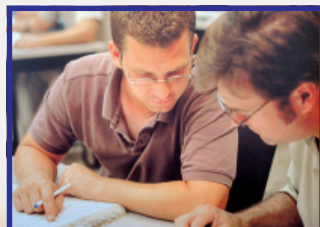
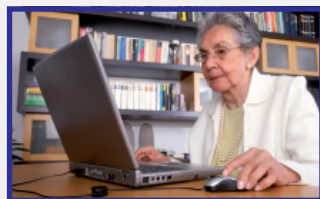


RAPORT Z REALIZACJI POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W MAŁOPOLSCE





RAPORT Z REALIZACJI POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W MAŁOPOLSCE

I kwartał 2011 roku

MAŁOPOLSKIE PARTNERSTWO INSTYTUCJI W OBSZARZE RYNKU PRACY, EDUKACJI I SZKOLEŃ

Publikacja powstała na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w ramach projektu pn. „Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
z Europejskiego Funduszu Społecznego

© Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Kraków 2011

ISBN: 978-83-62384-45-7

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 53

Fax 12 422 97 85

e-mail: mpku@wup-krakow.pl

www.pociagdokariery.pl

www.wup-krakow.pl

Druk i oprawa:

Oficyna Drukarska Jacek Chmielewski

ul. Sokołowska 12 a, 01-142 Warszawa

tel./fax 22 632 83 52, tel. 22 631 30 50

SPIS TREŚCI

1. Poziom europejski	
2011 – Europejski Rok Wolontariatu	4
Europejski Rok Wolontariatu w Małopolsce	7
2. Poziom krajowy	
Nowy wymiar polityki w obszarze kształcenia ustawicznego – „Perspektywa uczenia się przez całe życie”	8
3. Poziom regionalny	
Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego	16
Badanie „Barometr zawodów” – jacy pracownicy będą poszukiwani w 2011 roku?	33
„Małopolski pociąg do kariery” – podsumowanie pierwszych miesięcy funkcjonowania serwisu	36
4. Wydarzyło się w projekcie... I kwartał 2011	39
5. Vademecum	
Cele operacyjne i kierunki interwencji – „Perspektywa uczenia się przez całe życie”	41

POZIOM EUROPEJSKI

2011 – Europejski Rok Wolontariatu



Europejski Rok Wolontariatu ma na celu uczcić i wyróżnić bezinteresowną pracę wolontariuszy oraz ich istotny wpływ na rozwój społeczeństwa obywatelskiego, a także zachęcić większą liczbę osób do zaangażowania się w działania wolontariackie poprzez:

- ułatwienie podejmowania działalności w charakterze wolontariusza;
- nagradzanie wolontariuszy, na przykład poprzez uznawanie kwalifikacji, które nabywają w ramach swoich zadań;
- poprawę jakości wolontariatu dzięki szkoleniom i lepszemu dostosowaniu kwalifikacji do powierzanych zadań;
- uświadamianie społeczeństwu znaczenia wolontariatu.

Europejski Rok Wolontariatu zbiega się jednocześnie z obchodami dziesiątej rocznicy Międzynarodowego Roku Wolontariatu ONZ. Przez cały rok 2011 potrwa kampania, mająca uświadomić społeczeństwu znaczenie dotychczasowych działań wolontariuszy i wyzwń związanych z wolontariatem oraz zachęcić wszystkich obywateli do większego zaangażowania w działalność społeczną. Wolontariat przynosi korzyści całemu społeczeństwu i buduje więzi między jego członkami. Dla samych wolontariuszy jest okazją, aby zrobić coś dla społeczeństwa i zdobyć nowe umiejętności. Może przybierać rozmaite formy. Aktualnie szacuje się, że około 20 proc. Europejczyków poświęca swój czas na tego rodzaju działania, w Polsce jest to około 16%.

Instytucją koordynującą w Polsce obchody ERW jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Pożytku Publicznego, we współpracy z licznymi organizacja-

mi pozarządowymi i odpowiedzialnymi resortami. Stworzony został katalog celów kampanii dla Europejskiego Roku Wolontariatu propagującego aktywność obywatelską:

- Promocja wolontariatu i korzyści z niego płynących, w tym kreowanie mody na wolontariat;
- Wzmocnienie organizatorów wolontariatu;
- Wzmocnienie systemowego podejścia do wolontariatu.

Badanie i konsultacje wykazały¹, że wiedza Polaków na temat wolontariatu jest bardzo niepełna. Wiele jednostek samorządowych nie wie, że istnieje możliwość traktowania wolontariatu np. jako elementu aktywizacji zawodowej. Niewiele jest platform wymiany doświadczeń i dobrych praktyk między organizatorami wolontariatu. Sami potencjalni wolontariusze i wolontariuszki często kojarzą wolontariat z darmową pracą lub nie postrzegają swojej szerokiej aktywności społecznej jako pracy wolontariackiej.

Regulacja kwestii wolontariatu zawarta jest w Ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (DzU z 2003 r. Nr 96, poz. 873 z późn. zm.). Celem ustawodawcy było zapewnienie równowagi pomiędzy zabezpieczeniem podstawowych uprawnień wolontariuszy a elastycznością stosunku prawnego. W myśl definicji ustawowej, wolontariusz to osoba fizyczna, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie (art. 2. pkt 3), przy czym wolontariuszem może być także członek stowarzyszenia (art. 42 ust. 3). Kwestie wolontariatu jest również ujęta w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2008 r. Nr 69 poz. 415 z późn. zm.)².

Do niezbywalnych uprawnień wolontariusza należą:

- prawo do informacji o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami, o zasadach ochrony przed zagrożeniami oraz o przysługujących mu prawach i ciężących obowiązkach;
- bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania przez niego świadczeń, w tym – w zależności od rodzaju świadczeń i zagrożeń związanych z ich wykonywa-

¹ Na podstawie informacji i wyników badań: <http://erw2011.gov.pl/pl/strony/badania-wolontariatu-w-pol-sce>, data dostępu: 26.05.2011

² Zgodnie z art. 2 ust. 2 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2008 r. Nr 69 poz. 415 z późn. zm.) wykonywanie przez wolontariuszy świadczeń odpowiadających pracy na zasadach określonych w przepisach o działalności pożytku publicznego i wolontariacie nie stanowi przeszkody do nabycia oraz posiadania statusu bezrobotnego, jeżeli wolontariusz przedstawi właściwemu powiatowemu urzędowi pracy porozumienie z korzystającym. Wolontariat nie zwalnia bezrobotnych z obowiązku zgłaszania się do właściwego urzędu pracy w wyznaczonych terminach w celu potwierdzenia swojej gotowości do podjęcia pracy i uzyskania informacji o możliwościach zatrudnienia lub szkolenia.

niem – odpowiednie środki ochrony indywidualnej; na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach;

- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków (w przypadku wykonywania świadczeń przez okres nie dłuższy niż 30 dni zapewniane przez korzystającego, w przypadku wolontariatu świadczonego dłużej – przysługujące na podstawie Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach);
- w przypadku delegowania wolontariusza do wykonywania świadczeń na terytorium innego państwa, na obszarze którego trwa konflikt zbrojny, wystąpiła klęska żywiołowa lub katastrofa naturalna – ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków oraz ubezpieczenie kosztów leczenia podczas pobytu za granicą, jeżeli kosztów tych nie pokrywa się z innego tytułu, w szczególności na podstawie przepisów o koordynacji, w rozumieniu Ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Organizatorzy Europejskiego Roku Wolontariatu w Polsce chcą przekonać społeczeństwo, organizacje trzeciego sektora i pracodawców, że wolontariat może być sposobem zdobywania cennych umiejętności i kompetencji, ważnych zarówno z punktu widzenia społecznego jak i zawodowego. Wolontariusze i wolontariuszki to powszechnie osoby dysponujące odpowiednią wiedzą i umiejętnościami, by wykonywać złożone i ambitne zadania. Organizacje, które stosują praktyki zaplanowanego i celowego rekrutowania wolontariuszy do swoich zadań, będą miały okazję podzielić się swoimi doświadczeniami w ramach warsztatów, konferencji i debat organizowanych pod szyldem ERW. Działania w ramach Europejskiego Roku Wolontariatu mają obejmować również wzmocnienie pozycji organizatorów wolontariatu w celu poprawy jakości usług wolontariackich.

Ważnym elementem Europejskiego Roku Wolontariatu będzie również budowa internetowej platformy wymiany informacji o wolontariacie, zarówno między wolontariuszami/kami, jak i organizacjami. Ma ona umożliwić wymianę ofert między nimi i informować o dostępnych zasobach i możliwościach. Wreszcie w ramach ostatniego z celów ERK – wzmocnienie podejścia systemowego do wolontariatu – będzie możliwy przegląd funkcjonujących regulacji prawnych dotyczących wolontariatu oraz opracowanie wieloletniej strategii jego rozwoju.

W Polsce, podobnie jak i w innych krajach europejskich, uruchomiony zostanie europejski pawilon promujący ideę wolontariatu. Ma być to przestrzeń, w ramach której będą odbywały się spotkania, dyskusje, prezentacje i inne wydarzenia

z udziałem instytucji wolontariatu. Pawilon zostanie uruchomiony w Warszawie w okresie 1–14 września 2011 r. i ustawiony zostanie na płycie głównej przy wejściu do Pałacu Kultury i Nauki, od strony ul. Marszałkowskiej.

Więcej informacji: <http://erw2011.gov.pl/pl/strony/tour/>

Europejski Rok Wolontariatu w Małopolsce

Projekty, którym przyznano LOGO Europejskiego Roku Wolontariatu 2011:

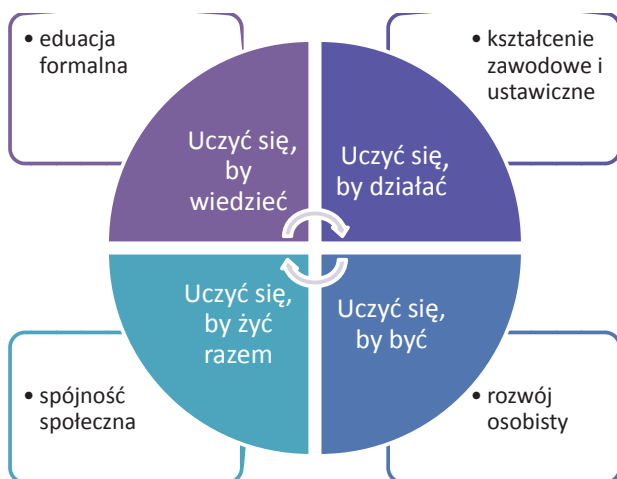
- Wolontariat goszczący organizowany przez Stowarzyszenie Rozwoju i Integracji Młodzieży STRIM;
- Promocja wolontariatu europejskiego wśród młodzieży w ramach działalności Centrum Młodzieży im. dr. Henryka Jordana Kraków;
- „Wolontariat trampoliną do działania” – Projekt Internationaler Bund Polska;
- „Złap się w sieć, zostań wolontariuszem” – Projekt Federacji Regionalnych Związków Gmin i Powiatów RP;
- Całoroczne obchody ERW 2011 w woj. małopolskim organizowane przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie;
- Działania Urzędu Miasta Krakowa na rzecz integracji podmiotów działających na rzecz społeczeństwa.

