



Uczenie przez całe życie

2017

Rynek pracy w Małopolsce

2016

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół redakcyjny raportu: Katarzyna Antończak-Świder (red.), Karolina Fudali, Justyna Falgier, Marcin Krzowski, Marlena Perczyk, Paulina Simonides

Nadzór merytoryczny:

Alina Paluchowska

Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

ISBN: 978-83-65367-56-3

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70

Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Kraków 2017

Spis treści

Wstęp.....	2
Wnioski	2
Doradztwo zawodowe w szkołach.....	4
Cele	4
Wyzwania	4
Wybory edukacyjne młodzieży	6
Motywy wyboru zawodu a zadowolenie z podjętej decyzji.....	6
Zmiana preferencji.....	7
Festiwal zawodów - pomoc w trafnym wyborze	8
Przygotowanie do wejścia na rynek pracy	9
Udział w doradztwie uczniów szkół zawodowych.....	9
Centra Kompetencji Zawodowych – wzmocnienie praktycznej nauki zawodu	11
Absolwenci szkół zawodowych na rynku pracy.....	12
Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy	13
Wspieranie rozwoju zawodowego	15
Zawody i kwalifikacje poszukiwane na małopolskim rynku pracy w 2017 roku.....	15
Zaangażowanie dorosłych w podnoszenie kwalifikacji	20
Działania podejmowane w Małopolsce	21

Wstęp

W tegorocznym raporcie temat uczenia przez całe życie rozumiany jest jako planowanie ścieżki kariery, na które składa się świadomy wybór zawodu, dbałość o stały rozwój osobisty i doskonalenie na stanowisku pracy. Elementami tego rodzaju planowania są także wykorzystanie wysokiej jakości narzędzi do rozwoju oraz umiejętność radzenia sobie ze zmianą i przeciwdziałania kryzysom zawodowym - przy udziale doradztwa zawodowego jako czynnika wspierającego na każdym etapie życia. Właśnie ku takim rozwiązaniom zmierza Małopolska.

Wnioski

- Młodzież, która w małopolskich szkołach zawodowych miała styczność z doradztwem zawodowym, najbardziej ceni sobie te jego formy, które wyposażają w konkretne umiejętności i pomagają odnaleźć się na rynku pracy. Wdrażane w regionie rozwiązania mają zapewnić powszechność, systematyczność i wysoką jakość tej usługi;
- Wśród młodzieży zauważalna jest zmiana preferencji w zakresie wyboru ścieżki kształcenia. Na popularności zyskują technika, które umożliwiają zarówno zdobycie matury, jak i kwalifikacji zawodowych. Niemniej, jak pokazuje badanie Barometr Zawodów, kwalifikacje zawodowe techników często postrzegane są na rynku pracy jako niewystarczające. Zdaniem ekspertów absolwentom brakuje umiejętności praktycznych, których wymagają pracodawcy.
- Absolwenci szkół zawodowych wyraźnie odczuwają poprawiającą się sytuację na rynku pracy. Na przestrzeni

ostatnich lat zdecydowanie spadł odsetek bezrobotnych, a wzrósł odsetek pracujących absolwentów.

- Wśród absolwentów szkół wyższych widać znaczące różnice w przebiegu kariery zawodowej. Biorąc pod uwagę absolwentów najpopularniejszych małopolskich uczelni z rocznika 2014 największy odsetek bezrobotnych odnotowano wśród osób kończących Uniwersytet Rolniczy. Najszybciej pracę znaleźli absolwenci Uniwersytetu Ekonomicznego oraz Politechniki Krakowskiej. Z kolei najwyższe zarobki osiągnęli absolwenci Akademii Górniczo-Hutniczej;
- Sytuacja na rynku pracy zmienia się na korzyść pracowników. Jak pokazuje Barometr Zawodów przybywa profesji, w których pojawiają się problemy z rekrutacją wykwalifikowanej kadry.
- Osoby dorosłe rzadko podnoszą swoje kwalifikacje. Zaledwie 3,8% dorosłych Małopolan uczestniczyło w 2016 roku w kursach, szkoleniach lub samokształceniu. Zdecydowaną większość stanowiły więc osoby bierne edukacyjnie, które zarówno ze względów osobistych jak i zawodowych nie widziały potrzeby uczestnictwa w żadnych działaniach rozwojowych.
- W Małopolsce podejmowane są działania, które mają wpłynąć na efektywność i częstotliwość korzystania z usług edukacyjnych, m.in.:
 - upowszechniany jest popytowy mechanizm dystrybucji środków publicznych na szkolenia. Rozwiązanie to zakłada lepsze dopasowanie usług edukacyjnych do potrzeb uczestników, ponieważ uczestnik samodzielnie wybiera tematykę i firmę szkoleniową. Dotyczy ono również uproszczenia kwestii administracyjnych oraz dbałości o wysoką jakość szkoleń i doradztwa;
 - realizowany jest projekt Kierunek Kariera, który oferuje uczestnikom (głównie osobom pracującym o niskich kwalifikacjach) spotkania z doradcą zawodowym oraz dofinansowanie szkoleń. Projekt rozpoczął się w 2016 roku i potrwa do 2023 roku;
 - weryfikowana jest jakość usług edukacyjnych poprzez przyznawanie zainteresowanym instytucjom znaku jakości. Potwierdza on, że podmiot działa zgodnie z Małopolskimi Standardami Usług Szkoleniowych;
 - prowadzony jest serwis internetowy Małopolski Pociąg do Kariery, który zawiera informacje na temat możliwości rozwoju edukacyjno-zawodowego.
- Pracodawcy wykazują zainteresowanie środkami publicznymi przewidzianymi na podnoszenie kompetencji pracowników. W 2016 roku wykorzystali całą kwotę (niemal 12 mln zł) zagwarantowaną na ten cel w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Doradztwo zawodowe w szkołach

Cele

Doradztwo zawodowe¹ w szkołach służy:

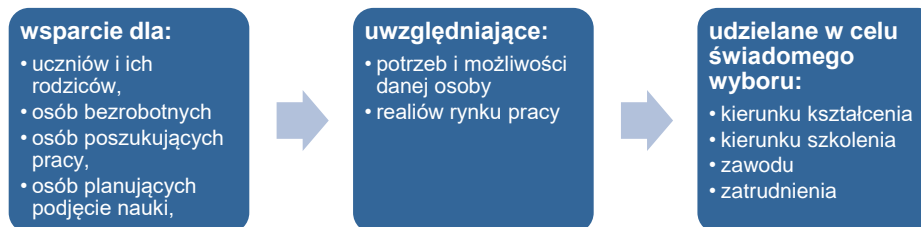
- po pierwsze, zapoznaniu uczniów ze specyfiką poszczególnych zawodów i perspektywami rozwoju zawodowego dla absolwentów różnego typu szkół,
- po drugie, sprawdzeniu adekwatności danej ścieżki kształcenia do zainteresowań i predyspozycji konkretnego ucznia,
- po trzecie, poznaniu rynku pracy i jego uwarunkowań.

Uczniowie gimnazjum w ramach wsparcia ze strony doradcy zawodowego potrzebują diagnozy swojego potencjału oraz informacji na temat oferty edukacyjnej, a w dalszej perspektywie informacji o możliwościach zatrudnienia.

Dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych istotne jest poznanie rynku pracy, w tym specyfiki funkcjonowania i ofert zatrudnienia konkretnych pracodawców, a także praktyczna pomoc w poznaniu procesu rekrutacyjnego, przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych oraz przygotowaniu się do rozmów z przyszłym pracodawcą.

¹ M. Leńczuk, M. Szczygieł, A. Chrześcijanek, E. Guzik, *Doradztwo edukacyjno-zawodowe w Małopolsce. Diagnoza stanu i perspektyw*, Kraków 2012.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe to...



Wyzwania

Doradztwo zawodowe w szkołach powinno być:

- procesem, a nie wydarzeniem incydentalnym,
- świadczone przez profesjonalnych doradców, którzy na bieżąco aktualizują wiedzę i umiejętności,
- prowadzone według programu.

Tymczasem wyniki ogólnopolskich² badań wskazują, że doradcom zawodowym w szkołach brakuje narzędzi, infrastruktury, wiedzy i czasu na efektywne świadczenie swoich usług. Funkcja doradcy, często łączona z innymi obowiązkami, schodzi na dalszy plan.

Co więcej pojawiają się opinie, iż „dyrektorzy szkół, którzy nie są w żaden sposób rozliczani z osiągnięć szkoły w zakresie poziomu zatrudnienia jej absolwentów, a jedynie wyników testów (np. matur), stawiają kwestię doradztwa i aktywizacji zawodowej uczniów na

² III edycji ogólnopolskiego programu *Start do kariery* Gumtree Polska, <http://startdokariery.pl/>

dalekim planie. Jest to o tyle paradoksalne, że najczęściej dotyczy szkół zawodowych, czyli teoretycznie tych, które najszybciej przygotowują do wejście na rynek pracy. Wsparcie uczniów w wejściu na rynek pracy zależy w tej sytuacji od dobrej woli konkretnych nauczycieli, pedagogów szkolnych i dyrektorów szkół. Brakuje rozwiązań systemowych (...), które ewaluowałyby pracę szkół w zakresie aktywizacji zawodowej uczniów i absolwentów”³.

³ Katarzyna Merska, koordynator ds. komunikacji w Gumtree.pl, komentarz do wyników III edycji ogólnopolskiego programu *Start do kariery*. Pobrano 5.12.2016

<http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/998856,skoly-zawodowe-rynek-pracy.html>

Wybory edukacyjne młodzieży

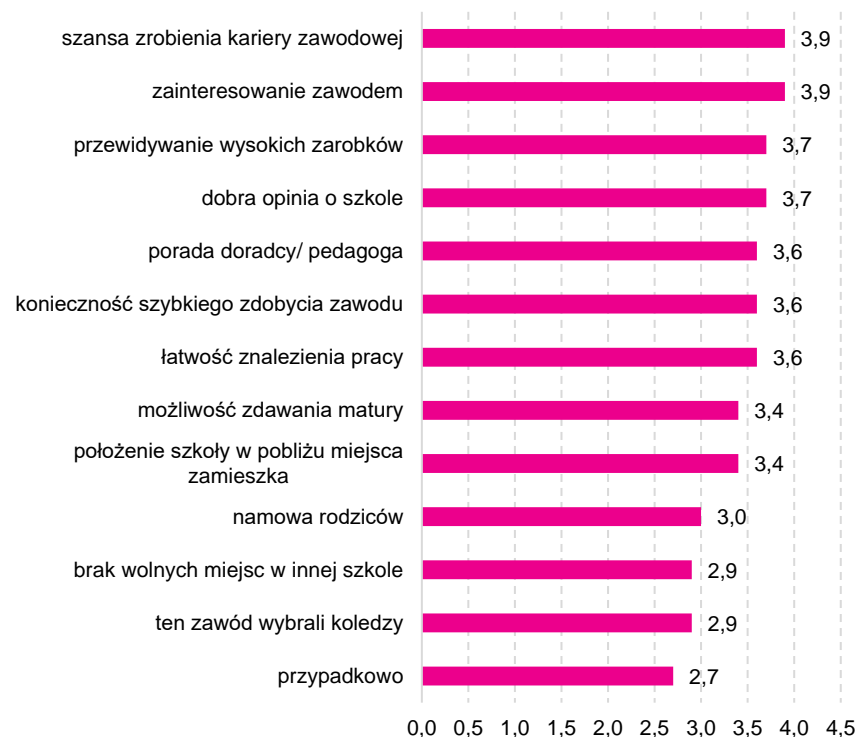
Motywy wyboru zawodu a zadowolenie z podjętej decyzji

Świadomy wybór zawodu jest kluczowy dla powodzenia na rynku pracy. Osoby, które podejmują decyzję w sposób przemyślany mają silniejszą motywację, aby rozwijać się w tym kierunku. Są także bardziej zadowolone z dokonanego wyboru.

Jak pokazuje badanie losów absolwentów szkół zawodowych, najwyższy poziom satysfakcji z wybranego zawodu deklarowały osoby, które kierowały się szansą zrobienia kariery zawodowej oraz zainteresowaniami. Najniższy natomiast osoby, które podjęły decyzję przypadkowo, podążając za wyborami kolegów czy też ze względu na brak wolnych miejsc w innej szkole.

