



Badania diagnozujące sytuację w obszarze kształcenia ustawicznego w Małopolsce

Skrót najważniejszych wyników wszystkich etapów badań naukowych

Jarosław Górniak
Magdalena Jelonek
Seweryn Krupnik
Anna Szczucka
Barbara Worek



Uniwersytet Jagielloński

Kraków, styczeń 2008

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

Oddajemy w Państwa ręce dokument będący podsumowaniem efektów naszej ponad rocznej pracy: *Badan diagnozujących sytuację w obszarze kształcenia ustawicznego w Małopolsce*. Badania te są odpowiedzią na wzrastającą i wielokrotnie artykułowaną potrzebę podnoszenia jakości zasobów ludzkich poprzez systematyczną poprawę kwalifikacji i umiejętności - zarówno osób obecnie pracujących jak i osób pozostających bez pracy. Potrzeby tej nie można zaspokoić bez wypracowania skutecznych instrumentów promowania i rozwijania kształcenia ustawicznego na różnych poziomach i w różnych dziedzinach.

Korzystając z okazji chcielibyśmy podziękować wszystkim, dzięki którym te badania zostały zrealizowane. Dyrekcji Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz całemu Zespołowi Małopolskiego Partnerstwa na Rzecz Kształcenia Ustawicznego za owocne spotkania dotyczące koncepcji badań. Wszystkim badanym za zgodę na udział w projekcie i dzielenie się z nami własnymi opiniami. Na koniec wszystkim naszym bezpośrednim współpracownikom, osobom przeprowadzającym wywiady i wspierającym nas w logistycznym aspekcie całego przedsięwzięcia.

Efektem naszej wspólnej pracy są wyniki przedstawiające obraz kształcenia ustawicznego w Małopolsce z jego mocnymi i słabymi stronami. Ukazują one zarówno stojące przed nami szanse jak i zagrożenia. Mamy jednak nadzieję, że przedstawienie wyników badań i wpływających z nich wniosków nie będzie końcowym efektem badania. Liczymy bowiem na to, że wyniki badań będą wykorzystywane w decyzjach, które w bliskiej przyszłości będą podejmować wszystkie podmioty zaangażowane w kształcenie ustawiczne w naszym regionie. Decyzjach, które mogą zmienić oblicze naszego regionu.

Prof. Jarosław Górniak i Zespół Badawczy
Zakładu Socjologii Gospodarki i Edukacji
Instytutu Socjologii UJ

Zawartość

WPROWADZENIE	5
WNIOSKI OGÓLNE	9
I. ANALIZA DANYCH ZASTANYCH	19
II. MIESZKAŃCY WOJEWÓDZTWA	23
2.1. Popyt na usługi z zakresu kształcenia przez całe życie: poziom uczestnictwa mieszkańców w kształceniu pozaszkolnym	23
2.2. Plany szkoleniowo-edukacyjne mieszkańców Małopolski	26
2.3. Czynniki motywujące do kształcenia ustawicznego i cele tego kształcenia	27
2.4. Czynniki decydujące o wyborze konkretnego kursu czy szkolenia	30
2.5. Bariery utrudniające uczestnictwo w kształceniu ustawicznym.....	32
III. INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE W OBSZARZE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO	34
3.1. Ogólna ocena kształcenia ustawicznego w Małopolsce wśród przedstawicieli instytucji działających w tym obszarze	34
3.2. Popyt i podaż usług edukacyjnych w opiniach przedstawicieli instytucji kształcących ustawicznie	35
3.3. Bariery kształcenia ustawicznego zidentyfikowane przez przedstawicieli badanych instytucji	38
3.4. Wyzwania dla kształcenia ustawicznego w regionie.....	42
3.5. Zewnętrzne i wewnętrzne systemy pro-jakościowe w instytucjach	45
3.6. Partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego	46
IV. PRZEDSIĘBIORSTWA	48
4.1. „Kształcenie ustawiczne” vs „kształcenie przez całe życie”	48
4.2. Popyt na podnoszenie kwalifikacji pracowników wśród pracodawców	48
4.3. Korzystanie z różnych form szkoleń	50
4.4. Tematyka	52
4.5. Podaż oferty w opiniach pracodawców	53
4.6. Bariery kształcenia ustawicznego zidentyfikowane przez przedstawicieli pracodawców	53
4.7. Wsparcie publiczne szkolenia pracowników w przedsiębiorstwach	54
SŁOWNIK NAJWAŻNIEJSZYCH POJĘĆ UŻYTYCH W OPRACOWANIU	57

Wprowadzenie

Niniejszy raport stanowi podsumowanie sześciu etapów badań naukowych prowadzonych w ramach projektu Małopolskie Partnerstwo na Rzecz Kształcenia Ustawicznego¹. 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 członków Zespołu Badawczego Zakładu Socjologii Gospodarki i Edukacji Instytutu Socjologii UJ na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Projekt Partnerstwa ma na celu:

- usprawnienie **koordynacji** działań instytucji realizujących zadania w zakresie kształcenia ustawicznego i wsparcie decydentów w realizacji polityki w tym obszarze;
- zwiększenie dostępu i wykorzystania **zasobów informacyjnych** przez przedstawicieli sektora edukacja – szkolenia – zatrudnienie;
- wzrost **wiedzy i poziomu umiejętności** wśród pracowników instytucji w zakresie procesów zachodzących w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń.

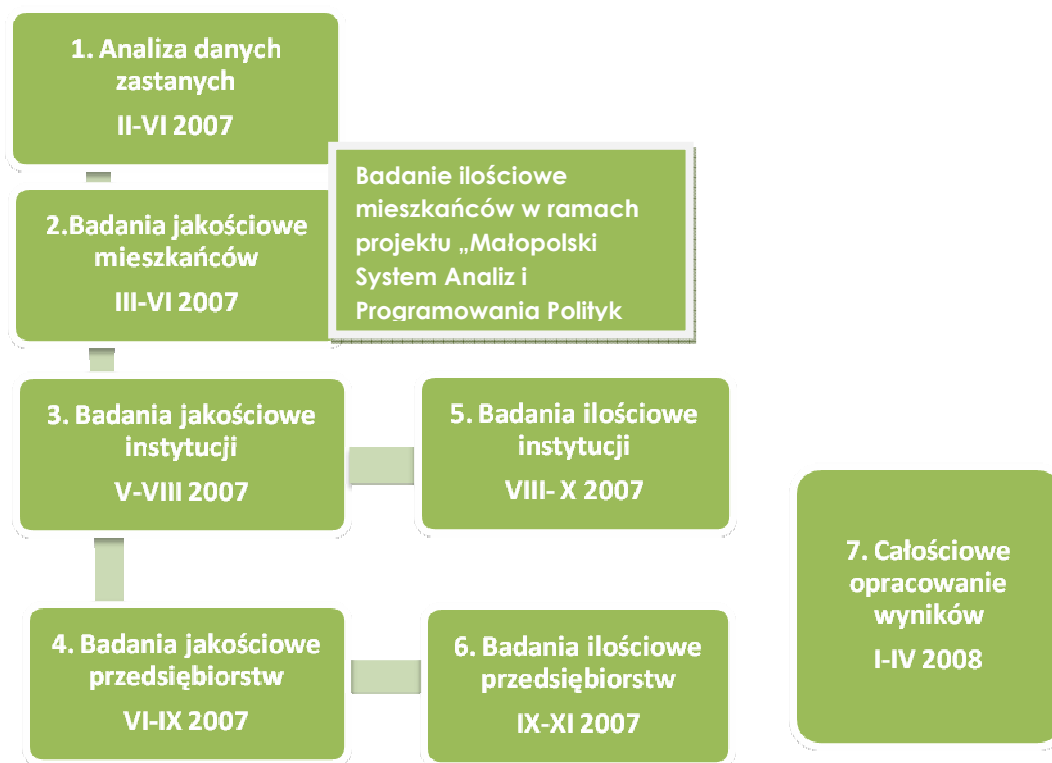
Podstawowym celem badań było wsparcie informacyjne realizacji Małopolskiego Partnerstwa na Rzecz Kształcenia Ustawicznego. Cele szczegółowe projektu badawczego, ściśle powiązane z potrzebami informacyjnymi Partnerstwa, skupiały się na czterech obszarach:

1. Analizie danych zastanych dotyczących sytuacji w zakresie Kształcenia Ustawicznego w Małopolsce.
2. Eksploracji oczekiwań wyszczególnionych podgrup mieszkańców w wieku produkcyjnym.
3. Zbadaniu częstotliwości korzystania ze szkoleń oraz stosunku do podnoszenia kwalifikacji pracowników wśród właścicieli przedsiębiorstw.
4. Diagnozie dotychczasowego działania decydentów, praktyków oraz instytucji działających w obszarze kształcenie ustawicznego.

¹ 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”.

Cały projekt rozpoczął się przeglądem istniejących zasobów informacyjnych na temat kształcenia ustawicznego w Małopolsce. Jego celem było zarówno uporządkowanie dotychczasowej wiedzy na ten temat jak i identyfikacja luk informacyjnych, które ukierunkowały dalsze badania. Następnie przeprowadzono badanie mieszkańców (jakościowe)², instytucji aktywnych w obszarze kształcenia ustawicznego (jakościowe i ilościowe) oraz pracodawców (jakościowe i ilościowe). Poszczególne etapy badań wraz z terminami realizacji zostały przedstawione na poniższym schemacie.

Schemat 1. Etapy realizacji badań w ramach wsparcia informacyjnego projektu Małopolskie Partnerstwo Na Rzecz Kształcenia Ustawicznego



Źródło: opracowanie własne

² Ze względu na dużą ilość przeprowadzonych badań ilościowych dotyczących kształcenia Polaków (przede wszystkim badanie ilościowe mieszkańców w ramach projektu „Małopolski System Analiz i Programowania Polityk Rynku pracy”, a także BAED 2003, BAED 2006) dla tego obszaru zrezygnowano z badania ilościowego.

Podstawowe informacje dotyczące metodologii każdego z etapów badań oraz ilości przebadanych osób zawiera tabela przedstawiona na następnej stronie. Zwraca ona uwagę na rozmach i kompleksowość badania zarówno ze względu na badanych respondentów jak i zastosowane techniki badawcze. Celem tak zaprojektowanego badania było dostarczenie **kompleksowej i rzetelnej informacji na temat stanu kształcenia ustawicznego w województwie.**

Zwieńczeniem i pełnym podsumowaniem przeprowadzonych badań będzie publikacja naukowa, której wydanie zaplanowano na kwiecień tego roku. W publikacji tej zostaną zaprezentowane najważniejsze wyzwania kształcenia ustawicznego w Małopolsce oraz kluczowe rekomendacje dla tego obszaru.

Pełne raporty ze zrealizowanych badań dostępne są on-line pod adresem:

http://www.wrotamalopolski.pl/root_trz/vademecum/raporty/.

ETAP	SPOSÓB KOMUNIKACJI Z BADANYMI	ILOŚĆ PRZEBADANYCH OSÓB
Jakościowe badanie mieszkańców	Wywiady pogłębione	40 mieszkańców woj. małopolskiego dobranych w sposób celowy ze względu na: sytuację na rynku pracy, wielkość i charakter instytucji zatrudniającej, wielkość miejscowości zamieszkania, wykształcenie, wiek i płeć.
Jakościowe badanie instytucji	Wywiady pogłębione Wywiady grupowe	15 wywiadów pogłębionych z przedstawicielami instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego z różnych obszarów Małopolski. Badane instytucje dobrane w sposób celowy z uwzględnieniem: różnicowania regionalnego, charakteru własności (publiczna vs. niepubliczna), faktu posiadania akredytacji oraz kształcenie szkolnego i pozaszkolnego. 5 wywiadów grupowych, z czego 4 z przedstawicielami: Powiatowych i Grodzkich Urzędów Pracy, instytucji branżowych, branż strategicznych dla rozwoju Małopolski, publicznych i niepublicznych placówek kształcenia nauczycieli i kadry szkolącej, placówek uprawnionych do egzaminowania zawodowego. Spotkanie z ekspertami w badanym w obszarze jako podsumowanie.
Ilościowe badane instytucji	Wywiad kwestionariuszowy	200 przedstawicieli instytucji dobranych w sposób kwotowy z uwzględnieniem lokalizacji instytucji i jej typu.
Jakościowe badanie przedsiębiorstw	Wywiady pogłębione Wywiady eksperckie	40 pracodawców dobranych w sposób celowy ze względu na: wielkość, sektor i branżę gospodarki oraz różnicowanie regionalne. 8 ekspertów reprezentujących Publiczne Służby Zatrudnienia, naukowców i instytucje otoczenia biznesu.
Ilościowe badanie przedsiębiorstw	Sondaż telefoniczny (CATI)	1 200 osób podejmujących decyzję o podnoszeniu kwalifikacji pracowników; dobór losowy (warstwowy) z uwzględnieniem wielkości i różnicowania regionalnego.

Wnioski ogólne

Poniżej znajdują Państwo syntetyczne zestawienie najważniejszych wniosków wynikających z wszystkich części przeprowadzonych badań, a więc z analizy danych zastanych, badań jakościowych mieszkańców, jakościowych i ilościowych badań instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego oraz jakościowych i ilościowych badań przedsiębiorstw. Podkreślamy, że wnioski te nie wyczerpują wszystkich informacji zawartych w sześciu raportach badawczych, lecz stanowią jedynie zarysowanie najważniejszych tendencji, problemów i wyzwań związanych z rozwojem kształcenia ustawicznego w naszym regionie. Mamy nadzieję, że synteza ta nie tylko pozwoli uzyskać ogólny wgląd w najważniejsze procesy zachodzące w obszarze kształcenia ustawicznego w Małopolsce, ale także zachęci Czytelnika do sięgnięcia po wcześniejsze raporty badawcze i zapoznania się z całością zebranych informacji.

Prezentację wniosków zaczynamy od charakterystyki strony popytowej kształcenia ustawicznego, następnie odnosimy się do istniejącej oferty szkoleniowej i oceny tej oferty, jakości pracy instytucji. Dalej przedstawiamy bariery, które utrudniają rozwój kształcenia przez całe życie, na koniec zaś formułujemy wnioski odnoszące się do możliwych kierunków wsparcia publicznego w interesującym nas obszarze, a w szczególności do tworzonego Partnerstwa na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego w Małopolsce.

