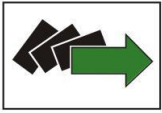


Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy

The background of the slide is a vibrant blue gradient. It features several overlapping, semi-transparent circles and curved lines in various shades of blue, creating a dynamic and modern aesthetic. The text is positioned in the upper left quadrant, standing out against the lighter blue background.



Publikacja przygotowana w ramach projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III”.
Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI, Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Projekt realizowany przez:
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
Warszawa, ul. Młynarska 16

Badanie „Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy” zrealizowane na zlecenie WUP w Warszawie przez konsorcjum firm:
Bluehill Sp. z o.o. oraz
Quality Watch Sp. z o.o.

Autorzy:

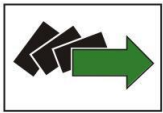
Dr Dariusz Turek (kierownik merytoryczny)
Dr Agnieszka Wojtczuk – Turek
Krzysztof Marczak

ISBN: 978-83-62188-72-7

Poglądy i opinie wyrażone przez autorów nie muszą odzwierciedlać stanowiska Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Egzemplarz bezpłatny

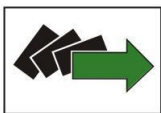
Kopiowanie i rozpowszechnianie możliwe jedynie za podaniem źródła
Warszawa 2015 r.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

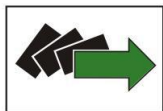


Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy

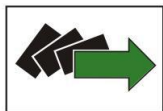


Spis treści

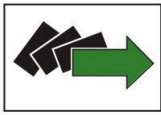
Słownik głównych pojęć używanych w badaniu.....	7
Streszczenie	8
Summary	14
Wstęp	20
1. Kontekst i cele badania.....	23
2. Metodologia badania	28
2.1. Metody badawcze i charakterystyka badanych populacji	28
2.1.1. Analiza źródeł zastanych (<i>desk research</i>)	28
2.1.2. Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo – CATI z instytucjami szkoleniowymi	28
2.1.3. Wywiad bezpośredni wspomagany komputerowo – CAPI z przedsiębiorstwami	31
2.1.4. Grupowy wywiad zogniskowany (FGI).....	34
2.1.5. Panel ekspertów	36
2.1.6. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)	37
2.1.7. Case studies	37
2.2. Metody analizy materiału empirycznego	37
2.2.1 Analiza danych ilościowych	37
2.2.2 Analiza danych jakościowych	38
2.2.3 Etapy realizacji badania	38
3. Problematyka kształcenia ustawicznego w kontekście potrzeb rynku pracy w województwie mazowieckim w świetle literatury przedmiotu – analiza <i>desk research</i>	42
3.1 Pozaformalne kształcenie ustawiczne – główne zagadnienia	43
3.2 Rynek edukacji pozaformalnej w Polsce. Ogólna charakterystyka	45
3.2.1 Rynek edukacji pozaformalnej w województwie mazowieckim	48
3.3 Oferty szkoleniowe instytucji edukacji ustawicznej w województwie mazowieckim.....	50
3.3.1 Lista rankingowa kierunków obowiązujących w 2014 r. w kształceniu pozaformalnym	50
3.3.2 Lista rankingowa kierunków obowiązujących w 2014 r. w kształceniu formalnym.....	55
4. Zapewnianie jakości procesu kształcenia i szkolenia ustawicznego.....	68
5. Mazowiecki rynek pracy. Popyt i podaż kompetencji i kwalifikacji a kształcenie ustawiczne ..	71
6. Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy w świetle badań empirycznych.....	79
6.1 Kierunki kształcenia	80
6.1.1 Kierunki kształcenia z perspektywy pracodawców	80



6.1.2	Kierunki kształcenia z perspektywy firm szkoleniowych	91
6.1.3	Kierunki kształcenia z perspektywy uczestników kształcenia, ekspertów rynku pracy i edukacji, a także dysponentów środków na kształcenie i szkolenie	96
6.2	Strategie edukacyjne i szkoleniowe	103
6.2.1	Strategie edukacyjne z perspektywy pracodawców	103
6.2.2	Strategie edukacyjne z perspektywy firm szkoleniowych	106
6.2.3	Strategie edukacyjne i szkoleniowe z perspektywy uczestników kształcenia, ekspertów rynku pracy i edukacji, a także dysponentów środków na kształcenie i szkolenie	113
6.3	Finansowanie kształcenia ustawicznego	119
6.3.1	Finansowanie kształcenia ustawicznego z perspektywy pracodawców.....	119
6.3.2	Finansowanie kształcenia ustawicznego z perspektywy firm szkoleniowych	126
6.3.3	Finansowanie kształcenia ustawicznego z perspektywy uczestników kształcenia, ekspertów rynku pracy i edukacji, a także dysponentów środków na kształcenie i szkolenie ...	127
6.4	Jakość kształcenia pozaformalnego.....	131
6.4.1	Jakość kształcenia pozaformalnego z perspektywy pracodawców	131
6.4.2	Jakość kształcenia pozaformalnego z perspektywy firm szkoleniowych.....	133
6.4.3	Jakość kształcenia pozaformalnego z perspektywy uczestników kształcenia, ekspertów rynku pracy i edukacji, a także dysponentów środków na kształcenie i szkolenie	137
6.5	Przykłady dobrych praktyk zidentyfikowanych w badaniach empirycznych	143
7.	Kształcenie ustawiczne a potrzeby rynku pracy w perspektywie podregionów	147
7.1	Podregion ciechanowski.....	147
7.2	Podregion ostrołęcki.....	154
7.3	Podregion radomski	160
7.4	Podregion płocki.....	166
7.5	Podregion m.st. Warszawa.....	171
7.6	Podregion warszawski wschodni.....	178
7.7	Podregion warszawski zachodni.....	183
7.8	Podregion siedlecki.....	188
8.	Dyskusja wyników w kontekście celów badawczych	193
8.1	Kierunki kształcenia pozaformalnego, na które jest zapotrzebowana mazowieckim rynku pracy i lista kierunków kształcenia, na które istnieje popyt wśród pracodawców	193
8.2	Określenie strategii szkoleniowych realizowanych przez pracodawców, instytucje edukacyjne i uczestników kształcenia	198
8.3	Charakterystyka pracodawców inwestujących w szkolenie pracowników, a także źródeł finansowania i stopnia wykorzystania środków publicznych	203



8.4	Procedury zapewniania jakości stosowane w instytucjach edukacji pozaformalnej i diagnoza potencjału tych instytucji	205
8.5	Dopasowanie oferty instytucji szkoleniowych do potrzeb pracodawców. Finalne konkluzje.....	209
9.	Wnioski i rekomendacje	211
9.1	Ogólne wnioski z badań.....	211
9.2	Rekomendacje dla publicznych służb zatrudnienia w zakresie dostosowania pozaformalnej edukacji ustawicznej do potrzeb rynku pracy	217
	Bibliografia.....	222
	Załącznik 1. Kształcenie ustawiczne a potrzeby rynku pracy – przykłady dobrych praktyk.....	228
1.1	Przykłady dobrych praktyk w zakresie edukacji ustawicznej w inicjatywach europejskich i polskich.....	228
1.2	Przykłady dobrych praktyk w zakresie edukacji ustawicznej dla pracowników w wieku 50+.....	229
1.3	Przykłady dobrych praktyk w zakresie edukacji ustawicznej dla pracowników z kategorią niepełnosprawności	230
1.4	Przykłady dobrych praktyk w zakresie zapewniania jakości edukacji ustawicznej	231
1.5	Przykłady dobrych praktyk w zakresie współpracy szkół z pracodawcami	232
1.6	Przykłady dobrych praktyk w zakresie rozwoju pracowników w przedsiębiorstwach.....	234
	Załącznik 2. Regulacje prawne dotyczące funkcjonowania instytucji edukacji ustawicznej.....	238
	Załącznik 3. Lista rankingowa dla kształcenia formalnego w województwie mazowieckim.....	245
	Załącznik 4. Listy rankingowe dla kształcenia formalnego w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego	248
	Załącznik 5. Zestawienia tabelaryczne danych z rozdziału 3. i 5.	272
	Załącznik 6. Zestawienia i wykresy z rozdziału 5.	289
	Załącznik 7. Zestawienia z rozdziału 6 (Prezentacja wyników badań).....	298
	Załącznik 8. Tabele prezentujące charakterystykę poszczególnych podregionów Mazowsza oraz najczęściej planowanych i realizowanych szkoleń (tabele z rozdziału 7.).....	302
	Załącznik 9. Tabele z Rozdziału 8. (zestawienia zbiorcze dla województwa z podziałem na podregiony)	316
	Spis tabel	326
	Spis wykresów	331
	Spis rysunków.....	335



Słownik głównych pojęć używanych w badaniu

Kształcenie ustawiczne – wpisuje się w koncepcję kształcenia przez całe życie – *life long learning*, zgodnie z którą do kwalifikacji i umiejętności wymaganych na rynku pracy można dochodzić różnymi drogami, poprzez kształcenie w trybie formalnym (szkolnym), pozaformalnym (dokształcanie, doskonalenie i szkolenie) oraz nieformalnym (samo uczenie się oraz doświadczenie uzyskane w pracy). Niniejsze badanie dotyczy przede wszystkim kształcenia pozaformalnego – w części badań terenowych oraz pozaformalnego i formalnego – w części badań niereaktywnych.

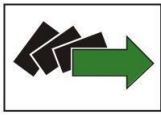
Kapitał ludzki – zawarty w człowieku zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii życiowej pozyskiwany dzięki doświadczeniu oraz formalnemu i pozaformalnemu kształceniu. Kapitał ludzki zawiera w sobie kwalifikacje i kompetencje.

Kwalifikacje – zestaw wiedzy i umiejętności poświadczony poprzez posiadanie określonych świadectw, dyplomów, zaświadczeń itp., które pozwalają domniemywać, że osoba, która je posiada rzeczywiście pozyskała określone kompetencje.

Kompetencje zawodowe – wiedza, umiejętności, zdolności, postawy i inne cechy, które posiadane przez pracownika i rozwijane w procesie pracy pozwalają na zrealizowanie z sukcesem określonych zadań zawodowych.

Kompetencje społeczne, kompetencje interpersonalne – cechy pracowników pozwalające na osiągnięcie sukcesów w relacjach z innymi osobami (współpracownikami, przełożonymi, podwładnymi, klientami, partnerami itp.) np. nastawienie na współpracę (pracę zespołową).

Kompetencje techniczne – zespół konkretnej wiedzy i praktycznych umiejętności zawodowych specyficzne dla konkretnej grupy zawodów, czy stanowisk. Najczęściej warunkuje odniesienie sukcesu przy użyciu konkretnej technologii, narzędzia, metodyki, np. umiejętność obsługi określonej aparatury.



Streszczenie

Przedmiotem badania w ramach niniejszego projektu była diagnoza pozaformalnego kształcenia ustawicznego realizowanego na terenie województwa mazowieckiego oraz jego powiązanie z potrzebami regionalnego rynku pracy. Zagadnienie to stanowi bowiem kluczowy element dla zrozumienia sytuacji na lokalnym rynku pracy i asumpt do projektowania oddziaływań rozwojowych realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Dotychczasowe analizy wskazywały, że na mazowieckim rynku pracy może występować sytuacja niedopasowania oferty i kierunków kształcenia i szkolenia pracowników prowadzona przez instytucje edukacji pozaformalnej w kontekście zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje wśród pracodawców. Aby dokonać weryfikacji tego założenia opracowano szereg celów szczegółowych, jak i zaprojektowano jakościowe i ilościowe badania z różnymi grupami interesariuszy biorącymi udział w procesach szkolenia.

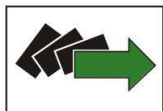
Cele szczegółowe projektu ogniskowały się wokół czterech głównych obszarów, tj.

1. Kierunki kształcenia pozaformalnego, na które jest zapotrzebowanie na mazowieckim rynku pracy;
2. Określenie strategii szkoleniowych realizowanych przez pracodawców, instytucje edukacyjne i uczestników kształcenia;
3. Charakterystyka pracodawców inwestujących w szkolenie pracowników, a także źródła finansowania i stopień wykorzystania środków publicznych na kształcenie pracowników;
4. Procedury zapewniania jakości stosowane w instytucjach edukacji pozaformalnej i diagnoza potencjału tych instytucji.

W zaprojektowanej metodologii zastosowano triangulację metod i zbierano materiał empiryczny od różnych podmiotów zaangażowanych w procesy edukacji pozaformalnej. Oprócz analizy dotychczasowych rozporządzeń, raportów i badań (w postaci *desk research*) przeprowadzono:

- wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo – CATIz instytucjami szkoleniowymi (z następujących kodów PKD: 85.51Z, 85.52Z, 85.53Z, 85.59A, 85.59B, i 85.60Z) zlokalizowanymi w ośmiu podregionach województwa mazowieckiego (N=468), tj.: ciechanowskim, plockim, ostrołęckim, siedleckim, radomskim, m. st. Warszawa, warszawskim wschodnim i warszawskim zachodnim;
- wywiady bezpośrednie wspomagane komputerowo – CAPI z przedstawicielami przedsiębiorstw zlokalizowanych w ośmiu podregionach województwa mazowieckiego (N=744);
- grupowe wywiady zogniskowane (FGI) z uczestnikami kształcenia pozaformalnego (N=9, jeden wywiad w każdym podregionie i dwa dla m.st. Warszawa);
- indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z ekspertami rynku pracy i edukacji, a także z dysponentami środków na kształcenie pozaformalne (N=17);
- dwa panele ekspertów.

Uzyskane wyniki pokazują, że w zakresie **kierunków kształcenia** największy popyt wśród pracodawców, jak i największa podaż z perspektywy firm szkoleniowych jest na obligatoryjne szkolenia BHP, a w dalszej kolejności na:



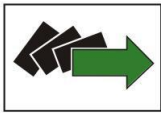
1. Sprzedaż, marketing, *public relations*, handel nieruchomościami;
2. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej;
3. Języki obce;
4. Architekturę i budownictwo;
5. Informatykę i wykorzystanie komputerów;
6. Zarządzanie i administrowanie;
7. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analizę inwestycyjną;
8. Szkolenie nauczycieli i naukę o kształceniu;
9. Prace sekretarskie i biurowe;
10. Pozostałe usługi.

W zakresie szkoleń zamawianych, jak i realizowanych obserwowany jest proces dostosowywania się firm szkoleniowych do oczekiwań pracodawców. Świadczą o nim nie tylko przedstawione w raporcie dane statystyczne, ale także opinie ekspertów rynku pracy i edukacji, jak również dysponentów środków na edukację pozaformalną. Konstatują oni, że za pojawiającymi się nowymi zawodami, czy specjalnościami zawodowymi podążają firmy szkoleniowe, które oferują odpowiednie do tych zawodów, czy specjalności kursy i szkolenia. Konsekwencją podążania za potrzebami ze strony pracodawców jest stosunkowo dobrze dopasowana oferta firm szkoleniowych. Różni interesariusze uczestniczący w procesach szkolenia generalnie zgadzają się z opinią, że inicjatywy, tematy, jak i realizacja kursów i innych oddziaływań edukacyjnych jest dostosowana do potrzeb poszczególnych podmiotów (pracodawców, uczestników szkoleń). Pomimo pozytywnych opinii o dopasowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców, 30% z nich dalej oczekuje bardziej praktycznych szkoleń i kursów, 19% podniesienia jakości usług, a 41% obniżenia cen.

Badania pokazują też, że jedynie połowa badanych przedsiębiorstw finansuje i realizuje oddziaływania rozwijające kompetencje swoich pracowników. Najczęściej wybieranymi formami rozwoju są zewnętrzne kursy, a także szkolenia na stanowisku pracy. Pracodawcy pomimo tego, że w znacznej mierze nie finansują procesów rozwoju swoich pracowników, posiadają przekonanie, że taki rozwój jest niezbędny zarówno do lepszego funkcjonowania firmy, jak i osiągnięcia przez nią lepszych wyników finansowych. Najczęściej deklarowanymi motywami braku inwestowania w zasoby ludzkie swoich firm są: przekonanie, że posiada się już wystarczająco kompetentnych pracowników, brak środków finansowych, a także posiadanie zbyt małej kadry pracowniczej.

„Typową” firmą inwestującą w rozwój kompetencji pracownika jest: średnia lub duża firma zlokalizowana w dużych miastach, mająca relatywnie wysokie roczne przychody, funkcjonująca od co najmniej kilkunastu lat na rynku i posiadająca wypracowaną strategię rozwoju pracowników (ścieżki kariery itp.). Ani lokalizacja firmy, ani sektor nie są tu już tak istotne, gdyż to nie sektor ale raczej potencjał wewnętrzny i świadomość kadry zarządzającej jest czynnikiem decydującym o inwestowaniu w szkolenia pracowników.

Wraz z popytem na kierunki kształcenia występuje popyt na kompetencje i kwalifikacje pracowników. Badania pokazały, że w branżach: edukacyjnej, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej jest większe zapotrzebowanie na kompetencje społeczne, osobiste, zawodowe i cechy indywidualne (np. sumienność, uczciwość, odpowiedzialność). Natomiast w branżach budownictwo i handel detaliczny–



gdzie częściej pracują osoby niskowyzkwalifikowane – zapotrzebowanie na wskazane kompetencje jest mniejsze.

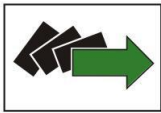
Firmy szkoleniowe, wypowiadając się o odbiorcach swych usług, jak i formach prowadzenia kształcenia zauważają, że to nie tylko pracodawcy, ale głównie klienci indywidualni stanowią ostateczną grupę odbiorców usług edukacyjnych. Na kolejnym miejscu są pracodawcy, instytucje rynku pracy i inne instytucje publiczne, około 20% to uczestnicy kształcenia formalnego, a 14% – bezrobotni. Dominującymi formami prowadzenia kształcenia są kursy i szkolenia zamknięte.

W diagnozie **strategii szkoleniowej** realizowanej przez przedsiębiorców, instytucje edukacji pozaformalnej, jak i poszczególnych uczestników koncentrowano się na poszczególnych interesariuszach tego procesu.

Uzyskane wyniki pokazują, że większość badanych przedsiębiorstw (58%) nie posiada opracowanej strategii rozwoju zatrudnionej kadry. W związku z tym podejmowane w tych organizacjach działania doksztalcające pracowników realizowane są najczęściej w sposób doraźny i wynikają z pojawiających się chwilowych potrzeb bądź okazji, np. możliwość przeszkolenia finansowanego przez zewnętrzne instytucje. Strategię taką posiadają – co pokazują również prezentowane badania – znacznie częściej duże firmy, które dysponują wystarczającymi zasobami finansowymi pozwalającymi na strategiczne podejście do rozwoju pracowników. Elementem takiej strategii są m.in. działania związane z ewaluacją efektywności prowadzonych kursów. Badania pokazały, że firmy deklarujące posiadanie strategii rozwoju zasobów ludzkich dokonują także istotnie częściej ewaluacji działań szkoleniowych. Elementem strategii są plany szkoleniowe przedsiębiorstw. Analizy pokazują, że dotychczasowa realizacja danego obszaru szkolenia jest bardzo zbliżona do obszaru planowanego. Poszczególne firmy koncentrują się tu głównie na rozwoju osobowościowym i kariery zawodowej swoich pracowników, sprzedaży, marketingu, *public relations*, handlu nieruchomościami, a także na architekturze i budownictwie. Nie jest także zaskakujące, że najpopularniejszymi formami rozwoju kompetencji pracowników są szkolenia i warsztaty zewnętrzne. Warto także podkreślić, że pracodawcy podejmują relatywnie dużo działań niewymagających dużych nakładów finansowych, aby rozwijać kompetencje pracowników. W planach firm występują bowiem takie formy rozwoju, jak: samokształcenie pracowników, rotacja na stanowisku pracy, wysyłanie na staże i praktyki, czy udział pracowników w konferencjach i seminariach.

Elementem strategii działań przedsiębiorców, jak i instytucji szkoleniowych jest podejmowanie współpracy z innymi podmiotami. Badania pokazują, że przedsiębiorstwa najczęściej współpracują z firmami szkoleniowymi i urzędami pracy, a także z uczelniami wyższymi. Odzworowuje to również perspektywę firm szkoleniowych, które w połowie przypadków kooperują z sektorem przedsiębiorstw, jedna trzecia z nich na stałe współpracuje z urzędami pracy, a co piąta z uczelniami wyższymi. Wynika z tego, że najważniejsze podmioty dla funkcjonowania rynku pracy podejmują wspólne działania na rzecz kształtowania i doskonalenia kompetencji osób zatrudnionych, bezrobotnych i uczestników edukacji formalnej i pozaformalnej. Najczęściej współpraca ta obejmuje wspólną organizację staży zawodowych.

Współpraca różnych interesariuszy w procesie szkolenia, zarówno na etapie planowania, organizacji, jak i realizacji, związana jest ze skutecznością tego typu oddziaływań. Okazało się, że ponad połowa



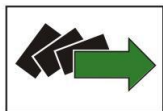
badanych firm szkoleniowych zarówno nie zbiera informacji o potrzebach szkoleniowych, nie aktualizuje systematycznie programów, nie prowadzi planowej ewaluacji efektywności oddziaływań, jak i nie rozwija systematycznie kompetencji wykładowców. Wynika to jednak z faktu, że instytucje te tylko w połowie przypadków prowadzą oddziaływania edukacyjne dla przedsiębiorstw, a zatem wskazane oczekiwania klientów nie są traktowane priorytetowo. Firmy, które współpracują z sektorem przedsiębiorstw, istotnie częściej zbierają potrzeby szkoleniowe od firm, dokonują ewaluacji oferowanych form rozwoju, a także częściej aktualizują oferowane programy rozwojowe. Wynika z tego fakt, że realizacja usług edukacyjnych dla klientów instytucjonalnych sprzyja poprawie jakości tych usług.

Problem jakości i użyteczności oddziaływań edukacyjnych jest jednym z kryteriów wyboru danego szkolenia przez pojedynczych klientów. W trakcie decyzji o wyborze danej usługi, oprócz spójności z obszarem zawodowym lub przyszłymi planami zawodowymi i ceną, to właśnie jakość i praktyczność oddziaływań edukacyjnych jest ważna dla wybierających. Stwierdzają oni jednak, iż w wielu przypadkach są w stanie zapłacić więcej za usługę pod warunkiem, że spełni ona ich oczekiwania, tj. dostarczy taką wiedzę i umiejętności, które będą mogli zastosować w trakcie wykonywania czynności zawodowych.

Badani uczestnicy edukacji pozaformalnej w różnorodny sposób decydują o wyborze obszarów i form rozwijających ich kompetencje. Trudno wskazać tu jedną strategię czy czynniki determinujące podejmowanie takiej, a nie innej aktywności. Zależy to prawdopodobnie od wielu różnych elementów, które nie dały się uchwycić w badaniach jakościowych. Często pojawiającą się opinią osób badanych była opinia o tym, że uczestnicy edukacji pozaformalnej nie znają oferty i nie mają szerokiego dostępu do kursów i szkoleń. W ich przekonaniu dobrym rozwiązaniem byłoby utworzenie jednego miejsca (np. portalu internetowego), z którego mogliby czerpać informacje o tematach szkoleń, jak i ocenach jakości usług świadczonych przez poszczególne instytucje.

W aspekcie **finansowania szkolenia i wykorzystania środków publicznych na doksztalcanie** okazało się, że jedynie co czwarty pracodawca jest gotowy do pokrywania w całości kosztów na rozwój swoich pracowników. Określenie średniej sumy na szkolenie i kształcenie przeznaczane przez przedsiębiorców wiązało się z trudnością wynikającą z niechęci pracodawców do przekazywania informacji o inwestowanych kwotach. Pomimo tych ograniczeń można z pewną ostrożnością przyjąć, że średnia roczna kwota inwestowana w rozwój jednego pracownika mieści się w przedziale od 1 tys. do 7 tys. złotych. Są oczywiście firmy, w których te sumy są zdecydowanie większe, ale uśredniając można przyjąć wyżej wymienioną kwotę. Całościowa suma inwestowanych środków zależy przede wszystkim od sytuacji ekonomicznej firmy, wielkości kadry pracowniczej i potrzeb rozwojowych pracowników.

Badania ukazują również, że pracodawcy Mazowsza rzadko korzystają ze środków zewnętrznych (prywatnych lub publicznych) na edukację pozaformalną. Okazuje się, że tylko jeden na dziesięciu przedsiębiorców korzystał z zewnętrznego finansowania, z czego ok. 7% przedstawicieli firm wykorzystywało źródła Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) a jedynie ok. 4% badanych korzystało z Krajowego Funduszu Szkoleń (KFS). Przyczyn tego stanu można poszukiwać w małej świadomości pracodawców o możliwościach zewnętrznego – publicznego – finansowania rozwoju pracowników. W wywiadach IDI eksperci rynku pracy, jak i dysponenti środków na kształcenie



i szkolenie podkreślali, że pracodawcy niewiele wiedzą o KFS i dopiero gromadzą informacje o tym instrumencie finansowania, aby ewentualnie skorzystać z niego w przyszłości. W przypadku innych źródeł finansowania (fundacje, stowarzyszenia itp.) nie zaobserwowano, aby pracodawcy z nich korzystali (oczywiście poza EFS i KFS). Pojawiały się jednak sporadyczne spostrzeżenia, że w niektórych sytuacjach to inne przedsiębiorstwa oferują darmowe szkolenia, jako np. dodatkowy element oferowanego produktu, czy usługi.

Spośród nielicznych firm korzystających z KFS najwięcej z nich pochodziło z branż: budownictwo, edukacja, a także opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Częściej z tej formy wsparcia korzystają firmy funkcjonujące na rynku powyżej 10 lat i mające swoją siedzibę w mniejszych miejscowościach.

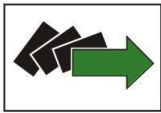
Jeśli chodzi o rolę instytucji rynku pracy w finansowaniu szkolenia pracowników, to przedstawiciele instytucji edukacji pozaformalnej stosunkowo często spotykają się z taką sytuacją –ponad 20% przedstawicieli firm wskazało, że realizowało takie szkolenia. Jednakże najczęściej były to szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, którym kursy miały umożliwić rozwój kompetencji, bądź uzyskanie nowych kwalifikacji.

Badania wykazały również, że gotowość poszczególnych pracowników do finansowania własnego rozwoju osobistego i zawodowego jest ograniczona. Generalnie zarówno pracodawcy, eksperci rynku pracy i edukacji, jak i sami uczestnicy kształcenia twierdzili, że za szkolenia zawodowe bądź takie, które są potrzebne do wykonywania obowiązków zawodowych powinien płacić pracodawca, a pracownicy powinni co najwyżej współfinansować tego rodzaju działania.

Diagnoza **procedur zapewniania jakości w edukacji pozaformalnej** ukazała, że badane instytucje w ograniczonym stopniu dbają o jakość usług szkoleniowych. Większość z badanych firm szkoleniowych nie należy bowiem do instytucji branżowych, nie posiada akredytacji (jedyne 8% firm ją posiada), nie zbiera potrzeb szkoleniowych (połowa badanych firm tego nie robi), nie dokonuje ewaluacji szkoleń, ani pracy trenerów (jedyne ok. 35% firm dokonuje takiej ewaluacji), a także nie zapewnia udziału zewnętrznych interesariuszy w konstruowaniu programów szkoleniowych (co czwarta firma posiada takie praktyki).

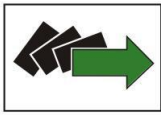
Oczywiście wskazane elementy oceny jakości mogą nie mieć zastosowania w poszczególnych firmach. Środowisko instytucji edukacyjnych jest bardzo zróżnicowane i o jakości usług nie muszą świadczyć skonstruowane na potrzeby badania wskaźniki. W przypadku wielu firm potwierdzeniem jakości oferowanych kursów może być np. to, że funkcjonują na rynku od wielu lat i wciąż mają swoich lojalnych klientów. Miarą dobrego szkolenia w takim rozumieniu jest dostarczenie wartości dla klienta, a nie posiadanie akredytacji i certyfikatów jakości.

Przeprowadzone analizy pokazują dużą segmentację rynku szkoleniowego w województwie mazowieckim i idący za tym brak wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości edukacji pozaformalnej. Poszczególne podmioty starają się wypracować własne, unikalne sposoby poprawiania oddziaływań edukacyjnych i we własnym zakresie dbać o rozwój kadry wykładowej (np. większość badanych firm jedynie w formie samokształcenia zapewnia rozwój kompetencji wykładowców). Jest to zatem słabość mazowieckiego rynku szkoleń, o której wspominali eksperci w wywiadach pogłębionych.



Oprócz analizy popytu i podaży na oddziaływania edukacji pozaformalnej, diagnozy strategii edukacyjnych poszczególnych interesariuszy procesów kształcenia, źródeł finansowania, a także mechanizmów zapewniania jakości edukacji zaprezentowano również rekomendacje dla przyszłych badań i działań publicznych służb zatrudnienia. Znalazły się tu m. in. takie **rekomendacje**, jak:

- Stworzenie jednego źródła, np. portalu internetowego, gdzie dostępne będą informacje o firmach szkoleniowych i tematach szkoleń;
- Większa promocja inicjatywy KFS;
- Opracowanie nowych bądź promocja dotychczasowych procedur zapewniania jakości procesom edukacyjnym (np. Standardy Usług Szkoleniowych czy Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych), które będą musiały być przestrzegane przez firmy wykorzystujące źródła KFS;
- Większa promocja szkoleń e-learningowych bądź alternatywnych form szkoleniowych, aby zwiększyć ich dostępność dla potencjalnych odbiorców;
- Oparcie finansowania inicjatyw edukacyjnych nie tylko na liście zawodów deficytowych (działania *ex-post*), ale także bieżących prognoz dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody w poszczególnych branżach (działania *ex-ante*);
- Opracowanie i walidacja w trakcie badań terenowych wskaźników zapotrzebowania na oddziaływania szkoleniowe.



Summary

The aim of the study within the present project was to diagnose the non-formal lifelong learning realized in the Mazovian voivodeship and its relationships with the regional labor market. This issue forms the key element for understanding the situation on the local labor market and it may provide an incentive for the design of development activities realized by public employment services. The to-date analyses of the Mazovian labor market indicated an incompatibility between the offer and specialization of education and training for the employees provided by the institutions of non-formal education, and the employers' demands with respect to competences and qualifications. In order to verify this assumption, a number of specific aims was worked out, and quantitative and qualitative studies were designed, targeted at a diversity of stakeholders participating in training processes.

The specific aims of the project were focused on four major areas, i.e.:

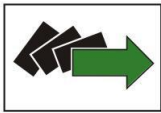
1. Non-formal education specializations which are in demand on the Mazovian labor market;
2. Defining the training strategies realized by employers, educational institutions and students;
3. Profiling the employers who invest in personnel training, the sources of funding and the degree of use of public funds for employee training;
4. Quality assurance procedures used in non-formal education institutions and the diagnosis of these institutions' potential.

In the methodology designed for the needs of the project, triangulation of methods was used and the empirical data was collected from various entities involved in the processes of non-formal education. Apart from the analysis of the to-date regulations, reports and studies (in the form of desk research), the following were conducted:

- Computer Assisted Telephone Interviews (CATI) with training institutions (with the codes: PKD 85.51Z, 85.52Z, 85.53Z, 85.59A, 85.59B and 85.60Z), located in 8 sub-regions of the Mazovian Voivodeship (N=468), i.e.: Ciechanów, Płock, Ostrołęka, Siedlce, Radom, Capital City of Warsaw, Eastern Greater Warsaw and Western Greater Warsaw;
- Computer Assisted Personal Interviews (CAPI) with the representatives of enterprises located in 8 sub-regions of the Mazovian Voivodeship (N=744);
- Focused Group Interviews (FGI) with the participants of non-formal education (N=9, one interview in every sub-region and two in Warsaw);
- Individual In-depth Interviews (IDI) with the experts in labor market and education, and the authorizing officers for the financial resources for non-formal education (N=17);
- Twopanels of experts.

The results show that in terms of **specialization of education**, the largest demand among the employers – and the largest supply, from the perspective of the training companies – is focused on obligatory health and safety trainings, followed by:

1. Sales, marketing, public relations, real estate;
2. Personal development and career development;
3. Foreign languages;
4. Architecture and construction;



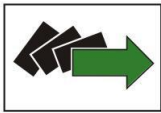
5. IT and the use of computers;
6. Management and administration;
7. Bookkeeping, accounting, banking, insurance, investment analysis;
8. Teachers' training and pedagogy;
9. Office and secretarial jobs;
10. Other services.

Within trainings, both requested and realized, it is possible to observe the process in which training companies adapt themselves to the expectations of the employers. This is confirmed not only by the statistical data presented in the report, but also by the opinions of experts on the labor market and education, and the authorizing officers for the financial means for non-formal education. They note that training companies follow the newly appearing professions or professional fields, offering courses and trainings relevant for these professions. Following the employers' demand results in a relatively well-fitted training companies' offer. Various stakeholders who participate in the training processes generally agree with the opinion that the initiatives, topics and realization of trainings and other educational activities is adapted to the needs of specific entities (employers, training participants). Despite positive opinions on the relevance of the educational offer for the needs of the employers, 30% of their number still expect increasingly more practical trainings and courses, 19% expect improvement of the quality of services, and 41% – price reductions..

The studies also reveal that only as much as a half of the studied enterprises finance and realize activities which develop competences of their employees. The most frequently chosen forms of development are external courses and „on the job” trainings for new employees. Despite the fact that employers to a significant extent do not fund the processes of their employees' development, they are still convinced that such a development is indispensable for both better functioning of the company and achievement of better financial results. The most often declared reasons for a lack of investment in the human resources of their companies are: the conviction that they already have employees who are competent enough, the lack of money and the fact that they have a too small team of employees.

A „typical” company which invests into employee competences development is: a medium-sized or large company, located in a large town, having a relatively high annual revenue, functioning for at least 10 years on the market and possessing a designed staff development strategy (career paths, etc.). The company's location or its sector are not necessarily as relevant, because it is not the sector but rather the internal potential and the consciousness of the management that form a decisive factor for investing into personnel training.

The demand for education specialization is accompanied by the demand for employee competences and qualifications. Studies demonstrated that the industries such as: education, health care and social assistance show more demand for social, personal and professional competences, and individual characteristics (e.g. reliability, honesty, responsibility). On the other hand, the sectors of construction and retail trade – which more often employ low-skilled workers – demonstrate a lower demand for the competences indicated above.



When the training companies express their opinions on the recipients of their services and on the forms of education provided, they note that it is not only the employers, but mostly the individual clients, who form the final target of educational services. In the next place they mention employers, labor market institutions and other public institutions, where around 20% are formal education participants, and 14% – the unemployed. The dominant forms of provided education are: courses and closed trainings.

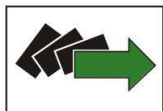
In the diagnosis of the **training strategy** realized by entrepreneurs, non-formal education institutions and individual participants, the main focus was placed on separate stakeholders of the process.

The results show that the majority of the studied enterprises (58%) do not have a development strategy for the personnel they employ. As a result, the activities undertaken in these organizations in order to improve further education of the employees are mostly realized on an ad hoc basis and result from momentary needs, or opportunities, e.g. a possibility for training financed by external institutions. Such a strategy is much more often present – which is also shown in the studies – in large companies, which have sufficient financial resources to allow them to approach employee development strategically. One element of such a strategy is, e.g., the activities related to the evaluation of effectiveness of provided courses. The studies showed that the companies which declare that they possess a strategy of human resources development also perform a significantly more frequent evaluation of training activities.

An element of this strategy are companies' training plans. The analyses show that the to-date realization of a given area of training is very close to the planned area. Individual companies are focusing here mostly on personal development and career development of their employees, sales, marketing, public relations, real estate, architecture and construction. It is hardly surprising that the most popular form of development of employee competences are trainings and external workshops. It is also worth stressing that in order to develop employee competences, the employers undertake relatively numerous activities which do not require significant financial resources. In companies' plans the following forms of development are present: self-education of employees, job rotation, delegating employees to internships and work placements, or employees' participation in conferences and seminars.

One element of strategy of activities of entrepreneurs and training institutions is undertaking cooperation with other entities. The studies show that enterprises most often cooperate with training companies and labor offices, but also with higher education institutions. This also reflects the perspective of training companies, which in half of the cases cooperate with the sector of enterprises, while one third of them cooperate on a regular basis with labor offices, and one fifth cooperate with higher education institutions. Consequently, the entities which are most important from the point of view of labor market functioning, undertake joint efforts for the sake of shaping and developing competences of employees, the unemployed and the participants of formal and non-formal education. Most frequently, from the perspective of both training companies and enterprises, this cooperation covers joint organization of work placements.

Cooperation of various stakeholders in the training process, during the stages of planning, organization and realization, is related to the effectiveness of such activities. However, it turned out



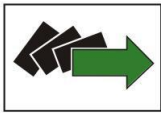
that more than a half of the surveyed training companies do not collect training needs, do not update their programs systematically, do not conduct scheduled evaluation of effectiveness of activities, and do not develop the lecturers' competences on a systematic and scheduled basis. This results, however, from the fact that only half of these institutions provide educational activities for the enterprises, and thus, the indicated expectations of the customers may be of limited relevance for them. Admittedly, the companies which cooperate with the enterprises sector collect training needs from the companies more often, perform evaluation of the offered forms of development and more often update the offer of development programs. It demonstrates that realization of educational services for institutional clients facilitates the improvement of their quality.

The issue of quality and usefulness of educational activities is one of the criteria for choosing a given training by individual clients. Apart from the coherence with their vocational field or their future career plans and the price, while making a decision to choose a given service these persons consider the quality and practicality of the educational activities as important. However, they state that in many cases they are willing to pay more for the service on condition that it will fulfill their expectations, i.e. will provide such knowledge and skills which they will be able to apply in the course of performance of their professional activities.

The surveyed participants in non-formal education decide on the choice of areas and forms of competences development in a variety of ways. It is difficult to indicate one strategy or one factor which determines undertaking a particular activity. It probably depends on many diverse elements which were not perceptible during qualitative studies. However, the respondents often expressed the opinion that they have no knowledge of, and no wide access to, courses and trainings. They expressed the conviction that it might be a good idea to create one place (e.g. a portal) where they would be able to obtain information on training topics and quality evaluation for individual institutions.

In the context of **financing trainings and using public resources for employee education**, it was shown that only one in four employers is ready to cover all the costs of employee development. Establishing an average sum expended by entrepreneurs for training and education presented certain difficulties resulting from employers' unwillingness to share information about the invested amounts. Despite these limitations, it is possible to assume – with caution – that the average annual amount invested in development of one employee falls in the range from 1 000 to 7 000 PLN. Naturally, there are companies in which these sums are decidedly higher, but on average the above mentioned amount may be indicated. The sum total of the invested resources depends mostly on the economic standing of the company, the number of staff and the development needs of employees.

The studies also demonstrate that the Mazovian employers rarely use external resources (private or public) for non-formal education. It appears that only one in ten entrepreneurs used external financing, out of which approx. 7% of companies used the resources of The European Social Fund (ESF) and only approx. 4% of the companies used the National Training Fund (NTF). The reasons behind this state of affairs may be identified as, firstly, low awareness of the employers as to the opportunities for external – public – financing of employee development. During IDIs, labor market experts and the authorizing officers for the financial means for education and training stressed that the employers know relatively little about NTF and are only beginning to gather information on this



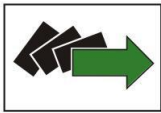
financing tool with the view of its possible future use. In the case of other sources of financing (foundations, associations, etc.), their use by the employers was not observed (apart from ESF and NTF, naturally). However, occasionally it was indicated that in certain situations it is the other enterprises who offer free trainings, e.g. as an additional element of the offered product or service. Among the few companies which use KFS, most of them represented the industries of: construction, education, health care and social assistance. This form of support is more often used by companies which have been present on the market for over 10 years and which have their seat in smaller towns. As for the role of labor market institutions in financing employee training, the representatives of non-formal education institutions relatively often encounter such a situation (over 20% of the companies indicated that they realized such trainings). However, in most cases these were the unemployed who were looking for employment and the courses were supposed to help them develop their competences or to obtain new qualifications.

The studies also showed that the readiness of individual employees to finance their own personal and professional development is limited. Generally, both the employers and labor market experts, as well as education participants claimed that the employer should pay for vocational training or such training as is necessary to perform professional duties, while the employees might, at most, co-finance such activities.

The diagnosis of **procedures of non-formal education quality assurance** showed that the institutions under study only to a limited extent ensure „the quality of training services”. The majority of the studied training companies do not belong to the sector institutions nor are they accredited (only 8% of the companies are accredited), they do not collect training needs (half of the studied companies do not do that), they do not evaluate trainings or trainers’ performance (only approx. 35% of the companies perform such evaluation), and they do not secure the participation of external stakeholders in constructing the training programs (one in four companies indicates such practices). Naturally, the indicated elements of quality evaluation may not be applicable in individual companies. The environment of educational institutions is highly diversified and the quality of the services might not be proven by artificially constructed indicators. In the case of numerous firms, the quality of the courses they provide may be confirmed by, e.g., the fact that these companies have been active on the market for many years and they still have their loyal customers. In this sense, the measure of a good training is providing value for the customer and not holding accreditations and quality certifications.

The conducted analyses show a high segmentation of the training market in the Mazovian Voivodeship and the ensuing lack of common activities towards assuring the quality of non-formal education. Individual entities attempt to work out their own, unique ways to improve educational activities and to secure the development of lecturers by their own means (e.g. the majority of the companies under study provide the development of competences for the lecturers solely in the form of self-education). This testifies to the weakness of the Polish training market, indicated by the experts in some of the in-depth interviews, where they mentioned that quality in this area is low by default and no one seems concerned with it.

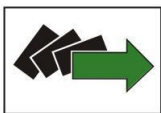
Apart from the analysis of the influence of demand and supply for the activities within non-formal education, the diagnosis of educational strategies of individual stakeholders in the educational



processes, the sources of funding and the mechanisms of securing the quality of education, we also presented recommendations for future studies and activities of Public Employment Services.

Among them, the following **recommendations** were indicated:

- Creating one source, e.g. a portal which will make available the information on the subjects of trainings and training companies;
- An increased promotion of NTF initiative;
- Working out new, or promoting the to-date procedures of quality assurance of the educational processes (e.g. Training Services Standards, or Małopolskie Education and Training Services Standards), which will have to be observed by companies using NTF resources;
- A more extensive promotion of e-learning trainings, or alternative forms of training, in order to increase their availability for potential customers;
- Basing the financing of educational activities not only on the list of professions in deficiency (*ex-post* activities), but also on the current forecasts with regard to the demand for qualifications and occupations in individual industries (*ex-ante* activities);
- Development and field-research validation of the indicators of demand for training activities.



Wstęp

Procesy globalizacji i idące za nimi przemiany funkcjonowania gospodarek narodowych i podmiotów ekonomicznych sprawiły, że wszystkie elementy związane z rynkiem pracy również nieuchronnie uległy przeobrażeniom. Zmiany te wyzwoliły zarówno konieczność nowego zdefiniowania wielu terminów, które od lat funkcjonowały w naukach ekonomicznych, takich jak: praca, zawód czy kwalifikacje, jak też nowego spojrzenia na procesy edukacji i rozwoju uczestników rynku globalnego. W nowoczesnej gospodarce i ścisłej integracji narodowej (prawodawczej, gospodarczej, kulturowej) zawód przestał być pojęciem jednoznacznie związanym z klasycznym kształceniem zawodowym w przeznaczonych do tego specjalistycznych ośrodkach, a kompetencje i kwalifikacje jedynie wynikiem procesu edukacji formalnej. Nowy globalny rynek i konieczność ciągłego uaktualniania wiedzy i umiejętności sprawiły, że procesy kształcenia i szkolenia rozciągnęły się na całe życie (ang. *life-long learning*).

Formami rozwoju zawodowego i osobistego, które najbardziej zyskały na znaczeniu, okazały się edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne. Dzięki nim uczenie się przez całe życie stało się w pełni możliwe, co wyraźnie przełożyło się na konkurencyjność pracowników na rynku pracy (ich poziom zatrudnialności). Również przedsiębiorstwa zyskały na ustawicznym kształceniu, gdyż zyskiwały kapitał ludzki, który miał możliwość generowania wartości ekonomicznej.

Kształcenie i szkolenie, oprócz bezpośredniego związku z rynkiem pracy, odgrywa także główną rolę w działaniach na rzecz sprostania wyzwaniom, przed którymi stoi Europa: wyzwaniu globalizacji, starzenia się społeczeństwa, rozwoju nowych technologii i mobilności pracowników¹. Znajduje to odzwierciedlenie w wielu dokumentach strategicznych, m.in. w strategii lizbońskiej, bolońskiej, czy opracowaniu strategii Europa 2020. W tym ostatnim dokumencie zapisano, że kształcenie i szkolenie są najlepszymi metodami wyposażania obywateli w kompetencje potrzebne europejskiej gospodarce i europejskiemu społeczeństwu do pozostania konkurencyjnymi i innowacyjnymi, a także promowania spójności społecznej i włączenia społecznego².

Jednakże plany zawarte w ramach opracowań strategicznych UE, jak i krajowe inicjatywy dotyczące propagowania idei edukacji ustawicznej³ nie zawsze znajdują odzwierciedlenie na krajowym, jak i mazowieckim rynku pracy. Wciąż pojawiają się opinie, że pracodawcy nie mogą znaleźć pracowników posiadających niezbędne kwalifikacje i uprawnienia do wykonywania czynności zawodowych⁴, jak i to, że szkolenia dla pracowników „są słabe i nieefektywne” czy „szkolnictwo zawodowe jest źle funkcjonujące”⁵.

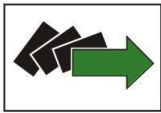
¹ *Szkola a rynek pracy*, red. A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski, PWN, Warszawa 2006.

² *Konkluzje Rady w sprawie roli kształcenia i szkolenia w realizacji strategii „Europa 2020”*, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2011/C 70/01.

³ *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Załącznik do uchwały nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r.

⁴ M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*. Na podstawie badań pracodawców i ofert praczyzrealizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa 2015, s. 66-67.

⁵ <https://www.polskieradio.pl/42/275/Artykul/1527473,Nowe-wyzwania-dla-edukacji-zawodowej> [data dostępu: 16.10.2015]



Jak wynika również z raportów badawczych, co trzeci pracodawca zgłasza, że nie może znaleźć pracowników o odpowiednich kompetencjach⁶. Odsetek ten w 2014 r. był co prawda niższy niż w latach 2008-2011, jednak nadal wskazuje na istotny problem na rynku pracy. Mało pocieszającym faktem jest to, że wynik dla Polski jest zbliżony do średniej notowanej także w innych krajach, gdzie również wskazuje się na problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanej kadry. Analizy prowadzone na terenie Polski wskazują, że najczęstszym powodem problemów z obsadzaniem etatów, jest brak wymaganych kompetencji zawodowych i technicznych u kandydatów. Na problemy na rynku pracy w Polsce wskazują również wyniki badań zrealizowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim w ramach projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego*. Wyniki V edycji badania ujawniły, że w 2014 r. 48% pracodawców, nie mogło znaleźć pracowników z kategorii zawodowej: robotnicy wykwalifikowani oraz operatorzy i monterzy maszyn. W 2014 r. pojawiło się prawie 83 tys. ogłoszeń o pracę dla „wykwalifikowanych robotników budowlanych”, ponad 70 tys. dla różnego rodzaju specjalistów i ponad 60 tys. ofert dla grupy zawodowej „robotnicy obróbki metali, mechanicy” i „kierowców i operatorów pojazdów”⁷.

Sytuacja w województwie mazowieckim jest analogiczna. Według analiz zamieszczonych na stronach WWW Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w 2014 r. zanotowano deficyt kandydatów do pracy na takie stanowiska jak: operator edytorów tekstu, archiwista, spawacz metodą TIG, elektromonter reklam, szpachlarz, elektryk budowlany czy operator maszyn tapicerskich i wiele innych⁸. Wynika z tego wniosek, że zarówno na terenie Polski, jak i województwa mazowieckiego obserwowalny jest deficyt zawodów, którego jedną z przyczyn jest niedopasowanie formalnego i pozaformalnego zawodowego kształcenia ustawicznego. Pojawia się tu zatem szereg pytań o funkcjonowanie instytucji edukacji ustawicznej w Polsce, o ich rolę w kreowaniu rynku pracy, listę oferowanych kursów i szkoleń, jakość usług, spójność oferty z popytem ze strony pracodawców i obywateli czy aktualność oferowanych kwalifikacji i kompetencji.

Częściową odpowiedzią na zarzuty braku wystarczającego powiązania kształcenia zawodowego z otoczeniem gospodarczym była m.in. rozpoczęta w 2012 r. modernizacja kształcenia zawodowego. Pojawiło się kilka nowych instrumentów mających na celu podniesienie efektywności tego typu kształcenia. Nowym rozwiązaniem stała się możliwość tworzenia centrów kształcenia praktycznego i centrów kształcenia ustawicznego oferujących uzyskanie nowych lub uzupełnienie posiadanych kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, a także wzrost roli edukacji pozaformalnej⁹. W opracowaniach strategicznych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 2014 r. pt. *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017*¹⁰ w piątym priorytecie zawarto również szereg wskazówek dotyczących wspierania systemu edukacji zawodowej, ustawicznej oraz uczenia się przez całe życie, co ma finalnie przełożyć się na rozwój kapitału ludzkiego polskich obywateli.

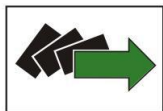
⁶Trwa niedobór talentów. Jak współczesny HR może poradzić sobie z tym wyzwaniem, Warszawa 2014, s. 5; <http://www.manpowergroup.pl/pl/raporty-ryнку-pracy/niedobor-talentow.html?year=2014> [data dostępu: 21.08.2015].

⁷M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, op. cit., s. 25.

⁸ <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/-/1474635-ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych-ii-polroczce-2014-r-> [data dostępu: 17.10.2015].

⁹ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r., nr 205, poz. 1206).

¹⁰<http://wupwarszawa.praca.gov.pl/rynek-pracy/strategie-i-dokumenty-programowe> [data dostępu: 17.10.2015]



Realizacja poszczególnych celów zawartych w wyżej wymienionym *Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia* w regionie województwa mazowieckiego powinna być związana jednak z uprzednim rozpoznaniem problemów kształcenia ustawicznego na potrzeby rynku pracy, w tym przede wszystkim dopasowaniem oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców, jakości świadczonych usług czy popytu i podaży na kompetencje i kwalifikacje.

W ostatnich kilku latach w poszczególnych polskich województwach przeprowadzono diagnozę stanu edukacji ustawicznej i jej stopnia powiązania z lokalnym rynkiem pracy. Badaniami objęto m. in. województwo wielkopolskie¹¹, zachodniopomorskie¹², podlaskie¹³, śląskie¹⁴, dolnośląskie¹⁵ czy pomorskie¹⁶. Wyniki tych badań wskazują na konieczność bliższej integracji instytucji edukacji ustawicznej z przedsiębiorstwami, modernizację form i programów kształcenia, a także na poszukiwanie optymalnych rozwiązań w zakresie finansowania oddziaływań edukacyjnych. Na poziomie województwa mazowieckiego takie badania były prowadzone ostatni raz w 2011 r.¹⁷, nie wiadomo zatem, jak obecnie wygląda sytuacja z kształceniem ustawicznym w kontekście zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje wśród mazowieckich pracodawców. Dotychczasowe analizy pozwalają jednak rozpoznać zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje na mazowieckim rynku pracy¹⁸, jednakże konkluzyjna odpowiedź na pytanie o powiązanie popytu na kwalifikacje i kompetencje z podażą wynikającą z kształcenia ustawicznego wciąż domaga się odpowiedzi.

Niniejszy raport jest próbą odpowiedzi na pytanie o jakość pozaformalnej edukacji w województwie mazowieckim i dopasowanie jej do potrzeb i oczekiwań pracodawców i samych uczestników procesu kształcenia i szkolenia. Powstałe w drodze badań ilościowych i jakościowych rekomendacje posłużą do planowania i projektowania programów szkoleniowych przez publiczne służby zatrudnienia na potrzeby przedsiębiorców.

¹¹Diagnoza stanu i potrzeb w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego w województwie wielkopolskim, Departament Polityki Regionalnej Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, Poznań 2014.

¹²Wpływ projektów szkoleniowych realizowanych w Priorytecie VIII na potrzeby przedsiębiorstw, poprawę ich konkurencyjności/funkcjonowania oraz zmianę polityki szkoleniowej firm, a także wpływ na adaptacyjność uczestników projektu szkoleń w kontekście zmian gospodarczych zachodzących w regionie, https://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6_248.pdf [data dostępu: 21.08.2015].

¹³Identyfikacja potrzeb w obszarze kształcenia ustawicznego osób dorosłych w formach szkolnych i pozaszkolnych w województwie podlaskim, http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/Identyfikacja_potrzeb_ksztalcenie_ustawiczne_doroslych_woj_podlaskie_9012013.pdf [data dostępu: 21.08.2015].

¹⁴Ocena efektywności i skuteczności wsparcia udzielanego przedsiębiorstwom i ich pracownikom w ramach Poddziałania 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw PO KL w województwie śląskim, http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/Ocena_efektywnosci_i_skuteczności_wsparcia_przedsiębiorcom_i_pracownikom_811_POKL_10062013.pdf [data dostępu: 21.08.2015].

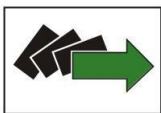
¹⁵Badanie i ocena wpływu projektów w ramach Poddziałania 8.1.1 i 8.1.2 PO KL na rozwój zawodowy i zdolności adaptacyjne ich uczestników, w kontekście zmian gospodarczych zachodzących na dolnośląskim rynku pracy, http://ibs.org.pl/files/Badanie_i_ocena_wplywu_proj_811_812_POKL_na_rozwoj_zawodowy_15032013.pdf [data dostępu: 21.08.2015].

¹⁶Kształcenie ustawiczne w województwie pomorskim – zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy, http://www.kwalifikacje.edu.pl/download/konferencje/gdansk14/ksztalcenie_ustawiczne.pdf [data dostępu: 21.08.2015].

¹⁷Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim – wyniki badań i rekomendacje, http://pbs.pl/repository/files/Inne/2011/Raport_z_badan.pdf [data dostępu: 21.08.2015].

A także 11 raportów cząstkowych w ramach projektu: Badania efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne. Raporty dostępne na: <http://obserwatorium.mazowsze.pl/badania-i-analzy/ksztalcenie-ustawiczne>.

¹⁸Zob. *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2015.



1. Kontekst i cele badania

Kształcenie ustawiczne, zgodnie z definicją wypracowaną przez UNESCO, to *kompleks procesów oświatowych (formalnych, nieformalnych i incydentalnych), które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnianie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy i zachowania, aktywnie uczestniczą w społecznym, ekonomicznym i kulturalnym rozwoju*¹⁹.

Podobnie w Rezolucji Rady Unii Europejskiej z 27 czerwca 2002 r. uczenie się przez całe życie (*lifelong learning*) zostało zdefiniowane jako *pojęcie, które powinno dotyczyć uczenia się od fazy przedszkolnej do późnej emerytalnej, włączając w to całe spektrum uczenia się formalnego (w szkołach i innych placówkach systemu edukacji), pozaformalnego (w instytucjach poza systemem edukacji) i nieformalnego (naturalnego). Ponadto powinno się ono odnosić do wszelkiej, trwającej przez całe życie, aktywności uczenia się, mającej na celu rozwój wiedzy, kompetencji i umiejętności w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej oraz zorientowanej na zatrudnienie. Zasadniczym odniesieniem w tym względzie powinna być osoba jako podmiot uczenia się, co podkreślać ma znaczenie prawdziwej równości szans i jakości w procesie uczenia się*²⁰.

Kształcenie ustawiczne może być zatem realizowane w następujących formach:

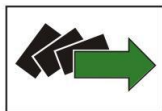
- **Kształcenie formalne** obejmujące naukę w systemie szkolnym – na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, zasadniczych szkół zawodowych, szkół średnich ogólnokształcących, zawodowych, szkół policealnych, jak również kształcenie na poziomie studiów wyższych i doktoranckich.
- **Kształcenie pozaformalne** obejmujące wszelkie zorganizowane działania edukacyjne, które nie odpowiadają definicji edukacji szkolnej, tzn. nie są one zapewnione poprzez formalne instytucje szkolne. Dotyczy ono wszystkich rodzajów doksztalcenia i szkoleń poza systemem szkolnym. Nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia. Kształcenie takie prowadzone jest zazwyczaj w formie kursów, szkoleń, staży, instruktaży (w miejscu pracy lub poza nim), seminariów, konferencji lub wykładów, lekcji prywatnych (np. języków obcych), a także kształcenia na odległość (np. e-learning).
- **Kształcenie nieformalne (samokształcenie)** to samodzielne uczenie się w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności. Powinno odbywać się bez udziału nauczyciela, poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej²¹.

Niniejsze badanie ogniskuje się wokół problematyki ustawicznego kształcenia pozaformalnego. Przedmiotem analiz były zatem te wszystkie inicjatywy organizowane i prowadzone przez instytucje szkoleniowe, pracodawców, instytucje rynku pracy lub inne podmioty (np. NGO), których efektem jest rozwój kompetencji i kwalifikacji uczestników procesu kształcenia.

¹⁹ Za: P. Błędowski, M. Nowakowska, *Podstawy kształcenia ustawicznego*, Wydawnictwo ego, Łódź 2010, s. 19.

²⁰ *Ibidem*, s. 20.

²¹ J. Wiktorowicz, *Obraz kształcenia ustawicznego w Polsce*, [w:] *Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z*, red. M. Znajmiecka-Sikora, E. Roszko, Wydawnictwo ego, Łódź 2010, s. 45.

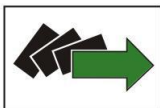


Głównym celem projektu była diagnoza ustawicznego kształcenia pozaformalnego w kontekście zapotrzebowania na kwalifikacje wśród mazowieckich pracodawców.

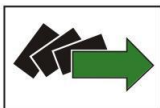
Aby sformułować konkluzywną odpowiedź na główny cel projektu i cele szczegółowe utworzono szczegółowe pytania badawcze. Pozwoliły one w sposób bardziej pogłębiony zrozumieć problematykę pozaformalnego kształcenia i sformułować praktyczne rekomendacje (Tabela 1).

Tabela 1. Cele szczegółowe i pytania badawcze

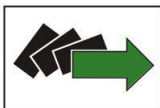
L.p.	Cel szczegółowy	Pytanie badawcze
1	Określenie kierunków pozaformalnego kształcenia ustawicznego, na które jest zapotrzebowanie na mazowieckim rynku pracy.	<ol style="list-style-type: none">1. Jaki jest popyt na kwalifikacje i kompetencje, a także kierunki kształcenia pozaformalnego na mazowieckim rynku pracy w percepcji pracodawców, instytucji szkoleniowych i uczestników edukacji pozaformalnej, a także ekspertów rynku pracy i edukacji w przekroju branż, grup zawodów i podregionów? Dlaczego właśnie te kompetencje i kwalifikacje?2. Jak w ciągu ostatnich 5 lat zmienił się popyt na kwalifikacje, kompetencje i kierunki kształcenia pozaformalnego na mazowieckim rynku pracy?3. Jakie są prognozy dotyczące popytu na kwalifikacje i kompetencje i kierunki kształcenia pozaformalnego na mazowieckim rynku pracy za 5 lat?
2	Sformułowanie listy (rankingowej) oferowanych kierunków kształcenia, na które istnieje popyt wśród mazowieckich pracodawców.	<ol style="list-style-type: none">1. Na jakie tematy szkoleń jest największy popyt na mazowieckim rynku pracy z perspektywy pracodawców?2. Na jakie kwalifikacje jest największy popyt na mazowieckim rynku pracy z perspektywy pracodawców?3. Na jakie kompetencje jest największy popyt na mazowieckim rynku pracy (zawodowe, społeczne, techniczne) z perspektywy pracodawców?4. Jaki jest popyt na kierunki kształcenia w poszczególnych branżach?5. Jaka jest oferta tematów kursów i szkoleń oferowanych przez instytucje szkoleniowe na mazowieckim rynku pracy?
3	Określenie skutecznych strategii edukacyjnych i szkoleniowych, które miałyby zastosowanie w woj. mazowieckim w związku z zapotrzebowaniem na kwalifikacje wśród pracodawców.	<ol style="list-style-type: none">1. Jakie są najbardziej skuteczne formy edukacyjne/szkoleniowe w percepcji pracodawców, przedstawicieli instytucji szkoleniowych i ekspertów rynku pracy i edukacji? Czy da się takie zidentyfikować?2. Czy można wyróżnić jedną optymalną strategię szkoleniową dostosowaną do potrzeb pracodawców? Na czym ona polega?3. Czy przedstawiciele instytucji szkoleniowych dokonują ewaluacji skuteczności oferowanych kursów, szkoleń, bądź pozostałych form edukacyjnych? Jeżeli tak, to na czym ona polega?
4	Diagnoza strategii kształcenia, które podejmują uczestnicy pozaformalnego kształcenia ustawicznego (m.in.: rodzaje decyzji dotyczących kształcenia ustawicznego, determinanty tych decyzji).	<ol style="list-style-type: none">1. Jaka jest świadomość oferty uczestników kształcenia prezentowanej przez instytucje szkoleniowe?2. Jakie czynniki (zawodowe i/lub osobiste) decydują o wyborze przez jednostki tematów i form edukacyjnych? Cena? Dostępność? Innowacyjność? Oczekiwania pracodawców?3. Czy wybierane tematy szkoleń lub innych form edukacyjnych są związane z obecną pracą zawodową, wynikają z zainteresowań osobistych lub przyszłych planów zawodowych, czy może z jakiś innych przyczyn?4. Na jakie tematy szkoleń zwracają najczęściej uwagę uczestnicy procesów edukacji pozaformalnej? Dlaczego właśnie na te wskazane?5. Które formy edukacyjne są najbardziej popularne? A które zdaniem respondentów – najsukcesowniejsze?



L.p.	Cel szczegółowy	Pytanie badawcze
		6. Czy wybór tematów szkoleń i form edukacyjnych jest podobny czy odmienny biorąc pod uwagę grupy zawodów, branże i podregiony?
5	Charakterystyka pracodawców inwestujących w kształcenie pracowników (m.in.: ze względu na sektor własności, wielkość, branżę).	<ol style="list-style-type: none">1. Jakie przedsiębiorstwa inwestują w rozwój swoich pracowników biorąc pod uwagę sektor własności, wielkość, branżę?2. Jaka średnią sumę rocznie przeznaczają przedsiębiorstwa na szkolenie i kształcenie jednego pracownika?3. Od czego uzależniona jest wysokość nakładów pracodawców na rozwój pracowników?4. Jakie czynniki/motywy decydują o inwestowaniu w rozwój kapitału ludzkiego organizacji?
6	Określenie strategii szkoleniowej realizowanej przez pracodawców.	<ol style="list-style-type: none">1. Czy przedsiębiorstwa posiadają strategię rozwoju kapitału ludzkiego? Jeśli tak, to na czym ona polega?2. W jaki sposób pracodawcy planują rozwój zawodowy pracowników?3. Czy przedsiębiorstwa dokonują ewaluacji skuteczności prowadzonych szkoleń?4. Czy przedsiębiorstwa posiadają strategiczne porozumienia z instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi? Jeśli tak to na czym one polegają?5. Czy w opinii pracowników strategia szkoleniowa pracodawców jest dostosowana do ich potrzeb?6. Czy przedsiębiorstwa inwestujące w rozwój pracowników współpracują w tym zakresie z instytucjami rynku pracy? A jeżeli tak to na czym taka współpraca polega?
7	Identyfikacja źródeł finansowania kształcenia pracowników i kandydatów do pracy.	<ol style="list-style-type: none">1. Czy i w jakim stopniu przedsiębiorstwa/pracodawcy finansują rozwój zawodowy pracowników?2. W jakim stopniu uczestnicy edukacji pozaformalnej sami finansują własny rozwój osobisty i zawodowy?3. Czy istnieją jakieś podmioty inne niż przedsiębiorstwa finansujące rozwój osobisty i zawodowy jednostek, a jeśli tak to jakie? (fundacje, stowarzyszenia, itp.)4. Jaką rolę w finansowaniu rozwoju zawodowego odgrywają instytucje rynku pracy?
8	Identyfikacja stopnia wykorzystania przez przedsiębiorców istniejących form finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych (m.in. EFS, KFS, etc.).	<ol style="list-style-type: none">1. Jaka jest świadomość pracodawców w zakresie możliwości wykorzystania istniejących form finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych (m.in. EFS, KFS, itp.)? Skąd ewentualnie czerpią informacje o możliwościach finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych?2. Które formy finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych są najczęściej wykorzystywane przez pracodawców? Z jakich powodów? Jaki % środków inwestowanych w rozwój pracowników pochodzi ze środków publicznych?3. Czy przedsiębiorstwa zwracają się do dysponentów środków publicznych o możliwości wykorzystania ich na szkolenie i kształcenie pracowników? Jeśli tak, to jak często, jakie przedsiębiorstwa (wielkość, branża), gdzie zlokalizowane?4. Czy dysponenci środków publicznych na pozaformalne kształcenie informują pracodawców o sumach i możliwościach wykorzystania tych środków na szkolenie i kształcenie pracowników? Jeśli tak to w jaki sposób?
9	Diagnoza dostosowania pozaformalnej oferty edukacyjnej do potrzeb	<ol style="list-style-type: none">1. Czy instytucje szkoleniowe i edukacyjne współpracują przy opracowaniu tematów i programów edukacyjnych z przedsiębiorstwami? W jakim stopniu? Na czym taka współpraca polega?

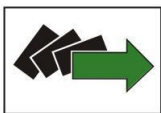


L.p.	Cel szczegółowy	Pytanie badawcze
	pracodawców oraz jakości ustawicznego kształcenia pozaformalnego na Mazowszu w opinii pracodawców.	<ol style="list-style-type: none">2. Jak przedsiębiorstwa oceniają adekwatność tematyki szkoleń i kursów do potrzeb własnej działalności gospodarczej? Jakie zmiany postulują?3. Jaka jest świadomość przedsiębiorców odnośnie oferty kształcenia ustawicznego oferowanego przez instytucje szkoleniowe?4. Jak oceniają jakość szkoleń i kursów oferowanych przez instytucje szkoleniowe pracodawcy, a jak to widzą sami uczestnicy procesu edukacji pozaformalnej?
10	Określenie strategii edukacyjnej jednostek prowadzących ustawiczne kształcenie pozaformalne na Mazowszu (w tym m.in.: planowanie oferty edukacyjnej i działań mających na celu jej powiązanie z potrzebami rynku pracy, wykorzystanie technologii adekwatnych do stosowanych w pracy zawodowej).	<ol style="list-style-type: none">1. Czy i jak często przedstawiciele instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne aktualizują listę oferowanych kursów i szkoleń?2. Skąd przedstawiciele instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne czerpią wiedzę o potrzebach edukacyjnych swoich kursantów?3. Jakie są procedury zapewniające jakość szkoleń i kursów oferowanych przez instytucje szkoleniowe?4. Jakie formy oddziaływań edukacyjnych oferują instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne?
11	Diagnoza potencjału instytucjonalnego i merytorycznego (w tym m.in.: organizacji pracy, efektów nauczania, dysponowania potrzebną kadrami) podmiotów prowadzących w województwie mazowieckim pozaformalne kształcenie ustawiczne na tle potrzeb regionalnego rynku pracy.	<ol style="list-style-type: none">1. Jak liczną kadrami dysponują instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne?2. Jakimi kwalifikacjami i kompetencjami charakteryzują się trenerzy, czy wykładowcy zatrudnieni w instytucjach szkoleniowych?3. Czy instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne zatrudniają do prowadzenia zajęć (szkoleń, kursów, praktyk, itp.) przedstawicieli pracodawców? Jeśli tak to w jakim stopniu?4. Czy instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne prowadzą kursy, praktyki, szkolenia na terenie przedsiębiorstw (np. wynajmując sale, pracownie, itp.)?5. Czy instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne raportują rezultaty ewaluacji prowadzonych kursów i szkoleń zewnętrznym instytucjom? Jeśli tak, to na czym takie raportowanie polega?
12	Identyfikacja dobrych praktyk z zakresu działań mających na celu powiązanie pozaformalnego kształcenia dorosłych z potrzebami rynku pracy (o ile zostaną zidentyfikowane).	<ol style="list-style-type: none">1. Czy występują powiązania pozaformalnego kształcenia dorosłych z potrzebami rynku pracy? Jeśli tak, to na czym one polegają?2. Czy instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne implementują dobre praktyki opracowane przez inne organizacje?
13	Określenie procedury zapewniania jakości (programów, form kształcenia, trenerów, itp.) w instytucjach prowadzących	<ol style="list-style-type: none">1. Jakie mechanizmy (procedury) zostały wprowadzone przez instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne, aby zapewnić jakość oddziaływań edukacyjnych?2. Czy instytucje szkoleniowe posiadają wspólne rozwiązania w zakresie zapewniania oddziaływań edukacyjnych? Czy każda opracowuje własne rozwiązania? Czy takie rozwiązania wypracowywane są przez konsorcja



L.p.	Cel szczegółowy	Pytanie badawcze
	kształcenie ustawiczne	firm i instytucji, lokalnie lub dla szkoleń związanych z określonym obszarem kwalifikacji? 3. Jakie rozwiązania są stosowane w zakresie zapewniania jakości procesu szkolenia, w tym tworzenia programów szkoleń i ich realizacji? Jakie instytucje lub podmioty są tu odpowiedzialne za zapewnianie jakości? 4. Czy instytucje szkoleniowe korzystają z certyfikatów jakości? Jeśli tak, jakie są to certyfikaty? 5. Jacy interesariusze biorą udział w opracowywaniu procedur, kryteriów i metod zapewniania jakości?
14	Określenie współpracy instytucji szkoleniowych z instytucjami edukacji wyższej, instytucjami otoczenia biznesu i podmiotami rynku pracy	1. Czy instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne współpracują przy tworzeniu programów, zatrudnianiu trenerów, wynajmowaniu pomieszczeń z innymi instytucjami (stowarzyszenia branżowe, izby rzemieślnicze, instytucje edukacji wyższej, instytucje rynku pracy, itp.)? Jeżeli tak, to na czym taka współpraca polega? Jaka ma ona formę?

Źródło: Opis przedmiotu zamówienia.



2. Metodologia badania

2.1. Metody badawcze i charakterystyka badanych populacji

Ze względu na złożoność problematyki badawczej i konieczność zbierania materiału empirycznego z wielu źródeł zastosowano triangulację metodologiczną. Badania prowadzono siedmioma oddzielnymi metodami badawczymi, tj.: 1) analiza danych zastanych – *desk research*; 2) wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo – CATI; 3) wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo – CAPI; 4) zogniskowane wywiady grupowe – FGI; 5) pogłębione wywiady grupowe – panele ekspertów; 6) zindywidualizowane wywiady pogłębione – IDI; 7) metoda *case studies*.

2.1.1. Analiza źródeł zastanych (*desk research*)

Celem analizy *desk research* była przede wszystkim diagnoza stanu (prawnego, organizacyjnego) ustawicznego kształcenia pozaformalnego i formalnego dla województwa mazowieckiego, sporządzenie list rankingowych oferowanych kierunków kształcenia, a także analizy popytu i podaży kompetencji i kwalifikacji w województwie mazowieckim.

Materiały do analizy danych wtórnych pochodziły z dotychczasowych publikacji naukowych dotyczących polskiego rynku pracy, istniejących raportów badawczych (w tym raportów MPiPS, MEN, IBE, IPiSS czy WUP-ów), raportów GUS i EUROSTATU oraz innych dostępnych źródeł, pozwalających na pozyskanie danych umożliwiających realizację zakładanych celów badawczych. Na podstawie analizy źródeł wtórnych skonstruowano także narzędzia badawcze do badań ilościowych (CATI i CAPI) jakościowych (IDI, FGI).

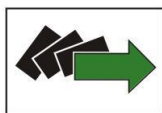
2.1.2. Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo – CATI z instytucjami szkoleniowymi

Pomiar metodą CATI przeprowadzany był za pomocą kwestionariusza zawierającego różnorodne pytania, m.in. z kafeterią odpowiedzi, otwarte, a także z odpowiedziami na skali Likerta²², itp. Pytania te zostały opracowane na podstawie przyjętych celów i problemów badawczych, a ich brzmienie wynikało z analizy źródeł wtórnych dotyczących przedmiotu badania.

Badania metodą CATI miały dostarczyć wiedzę na następujące pytania:

- Jaki jest popyt na kierunki kształcenia pozaformalnego na mazowieckim rynku pracy w percepcji instytucji szkoleniowych w przekroju branż, grup zawodów i podregionów?
- Jaką rolę w finansowaniu rozwoju zawodowego odgrywają instytucje rynku pracy?
- Które formy finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych są najczęściej wykorzystywane przez pracodawców?
- Czy instytucje szkoleniowe i edukacyjne współpracują przy opracowaniu tematów i programów edukacyjnych z przedsiębiorstwami?

²² Skala Likerta (skala ocen Likerta, pytanie Likerta) – jest to forma pytania i odpowiedzi, która pozwala ocenić „siłę poparcia” danego poglądu. Składa się z zwykle z 5 kategorii odpowiedzi („zdecydowanie się zgadzam”, „zgadzam się”, „trudno powiedzieć”, „nie zgadzam się”, „zdecydowanie się nie zgadzam”), które należy uporządkować we właściwej kolejności (por. Wasilewska E., *Statystyka opisowa od podstaw*, SGGW, Warszawa 2009, s. 25).



- Skąd przedstawiciele instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne czerpią wiedzę o potrzebach edukacyjnych swoich kursantów?
- Jakie są procedury zapewniające jakość szkoleń i kursów oferowanych przez instytucje szkoleniowe?

Badania metodą CATI przeprowadzono z instytucjami szkoleniowymi z Mazowsza. Badaniem objęte zostały instytucje szkoleniowe działające w branżach określonych przez poniższe kody PKD według klasyfikacji z 2007 r.:

- **85.51Z** Pozaszkolne formy edukacji sportowej oraz zajęć sportowych i rekreacyjnych;
- **85.52Z** Pozaszkolne formy edukacji artystycznej;
- **85.53Z** Pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu;
- **85.59A** Nauka języków obcych;
- **85.59B** Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane;
- **85.60Z** Działalność wspomagająca edukację.

Kody PKD do badania wytypowano w oparciu o profil działalności instytucji szkoleniowych figurujących w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (RIS). Losowanie podmiotów do badania miało charakter warstwowy (warstwowo-kwotowy) ze względu na kod PKD oraz podregion. Dobór warstwowy polegał na podziale populacji generalnej na warstwy według branży (kodu PKD) i podregionu oraz dokonaniu losowania bezpośredniego niezależnych prób w obrębie każdej warstwy. Podział populacji na warstwy został przeprowadzony w taki sposób, aby każdy element wchodził tylko do jednej warstwy i zawsze znajdował się w którejś z nich (tabela 2).

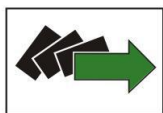
Tabela 2. Rozkład próby w badaniach instytucji szkoleniowych

Nazwa podregionu	85.51.Z	85.52.Z	85.53.Z	85.59.A	85.60.Z	RAZEM
				85.59.B		
Podregion ciechanowski	0	3	3	36	3	45
Podregion płocki	2	3	3	29	3	40
Podregion ostrołęcki	0	1	6	34	6	47
Podregion siedlecki	3	1	5	27	2	38
Podregion radomski	0	4	2	37	2	45
Podregion m. st. Warszawa	16	10	1	86	11	124
Podregion warszawski wschodni	8	5	7	34	8	62
Podregion warszawski zachodni	2	4	5	44	12	67
RAZEM:	31	31	32	327	47	468

Źródło: opracowanie własne.

W doborze próby nie brano pod uwagę wielkości firmy szkoleniowej (choć ją kontrolowano), co ma swoje uzasadnienie. Firmy szkoleniowe charakteryzują się ograniczoną liczbą pracowników stałych, bazując na szerokich sieciach współpracowników działających zleceniowo. Dominują podmioty małe i mikro, stanowiące 85% rynku, a zaledwie 13% to podmioty średnie²³. W związku z tym wielkość

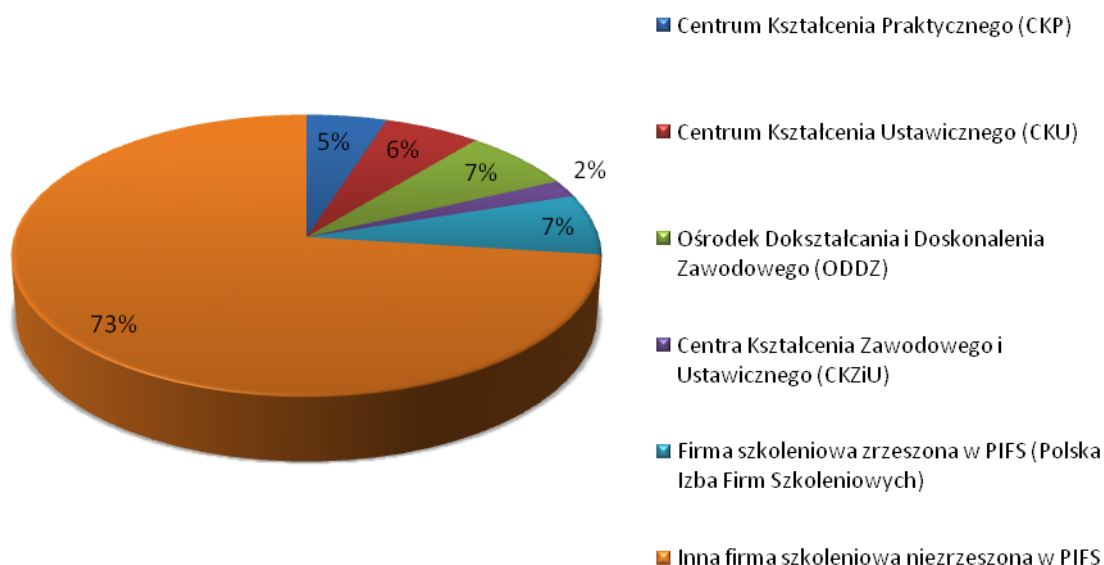
²³ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole*, Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy – tom III, PARP, Warszawa 2015.



instytucji szkoleniowej – mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników – w nikłym stopniu przekłada się na ich potencjał.

Badaną populację firm szkoleniowych stanowiły w przeważającej większości podmioty skategoryzowane jako „inne firmy szkoleniowe” (73%), po 7% stanowiły firmy zrzeszone w PIFS (Polska Izba Firm Szkoleniowych) i Ośrodki Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego, a 6% to Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU) (wykres 1).

Wykres 1. Typy instytucji szkoleniowych poddane badaniu



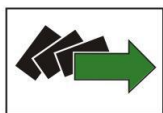
N=468

Źródło: opracowanie własne

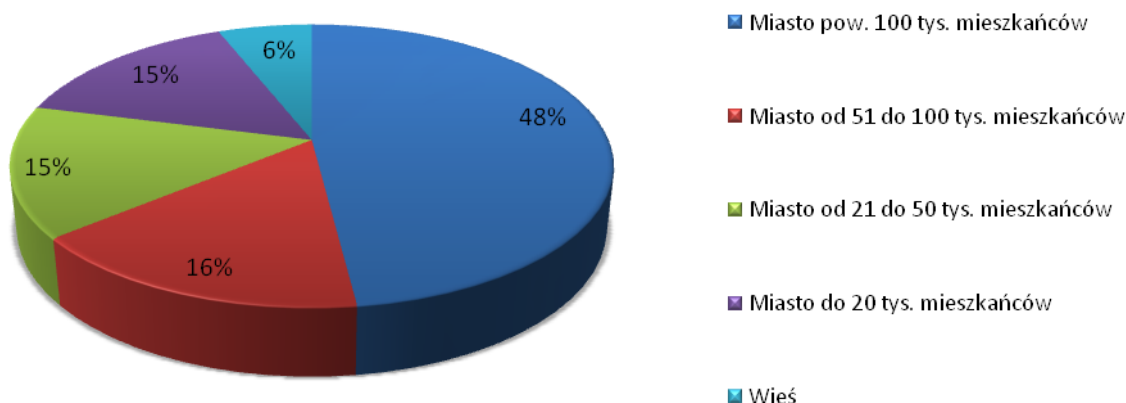
Największą część badanych firm stanowiły małe podmioty zatrudniające do 10 trenerów/wykładowców – 82%, a 10% stanowiły firmy posiadające kadrę od 11 do 20 wykładowców. Kolejne 4% to instytucje posiadające 21-30 trenerów, a po 3% to firmy mające umowy z 31-40 trenerami i powyżej 41 pracowników wykładowych.

Firmy te charakteryzowały się zróżnicowanym stażem funkcjonowania na rynku. 5% stanowiły firmy funkcjonujące na rynku od roku; 35% to firmy ze stażem 1-5 lat; 27% to firmy funkcjonujące 6-10 lat; 23% to firmy działające 11-20 lat, a 10% to firmy o dość dużym doświadczeniu – sięgającym ponad 20 lat.

Badane instytucje zlokalizowane były najczęściej w dużych miastach powyżej 100 tys. mieszkańców (48%), a także w miastach od 51 do 100 tys. mieszkańców (16%) i miastach od 21 do 50 tys. mieszkańców (15%) oraz w miastach do 20 tys. mieszkańców (15%) (wykres 2).



Wykres 2. Lokalizacja badanych firm szkoleniowych



N=468

Źródło: opracowanie własne.

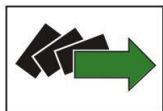
Badane instytucje zatrudniają najczęściej trenerów na umowę cywilno-prawną (34% firm) i umowę na zlecenie (33%); 18% firm podpisuje z trenerami umowę o dzieło, a 15% wskazuje na działalność gospodarczą trenerów. Uzyskano jedną dużą część odmów na to pytanie. Ponad 21% podmiotów nie udostępniło informacji na temat formy zatrudniania wykładowców. Podobnie zresztą jak z pytaniem o średnie roczne przychody firmy. Ponad 83% przedstawicieli instytucji szkoleniowych odmówiło odpowiedzi. Spośród podmiotów, które udostępniły informacje o przychodach, 55% wskazało na kwotę do 100 tys. zł, a 18% na kwotę od 250 do 500 tys. złotych.

2.1.3. Wywiad bezpośredni wspomagany komputerowo – CAPI z przedsiębiorstwami

Podobnie jak w przypadku CATI, wywiady CAPI tworzone były zgodnie ze standardami badań społecznych. Znajdujące się w kwestionariuszu wywiadu pytania miały zróżnicowaną postać, tj. pytania z kafeterią odpowiedzi, a także pytania z odpowiedziami na skali Likerta itp. Pytania te opracowano na podstawie przyjętych celów i problemów badawczych, a ich brzmienie wynikało z wcześniejszych studiów źródeł wtórnych.

Badania metodą CAPI miały dostarczyć następującą wiedzę:

- 1) Zobiektywizowane informacje gospodarcze i statystyczne charakteryzujące pracodawców, takie jak wielkość firmy (mikro, małe średnie i duże), forma prawna (osoba fizyczna, spółka z o.o., spółka akcyjna, spółka jawna, inne), przynależność do sektora, branża, wielkość zatrudnienia, okres działalności na rynku, rynek zbytu (lokalny, wojewódzki, krajowy, globalny), planowane zmiany struktury zatrudnienia (zwiększenie/zmniejszenie), lokalizacja siedziby (geograficzna, ze względu na wielkość miejscowości lokalizacji);
- 2) Subiektywną wiedzę na temat potrzeb i postaw (deklaracje) przedstawicieli pracodawców w zakresie:
 - zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne dla własnych pracowników;
 - popytu na kompetencje i kwalifikacje;
 - określenia rodzajów kierunków pozaformalnego kształcenia, na które jest zapotrzebowanie w województwie mazowieckim;



- informacja o posiadaniu strategii rozwoju własnych pracowników w ramach pozaformalnych form kształcenia;
- źródeł finansowania edukacji pozaformalnej pracowników (środki własne przedsiębiorstwa, środki publiczne, środki własne pracownika);
- udziału dofinansowania kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych;
- charakterystyki przedsiębiorstw rozwijających kapitał ludzki swoich organizacji;
- motywów rozwijania potencjału pracowników;
- wskazania pożądanych kierunków kształcenia pozaformalnego.

Celem zwiększenia trafności narzędzia, a także z powodów poznawczych – możliwości odniesienia i porównania realizowanych badań do wcześniejszych wyników w tym obszarze, część pytań w kwestionariuszu była analogiczna z pytaniami zawartymi w raporcie *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim*²⁴. Dzięki temu zabiegowi możliwe było określenie zmian w zakresie popytu na kompetencje i kwalifikacje, a także popytu na szkolenia i kursy na mazowieckim rynku pracy.

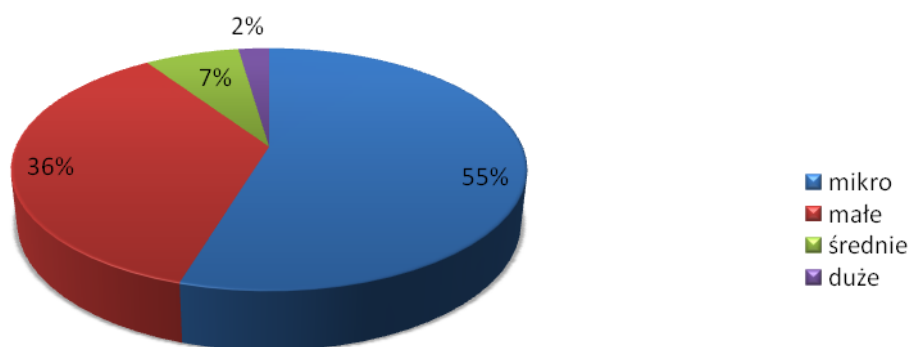
Pomiar metodą CAPI przeprowadzony był z przedsiębiorcami działającymi w wybranych branżach na terenie Mazowsza, na populacji liczącej N=744. Losowanie podmiotów do badania miało charakter warstwowy (warstwowo-kwotowy) ze względu na branżę (dział PKD) i podregion. Dobór warstwowy polegał na podziale populacji generalnej na warstwy według branży i podregionu, a następnie losowaniu niezależnych prób w obrębie każdej warstwy. Podział populacji na warstwy został przeprowadzony w taki sposób, aby każdy element wchodził tylko do jednej warstwy i zawsze znajdował się w którejś z nich.

Operatem losowania podmiotów do badania była baza firm o nazwie Polska Baza Danych prowadzonej przez Dun&Bradstreet (d. Bisnode). W trakcie doboru przedsiębiorstw (według kodu PKD) koncentrowano się na branżach w największym stopniu inwestujących w pracowników bądź posiadających największy do tego potencjał (przykład budownictwa i handlu detalicznego). Przy doborze branż wykorzystano najnowsze dostępne na ten temat dane (min. Badanie Kapitału Ludzkiego, V edycja). Pod tym kątem ograniczono również badanie do firm zatrudniających pięciu i więcej pracowników.

Badanymi przedsiębiorstwami były w większości mikro i małe przedsiębiorstwa (674 podmioty) stanowiące 91% całej populacji, w 7% były to przedsiębiorstwa średnie (zatrudniające od 50 do 249 pracowników), a w 2% przedsiębiorstwa duże (zatrudniające ponad 250 pracowników) (wykres 3).

²⁴ M. Drozd-Garbacewicz, A. Górska, M. Kononowicz, A. Majewska, J. Michałowska, A. Szuwarzyński, *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim – wyniki badań i rekomendacje*, PBS DGA Sp. z o.o., 2011.

Wykres 3. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw ze względu na wielkość



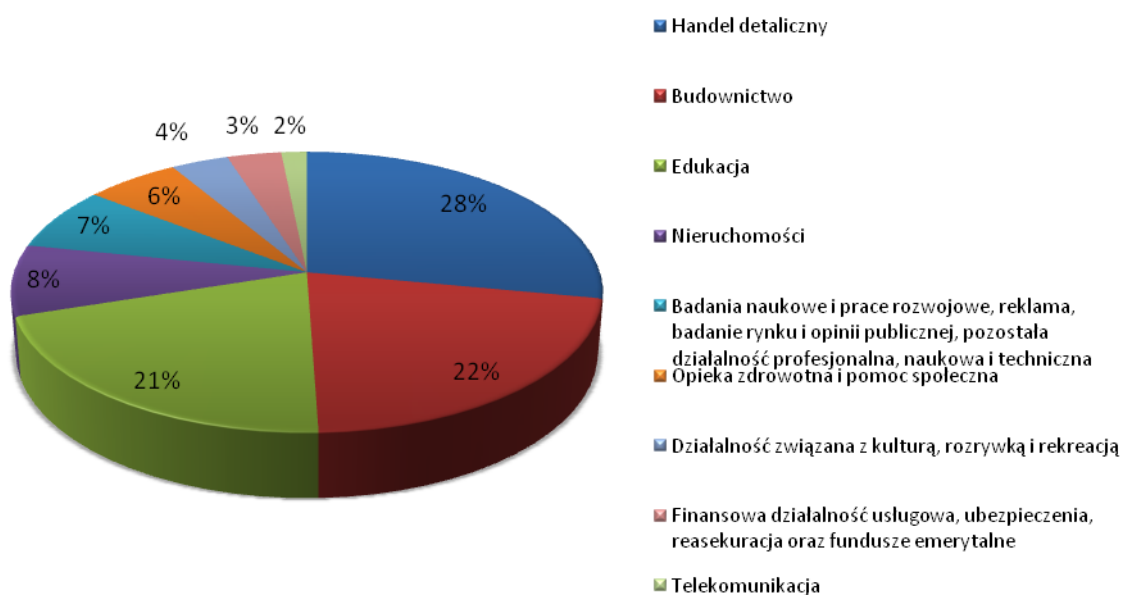
N=744

Źródło: opracowanie własne.

Ze względu na lokalizację dominowały przedsiębiorstwa mające swoją siedzibę w miastach do 20 tys. mieszkańców (263 podmioty) – 35%, a także zlokalizowane w miejscowościach od 21 do 50 tys. mieszkańców (184 podmioty) – 25%. W miastach powyżej 100 tys. badanych było 130 podmiotów stanowiących 18% badanych, w miastach od 51 do 100 tys. mieszkańców pochodziło 13% populacji, a podmioty mające swoją lokalizację na wsiach stanowiły 9% badanych (69 firm).

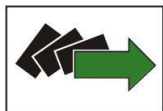
Ze względu na branżę dominowały podmioty zajmujące się handlem detalicznym (28%), budownictwem (22%) i edukacją (21%). Najrzadziej reprezentowana była branża telekomunikacji stanowiąca niecałe 2% badanej populacji (12 podmiotów) (wykres 4).

Wykres 4. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw ze względu na branżę



N= 744

Źródło: opracowanie własne.



Ze względu na okres funkcjonowania firm na rynku największy % przedsiębiorstw funkcjonuje na rynku ponad 10 lat (50% badanych przedsiębiorstw), a także od 6 do 10 lat (28% przedsiębiorstw). Od 1 roku do 5 lat badane było 153 podmioty, co stanowi 21% populacji, natomiast młodych funkcjonujących do roku przedsiębiorstw było jedynie 2%.

Ze względu na średnie roczne przychody badane przedsiębiorstwa w większości przypadków odmawiały odpowiedzi (61% odmów). Natomiast 12% z respondentów udzielających odpowiedzi wskazało na przychód do 100 tys. zł rocznie, 10% na przychód powyżej 1 mln zł, 9% na przychód od 101 tys. do 250 tys., a 8% na przychód od 251 tys. do 1 mln zł rocznie. Pod względem przychodów była to zatem dość zróżnicowana populacja.

Badani pracodawcy najczęściej zatrudniali pracowników na umowy o pracę (82% firm) i umowy zlecenie 27% firm. Relatywnie mało było natomiast umów o dzieło (12%) i współpracy poprzez własną działalność (11%). Jedynie 10 spośród badanych firm (co stanowi 1%) zatrudniało pracowników poprzez umowy z agencjami pracy tymczasowej.

Jeśli chodzi o to, kto reprezentował sektor przedsiębiorstw w badaniu, to najczęściej byli to właściciele lub współwłaściciele firm (55%), kadra zarządzająca średniego szczebla (16%), a także najwyższa kadra kierownicza (13% firm).

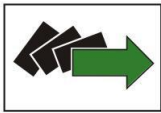
2.1.4. Grupowy wywiad zogniskowany (FGI)

Zogniskowane wywiady grupowe zostały przeprowadzone z uczestnikami pozaformalnego kształcenia ustawicznego reprezentującymi wszystkie podregiony województwa mazowieckiego, w tym 2 w Warszawie (N=9). Zastosowanie tej metody pozwoliło na poznanie oraz porównanie szeregu wartościowych opinii i poglądów osób uczestniczących w edukacji pozaformalnej z opiniami ekspertów rynku pracy i edukacji. Ponadto dzięki tym badaniom możliwe było pozyskiwanie danych i informacji od osób bezpośrednio zaangażowanych w procesy kształcenia i szkolenia.

Badania FGI z uczestnikami edukacji pozaformalnej miało dostarczyć następującą wiedzę:

- określenie najbardziej pożądanych (efektywnych w rozumieniu skuteczności znalezienia/utrzymania/zmiany zatrudniania czy rozwoju zawodowego) kierunków pozaformalnego kształcenia ustawicznego na podstawie doświadczenia uczestników kształcenia;
- określenie strategii rozwoju indywidualnego uczestników edukacji pozaformalnej;
- określenie źródeł finansowania edukacji pozaformalnej;
- określenie adekwatności do potrzeb rynku pracy i jakości oferty edukacyjnej przedstawionej przez instytucje szkoleniowe;
- określenie możliwości uzyskania/utrzymania/zmiany zatrudnienia i/lub rozwoju zawodowego po zdobyciu nowych kwalifikacji i kompetencji na mazowieckim rynku pracy;
- opinii na temat strategii edukacyjnych przedsiębiorstw.

Wywiady pogłębione prowadzono na terenie województwa mazowieckiego w podziale na osiem podregionów (ciechanowski, ostrołęcki, radomski, m.st. Warszawa, warszawski zachodni, warszawski wschodni, płocki, siedlecki). W każdym z podregionów przeprowadzono po jednym wywiadzie,



a w Warszawie dwa. Wynikało to przede wszystkim z faktu, że w Warszawie występuje duża ilość instytucji szkoleniowych, jak również przedsiębiorstw inwestujących w swoich pracowników.

W doborze próby zastosowano dobór celowy. Wynikało to przede wszystkim z faktu, że badania jakościowe, do których należą badania fokusowe, są niereprezentatywne, tj. zastosowana w nich próba badawcza nie stanowi dokładnego odwzorowania społeczeństwa. Tak jak w przypadku wywiadów IDI rekrutacja członków grup fokusowych ma zazwyczaj charakter celowy – celem jest bowiem dotarcie do osób posiadających jak największą wiedzę i kompetencje, aktywnych, chętnych do dyskusji, nie zaś próba jak najpełniejszego odzwierciedlenia badanej populacji, jak ma to miejsce w przypadku badań ilościowych.

- Konstruując kryteria doboru próby, kierowano się dotychczasowymi opracowaniami odnoszącymi się do edukacji pozaformalnej. Analizy dotyczące osób uczestniczących w procesach kształcenia pozaformalnego wskazują, że są to najczęściej osoby z wyższym lub średnim wykształceniem²⁵, w wieku od 25 do 55 lat²⁶ (choć największa aktywność odnosi się do osób od 25 do 39 roku życia). Status: osoby zatrudnione (umowa zlecenie, umowa o pracę) w chwili realizacji badania, z wyłączeniem następujących branż: hotelarstwo, gastronomia, przemysł górniczy, transport (ze względu na to, że w tych branżach jest najniższy współczynnik finansowania aktywności edukacyjnej²⁷);
- Maksymalnie 1-2 os. w każdej grupie, które same płaciły za swoje dokończenie (aby zachować różnicowanie grupy).

Główną metodą rekrutacji była metoda doboru w miejscach gromadzenia się członków badanej populacji (ang. *time-location sampling*). Stosując tę metodę, zakładano, że członkowie danej populacji gromadzą się w określonym przedziale czasowym i miejscu, co pozwala na bezpośredni dostęp do nich. Wybranymi miejscami były instytucje świadczące pozaformalne kształcenie ustawiczne, m.in.:

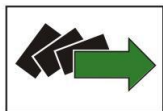
- Wojewódzki i Powiatowe Urzędy Pracy;
- Centra Kształcenia Praktycznego (CKP);
- Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU);
- Ośrodki Dokończenia i Doskonalenia Zawodowego (ODDZ);
- Centra Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (CKZiU);
- Firmy szkoleniowe.

Jako metodę dodatkową wybrano metodę kuli śnieżnej (ang. *snow ball sampling*), zakładającą, że uczestnicy są rekrutowani przez innych uczestników badania. Metoda ta jest praktyczna szczególnie w sytuacjach, gdy ciężko jest zlokalizować uczestników do badania. W efekcie zastosowania obu metod doboru wybrano do badania populację spełniającą zakładane kryteria rekrutacyjne.

²⁵ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op.cit.; GUS, *Kształcenie dorosłych*, Warszawa 2009, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ksztalcenie_doroslych.pdf [data dostępu: 21.10.2015].

²⁶ GUS, *Kształcenie dorosłych*, op.cit.

²⁷ *Ibidem*.



2.1.5. Panel ekspertów

W ramach badania przeprowadzono dwa niezależne panele eksperckie (z ekspertami rynku pracy i edukacji). Jeden panel został przeprowadzony przed realizacją badań terenowych, z uwagi na dopuszczanie ewentualnych modyfikacji narzędzi badawczych w przypadku zidentyfikowania takiej konieczności przy wykorzystaniu opinii ekspertów wchodzących w skład panelu eksperckiego. Drugi panel posłużył do weryfikacji sformułowanych wniosków i wypracowania rekomendacji z całego projektu badawczego.

Panele z ekspertami rynku pracy i edukacji miały dostarczyć następującą wiedzę:

- opinii na temat współpracy instytucji edukacyjnych z przedsiębiorstwami i innymi instytucjami (uczelnie wyższe, stowarzyszenia branżowe, instytucje rynku pracy);
- opinii na temat procedur zapewniania jakości kwalifikacji przez instytucje szkoleniowe;
- weryfikacji wniosków i rekomendacji.

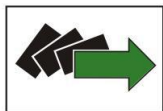
W badaniu panelowym, jak w większości badań jakościowych zastosowano kryteria doboru celowego. W rekrutacji kierowano się:

- Celami badania;
- Celami panelu;
- Wiedzą merytoryczną i doświadczeniem kandydatów;
- Wkładem, jaki mogą wnieść do uzyskania odpowiedzi na określone problemy badawcze.

W pierwszym panelu uczestniczyło pięć osób, a w drugim sześć (eksperci wraz z moderatorką). Uczestnikami byli eksperci zajmujący się badaną problematyką. Z uwagi na potrzebę zapewnienia swobody dyskusji i dania możliwości każdemu z uczestników panelu do swobodnego wypowiedziania się (przy możliwej dyskusji nad przekazanymi materiałami) przyjęta liczebność grupy dyskusyjnej zdaniem Wykonawcy jest optymalna. W pierwszym panelu eksperckim wzięli udział eksperci związani z tematyką badania, jednakże kluczem doboru uczestników nie było docelowo ich powiązanie z określoną instytucją, a kompetencje związane z tematyką badania. Panel ten bowiem ukierunkowany był na doprecyzowanie wytycznych do dalszych analiz. Tym samym wyeliminowano z grupy respondentów przedstawicieli instytucji, które potencjalnie mogą się stać adresatem wypracowanych rekomendacji.

W pierwszym panelu eksperckim wzięli udział eksperci związani z tematyką badania: przedstawiciel Uniwersytetu Warszawskiego, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza, Mazowieckiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości.

Na etapie drugiego panelu eksperckiego grupa ekspertów została częściowo zmieniona. Do uczestników dyskusji dołączył przedstawiciel Konfederacji Lewiatan oraz przedstawicielka uczelni wyższej realizująca liczne badania dotyczące rynku pracy i edukacji. Z racji dyskusji nad wnioskami i rekomendacjami wynikającymi z przedmiotowego badania spotkanie w ramach drugiego panelu ekspertów nabrało warsztatowego charakteru.



2.1.6. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

Wywiady pogłębione przeprowadzone zostały z dwiema grupami:

1. Przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (dziesięć wywiadów IDI) oraz z przedstawicielami podmiotów będących dysponentami środków publicznych na pozaformalne kształcenie ustawiczne (dwa dodatkowe wywiady IDI).

Do grupy zaliczono przede wszystkim pracowników powiatowych urzędów pracy, którzy dysponują najbardziej pełną wiedzą o środkach na kształcenie i szkolenie pracowników (np. EFS, KFS itp.). Oprócz tego przeprowadzono wywiady z innymi dysponentami środków publicznych na pozaformalne kształcenie ustawiczne (przedstawiciele PARP z Departamentu Wsparcia Projektów Szkoleniowych oraz Departamentu Rozwoju Kapitału Ludzkiego).

2. Ekspertami z zakresu rynku pracy i edukacji (pięć wywiadów IDI).

Wybrani do badania eksperci dysponowali wysokimi kompetencjami merytorycznymi w zakresie przedmiotu badania, a także doświadczeniem zawodowym obejmującym wskazane zagadnienia. Reprezentowali oni różnorodne instytucje takie jak: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Instytut Badań Edukacyjnych, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Warszawski, Laboratorium Badań Społecznych.

2.1.7. Case studies

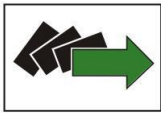
Aby wzbogacić sposób analizy obszaru badawczego, zastosowano również metodę *case studies*. Istotą tej metody w kontekście celów badania była możliwość zilustrowania/zobrazowania najbardziej charakterystycznych lub najbardziej krytycznych zjawisk, procesów czy sytuacji. Na potrzeby niniejszego badania dokonano analizy wielu dobrych praktyk, które stanowiły ilustrację:

- strategii szkoleniowych i edukacyjnych instytucji kształcenia ustawicznego i przedsiębiorstw;
- dobrych praktyk z zakresu współpracy instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami;
- dobrych praktyk w zakresie kształcenia i szkolenia osób w wieku 50+ i osób z niepełnosprawnościami.

2.2. Metody analizy materiału empirycznego

2.2.1 Analiza danych ilościowych

Opracowanie i analiza danych ilościowych prowadzona była z wykorzystaniem programu statystycznego SPSS (wersja 23). W programie SPSS przeprowadzone zostały analizy frekwencji, korelacji i regresji, analizy czynnikowe, a także testy różnic i analizy wariancji. Pozwoliło to określić zależności pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a ofertą instytucji edukacyjnych, a także odpowiedzieć na pytania o specyfikę kształcenia i szkolenia ze względu na grupy zawodów, branże i lokalizacje.



Ponadto dzięki zebraniu materiału empirycznego ze źródeł pierwotnych (przedsiębiorcy, instytucje szkoleniowe) możliwe było ocenienie statystycznego stopnia spójności opinii poszczególnych grup respondentów.

2.2.2 Analiza danych jakościowych

W trakcie analizy wykorzystane zostało komputerowe oprogramowanie wspomagające analizę danych jakościowych z grupy CAQDAS (ang. *Computer-Assisted Qualitative Data Analysis Software*), w postaci Weft QDA. Dzięki temu programowi możliwe było utworzenie baz danych materiałów tekstowych, przeszukiwanie tekstu w zakresie wybranych słów, nadawanie kodów wybranym fragmentom tekstu, przeglądanie kodów i związanych z nimi fragmentów dokumentów, grupowanie kodów do konkretnych, zdefiniowanych kategorii, a także tworzenie notatek za pomocą funkcji *Memos*. Zastosowanie oprogramowania CAQDAS pozwoliło w badaniu na klasyfikację wypowiedzi uczestników zarówno w kontekście postawionych problemów badawczych, jak i ze względu utworzone kategorie, np. podregion, specyfikę organizacji. Tym samym metoda ta umożliwiła pełniejsze ustosunkowanie się do głównego celu badawczego.

2.2.3 Etapy realizacji badania

Podczas realizacji projektu ze względu na złożoność badanej problematyki w zakresie opracowania i empirycznej weryfikacji konieczne było zastosowanie podejścia wieloetapowego, tak aby połączyć kompleksowe planowanie pracy z optymalną strategią pozyskiwania wyników z badań.

W zawartym poniżej opisie poszczególnych etapów skupiono się na najważniejszych – z merytorycznego punktu widzenia – celach. Przedstawione etapy pracy wynikają z zaproponowanego procesu badawczego w oparciu o Szczegółowy Opis Przedmiotu Zamówienia.

Etap 0: Przygotowanie prac nad zadaniem:

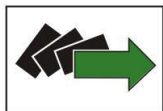
- 1) Spotkanie robocze zespołu ekspertów – omówienie projektu i dyskusja celów;
- 2) Praca indywidualna członków zespołu nad poszczególnymi etapami zadania;
- 3) Zebranie materiałów bibliograficznych i badań do analizy *desk research*;

Etap 1: Wstępne opracowanie zadania badawczego – *desk research*:

- 1) *Desk research* – krytyczna analiza rozporządzeń unijnych i rządowych, dotychczasowych badań i raportów dotyczących popytu i podaży kompetencji i kwalifikacji, ze szczególnym uwzględnieniem mazowieckiego rynku pracy, a także artykułów naukowych, raportów i analiz odnoszących się do edukacji pozaformalnej i instytucji szkoleniowych;
- 2) Krytyczna analiza raportów i badań dotyczących kształcenia ustawicznego na regionalnych rynkach pracy;

Etap 2: Finalne opracowanie próby badawczej do badań ilościowych i jakościowych oraz kompletu narzędzi

- 1) Zdefiniowanie szczegółowych kryteriów doboru próby uwzględniających założenia do badania ilościowego dla instytucji szkoleniowych na Mazowszu – CATI, przedsiębiorców województwa mazowieckiego – CAPI, uczestników kształcenia pozaformalnego w ośmiu



podregionach województwa mazowieckiego (tj. podregion ciechanowski, podregion radomski, podregion ostrołęcki, podregion płocki, podregion siedlecki, podregion warszawski wschodni; podregion warszawski zachodni oraz w m.st. Warszawa – FGI; podmiotami będącymi dysponentami środków na pozaformalne kształcenie ustawiczne – IDI, a także ekspertami rynku pracy – IDI i panel ekspercki;

- 2) Konstrukcja próby do badania;
- 3) Opracowanie kompletu narzędzi do badania;

Etap 3: Pilotaż narzędzi badawczych i ewentualne modyfikacje

- 1) Przeprowadzenie badań pilotażowych;
- 2) Wprowadzanie ewentualnych korekt do narzędzi badawczych i instrukcji;
- 3) Ostateczna walidacja narzędzi badawczych;

Etap 4: Panel ekspercki.

- 1) Przeprowadzenie pierwszego panelu ekspertów z ekspertami rynku pracy celem głębszego rozpoznania problematyki badawczej i zebrania materiału empirycznego przydatnego w dalszych etapach prac;

Etap 5: Wywiady IDI z ekspertami ds. rynku pracy i edukacji

- 1) Przeprowadzenie pięciu wywiadów metodą IDI z ekspertami rynku pracy i edukacji;

Etap 6: Ilościowe badania CATI i CAPI w instytucjach szkoleniowych oraz CAPI wśród przedsiębiorców:

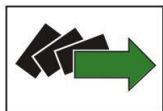
- 1) Przeprowadzenie 468 wywiadów metodą CATI i CAPI wśród przedstawicieli instytucji szkoleniowych na Mazowszu;
- 2) Przeprowadzenie 774 wywiadów metodą CAPI wśród przedsiębiorców zarejestrowanych na Mazowszu;

Etap 7: Jakościowe badania IDI z dysponentami środków publicznych na pozaformalne kształcenie i FGI z uczestnikami pozaformalnego kształcenia ustawicznego:

- 1) Przeprowadzenie 12 wywiadów metodą IDI wśród podmiotów będących dysponentami środków publicznych na pozaformalne kształcenie ustawiczne/realizujące pozaformalne kształcenie ustawiczne ze środków publicznych;
- 2) Przeprowadzenie dziewięciu wywiadów zogniskowanych FGI wśród uczestników pozaformalnego kształcenia ustawicznego, w każdym podregionie po jednym i dwa w Warszawie;

Etap 8: Uporządkowanie pogrupowanie i wstępna analiza materiałów zebranych w toku badań danych ilościowych i jakościowych:

- 1) Wprowadzenie materiału empirycznego do baz danych;
- 2) Uporządkowanie i pogrupowanie zebranych w toku badań danych ilościowych, jakościowych oraz dokonanie ich analizy. Przygotowanie zestawień danych tabelarycznych, graficznych itp. z wyżej wymienionych badań oraz przekazanie ich Zamawiającemu w formie elektronicznej (forma opracowania i format plików uzgodniony z Zamawiającym). Przeprowadzenie analizy zebranych danych ilościowych, w tym uzgodnione z Zamawiającym m.in. analizy korelacji



cech mierzalnych i współzależności cech niemierzalnych wraz z analizą regresji. Przekazanie przeanalizowanych danych Zamawiającemu w formie elektronicznej;

- 3) Przekazanie Zamawiającemu materiałów z badań w formie cyfrowej, w tym: baz danych w formie cyfrowej w formatach PASW Statistics i Excel (lub kompatybilnych), ewentualnych danych wtórnych zebranych w toku badań – w formie kserokopii lub kopii w uzgodnionym formacie elektronicznym;
- 4) Przekazanie Zamawiającemu materiałów (w formie zapisów cyfrowych audio oraz transkrypcji elektronicznych) z przeprowadzonych badań jakościowych;
- 5) Opracowanie studiów przypadku odnoszących się do dobrych praktyk mających na celu powiązanie pozaformalnego kształcenia dorosłych z potrzebami rynku pracy;

Etap 9: Analiza i interpretacja uzyskanych wyników badań:

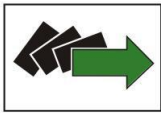
- 1) Analiza i interpretacja uzyskanych wyników badań w kontekście teorii rynku pracy, edukacji ustawicznej i dotychczasowych raportów badawczych odnoszących się do analizowanej problematyki;
- 2) Próba generalizacji wniosków i praca nad opracowaniem narzędzi badawczych i wskaźników do projektowania programów szkoleniowych;

Etap 10: Przedyskutowanie wniosków z badań ilościowych i jakościowych z ekspertami rynku pracy i edukacji – drugi panel ekspercki:

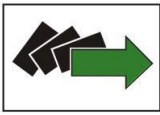
- 1) Przeprowadzenie drugiego panelu eksperckiego z ekspertami rynku pracy i edukacji celem:
 - Przedyskutowania i lepszego zrozumienia otrzymanych wyników badań ilościowych i jakościowych;
 - Przedyskutowanie i testowanie wstępnej propozycji narzędzi badawczych i wskaźników do projektowania programów szkoleniowych wykorzystywanych przez publiczne służby zatrudnienia;

Etap 11: Przygotowanie finalnej wersji raportu badawczego: „Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy”. Raport finalny zawiera:

- 1) Szczegółową charakterystykę metodologii badania wraz z uzasadnieniem;
- 2) Opis przebiegu realizacji badań;
- 3) Przedstawienie wyników badań, w tym: *desk research*, badania ilościowe i jakościowe z uwzględnieniem analizy porównawczej podregionów (w tym oddzielnie dla m.st. Warszawy). Wyniki badań przedstawione będą w formie tabelarycznej i graficznej. Raport zaś zawierać będzie m.in.: cytaty z wypowiedzi respondentów, zestawienia danych, w tym również krzyżowe zestawienia wyników;
- 4) Przykłady dobrych praktyk w odniesieniu do działań mających na celu powiązanie pozaformalnego kształcenia dorosłych z potrzebami rynku pracy;
- 5) Listę rankingową kierunków obowiązujących w kształceniu formalnym i pozaformalnym;
- 6) Listę kierunków obowiązujących w kształceniu formalnym i pozaformalnym wynikającą z analizy danych wywołanych, szczególnie z badania wśród przedsiębiorców;
- 7) Komentarz ekspercki do listy kierunków obowiązujących w kształceniu formalnym i pozaformalnym zawierający m.in. opis zależności między podażą a popytem na rynku pracy;



- 8) Rekomendacje dotyczące metodologii przyszłych badań oraz narzędzia badawcze i wskaźniki, które posłużą jako podstawa do projektowania programów szkoleniowych przez publiczne służby zatrudnienia na potrzeby przedsiębiorców;
- 9) Aneksy w postaci bardziej rozbudowanych zestawień statystycznych.



3. Problematyka kształcenia ustawicznego w kontekście potrzeb rynku pracy w województwie mazowieckim w świetle literatury przedmiotu – analiza *desk research*

Problematyka kształcenia ustawicznego jest jednym z tych zagadnień, które w ostatnich latach budzi szczególne zainteresowanie poszczególnych autorów, jak i praktyków zajmujących się rynkiem pracy. Wynika to przede wszystkim z faktu, że współczesny rynek pracy charakteryzuje się dużą dynamiką zmian, zarówno w zakresie pojawiania się nowych, jak i stopniowym „wymieraniem” zawodów, które przez pewien okres były dominujące. Ponadto zmiany demograficzne (i starzenie się społeczeństw europejskich) wyzwołyły konieczność ciągłej gotowości do aktualizacji swojej wiedzy i umiejętności przez poszczególne jednostki, aby mogły one sprostać nowym wyzwaniom zawodowym i społecznym. Zmiany te sprawiły, że uczenie się i kształcenie stało się procesem przebiegającym przez całe dorosłe życie.

Zarówno w dokumentach europejskich, jak i opracowaniach krajowych obserwowany jest stopniowy przyrost publikacji i opracowań odnoszących się do edukacji ustawicznej²⁸. W zdecydowanej większości dotyczą one ustawicznego kształcenia formalnego, a więc tych wszystkich oddziaływań edukacyjnych, które realizowane są w formach szkolnych na trzech poziomach kształcenia: podstawowym, gimnazjalnym oraz ponadgimnazjalnym, a także formach pozaszkolnych. Zgodnie z obwieszczeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 lutego 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych kształcenie ustawiczne prowadzi się w następujących formach pozaszkolnych²⁹:

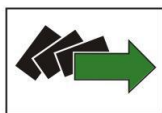
- kwalifikacyjny kurs zawodowy;
- kurs umiejętności zawodowych;
- kurs kompetencji ogólnych;
- turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników;
- kurs inny niż wymienione w pkt 1-3 umożliwiający uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Zdecydowanie mniej miejsca poświęca się analizom pozaformalnego kształcenia ustawicznego, a więc tego, które jest realizowane poza systemem szkolnym (np. w instytucjach szkoleniowych, w miejscu pracy itp.). Ze względu jednak, iż to w systemie pozaformalnym najczęściej przebiegają procesy kształcenia pracowników, a także tego systemu dotyczą indywidualne wybory uczestników życia zawodowego³⁰ – ten temat wymaga głębszej analizy. Potrzebne jest zarówno opisanie ram funkcjonowania tych instytucji, jak i wskazanie, jakie kierunki są najczęściej wybierane i przez kogo są one zazwyczaj finansowane na poziomie krajowym, jak i regionalnym. Nie mniej ważnym

²⁸ Zob. *Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce 2011; P. Błędowski, M. Nowakowska, *Podstawy kształcenia ustawicznego*, op. cit.; J. Nowicki, P. Wiśniewski, *Uczymy się przez całe życie*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2014; Ministerstwo Gospodarki i Pracy – Departament Rynku Pracy, *Uczenie się dorosłych. Przegląd tematyczny – raport źródłowy*. Polska, Warszawa 2005; *Badania efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne*, http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/TOM%201_raport_dane%20zastane_final.pdf.

²⁹ Dz.U. 2014, poz. 622.

³⁰ Zob. K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op. cit.



zagadnieniem jest opisanie systemów zapewniania jakości procesom edukacyjnym, gdyż to zapewnianie jakości gwarantuje, że uzyskane kompetencje i kwalifikacje mają swoją wartość.

3.1 Pozaformalne kształcenie ustawiczne – główne zagadnienia

Rynek instytucji edukacji pozaformalnej w Polsce nie stanowi przejrzystego i spójnego zbioru podmiotów zajmujących się, jak mówi ustawa – pozaszkolnymi zajęciami mającymi na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia³¹. Jest raczej rozdrobnionym zbiorem różnych firm, szkół, stowarzyszeń czy fundacji organizujących wspomniane zajęcia. Obecny stan jest z jednej strony pokłosiem stosunkowo młodej – liczącej dopiero dwie dekady – historii istnienia instytucji edukacyjno-szkoleniowych, które na przestrzeni lat przeżywały swoje wzloty i upadki³². Z drugiej strony braku dobrego prawodawstwa, które określiłoby kryteria definicyjne instytucji szkoleniowej oraz sprecyzowało jej zadania, obowiązki i granice działalności. Jak bowiem konstatują autorzy pierwszej edycji raportu *Bilans Kapitału Ludzkiego*³³, brak jest wystarczająco precyzyjnych kryteriów, które pozwalają jednoznacznie odróżnić firmę czy instytucję szkoleniową od takiej, w której poza główną działalnością są dodatkowo świadczone usługi szkoleniowe czy doradcze, ale stanowią one tylko marginalny zakres jej działalności. Nie wiadomo zatem, czy instytucjami szkoleniowymi są te, które posiadają rejestr w wewnętrznych bazach danych prowadzonych przez odpowiednie instytucje (np. w bazie RIS), czy te, których główna lub drugorzędna działalność jest zaliczona do podklasy 85.60Z PKD. W licznych opracowaniach dotyczących tej tematyki można spotkać następujące definicje (tabela 3).

Tabela 3. Zestawienie definicji instytucji szkoleniowych w Polsce

Instytucje	Definicje
GUS	Instytucja szkoleniowa to taka, która oferuje szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy
Polska Izba Firm Szkoleniowych (PIFS)	Instytucje zajmujące się działalnością szkoleniową
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) na potrzeby badania <i>Bilans Kapitału Ludzkiego</i>	Instytucje lub firmy, które prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie z PKD w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, w tym m.in. szkoły nauki jazdy, języków obcych, firmy świadczące usługi doradcze w zakresie zarządzania
Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS)	Instytucje szkoleniowe ubiegające się o „zlecenia na szkolenie osób bezrobotnych i poszukujących pracy, finansowane ze środków publicznych, takich jak np. Fundusz Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, fundusze pomocowe Unii Europejskiej

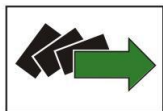
Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*, op. cit.

Każda instytucja szkoleniowa zainteresowana korzystaniem ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy jest zobowiązana posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Podstawę prawną stanowi art. 20 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r.

³¹ Art. 2 ust 1 pkt. 37 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz.U.nr 99, poz. 1001/2004 z późn. zm.

³² *Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*, HRP, Łódź 2011, s. 12.

³³ *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP, Warszawa 2011, s. 47.



o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001 ze zmianami), a także zmiany wprowadzone w tej ustawie w 2014 r. (Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2014, poz. 598). Ewidencji dokonują wojewódzkie urzędy pracy. Szczegółowy tryb dokonywania wpisu do Rejestru określa Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (Dz. U. z 2015 r., poz. 149, z późn. zm.) – art. 20, a także obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 marca 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 781). Rozporządzenie określa też tryb wykreślenia instytucji, uaktualniania danych w rejestrze, wzór wniosku o wpis oraz wymagane dokumenty.

Rejestr Instytucji Szkoleniowych zawiera między innymi informacje o:

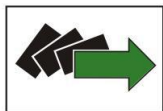
- tematyce prowadzonych szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych;
- kadrze dydaktycznej;
- bazie lokalowej, jej wyposażeniu i środkach dydaktycznych;
- metodach oceny jakości szkoleń;
- liczbie bezrobotnych i poszukujących pracy objętych szkoleniami i przygotowaniem zawodowym dorosłych w okresie ostatniego roku;
- pomocy udzielonej nieodpłatnie uczestnikom i absolwentom szkolenia lub przygotowania zawodowego dorosłych polegającej na informowaniu o sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowaniu na kwalifikacje.

Rejestr RIS pełni zatem nie tylko funkcję informacyjną, pro jakościową, ale umożliwia też analizę kształtowania się podaży i popytu na rynku szkoleń. Monitoring popytu i podaży jest tu jednak dość ogólny i opóźniony w czasie. Odnosi się on bowiem do głównych obszarów szkoleń i liczby przeszkolonych uczestników (jednakże tylko bezrobotnych i poszukujących pracy), jak również zasięgiem swym obejmuje teren całej Polski. Trudno jest zatem na podstawie analiz RIS dokonać wnioskowania o regionalnym popycie i podaży na edukację pozaformalną. Kolejną trudnością dotyczącą tego rejestru jest fakt, że jest on publikowany z dwuletnim opóźnieniem. Znaczy to tyle, że uniemożliwia on śledzenie aktualnych trendów na rynku szkoleń.

Obok regulacji wynikających z Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych warto również podkreślić, że instytucje edukacyjno-szkoleniowe podlegają także innym regulacjom prawnym, co pokazuje tabela 17 (załącznik 2).

Autorzy zrealizowanego w 2009 r. raportu *Analiza danych zastanych dotyczących jakości usług edukacyjno-szkoleniowych* stwierdzają, że z punktu widzenia regulacji formalnych rynku szkoleniowego warto odwołać się również do aktów prawnych funkcjonujących na terenie Polski. Należy zauważyć, że w mniejszym lub większym stopniu dotyczy to ponad dwudziestu aktów prawnych. Akty te zostały wymienione w tabeli 18 (załącznik 2).

Na polskie prawodawstwo, w tym na funkcjonowanie instytucji szkoleniowych, mają również wpływ regulacje międzynarodowe, w szczególności rozporządzenia i zalecenia Parlamentu Europejskiego (które zostały wymienione w tabeli 19 w załączniku 2).



Jak konstatują autorzy raportu *Analiza danych zastanych dotyczących jakości usług edukacyjno-szkoleniowych*³⁴, współczesne polskie prawodawstwo trudno jest uznać za spójny system określający funkcjonowanie rynku usług edukacyjno-szkoleniowych, co niewątpliwie przekłada się na dostosowanie oddziaływań edukacji ustawicznej do potrzeb rynku pracy. Przede wszystkim akty prawne nie regulują w sposób wystarczający wymiaru kontroli nad instytucjami oferującymi wskazane usługi, a to z pewnością wpływa na jakość świadczonych usług i dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy. Obrazowym tego przykładem są wysokie oczekiwania przedstawicieli branży szkoleniowych dotyczące konieczności uregulowania prawnego rynku edukacji pozaformalnej³⁵.

