badani z wykształceniem średnim i wyższym w zdecydowanej większości przyznawali się do istnienia wpływu sposobu wychowania na decyzje z zakresu kształcenia.

Osoby dostrzegające wpływ rodziny na ich decyzje edukacyjne pochodziły głównie z Krakowa, choć opinia ta była również podzielana przez respondentów z małych miast i ze wsi (choć w nieco mniejszym stopniu). Ponadto osoby pracujące znacznie częściej niż osoby nieaktywne zawodowo dostrzegały związku wyboru kształcenia i wpływu rodziny.

Na pewno jest presja. Kiedy rodzice są bardzo wykształceni, a dzieci nie chcą się kształcić, albo kiedy rodzice są bogaci, a dzieci nie potrafią. No taka sytuacja samotnej matki – wiele kobiet musi walczyć, po to, żeby jakoś żyć.

(Kraków, kobieta, bezrobotna, 26-35, wyższe wykształcenie)

U mnie w domu to na pewno był priorytet, bo chociaż by się waliło i paliło, to musisz skończyć studia. I kiedy ja podjęłam decyzję o drugim kierunku, to wydaje mi się, że nie udało by mi się zrobić bez ich wsparcia na pewno i zawsze mnie wspierali i to też przy ogromnym ich poparciu się zdecydowałam na kurs językowy na przyjazd do Krakowa. To na to rodzice mieli ogromny wpływ

(Kraków, kobieta, administracja samorządowa, 56-65, wykształcenie wyższe)

Druga grupa czynników stanowiących kryteria podejmowania szkoleń, obejmuje doświadczenia, wrażenia i opinie badanych odnośnie przebytych już szkoleń.

Doświadczenia uczestników badań w połączeniu z ich oczekiwaniami pozwalają wskazać następujące warunki, które mają wpływ na podjęcie szkolenia:

- Wiedza praktyczna [oczekiwanie wobec szkolenia];
- Poprawa samooceny [czynnik psychologiczny];
- Umiejętności interpersonalne [efekt szkolenia];
- Kontakty [które nawiązuje się podczas szkoleń];
- Zniżki [kurs którego opłata może podlegać rabatowi/zniżce];
- Praca [zwiększenie szans na znalezienie pracy];
- Wiedza teoretyczna [oczekiwanie wobec szkolenia].

Ze względu na miejsce zamieszkania uczestników badań widać, iż mieszkańcy Krakowa najchętniej wskazują, iż szkolenia powinny przede wszystkim kłaść nacisk na przekazywanie wiedzy praktycznej. Ten czynnik był również jako najważniejszy wymieniany przez respondentów z małego miasta jak i wsi.

Wiedza praktyczna była również akcentowana jako najważniejszy czynnik wyboru kursu przez respondentów we wszystkich grupach wiekowych, przez osoby zarówno aktywne zawodowo jak i bezrobotne, a także przez wszystkich respondentów bez względu na poziom wykształcenia i bez względu na miejsce zatrudnienia.

Kursy organizowane przez Kuratorium w Krakowie, mimo tego, że tutaj park maszynowy i takie nowości techniczne były na takim wysokim poziomie. Jednak Kraków miał na wyższym. Jak się tam jeździło, to się wiele rzeczy poznawało. Zawsze można było coś stamtąd proponować tutaj wprowadzając coś nowego. Kiedyś to były pomoce naukowe, filmy instruktażowe, które tam były nagrywane. To była konkretna tematyka, którą można było zastosować. Wprowadzaliśmy to potem tutaj. Tematyka jak jest wybrana i przygotowana, to z góry się zakłada, że wszystko to, co się na tym kursie nauczę przyda mi się w przyszłości. W większym czy mniejszym stopniu to się przydawało i przydaje do dzisiaj.

(Nowy Sącz, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 56-65, wykształcenie wyższe)

A: Jakie były największe zalety kursu?

R: Dla mnie praktyka, bo widać było, co robić, jak się zachować. Uczyło się od doświadczonego pracownika. W książkach przeczytałam, ale jak dopiero się coś zobaczy, to się nabierze pewności. Ważne, by zobaczyć, jak to w praktyce ktoś robi. Dla mnie to jak z pieczeniem ciasta, trzeba mieć nie tylko przepis, ale i doświadczenie oglądając innych jak pieką. Wg mnie najlepsze były te praktyki. Właściwie potem cały kurs był przydatny w pracy.

(Nowy Sącz, kobieta, bezrobotna, 46-55, wykształcenie wyższe)

A: Co było dla Pani po zakończeniu kursu/ szkolenia najbardziej przydatne w dalszej praktyce(zawodowej)?

R: Informacje praktyczne, przepisy albo sposoby negocjowania. To od razu mogłam ćwiczyć.

A: Co należałoby w powyższych kursach zmodyfikować, czego Pani brakowało?

R: Raz byłam na kursie, gdzie było samo gadanie. To mi w ogóle nie odpowiadało. Musi być nacisk na praktykę.

(Kraków, kobieta, duża firma, wiek 50-60, wykształcenie średnie)

Innym czynnikiem, który pojawił się w naszych badaniach i który ma znaczenie dla interesujących nas decyzji, jest wskazanie na cechy dobrego kursu i określenie tych cech jako oczekiwanych na przyszłych kursach.