POPYT W OBSZARZE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

1. Badania wskazały na zdecydowanie **pozytywny stosunek do pojęcia „uczenie się przez całe życie”** zarówno wśród mieszkańców jak i przedsiębiorców. Pojęcie „uczenie się przez całe życie” budzi korzystne skojarzenia, takie jak rozwój osobisty i zawodowy, doskonalenie, poszerzanie wiedzy oraz zdobywanie doświadczenia. „Kształcenie ustawiczne” kojarzone jest natomiast z edukacją formalną, z systemem szkolnym, z obowiązkiem uczenia się i doksztalcania, zawęża też uczenie się i rozwój do sfery zawodowej, co – zdaniem naszych respondentów – nadmiernie ogranicza jego zakres.
2. Choć możliwości obserwacji trendów dotyczących poziomu uczestnictwa w kształceniu przez całe życie są ograniczone, to zestawienie dostępnych danych z roku 2003 i 2007 pokazało, że **wzrasta udział mieszkańców Małopolski w tym typie kształcenia**. Tendencja wzrostowa będzie się zapewne utrzymywać w następnych latach, co jest związane zarówno z dynamiką rozwoju rynku i zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych pracowników w wielu sektorach gospodarki, ale także z możliwościami finansowania kształcenia ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, a w szczególności z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.
3. Przeprowadzone badania potwierdzają znane prawidłowości: **w kształceniu pozaszkolnym biorą częściej udział osoby młodsze, lepiej wykształcone, pracujące, lepiej sytuowane, mieszkające raczej w mieście niż na wsi**. Osoby te – dysponujące różnego rodzaju zasobami na wejściu – łatwiej jest zachęcić do kształcenia się i rozwoju. Znacznie trudniej jest zainteresować doksztalcaniem osoby, które nie są do tego wystarczająco zmotywowane (np. osoby nieaktywne zawodowo, starsze, długotrwale bezrobotne) lub takie, które nie dostrzegają potrzeby rozwoju (np. pracownicy zatrudnieni w firmach nie wymagających od nich podnoszenia kwalifikacji, nie oferujących im ścieżki rozwoju kariery zawodowej) czy też osoby, które napotykają na różnego rodzaju bariery: czy to finansowe, czy związane z brakiem czasu (osoby łączące intensywną pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi) czy z brakiem dostępu do odpowiednich usług (mieszkańcy terenów wiejskich).

4. Obserwuje się względnie **wysoki stopień korzystania z różnych form doszkalania wśród przedsiębiorstw**. Dodatkowo **odsetek przedsiębiorstw korzystających ze szkoleń wzrasta wraz z wielkością firmy**. Przedsiębiorstwa, których główną kategorią działalności są usługi szkolą swoich pracowników znacznie częściej niż podmioty produkcyjne czy handlowe.
5. Widoczne i szeroko dyskutowane problemy związane ze znajdowaniem odpowiednio przygotowanych pracowników potwierdziły badania ilościowe pracodawców: **42% małopolskich przedsiębiorców zadeklarowało, że w 2007 roku zetknęło się z problemem znalezienia pracowników o odpowiednich umiejętnościach**.
6. Trudności związane ze znalezieniem odpowiednio przygotowanych pracowników wpływają na obniżenie wymagań w stosunku do osób przyjmowanych do pracy. Połowa przedsiębiorstw stawia niskie lub bardzo niskie wymagania poszukiwanym pracownikom. **Większość badanych pracodawców zakłada konieczność doszkalania** (w mniej lub bardziej formalny sposób) **nowo zatrudnianych pracowników**.
7. Blisko 70% spośród badanych przedsiębiorców, którzy wcześniej zadeklarowali, że rekrutując pracowników oczekują od nich większości bądź wszystkich potrzebnych umiejętności na dane stanowisko, stwierdziło, że **możliwość skorzystania z różnych form wsparcia zachęciłaby ich do zatrudnienia pracownika o niewystarczających kwalifikacjach**.
8. Badania mieszkańców pokazują, że **większość uczestników różnych form doszkalania nie ponosiła żadnych kosztów związanych z uczestnictwem w tym doszkalanu (56%)**, jednak również **dość liczna grupa osób uczestniczących w szkoleniach (32%) zadeklarowała, że w stu procentach sfinansowała koszty swojego uczestnictwa**. Pozostałe osoby w różnym zakresie partycypowały w kosztach doszkalania, w którym brały udział. Osoby nieaktywne zawodowo finansują swoje kształcenie samodzielnie (71%), natomiast zarówno bezrobotni jak i pracujący raczej korzystają z kursów bezpłatnych (po ponad 60% wskazań w obu grupach).

9. W badanych przedsiębiorstwach najczęstszym źródłem finansowania szkoleń są **sami pracodawcy (93%)**. Następne w kolejności są: **fundusze unijne (30%)**, **pracownicy (15%)**, **inne źródła finansowania (12%)**, **Urzędy Pracy (6%)** oraz **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (2%)**. Duże firmy, najczęściej spośród wszystkich kategorii, korzystają z finansowania szkoleń z funduszy unijnych (korzystają one z tego źródła finansowania ponad dwukrotnie częściej niż inne podmioty). Te przedsiębiorstwa zdecydowanie częściej korzystają także z innych publicznych źródeł finansowania (tj. PFRON, Urzędy Pracy). Z „innych źródeł finansowania” (najczęściej są to kontrahenci) korzystają najczęściej mikroprzedsiębiorstwa (dwukrotnie częściej niż inne podmioty).
10. **Ponad jedna czwarta (28%) przedsiębiorstw zamierza w 2008 roku zwiększyć fundusze przeznaczone na szkolenia.** Ponad połowa (55%) zamierza ich nie zmieniać, 16% miała trudności z jednoznaczną odpowiedzią, a tylko 1% zamierza zmniejszyć wielkość funduszy. Zwiększyć fundusze zamierzają najczęściej podmioty duże (47%) oraz produkcyjne (47%), a najrzadziej małe (30%) i handlowe (19%).
11. Zwiększenie wydatków na szkolenia w przedsiębiorstwach może się spotkać z przychylnym przyjęciem ze strony części pracowników, bowiem **37% osób aktywnych zawodowo w wieku od 25 do 64 lat deklaruje, że w nadchodzących dwunastu miesiącach chce wziąć udział w doksztalcaniu.**

RODZAJE PRZEDSIĘWZIĘĆ SZKOLENIOWYCH I ICH TEMATYKA

1. Zarówno badania mieszkańców jak i przedsiębiorców pokazują, że **najpopularniejszą formą doksztalcania były kursy i szkolenia zewnętrzne.** Przedsiębiorcy cenią też szkolenia wewnętrzne oraz seminaria i konferencje. **Najmniej popularną formą szkoleń były szkolenia e-learningowe,** które są uznawane za mało skuteczne ze względu na brak kontaktu z prowadzącym.

2. Brak uczestnictwa w sformalizowanych działaniach szkoleniowych nie zawsze oznacza brak jakiegokolwiek aktywności edukacyjnej. Zarówno badani mieszkańcy jak i przedsiębiorcy zwracali uwagę na **kształcenie incydentalne, w tym samokształcenie i kształcenie w miejscu pracy**. Mieszkańcy wskazywali, że w ten sposób nabyli wiele doświadczeń i umiejętności potrzebnych im w życiu zawodowym, a pracodawcy stwierdzali, że osoba, która wraca ze szkolenia, przekazuje zdobyte umiejętności pozostałym pracownikom.
3. Mieszkańcy najczęściej uczestniczyli w kursach pozwalających im zdobywać i rozwijać kwalifikacje zawodowe, w kursach językowych, w kursach pozwalających zdobyć specjalistyczne uprawnienia i certyfikaty, w kursach komputerowych, informatycznych, związanych z nowoczesnymi technologiami i w kursach BHP.
4. Przedsiębiorcy najczęściej szkolą pracowników z zakresu BHP, co jest zrozumiałe, ponieważ kurs ten jest obligatoryjny. Względnie często pracownicy szkoleni są z zakresu finansów, sprzedaży, zarządzania, produkcji i jakości, prawa, umiejętności miękkich oraz technik komputerowych. Następne pod względem częstości korzystania są szkolenia z zakresu marketingu i reklamy, problematyki Unii Europejskiej oraz logistyki. Najrzadziej pracowników wysyła się na kursy językowe.

PODAŻ I OCENA PODAŻY

1. Badane instytucje szkoleniowe najczęściej oferowały kursy z zakresu **obsługi maszyn i urządzeń, kursy obsługi komputera, marketingu lub zarządzania, kursy językowe, pedagogiczne, związane z nauczaniem, BHP, księgowości i rachunkowości, kursy z obszaru medycyny czy terapii oraz kursy prawa jazdy**.
2. Najczęściej oferowanymi przez badane instytucje szkoleniowe z Małopolski formami kształcenia są płatne kursy, szkolenia oraz warsztaty przeprowadzane w formie stacjonarnej. Kształcenie na odległość, z wykorzystaniem narzędzi on-line (e-learning), praktycznie nie jest prowadzone przez badane jednostki szkoleniowe.

3. Głównym źródłem finansowania oferowanych form kształcenia są przychody uzyskane od słuchaczy tychże kursów, rzadko jednak stanowią one jedyną formę dochodu. Instytucje korzystają zazwyczaj ze środków zewnętrznych oraz zleceń przedsiębiorstw.
4. Pomimo szerokiej oferty szkoleniowej małopolskich instytucji i stosunkowo dobrej, choć skoncentrowanej głównie w Krakowie i dużych miastach, sieci instytucji szkoleniowych i **mieszkańcy, i przedsiębiorcy wskazują na problemy ze znalezieniem szkoleń i kursów dopasowanych do ich potrzeb**. W Małopolsce spośród pracodawców, którzy korzystają ze szkoleń 20% szukało określonego szkolenia i nie mogło go znaleźć. Największe problemy ze znalezieniem odpowiedniego szkolenia miały przedsiębiorstwa usługowe (24%) i duże firmy (24%). Problemy mogą być w tym przypadku związane z faktycznym brakiem oferty w danym zakresie, ale może to być także brak informacji na temat dostępnych szkoleń (problem sygnalizowany przez mieszkańców i przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw).
5. Większość badanych przedsiębiorców (73%) deklaruje, że **posiadanie przez instytucję szkoleniową akredytacji lub certyfikatu jest istotnym czynnikiem przy wyborze jej oferty, a 13% jest odmiennego zdania**. Warto w tym kontekście zaznaczyć, że niemal jedna trzecia pracodawców jako barierę wskazała trudności z wyborem instytucji szkolącej organizującej wysokiej jakości szkolenia.

JAKOŚĆ OFERTY EDUKACYJNEJ

1. **Większość przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego bardzo wysoko ocenia poziom tego typu kształcenia w Małopolsce**. Gorzej oceniane są poszczególne elementy, w tym m.in. jakość tego kształcenia, sposób oceny jakości, system akredytacji itp. Równocześnie zdecydowana większość badanych instytucji pozytywnie oceniła zmiany, jakie dokonały się w obszarze kształcenia ustawicznego, a także zdecydowana większość z nich oczekuje, iż jakość kształcenia ustawicznego w regionie w ciągu najbliższych dwóch lat będzie się poprawiała.

2. Obszar **mierzenia jakości pracy instytucji**, w tym przede wszystkim kwestie związane z zewnętrznymi systemami pro-jakościowymi, są słabo rozpoznane przez dużą część podmiotów kształcących ustawicznie. W szczególności mylone są formy akredytacji Kuratorium Oświaty; wiele instytucji nie wie czy widnieje w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych.
3. Na rynku dostępny jest szereg systemów akredytacyjnych, pro-jakościowych czy certyfikacji. Różnorodność, często związana z branżowością tych form, wpływa na trudności w sumarycznej ocenie jakości oferty instytucji.
4. Problemy z oceną jakości oferty edukacyjnej zgłaszają zarówno przedsiębiorcy jak i badani mieszkańcy województwa. Jako remedium na problemy decyzyjne przedsiębiorcy zaproponowali wprowadzenie zewnętrznej oceny pracy instytucji i utworzenie ich rankingów.
5. Zarówno mieszkańcy jak i przedsiębiorcy dość krytycznie odnosili się do **jakości szkoleń dofinansowywanych z funduszy publicznych**, choć ze szkoleń takich chętnie korzystali ze względu na ich finansową dostępność. Wśród mieszkańców pojawiają się stereotypowe opinie na temat niskiej jakości szkoleń, na które kierowani są przez Urzędy Pracy; przedsiębiorcy w trakcie wywiadów zwracali uwagę na niższą jakość szkoleń dofinansowywanych z EFS. Jednocześnie jednak wśród mieszkańców pojawiały się także głosy krytyczne wobec szkoleń oferowanych przez instytucje prywatne. Natomiast przedsiębiorcy ocenili (w badaniu sondażowym) swoje zadowolenie z efektów szkoleń dofinansowanych z EFS nieznacznie niżej niż zadowolenie ze szkoleń komercyjnych.
6. Większość instytucji deklaruje **miar jakości kształcenia w swojej placówce**. Częściej jakość mierzą instytucje większe, o szerokiej ofercie edukacyjnej wychodzącej poza miejscowość, w której funkcjonuje placówka. Zazwyczaj jednak pomiar jakości ogranicza się do analizy kwestionariuszy ewaluacyjnych (na zakończenie kursu), inne formy pojawiają się zdecydowanie rzadziej.

7. Ponad połowa badanych przedstawicieli instytucji kształcących przez całe życie deklaruje podejmowanie w swoich instytucjach działań mających na celu **doskonalenie kompetencji trenerów**. Częściej powyższe inicjatywy podejmowane są przez zarządzających dużymi bądź publicznymi instytucjami.
8. Najczęściej spotykaną formą działań mających na celu doskonalenie kapitału trenerskiego placówki są szkolenia wewnętrzne, a także zobowiązanie szkolących do samokształcenia. Zdecydowanie rzadziej w badanych podmiotach, jako nagroda za doskonalenie własnych kompetencji, stosowane jest motywowanie finansowe.