3.2 Rynek edukacji pozaformalnej w Polsce. Ogólna charakterystyka

Według danych zawartych w raporcie *Kształcenie po szkole*³⁶ realizowanego w ramach V edycji *Bilansu Kapitału Ludzkiego* większość instytucji zajmujących się realizacją szkoleń w 2014 r. to firmy małe (37%) i mikro (39%). Podmioty średnie stanowią 12%, zaś duże to tylko 2%. Natomiast 10% wszystkich podmiotów na rynku to jednoosobowe działalności gospodarcze. Ponad 1/3 firm tworzących ten sektor (39%) opiera swoją działalność na usługach szkoleniowych i szkoleniowo-doradczych. Pozostałe placówki to np. instytucje, których działalność szkoleniowa jest dodatkowym obszarem funkcjonowania (10%), ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego (8%), szkoły nauki jazdy (8%), centra kształcenia ustawicznego (8%), centra kształcenia praktycznego (8%), szkoły językowe (3%) oraz jednostki uczelni wyższych (3%) i średnie szkoły prowadzące działalność szkoleniową (2%).

Ponad 85% wszystkich instytucji edukacji pozaformalnej to firmy prywatne, natomiast ok. 12% to instytucje publiczne. Zlokalizowane są one najczęściej w województwie mazowieckim (ok. 20% podmiotów), śląskim (12%) i wielkopolskim (10%). Znaczna część z tych instytucji i firm to podmioty względnie młode, ok. 30% z nich istnieje na rynku mniej niż cztery lata. Ponad 24% firm ma jednak staż dłuższy niż 16 lat, jest to jednak aż o 6% mniej niż w roku 2013.

Jak wskazują raporty, gwałtowny rozwój branży obserwuje się od 2006 r. — znaczny odsetek funkcjonujących obecnie instytucji (43%) powstał właśnie w tym okresie³⁷. Dynamiczny rozrost rynku pozostaje nie bez związku z uruchomieniem pierwszego programu oferującego dofinansowanie z Unii Europejskiej na kształcenie osób dorosłych – Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) na lata 2004–2006. Największy przyrost instytucji i firm szkoleniowych nastąpił jednak w 2008 r.³⁸, po uruchomieniu nowej puli środków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL) na lata 2007–2013.

Wartość rynku instytucji edukacji pozaformalnej można obliczać, biorąc pod uwagę liczbę przeszkolonych klientów i roczne obroty. W zakresie średniej rocznej liczby przeszkolonych klientów od 2009 r. notowany jest trend spadkowy. W 2009 r. było to średnio 394 osoby przeszkolone w rok

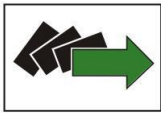
³⁴ *Analiza danych zastanych dotyczących jakości usług edukacyjno-szkoleniowych*, Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego. Badanie w ramach projektu „Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń” (PO KL 6.1.1), Katowice 2009.

³⁵ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op.cit., s. 148.

³⁶ Ibidem, s. 114.

³⁷ *Rejestr Instytucji Szkoleniowych. Raport 2009. Instytucje szkoleniowe i ich oferta*, MIPS, Warszawa 2010, s. 6.

³⁸ Ibidem, s. 7.



na jedną firmę, a w 2013 liczba ta wynosiła już 293 – a więc o ponad 100 osób mniej. Nie znaczy to jednak, że Polacy w wieku produkcyjnym rzadziej uczestniczą w procesach edukacji. Jest wręcz przeciwnie – na przestrzeni ostatnich lat powoli, aczkolwiek systematycznie rośnie współczynnik osób zaangażowanych w procesy szkolenia i kształcenia pozaformalnego³⁹ – choć w porównaniu do innych krajów europejskich jest bardzo niski⁴⁰.

Wielkość obrotów i instytucji szkoleniowych nie jest do końca znana ze względu na ukrywanie przez te podmioty rzeczywistych przychodów. Przykładowo, w raporcie *Kształcenie po szkole* aż 70% badanych podmiotów nie podało konkretnych informacji na ten temat. Wśród tych, które ujawniły informacje o obrotach, obserwuje się systematyczny spadek obrotów poszczególnych instytucji kształcenia pozaformalnego. W tym kontekście warto podkreślić, że w 2010 r. ponad połowa firm szkoleniowych realizowała usługi za fundusze unijne, a niemal dwie trzecie planowało korzystanie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w 2011 roku⁴¹. Wartość finansową projektów zrealizowanych w ramach SPORZL oszacowano na 991 mln zł, z czego 857 mln zł to wydatki obejmujące koszty zarządzania projektami i koszty bezpośrednie szkoleń⁴². Z racji, iż w 2014 r. dostęp do środków unijnych był mniejszy, to również podążył za tym spadek obrotów.

Finansowanie nauki w instytucjach kształcenia pozaformalnego realizowane było w 2013 r. głównie przez pracodawców (31%), słuchaczy (27%), środki UE (20%), środki pochodzące z instytucji publicznych (11%) oraz inne środki (11%). W ostatnich latach widoczny jest także trend większej aktywności pracodawców w inwestycje w kapitał ludzki i – to co wspomniano wyżej – zmniejszający się udział środków EFS⁴³.

Pracodawcy najczęściej finansowali obligatoryjne szkolenia BHP (58%), zarządzanie (47%), a także marketing, handel i obsługa klienta (46%), najrzadziej zaś szkolenia związane z kulturą (14%). Słuchacze najczęściej finansowali kursy i szkolenia związane z motoryzacją (53%) i językami obcymi (43%).

Środki UE najczęściej wykorzystywane były do finansowania szkoleń z zakresu informatyki (33%) i księgowości i finansów (30%). Natomiast środki publiczne najczęściej wykorzystywane były do finansowania kursów z zakresu szkolnictwa, edukacji i kultury (18%), prawa (17%) i informatyki (15%)⁴⁴.

W zakresie specjalizacji instytucji szkoleniowej widoczne są różnice w źródłach finansowania. Środki słuchaczy indywidualnych stanowią największy udział w finansowaniu usług oferowanych przez szkoły nauki jazdy (78% kosztów), szkoły językowe (53%), uczelnie wyższe (studia podyplomowe) (39%) i szkoły oferujące kursy i szkolenia (41%). Ze środków pracodawców finansowane są przede wszystkim szkolenia oferowane przez firmy szkoleniowo-doradcze (45%) oraz przedsiębiorstwa świadczące usługi szkoleniowe w ramach dodatkowej działalności (41%). Środki te mają także niewielki udział w finansowaniu usług szkoleniowych oferowanych przez szkoły nauki jazdy (6%)

³⁹ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op.cit., s. 25.

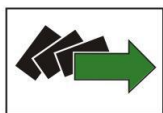
⁴⁰ *Perspektywa uczenia się przez całe życie...*, op.cit., s. 18.

⁴¹ B. Worek, K. Stec, D. Szklarczyk, K. Keler, *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?*, s. 65.

⁴² *Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*, op.cit., s. 15.

⁴³ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op.cit., s. 128.

⁴⁴ *Ibidem*, s. 129.



i uczelnie wyższe (9%). Ze środków unijnych finansują oferowane przez siebie szkolenia przede wszystkim organizacje pozarządowe (46%). Środki publiczne natomiast najczęściej wykorzystywane są przez CKU i CKP (17%), NGO (16%), jednoosobowe działalności gospodarcze (16%) i ODZ (15%). Najbardziej zaś przez szkoły nauki jazdy (5%) i szkoły językowe (4%)⁴⁵.

Całościowa wartość rynku szkoleń w roku 2008 oceniana była na 2,5 mld złotych. Natomiast na rok 2011 rynek ten wyceniano na kwotę od 3 do 8 mld zł w zależności od przyjęcia kryterium definicyjnego instytucji szkoleniowej. Z badania potencjału członków Polskiej Izby Firm Szkoleniowych (PIFS) wynika, że firmy należące do organizacji w 2010 r. osiągnęły łączny przychód z działalności szkoleniowej w wysokości 1,367 mld zł, z czego zyski z działalności komercyjnej wyniosły 708 mln zł, a ze szkoleń finansowanych ze środków publicznych, w tym EFS – 659 mln złotych⁴⁶.

Według opinii przedstawicieli instytucji edukacji pozaformalnej, w ostatnich latach kondycja finansowa, a także perspektywy rozwoju są optymistyczne. Aż 23% respondentów oczekuje w 2015 r. lepszej sytuacji finansowej⁴⁷, a 36% wykazuje silny optymizm co do przyszłości⁴⁸.

Instytucje edukacji ustawicznej istniejące w obecnej formie mogą oferować szkolenia w różnych formach, począwszy od kursów, warsztatów, a skończywszy na stażach – praktykach i studiach podyplomowych. Charakterystykę różnych form kształcenia zawarto w tabeli 4.

Tabela 4. Oferowane przez instytucje szkoleniowe formy kształcenia

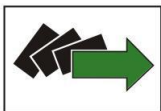
Nazwa formy kształcenia	Definicja
Kurs	Pozaszkolna forma kształcenia, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy ogólnej lub umiejętności zawodowych, realizowana zgodnie z programem nauczania przyjętym przez instytucję szkoleniową.
Warsztaty szkoleniowe	Pozaszkolna forma kształcenia, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie praktycznych umiejętności zawodowych, realizowana zgodnie z programem nauczania z wykorzystaniem ćwiczeń i metod aktywizujących.
Seminarium	Pozaszkolna forma kształcenia, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy na określony temat, realizowana zgodnie z programem nauczania przyjętym przez instytucję szkoleniową. Seminarium nie powinno trwać krócej niż pięć godzin.
Konferencja	Zebranie, posiedzenie grupy osób poświęcone omówieniu określonych zagadnień i wymianie doświadczeń, umożliwiające uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy w określonej dziedzinie lub na określony temat.
Praktyki	Pozaszkolna forma kształcenia, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie praktycznych umiejętności zawodowych z wykorzystaniem wiedzy i doświadczenia zawodowego uczestników. Czas trwania praktyki jest z reguły uzależniony od złożoności umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych.
Staż	Instrument rynku pracy umożliwiający młodym osobom bezrobotnym nabywanie umiejętności praktycznych poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy, według programu uzgodnionego pomiędzy starostą i pracodawcą, bez nawiązania stosunku pracy.
Przygotowanie zawodowe	Instrument rynku pracy umożliwiający osobom bezrobotnym będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy zdobywanie nowych kompetencji poprzez wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy, według ustalonego programu uzgodnionego pomiędzy starostą i pracodawcą, bez nawiązywania stosunku pracy.

⁴⁵ *Ibidem*, s. 129.

⁴⁶ Za: *Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*, op.cit.

⁴⁷ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op.cit., s. 121.

⁴⁸ *Ibidem*, s. 125.



Nazwa formy kształcenia	Definicja
Studia podyplomowe	Forma kształcenia przeznaczona dla osób legitymujących się dyplomem ukończenia studiów wyższych, organizowana przez szkoły wyższe lub inną uprawnioną jednostkę organizacyjną.
Inne formy pozaszkolne	Doradztwo finansowe, doradztwo biznesowe, doradztwo podatkowe, doradztwo kredytowe, odczyty, audytoria, prelekcje itp.

Źródło: *Rejestr Instytucji Szkoleniowych...*, op. cit., s. 38.

Jak podsumowują autorzy raportu *Kształcenie po szkole*, w 2014 r. najpopularniejszą formą edukacyjną były obowiązkowe kursy realizowane w miejscu pracy (46% badanych wskazało na tę formę), a także nieobowiązkowe szkolenia i kursy realizowane poza miejscem pracy – 30% wskazań. Na kolejnych miejscach znalazły się: nieobowiązkowe kursy i szkolenia w miejscu pracy (29%), odczyty, seminaria i konferencje (12%), warsztaty (9%), praktyki i staże zawodowe (9%), szkolenia przez Internet (5%), studia podyplomowe (3%) i szkolenia korespondencyjne (3%)⁴⁹.

Nie mniej istotnym zagadnieniem jak ogólna charakterystyka instytucji edukacji pozaformalnej są dane (frekwencje i statystyki) dotyczące osób uczestniczących w tego typu kształceniu.

Według danych Eurostatu z 2011 r. w Polsce jedynie 21% populacji brało udział w edukacji pozaformalnej⁵⁰, co jest zdecydowanie poniżej średniej europejskiej wynoszącej 40,3%.

Natomiast jak wynika z raportu *Kształcenie po szkole* w 2013 r. 20% (4,8 mln) Polaków uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, odczytach, seminariach, konferencjach, praktykach, stażach zawodowych lub studiach podyplomowych. Z czego ok. 6% uczestniczyło w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych, a 14% podnosiło swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach i szkoleniach.

Zdecydowana większość Polaków (63%) w żaden sposób jednak nie podnosiła swoich kompetencji w ostatnim czasie. 34% Polaków deklarowało także, że nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach doksztalcenia⁵¹. Wynika z tego wniosek, że choć popularność edukacji pozaformalnej systematycznie rośnie z roku na rok, to jednak ta forma kształcenia nie jest jeszcze tak popularna jak w innych krajach europejskich.

3.2.1 Rynek edukacji pozaformalnej w województwie mazowieckim

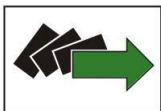
Na Mazowszu jest 1661 instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (RIS)⁵². Ponadto w ramach pozaformalnego kształcenia ustawicznego funkcjonują Centra Kształcenia Praktycznego (CKP), Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU), Ośrodki Doksztalcenia i Doskonalenia Zawodowego (ODDZ), Centra Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (CKZiU). Listę firm szkoleniowych w województwie mazowieckim wraz z liczbą placówek, które im podlegają, prezentuje tabela 46 (załącznik 5).

⁴⁹ Ibidem, s. 36.

⁵⁰ *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Brussels 2015, s. 24.

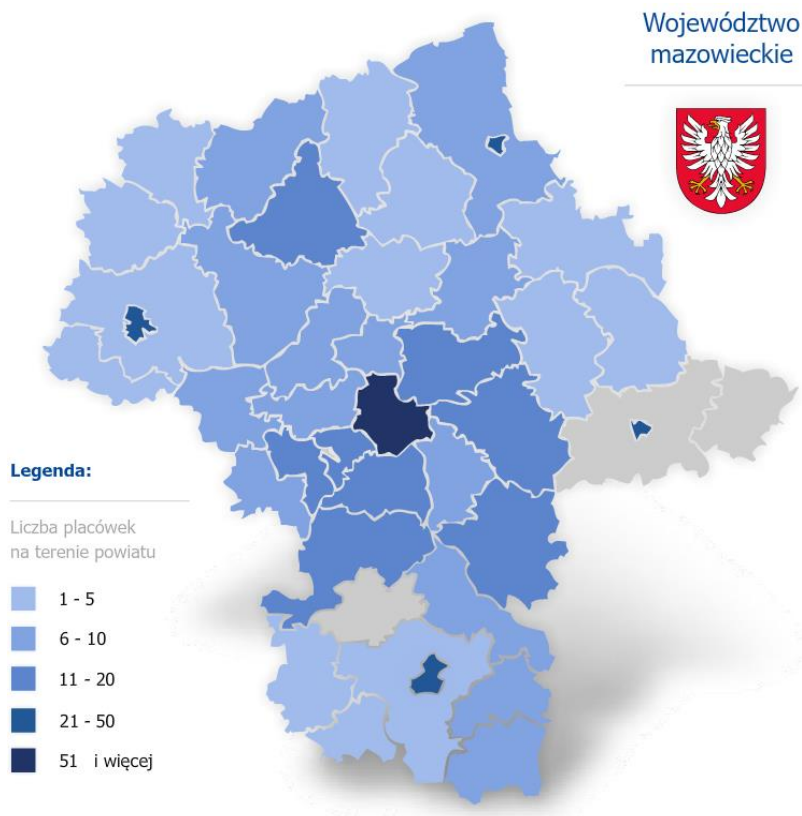
⁵¹ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op.cit., s. 8.

⁵² Rejestr Instytucji Szkoleniowych, ris.praca.gov.pl [dostęp: 26.08.2015].



Największa koncentracja firm i instytucji edukacji pozaformalnej w województwie mazowieckim występuje w aglomeracji warszawskiej. Jest to zrozumiałe ze względu na gęstość zaludnienia, liczbę podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w stolicy, a także na infrastrukturę i bazę szkoleniową. Należy jednak pamiętać, że w przypadku edukacji pozaformalnej instytucje szkoleniowe mogą świadczyć usługi także poza miejscem zarejestrowania swojej siedziby i nie tylko dla mieszkańców Mazowsza.

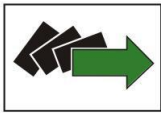
Rysunek 1. Rozmieszczenie placówek kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim na podstawie Systemu Informacji Oświatowej



Źródło: WUP Warszawa

Natomiast wedle polskiej bazy danych prowadzonej przez Dun&Bradstreet (d. Bisnode) liczba podmiotów świadczących usługi szkoleniowe w województwie mazowieckim jest zdecydowanie większa i liczy prawie 13 tys. różnych firm. W zależności od numeru działalności PKD frekwencje te przedstawiają się następująco:

- **85.51Z** Pozaszkolne formy edukacji sportowej oraz zajęć sportowych i rekreacyjnych – 468 podmiotów;
- **85.52Z** Pozaszkolne formy edukacji artystycznej – 1375;
- **85.53Z** Pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu – 1902;
- **85.59A** Nauka języków obcych – 5820;
- **85.59B** Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane – 2160 podmiotów;
- **85.60Z** Działalność wspomagająca edukację – 1213 podmiotów.



Warto jednak pamiętać, że znaczna część firm, która posiada w PKD wpis o działalności szkoleniowej, *de facto* takiej aktywności nie prowadzi. Ponadto wiele podmiotów może mieć wpisane wszystkie z powyższych kategorii PKD, co sprawia, iż obliczenie precyzyjnej ilości aktualnie działających firm szkoleniowych jest trudne.

Instytucje szkoleniowe w województwie mazowieckim, jak wynika z raportu *Kształcenie po szkole*⁵³, to w większości firmy mikro (50% wszystkich instytucji), małe (37%) i średnie (11%). Duże firmy szkoleniowe to jedynie (2%) wszystkich podmiotów na rynku. Większość z tych firm funkcjonuje dopiero od dziewięciu lat (62%). Podmioty o stażu dłuższym niż 16 lat to ok 20% instytucji. W większości przypadków (91%) są to podmioty będące własnością osób prywatnych, jedynie w 9% stanowi własność publiczną. Wynika z tego wniosek, że procesy szkolenia pozaformalnego w województwie mazowieckim są w zdecydowanej większości realizowane przez instytucje niezależne od nadzoru i kontroli publicznej. Zatrudnienie w tych jednostkach liczone jest średnio na 17 osób na firmę szkoleniową.

Zasięg funkcjonowania wspomnianych instytucji nie ogranicza się jedynie do regionu, ale aż 53% działa na rynku ogólnokrajowym, a 12% na międzynarodowym. Jedynie 29% podmiotów koncentruje się na tylko na współpracy i zaspokajaniu potrzeb lokalnych i regionalnych klientów (uczniów, przedsiębiorstw, instytucji rynku pracy itp.). Instytucje te wskazują również, że ich średnie roczne obroty są rokrocznie większe (w 2014 roku zanotowano średni obrót w wysokości 879763 zł), co jest sumą większą o prawie 300 tys. zł od kwoty z roku 2009. W związku z rozwojem tych instytucji i planami realizacji m.in. projektów unijnych (w 2014 r. 40% firm wskazywało, że takie projekty realizuje, a 41%, że zamierza realizować), dominuje umiarkowany optymizm co do przyszłości rynku szkoleniowego w regionie (54% respondentów jest optymistami).

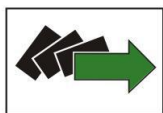
3.3 Oferty szkoleniowe instytucji edukacji ustawicznej w województwie mazowieckim

Oferty szkoleniowe instytucji edukacji ustawicznej można analizować zarówno w odniesieniu do instytucji edukacji formalnej, jak i pozaformalnej, a także z perspektywy podażowej i popytowej. Aby pełniej zobrazować sytuację na rynku edukacyjnym w województwie mazowieckim w kontekście zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje wśród pracodawców, warto prześledzić te dwie perspektywy.

3.3.1 Lista rankingowa kierunków obowiązujących w 2014 r. w kształceniu pozaformalnym

Odpowiedź na pytanie o listę rankingową kierunków dostępnych w 2014 r. w kształceniu pozaformalnym w województwie mazowieckim nie jest łatwa. Po pierwsze dlatego, że taka wystandaryzowana lista obejmująca wszystkie rodzaje oddziaływań edukacyjnych (szkolenia, kursy, studia podyplomowe itp.) nie istnieje. Gdyby jednak istniała, to zawierałaby prawdopodobnie nawet kilka tysięcy rekordów (według ostatniego Rejestru Instytucji Szkoleniowych z 2014 r. liczba oferowanych przez wszystkie instytucje edukacyjne ofert wyniosła dokładnie 139348 szkoleń

⁵³ Zob. K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole*, op. cit., s. 149-157.



i kursów⁵⁴). Po drugie, występują spore problemy z dotarciem do aktualnych i spójnych danych ilościowych w ujęciu regionalnym.

Pewnym wyjściem z tej sytuacji jest skorzystanie z wielu różnych źródeł danych i przybliżenie obrazu, jaki wyłania się z analizy tego materiału empirycznego. Jako punkt odniesienia posłużą: lista tematów szkoleń i kursów zawarta w wykazie RIS⁵⁵, raporty z *Bilansu Kapitału Ludzkiego*⁵⁶, a także raporty rynku szkoleń w Polsce z marca 2015 roku⁵⁷. Wnioskowanie prowadzone będzie również nie na poziomie konkretnych tematów szkoleń i kursów, ale obszarów tematycznych.

Na wstępie warto zarysować, że w 2013 r. (ostatnie dostępne dane) na terenie całej Polski największe zainteresowanie związane było ze szkoleniami dotyczącymi: *usług transportowych, zarządzania i administracji, a także architektury i budownictwa*. Natomiast największa liczba dostępnych tematów szkoleń obejmowała problematykę rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej, usług transportowych i informatyki (załącznik 5, tabela 47).

Warto jednak zauważyć, że przedstawione w tej tabeli wyniki odnoszą się do inicjatyw edukacyjnych skierowanych do osób bezrobotnych bądź poszukujących pracy, a nie do osób zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw. Widać jednak, że największa liczba ofert tematów szkoleń dotyczy problematyki rozwoju osobowościowego (osobistego) i kariery zawodowej, usług transportowych, informatyki i wykorzystania komputerów, a także zarządzania i administrowania. Najmniej ofert natomiast odnosi się do obszarów: weterynarii, matematyki i statystyki, dziennikarstwa i informacji naukowo-technicznej, nauki o życiu i nauk przyrodniczych, a także stolarstwa i szklarstwa. Uzupełniając obraz rynku edukacji pozaformalnej, warto zatem odnieść się do raportów z firm szkoleniowych i badań w ramach projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL)*. Według danych opublikowanych w *Rankingu firm szkoleniowych za 2015 rok*⁵⁸, dziesięć pierwszych w rankingu firm przeszkoliło ponad 39 tys. klientów indywidualnych i ponad 33 tys. klientów instytucjonalnych. Dominowała tu tematyka szkoleń finansowych, marketingowych, prawnych, biznesowych, językowych, interpersonalnych, informatyczno-komputerowych czy logistycznych i związanych z zarządzaniem projektami. Brakuje tu natomiast listy najczęściej realizowanych kursów i szkoleń, a także informacji o popycie na takie kursy. Bardziej precyzyjne dane wynikają z analiz w ramach BKL. W 2014 r. najczęściej w ofertach firm szkoleniowych występowały tematy dotyczące rozwoju osobistego (30% firm oferowało ten typ szkoleń) i medycyny, pracy socjalnej i psychologii (21%), najrzadziej zaś mechaniki, naprawy pojazdów, lakiernictwa (2%) i usług finansowych, nieruchomości (4%) (załącznik 5, tabela 48).

Oferty firm szkoleniowych nie są oczywiście bezpośrednią miarą zainteresowania pracowników tego typu tematami, jednakże pokazują tendencje, jakie występują na rynku edukacji pozaformalnej. W ujęciu regionalnym (tj. dla województwa mazowieckiego) lista ta wygląda dość podobnie. Tematy szkoleń, które najczęściej dominowały w katalogach firm w 2014 r., zaprezentowano poniżej:

1. Rozwój osobisty – 36%;

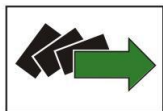
⁵⁴ *Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS)*. Raport 2013 Instytucje szkoleniowe i ich oferta, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 18.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole*, op. cit.

⁵⁷ <http://pasja.edu.pl/news/ranking-firm-szkoleniowych-2015.html>.

⁵⁸ <http://pasja.edu.pl/news/ranking-firm-szkoleniowych-2015.html>.

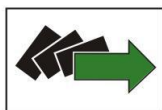


2. Zarządzanie zasobami ludzkimi – 24%;
3. Handel, sprzedaż i obsługa klienta – 23%;
4. Zarządzanie przedsiębiorstwem – 20%;
5. Medycyna, praca socjalna, psychologia – 18%;
6. Informatyka i komputery – 16%;
7. Tematyka prawna – 15%;
8. Budownictwo i przemysł – 13%;
9. Szkolnictwo i edukacja – 11%;
10. Marketing – 10%;
11. Usługi dla kierowców, transport – 10%;
12. Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka – 10%;
13. BHP i przeciwpożarowe – 10%;
14. Gastronomia, turystyka, hotelarstwo – 9%;
15. Zarządzanie finansami, kontroling – 9%;
16. Księgowość, rachunkowość – 9%;
17. Prawo jazdy kat. A i B – 8%;
18. Języki obce – 8%;
19. Zarządzanie jakością – 6%;
20. Inne specjalistyczne szkolenia zawodowe – 5%;
21. Ochrona środowiska, ekologia – 4%;
22. Magazynowanie, logistyka – 4%;
23. Dofinansowanie działalności, środki UE – 4%;
24. Usługi finansowe, nieruchomości – 4%;
25. Tematyka administracyjno-biurowa – 3%;
26. Kultura, sztuka – 3%;
27. Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo – 1%;
28. Inne szkolenia – 12%⁵⁹.

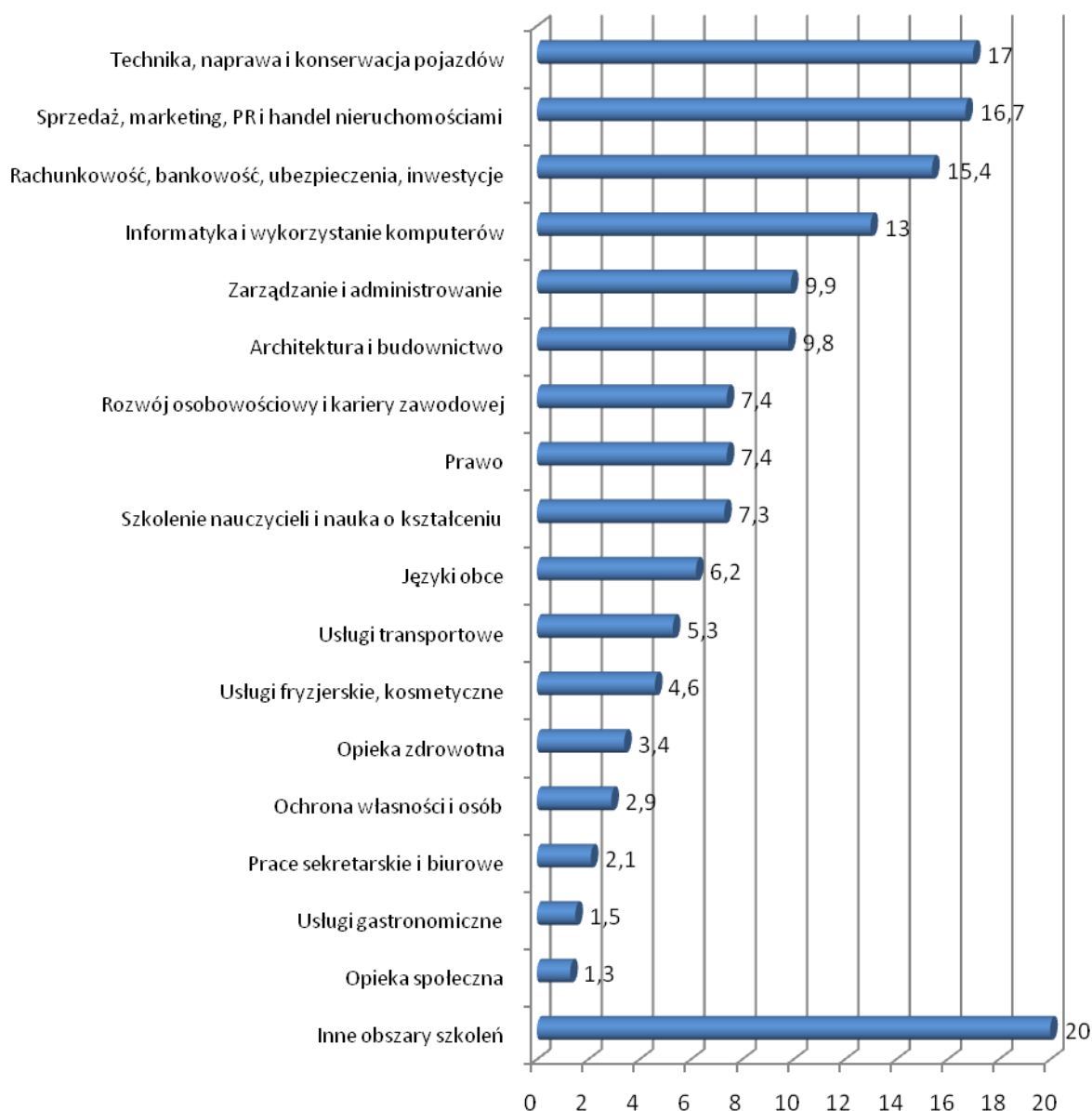
Dostępne z 2011 r. dane empiryczne⁶⁰ wskazują, że pracodawcy z województwa mazowieckiego (n=2004) najczęściej wysyłali swoich pracowników na następujące szkolenia (wykres 5): szkolenia związane z techniką i naprawą pojazdów, sprzedażą i marketingiem oraz związane z rachunkowością i bankowością.

⁵⁹ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op. cit., s. 154.

⁶⁰ *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim – wyniki badań i rekomendacje*, http://pbs.pl/repository/files/Inne/2011/Raport_z_badan.pdf [dostęp: 21.08.2015].



Wykres 5. Frekwencje dla popularności obszarów szkoleń w 2011 r.

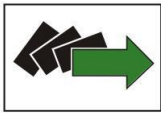


Źródło: *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim...*, op. cit.

Z zestawień tych widać zatem, że liczba ofert tematów szkoleń nie jest współmierna do decyzji pracodawców dotyczących doksztalcania pracowników w województwie mazowieckim. Pracodawcy bowiem najczęściej wysyłali swoich pracowników na szkolenia dotyczące techniki, naprawy i konserwacji pojazdów (17%), która to tematyka w 2014 r. była w ofercie jedynie 1% firm szkoleniowych. W przypadku pozostałych tematów wybieranych przez pracodawców dominowały sprzedaż, marketing, PR i handel nieruchomościami (16,7%), rachunkowość, bankowość, ubezpieczenia, inwestycje (15,4%) i informatyka i wykorzystanie komputerów (13%).

W 2014 r. osoby zatrudnione podejmujące edukację pozaformalną najczęściej wybierały tematy:

1. BHP i przeciwpożarowe – 41%;



2. Medycyna, praca socjalna, psychologia – 11%;
3. Budownictwo i przemysł – 9%;
4. Informatyka i komputery – 6%;
5. Inne specjalistyczne szkolenia zawodowe – 6%;
6. Szkolnictwo i edukacja – 6%;
7. Tematyka prawna – 5%;
8. Handel, sprzedaż i obsługa klienta – 5%;
9. Rozwój osobisty – 4%;
10. Prawo jazdy inne niż kat. A i B, uprawnienia dla kierowców – 4%;
11. Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka – 3%;
12. Księgowość, rachunkowość – 3%;
13. Gastronomia, turystyka, hotelarstwo – 2%;
14. Języki obce – 2%;
15. Inne szkolenia – 3%⁶¹.

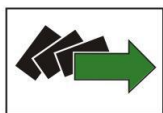
Z analizy preferencji osób zatrudnionych wyłania się zatem trochę inny obraz rynku edukacji pozaformalnej. Prawie co drugi pracownik uczestniczy bowiem w szkoleniach BHP i przeciwpożarowych, a jedynie 6% wybiera, wydawałoby się, najbardziej popularne szkolenia – informatyczne, a jedynie 4% szkolenia dotyczące rozwoju osobistego – a więc najliczniej reprezentowane w ofercie instytucji edukacyjnych.

Zestawiając na podstawie analiz dostępnych opracowań perspektywę instytucji szkoleniowych, pracodawców i samych uczestników procesów edukacji pozaformalnej, widać pewne rozbieżności dotyczące popytu i podaży na tematykę szkoleń.

Perspektywa firm szkoleniowych i pracodawców jest jednak niepełna dla całościowego zrozumienia problematyki roli edukacji pozaformalnej dla rynku pracy. Warto również w analizie danych zastanych odnieść się do preferencji samych uczestników procesu edukacji pozaformalnej. Mimo że brakuje takich analiz dla całego województwa mazowieckiego, jak i podregionów, to warto przytoczyć wyniki preferencji aktywności szkoleniowej pracowników w skali całego kraju. Perspektywa województwa mazowieckiego wydaje się bowiem dość zbliżona dla ogólnych preferencji uczestników edukacji pozaformalnej.

Pojawia się tu jednak pewien problem interpretacyjny dotyczący tego, czy szkolenia BHP można traktować jako tematy, które są wybierane przez poszczególne osoby, skoro ich realizacja jest regulowana stosownymi ustawami i jest najczęściej obowiązkiem pracodawcy. Pomimo argumentów, które przemawiają za tym, aby wyłączyć ten obszar z analiz, wskazujących, że obligatoryjność inicjatyw edukacyjnych ogranicza intencjonalność czynów edukacyjnych pracodawców, jak i poszczególnych jednostek, a także powoduje błędy interpretacyjne, to jednak warto szkolenia te włączyć w całokształt analizowanych działań edukacyjnych. Po pierwsze dlatego, że pracodawcy najczęściej informują o tego typu szkoleniach. Po drugie, liczne raporty badawcze umieszczają tego typu szkolenia w wykazie oddziaływań edukacyjnych.

⁶¹ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op. cit., s. 46.



3.3.2 Lista rankingowa kierunków obowiązujących w 2014 r. w kształceniu formalnym

Ustawa o systemie oświaty⁶² każdemu dorosłemu obywatelowi zapewnia możliwość uzupełniania wykształcenia ogólnego, zdobywania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych w trybie formalnym (szkolnym i pozaszkolnym).

Szkolne formy edukacji dotyczą osób, które ukończyły lub ukończą w roku kalendarzowym, w którym rozpoczynają naukę, co najmniej 18 lat. Dorośli w ramach edukacji formalnej mogą podejmować naukę w szkołach podstawowych (tylko VI, ostatnia klasa), gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych oraz na wyższych uczelniach. Zatem kształcenie ustawiczne formalne dorosłych odbywa się w:

- szkołach dla dorosłych;
- placówkach kształcenia ustawicznego;
- placówkach kształcenia praktycznego;
- ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego;
- szkołach wyższych.

W 2012 r. wprowadzono zmiany do ustawy o systemie oświaty mające na celu poprawę efektów kształcenia, zwiększenie skuteczności kształcenia oraz dostosowanie oferty edukacyjnej do zmieniającego się rynku pracy⁶³.

Konsekwencją wprowadzonych zmian było wygaszanie niektórych typów szkół ponadgimnazjalnych. Wygaszeniu uległy:

- licea profilowane;
- uzupełniające licea ogólnokształcące;
- technika uzupełniające;
- technika dla dorosłych;
- zasadnicze szkoły zawodowe dla dorosłych.

Oznacza to, iż od 1 września 2012 r. nastąpiło zaprzestanie naboru do liceów profilowanych, uzupełniających liceów ogólnokształcących i techników uzupełniających. Zagwarantowano jednocześnie możliwości ukończenia szkoły uczniom (słuchaczom) klas drugich i trzecich, którzy rozpoczęli naukę w roku poprzedzającym zmiany. Wygaszanie techników uzupełniających dla dorosłych nastąpiło później, od 1 września 2013 roku. **W terminie do 31 sierpnia 2015 r. organy prowadzące wygaszane szkoły mogły przekształcić je na licea dla dorosłych.**

Oznacza to, iż od 1 września 2015 r. edukacja dorosłych w ramach kształcenia formalnego może odbywać się w liceach ogólnokształcących oraz szkołach policealnych, a funkcję szkolenia zawodowego przejęły Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ). Obecnie na rynek wchodzi jeszcze absolwenci kształcenia formalnego dla dorosłych według starych zasad, natomiast począwszy od 1 września 2015 r. całkowicie znikają jako takie kierunki kształcenia zastąpione przez kształcenie w szkołach policealnych w zawodach określonych w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

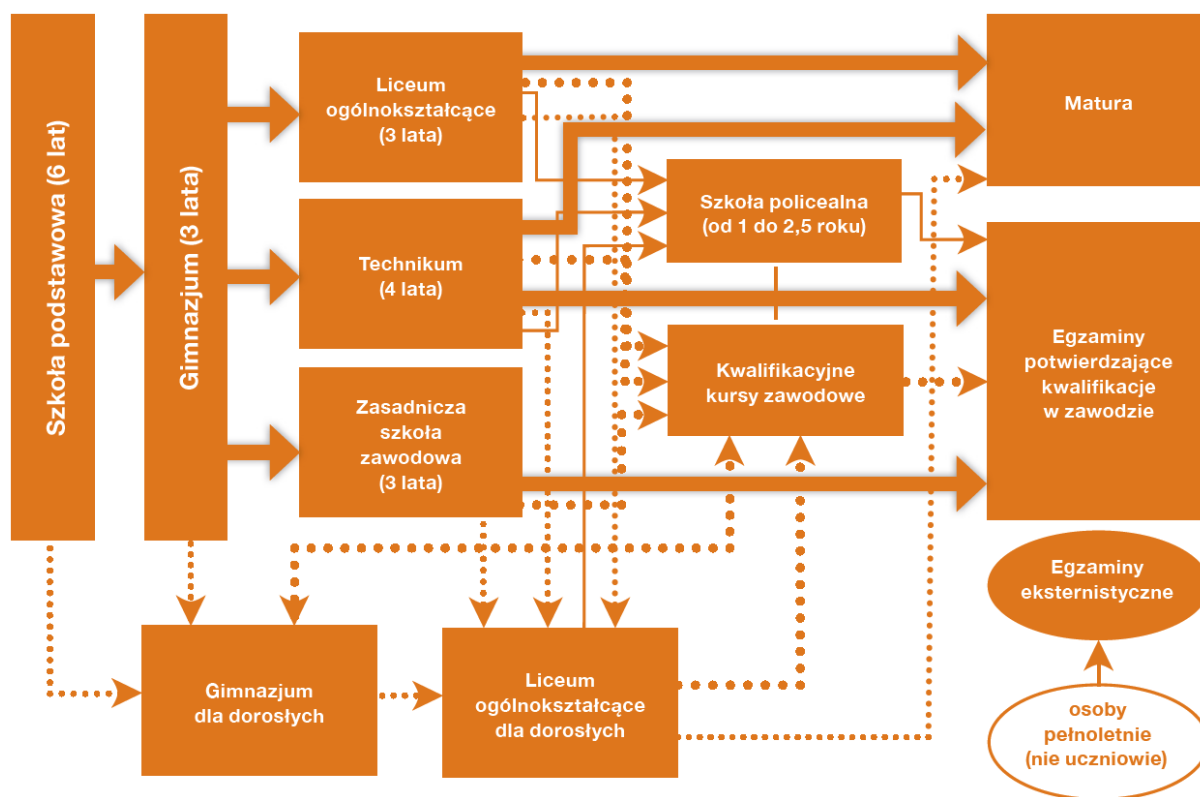
⁶² Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r., nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).

⁶³ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r., nr 205, poz. 1206).

(KZSZ)⁶⁴ oraz w formie KKZ, które mogą być realizowane w ramach kształcenia formalnego. Kształcenie w zawodzie w szkołach policealnych oraz KKZ może zakończyć się egzaminem, który jest formalnym efektem walidacji kształcenia formalnego.

Ponieważ KKZ jest dosyć nowym elementem w ramach formalnego kształcenia zawodowego, warto przybliżyć ten sposób zdobywania kwalifikacji. Celem wprowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych było lepsze dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, ale również walidacja kwalifikacji w zawodzie realizowana poprzez egzaminy potwierdzające organizowane przez okręgowe komisje egzaminacyjne. Przepisy dopuszczają teraz możliwość przeprowadzenia przez szkoły publiczne i niepubliczne kursów na zlecenie pracodawcy. Obecny system kształcenia daje wiele możliwości modułowego planowania ścieżki kształcenia (rysunek 2).

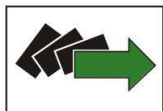
Rysunek 2. Planowanie ścieżki kształcenia



Źródło: *Kształcenie zawodowe i ustawiczne Vademecum*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013, s. 7.

Opracowanie listy najpopularniejszych kierunków kształcenia formalnego z powodu wprowadzonych w kształceniu dorosłych zmian opiera się na danych historycznych obejmujących funkcjonowanie szkół i placówek kształcenia dla dorosłych w ramach okresu przejściowego do 31 sierpnia 2015 roku. Po 1 września 2015 r. zniknęły z oferty kształcenia formalnego kierunki zawodowe, kształcenie dorosłych odbywa się na poziomie ogólnym w liceach ogólnokształcących dla dorosłych i szkołach policealnych dla dorosłych. Rolę profilowania zawodowego przejęły Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe. Pełne efekty wprowadzonych zmian oraz zapotrzebowanie na konkretne KKZ (po likwidacji techników

⁶⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 stycznia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2015, poz. 130).



i szkół zawodowych dla dorosłych) będzie można oceniać po kilku latach funkcjonowania. Sytuacja prawna kształcenia zawodowego nie jest stabilna i trudno prognozować kierunki dalszego rozwoju, zwłaszcza w kontekście zapowiedzi Ministerstwa Edukacji Narodowej o reformie szkolnictwa podstawowego i obowiązku szkolnego dla siedmiolatków, powrotu do kształcenia w systemie 8+4⁶⁵ czy zapowiedzi cofnięcia procesu bolońskiego. Pomimo zapowiedzi formalnie nadal obowiązują obecne przepisy i rozporządzenia. Z najnowszych zmian w ostatnim roku podpisane zostało rozporządzenie w zakresie Klasyfikacji zawodów⁶⁶ wprowadzające do klasyfikacji trzy nowe zawody: *technik przemysłu mody*, *technik lotniskowych służb operacyjnych*, *przetwórcy ryb*. Zakończono kształcenie w zawodzie *technik technologii odzieży*, który został zastąpiony zawodem *technik przemysłu mody*. Zmodernizowano zawód *krawiec*, jako kwalifikację K1 wyodrębniono kwalifikację *projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych*. Kwalifikacja *obróbka ryb i produkcja przetworów rybnych* wyodrębniona w zawodzie *przetwórcy ryb* jest jedną z kwalifikacji K1 w zawodzie *technik technologii żywności*. Rozporządzenie weszło życie z dniem 1 września 2015 roku. Kolejna nowelizacja wprowadzająca nowe zawody: *kierowca mechanik* i *jeździec* z 9 listopada 2015 r. unaocznia dynamiczny charakter zmian i niestałość regulacji w kształceniu zawodowym, która wynika ze zmieniających się realiów rynku pracy. Należy mieć świadomość, że niektóre zawody będą znikać, a niektóre będą się pojawiać w czasie. Zmiana rozporządzenia pociągnęła za sobą konieczność podpisania nowelizacji rozporządzenia w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach⁶⁷. Jedną z ostatnich zmian odchodzącego ministra MEN, dość ważną w kontekście kształcenia zawodowego, było rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu⁶⁸, którego głównym celem jest **zdefiniowanie systemu dualnego kształcenia zawodowego**.

Nie sposób w tym miejscu nie wspomnieć o kolejnych zmianach planowanych przez ministerstwo, a będących w fazie projektu. Mowa tutaj o założeniach do projektu ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK)⁶⁹. Jego uruchomienie określi jakość kursów i szkoleń i spowoduje, iż dyplomy i certyfikaty będą porównywalne. ZSK obejmie edukację ogólną, wyższą i zawodową, formalną i pozaformalną oraz samokształcenie. W założeniach ZSK opiera się o Polską Ramę Kwalifikacji, która zawiera wymagania dotyczące wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji. ZRK ma być prowadzony przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i ma odpowiadać na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz zapotrzebowanie na edukację dorosłych.

Według badania GUS *Kształcenie dorosłych 2011 w województwie mazowieckim* w 2011 r. w jakiegokolwiek formie kształcenia uczestniczyła ponad połowa mieszkańców w wieku 18-69 i wynik ten należał do najwyższych w kraju⁷⁰. Według badania *Kształcenie ustawiczne w województwie*

⁶⁵ Szefowa MEN: cały system edukacji jest do zmiany, <http://www.polskieradio.pl/7/129/Artykul/1549290,Szefowa-MEN-cal-y-system-edukacji-jest-do-zmiany> [dostęp: 28.11.2015].

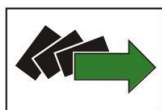
⁶⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 czerwca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. 2015, poz. 954.

⁶⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 lipca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz.U. 2015, poz. 1123.

⁶⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. 2015, poz. 1183.

⁶⁹ <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/rada-ministrow-przyjela-zalozenia-do-projektu-ustawy-o-zintegrowanym-systemie-kwalifikacji.html> [dostęp: 3.12.2015].

⁷⁰ Kształcenie dorosłych 2011 w podziale na województwa, GUS, 2012.



*mazowieckim*⁷¹ z 2013 r. udział w formalnym kształceniu ustawicznym dorosłych według typów szkół przedstawiał się następująco: dominowały licea ogólnokształcące i szkoły policealne (tabela 5).

Tabela 5. Udział typów szkół kształcenia ustawicznego dorosłych w województwie mazowieckim

Liceum ogólnokształcące	24,7%
Szkoła policealna	21,1%
Technikum uzupełniające	19,6%
Liceum uzupełniające	19,4%
Zasadnicza szkoła zawodowa	6,4%
Technikum	5,3%
Gimnazjum	2,4%
Liceum profilowane	1,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim*, PBS DGA, 2013.

Sprawozdanie z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe⁷² Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej (OKE) w Warszawie z 2014 r. prezentuje wyniki egzaminów zawodowych na terenie województwa mazowieckiego. Niestety, dane te nie zawierają wydzielonych wyników egzaminu dla kształcenia w szkołach dla dorosłych, a zestawienie wyników egzaminu w zawodach kształconych w technikach, technikum uzupełniających i szkołach policealnych ogółem. Jednakże na podstawie danych z OKE można wnioskować o popularności kierunków zawodowych uczniów i dorosłych w województwie mazowieckim. Według sprawozdania OKE w sesji letniej 2014 r. w województwie mazowieckim po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej najczęściej przystąpiono do egzaminów na kierunku mechanik pojazdów samochodowych (709 zdających), natomiast w przypadku techników i szkół policealnych na kierunku technik informatyk (1664 zdających).

Przegląd publikacji dotyczących formalnego kształcenia zawodowego dorosłych nie pozwala jednoznacznie wskazać jednej listy najpopularniejszych kierunków, szczególnie w ujęciu wojewódzkim w podziale na podregiony, dlatego starano się przedstawić to zagadnienie wielowymiarowo, z punktu widzenia podażowego oraz popytowego, z uwzględnieniem dostępnych danych. Analizy oferty formalnego kształcenia zawodowego dorosłych w województwie mazowieckim dokonano w oparciu o Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim 2015⁷³ oraz dane z Systemu Informacji Oświatowej (SIO)⁷⁴ z uwzględnieniem podziału województwa mazowieckiego według nomenklatury jednostek terytorialnych do celów statystycznych (NTS). Analiza prezentuje najpopularniejsze kierunki formalnego kształcenia zawodowego dorosłych od strony podażowej i popytowej.

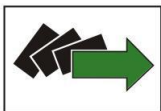
W 2014 r. zgodnie z Wykazem szkół dla dorosłych na terenie województwa mazowieckiego szkoły publiczne i niepubliczne oferowały w sumie blisko 250 kursów i kierunków kształcenia dla dorosłych, w tym oferta kształcenia formalnego wg Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego obejmowała ponad 120 kierunków (zawody i KKZ).

⁷¹ *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim*, PBS DGA, 2013, s. 20.

⁷² *Sprawozdanie z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, OKE, 2014.

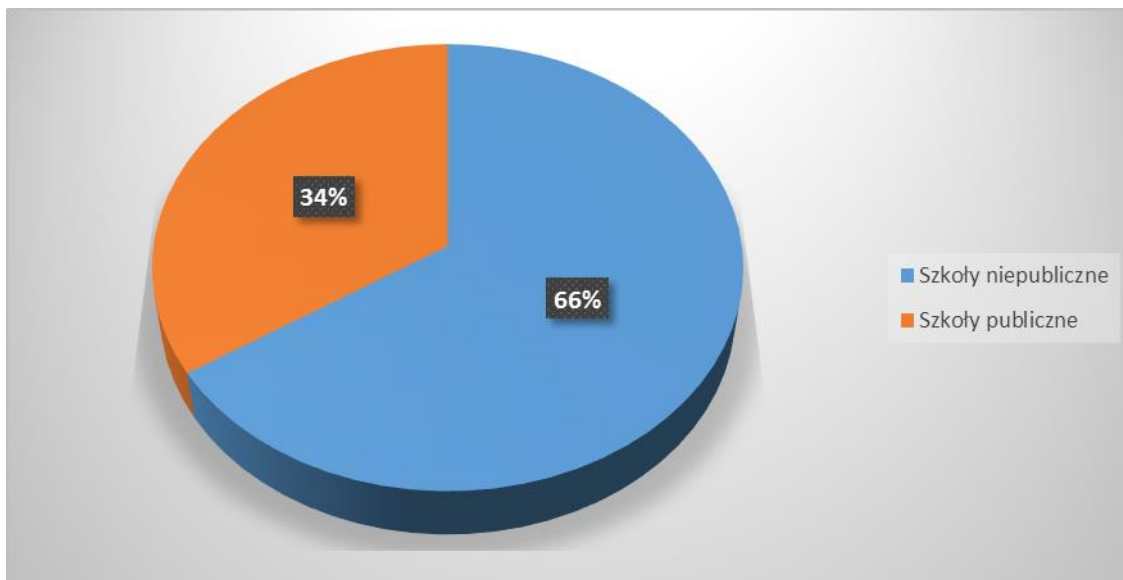
⁷³ *Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim*, WUP, Warszawa, 2015

⁷⁴ <https://sio.men.gov.pl/>.



Zdecydowanie większą ofertę kształcenia formalnego dla dorosłych oferują szkoły niepubliczne, których oferta stanowi 66% całkowitej oferty formalnego kształcenia zawodowego w województwie mazowieckim. Udział oferty szkół publicznych wynosi 34% (wykres 6).

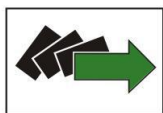
Wykres 6. Udział oferty formalnego kształcenia dla dorosłych szkół publicznych i niepublicznych w województwie mazowieckim



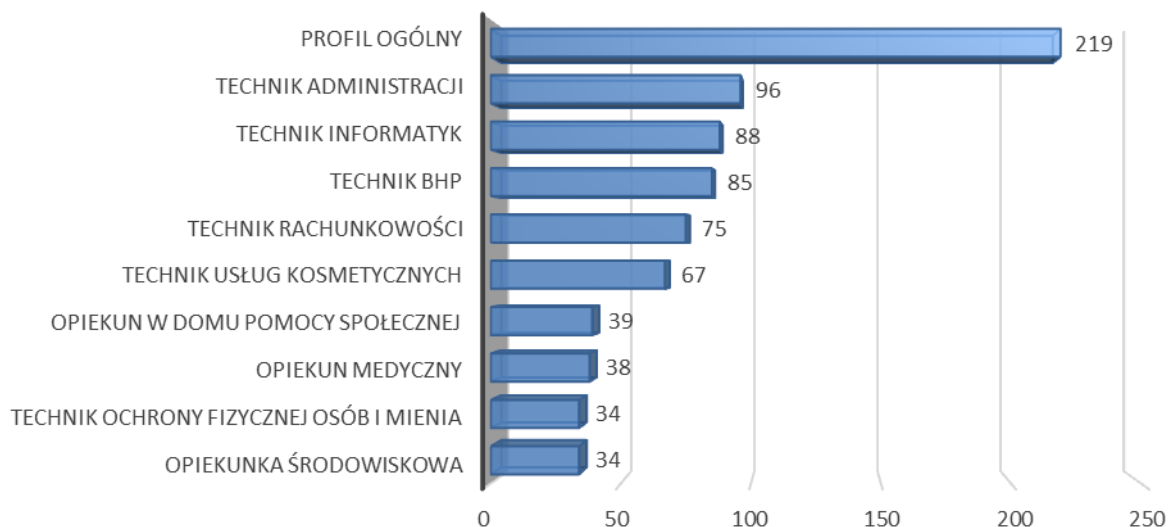
Źródło: opracowanie własne.

Wśród dziesięciu najpopularniejszych kierunków formalnego kształcenia dorosłych w województwie mazowieckim w znacznej mierze, ponad następnymi w kolejności, przeważa kształcenie ogólne⁷⁵. Następny według popularności kierunek ma ponad dwa razy mniej wystąpień. Miejsca od drugiego do czwartego są reprezentowane przez kierunki o zbliżonej liczbie wystąpień w całej ofercie. Są to kolejno *technik administracji*, *technik informatyk* oraz *technik BHP*. Następnie mamy *technika rachunkowości* oraz *technika usług kosmetycznych*. Liczba wystąpień trzech ostatnich kierunków, *opiekun w domu pomocy społecznej*, *opiekun medyczny* oraz *technik ochrony fizycznej osób i mienia*, znacząco odbiega od czołówki. Uzyskuje średnio dwa razy mniejszą popularność niż kierunki od miejsca drugiego do czwartego.

⁷⁵W załączniku 3 zamieszczono pełną listę najpopularniejszych kierunków kształcenia formalnego w województwie mazowieckim.



Wykres 7. Dziesięć najpopularniejszych kierunków formalnego kształcenia dorosłych w województwie mazowieckim



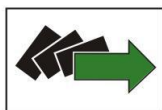
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Wykazu szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim*, WUP, 2015.

Warto jednak w tym miejscu zwrócić uwagę na znaczne rozdrobnienie oferty formalnego kształcenia dorosłych. Pomimo iż *profil ogólny* ma największą reprezentację w ofercie, to stanowi zaledwie 14% wszystkich wystąpień w ofercie kształcenia w województwie mazowieckim. Następne w kolejności kierunki uzyskały udział poniżej 6%. Najrzadziej (jedno wystąpienie) reprezentowane kierunki formalnego kształcenia dorosłych w województwie mazowieckim stanowią zaledwie 0,6%.

W ujęciu podregionalnym możemy zaobserwować istotne różnice popularności kierunków (poza profilem ogólnym)⁷⁶. Ponieważ profil ogólny występuje na pierwszym miejscu we wszystkich podregionach województwa mazowieckiego, różnicowanie poszczególnych podregionów jest przeprowadzone na podstawie analizy trzech najpopularniejszych kierunków formalnego kształcenia dorosłych od miejsca drugiego do czwartego.

- **W podregionie ciechanowskim** warto zwrócić uwagę na wysoką, czwartą pozycję w rankingu kierunku *technik turystyki wiejskiej*. Drugie miejsce w rankingu zajmuje kierunek *technik BHP*, a trzecie *technik administracji*.
- **W podregionie ostrołęckim** na drugiej pozycji (za profilem ogólnym) popularności uplasował się kierunek *prowadzenie produkcji rolniczej*. Na trzecim miejscu najbardziej popularnych kierunków w podregionie ostrołęckim, ex aequo, jest *technik informatyk* i *technik rachunkowości*.
- **W podregionie plockim** na drugim miejscu uplasował się kierunek *technik rachunkowości*. Natomiast na trzecim *technik BHP*, a na czwartym *technik administracji* i *technik informatyk*. Pierwsze miejsce, podobnie jak w innych podregionach, zajmuje *profil ogólny*.

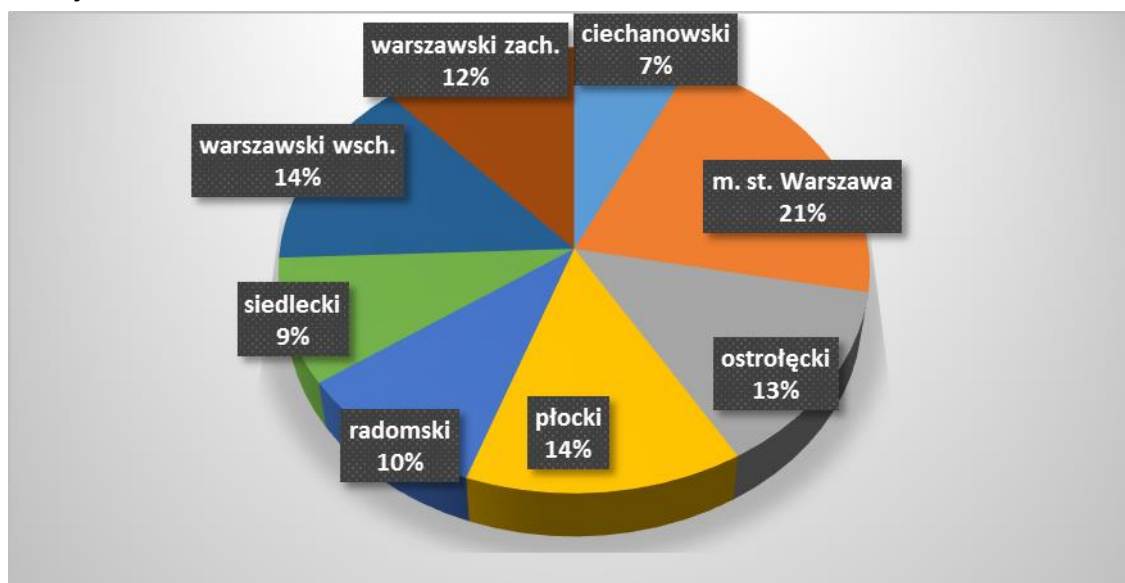
⁷⁶ Tabele z frekwencjami dla poszczególnych podregionów zamieszczono w załączniku 4.



- W podregionie radomskim układ pierwszych czterech najpopularniejszych kierunków kształcenia dorosłych jest zbliżony do układu dla całego województwa. Drugie miejsce zajmuje *technik BHP*, trzecie: *technik administracji*, a czwarte *technik informatyk*.
- W podregionie siedleckim układ pierwszych czterech pozycji jest identyczny jak w przypadku całego województwa mazowieckiego. Pierwsze miejsce, jak to występuje w pozostałych podregionach, zajmuje *profil ogólny*, drugie *technik administracji*, trzecie *technik informatyk*, a czwarte *technik BHP*.
- W podregionie warszawskim wschodnim sytuacja przedstawia się następująco: *profil ogólny*, *technik informatyk* oraz *technik administracji*, *technik rachunkowości*.
- W podregionie warszawskim zachodnim w czołówce mamy kolejno: *profil ogólny*, *technik administracji*, *technik informatyk*, *technik rachunkowości*.
- Ostatni podregion, m.st. Warszawa wprowadza do czołówki, na czwarte miejsce, kierunek *technik usług kosmetycznych*. Na drugim pod względem popularności występowania jest *technik administracji*, a na trzecim *technik informatyk*.

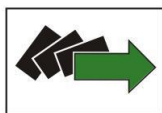
W skali całego województwa najliczniejszą ofertę formalnego kształcenia dorosłych prezentuje stolica wraz z podregionem warszawskim wschodnim oraz warszawskim zachodnim – 47% wystąpień w stosunku do całej oferty kształcenia w województwie. Najmniejszy udział oferty występuje w podregionie ciechanowskim – 7% i siedleckim – 9%. Podregion radomski uzyskał 10%, natomiast podregion ostrołęcki 13% i płocki 14%.

Wykres 8. Udział poszczególnych podregionów w ofercie formalnego kształcenia dorosłych w województwie mazowieckim



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Wykazu szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim*, WUP, 2015.

Biorąc pod uwagę najpopularniejsze kierunki formalnego kształcenia dorosłych od strony podaży, można wnioskować, że najbardziej pożądane w województwie mazowieckim są kierunki o *profilu ogólnym*, *technik administracji*, *technik informatyk* oraz *technik BHP*. Natomiast jeżeli zestawimy powyższe dane z zestawieniem zawodów wskazujących na deficyt w województwie mazowieckim w I półroczu 2014 r. można zauważyć brak wystąpień większości zawodów deficytowych



w oferowanych kierunkach formalnego kształcenia dorosłych. Przywołanie zawodów deficytowych (Załącznik 5, tabela 49) w województwie mazowieckim stanowi jedynie jeden z punktów odniesienia analizy. W dalszych częściach raportu (Rozdział 5.) dokonano odniesienia do najbardziej poszukiwanych pracowników.

Natomiast w zestawieniu zawodów nadwyżkowych znajdują się zawody z najpopularniejszych kierunków formalnego kształcenia dorosłych w województwie mazowieckim. Nie są to co prawda najpopularniejsze kierunki, np. *technik ekonomista*, *technik ogrodnik*, mogą jednak wskazywać na nadpodaż wyżej wymienionych kierunków.

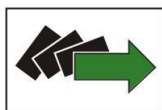
Uwzględniając najnowsze zmiany związane z wygaszaniem szkół zawodowych dla dorosłych, od 1 września 2015 r. w ich miejsce (po uprzednim zgłoszeniu przez organ prowadzący do kuratorium) mogą funkcjonować licea ogólnokształcące dla dorosłych. Likwidacji uległy kierunki i profile, możemy zatem mówić o kształceniu ogólnym dorosłych. Według danych Ministerstwa Edukacji Narodowej, wygenerowanych na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO), stan na 30 września 2015 r., w województwie mazowieckim było 23747 uczniów liceów dla dorosłych ogółem, w tym 6988 uczniów klas pierwszych. Najlicniejsza grupa uczniów występuje w m.st. Warszawie, następnie w kolejności są podregiony: warszawski wschodni, radomski, warszawski zachodni, siedlecki, ostrołęcki, płocki i ciechanowski. Szczegółowe dane w tym zakresie prezentuje tabela 50 (załącznik 5).

Należy zaznaczyć, że efektem kształcenia dorosłych w liceach ogólnokształcących nie są kwalifikacje zawodowe, a wykształcenie ogólne. Ukończenie liceum ogólnokształcącego umożliwia, po zdaniu egzaminu maturalnego, uzyskanie świadectwa dojrzałości. Kształcenie w liceum ogólnokształcącym nie przekreśla zdobywania kwalifikacji zawodowych w ramach Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych. Wymaga jednak podjęcia kształcenia na KKZ w jednostce prowadzącej. Specyfika KKZ pozwala na podjęcie kształcenia w zawodzie w dowolnym momencie, w zależności od dostępności danych kursów w jednostkach prowadzących. Wydaje się jednak, że głównym celem uczestników kształcenia w liceach dla dorosłych jest uzyskanie świadectwa dojrzałości i zdobycie kompetencji ogólnych. Niewątpliwie, część słuchaczy LO dla dorosłych uczestniczy w KKZ, jednak dostępne dane nie pozwalają na wskazanie, jaki procent uczniów zdobywa kwalifikacje zawodowe w ramach KKZ.

Kształcenie ogólne wśród dorosłych w województwie mazowieckim, jak już wcześniej wykazano, cieszy się dużym zainteresowaniem słuchaczy. W stosunku do pozostałych form kształcenia formalnego dla dorosłych stanowi, według danych na 30 września 2015 r., ponad 40% (tabela 6). Zastanawiający jest fakt niskiej popularności Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych z udziałem niespełna 11%, które zdecydowanie przegrywają z liczbą uczestników policealnych szkół dla dorosłych – ponad 48% udział.

Tabela 6. Udział rodzaju kształcenia dla dorosłych w województwie mazowieckim (według SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Rodzaj jednostki	Liczba słuchaczy ogółem	Udział procentowy
Licea dla dorosłych	23747	40,64%
KKZ	6393	10,94%



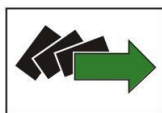
Rodzaj jednostki	Liczba słuchaczy ogółem	Udział procentowy
Szkoły policealne	28294	48,42%
Suma	58434	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30 września 2015 r.

Wydaje się, że w założeniach to właśnie KKZ miały być receptą na lepsze dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. Można to interpretować niską wiedzą na temat Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych, zarówno wśród zainteresowanych, ale także wśród pracodawców czy nawet osób z grona ekspertów rynku pracy i edukacji, co znajduje potwierdzenie w wynikach badania jakościowego. Ponadto należy zauważyć, że KKZ mają „dynamiczny” charakter, mogą być uruchamiane w dowolnym momencie w ciągu roku, nie obowiązują podział na semestry oraz są krótsze niż kształcenie na porównywalnym kierunku w „starym” systemie kształcenia. Można przypuszczać, że przyczyną może być również okres przejściowy oraz nadmiar regulacji prawnych oraz niewystarczająca promocja tego rodzaju kształcenia. Wszystko to przekłada się na frekwencję w KKZ, która jest prawie czterokrotnie niższa niż w przypadku kształcenia w liceach ogólnokształcących dla dorosłych oraz 4,5 razy niższa niż w przypadku szkół policealnych.

Analiza najpopularniejszych KKZ przynosi zaskakujące wyniki i stanowi swoisty problem interpretacyjny. Na koniec września 2015 r. najpopularniejszym Kwalifikacyjnym Kursem Zawodowym było *prowadzenie produkcji rolniczej*. Liczba słuchaczy wynosiła 2109 osób, co stanowiło 33% udziału we wszystkich KKZ w województwie mazowieckim według stanu na 30 września 2015 roku. Drugi w kolejności KKZ *użytkowanie obrabiarek skrawających* stanowił niewiele ponad 4% udziału wszystkich KKZ. Warto odnotować, że jeżeli weźmiemy pod uwagę liczbę słuchaczy KKZ i szkół policealnych, to *prowadzenie produkcji rolniczej* zajmuje piąte miejsce według popularności kierunków zawodowych w województwie mazowieckim, wyprzedzając kierunek *technik informatyk*. Odnosząc się jednak do wysokiej popularności KKZ *prowadzenie produkcji rolniczej*, jej źródła należy szukać w czynnikach zewnętrznych napędzających zainteresowanie tym właśnie kursem. Można przypuszczać, że zainteresowanie jest pochodną premii finansowej w wysokości 100 tys. zł wypłacanej przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (ARiMR) w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich (PROW) na lata 2014-2020 dla młodych rolników na samodzielne rozpoczęcie gospodarowania, pod warunkiem uzupełnienia wykształcenia⁷⁷. Osoby, które w dniu składania wniosku o przyznanie pomocy ułatwiającej start młodym rolnikom nie posiadały wymaganego wykształcenia, mają 36 miesięcy od otrzymania decyzji przyznającej wsparcie na uzupełnienie go. Termin ten nie podlega wydłużeniu, a w przypadku gdy wykształcenie nie zostanie uzupełnione w tym czasie, młody rolnik będzie zobowiązany do zwrotu otrzymanej z ARiMR pomocy wraz z odsetkami. Zatem popyt na ten najpopularniejszy obecnie w województwie mazowieckim Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy jest poniekąd sztucznie wykreowany przez okoliczność wypłacania premii młodym rolnikom uzupełniającym wykształcenie. Można z dużą dozą prawdopodobieństwa stwierdzić, iż w przypadku braku czynnika motywującego podjęcie kształcenia na KKZ z produkcji rolniczej popyt wśród uczestników formalnego kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim byłby zdecydowanie niższy. Abstrahując od aktualnych czynników prawdopodobnie inicjujących podjęcie kształcenia w zakresie produkcji rolniczej, można stwierdzić, że za potrzebą od

⁷⁷ Premie dla młodych rolników, <http://www.arimr.gov.pl/pomoc-unijna/prow-2014-2020/premie-dla-mlodych-rolnikow.html> [dostęp: 1.12.2015].



strony popytowej nastąpiła reakcja ze strony podażowej. Niestety, nie wynika to z realnych potrzeb rynku pracy i potrzeb pracodawców i poprzez analogię można wyobrazić sobie w przyszłości przykłady podobnych aberracji, które utrudniają projektowanie i planowanie polityk wspierających zwiększenie dopasowania formalnego i pozaformalnego kształcenia ustawicznego osób dorosłych do potrzeb rynku pracy.

Analizując kolejne pozycje od drugiej do dziesiątej według liczby słuchaczy, KKZ *organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej* i *organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie* należy zakwalifikować do kursów wynikających raczej z czynników podobnych do tych jak w przypadku kursu *prowadzenie produkcji rolniczej. Użytkowanie obrabiarek skrawających, montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych, wykonywanie zabiegów fryzjerskich, prowadzenie rachunkowości, organizacja żywienia i usług gastronomicznych, sporządzanie potraw i napojów, świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej* jest zbieżna z wcześniejszymi analizami kierunków kształcenia zawodowego od strony podażowej. Pełną listę najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych prezentuje Tabela 51 (Załącznik 5).

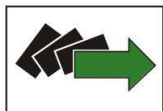
W ujęciu podregionalnym popularność udziału w Kwalifikacyjnych Kursach Zawodowych przedstawia się następująco:

- Najwięcej słuchaczy KKZ jest w podregionie ostrołęckim;
- Najmniej słuchaczy KKZ występuje w podregionie siedleckim;
- M.st. Warszawa plasuje się na czwartej pozycji w województwie pod względem liczby słuchaczy KKZ.

KKZ w województwie mazowieckim są najpopularniejsze w podregionie ostrołęckim i radomskim, gdzie obydwa podregiony mają blisko połowę (48,9%) udziału w liczbie słuchaczy KKZ w całym województwie mazowieckim. Najmniej popularne KKZ są w podregionie siedleckim z udziałem na poziomie 1,7%. Zaskakująco niski udział w kształceniu w KKZ jest w podregionie warszawskim zachodnim – 4,0%. Udział liczby słuchaczy w KKZ w województwie mazowieckim w podziale na podregiony przedstawia tabela 52 (załącznik 5).

Ostatnim elementem wymagającym omówienia w zakresie formalnego kształcenia dorosłych są policealne szkoły dla dorosłych, które kształcą na kierunkach zawodowych. Szkoły policealne mogą prowadzić kształcenie zawodowe w zawodach wpisanych do Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodach, kursy umiejętności zawodowych, które podobnie jak kwalifikacyjne kursy zawodowe, prowadzone są według programu nauczania uwzględniającego część podstawy programowej kształcenia w zawodach, kursy kompetencji ogólnych, prowadzone według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego, pod warunkiem kształcenia w wymiarze minimum 30 godzin, oraz inne kursy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Kształcenie w zawodach wpisanych do Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego obejmuje ponad 50 zawodów dopuszczonych do prowadzenia w szkołach policealnych o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Listę zawodów prezentuje tabela 53

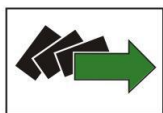


(w załączniku 5). Warte uwagi jest porównanie z prezentowaną listą rankingową kierunków kształcenia dorosłych na podstawie Wykazu szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim. Jak widać od strony podażowej, czyli oferty szkół, jest ona zbieżna z przedstawioną w tabeli 53 klasyfikacją. Oznacza to, iż szkoły policealne posiadają potencjał realizacji zajęć według podstawy programowej i korzystają z możliwości przygotowania takiej oferty. Nie oznacza to, że kształcenie na ofertowanych kierunkach zostanie uruchomione, jest natomiast dostępne i w przypadku zebrania wymaganej liczby uczestników po przeprowadzeniu naboru kształcenie w danym zawodzie jest uruchamiane.

Jak można zauważyć, osoby dorosłe zainteresowane formalnym kształceniem zawodowym mają szeroki wybór oferty edukacyjnej. W zakresie szkół policealnych w województwie mazowieckim wśród pięciu najczęściej wybieranych zawodów są kolejno: *technik administracji, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik usług kosmetycznych, technik rachunkowości, technik informatyk*. Pierwsze 21 najpopularniejszych zawodów wśród słuchaczy szkół policealnych w województwie mazowieckim stanowią zawody z Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, co stanowi 92% wszystkich słuchaczy ogółem. Można na tej podstawie wnioskować, iż osoby dorosłe podejmujące kształcenie ustawiczne preferują uzyskanie konkretnego zawodu. Tłumaczy to również poniekąd niską popularność KKZ, które umożliwiają uzyskanie, po zdaniu egzaminu, potwierdzenia w jednej, wybranej kwalifikacji zawodowej. Jednak uzyskanie kwalifikacji w zawodzie w niektórych wypadkach wymaga zdobycia więcej niż jednej kwalifikacji, co, mówiąc kolokwialnie, może się „nie opłacać” ze względu na konieczność nakładu czasu i zaangażowania w zdobycie kwalifikacji pojedynczo. Kolejną obserwacją jest dość dobre, wydaje się, dopasowanie oferty szkół policealnych w województwie mazowieckim do popytu i zapotrzebowania ze strony uczestników kształcenia ustawicznego. Pomimo możliwości oferowania autorskich programów kształcenia w ramach innych kursów poniższe zestawienie wskazuje, że nie cieszą się one dużą popularnością. Kursy umożliwiające kształcenie w zawodzie deklasują kursy w zawodach nieuwzględnionych w rozporządzeniu. Jak można zauważyć, szkoły policealne spełniają wymogi i są w stanie odpowiedzieć na zapotrzebowanie, dostosowując ofertę do potrzeb rynku.

W ujęciu podregionalnym najwięcej słuchaczy w szkołach policealnych jest w m.st. Warszawie, prawie 40% (37,8%) udziału wszystkich słuchaczy w województwie. Następne w kolejności podregiony – radomski i warszawski wschodni, mają ponad trzy razy mniejszą liczbę słuchaczy niż stolica (radomski 11,9%, warszawski wschodni 11,4%). Najmniej osób uczęszcza do szkół policealnych w podregionie ostrołęckim i warszawskim zachodnim, po 6,7% udziału słuchaczy w województwie mazowieckim. Szczegółowe dane w tym zakresie prezentuje tabela 55 w załączniku 5.

Podsumowując analizę kierunków kształcenia dorosłych w województwie mazowieckim z uwzględnieniem zmian, po wygaszeniu niektórych typów szkół ponadgimnazjalnych dla dorosłych i przekształceniu w licea ogólnokształcące dla dorosłych, uwzględniając Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe oraz kształcenie w szkołach policealnych, można zestawić te dane w celu określenia listy najpopularniejszych kierunków kształcenia, bez podziału na rodzaj szkoły czy formę kształcenia, od strony popytowej. Podobnie jak w przypadku strony podażowej, najpopularniejsze w województwie mazowieckim jest kształcenie ogólne. Stanowi ono ponad 40% wszystkich uczących się w ramach formalnego kształcenia ustawicznego dorosłych. Kierunki zawodowe stanowią blisko 60% udziału uczestników kształcenia dla dorosłych. Należy zaznaczyć, iż osoby kształcące się w liceach



ogólnokształcących mogą podejmować równolegle kształcenie zawodowe. Wydaje się jednak, że łączenie kształcenia zawodowego i ogólnego w jednym czasie może być trudne do pogodzenia ze względu na ilość zajęć wynikającą z podstaw programowych, jednakże potwierdzenie tego faktu jest niemożliwe ze względu na brak dostępnych źródeł.

Otwarte pozostaje pytanie, czy taki rozkład popularności kierunków ma odzwierciedlenie w zapotrzebowaniu na kompetencje wśród pracodawców? Na pewno można stwierdzić, porównując pięć pierwszych, najpopularniejszych kierunków kształcenia formalnego dorosłych w województwie mazowieckim (pełną listę kierunków wraz z liczbą słuchaczy przedstawia tabela 56 w załączniku 5), iż od strony podażowej i od strony popytowej szkoły i placówki oświatowe idealnie dostosowały ofertę do popytu. Czy wynika to z większej oferty szkół i placówek oświatowych, czy też potrzeb zainteresowanych kształceniem, trudno jednoznacznie stwierdzić. Wpływ na motywację podjęcia kształcenia na danym kierunku ma wiele czynników. Przytoczony uprzednio przykład i analiza wyjątkowej popularności rolniczych kwalifikacyjnych kursów zawodowych pozwala przypuszczać, iż to czynnik popytowy ma większe znaczenie. Tak jak wiele kierunków kształcenia dostępnych w ofercie szkół i placówek oświatowych, jednak nieuruchomionych z powodu braku chętnych.

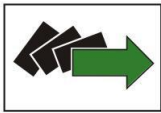
Zasadniczą kwestią jest jednak odpowiedź, czy kształcenie formalne odpowiada na potrzeby pracodawców? Wyniki badań terenowych potwierdzają względnie dobre dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb pracodawców. Z kolei zapotrzebowanie na pracowników w województwie mazowieckim podlega dynamicznym zmianom i fluktuacji. Zawody – przywoływane już wcześniej w tabeli 49 – *Zawody wskazujące na deficyt w województwie mazowieckim w I półroczu 2014 r. według wskaźnika intensywności deficytu wyliczonego w programie SYRIUSZ* różnią się od zestawienia zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie mazowieckim w pierwszym półroczu 2015 roku. Jak można zauważyć, w ciągu roku zapotrzebowanie na pracowników zmieniło się w znaczący sposób i w 2015 r. przeważają zawody związane z ICT. Natomiast w pierwszym półroczu 2014 r. przeważały zawody związane z pracami fizycznymi (tabela 7).

Tabela 7. Zestawienie najbardziej deficytowych zawodów w pierwszym półroczu 2014 i 2015 r.

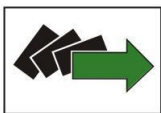
I półrocze 2015 r.	I półrocze 2014 r.
Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	Operator edytorów tekstu
Programiści aplikacji	Archiwista dokumentów elektronicznych
Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food	Pomocnik biblioteczny
Technicy sieci internetowych	Pomocniczy robotnik w gospodarstwie sadowniczym
Analitycy systemów komputerowych	Spawacz metodą TIG
Administratorzy systemów komputerowych	Szpachlarz

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*.

Czy szkoły i placówki oświatowe są w ogóle w stanie tak szybko odpowiedzieć na chwilowe zapotrzebowanie rynku pracy? Wydaje się, że nie, ponieważ cykl formalnego kształcenia zawodowego trwa średnio od roku do 2,5 roku. Pomocne mogłyby się okazać długoterminowe trendy i prognozy zatrudnienia w poszczególnych zawodach. Biorąc pod uwagę zestawienie najpopularniejszych kierunków formalnego kształcenia dorosłych versus zestawienie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, możemy jedynie stwierdzić, iż w perspektywie maksymalnie 2,5 roku od teraz (uwzględniając obecny zbiór słuchaczy) będziemy mieli w przyszłości na mazowieckim rynku



pracy potencjalnie około 20 tys. osób dorosłych ze świadectwem dojrzałości i wykształceniem ogólnym i ponad 30 tys. osób posiadających kwalifikacje zawodowe w różnych zawodach, przy czym *najwięcej będzie techników administracji, techników bezpieczeństwa i higieny pracy, techników usług kosmetycznych, techników rachunkowości, rolników z kwalifikacjami do prowadzenia produkcji rolniczej, techników informatyków*. Wśród wymienionych jedynie technik informatyk odpowiada na zapotrzebowanie pracodawców na zawody w pierwszym półroczu 2015 roku. Czy na wyżej wymienione zawody będzie zapotrzebowanie w przyszłości, trudno dać jednoznaczną odpowiedź.



4. Zapewnianie jakości procesu kształcenia i szkolenia ustawicznego

Jednym z kluczowych elementów zapewniania, że szkolenia i kursy będą adekwatne do potrzeb pracodawców lub/i innych interesariuszy, są procedury zapewniania jakości edukacji. Problematyka ta jest szeroko obecna w różnych dokumentach europejskich, jak i jest przedmiotem analiz w raportach badawczych.

Już w marcu 2001 r. podczas posiedzenia w Sztokholmie Rada Europejska zatwierdziła *Raport w sprawie konkretnych przyszłych celów systemów edukacji (Report on the concrete future objectives of education systems)*, w którym przedstawiono spójne całościowe podejście do krajowych polityk edukacyjnych w kontekście Strategii Lizbońskiej. Dokument ten wskazywał trzy główne cele, z których pierwszy dotyczył *podnoszenia jakości systemów edukacji w państwach członkowskich*⁷⁸. Kolejnym krokiem było opracowanie w listopadzie 2002 r. tzw. deklaracji kopenhaskiej, w której ustanowiono europejską strategię w sprawie zacieśnionej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), powszechnie zwaną „procesem kopenhaskim”. Proces ten odegrał zasadniczą rolę w podnoszeniu świadomości na temat znaczenia kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym. Przyczynił się też do opracowania wspólnych europejskich narzędzi⁷⁹, zasad i wytycznych, których celem było zagwarantowanie, aby kwalifikacje były bardziej przejrzyste, porównywalne i możliwe do przenoszenia, a także wzmocnił jakość uczenia się. Wpływ procesu kopenhaskiego na krajowe strategie w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego był szybki i silny – uruchomił on głębokie reformy, między innymi rozwój krajowych ram kwalifikacji odnoszących się do Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) oraz przyjęcie podejścia opartego na efektach uczenia się. Dalsze prace nad stworzeniem systemów zapewniania jakości kwalifikacjom zaowocowały utworzeniem Wspólnej Ramy Zapewniania Jakości (*Common Quality Assurance Framework CQAF*).

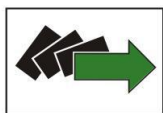
Kolejnym krokiem działań w zakresie zapewniania jakości było ustanowienie z dniem 18 czerwca 2009 r. europejskiej ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQARF)⁸⁰. Dokument ten stanowił efekt działań dotyczących edukacji w UE opartych na głównych procesach – bolońskim, lizbońskim i kopenhaskim.

Rama EQARF miała pomóc podnieść jakość kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zwiększyć przejrzystość i spójność działań podejmowanych przez państwa członkowskie w tej dziedzinie. Obejmowała ona zapewnienie jakości i cykl zmian (planowanie, realizację, ocenę oraz kontrolę/przegląd) w oparciu o wybrane kryteria jakościowe, deskryptory i wskaźniki. Mogą być one stosowane w zarządzaniu jakością na poziomie zarówno systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, jak i organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego.

⁷⁸ Komunikat europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, europejskich partnerów społecznych oraz Komisji Europejskiej, zebranych na posiedzeniu w Brugii dnia 7 grudnia 2010 r. zawierający przegląd strategicznego podejścia i strategicznych priorytetów procesu kopenhaskiego na lata 2011-2020, s. 5.

⁷⁹ Od 2002 r. stworzono następujące narzędzia: Europass, europejskie ramy kwalifikacji (ERK), europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) oraz europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET).

⁸⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:PL:PDF>.



Od 2010 r. rozpoczął się nowy etap europejskiej współpracy w zakresie zapewniania jakości kształcenia zawodowego. W opracowanej przez Parlament Europejski strategii „Europa 2020” jednym z celów strategicznych jest zapewnienie jakości kształcenia i szkolenia zawodowego. Przedstawiono tam plan działań na rzecz jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, zarówno wstępnym⁸¹, jak i ustawicznym. Jego celem jest poprawa przejrzystości oraz budowanie wzajemnego zaufania między krajowymi systemami kształcenia i szkolenia zawodowego.

Warto tu wskazać, że w ramach strategii „Europa 2020” główne działania służące poprawie jakości i efektywności wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego powinny mieć na celu:

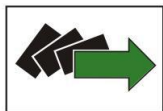
- wdrożenie systemów zapewniania jakości na szczeblu krajowym zgodnie z zaleceniami europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET);
- opracowanie ram kompetencji dla nauczycieli i osób prowadzących szkolenia w zakresie wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego;
- przygotowanie kadry pracowniczej o wysokiej jakości umiejętnościach zawodowych przydatnych na rynku pracy poprzez zwiększone stosowanie różnych form nauczania w miejscu pracy;
- wspieranie rozwoju kompetencji kluczowych, aby zapewnić osobom uczącym się i pracownikom łatwość przystosowania się i elastyczność;
- sprawić, by kształcenie i szkolenie zawodowe lepiej odpowiadało na zmieniające się potrzeby rynku pracy za pomocą narzędzi planowania i we współpracy z partnerami społecznymi oraz publicznymi służbami zatrudnienia⁸².

O ile kształcenie zawodowe powinno być oparte na deskryptorach i wskaźnikach EQARF/EQAVET, o tyle kształcenie pozazawodowe w ramach edukacji pozaformalnej na tych wskaźnikach już nie bazuje. Jak wskazują autorzy raportu *Niezawodowe kształcenie dorosłych w Europie*, procedury zapewniania jakości w tych działaniach edukacyjnych związane są z różnymi krajowymi i regionalnymi mechanizmami zapewniania jakości. Przykładowymi działaniami projakościowymi w tym wymiarze są np.

- akty prawne;
- utworzenie instytucji na szczeblu krajowym, której zakres zadań dotyczy konkretnie jakości w pozaformalnym niezawodowym kształceniu dorosłych;
- zmiany w polityce dotyczące podnoszenia jakości (np. tworzenie strategii, opracowywanie wskazówek);
- akredytacja organizatorów kształcenia;
- licencjonowanie programów;
- ramowe systemy jakości;

⁸¹ Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (initial vocational education and training – IVET) ma wyposażyć uczącą się młodzież w umiejętności najbardziej poszukiwane na rozwijających się rynkach pracy, takie jak e-umiejętności, oraz w wysoko rozwinięte kluczowe kompetencje, takie jak kultura informatyczna i umiejętności korzystania z mediów w celu nabycia kompetencji informatycznych. Kształcenie dorosłych jest określane jako Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe (*continuing vocational education and training* – CVET); zob. Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020, Komisja Europejska, 2010, s. 2.

⁸² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020, Bruksela, dnia 9.6.2010, KOM(2010) 296, wersja ostateczna, s. 10.



- kontrole;
- samoocena;
- udział w europejskich projektach współpracy dotyczących problematyki jakości;
- wymogi dotyczące umiejętności kadry szkoleniowej – zagadnienie, któremu poświęca się niewiele uwagi;
- ogólne wymogi dotyczące raportów rocznych⁸³.

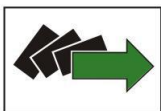
Wedle badań w ramach *Bilansu Kapitał Ludzkiego*, głównymi mechanizmami zapewniającymi utrzymanie poziomu kształcenia i szkolenia były: ocena jakości zajęć (90% firm realizowało tę praktykę), inwestycja w rozwój kadry trenerskiej (63% ogólnie, a w województwie mazowieckim 65% firm), posiadanie akredytacji i certyfikatów jakości (28% ogólnie, a w województwie mazowieckim 24%), a także przynależność do izb i stowarzyszeń (23%)⁸⁴.

Wśród firm specjalizujących się w poszczególnych obszarach tematycznych najwięcej firm posiada certyfikaty w obszarze budownictwo i przemysł (45%), motoryzacja (40%) i informatyka i komputery (39%). Relatywnie najmniej zaś – w obszarze rozwoju osobistego (22% firm).

Najpopularniejszą formą kontroli poziomu jakości trenerów są: szkolenia wewnętrzne (76%), samokształcenie (69%), szkolenia i kursy zewnętrzne (44%), szkolenia techniczne (41%), motywowanie osób doszkalających się (38%), wyróżnienie i nagrody finansowe za doksztalcanie się (31%) lub odsunięcie od prowadzenia zajęć w przypadku braku doksztalcania się (21%).

⁸³ *Niezawodowe kształcenie dorosłych w Europie. Analiza porównawcza na podstawie raportów krajowych opublikowanych w bazie danych Eurybase*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2008, s. 88.

⁸⁴ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole ...*, op. cit., s. 138.



5. Mazowiecki rynek pracy. Popyt i podaż kompetencji i kwalifikacji a kształcenie ustawiczne

Badanie kapitału ludzkiego dostarcza przeglądowych danych w przekroju lat 2010-2014 na temat ogólnego zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach. W czołówce zapotrzebowania od 2010 roku utrzymują się:

- Sprzedawcy;
- Robotnicy budowlani;
- Kierowcy i operatorzy pojazdów;
- Średni personel do spraw biznesu i administracji;
- Specjaliści ds. zdrowia;
- Robotnicy obróbki metali, mechanicy;
- Pracownicy usług osobistych.

W 2014 r. można zauważyć znaczący wzrost zapotrzebowania głównie na specjalistów i personel średniego szczebla z dziedzin prawa, społecznych i kultury. Szczegółowy wykaz dotyczący zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach wraz ze zmianami, jakie zaszły na przestrzeni lat 2010-2014, pokazuje tabela 58 (załącznik 5).

Według badania GUS pn. *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*⁸⁵ z 2013 r. jedną z głównych przyczyn – 43,98% – niepodjęcia pracy w wyuczonym zawodzie przez osoby pracujące zawodowo wskazywaną przez respondentów było nieznaalezienie pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia. Obrazuje to, jak silny związek ma właściwe wykształcenie zawodowe, które powinno odpowiadać zapotrzebowaniu rynku pracy, a problemy ze znalezieniem zatrudnienia w różnym stopniu dotyczą różne zawody i specjalności.

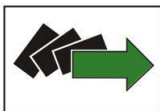
W województwie mazowieckim największe problemy ze znalezieniem pracy mieli w 2011 r. specjaliści⁸⁶. Można zauważyć pewien paradoks i jest on dość zaskakujący. Z jednej strony pracodawcy mają największy problem z pozyskaniem do pracy specjalistów (według przytoczonych wyników badani BKL 2010-2014), a z drugiej strony to właśnie specjaliści są najczęściej poszukiwaną grupą pracowników. Przyczyn tego zjawiska może być wiele: od niedopasowania kwalifikacji i kompetencji kandydatów do pracy w stosunku do zapotrzebowania pracodawców, poprzez migracje pracowników czy błąd metodologiczny.

Tabela 8. Zawody, w których pracownicy mają najwięcej problemów ze znalezieniem pracy

specjaliści	56,3%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	38,8%
technicy i inny średni personel	24,6%
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	15,9%
bez wykształcenia	8,3%
pracownicy przy pracach prostych	7,2%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6,7%

⁸⁵ GUS, *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*, 2013, s. 117.

⁸⁶ *Niedopasowanie strukturalne na rynku pracy województwa mazowieckiego*, 4P Research, 2011, s. 48.

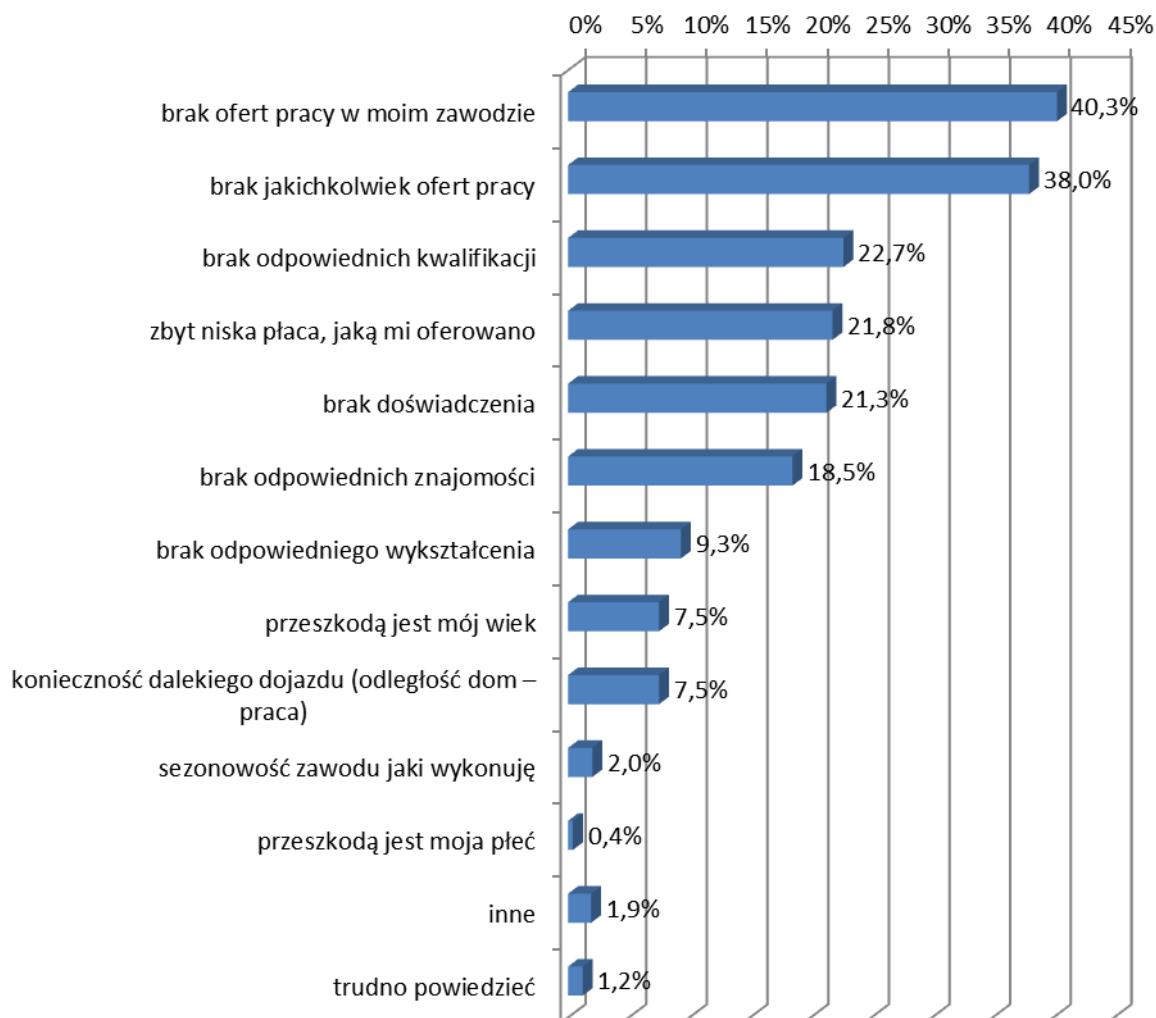


przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	4,2%
humaniści	3,8%
pracownicy biurowi	3,5%
z wyższym wykształceniem	2,9%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1,9%
siły zbrojne	0,4%
ci, którym się nie chce pracować	0,2%
nie wskazano konkretnego zawodu	17,4%

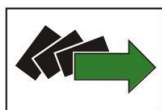
Źródło: *Niedopasowanie strukturalne na rynku pracy województwa mazowieckiego*, 4P Research, 2011, s. 48.

Nie zmienia to faktu, iż do najczęstszych przyczyn trudności ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie respondenci badania 4P Research wskazują, poza brakiem ofert w zawodzie, brak odpowiednich kwalifikacji.

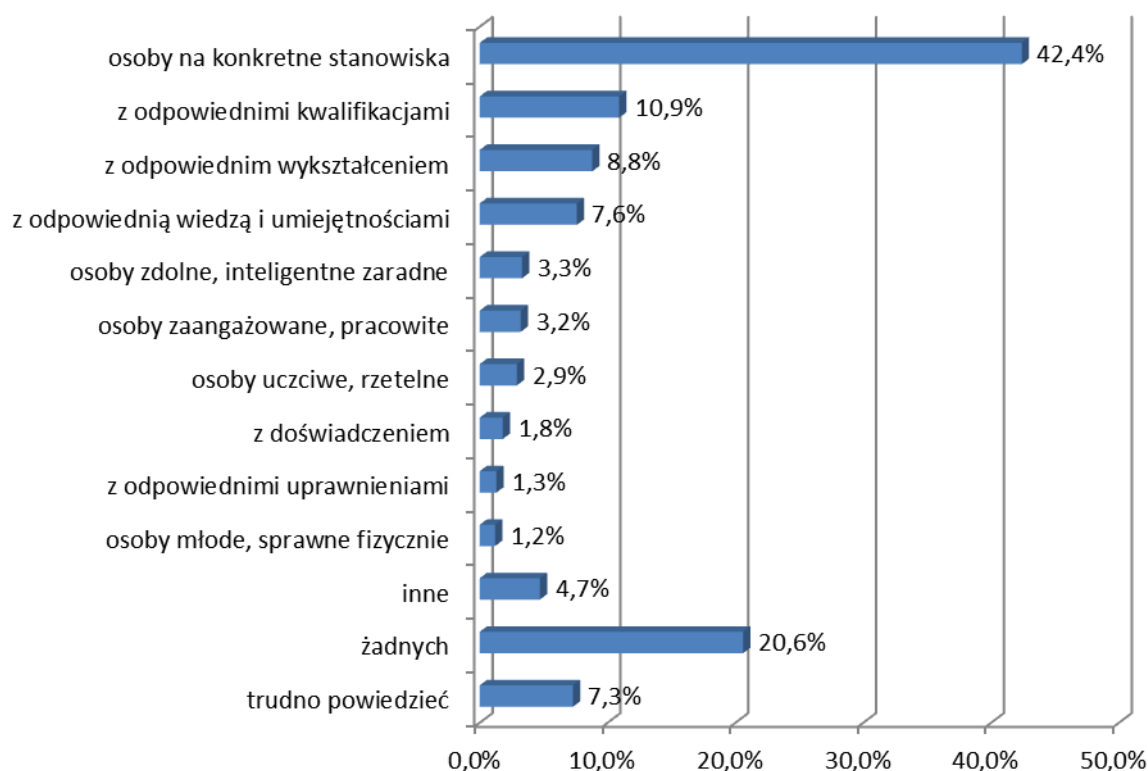
Wykres 9. Z czego wynikały trudności ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie?



Źródło: *Niedopasowanie strukturalne na rynku pracy województwa mazowieckiego*, 4P Research, 2011, s. 56.



Wykres 10. Pracownicy, których pracodawcy zatrudniliby najchętniej

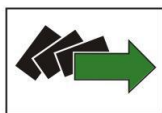


Źródło: *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim – wyniki badań i rekomendacje*, PBS DGA, 2013, s. 40.

W edycji badania *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy* na przełomie 2014 i 2015 r. najczęściej poszukiwanymi pracownikami byli: przedstawiciel handlowy, sprzedawca, doradca klienta według zestawienia ofert pracy zamieszczonych w PUP-ach oraz publikatorach (tabela 60, załącznik 5).

Zapotrzebowanie na poszczególne zawody od strony popytowej, do pewnego stopnia, potwierdzają również rankingi najbardziej deficytowych i nadwyżkowych zawodów, opracowywane przez w MPiPS na podstawie danych z WUP-ów. Ranking 15 najbardziej deficytowych i najbardziej nadwyżkowych zawodów prezentują kolejno: Tabela 61 i Tabela 62 (Załącznik 5).

W parze z oczekiwaniami w zakresie najbardziej pożądaných zawodów, kwalifikacji idą oczekiwania mazowieckich pracodawców w zakresie kompetencji. W 2015 r. najczęściej wymaganymi kompetencjami (według danych z ofert publikatorów i PUP– tabela 63, załącznik 5) były: kompetencje zawodowe (znajomość, branży), kompetencje komputerowe (umiejętność obsługi komputera, znajomość zawodowych/specjalistycznych programów komputerowych), kompetencje biurowe (wykorzystanie podstawowych informatycznych pakietów biurowych). W zakresie kompetencji miękkich pracodawcy oczekiwali najczęściej m.in.: zaangażowania, samodzielności, orientacji na



wynik, dokładności/skrupulatności/staranności, komunikatywności, umiejętności pracy w zespole, dyspozycyjności⁹⁰.

Podsumowując przegląd dostępnych badań i opracowań w zakresie popytu i podaży kompetencji i kwalifikacji, można stwierdzić, że zarówno od strony popytowej, jak i podażowej występuje, do pewnego stopnia, niedopasowanie w zakresie kompetencji i kwalifikacji na mazowieckim rynku pracy.

Porównanie najbardziej poszukiwanych zawodów na podstawie przytoczonych zestawień:

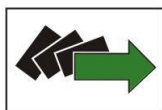
- zawodów, na które najłatwiej i najtrudniej było pozyskać pracowników w 2013 r.;
- najbardziej poszukiwanych pracowników (szczegółowe zawody – czwarty poziom klasyfikacji KZiS);
- najbardziej deficytowych zawodów według wskaźnika intensywności deficytu w 2014 r. versus najpopularniejsze kierunki kształcenia;

może prowadzić do fałszywych wniosków o znacznym niedopasowaniu kształcenia. Przeczą temu zarówno wyniki badań ze źródeł wtórnych, jak również analiza wyników badań empirycznych pierwotnych. Przyczyną może być, po pierwsze, w większości przypadków używanie różnej nomenklatury do określenia zawodów i kwalifikacji, po drugie zaś – rozbieżność czasowa pomiędzy aktualnym zapotrzebowaniem pracodawców na określone zawody a aktualnym uczestnictwem w kształceniu dorosłych. Należy podkreślić, iż osoby dorosłe, które aktualnie podnoszą swoje kwalifikacje i kompetencje w systemie kształcenia formalnego, osiągną wymagane kwalifikacje w zawodzie dopiero za jakiś czas. Średnio kształcenie zawodowe w oparciu o Podstawę programową kształcenia w zawodach może trwać od roku do 2,5 roku. W tym czasie zapotrzebowanie pracodawców może ulec zmianie. Niemniej, należy przypuszczać, iż uczestnicy kształcenia dla dorosłych swoje wybory edukacyjne opierali na przesłankach uprawdopodobniających uzyskanie zatrudnienia lub rozwój zawodowy. Tabela 9 przedstawia macierz dopasowania pięciu aktualnie (stan według SIO, na 30.09.2015 v.1) najpopularniejszych KKZ do ofert PUP i publikatorów w 2015 r. oraz zawodów deficytowych w 2014 r. w kolejności od najpopularniejszych do mniej popularnych. Poszczególne pozycje tabeli w celu ułatwienia porównania przyporządkowano według wielkich grup zawodowych (kod grupy w nawiasie kwadratowym).

Tabela 9. Matryca dopasowania najpopularniejszych KKZ do zapotrzebowania rynku pracy

KKZ	Oferty PUP	Oferty publikatorów	Zawody deficytowe
Prowadzenie produkcji rolniczej [6]	Przedstawiciel handlowy [3]	Przedstawiciel handlowy [3]	Operator edytorów tekstu [4]
Użytkowanie obrabiarek skrawających [7]	Sprzedawca [5]	Doradca klienta [7]	Archiwista dokumentów elektronicznych [4]
Organizacja i nadzоровanie produkcji rolniczej [6]	Technik prac biurowych [4]	Kierowca samochodu ciężarowego [8]	Pomocnik biblioteczny [4]
Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń	Pozostali kucharze [5]	Pozostali pracownicy obsługi biurowej [4]	Pomocniczy robotnik w gospodarstwie

⁹⁰ Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Raport końcowy: Analiza Ofert Pracy, WUP, 2015, s. 72.



elektrycznych [3]			sadowniczym [9]
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich [5]	Magazynier [4]	Specjalista do spraw sprzedaży [2]	Spawacz metodą TIG [7]

Źródło: opracowanie własne.

Kolorem zielonym, żółtym i niebieskim zaznaczono zawody z tej samej wielkiej grupy zawodowej i oznacza to, że dana grupa jest reprezentowana po stronie popytu ze strony pracodawców, jak również jest wybierana (popularna) wśród uczestników kształcenia formalnego dorosłych. Kolor czerwony oznacza brak dopasowania na poziomie wielkich grup zawodowych. W przypadku kształcenia w formie KKZ dotyczy on kursów *prowadzenie produkcji rolniczej* oraz *organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej*, to znaczy, że według dostępnych danych pracodawcy nie poszukiwali pracowników z takimi kwalifikacjami. Przyczyną wysokiej pozycji zwodów rolniczych wśród KKZ jest prawdopodobnie program wsparcia finansowego młodych rolników, którego jednym z wymogów jest uzyskanie wykształcenia rolniczego. Z kolei najbardziej poszukiwane zawody, takie jak: *technik prac biurowych*, *magazynier kierowca samochodu ciężarowego*, *pozostali pracownicy obsługi biurowej*, *specjalista do spraw sprzedaży*, *operator edytorów tekstu*, *archiwista dokumentów elektronicznych*, *pomocnik biblioteczny*, *pomocniczy robotnik w gospodarstwie sadowniczym*, nie miały reprezentacji wśród najpopularniejszych KKZ.

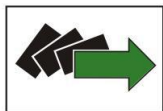
Tabela 10 przedstawia macierz dopasowania pięciu aktualnie (stan według SIO, na 30.09.2015 v.1) najpopularniejszych kierunków kształcenia do ofert PUP i publikatorów w 2015 r. oraz zawodów deficytowych w 2014 r. w kolejności od najpopularniejszych. Poszczególne pozycje tabeli w celu ułatwienia porównania przyporządkowano według wielkich grup zawodowych(kod grupy w nawiasie kwadratowym).

Tabela 10. Matryca dopasowania najpopularniejszych kierunków kształcenia w szkołach policealnych do zapotrzebowania rynku pracy

Szkoły policealne	Oferty PUP	Oferty publikatorów	Zawody deficytowe
Technik administracji [3]	Przedstawiciel handlowy [3]	Przedstawiciel handlowy [3]	Operator edytorów tekstu [4]
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy [3]	Sprzedawca [5]	Doradca klienta [7]	Archiwista dokumentów elektronicznych [4]
Technik usług kosmetycznych [5]	Technik prac biurowych [4]	Kierowca samochodu ciężarowego [8]	Pomocnik biblioteczny [4]
Technik rachunkowości [4]	Pozostali kucharze [5]	Pozostali pracownicy obsługi biurowej [4]	Pomocniczy robotnik w gospodarstwie sadowniczym [9]
Technik informatyk [3]	Magazynier [4]	Specjalista do spraw sprzedaży [2]	Spawacz metodą TIG [7]

Źródło: opracowanie własne.

Jak już wspomniano, trudno oczekiwać, aby bieżące potrzeby pracodawców w zakresie zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje były realizowane poprzez kierowanie uczestników kształcenia formalnego dorosłych na kształcenie w kierunkach zawodowych, na które w danej chwili jest zapotrzebowanie. Wynika to z czasu, jaki jest wymagany do ukończenia kursu i uzyskania kwalifikacji. Wydaje się, że lepszym rozwiązaniem jest planowanie polityki wsparcia kształcenia osób



dorosłych w oparciu o prognozy zatrudnienia. Dostępne prognozy odnoszą się do wielkich grup zawodowych. Strukturę tych grup przedstawia tabela 64 (załącznik 5).

W horyzoncie prognozy do 2020 r. w województwie mazowieckim przewiduje się wzrost liczby pracujących od 2442,6 tys. – 2547,6 tys. osób w roku 2016 do 2505,7 tys. – 2720,3 tys. osób w roku 2020⁹¹. Liczba pracujących województwie w latach 2016-2020 będzie systematycznie wzrastać. Wzrost liczby pracujących w latach 2016-2020 prognozowany jest w czterech wielkich grupach zawodowych. Największe wzrosty wystąpią w grupach wielkich: specjaliści [2] oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń [8]. Następnie, w mniejszym zakresie niż poprzednio wymienione, przewidywane są wzrosty w wielkich grupach zawodowych pracownicy usług osobistych i sprzedawcy [5] oraz technicy i inny średni personel [3]. W wielkiej grupie przedstawiciele władz publicznych [1], wyżsi urzędnicy i kierownicy przewiduje się nieznaczną tendencję wzrostową liczby pracujących.

Prognozę zatrudnienia dla poszczególnych wielkich grup zawodowych do 2020 roku w województwie mazowieckim przedstawiają wykresy z Załącznika 6 (Wykresy 92-101).

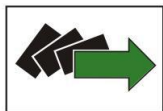
Na podstawie tych wykresów można zauważyć, że prognoza dla wielkiej grupy siły zbrojne w województwie mazowieckim wskazuje na stabilizację poziomu zatrudnienia do 2020 roku. Warty odnotowania jest też fakt, iż grupa ze względu na swoją specyfikę ma ponad dziesięciokrotnie niższe zatrudnienie niż to występujące w grupie przedstawicieli publicznych, wyższych urzędników i kierowników[1].

Prognoza w grupie przedstawicieli publicznych, wyższych urzędników i kierowników [1] wskazuje na lekką tendencję wzrostową, jednak będzie to raczej poziom stabilny. W kontekście dopasowania kształcenia dorosłych w województwie mazowieckim należy zwrócić uwagę na potencjalne ryzyko nadpodaży osób z kwalifikacjami w zawodzie *technik administracji*. Jest to obecnie drugi co do popularności kierunek kształcenia zawodowego dorosłych w szkołach policealnych Mazowsza.

W przypadku grupy wielkiej zawodowej specjaliści [2] prognozowany jest największy wzrost liczby pracujących w województwie mazowieckim do 2020 roku. Jest to zbieżne z wcześniej przytaczanymi wynikami badań wtórnych. Powinna być to zatem grupa szczególnego zainteresowania instytucji rynku pracy, a szczególnie kształcenia formalnego i pozaformalnego dorosłych w zawodach z grup średnich i elementarnych w ramach wielkiej grupy zawodowej specjaliści [2].

W grupie technicy i inny średni personel [3] prognozowany jest nieznacznym wzrost do 2020 roku. W tej grupie znajduje się kilka zawodów, takich jak na przykład: *technicy budownictwa, technicy elektroniki i pokrewni, technicy mechanicy, technicy fizjoterapii i masażyści, księgowi, przedstawiciele handlowi czy technicy informatycy*, na które jest stale duże zapotrzebowanie. Dlatego wskazane jest monitorowanie zapotrzebowania na zawody z tej grupy zawodowej, wsparcie i promocja kształcenia dorosłych w najbardziej pożądanym zawodach.

⁹¹ W zależności od źródła prognozy, według *Model prognozowania liczby pracujących dla województwa mazowieckiego*, WUP, 2013, s. 138 liczba pracujących w 2020 r. wyniesie 2720,3 tys. osób, natomiast według *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPISS, 2014, s. 191, w 2020 r. w województwie mazowieckim będzie 2505,7 tys. osób pracujących.



W grupie wielkiej rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy [6] prognoza do 2020 r. w województwie mazowieckim przewiduje zdecydowany i znaczący spadek liczby pracujących w tej grupie. Biorąc jednak pod uwagę największą popularność kursów rolniczych w ramach KKZ, można odnieść odwrotne wrażenie, że liczba pracujących w tej grupie powinna rosnąć. De facto zainteresowanie kursami rolniczymi w ramach Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych jest sztucznie zawyżone i nie wynika z potrzeby podnoszenia kwalifikacji umotywowanej rozwojem własnym lub zapotrzebowaniem rynku pracy, a głównie wynika z konieczności uzyskania dokumentu zaświadczonego o zdobyciu kwalifikacji w celu uzyskania wsparcia, dotacji dla młodych rolników.

W grupie zawodowej operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń [8] w województwie mazowieckim prognoza na lata 2012-2020 przewiduje drugi co do wielkości wzrost liczby pracujących. Lista zawodów w tej grupie obejmuje zawody z grup średnich i elementarnych, na które jest duże zapotrzebowanie wśród pracodawców. Zatem podobnie jak w przypadku grupy specjalistów, wskazane jest monitorowanie zapotrzebowania na poszczególne zawody z tej grupy oraz wspieranie kształcenia dorosłych.

Zapotrzebowanie na pracowników przy pracach prostych będzie podobne do obecnego poziomu z lekką tendencją do spadku.

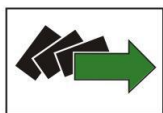
W grupie wielkiej pracownicy biurowi [4] przewidywana jest raczej stabilizacja poziomu zatrudnienia z tendencją do spadku.

Wśród pracowników usług osobistych i sprzedawców [5] przewidywany jest stabilny, wyraźny wzrost. W grupie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy [7] prognozowany jest spadek liczby zatrudnionych w województwie mazowieckim do 2020 roku.

Na zakończenie rozważań w zakresie zapotrzebowania na zawody zaprezentowano w załączniku 6 prognozy w ujęciu sektorowym (tabela 65, wykresy 102-105). Ze względu na zakres prognozy sekcje PKD 2004 i PKD 2007 musiały zostać zagregowane do czterech sektorów (tabela 65).

W ujęciu sektorowym w rolnictwie od 1995 r. liczba pracujących systematycznie spada. Prognoza sektorowa jest zbieżna z prognozą zatrudnienia według zawodów rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy [6]. Spośród czterech prognozowanych sektorów rolnictwo jest jedynym, w którym przewiduje się spadek liczby pracujących. Na podstawie tych analiz widać, że sektor przemysłowy na Mazowszu powinien w perspektywie do 2020 r. w nieznacznym stopniu zwiększać zatrudnienie. Przy czym warto zwrócić uwagę, iż na przestrzeni lat 1995-2015 sektor ten charakteryzował się największą fluktuacją.

Prognoza dla sektora usług rynkowych i nierynkowych charakteryzuje się stabilnym i znaczącym wzrostem, którego podstawy sięgają 1995 roku. To te sektory w przyszłości mają największy potencjał na wchłonięcie nowych pracowników.



6. Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy w świetle badań empirycznych

Badania terenowe (ilościowe i jakościowe) dostarczyły zarówno zobiektywizowanych (reprezentatywnych na skali województwa mazowieckiego) wyników, jak i subiektywnych opinii poszczególnych grup respondentów odnoszących się do problematyki badawczej. Wszystkich przedstawionych w tym punkcie analiz dokonano w odniesieniu do postawionych celów badawczych, które pogrupowano ze względu na podobieństwo poruszanych problemów w poniższe bloki tematyczne.

Kierunki kształcenia

- Diagnoza zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne w opinii pracodawców;
- Określenie kierunków pozaformalnego kształcenia ustawicznego, na które jest zapotrzebowanie na mazowieckim rynku pracy;
- Sformułowanie listy (rankingowej) oferowanych kierunków kształcenia, na które istnieje popyt wśród mazowieckich pracodawców;
- Diagnoza dostosowania pozaformalnej oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców oraz jakości ustawicznego kształcenia pozaformalnego na Mazowszu w opinii pracodawców.

Strategie edukacyjne i szkoleniowe

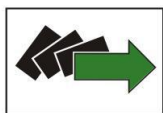
- Określenie skutecznych strategii edukacyjnych i szkoleniowych, które miałyby zastosowanie w województwie mazowieckim w związku z zapotrzebowaniem na kwalifikacje wśród pracodawców;
- Diagnoza strategii kształcenia, które podejmują uczestnicy pozaformalnego kształcenia ustawicznego (m.in.: rodzaje decyzji dotyczących kształcenia ustawicznego, determinanty tych decyzji);
- Określenie strategii szkoleniowej realizowanej przez pracodawców;
- Określenie strategii edukacyjnej jednostek prowadzących ustawiczne kształcenie pozaformalne na Mazowszu (w tym m.in.: planowanie oferty edukacyjnej i działań mających na celu jej powiązanie z potrzebami rynku pracy, wykorzystanie technologii adekwatnych do stosowanych w pracy zawodowej).

Finansowanie kształcenia ustawicznego

- Charakterystyka pracodawców inwestujących w kształcenie pracowników (m.in.: ze względu na sektor własności, wielkość, branżę);
- Identyfikacja źródeł finansowania kształcenia pracowników i kandydatów do pracy;
- Identyfikacja stopnia wykorzystania przez przedsiębiorców istniejących form finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych (m.in. EFS, KFS etc.).

Jakość kształcenia ustawicznego

- Diagnoza potencjału instytucjonalnego i merytorycznego (w tym m.in.: organizacji pracy, efektów nauczania, dysponowania potrzebną kadrą) podmiotów prowadzących w województwie mazowieckim pozaformalne kształcenie ustawiczne na tle potrzeb regionalnego rynku pracy;



- Identyfikacja dobrych praktyk z zakresu działań mających na celu powiązanie pozaformalnego kształcenia dorosłych z potrzebami rynku pracy (o ile zostaną zidentyfikowane);
- Określenie procedury zapewniania jakości (programów, form kształcenia, trenerów itp.) w instytucjach prowadzących kształcenie ustawiczne;
- Określenie współpracy instytucji szkoleniowych z instytucjami edukacji wyższej, instytucjami otoczenia biznesu i podmiotami rynku pracy.

Badania terenowe obejmowały bardzo szeroki zakres problemów, który wymagał wielowymiarowego spojrzenia na zagadnienia kształcenia ustawicznego. Tak szeroka tematyka wymagała syntezy i przedstawienia wyników istotnych z punktu widzenia celów badania. Należy pamiętać, że kształcenie ustawiczne formalne i pozaformalne obejmuje swoim zakresem zarówno pracowników, jak i osoby bezrobotne, dotyczy mikro-, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw, instytucji rynku pracy i instytucji edukacji formalnej i pozaformalnej. Trudno zatem oczekiwać w wynikach badania – w szczególności w badaniach jakościowych – homogenicznych odpowiedzi na postawione problemy.

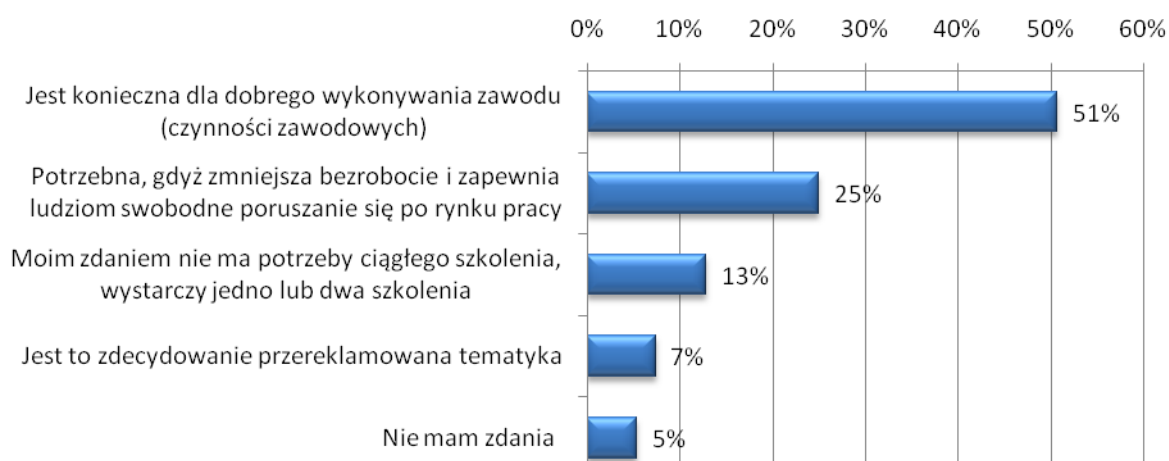
6.1 Kierunki kształcenia

6.1.1 Kierunki kształcenia z perspektywy pracodawców

Przedstawiciele pracodawców, formując swoje opinie na temat edukacji ustawicznej, w szczególności odnosili się do: zapotrzebowania na kształcenie i szkolenie pracowników, oczekiwaniami wobec przyszłych pracowników i ich kompetencji, a także dopasowania ofert edukacyjnych do ich potrzeb.

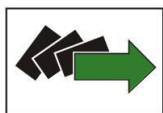
Na pytanie o postawy pracodawców wobec edukacji ustawicznej stwierdzili oni, że edukacja ustawiczna jest konieczna dla dobrego wykonywania obowiązków zawodowych (51% respondentów tak wskazało), a także przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia (25%). Natomiast 7% przedstawicieli pracodawców ma przekonanie, że jest to zdecydowanie przereklamowana tematyka (wykres 11).

Wykres 11. Co Pan sądzi o idei edukacji ustawicznej i przez całe życie?



N=744

Źródło: opracowanie własne.



Na pytanie o potrzebę stałego rozwijania i doskonalenia kompetencji i kwalifikacji swoich pracowników przedstawiciele przedsiębiorców wskazali, że:

- zdecydowanie dostrzegają taką potrzebę – 36% badanych potwierdza tę opinię;
- raczej dostrzegają taką potrzebę – 36% badanych potwierdza tę opinię;
- nie mają zdania – 15% respondentów wskazało tę odpowiedź;
- raczej nie dostrzegają takiej potrzeby – 11%;
- zdecydowanie nie dostrzegają takiej potrzeby – 2%;

Jako uzasadnienie dla podejmowania aktywności w zakresie szkolenia i kształcenia pracodawcy wskazywali najczęściej większą efektywność pracowników na stanowisku pracy, a także lepszą organizację pracy. Najniższą pozycję otrzymały natomiast stwierdzenia dotyczące satysfakcji i zaangażowania pracowników, a także fluktuacji kadry (wykres 12).

Wykres 12. Jakie dostrzega Pan/Pani korzyści dla firmy z rozwoju kwalifikacji i kompetencji pracowników?



N=744

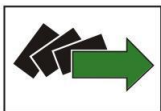
Sposób kodowania na skali 7–punktowej: 1 – najważniejsza korzyść; 7 – najmniej ważna.

Źródło: opracowanie własne.

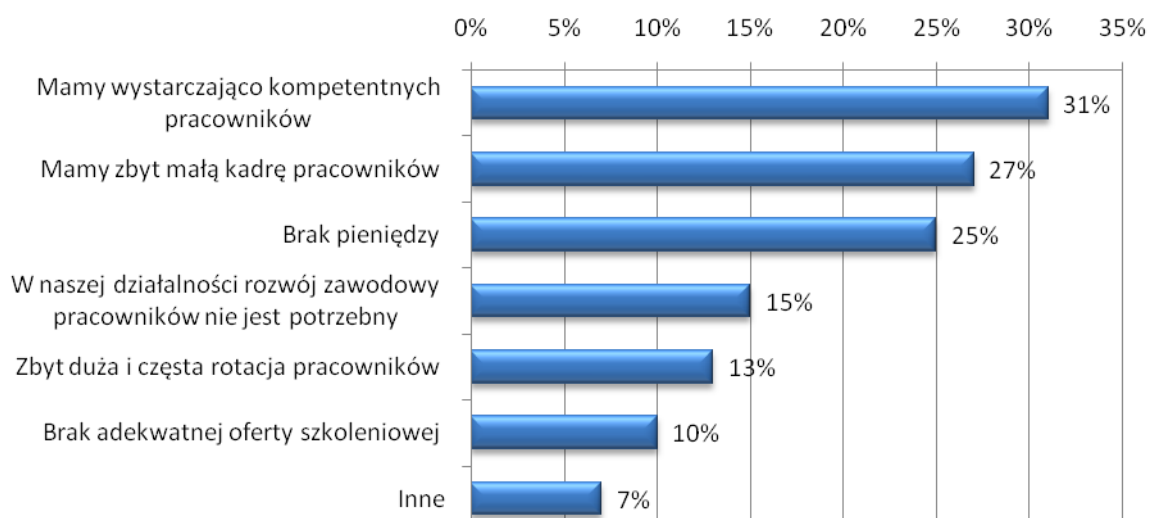
Pomimo licznych dostrzeganych korzyści z rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników jedynie 52% z badanych przedsiębiorstw (390 podmiotów) podejmowało się w ostatnim roku finansowania oddziaływań edukacyjnych, a 42% (310 przedsiębiorstw) zamierza podejmować takie działania w następnym roku (o czym więcej jest opisane w punkcie 7.3.). Wynik taki jest prawdopodobnie konsekwencją specyficznego doboru populacji do badania, w którym dominowały mikroprzedsiębiorstwa. Według analiz w ramach *Bilansu Kapitału Ludzkiego* ok. 70% pracodawców przynajmniej częściowo finansuje szkolenie i kształcenie, więc relatywnie więcej⁹².