Absolwenci, którzy skorzystali z porady doradcy zawodowego lub pedagoga raczej byli zadowoleni z obranej ścieżki kształcenia i deklarowali, że ponownie wybraliby ten sam zawód⁴.

Wykres 1. Zadowolenie absolwentów szkół zawodowych z wyboru zawodu, a motywy jakimi się kierowali*



*absolwenci oceniali zadowolenie z wyboru zawodu na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza, że z perspektywy roku od ukończenia szkoły absolwenci zdecydowanie nie wybraliby tego samego zawodu, a 5, że zdecydowanie wybraliby ten sam zawód. Na wykresie zamieszczono średnie odpowiedzi udzielonych przez absolwentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu *Badanie losów absolwentów szkół zawodowych 2016 – podsumowanie głównych wyników*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2017.

⁴ Por. *Badanie losów absolwentów szkół zawodowych 2016 – podsumowanie głównych wyników*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2017.

Zmiana preferencji

Niż demograficzny spowodował, że na przestrzeni ostatnich 10 lat liczba absolwentów szkół ponadgimnazjalnych zmniejszyła się o 15%. Duży spadek liczby absolwentów odnotowano w liceach ogólnokształcących (o niemal ¼). W przypadku szkół zawodowych ubytek absolwentów dotknął szkoły policealne (o 31%) oraz zasadnicze szkoły zawodowe (o niemal 1/5). Natomiast w technikach liczba absolwentów wzrosła o 9%, co wskazuje, że zmieniły się preferencje edukacyjne młodych.

Młodzież coraz częściej wybiera naukę w technikach

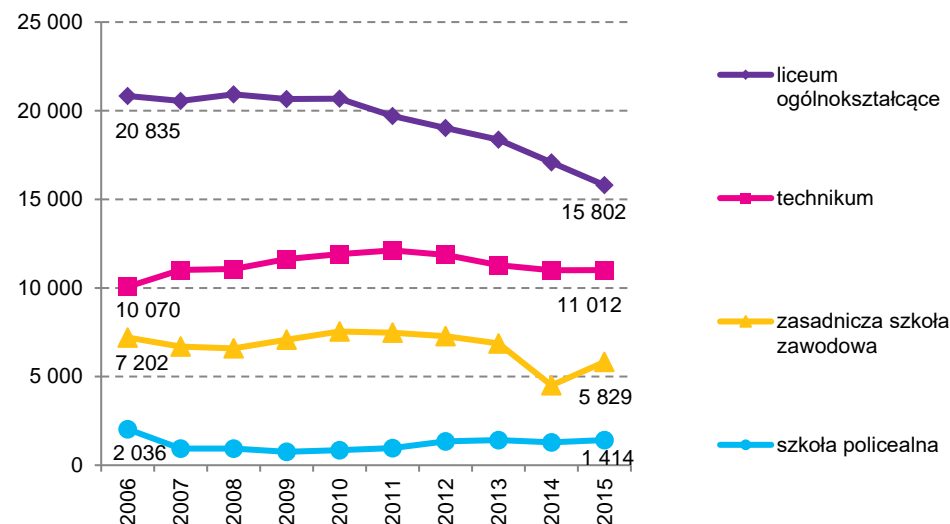
W 2006 roku zdecydowanie największą popularnością cieszyły się licea ogólnokształcące. Absolwenci ogólniaków stanowili przeszło połowę (52%) ogółu osób kończących szkoły ponadgimnazjalne. W 2015 roku nadal byli dominującą grupą, ale ich przewaga znacznie zmalała – do 46%. Wyraźnie zwiększył za to udział

absolwentów techników z 25% w 2006 do 32% w 2015 roku. W pozostałych szkołach zmiany były niewielkie. Odsetek absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w ogóle absolwentów zmniejszył się z 18 do 17%, a odsetek absolwentów szkół policealnych z 5 do 4%.

Niż demograficzny spowodował, że zmniejszeniu uległa także liczba szkół. Spadek dotyczył wszystkich typów placówek – w największym stopniu liceów (o 42, do 160 w ciągu dekady), kolejno techników

(o 25 w ciągu dekady, do 150), najmniej zaś zasadniczych szkół zawodowych (o 6 do 131).

Wykres 2. Liczba absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w Małopolsce w latach 2006-2015⁵



Źródło: *Badanie losów absolwentów szkół zawodowych 2016 – podsumowanie głównych wyników*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2017.

⁵ Zestawienie nie obejmuje szkół specjalnych.

Festiwal zawodów - pomoc w trafnym wyborze zawodu

Targi Edukacyjne – Festiwal Zawodów w Małopolsce⁶ przyciągają co roku kilkudziesięciu wystawców oraz kilkanaście tysięcy uczniów ostatnich klas gimnazjalnych z całego województwa, którym towarzyszą nauczyciele, a nierzadko także rodzice.

FESTIWAL ZAWODÓW



TWÓJ CELNY WYBÓR

W ramach Festiwalu Zawodów uczniowie uczestniczą w pokazach zawodniczych przygotowanych przez starszych kolegów (uczniów szkół zawodowych) w następujących obszarach tematycznych: administracyjno-usługowym, budowlanym, elektryczno-elektronicznym, mechanicznym i górnictwo-hutniczym, medyczno-społecznym, rolniczo-leśnym z ochroną środowiska oraz

turystyczno – gastronomicznym.

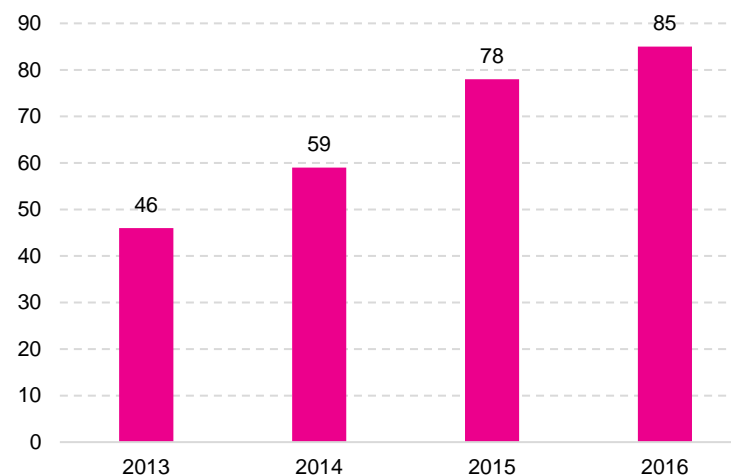
W przygotowywanie prezentacji włączają się także małopolscy przedsiębiorcy oraz partnerzy realizujący płatne staże dla szkół.

Targi dają uczestnikom możliwość osobistego poznania poszczególnych zawodów – uczniowie mogą zobaczyć narzędzia, materiały, maszyny, poznać technologię pracy i wytwory pracy w poszczególnych zawodach. Mogą także skorzystać z usług doradców zawodowych, stale obecnych podczas całego wydarzenia.

⁶ Projekt realizowany był w latach 2013-2015 przez Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. Od 2016 roku Targi będą organizowane w ramach projektu *Modernizacja kształcenia zawodowego w*

Z roku na rok zwiększa się liczba wystawców. W 2016 było ich 85, w tym m.in.: szkoły wyższe, służby mundurowe oraz szkoły zagraniczne (z Niemiec, Francji, Słowacji, Ukrainy, Czech oraz Węgier).

Wykres 3. Liczba wystawców uczestniczących w Targach Edukacyjnych - Festiwal Zawodów w Małopolsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Edukacji i Kształcenia Ustawicznego UMWM.

Małopolsce II, realizowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego 2014-2020.

Przygotowanie do wejścia na rynek pracy

Udział w doradztwie uczniów szkół zawodowych

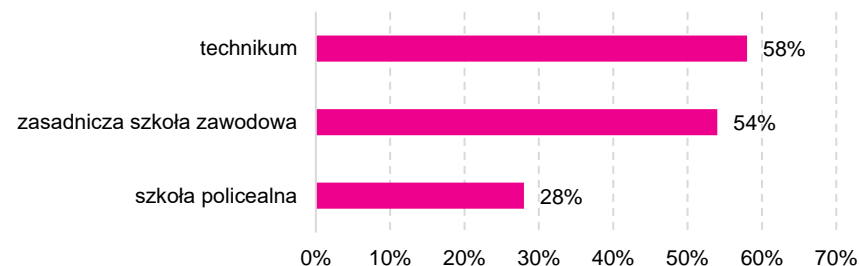
Badanie losów absolwentów szkół zawodowych pokazuje, że 55% małopolskich absolwentów przed ukończeniem szkoły uczestniczyło w zajęciach dotyczących planowania i pomyślnej realizacji kariery zawodowej. Widać jednak różnice pomiędzy poszczególnymi typami szkół. Zajęcia z doradztwa były bardziej powszechne w technikum i zasadniczych szkołach zawodowych (udział w nich zadeklarowała ponad połowa absolwentów) niż w szkołach policealnych (gdzie doradztwem objęto niewiele ponad jedną czwartą osób je kończących).

Najwyższe uczestnictwo w doradztwie zawodowym cechowało młodzież z powiatu krakowskiego (84%), natomiast najniższe młodzież z Krakowa (45%). Przeszło w połowie powiatów wskaźnik uczestnictwa zbliżony był do średniej wojewódzkiej – dla technikum i zasadniczej szkoły zawodowej wyniósł łącznie 58%⁷.

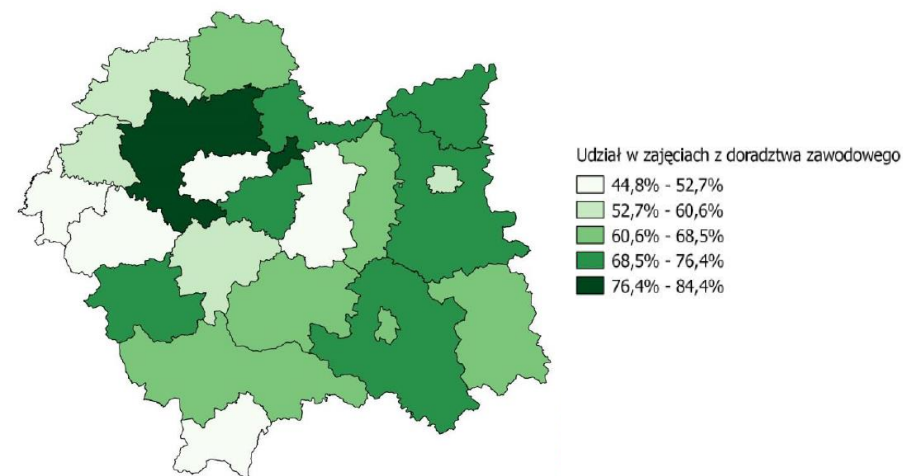
⁷ Por. *Badanie losów absolwentów szkół zawodowych 2015 – podsumowanie głównych wyników*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2016

⁸ Na mapie zestawiono łączne informacje z zasadniczych szkół zawodowych oraz technikum (szkoły policealne ze względu na znacząco odstające wartości dla doradztwa

Wykres 4. Odsetek absolwentów korzystających z doradztwa przed ukończeniem szkoły



Mapa 1. Odsetek absolwentów korzystających z doradztwa przed ukończeniem szkoły w powiatach⁸



Źródło: *Badanie losów absolwentów szkół zawodowych 2015 – podsumowanie głównych wyników*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2016.

zawodowego zostały wyłączone z zestawienia – ponadto, nie we wszystkich powiatach są szkoły świadczące tego rodzaju usługi edukacyjne).

