



# **KSZTAŁCENIE USTAWICZNE W MAŁOPOLSCE W OPINIACH PRZEDSTAWICIELI INSTYTUCJI DZIAŁAJĄCYCH W OBSZARZE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO**

## **Raport z piątego etapu badań naukowych: badania ilościowe**

Jarosław Górniak  
Magdalena Jelonek  
Barbara Worek  
Anna Małodzińska  
Seweryn Krupnik



Uniwersytet Jagielloński

Kraków, listopad 2007

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

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

## SPIS TREŚCI

|  |    |
|--|----|
| KLUCZOWE REKOMENDACJE .....  | 5  |
| PODSTAWOWE WNIOSKI .....   | 15 |
| SZANSE I ZAGROŻENIA DLA ROZWOJU SYSTEMU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W REGIONIE<br>..... | 27 |
| WPROWADZENIE .....   | 29 |
| Struktura raportu .....  | 31 |
| Realizacja badania .....   | 32 |
| Charakterystyka próby badawczej .....  | 33 |
| GLÓWNE WYNIKI .....  | 37 |
| Charakterystyka badanych instytucji .....  | 37 |
| Ogólna charakterystyka instytucji .....  | 37 |
| Kadra .....  | 40 |
| Doradca zawodowy w instytucji .....  | 43 |
| Klienci instytucji .....   | 44 |
| Infrastruktura .....   | 49 |
| Dochody instytucji .....   | 54 |
| Podaż usług z obszaru kształcenia ustawicznego .....                                 | 58 |
| Charakterystyka podaży .....   | 58 |
| Elementy warunkujące popyt i podaż .....   | 61 |
| Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy zapewniania jakości pracy instytucji .....        | 71 |
| Zewnętrzne systemy pro-jakościowe .....  | 72 |
| Rejestr Instytucji Szkoleniowych .....   | 76 |
| Egzaminy zawodowe i czeladnicze .....  | 77 |
| Wewnętrzne mechanizmy zapewniania jakości .....                                      | 78 |
| Inwestowanie w kadre jako inwestycja w jakość pracy instytucji .....                 | 85 |
| Standardy szkoleń .....  | 89 |
| Współpraca między instytucjami działającymi w obszarze kształcenia ustawicznego      | 92 |

|   |         |
|---|---------|
| Diagnoza stanu kształcenia ustawicznego w województwie w oczach przedstawicieli instytucji działających w tym obszarze..... | 94      |
| Ocena jakości kształcenia ustawicznego w regionie .....   | 94      |
| Kondycja finansowa instytucji.....  | 98      |
| Dostęp i jakość kluczowych informacji na temat potrzeb rynku pracy .....  | 102     |
| Ocena ważności i zadowolenia z poszczególnych aspektów rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie .....                    | 106     |
| Ocena ważności czynników wpływających na funkcjonowanie systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce .....                 | 106     |
| Zadowolenie z czynników wpływających na funkcjonowanie systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce .....                  | 110     |
| Kluczowe bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w regionie.....   | 117     |
| Bariery utrudniające mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia....   | 118     |
| Bariery hamujące rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego.....                                    | 122     |
| Inne bariery .....  | 126     |
| Partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego .....   | 131     |
| Ocena potrzeby tworzenia Partnerstwa.....   | 131     |
| Potencjalne zadania Partnerstwa.....  | 132     |
| <br>SPIS TABEL:.....  | <br>136 |
| SPIS RYSUNKÓW:.....   | 137     |
| ZAŁĄCZNIK – Kwestionariusz do badania instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego w Małopolsce .....        | 139     |

## KLUCZOWE REKOMENDACJE

Poniżej zaprezentowane zostały kluczowe rekomendacje dotyczące poszczególnych obszarów ujętych w raporcie z badań ilościowych instytucji kształcenia ustawicznego. Rekomendacje te stanowią uzupełnienie dla rekomendacji zawartych w raporcie z badań jakościowych instytucji.

### WNIOSKI OGÓLNE

#### *1. Kontynuowanie reform w obszarze kształcenia ustawicznego.*

Jak wynika z raportu, pomimo identyfikowanych braków w omawianym obszarze, instytucje zauważają zdecydowany postęp, jaki dokonał się w ciągu ostatnich lat w zakresie budowy systemu kształcenia ustawicznego w regionie. Dodatkowo cechuje je spory optymizm sugerujący, iż nadszedł właściwy moment na intensyfikację zmian zachodzących w tym obszarze.

#### *2. Od dostępu do informacji do poprawy jakości tej informacji.*

Instytucje dobrze oceniają dostęp do informacji na temat potrzeb rynku pracy. Ocena jakości tej informacji nie wydaje się już być tak klarowna. Działania zakrojone na szeroką skalę, mające na celu poprawę dostępu do informacji na temat potrzeb rynku pracy w regionie, powinny zostać skierowane przede wszystkim w stronę poprawy jakości tej informacji.

## CHARAKTERYSTYKA BADANYCH INSTYTUCJI Z OBSZARU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W MAŁOPOLSCE

### 1. Monitoring potencjału szkoleniowego Małopolski.

Wyniki badań, a przede wszystkim trudności z ich realizacją (w tym problemy związane z doбором próby), wskazują, że dotkliwy jest brak zaktualizowanej bazy danych zawierającej spis wszystkich działających w regionie instytucji szkoleniowych. Jednocześnie badania ujawniły silną niechęć instytucji szkoleniowych do udostępniania danych dotyczących zasobów instytucji, ich zaplecza kadrowego i lokalowego, sytuacji finansowej. W związku z tym zaleca się:

- *podjęcie działań związanych z aktualizacją i uzupełnianiem istniejących baz danych, w tym przede wszystkim najbardziej kompletnego i aktualnego (w chwili obecnej) Rejestru Instytucji Szkoleniowych.*
- *podjęcie działań zmierzających do stworzenia możliwości wykorzystania danych zbieranych w ramach statystyki publicznej do szacowania potencjału instytucji szkoleniowych działających na obszarze regionu.*

### 2. Wsparcie dla małych, dobrze rokujących instytucji z terenów poza głównymi aglomeracjami.

Zauważona naturalna tendencja do lokowania się dużych instytucji w aglomeracjach i dominacja instytucji mniejszych poza centrami edukacyjnymi może wydać się dość niepokojąca (zwłaszcza w kontekście dominacji w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki dużych projektów realizowalnych przez duże instytucje bądź partnerstwa tych instytucji).

Taki stan rzeczy, bez dostatecznego finansowego i merytorycznego wsparcia małych instytucji z terenów spoza aglomeracji, będzie prowadził do dalszego regionalnego

„rozwarstwienia” w zakresie rozwoju sieci instytucji, a co za tym idzie w dostępie do kształcenia grup mieszkańców.

## DORADZTWO ZAWODOWE

### 1. Promocja idei i roli doradztwa zawodowego zarówno wśród instytucji, jak i wśród mieszkańców i przedsiębiorców

Jednym z zasadniczych działań, jakie powinny zostać podjęte w zakresie wsparcia rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie jest promocja idei doradztwa zawodowego wśród instytucji, ale też, co wydaje się niemniej ważne, wśród przedsiębiorców i samych mieszkańców. Uświadomienie dwóm ostatnim podmiotom korzyści płynących z doradztwa to kluczowa inicjatywa, która powinna zostać podjęta w tym zakresie.

### 2. Zapewnienie środków finansowych na wynagrodzenie dla doradców

Zapewnienie alternatywnych środków finansowania dla instytucji prywatnych i zapewnienie instytucjom publicznym środków w budżecie na rok 2008 to kluczowe działania, które powinny zostać podjęte w zakresie rozwoju doradztwa zawodowego w regionie.

### 3. Bardziej intensywne działania Powiatowych i Wojewódzkich Urzędów Pracy w obszarze doradztwa i podnoszenia kapitału kwalifikacji w regionie. Profilaktyka w obszarze rynku pracy

Ponieważ zaobserwowano spadek stopy bezrobocia w województwie, spowodowany prawdopodobnie z jednej strony intensywnym rozwojem gospodarczym, ale także emigracją zagraniczną wykwalifikowanej kadry, sugeruje się przesunięcie akcentu w działaniach urzędów pracy (z walki z bezrobociem) w stronę podnoszenia kapitału ludzkiego osób już pracujących. Instytucje rynku pracy w sposób naturalny wydają się być najlepiej przygotowane (bądź przygotowane powinny zostać) do pełnienia roli doradczej w zakresie zawodowego rozwoju pracowników małopolskich przedsiębiorstw,

w szczególności tych, które na takie doradztwo nie mogą sobie pozwolić ze względów finansowych (małe, bądź średnie przedsiębiorstwa).



## ZEWNĘTRZNE I WEWNĘTRZNE SYSTEMY PRO-JAKOŚCIOWE W INSTYTUCJACH

### 1. Wzrost poziomu wiedzy na temat systemów pro-jakościowych wśród przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego

Wyniki badań jasno wskazują na niski poziom wiedzy na temat samych systemów pro-jakościowych i możliwości ich implementacji w instytucjach. Niska wiedza w sposób naturalny, zwłaszcza w instytucjach mniejszych, łączy się ze zmniejszoną motywacją do wprowadzania takich systemów.

Aby przezwyciężyć tę tendencję zaleca się:

- *Systematyzację wiedzy na temat dostępnych systemów pro-jakościowych, akredytacji i certyfikacji dla potrzeb klientów instytucji, przedsiębiorców i samych instytucji kształcących ustawicznie w formie zwięzłego, czytelnego i napisanego prostym językiem opracowania.*
- *Zestawienie w jednej bazie informacji na temat posiadanych przez instytucje rodzajów akredytacji i certyfikacji dla potrzeb przedsiębiorców i Małopolan rozważających podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia.*

### 2. Promocja systemowego podejścia do mierzenia jakości pracy wewnątrz instytucji

Oprócz uporządkowania problematyki dotyczącej zewnętrznego pomiaru jakości, akredytacji i certyfikacji reformy wymaga ponadto wewnętrzny system mierzenia tejże jakości (oparty obecnie głównie o ankiety ewaluacyjne).

Zaleca się:

- *Opracowanie i przetestowanie metodologii mierzenia jakości pracy wewnątrz instytucji. Nadanie jej statusu metodologii polecanej przez Partnerstwo, a co za tym idzie, kluczowe dla kształcenia ustawicznego instytucje funkcjonujące w regionie.*

- *Promocję przykładowych rozwiązań i sposobów mierzenia jakości uznawanych w regionie, na przykład poprzez wydawnictwo książkowe, kursy, instruktaże, warsztaty i szkolenia w tym zakresie.*

### 3. *Kształtowanie wśród przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego „świadomości ewaluacyjnej”*

Zidentyfikowany wśród niektórych instytucji brak chęci do ewaluacji własnych działań, zewnętrznej i wewnętrznej kontroli, wynikający w dużej mierze z niewiedzy i braku merytorycznego przygotowania do takich działań powinien zostać jak najszybciej przezwyciężony.

Wcześniej opisane działania zmierzające do „oswojenia” powyższego obszaru poprzez działania informacyjne, wsparte powinny zostać zarówno działaniami doradczymi, jak i promującymi świadomą ocenę działań instytucji.

### 4. *Szeroka oferta wysokiej jakości kursów dla trenerów i uczących*

Aby jakość szkoleń utrzymywała się na wysokim poziomie konieczne jest, z jednej strony, doinwestowanie kapitału ludzkiego w instytucjach, z drugiej zaś zapewnienie trenerom dostępu do szerokiej, wysokiej jakości oferty szkoleniowej.

Alternatywne mechanizmy finansowania edukacji trenerów i nauczycieli, o których m.in. była mowa w raporcie z jakościowych badań instytucji, mogą być pomocne w procesie poprawy jakości kształcenia trenerów.

## **WSPÓŁPRACA MIĘDZY INSTYTUCJAMI DZIAŁAJĄCYMI W OBSZARZE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO**

Choć zasadniczo współpracę z uwzględnionymi instytucjami publicznymi oceniano dość dobrze, to konieczne wydaje się dalsze podnoszenie jakości usług świadczonych przez instytucje publiczne, w tym w szczególności Wojewódzki Urząd Pracy czy Urząd

Statystyczny. Dalsza profesjonalizacja usług będzie skutkowała wzrostem chęci do współpracy i budowała klimat potrzebny do podejmowania wspólnych działań na rzecz kształcenia ustawicznego w regionie.

## **DIAGNOZA STANU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W REGIONIE**

### *1. Zwracanie uwagi na pozytywną ocenę zmian dokonujących się w obszarze kształcenia ustawicznego i optymizm w prognozowaniu przyszłości*

Dobra ocena stanu kształcenia ustawicznego w regionie, a w szczególności pozytywne oceny zmian, jakie się dokonały oraz optymizm w prognozowaniu przyszłości stwarzają dobre podstawy dla tworzonego Partnerstwa, a co za tym idzie, dla działań zmierzających do poprawy jakości kształcenia ustawicznego w Małopolsce. Informacje te warto wykorzystywać w promowaniu idei Partnerstwa, nie zapominając równocześnie o konieczności wdrażania instytucji (zwłaszcza tych mniej chętnych) do kooperacji i wspólnego działania.

### *2. Wykorzystanie optymizmu instytucji szkoleniowych przy podejmowaniu działań Partnerstwa*

Wykorzystana powinna zostać także dobra koniunktura na rynku usług szkoleniowych, na którą wskazują dobre oceny własnej kondycji finansowej instytucji szkoleniowych i ich optymizm w postrzeganiu przyszłości. Tworzenie Partnerstwa w takim właśnie momencie może spotkać się z pozytywną reakcją instytucji szkoleniowych, które, jeśli nie będą zmuszone wyłącznie do walki o finansowe przetrwanie, będą mogły podejmować działania mające na celu podniesienie jakości swoich usług.

### *3. Zwracanie uwagi na mniejsze instytucje szkoleniowe, działające poza edukacyjnymi centrami*

Zgodnie z tym, co już powiedzieliśmy, instytucje te mogą wymagać szczególnego wsparcia (zwłaszcza w kontekście kryteriów POKL), ponieważ ich sytuacja jest trudniejsza. Widoczne to było również przy ocenie własnej sytuacji finansowej.

4. Partnerstwo powinno przede wszystkim wspierać te działania instytucji szkoleniowych, które będą służyły przełamywaniu zidentyfikowanych w badaniach barier rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie

Należy szczególnie wspierać te działania instytucji szkoleniowych i innych instytucji z tego obszaru, które przyczynią się do zwiększenia poziomu uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, zwłaszcza w grupach, gdzie poziom ten jest najniższy (osoby starsze, gorzej wykształcone, zamieszkujące tereny wiejskie). W tym celu należy przede wszystkim zwracać uwagę na likwidację opisywanych w raporcie<sup>1</sup> barier takich jak: brak wystarczających środków na kształcenie, brak dostępu do odpowiedniej oferty, zamieszkiwanie poza edukacyjnymi centrami, brak czasu, brak motywacji.

Istotne jest też zwracanie uwagi na dostępność aktualnych informacji na temat rynku pracy, potrzeb szkoleniowych mieszkańców i przedsiębiorców. Tylko dostęp do takich informacji pozwoli kształtować podaż rzeczywiście dopasowaną do popytu i wymogów związanych z celami strategicznymi regionu. Należy też zwracać uwagę na promowanie wśród instytucji strategicznego myślenia o kształtowaniu oferty szkoleniowej, opartej o dobrze sporządzoną diagnozę potrzeb.

W związku z wyraźnie zarysowanymi oczekiwaniami w tym zakresie, rekomenduje się także stworzenie platformy internetowej zawierającej informacje o wszystkich kursach, jakie są dostępne w regionie

---

<sup>1</sup> J. Górniak, M. Jelonek, S. Krupnik, K. Łukaszewicz, B. Worek. Kształcenie ustawiczne w Małopolsce w opiniach mieszkańców. Raport z drugiego etapu badań naukowych: badania jakościowe, Kraków, czerwiec 2007.

## **BARIERY KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W REGIONIE**

### *1. Alternatywne metody finansowania edukacji mieszkańców Małopolski*

Jak zostało już zarekomendowane we wcześniejszych raportach, aby móc przezwyciężyć główną barierę – brak środków finansowych na uczenie się – konieczne jest zastosowanie szerokiej gamy alternatywnych mechanizmów finansowania, skierowanych do samych instytucji (jak było to dotychczas), ale też do mieszkańców i przedsiębiorców.

### *2. Szeroka współpraca na rzecz kształcenia ustawicznego*

Aby tworzyć efektywny system kształcenia w regionie, konieczne wydaje się szerokie spojrzenie na współpracę między instytucjami. We współpracę w szczególności powinni zostać zaangażowani (oprócz instytucji kształcących): przedsiębiorcy, kluczowi decydenci - w tym i lokalne samorządy. Przygotować należy się ponadto do konieczności powolnego wdrażania do współpracy niektórych, zwłaszcza dotychczas nie współpracujących instytucji, takich jak organizacje pozarządowe czy związki wyznaniowe.

### *3. Przygotowanie instytucji do pozyskiwania funduszy zewnętrznych i ich właściwego wykorzystywania*

Jedną z barier zidentyfikowanych podczas tego etapu był fakt braku przygotowania instytucji do pozyskiwania zewnętrznych funduszy. Aby wzmocnić kształcenie przez całe życie w regionie konieczne wydaje się właściwe wdrożenie zainteresowanych instytucji w proces przygotowywania wniosków, zarządzania projektami, ich monitorowania, ewaluacji i oceny.

## PARTNERSTWO NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO:

### OCENA POTRZEBY I POTENCJALNE ZADANIA

Jednoznacznie pozytywna ocena potrzeby tworzenia Partnerstwa stanowi dobrą prognozę dla jego działań, jednocześnie jednak nakłada na tworzące je instytucje duże zobowiązania. Aby te zobowiązania i oczekiwania spełnić należy podejmować te działania, które uznano za najpilniejsze, czyli:

- promować kształcenie przez całe życie w regionie, upowszechnić „edukacyjny styl życia”.
- zadbać o poszerzenie dostępu do aktualnych i rzetelnych informacji na temat popytu na usługi edukacyjne.
- dążyć do podnoszenia jakości kształcenia ustawicznego.
- stworzyć platformę internetową, gdzie będą zebrane wszystkie oferty szkoleniowe z regionu. Platforma powinna też umożliwić instytucjom (ale i mieszkańcom) wymianę informacji i opinii.

W promowaniu kształcenia ustawicznego w regionie warto wykorzystywać zalecane przez przedstawicieli instytucji nowoczesne technologie, źródła nieformalne, przedsiębiorstwa i szkołę, ale także prasę lokalną, instytucje publiczne i edukacyjne (biblioteki, kluby, świetlice), instytucje samorządowe, lokalnych liderów.

## PODSTAWOWE WNIOSKI

W tej części raportu przedstawiamy najważniejsze wnioski z badań ilościowych instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego. Wnioski te sformułowano na podstawie analizy danych uzyskanych w oparciu o wywiady kwestionariuszowe przeprowadzone z przedstawicielami instytucji szkoleniowych.

### CHARAKTERYSTYKA BADANYCH INSTYTUCJI Z OBSZARU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W MAŁOPOLSCE

- Większość badanych instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego to instytucje względnie młode - funkcjonujące na małopolskim rynku od 6 do 15 lat. Co dziesiąta z nich istnieje ponad pół wieku, natomiast o połowę mniej liczne są najmłodsze podmioty – powstałe w okresie ostatniego roku.
- Badane instytucje oferowały swoje usługi szkoleniowe najczęściej na obszarze regionu: powiatu lub całego województwa małopolskiego albo też całego kraju. Rzadziej rozszerzali ofertę poza granice Polski.
- Instytucje o charakterze niepublicznym (dominujące w badanej próbie) ograniczają swój obszar działania zazwyczaj do rynku lokalnego. Instytucje publiczne cechuje szerszy zasięg - od kilku powiatów do kilku województw.
- Kadra szkoląca, szczególnie w dużych miastach, jest chętniej i liczniej zatrudniana na podstawie umowy o dzieło/zlecenie, niż na umowę o pracę.
- Większość badanych instytucji nie oferuje pomocy doradcy zawodowego, skupiając się na realizowaniu oferty szkoleniowej. Zainteresowanie dalszymi losami zawodowymi klienta obserwuje się wśród podmiotów zlokalizowanych poza obszarem dużych miast należących do kategorii: szkoły średnie i policealne dla dorosłych oraz stowarzyszenia, fundacje, spółki i inne osoby prawne lub fizyczne. Co niepokojące, zatrudnieniem doradcy zawodowego nie są zainteresowane instytucje z Zakopanego i Nowego Targu - regionów zagrożonych emigracją młodego pokolenia.

- Instytucje publiczne dysponują salami i ośrodkami przeznaczonymi dla większej liczby słuchaczy, podczas gdy instytucje niepubliczne częściej wynajmują pomieszczenia.
- Dochody instytucji szkoleniowych pochodzą przede wszystkim z prowadzenia szkoleń, a nie działalności doradczej czy wydawniczej (choć obie formy praktykowane są w instytucjach). Głównym źródłem finansowania oferowanych form kształcenia są przychody uzyskane od słuchaczy tychże kursów.

### **PODAŻ USŁUG Z OBSZARU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO**

Podaż usług szkoleniowych jest jednym z kluczowych czynników warunkujących rozwój kształcenia ustawicznego w regionie. Szczególnie w kontekście usług edukacyjnych - to właśnie podaż usług wpływa na odpowiednie kształtowanie się popytu na nie. Poniżej umieszczone zostały główne wnioski wynikające z analizy tego obszaru tematycznego:

- Do najczęściej oferowanych form kształcenia zalicza się płatne kursy, szkolenia oraz warsztaty przeprowadzane w formie stacjonarnej. Kształcenie ustawiczne na odległość, z wykorzystaniem narzędzi on-line (e-learning), praktycznie nie jest prowadzone przez badane jednostki szkoleniowe z terenu Małopolski.
- 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 usług szkoleniowych wśród badanych instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego w Małopolsce.
- Zdecydowaną większość z najczęściej oferowanych kursów stanowiły kursy z zakresu obsługi maszyn i urządzeń. 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, marketing, zarządzanie, przedsiębiorczość, kursy językowe, głównie w zakresie



języka angielskiego, pedagogiczne, związane z nauczaniem, BHP, księgowości i rachunkowości, kursy z obszaru medycyny, czy terapii, prawo jazdy.

- Większość kursów zyskała duże zainteresowanie, ponieważ ich tematyka dopasowana była do potrzeb rynku pracy. Kolejnym czynnikiem warunkującym zwiększony popyt na dany kurs było jego dofinansowanie ze środków zewnętrznych. Co interesujące, szkolenia całkowicie darmowe stanowiły niewielką część kursów, w zakresie których przeszkolona została w instytucji największa liczba klientów.
- Dodatkowo badani wymieniali czynniki zwiększające popyt na szkolenia. Do tych czynników należą: zmiana przepisów prawnych, potrzeba zdobycia uprawnień, prawo nakazujące dokończanie 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.
- 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. Nieco mniej (jednak nadal więcej niż połowa kursów, w zakresie których przeszkolonych zostało najwięcej kursantów) ocenionych jako dopasowane do potrzeb rynku pracy znajdowało się w grupie kursów: pedagogicznych, związanych z nauczaniem, obsługi maszyn i urządzeń, innych kursów.
- Niezwykłą atrakcyjność dzięki dofinansowaniu bądź całkowitemu finansowaniu zewnętrznemu zyskują 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 kursy: BHP, z zakresu budownictwa i instalacji, obsługi maszyn i urządzeń.
- Sezonowość obserwowana wśród klientów instytucji szkoleniowych (szczyt popytu przypada na miesiące: listopad, październik, wrzesień) w głównej mierze wynika ze specyficznego funkcjonowania instytucji akademickich, szkół itp. (wrzesień, październik to miesiące rozpoczęcia roku akademickiego, szkolnego), choć zapewne na tak duży popyt wpływa także specyfika funkcjonowania instytucji będących kluczowym zleceniodawcą szkoleń - instytucji najczęściej publicznych, które zobowiązane są do zamknięcia roku budżetowego w grudniu.

#### **ZEWNĘTRZNE I WEWNĘTRZNE SYSTEMY PRO-JAKOŚCIOWE W BADANYCH 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. Badane instytucje niejednokrotnie nie rozumieją podstawowych pojęć i terminów związanych z systemami akredytacji i innymi systemami pro-jakościowymi. Obszar mierzenia jakości pracy instytucji, w tym przede wszystkim kwestie związane z zewnętrznymi systemami pro-jakościowymi, są słabo znane wśród dużej części podmiotów kształcących ustawicznie.
- Najczęściej występującym w instytucjach zewnętrznym systemem pro-jakościowym, poza akredytacją Kuratorium Oświaty, był system ISO 9001:2001 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 oraz niemieckie certyfikaty: CERTQUA bądź TÜV. Różnorodność funkcjonujących na rynku akredytacji i certyfikacji dodatkowo

- uwidoczona została podczas analizy posiadanych, nie wymienianych w kafeterii systemów mierzenia jakości bądź certyfikacji. Były to najczęściej specyficzne dla danej branży formy, takie jak: Certyfikacja Urzędu Służby Cywilnej, UKIE, System AQUAP, PKA (w przypadku szkół wyższych), KRASM, PIFS, Akredytacja Excel International i inne.
- W odniesieniu do wszystkich wymienionych form akredytacji i certyfikacji brak jest widocznych różnic czy dominacji którejs z form w poszczególnych regionach. Różnice te widoczne są jednak w obszarze akredytacji Kuratorium Oświaty, w którym przeważają instytucje z obszaru Krakowa
  - Podobne problemy, jak w przypadku pytań dotyczących akredytacji Kuratorium Oświaty, pojawiały się podczas pytania o Rejestr Instytucji Szkoleniowych. Badani przedstawiciele instytucji niejednokrotnie nie byli w stanie powiedzieć czy ich placówka zarejestrowana jest w bazie RIS.
  - Większość instytucji deklaruje pomiar jakości kształcenia w swojej placówce. Częściej jakość mierzą instytucje większe, o szerokiej ofercie wychodzącej poza miejscowość, w której funkcjonuje placówka. Im większa jest liczba przeszkolonych kursantów (czyli im większa instytucja), tym większe prawdopodobieństwo mierzenia w niej jakości pracy.
  - Instytucje prywatne nieznacznie częściej niż instytucje publiczne oceniają jakość swojej pracy.
  - Najczęściej stosowaną formą pomiaru jakości oferowanych szkoleń są ankiety ewaluacyjne na zakończenie kursu. Na drugim miejscu pod względem częstości 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 przez zaledwie ¼ badanych instytucji. W instytucjach niepublicznych częściej mierzy

się jakość oferty szkoleniowej za pomocą kwestionariusza ankiety ewaluacyjnej. Badanie losów absolwentów stosuje się częściej w instytucjach publicznych niż w prywatnych.

- Ponad połowa badanych przedstawicieli instytucji kształcących przez całe życie deklaruje fakt podejmowania 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 niż w prywatnych.
- Najczęściej spotykaną formą działań mających na celu doskonalenie kapitału trenerskiego placówki są szkolenia wewnętrzne, a także – co wydaje się spójne z wynikami naszych wcześniejszych badań – zobowiązanie szkolących do samokształcenia. W około 1/3 instytucji stosuje się szkolenia/studia podyplomowe całkowicie finansowane przez instytucję bądź szkolenia/studia podyplomowe dofinansowywane przez instytucję. Zdecydowanie rzadziej w badanych podmiotach, jako nagroda za doskonalenie własnych kompetencji, stosowane jest motywowanie finansowe.

#### **WSPÓLPRACA MIĘDZY INSTYTUCJAMI DZIAŁAJĄCYMI W OBSZARZE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO**

W tej części wniosków odniesiemy się do oceny współpracy instytucji szkoleniowych z ważnymi dla kształcenia ustawicznego instytucjami publicznymi, takimi jak Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowy Urząd Pracy, Urząd Statystyczny, Kuratorium Oświaty, Urząd Wojewódzki czy Urząd Marszałkowski..

- Ponad połowa badanych zadeklarowała współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy, z Wojewódzkim Urzędem Pracy i Urzędem Statystycznym oraz z Kuratorium Oświaty. Nieco rzadziej współpracowano z Urzędem Wojewódzkim czy z Urzędem Marszałkowskim.

- Ocena współpracy z tymi instytucjami jest dość dobra. Nieco lepiej oceniano współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy, z Urzędem Marszałkowskim, czy z Kuratorium Oświaty. Nieco gorzej z Wojewódzkim Urzędem Pracy, Urzędem Wojewódzkim czy z Urzędem Statystycznym.

## DIAGNOZA STANU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W REGIONIE

Najważniejsze wnioski w tym zakresie to:

- Względnie dobra ocena jakości kształcenia ustawicznego w regionie. Oceny tej jednak nie powinno się uznawać za całkowicie satysfakcjonującą, bowiem 1/3 badanych uznała tę jakość za przeciętną.
- 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 samooceny kondycji finansowej instytucji kształcących. Większość respondentów oceniała tę kondycję jako dobrą lub bardzo dobrą. Część obawiała się jednoznacznej oceny i stwierdzała, że kondycja ta nie jest ani dobra, ani zła. Bardzo niewielu badanych wskazało jednak, że jest ona zła. Nieco lepiej oceniają swoją kondycję finansową instytucje większe, szkolące większą liczbę osób niż instytucje mniejsze. Lepsze oceny zaobserwowano także częściej wśród instytucji publicznych, nieco rzadziej wśród instytucji prywatnych. Optymizm potwierdza też ocena zmian, jakie dokonały się w kondycji finansowej firmy w ciągu ostatnich dwóch lat oraz prognozy dotyczące tej kondycji w przyszłości. Większym optymizmem cechują się pod tym względem jednak przedstawiciele instytucji prywatnych niż publicznych.
- Jednym z czynników wpływających na jakość usług w zakresie kształcenia ustawicznego jest możliwość kształtowania oferty odpowiadającej potrzebom

ryнку pracy i trafnie identyfikujące oczekiwania mieszkańców. Ten czynnik zidentyfikowano w badaniach jakościowych instytucji jako jedną z barier utrudniających rozwijanie efektywnego systemu kształcenia ustawicznego w regionie. Opinie respondentów zdają się nie potwierdzać tego, iż utrudniony dostęp do informacji na temat potrzeb rynku pracy może stanowić barierę w rozwoju tegoż kształcenia. Większość badanych uznała bowiem, że dostęp ten jest łatwy i raczej łatwy. Nieco lepiej dostęp do informacji oceniają przedstawiciele instytucji publicznych niż prywatnych. Nie odnotowaliśmy natomiast różnic w ocenie wśród instytucji mających siedzibę w Krakowie i poza nim. Pozytywnie oceniono też zmiany w dostępie do informacji, jakie dokonały się na przestrzeni ostatnich dwóch lat oraz jakość informacji z tego zakresu. Do wniosków tych należy jednak podchodzić ostrożnie, bowiem oddają one jedynie subiektywną ocenę badanych, nie stanowią natomiast obiektywnej oceny dostępności i jakości informacji dotyczących rynku pracy, potrzeb szkoleniowych oraz zapotrzebowania przedsiębiorców na szkolenia.

- W opinii badanych do najważniejszych czynników decydujących o rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie należą: chęć uczenia się mieszkańców, dostępność aktualnej informacji na temat rynku pracy i potrzeb szkoleniowych, zwracanie pracodawcom części kosztów poniesionych na szkolenia, stworzenie platformy internetowej zawierającej informacje na temat wszystkich dostępnych w regionie szkoleń oraz zaangażowanie nauczycieli w promowanie uczenia się przez całe życie wśród dzieci i młodzieży.
- Mniejszą wagę przywiązywano do takich czynników jak: powołanie przez władze publiczne instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń, powołanie przez środowisko instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń, stworzenie systemu zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji, zwiększenie konkurencji na rynku usług szkoleniowych oraz zwiększenie możliwości korzystania ze szkoleń e-learningowych.
- Oceniając swoje zadowolenie z poszczególnych aspektów funkcjonowania kształcenia ustawicznego badani najlepsze oceny wystawili 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.

## **BARIERY KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W REGIONIE**

Poniżej zaprezentowana została hierarchia barier ocenionych przez badanych przedstawicieli instytucji kształcących ustawicznie.

- Spośród barier utrudniających niektórym mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia najczęściej wymieniane były bariery związane z kwestiami finansowymi (mieszkańcy nie mają wystarczających środków, by sfinansować kształcenie) oraz bariery związane z motywacją mieszkańców Małopolski (brak motywacji do kształcenia, demotywujący brak przełożenia wysiłków związanych z doksztalcaniem się na wysokość dochodów i awans zawodowy oraz brak motywowania przez pracodawcę). Duża część badanych zwróciła ponadto uwagę na brak czasu oraz na odległość od centrów edukacyjnych jako na czynniki nie sprzyjające podjęciu decyzji o własnym kształceniu. 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 nie sprzyjający podjęciu edukacji. Mieszkańcy centrum edukacyjnego – Krakowa częściej narzekają na brak czasu i brak dostępu do informacji na temat oferty edukacyjnej. Mieszkańcy mniejszych miejscowości, poza dużą odległością od centrów edukacyjnych, na brak środków na finansowanie kształcenia, brak związku między zarobkami,

- awansiem zawodowym, a wysokością wynagrodzenia. W porównaniu z mieszkańcami miast rzadziej brak im motywacji do podejmowania edukacji.
- Analizując bariery hamujące rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego zauważamy podobną jak w przypadku mieszkańców hierarchę. Najczęściej wymieniane są bariery związane z posiadaniem bądź zdobywaniem funduszy, w dalszej kolejności bariery łączone z brakiem koordynacji i wymiany informacji między instytucjami. Znacząca część instytucji zwraca uwagę na brak odpowiednio przygotowanej kadry. Badani wymienili też dodatkowe czynniki, nie wymienione w kwestionariuszu, 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,
  - Instytucje z Krakowa częściej jako barierę własnego rozwoju 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 braku funduszy dla rozwoju oferty, brak koordynacji działań instytucji, bariery związane z brakiem wykwalifikowanej kadry.
  - Prywatne instytucje częściej 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.
  - Jako kluczowe elementy zaburzające rozwój kształcenia ustawicznego w regionie badani wymieniali: biurokrację, czynniki związane z nieefektywnym wydatkowaniem środków publicznych, czynniki związane z kontrolą jakości oferty edukacyjnej oraz brak zaangażowania instytucji publicznych w promowanie kształcenia przez całe życie.
  - 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 zwracają 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 zwracają 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 wymieniają 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 zwracają częściej uwagę na: źle koordynowany przepływ środków finansowych, preferowanie podczas przetargów instytucji większych, preferowanie podczas przetargów instytucji publicznych.

#### **PARTNERSTWO NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO: OCENA POTRZEBY I POTENCJALNE ZADANIA**

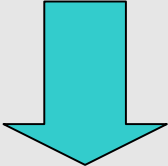
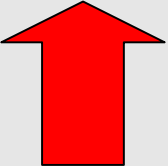
- Badani jednoznacznie i niemal jednomyślnie popierają pomysł tworzenia Partnerstwa. Poziom akceptacji dla tej idei wśród badanych wynosi blisko dziewięćdziesiąt procent.
- Wśród działań, którymi Partnerstwo powinno się przede wszystkim zająć najczęściej wymieniano: promocję kształcenia ustawicznego w regionie, dostarczanie informacji na temat popytu na produkty edukacyjne, dążenie do podnoszenia jakości kształcenia ustawicznego, stworzenie platformy internetowej zawierającej informacje na temat wszystkich szkoleń, jakie są dostępne w regionie, umożliwienie wymiany informacji pomiędzy instytucjami,

dostarczanie informacji na temat zmian zachodzących na rynku kształcenia ustawicznego.

- Zdaniem badanych kształcenie przez całe życie najlepiej promować wykorzystując takie środki jak reklamę internetową, „poczta pantoflowa”, reklamę w prasie lokalnej, promocję poprzez pracodawców oraz promocję poprzez szkołę.

## SZANSE I ZAGROŻENIA DLA ROZWOJU SYSTEMU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W REGIONIE

Poniżej zaprezentowane zostały najważniejsze szanse i zagrożenia dla rozwoju kształcenia ustawicznego w Małopolsce. Zestawienie to zostało sporządzone w oparciu o wyniki przeprowadzonych badań i stanowi syntetyczne zestawienie najważniejszych wniosków.

|  <p><b>SŁABE STRONY</b></p>   |  <p><b>MOCNE STRONY</b></p>  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zróżnicowanie geograficzne regionu – obszary wykluczenia społecznego i centra edukacyjne</li> <li>• Duże zróżnicowanie jakości oferty instytucji kształcących ustawicznie</li> <li>• Duże zróżnicowanie segmentu instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego (segment niejednorodny)</li> <li>• Duży segment względnie młodych instytucji o nie sprawdzonej marce i jakości oferowanych usług i trudnej do oceny perspektywie na przyszłość</li> <li>• „Regionalizm oferty edukacyjnej”, rzadko kiedy instytucje kierują ofertą poza region czy Polskę</li> <li>• Sezonowość popytu na szkolenia</li> <li>• Niska ocena promowania kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe</li> <li>• Niewystarczająca koordynacja działań w zakresie kształcenia ustawicznego w regionie</li> <li>• Niska ocena komunikacji, współpracy i wymiany informacji pomiędzy instytucjami działającymi w obszarze kształcenia ustawicznego</li> <li>• Brak wystarczającej wiedzy z zakresu: procedur akredytacyjnych, systemów pro – jakościowych itp.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Duży kapitał instytucjonalny regionu (czołowe uczelnie wyższe, instytucje szkoleniowe)</li> <li>• Rozbudowana sieć instytucji kształcących ustawicznie</li> <li>• Pozytywna ocena zmian, jakie dokonują się w obszarze kształcenia ustawicznego</li> <li>• Optymizm w prognozowaniu przyszłości: przedstawiciele instytucji szkoleniowych spodziewają się, że jakość kształcenia ustawicznego w regionie w ciągu najbliższych dwóch lat będzie się poprawiać</li> <li>• Dobra ocena własnej kondycji finansowej przez instytucje szkoleniowe, pozytywne prognozy na przyszłość</li> <li>• Pozytywna ocena dostępu do informacji na temat potrzeb rynku pracy, preferencji szkoleniowych mieszkańców i zapotrzebowania przedsiębiorców na kursy i szkolenia i równie dobra ocena jakości tych informacji. Dostrzeganie pozytywnych zmian w zakresie</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niska ocena systemu zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji</li> <li>• Brak jasnej i uznanej metodologii pomiaru jakości pracy instytucji</li> <li>• Rzadko spotykane badanie dalszych losów absolwentów</li> <li>• Brak przygotowania do zdobywania funduszy zewnętrznych</li> <li>• Brak realnych funduszy na wdrożenie doradztwa zawodowego (zwłaszcza w instytucjach publicznych, w tym w szkołach)</li> <li>• Niski poziom zadowolenia z funkcjonowania doradztwa zawodowego w planowaniu kariery zawodowej</li> <li>• Brak chęci finansowego inwestowania w kapitał ludzki wśród mieszkańców województwa</li> <li>• Brak środków finansowych możliwych do wydatkowania na kształcenie</li> <li>• Brak motywacji do dokończania się u niektórych mieszkańców</li> <li>• Niska ocena dostępności szkoleń e-learningowych</li> <li>• Emigracja młodych Polaków za granicę</li> <li>• Nie zawsze jasny przepływ środków finansowych między instytucjami</li> </ul> | <p>dostępu do informacji</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Świadomość kluczowej roli doradztwa zawodowego w rozwoju regionu</li> <li>• Wysoka ocena chęci uczenia się mieszkańców Małopolski</li> <li>• Brak zasadniczych zastrzeżeń co do równej konkurencji na małopolskim rynku szkoleniowym</li> <li>• Silne poparcie dla idei tworzonego Partnerstwa</li> </ul> |
|--|---|

## WPROWADZENIE

Niniejszy raport stanowi podsumowanie piątego etapu badań prowadzonych w ramach projektu pn. „Małopolskie Partnerstwo na Rzecz Promocji-Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa Ustawicznego – *model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*”<sup>2</sup>. 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.

Moduł badawczy, którego częścią są badania ilościowe instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego, dostarczyć powinien Zleceniodawcy, jak i podmiotom działającym na rynku usług kształcenia ustawicznego kluczowych informacji, które pozwolą na głębszy ogląd tego rynku. Informacje te, wykorzystane zarówno przez decydentów, jak i inne zainteresowane podmioty, posłużyć mogą w dalszej kolejności do usprawnienia funkcjonowania tychże instytucji na rynku małopolskim.

Podczas pracy badawczej ze szczególną uwagą skupiliśmy się na wszelkich kwestiach związanych z oceną systemu kształcenia ustawicznego w regionie, możliwościach jego rozbudowy/przebudowy, jak i na potencjalnym zainteresowaniu badanych podmiotów uczestnictwem w tworzonemu Porozumieniu. Całość realizowanych badań, które składają się z siedmiu etapów ma przyczynić się do zidentyfikowania barier rozwoju kształcenia ustawicznego, wskazania pożądanych kierunków działania i obszarów, które wymagają wsparcia ze strony instytucji regionalnych.

---

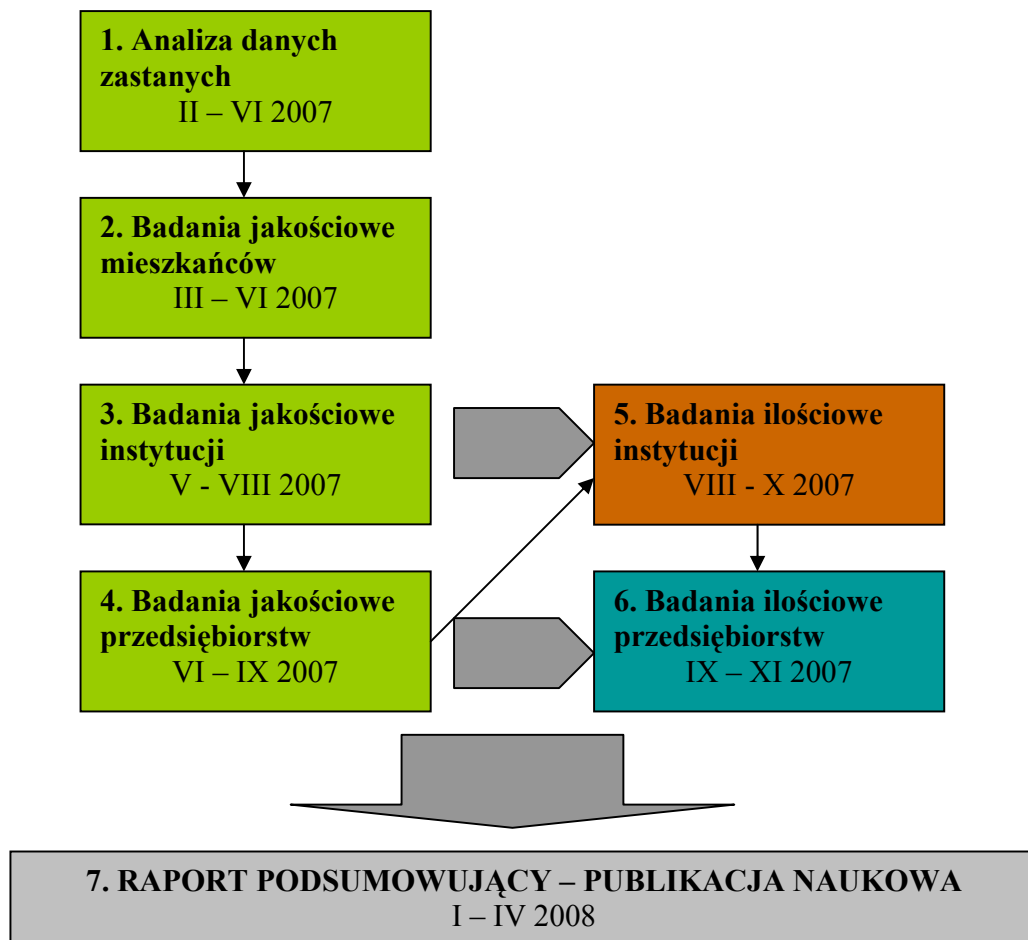
<sup>2</sup> Ilekroć używa się w raporcie terminu „Partnerstwo”, rozumie się go jako: „Małopolskie Partnerstwo na rzecz Promocji – Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa Ustawicznego – model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”.