Pozostałe inicjatywy:

- Kraków: Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka zachęca do korzystania z jej zbiorów poświęconych wolontariatowi;
- Kraków (marzec): I Małopolskie Forum Uniwersytetów Trzeciego Wieku m.in. o ERW 2011;
- Kraków (marzec): Bezpłatne spotkanie informacyjne „Wolontariat ma wiele form!”;
- Wieliczka: Wolontariat w Wieliczce;
- Gorlice: Regionalna Telewizja Gorlicka o Wolontariacie;
- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie: Konkurs pt. „Działać, służyć, czerpać radość – rzecz o wolontariacie”;
- Seminarium w ramach Święta Małopolski 2011 „Wolontariat a praca zarobkowa – wartości, cele, korzyści”, 9 czerwca 2011, Opactwo Cystersów w Mogile, organizator – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

POZIOM KRAJOWY

Nowy wymiar polityki w obszarze kształcenia ustawicznego – „Perspektywa uczenia się przez całe życie”³



Źródło: *The European Lifelong Learning Indicators 2010. Making Lifelong Learning Tangible!*

W perspektywie ostatniej dekady w polityce europejskiej zaszły istotne zmiany w podejściu do procesu uczenia się. Tradycyjny model przebiegu kariery edukacyjnej i zawodowej polegał na intensywnym uczeniu się w okresie młodości, w trybie kształcenia formalnego, i służył zdobyciu kwalifikacji zawodowych, które w dalszych etapach życia zapewnią utrzymanie zatrudnienia w długiej perspektywie w wyuczonym zawodzie. Model ten zmienił się w kierunku podejścia określanego jako polityka *LifeLong Learning* (LLL) – całościowego uczenia się. Jego elementy to między innymi:

³ Artykuł na podstawie: „Perspektywa uczenia się przez całe życie”, Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, 4 lutego 2011, Warszawa

- Opieka i edukacja od najmłodszych lat oraz wsparcie rodziców w wypełnianiu ról wychowawczych;
- Kariera szkolna polegająca nie tylko na intensywnym przyswajaniu treści programów nauczania i potwierdzaniu tej wiedzy na egzaminach, ale przede wszystkim na kształtowaniu kluczowych kompetencji⁴, zaznajamianiu z rynkiem pracy i przygotowaniu do aktywnego uczenia się;
- Dalsza kariera edukacyjna i kariera zawodowa uwzględniająca stałe doskonalenie kompetencji kluczowych i kompetencji zawodowych oraz gotowość do reorientacji zawodowej;
- Uznawanie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jako równorzędnych form uczenia się i zdobywania kwalifikacji, w tym uznawania jego efektów;
- Wspieranie i utrzymywanie aktywności zawodowej i społecznej w długiej perspektywie – zachęcanie seniorów do uczenia się.

Założenia polityki LLL sprowadzają się do kilku zasadniczych wytycznych:

✓ Szerokie podejście do uczenia się

Należy doceniać zróżnicowane formy i efekty uczenia się (*lifewide learning*), także nieformalnego i pozaformalnego. W Polsce mamy do czynienia z bardzo niską świadomością znaczenia uczenia się innego niż formalne. W Europie nacisk kładzie się jedynie na badanie efektów uczenia się niezależnie od miejsca i sposobu zdobycia kwalifikacji. W nowoczesnych społeczeństwach uczenie się pozaformalne, nie zaś szkolne, jest głównym środowiskiem uczenia się, a kompetencje, które rodzą się w środowisku przemysłu, usług, w przedsiębiorstwach są niejednokrotnie porównywalne do tych zdobywanych na poziomie uczelni wyższych;

⁴ Kompetencje zdefiniowane jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia. Ustanowiono osiem kompetencji kluczowych:

1. porozumiewanie się w języku ojczystym,
2. porozumiewanie się w językach obcych,
3. kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne,
4. kompetencje informatyczne,
5. umiejętność uczenia się,
6. kompetencje społeczne i obywatelskie,
7. inicjatywność i przedsiębiorczość,
8. świadomość i ekspresja kulturalna.

✓ *Uczenie się dotyczy wszystkich*

Podmiotami uczenia się są nie tylko uczniowie, studenci, uczestnicy szkoleń. Polityka LLL zamierza objąć wsparciem także kategorie osób, które do tej pory nie były w centrum polityki edukacyjnej: dzieci do 3. roku życia, seniorów, osoby niepełnosprawne, osoby nieaktywne zawodowo, osoby pracujące;

✓ *Partnerstwo na rzecz LLL*

Współpraca administracji publicznej, przedsiębiorców, związków zawodowych, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz organizacji pozarządowych w zakresie promowania idei i rozwiązań w uczeniu się przez całe życie;

✓ *Otwarte podejście do kwalifikacji*

Świadectwa posiadania pewnych kwalifikacji powinny być całkowicie niezależne od przebiegu procesu uczenia, powinny dotyczyć wyłącznie efektów. Każde świadectwo powinno być wynikiem uzgodnień wielu środowisk (edukacja + pracodawcy);

✓ *Ułatwienie dostępu do nowych ścieżek kariery*

Gotowość do zmiany kwalifikacji w ciągu całego życia, kształtowanie postaw od jak najmłodszych lat, wspierane przez dostępność usług doradztwa zawodowego;

✓ *Postawienie osoby w centrum polityki LLL*

To osoba ucząca się i jej potrzeby, a nie system i instytucje kształcące, są w centrum zainteresowania polityki LLL. Skuteczność tej polityki mierzona jest efektami uczenia, osiągnięciami uczących, a nie wskaźnikami dotyczącymi instytucji i systemów;

✓ *Efektywne inwestowanie w uczenie się*

Polityka LLL i jej finansowanie przeorientowane w kierunku potrzeb osoby uczącej się.

Rozwiązania krajowe – dokument strategiczny „Perspektywa uczenia się przez całe życie” – zmierzają do nadania nowego kierunku postępowania w obszarze uczenia się przez całe życie. Jest to dokument przekrojowy w stosunku do przygotowywanych 9 krajowych strategii rozwoju. W ten sposób powstały Wspólne Ramy na rzecz Uczenia się na poziomie krajowym.

Perspektywa uczenia się przez całe życie

Strategia innowacyjności i efektywności gospodarki	Strategia rozwoju kapitału ludzkiego	Strategia rozwoju transportu	Bezpieczeństwo energetyczne i środowiskowe	Sprawne państwo	Strategia rozwoju kapitału społecznego	Krajowa strategia rozwoju regionalnego	Strategia Bezpieczeństwa Narodowego RP	Strategia zrównoważonego rozwoju wsi, rolnictwa i rybactwa
--	--------------------------------------	------------------------------	--	-----------------	--	--	--	--

Źródło: „Perspektywa uczenia się przez całe życie”

Diagnoza w obszarze uczenia się przez całe życie – perspektywa krajowa

Polskę na tle Europy pozytywnie wyróżnia dostępność i powszechność edukacji obowiązkowej, która zapewnia co najmniej średni poziom jej efektów (w porównaniu z państwami UE-19 i OECD). Polska jako jedyna w UE osiągnęła przed rokiem 2010 zalecane wartości w zakresie 4 z 5 najważniejszych wskaźników (*benchmarków*) dotyczących rozwoju edukacji w Europie. Nastąpił wzrost osiągnięć 15-latków w zakresie kompetencji czytania. Polska jest liderem upowszechniania wykształcenia na poziomie wyższym średnim oraz osób w wieku 18–24 lata. Ponadto w Polsce w latach 2000–2008 nastąpił ogromny w skali Europy wzrost liczby osób w wieku 30–34 lata z wykształceniem wyższym (do 32,8%, co przekracza średnią dla UE – 32,3%).

Jednocześnie w porównaniu z sytuacją w Europie mamy do czynienia z opóźnieniem w rozwoju systemu uczenia się osób przed 6. i po 24. roku życia. Polskę cechuje mało elastyczny system organizacji opieki nad małymi dziećmi – do 3. roku życia

– form wychowania przedszkolnego. Polska znajduje się w gronie państw UE i OECD, w których wartość wskaźnika *neet* (*not in employment, education and training*), dotyczącego procenta osób niezatrudnionych oraz nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu wśród osób w wieku 25–29 lat, jest najwyższa – wskaźnik ten w 2008 roku wynosił dla Polski 21,5%. Piąty z *benchmarków* UE, dotyczący uczestnictwa osób w wieku 25–64 lat w różnych formach kształcenia i szkolenia w okresie 4 tygodni przed badaniem, wynoszący w Polsce ok. 4–5%, stawia nasz kraj na poziomie znacznie niższym niż średni europejski (ok. 10%).

Polską specyfiką jest powszechne uczestnictwo w doksztalcaniu osób w wieku do 24. roku życia, których nie dotyczy europejski wskaźnik uczestnictwa dorosłych w LLL. Z drugiej strony, na niski poziom tego wskaźnika w Polsce wpływa niska aktywność zawodowa, a co za tym idzie edukacyjna osób powyżej 45. roku życia. Ponadto w Polsce mało powszechne jest nowoczesne podejście do doksztalcania się *on-the-job*, nie odrywające od pracy. Polscy pracownicy szkolą się incydentalnie, punktowo, mało systematycznie, co powoduje, że mają mniejszą szansę udzielić pozytywnej odpowiedzi na pytanie o doksztalcania w przedziale 4 tygodni wstecz. Idea kształcenia ustawicznego obejmuje także samokształcenie (kształcenie incydentalne, nieformalne). Korzystanie z mediów, opracowań branżowych, mentoring, uczenie się na stanowisku pracy oraz inne formy samodzielnego podnoszenia swoich kwalifikacji są powszechne, natomiast nie obejmuje ich ww. badanie.

Barierami rozwoju efektywnego systemu uczenia się przez całe życie w Polsce są:⁵

- słabość uczenia się aktywnego i praktycznego;
- duże utrwalone różnice pomiędzy efektami kształcenia ogólnego i zawodowego;
- słabe wykorzystanie ICT w procesie kształcenia, w tym niewystarczające przygotowanie nauczycieli do wykorzystania ICT w nauczaniu;
- dominacja kierunków społecznych i humanistycznych nad kierunkami ścisłymi i technicznymi w strukturze kształcenia – wpływa to na wysoki poziom bezrobocia absolwentów studiów wyższych – kierunków, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy;
- niski poziom dostępności i korzystania z usług poradnictwa zawodowego;
- wysoka stopa bezrobocia osób młodych w wieku 15–24 lata oraz wysoka stopa bezrobocia absolwentów, w tym nawet do 60% w przypadku absolwentów zasadniczych szkół zawodowych;

⁵ Artykuł na podstawie: „Perspektywa uczenia się przez całe życie”, Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, 4 lutego 2011, Warszawa

- utrwalony model uczenia się osób dorosłych, które nie odbywa się w nowoczesnym miejscu pracy, lecz zorganizowane jest w systemie szkolnym;
- kształcenie dorosłych w znacznej mierze dotyczy osób młodych, do 24. roku życia, podczas gdy w Europie rozumiane jest ono jako powszechne uczestnictwo w podnoszeniu kwalifikacji przez osoby w wieku 25–64;
- niska aktywność zawodowa osób w wieku poprodukcyjnym – wskaźnik dla Polski 6,3%, oraz najniższa w UE wg danych Eurostat aktywność zawodowa osób w wieku 55–64 lata, w tym bardzo niski wiek wychodzenia z rynku pracy (58 lat).

Prognoza w obszarze kwalifikacji i sytuacji na rynku pracy

Prognozy CEDEFOP⁶ dotyczące sytuacji na rynku pracy w UE w okresie 2010–2020 wskazują, że w okresie 2010–2020 zmniejszy się zapotrzebowanie na słabo wykwalifikowane osoby, natomiast wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników o średnich i wysokich kwalifikacjach. W efekcie w 2020 roku największe zapotrzebowanie dotyczyć będzie osób z wykształceniem średnim. Jeśli chodzi o stanowiska wymagające wysokich kwalifikacji, to powstanie ich najwięcej w administracji, zarządzaniu, logistyce, edukacji i zawodach inżynierskich.

W Polsce przewiduje się⁷, że najwięcej nowych miejsc pracy powstanie w sektorach: dystrybucyjnym, transportu, turystycznym, hotelarskim, publicznym – administracja, edukacja oraz w biznesie. Generalnie zmiany w popycie na umiejętności na rynku pracy przesuną się w kierunku umiejętności nierutynowych, interaktywnych i analitycznych. Dużą gwarancję zatrudnienia zapewnią także branże oparte na alternatywnych źródłach energii, związane ze sprawowaniem opieki i ochroną zdrowia, przemysł czasu wolnego i rozrywki. Poszukiwani będą także specjaliści medycyny estetycznej, trenerzy, szkoleniowcy i doradcy zawodowi. Elementy gwarantujące powodzenie pracownika na nowoczesnym rynku pracy to elastyczność, chęć uczenia się, znajomość technologii informatycznych, umiejętności funkcjonowania w grupie i komunikacji międzyludzkiej.