Zebrane dane pozwalają powiedzieć, iż najważniejszym z takich czynników jest niewątpliwie osoba prowadzącego [35 wskazań]. Inne także ważne charakterystyki kursu obejmują: formę kursu, program, czas trwania, szkolenie umiejętności oraz liczebność grupy.

Powinien łączyć kurs uniwersytecki, czyli jego cenę, czyli darmowość z poziomem kursu prywatnego, czyli małej grupy skoncentrowanej na poszczególnym użytkowniku dotyczący ich dostosowania w bardzo w bardzo skonkretyzowanej dziedzinie.

(Kraków, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 18-25, wykształcenie średnie)

I wielkość grupy wydaje mi się, że jest bardziej właśnie w tych firmach prywatnych bardziej zoptymalizowana. Czym mniej uczestników, tym generalnie większą wiedzę wynosi się z tego szkolenia?

(Kraków, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 18-25, wykształcenie średnie)

Na pewno dostęp do materiałów i wykładowca przede wszystkim – musi być to ktoś, kto cię zainteresuje. I kurs komputerowy.

(Kraków, kobieta, bezrobotna, 26-35, wykształcenie wyższe)

No na pewno jakaś praktyka, a nie teoria, którą zapomina się zaraz po przeczytaniu. Żeby to się jakoś łączyło z pracą, miało przełożenie – to jest najważniejsze. Praktyka i jeszcze raz praktyka, a nie jakiś bełkot.

(Kraków, mężczyzna, bezrobotny, 26-35, wykształcenie średnie)

Jakaś dodatkowa możliwość kontaktowania się poza kursem po czasie jego trwania właśnie w formie jakiegoś forum internetowego, czy też kontaktu z prowadzącym, jakiegoś wsparcia technicznego, czegoś takiego. Jakaś cała taka otoczka związana z ciągłością tego programu.

(Kraków, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 18-25, wykształcenie średnie)

Dobry kurs to taki, po zakończeniu którego automatycznie cię zatrudniają.

(Kraków, mężczyzna, bezrobotny, 26-35, wykształcenie średnie)

Ważnym czynnikiem warunkującym decyzję o podjęciu szkolenia okazała się **motywacja do kształcenia**. Ten rodzaj motywacji odnosił się do szkoleń już odbytych. Wśród czynników silnie motywujących najważniejsze to: ciekawość i chęć rozwoju oraz, na drugim miejscu, presja pracodawcy. Jedną z najsłabszych motywacji – zadeklarowanych bezpośrednio – okazała się szansa osiągnięcia większych zarobków. Do tego ostatniego wniosku należy jednak podchodzić ostrożnie, gdyż badani mogli w swoich wypowiedziach celowo nie akcentować tego czynnika, aby nie prezentować się ankieterowi jako osoby o instrumentalnym podejściu do zdobywanej wiedzy i doświadczenia. Inne wypowiedzi badanych wskazują, iż oczekują oni właśnie, że odbyte szkolenia, uzyskane kwalifikacje i umiejętności pozwolą im poprawić swoją pozycję na rynku pracy, a co za tym idzie, także polepszyć swoją sytuację materialną.

Uzyskano także informacje o tym, **co w przyszłości może stanowić warunek uczestnictwa w kursie [potencjalne czynniki motywujące]**. Wśród najczęściej wymienianych znalazły się: szansa uzyskania pracy, dofinansowanie szkolenia przez pracodawcę lub UP oraz możliwość uzyskania większych zarobków.

Podobne informacje można znaleźć w wypowiedziach odnoszących się do opisów kursów, w których badani brali udział w trakcie edukacji [szkolnej/universyteckiej]. Najczęściej wówczas występującymi warunkami dobrego kursu są: osoba prowadzącego, program kursu dopasowany do tematu kursu oraz koncentracja na wiedzy praktycznej. Podobnie kształtują się wypowiedzi respondentów odnośnie kursów, w których nasi respondenci brali udział już po zakończeniu edukacji. Czynnikiem najważniejszym jest tu program kursu [przesunięcie wagi tego czynnika w stosunku do szkoleń z okresu edukacji szkolnej lub uniwersyteckiej], prowadzący, praktyka.

W kwestii **wyboru instytucji szkoleniowych** zarówno wśród osób o średnim, jak i wyższym wykształceniu większym zainteresowaniem cieszą się instytucje publiczne. Jednak instytucje prywatne nie odstają zbytnio w poziomie popularności.

Wybory instytucji szkoleniowych można podzielić na dwie kategorie. Z jednej strony pojawia się szereg przekonań dotyczących fachowości i możliwości nabycia profesjonalnego przygotowania do zawodu zarówno w ośrodkach publicznych, jak i prywatnych. Z drugiej strony znaczenie dla respondentów ma również sposób współpracy placówek edukacyjnych i ich kontakty z osobami szkolącymi się. Uwagi te widać wyraźnie w przytoczonych poniżej wypowiedziach.