Niniejszy etap jest etapem piątym z kolei i stanowi kontynuację czterech wcześniejszych, do których należały:

- analiza danych zastanych,
- badania jakościowe mieszkańców,
- badania jakościowe instytucji,
- badania jakościowe przedsiębiorców.

Równoległe z badaniami ilościowymi instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego przeprowadzone zostały badania ilościowe przedsiębiorców działających na rynku małopolskim. Raport z tych badań będzie przedstawiony pod koniec listopada tego roku.

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



Celem niniejszej fazy badania była analiza szeregu problemów ustalonych przy współpracy ze Zleceniodawcami oraz pogłębionych podczas jakościowej części badań. W szczególności zainteresowania nasze skupiły się wokół celów takich jak:

1. Poznanie czynników warunkujących podaż usług z obszaru kształcenia ustawicznego.
2. Określenie możliwości zakresu i form współpracy pomiędzy instytucjami działającymi w obszarze kształcenia ustawicznego.
3. Diagnoza stanu kształcenia ustawicznego w województwie w oczach przedstawicieli instytucji działających w tym obszarze.
4. Analiza potencjału województwa w zakresie kształcenia ustawicznego.
5. Analiza głównych barier hamujących rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego.
6. Analiza wewnętrznych mechanizmów zapewnienia jakości stosowanych przez instytucje.
7. Doradztwo zawodowe w instytucjach a rozwój kształcenia ustawicznego w regionie.

Powyższa problematyka koresponduje z problematyką jakościowej części badania instytucji kształcących ustawicznie i jest niejako ewaluacją wyników uzyskanych w oparciu o wąskie badania jakościowe na próbie dobranej w sposób celowy.

### ***Struktura raportu***

Opisane powyżej obszary zainteresowania badawczego w sposób naturalny stworzyły strukturę niniejszego raportu.

W pierwszym rozdziale, wprowadzającym do problematyki badania, dokonana została ogólna charakterystyka instytucji biorących udział w badaniu z uwzględnieniem czynników takich jak: obszar działania instytucji, jej charakter, kadra szkoląca/ucząca, kluczowi klienci instytucji, zaplecze techniczne, oraz obroty instytucji.

W drugim rozdziale nasze zainteresowanie skupiło się na szeroko rozumianej podaży usług badanych instytucji wraz z analizą elementów wpływających na tę podaż. W części

tej szczegółowo scharakteryzowana została oferta instytucji, ze szczególnym uwzględnieniem doradztwa zawodowego w tej ofercie, a także elementów wpływających na szczególne zainteresowanie konkretną ofertą danej instytucji.

W rozdziale trzecim głównym elementem naszego zainteresowania były wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy zapewniania jakości pracy instytucji. Omówione zostały zarówno zewnętrzne jak i wewnętrzne mechanizmy pro-jakościowe jak również częstotliwość ich stosowania w poszczególnych placówkach.

W czwartym rozdziale oceniona została współpraca instytucji z kluczowymi aktorami i decydentami działającymi w obszarze kształcenia ustawicznego.

W piątym zanalizowano bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w regionie zidentyfikowane w oparciu o jakościowe badania instytucji.

W szóstym rozdziale dokonana została diagnoza stanu kształcenia ustawicznego w województwie małopolskim.

W siódmym przedstawiliśmy opinie przedstawicieli instytucji szkoleniowych na temat potrzeby tworzenia Porozumienia na rzecz kształcenia przez całe życie, a w ostatnim analizę potencjału województwa w zakresie kształcenia przez całe życie.

### ***Realizacja badania***

W badaniu zastosowana została technika wywiadu kwestionariuszowego z ankietą. Wybór tej metody, pomimo jej koszt- i czasochłonności podyktowany został szeregiem jej zalet, w tym przede wszystkim możliwością kontroli przebiegu badania i pewnością dotarcia do respondenta.

Badania terenowe zrealizowane zostały w okresie od 1 października do 9 listopada. Przeprowadzonych zostało 200 wywiadów kwestionariuszowych z przedstawicielami instytucji kształcących ustawicznie. Osobą ankietowaną był kierownik/właściciel instytucji bądź osoba oddelegowana przez właściciela, pracująca w instytucji co najmniej dwa lata, merytorycznie przygotowana do udzielania pytań na temat jej funkcjonowania.



W pracach terenowych brało udział dwudziestu doświadczonych ankieterów, będących pracownikami Głównego Urzędu Statystycznego bądź studentami socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Ankieterzy przed rozpoczęciem badań zostali odpowiednio przeszkoleni oraz poinstruowani na temat zasad przeprowadzania wywiadu oraz wypełniania kwestionariusza.

Do przeprowadzania wywiadów wykorzystano kwestionariusz sporządzony przez zespół badawczy. Narzędzie to, przed rozpoczęciem realizacji badań właściwych, sprawdzone zostało podczas pretestu i pilotażu. Kwestionariusz dołączono do raportu w formie załącznika. Kwestionariusz podzielony został na siedem bloków:

- podaż usług szkoleniowych,
- diagnoza systemu kształcenia ustawicznego w województwie małopolskim,
- rozwój kształcenia ustawicznego w Małopolsce,
- jakość kształcenia,
- cena szkoleń,
- partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego,
- metryczka.

### ***Charakterystyka próby badawczej***

Próba badawcza, skonstruowana dla potrzeb badania instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego, miała charakter próby kwotowej z uwzględnieniem lokalizacji instytucji, jak i odpowiedniego jej typu. Poniżej zamieszczony został szczegółowy rozkład badanych instytucji w kontekście ich geograficznego położenia.

Należy zwrócić uwagę, iż próba powstała w oparciu o bazę danych instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego, która powstała podczas pierwszej fazy badań – analizy danych zastanych. Świadomi braku spójnego, zawierającego wszystkie instytucje kształcące ustawicznie rejestru, zdecydowaliśmy zdroworozsądkowo, iż konieczne jest podjęcie arbitralnej decyzji dotyczącej liczby badanych placówek w poszczególnych podregionach w oparciu o skonstruowaną bazę. Poniższa tabela prezentuje szczegółowy rozkład omawianych instytucji.

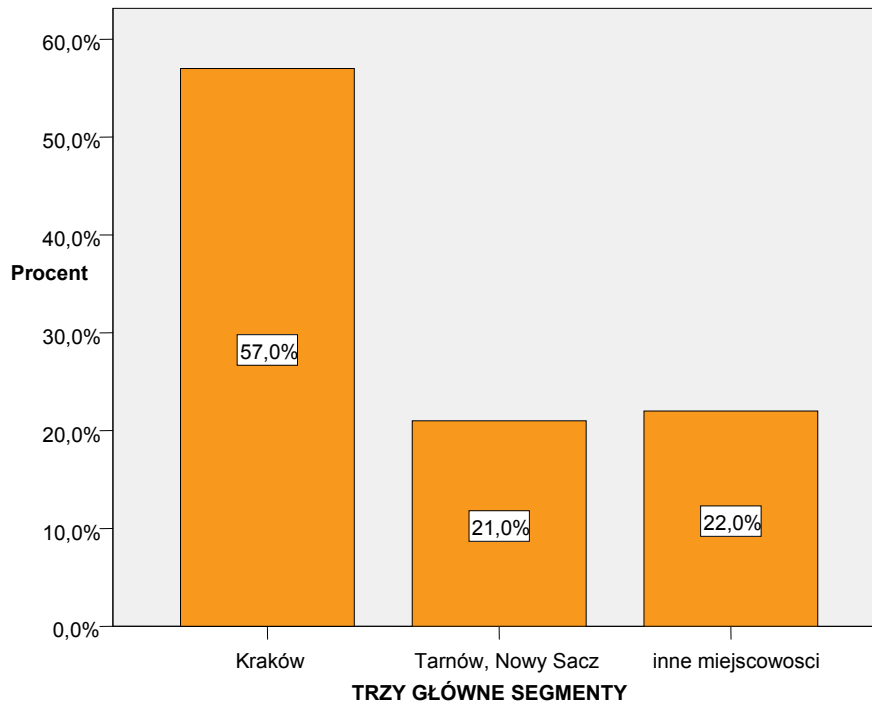
**Tabela 1. Rozkład procentowy badanych instytucji w poszczególnych miejscowościach.**

|       |                 | Częstość | Procent | Procent<br>ważnych | Procent<br>skumulowany |
|-------|-----------------|----------|---------|--------------------|------------------------|
| Ważne | Bochnia         | 5        | 2,5     | 2,5                | 2,5                    |
|       | Brzesko         | 4        | 2,0     | 2,0                | 4,5                    |
|       | Czernichów      | 1        | ,5      | ,5                 | 5,0                    |
|       | Gorlice         | 5        | 2,5     | 2,5                | 7,5                    |
|       | Kety            | 2        | 1,0     | 1,0                | 8,5                    |
|       | Kraków          | 114      | 57,0    | 57,0               | 65,5                   |
|       | Limanowa        | 3        | 1,5     | 1,5                | 67,0                   |
|       | Myslenice       | 5        | 2,5     | 2,5                | 69,5                   |
|       | Nowy Sacz       | 6        | 3,0     | 3,0                | 72,5                   |
|       | Nowy Sącz       | 12       | 6,0     | 6,0                | 78,5                   |
|       | Nowy Targ       | 6        | 3,0     | 3,0                | 81,5                   |
|       | Olkusz          | 2        | 1,0     | 1,0                | 82,5                   |
|       | Proszowice      | 5        | 2,5     | 2,5                | 85,0                   |
|       | Sucha Beskidzka | 6        | 3,0     | 3,0                | 88,0                   |
|       | Tarnów          | 11       | 5,5     | 5,5                | 93,5                   |
|       | Wadowice        | 3        | 1,5     | 1,5                | 95,0                   |
|       | Wieliczka       | 2        | 1,0     | 1,0                | 96,0                   |
|       | Zabierzów       | 1        | ,5      | ,5                 | 96,5                   |
|       | Zakopane        | 7        | 3,5     | 3,5                | 100,0                  |
|       | Ogółem          |          | 200     | 100,0              | 100,0                  |

*Źródło: Opracowanie własne*

Spójrzmy teraz na rozkład omawianych instytucji w podziale na trzy kluczowe segmenty użyte w dalszej części opracowania do charakterystyki instytucji: Kraków, segment wielkomiejski: Tarnów, Nowy Sącz oraz segment innych mniejszych miejscowości.

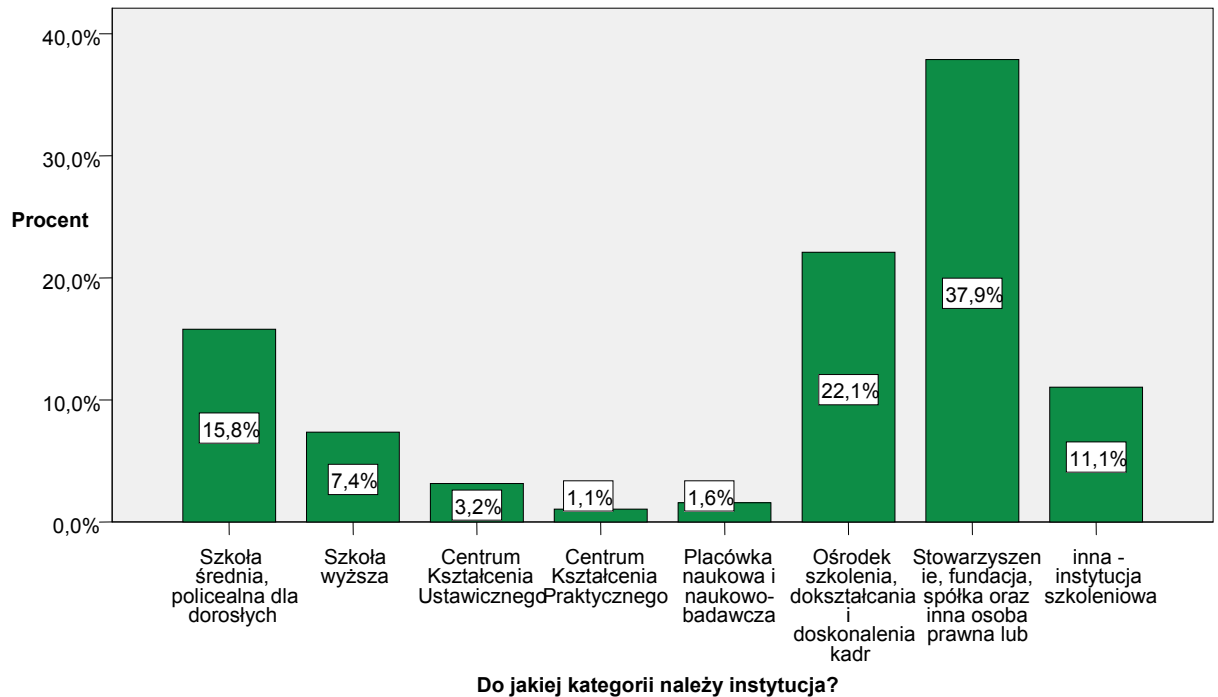
**Rysunek 2. Rozkład procentowy instytucji z trzech kluczowych segmentów.**



*Źródło: Opracowanie własne*

Jak widać na powyższym wykresie większość badanych instytucji, co zgodne jest ze schematem próby, to instytucje mające siedzibę w Krakowie (57%), 21% w Tarnowie i Nowym Sączu oraz 22% w innych mniejszych miejscowościach.

Rysunek 3. Typy badanych instytucji.



Źródło: Opracowanie własne

Zgodnie ze schematem próby, najwięcej – 37,9% respondentów stanowili przedstawiciele: stowarzyszeń, fundacji, spółek oraz innych osób prawnych. Kolejna nieco mniej liczna grupa to ośrodki szkolenia, doksztalcania i doskonalenia kadr, szkoły policealne dla dorosłych, inne instytucje szkoleniowe, szkoły wyższe. Najmniejszy procent badanych stanowiły: Centra Kształcenia Praktycznego, Centra Kształcenia Ustawicznego oraz placówki naukowe i naukowo – badawcze.

## GŁÓWNE WYNIKI

### *Charakterystyka badanych instytucji*

W niniejszym podrozdziale omówiona zostanie charakterystyka badanych instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego. Szczególny nacisk został położony na wyodrębnienie czynników kluczowych, wpływających na jakość oferowanych form kształcenia. Przedstawimy zarówno ogólną charakterystykę instytucji, jak i opis kadry, klientów, infrastruktury oraz dochodów podmiotów poddanych badaniu.

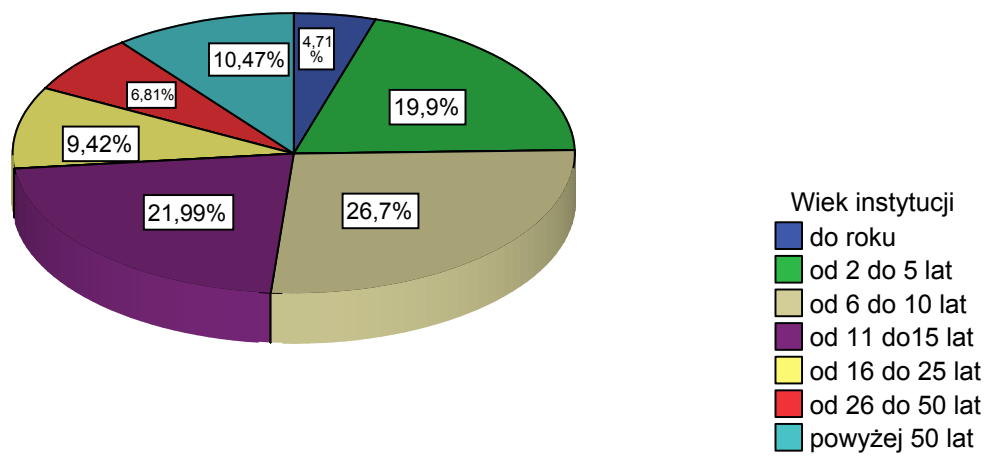
### *Ogólna charakterystyka instytucji*

Najstarsza z badanych instytucji szkoleniowych z terenu Małopolski rozpoczęła swoją działalność w 1875 roku. W 1989 roku funkcjonowała co piąta instytucja szkoleniowa spośród tych działających w chwili obecnej. Natomiast aż 42% analizowanych instytucji datuje rozpoczęcie swojej działalności w obszarze usług szkoleniowych dopiero w latach 90-tych. W okresie od 2000 do 2004 roku kolejne 30% badanych podmiotów szkoleniowych pojawiło się na rynku małopolskim, co stanowiło 92% z wszystkich instytucji szkoleniowych objętych naszymi badaniami.

Koncentrując się na wieku przebadanych instytucji (patrz poniższy rysunek) zauważamy, że poddanych analizie zostało 5% podmiotów istniejących na rynku do roku czasu, 20% tych funkcjonujących od 2 do 5 lat, 27% działających od 6 do 10 lat, co stanowi połowę wszystkich przypadków z próby. Kolejne 22% to instytucje istniejące na małopolskim rynku od 11 do 15 lat, a tych funkcjonujących w przedziale od 16 do 25 lat odnotowano 9%. Do najstarszych instytucji szkoleniowych prowadzących działalność ponad pół wieku zalicza się ostatnie 17%. Przy czym 10% z nich to instytucje szkoleniowe obecne na analizowanym terenie już ponad pół wieku temu.

Rysunek 4. Wiek badanych instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego w Małopolsce.

### Wiek badanych instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego



*Źródło: Opracowanie własne*

Spójrzmy teraz na wielkość obszaru działania poszczególnych, badanych przez nas instytucji.

**Tabela 2. Obszar działania badanych instytucji obszaru kształcenia ustawicznego w Małopolsce.**

| <b>Jaki jest obszar działania instytucji, którą Pan(i) reprezentuje</b> |   | <b>Częstość</b> | <b>Procent</b> | <b>Procent ważnych</b> | <b>Procent skumulowany</b> |
|---|---|-----------------|----------------|------------------------|----------------------------|
| Ważne   | Tylko miejscowość, w której znajduje się instytucja         | 36              | 18,0           | 18,1                   | 18,1                       |
|   | Kilka sąsiednich powiatów                                   | 34              | 17,0           | 17,1                   | 35,2                       |
|   | Całe województwo małopolskie                                | 48              | 24,0           | 24,1                   | 59,3                       |
|   | Kilka województw  | 21              | 10,5           | 10,6                   | 69,8                       |
|   | Cała Polska   | 48              | 24,0           | 24,1                   | 94,0                       |
|   | Polska i inne kraje Unii Europejskiej                       | 2               | 1,0            | 1,0                    | 95,0                       |
|   | Polska i inne kraje poza Unią Europejską                    | 2               | 1,0            | 1,0                    | 96,0                       |
|   | Polska i inne kraje zarówno Unii Europejskiej, jak i reszty | 8               | 4,0            | 4,0                    | 100,0                      |
|   | Ogółem  | 199             | 99,5           | 100,0                  |                            |
| Braki danych  | Systemowe braki danych                                      | 1               | ,5             |                        |                            |
|   | Ogółem  | 200             | 100,0          |                        |                            |

*Źródło: Opracowanie własne*

Blisko co czwarta (24%) wśród badanych instytucji szkoleniowych obecnych na terenie Małopolski, ogranicza obszar swojego działania wyłącznie do terenu województwa małopolskiego (patrz tabela 2). Równie liczna grupa instytucji działa także na obszarze całego kraju. Kolejno 18% funkcjonuje tylko w miejscowości, w której się znajduje, a 17% rozszerza swoją działalność na kilka sąsiednich powiatów. Około 10% instytucji swoim zasięgiem obejmuje obszar kilku województw. Podsumowując, większość badanych przez nas instytucji to instytucje lokalne, działające bądź w obrębie powiatu, bądź w obrębie samego województwa.

Instytucje oferujące usługi szkoleniowe także poza granicami Polski stanowią 6% wszystkich przebadanych instytucji. 4% z nich swoją działalność prowadzi zarówno w Polsce, w krajach Unii Europejskiej, jak i poza nią. Natomiast po 1% (2 obserwacje) stanowią instytucje, które poza Polską obszar swojego działania rozszerzają albo na kraje w obrębie Unii Europejskiej albo kraje poza UE.

Koncentrując uwagę na formie finansowania badanych instytucji szkoleniowych stwierdzić możemy, iż w próbie dominują instytucje niepubliczne (62%) nad publicznymi (38%). Jedynie wśród instytucji z obszarem działania obejmującym kilka województw bądź kilka powiatów przeważają te o charakterze publicznym (56%). W przypadku działalności na obszarze całej Polski oraz krajów Unii Europejskiej kategorie wyróżnione ze względu na formę finansowania są równoliczne.

### *Kadra*

Charakteryzując kadrę szkoleniową badanych instytucji z terenu Małopolski pod kątem stałej<sup>3</sup> formy zatrudnienia warto podkreślić, że 36% instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego nie zatrudniało żadnej osoby uczącej (wykładowcy/trenerzy) na podstawie umowy o pracę<sup>4</sup>. Najczęściej, bo w co dziesiątej instytucji, pracowała w ten sposób jedna osoba. Równie często zatrudniano dwie osoby. Cztery osoby zatrudnione na etat pracowały w co dwudziestej z badanych instytucji szkoleniowych (5%), niewiele mniej (4,5% instytucji) zatrudniało sześć osób. Generalnie rzecz ujmując, 80% analizowanych instytucji zatrudniało dziesięć lub mniej osób na podstawie umowy o pracę. Kolejne 10% instytucji na etat zatrudniało powyżej 10, a mniej niż 40 wykładowców i trenerów, przy czym u połowy z nich na stałe pracowało od 20 do 30 osób. 7% analizowanych instytucji zatrudniało na umowę o pracę od 40 do 100 wykładowców/trenerów. Powyżej 100 etatowych pracowników deklarowało 3% instytucji szkoleniowych, przy czym najwyższa wartość odnotowanego zatrudnienia wyniosła 3000 osób w przypadku instytucji publicznej, w której to respondent zamiast dla jednostki badanej podał zatrudnienie dla całej instytucji (szkoły wyższej).

Warto zaznaczyć, iż wyłącznie instytucje o charakterze publicznym zatrudniają na umowę o pracę powyżej 48 osób w obrębie jednej instytucji szkoleniowej. Wśród instytucji o charakterze niepublicznym dominuje stałe zatrudnienie na poziomie 10 osób lub mniej (93% z nich).

---

<sup>3</sup>Stale zatrudnienie dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Obejmuje osoby zatrudnionych na etat (niekoniecznie w pełnym wymiarze godzinowym)

<sup>4</sup>Dotyczy umowy o pracę na dzień 01.09.2007.



Częściej niż ma to miejsce w przypadku umowy o pracę, odnotowuje się zatrudnienie kadry szkoleniowej na podstawie umowy o dzieło/zlecenie. Aż 87% badanych instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego korzysta z tej formy zatrudnienia wykładowców/trenerów. Ponad połowa z nich (54%) zatrudnia w ten sposób 10 osób (12% z nich) lub mniej (np. 30% z nich zatrudnia od 1 do 5 osób). W obrębie 80% analizowanych instytucji szkoleniowych, na umowę o dzieło/zlecenie, zatrudnia się do 30 osób (po 7% odnotowują instytucje zatrudniające 15 i 20 osób). Wśród kolejnych 10% instytucji obserwuje się wzrost tymczasowej formy zatrudnienia do 60 osób. Pracę na podstawie umowy o dzieło/zlecenie dla powyżej 60, ale nie więcej niż 100 osób z kadry szkolącej utrzymuje jedynie 5% instytucji. Równoliczna grupa instytucji jest w stanie zatrudnić ponad 100 osób, przy czym górny limit zatrudnienia dla tej formy pracy odnotowano na poziomie 350 osób i należy on do instytucji o charakterze publicznym (szkoła wyższa).

Jednakże w przypadku pracy na podstawie umowy o dzieło/zlecenie nie istnieje tak wyraźna linia podziału związana z wielkością zatrudnienia, jak to miało miejsce w przypadku umowy o pracę. Wykorzystując umowy o dzieło/zlecenie 15% instytucji niepublicznych utrzymuje zatrudnienie powyżej 48 osób (górną granicę wynosi 200 osób dla 1% instytucji niepublicznych), a 52% poniżej 10 osób.

Zwróćmy uwagę, w jaki sposób forma zatrudnienia zależy od lokalizacji instytucji. I tak, w Krakowie 90% badanych instytucji zatrudnia kadrę szkolącą na podstawie umowy o dzieło/zlecenie, z czego co trzeci podmiot z tego terenu zatrudnia w ten sposób od 10 do 20 wykładowców/trenerów. Dla porównania, na umowę o pracę w blisko połowie instytucji krakowskich (46%) zatrudnionych jest do 10 wykładowców/trenerów. Przy czym ta forma zatrudnienia stosowana jest u 60% instytucji z tego obszaru.

W Nowym Sączu i Tarnowie, 2/3 badanych instytucji oferuje kadrze szkolącej stałe zatrudnienie na poziomie do 10 osób w połowie z nich. W przypadku umowy o dzieło/zlecenia, tak jak w Krakowie, aż 90% badanych podmiotów zatrudnia w ten

sposób wykładowców/trenerów. Tu również, co trzecia instytucja zatrudnia od 10 do 20 osób tymczasowo.

Nieco inaczej wygląda sytuacja w pozostałych badanych miejscowościach, gdzie forma tymczasowego zatrudnienia stosowana jest nieznacznie częściej od stałego (77% do 72%). Na umowę o dzieło/zlecenie, w połowie badanych instytucji poza dużymi miastami, pracuje do 10 osób, a do 30 osób ma podpisaną umowę o pracę.

Koncentrując uwagę na funkcjonowaniu instytucji szkolących, należy zaznaczyć, że 6% z nich nie zatrudniało żadnej osoby z administracji i obsługi zarówno na umowę o pracę, jak i umowę o dzieło/zlecenie<sup>5</sup>. Zapewne w ich przypadku całość obsługi administracyjnej wykonywana była przez instytucje zewnętrzne. Najwięcej, bo 17% analizowanych instytucji, zatrudniało jedną osobę. Dwie osoby - 16%. Trzema pracownikami administracji i obsługi mogło pochwalić się 12% instytucji, a czterema 11%. Wymienione wartości procentowe odnotowuje się w połowie badanych przypadków, przy czym aż 80% z nich utrzymuje zatrudnienie w administracji i obsłudze na poziomie 10 osób lub mniej. Kolejne 10% analizowanych instytucji utworzyło stanowiska pracy w rozpatrywanym obszarze w granicach od 11 do 20 osób, a następnie 8% nie przekroczyło 100 pracowników. Tylko pojedyncza instytucja, zidentyfikowana jako szkoła wyższa, osiąga rekordową ilość pracowników administracyjnych, równą 2000 (równie licznie są instytucje zatrudniające 170 bądź 181 osób).

Rozpatrując liczbę pracowników w administracji i obsłudze pod kątem sposobu ich finansowania zauważa się, że ponad połowa instytucji, zarówno tych o charakterze niepublicznym (62%), jak i publicznym (58%) utrzymuje zatrudnienie na poziomie nie wyższym niż 10 osób. Należy zaznaczyć jednak, że wśród instytucji o najniższym możliwym poziomie zatrudnienia (równym zero) zdecydowanie dominują te o charakterze niepublicznym (82%).

---

<sup>5</sup>Dotyczy umowy o pracę, bądź dzieło/zlecenie na dzień 01.09.2007.

### *Doradca zawodowy w instytucji*

Wśród badanych instytucji szkoleniowych odnotowano niski odsetek zatrudniających doradcę zawodowego. Tylko 12% z nich stworzyło etat dla doradcy. Biorąc pod uwagę liczbę etatów 5% analizowanych instytucji dysponowało pełnym etatem dla doradcy zawodowego, 1% dwoma takimi etatami, a nieco ponad pół procenta było w stanie utworzyć trzy takie etaty. Tylko w trzech badanych przypadkach zanotowano 10 i więcej takich etatów, co stanowiło łącznie niespełna 2% instytucji szkoleniowych<sup>6</sup> wyłącznie o publicznym charakterze.

Niektóre podmioty zatrudniały doradcę zawodowego na niepełną część etatu. I tak, 2% z nich tworzyło  $\frac{1}{4}$  etatu, podczas gdy  $\frac{1}{2}$  etatu zanotowano wśród 1% analizowanych instytucji zlokalizowanych w segmentach: centralno-zachodnim oraz wielkomiejskim, lecz poza dużymi ośrodkami miejskimi.

Przypatrzmy się zatem, które regiony mogły pozwolić sobie na zatrudnienie doradcy zawodowego. Tylko 8% badanych instytucji z obszaru Krakowa stworzyło pełen etat (5 instytucji), dwa etaty (jedna instytucja) oraz dziesięć etatów (jedna instytucja) dla doradcy. W obrębie Nowego Sącza i Tarnowa już 12% badanych podmiotów deklarowało zatrudnienie doradców zawodowych na  $\frac{1}{2}$  etatu oraz pełen etat (po dwie instytucje na każdy wymiar zatrudnienia). W pozostałych miejscowościach 20% instytucji zatrudniało doradców zawodowych, na  $\frac{1}{2}$  etatu (dwie instytucje),  $\frac{1}{4}$  etatu, jeden do trzech etatów (pojedyncze przypadki). Żadnego etatu dla doradcy zawodowego nie utworzyły przebadane instytucje z Nowego Targu i Zakopanego.

Skupiając uwagę na tym, jakiego rodzaju instytucje tworzyły etaty dla doradców zawodowych, zauważa się, że najczęściej czyniły to badane szkoły policealne dla dorosłych oraz stowarzyszenia, fundacje, spółki oraz inne osoby prawne lub fizyczne

---

<sup>6</sup> Jedna instytucja utworzyła 10 etatów dla doradcy zawodowego, kolejna 13, a ostatnia deklarowała ich aż 50. Kolejno stanowiły one po 0,6% przeanalizowanych instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego.

(po 31%). Najrzadziej szkoły wyższe, gdyż tylko jedna z nich stworzyła pojedynczy etat dla doradcy zawodowego.

W ciągu najbliższego roku zatrudnienie doradców zawodowych bądź zwiększenie liczby etatów dla nich planuje także 12% instytucji szkoleniowych. 58% z nich ma charakter publiczny, a 42% niepubliczny. Głównie zlokalizowane są na terenie Krakowa (74%), w mniejszych miejscowościach (16%) oraz w Tarnowie i Nowym Sączu (10%). Co interesujące instytucje z Nowego Targu i Zakopanego nie zamierzają nikogo zatrudniać w tym obszarze.

### *Klienci instytucji*

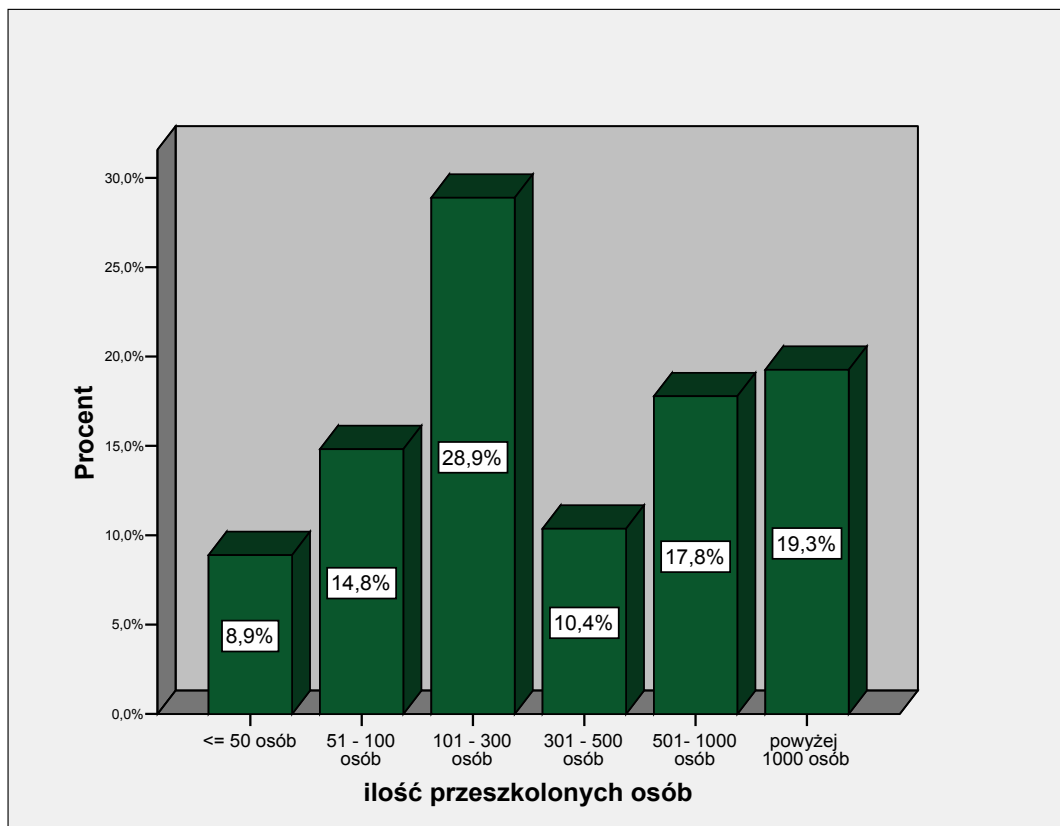
W tym miejscu skoncentrujemy uwagę na klientach instytucji szkoleniowych poddanych badaniu. W pierwszej kolejności poruszymy kwestię ich liczebności, by w kolejnym kroku dokonać krótkiej charakterystyki profilu klientów.

Biorąc pod uwagę liczbę klientów instytucji zauważyć należy, iż najwięcej podmiotów szkoleniowych (29%) przeszkoliło od 101 do 300 osób<sup>7</sup>. Poruszane zagadnienie ilustruje rysunek 5.

---

<sup>7</sup> Dane dla szkoleń z 2006 roku.

Rysunek 5. Ilość osób przeszkolonych przez instytucje szkoleniowe w Małopolsce.



Źródło: Opracowanie własne

Blisko co piąta analizowana instytucja deklarowała przeszkolenie powyżej 1000 klientów indywidualnych. Nieco mniej, bo 18% instytucji, przeszkoliło od 501 do 1000 osób, podczas gdy na 300 do 500 osób wskazywało 10% innych badanych instytucji. Maksymalnie 100 osób było w stanie przeszkolić 15% instytucji, a kolejne 9% zanotowało mniej niż 50 klientów.

Co interesujące, w ramach bezpłatnych form kształcenia przeszkolono jedynie 30% wszystkich klientów, podczas gdy z płatnej formy szkoleń skorzystało 84% klientów. Przy czym 49% klientów przeszkolono w ramach zajęć dofinansowanych ze źródeł zewnętrznych<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Podane wartości procentowe nie sumują się do 100, gdyż mamy do czynienia z pytaniami z możliwością wielokrotnych odpowiedzi.

Liczba przeszkolonych klientów wskazuje także na wielkość instytucji szkoleniowych. Z terenu Krakowa do próby badawczej zakwalifikowało się najwięcej dużych i średnich instytucji szkoleniowych z obszaru kształcenia ustawicznego. I tak, 27% badanych krakowskich instytucji przeszkoliło od 101 do 300 osób, przy czym równie często pojawili się respondenci szacujący swoich klientów na poziomie powyżej 1001 osób. 16% stanowią podmioty szkolące od 51 do 100 osób, a 13% uczy od 501 do 1000 osób. Najmniej, bo tylko 7%, zajmują jednostki posiadające w swojej ofercie szkolenia, które przeszkoliły mniej niż 50 klientów w 2006 roku<sup>9</sup>.

W Nowym Sączu i Tarnowie przeważały instytucje szkoleniowe o średniej wielkości. 36% badanych jednostek szkoleniowych z obszaru Nowego Sącza i Tarnowa szacuje, że ma od 101 do 300 klientów, 24% deklaruje, że jest to od 501 do 1000 osób, a 20% twierdzi, że przeszkoliło poniżej 50 osób. Od 51 do 100 klientów ma 12% instytucji z tego obszaru, a po 4% instytucje szkolące w granicach od 301 do 500 bądź powyżej 1001 osób.

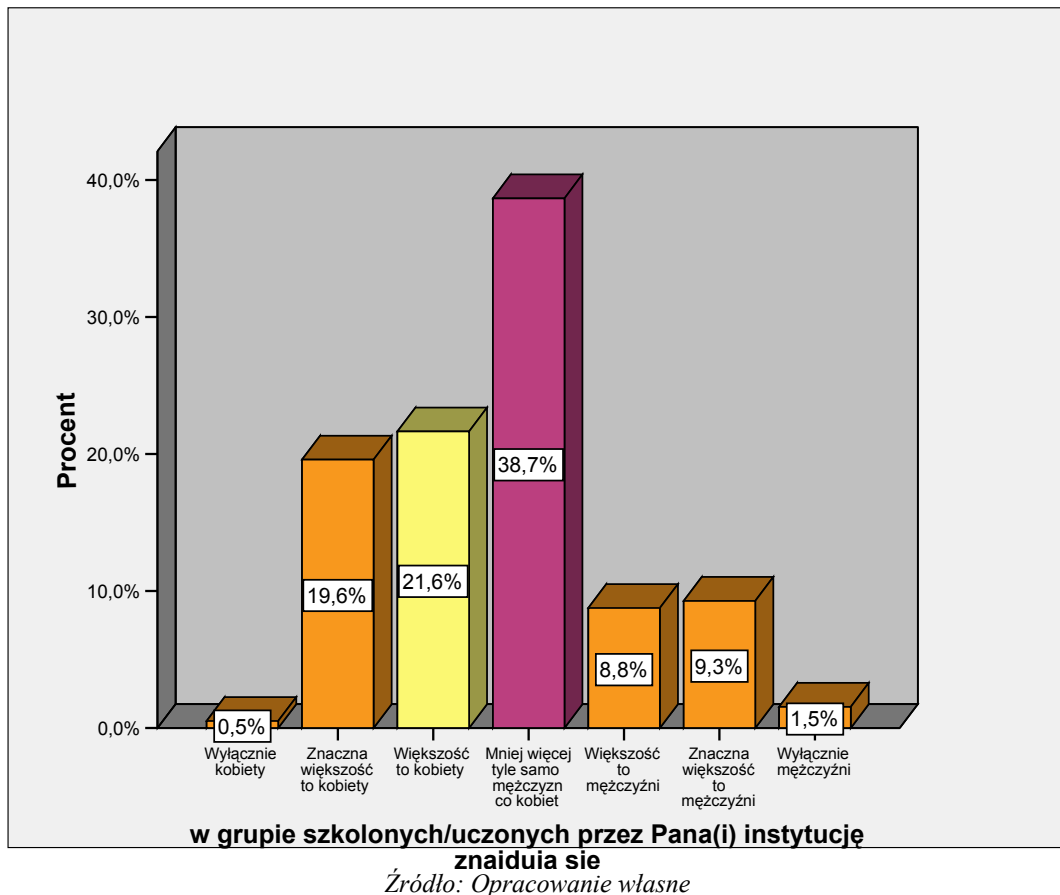
Po 27% w pozostałych miejscowościach stanowią badane instytucje z klientami na poziomie od 501 do 1000 osób oraz od 101 do 300 osób. Co piąta jednostka szkoleniowa przeszkoliła od 51 do 100 osób, równie licznie występują podmioty szkolące od 301 do 500 osób. Tylko 8% z nich to duże jednostki liczące powyżej 1001 osób. Najmniejszą grupę instytucji stanowią natomiast te, w których przeszkolono nie więcej niż 50 osób.

Przejdźmy do charakterystyki profilu klientów ze względu na płeć (patrz rysunek 6).

---

<sup>9</sup> Podczas analizowania danych pamiętać należy, iż w skład naszej próby wchodziły też instytucje, dla których szkolenia nie są głównym obszarem działalności, a raczej uzupełnieniem dla ich typowej pracy.

Rysunek 6. Odsetek klientów instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego w Małopolsce przedstawiony w podziale ze względu na płeć.



Wśród klientów blisko 40% instytucji swoje kwalifikacje podnosi mniej więcej tyle samo mężczyzn, co kobiet. Równie licznie odnotowano instytucje, w których wśród klientów ilościowo dominują kobiety - przy czym jedynie 0,5% analizowanych podmiotów wśród swoich klientów posiada wyłącznie kobiety. Dla porównania instytucje szkolące/uczące jedynie mężczyzn stanowiły 1,5%. Dominacja ilościowa mężczyzn obecna jest w mniej więcej co piątym analizowanym przypadku.

Opisując klientów pod względem przynależności do określonej grupy wiekowej należy podkreślić, iż natknęliśmy się na barierę wysokiego odsetka braku odpowiedzi,

co uniemożliwiło pełną analizę poruszanego zagadnienia i wykluczyło z analizy osoby w wieku od 55 lat w górę<sup>10</sup>.

Osoby w wieku do 25 roku życia w 28% instytucji stanowią ponad połowę ogólnej liczby klientów (od 50% do 99%). Jednakże tylko w 5% przypadków stanowią całkowitą liczbę szkolących się. Co piąta instytucja szkoleniowa kształci od 11% do 25% osób w tym przedziale wiekowym. Równie licznie występują podmioty, w których klienci do 25 roku życia stanowią od 25% do 50 % wszystkich przeszkolonych. Jedynie, w co czwartej analizowanej instytucji szkolonych jest maksymalnie 10% tak młodych osób.

Klienci od 26 do 35 roku życia w 44% instytucji stanowią od 26% do 50% wszystkich uczących się. W połowie mniej (22%) analizowanych przypadków odnotowano osoby w tym przedziale wiekowym na poziomie od 11% do 25 % łącznej liczby szkolących się. Nieznacznie więcej instytucji (23%) trafia swoją ofertą do tej grupy wiekowej, gdyż ponad połowa podnoszących tam kwalifikacje osób znajduje się w przedziale od 26 do 35 lat. Przy czym tylko w 0,6% przypadków, osoby w tymże wieku stanowią 100% szkolących się.

Skupiając uwagę na osobach w wieku od 36 do 54 roku życia zauważyć można, że wśród 47% instytucji stanowią oni od 26% do 50% wszystkich klientów. Mniej niż 1/4 szkolących się w analizowanym przedziale wiekowym posiada co piąta analizowana instytucja, przy czym u 20% z nich, co dziesiąty klient ma od 36 do 54 lat. Ponad połowę osób w identycznym wieku odnotowano wśród 9% instytucji, przy czym wyłącznymi klientami są oni w 0,7% przypadków.

Syntetyzując informacje dotyczące wieku osób szkolonych zauważa się, że analizowane instytucje swoją ofertę kierują głównie do osób w wieku od 25 do 35 roku życia (stanowią oni ponad połowę deklarowanych przez nich klientów). Przy czym

---

<sup>10</sup> Wyłączone z analizy zostały dwie kategorie wiekowe: osoby od 55 do 64 roku życia (brak danych=62%) oraz osoby powyżej 65 roku życia (braki danych=80%)



u blisko połowy respondentów jedna czwarta klientów jest starsza - mieszczą się w przedziale wiekowym od 36 do 54 lat.

Biorąc pod uwagę sposób finansowania instytucji można zauważyć, że wśród przebadanych dużych i średnich jednostek szkoleniowych przeważają te o niepublicznym charakterze (ok. 77%). W ich obrębie najczęściej występują te, które szkolą od 101 do 300 osób (33%) oraz powyżej 1001 osób (22%). Wśród podmiotów zajmujących się obsługą od 51 do 100 klientów dominują instytucje publiczne (56%). Jednak zauważyć należy, że w przybliżonym stopniu kształcą także od 501 do 1000 osób (46%). Instytucje niepubliczne przeważają również nad publicznymi stosunkiem 83% do 17% wśród najmniejszych badanych instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego (ilość przeszkolonych osób nie przekracza tam 50).

### *Infrastruktura*

Poważnym problemem dla opisu infrastruktury badanych instytucji szkoleniowych jest znaczna ilość braków danych (na poziomie od 35% do 70% odpowiedzi). Stan ten wynika to z niechęci respondentów do odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe dotyczące posiadanych i wynajmowanych ośrodków oraz sal. Jednakże, mając na uwadze ograniczenia wnioskowania spowodowane brakiem danych, można przedstawić stan infrastruktury wśród tych instytucji, które udzieliły odpowiedzi na analizowane pytania.