Przełamanie stagnacji w uczeniu się osób dorosłych wymaga zmiany podejścia i wypromowania nowoczesnego modelu uczenia się.

⁶ European Centre for the Development of Vocational Training

⁷ Na podstawie: Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, red. Krzysztof Matusiak, Jacek Kuciński, Agnieszka Gryzik, PARP, Warszawa 2009

Cele i wskaźniki dla Polski w obszarze uczenia się przez całe życie

Cel strategiczny dokumentu: *dzieci i młodzież dobrze przygotowane do uczenia się przez całe życie oraz osoby dorosłe poszerzające i uzupełniające swoje kompetencje i kwalifikacje odpowiednio do stojących przed nimi wyzwań w życiu zawodowym, społecznym i osobistym*

Cele szczegółowe:

1. Kreatywność i innowacyjność osób;
2. Przejrzysty i spójny krajowy system kwalifikacji;
3. Różnorodna i dostępna oferta form wczesnej opieki i edukacji;
4. Kształcenie i szkolenie dopasowanie do potrzeb gospodarki i zmian na rynku pracy;
5. Środowisko pracy i zaangażowania społecznego sprzyjające upowszechnieniu uczenia się dorosłych.

Kluczowe wskaźniki do monitorowania realizacji celów z wyznaczonymi poziomami odniesienia na rok 2020, przyjęte przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, to:

- ✓ Procent dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym od 4. roku życia do wieku obowiązkowego kształcenia – co najmniej 90%;
- ✓ Procent młodzieży z niskimi osiągnięciami w czytaniu, matematyce i naukach przyrodniczych – poniżej 15%;
- ✓ Procent wczesnie porzucających naukę – 4,5%;
- ✓ Procent osób w wieku 30–34 lat z wykształceniem wyższym lub różnorzędnym – 45%;
- ✓ Procent dorosłych w wieku 25–64 lat uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu – co najmniej 10%.

Pozostałe wskaźniki do monitorowania realizacji celów, bez wyznaczonych poziomów odniesienia, to:

- ✓ Poziom umiejętności podstawowych dzieci pod koniec edukacji wczesnoszkolnej (biegłość czytania według badania IEA/PIRLS);
- ✓ Poziom osiągnięć młodzieży w czytaniu, matematyce i naukach przyrodniczych (według badania OECD/PISA);
- ✓ Poziom mobilności studentów, w tym procent studentów z Polski studiujących w innych krajach UE, EEA lub kandydujących do UE oraz procent

studentów w Polsce pochodzących z innych państw UE, EEA lub kandydujących do UE;

- ✓ Stopa bezrobocia absolwentów;
- ✓ Procent osób w wieku 25–29 lat niezatrudnionych i nieuczestniczących w kształceniu i szkoleniu;
- ✓ Współczynnik aktywności zawodowej osób poniżej 25. roku życia oraz osób w wieku 45–59/64 lata;
- ✓ Poziom kompetencji kluczowych osób dorosłych (według badania OECD/PIAAC – planowane od 2011 roku);
- ✓ Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku poprodukcyjnym (60–65 lat i więcej);
- ✓ Liczba kwalifikacji ujętych w Krajowych Ramach Kwalifikacji;
- ✓ Poziom zatrudnienia w sektorach technologii i intensywnego stosowania wiedzy (EU RCI);
- ✓ Wielkość „podstawowej warstwy kreatywnej” (EU RCI).

System wdrożenia „Perspektywy” przewiduje opracowanie regionalnych strategii uczenia się przez całe życie, w ramach zobowiązań samorządów województw do opracowania i realizacji strategii rozwoju województw.

POZIOM REGIONALNY

Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego⁸

Dokument „Ocena sytuacji na rynku pracy” jest analitycznym dokumentem przygotowywanym corocznie, podsumowującym sytuację w województwie małopolskim w następujących obszarach: gospodarka, demografia i rynek pracy, edukacja i kształcenie ustawiczne. Dokument daje także wskazania dla realizacji polityki rynku pracy.

Wskazania dla rynku pracy w Małopolsce

Kontynuacja działań w następujących obszarach:

1. Redefinicja polityki rynku pracy i oddziaływanie na trzech poziomach: świadomości Małopolan odnośnie aktywności zawodowej, zmian prawnych wspierających aktywność osób starszych oraz poszukiwania nowych rozwiązań wydłużających aktywność zawodową;
2. Kontynuowanie działań ukierunkowanych na podnoszenie konkurencyjności małopolskich przedsiębiorstw poprzez rozwój zasobów pracy. Ważne jest objęcie wsparciem firm, które dotychczas nie korzystały ze szkoleń współfinansowanych ze środków europejskich, a także zapewnienie usług doradczych, które będą wspomagać dostosowanie firm do zmian zachodzących w gospodarce;
3. Wspieranie tworzenia nowych firm powinno być różnicowane ze względu na źródło finansowania (Fundusz Pracy i Europejski Fundusz Społeczny). Środki Europejskiego Funduszu Społecznego (w formie dotacji lub pożyczek) powinny być nakierowane na tworzenie małych przedsiębiorstw wykorzystujących potencjał innowacyjny regionu, a dotacje z Funduszu Pracy – na samozatrudnienie;
4. Kontynuowanie działań ukierunkowanych na rozwijanie kompetencji kluczowych dzieci i młodzieży. Szczególny nacisk powinien zostać położony na rozwój kompe-

⁸ „Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2010”, Kraków, marzec 2011, pełna treść dokumentu dostępna www.wup-krakow.pl

tencji matematycznych i naukowo-technicznych oraz znajomość drugiego języka obcego oprócz języka angielskiego;

5. Kontynuowanie działań zwiększających udział pracodawców w kształceniu zawodowym, a także promowanie postawy uczenia się przez całe życie wśród uczniów szkół zawodowych.

Nowe wyzwania dla rynku pracy na 2011 rok:

1. Wspieranie inicjatyw oddolnych, służących rozwiązywaniu lokalnych problemów społecznych. Jest to szansa na wzmacnianie społeczności obywatelskich i wyzwalanie w nich kreatywności w zakresie identyfikowania lokalnych problemów i opracowywania zindywidualizowanych projektów służących ich rozwiązywaniu. Dzięki zaangażowaniu społeczności lokalnych na obszarach wiejskich i w małych miastach regionu powstają nowe możliwości edukacyjne, aktywizacyjne i integracyjne;
2. Podejmowanie działań promujących wśród osób młodych wolontariat jako wartościową i interesującą formę zdobywania doświadczenia zawodowego. Równocześnie ucząca młodych zaangażowania i odpowiedzialności społecznej. Wolontariat należy również promować wśród osób, które zakończyły aktywność zawodową, jako sposób wykorzystania ich wiedzy i doświadczenia. Rozpropagowanie wolontariatu uwarunkowane jest również otwartością instytucji publicznych na wolontariuszy, na wzór trzeciego sektora;
3. Promowanie elastycznych form zatrudnienia wśród Małopolan i pracodawców w regionie. Elastyczne formy zatrudnienia są szansą dla wielu osób na aktywność zawodową zgodną z ich możliwościami (przykładowo ze względu na sytuację rodzinną, stan zdrowia, wiek, podnoszenie wykształcenia). Nowe metody organizacji pracy to również szansa dla przedsiębiorstw na zwiększanie zdolności adaptacyjnych oraz lepsze zarządzanie wiekiem;
4. Wzrost innowacyjności przedsiębiorstw powiązany jest z kwalifikacjami zasobów ludzkich w regionie. Niezbędne jest tworzenie warunków dla rozwoju powiązań sieciowych pomiędzy nauką i biznesem, jak również wspieranie rozwoju kwalifikacji i współpracy pomiędzy sferami poprzez system staży w przedsiębiorstwach i jednostkach naukowych. Szkolenia w zakresie komercjalizacji wiedzy i przedsiębiorczości ułatwią absolwentom i przedstawicielom nauki zakładanie innowacyjnych firm;
5. Podejmowanie działań zwiększających dostępność doradztwa edukacyjno-zawodowego dla młodzieży w wieku gimnazjalnym. Diagnoza kompetencji i predyspozycji oraz rozwój umiejętności w zakresie planowania drogi edukacyjno-zawodowej powinny poprzedzać decyzje w zakresie wyboru ścieżki kształcenia, jak również

- uświadamiać osobom młodym długofalowe zawodowe skutki podjętych wyborów edukacyjnych;
6. Wspieranie tworzących dla siebie miejsca pracy w formie samozatrudnienia osób po 50. roku życia, długotrwale bezrobotnych oraz kobiet. Jak wskazuje praktyka, własna firma jest postrzegana jako skuteczna metoda uzyskania pracy i stałego źródła dochodów;
 7. Stosowanie zróżnicowanego podejścia i różnych form wsparcia dla osób po 50. roku życia, poprzez realizację zindywidualizowanych działań, uwzględniających zróżnicowanie ze względu na wiek, poziom wykształcenia, stan zdrowia czy inne czynniki warunkujące aktywność zawodową;
 8. Zogniskowanie działań z zakresu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej na osobach w najtrudniejszej sytuacji, w tym niepełnosprawnych i długotrwale bezrobotnych. Kierowane do nich wsparcie powinno być zindywidualizowane i kompleksowe, by skutecznie przezwyciężać bariery wejścia lub powrotu na rynek pracy;
 9. Inicjowanie i wspieranie projektów z zakresu integracji społecznej, proponujących całościowe podejście do rozwiązywania problemów osób wykluczonych. Nowe podejście powinno polegać na odchodzeniu od segmentacji działań (osobno pomoc społeczna, osobno rynek pracy) i realizacji kompleksowych działań likwidujących bądź minimalizujących przyczyny wykluczenia.

Gospodarka – najważniejsze wnioski⁹

- Rok 2010 był dla małopolskiej gospodarki i rynku pracy czasem wychodzenia z kryzysu. Odnotowano lepsze wyniki przedsiębiorstw przemysłowych i podmiotów handlowych – wyższą sprzedaż i wzrost wydajności pracy. Następstwem kryzysu były zatory płatnicze, które przyczyniły się do upadłości i likwidacji głównie małych firm. Problemy finansowe miały mniejszy zakres w przedsiębiorstwach dużych, które były ostrożniejsze w podejmowaniu zobowiązań i zawieraniu transakcji obciążonych ryzykiem.
- Nastąpił wzrost zatrudnienia, wzrosła też liczba pracujących w usługach, co może świadczyć o modernizacji struktury pracujących w Małopolsce. W porównaniu z rokiem 2009 zmniejszyła się liczba zapowiadanych i zrealizowanych zwolnień z przyczyn zakładu pracy.

⁹ Na podstawie: „Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2010”, Rozdział Gospodarka, Kraków, marzec 2011

- Ponad 2/3 pracujących nie spodziewało się dużych problemów ze znalezieniem nowej pracy, gdyby utracili obecną. Nieco mniej optymistyczne oceny formułowali bezrobotni – mniej niż 1/3 z nich miała nadzieję znaleźć pracę w ciągu 6 miesięcy.
- Wzrost wynagrodzeń, choć charakteryzował się dość dużą dynamiką, nie dotyczył wszystkich pracujących. W kraju PIP odnotował więcej niż przed rokiem wypadków niewypłacania wynagrodzeń, ale mniej nieprawidłowości wystąpiło w związku ze zwolnieniami grupowymi.
- W ocenie pracodawców zmniejszył się wpływ migracji na trudności firm w znalezieniu i utrzymaniu pracowników.

