



Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego

Mieszkańcy Małopolski i ich poziom uczestnictwa w kształceniu przez całe życie

Jarosław Górniak
Magdalena Jelonek
Katarzyna Osiborska
Barbara Worek

Kraków, czerwiec 2009

Zawartość

Wprowadzenie	4
Poziom uczestnictwa w kształceniu formalnym	6
Monitorowanie postępów we wdrażaniu strategii uczenia przez całe życie: uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym w ciągu ostatnich czterech tygodni.....	14
Podnoszenie kompetencji poprzez kształcenie pozaformalne: aktywność badanych w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy	16
Sposoby doksztalcania się w ramach kształcenia pozaformalnego	21
Powody, dla których badani zdecydowali się na doksztalcanie w ramach edukacji pozaszkolnej.....	23
Czynniki decydujące o wyborze szkoleń	24
Zadowolenie z uczestnictwa w szkoleniach.....	26
Samokształcenie	28
Powody braku aktywności edukacyjnej i zmienne wpływające na brak aktywności.	30
Plany edukacyjne na najbliższe dwanaście miesięcy	32
Powody braku chęci doksztalcania się w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy...	35
Wydatki na naukę i doszkalanie się w 2008 roku.....	36
Kryzys gospodarczy a aktywność edukacyjna.....	37
Doradztwo zawodowe	40
Opinie o odpowiedzialności za rozwój edukacyjny mieszkańców Małopolski	45
Europejski Fundusz Społeczny	46
Najważniejsze wnioski.....	46

Wprowadzenie

Poziom wykształcenia i gotowość do doksztalcania się oraz rozwijania swoich umiejętności czy zdobywania nowych są nie tylko czynnikami mającymi wpływ na pozycję zawodową, ale i na szeroko rozumiane szanse życiowe współczesnych ludzi. Poziom wykształcenia jest ściśle powiązany z poziomem dochodów, wpływa na łatwość adaptacji do nowych warunków, określa możliwości w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii, zmniejsza podatność na wykluczenie społeczne. Nie dziwi więc, że kształcenie i doksztalcanie jest stale przedmiotem zainteresowania różnych instytucji, począwszy od tych o charakterze międzynarodowym, a skończywszy na instytucjach lokalnych. Aktywność edukacyjną monitorują i starają się na nią pozytywnie wpływać wszystkie te podmioty, które są świadome tego, jak ważnym czynnikiem rozwoju nowoczesnych społeczeństw jest kapitał ludzki i jego wysoka jakość. Znaczenie tego kapitału podkreślono w nowo opracowanym pod redakcją Michała Boniego raporcie „Polska 2030 wyzwania rozwojowe”¹, w którym zwraca się uwagę na wyzwanie, jakie stoją przed polskim systemem edukacji, rozumianym szeroko, jako system kształcenia przez całe życie (*lifelong learning i lifewide learning*).

Małopolska, jako region, który ma olbrzymi potencjał edukacyjny, dużą wagę przywiązuje nie tylko do kształcenia w ramach systemu edukacji formalnej, ale i promowania kształcenia pozaformalnego i nieformalnego, stając się niewątpliwie krajowym liderem w dziedzinie inicjatyw realizowanych

w obszarze kształcenia przez całe życie. Powołanie w roku 2008 Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego zapoczątkowało tworzenie regionalnej platformy współpracy i wymiany informacji w tym obszarze, a uruchomienie w kolejnym okresie programowania projektu *Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń* jest dowodem na to, że kształcenie przez całe życie jest dla władz regionu rzeczywistym priorytetem. W Małopolsce dużą wagę przywiązuje się także do opierania działań z zakresu polityk publicznych na rzetelnej informacji, czego dowodem jest przeprowadzona przed zawiązaniem Partnerstwa kompleksowa diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia przez całe życie w regionie². Jednocześnie, instytucje publiczne, których przykładem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, wiedzą, że w szybko zmieniającej się rzeczywistości, informacje łatwo się dezaktualizują, potrzebna jest więc ich aktualizacja, zwłaszcza wtedy, kiedy zmieniają się uwarunkowania zewnętrzne. Obecnie takim czynnikiem zewnętrznym, który może znacząco wpłynąć na sytuację w obszarze kształcenia, ale przede wszystkim rynku pracy, jest światowy kryzys gospodarczy. Co prawda jego skutki na razie nie dotknęły tak bardzo Polski, jak Stanów Zjednoczonych czy innych państw zachodnio- czy wschodnioeuropejskich, jednak – jak widać choćby w znajdujących się w tym opracowaniu analizach Seweryna Krupnika – są już zauważalne dla przedsiębiorstw dużych i produkcyjnych,

¹ Michał Boni (red). *Polska 2030 wyzwania rozwojowe*. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009.

² Wyniki tej diagnozy przedstawiono w książce pod redakcją Jarosława Górniaka i Barbary Worek, *Kształcenie przez całe życie: perspektywa Małopolski*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2007

których działalność może być oparta w dużym stopniu na współpracy międzynarodowej.

W tej sytuacji można sobie zadać pytanie dotyczące tego, czy skutki tego kryzysu mają realny wpływ na aktywność edukacyjną Małopolan. Jak pokażemy w znajdujących się w tym opracowaniu analizach, wpływ ten jest obecnie jeszcze bardzo mało widoczny. Badani Małopolanie w niewielkim stopniu odczuwają oznaki kryzysu, choć wielu spośród nich obawia się, że w związku z kryzysem może utracić pracę. Jednocześnie zdecydowana większość z nich nie zamierza ograniczać swoich wydatków edukacyjnych, te jednak – co warto dodać – są obecnie bardzo niskie. Wydaje się zatem, że analizując aktywność edukacyjną na poziomie mieszkańców Małopolski, a nie na poziomie przedsiębiorstw, czynniki kryzysu można na razie pominąć, czy też odnieść się do nich jedynie w niewielkim stopniu, koncentrując się na innych determinantach i charakterystykach aktywności w obszarze kształcenia przez całe życie.

W niniejszym opracowaniu skoncentrujemy się na następujących zagadnieniach:

- kształceniu się Małopolan w ramach edukacji szkolnej,
- uczestnictwie mieszkańców regionu w kształceniu pozaszkolnym i czynnikach różnicujących poziom tego to uczestnictwa,
- zaangażowaniu mieszkańców Małopolski w samokształcenie,
- korzystaniu z doradztwa zawodowego,
- opiniach na temat wpływu kryzysu na sytuację zawodową badanych i ich aktywność edukacyjną,
- opiniach na temat odpowiedzialności za rozwój edukacyjny mieszkańców regionu oraz opiniach na temat Europejskiego Funduszu Społecznego i uczestnictwa w szkoleniach finansowych z EFS wśród badanych.

Przedstawione tutaj analizy oparto przede wszystkim na wynikach badań zrealizowanych w ramach projektu *Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego w maju i w czerwcu 2009 roku*³. Jako informacje porównawcze wykorzystano dane dotyczące kształcenia przez całe życie pochodzące z Eurostatu, z polskich Badań Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED), realizowanych przez GUS w latach 2003 i 2006, a także z badań realizowanych w roku 2007 przez Instytut Socjologii UJ w ramach projektu *Małopolski system analiz i programowania polityk rynku pracy*⁴. Jak będziemy wskazywać wielokrotnie w tekście, danych pochodzących z obecnie zrealizowanych badań nie można jednak bezpośrednio porównywać z danymi pochodzącymi z badań GUS i badań IS UJ. Wpływa na to z jednej strony ograniczona reprezentatywność zrealizowanej próby, która praktycznie uniemożliwia uogólnianie uzyskanych wyników na populację wszystkich mieszkańców Małopolski, z drugiej zaś, odmienna technika badawcza, jaka została zastosowana w badaniu z roku 2009. W

³ Badania zrealizowane na losowej próbie mieszkańców Małopolski, będących w wieku od 18 do 64 lat. Próba miała charakter warstwowy-nieproporcjonalny, a warstwy stanowiły powiaty województwa małopolskiego. Zrealizowano w sumie 1011 wywiadów za pomocą technik CATI.

⁴ Por. *Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych 2003 i 2006*, Główny Urząd Statystyczny oraz Worek B., Uczestnictwo mieszkańców w kształceniu pozaszkolnym, w Górniak J., Mazur S., (red) *Diagnoza rynku pracy i wykluczenia społecznego w Małopolsce. Refleksja nad wykorzystaniem wskaźników*, MSAP, Kraków, 2007.

badaniach dotyczących uczestnictwa mieszkańców Małopolski w kształceniu przez całe życie, realizowanych w latach 2003, 2006 i 2007 przez GUS i IS UJ stosowano technikę wywiadu osobistego, obecnie zaś zastosowana została technika CATI, co może mieć znaczący wpływ na uzyskane wyniki⁵.

Poziom uczestnictwa w kształceniu formalnym

Kształcenie formalne, dostarczające dotychczas głównych form, metod i reguł przekazywania wiedzy, coraz częściej zastępowane jest przez kształcenie pozaformalne i incydentalne. Rodząca się potrzeba transformacji sposobu funkcjonowania szkół związana jest w sposób bezpośredni ze zmianą oczekiwań kluczowych aktorów gospodarczych i samych uczestników procesu kształcenia w stosunku do instytucji edukacyjnych. Częste zmiany na rynku pracy, w tym i obecny kryzys gospodarczy, wymuszają na pracownikach uważną obserwację tego, co dzieje się na rynku regionalnym, rozwagę w inwestowaniu w nowe umiejętności, większą elastyczność i zdolność dostosowywania się do nowych warunków⁶. System formalny często nie nadąża za oczekiwaniami, jakie kształtuje rynek pracy, coraz częściej więc alternatywą dla niego stają się pozaformalne i nieformalne sposoby kształcenia przez całe życie. Jak wskazują liczne analizy, w tym rekomendacje i zalecenia instytucji unijnych, w przyszłości znaczenie tych dodatkowych form zdobywania kompetencji będzie systematycznie wzrastać.

Doceniając wagę tych form, nie wolno jednak zapominać, że podstawowe kompetencje, w tym kompetencje związane z umiejętnością uczenia się i gotowością do tego uczenia, nabywa się w formalnym systemie edukacji. Nie ulega wątpliwości, że przynajmniej obecnie edukacja formalna stanowi zarówno podstawowe źródło uzyskiwania kwalifikacji, które w dużej mierze bazują na wiedzy i umiejętnościach zdobytych w szkole, jak i sprzyja kształtowaniu nawyków uczenia się. Tę ostatnią tendencję świetnie obrazują wyniki badań dotyczących doksztalcenia się i podnoszenia kompetencji: najczęściej doksztalczą się właśnie ci, których wykształcenie jest i tak wysokie, najrzadziej zaś ci, których wykształcenie jest niskie.

Uwzględniając zatem fakt, że kształcenie formalne stanowi jeden z ważnych filarów kształcenia przez całe życie, analizę poziomu zaangażowania mieszkańców Małopolski w doksztalcenie i podnoszenie kompetencji rozpoczniemy od przedstawienia informacji na temat poziomu ich uczestnictwa w kształceniu formalnym⁷. Głównym źródłem danych na temat tego uczestnictwa są

⁵ Warto choćby zwrócić uwagę na takie czynniki, jak niższy poziom realizacji próby, jaki zazwyczaj uzyskuje się w badaniu CATI, a co za tym idzie na mniejszą reprezentatywność tej próby oraz na specyfikę populacji osób posiadających telefony i chcących udzielać wywiadów telefonicznych. Populacja ta może się różnić od populacji ogółu mieszkańców Małopolski.

⁶ Już w tym momencie warto zwrócić uwagę na wzrost dążenia osób pracujących do zapewnienia sobie „alternatywnych” kwalifikacji, co widoczne jest m.in. na przykładzie dużego zainteresowania uczestnictwem w studiach dających uprawnienia w zakresie certyfikacji energetycznej budynków mieszkalnych.

⁷ System oparty na stałych pod względem czasu i treści formach nauki (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzący od nauczania początkowego do uniwersytetu i włączający - obok kursów

badania przeprowadzone w Małopolsce w ramach projektu *Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia*

i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego w maju i w czerwcu 2009 roku, a także służące za punkt odniesienia, koordynowane przez GUS, Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED) z 2003 i 2006 roku⁸. Możliwość porównywania wyników pochodzących z tych różnych badań jest jednak bardzo ograniczona. Jak wspomnieliśmy wyżej, wpływa na to wiele czynników, w tym przede wszystkim specyfika próby, jaką uzyskano w tegorocznych badaniach. Specyfika ta jest związana z wyjątkowym rozkładem w próbie zmiennych wiek

i wykształcenie. Ponieważ zmienne te mają duży wpływ na poziom uczestnictwa w kształceniu formalnym (i w każdym innym rodzaju kształcenia), niedopasowanie struktury próby do struktury populacji przesądza w zasadzie o niereprezentatywności wyników i praktycznie uniemożliwia ich porównywanie z wynikami uzyskanymi we wcześniejszych badaniach⁹.

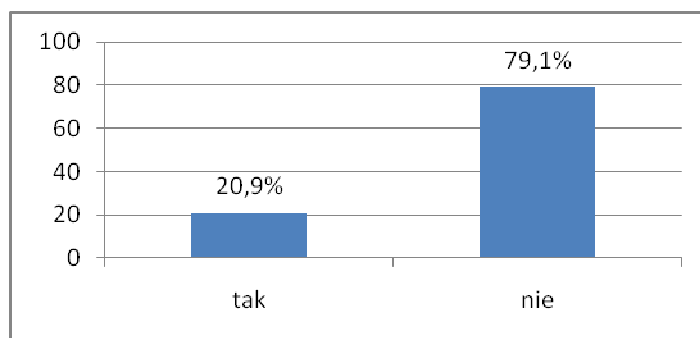
Pamiętając o tych problemach, spójrzmy, jak w świetle badań zrealizowanych w maju i czerwcu 2009 roku kształtuje się poziom uczestnictwa mieszkańców Małopolski, będących w wieku 18-64 lata, w kształceniu formalnym.

wykształcenia ogólnego - wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego (W. Okoń *Słownik pedagogiczny*. PWN, Warszawa 1992 r.).

⁸ GUS, Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych, 2003, 2006. Warto zwrócić uwagę, że w kolejnych falach badania BAED różniła się populacja osób badanych. W 2003 roku w skład jej wchodziły osoby w wieku od 15 do 74 lat, w 2006 roku osoby mieszczące się w przedziale wiekowym od 25 do 64 lat.

⁹ Uzyskaną próbę można oczywiście poddać ważeniu, aby skorygować niedopasowanie struktury próby do struktury populacji, ponieważ jednak nie kontrolowano przyczyn niezrealizowania wywiadów, można opracować jednak jedynie wagi dotyczące czynników stratyfikacyjnych (np. wykształcenia i wieku). Może to nieco skorygować niedopasowanie próby, nie gwarantuje jednak jej reprezentatywności. Z tego względu zaprezentowane w niniejszym rozdziale analizy przeprowadzono na próbie nieważonej.

Rysunek 1. Uczestnictwo mieszkańców Małopolski w kształceniu formalnym (ostatnie dwanaście miesięcy)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Powyższy wykres przedstawia poziom uczestnictwa w edukacji szkolnej i uniwersyteckiej wśród badanych mieszkańców Małopolski. Poziom ten wydaje się być nad wyraz wysoki. Aż 20,9% respondentów zadeklarowało, iż w ciągu ostatniego roku uczyło się w szkole bądź studiowało. Porównując uzyskane wyniki z danymi dla Małopolski pochodzącymi z Badaniem Aktywności Edukacyjnej Dorosłych stwierdzić możemy, iż aż tak wysoki wzrost zainteresowania edukacją formalną wydaje się być mało prawdopodobny. Zgodnie z badaniami BAED przeprowadzonymi w 2003 roku zaledwie 6,1% Małopolan zadeklarowało udział w edukacji szkolnej, podczas, gdy w roku 2006 odsetek ten nawet minimalnie spadł (6%)¹⁰. Tak zaskakujące rozbieżności pomiędzy danymi wcześniejszymi, a danymi pochodzącymi z badań zrealizowanych w roku 2009 można tłumaczyć wskazywaną wcześniej strukturą uzyskanej próby, która cechowała się nadreprezentacją osób młodych i będących w średnim wieku (do 45 roku życia) oraz posiadających wyższe wykształcenie, a niedoreprezentowaniem starszych i gorzej wykształconych Małopolan¹¹.

Pomijając zatem uzyskane w badaniach informacje na temat poziomu uczestnictwa Małopolan

w kształceniu formalnym, gdyż wydają się one mało wiarygodne, skoncentrujemy się dalej na analizie związków pomiędzy kształceniem formalnym, a jego kluczowymi korelatami, czyli:

- ✓ poziomem wykształcenia respondenta,
- ✓ wiekiem badanego,
- ✓ jego aktywnością zawodową oraz
- ✓ poziomem dochodów jego gospodarstwa domowego.

¹⁰ GUS, Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych, 2003, 2006. Populacja osób badanych różniła się w 2003 i 2006 roku. W 2003 roku w skład jej wchodziły osoby od 15 do 74 lat, w 2006 roku osoby badane mieściły się w przedziale wiekowym od 25 do 64 lat, co zapewne miało istotny wpływ na uzyskane wyniki.

¹¹ Aby móc porównać uzyskane wyniki z badaniami BAED z roku 2006, sprawdzono, jaki jest poziom uczestnictwa w kształceniu formalnym wśród osób w wieku 25-64 lata. Wg BAED 2006 poziom ten wynosi 6%, wg badań przeprowadzonych przez firmę Pretendent w roku 2009 wynosi on 10,3%.

Czynnikiem, który w najlepszy sposób tłumaczy poziom uczestnictwa we wszelkich działaniach edukacyjnych jest poziom wykształcenia – zazwyczaj wraz z jego wzrostem zwiększa się aktywność w zakresie dokończania. Tendencja ta uwidacznia się także podczas charakteryzowania skłonności do korzystania z oferty kształcenia formalnego. Porównując aktywność edukacyjną badanych w poszczególnych grupach, podzielonych ze względu na poziom wykształcenia, zauważyć można zdecydowaną różnicę w poziomie uczestnictwa w kształceniu formalnym wśród osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym oraz średnim, policealnym i wyższym. Najmniej aktywne edukacyjnie osobami wśród badanych są ci, którzy posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe (2,1% uczyło się w szkołach) bądź podstawowe/gimnazjalne (14,6%). Skłonność do korzystania z oferty systemu edukacji wzrasta wraz z przejściem do analizy uczestnictwa w kształceniu formalnym osób z wykształceniem średnim/policealnym (25,2% osób uczących się bądź studiujących w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy) i wyższym (26,9%)¹².

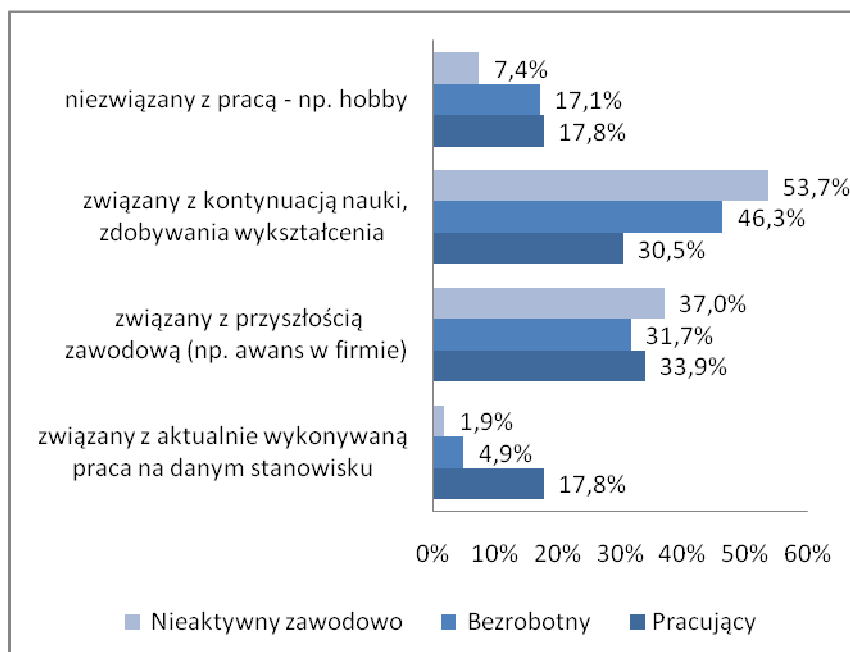
Kolejnym czynnikiem, który różnicuje w sposób widoczny poziom uczestnictwa w omawianym typie kształcenia jest wiek badanego: co zrozumiałe, im osoby są młodsze tym częściej kształcą się w systemie formalnym. Wśród osób do 25 roku życia ponad 80% uczy się w szkołach bądź na studiach, 26-35-latkowie są nadal aktywni w ramach edukacji szkolnej (15,4% uczących się), a 36-45-latkowie już nieco rzadziej korzystają z ofert szkół (9,9%). Po 45 roku życia poziom szkolnej aktywności edukacyjnej badanych gwałtownie spada; jedynie 4,6% respondentów w tym przedziale wiekowym zadeklarowało naukę szkolną w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy. Osoby po 56 roku życia w zasadzie nie uczestniczą w formalnym systemie edukacji, zaledwie niecałe 2% z nich deklaruje, że uczyło się w szkołach, bądź na studiach.

Dość interesujące mogą wydawać się wnioski płynące z analizy skłonności do uczestnictwa

w formalnym systemie kształcenia w kontekście poziomu aktywności zawodowej respondenta. Częściej uczącymi się, bądź studiującymi są osoby nieaktywne zawodowo (22,5%) i bezrobotne (33,3%) niż pracujący (18%). Należy jednak pamiętać, że osoby nieaktywne zawodowo, które intensywnie uczestniczą w systemie edukacji formalnej to uczniowie i studenci, a więc osoby, które kontynuują edukację, a nie te, które były nieaktywne zawodowo i edukację tę podjęły. Dowodem na to może być choćby młody wiek badanych w grupie nieaktywnych zawodowo (18-25 lat), którzy deklarują, iż w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy uczyli się bądź studiowali, a także zaprezentowane na rysunku nr 2 powody podjęcia nauki/studiów w trzech grupach badanych: wśród bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo i pracujących.

Rysunek 2. Powody podjęcia nauki w szkole bądź na studiach a status zawodowy respondenta

¹² Wśród osób o wykształceniu gimnazjalnym, średnim czy wyższym (na poziomie licencjackim) znajdują się zapewne przede wszystkim uczniowie i studenci kontynuujący naukę, a nie osoby dokończające się. Uzyskane wskaźniki wydają się zatem oczywiste.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Jak wskazaliśmy, znacząca część osób nieaktywnych zawodowo to ci, którzy kontynuują naukę bądź zdobywają wykształcenie (53,7%) i jest to najliczniejsza grupa w interesującej nas kategorii respondentów. Nieaktywni zawodowo podejmują ponadto naukę w związku z przyszłością zawodową – 37% (do tej grupy, tak jak i poprzednio należy duża część młodych osób). Niewielki odsetek nieaktywnych zawodowo podejmuje trud dokończania się, który nie jest związany z zatrudnieniem (7,4%), a co wydaje się dość zaskakujące – prawie 2% z grupy nieaktywnych zdecydowało się na naukę w związku z aktualnie wykonywaną pracą na danym stanowisku¹³. Mimo, iż tak niski odsetek niespójnych odpowiedzi mieści się w granicach błędu, świadczyć jednak może albo o niechęci wśród niektórych badanych do zgodnego z prawdą przedstawiania swojej sytuacji zawodowej, albo jest wynikiem błędów, które miały miejsce w trakcie przeprowadzania badań, albo też wynika z formy zadanego pytania na temat uczestnictwa w kształceniu szkolnym, które odnosi się do okresu dwunastu miesięcy wstecz, kiedy to sytuacja zawodowa badanych mogła być odmienna od tej, jaka jest obecnie.