64%<sup>11</sup> badanych podmiotów udzieliło odpowiedzi na pytanie o liczbę ośrodków, którymi dysponują. Wśród nich 12% wskazało, iż nie posiada żadnego ośrodka. Instytucje Najczęściej dysponowały jednym ośrodkiem (62%). 11% z nich rozporządzało dwoma ośrodkami, 2,5 % trzema, 5% czterema, niecałe 2% pięcioma, a 4% dysponowało aż sześcioma ośrodkami szkoleniowymi. Niespełna 2% instytucji wskazało na swoim wyposażeniu ponad 7 ośrodków szkoleniowych<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Braki danych na poziomie 36%. Analizie zostało poddanych 127 badanych instytucji.

<sup>12</sup> Są to trzy instytucje, które wskazały kolejno 7, 8, 12 ośrodków na swoim wyposażeniu.

Biorąc pod uwagę geograficzne usytuowanie tychże ośrodków najczęściej z nich jest w posiadaniu analizowanych instytucji z Krakowa (58%). Instytucje z Nowego Targu, jak i Zakopanego dysponują jednakową ilością ośrodków na swoim terenie (po 7%).

Na pytanie dotyczące posiadania własnych sal na wyposażeniu odpowiedziało 66% badanych instytucji<sup>13</sup>. Wśród nich 12% zadeklarowało całkowity brak sal. Najliczniej wskazywano posiadanie jednej sali szkoleniowej (17%), nieco mniejszą liczebność uzyskała kategoria „dwie sale” (15%). 10 % instytucji rozporządzało trzema salami, 8% sześcioma, 7% pięcioma. Równoliczne okazały się wskazania czterech i dziesięciu sal na wyposażeniu instytucji (po 6% wskazań). Generalnie rzecz ujmując, 86% instytucji wskazywało na 10 lub mniej sal do własnego rozporządzenia. Pozostałe 14% obejmuje podmioty wskazujące więcej niż 10 sal zaliczanych do swojego wyposażenia, przy czym najliczniej deklarowano 20 sal (na poziomie 2,3% wskazań). Rekordzistką okazała się instytucja o charakterze publicznym (omawiana szkoła wyższa) posiadająca 300 sal na swoim wyposażeniu.

Podobnie jak w przypadku ośrodków szkoleniowych najczęściej sal na wyposażeniu odnotowano u instytucji z regionu Krakowa (61%). Kolejne 7% odnotowano w Nowym Targu i Zakopanem. Najmniej sal do dyspozycji wskazywały instytucje mające siedzibę w mniejszych miejscowościach. Instytucje o charakterze publicznym, choć mniej liczne dysponowały większą ilością sal w porównaniu do instytucji o niepublicznym charakterze. Te ostatnie, występując liczniej, w przeważającej większości (na poziomie 92%) dysponowały mniej niż 10 salami szkoleniowymi.

Szczegółowa analiza sal pod względem ilości miejsc<sup>14</sup> wskazuje, że prawie połowa instytucji (48%), które odpowiedziały na to pytanie, dysponuje salami mogącymi planowo pomieścić od 21 do 100 osób. Większe sale, gwarantujące od 101 do 500 miejsc, wskazywało 27% badanych instytucji. Co czwarta natomiast deklarowała dostęp

---

<sup>13</sup> Braki danych na poziomie 34%. Analiza została oparta na N=131.

<sup>14</sup> Braki danych odnotowano na bardzo wysokim poziomie 57%. Analiza dotyczy N=89.

do małych sal seminaryjnych posiadających 20 miejsc. Najrzadziej na wyposażeniu instytucji odnotowano sale mogące pomieścić od 501 do 1000 osób (na poziomie 5%).

Badane instytucje bardzo niechętnie odpowiadały na pytania dotyczące wynajmu ośrodków bądź sal szkoleniowych. Z tego powodu odsetek braków danych stanowi ponad połowę uzyskanych wyników.

Instytucje, które udzieliły odpowiedzi związanych z potencjalnym wynajmem przez nie ośrodków szkoleniowych stanowią jedynie 30%<sup>15</sup> spośród wszystkich przebadanych podmiotów. W tym przypadku bardzo trudno potraktować zebrane informacje w sposób ilościowy. Przyjrzyjmy się, jakich odpowiedzi udzielały poszczególne instytucje.

Najczęściej wynajmowane są pojedyncze ośrodki, jednak równie często instytucje rezygnują z wynajmu (34%). Znacznie rzadziej, bo co dziesiąta instytucja, wynajmowała dwa ośrodki. Niewiele rzadziej odnotowano przypadki wynajmu trzech i czterech ośrodków. Tylko pojedyncze badane przypadki wskazywały na większą liczbę wynajmowanych ośrodków. Dotyczyły one instytucji szkoleniowych wynajmujących kolejno 6, 7, 11, 20 ośrodków szkoleniowych (przy czym wszystkie z nich odznaczał niepubliczny charakter działalności). Rekordzista pochodzi z Krakowa i został zidentyfikowany jako szkoła wyższa (100 ośrodków).

Znakomita większości (69%) instytucji szkoleniowych wynajmujących ośrodki ma swoją siedzibę w Krakowie. Do nich należą przypadki wynajmu większej liczby ośrodków, z wyjątkiem jednej instytucji pochodzącej z terenu Nowego Targu i Zakopanego. Na kolejnych miejscach, pod względem liczebności przypadków wynajmu ośrodków przez instytucje z obszaru kształcenia ustawicznego, znajdują się tereny Nowego Targu i Zakopanego. Najmniej ośrodków wynajmowanych było przez instytucje mające siedziby w mniejszych miejscowościach.

---

<sup>15</sup> Braki danych na poziomie 65%. Analiza oparta na N=70.

W kwestii wynajmu sal odsetek udzielonych odpowiedzi kształtuje się na poziomie 45%<sup>16</sup>. W ich obrębie, analogicznie jak w przypadku posiadania sal na wyposażeniu, 12% badanych podmiotów nie wynajmuje żadnej sali szkoleniowej. Wynajem jednej sali szkoleniowej zadeklarowało 12% instytucji, dwóch - 18%, trzech - 11% a pięciu - 9%. Warto podkreślić, że wyżej wymienione liczby wynajmowanych sal należą do najczęściej występujących. Najrzadziej wynajmowano jednocześnie od 30 sal w górę (dokładnie 30, 40, 45 i 50 sal). Wszystkie należą do pojedynczych instytucji o charakterze niepublicznym, z terenu Krakowa (z wyjątkiem jednej instytucji pochodzącej z terenu Nowego Targu i Zakopanego). Rozkład procentowy liczebności ze względu na geograficzne usytuowanie instytucji jest bardzo podobny do tego, który dotyczy wynajmu ośrodków.

Skoncentrujmy uwagę na wielkości wynajmowanych sal<sup>17</sup> ilustrowanej rysunkiem numer 7. Niestety, również w tym przypadku, wysoki odsetek braków danych uniemożliwia wnikliwą analizę i formułowanie ogólnych wniosków. Wśród instytucji, które udzieliły odpowiedzi na pytanie dotyczące wielkości wynajmowanych sal, największe zainteresowanie odnotowuje się w przypadku sal posiadających od 21 do 100 miejsc (47%). Prawie o połowę mniej instytucji, bo 29% wynajmuje większe lokale gwarantujące od 101 do 500 miejsc. Natomiast 7% podmiotów korzysta z sal mogących pomieścić od 501 do 1000 osób. Najmniejsze sale seminaryjne (do 20 miejsc) są wynajmowane przez 16% instytucji szkoleniowych.

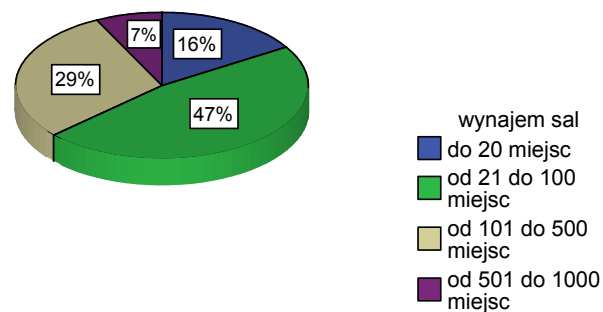
---

<sup>16</sup>Braki danych na poziomie 55%. Analiza oparta na N=89.

<sup>17</sup> Braki danych na poziomie 66%. Analiza oparta na N=68

Rysunek 7. Wielkość sal wynajmowanych przez badane instytucje szkoleniowe z obszaru kształcenia ustawicznego w Małopolsce.

**Wynajem sal przez instytucje szkoleniowe w %**



*Źródło: Opracowanie własne*

Wśród instytucji o charakterze publicznym przypadki wynajmu w większości (71%) dotyczyły sal do 100 miejsc. Natomiast instytucje niepubliczne, na podobnym poziomie - 73%, wynajmowały sale od 20 do 500 miejsc - przy czym 9% z nich wykorzystywało te mogące pomieścić do 100 osób.

Zaobserwowane wartości nie budzą zdziwienia zważywszy, iż instytucje publiczne dysponują salami i ośrodkami przeznaczonymi dla większej liczby słuchaczy, podczas gdy instytucje niepubliczne nie zawsze mogą sobie nań pozwolić. Wyjątek stanowi niepubliczna instytucja szkoleniowa, która deklarowała posiadanie sali z 50 miejscami. Największe sale, jak i najczęstsze przypadki wynajmu, odnotowano wśród instytucji zlokalizowanych na terenie Krakowa.

## *Dochody instytucji*

Charakterystyka instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego pod kątem ich przychodów i obrotów została ograniczona poprzez rozliczne braki danych. Wysoki odsetek braków odpowiedzi wiąże się z faktem, iż instytucje niechętnie dzieliły się informacjami dotyczącymi ich kondycji finansowej. Pytania z tego bloku tematycznego wywoływały drażliwość wśród respondentów, znacznie wyższą, niż w przypadku badań mieszkańców. Zatem opis instytucji pod względem dochodów będzie dotyczył tylko tych, które odpowiedziały na rozpatrywany blok pytań.

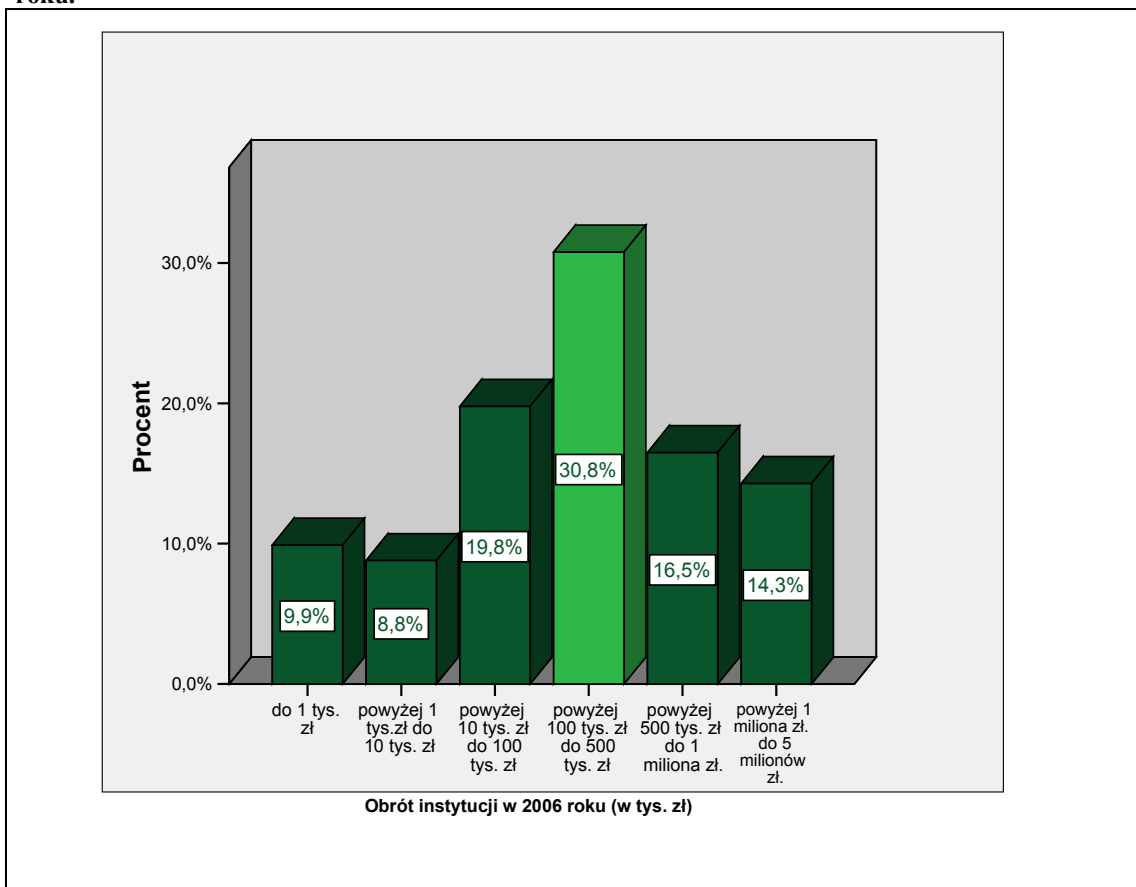
Patrząc przez pryzmat szacunkowego obrotu instytucji w 2006 roku<sup>18</sup> ilustrowany na rysunku numer 8, zauważyć można, że 31% z instytucji, które odpowiedziały na powyższe pytanie, deklaruje obrót w 2006 roku w granicach powyżej 100 tysięcy złotych do 500 tysięcy złotych. Co piąty podmiot wskazywał obroty na poziomie powyżej 10 tysięcy złotych, ale nie przekraczające 100 tysięcy złotych. Kolejne miejsce, biorąc pod uwagę częstość wskazań, zajmują instytucje o obrotach powyżej 500 tysięcy złotych do jednego miliona złotych (16,5%). W niewielu mniej, bo w 14% przypadków, wskazano, iż obrót waha się w granicach od jednego miliona złotych do pięciu milionów złotych. Najmniej licznie (9% wskazań) zostały odnotowane obroty powyżej jednego tysiąca złotych, nie przekraczające jednak 10 tysięcy złotych rocznie. Najmniejszy obrót, do jednego tysiąca złotych, zadeklarowało 10 % spośród tych respondentów, którzy zgodzili się ujawnić swoją kondycję finansową. Należą do nich instytucje z kategorii: szkoła średnia i policealna dla dorosłych, szkoła wyższa, stowarzyszenie i fundacja, a także samorządowa instytucja kultury oraz zakład kształcenia nauczycieli. Zaznaczyć należy, iż o ile w przypadku stowarzyszeń, które niejednokrotnie mają tzw. „lata martwe” jest to uzasadnione, to w przypadku innych instytucji, które oferują płatne inicjatywy wynika to zapewne ze złego zrozumienia pojęcia „obrotów instytucji”<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Braki danych na poziomie 51%. Analizie poddano N=97.

<sup>19</sup> Art. 29 ustawy o VAT mówi, że za obrót uważa się sprzedaż pomniejszoną o kwotę należnego podatku.

**Rysunek 8. Roczny, szacunkowy obrót instytucji szkoleniowych w Małopolsce odnoszący się do 2006 roku.**



*Źródło: Opracowanie własne*

Skoncentrujmy uwagę na tym, jaki udział przychodów brutto uzyskują szkolenia w łącznej wartości przychodów brutto analizowanych instytucji szkoleniowych<sup>20</sup>. I tak, u ponad połowy instytucji, 100% przychodów brutto uzyskuje się ze szkoleń (54% przypadków). W głównej mierze są to instytucje działające na obszarze Krakowa oraz innych miejscowości. W 15% pozostałych instytucji wartość przychodu z tej formy kształcenia oscyluje w granicach od 76% do 99%. Niespełna 20% podmiotów deklaruje, iż szkolenia zapewniają im do 25% wszystkich przychodów. Pozostałe 10% wskazuje na przychody płynące z kształcenia na poziomie od 26% do 50% całkowitego przychodu brutto (z terenu Krakowa, Tarnowa i Nowego Sącza). Natomiast tylko 1% badanych

<sup>20</sup> Braki danych=66. Analiza na N=133

jednostek szkoleniowych z innych miejscowości deklaruje, iż ze szkoleń uzyskuje od 50 do 75% wszystkich dochodów brutto .

W przypadku doradztwa zawodowego<sup>21</sup> tylko 14% badanych instytucji deklaruje, że wnosi ono wkład w przychód brutto. 4% respondentów z Krakowa, Nowego Sącza i Tarnowa deklaruje dochód z tej formy kształcenia na poziomie 10%. Kolejne 3% stanowią podmioty z terenu Krakowa, które mają 50% udziału doradztwa zawodowego w całościowym obrocie firmy. Po 2% stanowią instytucje z Krakowa, Nowego Sącza i Tarnowa, które wskazują na przychody płynące z analizowanej działalności na poziomie 5% oraz 20%. W pozostałych pojedynczych przypadkach szacowano przychód z doradztwa na poziomie 3%, 25%, 34% oraz 80%. Te wskazania należą do instytucji z terenu Krakowa, z wyjątkiem trzeciej z kolei, która jest zlokalizowana na obszarze innych miejscowości.

Działalność wydawnicza ma jeszcze mniejszy udział w przychodzie ogólnym - tylko 2% instytucji deklaruje przychód z tej formy na poziomie 53%, 60%, 80% w łącznej wartości przychodów brutto analizowanych instytucji szkoleniowych<sup>22</sup>. Pierwsze wskazanie należy do analizowanego przypadku z miejscowości poza dużymi miastami, dwa kolejne odnotowano w Krakowie.

Warto w tym miejscu zastanowić się nad źródłami przychodów analizowanych instytucji. Można ich szukać w przychodach brutto uzyskanych od słuchaczy, przedsiębiorstw, Urzędów Pracy, pomocowych środkach Unii Europejskiej oraz w budżecie państwa.

16% instytucji uważa, iż dochody pozyskane od słuchaczy<sup>23</sup> stanowią do 25% przychodów brutto instytucji, a u 13% oscylują one w granicy od 26% do 50%. Taki sam procent instytucji posiada udział przychodów uzyskanych od słuchaczy na poziomie od

---

<sup>21</sup> Braki danych= 66. Analiz oparta na N=133.

<sup>22</sup> Braki danych= 66. Analiz oparta na N=133.

<sup>23</sup> Braki danych we wszystkich analizowanych kategoriach tj. słuchaczy, przedsiębiorstw, Urzędów Pracy, pomocowych środkach Unii Europejskiej oraz w budżecie państwa= 34. Analiza oparta na N=167.



51% do 99%. Ponad 50% przychodów od słuchaczy, ale nie więcej niż  $\frac{3}{4}$  całości przychodów brutto, odnotowujemy u 9% badanych instytucji. Jedynie 17% respondentów deklaruje, że w 100% ich przychody brutto są generowane przez słuchaczy.

Jedynie 5% badanych jednostek szkoleniowych wskazuje, iż przychody uzyskane od przedsiębiorstwa (pracodawcy) stanowią 100% ich przychodów brutto. Aż w 20% badanych instytucji udział tej kategorii w przychodach brutto oscyluje w granicach od 0 do 25%, a w 10% przypadków od 26 do 50%. Środki finansowe pochodzące z Urzędów Pracy u 15% respondentów stanowią do 25% ich przychodu brutto, podczas gdy u kolejnych 10% nie przekraczają połowy uzyskanego przychodu (od 26 do 50%). W przypadku niespełna 2% badanych instytucji to właśnie Urzędy Pracy generują w całości ich przychód brutto.

Środki pomocowe Unii Europejskiej u 10% analizowanych przypadków stanowią do 25% wszystkich przychodów brutto. Kolejne 8% respondentów deklaruje, iż ta kategoria źródeł przychodu zajmuje od 26% do 50% w ich całkowitym przychodzie brutto. Niewiele ponad 4% spośród wszystkich badanych instytucji deklaruje, iż środki pomocowe Unii Europejskiej generują ponad 76% ich przychodów brutto, a tylko w 2% przypadków stanowią one jedyne źródło przychodów.

Udział budżetu państwa w strukturze przychodów na poziomie 100% deklaruje aż 11% instytucji z badanego obszaru kształcenia ustawicznego. Nieco mniej, bo od 76% do 99% przychodów brutto wygenerowanych z budżetu państwa, wskazuje 3% analizowanych przypadków. U kolejnych 8% respondentów analizowane źródło stanowi do 50% ich całkowitego przychodu brutto.

## *Podaż usług z obszaru kształcenia ustawicznego*

Podaż usług szkoleniowych, jak niejednokrotnie podkreślali eksperci biorący udział w ewaluacji wyników jakościowego etapu badań instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego, jest jednym z kluczowych czynników warunkujących rozwój tegoż kształcenia w regionie. W tej części raportu przyjrzymy się, jakie formy kształcenia pojawiały się w ofercie badanych instytucji szkoleniowych, poznamy ich charakter finansowy (płatne, bezpłatne, dofinansowane ze źródeł zewnętrznych) oraz sprawdzimy czy badane instytucje korzystają lub zamierzają korzystać z dostępnych standardów szkoleniowych. Skupimy się także na zdiagnozowaniu elementów warunkujących podaż i popyt usług na rynku szkoleniowym.

### **Charakterystyka podaży**

Do najczęściej pojawiających się form kształcenia w ofertach badanych instytucji należą:

- kursy, oferowane przez 62% podmiotów,
- szkolenia (50%),
- warsztaty (19%),
- szkoły dla dorosłych (18%),
- seminaria, konferencje (14%),
- praktyki, staże zawodowe (6%),
- studia podyplomowe (4%),
- odczyty (1,6%),
- kursy przez Internet (e-learning) – 1%,
- studia doktoranckie (0,5%).

Rozpatrując powyższe wartości procentowe należy zwrócić uwagę na sposób finansowania przeprowadzonych form kształcenia<sup>24</sup>. I tak - w grupie instytucji najczęściej oferujących kursy - 91 % oferuje je w formie płatnej, 24% bezpłatnie a 47% w ich obrębie korzysta z dofinansowania zewnętrznego.

85% podmiotów organizuje szkolenia odpłatnie, 28% oferuje je bezpłatnie, a 55% z nich korzysta dodatkowo z zewnętrznych źródeł finansowania. 60% instytucji, dla których warsztaty są najczęściej przeprowadzaną formą zajęć, finansuje je z wykorzystaniem środków zewnętrznych, 40% z ich oferuje je w bezpłatnej formie, a 69% w płatnej. W 94% instytucji, których głównym obszarem działania są szkoły dla dorosłych, szkolenia odbywają się odpłatnie, 25% zdecydowało się na bezpłatną formę, a 44% korzysta z zewnętrznego dofinansowania.

Podmioty najczęściej organizujące konferencje i seminaria w 75% ofert wymagają własnego wkładu finansowego, a 54% wręcz przeciwnie (nie wymagają). 46% z nich opiera się na pozyskaniu finansowania z zewnętrznych źródeł.

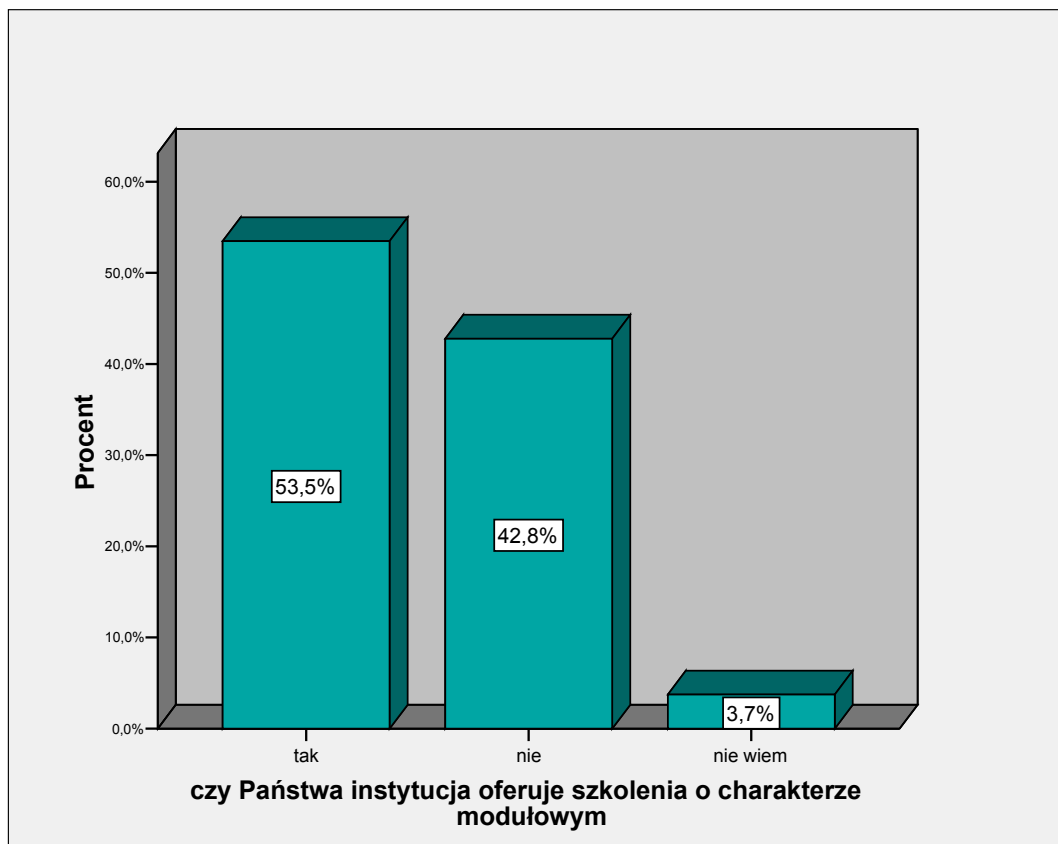
84% instytucji oferuje studia dyplomowe w ich płatnej formie, 50% - bezpłatnie. Także 50% korzysta z dofinansowania. Tyle samo analizowanych instytucji oferuje płatne, bezpłatne i dofinansowane odczyty (równoliczne kategorie po 33%). Wszystkie instytucje oferujące najczęściej kursy przez Internet korzystają z dofinansowania ze środków zewnętrznych, przy czym u 50% wymaga się wkładu finansowego od klientów.

Przyjrzyjmy się ofercie szkoleń modułowych w badanych instytucjach (rysunek 9).

---

<sup>24</sup> Podane wartości procentowe nie sumują się do 100%, gdyż w tym pytaniu była możliwość zaznaczania wielokrotnych odpowiedzi.

**Rysunek 9. Instytucje szkoleniowe z Małopolski a oferta szkoleń modułowych.**



*Źródło: Opracowanie własne*

Niewiele ponad 50% instytucji ma w swojej ofercie szkolenia o charakterze modułowym, 43% nie prowadzi tego typu szkoleń, a blisko 4% nie potrafiło udzielić odpowiedzi na to pytanie. Blisko 88% szkoleń modułowych ma charakter płatny, 35% bezpłatny, natomiast 57% szkoleń z tego zakresu otrzymało dofinansowanie ze źródeł zewnętrznych. Dwie trzecie wszystkich szkoleń modułowych przeprowadzanych jest przez instytucje o charakterze niepublicznym.

## *Elementy warunkujące popyt i podaż*

W kontekście usługi edukacyjnej zazwyczaj podaż usług wpływa na odpowiednie kształtowanie się popytu na nie. Odwrotnie niż w typowo rozumianej gospodarce rynkowej to nie popyt kształtuje podaż, ale raczej podaż wzmaga popyt, będąc dla niego pewnego rodzaju stymulantem do zaistnienia i ukierunkowania się na pewne obszary. Z drugiej strony, przede wszystkim w obszarze instytucji prywatnych, popyt czy raczej prognozowany popyt na dany typ oferty szkoleniowej odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu oferty edukacyjno – szkoleniowej.

Pamiętać należy, iż charakteryzując popyt na ofertę edukacyjną definiujemy go w sposób bardzo szeroki, ujmując zarówno popyt na daną formę szkoleniową indywidualnego odbiorcy, jak i zapotrzebowanie na dany typ kwalifikacji wśród przedsiębiorców. Musimy także wziąć pod uwagę popyt kreowany przez ogólne tendencje krajowe w zakresie finansowania konkretnych tematycznych bądź skierowanych do specyficznych odbiorców form edukacyjnych. Definiując zatem zapotrzebowanie na konkretną ofertę edukacyjną, instytucje stają przed nieco bardziej skomplikowanym procesem niż typowe firmy komercyjne oferujące produkt w formie namacalnej. Starają się one zrozumieć: indywidualne potrzeby, potrzeby rynku pracy i kierunki polityki wpływające na finansowanie takich a nie innych działań.

Przyjrzyjmy się w skrócie, jak kształtuje się popyt – podaż na daną tematykę oferty edukacyjnej w kontekście wyników naszych badań. Poniższa tabela prezentuje odpowiedzi badanych na pytanie o trzy kursy, w zakresie których instytucja przeszkoliła w bieżącym roku kalendarzowym największą liczbę osób.

**Tabela 3. Kursy w zakresie, których instytucja przeszkoliła największą liczbę osób.**

|           |  | Odpowiedzi |         | Procent obserwacji |
|-----------|--|------------|---------|--------------------|
|           |  | N          | Procent |                    |
| TEMATYKA  | obsługa maszyn i urządzeń                          | 35         | 8,4%    | 20,2%              |
| SZKOLENIA | marketing, zarządzanie, przedsiębiorczość          | 29         | 6,9%    | 16,8%              |
|           | językowe   | 27         | 6,4%    | 15,6%              |
|           | kursy pedagogiczne, związane z nauczaniem          | 26         | 6,2%    | 15,0%              |
|           | bhp  | 23         | 5,5%    | 13,3%              |
|           | księgowość, rachunkowość                           | 22         | 5,3%    | 12,7%              |
|           | kursy z obszaru medycyny, terapii                  | 21         | 5,0%    | 12,1%              |
|           | prawo jazdy  | 21         | 5,0%    | 12,1%              |
|           | kursy dla instruktorów, trenerów, nauczycieli      | 17         | 4,1%    | 9,8%               |
|           | gastronomia, barmani                               | 14         | 3,3%    | 8,1%               |
|           | kursy obsługi komputera - poziom podstawowy        | 14         | 3,3%    | 8,1%               |
|           | kursy obsługi komputera - poziom średni            | 10         | 2,4%    | 5,8%               |
|           | kursy obsługi komputera - zaawansowane             | 8          | 1,9%    | 4,6%               |
|           | kosmetyka, wizarz, fryzjerstwo                     | 12         | 2,9%    | 6,9%               |
|           | sprzedaż, obsługa kas fiskalnych                   | 12         | 2,9%    | 6,9%               |
|           | zarządzanie zasobami ludzkimi, kadry i płace       | 10         | 2,4%    | 5,8%               |
|           | budownictwo, instalacje                            | 10         | 2,4%    | 5,8%               |
|           | kursy hobbyistyczne                                | 10         | 2,4%    | 5,8%               |
|           | skierowane do samorządu i administracji publicznej | 10         | 2,4%    | 5,8%               |
|           | sekretariat  | 7          | 1,7%    | 4,0%               |
|           | fundusze unijne, zarządzanie projektami            | 5          | 1,2%    | 2,9%               |
|           | związane z rynkiem pracy                           | 5          | 1,2%    | 2,9%               |
|           | reklama, pr  | 4          | 1,0%    | 2,3%               |
|           | inne   | 67         | 16,0%   | 38,7%              |
| Ogółem    |  | 419        | 100,0%  | 242,2%             |

*Źródło: Opracowanie własne*

Zdecydowanie najwięcej, bo aż 8,4% z wszystkich wymienionych, najczęściej oferowanych kursów stanowiły kursy w zakresie obsługi maszyn i urządzeń. Do kategorii tej zaliczone zostały zarówno szkolenia: obsługi wózków widłowych, maszyn budowlanych, suwnicy, ale też i kursy spania.

Kolejne - podobnie liczne kategorie to:

- kursy obsługi komputera, które podzielone zostały na 3 poziomy: zaawansowany, średni i podstawowy i które sumarycznie uzyskały aż 7,6% zgłoszeń jako kursy najliczniej uczęszczane;
- marketing, zarządzanie, przedsiębiorczość (6,9%);
- kursy językowe, głównie w zakresie języka angielskiego (6,4%);

- pedagogiczne, związane z nauczaniem (6,2%);  
Do powyższej kategorii zaliczone zostały inicjatywy związane z m.in. tematyką: uzależnień, niepełnosprawności, profilaktyki, radzenia sobie w trudnych sytuacjach, sztuki. Zdecydowaną większość w tej kategorii stanowiły kursy poświęcone problematyce przemocy i agresji w szkole.
- BHP (5,5%);
- księgowości i rachunkowości (5,3%);
- kursy z obszaru medycyny czy terapii (5%);  
W podgrupie tej znajdowały się m. in. kursy takie jak: dominująca w kategorii pierwsza pomoc przedmedyczna, terapie, korekta wzroku, itp.
- prawo jazdy (5%).

Nieco mniej wskazań padło na kursy:

- dla instruktorów, trenerów, nauczycieli (4,1%);  
W kategorii tej znalazł się szeroki zakres oferty szkoleniowej związanej z uzyskaniem formalnych uprawnień związanych z byciem trenerem w danej dziedzinie bądź kursy kwalifikacyjne dla nauczycieli (mianowanych i dyplomowanych). Zwrócić należy uwagę, iż kursy poświęcone samej metodyce nauczania, bądź problemom pracy z uczniem zaklasyfikowane zostały do odrębnej jakościowo kategorii – kursów pedagogicznych.
- gastronomii, dla barmanów (3,3%);
- kosmetyki, wizażu, fryzjerstwa (2,9%);
- sprzedaży, obsługi kas fiskalnych (2,9%);
- zarządzania zasobami ludzkimi, kadr i płac (2,4%);
- budownictwa, instalacji (2,4%);
- hobbystyczne (2,4%);
- skierowane do samorządu, bądź administracji publicznej (2,4%).

Kolejne kategorie kursów były zdecydowanie mniej liczne i oscylowały zaledwie w okolicach 1%.

Dużą grupę stanowiły też kursy nie zaklasyfikowane do żadnej z grup (kategoria inne – 16%), na którą składały się z reguły kursy w większym stopniu specjalistyczne.

Bardziej interesujące, niż sam fakt istnienia tak dużego popytu i podaży na omawiane szkolenia, mogą wydawać się elementy warunkujące zaistniałą sytuację. Spójrzmy zatem na argumentację badanych przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego. Dotyczyła ona głównych powodów tak dużego zainteresowania omawianymi formami edukacyjnymi.

**Tabela 4. Główna przyczyna zwiększonego popytu na dany kurs/szkolenie.**

|   | Odpowiedzi |         |
|---|------------|---------|
|   | N          | Procent |
| Tematyka szkolenia była dopasowana do potrzeb rynku pracy | 170        | 39,7%   |
| Szkolenie dofinansowane było ze środków zewnętrznych      | 45         | 10,5%   |
| Tematyka szkolenia była/jest modna                        | 40         | 9,3%    |
| Szkolenie było finansowane w 100% ze środków zewnętrznych | 36         | 8,4%    |
| Szkolenie przeprowadzono na zlecenie PUP                  | 36         | 8,4%    |
| Szkolenie przeprowadzono na zlecenie przedsiębiorstwa     | 35         | 8,2%    |
| inna  | 53         | 12,4%   |
| nie wiem  | 13         | 3,0%    |
| Ogółem  | 428        | 100,0%  |

*Źródło: Opracowanie własne*

Jak widać w powyższej tabeli większość, bo aż 39,7% kursów, zyskała aż tak duże zainteresowanie, bo ich tematyka dopasowana była do potrzeb rynku pracy. Kolejnym czynnikiem warunkującym zwiększony popyt na dany kurs było jego dofinansowanie ze środków zewnętrznych (10,5% najbardziej popularnych kursów). Co interesujące - szkolenia całkowicie darmowe stanowiły zaledwie 8,4% kursów, w zakresie których przeszkolona została w instytucji największa liczba klientów.



Powyższe pytanie niejednokrotnie generowało szereg nie ujętych w kafeterii odpowiedzi i możliwości, z których najczęściej pojawiały się w wypowiedziach respondentów takie elementy, zwiększające popyt na dane szkolenie, jak:

- zmiana przepisów prawnych,
- zdobycie uprawnień,
- prawo nakazujące dokończanie się,
- wysoka jakość szkolenia,
- wymagania pracodawców,
- monopol na daną ofertę,
- dobra marka szkolenia,
- analiza potrzeb rynku pracy,
- czy zlecenie szkolenia przez inną niż PUP instytucję.

Interesujące może wydawać się zanalizowanie zależności pomiędzy tematyką szkoleń a główną przyczyną zwiększonego popytu na konkretne szkolenie. Zamieszczona poniżej tabela pokazuje związek między tematem szkolenia zaklasyfikowanym do 24 głównych grup a deklarowaną przyczyną zwiększonego popytu na daną formę.

Tabela 5. Tematyka szkolenia a główna przyczyna zwiększonego popytu.<sup>25</sup>

|  |                        | główna przyczyna zwiększonego popytu na pierwsze szkolenie |   |   |                                    |  |   | Ogółem |
|--|------------------------|--|---|---|------------------------------------|--|---|--------|
|  |                        | Szkolenie dofinansowane było ze środków zewnętrznych       | Szkolenie było finansowane w 100% ze środków zewnętrznych | Tematyka szkolenia była dopasowana do potrzeb rynku pracy | Tematyka szkolenia była/jest modna | Szkolenie przeprowadzono na zlecenie PUP | Szkolenie przeprowadzono na zlecenie przedsiębiorstwa |        |
| kursy obsługi komputera                            | Liczebność             | 5  | 4   | 14  | 3                                  | 3  | 1   | 30     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 16,7%  | 13,3%   | 46,7%   | 10,0%                              | 10,0%                                    | 3,3%  | 100,0% |
| zarządzanie zasobami ludzkimi, kadry i płace       | Liczebność             | 1  | 0   | 4   | 1                                  | 1  | 1   | 8      |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 12,5%  | ,0%   | 50,0%   | 12,5%                              | 12,5%                                    | 12,5%   | 100,0% |
| kursy z obszaru medycyny, terapii                  | Liczebność             | 0  | 0   | 11  | 0                                  | 0  | 1   | 12     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | ,0%  | ,0%   | 91,7%   | ,0%                                | ,0%                                      | 8,3%  | 100,0% |
| sprzedaż, obsługa kas fiskalnych                   | Liczebność             | 2  | 3   | 3   | 1                                  | 2  | 1   | 12     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 16,7%  | 25,0%   | 25,0%   | 8,3%                               | 16,7%                                    | 8,3%  | 100,0% |
| księgowość, rachunkowość                           | Liczebność             | 5  | 4   | 4   | 0                                  | 4  | 2   | 19     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 26,3%  | 21,1%   | 21,1%   | ,0%                                | 21,1%                                    | 10,5%   | 100,0% |
| budownictwo, instalacje                            | Liczebność             | 1  | 0   | 2   | 0                                  | 1  | 3   | 7      |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 14,3%  | ,0%   | 28,6%   | ,0%                                | 14,3%                                    | 42,9%   | 100,0% |
| językowe   | Liczebność             | 5  | 3   | 6   | 5                                  | 1  | 1   | 21     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 23,8%  | 14,3%   | 28,6%   | 23,8%                              | 4,8%                                     | 4,8%  | 100,0% |
| inne   | Liczebność             | 5  | 7   | 30  | 8                                  | 3  | 4   | 57     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 8,8%   | 12,3%   | 52,6%   | 14,0%                              | 5,3%                                     | 7,0%  | 100,0% |
| kosmetyka, wizarz, fryzjerstwo                     | Liczebność             | 3  | 0   | 5   | 4                                  | 0  | 0   | 12     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 25,0%  | ,0%   | 41,7%   | 33,3%                              | ,0%                                      | ,0%   | 100,0% |
| obsługa maszyn i urządzeń                          | Liczebność             | 1  | 0   | 17  | 4                                  | 6  | 5   | 33     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 3,0%   | ,0%   | 51,5%   | 12,1%                              | 18,2%                                    | 15,2%   | 100,0% |
| bhp  | Liczebność             | 1  | 1   | 7   | 1                                  | 0  | 9   | 19     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 5,3%   | 5,3%  | 36,8%   | 5,3%                               | ,0%                                      | 47,4%   | 100,0% |
| marketingzarządzanie, przedsiębiorczość            | Liczebność             | 6  | 3   | 9   | 1                                  | 5  | 1   | 25     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 24,0%  | 12,0%   | 36,0%   | 4,0%                               | 20,0%                                    | 4,0%  | 100,0% |
| kursy hobbystyczne                                 | Liczebność             | 0  | 1   | 3   | 3                                  | 0  | 0   | 7      |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | ,0%  | 14,3%   | 42,9%   | 42,9%                              | ,0%                                      | ,0%   | 100,0% |
| kursy dla instruktorów, trenerów, nauczycieli      | Liczebność             | 1  | 0   | 11  | 1                                  | 0  | 1   | 14     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 7,1%   | ,0%   | 78,6%   | 7,1%                               | ,0%                                      | 7,1%  | 100,0% |
| fundusze unijne, zarządzanie projektami            | Liczebność             | 0  | 1   | 1   | 2                                  | 0  | 0   | 4      |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | ,0%  | 25,0%   | 25,0%   | 50,0%                              | ,0%                                      | ,0%   | 100,0% |
| kursy pedagogiczne, związane z nauczaniem          | Liczebność             | 3  | 1   | 8   | 3                                  | 0  | 0   | 15     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 20,0%  | 6,7%  | 53,3%   | 20,0%                              | ,0%                                      | ,0%   | 100,0% |
| prawo jazdy  | Liczebność             | 0  | 0   | 13  | 2                                  | 2  | 0   | 17     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | ,0%  | ,0%   | 76,5%   | 11,8%                              | 11,8%                                    | ,0%   | 100,0% |
| skierowane do samorządu i administracji publicznej | Liczebność             | 1  | 3   | 3   | 0                                  | 0  | 0   | 7      |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 14,3%  | 42,9%   | 42,9%   | ,0%                                | ,0%                                      | ,0%   | 100,0% |
| związane z rynkiem pracy                           | Liczebność             | 1  | 2   | 0   | 0                                  | 0  | 0   | 3      |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 33,3%  | 66,7%   | ,0%   | ,0%                                | ,0%                                      | ,0%   | 100,0% |
| sekretariat  | Liczebność             | 0  | 1   | 3   | 0                                  | 1  | 2   | 7      |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | ,0%  | 14,3%   | 42,9%   | ,0%                                | 14,3%                                    | 28,6%   | 100,0% |
| reklama, pr  | Liczebność             | 0  | 0   | 1   | 0                                  | 0  | 0   | 1      |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | ,0%  | ,0%   | 100,0%  | ,0%                                | ,0%                                      | ,0%   | 100,0% |
| gastronomia, barmani                               | Liczebność             | 1  | 1   | 6   | 0                                  | 3  | 1   | 12     |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 8,3%   | 8,3%  | 50,0%   | ,0%                                | 25,0%                                    | 8,3%  | 100,0% |
| Ogółem   | Liczebność             | 42   | 35  | 161   | 39                                 | 32                                       | 33  | 342    |
|  | % z tytułu szkolenia 1 | 12,3%  | 10,2%   | 47,1%   | 11,4%                              | 9,4%                                     | 9,6%  | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne

<sup>25</sup> W niniejszej tabeli brak zgodności sumy odpowiedzi z poprzednimi tabelami spowodowany jest wyłączeniem z analizy głównych powodów wzmożonego popytu na dane szkolenie kategorii: „nie wiem” i „inne”.

Spośród wyżej wymienionych szkoleń największy procent kursów określonych jako „posiadające tematykę dopasowaną do potrzeb rynku pracy” znajdował się wśród:

- kursów z obszaru medycyny, terapii (91%);
- kursów dla instruktorów, trenerów, podnoszące kwalifikacje nauczycieli (78,6%);
- prawo jazdy (76,5%).

Nieco mniej kursów (jednak nadal więcej niż połowa), w zakresie których przeszkolonych zostało najwięcej kursantów i ocenionych jako dopasowane do potrzeb rynku pracy, znajdowało się w grupie kursów:

- pedagogicznych, związanych z nauczaniem (53,3%),
- obsługi maszyn i urządzeń (51,3%),
- innych (52,5%).

Niezwykłą atrakcyjność dzięki dofinansowaniu bądź całkowitemu finansowaniu zewnętrznemu zyskują kursy:

- związane z rynkiem pracy i umiejętnościami radzenia sobie na tym rynku (3 na 3 kursy),
- księgowości, rachunkowości (47,4%),
- sprzedaży, obsługi kasy fiskalnej (41,7%), a także
- kursy skierowane do samorządów i administracji (4 na 3).