Jeśli mowa o kwestiach programistycznych, to AGH, zdecydowanie. Kwestie geodezyjne, to zdecydowanie Akademia Rolnicza. Obie uczelnie mają na wysokim poziomie te dwa działy. Największe doświadczenie, najlepsza kadra która prowadzi tego typu zajęcia.

(Kraków, mężczyzna, średnie przedsiębiorstwo, 26-35, wykształcenie wyższe)

A: Jakie instytucje oferują kursy bardzo wysokiej jakości? R: Tylko Zakład Doskonalenia Zawodowego, to jest ambitne i podobno tam jest w porządku. Mają świetnych fachowców i prowadzą kursy, po których człowiek jest w pełni wykwalifikowany.

(Kraków, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 50-60, wykształcenie średnie)

Myślę, że w tej kwestii jest to zróżnicowane, myślę, że dobrze jest zacząć od kursów akademickich. To jest jakieś szersze pole widzenia w następstwie tego wybrać ofertę firm prywatnych, które jakby robią szkolenia pod konkretne zastosowania. Postawiłbym to równorzędnie właściwie.

(Kraków, mężczyzna, małe przedsiębiorstwo, 18-25, wykształcenie średnie)

Nie wiem, na przykład w Szkole Tischnera, bo wiem, że są dobre [studia, kursy] tam bym chciała zrobić studia podyplomowe takie roczne.

(Kraków, kobieta, administracja samorządowa, 26-35, wykształcenie wyższe)

Chyba publiczne, bo bardziej im zależy na ludziach.

(Kraków, mężczyzna, średnie przedsiębiorstwo, 18-25, wykształcenie średnie)

Mam uraz do publicznej uczelni i publicznych szkół. Wiem, że dużo trudniej się załatwia i kłody pod nogi są rzucały. Mam takie doświadczenia z Akademii Ekonomicznej. Z tego, co wiem na prywatnych jest dużo łatwiej, jeśli chodzi o kwestie formalne. Potwierdzają to opinie moich znajomych. Prywatne są bardziej elastyczne i otwarte na studentów. Znajomi opowiadają, jak na państwowych, formalizm i biurokracja nie do pokonania. Wszystko, co jest publiczne i z czym miałam kontakt, jest dla mnie nie do przejścia. Choćby urzędy, bo nic nie załatwisz, nie mając jednego podpisu. Jak wchodzi do szkoły Tischnera, panie mi podają krzeselko, proszę pytać. Tam pani odpowiada na pytania i traktują, jak człowieka, jak klienta. To jest łatwiejsze, jeśli ma się kontakt z ludźmi.

(Kraków, kobieta, duża firma, 18-25, wykształcenie średnie)

Warto jednak zaznaczyć, iż wśród respondentów stosunkowo często pojawiają się wypowiedzi akcentujące pozytywne cechy firm i instytucji prywatnych oferujących kształcenie, a wśród nich: życzliwa osoba kontaktowa, proste i przejrzyste procedury załatwiania spraw.

Bardzo mi się spodobała szkoła Tischnera. Napisałam do nich maila z jakimś głupim pytaniem. Od razu odpisali, od razu zaprosili mnie na wykłady, bym zobaczyła. Teraz jestem cały czas informowana o wszystkim. Dostaje maile i jestem w stanie na bieżąco być z tym, co się tam dzieje. Kiedy trzeba złożyć papiery i jakie. Wizyta u nich bardzo mnie przekonała, bo są bardzo życzliwi, mili, odpowiadali na każde pytania. Wiem, że do nich mogłabym pójść. W prywatnych jest bardziej elastycznie, godziny są dostosowane. Publiczne w życiu, nie zależy im, bo pieniądze państwo daje. Nie zależy im na klientach. Na prywatnych jest dużo łatwiej i milej.

(Kraków, kobieta, duża firma, 18-25, wykształcenie średnie)

Opinie na temat doradztwa zawodowego

Zanim przedstawimy opinie badanych na temat doradztwa zawodowego, trzeba zaznaczyć, iż przeważająca większość z nich nigdy z doradztwa nie korzystała. Respondenci wskazywali, że nie mieli takiej potrzeby, że nie mieli czasu, że radzili sobie sami. Niektórzy mówili nawet, że mieli okazję z doradztwa skorzystać, bo na przykład było to możliwe w szkole, w której się uczyli, jednak nie skorzystali z takiej możliwości, gdyż nie uznawali tego za potrzebne i ważne. Starsze osoby zwracały uwagę, że kiedyś nie było takich możliwości, że takie usługi rozwijają się dopiero od niedawna. Jedynie niektóre z tych osób pamiętają takie doświadczenia w swoim życiu: z doradcą zetknęły się po ukończeniu szkoły średniej, gdy sprawdzano ich predyspozycje do wykonywania określonych zawodów. Co ciekawe, jedna osoba wspomniała, że skorzystała z doradztwa za pomocą Internetu.

Kiedyś chciałem [skorzystać z doradztwa], jak nie miałem pracy. Ale sam znalazłem pracę, więc nie potrzeba było.

(Tereny wiejskiej, mężczyzna, bezrobotny, 36-45 lat, wykształcenie średnie)

Kiedyś chyba, to były jakieś informacje na Internecie uzyskałam, ale osobiście nie korzystałam z doradztwa.