Demografia i rynek pracy – najważniejsze wnioski¹⁰

- W 2010 roku współczynnik aktywności zawodowej wzrósł w Małopolsce w stosunku do roku poprzedniego (wzrost wyniósł 1,9 punktu i był większy niż w skali kraju). Wskaźnik zatrudnienia po niewielkim spadku w 2009 roku zaczęła rosnąć i w III kwartale 2010 wyniósł 50,9% w województwie oraz 51,1% w Polsce. W III kwartale 2010 stopa bezrobocia wzrosła w Małopolsce do 8,4%, a w Polsce do 9,1%.
- Małopolska na tle innych województw wypadła niekorzystnie pod względem współczynnika aktywności zawodowej (10. miejsce). Pod względem wskaźnika zatrudnienia wypadliśmy natomiast zdecydowanie lepiej – Małopolska znalazła się w pierwszej czwórce województw, w których w 2010 najdynamiczniej wzrastała wartość tego wskaźnika.
- W Małopolsce maleje liczba osób biernych zawodowo, a proporcja osób niepracujących do pracujących wypadła korzystnie (w III kwartale 2010 na 1000 pracujących przypadało 966 niepracujących osób, podczas gdy rok wcześniej było to 1028 osób).
- W 2010 roku liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy wzrosła, wzrost ten był jednak ponad trzykrotnie mniejszy niż przed rokiem i wyniósł 9,4%. W rejestrach PUP w 2010 roku wzrósł udział kobiet oraz osób długotrwale bezrobotnych.
- Wzrosła liczba ofert pracy – w 2010 roku do powiatowych urzędów pracy spłynęło ich o 18% więcej niż rok wcześniej.
- Stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec 2010 roku wyniosła w Małopolsce 10,4% (wzrost w stosunku do roku poprzedniego o 0,7 p.p.). Równocześnie Ma-

¹⁰ Na podstawie: „Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2010”, Rozdział Demografia i rynek pracy, Kraków, marzec 2011

łopolska wciąż utrzymuje się na czwartym miejscu w rankingu województw pod względem wysokości stopy bezrobocia z wartością wskaźnika niższą o 1,9 p.p. od średniej krajowej. Najniższą stopę bezrobocia zanotowano w Krakowie oraz powiatach bocheńskim, miechowskim i Tarnowie, natomiast najwyższa wartość wskaźnika wystąpiła w powiecie limanowskim oraz dąbrowskim i nowosądeckim.

Edukacja i kształcenie ustawiczne w Małopolsce w 2010 roku

Sytuacja w obszarze kształcenia zawodowego¹¹:

- ✓ W Małopolsce od 2007 roku udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym wzrasta i w 2009 wynosił 27,5%;
- ✓ Na przestrzeni ostatnich czterech lat w Małopolsce zwiększył się odsetek uczniów techników i szkół zasadniczych zawodowych W roku szkolnym 2009/2010 wyniósł odpowiednio: 11,2%, 4,9% i był wyższy niż przeciętnie w kraju (odpowiednio: 10,8%, 4,6%);
- ✓ W 2010 roku matematyka pojawiła się na maturze pierwszy raz od ponad 25 lat, pozytywnie egzamin zdało 88% uczniów (uzyskało co najmniej 30% punktów). Wystąpiły jednak znaczące różnice zdawalności matematyki w poszczególnych typach szkół: średni wynik punktowy z matematyki w skali województwa wyniósł 59,4%, w tym w liceach ogólnokształcących 66,6%, w liceach profilowanych 44,2%, w technikach 49,9%, w liceach uzupełniających 26,5%, natomiast w technikach uzupełniających 25,5%;
- ✓ W 2010 roku do egzaminów organizowanych przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną w Krakowie przystąpiło ponad 21 tys. uczniów w 112 zawodach. Z zasadniczych szkół zawodowych najwięcej osób przystąpiło do egzaminów w zawodach: kucharz małej gastronomii, sprzedawca oraz mechanik pojazdów samochodowych. Z techników i szkół policealnych w zawodach: technik informatyk, technik ekonomista oraz technik mechanik.¹² Spośród

¹¹ Na podstawie danych GUS

¹² Dane OKE w Krakowie: w zawodzie kucharz małej gastronomii do egzaminu pisemnego przystąpiło 1345 osób, do części praktycznej 1270 osób, w zawodzie sprzedawca do egzaminu pisemnego przystąpiło 891 osób, do części praktycznej 876 osób, w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych do egzaminu pisemnego przystąpiły 672 osoby, do części praktycznej 610 osób, w zawodzie technik informatyk do egzaminu pisemnego przystąpiło 1671 osób, do części praktycznej 1530 osób, w zawodzie technik ekonomista do egzaminu pisemnego przystąpiło 1631 osób, do części praktycznej 1659 osób, w zawodzie technik mechanik do egzaminu pisemnego przystąpiły 1152 osoby, do części praktycznej 1211 osób.

tych, którzy w 2010 przystąpili do egzaminów, 88% zdało część pisemną, a 75% część praktyczną. Przy czym uczniowie techników i szkół policealnych lepiej poradzili sobie z teorią (zaliczyło 88% ogółu przystępujących) niż z praktyką (zaliczyło 68%). Natomiast uczniowie z zasadniczych szkół zawodowych lepiej z praktyką (zdali niemal wszyscy: 97%) niż z teorią (zdali 85%);

- ✓ Według danych przekazanych przez izby rzemieślnicze z Małopolski, w 2009 roku do egzaminów czeladniczych przystąpiło 2457 młodocianych pracowników, o 13% więcej niż rok wcześniej. Najwięcej młodocianych ubiegało się o tytuł czeladnika w zawodzie fryzjera i mechanika pojazdów samochodowych. Sukcesem egzamin zakończyło 92% z ogółu przystępujących osób;
- ✓ Wśród małopolskich studentów nadal największą popularnością cieszą się kierunki społeczne i ekonomiczne (administracja, prawne) – w roku 2009/2010 studiowało je odpowiednio 29,6% i 26,4% ogółu studentów. Nieznacznie spadł odsetek kształcących się na kierunkach inżynieryjno-technicznych (z 20,4% w 2008/2009 do 20,3% w 2009/2010) oraz rolniczych (z 7,4% do 7,3%). W strukturze kierunków studiowanych na małopolskich uczelniach nie widać jeszcze efektów programu wspierającego kierunki ścisłe¹³.

Sytuacja w obszarze uczenia się dorosłych¹⁴:

- ✓ Kształcenie osób dorosłych to szereg rodzajów aktywności: od bardzo sformalizowanej – w szkołach dla dorosłych, poprzez podnoszenie kwalifikacji w trybie pozaformalnym – w ramach kursów, szkoleń i innych zorganizowanych form oraz w ramach kształcenia nieformalnego. W Małopolsce w 2009 roku 4,1% dorosłych osób aktywnych zawodowo, pytanych w ramach badania BAEL deklarowało, że w ciągu minionych 4 tygodni, wliczając jako ostatni tydzień badany, było uczniem lub studentem, uczestniczyło w kursach, seminariach, konferencjach, instruktażach, prywatnych lekcjach lub innych formach kształcenia pozaszkolnego;
- ✓ W roku szkolnym 2009/2010 w Małopolsce funkcjonowały w sumie 262 szkoły dla dorosłych, w których kształciło się łącznie 17 974 osób. Dla porównania

¹³ Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach rządowego programu kierunków zamawianych dofinansowuje kształcenie dodatkowych studentów w dziedzinach kluczowych dla rozwoju gospodarki kraju: matematycznych, technicznych i przyrodniczych. Por. <http://www.nauka.gov.pl/finansowanie/fundusze-europejskie/program-operacyjny-kapital-ludzki/kierunki-zamawiane/>.

¹⁴ Na podstawie danych GUS

w roku szkolnym 2008/2009 było to 20 613 tys. dorosłych osób, a więc o około 3 tys. więcej. Zauważa się także nieznaczną tendencję spadkową jeśli chodzi o liczbę placówek;

- ✓ Coraz więcej osób po skończeniu studiów, dodatkowo podnosi swoje kwalifikacje na studiach podyplomowych i studiach doktoranckich. Liczba uczestników w stosunku do roku ubiegłego wzrosła w 2009/2010 o 16% w przypadku studiów podyplomowych i 12% w przypadku studiów doktoranckich;
- ✓ Liczba instytucji szkoleniowych rejestrujących się w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (RIS) wrosła w 2010 roku o 30% w stosunku do roku poprzedniego. Na przestrzeni całego 2010 roku w województwie małopolskim w bazie RIS aktywnych było 841 zarejestrowanych instytucji;
- ✓ Według deklaracji instytucji szkoleniowych w roku kalendarzowym 2009 przeszkolone zostały 51 923 osoby, w tym na zlecenie urzędów pracy 14 009¹⁵. Jest to ponadczterdziestoprocentowy wzrost w porównaniu z deklaracjami za rok 2008, kiedy to instytucje przeszkoliły 29 070 osób;
- ✓ Oferta instytucji szkoleniowych funkcjonujących w Małopolsce dotyczy przede wszystkim szkoleń miękkich, z zakresu rozwoju osobowości i kariery zawodowej, zarządzania oraz wykorzystania komputerów. Należy zauważyć, że podaż tego typu szkoleń jest adekwatną odpowiedzią na potrzeby pracodawców. Wg badań przeprowadzonych w czwartym kwartale 2009 roku¹⁶, pracodawcy deklarujący potrzebę doksztalania swoich pracowników (43% spośród wszystkich badanych) na pytanie o braki w zakresie umiejętności i kompetencji, najczęściej (23%) wskazywali kompetencje indywidualne (psychologiczne), kompetencje interpersonalne (13%) oraz kompetencje komputerowe (11%). Pracodawcy wskazywali na takie kwestie, jak brak samodzielności i dążenia do podnoszenia kwalifikacji, nieumiejętność zarządzania czasem, problemy w kontaktach z klientami i z przekazywaniem informacji oraz w zakresie podstawowej obsługi komputera;
- ✓ Wyniki badań z 2009 roku pokazują, że w procesie samokształcenia uczestniczy ponad 40% respondentów z Małopolski. 60% Małopolan nie doksztala

¹⁵ Instytucje szkoleniowe posiadające wpis do RIS mogą współpracować z urzędami pracy w całym kraju, a zatem liczba przeszkolonych osób bezrobotnych deklarowana przez instytucje zarejestrowane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie nie pokrywa się z liczbą osób bezrobotnych przeszkolonych w województwie małopolskim.

¹⁶ Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2009 przeprowadzono w ramach projektu „Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji” w okresie X–XI 2009, na próbie 2389 podmiotów działających na terenie województwa małopolskiego.

się, głównie z powodu niskiej motywacji¹⁷. Co więcej, motywacja do dokształcania się wśród Małopolan maleje;

- ✓ W roku 2010 wzrosła liczba osób, które ukończyły szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy w Małopolsce. Szkolenia ukończyły 12 743 osoby (w tym 5532 kobiety), to jest o 2 tys. osób więcej niż przed rokiem. Przeważały wśród nich osoby bezrobotne – 11 984;
- ✓ Najwięcej osób szkolących się za pośrednictwem urzędów pracy to osoby w wieku 25–34 lata (4110 spośród wszystkich, które ukończyły szkolenia) oraz legitymujące się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (4154 osoby);
- ✓ Ogółem w 2010 roku powiatowe urzędy pracy zorganizowały 2182 szkolenia, przy współpracy z 571 instytucjami szkoleniowymi;
- ✓ Szacunkowa efektywność szkoleń za rok 2010 kształtuje się na poziomie ok. 42%. Wstępne dane wykazują, że efektywność będzie wyższa niż w 2009 roku, gdy wynosiła 36%.

Wnioski i rekomendacje w obszarze uczenia się przez całe życie dla Małopolski

- ✓ Wśród mieszkańców Małopolski coraz większą grupę stanowią osoby z wykształceniem wyższym i zasadniczym zawodowym. Z punktu widzenia rynku pracy jest to pozytywny sygnał. Analizy i prognozy pokazują, że brakuje i będzie brakować przede wszystkim wykwalifikowanych pracowników fizycznych: stolarzy, cieśli, elektryków, spawaczy czy dekarzy¹⁸ oraz wykwalifikowanych specjalistów, tj. programistów, architektów, wdrożeniowców i menedżerów projektów w sektorze IT, dyrektorów kontraktów, kierowników i koordynatorów projektów w budownictwie, a także handlowców¹⁹. Ponadto z badania „Barometr zawodów” wynika, że w Małopolsce istnieje duże zapotrzebowanie na samodzielnych księgowych i diagnostów samochodowych²⁰.