Najwięcej popularności przysporzyła moda kursom takim jak:

- kosmetyka, wizaż, fryzjerstwo (4 na 12),
- kursy hobbystyczne (3 na 4),
- zarządzanie projektami, fundusze unijne (2 na 2 kursy),

Główną przyczyną atrakcyjności danego szkolenia (czyli dużej liczby przeszkolonych osób w danym zakresie) może być ponadto kreowanie zapotrzebowania na dany typ szkolenia przez Powiatowe Urzędy Pracy. Z kursów, których główną przyczyną tak dużego zainteresowania było zlecenie ich przez PUP wymienić możemy:

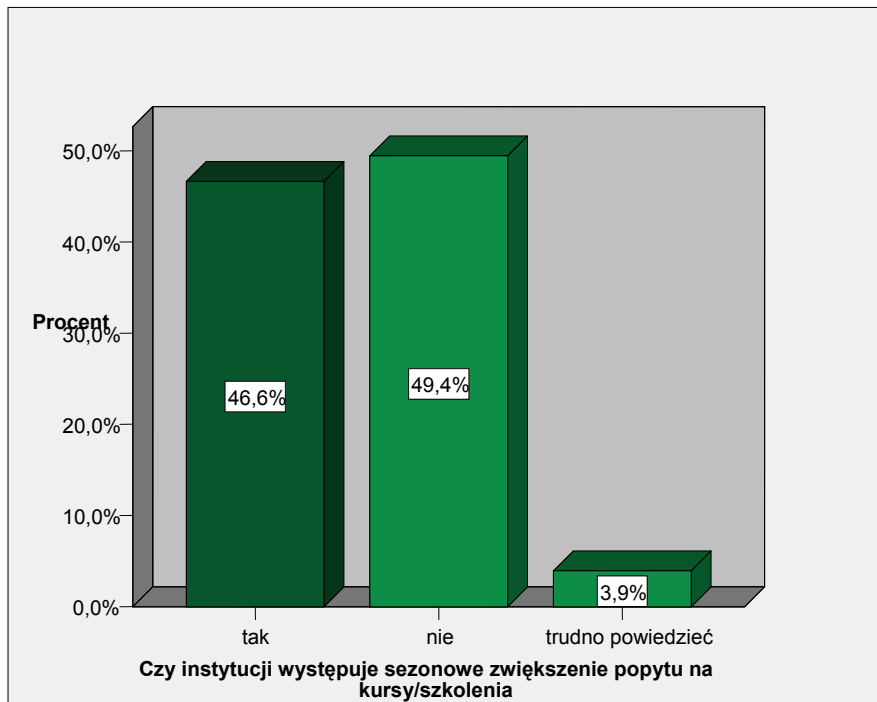
- marketing, zarządzanie przedsiębiorczość (20%),
- gastronomia i barmańskie kursy (3 na 12 kursów),
- obsługi maszyn i urządzeń (18,2%),
- sprzedaż, obsługa kas fiskalnych (16,7%).

Znacznie mniej liczną grupę stanowiły szkolenia, dla których przyczyną tak dużej liczby osób przeszkolonych było przeprowadzenie ich na zlecenie przedsiębiorstw. W grupie tej najczęściej znajdowały się kursy:

- BHP (9 na 19),
- z zakresu budownictwa i instalacji (3 na 7),
- obsługi maszyn i urządzeń (5 na 33),

Ważnym elementem warunkującym podaż usług szkoleniowych w małopolskich instytucjach jest sezonowość popytu na omawiane szkolenia. Przyjrzymy się teraz kwestiom związanym z tą właśnie sezonowością. Zanalizujemy fakt jej istnienia bądź nieistnienia oraz wyróżnimy okresy, w których występują momenty wzmożonej aktywności badanych podmiotów.

Rysunek 10. Sezonowość popytu na kursy/szkolenia.



Źródło: Opracowanie własne

W około połowie (46,6%) badanych instytucji obserwuje się sezonowy charakter popytu na kursy/ szkolenia, a 3,9% spośród nich nie jest w stanie zauważyć widocznych reguł w tej materii.

**Tabela 6. Miesiące, w których obserwuje się wzmożony popyt na dane szkolenia.**

|             | Odpowiedzi |         | Procent obserwacji |
|-------------|------------|---------|--------------------|
|             | N          | Procent |                    |
| styczeń     | 5          | 2,2%    | 5,7%               |
| luty        | 11         | 4,8%    | 12,6%              |
| marzec      | 20         | 8,7%    | 23,0%              |
| kwiecień    | 13         | 5,7%    | 14,9%              |
| maj         | 4          | 1,7%    | 4,6%               |
| czerwiec    | 16         | 7,0%    | 18,4%              |
| lipiec      | 15         | 6,5%    | 17,2%              |
| sierpień    | 11         | 4,8%    | 12,6%              |
| wrzesień    | 31         | 13,5%   | 35,6%              |
| październik | 46         | 20,0%   | 52,9%              |
| listopad    | 38         | 16,5%   | 43,7%              |
| grudzień    | 20         | 8,7%    | 23,0%              |
| Ogółem      | 230        | 100,0%  | 264,4%             |

*Źródło: Opracowanie własne*

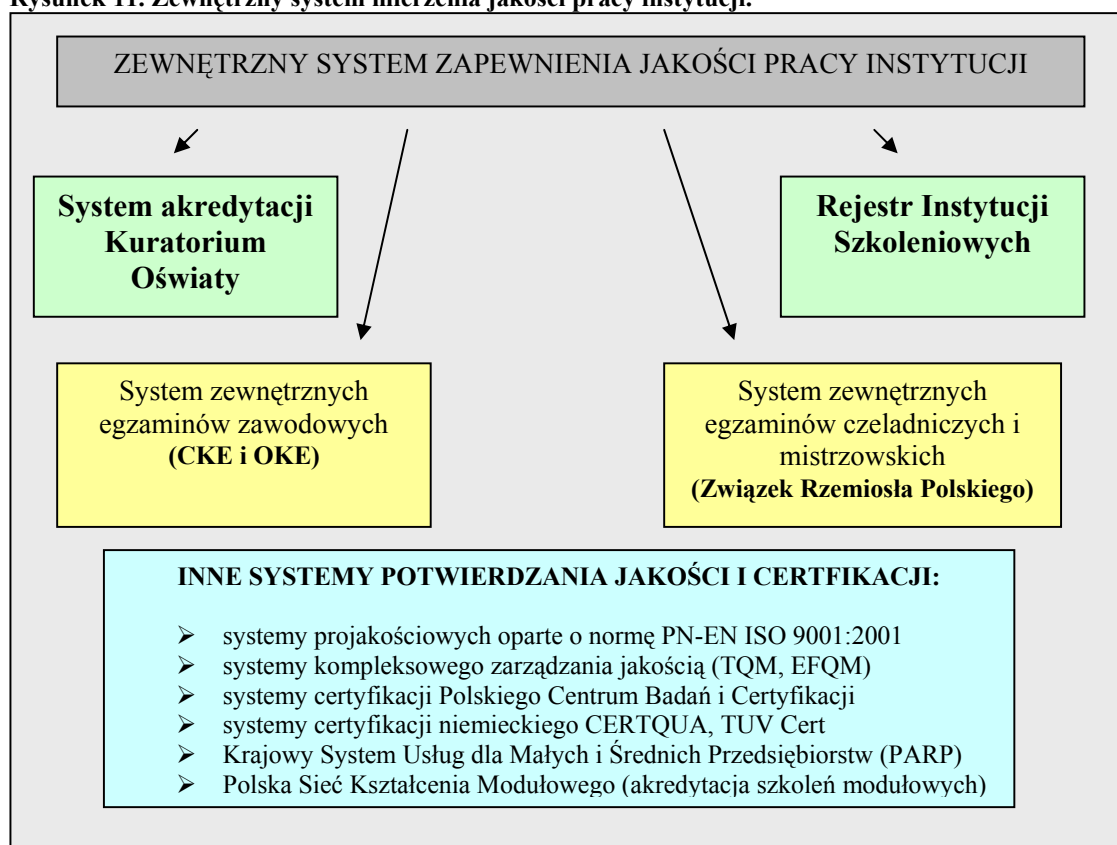
Jak widać w powyższej tabeli, najbardziej intensywnym okresem pracy instytucji szkolących są miesiące: listopad (43,7% badanych wymieniło ten miesiąc), październik (52,9%) i wrzesień (35,6%).

Możemy się domyślać, iż głównym powodem wzmożonego popytu na ofertę edukacyjną jest specyficzne funkcjonowanie instytucji akademickich, szkół itp. (wrzesień, październik to miesiące rozpoczęcia roku akademickiego, szkolnego). Zapewne na tak duży popyt wpływa także specyfika funkcjonowania instytucji będących kluczowym zleceniodawcą szkoleń - instytucji najczęściej publicznych, które zobowiązane są do zamknięcia roku budżetowego w grudniu (stąd zwiększają wydatkowanie w końcówce roku).

## Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy zapewniania jakości pracy instytucji

Jednym z elementów zdiagnozowanych podczas badań jakościowych instytucji oraz badań jakościowych przedsiębiorstw, kluczowy dla dalszego rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie, jest system mierzenia jakości pracy w poszczególnych instytucjach. System taki powinien mieć charakter z jednej strony wewnętrznego, ustanowionego przez instytucję systemu mierzenia jakości, z drugiej wspomagany powinien być zewnętrzną kontrolą poziomu, warunków i produktywności nauczania w poszczególnych placówkach.

Rysunek 11. Zewnętrzny system mierzenia jakości pracy instytucji.<sup>26</sup>



Źródło: Opracowanie własne

<sup>26</sup> J. Górniak, M. Jelonek, S. Krupnik, B. Worek, Kształcenie ustawiczne w Małopolsce w opiniach przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego. Raport z trzeciego etapu badań – badania jakościowe, Kraków 2007.

Powyższy rysunek - prezentujący kluczowe elementy systemu zewnętrznego zapewniania jakości pracy instytucji - powstał w oparciu o analizę danych zastanych. Uzupełniony został on podczas jakościowych badań instytucji i posłużył nam za ramy odniesienia w procesie analizy tegoż systemu w województwie małopolskim.

Prezentację wyników dotyczących monitoringu jakości kształcenia zaczniemy od ogólnego omówienia zewnętrznego systemu zapewniania jakości pracy w instytucjach. Poruszone zostaną kwestie związane z akredytacją Kuratorium Oświaty, Rejestrem Instytucji Szkoleniowych, systemem zewnętrznie uznawanych egzaminów oraz szeregiem pomniejszych systemów akredytacji i certyfikacji.

Powyższe analizy uzupełnione zostaną o kwestie związane z wewnętrznymi mechanizmami zapewniania jakości szkoleń, zarówno w odniesieniu do pomiaru tejże jakości, jak i inwestowania w kapitał trenerów w procesie ich doksztalcania.

## **Zewnętrzne systemy pro-jakościowe**

Kluczowym Elementem pro-jakościowym, zapewniającym wysoki poziom oferty edukacyjnej, miał być warunkowany przez Ustawę o Systemie Oświaty i Wychowaniu system akredytacji Kuratorium Oświaty. System ten, co wiemy z wypowiedzi przedstawicieli instytucji biorących udział w wywiadach pogłębionych i dyskusjach grupowych, nie spełnił jednak związanych z nim oczekiwań idąc bardziej w stronę zbytniego zbiurokratyzowania, a nie właściwego pomiaru jakości oferty edukacyjnej.

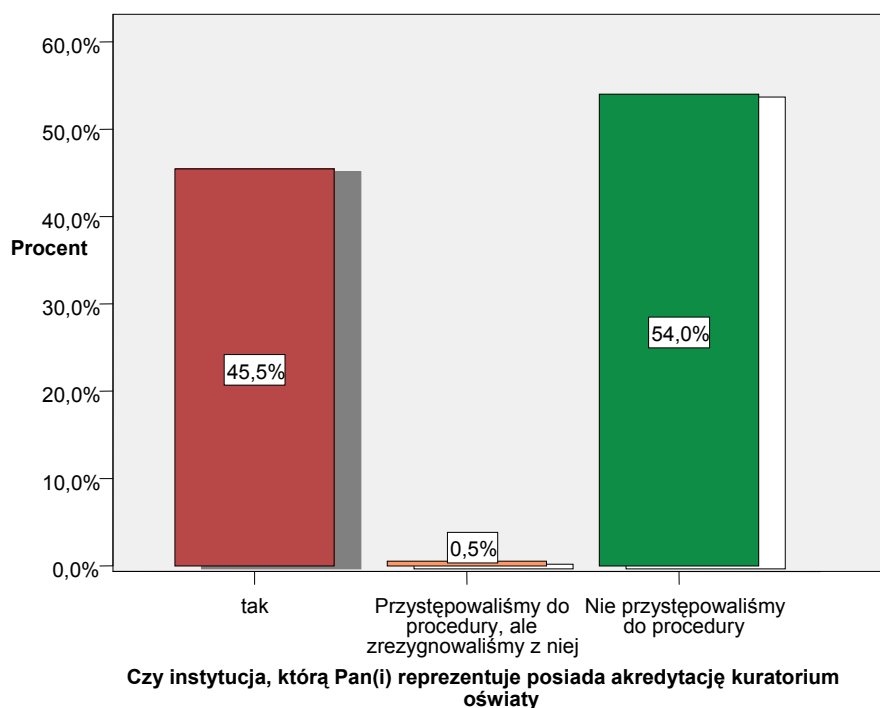
Oprócz systemu kuratorskiego instytucje mogą jednak poddać się innym zewnętrznym systemom i audytom, z których najpopularniejszy to system ISO 9001:2001. Swoistym miernikiem jakości miała być ponadto obecność danej instytucji w bazie Wojewódzkiego Urzędu Pracy – RIS, a także zewnętrzny charakter egzaminowania uczniów/kursantów.



Przyjrzyjmy się zatem pokrótce podstawowym systemom pro-jakościowym, zarówno tym zewnętrznym, jak i wewnętrznym obecnym w instytucjach.

W ramach wstępu wspomnieć należy o sporych problemach respondentów z rozróżnieniem form akredytacji i certyfikacji, w tym z myleniem akredytacji Kuratorium Oświaty dla danej instytucji z akredytacją konkretnego kursu/szkolenia. Ankieterzy niejednokrotnie mieli duże problemy podczas wypełniania tej części kwestionariusza, przede wszystkim ze względu na niezrozumienie podstawowych pojęć i terminów przez przedstawicieli badanych instytucji.

**Rysunek 12. Akredytacja Kuratorium Oświaty.**



*Źródło: Opracowanie własne*

Jak widać na powyższym wykresie, aż 45,5% (85) z badanych instytucji zgłosiło fakt posiadania akredytacji Kuratorium Oświaty, co z wiadomych względów nie jest rzeczą możliwą (obecnie akredytację taką posiada zaledwie 60 instytucji)<sup>27</sup>.

Fakt ten interpretować można w zasadzie w jeden sposób. Obszar mierzenia jakości pracy instytucji, w tym przede wszystkim kwestie związane z zewnętrznymi systemami pro-jakościowymi, nie są dostatecznie znane dużej części podmiotów kształcących ustawicznie. Duża część z nich słyszała o akredytacji dla konkretnych kursów, myli ją jednak z akredytacją dla instytucji jako takiej. Stąd domniemywać należy, iż ok. 45% instytucji posiada jakiś bądź jakieś kursy akredytowane przez Kuratorium.

Znacznie mniej problemów przysporzyła badanym odpowiedź na pytanie dotyczące innych, rzadziej mylonych niż system akredytacji Kuratorium Oświaty, systemów pro-jakościowych.

**Tabela 7. Inne systemy pro-jakościowe**

|  | Odpowiedzi |         | Procent obserwacji |
|--|------------|---------|--------------------|
|  | N          | Procent |                    |
| System pro-jakościowy oparty o normę PN-EN ISO 9001:2001                           | 26         | 22,8%   | 35,6%              |
| Rejestracja w Krajowym Systemie Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw (PARP) | 17         | 14,9%   | 23,3%              |
| Certyfikat Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji                                  | 10         | 8,8%    | 13,7%              |
| Certyfikacja CERTQUA, TUV Cert   | 9          | 7,9%    | 12,3%              |
| System kompleksowego zarządzania jakością (TQM, EFQM)                              | 7          | 6,1%    | 9,6%               |
| Akredytacja szkoleń modułowych przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego            | 6          | 5,3%    | 8,2%               |
| Akredytacja Krajowego Systemu Przygotowań do Funduszy Strukturalnych               | 4          | 3,5%    | 5,5%               |
| inne   | 35         | 30,7%   | 47,9%              |
| Ogółem   | 114        | 100,0%  | 156,2%             |

*Źródło: Opracowanie własne*

Najczęściej występującym w instytucjach systemem 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%).

<sup>27</sup> <http://www.kuratorium.krakow.pl/index.php?ac=112&id=12> – 20.11.07.

Okolo 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 akredytacji i certyfikacji dodatkowo uwidoczniła została podczas analizy kategorii odpowiedzi „inne systemy”. Aż 47,9% badanych podmiotów zadeklarowało posiadanie innego (nie wymienionego w kafeterii) systemu mierzenia jakości bądź certyfikacji.

Były to najczęściej specyficzne dla danej branży formy takie jak:

- Certyfikacja Urzędu Służby Cywilnej,
- UKIE,
- System AQUAP,
- PKA (w przypadku szkół wyższych),
- KRASM,
- PIFS,
- Akredytacja excel international i inne.

Co interesujące, po zanalizowaniu obecności wyróżnionych systemów akredytacji w poszczególnych regionach takich jak: Kraków, Tarnów i Nowy Sącz oraz inne miejscowości, okazało się, iż nie istnieją zasadnicze różnice między badanymi zróżnicowanymi regionalnie instytucjami. W odniesieniu do wszystkich wymienionych form akredytacji i certyfikacji brak jest w zasadzie widocznych różnic między poszczególnymi regionami. Jak zostało wcześniej wspomniane różnice te widoczne są jednak w obszarze akredytacji Kuratorium Oświaty, w której to dominują instytucje z obszaru Krakowa<sup>28</sup>.

Kolejnym elementem systemu zewnętrznego gwarantowania jakości szkoleń jest Rejestr Instytucji Szkoleniowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

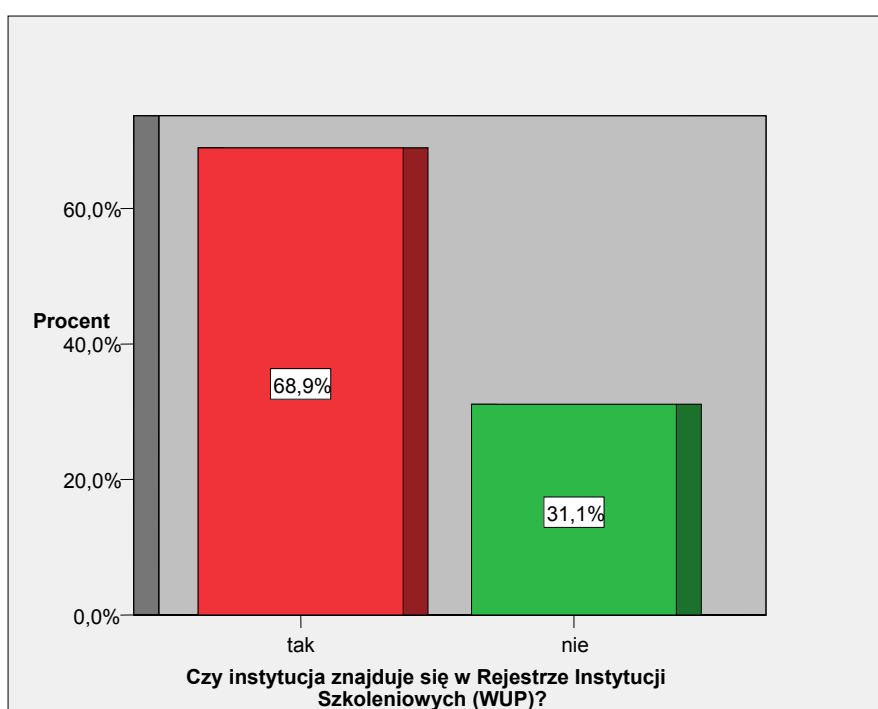
---

<sup>28</sup> Aby wyciągnąć taki wniosek oparliśmy się nie o wyniki naszych badań, ale o dostępną na stronach kuratorium oświaty w Krakowie listę instytucji akredytowanych.

## Rejestr Instytucji Szkoleniowych

Podobnie jak w przypadku akredytacji Kuratorium Oświaty tak i podczas pytania o obecność w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych instytucje niejednokrotnie nie były pewne swojej odpowiedzi (odpowiedź badanych była później jednak łatwa do weryfikacji). Niestety zaobserwowana tendencja nie świadczy raczej o przypisywaniu dużej wagi zarówno akredytacji kuratorskiej, jak i obecności w RIS.

**Rysunek 13. Czy instytucja znajduje się w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych.**



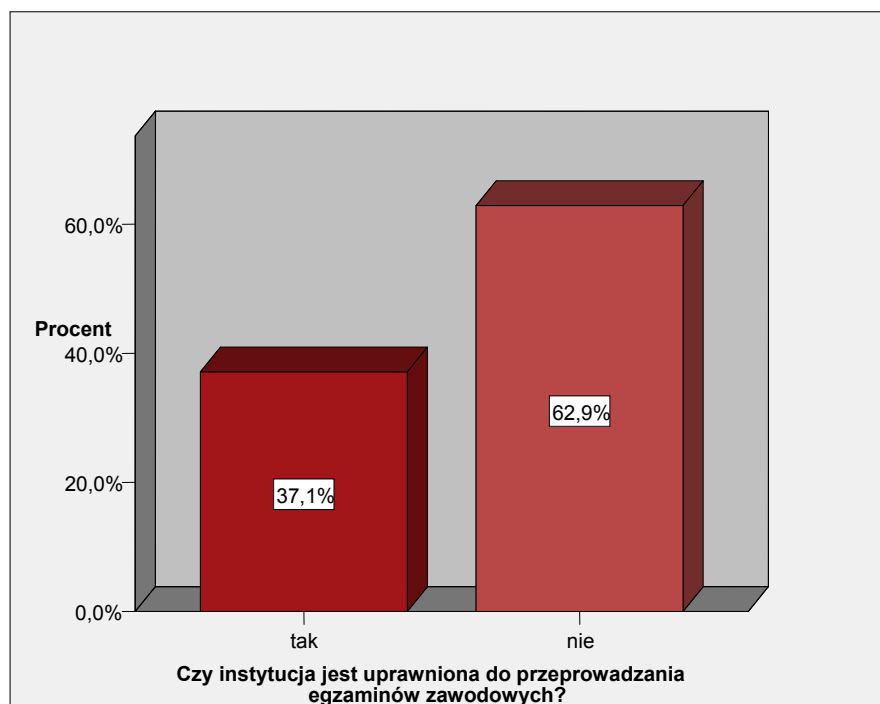
*Źródło: Opracowanie własne*

68,9% badanych potwierdziło swoją obecność w spisie, w przeciwieństwie do 31% instytucji nie deklarujących takiej rejestracji. Do wyników tych oczywiście podejść należy z dużym dystansem, a informacje powyższe więcej mówią o braku znajomości przez badane instytucje mechanizmów zapewnienia jakości niż o rzeczywistym zarejestrowaniu się w bazie.

## Egzaminy zawodowe i czeladnicze

Zdecydowanie bardziej pewni swoich odpowiedzi byli badani pytani o uprawnienia reprezentowanej przez nich instytucji do przeprowadzania egzaminów zawodowych.

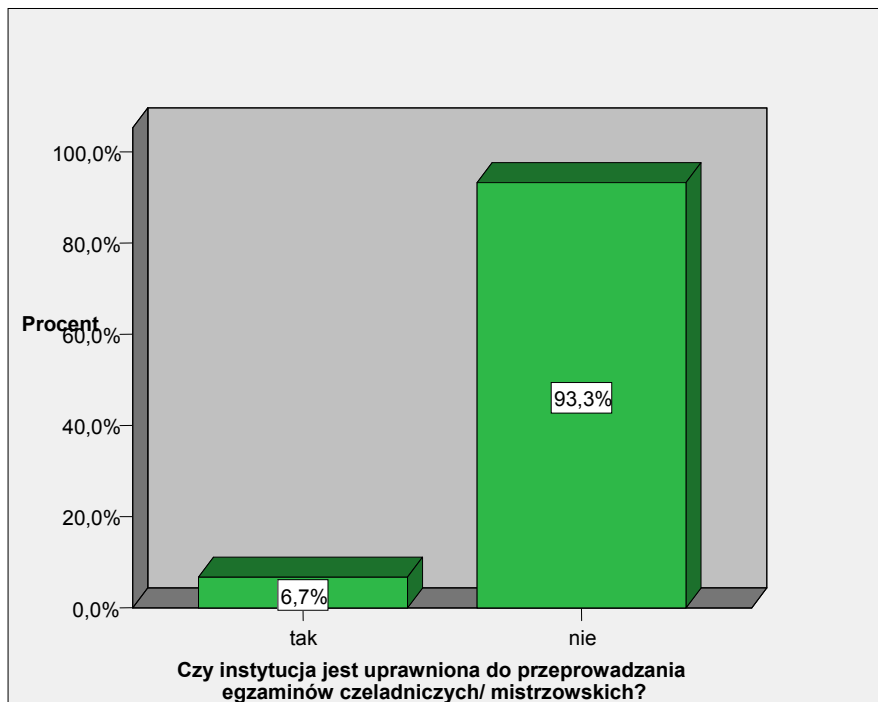
Rysunek 14. Uprawnienie do egzaminowania zawodowego.



*Źródło: Opracowanie własne*

Spośród instytucji objętych badaniem 37,1% uprawnionych było do przeprowadzania egzaminów zawodowych. W większości przypadków były to szkoły, CKP, CKU, ale też prywatne instytucje szkoleniowe czy stowarzyszenia. Znacznie mniej badanych przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego zadeklarowało posiadanie uprawnień do egzaminowania czeladniczego bądź mistrzowskiego. Zaledwie 6,7% badanych podmiotów posiada ww. uprawnienia.

Rysunek 15. Uprawnienia do przeprowadzania egzaminów czeladniczych/mistrzowskich.



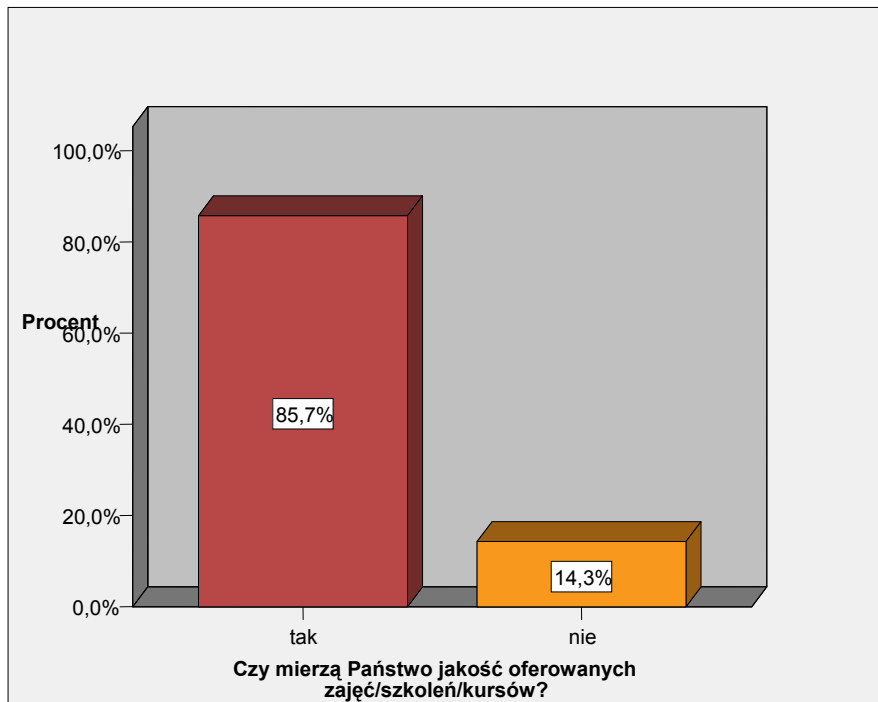
Źródło: Opracowanie własne

Przejdziemy teraz do omówienia obszaru nieco bardziej zrozumiałego dla badanych podmiotów – analizy wewnętrznych mechanizmów zapewnienia jakości pracy instytucji.

### Wewnętrzne mechanizmy zapewniania jakości

Bardziej szczegółowo omówione zostaną wewnętrzne mechanizmy zapewnienia jakości ich pracy stosowane w instytucjach. Obszarem tym zainteresowaliśmy się szczególnie, ponieważ wydaje się on być obecnie polem ciągłych zmian i szybkiego postępu. Ogólnoświatowe tendencje w zakresie oceny produktywności i efektywności nauczania wskazują na konieczność stosowania różnorodnych metod, a nawet całościowych systemów pomiaru jakości nauczania. Pomiar ten powinien służyć jako bodziec do zmiany nie tylko w przypadku sprostania wymogom programów zakładających pomiar jakości przeprowadzonych kursów/szkoleń, ale przede wszystkim powinien być wyznacznikiem dalszych działań dla ewaluującej się instytucji.

Rysunek 16. Pomiar jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów.

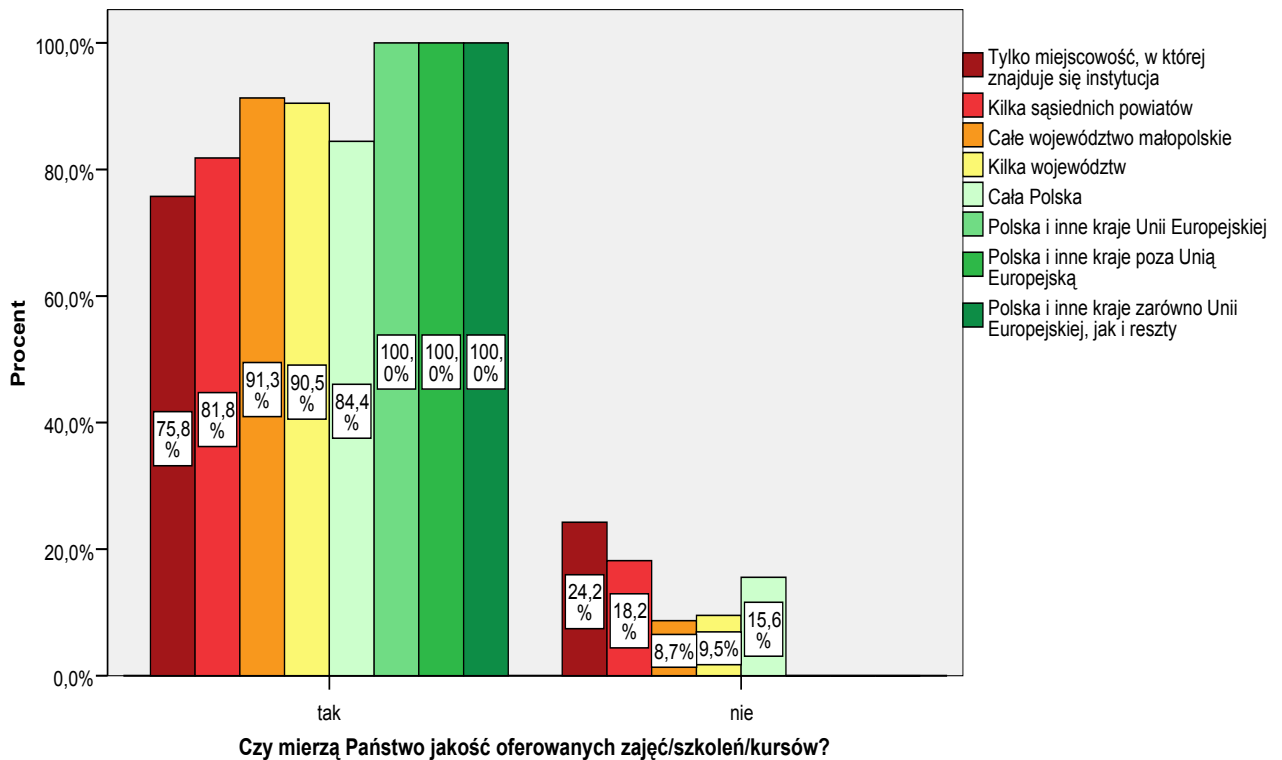


Źródło: Opracowanie własne

Jak zostało już wspomniane, w polskich instytucjach zauważa się już rozwój kultury ewaluacji i ciągłej oceny postępów, które instytucja powinna dokonywać. Jak widać na powyższym wykresie, aż 85,7% badanych przedstawicieli instytucji deklaruje pomiar jakości oferowanych kursów/szkoleń prowadzonych w instytucji, którą reprezentuje. Z drugiej jednak strony, istnieje jeszcze aż 14,3% badanych placówek, w których pomiar taki nie jest dokonywany.

Spójrzmy zatem na elementy związane z faktem mierzenia jakości własnej pracy. Omawiane czynniki (obszar działania instytucji, liczba przeszkolonych) związane będą z produktywnością, a co za tym idzie – i z wielkością badanego podmiotu.

Rysunek 17. Pomiar jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów a obszar działania instytucji.



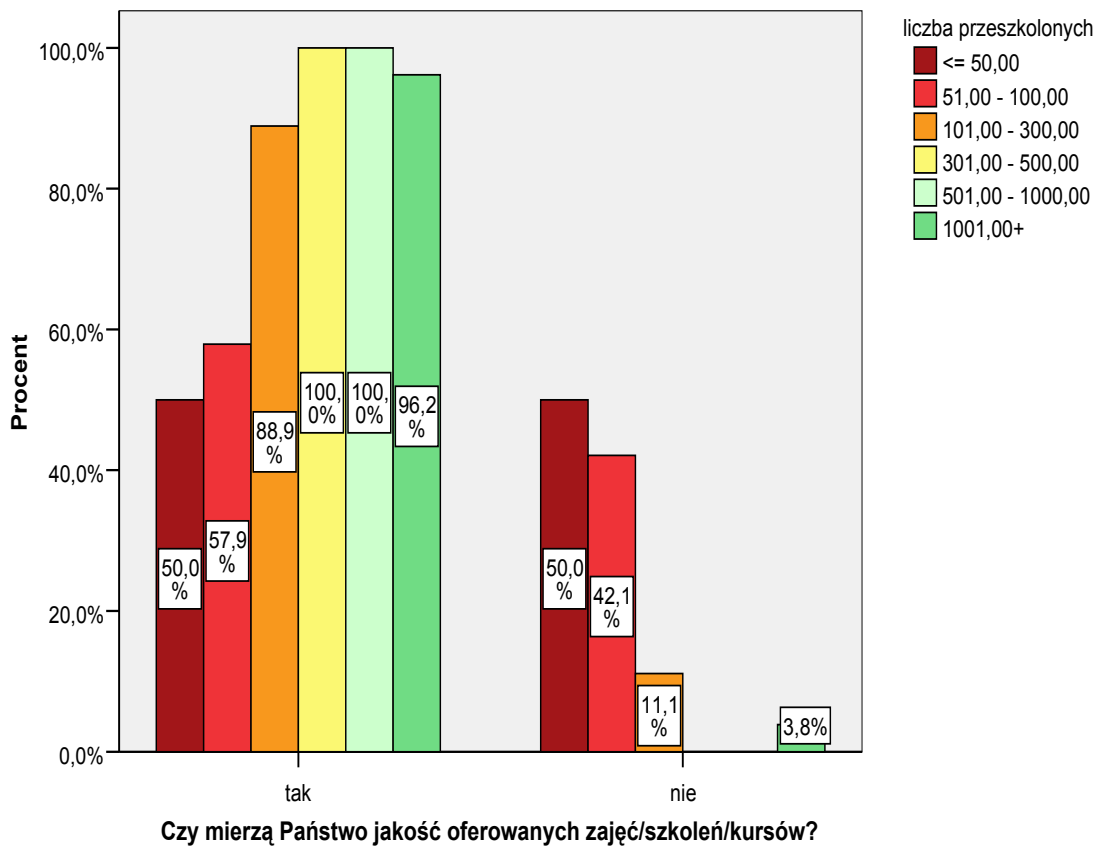
Źródło: Opracowanie własne

Jak widać obszar terytorialny, w obrębie którego dostępna jest oferta instytucji, w dużej mierze związany zapewne z wielkością placówki, połączony jest też z pomiarem jakości pracy instytucji. Podmioty kierujące ofertę jedynie do osób z obszaru miejscowości, gdzie znajduje się instytucja, deklarują (w 75,8% przypadków) fakt pomiaru jakości swoich działań w porównaniu, np. do instytucji kierujących swoją ofertę zarówno do mieszkających w granicach Polski, jak i poza nią (100%). Jak zostało wcześniej wspomniane, omawiana tendencja związana jest przede wszystkim z wielkością instytucji. Instytucje małe, kierujące ofertę do wąskiego grona rzadko kiedy decydują się na ewaluację swoich osiągnięć, z drugiej strony rzadziej też kierują swoją ofertę poza granice regionu, a tym bardziej kraju.

Kolejnym korelatem wielkości instytucji jest liczba przeszkolonych przez instytucję kursantów.



**Rysunek 18. Pomiar jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów a liczba przeszkolonych przez instytucję uczniów/kursantów.**



Źródło: Opracowanie własne

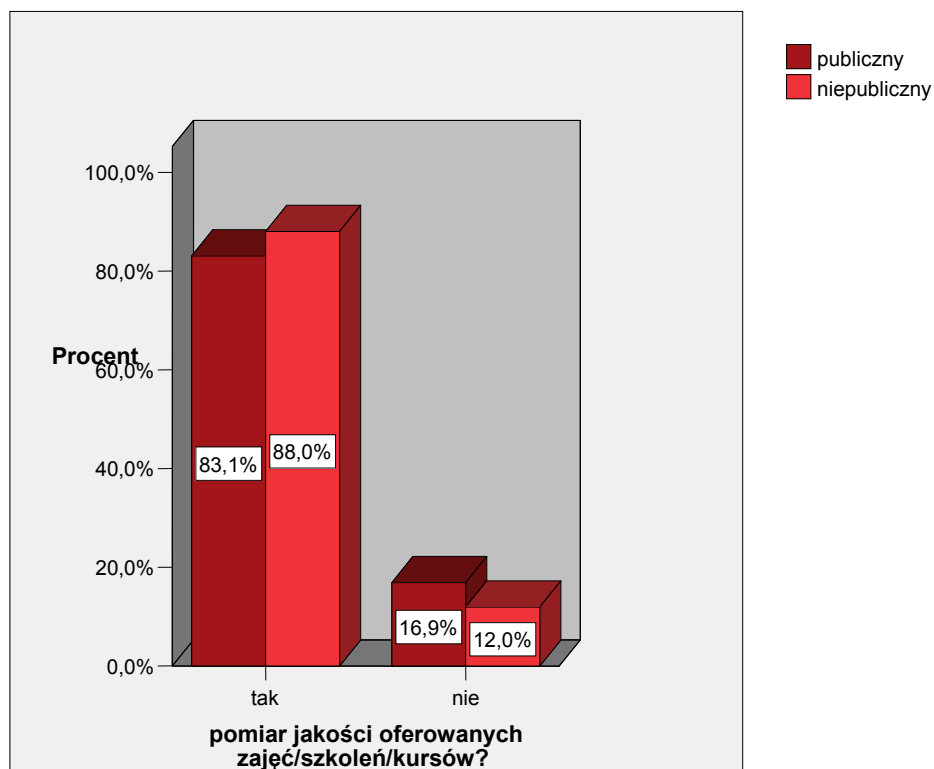
Podobnie jak w przypadku wcześniej omawianego obszaru, do którego kierowana jest oferta edukacyjna, tak i w przypadku liczby przeszkolonych kursantów im większa jest ta liczba (czytaj im większa instytucja), tym większe prawdopodobieństwo mierzenia jakości pracy.

Jak widać na powyższym wykresie, w przypadku małych instytucji szkolących rocznie do 50 osób, istnieje zaledwie 50% szansa, iż będą one stosowały w procesie ewaluacji pomiar jakości własnej pracy. Im więcej instytucja szkoli, tym i większe prawdopodobieństwo owego pomiaru: instytucje szkolące powyżej 100 uczniów rocznie

mierzą jakość w ponad 88%. Wszystkie instytucje szkolące powyżej 300 uczniów rocznie zadeklarowały pomiar tejże jakości<sup>29</sup>.

Ważnym czynnikiem potencjalnie mogącym mieć związek ze stosowaniem ewaluacji kursów/szkoleń przez instytucję jest jej charakter – publiczny bądź prywatny.

**Rysunek 19. Pomiar jakości oferowanych zajęć/kursów/szkoleń a charakter instytucji.**



*Źródło: Opracowanie własne*

Jak widać na powyższym rysunku, mimo, iż różnice między omawianymi typami placówek nie są zdecydowane, widać jednak pewną tendencję w zakresie ewaluowania efektów swojej pracy bądź też pozostawiania tychże efektów „samym sobie”. To instytucje prywatne nieznacznie częściej (88%) oceniają swoją pracę, w porównaniu do robiących to w 83,2% instytucji publicznych. Zauważona tendencja, mimo, iż nie tak oczywista, wydaje się być bardzo interesująca. Wydawałoby się, iż kultura ewaluacji charakteryzować powinna instytucje publiczne. Jednak w świetle omawianych badań

<sup>29</sup> Jedyną instytucją, która nie prowadzi pomiaru jakości kształcenia była jedna z badanych szkół wyższych.

zauważamy, że więcej instytucji prywatnych decyduje się na ocenę efektów własnej pracy.

Po omówieniu samego faktu ewaluowania jakości oferty, spójrzmy na kwestie związane ze sposobami pomiaru tejże jakości, jakie zadeklarowali badani przedstawiciele instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego.

**Tabela 8. Sposoby mierzenia jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów.**

|  | Odpowiedzi |         | Procent obserwacji |
|--|------------|---------|--------------------|
|  | N          | Procent |                    |
| Ankiety ewaluacyjne na zakończenie kursu         | 141        | 17,8%   | 83,9%              |
| Rozmowy z uczestnikami kursów                    | 117        | 14,7%   | 69,6%              |
| Obserwacja zainteresowania danym kursem          | 101        | 12,7%   | 60,1%              |
| Hospitacja zajęć                                 | 101        | 12,7%   | 60,1%              |
| Sprawdzian umiejętności uczniów                  | 89         | 11,2%   | 53,0%              |
| Ankiety ewaluacyjne w trakcie kursu              | 76         | 9,6%    | 45,2%              |
| Zewnętrzne egzaminy                              | 66         | 8,3%    | 39,3%              |
| Okresowa samoocena                               | 51         | 6,4%    | 30,4%              |
| Badania losów absolwentów                        | 43         | 5,4%    | 25,6%              |
| inne   | 5          | ,6%     | 3,0%               |
| Podszywanie się pod uczestnika zajęć i ich ocena | 4          | ,5%     | 2,4%               |
| Ogółem   | 794        | 100,0%  | 472,6%             |

*Źródło: Opracowanie własne*

Najczęściej stosowaną formą pomiaru jakości oferowanych szkoleń są ankiety ewaluacyjne na zakończenie kursu. Formę tę deklarowało aż 83,9% instytucji mierzących jakość oferty szkoleniowej. Na drugim miejscu pod względem częstości występowania zaklasyfikowane zostały przez badanych sposoby mniej formalne – rozmowy z uczestnikami kursów – 69,6%, a także obserwacja zainteresowania danym kursem – 60,1%. Ponad połowa ankietowanych (60%), którzy potwierdzili mierzenie jakości pracy instytucji, przeprowadza hospitacje prowadzonych przez trenerów zajęć, a 53% sprawdza umiejętności uczniów w formie egzaminacyjnej. Nieco rzadziej niż sondowanie opinii kursantów na zakończenie szkolenia pojawia się w instytucjach ankietowanie w jego trakcie (45,2%). Znaczna część, bo 39,3% ankietowanych, jako wskaźnik jakości pracy instytucji wybiera wyniki zewnętrznych egzaminów, a 30% dokonuje okresowej samooceny. Niepokojący wydaje się fakt badania dalszych losów swoich absolwentów

przez zaledwie ¼ badanych instytucji (metoda ta obecnie uznawana jest za jedną z najbardziej miarodajnych form ewaluacji osiągnięć danego podmiotu). Niewielka liczba badanych zadeklarowała stosowanie obserwacji uczestniczącej w formie podszywania się pod uczestnika zajęć w celu ich oceny, a zaledwie 3% wymieniło inne stosowane przez nich metody takie jak: egzaminowanie wewnętrzne, audyt, ocena przez przedsiębiorcę, komisję z Anglii czy ponowne zainteresowanie kursem.