(Tereny wiejskie, kobieta, bezrobotna, 26-35 lat, wykształcenie wyższe)

Nie, idę za tym, co mnie interesuje. Czuje, co mnie pociąga, to się realizuję. Staram się robić wszystko dla siebie, dla swojej satysfakcji.

(Tereny wiejskie, kobieta, średnie przedsiębiorstwo, 26-35 lat, wykształcenie średnie)

Tak, robiłam taki test z panią psycholog. Wyszło mi, że powinnam zająć się rachunkowością bądź zasobami ludzkimi. W miarę byłam zadowolona z tej rozmowy. Poniekąd wynik, który mi został podany jest obrazem mojej osobowości. Mam tendencję do przewodnictwa, staję się liderem. Było to pomocne, jest to pomocne dla osób poszukujących. Miałam przez okres swojego życia wahania co mogę robić. Jak się nie lubi tego, co się robi tak jest. Miałam poczucie kiedyś, że będę beznadziejna w każdej pracy. Teraz jest inaczej, mam tysiące pomysłów na biznesy i żadnego nie wprowadziłam w życie

(Kraków, kobieta, duża firma, 18-25 lat wykształcenie, średnie)

Niezależnie jednak od tego, czy badani korzystali z doradztwa zawodowego, czy też nie, w zdecydowanej większości przypadków popierają tę ideę, uważają, że doradztwo jest potrzebne, a nawet konieczne. Stosunku do poradnictwa nie różnicuje ani płeć badanych, ani ich wiek, ani wykształcenie: wszyscy, z drobnymi wyjątkami zwracają uwagę, że działania w tym obszarze są niezbędne.

Wskazywano, że doradztwo zawodowe może być potrzebne niemal wszystkim, że trudno jest wskazać grupy osób, dla których jest to zbędne:

R: Chyba jest to potrzebne, ale może w młodszym wieku. Mój syn kończył studia i nie wie, co ma robić, może wówczas ktoś by go pokierował.

A: A w starszym wieku?

R: Może w momencie przekwalifikowania się, zmiany pracy również.

A: A komu nie jest potrzebne?

R: Chyba nie ma kogoś takiego

(Tereny wiejskie, kobieta, administracja samorządowa, 36-45 lat, wykształcenie wyższe)

A: A jak Pani ocenia sens takiego poradnictwa? Poszłaby Pani?

R: Przydaje się, bo nieraz komuś się wydaje, że do danego zawodu by się nadawał, a tu się okaże, że nie bardzo. A oni by ustalili, jakie ma warunki

A: kiedy takie poradnictwo jest potrzebne? Komu?

R: Potrzebne jest komuś, kogo zwolnili, kto nie umie znaleźć sobie sam pracy. Jak ktoś sam nie może znaleźć pracy to się załamie. A oni może by mu pomogli. Niepotrzebne jest komuś, kto ma własne biznesy, bo oni sami sobie radzą.

(Tereny wiejskie, kobieta, rolnik, 36-45 lat, wykształcenie średnie)

Grupami, dla których doradztwo byłoby szczególnie przydatne są w opiniach badanych przede wszystkim:

- **Osoby bezrobotne**, a w tym zwłaszcza osoby w średnim wieku i starsze, które dawno zakończyły kształcenie, które mają poczucie, że nie są już przydatne na rynku pracy, które nie wiedzą, w jakim kierunku powinny się doksztalić i rozwijać. Jak mówi, jedna z badanych, kobieta z wykształceniem wyższym: *takie doradztwo przydałoby się właśnie tym osobom po czterdziestce, zagubionym.*
- **Uczniowie szkół średnich, a nawet gimnazjalnych.** Badani zwracali uwagę na to, iż doradztwo jest szczególnie przydatne dla młodzieży ze szkół średnich, bo na tym etapie podejmuje się najważniejsze decyzje: *Wszelkiego rodzaju doradzanie i ukierunkowywane człowieka powinno odbywać się na etapie szkoły średniej. Na studiach jest już na to za późno... Trzeba szukać samemu. Doradzanie, jak mam się doksztalać uważam za zupełnie niepotrzebne. Szukając pracy sam widzę, jakich kwalifikacji mi brakuje. Jeżeli poradnictwo ma polegać na oferowaniu szkoleń, to jestem jak najbardziej za.*

- **Osoby, które mają pracę, ale nie są z niej zadowolone, chciałyby ją zmienić, mają poczucie stagnacji zawodowej, chcą dokonać w swoim życiu zawodowym jakichś zmian:** *Myślę, że jest potrzebne i może nawet mi by się przydało, jak nie jestem tak zdecydowana. Jak ktoś jest w martwym punkcie, jak jest się niezadowolonym z pracy, jak jest się zmęczonym pracą. Można mieć błędne przekonanie, że trzeba całe życie robić jedno i pracować w jednym miejscu. Taki doradca mógłby pomóc zmienić to podejście, kwalifikacje.*
- **Osoby w różnym wieku i w różnej sytuacji zawodowej, które nie wiedzą, co chciałyby robić, jakie mają predyspozycje, w czym najlepiej mogłyby się realizować i rozwijać:** *Myślę, że to ma sens dla ludzi, którzy nie wiedzą, co mają robić w życiu. Spotkanie z profesjonalistami, którzy wydobędą z człowieka cechę, które w danej dziedzinie jest przydatne i powiedzenie, że nadaje się do tego i tego ma sens. Wielu osobom jest w stanie to pomóc. Wiele osób nie wie, co chce robić w życiu, tylko po omacku szuka. Dla osób niezdecydowanych jest to na pewno szansa*

Pojawiły się jednak pojedyncze opinie kwestionujące sens doradztwa zawodowego. Po głębszej analizie okazało się jednak, że badani nie kwestionowali samej idei doradztwa, ale jego konkretną formę, z jaką się zetknęli lub z jaką zetknęli się ich znajomi. Zwracano uwagę, że system poradnictwa zawodowego jest jeszcze w Polsce słabo rozwinięty, a istniejące formy często pozostawiają wiele do życzenia. W kontekście poradnictwa zawodowego odnoszono się też do szkoleń organizowanych przez Urzędy Pracy. Zwracano uwagę, że często oferowane szkolenia nie są powiązane ani z predyspozycjami zawodowymi osób, które są na nie kierowane, ani z sytuacją na rynku pracy. Jak twierdzili badani, jeśli jest się bezrobotnym, w takim szkoleniu należy jednak wziąć udział, aby nie stracić statusu bezrobotnego. Wskazywano, że optymalnym rozwiązaniem byłoby projektowanie szkoleń, które pozwalają połączyć indywidualne predyspozycje potencjalnych uczestników z potrzebami rynku pracy. Jednocześnie, oczekiwania bezrobotnych niekoniecznie muszą odpowiadać ich predyspozycjom i wyzwaniom rynku pracy. Jednak, jak zauważali sami badani, oczekiwania bezrobotnych, czy innych potencjalnych uczestników działań edukacyjnych można jednak odpowiednio kształtować właśnie poprzez profesjonalny system doradztwa zawodowego. I tego właśnie oczekują badani, co widać w zestawionych niżej cytatach:

Dzisiaj się przychodzi, daje książeczkę, pisze 'nie przewiduję/nie uzyskałem' albo się nawet nie pisze, podpis i dziękuję, następny termin wtedy i wtedy. Może funkcjonowałoby też na zasadzie takiego szkolenia. Podpowiedzenie, co robić w życiu, jak nabrać doświadczenia, by podjąć pracę. Może, jaką pracę wybrać, jakie kwalifikacje są potrzebne. Podanie propozycji i możliwość wyboru, a nie narzucanie. Masz iść na taki i taki kurs bo taki kurs jest i żadnego innego nie mamy. Jeśli nie, to tracisz statut bezrobotnego. Mi to bardziej by odpowiadało, niż taki bezsensowny kurs, który był oferowany. Czasem te kursy są organizowane bez głowy, robi się je, bo się musi, a pracy i tak po tym nie ma. Taka jest prawda, robi się bo się musi.

(Nowy Sącz, mężczyzna, bezrobotny, 26-35, wykształcenie wyższe)

Uważam, że to nic nie daje. Tylko zatrudnienie osób, które mają za zadanie tam posiedzieć i porozmawiać. Osoby tam przychodzące szukają, ale nie znajdują tego, co szukały. Uważam, że nie jest to potrzebne i szkoda na to czasu. W Polsce nie jest to dobrze prowadzone i dobrze zorganizowane. Byłoby to fajną rzeczą dla osób w kontekście zmiany kwalifikacji, zmiany pracy. Nie tylko kierowane do bezrobotnych.

(Kraków, mężczyzna, średnie przedsiębiorstwo, 26-35 lat, wykształcenie wyższe)

Myślę, że takie poradnictwo jest pomocne i powinno się to bardziej promować i mówić o tym. Powinno to być darmowe, bo nie każdego byłoby pewno stać. Wiem, że teraz jest w Urzędzie Pracy i gdzieś za Kazimierzem, też na darmowej konsultacji z doradcą. Były też tam kursy pomocne po konsultacji z doradcą. Tam najpierw wybiera się kurs, a potem rozmowa z doradcą. Jest to darmowe i jest to trochę na odwal się i chyba im nie zależy. Wg mnie najpierw powinien ktoś sprawdzić predyspozycje, potem zaproponować kurs i porozmawiać o możliwościach, zasobach. Nie na odwrót. Wtedy mogłoby dobrze wypaść i dać efekt. W Polsce nie jest to popularne i powinno się to upowszechnić.

(Kraków, kobieta, duża firma, 18-25, wykształcenie średnie)

Znajomość instytucji zajmujących się doradztwem zawodowym

Pytanie o znajomość jakichkolwiek instytucji świadczących usługi w zakresie doradztwa zawodowego wzbudzało u niektórych respondentów konsternację. Stwierdzali oni, że takich instytucji nie znają, że gdyby potrzebowali skorzystać z doradztwa lub polecić je komuś bliskiemu, nie wiedzieliby, do jakiej instytucji się zwrócić. Niektórzy mówili, iż nieznanie ta wynika z braku potrzeby korzystania z takich usług, bo wszelkie problemy związane z własnym rozwojem zawodowym mogą rozwiązywać w swojej firmie, która posiada wyspecjalizowane w tym zakresie komórki – takie opinie prezentowali jednak tylko pracownicy dużych firm. Inni z kolei twierdzili, że ten brak znajomości wynika po prostu z braku potrzeby – gdyby potrzebowali takiej usługi, poszukiwaliby takich informacji. Jedynie jedna osoba spośród badanych wymieniła wiele instytucji oferujących doradztwo, nie koncentrując się tylko na publicznych służbach zatrudnienia, lecz wskazując także podmioty działające w sektorze prywatnym czy organizacje pozarządowe. Tą osobą był jednak pracownik administracji publicznej z Krakowa, który jest w dodatku radnym, zagadnieniami

tymi interesuje się więc także po części zawodowo.

Pozostałe osoby, które twierdziły, że znają instytucje świadczące usługi doradcze wymieniały tutaj Urzędy Pracy, nie precyzując, o jakie urzędy chodzi. Najczęściej badani mówili o Urzędach działających w ich miejscach zamieszkania. Nawet osoby, które nie były pewne, jakie instytucja świadczy takie usługi, wskazywały, iż na pewno zajmują się tym Urzędy Pracy: *Wiadomo, że zawsze można się do Urzędu Pracy zwrócić i oni tam jakieś informacje, mogą przekazać. Nigdy tego nie robiłam i tak naprawdę nie wiem, jak to wygląda. Nie wiem też, na ile wartościowe są te informacje.*

Działalność Urzędów Pracy w zakresie doradztwa i poradnictwa nie zawsze oceniano dobrze. Badani mają do tych instytucji wiele zastrzeżeń i – co jest wyczuwalne – nie darzą ich zaufaniem czy sympatią. Z powątpiewaniem, a czasem jawną dezaprobatą wypowiedziano się o usługach świadczonych przez Urzędy Pracy:

Rejestrowałem się w GUP-ie jako bezrobotny. Każdorazowo, jak tam jestem, widzę oferty pracy, widzę szkolenia. Z tym, że większość ofert pracy jest dla ludzi z II lub I grupą inwalidzką. Poza tym szkolenia są takie, które mnie nie interesują jakoś szczególnie. Ewentualnie mógłbym się na nie zatrybić, ale wolę sobie odpuścić. Lenistwo. Dwa – tam mi nikt nie doradzał. Wiem, że trzeba tam poszukać po prostu, ale tam nikt mi pracy nie proponował. Wiem, że są pośredniaki jakieś, takie coś, jak OHP.

(Kraków, mężczyzna, bezrobotny, 18-25 lat, wykształcenie podstawowe)

Brakuje weryfikacji na szczeblu Urzędu Pracy, czy pomoc ta jest rzeczywiście efektywna, to takie pomaganie na oślep. Nie mam pojęcia, jakie instytucje zajmują się doradztwem.

(Kraków, mężczyzna, administracja samorządowa, 26-35 lat, wykształcenie wyższe)

Podsumowując analizę stosunku badanych do doradztwa zawodowego, należy podkreślić jeszcze raz, iż stosunek ten jest zdecydowanie pozytywny. Badani widzą potrzebę świadczenia usług doradczych, twierdzą, że doradztwo może być przydatne dla każdego, niezależnie od jego sytuacji na rynku pracy. Najbardziej jednak doradztwa potrzebują osoby młode, które jeszcze nie wybrały ścieżki swojego rozwoju zawodowego, przy czym doradztwo to powinno mieć wówczas miejsce odpowiednio wcześniej, najlepiej na poziomie szkoły średniej, a nawet gimnazjum. Doradztwo na pewno będzie niezwykle przydatne dla osób, które doświadczają różnorodnych trudności związanych ze swoim rozwojem zawodowym: albo straciły pracę, albo nie są zadowolone ze swojej obecnej pracy, albo pozostają nieaktywne zawodowo. W takich przypadkach doradztwo powinno pomóc odkryć

indywidualny potencjał, dopasować go do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy, wskazać odpowiednie sposoby podniesienia czy zmiany kwalifikacji i rozwinięcia kompetencji. Tego właśnie badani oczekują od profesjonalnego doradztwa zawodowego i – można zapewne wyciągnąć taki wniosek – z takiego doradztwa chętnie sami by skorzystali, gdyby zaszła taka potrzeba albo też polecili go innym.

Jednocześnie niepokój budzi utrzymujący się negatywny wizerunek Urzędów Pracy, jako instytucji, które kierują na szkolenia bez rozpoznania potrzeb i zainteresowań bezrobotnych, nie świadczą profesjonalnego doradztwa, są skoncentrowane na drobiazgowym przestrzeganiu biurokratycznych procedur, a nie na kliencie i jego problemach⁷. Nawet jeśli wizerunek ten jest w dużej mierze oparty o stereotypy, warto bliżej przyjrzeć się tym zagadnieniom.

⁷ Krytyczne uwagi dotyczące działalności Urzędów Pracy odnotowano na przykład w realizowanych w roku 2001 badaniach jakościowych pracodawców z trzynastu kluczowych branż województwa małopolskiego, następnie potwierdzono utrzymywanie się tych negatywnych opinii w kolejnej edycji tych badań, realizowanych w roku 2004. Wyniki badań są dostępne w następujących raportach badawczych: *Opinie małopolskich pracodawców o ryku pracy. Raport z badań jakościowych*, Kraków 2001, *Rynek pracy w Małopolsce, opinie przedstawicieli wybranych branż. Raport z badań jakościowych*. Kraków 2004.



Załącznik Scenariusz wywiadu indywidualnego

WPROWADZENIE

5 minut

Cel tej części spotkania:
Przekazanie informacji wstępnych
Szacowany czas: 5 min

Przedstawienie się, przedstawienie informacji o badaniu, jego celu, instytucjach realizujących.

Przedstawienie informacji na temat celów rozmowy: „rozmawiamy z mieszkańcami Małopolski. Chcemy poznać ich opinie na temat doświadczeń, planów i oceny możliwości zdobywania i uzupełniania kwalifikacji, przekwalifikowania, doskonalenie zawodowe”.

Poinformowanie o czasie trwania spotkania oraz o jego nagrywaniu wyłącznie dla celów późniejszej analizy przebiegu wywiadu. Informacja o tym, że nagranie nie będzie upublicznione.

Doświadczenia edukacyjne rozmówcy RETROSPEKCJA

20 minut

Cel:
Wprowadzenie w problematykę spotkania, szacowanie doświadczeń i kapitału edukacyjnego
retrospekcja
Szacowany czas: 20 minut
waga 3/4

Co Pan(i) obecnie robi? Czym się Pan(i) zajmuje? Czy pracuje/ pracował(a) Pan(i) kiedykolwiek w swoim wyuczonym zawodzie? Dlaczego tak? Dlaczego nie? Czy zdobył Pan (i) kwalifikacje w więcej niż jednym zawodzie?

Jak edukacja szkolna przygotowała Pana do podjęcia pracy/ satysfakcjonującej pracy?

Czy po zakończeniu formalnej edukacji brał Pan(i) udział (bądź nadal bierze) w szkoleniach, kursach, czy innych formach kształcenia, które zwiększały Pana(i) szanse zawodowe. Prosimy o wskazanie form kształcenia i podnoszenia, uzupełnienia kwalifikacji i kompetencji – legenda – ankietowani mogą nie być świadomi co należy do form kształcenia ustawicznego w tym kształcenie na odległość)

Czy równoległe z formalną edukacją uczestniczył Pan(i) w szkoleniach, kursach innych zajęciach edukacyjnych?

Jakie to były kursy, czego dotyczyły i jaką miały formę, ile trwały? Czy były w czasie wolnym czy w godzinach pracy?

Jak Pan(i) je wspomina? (Uwaga!! Podać rozmówcy przykłady form doksztalcania, chwilę zatrzymać się, tak by respondent był w stanie sobie przypomnieć czy brał udział w jakichś kursach. Pozwolić badanemu na różnicowanie ocen poszczególnych kursów. Zwrócić szczególną uwagę na formy kształcenia, w których brał udział respondent w ciągu ostatnich 5 lat)

(proszę o określenie odpowiedzi na poziomie: ostatniego roku, do pięciu lat, powyżej pięciu lat wstecz)

Skąd pochodziła **informacja** o poszczególnych formach? (media, znajomi, PUP, rodzina, Internet....inne)

Kto był organizatorem tych kursów i innych form edukacyjnych? (czy można tu zasugerować kilka instytucji, zakład pracy...itp.)

Czy była przeprowadzona rozmowa z doradcą zawodowym lub inna forma selekcji np. rozmowa rekrutacyjna?

Kto pokrywał koszty Pana(i) uczestnictwa?

Czy uczestniczyła Pan(i) w kursach lub innych zajęciach edukacyjnych współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny? Czy zna Pani zasady uczestnictwa w formach edukacyjnych współfinansowanych z EFS?, Jak ocenia Pan(i) jakość takiego szkolenia? Czy wie Pan(i) gdzie szukać informacji na ich temat ?

Co sprawiło, że zdecydował(a) się Pan(i) na udział w tych formach kształcenia? (cele, motywacje, czynniki decydujące, osoby które na to wpłynęły, źródła informacji, dlaczego ta instytucja, dlaczego ta forma, sposób organizacji itp.)

DLA TYCH, KTÓRZY NIE DOKSZTAŁCALI SIĘ:

Czy rozważał(a) Pan kiedyś możliwości doksztalcania się, podniesienia, uzupełnienia, rozszerzenia swoich kwalifikacji/ kompetencji?

Dlaczego nie zdecydował(a) się Pan(i) na uczestnictwo w takich formach? Jakie czynniki wpłynęły na podjęcie takiej decyzji?

Co mogłoby wpłynąć na podjęcie decyzji o doksztalcaniu się?