Analizując odpowiedzi osób bezrobotnych zauważamy bardzo podobną do opisanej powyżej tendencję. Znaczący odsetek respondentów należących do tej kategorii to osoby kontynuujące naukę (53,7% – powód związany z kontynuacją nauki) bądź inwestujące w swoją przyszłość zawodową (37%). 4,9% badanych bezrobotnych podjęło trud kształcenia, który związany był bezpośrednio z aktualnie

¹³ Przypomnijmy, iż osoba nieaktywna zawodowo w terminologii GUS - bierna zawodowo to: osoba w wieku 15 lat i więcej, która w badanym tygodniu:

- nie pracowała, nie miała pracy i jej nie poszukiwała,
- nie pracowała, poszukiwała pracy, ale nie była gotowa do jej podjęcia w okresie: wg BAEL w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym, wg NSP 2002 w tygodniu badanym lub następnym,
- nie pracowała i nie poszukiwała pracy, ponieważ miała pracę zatwierdzoną i oczekiwała na jej rozpoczęcie.

wykonywaną na danym stanowisku pracą. Niestety, w związku z brakiem danych, które charakteryzowałyby sytuację zawodową badanego w okresie rozpoczęcia procesu kształcenia, trudno jest wnioskować, czy tak duży odsetek osób deklarujących jako powód podjęcia edukacji związek jej tematyki z wykonywaną pracą jest skutkiem: błędów ankieterów, nieścisłości w wypowiedziach respondentów czy po prostu formy zadanego pytania, które odnosi się do czasu przeszłego.

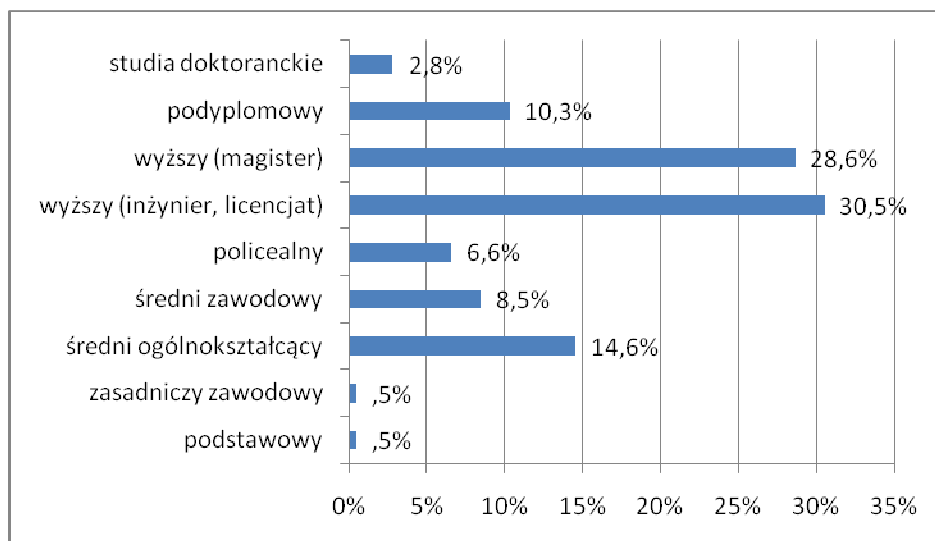
Z podobnie dużym dystansem powinniśmy podejść do analizy odpowiedzi, których udzieliły osoby pracujące. W tym przypadku widać jednak pewną tendencję do wiązania decyzji o uczestnictwie w edukacji szkolnej z aktualnie wykonywaną pracą na danym stanowisku. Osoby, które w momencie przeprowadzania badania pracowały, częściej w przeszłości tączyły swoją aktywność edukacyjną z potrzebami dokształcania się, które wynikały z aktualnie wykonywanego zawodu (17,8%).

Podsumowując, warto odnieść się do ogólnej tendencji, która widoczna jest podczas analizy przyczyn uczestnictwa w formalnym systemie edukacji. Biorąc po uwagę strukturę próby, nie dziwi to, że najrzadziej podawanym powodem rozpoczęcia kształcenia w szkole jest powód związany z aktualnie wykonywaną pracą na danym stanowisku (11,3% badanych), co przede wszystkim wynika z tego, że wśród kształcących się w ramach edukacji formalnej przeważają osoby uczące się, należące do kategorii biernych zawodowo. Takie osoby częściej uczęszczają się na zajęcia szkolne bądź studia, po to, aby kontynuować naukę, zdobyć wykształcenie (39,4%) bądź zainwestować w swoją przyszłość zawodową (34,3%). Wyniki powyższe nie świadczą oczywiście, co zapewne niektórzy chcieliby usłyszeć, o zapaści polskiego systemu edukacji, który nie jest dostosowany do potrzeb rynku pracy, ale raczej pokazują ukształtowaną w świadomości badanych tendencję do oddzielania od siebie pojęć takich jak „wykształcenie” i „przygotowanie zawodowe”. O ile badani rzadziej skłonni są inwestować w kwalifikacje, które są związane z aktualnie wykonywanym zatrudnieniem, o tyle częściej podejmują się kształcenia po to, by poprawić swoją przyszłość zawodową (34,3% respondentów wybrało jako powód podjęcia nauki/studiów chęć zainwestowania we własną przyszłość zawodową).

Na rysunku nr 3 przedstawiono zróżnicowanie respondentów w zakresie poziomów edukacji formalnej, na których się kształcą. Wykres ten ujawnia nader optymistyczną wizję rozwoju edukacji i umasowienia wykształcenia wyższego w Małopolsce. Nieliczny odsetek respondentów kształcił się w ciągu ostatniego roku na poziomie podstawowym i zasadniczym zawodowym, niewielu badanych uczyło się w szkołach średnich ogólnokształcących (14,6%), średnich zawodowych (8,5%), czy policealnych (6,6%). Badani Małopolanie kształcili się najczęściej w szkołach wyższych, dążąc do zdobycia tytułu inżyniera, licencjata (30,5%) bądź magistra (28,6%). Innymi słowy korzystali z „klasycznej” oferty uczelni, która pozwala na uzyskanie poświadczanego poziomu wykształcenia, rzadziej celując w jej odmianę w większym stopniu „zawodową”, taką jak np. studia podyplomowe (10,3%). Wyniki te należy jednak interpretować ostrożnie, pamiętając przede wszystkim o strukturze wiekowej próby (18-64 lata), z której to struktury w sposób naturalny wynika, że wśród badanych znajdowało się mniej osób uczących się na poziomie

średnim i zawodowym, więcej respondentów mogło się natomiast kształcić na poziomie wyższym.

Rysunek 3. Poziom na którym badany kształcił się w systemie formalnym (ostatnie dwanaście miesięcy)¹⁴

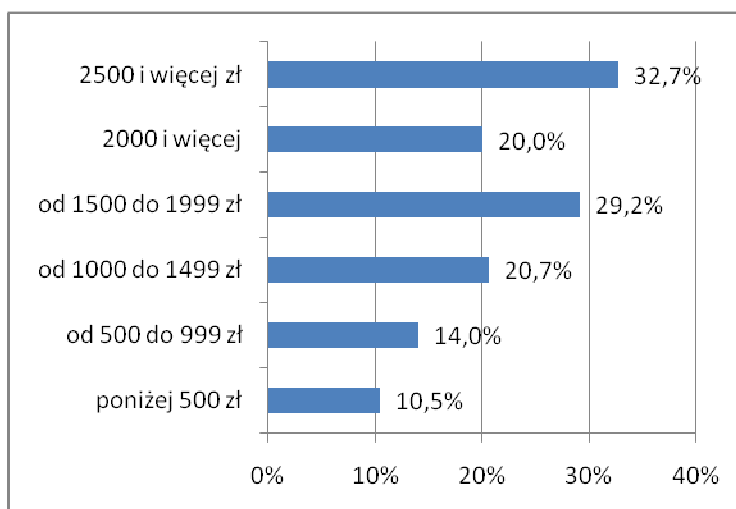


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Kolejnym czynnikiem, który w dużym zakresie wpływa na większą bądź mniejszą skłonność do uczestnictwa w systemie kształcenie szkolnego jest status materialny. Jak widać na poniższym wykresie, im niższy dochód badanych Małopolan, tym poziom uczestnictwa w edukacji formalnej maleje.

¹⁴ Procenty nie sumują się do 100 ponieważ respondenci w ciągu ostatniego roku mogli kształcić się na różnych poziomach edukacji.

Rysunek 4. Dochód na osobę w gospodarstwie domowym badanego a jego uczestnictwo w kształceniu formalnym



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Zaledwie 10,5% badanych z rodzin najniższej sytuacji pod względem finansowym brało udział w zajęciach oferowanych przez szkoły. Wraz z przejściem do prawie każdej z kolejnych kategorii dochodowych poziom uczestnictwa w edukacji wśród badanych wzrastał. I tak 14% respondentów pochodzących z rodzin o dochodzie na osobę od 500 do 999 zł jest aktywnych edukacyjnie oraz 20,7% spośród rodzin o dochodzie od 1000 do 1499. Wśród osób o dochodzie na jedną osobę w gospodarstwie mieszczącym się w przedziale od 1500 do 1999 zł kształcą się w systemie szkolnym 29,2% respondentów, wśród rodzin o dochodzie od 2000 do 2499 zł na osobę kształcą się 20% badanych, natomiast wśród rodzin, gdzie dochód na osobę wynosi 2500 zł i więcej kształcą się aż 32,7% badanych.

Wniosek, jaki się narzuca po przeanalizowaniu zależności pomiędzy uczestnictwem w kształceniu

a dochodami jest dość oczywisty. Analiza ta pokazuje, iż im jest się biedniejszym tym rzadziej korzysta się z oferty systemu kształcenia. Zależność ta prowadzi jednak do głębszych konsekwencji. W społeczeństwie merytokratycznym, im jest się lepiej wykształconym, tym więcej się zarabia. Z drugiej strony – im jest się gorzej wykształconym tym mniejsze jest prawdopodobieństwo, iż w przyszłości zarabiać będzie się lepiej. Jednocześnie, im mniej się zarabia tym mniejsza szansa, że zaczniemy się doksztalać. Jeśli nie zaczniemy się doksztalać, zarabiać będziemy tyle samo (a czasem i mniej). To powszechnie znane prawo św. Mateusza (bogaty będzie oddane, a biednym ujęte) dobitnie obrazuje relacje pomiędzy wykształceniem i doksztalaniem a dochodami.

Analiza zróżnicowania poziomu uczestnictwa w kształceniu formalnym ze względu na miejsce zamieszkania respondenta pokazuje, że najniższym poziomem uczestnictwa w edukacji szkolnej cechują się mieszkańcy subregionu tarnowskiego (16,9%), w przeciwieństwie do reprezentantów Krakowa (22,8) i podregionu nowosądeckiego (22,7%), którzy zgodnie z wynikami badań najczęściej korzystają z oferty edukacyjnej

szkół. Stwierdzenie to w tym przypadku potraktować należy jednak raczej jako pewnego rodzaju ilustrację tendencji do bardziej intensywnego uczestnictwa w edukacji osób wyżej wykształconych i młodszych, które dominują wśród respondentów w tych dwóch regionach.

Monitorowanie postępów we wdrażaniu strategii uczenia przez całe życie: uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym w ciągu ostatnich czterech tygodni

Dokonawszy charakterystyki uczestnictwa mieszkańców Małopolski w kształceniu szkolnym, przejdziemy do analizy dokształcania i podnoszenia kompetencji w ramach kształcenia pozaszkolnego i nieformalnego. Na początek odniesiemy się jednak do danych kontekstowych, które mogą być pomocne w ocenie uzyskanych wyników, pokazując jednocześnie sytuację Polski i Małopolski pod względem uczestnictwa w kształceniu przez całe życie na tle wybranych wskaźników europejskich.

Analizując postępy Polski we wdrażaniu Programu Edukacja i Szkolenie 2010 zwraca się uwagę na dość dobre wyniki, jakie osiąga nasz kraj w obszarze edukacji formalnej, a zdecydowanie słabsze w dziedzinie edukacji pozaformalnej czy nieformalnej¹⁵. Bardzo dobrze obrazuje to porównanie Polski z innymi krajami europejskimi pod względem zaprezentowanych na tablicy nr 1 pięciu wskaźników referencyjnych, jakie wyznaczono dla monitorowania postępów Wspólnoty Europejskiej i krajów członkowskich w realizacji celów lizbońskich z dziedziny kształcenia i szkoleń.

Tablica 1 Wskaźniki referencyjne dla monitorowania postępów realizacji celów lizbońskich w dziedzinie kształcenia i szkoleń: wartości, których osiągnięcie zaplanowano na rok 2010

- 1) Odsetek uczniów przedwcześnie opuszczających szkołę – maksymalnie 10 %.
- 2) Obniżenie o co najmniej 20 % odsetka uczniów o niskich wynikach w zakresie umiejętności czytania.
- 3) Co najmniej 85 % młodych ludzi powinno uzyskiwać wykształcenie ponadgimnazjalne.
- 4) Wzrost o 15 % liczby absolwentów kierunków matematycznych, ścisłych i technicznych przy jednoczesnym zmniejszeniu dysproporcji płci.
- 5) 12,5 % osób dorosłych powinno uczestniczyć w uczeniu się przez całe życie.

Źródło: Komunikat Komisji. *Spójne ramy wskaźników i poziomów odniesienia dla potrzeb monitorowania postępów realizacji celów lizbońskich w dziedzinie kształcenia i szkoleń*, Bruksela 21.02.2007.

Pod względem pierwszych czterech wskaźników wyniki Polski są lepsze niż średnia europejska:

w roku 2007 w Polsce przedwcześnie opuściło naukę jedynie 5% uczniów, podczas

¹⁵ Sprawozdanie z wdrażania programu edukacja i szkolenie 2010 w Polsce w okresie maj 2005 r. -maj 2007 r., Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa, 30 kwietnia 2007.

gdy średnio we wszystkich 27 krajach UE było to 15,2%¹⁶. Polscy uczniowie wypadają również całkiem dobrze na tle swoich europejskich kolegów pod względem umiejętności czytania: odsetek polskich piętnastolatków osiągających niskie wyniki w czytaniu ze zrozumieniem wynosił w roku 2006 16,2%, podczas gdy średnio dla wszystkich krajów członkowskich wynosił on 24,1%. Polska odnotowała ponadto pod tym względem postępy w stosunku do roku 2000, w większości krajów członkowskich wystąpiło natomiast pogorszenie sytuacji (dla wszystkich krajów UE odsetek uczniów osiągających słabe wyniki z czytania wynosił w roku 2000 21,3%, czyli był niższy niż w roku 2006)¹⁷. Równie dobrze wyglądają osiągnięcia polskiego systemu edukacyjnego pod względem odsetka młodych ludzi osiągających co najmniej wykształcenie ponadgimnazjalne: już w roku 2006 odsetek ten był w Polsce wyższy niż założony dla całej Unii poziom referencyjny wyznaczony na rok 2010: w Polsce w 2006 roku 91,7% osób w wieku 20-24 lata osiągnęło wykształcenie ponadgimnazjalne, w tym samym roku dla wszystkich 27 krajów członkowskich odsetek ten wynosił 77,8%¹⁸. Widoczny jest też postęp w zakresie wzrostu absolwentów kierunków matematycznych, ścisłych i technicznych: osiągnięcia Polski pod tym względem są porównywalne, a nawet lepsze niż innych państw członkowskich¹⁹.

Zupełnie inaczej przedstawia się sytuacja pod względem najbardziej interesującego nas w tej części opracowania uczestnictwa w kształceniu przez całe życie, czyli ostatniego z wskaźników referencyjnych. Z wynoszącym w roku 2006 4,7%²⁰ poziomem uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym, Polska plasuje się na jednym z ostatnich miejsc wśród krajów członkowskich UE, wyprzedając jedynie Bułgarię, Grecję, Węgry, Rumunię, Słowację.²¹ Taka sytuacja jest bez wątpienia konsekwencją utrwalonego w Polsce sformalizowania systemu edukacji i związanych z tym trudności w reformowaniu systemu. O tym, że zmiany w tej dziedzinie dokonują się powoli świadczą bardzo niewielkie zmiany w wartości wskaźnika uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym: w roku 2003 wartość tego wskaźnika dla całej Polski wynosiła 4,4%, w roku 2004 5%, w roku 2005 4,9%, w roku 2006 4,7%, a w roku 2007 5,1%²².

Jak zatem pod względem wskaźnika uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym, uznawanym za istotny dla wdrażania strategii uczenia przez całe życie, wypadają mieszkańcy Małopolski?

W badaniach CATI przeprowadzonych w Małopolsce w maju i w czerwcu 2009 roku odnotowano zaskakująco wysoką wartość tego wskaźnika, wyniosła ona bowiem prawie 11% (10,9%). Wydaje się jednak, że wartość ta może być znacząco zawyżona w stosunku do rzeczywistego poziomu uczestnictwa dorosłych Małopolan w kształ-

¹⁶ GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2008*, Warszawa 2009, s. 20.

¹⁷ Projekt wspólnego sprawozdania 2008 Rady i Komisji z postępów w realizacji programu prac „Edukacja i szkolenie 2010 „Uczenie się przez całe Życie dla wiedzy, kreatywności i innowacyjności”, Rada Unii Europejskiej, Bruksela, styczeń 2008.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Wskaźnik ten jest konstruowany w oparciu o pytanie dotyczące poziomu uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym osób w wieku 25-64 lata w ciągu ostatnich 4 tygodni poprzedzających badanie. Dysponujemy danymi porównawczymi dla wszystkich krajów UE za rok 2006, dostępne są natomiast nowsze, pochodzące z roku 2007 dane dla Polski, które prezentujemy dalej.

²¹ Dane Eurostat.

²² GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2008*, Warszawa 2009, s. 89.

ceniu pozaformalnym. Przemawia za tym kilka argumentów: przede wszystkim, jak zaznaczyliśmy wcześniej, struktura wykształcenia, jaką uzyskano w próbie odbiega od struktury wykształcenia dla Małopolski, jaką podają np. statystyki GUS. W uzyskanej próbie znalazło się więcej niż w populacji osób z wykształceniem wyższym i średnim, mniej z zawodowym i niższym niż zawodowe (różnice pomiędzy próbą i populacją wynoszą blisko 10%). Podobna sytuacja występuje w przypadku wieku: jak wspominaliśmy wcześniej, w zrealizowanej próbie niedoreprezentowane są osoby z najstarszej kategorii wiekowej, nadreprezentowane zaś osoby z niższych kategorii wiekowych. Biorąc pod uwagę to, że i wiek i wykształcenie silnie wpływają na dokończanie się, zaistniałe odchylenia mogły w sposób znaczący zaciążyć na uzyskanych wynikach.

Jak wskazywaliśmy wcześniej, bezpośrednie porównywanie wyników uzyskanych w badaniach zrealizowanych przez firmę Pretendent z informacjami przedstawionymi wyżej jest też utrudnione ze względu na inną w stosunku do badań GUS metodologię zbierania danych. W badaniach GUS, a także we wcześniejszych małopolskich badaniach dotyczących rynku pracy i wykluczenia społecznego stosowano technikę wywiadu osobistego, obecnie zaś zastosowano wywiad telefoniczny (CATI). Różnice pomiędzy wynikami uzyskanymi w tych badaniach mogą więc być zarówno odzwierciedleniem rzeczywistych zmian w poziomie uczestnictwa w dokończaniu, jak i zmian wynikających z zastosowania odmiennej metodologii badania. Do wyników tych należy więc podchodzić ostrożnie i traktować je raczej jako pewne przybliżenie występujących tendencji, nie zaś ich dokładne odzwierciedlenie.

Podnoszenie kompetencji poprzez kształcenie pozaformalne: aktywność badanych w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy

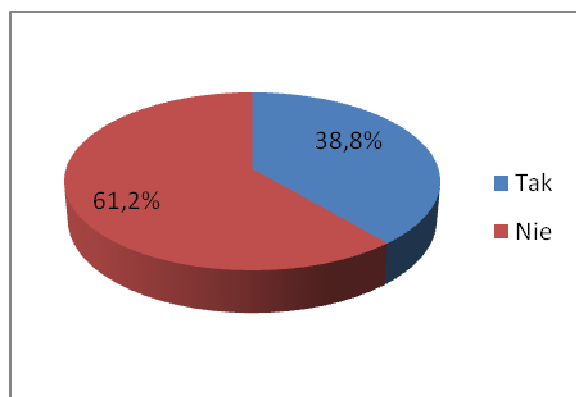
Przedstawiony wyżej wskaźnik uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym dotyczył aktywności edukacyjnej w ciągu ostatnich czterech tygodni. Wskaźnik ten, choć wykorzystywany do porównań międzynarodowych i uznany za wskaźnik referencyjny polityk UE, ma jednak sporo słabości. Przede wszystkim, jeśli badania nie są realizowane systematycznie, przez cały rok, może być podatny na wahania sezonowe: inaczej może bowiem wyglądać aktywność edukacyjna w różnych sektorach i branżach gospodarki w poszczególnych miesiącach. Biorąc na przykład pod uwagę specyfikę roku budżetowego i sposób wydatkowania środków, można się spodziewać, że wydatki szkoleniowe w jednostkach budżetowych mogą wzrastać pod koniec roku kalendarzowego, a maleć na początku. W tej sytuacji realizacja badań w różnych miesiącach roku dawałaby odmienne wyniki dotyczące poziomu dokończania. Monitorując poziom aktywności edukacyjnej zaleca się zatem stosowanie także innych wskaźników. Jednym z nich jest wskaźnik aktywności edukacyjnej na przestrzeni ostatnich dwunastu miesięcy, wykorzystywany w realizowanych w Polsce przez GUS Badaniach Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED)²³. Obejmując dłuższy okres, wskaźnik ten jest mniej podatny na czynniki sezonowe, zatem daje lepsze rezultaty w badaniach realizowanych w stosunkowo krótkim okresie czasu.

Chcąc pełniej uchwycić poziom i dynamikę aktywności edukacyjnej Małopolan, w badaniach zrealizowanych w roku 2009 zapytano zatem mieszkańców Małopolski o

²³ Badanie ma charakter międzynarodowy i należy do badań cyklicznych realizowanych przez EURO-STAT, gdzie występuje pod nazwą *Adult Education Survey*.

uczestnictwo w różnego rodzaju kursach, szkoleniach, seminariach i innych formach kształcenia pozaformalnego w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy. Podobnie jednak, jak w przypadku wskaźnika odnoszącego się do ostatnich czterech tygodni, również i w przypadku pytania odnoszącego się do dwunastu miesięcy mamy do czynienia ze znaczącym zawyżeniem wartości wskaźnika uczestnictwa w kształceniu: aż 38,8% badanych w roku 2009 Małopolan zadeklarowało, że w tym okresie podnosiło swoje kompetencje poprzez uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym (rysunek nr 5).