Sposoby mierzenia jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów różnią się w zależności od formy funkcjonowania (prywatna – publiczna) badanego podmiotu.

**Tabela 9. Sposoby mierzenia jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów a forma instytucji.**

|  |            | Czy instytucja ma charakter publiczny czy niepubliczny |              | Ogółem |
|--|------------|--|--------------|--------|
|  |            | publiczny  | niepubliczny |        |
| Ankiety ewaluacyjne na zakończenie kursu         | Liczebność | 48   | 93           | 141    |
|  | % w g1     | 78,7%  | 86,9%        |        |
| Ankiety ewaluacyjne w trakcie kursu              | Liczebność | 29   | 47           | 76     |
|  | % w g1     | 47,5%  | 43,9%        |        |
| Zewnętrzne egzaminy                              | Liczebność | 30   | 36           | 66     |
|  | % w g1     | 49,2%  | 33,6%        |        |
| Rozmowy z uczestnikami kursów                    | Liczebność | 44   | 73           | 117    |
|  | % w g1     | 72,1%  | 68,2%        |        |
| Obserwacja zainteresowania danym kursem          | Liczebność | 37   | 64           | 101    |
|  | % w g1     | 60,7%  | 59,8%        |        |
| Okresowa samoocena                               | Liczebność | 18   | 33           | 51     |
|  | % w g1     | 29,5%  | 30,8%        |        |
| Hospitacja zajęć                                 | Liczebność | 37   | 64           | 101    |
|  | % w g1     | 60,7%  | 59,8%        |        |
| Sprawdzian umiejętności uczniów                  | Liczebność | 33   | 56           | 89     |
|  | % w g1     | 54,1%  | 52,3%        |        |
| Badania losów absolwentów                        | Liczebność | 21   | 22           | 43     |
|  | % w g1     | 34,4%  | 20,6%        |        |
| Podszywanie się pod uczestnika zajęć i ich ocena | Liczebność | 1  | 3            | 4      |
|  | % w g1     | 1,6%   | 2,8%         |        |
| inne   | Liczebność | 1  | 4            | 5      |
|  | % w g1     | 1,6%   | 3,7%         |        |
| Ogółem   | Liczebność | 61   | 107          | 168    |

*Źródło: Opracowanie własne*

W instytucjach niepublicznych częściej mierzy się jakość oferty szkoleniowej za pomocą:

- Kwestionariusza ankiety ewaluacyjnej (86,9% do 78,7% w instytucjach publicznych).

W instytucjach publicznych stosuje się częściej niż w prywatnych:

- Badanie losów absolwentów (34,4% do 20,6%).

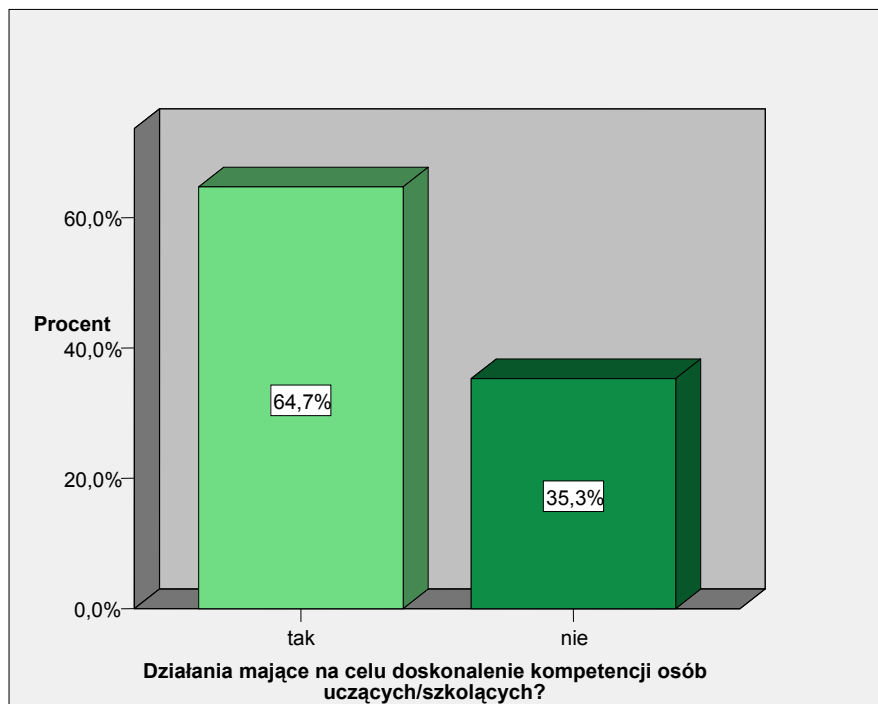
Instytucje publiczne, z wiadomych względów, częściej też stosują egzaminy zewnętrzne jako formę ewaluacji swoich zajęć.

### **Inwestowanie w kadrę jako inwestycja w jakość pracy instytucji**

Po omówieniu kluczowych elementów wewnętrznej i zewnętrznej oceny pracy instytucji przejdźmy do dwóch ostatnich kwestii związanych z jakością funkcjonowania placówki. Pierwsza z nich dotyczyć będzie inwestowania w kapitał ludzki placówki, druga - wykorzystywania (w trakcie ustalania programów szkoleń) ogólnie dostępnych standardów czy to szkoleń zwykłych, czy modułowych.

W pierwszej kolejności omówiony zostanie sam fakt inwestowania w kapitał ludzki i czynniki nań wpływające, takie jak wielkość instytucji czy jej charakter. Dodatkowo zaprezentowane zostaną mechanizmy, jakie stosuje placówka, aby zmobilizować trenerów do doskonalenia własnych kompetencji.

**Rysunek 20. Czy w instytucji stosuje się działania mające na celu doskonalenie kompetencji osób uczących/szkolących?**

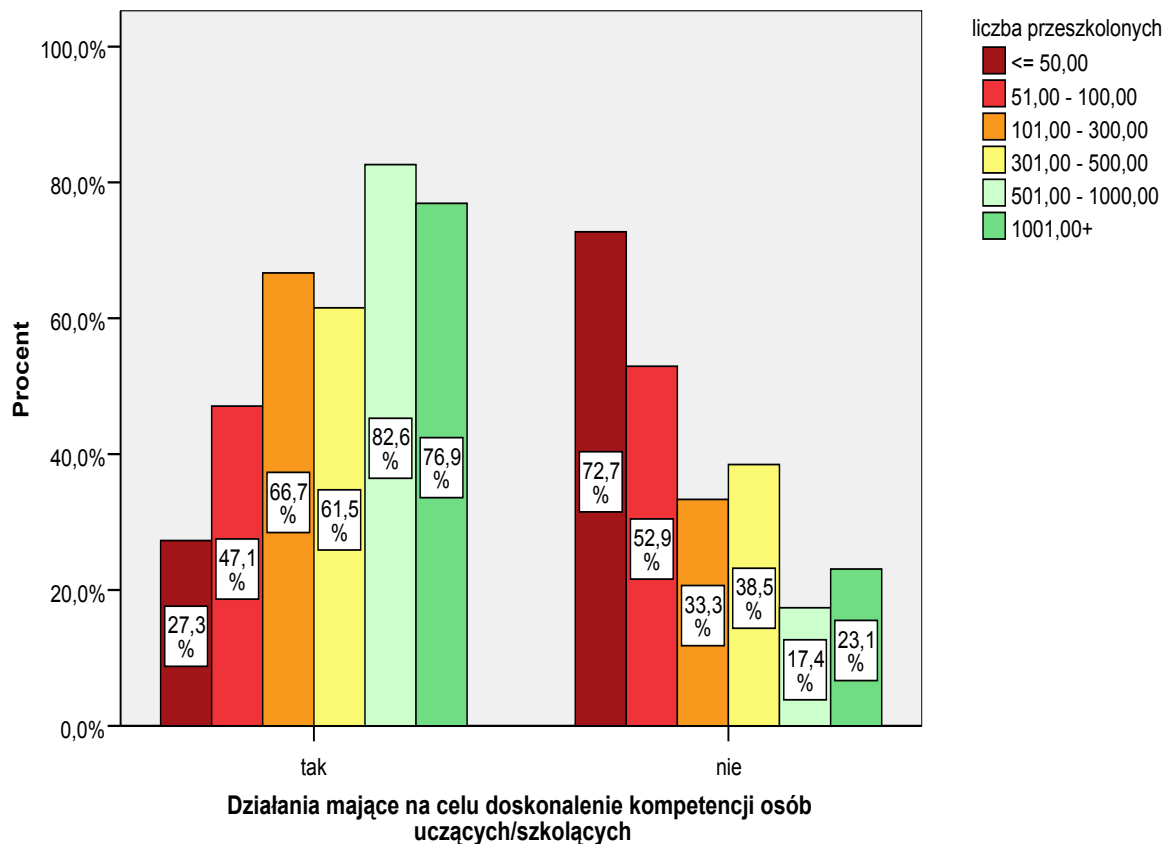


*Źródło: Opracowanie własne*

Aż 64,7% badanych przedstawicieli instytucji kształcących przez całe życie deklaruje podejmowanie działań w ich instytucji, mających na celu doskonalenie kompetencji trenerów.

Zanim jednak wyciągniemy wnioski na temat aktywności w zakresie inwestowania we własny personel (przez właścicieli i kierownictwa firm szkolących i uczących), spójrzmy na czynniki różnicujące tę aktywność. Pierwszym takim czynnikiem będzie wielkość instytucji wskaźnikowana liczbą przeszkolonych w ciągu roku 2006 uczniów.

**Rysunek 21. Działania mające na celu doskonalenie kompetencji osób uczących/szkolących a liczba uczniów.**

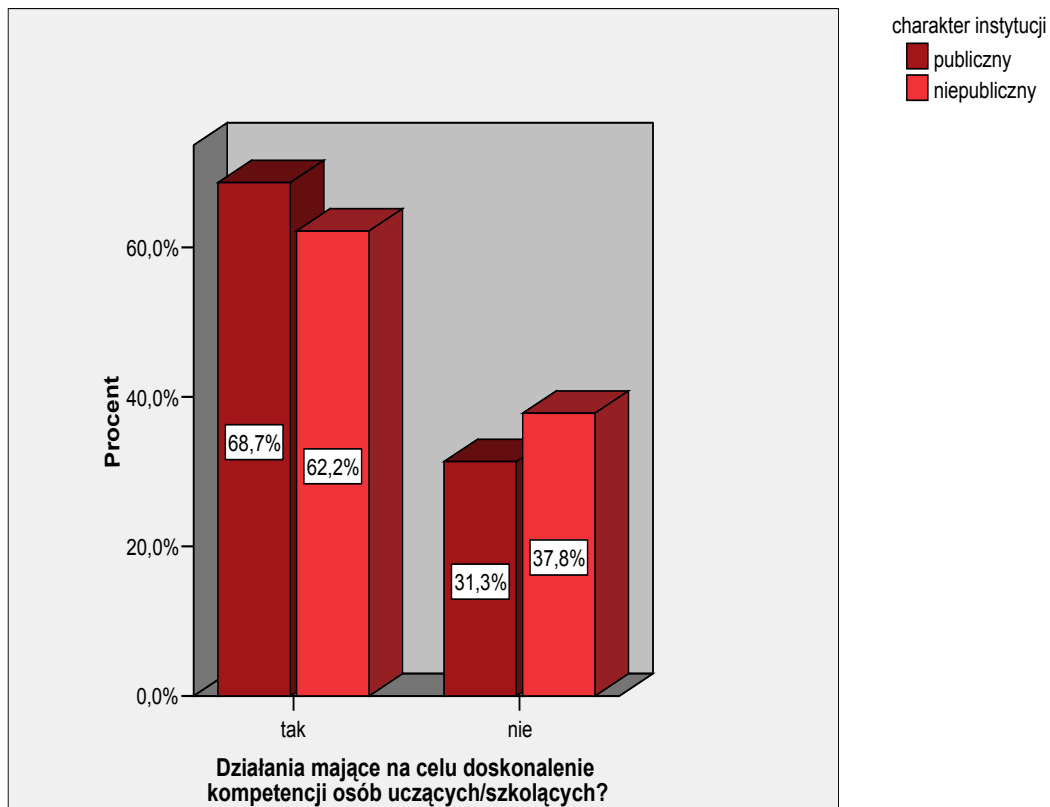


Źródło: Opracowanie własne

Jak można się było tego spodziewać, istnieje widoczna zależność pomiędzy wielkością podmiotu a omawianym działaniem. Im instytucja jest mniejsza, szkoli mniej kursantów, tym rzadziej jej kierownictwo deklaruje podejmowanie działań mających na celu doskonalenie kompetencji osób uczących/szkolących. W instytucjach, które w 2006 roku przeszkoliły zaledwie 50 uczniów, jedynie w 27,3% przypadków podejmowane były działania mające na celu inwestowanie w kapitał trenerski. Wraz ze wzrostem liczby przeszkolonych wzrasta prawdopodobieństwo interwencji instytucji w zakresie inwestycji w kapitał ludzki. Aż w ok. 70-80% instytucji, które przeszkoliły w ciągu roku ponad 500 osób stosuje się mechanizmy mające na celu doskonalenie kompetencji osób szkolących.

Nieco mniej widoczne, jednak interesujące, zależności zaobserwować można porównując skłonność do inwestowania w kapitał ludzki z charakterem publicznym bądź prywatnym badanej instytucji.

**Rysunek 22. Działania mające na celu doskonalenie kompetencji osób uczących/szkołących a charakter instytucji.**



*Źródło: Opracowanie własne*

Nieco częściej podejmuje się działania mające na celu doskonalenie kompetencji osób uczących/szkołących w instytucjach o charakterze publicznym – 68,7% niż w prywatnych – 62,2%. Jakie są przyczyny takiego stanu rzeczy? Zapewne główną rolę odgrywa tutaj czynnik związany z finansowaniem inwestycji w kadrę. W instytucjach publicznych takie inwestowanie jest chwalone, wręcz niejednokrotnie nakazane odgórnie wraz z przeznaczeniem na ten cel części budżetu. W instytucjach prywatnych, niejednokrotnie małych, inwestowanie takie w pewnych przypadkach dzieje się kosztem zysku właściciela bądź kosztem dalszych inwestycji w infrastrukturę podmiotu.



Po omówieniu samego faktu inwestowania w kapitał ludzki w badanych instytucjach, spójrzmy na najczęściej stosowane działania mające na celu doskonalenie kompetencji osób uczących/szkolących.

**Tabela 10. Rodzaje działań mających na celu doskonalenie kompetencji osób uczących się/szkolących.**

|   | Odpowiedzi |         | Procent obserwacji |
|---|------------|---------|--------------------|
|   | N          | Procent |                    |
| Szkolenia wewnętrzne  | 82         | 32,9%   | 67,2%              |
| Zobowiązanie szkolących do samokształcenia  | 48         | 19,3%   | 39,3%              |
| Szkolenia/kursy/studia podyplomowe zewnętrzne całkowicie finansowane przez instytucję | 39         | 15,7%   | 32,0%              |
| Szkolenia/kursy/studia podyplomowe zewnętrzne dofinansowane przez instytucję          | 39         | 15,7%   | 32,0%              |
| Motywowanie finansowe osób doksztalcających się                                       | 26         | 10,4%   | 21,3%              |
| inne  | 15         | 6,0%    | 12,3%              |
| Ogółem  | 249        | 100,0%  | 204,1%             |

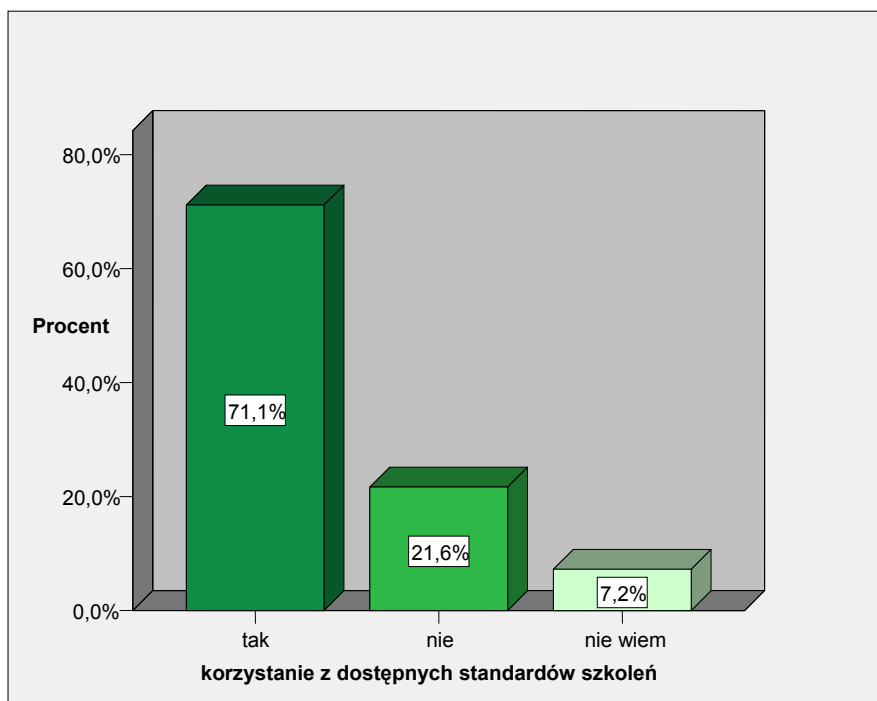
*Źródło: Opracowanie własne*

Najczęściej spotykaną formą takich działań są szkolenia wewnętrzne (67,2%) a także, co wydaje się spójne z wynikami naszych wcześniejszych badań, zobowiązanie szkolących do samokształcenia (39,3%). W ok. 1/3 instytucji stosuje się szkolenia/studia podyplomowe całkowicie finansowane przez instytucję, bądź szkolenia/studia podyplomowe dofinansowywane przez instytucję. Zdecydowanie rzadziej stosowane jest motywowanie (nagradzanie) finansowe w zamian za doskonalenie własnych kompetencji (12,3%).

## **Standardy szkoleń**

Ostatnim analizowanym tematem w obszarze związanym z jakością oferty edukacyjnej badanych instytucji jest kwestia stosowania, podczas tworzenia oferty edukacyjnej, uznanych standardów edukacyjnych. W kwestionariuszu skierowanym do przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego dwa pytania dotyczyły stosowania standardów podczas przygotowywania oferty edukacyjnej: pierwsze dotyczyło ogólnych standardów szkoleń, drugie ich specyficznej formy – standardów szkoleń modułowych.

**Rysunek 23. Czy instytucje podczas opracowywania programów szkoleń korzystają z dostępnych standardów.**

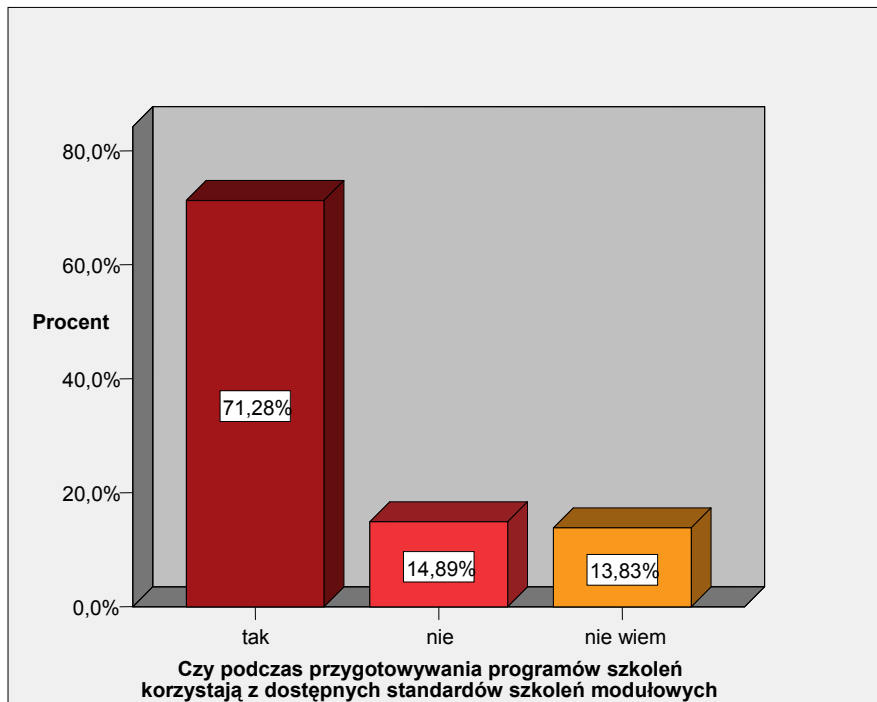


*Źródło: Opracowanie własne*

Duża część, bo 71,1% instytucji, korzysta z dostępnych standardów szkoleń podczas opracowywania programów szkoleń. Równocześnie, co wydaje się dość zastanawiające, spory procent przedstawicieli badanych instytucji nie jest pewien czy korzysta się w ich instytucji ze standardów takich szkoleń. Zważywszy na fakt ankietowania głównie kierownictwa, nie świadczy to dobrze o prowadzonej merytorycznej kontroli opracowywania programów (przygotowywanych zazwyczaj przez samych prowadzących).

Dokładnie połowa – 100 instytucji, zadeklarowała prowadzenie szkoleń o charakterze modułowym. Zważywszy na nowatorski charakter tej formy szkolenia, wątpliwe po raz kolejny może wydawać się czy wszystkie z instytucji, które zadeklarowały fakt prowadzenia takich szkoleń, w rzeczywistości je prowadzą oraz czy instytucje te nie mylą formy modułowej z innymi podobnymi formami.

**Rysunek 24. Czy instytucje oferujące szkolenia o charakterze modułowym korzystają podczas przygotowywania programów tych szkoleń ze standardów szkoleń modułowych?**



*Źródło: Opracowanie własne*

Spośród instytucji, które zadeklarowały obecność szkoleń o charakterze modułowym w ich ofercie, 71,28% zapewniło równocześnie, że podczas opracowywania programów szkoleń korzystało z dostępnych szkoleń o charakterze modułowym. 13,83% nie jest pewnych czy takie standardy stosuje.

## ***Współpraca między instytucjami działającymi w obszarze kształcenia ustawicznego***

Jednym z elementów budowania Partnerstwa na Rzecz Kształcenia Ustawicznego jest wspieranie współpracy pomiędzy instytucjami. Współpraca ta obejmuje wiele poziomów, wśród których ważny jest poziom współpracy pomiędzy instytucjami oferującymi różnego rodzaju usługi z zakresu kształcenia przez całe życie a instytucjami publicznymi. Sporządzając wstępną diagnozę dla tworzonego Partnerstwa zapytaliśmy przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego o to, czy mają doświadczenia ze współpracy z takimi instytucjami jak: Wojewódzki Urząd Pracy, Urząd Marszałkowski, Urząd Statystyczny, Kuratorium Oświaty, Urząd Wojewódzki czy Powiatowy Urząd Pracy oraz jak oceniają współpracę z tymi instytucjami.

W poniższej tabeli zaprezentowaliśmy informacje dotyczące odsetka badanych instytucji, które współpracowały z poszczególnymi instytucjami publicznymi oraz średnią ocenę współpracy.

**Tabela 11. Współpraca z instytucjami działającymi w otoczeniu kształcenia ustawicznego.**

| <b>Instytucje, z którymi współpracują badani</b> | <b>Procent wskazujących współpracę z daną instytucją</b> | <b>Średnia ocena współpracy</b> |
|--|--|---------------------------------|
| Wojewódzki Urząd Pracy                           | 58,5%  | 3,8                             |
| Urząd Marszałkowski                              | 35,5%  | 4,1                             |
| Urząd Statystyczny                               | 58%  | 4,0                             |
| Urząd Wojewódzki                                 | 33%  | 3,9                             |
| Kuratorium Oświaty                               | 54,50%   | 4,1                             |
| Powiatowy Urząd Pracy                            | 64,50%   | 4,1                             |

*Źródło: Opracowanie własne*

Najwięcej spośród badanych instytucji, jak wynika z tabeli, współpracowało z Powiatowymi Urzędami Pracy, następnie z Wojewódzkim Urzędem Pracy i Urzędem Statystycznym oraz z Kuratorium Oświaty (ponad połowa badanych instytucji).

Najrzadziej współpracowano z Urzędem Wojewódzkim czy z Urzędem Marszałkowskim.

Dosyć zbliżone są średnie oceny współpracy z tymi instytucjami - na skali od 1 do 5 współpraca ta została oceniona na 4. Średnią poniżej 4 zanotowaliśmy tylko w przypadku dwóch instytucji: Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Urzędu Wojewódzkiego. W przypadku Urzędu Wojewódzkiego uwagę zwracało duże zróżnicowanie ocen badanych: relatywnie dużo ocen dobrych i bardzo dobrych, oceny ambiwalentne oraz kilka ocen złych i bardzo złych - co nieco rzadziej pojawiało się w przypadku innych instytucji.

Obserwuje się niewielkie różnice w ocenie współpracy z tymi instytucjami wśród przedstawicieli instytucji publicznych i niepublicznych. Różnice te nie są jednak istotne statystycznie. Podobnie sytuacja wygląda, gdy rozpatrujemy różnice ocen przedstawicieli instytucji działających w Krakowie, w większych i mniejszych miastach regionu. Uogólniając, przedstawiciele instytucji krakowskich są nieco bardziej krytyczni w stosunku do instytucji, z którymi współpracują. Zależność ta nie jest jednak istotna biorąc pod uwagę ocenę współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy - to instytucje krakowskie nieco lepiej oceniają współpracę z nim niż przedstawiciele pozostałych instytucji. Może to wynikać z łatwiejszego dostępu do usług WUP, częstszych kontaktów i pozytywnych doświadczeń we współpracy.

## ***Diagnoza stanu kształcenia ustawicznego w województwie w oczach przedstawicieli instytucji działających w tym obszarze***

W niniejszej części raportu zostaną zaprezentowane wyniki pozwalające uzupełnić przedstawianą już we wcześniejszych raportach<sup>30</sup> diagnozę stanu kształcenia ustawicznego w Małopolsce. Przedstawione informacje będą obejmować przede wszystkim opinie przedstawicieli instytucji dotyczące jakości tego typu kształcenia w regionie, kondycji finansowej instytucji kształcących ustawicznie, dostępu do kluczowych informacji na temat potrzeb rynku pracy i jakości tych informacji. Podsumowaniem tej części będą informacje pozwalające ocenić ważność poszczególnych czynników decydujących o rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie oraz zadowolenie przedstawicieli instytucji z tego, jak wygląda sytuacja w regionie pod względem każdego z branych pod uwagę czynników.

### **Ocena jakości kształcenia ustawicznego w regionie**

Ogólną ocenę jakości kształcenia ustawicznego w regionie badaliśmy poprzez zadanie przedstawicielom instytucji pytania o to, jak w ich opinii przedstawia się ta jakość. Ocena ta nie odzwierciedla więc obiektywnego stanu jakości usług oferowanych w obszarze kształcenia ustawicznego w Małopolsce, lecz wskazuje na subiektywne postrzeganie tej jakości przez przedstawicieli instytucji zajmujących się tego typu kształceniem.

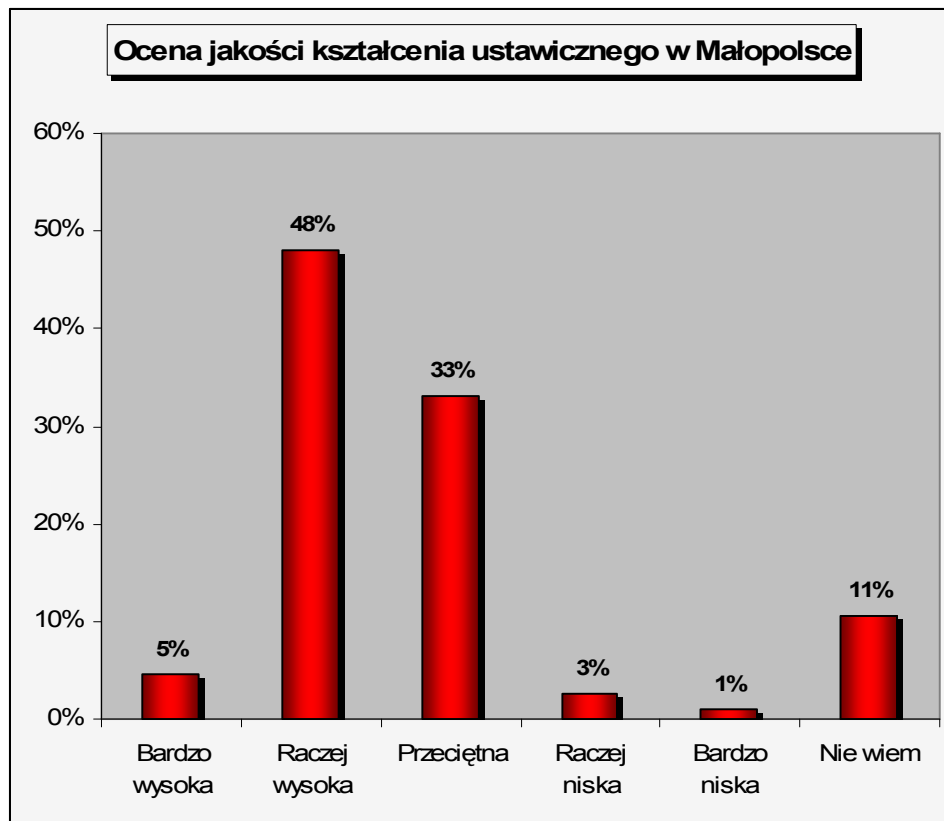
Ocena jakości, jaką przedstawiciele instytucji wystawili systemowi kształcenia ustawicznego w naszym regionie jest dość dobra – średnia na skali od 1 do 5 wynosiła 3,6. Niemal połowa badanych (48%) uznała tę jakość za raczej wysoką, jedna trzecia

---

<sup>30</sup> Chodzi tutaj przede wszystkim o raporty z poprzednich etapów badań, tj. raport z analizy danych zastanych, z badania jakościowego mieszkańców, z badania jakościowego instytucji oraz z badania jakościowego przedsiębiorców.

(33%) za przeciętną, 5% uznało, że jest ona bardzo wysoka, 3%, że jest raczej niska. Tylko 1% stwierdził, że jakość ta jest bardzo niska, zaś 11% nie miało na ten temat zdania. Rozkład odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano na poniższym wykresie.

**Rysunek 25. Ocena jakości kształcenia ustawicznego wśród przedstawicieli instytucji kształcących ustawicznie.**



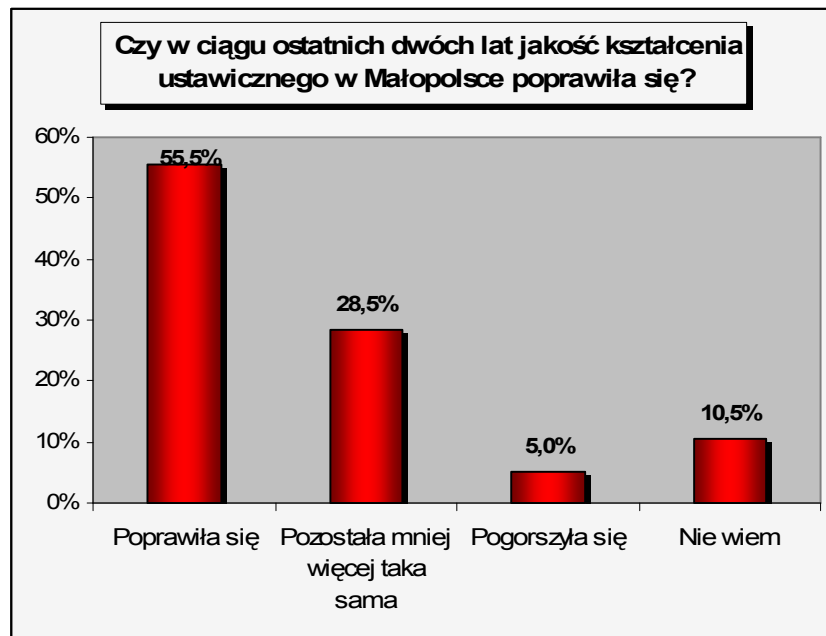
*Źródło: Opracowanie własne*

Opinii respondentów nie różnicują znacząco ani typ instytucji (publiczna-privatna), ani miejscowość, w której działa firma (Kraków-Tarnów/Nowy Sącz - pozostałe miasta regionu). Zaobserwowano wprawdzie nieco większą skłonność do optymizmu w ocenie jakości kształcenia ustawicznego wśród przedstawicieli instytucji działających na obszarze Krakowa i mniejszych miejscowości, a nieco bardziej krytyczne oceny wśród przedstawicieli instytucji tarnowskich i nowosądeckich, jednak różnice nie są znaczące.

Pozytywnie oceniono też zmiany, jakie dokonały się w obszarze kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich dwóch lat. Zapytani o to, czy w tym okresie jakość

kształcenia ustawicznego w regionie poprawiła się czy też nie, badani w przeważającej większości przypadków stwierdzali, że jakość się poprawiła – taką odpowiedź wybrało 56% badanych. Mniej niż 1/3 badanych (29%) stwierdziła, iż jakość ta pozostała na tym samym poziomie, a jedynie 5% respondentów uznało, że jakość się pogorszyła. Co dziesiąty badany nie miał zdania na ten temat. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny zmian w jakości kształcenia ustawicznego w regionie przedstawia poniższy wykres.

**Rysunek 26. Ocena zmian jakości w zakresie kształcenia ustawicznego w Małopolsce w ciągu ostatnich dwóch lat.**



*Źródło: Opracowanie własne*

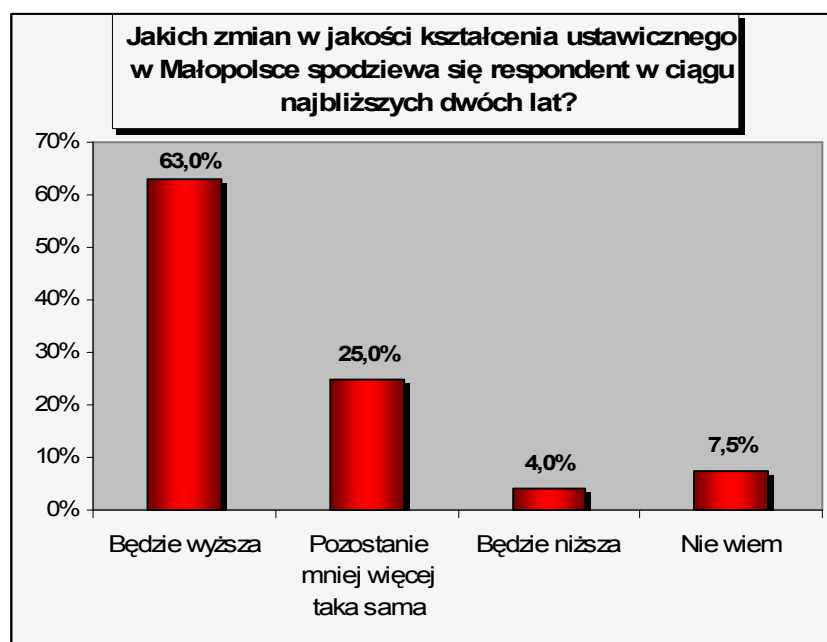
Przedstawiciele instytucji krakowskich i działających w większych miastach regionu (Tarnów, Nowy Sącz) nieco pozytywniej oceniają zmiany jakości w obszarze kształcenia ustawicznego niż przedstawiciele instytucji działających na terenie mniejszych miast. Choć w każdej z tych grup najczęściej wybierana była odpowiedź świadcząca o zmianach na lepsze, to jednak w mniejszych miastach regionu częściej niż w Krakowie i w większych miastach wybierano odpowiedź „jakość pozostała mniej więcej taka sama” – odpowiednio 24% wskazań na tę odpowiedź dla Krakowa, 31% dla większych miast, a 37% dla mniejszych miast.



Pozytywniej zmiany w jakości świadczenia usług w zakresie kształcenia ustawicznego oceniają przedstawiciele instytucji publicznych niż niepublicznych: 62% przedstawicieli pierwszego typu instytucji uznało, że jakość kształcenia ustawicznego poprawiła się, podczas gdy wśród tej drugiej kategorii instytucji z taką opinią zgodziło się 53% respondentów.

Badani przejawiają też optymizm w ocenie przyszłości: zdecydowana większość z nich oczekuje, iż jakość kształcenia ustawicznego w regionie w ciągu najbliższych dwóch lat będzie się poprawiała. Z taką optymistyczną prognozą zgodziło się 63% badanych, ¼ respondentów uznała, że jakość kształcenia ustawicznego się nie zmieni, a jedynie 4% badanych uznało, że jakość ta się obniży. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące przewidywanych kierunków zmian jakości kształcenia ustawicznego w regionie przedstawiono na poniższym wykresie.

**Rysunek 27. Spodziewane zmiany w jakości kształcenia ustawicznego w Małopolsce w ciągu najbliższych dwóch lat.**



*Źródło: Opracowanie własne*

Podobnie jak w przypadku oceny zmian jakości, jakie dokonały się w przeszłości, większym optymizmem w prognozowaniu przyszłości charakteryzują się przedstawiciele

instytucji publicznych niż niepublicznych. Choć naturalnie zdecydowana większość przedstawicieli każdego typu instytucji spodziewa się pozytywnych zmian w jakości kształcenia ustawicznego, to nieco więcej takich osób jest wśród przedstawicieli instytucji publicznych (69%) niż wśród przedstawicieli instytucji niepublicznych (60%). Poprawy jakości kształcenia ustawicznego oczekują najczęściej przedstawiciele instytucji zlokalizowanych w Tarnowie i Nowym Sączu (78%), czyli ci, którzy obecnie jakość kształcenia ustawicznego oceniali relatywnie niżej od pozostałych, a jednocześnie często zauważali pozytywne zmiany, jakie dokonały się w ciągu ostatnich dwóch lat. Opinię, iż jakość kształcenia ustawicznego poprawi się w ciągu najbliższych dwóch lat relatywnie najrzadziej wypowiedali przedstawiciele instytucji zlokalizowanych w Krakowie (60%). Wśród przedstawicieli instytucji mających swoją siedzibę w mniejszych miastach regionu z taką opinią zgodziło się 63% badanych.

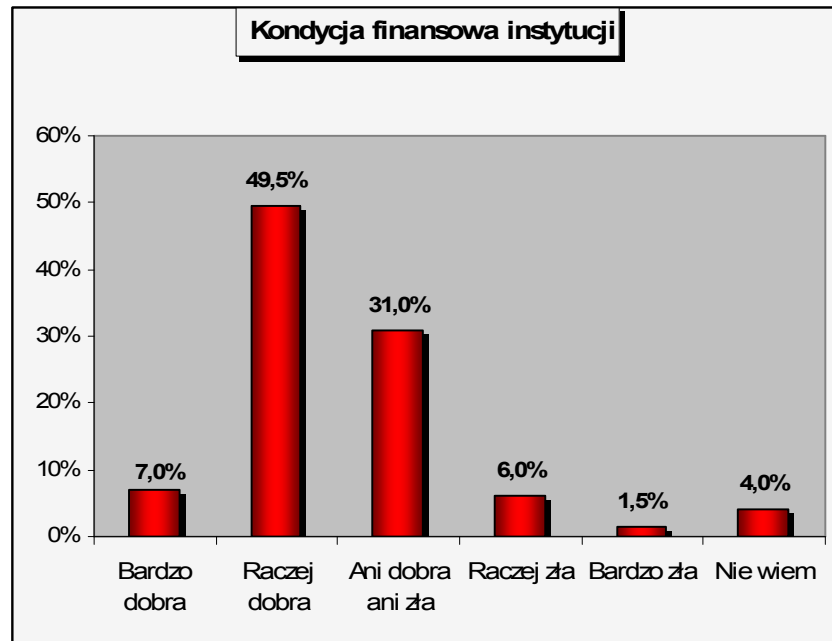
Dane, zebrane w tej fazie badań, potwierdzają więc zaobserwowaną w fazie jakościowej generalnie pozytywną ocenę kształcenia ustawicznego w regionie. Jednocześnie należy wziąć pod uwagę to, iż choć w jakościowej części badań ogólne oceny przedstawicieli instytucji również były wysokie, to badani pytani o szczegółowe aspekty funkcjonowania kształcenia ustawicznego w regionie wskazywali wiele słabości i ograniczeń. Pozytywna ocena może więc być traktowana jako wskaźnik optymizmu przedstawicieli instytucji, co może z jednej strony dobrze rokować na przyszłość, z drugiej jednak nie powinna przesłaniać występowania barier, które sprawiają, że kształcenie ustawiczne w regionie oceniane jest tylko na słabą czwórkę - nie zaś na piątkę lub co najmniej na czwórkę z plusem.

### **Kondycja finansowa instytucji**

Ocena kondycji finansowej instytucji nie odbiega znacząco od oceny kształcenia ustawicznego w ogóle. Dokładnie połowa badanych uznała sytuację finansową reprezentowanych przez siebie firm za raczej dobrą (49,5%), zdaniem blisko  $\frac{1}{3}$  sytuacja ta nie jest ani dobra, ani zła, 7% respondentów sytuację tę uznało za bardzo dobrą, a jedynie 8% badanych uznało za raczej złą i bardzo złą. Średnia ocena kondycji

finansowej jest identyczna jak w przypadku oceny kształcenia ustawicznego w ogóle i wynosi 3,6 na skali od 1 do 5. Rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje poniższy wykres.

Rysunek 28. Ocena kondycji finansowej instytucji



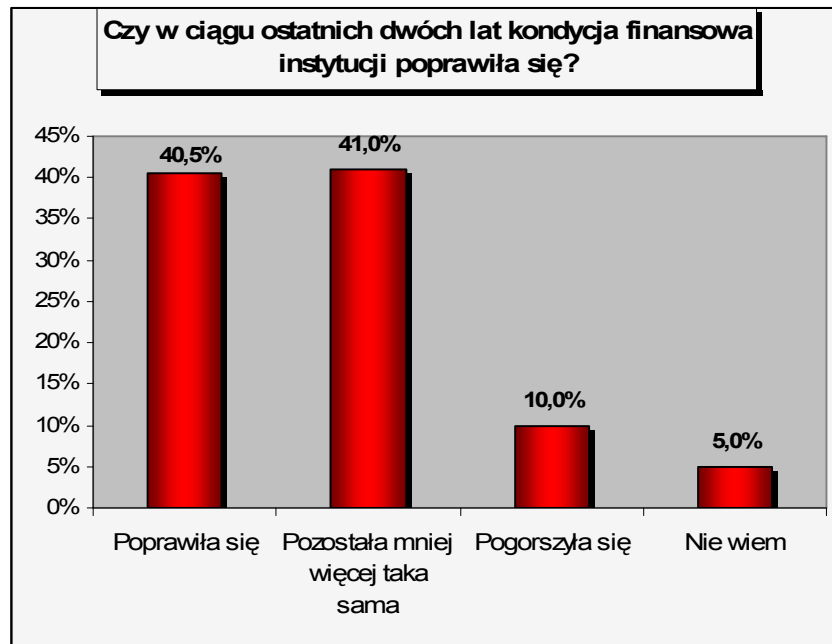
Źródło: Opracowanie własne

Podobnie do ogólnej oceny kształcenia ustawicznego wypada też zróżnicowanie ocen kondycji finansowej instytucji: relatywnie najlepiej kondycję tę oceniają przedstawiciele instytucji mających siedzibę na terenie Krakowa (średnia 3,6) i mniejszych miejscowości (średnia 3,8), nieco gorzej instytucje z siedzibą w Tarnowie lub w Nowym Sączu (średnia 3,2). Lepiej oceniają swoją sytuację instytucje, które w ostatnim roku przeszkoliły więcej osób, gorzej instytucje, które przeszkoliły osób mniej. Pozytywne oceny częściej więc spotykamy w instytucjach większych niż mniejszych, co potwierdzałoby wniosek sformułowany w jakościowej fazie badań. Ocenę kondycji finansowej instytucji różnicuje też charakter tej instytucji: nieco lepiej swoją sytuację oceniają instytucje niepubliczne (średnia 3,7) niż publiczne (średnia 3,3).