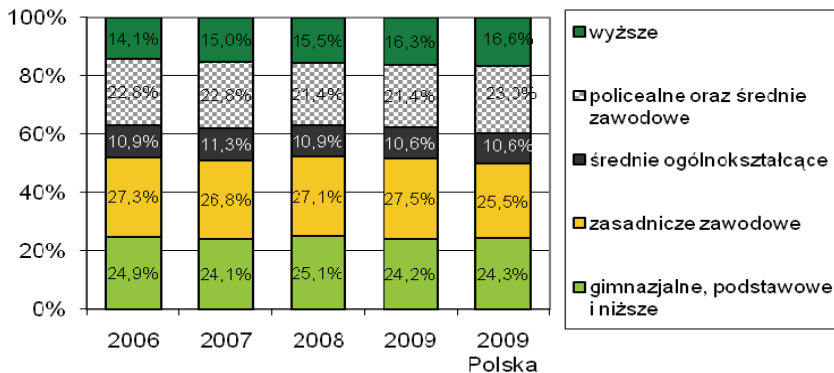
¹⁷ Górniak J., Worek B., praca zbiorowa, „Mieszkańcy Małopolski i ich poziom uczestnictwa w kształceniu przez całe życie” 2009 Kraków

¹⁸ Por. Będzie praca. Pracownicy niekoniecznie http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,33181,8702631, Bedzie_praca_Pracownicy_niekoniecznie.html, dostępny: 22.11.2010, Kto naprawi nasze dachy, <http://www.dziennikpolski24.pl/pl/magazyny/kariera/1097577-kto-naprawi-nasze-dachy.html>, dostępny: 14.12.2010

¹⁹ Por. Kogo będą szukać pracodawcy, http://www.rp.pl/artykul/9,589083_Kogo-beda-szukac-pracodawcy-w-2011.html, dostępny 05.01.2011

²⁰ Wyniki badania „Barometr zawodów 2011” dla całego województwa oraz poszczególnych powiatów dostępne są na stronie: WWW.obserwatorium.malopolska.pl

Struktura wykształcenia mieszkańców Małopolski



Źródło: Opracowanie własne WUP w Krakowie na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych

- ✓ Po długookresowym spadku liczby ludności w wieku szkolnym w roku 2009 odnotowano wzrost liczby dzieci w wieku 3–5 lat. W efekcie procesów demograficznych liczba dzieci w wieku przedszkolnym w kolejnych latach będzie wzrastać. Tym samym rozwój wychowania przedszkolnego będzie musiał postępować bardziej intensywnie, by nadal poprawie ulegała sytuacja w zakresie dostępności edukacji przedszkolnej. Rada Europy sformułowała zalecenie, że do 2020 roku wskaźnik upowszechnienia wychowania przedszkolnego w Europie wśród dzieci nieobjętych obowiązkowym przygotowaniem przedszkolnym powinien wynieść 95%. Wskazuje to na skalę wyzwania, przed którym stoi tak Polska, jak i Małopolska²¹. Edukacja przedszkolna powinna być tak zorganizowana, by od jak najwcześniejszych lat kształtować postawy otwartości i gotowości do całościowego uczenia.
- ✓ Konieczne jest podejmowanie działań zwiększających dostępność doradztwa edukacyjno-zawodowego dla młodzieży w wieku gimnazjalnym. Po gimnazjum nadal największą część uczniów decyduje się kontynuować naukę w liceach ogólnokształcących. Jednakże w strukturze uczniów zachodzą widoczne zmiany. W roku szkolnym 2009/2010 kolejny raz zwiększył się odsetek uczniów

²¹ Rada Europy przyjęła czterolatki jako grupę odniesienia ze względu na różnice w praktyce państw europejskich w zakresie ustalania wieku dla obowiązkowego wychowania przedszkolnego/szkolnego. W 2007 średni wskaźnik upowszechnienia edukacji dzieci w wieku 4 lat dla UE wynosił 88,6%, podczas gdy analogiczny wskaźnik dla Polski – 44,4%. Źródło: Dane Eurostat.

techników i szkół zasadniczych zawodowych. Co ważne, w Małopolsce funkcjonują szkoły zawodowe, które nauczają na najwyższym poziomie. W ogólnopolskim rankingu techników w pierwszej 10 znalazły się aż 3 technika z województwa²². Trzeba jednak zwrócić uwagę na kierunki, w których kształcą się uczniowie. Od kilku lat najwięcej absolwentów pojawia się w zawodach technik ekonomista, technik mechanik czy w bardzo popularnym zawodzie technik żywienia i gospodarstwa domowego²³. Podczas gdy na rynku pracy nie ma wystarczającej liczby ofert dla wszystkich zainteresowanych pracą w tych profesjach²⁴.

- ✓ Maleje liczba liceów profilowanych i szkół policealnych, co jest efektem zarówno zmian demograficznych, jak i wynikiem zmian w zakresie decyzji edukacyjnych, jakie podejmuje młodzież: zyskuje na popularności kształcenie zawodowe, z drugiej strony zgodnie z aspiracjami osób młodych kształcenie na poziomie wyższym staje się coraz bardziej dostępne i popularne.
- ✓ Patrząc ogólnie na małopolskie szkoły wszystkich typów widać, że w wielu sferach poprawiają swoją działalność, m.in. obejmują obowiązkowymi lekcjami języka angielskiego coraz większą część uczniów, zapewniają coraz lepsze warunki do prowadzenia zajęć IT i lepiej niż średnio w kraju przygotowują do egzaminów końcowych (sprawdzianu po 6. klasie podstawówki i egzaminu gimnazjalnego).
- ✓ W małopolskim szkolnictwie utrzymują się wciąż negatywne zjawiska. Nadal najgorzej wyposażone w sprzęt IT są zasadnicze szkoły zawodowe. Absolwenci tychże szkół mają największe trudności z wejściem na rynek pracy oraz z adaptacją do zmieniających się potrzeb. Dostępne wyniki badań jednoznacznie wskazują, że w tego typach szkół szczególnie potrzebne jest kształtowanie kompetencji kluczowych. Nauka języków obcych, choć gwarantowana powszechnie, pozbawiona jest często elementów praktycznych, co utrudnia swobodne korzystanie z kompetencji językowych na dalszych etapach edukacji i kariery zawodowej. Należy promować mobilność w zakresie kształcenia języków obcych, co zagwarantuje praktyczny wymiar nauki. Widoczna jest dysproporcja pomiędzy zdawalnością egzaminów zewnętrznych uczniów z dużych miast a resztą województwa. Wpływ na to może mieć jakość kształce-

²² Ogólnopolski Ranking Szkół Ponadgimnazjalnych ogłaszany jest przez „Rzeczpospolitą” i „Perspektywy”, por. <http://www.rp.pl/artukul/592379.html>, dostępny: 14.01.2010

²³ Por. Nauka zawodu w małopolskich szkołach

²⁴ Por. „Barometr zawodów 2011”

nia w szkołach, kompetencje kadry nauczycielskiej lub aspiracje edukacyjne uczniów – zagadnienie to wymaga jednak pogłębionych badań. Zdawalność egzaminu maturalnego z przedmiotu matematyka jest stosunkowo wysoka, jednakże uczniowie z Małopolski średnio zdobywają nieco ponad połowę możliwych do zdobycia punktów. Wyniki w liceach i technikach uzupełniających są dalece niezadowalające. Inwestycje w kluczowe kompetencje matematyczne są zatem nadal potrzebne i uzasadnione.

- ✓ Małopolska umacnia się jako jeden z głównych ośrodków akademickich w Polsce. W roku 2009/2010 ponownie zwiększyła się liczba studentów w Małopolsce, podczas gdy w większości województw spadała. W strukturze kierunków studiowanych na małopolskich uczelniach nie widać jeszcze efektów programu wspierającego kierunki ściśle²⁵. W roku 2009/2010 nadal ponad połowę stanowili studenci kierunków społecznych, humanistycznych i ekonomicznych. Kierunki techniczne mają szansę zyskać na popularności w Małopolsce m.in. dlatego, że w 2010 roku krakowskie uczelnie dostały najwięcej pieniędzy na kierunki zamawiane w całej Polsce. Wśród 39 wniosków, które uzyskały dofinansowanie, znalazły się 4 zgłoszone przez Politechnikę Krakowską, 3 Akademii Górniczo-Hutniczej i 1 Uniwersytetu Pedagogicznego na łączną kwotę 44 mln zł.
- ✓ Według danych Eurostat w Polsce około 30% studentów więcej aniżeli w krajach UE (19) i o około 40% więcej niż w krajach OECD wybiera studia 5–6-letnie aniżeli 3–4,5-letnie i w ten sposób opóźnia swój start na rynku pracy. Tymczasem dane Banku Światowego dla Polski wskazują, że dyplom magistra nie przekłada się na istotnie wyższe zarobki niż dyplom licencjata/inżyniera²⁶. Potrzebne jest podniesienie atrakcyjności dyplomów licencjata i inżyniera na rynku pracy poprzez rozbudowanie systemu uczelni zawodowych o profilach technicznych, które realizować mogą programy kształcenia odpowiadające na bieżące potrzeby rynku pracy. Okazuje się, że wybór krótszego trybu studiów, a następnie podjęcie pracy zawodowej i ewentualnie kontynuowanie wykształcenia w jej trakcie może być rozwiązaniem korzystnym dla przebiegu kariery zawodowej młodej osoby – będąc bowiem w tym samym wieku co osoba kończąca studia

²⁵ Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach rządowego programu kierunków zamawianych dofinansowuje kształcenie dodatkowych studentów w dziedzinach kluczowych dla rozwoju gospodarki kraju: matematycznych, technicznych i przyrodniczych. Por. <http://www.nauka.gov.pl/finansowanie/fundusze-europejskie/program-operacyjny-kapital-ludzki/kierunki-zamawiane/>.

²⁶ Źródło: Materiały pokonferencyjne 11–12 kwietnia 2011, Polska „Aktywizacja zawodowa – nowe spojrzenie”

5-letnie, ma jednocześnie bogatsze doświadczenie, konkretne umiejętności zawodowe i kontakt z realiami rynku pracy. Taki model przebiegu kariery zawodowej wymaga jednak zaplanowania wsparcia dla osób młodych (doradztwo zawodowe, wsparcie stypendialne).