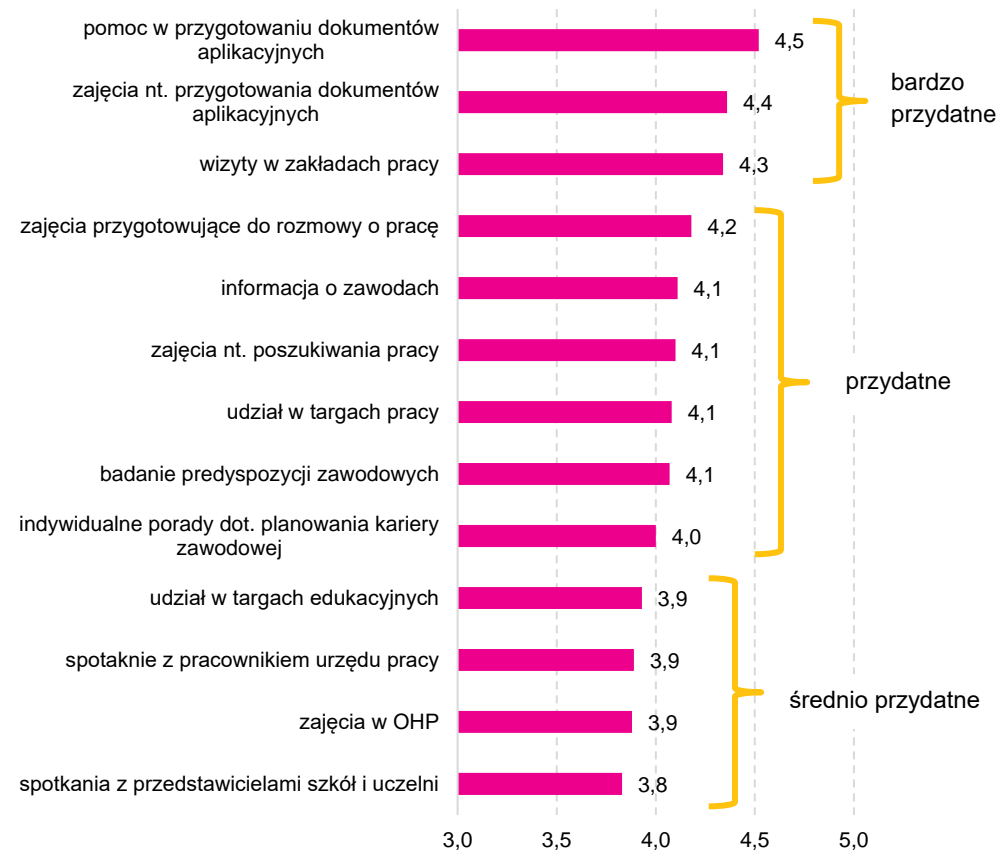
Z wypowiedzi absolwentów wynika, że na etapie nauki w szkołach zawodowych młodzież korzystała z różnych form doradztwa zawodowego:

- w zasadniczych szkołach zawodowych były to głównie formy pomocy nakierowane na wejście na rynek pracy i rozpoczęcie pracy zawodowej, tj. zajęcia poświęcone dokumentom aplikacyjnym oraz przygotowujące do rozmowy o pracę,
- w technikach absolwenci częściej uczestniczyli w zajęciach i programach związanych z kontynuacją nauki tj. korzystali

z informacji o zawodach, indywidualnych porad nt. planowania kariery i dalszego kształcenia, badania predyspozycji zawodowych, a także brali udział w targach edukacyjnych oraz spotkaniach z przedstawicielami szkół i uczelni.

Oceniając przydatność poszczególnych zajęć z doradztwa zawodowego, z najwyższym uznaniem młodzieży spotkały się zajęcia dające konkretne umiejętności (m.in te dotyczące przygotowania dokumentów aplikacyjnych) oraz kontakt z realiami rynku pracy.

Wykres 5. Ocena zajęć z zakresu doradztwa zawodowego



Źródło: *Badanie losów absolwentów szkół zawodowych 2015 – podsumowanie głównych wyników*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2016.

Centra Kompetencji Zawodowych – wzmocnienie praktycznej nauki zawodu

Rozwój edukacji zawodowej w Małopolsce mają stymulować **Centra Kompetencji Zawodowych (CKZ)**.

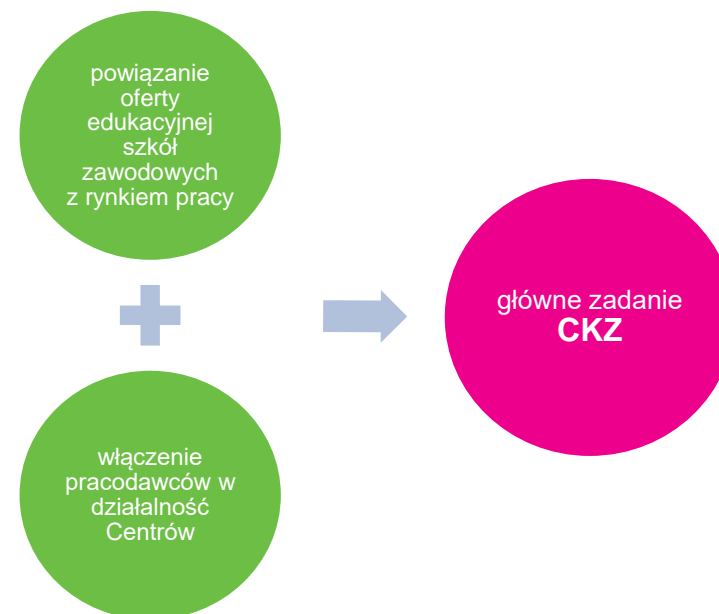
Priorytetem CKZ będzie rozwijanie umiejętności praktycznych i pomoc w zdobywaniu doświadczenia zawodowego bezpośrednio u pracodawcy. CKZ umożliwią także uczniom nabywanie dodatkowych kwalifikacji pożądaných w branżach kluczowych z punktu widzenia małopolskiej gospodarki, a także w branżach, w których występują problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników. W ramach CKZ przewidziano także finansowanie zakupu nowoczesnego sprzętu i materiałów dydaktycznych, a także rozwój kwalifikacji wśród nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Utworzenie Centrów Kompetencji Zawodowych jest odpowiedzią na postulaty ekspertów oraz wiodących pracodawców dotyczących zacieśniania współpracy szkół i pracodawców – co leży w interesie obu stron:

- szkołom zawodowym zapewni ono dostęp do najnowszych technologii wykorzystywanych na rynku. Szybki postęp technologiczny oraz ograniczone środki finansowe utrudniają ciągle modernizowanie pracowni, tak aby przystawały do realiów danego zawodu. Środki z Unii Europejskiej, stanowiące znaczne wsparcie w tym zakresie, w dłuższej

perspektywie nie zastąpią dobrze funkcjonującego systemu opartego na współpracy z pracodawcami⁹,

- pracodawcom umożliwi zaś dostęp do potencjalnych pracowników i szkolenie ich pod kątem pracy w danej firmie.



⁹ Por. *Firmy muszą wspierać szkoły*, Gazeta Wyborcza 26.10.2016, dostęp: http://wyborcza.pl/akcje_spoeczne/7,153856,20892221,firmy-musza-wspierac-szkoly.html, 8.05.2017.

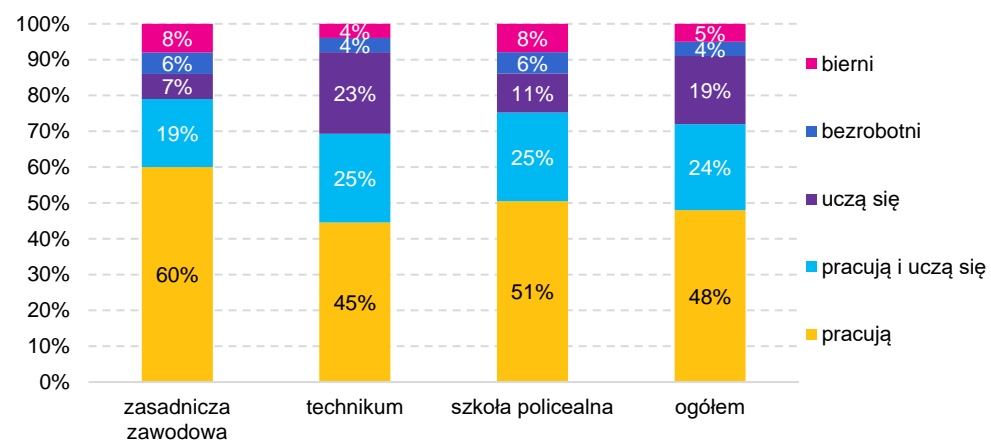
Absolwenci szkół zawodowych na rynku pracy

Absolwenci szkół zawodowych z rocznika 2015 w zdecydowanej większości weszli na rynek pracy. Jedynie co dziesiąty absolwent po roku od ukończenia szkoły pozostawał bez zajęcia (był bezrobotny lub bierny).

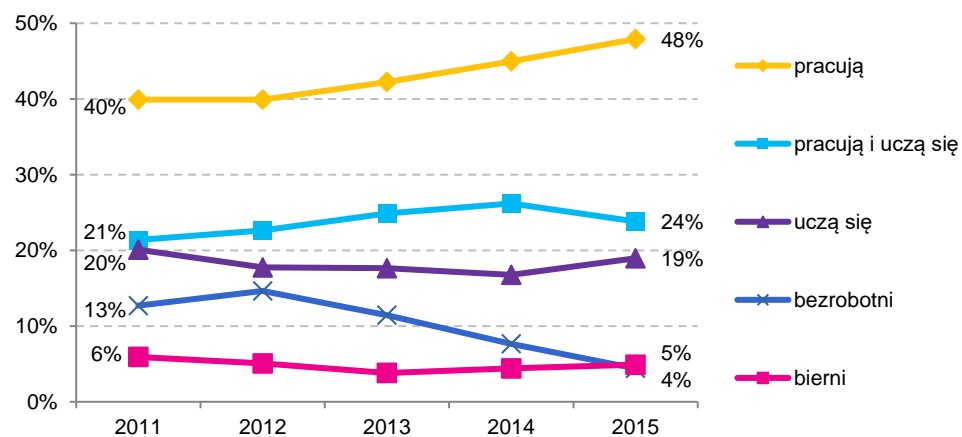
Najwyższy odsetek pracujących odnotowano wśród absolwentów szkół, które bezpośrednio przygotowują do podjęcia pracy, a więc zasadniczych zawodowych oraz policealnych (ponad 75%), Najmniejszy wśród absolwentów technikum (70%), ponieważ często wybierali oni dalszą edukację.

Absolwenci szkół zawodowych odczuli poprawę koniunktury na rynku pracy. Na przestrzeni 5 lat odsetek pracujących absolwentów zwiększył się o 8 pp., a odsetek bezrobotnych zmniejszył się o ponad połowę. Podsumowując, osoby, które ukończyły szkołę w 2015 roku znalazły się w lepszej sytuacji niż ich koledzy z roczników 2011 i 2012.

Wykres 6. Sytuacja absolwentów z 2015 po roku od ukończeniu szkoły w podziale na typ szkoły



Wykres 7. Status absolwentów z lat 2011-2015 po roku od ukończeniu szkoły



Źródło: *Badanie losów absolwentów szkół zawodowych 2016 – podsumowanie głównych wyników*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków 2017.

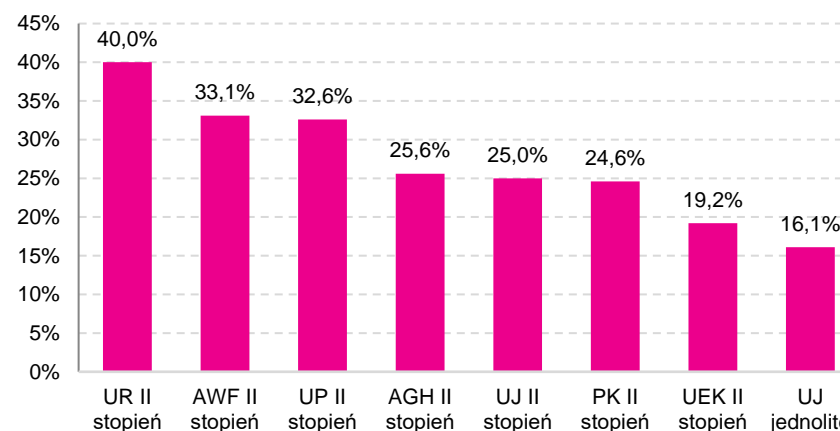
Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy

Celem monitoringu zawodowych losów absolwentów jest stałe podwyższanie jakości kształcenia i tworzenie oferty edukacyjnej odpowiadającej potrzebom rynku pracy. Przyjęty sposób prezentacji umożliwi porównywanie wyników pomiędzy kierunkami czy uczelniami w zakresie sytuacji na rynku pracy absolwentów poszczególnych uczelni/kierunków¹⁰.

Ze względu na decyzję o kontynuacji nauki przez sporą część absolwentów studiów pierwszego stopnia, zostali oni wyłączeni z analizy.