Oceniając zmiany, jakie zaszły w sytuacji finansowej firmy w ciągu ostatnich dwóch lat niemal tyle samo badanych uznało, że sytuacja ta poprawiła się w tym czasie (40,5%)

i że się nie zmieniła (41%). Zdaniem co dziesiątego badanego, sytuacja firmy, którą reprezentował pogorszyła się. 5% respondentów nie potrafiło ocenić zmian. Poniższy wykres prezentuje rozkład odpowiedzi na pytanie o ocenę zmian w sytuacji finansowej instytucji.

**Rysunek 29. Ocena zmian kondycji finansowej instytucji w ciągu ostatnich dwóch lat**



*Źródło: Opracowanie własne*

Zmiany, jakie zaszły w sytuacji finansowej instytucji kształcących ustawicznie pozytywnie zostały ocenione przede wszystkim przez przedstawicieli instytucji niepublicznych: 50% spośród nich uznało, że kondycja finansowa ich firm się poprawiła. Wśród przedstawicieli instytucji publicznych odsetek oceniających pozytywie zmiany w sytuacji finansowej wynosił 30%, więcej też było wśród nich stwierdzających, iż sytuacja ich instytucji pogorszyła się: 12% w stosunku do 9% wśród przedstawicieli instytucji niepublicznych. Oceny różnicuje też liczba osób przeszkolonych przez instytucję: im więcej osób instytucja przeszkoliła, tym częściej pojawiają się pozytywne oceny zmian sytuacji finansowej. Na ocenę zmian w kondycji finansowej instytucji nie wpływa natomiast miejscowość, w której instytucje mają swoje siedziby.

Pod względem prognoz na przyszłość respondenci są w przeważającej mierze optymistami: blisko połowa z nich (48,5%) oczekuje, że w ciągu najbliższych dwóch lat sytuacja finansowa ich instytucji poprawi się. Blisko 40% oczekuje, iż pozostanie taka sama, a jedynie 2,5% spodziewa się pogorszenia tej sytuacji. 8% nie ma zdania na ten temat. Odpowiedzi badanych na pytanie dotyczące oceny zmian, jakie mogą zajść w kondycji finansowej instytucji prezentujemy niżej.

Rysunek 30. Opinie badanych na temat zmian w kondycji finansowej instytucji w ciągu najbliższych dwóch lat



Źródło: Opracowanie własne

Nieco większy optymizm w prognozowaniu przyszłości finansowej cechuje przedstawicieli instytucji niepublicznych: 52% spośród nich spodziewa się, że ich sytuacja finansowa się poprawi, podczas gdy wśród przedstawicieli instytucji publicznych tak optymistycznie postrzega przyszłość finansową 46% badanych. Różnice te są oczywiście bardzo niewielkie, jednak wymagają odnotowania, bowiem potwierdzają wcześniej stwierdzoną nieco gorszą ocenę sytuacji finansowej wśród przedstawicieli instytucji publicznych. Jeśli idzie o zróżnicowanie terytorialne to – podobnie jak w przypadku ogólnej oceny kształcenia ustawicznego – pozytywnych zmian w sytuacji finansowej swoich instytucji oczekują przede wszystkim przedstawiciele instytucji

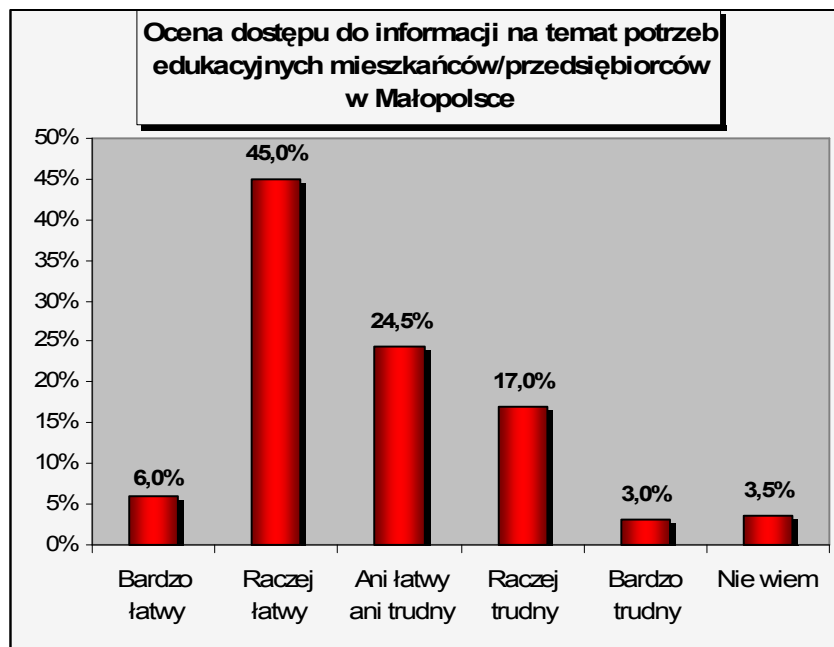
działających na terenie Tarnowa i Nowego Targu (56%) oraz mniejszych miejscowości (51%), w Krakowie ten odsetek wynosi 47%.

### **Dostęp i jakość kluczowych informacji na temat potrzeb rynku pracy**

Jednym z czynników wpływających na jakość usług w zakresie kształcenia ustawicznego jest możliwość kształtowania oferty odpowiadającej potrzebom rynku pracy i trafnie identyfikującej oczekiwania mieszkańców. Ten czynnik zidentyfikowano w badaniach jakościowych instytucji jako jedną z barier utrudniających rozwijanie efektywnego systemu kształcenia ustawicznego w regionie. Zapytaliśmy więc przedstawicieli instytucji kształcących ustawicznie o to, jak oni oceniają dostęp do informacji na temat potrzeb edukacyjnych mieszkańców i przedsiębiorców.

Opinie respondentów wydają się nie potwierdzać tego, iż utrudniony dostęp do informacji na temat potrzeb rynku pracy może stanowić barierę w rozwoju kształcenia ustawicznego. Większość badanych (51%) uznała, że dostęp ten jest łatwy i raczej łatwy, ¼ wybrała odpowiedź środkową, stwierdzając, że nie jest on ani łatwy, ani trudny, a jedynie 20% uznało, że jest on trudny i bardzo trudny. Badani w większości przypadków deklarują, że nie dostrzegają problemów związanych z pozyskiwaniem tego typu informacji. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje poniższy wykres.

Rysunek 31. Opinie na temat dostępu do informacji na temat potrzeb edukacyjnych mieszkańców i oczekiwania szkoleniowych przedsiębiorców.



Źródło: Opracowanie własne

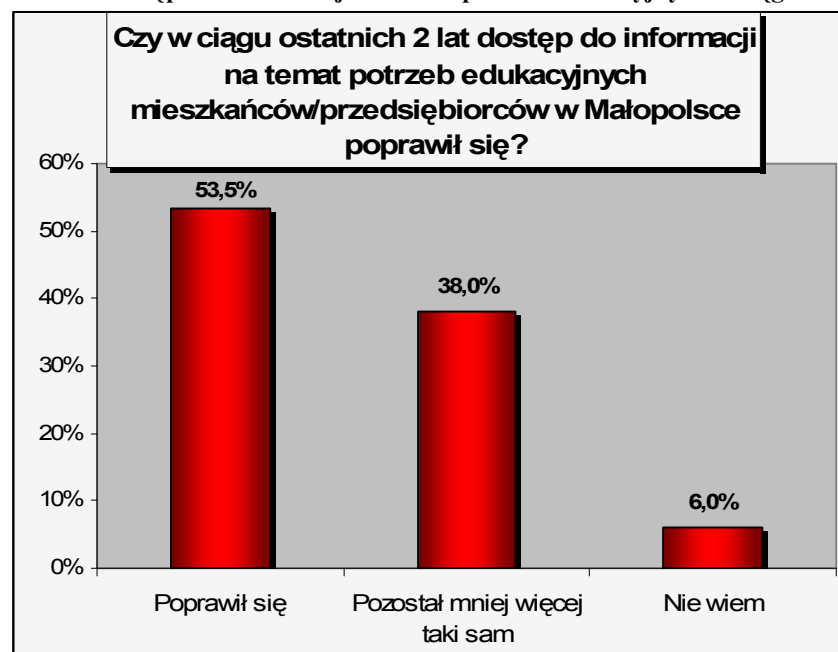
Do odpowiedzi tych warto jednak podchodzić ostrożnie. Po pierwsze, należy podkreślić, iż opieramy się tutaj na deklaracjach badanych, którzy może nie zawsze sami, bezpośrednio muszą być zaangażowani w pozyskiwanie odpowiednich informacji. Po drugie zaś możliwa jest i taka sytuacja, że przedstawiciele instytucji planujących kształcenie i doszkalać nie poszukują kompleksowych informacji na temat rynku pracy, ograniczając się w swoich działaniach do dostarczania klientom szkoleń, które w danym momencie są popularne i którymi można zainteresować potencjalnych uczestników lub też na które można uzyskać dofinansowanie. W tej ostatniej sytuacji nie będą oni podejmowali trudu związanego z identyfikacją potrzeb szkoleniowych mieszkańców i określania poziomu zapotrzebowania przedsiębiorców na określone kwalifikacje i kompetencje.

Oceny dostępu do informacji nie różnicuje miejscowość, w której ma siedzibę instytucja. Nieco lepiej dostęp ten oceniają przedstawiciele instytucji niepublicznych

(57% spośród nich uznało go za łatwy i raczej łatwy) niż publicznych (odsetek deklarujących, że dostęp ten jest łatwy i raczej łatwy wynosił tutaj 43%).

Jak widać na poniższym wykresie, badani pozytywnie ocenili zmiany w zakresie dostępu do informacji: większość spośród nich (54%) uznała, że w ciągu ostatnich dwóch lat dostęp do informacji się poprawił; 38% stwierdziło, że nic się w zakresie dostępu do informacji nie zmieniło. Warto podkreślić, iż nikt nie wybrał odpowiedzi wskazującej na pogorszenie się dostępu do informacji. Zmiany, jakie dokonują się w dostępie do informacji są więc przez badanych dostrzegane i jednoznacznie pozytywnie oceniane. Co ważne, opinie badanych pod tym względem są też bardzo jednorodne: stosunku do zmian nie różnicuje ani charakter instytucji, której respondent jest przedstawicielem, ani miejscowość, w której instytucja ta ma siedzibę, ani też wielkość instytucji.

Rysunek 32. Zmiana dostępu do informacji na temat potrzeb edukacyjnych w ciągu ostatnich 2 lat.



Źródło: Opracowanie własne

Badani pozytywnie ocenili nie tylko dostęp do informacji na temat potrzeb edukacyjnych mieszkańców i oczekiwań przedsiębiorców, ale także jakość tych informacji. Zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że jakość ta jest raczej dobra (67%) i bardzo dobra (5%), a jedynie 16% uznało tę jakość za złą, reszta badanych nie miała na ten temat zdania. Odpowiedzi na to pytanie zaprezentowaliśmy poniżej.



Oceny jakości informacji nie różnicują żadne zmienne niezależne, takie jak miejscowość, w której znajduje się siedziba instytucji, wielkość tej instytucji czy jej charakter (publiczna-niepubliczna).

**Rysunek 33. Ocena jakości informacji na temat potrzeb edukacyjnych mieszkańców i zapotrzebowania szkoleniowego przedsiębiorców.**



*Źródło: Opracowanie własne*

## ***Ocena ważności i zadowolenia z poszczególnych aspektów rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie***

W badaniach jakościowych instytucji działających w obszarze kształcenia przez całe życie oraz w badaniach przedsiębiorstw zidentyfikowano czynniki, które zdaniem badanych mają znaczący wpływ na rozwój kształcenia ustawicznego w regionie. W badaniach ilościowych odwołaliśmy się do tych czynników, pytając respondentów jak ważne w ich ocenie są te czynniki dla rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie oraz jak oceniają swoje zadowolenie z obecnej sytuacji pod każdym z ocenianych względów. Badani oceniali ważność i zadowolenie na czterostopniowej skali. W przypadku braku zdania mieli możliwość wyboru kategorii „trudno powiedzieć”, a w zakresie oceny, gdyby uznali, iż jakiejś kategorii działań w ogóle się nie podejmuje, mogli wybrać odpowiedź „nie zaobserwowałem takich działań”. Nie zawsze też ocenie ważności danego aspektu odpowiadała ocena zadowolenia z niego. Nie pytaliśmy bowiem o ocenę zadowolenia z takich kwestii, które mogą być ważne dla systemu kształcenia ustawicznego, ale obecnie albo nie są jeszcze realizowane, jak na przykład istnienie jednej platformy internetowej, gdzie dostępne byłyby oferty wszystkich kursów organizowanych w regionie, albo też w badaniach pilotażowych stwierdzono duże problemy w ocenie zadowolenia instytucji z tych aspektów, jak na przykład w przypadku zwracania pracodawcom części kosztów ponoszonych na szkolenie pracowników.

## **Ocena ważności czynników wpływających na funkcjonowanie systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce**

Spośród wszystkich czynników poddanych ocenie, za **najsilniej wpływające na rozwój kształcenia ustawicznego** w Małopolsce uznano przede wszystkim:

- chęć uczenia się mieszkańców,
- dostępność aktualnej informacji na temat rynku pracy i potrzeb szkoleniowych,
- zwracanie pracodawcom części kosztów poniesionych na szkolenia,

- stworzenie platformy internetowej zawierającej informacje na temat wszystkich dostępnych w regionie szkoleń oraz
- zaangażowanie nauczycieli w promowanie uczenia się przez całe życie wśród dzieci i młodzieży.

Zestawienie średnich ważności dla poszczególnych czynników przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 12. Średnie ocen ważności czynników wpływających na rozwój kształcenia ustawicznego w Małopolsce (skala od 1 do 4).**

| Rodzaj czynnika  | Średnia ocena |
|--|---------------|
| Chęć uczenia się mieszkańców Małopolski  | 3,58          |
| Dostępność aktualnych informacji o rynku pracy   | 3,52          |
| Zwracanie pracodawcom części kosztów szkoleń   | 3,49          |
| Platforma internetowa z informacjami o wszystkich dostępnych w regionie szkoleniach          | 3,49          |
| Zaangażowanie nauczycieli w promowanie aktywności edukacyjnej                                | 3,48          |
| Promocja kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe                                   | 3,35          |
| Upowszechnianie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw      | 3,23          |
| Powstanie portalu umożliwiającego wymianę informacji między instytucjami                     | 3,20          |
| System zewnętrznie uznawanych kwalifikacji   | 3,19          |
| Rola doradztwa w zakresie planowania kariery zawodowej                                       | 3,17          |
| Chęć komunikacji, współpracy i wymiany informacji między instytucjami                        | 3,16          |
| Koordinowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego                                    | 3,10          |
| Korzystanie ze szkoleń e-learningowych   | 3,03          |
| Zwiększenie konkurencji na rynku usług edukacyjnych  | 2,95          |
| System zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji  | 2,94          |
| Powołanie przez środowisko instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń       | 2,59          |
| Powołanie przez władze publiczne instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń | 2,52          |

*Źródło: Opracowanie własne*

Jak widać, badani uznali, że dla rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie **najmniej ważne** są takie czynniki jak:

- powołanie przez władze publiczne instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń,
- powołanie przez środowisko instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń,
- stworzenie systemu zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji,

- zwiększenie konkurencji na rynku usług szkoleniowych oraz
- zwiększenie możliwości korzystania ze szkoleń e-learningowych.

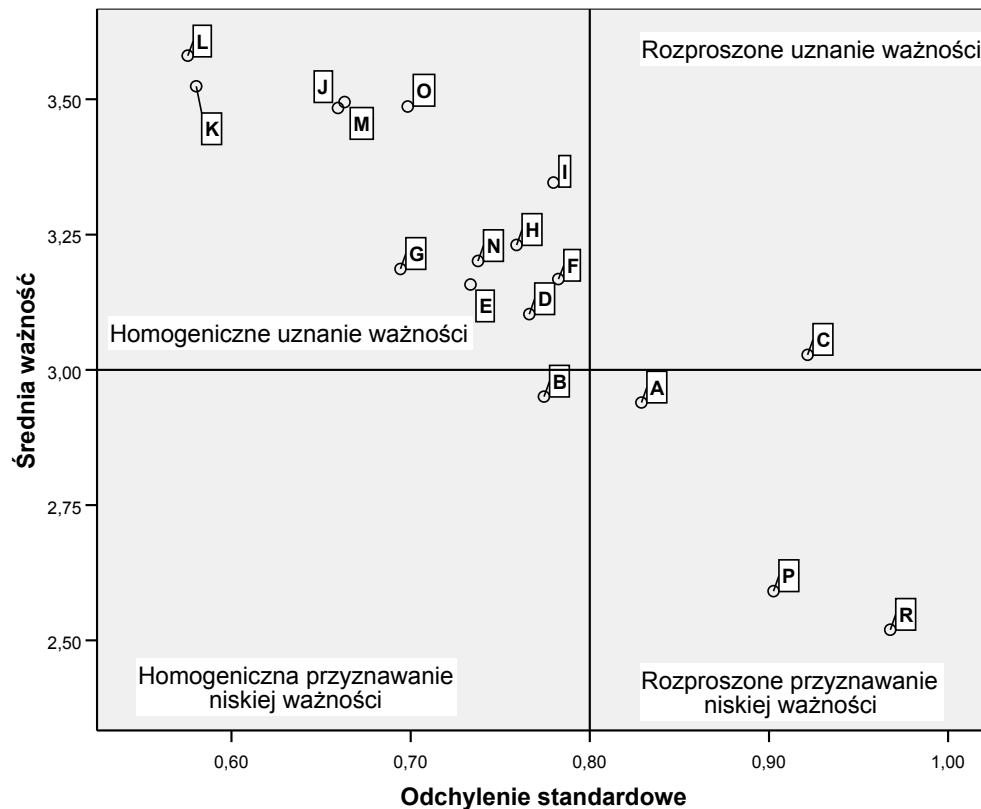
Taki rozkład odpowiedzi wskazuje, iż badani nie widzą pilnej potrzeby podejmowania działań zmierzających do poprawy jakości usług szkoleniowych, w szczególności zaś nie widzą potrzeby powoływania odrębnej instytucji, której celem byłaby kontrola merytoryczna oferowanych szkoleń. Wniosek ten jest ciekawy, bowiem w badaniach jakościowych stwierdzono, iż poprawa jakości oferowanych szkoleń jest jednym z ważnych wyzwań dla stworzenia efektywnego systemu kształcenia ustawicznego w regionie. Zaskakuje on również z tego względu, iż ocena obecnego systemu akredytacji i sprawdzania jakości usług szkoleniowych jest raczej niska, na co wskazują zarówno wyniki badań jakościowych, jak i ilościowych. Jednocześnie, należy mieć na uwadze, iż badani nie odnosili się tutaj do samej potrzeby podnoszenia jakości usług szkoleniowych, ale do wskazanych sposobów działań, które miałyby na celu podnoszenie jakości tych usług.

Oceny ważności poszczególnych czynników nie są znacząco różnicowane przez zmienne niezależne, takie jak typ instytucji (publiczna-prywatna) czy miejscowości, w której zlokalizowana jest siedziba instytucji. Do wyjątków należy jedynie ocena ważności dostępu do informacji oraz opinia na temat powołania przez środowisko instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń. Większe znaczenie do tej pierwszej kwestii, czyli do dostępu do informacji, przywiązywali przedstawiciele instytucji niepublicznych, zaś do drugiej, czyli do powołania przez środowisko instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń, przedstawiciele instytucji publicznych.

Choć w ocenie ważności poszczególnych czynników nie widać wyraźnych zależności, to w przypadku niektórych cech opinie badanych są dość zróżnicowane. Przedstawia to poniższy wykres.

Rysunek 34. Ocena ważności czynników wpływających na kształcenie ustawiczne w Małopolsce.

Ocena ważności czynników wpływających na rozwój kształcenia ustawicznego w Małopolsce



- A System zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji
- B Konkurencja na rynku usług edukacyjnych
- C Korzystanie ze szkoleń e-learningowych
- D Koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego
- E Chęć komunikacji, współpracy i wymiany informacji między instytucjami
- F Rola doradztwa w zakresie planowania kariery zawodowej
- G System zewnętrznie uznawanych kwalifikacji
- H Upowszechnianie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw
- I Promocja kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe
- J Zaangażowanie nauczycieli w promowanie aktywności edukacyjnej
- K Dostępności aktualnej informacji o rynku pracy
- L Chęć uczenia się mieszkańców Małopolski
- M Zwracanie pracodawcom części kosztów szkoleń
- N Powstanie portalu umożliwiającego wymianę informacji między instytucjami
- O Platforma internetowa z informacjami o wszystkich dostępnych w regionie szkoleniach
- P Powołanie przez środowisko instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń
- R Powołanie przez władze publiczne instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń

Źródło: Opracowanie własne

Wykres ten pozwala zobaczyć ocenę ważności poszczególnego czynnika oraz zróżnicowanie opinii badanych przy ocenianiu ważności tego czynnika. Im wyżej znajduje się jakiś punkt na tym wykresie, tym większą wagę badani przypisywali do danego czynnika. Natomiast im punkt znajduje się bardziej na prawo, tym bardziej zróżnicowane były opinie respondentów. Jak widać, najbardziej zróżnicowane były oceny ważności takich czynników jak: powołanie przez władze publiczne instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń, powołanie przez środowisko instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń oraz stworzenie możliwości korzystania ze szkoleń e-learningowych, jednocześnie nisko oceniano też znaczenie tych czynników.

### **Zadowolenie z czynników wpływających na funkcjonowanie systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce**

Oceniając poszczególne aspekty funkcjonowania systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce badani byli dość krytyczni: żaden z branych pod uwagę czynników nie został oceniony wyżej niż 3 na skali od 1 do 4. Co ciekawe, najwyżej oceniono chęć uczenia się mieszkańców Małopolski, konkurencję na rynku usług edukacyjnych oraz promowanie przez nauczycieli idei kształcenia ustawicznego wśród dzieci i młodzieży. Najniżej zaś promocję kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe i upowszechnianie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Zestawienie średnich ocen zadowolenia badanych z poszczególnych aspektów funkcjonowania kształcenia ustawicznego w Małopolsce przedstawiono w poniższej tabeli. W tabeli tej dodatkowo zamieszczono informacje dotyczące tego, jaki procent badanych nie ocenił swojego zadowolenia z poszczególnego aspektu funkcjonowania systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce, bowiem uznawał, iż nie zaobserwował działań z danej kategorii.

**Tabela 13. Ocena poszczególnych aspektów systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce.**

| <b>Ocena poszczególnych aspektów systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce</b>      | <b>Srednia</b> | <b>Procent badanych wybierających odpowiedź "nie zaobserwowano takich działań"</b> |
|---|----------------|--|
| Chęć uczenia się mieszkańców Małopolski   | 2,81           | 2,5%   |
| Konkurencja na rynku usług edukacyjnych   | 2,58           | 1%   |
| Zaangażowanie nauczycieli w promowanie aktywności edukacyjnej wśród dzieci i młodzieży  | 2,58           | 5,5%   |
| Dostępności aktualnej informacji o rynku pracy  | 2,55           | 3%   |
| System zewnętrznie uznawanych kwalifikacji  | 2,38           | 4,5%   |
| Rola doradztwa w zakresie planowania kariery zawodowej                                  | 2,29           | 7,5%   |
| Korzystanie ze szkoleń e-learningowych  | 2,28           | 8,5%   |
| Chęć komunikacji, współpracy i wymiany informacji między instytucjami                   | 2,28           | 15,5%  |
| System zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji                                     | 2,21           | 9,5%   |
| Koordinowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego                               | 2,19           | 16%  |
| Upowszechnianie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw | 2,16           | 14%  |
| Promocja kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe                              | 2,12           | 11%  |

*Źródło: Opracowanie własne*

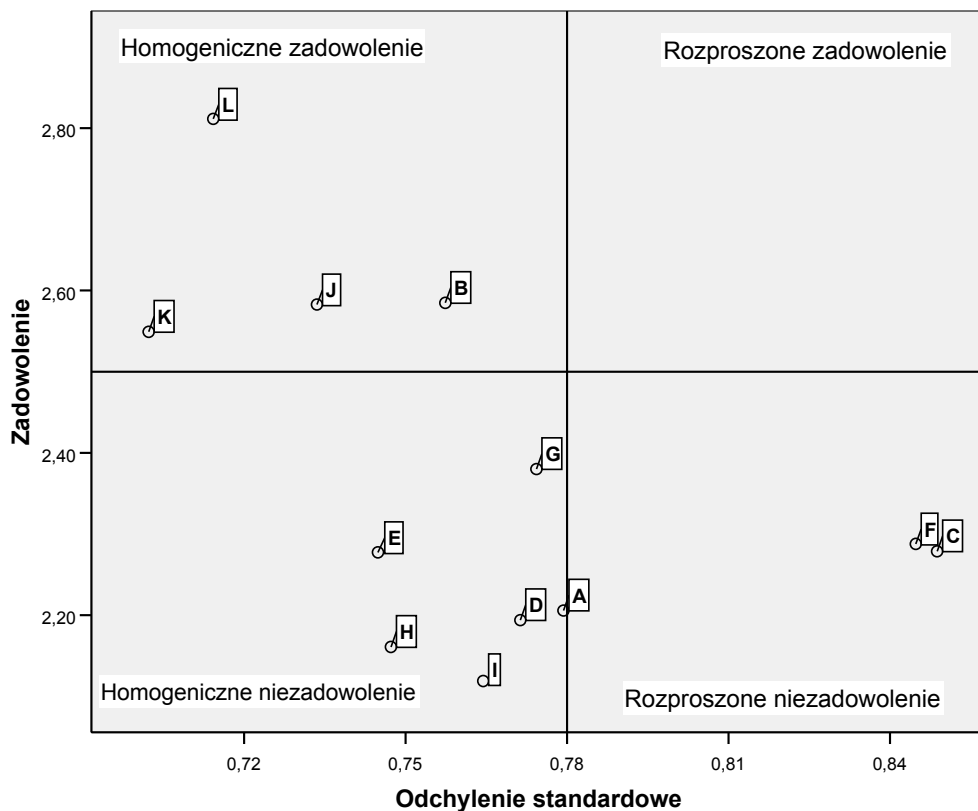
Jak widać, najwięcej badanych stwierdziło, że nie zaobserwowało działań związanych z koordynacją kształcenia ustawicznego w regionie. Prawie tyle samo uznało, że nie dostrzega przejawów chęci komunikacji i współpracy między instytucjami. Relatywnie wielu badanych nie dostrzegało też działań związanych z upowszechnianiem pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz promocji kształcenia ustawicznego w regionie. Należy dodać, iż wszystkie te aspekty były jednocześnie nisko oceniane przez pozostałych respondentów, a więc tych, którzy dokonywali ich oceny.

Podobnie jak w przypadku oceny ważności, prezentujemy poniżej wykres, na którym zamieszczono informacje na temat średnich ocen ważności poszczególnych aspektów funkcjonowania kształcenia ustawicznego w Małopolsce i zróżnicowania opinii badanych w tym zakresie. Znow im wyżej znajduje się punkt na wykresie, tym lepiej oceniano dany aspekt; natomiast im dalej na prawo znajduje się punkt, tym większe było zróżnicowanie opinii badanych przy ocenie danego aspektu.

Ponieważ ocenę zadowolenia badanych skomentowaliśmy już wyżej, pozostaje zwrócić uwagę na zróżnicowanie opinii. Jak widać, respondenci najbardziej różnili się w swojej ocenie koordynowania działań w zakresie kształcenia ustawicznego oraz roli doradztwa zawodowego. Oba te aspekty oceniane są relatywnie nisko, jednak badani znacznie różnili się w ocenie swojego zadowolenia z ich funkcjonowania. Różnice te mogą wynikać z różnych doświadczeń badanych czy też z różnych oczekiwań związanych z tymi aspektami funkcjonowania kształcenia ustawicznego. Trudno jednak wskazać strukturalne determinanty tych różnic, ponieważ nie różnicują ich istotnie takie zmienne niezależne jak miejscowość, w której znajduje się siedziba instytucji czy jej typ.

**Rysunek 35. Ocena zadowolenia z poszczególnych aspektów funkcjonowania kształcenia ustawicznego w Małopolsce.**

**Ocena zadowolenia z poszczególnych aspektów funkcjonowania kształcenia ustawicznego w Małopolsce**



- A System zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji
- B Konkurencja na rynku usług edukacyjnych
- C Korzystanie ze szkoleń e-learningowych
- D Koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego



- E Chęć komunikacji, współpracy i wymiany informacji między instytucjami
- F Rola doradztwa w zakresie planowania kariery zawodowej
- G System zewnętrznie uznawanych kwalifikacji
- H Upowszechnianie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw
- I Promocja kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe
- J Zaangażowanie nauczycieli w promowanie aktywności edukacyjnej
- K Dostępność aktualnej informacji o rynku pracy
- L Chęć uczenia się mieszkańców Małopolski

*Źródło: Opracowanie własne*

### **Relacje pomiędzy ważnością i oceną poszczególnych aspektów funkcjonowania kształcenia ustawicznego w Małopolsce**

Podsumowując analizę oceny ważności i zadowolenia z poszczególnych aspektów funkcjonowania kształcenia ustawicznego w Małopolsce, zestawimy ze sobą te aspekty, aby łatwiej było określić, które z nich są na przykład jednocześnie ważne i wysoko oceniane, czy też które są ważne, lecz oceniane nisko.

Aby porównywać wagę i ocenę poszczególnych aspektów, najlepiej skorzystać z poniższego wykresu, na którym zamieszczono dane dotyczące znaczenia danego aspektu i jego oceny. Wykres ten podzielono na cztery pola:

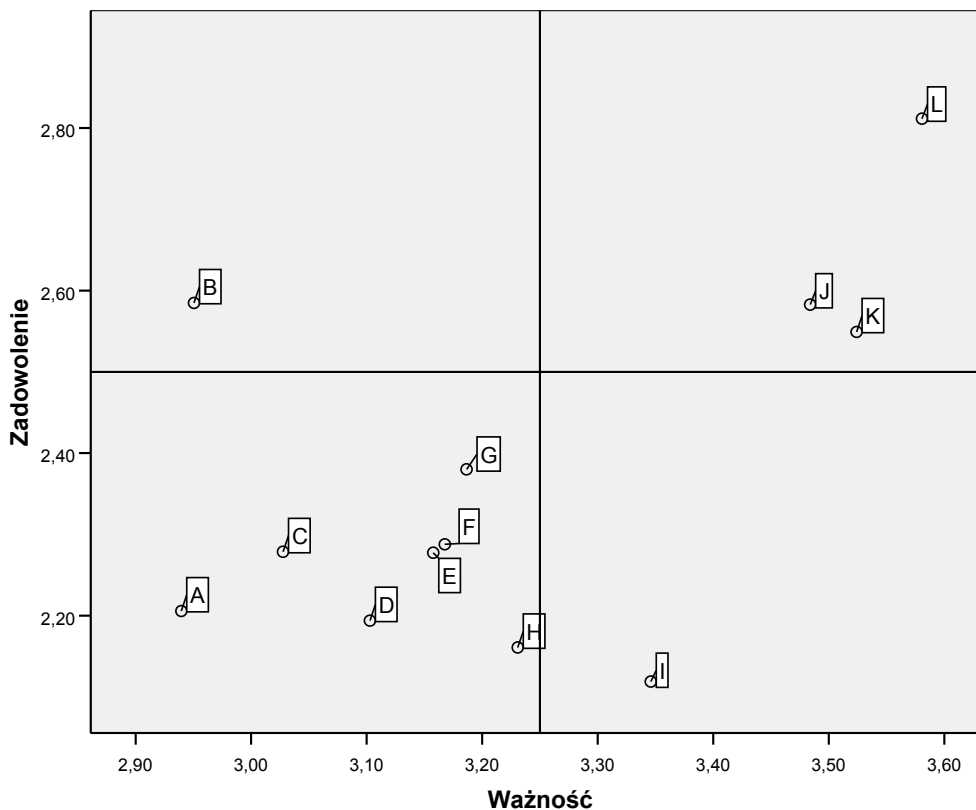
- w lewym dolnym polu znajdują się te aspekty, które są relatywnie mniej ważne i relatywnie nisko oceniane,
- w prawym dolnym polu znajdują się cechy, które są relatywnie ważne dla badanych, lecz nisko oceniane,
- w prawym górnym polu znajdują się cechy relatywnie ważne dla respondentów i jednocześnie wysoko oceniane,
- w lewym górnym polu znajdują się natomiast cechy, których ważność jest relatywnie niska, zaś ocena względnie wysoka.

Interpretując ten wykres należy mieć na uwadze, że przedstawiciele badanych instytucji przywiązywali dość dużą wagę do wszystkich ocenianych aspektów. Poniższa analiza pozwala jednak rozróżnić aspekty oceniane jako bardziej i mniej ważne – dzięki

temu można między innymi zidentyfikować priorytetowe obszary działań w obszarze kształcenia ustawicznego.

**Rysunek 36. Ważność i ocena różnych czynników wpływających na funkcjonowania systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce.**

**Ważność i ocena różnych czynników wpływających na kształcenie ustawiczne w Małopolsce**



- A System zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji
- B Konkurencja na rynku usług edukacyjnych
- C Korzystanie ze szkoleń e-learningowych
- D Koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego
- E Chęć komunikacji, współpracy i wymiany informacji między instytucjami
- F Rola doradztwa w zakresie planowania kariery zawodowej
- G System zewnętrznie uznawanych kwalifikacji
- H Upowszechnianie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw
- I Promocja kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe
- J Zaangażowanie nauczycieli w promowanie aktywności edukacyjnej
- K Dostępności aktualnej informacji o rynku pracy
- L Chęć uczenia się mieszkańców Małopolski

*Źródło: Opracowanie własne*

Za aspekty **relatywnie mniej ważne i relatywnie nisko oceniane** przez badanych możemy uznać:

- system zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji,
- korzystanie ze szkoleń e-learningowych,
- koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego,
- chęć komunikacji, współpracy i wymiany informacji między instytucjami,
- rolę doradztwa w zakresie planowania kariery zawodowej,
- system zewnętrznie uznawanych kwalifikacji,
- upowszechnianie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Wśród **aspektów relatywnie ważnych dla badanych, lecz nisko ocenianych** znajduje się:

- promocja kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe.

Do aspektów **relatywnie ważnych dla respondentów i jednocześnie wysoko ocenianych** można zaliczyć:

- chęć uczenia się mieszkańców Małopolski,
- zaangażowanie nauczycieli w promowanie aktywności edukacyjnej,
- dostępności aktualnych informacji o rynku pracy.

Za aspekt, którego **ważność jest w opinii badanych relatywnie niska, zaś ocena względnie wysoka** możemy uznać

- istnienie wystarczającej konkurencji na rynku usług szkoleniowych.

Interpretując wyniki tych analiz należy pamiętać, iż oparte są one o deklaracje badanych, którzy mogą w swoich opiniach odwoływać się do różnego rodzaju czynników i doświadczeń, patrząc na dane zagadnienie ze swojej własnej perspektywy. Dla przykładu - trudno uznać, iż dla funkcjonowania systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce nie jest ważne podejmowanie działań zmierzających do podniesienia jakości tego kształcenia, m.in. poprzez zapewnienie odpowiedniego, obiektywnego

i uznawanego systemu akredytacji. Podobnie dyskusyjne jest również wskazywanie jako relatywnie mniej istotnego obszaru działań związanych z upowszechnieniem e-learningu, czy koordynowaniem działań w zakresie kształcenia ustawicznego. Jednocześnie, jeśli respondenci oceniają wiele różnych czynników, wśród których znajdują się te o fundamentalnym znaczeniu, jak na przykład gotowość do uczenia się mieszkańców Małopolski, to zrozumiałe jest, że za relatywnie mniej ważne uznają inne czynniki, np. chęć komunikacji i wymiany informacji pomiędzy instytucjami czy budowanie systemu zewnętrznego sprawdzania jakości.

Przedstawione dane są jednak cenne przede wszystkim dlatego, iż oddają sposób postrzegania różnych czynników wpływających na rozwój kształcenia ustawicznego przez przedstawicieli instytucji, które odgrywają kluczową rolę w ramach tego systemu. Jeśli więc pewne obszary, uznawane za strategicznie ważne przez ekspertów, nie są uznawane za ważne wśród przedstawicieli instytucji, to warto się zastanowić nad przyczyną występujących rozbieżności i ewentualnymi działaniami mającymi na celu zmianę tej sytuacji.

## ***Kluczowe bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w regionie***

Po omówieniu kwestii związanych z charakterystyką instytucji, podażą i popytem na dany typ szkolenia, jak również po analizie zewnętrznych i wewnętrznych mechanizmów zapewnienia jakości pracy instytucji kształcącej ustawicznie oraz wstępnej diagnozie stanu kształcenia ustawicznego w regionie, przejdziemy do kwestii związanych z oceną kluczowych barier, które napotykają na swojej drodze instytucje oraz barier, które przedstawiciele instytucji identyfikują w grupie mieszkańców.

Rozdział niniejszy będzie niejako kontynuacją i uszczegółowieniem rozdziału poprzedniego, w którym to dokona została ogólna ocena stanu kształcenia ustawicznego w Małopolsce przez badanych przedstawicieli instytucji kształcących przez całe życie.

## **Bariery utrudniające mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia**

Badania jakościowe mieszkańców oraz przedsiębiorców, jak i (potwierdzające ich wyniki) badania jakościowe instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego, pozwoliły na identyfikację szeregu barier spowalniających rozwój kształcenia ustawicznego w Małopolsce. Bariery te w dalszej kolejności podzielone zostały na trzy klasy:

- bariery utrudniające niektórym mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia,
- bariery hamujące rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego,
- inne bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w regionie.

W niniejszej części zaprezentowany zostanie rozkład odpowiedzi dotyczący barier utrudniających niektórym mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia. Badani mieli możliwość dokonania wyboru trzech, najbardziej istotnych barier w tym obszarze. Zestawienie wyników w formie tabeli wielokrotnych odpowiedzi zaprezentowane zostało poniżej.

**Tabela 14. Bariery utrudniające niektórym mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia.**

|   | Odpowiedzi |         | Procent obserwacji |
|---|------------|---------|--------------------|
|   | N          | Procent |                    |
| Nie mają wystarczających środków, by sfinansować kształcenie              | 145        | 27,0%   | 72,9%              |
| Brakuje im motywacji do kształcenia się                                   | 94         | 17,5%   | 47,2%              |
| Dokształcanie nie przekłada się na wysokość ich dochodów i awans zawodowy | 84         | 15,6%   | 42,2%              |
| Nie są motywowani przez pracodawcę do podnoszenia własnych kwalifikacji   | 79         | 14,7%   | 39,7%              |
| Nie mają czasu  | 67         | 12,5%   | 33,7%              |
| Mieszkają zbyt daleko centrów edukacyjnych                                | 36         | 6,7%    | 18,1%              |
| Brakuje im informacji o możliwościach podniesienia własnych kwalifikacji  | 27         | 5,0%    | 13,6%              |
| inne  | 3          | ,6%     | 1,5%               |
| nie wiem  | 3          | ,6%     | 1,5%               |
| Ogółem  | 538        | 100,0%  | 270,4%             |

Źródło: Opracowanie własne

Starając się stworzyć „hierarchię” ważności wymienionych barier zauważamy interesującą zależność. Bariery te podzielić możemy na trzy główne grupy:

- Najczęściej wymieniane: *bariery związane z brakiem środków finansowych* (72,9% badanych zwróciło uwagę na tą barierę);
- *Bariery związane z motywacją* (brak motywacji do kształcenia – 47,2%, demotywujący brak przełożenia wysiłków związanych z dokształcaniem się na wysokość dochodów i awans zawodowy – 42,2% oraz brak motywowania przez pracodawcę – 39,7%);
- *Bariery związane z wykluczeniem* bądź to regionalnym (mieszkanie poza centrami edukacyjnymi – 18,1%), informacyjnym (brak dostępu do informacji o możliwościach dokształcania się – 13,6%) bądź w kontekście posiadanego czasu (brak czasu na kształcenie się – 33,7%).

Dodatkowo badani zwrócili uwagę na takie czynniki jak:

- *Zbyt mała moda na dokształcanie, co związane może być m.in. z niskim etosem polskiej szkoły, brakiem przełożenia wysiłków związanych z dokształcaniem się na wysokość dochodów i awans zawodowy;*

- *Emigracja, w szczególności młodych osób, która w znaczący sposób wpłynęła na dalszą karierę zawodowo – edukacyjną młodego pokolenia i niejednokrotnie na „odkładanie” edukacji na później.*

Spójrzmy teraz jak kształtowały się opinie naszych badanych w kontekście segmentu, w jakim funkcjonuje badana instytucja.

**Tabela 15. Bariery utrudniające niektórym mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia w opiniach instytucji należących do trzech głównych segmentów.**

|   |                        | SEGMENTY    |                      |                      | Ogółem |
|---|------------------------|-------------|----------------------|----------------------|--------|
|   |                        | Kraków      | Tarnów,<br>Nowy Sącz | inne<br>miejscowości |        |
| Nie mają wystarczających środków, by sfinansować kształcenie              | Liczebność<br>% w seg3 | 84<br>73,7% | 27<br>64,3%          | 34<br>79,1%          | 145    |
| Nie mają czasu  | Liczebność<br>% w seg3 | 41<br>36,0% | 12<br>28,6%          | 14<br>32,6%          | 67     |
| Brakuje im motywacji do kształcenia się                                   | Liczebność<br>% w seg3 | 57<br>50,0% | 22<br>52,4%          | 15<br>34,9%          | 94     |
| Mieszkają zbyt daleko centrów edukacyjnych                                | Liczebność<br>% w seg3 | 17<br>14,9% | 6<br>14,3%           | 13<br>30,2%          | 36     |
| Dokształcanie nie przekłada się na wysokość ich dochodów i awans zawodowy | Liczebność<br>% w seg3 | 43<br>37,7% | 19<br>45,2%          | 22<br>51,2%          | 84     |
| Brakuje im informacji o możliwościach podniesienia własnych kwalifikacji  | Liczebność<br>% w seg3 | 18<br>15,8% | 4<br>9,5%            | 5<br>11,6%           | 27     |
| Nie są motywowani przez pracodawcę do podnoszenia własnych kwalifikacji   | Liczebność<br>% w seg3 | 45<br>39,5% | 18<br>42,9%          | 16<br>37,2%          | 79     |
| inne  | Liczebność<br>% w seg3 | 1<br>,9%    | 1<br>2,4%            | 1<br>2,3%            | 3      |
| nie wiem  | Liczebność<br>% w seg3 | 1<br>,9%    | 1<br>2,4%            | 1<br>2,3%            | 3      |
| Ogółem  | Liczebność             | 114         | 42                   | 43                   | 199    |

*Źródło: Opracowanie własne*

Jak widzimy w powyższej tabeli pomiędzy trzema kluczowymi segmentami: Kraków (centrum edukacyjne), Tarnów, Nowy Sącz (główne aglomeracje), inne, mniejsze miejscowości, obserwuje się istotne różnice w identyfikacji kluczowych barier utrudniających mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia.

Instytucje mające siedzibę poza głównymi aglomeracjami (30,3% instytucji, w porównaniu do ok. 14% w Krakowie i aglomeracjach) zdecydowanie częściej jako kluczową barierę wymieniają odległość od centrów edukacyjnych. Na brak informacji o możliwościach podniesienia kwalifikacji mieszkańców narzeka najczęściej instytucji



z Krakowa (15,8%, w porównaniu do 9,5% z Tarnowa i Nowego Sącza i 11,6% z innych miejscowości).

Zdecydowanie częściej na elementy związane z warunkami finansowymi i ich wpływem na decyzję mieszkańców dotyczącą kształcenia zwracają uwagę instytucje spoza obszarów głównych miast (dokształcanie nie przekłada się na wysokość dochodów i awans zawodowy, 51,2% - „inne miejscowości”, 37,7% Kraków, 45,2% Nowy Sącz i Tarnów, nie mają wystarczających środków, by sfinansować kształcenie, 79,1% - „inne miejscowości”, 73,7% Kraków, 64,3% Nowy Sącz).