Rysunek 5 Uczestnictwo badanych w kształceniu pozaformalnym w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

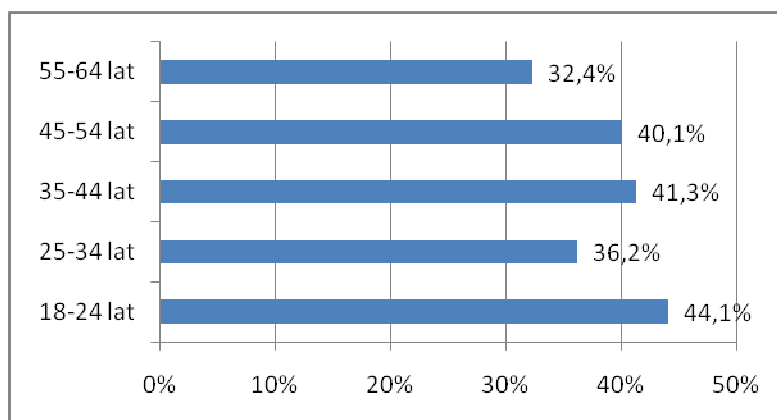
Na zawyżenie wskazuje porównanie tych wyników z wynikami BAED 2006 i z badaniami przeprowadzonymi w roku 2007 przez Instytut Socjologii UJ. W obu tych badaniach wartość wskaźnika uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy wśród osób aktywnych zawodowo, będących w wieku 25-64 lata wynosiła ok. 20% (24% w badaniach IS UJ, 19,1% w badaniach BAED). Z badań CATI zrealizowanych w maju i czerwcu 2009 roku wynika, że wartość tego wskaźnika dla osób z tej samej grupy wynosi 45,2%. Tak duże różnice wynikać mogą z jednej strony

z wspomianej już wielokrotnie struktury próby, z drugiej zaś z odmiennego w stosunku do innych badań sposobu zadania pytania. Do form aktywności edukacyjnej zaliczonych do kształcenia pozaformalnego włączono tutaj bowiem także traktowaną kategorię szkoleń wewnętrznych w firmie i samokształcenia w miejscu pracy. Samokształcenie w miejscu pracy, będące zapewne dość częstym sposobem podnoszenia umiejętności, może tutaj znacząco zawyżać poziom dokształcania w systemie pozaformalnym. Jeśli tej kategorii nie uwzględnimy, wartość wskaźnika uczestnictwa

w kształceniu pozaformalnym wśród osób aktywnych zawodowo w wieku 25-64 lata wyniesie 26,7%, co wydaje się bardziej prawdopodobnym wynikiem. Wyłączając kategorię samokształcenia w miejscu pracy wyłączamy jednak również szkolenia wewnętrzne, które należy zaliczyć do kształcenia pozaformalnego, nie obejmujemy więc całej skali zjawiska. Trzeba zatem stwierdzić, że ten sposób zadania pytania nie pozwala na uzyskanie danych, które można by porównać z danymi pochodzącymi z poprzednich badań, co w rezultacie oznacza, że w oparciu o uzyskane dane nie można określić dynamiki zmian poziomu dokształcania się Małopolan.

Analizując czynniki różnicujące poziom dokształcania mieszkańców Małopolski, warto zwrócić uwagę na te, których wpływ uwzględnialiśmy w przypadku kształcenia formalnego, a które zazwyczaj są wyznacznikami aktywności edukacyjnej, a więc wiek, wykształcenie, status na rynku pracy, dochody. Co ciekawe i znów odmienne w stosunku do wcześniejszych badań GUS czy Instytutu Socjologii UJ, w obecnych badaniach nie zaobserwowano tak silnego wpływu wieku badanych na dokształcanie się w ramach edukacji pozaformalnej. Jak widać na rysunku nr 6, poziom aktywności edukacyjnej grupy osób z najstarszej kategorii wiekowej (55-64 lata) różni się tylko o dwanaście punktów procentowych od aktywności edukacyjnej osób z najmłodszej kategorii wiekowej (18-24 lata). W badaniach realizowanych w roku 2007 przez Instytut Socjologii UJ różnica w poziomie uczestnictwa w dokształcaniu pomiędzy tymi grupami wiekowymi wynosiła dwadzieścia punktów procentowych.

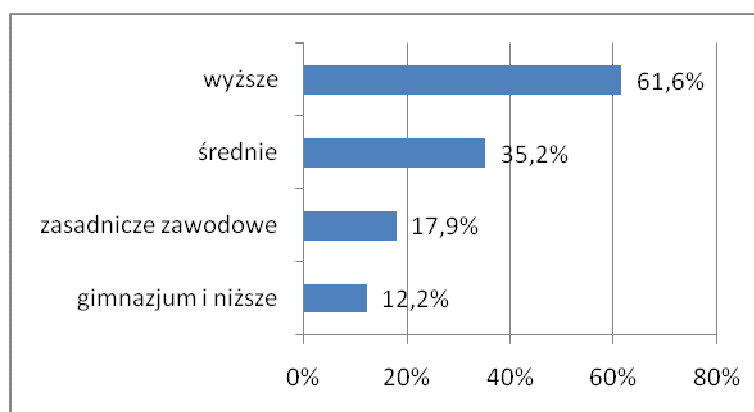
Rysunek 6 Dokształcenie w ramach edukacji pozaformalnej a wiek badanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Znacząco i zgodnie z przewidywaniami na aktywność w ramach edukacji pozaformalnej oddziałuje natomiast wykształcenie badanego: im osoba lepiej wykształcona, tym częściej się również dokształca (por rysunek nr 7).

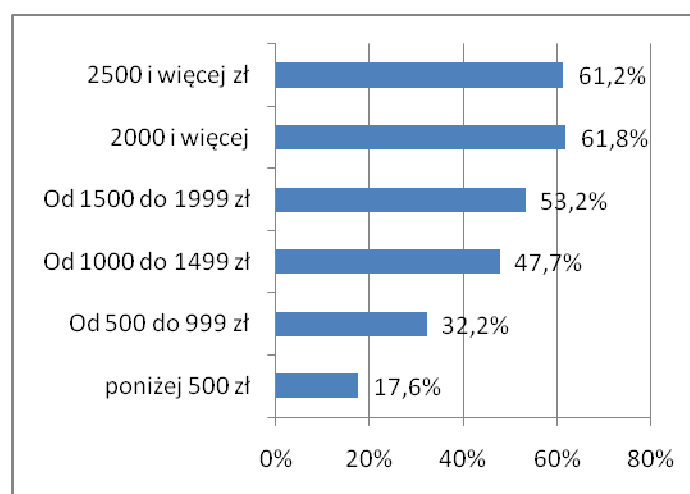
Rysunek 7 Dokończanie w ramach edukacji pozaformalnej a wykształcenie badanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Nie jest zaskakujące także to, że aktywność edukacyjna rośnie wraz z dochodami badanych: im wyższy dochód, tym wyższy poziom pozaformalnej aktywności edukacyjnej. Warto zwrócić uwagę, że różnica w poziomie aktywności osób należących do skrajnych kategorii dochodowych (poniżej 500 zł i powyżej 2500 zł) jest bardzo duża, wynosi bowiem aż czterdzieści cztery punkty procentowe. Zależność pomiędzy dokończaniem a dochodem należy jednak interpretować bardzo ostrożnie, gdyż dochód jest silnie skorelowany z wykształceniem, a to – jak wiemy – bardzo mocno wpływa na aktywność edukacyjną. Gdybyśmy poddali kontroli wpływ wykształcenia, mogłoby się okazać, że zależność ta jest o wiele słabsza.

Rysunek 8 Dokończanie w ramach edukacji pozaformalnej a poziom dochodów na osobę w gospodarstwie domowym badanych

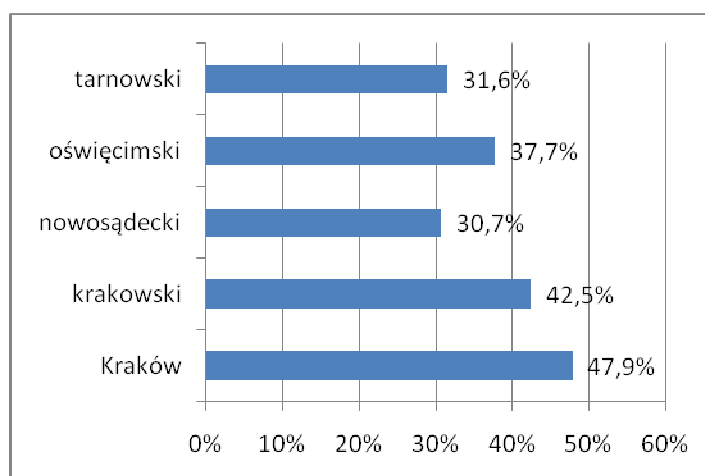


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Czynnikiem, który różnicuje poziom dokończania się mieszkańców Małopolski jest też subregion,

w którym zamieszkują. Jak można się spodziewać, największy poziom pozaformalnej aktywności edukacyjnej cechuje mieszkańców Krakowa (47,9%), niewiele niższy jest w sąsiedztwie Krakowa (42,5%), najniższy zaś subregionie nowosądeckim (30,7%) i tarnowskim (31,6%).

Rysunek 9 Doksztalcenie w ramach edukacji pozaformalnej a subregion, w którym zamieszkuje badany



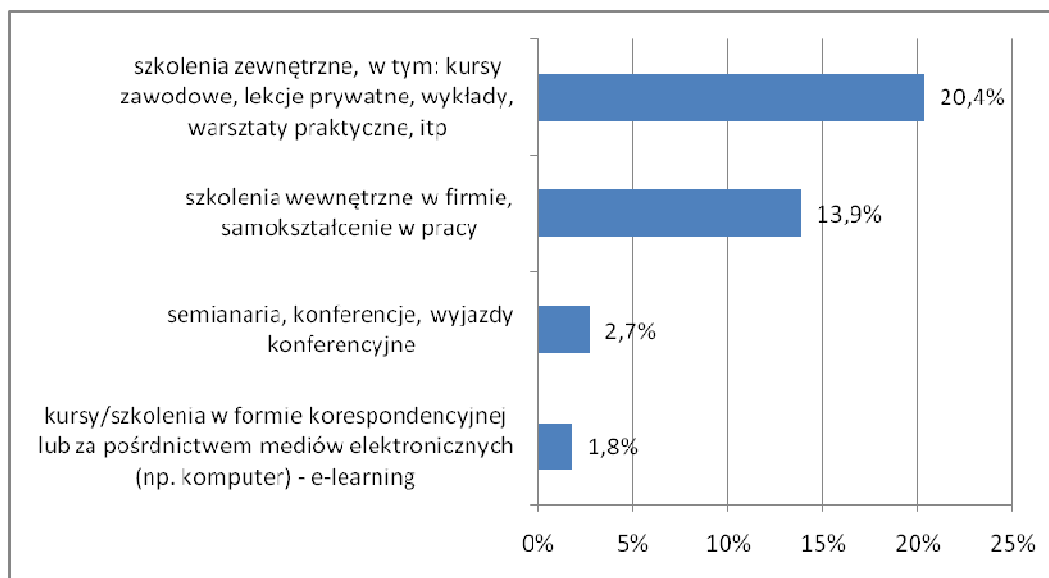
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Sposoby doksztalcania się w ramach kształcenia pozaformalnego

Z przeprowadzonych badań wynika, że w ramach kształcenia pozaformalnego (*non formal education*), respondenci najczęściej kształcili się na szkoleniach zewnętrznych, kursach zawodowych i warsztatach: z takiej formy doksztalcania korzystało w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy 20,4% badanych. Blisko 14% doksztadcało się w ramach szkoleń wewnętrznych organizowanych w firmach i samoksztalcenia w miejscu pracy. Najmniej popularnymi szkoleniami są szkolenia na odległość: e-learning i kursy korespondencyjne: wzięto w nich udział mniej niż 2% badanych²⁴.

Rysunek 10 Formy doksztalcania wśród mieszkańców Małopolski (kształcenie pozaformalne)

²⁴ Należy jednak zwrócić uwagę na to, że w przypadku tego pytania respondent mógł wybrać tylko jedną formę doksztalcenia. Jeśli więc kształcił się w więcej niż jednej formie, badania tego nie objęły.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Tematyka kursów i szkoleń, w jakich uczestniczyli badani w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy jest bardzo rozległa, choć dominują wśród niej – poza dość oczywistą kategorią obowiązkowych szkoleń BHP – kursy i szkolenia związane z nauczaniem (kursy i szkolenia dla nauczycieli) oraz kursy o tematyce medycznej (kursy i szkolenia dla lekarzy, farmaceutów, personelu medycznego). Popularne są też kursy językowe i informatyczne – dotyczące zarówno podstaw informatyki, jak i zagadnień bardziej zaawansowanych: grafiki komputerowej, sieci komputerowych, obsługi specjalistycznych programów, itp. Wśród kursów zawodowych często wskazywano również na kursy techniczne o charakterze specjalistycznym: elektryczne, związane z inżynierią drogową i budowlaną, architekturą, specjalistycznymi uprawnieniami, takimi jak przewóz materiałów niebezpiecznych, praca na wysokościach. Znaczącą grupę kursów, w których uczestniczyli badani, stanowią też kursy i szkolenia o szeroko pojętej tematyce finansowej i księgowej: pośrednictwo finansowe i ubezpieczeniowe, księgowość, rachunkowość. Wśród tematów kursów, w których brali udział badani nie zabrakło też zagadnień dotyczących handlu, sprzedaży i marketingu. Popularne są również kursy o tematyce dotyczącej różnych aspektów zarządzania: zarówno zarządzania zasobami ludzkimi, jak i zarządzania finansami, zarządzania w oświacie, zarządzania nieruchomościami, zarządzania strategicznego. Wśród kursów zawodowych pojawiło się też wiele wskazań na tematykę prawniczą: prawo pracy, prawo budowlane, prawo podatkowe, prawo transportu, prawo konsumenckie, przepisy ZUS, itp. Badaniu uczestniczyli też w kursach i szkoleniach dotyczących problematyki unijnej: pozyskiwanie środków pomocowych, rozliczanie projektów, zarządzanie projektami EFS. Wiele osób uczestniczyło w kursach o tematyce związanej z rolnictwem: naważenie, hodowla, działalność pozarolnicza na wsi, choroby roślin i zwierząt. Wiele wskazań uzyskały też kursy związane samodoskonalen-

niem i rozwojem: kurs umiejętności interpersonalnych, radzenie sobie ze stresem, kreatywność, umiejętność poszukiwania pracy, a także kursy hobbystyczne: szydełkowanie, fotografia, videofilmowanie, snowboard, itp.

Rysunek 11 Tematyka kursów, w jakich uczestniczyli badani w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

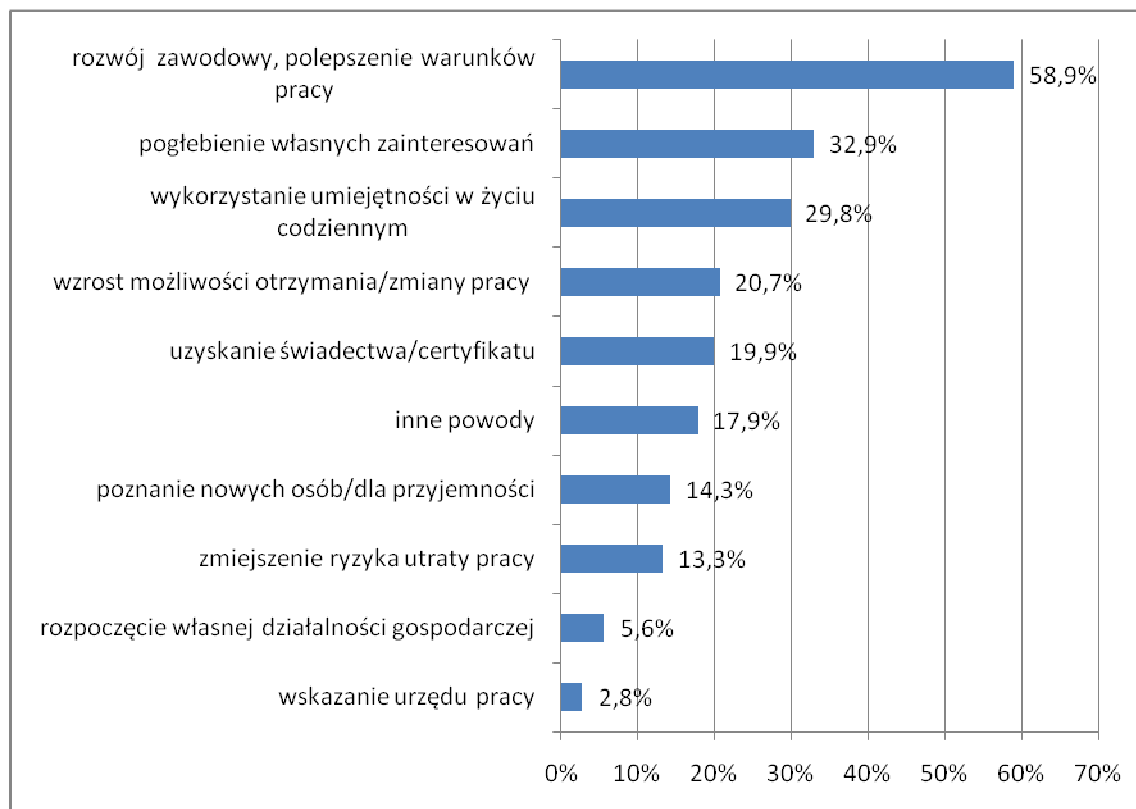
Różnorodność tematyki wskazuje na znaczną dywersyfikację oferty szkoleniowej, a także na dobieranie przez badanych takich kursów i szkoleń, które są dopasowane do ich potrzeb zawodowych lub zainteresowań. Wśród tematyki kursów i szkoleń zdecydowanie dominuje ta związana z kompetencjami zawodowymi, choć znaczącą grupę kursów stanowią też te, które dotyczą rozwijania kompetencji ogólnych, a także te, które mają charakter hobbystyczny, są związane z poszerzaniem i rozwijaniem swoich zainteresowań.

Powody, dla których badani zdecydowali się na dokończanie w ramach edukacji pozaszkolnej

O ile kształcenie w systemie szkolnym podejmuje się głównie w celu zdobycia formalnego wykształcenia i kwalifikacji, o tyle dokończanie podejmuje się przede wszystkim w celach zawodowych, aby rozwijać swoją karierę zawodową, poprawiać warunki pracy (59% wskazań). Co ciekawe, na drugim i trzecim miejscu wśród wybieranych powodów znalazły się odniesienia do samorozwoju: pogłębianie własnych zainteresowań (33%) oraz możliwość wykorzystania

zdobytych umiejętności w życiu codziennym (30%). Około 20% badanych dokształcało się po to, aby albo zwiększyć swoją możliwość zdobycia pracy, albo aby tę pracę zmienić. Prawie tyle samo respondentów dokształcało się, aby zdobyć wymagane świadectwo czy certyfikat. Stosunkowo niewiele osób podjęło dokształcanie, aby zmniejszyć ryzyko utraty pracy (13,3% badanych).

Rysunek 12 Powody, dla których badani dokształcali się ramach systemu pozaszkolnego

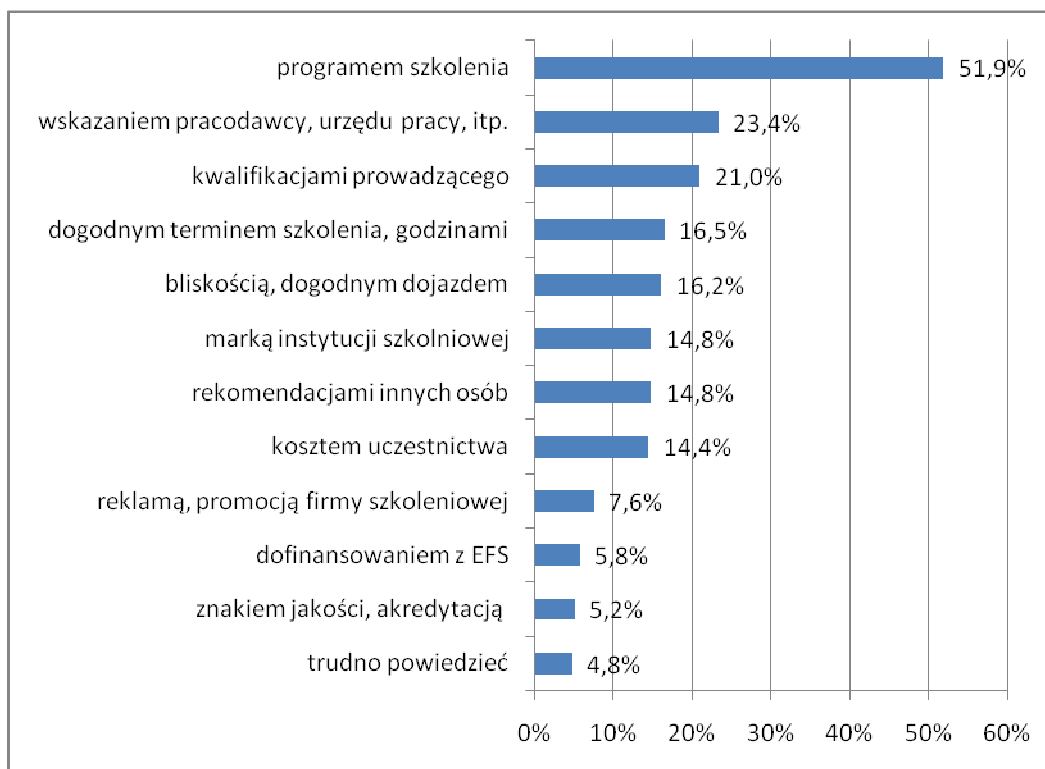


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Czynniki decydujące o wyborze szkoleń

Osoby, które w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających badanie wzięły udział w szkoleniu, kursie lub innej formie kształcenia pozaszkolnego zapytano, czym kierowały się dokonując jego wyboru. Rozkład odpowiedzi przedstawiono na rysunku nr 13 (procenty nie sumują się do stu, ponieważ respondent mógł udzielić więcej niż jednej odpowiedzi):

Rysunek 13 Czym kierowali się respondenci wybierając szkolenie?



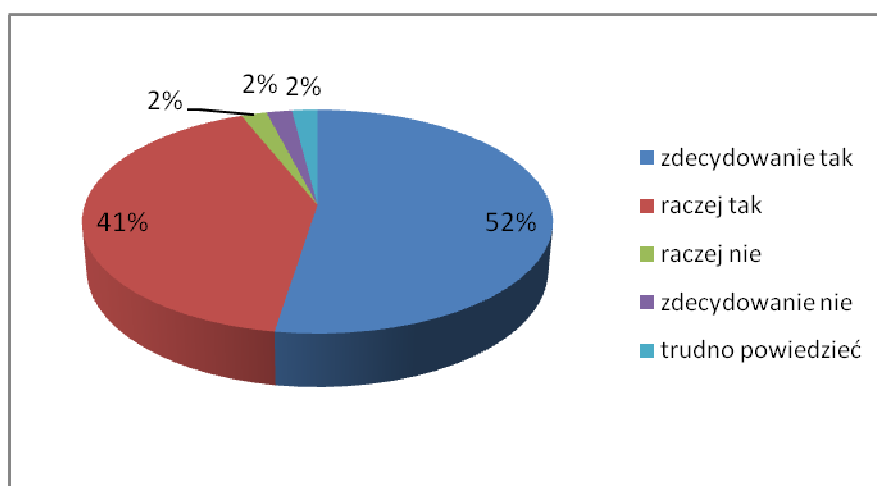
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Dla osób szkolących się najważniejszym kryterium wyboru szkolenia, kursu czy innej formy doksztalcania był program – taką odpowiedź wybrało 52% badanych. W drugiej kolejności podawano powód niezależny od preferencji osoby biorącej udział w szkoleniu – wskazanie go przez pracodawcę bądź urząd pracy (23,4%). Oprócz tego wielu respondentów kierowało się osobą prowadzącego szkolenie, bądź jego kwalifikacjami (21%). Poza tym dla respondentów ważna była dostępność szkolenia – jego dogodny termin oraz bliskość miejsca zamieszkania bądź pracy i dogodny dojazd (po 16%). Kolejnym kryterium wyboru były marka instytucji szkoleniowej, koszt uczestnictwa oraz rekomendacje znajomych, rodziny, czy współpracowników (po 15%). Mniej ważne były dla badanych reklama i promocja firmy szkoleniowej, informacje z jej strony internetowej (7%), dofinansowanie z EFS (6%), czy zewnętrzny znak jakości bądź akredytacja programu (5%).

Zadowolenie z uczestnictwa w szkoleniach

Osoby, które w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających badanie wzięły udział w szkoleniu, kursie czy innej formie doształcania, zapytane zostały także o stopień zadowolenia z ostatniego przedsięwzięcia doształcającego, w którym uczestniczyły. Jak widać na rysunku nr 14, badani byli w zdecydowanej większości zadowoleni z ostatniego szkolenia czy kursu, w którym wzięli udział. Łącznie aż 93% respondentów było ustosunkowanych pozytywnie do odbytych szkoleń czy kursów – 52% osób było zdecydowanie zadowolonych oraz 41% raczej zadowolonych. Zadowolenia tego nie należy jednak utożsamiać z pozytywną oceną efektywności szkolenia. Aby próbować przynajmniej subiektywnie ocenić tę ostatnią, należało by badanych zapytać o wpływ odbytego szkolenia na ich sytuację zawodową, rozwój osobisty, podniesienie różnego rodzaju kompetencji.