Wśród absolwentów z roku 2014 odsetek osób mających przynajmniej jednokrotne doświadczenie bycia bezrobotnym wahał się od 16 do 40%. Najczęściej w rejestrach osób bezrobotnych pojawiali się absolwenci Uniwersytetu Rolniczego, Akademii Wychowania Fizycznego oraz Uniwersytetu Pedagogicznego, natomiast najrzadziej Uniwersytetu Jagiellońskiego¹¹.

Wykres 8. Doświadczenie bycia bezrobotnym od momentu uzyskania dyplomu do końca okresu badania (% absolwentów mających takie doświadczenie)¹²



¹⁰ Podstawowe źródła informacji to dane administracyjne pochodzące z systemu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz z systemu POL-on, czyli systemu informacji o szkolnictwie wyższym. Zasadniczą zaletą przyjętej metodologii jest niski koszt (w porównaniu do realizowanych corocznie badań opinii) oraz objęcie badaniem całej populacji absolwentów, co redukuje do zera problemy związane z błędami wnioskowania statystycznego występującymi przy losowym doborze badanych do próby. Prezentowane dane dotyczą absolwentów, którzy uzyskali dyplom ukończenia studiów w 2014 roku. Wśród badanych z każdej uczelni większość absolwentów występuje w rejestrach ZUS.

¹¹ Zróżnicowanie może wynikać z poziomu zróżnicowania programów kształcenia - o ile UEK oferuje kierunki zbieżne branżowo, tak UJ kształci w wielu różnych dziedzinach. Porównując zróżnicowane wewnętrznie uczelnie należy zatem zachować ostrożność.

¹² Dane dotyczą jedynie osób, które zarejestrowały się jako bezrobotne.

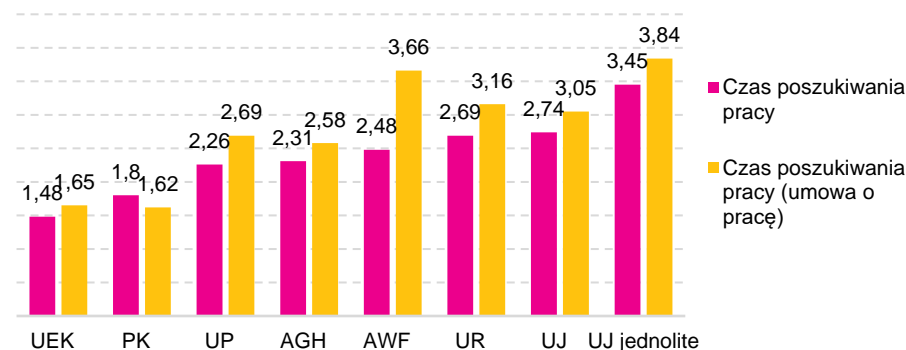
Ogólnie rzecz biorąc absolwenci szkół wyższych szybko poradzi sobie ze znalezieniem pracy. Najkrócej zajęło to osobom z dyplomem Uniwersytetu Ekonomicznego oraz Politechniki Krakowskiej (mniej niż 2 miesiące). Absolwenci ci także najczęściej rozpoczynali pracę jeszcze przed ukończeniem studiów. Najdłużej pracy szukali absolwenci Uniwersytetu Jagiellońskiego (ok. 3 miesiące).

Dane nie pozwalają niestety na określenie, czy podejmowana praca była zgodna z kierunkiem kształcenia.

Kolejnym wskaźnikiem mierzącym sytuację absolwentów na rynku pracy jest średnie miesięczne wynagrodzenie¹³. Z prezentowanych danych wynika, że najwyższe zarobki w rok po ukończeniu studiów osiągnęli absolwenci uczelni technicznych zwłaszcza Akademii Górniczo-Hutniczej oraz Uniwersytetu Ekonomicznego, a najniższe Akademii Wychowania Fizycznego i Uniwersytetu Rolniczego. Dane wskazują także na fakt, że ukończenie studiów wyższych II stopnia daje realne szanse na wyższe wynagrodzenie aniżeli dyplom ukończenia studiów I stopnia (inżynierskie lub licencjackie).

¹³ W związku z tym, iż monitoring losów absolwentów obejmuje tylko jeden rok po uzyskaniu dyplomu przez badanych, nie jest jeszcze możliwe śledzenie zmian zachodzących wraz z rozwojem ich doświadczenia zawodowego (docelowo w

Wykres 9. Średni czas poszukiwania pracy (w miesiącach) od momentu uzyskania dyplomu*



*studenci studiów jednolitych i drugiego stopnia

Wykres 10. Średnie miesięczne wynagrodzenie absolwentów od momentu uzyskania dyplomu do końca okresu badania (w zł)

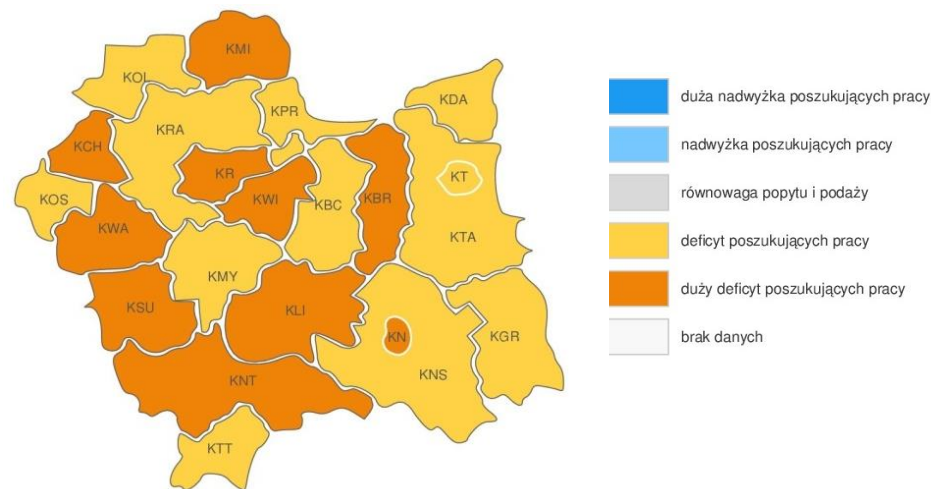


perspektywie pięcioletniej). Dodatkowo, nie są uwzględniane osoby samozatrudnione, z uwagi na brak możliwości ustalenia wysokości ich zarobków na podstawie składek odprowadzanych do ZUS.

Kierownicy budowy to zawód trwale deficytowy, natomiast zdecydowana większość zawodów budowlanych trafiła do grupy deficytowych po raz pierwszy (z wyjątkiem inżynierów budownictwa, operatorów sprzętu do robót ziemnych oraz spawaczy). Na niedobór pracowników budowlanych wpływają m.in. trudne warunki pracy (brukarze, murarze i tynkarze), brak aktualnych uprawnień (spawacze), niewystarczające doświadczenie (operatorzy sprzętu do robót ziemnych), niskie wynagrodzenia, ale także wiek i problemy zdrowotne (w tym choroba alkoholowa) potencjalnych pracowników (murarze i tynkarze, cieśle, betoniarze i zbrojarze), niskie wynagrodzenia oraz praca w szarej strefie.

Branża transportowa – wśród kierowców autobusów brakuje kandydatów, którzy posiadają aktualne uprawnienia do przewozu osób i wymagane doświadczenie. Dodatkową przeszkodą w pozyskaniu kierowców autobusów są niskie wynagrodzenia. Według prognozy zwiększy się liczba powiatów, w których wystąpi niedobór kierowców – zarówno w transporcie towarowym, jak i przewozach osobowych. Najczęstszą przyczyną deficytu spedytorów i logistyków jest brak znajomości języków obcych i doświadczenia. Atrakcyjne wynagrodzenie nie przekłada się na łatwość w znalezieniu diagnostów samochodowych, ponieważ trudno jest zdobyć i utrzymać wymagane kwalifikacje. Pomimo stosunkowo dużej liczby absolwentów szkół kształcących mechaników samochodowych oraz blacharzy i lakierników zawody te będą zawodami deficytowymi. Zdaniem pracodawców absolwenci nie nabywają odpowiednich umiejętności w procesie kształcenia zawodowego. Często też nie mają predyspozycji i chęci do pracy w zawodzie. Z kolei starsi, bardziej doświadczeni mechanicy nie znają bądź nie potrafią korzystać z nowoczesnych technologii. Dodatkowo, w przypadku lakierników samochodowych, do pracy zniechęcają szkodliwe

Mapa 3. Kierowcy samochodów ciężarowych



Źródło: www.barometrzwodow.pl

warunki pracy. W obydwu zawodach obserwuje się duży udział szarej strefy.

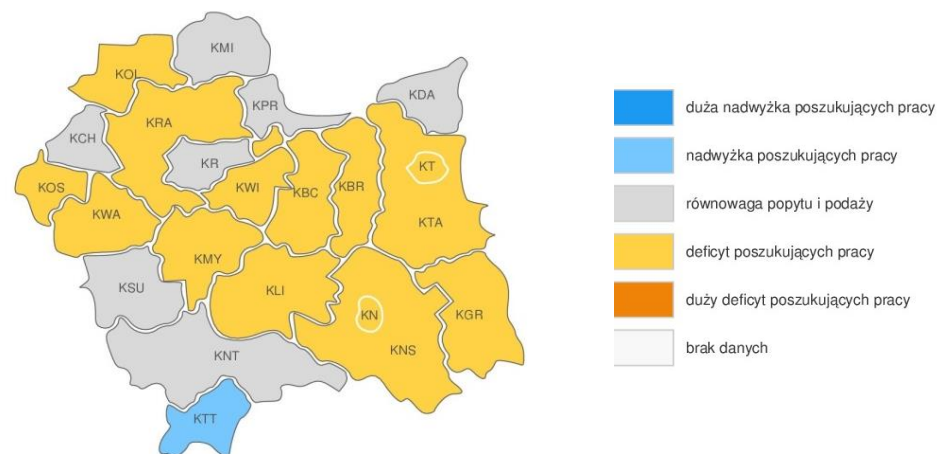
Branża produkcyjna – według prognozy na 2017 rok w deficycie znajdują się 4 zawody produkcyjne: krawcy i pracownicy produkcji odzieży, operatorzy obrabiarek skrawających, robotnicy obróbki drewna i stolarze, masarze i przetwórcy ryb. Trudności z zatrudnieniem pracowników na wymienione stanowiska wynikają z braku specjalistów z doświadczeniem. W rejestrach jest stosunkowo dużo bezrobotnych, jednak są to osoby starsze, o złym stanie zdrowia (często choroby zawodowe, jak w przypadku szwaczków czy krawcowych), z długą przerwą w pracy w zawodzie, nie znające nowych technologii (np. obrabiarek sterowanych numerycznie), bądź absolwenci nie posiadający doświadczenia.

Praca w zakładach obróbki drewna (głównie tartakach) i przetwórstwa mięsa wiąże się z dużym wysiłkiem fizycznym i trudnymi warunkami pracy, co w powiązaniu z niskimi zarobkami przyczynia się do deficytu pracowników. To z kolei sprawia, że pracodawcy coraz częściej sięgają po pracowników z za wschodniej granicy.

Branża gastronomiczna – jest reprezentowana w grupie zawodów deficytowych przez: szefów kuchni, kucharzy oraz piekarzy. Zasadniczą zmianą jest pojawienie się w tej grupie kucharzy, którzy do tej pory byli zawodem nadwyżkowym i jedynie w prognozie na 2012 rok znaleźli się w grupie zawodów zrównoważonych. Pomimo dużej liczby absolwentów szkół gastronomicznych, pracodawcom trudno znaleźć odpowiednich pracowników. Kandydaci na kucharzy nie posiadają umiejętności ani doświadczenia, często również brakuje im predyspozycji i chęci do pracy – co może świadczyć o chybionych wyborach edukacyjnych, podążaniu za modą (tzw. *efekt Masterchefa*). Prognoza na 2017 rok przewiduje deficyt kucharzy w 12 powiatach, (warto zaznaczyć, że rok wcześniej powiatów z deficytem kucharzy było dwa razy mniej). Z kolei deficyt szefów kuchni – osób z doświadczeniem w gastronomii i predyspozycjami do zarządzania zespołem ludzi – jest prognozowany aż w 19 powiatach. Trudne warunki, takie jak praca na nocną zmianę, wysoka temperatura, problemy zdrowotne (alergie) i dodatkowo niskie wynagrodzenie to główne przyczyny deficytów w zawodzie piekarza.