Wśród głównych motywów niepodejmowania aktywności rozwojowej pracowników pracodawcy wskazują najczęściej (wykres 13): posiadanie wystarczająco kompetentnych pracowników (31% pracodawców, którzy nie finansują rozwoju pracowników), zbyt małą kadry (27%) i brak pieniędzy (25%). W kategorii inne pojawiały się takie wypowiedzi jak: prowadzenie szkoleń wewnętrznych, brak czasu, brak motywacji pracowników, nikt nam nie oferował szkoleń czy to, że pracownicy sami szukają szkoleń lub kursów i sami za nie płacą.

⁹²K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole ...*, op. cit., s. 67.



Wykres 13. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?

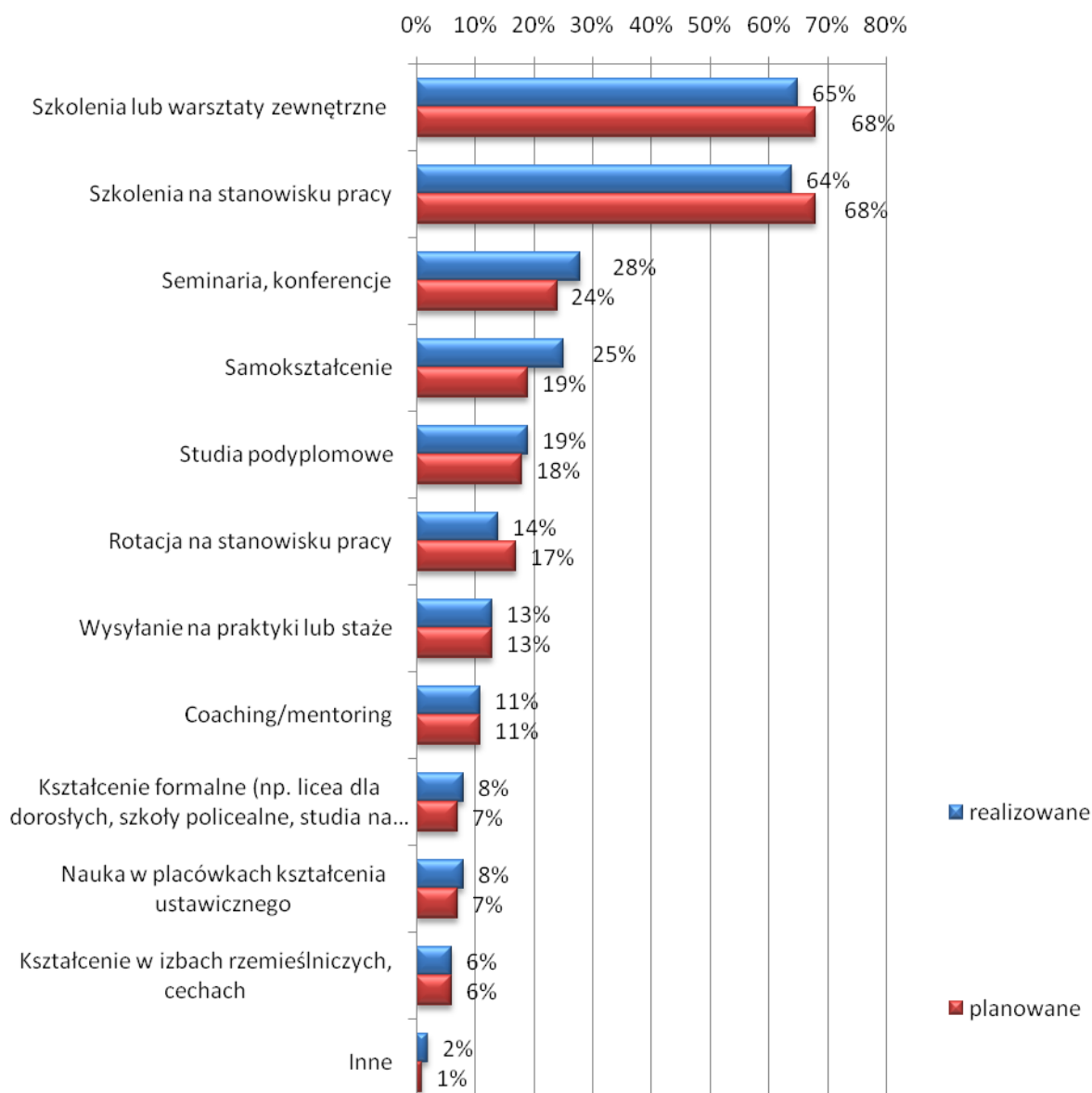


N=354

Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej podejmowanymi formami rozwoju kompetencji pracowników przez przedsiębiorstwa, które inwestują w kapitał ludzki, były: szkolenia i warsztaty organizowane przez zewnętrzne instytucje (65%), szkolenia na stanowisku pracy (64%), a także seminaria i konferencje (28%). Najrzadziej zaś podejmowano kształcenie formalne (np. licea dla dorosłych, szkoły policealne, studia na uczelni wyższej) – 8%, naukę w placówkach kształcenia ustawicznego – 8%, a także kształcenie w izbach rzemieślniczych i cechach – 6%. Analogicznie wygląda sytuacja w zakresie planowanego szkolenia i kształcenia na kolejny rok kalendarzowy. Tu również dominują szkolenia i warsztaty zewnętrzne (68%) i szkolenia na stanowisku pracy (68%) (wykres 14).

Wykres 14. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników

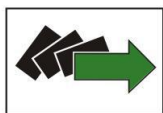


N=390 dla realizowanych szkoleń i N=310 dla planowanych szkoleń

Źródło: opracowanie własne.

Analizy związków (na podstawie współczynników *V-Cramera*) poszczególnych form rozwoju pracowniczego ze zmiennymi kontrolowanymi pokazują, że:

- Im większe przedsiębiorstwo i im dłużej funkcjonuje na rynku, tym większa jest gotowość do organizowania i finansowania poszczególnych form rozwoju zawodowego;
- Przedsiębiorstwa zlokalizowane w większych miastach częściej organizują oddziaływania rozwijające kompetencje pracowników;
- Średni poziom rocznego przychodu przedsiębiorstw nie koreluje z oddziaływaniami ukierunkowanymi na rozwój pracowników;
- Przedsiębiorstwa częściej organizują rozwój swoich pracowników, im więcej osób zatrudnionych jest na umowę o pracę;



- Najbardziej szkolą swoich pracowników pracodawcy zlokalizowani w podregionie radomskim, ostrołęckim i warszawsko-wschodnim.

Przeprowadzono również analizy związków (współczynniki *Eta-kwadrat*) pomiędzy przekonaniem na temat edukacji ustawicznej i poziomem kompetencji pracowników a gotowością do finansowania poszczególnych form rozwoju zawodowego. Okazało się, że:

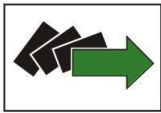
- Przedsiębiorcy mający przekonanie, że edukacja ustawiczna jest konieczna dla dobrego wykonywania obowiązków zawodowych, częściej aranżują różnego rodzaju formy (pozytywne związki z wszystkimi formami rozwoju) oddziaływań nakierowanych na doskonalenie kompetencji pracowników;
- Dostrzeganie potrzeby szkolenia pozytywnie koreluje z różnymi formami rozwoju zawodowego;
- Pracodawcy, wskazujący, że w ich firmie ważne są kompetencje zawodowe, osobiste i społeczne, istotnie częściej finansują i organizują dla swoich pracowników: szkolenia zewnętrzne, studia podyplomowe, a także praktyki i staże zawodowe.

Jednym z najważniejszych celów projektu była diagnoza najczęściej realizowanych tematów (obszarów) szkoleń przez pracodawców. Przeprowadzone analizy pokazują, że pracodawcy najczęściej realizują, a także planują – co zrozumiałe – obligatoryjne szkolenia dotyczące obszaru BHP, sprzedażowe, a także rozwoju osobistego (załącznik 7, tabela 66). Wyniki te są zgodne z rezultatami opisanymi w ramach projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego*⁹³ i potwierdzają, że pracodawcy koncentrują się głównie na obowiązkowych szkoleniach BHP, a jeżeli już inwestują, to zależy im na indywidualnych transferowalnych kompetencjach pracowniczych. W kategorii inne pojawiały się takie szkolenia jak: obsługa dźwigu, kursy zawodowe (bez sprecyzowania tematycznego), szkolenia farmaceutyczne czy szkolenia montażowe.

Aby zrozumieć czynniki decydujące o podejmowaniu poszczególnych rodzajów szkoleń, przeprowadzono wnioskowanie statystyczne oparte na współczynnikach zależności *V-Cramera*. Ze względu jednak na rozproszone wyniki pomiędzy poszczególnymi obszarami szkoleń, a także z powodu, iż niewiele ponad 50% badanych przedsiębiorstw prowadziło szkolenia swojego personelu, nie udało się zidentyfikować wszystkich zależności. Wykazano jednak, że szkolenia:

- *Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej* istotnie częściej podejmowany był przez pracodawców średnich i dużych, z branży handel i edukacja, firm mających przychód powyżej 1 mln rocznie, a także funkcjonujących na rynku od sześciu lat i dłużej, zlokalizowanych w podregionie siedleckim i ciechanowskim;
- *Języki obce* najczęściej organizowane były dla pracowników z branży edukacyjnej i firm o rocznym przychodzie powyżej 1 mln, zlokalizowanych w podregionie ciechanowskim, siedleckim i m.st. Warszawa;
- *Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami* organizowane były najczęściej w przedsiębiorstwach funkcjonujących na rynku powyżej dziesięciu lat, z branży handel detaliczny, w firmach o rocznym przychodzie powyżej 1 mln, zlokalizowanych

⁹³K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole ...*, op. cit., s. 46.



w podregionie siedleckim, płockim i m.st. Warszawa; najrzadziej zaś w firmach zlokalizowanych na wsi;

- *Informatyka i wykorzystanie komputerów* organizowane były najczęściej w przedsiębiorstwach o rocznym przychodzie powyżej 1 mln, zlokalizowanych w podregionie siedleckim i ciechanowskim.

Przeprowadzono również wnioskowanie o zależnościach (w oparciu o współczynniki *Eta-kwadrat*) pomiędzy poszczególnymi obszarami szkoleń a kompetencjami, które są ważne w funkcjonowaniu pracowników w przedsiębiorstwach, a także ze względu na faktyczny poziom tych kompetencji w opinii pracodawców. Okazało się, że:

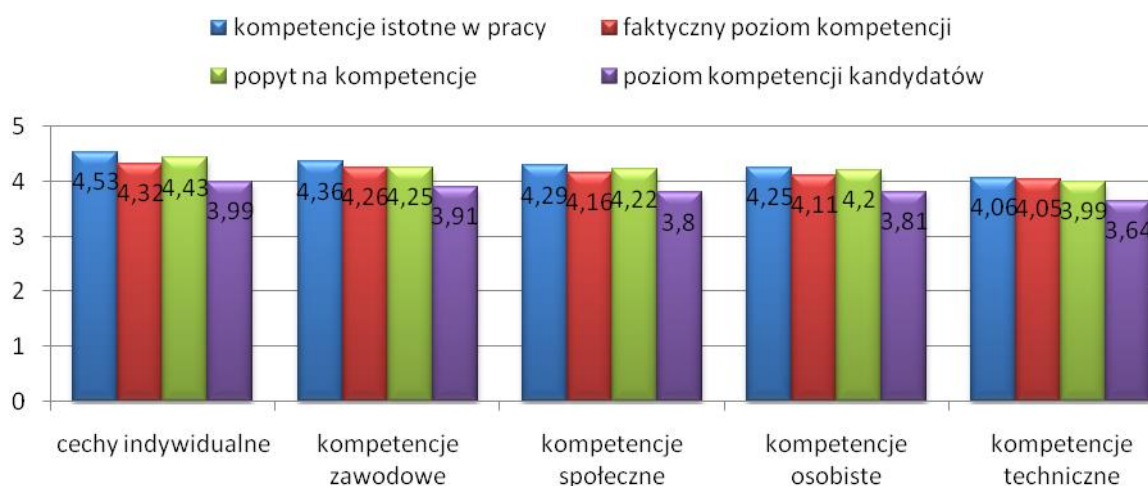
- Podejmowanie szkoleń z obszaru *rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej*, a także *szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu i języki obce* wiąże się istotnie pozytywnie z przekonaniem pracodawców, iż kompetencje społeczne, zawodowe i osobiste są ważne dla wykonywania obowiązków zawodowych. Natomiast z kompetencjami tymi ujemnie koreluje podejmowanie szkoleń w zakresie transportu i prawa jazdy.
- Nie wykazano żadnych istotnych zależności pomiędzy stanem faktycznym poziomu kompetencji pracowników a realizacją szkoleń w poszczególnych obszarach;
- Plany szkoleniowe pracodawców na kolejny rok kalendarzowy związane z obszarem *języków obcych* istotnie powiązane są z przekonaniem, że kompetencje społeczne, zawodowe i osobiste pracowników są niezbędne do sprawnego wykonywania zadań zawodowych.

Do uzyskanych wyników należy podchodzić jednak ostrożnie. Wielość kategorii i nieproporcjonalny rozkład danych w poszczególnych analizowanych wymiarach może powodować nieprecyzyjne interpretacje.

Dokonano również zestawienia tabelarycznego kierunków kształcenia i szkoleń ze względu na branże (załącznik 7, tabela 67). W poszczególnych branżach obserwowana jest tendencja do wyboru szkoleń ściśle dedykowanych do potrzeb wykonywania zadań zawodowych, np. w branży budowlanej często występują szkolenia z zakresu budownictwa i architektury.

Kolejnym elementem diagnozy było zrozumienie charakteru kompetencji pracowników przedsiębiorstw na Mazowszu, ich poziomu, a także popytu na poszczególne rodzaje kompetencji (wykres 15).

Wykres 15. Kompetencje pracowników i kandydatów do pracy w opinii pracodawców



N=744

Zastosowano skalę: 1 – bardzo niski poziom kompetencji; 5 – bardzo wysoki poziom kompetencji.

Źródło: opracowanie własne.

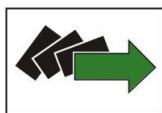
Okazuje się, że pracodawcy na podobnym poziomie oceniają najważniejsze kompetencje potrzebne do wykonywania obowiązków zawodowych, jak faktyczny ich poziom u pracowników, a także pożądane kompetencje przyszłych pracowników. Najwyższe rezultaty przyznano cechom indywidualnym (m.in. sumienność, odpowiedzialność, uczciwość czy inteligencja). Niewiele niżej w hierarchii znalazły się kompetencje zawodowe (np. wykształcenie w zawodzie, doświadczenie zawodowe, specjalistyczna wiedza zawodowa itp.), a następnie społeczne (np. umiejętność współpracy, komunikatywność czy budowanie relacji itp.) i osobiste (np. kreatywność, zdolność do uczenia się itp.). Najniżej pracodawcy ocenili kompetencje techniczne w postaci m.in. umiejętności obsługi maszyn i urządzeń czy technologii.

Zaobserwowano również, że pracodawcy istotnie niżej oceniają kompetencje, którymi charakteryzują się potencjalni kandydaci do pracy. W ich opinii, są oni gorzej przygotowani niż pracownicy już zatrudnieni. Jednak na te wyniki można również spojrzeć przez pryzmat ocen dotyczących przygotowania kandydatów do pracy. Pracodawcy, którzy deklarują, że kandydaci są dobrze przygotowani do wykonywania obowiązków zawodowych, lepiej oceniają zarówno cechy indywidualne ($r=0,210$, $p<0,01$), kompetencje zawodowe ($r=0,284$, $p<0,01$), społeczne ($r=0,273$, $p<0,01$), osobiste ($r=0,268$, $p<0,01$), jak i techniczne ($r=0,207$, $p<0,01$).

Jeśli chodzi o różnice pomiędzy kompetencjami a innymi zmiennych kontrolowanymi to:

- Najwyższe wyniki we wszystkich rodzajach kompetencji (tj. cechach indywidualnych, kompetencjach osobistych, społecznych, zawodowych i technicznych) istotnych do wykonywania zawodu, faktycznie posiadanych, jak i pożądanych w pracy, uzyskano w podregionie ostrołęckim i płockim. Jednakże ze względu na znaczną prawoskośność⁹⁴

⁹⁴Prawoskośność rozkładu wyników oznacza, że wyniki skupiają się blisko jednego (tutaj prawego) bieguna skali.



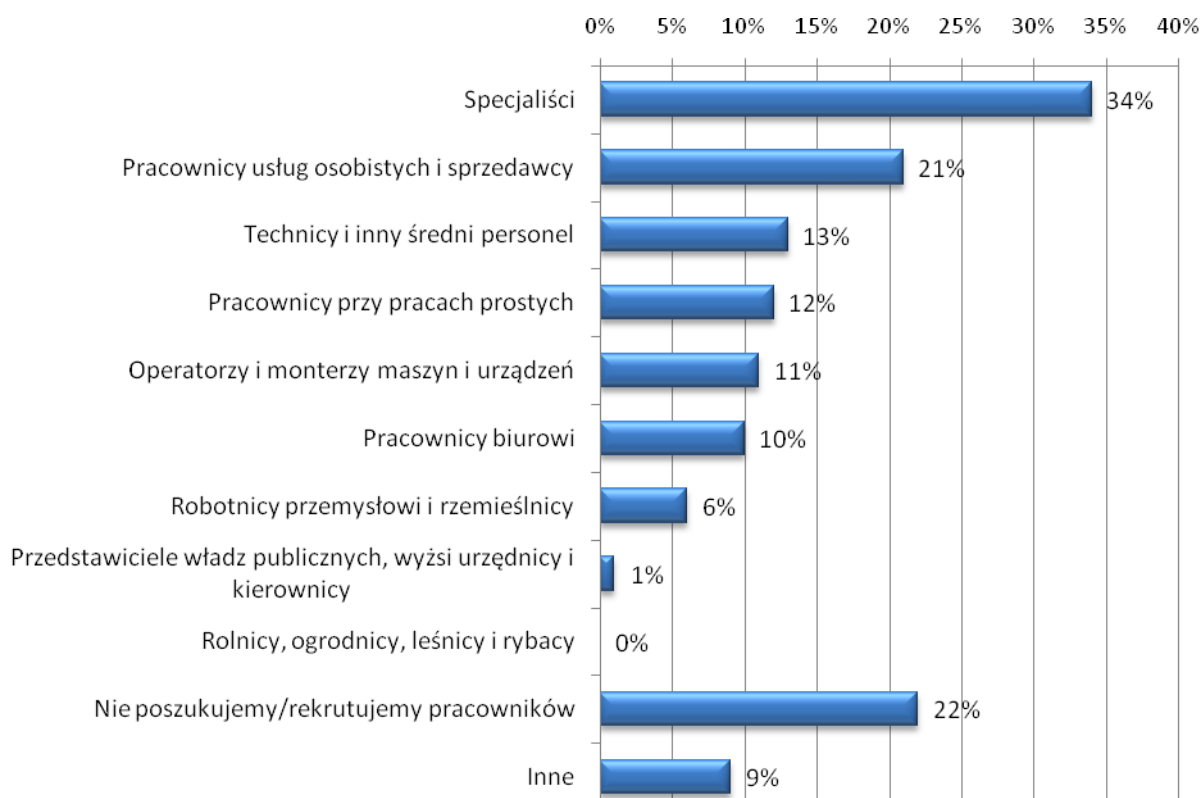
rozkładu wyników w tych podregionach rezultaty są tu trudne do jednoznacznej interpretacji;

- Najniższe rezultaty we wszystkich wymiarach kompetencji, a także obszarach uzyskano dla branży budownictwa i handlu detalicznego. Najwyższe zaś frekwencje charakterystyczne są dla branży edukacyjnej i opieki zdrowotnej i pomocy społecznej;
- W przypadku pozostałych zmiennych nie otrzymano wyników istotnych statystycznie.

Otrzymane rezultaty należy interpretować z pewną ostrożnością, przede wszystkim wobec różnic między badanymi przedsiębiorstwami w poszczególnych podregionach. Natomiast różnice pomiędzy branżami wydają się dość intuicyjne. Przedsiębiorcy z branży budowlanej i handlu detalicznego zatrudniają zazwyczaj mniej wykwalifikowany personel niż w branży edukacyjnej i zdrowotnej.

Pracodawcy mieli również możliwość odnieść się do swoich planów rekrutacyjnych i przygotowania kompetencyjnego kandydatów do pracy (wykres 16).

Wykres 16. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/i firmie?



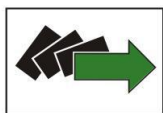
N=744.

Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy poszukują najczęściej specjalistów i pracowników usług osobistych i sprzedawców. Ciekawe jest również to, że aż 22% badanych firm nie poszukuje nowego personelu.

U potencjalnych kandydatów na poszczególne stanowiska liczą się:

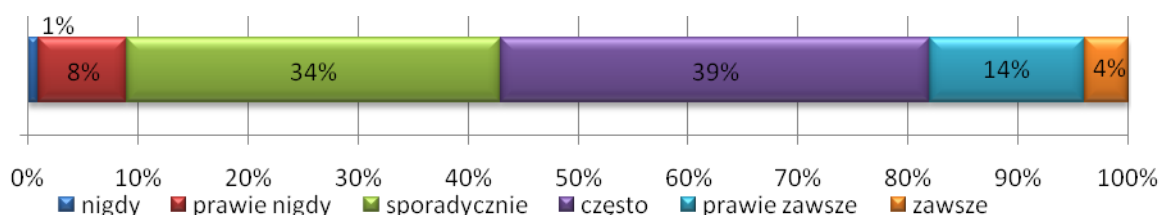
- U specjalistów – cechy indywidualne, kompetencje zawodowe, społeczne i osobiste;



- U robotników przemysłowych i rzemieślników, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń istotne są kompetencje techniczne, zaś mało istotne społeczne i osobiste;
- W przypadku pozostałych stanowisk nie otrzymano istotnych statystycznie wyników.

Pracodawcy twierdzą również, że osoby wkraczające po raz pierwszy na rynek pracy po ukończeniu kształcenia formalnego tylko w niektórych przypadkach dysponują odpowiednimi kompetencjami do wykonywania obowiązków zawodowych.

Wykres 17. Jak często Pani/Pana zdaniem kandydaci do pracy po szkole/studiach dysponują odpowiednimi kompetencjami do realizacji zadań zawodowych?



N=744

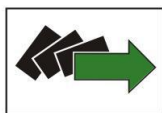
Źródło: Opracowanie własne

Przygotowanie do pracy mają najczęściej pracownicy rekrutowani na stanowiska specjalistów (pozytywne korelacje), natomiast brak przygotowania (negatywne korelacje) jest obserwowalny na stanowiskach: techników, pracowników usług osobistych i sprzedawców, robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów maszyn i urządzeń, a także pracowników prostych prac.

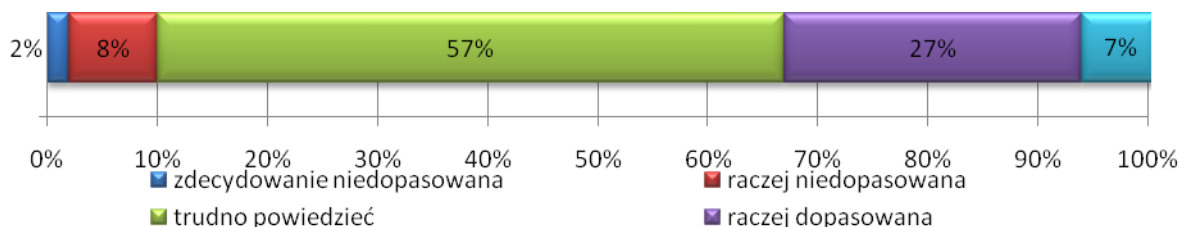
Okazuje się zatem, że niedostateczne przygotowanie kompetencyjne związane jest raczej z wykształceniem zawodowym lub/i podstawowym aniżeli wyższym i specjalistycznym.

Ostatnim obszarem w diagnozie kierunków kształcenia było poczucie dopasowania oferty szkoleń i kursów do potrzeb pracodawców, a także oczekiwania wobec instytucji edukacji pozaformalnej.

Pracodawcy nie mają jednoznacznej opinii na temat funkcjonowania edukacji ustawicznej i jej dopasowania do ich potrzeb. Ponad połowa (57%) nie ma zdania na ten temat. Jedynie 27% wskazuje, że oferta jest dopasowana, a 7%, że jest zdecydowanie dopasowana. 10% przedstawicieli przedsiębiorstw uważa natomiast, że oferta instytucji edukacji pozaformalnej jest niedopasowana do potrzeb przedsiębiorców (wykres 18).



Wykres 18. W jakim stopniu dostępna na rynku oferta szkoleń, kursów, dokształcania jest dopasowana do Państwa potrzeb?



N=744

Źródło: Opracowanie własne

Niedopasowanie oferty instytucji edukacji pozaformalnej zgłaszają najczęściej przedstawiciele:

- Mikroprzedsiębiorstw;
- Pracodawcy z podregionu ostrołęckiego i radomskiego (najlepsze dopasowanie wskazują zaś pracodawcy m.st. Warszawa);
- Firm zlokalizowanych na wsiach, a także w miastach od 20 tys. do 100 tys.;
- Przedstawiciele branży handlu detalicznego, a także telekomunikacji;
- Firmy o najniższych średnich rocznych przychodach, tj. do 100 tys. zł;
- Pracodawcy sugerujący, że brakuje ich zdaniem adekwatnej oferty szkoleń do ich potrzeb, a do tego brak pieniędzy i zbyt wąską kadrami pracowniczą.

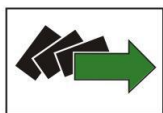
Konstruując model regresji dla poczucia dopasowania, uwzględniono wszystkie dotychczas analizowane zmienne. Okazało się, że uzyskany model jest dobrze dopasowany ($F=31,875$; $p<0,001$) i tłumaczy 15% zmienności wyników. Najsilniejszymi predyktorami przekonania, że oferta instytucji edukacji pozaformalnej jest dopasowana do potrzeb pracodawców, są:

- Organizowane dotychczas szkolenia i/lub warsztaty zewnętrzne (a więc doświadczenie szkoleniowe) – $\beta=0,222$;
- Lokalizacja przedsiębiorstwa w miejscowości od 51 do 100 tys. mieszkańców – $\beta=0,152$;
- Niskie poczucie braku adekwatnej oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców – $\beta=-0,148$;
- Prowadzenie dotychczasowego kształcenia w izbach i cechach rzemieślniczych – $\beta=0,107$;

Oprócz analiz statystycznych dotyczących poczucia dopasowania/niedopasowania oferty szkoleniowej warto odnieść się również do spostrzeżeń przedstawicieli pracodawców.

W zakresie niedopasowania twierdzili oni, że:

- Mało jest szkoleń branżowych i dedykowanych pod potrzeby konkretnych pracodawców;
- Szkolenia nie dają umiejętności praktycznych;
- Szkolenia są zbyt kosztowne;
- Szkolenia są niskiej jakości;
- Brakuje możliwości weryfikacji (rankingu) instytucji szkoleniowych;
- Brak jest odpowiedniej informacji o szkoleniach;
- Organizowane są w dalekiej odległości od lokalizacji firmy.



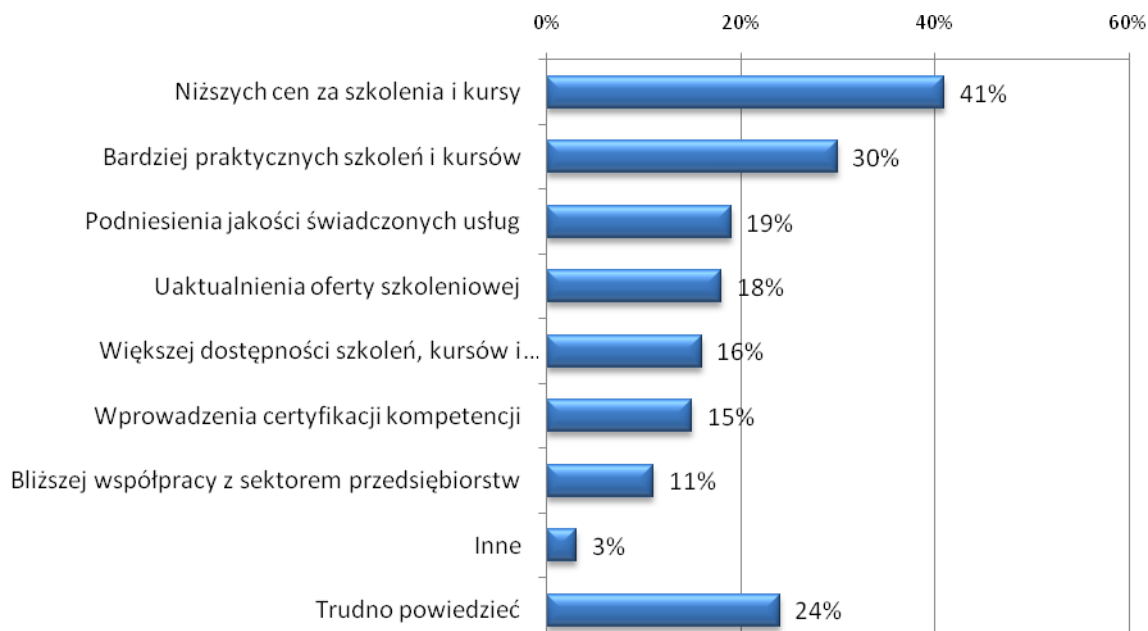
W zakresie dopasowania wskazywali, że:

- Oferta jest dobrze dopasowana do potrzeb firmy;
- Firmy szkoleniowe są elastyczne i dostosowują ofertę do naszych potrzeb;
- Są dobre programy szkoleniowe i odpowiednio przygotowani wykładowcy/trenerzy;
- Tematyka i programy szkoleń są aktualne i podążają za zmianami rynku;
- Duży rynek szkoleń i bogata, zróżnicowana oferta;
- Szkolenia przynoszą zamierzone efekty (są skuteczne);
- Ceny szkoleń są odpowiednie;
- Szkolenia są w większości bardzo profesjonalne;
- Odpowiednia lokalizacja kursów i szkoleń.

Widać zatem, że w zależności od perspektywy występują podobne argumenty przemawiające zarówno za dopasowaniem, jak i niedopasowaniem oferty szkoleniowej.

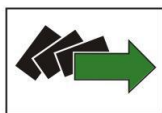
Ostatnim pytaniem zadany przedsiębiorcom w obszarze „kierunki kształcenia” było zagadnienie dotyczące oczekiwań wobec instytucji edukacji pozaformalnej. Reprezentanci przedsiębiorstw stwierdzili, że zależy im przede wszystkim na niższych cenach za szkolenia i kursy (41% odpowiedzi), a także organizowaniu szkoleń i kursów bardziej praktycznych (30%). Wśród kategorii inne pojawiały się takie sformułowania jak np.: lepsza dostępność do informacji o szkoleniach, bardziej elastyczne podejście do pracodawców, np. w wymiarze organizacji szkoleń, lepsi trenerzy i szkoleniowcy czy mniejsza biurokracja (wykres 19).

Wykres 19. Czego Pan/Pani oczekuje od instytucji edukacji pozaformalnej?



N=744

Źródło: opracowanie własne.



6.1.2 Kierunki kształcenia z perspektywy firm szkoleniowych

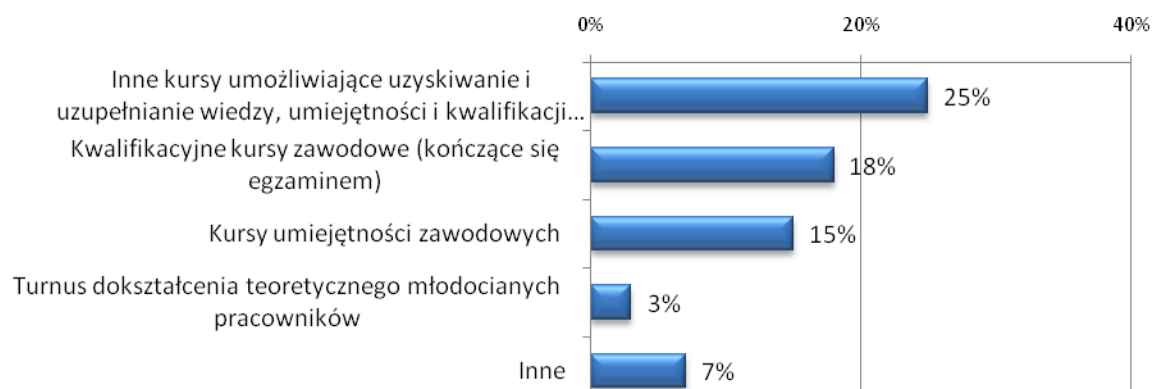
Z perspektywy przedstawicieli instytucji szkoleniowych diagnoza kierunków kształcenia dokonywana była na podstawie wypowiedzi dotyczących obszarów i tematów realizowanych szkoleń, form prowadzenia szkoleń, instytucji zamawiających szkolenia, a także dopasowania inicjatyw edukacyjnych do potrzeb odbiorców.

Warto na wstępie wspomnieć, że podaż kierunków kształcenia zależy w znacznej części od charakterystyki samych instytucji edukacyjnych i potencjalnych grup, do których organizacje te kierują swoją ofertę. Należy zatem na wstępie dokonać ogólnej charakterystyki badanych firm.

Spośród badanej populacji firm szkoleniowych 57% z nich prowadzi kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych. Co znaczy, że instytucje te podlegają Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, zarówno jeśli chodzi o organizację, programy, jak i kontrolę procesu szkoleniowego. Tak duży procent firm prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych jest konsekwencją specyfiki doboru próby, gdzie znaczącą kohortę instytucji rekrutowanych stanowiły firmy z grupy firm o PKD 85.59A i 85.59B, czyli organizacji zajmujących się nauką języków obcych i pozostałymi pozaszkolnymi formami edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowanymi.

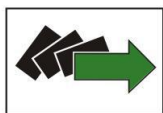
Wśród firm, które prowadziły kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, 25% organizowało inne kursy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych, 18% prowadziło kwalifikacyjne kursy zawodowe kończące się egzaminem, a 15% prowadziło kursy umiejętności zawodowych (wykres 20). W kategorii inne pojawiały się takie sformułowania jak np. język polski dla obcokrajowców, egzamin wewnętrzny, konsultacje pedagogiczne, wstępne szkolenia zawodowe czy szkolenia BHP.

Wykres 20. Prowadzone kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych



N=203

Źródło: opracowanie własne.



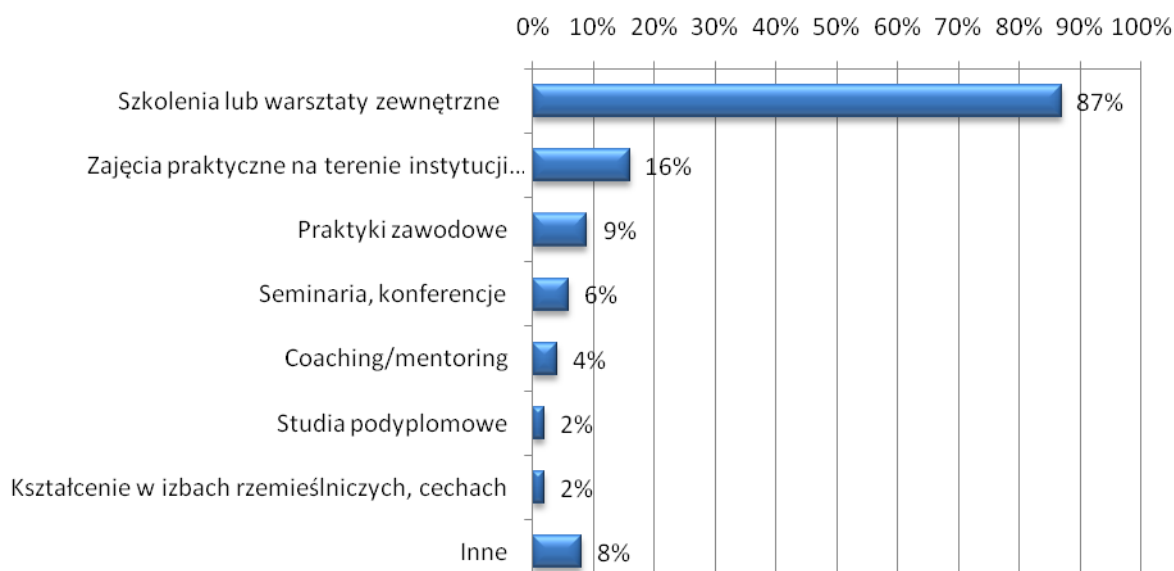
Oprócz wiedzy dotyczącej kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych kontrolowano również to, czy badane instytucje prowadzą egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe bądź inne kwalifikacje, np. komputerowe czy zarządzanie projektami. Spośród 468 badanych firm 31% prowadzi egzaminy potwierdzające kwalifikacje w zawodzie, m.in. takie jak: czeladnik, kierowca, informatyk, księgowy, nauczyciel itp. Natomiast 10% instytucji prowadziło inne egzaminy potwierdzające kwalifikacje, takie jak: ECDL, kasy fiskalne, BHP czy certyfikaty językowe.

Ta krótka wstępna charakterystyka pozwala zrozumieć profil działalności poszczególnych instytucji szkoleniowych w województwie mazowieckim. Badanymi firmami były zatem w większości małe firmy (zatrudniające do 10 trenerów), niebędące członkiem PIFS, prowadzące w dużej mierze szkolenia i kursy zawodowe.

Diagnostując sposób realizowania szkoleń i kursów, a także podejmowane obszary, warto wskazać, że firmy te realizowały w większości szkolenia zamknięte (54%). 38% instytucji miało otwarty nabór na poszczególne tematy, ok 1% prowadziło kursy on-line, a 7% wskazało na inne formy prowadzenia zajęć, np. forma mieszana, szkolenia terenowe bądź szkolenia indywidualne.

Przedstawiciele instytucji szkoleniowych wskazywali również, że w 2014 r. najczęściej realizowaną formą organizacyjną procesów edukacji była forma szkolenia i warsztatowa (87%), 16% stosowało zajęcia praktyczne na terenie swoich instytucji, a 11% praktyki zawodowe. Najrzadziej stosowano studia podyplomowe – 3% i naukę w izbach rzemieślniczych – 2% (wykres 21). W kategorii inne pojawiały się takie sformułowania jak np.: poradnictwo zawodowe, szkolenia indywidualne, instruktaż itp.

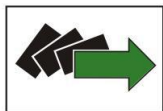
Wykres 21. Realizowane formy rozwoju kompetencji pracowników przez instytucje szkoleniowe



N=468

Źródło: opracowanie własne.

Wśród najczęściej realizowanych obszarów tematycznych pojawiły się rozwój osobowościowy i kariery zawodowej (20% instytucji realizowało ten obszar szkoleń), BHP – 14% i nauka języków –



10%. Najbardziej zaś szkolenia dotyczące zagadnień górnictwa i przetwórstwa przemysłowego, a także ochrony środowiska – brak szkoleń (załącznik 7, tabela 68). Relatywnie dużo firm, gdyż aż 23%, wskazało na kategorie inne. Wśród wypowiedzi poszczególnych przedstawicieli pojawiały się takie obszary jak: barista, barman, ochrona danych osobowych, florystyka, kosmetologia, kurs pilotażu, kurs tańca, logopedia, kurs masażu, nauka religii, opiekun osób starszych, pierwsza pomoc, szkolenia dla prezenterów muzycznych, szkolenia z umiejętności terapeutycznych, zoologia, trenowanie psów. Znaczną część wypowiedzi respondentów z kategorii inne wydaje się, że można przyporządkować do wskazanej w RIS listy obszarów tematycznych, jednakże z nieznanymi przyczynami respondenci tego nie uczynili.

Respondenci obok wskazania obszarów tematycznych, w których prowadzili szkolenia i kursy, mogli wskazać również na największy popyt na te obszary edukacyjne, a także podać szczegółowe tematy szkoleń. W przypadku popytu to wyniki są analogiczne jak w obszarze realizacyjnym. Dominuje tu tematyka rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej – 18% firm tak wskazało, a także BHP – 12%. Wśród szczegółowych tematów, na które odpowiedziało 415 firm, ponad 40 razy wskazywana jest tematyka BHP, kilkanaście razy szkolenia językowe, a także kursy prawa jazdy różnych kategorii. Wiele jest tematów szkoleń dotyczących obszaru kompetencji osobistych i społecznych, np. kursy ograniczania stresu, rozwoju przedsiębiorczości, obsługi klienta, rozwoju osobowości, szkolenia psychologiczne, szkolenia dotyczące komunikacji interpersonalnej, emisji głosu, coaching, negocjacje, zarządzanie zespołem itp.

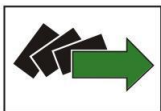
Wśród pojedynczych tematów pojawiają się takie wyjątkowe szkolenia jak: zasady prowadzenia stajni i ośrodka jeździeckiego, zdrowy fast food, szkolenia instruktora treningu siłowego, szkolenia kulinarne kuchni etnicznych, robotyka, drama stosowana czy astrologia.

Wskazana lista najczęściej realizowanych szkoleń nie odbiega znacząco (otrzymano podobną hierarchię szkoleń) od diagnozy prowadzonej w ramach *Bilansu Kapitału Ludzkiego*. Tam również dominują szkolenia w zakresie BHP, a także psychologia i rozwój osobisty⁹⁵. Różni się ona natomiast od popytu deklarowanego ze strony pracodawców. W szczególności niższe rezultaty otrzymano w obszarach: sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami, a także zarządzanie i administrowanie. Wynika to prawdopodobnie ze wskazywanej już charakterystyki badanych firm szkoleniowych, które często nie są zorientowane na przedsiębiorców i ich potrzeby, ale na szkolenia zawodowe i kursy kwalifikacyjne.

Uczestnicy biorący udział we wskazanych oddziaływaniach edukacyjnych organizowanych przez firmy szkoleniowe reprezentowali najczęściej sektor usług rynkowych (54% firm wskazało na tę grupę szkółących się) i sektor usług nierynkowych (46%). Z sektora przemysłowego pochodziło natomiast 29% uczestników. Najmniejszy procent firm wskazało na uczestników szkoleń zatrudnionych w sektorze rolniczym (6%), natomiast w kategorii inne (16%) pojawiły się takie sformułowania jak: bezrobotni, dzieci, młodzież, właściciele psów, a także najczęściej wskazywane – „trudno określić”.

Zestawiając poszczególne tematy z sektorem zatrudnienia uczestników, okazało się, że dla osób pracujących w sektorze przemysłowym najwięcej szkoleń realizowanych było w obszarze BHP. Dla

⁹⁵K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole ...*, op. cit., s. 46.



pracowników sektora usług rynkowych najczęściej realizowane były szkolenia z zakresu rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej, a dla osób zatrudnionych w sektorze usług nierynkowych relatywnie więcej było szkoleń dotyczących języków obcych, opieki zdrowotnej i szkoleń dla nauczycieli (załącznik 7, tabela 69). Frekwencje te wydają się dość oczywiste, biorąc pod uwagę specyfikę każdego z sektorów.

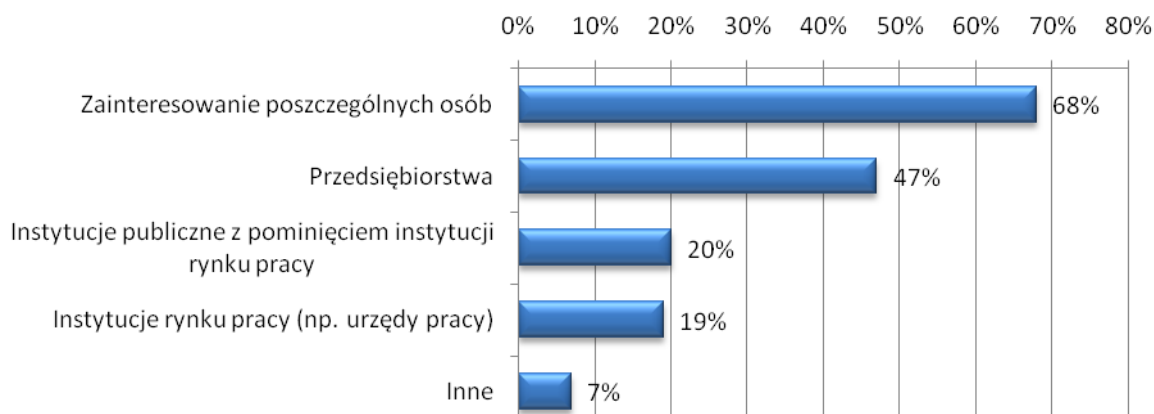
Kolejnym obszarem diagnozy było pytanie przedstawicieli firm szkoleniowych o odbiorców, dla których projektowano i realizowano programy rozwojowe.

Jedynie 47% firm wskazało, że organizowało jakiegokolwiek kursy i szkolenia dla sektora przedsiębiorstw. Nie znaczy to jednak, że pracodawcy byli tu jedynymi odbiorcami usług. Dla niektórych respondentów procentowy udział szkoleń dla przedsiębiorstw w całości realizowanych inicjatyw wynosi jedynie 20%, dla innych – jest zdecydowanie wyższy i w wielu przypadkach sięga nawet 100%.

Większość instytucji edukacji pozaformalnej (68%) koncentrowało się na klientach indywidualnych (wykres 22). W grupie tej można wyróżnić znaczny procent firm (aż 36%), które koncentrują się na szkoleniu jedynie klientów indywidualnych i nie współpracują z przedsiębiorstwami ani z żadnymi innymi instytucjami. Innymi słowy, 100% szkoleń realizowanych w tych firmach dedykowana jest do poszczególnych osób, a nie do biznesu.

Wśród odpowiedzi w kategorii inne pojawili się tacy odbiorcy jak: fundacje, rady pedagogiczne czy instytucje unijne.

Wykres 22. Procent szkoleń realizowany na zamówienie poszczególnych podmiotów

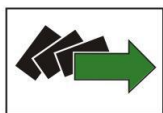


N=468

Źródło: opracowanie własne.

Szkolenia dla przedsiębiorstw są realizowane tym częściej, gdy firma szkoleniowa:

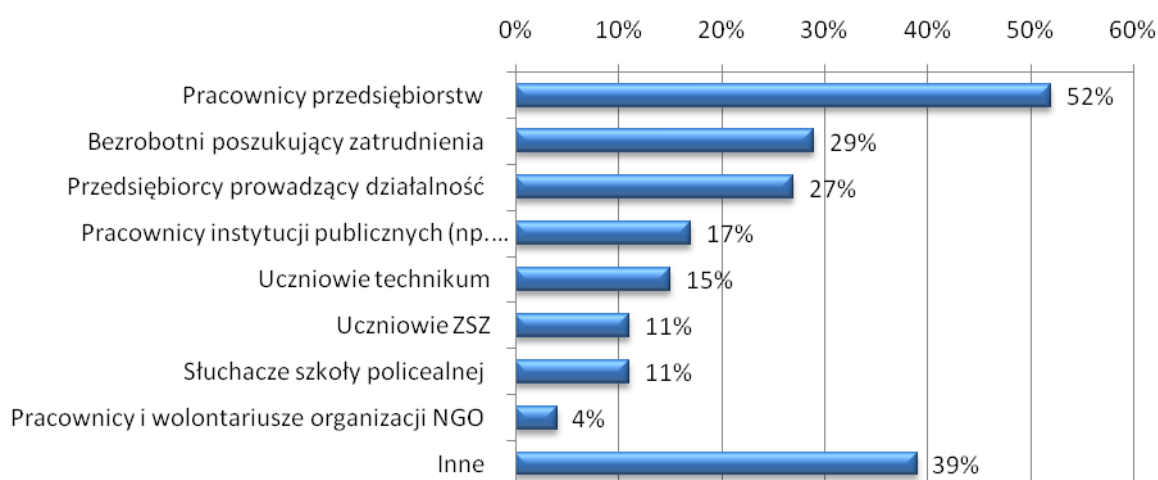
- Jest członkiem PIFS lub ma status innej firmy szkoleniowej niezrzeszonej w PIFS;
- Organizuje szkolenia i warsztaty jako główne metody rozwijania kompetencji jednostek;
- Prowadzi egzaminy potwierdzające w zawodzie;



- Prowadzi szkolenia z obszarów: BHP, rozwój osobowościowy i kariery zawodowej, usługi transportowe, sprzedaż marketing, public relations i handel nieruchomościami.

Jeśli chodzi o szczegółową charakterystykę grupy odbiorców szkoleń i kursów, to 52% uczestników identyfikowanych było przez przedstawicieli instytucji szkoleniowych jako pracownicy przedsiębiorstw, 30% stanowili bezrobotni poszukujący pracy, a 27% byli to przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą. Znaczną część osób uczestniczących w różnego rodzaju kursach i szkoleniach stanowiły: dzieci, młodzież ucząca się, studenci lub inne osoby, które trudno było skategoryzować w kafeterii odpowiedzi, np. niepełnosprawni czy osoby osadzone w zakładach karnych (39%) (wykres 23).

Wykres 23. Jaki % uczestników Państwa szkoleń to osoby:



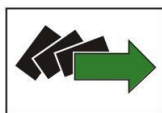
N=468

Źródło: opracowanie własne.

Widać zatem z powyższego wykresu, że uczestnicy organizowanych na terenie województwa mazowieckiego oddziaływań edukacyjnych stanowią bardzo zróżnicowaną grupę. Są to zarówno pracownicy sektora przedsiębiorstw, jak i uczniowie funkcjonujący w ramach edukacji formalnej, którzy zdobywają dodatkowe umiejętności i kwalifikacje, uczestnicząc choćby w zajęciach ogólnorozwojowych lub kursach językowych. Firmy szkoleniowe nie są zatem zogniskowane jedynie na pracodawcach, ale elastycznie reagują na popyt na usługi występujący na rynku i dostosowują się do tego, czego oczekują uczestnicy.

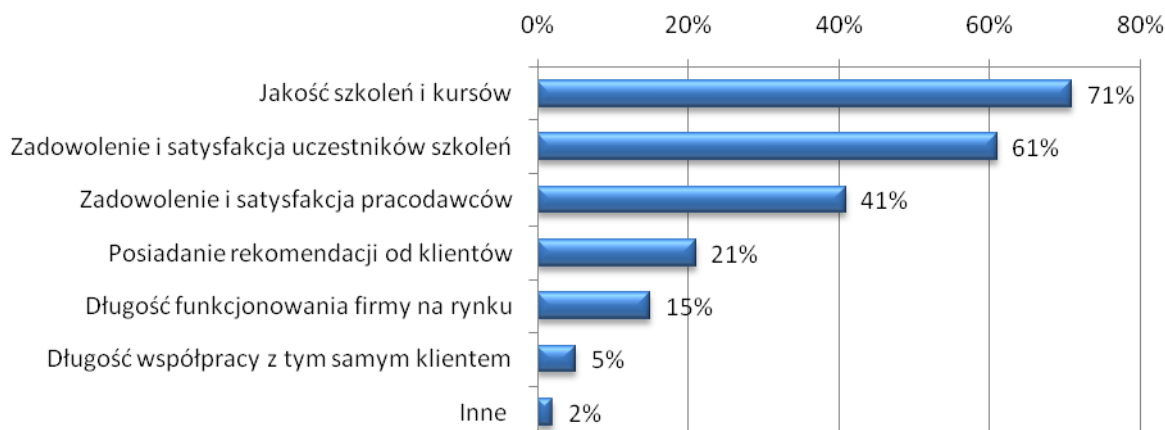
Potwierdzają to opinie przedstawicieli instytucji edukacyjnych, że pracodawcy bardzo rzadko zgłaszają niedopasowanie oferty do ich potrzeb. Jedynie niecały 1% badanych firm wskazało na taką sytuację. Pojawiające się negatywne uwagi od pracodawców dotyczyły głównie kolidujących z innymi obowiązkami zawodowymi terminów szkoleń.

Z perspektywy firm szkoleniowych miarą dobrego dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców jest przede wszystkim jakość szkoleń i kursów (71% wskazań), a także zadowolenie



i satysfakcja uczestników szkoleń (61% wskazań) i pracodawców (41%). Nie jest nią natomiast długość współpracy z tym samym klientem (5% wskazań) (wykres 24).

Wykres 24. Co Pana/Pani zdaniem jest miarą dobrego dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców?



N=468

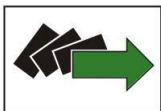
Źródło: opracowanie własne.

Instytucje edukacji pozaformalnej wychodzą zatem z założenia, że dopasowanie oddziaływań szkoleniowych do potrzeb podmiotów zamawiających jest głównie konsekwencją jakości oferowanych usług i zadowolenia odbiorców.

6.1.3 Kierunki kształcenia z perspektywy uczestników kształcenia, ekspertów rynku pracy i edukacji, a także dysponentów środków na kształcenie i szkolenie

Wśród wymienianych kierunków kształcenia wśród respondentów ze wszystkich badanych grup przeważa przekonanie o konieczności tworzenia konkretnych, specjalistycznych kierunków kształcenia zawodowego. O ile na podstawie badania jakościowego można wnioskować na temat pożądanych kierunków kształcenia, na które jest zapotrzebowanie na mazowieckim rynku pracy, o tyle tworzenie listy rankingowej nie jest możliwe ze względu na niereprezentatywność wyników. W rozumieniu statystycznym badania jakościowe nie mogą być traktowane jako reprezentacja badanej populacji, tę rolę pełnią badania ilościowe. Oczywiście, w potocznym rozumieniu możemy mówić o „reprezentatywności”, ponieważ dobór próby zakładał podział podregionalny oraz podział funkcjonalny na interesariuszy formalnego i pozaformalnego kształcenia dorosłych. Można natomiast potwierdzić ogólną tendencję do wskazywania konkretnych, specjalistycznych kierunków. O ile w zakresie kształcenia ustawicznego pozaformalnego dominują kierunki specjalistyczne, o tyle w zakresie kierunków kształcenia ustawicznego formalnego dominuje profil ogólny, który stanowi blisko 30% z 10 najpopularniejszych kierunków ustawicznego kształcenia formalnego w województwie mazowieckim⁹⁶. Przyczyną jest prawdopodobnie duża liczba liceów ogólnokształcących dla dorosłych, które oferują ogólny profil kształcenia, ale również duża popularność kształcenia w liceach wśród dorosłych – ponad 40% uczestników kształcenia formalnego

⁹⁶Wykres 7.



dorosłych ogółem w województwie mazowieckim wybiera kształcenie w liceum⁹⁷. Uzyskane wykształcenie ogólne może stanowić podstawę do dalszego rozwoju ścieżki kształcenia ustawicznego zawodowego w systemie formalnym lub pozaformalnym. Jeżeli jednak spojrzymy całościowo na najbardziej popularne kierunki kształcenia ustawicznego formalnego, to ponad 70% wśród 10 najpopularniejszych kierunków kształcenia stanowią kierunki specjalistyczne. Respondenci badania jakościowego wskazują na wysokie zapotrzebowanie na potwierdzenie konkretnych umiejętności, kwalifikacji potwierdzonych dokumentem w postaci certyfikatu, świadectwa czy dyplomu. Jest to z jednej strony przekonanie respondentów badania jakościowego o konieczności oferowania takich kierunków specjalistycznych, jak również potwierdza stan faktyczny ich obecności i popularności na mazowieckim rynku edukacji ustawicznej formalnej i pozaformalnej. Taką opinię wyrażają zarówno uczestnicy kształcenia pozaformalnego, dysponenci środków, jak również eksperci rynku pracy i edukacji.

IDI Dysponenci środków

M.: A czy w tej chwili na rynku pracy bardziej liczy się to wykształcenie formalne czy pozaformalne, czy widzi pan tendencję w którą stronę?

R.: Przede wszystkim pracodawcy patrzą na konkretne umiejętności, poszukują do pracy na chwilę obecną specjalistów, którzy często mają uprawnienia; szkoła, którą skończyli, czasami nie ma znaczenia, znaczenie mają właśnie umiejętności, kwalifikacje, znaczenie ma to, czy dana osoba ma jakieś konkretne uprawnienia.

FGI Warszawa

M.: Jakie umiejętności, kwalifikacje, kompetencje zdobyte dzięki edukacji pozaformalnej najbardziej liczą się na rynku pracy?

R.: Te języki.

R.: Certyfikaty zawodowe.

M.: Certyfikaty zawodowe, jakiego rodzaju?

R.: Poświadczające wiedzę w konkretnej dziedzinie.

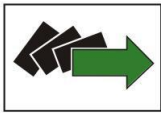
IDI Dysponenci środków

M.: A które kompetencje i kwalifikacje najbardziej liczą się na rynku pracy? Czy w ogóle można takie wskazać?

R.: Na pewno konkretne uprawnienia. Na pewno. Ale też nie można tutaj wykluczyć tych kompetencji takich miękkich, czyli takich interpersonalnych. To ma też bardzo duże znaczenie przy znalezieniu pracy.

Na podstawie wypowiedzi można zauważyć, że pomimo wskazywania zapotrzebowania pracodawców i pracowników na konkretne, specjalistyczne umiejętności, to jest również zainteresowanie w zakresie kompetencji miękkich oraz szkoleń w zakresie języków obcych. Niestety, w większości przypadków nie jest dostępne instytucjonalne dofinansowanie nauki języków obcych a respondenci wskazują na wymóg znajomości języka ze strony pracodawców, zwłaszcza angielskiego, nawet pomimo braku jego przydatności podczas wykonywania zadań na stanowisku pracy – „R.: Ale w gruncie rzeczy, jak biorę pod uwagę swoje doświadczenia, pracodawca patrzy na znajomość angielskiego, a później pracuje się u niego i mówi się tylko po polsku, w ogóle się go nie używa. Jak w mojej firmie był wymagany niemiecki, co prawda przekoloryzowałam, ale ogólnie rzecz biorąc, są tłumacze, którzy kontaktują się z centralą, która znajduje się w Austrii, to im w zupełności wystarczy, nie wiem, po co był wymagany” [FGI Radom]. Obok szkoleń językowych dość często respondenci wskazują na szkolenia z obsługi komputera, co może dziwić z racji upowszechnienia dostępu do Internetu oraz szerokiego wykorzystania komputerów. W 2014 r. w Polsce

⁹⁷Według SIO, stan na 2015.09.30 v.1.



w komputery było wyposażonych ogółem 77,1% gospodarstw domowych i 94,4% przedsiębiorstw⁹⁸. Można jednak domniemywać, że raczej chodzi o bardziej zaawansowaną obsługę i poprawę obsługi i wykorzystania pakietów biurowych. Szkolenia z kompetencji miękkich, poza poprawą umiejętności społecznych i osobistych uczestników, wydają się być atrakcyjne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Przy czym są one w mniejszej mierze popularne niż szkolenia z zakresu kompetencji twardych, które wydaje się, mają większe znaczenie dla pracodawców.

FGI Radom

R.: Ale jeśli chodzi o to, z czego byśmy się chciały szkolić, to np. język u mnie byłby na pierwszym miejscu. Ale cena też jest na pierwszym miejscu.

R.: To też jest zależne od tego, kto jaką szkołę skończył, na jakim poziomie ma język angielski, czy to mu się przyda, czy nie. Bo jeśli w szkole język angielski był na wysokim poziomie, nie widzi konieczności doszkalania się w tym kierunku, bo ten język nie będzie mu przydatny na co dzień w pracy, a właśnie ze względu na cenę nie jest go stać, żeby go zrobić dla siebie, to myślę, że ludzie właśnie dlatego nie idą.

R.: Ja mogłabym nie wiedzieć, jeśli cena byłaby przystępna, ja bym się mogła uczyć hiszpańskiego, włoskiego nawet dzisiaj, czy on mi będzie potrzebny, czy nie, ja bym się uczyła dla samej siebie.

R.: Ale ja też angielskiego nauczyłam się dla samej siebie, bo chciałam, bo nie uczyłam się go w podstawówce, nie uczyłam się go w szkole średniej, na studiach też nie, w pewnym momencie stwierdziłam, że tak nie może być, bo cały świat mówi po angielsku, ja też muszę coś z tym zrobić. To było 1,5 roku dosyć ciężkiej pracy, ale człowiek był wtedy młodszy, więc miał dużo więcej czasu, to jest tylko moje widzimisię, bo chciałam, zrobiłam.

R.: Ale, Agata, gdybyś miała podstawową wiedzę w szkole, to czy poszłabyś na ten kurs, gdybyś znała podstawy?

R.: Myślę, że tak, jednak to też jest tak, że jest to w pewnym momencie wymaganie rynku.

M.: No tak, świat to też rynek, wyjeżdżasz na wczasy i chcesz się porozumieć i czuć komfortowo.

R.: Nie oszukujmy się, z wyjątkiem Francuzów pół świata mówi po angielsku.

R.: Ja zaczęłam kurs francuskiego, ale niestety ze względów finansowych nie dałam rady, to było wtedy za drogie.

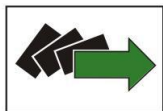
M.: A jak pracodawcy wasi podchodzą do kursów właśnie językowych?

R.: W CV co się wpisuje, zawsze język angielski na poziomie średnio zaawansowanym albo komunikatywnym, nie zawsze pracodawca pyta o to, a w stopniu komunikatywnym, więc liczymy na to, że na tym stopniu porozumiem się.

Wśród odpowiedzi na pytania dotyczące najczęściej wybieranych tematów kursów i szkoleń zawodowych w województwie mazowieckim wskazywane przez respondentów (uczestnicy kształcenia pozaformalnego, dysponenci środków na szkolenia, pracownicy urzędów pracy i eksperci rynku pracy i edukacji) były m.in. następujące profesje (w kolejności alfabetycznej):

1. Agent ochrony;
2. Budowlaniec;
3. Elektryk;
4. Fryzjer;

⁹⁸GUS, *Spółeczeństwo informacyjne w Polsce w 2014 r.*, op. cit., s. 4, 11.



5. Grafik komputerowy;
6. Kelner;
7. Kierowca;
8. Kosmetyczka;
9. Księgowa;
10. Kucharz;
11. Lakiernik;
12. Magazynier;
13. Operator sprzętu ciężkiego;
14. Operator wózków widłowych;
15. Opiekun osób starszych;
16. Programista;
17. Spawacz;
18. Sprzedawca;
19. Szewc;
20. Ślusarz;
21. Webmaster.

Potwierdza to wcześniejszą tezę o zapotrzebowaniu na szkolenia specjalistyczne i jest w dużej mierze zbieżne z listą rankingową kierunków formalnego kształcenia dorosłych według popularności występowania w ofercie edukacyjnej w województwie mazowieckim według liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim⁹⁹ oraz listą rankingową kierunków obowiązujących w 2014 r. w kształceniu pozaformalnym¹⁰⁰. **Zdaniem respondentów, na przestrzeni ostatnich pięciu lat zapotrzebowanie na kompetencje nie uległo radykalnym zmianom.** Warto odnotowania są natomiast bardzo egzotyczne i rzadkie kierunki kształcenia, takie jak *grooming*¹⁰¹, *podologia*¹⁰² czy *kosmetyka osób zmarłych* wskazujące na elastyczność rynku edukacji pozaformalnej i próby dostosowania nawet do bardzo nietypowego zapotrzebowania pracodawców.

IDI Dysponenci środków

M.: A co ostatnio jest na przykład nowego?

R.: Grooming, czyli pielęgnacja zwierząt. Taki boom się na to zrobił ostatnio.

M.: Tak.

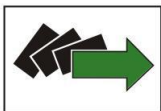
R.: Coś innego mamy. Na przykład kosmetyka osób zmarłych. Tu byłam zaskoczona. Pani była, ukończyła szkolenie, podjęła pracę i jest zadowolona z tej pracy. Powiedziała też, że to jest finansowo bardzo dobra praca. Pan, który to prowadzi, ja myślałam, że ma ok. 60-tki, a to wchodzi pan między 35. a 40., przystojny, studia skończył w Stanach i u niego jest to rodzinny interes. No opowiadał o tym zawodzie z pasją. I wtedy takie jednostki są zweryfikowane, bo są w Polsce dwie, trzy, prowadzą z pasją zajęcia i opierają się typowo na zajęciach praktycznych. Tak jak i ci lakiernicy. Kiedyś mieliśmy bardzo dużo tych lakierników, kończyli szkoły

⁹⁹ Wykaz szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim, WUP, 2015.

¹⁰⁰ Rozdział 3.3.1. Lista rankingowa kierunków obowiązujących w 2014 r. w kształceniu pozaformalnym.

¹⁰¹ Grooming – pielęgnacja zwierząt domowych, m.in. psów, kotów, koni, królików, owiec oraz innych zwierząt. Kursy groomingu to inaczej kursy strzyżenia i stylizacji oraz kosmetyki psów, które pozwalają nabyć wiedzę z zakresu pielęgnacji psiej sierści oraz niezbędnych w tym zakresie zabiegów.

¹⁰² Podologia jest dziedziną medycyny, której zakres działań obejmuje profilaktykę, diagnostykę oraz postępowanie zachowawcze w obrębie kończyny dolnej. Podolog to specjalista, który przeciwdziała powstawaniu zmian chorobowych w obrębie stóp, jak również planuje i przeprowadza odpowiednie postępowanie w przypadku istniejących już dolegliwości.



zawodowe, a teraz okazuje się, że nam brakuje tych lakierników.

IDI Dysponenci środków

M.: A może jest zapotrzebowanie na nowe kierunki kształcenia, czy pani to zauważyła?

– Kilka razy zdarzało nam się takie nietypowe szkolenie operatora formatera, to są takie maszyny leśne. Dużo jest też zainteresowanie szkoleniami pedagogicznymi. To jest kształcenie takie kosmetyczne – podologia. Nie jest dużo tych szkoleń, ale zdarzają się takie zainteresowania.

W opozycji do przedstawionych powyżej rozważań w kontekście specjalizacji edukacji pozaformalnej trochę odmienny w wymowie głos w dyskusji prezentuje jeden z ekspertów rynku pracy. Jego zdaniem, kształcenie, zwłaszcza formalne, w danym kierunku niekoniecznie jest wymagane. Są na rynku pracodawcy, którzy decydują się na zatrudnianie pracowników z wykształceniem i kwalifikacjami z zupełnie odmiennej dziedziny niż profil działalności spółki. Kontynuując, eksperci zwracają z kolei uwagę również na ryzyko niepowodzenia zbyt radykalnego przekwalifikowania się w ramach kształcenia ustawicznego.

I panel ekspertów

R.: Wszędzie. To jest często założenie już w tej chwili teoretyczne, i to nie jest zarzut do szkoły, bo w tej chwili przyjmuje się przecież w edukacji, że edukacja szkolna, formalna, nie ma nauczyć człowieka pracować w danej branży, tylko się daje podstawy teoretyczne i umiejętność uczenia, która powoduje, że nauczy się tego, co trzeba. Mój ulubiony przykład, który od lat daję, to administracji szeroko rozumianej, w biznesie, że połowa ofert pracy dla ludzi z wyższym wykształceniem w Anglii jest bez podania kierunku, po prostu [...]. Nigdzie nie jest powiedziane, bo dla chleba kiedyś zatrudniałem się jako doradca w kadrach sporego, prywatnego, zachodniego banku, między innymi zajmowałem się rekrutacją ludzi. Jak ja szukałem faceta, kobiety, do pracy w billing roomie, czyli ci co tam w tych szelkach robią te dziwne rzeczy, pieniądze zamieniają na drugie i z tego okazuje się, że są miliony, to ja nie szukałem człowieka po ekonomii, który nauczył się przez pięć lat trochę przestarzałych na ogół teorii ekonomicznych, tylko ja szedłem na fizykę, gdzie szukałem faceta, którego nauczono dobrze angielskiego, rachować i pracować w dzikim stresie, bo to jest uczelnia, gdzie tłuką ludzi po łapach. No i wyciągałem stamtąd fizyka, podpadając przez to fizykom, że marnują młodych zdolnych ludzi, że zamiast pracować za 1700, to brał 5 tys. na rękę na dzień dobry i wykolejałem go z przyszłości polskiej fizyki...

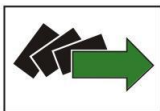
I panel ekspertów

M.: Czyli wymóg kompetencji?

R.: [...]

R.: Ad vocem, chciałbym tylko powiedzieć, bo Jacek powiedział, że to się wszystko zmienia, kwalifikacje, z jednym wszakże warunkiem, że ja bym nie chciał, żeby spawacz, który jest doskonałym spawaczem stali z kwasówki, żeby był kosmetyczką czy fryzjerem, a takie w Szczecinie akcje były. Poza tym nie da się ze spawaczy zrobić fryzjerów, bo to jest bez sensu. Wszystko musi mieć racjonalne uzasadnienie.

Ważnym elementem, na który zwracają uwagę eksperci rynku pracy oraz dysponenci środków na kształcenie i szkolenie, jest zapotrzebowanie na kompetencje społeczne, kompetencje interpersonalne, transferowalne. Pozwalające na osiągnięcie sukcesów w relacjach z innymi osobami poprzez nastawienie na współpracę (pracę zespołową) i przekładające się na postawę pracownika jego zaangażowanie, samoorganizację i samodyscyplinę.



IDI Dysponenci środków

R.: My robimy badanie, to jest bilans kapitału ludzkiego, który wyraźnie mówi o tym, o czym powiedziałam przed chwilą, czyli tak naprawdę, jeżeli pytamy pracodawców, czego im najbardziej potrzeba, to oni mówią, że najbardziej im potrzeba tych kompetencji, tak zwanych, społecznych, czyli tego, co nazywamy postawami. Czy to jest samoorganizacja, samodyscyplina, zaangażowanie, umiejętność pracy w zespole, znajomość pewnych takich komunikacyjnych trików, zarządzanie projektami. To jest coś, czego nasza edukacja formalna uczy w sposób bardzo, powiedziałabym, niewystarczający. Więc oczywiście pracodawcy mówią kwalifikacje zawodowe, czyli jeżeli ktoś jest zatrudniony na stanowisku informatyka, no to wiadomo, że ma znać podstawy kodowania, ale jeżeli jest gburem i jest nieuprzejmy, no to niestety, nawet bycie informatykiem jest niewystarczające. To też z wszystkich badań wynika, że jednak kluczowe są te takie kompetencje społeczne jednak.

W opinii ekspertów rynku pracy i edukacji, najefektywniejszą formą, z punktu widzenia pracodawcy, jest kształcenie w formie staży. Niewątpliwie korzyścią dla pracodawcy są niskie koszty przy jednoczesnym pozyskaniu pracownika. Stażysta uzyskuje możliwość praktycznej nauki zawodu. Niestety praktyka pokazuje, że niektórzy pracodawcy traktują staże jako źródło darmowej siły roboczej. Staże są przeciągane, nie dają perspektywy zatrudnienia po skończonym stażu w danej firmie. Kampanie społeczne, takie jak na przykład „Nie robię tego za darmo”¹⁰³, zwracają uwagę na negatywne aspekty bezpłatnych staży i praktyk oferowanych przez pracodawców. Działania takie wpływają na środowisko pracodawców, czego efektem są zmiany na lepsze. Przedsiębiorcy coraz częściej organizują programy pomagające w zdobyciu niezbędnego doświadczenia, które są wysokiej jakości, oraz opracowują normy i standardy w zakresie praktyk i staży (Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk) regulujące kwestie wynagradzania (np. praktyki i staże nie mogą być bezpłatne dłużej niż miesiąc) czy podjęcia pracy po stażu (po zakończeniu stażu musi zostać podpisana umowa o pracę)¹⁰⁴.

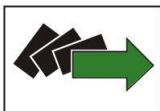
IDI Eksperti rynku pracy i edukacji

R.: [...] literatura zachodnioeuropejska i w ogóle światowa podkreśla, że najefektywniejszą, czy skuteczną, to nie wiem, ale najefektywniejszą formą, czyli rachunek zysku do kosztów jest najbardziej optymalny, to jest formuła stażu. Czyli trzeba komuś umożliwić wejście, po czym wewnętrznymi procedurami, poczynwszy od procedur tworzących sam klimat wejścia, czyli adaptacji zawodowej, jakkolwiek byśmy tego nie nazwali, czy tam będzie służba przygotowawcza, czy mentoring, czy tutoring, wszystko jedno, można by mnożyć takie różnego rodzaju procedury i odpowiednio je tam sakralizować tymi nazwami, bo większość tych nazw służy po prostu tylko temu, żeby pracownik czuł się jakoś wyróżniony, generalnie jakościowo one są do siebie podobne. W każdym razie one mają najbardziej efektywną relację zysku do kosztu, natomiast najmniej efektywne, co też potwierdziły badania, są szkolenia ogólne organizowane przez instytucje, nazwijmy to „około rynku” pracy, czyli właśnie te firmy szkoleniowe.

Generalnie uczestnicy kształcenia pozaformalnego, dysponenci środków, realizatorzy kształcenia, beneficjenci EFS oraz eksperci rynku pracy i edukacji **pozytywnie oceniają dopasowanie oferty pozaformalnego kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim**. Podkreślają szeroką ofertę kształcenia pozaformalnego, jej dostępność oraz na przykład procedury instytucji rynku pracy, takich jak urzędy pracy, które umożliwiają indywidualne dopasowanie szkolenia do potrzeb. Pozytywnie też jest oceniany potencjał zarówno instytucjonalny, jak i merytoryczny podmiotów prowadzących pozaformalne kształcenie ustawiczne. Problemem, na który zwracają uwagę eksperci rynku pracy, może być inercja w przygotowaniu kursów i szkoleń w ramach programów dofinansowanych ze środków publicznych. Od momentu zgłoszenia potrzeby na konkretną tematykę szkoleń do uruchomienia może upłynąć nawet kilka miesięcy.

¹⁰³ <http://nierobietegozadarmo.pl/>.

¹⁰⁴ Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, <http://psz.k.pl/images/pdf/Polskie%20Ramy%20Jakosci%20Stazy%20i%20Praktyk%20PSZK.pdf> [dostęp: 8.12.2015].



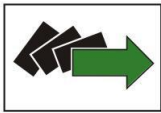
IDI Eksperci rynku pracy i edukacji

R.: [...]nasze działania były trochę reaktywne, to znaczy dofinansowanie konkretnych tematów było dla przedsiębiorców już za późno. Bo u nich się pojawia szybko potrzeba, teraz potrzebują wsparcia z konkretnego tematu. My, powiedzmy, uruchomimy konkurs za pół roku, jak zweryfikujemy tę potrzebę. Zanim przedsiębiorcy złożyli do nas wnioski o dofinansowanie, podpisaliśmy z nimi umowy, minęło kolejnych kilka miesięcy. I oni właściwie już musieli sobie tę usługę kupić na rynku komercyjnym, bo im to było potrzebne teraz, w tym momencie.

Obszarem, który można udoskonalić, wydaje się **kwestia rejestracji, nadzoru i kontroli nad podmiotami prowadzącymi pozaformalne kształcenie ustawiczne**. Przytoczony został przykład Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS), do którego przystąpienie jest dobrowolne, ale instytucje rynku pracy administracji publicznej są zobowiązane korzystać tylko z instytucji wpisanych do RIS. Nie wszystkie podmioty są zainteresowane wpisaniem do RIS, argumentując to brakiem korzyści dla firmy oraz dodatkową biurokracją. Po stronie urzędów pracy rodzi to problem związany z niemożnością korzystania z oferty firm spoza RIS, co w szczególnych przypadkach bardzo specjalistycznych szkoleń stanowi istotną przeszkodę w dopasowaniu szkolenia do zapotrzebowania pracownika i pracodawcy. Alternatywą dla RIS może być inicjatywa realizowana przez PARP, której celem jest stworzenie bazy ofert szkoleniowych udostępnianych za pośrednictwem portalu www.inwestycjawkadry.info.pl. Poza funkcją informacyjną, w założeniach twórców, portal ma umożliwiać ocenę szkoleń oraz wybór najlepszych ofert kształcenia według rankingu ocen.

Podsumowując, na podstawie przytoczonych badań ilościowych i wypowiedzi respondentów można wysnuć następujące wnioski w zakresie kierunków kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim:

1. Pracodawcy dostrzegają potrzebę edukacji ustawicznej, jednak jedynie połowa z badanych firm rozwija kompetencje swoich pracowników.
2. Najczęstszymi motywami niepodejmowania szkolenia i kształcenia pracowników jest posiadanie wystarczająco kompetentnej kadry, nieliczny zespół i brak pieniędzy.
3. Popyt na kwalifikacje i kompetencje utrzymuje się na mniej więcej stałym poziomie od kilku lat, a prognozy na najbliższe pięć lat nie przewidują zmian w tym zakresie.
4. Najbardziej pożądane są specjalistyczne kierunki kształcenia i obligatoryjne szkolenia w zakresie BHP, a w dalszej kolejności kompetencje miękkie (społeczne i osobiste).
5. Pracodawcy i firmy szkoleniowe najczęściej organizują szkolenia zewnętrzne, a także szkolenia na stanowisku pracy.
6. Rynek pozaformalnego kształcenia ustawicznego w przyszłości będzie się rozwijał, z jednej strony odpowiadając na zapotrzebowanie pracodawców, z drugiej równoważąc niedopasowanie edukacji formalnej.
7. Instytucje edukacji pozaformalnej nie koncentrują się jedynie na pracodawcach i sektorze przedsiębiorstw, ale elastycznie reagują na potrzeby poszczególnych grup klientów. Przedstawiciele pracodawców stanowią jedynie połowę uczestników szkoleń i kursów.
8. Oferta pozaformalnego kształcenia ustawicznego jest w większości przypadków dopasowana do potrzeb pracodawców. Instytucje rynku pracy i edukacyjne współpracują przy doborze programu szkolenia. Pracodawcy posiadają dobrą znajomość oferty kształcenia.
9. Pracodawcy oczekują od instytucji edukacji pozaformalnej przede wszystkim niższej ceny usług, szkoleń bardziej praktycznych i lepszej jakości szkoleń.



6.2 Strategie edukacyjne i szkoleniowe

Charakterystyka strategii edukacyjnych i szkoleniowych obejmuje zarówno diagnozę stanu obecnego jednostek prowadzących ustawiczne kształcenie pozaformalne na Mazowszu, strategię pracodawców, instytucji rynku pracy oraz uczestników kształcenia pozaformalnego. Na podstawie powyższych analiz podjęto próbę określenia skutecznych strategii edukacyjnych i szkoleniowych, które miałyby zastosowanie w województwie mazowieckim w związku z zapotrzebowaniem na kwalifikacje wśród pracodawców.

6.2.1 Strategie edukacyjne z perspektywy pracodawców

Pracodawcy w badaniu ilościowym mieli możliwość określenia, czy posiadają wypracowaną wewnątrznie strategię rozwoju pracowników, czy współpracują w projektowaniu i organizowaniu szkoleń z innymi podmiotami, np. urzędami pracy, NGO czy firmami szkoleniowymi, a także czy dokonują wewnętrznej ewaluacji procesów rozwoju.

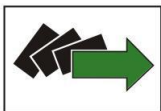
W zakresie posiadania strategii (bez wskazywania, na czym ona dokładnie polega) większość badanych pracodawców z województwa mazowieckiego wskazuje, że takiej strategii nie posiada (58%), jedynie 34% badanych deklaruje posiadanie strategii, a 8% nie potrafi sformułować swojego stanowiska.

Posiadanie strategii rozwoju pracowników deklarują najczęściej przedstawiciele:

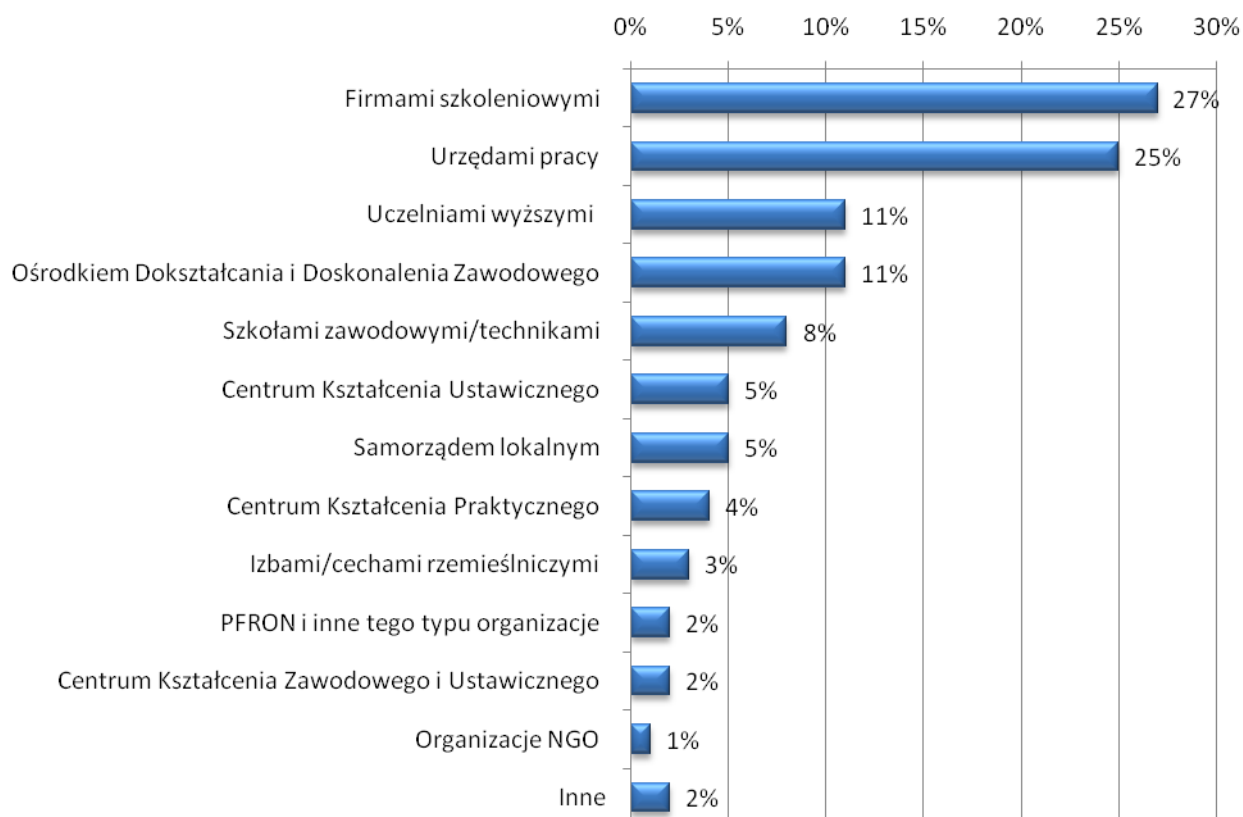
- Dużych i średnich przedsiębiorstw;
- Firm zlokalizowanych w podregionie płockim i siedleckim;
- Firm mających swoją siedzibę w dużych miastach pow. 51 tys. mieszkańców;
- Firm z przychodami powyżej 1 mln zł rocznie;
- Firm funkcjonujących stosunkowo długo na rynku;
- Firm, w których zatrudnia się najczęściej pracowników na umowę o pracę.

Poszczególne przedsiębiorstwa w swoich działaniach nakierowanych na rozwój pracowników współpracują także z innymi podmiotami. Wyniki pokazują, że firmy najczęściej współpracują z firmami szkoleniowymi (27% wszystkich firm) i urzędami pracy (25%), najrzadziej zaś z organizacjami NGO (1%), Centrami Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (2%) i PFRON (2%)(wykres25).

W kategorii inne pojawiały się najczęściej takie podmioty jak: stowarzyszenia branżowe i inne przedsiębiorstwa, które świadczą usługi szkoleniowe. Relatywnie mało firm współpracuje z CPK i CKU. Wynika to prawdopodobnie z charakterystyki badanej populacji, gdzie dominującą grupą były firmy z sektora budowniczego, handlu detalicznego i edukacji.



Wykres 25. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?



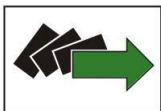
N=744

Źródło: opracowanie własne.

Dokonując charakterystyki firm, które uzyskały najwyższe frekwencje w zakresie współpracy, warto zauważyć, że:

- Z firmami szkoleniowymi współpracują najczęściej: średnie i duże przedsiębiorstwa funkcjonujące na rynku od ponad sześciu lat, mające swoją siedzibę w dużych miastach powyżej 51 tys. mieszkańców w podregionie siedleckim, płockim i m.st. Warszawa, mające przychody powyżej 1 mln zł rocznie;
- Z urzędami pracy współpracują najczęściej: średnie i duże przedsiębiorstwa funkcjonujące na rynku od ponad 10 lat, w podregionie siedleckim, płockim i warszawskim zachodnim.

Jeśli chodzi o zakres współpracy, to 377 przedstawicieli przedsiębiorstw wskazujących na podejmowanie inicjatyw o współpracy wskazywało najczęściej na wspólną organizację staży zawodowych (58%), organizację praktyk (53%), współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu (37%) i organizację szkoleń i wykładów (31%) (wykres 26).



Wykres 26. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?



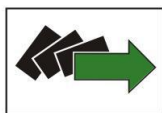
N=377

Źródło: opracowanie własne.

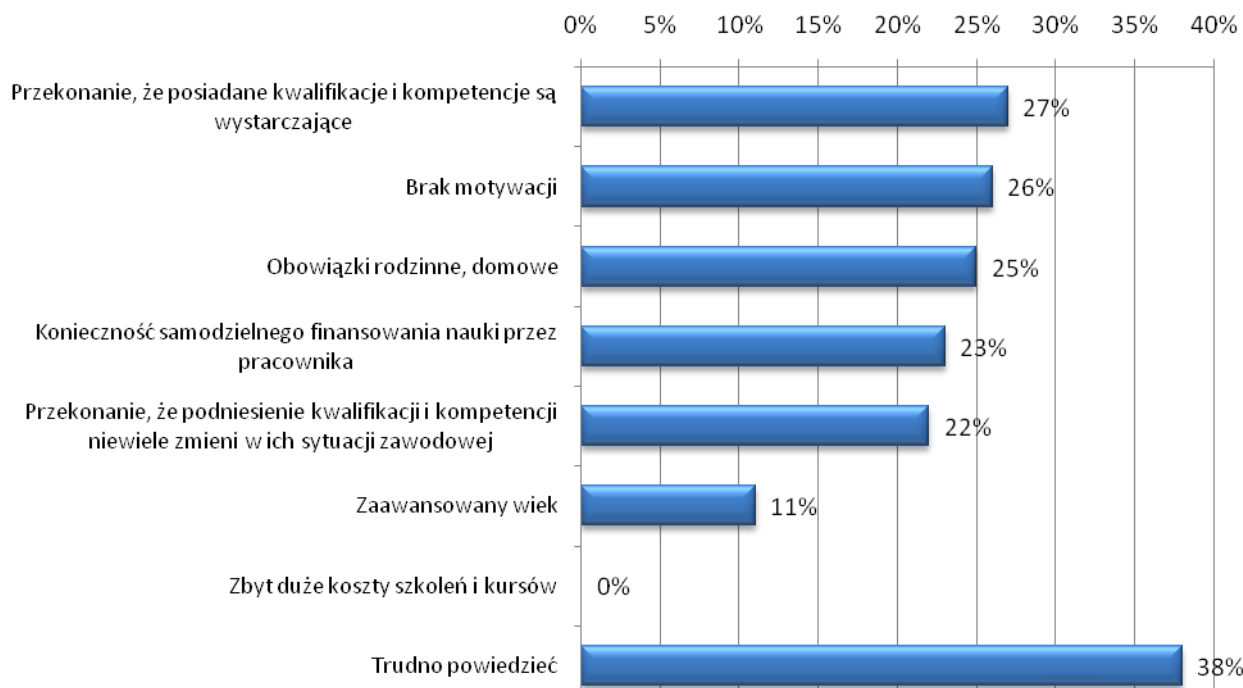
Pracodawcy prowadzący oddziaływania rozwijające kompetencje swoich pracowników w ramach strategii szkoleniowej prowadzą także ewaluację efektów szkolenia i kształcenia. Spośród 390 firm, w których organizowane są procesy edukacyjne, 68% prowadzi taką ewaluację. Wynika z tego wniosek, że większość pracodawców ma mniejszą lub większą świadomość efektów wynikających z procesów szkoleniowych. Nie jest zaskakujący wniosek, że sprawdzanie efektów prowadzą najczęściej średnie i duże firmy posiadające wysokie roczne przychody powyżej 1 mln rocznie, zlokalizowane w miastach od 51 tys. mieszkańców i funkcjonujące na rynku więcej niż 10 lat.

Ostatnim elementem diagnozy pracodawców było pytanie odnoszące się do zatrudnianych przez siebie pracowników. Dotyczyło ono przyczyn, które sprawiają, że osoby te nie podejmują indywidualnych działań rozwijających ich kompetencje (wykres 27).

Przedstawiciele pracodawców wskazują tu głównie na przekonania jednostek, że posiadane kwalifikacje i kompetencje są wystarczające (27%), brak motywacji do dalszego uczenia się (26%), a także liczne obowiązki domowe i rodzinne (25%). Co ciekawe, pracodawcy nie wskazali ani razu na zbyt duże koszty szkoleń i kursów jako czynnika ograniczającego rozwój pracowników.



Wykres 27. Jakie Pani/Pana zdaniem są główne przyczyny tego, że pracownicy nie rozwijają swoich kwalifikacji i kompetencji?



N=744

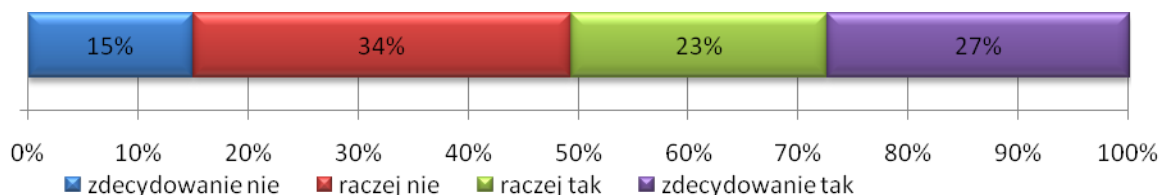
Źródło: opracowanie własne.

6.2.2 Strategie edukacyjne z perspektywy firm szkoleniowych

W obszarze strategii kształcenia przedstawiciele firm szkoleniowych odnosili się do problemów kreowania, aktualizowania i ewaluacji swojej oferty szkoleniowej, a także do współpracy z innymi podmiotami w obszarze inicjatyw edukacyjnych. Reprezentanci tej grupy organizacji mieli również możliwość oceny motywów niepodejmowania rozwoju osobistego i zawodowego przez uczestników procesów edukacyjnych.

Wśród odpowiedzi 468 przedstawicieli badanych firm jedynie połowa, oferując kursy i szkolenia, dokonuje analizy otoczenia gospodarczego. Druga część firm tego nie robi i przedstawia standardowy zakres tematów, jaki posiada w swoim portfolio (wykres 28).

Wykres 28. Czy oferując kursy i szkolenia, wykonują Państwo wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)?



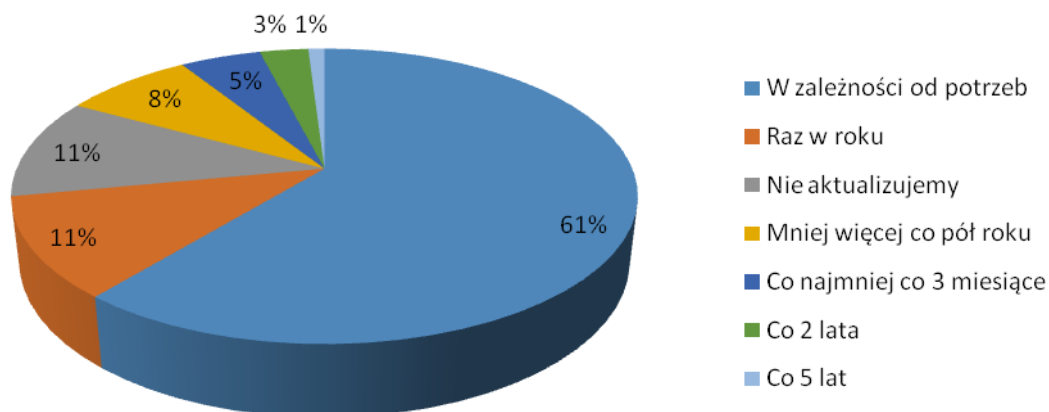
N=468

Źródło: opracowanie własne.

Wynika z tego, że poszczególne instytucje posiadają gotowe programy, które kierują do wybranych dla siebie odbiorców. W dużej mierze wynika to z wskazywanego już wcześniej faktu, iż funkcjonują one w ramach rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych co znaczy, że treści szkolenia muszą być oparte na podstawie programowej dla danego kierunku edukacji zawodowej.

Potwierdzeniem tego wniosku są wypowiedzi respondentów, wskazujące, że aktualizują swoje programy nie w sposób systematyczny, ale zależnie od potrzeb (61% wskazań) bądź w ogóle ich nie aktualizują (11% wskazań). Spośród firm, które dokonują systematycznych przeglądów treści szkolenia, 11% robi to raz w roku, a 8% raz na pół roku (wykres 29).

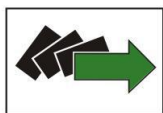
Wykres 29. Jak często aktualizują Państwo swoją ofertę i programy szkoleń?



N=468

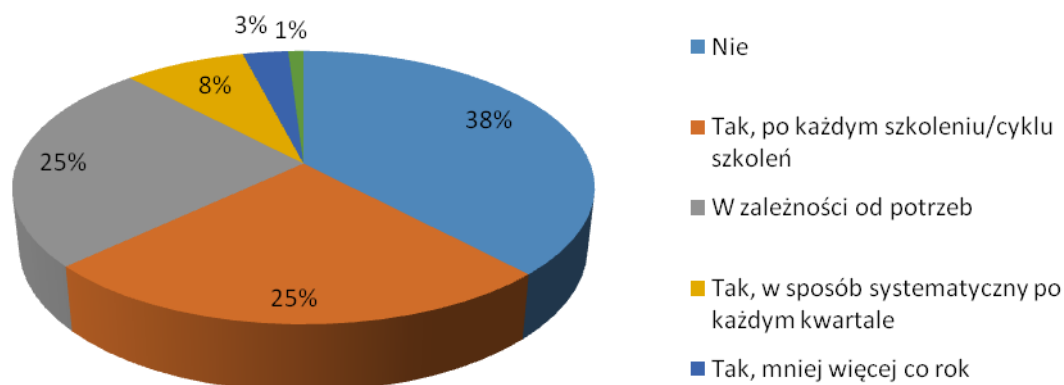
Źródło: opracowanie własne.

Wynika z tego wniosek, że firmy szkoleniowe nie mają sztywnych, skoordynowanych strategii edukacyjnych, przynajmniej w tym wymiarze, który dotyczy aktualizacji programów i treści kształcenia i szkolenia. Podobnie wygląda sytuacja, jeśli chodzi o ewaluację efektywności oddziaływań edukacyjnych. Okazuje się bowiem, że 38% nie sprawdza skuteczności szkoleń i kursów, a 25% robi to



incydentalnie – w zależności od potrzeb. Jedynie co czwarta firma szkoleniowa dokonuje ewaluacji po każdym treningu i kursie, a 8% robi to systematycznie po każdym kwartale (wykres 30).

Wykres 30. Czy sprawdzają Państwo (w formie ewaluacji) efektywność działań rozwijających kompetencje i kwalifikacje uczestników Państwa szkoleń?



N=468

Źródło: opracowanie własne.

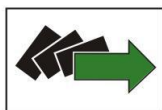
Z powyższych wykresów wynika, że badane firmy szkoleniowe w większości przypadków nie posiadają wypracowanych rozwiązań w zakresie planowania, aktualizowania i ewaluacji oferowanych kursów i szkoleń dla klientów instytucjonalnych i indywidualnych. Nie jest zatem możliwa całościowa ocena, jaką jakość realizują owe szkolenia.

Kolejnym diagnozowanym aspektem strategii instytucji edukacji pozaformalnej była współpraca z innymi podmiotami w zakresie projektowania i realizowania działań rozwijających kompetencje jednostek.

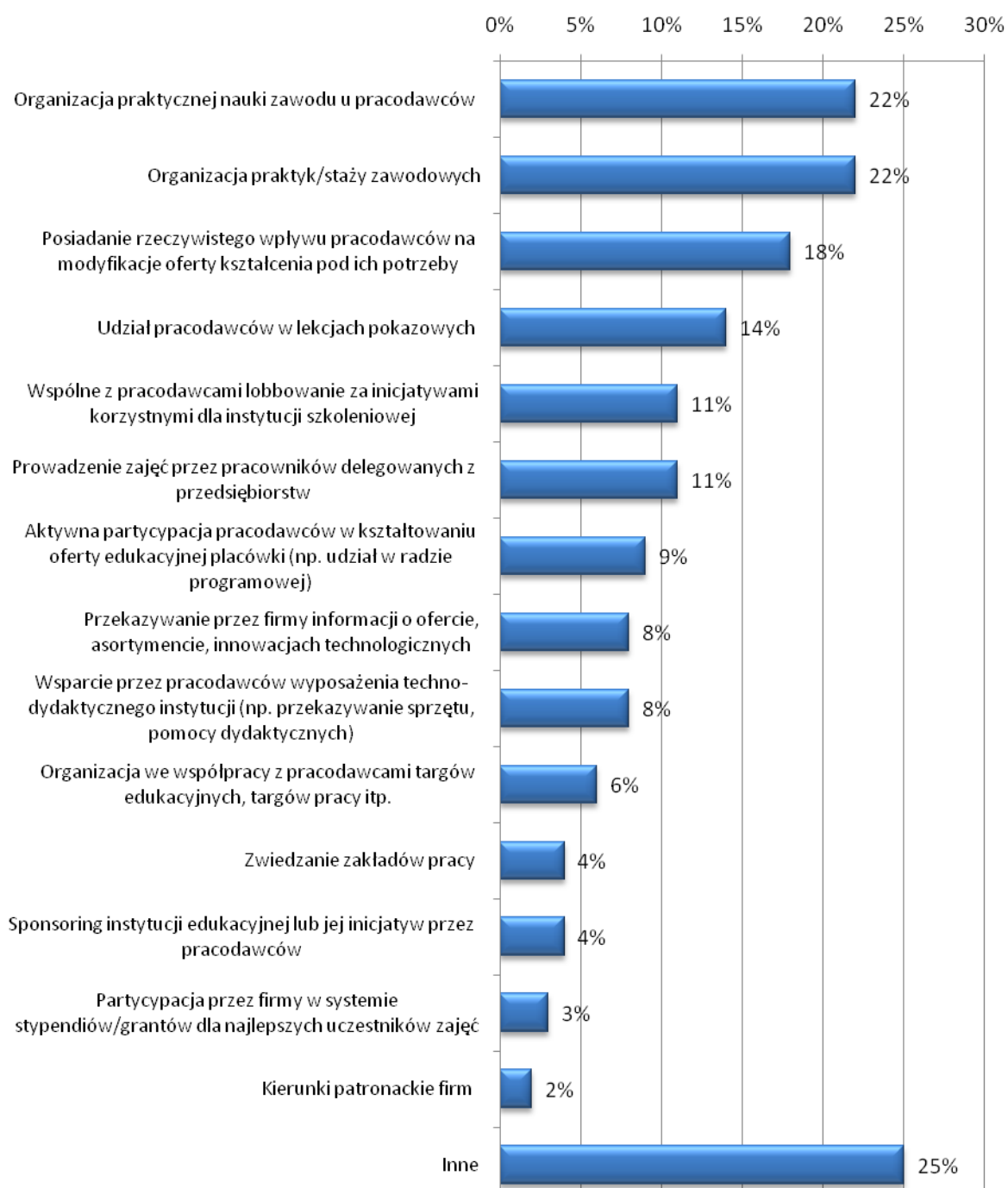
Okazuje się, że tylko niecała połowa badanych firm współpracuje z sektorem przedsiębiorstw. 51% instytucji edukacyjnych nie prowadzi takiej współpracy. Spośród firm szkoleniowych podejmujących kooperację z pracodawcami:

- 39% współpracuje z max. 5 firmami;
- 32% współpracuje z liczbą 6-10 przedsiębiorstw;
- 15% współpracuje z liczbą 11-20 przedsiębiorstw;
- 6% współpracuje z liczbą 21-40 przedsiębiorstw;
- 3% współpracuje z liczbą 41-80 przedsiębiorstw;
- 2% współpracuje z liczbą 81-160 przedsiębiorstw;
- z ponad 160 pracodawcami kooperuje jedynie 3% badanych firm szkoleniowych.

Współpraca z pracodawcami polega najczęściej na organizacji praktycznej nauki zawodu u pracodawców i organizacji praktyk/staży zawodowych, a także aktywnej partycypacji pracodawców w kształtowaniu oferty edukacyjnej placówki (np. udział w radzie programowej) (wykres 31).



Wykres 31. Na czym polega współpraca z przedsiębiorstwami?

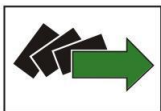


N=228

Źródło: opracowanie własne.

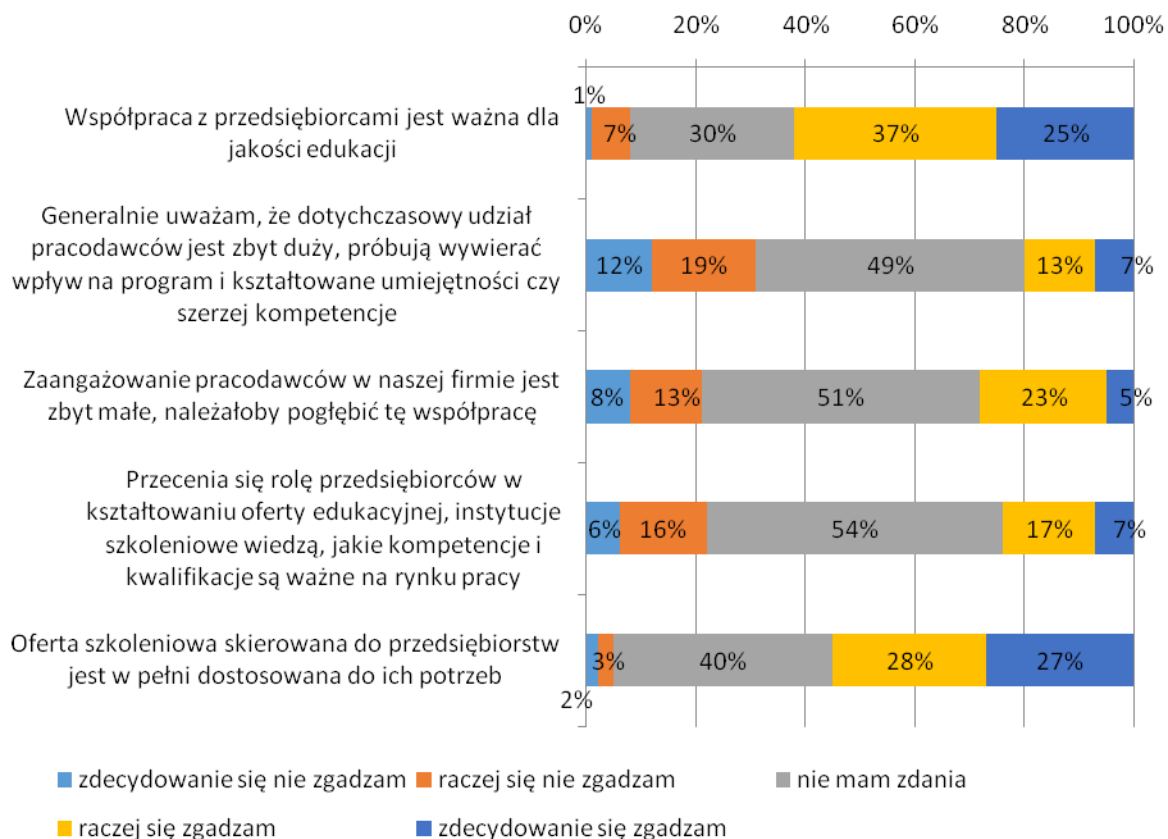
Wśród kategorii inne pojawiały się takie sformułowania jak np.: zakup urządzeń, zatrudnianie pracowników tymczasowych, wynajem sali, świadczenie usług doradczych, dostarczanie sprzętu czy pomoc w organizacji szkoleń.

Przedstawiciele instytucji edukacji pozaformalnej określali także swój stosunek do współpracy z sektorem przedsiębiorstw. Większość badanych (62%) uważa, że kooperacja taka jest istotna dla



jakości edukacji, a także że oferowane szkolenia są w pełni dostosowane do wymagań pracodawców (55% ocenia je pozytywnie). Jednocześnie 28% badanych twierdzi, że zaangażowanie pracodawców w działalność firmy jest zbyt małe i należałoby je pogłębić. Dla kontrastu, warto wskazać, że 20% instytucji uważa, że udział pracodawców w działalności firm szkoleniowych jest zbyt duży (wykres 32).

Wykres 32. Postawy przedstawicieli firm szkoleniowych wobec współpracy z sektorem przedsiębiorstw

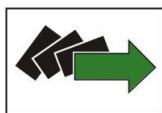


N=468

Źródło: opracowanie własne.

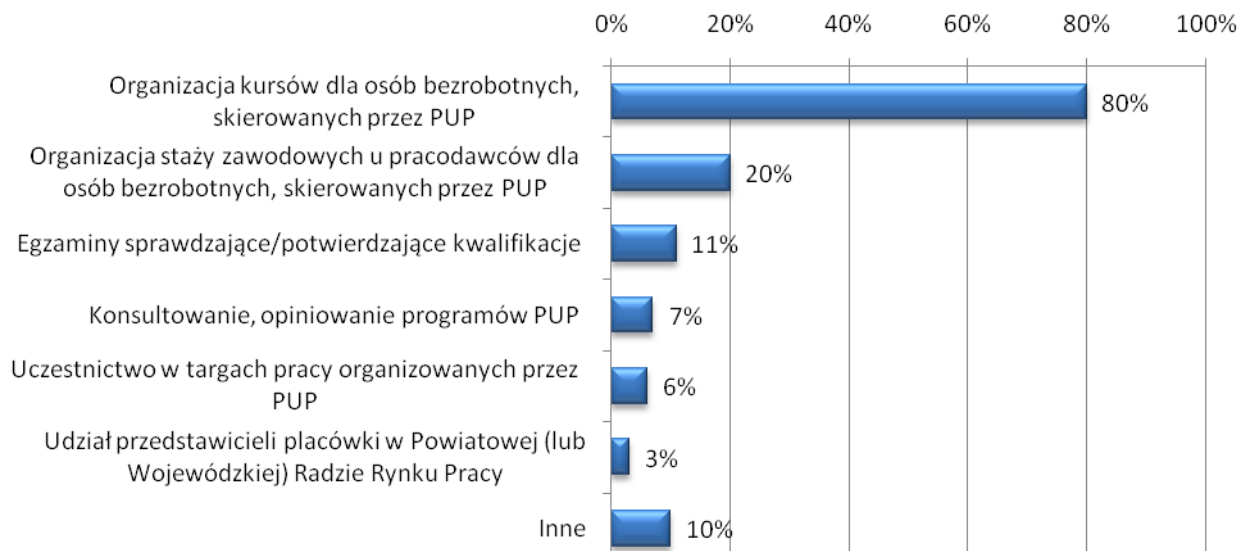
Podobne pytanie dotyczące współpracy zadano przedstawicielom instytucji szkoleniowych odnośnie do kooperacji z instytucjami rynku pracy, a także z pozostałymi podmiotami, w tym samorządem lokalnym czy innymi instytucjami edukacji formalnej i pozaformalnej.

W przypadku współpracy z instytucjami rynku pracy 35% badanych reprezentantów firm szkoleniowych deklaruje podejmowanie takiej kooperacji, natomiast 61% potwierdza brak umów o współpracy. 4% wskazało na inne formy relacji z tą grupą instytucji. Firmy, które deklarują wspólne działania z instytucjami rynku pracy, zajmują się najczęściej organizacją kursów dla osób bezrobotnych skierowanych przez PUP-y (81% spośród firm współpracujących z instytucjami rynku pracy), a także organizacją staży zawodowych u pracodawców dla osób bezrobotnych skierowanych przez PUP-y (20%). Relatywnie mało jest natomiast działań polegających na uczestnictwie w targach



pracy (6%) czy udziale przedstawicieli instytucji szkoleniowych w Radach Rynku Pracy (3%) (wykres 33).

Wykres 33. Na czym polega współpraca z instytucjami rynku pracy?



N=162

Źródło: opracowanie własne.

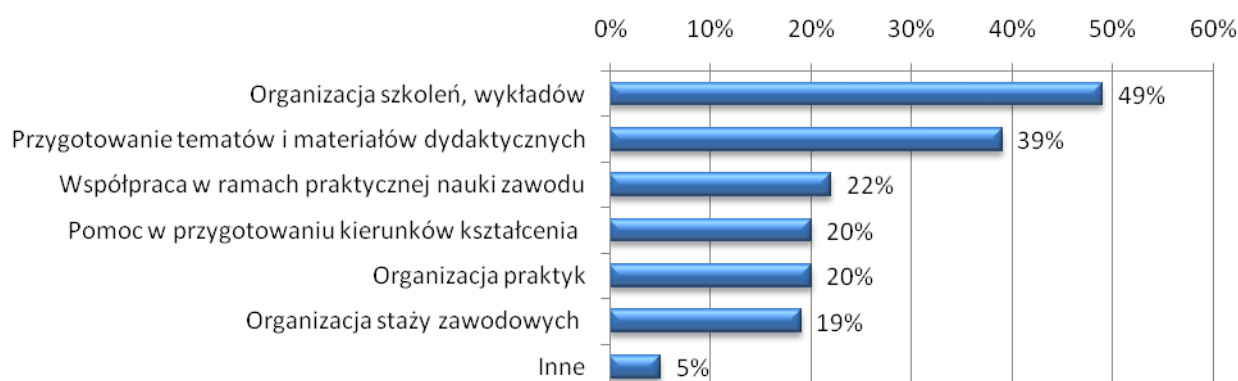
W kategorii odpowiedzi inne pojawiły się takie sformułowania jak: organizowanie szkolenia dla pracowników WUP i PUP czy korzystanie z przetargów publicznych.

Współpracę z pozostałymi podmiotami funkcjonującymi na rynku deklaruje tylko 50% wszystkich instytucji edukacji pozaformalnej. Najczęściej podejmowana jest kooperacja z:

- innymi firmami szkoleniowym (21% wszystkich firm realizuje taką współpracę);
- uczelniami wyższymi (18%);
- samorządem lokalnym (13%);
- szkołami zawodowymi/liceami dla dorosłych (13%);
- izbami/cechami rzemieślniczymi (7%);
- organizacjami NGO (5%);
- PFRON-em i innego tego typu organizacjami (3%);
- innymi (5%).

Współpraca ze wskazanymi organizacjami obejmuje najczęściej wspólną organizację szkoleń i wykładów (49% firm deklarujących współpracę podejmowało taką aktywność) lub przygotowanie tematów i materiałów dydaktycznych (39%) (wykres 34).

Wykres 34. Jaki jest zakres Państwa współpracy z innymi podmiotami?

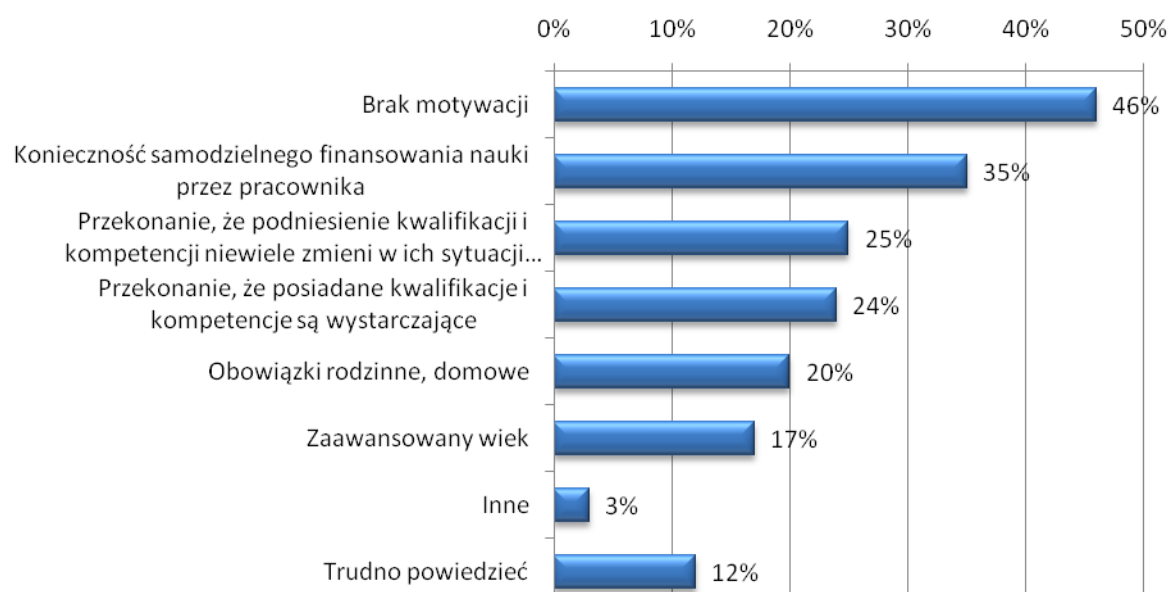


N=236

Źródło: opracowanie własne.

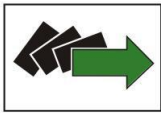
Przedstawiciele instytucji edukacji pozaformalnej mogli również – podobnie jak pracodawcy – odnieść się do przyczyn niepodjęcia przez poszczególne jednostki aktywności związanej z aktualizacją swojej wiedzy i umiejętności. Ich zdaniem, osoby nie rozwijają swoich kompetencji i nie zdobywają nowych kwalifikacji głównie ze względu na brak motywacji do nauki (46% badanych wskazuje na to). Co trzeci respondent z firm szkoleniowych przyczyną bierności edukacyjnej postrzega w konieczności samodzielnego finansowania nauki przez pracowników. Co czwarty badany wskazuje na przekonania jednostek, że podniesienie kwalifikacji i kompetencji niewiele zmieni w ich sytuacji zawodowej. 24% ankietowanych sugeruje, iż poszczególne osoby są przekonane o posiadaniu wystarczających kwalifikacji i kompetencji (wykres 35).

Wykres 35. Jakie Pani/Pana zdaniem są główne przyczyny tego, że pracownicy nie rozwijają swoich kwalifikacji i kompetencji?



N=468

Źródło: opracowanie własne.



6.2.3 Strategie edukacyjne i szkoleniowe z perspektywy uczestników kształcenia, ekspertów rynku pracy i edukacji, a także dysponentów środków na kształcenie i szkolenie

Wśród instytucji rynku pracy, głównie wśród powiatowych urzędów pracy, można zidentyfikować szereg działań skierowanych głównie wobec bezrobotnych, które są ustrukturyzowane i mają charakter spójnej strategii w celu przywrócenia ich na rynek pracy. Większość działań wynika z polityki zatrudnieniowej państwa i ma swoje korzenie w strategiach europejskich takich jak Europejska Strategia Zatrudnienia i Strategia Lizbońska oraz późniejszych – Nowej strategii UE na lata 2010-2020 – kontekst polityki zatrudnienia: „Europa 2020”¹⁰⁵. Konsekwencją tychże programów było opracowanie wielu aktów prawnych dotyczących funkcjonowania instytucji edukacji ustawicznej¹⁰⁶.

Zatem instytucje rynku pracy zostały wyposażone w narzędzia pozwalające na realizację strategii edukacyjnych i szkoleniowych wobec osób bezrobotnych. Do najczęściej stosowanych, wskazywanych przez respondentów należą m.in.:

- poradnictwo zawodowe, w tym udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, badanie zainteresowań i uzdolnień zawodowych, których rezultatem są profile pomocy oraz indywidualne plany działania;
- finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jednym z najpowszechniej stosowanych instrumentów finansowania kształcenia ustawicznego jest bon szkoleniowy. Jednocześnie metoda ta uprawdopodobnia zatrudnienie, ponieważ bon zostaje wydany w przypadku zaświadczenia przez pracodawcę, że po skończeniu kursu przyjmie do pracy uczestnika kursu. Jest to doskonałe rozwiązanie w kontekście dopasowania oferty pozaformalnego kształcenia ustawicznego do potrzeb pracodawców.

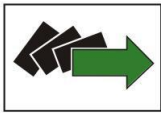
IDI Dysponenti środków

M.: Trochę mi pan już wcześniej o tym powiedział, zresztą każde pytanie do tego zmierza. Jakie jest zadanie i rola edukacji pozaformalnej w kontekście pracy zawodowej, znalezieniu pracy, utrzymaniu jej?

R.: Na początku przede wszystkim znalezieniu, a później utrzymaniu. Po to, żeby utrzymać pracę, to ustawodawca w naszym przypadku wprowadził bardzo fajny instrument dla pracodawców, a mianowicie Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Ten fundusz wszedł w życie ustawą od 27 maja 2014 r., zauważamy olbrzymie zainteresowanie pracodawców kształceniem ustawicznym swoich pracowników. W 2014 i 2015 r. dotyczy to osób powyżej 45. roku życia, w przyszłym roku nie mamy jeszcze wytycznych Ministerstwa Pracy, ale zgodnie z ustawą wszyscy pracownicy będą mogli na wniosek pracodawcy skorzystać ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Często pracodawcy rozmawiają z nami, mówią, że dzięki Krajowemu Funduszowi Szkoleniowemu oni też mogą jakąś politykę szkoleń i edukacji prowadzić u siebie w firmie, bo zazwyczaj nie starczało na to pieniędzy, były inne potrzeby. Dzisiaj dzięki KFS mogą zarówno siebie trochę przeszkolić, bo to dotyczy również pracodawcy, a przede wszystkim pracowników. Już zauważamy olbrzymie zainteresowanie. W 2014 r. jak przepisy wchodziły w życie, firmy badały temat. Bardzo dużo rozmów z firmami przeprowadziliśmy, ale to nie przekładało się na ilość złożonych wniosków, natomiast w 2015 r. ta ilość wniosków w zasadzie od początku roku systematycznie rosła. Rozpatrujemy wnioski w takim trybie można powiedzieć ogłoszenia terminu, w zależności od tego, jak środkami dysponujemy, ogłaszamy terminy naboru wniosków. Ten ostatni nabór, który miał miejsce pod koniec września, to przerósł nasze najśmielsze oczekiwania.

¹⁰⁵ <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/> [dostęp: 14.11.2015].

¹⁰⁶ Zob. Załącznik 2. Regulacje prawne dotyczące funkcjonowania instytucji edukacji ustawicznej.



Wydaje się zatem, że instytucje rynku pracy, głównie urzędy pracy, posiadają strategie szkoleniowe i edukacyjne w zakresie pozaformalnego zawodowego kształcenia ustawicznego. Interesującym głosem w dyskusji był postulat pracownika powiatowego urzędu pracy, który zwrócił uwagę na **konieczność prognozowania zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w przyszłości i nieuleganie trendom**: *nie iść w stronę trendów, bo skoro w tym momencie jest trend na naukę włoskiego, to teraz wszyscy będą robić szkolenia z włoskiego, to nie do końca będzie miało przełożenie na efektywność szkoleń na rynku pracy*. Chociaż przykład dotyczy pozaformalnego kształcenia ustawicznego, w szerszym kontekście można odnieść to do kształcenia formalnego, gdzie w Polsce systematycznie od 2000 r. wskaźnik osób, które zdobyły wyższe wykształcenie, wzrósł z 12,5% do 40,5% w 2013 roku¹⁰⁷. Pomimo ukończenia studiów wyższych wielu absolwentów pozostaje bez pracy. Przyczyną może być „nadprodukcja” studentów na kierunkach humanistyczno-społecznych powiązana z niską jakością kształcenia¹⁰⁸.

W celu poprawy skuteczności strategii można zastanowić się nad szerszą promocją wspomnianych instytucjonalnych mechanizmów wsparcia, szczególnie wśród przedsiębiorców. Wydaje się, że nie wszyscy pracodawcy mają świadomość możliwości uzyskania wsparcia, szczególnie w zakresie kształcenia ustawicznego potencjalnych pracowników.

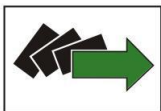
Odnosnie pracodawców ocena ich strategii edukacyjnych i szkoleniowych nie jest jednoznaczna. Wynika to z faktu braku różnicowania przedsiębiorstw województwa mazowieckiego (w badaniu jakościowym przyjęto dobór próby na podstawie wykonywanej branży oraz zatrudnienia pięciu lub więcej pracowników). Rodzi to zatem trudność w ocenie strategii tak różnorodnej grupy, w której znajdują się zarówno pracodawcy będący mikroprzedsiębiorcami, małe i średnie przedsiębiorstwa, jak również duże przedsiębiorstwa. Niewątpliwie każdy z wymienionych pracodawców przynależący do określonej grupy ma inne zapotrzebowanie w zakresie pozaformalnego kształcenia ustawicznego, co przekłada się na przyjęte przez niego strategie. Wśród mikroprzedsiębiorców raczej nie są tworzone strategie rozwoju kapitału ludzkiego. Działania w zakresie szkoleń pracowników są podejmowane incydentalnie i często *ad hoc* – [...] *małe firmy, mikro, średnie, nie mają żadnego badania. Działają można powiedzieć pod wpływem chwili, ale jakiejś takiej strategii przynajmniej jak prosimy, to nie dostajemy* [IDI Dysponenci środków]. Może to wynikać z niskiego poziomu zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach, gdzie nieobecność pracownika uczestniczącego w szkoleniu istotnie wpływa na efektywność pracy. Może to być również spowodowane brakiem funduszu szkoleniowego jako takiego czy szerzej – struktury przedsiębiorstwa, w której nie są wyodrębnione (bo i nie ma takiej potrzeby) działy wsparcia, takie jak dział szkoleń.

Grupa małych i średnich przedsiębiorstw częściej przygotowuje i stosuje plany rozwoju i szkoleń dla pracowników. Można zauważyć zróżnicowanie na branże/zawody częściej wskazywane przez respondentów, gdzie obserwuje się planowe i usystematyzowane działania pracodawców dążące do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji swoich pracowników. Wśród najczęściej wymienianych są:

- fryzjerstwo, stylizacja, kosmetyka – uzasadniane koniecznością nadążania za trendami i modą;
- obsługa maszyn na stanowisku pracy wynikająca z rozwoju przedsiębiorstw i inwestycji w nowe maszyny, urządzenia i technologie;

¹⁰⁷ Monitor kształcenia i szkolenia 2014, Polska, Komisja Europejska, 2014, s. 6.