- ✓ Coraz więcej osób po skończeniu studiów dodatkowo podnosi swoje kwalifikacje na studiach podyplomowych i studiach doktoranckich. W roku akademickim 2009/2010 na studiach podyplomowych kształciło się 18 066 osób, o 16% więcej niż rok wcześniej. Na studiach doktoranckich 4782 osoby, o 12% więcej niż w roku ubiegłym. Niemal połowa doktoratów (49%) realizowana była na uniwersytetach, pozostałe na uczelniach technicznych (18%), w placówkach PAN (6%) i innych szkołach (28%). Zarówno na studiach podyplomowych, jak i doktoranckich większość stanowiły kobiety. Na studiach podyplomowych było ich aż 68%, na doktoranckich 52%.
- ✓ Potrzebne jest efektywniejsze wykorzystania wiedzy i kompetencji absolwentów dla potrzeb regionalnej gospodarki. Funkcjonujący w Polsce model kształcenia doktorantów ma na celu głównie przygotowanie absolwenta do kariery naukowej, nie bierze się natomiast pod uwagę potrzeb pracodawców i rynku pracy. Proces kształcenia nie jest otwarty na potrzeby otoczenia, jest on silnie sformalizowany. W sytuacji, gdy wiedzę uważa się za podstawowe narzędzie wzmocnienia innowacyjności i konkurencyjności gospodarek, rosną oczekiwania w stosunku do doktorantów i ich roli na rynku pracy. Wymagania te oznaczają konieczność modyfikacji na poziomie procesu kształcenia doktorantów oraz opracowania metod wsparcia ich w procesie przejścia do sfery rynku pracy, gdyż wraz z wydłużaniem procesu kształcenia rosną trudności z radzeniem sobie na rynku pracy. Brakuje instytucjonalnych rozwiązań w zakresie doradztwa przy planowaniu kariery pozaakademickiej.²⁷ Tymczasem w ramach większości uczelni funkcjonują Akademickie Biura Karier oferując usługi absolwentom, osoby dorosłe są wspierane przez doradców zawodowych pracujących w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkich Urzędów Pracy. Problemem być może jest zatem nie dostępność rozwiązań, lecz mała powszechność korzystania z nich lub użyteczność dla osób ze stopniem doktora. Postuluje się,²⁸ by obok kształcenia takich umiejętności, jak

²⁷ Za: „Zarządzanie przejściem z uniwersytetu do życia zawodowego w kontekście kluczowych kompetencji doktorantów”, Grażyna Praweńska-Skrzypek, Grzegorz Baran, Kraków 2010

²⁸ Ibidem str. 43

stawianie i rozwiązywanie problemów, analityczne i krytyczne myślenie, wzbogacić program nauczania o kształtowanie także innych, jak: komunikowanie się, praca w zespole międzynarodowym, rozumienie aspektów prawnych, etycznych i komercyjnych pracy naukowej i przedsiębiorczości akademickiej, umiejętności zarządzania projektem, ochrona własności intelektualnej, komercjalizacji badań. Ponadto potrzebna jest większa otwartość na transfer wiedzy pomiędzy uczelnią a innymi sektorami i współpracę z partnerami zewnętrznymi, w tym większe otwarcie na kontekst międzynarodowy. Wreszcie, rekomenduje się silniejsze związanie pracy badawczej z potrzebami konkretnego sektora przemysłu.

- ✓ Wśród osób dorosłych maleje zainteresowanie kształceniem formalnym w szkołach dla dorosłych. Wynika to ze zmian demograficznych, ale także zapewne z faktu, że coraz mniej młodych Małopolan nie poprzestaje na edukacji podstawowej i gimnazjalnej, lecz kontynuuje edukację w wieku szkolnym. Z drugiej strony wzrasta oferta i znaczenie nieformalnego trybu podnoszenia kwalifikacji. Baza danych Rejestr Instytucji Szkoleniowych w coraz większym stopniu staje się narzędziem gromadzącym informacje o kształceniu pozaformalnym. Proporcjonalnie wzrasta bowiem lista instytucji prywatnych, działających w oderwaniu od systemu oświaty, oferujących kursowe i warsztatowe formy podnoszenia kwalifikacji.
- ✓ W obszarze kształcenia pozaformalnego znacznie trudniej jest zapewnić wysoką jakość, rozumianą przede wszystkim jako osiągnięcie oczekiwanego efektu szkolenia. Wpływają na ten stan rzeczy takie czynniki, jak duże zróżnicowanie potrzeb, ofert, indywidualizacja procesów szkolenia, krótki okres kształcenia i brak kontynuacji procesu uczenia przez te same podmioty/osoby szkolące²⁹. Wraz ze wzrastającym znaczeniem i podażą oferty kształcenia pozaszkolnego wzrasta potrzeba zwracania szczególnej uwagi na jakość usług szkoleniowych.
- ✓ W ramach przygotowań do uruchomienia procesu mającego na celu podniesienie jakości usług edukacyjno-szkoleniowych w Małopolsce, który nie może przebiegać bez zaangażowania udziałowców rynku szkoleniowego, zapytano przedstawicieli małopolskich instytucji o prowadzone działania związane z za-

²⁹ Za: „Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych”, opracowanie na podstawie raportu przygotowanego przez zespół Uniwersytetu Jagiellońskiego pod kierunkiem prof. dr hab. Grażyny Prawelskiej-Skrzypek, Kraków 2010

pewnianiem jakości usług edukacyjno-szkoleniowych³⁰. Pytano o to, w jaki sposób instytucje dokonują analizy potrzeb szkoleniowych, jak przebiega proces oceny trenera, w jaki sposób sprawdza się satysfakcję klienta, wreszcie o metody badania efektywności szkolenia? Uzyskane od respondentów odpowiedzi świadczą o tym, że firmy w większości przypadków wprowadzają elementy zapewniania jakości, dzieje się to często jednak w sposób niestrukturalizowany. W ramach analizy potrzeb szkoleniowych prowadzone są rozmowy z kierownictwem firmy zlecających szkolenia (85% pytanych), ankiety dla uczestników szkolenia (78%), jednakże często podejmowane działania nie wpływają na wysoką jakość szkolenia, np. analiza potrzeb szkoleniowych mylona jest z ogólnym rozeznaniem rynku pracy, zaś wywiady i ankiety podczas szkolenia nie mają żadnego wpływu na zaplanowanie celów i przebiegu szkolenia. Analiza potrzeb szkoleniowych przeprowadzona jest najczęściej na poziomie osoby uczestniczącej w szkoleniu, rzadziej na poziomie organizacji i jej otoczenia. Niemal wszystkie pytane instytucje (91,5%) jako metodę badania satysfakcji klienta wskazują ankiety bezpośrednio po zakończeniu szkolenia, nieco mniej wywiady indywidualne (86%) i metodę obserwacji własnych (68%). Wszystkie firmy deklarują, że niezadowolony klient, który nie uzyskał satysfakcjonujących efektów po skorzystaniu z usługi ma możliwość złożenia reklamacji. W celu zapewnienia jakości usług edukacyjno-szkoleniowych przygotowywane jest systemowe rozwiązanie na poziomie regionalnym.

✓ Opracowany został model Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych³¹. Model zawiera 20 standardów uporządkowanych w cztery grupy tematyczne:

- usługa edukacyjno-szkoleniowa;
- kompetencje i rozwój kadry szkoleniowej;
- infrastruktura, organizacja i obsługa klienta;
- zarządzanie instytucją szkoleniową.

³⁰ Ankietowanie przeprowadzono w ramach projektu Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń. Ankiety zostały rozesłane do 570 instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w bazie danych RIS, w odpowiedzi wpłynęły 83 anonimowe ankiety. Informacje zgromadzono w okresie czerwiec–lipiec 2010.

³¹ Model został opracowany przez zespół badawczy pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego pod kierunkiem prof. dr hab. Grażyny Pawelskiej-Skrzypek i skonsultowany z przedstawicielami instytucji szkoleniowych, instytucji rynku pracy oraz służb zatrudnienia w ramach projektu pn. Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń.

Określono korzyści dla różnych grup odbiorców standardów³²:

Grupy odbiorców	Korzyści
Firmy szkoleniowe świadczące usługi edukacyjno-szkoleniowe	<ul style="list-style-type: none"> • doskonalenie działalności • wzrost zaufania klientów/prestiżu • zwiększenie konkurencyjności na rynku usług edukacyjno-szkoleniowych • zwiększenie motywacji trenerów do podnoszenia kwalifikacji • wzbogacenie oferty edukacyjnej, zwiększenie liczby słuchaczy
Trenerzy	<ul style="list-style-type: none"> • doskonalenie umiejętności • zwiększenie motywacji trenerów do podnoszenia kwalifikacji • wzrost zaufania klientów, prestiżu
Indywidualni mieszkańcy Małopolski	<ul style="list-style-type: none"> • informacje na temat możliwości oceny usługi szkoleniowej (trenera) • zwiększenie zaufania do firm edukacyjno-szkoleniowych • znajomość wymogów dobrej jakościowo usługi • korzystanie z wysokiego poziomu usług edukacyjno-szkoleniowych • otrzymanie potwierdzenia ukończenia formy kształcenia, wydanego przez wiarygodny podmiot, uznawanego przez pracodawców
Pracodawcy zlecający szkolenia	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie zaufania do firm edukacyjno-szkoleniowych • znajomość wymogów dobrej jakościowo usługi

- ✓ Opracowany model Standardów poddano wstępnym badaniom pilotażowym wśród przedstawicieli środowiska edukacyjnego i szkoleniowego w Małopolsce, celem doprecyzowania wskaźników poszczególnych standardów oraz zare-

³² Opracowanie: Zespół naukowy UJ

komendowanie źródeł ich weryfikacji³³. Uzyskane w toku jakościowego pilotażu opinie³⁴ potwierdzają, że sama idea wprowadzenia standardów w branży edukacyjno-szkoleniowej przyjmowana jest pozytywnie – zarówno w kontekście odczuwania potrzeby unormowania tego zróżnicowanego rynku, jak i w zakresie rozumienia zakresów tematycznych standardów, które mają bezpośredni wpływ na jakość usług. Szczególnie duże firmy szkoleniowe w większości akceptują zaproponowany model standardów, łącznie ze wskaźnikami. Ich zakres i idea nie odbiegają od realiów funkcjonowania branży, firmy są powszechnie świadome jakości świadczonych przez nie usług oraz konieczności ustawicznego podnoszenia ich poziomu. Postrzegane korzyści z wprowadzenia standardów to uporządkowanie małopolskiego rynku usług edukacyjno-szkoleniowych, wyeliminowanie firm świadczących usługi złej jakości oraz stworzenie innowacyjnego w skali kraju systemu, który może stać się punktem odniesienia dla innych regionów. Jednocześnie w opinii pytanym przeważająca część małopolskiej branży usług edukacyjno-szkoleniowych nie jest aktualnie gotowa na proces standaryzacji w proponowanej formie. Obserwuje się jednak zmianę nastawienia w efekcie prowadzenia procesu konsultacji społecznych. Wprowadzenie standardów ze wskaźnikami na proponowanym poziomie stwarza obawę zmarginalizowania bądź wręcz wyeliminowania z rynku małych firm oraz trenerów prowadzących działalność gospodarczą. Branża usług edukacyjno-szkoleniowych ma jednak duży potencjał rozwoju, wzmacniany przez przychylne nastawienie do całej koncepcji.

- ✓ 57% badanych w 2009 roku pracodawców twierdziło³⁵, że umiejętności pracowników są w pełni zadowalające. Jednocześnie ci pracodawcy, którzy nie szkolili pracowników w przeciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, pytani o powody tego stanu rzeczy w przeważającej większości (78%) wskazywali, że kwalifikacje i umiejętności w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Wyniki tych badań można interpretować jako potwierdzenie dużego znaczenia kształcenia nieformalnego. Wykonywanie z sukcesem zadań zawodowych wymagało zatem od pracowników zdobycia umiejętności w alternatywny w sto-

³³ Pilotaż został przeprowadzony w ramach projektu Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń, techniką wywiadu pogłębionego na próbie 12 firm, z czego dwa wywiady składały się na pretest narzędzia. Respondentami byli właściciele firm szkoleniowych lub osoby z kadry menedżerskiej.

³⁴ Za: Pilotaż małopolskich standardów usług edukacyjno-szkoleniowych. Raport z badań

³⁵ Pracodawca-Rynek-Pracownik, raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2009, Kraków, kwiecień 2010, str. 35

sunku do kształcenia formalnego czy nieformalnego sposób. Istotne byłoby pogłębienie wiedzy na temat znaczenia i powszechności kształcenia nieformalnego. Wyniki badań z 2009 roku pokazują, że uczestniczy w nim ponad 46% respondentów z Małopolski³⁶. Z drugiej strony, mniej optymistyczna ocena tego stanu rzeczy jest taka, że Małopolanie nie doksztalają się, gdyż przedsiębiorcy i rynek pracy po prostu nie stawiają tego typu wymagań. Poziom rozwoju gospodarczego i poziom kompetencji pracowników są adekwatne. Pracownicy wykonują zadania zawodowe niewymagające zaawansowanych kwalifikacji, a istniejące na rynku firmy są w przeważającej części małe, o niskim poziomie innowacyjności, nastawione na doraźny zysk i przetrwanie. W takiej sytuacji w dłuższej perspektywie rozwój gospodarczy nie jest możliwy. Jest to szerszy problem społeczny, dotyczący niskiej motywacji do rozwoju osobistego i zawodowego oraz braku kompetencji uczenia się. Rynek usług szkoleniowych może jedynie leczyć skutki tego typu zaniedbań, a nie być adekwatnym sposobem na rozwiązanie problemu. Same działania promocyjne w obszarze uczenia się dorosłych, nie poparte konkretnymi „dowodami” na to, że uczenie się jest dobrą inwestycją, okazują się niewystarczające. Wspólnym zadaniem systemu edukacji, przedsiębiorców, związków zawodowych, instytucji szkoleniowych i administracji publicznej jest rozumienie i powszechne uświadamianie, że inwestycje w kapitał ludzki są najlepszym gwarantem adaptacyjności na rynku pracy i sukcesu zawodowego w perspektywie jednostkowej oraz najlepszym środkiem do osiągnięcia trwałego rozwoju gospodarczego i społecznego.