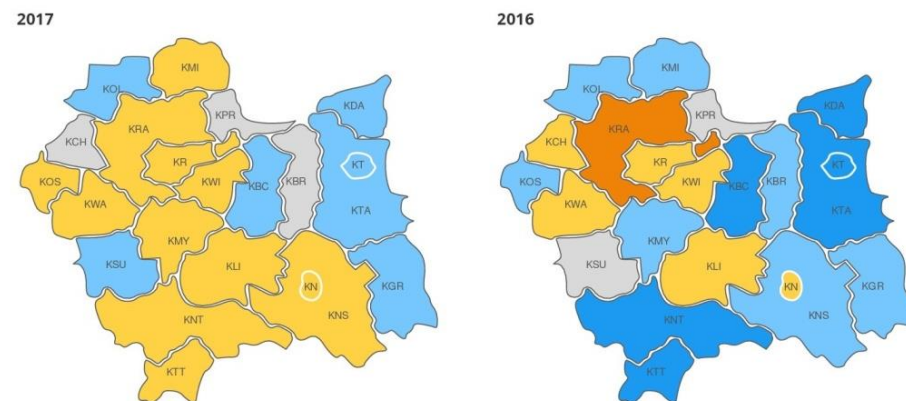
Zawody medyczne – do grupy deficytowych zaliczono lekarzy oraz pielęgniarki i położne. Deficyt pielęgniarek wynika w dużej mierze z przedawnienia uprawnień zawodowych po dłuższej przerwie w wykonywaniu zawodu. Część pielęgniarek rezygnuje z pracy z powodu pogorszenia stanu zdrowia i nie planuje powrotu do

Mapa 4. Operatorzy obrabiarek skrawających



Źródło: www.barometrzwodow.pl

Mapa . 5. Kucharze



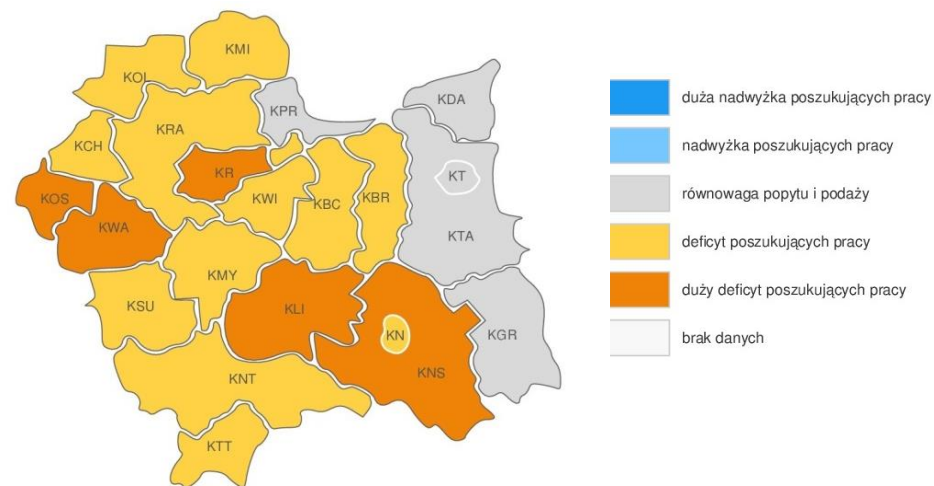
Źródło: www.barometrzwodow.pl

zawodu. Niedobór pielęgniarek w placówkach publicznych spowodowany jest także konkurencją ze strony placówek prywatnych, oferujących lepsze warunki zatrudnienia. Osoby młode decydują się na pracę w dużych miastach lub za granicą, co sprawia, że największy deficyt występuje w powiatach peryferyjnych. Podobne zjawisko dotyczy lekarzy, którzy szukają pracy w dużych miastach.

Zawody informatyczne – do zawodów deficytowych zakwalifikowano 2 grupy zawodów informatycznych: programistów, projektantów i administratorów baz danych oraz grafików komputerowych. Niedobór projektantów i administratorów baz danych oraz programistów to skutek głównie niewystarczającej znajomości języków programowania. Aby zaspokoić potrzeby zatrudnieniowe, pracodawcy sięgają po specjalistów z zagranicy, często z Ukrainy i Rosji. Prognozowany jest dalszy wzrost zapotrzebowania w Krakowie, Nowym Sączu i powiatach z nimi sąsiadujących. Trudności z zatrudnieniem grafików komputerowych wynikają w dużej mierze z braku lub ze słabej umiejętności posługiwania się specjalistycznymi programami graficznymi. Problemy z pozyskaniem grafików będą mieć pracodawcy w większej liczbie powiatów niż rok wcześniej. Deficyt pojawi się nawet w Krakowie, w którym w ubiegłym roku prognozowana była nadwyżka grafików komputerowych.

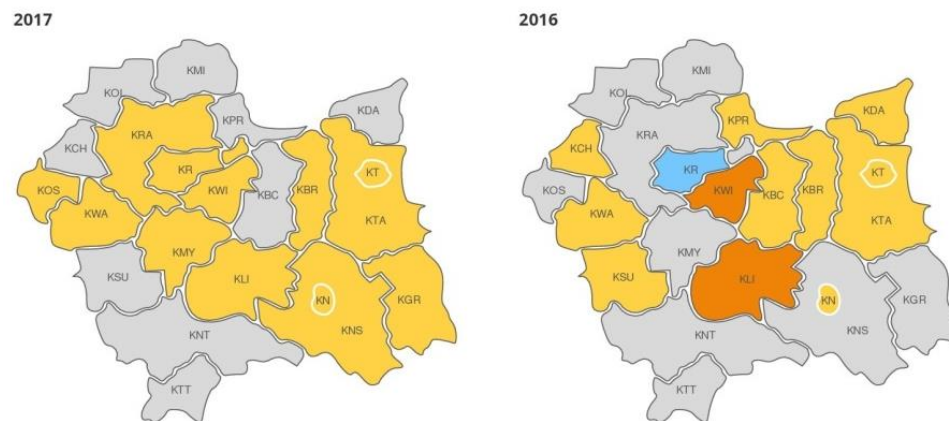
Pozostałe zawody deficytowe – w grupie zawodów deficytowych znaleźli się także samodzielni księgowi (zawód deficytowy od pierwszej edycji Barometru zawodów), przedstawiciele handlowi oraz fryzjerzy. Deficyt samodzielnych księgowych, prognozowany w 18 powiatach, to rezultat braku wystarczającej liczby osób posiadających doświadczenie w samodzielnej pracy, dysponujących fachową wiedzą i znających komputerowe programy księgowe.

Mapa . 6. Pielęgniarki i położne



Źródło: www.barometrzwodow.pl

Mapa . 8. Graficy komputerowi



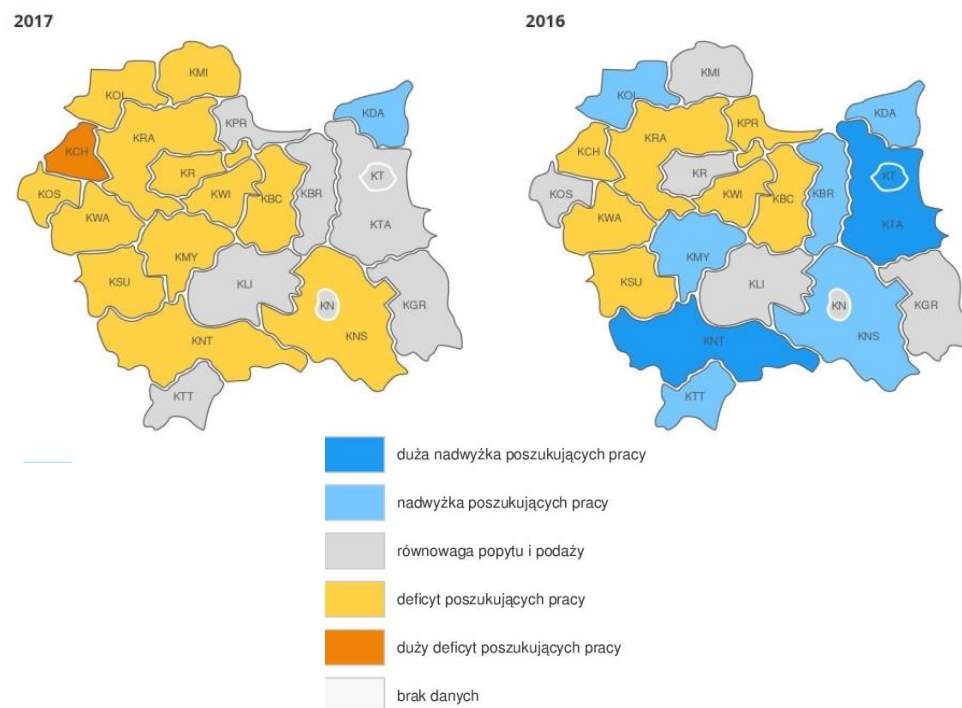
Źródło: www.barometrzwodow.pl

Zawód przedstawiciela handlowego charakteryzuje duża rotacja, która wynika ze specyfiki zawodu – od kandydata do pracy wymaga się umiejętności sprzedażowych, odporności na stres, znajomości konkretnej branży. Praca wiąże się z wyjazdami poza miejsce zamieszkania. Pracodawcy nierzadko wymagają posiadania własnego samochodu, a także założenia własnej działalności gospodarczej, oferując prowizyjny system wynagradzania.

Po raz pierwszy od początku badania Barometr zawodów w województwie małopolskim prognozowany jest deficyt fryzjerów. Podobnie jak w przypadku kucharzy, mimo dużej liczby absolwentów, pracodawcy mają trudności z obsadzeniem stanowisk. Młodzi ludzie kończący szkoły zawodowe lub technika nie posiadają wystarczających umiejętności praktycznych, a osoby starsze zasilają rejestry osób bezrobotnych z powodu złego stanu zdrowia bądź zdezaktualizowanych kwalifikacji. Duży udział w rynku usług fryzjerskich ma również szara strefa.

Podsumowując sytuację w Małopolsce widać, że zwiększa się zapotrzebowanie na pracowników, a kandydatów do pracy (zarejestrowanych bezrobotnych) ubywa. Co więcej, aktywizacja coraz mniejszej grupy osób pozostających w rejestrach urzędów pracy, o nieadekwatnych do potrzeb rynkowych kompetencjach i kwalifikacjach wymagać będzie coraz więcej czasu, różnorodnych narzędzi wsparcia i nakładu coraz większych środków. Działania zmierzające do wykorzystywania tych zasobów ludzkich są wyzwaniem zarówno dla publicznych służb zatrudnienia jak i pracodawców.

Mapa . 9. Fryzjerzy



Źródło: www.barometrzawodow.pl

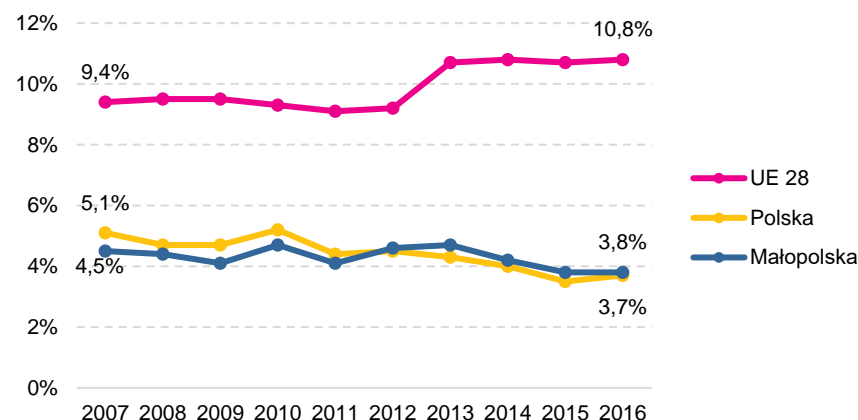
Zaangażowanie dorosłych w podnoszenie kwalifikacji

Dorośli Małopolanie w niewielkim stopniu uczestniczą w kształceniu ustawicznym, a sytuacja w tym obszarze ulega jedynie niewielkim zmianom.