¹⁰⁸ Polskie szkolnictwo wyższe a potrzeby rynku pracy, Fundacja im. Lesława A. Pagi, 2015, s. 18.



- szkolenia obowiązkowe wynikające z przepisów prawa, np. dla służby zdrowia, nauczycieli.

Pracodawcy MŚP coraz wyraźniej odczuwają problem braku fachowców na rynku pracy i w swoich działaniach próbują temu zjawisku przeciwdziałać. Coraz powszechniej stosowane są umowy szkoleniowe, które mają za zadanie zatrzymanie pracownika w firmie po uczestnictwie w szkoleniach finansowanych przez pracodawcę.

FGI Radom

M.: A taki kolejny panel to jest rola pracodawców i finansowanie szkoleń, tutaj myślę, że może być ciekawie. Kwestia tego, jak pracodawcy chętnie finansują szkolenia swoich pracowników.

R.: Mi się wydaje, że teraz pracodawcy bardzo ciężko jest znaleźć pracownika, który w pełni spełnia jego oczekiwania. Nie ukrywajmy, że każdy teraz najpierw szuka pracy, dopiero się potem wyszuka w danym kierunku, tak było w moim przypadku, więc pracodawca musi się liczyć z tym, że zatrudniając pracownika, będzie go musiał w pewnym okresie jego pracy, w pewnym momencie w jakiś sposób doszkolić. Super, jeśli jest taki pracodawca, który sam wysłał na szkolenie, już trochę gorzej, jeśli będzie kazał samemu tę wiedzę uzupełnić. Jak wspomniałam, taki jest nasz rynek pracy, większość najpierw szuka pracy, jak Iwona, najpierw szuka pracy, dopiero potem uzyskuje pewne kwalifikacje i kompetencje, więc rola pracodawcy w obecnym stanie jest bardzo znacząca.

IDI Dysponenci środków

M.: A taki pracodawca, jeśli miałby podjąć decyzję: płacę za szkolenie 2-3-4 pracowników albo nie rozwija się moja firma?

– To wtedy myślę, że musiałby zainwestować. Ale to się też zmienia. Pracodawcy szukają pracowników, których brakuje na rynku. Kiedyś im nie zależało, pracodawcom, a teraz pracodawca myśli: odejdzie mi pracownik, to nie będę go miał. Zmieniło się, są troszkę inne czasy. Bo brakuje fachowców.

IDI Dysponenci środków

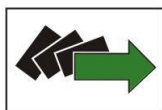
M.: A jak pracodawca chce wysłać swojego pracownika, to jak pani myśli, czym on się kieruje?

– Myślę, że chce go związać ze swoją firmą. Dlatego że podpisują umowy, że nie może po zakończeniu studiów podyplomowych się zwolnić, musi przepracować minimum dwa lata. Widziałam takie umowy. No i renoma firmy, że inwestuje w pracowników.

Stosunkowo najlepsza sytuacja panuje w dużych przedsiębiorstwach, które dysponują wystarczającymi zasobami organizacyjnymi, kadrowymi i finansowymi do prowadzenia strategii szkoleniowych i edukacyjnych swoich pracowników. Duże przedsiębiorstwa dysponują własnymi politykami w zakresie szkoleń czy szerzej – zarządzania kapitałem ludzkim. Przejawia się to między innymi w opracowywaniu planów szkoleń, określaniu ścieżki kariery/rozwoju pracowników, wsparciu pracownika poprzez dział development center we własnych ośrodkach szkoleniowych.

FGI Warszawa

R.: Ja pracuję w dużej korporacji, też nie polskiej, więc to troszeczkę jest inaczej. Jakby to jest tak duża instytucja, że tam musi być strategia na wszystko, musi mieć ręce i nogi, ale to jest strategia taka, że właśnie mamy część szkoleń obowiązkowych, które są wymagane do tego, żebyśmy... Jakby pewien poziom kwalifikacji musi być, więc jeżeli ktoś nie miał szansy dowiedzieć się tego od kolegi albo zabrakło mu tych kwalifikacji na początku, to musi je uzupełnić szkoleniami. Nie ma takiej sytuacji, musi być świadom tego, co robi, ryzyka, kosztów itd. Natomiast dalsza część jest taką strategią, że szkolenia są dowolne, ale jeżeli ktoś chce się rozwijać, awansować w firmie, są bardzo brane pod uwagę, czyli jakby pokazują, że dana osoba indywidualnie cały czas poszerza swoją wiedzę. Widać też, że to jest też trochę warunek, żeby gdzieś tam dalej i wyżej iść, więc to jest trochę danie wolnej ręki pracownikowi, a z drugiej strony jak ktoś już przyjdzie po to, żeby poprosić o ten awans, żeby przedstawić swoją osobę, to wtedy mają czyste argumenty. Wzięły udział w tych i w tych szkoleniach albo brakuje ci wiedzy z zakresu takiego czy takiego. Jest to argument przetargowy dla firmy później.



Podobnie jak w przypadku analizy ofert pozaformalnego kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim brakuje rzetelnych danych na temat polityki szkoleniowej pracodawców, którzy nie są obligowani do dzielenia się tymi informacjami. Takie dane, zbierane chociażby w ramach ankiet GUS wysyłanych do przedsiębiorstw, byłyby doskonałym źródłem informacji na temat strategii szkoleniowych i edukacyjnych przedsiębiorstw oraz mogłyby stanowić narzędzie do monitorowania popytu na kompetencje i kwalifikacje wśród pracodawców.

Pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw i MŚP stanowią największą część pracodawców na terenie województwa mazowieckiego. W związku z tym **brak strategii szkoleniowych i edukacyjnych może wywoływać poczucie niedopasowania oferty pozaformalnego kształcenia ustawicznego**. 10% badanych pracodawców wskazuje na niedopasowanie oferty do ich potrzeb i jednocześnie 34% badanych przedsiębiorców oświadcza, że nie posiada żadnej strategii szkoleniowej i edukacyjnej.

IDI Dysponenci środków

M.: Czy pana zdaniem pracodawcy posiadają opracowaną strategię szkolenia i kształcenia pracowników? Jeśli tak, to na czym ona najczęściej polega?

R.: Rzadko, bardzo rzadko. To jest skala 10 do 15%. Myśmy kiedyś robili takie badanie, tam to się nazywało Organizacje Inteligentne i tam już nie pamiętam, ale wydaje mi się, że to było 11%. Dlatego tak mówię między 10 a 15, ale nie jestem pewien. To są firmy, które taką politykę w Polsce mają.

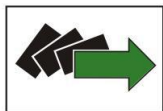
M.: Czyli ten pozytywny przykład to jest 10-15%. A jak to jest w większości przypadków?

R.: To też jest tak, że ja bym tego nie wartościował pozytywnie, niepozytywnie, bo to jest tak, że jak ktoś prowadzi sklep, taką na przykład Żabkę tutaj. Zatrudnia dwie osoby. Musi mieć strategię jakąś szkoleniową. Szczerze, to tak średnio. To jest tak, że jak pojawia się potrzeba, kasa fiskalna przeszkolić czy coś, to trzeba przeszkolić i kropka i on nie musi mieć jakiejś takiej strategii szkoleń w ogóle. Natomiast dobrze by było, żeby miał jakąś taką podstawową strategię biznesu. Oczywiście nie rozumianą, jako taki dokument na 300 stron opisujący tylko takie proste, strategiczne myślenie. Gdzie jestem? Po co robię ten biznes? Kim są moi klienci? Czego klienci potrzebują? Wtedy jak ktoś tak myśli o swojej firmie, to gdzie tam te elementy strategii szkoleniowej się gdzieś muszą przejawiać, bo on siłą rzeczy będzie to widział. Dlatego ja bym tego nie wartościował na jakieś pozytywne, niepozytywne, bo nie każdy musi mieć. 99% firm w Polsce to są firmy mikro, zatrudniające poniżej dziesięciu osób.

Osoby, które mogą skorzystać z idei kształcenia przez całe życie, to zarówno osoby bezrobotne, absolwenci edukacji formalnej, jak również osoby zatrudnione. Ponownie mamy do czynienia z mało homogeniczną zbiorowością, w której determinanty podejmowania decyzji o kształceniu ustawicznym czy planowaniu tego procesu są mocno zróżnicowane. Wśród motywów podejmowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego przeważają czynniki związane z rozwojem własnym, chęcią rozwijania kariery, uzyskania wyższego wynagrodzenia czy przeciwdziałania utracie pracy. Jednakże wnioski z badania pozwalają stwierdzić, że zdecydowana większość uczestników pozaformalnego kształcenia ustawicznego **nie posiada sprecyzowanej strategii rozwoju i podejmuje kształcenie najczęściej na polecenie szefa lub na podstawie wskazania instytucji rynku pracy**, jak to ma miejsce w przypadku osób pozostających bez zatrudnienia. Potwierdzeniem tego faktu jest również niski wskaźnik uczestnictwa dorosłych w uczeniu się przez całe życie, który wynosił 4,3% w 2013r. i był jednym z najniższych poziomów w Unii Europejskiej (w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 10,5%¹⁰⁹).

Najczęściej to wymogi odnośnie do stanowiska pracy determinują konieczność podjęcia kształcenia ustawicznego wśród pracowników i osób pozostających bez zatrudnienia. Z jednej strony efektem

¹⁰⁹ Monitor kształcenia i szkolenia 2014, s. 5.



takiej strategii jest dopasowanie do aktualnego zapotrzebowania na rynku pracy, z drugiej strony jednak brakuje świadomego kształtowania swojej ścieżki edukacji ustawicznej przez jej uczestników.

FGI Radom

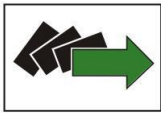
R.: [...]wymogi pracodawcy. Jak zatrudniałam się do pracy, miałam podstawową wiedzę odnośnie tego, czym zajmowała się moja firma. Z racji tego, że rozwijałam się z tygodnia na tydzień, pracodawca wysłał mnie na szkolenie, na kurs, dzięki temu awansowałam, mam lepsze stanowisko pracy niż na samym początku.

Jednym z istotnych motywów podejmowania kształcenia ustawicznego wymienionym przez badanych jest zmiana kwalifikacji często związana z nietrafionym wyborem szkoły w ramach edukacji formalnej. Kształcenie ustawiczne daje szansę na całkowite przekwalifikowanie się – [...] zmiana ukierunkowania. *Robię coś zupełnie innego niż jestem wykształcona, nie wyobrażam sobie stanąć przy reaktorze i cokolwiek robić, a pracuję w biurze i ta praca mi odpowiada, w związku z tym sama zrobiłam to dla siebie, szkolenie komputerowe, pracuję w biurze, akurat tak się złożyło, że trafiła się taka praca, wpisałam w CV [FGI Radom].*

Wydaje się, że uczestnicy kształcenia ustawicznego, jeśli już samodzielnie zdecydują się na jakąś formę edukacji pozaformalnej, mają dobrą wiedzę na temat oferty. Wybierają kierunki najczęściej związane z ich obecną sytuacją zawodową. Jednym z czynników, który wpływa na decyzję o podjęciu kształcenia pozaformalnego, jest tryb zajęć. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach preferują szkolenia w godzinach pracy, jeżeli są one inicjowane ze strony pracodawcy. Nie są skłonni uczęszczać na zajęcia w weekendy, chyba że kształcenie pozaformalne wynika z ich własnej inicjatywy i jest elementem własnego planu rozwoju. W takim wypadku szkolenia i kursy w trybie stacjonarnym w ciągu dnia są dla nich przeszkodą w podjęciu kształcenia pozaformalnego. Ze względu na konieczność angażowania własnego, prywatnego czasu preferowane są krótkie kursy. Z kolei osoby pozostające bez zatrudnienia lub osoby oddelegowane na szkolenia przez pracodawcę kwestię długości trwania szkolenia/kursu traktują jako nieistotną.

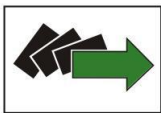
Wśród innych czynników determinujących decyzję, jaką ofertę wybrać w danym kierunku kształcenia, istotne znaczenie miała jakość/renoma ośrodka kształcenia, trenera. Podnoszono jednak kwestię trudności w ocenie firm szkoleniowych i ośrodków kształcenia przez poszukujących oferty kształcenia pozaformalnego, często wskazując, że jedynym wyznacznikiem tejże jest cena, co nie zawsze ma potwierdzenie w rzeczywistości. **Wydaje się, że zarówno uczestnicy kształcenia, jak i instytucje rynku pracy oraz pracodawcy odczuwają brak wystandardyzowanego systemu oceny jakości i rankingu instytucji kształcenia pozaformalnego.** Ministerialny Rejestr Instytucji Szkoleniowych nie spełnia tej roli. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie instytucjonalnego systemu ocen, klasyfikacji instytucji kształcenia pozaformalnego. Niestety, rynek kształcenia pozaformalnego nie doczekał się zewnętrznych rankingów na wzór rankingów szkół średnich, uczelni wyższych i kierunków w ramach kształcenia formalnego¹¹⁰.

¹¹⁰ Zob. *Ranking Szkół Wyższych 2015*, Perspektywy, <http://www.perspektywy.pl/RSW2015/>, [dostęp: 15.11.2015]; *Ranking Liceów Ogólnokształcących 2015*, Perspektywy, <http://licea.perspektywy.pl> [dostęp: 15.11.2015]; *Ranking Techników 2015*, Perspektywy, <http://technika.perspektywy.pl> [dostęp: 15.11.2015]; *Ranking Kierunków Studiów 2015*, Perspektywy, <http://kierunki.perspektywy.pl> [dostęp: 15.11.2015].



Podsumowując, możemy na podstawie przytoczonych wypowiedzi oraz dokonanej analizy wyników badań wysnuć następujące wnioski w zakresie strategii edukacyjnych i szkoleniowych w województwie mazowieckim:

1. Najlepiej przygotowane strategie edukacyjne i szkoleniowe występują w instytucjach rynku pracy oraz dużych przedsiębiorstwach. W pierwszym przypadku wynika to wprost z zadań realizowanych przez instytucje rynku pracy oraz z aktów prawnych. W głównej mierze strategie te obejmują swoim zakresem osoby bezrobotne. W przypadku dużych przedsiębiorstw realizacja strategii edukacyjnych i szkoleniowych wynika z wewnętrznych polityk zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie i odnosi się, co jest oczywiste, do rozwoju własnych pracowników.
2. W zakresie współpracy edukacyjnej pracodawców z innymi podmiotami funkcjonującymi na rynku to najczęściej taka współpraca zawiązywana jest z firmami szkoleniowymi i urzędami pracy i dotyczy organizowania staży zawodowych i praktyk.
3. Mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie firmy zdecydowanie rzadziej planują kształcenie pozaformalne dla swoich pracowników. Brak wystarczających zasobów organizacyjnych, kadrowych i finansowych skutecznie powstrzymuje przedsiębiorstwa przed systemowym podejściem do kształcenia własnych pracowników. Jeżeli są podejmowane działania w tym zakresie, mają one charakter incydentalny, tymczasowy, reaktywny w stosunku do wystąpienia potrzeby. Chętniej w rozwój pracowników inwestują branże związane z usługami wrażliwymi na zmiany trendów i mody takie jak fryzjerstwo, stylizacja, kosmetyka, firmy inwestujące w nowe technologie, nowoczesne maszyny, urządzenia wymagające przeszkolonej załogi do obsługi czy firmy z branż, w których występują szkolenia obligatoryjne, wynikające na przykład z przepisów prawa. Jeżeli pracodawcy zdecydują się już na kształcenie pozaformalne swoich pracowników, to wykazują uzasadnione obawy przed porzuceniem pracy po szkoleniu przez pracownika. Reakcją są umowy szkoleniowe wiążące pracownika z pracodawcą po odbyciu szkolenia finansowanego przez pracodawcę.
4. Firmy szkoleniowe nie posiadają jednej strategii rozwoju kompetencji pracowników. Część z nich, oferując jedynie szkolenia bądź kursy dla klientów indywidualnych, nie zbiera potrzeb szkoleniowych ani nie dokonuje ewaluacji efektywności szkolenia. W większości przypadków programy szkoleniowe są przez poszczególne instytucje aktualizowane sporadycznie, czyli jak wskazują przedstawiciele tych firm – „w zależności od sytuacji”.
5. Instytucje edukacji pozaformalnej jedynie w połowie przypadków podejmują współpracę z pracodawcami lub instytucjami rynku pracy. Wynika to głównie z faktu, że głównym odbiorcą usług nie jest sektor przedsiębiorstw, ale klienci indywidualni.
6. Uczestnicy kształcenia pozaformalnego w większości przypadków nie planują własnego rozwoju w ramach edukacji pozaformalnej. Podjęcie kształcenia ustawicznego następuje zwykle w następstwie skierowania przez pracodawcę lub instytucje rynku pracy. Do głównych czynników skłaniających do podjęcia kształcenia pozaformalnego są zaliczane m.in.: rozwój własny, chęć rozwijania kariery, uzyskania wyższego wynagrodzenia, przeciwdziałania utracie pracy. Istotnym determinantem podejmowania kształcenia jest tryb zajęć, zróżnicowany w zależności od tego, jaką grupę (pracowników, bezrobotnych, absolwentów) reprezentuje uczestnik.
7. Przedstawiciele pracodawców, podobnie jak i instytucje edukacyjnych postrzegają powody bierności w zakresie rozwijania kompetencji w braku motywacji do rozwoju i przekonaniu poszczególnych osób o posiadaniu wystarczających kompetencji i kwalifikacji.



6.3 Finansowanie kształcenia ustawicznego

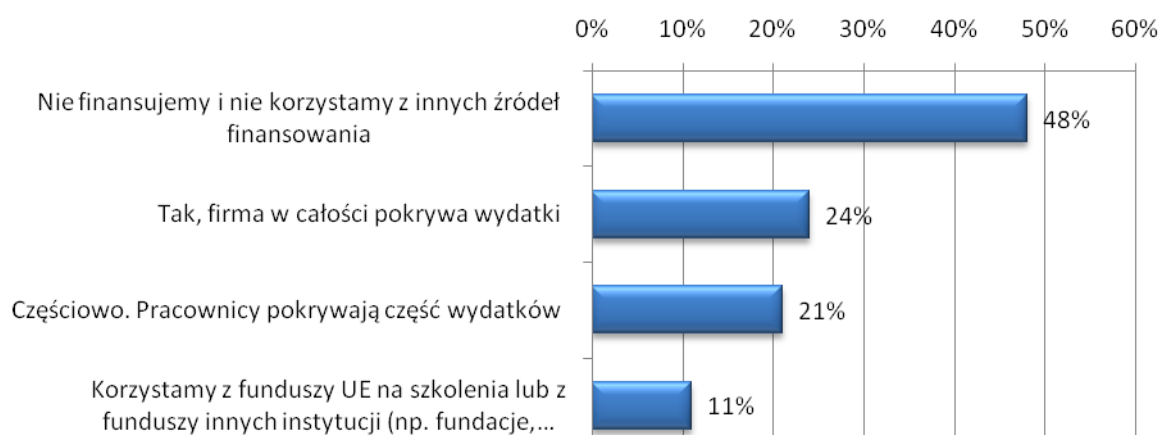
Niewątpliwie kwestia finansowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego należy do głównych czynników wpływających na jego upowszechnienie i dostępność. W badaniach starano się dać odpowiedź na temat najczęściej występujących źródeł finansowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim, określić, na ile pracodawcy są świadomi możliwości uzyskania dofinansowania i stania się beneficjentami wsparcia instytucjonalnego w zakresie kształcenia ustawicznego oraz dać odpowiedź, jacy pracodawcy najczęściej inwestują w rozwój własnych pracowników.

6.3.1 Finansowanie kształcenia ustawicznego z perspektywy pracodawców

W obszarze finansowania kształcenia i szkolenia przedstawiciele pracodawców oceniali źródła finansowania, poziom wykorzystania środków publicznych, a także średnią roczną sumę pieniędzy przeznaczanych na szkolenie i kształcenie jednego pracownika.

Jeśli chodzi o finansowanie szkolenia pracowników, to jak wskazano w punkcie 6.1.1., ponad połowa pracodawców podejmuje się przynajmniej częściowego finansowania edukacji swoich pracowników (wykres 36). W tym 24% w całości pokrywa szkolenie (dla porównania w ramach badań BKL było to 31% w 2013 r.), 21% pokrywa częściowo, a 11% korzysta jeszcze z funduszy zewnętrznych (w BKL w 2013 r. było to 20%). Wynika z tego wniosek, że relatywnie mało firm korzysta z zewnętrznych źródeł finansowania.

Wykres 36. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?

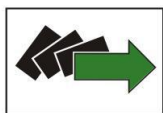


N=744

Źródło: opracowanie własne.

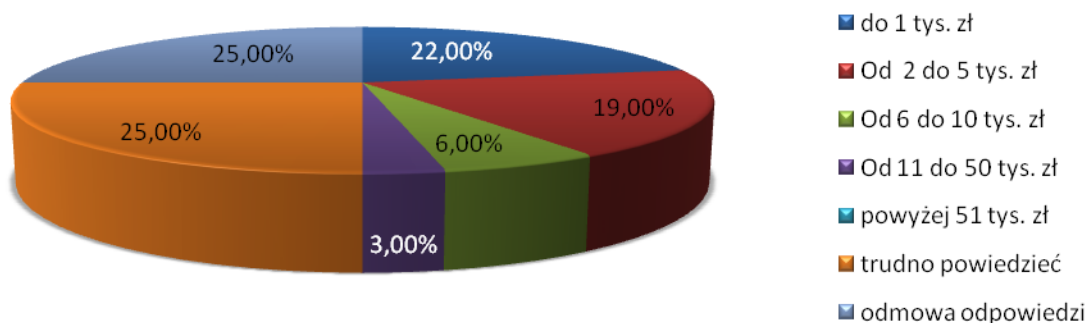
Na pytanie o średnią roczną kwotę przeznaczaną na szkolenie jednego pracownika w firmie badani – podobnie jak w raporcie *Kształcenie po szkole*¹¹¹ – dość niechętnie odpowiadali (25% odmów). Wśród odpowiedzi 22% wskazało na sumę do 1 tys. zł rocznie, 19% na sumę od 2 do 5 tys. zł, 6% badanych

¹¹¹K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op. cit., s. 128.



(22 firmy) na sumę od 6 do 10 tys. zł, a 3% (10 firm) respondentów wskazało sumę od 11 do 50 tys. złotych. Natomiast 25% respondentów nie potrafiło oszacować przedziału finansowania (wykres 37).

Wykres 37. Jaką średnią sumę rocznie przeznaczają Państwa przedsiębiorstwa na szkolenie i kształcenie jednego pracownika?



N=390

Źródło: opracowanie własne.

Firmy finansujące w całości szkolenie dla swoich pracowników najczęściej realizują szkolenia z zakresu:

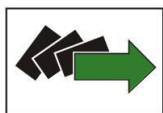
1. BHP;
2. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami;
3. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej;
4. Języki obce;
5. Architektura i budownictwo;
6. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna;
7. Zarządzanie i administrowanie.

Firmy finansujące w części szkolenie swoich pracowników najczęściej realizują szkolenia z zakresu:

1. BHP;
2. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej;
3. Języki obce;
4. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami;
5. Szkolenie nauczycieli i kariery zawodowej;
6. Architektura i budownictwo;
7. Informatyka i wykorzystanie komputerów.

Jak wykazano wcześniej, 11% firm korzysta z funduszy UE lub innych źródeł finansowania, w związku z tym starano się ustalić, jaki procent tych firm wykorzystuje środki KFS, a jaki EFS lub inne źródła.

Ustalono, że spośród 80 firm, które korzystają z zewnętrznego finansowania, 59% (47 przedsiębiorstw) wykorzystuje środki EFS, 33% korzysta z KFS (26 firm), a 8% wykorzystuje inne źródła (granty i stypendia, środki dostawców produktów i oprogramowania, środki WUP itp.).



Firmy wykorzystujące środki KFS najczęściej wybierają następujące obszary szkoleń:

1. BHP;
2. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej;
3. Języki obce;
4. Szkolenia nauczycieli i nauka o kształceniu.

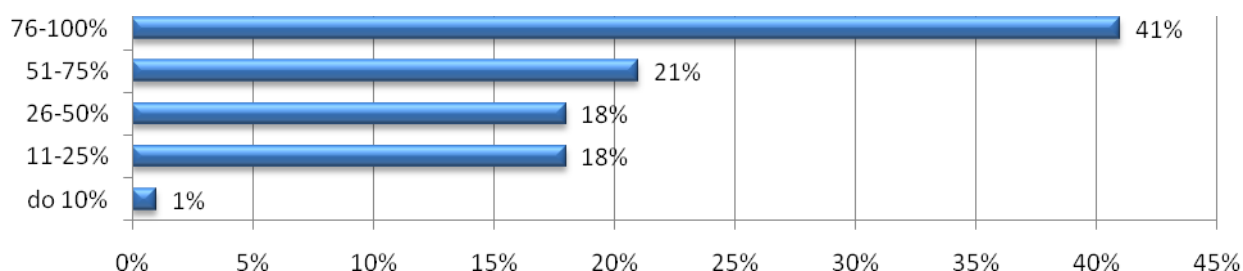
Firmy wykorzystujące środki EFS najczęściej wybierają następujące obszary szkoleń:

1. BHP;
2. Języki obce;
3. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej;
4. Szkolenia nauczycieli i nauka o kształceniu;
5. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna;
6. Technika i handel artykułami technicznymi;
7. Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy.

Dla porównania w badaniach *Bilansu Kapitału Ludzkiego*, środki UE najczęściej wykorzystywane były do finansowania szkoleń z zakresu informatyki (33%) i księgowości i finansów (30%). Środki publiczne najczęściej wykorzystywane były zaś do finansowania kursów z zakresu szkolnictwa, edukacji i kultury (18%), prawa (17%) i informatyki (15%)¹¹².

Pracodawcy mogli także określić, jaki procent środków inwestowanych w rozwój pracownika pochodzi ze środków publicznych. Spośród 80 przedstawicieli pracodawców do tego pytania ustosunkowało się jedynie 56 (wykres 38). Większość z nich (41%) wskazywało, że od 76 do 100% wykorzystywanych funduszy na szkolenie pracowników pochodzi ze źródeł publicznych.

Wykres 38. Jaki % środków inwestowanych w rozwój pracowników pochodzi ze środków publicznych?

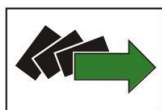


N=56

Źródło: opracowanie własne.

Celem finalnego określenia czynników determinujących inwestowanie pracodawców w rozwój pracowników, a także gotowości do szkolenia kadry skonstruowano pięć modeli regresji logistycznej, gdzie zmiennymi zależnymi było: 1) brak finansowania szkolenia pracowników; 2) całościowe finansowanie szkolenia i kształcenia; 3) częściowe finansowanie szkolenia i kształcenia; 4) korzystanie z funduszy UE; 5) gotowość do szkolenia i kształcenia w następnym roku.

¹¹²Ibidem, s. 129.



1) Przyczyny braku finansowania szkolenia pracowników

Dopasowanie modelu: R-kwadrat Coxa i Snella=0,392; R-kwadrat Nagelkerkego=0,524; Test Hosmera i Lemeshowa: $\chi^2=12,852$ (df=8) p=0,117.

Model badawczy okazał się dobrze dopasowany do danych, zaś poszczególne zmienne w zróżnicowany sposób wyjaśniają wariację wyników (tabela 11).

Tabela 11. Model regresji logistycznej dla braku finansowania szkolenia pracowników przez pracodawców

Zmienne	β	Błąd standardowy	Wald	df	p	Exp(B)
Wielkość firmy	-,415	,166	6,237	1	,013	,660
Lokalizacja	-,098	,083	1,381	1	,240	,907
Średnie roczne przychody	,003	,002	1,455	1	,228	1,003
Długość funkcjonowania	-,480	,126	14,509	1	,000	,619
Potrzeba doskonalenia kompetencji	-,802	,113	50,342	1	,000	,449
Posiadanie strategii rozwoju pracowników	-1,843	,238	60,196	1	,000	,158
Poziom dyspozycji indywidualnych pracowników	,253	,210	1,450	1	,229	1,288
Poziom kompetencji zawodowych pracowników	-,238	,175	1,833	1	,176	,789
Poziom kompetencji społecznych pracowników	-,088	,191	,213	1	,644	,915
Poziom kompetencji osobistych pracowników	-,024	,194	,016	1	,900	,976
Poziom kompetencji technicznych pracowników	-,083	,124	,446	1	,504	,920
Poczucie dopasowania oferty szkoleniowej	-,702	,136	26,488	1	,000	,496
Stała	8,987	1,029	76,216	1	,000	7997,766

Źródło: opracowanie własne.

Interpretując wyniki analiz, można zauważyć, że im firma jest mniejsza i krócej funkcjonuje na rynku, ponadto nie posiada strategii rozwoju pracowników, a także ma poczucie niedopasowania oferty szkoleniowej, a pracodawcy nie odczuwają potrzeby rozwoju swoich pracowników, tym częściej takie oddziaływania nie odbywają się. Brak inwestycji w kapitał ludzki nie jest natomiast związany z lokalizacją i przychodami firmy, a także poziomem kompetencji pracowników. Innymi słowy, niski poziom kompetencji pracowników nie motywuje pracodawców do szkolenia i kształcenia ich, podobnie jak średnie roczne przychody firmy.

2) Gotowość pracodawców do całościowego finansowania szkolenia i kształcenia pracowników

Dopasowanie modelu: R-kwadrat Coxa i Snella=0,181; R-kwadrat Nagelkerkego=0,271; Test Hosmera i Lemeshowa: $\chi^2=10,852$ (df=8) p=0,147.

Model badawczy okazał się dobrze dopasowany do danych, zaś poszczególne zmienne w zróżnicowany sposób wyjaśniają wariację wyników (tabela 12).

Tabela 12. Model regresji logistycznej dla gotowości pracodawców do całościowego finansowania szkolenia i kształcenia pracowników

Zmienne	β	Błąd standardowy	Wald	df	p	Exp(B)
Wielkość firmy	-,131	,138	,895	1	,344	,877
Lokalizacja	,300	,081	13,653	1	,000	1,350
Średnie roczne przychody	-,007	,002	9,718	1	,002	,994
Długość funkcjonowania	,481	,143	11,329	1	,001	1,618
Potrzeba doskonalenia kompetencji	,319	,121	6,987	1	,008	1,375
Posiadanie strategii rozwoju pracowników	1,350	,215	39,455	1	,000	3,856
Poziom dyspozycji indywidualnych pracowników	-,256	,205	1,560	1	,212	,774
Poziom kompetencji zawodowych pracowników	,148	,172	,736	1	,391	1,159
Poziom kompetencji społecznych pracowników	,428	,191	5,002	1	,025	1,534
Poziom kompetencji osobistych pracowników	-,024	,198	,014	1	,905	,977
Poziom kompetencji technicznych pracowników	-,132	,118	1,265	1	,261	,876
Poczucie dopasowania oferty szkoleniowej	-,043	,127	,117	1	,733	,958
Stała	-5,572	1,044	28,478	1	,000	,004

Źródło: opracowanie własne.

Interpretując wyniki analiz, można zauważyć, że im dłużej firma funkcjonuje na rynku, gdy zlokalizowana jest w dużych miejscowościach, ponadto posiada strategię rozwoju pracowników, a pracodawcy dostrzegają potrzebę rozwoju swoich pracowników, tym częściej takie oddziaływania odbywają się. Brak inwestycji w kapitał ludzki nie jest natomiast związany z wielkością firmy, poczuciem dopasowania oferty ze strony firm szkoleniowych, a także poziomem kompetencji pracowników. Choć w przypadku kompetencji społecznych obserwuje się niewielką zależność.

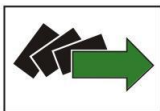
3) Gotowość pracodawców do częściowego finansowania szkolenia i kształcenia pracowników

Dopasowanie modelu: R-kwadrat Coxa i Snella=0,119; R-kwadrat Nagelkerkego=0,185; Test Hosmera i Lemeshowa: $\chi^2=4,090$ (df=8) p=0,849.

Model badawczy dla gotowości pracodawców do częściowego finansowania szkolenia i kształcenia pracowników okazał się już gorzej dopasowany do danych niż dwa poprzednie modele, zaś poszczególne zmienne w nieznacznym stopniu wyjaśniają wariację wyników (tabela 13).

Tabela 13. Model regresji logistycznej dla gotowości pracodawców do częściowego finansowania szkolenia i kształcenia pracowników

Zmienne	β	Błąd standardowy	Wald	df	p	Exp(B)
Wielkość firmy	,260	,139	3,479	1	,062	1,297
Lokalizacja	-,126	,082	2,382	1	,123	,882
Średnie roczne przychody	,004	,002	3,004	1	,083	1,004
Długość funkcjonowania	-,047	,133	,127	1	,721	,954
Potrzeba doskonalenia kompetencji	,785	,139	31,691	1	,000	2,193



Zmienne	β	Błąd standardowy	Wald	df	p	Exp(B)
Posiadanie strategii rozwoju pracowników	,162	,212	,583	1	,445	1,175
Poziom dyspozycji indywidualnych pracowników	,053	,205	,066	1	,797	1,054
Poziom kompetencji zawodowych pracowników	-,027	,171	,024	1	,876	,974
Poziom kompetencji społecznych pracowników	-,202	,190	1,129	1	,288	,817
Poziom kompetencji osobistych pracowników	,151	,196	,598	1	,439	1,164
Poziom kompetencji technicznych pracowników	,119	,123	,930	1	,335	1,126
Poczucie dopasowania oferty szkoleniowej	,491	,127	15,009	1	,000	1,634
Stała	-6,874	1,059	42,136	1	,000	,001

Źródło: opracowanie własne.

Interpretując wyniki analiz, można jedynie powiedzieć, że czynnikiem zwiększającym gotowość do współfinansowania szkolenia i kształcenia pracowników jest dostrzegalna potrzeba i korzyść z podnoszenia kompetencji zatrudnionej kadry, a także poczucie dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb przedsiębiorstwa. Inne zmienne wprowadzone do modelu okazały się nieistotne.

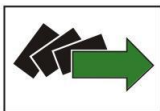
4) Gotowość pracodawców do korzystania z funduszy UE lub innych źródeł finansowania szkolenia pracowników

Dopasowanie modelu: R-kwadrat Coxa i Snella=0,091; R-kwadrat Nagelkerkego=0,183; Test Hosmera i Lemeshowa: $\chi^2=1,769$ (df=8) p=0,987.

Model badawczy dla gotowości pracodawców do korzystania z funduszy UE lub innych źródeł finansowania szkolenia pracowników okazał się relatywnie słabo dopasowany do danych, zaś poszczególne zmienne w umiarkowanym stopniu wyjaśniają wariację wyników (tabela 14).

Tabela 14. Model regresji logistycznej dla gotowości pracodawców do korzystania z funduszy UE lub innych źródeł finansowania szkolenia pracowników

Zmienne	β	Błąd standardowy	Wald	df	p	Exp(B)
Wielkość firmy	,443	,171	6,689	1	,010	1,557
Lokalizacja	-,090	,108	,706	1	,401	,914
Średnie roczne przychody	,006	,003	3,688	1	,055	1,006
Długość funkcjonowania	,379	,198	3,661	1	,056	1,461
Potrzeba doskonalenia kompetencji	,338	,169	4,011	1	,045	1,403
Posiadanie strategii rozwoju pracowników	,337	,282	1,425	1	,233	1,400
Poziom dyspozycji indywidualnych pracowników	,177	,252	,489	1	,484	1,193
Poziom kompetencji zawodowych pracowników	-,055	,216	,064	1	,800	,947
Poziom kompetencji społecznych pracowników	-,456	,243	3,513	1	,061	,634
Poziom kompetencji osobistych pracowników	-,101	,245	,169	1	,681	,904
Poziom kompetencji technicznych pracowników	,309	,175	3,113	1	,078	1,362
Poczucie dopasowania oferty szkoleniowej	,653	,166	15,422	1	,000	1,921



Zmienne	β	Błąd standardowy	Wald	df	p	Exp(B)
Stała	-7,616	1,395	29,820	1	,000	,000

Źródło: opracowanie własne.

Interpretując wyniki analiz, można zauważyć, że im przedsiębiorstwo jest większe i dłużej funkcjonuje na rynku, a także pracodawcy mają potrzebę doskonalenia kompetencji pracowników i poczucie dopasowania oferty szkoleniowej do własnych potrzeb, to częściej pracodawcy sięgają po zewnętrzne źródła finansowania. Ponadto zmienną, która zbliża się do istotności, jest niski poziom kompetencji społecznych. Innymi słowy, odczuwane niedostateczne przygotowanie pracowników jest motywujące do podejmowania aktywności szkoleniowej.

5) Gotowość pracodawców do finansowania szkolenia pracowników w kolejnym roku

Dopasowanie modelu: R-kwadrat Coxa i Snella=0,364; R-kwadrat Nagelkerkego=0,489; Test Hosmera i Lemeshowa: $\chi^2=3,926$ (df=8) p=0,864.

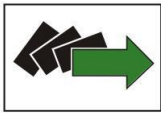
Model badawczy dla gotowości pracodawców do finansowania szkolenia pracowników w następnym roku okazał się relatywnie dobrze dopasowany do danych, zaś poszczególne zmienne dość dobrze wyjaśniają zmienność wyników (tabela 15).

Tabela 15. Model regresji logistycznej dla gotowości pracodawców do finansowania szkolenia pracowników w kolejnym roku

Zmienne	β	Błąd standardowy	Wald	df	p	Exp(B)
Wielkość firmy	,533	,156	11,594	1	,001	1,703
Lokalizacja	,218	,080	7,399	1	,007	1,243
Średnie roczne przychody	-,003	,002	1,902	1	,168	,997
Długość funkcjonowania	,301	,129	5,437	1	,020	1,351
Potrzeba doskonalenia kompetencji	,932	,127	54,010	1	,000	2,540
Posiadanie strategii rozwoju pracowników	1,368	,207	43,882	1	,000	3,929
Poziom dyspozycji indywidualnych pracowników	-,105	,201	,270	1	,603	,901
Poziom kompetencji zawodowych pracowników	,161	,170	,901	1	,342	1,175
Poziom kompetencji społecznych pracowników	,179	,190	,885	1	,347	1,196
Poziom kompetencji osobistych pracowników	-,087	,194	,203	1	,652	,917
Poziom kompetencji technicznych pracowników	-,180	,124	2,104	1	,147	,835
Poczucie dopasowania oferty szkoleniowej	,548	,128	18,420	1	,000	1,730
Stała	-8,696	1,052	68,368	1	,000	,000

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku ostatniego modelu, podobnie jak w poprzednich, zmiennymi wyjaśniającymi gotowość do finansowania szkolenia w kolejnym roku jest wielkość firmy, lokalizacja, posiadanie strategii rozwoju kapitału ludzkiego, przekonanie o konieczności edukacji kadry pracowniczej i poczucie dobrego dopasowania szkoleń do potrzeb pracodawców. W modelu tym nieistotny jest poziom



przychodów i poziom kompetencji pracowników jako czynnik związany z dostrzeganiem pozytywnych efektów szkolenia.

Możliwe, że brak związku kompetencji z gotowością do organizowania i finansowania szkolenia i kształcenia jest konsekwencją metody diagnozy kompetencji. Pracodawcy, choć wydawałoby się, że są dobrym źródłem informacji o wiedzy i umiejętnościach pracowników, to prawdopodobnie w sposób „mechaniczny” udzielali odpowiedzi na poszczególne pytania, tym samym przyczyniając się do zafałszowania materiału empirycznego.

6.3.2 Finansowanie kształcenia ustawicznego z perspektywy firm szkoleniowych

Wiedza w zakresie finansowania kształcenia analizowana z perspektywy wykonawcy usługi (tj. firm szkoleniowych) miała uzupełnić informacje pochodzące od uczestników szkoleń i pracodawców. Dzięki temu można było lepiej zrozumieć każdą z grup interesariuszy biorących udział w procesach edukacji pozaformalnej.

Pytania kierowane do firm szkoleniowych dotyczyły przede wszystkim podmiotów finansujących kształcenie, a także tego, czy w tym celu wykorzystuje się środki publiczne KFS i EFS.

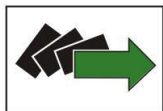
W opinii przedstawicieli instytucji edukacyjnych (N=468) głównym źródłem finansowania szkolenia są:

- pracodawcy –46% wskazań;
- częściowo pracodawcy, częściowo pracownicy – 30%;
- urzędy pracy –19%;
- fundusze unijne stanowią – 18%;
- inne instytucje (np. fundacje, NGO itp.) – 10%;
- inne (np. uczestnicy szkoleń lub kursów) –26%, wskazywali najczęściej, że opłaty za naukę ponoszą sami zainteresowani (uczestnicy szkoleń lub kursów).

Finansowanie kształcenia przez pracodawców prawie w połowie przypadków jest odwzorowaniem wcześniejszych analiz, wskazujących, że oddziaływania edukacyjne w ok. 50% wszystkich przypadków realizowane są właśnie na zlecenie przedsiębiorstw. W kontekście przytoczonych wyników istotne jest to, że co czwarte realizowane szkolenie jest częściowo refundowane przez pracodawców. Wynika z tego, że jeśli nawet to pracownicy wybierają dla siebie poszczególne tematy bądź obszary szkolenia, to pracodawcy angażują się w ich współfinansowanie. Interesujące jest również to, że w co piątej firmie szkoleniowej wykorzystywane są środki publiczne będące w dyspozycji urzędów pracy. Znaczy to, że instytucje rynku pracy są ważnymi podmiotami (klientami) dla organizacji zajmujących się kształceniem pozaformalnym.

W związku z powyższym interesującym zagadnieniem było to, czy finansowanie szkolenia realizowane było za pośrednictwem EFS i KSF. Okazało się jednak, że 72% przedstawicieli tych firm wskazało, iż źródła te nie były wykorzystywane do opłacania procesów ponoszenia kompetencji jednostek. Możliwe jest jednak, że respondenci nie mieli pełnej świadomości o pochodzeniu kapitału na finansowanie kształcenia. Jeśli jednak dane te potraktować jako wiarygodne to:

- tylko 10% firm z województwa mazowieckiego szkoli ze źródeł KFS;
- 23% firm korzysta z finansowania EFS.



Analizy te potwierdzają opinie i wypowiedzi pracodawców, wskazujących, że w niewielkim procencie wykorzystują środki publiczne na rozwój kompetencji swoich pracowników.

6.3.3 Finansowanie kształcenia ustawicznego z perspektywy uczestników kształcenia, ekspertów rynku pracy i edukacji, a także dysponentów środków na kształcenie i szkolenie

Źródła finansowania są rozumiane jako identyfikacja płatnika, który finansuje koszt uczestnictwa w edukacji pozaformalnej. Możemy mówić w tym wypadku o finansowaniu własnym przez pracownika lub osobę pozostającą bez zatrudnienia, pracodawcy, instytucji rynku pracy oraz organizacjach pozarządowych. Najczęstszą formą finansowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim jest finansowanie przez pracodawcę oraz finansowanie przez instytucje rynku pracy, które są w tym wypadku dysponentem środków publicznych, głównie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)¹¹³. Ze względu na brak danych porównawczych na temat wydatków na szkolenia przedsiębiorstw z wydatkami KFS trudno o jednoznaczne zestawienie tych źródeł finansowania. Aby jednak zobrazować skalę, można przytoczyć dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, które w 2015 r. dysponowało blisko 180 mln zł w KFS¹¹⁴, oraz zaplanowane wydatki na szkolenia Poczty Polskiej w czteroletnim programie szkoleń dla własnych pracowników szacowanym na 750 mln zł, co daje blisko 190 mln zł rocznie¹¹⁵. Pokazuje to dobitnie, jaki potencjał finansowania kształcenia pozaformalnego jest po stronie przedsiębiorstw. Należy jednak zaznaczyć, że o dużym potencjale finansowania edukacji pozaformalnej możemy mówić w odniesieniu do dużych przedsiębiorstw analogicznie, jak to miało miejsce w przypadku strategii edukacyjnych i szkoleniowych.

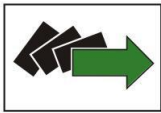
Finansowanie z własnych środków kształcenia ustawicznego jest zdecydowanie najmniejsze¹¹⁶. Wiąże się to poniekąd z analizowanymi w poprzednim rozdziale strategiami edukacyjnymi i szkoleniowymi i potwierdza fakt braku planów edukacji ustawicznej wśród pracowników i osób pozostających bez zatrudnienia. I o ile pracownicy są w lepszej sytuacji, ponieważ praca zapewnia im wynagrodzenie i środki, które mogłyby stanowić źródło finansowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego, o tyle osoby pozostające bez zatrudnienia w przeważającej części nie posiadają środków własnych, które mogłyby przeznaczyć na doksztalcenie. Jednak nawet pomimo potencjalnych środków na edukację pozaformalną decyduje się na nią niewielu pracowników, głównie tych, którzy upatrują szansę na rozwój kariery dzięki zwiększeniu kwalifikacji i kompetencji. W większości przypadków jednak pracownicy nie są wewnętrznie zmotywowani do ponoszenia kosztów kształcenia, mając na uwadze możliwość finansowania przez pracodawcę lub w przypadku osób pozostających bez zatrudnienia – instytucje rynku pracy. Co jednak podkreślają badania, kwestia kosztów jest dla nich istotnym czynnikiem podejmowania decyzji o dalszym kształceniu. **Wypracowanie instytucjonalnych mechanizmów wsparcia finansowego, nie tylko skierowanego do osób bezrobotnych, na pewno zwiększyłoby motywację do samodzielnego podjęcia edukacji pozaformalnej przez osoby pracujące.** Kto posiada źródło finansowania, jest w głównej mierze tym podmiotem, który może zostać inicjatorem podejmowania kształcenia pozaformalnego. Zatem jeżeli pracodawca posiada fundusz szkoleniowy, może inicjować kształcenie swoich pracowników, jeżeli urząd pracy dysponuje

¹¹³ <http://psz.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy> [dostęp:16.11.2015].

¹¹⁴ <https://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2015/> [dostęp:16.11.2015].

¹¹⁵ <http://www.wprost.pl/ar/339858/Poczta-Polska-stawia-na-pracownikow-Zainwestuje-w-nich-miliard-zlotych/> [dostęp:16.11.2015].

¹¹⁶ Por. K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole*, op. cit., s. 51.



środkami na kształcenie bezrobotnych, może inicjować dla nich szkolenia, jeżeli pracownik/bezrobotny ma środki własne przeznaczone na kształcenia, inicjuje proces kształcenia. Wszystkie podmioty uczestniczące w edukacji pozaformalnej, tj. pracodawcy, instytucje rynku pracy, instytucje edukacyjne i szkoleniowe oraz uczestnicy kształcenia, można nazwać, używając terminologii biznesowo-ekonomicznej, „interesariuszami”. Interesariusze ci, w różnym stopniu czerpią korzyści z funkcjonowania systemu edukacji pozaformalnej, ale mają także różny wpływ na kreowanie rynku edukacji pozaformalnej oraz na koszty, które ponoszą. Trzymając się nomenklatury ekonomicznej, pracodawcy, szczególnie duże przedsiębiorstwa, są w głównej mierze płatnikami, na których spoczywa ciężar finansowania, instytucje rynku pracy – dysponentami środków publicznych, a uczestnicy kształcenia i instytucje edukacyjne i szkoleniowe są najczęściej beneficjentami systemu pozaformalnego kształcenia ustawicznego. Finansowanie oraz rozdział środków publicznych implikuje odpowiedzialność tych podmiotów za kreowanie rynku edukacji pozaformalnej. Finansowanie przez organizacje pozarządowe jest marginalne i nie wpływa na rynek pozaformalnego kształcenia ustawicznego.

FGI Ciechanów

M.: A jeśli chodzi o finansowanie, kto finansował te formy doksztalcania, z których państwo korzystali?

R.: U mnie to albo indywidualnie, albo pracodawca.

R.: Pracodawca.

R.: Pracodawca.

R.: Indywidualnie, u nas najczęściej.

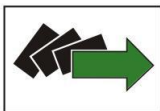
R.: Pracodawca.

FGI Warszawa

M.: Jak państwo macie możliwość korzystania? Te osoby, które mają w firmach, bo w firmach rozumiem, że nie płacicie zawsze za wszystko, tylko firma się dokłada bądź płaci całość? Jak to wygląda?

R.: U mnie w firmie są szkolenia obligatoryjne i szkolenia dobrowolne. Ja pracuję w dużej korporacji, więc lista szkoleń jest można powiedzieć, że nieograniczona, dotycząca bardzo różnych dziedzin. Ogólnie skupiają się wokół jednej, natomiast bardzo są rozszerzone te możliwości i są takie, które są wymagane na danych stanowiskach, że po prostu w ciągu danego roku trzeba je wykonać, ale jest też bardzo duża liczba takich szkoleń on-line i takich grupowych normalnych szkoleń, na które po prostu można się zapisać i brać w nich udział dobrowolnie.

Jednakże stwierdzenie o decydującej roli w finansowaniu tylko po stronie pracodawców byłoby zbyt dużym uproszczeniem. W poprzednim rozdziale wskazano na zróżnicowanie grupy pracodawców i analizując źródła finansowania, należałoby podjąć próbę ich charakterystyki. Jak już dowiedziono, największy potencjał finansowania mają duże przedsiębiorstwa, który zdecydowanie przewyższa potencjał instytucjonalny. One również najchętniej inwestują w rozwój pracowników i finansują kształcenie ustawiczne. Jednak w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw wspomniany w poprzednim rozdziale brak strategii edukacyjnych i szkoleniowych wynika często z braku środków. Pracodawca z MŚP, jeżeli nie wymaga tego rynek czy specyfika jego działalności, niechętnie inwestuje w rozwój pracowników, traktując je jako dodatkowy koszt, a nie inwestycję. Co więcej, często **małe firmy oczekują już wyszkolonych pracowników, którzy zdobyli kwalifikacje w poprzednim miejscu pracy, lub takich, którzy niezbędną wiedzę do wykonywania obowiązków zdobędą poprzez samokształcenie oraz praktykę na stanowisku pracy albo w ostateczności w trakcie szkoleń, pod warunkiem sfinansowania ich przez instytucje rynku pracy.**



IDI Dysponenci środków

M.: Czy pani zdaniem pracodawcy posiadają opracowaną strategię szkolenia i kształcenia pracowników? Na czym ona polega, jeśli w ogóle funkcjonuje? Jak pani zdaniem pracodawcy najczęściej zamawiają szkolenie?

R.: Badania pokazują bardzo wyraźnie, że 30% przedsiębiorców w ogóle nie kształci swoich pracowników, w ogóle. Co by znaczyło, że w związku z tym, że jest część szkoleń, które są wymagane, no to znaczy, że ten odsetek jest znacznie wyższy. W związku z tym na pewno musimy oddzielić dwa światy, czyli świat firm dużych, które mają bardzo zaawansowane polityki, zarówno zarządzania zasobami ludzkimi, a co za tym idzie – również polityki szkoleniowe, które mają indywidualne ścieżki kariery i do tego są dobierane wszelkie narzędzia szkoleniowo-doradczo-rozwojowe. Z badań wynika, że przeszło 90% przedsiębiorców dużych szkoli swoich pracowników

M.: A dużych, mówiąc 250 plus?

R.: Tak, powyżej 250. Natomiast, no poniżej, no to jest trochę czarna dziura. Czyli z jednej strony mamy mikro, przy których zaryzykuje teorię, że nic nie wiemy, bo to są głównie samozatrudnieni. No i mamy małe i średnie, które w ogóle nie mają polityk zarządzania zasobami ludzkimi. W ogóle myślę, że coś takiego jak HR u nich nie istnieje. No i tutaj te szkolenia są często jednak zupełnie incydentalne i służą za taką właśnie pozafinansową formę gratyfikacji czy formę docenienia pracownika.

IDI Dysponenci środków

M.: Czy te szkolenia kategorii D są głównie finansowane przez urzędy i pracodawców?

R.: Nie, często są finansowane przez klientów indywidualnych, niekoniecznie będących klientami urzędu pracy. Nie słyszałem o przypadku, żeby pracodawcy finansowali tego typu, oni oczekują, że klient przychodzi i ma konkretne uprawnienia, może wykonywać pracę kierowcy.

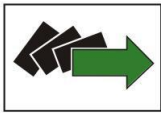
Zachęty dla MŚP, niekoniecznie w postaci bezpośredniego dofinansowania, a ulg podatkowych, mogłyby być rozwiązaniem wspierającym pozaformalne kształcenie ustawiczne pracowników. Niestety, obecne przepisy prawa podatkowego nakładają na pracodawcę obowiązek wykazania związku szkolenia bądź kursu z zapewnieniem przychodów i profilem działalności firmy. W przeciwnym wypadku koszty nie podlegają odliczeniu i według interpretacji urzędów skarbowych te niezwiązane z profilem działalności nie są kosztem uzyskania przychodu i podlegają opodatkowaniu, którego koszty ponoszą solidarnie pracodawcy i pracownicy. Nie oznacza to jednak, że pracodawcy z sektora MŚP nie szukają innych form wsparcia, takich jak dofinansowanie instytucjonalne. W opinii badanych, wiedza pracodawców na temat istniejących form finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych jest duża i zwłaszcza w przypadku małych przedsiębiorstw do pewnego stopnia rekompensuje brak środków własnych na pozaformalne kształcenie ustawiczne pracowników. Zainteresowanie takimi formami wsparcia jest bardzo duże i stale rośnie z roku na rok. Pracodawcy pozyskują informacje na temat wsparcia z ogólnodostępnych źródeł takich jak prasa, Internet, organizowane są również spotkania informacyjne w powiatowych urzędach pracy.

IDI Dysponenci środków

M.: Jaka jest świadomość pracodawców na temat możliwości uzyskania dofinansowania doksztalcenia ustawicznego i kształcenia pozaformalnego.

R.: To tak jak już mówiłam, jeśli chodzi o urząd pracy, to nowa forma w postaci Krajowego Funduszu Szkoleniowego, z którego od niedawna jest możliwość korzystania pracowników, ale ciesząca się bardzo dużym powodzeniem. Więc bardzo dużo wniosków wpływa, pracodawcy są zainteresowani tą formą. Co wyróżnia tych pracodawców? Trudno powiedzieć. Myślę, że kreatywność. Bo kreatywność i to, że chcą zmienić coś w swoim funkcjonowaniu firmy.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na **pozytywny efekt wsparcia, mianowicie zwiększenie roli kreowania popytu na pozaformalne kształcenie ustawiczne i poprzez aktywizację jednocześnie wszystkich zainteresowanych podmiotów pozwalają na zwiększenie dopasowania oferty**



edukacyjnej do potrzeb pracodawców i pośrednio na poprawę jakości szkoleń. Chodzi tu głównie o Trójstronne Umowy Szkoleniowe (TUS) zawierane na wniosek pracodawcy przez starostę z pracodawcą i instytucją szkoleniową. W umowach pracodawcy deklarują zatrudnienie bezrobotnego po odbyciu szkolenia¹¹⁷. W przypadku Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) pracodawca starający się o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego może liczyć na dofinansowanie w wysokości 80% kosztów przy wkładzie własnym w wysokości 20% kosztów. W przypadku mikroprzedsiębiorstw ze środków KFS można sfinansować 100% kosztów kształcenia ustawicznego pod warunkiem, że całość dofinansowania środkami KFS nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika¹¹⁸.

Transkrypcja II panelu ekspertów

R.: I jeżeli chodzi o źródła finansowania, to ja uważam, że bezwzględnie to, że wydzielone w Funduszu Pracy środki na Krajowy Fundusz Szkoleń uważam, że to było bardzo dobre działanie.

R.: Oczywiście.

R.: Nie ma nic lepszego niż prewencja, jeśli chodzi o bezrobocie również. Wydawanie tysięcy na znalezienie pracy i aktywizację osoby, która mogłaby zaanektować swoje miejsce pracy, jeśli by aktualizowała swoje kompetencje, które są potrzebne do tego, żeby wykonywać pracę, którą wykonywała. Tak czy inaczej mamy ogromne środki z Europejskiego Funduszu Społecznego na rozwój kompetencji, na adaptacyjność przedsiębiorstw, to powiedzenie, nie dziękujemy, my nie bierzemy tego wcale, to nie jest chyba rozsądne. Natomiast mechanizmy, które tym rządzą, to mieliśmy tak, że firmy, które pisały wnioski, decydowały o tym, z czego się szkolić.

IDI Dysponenci środków

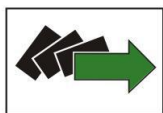
R.: Mam wrażenie, że te pytania zmiernie w takim kierunku, że chyba WUP chce sobie określić listę tematów do szkoleń, które będzie finansował, ale moim zdaniem to jest w ogóle nie tędy droga. Myśmy to przerabiali. To chyba w ogóle przerabiała każda z instytucji, która zajmuje się takimi projektami właśnie unijnymi. To jest próba takiego ogólnego wskazywania, jakiego rodzaju, jakiego tematu usługi należy finansować. Moim zdaniem, to, po pierwsze, w ogóle nie należy współpracować z dostawcami usług, tylko bezpośrednio z odbiorcami, czyli z tymi klientami. Niech oni sami decydują.

Podsumowując, możemy na podstawie przytoczonych wypowiedzi oraz dokonanej analizy wyników badań wysnuć następujące wnioski w zakresie finansowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim:

1. Największy potencjał w zakresie finansowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego mają duże przedsiębiorstwa. Skala potencjalnych środków na kształcenie pracowników jest wielokrotnie większa niż jakiegokolwiek programy finansowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego ze środków publicznych. Nierzadko roczny budżet szkoleniowy jednego przedsiębiorstwa może być większy niż środki przeznaczone na wsparcie kształcenia ustawicznego w Krajowym Funduszu Szkoleniowym. Duże przedsiębiorstwa należą również do pracodawców najchętniej i najczęściej szkolących swoich pracowników.
2. Mikroprzedsiębiorcy, małe i średnie przedsiębiorstwa stosunkowo rzadko finansują kształcenie swoich pracowników. Im mniejsze przedsiębiorstwo, tym częściej oczekuje się od pracownika lub kandydata do pracy już wyuczonych kwalifikacji i umiejętności wymaganych na stanowisku pracy. Nierzadko zmiana czy podwyższenie kwalifikacji odbywa się poprzez samokształcenie pracownika.

¹¹⁷ <http://www.up.warszawa.pl/index.php/pl/pracodawcy/formy-wsparcia/trojstronne-umowy> [dostęp:16.11.2015].

¹¹⁸ <http://psz.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy> [dostęp:16.11.2015].



3. Pracownicy relatywnie rzadko finansują pozaformalne formy kształcenia ustawicznego ze środków własnych, chyba że są przekonani o konieczności rozwoju w związku z karierą zawodową lub jest to wymóg pracodawcy, który uzależnia dalsze zatrudnienie od podniesienia kwalifikacji przez pracownika we własnym zakresie. Duża część pracowników nie widzi potrzeby kształcenia, mając świadomość, że w przypadku pojawienia się zapotrzebowania pracodawca jednak oddeleguje i sfinansuje konieczne szkolenia.
4. Osoby pozostające bez zatrudnienia są w zasadzie uzależnione od pomocy instytucjonalnej i niezmiernie rzadko decydują się na finansowanie pozaformalnego kształcenia ustawicznego ze środków własnych. Z jednej strony oczywistą przyczyną jest brak stałych dochodów, z drugiej natomiast jest niepewność uzyskania zatrudnienia po sfinansowaniu szkolenia, a także świadomość alternatywy w postaci możliwości uzyskania wsparcia z instytucji rynku pracy, co zmniejsza motywację do poszukiwania innych źródeł finansowania.
5. Istniejące formy finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych cieszą się – w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy i ekspertów edukacji – dużym zainteresowaniem wśród pracodawców, pracowników i osób pozostających bez zatrudnienia. Pracodawcy i firmy szkoleniowe wskazują jednak, że wykorzystanie KFS do finansowania szkolenia i kształcenia jest stosunkowo mało popularne.
6. Z perspektywy podażowej (firm szkoleniowych) wynika, że pracodawcy są klientami instytucji edukacji pozaformalnej jedynie w 50%. Pozostałymi klientami są instytucje rynku pracy i klienci indywidualni. W związku z tym koszty szkolenia pokrywane są zarówno przez przedsiębiorców, przedstawicieli instytucji publicznych, a także klientów indywidualnych.

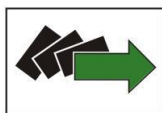
6.4 Jakość kształcenia pozaformalnego

Podjętą tematykę dopasowania oferty pozaformalnego kształcenia ustawicznego, nie sposób pominąć kwestii jakości kształcenia. W badaniu starano się zidentyfikować procedury zapewnienia jakości w instytucjach prowadzących kształcenie ustawiczne oraz zakres współpracy instytucji kształcenia z innymi podmiotami związanymi z rynkiem edukacji pozaformalnej. Ponadto na podstawie wyników badań starano się zidentyfikować dobre praktyki, na które wskazywali respondenci.

6.4.1 Jakość kształcenia pozaformalnego z perspektywy pracodawców

Pracodawcy w dość zróżnicowany sposób oceniają jakość usług szkoleniowych dostępnych na rynku. Z jednej strony wskazują, że niska jakość świadczonych usług przez instytucje szkoleniowe rzutuje negatywnie na postrzeganie całego rynku edukacji pozaformalnej. Wśród sformułowanych przez pracodawców wypowiedzi pojawiają się np. takie, że firmy szkoleniowe dążą tylko do zarabiania pieniędzy. Z drugiej strony znaczna część pracodawców pozytywnie ewaluje jakość oferowanych usług przez instytucje edukacji pozaformalnej, podkreślając m.in. profesjonalizm trenerów czy mierzalne efekty wynikające ze szkolenia pracowników. Jednak zarówno jedna, jak i druga grupa ma podobne oczekiwania wobec tych firm:

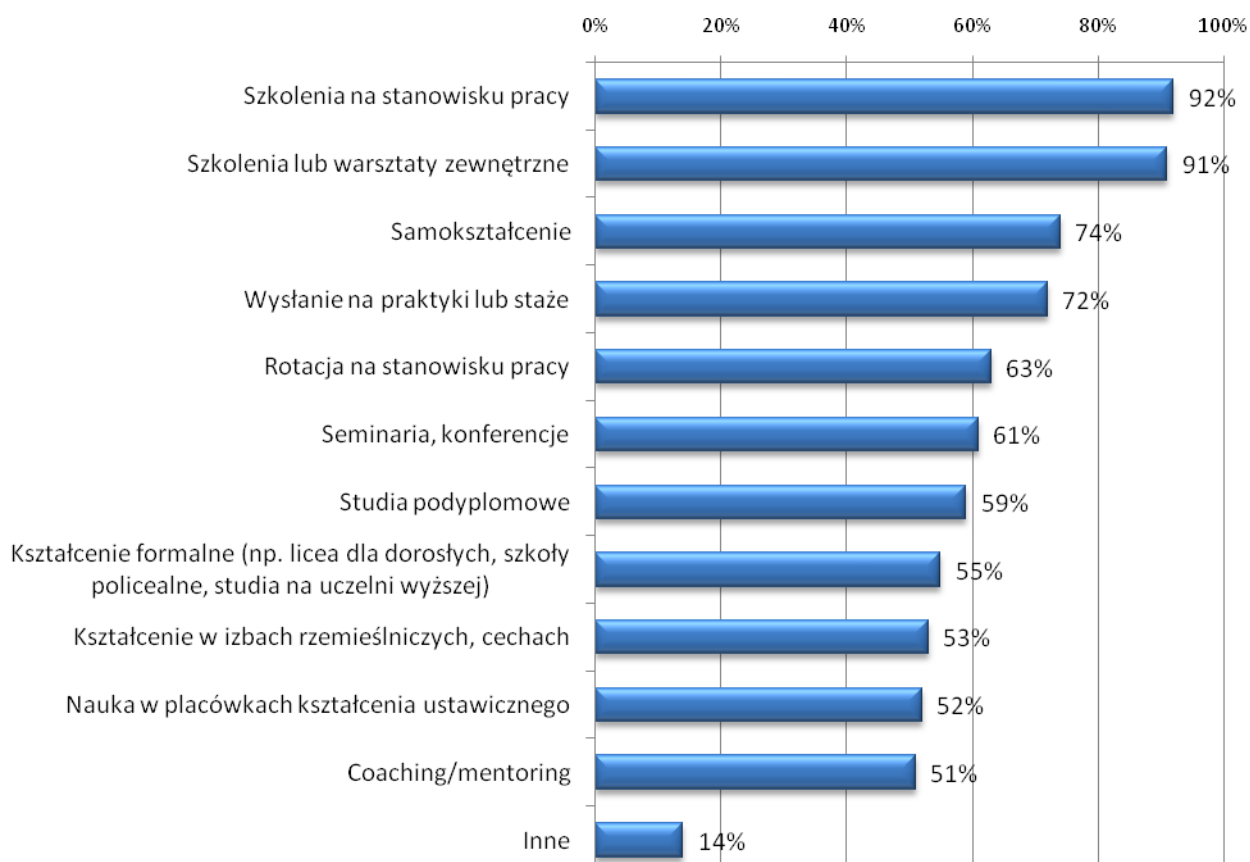
- 30% przedstawicieli przedsiębiorstw oczekuje bardziej praktycznych szkoleń i kursów;
- 19% oczekuje lepszej jakości usług;
- 18% oczekuje bardziej aktualnych programów szkoleniowych;



- 11% bliższej współpracy w sektorze przedsiębiorstw.

Pracodawcy oprócz wskazania oczekiwań wobec instytucji szkoleniowych mieli również możliwość oceny skuteczności poszczególnych form rozwoju zawodowego (wykres 39). W ich przekonaniu najbardziej skuteczne są szkolenia na stanowisku pracy – aż 92% respondentów wskazało na skuteczność i wysoką skuteczność tej formy. Kolejne miejsca zajęły szkolenia lub warsztaty zewnętrzne (poza miejscem pracy), samokształcenie (74%), praktyki lub staże (72%) i rotacja na stanowisku pracy (63% wskazań). Generalnie większość z ocenianych metod została uznana za skuteczne dla rozwoju kompetencji pracowników.

Wykres 39. Które z form rozwoju zawodowego uznają Państwo za najbardziej skuteczne?

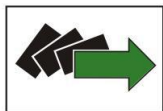


N=390

Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzone analizy nad oceną skuteczności poszczególnych metod z innymi zmiennymi wskazują, że:

- Pozytywna ewaluacja danej metody (niezależnie od jej rodzaju) pozytywnie koreluje z przekonaniem pracodawców o potrzebie stałego rozwijania i doskonalenia kompetencji i kwalifikacji pracowników w firmie – korelacje od 0,46 do 0,48 ($p < 0,01$);
- Pozytywna ocena danej metody (niezależnie od jej rodzaju) pozytywnie koreluje z poczuciem dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców – korelacje od 0,29 do 0,33 ($p < 0,01$);



- Pozytywna ewaluacja danej metody (niezależnie od jej rodzaju) pozytywnie koreluje ze stosowaniem tych metod w praktyce – korelacje od 0,32 do 0,69 ($p < 0,01$);
- Pozytywna ocena danej metody (niezależnie od jej rodzaju) pozytywnie koreluje z gotowością pracodawców do inwestowania w dalszy rozwój pracownika – korelacje od 0,59 do 0,63 ($p < 0,01$).

Z powyższych analiz wynika wniosek, że pozytywne doświadczenia w stosowaniu poszczególnych metod rozwoju pracowników przekładają się na aktywność pracodawców na rynku edukacji pozaformalnej i pozytywną ocenę jakości funkcjonowania firm z tego sektora.

6.4.2 Jakość kształcenia pozaformalnego z perspektywy firm szkoleniowych

Jakość szkolenia i kształcenia jest kluczowym elementem gwarantującym, że uzyskana wiedza i umiejętności zdobyte w procesach edukacji spełniają oczekiwania finansujących je podmiotów i znajdą zastosowanie na rynku pracy. W związku z tym starano się dokonać diagnozy tych czynników, które w sposób bezpośredni i pośredni mogą przyczyniać się do zapewniania jakości, tj. czynniki warunkujące skuteczność procesu szkolenia, wyposażenie instytucji szkoleniowej, aktualizacja kompetencji wykładowców i trenerów, a także mechanizmy gwarantujące jakość oferowanych usług.

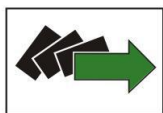
Pierwszym elementem diagnozy jakości kształcenia pozaformalnego była ocena, na ile poszczególne formy rozwoju pracowników są zdaniem respondentów skuteczne, a także które elementy projektowania i organizacji procesu kształcenia i szkolenia są najbardziej istotne dla finalnego efektu.

Jeśli chodzi o ocenę skuteczności szkolenia, to badani mieli możliwość ustosunkowania się do listy ośmiu stwierdzeń odnoszących się do form realizowanych w ich ośrodkach. Okazało się, że:

- Na 408 firm realizujących szkolenia lub warsztaty 98% firm uznało je za skuteczne lub bardzo skuteczne;
- Na 14 firm realizujących studia podyplomowe 79% uznało je za skuteczne lub bardzo skuteczne;
- Na 34 firmy realizujące seminaria i konferencje 88% uznało je za skuteczne lub bardzo skuteczne;
- Na 75 firm realizujących zajęcia praktyczne na terenie swojej firmy 96% uznało je za skuteczne lub bardzo skuteczne;
- Na 53 firmy realizujące praktyki zawodowe 94% uznało je za skuteczne lub bardzo skuteczne;
- Na 9 firm realizujących naukę w izbach rzemieślniczych 89% uznało je za skuteczne lub bardzo skuteczne;
- Na 21 firm realizujących coaching i mentoring 95% uznało je za skuteczne lub bardzo skuteczne.

Wynika z tego wniosek, że ocena skuteczności realizowanych przez daną firmę praktyk czy form rozwoju nie jest miarodajnym źródłem informacji. Zdecydowana większość instytucji wskazuje bowiem, iż w jej przekonaniu są one skutecznymi działaniami rozwijającymi kompetencje jednostek.

Natomiast w ocenie elementów, które są najbardziej newralgiczne z punktu widzenia projektowania i organizacji procesu kształcenia, respondenci stwierdzili, że istotne i bardzo istotne są poniższe elementy:

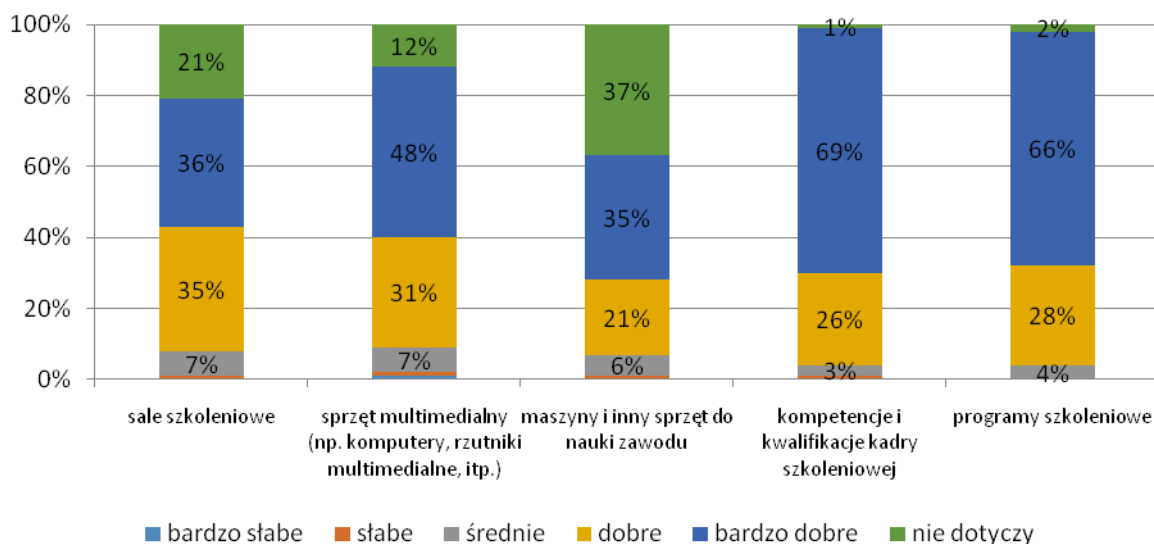


- Zbieranie potrzeb szkoleniowych od uczestników kształcenia;
- Kompetentna kadra wykładowa;
- Doświadczenie zawodowe wykładowców;
- Odpowiednie warunki szkolenia i kształcenia;
- Prowadzenie zajęć w małych grupach;
- Systematyczna aktualizacja tematyki szkoleń i kursów;
- Stosowanie metod praktycznych podczas zajęć;
- Indywidualizacja pracy z kursantami;
- Motywacja samych uczestników do pogłębiania wiedzy;
- Ewaluacja szkolenia.

Uznanie za kluczowe powyższych elementów nie zawsze wiąże się jednak z praktykami samych instytucji szkoleniowych. 50% firm (jak wykazano wcześniej) nie zbiera potrzeb szkoleniowych, a ponad 60% nie prowadzi systematycznej aktualizacji programów kształcenia. Jedynie co trzecia firma dokonuje również ewaluacji pracy trenerów i samych oddziaływań edukacyjnych. Wynika z tego wniosek, że choć w deklaracjach powyższe czynniki mają gwarantować jakość i skuteczność oddziaływań rozwijających kompetencje jednostek, to nie są systematycznie prowadzone.

Jeśli chodzi o wyposażenie instytucji szkoleniowej w bazę sprzętową i merytoryczną, to respondenci bardzo dobrze oceniają kompetencje i kwalifikacje swoich wykładowców, jak również jakość programów szkoleniowych. Ponadto na wysokim poziomie ewalują bazę sprzętową, tj. sale szkoleniowe, sprzęt multimedialny i maszyny do nauki zawodu (wykres 40).

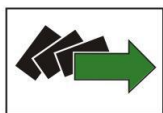
Wykres 40. Jak oceniają Państwo wyposażenie swojej placówki w zakresie bazy sprzętowej i merytorycznej?



N=468

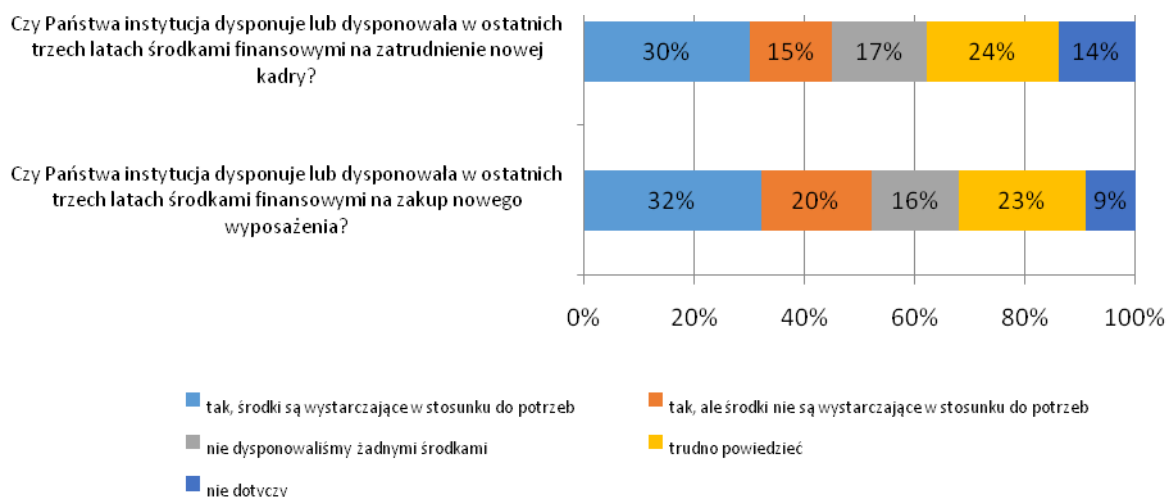
Źródło: opracowanie własne.

Tak dobra samoocena przedstawicieli instytucji szkoleniowych może zastanawiać w kontekście wypowiedzi ekspertów rynku pracy i edukacji, którzy wskazują na niską jakość sprzętu (często przestarzałego) używanego do szkolenia pracowników.



Dla pogłębienia wiedzy o kondycji finansowej i stanie wyposażenia sprzętowego zapytano reprezentantów edukacji pozaformalnej o to, czy w ostatnich trzech latach dysponowali środkami finansowymi na zakup nowego wyposażenia i zatrudnienie nowej kadry wykładowej. 17% badanych firm stwierdziło, że nie dysponowało żadnymi środkami finansowymi na zakup wyposażenia i zatrudnienie kadry, a ok. 15% firm wskazało na niewystarczający do potrzeb budżet. Ponad 30% instytucji deklaruje natomiast wystarczający do potrzeb zasób pieniędzy (wykres 41).

Wykres 41. Sytuacja finansowa firm szkoleniowych w kontekście potrzeb sprzętowych i kadrowych

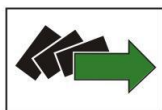


N=468

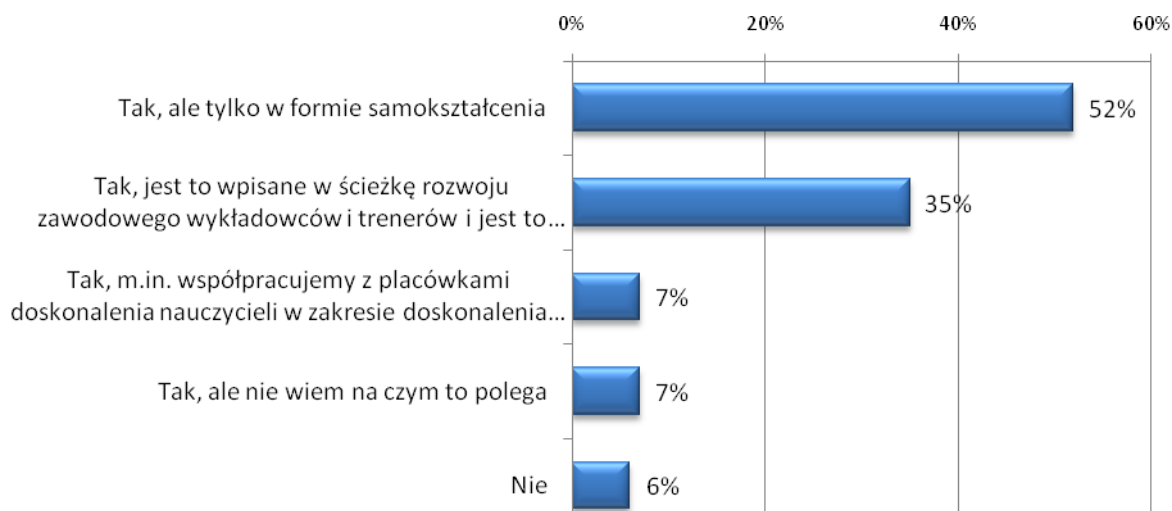
Źródło: opracowanie własne.

Analiza odpowiedzi respondentów wskazuje jednak, że sytuacja firm szkoleniowych nie jest optymalna, że brakuje środków finansowych na modernizację oraz zakup nowego sprzętu, jak również na zatrudnienie nowych trenerów. Pośrednio taki stan może wpływać zatem na poziom jakości oferowanych usług.

Kolejnym czynnikiem podlegającym diagnozie były procesy rozwoju kompetencji zatrudnionej kadry wykładowców. Co trzecia firma szkoleniowa w województwie mazowieckim posiada uregulowane i sformalizowane ścieżki rozwoju trenerów. W co drugiej firmie rozwój kompetencji odbywa się poprzez samokształcenie. 7% badanych podkreśla współpracę z placówkami doskonalenia nauczycieli. Natomiast 5% badanych firm deklaruje, że nie występuje u nich doskonalenie i uzupełnianie wiedzy nauczycieli i wykładowców (wykres 42).



Wykres 42. Czy wykładowcy i trenerzy pracujący dla Państwa doskonalą swoje kompetencje i kwalifikacje?



N=468

Źródło: opracowanie własne.

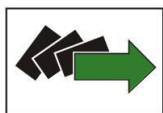
Jeśli jest tak, jak wskazują wyniki, że połowa firm oczekuje od wykładowców samokształcenia, a nie zapewnia uregulowanych form rozwoju potencjału kompetencyjnego zatrudnionej kadry, to kontrola jakości nie jest tu w pełni zapewniona i zagwarantowana. Jedynie 35% firm szkoleniowych dba o systematyczny i jasno określony rozwój kompetencji trenerów.

Kolejnym elementem systemu zapewnienia jakości w instytucjach edukacji pozaformalnej były wypracowane bądź wdrożone mechanizmy gwarantujące jakość szkolenia i kształcenia. Analiza frekwencji wypowiedzi wskazuje, że:

- 22% badanych firm zapewnia udział zewnętrznych interesariuszy w konstruowaniu programów szkoleniowych (przedsiębiorstwa, urzędy pracy, fundacje itp.);
- 34% badanych firm zapewnia ewaluację efektywności programów edukacyjnych;
- 36% badanych firm dba o rozwój infrastruktury szkoleniowej (sale, komputery, narzędzia, maszyny itp.);
- 60% badanych firm zapewnia systematyczny rozwój kadry wykładowej;
- 18% badanych firm zapewnia ewaluację pracy kadry wykładowej;
- 8% badanych firm dąży do zdobywania akredytacji instytucji zewnętrznych.

Powyższe wyniki nie są już tak optymistyczne jak formułowane przez przedstawicieli firm szkoleniowych oceny potencjału instytucjonalnego i merytorycznego. Większość badanych instytucji nie ewaluuje bowiem pracy wykładowców ani programów edukacyjnych. Ponadto nie włącza interesariuszy zewnętrznych w procesy konstruowania programów i treści szkolenia ani nie stara się o akredytację zewnętrznych podmiotów.

Wyniki te należy jednak interpretować w zestawieniu do populacji badanych instytucji, gdzie dominowały małe firmy zatrudniające jedynie kilku wykładowców.



Aby dokonać statystycznej weryfikacji czynników mających związek z wdrażanymi mechanizmami gwarantującymi jakość szkoleń, skonstruowano model regresji liniowej. Zmienną zależną były zagregowane działania podejmowane na rzecz zabezpieczenia jakości (tj. udział interesariuszy, ewaluacja programów, rozwój kadry wykładowej itp.), predyktorami uczyniono zaś potencjalnie istotne czynniki opisane w poszczególnych częściach raportu dotyczących diagnozy firm szkoleniowych.

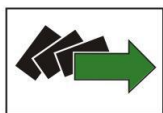
Model okazał się dobrze dopasowany do danych ($F=21,792$; $p<0,001$) i wyjaśnia 31% wariacji wyników. Poszczególnymi predyktorami wyjaśniającymi dbanie o jakość szkoleń są:

- Korzystanie z funduszy unijnych na szkolenia – $\beta=0,130$ i finansowanie ze strony pracodawców – $\beta=0,151$;
- Zatrudnianie dużej ilości trenerów i wykładowców – $\beta=0,148$;
- Posiadanie wystarczających środków finansowych na zakup nowego wyposażenia – $\beta=0,179$;
- Bardzo dobre wyposażenie sprzętowe ośrodka szkoleniowego – $\beta=0,110$;
- Przekonanie, że miarą dopasowania szkoleń do potrzeb klientów jest satysfakcja uczestników szkoleń – $\beta=0,105$ i pracodawców – $\beta=0,180$;
- Prowadzenie systematycznej ewaluacji szkoleń – $\beta=0,164$;
- Zbieranie potrzeb szkoleniowych – $\beta=0,121$ i stosowanie praktycznych metod szkolenia – $\beta=0,108$.

Wynika z tego wniosek, że jakość kwalifikacji jest powiązana ze źródłami finansowania i odbiorcami usług. Są one tym lepsze, im częściej są dedykowane pracodawcom i przez nich finansowane, a także im lepsze jest zaplecze danej instytucji.

6.4.3 Jakość kształcenia pozaformalnego z perspektywy uczestników kształcenia, ekspertów rynku pracy i edukacji, a także dysponentów środków na kształcenie i szkolenie

Rynek kształcenia ustawicznego jest niejednorodny i uwspólnianie całości kształcenia ustawicznego do jednej procedury zapewniającej jakość wydaje się niemożliwe. Inne zasady zapewnienia jakości stosuje się przy szkoleniach i kursach obowiązkowych, np. z BHP, inaczej w przypadku szkoleń związanych z uzyskaniem uprawnień, jeszcze inaczej w przypadku szkoleń i kursów zakończonych licencją lub certyfikatem, a jeszcze inaczej w przypadku kształcenia pozaformalnego zakończonego egzaminem czy w przypadku szkoleń z kompetencji miękkich. Wynika to z braku spójnego systemu prawno-organizacyjnego kształcenia pozaformalnego. Obecnie na mazowieckim rynku kształcenia pozaformalnego funkcjonuje około 13 tys. instytucji edukacyjnych i szkoleniowych w formie Centrów Kształcenia Praktycznego (CKP), Centrów Kształcenia Ustawicznego (CKU), Ośrodków Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego (ODDZ), Centrów Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (CKZiU) czy firm szkoleniowych. Szczegółowy podział i analiza podmiotów świadczących usługi kształcenia ustawicznego opisane zostały w rozdziale 1.4.1. *Rynek edukacji pozaformalnej w województwie mazowieckim*. Tłumaczy to poniekąd brak jednolitego systemu obejmującego nadzorem te wszystkie instytucje. Zwłaszcza że gros firm szkoleniowych działa na zasadach wolnego rynku i nie jest monitorowana ani nie podlega kontroli w zakresie merytorycznym. Istnieje co prawda ministerialny Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS), jednak wpis do rejestru jest dobrowolny i **wiele firm szkoleniowych nie widzi takiej potrzeby z uwagi na wysoki poziom zbiurokratyzowania**. W związku z tym wolą funkcjonować wyłącznie na podstawie wpisu do Ewidencji Działalności Gospodarczej lub



Rejestru Przedsiębiorców. Ponadto RIS nie posiada funkcji pozwalających na ocenę jakości oferty zarejestrowanych podmiotów.

Jako podstawę dobrej jakości badani na pierwszym miejscu wskazują wiedzę, doświadczenie i kompetencje prowadzącego. Wydaje się to słusznym wnioskiem, ponieważ to właśnie prowadzący jest najczęściej autorem programu i treści materiałów szkoleniowych czy edukacyjnych, chyba że kurs lub szkolenie są wystandaryzowane i stworzone w oparciu o autorski program jednostki kształcenia pozaformalnego lub ramy programowe wynikające na przykład z przepisów, warunków certyfikacji czy akredytacji. Zwłaszcza w przypadku szkoleń autorskie programy dotyczące tej samej tematyki mogą się od siebie różnić zarówno zawartością merytoryczną, czasem trwania, materiałami, ilością zajęć praktycznych itp., co przekłada się na ocenę jakości danego szkolenia. Dobrej klasy trenerzy to jednak powinien być tylko jeden z elementów procedury zapewnienia jakości. Wydaje się, że podobnie jak zróżnicowany jest rynek pozaformalnego kształcenia ustawicznego, tak równie zróżnicowane są sposoby zapewnienia jakości. Uczestnicy pozaformalnego kształcenia dorosłych poza dobrej klasy prowadzącymi zwracają uwagę na takie elementy jak organizacja szkolenia, która w ich ocenie przejawia się w dodatkowych materiałach ze szkolenia, gadżetach, cateringu. Dziwi fakt, iż respondenci tak dużą uwagę przykładają do standardów dotyczących organizacji i logistyki szkoleń. Może to wynikać z dużej ilości zrealizowanych darmowych (dofinansowanych) szkoleń, w których udział nie wynikał z wewnętrznej potrzeby szkoleniowej uczestnika, a raczej z oddelegowania przez pracodawcę lub instytucję rynku pracy lub zachęty firmy szkoleniowej. Gratyfikacja tylko za obecność na dofinansowanym ze środków publicznych szkoleniu wydaje się zjawiskiem nagannym. Można zakładać, że jest to praktyka marginalna, niemniej wydaje się, że lepszy w tym przypadku dobór szkoleń i ich dobra jakość zwiększyłaby (w ocenie uczestników) wagę standardów merytorycznych ponad organizacyjnymi.

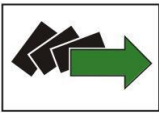
Transkrypcja z II panelu ekspertów

R.: Wśród bezrobotnych są już zjawiska takie, że ludzie wymieniają między sobą informacje, gdzie dają dobre jeść.

R.: Na niektórych szkoleniach dają już przecież nawet kieszonkowe, żeby znaleźć chętnych. Jest łapanka uczestników, którzy nie chcą iść.

R.: Wejść w słowo, ale te szkolenia są bardzo różnej jakości. To jedna rzecz, a druga to to, co ten uczestnik tego szkolenia z tymi umiejętnościami z niego wyniesionymi zrobi. I tu będę postarzać do znudzenia, że tu nie mamy kluczowego elementu w tej układance, czyli doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Kolejnym elementem odnoszącym się jednak do merytorycznej zawartości jest dostępność zajęć praktycznych czy dopasowanie szkolenia/kursu do potrzeb uczestników. Dla niektórych uczestników kształcenia ważna jest walidacja zdobytej wiedzy w postaci egzaminu. Do jakości badani zaliczają również adekwatność czasu trwania kursu/szkolenia do przekazywanej wiedzy. Negatywnie postrzegana jest sytuacja, kiedy kształcenie na szkoleniu lub kursie trwa zbyt krótko. Stoi to w pewnej sprzeczności z oczekiwaniami uczestników kształcenia pozaformalnego, którzy, zwłaszcza ci zatrudnieni, preferują szkolenia krótsze i w czasie pracy. Istotna dla uczestników jest również liczba uczestników. Optymalna liczba uczestników, zdaniem badanych, nie powinna przekraczać dziesięciu osób. Oczywiście jest to uzależnione od rodzaju szkolenia i przy materiale teoretycznym większa liczba uczestników nie jest przeszkodą. Dość istotnym, aczkolwiek trudno mierzalnym elementem jakości kursu/szkolenia jest atmosfera oraz interakcja z uczestnikami.



FGI Warszawa

R.: To się może na każdym zdarzyć. Ja byłam kiedyś na kursie językowym i zrezygnowałam, tracąc też pieniądze, wiedząc, że stracę te pieniądze, ale po prostu prowadzący był dla mnie niewykwalifikowaną osobą do prowadzenia kursu, w ten sposób. I nie byłam w stanie tam się nic nauczyć, bo jeśli ja mam sobie sama pracować z podręcznikiem, to mogę to sobie zrobić w domu, nie potrzebuję dodatkowych godzin lekcyjnych, gdzie muszę przyjść i poświęcić czas. Myślę, że to jest ciężko określić, które, dlatego teraz dość mocno się sugeruję certyfikatami i przez kogo są wydawane, nie interesują mnie certyfikaty tylko na poziomie firmy prowadzącej kurs, tylko jak wiem, że to są akredytowane kursy w Polsce i na zewnątrz, to mają trochę większą kontrolę jednak nad tym i jakby wymogi, które oni muszą spełnić, żeby mieć te certyfikaty, zmuszają ich do tego, że po prostu więcej pracy muszą w to włożyć.

FGI CIECHANÓW

M.: Ile osób to jest taka optymalna grupa państwa zdaniem?

R.: Do 10.

R.: Do 10 osób.

R.: To też zależy, ile jest osób prowadzących szkolenie.

R.: Tak.

R.: Jak jest na kursie 30 osób i dwóch instruktorów, to oni się tam muszą rozdzielić, roztrząsać, żeby każdy mógł przekazać tę wiedzę. Z drugiej strony jak jest duża grupa, to nie każdy przetręnuje, nie każdy przećwiczy, zobaczy. Duża grupa osób, on coś pokazuje, każdy nad nim i jeden zobaczy, a drugi nie zobaczy.

Podobnie jak w przypadku wcześniejszych wniosków odnośnie do strategii edukacyjnych i szkoleniowych **wysoka jakość niejednokrotnie wśród uczestników pozaformalnego kształcenia ustawicznego jest utożsamiana z wysoką ceną.**

FGI Warszawa

M.: Jakie zmiany należy wprowadzić, aby instytucje edukacji pozaformalnej oferowały szkolenia o wysokiej jakości?

R.: Nie chcę za bardzo się tutaj zapędzać, ale boję się, że wniosek będzie taki, że po prostu wyższa cena szkolenia gwarantuje zawsze lepszego prowadzącego. Przynajmniej z mojego doświadczenia, bo to szkolenie, na którym ostatnio byłam, które było takie totalne, że każdy był z innej bajki, ono kosztowało 600 złotych i...

M.: Od osoby?

R.: Tak, ale podejrzewam, że jak bym poszła na szkolenie za 1500, to byłoby o wiele lepsze.

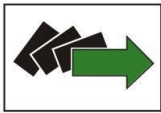
R.: A jak byś poszła za 350 na konferencję naukową na swoją uczelnię, to miałabyś bardziej efektywne, praktyczne...

R.: Tak, tylko to nie przełożyłoby się na moje zawodowe...

R.: Gdyby była praktyka, to byś skorzystała z wiedzy praktycznej, umiejętności kogoś, kto to prowadzi.

R.: Obawiam się, że niekoniecznie, ale to wszystko jest subiektywne.

R.: Dla mnie cena nie zawsze jest... Cały czas ta marka firmy.



Respondenci badań jakościowych z grupy uczestników kształcenia ustawicznego nie identyfikują zbyt wielu mechanizmów zapewnienia jakości w postaci wewnętrznych procedur podmiotów świadczących usługi kształcenia ustawicznego, takich jak ankiety ex-ante, ex-post, formularze oceny potrzeb szkoleniowych, poziomu wiedzy uczestnika, ocena efektywności szkoleń metodą Kirkpatricka¹¹⁹ itp. **Warto zwrócić uwagę na fakt, że uczestnicy kształcenia pozaformalnego wiążą jakość jedynie z podmiotami świadczącymi usługi pozaformalnego kształcenia ustawicznego i nie wskazują na inne podmioty (interesariuszy) oraz ich wewnętrzne mechanizmy jakości kształcenia, np. w przedsiębiorstwach, w których są zatrudnieni.** Chociaż jak wynika z kontekstu wypowiedzi, jakieś mechanizmy zapewnienia jakości są tam zaimplementowane.

Na wewnętrzne procedury zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego zdecydowanie częściej zwracają uwagę dysponenci środków publicznych. Nadal renoma trenera jest ważna, jednak brane są pod uwagę dodatkowe warunki, takie właśnie jak m.in. jakość. Może to wynikać z faktu, iż podział środków publicznych podlega nadzorowi, a obecne mechanizmy wsparcia kształcenia ustawicznego wymuszają niejako bliską współpracę w modelu trójstronnym pracodawca – dysponent środków – instytucja kształcenia ustawicznego. Instytucje rynku pracy wpływają na kształt oferty szkoleniowej i jej dopasowanie do potrzeb pracodawcy i uczestnika kształcenia, a firmy szkoleniowe modyfikują swoje programy, tak aby sprostać tym wymaganiom. Dzięki temu jeden z najważniejszych wskaźników jakości szkoleń – efektywność, w przypadku urzędów pracy, mierzona wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej, utrzymuje się na wysokim poziomie.

IDI Dysponenci środków

M.: W jaki sposób można weryfikować jakość szkoleń? Rozumiem, że przychodzi ktoś i mówi, że ten trener był rewelacyjny?

R.: Robimy badania ankietowe. Niestety, powiem tak, że na przykładzie dokumentów, które klienci nam przekazują, czasami trudno jest zweryfikować jakość szkolenia, to badania ankietowe, które robimy na zakończenie kursu, szkolenia, bo klient jeśli zakończył kurs, musi przyjść do urzędu i rozliczyć się ze szkolenia, to jest obowiązkowy element, który wprowadziliśmy parę lat temu i od razu prosimy, żeby klient nam przy urzędniku wypełnił ankietę, żeby opowiedział nie załóżmy w trakcie szkolenia, co się dzieje, bo nie zawsze może powiedzieć prawdę, ale żeby na zakończenie.

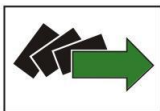
M.: Ale to jest na świeżo po szkoleniu, a później już państwo nie weryfikują?

R.: Pewnie, że weryfikujemy, ale mówię, jakości szkolenia, wiedzy nie da się zweryfikować, patrzemy na efektywność zatrudnieniową, ale tę efektywność zatrudnieniową mamy na dosyć wysokim poziomie.

IDI Dysponenci środków

R.: U nas instytucje szkoleniowo przysyłają nam swoje oferty. My natomiast, jeśli mamy do zorganizowania szkolenie dla osoby bezrobotnej, występujemy z zapytaniem ofertowym do wskazanych instytucji, żeby nam przygotowali konkretną ofertę. My piszemy swoje oczekiwania, wiemy, jakie oczekiwania ma pracodawca, bo pracodawca to nam zgłasza i dopasowujemy tę ofertę daną do potrzeb pracodawcy. I tak to wygląda. Można teraz zaobserwować, że firmy szkoleniowe dostosowują się do potrzeb rynku pracy, te ich oferty są

¹¹⁹ Model oceny mierzenia efektywności szkoleń, opracowany w latach 50. przez prof. Donalda Kirkpatricka. Ocena szkoleń jest rozłożona w czasie i przebiega na czterech poziomach: 1. reakcji, satysfakcji; 2. nauki; 3. zachowań; 4. rezultatów. Por. <http://www.kirkpatrickpartners.com>.



elastyczne, nie są sztywne, tak jak kiedyś były. I my teraz nie mamy z tym problemów, z dogadaniem się.

M.: I nic by tutaj pani w tym nie zmieniała?

R.: Z punktu widzenia naszego urzędu to nie. Ta współpraca jest między nami dobra.

Respondenci uczestnicy kształcenia pozaformalnego, dysponenci środków oraz eksperci rynku pracy i edukacji nie wskazali wprost praktyk wspólnych działań instytucji pozaformalnego kształcenia ustawicznego mających na celu poprawę jakości oddziaływań edukacyjnych. Prawdopodobnie wynika to z rozdrobnienia rynku i silnej konkurencji. Niewątpliwie jednak jest wiele działań na rynku, szczególnie dużych firm szkoleniowych, które się łączą i współpracują na zasadach kooperencji¹²⁰ przy dużych projektach szkoleniowych, np. finansowanych z EFS. Niemniej wiedza respondentów na ten temat była znikoma. Warto odnotowania w tym miejscu jest to, iż dysponenci środków publicznych (PUP-y) podkreślały słabą jakość szkoleń dofinansowanych z EFS. Szkolenia w programach unijnych, pomimo bardzo rozbudowanego raportowania i części administracyjnej, nie zawsze były dopasowane do potrzeb uczestników i pracodawców.

Część podmiotów świadczących usługi pozaformalnego kształcenia ustawicznego stara się uwiarygadniać jakość swoich szkoleń i kursów, ubiegając się o stosowne certyfikacje, akredytacje, licencje. Dla sporej grupy uczestników kształcenia ma to znaczenie i kierują się tym kryterium przy wyborze odpowiedniej oferty.

IDI Dysponenci środków

M.: Co decyduje o jakości szkoleń, programy, formy kształcenia, trenerzy?

R.: Wszystko po trochu, myślę.

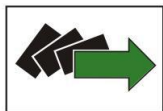
M.: A jakby miał pan uszeregować, co ma największe znaczenie?

R.: No trener przede wszystkim. Jak jest dobry trener, to napisze dobry program szkolenia. Ja się często spotykam z taką sytuacją, że klienci wymieniają konkretne nazwisko trenera, który przeprowadzi szkolenie, chcieliby skorzystać z tego. Sam na przykładzie wiem, jak kieruję swoich pracowników na szkolenie. Pytam się, kto prowadzi. Bo my oczywiście w urzędzie mamy program szkoleń dla swoich pracowników, ale również w trakcie roku możemy w przypadku zmiany przepisów skierować naszego pracownika na szkolenie indywidualne, często pytam, kto prowadzi to szkolenie, bo po tym, kto prowadzi, będzie wiadomo, jaka będzie jakość szkolenia.

Podsumowując, możemy na podstawie przytoczonych wypowiedzi oraz dokonanej analizy wyników badań wysnuć następujące wnioski w zakresie jakości kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim:

1. Rynek pozaformalnego kształcenia ustawicznego jest niejednorodny i trudno o wskazanie jednej procedury zapewnienia jakości dla wszystkich instytucji prowadzących pozaformalne kształcenie ustawiczne.
2. Najważniejszym elementem jakości pozaformalnego kształcenia ustawicznego, zdaniem badanych, jest wysoka jakość kadry nauczającej, która przejawia się w wiedzy, doświadczeniu, kompetencjach, umiejętności podejmowania interakcji z uczestnikami,

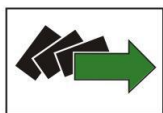
¹²⁰Kooperencja to relacje między konkurentami, w których występują związki o charakterze ekonomicznym i pozaekonomicznym. Charakter relacji polega na konkurowaniu (konkurencja) ze sobą i współpracowaniu (kooperacja) jednocześnie. Zob. J. Cygler, *Kooperencja jako tendencja w zarządzaniu przedsiębiorstw w dobie globalizacji*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2009, nr 94, s. 90.



budowaniu atmosfery przez prowadzących. Co do tego zgadzają się zarówno uczestnicy pozaformalnego kształcenia ustawicznego, jak również dysponenti środków publicznych czy eksperci rynku pracy.

3. Firmy szkoleniowe nie posiadają w większości wypracowanych mechanizmów zapewniania jakości, jak i sformalizowanych ścieżek rozwoju potencjału kompetencyjnego wykładowców, pomimo przekonania, że czynności te są istotne dla efektywności procesów szkoleniowych.
4. Pracodawcy oceniający pozytywnie skuteczność poszczególnych form rozwoju kompetencji pracowników lepiej oceniają funkcjonowanie instytucji edukacji pozaformalnej.
5. Firmy szkoleniowe w nielicznych przypadkach włączają zewnętrznych interesariuszy w procesy konstruowania programów i treści szkolenia, jak również w większości przypadków nie dokonują ewaluacji skuteczności prowadzonych oddziaływań ani pracy wykładowców.
6. Instytucje pozaformalnego kształcenia ustawicznego nie podejmują powszechnie wspólnych działań mających na celu zapewnienie jakości oddziaływań edukacyjnych. Nie oznacza to jednak ich całkowitego braku, czego przykładem jest np. Kodeks Dobrych Praktyk PIFS¹²¹ czy konsorcja firm szkoleniowych przystępujących do wspólnych, dużych projektów szkoleniowych, np. dofinansowanych z EFS. Niemniej tego typu działania nie są bliżej znane uczestnikom kształcenia ustawicznego, pracodawcom czy w mniejszym stopniu dysponentom środków publicznych.
7. Wiele jednostek pozaformalnego kształcenia ustawicznego nie podejmuje działań mających na celu uwiarygodnienie wysokiej jakości kształcenia poprzez uzyskanie stosownych certyfikacji, akredytacji czy licencji.
8. Uczestnicy pozaformalnego kształcenia ustawicznego nie dostrzegają, poza instytucjami kształcenia ustawicznego, innych podmiotów (np. pracodawcy, instytucje rynku pracy), które mogą lub uczestniczą w zapewnieniu jakości pozaformalnego kształcenia ustawicznego.
9. Potencjał instytucjonalny i merytoryczny podmiotów świadczących usługi pozaformalnego kształcenia ustawicznego jest oceniany pozytywnie.
10. W obszarze pozaformalnego kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków publicznych można zaobserwować ścisłą i dobrą współpracę interesariuszy rynku edukacji pozaformalnej, która przejawia się głównie w modelu trójstronnym pracodawca – dysponent środków – instytucja kształcenia ustawicznego. Instytucje rynku pracy wpływają na kształt oferty szkoleniowej i jej dopasowanie do potrzeb pracodawcy i uczestnika kształcenia, a firmy szkoleniowe modyfikują swoje programy.
11. Wśród innych czynników wpływających na jakość pozaformalnego kształcenia ustawicznego wymienianych w dalszej kolejności są m.in.:
 - a. zajęcia praktyczne czy dopasowanie szkolenia/kursu do potrzeb uczestników;
 - b. walidacja zdobytej wiedzy w postaci egzaminu;
 - c. adekwatność czasu trwania kursu/szkolenia do przekazywanej wiedzy;
 - d. optymalna liczba uczestników;
 - e. atmosfera oraz interakcja z uczestnikami;
 - f. organizacja szkolenia;
 - g. dodatkowe materiały ze szkolenia;
 - h. gadżety;
 - i. catering.

¹²¹ <http://www.pifs.org.pl/strona/kodeks-dobrych-praktyk.html> [dostęp: 19.11.2015].



6.5 Przykłady dobrych praktyk zidentyfikowanych w badaniach empirycznych

Przykłady wybranych, dobrych praktyk na rynku kształcenia ustawicznego, zidentyfikowanych na podstawie analizy źródeł wtórnych, zostały opisane w rozdziale 6 *Kształcenie ustawiczne a potrzeby rynku pracy – przykłady dobrych praktyk*. Poniżej przedstawiono listę dobrych praktyk wskazanych przez uczestników badania. Oryginalne wypowiedzi respondentów zostały zsyntetyzowane i uzupełnione ewentualnym komentarzem eksperckim. Zidentyfikowane dobre praktyki dość trafnie oddają punkt widzenia poszczególnych interesariuszy rynku kształcenia ustawicznego i są egzemplifikacją dotychczasowych własnych doświadczeń badanych (np. sami je stosowali lub byli uczestnikiem dobrej praktyki) albo wynikają ze znajomości rynku, doświadczenia i obserwacji.

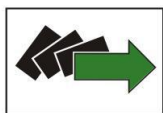
Na podstawie wypowiedzi możemy wskazać najczęściej lub najwyraźniej artykułowaną potrzebę **stworzenia pełnego repozytorium szkoleń, kursów, firm szkoleniowych, które mogłyby pełnić funkcję rankingową, ułatwiać monitorowanie i nadzór nad jakością kształcenia ustawicznego** oraz ułatwiać podejmowanie decyzji o podjęciu kształcenia przez pracowników, osoby pozostające bez zatrudnienia, pracodawców czy instytucje rynku pracy.

Kolejną zdecydowaną konkluzją jest **potrzeba stworzenia mechanizmu uznawalności, równoważności poszczególnych kursów i szkoleń – czyli walidacji**. Jak można się domyślać, nie każdy certyfikat oznacza posiadanie przez uczestnika tych samych kompetencji i umiejętności w przypadku dwóch różnych szkoleń organizowanych przez dwie różne instytucje. Chodzi tu zatem o stworzenie przejrzystych reguł walidacyjnych i przypisywanie poszczególnych kwalifikacji – jak to w założeniu Krajowych Ram Kwalifikacji miało wyglądać – do odpowiedniego poziomu na Ramie Kwalifikacji.

Wśród pomysłów na dobre praktyki są również odwołania do działań systemowych na poziomie kształcenia formalnego dzieci i młodzieży. Wypowiedź eksperta rynku pracy wskazuje na głębsze przyczyny niedopasowania kwalifikacji i kompetencji pracowników czy też kandydatów na pracowników odnoszące się do całego systemu kształcenia, również formalnego, czyli systemu edukacji szkolnej. Oznacza to konieczność współpracy wielu podmiotów zarówno po stronie administracji publicznej, jak i pozostałych interesariuszy rynku pracy nad szeroko pojętą reformą kształcenia formalnego i pozaformalnego. Dyskusja na ten temat toczy się od kilku lat i niewątpliwie ten proces od 2012 r. został już zainicjowany, trwa¹²² i określenie jego ostatecznego kształtu jest obecnie niemożliwe, zwłaszcza w kontekście zapowiadanych przez kolejną ekipę rządzącą zmian w systemie edukacji formalnej.

Dużo mniejsze znaczenie, aczkolwiek wskazywane w odpowiedziach dotyczących dobrych praktyk, to kwestia gwarancji przeprowadzenia zaplanowanych szkoleń. Większość instytucji kształcenia zastrzega sobie możliwość odwoływania szkoleń/kursów, niemniej dla uczestników kształcenia ustawicznego jest to problem i dobrą praktyką w tym zakresie powinna być gwarancja przeprowadzenia szkolenia.

¹²²Kolejna próba reformy szkolnictwa zawodowego. Są pieniądze z MEN-u, <http://www.regiopraca.pl/portals/rynek-pracy/edukacja/kolejna-proba-reformy-szkolnictwa-zawodowego-sa-pieniadze-z-men-u> [dostęp: 19.11.2015].



Generalnie propozycje dobrych praktyk zgłoszone przez respondentów odnosiły się w dużej mierze do ewaluacji i monitorowania, oferty szkoleniowej, walidacji efektów kształcenia oraz jakości usług edukacji pozaformalnej dla dorosłych.

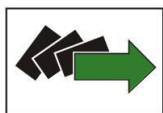
Poniżej zestawienie najważniejszych pomysłów i propozycji dobrych praktyk zidentyfikowanych w trakcie badania:

- Superwizja szkoleń – zarówno od strony pracodawcy, jak i ze strony instytucji rynku pracy. Wśród propozycji pojawiały się pomysły na stosowanie technik *mystery shopping*;
- Podpatrywanie dobrych praktyk u konkurencji – jako działania po stronie firm szkoleniowych, głównie w kontekście doskonalenia;
- Publiczne, centralne repozytorium ankiet po szkoleniu;
- Cykliczne przysyłanie ofert szkoleń do instytucji rynku pracy;
- Zwiększenie liczby zajęć praktycznych w trakcie szkoleń;
- Wsparcie uczestników kształcenia oraz pracodawców doradztwem zawodowym, psychologicznym i coachingiem;
- Utrzymanie kontaktu i komunikowanie się firmy szkoleniowej z uczestnikiem po szkoleniu;
- Wysyłanie przez instytucje rynku pracy zwrotnych ankiet do pracodawców i organizacji zrzeszających pracodawców w zakresie planowanych szkoleń w danym roku kalendarzowym;
- Finansowanie kształcenia zawodowego młodzieży przez pracodawcę (np. kopalnia finansuje kształcenie w zawodach górniczych);
- Mechanizm subwencji/wsparcia dla mikro- i małych firm szkolących pracowników, na przykład w formie finansowania szkoleń pracowników z KFS lub ulg podatkowych;
- Diagnoza kompetencji przed szkoleniem oraz mechanizm oceny usługi szkoleniowej po jej zakończeniu. Respondenci jako przykład podawali system oceny sprzedawców na portalach takich jak na przykład Allegro;
- Programy szkoleń, oferty powinny być oparte na efektach uczenia się. To znaczy osoba, która przystępuje do szkolenia, powinna przed jego rozpoczęciem wiedzieć, co po jego ukończeniu będzie wiedzieć i będzie potrafić, jakie kompetencje nabędzie;
- Organizacja konkursów dla pracodawców, którzy podejmują współpracę ze szkołami, uczelniami czy placówkami edukacyjnymi, zwiększając tym samym szanse na zatrudnienie absolwentów z tych instytucji, pokazując im jednocześnie kierunki rozwoju czy też jakie zapotrzebowanie będą mieli pracodawcy w swoich firmach. Przykładem może być konkurs „Pracodawca Jutra”¹²³.
- Wprowadzenie standardów usług szkoleniowych na przykład na podstawie międzynarodowych norm ISO (np. ISO 9001 czy ISO 29990) lub innych standardów wypracowanych przez interesariuszy rynku kształcenia ustawicznego, takich jak np. Małopolski Standard Usług Szkoleniowo-Edukacyjnych¹²⁴ wypracowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie lub branżowy Standard Usługi Szkoleniowej¹²⁵ wypracowany przez Polską Izbę Firm Szkoleniowych zrzeszającą firmy szkoleniowe w Polsce;
- Finansowanie projektów do wszystkich zainteresowanych kształceniem dla dorosłych, a nie tylko dla wąskich grup jak np. 50+ czy do osób do 35 r.ż.;

¹²³ <http://biznesdlaedukacji.parp.gov.pl/konkurs> [dostęp: 3.12.2015].

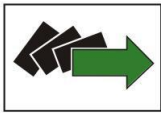
¹²⁴ https://www.pociagdokariery.pl/_layouts/UM.WUP/ArticleDetails.aspx?ald=1003&fld=3 [dostęp: 3.12.2015].

¹²⁵ <http://www.pifs.org.pl/strona/standard-uslugi-szkoleniowej.html> [dostęp: 3.12.2015].

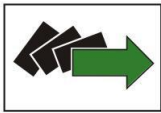


- Zajęcia próbne na szkoleniach i kursach w postaci darmowych próbnych zajęć lub dni szkoleniowych w instytucjach edukacji dla dorosłych;
- Kompleksowe programy wspierające obejmujące systematyczne, cykliczne uczestnictwo w szkoleniach przynajmniej raz w roku;
- Dostępność szkoleń, czyli gwarancja, że dane szkolenie odbędzie się bez względu na liczbę uczestników;
- Publiczne programy kształcenia (szkoleń) dla właścicieli mikro- i małych firm, jak przygotowywać strategię rozwoju pracowników i planować szkolenia;
- Wykorzystanie w szerszym zakresie dostępnych instrumentów wsparcia takich jak bony szkoleniowe czy umowy trójstronne;
- Portal bezpłatnych kursów e-learningowych o dowolnej tematyce ogólnorozwojowej i zawodowej organizowanych przez uniwersytety, instytucje szkoleniowe i edukacyjne, które to kursy mogą zakończyć się egzaminem i powszechnie uznawanym certyfikatem. Przykładem takiego rozwiązania jest brytyjski portal www.futurelearn.com;
- Po stronie pracodawców – mechanizmy motywacji pracowników do kształcenia i podnoszenia kwalifikacji i kompetencji powiązanych z systemem ocen pracowniczych i ścieżką rozwoju, awansu czy systemem premiowym uzależniającym korzyści dla pracownika od uzyskanych w trakcie kształcenia kompetencji i kwalifikacji;
- Targi szkoleń (edukacji) oraz szeroko pojęta promocja kształcenia dla dorosłych;
- Wprowadzenie zryczałtowanej formy dofinansowania stawki za jednostkę usługi szkoleniowej, tak aby pracodawcom opłacało się partycypować w kosztach szkoleń swoich pracowników;
- Zmiana sposobu dystrybucji środków publicznych na szkolenia z naciskiem na wsparcie dla uczestników, a nie dla firm szkoleniowych (np. z EFS). Innymi słowy, finansowanie strony popytowej, a nie podaźowej, ponieważ strumień finansowania skierowany do firm szkoleniowych powoduje przygotowanie oferty, która jest najłatwiejsza do realizacji przez instytucje szkolące, ale niekoniecznie dopasowana do potrzeb pracodawców i uczestników kształcenia;
- Odejście od stosowania sztywnych list tematów kształcenia przewidzianych do dofinansowania ze środków publicznych na rzecz elastycznego doboru tematów szkoleń odpowiadających na aktualne, chwilowe zapotrzebowanie rynku pracy;
- Korzystanie przez pracodawców z dostępnych narzędzi do kreowania polityki rozwojowej swoich pracowników. Przykładem może być Narzędzie Pomiaru Wartości Kapitału Ludzkiego¹²⁶;
- Zastosowanie przez firmy szkoleniowe modelu sprzedaży w formie *successfee*, czyli płatność za usługę szkoleniową na przykład w dwóch częściach, przed szkoleniem oraz po szkoleniu, po zmierzeniu efektów kształcenia;
- Giełda usług szkoleniowych on-line, a szerzej, rejestr usług rozwojowych, którego celem jest dostarczenie wiedzy na temat dostępnej oferty kształcenia. Przykładem takiego rozwiązania jest projekt www.inwestycjawkadry.pl. Rejestracja podmiotów świadczących usługi rozwojowe wymaga spełnienia przez nie kryteriów minimalnych i kryteriów wiarygodności zawartych w Karcie Podmiotu. Docelowo będzie możliwa ocena i rankingowanie instytucji szkoleniowych oraz porównywanie ofert. Tego typu rejestr ma przewagę nad Rejestrem

¹²⁶ <http://nkl.parp.gov.pl/> [dostęp: 3.12.2015].



Instytucji Szkoleniowych (RIS), do którego wpis odbywa się tylko na podstawie zgłoszenia, że posiada możliwości monitorowania jakości.



7. Kształcenie ustawiczne a potrzeby rynku pracy w perspektywie podregionów

W nawiązaniu do celów badawczych dokonano szczegółowej charakterystyki problematyki kształcenia ustawicznego z perspektywy podregionów województwa mazowieckiego. Przedstawione analizy obejmują popyt na szkolenie i kształcenie pozaformalne, a także opinie uczestników kształcenia ustawicznego, pracowników instytucji rynku pracy i ekspertów. Ze względu na fakt, że instytucje szkoleniowe prowadzą w większości przypadków otwarte szkolenia, na które rekrutują uczestników z całej Polski, a ponadto współpracują z pracodawcami reprezentującymi różne regiony geograficzne kraju, zdecydowano się w analizie podregionów na umieszczenie jedynie informacji o najczęściej realizowanych szkoleniach przez te instytucje. Należy jednak pamiętać, że funkcjonująca w danym podregionie firma szkoleniowa nie organizuje i nie prowadzi kształcenia jedynie dla podmiotów i jednostek reprezentujących ten podregion.

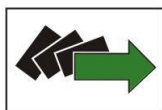
7.1 Podregion ciechanowski

W podregionie ciechanowskim badano 80 przedsiębiorstw. W większości były to firmy mikro i małe funkcjonujące głównie w branży edukacyjnej, handlu detalicznego i budowlanej (załącznik 8, tabela 70).

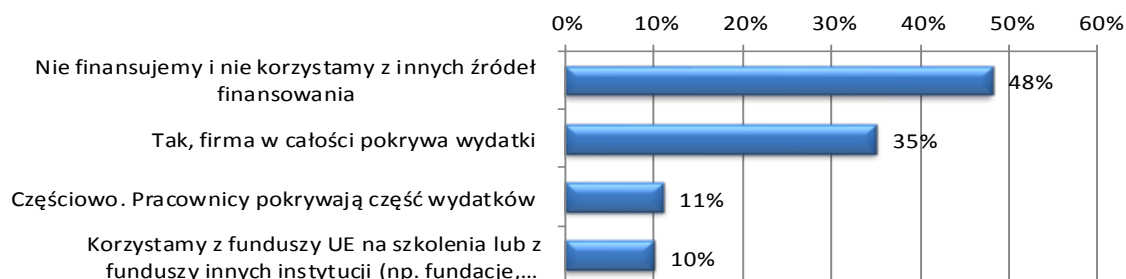
Co drugi przedsiębiorca podregionu ciechanowskiego finansuje lub współfinansuje szkolenie i kształcenie swoich pracowników. 11% z tych firm (osiem przedsiębiorstw) korzysta również ze środków zewnętrznych na kształcenie i szkolenie. Przy czym pięć przedsiębiorstw korzystało ze źródeł KFS, a trzy firmy z EFS. Przedsiębiorstwa przeznaczały najczęściej od 3 do 5 tys. zł rocznie na szkolenie i kształcenie jednego pracownika (63% spośród finansujących szkolenie). 27% badanych firm przeznaczało sumę od 6 do 10 tys. zł na jednego pracownika.

48% pracodawców twierdzi, że nie finansuje i nie korzysta z zewnętrznych źródeł finansowania zatrudnionej kadry (wykres 43).

Jest to po części pochodną tego, że większość z badanych firm z tego podregionu nie ma opracowanej strategii rozwoju personelu (58% wskazań). Jedynie 31% firm ma opracowaną strategię, a 8% nie ma na ten temat zdania lub nie potrafi się wypowiedzieć.



Wykres 43. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?

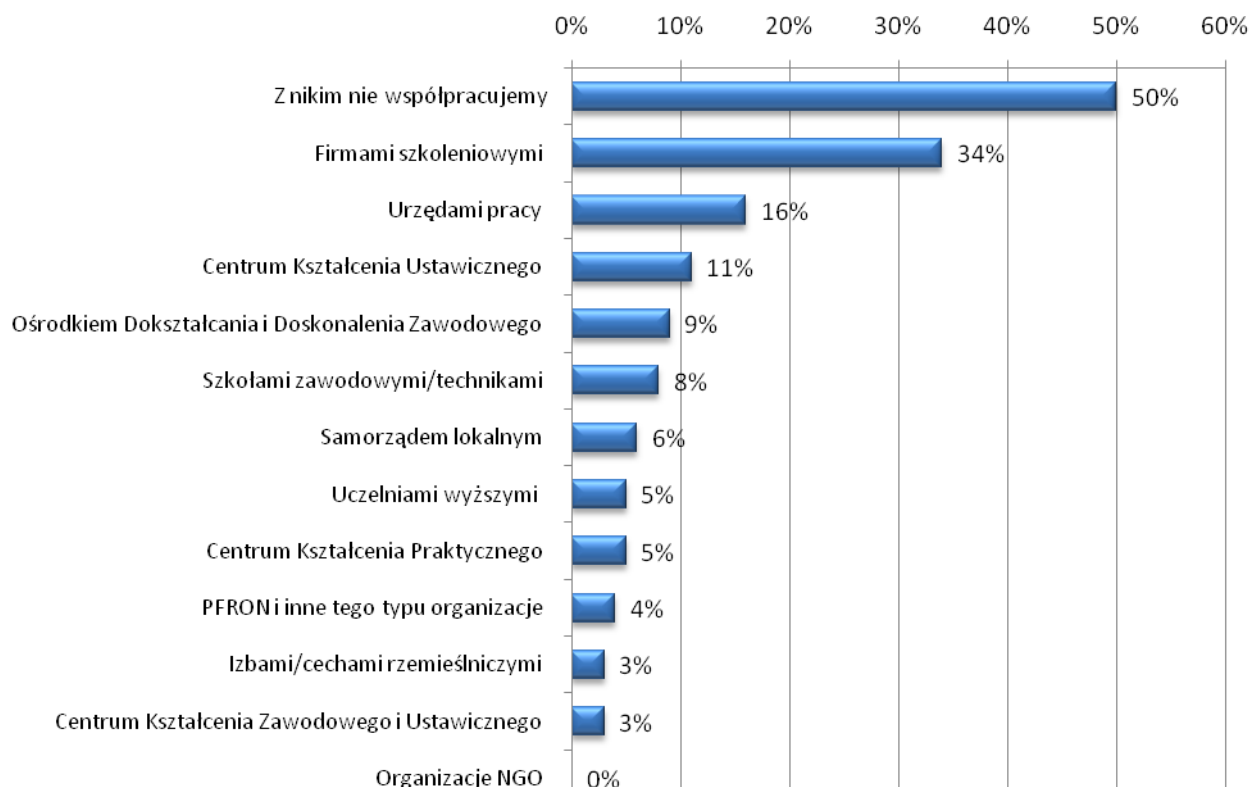


N=80

Źródło: opracowanie własne.

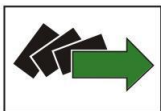
Przedsiębiorcy pytani o podmioty, z którymi współpracują, aby rozwijać kompetencje swoich pracowników, najczęściej wskazywali na firmy szkoleniowe (34% badanych współpracuje) i urzędy pracy (16%). Ponad 50% przedsiębiorstw z tego regionu nie współpracuje z żadnymi innymi podmiotami (wykres 44).