Rysunek 14 Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z ostatnio przebytego szkolenia (kursu, seminarium), w którym wziął(ęła) Pani() udział?

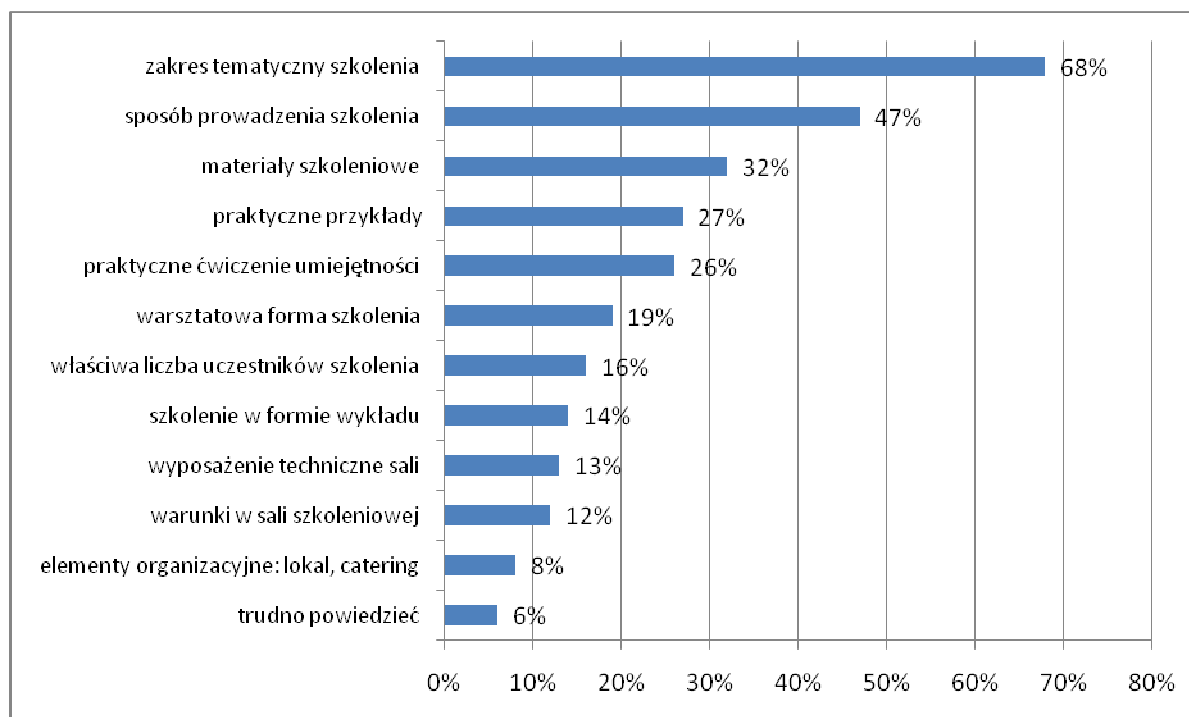


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Według deklaracji badanych, na ocenę szkoleń mają wpływ przede wszystkim czynniki merytoryczne: zakres tematyczny szkolenia (68% osób wybrało taką odpowiedź), interesujący sposób prowadzenia szkolenia (47%) i materiały szkoleniowe (32%). Badani cenią sobie także naukę poprzez praktykę: 27% z nich doceniło wykorzystanie podczas szkolenia dużej liczby praktycznych przykładów, a 26% – możliwość przećwiczenia nowych umiejętności w praktyce. Także warsztatowa forma szkolenia była czynnikiem wpływającym na zadowolenie uczestników (taką odpowiedź wybrało 19% badanych). Forma wykładu z kolei odpowiadała 14% respondentów. Mniej ważne dla badanych są techniczne aspekty organizacji szkolenia: wyposażenie sali szkoleniowej (wpłynęło na zadowolenie 13% badanych), warunki takie jak temperatura, oświetlenie i nagłośnienie (12%), czy elementy organizacyjne – lokal i catering (8%). Jako inne czynniki wpływające na pozytywną opinię o szkoleniach badani wskazali na przykład uzyskanie certyfikatu, bądź zdobycie dodatkowych umiejętno-

ści. Rozkład odpowiedzi na pytanie o czynniki wpływające na ocenę odbytego szkolenia przedstawiono na rysunku nr 15.

Rysunek 15 Co najbardziej wpłynęło na Pana(i) opinię o ostatnio przebyłym szkoleniu (kursie, seminarium)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

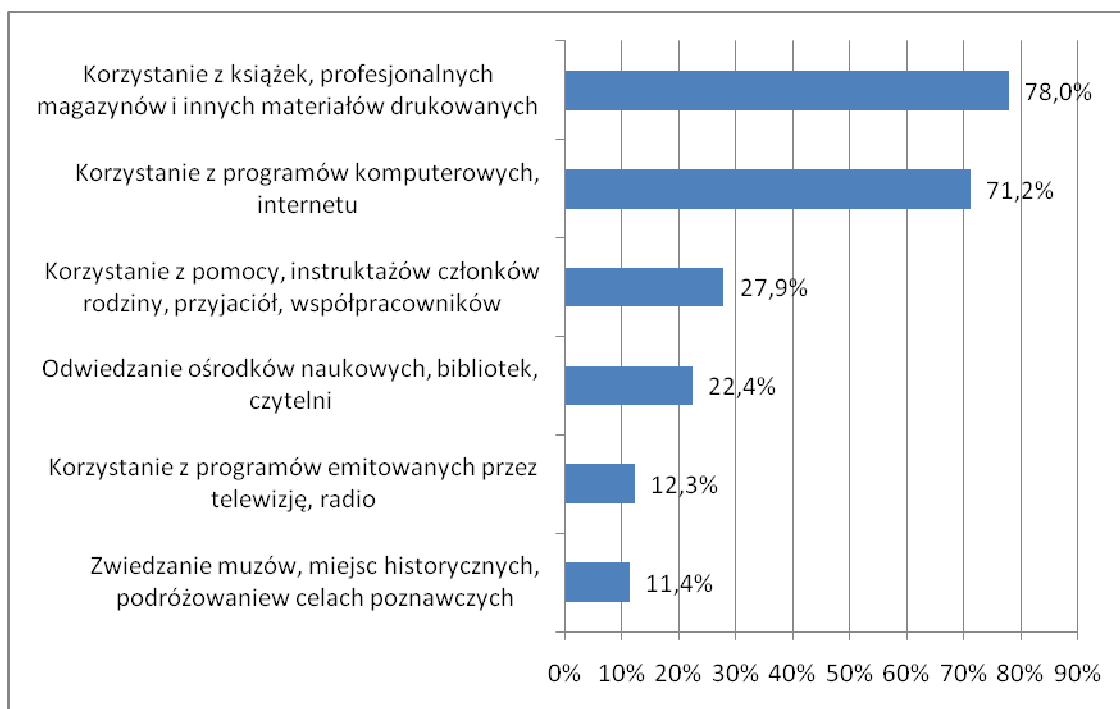
Samokształcenie

Blisko połowa badanych (46,8%) zadeklarowała, że w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy podnosiła swoje umiejętności przez samokształcenie. Wartość tego wskaźnika znów wydaje się znacznie zawyżona, biorąc pod uwagę, że w przeprowadzonych przez GUS w roku 2006 badaniach Aktywności Edukacyjnej Dorosłych, wynosiła ona dla województwa małopolskiego jedynie 31%, a dla całego kraju 25,4%²⁵.

Najpopularniejszą formą samokształcenia wśród badanych jest korzystanie z wszelkiego rodzaju materiałów drukowanych (książek, czasopism, itp.): w taki sposób dokształca się blisko 80% spośród tych, którzy w ogóle się dokształcają poprzez samokształcenie. Co ciekawe, niewiele mniej popularne jest korzystanie z komputera i Internetu w celach samokształceniowych: ponad 71% badanych zadeklarowało, że dokształca się właśnie w ten sposób. Mniej popularne są różne formy mentoringu (korzystanie z instruktażu i pomocy znajomych, rodziny, współpracowników), odwiedzanie bibliotek i innych placówek, gdzie można zdobyć wiadomości i informacje, a także wykorzystywanie do celów samokształcenia telewizji czy radia.

²⁵GUS, Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych, 2006.

Rysunek 16 Formy samokształcenia wybierane przez mieszkańców Małopolski



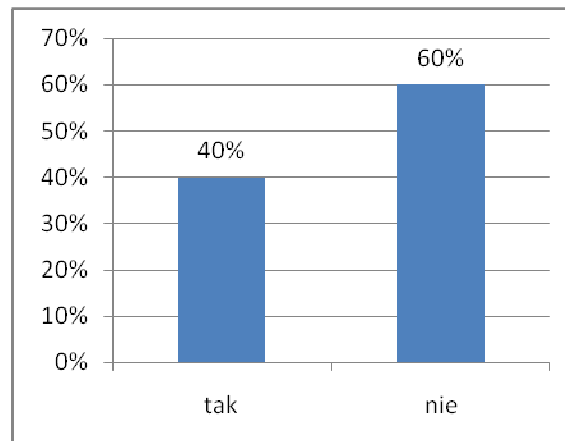
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Powody braku aktywności edukacyjnej i zmienne wpływające na brak aktywności

Analizując aktywność edukacyjną mieszkańców Małopolski warto spojrzeć na nią z dwójakiej perspektywy. W pierwszej kolejności scharakteryzować należy rzeczywisty poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, co zostało zrobione we wcześniejszej części tego opracowania, w drugiej zbadać deklarowaną chęć uczestnictwa badanych w działaniach edukacyjnych.

Poniżej zaprezentowany wykres przedstawia rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie o to, czy w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy respondent chciał się kształcić lub dokształcać w jakikolwiek sposób w ramach edukacji szkolnej czy pozaszkolnej.

Rysunek 17. Czy w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy chciał(a) Pan(i) uczestniczyć w jakiegokolwiek formie kształcenie czy dokształcania?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Pytanie to zadano osobom, które w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy nie chodziły do szkoły, nie studiowały, ani nie uczestniczyły w kursach, szkoleniach czy innych formach kształcenia pozaformalnego. Aż 40% spośród takich osób zadeklarowało, iż w ostatnim roku rozważali zaangażowanie się w kształcenie i dokształcanie. Zapytani o to, dlaczego nie uczestniczyli w kształceniu lub dokształcaniu pomimo takiej chęci, badani wskazywali, że uniemożliwiły im to powody rodzinne (21% wskazań), fakt, że szkolenia były za drogie (11%), wiek lub powody zdrowotne (9,5%), a także brak odpowiedniej oferty w miejscu zamieszkania (6,6%) oraz brak wystarczającej motywacji (6,6%). 30% badanych nie dokształcało się z innych niż wyżej wymienione powodów, nie zostało jednak sprecyzowane, jakie to powody.

Pozostałe 60% spośród tych, którzy się nie kształcili i nie dokształcali w ciągu ostatniego roku zadeklarowało, że w tym czasie w ogóle nie chciało się dokształcać. Grupie tych osób warto przyjrzeć się nieco bliżej, aby lepiej rozpoznać charakterystyki osób

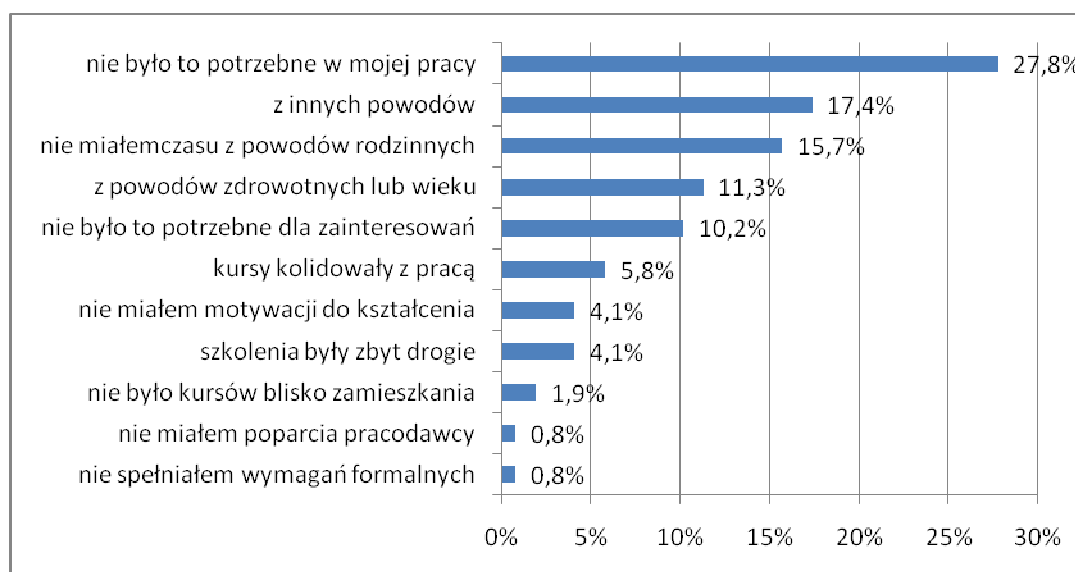
o niskim poziomie motywacji do kształcenia. Prezentowane poniżej wartości określają procent danej kategorii osób w ogóle niezgłaszających chęci uczestnictwa w dokształcaniu. Przykładowo jeśli w grupie tej znalazły się osoby nieaktywne zawodowo, to oznacza to, iż istnieje znacząca różnica procentowa pomiędzy osobami nieaktywnymi zawodowo, które nie deklarują chęci uczestnictwa w edukacji, a tymi, które tę chęć deklarują.

Nieaktywnością edukacyjną cechują się częściej:

- ✓ mężczyźni (51, 8%) niż kobiety (48,2%)
- ✓ osoby nieaktywne zawodowo (32, 3%)
- ✓ osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27,6%)
- ✓ osoby w wieku 56-65 lat (12, 8%), a także w wieku 26 – 35 (31,3%)

Czynniki takie jak: dochód na osobę, ocena własnej sytuacji materialnej nie różnicują w sposób znaczący badanych pod kontem ich skłonności do uczestniczenia w edukacji. Wiedząc już, które kategorie osób częściej skłonne będą rezygnować z uczestnictwa w edukacji przyjrzyjmy się powodom, dla których badani nie chcieli brać udziału w kształceniu pozaszkolnym.

Rysunek 18. Powody, dla których respondent nie chciał uczestniczyć w edukacji szkolnej/działaniach edukacyjnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Zaprezentowane na wykresie powody, dla których respondent nie chciał uczestniczyć w edukacji szkolnej czy pozaszkolnej zaklasyfikować możemy do szerszych kategorii. Będą to:

1. **Powody związane z niską motywacją badanego** („nie było to potrzebne w mojej pracy”, „nie było to potrzebne dla moich zainteresowań”, „nie miałem motywacji do wznowienia nauki” – **41,9%**

2. **Powody związane z czynnikami zewnętrznymi** („nie spełniałem wymaganych warunków formalnych”, „kursy, szkolenia były zbyt drogie”, „nie było ofert kursów w okolicach mojego miejsca zamieszkania”) – **6,8%**
3. **Bariery związane z zatrudnieniem** („nie miałem poparcia, zachęty ze strony pracodawcy”, „kursy kolidowały z moim rozkładem pracy”) – **6,6%**
4. **Bariery związane z obowiązkami rodzinnymi** („nie miałem czasu z powodów rodzinnych”) – **15,6%**
5. **Bariery związane z wiekiem, zdrowiem** („z powodów zdrowotnych lub wieku”) – **11,5%**
6. **Inne powody – 27,7%.**

Jak widać główne bariery powszechności kształcenia ustawicznego w Małopolsce mają charakter motywacyjny. Aż 41, 9% respondentów deklaruje, iż przyczyny ich niskiej aktywności edukacyjnej mają takie właśnie podłoże (edukacja szkolna nie jest potrzebna w pracy, ani dla rozwoju własnych zainteresowań, bądź brak jest motywacji do podejmowania nauki). W drugiej kolejności pojawiają się inne, niezdefiniowane powody zaniżonego uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, w trzeciej zaś czynniki związane z ograniczeniami czasowymi, spowodowanymi życiem rodzinnym. Znaczna część badanych podkreśla negatywny wpływ wieku na ich chęć bycia aktywnym edukacyjnie. Znikomy odsetek respondentów wymienił natomiast czynniki natury zewnętrznej, związane choćby z brakiem funduszy na opłacenie czesnego czy brakiem dostępu do oferty kształcenia ustawicznego, a także bariery leżące po stronie pracodawcy.

Podsumowując, zauważyć można, iż bariery utrudniające uczestnictwo w kształceniu ustawicznym mają zazwyczaj charakter psychologiczny i motywacyjny (niska motywacja, wiek utrudniający kształcenie), rzadko kiedy są one w pełni obiektywne. Raczej nie są związane z pracodawcami, jednak mogą być przez nich nieco zniwelowane, m.in. poprzez zwiększenie motywacji pracowników do dokształcania się i uświadomienie im możliwości efektywnego wykorzystania edukacji w ich własnej pracy.

Plany edukacyjne na najbliższe dwanaście miesięcy

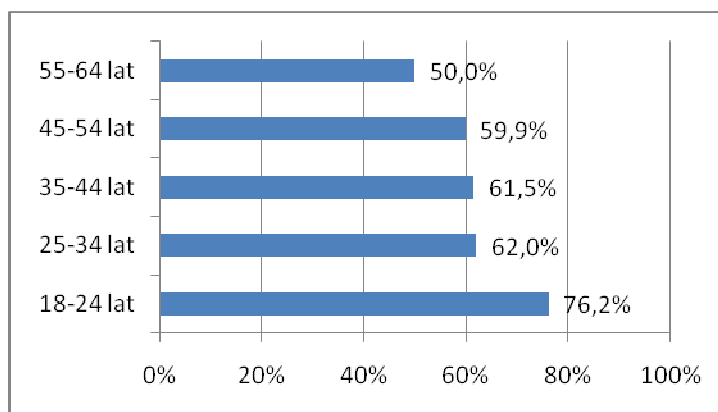
Deklaracje badanych nie wskazują na to, aby mieli oni rezygnować z aktywności edukacyjnej w ciągu najbliższego roku. Ponad 60% spośród nich zadeklarowało, że w ciągu najbliższych dwanaście miesięcy chciałoby dokształcać się biorąc udział w kursach, szkoleniach, prywatnych lekcjach czy innych formach kształcenia pozaformalnego. Chęć dokształcania deklaruje więc znacznie więcej osób, niż dokształcało się do tej pory: 38,8% badanych zadeklarowało bowiem, że uczestniczyło w kształceniu pozaformalnym w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy, co oznacza, że dokształcać chce się aż o ponad 20% więcej osób niż kształciło się do tej pory. Wartość tego wskaźnika prawdopodobnie jest jednak znacząco zawyżona, bowiem silnie odstaje od wartości ustalonych we wszystkich dotychczasowych badaniach²⁶.

²⁶ Wg danych Eurostat wartość tego wskaźnika w roku 2006 dla Polski wynosiła 30,8%, zaś według badań IS UJ, dla Małopolski w roku 2007 wynosiła ona 28%. Dla porównania warto

Badania potwierdzają znane zależności: deklarowana chęć dokształcania się w przyszłości, zależy od takich czynników jak wiek, wykształcenie, status osoby na rynku pracy. Chęć dokształcenia różnicuje też w niewielkim stopniu płeć: 6% więcej kobiet niż mężczyzn deklaruje, że chce podnosić swoje umiejętności w przyszłości. Jeśli idzie o wiek, to jak można się spodziewać, im osoba starsza, tym rzadziej deklaruje, że chciałaby w przyszłości podnosić swoje kompetencje przez uczestnictwo w jakiejś formie dokształcenia. Zależność pomiędzy wiekiem a chęcią dokształcania przedstawiono na rysunku nr 19.

dodać, że wg Eurostatu dla Wielkiej Brytanii wynosi ona 74,2%, a poziom aktywności edukacyjnej Brytyjczyków jest blisko dwukrotnie wyższy niż Polaków.

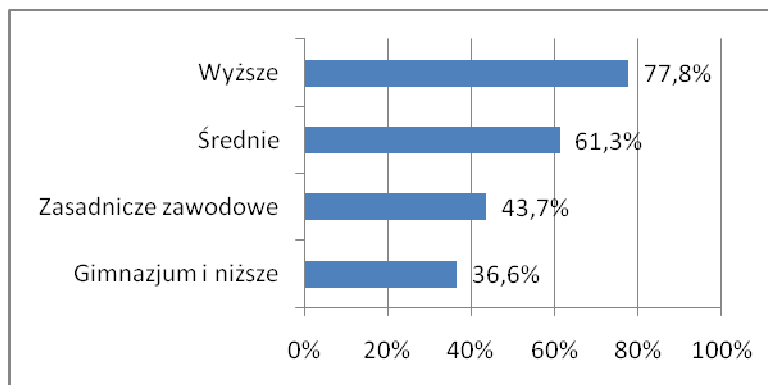
Rysunek 19 Deklarowana chęć uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym w ciągu następnych dwunastu miesięcy a wiek respondenta



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Podobnie silne zależności występują też między chęcią dokształcania się w przyszłości a poziomem wykształcenia respondenta: im osoba lepiej wykształcona, tym częściej deklaruje, że chciałaby podnosić swoje umiejętności poprzez dokształcanie (rysunek nr 20).

Rysunek 20 Deklarowana chęć uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym w ciągu następnych dwunastu miesięcy a poziom wykształcenia respondenta



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Analiza zależności pomiędzy chęcią dokształcania się a statusem badanego na rynku pracy pokazuje natomiast, że najczęściej chęć podnoszenia swoich kompetencji deklarują osoby bezrobotne (78%), relatywnie najrzadziej osoby nieaktywnie zawodowo (47,9%), natomiast wśród osób pracujących odsetek deklarujących chęć dokształcania się wynosi 63,9%. Na chęć dokształcania nie wpływa natomiast zbyt silnie region, w jakim zamieszkuje respondent, choć widać pod tym względem niezauważalne różnice: najczęściej zainteresowanie kształceniem deklarowali mieszkańcy regionu krakowskiego (67,9%), następnie mieszkańcy samego Krakowa

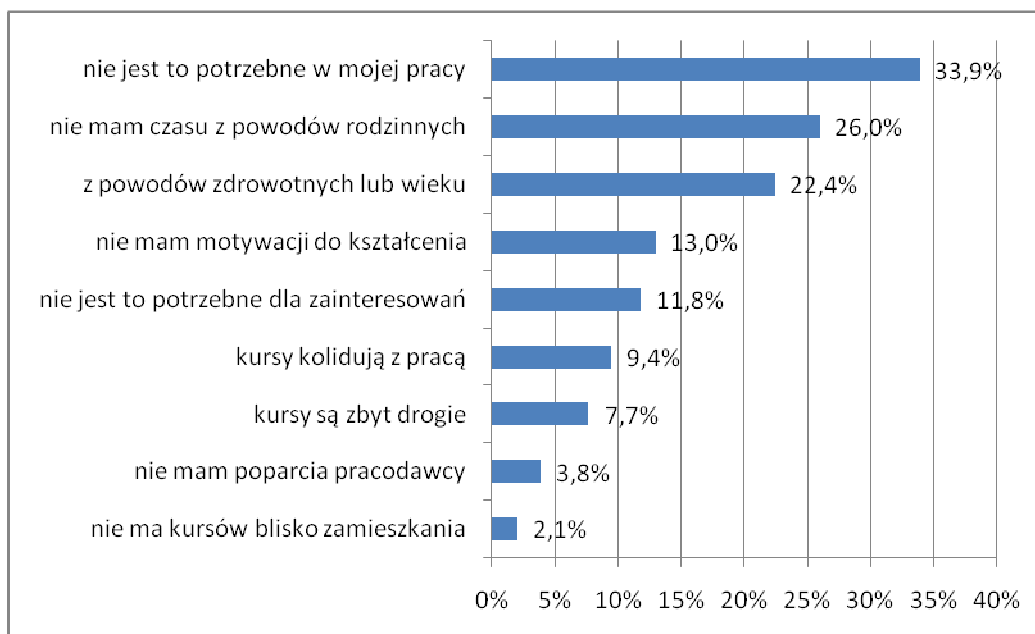
(65,4%), potem regionu tarnowskiego (61,2%), oświęcimskiego (57,9%) oraz nowosądeckiego (55,4%).

Badani chcieliby uczestniczyć przede wszystkim w kursach językowych (24%) i informatycznych (15%): te kategorie uzyskały największą liczbę wskazań. Często respondenci nie podawali dokładnej tematyki szkolenia, w jakim chcieliby wziąć udział, mówili jedynie, iż chcieliby szkolić się w czymś, co jest związane z ich pracą, zawodem (8%), inni z kolei mówili, że w ogóle nie wiedzą, jaka by to miała być tematyka (20%). Widać więc, że wiele spośród osób deklarujących chęć dokształcania nie ma sprecyzowanych i przemyślanych planów szkoleniowych. Osoby te są jednak pozytywnie nastawione do swojego rozwoju zawodowego, co jest niewątpliwie bardzo ważne.

Powody braku chęci dokształcania się w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy

Uzasadnienia, jakie podawały osoby, które nie chcą się dokształcać w najbliższej przyszłości, czyli w ciągu nadchodzących dwunastu miesięcy, są bardzo podobne do tych, jakie podawały osoby, które nie chciały się kształcić w przeszłości. Respondenci ci – stanowiący w sumie 38,2% badanych – wskazywali przede wszystkim na to, że dokształcanie nie jest potrzebne w ich pracy: taką odpowiedź wybrało 34% spośród tych, którzy nie chcą się dokształcać. Kolejnym powodem, dla którego badani nie chcą się dokształcać jest brak czasu związany z obowiązkami rodzinnymi (26%), a także sytuacja zdrowotna lub wiek (22,4%). Pozostałe powody były wybierane przez mniejszą liczbę respondentów (rysunek nr 21).

Rysunek 21 Powody braku chęci do dokształcenia wśród respondentów



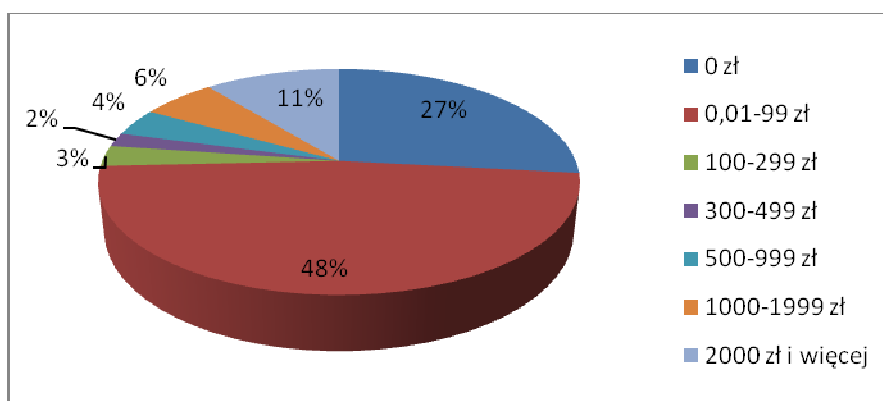
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Badanych zapytano też o to, czy mieli problemy ze znalezieniem w Małopolsce kursu lub szkolenia, którym byli zainteresowani. Odpowiadając na to pytanie 10% respondentów stwierdziło, że mieli takie problemy. Kursy, którymi ci respondenci byli zainteresowani, to zarówno specjalistyczne kursy zawodowe, takie jak: analityka biochemiczna, badania kliniczne, obsługa specjalistycznego oprogramowania komputerowego, jak i wydawało by się kursy powszechnie dostępne: dotyczące księgowości, prawa jazdy różnych kategorii, obsługi wózków widłowych, szkolenie HACAP, pracownik socjalny, coaching w pracy socjalnej, wychowawca kolonijny, pedagogika, masaż leczniczy, itp. Wydaje się zatem, że odpowiedzi respondentów wskazują nie tyle na to, że szkoleń o tej tematyce w Małopolsce nie ma, ile na to, że mieli oni trudności w znalezieniu takich kursów.

Wydatki na naukę i doszkalanie się w 2008 roku

Badani zostali poproszeni o określenie, ile pieniędzy przeznaczyci szacunkowo w całym roku 2008 na udział w szkoleniach, kursach, prywatnych lekcjach, konferencjach, a także na pomoce naukowe i tym podobne rzeczy. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że w 2008 roku badani mieszkańcy Małopolski wydali średnio 580,20 złotych na naukę i doszkalanie. Średnia ta jest jednak zawyżona przez przypadki skrajne. W badanej grupie znalazła się bowiem pewna liczba osób, które poniosły na ten cel bardzo duże wydatki (na przykład jedna osoba wydała około 20 000 złotych, a inne trzy osoby po 12 000 złotych). Sytuację lepiej obrazuje mediana, która wynosi 97,00 złotych (oznacza to, że 50% osób wydało w 2008 mniej niż 97,00 złotych na naukę i doszkalanie, a kolejne 50% – więcej niż 97,0 złotych). Rozkład odpowiedzi na to pytanie, z podziałem wydatków na kategorie prezentuje rysunek nr 22.

Rysunek 22 Wydatki poniesione przez badanych w roku 2008 na naukę i doszkalanie się



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Jak widać, 27% badanych w roku 2008 nie poniosło żadnych wydatków na naukę i doszkalanie się. W tej grupie znalazły się zarówno osoby, które nie doszkalały się, jak i te, których edukację finansowali pracodawcy. Najwyższy odsetek badanych (48%), to osoby, które wydały na naukę

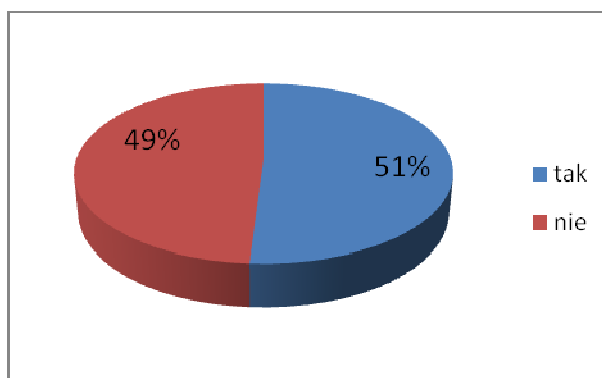
i doszkalanie się poniżej 100 złotych. Ogólnie rzecz biorąc, wydatki na edukację większości badanych mieszkańców Małopolski były w 2008 roku niewielkie. Zsumowany odsetek osób, które wydały na ten cel od 0,01 do 99 złotych to aż 75%.

Na wykresie widać także, iż w sumie 11% badanych poświęciło w roku 2008 większe kwoty na edukację – 2000 zł i więcej. Szczegółowa analiza wskazuje, iż są to głównie osoby młode (w sumie 31% spośród osób w wieku 18-24 lata wydało w 2008 roku 2000 zł i więcej), poza tym osoby zamieszkałe w Krakowie (tak wysokie wydatki poniosło 14% spośród badanych mieszkańców subregionu Kraków) oraz osoby najlepiej wykształcone (18% spośród osób z wyższym wykształceniem) i najczęściej zarabiające (24% spośród osób, w których gospodarstwach domowych dochód na osobę to ponad 2000 zł.).

Kryzys gospodarczy a aktywność edukacyjna

Wyniki badań wskazują, że sytuacja kryzysu wpływa w pewnym stopniu na poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia u badanych – około połowa mieszkańców Małopolski, którzy w momencie badania posiadali pracę, obawiała się jej utraty w związku z kryzysem gospodarczym (51%), co obrazuje rysunek 23. Trudno jednak określić, czy obawy te faktycznie związane są z kryzysem, czy też mają charakter bardziej stały: wynikają z ogólnej niepewności zawodowej, charakteryzującej współczesne rynki pracy.

Rysunek 23 Czy w związku z kryzysem gospodarczym obawia się Pan(i) utraty pracy?



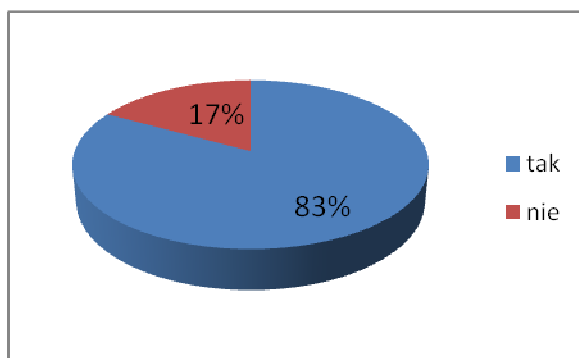
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Wystąpiły tu pewne różnice między mieszkańcami różnych subregionów. Choć w okolicy dużej aglomeracji miejskiej, jaką jest Kraków, nieomal połowa badanych bała się stracić zatrudnienie (44% badanych w Krakowie i 45% w subregionie krakowskim), to jednak w pozostałych trzech subregionach skoncentrowanych wokół mniejszych miast pesymizm pracowników był jeszcze większy: utraty pracy obawiała się po 56% osób w nowosądeckim i oświęcimskim oraz 60% w tarnowskim.

Poziom tych obaw w pewnym stopniu różnicuje wykształcenie badanych. Wyższy poziom wykształcenia zapewnia respondentom nieco większe poczucie bezpieczeń-

stwa: 56% osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym i 57% osób z wykształceniem zawodowym bało się utraty pracy, natomiast wśród tych, którzy ukończyli studia wyższe, 46%. Wyższy poziom edukacji jest też według większości badanych czynnikiem, który może w sytuacji kryzysu gospodarczego pomóc w utrzymaniu pracy lub znalezieniu nowej. Przekonanie, że doskonalenie umiejętności, kształcenie i szkolenia mogą być tu pomocne wyraziło aż 83% badanych.

Rysunek 24 Czy uważa Pan(i), że w sytuacji kryzysu gospodarczego doskonalenie umiejętności, kształcenie, szkolenia mogą pomóc w utrzymaniu pracy lub znalezieniu nowej?

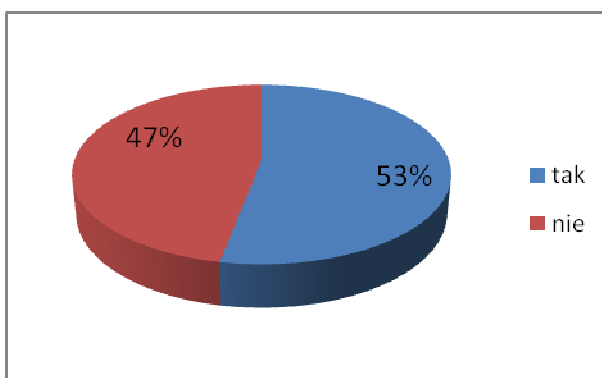


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Na pytanie o to, czy doskonalenie umiejętności, kształcenie i szkolenia mogą pomóc w znalezieniu bądź utrzymaniu pracy, najczęściej odpowiedzi twierdzących udzieliłi respondenci najmłodszy (94% osób w wieku 18-24 lata).

W kontekście kryzysu gospodarczego, respondentów pytano także o to, czy ograniczają z jego powodu swoje wydatki. Nieznaczna większość badanych odpowiedziała twierdząco na to pytanie (53%):

Rysunek 25 Czy w związku z kryzysem gospodarczym ogranicza Pan(i) swoje wydatki?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Co zrozumią, im wyższe dochody na osobę w gospodarstwach domowych respondentów, tym mniejszy ich odsetek deklaruje ograniczanie wydatków w związku z kryzysem (wydatki ograniczało aż 77% osób z najniższej grupy dochodowej – poniżej 500zł, i jedynie 30% z najwyższej grupy – 2000zł i więcej). Należy jednak pamiętać, iż ponad połowa respondentów nie udzieliła w badaniu odpowiedzi na pytanie o dochód.

Badanych pytano też o to, czy w związku z kryzysem ograniczają swoje wydatki na kształcenie

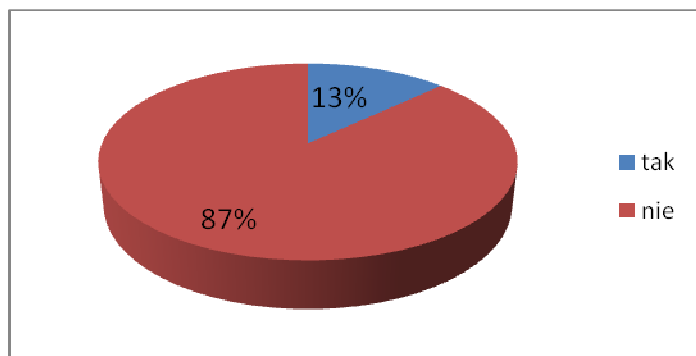
i rozwijanie się. Aż 77% z nich udzieliło odpowiedzi przeczącej. Najczęściej zamiar ograniczania wydatków na kształcenie deklarowały osoby młode (86% spośród osób w wieku 18-24 lata wybrało odpowiedź „nie” na pytanie o ograniczenie wydatków na kształcenie i rozwijanie się), z gospodarstw domowych o najwyższych dochodach (89% spośród osób o dochodzie na osobę w gospodarstwie równym bądź większym niż 2000 złotych), oraz osoby lepiej wykształcone (86% spośród osób z wyższym wykształceniem).

Należy tu jednak przyrzeć się ponownie wydatkom ponoszonym na edukację przez badane osoby. Jak wspomniano wyżej, w 2008 27% osób roku nie przeznaczyło ani złotówki na naukę i doszkalanie się, natomiast 48% przeznaczyło na ten cel od 0,01 do 99 złotych. Można więc wnioskować, że wydatki na cele edukacyjne nie stanowią ogólnie ważnej pozycji w budżetach większości badanych mieszkańców Małopolski.

Doradztwo zawodowe

W badaniach uwzględniono też poziom korzystania mieszkańców Małopolski z usług doradcy zawodowego – osoby która może pomóc w wyborze ścieżki rozwoju zawodowego, a także kierunku dalszego kształcenia czy szkolenia.

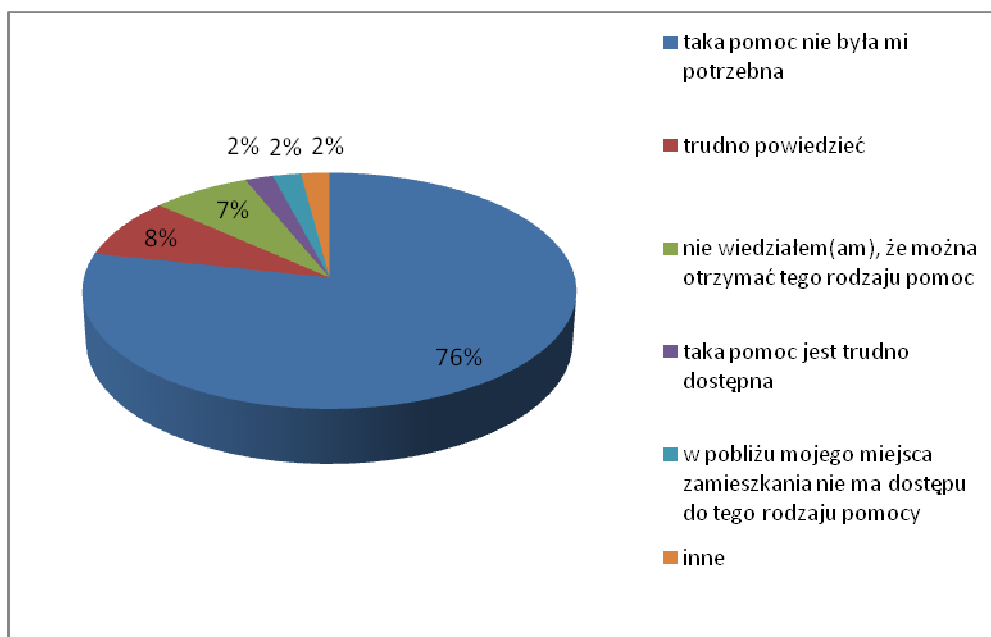
Rysunek 26 Korzystanie z pomocy doradcy zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Jak widać na rysunku nr 26, z pomocy doradcy skorzystało w swoim życiu tylko 13% badanych. 87% osób, które nigdy tego nie uczyniły, jako powód podawało przede wszystkim fakt, że nie była im w ogóle potrzebna pomoc doradcy zawodowego (76%). 8% badanych nie potrafiło wskazać konkretnej przyczyny (odpowiedzieli „trudno powiedzieć”), zaś 7% spośród nich nie wiedziało o możliwości skorzystania z usług doradcy. Ponadto, 4% badanych uznało tego rodzaju pomoc za trudno dostępną (z czego 2% – z powodu miejsca zamieszkania). 2% badanych wymieniła inne przyczyny niekorzystania z pomocy doradcy – między innymi samodzielność lub brak wiary w skuteczność takiej pomocy. Rozkład odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano na rysunku nr 27.

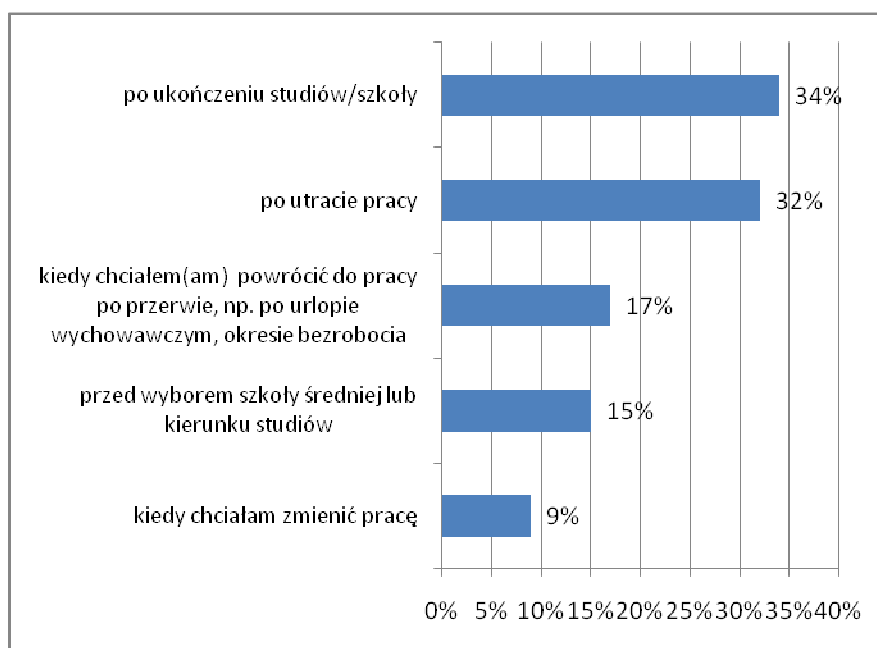
Rysunek 27 Powody niekorzystania z pomocy doradcy zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Ci z badanych mieszkańców Małopolski, którzy korzystali z pomocy doradcy zawodowego zapytani zostali o moment, w którym to uczynili. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawiono na rysunku nr 28.

Rysunek 28 Sytuacja, w której badani korzystali z pomocy doradcy zawodowego

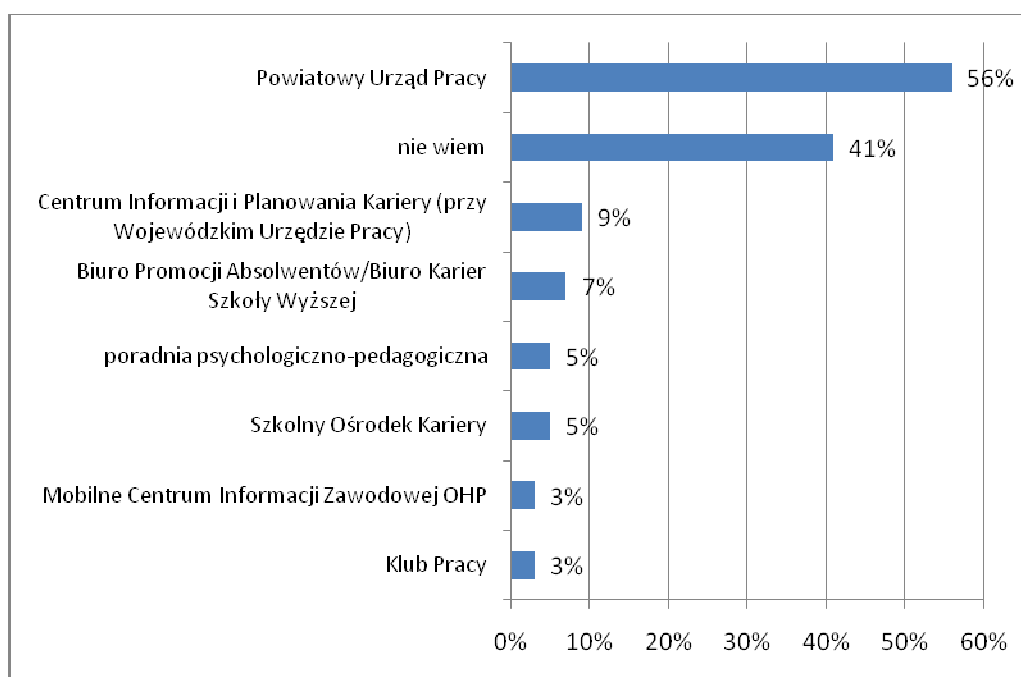


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Największy odsetek badanych (34%) to osoby, które po poradę do doradcy zawodowego udały się po skończeniu edukacji (szkoły lub studiów). Dla 32% osób powodem była utrata pracy, dla 17% chęć powrotu do pracy, a dla 9% chęć jej zmiany. 15% badanych skorzystało z pomocy doradcy przed wyborem szkoły średniej lub studiów. Wśród innych odpowiedzi pojawiał się na przykład moment otwierania własnej działalności gospodarczej.

Badani mieszkańcy Małopolski posiadają ogólnie ograniczoną wiedzę na temat tego, gdzie można skorzystać z pomocy doradcy zawodowego. Aż 41% badanych zapytanych w jakich instytucjach można znaleźć doradcę zawodowego odpowiedziało, że nie wie. 56% badanych wskazało na Powiatowy Urząd Pracy, 9% na Centrum Planowania Kariery, 7% na Biuro Promocji Absolwentów lub Biuro Karier Szkoły Wyższej, po 5% na poradnię psychologiczno-pedagogiczną oraz po 3% na Mobilne Centrum Informacji Zawodowej OHP i na Klub Pracy. Rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek nr 29 (procenty nie sumują się do stu, bo możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi).

Rysunek 29 W jakich instytucjach można według badanych skorzystać z pomocy doradcy zawodowego

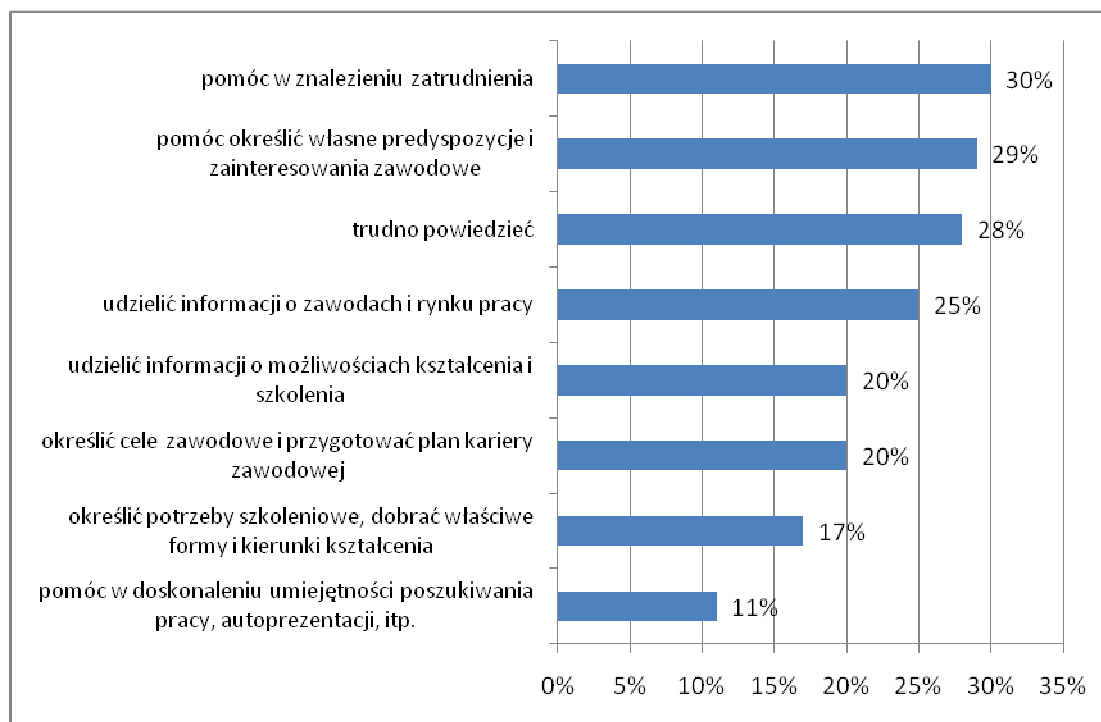


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Respondenci mogli także wskazać inne instytucje. Najczęściej wskazywano tu urzędy (np. Urzędy Gminy, Wojewódzkie, czy Urzędy Miasta), Ośrodki Pomocy Społecznej, szkoły, ośrodki szkoleniowe, biura pośrednictwa pracy oraz przedsiębiorstwa zatrudniające dużą liczbę pracowników.

Odpowiedzi na pytanie, jakiego rodzaju pomocy może ich zdaniem udzielić doradca zawodowy, przedstawiono na rysunku nr 30 (procenty nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź).

Rysunek 30 Jakiego rodzaju pomocy może zdaniem badanych udzielić doradca zawodowy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

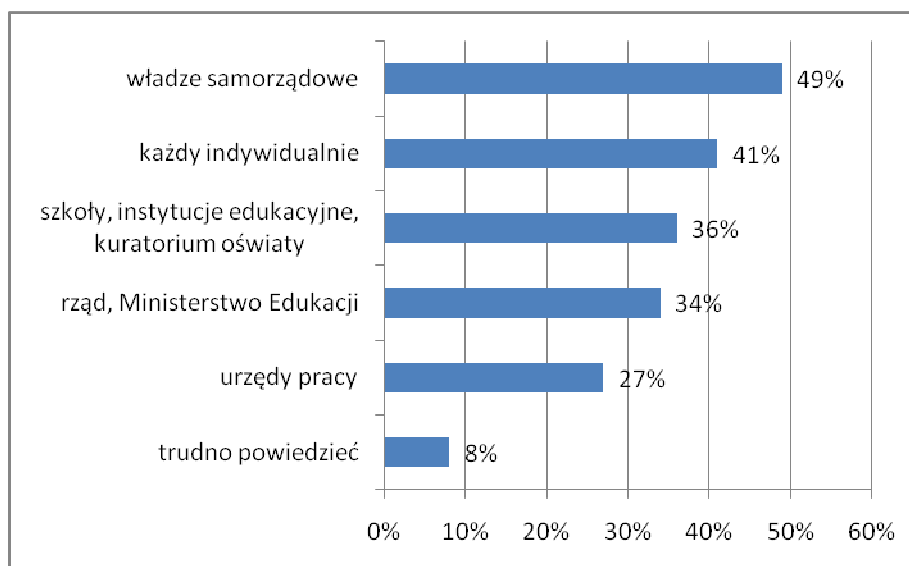
Jak widać na wykresie, badane osoby najczęściej wskazywały, że doradca zawodowy może pomóc w znalezieniu zatrudnienia (30% osób udzieliło takiej odpowiedzi). Po drugie, według badanych może on pomóc w określeniu własnych predyspozycji i zainteresowań zawodowych (29% odpowiedzi). Aż 28% badanych nie potrafi określić funkcji doradcy zawodowego (osoby te wybrały odpowiedź „trudno powiedzieć”). W dalszej kolejności badani wskazywali, że doradca może udzielić informacji o zawodach i rynku pracy (25%), udzielić informacji o możliwościach kształcenia i szkolenia (20%), określić cele zawodowe i przygotować plan kariery zawodowej (20%) oraz określić potrzeby szkoleniowe, dobrać właściwe formy i kierunki kształcenia (17%). Najmniej osób – 11% – twierdziło, że doradca może pomóc w doskonaleniu umiejętności poszukiwania pracy, autoprezentacji itp.

Jako inne możliwe formy wsparcia ze strony doradcy zawodowego, badani wymieniali na przykład pomoc prawną (pomoc w zapoznaniu się z przepisami prawa pracy, przepisami Unii Europejskiej), doradztwo w kwestiach finansowych (opłaty skarbowe, kredyty), pomoc w przygotowywaniu różnego rodzaju dokumentów, a także wsparcie psychologiczne.

Opinie o odpowiedzialności za rozwój edukacyjny mieszkańców Małopolski

Na rysunku nr 31 przedstawiono opinie badanych o tym, kto przede wszystkim powinien dbać o rozwój edukacyjny mieszkańców Małopolski (możliwa była więcej niż jedna odpowiedź, więc procenty nie sumują się do 100).

Rysunek 31 Kto przede wszystkim powinien dbać o rozwój edukacyjny mieszkańców Małopolski?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

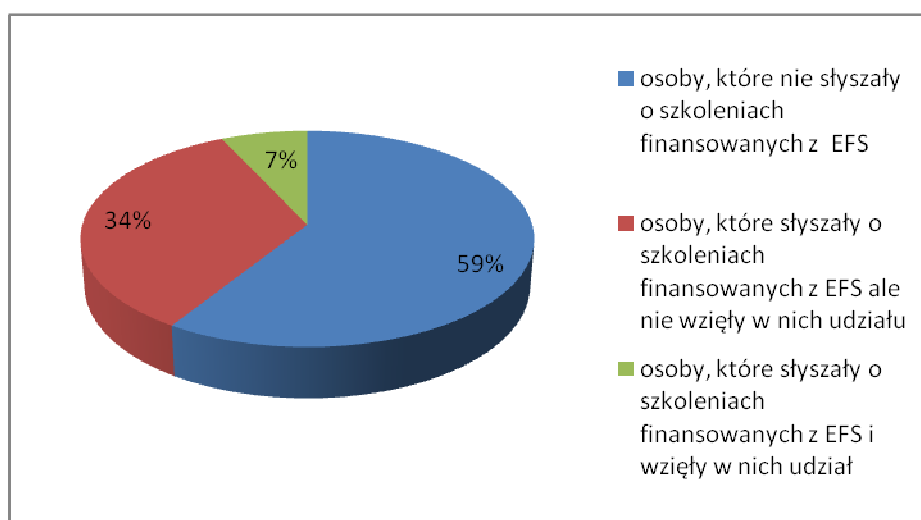
Opinie na ten temat były jak widać podzielone. Spośród możliwych odpowiedzi najczęściej wybierano tę, mówiącą że za edukację Małopolan odpowiedzialne są władze samorządowe (48%). 41% spośród badanych osób stwierdziło, iż o własną edukację każdy powinien dbać indywidualnie. 36% uważa, że to obowiązek szkół, instytucji edukacyjnych i kuratorium oświaty, 34% że dbać o to powinien rząd i Ministerstwo Edukacji, natomiast 27% badanych wskazało urzędy pracy. 8% badanych wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Europejski Fundusz Społeczny

Niecała połowa badanych mieszkańców Małopolski (48%) słyszała o Europejskim Funduszu Społecznym. 38% osób nie ma żadnych skojarzeń związanych z EFS, pozostałym zaś kojarzy się on głównie z dofinansowaniem szkoleń i kursów, kursami zawodowymi, pomocą i środkami finansowymi Unii Europejskiej.

Jeśli chodzi o szkolenia finansowane z EFS, 41% badanych słyszało o nich, a spośród nich zaledwie 16% wzięło udział w takim szkoleniu. Uczestnictwo badanych w szkoleniach finansowanych z EFS prezentuje poniższy wykres:

Rysunek 32 Udział badanych w szkoleniach finansowanych z EFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mieszkańców Małopolski zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Podsumowując, spośród wszystkich badanych osób, 7% uczestniczyło kiedykolwiek w szkoleniu finansowanym z EFS.

Najważniejsze wnioski

W przedstawionych w niniejszym opracowaniu analizach staraliśmy się pokazać wyniki badań dotyczących aktywności edukacyjnej Małopolan zrealizowanych w roku 2009 na tle danych pochodzących z innych badań: przede wszystkim z badań GUS oraz z badań zrealizowanych przez Instytut Socjologii UJ. Dane porównawcze były potrzebne do tego, aby lepiej zinterpretować wyniki uzyskane obecnie. Podsumowując te analizy zwrócimy jeszcze raz uwagę na to, jakie wnioski wynikają zarówno z zebranych danych, jak i z odniesienia ich do wyników innych badań.

Przede wszystkim podkreślamy stanowczo, że wyniki uzyskane w oparciu o badania CATI w roku 2009 wydają się mało reprezentatywne: mogą oddawać tendencje, jakie występują w grupie przebadanych osób, nie można ich jednak raczej uogólniać na całą populację mieszkańców Małopolski, będących w interesującym nas wieku (od 18 do 24 lat). Świadczy o tym zarówno struktura wiekowa zrealizowanej próby, która odbiega od tej, jaką przedstawiają statystyki GUS, jak i struktura wykształcenia, również znacząco odbiegająca od struktury wykształcenia dla Małopolski. Różnice pomiędzy próbą i populacją, a także zastosowanie odmiennej techniki badawczej mogły być przyczyną tak dużych rozbieżności pomiędzy wartością wskaźników dotyczących aktywności edukacyjnej mieszkańców Małopolski zbudowanych w oparciu o dane z roku 2009, a wartością wskaźników pochodzących z badań z poprzednich lat. Ponieważ wartości te w niektórych przypadkach są prawie dwukrotnie wyższe, wskaźników uzyskanych w obecnych badaniach nie można wykorzystywać dla celów porównawczych. Przejaskrawiając może nieco problem można powiedzieć, że gdyby dane pochodzące ze zrealizowanych w roku 2009 wśród mieszkańców Małopolski badań CATI, potraktować jako dobrze reprezentujące aktywność edukacyjną mieszkańców Małopolan, w ciągu ostatnich dwóch lat musiałaby się dokonać niemal rewolucja edukacyjna, zwłaszcza w obszarze kształcenia pozaszkolnego i nieformalnego. Pomimo skierowania znacznej puli środków publicznych na rzecz wspierania aktywności edukacyjnej i stopniowo wzrastającego zaangażowania przedsiębiorstw i mieszkańców w tym obszarze, nie wydaje się, aby zmiany, jakie się dokonują w dziedzinie kształcenia i dokształcania miały tak rewolucyjny charakter. W istocie mamy raczej – czy też mieliśmy – do czynienia z powolną ewolucją, co wiadać na podstawie analizy wskaźników GUS dotyczących edukacji pozaszkolnej: wartości tych wskaźników różnią się pomiędzy poszczególnymi latami o nie więcej niż 1%.

Choć uzyskane wyniki trudno uogólniać na wszystkich mieszkańców Małopolski, bardzo dobrze potwierdzają one rozpoznane już w innych badaniach prawidłowości: silny związek kształcenia się z wiekiem, wykształceniem, dochodem. Zwracają też uwagę na to, że istotną barierą dla dokształcania jest przede wszystkim motywacja: osoby, które się nie kształcą, nie robią tego przede wszystkim dlatego, że nie jest im to w chwili obecnej potrzebne w pracy, jaką wykonują. Biorąc pod uwagę niestabilność obecnego rynku pracy, a także szybko zmieniające się zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje, takie osoby, zorientowane wyłącznie na wykonywanie swojej pracy i potrzebne im do tego umiejętności oraz nie podnoszące w żaden sposób kompetencji, mogą być łatwiej narażone na utratę tej pracy, potem zaś na większe trudności ze znalezieniem nowej. Na problemy te zwrócono uwagę we wspomnianym już tutaj raporcie „Polska 2030 wyzwania rozwojowe”, gdzie czytamy, iż eksperci PAN szacują, że do 2025 r. powstanie 250–300 tys. nowych miejsc pracy w zawodach opartych na wiedzy i będzie to ok. 45% wszystkich nowych miejsc pracy (UNDP 2007). Dostęp do nich będzie zarezerwowany dla zorientowanych na stały rozwój kwalifikacji²⁷. Osoby niepodnoszące swych kompetencji obecnie, a szczególnie nisko wykształcone osoby młode, mogą mieć w przyszłości poważne problemy ze znale-

²⁷ Michał Boni (red.). *Polska 2030 wyzwania rozwojowe*. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009, s. 221.

zieniem pracy, stanowią więc grupę szczególnego ryzyka, do której należało by kierować wsparcie.

Na poziom aktywności edukacyjnej badanych zdaje się na razie nie oddziaływać ogólnoswiatowy kryzys gospodarczy. Badani mieszkańcy Małopolski na razie z jego powodu nie zamierzają ograniczać wydatków edukacyjnych i – co napawa pewnym optymizmem w świetle wyżej sformułowanego wniosku – w podnoszeniu swoich kompetencji upatrują szansy na utrzymanie pracy lub jej zdobycie w przypadku utraty.

Czekając na kryzys. Kształcenie pracowników w Małopolsce w latach 2008 – 2009

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie syntetycznego obrazu sytuacji małopolskich pracodawców w zakresie szkolenia pracowników. Głównym przedmiotem opisu jest sytuacja w 2008 i w pierwszej połowie 2009 roku. Zostanie ona, z pewnymi zastrzeżeniami, odniesiona do danych wcześniejszych – z 2007 roku. Porównanie takie, poczynione z zastrzeżeniami, umożliwi wyciągnięcie wniosków oraz zaproponowanie rekomendacji dla instytucji publicznych, przede wszystkim Publicznych Służb Zatrudnienia.

Artykuł bazuje przede wszystkim na trzech źródłach:

1. wynikach badań CATI pracodawców zrealizowanych w okresie maj – czerwiec 2009 r. w ramach projektu *Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego*.²⁸
2. wynikach badań CATI pracodawców zrealizowanych w październiku 2007 roku 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*.²⁹ Wyniki tych badań zostały szerzej opisane w innych publikacjach³⁰.

²⁸ W ramach badania przeprowadzono 1042 wywiady CATI z pracodawcami bądź też osobami podejmującymi w przedsiębiorstwach decyzje odnośnie podnoszenia kwalifikacji pracowników. Próba losowa (dobór warstwowy – nieproporcjonalny) małopolskich pracodawców zatrudniających minimum dwie osoby, dobrana ze względu na wielkość i segment województwa małopolskiego. Badanie zrealizowane przez firmę PRETENTEND.

²⁹ W ramach badania przeprowadzono 1225 wywiady CATI z pracodawcami bądź też osobami podejmującymi w przedsiębiorstwach decyzje odnośnie podnoszenia kwalifikacji pracowników. Próba losowa (dobór warstwowy – nieproporcjonalny) małopolskich pracodawców zatrudniających minimum dwie osoby dobrana ze względu na wielkość i segment województwa małopolskiego.

³⁰ Górniak J., Worek B. (red.) *Kształcenie przez całe życie: perspektywa Małopolski*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2007 (zwłaszcza: Krupnik S., Szczucka A. *Kształcenie pracowników w Małopolskich przedsiębiorstwach*, Krupnik S., Bodzińska-Guzik E., *Niedopasowanie podaży do popytu na małopolskim rynku*). *kształcenia ustawicznego. Rola doradztwa zawodowego w zwiększaniu dopasowania*); Górniak J., Worek, B., Jelonek M., Szczucka A. Krupnik S. *Raport końcowy z badań diagnozujących sytuację w obszarze kształcenia usta-*

3. oraz danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Przed przejściem do głównej części artykułu warto poczynić dwa zastrzeżenia. Po pierwsze dane z badania z 2009 roku mają z przyczyn metodologicznych ograniczoną reprezentatywność. Dlatego też, pomimo, że w artykule przedstawiane będą jego wyniki, to nie należy ich generalizować na wszystkie przedsiębiorstwa w Małopolsce. Mimo wszystko na podstawie tych danych można próbować wysuwać wnioski na temat trendów, z którymi mamy do czynienia w naszym województwie. Warto jednak podkreślić ostrożność w ich formułowaniu i kierowaniu się nimi w realizowanych działaniach.

Drugie zastrzeżenie dotyczy modnego obecnie słowa „kryzys”. Poprzez to pojęcie w niniejszym opracowaniu rozumiany będzie międzynarodowy kryzys finansowy i jego skutki dla światowej gospodarki (przede wszystkim ograniczenie wymiany handlowej). Zarówno dane dostępne w ramach statystyki publicznej jak i wyniki prezentowanych badań nie dają obecnie żadnych podstaw do opisywania za pomocą tego terminu sytuacji w Małopolsce.

Zatrudnienie

Przed przystąpieniem do analizy wyników badań warto przyrzeć się danym dotyczącym zatrudnienia w I połowie 2009 roku, podawanym przez statystykę publiczną. Dane Głównego Urzędu Statystycznego pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków:

- wpływ międzynarodowego kryzysu finansowego objawia się w Małopolsce przede wszystkim poprzez zahamowanie trendu wzrostu zatrudnienia, względnie jego nieznaczny spadek (jak podaje GUS, w okresie 04.2008 – 04.2009 przeciętne zatrudnienie spadło o 0,1%³¹);
- branżą, w której wpływ kryzysu jest najsilniejszy jest przetwórstwo przemysłowe – spadek zatrudnienia w analogicznym okresie o 8,7%; spadek zatrudnienia odnotowano także w sektorze zakwaterowania i gastronomii;
- istnieją jednak branże, które w tym okresie rozkwiatały: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (wzrost zatrudnienia o 17,1%) czy handel (6,1%).

Podsumowując porównanie należy stwierdzić, że zmiany, które przynajmniej częściowo są spowodowane kryzysem są zauważalne, jednak stwierdzenie, iż międzynarodowy kryzys finansowy przełożył się na kryzys na małopolskim rynku pracy byłoby zdecydowanie przedwczesne. Co więcej, obserwowane zmiany polegają także na strukturalnych przeobrażeniach rynku pracy.

Jednocześnie należy zauważyć, że efekty obserwowane obecnie należą do pierwszej fali efektów. Dotyczą one części przedsiębiorstw, które bezpośrednio ucierpiały na skutek kryzysu (część firmy eksportujących, firmy produkujące dobra lub usługi, których konsumpcja wspierana jest poprzez zaciąganie kredytów).

³¹ Dane dotyczące zatrudnienia w 04.2009 roku pochodzą z *Komunikatu o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego*, Urząd Statystyczny w Krakowie, Nr 4, 27.05.2009

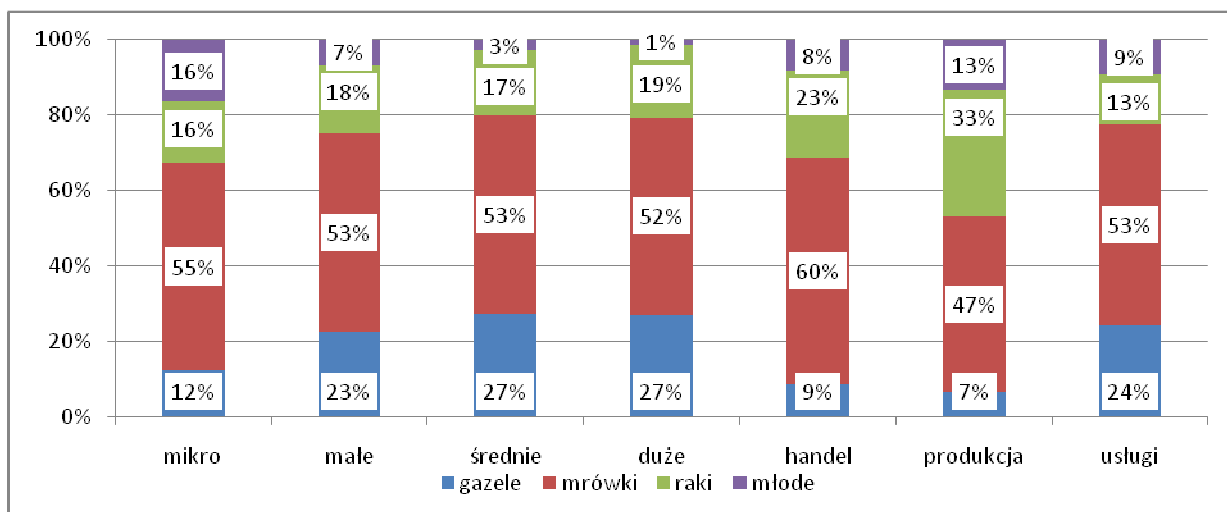
Po tym wprowadzeniu, możemy przystąpić do omówienia wyników badań małopolskich pracodawców. Przy opisie wyników badań będziemy odwoływać się do trzech kryteriów różnicujących przedsiębiorstwa: **wielkości** – kategorie: od 2 do 9 osób (mikro przedsiębiorstwa), od 10 do 49 osób (małe), od 50 do 249 osób (średnie) oraz 250 i więcej zatrudnionych osób (duże), **sektora działalności** (produkcja, handel, usługi i połączenie tych kategorii³²) oraz **obecnej kondycji gospodarczej**. Analizując deklaracje przedsiębiorstw badanych w 2009 roku można podzielić je na cztery grupy, różniące się pod względem kondycji gospodarczej:

1. **młode** – niedawno powstałe (8% badanych firm);
2. **gazele** – prężnie się rozwijające (21%);
3. **mrówki** – znajdujące się w stabilnej sytuacji (53%);
4. **raki** – opisujące swoją sytuację negatywnie, jako stagnację lub kryzys (18%).

Poniższy wykres przedstawia udział tych grup podmiotów wśród przedsiębiorstw wyróżnionych na podstawie wielkości i profilu działalności. Jak widać, najwięcej gazeli jest wśród firm większych i usługowych, raki występują stosunkowo często wśród firm produkcyjnych, ale także handlowych, młodych natomiast jest najwięcej wśród mikro przedsiębiorstw.

³² Respondenci proszeni byli o wskazanie jednej z tych trzech kategorii. Dopuszczano także odpowiedzi łączące te kategorie. W niniejszym opracowaniu prezentowane będą wyniki tylko dla trzech pierwszych grup przedsiębiorstw

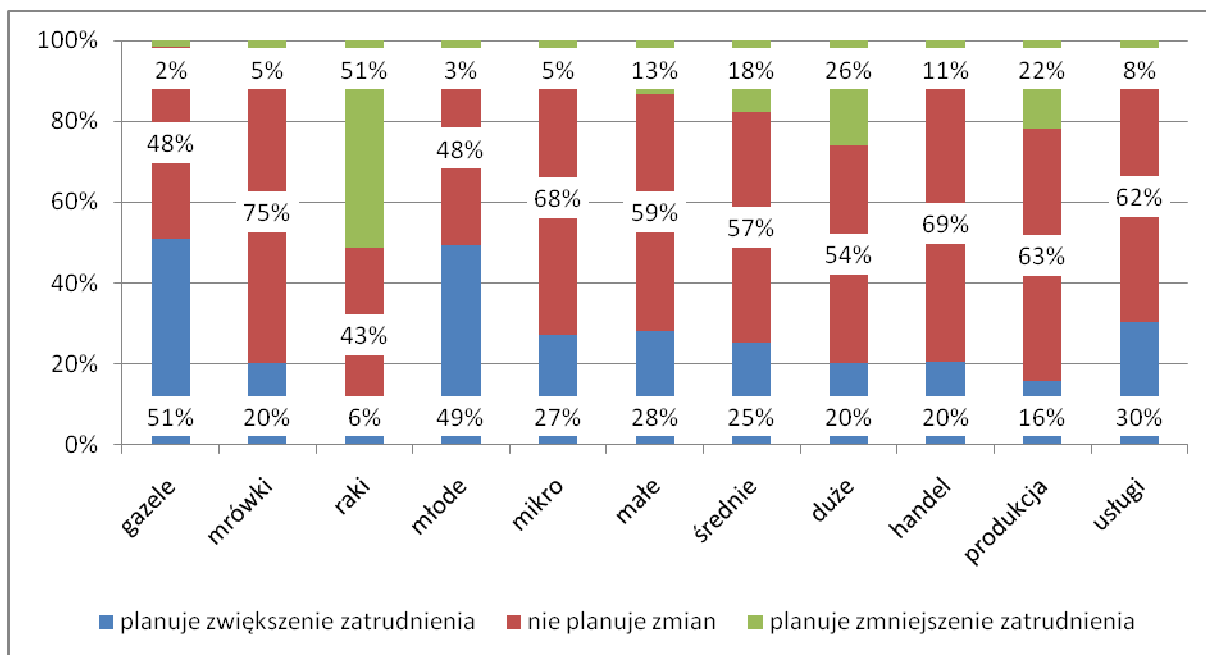
Rysunek 33. Kondycja przedsiębiorstw wyróżnionych ze względu na wielkość i sektor działalności



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań małopolskich pracodawców zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Po przedstawieniu badanych podmiotów możemy przejść do opisu ich planów odnośnie zatrudnienia. Spośród badanych firm 26% planuje zwiększenie zatrudnienia, 13% planuje zmniejszenie a 61% nie planuje zmian w tym zakresie. Zwiększenie zatrudnienia planują przede wszystkim gązle (51%), młode (49%) oraz przedsiębiorstwa usługowe (30%).

Rysunek 34. Plany przedsiębiorstw odnośnie zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań małopolskich pracodawców zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

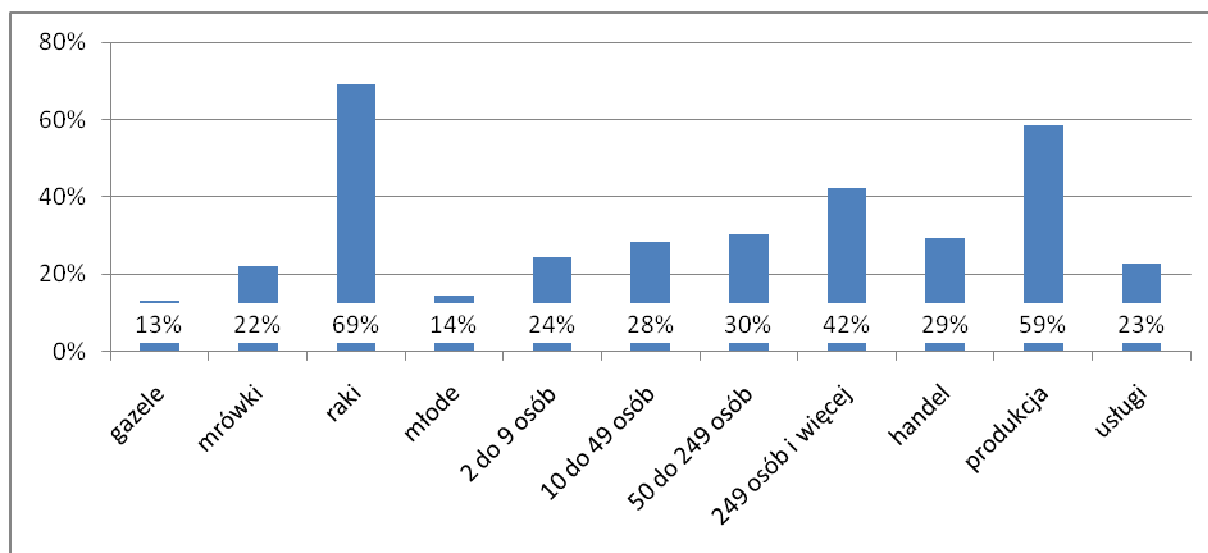
Wśród firm, które wskazały konkretny zawód pracowników, których zamierzają zatrudnić, najczęstsze były wskazania na sprzedawcę (10% wszystkich firm planujących zatrudnienie wskazało na ten zawód) oraz kierowcę (9%)³³. Liczbę zatrudnionych planują zmniejszyć laki (51%), firmy duże (26%) oraz firmy produkcyjne (22%). Wyniki te wskazują, że **efekty międzynarodowego kryzysu finansowego widać przede wszystkim wśród firm dużych i produkcyjnych. Można przypuszczać, że są to przedsiębiorstwa eksportujące, które najboleśniej odczuły skutki kryzysu.**³⁴

³³ Jak zostanie to pokazane przy omawianiu zawodów, których przedstawiciele zdaniem badanych najczęściej brakuje w Małopolsce, do wyników tych należy podejść z dość dużą ostrożnością.

³⁴ W badaniu niestety nie pytano fakt eksportowania dóbr lub usług.

Do podobnych wniosków uprawniają odpowiedzi na pytanie o to, czy kryzys wpłynął w jakimś stopniu na plany odnośnie zatrudnienia. **O ile wśród wszystkich przedsiębiorstw 29% udzieliło odpowiedzi twierdzącej, to odsetek ten był znacząco wyższy wśród raków (59%), firm dużych (42%) oraz produkcyjnych (59%).**

Rysunek 35. Deklarowany wpływ kryzysu na plany odnośnie zatrudnienia (% odpowiedzi stwierdzających istnienie wpływu)

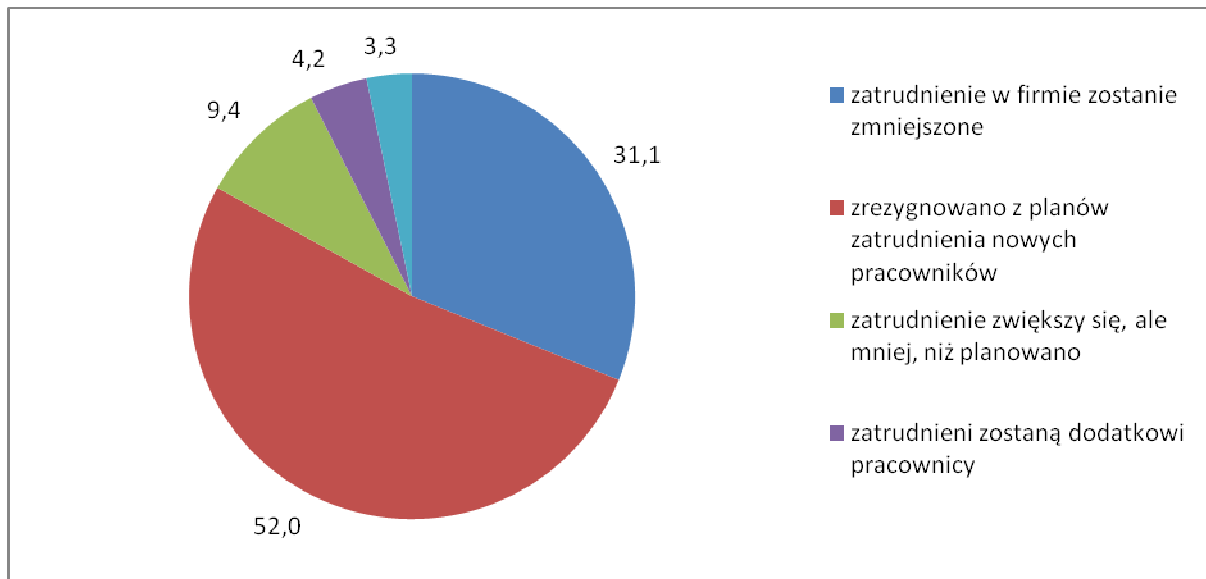


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań małopolskich pracodawców zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Dokładniejsza analiza pokazuje zróżnicowane reakcje firm na kryzys. O ile jak wspomiano, co czwarta firma deklarowała wpływ kryzysu na plany odnośnie zatrudnienia, to wpływ ten tylko dla co trzeciej (31%) spośród tych firm oznaczał redukcję zatrudnienia. Oznacza to, że spośród wszystkich firm, tylko niecałe 6% zadeklarowało, że z powodu kryzysu spadnie w nich zatrudnienie³⁵. Większość firm (52%) dostrzegających wpływ kryzysu zwracała uwagę na rezygnację z planów zatrudniania nowych pracowników (9,2%). Co ciekawe, 4,2% stwierdziło, że zatrudnieni zostaną nowi pracownicy, a 3,3%, że zatrudnieni zostaną pracownicy o innych kwalifikacjach.

³⁵ Warto porównać tę wartość z 13% badanych, wśród których spadnie zatrudnienie. Wyniki te oznaczają, że kryzys międzynarodowy jest jednym spośród wielu czynników wpływających na plany odnośnie zatrudnienia.

Rysunek 36. Efekt kryzysu na plany odnośnie zatrudnienia (100%=firmy, który stwierdziły istnienie efektu), n=309



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań małopolskich pracodawców zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Należy jednak podkreślić, że powyższe rozkłady odpowiedzi dotyczą wszystkich przedsiębiorstw. W grupie przedsiębiorstw zatrudniających najwięcej osób wpływ ten jest zdecydowanie bardziej negatywny: spośród przedsiębiorstw średnich i dużych (czyli zatrudniających 50 osób lub więcej) w przypadku ponad połowy przedsiębiorstw efekt kryzysu polega na zmniejszeniu zatrudnienia. Oznacza to, że niemal co 5 duża firma (18% spośród nich) zamierza na skutek kryzysu zmniejszyć zatrudnienie.

W badaniu z 2007 roku 42% przedsiębiorstw deklarowało problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich umiejętnościach. Podobne problemy zasygnalizowali przedsiębiorcy badani w 2009 roku: w 2008 roku spotkało się z nim 30% badanych a w pierwszych miesiącach 2009 roku już 20% podmiotów. Ze względu na różny charakter zbieranych danych nie warto interpretować różnic między nimi, można jednak z pewnością stwierdzić, że potwierdzają one deficyt pracowników z odpowiednimi umiejętnościami.

Do brakujących zawodów raz jeszcze należeli sprzedawcy i kierowcy. Wyniki te są zaskakujące w świetle *Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżko-*

wych w województwie małopolskim w 2008 roku³⁶, który pokazuje, że „sprzedawcy i demonstratorzy” są jedną z najliczniejszych grup zawodów wśród osób bezrobotnych³⁷. Zestawienie to wskazuje na potrzebę ostrożności bilansów rynku pracy bazujących na porównywaniu podaży i popytu na poziomie zawodów.

Szkolenie pracowników

Opisując szkolenie pracowników w małopolskich przedsiębiorstwach skoncentrujemy się na czterech zagadnieniach: samym fakcie szkolenia pracowników i jego determinantach, charakterze szkoleń (min. formie i tematyce), wydatkach na szkolenia oraz wpływie kryzysu na plany szkoleniowe.

Spośród badanych firm 69% szkoliło swoich pracowników w 2008 roku. Analogiczna wartość w badaniu z 2007 roku dla okresu I – X 2007 wyniosła 82%³⁸. Dane sugerują więc spadek liczby firm szkolących swoich pracowników. Jednak ze względu na podane we wprowadzeniu zastrzeżenia, należy podejść do tych wniosków z dużą ostrożnością³⁹.

Zaledwie nieco bardziej miarodajne jest porównanie danych z 2008 roku z danymi z roku kolejnego. Z jednej strony dane pochodzą z tego samego badania, przez co porównanie wyników jest bardziej rzetelne. Jednocześnie jednak, stwierdzenie faktu szkolenia pracowników w 2009 r. jest, przynajmniej częściowo, deklaracją. Dlatego też 17,3% badanych stwierdziło, że trudno im na to pytanie odpowiedzieć. W dalszych analizach przyjęto więc dwa warianty: optymistyczny, w którym przedsiębiorstwa te (tzn. mające problemy z odpowiedzią) szkolą pracowników oraz przeciwstawny – pesymistyczny (firmy nie szkolą pracowników). Aby dodatkowo skomplikować ten obraz, warto

³⁶ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie małopolskim w 2008 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, kwiecień 2009r.

³⁷ Za zwrócenie uwagi na ten paradoks dziękuję Panu Adamowi Biernatowi z Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji.

³⁸ Jest to wynik dla badanych firm. Wartość po zważeniu, obserwacji, umożliwiającym odniesienie danych do całej populacji przedsiębiorstw zatrudniających przynajmniej 2 pracowników wyniosła 68%.

³⁹ Próby szacunkowego zważenia wyników z badania z 2009 r. także potwierdzają zmniejszenie liczbie firm szkolących pracowników w 2008 roku. Mimo wszystko należy podchodzić do tych wyników z rezerwą.

dodać, że nożyce wyznaczone przez te dwa warianty mogą się jeszcze rozszerzyć, zależnie od sytuacji ekonomicznej. W przypadku jej znaczącego pogorszenia faktyczna wartość wskaźnika może być niższa niż ta przedstawiona w wariancie pesymistycznym. Natomiast w przypadku poprawy koniunktury, odsetek firm szkolących może być wyższy niż wartość wskaźnika w wariancie optymistycznym.

Podsumowanie proporcji firm szkolących swoich pracowników przedstawia tabela nr 1. Dane sugerują nieznaczny spadek liczby firm szkolących pracowników. Ze względów metodologicznych, wnioszek ten należy jednak interpretować bardzo ostrożnie.

Tabela 1. Podsumowanie liczby firm szkolących swoich pracowników w latach 2007 - 2009 (uwaga: ze względu na odmienny charakter zbierania danych dla poszczególnych lat, nie można ich bezpośrednio porównywać).

Okres	Wartość	Uwagi
2007 (I-X)	82%	I-X, badanie z 2007r. dane dla populacji: 68%
2008	69%	badanie z 2009 r.
2009 wariant optymistyczny	62%	% odpowiedzi „tak” (44,4%), lub „nie wiem” (17,3%) ; badanie z 2009 r., częściowo deklaracje
2009 wariant pesymistyczny	44%	% odpowiedzi „tak”; badanie z 2009 r., częściowo deklaracje

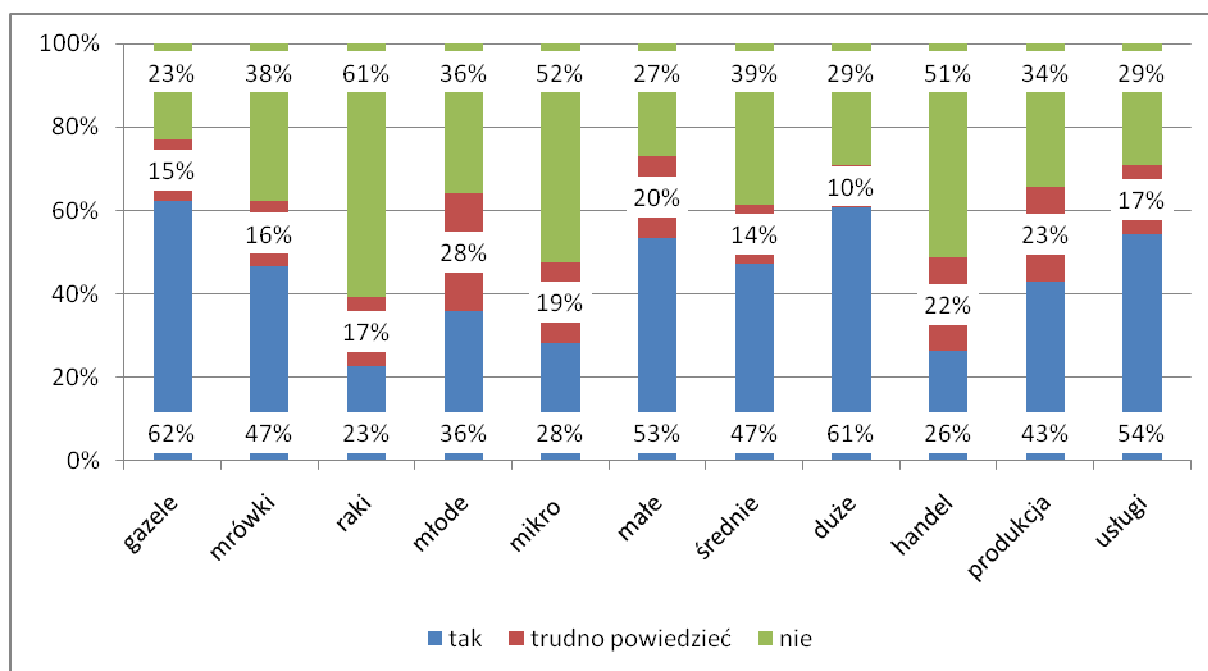
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników: a) badań małopolskich pracodawców zrealizowanych w październiku 2007 roku w ramach projektu pn. „Małopolskie Partnerstwo na Rzecz Promocji-Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa Ustawicznego – model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń” oraz b) badań małopolskich pracodawców zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Pogłębienie powyższych analiz jest możliwe dzięki przyjrzeniu się wartościom wskaźników dla poszczególnych grup przedsiębiorstw. Takie zestawienie prezentuje poniższy rysunek. Jak widać, swoich pracowników w 2009 roku będą szkoliły firmy należące do następujących grup, wyróżnionych ze względu na:

- kondycję finansową: gazele, mrówki i młode;
- wielkość: małe, średnie i duże;
- profil działalności: produkcyjne i usługowe.

Stosunkowo najwięcej niezdecydowanych przedsiębiorstw (28%) można znaleźć wśród młodych.

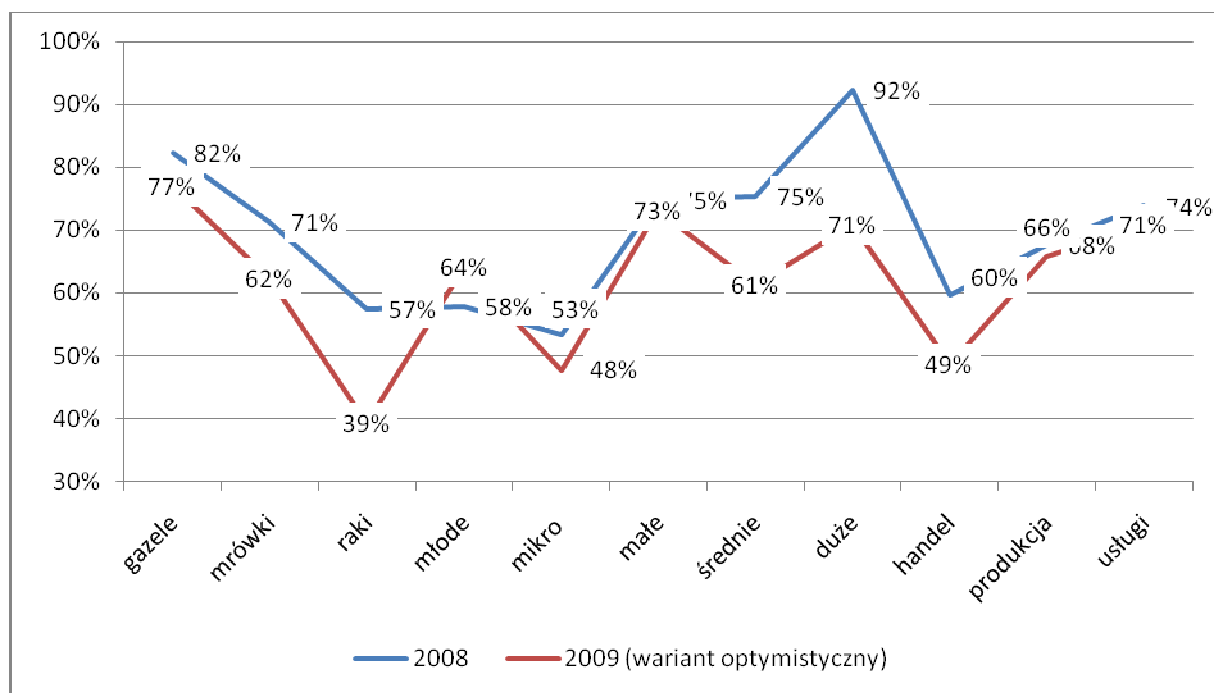
Rysunek 37. Deklaracja szkolenia pracowników w 2009r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań małopolskich pracodawców zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Do interesujących wniosków prowadzi także zestawienie szkolenia pracowników w różnych grupach przedsiębiorstw w latach 2008 i 2009. Podkreślimy raz jeszcze, że ze względu na przedstawione wcześniej argumenty, wartości tych nie można do siebie bezpośrednio porównywać. Wykres pokazuje, że największy spadek szkoleń będzie można zaobserwować wśród raki. Z kolei więcej młodych deklaruje szkolenie pracowników w 2009 roku niż w roku poprzednim. Wyniki sugerują także, że większe przedsiębiorstwa będą częściej rezygnować ze szkolenia swoich pracowników.

Rysunek 38. Szkolenie pracowników w latach 2008 oraz 2009 (uwaga: ze względu na odmienny charakter zbierania danych dla poszczególnych lat, nie można ich bezpośrednio porównywać).



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań małopolskich pracodawców zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Podsumowując część artykułu poświęconą samemu faktowi szkolenia pracowników, należy stwierdzić, że dane sugerują, iż mamy do czynienia z rezygnacją szkolenia pracowników przede wszystkim wśród przedsiębiorstw, które znajdują się w trudnej sytuacji ekonomicznej.

Po przeanalizowaniu danych dotyczących samego faktu szkolenia pracowników warto przyrzeć się różnicom w charakterze szkoleń realizowanych w latach 2008 i 2009. Analiza ta dotyczyć będzie form szkoleń, ich tematyki, proporcji szkolonych pracowników oraz wydatków na szkolenia. Odpowiednie zestawienie zawiera tabela nr 2.

Tabela 2. Porównanie działalności szkoleniowej w 2008 i 2009 roku.

Cecha działalności szkoleniowej	Wyniki (porównanie dla 2008 i 2009 roku dla tych przedsiębiorstw, które w danym roku będą szkolić pracowników)
Forma	<ul style="list-style-type: none"> • najpopularniejsze są szkolenia zewnętrzne oraz wewnętrzne, mniej popularne seminaria i konferencje oraz e-learning; • w zasadzie nie ma istotnych zmian w popularności form w latach 2008 i 2009;
Tematyka	<ul style="list-style-type: none"> • niemal wszystkie tematy szkoleń są bardziej popularne w 2009 r.;
proporcja szkolonych pracowników	<ul style="list-style-type: none"> • ogółem na podobnym poziomie (55-56%); • więcej pracowników zamierza szkolić mikro przedsiębiorstwa, gazele, i młode (z 65 do 76%); • największy spadek wśród raków (z 50% do 40%);
wydatki na szkolenie pracowników	<ul style="list-style-type: none"> • wśród firm, które będą szkolić w 2009 r. na szkolenia 39% firm wyda więcej a 32% mniej funduszy; • największy wzrost wydatków wśród gazeli (56%) i młodych (60%), największy spadek wśród raków (50%);

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań małopolskich pracodawców zrealizowanych w okresie od maja do czerwca 2009 w ramach projektu „Diagnoza sytuacji w zakresie kształcenia i poradnictwa przez całe życie w Małopolsce w kontekście światowego kryzysu gospodarczego”.

Jak pokazują wyniki opisane w tabeli, o ile jeśli chodzi o sam fakt realizowania szkoleń można zauważyć tendencję spadkową wśród przedsiębiorstw, to te przedsiębiorstwa, które będą szkolić swoich pracowników w 2009 roku, utrzymają swoją aktywność szkoleniową na poziomie nie mniejszym niż w roku 2008. Wyjątkiem są tutaj przede wszystkim raki, które znacząco ograniczą szkolenia. Sytuacja kształtuje się natomiast odmiennie wśród gazeli i młodych, które planują znacząco zwiększyć swoją aktywność szkoleniową.

W świetle przedstawionych powyżej analiz nie będzie z pewnością zaskoczeniem wskazanie grup przedsiębiorstw, najczęściej deklarujących, że kryzys spowodował zmiany w ich aktywności szkoleniowej. Są to raki – 38% spośród nich stwierdziło istnienie takiego wpływu. Biorąc pod uwagę pozostałe kryteria definiujące grupy przedsiębiorstw należy wskazać firmy duże (25%) oraz produkcyjne (23%).

Podobnie jak w przypadku deklarowanego wpływu na zatrudnienie, warto przyrzeć się temu, jak ten wpływ wyglądał. Otóż do trzech najpopularniejszych strategii należały: zwiększenie liczby szkoleń, rezygnacja z części zaplanowanych szkoleń oraz rezygnacja ze szkolenia pracowników (wszystkie po 24%). Do mniej popularnych strategii należały: zmiana tematyki szkoleń (5%) oraz zwiększenie udziału pracowników w szkoleniach (4%). Efekty pozytywne z punktu widzenia rozwoju rynku szkoleniowego (zwiększenie liczby szkoleń i zwiększenie udziału pracowników w szkoleniach) mogą zaskakiwać. Będące jednym ze skutków kryzysu zwiększenie aktywności szkoleniowej może wynikać min. ze wspieranego ze środków publicznych szkolenia pracowników przed ich zwolnieniem, ale także potrzeby zdobywania nowych umiejętności przez pracowników w trudniejszej sytuacji gospodarczej.

Podsumowując, wyniki badania wskazują iż rynek usług szkoleniowych odczuje wpływ kryzysu. Wpływ ten będzie polegał przede wszystkim na znaczącym ograniczeniu szkoleń przez przedsiębiorstwa w trudniejszej sytuacji finansowej. Pozostałe przedsiębiorstwa albo nieznacznie ograniczają aktywność szkoleniową, albo jak w przypadku gazeli i młodych, znacząco ją zwiększają. Takie wyniki stoją w opozycji do np. wyników badania *Rynek usług szkoleniowych w*

2008 i 2009 roku⁴⁰, które sugerowały wzrost firm szkolących pracowników poprzez szkolenia zewnętrzne w 2009 roku w porównaniu z rokiem 2008 (wyniki opisywanych badań sugerują spadek zainteresowania tego rodzaju szkoleniami). Różnica ta może wynikać z kilku powodów: ogólnokrajowego zasięgu badania, wcześniejszego terminu realizacji czy też innej metodologii.

⁴⁰ Badanie przeprowadzone na próbie ogólnopolskiej 800 przedsiębiorstw zatrudniających, co najmniej 10 pracowników, na zlecenie firmy Altikom przeprowadziła firma Millward Brown / SMG KRC . Badanie odbyło się ono między grudniem 2008 r. a marcem 2009 r.,

Wsparcie publiczne

Opisując wsparcie publiczne dla szkolenia pracowników opiszemy najpierw bariery w szkoleniu pracowników, następnie związane z nimi oczekiwania odnośnie działania instytucji publicznych. W dalszej kolejności stosunek badanych do doradztwa zawodowego oraz fakt korzystania ze szkoleń dofinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wskazane przez pracodawców powody nie szkolenia pracowników można zaklasyfikować do następujących kategorii (według częstości wskazywania):

- **motywacyjne/świadomościowe: związane z postrzeganą korzyścią ze szkoleń** (wystarczające umiejętności pracowników, zbyt wysokie koszty, brak czasu);
- **brak wiedzy/informacji na temat istniejących szkoleń i sposobu identyfikacji szkoleń o wysokiej jakości;**
- **obawa, że wyszkolony pracownik będzie chciał odejść do innej firmy;**
- **zbyt duża odległość od ośrodków, gdzie organizowane są szkolenia.**

Z tak określonych barier wynikają oczekiwania odnośnie wsparcia dla szkolenia pracowników w przedsiębiorstwach. Oczywiście najbardziej oczekiwanym działaniem jest **wsparcie finansowe szkoleń** (89%). Preferowanie bezpośredniego wsparcia finansowego jest dość uniwersalne wśród przedsiębiorstw. Wynika ono z między innymi z obecnego wśród pracodawców poczucia, że taki sposób wsparcia sprawia, że stosunkowo mniej funduszy „marnuje się” w instytucjach pośredniczących w ich redystrybucji⁴¹. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że celem instytucji publicznych nie powinno być jak najszybsze, lecz jak najlepsze wydatkowanie funduszy, należy do tego wyniku podejść z rezerwą.

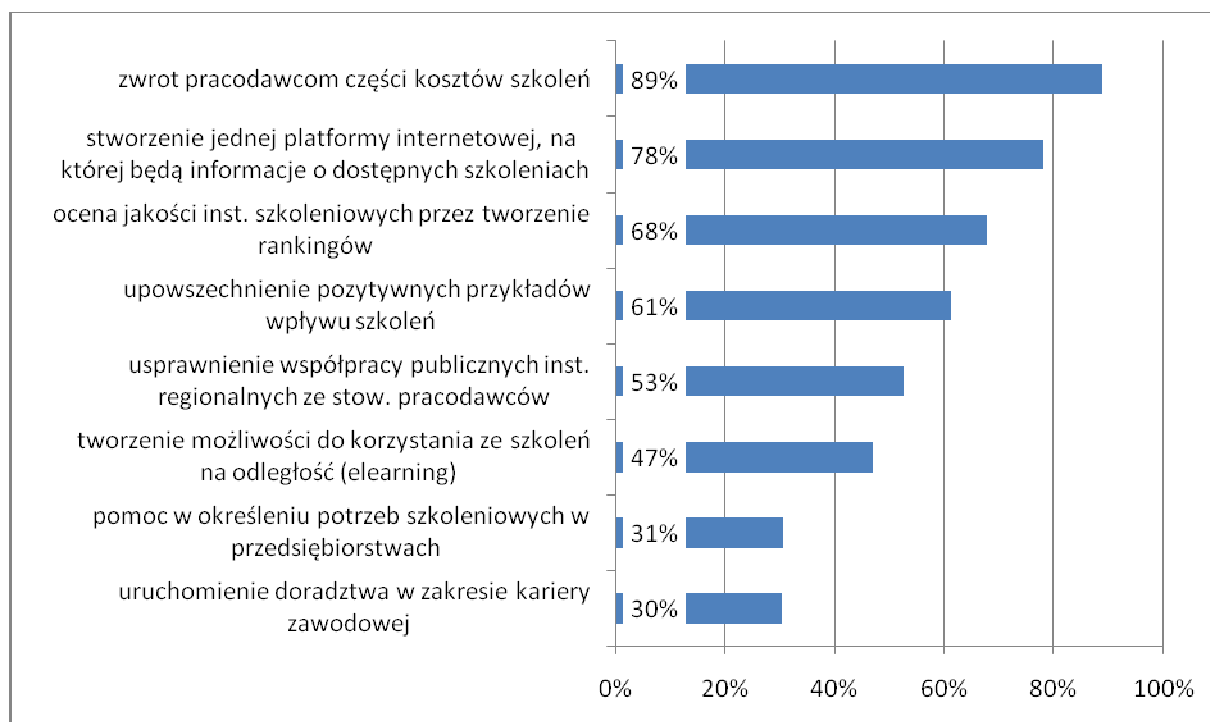
Kolejne preferencje dotyczą działań, które miałyby wpływ na otoczenie aktywności szkoleniowej wśród wszystkich przedsiębiorców – wsparcie

⁴¹ por. Krupnik S. „Działanie prorozwojowe?” Wyższa Szkoła Europejska, grudzień 2008,

informacyjne i rozwój współpracy instytucjonalnej. W skrócie, rekomendacje te dotyczą **otoczenia instytucjonalnego działalności szkoleniowej**.

W ostatniej najmniej popularnej grupie działań znajduje się punktowe, **miękkie wsparcie dla przedsiębiorstw**: pomoc w określeniu potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwach (31%) oraz uruchomienie doradztwa w zakresie kariery zawodowej (30%).

Rysunek 39. Oczekiwania odnośnie działalności instytucji publicznych



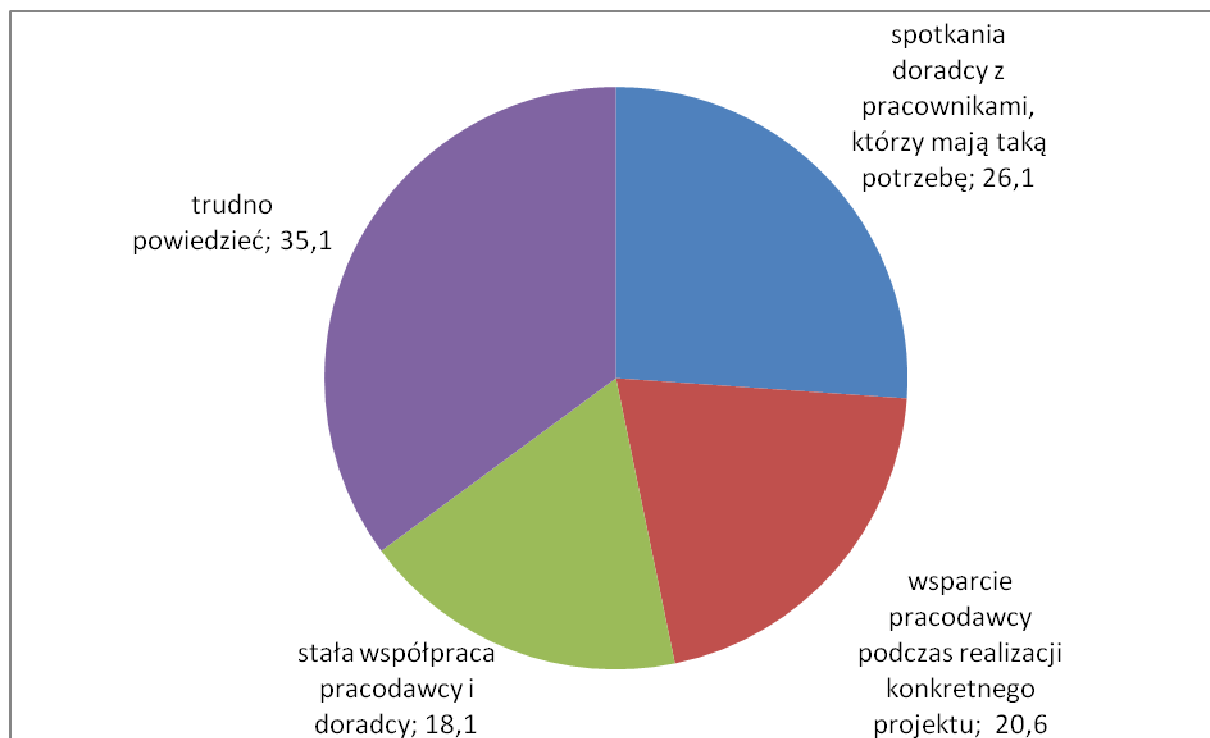
źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI z 2009r.

Jako uzupełnienie badania preferencji, dopytano pracodawców o ich stosunek do doradztwa zawodowego. Spośród nich 45% na ogólne pytanie, czy doradztwo zawodowe byłoby użyteczne w ich przedsiębiorstwie odpowiedziało twierdząco. Z kolei 47% odpowiedziało negatywnie, a 8% miało problemy z udzieleniem odpowiedzi.

Jednocześnie jednak, gdy pogłębiono to pytanie indagując o bardziej szczegółowe formy współpracy w tym zakresie, ich zainteresowanie doradztwem było znacząco mniejsze. Gdy przedstawiono im do wyboru jedną z trzech możliwych form współpracy (spotkania doradcy z pracownikami, którzy mają taką potrzebę, wsparcie pracodawcy podczas realizacji konkretnego projek-

tu, stała współpraca pracodawcy i doradcy) 35% spośród badanych nie wybrało żadnej z możliwych odpowiedzi. Rozkład wskazań wśród trzech możliwych odpowiedzi był podobny. Jednak najmniej przedsiębiorców oczekuje stałej współpracy pracodawców i doradców.

Rysunek 40. Odpowiedzi badanych na pytanie o najbardziej pożądaną model współpracy



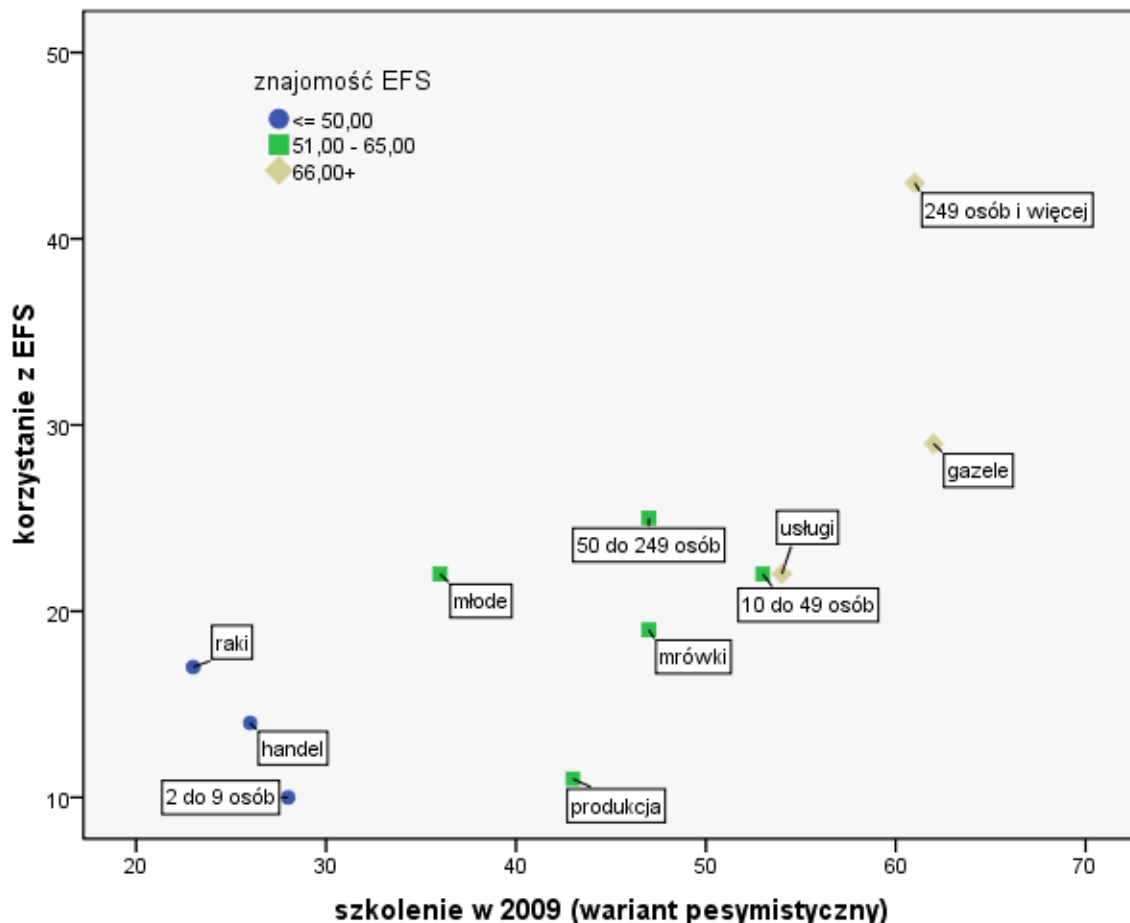
źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI z 2009r.

Ostatnią kwestią, która zostanie przeanalizowana przy opisywaniu wsparcia publicznego jest odpowiedź na pytanie, jakie grupy przedsiębiorstw najczęściej wiedzą o wsparciu i są nim objęte. Dane dotyczące tych trzech kwestii dla grup przedsiębiorstw wyróżnionych na podstawie kondycji, wielkości i profilu działalności przedstawia poniższy wykres.

Kolor dla każdej grupy przedsiębiorstw oznacza znajomość szkoleń dofinansowanych z EFS. Niebieskie koła oznaczają grupy pracodawców, wśród których mniej niż 50% podmiotów słyszało o tych szkoleniach, zielone kwadraty grupy, wśród których od 51% do 65% przedsiębiorstw słyszało o szkoleniach, a szare romby grupy, wśród których 66% lub więcej przedsiębiorstw słyszało o tych szkoleniach.

Na osi pionowej zaznaczono fakt korzystania ze szkoleń dofinansowanych z EFS a na osi poziomej deklarację szkolenia pracowników w 2009 r. (wariant pesymistyczny).

Rysunek 41. Znajomość i korzystanie ze szkoleń dofinansowanych z EFSu a fakt szkolenia pracowników.



źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI z 2009r.

Jak wyraźnie pokazuje wykres, przedsiębiorstwa, które najrzadziej szkolą swoich pracowników, najrzadziej wiedzą o wsparciu i korzystają ze wsparcia. Natomiast podmioty, które szkolą najczęściej, najczęściej wiedzą o możliwym wsparciu i korzystają z niego.

Wykres pokazuje więc dobitnie, że w przypadku wsparcia publicznego działalności szkoleniowej mamy do czynienia ze zjawiskiem, który socjologowie nazywają efektem św. Mateusza⁴². Wsparcie publiczne trafia więc do tych przedsiębiorstw, które bez wsparcia radziłyby sobie najlepiej. Wydaje się, że

⁴² Nazwa pochodzi z fragmentu Ewangelii św. Mateusza *Każdemu bowiem, kto ma, będzie dodane, tak że nadmiar mieć będzie. Temu zaś, kto nie ma, zabiorą nawet to, co ma* (25:29) Biblia Tysiąclecia Online, Poznań 2003, <http://online.biblia.pl/>

wspieranie tego zjawiska publicznymi funduszami nie jest ich najefektywniejszym wykorzystaniem.⁴³

Podsumowanie

Jak pokazano w innym opracowaniu⁴⁴, do najważniejszych powodów szkolenia pracowników należą następujące czynniki:

- potrzeba uzupełnienia wiedzy i umiejętności przez nowozatrudnionych pracowników;
- potrzeba zdobywania nowych umiejętności w związku z rozwojem firmy;
- potrzeba zapoznania pracowników z określonymi regulacjami prawnymi lub innego rodzaju przepisami;
- potrzeba aktualizacji wiedzy i umiejętności, związana z dynamicznymi zmianami specyficznymi dla branży, w której funkcjonuje firma;
- chęć wynagrodzenia pracowników.

Gorsza kondycja przedsiębiorstwa wpływa bezpośrednio na dwa pierwsze z nich. Jednocześnie obniża skłonność do wydatkowania środków na ostatni. W ten sposób pogorszenie sytuacji gospodarczej silnie wpływa na aktywność szkoleniową.

Wyniki badań potwierdzają ten mechanizm. W poniższej tabeli przedstawiono syntetycznie zmiany w aktywności szkoleniowej wśród przedsiębiorstw, w podziale na cztery grupy podmiotów wyróżnionych na podstawie subiektywnie postrzeganej kondycji. Tabela pokazuje, że wyniki badań potwierdzają tezę o pierwszej fali efektów międzynarodowego kryzysu finansowego. Znaczące obniżenie aktywności szkoleniowej widać u wąskiej grupy przedsiębiorstwa

⁴³ Szerszą dyskusję na temat modelu finansowania kształcenia można znaleźć w: Górniak J., Martynuska A., Szczucka A., *Finansowanie kształcenia przez całe życie ze środków publicznych – w kierunku reformy a nawet rewolucji*. (w:) Górniak J., Worek B. (red.) *Kształcenie przez całe życie: perspektywa Małopolski*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2007

⁴⁴ Górniak J., Jelonek M., Krupnik S., Szczucka A., Worek B., *Kształcenie ustawiczne w Małopolsce: badanie ilościowe przedsiębiorstw z regionu Małopolski. Raport z czwartego etapu badań naukowych*. Kraków 2007.

znajdujących się w stosunkowo trudnej sytuacji (określonej przez nich jako stagnacja lub kryzys). W przypadku pozostałych przedsiębiorstw widać pewne efekty, jednak w momencie badania nie były one znaczące. Istnieje natomiast całkiem spora grupa przedsiębiorstw, które dynamicznie się rozwijają i zamierzają zwiększyć swoje wydatki na szkolenia. Oprócz gazel, na uwagę z tego względu zasługują także młode. Co warte odnotowania, wsparcie publiczne jest najlepiej znane i najczęściej wykorzystywane przez te przedsiębiorstwa, które są najaktywniejsze w dziedzinie szkolenia pracowników.

Rysunek 42. Podsumowanie zmian w grupach przedsiębiorstw wyróżnionych na podstawie subiektywnie postrzeganej kondycji.

	Młode	Raki	Mrówki	Gazele
Profil	Najwięcej wśród mikro	Najwięcej wśród produkcyjnych	Najwięcej wśród handlowych	Najwięcej wśród średnich i dużych
Plany odnośnie zatrudnienia	Planują zwiększenie zatrudnienia	Planują zmniejszenia zatrudnienia	Nie planują zmian	Planują zwiększenie zatrudnienia
Szkolenie pracowników w 2008 i 2009r.	Szkołą raczej rzadko, będą w 2009 roku szkolić na podobnym poziomie	Szkołą raczej rzadko i będą szkolić znacząco rzadziej	Szkołą relatywnie często, będą szkolić nieco rzadziej	Szkołą często, będą szkolić nieznacznie rzadziej
Porównanie działalności szkoleniowej w latach 2008 i 2009⁴⁵	Większa intensywność szkoleń	Mniejsza intensywność szkoleń	Podobna intensywność szkoleń	Większa intensywność szkoleń
Wsparcie publiczne		Najrzadziej objęte wsparciem		Najczęściej objęte wsparciem

Jednocześnie jednak należy podkreślić trywialną konstatację, że dynamika przedstawionych w tabeli zmian będzie zależać od tego, w jakim kierunku będzie zmierzać sytuacja w międzynarodowej i krajowej gospodarce. Jeśli sytuacja będzie się kształtować zgodnie z obecnie dominującymi prognozami (wzrost gospodarczy na, cytując ministra finansów prof. Jacka Rostowskiego, „lekkim zerze” i wzrost bezrobocia o

⁴⁵ Wśród tych przedsiębiorstw, które będą szkolić pracowników w 2009 r.

kilka punktów procentowych), to pośrednie skutki kryzysu mocniej odbiją się na pozostałych przedsiębiorstwach.

Wyniki badania potwierdziły istnienie wcześniej zidentyfikowanych strukturalnych wyzwań⁴⁶ stojących przed rynkiem szkoleń min. wady obecnego systemu publicznego wsparcia. Wydaje się, że o ile problemy wywołane kryzysem zostaną rozwiązane poprzez zmianę koniunktury, to problemy strukturalne wymagają działań instytucji publicznych.

Kierując się preferencjami przedsiębiorców instytucje publiczne powinny koncentrować się na wsparciu informacyjnym. Warto odnotować, że przedsiębiorcy raczej nie są zainteresowani doradztwem zawodowym.

Z badań wynikają więc następujące rekomendacje dla instytucji publicznych zajmujących się kształceniem ustawicznym:

1. W ujęciu długofalowym instytucje powinny skoncentrować się na przeciwdziałaniu wcześniej zdiagnozowanym problemom strukturalnym rynku szkoleniowego. Natomiast sam wpływ kryzysu na ten obszar nie powinien mieć dużego znaczenia dla ich działań.
2. Działania krótkookresowe powinny uwzględniać fakt, że zwolnienia są planowane nieco częściej wśród firm produkcyjnych, a zatrudnienie nowych pracowników w firmach handlowych i usługowych.

Warto jednak na koniec przypomnieć, że zaprezentowane wnioski i rekomendacje bazują na danych charakteryzujących się ograniczoną reprezentatywnością. Dlatego też warto byłoby je zweryfikować za pomocą innych danych.

⁴⁶ Górniak J., Worek B. (red.) *Kształcenie przez całe życie: perspektywa Małopolski*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2007