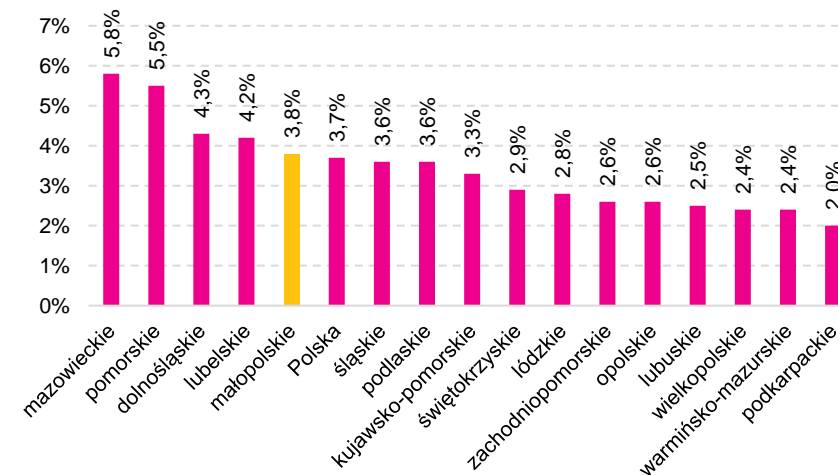
Pomiędzy 2007 a 2016 rokiem odsetek mieszkańców województwa, którzy w okresie 4 tygodni przed badaniem uczyli się lub doszkącali wahał się w okolicach 4%. W 2016 roku wyniósł dokładnie 3,8% tj. tyle samo co w roku ubiegłym i niemal tyle samo co przeciętnie w Polsce, zaś wyraźnie mniej niż średnio w Unii Europejskiej, gdzie ogółem doszkącało się 10,8% dorosłych mieszkańców.

Porównując aktywność edukacyjną dorosłych w poszczególnych regionach kraju widać, że w 2016 roku była ona największa w województwie mazowieckim i pomorskim (odpowiednio 5,8 i 5,5% doszkącających się mieszkańców). Większa niż w Małopolsce była także w województwach dolnośląskim i lubelskim (odpowiednio 4,3% i 4,2%). Najmniejsze zaangażowanie przejawiali mieszkańcy województwa podkarpackiego, gdzie jedynie 2% dorosłych podnosiło swoje kompetencje.

Wykres 12. Udział dorosłych* w kształceniu w latach 2007-2016

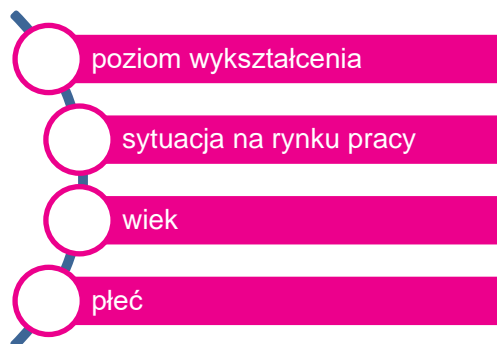


Wykres 13. Udział dorosłych* w kształceniu w 2016 roku - województwa



*w wieku 25-64 lata, w okresie 4 tygodni przed badaniem
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Na aktywność rozwojową dorosłych wpływają następujące czynniki o charakterze indywidualnym¹⁵:



Bierność edukacyjną wykazują przede wszystkim osoby o niższym wykształceniu, niższych kompetencjach, najczęściej nieaktywne zawodowo, osoby starsze, częściej mężczyźni niż kobiety (w 2016 roku udział w kształceniu deklarowało oraz 4,3% kobiet).

Udział w kształceniu powiązany jest silnie z charakterem wykonywanej pracy. W zawodach takich jak spawacz czy pielęgniarka, gdzie regularna aktualizacja uprawnień określona jest przepisami prawa, kształcenie się jest warunkiem niezbędnym do utrzymania pracy. W zawodach, w których nie ma takich wymagań aktywność edukacyjna zależy od indywidualnej motywacji, potrzeby doskonalenia zawodowego i/lub inicjatywy pracodawcy, który zapewnia rozwój kadry np. delegując pracowników na kursy, czy szkolenia.

¹⁵ Podsumowanie 5 edycji badań BKL zawarto w opracowaniu: *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010 – 2015*, red. J. Górniak

Działania podejmowane w Małopolsce

Podmiotowe finansowanie kształcenia

Instytucje publiczne, aby zachęcić mieszkańców i pracodawców do aktywności edukacyjnej współfinansują lub nawet w całości finansują wiele form doksztalcenia.

Mechanizm popytowy dystrybucji środków publicznych zakłada, że to sam zainteresowany doksztalceniem decyduje o wyborze formy doksztalcenia, tematyki i firmy oferującej daną usługę.

Korzyści z podmiotowego finansowania kształcenia to m.in.¹⁶:

- prostsze procedury dystrybucji środków na dofinansowanie kształcenia;
- możliwość szybkiego reagowaniu na potrzeby zainteresowanych doksztalceniem ze względu na krótki czas upływający od otrzymania dofinansowania do realizacji usługi edukacyjnej;
- dopasowanie oferty do potrzeb zainteresowanych doksztalceniem,
- kształtowanie rynku usług edukacyjnych poprzez popyt ze strony zainteresowanych,
- zwiększenie i urozmaicenie oferty edukacyjnej na rynku;
- zwiększenie wiarygodności firm szkoleniowych poprzez weryfikację jakości świadczonych przez nie usług.

¹⁶ Opracowanie własne, za: *Raport Końcowy – ewaluacja podażowego i popytowego systemu kształcenia umiejętności pracowników MSP na przykładzie województwa małopolskiego*, Sierpień 2015

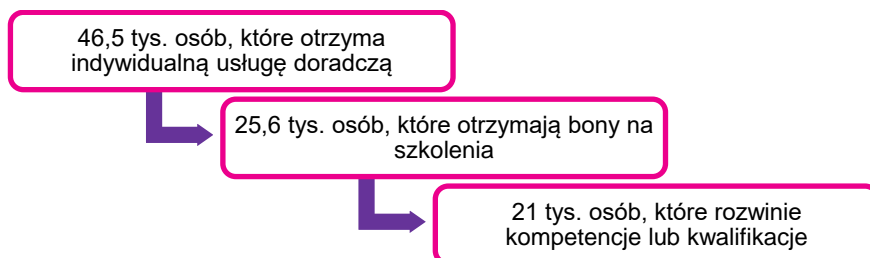
W 2016 roku założenia podmiotowego finansowania kształcenia były realizowane w Małopolsce m.in. w ramach projektu Kierunek Kariera.

Projekt Kierunek Kariera



W odpowiedzi na małą aktywność edukacyjną osób dorosłych, Wojewódzki Urząd Pracy rozpoczął w 2016 roku realizację projektu Kierunek Kariera. Jego celem jest podwyższanie kompetencji dorosłych, w szczególności tych o niskich kwalifikacjach¹⁷.

Liczba klientów projektu do 2023 roku obejmuje::



¹⁷ Projekt zakłada, że wśród osób objętych wsparciem 65% (30 225 os.) będą stanowiły osoby o niskich kwalifikacjach, a 15% (6 975 os.) osoby po 50 roku życia. Za osoby z niskimi kwalifikacjami uznaje się te, które osiągnęły co najwyżej poziom wykształcenia ISCED 3 – wykształcenie ponadgimnazjalne. Niski udział w różnych formach dokończenia dotyczy przede wszystkim osób o niskim poziomie kwalifikacji i osób po 45 roku życia (por. Badania Bilans Kapitału Ludzkiego).

¹⁸ Wg. Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie „Kierunek Kariera”, przez osoby pracujące należy rozumieć osoby, które są zatrudnione na umowę o pracę, na podstawie wyboru, mianowania, powołania lub spółdzielczej umowy o pracę – w rozumieniu Kodeksu pracy, a także na umowę zlecenie lub umowę o dzieło lub osoby prowadzące wyłącznie jednoosobową działalność gospodarczą (są właścicielami firmy), wpisaną do

Udział w projekcie mogą wziąć osoby pracujące¹⁸, związane z Małopolską (uczące się, pracujące lub studiujące w Małopolsce):

- w wieku od 18 do 50 lat o niskich kwalifikacjach,
- w wieku powyżej 50 lat, niezależnie od poziomu wykształcenia.

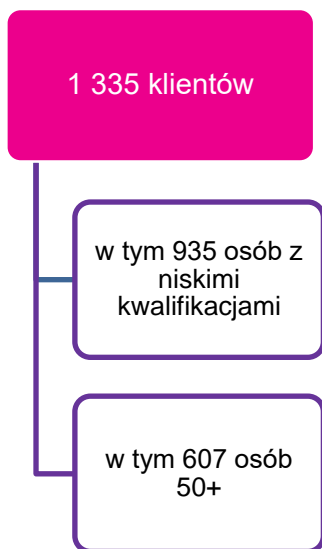
Uczestnicy projektu mogą skorzystać przede wszystkim z:

- **Bilansu Kariery**¹⁹. W ramach bilansu kariery każdy uczestnik projektu wspólnie z doradcą zawodowym dokonuje analizy doświadczenia edukacyjnego, zawodowego i pozazawodowego, identyfikuje swoje mocne i słabe strony. W efekcie powstaje dokument *bilans kariery* będący podstawą do wytyczenia indywidualnego planu rozwoju.
- **Bonów szkoleniowych**. Wsparciem w realizacji indywidualnego planu rozwoju uczestnika projektu jest możliwość skorzystania z dofinansowania różnorodnych form podnoszenia kwalifikacji, a w przyszłości także z mechanizmu ich potwierdzania. W odpowiedzi na luki kompetencyjne grupy docelowej projektu, w pierwszej kolejności udostępniono ofertę szkoleń ogólnych, tj. wspierających

rejstru Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, które nie zatrudniają pracowników; do osób pracujących nie zalicza się osób przebywających na urlopie wychowawczym nie wykonujących żadnej pracy zarobkowej.

¹⁹ Informacja dotyczy usługi bilansu pogłębionego. Zależnie od potrzeb i oczekiwań klienta usługa doradcza może zakończyć się wstępnym rozeznaniem sytuacji edukacyjno-zawodowej i wskazaniem potrzeb szkoleniowych (ok. 1,5 h), lub może być kontynuowana w ramach usługi pogłębionej, z wykorzystaniem techniki wywiadu biograficznego i behawioralnego, testów diagnostycznych, testów kompetencyjnych i innych metod z zakresu doradztwa zawodowego (max. 8h).

rozwój kompetencji kluczowych, w tym porozumiewanie się w językach obcych i kompetencje cyfrowe.

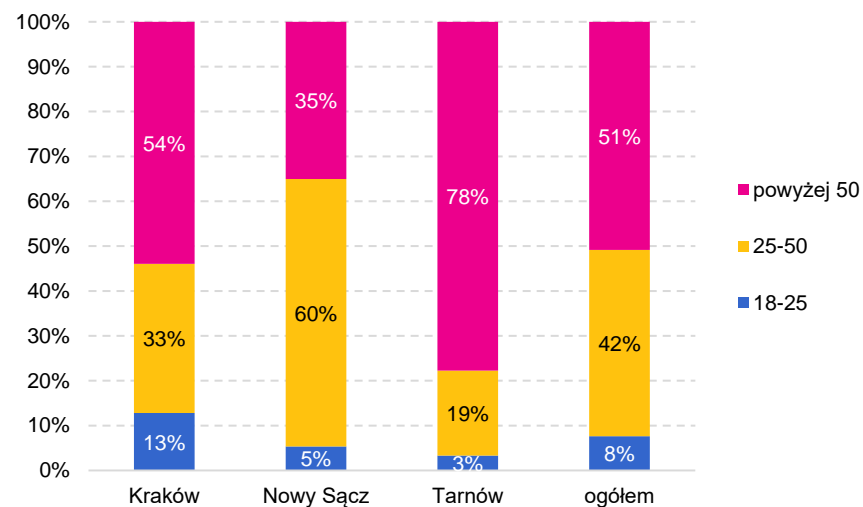


Od początku realizacji projektu do 30 listopada 2016 roku doradcy zawodowi zaangażowali się w 47 wydarzeń regionalnych i lokalnych, a przez 94 dni pełnili mobilne dyżury. W okresie 11 miesięcy naboru klientów do projektu udało się pozyskać 1335 osób zainteresowanych usługą doradztwa zawodowego i uzyskaniem w przyszłości dofinansowania do szkoleń ogólnych lub zawodowych. Blisko połowa z tych osób należała do grupy 50+, a 70% klientów

stanowiły osoby z niskimi kwalifikacjami.

Uczestnikami projektu w grupie wiekowej 25-50 były przede wszystkim osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym, a w grupie wiekowej 50+ większość stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i wyższym.