Wykres 44. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?



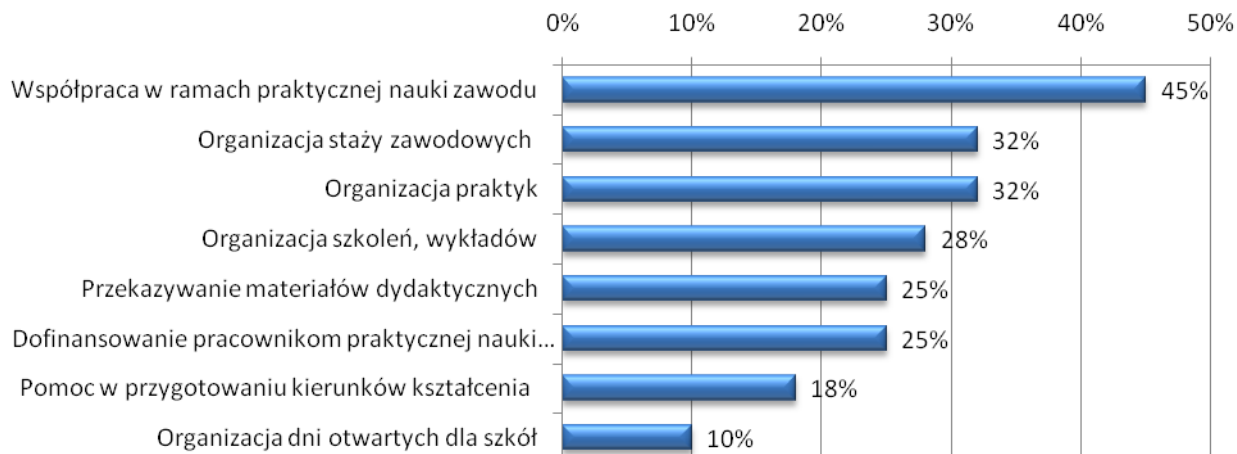
N=80

Źródło: opracowanie własne.



Zakres współpracy z poszczególnymi podmiotami jest dość zróżnicowany. Firmy, które kooperują z innymi organizacjami, zazwyczaj współpracują w ramach praktycznej nauki zawodu (45% firm), a także organizacji praktyk i staży zawodowych (po 32%) (wykres 45).

Wykres 45. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?

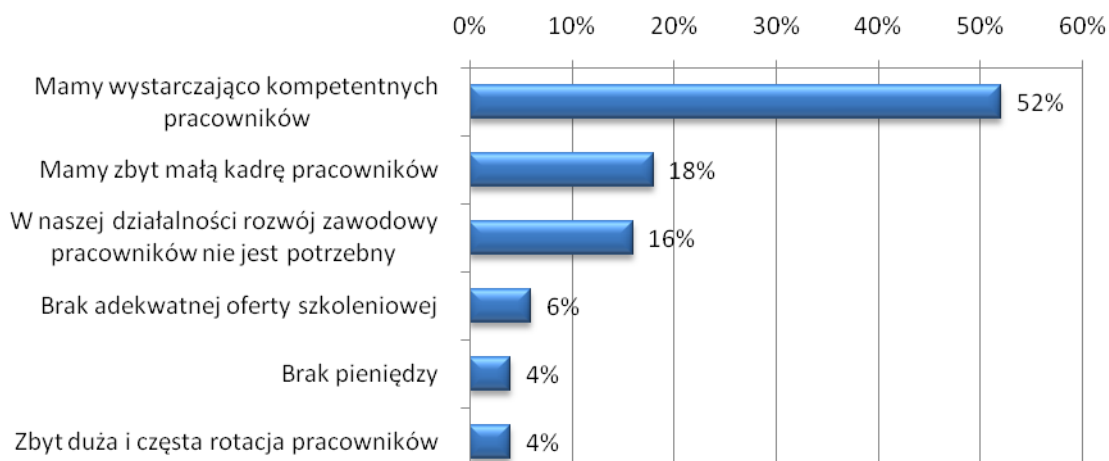


N=40

Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy, odnosząc się do motywów braku inwestowania w rozwój kadry, wskazywali najczęściej posiadanie wystarczająco kompetentnych pracowników (52% firm tak wskazało), a także posiadanie zbyt małej liczby zatrudnionych (18%) (wykres 46).

Wykres 46. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?



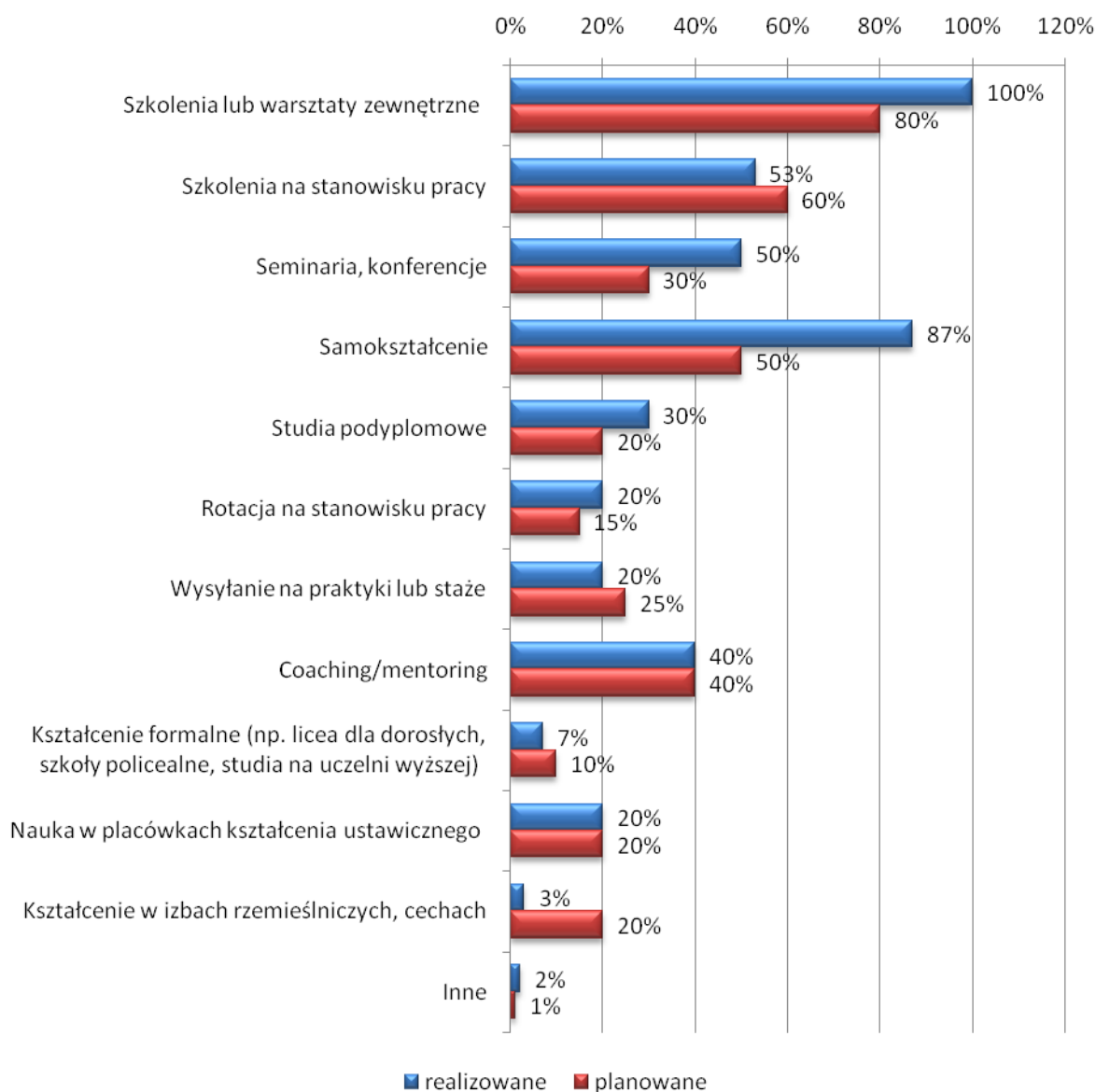
N=50

Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy realizujący i planujący szkolenie dla swoich pracowników wybierali najczęściej szkolenia i kursy zewnętrzne (poza miejscem pracy) (100% oddziaływań realizowanych w badanych firmach i 80% planowanych), a także szkolenia na stanowisku pracy, samokształcenie i seminaria

i konferencje. Kształcenie formalne dla dorosłych realizuje jedynie 7% przedsiębiorstw, a 20% firm finansuje kształcenie w placówkach edukacji ustawicznej (wykres 47).

Wykres 47. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników

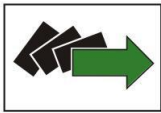


N=30 dla realizowanych szkoleń i N=20 dla planowanych szkoleń

Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej realizowanymi szkoleniami w podregionie ciechanowskim były szkolenia z BHP (22 firmy realizowały takie szkolenia), rozwój osobowościowy (19 firm) i nauka języków obcych realizowana dla pracowników 19 z badanych firm (tabela 42). Firmy szkoleniowe funkcjonujące w regionie najczęściej realizowały szkolenia z zakresu BHP (siedem firm), usług transportowych (pięć firm) i zajęć z rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej (trzy firmy).

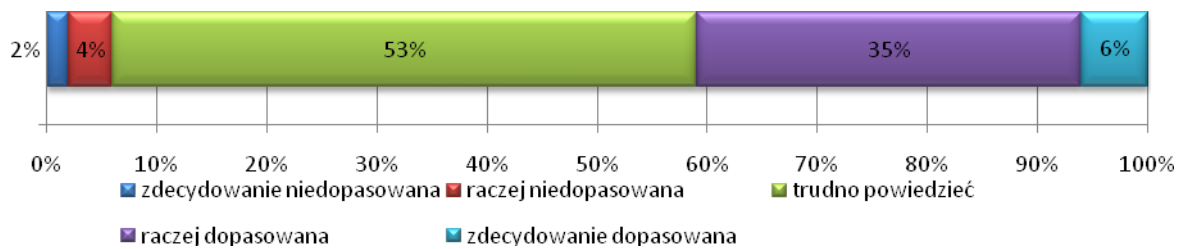
Najczęściej planowanymi szkoleniami jest również tematyka BHP (dziewięć firm planuje takie szkolenia) i rozwój osobowościowy i kariery zawodowej – osiem firm deklaruje realizację tego



obszaru szkoleń. Zestawienie najczęściej realizowanych i planowanych obszarów szkoleń w podregionie ciechanowskim prezentuje tabela 71 (załącznik 8).

W podregionie ciechanowskim 35% badanych firm deklaruje, że dostępna na rynku oferta szkoleń, kursów jest raczej dopasowana, a 6% twierdzi, że jest zdecydowanie dopasowana do ich potrzeb. Jedynie 6% deklaruje niedopasowanie, a 53% nie ma wyrobionej opinii (wykres 48).

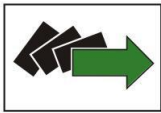
Wykres 48. W jakim stopniu dostępna na rynku oferta szkoleń, kursów, kształcenia jest dopasowana do Państwa potrzeb?



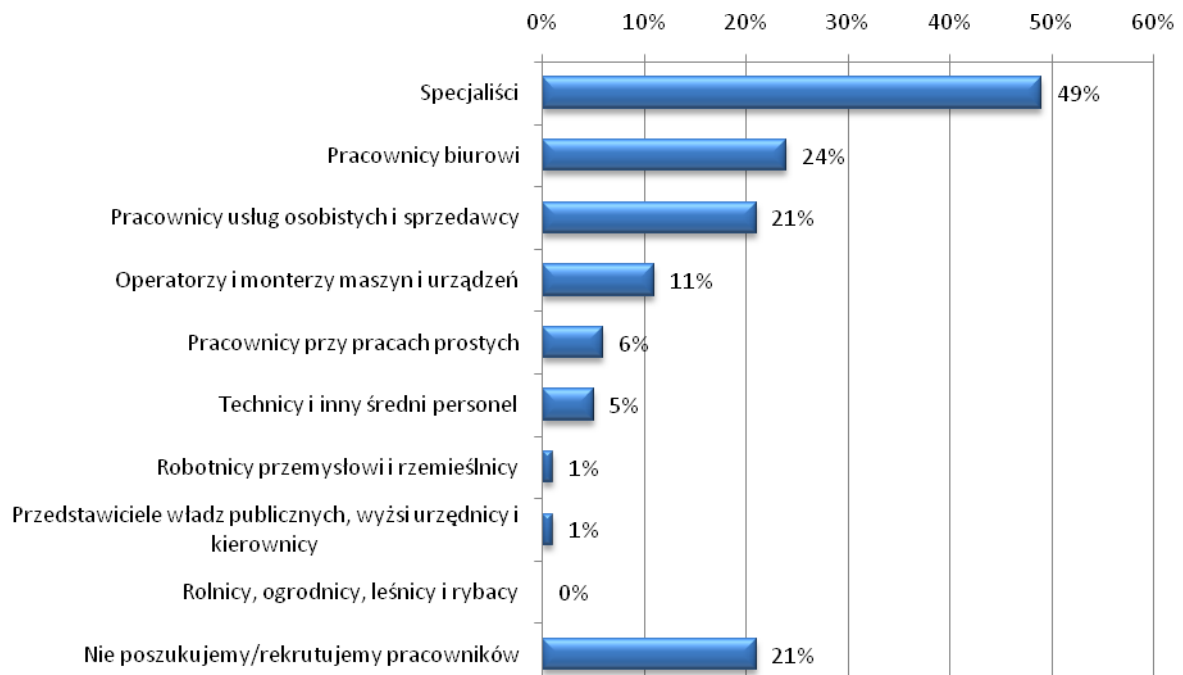
N=80

Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy w podregionie ciechanowskim najczęściej poszukują pracowników na stanowiska specjalistów (49% badanych firm wskazało na taką potrzebę), pracowników biurowych (24%). Natomiast 21% przedstawicieli przedsiębiorców deklaruje brak potrzeby poszukiwania i rekrutacji nowej kadry (wykres 49).



Wykres 49. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?



N=80

Źródło: opracowanie własne.

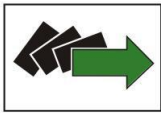
Pracodawcy podregionu ciechanowskiego posiadają raczej pozytywne zdanie o kompetencjach potencjalnych kandydatów do pracy, którzy kończą edukację formalną i pozaformalną. 60% pracodawców wskazuje, że kandydaci często lub prawie zawsze dysponują odpowiednim przygotowaniem do wykonywania obowiązków zawodowych. Natomiast 40% respondentów twierdzi, że sporadycznie lub prawie nigdy nie dysponują odpowiednimi kompetencjami do pracy.

W uzupełnieniu analiz ilościowych wyselekcjonowano wybrane wypowiedzi respondentów badań jakościowych charakterystyczne dla podregionu ciechanowskiego. Badani na pytanie o specyfikę badanego regionu pod kątem wyborów tematów szkoleń i form edukacji zwracali uwagę na brak dużych ośrodków kształcenia formalnego takich jak uczelnie, co ich zdaniem determinuje preferencję uczestników kształcenia do wybierania krótkich kursów i szkoleń zamiast kształcenia w formie studiów czy studiów podyplomowych. Zwracano uwagę na brak przemysłu w regionie ciechanowskim oraz nasycenie rynku szkoleniami takimi jak operator wózków widłowych czy sprzedawca magazynier z obsługą wózków widłowych. Natomiast istnieje duże zainteresowanie szkoleniami w zakresie uprawnień na prawo jazdy, operatorów sprzętu ciężkiego, operatorów koparki, koparko-ładowarki.

IDI Dysponenci środków

M.: W jaki sposób wybór tematów szkoleń i form edukacji, pani zdaniem, zależy od podregionów?

R.: Nie wiem, jak jest w innych regionach, ale w dużych miastach, gdzie są duże uczelnie, gdzie jest większa dostępność i możliwość realizacji studiów podyplomowych, być może tam jest większe zainteresowanie, chociaż trudno mi powiedzieć w momencie, kiedy mówimy o urzędach powiatowych, gdzie w naszym regionie, ciechanowskim, jest niewiele uczelni realizujących studia i podejmowanie studiów, chociażby podyplomowych, wiąże się z wyjazdem, to myślę, że mniej. Osoby bardziej decydują się na szkolenia krótsze, być może bardziej intensywne, ale w krótszym zdecydowanie czasie.



IDI Dysponenci środków

M.: Jakie tematy szkoleń są wybierane najczęściej przez uczestników edukacji pozaformalnej?

R.: Trudno mi powiedzieć, jak to jest na całym rynku naszego powiatu, natomiast z punktu widzenia urzędu bardzo zróżnicowane,

M.: Wózek widłowy mi się kojarzy.

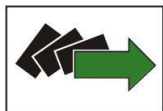
R.: Niestety, ten wózek widłowy, sprzedawca-magazynier z obsługą wózka widłowego, jest to szkolenie, które, tak potocznie, zawsze u mężczyzn cieszy się zainteresowaniem, natomiast rynek się już, niestety, nasycił. Tak naprawdę jest mało zakładów pracy, które jeszcze zgłaszają potrzeby zatrudnienia w takiej profesji. Natomiast niewątpliwie cały czas mężczyźni, szczególnie osoby młode, nadal przychodzą z gotowością brania udziału w szkoleniach na kierowców, prawo jazdy, operatorów sprzętu ciężkiego, operatorów koparki, koparko-ładowarki. Mężczyźni, szczególnie ci, którzy skończyli zasadnicze szkoły bez uprawnień, czyli elektryk bez uprawnień elektrycznych czasami zgłasza się. Ale nie można powiedzieć, że jest to jakaś przeważająca część. Kobiety bardzo często wnioskuje o szkolenia na sprzedawcę, fryzjerkę, stylistkę, manikiurzystkę. Różne. U nas w urzędzie nie można by powiedzieć, że jedno szkolenie cieszy się ogromną popularnością.

IDI Dysponenci środków

R.: Zawsze na naszym rynku było zainteresowanie szkoleniami, w mniejszym stopniu studiami podyplomowymi.

M.: Cały czas się utrzymuje ta tendencja?

R.: Na naszym rynku powiatowym się utrzymuje, tak.

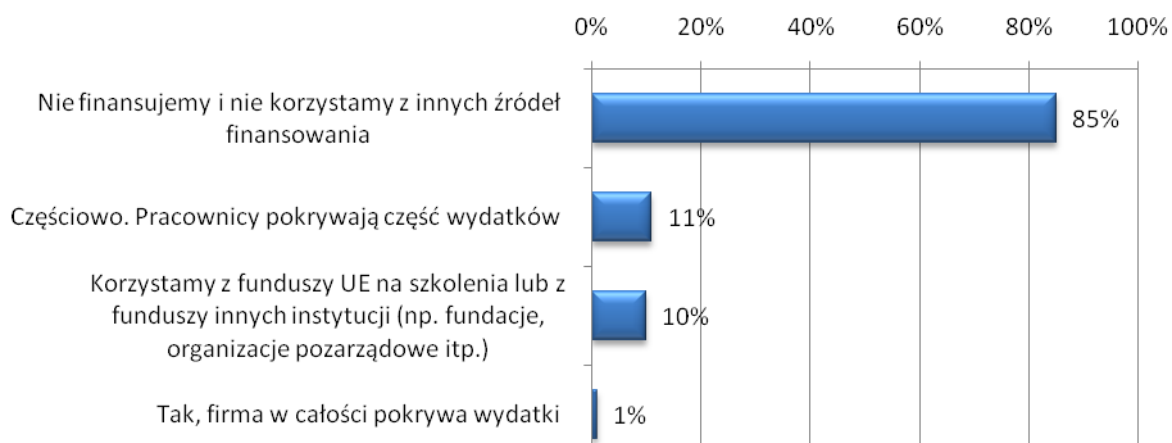


7.2 Podregion ostrołęcki

W podregionie ostrołęckim badano 82 przedsiębiorców i ich potrzeby dotyczące edukacji ustawicznej. W większości przypadków reprezentowali oni trzy dominujące branże: edukację, budownictwo i handel detaliczny. Firmy te najczęściej zatrudniały do dziewięciu pracowników bądź od 10 do 49 pracowników. Najczęściej stosowaną umową była umowa o pracę. Charakterystykę przedsiębiorstw z podregionu ostrołęckiego przedstawia tabela 72 (załącznik 8).

Spośród badanych firm 2/3 nie posiadało strategii rozwoju pracowników, a jedynie 17% firm wskazywało na wypracowane rozwiązania w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. Konsekwencją tego jest m.in. to, że firmy te nie inwestują i nie korzystają z zewnętrznych źródeł finansowania kształcenia pracowników. Jedynie 1% firm w całości pokrywa koszty szkolenia zatrudnionej kadry, a co 10 badana firma częściowo pokrywa koszty kształcenia. 10% firm korzysta także z zewnętrznych źródeł finansowania (wykres 50).

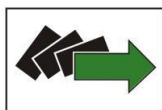
Wykres 50. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?



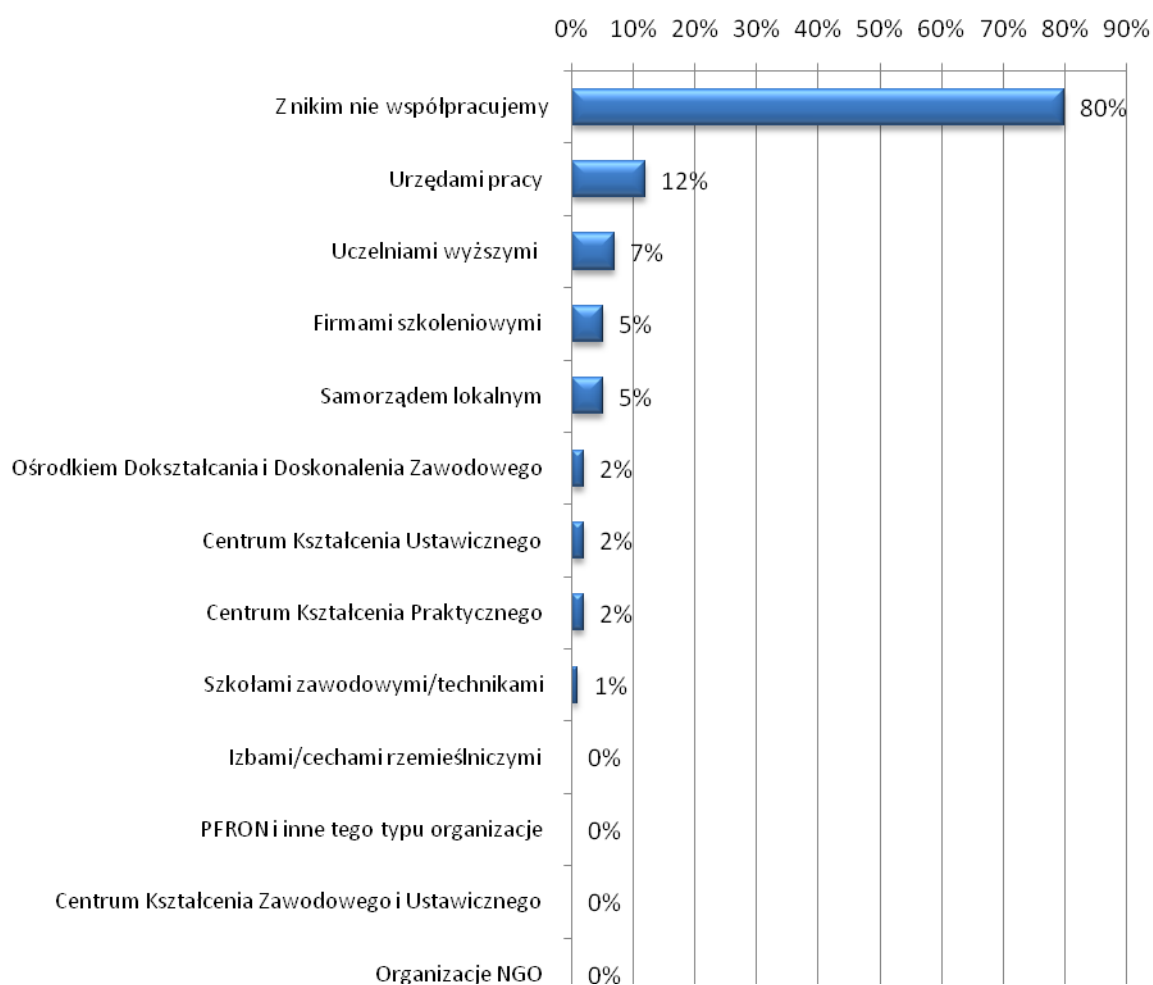
N=82

Źródło: opracowanie własne.

Ponieważ przedsiębiorstwa w podregionie ostrołęckim w większości przypadków nie finansują rozwoju swoich pracowników, to również ograniczony procent z nich podejmuje współpracę z innymi podmiotami. 80% badanych firm nie nawiązuje żadnych relacji z innymi podmiotami w wymiarze szkolenia swojej kadry pracowniczej.



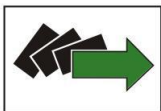
Wykres 51. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?



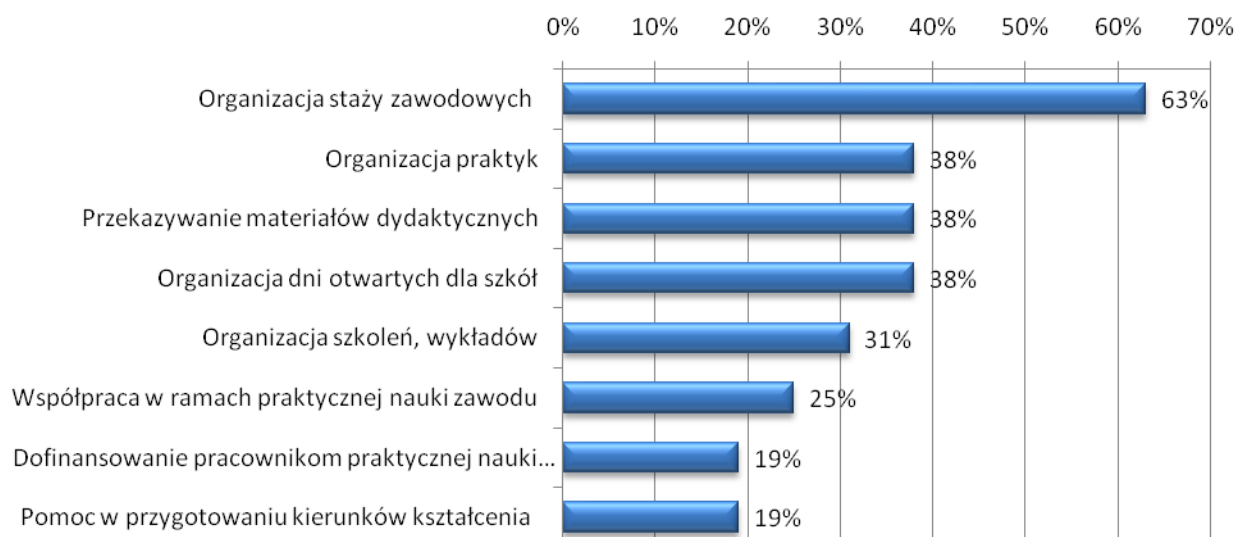
N=82

Źródło: opracowanie własne.

Spośród firm współpracujących z innymi podmiotami większość z nich angażuje się we wspólne organizowanie staży zawodowych dla pracowników (63%) i organizację praktyk, przekazywanie materiałów dydaktycznych i organizację dni otwartych (po 38%) (wykres 52).



Wykres 52. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?

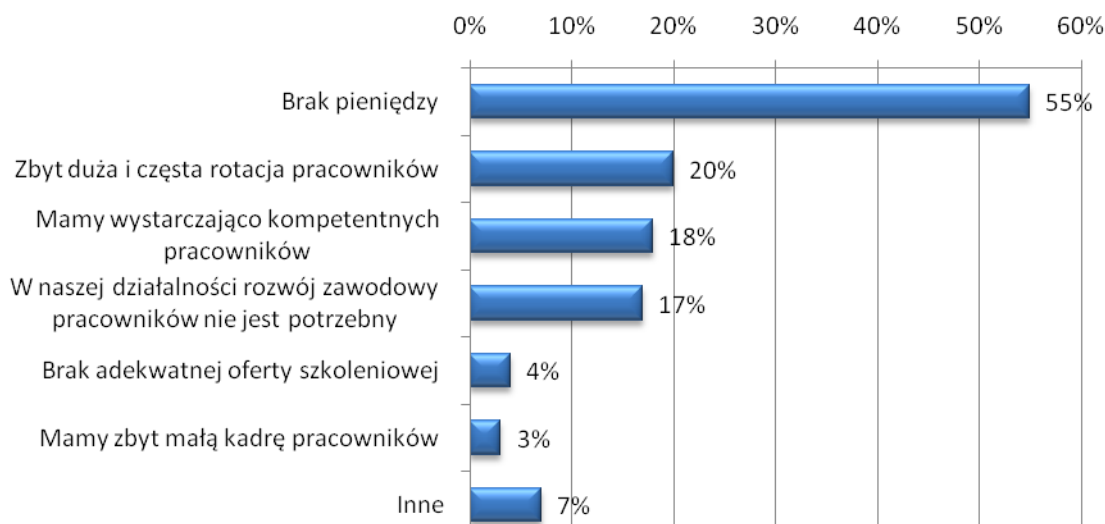


N=16

Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie o przyczyny braku finansowania edukacji swoich pracowników przedsiębiorcy wskazywali najczęściej na brak pieniędzy (co druga firma), a także dużą rotację pracowników (20%) (wykres 53).

Wykres 53. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?

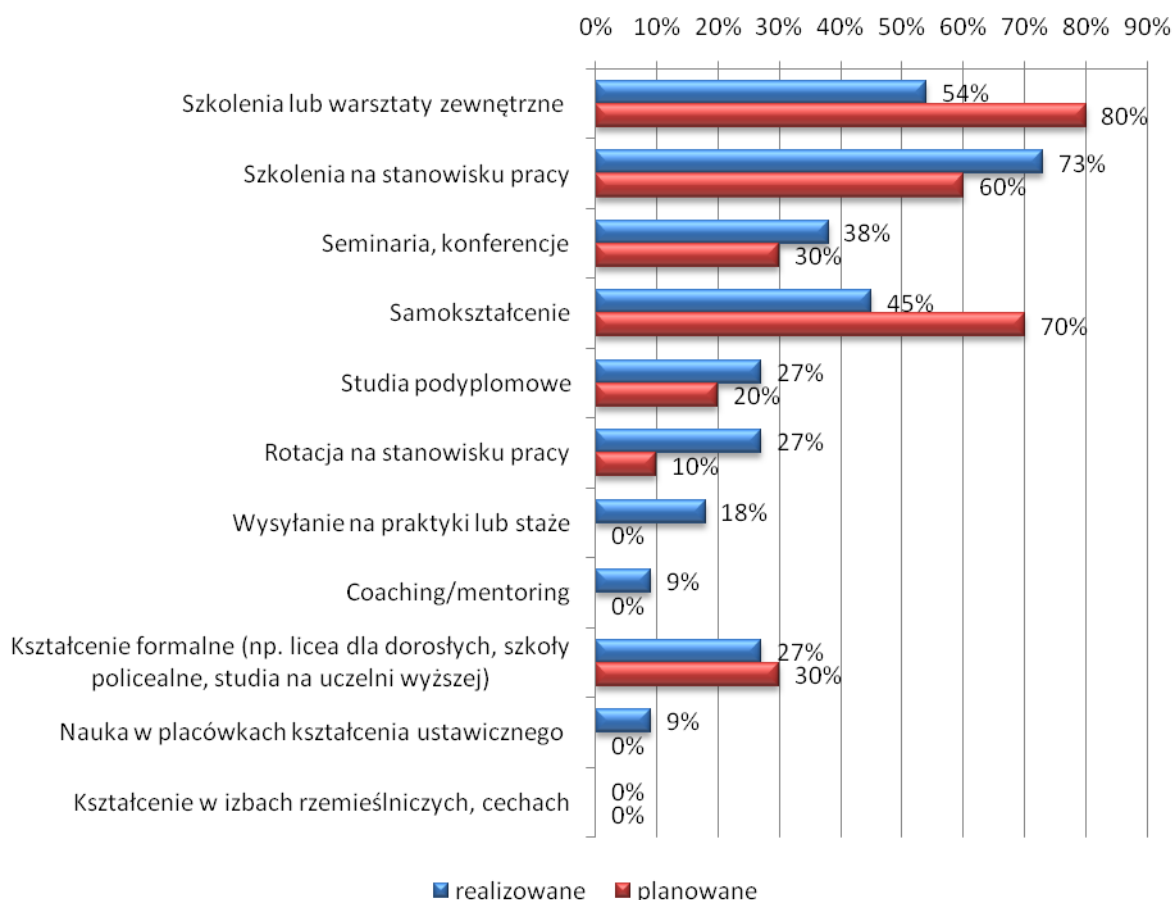


N=71

Źródło: opracowanie własne.

Wśród realizowanych i planowanych form rozwoju pracowników w badanym podregionie najbardziej popularne są szkolenia zewnętrzne, szkolenia na stanowisku pracy, a także samokształcenie (wykres 54).

Wykres 54. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników



N=11 dla realizowanych szkoleń i N=10 dla planowanych szkoleń

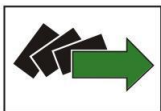
Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej realizowanymi szkoleniami w podregionie ostrołęckim były szkolenia z BHP (sześć firm realizowało takie szkolenia), pozostałe usługi (pięć firm), a także języki obce (cztery firmy). Firmy szkoleniowe funkcjonujące w regionie najczęściej realizowały natomiast szkolenia z zakresu BHP (dziesięć firm), rozwój osobowościowy i kariery zawodowej (osiem firm), informatyka (siedem firm) i szkolenia dla nauczycieli (sześć firm).

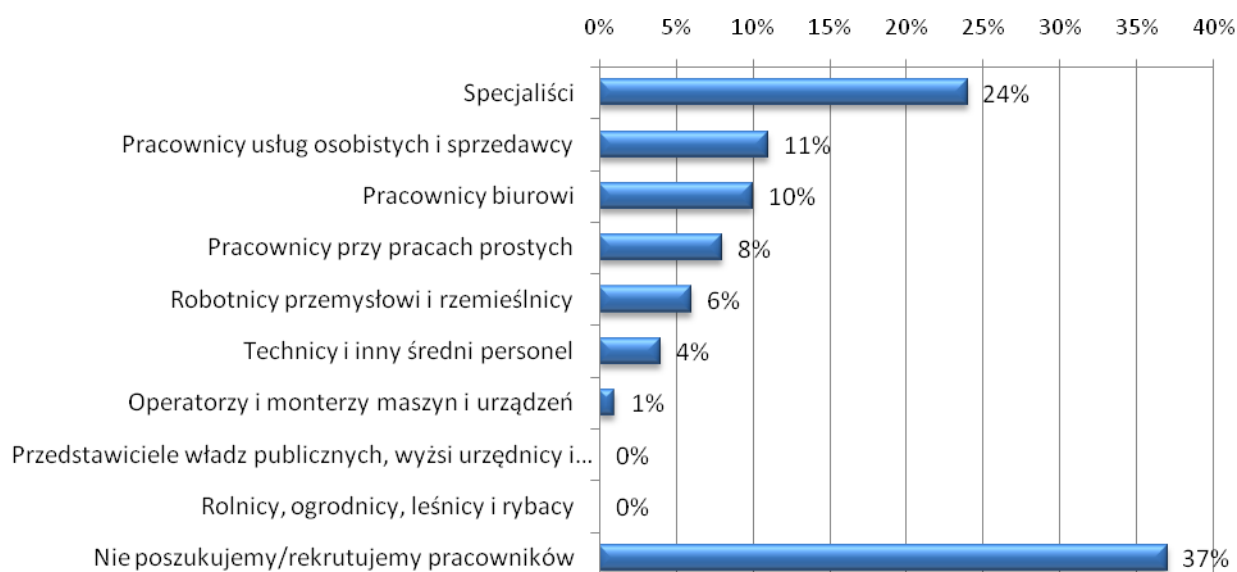
Najczęściej planowanymi szkoleniami jest również tematyka języków obcych i szkolenia dla nauczycieli (załącznik 8, tabela 73).

Konsekwencją braku korzystania z usług instytucji edukacji pozaformalnej przez pracodawców w podregionie są trudności przedstawicieli tej grupy w określeniu dopasowania oferty kursów i szkoleń do ich potrzeb. Jedynie co piąty badany wskazuje na dopasowanie oferty, a co dziesiąty na niedopasowanie. Większość reprezentantów sektora przedsiębiorstw (73%) nie ma wyrobionego zdania na ten temat.

Jeśli chodzi o potrzeby kadrowe w podregionie ostrołęckim, to 37% firm nie poszukuje nowych pracowników, a 24% poszukuje specjalistów. Co dziesiąty pracodawca poszukuje pracowników biurowych i pracowników usług osobistych i sprzedawców (wykres 55).



Wykres 55. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?



N=82

Źródło: opracowanie własne.

Jeśli chodzi o potencjał kompetencyjny kandydatów do pracy po szkole/studiach, to 36% przedstawicieli sektora przedsiębiorstw deklaruje, że są oni zawsze lub prawie zawsze dobrze przygotowani do wykonywania obowiązków zawodowych. 30% podkreśla, iż przygotowanie kandydatów do pracy ma charakter sporadyczny, a tylko 6% respondentów wskazuje, że kandydaci nigdy lub prawie nigdy nie są przygotowani do podjęcia obowiązków zawodowych.

Dla podregionu ostrołęckiego respondenci badania jakościowego wskazywali brak przemysłu w regionie jako determinantę wyborów tematów szkoleń i form edukacji. Zapotrzebowanie pracodawców dotyczy głównie wykwalifikowanej kadry pracowniczej z branży budowlanej, zawodów takich jak murarz, brukarz. Wśród wyborów kierunków szkoleń przeważają szkolenia dla operatorów sprzętu ciężkiego, kierowców wszystkich kategorii, szkoleń z zakresu stylizacji i fryzjerstwa, kosmetycznych oraz szkoleń z kompetencji miękkich. Zdaniem badanych, takie zainteresowanie w regionie ostrołęckim tego typu tematyką stanowi odzwierciedlenie zapotrzebowania na kompetencje na lokalnym rynku pracy, gdzie notuje się między innymi deficyt kierowców czy operatorów sprzętu ciężkiego.

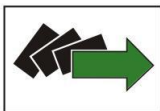
IDI Dysponenci środków

M.: Czy i w jaki sposób wybór tematów szkoleń i firm edukacyjnych pani zdaniem zależy od regionu?

– Bardzo. Na pewno zależy od regionu. Wiadomo, jak wygląda infrastruktura danego regionu, jakie są zakłady pracy i czego można się tutaj spodziewać na tym rynku. Bardzo to zależy. Na ogół są tutaj nasi lokalni bezrobotni i na naszych rynkach szukają pracy.

M.: Ma pani wiedzę, żeby porównać nasz region z jakimkolwiek innym? Na przykład z radomskim, płockim, ciechanowskim?

– Tyle tylko, co wymieniamy się spostrzeżeniami na szkoleniach pracowników urzędów. U nas na pewno jest troszkę inaczej. Zatrudnienie w zakładach przemysłowych to u nas nic się tutaj nie dzieje. Musimy bazować tylko na tym, co mamy i to są drobni przedsiębiorcy, którzy z tego korzystają, a więc wygląda to zupełnie inaczej. Koleżanki mówią, że organizują szkolenia grupowe pod zakłady przemysłowe. U nas czegoś takiego nie ma. PEK POL korzystał w tym roku dwa razy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, tylko to nie jest na zasadzie, że on chce zatrudnić nowe osoby, tylko on chce uzupełnić



kwalifikacje osób już pracujących. A więc w pewnym kontekście, w takim obszarze.

IDI Dysponenci środków

M.: W jaki sposób odnosi się to do poziomu bezrobocia w Polsce?

– Ten poziom bezrobocia można różnie rozpatrywać, bo ono mówi nam, że jest dużo niższe, niż jest cyframi wyrażone. Na pewno można zaobserwować, że pracodawcy nie będą szukać osób, które nie potrafią, tylko będą szukać osoby już przygotowane do pracy. I planując szkolenia, trzeba by się skupić na tym, co się dzieje tutaj na lokalnym rynku pracy. My robimy takie diagnozy, pytamy pracodawców o to, czego oni potrzebują. Pracodawcy u nas nie szukają pracowników z tej tzw. wyższej półki tylko takich jak murarz, brukarz, ale wykwalifikowanych. No i tu fajną sprawą są staże.

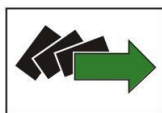
IDI Dysponenci środków

M.: A na jakie formy, na jakie kierunki doksztalcania ludzie decydują się najczęściej?

– Najczęściej są to sprzęt ciężki, kierowcy wszelkiej kategorii i sporo jest szkoleń odnośnie stylizacji, fryzjerstwa, w tym zakresie. Też kosmetycznych i jeszcze takich miękkich szkoleń, ale to już zupełnie z innych środków.

M: A z czego to wynika, co jest tego przyczyną?

– To się po prostu odzwierciedla tutaj na naszym rynku pracy. Mamy bardzo dużo ofert pracy dla kierowców, na operatorów sprzętu, gdzie osoby nie posiadają takich kwalifikacji.

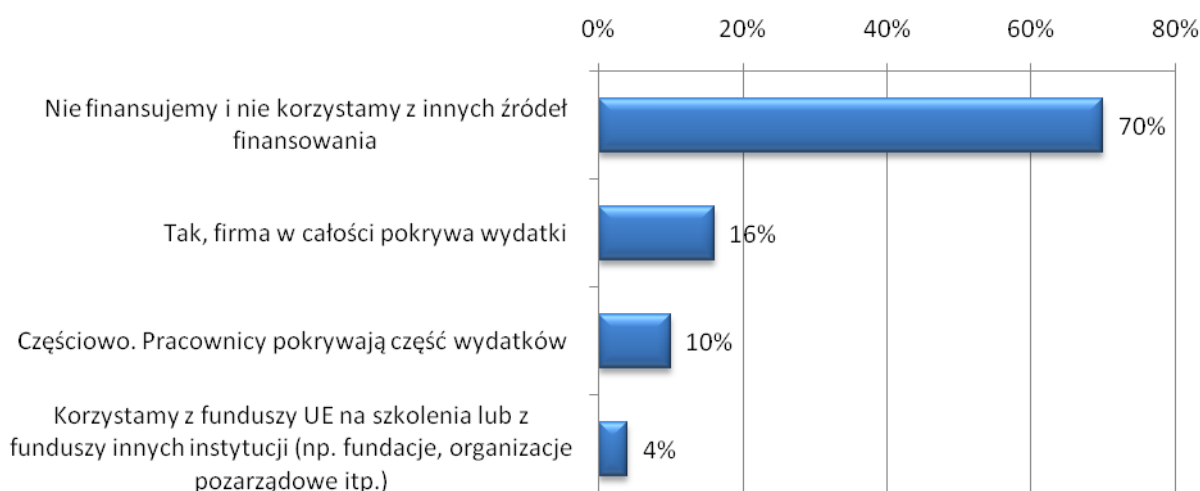


7.3 Podregion radomski

W podregionie radomskim badano 80 przedsiębiorców i ich potrzeby dotyczące edukacji ustawicznej. W większości przypadków reprezentowali oni trzy dominujące branże: edukację, budownictwo i handel detaliczny (załącznik 8, tabela 74). Firmy te najczęściej zatrudniały do dziewięciu pracowników bądź od 10 do 49 pracowników. Jedynie pięć badanych firm można zakwalifikować jako średnią. Brakowało natomiast dużych pracodawców. Najczęściej stosowaną umową była umowa o pracę i umowa-zlecenie.

Spośród badanych firm 90% nie posiadało strategii rozwoju pracowników, a jedynie 6% firm wskazywało na wypracowane rozwiązania w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. Konsekwencją tego jest m.in. fakt, że firmy te nie inwestują i nie korzystają z zewnętrznych źródeł finansowania (aż 70% badanych wskazało tę odpowiedź) do kształcenia pracowników. Około 16% firm w całości pokrywa koszty szkolenia zatrudnionej kadry, a co dziesiąta badana firma częściowo pokrywa koszty kształcenia. Tylko 4% firm korzysta z zewnętrznych źródeł finansowania na rozwój swojej kadry (wykres 56).

Wykres 56. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?



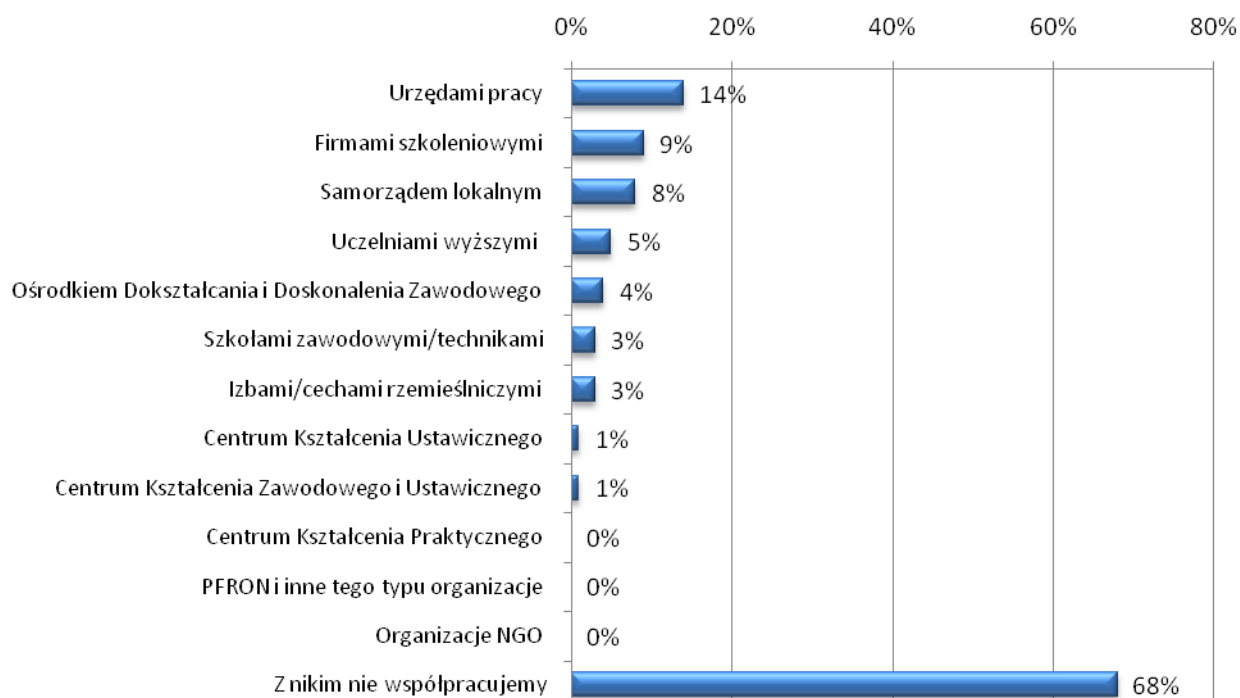
N=80

Źródło: opracowanie własne.

Z racji że przedsiębiorstwa w podregionie radomskim w większości przypadków nie finansują rozwoju swoich pracowników, to również ograniczony procent z nich podejmuje współpracę z innymi podmiotami. 68% badanych firm nie nawiązuje żadnych relacji z innymi podmiotami w wymiarze szkolenia swojej kadry pracowniczej. Jedynie 14% kooperuje z urzędami pracy, a co dziesiąta firma współpracuje z instytucjami edukacji pozaformalnej (wykres 57).



Wykres 57. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?



N=80

Źródło: opracowanie własne.

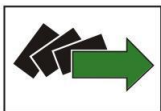
Spośród 26 firm współpracujących z innymi podmiotami większość z nich angażuje się we wspólne organizowanie praktyk i staży zawodowych dla pracowników, współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu i organizację szkoleń i wykładów (wykres 58).

Wykres 58. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?



N=26

Źródło: opracowanie własne.



Na pytanie o przyczyny braku finansowania edukacji swoich pracowników przedsiębiorcy wskazywali najczęściej na zbyt małą kadrę pracowników (34%), brak pieniędzy (28%), a także brak adekwatnej oferty szkoleniowej (27%) (wykres 59).

Wykres 59. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?

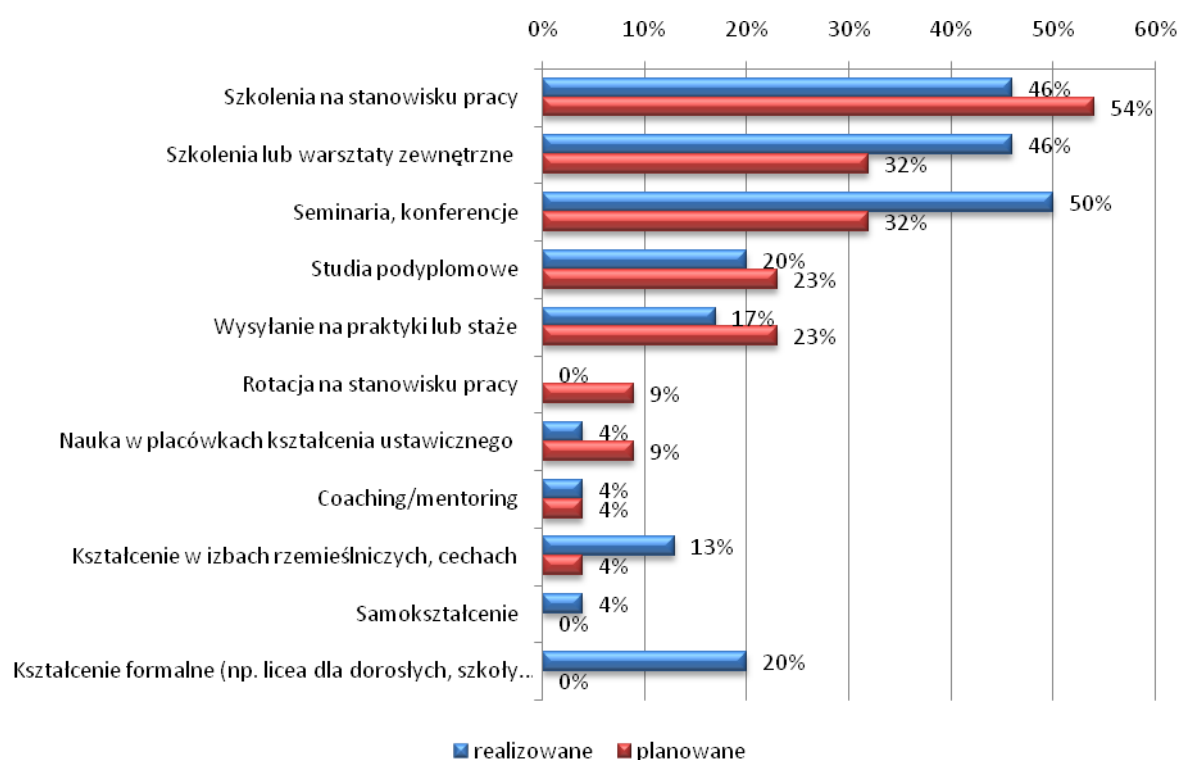


N=54

Źródło: opracowanie własne.

Wśród realizowanych i planowanych form rozwoju pracowników w badanym podregionie najbardziej popularne są szkolenia/warsztaty zewnętrzne, szkolenia na stanowisku pracy, seminaria i konferencje, a także studia podyplomowe (wykres 60).

Wykres 60. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników



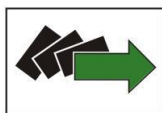
N=24 dla realizowanych szkoleń i N=22 dla planowanych szkoleń

Źródło: opracowanie własne.

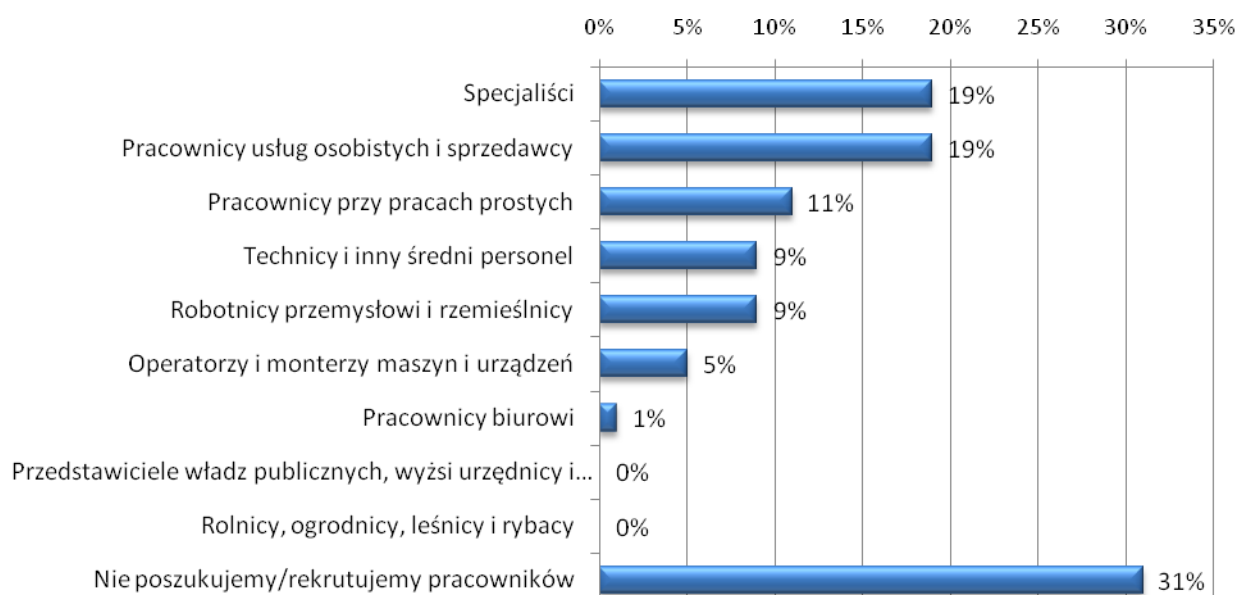
Najczęściej realizowanymi szkoleniami w podregionie radomskim były szkolenia z opieki zdrowotnej (siedem firm), a także informatyki i rozwoju osobowościowego (po sześć firm). Firmy szkoleniowe funkcjonujące w regionie najczęściej realizowały szkolenia z zakresu języków obcych (13 firm), informatyka (10 firm) i problematyki BHP (11 firm). Najczęściej planowanymi szkoleniami, według wskazań badanych, były szkolenia z zakresu opieki zdrowotnej oraz informatyki (załącznik 8, tabela 75).

Konsekwencją braku korzystania z usług instytucji edukacji pozaformalnej przez pracodawców w podregionie są trudności przedstawicieli tej grupy w określeniu dopasowania oferty kursów i szkoleń do ich potrzeb. Jedynie co dziesiąty badany wskazuje na dopasowanie oferty. Większość reprezentantów sektora przedsiębiorstwa (81%) nie ma zdania w tym temacie. 11% respondentów wskazywało także na niedopasowanie oferty.

Jeśli chodzi o potrzeby kadrowe w podregionie radomskim, to 31% firm nie poszukuje nowych pracowników, a 19% poszukuje specjalistów i pracowników usług osobistych i sprzedawców (wykres 61).



Wykres 61. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?

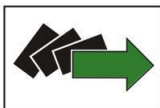


N=80

Źródło: opracowanie własne.

Jeśli chodzi o potencjał kompetencyjny kandydatów do pracy po szkole/studiach, to reprezentanci sektora przedsiębiorstw wskazują, że osoby te są sporadycznie bądź prawie nigdy nie są przygotowane do wykonywania obowiązków zawodowych. Pozytywną opinię na temat przygotowania kandydatów ma tylko 44% pracodawców.

Respondenci z podregionu radomskiego zwracają uwagę na przesyt szkoleń z zakresu obsługi wózków widłowych (podobnie uważają respondenci z podregionu ciechanowskiego). Wyróżniającą informacją dla badanego regionu jest fakt zapotrzebowania na język rosyjski wynikający prawdopodobnie z faktu zwiększonej liczby osób, imigrantów posługujących się językiem rosyjskim, przebywających na terenie podregionu radomskiego. Zwrócono również uwagę na lokalną specjalizację rolnictwa w sadownictwie, co również może wpływać na ofertę kształcenia ustawicznego w podregionie czy determinować wybór kierunków kształcenia ustawicznego (związanych z sadownictwem) przez uczestników. Kolejnym wyróżniającym czynnikiem, zdaniem badanych, jest dobry dojazd i niewielka odległość do stolicy, gdzie można dojeżdżać na interesujące kursy lub szkolenia. Podobnie jak we wcześniej analizowanych regionach istnieje zapotrzebowanie na kształcenie dla kierowców, w tym wypadku na samochody ciężarowe czy autobusy, spawaczy, operatorów maszyn koparek i koparkoładarek. Ponadto jak wynika z relacji badanych, osoby zainteresowane kształceniem ustawicznym pytają o kursy z zakresu kadr i płac, kas fiskalnych, kursy fryzjerskie, kosmetyczne, kursy na przedstawiciela handlowego czy bukieciarza. Podobnie jak w innych regionach zapotrzebowanie, zdaniem respondentów, jest odzwierciedleniem zapotrzebowania pracodawców na kompetencje w regionie. Zdaniem badanych, nie ma również problemu ze znalezieniem osób chętnych do podnoszenia kwalifikacji w ramach kursów finansowanych ze środków publicznych.



FGI Radom

R.: I regiony przede wszystkim, bo w całej Polsce to inaczej się rozłoży, każdy region jest inny. My w Radomiu, będąc 100 km od stolicy, możemy wszystko próbować.

R.: Ale Grójec jabłka, sadownictwo, na Śląsku też co innego, więc też regiony powinny brać pod uwagę, czyli najpierw badanie rynku, czego potrzeba.

R.: To, co mówiła Sylwia, sprawdzenie, co na danym rynku jest potrzebne, jakie szkolenia, jakiś taki research, co może być potrzebne, czego szukają.

R.: Na pewno na każdym rynku lokalnym są firmy, które mają zapotrzebowanie na konkretnych pracowników, tych firm jest więcej w urzędzie pracy, jak popularne kursy na wózki widłowe, okazuje się, że robi się kurs na wózek, ale nie ma firmy, w której można na tym wózku pracować.

M.: Faktycznie wszędzie mi się przewijają te wózki.

R.: To jest od lat. Mężczyzna, wózek widłowy.

FGI Radom

R.: Na dobrą sprawę w Radomiu ja kończyłam certyfikat języka rosyjskiego i pracodawca nie zwracał na to uwagi, a teraz przychodzi bardzo dużo ubezpieczeń zawieranych z ludźmi, którzy mówią w języku rosyjskim, a ich jest dużo w okolicach Radomia, a brali pod uwagę język, który w regionie nie powinien być brany pod uwagę.

IDI Dysponenci środków

M.: Jakie tematy szkoleń są wybierane najczęściej przez uczestników edukacji pozaformalnej?

R.: U nas to jest takie, gdzie dają konkretne uprawnienia, konkretny zawód. Tematycznie to będą na pewno prawo jazdy czy to ciężarowe, czy autobusy, kursy spawania, operatorów maszyn koparka, koparko-ładowarka. Kobiety to kadry, płace, kasa fiskalna, bardzo często pytają. Zawodowe typowo to tak jak mówię fryzjerka, kosmetyczka, kadry, płace.

M.: A dlaczego pani wskazała te tematy szkoleń?

R.: Ponieważ najczęściej osoby bezrobotne o takie pytają.

IDI Dysponenci środków

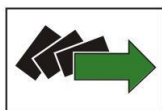
R.: U nas to i tak nie trzeba zachęcać, bo jeżeli osoba przychodzi i to szkolenie jest finansowane w całości, to tylko się uczyć. U nas cieszą się dużą popularnością. Jest zainteresowanie, my musimy informować, ale te osoby, które wiedzą, to bardzo chętnie korzystają z takich szkoleń i mają informację, że istnieje taka możliwość wsparcia i korzystają z niej. Nie mamy problemów, że nie ma osób chętnych do podnoszenia kwalifikacji.

IDI Dysponenci środków

R.: Na naszym terenie mają te jednostki te koparko-ładowarki. Niektóre jednostki nie mają po prostu terminów ustalonych i troszkę jest z tym problem, ale głównie są tu te szkolenia dla mężczyzn.

M.: Związane z branżą budowlaną?

R.: Tak, sprzęt ciężki, różne koparki, walce i to spawanie oraz te kwalifikacje do przewozu osób. Też szkolenia językowe jak są to młode osoby, kosmetyczka, na sprzedawcę, fakturzystka, kurs przedstawiciela handlowego, bukieciarstwo.



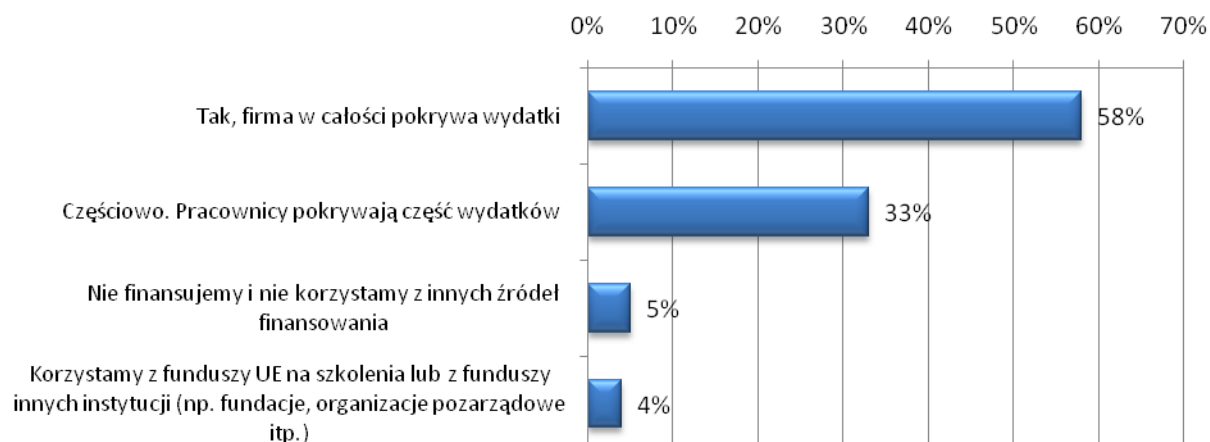
7.4 Podregion płocki

W podregionie płockim badano 82 przedsiębiorców i ich potrzeby dotyczące edukacji ustawicznej. W większości przypadków reprezentowali oni trzy dominujące branże: edukację, budownictwo i handel detaliczny. Firmy te najczęściej zatrudniały do dziewięciu pracowników bądź od 10 do 49 pracowników. Jedynie pięć badanych firm można zakwalifikować jako średnie, jeśli chodzi o wielkość przedsiębiorstwa. Brakowało natomiast dużych pracodawców. Najczęściej stosowaną umową była umowa o pracę i umowa-zlecenie. Bardziej szczegółową charakterystykę przebadanych przedsiębiorstw z podregionu przedstawia tabela 76 (załącznik 8).

Spośród badanych firm 65% posiadało strategię rozwoju pracowników, co odróżniało ten podregion od innych. Jedynie 21% firm wskazywało na brak wypracowanej strategii w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego.

Posiadanie planów i ścieżek rozwoju pracowników wiąże się z tym, że pracodawcy z tego podregionu częściej inwestują w doksztalcanie i doszkalanie pracowników. Około 90% firm w całości lub w części pokrywa koszty szkolenia zatrudnionej kadry. Tylko 4% firm korzysta z zewnętrznych źródeł finansowania na rozwój swojej kadry (wykres 62).

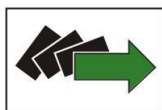
Wykres 62. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?



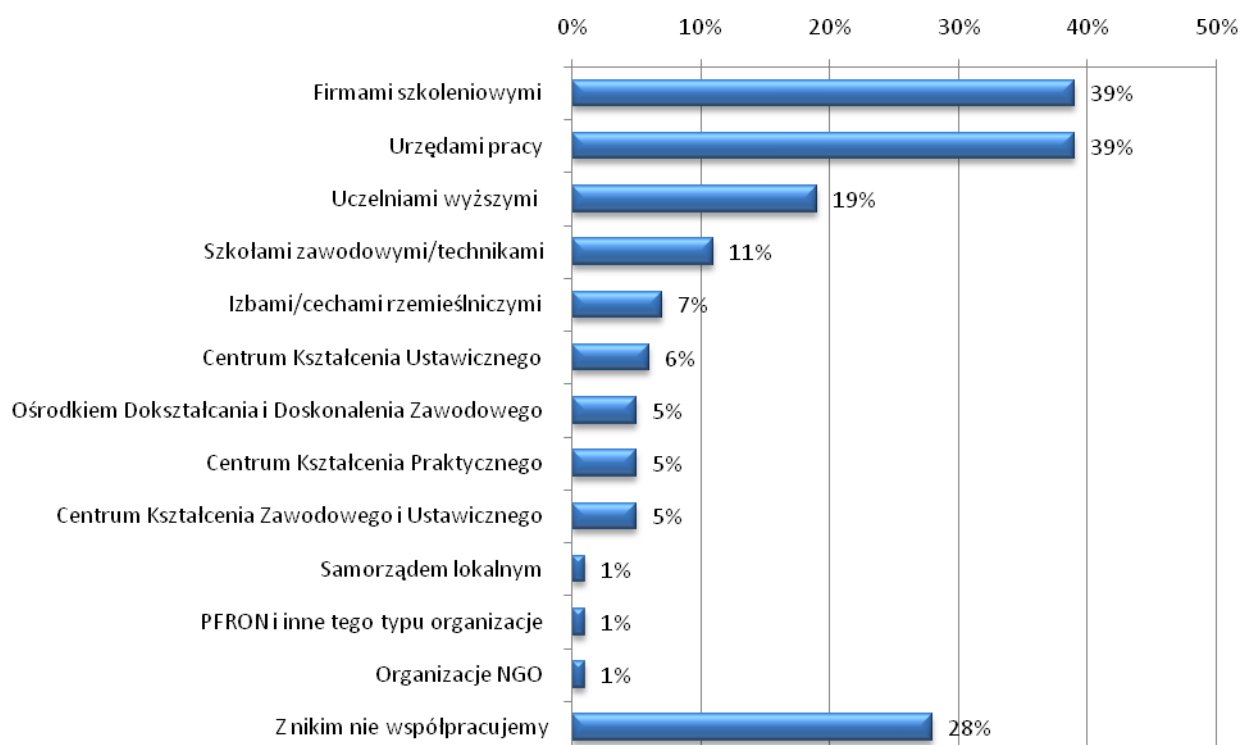
N=82

Źródło: opracowanie własne.

Z racji tego, że przedsiębiorstwa w podregionie płockim w większości przypadków finansują rozwój swoich pracowników, to również większy procent z nich podejmuje współpracę z innymi podmiotami. Tylko 28% badanych firm nie nawiązuje żadnych relacji z innymi podmiotami w wymiarze szkolenia swojej kadry pracowniczej. Natomiast prawie 40% kooperuje z urzędami pracy i instytucjami edukacji pozaformalnej. Co piąta firma współpracuje również z uczelniami wyższymi.



Wykres 63. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?

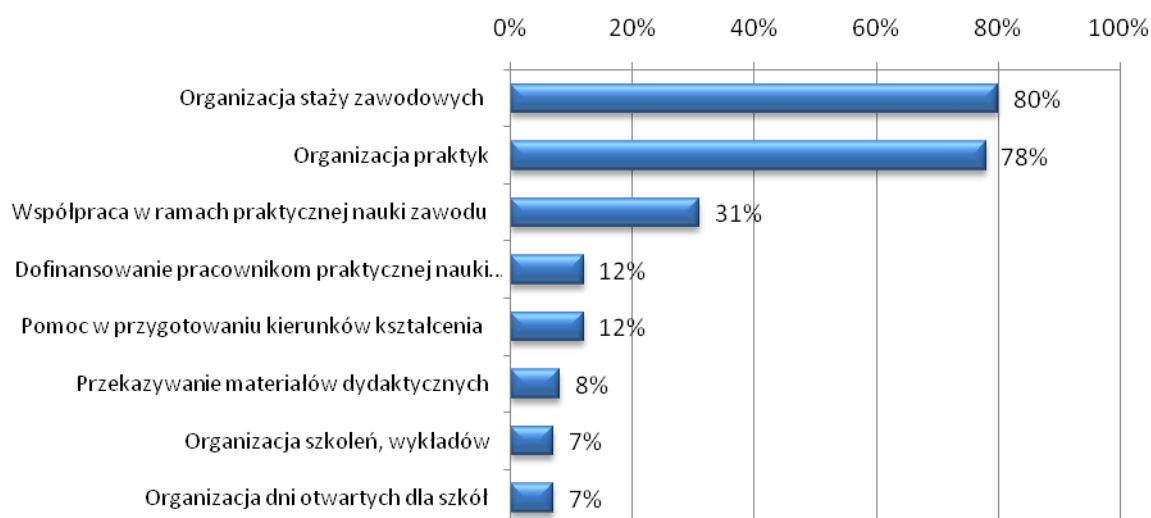


N=82

Źródło: opracowanie własne.

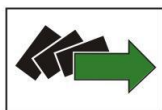
Spośród 59 firm współpracujących z innymi podmiotami większość z nich angażuje się we wspólne organizowanie praktyk i staży zawodowych dla pracowników, a także współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu (wykres 64).

Wykres 64. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?



N=59

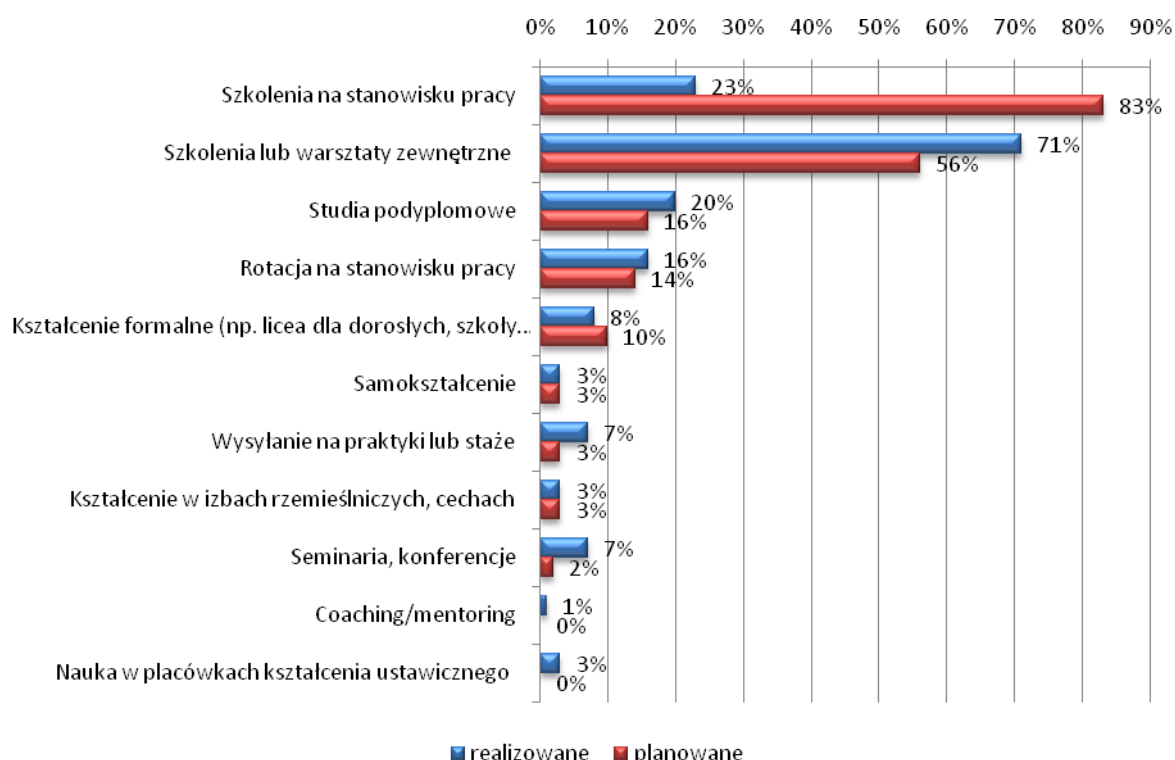
Źródło: opracowanie własne.



Na pytanie o przyczyny braku finansowania edukacji swoich pracowników przedsiębiorcy wskazywali najczęściej na brak pieniędzy. Warto jednak wskazać, że jedynie 5% firm z tego podregionu nie finansuje rozwoju kompetencji kadry.

Wśród realizowanych i planowanych form rozwoju pracowników w badanym podregionie najbardziej popularne są szkolenia na stanowisku pracy, szkolenia zewnętrzne, a także studia podyplomowe. Pewnym zainteresowaniem cieszą się również praktyki polegające na rotacji na stanowisku pracy (wykres 65)

Wykres 65. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników



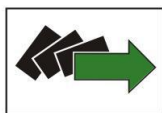
N=78 dla realizowanych szkoleń i N=63 dla planowanych szkoleń

Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej realizowanymi szkoleniami w podregionie płockim były szkolenia z zakresu BHP, architektury i budownictwa, a także sprzedaży i marketingu oraz zarządzania i administrowania. Firmy szkoleniowe funkcjonujące w regionie najczęściej realizowały szkolenia z zakresu problematyki BHP i opieki społecznej (po pięć firm).

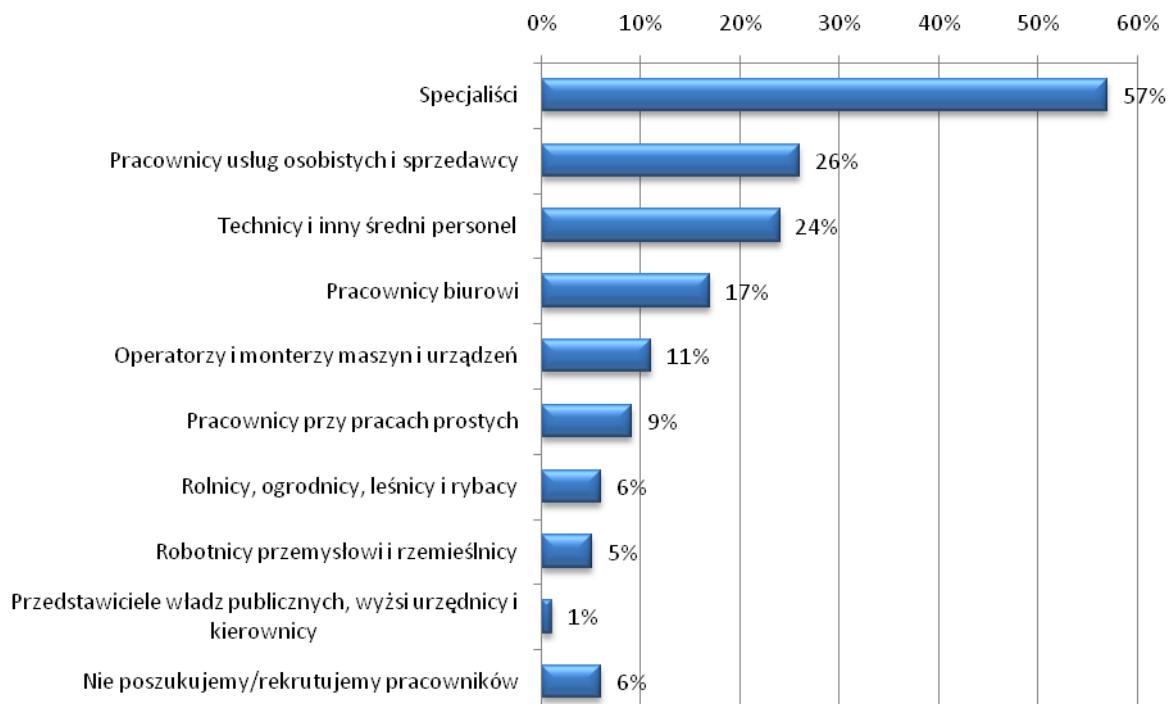
Najczęściej planowanymi szkoleniami są te o tematyce związanej z BHP oraz architektura i budownictwo (załącznik 8, tabela 77).

Pomimo stosunkowo częstego korzystania z usług instytucji edukacji pozaformalnej przez pracodawców w podregionie to pojawiają się trudności przedstawicieli tej grupy w określeniu dopasowania oferty kursów i szkoleń do ich potrzeb. Co drugi respondent nie posiada wyrobionego zdania w tym temacie.



Jeśli chodzi o potrzeby kadrowe w podregionie płockim, to jedynie 6% firm nie poszukuje nowych pracowników. Więcej niż co druga firma poszukuje specjalistów, a co czwarta pracowników usług osobistych i sprzedawców, a także techników i innego średniego personelu (wykres 66).

Wykres 66. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/i firmie?



N=82

Źródło: opracowanie własne.

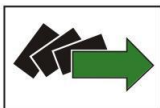
Jeśli chodzi o potencjał kompetencyjny kandydatów do pracy po szkole/studiach, to większość reprezentantów sektora przedsiębiorstw wskazuje, że osoby te są często lub prawie zawsze dobrze przygotowane do wykonywania obowiązków zawodowych. 26% wskazało jednak, że osoby te są jedynie sporadycznie przygotowane do pracy, a 1% wybrało odpowiedź – prawie nigdy.

W podregionie płockim pomimo zlokalizowania na jego terenie przemysłu petrochemicznego badani uczestnicy kształcenia pozaformalnego i dysponenci środków nie potrafią wskazać specyficznych dla tego podregionu wyborów tematów szkoleń i form edukacji. Przepuszczalnie może występować zróżnicowanie pod kątem wolnych stanowisk u największego pracodawcy, jednak badani nie potrafili sprecyzować, jakie kierunki kształcenia są z tym związane. Zwrócono natomiast uwagę na przestarzały i niedopasowany model kształcenia nauczycieli w podregionie, który zdaniem jednego z respondentów, przejawia się w nadpodaży kształcenia nauczycieli w sytuacji, kiedy co roku w tej grupie zawodowej są zwolnienia, co świadczy o niedopasowaniu do potrzeb rynku.

IDI Dysponenci środków

M.: Czy i w jaki sposób wybór tematów szkoleń i form edukacyjnych zależy od podregionu województwa mazowieckiego, to jest: radomskiego, płockiego, ciechanowskiego, ostrołęckiego, siedleckiego, warszawskiego wschodniego, warszawskiego zachodniego i miasta stołecznego Warszawy?

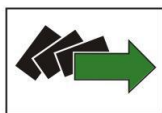
R.: No generalnie to zależy od ofert pracy. Od tego, w jakim zakresie... wiadomo, że płocki to bardziej jeżeli są



w ogóle wolne stanowiska pracy pod Orlen czy pod inne, to w tym zakresie. Ale nie sądzę, żeby miało wpływ rozgraniczenie danego regionu na tematykę szkoleń. Być może w niektórych, ale to bardzo specyficzne już chyba szkolenia, typowo pod jakieś konkretne zapotrzebowanie, charakterystyczne dla danego regionu, to wtedy tak.

FGI Płock

R.: Tak, pozaformalnych niż formalnych. Chodzi mi tu, w naszym Płocku. Ona jest taka elastyczna, dostosowująca się do potrzeb, zmienna. A tutaj na przykład w Płocku kształcimy cały czas, tak jak już jesteśmy w tej branży nauczycielskiej, na przykład nauczycieli ciach, ciach, wypuszczamy. Gdzie rocznie zwalnianych jest 30 tys. nauczycieli, a my ich ciągle produkujemy. A tutaj widzę, że w takich branżach to jest już nie takie państwowe, tylko takie komercyjne, to się tak elastycznie zmienia, w zależności od tego, co jest teraz na czasie.



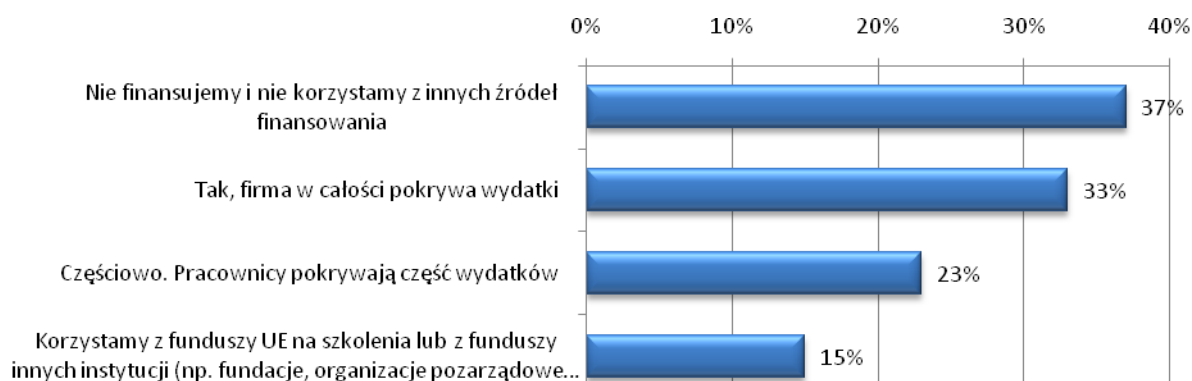
7.5 Podregion m.st. Warszawa

W mieście stołecznym Warszawa badano 94 przedsiębiorców i ich potrzeby dotyczące edukacji ustawicznej. W większości przypadków reprezentowali oni branżę budownictwa i handlu detalicznego. Badanymi firmami były najczęściej firmy małe i mikroprzedsiębiorstwa. Jedynie 12 badanych firm można zakwalifikować jako średnie, a trzy jako duże przedsiębiorstwa. W załączniku 8 (tabela 78) znajduje się charakterystyka badanych przedsiębiorstw przedstawiona w formie tabelarycznej.

Spośród badanych firm z m.st. Warszawy 61% z nich nie posiadało strategii rozwoju pracowników. Jedynie co trzecie przedsiębiorstwo wskazywało na wypracowaną metodykę (ścieżki rozwoju zawodowego) doskonalenia kompetencji zatrudnionej kadry.

Podobnie jak w przypadku strategii, tak i w przypadku finansowania szkolenia ponad 37% firm nie angażuje się w te czynności i nie zapewnia działań nakierowanych na doskonalenie zawodowe. Natomiast 71% pracodawców finansuje, współfinansuje lub korzysta z zewnętrznych źródeł na kształcenie i szkolenie pracowników (wykres 67).

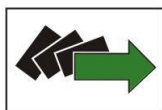
Wykres 67. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?



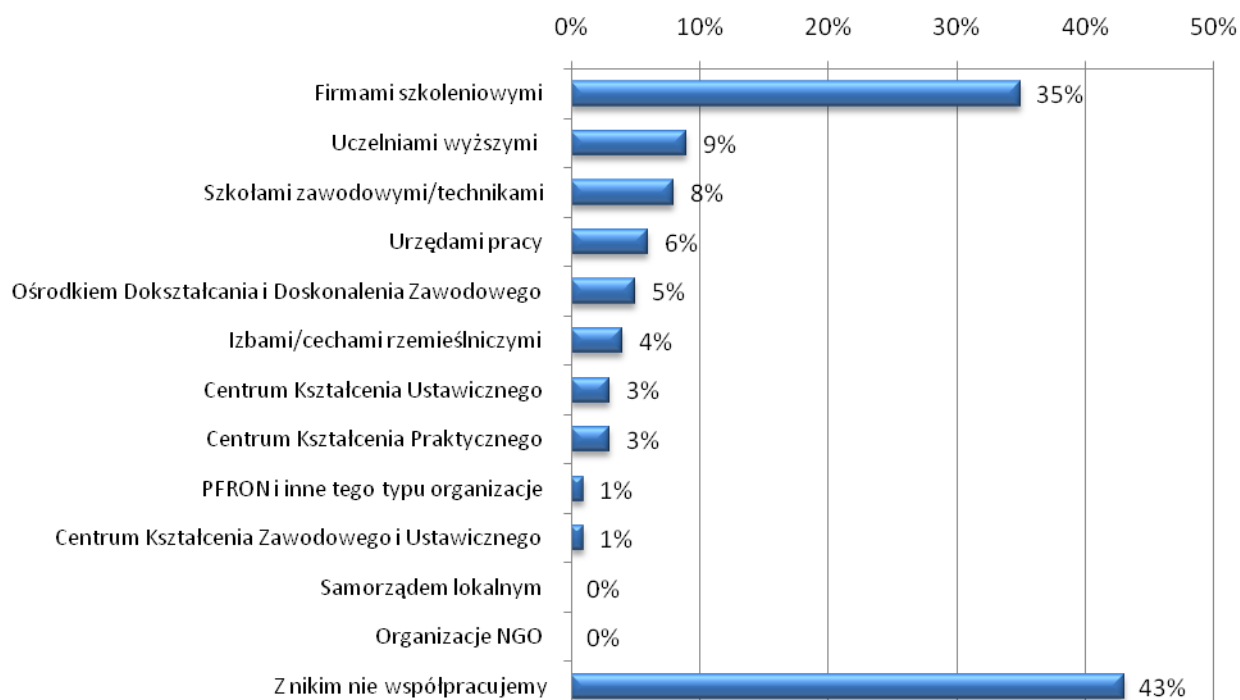
N=94

Źródło: opracowanie własne.

Badane firmy najczęściej nie współpracują z innymi podmiotami w zakresie rozwoju zawodowego swoich pracowników. Jeżeli to robią, to najczęściej z firmami szkoleniowymi (35% badanych przedsiębiorstw) i uczelniami wyższymi (9%). Nie współpracują natomiast ani z samorządem lokalnym, ani z organizacjami NGO (wykres 68).



Wykres 68. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?

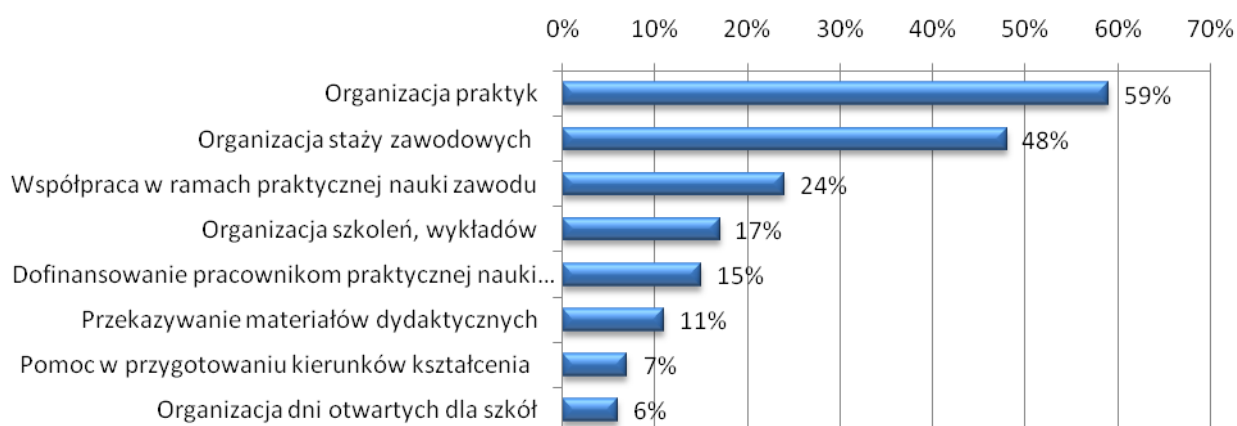


N=94

Źródło: opracowanie własne.

Współpraca, jeśli już jest realizowana, to najczęściej obejmuje organizację praktyk i staży zawodowych (wykres 69).

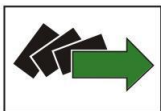
Wykres 69. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?



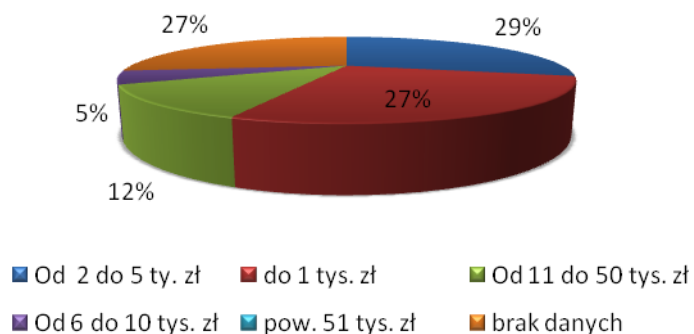
N=54

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku m.st. Warszawa udało się dokonać diagnozy średnich sum przeznaczanych na szkolenie jednego pracownika. Prawie 30% przedstawicieli przedsiębiorców deklaruje, że wydaje na szkolenie jednego pracownika od 2 do 5 tys. zł rocznie, 27% do 1 tys. zł rocznie, a 12% nawet od 11 do 50 tys. zł rocznie.



Wykres 70. Jaką średnią sumę rocznie przeznaczają Państwa przedsiębiorstwa na szkolenie i kształcenie jednego pracownika?

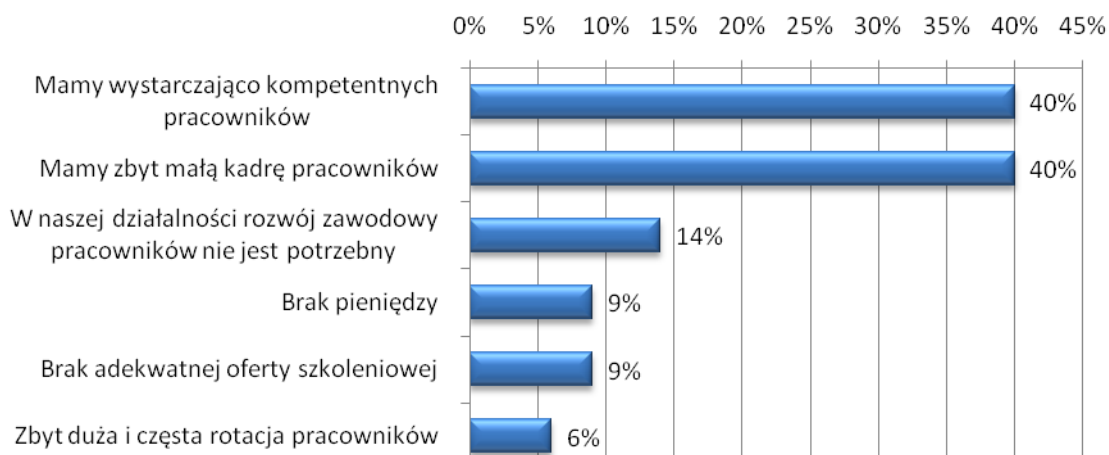


N=59

Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie o brak finansowania rozwoju pracowników badane firmy najczęściej odpowiadają, iż wynika to ze zbyt małej kadry pracowniczej lub posiadania wystarczająco kompetentnych pracowników (po 40% firm).

Wykres 71. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?

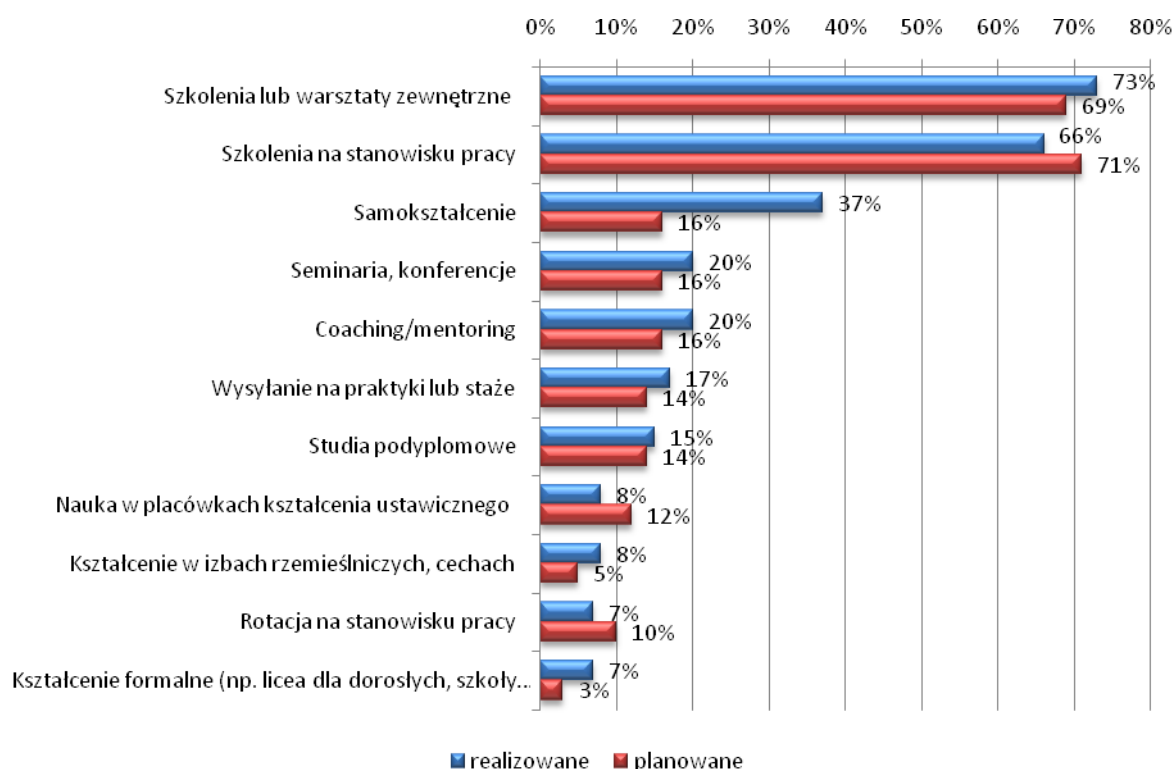


N=35

Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej wykorzystywanymi sposobami rozwoju pracowników przez przedsiębiorstwa omawianego podregionu są szkolenia zewnętrzne i szkolenia na stanowisku pracy (wykres 72).

Wykres 72. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników



N=59 dla realizowanych szkoleń i N=58 dla planowanych szkoleń

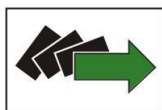
Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej realizowanymi szkoleniami w Warszawie były szkolenia z zakresu BHP, architektury i budownictwa, a także sprzedaży i marketingu oraz zarządzania i administrowania. Firmy szkoleniowe funkcjonujące w omawianym podregionie najczęściej realizowały szkolenia z zakresu rozwoju osobowościowego i języków obcych.

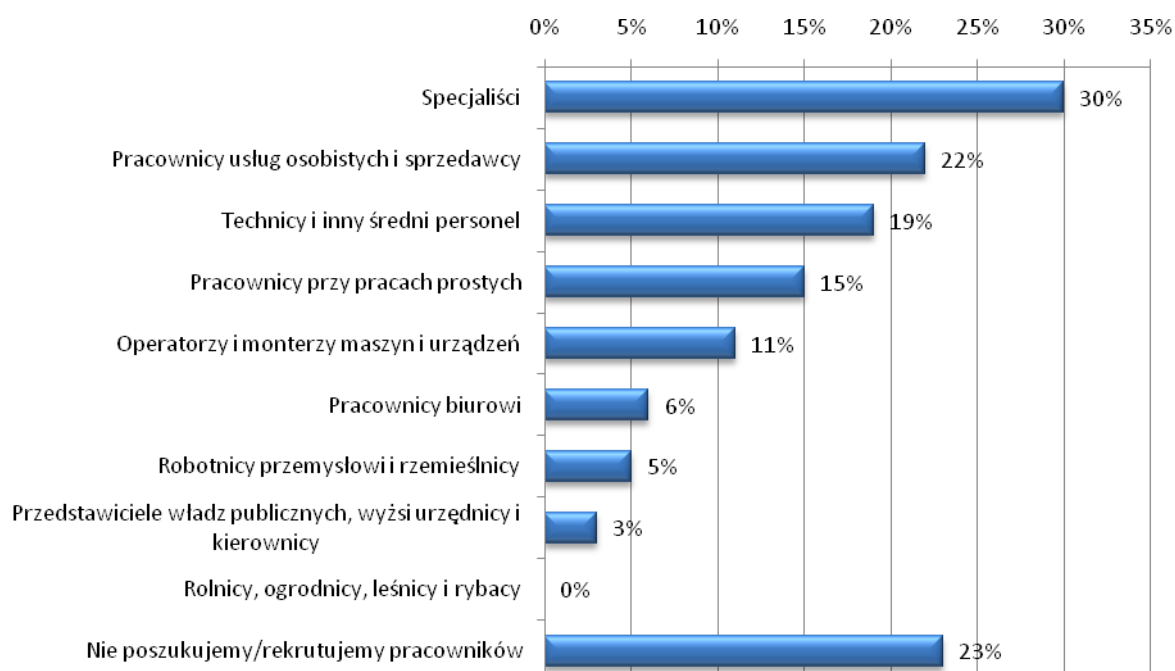
Najczęściej planowanymi szkoleniami są te o tematyce związanej z BHP oraz szkolenia dotyczące architektury i budownictwa (załącznik 8, tabela 79).

Przedstawiciele pracodawców m.st. Warszawy wskazują, że przedstawiana przez firmy szkoleniowe oferta jest raczej i zdecydowanie dopasowana do ich potrzeb (67% respondentów tak stwierdziło, 33% nie miało określonego zdania, a jedynie 4% wskazało na niedopasowanie oferty szkoleniowej).

Jeśli chodzi o potrzeby kadrowe w omawianym podregionie, to 23% firm nie poszukuje nowych pracowników. Mniej więcej co trzecia firma poszukuje specjalistów, a co czwarta pracowników usług osobistych i sprzedawców, a także techników i innego średniego personelu (wykres 73).



Wykres 73. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?



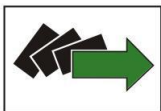
N=94

Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy, wypowiadając się na temat kompetencji potencjalnych kandydatów do pracy, oceniają, iż:

- 14% respondentów podkreśla, że kandydaci prawie zawsze są przygotowani do pracy;
- 38% respondentów podkreśla, że kandydaci często są przygotowani do pracy;
- 33% respondentów podkreśla, że kandydaci sporadycznie są przygotowani do pracy;
- 14% respondentów podkreśla, że kandydaci prawie nigdy nie są przygotowani do pracy;
- 1% respondentów podkreśla, że kandydaci nigdy nie są przygotowani do pracy.

Respondenci badania jakościowego z m.st. Warszawy z racji największej reprezentacji (eksperti rynku pracy i edukacji, dysponenci środków publicznych) dość obszernie wypowiadali się na temat specyfiki regionalnej nie tylko w kontekście kształcenia ustawicznego w m.st. Warszawa, ale również w innych regionach. Nie potrafili, co prawda, zdecydowanie wskazać na zróżnicowanie, jednak na podstawie wypowiedzi możemy przedstawić specyfikę tego podregionu. To, co charakterystyczne dla m.st. Warszawy, to bardzo duży rynek pracy, który jest w stanie przyjąć nie tylko osoby zainteresowane zatrudnieniem, mieszkające w stolicy, ale również te z oddalonych często o ponad 100 km podregionów. Oferta kształcenia ustawicznego w m.st. Warszawy stara się zatem odpowiadać na zapotrzebowanie pracodawców. Różnicowanie względem pozostałych podregionów dotyczy branż, w których poszukiwani są specjaliści. Warszawa, zdaniem badanych, wyróżnia się zainteresowaniem w obszarze szkoleń z zakresu ICT, językowych i prawnych. Eksperti rynku pracy z Warszawy wypowiadali się też o sytuacji w innych podregionach województwa. Zwrócili uwagę między innymi na większe zapotrzebowanie na kształcenie zawodowe w podregionie radomskim czy przewagę kształcenia w branży spożywczej i rolniczej w podregionie siedleckim.



Ekspert ds. rynku pracy i edukacji

M.: Czy i w jaki sposób wybór tematów szkoleń i form edukacyjnych pana zdaniem zależy od podregionów województwa mazowieckiego? I tutaj jakieś różnice odnośnie, na przykład w radomskim, płockim, ostrołęckim, warszawskim?

R.: Trudno powiedzieć, bo jest oczywiste, że istnieją lokalne uwarunkowania, które powinny być uwzględniane przez właśnie współpracę z radami lokalnymi. Ale z drugiej strony potworna siła ssąca Warszawy na rynku pracy, która tak naprawdę jest największym rynkiem pracy dla wszystkich w całym województwie, powoduje, że to słabnie. Bo tak naprawdę największym rynkiem pracy dla całego województwa jest Warszawa. Ilość ludzi, którą przyciąga, to już nawet nie są setki tysięcy, to są ludzie, którzy dojeżdżają do pracy do Warszawy. To te odrębności w znacznej mierze niwelowały się. Basen warszawski, który jest gigantyczny i ssący, potem ludzie dojeżdżają, i to dotyczy na wszystkich poziomach, to nie dotyczy tylko robotników. To dotyczy też ludzi na bardzo wysokim poziomie. Znany mi jest przykład ludzi, którzy w jednym z banków, w którym już w tej chwili nie pracują, ale znam tam jeszcze ludzi, gdzie znaczna część ludzi z tego banku dojeżdża z Radomia. Codziennie rano, prywatnym, wynajętym przez pracowników, bo to są dobrze opłaceni pracownicy, mają prywatnie wynajęty samochód, mały busik, który dowozi ich do pracy do Warszawy, a o 16.00 wsadzają i odjeżdżają.

Ekspert ds. rynku pracy i edukacji

M.: Czy i w jaki sposób wybór tematów szkoleń i form edukacyjnych zależy pani zdaniem od podregionu województwa mazowieckiego? Tutaj mam na myśli na przykład radomskie, płockie, ciechanowskie, ostrołęckie, siedleckie czy na przykład m.st. Warszawa. Ma pani jakąś wiedzę bądź domniemanie na ten temat? Jak pani myśli, jak to wygląda?

R.: Myślę, że to jest pochodną tego, co jest specyfiką tych regionów. Najszerzy pewnie rynek jest tutaj w Warszawie. Podejrzewam, że w podregionach to w zależności od rozwoju przemysłu. Radom to jest jeszcze jakiś tam przemysłowy. Natomiast Siedlce, to myślę, że jakieś szkolenia miękkie, może jakieś szkolenia językowe. Tutaj cały okręg warszawski pewnie się szkoli w Warszawie w dużej mierze. Jest to też pewnie pochodną branżową. Więc myślę, że trudno mi wskazać jakieś konkretne specyfiki, ale myślę, że to jest powiązane z podregionami jak najbardziej, bo różna jest specyfika podregionów.

M.: Dominującymi gałęziami na danym terenie.

R.: Tak, zdecydowanie szkolenia są determinowane przez to. Chociaż tutaj jest ten aspekt, o którym mówiłam na początku, na ile one są rzeczywiście dopasowane do rynku pracy, a na ile są dopasowane do tego, co się sprzedaje.

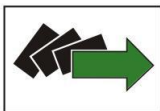
IDI Dysponenci środków

M.: Czy ma pani wiedzę bądź domniemanie odnośnie takiego pytania: w jaki sposób wybór tematów szkoleń i form edukacyjnych zależy od podregionu województwa mazowieckiego? I tutaj chodzi mi na przykład o radomskie, płockie, ciechanowskie, ostrołęckie, siedleckie, m.st. Warszawa.

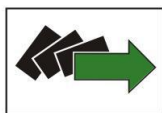
R.: Ja zakładam, że to zależy od gospodarki, która jest przeważająca w takim podregionie. No bo jeżeli mówimy o ciechanowskim, to tam jest pewnie, czy siedleckie to tam jest jednak ta branża spożywcza czy rolnictwo dominujące. Jeżeli mówimy o Warszawie, no to tutaj pewnie dominujące będą języki czy ICT. Jeżeli mówimy na Radom i to, co tam się gdzieś w okolicach produkuje, no to tam pewnie będą jakieś zawodowe. Ale to jest moje absolutne przypuszczenie, więc myślę, że raczej odpowiedź jest, że to zależy od dominującej w regionie przedsiębiorczej gospodarki.

IDI Dysponenci środków

R.: Bardzo duża świadomość. Szkolą się, jak również zauważyliśmy, osoby w branżach, które nigdy do urzędu nie przychodziły. Mamy np. sporo notariuszy, wniosków od notariuszy, chcą podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, mamy możliwość śledzenia, jaką notariusze otrzymywali pomoc publiczną w przeszłości, zresztą każda firma, która składa u nas wniosek o środki KFS, jest to pomoc de minimis, składa nam różnego rodzaju zaświadczenia. Przede wszystkim ten formularz o pomocy, ale my też badamy w Shrimp,



w tym programie, który ma UOKiK, badamy, czy poziom pomocy jest niski, czy wysoki, czy ktoś może wykazać jakąś pomoc, czy nie, widzimy, czy ci notariusze, jak już o nich mówię, oni w ogóle pomocy w przeszłości nie otrzymywali. Z tego, co koledzy i koleżanki ze szkoleń mi opowiadają, to notariusze nigdy się nie szkolili, bo szkoda im było pieniędzy, bo nie było na to czasu. Natomiast KFS spowodował, że zaczęli się szkolić, tych szkoleń różnego rodzaju mają całą masę, to są szkolenia zawodowe, dla nich bardzo potrzebne.



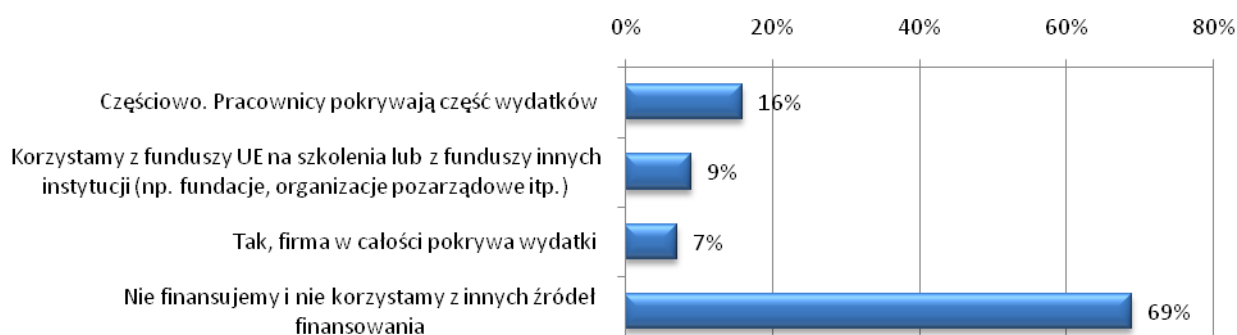
7.6 Podregion warszawski wschodni

W podregionie warszawskim wschodnim badano 118 przedsiębiorców i ich potrzeby dotyczące edukacji ustawicznej. W większości przypadków reprezentowali oni branżę budownictwa i handlu detalicznego. Badanymi firmami były głównie firmy małe i mikroprzedsiębiorstwa (załącznik 8, tabela 80).

Spośród badanych firm omawianego podregionu 78% z nich nie posiadało strategii rozwoju pracowników. Jedynie co dziewiąte przedsiębiorstwo wskazywało na wypracowaną strategię doskonalenia kompetencji zatrudnionej kadry.

Brak wypracowanej strategii jest m.in. przyczyną, że firmy te nie finansują szkolenia i kształcenia pracowników (69% potwierdza brak takiej aktywności). Jedynie 16% pracodawców współfinansuje szkolenia, a 9% korzysta z zewnętrznych źródeł na kształcenie i szkolenie pracowników (wykres 74).

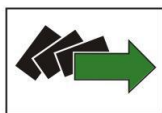
Wykres 74. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?



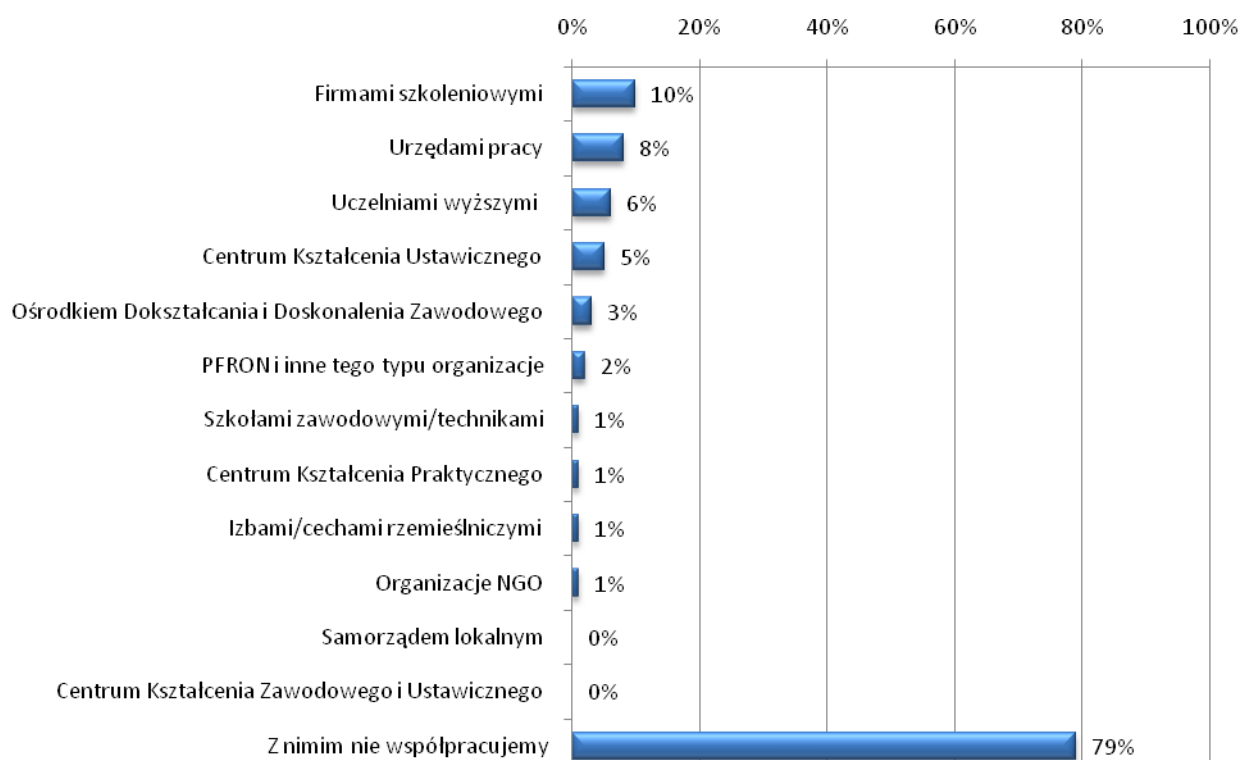
N=118

Źródło: opracowanie własne.

Badane firmy najczęściej nie współpracują z innymi podmiotami w zakresie rozwoju zawodowego swoich pracowników (79% potwierdza brak takiej współpracy). A jeżeli to robią, to najczęściej z firmami szkoleniowymi (10% badanych przedsiębiorstw) i urzędami pracy (8%) (wykres 75).



Wykres 75. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?



N=118

Źródło: opracowanie własne.

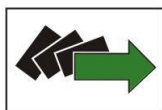
Spośród 25 firm współpracujących z innymi podmiotami większość z nich angażuje się we wspólne organizowanie praktyk i staży zawodowych dla pracowników, a także współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu i przekazywanie materiałów dydaktycznych (wykres 76).

Wykres 76. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?



N=25

Źródło: opracowanie własne.



Na pytanie o przyczyny braku finansowania edukacji swoich pracowników przedsiębiorcy wskazywali najczęściej na zbyt małą kadrę pracowników, a także deklarowali, że jest to kadra posiadająca już wystarczająco wysokie kompetencje (wykres 77).

Wykres 77. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?

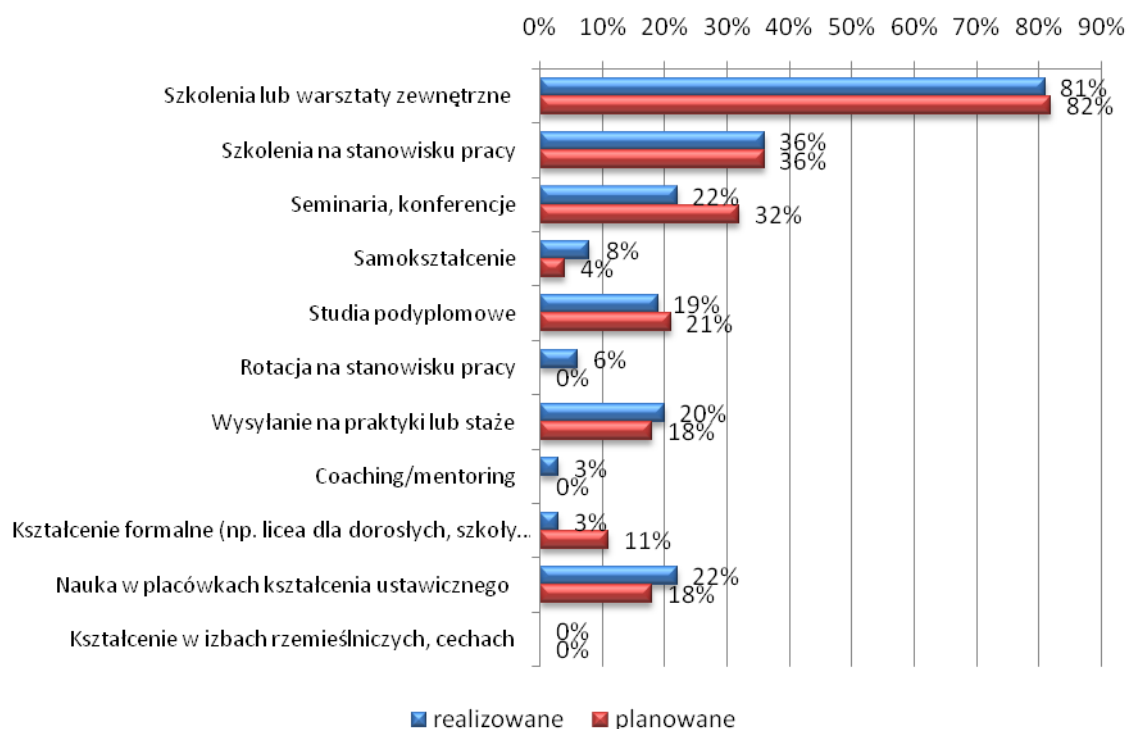


N=82

Źródło: opracowanie własne.

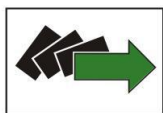
Wśród realizowanych i planowanych form rozwoju pracowników w badanym podregionie najbardziej popularne są szkolenia zewnętrzne, a także szkolenia na stanowisku pracy (wykres 78).

Wykres 78. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników



N=36 dla realizowanych szkoleń i N=28 dla planowanych szkoleń

Źródło: opracowanie własne.



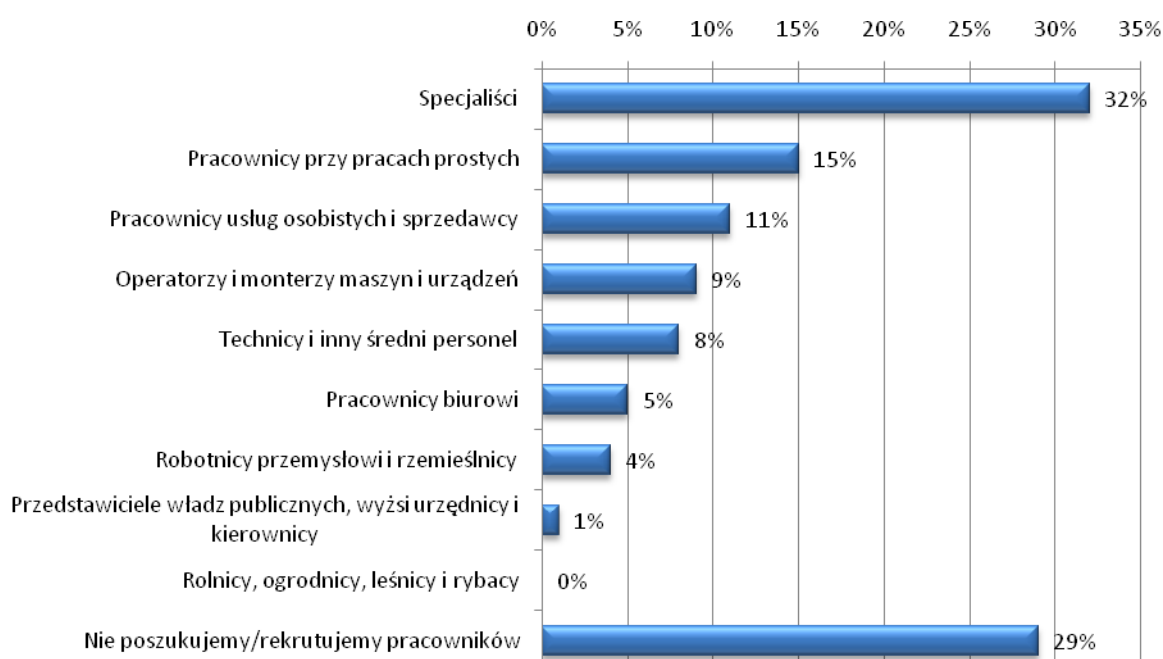
Najczęściej realizowanymi szkoleniami w podregionie warszawskim wschodnim były szkolenia z zakresu BHP i informatyki. Firmy szkoleniowe funkcjonujące w omawianym podregionie najczęściej realizowały natomiast szkolenia z zakresu rozwoju osobowościowego i usług transportowych.

Najczęściej planowanymi szkoleniami jest również tematyka BHP, jak również języki obce. Zestawienie najczęściej planowanych i realizowanych szkoleń i kursów przedstawia tabela 81 (załącznik 8).

Przedstawiciele pracodawców z podregionu warszawskiego wschodniego wskazują, że przedstawiana przez firmy szkoleniowe oferta jest zdecydowanie (14%) i raczej dobrze dopasowana do ich potrzeb (18%), choć ponad 60% respondentów nie ma na ten temat wypracowanego zdania. 7% badanych wskazuje także, że oferta nie jest dopasowana do ich potrzeb.

Jeśli chodzi o potrzeby kadrowe w omawianym podregionie, to 29% firm nie poszukuje nowych pracowników. Co trzecia firma poszukuje specjalistów, a 15% przedsiębiorstw pracowników dedykowanych do prostych prac (wykres 79).

Wykres 79. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?

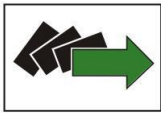


N=118

Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy, wypowiadając się na temat kompetencji potencjalnych kandydatów do pracy, oceniają, iż:

- 8% respondentów podkreśla, że kandydaci są zawsze przygotowani do pracy;
- 23% respondentów podkreśla, że kandydaci są prawie zawsze przygotowani do pracy;
- 43% respondentów podkreśla, że kandydaci są często przygotowani do pracy;
- 21% respondentów podkreśla, że kandydaci są sporadycznie przygotowani do pracy;
- 5% respondentów podkreśla, że kandydaci prawie nigdy nie są przygotowani do pracy.

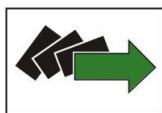


Analizując wypowiedzi badanych z podregionu warszawskiego wschodniego, można zauważyć, że w dużej mierze wybory tematów szkoleń i form edukacji nie różnią się specjalnie od pozostałych podregionów. Ponownie mamy wskazanie na zapotrzebowanie na kształcenie kierowców, głównie kategorii C, D, operatorów wózków widłowych czy operatorów sprzętu ciężkiego. Pojawia się również wskazanie na zapotrzebowanie na szkolenia dla lakierników samochodowych. Zwraca natomiast uwagę zapotrzebowanie na specyficzne szkolenia takie jak grooming czy kosmetyka osób zmarłych. Nie są to oczywiście kierunki najpopularniejsze, raczej zapotrzebowanie na nie jest incydentalne, wskazuje jednak elastyczność i potencjał firm szkoleniowych, które są w stanie zrealizować takie kursy.

IDI Dysponenci środków

M.: A jakie macie szkolenia ostatnio, jakie tematy?

R.: Najwięcej szkoleń, jeżeli chodzi o usługi transportowe. Kierowcy kat. C, samochody ciężarowe, autobusy, kierowcy – operatorzy wózków widłowych, operatorzy sprzętu ciężkiego w branży budowlanej, np. koparko-ładowarki.



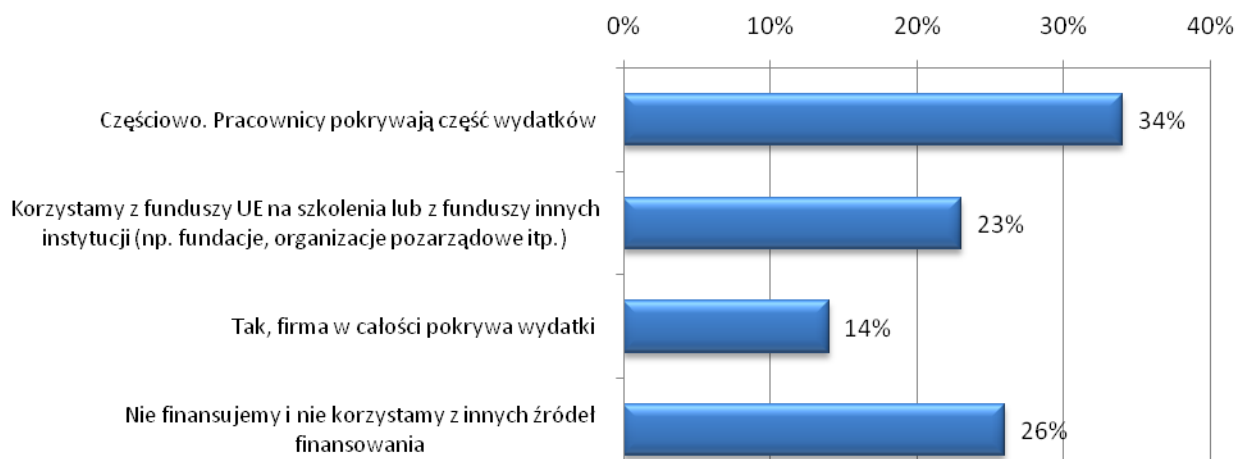
7.7 Podregion warszawski zachodni

W podregionie warszawskim zachodnim badano 88 przedsiębiorców i ich potrzeby dotyczące edukacji ustawicznej. W większości przypadków reprezentowali oni branżę budownictwa i handlu detalicznego. Badanymi firmami były głównie firmy małe i mikroprzedsiębiorstwa (załącznik 8, tabela 82).

Spśród badanych firm omawianego podregionu 53% z nich nie posiadało strategii rozwoju pracowników. Jedynie co trzecie przedsiębiorstwo wskazywało na wypracowaną strategię doskonalenia kompetencji zatrudnionej kadry.

W omawianym podregionie, w przeciwieństwie do większości omawianych, pracodawcy finansują szkolenie i kształcenie pracowników (74% potwierdza taką aktywność). Najczęściej jest to współfinansowanie - 34%, a także korzystanie z zewnętrznych źródeł finansowania (23% firm) (wykres 80).

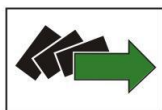
Wykres 80. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?