BARIERY

1. W ramach badania zidentyfikowano cztery kategorie barier utrudniających rozwój kształcenia przez całe życie w regionie. Do barier tych zaliczono: **bariery finansowe, mentalne, informacyjne i specyficzne dla podaży usług kształcenia ustawicznego**.
2. W przypadku **barier finansowych** należy szczególnie podkreślić, iż bariery te utrudniają uczestnictwo w kształceniu ustawicznym tym grupom mieszkańców i przedsiębiorstw, do których rzadziej dociera wsparcie publiczne.
3. **Barriere mentalne** związane są, od strony popytowej, przede wszystkim z brakiem dostrzegania korzyści z kształcenia i związany z tym brak motywacji do jego podejmowania. Należy podkreślić, że decyzja o nie uczestniczeniu w szkoleniu może być w niektórych sytuacjach całkowicie racjonalna. Albowiem przynajmniej w perspektywie krótkookresowej bardziej zyskowne mogą się okazać inne rozwiązania: emigracja zarobkowa (w przypadku mieszkańców) czy inwestycja w środki trwałe (z punktu widzenia przedsiębiorców).
4. **Barriere informacyjne**: analiza danych zastanych pokazała, że rozwój kształcenia ustawicznego w regionie, a w szczególności planowanie i wspieranie działań z tego zakresu, utrudniają różnego rodzaju **luki informacyjne i problemy z dostępem do istotnych informacji**. Pierwszym problemem, na jaki zwrócono uwagę, była trudność w ustaleniu dokładnej liczby instytucji szkoleniowych działających w Małopolsce.

Istniejące spisy instytucji szkoleniowych, w tym przede najpełniejszy z nich – RIS (Rejestr Instytucji Szkoleniowych) – nie zawierają wszystkich instytucji działających w Małopolsce. Osoby oceniające RIS wskazywały ponadto na jego nieprzyjazność w stosunku do użytkowników, trudności w obsłudze, złą nawigację strony internetowej. Kolejnym istotnym problemem są **trudności w uzyskaniu dokładnych informacji na temat aktywności edukacyjnej Małopolan**. Innym zdiagnozowanym problemem są **trudności w ustaleniu wydatków ponoszonych przez osoby szkolące się na własną edukację, brak też informacji o wydatkach przedsiębiorstw ponoszonych na szkolenie i rozwój zawodowy pracowników**. Nie dysponujemy także pełnymi informacjami pozwalającymi oszacować **podaż usług szkoleniowych**: brak dokładnych danych na temat liczby przeszkolonych, przychodów instytucji szkoleniowych, źródeł finansowania działalności szkoleniowej. Osobom zainteresowanym szkoleniami **brakuje informacji na temat: dostępnych szkoleń, jakości oferowanych przez daną instytucję usług oraz tego, jakie szkolenia byłyby dla nich przydatne**.

5. **Bariery specyficzne dla instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego** to bariery związane z zarządzaniem instytucjami (np. biurokracja w administracji) oraz bariery o charakterze systemowym (chaos terminologiczny i rozwiązania prawne niedostosowane do rzeczywistości).

WSPARCIE PUBLICZNE

1. Finansowanie podażowej strony kształcenia ustawicznego, które nie precyzuje odbiorców pomocy publicznej, sprawia, że **beneficjentami wsparcia są często przedsiębiorstwa i osoby, które bardzo dobrze radziłyby sobie bez tego wsparcia**.
2. Dotychczasowe **narzędzia, które miały służyć rozwojowi kształcenia pracowników** (np. Zakładowy Fundusz Szkoleniowy) **cieszą się umiarkowanym zainteresowaniem ze strony grup, do których były adresowane**. Wynika to zarówno z braku wiedzy na temat dostępnych form pomocy jak i nieadekwatności stosowanych rozwiązań.

3. **Wsparcie publiczne może mieć negatywny wpływ na równowagę rynkową.** Jeżeli działania instytucji publicznych mają pełnić funkcję korygującą wobec mechanizmu rynkowego, to taki efekt należy uznać za niepożądany.
4. Podsumowując: **wyniki badań wskazują na potrzebę poszukiwań nowych rozwiązań w zakresie wsparcie publicznego.**

PARTNERSTWO

1. **Wszystkie istotne podmioty, działające na terenie regionu w obszarze kształcenia przez całe życie, uznają za celowe powołanie Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego.** Wszystkie te podmioty zgadzają się też z celami, jakie przyświecają powoływanemu Partnerstwu.
2. Badane podmioty oczekują od Partnerstwa działań w zakresie: a) dostarczania informacji, wsparcia merytorycznego i promocji, b) koordynacji oraz c) generowania mechanizmów pro-jakościowych.

I. Analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych była pierwszym, nieodzownym etapem badań. Stanowiła punkt wyjścia do dalszych analiz i zakończyła się przygotowaniem swoistego raportu otwarcia, w którym przedstawiono stan wiedzy na temat kształcenia ustawicznego w Małopolsce. Zebrano w nim i streszczono wnioski z dotychczasowych badań, wskazano luki informacyjne, a następnie w oparciu o to doprecyzowano kierunki badań, które zostały wykonane w ramach niniejszego projektu. Przyjęcie takiego podejścia pozwoliło nam ustrzec się przed powielaniem badań już istniejących i dało możliwość wybrania takich celów badawczych, które powinny wypełnić najważniejsze luki informacyjne w obszarze kształcenia przez całe życie w regionie.

Ponieważ raport z analizy danych zastanych był najobszerniejszym opracowaniem przygotowanym w ramach tego projektu, jego streszczanie niepotrzebnie zwiększyłoby objętość naszego skrótu. Dlatego też ograniczymy się jedynie do wskazania najważniejszych wniosków, jakie wyniknęły z tej analizy, koncentrując się przede wszystkim na zidentyfikowanych lukach informacyjnych oraz kierunkach badań, które na podstawie analizy danych zastanych uznano za szczególnie istotne, z punktu widzenia tworzenia zaplecza informacyjnego, dla systemowego wsparcia rozwoju kształcenia przez całe życie w regionie.

Wyniki analizy danych zastanych wskazały na **szereg problemów, jakie utrudniają rozwój kształcenia przez całe życie nie tylko w Małopolsce, ale i w całym kraju**. Niektóre zidentyfikowane bariery dotyczą bowiem całej Polski, nie są więc specyficzne dla naszego regionu. Do takich problemów należą choćby **problemy terminologiczne i definicyjne**, wśród których na pierwszym miejscu można wymienić różne sposoby rozumienia pojęcia „kształcenie ustawiczne”. Inaczej to pojęcie jest rozumiane w ustawie o systemie oświaty i w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, inaczej w Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do Roku 2010. Definicja przyjmowana w tym ostatnim dokumencie jest definicją najszerszą, uwzględniającą różnorodność form kształcenia, kładącą nacisk na szeroko rozumiany rozwój, zarówno indywidualny jak i społeczny. Zgodnie z tą definicją kształcenie ustawiczne ujmuje się jako:

Koncepcję uczenia się obejmującą rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym, tj. w szkołach,

placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia nieformalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności³.

Ponieważ definicja ta najlepiej ujmuje istotę kształcenia przez całe życie nie zawężając go do uczestnictwa w formalnych działaniach edukacyjnych, kładąc nacisk na różnorodność sposobów rozwijania kompetencji, przyjęliśmy ją jako punkt odniesienia w dalszych pracach badawczych. Decyzja o przyjęciu takiej, a nie innej definicji nie uchroniła nas jednak od pojawiających się w trakcie realizacji badań wątpliwości związanych np. z tym, jakie działania uznać za mieszczące się w obszarze kształcenia ustawicznego czy jakie instytucje uznać za instytucje kształcące ustawicznie.

Analiza danych zastanych, a potem także dalsze etapy badania, w tym dyskusje z przedstawicielami instytucji kształcących ustawicznie, pokazały, że **problemy występują też podczas prób określania różnych form kształcenia i doksztalcania**. Nie ma bowiem całkowitej jednoznaczności w rozumieniu takich terminów jak kurs, szkolenie, seminarium, instruktaż itp.

Inne problemy występujące zapewne nie tylko w Małopolsce, ale i na terenie całego kraju to **trudności związane z dostępem do kompletnej i aktualnej bazy danych instytucji działających w obszarze kształcenia przez całe życie**. Najbardziej kompletna z takich baz – RIS (Rejestr Instytucji Szkoleniowych) – nie zawiera wszystkich instytucji działających w tym obszarze w Małopolsce. Ponadto – jak wskazały przeprowadzone analizy – **RIS jest bazą mało przyjazną dla użytkowników, bardzo często występują trudności w dostępie do niej, nawigacja po stronie internetowej przebiega bardzo wolno, baza często się „zawiesza”**.

Kolejnym istotnym problemem są **trudności w uzyskaniu dokładnych informacji na temat aktywności edukacyjnej Małopolan**. Badania GUS zawierające informacje na ten temat publikowane są z bardzo dużym opóźnieniem, co nie tylko utrudnia, ale prawie uniemożliwia ich wykorzystanie do prowadzenia skutecznej polityki w tym obszarze. Ponadto, co należy podkreślić, **w istniejących badaniach, zarówno tych realizowanych przez GUS jak i przez inne instytucje, stosowane są różne sposoby pomiaru, różne wskaźniki, co uniemożliwia porównywanie wyników**, a co za tym idzie dokładne śledzenie trendów, jakie występują w interesującym nas obszarze. Problemy te wynikają niewątpliwie

³ Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, dokument przyjęty przez Radę Ministrów 8 lipca 2003.

z **braku standaryzacji pomiaru uczestnictwa w kształceniu ustawicznym** i będą się zmniejszać wraz z postępem prac Wspólnoty Europejskiej zmierzających do wypracowania spójnego systemu pomiaru aktywności edukacyjnej.

Innym zdiagnozowanym problemem są **trudności w ustaleniu wydatków ponoszonych przez osoby szkolące się na własną edukację, brak też informacji o wydatkach przedsiębiorstw ponoszonych na szkolenie i rozwój zawodowy pracowników**. Nie dysponujemy także pełnymi informacjami pozwalającymi oszacować podaż usług szkoleniowych: brak dokładnych danych na temat liczby przeszkolonych, przychodów instytucji szkoleniowych, źródeł finansowania działalności szkoleniowej. Braki te nie pozwalają na rzetelny opis sytuacji na rynku usług szkoleniowych.

Przegląd dostępnych badań i ekspertyz wskazał też, że **brakuje pogłębionej analizy następujących zagadnień:**

- procesu decyzyjnego osób decydujących i nie decydujących się na kształcenie oraz pracodawców wspierających podnoszenie kwalifikacji przez pracowników;
- stosunku pracodawców i pozostałych mieszkańców regionu do publicznych instytucji zaangażowanych w kształcenie ustawiczne i do finansowania kształcenia ze środków publicznych (w tym z środków pomocowych UE);
- barier udziału w kształceniu ustawicznym.

Analiza danych zastanych pozwoliła też wstępnie zidentyfikować **problemy z oceną jakości oferty edukacyjnej**. Przeprowadzone analizy wskazały, że brakuje efektywnego, akceptowanego przez przedstawicieli zainteresowanych stron systemu akredytacji i oceny jakości pracy instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego. Istniejące systemy akredytacji, w tym system akredytacji Kuratorium Oświaty, nie spełniają oczekiwań kierowanych pod adresem takiego systemu, tym samym więc nie pełnią funkcji, jakie taki system powinien pełnić.

W wyniku analizy danych zastanych wskazano też słabości obecnego stanu kształcenia przez całe życie w Małopolsce. Do słabości tych należy zaliczyć przede wszystkim:

- wskazywany wyżej brak wystandaryzowanego, uznanego przez zainteresowane podmioty systemu akredytacji i oceny jakości kształcenia;

- słaby rozwój e-learningu w regionie, niedostateczne wykorzystanie możliwości nowoczesnych technologii informacyjnych;
- słabe wykorzystanie możliwości rozwoju kształcenia przez całe życie poprzez samokształcenie i inne formy kształcenia nieformalnego, takie jak uczenie się w miejscu pracy, mentoring;
- niska kultura uczenia się wśród niektórych grup mieszkańców Małopolski - chodzi zwłaszcza o grupy o niższym kapitale ludzkim (przede wszystkim osoby słabiej wykształcone, zagrożone wykluczeniem społecznym, osoby długotrwale bezrobotne, osoby starsze), ale też o osoby zamieszkujące w rejonach, gdzie dostęp do atrakcyjnej oferty edukacyjnej jest znacznie utrudniony;
- brak dostatecznie rozwiniętego systemu doradztwa zawodowego (w szczególności brak doradców w placówkach oświatowych).

Bariery te nie wyczerpują oczywiście wszystkich problemów, jakie ujawniła analiza danych zastanych, stanowią jednak dobre wprowadzenie do dalszej części raportu, bowiem wszystkie z poruszonych tutaj problemów rozwinęliśmy w kolejnych etapach badań.

II. Mieszkańcy województwa

W niniejszej części opracowania przedstawiamy Państwu najważniejsze wyniki badań jakościowych mieszkańców uzupełnione wynikami badań ilościowych prowadzonych w ramach projektu badawczego pt. „Małopolski system analiz i prognozowania polityk rynku pracy” – zrealizowanego w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego na lata 2004-2006, Działanie 2.1. Odniesiemy się najpierw do poziomu uczestnictwa mieszkańców w kształceniu ustawicznym, następnie omówimy czynniki motywujące mieszkańców do kształcenia, na końcu natomiast przedstawimy bariery utrudniające mieszkańcom większe zaangażowanie w podnoszenie swoich kwalifikacji i kompetencji.