Wykres 14. Struktura wieku uczestników projektu Kierunek Kariera



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Krajowy Fundusz Szkoleniowy²⁰

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest instrumentem polityki rynku pracy. Stanowi wydzieloną część środków Funduszu Pracy na finansowanie kształcenia ustawicznego osób pracujących.

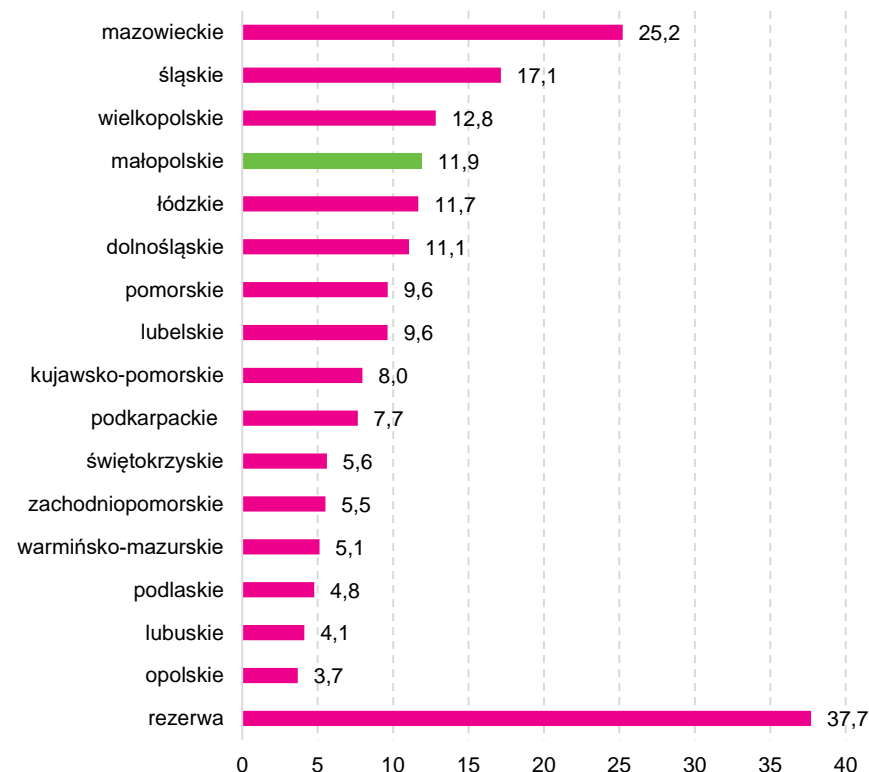
W 2016 roku środki KFS zostały przeznaczone na²¹:

- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników;
- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych.

W 2016 roku na finansowanie bądź współfinansowanie działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczono kwotę 191,3 mln zł, z czego do Małopolski trafiło niemal 12 mln zł (8%). Największą pulę pieniędzy (16%) przyznano województwu mazowieckiemu.

²⁰ Wszystkie informacje w podrozdziale pochodzą z opracowania WUP w Krakowie pt. *Sprawozdanie z realizacji zadań Krajowego Funduszu Szkoleniowego*, Kraków, marzec 2017

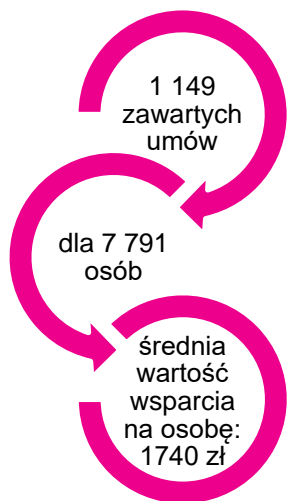
Wykres 15. Podział środków KFS 2016 na województwa (w mln zł)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

²¹ Przeznaczenie środków KFS określa Rada Rynku Pracy - organ opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy. Por. <https://www.mpips.gov.pl/praca/naczelną-rada-zatrudnienia/>, dostęp: 09.05.2017

W większości powiatów Małopolski, środki KFS zostały wyczerpane w pierwszych dniach prowadzonego naboru, co świadczy o dużym zainteresowaniu pracodawców tym rodzajem wsparcia publicznego.



W Małopolsce w roku 2016 zawarto 1 149 umów (spośród 2 891 złożonych wniosków) na kształcenie ustawiczne dla 7 791 osób – pracodawców i pracowników. 1766 wniosków odrzucono lub nie realizowano np. z powodu braku funduszy lub gdy pracodawca zrezygnował z ubiegania się o środki KFS.

Największą liczbę pracodawców wsparto w Tarnowie (236) i powiecie krakowskim (182). Średnia wartość umowy, a tym samym średnia wartość wsparcia na pracodawcę wyniosła 12 tys. zł, z czego najniższa została odnotowana w powiecie

tatrzańskim (5 269 zł), a najwyższa – blisko 12 razy większa – w Krakowie (62 500 zł).

Ze szkoleń w największej liczbie skorzystali pracownicy zgłoszeni przez firmy z Nowego Sącza (1 265 zł) oraz Tarnowa (1 256 zł). Średnia wartość wsparcia na pracownika wyniosła w Małopolsce 1 740 zł. Najniższa kwota została odnotowana w powiecie wielickim – 962 zł, a najwyższa – ponad czterokrotnie większa - w powiecie wadowickim – 3 982 zł²².

Tabela 1. Podział środków KFS w powiatach (łącznie z rezerwą)

Powiat	Przyznane środki	Realizowane umowy	Średnia wartość umowy	liczba osób objętych wsparciem	Średnia wartość wsparcia na osobę
bocheński	470 000	42	11 129	311	1 503
brzeski	385 100	21	18 326	118	3 261
chrzanowski	496 500	22	22 568	252	1 970
dąbrowski	370 000	29	12 557	275	1 324
gorlicki	502 300	75	6 697	324	1 550
Kraków	1 500 000	24	62 500	622	2 412
krakowski	1 414 300	182	7 771	581	2 434
limanowski	800 000	91	8 681	400	1 975
miechowski	266 900	22	11 812	151	1 721
myślenicki	350 000	36	9 662	130	2 676
nowosądecki	713 800	58	12 307	502	1 422
Nowy Sącz	1 500 000	86	17 106	1265	1 163
nowotarski	300 000	22	13 577	175	1 707
olkuski	443 000	59	7 508	227	1 952
oświęcimski	685 100	29	23 020	236	2 829
proszowicki	346 700	22	15 759	312	1 111
suski	300 000	17	17 647	178	1 685
Tarnów i tarnowski	2 000 000	236	8 475	1256	1 592
wadowicki	385 000	19	19 908	95	3 982
wielicki	273 300	31	8 816	284	962
tatrzański	137 000	26	5 269	97	1 412

²² Wartość wsparcia na osobę nie jest wartością jednego szkolenia tylko jest sumą cen szkoleń/ kursów i innych form kształcenia z których skorzystał pracownik.

Wśród podmiotów, których umowy były realizowane, największą grupę stanowiły firmy z sektora mikroprzedsiębiorstw (44%), które mogły liczyć na pełne – (100%) dofinansowanie szkoleń. Przy czym najczęściej uczestników pochodziło z dużych i średnich firm (odpowiednio: 27% i 24%).

20
pracowników
wydelegował
duży i średni
pracodawca

Każdy duży i średni pracodawca wysłał na szkolenia średnio 20 osób. Najwięcej pracowników wydelegowanych przez jednego pracodawcę odnotowano w Krakowie (26) oraz Nowym Sączu (15). Wynika to z udzielonego wsparcia takim podmiotom jak np.: Orange Polska, Szpital Uniwersytecki, Fakro, itp.

2
pracowników
wydelegował
mikroprzedsię-
biorca

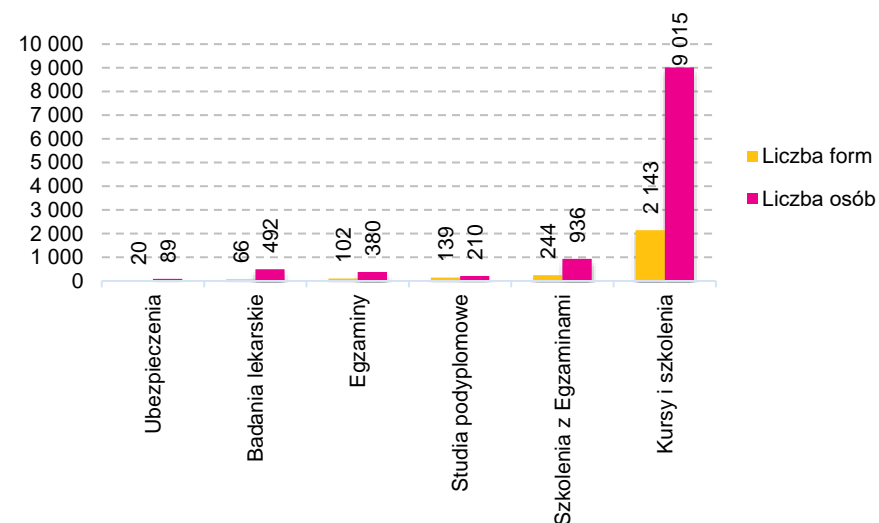
Mikroprzedsiębiorstwa wydelegowały na różnego rodzaju formy kształcenia ustawicznego 15% z ogółu szkolących się w programie KFS. Wysyłane na szkolenia zostały średnio 2 osoby z każdego mikroprzedsiębiorstwa.

W ramach KFS najczęściej dofinansowywane były szkolenia oraz szkolenia z egzaminami – łącznie 9 951 (89%). Poza tym pokryto koszty 380 egzaminów (3%) oraz 210 studiów podyplomowych (1%). Ponadto, w związku z niektórymi szkoleniami i egzaminami, dofinansowano także 89 ubezpieczeń NNW (1%) oraz 492 badania lekarskie i/lub psychologiczne (5%).

Tabela 1. Podział środków KFS na sektory

sektor	liczba podmiotów	liczba osób
mikroprzedsiębiorstwa	490	1142
małe przedsiębiorstwa	246	1497
jednostki administracji samorządowej	171	1052
średnie przedsiębiorstwa	147	1901
duże przedsiębiorstwa	47	2067
organizacje pozarządowe	11	66
jednostki administracji rządowej	2	66

Wykres 16. Liczba form i uczestników wsparcia z KFS



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Krakowie

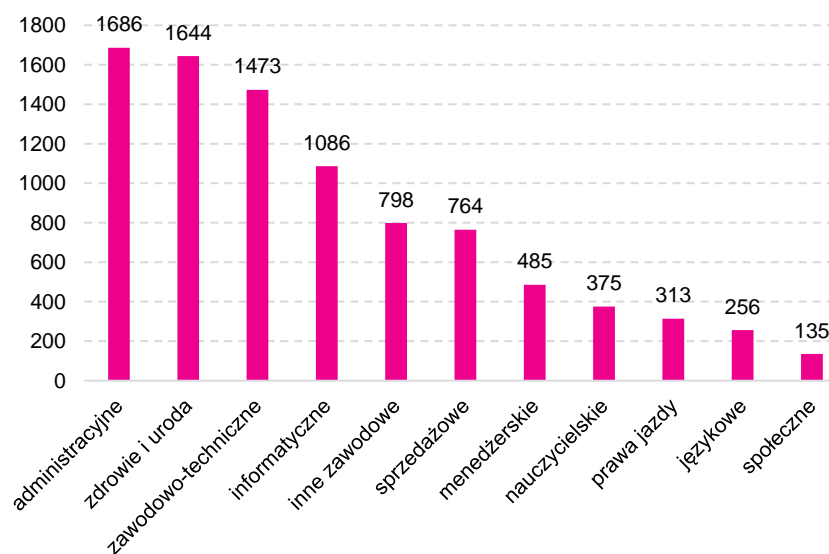
Szkolenia: najwięcej osób skorzystało ze szkoleń w Tarnowie (1 053), Nowym Sączu (1 029), Krakowie (1 015) i Limanowej (723). Najmniej w Zakopanem (97), a także w powiecie myślenickim, miechowskim (po 132 osoby) oraz suskim (133 osoby).