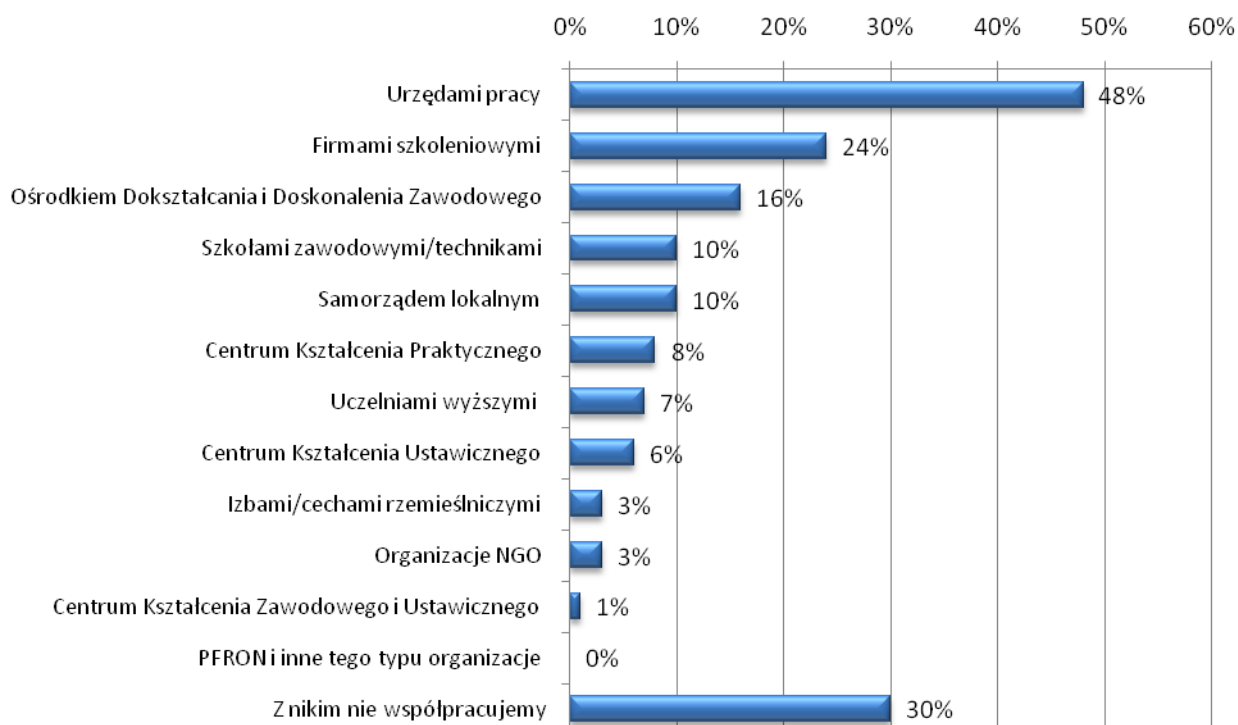
N=88

Źródło: opracowanie własne.

Ponieważ przedsiębiorstwa w omawianym podregionie w większości przypadków finansują rozwój swoich pracowników, to również podejmują współpracę z innymi podmiotami. 48% badanych firm współpracuje z urzędami pracy, a 24% z firmami szkoleniowymi. Brak współpracy zgłasza 30%.



Wykres 81. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?

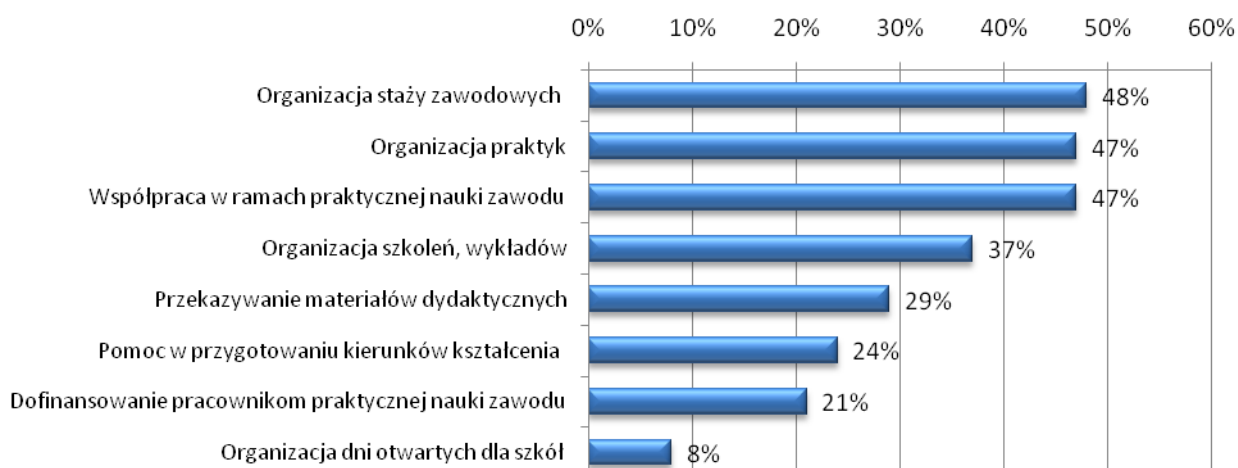


N=88

Źródło: opracowanie własne.

Spośród 62 firm współpracujących z innymi podmiotami większość z nich angażuje się we wspólne organizowanie praktyk i staży zawodowych dla pracowników, a także współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu (wykres 82).

Wykres 82. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?



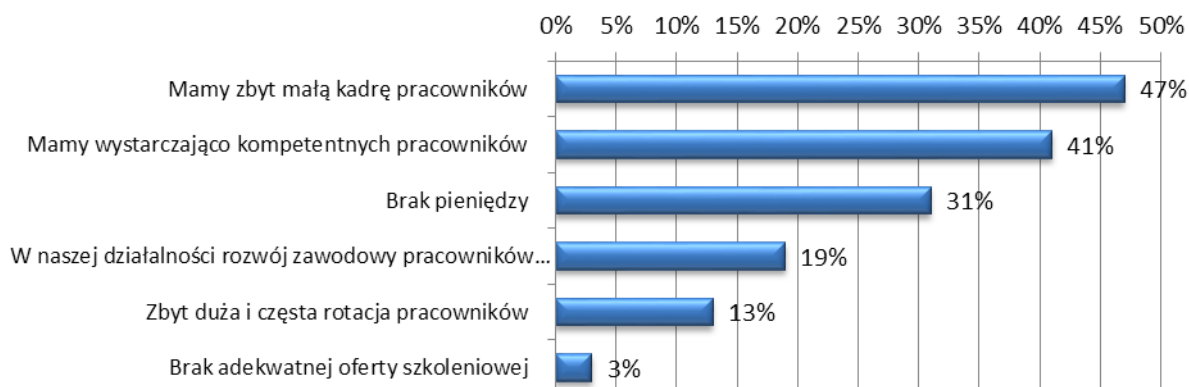
N=62

Źródło: opracowanie własne.



Najczęściej formułowanym wytłumaczeniem braku szkolenia i kształcenia pracowników jest zbyt mała kadra pracownicza, posiadanie wystarczająco kompetentnych pracowników i brak środków finansowych (wykres 83).

Wykres 83. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?

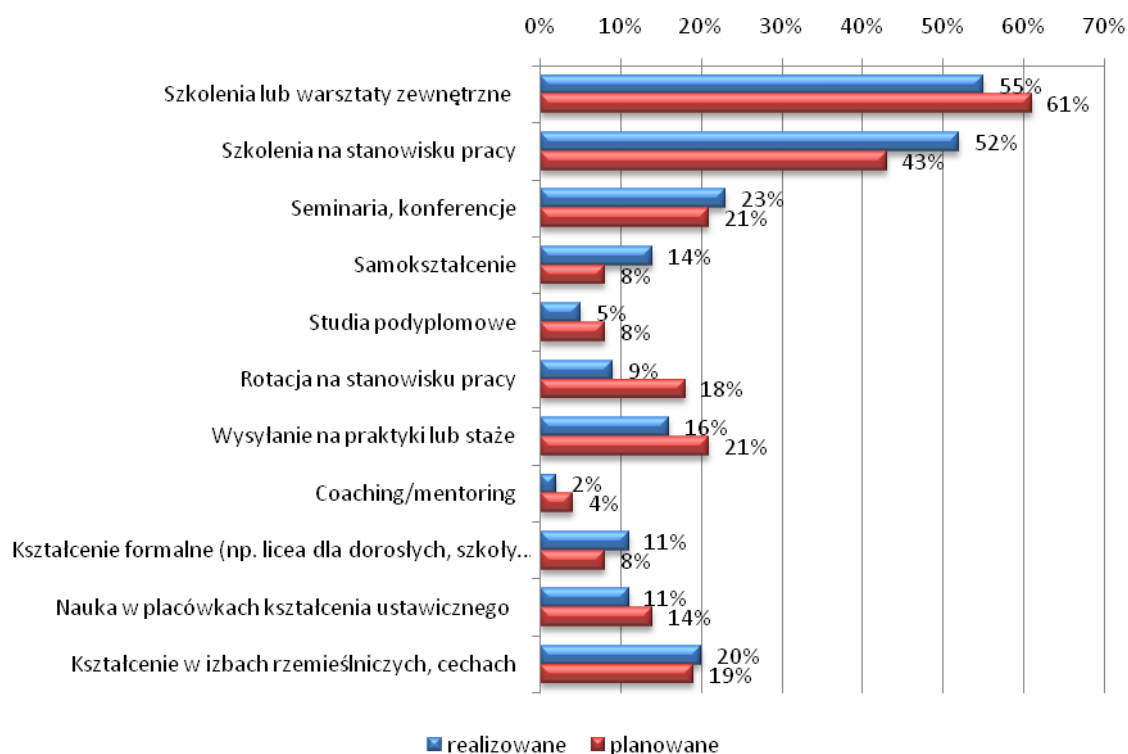


N=32

Źródło: opracowanie własne.

Wśród realizowanych i planowanych form rozwoju pracowników w badanym podregionie najbardziej popularne są szkolenia zewnętrzne, a także szkolenia na stanowisku pracy (wykres 84).

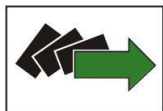
Wykres 84. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników



■ realizowane ■ planowane

N=56 dla realizowanych szkoleń i N=28 dla planowanych szkoleń

Źródło: opracowanie własne.



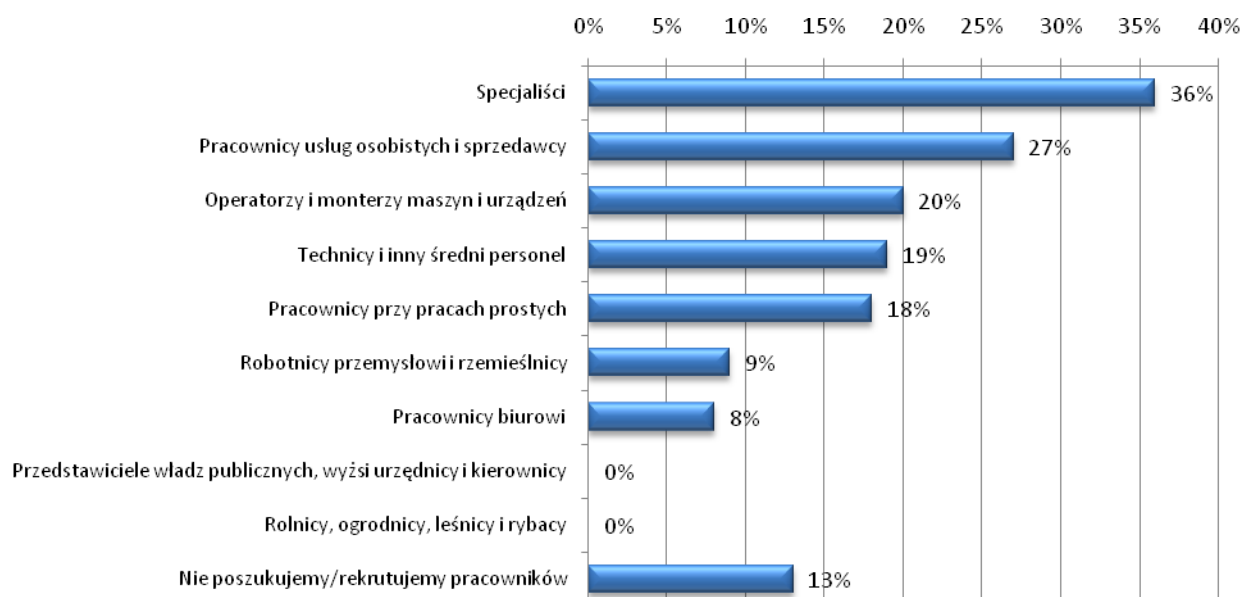
Najczęściej realizowanymi szkoleniami w podregionie warszawskim zachodnim były szkolenia z zakresu BHP, architektury i budownictwa, a także sprzedaży i marketingu. Firmy szkoleniowe funkcjonujące w omawianym podregionie najczęściej realizowały natomiast szkolenia z zakresu rozwoju osobowościowego i BHP.

Najczęściej planowanymi szkoleniami jest również tematyka BHP, jak również architektura i budownictwo (załącznik 8, tabela 83).

Przedstawiciele pracodawców z podregionu warszawskiego zachodniego wskazują, że przedstawiana przez firmy szkoleniowe oferta jest dobrze (3%) i raczej dobrze dopasowana do ich potrzeb (24%), choć ponad 64% respondentów nie ma na ten temat wypracowanego zdania. Na niedopasowanie oferty wskazywało 9% badanych.

W omawianym podregionie pracodawcy poszukują najczęściej pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach, a także pracowników usług osobistych i sprzedawców (wykres 85).

Wykres 85. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?

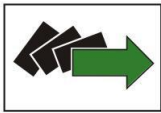


N=88

Źródło: opracowanie własne.

Oceniając kandydatów do pracy, przedstawiciele pracodawców twierdzili, że absolwenci uczelni sporadycznie (40% wskazań) lub często (41% wskazań), a 6% – prawie zawsze i zawsze dysponują odpowiednimi kompetencjami do wykonywania obowiązków zawodowych. 13% respondentów podało odpowiedź prawie nigdy.

W podregionie warszawskim zachodnim respondenci badania jakościowego nie wskazali żadnego czynnika zdecydowanie różnicującego wybory tematów i form kształcenia uwarunkowanych regionalnie w stosunku do poprzednio opisanych regionów. Warto jednak podkreślić, że zapotrzebowanie na kształcenie operatorów wózków widłowych badani wiąże z dużą liczbą



powierzchni magazynowych na swoim terenie i nie wskazują, jak to miało miejsce w przypadku innych podregionów, przesycenia kursami z tego zakresu. Pozostała tematyka jest zbieżna z zapotrzebowaniem w większości województwa mazowieckiego i dotyczy między innymi szkoleń księgowo-kadrowych czy kosmetycznych.

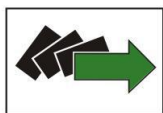
IDI Dysponenci środków

M.: A u państwa w terenie?

R.: U nas jest dużo kursów z zakresu obsługi wózków jezdniowych, bo jest tutaj taki teren magazynowy, dużo magazynów, więc takie osoby z takimi uprawnieniami mają też szansę, pojawiają się też takie szkolenia z księgowości, księgowo-kadrowe, ostatnimi czasy jest dużo osób, które takie szkolenia kosmetyczne, żeby w takim kierunku zrobić sobie coś.

M.: Ale później podejmują pracę w tych zawodach?

R.: Jest bardzo różnie, bo my też badamy tę efektywność w ciągu trzech miesięcy, a czasami te osoby potrzebują więcej czasu, żeby podjąć zatrudnienie. Zdarza się, że podejmują zatrudnienie, ale w zupełnie innym kierunku, niż odbyły szkolenie.



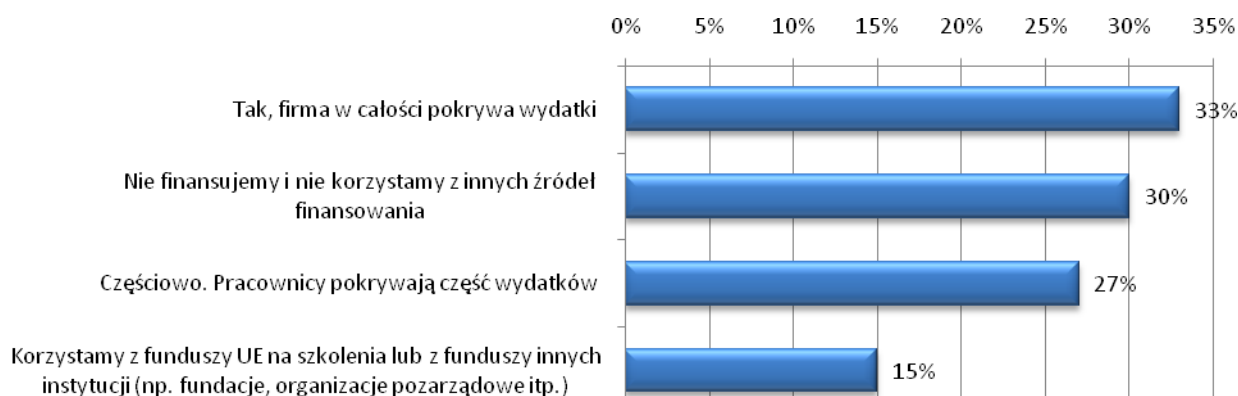
7.8 Podregion siedlecki

W podregionie siedleckim badano 120 przedsiębiorców i ich potrzeby dotyczące edukacji ustawicznej. W większości przypadków reprezentowali oni branżę budownictwa, a także edukacyjną i handlu detalicznego. Badanymi firmami były głównie firmy małe i mikroprzedsiębiorstwa, choć badaniom poddano tu także dużych pracodawców. Charakterystykę badanych przedstawia tabela 84 (załącznik 8).

Spśród badanych firm omawianego podregionu ponad 59% z nich posiada strategię rozwoju pracowników. Jest to prawdopodobnie konsekwencją tego, że w podregionie tym badane były średnie i duże przedsiębiorstwa, których nie analizowano w pozostałych podregionach. Jedynie co trzecie przedsiębiorstwo nie wskazywało na wypracowaną strategię doskonalenia kompetencji zatrudnionej kadry.

W omawianym podregionie pracodawcy finansują szkolenie i kształcenie pracowników (70% potwierdza taką aktywność). Najczęściej jest to pełne finansowanie (33% firm) i współfinansowanie 27%, a także korzystanie z zewnętrznych źródeł finansowania (15% firm) (wykres 86).

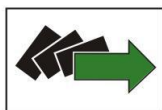
Wykres 86. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?



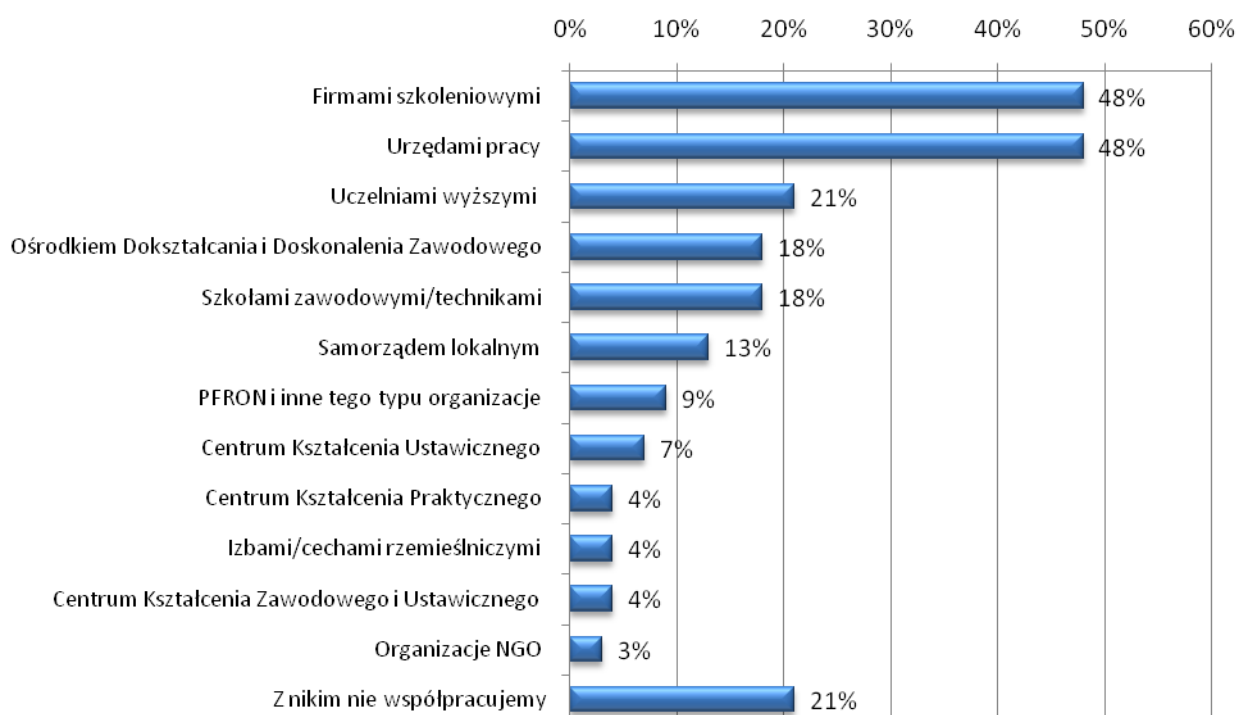
N=120

Źródło: opracowanie własne.

Z faktu, że przedsiębiorstwa w omawianym podregionie w większości przypadków finansują rozwój swoich pracowników, wynika również to, że podejmują współpracę z innymi podmiotami. Co druga badana firma współpracuje z firmami szkoleniowymi i urzędami pracy, a co piąta z uczelniami wyższymi, szkołami zawodowymi i ODDZ. Brak współpracy zgłasza jedynie 21% firm.



Wykres 87. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?

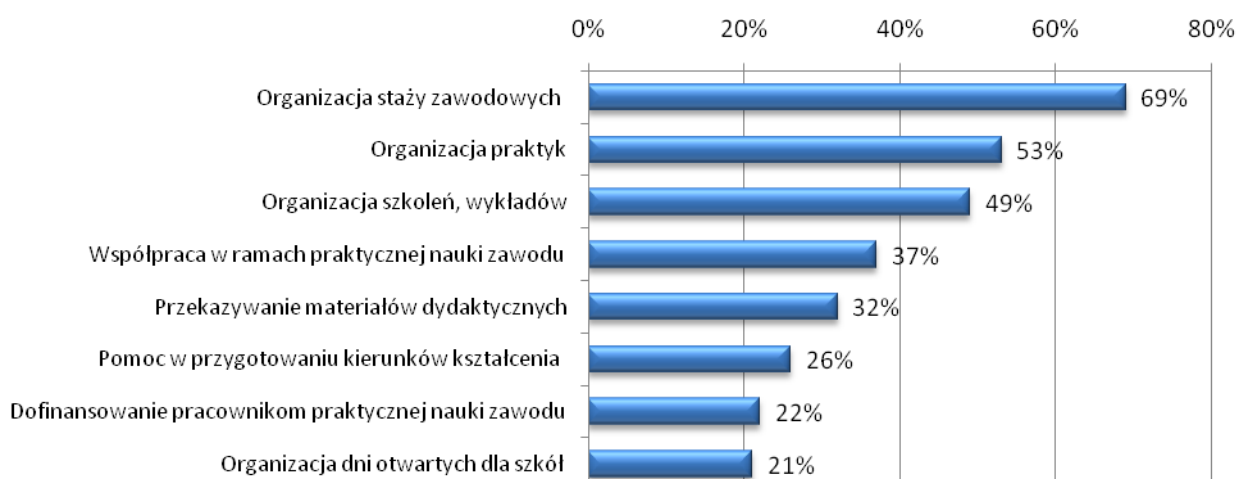


N=120

Źródło: opracowanie własne.

Współpraca firm w tym podregionie z poszczególnymi podmiotami jest dość rozbudowana. Obejmuje zarówno organizacje staży zawodowych, praktyk, szkoleń i wspólnych wykładów, jak i współpracy w ramach praktycznej nauki zawodu (wykres 88).

Wykres 88. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?



N=95

Źródło: opracowanie własne.

Nieliczna grupa przedsiębiorstw, które nie inwestują w rozwój zatrudnionej kadry, motywuje to przede wszystkim wysokimi kompetencjami pracowników, a także brakiem pieniędzy (wykres 89).

Wykres 89. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?

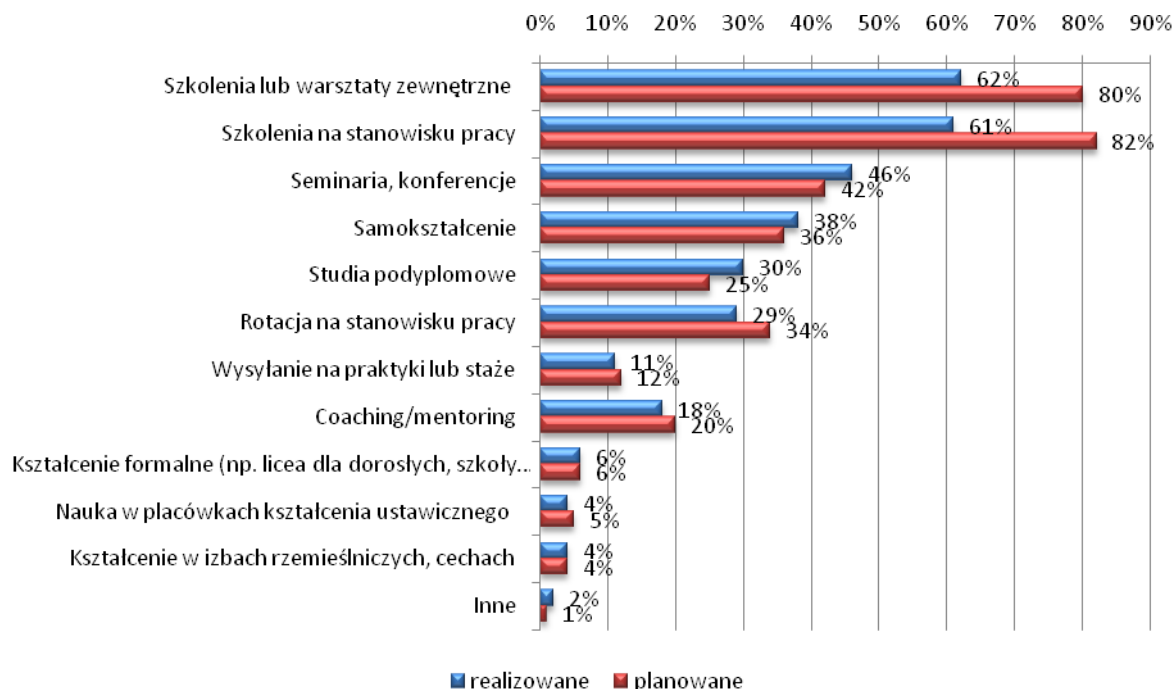


N=36

Źródło: opracowanie własne.

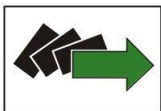
W podregionie siedleckim przedsiębiorstwa wykorzystują bardzo wiele form rozwijania potencjału kompetencyjnego swojej kadry. Najpopularniejsze są jednak szkolenia zewnętrzne i szkolenia na stanowisku pracy (wykres 90).

Wykres 90. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników



N=84 dla realizowanych szkoleń i N=81 dla planowanych szkoleń

Źródło: opracowanie własne.



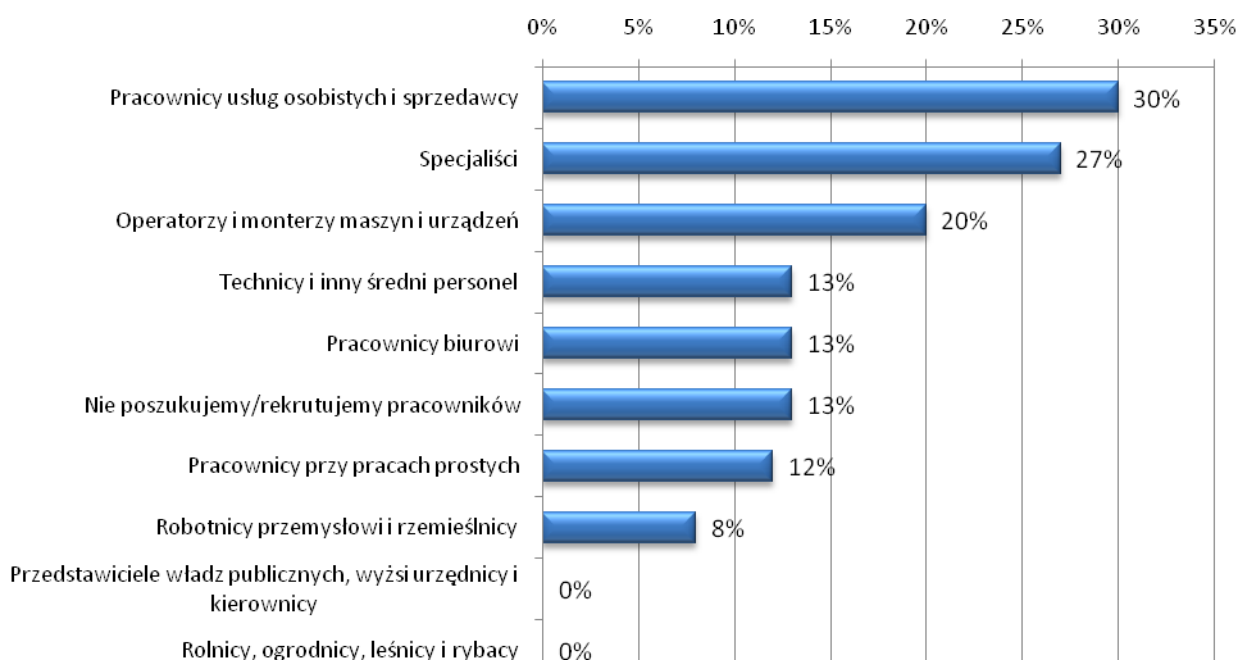
Najczęściej realizowanymi szkoleniami w podregionie siedleckim były szkolenia z zakresu BHP, rozwoju osobowościowego, rachunkowości, a także sprzedaży i marketingu. Firmy szkoleniowe funkcjonujące w omawianym podregionie najczęściej realizowały natomiast szkolenia z zakresu usług fryzjerskich i transportowych. Najczęściej planowanymi szkoleniami jest również tematyka BHP, jak również rozwój osobowościowy, a także sprzedaż i marketing (załącznik 8, tabela 85).

Widać na tym przykładzie, że popyt na szkolenia ze strony przedsiębiorstw i realizacja przez firmy szkoleniowe w podregionie różnią się. Jest to zatem potwierdzeniem wcześniejszego wniosku, że lokalizacja przedsiębiorstwa i instytucji edukacyjnej w tym samym miejscu (tj. podregionie) nie jest czynnikiem determinującym wzajemną współpracę.

Przedstawiciele pracodawców w podregionie siedleckim w połowie przypadków nie potrafią konkluzywnie odpowiedzieć na pytanie o dostosowanie oferty szkoleniowej do ich potrzeb (53% wybrało odpowiedź – „trudno powiedzieć”). Natomiast 40% badanych ma pozytywne zdanie o działaniach tych instytucji. 7% respondentów wskazało jednak na niedopasowanie oferty do potrzeb pracodawców.

Pracodawcy w omawianym podregionie najczęściej poszukują pracowników na stanowiska związane z usługami osobistymi i handlem, a także specjalistów i operatorów maszyn i urządzeń (wykres 91).

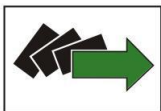
Wykres 91. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?



N=120

Źródło: opracowanie własne.

Jeśli chodzi o przygotowanie kompetencyjne, to jednak większość przedstawicieli pracodawców ma negatywne doświadczenia i przekonanie o kompetencjach kandydatów do pracy, którzy ukończyli edukację i szkolenia:



- 6% respondentów podkreśla, że kandydaci są zawsze przygotowani do pracy;
- 8% respondentów podkreśla, że kandydaci są prawie zawsze przygotowani do pracy;
- 29% respondentów podkreśla, że kandydaci są często przygotowani do pracy;
- 47% respondentów podkreśla, że kandydaci są sporadycznie przygotowani do pracy;
- 8% respondentów podkreśla, że kandydaci prawie nigdy nie są przygotowani do pracy;
- 3% respondentów podkreśla, że kandydaci nigdy nie są przygotowani do pracy.

Opinie respondentów z podregionu siedleckiego na temat wyborów tematów szkoleń i form edukacji pod kątem zróżnicowania regionalnego są zbieżne z opiniami większości pozostałych podregionów. Wskazywane jest duże zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu kursów prawa jazdy, kursów spawania, operatorów sprzętu ciężkiego, obsługi kasy fiskalnej. Zapotrzebowanie na konkretne kursy i szkolenia jest, zdaniem badanych, pochodną zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy.

IDI Dysponenci środków

R.: U nas przede wszystkim rynek, to jest w branżach handel, transport oraz budownictwo. Pod tym kątem najczęściej u mnie są szkolenia. Czyli jest większe zapotrzebowanie na szkolenia niż na studia podyplomowe. Jeszcze może w drodze wyjaśnienia. Wszyscy kursanci potencjalni składający mi wniosek o szkolenie muszą mieć deklarację od pracodawcy o chęci wyrażenia zatrudnienia po zakończonym szkoleniu. Także u mnie konkretnie osoby idą pod konkretne stanowiska pracy do konkretnego pracodawcy. Najwięcej zgłaszanych takich zapotrzebowań mam w transporcie. Najwięcej robię kursów prawa jazdy i co do tego, również przewozów rzeczy. To jest najczęściej. Ewentualnie zdarza się spawacz, operator sprzętu ciężkiego, między innymi operator koparko-ładowarki czy koparki jednonaczyniowej. To są takie najczęściej wybierane.

IDI Dysponenci środków

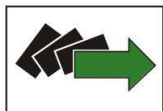
R.: Przede wszystkim kierowca, ewentualnie tak jak właśnie już powtarzam się, jakiś sprzęt ciężki. Wcześniej jak jeszcze była wymagana obsługa kasy fiskalnej, to dla kobiet też robiliśmy bardzo dużo kursów z obsługi tej kasy fiskalnej.

M.: Co za tym przemawiało, że akurat właśnie te kursy?

R.: Zapotrzebowanie na rynku po prostu, rozbudowa tej branży. Tak samo transportu, tak samo handlu. U nas bardzo dużo powstaje sklepów właśnie tych wielkopowierzchniowych. Stąd było właśnie zapotrzebowanie na sprzedawców.

M.: Rozumiem.

R.: Z rozwojem branży po prostu idzie zapotrzebowanie na pewne uprawnienia.



8. Dyskusja wyników w kontekście celów badawczych

Niniejszy raport ogniskował się wokół problematyki kształcenia pozaformalnego w kontekście potrzeb rynku pracy – zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje wśród mazowieckich pracodawców. Na potrzeby tego zagadnienia dokonano pogłębionych analiz dotychczasowych raportów, rozporządzeń, uregulowań, a także prognoz odnoszących się do rynku pracy i edukacji formalnej i pozaformalnej. Przeprowadzono również ilościowe badanie empiryczne na grupie przedsiębiorców i przedstawicieli instytucji szkoleniowych, a także badania jakościowe z uczestnikami kształcenia pozaformalnego (FGI), przedstawicielami instytucji rynku pracy (IDI) i ekspertami ds. edukacji i rynku pracy (IDI). W efekcie prac powstał bogaty materiał empiryczny, który został opisany i przeanalizowany w poszczególnych częściach (podrozdziałach) niniejszego opracowania.

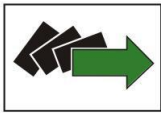
Dotychczasowe prace nie finalizują jednak działań podjętych dla lepszego zrozumienia przedmiotowej problematyki. Dlatego też warto w tym miejscu dokonać zestawienia otrzymanych wyników w kontekście szczegółowych celów badawczych i postawionych pytań.

8.1 Kierunki kształcenia pozaformalnego, na które jest zapotrzebowaniemi mazowieckim rynku pracy i lista kierunków kształcenia, na które istnieje popyt wśród pracodawców

Kluczowymi pytaniami, które zadano, aby lepiej zrozumieć charakterystykę popytu na kierunki kształcenia w województwie mazowieckim i perspektywy poszczególnych interesariuszy, były:

- Jaki jest popyt na kwalifikacje i kompetencje, a także kierunki kształcenia pozaformalnego na mazowieckim rynku pracy w percepcji pracodawców, instytucji szkoleniowych i uczestników edukacji pozaformalnej, a także ekspertów rynku pracy i edukacji w przekroju branż, grup zawodów i podregionów? Dlaczego właśnie te kompetencje i kwalifikacje?
- Jak w ciągu ostatnich pięciu lat zmieniał się popyt na kwalifikacje, kompetencje i kierunki kształcenia pozaformalnego na mazowieckim rynku pracy?
- Jakie są prognozy dotyczące popytu na kwalifikacje, kompetencje i kierunki kształcenia pozaformalnego na mazowieckim rynku pracy za pięć lat?
- Jaka jest oferta tematów kursów i szkoleń oferowanych przez instytucje szkoleniowe na mazowieckim rynku pracy?

Odpowiadając na tak postawione pytania, należy odnieść się do dotychczasowych analiz. Jak ukazano w podrozdziale 7.1., największy popyt z perspektywy pracodawców, jak i wykonawców usług jest na obligatoryjne obszary szkolenia takie jak np. BHP. Pojawia się tu wielokrotnie już sygnalizowana kwestia, czy szkolenia BHP można traktować jako tematy, które powinny być brane pod uwagę w kontekście dopasowania oferty instytucji edukacyjnych do potrzeb pracodawców, skoro ich realizacja jest regulowana stosownymi ustawami. Pomimo argumentów, które przemawiają za tym, aby wyłączyć ten obszar z analiz wskazujących, że obligatoryjność inicjatyw edukacyjnych ogranicza działania rynkowe i powoduje błędy interpretacyjne, to jednak warto szkolenia te włączyć w całokształt analizowanych działań edukacyjnych. Po pierwsze dlatego, że choć popyt jest tu kreowany „sztucznie”, to działania od strony podaży (instytucji realizujących te szkolenia) wskazują na monitorowanie funkcjonowania rynku i dostosowanie się do niego. Po wtóre, powstaje dzięki temu „subrynek”, gdzie pojawia się popyt na szkolenia nadające kwalifikacje wykładowcom BHP.



Ponadto w licznych dotychczasowych raportach, m.in. BKL, szkolenia te są uwzględniane, co pozwala na porównywanie otrzymanych wyników z zewnętrznym kryterium.

Wracając do popytu na kierunki kształcenia na mazowieckim rynku pracy, to obok wspomnianego już obszaru szkoleń z BHP najbardziej popularnymi obszarami są, w kolejności frekwencji:

1. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami;
2. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej;
3. Języki obce;
4. Architektura i budownictwo;
5. Informatyka i wykorzystanie komputerów;
6. Zarządzanie i administrowanie;
7. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna;
8. Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu;
9. Prace sekretarskie i biurowe;
10. Pozostałe usługi.

Powyższa lista jest nie tylko analogiczna do wcześniejszych badań w ramach BKL, gdzie dominowały szkolenia z zakresu rozwoju osobistego, zarządzania zasobami ludzkimi, handlu, zarządzania przedsiębiorstwem czy informatyki¹²⁷, ale oddaje także ogólne proporcje i tendencje wykazywane w badaniach z 2011 r.¹²⁸, z tą tylko różnicą, iż wówczas dominowała tematyka związana z naprawą i konserwacją pojazdów, która w obecnej diagnozie była realizowana jedynie na potrzeby 4% pracodawców. Ponadto można powiedzieć, że jest ona spójna ze stroną podażową. Najwięcej tematów szkoleń jest dostępnych w obszarach takich jak: rozwój osobowościowy i kariery zawodowej, informatyka, zarządzanie i administrowanie, języki obce, sprzedaż, marketing, public relations i handel nieruchomościami¹²⁹. Na przestrzeni ostatnich pięciu lat lista najbardziej poszukiwanych szkoleń nie zmieniła się diametralnie i wydaje się, że w perspektywie kolejnych lat sytuacja ta też wyglądać będzie podobnie. Jak pokazują bowiem analizy trendów grup zawodów w województwie mazowieckim, systematycznie rosnąć będzie udział osób z grupy tzw. specjalistów pracujących w sektorze usług rynkowych i nierynkowych¹³⁰. Wobec tego nastąpi także przyrost popytu na szkolenia z zakresu sprzedaży, zarządzania, rozwoju osobistego (osobowościowego) czy szkolenia informatyczne. Obszary te obejmują kompetencje, które określamy „transferowalnymi”, tzn. takimi, które mogą zostać wykorzystane w wielu zawodach i wielu branżach.

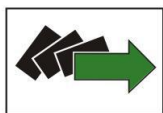
Widać tu zatem rynkowy mechanizm dostosowywania się firm szkoleniowych do oczekiwań pracodawców. Świadczą o nim nie tylko dane statystyczne, ale także opinie ekspertów rynku pracy i edukacji, a także dysponentów środków na edukację pozaformalną. Obserwują oni, że za pojawiającymi się nowymi zawodami czy specjalnościami zawodowymi podążają firmy szkoleniowe, które oferują odpowiednie do tych zawodów kursy i szkolenia.

¹²⁷ K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op. cit., s. 154.

¹²⁸ *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim...*, op. cit.

¹²⁹ *Raport 2013. Instytucje szkoleniowe i ich oferta*, op. cit., s. 16-17.

¹³⁰ E. Kusideł, A. Gajdos, *Model prognozowania liczby pracujących dla województwa mazowieckiego*, WUP, Warszawa 2014, s. 140.

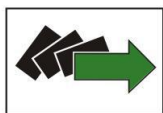


Komentując samą listę najbardziej pożądaných obszarów edukacji pozaformalnej, warto zauważyć, że występują tu dwa wymiary szkoleń. Pierwszy ma charakter czysto biznesowy i dotyczy takich zagadnień jak: sprzedaż, marketing, kariera zawodowa czy zarządzanie. Przedsiębiorstwa, inwestując w te szkolenia, oczekują wyników w postaci wzrostu sprzedaży usług i produktów, a także poprawy funkcjonowania pracowników wewnątrz organizacji, które *de facto* mają prowadzić do tego pierwszego – wyników ekonomicznych. Drugi obszar dominujących kierunków szkoleń odnosi się do sprawniejszego wykonywania powierzonych czynności zawodowych. Pracodawcy, finansując ten rodzaj szkoleń, oczekują, iż poszczególne zadania czy szerzej – procesy – będą przebiegały efektywnie. Dlatego też szkolenia informatyczne, rachunkowe czy sekretarskie są tym niezbędnym obszarem kompetencji, który ma to gwarantować.

Występuje tu pewne zróżnicowanie ze względu choćby na sektor działania przedsiębiorstwa. W sektorach przemysłowych, takich jak np. budownictwo, obserwuje się więcej szkoleń specjalistycznych z zakresu architektury i budownictwa, natomiast w sektorach usług rynkowych większe zapotrzebowanie jest na problematykę handlową czy rachunkową. Jest to dość oczywista tendencja wynikająca z doszkalania pracowników w specyficznych obszarach. Jednak w każdym z analizowanych sektorów popularne są wskazane wcześniej obszary szkoleń takie jak: sprzedaż, rozwój osobowościowy i kariery zawodowej czy języki obce. Oddzielną kategorią, komplementarną do kształcenia pozaformalnego dorosłych, jest kształcenie formalne realizowane w formie liceów dla dorosłych, Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych oraz kierunków zawodowych w szkołach policealnych. Mimo że podstawowym celem badania była diagnoza ustawicznego kształcenia pozaformalnego, w efekcie prac badawczych powstała również lista rankingowa kierunków obowiązujących w kształceniu formalnym. Wśród najczęściej wybieranych kierunków kształcenia formalnego dorosłych ponad 40% stanowi kształcenie w liceach ogólnokształcących. Wśród kierunków formalnego kształcenia zawodowego dorosłych najchętniej były wybierane następujące (w kolejności frekwencji):

1. Technik administracji;
2. Technik bezpieczeństwa i higieny pracy;
3. Technik usług kosmetycznych;
4. Technik rachunkowości;
5. Prowadzenie produkcji rolniczej;
6. Technik informatyk;
7. Technik masażysta;
8. Opiekun medyczny;
9. Technik ochrony fizycznej osób i mienia;
10. Technik turystyki wiejskiej.

Jeśli chodzi o zróżnicowanie podregionów województwa mazowieckiego, to ze względu na relatywnie niewielką liczebność próby, a do tego stosunkowo małe zainteresowanie pracodawców kształceniem swoich pracowników (jedynie co czwarte z badanych przedsiębiorstw finansowało w całości szkolenie zatrudnionej kadry), to niemożliwe jest konkluzywne wnioskowanie o różnicach. Natomiast można wskazywać na pewne tendencje wynikające ze specyfiki podregionu. Podregiony uprzemysłowione, w których mieści się wiele dużych przedsiębiorstw, częściej szkolą pracowników niż regiony, w których znaczną grupę stanowią mikro- i małe firmy. Zaobserwowano m.in. różnice pomiędzy



podregionami, w których pracodawcy rzadziej szkolą swoich pracowników – tj. podregion ostrołęcki, radomski i warszawski wschodni a pozostałymi podregionami. Mimo iż wyjaśnienie przyczyn tego stanu na podstawie uzyskanych wyników badań nie jest w pełni możliwe, to można przypuszczać, na podstawie analizy liczby słuchaczy KKZ i szkół policealnych, że jedną z prawdopodobnych przyczyn może być większa popularność kształcenia formalnego dorosłych w tych podregionach.

Wraz z popytem na kierunki kształcenia występuje popyt na kompetencje i kwalifikacje pracowników. Badania pokazały, że w branżach: edukacyjnej, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej jest większe zapotrzebowanie na kompetencje społeczne, osobiste, zawodowe i cechy indywidualne (np. sumienność, uczciwość, odpowiedzialność). Natomiast w branżach budownictwo i handel detaliczny – gdzie częściej pracują osoby niskowyzkwalifikowane – zapotrzebowanie na wskazane kompetencje jest mniejsze.

Mimo że przedstawione w niniejszym opracowaniu badania empiryczne nie dostarczyły głębokiej wiedzy na temat zróżnicowania kompetencyjnego pracowników w poszczególnych branżach, to jednak w oparciu o inne raporty można dokonać przynajmniej ogólnego zestawienia tego zróżnicowania.

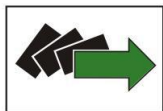
Wedle badań prowadzonych dla Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) w ramach projektu *Bilans kwalifikacji i kompetencji w wybranych sektorach*¹³¹ wykazano, że dwie branże wyróżniają się na tle innych, tj. IT i branża telekomunikacyjna. Występują tam bowiem bardzo specyficzne kompetencje i kwalifikacje nieobserwowalne w innych sektorach gospodarki.

W **branży IT** kluczowymi kompetencjami są:

- znajomość technologii IT i trendów rynkowych w branży IT;
- znajomość zagadnień w zakresie oprogramowania (m.in. pisanie kodu programu);
- wiedza dotycząca projektowania architektury IT;
- wiedza dotycząca zapewniania jakości i bezpieczeństwa danych;
- wiedza z zakresu tworzenia dokumentacji IT;
- wiedza dotycząca baz danych;
- znajomość produktów IT;
- wiedza związana z opieką nad infrastrukturą sieci i administrowaniem siecią IT (m.in. umiejętności konfiguracji sieci i obsługi narzędzi);
- wiedza dotycząca analizy i definiowania potrzeb klienta wykorzystywana do wykreowania odpowiedniego rozwiązania IT;
- wiedza dotycząca doradztwa i wspierania użytkowników wewnętrznych oraz zewnętrznych;
- wiedza menedżerska związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi, zarządzaniem firmą;
- umiejętności zarządzania ryzykiem, projektami.

Oprócz zidentyfikowanych kompetencji kluczowych pojawiają się również kompetencje transferowalne, gdyż wykonywane obowiązki w zawodach informatycznych oprócz specyficznej wiedzy i umiejętności wymagają również umiejętności osobistych (automotywacja, sumienność itp.) czy społecznych (np. praca w zespole, zarządzanie projektem itp.).

¹³¹ M. Juchnowicz, D. Danilewicz, M. Fryczyńska, G. Myśliwiec, T. Rostkowski, A. Wojtczuk-Turek, *Bilans kwalifikacji i kompetencji w wybranych sektorach*. Raport XII podsumowujący z badań jakościowych, Warszawa 2014 (materiał niepublikowany).

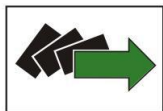


W branży telekomunikacyjnej kluczowymi kompetencjami są:

- wiedza z zakresu mediów bezprzewodowych transmisyjnych;
- wiedza z zakresu mediów przewodowych transmisyjnych;
- znajomość protokołów dostępowych sieci;
- znajomość warstw sieci;
- znajomość systemów telekomunikacyjnych;
- wiedza z zakresu technologii transmisyjnej;
- znajomość architektury sieci;
- znajomość materiałów i urządzeń sieci;
- wiedza na temat funkcjonowania sieci telekomunikacyjnych;
- wiedza z zakresu projektowania sieci telekomunikacyjnych;
- wiedza z zakresu montażu instalacji i urządzeń sieciowych;
- wiedza z telefonii komórkowej;
- wiedza z zakresu monitorowania sieci i urządzeń telekomunikacyjnych;
- wiedza z zakresu zasilania sieci;
- znajomość aktów prawnych obowiązujących w branży: tj. prawa telekomunikacyjnego, prawa budowlanego, kodeksu pracy, przepisów BHP, prawa o zamówieniach publicznych;
- znajomość podmiotów i oferty rynkowej branży telekomunikacyjnej;
- umiejętność projektowania sieci;
- umiejętność tworzenia i stosowania dokumentacji technicznej;
- umiejętność konfiguracji sieci i urządzeń telekomunikacyjnych;
- umiejętność instalacji sieci, sprzętu i infrastruktury;
- umiejętność administrowania sieciami telekomunikacyjnymi;
- umiejętność serwisowania sieci i sprzętu;
- umiejętność monitorowania sieci i sprzętu;
- umiejętność tworzenia koncepcji produkt/usługi (business case) telekomunikacyjnej;
- umiejętność obsługi specjalistycznego oprogramowania, np. AutoCAD, aplikacji do monitoringu sieci, oprogramowania telekomunikacyjnego.

W pozostałych badanych branżach, takich jak np. **branża bankowa, farmaceutyczna** czy **medyczna** poza bardzo specjalistycznymi kwalifikacjami wydawanymi przez instytucje edukacji formalnej czy instytucje otoczenia biznesu, np. Związek Banków Polskich, preferowane i bardzo cenione są wszystkie kompetencje transferowalne (społeczne i osobiste). A zatem pracownicy tych branż korzystają w dużym stopniu z tych obszarów szkoleń, które nie są nakierowane jedynie na specjalistyczne kompetencje – jak to jest w branży IT – ale uczestniczą w bardzo zróżnicowanych oddziaływaniach edukacyjnych. W związku z tym korzystają z różnych firm szkoleniowych, w których mogą rozwijać wskazane obszary funkcjonowania zawodowego. Pojawia się zatem pytanie, czy da się sprecyzować potrzeby edukacyjne dla pracowników poszczególnych sektorów gospodarki, skoro kompetencje społeczne i osobiste są niezbędne w zasadzie w każdym z sektorów? Wydaje się, że warto jednak sformułować ogólne wskazówki w tym obszarze.

W **sektorach rolniczych** na uwagę zasługują takie kompetencje jak: kreowanie, wdrażanie i wykorzystywanie ekoinnowacji (np. odnawialne źródła energii), wiedza z zakresu rolnictwa ekologicznego (biogospodarki), rybołówstwa czy leśnictwa, umiejętności posługiwania się technologiami IT, wiedza z zakresu agroturystyki, architektury krajobrazu, hotelarstwa, znajomości



zagadnień technologii żywienia, umiejętności pozyskiwania środków UE, umiejętności budowlane, mechaniczne i gastronomiczne¹³² itp.

W **sektorach przemysłowych** na uwagę zasługują takie kompetencje jak: kreowanie, wdrażanie i wykorzystywanie ekoinnowacji, umiejętności techniczne, budowlane i mechaniczne, wiedza z zakresu górnictwa, przetwórstwa przemysłowego (przemysłu spożywczego, lekkiego czy chemicznego), obsługa maszyn i urządzeń itp.

W **sektorach usług rynkowych** na uwagę zasługują takie kompetencje jak: posługiwanie się technologiami ICT, wiedza z zakresu handlu, nieruchomości, hotelarstwa, pośrednictwa finansowego czy gastronomii itp.

W **sektorach usług nierynkowych** na uwagę zasługują takie kompetencje jak: wiedza z zakresu administracji publicznej, prawa, ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, wiedza z zakresu opieki społecznej, kultury i rekreacji itp.

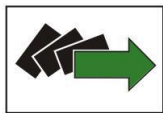
W każdym z wymienionych sektorów (grup sektorów) dostępne są zarówno specjalistyczne, jak i ogólne szkolenia. Określenie, które z nich powinny być realizowane, zależy już od specyfiki danej firmy, kontekstu jej funkcjonowania i potrzeb edukacyjnych pracowników. Warto jednak, jak wspomniano wcześniej w opracowaniu, przyglądać się nie tylko (choć także) zawodom deficytowym występującym na lokalnym rynku pracy, ale też trendom dotyczącym zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje ze strony pracodawców w poszczególnych sektorach. Publiczne służby zatrudnienia mogą w tym celu wykorzystywać opracowane już prognozy dotyczące liczby zatrudnionych w sektorach, jak i grupach zawodów. Dzięki czemu planowanie inicjatyw edukacyjnych w dłuższym terminie może być bardziej trafne w stosunku do potrzeb rynkowych.

8.2 Określenie strategii szkoleniowych realizowanych przez pracodawców, instytucje edukacyjne i uczestników kształcenia

Określenie strategii szkoleniowych realizowanych przez badane grupy (tj. pracodawców, instytucje szkoleniowe i poszczególne jednostki) nie było prostym zadaniem. Po pierwsze dlatego, że diagnoza tego typu jest zazwyczaj zadaniem wymagającym i mogłaby stanowić oddzielny temat raportu badawczego lub nawet kilku raportów. Prowadzenie analiz strategii edukacyjnych w zestawieniu do innych celów nieuchronnie prowadzi do uproszczeń i powierzchownego ujęcia tej niezmiernie istotnej problematyki. Po drugie, ze względu na konieczność zachowania reprezentatywności doboru podmiotów do badania ilościowego (przedsiębiorstwa i firmy szkoleniowe) analizom podlegały w dużej mierze mikro- i małe organizacje, które zazwyczaj nie mają opracowanej strategii rozwoju kompetencji pracowników, a inicjatywy edukacyjne podejmują raczej w sposób intuicyjny i spontaniczny – „w zależności od potrzeb” – a nie planowy, zorganizowany i monitorowany. Po trzecie, z powodu wyboru metody badania uczestników kształcenia pozaformalnego, jaką były wywiady FGI, niemożliwe było zrozumienie ani indywidualnych i samodzielnie konstruowanych sposobów planowania swojego rozwoju osobistego i zawodowego, ani zgeneralizowanych i ilościowo mierzalnych działań podejmowanych przez poszczególne jednostki.

Pomimo wskazanych ograniczeń na podstawie badań terenowych dokonano opisu i diagnozy najważniejszych elementów konstruujących podejmowanie planowych działań na rzecz rozwoju potencjału pracowników.

¹³² K. Wasilewski, *System kształcenia rolniczego – stan i perspektywy*[w:] *Zadania i funkcje szkół rolniczych w Polsce*, Zaspól, Warszawa 2011, s. 48; <http://www.zseo.tarman.pl/cekin.htm>.

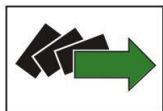


Pytaniami, na które starano się odpowiedzieć w kontekście strategii kształcenia, były:

1. Czy przedsiębiorstwa posiadają strategię rozwoju kapitału ludzkiego? Jeśli tak, to na czym ona polega?
2. W jaki sposób pracodawcy planują rozwój zawodowy pracowników?
3. Czy przedsiębiorstwa posiadają strategiczne porozumienia z instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi? Jeśli tak, to na czym one polegają?
4. Czy przedsiębiorstwa inwestujące w rozwój pracowników współpracują w tym zakresie z instytucjami rynku pracy? Jeżeli tak, to na czym taka współpraca polega?
5. Czy przedsiębiorstwa dokonują ewaluacji skuteczności prowadzonych szkoleń?
6. Jakie są najbardziej skuteczne formy edukacyjne/szkoleniowe w percepcji pracodawców, przedstawicieli instytucji szkoleniowych i ekspertów rynku pracy i edukacji? Czy da się takie zidentyfikować?
7. Czy można wyróżnić jedną optymalną strategię szkoleniową dostosowaną do potrzeb pracodawców? Na czym ona polega?
8. Czy i jak często przedstawiciele instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne aktualizują listę oferowanych kursów i szkoleń?
9. Skąd przedstawiciele instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne czerpią wiedzę o potrzebach edukacyjnych swoich kursantów?
10. Jakie formy oddziaływań edukacyjnych oferują instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne?
11. Jaka jest świadomość oferty uczestników kształcenia prezentowanej przez instytucje szkoleniowe?
12. Jakie czynniki (zawodowe i/lub osobiste) decydują o wyborze przez jednostki tematów i form edukacyjnych? Cena? Dostępność? Innowacyjność? Oczekiwania pracodawców?
13. Czy wybierane tematy szkoleń lub innych form edukacyjnych są związane z obecną pracą zawodową, wynikają z zainteresowań osobistych lub przyszłych planów zawodowych, czy może z jakichś innych przyczyn?
14. Na jakie tematy szkoleń zwracają najczęściej uwagę uczestnicy procesów edukacji pozaformalnej? Dlaczego właśnie na te wskazane?
15. Które formy edukacyjne są najbardziej popularne? A które zdaniem respondentów są najskuteczniejsze?
16. Czy wybór tematów szkoleń i form edukacyjnych jest podobny czy odmienny, biorąc pod uwagę grupy zawodów, branże i podregiony?
17. Czy w opinii pracowników strategia szkoleniowa pracodawców jest dostosowana do ich potrzeb?

Strategia rozwoju pracowników podejmowana przez pracodawców jest najczęściej dość złożonym i rozciągniętym w czasie procesem obejmującym nie tylko realizację działań edukacyjnych (szkolenia, warsztaty, coaching itp.), ale także etap planowania i przygotowania oddziaływań (m.in. określenie potrzeb szkoleniowych, diagnoza potencjału rozwojowego jednostek, określenie zgodności ze ścieżkami kariery itp.) i oceny skuteczności zastosowanych metod (m.in. ocena zachowań i efektów po szkoleniu, monitoring postępów czy korekta planów szkoleniowych w kolejnym okresie)¹³³. Na potrzeby niniejszego raportu skoncentrowano się jedynie na określeniu tego, czy firmy posiadają strategię rozwoju personelu, z kim współpracują w zakresie organizowania oddziaływań

¹³³ A. Suchodolski, *Rozwój pracowników*[w:] *Zarządzanie kadrami*, red. T. Listwan, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 148.



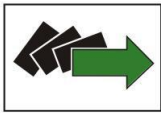
edukacyjnych, a także jak oceniają skuteczność poszczególnych metod szkolenia i kształcenia. Nie była to zatem pogłębiona analiza strategii szkoleniowej przedsiębiorstw, ale z punktu widzenia celów całego projektu wydaje się wystarczająca.

Wyniki ukazane w podrozdziale 6.2. pokazują, że większość badanych przedsiębiorstw (58%) nie posiada opracowanej strategii rozwoju zatrudnionej kadry. W przekonaniu dysponentów środków na kształcenie i szkolenie, strategię szkoleniową posiada nie więcej niż 10-15% przedsiębiorstw. Nie jest to wynik zaskakujący w kontekście badanej populacji. Wśród krajowych przedsiębiorstw dominują małe firmy, stanowiące 98,9% wszystkich przedsiębiorstw (mikroprzedsiębiorstwa o liczbie zatrudnionych do dziewięciu osób – 95,6%). Udział jednostek średnich i dużych wynosi odpowiednio 0,9% i 0,2% wszystkich przedsiębiorstw¹³⁴. Mikro- i małe przedsiębiorstwa, które stanowią blisko 99% firm funkcjonujących na naszym rynku, zazwyczaj nie posiadają ani opracowanych strategii rozwoju zasobów ludzkich, ani tym bardziej działów HR odpowiedzialnych za taką politykę¹³⁵. W związku z tym podejmowane w tych organizacjach działania doksztalcające pracowników realizowane są najczęściej w sposób doraźny i wynikają z pojawiających się chwilowych potrzeb bądź okazji, np. możliwość przeszkolenia sfinansowana przez zewnętrzne instytucje. Strategię taką posiadają – co pokazują również prezentowane tu badania – znacznie częściej firmy duże, które dysponują wystarczającymi zasobami finansowymi pozwalającymi na strategiczne podejście do rozwoju pracowników. Elementem takiej strategii są także – jak wspomniano – działania związane z ewaluacją efektywności prowadzonych kursów. Badania pokazały, że firmy deklarujące posiadanie strategii rozwoju zasobów ludzkich dokonują także istotnie częściej ewaluacji działań szkoleniowych (korelacja tych zmiennych wyniosła $r=0,65$; $p<0,01$).

Realizacja szkoleń (obszarów tematycznych), jak i planów jest bardzo zbliżona. Poszczególne firmy koncentrują się głównie na rozwoju osobowościowym i kariery zawodowej, sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami, a także na architekturze i budownictwie. W planach firm na pierwszym miejscu jest jednak obszar BHP, ale jak wspomniano – dotyczy on obligatoryjnych działań wynikających ze stosownych rozporządzeń. Nie jest także zaskakujące, że najpopularniejszymi formami rozwoju kompetencji pracowników są szkolenia i warsztaty zewnętrzne. Wskazują na to zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele instytucji edukacyjnych. Na drugim miejscu znalazły się szkolenia na stanowisku pracy, co znaczy, że pracodawcy, osoby na stanowiskach kierowniczych bądź starsi stażem pracownicy podejmują się prowadzenia szkolenia młodszych pracowników. Nie należy tu jednak wykluczać, że takie szkolenia realizowane są również przez zewnętrznych trenerów bądź praktyków. Celem takich szkoleń nie jest jednak poszerzenie wiedzy – jak to się często dzieje w przypadku szkoleń zewnętrznych, ale rozwój umiejętności wykonywania konkretnych czynności zawodowych. Warto zresztą podkreślić, że pracodawcy podejmują stosunkowo wiele działań niewymagających dużych nakładów finansowych, aby rozwijać kompetencje pracowników. W planach firm występują bowiem takie formy rozwoju jak: samokształcenie pracowników, rotacja na stanowisku pracy, wysyłanie na staże i praktyki czy udział pracowników w konferencjach i seminariach.

¹³⁴ *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2013 r.*, GUS, 2014, s. 22.

¹³⁵ A. Poczowski, U. Pauli, *Profesjonalizacja zarządzania zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2013, nr. 3-4, s. 9-22; *Zarządzanie zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach*, red. Z. Wiśniewski, Wolters Kluwer, Kraków 2010.

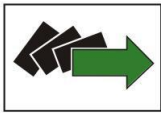


Elementem strategii działań przedsiębiorców, jak i instytucji szkoleniowych jest podejmowanie współpracy z innymi podmiotami. Badania pokazują tu dobrą tendencję, mianowicie przedsiębiorstwa najczęściej współpracują z firmami szkoleniowymi i urzędami pracy, a także uczelniami wyższymi. Odzworowuje to również perspektywę firm szkoleniowych, które w połowie przypadków kooperują z sektorem przedsiębiorstw, jedna trzecia z nich na stałe współpracuje z urzędami pracy, a co piąta z uczelniami wyższymi. Wynika z tego, że najważniejsze podmioty dla funkcjonowania rynku pracy podejmują wspólne działania na rzecz kształtowania i doskonalenia kompetencji osób zatrudnionych, bezrobotnych i uczestników edukacji formalnej i pozaformalnej. Najczęściej zarówno z perspektywy firm szkoleniowych i przedsiębiorstw współpraca ta obejmuje wspólną organizację staży zawodowych. O innych wspólnych inicjatywach wspomniano w podrozdziale 6.2.

Współpraca różnych interesariuszy w procesie szkolenia zarówno na etapie planowania, organizacji, jak i realizacji związana jest ze skutecznością tego typu oddziaływań. Same formy organizacyjne czy metody prowadzenia kształcenia nie gwarantują, że osiągnięte zostaną zamierzone efekty. Istotna rola przypada tu innym elementom całego procesu kształcenia takim jak: dobra diagnoza potrzeb szkoleniowych, opracowanie adekwatnych programów i treści kształcenia, przygotowanie wykładowców, wykorzystanie niezbędnych przyrządów lub maszyn czy ewaluacja efektów. Metody czy formy organizacyjne stanowią jedynie element całego procesu i nie powinny być analizowane w izolacji od innych etapów. Nie sposób zatem wskazać najbardziej skutecznych form rozwijania kompetencji, nawet pomimo tego, że uczestnicy badania wskazywali tu na szkolenia i warsztaty zewnętrzne, a także szkolenia na stanowisku pracy. Perspektywa uczestników szkolenia jest tu trochę inna. W ich opinii czynnikami warunkującymi efektywność są trzy główne elementy: wykładowcy, programy i praktyczne formy realizacji. Badane osoby w wywiadach grupowych wskazywały, że wybór szkolenia jest w zasadzie uzależniony nie tyle od konkretnego tematu (choć musi on być zbieżny z zainteresowaniami lub pracą zawodową), ile od tych trzech wskazanych elementów procesu dydaktycznego.

Interesujące w kontekście powyższych uwag jest to, że ponad połowa badanych firm szkoleniowych zarówno nie zbiera potrzeb szkoleniowych, nie aktualizuje systematycznie programów i nie prowadzi planowej ewaluacji efektywności oddziaływań, a także nie rozwija systematycznie i planowo kompetencji wykładowców. Wynika to najprawdopodobniej z faktu, że instytucje te tylko w połowie przypadków prowadzą oddziaływania edukacyjne dla przedsiębiorstw, a zatem wskazane oczekiwania klientów mogą nie być dla nich aż tak bardzo istotne. Przykładowo, firma prowadząca kursy prawa jazdy nie potrzebuje zbierać potrzeb szkoleniowych od uczestników owych kursów ani uaktualniać programu, gdyż jest on jasno określony stosownymi przepisami. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku szkół językowych czy innych firm prowadzących różnego rodzaju szkolenia, warsztaty i kursy.

Firmy szkoleniowe, które współpracują z sektorem przedsiębiorstw, istotnie częściej zbierają potrzeby szkoleniowe od swoich klientów – firm. Dokonują ewaluacji oferowanych form rozwoju, a także częściej aktualizują oferowane programy rozwojowe. Wynika z tego, że realizacja usług edukacyjnych dla klientów instytucjonalnych sprzyja poprawie ich jakości. Wydaje się zatem, że elementami dobrej strategii edukacyjnej dla sektora przedsiębiorstw jest to, żeby instytucje edukacji pozaformalnej analizowały potrzeby swoich klientów i personalizowały swoje usługi pod potrzeby



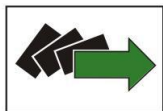
instytucji zamawiających oraz relatywnie elastycznie dostosowywały się do zmian wynikających ze strony popytowej. Oczywiście niezmiernie istotnym elementem takiej strategii są także opisane w niniejszym opracowaniu procedury zapewniające jakość działań edukacyjnych i transparentność tego procesu.

Problem jakości i użyteczności oddziaływań edukacyjnych jest jednym z kryteriów wyboru danego szkolenia przez pojedynczych klientów. W trakcie decyzji o wyborze danej usługi, oprócz spójności z obszarem zawodowym lub przyszłymi planami i ceną, to właśnie jakość i praktyczność oddziaływań edukacyjnych jest ważna dla tych osób. Badani wskazują, że w wielu przypadkach są w stanie zapłacić więcej za usługę pod warunkiem, że spełni ona ich oczekiwania, tj. dostarczy takiej wiedzy i umiejętności, które będą mogli zastosować w trakcie wykonywania czynności zawodowych lub zwiększą efektywność przedsiębiorstwa, jeżeli klientem jest firma; albo zwiększy wskaźnik np. zatrudnialności, jeżeli klientem jest urząd pracy wspierający uzyskanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne.

Badani uczestnicy edukacji pozaformalnej w różnorodny sposób decydują o wyborze obszarów i form rozwijających ich kompetencje. Trudno wskazać tu jedną strategię, czy czynniki determinujące podejmowanie takiej, a nie innej aktywności. Zależy to prawdopodobnie od wielu różnych elementów, które nie dały się uchwycić w badaniach jakościowych. Często pojawiającą się opinią respondentów badań było to, że uczestnicy edukacji pozaformalnej nie znają i nie mają szerokiego dostępu do kursów i szkoleń. W ich przekonaniu dobrym rozwiązaniem byłoby utworzenie jednego miejsca (np. portalu internetowego), z którego mogliby czerpać informacje o tematach szkoleń, jak i informacje o ocenach jakości usług poszczególnych instytucji.

W tym miejscu warto także odnieść się do tego, co przedstawiciele pracodawców i firm szkoleniowych twierdzili na temat motywów braku aktywności edukacyjnej. Zgodnie wypowiedzieli się oni, że jedną z głównych przyczyn jest brak motywacji poszczególnych osób. Ponadto wskazywano na przekonanie, że posiadane kompetencje są wystarczające do wykonywania obowiązków zawodowych, a także na konieczność samodzielnego finansowania, która przewyższa możliwości finansowe tych osób. Wydaje się zatem, że w obszarze motywacji dorosłych do podejmowania kształcenia formalnego i pozaformalnego jest duże pole do adresowania różnorodnych działań promujących uczenie się przez całe życie. Zwłaszcza że wskaźnik osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu ustawicznym w Polsce jest ponad połowę niższy niż w Unii Europejskiej i wyniósł 4,0% w 2014 r. przy średniej dla 28 krajów Wspólnoty wynoszącej 10,7%¹³⁶.

¹³⁶ *Adult participation in lifelong learning*, Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/eu-benchmarks/indicators> [dostęp: 9.12.2015].



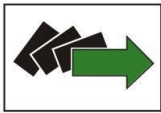
8.3 Charakterystyka pracodawców inwestujących w szkolenie pracowników, a także źródeł finansowania i stopnia wykorzystania środków publicznych

Pogłębiającymi pytaniami do wskazanego celu badawczego były:

- Czy i w jakim stopniu przedsiębiorstwa/pracodawcy finansują rozwój zawodowy pracowników?
- Jakie przedsiębiorstwa inwestują w rozwój swoich pracowników, biorąc pod uwagę sektor własności, wielkość, branżę?
- Jaką średnią sumę rocznie przeznaczają przedsiębiorstwa na szkolenie i kształcenie jednego pracownika?
- Od czego uzależniona jest wysokość nakładów pracodawców na rozwój pracowników?
- Jakie czynniki/motywy decydują o inwestowaniu w rozwój kapitału ludzkiego organizacji?
- Jaka jest świadomość pracodawców w zakresie możliwości wykorzystania istniejących form finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych (m.in. EFS, KFS itp.)? Skąd ewentualnie czerpią informacje o możliwościach finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych?
- Które formy finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych są najczęściej wykorzystywane przez pracodawców? Z jakich powodów? Jaki procent środków inwestowanych w rozwój pracowników pochodzi ze środków publicznych?
- Czy przedsiębiorstwa zwracają się do dysponentów środków publicznych o możliwości wykorzystania ich na szkolenie i kształcenie pracowników? Jeśli tak, to jak często, jakie przedsiębiorstwa (wielkość, branża), gdzie zlokalizowane?
- Czy istnieją jakieś inne podmioty niż przedsiębiorstwa finansujące rozwój osobisty i zawodowy jednostek, a jeśli tak, to jakie? (fundacje, stowarzyszenia itp.)
- Jaką rolę w finansowaniu rozwoju zawodowego odgrywają instytucje rynku pracy?
- Czy dysponenci środków publicznych na pozaformalne kształcenie informują pracodawców o sumach i możliwościach wykorzystania tych środków na szkolenie i kształcenie pracowników? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- W jakim stopniu uczestnicy edukacji pozaformalnej sami finansują własny rozwój osobisty i zawodowy?

Finansowanie kształcenia i szkolenia analizowane było w punkcie 6.3. niniejszego raportu. W tym miejscu warto przedstawić „modelowego” pracodawcę inwestującego w kapitał ludzki swojej firmy, a także zrozumieć motywy podejmowania tego rodzaju działań. Ponadto niezbędne jest wyjaśnienie, jak i dlaczego firmy korzystają lub nie korzystają z zewnętrznych źródeł finansowania.

Na początek warto wskazać, że **„typową” firmą inwestującą w rozwój kompetencji pracownika jest:** średnia lub duża firma zlokalizowana w dużych miastach, mająca relatywnie wysokie roczne przychody, funkcjonująca co najmniej od kilkunastu lat na rynku i posiadająca wypracowaną strategię rozwoju pracowników (ścieżki kariery itp.). Lokalizacja firmy ani sektor nie są tu już tak istotne, gdyż to nie sektor, ale raczej potencjał wewnętrzny i świadomość kadry zarządzającej jest czynnikiem decydującym o inwestowaniu w szkolenia pracowników. Najlepszym tego przykładem jest to, że firmy inwestujące w rozwój pracowników częściej deklarują, że szkolenia zwiększają efektywność pracy, innowacyjność i kreatywność pracowników, poprawiają organizację pracy czy pośrednio wpływają na wyniki firmy. Natomiast firmy, które nie inwestują w kapitał ludzki swoich organizacji,



motywują swoje decyzje najczęściej tym, że posiadają już wystarczająco kompetentnych pracowników lub w ich działalności gospodarczej szkolenia nie są potrzebne.

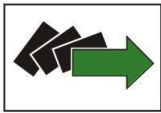
Określenie średniej sumy na szkolenie i kształcenie przeznaczane przez przedsiębiorców dostarczyło pewnej trudności. Podobnie jak w badaniach BKL, również i tu pracodawcy bardzo niechętnie przekazywali informacje o inwestowanych kwotach. Pomimo tych ograniczeń można z pewną ostrożnością przyjąć, że średnia roczna kwota inwestowana w rozwój jednego pracownika mieści się w przedziale od 1 tys. do 7 tys. złotych. Są oczywiście firmy, w których te sumy są zdecydowanie wyższe, ale uśredniając, można podać wyżej wymienioną kwotę. Całościowa suma inwestowanych środków zależy przede wszystkim od sytuacji ekonomicznej firmy, wielkości kadry pracowniczej i potrzeb rozwojowych pracowników. Ze względu na duże braki danych nie udało się ustalić czynników istotnych dla większej lub mniejszej aktywności w zakresie finansowania rozwoju zatrudnionej kadry.

Analizując jeszcze motywy determinujące brak decyzji o inwestowaniu w szkolenie pracowników, warto powtórzyć już cytowane analizy, iż jest to głównie konsekwencją zbyt małej ilości pracowników bądź dużej rotacji kadry, a także braku środków finansowych na szkolenia. Argumenty te są dość oczywiste i zbieżne z danymi pochodzącymi z BKL. Mikro- i mali przedsiębiorcy (a tacy stanowią zdecydowaną większość firm na polskim rynku (w tym również na Mazowszu) rzadziej finansują rozwój swoich pracowników i próbują realizować czynności zawodowe osobiście lub za pomocą kadry pracowniczej, którą dysponują. Podejmują jednak czynności rozwijające kompetencje pracowników, jednak najczęściej przy pomocy instruktaza bądź szkolenia na stanowisku pracy.

Zastanawiające jest jednak to, dlaczego pracodawcy Mazowsza tak rzadko korzystają ze środków zewnętrznych (prywatnych lub publicznych) na edukację pozaformalną? Wedle zaprezentowanych badań tylko jeden na dziesięciu przedsiębiorców wykorzystywał zewnętrzne finansowanie, a jedynie ok. 4% badanych korzystało ze wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Przyczyn tego stanu można poszukiwać w małej świadomości pracodawców o możliwościach zewnętrznego – z publicznych środków – finansowania rozwoju pracowników, gdyż instrument ten (tj. KFS) funkcjonuje dopiero od 27 maja 2014 r., a więc relatywnie krótko¹³⁷. W wywiadach IDI eksperci rynku pracy, jak i dysponenci środków na kształcenie i szkolenie podkreślali, że pracodawcy relatywnie niewiele wiedzą o KFS i dopiero gromadzą informację o tym instrumencie finansowania, aby ewentualnie skorzystać z niego w przyszłości. Po drugie – pracodawcy mogą mieć poczucie, że KFS narzuca zbyt duże ograniczenia na ich funkcjonowanie i dedykowany jest do wybranych grup zawodowych (np. pracowników w wieku 45+). W przypadku innych źródeł finansowania (fundacje, stowarzyszenia itp.) nie zaobserwowano, aby pracodawcy z nich korzystali (oczywiście poza EFS i KFS). Pojawiały się jednak sporadyczne spostrzeżenia, że w niektórych sytuacjach to inne przedsiębiorstwa oferują darmowe szkolenia jako np. dodatkowy element oferowanego produktu czy usługi.

Spośród nielicznych firm korzystających z KFS najwięcej pochodziło z branż: budownictwo, edukacja, a także opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Częściej z tej formy wsparcia korzystają firmy funkcjonujące na rynku powyżej 10 lat i mające swoją siedzibę w mniejszych miejscowościach.

¹³⁷ Krajowy fundusz szkoleniowy w pytaniach i odpowiedziach, MPiPS, Warszawa 2014, s. 5.



Jeśli chodzi o rolę instytucji rynku pracy w finansowaniu szkolenia pracowników, to jest ona bardzo istotna, zwłaszcza w kontekście osób pozostających bez zatrudnienia, które poszukują pracy, a kursy mają umożliwić im rozwój kompetencji bądź pozyskanie nowych kwalifikacji, a w konsekwencji uzyskanie zatrudnienia. Przedstawiciele instytucji edukacji pozaformalnej stosunkowo często (ponad 20% firm szkoleniowych) realizowali zlecenia, głównie dla urzędów pracy, finansowane ze środków publicznych. Nie powinno to dziwić, ponieważ instytucje rynku pracy mają do dyspozycji szereg instrumentów wsparcia bezrobotnych i pracodawców takich jak na przykład szkolenia dla bezrobotnych w ramach planu szkoleń, szkolenia wskazane przez bezrobotnego, szkolenia w ramach umów trójstronnych między PUP, instytucją szkoleniową i pracodawcą, bon szkoleniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia, bon stażowy dla bezrobotnego do 30 roku życia, organizacja staży¹³⁸.

Na koniec warto odnieść się również do gotowości poszczególnych pracowników do finansowania własnego rozwoju osobistego i zawodowego. Generalnie zarówno pracodawcy, eksperci rynku pracy i edukacji, jak i sami uczestnicy kształcenia twierdzili, że za szkolenia zawodowe bądź takie, które są potrzebne do wykonywania obowiązków zawodowych, powinien płacić pracodawca, a pracownicy co najwyżej mogą współfinansować tego rodzaju działania. Inaczej jednak sytuacja wygląda z perspektywy instytucji szkoleniowych. Firmy te z racji tego, że oferują nie tylko szkolenia zawodowe i dedykowane dla pracodawców, ale także takie, które dotyczą czy to rozwoju osobistego, edukacji dzieci, szkoleń z języków obcych czy prawa jazdy – bardzo często spotykają się z sytuacją, iż to klienci indywidualni ponoszą koszty uczestnictwa w nich. Jednak nie są to szkolenia dedykowane rynkowi – pracodawcom i instytucjom rynku pracy.

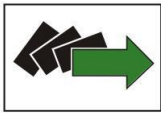
8.4 Procedury zapewniania jakości stosowane w instytucjach edukacji pozaformalnej i diagnoza potencjału tych instytucji

Główną potrzebą pracodawców jest to, aby szkolenia i wszystkie inne oddziaływania edukacyjne były skuteczne, tzn. pozwalały jednostkom sprawnie i efektywnie wykonywać powierzone obowiązki zawodowe. W związku z tym kluczowym elementem tego procesu po stronie instytucji kształcących staje się zapewnienie jakości usług. W podrozdziale 6.4. opisano główne wyniki badań odnoszące się do tej problematyki. W tym miejscu warto przedyskutować wnioski, które z tych analiz wypływają.

Pytaniami, na które starano się odpowiedzieć w kontekście zapewniania jakości procesom edukacji pozaformalnej, były:

1. Jakie mechanizmy (procedury) zostały wprowadzone przez instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne, aby zapewnić jakość oddziaływań edukacyjnych?
2. Jakie rozwiązania są stosowane w zakresie zapewniania jakości procesu szkolenia, w tym tworzenia programów szkoleń i ich realizacji? Jakie instytucje lub podmioty są tu odpowiedzialne za zapewnianie jakości?
3. Czy instytucje szkoleniowe posiadają wspólne rozwiązania w zakresie zapewniania oddziaływań edukacyjnych? Czy każda opracowuje własne rozwiązania? Czy takie rozwiązania

¹³⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego, Dz.U. 2014, poz. 631.



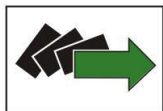
- wypracowywane są przez konsorcja firm i instytucji, lokalnie lub dla szkoleń związanych z określonym obszarem kwalifikacji?
4. Czy instytucje szkoleniowe korzystają z certyfikatów jakości? Jeśli tak, jakie są to certyfikaty?
 5. Jacy interesariusze biorą udział w opracowywaniu procedur, kryteriów i metod zapewniania jakości?
 6. Jak liczną kadrą dysponują instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne?
 7. Jakimi kwalifikacjami i kompetencjami charakteryzują się trenerzy czy wykładowcy zatrudnieni w instytucjach szkoleniowych?
 8. Czy instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne zatrudniają do prowadzenia zajęć (szkoleń, kursów, praktyk itp.) przedstawicieli pracodawców? Jeśli tak, to w jakim stopniu?
 9. Czy instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne prowadzą kursy, praktyki, szkolenia na terenie przedsiębiorstw (np. wynajmując sale, pracownie itp.)?
 10. Czy instytucje prowadzące kształcenie ustawiczne raportują rezultaty ewaluacji prowadzonych kursów i szkoleń zewnętrznym instytucjom? Jeśli tak, to na czym takie raportowanie polega?

Problemem badania jakości usług jest zawsze to, z jakiego źródła pochodzi materiał empiryczny i co jest wskaźnikiem „jakości” usługi. W przypadku prezentowanych tu badań źródłem danych byli zarówno pracodawcy, uczestnicy szkoleń, eksperci rynku pracy i edukacji, dysponenci środków na kształcenie i szkolenie, jak i same badane przedsiębiorstwa. Wskaźnikami zaś uczyniono działania, jakie rekomendowane są w dokumentach europejskich odnoszących się do procesów jakości edukacji ustawicznej, tj. udział interesariuszy w konstruowaniu programów szkoleniowych, prowadzenie ewaluacji usług, potencjał infrastrukturalny firmy, dbanie o kompetencje kadry wykładowej czy posiadanie zewnętrznych akredytacji¹³⁹.

Generalny wniosek, jaki wynika z analiz, jest taki, że badane instytucje w ograniczonym stopniu dbają o tak zdefiniowaną „jakość usług szkoleniowych”. Większość z badanych firm nie należy bowiem ani do instytucji branżowych, takich jak np. PIFS, a w związku z tym nie przestrzega opracowanego przez tę organizację Standardów Usług Szkoleniowych (SUS), nie posiada akredytacji (jedynie 8% firm ją posiada), nie zbiera potrzeb szkoleniowych (połowa badanych firm tego nie robi), nie dokonuje ewaluacji szkoleń ani pracy trenerów (jedynie ok 35% firm dokonuje takiej ewaluacji), a także nie zapewnia udziału zewnętrznych interesariuszy w konstruowaniu programów szkoleniowych (co czwarta firma stosuje takie praktyki). Nawet jeżeli firma szkoleniowa w celu pozyskania zleceń od instytucji rynku pracy uzyskała wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS), to spis ten (RIS) pełni raczej funkcję ewidencyjną i nie pozwala na monitorowanie jakości usług zarejestrowanych tam firm. Zestawiając otrzymane wyniki z rezultatami raportowanymi w ramach BKL dla województwa mazowieckiego, można zauważyć relatywnie gorsze wskaźniki kontroli jakości¹⁴⁰. W badaniach BKL 90% firm prowadziło ewaluację zajęć, 65% inwestowało w rozwój kadry wykładowej, a 24% posiadało akredytację. Wydaje się jednak, że to otrzymane w niniejszym raporcie wyniki są bliższe prawdy. Głównie dlatego, iż badano nie tylko duże instytucje szkoleniowe funkcjonujące głównie na rynku warszawskim, ale w znacznej części także małe firmy zlokalizowane w poszczególnych podregionach – w tym na wsiach i w małych miasteczkach. Większość firm, które były badane na potrzeby projektu,

¹³⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:PL:PDF> [dostęp: 8.12.2015].

¹⁴⁰ Zob. K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole...*, op. cit., s. 138.



to podmioty zatrudniające do dziesięciu trenerów/wykładowców (82%), są to więc mikro- i małe firmy, które zresztą dominują na rynku szkoleń¹⁴¹.

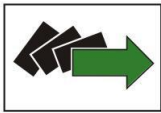
Oczywiście, wskazane elementy oceny jakości zawarte zarówno w niniejszym raporcie, jak również w cytowanym raporcie BKL mogą nie mieć zastosowania w poszczególnych firmach. Środowisko instytucji edukacyjnych jest bardzo zróżnicowane i o jakości usług nie muszą świadczyć sztucznie skonstruowane wskaźniki. W przypadku wielu firm szkoleniowych potwierdzeniem jakości oferowanych kursów może być np. to, że firmy te funkcjonują na rynku od wielu lat i wciąż mają swoich lojalnych klientów. Miarą dobrego szkolenia w takim rozumieniu jest dostarczenie wartości dla klienta, a nie posiadanie akredytacji i certyfikatów jakości.

Szukając jednak złotego środka w analizie działania instytucji edukacji pozaformalnej warto brać pod uwagę obie perspektywy. Tym bardziej że często za spełnieniem zewnętrznych wymagań akredytacyjnych podąża jednak jakość świadczonych usług. Trzecim elementem może być podnoszony przez badanych pomysł rangowania (taksacji) firm szkoleniowych oraz ich ofert przez klientów. W zamyśle odnosi się on do wspólnego rejestru firm szkoleniowych oraz oferowanych szkoleń i systemów ocen na wzór znanych, komercyjnych porównywarek internetowych lub systemów ocen sprzedawców usług i towarów.

Z racji dużej segmentacji rynku szkoleniowego w województwie mazowieckim trudno jest mówić o jednolitych procedurach czy wspólnych działaniach na rzecz zapewnienia jakości edukacji pozaformalnej. Jest raczej tak, że poszczególne podmioty starają się wypracować własne, unikalne sposoby poprawiania oddziaływań edukacyjnych i we własnym zakresie dbać o rozwój kadry wykładowej (np. większość badanych firm jedynie w formie samokształcenia zapewnia rozwój kompetencji wykładowców). Jest to zatem słabość polskiego rynku szkoleń, na którą eksperci w niektórych wywiadach pogłębionych wskazywali, mówiąc że z założenia jakość jest tu słaba i nikt o nią nie dba. Jest to jednak konsekwencja, jak wskazywano w przeglądzie regulacji na temat edukacji pozaformalnej, braku spójnych ram kontroli i nadzoru nad instytucjami szkolącymi i nadającymi kwalifikacje ważne dla rynku pracy.

W większości podregionów województwa mazowieckiego najpopularniejszym tematem kształcenia pozaformalnego były szkolenia z zakresu *BHP*. Jak już wcześniej wyjaśniono, popularność owa wynika z obligatoryjnego, określonego przepisami prawa, charakteru tej tematyki. Poza szkoleniami *BHP* w podregionie ciechanowskim dużym zainteresowaniem cieszyły się kolejno szkolenia z zakresu języków obcych, rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej, informatyki i wykorzystania komputerów. W podregionie ostrołęckim najpopularniejsze były szkolenia z usług pozostałych, języków obcych i szkolenia nauczycieli i nauk o kształceniu. Podregion radomski charakteryzował się największą popularnością szkoleń z zakresu opieki zdrowotnej, rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej, informatyki i wykorzystania komputerów. W podregionie plockim najczęściej prowadzone były szkolenia z architektury i budownictwa, sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami oraz zarządzania i administrowania. Miasto stołeczne Warszawę charakteryzowała największa popularność kształcenia z zakresu sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami, architektury i budownictwa oraz rozwoju osobowościowego

¹⁴¹ Ibidem.



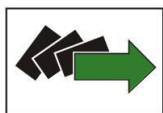
i kariery zawodowej. W podregionie warszawskim wschodnim największą frekwencją wyróżniają się szkolenia z informatyki i wykorzystania komputerów, rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń, analizy inwestycyjnej oraz języków obcych. W podregionie warszawskim zachodnim najpopularniejsze były: architektura i budownictwo, sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami oraz informatyka i wykorzystanie komputerów. W podregionie siedleckim najczęściej realizowane były szkolenia z rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej, sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami oraz rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń i analizy inwestycyjnej.

W zakresie formalnego kształcenia dorosłych w ramach Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych najpopularniejsze w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego były:

- podregion ciechanowski: *prowadzenie produkcji rolniczej, świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej, eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych;*
- podregion ostrołęcki: *prowadzenie produkcji rolniczej, organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej, organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie;*
- podregion radomski: *prowadzenie produkcji rolniczej, użytkowanie obrabiarek skrawających, wytwarzanie wyrobów stolarskich;*
- podregion płocki: *prowadzenie produkcji rolniczej, montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych, wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi;*
- m.st. Warszawa: *montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych, diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych, montaż urządzeń i systemów mechatronicznych;*
- podregion warszawski wschodni: *organizacja żywienia i usług gastronomicznych, realizacja nagrań, rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych;*
- podregion warszawski zachodni: *zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych, wykonywanie kompozycji florystycznych, planowanie i organizacja prac ogrodniczych;*
- podregion siedlecki: *prowadzenie produkcji rolniczej, wykonywanie zabiegów fryzjerskich, projektowanie fryzur.*

W zakresie formalnego kształcenia dorosłych w ramach kształcenia w szkołach policealnych najpopularniejszymi kierunkami w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego były:

- podregion ciechanowski: *technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji, technik turystyki wiejskiej;*
- podregion ostrołęcki: *technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik usług kosmetycznych, technik administracji;*
- podregion radomski: *technik usług kosmetycznych, technik administracji, technik bezpieczeństwa i higieny pracy;*
- podregion płocki: *technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik usług kosmetycznych, technik administracji;*
- m.st. Warszawa: *technik usług kosmetycznych, technik administracji, technik bezpieczeństwa i higieny pracy;*



- podregion warszawski wschodni: *technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji, technik rachunkowości;*
- podregion warszawski zachodni: *technik administracji, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik informatyk;*
- podregion siedlecki: *technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji, technik rachunkowości.*

Szczegółowe zestawienie najpopularniejszych KKZ i kierunków kształcenia w szkołach policealnych w ramach kształcenia formalnego w ujęciu podregionalnym prezentują tabele 30-45 (załącznik 4). W załączniku 9 znajduje się zbiorcze zestawienie 10 najbardziej popularnych KKZ dla województwa mazowieckiego z uwzględnieniem podziałów na podregiony (tabele 86-89). Ponadto zaprezentowano zestawienie najpopularniejszych 10 kierunków w szkołach policealnych (tabele 90-91).

8.5 Dopasowanie oferty instytucji szkoleniowych do potrzeb pracodawców. Finalne konkluzje

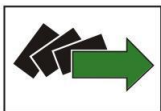
Dotychczasowe analizy miały prowadzić do odpowiedzi na kluczowe pytanie badawcze, czy oferta edukacyjna i działalność instytucji szkoleniowych jest dopasowana do potrzeb pracodawców. Zagadnienie to poruszane było zarówno przez pracodawców, firmy szkoleniowe, jak i ekspertów.

W percepcji odbiorców usług, a więc przedsiębiorstw, jedynie 10% z nich wskazywało na niedopasowanie oferty, a 34% na dopasowanie. Jednak większość z badanych nie miała sprecyzowanego poglądu (57%). Przedstawiciele firm szkoleniowych natomiast jednoznacznie stwierdzają, że ich kursy i szkolenia są dopasowane do potrzeb odbiorców. Wynik ten nie powinien dziwić, biorąc pod uwagę, że inna odpowiedź wykazywałaby w zasadzie na „bezużyteczność” prowadzonych oddziaływań edukacyjnych. Natomiast zdaniem uczestników kształcenia pozaformalnego, dysponentów środków na edukację pozaformalną oraz ekspertów rynku pracy i edukacji można mówić o dobrym dopasowaniu usług szkoleniowych do potrzeb pracodawców. Zestawienie poszczególnych perspektyw ukazano w tabeli 16.

Tabela 16. Perspektywy poszczególnych interesariuszy w zakresie dopasowania oddziaływań edukacyjnych do potrzeb pracodawców¹⁴²

Respondenci	Poczucie dopasowania	Wskaźniki dopasowania	Elementy do poprawy
Pracodawcy	Trudno powiedzieć	<ul style="list-style-type: none">▪ Elastyczne podejście do potrzeb pracodawców▪ Kompetentna kadra wykładowa▪ Przełożenie efektów szkoleń na czynności zawodowe▪ Zróżnicowana oferta	<ul style="list-style-type: none">▪ Niższa cena za szkolenia i kursy▪ Stosowanie praktycznych form edukacyjnych▪ Podniesienie jakości usług▪ Uaktualnienie oferty szkoleniowej▪ Wprowadzenie certyfikacji kompetencji
Firmy	Tak	<ul style="list-style-type: none">▪ Jakość szkoleń i kursów	Brak wskazań

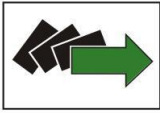
¹⁴² Ukazane w tabeli analizy dotyczą tylko kształcenia pozaformalnego jako głównego obszaru diagnozy w projekcie. Odnosnie edukacji formalnej i jej dopasowania do mazowieckiego rynku pracy stosowne analizy zamieszczono w rozdziale 5 niniejszego raportu.



Respondenci	Poczucie dopasowania	Wskaźniki dopasowania	Elementy do poprawy
szkoleniowe		<ul style="list-style-type: none">Zadowolenie i satysfakcja uczestnikówZadowolenie i satysfakcja pracodawców	
Eksperti rynku pracy	Tak	<ul style="list-style-type: none">Potencjał instytucjonalnyKompetentna kadra wykładowaDostępność tematów szkoleńSzeroka oferta oddziaływań edukacyjnych	<ul style="list-style-type: none">Procedury rejestracji na szkoleniaWprowadzenie kontroli i nadzoru nad instytucjami szkoleniowymi
Uczestnicy kształcenia	Tak	<ul style="list-style-type: none">Dostępność szkoleń i kursówDuży wybór oferty szkoleń i kursówElastyczne i szybkie dostosowywanie programów do zmieniającego się zapotrzebowania (np. zmiany w prawie podatkowym)	<ul style="list-style-type: none">Utworzenie platformy ze zbiorem tematów szkoleńRedukcja powielających się „standardowych” tematów szkoleń (zwiększenie różnicowania podstawowej oferty)Odwoływanie szkoleń z powodu małej liczby uczestników

Źródło: opracowanie własne.

Ukazane w tabeli zestawienia wskazują, że potoczne przekonania czy medialne opinie o niedopasowaniu usług edukacji pozaformalnej do potrzeb rynku pracy nie znajdują potwierdzenia w prowadzonych analizach. Poszczególni interesariusze z umiarkowanym optymizmem postrzegają działania firm szkoleniowych i podkreślają, że choć wiele jeszcze należy zrobić, aby oferta, jak i poszczególne oddziaływania edukacyjne w pełni zaspokajały potrzeby pracodawców, to dotychczasowe funkcjonowanie można uznać za krok w dobrym kierunku do lepszej integracji systemów edukacji z rynkiem pracy.



9. Wnioski i rekomendacje

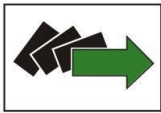
Przeprowadzone dotychczas analizy danych wtórnych (materiałów, raportów itp.), a także wyników badań empirycznych pozwalają na sformułowanie syntetycznych wniosków odnoszących się do edukacji pozaformalnej w kontekście potrzeb pracodawców w województwie mazowieckim, a także wypracowanie rekomendacji dla publicznych służb zatrudnienia.

9.1 Ogólne wnioski z badań

Chociaż główny cel projektu, jak i cele szczegółowe ogniskowały się wokół funkcjonowania instytucji edukacji pozaformalnej i działań, jakie podejmują te organizacje, aby rozwijać i doskonalić kompetencje podmiotów (pracowników) obecnych na rynku pracy, to w raporcie odnoszono się również do oferty instytucji edukacji formalnej. W związku z tym na początek prezentacji ogólnych wniosków warto rozpocząć od zagadnień z tego obszaru.

1. *Kształcenie formalne dla dorosłych w kontekście potrzeb mazowieckiego rynku pracy*

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, od 1 września 2015 r. edukacja dorosłych w ramach kształcenia formalnego może odbywać się w liceach ogólnokształcących oraz szkołach policealnych, a funkcję szkolenia zawodowego przejęły Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ). Kształcenie w zawodzie w szkołach policealnych oraz KKZ może zakończyć się (ale nie musi) egzaminem, który jest formalnym efektem walidacji kształcenia formalnego. Pełne efekty wprowadzonych zmian oraz zapotrzebowanie na konkretne KKZ (po likwidacji techników i szkół zawodowych dla dorosłych) będzie można oceniać po kilku latach ich funkcjonowania. Natomiast można wskazać, że według danych Ministerstwa Edukacji Narodowej, wygenerowanych na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO), stan na 30 września 2015 r., w województwie mazowieckim było 23747 uczniów liceów dla dorosłych ogółem, w tym 6988 uczniów klas pierwszych, najpopularniejszym zaś profilem był profil ogólny. Jednocześnie lub też w izolacji od kształcenia w liceach dla dorosłych 6393 osoby przystąpiły do szkolenia w ramach KKZ. Na koniec września 2015 r. najpopularniejszym Kwalifikacyjnym Kursem Zawodowym było *prowadzenie produkcji rolniczej* (33% uczestników). Drugi w kolejności KKZ, czyli *użytkowanie obrabiarek skrawających* stanowił niewiele ponad 4% udziału wszystkich KKZ. Popularność kursu: *prowadzenie produkcji rolniczej* nie jest jednak wynikiem potrzeb rynku pracy. Jej źródła należy szukać w czynnikach zewnętrznych, napędzających zainteresowanie tym kursem. Można przypuszczać, że zainteresowanie jest pochodną premii finansowej w wysokości 100 tys. zł wypłacanej przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (ARiMR) w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich (PROW) na lata 2014-2020 dla młodych rolników na samodzielne rozpoczęcie gospodarowania, pod warunkiem uzupełnienia wykształcenia. Wynika z tego wniosek, że na tak wczesnym etapie funkcjonowania tej formy edukacji zawodowej trudno jest mówić o generalnych tendencjach bądź dokonywać konkluzywnych uogólnień na podstawie doczasowych danych historycznych, jak ta forma edukacji będzie się rozwijała w przyszłości. Można z pewną ostrożnością przypuszczać, że popularność poszczególnych KKZ będzie powiązana z zapotrzebowaniem rynkowym (ze strony pracodawców) na poszczególne kwalifikacje i zawody w województwie mazowieckim.

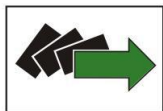


Osoby dorosłe zainteresowane formalnym kształceniem zawodowym wybierają, częściej niż KKZ, kierunki w ramach kształcenia w szkołach policealnych (28294 słuchaczy szkół policealnych vs. 6393 słuchaczy KKZ, według SIO, stan na 30 września 2015 r.). Wśród najczęściej wybieranych kierunków (zawodów) w szkołach policealnych są kolejno: *technik administracji, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik usług kosmetycznych, technik rachunkowości, technik informatyk*. Najpopularniejsze zawody wśród słuchaczy szkół policealnych w województwie mazowieckim stanowią zawody z Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, co stanowi 92% wszystkich słuchaczy ogółem w szkołach policealnych na Mazowszu. Można na tej podstawie wnioskować, iż osoby dorosłe podejmujące kształcenie ustawiczne preferują uzyskanie konkretnego zawodu. Tłumaczy to również poniekąd niską popularność KKZ, które umożliwiają uzyskanie, po zdaniu egzaminu, potwierdzenia w jednej, wybranej kwalifikacji zawodowej, a nie wszystkich kwalifikacji, które występują w danym zawodzie (zgodnie z Klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego). Jak można zauważyć, szkoły policealne spełniają wymogi stosownych przepisów w zakresie kształcenia zawodowego i sądząc po ich popularności, dość dobrze dopasowują się do potrzeb rynku.

2. Kształcenie pozaformalne w kontekście potrzeb mazowieckiego rynku pracy

Na podstawie przytoczonych badań ilościowych i wypowiedzi respondentów można wysnuć następujące wnioski w zakresie kierunków kształcenia pozaformalnego w województwie mazowieckim:

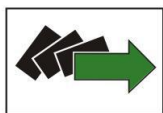
1. Pracodawcy dostrzegają potrzebę edukacji ustawicznej, jednak jedynie połowa z badanych firm rozwija kompetencje swoich pracowników;
2. Najczęstszymi motywami niepodejmowania szkolenia i kształcenia pracowników jest posiadanie wystarczająco kompetentnej kadry, nieliczny zespół lub brak wystarczających finansów na rozwój pracowników;
3. Popyt na kwalifikacje i kompetencje utrzymuje się na mniej więcej stałym poziomie od kilku lat, a prognozy na najbliższe pięć lat nie przewidują zmian w tym zakresie;
4. Najbardziej pożądane są specjalistyczne kierunki kształcenia i obligatoryjne szkolenia w zakresie BHP, a w dalszej kolejności kompetencje miękkie (społeczne i osobiste);
5. Pracodawcy i firmy szkoleniowe najczęściej organizują szkolenia zewnętrzne, a także szkolenia na stanowisku pracy;
6. Rynek pozaformalnego kształcenia ustawicznego w przyszłości będzie się rozwijał, z jednej strony odpowiadając na zapotrzebowanie pracodawców, z drugiej – równoważąc niedopasowanie edukacji formalnej;
7. Instytucje edukacji pozaformalnej nie koncentrują się jedynie na pracodawcach i sektorze przedsiębiorstw, ale elastycznie reagują na potrzeby poszczególnych grup klientów. Przedstawiciele pracodawców stanowią jedynie połowę uczestników szkoleń i kursów;
8. Oferta pozaformalnego kształcenia ustawicznego jest w większości przypadków dopasowana do potrzeb pracodawców. Instytucje rynku pracy i edukacyjne współpracują przy doborze programu szkolenia. Pracodawcy posiadają dobrą znajomość oferty kształcenia.



3. Strategie edukacyjne i szkoleniowe podmiotów funkcjonujących na rynku edukacji pozaformalnej w województwie mazowieckim

Podsumowując dotychczasowe analizy badań ilościowych i jakościowych, można sformułować następujące wnioski w zakresie strategii edukacyjnych i szkoleniowych poszczególnych podmiotów (pracodawców, instytucji rynku pracy, firm szkoleniowych i uczestników kształcenia) w województwie mazowieckim:

1. Najbardziej rozwinięte strategie edukacyjne i szkoleniowe występują w instytucjach rynku pracy oraz dużych przedsiębiorstwach. W pierwszym przypadku wynika to wprost z zadań realizowanych przez instytucje rynku pracy oraz aktów prawnych. W głównej mierze strategie obejmują swoim zakresem osoby bezrobotne (tj. planowanie i realizacja kształcenia). W przypadku dużych przedsiębiorstw realizacja strategii edukacyjnych i szkoleniowych wynika z wewnętrznych polityk zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie i odnosi się do planowania, realizacji ewaluacji rozwoju kompetencji własnych pracowników;
2. W zakresie współpracy edukacyjnej pracodawców z innymi podmiotami funkcjonującymi na rynku to najczęściej taka współpraca zawiązywana jest z firmami szkoleniowymi i urzędami pracy i dotyczy organizowania staży i praktyk zawodowych;
3. Mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie firmy zdecydowanie rzadziej planują kształcenie pozaformalne dla swoich pracowników. Brak wystarczających zasobów organizacyjnych, kadrowych, finansowych skutecznie powstrzymuje przedsiębiorstwa przed systemowym podejściem do kształcenia własnych pracowników. Jeżeli są podejmowane działania w tym zakresie, mają one charakter incydentalny, tymczasowy, reaktywny w stosunku do wystąpienia potrzeby. Chętniej w rozwój pracowników inwestują branże związane z usługami wrażliwymi na zmiany trendów i mody takie jak fryzjerstwo, stylizacja, kosmetyka, firmy inwestujące w nowe technologie, nowoczesne maszyny, urządzenia wymagające przeszkolonej załogi do obsługi czy firmy z branż, w których występują szkolenia obligatoryjne wynikające na przykład z przepisów prawa. Jeżeli pracodawcy zdecydują się już na kształcenia pozaformalne swoich pracowników, to wykazują uzasadnione obawy przed porzuceniem pracy po szkoleniu przez pracownika. Reakcją są umowy szkoleniowe wiążące pracownika z pracodawcą po odbyciu szkolenia finansowanego przez pracodawcę;
4. Firmy szkoleniowe nie posiadają jednej strategii rozwoju kompetencji pracowników. Część z nich, oferując jedynie szkolenia bądź kursy dla klientów indywidualnych, nie zbiera potrzeb szkoleniowych ani nie dokonuje ewaluacji efektywności szkolenia. Programy szkoleniowe realizowane przez poszczególne instytucje w większości przypadków są aktualizowane przygodnie, czyli jak wskazują przedstawiciele tych firm, „w zależności od sytuacji i potrzeb”;
5. Instytucje edukacji pozaformalnej jedynie w połowie przypadków podejmują współpracę z pracodawcami lub instytucjami rynku pracy. Wynika to przede wszystkim z faktu, że głównym odbiorcą usług nie jest sektor przedsiębiorstw, ale klienci indywidualni;
6. Uczestnicy kształcenia pozaformalnego w większości przypadków nie planują własnego rozwoju w ramach edukacji pozaformalnej. Podjęcie kształcenia ustawicznego jest zwykle w następstwie skierowania przez pracodawcę lub instytucje rynku pracy. Do głównych czynników skłaniających do podjęcia kształcenia pozaformalnego należą m.in.: rozwój własny, chęć rozwijania kariery, uzyskania wyższego wynagrodzenia, przeciwdziałanie utracie pracy. Istotnym determinantem podejmowania kształcenia jest tryb zajęć zróżnicowany



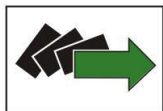
w zależności od tego, jaką grupę (pracowników, bezrobotnych, absolwentów) reprezentuje uczestnik;

7. Przedstawiciele pracodawców, podobnie jak i instytucji edukacyjnych, powody bierności w zakresie rozwoju kompetencji jednostek postrzegają w braku ich motywacji do rozwoju i przekonaniu poszczególnych osób, że posiadają oni wystarczające kompetencje i kwalifikacje.

4. Finansowanie edukacji pozaformalnej w województwie mazowieckim

W zakresie finansowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim można sformułować następujące wnioski:

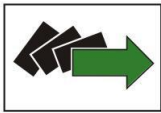
1. Największy potencjał w zakresie finansowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego mają duże przedsiębiorstwa. Skala potencjalnych środków na kształcenie pracowników jest wielokrotnie większa niż jakiegokolwiek programy finansowania pozaformalnego kształcenia ustawicznego ze środków publicznych. Nierzadko roczny budżet szkoleniowy jednego przedsiębiorstwa może być większy niż środki przeznaczone na wsparcie kształcenia ustawicznego w Krajowym Funduszu Szkoleniowym. Duże przedsiębiorstwa należą również do pracodawców najchętniej i najczęściej szkolących swoich pracowników;
2. Mikroprzedsiębiorcy, małe i średnie przedsiębiorstwa stosunkowo rzadko finansują kształcenie swoich pracowników. Im mniejsze przedsiębiorstwo, tym częściej oczekuje się od pracownika lub kandydata do pracy już wyuczonych kwalifikacji i umiejętności wymaganych na stanowisku pracy. Nierzadko zmiana czy podwyższenie kwalifikacji odbywa się poprzez samokształcenie pracownika bądź osobiste finansowanie szkoleń i kursów;
3. Pracownicy relatywnie rzadko finansują pozaformalne formy kształcenia ustawicznego ze środków własnych, chyba że są przekonani o konieczności rozwoju w związku z karierą zawodową lub jest to wymóg pracodawcy, który uzależnia dalsze zatrudnienie od podniesienia kwalifikacji przez pracownika we własnym zakresie. Duża część pracowników nie widzi potrzeby kształcenia, mając świadomość, że w przypadku pojawienia się zapotrzebowania, pracodawca jednak oddeleguje i sfinansuje konieczne szkolenia;
4. Osoby pozostające bez zatrudnienia są w zasadzie uzależnione od pomocy instytucjonalnej i niezmiernie rzadko decydują się na finansowanie pozaformalnego kształcenia ustawicznego ze środków własnych. Z jednej strony oczywistą przyczyną jest tu brak stałych dochodów, z drugiej natomiast – niepewność uzyskania zatrudnienia po sfinansowaniu szkolenia, a także świadomość alternatywy w postaci możliwości uzyskania wsparcia z instytucji rynku pracy, co zmniejsza motywację do poszukiwania innych źródeł finansowania;
5. Istniejące formy finansowania ustawicznego kształcenia pozaformalnego ze środków publicznych cieszą się – w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy i ekspertów edukacji – dużym zainteresowaniem wśród pracodawców, pracowników i osób pozostających bez zatrudnienia. Pracodawcy i firmy szkoleniowe wskazują jednak, że samo wykorzystanie KSF do finansowania szkolenia i kształcenia jest stosunkowo mało popularne;
6. Z perspektywy podażowej (firm szkoleniowych) wynika, że pracodawcy są klientami instytucji edukacji pozaformalnej jedynie w 50%. Pozostałymi klientami są instytucje rynku pracy i klienci indywidualni. W związku z tym koszty szkolenia pokrywane są zarówno przez przedsiębiorców, przedstawicieli instytucji publicznych, a także klientów indywidualnych.



5. Jakość edukacji pozaformalnej w województwie mazowieckim

Dokonując podsumowania analiz i badań w zakresie procedur i działań dotyczących zagwarantowania jakości kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim, można sformułować następujące wnioski:

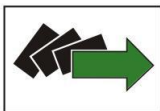
1. Rynek pozaformalnego kształcenia ustawicznego jest niejednorodny i trudno o wskazanie jednej procedury zapewnienia jakości dla wszystkich instytucji prowadzących pozaformalne kształcenie ustawiczne;
2. Najważniejszym elementem jakości pozaformalnego kształcenia ustawicznego, zdaniem badanych, jest wysoka jakość kadry nauczającej, która przejawia się w wiedzy, doświadczeniu, kompetencjach, umiejętności podejmowania interakcji z uczestnikami, budowaniu atmosfery przez prowadzących. Co do tego zgadzają się zarówno uczestnicy pozaformalnego kształcenia ustawicznego, jak również dysponenti środków publicznych czy eksperci rynku pracy. Jednak same firmy szkoleniowe w ograniczonym zakresie inwestują w rozwój wykładowców i stosunkowo rzadko dokonują ewaluacji ich pracy;
3. Firmy szkoleniowe nie posiadają w większości wypracowanych mechanizmów zapewniania jakości, jak i sformalizowanych ścieżek rozwoju potencjału kompetencyjnego wykładowców, pomimo przekonania, że czynności te są istotne dla efektywności procesów szkoleniowych;
4. Pracodawcy, którzy lepiej oceniają skuteczność poszczególnych form rozwoju kompetencji pracowników, lepiej również oceniają funkcjonowanie instytucji edukacji pozaformalnej jako takich;
5. Firmy szkoleniowe w nielicznych przypadkach włączają zewnętrznych interesariuszy w procesy konstruowania programów i treści szkolenia, jak również w większości przypadków nie dokonują ewaluacji skuteczności prowadzonych oddziaływań;
6. Instytucje pozaformalnego kształcenia ustawicznego nie podejmują wspólnych działań mających na celu zapewnienie jakości oddziaływań edukacyjnych. Nie oznacza to jednak ich całkowitego braku, czego przykładem jest np. Kodeks Dobrych Praktyk PIFS czy konsorcja firm szkoleniowych przystępujących do wspólnych, dużych projektów szkoleniowych, np. dofinansowanych z EFS. Niemniej tego typu działania nie są bliżej znane uczestnikom kształcenia ustawicznego, pracodawcom czy – w mniejszym stopniu – dysponentom środków publicznych;
7. Niewiele jednostek pozaformalnego kształcenia ustawicznego podejmuje indywidualne działania mające na celu uwiarygodnienie wysokiej jakości kształcenia poprzez uzyskanie stosownych certyfikacji, akredytacji czy licencji;
8. Uczestnicy pozaformalnego kształcenia ustawicznego nie dostrzegają, poza instytucjami kształcenia ustawicznego, innych podmiotów (np. pracodawcy, instytucje rynku pracy), które mogą lub uczestniczą w zapewnieniu jakości pozaformalnego kształcenia ustawicznego;
9. Potencjał instytucjonalny i merytoryczny podmiotów świadczących usługi pozaformalnego kształcenia ustawicznego jest oceniany pozytywnie;
10. W obszarze pozaformalnego kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków publicznych można zaobserwować ścisłą i dobrą współpracę interesariuszy rynku edukacji pozaformalnej, która przejawia się głównie w modelu trójstronnym pracodawca – dysponent środków – instytucja kształcenia ustawicznego. Instytucje rynku pracy wpływają na kształt oferty szkoleniowej i jej dopasowanie do potrzeb pracodawcy i uczestnika kształcenia, a firmy szkoleniowe modyfikują swoje programy.



Powyższe wnioski z badań, a także dotychczasowa obserwacja rynku szkoleń i strategii szkoleniowych podejmowanych przez przedsiębiorstwa pozwala na wskazanie szans i zagrożeń, jakie mogą się pojawiać w obszarze edukacji pozaformalnej.

Szanse

- Wzrost świadomości pracodawców o roli zasobów ludzkich (kapitału ludzkiego) w kreowaniu wartości przedsiębiorstw, co niewątpliwie będzie powodowało większą troskę o inwestowanie pracodawców w rozwój kompetencji pracowników;
- Współpraca przedsiębiorstw z innymi interesariuszami (firmami szkoleniowymi, instytucjami edukacji formalnej, instytucjami rynku pracy), co wyzwałać będzie bardziej dostosowane do potrzeb oddziaływania edukacyjne;
- Rozwój zarządzania wiedzą i rozwój wewnętrznych strategii rozwoju kompetencji pracowników w przedsiębiorstwach, co przekładać się będzie na lepsze przygotowanie kompetencyjne jednostek do obowiązków zawodowych, a także w sytuacji derekrutacji danej osoby – do szybszego powrotu jej na rynek pracy;
- Wielokierunkowe oddziaływanie polityki państwa na rynek edukacji pozaformalnej i rynek pracy, co sprzyjać będzie inicjatywom edukacyjnym podejmowanym przez pracodawców w stosunku do wszystkich pracowników bądź poszczególnych grup, np. młodzieży, osób niepełnosprawnych czy osób w wieku 45+ itp.;
- Rozwój firm szkoleniowych i ich oferty, która będzie wyzwałać pozytywne efekty na rynku pracy. Dotychczasowe analizy pokazują, że systematycznie firmy szkoleniowe zwiększają ofertę tematyczną szkoleń i z roku na rok szkolą większą ilość osób;
- Rozwój technologii, który będzie mógł być wykorzystywany do lepszego kształcenia pracowników, np. częstsze korzystanie ze szkoleń na odległość;
- Rozwój kompetencji kadry wykładowej, która przełoży się na lepszą jakość szkoleń;
- Zwiększenie kooperacji pomiędzy uczelniami wyższymi a firmami szkoleniowymi i idący za tym transfer wiedzy i technologii wykorzystywany w edukacji;
- Większa dystrybucja środków finansowych na badania i rozwój (politykę B+R) ze środków unijnych, która wyzwałać będzie tworzenie konsorcjów komercjalizujących wyniki badań i tworzących przestrzeń dla działań edukacyjnych pracowników;
- Wzrost jakości edukacji formalnej (zawodowej i wyższej), a co za tym idzie – wyposażenia absolwentów w niezbędne do funkcjonowania na rynku pracy kompetencje i kwalifikacje.



Zagrożenia

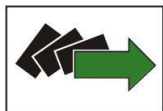
- Wraz ze wzrostem aktywności działań polityki państwa na rynku edukacji pozaformalnej może ucierpieć „rynkowy mechanizm” kreowania podaży na tematy szkoleń – czego przykład ukazano w niniejszym raporcie na podstawie edukacji formalnej tj. KKZ-tów. Ponadto ucierpieć na tym mogą same firmy szkoleniowe, które wobec dużej ilości „tanich” szkoleń finansowanych ze środków publicznych będą musiały zrezygnować ze świadczenia usług. Przykładem tego była choćby sytuacja ze środkami EFS, która w opinii większości ekspertów z zakresu edukacji „zepsuła” rynek szkoleniowy w Polsce;
- Marnotrawienie środków publicznych na niepotrzebne szkolenia. Już w przypadku działań w ramach EFS zaobserwowano, że instytucje szkoleniowe oferują kierunki szkoleń, na które nie ma popytu i jedynie te szkolenia odbywały się, gdyż były one nieodpłatnie oferowane klientom instytucjonalnym lub indywidualnym;
- Dalsza inercja pracodawców wobec możliwości korzystania ze źródeł zewnętrznego finansowania kształcenia i szkolenia. Można przypuszczać, że oferowane na rynku szkolenia finansowane ze źródeł publicznych nie będą cieszyły się zainteresowaniem ze strony pracodawców, gdyż nie będą one odpowiedzią na ich potrzeby, a jedynie konsekwencją polityki instytucji rynku pracy;
- Wzrost cen za usługi szkoleniowe. Należy się zgodzić z opiniami innych ekspertów, że wraz z łatwiejszym dostępem do środków na szkolenia wzrośnie popyt na tego typu usługi, co wywole naturalny mechanizm wzrostu cen¹⁴³;
- Spadek jakości usług szkoleniowych. Wraz z większą rolą instytucji państwowych na rynku szkoleń i pojawiającym się za tym brakiem odpowiedzialności dostawcy usług przed klientem finalnym, a ponadto wzrostem popytu na te usługi, przy regulowanych odgórnie cenach, naturalnie jakość usług będzie spadała. W konsekwencji tego pracodawcy nie będą zadowoleni – jak to miało miejsce w wielu przypadkach szkoleń finansowanych z EFS – i odstępować będą od tego typu inicjatyw.

Analiza szans i zagrożeń dotyczących instytucji edukacji pozaformalnej i ich powiązania z rynkiem pracy wyzwała konieczność opracowania rekomendacji, które będą użyteczne dla publicznych służb zatrudnienia.

9.2 Rekomendacje dla publicznych służb zatrudnienia w zakresie dostosowania pozaformalnej edukacji ustawicznej do potrzeb rynku pracy

Wypracowane rekomendacje można podzielić na dwie grupy. Dotyczą one bowiem działań promocyjnych w ramach korzystania pracodawców ze środków publicznych, jak i kwestii badawczych (prowadzenia dalszych badań i prognozowania oddziaływań).

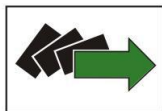
¹⁴³ M. Juchnowicz, T. Rostkowski, D. Danilewicz, *Ekspertyza na zlecenie PARP: Kierunki wspierania przedsiębiorstw w zakresie szkoleń zawodowych*, Fundacja Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2004, s. 54.



1. Promocja KSF i stworzenie mechanizmów zapewnienia jakości usług edukacji pozaformalnej

Niewątpliwie działania podejmowane w ramach KFS mogą przyczynić się do większej aktywności pracodawców na mazowieckim rynku pracy, w szczególności tych, którzy reprezentują mikro- i małe przedsiębiorstwa i nie posiadają opracowanych strategii rozwoju pracowników ani budżetów szkoleniowych. Jednakże, aby KFS spełnił swoje cele strategiczne, powinien zostać stworzony mechanizm umożliwiający nie tylko aplikowanie o środki publiczne, ale także wyłaniający firmy szkolące i mechanizmy zapewniające kontrole jakości oddziaływań edukacyjnych.

- Firmy starające się o dofinansowanie z KFS powinny przedstawić plany strategiczne dotyczące kluczowych obszarów rozwoju zasobów ludzkich. Innymi słowy, powinny wskazać, dlaczego rozwój tych kompetencji jest ważny dla funkcjonowania przedsiębiorstwa i jak poprawi ono funkcjonowanie rynkowe tych organizacji. Pomimo iż regulacje takie wzmacniają już i tak duży formalizm w zakresie pomocy publicznej, to jednak zagwarantują, że środki publiczne nie będą marnowane na nieuzasadnione oddziaływania;
- Dla firm, które nie posiadają strategii rozwoju pracowników, warto opracować wytyczne i wzory dokumentów bądź organizować konsultacje pozwalające na aplikowanie po środki publiczne;
- Procedura aplikowania po środki publiczne powinna być transparentna i łatwa do przeprowadzenia, stąd też warto opracować przewodniki dostępne on-line, które ukażą poszczególne etapy i opiszą proces ubiegania się o wsparcie;
- Niezbędnym elementem rozwoju KFS jest wzmożenie oddziaływań promocyjnych i informacyjnych dotyczących funkcjonowania tego narzędzia wsparcia. Pracodawcy na dzień dzisiejszy nie mają głębokiej wiedzy o możliwościach wykorzystania środków publicznych na rozwój swojej kadry pracowniczej;
- Warto wypracować mechanizm kreowania obszarów szkoleń finansowanych ze środków publicznych. Wydaje się, że oparcie wsparcia inicjatyw edukacyjnych na liście zawodów deficytowych (działania *ex-post*) bądź doraźnych potrzebach nie jest optymalnym rozwiązaniem. Po pierwsze dlatego, że zapotrzebowanie na poszczególne zawody czy kwalifikacje szybko się dewaluuje. Po drugie, tworzyłyby to zawody czy kwalifikacje, które nie są potrzebne pracodawcom. Warto obok bieżących wymagań opierać się również na cyklicznych prognozach dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody w poszczególnych branżach (działania *ex-ante*);
- Warto opracować modelowe przykłady wsparcia pracodawców ze środków publicznych i przedstawiać je jako dobre praktyki bądź „przedsiębiorców sukcesu”, aby wzmocnić motywację reszty uczestników gry rynkowej w aplikowaniu po środki publiczne;
- Można rozważyć połączenie różnych inicjatyw wsparcia publicznego w jeden mechanizm dofinansowania. Wówczas bony szkoleniowe czy KFS funkcjonowałyby w ramach jednego systemu, np. RUR (Rejestr Usług Szkoleniowych). Przedsiębiorca miałby wybór, która ścieżka w ramach jednego mechanizmu jest dla niego optymalna z punktu widzenia funkcjonowania firmy;
- Firmy szkoleniowe świadczące usługi w ramach wsparcia publicznego powinny posiadać wypracowane mechanizmy zapewniania jakości w postaci akredytacji bądź procedur opracowanych w ramach stowarzyszeń branżowych, np. Standard Usług Szkoleniowych opracowany przez PIFS czy Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych



(MSUES). Ponadto przedsiębiorstwa otrzymujące wsparcie publiczne powinny mieć możliwość oceny przydatności i jakości poszczególnych szkoleń (np. ankiety ewaluacyjne), na podstawie których sporządzane byłyby raporty ewaluacyjne zamieszczane na stronach internetowych instytucji udzielających wsparcia finansowego;

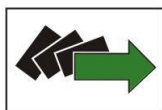
- Warto rozważyć, czy w szkolenia finansowane ze środków publicznych nie włączyć uczelni wyższych czy instytutów naukowo-badawczych. Dzięki temu możliwy byłby transfer wiedzy ze środowiska naukowego do przedsiębiorców, co mogłoby korzystnie wpłynąć zarówno na efektywność pracy, jak i innowacyjność firm;
- Szkolenia finansowane ze środków publicznych nie muszą być tylko realizowane w formie stacjonarnej. Warto rozważyć, czy nie opracować grupy tematów, na które występuje największy popyt, a są stosunkowo proste, i opracować szkolenia e-learningowe i *blended-learningowe*, aby tym samym trafiać do większej grupy odbiorców;
- Analizy prowadzone w niniejszym raporcie, a także wyniki innych badań dotyczące zapotrzebowania na kompetencje w poszczególnych branżach pokazują, iż kluczowe na rynku pracy są kompetencje transferowalne (osobiste i społeczne) i kwalifikacje specjalistyczne. W związku z tym należy, projektując oddziaływania edukacyjne, kierować się tymi dwoma kryteriami w wyznaczaniu obszarów szkoleń.