2.1. Popyt na usługi z zakresu kształcenia przez całe życie: poziom uczestnictwa mieszkańców w kształceniu pozaszkolnym

Jak pokazują wyniki Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (2003) i badania realizowanego w ramach projektu „Małopolski system analiz i prognozowania polityk rynku pracy” (2007), **poziom uczestnictwa mieszkańców Małopolski w kształceniu pozaszkolnym zdecydowanie wzrasta** - w 2003 roku 12% aktywnych zawodowo Małopolan w wieku od 15 do 74 lat zadeklarowało uczestnictwo w jakimkolwiek przedsięwzięciu szkoleniowo-edukacyjnym, a w 2007 roku było to już 25%⁴. Wzrost ten może być dobrym prognostykiem na następne lata, bowiem zmiany obserwowane na rynku pracy, a w tym wzrastające zapotrzebowanie na pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje i kompetencje, wzrost wynagrodzeń oraz powiązanie ich z posiadanym doświadczeniem i uprawnieniami, mogą prowadzić do dalszego zwiększania się uczestnictwa mieszkańców w różnych formach działalności szkoleniowo-edukacyjnej. Nie bez znaczenia pozostają tutaj

⁴ Wyniki te wskazują na istnienie wyraźnej tendencji wzrostowej w poziomie uczestnictwa mieszkańców w kształceniu pozaszkolnym. Należy być jednak ostrożnym przy wyciąganiu w oparciu o nie daleko idących wniosków, gdyż w przypadku Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych wskaźnik ten odnosi się do grupy osób aktywnych zawodowo w wieku 15-74 lat, zaś w badaniach realizowanych w ramach „Małopolskiego systemu analiz i programowania polityk rynku pracy” dotyczy osób aktywnych zawodowo w wieku od 18 do 74 lat. Dokładnego oszacowania skali wzrostu uczestnictwa mieszkańców Małopolski w kształceniu pozaszkolnym będzie można dokonać, gdy zostaną udostępnione przez GUS wyniki BAED 2006.

możliwości finansowania aktywności szkoleniowej ze środków pochodzących z funduszy strukturalnych UE, w tym przede wszystkim z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Doceniając wzrastający poziom uczestnictwa w kształceniu pozaszkolnym, trzeba mieć też na uwadze, że poziom tego uczestnictwa wśród mieszkańców naszego regionu jest bardzo zróżnicowany. Badania jakościowe jak i badania ilościowe, potwierdzają znane prawidłowości: **w kształceniu pozaszkolnym biorą częściej udział osoby młodsze, lepiej wykształcone, pracujące, lepiej sytuowane, mieszkające raczej w mieście niż na wsi.** Nieco częściej kształcą się kobiety niż mężczyźni, ale różnice pod tym względem są niewielkie. Uczestnictwo mieszkańców w kształceniu pozaszkolnym silnie różnicuje też rejon zamieszkania badanych. Pod tym względem **Małopolska przedstawia się jako region silnie zróżnicowany:** z bardzo wysokim uczestnictwem w kształceniu mieszkańców Krakowa (40% osób aktywnych zawodowo w wieku 25-64 lata), dość wysokim uczestnictwem mieszkańców dużych miast regionu: Nowego Sącza i Tarnowa (33% aktywnych zawodowo w tym samym wieku) oraz najniższym poziomem uczestnictwa wśród mieszkańców powiatów chrzanowskiego, oświęcimskiego i suskiego (9% osób aktywnych zawodowo w wieku 25-64 lata)⁵.

Badania ilościowe wskazują, że najpopularniejszą formą doksztalcania jest uczestnictwo w **kursach** - udział w tej formie kształcenia zadeklarowało 70% tych, którzy brali udział w jakiegokolwiek formie zdobywania wiedzy i umiejętności. Jedna trzecia badanych (33%) zadeklarowała udział w **konferencjach i seminariach**, zaś 18% w **instruktażach**, 7% w **prywatnych lekcjach**, 4% w **studiach podyplomowych**, pozostałe 10% w **innych** formach kształcenia pozaszkolnego.

Wyniki tych samych badań pokazują, że wśród działań doszkalających, w jakich wzięli udział badani, dominują przede wszystkim te, które są związane ze **zdobyciem i rozwijaniem kwalifikacji zawodowych** (związanych z konkretnym zawodem, jak na przykład: murarz, tynkarz, stolarz, ślusarz, dekarz) - na taką tematykę kursów odbytych w ciągu ostatnich 12 miesięcy wskazało 39% badanych. Następną pod względem częstotliwości wskazań kategorią kursów są **kursy językowe**: uczestnictwo w nich zadeklarowało 17% spośród tych, którzy uczestniczyli w jakimkolwiek przedsięwzięciu edukacyjnym. Wielu spośród uczestników różnego typu szkoleń wzięło udział w szkoleniach

⁵ Wskaźnik zbudowany w oparciu o pytanie dotyczące uczestnictwa w jakimkolwiek przedsięwzięciu edukacyjno-szkoleniowym w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

pozwalających zdobyć specjalistyczne uprawnienia i certyfikaty (na przykład uprawnienia operatora wózków widłowych, kierowcy zawodowego, uprawnienia do przewożenia niebezpiecznych ładunków czy obsługi różnych specjalistycznych urządzeń). Uczestnictwo w kursach kończących się zdobyciem takich uprawnień zadeklarowało **11%** uczestników szkoleń. Wielu spośród tych, którzy się doszkalali uczestniczyło w kursach **komputerowych, informatycznych, związanych z nowoczesnymi technologiami** - w kursie czy szkoleniu o takiej tematyce wzięło udział prawie **10%** spośród osób szkolących się. Następne pod względem częstotliwości wskazania są **kursy BHP**, które zapewne są kursami obowiązkowymi - uczestnictwo w takim kursie zadeklarowało **8%** szkolących się. Pozostałe kategorie kursów i szkoleń były rzadziej wybierane przez badanych. Warto jednak zwrócić uwagę, że **6%** spośród osób podejmujących dodatkową aktywność edukacyjną zadeklarowało, iż w ciągu ostatniego roku było uczestnikami **studiów podyplomowych** czy **doktoranckich**. Interesujące jest to, że ten rodzaj doszkalania zdobył taką samą liczbę wskazań jak często obowiązkowe kursy doszkalające dla nauczycieli. Nieco zaskakujące może się wydawać, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy (czyli w zasadzie w ciągu 2006 roku) tak mało badanych wzięło udział w szkoleniach z zakresu pozyskiwania i wykorzystania funduszy UE. Uczestnictwo w takich kursach zadeklarowało zaledwie 6 respondentów.

Jak wynika z badań ilościowych większość uczestników różnych form doszkalania nie poniosła żadnych kosztów związanych z uczestnictwem w kursach, szkoleniach, lekcjach itp. - **56%** badanych zadeklarowało, że kurs, w którym uczestniczyli nie ich nie kosztował. Jednocześnie jednak dość liczna grupa osób uczestniczących w szkoleniach (**32%**) zapewniła, że w stu procentach sfinansowała koszty swojego uczestnictwa. Pozostali w różnym zakresie partycypowali w kosztach doszkalania, w którym brali udział. Nieco inaczej wygląda finansowanie kosztów uczestnictwa w doksztalaniu wśród osób nieaktywnych zawodowo, ponieważ tutaj dominuje całkowicie samodzielne finansowanie szkoleń: **71%** uczestników przedsięwzięć edukacyjnych spośród tej kategorii osób wskazało na stu procentowe pokrycie kosztów swojego uczestnictwa w tym przedsięwzięciu. Natomiast zarówno bezrobotni jak i pracujący raczej korzystają z kursów bezpłatnych (po **ponad 60%** wskazań wśród obu tych grup badanych).

Należy mieć też na uwadze to, że brak uczestnictwa w sformalizowanych działaniach edukacyjnych (kursy, szkolenia, studia podyplomowe) nie oznacza całkowitego braku aktywności w obszarze uczenia się przez całe życie. Respondenci objęci badaniami

jakościowymi posiadają szeroki zakres kompetencji, które nabyli w sposób nieformalny i w swojej obecnej sytuacji zawodowej nie widzą potrzeby ich dokumentowania.

Oceniając całościowo **stosunek badanych Małopolan do uczenia się przez całe życie, można uznać, że jest on raczej pozytywny**. Większość z nich uznaje uczenie się za niezbędny element uczestnictwa w normalnym życiu społeczno-zawodowym. **Nieco inaczej traktowane jest jednak kształcenie ustawiczne utożsamiane z bardziej sformalizowanym rodzajem edukacji**. Wielu spośród badanych objętych badaniami jakościowymi nie dostrzega potrzeby uczestnictwa w kształceniu ustawicznym (częściej są to osoby zamieszkujące na wsi, starsze, gorzej wykształcone, długotrwale bezrobotne).

2.2. Plany szkoleniowo-edukacyjne mieszkańców Małopolski

O plany te pytaliśmy respondentów zarówno w badaniach ilościowych jak i jakościowych. Badania ilościowe pokazują, że osób chcących uczestniczyć w kształceniu pozaszkolnym jest prawie dwa razy tyle, ile osób, które uczestniczyły w działaniach z tego zakresu w poprzednim roku. Wśród wszystkich badanych - będących w wieku powyżej 18 lat, aktywnych i nieaktywnych zawodowo - uczestnictwo w doksztalaniu w poprzednim roku zadeklarowało **16%**, zaś chęć uczestnictwa w działaniach edukacyjnych w nadchodzącym roku zgłosiło **28%**. Taki wynik należy więc uznać za relatywnie dobry⁶. Sytuacja wygląda jeszcze lepiej, gdy przyjrzymy się poszczególnym kategoriom badanych: wśród osób **aktywnych zawodowo** w wieku **18-74 lata** odsetek deklarujących chęć doksztalania się w ramach edukacji pozaszkolnej wynosi **38%**, podobnie jak wśród osób również aktywnych zawodowo, lecz będących w wieku 25-64 lata (**37%**). Wysoki odsetek osób deklarujących chęć doksztalania się odnotowano też wśród osób **bezrobotnych**: **42%** spośród nich zadeklarowało, iż chciałoby uczestniczyć w jakimś przedsięwzięciu edukacyjnym.

Chęć uczestnictwa różnicują znów – podobnie jak w przypadku uczestnictwa w przeszłości – takie zmienne jak: wiek, sytuacja zawodowa, wykształcenie, płeć czy miejsce zamieszkania. Jednakże, co należy podkreślić, miejsce zamieszkania (miasto-wieś) nie

⁶ W Badaniach Aktywności Edukacyjnej Dorosłych w 2003 roku 25% badanych osób aktywnych zawodowo w wieku od 15 do 74 lat z całej Polski i 23% z Małopolski zadeklarowało chęć podjęcia działań szkoleniowych. Wśród porównywalnej grupy badanych przez nas osób (również aktywnych zawodowo, jednak w wieku 18-74 lata) odsetek ten wynosi 38%.

różnicuje badanych już tak bardzo, jak to miało miejsce w przypadku uczestnictwa w doksztalcaniu w przeszłości.

Pytani o **tematykę kursów i szkoleń**, w jakich chcieliby uczestniczyć, badani wskazywali przede wszystkim na **kursy językowe** oraz kursy **kształtujące i doskonalące kwalifikacje w konkretnych zawodach** (ten typ kursów wskazało po **35%** osób, które w ogóle deklarowały chęć uczestnictwa w doksztalcaniu). Następne pod względem częstotliwości wskazań są **kursy komputerowe i z zakresu nowoczesnych technologii**: jest nimi zainteresowanych **15%** spośród osób deklarujących chęć uczestnictwa w doksztalcaniu. Dalej znalazły się kursy pozwalające zdobyć **specjalistyczne uprawnienia zawodowe** (wymieniło je **10%** osób zainteresowanych doksztalcaniem). Kursy dotyczące pozostałej tematyki były wskazywane przez mniej niż 5% osób deklarujących chęć uczestnictwa w szkoleniu.

2.3. Czynniki motywujące do kształcenia ustawicznego i cele tego kształcenia

U podstaw aktywności szkoleniowej leży motywacja do uczenia się i rozwoju. Może ona przybierać różne formy, tak samo jak wpływać na nią mogą różne czynniki, poczynając od tych wewnętrznych – chęci uczenia się i samorozwoju, aż po te zewnętrzne – przyjmujące czasem postać zewnętrznego nacisku czy to ze strony pracodawcy, czy innej instytucji.

Z badań ilościowych wynika, że w ostatnio odbytym przedsięwzięciu edukacyjnym respondenci wzięli udział przede wszystkim z **własnej inicjatywy**: taką odpowiedź wybrało **50%** spośród tych, którzy uczestniczyli w jakimkolwiek kursie, szkoleniu, instruktażu itp. Niewiele mniej badanych podjęło działania doszkalające, gdyż zmotywował ich do tego **zakład pracy**, w którym pracują - taką odpowiedź wybrało **47,6%** badanych. Pozostali respondenci, czyli **2,4%**, wzięli udział w szkoleniach czy kursach, gdyż zostali do tego zachęceni przez **Urząd Pracy**. Wśród **osób pracujących** dominują wskazania na **zakład pracy** jako na inicjatora podjętych działań szkoleniowych: takiego wskazania dokonało **60%** spośród pracujących, **39%** spośród nich zadeklarowało, że podjęło doszkalanie z własnej inicjatywy, zaś **1%** badanych wymieniło Urząd Pracy jako tę instytucję, z której inicjatywy podjęli szkolenie.

Jednocześnie, jak pokazują przeprowadzone badania jakościowe, we wszelkich działaniach zmierzających do podniesienia poziomu uczestnictwa w kształceniu pozaszkolnym należy mieć na uwadze to, iż **podejmowanie decyzji o uczestnictwie w szkoleniach czy innych formach działalności edukacyjno-rozwojowej w przeważającej większości przypadków ma charakter racjonalnej kalkulacji**. 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, podejmuje się taką inwestycję. Oczywistym jest więc stwierdzenie, że **respondenci nie są skłonni brać udziału w szkoleniach, których przydatność dla poprawy swojej sytuacji zawodowej oceniają nisko**.

W niektórych przypadkach podejmowanie decyzji o uczestnictwie w szkoleniu nie ma charakteru całkowicie dobrowolnego: taka sytuacja ma miejsce np. w przypadku pracowników firm, które obligatoryjnie wymagają od zatrudnionych podnoszenia kompetencji i zdobywania kwalifikacji czy w przypadku osób bezrobotnych, kierowanych na szkolenia przez Urzędy Pracy. Część z tych osób zwraca uwagę na presję, która jest na nie wywierana czy to przez przedstawicieli Urzędów Pracy, czy pracodawców, czy środowisko. Osoby takie bywają niezadowolone z odbywanych szkoleń, co może być związane z brakiem informacji na temat korzyści, jakie może im przynieść zdobywanie wiedzy i poszerzanie doświadczeń. 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. Dla wielu pracowników stanowi to znaczące ograniczenie ich mobilności zawodowej i możliwości swobodnego kształtowania ścieżki rozwoju zawodowego.

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, można jednak zwrócić uwagę na te kwestie w ramach programu edukacji szkolnej, który powinien wspierać i rozwijać postawę uczenia się i gotowości do rozwoju.

Równie ważne są czynniki psychologiczne. **Istotną barierą uczestnictwa w działaniach edukacyjnych i szkoleniowych jest bowiem 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. Aktywizacja osób o niskiej motywacji do kształcenia i rozwoju zdaje się być jednym z ważniejszych wyzwań dla kształcenia ustawicznego nie tylko w Małopolsce, ale w całym kraju.

Przeprowadzona w ramach badań jakościowych analiza **celów podejmowanych działań szkoleniowych** pozwala powiedzieć, iż najczęściej pojawiającymi się i najsilniej akcentowanymi celami 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”⁷.

Wśród wyżej wskazanych ogólnych celów podejmowania działalności szkoleniowej można wyróżnić bardziej szczegółowe kategorie czynników motywujących. Należą do nich:

- **rozwój zawodowy,**
- **zdobycie lepszej pracy,**
- **wzrost zarobków,**
- **założenie własnej firmy,**

⁷ „Szkolenia w Polsce – Badanie dotyczące potrzeb szkoleniowych”, IPSOS – DEMOSKOP, marzec 2006.