Podsumowując, regionalizacja instytucji zdecydowanie wpływa na ich sposób widzenia kluczowych barier utrudniających mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia, a wpływ ten ma charakter zrozumiały i wytłumaczalny. Instytucje stykają się z różnego rodzaju problemami. Mieszkańcy centrum edukacyjnego – Krakowa, częściej narzekają na brak czasu i brak dostępu do informacji na temat oferty edukacyjnej. Mieszkańcy mniejszych miejscowości na dużą odległość od centrów edukacyjnych, brak środków na finansowanie kształcenia, brak związku między zarobkami, awansem zawodowym, a wysokością wynagrodzenia, rzadziej brak im w porównaniu z mieszkańcami miast motywacji do podejmowania edukacji. Innymi słowy, poza głównymi centrami częściej kluczową rolę odgrywają czynniki związane z dochodami i wykluczeniem regionalnym, w Krakowie problemy związane z brakiem informacji i brakiem czasu na naukę.

## Bariery hamujące rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego

Spójrzmy teraz na, oceniane przez przedstawicieli badanych instytucji i wyróżnione w oparciu o wywiady indywidualne, bariery hamujące rozwój instytucji kształcących przez całe życie.

Tabela 16. Bariery hamujące rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego.

|  | Odpowiedzi |         | Procent obserwacji |
|--|------------|---------|--------------------|
|  | N          | Procent |                    |
| Nie mają wystarczających środków, by rozwijać swoją ofertę                                 | 126        | 28,1%   | 64,9%              |
| Brakuje im wiedzy, jak zdobywać fundusze zewnętrzne  | 77         | 17,2%   | 39,7%              |
| Nikt nie koordynuje działań instytucji w zakresie kształcenia ustawicznego                 | 70         | 15,6%   | 36,1%              |
| Nie wymieniają wiedzy i informacji z innymi instytucjami działającymi w tym samym obszarze | 63         | 14,1%   | 32,5%              |
| Nie mają funduszy, by poszerzyć ofertę o doradztwo zawodowe                                | 58         | 12,9%   | 29,9%              |
| Brakuje im wykwalifikowanej kadry uczącej  | 31         | 6,9%    | 16,0%              |
| inne   | 13         | 2,9%    | 6,7%               |
| nie wiem   | 10         | 2,2%    | 5,2%               |
| Ogółem   | 448        | 100,0%  | 230,9%             |

Źródło: Opracowanie własne

Po raz kolejny zaklasyfikować możemy je do głównych trzech grup:

- *Bariery finansowe* (brak środków na rozwój oferty – 64,9% instytucji zwróciło na nie uwagę, brak funduszy na to, by poszerzyć ofertę o doradztwo zawodowe – 29,9%, brak wiedzy, jak zdobywać fundusze zewnętrzne – 39,7%);
- *Bariery związane z koordynacją działań* (nikt nie koordynuje działań instytucji – 36,1%, nie wymieniają wiedzy i informacji z innymi instytucjami – 32,5%);
- *Bariery związane z brakiem wykwalifikowanej kadry* – 16%.

Dodatkowo badani zwrócili uwagę na czynniki takie jak:

- *złe gospodarowanie środkami unijnymi,*
- *niską korelację między zapotrzebowaniem rynku a ofertą instytucji,*

- *brak współpracy z samorządami,*
- *niespójne przepisy prawne,*
- *uprzywilejowanie niektórych placówek, brak konkurencji,*
- *biurokrację.*

Podobnie jak i w poprzednim przypadku, tak i teraz interesowały będą nas kwestie związane ze zróżnicowaniem regionalnym badanych instytucji w kontekście częstości wyznaczania danych barier. Dodatkowo zanalizowany zostanie związek hierarchii barier z typem instytucji.

**Tabela 17. Bariery hamujące rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego w opiniach instytucji należących do trzech głównych segmentów.**

|  |                        | SEGMENT     |                     |                      | Ogółem |
|--|------------------------|-------------|---------------------|----------------------|--------|
|  |                        | Kraków      | Tamów,<br>Nowy Sącz | inne<br>miejscowości |        |
| Nie mają wystarczających środków, by rozwijać swoją ofertę                                 | Liczebność<br>% w seg3 | 70<br>63,1% | 25<br>62,5%         | 31<br>72,1%          | 126    |
| Nie wymieniają wiedzy i informacji z innymi instytucjami działającymi w tym samym obszarze | Liczebność<br>% w seg3 | 40<br>36,0% | 12<br>30,0%         | 11<br>25,6%          | 63     |
| Nie mają funduszy, by poszerzyć ofertę o doradztwo zawodowe                                | Liczebność<br>% w seg3 | 34<br>30,6% | 12<br>30,0%         | 12<br>27,9%          | 58     |
| Brakuje im wiedzy, jak zdobywać fundusze zewnętrzne  | Liczebność<br>% w seg3 | 41<br>36,9% | 19<br>47,5%         | 17<br>39,5%          | 77     |
| Brakuje im wykwalifikowanej kadry uczącej  | Liczebność<br>% w seg3 | 18<br>16,2% | 5<br>12,5%          | 8<br>18,6%           | 31     |
| Nikt nie koordynuje działań instytucji w zakresie kształcenia ustawicznego                 | Liczebność<br>% w seg3 | 35<br>31,5% | 14<br>35,0%         | 21<br>48,8%          | 70     |
| inne   | Liczebność<br>% w seg3 | 5<br>4,5%   | 2<br>5,0%           | 6<br>14,0%           | 13     |
| nie wiem   | Liczebność<br>% w seg3 | 8<br>7,2%   | 2<br>5,0%           | 0<br>,0%             | 10     |
| Ogółem   | Liczebność             | 111         | 40                  | 43                   | 194    |

*Źródło: Opracowanie własne*

W powyższej tabeli skrzyżowane zostały odpowiedzi respondentów dotyczące trzech kluczowych barier hamujących rozwój instytucji kształcących ustawicznie z segmentem, do którego została zaklasyfikowana dana placówka.

Charakteryzując, segment **Kraków** zauważamy, iż:

- Częściej niż w dwóch kolejnych segmentach instytucje zwracają uwagę na brak współpracy w zakresie wymiany wiedzy i informacji między instytucjami (36% w porównaniu do 30% w Tarnowie i Nowym Sączu i 25,6% w trzecim segmencie).
- Nieco częściej zwracają uwagę na brak funduszy na poszerzenie oferty doradztwa zawodowego (30,6% w porównaniu do 27,9% instytucji z segmentu trzeciego).

Segment, do którego zaliczone zostały wszystkie miejscowości poza Krakowem, Tarnowem i Nowym Sączem cechuje się:

- Częstszym wymianianiem braku funduszy dla rozwoju oferty jako bariery dla rozwoju instytucji (72,1% w porównaniu do ok. 62% w innych segmentach).
- Częstszym zwracaniem uwagi na brak koordynacji instytucji (48,8% w porównaniu do 31,5% w Krakowie i 35% w Tarnowie, Nowym Sączu).
- Częstszym zwracaniem uwagi na bariery związane z brakiem wykwalifikowanej kadry oraz na inne bariery (brak wykwalifikowanej kadry – 18,6% w porównaniu do 16,2% w Krakowie i 12,5% w Tarnowie, Nowym Sączu).

Instytucje z Tranowa i Nowego Sącza częściej zwracały uwagę na brak wystarczającej wiedzy na temat możliwości i sposobów ubiegania się o środki zewnętrzne.

Spójrzmy teraz, w jaki sposób charakter instytucji (publiczny, prywatny) wpływa na zidentyfikowanie barier hamujących rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego.

**Tabela 18. Bariery hamujące rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego w opiniach instytucji publicznych i prywatnych.**

|  |                      | Czy instytucja ma charakter publiczny czy niepubliczny |              | Ogółem |
|--|----------------------|--|--------------|--------|
|  |                      | publiczny  | niepubliczny |        |
| Nie mają wystarczających środków, by rozwinąć swoją ofertę                                 | Liczebność<br>% w g1 | 48<br>66,7%  | 77<br>64,2%  | 125    |
| Nie wymieniają wiedzy i informacji z innymi instytucjami działającymi w tym samym obszarze | Liczebność<br>% w g1 | 17<br>23,6%  | 45<br>37,5%  | 62     |
| Nie mają funduszy, by poszerzyć ofertę o doradztwo zawodowe                                | Liczebność<br>% w g1 | 27<br>37,5%  | 31<br>25,8%  | 58     |
| Brakuje im wiedzy, jak zdobywać fundusze zewnętrzne  | Liczebność<br>% w g1 | 26<br>36,1%  | 50<br>41,7%  | 76     |
| Brakuje im wykwalifikowanej kadry uczącej  | Liczebność<br>% w g1 | 11<br>15,3%  | 20<br>16,7%  | 31     |
| Nikt nie koordynuje działań instytucji w zakresie kształcenia ustawicznego                 | Liczebność<br>% w g1 | 29<br>40,3%  | 39<br>32,5%  | 68     |
| inne   | Liczebność<br>% w g1 | 7<br>9,7%  | 6<br>5,0%    | 13     |
| nie wiem   | Liczebność<br>% w g1 | 4<br>5,6%  | 6<br>5,0%    | 10     |
| Ogółem   | Liczebność           | 72   | 120          | 192    |

*Źródło: Opracowanie własne*

Jak widać, po raz kolejny zarysowały się różnice między badanymi instytucjami, tym razem między instytucjami o charakterze prywatnym i publicznym. Przedstawiciele instytucji publicznych zdecydowanie częściej wymieniają czynniki takie jak:

- brak funduszy na poszerzenie oferty o doradztwo zawodowe,
- brak koordynacji instytucji działających w zakresie kształcenia ustawicznego.

W obszarze instytucji publicznych wyżej wymienione kwestie odgrywały będą kluczową rolę w dalszym ich funkcjonowaniu. Duża zależność dyrektora placówki, zarówno decyzyjna jak i finansowa, od organów zewnętrznych nie sprzyja samoczynnej współpracy, a raczej wpływa na konieczność zewnętrznego koordynowania działań takich instytucji. Jak widać w powyższej tabeli, prywatne instytucje częściej zwracają uwagę na współpracę, wymianę informacji między instytucjami. Instytucje publiczne preferują tu koordynację.

To odmienne podejście do funkcjonowania systemu kształcenia ustawicznego może stać się czynnikiem utrudniającym sprawne budowanie tego systemu, a zwłaszcza usprawnianie jego działania. Dodatkowo prywatne instytucje częściej niż placówki

publiczne upatrują barierę własnego rozwoju w braku umiejętności pozyskiwania środków zewnętrznych (41,7% w stosunku do 36,1% instytucji publicznych). Nie jest to oczywiście równoznaczne z tym, iż instytucje publiczne czują się przygotowane do pozyskiwania takich funduszy – wręcz przeciwnie - raczej rzadziej niż podmioty prywatne są skłonne występować o takie środki, licząc częściej na pomoc osób koordynujących pracę instytucji.

Spójrzmy teraz na bariery nie zaklasyfikowane do żadnej z powyżej opisanych grup.

### Inne bariery

Kolejną grupę barier będą stanowiły bariery o charakterze systemowym i organizacyjnym. Będą one pokazywały braki już nie tylko w funkcjonowaniu samych instytucji kształcących przez całe życie, ale przede wszystkim wyróżnią słabe strony całego systemu kształcenia przez całe życie.

Tabela 19. Inne bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w regionie.

|   | Odpowiedzi |         | Procent obserwacji |
|---|------------|---------|--------------------|
|   | N          | Procent |                    |
| Biurokracja w administracji spowalnia działania instytucji kształcących ustawicznie               | 124        | 22,5%   | 63,3%              |
| Procedury przetargowe promują niską cenę, a nie jakość  | 113        | 20,5%   | 57,7%              |
| Źle koordynowany jest przepływ publicznych środków finansowych między poszczególnymi instytucjami | 64         | 11,6%   | 32,7%              |
| Odgórnie wyznaczane są grupy docelowe na szkolenia finansowane ze środków publicznych             | 59         | 10,7%   | 30,1%              |
| Podczas przetargów preferowane są większe instytucje  | 56         | 10,2%   | 28,6%              |
| Instytucje publiczne nie promują idei kształcenia ustawicznego                                    | 42         | 7,6%    | 21,4%              |
| Brak jest obiektywnego i uznanego systemu akredytacji szkoleń                                     | 29         | 5,3%    | 14,8%              |
| Podczas przetargów preferowane są publiczne instytucje  | 29         | 5,3%    | 14,8%              |
| Nie ma zewnętrznej merytorycznej kontroli nad szkoleniami   | 27         | 4,9%    | 13,8%              |
| nie wiem  | 6          | 1,1%    | 3,1%               |
| inne  | 2          | ,4%     | 1,0%               |
| Ogółem  | 551        | 100,0%  | 281,1%             |

*Źródło: Opracowanie własne*

Jako **kluczowy czynnik** systemowy, utrudniający sprawne działanie instytucji i rozwój kształcenia w regionie 63,3% respondentów wymieniła wszechobecną, zwłaszcza w strukturach administracyjnych **biurokrację**.

Jako kolejne elementy zaburzające sprawny rozwój tego obszaru wymienione zostały:

- *Czynniki związane z nieefektywnym wydatkowaniem środków publicznych* (procedury przetargowe promujące niską cenę, a nie jakość – 57,7%, źle koordynowany przepływ środków publicznych – 32,7%, odgórnie wyznaczone grupy docelowe na szkolenia ze środków publicznych – 30,1%, preferowanie podczas przetargów większych instytucji – 28,6%, bądź instytucji publicznych – 14,8%).
- *Czynniki związane z kontrolą jakości oferty* (brak obiektywnego i uznanego systemu akredytacji szkoleń – 14,8%, brak zewnętrznej, merytorycznej kontroli nad szkoleniami – 13,8%).
- *Brak zaangażowania instytucji publicznych w promowanie kształcenia przez całe życie* – 21,4%.

Oprócz wcześniej skategoryzowanych barier respondenci wymienili ponadto: *brak „dobrowolności” w wyborze kursów wśród bezrobotnych oraz niejednokrotne kierowanie bezrobotnych „na siłę” na konkretne szkolenie.*

Spójrzmy czym różnią się od siebie opinie instytucji z poszczególnych segmentów dotyczące kluczowych barier utrudniających rozwój kształcenia ustawicznego.

**Tabela 20. Bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w opiniach instytucji należących do trzech głównych segmentów.**

|   |                        | SEGMENT     |                      |                      | Ogółem |
|---|------------------------|-------------|----------------------|----------------------|--------|
|   |                        | Kraków      | Tarnów,<br>Nowy Sącz | inne<br>miejscowości |        |
| Złe koordynowany jest przepływ publicznych środków finansowych między poszczególnymi instytucjami | Liczebność<br>% w seg3 | 42<br>37,2% | 9<br>22,5%           | 13<br>30,2%          | 64     |
| Biurokracja w administracji spowalnia działania instytucji kształcących ustawicznie               | Liczebność<br>% w seg3 | 67<br>59,3% | 26<br>65,0%          | 31<br>72,1%          | 124    |
| Procedury przetargowe promują niską cenę, a nie jakość  | Liczebność<br>% w seg3 | 67<br>59,3% | 21<br>52,5%          | 25<br>58,1%          | 113    |
| Podczas przetargów preferowane są większe instytucje  | Liczebność<br>% w seg3 | 32<br>28,3% | 12<br>30,0%          | 12<br>27,9%          | 56     |
| Podczas przetargów preferowane są publiczne instytucje  | Liczebność<br>% w seg3 | 13<br>11,5% | 3<br>7,5%            | 13<br>30,2%          | 29     |
| Nie ma zewnętrznej merytorycznej kontroli nad szkoleniami   | Liczebność<br>% w seg3 | 12<br>10,6% | 8<br>20,0%           | 7<br>16,3%           | 27     |
| Brak jest obiektywnego i uznanego systemu akredytacji szkoleń                                     | Liczebność<br>% w seg3 | 17<br>15,0% | 8<br>20,0%           | 4<br>9,3%            | 29     |
| Odgórnie wyznaczane są grupy docelowe na szkolenia finansowane ze środków publicznych             | Liczebność<br>% w seg3 | 39<br>34,5% | 9<br>22,5%           | 11<br>25,6%          | 59     |
| Instytucje publiczne nie promują idei kształcenia ustawicznego                                    | Liczebność<br>% w seg3 | 25<br>22,1% | 9<br>22,5%           | 8<br>18,6%           | 42     |
| inne  | Liczebność<br>% w seg3 | 0<br>0%     | 0<br>0%              | 2<br>4,7%            | 2      |
| nie wiem  | Liczebność<br>% w seg3 | 5<br>4,4%   | 1<br>2,5%            | 0<br>0%              | 6      |
| Ogółem  | Liczebność             | 113         | 40                   | 43                   | 196    |

*Źródło: Opracowanie własne*

Starając się wyróżnić w omawianym obszarze specyfikę **instytucji z Krakowa**, zauważamy, iż kilka kluczowych barier podkreślanych jest zwłaszcza przez te instytucje. Są to:

- *Złe koordynowany przepływ środków finansowych* pomiędzy poszczególnymi instytucjami (37,2% w porównaniu do 22,5% instytucji z Tarnowa i Nowego Sącza oraz 30,2% z innych miejscowości).
- *Odgórnie wyznaczanie grup docelowych* na poszczególne kursy/szkolenia (34,5% w porównaniu do 22,5% instytucji z Tarnowa i Nowego Sącza oraz 25,6% z innych miejscowości).

Bardzo interesujący może wydawać się fakt niższego niż w innych segmentach wskaźnika negatywnego wpływu biurokracji na rozwój kształcenia w regionie (59,3% w porównaniu do: 65% w Tarnowie i Nowym Sączu i 72,1% w trzecim segmencie).

W Tarnowie i Nowym Sączu częściej badane podmioty zwracają uwagę na czynniki pro-jakościowe jako na czynniki utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego



w regionie takie jak: brak zewnętrznej merytorycznej kontroli szkoleń (ok. 20% w porównaniu do 10,6% w Krakowie i 16,3% w innych mniejszych miejscowościach) i brak obiektywnego, uznawanego systemu akredytacji (ok. 20% w porównaniu do 15% w Krakowie i 9,3% w innych mniejszych miejscowościach).

W mniejszych miastach instytucje zwracają szczególną uwagę na bariery takie jak:

- biurokracja w administracji spowalniająca funkcjonowanie instytucji,
- preferowanie instytucji publicznych w przetargach (30,2% w porównaniu do ok. 10% w innych segmentach).

Oprócz obszaru funkcjonowania badanej instytucji kluczowym czynnikiem różnicującym typowanie i hierarchizowanie barier rozwoju kształcenia ustawicznego może być charakter (publiczny/niepubliczny) badanej instytucji. Jak widać w poniższej tabeli zróżnicowanie to w rzeczywistości występuje

**Tabela 21. Inne bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w opiniach instytucji publicznych i prywatnych.**

|   |                      | Czy instytucja ma charakter publiczny czy niepubliczny |              | Ogółem |
|---|----------------------|--|--------------|--------|
|   |                      | publiczny  | niepubliczny |        |
| Złe koordynowany jest przepływ publicznych środków finansowych między poszczególnymi instytucjami | Liczebność<br>% w g1 | 19<br>26,4%  | 44<br>36,1%  | 63     |
| Biurokracja w administracji spowalnia działania instytucji kształcących ustawicznie               | Liczebność<br>% w g1 | 55<br>76,4%  | 68<br>55,7%  | 123    |
| Procedury przetargowe promują niską cenę, a nie jakość  | Liczebność<br>% w g1 | 39<br>54,2%  | 74<br>60,7%  | 113    |
| Podczas przetargów preferowane są większe instytucje  | Liczebność<br>% w g1 | 12<br>16,7%  | 43<br>35,2%  | 55     |
| Podczas przetargów preferowane są publiczne instytucje  | Liczebność<br>% w g1 | 8<br>11,1%   | 21<br>17,2%  | 29     |
| Nie ma zewnętrznej merytorycznej kontroli nad szkoleniami   | Liczebność<br>% w g1 | 15<br>20,8%  | 12<br>9,8%   | 27     |
| Brak jest obiektywnego i uznanego systemu akredytacji szkoleń                                     | Liczebność<br>% w g1 | 12<br>16,7%  | 15<br>12,3%  | 27     |
| Odgórnie wyznaczane są grupy docelowe na szkolenia finansowane ze środków publicznych             | Liczebność<br>% w g1 | 19<br>26,4%  | 38<br>31,1%  | 57     |
| Instytucje publiczne nie promują idei kształcenia ustawicznego                                    | Liczebność<br>% w g1 | 20<br>27,8%  | 22<br>18,0%  | 42     |
| inne  | Liczebność<br>% w g1 | 1<br>1,4%  | 1<br>,8%     | 2      |
| nie wiem  | Liczebność<br>% w g1 | 4<br>5,6%  | 2<br>1,6%    | 6      |
| Ogółem  | Liczebność           | 72   | 122          | 194    |

*Źródło: Opracowanie własne*

Porównując ze sobą instytucje publiczne i prywatne zauważamy, iż te pierwsze częściej wymieniają bariery takie jak:

- biurokracja w administracji (76,4% do 55,7% prywatnych),
- brak oceny jakości szkoleń (brak zewnętrznej merytorycznej kontroli nad szkoleniami – 20,8% do 9,8% instytucji prywatnych, brak jest uznanego i obiektywnego systemu akredytacji szkoleń – 16,7% do 12,3%).

Co wydaje się być bardzo interesujące, one też częściej zwracają uwagę na brak promowania przez instytucje publiczne idei kształcenia ustawicznego (27,8% do 18%),

Prywatne instytucje natomiast zwracają częściej uwagę na czynniki takie jak:

- źle koordynowany przepływ środków finansowych (36,1% do 26,4%),
- preferowanie podczas przetargów instytucji większych (35,2% do 16,7%)
- preferowanie podczas przetargów instytucji publicznych (17,2% do 11,1%).

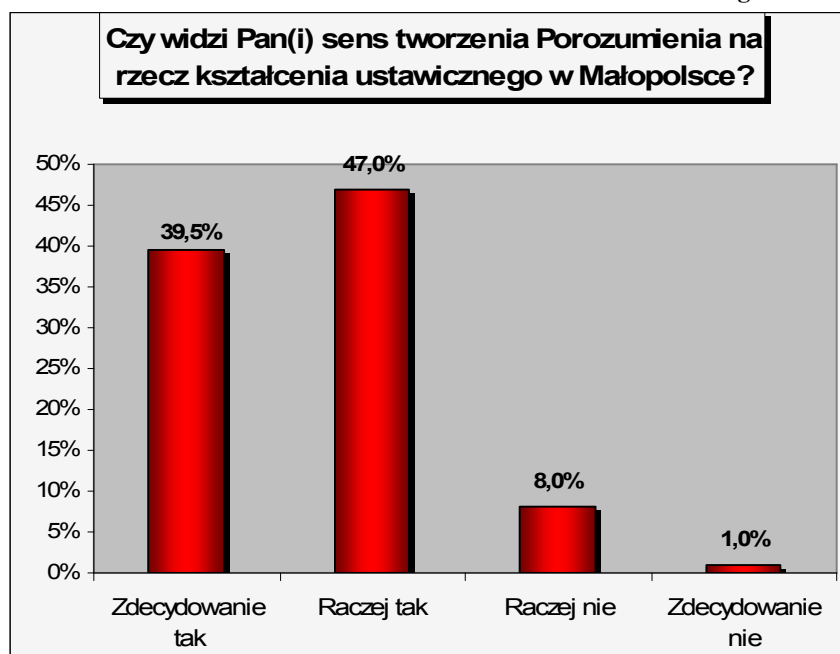
## *Partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego*

### **Ocena potrzeby tworzenia Partnerstwa**

Ważnym elementem diagnozy kształcenia ustawicznego w regionie dla potrzeb budowy Partnerstwa, mającego wspierać rozwój tego kształcenia, było sprawdzenie czy przedstawiciele instytucji świadczących usługi edukacyjne widzą potrzebę tworzenia takiego Partnerstwa.

Wstępna diagnoza zainteresowania partnerstwem wśród instytucji szkoleniowych jest niezwykle optymistyczna. Blisko 90% przedstawicieli instytucji objętych badaniami widzi sens tworzenia takiego Partnerstwa, w tym 40% deklaruje, że takie Partnerstwo zdecydowanie jest potrzebne. Idea jest więc jednoznacznie i niemal jednomyślnie akceptowana przez badanych - jedynie bowiem 9% badanych nie widzi sensu tworzenia Partnerstwa. Rozkład odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano na poniższym wykresie.

**Rysunek 37. Ocena sensu tworzenia Partnerstwa na rzecz kształcenia ustawicznego w Małopolsce.**



*Źródło: Opracowanie własne*

Nieco częściej na potrzebę istnienia takiego partnerstwa wskazywali przedstawiciele instytucji publicznych, nieco rzadziej prywatnych. Potwierdza to wnioski, jakie sformułowaliśmy w oparciu o wyniki badań jakościowych. Nie zaobserwowano natomiast innych czynników znacząco różnicujących opinie badanych: równie pozytywnie odnoszą się do idei partnerstwa przedstawiciele instytucji zlokalizowanych w Krakowie, jak i poza nim, a także przedstawiciele instytucji mniejszych i większych.

### **Potencjalne zadania Partnerstwa**

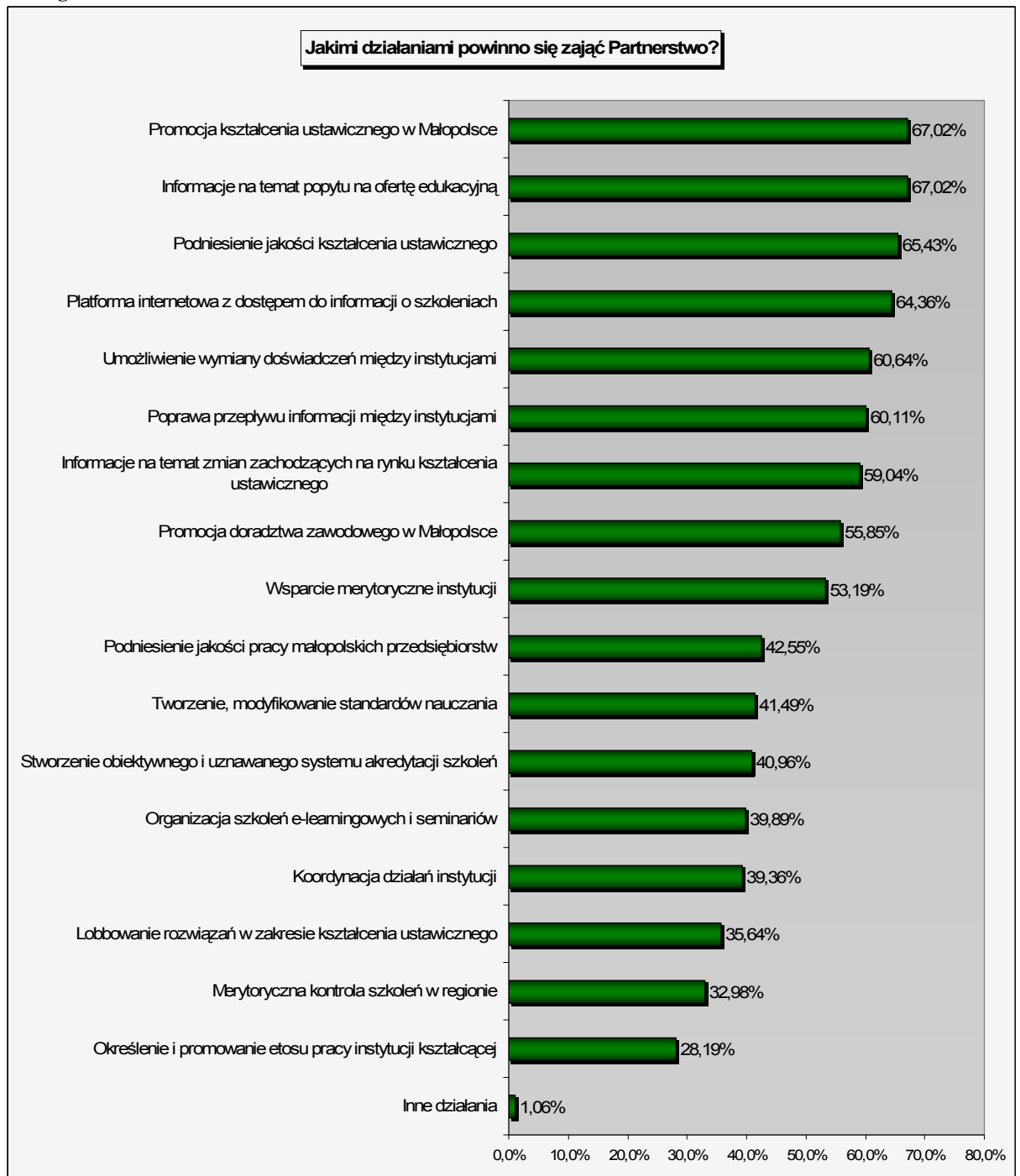
Respondentów poprosiliśmy też o wskazanie, jakimi zadaniami powinno zająć się Partnerstwo. Pytaliśmy przede wszystkim o te rodzaje działań, które w badaniach jakościowych i w dyskusji eksperckiej uznano za potencjalne obszary działań Partnerstwa.

Wśród działań, których badani oczekują od Partnerstwa na pierwszych miejscach znajdują się:

- promocja kształcenia ustawicznego w regionie,
- dostarczanie informacji na temat popytu na produkty edukacyjne,
- działania mające na celu podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego,
- stworzenie platformy internetowej zawierającej informacje na temat wszystkich szkoleń, jakie są dostępne w regionie,
- umożliwienie wymiany informacji pomiędzy instytucjami,
- dostarczanie informacji na temat zmian zachodzących na rynku kształcenia ustawicznego.

Pełne zestawienie odpowiedzi respondentów prezentujemy na poniższym wykresie.

Rysunek 38. Działania, jakimi wg badanych powinno się zająć Partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego.



(procenty nie sumują się do stu, gdyż badani mogli wybierać wiele odpowiedzi)

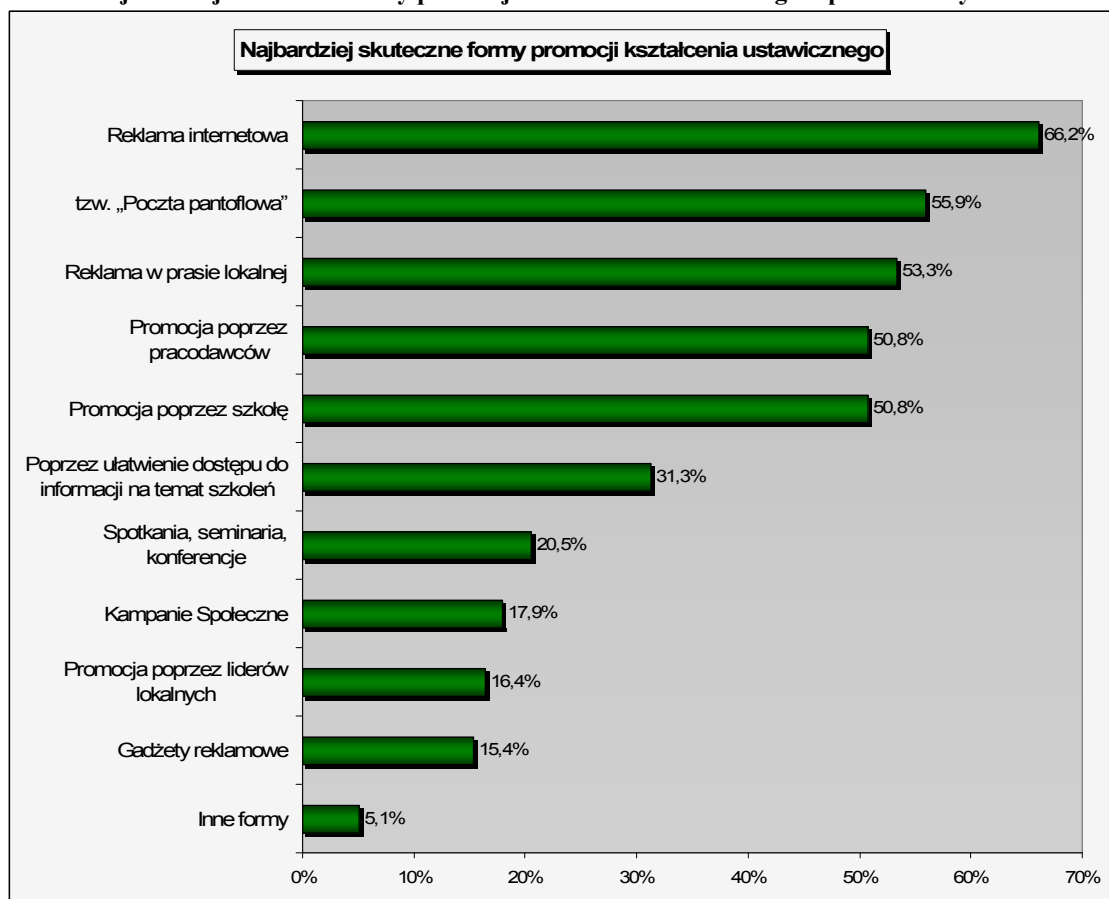
Źródło: Opracowanie własne

Badani zostali też zapytani o to, jakie formy promowania kształcenia ustawicznego są w ich opinii najbardziej skuteczne. Wśród takich form wymieniali najczęściej:

- reklamę internetową,
- „pocztę pantoflową”,
- reklamę w prasie lokalnej,
- promocję poprzez pracodawców oraz
- promocję poprzez szkołę.

Poniżej zamieszczamy wykres prezentujący rozkład odpowiedzi na to pytanie.

**Rysunek 39. Najbardziej skuteczne formy promocji kształcenia ustawicznego: opinie badanych.**



(procenty nie sumują się do stu, gdyż badani mogli wybierać wiele odpowiedzi)

Źródło: Opracowanie własne

Zaprezentowane w tej części opracowania informacje, dotyczące opinii badanych na temat tworzonego Partnerstwa, wskazują na jednoznaczne poparcie tej idei i na duże oczekiwania jakie pod adresem Partnerstwa kierują badani. Oczekują oni mianowicie, że Partnerstwo będzie instytucją, która podejmie kompleksowe działania zorientowane na usprawnianie funkcjonowania kształcenia ustawicznego w regionie. Realizując te działania będzie niejako działało w imieniu wszystkich instytucji zajmujących się kształceniem ustawicznym i w ich interesie, będzie bowiem podejmowało takie działania, które są użyteczne dla wszystkich instytucji, niezależnie od ich typu, obszaru działania czy wielkości. Podejmując działania systemowe, służące ogólnie pojętym wspólnym interesom, ustrzeże się przed możliwymi zarzutami o działanie na rzecz wybranych kategorii instytucji, np. instytucji publicznych. Może być także postrzegane jako użyteczna platforma wsparcia dla wszystkich podmiotów działających w obszarze kształcenia ustawicznego.

Przyczyniając się do promowania uczenia się przez całe życie może spowodować zwiększenie zainteresowania szkoleniem i doksztalcaniem się. Poprawiając dostęp do aktualnych informacji na temat rynku pracy i trendów związanych z kształceniem ustawicznym może ułatwić instytucjom szkoleniowym oferowanie takich usług, które nie tylko są dopasowane do potrzeb rynku pracy, ale są też zgodne z najnowszymi trendami w zakresie kształcenia przez całe życie. Jednocześnie podejmowanie działań mających na celu podnoszenia jakości kształcenia ustawicznego może przyczyniać się do dostarczania coraz lepszych usług szkoleniowych, a co za tym idzie – do coraz lepszego wykorzystania środków wydatkowanych na szkolenie i doksztalcanie.

Badani widzą potrzebę wykorzystywania przez Partnerstwo narzędzi, które dają nowoczesne technologie i proponują w pełni wykorzystać możliwości, jakie dają te narzędzia zarówno w promowaniu kształcenia ustawicznego, jak i w celu usprawnienia przepływu informacji pomiędzy instytucjami.

## SPIS TABEL:

|   |     |
|---|-----|
| Tabela 1 Rozkład procentowy badanych instytucji w poszczególnych miejscowościach  | 34  |
| Tabela 2. Obszar działania badanych instytucji obszaru kształcenia ustawicznego w Małopolsce.....   | 39  |
| Tabela 3. Kursy w zakresie, których instytucja przeszkoliła największą liczbę osób.....   | 62  |
| Tabela 4. Główna przyczyna zwiększonego popytu na dany kurs/szkolenie.....  | 64  |
| Tabela 5. Tematyka szkolenia a główna przyczyna zwiększonego popytu.....  | 66  |
| Tabela 6. Miesiące, w których obserwuje się wzmożony popyt na dane szkolenia.....   | 70  |
| Tabela 7. Inne systemy pro-jakościowe.....  | 74  |
| Tabela 8. Sposoby mierzenia jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów.....   | 83  |
| Tabela 9. Sposoby mierzenia jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów a forma instytucji.....  | 84  |
| Tabela 10. Rodzaje działań mających na celu doskonalenie kompetencji osób uczących się/szkolących.....  | 89  |
| Tabela 11 Współpraca z instytucjami działającymi w otoczeniu kształcenia ustawicznego.....  | 92  |
| Tabela 12. Średnie ocen ważności czynników wpływających na rozwój kształcenia ustawicznego w Małopolsce (skala od 1 do 4).....                                      | 107 |
| Tabela 13. Ocena poszczególnych aspektów systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce.....   | 111 |
| Tabela 14. Bariery utrudniające niektórym mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia.....   | 119 |
| Tabela 15. Bariery utrudniające niektórym mieszkańcom podjęcie decyzji o rozpoczęciu kształcenia w opiniach instytucji należących do trzech głównych segmentów..... | 120 |
| Tabela 16. Bariery hamujące rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego.....   | 122 |
| Tabela 17. Bariery hamujące rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego w opiniach instytucji należących do trzech głównych segmentów.....   | 123 |
| Tabela 18. Bariery hamujące rozwój instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego w opiniach instytucji publicznych i prywatnych.....                  | 125 |
| Tabela 19. Inne bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w regionie.....  | 126 |
| Tabela 20. Bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w opiniach instytucji należących do trzech głównych segmentów.....                                  | 128 |
| Tabela 21. Inne bariery utrudniające rozwój kształcenia ustawicznego w opiniach instytucji publicznych i prywatnych.....  | 130 |



## SPIS RYSUNKÓW:

|  |    |
|--|----|
| Rysunek 1. Etapy realizacji badań w ramach wsparcia informacyjnego projektu<br>Małopolskie Partnerstwo na rzecz Promocji – Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa<br>Ustawicznego – <i>model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze<br/>ryнку pracy, edukacji i szkoleń*</i> ..... | 30 |
| Rysunek 2. Rozkład procentowy instytucji z trzech kluczowych segmentów .....   | 35 |
| Rysunek 3. Typy badanych instytucji .....  | 36 |
| Rysunek 4. Wiek badanych instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego w Małopolsce<br>.....   | 38 |
| Rysunek 5. Ilość osób przeszkolonych przez instytucje szkoleniowe w Małopolsce .....   | 45 |
| Rysunek 6. Odsetek klientów instytucji z obszaru kształcenia ustawicznego w<br>Małopolsce przedstawiony w podziale ze względu na płeć.....   | 47 |
| Rysunek 7. Wielkość sal wynajmowanych przez badane instytucje szkoleniowe z obszaru<br>kształcenia ustawicznego w Małopolsce. ....   | 53 |
| Rysunek 8. Roczny, szacunkowy obrót instytucji szkoleniowych w Małopolsce<br>odnoszący się do 2006 roku. ....  | 55 |
| Rysunek 9. Instytucje szkoleniowe z Małopolski a oferta szkoleń modułowych .....   | 60 |
| Rysunek 10. Sezonowość popytu na kursy/szkolenia.....  | 69 |
| Rysunek 11. Zewnętrzny system mierzenia jakości pracy instytucji. ....   | 71 |
| Rysunek 12. Akredytacja Kuratorium Oświaty .....   | 73 |
| Rysunek 13. Czy instytucja znajduje się w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych. ....   | 76 |
| Rysunek 14. Uprawnienie do egzaminowania zawodowego.....   | 77 |
| Rysunek 15. Uprawnienia do przeprowadzania egzaminów czeladniczych/mistrzowskich.<br>.....   | 78 |
| Rysunek 16. Pomiar jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów. ....  | 79 |
| Rysunek 17. Pomiar jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów a obszar działania<br>instytucji.....  | 80 |
| Rysunek 18. Pomiar jakości oferowanych zajęć/szkoleń/kursów a liczba przeszkolonych<br>przez instytucję uczniów/kursantów. ....  | 81 |
| Rysunek 19. Pomiar jakości oferowanych zajęć/kursów/szkoleń a charakter instytucji. .  | 82 |
| Rysunek 20. Czy w instytucji stosuje się działania mające na celu doskonalenie<br>kompetencji osób uczących/szkolących?.....   | 86 |
| Rysunek 21. Działania mające na celu doskonalenie kompetencji osób<br>uczących/szkolących a liczba uczniów. ....   | 87 |
| Rysunek 22. Działania mające na celu doskonalenie kompetencji osób<br>uczących/szkolących a charakter instytucji. ....   | 88 |
| Rysunek 23. Czy instytucje podczas opracowywania programów szkoleń korzystają z<br>dostępnych standardów.....  | 90 |

|  |     |
|--|-----|
| Rysunek 24. Czy instytucje oferujące szkolenia o charakterze modułowym korzystają podczas przygotowywania programów tych szkoleń ze standardów szkoleń modułowych? ..... | 91  |
| Rysunek 25. Ocena jakości kształcenia ustawicznego wśród przedstawicieli instytucji kształcących ustawicznie .....   | 95  |
| Rysunek 26. Ocena zmian jakości w zakresie kształcenia ustawicznego w Małopolsce w ciągu ostatnich dwóch lat.....  | 96  |
| Rysunek 27. Spodziewane zmiany w jakości kształcenia ustawicznego w Małopolsce w ciągu najbliższych dwóch lat.....   | 97  |
| Rysunek 28. Ocena kondycji finansowej instytucji.....  | 99  |
| Rysunek 29. Ocena zmian kondycji finansowej instytucji w ciągu ostatnich dwóch lat   | 100 |
| Rysunek 30. Opinie badanych na temat zmian w kondycji finansowej instytucji w ciągu najbliższych dwóch lat.....  | 101 |
| Rysunek 31. Opinie na temat dostępu do informacji na temat potrzeb edukacyjnych mieszkańców i oczekiwań szkoleniowych przedsiębiorców .....                              | 103 |
| Rysunek 32. Zmiana dostępu do informacji na temat potrzeb edukacyjnych w ciągu ostatnich 2 lat.....  | 104 |
| Rysunek 33. Ocena jakości informacji na temat potrzeb edukacyjnych mieszkańców i zapotrzebowania szkoleniowego przedsiębiorców .....                                     | 105 |
| Rysunek 34. Ocena ważności czynników wpływających na kształcenie ustawiczne w Małopolsce.....  | 109 |
| Rysunek 35. Ocena zadowolenia z poszczególnych aspektów funkcjonowania kształcenia ustawicznego w Małopolsce .....   | 112 |
| Rysunek 36. Ważność i ocena różnych czynników wpływających na funkcjonowania systemu kształcenia ustawicznego w Małopolsce .....   | 114 |
| Rysunek 37. Ocena sensu tworzenia Partnerstwa na rzecz kształcenia ustawicznego w Małopolsce.....  | 131 |
| Rysunek 38. Działania, jakimi wg badanych powinno się zająć Partnerstwo na rzecz kształcenia ustawicznego .....  | 133 |
| Rysunek 39. Najbardziej skuteczne formy promocji kształcenia ustawicznego: opinie badanych .....   | 134 |

# ZAŁĄCZNIK – Kwestionariusz do badania instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego w Małopolsce



Imię i nazwisko ankietera: .....

Numer kwestionariusza: |\_|\_|\_|\_|

Kategoria instytucji, lokalizacja:.....