Najczęściej szkolono z zakresu:

- administracji np. prawa i podatków, zamówień publicznych, audytu, księgowości, rachunkowości, kadr i płac, VAT i CIT 2016, obsługi oprogramowania Comarch ERP XL, elektronicznego prowadzenia dokumentacji medycznej, bezpieczeństwa informacji, ochrony danych osobowych;
- zdrowia i urody np. resuscytacji, ratownictwa medycznego, neonatologii, monitorowania stanu płodu, opieki nad ciężarną, diagnostyki USG (w ginekologii i położnictwie, płuc w pediatrii, naczyń krwionośnych, nadgarstka), diagnostyki morfologicznej, ortopedii i rehabilitacji, fizjoterapii, masażu funkcyjnego, leczenia ran, pielęgniarstwa kardiologicznego, terapii bólu ostrego, EKG w stanach nagłych, implantoprotetyki stomatologicznej, dietetyki, podologii, make-upu, manicure, pedicure, fryzjerstwa, wypełniania kwasem hialuronowym, stylizacji i wizażu;
- zawodowo-technicznego np. hybrydowych układów napędowych, diagnostyki z wykorzystaniem testera KTS i oscyloskopu, diagnostyki common rail, transmisji cyfrowej oraz układów centralnych elektroniki, spawalnictwa (kursy MIG, MAG, TIG, acetylotlenowe), eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych i ich dozoru, operowania sprzętem elektronicznym, obsługi maszyn i urządzeń (w tym: urządzeń udarowych, suwnic, wózków widłowych, koparko-ładowarek, żurawi, dźwigów, maszyn jezdnych, systemów

fotowoltaicznych, pomp ciepła, podestów ruchomych, HDS, zagęszczarki-ubijarki wibracyjnej, pił do cięcia nawierzchni dróg, urządzeń udarowych), montażu, demontażu i eksploatacji rusztowań, systemów telewizji dozorowanej, kierowania ruchem drogowym, elektryki (kurs SEP), kaletnictwa i obuwnictwa.

Wykres 17. Uczestnicy kursów i szkoleń wg tematyki



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Krakowie

Szkolenia z egzaminami: największym zainteresowaniem cieszyły się w Nowym Sączu (355 uczestników) oraz Tarnowie (157). W pozostałych powiatach zainteresowanie było zdecydowanie mniejsze. W powiecie limanowskim, czy nowotarskim z tej formy kształcenia skorzystały tylko 4 osoby.

Zdecydowanie najczęściej uczestnicy korzystali ze szkoleń kończących się z egzaminami w obszarze zawodowo-technicznym. W dalszej kolejności ze szkoleń na prawo jazdy oraz informatycznych.

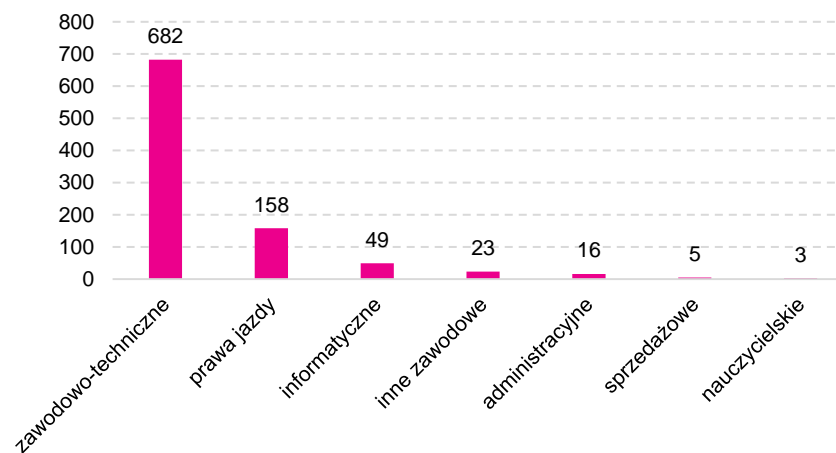
Przykłady szkoleń z egzaminami o kierunku zawodowo-technicznym:

- obsługa wózków widłowych;
- zgrzewanie instalacji i sieci rurociągów;
- obsługa dźwigów i żurawi samojezdnych;
- obsługa podestów ruchomych;
- eksploatacja urządzeń elektroenergetycznych;
- dozór urządzeń elektroenergetycznych;
- operowanie sprzętem elektronicznym;
- obsługa suwnic sterowanych pilotem;
- spawanie: MIG, MAG, TIG, acetylo-tlen;
- instalator systemów fotowoltaicznych;
- instalator pomp ciepła.

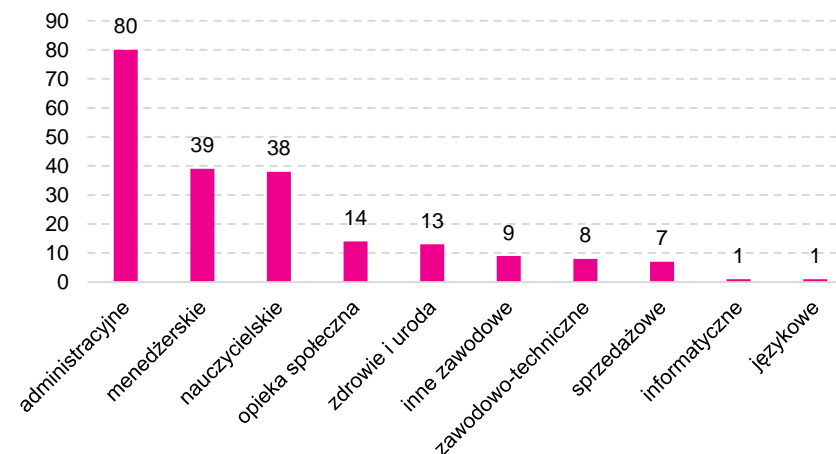
Studia podyplomowe: finansowanie studiów podyplomowych otrzymywały osoby głównie z powiatu krakowskiego (58) oraz tarnowskiego (48).

Beneficjenci najczęściej wybierali studia podyplomowe o tematyce administracyjnej. Sporo osób zdecydowało się także na studia menedżerskie oraz nauczycielskie.

Wykres 18. Uczestnicy szkoleń z egzaminami wg tematyki



Wykres 19. Uczestnicy studiów podyplomowych wg tematyki



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Krakowie

Przykłady kierunków studiów podyplomowych:

- **administracyjne:** prawo zamówień publicznych, bezpieczeństwo informacji i ochrona danych osobowych, audyt, prawo i podatki, prawo karne, skarbowe i gospodarcze, organizacja i zarządzanie placówką pomocy społecznej;
- **menadżerskie:** kierowanie zespołem, zarządzanie (w tym m.in. kadrami, projektami, produkcją, infrastrukturą, funduszami), MBA, coaching;
- **nauczycielskie:** dla kadry przedszkolnej, szkolnej, oligofrenopedagogika, autyzm, tyflopädagogika, zespół Aspergera, integracja sensoryczna.

Małopolskie Standardy Usług Szkoleniowych

Wysoka jakość usług edukacyjnych jest niezbędna, aby udział w kształceniu przełożył się na wymierne korzyści tj. podniesienie kompetencji.



Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) to narzędzie zapewniania jakości kształcenia powstałe we współpracy m.in. z firmami szkoleniowymi oraz instytucjami zamawiającymi szkolenia.

MSUES zawiera 20 standardów, odnoszących się do 4 obszarów (usługi edukacyjno-szkoleniowej, kompetencji kadry szkoleniowej, infrastruktury, organizacji i obsługi klienta oraz zarządzania jakością

²³ Dane statystyczne na dzień 16.02.2017: liczba aktualnych znaków jakości: 155, liczba przeprowadzonych audytów od ponownego uruchomienia systemu w dniu 1 czerwca 2016: 12, w tym: 10 nowych firm i 2 recertyfikacje, liczba znaków które straciły ważność – 4 (w tym 2 firmy się certyfikowały), liczba indywidualnych konsultacji dla

usług szkoleniowych). Zainteresowane MSUES instytucje szkoleniowe weryfikowane są przez zewnętrznych audytorów i na potwierdzenie zgodności ze standardami otrzymują znak jakości.



Weryfikację zgodności z Małopolskimi Standardami Usług Edukacyjno-Szkoleniowych przeszło 155 firm, które szkolą w Małopolsce²³. Od lipca 2016 roku możliwa jest weryfikacja kolejnych podmiotów.

Znak jakości MSUES oznacza dla klienta firmy szkoleniowej potwierdzenie, że:

- jakość szkoleń jest monitorowana;
- firma szkoleniowa jest dobrze zarządzana;
- szkolenia realizowane są na odpowiednim poziomie;
- zidentyfikowane odstępstwa od MSUES są podstawą do interwencji.

Zapewnienie jakości oraz utrzymywanie wiarygodności znaku MSUES realizowane jest w sposób systemowy poprzez Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia.

MSUES jest jedną z certyfikacji uznawanych w *Bazie Usług Rozwojowych*²⁴ i umożliwia firmom ubieganie się o zlecenia finansowane z pieniędzy publicznych.

zainteresowanych firm szkoleniowych: 37, liczba instytucji zainteresowanych MSUES, które złożyły deklarację: 144 (w tym spoza małopolski: 55).

²⁴ Ogólnodostępna, bezpłatna baza ofert usług rozwojowych świadczonych w rozmaitych formach (m.in.: szkoleń, kursów zawodowych, doradztwa, studiów podyplomowych, mentoringu czy coachingu), dzięki którym instytucje i osoby prywatne mogą rozwijać

Rysunek 1. Funkcje i zalety MSUES

MSUES to standard „skrojony na miarę”

- MSUES współtworzyła branża szkoleniowa;
- w tworzeniu oraz testowaniu uczestniczyli pracodawcy;
- założona jest cykliczna aktualizacja standardów;

MSUES jest zweryfikowany w praktyce

- MSUES ewaluowany był od strony instytucji szkoleniowych, dysponentów szkoleń, klientów (przedsiębiorców);
- został pozytywnie oceniony przez ekspertów;

MSUES edukuje i rozwija rynek szkoleń

- wdrożenie MSUES powoduje realne podnoszenie jakości;
- ma wymiar edukacyjny i rozwijający firmę w kierunku jakości;

MSUES to wysoka jakość procesu certyfikacyjnego

- wymagania dotyczące kadry audytorów;
- wsparcie merytoryczne dla audytorów w zakresie specyfiki usług edukacyjno-szkoleniowych;

MSUES - monitorowanie zewnętrzne

- monitorowanie prowadzone jest w sposób ciągły, w oparciu o reklamacje klientów i analizy ryzyka;
- dotyczy firm szkoleniowych oraz firm audytujących.

swoje kompetencje oraz realizować zamierzone cele edukacyjne i biznesowe. Baza ta prowadzona jest przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i jest dostępna na stronie www.uslugirozwojowe.parp.gov.pl.

²⁵ Serwis *Małopolski pociąg do kariery* powstał w 2010 roku z inicjatywy *Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego* w ramach projektu *Małopolskie*

Serwis informacyjny Małopolski Pociąg do Kariery

Narzędziem wspierającym Małopolan w rozwoju, źródłem informacji na temat możliwości edukacyjno-zawodowych oraz najnowszych trendów w edukacji i na rynku pracy jest serwis internetowy **Małopolski Pociąg do Kariery**²⁵. Daje on wskazówki, jak planować własną karierę zawodową, co zrobić, żeby znaleźć pracę oraz gdzie się kształcić. Instytucjom rynku pracy, edukacji i szkoleń zapewnia z kolei dostęp do wiedzy o nowoczesnych narzędziach edukacyjnych.

Serwis podzielony jest na cztery strefy tematyczne: dwie dla mieszkańców szukających pracy lub uczących się i podnoszących kwalifikacje oraz dwie dla specjalistów – doradców zawodowych i pracowników instytucji uczących.

W każdej strefie znajdują się m.in. aktualności, propozycje wydarzeń edukacyjnych, w których warto wziąć udział, ciekawe publikacje czy galerie zdjęć i filmów. Wszystko sprofilowane jest pod kątem grupy docelowej danej strefy.

Dodatkowo w serwisie zamieszczono moduły specjalne, np. w „Chcę znaleźć pracę” i „Uczę się, podnoszę kwalifikacje” gdzie można znaleźć historie osób, które osiągnęły sukces zawodowy, poradniki (m.in. związane z pisaniem CV, listu motywacyjnego, przygotowaniem się do rozmowy z pracodawcą).

partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, jako regionalny serwis o uczeniu się przez całe życie. Prowadzony jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Został zmodernizowany w 2015 roku.