- **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 dla zaspokajania swojej ciekawości oraz zdobywania wiedzy 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).

Czynnikami ostatecznie 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 organizacji szkolenia, stosunek do uczestników, profesjonalizm i praktyczne doświadczenie prowadzących** (który często trudno jest ocenić przed szkoleniem) jak i dostępność informacji o s szkoleniach.

2.4. Czynniki decydujące o wyborze konkretnego kursu czy szkolenia

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. Ich więc wprost interesowała 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 także zaangażowania w to, co robi i życzliwego stosunku 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 niezmienniania 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), wskazując jako ich zalety mniejsze nastawienie na zysk, zwracanie uwagi na jakość, renomę; część respondentów optowała zaś za szkoleniami organizowanymi przez instytucje prywatne (np. pracownicy dużych firm), jako ich zalety wskazując elastyczność podejścia, życzliwe nastawienie do uczestników szkoleń.

2.5. Bariery utrudniające uczestnictwo w kształceniu ustawicznym

Barierami, które utrudniają mieszkańcom Małopolski 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.

Biorąc to pod uwagę, a także odnosząc się do pozostałych wniosków wynikających z badań mieszkańców, możemy stwierdzić, iż rozwój kształcenia ustawicznego w regionie utrudniać mogą takie czynniki jak :

- **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).
- 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. Nie chodzi przy tym tutaj o to, że tego związku rzeczywiście nie ma – o jego istnieniu wiemy bowiem z licznych badań - ale o silne przekonanie o jego braku występujące wśród części respondentów.
- Występowanie **barier dostępu do kształcenia ustawicznego:** te bariery mogą mieć charakter finansowy, ale mogą 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.
- Bariery rozwoju kształcenia ustawicznego może być też **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. Osobom tym jednocześnie rzeczywiście trudniej jest się doksztalać, często bowiem ani

formalna edukacja, którą otrzymali, ani dotychczasowa praca zawodowa nie motywowały ich do rozwoju zawodowego.

- **Brak motywacji do podejmowania działań szkoleniowych wśród części badanych bezrobotnych.** Długotrwałe bezrobocie utrwała bierność, wpływa na obniżenie samooceny bezrobotnych, rodzi przekonanie o braku własnej przydatności i przyczynia się do obniżenia przekonania o zdolności skutecznego uczenia się i poprawy własnej sytuacji zawodowej.
- **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 osób uczących się, klientów. Analiza wyników badań wskazuje na pewien stopień dezorientacji badanych w zakresie oceny istniejącej oferty szkoleniowej i na problemy związane z poszukiwaniem ofert, które spełniałyby oczekiwania badanych.
- **Niski poziom wiedzy na temat możliwości skorzystania z usług doradcy zawodowego,** nieznanostwo instytucji świadczących takie usługi. Zauważyć można natomiast pozytywny stosunek do samego doradztwa zawodowego: badani widzą potrzebę doradztwa i nawet jeśli sami z doradztwa już by nie skorzystali (problem bycia „za starym na zmiany”), to chętnie polecą go swoim dzieciom.
- Barierami, które mogą utrudniać działania związane z popularyzacją kształcenia przez całe życie przez publiczne służby zatrudnienia są **negatywne, często stereotypowe opinie na temat jakości usług świadczonych przez Urzędy Pracy.**

III. Instytucje działające w obszarze kształcenia ustawicznego

W tej części opracowania przedstawimy najważniejsze wyniki jakościowych i ilościowych badań instytucji działających w obszarze kształcenia przez całe życie. Najpierw zostanie zaprezentowana ogólna ocena kształcenia ustawicznego w regionie, następnie opiszemy jak przedstawiciele badanych instytucji oceniają popyt i podaż na małopolskim rynku szkoleniowym. W dalszej kolejności zostaną omówione bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w regionie. Na koniec przedstawimy ocenę zewnętrznych i wewnętrznych systemów pro-jakościowych, wyzwania związane z rozwojem kształcenia ustawicznego w regionie oraz opinie na temat tworzonego Partnerstwa na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego w Małopolsce.

3.1. Ogólna ocena kształcenia ustawicznego w Małopolsce wśród przedstawicieli instytucji działających w tym obszarze

Większość przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego **bardzo wysoko ocenia poziom tego typu kształcenia w Małopolsce**, uznając Małopolskę za krajowe centrum edukacyjne. Znacznie gorzej oceniane są poszczególne elementy składające się na poziom tego typu kształcenia, w tym m.in. jego jakość, sposób oceny jakości, system akredytacji itp. Zdecydowana większość badanych instytucji **pozytywnie oceniła zmiany, jakie dokonały się w obszarze kształcenia ustawicznego** w ciągu ostatnich dwóch lat. Opinie w tym zakresie są jednoznacznie dobre. **Badanych cechuje także optymizm w postrzeganiu przyszłości**: zdecydowana większość z nich oczekuje, iż jakość kształcenia ustawicznego w regionie w ciągu najbliższych dwóch lat będzie się poprawiała.

Optymistyczne wnioski wynikają też z oceny kondycji finansowej instytucji kształcących. Większość respondentów oceniała tę kondycję jako dobrą lub bardzo dobrą. Optymizm potwierdza też ocena zmian, jakie dokonały się w sytuacji finansowej firmy w ciągu ostatnich dwóch lat oraz prognozy dotyczące tej kondycji w przyszłości. **Więszym optymizmem cechują się pod tym względem jednak przedstawiciele instytucji prywatnych niż publicznych.**

Pod względem oferty usług szkoleniowych Małopolska przedstawia się jako region bardzo silnie zróżnicowany: wyraźny jest podział na silne centrum (Kraków), znaczące byłe miasta wojewódzkie (Nowy Sącz, Tarnów), zdecydowanie mniej znaczące ośrodki peryferyjne (małe miasta) i bardzo słabe tereny wiejskie. Skutkiem tego jest **nierówny dostęp mieszkańców do oferty edukacyjnej** - dostęp ten jest bardzo łatwy w dużych miastach (Kraków, Tarnów, Nowy Sącz), przeciętnie łatwy w mniejszych miasteczkach i bardzo trudny na obszarach wiejskich.

3.2. Popyt i podaż usług edukacyjnych w opiniach przedstawicieli instytucji kształcących ustawicznie

Analizując popyt i podaż w kontekście usługi edukacyjnej oferowanej przez instytucje kształcące ustawicznie, zdecydowaliśmy się na równoległą analizę omawianych elementów. Decyzja wydaje się słuszna zwłaszcza w kontekście ścisłego związku popytu z podażą i ich wzajemnego warunkowania się. Usługa edukacyjna, jej ilość i jakość oraz zapotrzebowanie na nią, kształtowana może być nie tylko poprzez popyt, ale także poprzez świadomie kreowaną podaż usług.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że analizując popyt na usługę edukacyjną musimy pamiętać o wieloznaczności terminu „klient instytucji”, którym może być zarówno osoba szkolona, przedsiębiorstwo, które zamawia szkolenie, Powiatowy Urząd Pracy czy nawet samo państwo, które wprowadza na rynek mechanizmy interwencji publicznej (stając się tym samym niejako niebezpośrednim klientem omawianych instytucji).

Omawiając zatem powyższe elementy pamiętać należy o ich ścisłym związku i niejednokrotnie pojawiających się problemach związanych z odróżnieniem mechanizmów kreowanych przez popyt i podaż.

Aby uporządkować porównanie, zdecydowaliśmy się na analizę elementów z zakresu popytu i podaży usługi edukacyjnej takich jak:

- popyt na usługi:

1. usługi edukacyjne, na które obserwuje się zwiększone zapotrzebowanie
2. przyczyny zwiększonego popytu (w tym zróżnicowanie miesięczne popytu – podaży)

- podaż usług:

1. sieć instytucjonalna
2. oferta instytucjonalna

Popyt

Zdecydowaną większość - z najczęściej oferowanych przez badane instytucje kursów - stanowiły **kursy z zakresu obsługi maszyn i urządzeń** (8,4% wymienionych). Do kategorii tej zaliczone zostały zarówno szkolenia: obsługi wózków widłowych, maszyn budowlanych, suwnicy, ale też i kursy spawania. Kolejne podobnie liczne kategorie to: **kursy obsługi komputera** (7,6%), **marketingu lub zarządzania** (6,9%), **kursy językowe** (6,4%) - głównie w zakresie języka angielskiego, **pedagogiczne, związane z nauczaniem** (6,2%), **BHP** (5,5%), **księgowości i rachunkowości** (5,3%), **kursy z obszaru medycyny czy terapii** (5%), **prawo jazdy** (5%).

Dopasowanie oferty do potrzeb rynku pracy, dofinansowanie ze środków zewnętrznych oraz kreowanie zapotrzebowania na daną tematykę kursu przez Powiatowe Urzędy Pracy to elementy utrzymujące wysoki popyt i podaż na konkretne usługi szkoleniowe wśród badanych instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego w Małopolsce.

Największy procent kursów określonych w danej grupie jako posiadające **tematykę dopasowaną do potrzeb rynku pracy** znajdował się wśród: **kursów z obszaru medycyny, terapii, kursów dla instruktorów, trenerów, podnoszących kwalifikacje nauczycieli, prawa jazdy, pedagogicznych, związanych z nauczaniem, obsługi maszyn i urządzeń, innych kursów**. Były to zatem zazwyczaj kursy dające konkretne uprawnienia i kwalifikacje bądź wiedzę specjalistyczną.

Niezwykłą atrakcyjność, dzięki **dofinansowaniu bądź całkowitemu finansowaniu zewnętrznemu**, zyskały kursy **związane z rynkiem pracy i umiejętnościami radzenia sobie na tym rynku, księgowości, rachunkowości, sprzedaży, obsługi kasy fiskalnej, kursy skierowane do samorządów i administracji**.

Moda przysporzyła najwięcej popularności kursom takim jak: **kosmetyka, wizaż, fryzjerstwo, kursy hobbystyczne, zarządzanie projektami, fundusze unijne**.

Z kursów, których główną przyczyną tak dużego zainteresowania było **zlecenie ich przez PUP** wymienić możemy: **marketing, zarządzanie, przedsiębiorczość, gastronomia i barmańskie kursy, obsługi maszyn i urządzeń, sprzedaż, obsługa kas fiskalnych.**

Kursy przeprowadzane na zlecenie przedsiębiorstw cieszyły się sporym zainteresowaniem, jednak **stanowiły znacznie mniej liczną grupę.** W grupie tej znajdowały się zazwyczaj **kursy dające uprawnienia zawodowe:** BHP, z zakresu budownictwa i instalacji, obsługi maszyn i urządzeń.

Dodatkowo badani wymieniali czynniki zwiększające popyt na szkolenia, takie jak: **zmiana przepisów prawnych, potrzeba zdobycia uprawnień, prawo nakazujące doksztalcanie się,** wymagania pracodawców, monopol na daną ofertę, dobra marka szkolenia, wysoka jakość szkolenia, analiza potrzeb rynku pracy czy zlecenie szkolenia przez inną niż PUP instytucję.

Przedstawiciele instytucji zauważają powtarzający się, chronologiczny układ **zwiększonego zapotrzebowania,** a tym samym zwiększonej podaży (głównie zapewne od klientów instytucjonalnych) na kursy w miesiącach: **listopad** (43,7% badanych wymieniło ten miesiąc), **październik** (52,9%) i **wrzesień** (35,6%).

W oparciu o wyniki jakościowej części badań wyróżnić możemy grupy potencjalnych klientów instytucji, których aktywność edukacyjna zazwyczaj okazuje się być niższa od innych grup. Są to przede wszystkim: **mieszkający poza obszarem miast, osoby bezrobotne** (w tym przypadku wskaźnik uczestnictwa w kursach wzmacniany jest przez działania PUP, jednak, jak wskazują badane instytucje, ilość bezrobotnych biorących udział w szkoleniach z własnej inicjatywy jest znikoma), **osoby po 40 roku życia, osoby o niższym poziomie wykształcenia.**

Podaż

Trudno jest precyzyjnie oszacować ilość instytucji zaangażowanych w proces kształcenia ustawicznego w Małopolsce, brak jest bowiem wspólnej bazy w której zarejestrowane zostałyby wszystkie z omawianych obiektów. Patrząc jednak na dostępne źródła danych (w tym przede wszystkim Rejestr Instytucji Szkoleniowych i inne dane administracji samorządowej), ocenić możemy tę sieć jako **sieć rozbudowaną, jednak skupioną głównie (choć z małymi wyjątkami) na obszarach miast.**

Połowa badanych instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego to **podmioty względnie młode** – funkcjonujące na małopolskim rynku nie więcej niż 10 lat. Ich oferta zazwyczaj ogranicza się do obszaru miejscowości działania instytucji bądź kilku sąsiednich powiatów (35,2%), województwa (24,1%), względnie kraju (24,1%), rzadko wykraczając poza obszar Polski (6%).

Instytucje (zwłaszcza prywatne) zazwyczaj nie dysponują kadrami szkolącymi zatrudnioną na umowę o pracę. **Znacznie częściej podstawą zatrudnienia trenerów jest umowa o dzieło/zlecenie** (87% badanych podmiotów). **Większość badanych instytucji nie oferuje pomocy doradcy zawodowego**, skupiając się na realizowaniu oferty szkoleniowej (tylko 12% z nich stworzyło etat dla doradcy).

Do najczęściej oferowanych form kształcenia zalicza się płatne kursy (62%), szkolenia (50%) oraz warsztaty przeprowadzane w formie stacjonarnej (19%). **Kształcenie ustawiczne na odległość, z wykorzystaniem narzędzi on-line (e-learning), praktycznie nie jest prowadzone przez badane jednostki szkoleniowe z terenu Małopolski (1% wskazań).**

Głównym źródłem finansowania oferowanych form kształcenia są przychody uzyskane od słuchaczy tychże kursów, rzadko jednak (2% podmiotów) stanowią one jedyną formę dochodu. Instytucje korzystają zazwyczaj ze środków zewnętrznych oraz zleceń przedsiębiorstw.

3.3. Bariery kształcenia ustawicznego zidentyfikowane przez przedstawicieli badanych instytucji

Zidentyfikowane przez przedstawicieli badanych instytucji (działających w obszarze kształcenia ustawicznego) bariery rozwoju tego kształcenia zaklasyfikowane zostały do trzech kluczowych typów: bariery związane z funkcjonowaniem instytucji, bariery związane z zarządzaniem instytucjami oraz bariery o charakterze systemowym. W poniższym zestawieniu najczęściej wymieniane przez badanych elementy zostały zaprezentowane wytłuszczonym drukiem. Dodatkowo respondenci poproszeni zostali o zidentyfikowanie potencjalnych barier utrudniających niektórym mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia. Wymienione typy barier zaprezentowane zostały poniżej.