Motywacja i cel działania rozmówcy PROGNOZA

10 minut

Czy odczuwa Pan(i) nadal potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, rozwijania umiejętności, poszerzania doświadczenia, kompetencji? (*zapytać o powody*)

(*jeśli tak:*)

W jakim kierunku chciałby(łaby) się Pan(i) doksztalcać? Jaki byłby główny cel takiego kształcenia? Jakie są inne cele (jeżeli jest ich kilka)?

Cel: Plany edukacyjne badanego.
Bariery

Szacowany czas: 10 minut

waga 4/4

Jakie są główne bariery, które utrudniają Panu(i) zwiększanie Pana(i) wiedzy zawodowej, podnoszenia kompetencji, umiejętności?

Jakie czynniki wpłynęłyby korzystnie na podjęcie przez Pana(i) takiej decyzji?

Jakie działania **lokalne** ułatwiłyby Panu(i) rozpoczęcie doksztalcenia? –

Czy zna Pan(i) jakie podmioty zajmują się formami edukacyjnymi w najbliższym Pana(i) otoczeniu – lokalnie

Czy zna Pan(i) instytucję, która **pomogłaby Panu wybrać** odpowiednią formę kształcenia?

Oczekiwania względem form kształcenia

10 minut

Cel: Proszę powiedzieć, jakiej wiedzy, umiejętności najbardziej Panu(i) w tym momencie **Oczekiwania** brakuje? W jakim zakresie najbardziej chciałby(aby) się Pan(i) doksztalczyć? Rozszerzyć swoje kompetencje?

Szacowany Gdzie szukał(a)by Pan(i) informacji na temat szkoleń i innych form kształcenia?
czas: 10

minut

waga 4/4

Do jakiej instytucji udał(a)by się Pan(i) na szkolenie (gdzie poszedłby na studia podyplomowe, uczestniczył w innych formach doksztalcenia) (jaki rodzaj instytucji?)

Jak Pani sądzi, które instytucje oferują szkolenia/kursy o wyższej jakości, publiczne czy prywatne? Jakie elementy wpływają na określenie dobre szkolenie, kurs itp.: (czy wykładowca, materiały, warunki lokalowe, catering, liczebność grupy, zwrot kosztów dojazdu lub inne? Czy preferowane są szkolenia w dużych miastach czy innych mniejszych ośrodkach?)

A teraz proszę wyobrazić sobie idealny sposób, w jaki mógłby Pan(i) zdobyć tę wiedzę, kwalifikacje, kompetencje. Jaki byłby to sposób, czy byłoby to np. szkolenie, kurs? Przez kogo organizowany? W jakiej formie? Jak długo powinien trwać? Co powinien dawać?

Czym powinien się charakteryzować, aby w pełni Pana(i)ą satysfakcjonować? (pozwolić badanym na fantazjowanie)

Jaki byłby najlepszy sposób na zdobycie takich kwalifikacji?

PYTANIA DLA TYCH, KTÓRZY NIE CZUJĄ POTRZEBY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI.

Co mogłoby Pana(i)ą skłonić do zainteresowania się jakąś formą doksztalcenia się, zdobywania nowych doświadczeń, uczenia się czegoś nowego?

Kształcenie ustawiczne w Małopolsce

OFERTA 15 minut

Cel: Ocena kształcenia ustawicznego w Małopolsce

Jak Pan/i ocenia możliwość zdobycia interesujących Pana(i) umiejętności, kwalifikacji w Pana(i) miejscowości zamieszkania? A w Małopolsce?

Szacowany
czas: 15
minut

waga 4/4

Czy mógłby Pan(i) polecić jakieś instytucje, które organizują szkolenia w interesującej Pana tematyce? Na jaką instytucję szkolącą by się Pan(i) zdecydował(a)? Dlaczego akurat na nią?

Czy jest coś co należałoby zmodyfikować w zakresie oferty edukacyjnej w regionie?

Czy Pan (i) widzi potrzebę zebrania wszystkich ofert edukacyjno doradczych w jednym miejscu (np. strona internetowa)?

Czy widzi Pan(i) potrzebę akcji promocyjnych, promujących kształcenie przez całe życie, jaka to ma być forma informacji.

Kształcenie ustawiczne, poradnictwo ROZUMIENIE

10 minut

Cel:
Rozumienie
pojęcia

Czy spotkał(a) się Pan(i) z pojęciem „kształcenie ustawiczne”? A „kształcenia przez całe życie”? Co według Pana(i) oznaczają te terminy?

Czy może Pan(i) nazwać siebie jako osobę kształcąca się przez całe życie? Dlaczego?

**Szacowany
czas: 10
minut**

Czy korzystał Pan(i) kiedykolwiek z informacji i poradnictwa zawodowego? Gdzie? Kiedy to było? Przy jakiej okazji? Jeżeli tak, to co Pan (i) uzyskała?

waga 3/4

Jak Pan(i) ocenia sens takiego poradnictwa? Kiedy jest potrzebne a kiedy nie?

Czy był(a) Pan(i) z niego zadowolony(a)?

Jaki wpływ na podejście do edukacji przez całe życie, uaktualniania swoich kwalifikacji i rozwoju kompetencji ma wykształcenie rodziców i środowisko rodzinne.