2. Wspieranie aktywności szkoleniowej przedsiębiorstw i obywateli

- Respondenci w wywiadach pogłębionych (eksperti i uczestnicy szkoleń) wielokrotnie podkreślali problemy w dotarciu do tematów szkoleń i instytucji szkolących charakteryzujących się dobrą jakością. W związku z tym warto opracować założenia i utworzyć platformę lub portal internetowy ze zbiorem dostępnych tematów szkoleń i instytucji szkolących. Na platformie tej pracodawcy, jak i osoby szkolone mogłyby zamieszczać swoje oceny i opinie na temat programów, sposobu prowadzenia, jak i rezultatów szkoleń. Niewątpliwie pomogłoby to w większej aktywności edukacyjnej polskich przedsiębiorstw, jak i obywateli i mogłoby stać się elementem kreującym wyższą jakość usług. Portal taki funkcjonowałby analogicznie do istniejących platform internetowych oceniających jakość usług firm funkcjonujących w ramach e-biznesu i pozwalałby na przydzielanie punktów najlepszym firmom świadczącym usługi szkoleniowe;
- Warto utworzyć standardy bądź rekomendacje dotyczące usług szkoleniowych, które będą miały zastosowanie dla całego rynku szkoleń, nawet wówczas, gdy poszczególne firmy nie będą korzystały ze wsparcia publicznego. Zagwarantuje to, że poziom usług szkoleniowych spełni oczekiwania odbiorców finalnych.

3. Prowadzenie badań na temat edukacji pozaformalnej w kontekście potrzeb rynku pracy

- Dla lepszego dostosowania usług edukacyjnych do potrzeb rynku pracy warto przeprowadzić badania skupiające się na poszczególnych branżach, aby po pierwsze – zmapować najważniejsze kwalifikacje i kompetencje potrzebne do wykonywania czynności zawodowych i do tego oferować konkretne szkolenia, po drugie – obserwować zmiany zapotrzebowania pracodawców w czasie i elastycznie na te zmiany reagować;
- Prowadzić badania nie tylko jakościowe z uczestnikami edukacji pozaformalnej (jak to miało miejsce w niniejszym projekcie), ale przede wszystkim badania ilościowe, aby zrozumieć



czynniki decydujące o wyborze obszarów szkolenia i motywy ich podejmowania/niepodejmowania;

- Prowadzić badania podłużne zgodnie z tą samą metodologią (np. raz na rok lub raz na dwa lata), aby monitorować zmiany poszczególnych podmiotów (pracodawców, instytucji edukacji pozaformalnej, uczestników szkoleń) w preferencjach edukacyjnych.

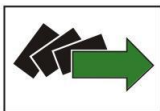
4. Propozycja wskaźników do projektowania programów szkoleniowych przez publiczne służby zatrudnienia na potrzeby przedsiębiorców

Utworzenie wskaźników dla projektowania programów szkoleniowych na potrzeby pracodawców nie jest zadaniem prostym i powinno być poparte walidacją empiryczną i dyskusją ekspercką. Skuteczne działania prognostyczne mogą być realizowane jedynie wówczas, gdy utworzy się taki model ekonometryczny, który z zadawalającym prawdopodobieństwem przewidywał będzie zapotrzebowanie na dany obszar szkoleń. Natomiast w tym momencie można zaproponować składowe, które weszłyby do wypracowanego przez instytucje rynku pracy narzędzia pozwalającego efektywnie planować oddziaływania szkoleniowe.

Założeniem efektywnego planowania programów szkoleń dla pracodawców powinny stać się dwa obszary: wewnętrzny (przedsiębiorstwa) i zewnętrzny (potencjał regionu i uwarunkowania rynkowe).

Uwarunkowania wewnętrzne	<p>Planowanie finansowanych ze środków publicznych obszarów szkoleń dla pracowników przedsiębiorstw powinno być w jakiś sposób połączone z popytem na dane kompetencje. Niewystarczającym (choć ważnym) rozwiązaniem jest tu jednak diagnoza popytu na rynku (w przekroju branż i podregionów), ale warto oprzeć planowanie na dobrym bilansie wewnętrznym kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach. Narzędziem, które może temu służyć, jest wypracowane w ramach działań PARP i Szkoły Głównej Handlowej tzw. <i>narzędzie do pomiaru kapitału ludzkiego</i>¹⁴⁴. Umożliwia ono m.in. planowanie i ewaluację oddziaływań nakierowanych na rozwój pracowników. Z racji, że jest ono darmowe dla pracodawców, mogłoby posłużyć jako element wykorzystywany przez publiczne służby zatrudnienia do oferowania (zgodnie z deklarowanymi potrzebami) poszczególnych oddziaływań edukacyjnych, jak i kontroli efektywności szkoleń w bieżącej działalności przedsiębiorstw.</p>
	<p>Propozycja wskaźników:</p> <ul style="list-style-type: none">– popyt na kompetencje i kwalifikacje w przekroju branż i podregionów ze strony pracodawców;– bieżące zapotrzebowanie pracodawców na pracowników w przekroju branż i podregionów;– plany rekrutacyjne pracodawców na najbliższy rok w przekroju branż i podregionów;– wyniki pomiaru kapitału ludzkiego przedsiębiorstw.
Uwarunkowania zewnętrzne	<p>Uwarunkowania rynkowe powinny być miarą odniesienia planowanych inwestycji w rozwój zasobów ludzkich. Równoważą one bowiem wewnętrzną perspektywę pracodawców. W związku z tym sugeruje się, aby wśród wskaźników znalazły się zarówno takie, które dotyczą lokalnego rynku pracy, atrakcyjności i konkurencyjności danego podregionu, „inteligentnej specjalizacji” występującej w podregionie, jak i podaży na rynku pracy.</p>
	<p>Propozycja wskaźników:</p>

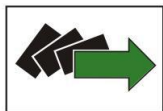
¹⁴⁴ <https://nklonline.parp.gov.pl/>.



- pozycja w atrakcyjności inwestycyjnej regionu. Miarą takiego wskaźnika mogą być np. raporty o atrakcyjności przygotowywane rokrocznie przez zespół pracowników Szkoły Głównej Handlowej dla PAIZ-u¹⁴⁵. Wskazują one bowiem na potencjalny napływ kapitału i pojawianie się nowych miejsc pracy, a co za tym idzie – konieczność dostosowania kwalifikacji i kompetencji do potrzeb pracodawców;
- potrzeby lokalnego rynku pracy (popyt na pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach);
- lista zawodów deficytowych w podregionach;
- długookresowe prognozy na zapotrzebowanie na pracowników ze względu na poszczególne branże, podregiony i grupy zawodowe;
- występowanie „inteligentnych specjalizacji”¹⁴⁶ i klastrów w poszczególnych podregionach jako miara zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje pracowników;
- podaż osób, absolwentów instytucji edukacji formalnej (licea dla dorosłych, KKZ, uczelnie wyższe itp.);
- liczba bezrobotnych z podziałem na posiadane kwalifikacje w podregionach.

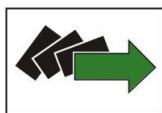
¹⁴⁵ <http://www.paiz.gov.pl/publikacje/wojewodztwa>.

¹⁴⁶ https://funduszedlamazowska.eu/g2/oryginal/2015_08/de725c39450078403365502aa1d73882.pdf.

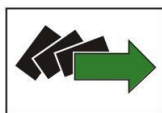


Bibliografia

- *Adult education and training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Brussels 2015
- *Adult participation in lifelong learning*, Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/eu-benchmarks/indicators> [dostęp: 9.12.2015]
- *Analiza danych zastanych dotyczących jakości usług edukacyjno-szkoleniowych*, Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego. Badanie w ramach projektu „Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń” (PO KL 6.1.1), Katowice 2009
- Art. 2 ust 1 pkt. 37 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz.U. nr 99, poz. 1001/2004 z późn. zm.
- *Badania efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne*, http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/TOM%201_raport_dane%20zastane_final.pdf
- *Badanie i ocena wpływu projektów w ramach Poddziałania 8.1.1 i 8.1.2 PO KL na rozwój zawodowy i zdolności adaptacyjne ich uczestników, w kontekście zmian gospodarczych zachodzących na dolnośląskim rynku pracy*, http://ibs.org.pl/files/Badanie_i_ocena_wplywu_proj_811_812_POKL_na_rozwoj_zawodowy_15032013.pdf[dostęp: 21.08.2015]
- *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP, Warszawa 2011
- Błędowski P., Nowakowska M., *Podstawy kształcenia ustawicznego*, Wydawnictwo ego, Łódź 2010
- *Budowanie zaufania do kształcenia zawodowego, monitorowanie procesu wdrażania podstaw programowych kształcenia w zawodach 2013-2015*, KOWEŻiU, Warszawa 2015
- Cygler J., *Kooperencja jako tendencja w zarządzaniu przedsiębiorstw w dobie globalizacji*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów”, 2009, nr 94
- *Diagnoza stanu i potrzeb w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego w województwie wielkopolskim*, Departament Polityki Regionalnej Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, Poznań 2014
- *Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+*, Fundacja „Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym”, 2013
- *Dobre praktyki. Katalog dobrych praktyk w edukacji*, łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, 2014, Zeszyt nr 4
- Drozd-Garbacewicz M., Górską A., Kononowicz M., Majewska A., Michałowska J., Szuwarzyński A., *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim – wyniki badań i rekomendacje*, PBS DGA Sp. z o.o., 2011
- Dz. U. 2014, poz. 622
- *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014
- Feifs T., *Dobre praktyki w zarządzaniu kapitałem ludzkim – perspektywa europejska*[w:] *Najlepsze praktyki w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, red. M. Juchnowicz, SGH, Warszawa 2011
- GUS, *Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2014 r.*, GUS, Warszawa 2015
- <http://biznesdlaedukacji.parp.gov.pl/konkurs> [dostęp: 3.12.2015]
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:PL:PDF>

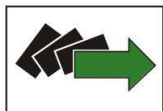


- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:PL:PDF>
[dostęp: 8.12.2015]
- <http://nierobietegozadarmo.pl/>
- <http://nkl.parp.gov.pl/> [dostęp: 3.12.2015]
- <http://obserwatorium.mazowsze.pl/badania-i-analizy/ksztalcenie-ustawiczne>
- <http://pasja.edu.pl/news/ranking-firm-szkoleniowych-2015.html>
- <http://psz.praca.gov.pl/-/55453-krajowy-fundusz-szkoleniowy> [dostęp:16.11.2015]
- http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ksztalcenie_doroslych.pdf [dostęp: 21.10.2015]
- <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/-/1474635-ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych-ii-polrocze-2014-r-> [dostęp: 17.10.2015]
- <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/rynek-pracy/strategie-i-dokumenty-programowe> [dostęp: 17.10.2015]
- <http://www.eqavet.eu/qa/tns/building-your-system/introduction.aspx>
- <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/public-power-corporation-greece-training-and-development> [dostęp: 3.11.2015]
- <http://www.kirkpatrickpartners.com>
- <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/> [dostęp: 14.11.2015]
- <http://www.paiz.gov.pl/publikacje/wojewodztwa>
- http://www.pifs.org.pl/pliki/KDP%2024_10_2013.pdf [dostęp: 2.11.2015]
- <http://www.pifs.org.pl/strona/cele-statutowe-izby.html>
- <http://www.pifs.org.pl/strona/kodeks-dobrych-praktyk.html> [dostęp: 19.11.2015]
- <http://www.pifs.org.pl/strona/krotko-o-kdp.html>
- <http://www.pifs.org.pl/strona/standard-uslugi-szkoleniowej.html> [dostęp: 3.12.2015]
- <http://www.pociagdokariery.pl/Lists/WUPArticles/Attachments/701/Przewodnik%20po%20MSU ES.pdf> [dostęp: 3.11.2015]
- <http://www.polskieradio.pl/7/129/Artykul/1549290,Szefowa-MEN-caly-system-edukacji-jest-do-zmiany> [dostęp: 28.11.2015]
- <http://www.up.warszawa.pl/index.php/pl/pracodawcy/formy-wsparcia/trojstronne-umowy>, [dostęp:16.11.2015]
- <http://www.wprost.pl/ar/339858/Poczta-Polska-stawia-na-pracownikow-Zainwestuje-w-nich-miliard-zlotych/> [dostęp:16.11.2015]
- https://funduszedlamazowska.eu/g2/oryginal/2015_08/de725c39450078403365502aa1d73882.pdf
- <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/rada-ministrow-przyjela-zalozenia-do-projektu-ustawy-o-zintegrowanym-systemie-kwalifikacji.html> [dostęp: 3.12.2015]
- <https://nklonline.parp.gov.pl/>
- <https://sio.men.gov.pl/>
- <https://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/rok-2015/> [dostęp:16.11.2015]
- https://www.pociagdokariery.pl/_layouts/UM.WUP/ArticleDetails.aspx?ald=1003&fld=3 [dostęp: 3.12.2015]
- <https://www.polskieradio.pl/42/275/Artykul/1527473,Nowe-wyzwania-dla-edukacji-zawodowej> [dostęp: 16.10.2015]
- *Identyfikacja potrzeb w obszarze kształcenia ustawicznego osób dorosłych w formach szkolnych i pozaszkolnych w województwie podlaskim,*

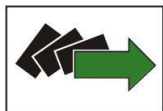


http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/Identyfikacja_potrzeb_ksztalcenie_ustawiczne_doroslych_woj_podlaskie_9012013.pdf [dostęp: 21.08.2015]

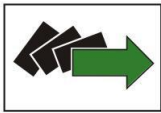
- Juchnowicz M., Danilewicz D., Fryczyńska M., Myśliwiec G., Rostkowski T., Wojtczuk-Turek A., *Bilans kwalifikacji i kompetencji w wybranych sektorach*. Raport XII podsumowujący z badań jakościowych, Warszawa 2014 (materiał niepublikowany)
- Juchnowicz M., Rostkowski T., Danilewicz D., *Ekspertyza na zlecenie PARP: Kierunki wspierania przedsiębiorstw w zakresie szkoleń zawodowych*, Fundacja Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2004
- *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy*, MPiPS, Warszawa 2014
- Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa 2015
- *Kolejna próba reformy szkolnictwa zawodowego. Są pieniądze z MEN-u*, <http://www.regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/edukacja/kolejna-proba-reformy-szkolnictwa-zawodowego-sa-pieniadze-z-men-u> [dostęp:19.11.2015]
- Komunikat europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, europejskich partnerów społecznych oraz Komisji Europejskiej, zebranych na posiedzeniu w Brużii dnia 7 grudnia 2010 r. zawierający przegląd strategicznego podejścia i strategicznych priorytetów procesu kopenhaskiego na lata 2011-2020
- Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020, Komisja Europejska, 2010
- *Konkluzje Rady w sprawie roli kształcenia i szkolenia w realizacji strategii „Europa 2020”*, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2011/C 70/01
- Kotzian J., Pancewicz M., *Studia przypadków[w:]Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*, red. E. Giermanowska, AGH, Kraków 2014
- *Krajowy fundusz szkoleniowy w pytaniach i odpowiedziach*, MPiPS, Warszawa 2014
- *Kształcenie dorosłych 2011 w podziale na województwa*, GUS, Warszawa 2012
- *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim – wyniki badań i rekomendacje*, http://pbs.pl/repository/files/Inne/2011/Raport_z_badan.pdf [dostęp: 21.08.2015]
- *Kształcenie ustawiczne w województwie pomorskim – zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy*, http://www.kwalifikacje.edu.pl/download/konferencje/gdansk14/ksztalcenie_ustawiczne.pdf [dostęp: 21.08.2015]
- *Kształcenie zawodowe i ustawiczne Vademecum*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013
- Kusideł E., Gajdos A., *Model prognozowania liczby pracujących dla województwa mazowieckiego*, WUP, Warszawa 2014
- Kwiatkiewicz A., *Analiza dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach – studium przypadku*, BPI Polska/Szkoła Główna Handlowa, 2010
- Litwiński J., Sztanderska U., *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Kształcenie ustawiczne*, PARP, Warszawa 2013
- *Monitor kształcenia i szkolenia 2014, Polska*, Komisja Europejska, 2014
- *Niedopasowanie strukturalne na rynku pracy województwa mazowieckiego*, 4P Research, 2011



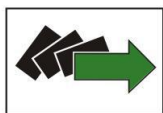
- *Niezawodowe kształcenie dorosłych w Europie. Analiza porównawcza na podstawie raportów krajowych opublikowanych w bazie danych Eurybase*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2008.
- *Ocena efektywności i skuteczności wsparcia udzielanego przedsiębiorstwom i ich pracownikom w ramach Poddziałania 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw PO KL w województwie śląskim*, http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/Ocena_efektywnosci_i_skuteczności_wsparcia_przedsiębiorcom_i_pracownikom_811_POKL_10062013.pdf [dostęp: 21.08.2015]
- *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Załącznik do uchwały nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013r.
- Pfeiffer A., *Budowanie zaufania do kształcenia zawodowego, monitorowanie procesu wdrażania podstaw programowych kształcenia w zawodach 2013-2015*, KOWEziU 2015
- Poczrowski A., Pauli U., *Profesjonalizacja zarządzania zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2013, nr, 3-4, s. 9-22
- Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, <http://pszk.pl/images/pdf/Polskie%20Ramy%20Jakosci%20Stazy%20i%20Praktyk%20PSZK.pdf> [dostęp: 8.12.2015]
- *Polskie szkolnictwo wyższe a potrzeby rynku pracy*, Fundacja im. Lesława A. Pagi, 2015
- Premie dla młodych rolników, <http://www.arimr.gov.pl/pomoc-unijna/prow-2014-2020/premie-dla-mlodych-rolnikow.html> [dostęp: 01.12.2015]
- *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPiSS, Warszawa 2014
- *Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*, HRP, Łódź 2011
- Ranking Kierunków Studiów 2015, Perspektywy, <http://kierunki.perspektywy.pl> [dostęp: 15.11.2015]
- Ranking Liceów Ogólnokształcących 2015, Perspektywy, <http://licea.perspektywy.pl> [dostęp:15.11.2015]
- Ranking Szkół Wyższych 2015, Perspektywy, <http://www.perspektywy.pl/RSW2015/> [dostęp: 15.11.2015]
- Ranking Techników 2015, Perspektywy, <http://technika.perspektywy.pl> [dostęp:15.11.2015]
- *Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS)*. Raport 2013 Instytucje szkoleniowe i ich oferta, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014
- *Rejestr Instytucji Szkoleniowych*, ris.praca.gov.pl [dostęp: 26.08.2015]
- *Rejestr Instytucji Szkoleniowych. Raport 2009. Instytucje szkoleniowe i ich oferta*, MIPS, Warszawa 2010
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 30 maja 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół, Dz. U. poz. 803
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 lipca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz. U. 2015, poz. 1123
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz. U. 2015, poz. 1183
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 stycznia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz. U. 2015, poz. 130



- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 czerwca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz. U. 2015, poz. 954
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 sierpnia 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz. U. 2014, poz. 1140
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego, Dz. U. 2014, poz. 631
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz. U. nr 82, poz. 537
- *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, PARP, Warszawa 2015
- *Sprawozdanie z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, OKE, 2014
- Suchodolski A., *Rozwój pracowników[w:]Zarządzanie kadrami*, red. T. Listwan, C.H. Beck, Warszawa 2006
- *Szkoła a rynek pracy*, red. A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski, PWN, Warszawa 2006
- *The Power of VLP* In Holland University AS & European Centre Valuation Prior Learning, April 2014
- *Trwa niedobór talentów. Jak współczesny HR może poradzić sobie z tym wyzwaniem*, Warszawa 2014; <http://www.manpowergroup.pl/pl/raporty-ryнку-pracy/niedobor-talentow.html?year=2014> [dostęp: 21.08.2015]
- Turek K., Worek B., *Kształcenie po szkole*, Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy – tom III, PARP, Warszawa 2015
- *Uczenie się dorosłych. Przegląd tematyczny – raport źródłowy*. Polska, Warszawa 2005
- Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, Dz. U z 2011 r., nr 205, poz. 1206
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 36 ust. 8, Dz.Uz 2008, nr 69, poz. 415, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty, Dz. U z 2004 r., nr 256, poz. 2572, z późn. zm.
- Wasilewska E., *Statystyka opisowa od podstaw*, SGGW, Warszawa 2009
- Wasilewski K., *System kształcenia rolniczego – stan i perspektywy[w:]Zadania i funkcje szkół rolniczych w Polsce*, Zaspól, Warszawa 2011
- Wiktorowicz J., *Obraz kształcenia ustawicznego w Polsce [w:]Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z*, red. M. Znajmiecka-Sikora, E. Roszko, Wydawnictwo ego, Łódź 2010
- *Wpływ projektów szkoleniowych realizowanych w Priorytecie VIII na potrzeby przedsiębiorstw, poprawę ich konkurencyjności/funkcjonowania oraz zmianę polityki szkoleniowej firm, a także wpływ na adaptacyjność uczestników projektu szkoleń w kontekście zmian gospodarczych zachodzących w regionie*, https://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6_248.pdf[dostęp: 21.08.2015]
- *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania*, KOWEziU Warszawa 2013
- *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*, GUS, Warszawa 2013
- *Wykaz szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim*, WUP, Warszawa 2015
- *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2015



- *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Raport końcowy: badania empiryczne, WUP, 2013*
- *Zarządzanie zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach, red. Z. Wiśniewski, Wolters Kluwer, Kraków 2010*
- *Zarządzanie zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje. Perspektywa uczenia się przez całe życie, IBE, Warszawa 2013*
- *Zawody deficytowe i nadwyżkowe I półrocze 2014, WUP, Warszawa 2014*



Załącznik 1. Kształcenie ustawiczne a potrzeby rynku pracy – przykłady dobrych praktyk

Jest wiele przykładów dobrych praktyk w zakresie powiązania edukacji ustawicznej z rynkiem pracy. Należy jednak zaznaczyć, że praktyki te są dość zróżnicowane. Odnoszą się one bowiem z jednej strony do poszczególnych kategorii pracowników, np. w wieku 50+ lub osób posiadających różny stopień niepełnosprawności, z drugiej – do poszczególnych obszarów, np. współpraca szkół zawodowych z pracodawcami, systemy zapewniania jakości czy szkolenie i rozwój pracowników w oparciu o systemy zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) w przedsiębiorstwach.

1.1 Przykłady dobrych praktyk w zakresie edukacji ustawicznej w inicjatywach europejskich i polskich

Projekt RITA (Hiszpania)¹⁴⁷

Jedną z ciekawych inicjatyw połączenia inicjatyw edukacyjnych z rynkiem pracy był realizowany w Hiszpanii w ramach inicjatywy EQUAL projekt RITA. Celem tego projektu było promowanie mikroprzedsiębiorstw prowadzących tradycyjną gastronomię w regionie Algarve. W ramach projektu opracowano specjalną metodologię kształcenia nakierowaną na tradycyjny przemysł spożywczy regionu. Przy współpracy uczelni wyższych (na wydziałach technologii żywienia) i starszych pracowników przedsiębiorstw o profilu spożywczym wypracowano standardy produkcji, a także szkolenia nowych pracowników dla sektora MŚP. Jednym z rezultatów projektu RITA było m.in. wprowadzenie nowego kierunku studiów w programie Inżynierii Żywności na Uniwersytecie Algarve.

Projekt EN@E (Hiszpania)¹⁴⁸

Projekt ten obejmował firmy prywatne, związki pracodawców, władze publiczne i stowarzyszenia, a jego celem było promowanie nowych technologii w sektorze wydawniczym. Na podstawie prowadzonych w projekcie badań wypracowano programy szkoleń i wsparcia (szkolenia on-line, coaching, platforma e-learningowa) dla pracowników branży wydawniczej.

Projekt PRO PERSONAL (Niemcy)¹⁴⁹

W ramach funduszy EFS stworzono przy współpracy pracodawców, administracji publicznej i urzędów pracy narzędzie o nazwie „bilans kompetencji”, którego celem była identyfikacja deficytów kompetencyjnych u pracowników z sektora MŚP. Dzięki wykorzystaniu tego narzędzia menedżerowie HR, jak i przedstawiciele służb publicznych mogli dokładniej określić wymagania co do kompetencji poszczególnych osób i zaplanować odpowiednie szkolenia.

Projekt InnKooP (Niemcy)¹⁵⁰

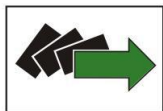
Projekt ten był inicjatywą mającą na celu utrzymanie starszych wiekiem pracowników na rynku pracy. Dla ponad 1 tys. starszych wiekiem inżynierów (pracujących i bezrobotnych) w rejonie zachodniej Saksonii przeprowadzono szkolenia, aby uaktualnić ich wiedzę i umiejętności (techniczne, informatyczne i społeczne) niezbędne na rynku pracy. Ponadto prowadzono szkolenia z zakresu różnic pokoleniowych dla młodszych pracowników, aby tym samym integracja osób młodszych

¹⁴⁷ T. Feifs, *Dobre praktyki w zarządzaniu kapitałem ludzkim – perspektywa europejska* [w:] *Najlepsze praktyki w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, red. M. Juchnowicz, SGH, Warszawa 2011, s. 92.

¹⁴⁸ Ibidem, s. 93-94.

¹⁴⁹ Ibidem, s. 95.

¹⁵⁰ Ibidem, s. 97.



i starszych była bardziej pełna. W efekcie projektu ponad 90% uczestników szkoleń powtórnie znalazło zatrudnienie w przedsiębiorstwach.

Projekt ETOS¹⁵¹

Projekt *ETOS (Effective Training for Outsiders of Society)* był inicjatywą Społecznej Akademii Nauk. Realizowany on był w ramach programu Grundtvig współfinansowanego przez Unię Europejską i dotyczy kształcenia ustawicznego dorosłych. Partnerami w projekcie były organizacje z Włoch, Grecji, Wielkiej Brytanii, Bułgarii i Litwy.

Celem tego projektu było włączenie marginalizowanych społecznie dorosłych osób powtórnie w rynek edukacji i szkolenia. W ramach projektu poddano analizie i ocenie potrzeby szkoleniowej 90 osób z sześciu krajów Unii Europejskiej, aby zebrać dobre praktyki związane ze szkoleniem osób marginalizowanych społecznie i zidentyfikować braki kompetencyjne osób przeprowadzających szkolenia tej grupy docelowej. Efektem tych działań było stworzenie nowego modelu szkoleniowego i systemu certyfikacji, który po przetestowaniu stanowi innowacyjny produkt projektu. Około 90 trenerów przeprowadziło pilotażowe szkolenia ze 150 ostatecznymi beneficjentami (osobami defaworyzowanymi), aby umożliwić opracowanie podręcznika dotyczącego prowadzenia szkoleń i systemu certyfikacji zgodnych z wymogami systemu ECVET (Europejskiego Systemu Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym).

1.2 Przykłady dobrych praktyk w zakresie edukacji ustawicznej dla pracowników w wieku 50+

Tesco Polska Sp. z o.o.¹⁵²

Dostosowanie programu szkolenia do potrzeb pracowników, w tym wypadku osób 45+, korzystając przy tym z dofinansowania unijnego w zakresie obsługi kas. Program obejmuje przeprowadzenie wstępnej diagnozy obszarów do rozwoju oraz analizy mocnych i słabych stron pracownika, aby działania rozwojowe miały najlepszy skutek. Jest to przykład stworzenia odpowiedniego programu szkoleń dostosowanego do indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego pracownika.

Elektrownia atomowa OKG (Szwecja)¹⁵³

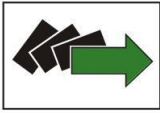
W tej spółce energetycznej opracowano program pozwalający korzystać z wiedzy i doświadczenia starszych pracowników, którzy otrzymali role trenerów i mentorów. Dzięki temu umożliwiono transfer kompetencji między starszymi i młodszymi pracownikami. Zastosowano dwie metody:

- Praca równoległa, która polegała na wspólnej pracy mentora i ucznia;
- Przejęcie roli, która polegała na wykonywaniu obowiązków mentora pod jego nadzorem.

¹⁵¹ *Dobre praktyki. Katalog dobrych praktyk w edukacji*, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, 2014, Zeszyt nr 4, s. 135.

¹⁵² J. Litwiński, U. Sztanderska, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Kształcenie ustawiczne*, PARP, Warszawa 2013, s. 11.

¹⁵³ *Ibidem*, s. 12.



VerbundKonzern (Austria)¹⁵⁴

Austriacki koncern, również z branży energetycznej, wdrożył podobne rozwiązania do tych zaprezentowanych w szwedzkim przykładzie. Wprowadzono programy edukacyjne dostosowane do osób starszych, promowano pozytywne nastawienie do osób starszych, programy transferu wiedzy i procesów zarządzania jakością.

Vattenfall Heat Poland SA¹⁵⁵

Kolejnym przykładem, tym razem krajowym, mentoringu i dzielenia się wiedzą jest program programu „Ekspert Vattenfall”. Program ten jest adresowany do pracowników, którzy w większości przypadków przekroczyli 50. rok życia. Są to wysokiej klasy specjaliści i eksperci z branży energetycznej, którzy po odpowiednim przeszkoleniu przekazują wiedzę młodszym pracownikom.

Grupa BMW (Niemcy)¹⁵⁶

U podstawy działań skoncentrowanych na podnoszeniu kwalifikacji starszych pracowników legło założenie, że wiek ma niewielki wpływ na uczenie, jednakże ma wpływ na to, w jaki sposób starsi pracownicy przyswajają wiedzę, zwłaszcza w kontekście zdobytego doświadczenia. W związku z tym w BMW najlepsze efekty szkolenia starszych pracowników przynosi przekazywanie wiedzy i umiejętności w kontekście konkretnych sytuacji związanych z pracą. Zatem procesy nauczania kwalifikacji w przedsiębiorstwie w maksymalnym stopniu łączą się z procesem pracy, tak aby uczynić to korzystnym zarówno dla pracowników młodszych, jak i starszych oraz z korzyścią dla spółki.

1.3 Przykłady dobrych praktyk w zakresie edukacji ustawicznej dla pracowników z kategorią niepełnosprawności

Firma ALTIX¹⁵⁷

Firma ALTIX założona została w 1989 r. z inicjatywy niewidomych informatyków. Zajmuje się m.in. dystrybucją elektronicznego sprzętu dla inwalidów wzroku, a także tyfloinformatyką (informatyką dla niewidomych). Ze względu na znaczną ilość pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością procesy rozwoju kompetencji organizowane są w taki sposób, aby pracownicy ci mogli maksymalnie rozwinąć swój potencjał (np. dla pracowników niewidomych materiały szkoleniowe przygotowywane są językiem Braille’a). W tym celu zarówno sposób prezentacji treści, jak i metodyka kształcenia dostosowane są do potrzeb odbiorców.

Laboratorium Kosmetyczne dr Irena Eris¹⁵⁸

Firma powstała w 1983 r. i od tego czasu zajmuje się produkcją kosmetyków i usługami kosmetycznymi i zdrowia. Z racji, iż część kadry pracowniczej stanowią osoby niepełnosprawne, procesy rozwoju kompetencji pracowniczych realizowane są w taki sposób, aby z jednej strony

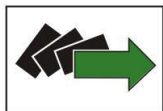
¹⁵⁴ Ibidem, s. 12.

¹⁵⁵ A. Kwiatkiewicz, *Analiza dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach – studium przypadku*, BPI Polska/Szkoła Główna Handlowa, 2010.

¹⁵⁶ *Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+*, Fundacja „Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym” 2013, s. 95.

¹⁵⁷ J. Kotzian, M. Pancewicz, *Studia przypadków[w:]Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*, red. E. Giermanowska, AGH, Kraków 2014, s. 118.

¹⁵⁸ Ibidem, s. 163.



następowała integracja wszystkich pracowników, z drugiej – aby mogli efektywnie korzystać z przekazywanej wiedzy (np. dla osób niesłyszących dostępny jest tłumacz języka migowego).

1.4 Przykłady dobrych praktyk w zakresie zapewniania jakości edukacji ustawicznej

W zakresie zapewniania jakości szkoleń i kursów poszczególne firmy albo kierują się rozporządzeniami ustawowymi, jak np. CKU i CKP, albo też przyjmują dodatkowe zobowiązania wynikające z posiadania certyfikatów jakości (np. Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych¹⁵⁹) lub uczestnictwa w stowarzyszeniach branżowych. Jednym z przykładowych działań na rzecz zapewniania jakości są inicjatywy realizowane w ramach Polskiej Izby Firm Szkoleniowych (PIFS). Zrzeszone tam instytucje szkoleniowe zobowiązują się do przestrzegania opracowanych branżowych standardów jakości.

Polska Izba Firm Szkoleniowych (PIFS)¹⁶⁰

Organizacja ta powstała w 2004 r. i zrzesza obecnie kilkaset różnych firm i instytucji. Celami PIFS są¹⁶¹: reprezentowanie środowiska firm szkoleniowych wobec ustawodawcy, instytucji europejskich, rządowych i samorządowych; upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie i szkoleń jako narzędzi rozwoju osobistego i organizacji; definiowanie i upowszechnianie wysokich standardów jakości usług szkoleniowych (norm etycznych, standardów kształcenia i promocji dobrych praktyk w szkoleniach); wspomaganie działalności firm szkoleniowych (np. gromadzenie i upowszechnianie informacji oraz badań na temat rynku szkoleń i branży szkoleniowej, gromadzenie i upowszechnianie aktualnych informacji prawnych związanych z branżą szkoleniową); integracja środowiska: wymiana doświadczeń, wiedzy i dobrych praktyk (np. tworzenie forum wymiany informacji, wiedzy i doświadczeń pomiędzy członkami, tworzenie platformy do nawiązywania relacji i współpracy biznesowej).

PIFS realizuje przyjęte cele przy pomocy statutowych organów wewnętrznych. Poszczególne zadania realizowane są w oparciu o zebrania komisji strategicznej czy legislacyjnej. Ze względu na zapewnianie jakości usług edukacyjno-szkoleniowych należy wymienić Komisję Jakości Usług Szkoleniowych, Komisję ds. Kształcenia Zawodowego oraz Komisję ds. *Lifelong Learning*.

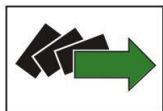
Zadaniem Komisji Jakości Usług Szkoleniowych jest tworzenie i popularyzacja standardów jakości wśród członków PIFS, systematyczne działanie na rzecz podnoszenia jakości we wszystkich aspektach pracy firmy szkoleniowej, a także popularyzacja standardów na zewnątrz PIFS. W ramach działań tej komisji opracowano Kodeks Dobrych Praktyk oraz Słownik Pojęć Szkoleniowych. W dalszym ciągu członkowie komisji pracują nad Standardem Usług Szkoleniowych (SUS), a także powołaniem do życia Klubu Jakości.

Wspomniany Kodeks Dobrych Praktyk (KDP) jest zbiorem zasad porządkującym przebieg procesu szkoleniowego. Narzędzie zostało przyjęte przez radę PIFS w 2005 r., zwiększając od tego czasu szansę na efektywność prowadzonych usług edukacyjno-szkoleniowych. Na dzień dzisiejszy KDP

¹⁵⁹ <http://www.pociagdokariery.pl/Lists/WUPArticles/Attachments/701/Przewodnik%20po%20MSUES.pdf> [dostęp: 3.11.2015].

¹⁶⁰ <http://www.pifs.org.pl/strona/krotko-o-kdp.html>.

¹⁶¹ <http://www.pifs.org.pl/strona/cele-statutowe-izby.html>.



podpisany został przez 181 firm i instytucji¹⁶². KDP nie jest zapisem prawa i nie powstał, aby je zastępować. Przyjęcie kodeksu jest dobrowolne, świadczy o dojrzałości organizacji oraz jej odpowiedzialności za szerokie stosowanie samoregulacyjnych mechanizmów zapewniania jakości usług edukacyjno-szkoleniowych. Celami tego kodeksu są: określenie standardów oceny jakości usług szkoleniowych, budowanie coraz większej rangi zawodu trenera, wypracowanie standardów zawodu trenera z udziałem instytucji branżowych, dostosowanie działalności polskich firm szkoleniowych do dyrektyw Unii Europejskiej.

Zasady, które narzuca instytucjom szkoleniowym ten kodeks, dotyczą z jednej strony wykonywania zawodu trenera, z drugiej przejrzystości i transparentności. Do ogólnych dyrektyw należy:

- Jawność i rzetelność informacji o firmie, w tym: o wielkości obrotów, zasobach, możliwości wykonania usługi, doświadczeniu, referencjach, ilości i kwalifikacjach osób zatrudnionych.
- Oferty i promocje ofert (pozyskiwanie zleceń), w tym: przedstawienie metodologii działań dobranej do rodzaju usługi, posługiwanie się wzorcem procesu szkoleniowego, posługiwanie się rzetelnymi i prawdziwymi referencjami, przedstawienie rzetelnej informacji na temat stosowanych narzędzi i celów ewaluacji.
- Wykonanie (sposobu realizacji), w tym: weryfikacja przygotowania trenerów realizujących szkolenie, rekomendacja miejsca wykonania usługi zapewniającej realizację przyjętych celów i uzgodnionych standardów wykonania, diagnoza potrzeb i dobór odpowiednich metod ich zaspokojenia, podleganie procesowi ewaluacji.
- Relacje z interesariuszami, w tym: zawieranie umowy na zasadach partnerskich, rzetelne przedstawienie klientowi warunków wykonania usługi, umieszczanie klientów na liście referencyjnej wyłącznie po uzyskaniu ich zgody, zapewnianie poufności informacji uzyskanych na wszystkich etapach współpracy z klientem, wystawianie certyfikatów zgodne z rzeczywistą usługą, przestrzeganie praw autorskich i niewykorzystywanie *know-how*, do którego nie ma prawa, niestosowanie działań dumpingowych, przeciwdziałanie praktykom korupcyjnym, nienaruszanie dobrego imienia innych podmiotów lub osób (konkurencji).

Choć Kodeks Dobrych Praktyk jest inicjatywą dobrowolną dla członków PIFS, co oznacza, że nie wszystkie podmioty muszą go przestrzegać i nie podlega on zewnętrznym audytom, to jednak jest zapisem wysokich standardów zapewniania jakości kwalifikacji na rynku szkoleniowym.

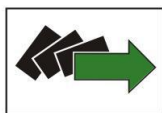
1.5 Przykłady dobrych praktyk w zakresie współpracy szkół z pracodawcami

PGNiG TERMIKA SA¹⁶³

Ze względu na prognozowaną sytuację na rynku pracy w Polsce oraz brak możliwości kształcenia w kierunkach energetycznych zarząd spółki w 2008 r. zapoczątkował współpracę z Zespołem Szkół nr 40 im. Stefana Starzyńskiego w Warszawie oraz Zespołem Szkół Technicznych im. Tadeusza Kościuszki w Radomiu. W 2009 r. firma poszerzyła ofertę działań skierowanych do młodzieży ze szkół partnerskich oraz gimnazjalnych z regionu mazowieckiego, tworząc program edukacyjny „Zagrzewamy do nauki”.

¹⁶² http://www.pifs.org.pl/pliki/KDP%2024_10_2013.pdf [dostęp: 2.11.2015].

¹⁶³ *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania*, KOWEziU, Warszawa 2013, s. 76.



Cele programu edukacyjnego „Zagrzewamy do nauki”, realizowanego od 2009 r., były następujące:

- pozyskanie młodych, odpowiednio przygotowanych kadr do pracy w zakładach firmy;
- promocja zawodu technik energetyk wśród gimnazjalistów;
- wsparcie edukacyjne i finansowe szkół;
- przyznawanie stypendiów zawodowych najzdolniejszym uczniom tych szkół.

Efektami projektu było m.in.:

- przywrócenie nauczania w zawodzie technik energetyk w szkołach ponadgimnazjalnych;
- udział przedstawicieli pracodawców w tworzeniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik energetyk;
- utworzenie klas kształcących w zawodzie technik energetyk w dwóch szkołach partnerskich;
- zatrudnienie w PGNiG TERMIKA SA w 2012 r. pierwszej grupy dziesięciu absolwentów szkół partnerskich.

Pearl Stream SA¹⁶⁴

Pearl Stream SA to spółka z branży obróbki tworzyw sztucznych, która od początku swojej działalności miała problemy w znalezieniu pracowników o pożądanych kwalifikacjach na lokalnym rynku pracy. Dlatego spółka rozpoczęła swoje działania od przeanalizowania oferty lokalnych szkół i placówek kształcenia praktycznego. W efekcie wybrano do współpracy Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Strzelcach Opolskich.

W ramach współpracy m.in.:

- utworzono klasę patronacką (kształcącą mechaników maszyn i urządzeń), która odbywa praktyki zawodowe w fabryce należącej do spółki;
- przeszkolono opiekunów praktyk, aby mogli efektywniej kształtować kompetencje młodych osób i przygotowywać ich do późniejszej pracy w firmie.

Fakro¹⁶⁵

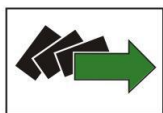
Inicjatywa do podjęcia współpracy ze szkołami i uczelniami wyszła w 1999 r. od zarządu firmy Fakro, który dostrzegł na rynku brak wykwalifikowanych dekarzy. W ramach działań edukacyjnych podpisano umowy partnerskie pomiędzy firmą a szkołami budowlanymi w wielu miastach, takich jak m.in.: Nowy Sącz, Tarnów, Bytom, Gliwice, Strzelin, Olsztyn, Myślenice, Białystok, Rzeszów, Czudec, Zgierz, Ława, Wadowice, Dobczyce, Limanowa, Opole, Bydgoszcz, Ostrołęka, Gdańsk, Kętrzyn, a także wszystkimi szkołami budowlanymi zrzeszonymi w Sekcji Szkół Budowlanych przy Polskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej Budownictwa.

Ekspertzy firmy przeprowadzają także szkolenia w placówkach edukacyjnych odnoszących się do:

- zagadnień budowy, zalet i zastosowania produktów firmy;
- problemów montażu okien dachowych Fakro i samodzielnym ćwiczeniu montażu przez uczestników.

¹⁶⁴ Ibidem, s. 81.

¹⁶⁵ Ibidem, s. 83.



Partnerstwo Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 9 w Łodzi z BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Sp. z o.o.¹⁶⁶

BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Sp. z o.o. to spółka-córka niemieckiego koncernu BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH z siedzibą w Monachium, będąca liderem w produkcji wysokiej klasy pralek i zmywarek. Firma ta dysponuje również Centrum Badań i Rozwoju Suszarek, w którym inżynierowie projektują urządzenia na rynek Europy Zachodniej oraz Centrum Usług Informatycznych.

Charakterystyka współpracy przedsiębiorstwa i szkoły:

Corocznie uczniowie klas patronackich otrzymują od firmy BSH podręczniki do kształcenia w dziedzinie mechatroniki, poradniki dla technika mechanika, uniwersalne przyrządy pomiarowe itp. Ważnym elementem współpracy jest udział uczniów w bezpłatnych zajęciach z języka niemieckiego. W ramach współpracy pomiędzy placówkami uczniowie biorą także udział w sfinansowanych przez BSH wycieczkach integracyjnych i wycieczkach sprofilowanych zawodowo, m.in. do siedziby firmy BSH, a także do firm PAS Polska Sp. z o.o., Wirthwein Polska Sp. z o.o., Coco Werk Sp. z o.o., Bilplast Sp. z o.o., Drahtzug Stein Sp. z o.o., Mecalit Polska Sp. z o.o.

Efektom tych działań jest zapoznanie uczniów z profilem produkcji i zarządzania, demonstracja nowoczesnych technologii i prezentacja rzeczywistych warunków, w jakich odbywa się proces produkcyjny.

W czasie trwania roku szkolnego uczniowie mają organizowane zajęcia dydaktyczne w specjalnie przygotowanym w firmie laboratorium, które umożliwiają połączenie kształcenia teoretycznego z praktycznym (uczniowie posługują się narzędziami wykorzystywanymi do obróbki ręcznej metali, a także montażu elementów pneumatycznych i hydraulicznych).

1.6 Przykłady dobrych praktyk w zakresie rozwoju pracowników w przedsiębiorstwach

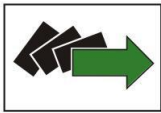
Telekomunikacja Polska SA¹⁶⁷

W firmie indywidualny plan rozwoju pracownika oparty jest i dostosowany do wypracowanego w firmie modelu kompetencyjnego (zawierającego łącznie ponad 400 opisanych kompetencji szczegółowych). Procesy rozwoju zakładają współistnienie wielu sposobów poszerzania umiejętności i wiedzy, znacznie wychodząc poza tradycyjny schemat szkolenia na sali wykładowej. Stosuje się tu zróżnicowane formy rozwoju indywidualnego, sformalizowane, niesformalizowane i mieszane. Firma korzysta także z narzędzi *on-line* oraz metody *blended-learning*.

W spółce stosuje się wiele technik rozwoju kompetencji polegających na korzystaniu ze wsparcia innych osób. Należy tu wymienić coaching, mentoring, obserwację pracy, instruktaż czy udział w nowym projekcie. Interesującym narzędziem służącym rozwojowi jest tzw. *Podaj dalej* – baza dla menedżerów liniowych zawierająca różnego rodzaju prezentacje i dane pomocne w przygotowywaniu informacji dla zespołów.

¹⁶⁶ *Dobre praktyki. Katalog dobrych praktyk w edukacji, op.cit., s. 181.*

¹⁶⁷ *Zarządzanie zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje. Perspektywa uczenia się przez całe życie, IBE, Warszawa 2013, s. 189.*



Ponadto dzięki staraniom spółki uruchomiono dziesięć szkół profesjonalnych. Szkoły te realizują obszerne i kompleksowe programy rozwojowe dopasowane do potrzeb danej grupy stanowisk i ich funkcji. Cennym rozwiązaniem jest także możliwość korzystania tu z Biblioteki Produktów Rozwojowych – kompleksowego narzędzia zarządzania wiedzą w firmie. W bibliotece gromadzone są informacje o produktach rozwojowych, w tym szkoleniach e-learningowych dotyczących różnych kompetencji, zarówno osobowych, jak i profesjonalnych. Znajdują się w niej opisy zadań rozwojowych, tytuły i omówienia artykułów oraz książek, informacje o e-szkoleniach, warsztatach i wiele innych propozycji szkoleń. Biblioteka obejmuje ok. 6347 propozycji edukacyjnych.

Dla wybranych pracowników tzw. zidentyfikowanych talentów dedykowane są specjalne ścieżki rozwoju. W spółce funkcjonuje także program rozwojowy dla menedżerów – Orange Campus. Jest to międzynarodowa inicjatywa dla kadry zarządzającej z całej Grupy Orange – FT. W ramach programu firma zapewnia szkolenia menedżerskie w języku polskim i angielskim. Oferowane szkolenia mają na celu wspieranie i wdrażanie kultury korporacyjnej, a także wzmacnianie pożądanego stylu zarządzania opartego na przewodniku zarządzania i wartości Grupy. Programy rozwojowe skierowane są do różnych grup menedżerów, zarówno bardziej doświadczonych, jak i dopiero rozpoczynających karierę na stanowisku kierowniczym. Szkolenia dotyczą m.in. udzielania informacji zwrotnej, angażowania i motywowania, rozwijania pracowników, przywództwa sytuacyjnego, zarządzania zmianą, umiejętności coachingowych, zarządzania w środowisku międzykulturowym itp.

DHL Express (Poland) Sp. z o.o.¹⁶⁸

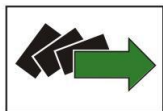
Plan rozwoju pracowników w firmie tworzony jest w wyniku oceny okresowej i służy z jednej strony wzmocnieniu kompetencji pracownika, a z drugiej – niwelacji braków (plan naprawczy). Plany naprawcze opracowywane są okresowo, a ich rezultaty są monitorowane. Brak poprawy założonej w planie naprawczym może skutkować przeniesieniem pracownika na inne stanowisko lub, w skrajnych przypadkach, zwolnieniem.

Firma DHL Express (Poland) kładzie przy tym duży nacisk także na samorozwój. Zadaniem organizacji jest wsparcie rozwoju zatrudnionych osób poprzez zapewnienie im odpowiednich zasobów. Wychodząc z tego założenia, twórcy tzw. Katalogu możliwości rozwojowych opracowali go według systemu 70/20/10. Zgodnie z zasadą „praktyka czyni mistrza” w 70% pracownik rozwija się sam w trakcie realizowania powierzanych mu różnorodnych zadań. Kolejne 20% stanowi współpraca z coachem lub mentorem oraz wykorzystanie wniosków płynących z otrzymywanych informacji zwrotnych. Ostatnią, najmniejszą część programów rozwojowych stanowią szkolenia – zarówno tradycyjne (tzw. w klasie), jak i e-learningowe.

Pracownicy spółki mają ponadto do swojej dyspozycji bogaty zestaw szkoleń e-learningowych. Na platformie firmowej, dostępnej dla wszystkich zatrudnionych, także poza siedzibą firmy, w roku 2011 funkcjonowało ponad 600 szkoleń, w tym ok. 70 w polskiej wersji językowej.

Z inicjatywy pracowników wprowadzono w firmie praktykę służącą lepszemu poznaniu organizacji i specyfiki pracy w jej poszczególnych działach. Pracownicy biurowi DHL w ramach rotacji stanowisk wspierają swoich kolegów z sortowni, magazynu, terminalu oraz podróżują wraz z kurierami etc.

¹⁶⁸ Ibidem, s. 200.



Zgodnie z promowaną w firmie ideą samorozwoju wszyscy pracownicy są zachęceni do określania i oceniania swojego potencjału. Dział personalny wspiera ich w tych dążeniach, dostarczając bogate instrumentarium diagnostyczne. Do dyspozycji kadry DHL oddano m.in. zestaw testów oraz specjalistycznych narzędzi pozwalających na precyzyjne ukierunkowanie rozwoju pracownika. Firma umożliwia zainteresowanym osobom zorganizowanie spotkania z konsultantem ds. kariery, który pomaga w opracowaniu indywidualnego planu rozwoju pracownika.

W DHL Express (Poland) funkcjonuje także program rozwojowy stworzony z myślą o pracownikach o najwyższym potencjale, tzw. talentach. Każdy z menedżerów może zgłosić swoich pracowników do grona talentów, którzy obejmowani są specjalnym programem rozwojowym dostosowanym do ich indywidualnych potrzeb.

Domestic and General (Wielka Brytania)¹⁶⁹

Ta brytyjska firma w zakresie kształcenia ustawicznego postawiła na przejrzystość wymagań kompetencyjnych na poszczególnych stanowiskach i czytelny system dostępu do szkoleń. Opracowano program „Mapa Kariery – Droga do Sukcesu”, na który składa się przejrzysty katalog ze szczegółowym opisem stanowisk wraz z wymaganymi dostępnymi na danym stanowisku szkoleniami. Dzięki temu pracownicy znają wymagania na danym stanowisku i wiedzą, jakie mają zapewnione szkolenia. Umożliwia to również planowanie rozwoju zawodowego w ramach firmy i osiągnięcia kolejnych szczebli kariery w firmie.

Achmea Holandia¹⁷⁰

Holenderska firma świadcząca usługi finansowe udziela swoim pracownikom dziesięć dni płatnego urlopu szkoleniowego w roku, który pracownik może wykorzystać na wybrane przez siebie, po konsultacji z kierownikiem liniowym, szkolenia.

Public Power Corporation (PPC) SA (Grecja)¹⁷¹

Ta grecka kompania energetyczna przygotowała programy szkoleniowe dla wszystkich pracowników, bez względu na wiek, płeć czy stanowisko. Każdy pracownik PCC otrzymuje początkowo średnio 10 godzin szkoleń rocznie, a docelowo 20 godzin.

Bosch (Niemcy)¹⁷²

Na początku lat dwutysięcznych Bosch we współpracy z urzędem pracy w Magdeburgu, innymi urzędami pracy na terenie byłych Niemiec Wschodnich oraz instytucjami edukacyjnymi, między innymi uniwersytetem, akademią techniczną i instytutem, wdrożył program podnoszenia kwalifikacji inżynierów poszukujących zatrudnienia i umożliwiający ponowne wejście na rynek pracy. Części uczestników programu koszt udziału w programie finansowały urzędy pracy.

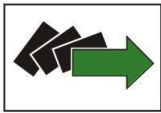
Grupa Rockwoll (Holandia)¹⁷³

¹⁶⁹ *Dobre Praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+*, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, 2015, s. 65.

¹⁷⁰ *Ibidem*, s. 12.

¹⁷¹ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/public-power-corporation-greece-training-and-development> [dostęp: 3.11.2015].

¹⁷² <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/robert-bosch-germany-recruitment-training-and-development> [dostęp: 3.11.2015].



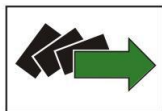
Grupa Rockwool wdrożyła program rozwojowy dla pracowników w zakładzie w Roermond w Holandii, gdzie pracuje około 1200 osób (400 pracowników biurowych i 800 produkcyjnych). W zakładzie w Roermond polityka zarządzania kapitałem ludzkim jest traktowana jako trwający proces łączenia nauki i pracy dla każdego pracownika. Program rozwoju opiera się na:

- Ocenie wydajności – pracowników dla firmy, ale również firmy dla pracowników;
- Określeniu celów edukacyjnych zorientowanych na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji, w kontekście planowania kariery dla pracowników;
- Ułatwianiu osiągnięcia kolejnych szczebli kariery poprzez uczenie się i rozwój osobisty pracowników;
- Wdrożeniu *Validation of Non Formal/Informal Learning (VNIL)* – walidacji kompetencji pozaformalnych i nieformalnych.

Postęp technologiczny, brak wykwalifikowanego personelu, wewnętrzny popyt na większą elastyczność i zdolność do zatrudnienia były przyczyną włączenia walidacji jako metody do istniejącej polityki szkoleniowej i rozwoju firmy.

Rockwool Career model (Model Kariery Rockwool) oferuje wszystkim pracownikom możliwość rozwoju. Ale tam, gdzie dotychczas skupiano się na szkoleniach, pracownicy mogą również inwestować w siebie w każdy inny możliwy sposób, taki jak między innymi: kształcenie w miejscu pracy, samokształcenie, kształcenie na odległość, coaching na stanowisku pracy, staże zewnętrzne itp. Warunkiem koniecznym do spełnienia jest przydatność nowych kompetencji i umiejętności do wymaganych, pożądaných do pełnionej przez pracownika w firmie funkcji.

¹⁷³ *The Power of VLP* In Holland University AS & European Centre Valuation Prior Learning, April 2014, s. 253.



Załącznik 2. Regulacje prawne dotyczące funkcjonowania instytucji edukacji ustawicznej

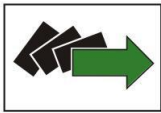
Tabela 17. Forma organizacyjna instytucji szkoleniowych i podstawa prawna

Nazwa formy	Podstawa prawna
Centrum kształcenia ustawicznego, Centrum kształcenia praktycznego	ustawa z dnia 7 września 1991 r. <i>o systemie oświaty</i> (tekst jedn. Dz.U. z 2004 r. N. 256 poz. 2572 z późn. zm.) rozporządzenie MEiN z 13 czerwca 2003 r. (Dz.U. Nr 132, poz. 1225) <i>w sprawie rodzajów, organizacji oraz sposobu działania publicznych placówek kształcenia ustawicznego i publicznych placówek kształcenia praktycznego, w tym publicznych placówek doksztalcania i doskonalenia zawodowego</i>
Ośrodek doksztalcania i doskonalenia zawodowego	ustawa z dnia 7 września 1991 r. <i>o systemie oświaty</i> (tekst jedn. Dz.U. z 2004 r. N. 256 poz. 2572 z późn. zm.) rozporządzenie MEiN z 13 czerwca 2003 r. (Dz.U. Nr 132, poz. 1225) <i>w sprawie rodzajów, organizacji oraz sposobu działania publicznych placówek kształcenia ustawicznego i publicznych placówek kształcenia praktycznego, w tym publicznych placówek doksztalcania i doskonalenia zawodowego</i>
Placówka naukowa, Placówka naukowo-badawcza, Ośrodek badawczo-rozwojowy	ustawa z dnia 25 lipca 1985 r. <i>o jednostkach badawczo-rozwojowych</i> (tekst jednolity Dz.U. z 2001r. Nr 33, poz. 388 z późn. zm.)
Zakład pracy (<i>Przedsiębiorstwo, instytucja, firma, organizacja gospodarcza oferująca produkty lub usługi, która obok swojej podstawowej działalności podejmuje także działania o charakterze szkoleniowym na rzecz swoich pracowników, kandydatów na pracowników lub pracowników innych przedsiębiorstw działających w porozumieniu</i>)	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. <i>Kodeks pracy</i> (tekst jednolity Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
Stowarzyszenie	ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. <i>Prawo o stowarzyszeniach</i> (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 79 poz. 855 z późn. zm.)
Fundacja	ustawa z dnia 6 kwietnia <i>O fundacjach</i> (tekst jedn. Dz.U. z 1991 r., Nr 46 poz. 203 z późn. zm.)
Spółka	ustawa z dnia 15 września 2000r. <i>Kodeks spółek handlowych</i> (Dz.U. Nr 94, poz. 1037 z późn. zm.)
Inna osoba prawna (Przykłady innych osób prawnych: kościół, spółdzielnia, związek zawodowy, partia polityczna, fundusz, instytucja kultury i inne)	stosownie dla danej osoby prawnej
Osoba fizyczna (Jednoosobowy przedsiębiorca będący osobą fizyczną, wykonującą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej)	ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. <i>O swobodzie działalności gospodarczej</i> (Dz.U. Nr 173, poz. 1807 z późn. zm.)

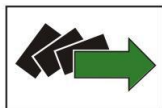
Źródło: *Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS)*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007, s. 34–35

Tabela 18. Akty prawne o zasięgu krajowym

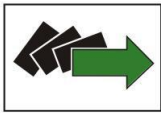
Nazwa	Źródło	Opis aktu prawnego
Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej	Dz. U. 1997.78. 483 z późn. zm.	Art. 64 ust.5- do zadań władz publicznych należy prowadzenie polityki przeciwdziałającej bezrobociu poprzez m.in. organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego



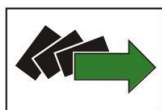
Nazwa	Źródło	Opis aktu prawnego
Kodeks pracy	Dz.U. 1998.21.94 – jednolity tekst (j.t)	Art.17, art. 94 pkt 6, art.103 – określają obowiązki pracodawca polegające na ułatwianiu pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
Ustawa o systemie oświaty	Dz.U. 2004.256. 2572 z późn. zm.	Art.1 – cel ustawy: zapewnienie m.in. realizacji prawa do kształcenia się, możliwości uzupełniania przez osoby dorosłe wykształcenia ogólnego, zdobywania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych, dostosowywania kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy Art.2 - instytucje oświaty Art.68a – organizacja i sposób prowadzenia kształcenia ustawicznego Art. 68b – zasady uzyskiwania akredytacji przez placówki i ośrodki prowadzące kształcenie ustawiczne; przyznanie uprawnienia do przyznawania akredytacji kuratorowi oświaty właściwemu dla siedziby placówki lub ośrodka Rozdział 6 - określa zasady dotyczące zakładania, organizacji, sposobów uzyskiwania akredytacji przez zakłady kształcenia i placówki doskonalenia nauczycieli Art. 82 - określa zasady dotyczące zakładania i prowadzenia szkół i placówek niepublicznych Art.83a ust 2 określa możliwość prowadzenia działalności oświatowej nieobejmująca prowadzenia szkoły, placówki lub zespołu, na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. Nr 173, poz. 1807).
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie rodzajów, organizacji oraz sposobu działania publicznych placówek kształcenia ustawicznego i publicznych placówek kształcenia praktycznego, w tym publicznych ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego	Dz.U.2003.132.1225	Wskazanie placówek, które umożliwiają uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy ogólnej oraz umiejętności i kwalifikacji zawodowych, określenie ich organizacji i sposobu działania
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej, Minister Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych.	Dz.U.1993.103.472	Przepisy rozporządzenia znajdują zastosowanie do osób podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne, zakładów pracy oraz organizatorów oświaty dorosłych prowadzących działalność w formach szkolnych i pozaszkolnych Rozporządzenie określa formy szkolne kształcenia dorosłych oraz uprawnienia pracowników podejmujących kształcenie w formach szkolnych oraz



Nazwa	Źródło	Opis aktu prawnego
		kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie w formach pozaszkolnych
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.	Dz.U.2003.227.2247	Uszczegółowienie warunków i trybu przyznawania i cofania akredytacji
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli.	Dz.U.2003.227.2248	Rozporządzenie określa m.in. szczegółowe warunki i tryb przyznawania oraz cofania akredytacji placówkom doskonalenia nauczycieli.
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie zakładów kształcenia nauczycieli	Dz.U.1997.104.664	Określa rodzaje i organizację zakładów kształcenia nauczycieli
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakres ich działalności obowiązkowej oraz zadania doradców metodycznych, warunki i tryb powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego	Dz.U.2003.84.779	Przepisy rozporządzenia określają m.in. warunki i tryb tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli
Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie praktycznej nauki zawodu.	Dz.U.2002.113.988	Rozporządzenie określa warunki i tryb organizowania praktycznej nauki zawodu w warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych i szkolnych gospodarstwach pomocniczych, placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych oraz kwalifikacje wymagane od osób prowadzących praktyczną naukę zawodu i przysługujące im uprawnienia.
Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie standardów kształcenia nauczycieli.	Dz.U.2004.207.2110	Określa standardy kształcenia nauczycieli na studiach wyższych zawodowych, uzupełniających studiach magisterskich, jednolitych studiach magisterskich oraz studiach podyplomowych
Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Dz.U.2008.69.415 z późn. zm.	Art. 1 - Ustawa określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Art.6.1. -



Nazwa	Źródło	Opis aktu prawnego
		określa instytucje rynku pracy realizujące zadania określone w ustawie Art. 11. - określa uprawnienie dla osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne albo poszukujące pracy do korzystania z usług lub instrumentów rynku pracy – m.in. szkoleń, studiów podyplomowych, na zasadach określonych w ustawie. Art. 20.1. Określa zasady działania instytucji szkoleniowych oferujących szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy Art.40 - zasady inicjowania, organizowania i finansowania szkoleń dla bezrobotnych Art.67 – uprawnienie pracodawcy do tworzenia zakładowego funduszu szkoleniowego w celu finansowania lub współfinansowania kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych.	Dz.U.2004.236.2365	Określa tryb dokonywania i wykreślenia wpisu w rejestrze instytucji szkoleniowych, uaktualniania danych w rejestrze, wzór wniosku o wpis oraz wymagane dokumenty
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów usług rynku pracy	Dz.U.2007.47.314	Określa standardy organizacji szkoleń realizowanych przez specjalistę do spraw rozwoju zawodowego, zasady postępowania przy informowaniu o możliwościach i zasadach korzystania z usług szkoleniowych świadczonych przez powiatowe urzędy oraz promowania tych usług
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych. Na podstawie art. 53m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.	Dz.U.2009.61.502	Rozporządzenie określa m.in. szczegółowe warunki, sposób i tryb organizowania przygotowania zawodowego dorosłych, sposób refundowania pracodawcy wydatków poniesionych na uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych i wypłacania premii, kwalifikacje wymagane od opiekunów uczestników przygotowania zawodowego dorosłych, warunki i tryb przeprowadzania egzaminu sprawdzającego
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie sposobu organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych.	Dz.U.2004.262.2604	OHP umożliwia uczestnikom uzupełnienie wykształcenia podstawowego, gimnazjalnego lub ponadgimnazjalnego wykształcenia ogólnego i zawodowego oraz zdobycie kwalifikacji zawodowych , odpowiedzialność kierowników OHP m.in.za jakość kształcenia zawodowego
Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.	Dz.U.2008.14.92 z późn. zm.	Rozdział 8- określenie zasad organizacji i prowadzenia szkoleń dla osób niepełnosprawnych art.39 – instytucje prowadzące szkolenia art.41 – uprawnienie pracodawcy do organizowania szkoleń

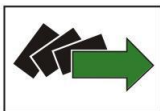


Nazwa	Źródło	Opis aktu prawnego
		art.41a – obowiązek informowania o przebiegu szkoleń
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy	Dz.U.2007.47.315	Określa szczegółowe warunki prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia m.in. poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, organizowania szkoleń oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy § 31 kryteria wyboru instytucji szkoleniowych którym zostanie zlecone przeprowadzenie szkoleń § 36.Powiatowy urząd pracy monitoruje przebieg szkoleń
Ustawa o zawodach lekarza i lekarza dentystry.	Dz.U. 2008.136.857 - j.t.	Art. 15 określa zasady odbywania stażu podyplomowego lekarzy Art. 18. określa prawo i obowiązek lekarzy do doskonalenia zawodowego, w szczególności w różnych formach kształcenia podyplomowego Art.19 – 19e określenie podmiotów uprawnionych do kształcenia podyplomowego lekarzy i lekarzy dentystry oraz warunki prowadzenia i kontroli kształcenia
Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie rejestru podmiotów prowadzących kształcenie podyplomowe lekarzy i lekarzy dentystry.	Dz.U.2006.239.1739	Rozporządzenie określa m.in. szczegółowy tryb postępowania w sprawach dokonywania wpisu podmiotów zamierzających wykonywać działalność w zakresie kształcenia podyplomowego lekarzy i lekarzy dentystry,
Ustawa o zawodach pielęgniarzy i położnej.	Dz.U.2001.57.602 - j.t.	Rozdział 2 i 2a – określenie zasad uzyskiwania kwalifikacji i kształcenia podyplomowego pielęgniarzy i położnych
Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie Krajowej Rady Akredytacyjnej Szkolnictwa Medycznego oraz trybu uzyskiwania akredytacji.	Dz.U.2001.83.904	Rozporządzenie określa m.in. szczegółowy tryb i zakres działania Krajowej Rady Akredytacyjnej Szkolnictwa Medycznego oraz tryb uzyskiwania akredytacji dla szkół wyższych i wyższych szkół zawodowych prowadzących kształcenie w zawodzie pielęgniarzy lub w zawodzie położnej
Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie kształcenia podyplomowego pielęgniarzy i położnych.	Dz.U.2003.197.1923	Rozporządzenie określa m.in. szczegółowe warunki i tryb odbywania kształcenia podyplomowego przez pielęgniarzy i położne

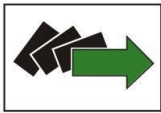
Źródło: *Analiza danych zastanych dotyczących jakości usług edukacyjno-szkoleniowych*, Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego. Badanie w ramach projektu „Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń” (PO KL 6.1.1)., Katowice 2009.

Tabela 19. Akty prawne o zasięgu międzynarodowym regulujące funkcjonowanie instytucji edukacji ustawicznej

Nazwa	Źródło	Opis aktu prawnego
Decyzja nr 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004	Dz.U.U.E.L.2004.390.6	Zgodnie z art. 1 tego aktu prawnego, decyzja ustanawia jednolite ramy wspólnotowe dla osiągnięcia przejrzystości kwalifikacji i kompetencji, poprzez stworzenie osobistego,

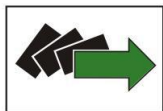


Nazwa	Źródło	Opis aktu prawnego
r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass).		tworzącego jedną całość portfolio dokumentów, zwane „Europass”, które obywatele będą mogli stosować na zasadzie dobrowolności w celu lepszego dokumentowania i prezentowania swoich kompetencji na obszarze całej Europy.
Decyzja Rady z dnia 2 kwietnia 1963 r. ustanawiająca ogólne zasady realizowania wspólnej polityki kształcenia zawodowego (63/266/EWG).	Dz.U.U.E.L.196 3.63.1338	Zasada ósma zawarta w niniejszej decyzji określa, że wspólna polityka kształcenia zawodowego musi być w szczególności określona w sposób służący stopniowemu ujednoczeniu poziomów kształcenia. We współpracy z Państwami Członkowskimi, zgodnie z wymaganiami, Komisja określa w odniesieniu do poszczególnych rodzajów zajęcia wymagające specyficznego kształcenia znormalizowany opis podstawowych kompetencji wymaganych na poszczególnych poziomach kształcenia. Na tej podstawie należy dążyć do harmonizacji standardów wymaganych do zdania końcowego egzaminu, mając na uwadze wzajemne uznawanie świadectw i innych dokumentów potwierdzających ukończenie kształcenia zawodowego. Państwa Członkowskie i Komisja popierają przeprowadzanie europejskich konkursów i egzaminów.
Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.	Dz.U.U.E. C.2008.111.1	Celem niniejszego zalecenia jest utworzenie wspólnych ram odniesienia, które będą służyć jako instrument przełożenia kwalifikacji i ich poziomów w różnych systemach kwalifikacji i ich poziomach, zarówno w kształceniu ogólnym i wyższym, jak i w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Poprawi to przejrzystość, porównywalność i możliwość przenoszenia kwalifikacji obywateli, uzyskanych zgodnie z praktykami stosowanymi w poszczególnych państwach członkowskich. Parlament Europejski i Rada zalecają m.in.: 1) Stosowanie europejskich ram kwalifikacji jako narzędzia odniesienia w celu porównywania poziomów kwalifikacji w różnych systemach kwalifikacji (...) 2) Odniesienie krajowych systemów kwalifikacji do europejskich ram kwalifikacji do 2010 r., w szczególności poprzez odniesienie w sposób przejrzysty poziomów kwalifikacji do poziomów określonych w załączniku II i poprzez opracowanie, w stosownych przypadkach, krajowych ram kwalifikacji zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką. 3) W odpowiednich przypadkach przyjęcie środków mających na celu zagwarantowanie, że do 2012 r. wszystkie nowe świadectwa, dyplomy i dokumenty Europass potwierdzające zdobyte kwalifikacje, wydane przez właściwe organy, będą zawierały wyraźne odniesienie - za pośrednictwem krajowych systemów kwalifikacji - do odpowiedniego poziomu europejskich ram kwalifikacji.
DECYZJA NR 1720/2006/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia	Dz.U.U.E.L.200 6.327.45	Art. 1 ust. 1 decyzji ustanawia program działań wspólnotowych, zwany dalej „programem Uczenie się przez całe życie”, który realizuje m. in. cel szczegółowy polegający



Nazwa	Źródło	Opis aktu prawnego
15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie.		na zachęcaniu do jak najlepszego wykorzystywania wyników, innowacyjnych produktów i procesów oraz do wymiany dobrych praktyk w dziedzinach objętych programem „Uczenie się przez całe życie” w celu poprawy jakości edukacji i szkoleń. Program „Uczenie się przez całe życie” obejmuje także wsparcie dla działania polegającego na obserwacji i analizie polityk oraz systemów w dziedzinie uczenia się przez całe życie, tworzenia i regularnego udoskonalania materiałów naukowych i informacyjnych, w tym ekspertyz, danych statystycznych, analiz i wskaźników, działań na rzecz wspierania przejrzystości i uznawania kwalifikacji oraz wcześniejszych okresów nauki, a także działań na rzecz wsparcia współpracy w zakresie zapewniania jakości.
ZALECENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE).	Dz.U.U.E.L.2006.394.10	Parlament Europejski i Rada zalecają państwom członkowskim UE rozwijanie oferty kompetencji kluczowych dla wszystkich w ramach ich strategii uczenia się przez całe życie, w tym strategii osiągnięcia powszechnej alfabetyzacji, a także wykorzystanie dokumentu "Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie - Europejskie ramy odniesienia" (zwanego dalej "ramami odniesienia"), znajdującego się w załączniku do zalecenia, jako narzędzia odniesienia, w celu zapewnienia, by istniała odpowiednia infrastruktura dla kontynuowania edukacji i szkoleń przez osoby dorosłe, co obejmuje dostępność nauczycieli i osób szkolących, istnienie procedur zatwierdzania i oceny, środków mających na celu zapewnienie równego dostępu zarówno do uczenia się przez całe życie, jak i do rynku pracy oraz wsparcia dla osób uczących się, w sposób uwzględniający różnorodne potrzeby i kompetencje osób dorosłych.

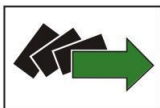
Źródło: *Analiza danych zastanych dotyczących jakości usług edukacyjno-szkoleniowych*, op. cit.



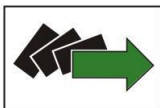
Załącznik 3. Lista rankingowa dla kształcenia formalnego w województwie mazowieckim

Tabela 20. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w województwie mazowieckim (wg liczby wystąpień kierunku, zawodu lub KKZ wg KZSZ w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)

Kierunek/zawód/KKZ	L. wystąpień	Rodzaj
Profil ogólny	219	-
Technik administracji	96	Zawód
Technik informatyk	86	Zawód
Technik BHP	84	Zawód
Technik rachunkowości	74	Zawód
Technik usług kosmetycznych	66	Zawód
Opiekun w domu pomocy społecznej	39	Zawód
Opiekun medyczny	38	Zawód
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	34	Zawód
Opiekunka środowiskowa	34	Zawód
Technik turystyki wiejskiej	27	Zawód
Florysta	26	Zawód
Technik masażysta	23	Zawód
Asystentka stomatologiczna	21	Zawód
Higienistka stomatologiczna	19	Zawód
Asystent osoby niepełnosprawnej	18	Zawód
Technik weterynarii	18	Zawód
Technik archiwista	17	Zawód
Opiekunka dziecięca	16	Zawód
Prowadzenie produkcji rolniczej	15	KKZ
Opiekun osoby starszej	14	Zawód
Technik geodeta	14	Zawód
Technik sterylizacji medycznej	9	Zawód
Prowadzenie rachunkowości	9	KKZ
Prowadzenie sprzedaży	9	KKZ
Technik drogownictwa	7	Zawód
Technik pojazdów samochodowych	7	Zawód
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	7	KKZ
Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	7	KKZ
Diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych	7	KKZ
Sporządzanie potraw i napojów	6	KKZ
Diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	6	KKZ
Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	6	KKZ
Prowadzenie działalności handlowej	6	KKZ
Terapeuta zajęciowy	5	Zawód
Asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej	5	Zawód
Technik eksploatacji portów i terminali	5	Zawód
Technik farmaceutyczny	5	Zawód

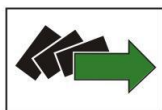


Projektowanie fryzur	5	KKZ
Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji	5	KKZ
Technik teleinformatyk	4	Zawód
Technik transportu drogowego	4	Zawód
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	4	KKZ
Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	4	KKZ
Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	4	KKZ
Użytkowanie obrabiarek skrawających	4	KKZ
Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami	4	KKZ
Dietetyk	3	Zawód
Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	3	KKZ
Obsługa klienta w jednostkach administracji	3	KKZ
Organizacja i nadzór produkcji rolniczej	3	KKZ
Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	3	KKZ
Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych	3	KKZ
Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami	3	KKZ
Wykonywanie kompozycji florystycznych	3	KKZ
Technik usług pocztowych	2	Zawód
Technik ortopeda	2	Zawód
Protetyk słuchu	2	Zawód
Technik dietetyk	2	Zawód
Technik realizacji dźwięku	2	Zawód
Technik florysta	2	Zawód
Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	2	KKZ
Sprzedaż produktów i usług reklamowych	2	KKZ
Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych	2	KKZ
Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	2	KKZ
Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu	2	KKZ
Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	2	KKZ
Kucharz, sporządzanie potraw i napojów	2	KKZ
Organizacja i nadzorowanie procesów produkcji maszyn i urządzeń	2	KKZ
Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	2	KKZ
Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	2	KKZ
Produkcja wyrobów cukierniczych	2	KKZ
Planowanie i realizacja usług w recepcji	2	KKZ
Wykonywanie i realizacja projektów multimedialnych	2	KKZ
Technik dentystyczny	1	Zawód
Technik opiekun w domu pomocy społecznej	1	Zawód
Technik geolog	1	Zawód
Technik telekomunikacji	1	Zawód
Technik obsługi portów i terminali	1	Zawód
Technik elektroradiolog	1	Zawód
Ortoptystka	1	Zawód
Ratownik medyczny	1	Zawód
Krawiec, wykonywanie usług krawieckich	1	KKZ



Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	1	KKZ
Ochrona osób i mienia	1	KKZ
Planowanie i organizacja prac ogrodniczych	1	KKZ
Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	1	KKZ
Organizowanie i nadzorowanie produkcji rolniczej	1	KKZ
Elektryk, montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	1	KKZ
Organizowanie i kontrolowanie robót budowlanych	1	KKZ
Obsługa klientów i kontrahentów	1	KKZ
Organizowanie chowu i hodowli koni	1	KKZ
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, wykonywanie robót posadzkarско-okładzinowych	1	KKZ
Wykonywanie zabiegów kosmetycznych, ciała, dłoni i stóp	1	KKZ
Wykonywanie robót drogowych	1	KKZ
Rejestracja i obróbka obrazu	1	KKZ
Informatyk, montaż i obsługa komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	1	KKZ
Organizacja produkcji rolniczej	1	KKZ
Wykonywanie prac lakierniczych	1	KKZ
Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	1	KKZ
Ocena stanu środowiska	1	KKZ
Organizacja nadzorowania transportu	1	KKZ
Wykonywanie usług kelnerskich	1	KKZ
Projektowanie wyrobów odzieżowych	1	KKZ
Naprawa uszkodzonych elementów nadwozi pojazdów samochodowych	1	KKZ
Szkolenie i użytkowanie koni	1	KKZ
Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	1	KKZ
Organizacja i prowadzenie kampanii reklamowej	1	KKZ
Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	1	KKZ
Organizacja i prowadzenie archiwum	1	KKZ
Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych	1	KKZ
Wykonywanie usług krawieckich	1	KKZ
Kelner, wykonywanie usług kelnerskich	1	KKZ
Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych	1	KKZ
Fryzjer, wykonywanie zabiegów fryzjerskich	1	KKZ
Produkcja wyrobów piekarskich	1	KKZ
Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	1	KKZ
Organizacja i monitorowanie przepływu zasobów i informacji w procesach produkcji, dystrybucji i magazynowania	1	KKZ
Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	1	KKZ
Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych	1	KKZ
Organizacja robót związanych z budową i eksploatacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych	1	KKZ

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim, WUP, 2015.



Załącznik 4. Listy rankingowe dla kształcenia formalnego w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego

Tabela 21. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie ciechanowskim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)

Profil ogólny	23
Technik BHP	9
Technik administracji	7
Opiekun w domu pomocy społecznej	6
Technik turystyki wiejskiej	6
Technik usług kosmetycznych	5
Technik informatyk	5
Asystent osoby niepełnosprawnej	3
Opiekunka środowiskowa	3
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	3
Technik rachunkowości	3
Technik weterynarii	2
Technik florysta	2
Technik farmaceutyczny	2
Higienistka stomatologiczna	1
Opiekun osoby starszej	1
Technik archiwista	1
Technik pojazdów samochodowych	1
Opiekun medyczny	1
Terapeuta zajęciowy	1
Asystentka stomatologiczna	1
Opiekunka dziecięca	1
Technik geodeta	1
Technik opiekun w domu pomocy społecznej	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim*, WUP, 2015.

Tabela 22. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie ostrołęckim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)

Profil ogólny	28
Prowadzenie produkcji rolniczej	9
Technik rachunkowości	8
Technik informatyk	8
Technik BHP	7
Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	6
Technik usług kosmetycznych	6
Opiekun w domu pomocy społecznej	6
Technik administracji	6
Opiekunka środowiskowa	5



Prowadzenie sprzedaży	4
Opiekun osoby starszej	4
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	4
Opiekun medyczny	4
Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji	3
Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	3
Opiekunka dziecięca	3
Florysta	3
Technik turystyki wiejskiej	3
Diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych	3
Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	3
Sporządzanie potraw i napojów	2
Asystent osoby niepełnosprawnej	2
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	2
Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	2
Projektowanie fryzur	2
Organizacja i nadzór produkcji rolniczej	2
Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami	2
Technik transportu drogowego	2
Prowadzenie rachunkowości	2
Technik masażysta	2
Prowadzenie działalności handlowej	2
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	2
Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami	2
Organizacja nadzorowania transportu	1
Planowanie i realizacja usług w recepcji	1
Obsługa klientów i kontrahentów	1
Technik pojazdów samochodowych	1
Organizowanie i kontrolowanie robót budowlanych	1
Technik archiwista	1
Ocena stanu środowiska	1
Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	1
Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	1
Sprzedaż produktów i usług reklamowych	1
Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	1
Terapeuta zajęciowy	1
Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	1
Produkcja wyrobów piekarskich	1
Technik eksploatacji portów i terminali	1
Produkcja wyrobów cukierniczych	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim, WUP, 2015.

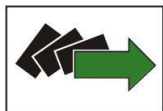
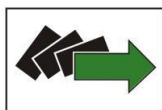


Tabela 23. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie płockim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)

Profil ogólny	26
Technik rachunkowości	11
Technik BHP	11
Technik informatyk	10
Technik administracji	10
Technik usług kosmetycznych	8
Opiekunka środowiskowa	7
Opiekun w domu pomocy społecznej	6
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	6
Florysta	5
Opiekun medyczny	4
Asystent osoby niepełnosprawnej	4
Technik masażysta	3
Technik weterynarii	3
Opiekun osoby starszej	3
Technik turystyki wiejskiej	3
Asystentka stomatologiczna	2
Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	2
Technik teleinformatyk	2
Technik drogownictwa	2
Higienistka stomatologiczna	2
Opiekunka dziecięca	2
Diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych	2
Technik dietetyk	2
Technik pojazdów samochodowych	2
Technik sterylizacji medycznej	2
Sporządzanie potraw i napojów	2
Prowadzenie produkcji rolniczej	2
Prowadzenie sprzedaży	1
Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	1
Technik elektroradiolog	1
Wykonywanie usług kelnerskich	1
Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	1
Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	1
Technik geodeta	1
Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych	1
Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	1
Prowadzenie działalności handlowej	1
Technik dentystyczny	1
Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu	1
Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	1
Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami	1

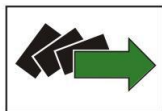


Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami	1
Technik transportu drogowego	1
Technik farmaceutyczny	1
Planowanie i realizacja usług w recepcji	1
Terapeuta zajęciowy	1
Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych	1
Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	1
Ortoptystka	1
Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych	1
Organizowanie i nadzorowanie produkcji rolniczej	1
Eksplatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	1
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	1
Technik ortopeda	1
Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	1
Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	1
Organizacja i nadzór produkcji rolniczej	1
Organizacja i nadzorowanie procesów produkcji maszyn i urządzeń	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim*, WUP, 2015.

Tabela 24. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie radomskim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)

Profil ogólny	23
Technik BHP	15
Technik administracji	12
Technik informatyk	9
Technik usług kosmetycznych	8
Technik rachunkowości	6
Florysta	5
Opiekun medyczny	5
Opiekun w domu pomocy społecznej	3
Technik masażysta	3
Technik archiwista	3
Asystentka stomatologiczna	3
Opiekunka środowiskowa	2
Kucharz, sporządzanie potraw i napojów	2
Technik turystyki wiejskiej	2
Prowadzenie produkcji rolniczej	2
Higienistka stomatologiczna	2
Terapeuta zajęciowy	2
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	2
Kelner, wykonywanie usług kelnerskich	1
Prowadzenie rachunkowości	1
Organizacja produkcji rolniczej	1
Fryzjer, wykonywanie zabiegów fryzjerskich	1



Krawiec, wykonywanie usług krawieckich	1
Elektryk, montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	1
Informatyk, montaż i obsługa komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	1
Dietetyk	1
Prowadzenie sprzedaży	1
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, wykonywanie robót posadzkarsko-okładzinowych	1
Opiekunka dziecięca	1
Technik geodeta	1
Technik farmaceutyczny	1
Użytkowanie obrabiarek skrawających	1
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim*, WUP, 2015.

Tabela 25. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie siedleckim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)

Profil ogólny	17
Technik administracji	13
Technik informatyk	11
Technik BHP	10
Technik rachunkowości	9
Technik usług kosmetycznych	7
Technik turystyki wiejskiej	6
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	5
Opiekunka środowiskowa	4
Technik archiwista	4
Opiekun medyczny	4
Florysta	4
Opiekun w domu pomocy społecznej	3
Technik geodeta	3
Higienistka stomatologiczna	2
Technik masażysta	2
Asystentka stomatologiczna	2
Technik eksploatacji portów i terminali	2
Opiekunka dziecięca	1
Technik sterylizacji medycznej	1
Asystent osoby niepełnosprawnej	1
Technik teleinformatyk	1
Technik weterynarii	1
Technik drogownictwa	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim*, WUP, 2015.

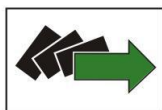
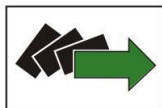


Tabela 26. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie warszawskim wschodnim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)

Profil ogólny	27
Technik informatyk	13
Technik administracji	13
Technik rachunkowości	11
Technik BHP	10
Technik usług kosmetycznych	10
Opiekun medyczny	8
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	4
Opiekunka środowiskowa	3
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	3
Opiekunka dziecięca	3
Opiekun w domu pomocy społecznej	3
Prowadzenie działalności handlowej	3
Prowadzenie rachunkowości	3
Asystentka stomatologiczna	3
Obsługa klienta w jednostkach administracji	2
Higienistka stomatologiczna	2
Użytkowanie obrabiarek skrawających	2
Wykonywanie kompozycji florystycznych	2
Technik masażysta	2
Diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych	2
Sporządzanie potraw i napojów	2
Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	2
Prowadzenie sprzedaży	2
Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	1
Organizacja i nadzorowanie procesów produkcji maszyn i urządzeń	1
Asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej	1
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	1
Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	1
Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	1
Technik eksploatacji portów i terminali	1
Sprzedaż produktów i usług reklamowych	1
Organizacja i prowadzenie kampanii reklamowej	1
Wykonywanie i realizacja projektów multimedialnych	1
Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	1
Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	1
Wykonywanie robót drogowych	1
Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	1
Florysta	1
Wykonywanie zabiegów kosmetycznych, ciała, dłoni i stóp	1
Technik drogownictwa	1
Wykonywanie usług krawieckich	1

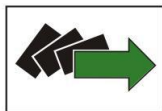


Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	1
Prowadzenie produkcji rolniczej	1
Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych	1
Technik weterynarii	1
Technik sterylizacji medycznej	1
Projektowanie wyrobów odzieżowych	1
Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	1
Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami	1
Ochrona osób i mienia	1
Projektowanie fryzur	1
Naprawa uszkodzonych elementów nadwozi pojazdów samochodowych	1
Technik usług pocztowych	1
Technik geodeta	1
Produkcja wyrobów cukierniczych	1
Dietetyk	1
Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji	1
Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	1
Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych	1
Asystent osoby niepełnosprawnej	1
Organizacja robót związanych z budową i eksploatacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych	1
Wykonywanie prac lakierniczych	1
Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim*, WUP, 2015

Tabela 27. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie warszawskim zachodnim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)

Profil ogólny	31
Technik administracji	14
Technik informatyk	13
Technik rachunkowości	11
Technik BHP	7
Technik usług kosmetycznych	6
Opiekun osoby starszej	4
Opiekunka środowiskowa	4
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	4
Opiekun w domu pomocy społecznej	4
Technik masażysta	4
Opiekun medyczny	4
Florysta	4
Technik weterynarii	4
Higienistka stomatologiczna	3
Technik turystyki wiejskiej	3
Asystentka stomatologiczna	3

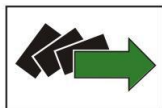


Asystent osoby niepełnosprawnej	2
Technik sterylizacji medycznej	2
Technik archiwista	2
Organizacja i monitorowanie przepływu zasobów i informacji w procesach produkcji, dystrybucji i magazynowania	1
Prowadzenie sprzedaży	1
Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	1
Projektowanie fryzur	1
Organizowanie chowu i hodowli koni	1
Wykonywanie kompozycji florystycznych	1
Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu	1
Protetyk słuchu	1
Technik drogownictwa	1
Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	1
Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych	1
Szkolenie i użytkowanie koni	1
Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji	1
Dietetyk	1
Planowanie i organizacja prac ogrodniczych	1
Prowadzenie rachunkowości	1
Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	1
Prowadzenie produkcji rolniczej	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim*, WUP, 2015.

Tabela 28. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie m. st. Warszawa (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)

Profil ogólny	44
Technik administracji	21
Technik informatyk	19
Technik usług kosmetycznych	17
Technik rachunkowości	16
Technik BHP	16
Opiekun w domu pomocy społecznej	8
Opiekun medyczny	8
Higienistka stomatologiczna	7
Technik masażysta	7
Asystentka stomatologiczna	7
Technik geodeta	7
Technik weterynarii	7
Technik archiwista	6
Opiekunka środowiskowa	6
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	6
Opiekunka dziecięca	5
Asystent osoby niepełnosprawnej	5

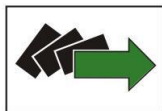


Asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej	4
Technik turystyki wiejskiej	4
Florysta	4
Technik pojazdów samochodowych	3
Technik sterylizacji medycznej	3
Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	2
Opiekun osoby starszej	2
Technik drogownictwa	2
Prowadzenie rachunkowości	2
Technik realizacji dźwięku	2
Technik teleinformatyk	1
Technik eksploatacji portów i terminali	1
Użytkowanie obrabiarek skrawających	1
Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	1
Technik telekomunikacji	1
Technik transportu drogowego	1
Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	1
Wykonywanie i realizacja projektów multimedialnych	1
Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych	1
Technik farmaceutyczny	1
Technik obsługi portów i terminali	1
Protetyk słuchu	1
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	1
Projektowanie fryzur	1
Obsługa klienta w jednostkach administracji	1
Technik usług pocztowych	1
Technik ortopeda	1
Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych	1
Technik geolog	1
Organizacja i prowadzenie archiwum	1
Rejestracja i obróbka obrazu	1
Ratownik medyczny	1
Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	1
Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	1

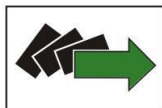
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Wykaz szkół dla dorosłych w woj. mazowieckim, WUP, 2015.

Tabela 29. Lista rankingowa najpopularniejszych kierunków/zawodów kształcenia formalnego dorosłych według liczby słuchaczy w województwie mazowieckim bez podziału na rodzaj szkoły i formę kształcenia (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

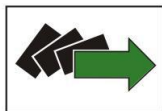
Kierunek/zawód	Liczba słuchaczy	Udział %
Ogólnokształcące	23747	40,64%
Technik administracji	4672	8,00%
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	4416	7,56%
Technik usług kosmetycznych	3842	6,57%
Technik rachunkowości	2304	3,94%



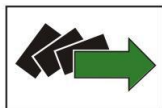
Prowadzenie produkcji rolniczej	2109	3,61%
Technik informatyk	1776	3,04%
Technik masażysta	1277	2,19%
Opiekun medyczny	1218	2,08%
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	990	1,69%
Technik turystyki wiejskiej	972	1,66%
Florysta	807	1,38%
Higienistka stomatologiczna	620	1,06%
Technik weterynarii	576	0,99%
Asystentka stomatologiczna	513	0,88%
Opiekunka dziecięca	401	0,69%
Opiekunka środowiskowa	385	0,66%
Technik eksploatacji portów i terminali	349	0,60%
Użytkowanie obrabiarek skrawających	267	0,46%
Asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej	261	0,45%
Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	259	0,44%
Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	217	0,37%
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	202	0,35%
Prowadzenie rachunkowości	201	0,34%
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	195	0,33%
Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	182	0,31%
Technik archiwista	178	0,30%
Sporządzanie potraw i napojów	166	0,28%
Protetyk słuchu	148	0,25%
Opiekun w domu pomocy społecznej	146	0,25%
Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	146	0,25%
Wykonywanie usług krawieckich	136	0,23%
Terapeuta zajęciowy	125	0,21%
Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	118	0,20%
Wytwarzanie wyrobów stolarskich	106	0,18%
Inny (Specjalista ds. dietytyki)	102	0,17%
Prowadzenie sprzedaży	98	0,17%
Inny (Instruktor fitness)	94	0,16%
Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	93	0,16%
Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	93	0,16%
Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	93	0,16%
Asystent osoby niepełnosprawnej	89	0,15%
Technik sterylizacji medycznej	88	0,15%
Technik usług pocztowych i finansowych	86	0,15%
Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	82	0,14%
Projektowanie fryzur	79	0,14%
Technik pojazdów samochodowych	74	0,13%
Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji	73	0,12%



przetargowej		
Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	71	0,12%
Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	70	0,12%
Inny (Asystent nauczyciela przedszkola)	69	0,12%
Technik mechanik	66	0,11%
Realizacja nagrań	65	0,11%
Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	64	0,11%
Technik geodeta	63	0,11%
Technik farmaceutyczny	63	0,11%
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	63	0,11%
Technik logistyk	61	0,10%
Wykonywanie kompozycji florystycznych	59	0,10%
Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji	56	0,10%
Inny (Rejestratorka usług medycznych)	55	0,09%
Wykonywanie robót ciesielskich	55	0,09%
Wykonywanie zabiegów kosmetycznych ciała, dłoni i stóp	53	0,09%
Inny (Agent celny)	52	0,09%
Inny (rejestratorka medyczna)	52	0,09%
Realizacja nagłośnień	52	0,09%
Technik usług fryzjerskich	50	0,09%
Diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych	47	0,08%
Wykonywanie i naprawa pomocy wzrokowych	46	0,08%
Montaż urządzeń i systemów mechatronicznych	46	0,08%
Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	44	0,08%
Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich	43	0,07%
Technik realizacji dźwięku	42	0,07%
Inny (Wizażystka/ Stylistka)	42	0,07%
Wykonywanie robót posadzkarsko-okładzinowych	42	0,07%
Inny (Dietetyka)	41	0,07%
Inny (wizaż i charakteryzacja, wizaż i stylizacja)	41	0,07%
Inny (Spec.języka angielskiego)	40	0,07%
Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych	39	0,07%
Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	39	0,07%
Inny (Terapeuta ds. uzależnień)	37	0,06%
Inny (Grafika)	36	0,06%
Inny (Filologia angielska)	36	0,06%
Organizacja i prowadzenie procesów wytwarzania wyrobów skórzanych	36	0,06%
Wykonywanie i naprawa wyrobów złotniczych i jubilerskich	34	0,06%
Planowanie i organizacja prac ogrodniczych	33	0,06%
Eksploatacja urządzeń i systemów mechatronicznych	32	0,05%



Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	32	0,05%
Inny (Konsultant ds. żywienia)	31	0,05%
Diagnozowanie i naprawa motocykli	31	0,05%
Organizacja i nadzorowanie transportu	30	0,05%
Wykonywanie prac lakierniczych	30	0,05%
Inny (rejestratorka)	29	0,05%
Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	29	0,05%
Projektowanie wyrobów odzieżowych	29	0,05%
Inny (Dekorator wnętrz)	28	0,05%
Inny (Fryzjer damski)	28	0,05%
Inny (Pracownik ds. osobowych)	27	0,05%
Technik budownictwa	26	0,04%
Inny (Wizaż)	26	0,04%
Inny (Biomasażysta (fizjoterapia))	26	0,04%
Inny (Spec. dietetyki)	26	0,04%
Inny (Wizaż i charakteryzacja)	26	0,04%
Technik transportu drogowego	26	0,04%
Organizacja i monitorowanie przepływu zasobów i informacji w procesach produkcji, dystrybucji i magazynowania	26	0,04%
Ochrona i zagospodarowanie zasobów leśnych	25	0,04%
Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami	25	0,04%
Inny (psychotronik)	24	0,04%
Montaż systemów suchej zabudowy	24	0,04%
Szkolenie i użytkowanie koni	24	0,04%
Inny (grafika komputerowa)	23	0,04%
Inny (Spec. stylizacji i wizażu)	23	0,04%
Kucharz	22	0,04%
Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami	21	0,04%
Montaż i naprawa elementów i układów optycznych	21	0,04%
Inny (masaż leczniczy)	20	0,03%
Wykonywanie usług kelnerskich	20	0,03%
Organizacja i prowadzenie archiwum	20	0,03%
Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych	20	0,03%
Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	20	0,03%
Inny (Przedstawiciel handlowy)	19	0,03%
Inny (biomasaż)	18	0,03%
Inny (wizaż)	17	0,03%
Inny (Spec. psych. biznesu i reklamy)	17	0,03%
Inny (Spec. architektury wnętrz)	17	0,03%
Produkcja wyrobów cukierniczych	17	0,03%
Inny (Instruktor terapii uzależnień)	16	0,03%
Inny (Wizaż i stylizacja)	16	0,03%



Inny (barman)	16	0,03%
Inny (Biomasaż (masaż leczniczy))	15	0,03%
Dietetyk	15	0,03%
Technik hotelarstwa	13	0,02%
Inny (Spec. kadr i płac)	12	0,02%
Inny (Manicure- Pedicure)	12	0,02%
Inny (Fizjoterapia)	12	0,02%
Inny (Guwernantka)	12	0,02%
Inny (Sekretarka medyczna)	12	0,02%
Technik ekonomista	11	0,02%
Inny (Pracownik ds. osobowych)	11	0,02%
Inny (Spec. projektowania ubioru)	11	0,02%
Inny (Dziennikarz)	10	0,02%
Inny (Fryzjer damski/męski)	10	0,02%
Inny (Spec. ds. transportu i spedycji)	10	0,02%
Inny (Spec. psychologii)	10	0,02%
Inny (terapeuta ds. uzależnień)	10	0,02%
Inny (Charakteryzator)	9	0,02%
Inny (Webmaster)	9	0,02%
Inny (Spec. fotografii reklamowej)	9	0,02%
Inny (Wizażysta/Stylistka)	8	0,01%
Inny (język niemiecki)	8	0,01%
Inny (Terapeuta środowiskowy)	8	0,01%
Inny (Spec. logistyki)	8	0,01%
Inny (Organizator imprez ślubnych)	8	0,01%
Inny (fotograf)	8	0,01%
Świadczenie usług opiekuńczych	8	0,01%
Inny (Manikiurzystka)	7	0,01%
Technik urządzeń sanitarnych	7	0,01%
Inny (Spec. masażu)	7	0,01%
Inny (Manicurzystka)	7	0,01%
Inny (Asystent prawny)	7	0,01%
Inny (Psycholog wychowawczy)	6	0,01%
Inny (Psycholog organizacji)	6	0,01%
Technik drogownictwa	5	0,01%
Inny (Administrator nieruchomości)	5	0,01%
Inny (Szef kuchni)	5	0,01%
Inny (Konsultant ds. żywienia)	3	0,01%
Inny (Spec. psychologii żywienia)	3	0,01%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

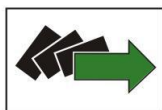


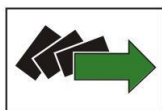
Tabela 30. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion ciechanowski (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy – podregion ciechanowski	Słuchacze ogółem
Prowadzenie produkcji rolniczej	318
Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	65
Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	51
Prowadzenie rachunkowości	42
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	27
Organizacja i monitorowanie przepływu zasobów i informacji w procesach produkcji, dystrybucji i magazynowania	26
Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	21
Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami	21

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 31. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion m. st. Warszawa (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy – podregion m. st. Warszawa	Słuchacze ogółem
Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	100
Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	50
Montaż urządzeń i systemów mechatronicznych	46
Wykonywanie i naprawa pomocy wzrokowych	46
Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich	43
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	42
Wykonywanie i naprawa wyrobów złotniczych i jubilerskich	34
Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	33
Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	31
Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	31
Wykonywanie prac lakierniczych	30
Użytkowanie obrabiarek skrawających	26
Prowadzenie rachunkowości	26
Montaż systemów suchej zabudowy	24
Wykonywanie usług krawieckich	23
Montaż i naprawa elementów i układów optycznych	21
Wykonywanie robót posadzkarsko-okładzinowych	20
Organizacja i prowadzenie archiwum	20
Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	20
Prowadzenie produkcji rolniczej	20
Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych	20
Produkcja wyrobów cukierniczych	17
Wytwarzanie wyrobów stolarskich	16
Sporządzanie potraw i napojów	15



Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy – podregion m. st. Warszawa	Słuchacze ogółem
Realizacja nagłośnień	13
Wykonywanie zabiegów kosmetycznych ciała, dłoni i stóp	9
Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	4
Projektowanie fryzur	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

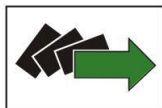
Tabela 32. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion ostrołęcki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy – podregion ostrołęcki	Słuchacze ogółem
Prowadzenie produkcji rolniczej	1039
Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	211
Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	160
Prowadzenie rachunkowości	52
Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	51
Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	47
Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	45
Sporządzanie potraw i napojów	43
Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	34
Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	31
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	30
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	25
Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	25
Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji	22
Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	22

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 33. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion płocki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy – podregion płocki	Słuchacze ogółem
Prowadzenie produkcji rolniczej	238
Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	48
Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	39
Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	32
Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	31
Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami	25
Wykonywanie robót posadzkarsko-okładzinowych	22
Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	20
Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	18
Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	16



Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy – podregion płocki	Słuchacze ogółem
Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	15
Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych	12
Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	8
Projektowanie fryzur	7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 34. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion radomski (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy – podregion radomski	Słuchacze ogółem
Prowadzenie produkcji rolniczej	376
Użytkowanie obrabiarek skrawających	208
Wytwarzanie wyrobów stolarskich	90
Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	62
Sporządzanie potraw i napojów	60
Wykonywanie usług krawieckich	57
Wykonywanie robót ciesielskich	55
Prowadzenie sprzedaży	49
Projektowanie fryzur	45
Organizacja i prowadzenie procesów wytwarzania wyrobów skórzanych	36
Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	34
Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji	34
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	33
Eksplatacja urządzeń i systemów mechatronicznych	32
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	31
Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	30
Prowadzenie rachunkowości	29
Ochrona i zagospodarowanie zasobów leśnych	25
Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 35. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion siedlecki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy – podregion siedlecki	Słuchacze ogółem
Prowadzenie produkcji rolniczej	44
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	42
Projektowanie fryzur	16
Świadczenie usług opiekuńczych	8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

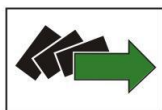


Tabela 36. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion warszawski wschodni (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy – podregion warszawski wschodni	Słuchacze ogółem
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	112
Realizacja nagrań	65
Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	62
Wykonywanie usług krawieckich	56
Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	55
Prowadzenie rachunkowości	52
Prowadzenie produkcji rolniczej	51
Sporządzanie potraw i napojów	48
Diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych	47
Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	44
Wykonywanie zabiegów kosmetycznych ciała, dłoni i stóp	44
Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	41
Realizacja nagłośnień	39
Użytkowanie obrabiarek skrawających	33
Diagnostowanie i naprawa motocykli	31
Organizacja i nadzorowanie transportu	30
Projektowanie wyrobów odzieżowych	29
Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	29
Prowadzenie sprzedaży	28
Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych	27
Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	27
Wykonywanie kompozycji florystycznych	20
Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	20
Wykonywanie usług kelnerskich	20
Projektowanie fryzur	8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 37. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion warszawski zachodni (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy – podregion warszawski zachodni	Słuchacze ogółem
Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodnich	93
Wykonywanie kompozycji florystycznych	39
Planowanie i organizacja prac ogrodnich	33
Szkolenie i użytkowanie koni	24
Prowadzenie produkcji rolniczej	23
Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	22
Prowadzenie sprzedaży	21

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.



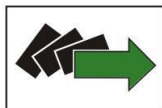
Tabela 38. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion ciechanowski (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Zawód - podregion ciechanowski	Słuchacze ogółem
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	411
Technik administracji	355
Technik turystyki wiejskiej	223
Technik usług kosmetycznych	187
Technik weterynarii	123
Technik rachunkowości	121
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	119
Opiekun medyczny	87
Technik informatyk	46
Opiekunka dziecięca	37
Florysta	33
Terapeuta zajęciowy	32
Opiekunka środowiskowa	25
Technik logistik	24
Asystent osoby niepełnosprawnej	21
Inny (masaż leczniczy)	20
Technik masażysta	20
Technik pojazdów samochodowych	20
Inny (Fryzjer damski)	19
Inny (Przedstawiciel handlowy)	19
Inny (Terapeuta ds. uzależnień)	18
Inny (Agent celny)	11
Inny (PRACOWNIK DS. OSOBOWYCH)	11
Opiekun w domu pomocy społecznej	5

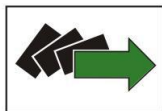
Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 39. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion m. st. Warszawa (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Zawód - podregion m. st. Warszawa	Słuchacze ogółem
Technik usług kosmetycznych	1610
Technik administracji	1443
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	1015
Technik rachunkowości	923
Technik masażysta	761
Technik informatyk	757
Higienistka stomatologiczna	442
Florysta	364
Asystentka stomatologiczna	355
Opiekun medyczny	262



Asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej	261
Technik eksploatacji portów i terminali	215
Technik weterynarii	202
Technik turystyki wiejskiej	197
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	191
Opiekunka dziecięca	159
Technik archiwista	109
Inny (Specjalista ds. dietetyki)	102
Protetyk słuchu	90
Technik usług pocztowych i finansowych	86
Technik sterylizacji medycznej	55
Technik usług fryzjerskich	50
Asystent osoby niepełnosprawnej	46
Technik pojazdów samochodowych	43
Technik realizacji dźwięku	42
Inny (Dietetyka)	41
Inny (wizaż i charakteryzacja, wizaż i stylizacja)	41
Inny (Instruktor fitness)	41
Inny (Spec. języka angielskiego)	40
Technik logistyk	37
Inny (Filologia angielska)	36
Inny (Grafika)	36
Inny (Asystent nauczyciela przedszkola)	35
Technik geodeta	33
Inny (Wizaż)	26
Inny (Spec. dietetyki)	26
Inny (Wizaż i charakteryzacja)	26
Technik budownictwa	26
Inny (psychotronik)	24
Inny (Spec. stylizacji i wizażu)	23
Kucharz	22
Inny (Spec. psych. biznesu i reklamy)	17
Inny (Spec. architektury wnętrz)	17
Inny (barman)	16
Inny (Instruktor terapii uzależnień)	16
Dietetyk	15
Opiekunka środowiskowa	14
Technik hotelarstwa	13
Inny (Dekorator wnętrz)	12
Inny (Sekretarka medyczna)	12
Inny (Manicure- Pedicure)	12
Inny (Guwernantka)	12
Inny (Spec. kadr i płac)	12

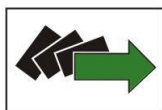


Inny (Fizjoterapia)	12
Opiekun w domu pomocy społecznej	11
Inny (Spec. projektowania ubioru)	11
Inny (Fryzjer damski/męski)	10
Inny (Spec. psychologii)	10
Inny (Spec. ds. transportu i spedycji)	10
Inny (Dziennikarz)	10
Inny (Fryzjer damski)	9
Inny (Charakteryzator)	9
Inny (Spec. fotografii reklamowej)	9
Inny (Webmaster)	9
Inny (Organizator imprez ślubnych)	8
Inny (fotograf)	8
Inny (Terapeuta środowiskowy)	8
Inny (język niemiecki)	8
Inny (Spec. logistyki)	8
Inny (rejestratorka medyczna)	7
Inny (Asystent prawny)	7
Inny (Spec. masażu)	7
Inny (Maniurzystka)	7
Inny (Manicurzystka)	7
Technik urządzeń sanitarnych	7
Inny (Psycholog organizacji)	6
Inny (Psycholog wychowawczy)	6
Inny (Szef kuchni)	5
Inny (Agent celny)	5
Inny (Administrator nieruchomości)	5
Inny (Spec. psychologii żywienia)	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 40. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion ostrołęcki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Zawód - podregion ostrołęcki	Słuchacze ogółem
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	405
Technik usług kosmetycznych	324
Technik administracji	237
Technik rachunkowości	176
Opiekun medyczny	172
Technik masażysta	113
Opiekunka dziecięca	108
Technik informatyk	67
Florysta	59



Opiekunka środowiskowa	59
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	54
Opiekun w domu pomocy społecznej	42
Technik turystyki wiejskiej	38
Higienistka stomatologiczna	26
Technik transportu drogowego	26

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

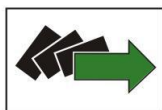
Tabela 41. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion płocki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Zawód - podregion płocki	Słuchacze ogółem
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	416
Technik usług kosmetycznych	374
Technik administracji	364
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	326
Opiekun medyczny	181
Technik turystyki wiejskiej	134
Technik rachunkowości	107
Technik masażysta	106
Florysta	78
Technik informatyk	54
Opiekun w domu pomocy społecznej	41
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	34
Opiekunka dziecięca	33
Inny (Pracownik ds. osobowych)	27
Opiekunka środowiskowa	25
Higienistka stomatologiczna	24
Technik weterynarii	21
Inny (Wizażystka/ Stylistka)	18
Inny (Biomasaż (masaż leczniczy))	15
Technik sterylizacji medycznej	11
Inny (terapeuta ds. uzależnień)	10
Technik geodeta	9
Technik pojazdów samochodowych	8
Technik drogownictwa	5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 42. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion radomski (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Zawód - podregion radomski	Słuchacze ogółem
Technik usług kosmetycznych	620

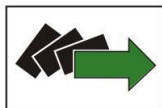


Technik administracji	588
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	519
Technik informatyk	329
Opiekun medyczny	159
Technik masażysta	158
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	154
Technik rachunkowości	143
Florysta	108
Technik turystyki wiejskiej	103
Asystentka stomatologiczna	90
Terapeuta zajęciowy	77
Higienistka stomatologiczna	69
Technik archiwista	69
Opiekunka środowiskowa	39
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	29
Opiekunka dziecięca	27
Inny (Agent celny)	15
Inny (Konsultant ds. żywienia)	14
Inny (rejestratorka medyczna)	14
Technik ekonomista	11
Opiekun w domu pomocy społecznej	9
Inny (Wizażysta/Stylistka)	8
Technik farmaceutyczny	3
Inny (Konsultant ds. żywienia)	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015

Tabela 43. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion siedlecki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Zawód - podregion siedlecki	Słuchacze ogółem
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	456
Technik administracji	397
Technik rachunkowości	282
Technik turystyki wiejskiej	256
Technik informatyk	245
Technik usług kosmetycznych	232
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	130
Opiekun medyczny	112
Florysta	90
Technik weterynarii	64
Opiekunka środowiskowa	60
Technik farmaceutyczny	60
Technik eksploatacji portów i terminali	55

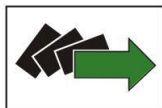


Technik masażysta	46
Asystentka stomatologiczna	41
Inny (Biomasażysta (fizjoterapia))	26
Inny (Wizażystka/ Stylistka)	24
Inny (grafika komputerowa)	23
Technik sterylizacji medycznej	22
Asystent osoby niepełnosprawnej	22
Higienistka stomatologiczna	22
Technik geodeta	21
Inny (Agent celny)	21
Opiekunka dziecięca	19
Inny (Terapeuta ds. uzależnień)	19
Inny (Konsultant ds. żywienia)	17
Inny (Instruktor fitness)	17
Inny (Dekorator wnętrz)	16
Terapeuta zajęciowy	16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 44. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion warszawski wschodni (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Zawód - podregion warszawski wschodni	Słuchacze ogółem
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	802
Technik administracji	758
Technik rachunkowości	361
Technik usług kosmetycznych	360
Opiekun medyczny	245
Technik eksploatacji portów i terminali	79
Opiekunka środowiskowa	77
Technik mechanik	66
Technik weterynarii	60
Inny (Rejestratorka usług medycznych)	55
Florysta	54
Technik informatyk	40
Opiekun w domu pomocy społecznej	38
Higienistka stomatologiczna	37
Technik masażysta	33
Inny (rejestratorka)	29
Asystentka stomatologiczna	27
Inny (Asystent nauczyciela przedszkola)	24
Inny (Instruktor fitness)	20
Inny (biomasaż)	18
Opiekunka dziecięca	18



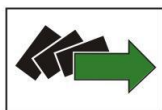
Zawód - podregion warszawski wschodni	Słuchacze ogółem
Inny (wizaż)	17
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 45. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion warszawski zachodni (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Zawód - podregion warszawski zachodni	Słuchacze ogółem
Technik administracji	530
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	392
Technik informatyk	238
Technik rachunkowości	191
Technik usług kosmetycznych	135
Technik weterynarii	106
Opiekunka środowiskowa	86
Protetyk słuchu	58
Technik masażysta	40
Inny (rejestratorka medyczna)	31
Florysta	21
Technik turystyki wiejskiej	21
Inny (Instruktor fitness)	16
Inny (Wizaż i stylizacja)	16
Inny (Asystent nauczyciela przedszkola)	10
Technik pojazdów samochodowych	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.



Załącznik 5. Zestawienia tabelaryczne danych z rozdziału 3. i 5.

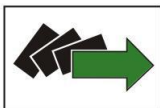
Tabela 46. Lista firm szkoleniowych w woj. mazowieckim

Lp.	Jednostka	liczba placówek	Źródło [dostęp: 24.08.2015]
1.	Centra Kształcenia Praktycznego (CKP)	19	https://sio.men.gov.pl/index.php/rspo
2.	Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU)	35	https://sio.men.gov.pl/index.php/rspo
	bez szkół	19	https://sio.men.gov.pl/index.php/rspo
	ze szkołami	16	https://sio.men.gov.pl/index.php/rspo
3.	Ośrodki Doskonalenia Zawodowego (ODDZ)	18	https://sio.men.gov.pl/index.php/rspo
4.	Centra Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (CKZiU)	26	Wykaz_placówek_oświatowych_wg_sio_30_09_2014
5.	Firmy szkoleniowe zrzeszone w PIFS	93	http://www.pifs.org.pl/

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej oraz PIFS.

Tabela 47. Najbardziej popularne obszary szkoleń i kursów w 2013 roku

Tematyka obszaru	Liczba szkoleń	Ilość osób przeszkolonych (bezrobotni i poszukujący pracy)
Podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia;	376	7
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej;	14955	2230
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu;	6649	103
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne;	2402	445
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia;	1187	19
Języki obce;	8169	728
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna;	222	32
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami;	7241	4763
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna;	6674	4489
Zarządzanie i administrowanie;	10007	6226
Prace sekretarskie i biurowe;	1941	1437
Prawo;	3801	16
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka;	241	6
Matematyka i statystyka;	218	18
Informatyka i wykorzystanie komputerów;	13572	3713
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów;	5257	4209
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny;	825	949
Architektura i budownictwo;	3302	5198
Roľnictwo, leśnictwo, rybołówstwo;	994	752



Tematyka obszaru	Liczba szkoleń	Ilość osób przeszkolonych (bezrobotni i poszukujący pracy)
Weterynaria;	88	52
Opieka zdrowotna;	4589	610
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat;	2854	2126
Ochrona własności i osób;	1467	1132
Ochrona środowiska;	702	156
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja;	1459	432
Usługi gastronomiczne;	2620	1727
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne;	7347	1727
Usługi krawieckie, obuwnicze;	440	336
Usługi stolarskie, szklarskie;	284	264
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy;	13595	15714
Pozostałe usługi;	1858	4433
BHP;	2588	119
Nauka aktywnego poszukiwania pracy;	739	1756
Inne obszary szkoleń.	10647	18216
OGÓŁEM	139348	84240

Źródło: *Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS)*. Raport 2013 Instytucje szkoleniowe i ich oferta, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 16-17, 22-24.

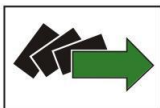
Tabela 48. Dominujące obszary tematyczne występujące w ofercie firm szkoleniowych w 2014 roku

Tematy występujące najczęściej w ofercie firm szkoleniowych w 2014 roku	Tematy występujące najrzadziej w ofercie firm szkoleniowych w 2014 roku
Rozwój osobisty (30%)	Zarządzanie finansami, kontroling (8%)
Medycyna, praca socjalna, psychologia (21%)	Kultura, sztuka (5%)
Handel, sprzedaż i obsługa klienta (19%)	Środki UE (5%)
Informatyka (18%)	Inne szkolenia zawodowe (5%)
Budownictwo i przemysł (17%)	Zarządzanie jakością (5%)
Zarządzanie zasobami ludzkimi (17%)	Ochrona środowiska, ekologia (4%)
Zarządzanie przedsiębiorstwem (16%)	Magazynowanie, logistyka (4%)
Prawo jazdy inne niż kat A i B, uprawnienia dla kierowców (15%)	Tematyka administracyjno-biurowa (4%)
BHP (14%)	Usługi finansowe, nieruchomości (4%)
Tematyka prawna (14%)	Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo (2%)

Źródło: K. Turek, B. Worek, *Kształcenie po szkole*, op. cit. s. 136.

Tabela 49. Zawody wskazujące na deficyt w województwie mazowieckim w I półroczu 2014 r. według wskaźnika intensywności deficytu wyliczonego w programie SYRIUSZ

Lp.	Nazwa zawodu	Wskaźnik intensywności deficytu *)
1	Operator edytorów tekstu	100,0000
2	Archiwista dokumentów elektronicznych	75,5000
3	Pomocnik biblioteczny	35,0000
4	Pomocniczy robotnik w gospodarstwie sadowniczym	35,0000
5	Spawacz metodą TIG	34,8889
6	Szpaccharz	26,0000



Lp.	Nazwa zawodu	Wskaźnik intensywności deficytu *)
7	Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych*	26,0000
8	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	24,0000
9	Aparatowy produkcji wyrobów maczanych	23,3333
10	Robotnik oczyszczania miasta	21,5000
11	Ogrodnik - uprawa grzybów jadalnych	19,0000
12	Operator maszyn tapicerskich	17,7500
13	Kierownik działu w lokalu gastronomicznym	15,6250
14	Kierowca ciągnika siodłowego	14,5333
15	Operator aplikacji komputerowych	13,5000
16	Pomocniczy robotnik polowy	13,4118
17	Inwentaryzator	13,1923
18	Pracownik prac dorywczych	12,4412
19	Konsultant do spraw kariery	12,0000
20	Urzędnik podatkowy	11,5000
21	Operator urządzeń do produkcji pieczywa	11,5000
22	Opiekun osoby starszej*	11,3750
23	Piaskarz	11,0000
24	Spawacz metodą MAG	10,9333
25	Spawacz metodą MIG	10,0000
26	Operator urządzeń do produkcji elementów z betonu komórkowego	10,0000
27	Patroszacz ryb	10,0000
28	Maszynista pojazdu trakcyjnego	9,5000
29	Tartacznik	9,1667
30	Sprzedawca w branży spożywczej	9,1636
31	Pracownik kancelaryjny	9,0857
32	Urzędnik ubezpieczeń społecznych	9,0000
33	Monter bram	9,0000

*) Wskaźnik wygenerowany przy pomocy komputerowego programu „Syriusz” dane wyliczone z załącznika 3 do MPiPS-01 w oparciu o „Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa2003.

Źródło: Zawody deficytowe i nadwyżkowe I półrocze 2014, WUP Warszawa

Tabela 50. Liczba uczniów liceów ogólnokształcących dla dorosłych (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Podregion	Liczba uczniów - Klasa 1	Razem uczniowie/słuchacze – wszystkie roczniki
m. st. Warszawa	2462	7240
warszawski wschodni	1675	5146
radomski	611	2791
warszawski zachodni	714	2518
siedlecki	456	1676
ostrołęcki	325	1533
płocki	353	1503
ciechanowski	392	1340
Suma końcowa	6988	23747

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30 września 2015

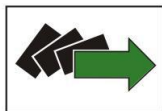
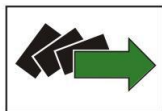


Tabela 51. Lista rankingowa Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

L.p.	Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe - Nazwa	KKZ Słuchacze Ogółem
1.	Prowadzenie produkcji rolniczej	2109
2.	Użytkowanie obrabiarek skrawających	267
3.	Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	259
4.	Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	217
5.	Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	202
6.	Prowadzenie rachunkowości	201
7.	Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	195
8.	Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	182
9.	Sporządzanie potraw i napojów	166
10.	Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	146
11.	Wykonywanie usług krawieckich	136
12.	Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	118
13.	Wytwarzanie wyrobów stolarskich	106
14.	Prowadzenie sprzedaży	98
15.	Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	93
16.	Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	93
17.	Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	93
18.	Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	82
19.	Projektowanie fryzur	79
20.	Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	73
21.	Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	71
22.	Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	70
23.	Realizacja nagrań	65
24.	Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	64
25.	Wykonywanie kompozycji florystycznych	59
26.	Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji	56
27.	Wykonywanie robót ciesielskich	55
28.	Wykonywanie zabiegów kosmetycznych ciała, dłoni i stóp	53
29.	Realizacja nagłośnień	52
30.	Diagnostowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych	47
31.	Wykonywanie i naprawa pomocy wzrokowych	46
32.	Montaż urządzeń i systemów mechatronicznych	46
33.	Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	44
34.	Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich	43
35.	Wykonywanie robót posadzkarско-okładzinowych	42
36.	Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych	39
37.	Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	39
38.	Organizacja i prowadzenie procesów wytwarzania wyrobów skórzanych	36
39.	Wykonywanie i naprawa wyrobów złotniczych i jubilerskich	34
40.	Planowanie i organizacja prac ogrodniczych	33
41.	Eksploatacja urządzeń i systemów mechatronicznych	32



L.p.	Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe - Nazwa	KKZ Słuchacze Ogółem
42.	Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	32
43.	Diagnozowanie i naprawa motocykli	31
44.	Organizacja i nadzorowanie transportu	30
45.	Wykonywanie prac lakierniczych	30
46.	Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	29
47.	Projektowanie wyrobów odzieżowych	29
48.	Organizacja i monitorowanie przepływu zasobów i informacji w procesach produkcji, dystrybucji i magazynowania	26
49.	Ochrona i zagospodarowanie zasobów leśnych	25
50.	Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami	25
51.	Montaż systemów suchej zabudowy	24
52.	Szkolenie i użytkowanie koni	24
53.	Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami	21
54.	Montaż i naprawa elementów i układów optycznych	21
55.	Wykonywanie usług kelnerskich	20
56.	Organizacja i prowadzenie archiwum	20
57.	Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych	20
58.	Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	20
59.	Produkcja wyrobów cukierniczych	17
60.	Świadczenie usług opiekuńczych	8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO

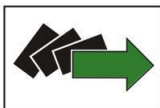
Tabela 52. Udział liczby słuchaczy w Kwalifikacyjnych Kursach Zawodowych w województwie mazowieckim w podziale na podregiony (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

Podregion	Liczba słuchaczy
ciechanowski	571
m. st. Warszawa	783
ostrołęcki	1837
płocki	531
radomski	1288
siedlecki	110
warszawski wschodni	1018
warszawski zachodni	255
Suma końcowa	6393

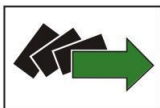
Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 20. września 2015

Tabela 53. Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego dopuszczonych do prowadzenia w szkołach policealnych, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku

L.p.	Zawód
1	Technik geodeta
2	Technik geolog
3	Technik drogownictwa
4	Technik elektroniki i informatyki medycznej
5	Technik pojazdów samochodowych



L.p.	Zawód
6	Technik wiertnik
7	Technik pożarnictwa
8	Technik transportu drogowego
9	Technik mechanik okrętowy
10	Technik nawigator morski
11	Technik rybołówstwa morskiego
12	Technik żeglugi śródlądowej
13	Technik awionik
14	Technik mechanik lotniczy
15	Technik elektroradiolog
16	Technik sterylizacji medycznej
17	Technik farmaceutyczny
18	Protetyk słuchu
19	Technik dentystyczny
20	Technik ortopeda
21	Dietetyk
22	Technik weterynarii
23	Asystentka stomatologiczna
24	Higienistka stomatologiczna
25	Technik masażysta
26	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy
27	Ratownik medyczny
28	Opiekunka dziecięca
29	Ortoptystka
30	Terapeuta zajęciowy
31	Technik eksploatacji portów i terminali
32	Technik administracji
33	Asystent osoby niepełnosprawnej
34	Opiekun osoby starszej
35	Opiekun w domu pomocy społecznej
36	Opiekunka środowiskowa
37	Florysta
38	Plastyk
39	Bibliotekarz
40	Aktor scen muzycznych
41	Muzyk
42	Animator kultury
43	Asystent kierownika produkcji filmowej / telewizyjnej
44	Technik teleinformatyk
45	Technik informatyk
46	Technik tyfloinformatyk
47	Technik realizacji dźwięku
48	Technik telekomunikacji
49	Technik usług pocztowych i finansowych
50	Technik rachunkowości

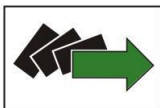


L.p.	Zawód
51	Technik archiwista
52	Technik usług kosmetycznych
53	Technik turystyki wiejskiej
54	Opiekun medyczny
55	Technik ochrony fizycznej osób i mienia

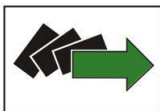
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

Tabela 54. Lista rankingowa zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

L.p.	Zawód	Słuchacze ogółem
1	Technik administracji	4672
2	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	4416
3	Technik usług kosmetycznych	3842
4	Technik rachunkowości	2304
5	Technik informatyk	1776
6	Technik masażysta	1277
7	Opiekun medyczny	1218
8	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	990
9	Technik turystyki wiejskiej	972
10	Florysta	807
11	Higienistka stomatologiczna	620
12	Technik weterynarii	576
13	Asystentka stomatologiczna	513
14	Opiekunka dziecięca	401
15	Opiekunka środowiskowa	385
16	Technik eksploatacji portów i terminali	349
17	Asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej	261
18	Technik archiwista	178
19	Protetyk słuchu	148
20	Opiekun w domu pomocy społecznej	146
21	Terapeuta zajęciowy	125
22	Inny (Specjalista ds. dietetyki)	102
23	Inny (Instruktor fitness)	94
24	Asystent osoby niepełnosprawnej	89
25	Technik sterylizacji medycznej	88
26	Technik usług pocztowych i finansowych	86
27	Technik pojazdów samochodowych	74
28	Inny (Asystent nauczyciela przedszkola)	69
29	Technik mechanik	66
30	Technik geodeta	63
31	Technik farmaceutyczny	63
32	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	63
33	Technik logistyk	61
34	Inny (Rejestratorka usług medycznych)	55
35	Inny (Agent celny)	52



L.p.	Zawód	Słuchacze ogółem
36	Inny (rejestratorka medyczna)	52
37	Technik usług fryzjerskich	50
38	Technik realizacji dźwięku	42
39	Inny (Wizażystka/ Stylistka)	42
40	Inny (Dietetyka)	41
41	Inny (wizaż i charakteryzacja, wizaż i stylizacja)	41
42	Inny (Specjalista języka angielskiego)	40
43	Inny (Terapeuta ds. uzależnień)	37
44	Inny (Grafika)	36
45	Inny (Filologia angielska)	36
46	Inny (Konsultant ds. żywienia)	31
47	Inny (rejestratorka)	29
48	Inny (Dekorator wnętrz)	28
49	Inny (Fryzjer damski)	28
50	Inny (Pracownik ds. osobowych)	27
51	Technik budownictwa	26
52	Inny (Wizaż)	26
53	Inny (Biomasażysta (fizjoterapia))	26
54	Inny (Spec. dietetyki)	26
55	Inny (Wizaż i charakteryzacja)	26
56	Technik transportu drogowego	26
57	Inny (psychotronik)	24
58	Inny (grafika komputerowa)	23
59	Inny (Spec. stylizacji i wizażu)	23
60	Kucharz	22
61	Inny (masaż leczniczy)	20
62	Inny (Przedstawiciel handlowy)	19
63	Inny (biomasaż)	18
64	Inny (wizaż)	17
65	Inny (Specjalista psychologii biznesu i reklamy)	17
66	Inny (Spec. architektury wnętrz)	17
67	Inny (Instruktor terapii uzależnień)	16
68	Inny (Wizaż i stylizacja)	16
69	Inny (barman)	16
70	Inny (Biomasaż (masaż leczniczy))	15
71	Dietetyk	15
72	Technik hotelarstwa	13
73	Inny (Spec. kadr i płac)	12
74	Inny (Manicure- Pedicure)	12
75	Inny (Fizjoterapia)	12
76	Inny (Guwernantka)	12
77	Inny (Sekretarka medyczna)	12
78	Technik ekonomista	11
79	Inny (Pracownik ds. osobowych)	11
80	Inny (Spec. projektowania ubioru)	11



L.p.	Zawód	Słuchacze ogółem
81	Inny (Dziennikarz)	10
82	Inny (Fryzjer damski/męski)	10
83	Inny (Spec. ds. transportu i spedycji)	10
84	Inny (Spec. psychologii)	10
85	Inny (terapeuta s. uzależnień)	10
86	Inny (Charakteryzator)	9
87	Inny (Webmaster)	9
88	Inny (Spec. fotografii reklamowej)	9
89	Inny (Wizażysta/Stylistka)	8
90	Inny (język niemiecki)	8
91	Inny (Terapeuta środowiskowy)	8
92	Inny (Spec. logistyki)	8
93	Inny (Organizator imprez ślubnych)	8
94	Inny (fotograf)	8
95	Inny (Maniurzystka)	7
96	Technik urządzeń sanitarnych	7
97	Inny (Spec. masażu)	7
98	Inny (Manicurzystka)	7
99	Inny (Asystent prawny)	7
100	Inny (Psycholog wychowawczy)	6
101	Inny (Psycholog organizacji)	6
102	Technik drogownictwa	5
103	Inny (Administrator nieruchomości)	5
104	Inny (Szef kuchni)	5
105	Inny (Konsultant ds. żywienia)	3
106	Inny (Spec. psychologii żywienia)	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO

Tabela 55. Udział liczby słuchaczy w szkołach policealnych w województwie mazowieckim w podziale na podregiony (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

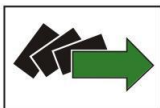
Podregion	Liczba słuchaczy
ciechanowski	1987
m. st. Warszawa	10683
ostrołęcki	1906
płocki	2421
radomski	3358
siedlecki	2811
warszawski wschodni	3234
warszawski zachodni	1894
Suma końcowa	28294

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.



Tabela 56. Pięćdziesiąt najpopularniejszych kierunków/zawodów kształcenia formalnego dorosłych według liczby słuchaczy w województwie mazowieckim bez podziału na rodzaj szkoły i formę kształcenia (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)

L.p.	Kierunek/zawód	Liczba słuchaczy
1.	Ogólnokształcące	23747
2.	Technik administracji	4672
3.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	4416
4.	Technik usług kosmetycznych	3842
5.	Technik rachunkowości	2304
6.	Prowadzenie produkcji rolniczej	2109
7.	Technik informatyk	1776
8.	Technik masażysta	1277
9.	Opiekun medyczny	1218
10.	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	990
11.	Technik turystyki wiejskiej	972
12.	Florysta	807
13.	Higienistka stomatologiczna	620
14.	Technik weterynarii	576
15.	Asystentka stomatologiczna	513
16.	Opiekunka dziecięca	401
17.	Opiekunka środowiskowa	385
18.	Technik eksploatacji portów i terminali	349
19.	Użytkowanie obrabiarek skrawających	267
20.	Asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej	261
21.	Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	259
22.	Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	217
23.	Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	202
24.	Prowadzenie rachunkowości	201
25.	Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	195
26.	Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	182
27.	Technik archiwista	178
28.	Sporządzanie potraw i napojów	166
29.	Protetyk słuchu	148
30.	Opiekun w domu pomocy społecznej	146
31.	Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	146
32.	Wykonywanie usług krawieckich	136
33.	Terapeuta zajęciowy	125
34.	Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	118
35.	Wytwarzanie wyrobów stolarskich	106
36.	Inny (Specjalista ds. dietyki)	102
37.	Prowadzenie sprzedaży	98

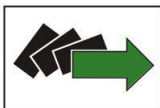


L.p.	Kierunek/zawód	Liczba słuchaczy
38.	Inny (Instruktor fitness)	94
39.	Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	93
40.	Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	93
41.	Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodnich	93
42.	Asystent osoby niepełnosprawnej	89
43.	Technik sterylizacji medycznej	88
44.	Technik usług pocztowych i finansowych	86
45.	Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	82
46.	Projektowanie fryzur	79
47.	Technik pojazdów samochodowych	74
48.	Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	73
49.	Diagnostowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	71
50.	Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	70

Źródło: Opracowanie własne na podstawie SIO, stan na 30.09.2015.

Tabela 57. Zawody deficytowe i nadwyżkowe woj. mazowieckie informacja sygnałowa I półrocze 2015 r.

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód deficytowy	Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Programiści aplikacji
		Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
		Technicy sieci internetowych
		Analitycy systemów komputerowych
		Administratorzy systemów komputerowych
RÓWNOWAGA	zawód zrównoważony	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy callcenter)
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Właściciele sklepów
		Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni
		Operatorzy urządzeń energetycznych
		Jubilerzy, złotnicy i pokrewni
		Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych
		Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzieindziej niesklasyfikowani
		Szyldziarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni
		Technicy technologii chemicznej i pokrewni
		Robotnicy zwalczania szkodników i chwastów
		Mechanicy rowerów i pokrewni
		Operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców
		Maszyniści kolejowi i metra

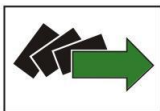


Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
		Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Kreślarze
		Klasyfikatorzy żywności i pokrewni
		Urzednicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani
		Operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok
		Operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni
		Sortowacze odpadów
		Robotnicy wykonujący prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Uliczni sprzedawcy produktów (z wyłączeniem żywności o krótkim terminie przydatności do spożycia)
		Pracownicy służb technicznych żeglugi

Źródło: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, stan na 30.09.2015.

Tabela 58. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na duże kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne dla zawodów, do których w czterech edycjach przynajmniej 50 pracodawców poszukiwało pracowników).

Zawód	2010	2011	2012	2013	2014	Różnica 2011–2010	Różnica 2012–2011	Różnica 2013–2012	Różnica 2014–2013
12 Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	2460	3225	2739	1726	5820	31	-15	-37	237
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych, technicznych	17188	18512	16855	9249	25829	8	-9	-45	179
22 Specjaliści do spraw zdrowia	37556	22702	35119	12050	29637	-40	55	-66	146
23 Specjaliści nauczania i wychowania	7044	6209	11966	10744	22671	-12	93	-10	111
75 Robotnicy w przetwórstwie	28302	29536	27520	21026	44341	4	-7	-24	111
41 Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych	19701	9234	8094	7001	12659	-53	-12	-14	81
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	5142	5642	8613	5169	8927	10	53	-40	73
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych, technicznych	5639	7697	15860	7673	12980	36	106	-52	69
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	43249	47755	34729	26722	44908	10	-27	-23	68
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy	30308	43560	38383	37311	60731	44	-12	-3	63
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	54089	50897	58241	41568	60889	-6	14	-29	46
93 Robotnicy pomocniczy	9243	25511	16518	18780	26494	176	-35	14	41
51 Pracownicy usług osobistych	25514	40113	39223	31425	42239	57	-2	-20	34
24 Specjaliści do spraw ekonomii i zarządzania	26223	27980	24842	22317	29280	7	-11	-10	31
52 Sprzedawcy	65806	50795	55689	59643	74768	-23	10	7	25
25 Specjaliści do spraw	19787	6336	9950	15268	18368	-68	57	53	20



Zawód	2010	2011	2012	2013	2014	Różnica 2011– 2010	Różnica 2012– 2011	Różnica 2013– 2012	Różnica 2014– 2013
technologii informacyjno-komunikacyjnych									
81 Operatorzy maszyn i urządzeń	7391	11215	8654	9460	10409	52	-23	9	10
42 Pracownicy obsługi klienta	9822	3596	3488	9186	9700	-63	-3	163	6
71 Robotnicy budowlani	62782	101275	105624	80102	82856	61	4	-24	3
43 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji	13718	12781	9422	10575	9751	-7	-26	12	-8
74 Elektrycy i elektronicy	13187	17756	29005	18907	17466	35	63	-35	-8
34 Średni personel prawa, społ., kultury	3063	7336	8701	8531	5749	140	19	-2	-33
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych, kultury	11423	2883	11728	6257	3371	-75	307	-47	-46

Źródło: Rynek pracy widziany oczami pracodawców, PARP, 2015, s. 25.

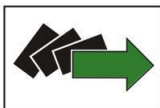
Tabela 59. Zestawienie zawodów, na które najłatwiej i najtrudniej było pozyskać pracowników w 2013 r.*

ZAWODY NAJTRUDNIEJSZE DO ZNALEZIENIA	ZAWODY NAJŁATWIEJSZE DO ZNALEZIENIA
[121101] --- Główny księgowy	[134500] --- Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
[132301] --- Kierownik budowy	[221101] --- Lekarz
[212004] --- Statystyk	[234115] --- Nauczyciel przyrody w szkole podstawowej
[222101] --- Pielęgniarka	[235915] --- Wykładowca na kursach (edukator, trener)
[235300] --- Lektorzy języków obcych	[242190] --- Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji
[263401] --- Psycholog	[324002] --- Technik weterynarii
[264101] --- Edytor materiałów źródłowych	[343402] --- Szef kuchni (kuchmistrz)
[325201] --- Terapeuta środowiskowy	[412001] --- Sekretarka
[325402] --- Technik masażysta	[512002] --- Kucharz małej gastronomii
[514208] --- Wizażystka / stylistka	[514202] --- Kosmetyczka
[751201] --- Cukiernik	[516990] --- Pozostali pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani
[753702] --- Kaletnik	[722314] --- Tokarz w metalu
	[911207] --- Sprzątaczką biurowa
	[941201] --- Pomoc kuchenna

*W tabeli przedstawiono zawody, w przypadku których rekrutacja w 100% przypadków przebiegała bez problemów i z trudnościami. Zawody zostały przedstawione w kolejności grup zawodowych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Źródło: *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Raport końcowy: badania empiryczne*, WUP, 2013, s. 58.

Tabela 60. Najbardziej poszukiwani pracownicy (Szczegółowe zawody – 4 poziom klasyfikacji KZiS).

Oferty zamieszczone w PUP (N=5437)	% ofert	Oferty zamieszczone w publikatorach (N=24896)	% ofert
332203 Przedstawiciel handlowy	6,8%	332203 Przedstawiciel handlowy	5,8%

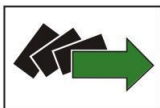


Oferty zamieszczone w PUP (N=5437)	% ofert	Oferty zamieszczone w publikatorach (N=24896)	% ofert
522301 Sprzedawca	4,7%	524902 Doradca klienta	4,5%
411004 Technik prac biurowych	2,9%	833203 Kierowca samochodu ciężarowego	3,1%
512090 Pozostali kucharze	2,8%	411090 Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2,7%
432103 Magazynier	2,8%	243305 Specjalista do spraw sprzedaży	2,2%
411090 Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2,6%	331301 Księgowy	1,8%
515303 Robotnik gospodarczy	2,4%	522304 Sprzedawca w branży spożywczej	1,7%
512001 Kucharz	2,2%	522301 Sprzedawca	1,6%
911207 Sprzątaczk biurowa	2,2%	541390 Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	1,6%
331301 Księgowy	2,1%	523002 Kasjer handlowy	1,6%
833203 Kierowca samochodu ciężarowego	1,8%	933304 Robotnik magazynowy	1,5%
941201 Pomoc kuchenna	1,4%	524404 Telemarketer	1,3%
524902 Doradca klienta	1,3%	513101 Kelner	1,2%
243305 Specjalista do spraw sprzedaży	1,2%	512001 Kucharz	1,1%
523002 Kasjer handlowy	1,1%	962201 Pracownik prac dorywczuch	1,1%
514101 Fryzjer	1,0%	432103 Magazynier	1,1%
522390	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	514101 Fryzjer	1,0%
		524990 Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzieindziej niesklasyfikowani	1,0%
		522303 Sprzedawca w branży przemysłowej	1,0%
Wskazania od 1 %		531104 Opiekunka dziecięca domowa	1,0%

Źródło: Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Raport końcowy: Analiza Ofert Pracy, WUP 2015, s. 43.

Tabela 61. Ranking 15 najbardziej deficytowych zawodów wg wskaźnika intensywności deficytu w 2014 roku.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Wskaźnik intensywności deficytu
413103	Operator edytorów tekstu	100,00
441401	Archiwista dokumentów elektronicznych	75,50
441101	Pomocnik biblioteczny	35,00
921403	Pomocniczy robotnik w gospodarstwie sadowniczym	35,00



Kod zawodu	Nazwa zawodu	Wskaźnik intensywności deficytu
721206	Spawacz metodą TIG	34,89
713104	Szpachlarz	26,00
812106	Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych S	26,00
921301	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	24,00
814101	Aparatowy produkcji wyrobów maczanych	23,33
961301	Robotnik oczyszczania miasta	21,50
611307	Ogrodnik – uprawa grzybów jadalnych	19,00
815902	Operator maszyn tapicerskich	17,75
141201	Kierownik działu w lokalu gastronomicznym	15,63
833202	Kierowca ciągnika siodłowego	14,53
413102	Operator aplikacji komputerowych	13,50

Źródło: Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2014 roku, MPiPS, 2015, s. 20.

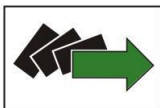
Tabela 62. Ranking 15 najbardziej nadwyżkowych zawodów wg wskaźnika intensywności nadwyżki w 2014 roku.

Kod Zawodu	Nazwa zawodu	Wskaźnik intensywności nadwyżki
322002	Technik żywienia i gospodarstwa domowego S	0,0032
264302	Filolog – filologia obcojęzyczna	0,0052
331403	Technik ekonomista S	0,0070
834103	Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych S	0,0070
263102	Ekonomista	0,0085
753605	Obuwnik przemysłowy	0,0099
314205	Technik ogrodnik S	0,0101
422402	Technik hotelarstwa S	0,0115
325511	Technik ochrony środowiska S	0,0135
242222	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	0,0144
121303	Naczelnik / kierownik wydziału	0,0145
311603	Technik technologii chemicznej S	0,0152
722309	Operator obrabiarek zespołowych	0,0156
741204	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	0,0159
263203	Kulturoznawca	0,0172

Źródło: Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2014 roku, MPiPS, 2015, s. 20.

Tabela 63. Wymagane kompetencje mazowieckich pracodawców wg danych z ofert PUP i publikatorów.

WYMAGANE KOMPETENCJE	oferty z PUP (N=7600)	oferty z publikatorów (N=8475)
KOMPETENCJE KOGNITYWNE	2%	12%
- kreatywność	1%	5%
- myślenie analityczne i syntetyczne	1%	4%
- umiejętność uczenia się	0%	3%
KOMPETENCJE INDYWIDUALNE	9%	47%



WYMAGANE KOMPETENCJE	oferty z PUP (N=7600)	oferty z publikatorów (N=8475)
- zaangażowanie	2%	18%
- dokładność/skrupulatność/staranność	2%	9%
- umiejętność organizacji pracy własnej/ umiejętność planowania/ dobra organizacja pracy	2%	15%
- samodzielność	2%	12%
-orientacja na wyniki/ nastawienie na sukces/ skuteczność w działaniu	1%	10%
- kultura osobista	1%	9%
- odpowiedzialność	1%	8%
- pozytywne nastawienie, uśmiech	1%	5%
- uczciwość	1%	4%
- odporność na stres	1%	3%
- pracowitość	1%	2%
- rzetelność	0%	6%
- energia/ dynamizm w działaniu/ aktywne działanie	0%	5%
- podejmowanie decyzji	0%	3%
- umiejętność pracy pod presją czasu	0%	3%
- obowiązkowość/ sumienność/ nienaganność/ profesjonalizm	0%	2%
KOMPETENCJE KULTUROWE	3%	9%
- zdolności manualne	1%	2%
KOMPETENCJE INTERPERSONALNE	7%	31%
- komunikatywność	4%	20%
- umiejętność pracy w zespole	2%	10%
- umiejętność łatwego nawiązywania kontaktu	1%	5%
- umiejętność prowadzenia negocjacji	1%	4%
- umiejętności pozyskiwania nowych klientów oraz nawiązywania relacji	1%	7%
KOMPETENCJE KIEROWNICZE	1%	4%
- przywództwo, zarządzanie	1%	4%
DYSPOZYCYJNOŚĆ	4%	19%
- dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	3%	17%
- elastyczność, umiejętności przystosowawcze	0%	2%
KOMPETENCJE BIUROWE	5%	7%
- wykorzystanie podstawowych informatycznych pakietów biurowych	4%	6%
KOMPETENCJE KOMPUTEROWE	10%	18%
- zaawansowana umiejętność obsługi komputera	7%	7%
- znajomość zawodowych/specjalistycznych programów komputerowych - księgowych, magazynowych itp.	4%	7%
- podstawowa umiejętność obsługi komputera	0%	5%
KOMPETENCJE ZAWODOWE	8%	15%
- znajomość lokalnego rynku/ znajomość branży	4%	8%
- kompetencje zawodowe	3%	3%
- znajomość ustawy o finansach publicznych/ustawy o rachunkowości/ ustawy o systemie ubezpieczeń	1%	3%

Źródło: Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Raport końcowy: Analiza Ofert Pracy, WUP, 2015, s. 72.

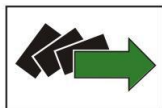
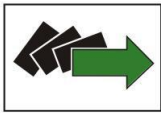


Tabela 64. Struktura grup wielkich klasyfikacji i poziomy kompetencji

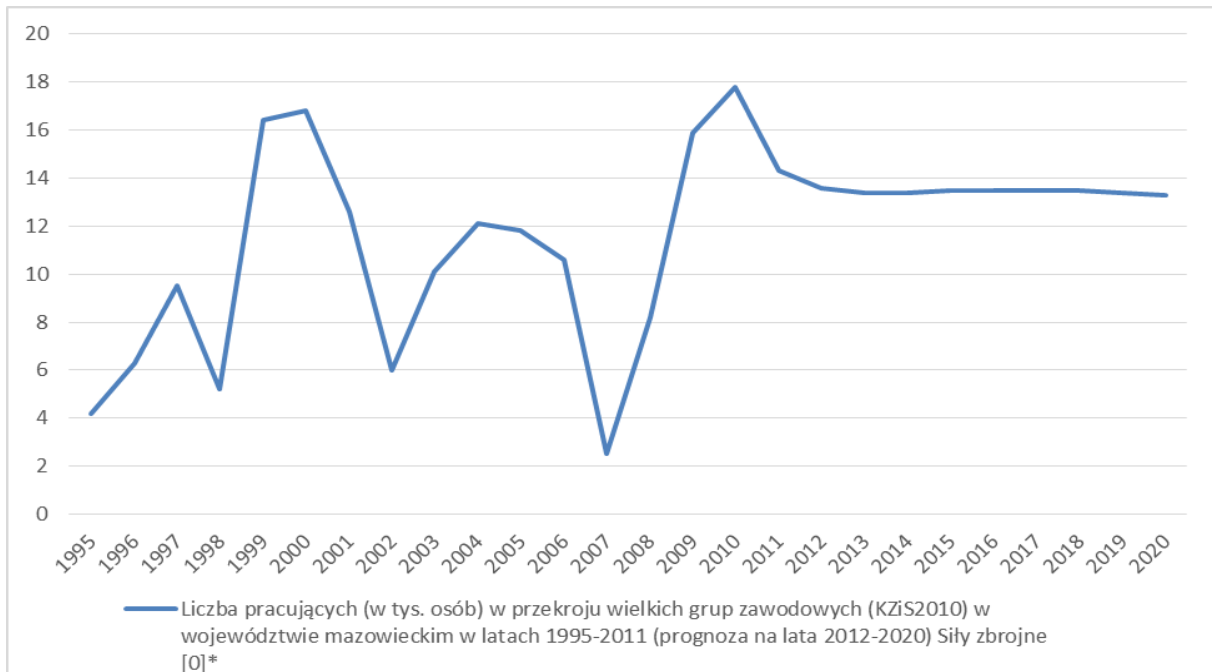
Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Liczba grup w ramach grupy wielkiej			Liczba zawodów i specjalności	Poziom kompetencji wg ISCO-08	Poziom kształcenia wg ISCED 2011
		dużych	średnich	elementarnych			
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	4	11	31	157	3, 4	3, 4, 5, 6, 7, 8
2	Specjaliści	6	31	99	708	4	5, 6, 7, 8
3	Technicy i inny średni personel	5	20	87	490	3	3, 4
4	Pracownicy biurowi	4	8	27	68	2, 3	3, 4
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	4	12	39	130	2, 3	3, 4
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3	9	17	54	2	3
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5	14	69	393	2	3
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3	14	41	339	2	2,3
9	Pracownicy wykonujący prace proste	6	11	32	101	1	1,2
10	Siły zbrojne	3	3	3	3	1, 2, 3, 4	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
	RAZEM	43	133	445	2443		

Źródło: Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, MPiPS, 2014, s. 14



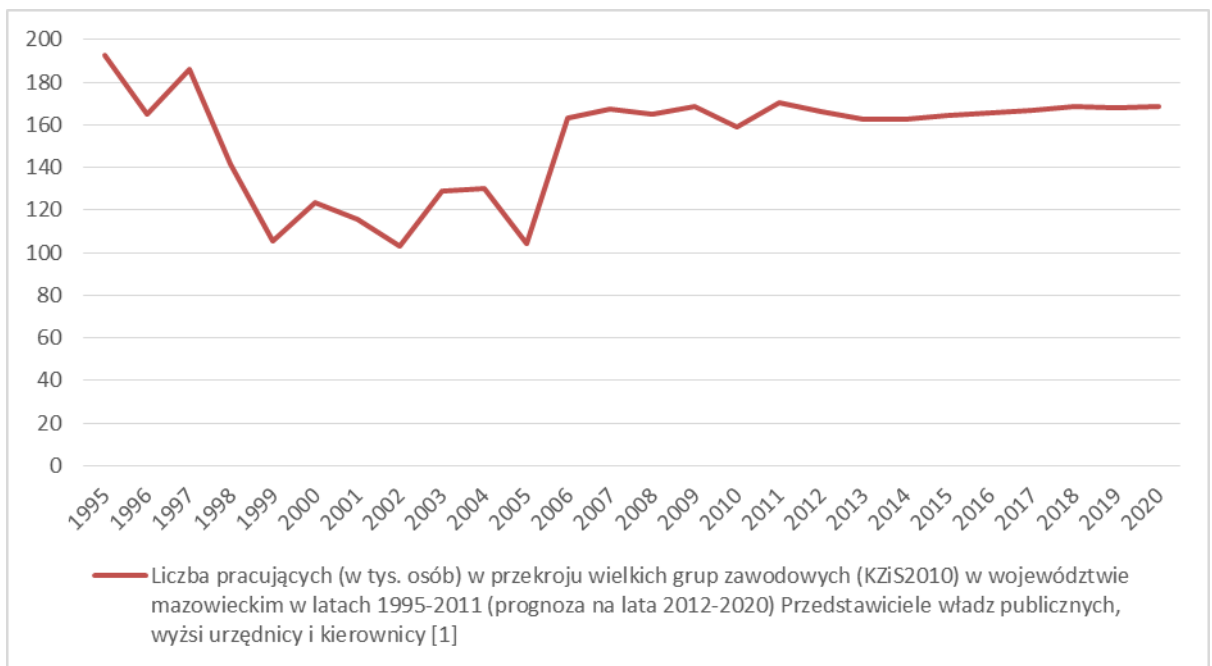
Załącznik 6. Zestawienia i wykresy z rozdziału 5.

Wykres 92. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Siły zbrojne [0]*

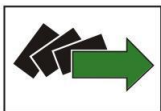


Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPISS, 2014, s. 191

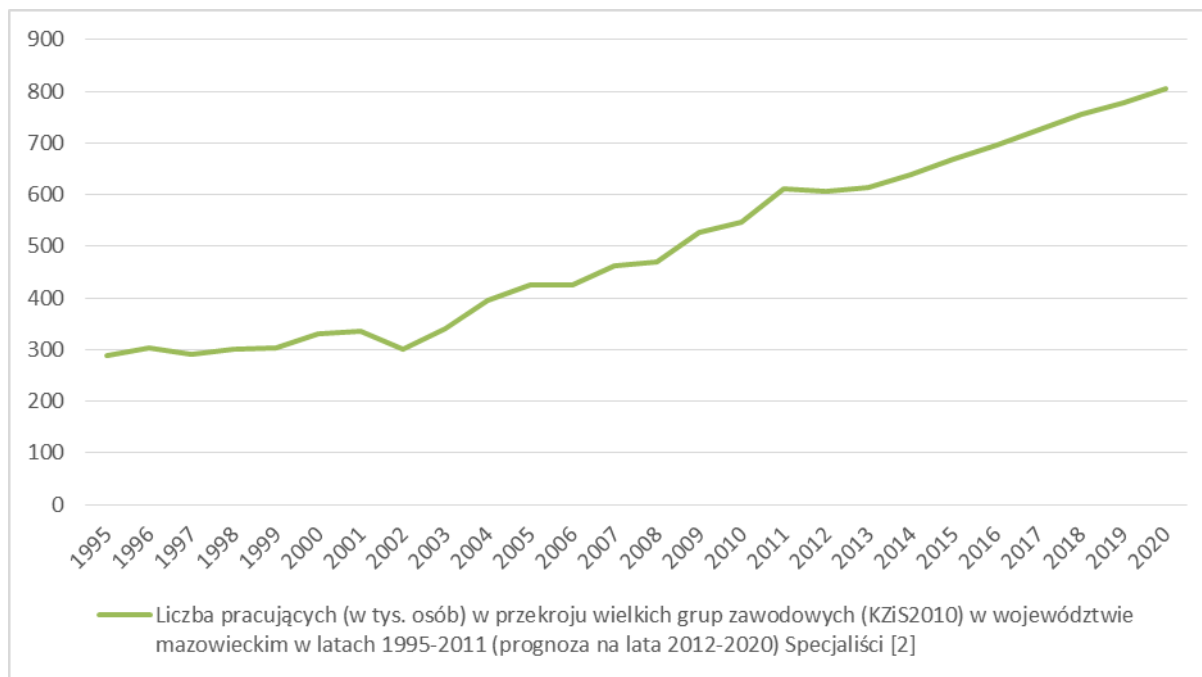
Wykres 93. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy [1]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPISS, 2014, s. 191

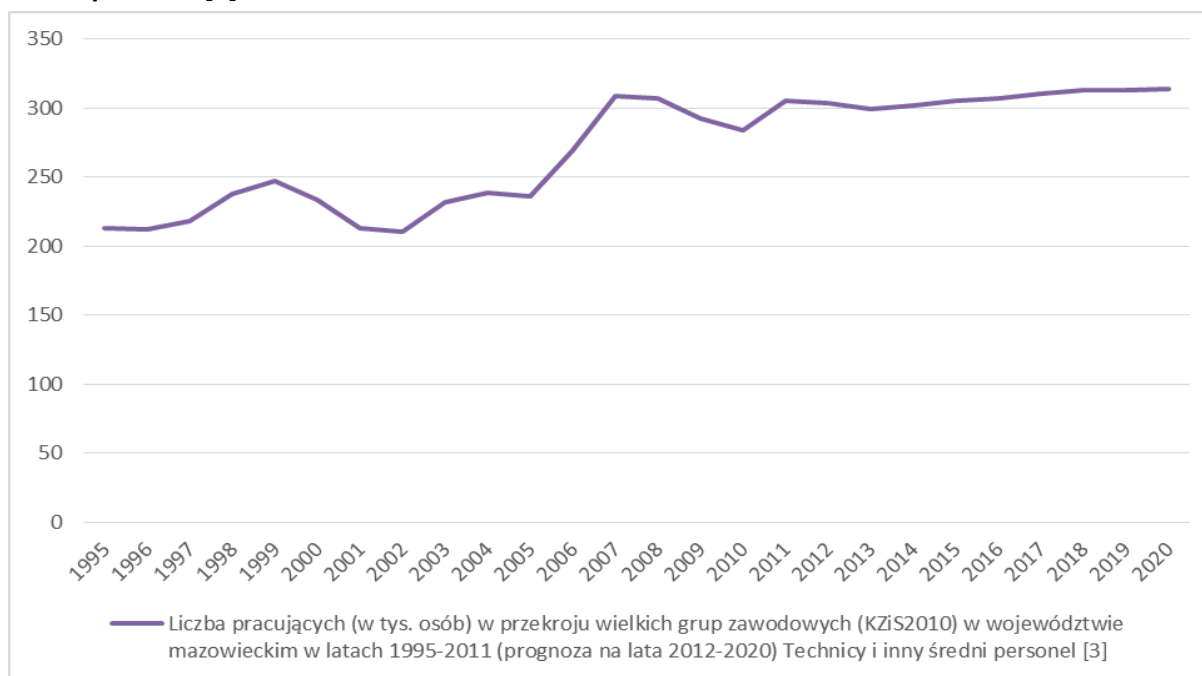


Wykres 94. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Specjaliści [2]

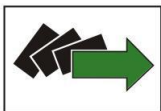


Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPISS, 2014, s. 191

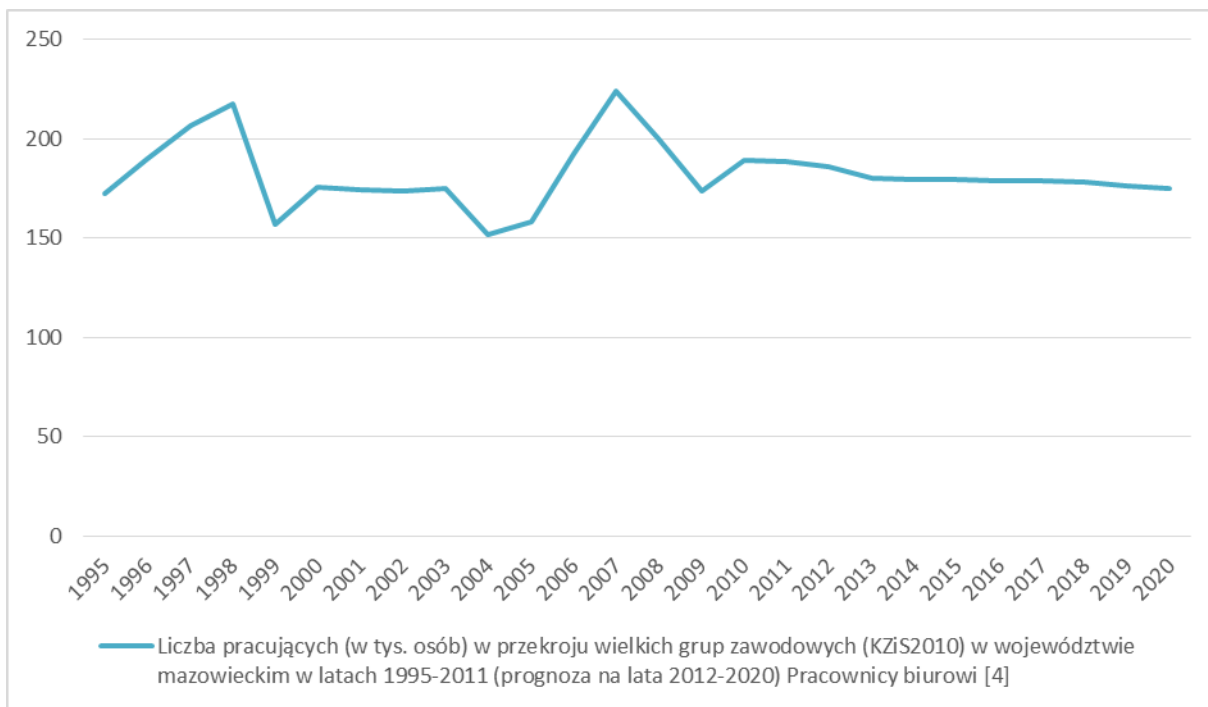
Wykres 95. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Technicy i inny średni personel [3]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPISS, 2014, s. 191

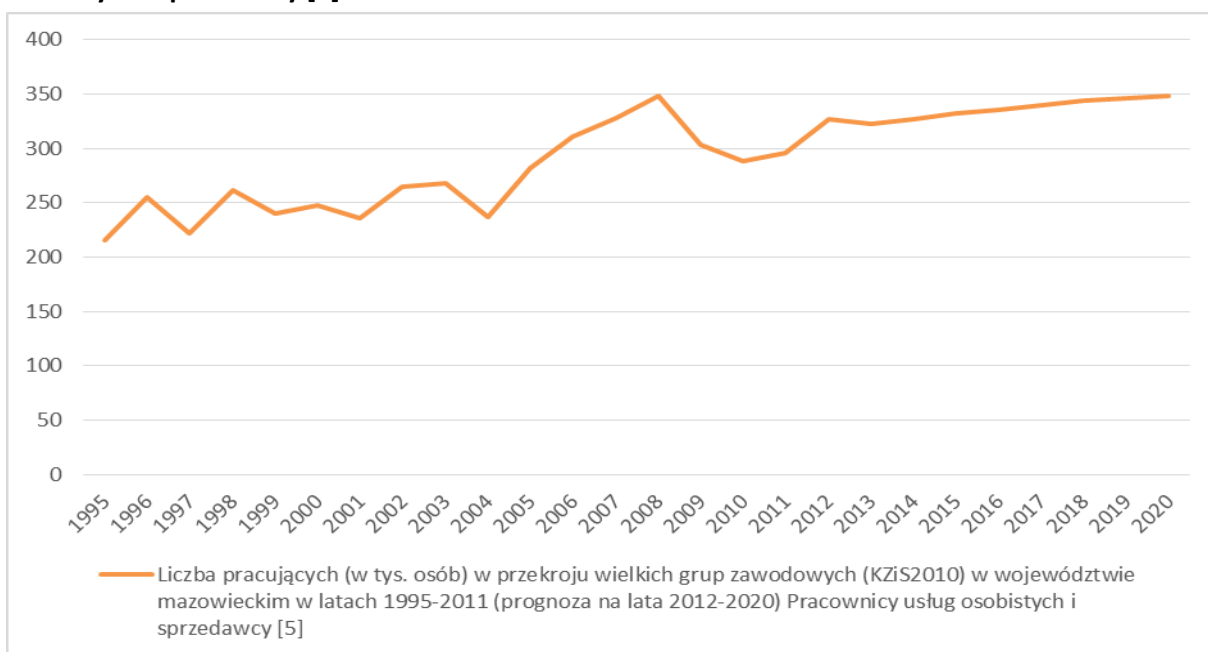


Wykres 96. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Pracownicy biurowi [4]

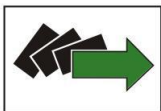


Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPISS, 2014, s. 191

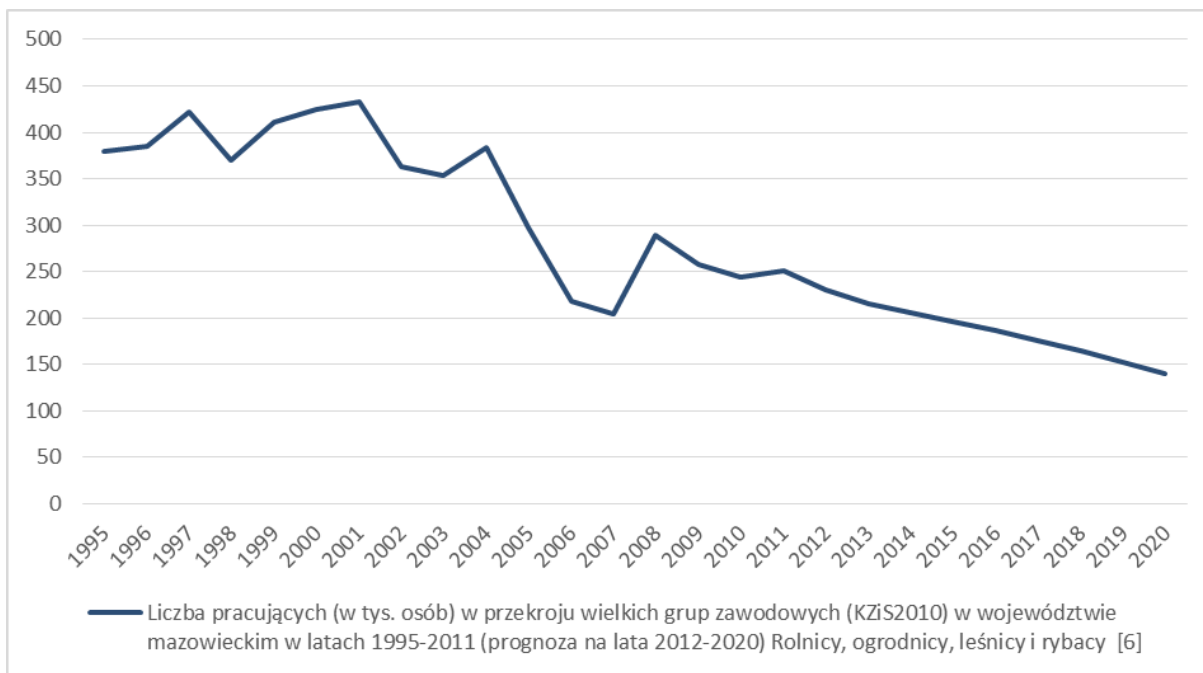
Wykres 97. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy [5]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPISS, 2014, s. 191

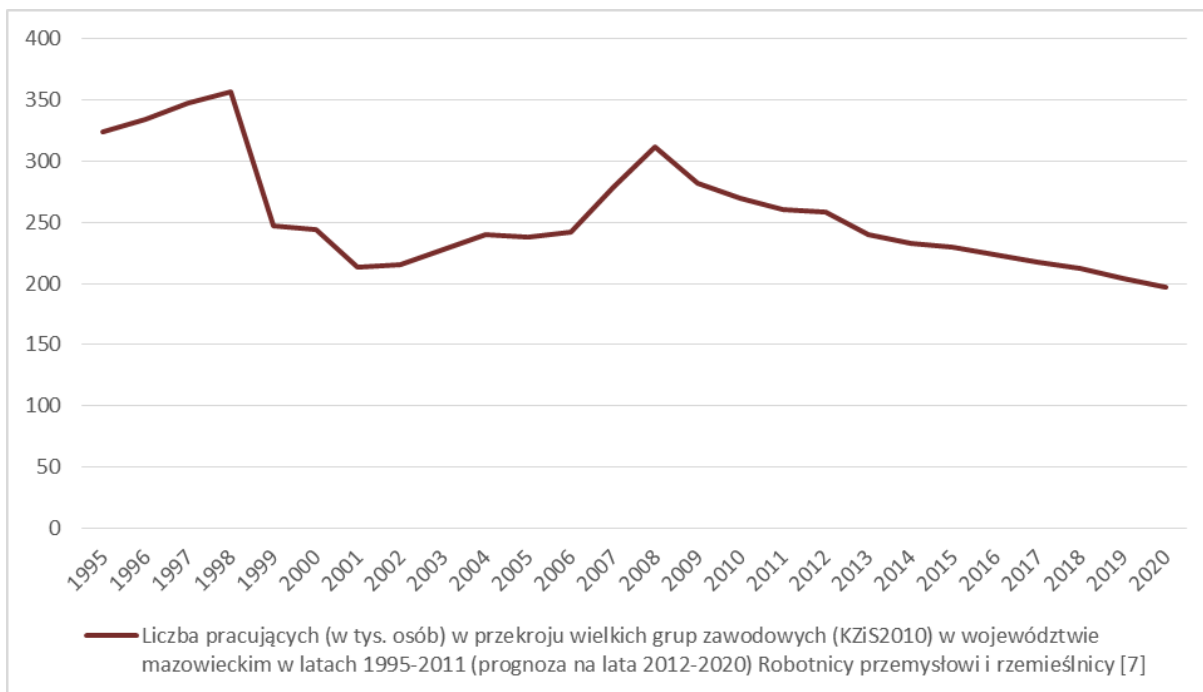


Wykres 98. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy[6]

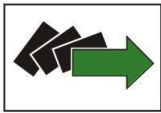


Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPISS, 2014, s. 191

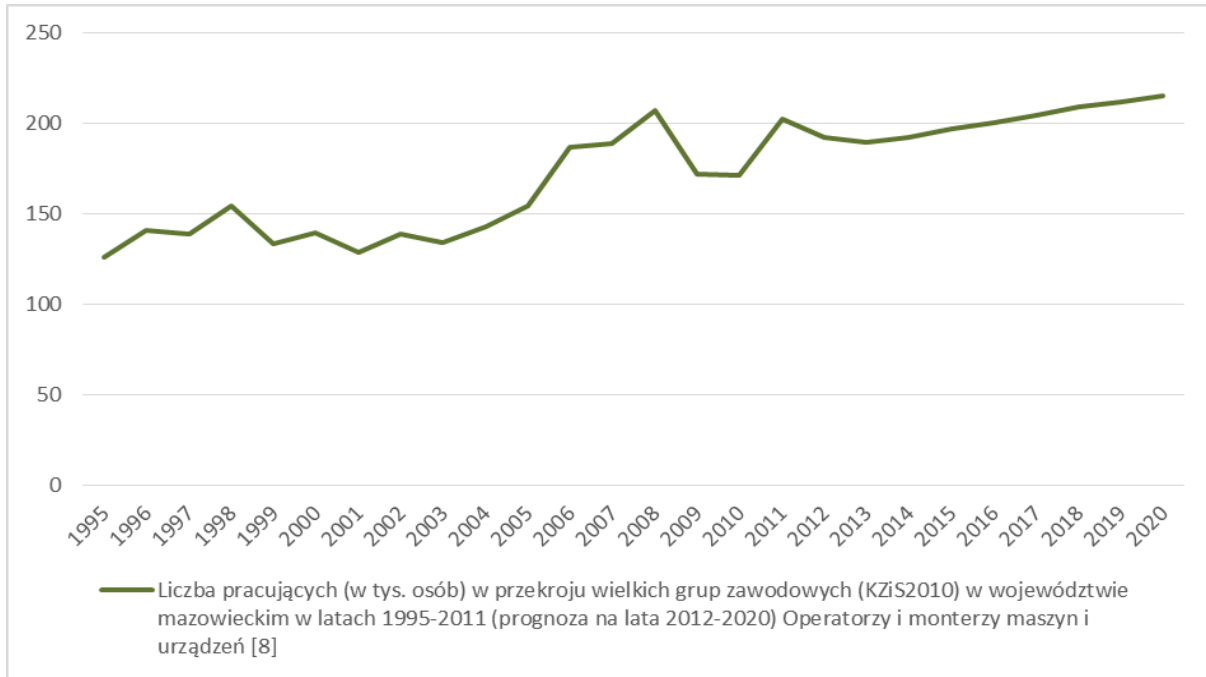
Wykres 99. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy [7]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPISS, 2014, s. 191

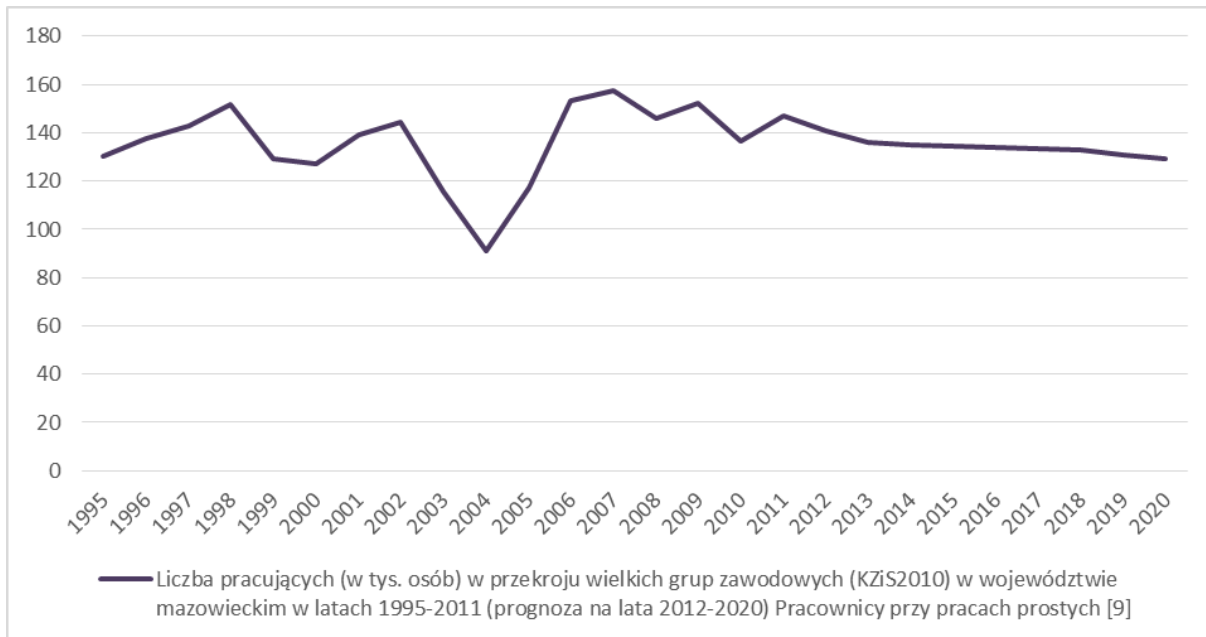


Wykres 100. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń [8]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPiSS, 2014, s. 191

Wykres 101. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Pracownicy przy pracach prostych [9]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prognozy zatrudnienia w Polsce do 2020 roku syntetyczne wyniki i wnioski*, Raport IX, IPiSS, 2014, s. 191.

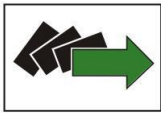
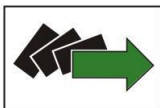


Tabela 65. Agregacja sekcji PKD 2004 i PKD 2007 do czterech sektorów gospodarki

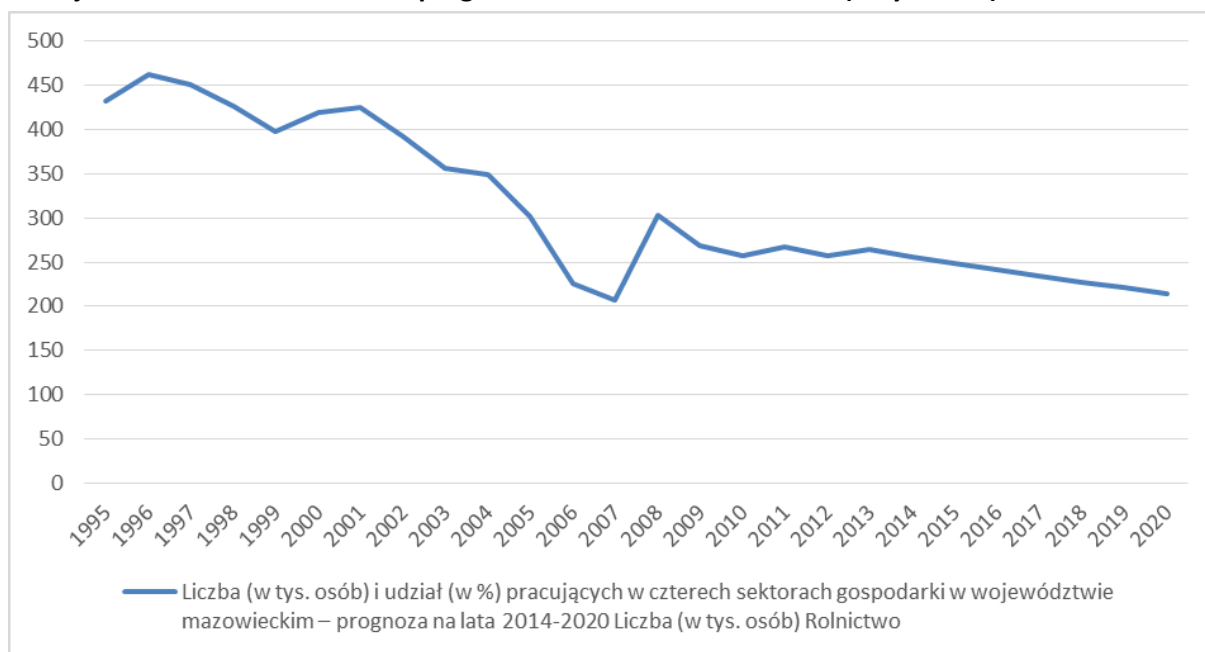
Sektory	Sekcje PKD 2004	Sekcje PKD 2007
Sektor rolniczy	A Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
	B Rybactwo	
Sektor przemysłowy	C Górnictwo	B Górnictwo i wydobywanie
	D Przetwórstwo przemysłowe	C Przetwórstwo przemysłowe
	E Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz wodę	D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
		E Dostawy wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
F Budownictwo	F Budownictwo	
Sektor usług rynkowych	G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
	H Hotele i restauracje	H Transport i gospodarka magazynowa
	I Transport, gospodarka magazynowa i łączność	I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
		J Informacja i komunikacja
J Pośrednictwo finansowe	K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	
	K Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
Sektor usług nierynkowych (pozostałych)	L Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
	M Edukacja	N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
	N Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne



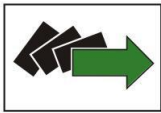
Sektory	Sekcje PKD 2004	Sekcje PKD 2007
	O Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	P Edukacja
	P Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
	Q Organizacje i zespoły eksterytorialne	R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
		S Pozostała działalność usługowa
		T Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
		U Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: Model prognozowania liczby pracujących dla województwa mazowieckiego, WUP, 2013, s. 50

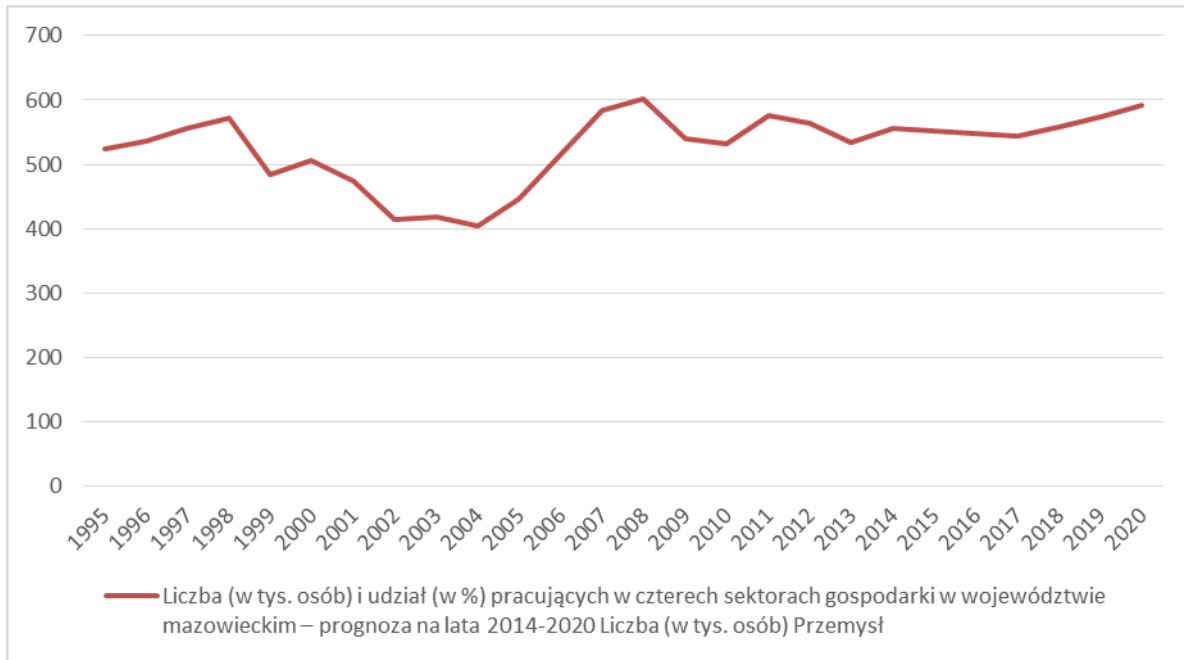
Wykres 102. Liczba (w tys. osób) i udział (w %) pracujących w czterech sektorach gospodarki w województwie mazowieckim – prognoza na lata 2014-2020 Liczba (w tys. osób) Rolnictwo



Źródło: Model prognozowania liczby pracujących dla województwa mazowieckiego, WUP, 2013

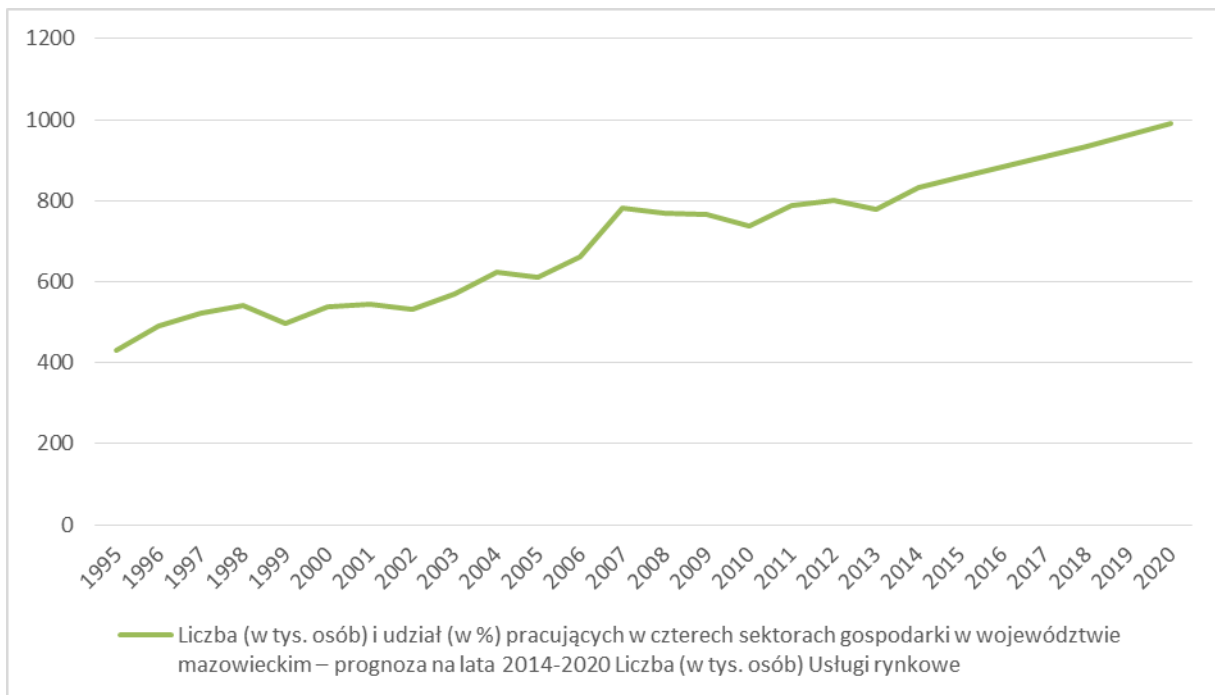


Wykres 103. Liczba (w tys. osób) i udział (w %) pracujących w czterech sektorach gospodarki w województwie mazowieckim – prognoza na lata 2014-2020 Liczba (w tys. osób) Przemysł

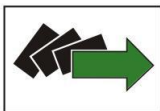


Źródło: Model prognozowania liczby pracujących dla województwa mazowieckiego, WUP, 2013

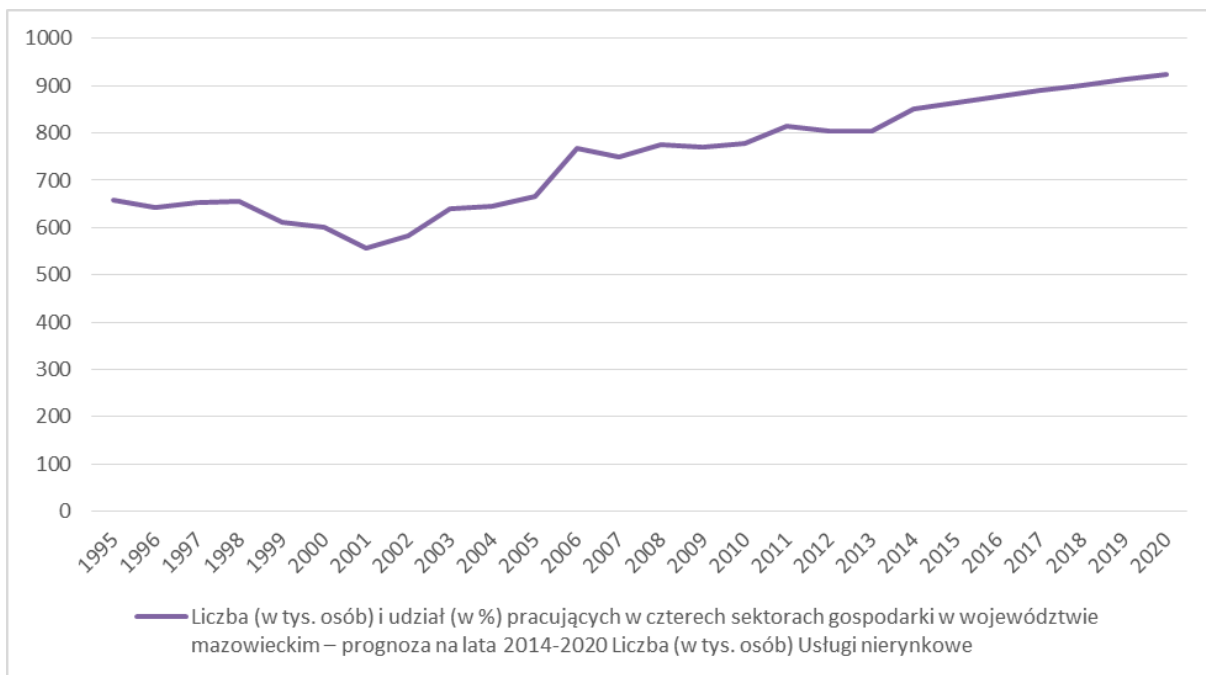
Wykres 104. Liczba (w tys. osób) i udział (w %) pracujących w czterech sektorach gospodarki w województwie mazowieckim – prognoza na lata 2014-2020 Liczba (w tys. osób) Usługi rynkowe



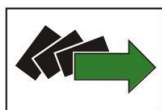
Źródło: Model prognozowania liczby pracujących dla województwa mazowieckiego, WUP, 2013



Wykres 105. Liczba (w tys. osób) i udział (w %) pracujących w czterech sektorach gospodarki w województwie mazowieckim – prognoza na lata 2014-2020 Liczba (w tys. osób) Usługi nierynkowe



Źródło: Model prognozowania liczby pracujących dla województwa mazowieckiego, WUP, 2013



Załącznik 7. Zestawienia z rozdziału 6 (Prezentacja wyników badań)

Tabela 66. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców województwa mazowieckiego.

Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	23%	21%
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	16%	18%
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	3%	1%
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	5%	3%
Języki obce	21%	19%
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	2%	2%
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	25%	24%
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	16%	15%
Zarządzanie i administrowanie	16%	15%
Prace sekretarskie i biurowe	11%	9%
Prawo	5%	4%
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	0%	1%
Matematyka i statystyka	1%	1%
Informatyka i wykorzystanie komputerów	16%	12%
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	5%	6%
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	0%
Architektura i budownictwo	17%	17%
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	0%	0%
Weterynaria	Brak	Brak
Opieka zdrowotna	3%	3%
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	4%	3%
Ochrona własności i osób	2%	2%
Ochrona środowiska	1%	2%
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	1%	2%
Usługi gastronomiczne	2%	2%
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	1%	Brak
Usługi krawieckie, obuwnicze	0%	Brak
Usługi stolarskie, szklarskie	2%	1%
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	5%	5%
Pozostałe usługi	8%	5%
BHP	43%	39%
Inne obszary szkoleń	6%	3%

N=390 dla szkoleń realizowanych; N=310 dla szkoleń planowanych

Źródło: opracowanie własne

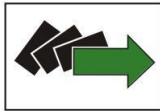


Tabela 67. Zestawienie najpopularniejszych kierunków kształcenia ze względu na branżę.

Tematy szkoleń	Branże									Ogółem
	Budownictwo	Handel detaliczny	Telekomunikacja	Finansowa działalność usługowa, ubezpieczenia, reasekuracja oraz fundusze emerytalne	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	Badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badanie rynku i opinii publicznej	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Kultura, rozrywka i rekreacja	
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	13	27	0	10	3	5	26	3	3	90
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	1	0	0	1	0	0	58	0	1	61
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	2	2	0	0	0	2	5	0	0	11
Nauki humanistyczne	1	4	0	0	1	0	11	2	0	19
Języki obce	10	17	1	2	8	3	36	4	0	81
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	1	0	1	0	0	1	2	1	0	6
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	6	53	3	6	19	4	2	2	2	97
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	9	18	1	10	5	7	5	5	2	62
Zarządzanie i administrowanie	17	14	0	3	12	2	7	3	3	61
Prace sekretarskie i biurowe	9	8	0	2	4	3	10	3	3	42
Prawo	3	1	1	1	4	3	2	2	1	18
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Matematyka i statystyka	2	1	0	0	0	0	1	0	1	5
Informatyka i wykorzystanie komputerów	9	12	2	2	4	6	19	4	4	62
Technika i handel artykułami technicznymi	3	8	1	0	1	6	2	0	0	21
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Architektura i budownictwo	61	0	0	0	1	2	1	0	0	65
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Weterynaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opieka zdrowotna	0	4	0	0	0	0	2	15	0	21
Opieka społeczna	0	0	0	0	0	0	2	13	0	15
Ochrona własności i osób	0	1	0	0	5	0	0	0	0	6
Ochrona środowiska	1	1	0	1	0	0	1	0	0	4
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	0	0	0	0	0	0	1	0	3	4
Usługi gastronomiczne	1	0	0	0	0	1	0	0	3	5
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Usługi krawieckie, obuwnicze	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Usługi stolarskie, szklarskie	4	0	0	0	1	0	0	0	0	5
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	15	0	0	0	0	2	4	0	1	22
Pozostałe usługi	9	10	0	1	1	1	5	1	3	31
BHP	47	44	0	3	9	12	38	9	7	169

N=390. Źródło: opracowanie własne.

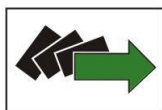


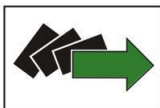
Tabela 68. Najczęściej realizowane obszary szkoleń i kursów przez instytucje szkoleniowe województwa mazowieckiego w 2014 roku

Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane 2014 roku	Szkolenia realizowane w 2014, na które był największy popyt
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	20%	18%
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	8%	6%
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	7%	5%
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	3%	3%
Języki obce	10%	8%
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	0%	0%
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	3%	3%
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	5%	3%
Zarządzanie i administrowanie	3%	2%
Prace sekretarskie i biurowe	1%	1%
Prawo	2%	1%
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	0%	0%
Matematyka i statystyka	2%	2%
Informatyka i wykorzystanie komputerów	7%	5%
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	3%	3%
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	brak
Architektura i budownictwo	1%	1%
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	2%	1%
Weterynaria	0%	brak
Opieka zdrowotna	5%	3%
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	3%	3%
Ochrona własności i osób	1%	1%
Ochrona środowiska	brak	brak
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	2%	1%
Usługi gastronomiczne	4%	3%
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	6%	5%
Usługi krawieckie, obuwnicze	1%	1%
Usługi stolarskie, szklarskie	1%	1%
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	9%	9%
Pozostałe usługi	6%	5%
BHP	16%	12%
Inne obszary szkoleń	21%	18%

N=468. Źródło: opracowanie własne.

Tabela 69 Najczęściej realizowane obszary szkoleń i kursów przez instytucje szkoleniowe województwa mazowieckiego w 2014 roku ze względu na sektor uczestników szkoleń

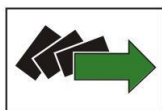
Tematyka obszaru	sektor rolniczy	sektor przemysłowy	sektor usług rynkowych	sektor usług nierynkowych
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	2	22	58	45



Tematyka obszaru	sektor rolniczy	sektor przemysłowy	sektor usług rynkowych	sektor usług nierynkowych
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	0	1	13	22
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	0	5	18	13
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	0	1	2	13
Języki obce	2	14	20	32
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	0	0	0	1
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	0	5	14	9
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	1	10	13	14
Zarządzanie i administrowanie	1	6	12	10
Prace sekretarskie i biurowe	0	4	5	5
Prawo	0	8	9	10
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	0	0	0	2
Matematyka i statystyka	0	0	3	6
Informatyka i wykorzystanie komputerów	6	13	22	20
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	3	10	10	10
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	brak	brak	brak
Architektura i budownictwo	1	3	3	3
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	4	2	1	2
Weterynaria	0	0	0	0
Opieka zdrowotna	0	4	8	15
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	0	2	3	12
Ochrona własności i osób	0	2	3	1
Ochrona środowiska	brak	brak	brak	brak
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	2	3	5	3
Usługi gastronomiczne	2	9	14	10
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	1	7	17	10
Usługi krawieckie, obuwnicze	0	1	2	2
Usługi stolarskie, szklarskie	0	2	4	4
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	4	19	30	13
Pozostałe usługi	1	4	15	12
BHP	3	46	46	31
Inne obszary szkoleń	2	22	58	45

N=468

Źródło: opracowanie własne



Załącznik 8. Tabele prezentujące charakterystykę poszczególnych podregionów Mazowsza oraz najczęściej planowanych i realizowanych szkoleń (tabele z rozdziału 7).

Podregion ciechanowski

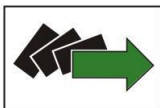
Tabela 70. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie ciechanowskim

Wielkość	Mikro (0-9 pracowników)		Małe (10-49 pracowników)		Średnie (50-249 pracowników)			Duże (250 i więcej pracowników)	
	52		26		2			0	
Lokalizacja	Wieś		Miasto do 20 tys. mieszkańców		Miasto od 21–50 tys. mieszkańców		Miasto od 51–100 tys. mieszkańców	Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	
	9		37		34		0	0	
Branża	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	14	22	0	2	4	0	30	6	2
Średnie roczne przychody	Do 100 tys. zł		101 – 250 tys. zł		251 tys. – 1 milion zł			Pow. 1 miliona zł	Brak danych
	10		22		17			9	22
Formy umowy	Cywilno-prawna		Umowa o dzieło		Umowa zlecenie		Umowa z agencjami pracy tymczasowej		Współpraca poprzez własną działalność
	73		21		24		1		11
Czas funkcjonowania	Do 1 roku		Od 1 do 5 lat		Od 6 do 10 lat			Pow. 10 lat	
	0		16		34			30	

N=80. Kody dla branży: 1 – budownictwo; 2 – handel detaliczny; 3 – telekomunikacja, działalność w zakresie informacji; 4 – Finansowa działalność usługowa, ubezpieczenia, reasekuracja, fundusze emerytalne; 5 – nieruchomości; 6 – badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badania rynku i opinii publicznej; 7 – edukacja; 8 – opieka zdrowotna i pomoc społeczna; 9 – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Źródło: opracowanie własne.

Tabela 71. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe w podregionie ciechanowskim (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).

Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	19	8	3
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	12	6	1
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	5	1	2
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	9	4	brak
Języki obce	19	8	1



Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	2	brak	brak
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	9	4	brak
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	9	3	1
Zarządzanie i administrowanie	4	3	1
Prace sekretarskie i biurowe	11	4	brak
Prawo	2	2	1
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	brak	brak	brak
Matematyka i statystyka	1	brak	brak
Informatyka i wykorzystanie komputerów	16	7	1
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	3	3	1
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	brak	brak
Architektura i budownictwo	2	1	1
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	brak	brak	1
Weterynaria	brak	brak	brak
Opieka zdrowotna	3	brak	2
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	3	2	brak
Ochrona własności i osób	1	brak	brak
Ochrona środowiska	brak	brak	brak
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	brak	brak	brak
Usługi gastronomiczne	brak	brak	1
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	1	brak	3
Usługi krawieckie, obuwnicze	brak	brak	1
Usługi stolarskie, szklarskie	brak	brak	1
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	2	2	5
Pozostałe usługi	7	3	2
BHP	22	9	7

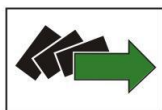
N=30 dla szkoleń realizowanych przez przedsiębiorstwa; N=20 dla szkoleń planowanych przez przedsiębiorstwa; N=31 dla firm szkoleniowych.

Źródło: opracowanie własne

Podregion ostrołęcki

Tabela 72. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie ostrołęckim.

Wielkość	Mikro (0-9 pracowników)	Małe (10-49 pracowników)	Średnie (50-249 pracowników)			Duże (250 i więcej pracowników)
		42	35	5		
Lokalizacja	Wieś	Miasto do 20 tys. mieszkańców	Miasto od 21–50 tys. mieszkańców	Miasto od 51–100 tys. mieszkańców	Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	
		19	26	23	14	0



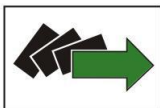
Branża	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	15	20	0	1	7	2	29	5	3
Średnie roczne przychody	Do 100 tys. zł		101 – 250 tys. zł		251 tys. – 1 milion zł		Pow. 1 miliona zł		Brak danych
	10		5		1		0		66
Formy umowy	Cywilno-prawna	Umowa o dzieło		Umowa zlecenie		Umowa z agencjami pracy tymczasowej		Współpraca poprzez własną działalność	
	54	14		20		2		4	
Czas funkcjonowania	Do 1 roku		Od 1 do 5 lat		Od 6 do 10 lat		Pow. 10 lat		
	4		29		22		27		

N=82. Źródło: opracowanie własne.

Kody dla branży: 1 – budownictwo; 2 – handel detaliczny; 3 – telekomunikacja, działalność w zakresie informacji; 4 – Finansowa działalność usługowa, ubezpieczenia, reasekuracja, fundusze emerytalne; 5 – nieruchomości; 6 – badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badania rynku i opinii publicznej; 7 – edukacja; 8 – opieka zdrowotna i pomoc społeczna; 9 – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Tabela 73. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu ostrołęckiego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).

Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	2	1	8
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	3	3	6
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	1	brak	brak
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	2	brak	3
Języki obce	4	3	4
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	1	brak	brak
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	1	brak	3
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	2	1	4
Zarządzanie i administrowanie	1	1	2
Prace sekretarskie i biurowe	brak	2	1
Prawo	brak	brak	brak
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	1	1	brak
Matematyka i statystyka	brak	brak	2
Informatyka i wykorzystanie komputerów	1	brak	7
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja	1	brak	3



Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
pojazdów			
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	brak	brak
Architektura i budownictwo	brak	brak	brak
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	brak	brak	brak
Weterynaria	brak	Brak	brak
Opieka zdrowotna	1	brak	2
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	brak	1	brak
Ochrona własności i osób	brak	brak	1
Ochrona środowiska	1	1	brak
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	brak	brak	3
Usługi gastronomiczne	brak	brak	5
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	brak	brak	3
Usługi krawieckie, obuwnicze	brak	Brak	brak
Usługi stolarskie, szklarskie	brak	brak	brak
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	1	2	4
Pozostałe usługi	5	3	1
BHP	6	1	10

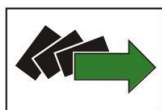
N=11 dla szkoleń realizowanych przez przedsiębiorstwa; N=10 dla szkoleń planowanych przez przedsiębiorstwa; N=44 dla firm szkoleniowych

Źródło: opracowanie własne

Podregion radomski

Tabela 74 . Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie radomskim.

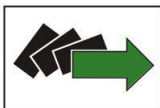
Wielkość	Mikro (0-9 pracowników)		Małe (10-49 pracowników)		Średnie (50-249 pracowników)				Duże (250 i więcej pracowników)	
	53		22		5				0	
Lokalizacja	Wieś		Miasto do 20 tys. mieszkańców		Miasto od 21–50 tys. mieszkańców		Miasto od 51–100 tys. mieszkańców		Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	
	16		45		9		0		10	
Branża	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	19	23	1	1	5	3	19	7	2	
Średnie roczne przychody	Do 100 tys. zł		101 – 250 tys. zł		251 tys. – 1 milion zł		Pow. 1 miliona zł		Brak danych	
	10		3		3		3		61	
Formy umowy	Cywilno-prawna		Umowa o dzieło		Umowa zlecenie		Umowa z agencjami pracy tymczasowej		Współpraca poprzez własną działalność	
	55		9		38		0		8	
Czas funkcjonowania	Do 1 roku		Od 1 do 5 lat		Od 6 do 10 lat				Pow. 10 lat	
	1		28		18				33	



N=80. Kody dla branży: 1 – budownictwo; 2 – handel detaliczny; 3 – telekomunikacja, działalność w zakresie informacji; 4 – Finansowa działalność usługowa, ubezpieczenia, reasekuracja, fundusze emerytalne; 5 – nieruchomości; 6 – badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badania rynku i opinii publicznej; 7 – edukacja; 8 – opieka zdrowotna i pomoc społeczna; 9 – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Źródło: opracowanie własne.

Tabela 75. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu radomskiego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).

Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	6	5	4
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	3	4	2
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	brak	brak	4
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	1	brak	5
Języki obce	3	2	13
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	brak	brak	brak
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	2	2	1
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	4	2	6
Zarządzanie i administrowanie	2	1	2
Prace sekretarskie i biurowe	2	brak	3
Prawo	1	brak	3
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	brak	3	2
Matematyka i statystyka	brak	brak	3
Informatyka i wykorzystanie komputerów	6	4	10
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	brak	brak	5
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	brak	brak
Architektura i budownictwo	2	brak	1
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	brak	Brak	1
Weterynaria	brak	Brak	brak
Opieka zdrowotna	7	5	3
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	2	1	3
Ochrona własności i osób	brak	brak	2
Ochrona środowiska	brak	brak	brak
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	brak	brak	brak
Usługi gastronomiczne	brak	brak	3
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	brak	brak	6
Usługi krawieckie, obuwnicze	brak	brak	1
Usługi stolarskie, szklarskie	brak	brak	2



Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	brak	brak	8
Pozostałe usługi	brak	brak	6
BHP	2	2	11

N=24 dla szkoleń realizowanych przez przedsiębiorstwa; N=22 dla szkoleń planowanych przez przedsiębiorstwa; N=53 dla firm szkoleniowych.

Źródło: opracowanie własne

Podregion płocki

Tabela 76. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie płockim.

Wielkość	Mikro (0-9 pracowników)		Małe (10-49 pracowników)		Średnie (50-249 pracowników)			Duże (250 i więcej pracowników)	
	49		33		5			0	
Lokalizacja	Wieś		Miasto do 20 tys. mieszkańców		Miasto od 21–50 tys. mieszkańców		Miasto od 51–100 tys. mieszkańców		Miasto pow. 100 tys. mieszkańców
	0		59		0		0		23
Branża	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	24	17	1	2	5	1	21	8	3
Średnie roczne przychody	Do 100 tys. zł		101 – 250 tys. zł		251 tys. – 1 milion zł		Pow. 1 miliona zł		Brak danych
	1		4		1		0		76
Formy umowy	Cywilno-prawna		Umowa o dzieło		Umowa zlecenie		Umowa z agencjami pracy tymczasowej		Współpraca poprzez własną działalność
	80		11		27		0		0
Czas funkcjonowania	Do 1 roku		Od 1 do 5 lat		Od 6 do 10 lat		Pow. 10 lat		
	0		5		40		37		

N=82. Kody dla branży: 1 – budownictwo; 2 – handel detaliczny; 3 – telekomunikacja, działalność w zakresie informacji; 4 – Finansowa działalność usługowa, ubezpieczenia, reasekuracja, fundusze emerytalne; 5 – nieruchomości; 6 – badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badania rynku i opinii publicznej; 7 – edukacja; 8 – opieka zdrowotna i pomoc społeczna; 9 – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Źródło: opracowanie własne

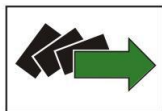
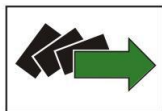


Tabela 77. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu płockiego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).

Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	6	2	4
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	14	13	0
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	brak	brak	1
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	2	1	0
Języki obce	9	5	3
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	2	2	0
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	19	14	1
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	3	2	1
Zarządzanie i administrowanie	17	6	1
Prace sekretarskie i biurowe	2	1	0
Prawo	3	brak	1
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	brak	brak	0
Matematyka i statystyka	brak	brak	1
Informatyka i wykorzystanie komputerów	brak	brak	3
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	1	brak	0
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	brak	0
Architektura i budownictwo	23	19	0
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	brak	brak	1
Weterynaria	brak	brak	0
Opieka zdrowotna	2	brak	3
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	7	4	5
Ochrona własności i osób	brak	brak	1
Ochrona środowiska	1	1	0
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	2	2	0
Usługi gastronomiczne	brak	brak	2
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	brak	brak	3
Usługi krawieckie, obuwnicze	brak	brak	0
Usługi stolarskie, szklarskie	brak	brak	1
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	1	1	3
Pozostałe usługi	2	1	4
BHP	28	25	5

N=78 dla szkoleń realizowanych przez przedsiębiorstwa; N=63 dla szkoleń planowanych przez przedsiębiorstwa; N=34 dla firm szkoleniowych.

Źródło: opracowanie własne



Miasto stołeczne Warszawa

Tabela 78. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie m.st. Warszawa.

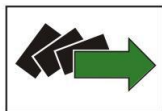
Wielkość	Mikro (0-9 pracowników)		Małe (10-49 pracowników)		Średnie (50-249 pracowników)			Duże (250 i więcej pracowników)	
		35		44		12			3
Lokalizacja	Wieś		Miasto do 20 tys. mieszkańców		Miasto od 21–50 tys. mieszkańców		Miasto od 51–100 tys. mieszkańców		Miasto pow. 100 tys. mieszkańców
	0		0		0		0		94
Branża	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	24	23	6	5	16	11	6	1	2
Średnie roczne przychody	Do 100 tys. zł		101 – 250 tys. zł		251 tys. – 1 milion zł		Pow. 1 miliona zł		Brak danych
	5		11		6		20		52
Formy umowy	Cywilno-prawna		Umowa o dzieło		Umowa zlecenie		Umowa z agencjami pracy tymczasowej		Współpraca poprzez własną działalność
	76		12		20		2		20
Czas funkcjonowania	Do 1 roku		Od 1 do 5 lat		Od 6 do 10 lat			Pow. 10 lat	
	1		18		13			62	

N=84. Kody dla branży: 1 – budownictwo; 2 – handel detaliczny; 3 – telekomunikacja, działalność w zakresie informacji; 4 – Finansowa działalność usługowa, ubezpieczenia, reasekuracja, fundusze emerytalne; 5 – nieruchomości; 6 – badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badania rynku i opinii publicznej; 7 – edukacja; 8 – opieka zdrowotna i pomoc społeczna; 9 – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Źródło: opracowanie własne

Tabela 79. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu m. st. Warszawa (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).

Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	14	9	33
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	5	5	6
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	2	brak	5
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	1	brak	3
Języki obce	14	13	11
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	brak	1	1
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	21	20	3



Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	9	12	4
Zarządzanie i administrowanie	14	12	4
Prace sekretarskie i biurowe	13	11	2
Prawo	5	3	3
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	brak	brak	brak
Matematyka i statystyka	2	brak	4
Informatyka i wykorzystanie komputerów	7	5	7
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	4	3	4
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	brak	brak
Architektura i budownictwo	17	17	1
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	brak	brak	1
Weterynaria	brak	brak	3
Opieka zdrowotna	brak	brak	1
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	brak	brak	4
Ochrona własności i osób	1	1	brak
Ochrona środowiska	brak	brak	brak
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	brak	brak	2
Usługi gastronomiczne	2	brak	2
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	1	brak	5
Usługi krawieckie, obuwnicze	brak	brak	1
Usługi stolarskie, szklarskie	1	1	1
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	5	3	3
Pozostałe usługi	3	0	9
BHP	25	21	10

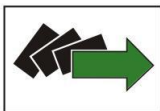
N=59 dla szkoleń realizowanych przez przedsiębiorstwa; N=58 dla szkoleń planowanych przez przedsiębiorstwa; N=122 dla firm szkoleniowych.

Źródło: opracowanie własne

Podregion warszawski wschodni

Tabela 80. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie warszawskim wschodnim.

Wielkość	Mikro (0-9 pracowników)		Małe (10-49 pracowników)		Średnie (50-249 pracowników)		Duże (250 i więcej pracowników)		
	1	2	3	4	5	6	7	8	
	78		39		1		0		
Lokalizacja	Wieś		Miasto do 20 tys. mieszkańców		Miasto od 21-50 tys. mieszkańców		Miasto od 51-100 tys. mieszkańców		Miasto pow. 100 tys. mieszkańców
	0		48		59		11		0
Branża	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	25	35	1	7	12	15	15	6	2



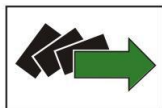
Średnie roczne przychody	Do 100 tys. zł	101 – 250 tys. zł	251 tys. – 1 milion zł	Pow. 1 miliona zł	Brak danych
	24	0	7	2	85
Formy umowy	Cywilno-prawna	Umowa o dzieło	Umowa zlecenie	Umowa z agencjami pracy tymczasowej	Współpraca poprzez własną działalność
	76	6	21	1	20
Czas funkcjonowania	Do 1 roku	Od 1 do 5 lat	Od 6 do 10 lat	Pow. 10 lat	
	3	32	30	53	

N=118. Kody dla branż: 1 – budownictwo; 2 – handel detaliczny; 3 – telekomunikacja, działalność w zakresie informacji; 4 – Finansowa działalność usługowa, ubezpieczenia, reasekuracja, fundusze emerytalne; 5 – nieruchomości; 6 – badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badania rynku i opinii publicznej; 7 – edukacja; 8 – opieka zdrowotna i pomoc społeczna; 9 – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Źródło: opracowanie własne

Tabela 81. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu warszawskiego-wschodniego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).

Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	5	3	15
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	5	5	5
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	brak	brak	brak
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	brak	brak	brak
Języki obce	5	6	3
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	brak	brak	brak
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	5	4	1
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	6	4	2
Zarządzanie i administrowanie	3	4	1
Prace sekretarskie i biurowe	1	1	brak
Prawo	brak	brak	2
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	brak	brak	brak
Matematyka i statystyka	brak	brak	brak
Informatyka i wykorzystanie komputerów	7	4	2
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	3	2	2
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	brak	brak
Architektura i budownictwo	2	2	brak



Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	brak	brak	brak
Weterynaria	brak	brak	brak
Opieka zdrowotna	2	1	2
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	1	1	2
Ochrona własności i osób	3	1	brak
Ochrona środowiska	brak	brak	brak
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	brak	brak	brak
Usługi gastronomiczne	brak	brak	brak
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	brak	brak	1
Usługi krawieckie, obuwnicze	brak	brak	brak
Usługi stolarskie, szklarskie	1	1	brak
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	3	4	6
Pozostałe usługi	3	2	2
BHP	16	11	4

N=36 dla szkoleń realizowanych przez przedsiębiorstwa; N=28 dla szkoleń planowanych przez przedsiębiorstwa; N=46 dla firm szkoleniowych.

Źródło: opracowanie własne

Podregion warszawski zachodni

Tabela 82. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie warszawskim zachodnim.

Wielkość	Mikro (0-9 pracowników)		Małe (10-49 pracowników)		Średnie (50-249 pracowników)			Duże (250 i więcej pracowników)	
	60		26		2			0	
Lokalizacja	Wieś		Miasto do 20 tys. mieszkańców		Miasto od 21–50 tys. mieszkańców		Miasto od 51–100 tys. mieszkańców		Miasto pow. 100 tys. mieszkańców
	16		6		59		5		2
Branża	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	23	23	1	2	8	9	12	6	4
Średnie roczne przychody	Do 100 tys. zł		101 – 250 tys. zł		251 tys. – 1 milion zł		Pow. 1 miliona zł		Brak danych
	13		14		13		8		40
Formy umowy	Cywilno-prawna		Umowa o dzieło		Umowa zlecenie		Umowa z agencjami pracy tymczasowej		Współpraca poprzez własną działalność
	79		9		39		2		19
Czas funkcjonowania	Do 1 roku		Od 1 do 5 lat		Od 6 do 10 lat			Pow. 10 lat	
	1		18		26			43	

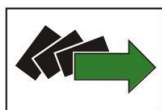
N=88. Kody dla branży: 1 – budownictwo; 2 – handel detaliczny; 3 – telekomunikacja, działalność w zakresie informacji; 4 – Finansowa działalność usługowa, ubezpieczenia, reasekuracja, fundusze



emerytalne; 5 – nieruchomości; 6 – badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badania rynku i opinii publicznej; 7 – edukacja; 8 – opieka zdrowotna i pomoc społeczna; 9 – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Źródło: opracowanie własne.

Tabela 83. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu warszawskiego-zachodniego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia)

Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	7	2	15
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	3	4	0
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	1	1	3
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	1	brak	1
Języki obce	8	5	7
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	brak	brak	0
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	12	6	5
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	5	1	3
Zarządzanie i administrowanie	5	2	5
Prace sekretarskie i biurowe	1	brak	0
Prawo	brak	brak	1
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	brak	brak	0
Matematyka i statystyka	brak	brak	1
Informatyka i wykorzystanie komputerów	9	5	2
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	4	5	0
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	brak	0
Architektura i budownictwo	14	7	0
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	brak	brak	1
Weterynaria	brak	Brak	0
Opieka zdrowotna	2	1	2
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	2	1	0
Ochrona własności i osób	1	brak	0
Ochrona środowiska	brak	brak	0
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	brak	brak	0
Usługi gastronomiczne	brak	brak	0
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	brak	brak	2
Usługi krawieckie, obuwnicze	brak	brak	0
Usługi stolarskie, szklarskie	3	1	0
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	7	3	4
Pozostałe usługi	7	3	2
BHP	18	10	9



N=56 dla szkoleń realizowanych przez przedsiębiorstwa; N=28 dla szkoleń planowanych przez przedsiębiorstwa; N=58 dla firm szkoleniowych.

Źródło: opracowanie własne.

Podregion siedlecki

Tabela 84. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie siedleckim.

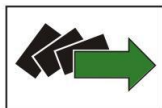
Wielkość	Mikro (0-9 pracowników)		Małe (10-49 pracowników)		Średnie (50-249 pracowników)			Duże (250 i więcej pracowników)	
	38		42		26			14	
Lokalizacja	Wieś		Miasto do 20 tys. mieszkańców		Miasto od 21–50 tys. mieszkańców		Miasto od 51–100 tys. mieszkańców		Miasto pow. 100 tys. mieszkańców
	9		42		0		68		1
Branża	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	16	45	2	5	4	13	21	5	9
Średnie roczne przychody	Do 100 tys. zł		101 – 250 tys. zł		251 tys. – 1 milion zł		Pow. 1 miliona zł		Brak danych
	17		6		11		35		51
Formy umowy	Cywilno-prawna		Umowa o dzieło		Umowa zlecenie		Umowa z agencjami pracy tymczasowej		Współpraca poprzez własną działalność
	118		5		14		2		1
Czas funkcjonowania	Do 1 roku		Od 1 do 5 lat		Od 6 do 10 lat			Pow. 10 lat	
	1		7		24			88	

N=120. Kody dla branży: 1 – budownictwo; 2 – handel detaliczny; 3 – telekomunikacja, działalność w zakresie informacji; 4 – Finansowa działalność usługowa, ubezpieczenia, reasekuracja, fundusze emerytalne; 5 – nieruchomości; 6 – badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badania rynku i opinii publicznej; 7 – edukacja; 8 – opieka zdrowotna i pomoc społeczna; 9 – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 85. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu siedleckiego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).

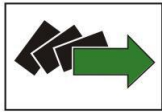
Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	31	36	3
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	16	17	3
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	2	2	1
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	3	4	1
Języki obce	16	16	3



Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Szkolenia planowane w 2016 roku	Szkolenia realizowane przez firmy szkoleniowe w 2014 r.
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	1	1	brak
Sprzedaż, marketing, <i>public relations</i> , handel nieruchomościami	28	24	2
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	25	22	brak
Zarządzanie i administrowanie	12	15	brak
Prace sekretarskie i biurowe	10	9	2
Prawo	6	6	2
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	brak	brak	2
Matematyka i statystyka	2	2	2
Informatyka i wykorzystanie komputerów	16	13	2
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	5	6	2
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	brak	1	2
Architektura i budownictwo	5	6	1
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	1	1	2
Weterynaria	brak	brak	brak
Opieka zdrowotna	4	3	1
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	brak	brak	brak
Ochrona własności i osób	brak	brak	brak
Ochrona środowiska	2	4	brak
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	2	brak	2
Usługi gastronomiczne	3	2	5
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	brak	brak	7
Usługi krawieckie, obuwnicze	1	brak	brak
Usługi stolarskie, szklarskie	brak	brak	brak
Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	3	4	7
Pozostałe usługi	4	2	1
BHP	52	41	5

N=84 dla szkoleń realizowanych przez przedsiębiorstwa; N=81 dla szkoleń planowanych przez przedsiębiorstwa; N=44 dla firm szkoleniowych.

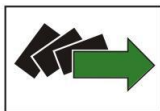
Źródło: opracowanie własne.



Załącznik 9. Tabele z Rozdziału 8. (zestawienia zbiorcze dla województwa z podziałem na podregiony)

Tabela 86. Zestawienie najpopularniejszych tematów kształcenia pozaformalnego w podregionach województwa mazowieckiego

L.p.	podregion ciechanowski		podregion ostrołęcki		podregion radomski		podregion płocki	
	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach
1.	BHP	22	BHP	6	Opieka zdrowotna	7	BHP	28
2.	Języki obce	19	Pozostałe usługi	5	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	6	Architektura i budownictwo	23
3.	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	19	Języki obce	4	Informatyka i wykorzystanie komputerów	6	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	19
4.	Informatyka i wykorzystanie komputerów	16	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	3	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	4	Zarządzanie i administrowanie	17
5.	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	12	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	2	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	3	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	14
6.	Prace sekretarskie i biurowe	11	Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	2	Języki obce	3	Języki obce	9
7.	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	9	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	2	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	2	Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	7
8.	Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i	9	Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	1	Zarządzanie i administrowanie	2	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	6

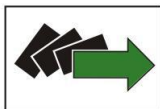


L.p.	podregion ciechanowski		podregion ostrołęcki		podregion radomski		podregion płocki	
	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach
	społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia							
9.	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	9	Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	1	Prace sekretarskie i biurowe	2	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	3
10.	Pozostałe usługi	7	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	1	BHP	2	Prawo	3

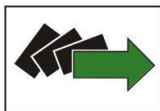
Źródło: Opracowanie własne

Tabela 87. Zestawienie najpopularniejszych tematów kształcenia pozaformalnego w podregionach województwa mazowieckiego

L.p.	m. st. Warszawa		podregion warszawski wschodni		podregion warszawski zachodni		podregion siedlecki	
	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach
1.	BHP	25	BHP	16	BHP	18	BHP	52
2.	Sprzedaż, marketing,	21	Informatyka i	7	Architektura i bu-	14	Rozwój	31



L.p.	m. st. Warszawa		podregion warszawski wschodni		podregion warszawski zachodni		podregion siedlecki	
	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach
	public relations, handel nieruchomościami		wykorzystanie komputerów		downictwo		osobowościowy i kariery zawodowej	
3.	Architektura i budownictwo	17	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	6	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	12	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	28
4.	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	14	Języki obce	5	Informatyka i wykorzystanie komputerów	9	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	25
5.	Języki obce	14	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	5	Języki obce	8	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	16
6.	Zarządzanie i administrowanie	14	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	5	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	7	Języki obce	16
7.	Prace sekretarskie i biurowe	13	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	5	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	7	Informatyka i wykorzystanie komputerów	16
8.	Rachunkowość,	9	Ochrona własności i	3	Pozostałe usługi	7	Zarządzanie i admini-	12



L.p.	m. st. Warszawa		podregion warszawski wschodni		podregion warszawski zachodni		podregion siedlecki	
	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach	Tematyka obszaru	Szkolenia realizowane w ostatnich 12 miesiącach
	księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna		osób				strowanie	
9.	Informatyka i wykorzystanie komputerów	7	Pozostałe usługi	3	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	5	Prace sekretarskie i biurowe	10
10.	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	5	Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	3	Zarządzanie i administrowanie	5	Prawo	6

Źródło: Opracowanie własne

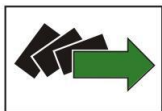
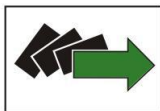


Tabela 88. Zestawienie najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w podregionach województwa mazowieckiego

L.p.	podregion ciechanowski		podregion ostrołęcki		podregion radomski		podregion płocki	
	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy
1.	Prowadzenie produkcji rolniczej	318	Prowadzenie produkcji rolniczej	1039	Prowadzenie produkcji rolniczej	376	Prowadzenie produkcji rolniczej	238
2.	Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	65	Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	211	Użytkowanie obrabiarek skrawających	208	Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	48
3.	Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	51	Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	160	Wytwarzanie wyrobów stolarskich	90	Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	39
4.	Prowadzenie rachunkowości	42	Prowadzenie rachunkowości	52	Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	62	Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	32
5.	Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	27	Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	51	Sporządzanie potraw i napojów	60	Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	31
6.	Organizacja i monitorowanie przepływu zasobów i informacji w procesach produkcji, dystrybucji i magazynowania	26	Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	47	Wykonywanie usług krawieckich	57	Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami	25
7.	Diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów	21	Sporządzanie kosztorysów oraz	45	Wykonywanie robót ciesielskich	55	Wykonywanie robót posadzkarско-	22



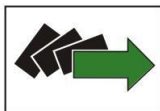
L.p.	podregion ciechanowski		podregion ostrołęcki		podregion radomski		podregion płocki	
	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy
	pojazdów samochodowych		przygotowywanie dokumentacji przetargowej				okładzinowych	
8.	Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami	21	Sporządzanie potraw i napojów	43	Prowadzenie sprzedaży	49	Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	20
9.	_*	-	Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	34	Projektowanie fryzur	45	Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	18
10.	-	-	Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	31	Organizacja i prowadzenie procesów wytwarzania wyrobów skórzanych	36	Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	16

*- pusta rubryka oznacza, że kolejny KKZ w danym podregionie nie występuje (nie ma słuchaczy)

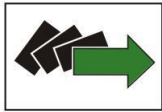
Źródło: opracowanie własne

Tabela 89. Zestawienie najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w podregionach województwa mazowieckiego

L.p.	m. st. Warszawa		podregion warszawski wschodni		podregion warszawski zachodni		podregion siedlecki	
	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy
1.	Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	100	Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	112	Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodnich	93	Prowadzenie produkcji rolniczej	44



L.p.	m. st. Warszawa		podregion warszawski wschodni		podregion warszawski zachodni		podregion siedlecki	
	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy
2.	Diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	50	Realizacja nagrań	65	Wykonywanie kompozycji florystycznych	39	Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	42
3.	Montaż urządzeń i systemów mechatronicznych	46	Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	62	Planowanie i organizacja prac ogrodnich	33	Projektowanie fryzur	16
4.	Wykonywanie i naprawa pomocy wzrokowych	46	Wykonywanie usług krawieckich	56	Szkolenie i użytkowanie koni	24	Świadczenie usług opiekuńczych	8
5.	Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich	43	Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	55	Prowadzenie produkcji rolniczej	23	-	-
6.	Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	42	Prowadzenie rachunkowości	52	Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	22	-	-
7.	Wykonywanie i naprawa wyrobów złotniczych i jubilerskich	34	Prowadzenie produkcji rolniczej	51	Prowadzenie sprzedaży	21	-	-
8.	Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	33	Sporządzanie potraw i napojów	48	_*	-	-	-
9.	Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	31	Diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych	47	-	-	-	-
10.	Rozliczanie wynagrodzeń i	31	Organizacja i prowadzenie procesu	44	-	-	-	-



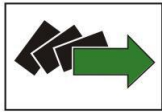
L.p.	m. st. Warszawa		podregion warszawski wschodni		podregion warszawski zachodni		podregion siedlecki	
	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy	KKZ	Liczba słuchaczy
	danin publicznych		obsługi pojazdów samochodowych					

*- pusta rubryka oznacza, że kolejny KKZ w danym podregionie nie występuje (nie ma słuchaczy)

Źródło: opracowanie własne

Tabela 90. Zestawienie najpopularniejszych kierunków w szkołach policealnych w podregionach województwa mazowieckiego

L.p.	podregion ciechanowski		podregion ostrołęcki		podregion radomski		podregion płocki	
	Kierunek	Liczba słuchaczy	Kierunek	Liczba słuchaczy	Kierunek	Liczba słuchaczy	Kierunek	Liczba słuchaczy
1.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	411	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	405	Technik usług kosmetycznych	620	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	416
2.	Technik administracji	355	Technik usług kosmetycznych	324	Technik administracji	588	Technik usług kosmetycznych	374
3.	Technik turystyki wiejskiej	223	Technik administracji	237	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	519	Technik administracji	364
4.	Technik usług kosmetycznych	187	Technik rachunkowości	176	Technik informatyk	329	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	326
5.	Technik weterynarii	123	Opiekun medyczny	172	Opiekun medyczny	159	Opiekun medyczny	181
6.	Technik rachunkowości	121	Technik masażysta	113	Technik masażysta	158	Technik turystyki wiejskiej	134
7.	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	119	Opiekunka dziecięca	108	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	154	Technik rachunkowości	107
8.	Opiekun medyczny	87	Technik informatyk	67	Technik rachunkowości	143	Technik masażysta	106

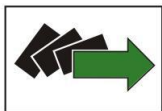


9.	Technik informatyk	46	Florysta	59	Florysta	108	Florysta	78
10.	Opiekunka dziecięca	37	Opiekunka środowiskowa	59	Technik turystyki wiejskiej	103	Technik informatyk	54

Źródło: opracowanie własne

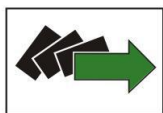
Tabela 91. Zestawienie najpopularniejszych kierunków w szkołach policealnych w podregionach województwa mazowieckiego

L.p.	m. st. Warszawa		podregion warszawski wschodni		podregion warszawski zachodni		podregion siedlecki	
	Kierunek	Liczba słuchaczy	Kierunek	Liczba słuchaczy	Kierunek	Liczba słuchaczy	Kierunek	Liczba słuchaczy
1.	Technik usług kosmetycznych	1610	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	802	Technik administracji	530	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	456
2.	Technik administracji	1443	Technik administracji	758	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	392	Technik administracji	397
3.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	1015	Technik rachunkowości	361	Technik informatyk	238	Technik rachunkowości	282
4.	Technik rachunkowości	923	Technik usług kosmetycznych	360	Technik rachunkowości	191	Technik turystyki wiejskiej	256
5.	Technik masażysta	761	Opiekun medyczny	245	Technik usług kosmetycznych	135	Technik informatyk	245
6.	Technik informatyk	757	Technik eksploatacji portów i terminali	79	Technik weterynarii	106	Technik usług kosmetycznych	232
7.	Higienistka stomatologiczna	442	Opiekunka środowiskowa	77	Opiekunka środowiskowa	86	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	130
8.	Florysta	364	Technik mechanik	66	Protetyk słuchu	58	Opiekun medyczny	112



9.	Asystentka stomatologiczna	355	Technik weterynarii	60	Technik masażysta	40	Florysta	90
10.	Opiekun medyczny	262	Inny (Rejestratorka usług medycznych)	55	Inny (rejestratorka medyczna)	31	Technik weterynarii	64

Źródło: opracowanie własne



Spis tabel

Tabela 1. Cele szczegółowe i pytania badawcze	24
Tabela 2. Rozkład próby w badaniach instytucji szkoleniowych.....	29
Tabela 3. Zestawienie definicji instytucji szkoleniowych w Polsce	43
Tabela 4. Oferowane przez instytucje szkoleniowe formy kształcenia.....	47
Tabela 5. Udział typów szkół kształcenia ustawicznego dorosłych w województwie mazowieckim.....	58
Tabela 6. Udział rodzaju kształcenia dla dorosłych w województwie mazowieckim (według SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	62
Tabela 7. Zestawienie najbardziej deficytowych zawodów w pierwszym półroczu 2014 i 2015 r.....	66
Tabela 8. Zawody, w których pracownicy mają najwięcej problemów ze znalezieniem pracy.....	71
Tabela 9. Matryca dopasowania najpopularniejszych KKZ do zapotrzebowania rynku pracy	75
Tabela 10. Matryca dopasowania najpopularniejszych kierunków kształcenia w szkołach policealnych do zapotrzebowania rynku pracy.....	76
Tabela 11. Model regresji logistycznej dla braku finansowania szkolenia pracowników przez pracodawców	122
Tabela 12. Model regresji logistycznej dla gotowości pracodawców do całościowego finansowania szkolenia i kształcenia pracowników	123
Tabela 13. Model regresji logistycznej dla gotowości pracodawców do częściowego finansowania szkolenia i kształcenia pracowników	123
Tabela 14. Model regresji logistycznej dla gotowości pracodawców do korzystania z funduszy UE lub innych źródeł finansowania szkolenia pracowników.....	124
Tabela 15. Model regresji logistycznej dla gotowości pracodawców do finansowania szkolenia pracowników w kolejnym roku	125
Tabela 16. Perspektywy poszczególnych interesariuszy w zakresie dopasowania oddziaływań edukacyjnych do potrzeb pracodawców.....	209
Tabela 17. Forma organizacyjna instytucji szkoleniowych i podstawa prawna.....	238
Tabela 18. Akty prawne o zasięgu krajowym.....	238
Tabela 19. Akty prawne o zasięgu międzynarodowym regulujące funkcjonowanie instytucji edukacji ustawicznej	242
Tabela 20. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w województwie mazowieckim (wg liczby wystąpień kierunku, zawodu lub KKZ wg KZSZ w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim).....	245
Tabela 21. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie ciechanowskim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)	248
Tabela 22. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie ostrołęckim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)	248
Tabela 23. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie płockim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim).....	250

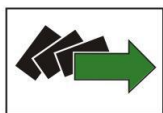


Tabela 24. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie radomskim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)	251
Tabela 25. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie siedleckim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim).....	252
Tabela 26. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie warszawskim wschodnim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)	253
Tabela 27. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie warszawskim zachodnim (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim)	254
Tabela 28. Lista rankingowa kierunków formalnego kształcenia dorosłych wg popularności występowania w ofercie edukacyjnej w podregionie m. st. Warszawa (wg liczby wystąpień w ofercie szkół dla dorosłych w województwie mazowieckim).....	255
Tabela 29. Lista rankingowa najpopularniejszych kierunków/zawodów kształcenia formalnego dorosłych według liczby słuchaczy w województwie mazowieckim bez podziału na rodzaj szkoły i formę kształcenia (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	256
Tabela 30. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion ciechanowski (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)	261
Tabela 31. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion m. st. Warszawa (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	261
Tabela 32. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion ostrołęcki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1) ...	262
Tabela 33. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion płocki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)	262
Tabela 34. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion radomski (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)....	263
Tabela 35. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion siedlecki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	263
Tabela 36. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion warszawski wschodni (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	264
Tabela 37. Lista rankingowa najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim – podregion warszawski zachodni (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	264
Tabela 38. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion ciechanowski (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	265
Tabela 39. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion m. st. Warszawa (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	265
Tabela 40. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion ostrołęcki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1) ...	267

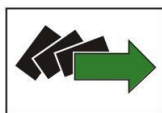


Tabela 41. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion płocki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)	268
Tabela 42. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion radomski (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)....	268
Tabela 43. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion siedlecki (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	269
Tabela 44. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion warszawski wschodni (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	270
Tabela 45. Lista rankingowa najpopularniejszych zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim – podregion warszawski zachodni (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	271
Tabela 46. Lista firm szkoleniowych w woj. mazowieckim	272
Tabela 47. Najbardziej popularne obszary szkoleń i kursów w 2013 roku	272
Tabela 48. Dominujące obszary tematyczne występujące w ofercie firm szkoleniowych w 2014 roku.....	273
Tabela 49. Zawody wskazujące na deficyt w województwie mazowieckim w I półroczu 2014 r. według wskaźnika intensywności deficytu wyliczonego w programie SYRIUSZ.	273
Tabela 50. Liczba uczniów liceów ogólnokształcących dla dorosłych (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	274
Tabela 51. Lista rankingowa Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w województwie mazowieckim (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	275
Tabela 52. Udział liczby słuchaczy w Kwalifikacyjnych Kursach Zawodowych w województwie mazowieckim w podziale na podregiony (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)	276
Tabela 53. Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego dopuszczonych do prowadzenia w szkołach policealnych, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku	276
Tabela 54. Lista rankingowa zawodów w szkołach policealnych w województwie mazowieckim (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	278
Tabela 55. Udział liczby słuchaczy w szkołach policealnych w województwie mazowieckim w podziale na podregiony (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1)	280
Tabela 56. Pięćdziesiąt najpopularniejszych kierunków/zawodów kształcenia formalnego dorosłych według liczby słuchaczy w województwie mazowieckim bez podziału na rodzaj szkoły i formę kształcenia (wg SIO, stan na 2015.09.30 v.1).....	281
Tabela 57. Zawody deficytowe i nadwyżkowe woj. mazowieckie informacja sygnałna i półrocze 2015 r.....	282
Tabela 58. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na duże kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne dla zawodów, do których w czterech edycjach przynajmniej 50 pracodawców poszukiwało pracowników).....	283
Tabela 59. Zestawienie zawodów, na które najłatwiej i najtrudniej było pozyskać pracowników w 2013 r.*	284
Tabela 60. Najbardziej poszukiwani pracownicy (Szczegółowe zawody – 4 poziom klasyfikacji KZiS).....	284
Tabela 61. Ranking 15 najbardziej deficytowych zawodów wg wskaźnika intensywności deficytu w 2014 roku.....	285
Tabela 62. Ranking 15 najbardziej nadwyżkowych zawodów wg wskaźnika intensywności nadwyżki w 2014 roku.....	286

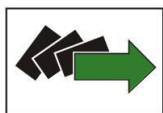


Tabela 63. Wymagane kompetencje mazowieckich pracodawców wg danych z ofert PUP i publikatorów.	286
Tabela 64. Struktura grup wielkich klasyfikacji i poziomy kompetencji	288
Tabela 65. Agregacja sekcji PKD 2004 i PKD 2007 do czterech sektorów gospodarki.....	294
Tabela 66. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców województwa mazowieckiego.....	298
Tabela 67. Zestawienie najpopularniejszych kierunków kształcenia ze względu na branżę.....	299
Tabela 68. Najczęściej realizowane obszary szkoleń i kursów przez instytucje szkoleniowe województwa mazowieckiego w 2014 roku	300
Tabela 69. Najczęściej realizowane obszary szkoleń i kursów przez instytucje szkoleniowe województwa mazowieckiego w 2014 roku ze względu na sektor uczestników szkoleń	300
Tabela 70. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie ciechanowskim	302
Tabela 71. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe w podregionie ciechanowskim (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).	302
Tabela 72. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie ostrołęckim.	303
Tabela 73. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu ostrołęckiego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).	304
Tabela 74. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie radomskim.	305
Tabela 75. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu radomskiego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia)	306
Tabela 76. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie plockim.	307
Tabela 77. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu plockiego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).	308
Tabela 78. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie m.st. Warszawa.....	309
Tabela 79. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu m. st. Warszawa (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).	309
Tabela 80. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie warszawskim wschodnim.	310
Tabela 81. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu warszawsko-wschodniego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).....	311
Tabela 82. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie warszawskim zachodnim.	312
Tabela 83. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu warszawsko-zachodnim (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia).....	313
Tabela 84. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw w podregionie siedleckim.	314
Tabela 85. Najczęściej realizowane i najczęściej planowane obszary szkoleń i kursów przez pracodawców i firmy szkoleniowe podregionu siedleckiego (w kolumnach liczba firm realizujących tego typu szkolenia)	314

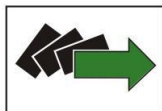
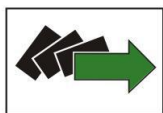
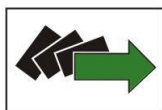


Tabela 86. Zestawienie najpopularniejszych tematów kształcenia pozaformalnego w podregionach województwa mazowieckiego	316
Tabela 87. Zestawienie najpopularniejszych tematów kształcenia pozaformalnego w podregionach województwa mazowieckiego	317
Tabela 88. Zestawienie najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w podregionach województwa mazowieckiego	320
Tabela 89. Zestawienie najpopularniejszych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych w podregionach województwa mazowieckiego	321
Tabela 90. Zestawienie najpopularniejszych kierunków w szkołach policealnych w podregionach województwa mazowieckiego	323
Tabela 91. Zestawienie najpopularniejszych kierunków w szkołach policealnych w podregionach województwa mazowieckiego	324

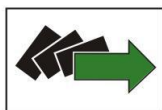


Spis wykresów

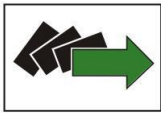
Wykres 1. Typy instytucji szkoleniowych poddane badaniu.....	30
Wykres 2. Lokalizacja badanych firm szkoleniowych.....	31
Wykres 3. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw ze względu na wielkość.....	33
Wykres 4. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw ze względu na branżę	33
Wykres 5. Frekwencje dla popularności obszarów szkoleń w 2011 r.	53
Wykres 6. Udział oferty formalnego kształcenia dla dorosłych szkół publicznych i niepublicznych w województwie mazowieckim.....	59
Wykres 7. Dziesięć najpopularniejszych kierunków formalnego kształcenia dorosłych w województwie mazowieckim	60
Wykres 8. Udział poszczególnych podregionów w ofercie formalnego kształcenia dorosłych w województwie mazowieckim	61
Wykres 9. Z czego wynikały trudności ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie?	72
Wykres 10. Pracownicy, których pracodawcy zatrudniliby najchętniej.....	74
Wykres 11. Co Pan sądzi o idei edukacji ustawicznej i przez całe życie?	80
Wykres 12. Jakie dostrzega Pan/Pani korzyści dla firmy z rozwoju kwalifikacji i kompetencji pracowników?	81
Wykres 13. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?	82
Wykres 14. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników	83
Wykres 15. Kompetencje pracowników i kandydatów do pracy w opinii pracodawców	86
Wykres 16. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/i firmie?....	87
Wykres 17. Jak często Pani/Pana zdaniem kandydaci do pracy po szkole/studiach dysponują odpowiednimi kompetencjami do realizacji zadań zawodowych?.....	88
Wykres 18. W jakim stopniu dostępna na rynku oferta szkoleń, kursów, doksztalcania jest dopasowana do Państwa potrzeb?	89
Wykres 19. Czego Pan/Pani oczekuje od instytucji edukacji pozaformalnej?	90
Wykres 20. Prowadzone kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych	91
Wykres 21. Realizowane formy rozwoju kompetencji pracowników przez instytucje szkoleniowe.....	92
Wykres 22. Procent szkoleń realizowany na zamówienie poszczególnych podmiotów	94
Wykres 23. Jaki % uczestników Państwa szkoleń to osoby:.....	95
Wykres 24. Co Pana/Pani zdaniem jest miarą dobrego dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców?.....	96
Wykres 25. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?	104
Wykres 26. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?.....	105
Wykres 27. Jakie Pani/Pana zdaniem są główne przyczyny tego, że pracownicy nie rozwijają swoich kwalifikacji i kompetencji?	106
Wykres 28. Czy oferując kursy i szkolenia, wykonują Państwo wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)?	107
Wykres 29. Jak często aktualizują Państwo swoją ofertę i programy szkoleń?.....	107
Wykres 30. Czy sprawdzają Państwo (w formie ewaluacji) efektywność działań rozwijających kompetencje i kwalifikacje uczestników Państwa szkoleń?	108
Wykres 31. Na czym polega współpraca z przedsiębiorstwami?.....	109
Wykres 32. Postawy przedstawicieli firm szkoleniowych wobec współpracy z sektorem przedsiębiorstw	110



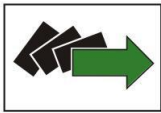
Wykres 33. Na czym polega współpraca z instytucjami rynku pracy?.....	111
Wykres 34. Jaki jest zakres Państwa współpracy z innymi podmiotami?.....	112
Wykres 35. Jakie Pani/Pana zdaniem są główne przyczyny tego, że pracownicy nie rozwijają swoich kwalifikacji i kompetencji?	112
Wykres 36. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?	119
Wykres 37. Jaką średnią sumę rocznie przeznaczają Państwa przedsiębiorstwa na szkolenie i kształcenie jednego pracownika?.....	120
Wykres 38. Jaki % środków inwestowanych w rozwój pracowników pochodzi ze środków publicznych?.....	121
Wykres 39. Które z form rozwoju zawodowego uznają Państwo za najbardziej skuteczne?	132
Wykres 40. Jak oceniają Państwo wyposażenie swojej placówki w zakresie bazy sprzętowej i merytorycznej?.....	134
Wykres 41. Sytuacja finansowa firm szkoleniowych w kontekście potrzeb sprzętowych i kadrowych	135
Wykres 42. Czy wykładowcy i trenerzy pracujący dla Państwa doskonalą swoje kompetencje i kwalifikacje?	136
Wykres 43. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?	148
Wykres 44. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?	148
Wykres 45. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?.....	149
Wykres 46. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?	149
Wykres 47. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników	150
Wykres 48. W jakim stopniu dostępna na rynku oferta szkoleń, kursów, doształcania jest dopasowana do Państwa potrzeb?	151
Wykres 49. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?	152
Wykres 50. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?	154
Wykres 51. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?	155
Wykres 52. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?.....	156
Wykres 53. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?	156
Wykres 54. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników	157
Wykres 55. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?	158
Wykres 56. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?	160
Wykres 57. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?	161
Wykres 58. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?.....	161
Wykres 59. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?	162
Wykres 60. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników	163
Wykres 61. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?	164



Wykres 62. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?	166
Wykres 63. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?	167
Wykres 64. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?.....	167
Wykres 65. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników	168
Wykres 66. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/i firmie? ..	169
Wykres 67. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?	171
Wykres 68. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?	172
Wykres 69. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?.....	172
Wykres 70. Jaką średnią sumę rocznie przeznaczają Państwa przedsiębiorstwa na szkolenie i kształcenie jednego pracownika?.....	173
Wykres 71. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?	173
Wykres 72. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników	174
Wykres 73. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?	175
Wykres 74. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?	178
Wykres 75. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?	179
Wykres 76. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?.....	179
Wykres 77. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?	180
Wykres 78. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników	180
Wykres 79. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?	181
Wykres 80. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?	183
Wykres 81. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?	184
Wykres 82. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?.....	184
Wykres 83. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?	185
Wykres 84. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników	185
Wykres 85. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?	186
Wykres 86. Czy Pani/Pana firma finansuje rozwój (szkolenia, studia podyplomowe, staże itp.) swoich pracowników?	188
Wykres 87. Z jakimi podmiotami współpracuje Pani/Pana firma w zakresie rozwoju pracowników?	189
Wykres 88. Jaki jest zakres współpracy z innymi podmiotami?.....	189
Wykres 89. Jakie są powody braku finansowania rozwoju pracowników?	190
Wykres 90. Realizowane i planowane formy rozwoju kompetencji pracowników	190
Wykres 91. Na jakie stanowiska najczęściej poszukuje się pracowników w Pana/Pani firmie?	191



Wykres 92. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Siły zbrojne [0]*	289
Wykres 93. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy [1]	289
Wykres 94. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Specjaliści [2]	290
Wykres 95. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Technicy i inny średni personel [3]	290
Wykres 96. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Pracownicy biurowi [4]	291
Wykres 97. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy [5]	291
Wykres 98. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy[6]	292
Wykres 99. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy [7]	292
Wykres 100. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń [8]	293
Wykres 101. Liczba pracujących (w tys. osób) w przekroju wielkich grup zawodowych (KZiS2010) w województwie mazowieckim w latach 1995-2011 (prognoza na lata 2012-2020) Pracownicy przy pracach prostych [9]	293
Wykres 102. Liczba (w tys. osób) i udział (w %) pracujących w czterech sektorach gospodarki w województwie mazowieckim – prognoza na lata 2014-2020 Liczba (w tys. osób) Rolnictwo	295
Wykres 103. Liczba (w tys. osób) i udział (w %) pracujących w czterech sektorach gospodarki w województwie mazowieckim – prognoza na lata 2014-2020 Liczba (w tys. osób) Przemysł	296
Wykres 104. Liczba (w tys. osób) i udział (w %) pracujących w czterech sektorach gospodarki w województwie mazowieckim – prognoza na lata 2014-2020 Liczba (w tys. osób) Usługi rynkowe	296
Wykres 105. Liczba (w tys. osób) i udział (w %) pracujących w czterech sektorach gospodarki w województwie mazowieckim – prognoza na lata 2014-2020 Liczba (w tys. osób) Usługi nierynkowe	297



Spis rysunków

Rysunek 1. Rozmieszczenie placówek kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim na podstawie Systemu Informacji Oświatowej.....	49
Rysunek 2. Planowanie ścieżki kształcenia.....	56
Rysunek 3. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób w 2014 r. (dane procentowe N=2652)	73