Bariery utrudniające niektórym mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia

Bariery związane z kwestiami finansowymi (**mieszkańcy nie mają wystarczających środków, by sfinansować kształcenie** – wskazane przez 72% instytucji), bariery związane z motywacją mieszkańców Małopolski (**brak motywacji do kształcenia** – 47,2%, **demotywujący brak przełożenia wysiłków związanych z doksztalcaniem się na wysokość dochodów i awans zawodowy** – 42,2% oraz **brak motywowania przez pracodawcę** – 39,7%), **brak czasu** – 33,7%, **odległość od centrów edukacyjnych** – 18,1%. Jako dodatkowe elementy utrudniające podjęcie takiej decyzji badani wymienili: **brak mody na kształcenie oraz emigrację młodych ludzi wpływającą na odsuwanie w czasie decyzji o rozpoczęciu nauki.**

Region działania instytucji zdecydowanie wpływa na rodzaj barier utrudniających działanie instytucji. **Instytucje funkcjonujące poza centrami** częściej zwracają uwagę na **odległość od aglomeracji jako czynnik niesprzyjający podjęciu edukacji.** Mieszkańcy centrum edukacyjnego – **Krakowa** częściej narzekają na **brak czasu i brak dostępu do informacji na temat oferty edukacyjnej.** Mieszkańcy **mniejszych miejscowości** na **brak środków na finansowanie kształcenia, brak związku między zarobkami, awansem zawodowym a wysokością wynagrodzenia.** Przedstawiciele przebadanych instytucji sądzą, iż w porównaniu z mieszkańcami miast **mieszkańcom tych miejscowości rzadziej brak motywacji do podejmowania edukacji.**

Bariery związane z funkcjonowaniem instytucji

Brak wystarczających środków, by rozwijać ofertę, bazę dydaktyczną (64,9%), brak przepływu wiedzy i informacji pomiędzy instytucjami działającymi w tym obszarze (**29,5%**), **brak środków na poszerzenie oferty o doradztwo zawodowe (29,9%),** **brak wiedzy jak zdobywać fundusze zewnętrzne (39,7%),** **brak wykwalifikowanej kadry uczącej (w niektórych dziedzinach) (16%).**

Badani wymienili też dodatkowe, nie wymienione w kwestionariuszu, czynniki utrudniające funkcjonowanie ich instytucji, takie jak: złe gospodarowanie środkami unijnymi, niska korelacja między zapotrzebowaniem rynku a ofertą instytucji, brak współpracy z samorządami, niespójne przepisy prawne, uprzywilejowanie niektórych placówek, brak konkurencji.

Institucje z **Krakowa** jako barierę własnego rozwoju częściej wymieniają **brak współpracy w zakresie wymiany wiedzy i informacji między instytucjami oraz brak funduszy na poszerzenie oferty doradztwa zawodowego**. Instytucje **spoza głównych aglomeracji** częściej wymieniały jako barierę dla rozwoju instytucji **brak funduszy dla rozwoju oferty, brak koordynacji działań instytucji, bariery związane z brakiem wykwalifikowanej kadry**.

Prywatne instytucje przede wszystkim zwracają uwagę na **współpracę, wymianę informacji między instytucjami**, podczas gdy instytucje **publiczne** preferują **koordynację**. Dodatkowo **prywatne** instytucje częściej niż placówki publiczne upatrują barierę własnego rozwoju w **braku umiejętności pozyskiwania środków zewnętrznych**.

Barierzy związane z zarządzaniem instytucjami

Źle koordynowany przepływ publicznych środków finansowych między poszczególnymi instytucjami (32,7%), **biurokracja w administracji spowalniająca działania instytucji kształcących ustawicznie (63,3%), brak zewnętrznej merytorycznej kontroli nad szkoleniami (13,8%), brak obiektywnego i uznanego systemu akredytacji szkoleń (14,8%), brak koordynacji działań instytucji w zakresie kształcenia ustawicznego (36,1%), brak promocji idei kształcenia ustawicznego przez instytucje publiczne (21,4%)**.

Dodatkowo badani zwracali uwagę na brak informacji na temat potrzeb rynku pracy i lokalnej gospodarki, brak powiązania kształcenia ustawicznego z rynkiem pracy i potrzebami gospodarki (brak myślenia strategicznego w planowaniu ww. obszaru), brak transparentności podejmowanych decyzji, w tym przede wszystkim decyzji dotyczących rozdziału środków finansowych.

Barier o charakterze systemowym

Większość barier o charakterze systemowym zidentyfikowana została na spotkaniu eksperckim, podczas którego zwrócono szczególną uwagę na brak ujednoliconego słownika terminów związanych z kształceniem ustawicznym powodujący podejmowanie przez urzędników niejednokrotnie sprzecznych decyzji, a także często sprzeczne rozumienie pojęć w poszczególnych ustawach. Ponadto podkreślono ze szczególną uwagą brak sprzężenia pomiędzy szkolnictwem zawodowym a systemem kształcenia ustawicznego, nieefektywne funkcjonowanie systemu egzaminowania zawodowego, brak grantów na finansowanie działalności administracyjnej instytucji czy bariery ustawowe ograniczające rozwój komercyjnego rynku usług kształcenia ustawicznego (wysokie koszty pracy, niekorzystny system podatkowy itp.). Zdaniem przedstawicieli instytucji objętych badaniami ilościowymi, barierą utrudniającą dopasowanie działań szkoleniowych do potrzeb lokalnych rynków pracy jest odgórne wyznaczanie grup docelowych dla szkoleń finansowanych ze środków publicznych (30,1%).

Instytucje z **Krakowa** (w omawianej grupie barier) najczęściej wybierały czynniki destabilizujące, takie jak: **źle koordynowany przepływ środków finansowych pomiędzy poszczególnymi instytucjami, odgórne wyznaczanie grup docelowych na poszczególne kursy/szkolenia**. Bardzo interesujący może wydawać się ponadto fakt **niższego niż w innych segmentach wskaźnika negatywnego wpływu biurokracji na rozwój kształcenia w regionie**.

W **Tarnowie** i **Nowym Sączu** badane podmioty częściej zwracały uwagę na **czynniki pro-jakościowe** jako na czynniki utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w regionie. Chodzi o takie czynniki jak: **brak zewnętrznej merytorycznej kontroli szkoleń, brak obiektywnego i uznawanego systemu akredytacji**.

W **mniejszych miastach** instytucje zwracały szczególną uwagę na bariery w postaci: **biurokracji w administracji spowalniającej funkcjonowanie instytucji, preferowanie instytucji publicznych w przetargach**.

Porównując ze sobą instytucje **publiczne** i prywatne zauważamy, iż te pierwsze częściej wymieniały bariery, takie jak: **biurokracja w administracji, brak oceny jakości szkoleń (brak zewnętrznej merytorycznej kontroli nad szkoleniami, brak uznanego**

i obiektywnego systemu akredytacji szkoleń). Prywatne instytucje zwracały częściej uwagę na: źle koordynowany przepływ środków finansowych, preferowanie podczas przetargów instytucji większych, preferowanie podczas przetargów instytucji publicznych.

3.4. Wyzwania dla kształcenia ustawicznego w regionie

Poniżej zaprezentowane zostały kluczowe wyzwania, jakie stoją przed instytucjami zaangażowanymi w zarządzanie procesem jak i w samo kreowanie procesu kształcenia ustawicznego w Małopolsce.

W pierwszej kolejności przedstawione zostaną działania zidentyfikowane przez przedstawicieli badanych instytucji oraz ekspertów jako kluczowe dla rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie. Następnie przyjrzymy się w sposób szczegółowy dwóm elementom: systemowi mierzenia i zapewnienia jakości pracy instytucji kształcącej oraz idei Partnerstwa na rzecz kształcenia ustawicznego.

Działania zidentyfikowane jako kluczowe dla rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie

Spośród działań zidentyfikowanych przez przedstawicieli badanych instytucji jako kluczowe dla rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie badani wymieniali czynniki zaklasyfikowane na dalszym etapie analizy do dwóch grup: czynników kontrolowanych i czynników trudno kontrolowanych. Podkreślić należy, iż każdy z poniższych elementów został uznany zarówno przez przedstawicieli instytucji jak i grupę ekspertów za ważny. Elementy najczęściej oceniane jako ważne zostały zaznaczone wytłuszczonym drukiem.

Czynniki trudno kontrolowalne

Chęć uczenia się mieszkańców Małopolski, chęć komunikacji, współpracy i wymiany informacji między instytucjami zaangażowanymi w kształcenie ustawiczne.

Czynniki kontrolowalne

Dostępność aktualnej informacji o rynku pracy i potrzebach szkoleniowych mieszkańców oraz przedsiębiorców, stworzenie obiektywnego i uznanego systemu zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji, koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego, **zwracanie pracodawcom części kosztów szkoleń**, finansowanie podmiotowe (alternatywne formy finansowania kształcenia), stworzenie możliwości do korzystania ze szkoleń na odległość za pomocą Internetu (e-learning), promowanie kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe, upowszechnienie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw, rozszerzenie zakresu funkcjonowania systemu zewnętrze uznawanych kwalifikacji, **zaangażowanie nauczycieli w promowanie aktywności edukacyjnej wśród dzieci i młodzieży**, powstanie portalu umożliwiającego wymianę informacji między instytucjami, **stworzenie jednej platformy internetowej, na której byłaby informacja o wszystkich dostępnych w regionie szkoleniach**, powołanie przez środowisko podmiotów kształcących instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń, zwiększenie roli doradztwa w zakresie planowania kariery zawodowej.

Oceniając swoje zadowolenie z poszczególnych aspektów funkcjonowania kształcenia ustawicznego badani wystawili **najlepsze oceny** takim aspektom jak: **chęć uczenia się mieszkańców Małopolski, konkurencja na rynku usług edukacyjnych oraz promowanie przez nauczycieli idei kształcenia ustawicznego wśród dzieci i młodzieży.**

Najslabiej oceniono takie aspekty jak: **promocja kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe, upowszechnianie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw, koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego, system zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji.**

3.5. Zewnętrzne i wewnętrzne systemy pro-jakościowe w instytucjach

Respondenci mieli duży problem z rozróżnieniem form akredytacji i certyfikacji, w tym z rozróżnieniem akredytacji Kuratorium Oświaty dla danej instytucji i akredytacji konkretnego kursu/szkolenia. Badani przedstawiciele instytucji niejednokrotnie nie rozumieli podstawowych pojęć oraz terminów związanych z systemami akredytacji i innymi systemami pro-jakościowymi. Można więc sformułować wniosek, że **obszar mierzenia jakości pracy instytucji, w tym przede wszystkim kwestie związane z zewnętrznymi systemami pro-jakościowymi, jest słabo znany wśród dużej części podmiotów kształcących ustawicznie.**

Najczęściej występującym w instytucjach systemem pro-jakościowym był system **ISO 9001:2001** (w 35,6% instytucji) oraz rejestracja w **Krajowym Systemie Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw** (Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości). Znacząca część badanych zadeklarowała ponadto posiadanie **Certyfikatu Polskiego Systemu Badań i Certyfikacji** (13,7%) oraz niemieckie certyfikaty: **CERTQUA** bądź **TUV** (12,3%). Około 10% badanych podmiotów zaimplementowało w swojej instytucji system kompleksowego zarządzania jakością TQM, EFQM, a 5,5% posiada akredytację Krajowego Systemu Przygotowań do Funduszy Strukturalnych.

Różnorodność funkcjonujących na rynku form akredytacji i certyfikacji dodatkowo uwidoczniła została podczas analizy posiadanych, nie wymienianych w kafeterii, systemów mierzenia jakości bądź certyfikacji. Były to najczęściej formy specyficzne dla danej branży, takie jak: Certyfikacja Urzędu Służby Cywilnej, UKIE, System AQUAP, PKA (w przypadku szkół wyższych), KRASM, PIFS, Akredytacja Excel International i inne.

Większość (85,7%) instytucji deklaruje pomiar jakości kształcenia w swojej placówce. Częściej jakość mierzą instytucje większe, o szerokiej ofercie edukacyjnej, wychodzącej poza miejscowość, w której funkcjonuje placówka.

Najczęściej stosowaną formą pomiaru jakości oferowanych szkoleń są **ankiety ewaluacyjne na zakończenie kursu**. Na drugim miejscu pod względem częstotliwości występowania zaklasyfikowane zostały przez badanych sposoby mniej formalne – **rozmowy z uczestnikami kursów, a także obserwacja zainteresowania danym kursem**. Ponad połowa ankietowanych, którzy potwierdzili mierzenie jakości pracy instytucji, przeprowadza **hospitacje** prowadzonych przez trenerów zajęć bądź sprawdza umiejętności uczniów

w **formie egzaminacyjnej**. Nieco rzadziej niż sondowanie opinii kursantów na zakończenie szkolenia pojawia się w instytucjach ankietowanie w trakcie jego trwania.

Niepokojący wydaje się fakt **badania dalszych losów swoich absolwentów zaledwie przez ¼ badanych instytucji**.

Ponad połowa (64,7%) badanych przedstawicieli instytucji kształcących przez całe życie deklaruje podejmowanie w swoich instytucjach działań mających na celu **doskonalenie kompetencji trenerów**. Im mniejsza, szkoląca mniej kursantów, instytucja tym rzadziej jej kierownictwo deklaruje podejmowanie działań mających na celu doskonalenie kompetencji osób uczących/szkolących. Nieco częściej podejmuje się działania mające na celu doskonalenie kompetencji osób uczących/szkolących w instytucjach o charakterze publicznym (66,7%) niż w prywatnych (62,2%).

Najczęściej spotykaną formą działań mających na celu doskonalenie kapitału trenerskiego placówki są **szkolenia wewnętrzne** (67,2% badanych), a także – co wydaje się spójne z wynikami naszych wcześniejszych badań – **zobowiązanie szkolących do samokształcenia** (39,3%). **Zdecydowanie rzadziej w badanych podmiotach, jako nagroda za doskonalenie własnych kompetencji, stosowane jest motywowanie finansowe** (21,3%).