Data przeprowadzenia wywiadu |\_|\_|\_|\_|

Godzina rozpoczęcia wywiadu |\_|\_|\_|\_|

Godzina zakończenia wywiadu |\_|\_|\_|\_|

Płeć osoby ankietowanej: K M

## PARTNERSTWO NA RZECZ PROMOCJI – ROZWOJU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

*Dzień dobry, nazywam się NN i współpracuję z Uniwersytetem Jagiellońskim przy realizacji badania instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie małopolskim. Badania są prowadzone w ramach Projektu: „Małopolskie Partnerstwo na rzecz promocji – rozwoju kształcenia ustawicznego – model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”. Badanie jest realizowane na zamówienie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie przez Zespół Badawczy UJ w ramach Priorytetu 2 – wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004 – 2006 Działanie 2.1.*

*Gwarantujemy, że Państwa odpowiedzi pozostaną anonimowe i posłużą jedynie do przygotowania zbiorczych opracowań. Będę bardzo wdzięczny(a) za poświęcenie na rozmowę ze mną około 30 minut.*

### BLOK A – PODAŻ USŁUG SZKOLENIOWYCH

*Na początek porozmawiamy o instytucji, którą Pan(i) reprezentuje i podstawowych kwestiach związanych z oferowanymi przez nią formami kształcenia i doskonalenia*

|     |  |  |  |
|-----|--|--|--|
| A1. | Jaki jest <b>obszar działania</b> instytucji, którą Pan(i) reprezentuje?   | 1. Tylko miejscowość, w której znajduje się instytucja<br>2. Kilka sąsiednich powiatów<br>3. Całe województwo małopolskie<br>4. Kilka województw<br>5. Cała Polska<br>6. Polska i inne kraje Unii Europejskiej<br>7. Polska i inne kraje poza Unią Europejską<br>8. Polska i inne kraje zarówno Unii Europejskiej, jak i reszty świata | 1.<br>2.<br>3.<br>4.<br>5.<br>6.<br>7.<br>8.                     |
| A2. | Jakie <b>formy kształcenia oferuje</b> Państwa instytucja? Proszę wymienić wszystkie, które znajdują się w Państwa ofercie<br><br><b>ANKIETER: ZAKREŚL WSZYSTKIE ODPOWIEDZI WSKAZANE PRZEZ RESPONDENTA, PAMIĘTAJ, GDY RESPONDENT W PYTANIU A2 WYBIERZE TYLKO 1 FORMĘ PRZEJDŹ DO A4</b> | 1. Kursy<br>2. Szkolenia<br>3. Warsztaty<br>4. Odczyty<br>5. Seminaria, konferencje<br>6. Praktyki, staże zawodowe<br>7. Studia podyplomowe<br>8. Kursy przez Internet (e-learning)<br>9. Szkoła/y dla dorosłych<br>10. Studia doktoranckie<br>11. Inne pozaszkolne formy kształcenia, jakie?<br>.....                                 | 1.<br>2.<br>3.<br>4.<br>5.<br>6.<br>7.<br>8.<br>9.<br>10.<br>11. |
| A3. | A jakie <b>formy kształcenia najczęściej</b> pojawiają się w Państwa ofercie?<br>Proszę wybrać <b>co najwyżej 2 formy</b> kształcenia.<br><br><b>ANKIETER: MOŻLIWE MAKSYMALNIE DWIE ODPOWIEDZI</b>   | 1. Kursy<br>2. Szkolenia<br>3. Warsztaty<br>4. Odczyty<br>5. Seminaria, konferencje<br>6. Praktyki, staże zawodowe<br>7. Studia podyplomowe<br>8. Kursy przez Internet (e-learning)  | 1.<br>2.<br>3.<br>4.<br>5.<br>6.<br>7.<br>8.                     |

|            |  |                              |   |   |
|------------|--|------------------------------|---|---|
|            |  |                              | 9. Szkoła/y dla dorosłych<br>10. Studia doktoranckie<br>11. Inne pozaszkolne formy kształcenia, jakie?<br>.....   | 9.<br>10.<br>11.  |
| <b>A4.</b> | Proszę teraz powiedzieć, czy podczas przygotowywania programów zajęć/szkoleń/kursów <b>korzystają Państwo z dostępnych standardów szkoleń?</b>   |                              | 1. Tak<br>2. Nie<br>3. NIE WIEM   | 1.<br>2.<br>3.  |
| <b>A5.</b> | A czy Państwa instytucja <b>oferuje szkolenia o charakterze modułowym?</b>   |                              | 1. Tak<br>2. Nie → <b>PRZEJDŹ DO PYT. A7</b><br>3. NIE WIEM   | 1.<br>2.<br>3.  |
| <b>A6.</b> | Czy podczas przygotowywania programów tego typu szkoleń korzystają Państwo z dostępnych <b>standardów szkoleń modułowych?</b>  |                              | 1. Tak<br>2. Nie<br>3. NIE WIEM   | 1.<br>2.<br>3.  |
| <b>A7.</b> | Jaka jest <b>problematyka zajęć/kursów/szkoleń</b> oferowanych przez Państwa instytucję? Czy oferujecie Państwo zajęcia z zakresu:<br><br><b>ANKIETER: Z MOŻLIWYCH ODPOWIEDZI, ZAZNACZ WSZYSTKIE WSKAZANIA RESPONDENTA</b> |                              | 1. Nauki języków obcych<br>2. Sprzedaży<br>3. Zarządzania<br>4. Finansów<br>5. Technik komputerowych i informacyjnych<br>6. Marketingu i reklamy<br>7. Prawa<br>8. Produkcji, jakości<br>9. Logistyki<br>10. Umiejętności miękkich/społecznych (np. trening umiejętności interpersonalnych)<br>11. Problematyki Unii Europejskiej<br>12. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy<br>13. Szkolenia techniczne (obsługi maszyn i urządzeń)<br>14. Kursy i szkolenia dla nauczycieli<br>15. Prawo jazdy<br>16. Inna problematyka (jaka?)..... | 1.<br>2.<br>3.<br>4.<br>5.<br>6.<br>7.<br>8.<br>9.<br>10.<br>11.<br>12.<br>13.<br>14.<br>15.<br>16. |
| <b>A8.</b> | A teraz proszę wymienić nazwy trzech kursów/szkoleń i innych form w zakresie, których przeszkolonych zostało przez Pana(i) instytucję w <b>bieżącym roku</b> kalendarzowym najwięcej osób?                                 |                              | 1. ....<br>2. ....<br>3. ....   |   |
| <b>A9.</b> | Jaka była <b>główna przyczyna zwiększonego popytu</b> na szkolenie/kurs? Proszę wybrać 1 główną przyczynę.<br><br><b>ANKIETER: PAMIĘTAJ, ŻE RESPONDENT MOŻE WYBRAĆ TYLKO 1 PRZYCYNĘ</b>                                    | <b>1. Pierwsze szkolenie</b> | 1. Szkolenie dofinansowane było ze środków zewnętrznych<br>2. Szkolenie było finansowane w 100% ze środków zewnętrznych<br>3. Tematyka szkolenia była dopasowana do potrzeb rynku pracy<br>4. Tematyka szkolenia była/jest modna<br>5. Szkolenie przeprowadzono na zlecenie PUP<br>6. Szkolenie przeprowadzono na zlecenie przedsiębiorstwa<br>7. Inna, jaka? .....   | 1.<br>2.<br>3.<br>4.<br>5.<br>6.<br>7.<br>8.  |

|             |   |                             |   |   |
|-------------|---|-----------------------------|---|---|
|             |   | <b>2. Drugie szkolenie</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>Szkolenie dofinansowane było ze środków zewnętrznych</li> <li>Szkolenie było finansowane w 100% ze środków zewnętrznych</li> <li>Tematyka szkolenia była dopasowana do potrzeb rynku pracy</li> <li>Tematyka szkolenia była/jest modna</li> <li>Szkolenie przeprowadzono na zlecenie PUP</li> <li>Szkolenie przeprowadzono na zlecenie przedsiębiorstwa</li> <li>Inna, jaka? .....</li> <li>TRUDNO POWIEDZIEĆ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> </ol>                |
|             |   | <b>3. Trzecie szkolenie</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Szkolenie dofinansowane było ze środków zewnętrznych</li> <li>Szkolenie było finansowane w 100% ze środków zewnętrznych</li> <li>Tematyka szkolenia była dopasowana do potrzeb rynku pracy</li> <li>Tematyka szkolenia była/jest modna</li> <li>Szkolenie przeprowadzono na zlecenie PUP</li> <li>Szkolenie przeprowadzono na zlecenie przedsiębiorstwa</li> <li>Inna, jaka? .....</li> <li>TRUDNO POWIEDZIEĆ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> </ol>                |
| <b>A10.</b> | Czy w Pana(i) instytucji występuje sezonowe zwiększenie popytu na kursy/szkolenia?<br><b>ANKIETER: W RAZIE WĄTPLIWOŚCI, CHODZI NAM O ZWIĘKSZENIE LICZBY PROWADZONYCH KURSÓW W DANYCH MIESIĄCACH.</b>  |                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>Tak</li> <li>Nie → PRZEJDŹ DO PYT. A12</li> <li>TRUDNO POWIEDZIEĆ → PRZEJDŹ DO PYT. A12</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> </ol>  |
| <b>A11.</b> | W których miesiącach prowadzona jest największa liczba kursów? Proszę wymienić maksymalnie 3 miesiące<br><b>ANKIETER: ZAPISZ KOD DANEGO MIESIĄCA: OD 1 – STYCZEŃ DO 12 – GRUDZIEŃ; KAŻDY MIESIĄC ZAPISZ W ODDZIELNYM WIERSZU</b>  |                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>.....</li> <li>.....</li> <li>.....</li> </ol>   |   |
| <b>A12.</b> | Proszę powiedzieć, czy w grupie <b>szkolonych/uczonych przez Pana(i) instytucję</b> znajdują się:   |                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>Wyłącznie kobiety</li> <li>Znaczna większość to kobiety</li> <li>Większość to kobiety</li> <li>Mniej więcej tyle samo mężczyzn co kobiet</li> <li>Większość to mężczyźni</li> <li>Znaczna większość to mężczyźni</li> <li>Wyłącznie mężczyźni</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> </ol>                          |
| <b>A13.</b> | <b>W jakim wieku</b> są osoby uczestniczące w organizowanych przez Państwa instytucję kursach/szkoleniach/zajęciach? Proszę podać w przybliżeniu, jaki procent z ogólnej liczby szkolących się stanowią klienci w danej grupie wiekowej.<br><b>ANKIETER: POKAŻ KARTĘ NR 1</b>   |                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>Osoby do 25 roku życia</li> <li>Osoby od 26 do 35 roku życia</li> <li>Osoby od 36 do 54 roku życia</li> <li>Osoby od 55 do 64 roku życia</li> <li>Osoby powyżej 65 roku życia</li> <li>NIE POSIADAMY TAKICH INFORMACJI</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>..... %</li> <li>..... %</li> <li>..... %</li> <li>..... %</li> <li>..... %</li> <li></li> </ol> |
| <b>A14.</b> | <b>Jaki w przybliżeniu procent</b> spośród uczących się w Państwa instytucji osób stanowią: bezrobotni skierowani przez Urząd Pracy, bezrobotni, którzy przyszli z własnej inicjatywy, osoby pracujące skierowane na szkolenie przez pracodawcę, osoby pracujące, które szkolą się z własnej inicjatywy oraz osoby nieaktywne zawodowo (nie pracujące, ani nie będące bezrobotnymi)?<br><b>ANKIETER: POKAŻ KARTĘ NR 2</b> |                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>Bezrobotni skierowani przez Urząd Pracy</li> <li>Bezrobotni, którzy przyszli z własnej inicjatywy</li> <li>Pracujący skierowani na szkolenie przez pracodawcę</li> <li>Pracujący, którzy przyszli z własnej inicjatywy</li> <li>Osoby nieaktywne zawodowo</li> <li>NIE POSIADAMY TAKICH INFORMACJI</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>..... %</li> <li>..... %</li> <li>..... %</li> <li>..... %</li> <li>..... %</li> <li></li> </ol> |

|  |  |  |                                  |
|--|--|--|----------------------------------|
| <b>ANKIETER: ZADAJ TO PYTANIE JEDYNIIE INSTYTUCJOM OFERUJĄCYM KURSY/SZKOLENIA</b>  |  |  |                                  |
| Teraz chciał(a)bym Pana(ią) poprosić o <b>oszacowanie liczby szkoleń/kursów</b> , jakie Państwa instytucja przeprowadziła w 2006 roku. Proszę wskazać, ile szkoleń z wymienionych kategorii przeprowadzono w Państwa instytucji w 2006 roku. |  |  |                                  |
| <b>ANKIETER: POKAŻ KARTĘ 3 I ZAPISZ ODPOWIEDŹ RESPONDENTA W ODPOWIEDNIM WIERSZU TABELI</b>   |  |  |                                  |
| <b>A15.</b>  | 1) Szkolenia zawodowe według poziomu nabywanych kwalifikacji   |  | Liczba szkoleń/kursów            |
|  | a. Przygotowujące do zawodu  |  |                                  |
|  | b. Przygotowujące do uzyskania uprawnień zawodowych  |  |                                  |
|  | c. Dookształcające i doskonalące w zawodzie  |  |                                  |
|  | d. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy  |  |                                  |
|  | e. Inne, jakie .....   |  |                                  |
|  | 2) Szkolenia ogólnorozwojowe, hobbystyczne, dla potrzeb i zainteresowań własnych   |  |                                  |
| <b>A16.</b>  | A czy może Pan(i) wskazać, <b>ile osób uczestniczyło w 2006 roku</b> w organizowanych przez Państwa instytucję szkoleniach zaliczanych do wymienionych niżej kategorii?<br><b>ANKIETER: POKAŻ KARTĘ 3</b>            |  | Liczba osób                      |
|  | 1) Szkolenia zawodowe według poziomu nabywanych kwalifikacji   |  |                                  |
|  | a. Przygotowujące do zawodu  |  |                                  |
|  | b. Przygotowujące do uzyskania uprawnień zawodowych  |  |                                  |
|  | c. Dookształcające i doskonalące w zawodzie  |  |                                  |
|  | d. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy  |  |                                  |
| e. Inne, jakie .....   |  |  |                                  |
|  | 2) Szkolenia ogólnorozwojowe, hobbystyczne, dla potrzeb i zainteresowań własnych   |  |                                  |
| <b>BŁOK B – DIAGNOZA SYTUACJI W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM</b><br><i>Przejdźmy teraz do charakterystyki sytuacji w zakresie kształcenia ustawicznego w województwie</i>                                    |  |  |                                  |
| <b>B1.</b>   | Czy Pan(i) zdaniem <b>jakość kształcenia ustawicznego w Małopolsce</b> jest: bardzo wysoka, raczej wysoka, przeciętna, raczej niska, czy bardzo niska?   | 1. Bardzo wysoka<br>2. Raczej wysoka<br>3. Przeciętna<br>4. Raczej niska<br>5. Bardzo niska<br>6. NIE WIEM | 1.<br>2.<br>3.<br>4.<br>5.<br>6. |
| <b>B2.</b>   | A jeśli pomyślimy o przeszłości, Czy Pana(i) zdaniem, <b>w ciągu ostatnich 2 lat</b> jakość kształcenia ustawicznego w Małopolsce poprawiła się, pozostała mniej więcej taka sama, czy się pogorszyła?               | 1. Poprawiła się<br>2. Pozostała mniej więcej taka sama<br>3. Pogorszyła się<br>4. NIE WIEM                | 1.<br>2.<br>3.<br>4.             |
| <b>B3.</b>   | Jakich zmian w jakości kształcenia ustawicznego w Małopolsce spodziewa się Pan(i) <b>w ciągu najbliższych 2 lat</b> ? Czy uważa Pan(i), że będzie ona: wyższa, pozostanie mniej więcej taka sama, czy będzie niższa? | 1. Będzie wyższa<br>2. Pozostanie mniej więcej taka sama<br>3. Będzie niższa<br>4. NIE WIEM                | 1.<br>2.<br>3.<br>4.             |

|             |   |  |  |
|-------------|---|--|--|
| <b>B4.</b>  | Porozmawiajmy teraz o Pana(i) instytucji. Proszę powiedzieć czy <b>kondycja finansowa</b> Pana(i) instytucji jest: bardzo dobra, raczej dobra, ani dobra, ani zła, raczej zła, czy bardzo zła?  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bardzo dobra</li> <li>2. Raczej dobra</li> <li>3. Ani dobra, ani zła</li> <li>4. Raczej zła</li> <li>5. Bardzo zła</li> <li>6. NIE WIEM</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> <li>5.</li> <li>6.</li> </ol>                                     |
| <b>B5.</b>  | A jeśli pomyślimy o przeszłości, Czy Pana(i) zdaniem, w <b>ciągu ostatnich 2 lat</b> kondycja finansowa Pan(i) instytucji: poprawiła się, pozostała mniej więcej taka sama, czy się pogorszyła?   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poprawiła się</li> <li>2. Pozostała mniej więcej taka sama</li> <li>3. Pogorszyła się</li> <li>4. NIE WIEM</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> </ol>   |
| <b>B6.</b>  | Jakich zmian w zakresie kondycji finansowej Pana(i) instytucji spodziewa się Pan(i) w <b>ciągu najbliższych 2 lat</b> ? Czy uważa Pan(i), że będzie ona: wyższa, pozostanie mniej więcej taka sama, czy będzie niższa?  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Będzie wyższa</li> <li>2. Pozostanie mniej więcej taka sama</li> <li>3. Będzie niższa</li> <li>4. NIE WIEM</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> </ol>   |
| <b>B7.</b>  | A teraz porozmawiamy o dostępie do informacji na temat potrzeb edukacyjnych mieszkańców/przedsiębiorców. Proszę powiedzieć czy Pan(i) zdaniem <b>dostęp do informacji na temat potrzeb edukacyjnych mieszkańców/przedsiębiorców w Małopolsce</b> jest: bardzo łatwy, raczej łatwy, ani łatwy ani trudny, raczej trudny, zdecydowanie trudny?                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bardzo łatwy</li> <li>2. Raczej łatwy</li> <li>3. Ani łatwy ani trudny</li> <li>4. Raczej trudny</li> <li>5. Bardzo trudny</li> <li>6. NIE WIEM</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> <li>5.</li> <li>6.</li> </ol>                                     |
| <b>B8.</b>  | A jeśli pomyślimy o przeszłości, Czy Pana(i) zdaniem, w <b>ciągu ostatnich 2 lat</b> dostęp do informacji na temat potrzeb edukacyjnych mieszkańców/przedsiębiorców w Małopolsce poprawił się, pozostał mniej więcej taki sam, czy się pogorszył?   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poprawił</li> <li>2. Pozostał mniej więcej taki sam</li> <li>3. Pogorszył się</li> <li>4. NIE WIEM</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> </ol>   |
| <b>B9.</b>  | A teraz proszę powiedzieć, jak Pan(i) ocenia <b>jakość informacji na temat potrzeb edukacyjnych mieszkańców/przedsiębiorców</b> w województwie małopolskim? Czy w Pana(i) odczuciu informacja ta jest: bardzo dobra, raczej dobra, raczej zła, czy bardzo zła?  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bardzo dobra</li> <li>2. Raczej dobra</li> <li>3. Raczej zła</li> <li>4. Bardzo zła</li> <li>5. TRUDNO POWIEDZIEĆ</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> <li>5.</li> </ol>   |
| <b>B10.</b> | Co w Pana(i) odczuciu <b>wpływa na to, iż niektórzy mieszkańcy Małopolski nie są zainteresowani podnoszeniem własnych kwalifikacji</b> . Spośród wymienionych poniżej czynników proszę wybrać <b>maksymalnie 3</b> , które Pana(i) zdaniem najbardziej ograniczają zainteresowania własne Małopolan kształceniem.<br><b>ANKIETER: CZYTAJ PO KOLEI – PODAJ KARTĘ 4</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nie mają wystarczających środków, by sfinansować kształcenie</li> <li>2. Nie mają czasu</li> <li>3. Brakuje im motywacji do kształcenia się</li> <li>4. Mieszkają zbyt daleko centrów edukacyjnych</li> <li>5. Dokończanie nie przekłada się na wysokość ich dochodów i awans zawodowy</li> <li>6. Brakuje im informacji o możliwościach podniesienia własnych kwalifikacji</li> <li>7. Nie są motywowani przez pracodawcę do podnoszenia własnych kwalifikacji</li> <li>8. Inne, jakie? .....</li> <li>9. NIE WIEM</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> <li>5.</li> <li>6.</li> <li>7.</li> <li>8.</li> <li>9.</li> </ol> |
| <b>B11.</b> | Co w Pana(i) odczuciu <b>utrudnia rozwój instytucji kształcących ustawicznie w Małopolsce</b> . Spośród wymienionych poniżej czynników proszę wybrać <b>maksymalnie 3</b> , które Pana(i) zdaniem najbardziej utrudniają rozwój tychże instytucji.<br><b>ANKIETER: CZYTAJ PO KOLEI – PODAJ KARTĘ 5</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nie mają wystarczających środków, by rozwijać swoją ofertę</li> <li>2. Nie wymieniają wiedzy i informacji z innymi instytucjami działającymi w tym samym obszarze</li> <li>3. Nie mają funduszy, by poszerzyć ofertę o doradztwo zawodowe</li> <li>4. Brakuje im wiedzy, jak zdobywać</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> </ol>   |

|  |   |    |
|--|---|----|
|  | fundusze zewnętrzne   | 5. |
|  | 5. Brakuje im wykwalifikowanej kadry uczącej                                  | 6. |
|  | 6. Nikt nie koordynuje działań instytucji w zakresie kształcenia ustawicznego | 7. |
|  | 7. Inne, jakie .....  | 8. |
|  | 8. NIE WIEM   |    |

|             |   |  |  |
|-------------|---|--|--|
| <b>B12.</b> | <p>A jakie <b>inne zewnętrzne czynniki</b> utrudniają rozwój instytucji kształcących ustawicznie. Spośród wymienionych poniżej czynników proszę wybrać <b>maksymalnie 4</b>, które Pana(i) zdaniem najbardziej utrudniają rozwój tychże instytucji.</p> <p><b>ANKIETER: CZYTAJ PO KOLEI – PODAJ KARTĘ 6</b></p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Źle koordynowany jest przepływ publicznych środków finansowych między poszczególnymi instytucjami</li> <li>2. Biurokracja w administracji spowalnia działania instytucji kształcących ustawicznie</li> <li>3. Procedury przetargowe promują niską cenę, a nie jakość</li> <li>4. Podczas przetargów preferowane są większe instytucje</li> <li>5. Podczas przetargów preferowane są publiczne instytucje</li> <li>6. Nie ma zewnętrznej merytorycznej kontroli nad szkoleniami</li> <li>7. Brak jest obiektywnego i uznanego systemu akredytacji szkoleń</li> <li>8. Odgórnie wyznaczane są grupy docelowe na szkolenia finansowane ze środków publicznych</li> <li>9. Instytucje publiczne nie promują idei kształcenia ustawicznego</li> <li>10. Inne, jakie? .....</li> <li>11. NIE WIEM</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> <li>5.</li> <li>6.</li> <li>7.</li> <li>8.</li> <li>9.</li> <li>10.</li> <li>11.</li> </ol> |
|-------------|---|--|--|

### BLOK C – ROZWÓJ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W MAŁOPOLSCE

*A teraz porozmawiamy o kwestiach bardziej ogólnych, związanych z rozwojem kształcenia ustawicznego w Małopolsce*

| <b>C1.</b>  | <p>Osoby pytane o to, co wpływa na rozwój kształcenia ustawicznego w Małopolsce wymieniały czynniki znajdujące się na tej karcie, proszę powiedzieć <b>jak ważny</b> jest każdy z ww. czynników <b>dla rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie?</b></p> <p>Czy jest on zdecydowanie ważny, raczej ważny, raczej nieważny, czy zdecydowanie nieważny<br/> <b>[→ ANKIETER CZYTAJ PO KOLEI, POKAŻ KARTĘ 7.1]</b></p> | Zdecydowanie ważny                         | Raczej ważny | Raczej nieważny | Zdecydowanie nieważny | TRUDNO POWIEDZIEĆ |
|---|---|--|--------------|-----------------|-----------------------|-------------------|
|   |   | 1. Chęć uczenia się mieszkańców Małopolski | 1            | 2               | 3                     | 4                 |
| 2. Dostępność aktualnej informacji o rynku pracy i potrzebach szkoleniowych mieszkańców i przedsiębiorców         | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |
| 3. Zwiększenie konkurencji na rynku usług edukacyjnych. Ograniczenie dominujących pozycji niektórych instytucji   | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |
| 4. Stworzenie obiektywnego i uznanego systemu zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji                        | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |
| 5. Koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego  | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |
| 6. Zwracanie pracodawcom części kosztów szkoleń   | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |
| 7. Stworzenie możliwości do korzystania ze szkoleń na odległość za pomocą Internetu (e-learningowych)             | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |
| 8. Promowanie kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe   | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |
| 9. Upowszechnienie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw                        | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |
| 10. Rozszerzenie zakresu funkcjonowania systemu zewnętrznie uznawanych kwalifikacji                               | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |
| 11. Zaangażowanie nauczycieli w promowanie aktywności edukacyjnej wśród dzieci i młodzieży                        | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |
| 12. Chęć komunikacji, współpracy i wymiany informacji między instytucjami zaangażowanymi w kształcenie ustawiczne | 1   | 2  | 3            | 4               | 5                     |                   |



|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 13. Powstanie portalu umożliwiającego wymianę informacji między instytucjami   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Stworzenie jednej platformy internetowej, na której byłaby informacja o wszystkich dostępnych w regionie szkoleniach | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Powołanie przez środowisko podmiotów kształcących instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Powołanie przez władze publiczne instytucji odpowiedzialnej za merytoryczną kontrolę szkoleń                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Zwiększenie roli doradztwa w zakresie planowania kariery zawodowej   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| A teraz proszę powiedzieć, w jakim stopniu jest Pan(i) zadowolony(a) z wymienionych czynników<br>[→ ANKIETER CZYTAJ PO KOLEI, POKAŻ KARTĘ 7.2] |  | Bardzo zadowolony(a) | Raczej zadowolony(a) | Raczej niezadowolony(a) | Zdecydowanie niezadowolony(a) | Nie zaobserwowałem(ła) takich działań | TRUDNO POWIEDZIEĆ |
|--|--|----------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| C2.  | 1. Chęci uczenia się mieszkańców Małopolski  | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 2. Dostępności aktualnej informacji o rynku pracy i potrzebach szkoleniowych mieszkańców i przedsiębiorców         | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 3. Konkurencji na rynku usług edukacyjnych   | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 4. Systemu zewnętrznego mierzenia jakości i akredytacji  | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 5. Koordynacji działań w zakresie kształcenia ustawicznego   | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 6. Możliwości korzystania ze szkoleń na odległość za pomocą Internetu (e-learningowych)                            | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 7. Promocji kształcenia ustawicznego przez władze samorządowe  | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 8. Upowszechniania pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw                         | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 9. Zakresu funkcjonowania systemu zewnętrznie uznawanych kwalifikacji  | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 10. Zaangażowania nauczycieli w promowanie aktywności edukacyjnej wśród dzieci i młodzieży                         | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 11. Chęci komunikacji, współpracy i wymiany informacji między instytucjami zaangażowanymi w kształcenie ustawiczne | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |
|  | 12. Roli doradztwa w zakresie planowania kariery zawodowej   | 1                    | 2                    | 3                       | 4                             | 5                                     | 6                 |

#### BLOK D – JAKOŚĆ KSZTAŁCENIA

Przejdźmy teraz do kwestii związanych z jakością kształcenia i jej pomiarem

|     |   |   |  |
|-----|---|---|--|
| D1. | Czy instytucja, którą Pan(i) reprezentuje posiada <b>akredytację kuratorium oświaty</b> ?   | <ol style="list-style-type: none"> <li>Tak</li> <li>Nie. Przystępowaliśmy do procedury, ale zrezygnowaliśmy z jej kontynuacji</li> <li>Nie. Przystępowaliśmy do procedury, ale zostaliśmy negatywnie ocenieni</li> <li>Nie. Nie przystępowaliśmy do procedury akredytacyjnej</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> </ol>   |
| D2. | Z poniżej wymienionych <b>systemów projakościowych, akredytacji i certyfikatów</b> jakości proszę zakreślić te, które posiada instytucja. | <ol style="list-style-type: none"> <li>System projakościowy oparty o normę PN-EN ISO 9001:2001</li> <li>System kompleksowego zarządzania jakością (TQM, EFQM)</li> <li>Certyfikat Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji</li> <li>Certyfikacja CERTQUA, TUV Cert</li> <li>Rejestracja w Krajowym Systemie Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw (PARP)</li> <li>Akredytacja szkoleń modułowych przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego</li> <li>Akredytacja Krajowego Systemu Przygotowań do Funduszy Strukturalnych</li> <li>inne, jakie .....</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> </ol> |
| D3. | Czy instytucja znajduje się w <b>Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (WUP)</b> ?   | <ol style="list-style-type: none"> <li>Tak</li> <li>Nie</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> </ol>   |

|             |   |  |  |
|-------------|---|--|--|
| <b>D4.</b>  | Czy instytucja jest uprawniona do przeprowadzania <b>egzaminów zawodowych</b> ?   | 1. Tak<br>2. Nie   | 1.<br>2.   |
| <b>D5.</b>  | Czy instytucja jest <b>uprawniona do przeprowadzania egzaminów czeladniczych/ mistrzowskich</b> ?   | 1. Tak<br>2. Nie   | 1.<br>2.   |
| <b>D6.</b>  | Czy <b>mierzą</b> Państwo <b>jakość oferowanych zajęć/szkoleń/kursów</b> ?  | 1. Tak<br>2. Nie → <b>PRZEJDŹ DO PYT. D8</b>   | 1.<br>2.   |
| <b>D7.</b>  | W jaki <b>sposób</b> mierzona jest ta jakość?<br><b>ANKIETER: ZAKREŚL WSZYSTKIE MOŻLIWE ODPOWIEDZI</b><br><b>ANKIETER: POKAŻ KARTĘ NR 8</b> | 1. Ankiety ewaluacyjne na zakończenie kursu<br>2. Ankiety ewaluacyjne w trakcie kursu<br>3. Zewnętrzne egzaminy<br>4. Rozmowy z uczestnikami kursów<br>5. Obserwacja zainteresowania danym kursem<br>6. Okresowa samoocena<br>7. Hospitacja zajęć<br>8. Sprawdzenie umiejętności uczniów<br>9. Badania losów absolwentów<br>10. Podszywanie się pod uczestnika zajęć i ich ocena<br>11. Inne, jakie? ..... | 1.<br>2.<br>3.<br>4.<br>5.<br>6.<br>7.<br>8.<br>9.<br>10.<br>11. |
| <b>D8.</b>  | Czy w bieżącym roku mieli Państwo <b>problem</b> ze znalezieniem odpowiedniego wykładowcy/trenera?  | 1. Tak<br>2. Nie → <b>PRZEJDŹ DO PYTANIA D10</b>   | 1.<br>2.   |
| <b>D9.</b>  | Jakiej tematyki szkoleń dotyczył ten problem?   | .....  |  |
| <b>D10.</b> | Czy w Pana(i) instytucji podejmuje się jakieś działania mające na celu doskonalenie kompetencji osób uczących/szkolących?                   | 1. Tak<br>2. Nie   | 1.<br>2.   |
| <b>D11.</b> | Jakie to działania?<br><b>ANKIETER: ZAKREŚL WSZYSTKIE MOŻLIWE ODPOWIEDZI</b>  | 1. Szkolenia wewnętrzne<br>2. Szkolenia/kursy/studia podyplomowe zewnętrzne całkowicie finansowane przez instytucję<br>3. Szkolenia/kursy/studia podyplomowe zewnętrzne dofinansowane przez instytucję<br>4. Motywowanie finansowe osób doksztalających się<br>5. Zobowiązanie szkolących do samokształcenia<br>6. inne, jakie .....   | 1.<br>2.<br>3.<br>4.<br>5.<br>6.                                 |

**BLOK E – CENA**

**ANKIETER, UWAGA!!! JEŚLI ROZMAWIASZ Z INSTYTUCJĄ NIE OFERUJĄCĄ SZKOLEŃ I KURSÓW (NP. SZKOŁA DLA DOROSŁYCH) PRZEJDŹ DO F1**

|            |  |  |                              |
|------------|--|--|------------------------------|
| <b>E1.</b> | Czy instytucja, którą Pan(i) reprezentuje oferuje szkolenia: płatne, bezpłatne, dofinansowywane ze środków zewnętrznych?<br><b>ANKIETER: ZAKREŚL ODPOWIEDNIE KATEGORIE</b> | 1. płatne<br>2. bezpłatne → <b>JEŚLI RESPONDENT WYBRAŁ TYLKO ODP.2 PRZEJDŹ DO PYTANIA E3</b><br>3. dofinansowywane ze środków zewnętrznych | 1.<br>2.<br>3.               |
| <b>E2.</b> | Ile wynoszą <b>typowe ceny za 1 godzinę</b> szkolenia dla jednej osoby (bez noclegu i wyżywienia)?<br><b>ANKIETER: CZYTAJ PO KOLEI</b><br><b>PODAJ KARTĘ 9</b>             | Typowa cena  | Nie oferujemy takich szkoleń |
|            | 1. Otwarte krótkie (do 240 godz. bez kontynuacji)  | a. Do 8 godzin ..... zł  | 6.                           |
|            |  | b. Ponad 8 do 40 godzin ..... zł   | 6.                           |
|            |  | c. Ponad 40 do 240 godzin ..... zł   | 6.                           |
|            | 2. Otwarte długie (ponad 240 godzin)   | a. Ponad 240 do 480 godzin ..... zł  | 6.                           |
|            |  | b. Ponad 480 do 960 godzin ..... zł  | 6.                           |

|  |  |          |    |
|--|--|----------|----|
|  | c. Ponad 960 godzin                      | ..... zł | 6. |
|  | 3. Szkolenia zamknięte (powyżej 10 osób) | ..... zł | 6. |
|  | 4. Szkolenia „na odległość”              | ..... zł | 6. |

| E3. | Jaką liczbę ośrodków/sal posiada Państwa instytucja?   | Liczba ośrodków/sal | Łączna liczba miejsc dla uczestników szkoleń/kursów |
|-----|--|---------------------|---|
|     | 1. ośrodki   |                     |   |
|     | 2. sale  |                     |   |
|     | a) w tym: ze specjalnym wyposażeniem (komputery, urządzenia audiowizualne, maszyny, urządzenia). |                     |   |
|     | a.1.) w tym: warsztaty laboratoria   |                     |   |

| E4. | Jaką liczbę ośrodków/sal wynajmuje Państwa instytucja?   | Liczba ośrodków/sal | Łączna liczba miejsc |
|-----|--|---------------------|----------------------|
|     | 1. ośrodki   |                     |                      |
|     | 2. sale  |                     |                      |
|     | a) w tym: ze specjalnym wyposażeniem (komputery, urządzenia audiowizualne, maszyny, urządzenia). |                     |                      |
|     | a.1.) w tym: warsztaty laboratoria   |                     |                      |

**BLOK F – PARTNERSTWO NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO**  
Przejdźmy teraz do kwestii związanych ze współpracą między instytucjami.

| F1. | Wymień teraz kilka instytucji działających w województwie małopolskim. Proszę powiedzieć, czy <b>współpracują</b> bądź <b>współpracowali</b> Państwo z tymi instytucjami? | Tak | Nie |
|-----|---|-----|-----|
|     | Wojewódzki Urząd Pracy  | 1.  | 2.  |
|     | Urząd Marszałkowski   | 1.  | 2.  |
|     | Urząd Statystyczny  | 1.  | 2.  |
|     | Urząd Wojewódzki  | 1.  | 2.  |
|     | Kuratorium Oświaty  | 1.  | 2.  |
|     | Powiatowy Urząd Pracy   | 1.  | 2.  |

| F2. | <b>ANKIETER: ZADAJ PYTANIE TYLKO O TE INSTYTUCJE, Z KTÓRYMI RESPONDENT WSPÓŁPRACOWAŁ</b>                  | Jestem bardzo zadowolony(a) | Jestem raczej zadowolony(a) | Jestem ani zadowolony(a) ani niezadowolony (a) | Jestem raczej niezadowolony (a) | Jestem bardzo niezadowolony (a) | TRUDNO POWIEDZIEĆ |
|-----|---|-----------------------------|-----------------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|-------------------|
|     | A teraz proszę powiedzieć, jak ocenia Pan(i) <b>zadowolenie z efektów współpracy</b> z tymi instytucjami? |                             |                             |  |                                 |                                 |                   |
|     | Wojewódzki Urząd Pracy  | 1                           | 2                           | 3  | 4                               | 5                               | 6                 |
|     | Urząd Marszałkowski   | 1                           | 2                           | 3  | 4                               | 5                               | 6                 |
|     | Urząd Statystyczny  | 1                           | 2                           | 3  | 4                               | 5                               | 6                 |
|     | Urząd Wojewódzki  | 1                           | 2                           | 3  | 4                               | 5                               | 6                 |
|     | Kuratorium Oświaty  | 1                           | 2                           | 3  | 4                               | 5                               | 6                 |
|     | Powiatowy Urząd Pracy   | 1                           | 2                           | 3  | 4                               | 5                               | 6                 |

|                           |  |   |   |
|---------------------------|--|---|---|
| F3.                       | <p><b>ANKIETER: PRZYBLIŻ RESPONDENTOWI IDEĘ PARTNERSTWA</b></p> <p>Obecnie tworzone jest Porozumienie, którego celem jest wzmocnienie współpracy między instytucjami rynku pracy, edukacji i szkoleń na rzecz promocji i rozwoju kształcenia ustawicznego w Małopolsce. Czy widzi Pan(i) <b>sens w tworzeniu takiego Porozumienia?</b></p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zdecydowanie tak</li> <li>2. Raczej tak</li> <li>3. Raczej nie</li> <li>4. Zdecydowanie nie</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> </ol>  |
| F4.                       | <p>A teraz proszę spośród wymienionych <b>zadań</b> wybrać te, którymi <b>powinno zająć się takie Partnerstwo</b></p> <p><b>ANKIETER: ZAKREŚL WSZYSTKIE MOŻLIWE ODPOWIEDZI PODAJ KARTĘ 10</b></p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Działania prowadzące do podniesienie jakości pracy małopolskich przedsiębiorstwach</li> <li>2. Działania prowadzące do podniesienie jakości kształcenia ustawicznego</li> <li>3. Dostarczanie informacji na temat popytu na ofertę edukacyjną</li> <li>4. Dostarczanie informacji na temat zmian zachodzących na rynku kształcenia ustawicznego</li> <li>5. Lobbowanie rozwiązań w zakresie kształcenia ustawicznego</li> <li>6. Umożliwienie wymiany doświadczeń między instytucjami</li> <li>7. Organizacja szkoleń e-learningowych i seminariów w obszarze kształcenia ustawicznego</li> <li>8. Wsparcie merytoryczne instytucji</li> <li>9. Poprawa przepływu informacji między instytucjami</li> <li>10. Tworzenie/modyfikowanie standardów nauczania</li> <li>11. Koordynacja działań instytucji realizujących działania w zakresie kształcenia ustawicznego</li> <li>12. Określenie i promowanie etosu pracy instytucji kształcącej</li> <li>13. Promocja kształcenia ustawicznego w Małopolsce</li> <li>14. Promocja doradztwa zawodowego w Małopolsce</li> <li>15. Stworzenie platformy internetowej z dostępem do informacji o szkoleniach prowadzonych w regionie</li> <li>16. Stworzenie obiektywnego i uznawanego systemu akredytacji szkoleń</li> <li>17. Merytoryczna kontrola szkoleń w regionie</li> <li>18. Inne, jakie? .....</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> <li>5.</li> <li>6.</li> <li>7.</li> <li>8.</li> <li>9.</li> <li>10.</li> <li>11.</li> <li>12.</li> <li>13.</li> <li>14.</li> <li>15.</li> <li>16.</li> <li>17.</li> <li>18.</li> </ol> |
| F5.                       | <p>Spośród wymienionych <b>form promocji i reklamy</b> proszę wybrać 4, które Pana(i) zdaniem wydają się być <b>najbardziej skuteczne</b> w promocji kształcenia ustawicznego w regionie.</p> <p><b>ANKIETER: CZYTAJ PO KOLEI – PODAJ KARTĘ 11</b></p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tzw. „Poczta pantoflowa”</li> <li>2. Kampanie Społeczne</li> <li>3. Promocja poprzez liderów lokalnych</li> <li>4. Promocja poprzez szkołę</li> <li>5. Promocja poprzez pracodawców</li> <li>6. Spotkania, seminaria, konferencje</li> <li>7. Reklama internetowa</li> <li>8. Reklama w prasie lokalnej</li> <li>9. Poprzez ułatwienie dostępu do informacji na temat szkoleń</li> <li>10. Gadżety reklamowe</li> <li>11. Inne, jakie? .....</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> <li>5.</li> <li>6.</li> <li>7.</li> <li>8.</li> <li>9.</li> <li>10.</li> <li>11.</li> </ol>  |
| <b>BLOK G – METRYCZKA</b> |  |   |   |
| G1.                       | <p>Czy instytucja ma charakter <b>publiczny czy niepubliczny?</b></p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publiczny</li> <li>2. Niepubliczny</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> </ol>  |
| G2.                       | <p>Do jakiej <b>kategorii</b> należy instytucja?</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Szkoła średnia, policealna dla dorosłych</li> <li>2. Szkoła wyższa</li> <li>3. Centrum Kształcenia Ustawicznego</li> <li>4. Centrum Kształcenia Praktycznego</li> <li>5. Placówka naukowa i naukowo-badawcza</li> <li>6. Ośrodek szkolenia, dokształcania i doskonalenia kadr</li> <li>7. Stowarzyszenie, fundacja, spółka oraz inna osoba prawna lub osoba fizyczna</li> <li>8. inna, jaka .....</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>2.</li> <li>3.</li> <li>4.</li> <li>5.</li> <li>6.</li> <li>7.</li> <li>8.</li> </ol>  |

|             |  |   |
|-------------|--|---|
| <b>G3.</b>  | W którym <b>roku powstała instytucja</b> , którą Pan(i) reprezentuje?  | ___   |
| <b>G4.</b>  | Ile <b>łącznie osób uczących</b> (wykładowcy/trenerzy) instytucja zatrudniała na umowę o pracę na dzień 01.09.2007?  | ___   |
| <b>G5.</b>  | Z iloma wykładowcami/trenerami zewnętrznymi <b>współpracuje instytucja</b> zatrudniając ich na <b>umowę o dzieło/zlecenie</b> ?  | ___   |
| <b>G6.</b>  | Czy instytucja zatrudnia <b>doradcę zawodowego</b> ? Jeśli tak, to na jaką część etatu?<br><b>ANKIETER: JEŚLI INSTYTUCJA NIE ZATRUDNIA DORADCY WPISZ ZERO, JEŚLI ZATRUDNIA KILKU WPISZ SUMĘ ETATÓW</b> | ___   |
| <b>G7.</b>  | Czy w ciągu najbliższego roku planowane jest <b>zatrudnienie doradcy zawodowego, bądź zwiększenie liczby etatów doradcy</b> ?  | 1. Tak (o ile etatu?)<br>2. Nie<br>1.....<br>2. |
| <b>G8.</b>  | <b>Ile łącznie osób z administracji i obsługi</b> instytucja zatrudniała na umowę o pracę, bądź dzieło/zlecenie na dzień 01.09.2007?   | ___   |
| <b>G9.</b>  | Jaki jest udział przychodów brutto z niżej wymienionych rodzajów działalności w łącznej wartości przychodów Państwa instytucji?  | Udział procentowy w przychodach ogółem(%)       |
|             | Ogółem   | 100%  |
|             | Szkolenia  |   |
|             | Doradztwo  |   |
|             | Działalność wydawnicza   |   |
| Inna.....   |  |   |
| <b>G10.</b> | Jakie są główne źródła finansowania zajęć/szkoleń/kursów?  | Przychód brutto (%)                             |
|             | Słuchacze  |   |
|             | Przedsiębiorstwa (pracodawcy)  |   |
|             | Urzędy Pracy   |   |
|             | Środki Pomocowe (Unii Europejskiej)  |   |
|             | Budżet Państwa   |   |
|             | Inne .....   |   |
| Ogółem      | 100  |   |
| <b>G11.</b> | Jaki szacunkowo mieli Państwo obrót w 2006 roku (w tys. zł)?   | .....   |

**Dziękujemy za rozmowę!**

**ANKIETER: WPISZ PONIŻEJ TELEFON KONTAKTOWY DO BADANEJ INSTYTUCJI ORAZ NAZWISKO OSOBY Z KTÓRĄ PRZEPROWADZAŁEŚ (ŁAŚ) WYWIAD.**

.....