Badanie „Barometr zawodów” – jacy pracownicy będą poszukiwani w 2011 roku?

Badanie „Barometr zawodów”³⁷, które będzie przeprowadzane w Małopolsce co-rocennie, ma na celu między innymi wsparcie publicznych służb zatrudnienia na poziomie lokalnym w planowaniu adekwatnych do potrzeb rynku pracy szkoleń. Wyniki

³⁶ Górniak J., Worek B., praca zbiorowa, „Mieszkańcy Małopolski i ich poziom uczestnictwa w kształceniu przez całe życie” 2009 Kraków

³⁷ Więcej informacji o badaniu i jego wynikach: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/badania-i-analizy/badania-cykliczne/barometr-zawodow.html>

badania mają być narzędziem pomagającym w efekcie znaleźć pracę i wzmagającym mobilność zawodową, także w wymiarze przestrzennym.

Metodologia badania wywodzi się ze Skandynawii. W województwie małopolskim badanie realizowane jest w ramach projektu „Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji” Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Prognoza dotycząca zawodów powstaje podczas panelu ekspertów – pracowników urzędów pracy. Dla potrzeb badania utworzona została klasyfikacja zawodów bazująca na Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, licząca 164 pozycje. Zawody klasyfikowane są w trzy grupy:

- zawody deficytowe – duży popyt na nie wśród pracodawców, mała podaż pracowników je wykonujących, co oznacza łatwość znalezienia zatrudnienia,
- zawody zrównoważone – liczba ofert pracy zbliżona do liczby osób poszukujących zatrudnienia w danym zawodzie,
- zawody nadwyżkowe – mały popyt na nie wśród pracodawców, duża podaż pracowników, co oznacza trudność w znalezieniu zatrudnienia.

W 2009 roku przeprowadzono pilotażowe badanie „Barometr zawodów” w 7 powiatach z Małopolski. W większości przebadanych powiatów zawodami deficytowymi były: pracownicy budowlani różnych specjalności (betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, dekarze), graficy komputerowi, księgowi, kierowcy samochodów ciężarowych, monterzy instalacji budowlanych, operatorzy koparek, zwałowarek i innego rodzaju ciężkiego sprzętu budowlanego, projektanci stron internetowych.

Oferta szkoleniowa PUP w 2011 odpowiada w dużej mierze tym potrzebom. Wśród zawodów deficytowych we wszystkich powiatach pojawiają się także zawody, które nie zostaną zaspokojone przez instrumenty wsparcia PUP, np. nauczyciele przedmiotów zawodowych, w tym nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy czy inżynierowie budownictwa – tu odpowiedzią na potrzeby rynku pracy musi być oferta uczelni i dobre wybory edukacyjne osób kształcących się formalnie.

Barometr zawodów 2011

Małopolska

DEFICYT

Diagności samochodowi
Graficy komputerowi
Inżynierowie budownictwa
Kierownicy samochodów ciężarowych
Kierownicy budowy
Kierownicy projektów

Lekarze
Nauczyciele przedmiotów zawodowych
Operatorzy koparek i zwalowarek
Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych
Programiści i projektanci stron Internetowych

Przedstawiciele handlowi
Samodzielni księgowi
Specjaliści ds. programów unijnych

RÓWNOWAGA

Agenci ubezpieczeniowi
Animatory kultury
Ankieteryzy, telenakierzyzy i telemarketerzy
Architekci, urbaniści
Archiwiści i muzealnicy
Asystenci bankowości
Asystenci i technicy dentystryczni
Asystenci rachunkowości
Betoniarze i zbrojarze
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
Blacharze samochodowi
Brukarze
Ceramicy i szklarze
Cieśle i stolarze budowlani
Dekarze i blacharze budowlani
Dentyści
Doradcy inwestycyjni
Dziennikarze i redaktorzy
Fakturzyści
Farmaceuci
Fizjoterapeuci i masażyści
Floryści
Fotografowie
Fryzjerzy
Geodeci i kartografowie
Gońcy, багаżowi
Hydraulicy
Instruktorzy nauki jazdy
Instruktorzy rekreacji i sportu
Instruktorzy rytmiki i tańca
Inżynierowie automatyki i robotyki
Inżynierowie elektrycy
Kadra kierownicza, menedżerowie
Kamieniarze
Kasjerzy

Kierownicy autobusów
Kosmetyczki
Lakiernicy samochodowi
Lakiernicy wyrobów drzewnych i metalowych
Lekarze weterynarii
Listonosze i kurjerzy
Magazynierzy
Masarze
Monterzy elektronicy
Monterzy instalacji budowlanych
Monterzy izolacji
Monterzy konstrukcji stalowych
Monterzy maszyn i urządzeń
Monterzy okien i szklarze
Nauczyciele języków obcych, lektorzy
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
Nauczyciele przedszkoli
Nauczyciele szkół specjalnych
Operatorzy aparatury medycznej
Operatorzy dźwigów, koparek i urządzeń transportowych
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów
Operatorzy maszyn i urządzeń w przemyśle spożywczym
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych
Operatorzy maszyn poligraficznych
Operatorzy sprzętu do robót ziemnych
Operatorzy wózków podnośnikowych
Opiekunki dziecięce
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
Pielęgniarki
Położne
Pomoce kuchenne

Posadźkarze
Pracownicy ds. rekrutacji, zatrudnienia i pośrednictwa pracy
Pracownicy myjni
Pracownicy poczty
Pracownicy pralni
Pracownicy produkcyjni
Pracownicy socjalni
Pracownicy usług ochrony
Projektanci i administratorzy systemów komputerowych
Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek
Psycholodzy i psychoterapeuci
Ratownicy medyczni
Recepcjonisci i rejestratorzy
Robotnicy budowlani
Robotnicy gospodarzy
Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Robotnicy obróbki skóry
Robotnicy poligraficzni
Sekretarki
Spawacze elektryczni
Spawacze gazowi
Specjaliści ds. bezpieczeństwa i jakości
Specjaliści ds. podatków
Specjaliści ds. public relations i reklamy
Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi
Specjaliści ds. zastosowań informatyki
Specjaliści metod nauczania
Spedytorzy i logistycy
Tapicerzy
Trenerzy, szkoleniowcy
Tynkarze
Wychowawcy
Zaopatrzeniowcy i Intendenci

NADWYŻKA

Artyści plastycy i plastycy
Asystenci ekonomistów
Biologzy, biotechnolodzy, biochemicy
Cukiernicy
Ekonomiści
Elektromechanicy i elektrycy
Filolodzy i tłumacze
Geologowie, geografowie i geofizycy
Inżynierowie chemicy i chemicy
Inżynierowie inżynierii środowiska
Inżynierowie mechanicy
Inżynierowie rolnictwa i leśnictwa
Kelnerzy i barmani
Kierownicy samochodów osobowych
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
Kucharze
Malarze budowlani

Mechanicy maszyn i urządzeń
Mechanicy pojazdów samochodowych
Murarze
Nauczyciele nauczania początkowego
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
Obuwnicy
Ogrodnicy
Operatorzy maszyn i urządzeń hutniczych
Operatorzy obrabiarek skrawających
Palacze kotłów CO
Pedagodzy
Piekarze
Portierzy, woźni i dozorczy
Pracownicy administracyjni i biurowi
Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej
Pracownicy fizyczni

Pracownicy rolni
Prawnicy
Specjaliści administracji publicznej
Specjaliści ds. finansowych
Specjaliści ds. marketingu
Specjaliści ds. sprzedaży
Specjaliści technologii żywności i żywienia
Sprządawcy
Sprzątaczkami i pokojowe
Ślusarze
Technicy budownictwa
Technicy elektronicy i telekomunikacji
Technicy elektrycy
Technicy informatycy
Technicy mechanicy

Źródło: Barometr zawodów – Raport podsumowujący pierwszą pełną edycję badania

W 2010 roku przeprowadzono pierwszą pełną edycję badania – we wszystkich 21 powiatach Małopolski. Przewiduje się, że w roku 2011 w Małopolsce będzie zapotrzebowanie na następujące zawody³⁸: diagnosty samochodowi, graficy komputerowi, inżynierowie budownictwa, kierowcy samochodów ciężarowych, kierownicy budowy, kierownicy projektów, lekarze, nauczyciele przedmiotów zawodowych operatorzy koparek i zwałowarek, pracownicy do spraw finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych, programiści i projektanci stron internetowych, przedstawiciele handlowi, samodzielni księgowi, specjaliści ds. programów unijnych (w sumie 14 zawodów deficytowych).

Na zapotrzebowanie na tego typu pracowników odpowiedzieć musi system edukacji formalnej oraz uczelnie wyższe, a także szkoły zawodowe. W planach szkoleń na 2011 rok w znacznej części PUP przewidziano zwłaszcza szkolenia z zakresu obsługi ciężkiego sprzętu budowlanego oraz z zakresu pożądanych kompetencji informatycznych³⁹.

Zawody nadwyżkowe w Małopolsce, które jednocześnie należą do najczęściej nauczanych zawodów w województwie, to⁴⁰: ekonomiści, asystenci ekonomiczni, specjaliści administracji publicznej, specjaliści technologii żywności i żywienia, technicy mechanicy, technicy elektronicy i telekomunikacji, ślusarze, pedagodzy, inżynierowie rolnictwa i leśnictwa, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, technicy budownictwa, inżynierowie chemicy i chemicy, technicy elektrycy, pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej, inżynierowie inżynierii środowiska, specjaliści ds. marketingu. Osoby legitymujące się dyplomami w tych zawodach, ze względu na niedostatek potrzebnych i adekwatnych kwalifikacji, brak doświadczenia zawodowego lub uprawnień do wykonywania zawodu, stają się klientami PUP i często przez długi czas pozostają w ich rejestrach.

Wyniki badania „Barometr zawodów 2011” są dostępne dla województwa oraz dla każdego powiatu z osobna. Zdarza się, że te same zawody uznawane są za nadwyżkowe w jednym powiecie, a za deficytowe w sąsiadującym. Z tego punktu widzenia wyniki badania „Barometr zawodów” mogą stać źródłem wymiany informacji pomiędzy PUP i ich klientami oraz zachęcać do mobilności pracowników w obrębie nieodległych powiatów.

³⁸ Barometr zawodów – Raport podsumowujący pierwszą pełną edycję badania, Kraków, marzec 2011

³⁹ Dane gromadzone w ramach współpracy WUP – PUP

⁴⁰ Ibidem, str. 10

„Małopolski pociąg do kariery” – podsumowanie pierwszych miesięcy funkcjonowania serwisu



MAŁOPOLSKI POCIĄG DO KARIERY

„Małopolski pociąg do kariery” jest regionalnym serwisem o usługach edukacyjno-szkoleniowych stworzonym w ramach projektu systemowego „Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń” Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Serwis jest ważnym elementem polityki województwa, mającej na celu propagowanie wśród Małopolan idei kształcenia ustawicznego oraz wzmocnienie ich motywacji do uczenia się przez całe życie.