3.6. Partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego

Badani jednoznacznie i niemal jednomyślnie **popierają pomysł tworzenia Partnerstwa**. Poziom akceptacji dla tej idei wśród badanych wynosi blisko dziewięćdziesiąt procent. Pytani o potencjalne obszary aktywności tworzonego Partnerstwa na rzecz kształcenia ustawicznego, przedstawiciele instytucji wymieniali działania, które można zaklasyfikować do trzech ogólnych grup:

- działania w zakresie dostarczania informacji, wsparcia merytorycznego i promocji,
- działania w zakresie koordynacji oraz
- działania o charakterze pro-jakościowym.

Najbardziej oczekiwane przez badanych inicjatywy Partnerstwa podkreślone zostały wytłuszczonym drukiem.

Działania w zakresie dostarczania informacji, wsparcia merytorycznego, promocji

Oczekiwano, że Partnerstwo powinno przyczynić się do: **promocji kształcenia ustawicznego w Małopolsce (67,02%), dostarczania informacji na temat podaży i popytu na ofertę edukacyjną (67,02%), dostarczania informacji na temat zmian zachodzących na rynku kształcenia ustawicznego (59,04%), wsparcia merytorycznego instytucji (53,19%)**. Mogłoby też podjąć działania z zakresu: organizacji szkoleń e-learningowych i seminariów w obszarze kształcenia ustawicznego (39,36%), **promocji doradztwa zawodowego w Małopolsce (55,85%),** lobowania rozwiązań w zakresie kształcenia ustawicznego (35,64%)

Działania w zakresie koordynacji pracy instytucji

W tym obszarze wskazywano następujące działania, które mogłoby podjąć Partnerstwo: koordynacja działań instytucji kształcących ustawicznie (39,36%), **poprawa przepływu informacji między instytucjami (60,11%), umożliwienie wymiany doświadczeń między instytucjami (60,64%), stworzenie platformy internetowej z dostępem do informacji o szkoleniach prowadzonych w regionie (64,36%)**.

Działania pro-jakościowe

Za pożądane działanie z tego zakresu można uznać: stworzenie obiektywnego i uznawanego systemu akredytacji szkoleń (40,98%), merytoryczna kontrola szkoleń w regionie (32,98%), określenie i promowanie etosu pracy instytucji kształcącej (28,19%).

IV. Przedsiębiorstwa

4.1. „Kształcenie ustawiczne” vs „kształcenie przez całe życie”

W tej części opracowania zostaną przedstawione w sposób syntetyczny najważniejsze wyniki z jakościowych i ilościowych badań przedsiębiorców. Najpierw omówimy popyt na podnoszenie kwalifikacji pracowników wśród pracodawców, następnie przedstawimy opinie pracodawców na temat istniejącej w regionie podaży usług szkoleniowych, omówimy postrzegane przez pracodawców bariery rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie. Na końcu zaś zaprezentujemy opinie pracodawców na temat możliwych form wsparcia publicznego, mającego na celu zwiększenie udziału pracowników w szkoleniach i podnoszeniu kwalifikacji.

4.2. Popyt na podnoszenie kwalifikacji pracowników wśród pracodawców

Jednym z czynników, który w istotny sposób wpływa na kwestię szkoleń pracowników w przedsiębiorstwach jest sytuacja na rynku pracy i wynikające z niej problemy z rekrutacją osób o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach. Skalę problemu pokazały wyniki badań ilościowych, w których aż **42% przedsiębiorców zadeklarowało, że w 2007 roku zetknęło się z problemem znalezienia pracowników o odpowiednich umiejętnościach.** Wśród grup przedsiębiorstw, które częściej niż inne miały problemy ze znalezieniem pracowników znalazły się przedsiębiorstwa: z siedzibą w segmencie sąsiedzkim⁸ (46%) bądź w Krakowie (48%), produkcyjne (50%), większe (48% dla średnich i 53% dla dużych).

W ramach badań jakościowych zidentyfikowane zostały kryteria rekrutacji, jakimi kierują się pracodawcy. Kwalifikacje formalne są wymogiem stawianym kandydatom na stanowiska obwarowane regulacjami prawnymi, np. uprawnienia do obsługi urządzeń mechanicznych, automatycznych itp. Przy zatrudnianiu pracowników na stanowiska, na których konieczna jest wiedza specjalistyczna kluczowym elementem są umiejętności. Wykształcenie formalne jest kwestią drugorzędną, podobnie jak certyfikaty. Umiejętności przesądzające o zatrudnieniu danego pracownika są weryfikowane w praktyce przez

⁸ Powiaty: miechowski, tatrzański, nowotarski, krakowski, wielicki, proszowicki.

pracodawców, a nie na podstawie certyfikatów. Uzupełnieniem zagadnienia kryteriów stosowanych w procesie rekrutacji są wyniki badania ilościowego dotyczące znajomości przez przedsiębiorców unijnych standardów kwalifikacji zawodowych i uprawnień oraz zakresu ich stosowania wśród małopolskich przedsiębiorstw w procesie rekrutacji. Jedynie 9% wszystkich przedsiębiorców zna i jednocześnie stosuje takie standardy w swojej firmie. Z kolei 43% wszystkich przedsiębiorców słyszało o istnieniu takich standardów, ale nie bierze ich pod uwagę podczas procesu rekrutacji. Blisko połowa (48%) nie spotkała się z takim pojęciem i tym samym nie stosuje ich w firmie. Liczba firm, które stosują te standardy nieznacznie wzrasta wraz z wielkością firmy – najrzadziej kierują się nimi przy rekrutacji mikroprzedsiębiorstwa (13%), a najczęściej duże firmy (27%).

Wśród grup pracowników, z pozyskaniem których przedsiębiorcy mieli największe **problemy znaleźli się: pracownicy z określonymi umiejętnościami, specjalistyczną wiedzą oraz z konkretnymi, wymaganymi uprawnieniami**. Zdecydowana większość przedsiębiorców upatrywała przyczynę takiej sytuacji w szeregu nowych procesów na rynku pracy, które znacząco utrudniają możliwość znalezienia odpowiednich pracowników. Do najważniejszych należą: emigracja zarobkowa, brak odpowiednio rozwiniętego szkolnictwa zawodowego, konkurencja w postaci dużych koncernów, wygórowane żądania płacowe oraz rotacja pracowników. W konsekwencji przedsiębiorcy borykają się z problemem konieczności zatrudniania osób z kwalifikacjami, umiejętnościami i/lub doświadczeniem poniżej oczekiwań i przyuczania ich do pracy we własnym zakresie.

Występowanie takich problemów w znacznej liczbie przedsiębiorstw potwierdziła analiza wyników badań ilościowych, która pokazała, że aż **85% badanych pracodawców zakłada konieczność doszkalania (w mniej lub bardziej formalny sposób) nowo zatrudnianych pracowników**. Badania ilościowe pokazały także, że ponad połowa przedsiębiorstw (51%) stawia niskie lub bardzo niskie wymagania poszukiwanym pracownikom, co może częściowo wynikać z niedoboru osób o odpowiednich kwalifikacjach na rynku pracy. 45% pracodawców uważa, że zatrudniany pracownik powinien posiadać **przynajmniej podstawowe umiejętności, a pozostałe zdobyć w trakcie zatrudnienia**. Dla jednej trzeciej (32%) pracownicy **powinni posiadać większość potrzebnych umiejętności**. Znacznie mniej deklaruje, że pracownicy **powinni posiadać wszystkie potrzebne umiejętności** (15%) lub

wszystkie potrzebne umiejętności zdobędą w trakcie zatrudnienia (6%)⁹. Oczekiwania pracodawców względem poziomu wiedzy i umiejętności nowo zatrudnianego pracownika różnicowały: wielkość przedsiębiorstwa, kategoria działalności, ocena sytuacji na rynku pracy oraz segment województwa, w którym firma ma siedzibę.

Grupy przedsiębiorstw, które miały mniejsze oczekiwania wobec potencjalnych pracowników (zakładały, że pracownik zdobędzie wszystkie potrzebne umiejętności w trakcie zatrudnienia bądź oczekiwały jedynie podstawowych umiejętności) to: mikroprzedsiębiorstwa (58%), firmy handlowe (70,5%) i produkcyjne (61,5%), przedsiębiorstwa mające problemy w 2007 roku ze znalezieniem odpowiednich pracowników (61,4) oraz firmy z Krakowa (57%).

Z kolei blisko 70% spośród badanych, którzy wcześniej zadeklarowali, że rekrutując pracowników oczekują od nich większości bądź wszystkich potrzebnych umiejętności na dane stanowisko stwierdziło, że **możliwość skorzystania z którejkolwiek z następujących form wsparcia: zwrot kosztów zatrudnienia pracownika w początkowym okresie pracy, zwrot składki ZUS w początkowym okresie zatrudnienia lub zwrot kosztów szkolenia przygotowującego do zawodu zachęciłaby ich do zatrudnienia pracownika o niewystarczających kwalifikacjach.** Stosunkowo najmniej pożądaną przez pracodawców formą wsparcia był zwrot kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – wskazało na nią 53% przedsiębiorców. Generalnie istnieje duża akceptacja i zainteresowanie wspieranym publicznie zatrudnieniem takich osób, na co wskazują przytoczone wyniki.

4.3. Korzystanie z różnych form szkoleń

Korzystanie ze szkoleń¹⁰ w okresie I – X 2007 zadeklarowało 68% przedsiębiorstw. Odsetek przedsiębiorstw korzystających ze szkoleń wzrastał wraz z wielkością firmy: najniższy był wśród mikroprzedsiębiorstw – 55%, a najwyższy wśród dużych podmiotów 100%. Z kolei przedsiębiorstwa, których główną kategorią działalności były usługi, szkoliły

⁹ Wartości nie sumują się do 100%, gdyż 2% miało problemy z wybraniem jednej z możliwości.

¹⁰ W ramach badania „szkolenia” rozumiane są jako zaplanowane formy kształcenia, tj. kursy, szkolenia zewnętrzne, wewnętrzne, seminaria i wyjazdy konferencyjne.

swoich pracowników znacznie częściej (78,3%) niż podmioty produkcyjne (63,2%) czy handlowe (51,1%).

Wśród wybieranych form szkoleń najczęstsze są **kursy i szkolenia zewnętrzne (85% wskazań spośród podmiotów, które korzystały ze szkoleń)**. Nieco mniej popularne są **seminaria i konferencje (66%) oraz szkolenia wewnętrzne (65%)**. Najrzadziej wskazywaną formą (13%) były szkolenia e-learningowe (wybierane najczęściej przez firmy duże, z sektora usług, innowacyjne, o zasięgu międzynarodowym lub ogólnopolskim). Przyczyną niewielkiej popularności tych szkoleń, na którą wskazały badania jakościowe, jest fakt, że **wśród pracodawców dominuje pogląd, iż skuteczność szkoleń prowadzonych w bezpośrednim kontakcie ze szkoleniowcem jest o wiele wyższa**. Na uwagę zasługują także **procesy kształcenia nieformalnego, np. większość rozmówców stwierdziła, że osoba, która wraca ze szkolenia przekazuje zdobyte umiejętności pozostałym pracownikom**.

Wśród powodów, które najczęściej decydują o udziale w szkoleniu znalazły się: **potrzeba zdobywania nowych umiejętności w związku z rozwojem firmy (78% wskazań danego czynnika jako zdecydowanie istotny bądź istotny)**, konieczność dostosowania uprawnień pracowników do regulacji prawnych (64%), dążenie do wzrostu zadowolenia pracowników z pracy w firmie (61%) oraz funkcjonowanie na specyficznym, dynamicznym rynku (61%). Powodem najrzadziej ocenianym jako istotny (53% wskazań) był brak odpowiednich umiejętności wśród pracowników, którzy rozpoczynają pracę.

Chociaż większe przedsiębiorstwa częściej szkolą swoich pracowników, to procent pracowników szkolonych w mniejszych przedsiębiorstwach w odniesieniu do wszystkich pracowników jest taki sam jak wśród dużych przedsiębiorstw.

Jak pokazała analiza danych zastanych, w przedsiębiorstwach (zwłaszcza w MSP) szkoli się przede wszystkim osoby lepiej wykwalifikowane – dyrektorów, kierowników i urzędników wyższego szczebla; szkolone są z reguły osoby w wieku 25 – 44 lat. Bardzo rzadko szkoli się osoby zagrożone zwolnieniem oraz nie posiadające odpowiednich kwalifikacji. Jest to z jednej strony wynik polityki przedsiębiorstw, a z drugiej motywacji pracowników.

4.4. Tematyka

Najczęstszą tematyką szkoleń jest **Bezpieczeństwo i Higiena Pracy (73%)**. **Finanse, sprzedaż, zarządzanie, produkcja i jakość, prawo, umiejętności miękkie oraz techniki komputerowe to tematy szkoleń wskazywane przez 30-45% podmiotów. Marketing i reklama, problematyka Unii Europejskiej oraz logistyka wybierane były przez 20-30% przedsiębiorstw. Najrzadziej, spośród podanych kategorii, wybierano języki obce (16%)**. Większe przedsiębiorstwa zdecydowanie częściej korzystają z większej ilości tematów szkoleń. Podmioty z branży usługowej częściej korzystają ze szkoleń o tematyce: zarządzanie, prawo i techniki komputerowe. Przedsiębiorstwa z branży handlowej wybierają przede wszystkim szkolenia z zakresu sprzedaży, zaś podmioty produkcyjne z zakresu produkcji i jakości oraz BHP.

Najczęstszym źródłem finansowania szkoleń są sami pracodawcy (93%). Następne w kolejności są: fundusze unijne (30%), pracownicy (15%), inne źródła finansowania (12%), Urzędy Pracy (6%) oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (2%). Inne źródła finansowania to przede wszystkim kontrahenci, a także instytucje publiczne. Analiza wpływu wielkości przedsiębiorstwa na źródła finansowania szkoleń pozwoliła wyodrębnić dwie prawidłowości: **a) duże firmy, najczęściej spośród wszystkich kategorii, korzystają z finansowania szkoleń z funduszy unijnych (korzystają one z tego źródła finansowania ponad dwukrotnie częściej niż inne podmioty). Te przedsiębiorstwa zdecydowanie częściej korzystają także z innych publicznych źródeł finansowania (tj. PFRON, urzędy pracy); b) z „innych źródeł finansowania” (najczęściej są to kontrahenci) korzystają najczęściej mikroprzedsiębiorstwa (dwukrotnie częściej niż inne podmioty).**

Ponad jedna czwarta (28%) przedsiębiorstw zamierza w 2008 roku zwiększyć fundusze przeznaczane na szkolenia. Ponad połowa (55%) zamierza ich nie zmieniać, 16% miała trudności z jednoznaczną odpowiedzią, a tylko 1% zamierza zmniejszyć wielkość funduszy. Zwiększyć fundusze zamierzają najczęściej podmioty duże (47%) oraz produkcyjne (47%), a najrzadziej małe (30%) i handlowe (19%).

4.5. Podaż oferty w opiniach pracodawców

Spośród pracodawców, którzy korzystają ze szkoleń 20% szukało w Małopolsce określonego szkolenia i nie mogło go znaleźć. Największe problemy ze znalezieniem odpowiedniego szkolenia miały przedsiębiorstwa usługowe (24%) i duże firmy (24%).

Niemal wszyscy pracodawcy (94,8%) są zadowoleni z efektów realizowanych szkoleń. Niezadowolenie wyraziło tylko 1,5%. Stosunkowo najbardziej zadowoleni są mikroprzedsiębiorcy (warto przypomnieć, że jest to grupa, która najrzadziej z nich korzysta).

Większość podmiotów (73%) deklaruje, że posiadanie przez instytucję szkoleniową akredytacji lub certyfikatu jest istotnym czynnikiem przy wyborze jej oferty. 13% jest odmiennego zdania. Warto w tym kontekście zaznaczyć, że niemal jedna trzecia pracodawców jako barierę wskazała trudności z wyborem instytucji szkolącej organizującej wysokiej jakości szkolenia.

Duże przedsiębiorstwa znacznie częściej niż mikroprzedsiębiorstwa (82% w porównaniu z 66%) uznają posiadanie akredytacji lub certyfikatu za ważne. Podmioty usługowe i produkcyjne (odpowiednio: 91% i 87%) uważają tak częściej niż handlowe (72%). Spośród różnych form certyfikacji i akredytacji jako najważniejszy wskazano system projakościowy oparty o normę ISO (69%). Rzadziej wskazywano: akredytację PARPu (57%), certyfikat Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji (47%), akredytację Krajowego Systemu Przygotowań do Funduszy Strukturalnych (39%), system kompleksowego zarządzania jakością (38), akredytację szkoleń modułowych przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego (27%) i certyfikat CERTQUA, TÜV Cert (25%).

4.6. Bariery kształcenia ustawicznego zidentyfikowane przez przedstawicieli pracodawców

Jedną z kluczowych kwestii w kontekście rozwoju kształcenia w przedsiębiorstwach jest likwidacja barier, z którymi zmagają się przedsiębiorcy korzystający ze szkoleń. Spośród barier, które uprzednio zidentyfikowano na podstawie badania jakościowego **najbardziej uciążliwe, zdaniem pracodawców, są obciążenia finansowe (61%)**. Kolejne bariery to: brak czasu pracowników/zbyt duża ilość pracy (48%), wystarczające umiejętności pracowników (44%), odległość (41%), brak odpowiedniej informacji na temat szkoleń (38%),

brak potrzebnych szkoleń (37%), obawa, że wyszkolony pracownik będzie chciał odejść z firmy (36%) oraz trudności z wyborem instytucji szkolącej organizującej wysokiej jakości szkolenia (29%). Najrzadziej wskazywano na złe doświadczenia z dotychczasowych szkoleń (14%).

Z punktu widzenia wielkości firmy najtrudniej mają mikroprzedsiębiorstwa – wskazywały one generalnie najwięcej barier. Wśród tych, które w ogóle nie szkolą pracowników najczęściej jako powód podawano: **wystarczające umiejętności pracowników**. Podmioty handlowe jako barierę najczęściej wskazywały: **wystarczające umiejętności pracowników**, a produkcyjne i usługowe: **duże obciążenie finansowe**. **Brak informacji oraz obawa, że pracownik odejdzie z firmy** to bariery, z którymi częściej borykają się firmy innowacyjne.

4.7. Wsparcie publiczne szkolenia pracowników w przedsiębiorstwach

W ramach badania korzystania ze wsparcia publicznego i opinii na temat tego wsparcia, poruszono następujące zagadnienia: współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy, korzystanie z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Zakładowego Funduszu Szkoleniowego.

W 2007 roku **niemal co drugie przedsiębiorstwo (47%) współpracowało z małopolskimi Powiatowymi Urzędami Pracy**. Częściej współpracowały przedsiębiorstwa większe (77% dużych i 66% średnich firm) niż mniejsze (55% małych i 40% mikro), przedsiębiorstwa z segmentów centralno-zachodniego (67,3%) i przemysłowego (56,1%). Najrzadziej z sąsiedzkiego (40,4%), rolniczego i z Krakowa (48%). Firmy, które w 2007 roku współpracowały z Urzędami Pracy **w większości (62%) były zadowolone z efektów współpracy, jednak pozostałe 38% miało ambiwalentne odczucia lub wyraziło niezadowolenie (odpowiednio 23% i 15%)**. Zmierzając do polepszenia współpracy warto odnieść się do wyników badania jakościowego, które wskazują na niski stopień przekonania części przedsiębiorców o skuteczności działań podejmowanych przez instytucje państwowe oraz na nieufność do instytucji publicznych jako takich (co negatywnie rzutuje na postrzeganie wszelkich działań Publicznych Służb Zatrudnienia). Zdecydowanymi barierami w kontaktach z Urzędami Pracy jest brak partnerskiego podejścia do przedsiębiorców oraz ich biurokratyzacja, która, zdaniem przedsiębiorców, dodatkowo wiąże się z marnotrawieniem

czasu. Innymi przyczynami było niedostosowanie oferty UP do specyfiki niektórych branż, np. IT.

O dofinansowaniu szkoleń z Europejskiego Funduszu Społecznego wie 77% przedsiębiorstw, tym samym nie słyszano o nich w co czwartym przedsiębiorstwie (23%). Odsetek przedsiębiorców, którzy wiedzą o takiej możliwości wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa (wśród mikro: 75%, duże: 89%). Przedsiębiorstwa, które korzystały ze szkoleń stanowią 20%. Liczba takich przedsiębiorstw maleje wraz ze zmniejszaniem się wielkości firmy (56% wśród dużych, które słyszały o takich szkoleniach i 17% wśród mikro). Ze względu na działalność przedsiębiorstwa największym udziałem wyróżniają się firmy usługowe (26%). Warto wspomnieć, że w badaniu jakościowym wskazywano, że główną zachętą do udziału w szkoleniach jest cena. Pojawiały się natomiast zastrzeżenia, co do ich jakości. Generalnie jednak firmy, których pracownicy brali udział w szkoleniach dofinansowywanych z EFS są w **przeważającej większości (84%) raczej lub zdecydowanie zadowolone z efektów zrealizowanych szkoleń.**

Badania ilościowe potwierdziły także hipotezę z badań jakościowych, że **istnieje duże zainteresowanie przedsiębiorców zmianą modelu wsparcia szkolenia pracowników z dofinansowywania instytucji szkolących na dofinansowanie przedsiębiorstw.** 35% przedsiębiorstw chciałoby, aby całość albo większość funduszy była powierzana przedsiębiorstwom, 37% połowę przeznaczyłoby dla instytucji szkolących a połowę dla przedsiębiorstw. 18,5% całość lub większość środków przekazałaby instytucjom szkolącym. 10% przedsiębiorstw nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie. Duże przedsiębiorstwa znacznie częściej (44,4%) niż mikroprzedsiębiorstwa (33,6%) chciałyby, aby wykorzystanie wszystkich bądź większości funduszy przeznaczanych na szkolenia powierzone zostało przedsiębiorstwom a nie instytucjom szkoleniowym.

Spośród wszystkich przedsiębiorstw rzadziej niż co trzecia firma (30%) słyszała o Zakładowym Funduszu Szkoleniowym. Funkcjonuje on rzadziej niż w co 10-tym przedsiębiorstwie (9,5%). **Zdaniem większości przedsiębiorców (63%) spośród korzystających z ZFS jego funkcjonowanie przyczynia się do częstszego wysyłania pracowników na szkolenia.** 10% uważa, że ZFS nie wpływa na częstotliwość szkolenia pracowników. 27%, czyli średnio co czwarta firma, nie potrafiła ocenić wpływu na częstotliwość szkoleń. W badaniu jakościowym respondenci tłumaczyli niepopularność tego narzędzia zmniejszeniem elastyczności w wydatkowaniu funduszy na szkolenia.

Formy pożądanej współpracy

Najbardziej oczekiwanymi formami współpracy są **zwrot pracodawcom części kosztów szkoleń (95%)**, **stworzenie jednej platformy internetowej**, na której byłaby informacja o wszystkich dostępnych w regionie szkoleniach (94%), **usprawnienie współpracy publicznych instytucji regionalnych ze stowarzyszeniami pracodawców (77%)** oraz **ocena jakości instytucji szkoleniowych i tworzenie ich rankingów (75%)**. Przedsiębiorcy nieco rzadziej wskazywali na **upowszechnianie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw (68%)**, **tworzenie możliwości do korzystania ze szkoleń na odległość za pomocą Internetu (e-learning) (66%)**, **uruchomienie doradztwa w zakresie kariery zawodowej (65%)** oraz **pomoc w określeniu potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwach (60%)**. Duże przedsiębiorstwa częściej niż inne podmioty oczekują oceny jakości instytucji szkoleniowych oraz tworzenia możliwości do korzystania ze szkoleń e-learningowych. Mniejsze przedsiębiorstwa częściej oczekują pomocy w określaniu potrzeb szkoleniowych, usprawnienia współpracy instytucji publicznych i pracodawców oraz uruchomienia doradztwa w zakresie kariery zawodowej.

Uczestniczący w badaniach jakościowych eksperci wskazali, iż rola pracodawców w działaniach na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie powinna polegać na **współdziale w wypracowaniu rzetelnych metod artykułowania popytu na szkolenia**. Ze względu na zróżnicowanie przedsiębiorstw **dużą rolę do odegrania w tych działaniach mają, według ekspertów, instytucje reprezentujące pracodawców**, które powinny być jednym z podstawowych podmiotów Partnerstwa. Wywiady eksperckie wskazują na wolę instytucji do współpracy w tym zakresie.

Słownik najważniejszych pojęć użytych w opracowaniu

akredytacja – jeden z zewnętrznych sposobów zapewnienia jakości procesu kształcenia i jego efektów (Badanie Instytucji Szkoleniowych). Potwierdzenie przez kuratora oświaty właściwego ze względu na siedzibę wnioskującej placówki spełnienia przez nią określonych kryteriów jakości w zakresie kształcenia ustawicznego zgłoszonego do akredytacji (Bogaj, Kwiatkowski, Warszawa 2006).

instytucje szkoleniowe - to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

kształcenie formalne - system kształcenia oparty na stałych pod względem czasu i treści nauki formach (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzący od nauczania początkowego do uniwersytetu i włączający - obok kursów wykształcenia ogólnego – wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego (Okoń, Warszawa 1992).

kształcenie incydentalne - trwający przez całe życie nie zorganizowany i niesystematyczny proces nabywania przez każdego człowieka wiadomości, sprawności, przekonań i postaw na podstawie codziennego doświadczenia oraz wpływów wychowawczych otoczenia (Okoń, Warszawa 1992).

kształcenie na odległość - kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, w którym przekazywanie treści kształcenia oraz sprawdzanie przebiegu i efektów tego kształcenia odbywa się z zastosowaniem dostępnych technik komunikacyjnych, w szczególności poczty, poczty głosowej, poczty elektronicznej, telewizji lub Internetu, bez stałego i bezpośredniego kontaktu nauczającego i uczącego się.

kształcenie nieformalne – samodzielne realizowane przez respondenta w celu uzyskania wiedzy, umiejętności lub ich doskonalenia, które odbywa się poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej; w takim kształceniu nie uczestniczy bezpośrednio i aktywnie ani nauczyciel, ani szkoła lub inna instytucja (Badanie Aktywności Ekonomicznej Dorosłych, 2004).

kształcenie pozaszkolne – udział w szkoleniach i zajęciach edukacyjnych prowadzonych w formie kursów, instruktaży (w miejscu pracy lub poza nim), seminariów, konferencji lub wykładów, na które respondent się zgłosił i w których uczestniczył (również korespondencyjnie), a także lekcje pobierane prywatnie (Badanie Aktywności Ekonomicznej Dorosłych, 2004).

kształcenie szkolne – nauka w systemie dziennym, wieczorowym lub zaocznym w różnego typu szkołach według programu określonego ustawowo dla danego poziomu nauczania (Badanie Aktywności Ekonomicznej Dorosłych, 2004).

kształcenie ustawiczne - kompleks procesów oświatowych: formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnienie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalamy kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy (Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010).

ludność nieaktywna zawodowo (bierni zawodowo) wg Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności – Osoby w wieku 15 lat i więcej, które w badanym tygodniu:

- nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały,
- nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w okresie: w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym,
- nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie: dłuższym niż 3 miesiące bądź do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.

Ludność bierna zawodowo to osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne.

prywatne firmy edukacyjne - przedsiębiorstwa prowadzące działalność edukacyjną, organizując: kursy, szkolenia, odczyty itp.

publiczne służby zatrudnienia - tworzą je organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.

szkolenie – forma kształcenia pozaszkolnego mająca na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.

szkolenie modułowe – podejście do szkolenia odwołujące się do Modułów Umiejętności Zawodowych – ang. Modules of Employable Skills (w skrócie MES). Od 1997 roku realizowane są w Polsce programy szkolenia zawodowego, bazujące na wypracowanych w ramach tego podejścia materiałach. Programy MES przede wszystkim wdrażane są w instytucjach szkoleniowych, które brały udział w projekcie TOR#9 Szkolenie Dorosłych. Szkolenie modułowe traktowane jest jako środek przeciwdziałający bezrobociu. Kursy oparte na modułach pozwalają na stosunkowo szybkie przekwalifikowanie pracowników lub aktualizację posiadanych umiejętności do poziomu, jaki wyznacza rozwój techniki, technologii produkcji oraz usług.

uczenie się przez całe życie - obejmuje rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach, w systemie formalnym i nieformalnym, tj. w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia incydentalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności (OECD 1996).

Bibliografia do słownika:

- Bogaj, A., Kwiatkowski, S.M. [red.], *Szkoła a rynek pracy*, Warszawa 2006.
- *OECD Thematic Review Of The First Years Of Tertiary Education Country Note: Belgium (Flemish Community)* 1996.
- Okoń, W., *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1992.

Badania:

- *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, badanie cykliczne (ostatnio: maj 2007).

Ustawy i rozporządzenia:

- *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*. Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu.
- *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku*.