Serwis „Małopolski pociąg do kariery” funkcjonuje w sieci od grudnia 2010 roku. W ciągu pierwszego kwartału 2011 roku współpracę z serwisem nawiązały 153 instytucje, między innymi firmy szkoleniowe, szkoły, akademickie biura karier, uczelnie, urzędy i organizacje pozarządowe. Instytucje rejestrujące się w serwisie bieżąco uzupełniają informacje dotyczące oferowanych przez siebie form kształcenia.

Użytkownicy znajdują w serwisie kompleksową i przejrzystą informację na temat dostępnej w regionie oferty edukacyjnej, szkoleniowej, staży i praktyk u pracodawców oraz możliwości korzystania z usług doradztwa całozyciowego w planowaniu kariery zawodowej. Za pośrednictwem serwisu można też m.in. porozmawiać na czacie ze specjalistą, wymienić informacje o kursach i szkoleniach, dowiedzieć się więcej na temat idei uczenia się przez całe życie, a także śledzić bieżące wydarzenia, projekty i dobre praktyki z tej dziedziny. Instytucje edukacyjne, szkoleniowe, realizujące projekty oraz pracodawcy mają natomiast możliwość zaprezentować w serwisie własną ofertę edukacyjno-szkoleniową, skierowaną do mieszkańców Małopolski, oraz dyskutować między sobą na tematy związane z edukacją.

W „Czytelni” użytkownicy serwisu poruszać się mogą w obrębie następujących obszarów tematycznych:

1. **Kształcenie**, w tym: uczenie się przez całe życie, jakość usług edukacyjno-szkoleniowych, potwierdzanie kwalifikacji, kształcenie zawodowe, publikacje i raporty;

2. **Poradnictwo**, w tym: porady doradców zawodowych, warsztat pracy doradcy zawodowego;
3. **Rynek pracy**, w tym: prawo, statystyki, instrumenty rynku pracy.



Jedną z funkcjonalności serwisu jest m.in. *Blog*, a jego tematem wiodącym jest jakość usług szkoleniowych. Debata na temat tego, jak wpłynąć na wysoką jakość szkoleń w Małopolsce została zapoczątkowana pod koniec 2010 roku i jest kontynuowana między innymi w ramach *Blogu*. Instytucje szkoleniowe z Małopolski uzyskały w ten sposób okazję do komentowania treści projektu Standardów, który został przygotowany przez zespół naukowców z Uniwersytetu Jagiellońskiego pod kierunkiem prof. Grażyny Prawelskiej-Skrzypek. Można również zgłaszać tam swoje uwagi i komentarze dotyczące projektu Standardów.

Na portalu sukcesywnie uzupełniany jest moduł „Moja ścieżka edukacyjno-zawodowa”. Zainteresowane osoby mogą zapoznać się ze wskazówkami, jak przygotować się do zdobycia między innymi takich zawodów, jak: blacharz samochodowy, dziennikarz, dietetyk, inżynier budownictwa, mechanik samochodowy, murarz, pilot samolotu, posadzkarz oraz uzyskać informacje dotyczące takich aspektów zawodu, jak:

1. Sprawdź, czy dana praca jest dla Ciebie? – jakie predyspozycje są wymagane dla danego zawodu? Czy wykonywanie danego zawodu jest uzależnione od stanu zdrowia? Komu łatwiej, komu trudniej będzie wykonywać danych zawodów?
2. Jaką szkołę/kurs należy skończyć, by wykonywać dany zawód?

3. Gdzie i w jaki sposób można zdobyć doświadczenie w ramach danego zawodu?
4. Ucz się przez całe życie – wskazówki co do możliwości rozwoju w toku pracy zawodowej.



Intencją redakcji serwisu jest to, aby serwis stał się dla mieszkańców Małopolski źródłem aktualnych informacji dotyczących uczenia się przez całe życie we wszelkich formach.

WYDARZYŁO SIĘ W PROJEKCIE... I KWARTAŁ 2011

W ramach *koordynacji działań dot. rozwoju LLL w Małopolsce na rzecz podniesienia jakości usług edukacyjno-szkoleniowych* Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego pracowało nad:

- ✓ informacją i promocją korzyści wynikających z wdrażania Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych. W sprawie Standardów wypowiedzieli się przedstawiciele instytucji na poziomie regionalnym (województwo małopolskie, Kuratorium Oświaty w Krakowie, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji, powiatowe urzędy pracy), krajowym (Urząd Zamówień Publicznych, Instytut Badań Edukacyjnych, Polska Izba Firm Szkoleniowych) i europejskim (Komisja Europejska, CEDEFOP, PRAO, FREREF, FOREM). W efekcie **Departament Strategii Ministerstwa Edukacji Narodowej zdecydował o przyjęciu „Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych” jako wsadu do prac nad dokumentami implementacyjnymi dla „Perspektywy” oraz do jej wdrażania w części dotyczącej uczenia się dorosłych;**
- ✓ wykorzystaniem doświadczeń i osiągnięć zagranicznych partnerów w zakresie zarządzania partnerstwem i podnoszenia kwalifikacji pracowników instytucji partnerskich, wzmocnienia jakości usług szkoleniowych na poziomie regionalnym, promocji zawodów i kształcenia zawodowego, wsparcia osób długotrwale bezrobotnych oraz skutecznej realizacji usług outplacementowych.

W ramach wzmocnienia *kooperacji instytucji z obszaru rynku pracy, edukacji i szkoleń w Małopolsce* Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego pracowało nad:

- ✓ konsultacją projektu dokumentów krajowych: „Perspektywa uczenia się przez całe życie” oraz „Model Krajowych Ram Kwalifikacji” oraz przygotowaniem uwag i prezentacji dobrych praktyk środowiska małopolskich instytucji rynku pracy, edukacji i szkoleń w zakresie proponowanych zmian na poziomie krajowym;

- ✓ rozstrzygnięciem niejasnych kwestii związanych ze zmianą zasad opodatkowania usług szkoleniowych i wsparciem w ten sposób przedstawicieli instytucji szkoleniowych z Małopolski.



W ramach *promocji i informacji w zakresie uczenia się przez całe życie* Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego pracowało nad:

- ✓ ustaleniem zasad współpracy w zakresie obsługi serwisu www.pociagdokariery.pl oraz promocją serwisu;
- ✓ przygotowaniem koncepcji kampanii społecznej o uczeniu się przez całe życie oraz przygotowaniem do obchodów „Małopolskiego Dnia Uczenia się przez Całe Życie – 8 czerwca”, w tym organizacją warsztatów i spotkań inspirujących instytucje i Małopolan do zaangażowania i uczestnictwa w tym wydarzeniu.

VADEMECUM

Cele operacyjne i kierunki interwencji – „Perspektywa uczenia się przez całe życie”⁴¹

Cele operacyjne	1. Kreatywność i innowacyjność osób
	2. Przejrzysty i spójny krajowy system kwalifikacji
	3. Różnorodna i dostępna oferta form wczesnej opieki i edukacji
	4. Kształcenie i szkolenie dopasowane do potrzeb gospodarki i zmian na rynku pracy
	5. Środowisko pracy i zaangażowania społecznego sprzyjające upowszechnieniu uczenia się dorosłych

1. Kreatywność i innowacyjność	Dostosowywanie treści oraz metod kształcenia i szkolenia do promowania kreatywności i innowacyjności
	Wprowadzanie form organizacyjnych kształcenia umożliwiających indywidualizację pracy z uczniami oraz szersze otwarcie na uczenie się inne niż formalne
	Dostosowywanie systemów oceniań kompetencji osób do promowania kreatywności i innowacyjności
	Przygotowywanie nauczycieli (także akademickich) oraz osób prowadzących szkolenia do stosowania metod i form organizacyjnych sprzyjających kreatywności i innowacyjności
	Kreowanie liderów kreatywności i innowacyjności w uczeniu się przez całe życie
	Tworzenie nowej polityki opartej na faktach

⁴¹ „Perspektywa uczenia się przez całe życie”, Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, 4 lutego 2011, Warszawa

2. Przejrzysty i spójny krajowy system kwalifikacji

Opracowanie i wdrożenie nowego instrumentu **systematyzowania kwalifikacji** z różnych sektorów w Polsce i porównywania ich z kwalifikacjami w państwach UE (Krajowe Ramy Kwalifikacji)

Programowanie treści kształcenia i szkolenia pod kątem wymagań oczekiwanych w gospodarce i społeczeństwie obywatelskim

Wprowadzanie procedur **oceny i uznawania osiągnięć** osób uczących się niezależnie od miejsca, sposobu i czasu uczenia się

Zapewnianie **jakości kwalifikacji** w odniesieniu do potrzeb gospodarki i społeczeństwa obywatelskiego

Zapewnianie możliwości **przenoszenia osiągnięć** w uczeniu się, w tym kwalifikacji częściowych

Zwiększanie wiedzy na temat **Krajowych Ram Kwalifikacji** i kształcenia opierając się na efektach uczenia się

3. Różnorodna i dostępna oferta form wczesnej opieki i edukacji

Przyjęcie zasady **zintegrowanego wspierania rozwoju dzieci** w całym okresie poprzedzającym pójście dziecka do szkoły, tj. od wieku 0 do 4.–5. roku życia

Modernizacja funkcji tradycyjnych placówek opieki nad dzieckiem i wczesnej edukacji (żłobków i przedszkoli) w kierunku placówek **wspomagających rodziców** w wychowaniu małych dzieci

Wielozakresowe wspieranie rodziców wychowujących małe dzieci

Aktywizowanie **społeczności lokalnej** na rzecz wspierania rozwoju małych dzieci

Łączenie **wysokiego standardu usług** opieki i edukacji dla dzieci **ze wspomaganie rodziców i dzieci** pozostających w niekorzystnych warunkach, w tym zagrożonych ubóstwem

Opracowanie i wdrożenie korekt systemu **finansowania** form wczesnej opieki i edukacji przez JST, zapewniającego potrzebującym rodzinom rzeczywisty dostęp do tych form na terenie kraju, w tym szczególnie na obszarach wiejskich

4. Kształcenie i szkolenie dopasowane do potrzeb gospodarki i rynku pracy	Poprawa poziomu kompetencji kluczowych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego
	Podniesienie atrakcyjności i elastyczności kształcenia i szkolenia zawodowego
	Wzmocnienie zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe młodzieży oraz w podnoszenie kompetencji i podwyższanie kwalifikacji pracowników i poszukujących pracy
	Przygotowanie nauczycieli do zmian w kształceniu i szkoleniu zawodowym
	Modernizowanie systemu oceny osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym
	Dostosowanie modelu szkolnictwa wyższego do warunków masowego w nim udziału i do potrzeb gospodarczych, społecznych
	Rozwijanie poradnictwa edukacyjnego i zawodowego przez całe życie (<i>lifelong guidance</i>)

5. Środowisko pracy i zaangażowania społecznego sprzyjające upowszechnieniu uczenia się dorosłych	Rozwijanie mechanizmu koordynacji działań resortów na rzecz uczenia się dorosłych
	Tworzenie systemu oceny i uznawania efektów uczenia się innego niż formalne (systemu walidacji), jako podstawy nowoczesnego modelu edukacji dorosłych
	Rozwijanie modelu uczenia się dorosłych , którego podstawą jest uczenie praktyczne, w tym uczenie się w pracy oraz w zorganizowanych formach działania wspólnot obywateli
	Promowanie nowych standardów szkolenia dorosłych
	Rozwijanie systemu wsparcia przedsiębiorstw , w tym zwłaszcza MSP, w zakresie kształcenia i szkolenia pracowników
	Rozwijanie oferty, promocji i zachęt do uczestnictwa osób nieaktywnych zawodowo w edukacji

**WYDAWCA: WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE
MAŁOPOLSKIE PARTNERSTWO INSTYTUCJI W OBSZARZE RYNKU PRACY,
EDUKACJI I SZKOLEŃ**

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 53

Fax 12 422 97 85

e-mail: mpku@wup-krakow.pl

www.pociagdokariery.pl

www.wup-krakow.pl

Egzemplarz bezpłatny



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego