

RAPORT CZĄSTKOWY

Analiza obowiązujących w Polsce systemów / rozwiązań / narzędzi systemowych w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ocena/zbadanie ich efektywności z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia, w szczególności dorosłych aktywnych zawodowo.

WROCŁAW
MAJ 2021 r.

Autorzy:

mgr Artur Kotliński – kierownik zespołu
mgr Jarosław Sawicki – członek zespołu, badacz
mgr Wojciech Onyśków – członek zespołu, badacz

dr Dawid Krysiński – konsultacja naukowa

Publikacja

RAPORT CZĄSTKOWY

Analiza obowiązujących w Polsce systemów / rozwiązań / narzędzi systemowych w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ocena/zbadanie ich efektywności z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia, w szczególności dorosłych aktywnych zawodowo.

opracowana przez

Instytut Badawczy IPC sp. z o.o.

w ramach projektu: „Rzecznictwo interesów pracodawców jest dla nas ważne”
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Projekt realizowany przez

Dolnośląskich Pracodawców -

regionalny związek pracodawców Konfederacji Lewiatan

adres: ul. Szczawieńska 2, 58 - 310 Szczawno - Zdrój

tel. 74 64 80 534/ 74 64 80 535

email: biuro@dp.org.pl

www.dolnoslascypracodawcy.pl

FB/ Dolnośląscy Pracodawcy

Wydawca: Drukarnia Poldruk s.c.

Józef Grzywa, Marek Kawka



Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

Streszczenie	2
Słowniczek.....	6
I. Wprowadzenie	7
II. Opis metodologii badania	8
II.1. Cele badania.....	8
II.2. Procedura badawcza.....	9
II.3. Opis zastosowanych technik gromadzenia i analizy danych.....	10
II.4. Opis przebiegu badania.....	11
III. Opis wyników badania	12
III.1. Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym	12
III.2. Ocena systemowych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego.....	14
III.3. Ocena narzędzi stosowanych w obszarze kształcenia ustawicznego.....	30
III.4. Ocena systemów wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego	31
III.5. Bariery uczestnictwa w kształceniu ustawicznym	34
IV. Wnioski i podsumowanie	36

Streszczenie

W dobie nieustannie zmieniających się warunków pracy niezbędne jest coraz lepsze dostosowywanie się do tych zmian. Dotyczy to szczególnie potrzeby doskonalenia umiejętności i poszerzania wiedzy. Najlepszym sposobem na sprostanie wymaganiom dzisiejszych wyzwań i ciągle zmieniającym się warunkom jest podjęcie kształcenia ustawicznego. Proces kształcenia ustawicznego pozwala na wszechstronny rozwój dorosłego człowieka, pomaga rozwijać zdolności, wzbogacać wiedzę i podnosić poziom kwalifikacji zawodowych. Realizowany może być on indywidualnie, grupowo bądź w ramach określonych instytucji. W Polsce istnieją następujące formy kształcenia ustawicznego: szkolne (m.in. szkoły dla dorosłych, w tym np. zarówno publiczne jak i prywatne) oraz pozaszkolne (prowadzone m.in. przez stowarzyszenia, organizacje społeczno-polityczne, zakłady pracy, fundacje oraz inne podmioty).

Najpopularniejszą formą uczestnictwa w kształceniu ustawicznym wśród mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw, niewpisujących się w dolnośląskie RIS, są wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników. Są to programy wdrażane przez firmy na własne potrzeby. Nie funkcjonują one jako ogólnodostępne formy kształcenia, są dostępne tylko dla pracowników danych przedsiębiorstw. Na ogół są one prowadzone przez personel firmy.

Najpopularniejsze formy kształcenia ustawicznego wśród uczestników, będących pracownikami zarówno małych, średnich, jak i dużych firm oraz osobami nieaktywnymi zawodowo były: (i) kursy umiejętności zawodowych; (ii) inne kursy i szkolenia (głównie językowe); (iii) studia podyplomowe; (iv) staże; (v) kwalifikacyjne kursy zawodowe oraz (vi) szkoły policealne.

W trakcie kursów umiejętności zawodowych uczestnicy najczęściej zdobywali inne kwalifikacje zawodowe¹ oraz uczyli się obsługi programu komputerowego². Zajęcia realizowane w ramach kursów umiejętności zawodowych odbywały się w różnych formach, jednak dominujące okazały się szkolenia grupowe face-to-face. Mimo zróżnicowania form zajęć w ramach kursów umiejętności zawodowych, uczestnicy oceniali je w większości pozytywnie. O faktycznej przydatności wiedzy zdobytej w trakcie kursów umiejętności zawodowych świadczy bardzo wysoki odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć. Powszechnym zjawiskiem było przekazywanie uczestnikom kursów umiejętności zawodowych materiałów szkoleniowych.

W trakcie innych kursów (głównie językowych) uczestnicy najczęściej zdobywali inne umiejętności³ niż zaproponowano w kafeterii odpowiedzi. Zajęcia realizowane w ramach innych kursów odbywały się w różnych formach. Najczęściej miały postać szkoleń grupowych

1) M.in.: audytor wewnętrzny ISO 9001, pełnomocnik jakości, certyfikat i kurs w zakresie badań klinicznych, certyfikaty Microsoft, dietetyk, cukiernik, fotografia, kursy kadrowe i kadrowo-płacowe, kinesiotaping, makijaż, nowe JPK, RHCSA, administracja, spawaczy, sprzedażowy, techniki terapeutyczne, uprawnienia UDT, uzyskanie kwalifikacji do pracy z dziećmi z zaburzeniami (autyzm), zarządzanie zasobami.

2) M.in.: Excel, 3ds Max, AutoCAD, Corel, Inventor, MS Office, Photoshop, Płatnik, Skype, Solidworks, Subiekt, systemy serwerowe.

3) M.in.: Scaled Agile Framework, magazynowanie chemikaliów, język angielski, malowanie ścian, kładzenie paneli podłogowych i płytek ceramicznych, nauka programowania w języku Python, odpowiednie obsługiwane osób pokrzywdzonych, prezentacje, tworzenie haseł reklamowych.

face-to-face. Mimo zróżnicowania form zajęć w ramach innych kursów, uczestnicy oceniali je w większości pozytywnie. Ponad połowa uczestników innych kursów miała okazję w pracy zawodowej wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć, w których brali udział. Dwie trzecie uczestników innych kursów potwierdziło otrzymywanie w toku zajęć materiałów szkoleniowych.

W trakcie studiów podyplomowych uczestnicy najczęściej skupiali się na zdobywaniu: innych kwalifikacji zawodowych⁴. Zajęcia realizowane w ramach studiów podyplomowych odbywały się w różnych formach, jednak dominujące okazały się szkolenia grupowe face-to-face. Mimo znacznego zróżnicowania form zajęć dostępnych w ramach studiów podyplomowych, uczestnicy oceniali je w większości pozytywnie. O faktycznej przydatności wiedzy zdobytej w trakcie studiów podyplomowych świadczy wysoki odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć. Większość studentów studiów podyplomowych otrzymywało materiały szkoleniowe.

W trakcie staży uczestnicy najczęściej zdobywali umiejętności związane z obsługą programów komputerowych⁵ oraz inne kwalifikacje zawodowe⁶. Zajęcia realizowane w ramach staży odbywały się w różnych formach, ale najczęściej występowały: szkolenia indywidualne face-to-face i szkolenia grupowe face-to-face. Prawdopodobnie poprzez szkolenia w trakcie stażu badani rozumieli przekazywanie informacji od pracodawcy jak pewne rzeczy wykonywać, które mogły mieć formę spotkań indywidualnych lub grupowych. Mimo znacznego zróżnicowania form zajęć dostępnych w ramach staży, uczestnicy oceniali je w większości pozytywnie. O faktycznej przydatności kwalifikacji zdobytych w trakcie staży świadczy wysoki odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć. Materiały szkoleniowe w trakcie staży otrzymała nieco ponad połowa ich uczestników. Także tutaj należy zwrócić uwagę, że materiały szkoleniowe to dość szeroka kategoria. Pracodawcy mogli przekazywać pewne materiały niezbędne do odbycia staży, które badani uznawali za materiały szkoleniowe.

W trakcie kwalifikacyjnych kursów zawodowych uczestnicy najczęściej zdobywali inne kwalifikacje zawodowe⁷ (45,9% wskazań) oraz umiejętności związane z obsługą programów komputerowych⁸ (37,8%). Zajęcia realizowane w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych odbywały się w różnych formach, jednak dominujące okazały się szkolenia grupowe face-to-face. Mimo znacznego zróżnicowania form zajęć dostępnych w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych, uczestnicy oceniali je w przeważającej większości pozytywnie.

4) M.in.: bibliotekoznawstwo, edukacja plastyczna, ekonomia, ewaluacja satysfakcji projektu, inżynier, księgowość, lean manufacturing, logistyka, nauczyciel, nauczyciel logopeda, nowe technologie, rewalidacja, specjalista ds. BHP, umiejętność współpracy z grupami, uprawnienia do rachunkowego prowadzenia ksiąg, uprawnienia pedagogiczne, zarządzanie, zarządzanie jakością w przedsiębiorstwie, zarządzanie projektami.

5) M.in.: 3ds Max, Autocad, Excel, Corel Draw, Mapinfo, Geomedia, Creo Parametrics, SQL Server Management Studio, MPlanet, Office, SODiR, Kamssoft, OriginPro, Photoshop, programy do projektowania instalacji fotowoltaicznych, Sędzia-2.

6) M.in.: analityk, certyfikat UDT, dietetyk, grooming psów, kadry i płace, obsługa SODiR, kasjer-sprzedawca, księgowość, nowe technologie, obsługa AFM, obsługa kasy fiskalnej, podstawy Lean, praca w administracji samorządowej, praca w finansach, projektowanie elementów z tworzyw sztucznych, szkolenie managerskie.

7) M.in.: asystentka przedszkolanki, audytor wewnętrzny norma ISO 9001, Pełnomocnik Jakości, górnik instruktor strzałowyy pod ziemią, I stopień: kurs dla kandydatów na księgowego, kadry i płace, obsługa SODiR, kurs elektryczny, kurs kasjera walutowego, kwalifikacje managerskie, kwalifikowana pierwsza pomoc, kwalifikowany pracownik ochrony, nastawniczy, produkcja, projektowanie instalacji gazowej, specjalista do spraw personalnych, stylistka paznokci z elementami pielęgnacji dłoni i prawem jazdy kat. B, trener personalny, uprawnienia UDT.

8) M.in.: Excel, Figma, Adobe, Microsoft Office, SAP, SODiR.

O faktycznej przydatności kwalifikacji nabytych w trakcie kursów świadczy wysoki odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć. Materiały szkoleniowe w trakcie kwalifikacyjnych kursów zawodowych otrzymała zdecydowana większość ich uczestników.

W trakcie kształcenia policealnego uczestnicy zdobywali zróżnicowane kompetencje: inne kwalifikacje zawodowe⁹; kompetencje językowe i umiejętności miękkie¹⁰ oraz umiejętności związane z obsługą programów komputerowych¹¹. Zajęcia realizowane w ramach kształcenia policealnego odbywały się w różnych formach. Najwięcej respondentów uczestniczyło w szkoleniach grupowych face-to-face. Mimo znacznego zróżnicowania form zajęć dostępnych w ramach kształcenia policealnego, uczestnicy oceniali je w większości pozytywnie. O faktycznej przydatności kwalifikacji nabytych w trakcie kształcenia policealnego świadczy odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć. Materiały szkoleniowe w trakcie kształcenia policealnego otrzymała większość ich uczestników.

W trakcie zajęć przygotowania zawodowego uczestnicy najczęściej zdobywali: inne kwalifikacje zawodowe¹² oraz umiejętności związane z obsługą programów komputerowych¹³. Zajęcia realizowane w ramach przygotowania zawodowego najczęściej odbywały się w formie szkolenia grupowego face-to-face. Uczestnicy przygotowania zawodowego w zróżnicowany sposób oceniali formę, w jakiej realizowane były zajęcia. O faktycznej przydatności kwalifikacji nabytych w trakcie przygotowania zawodowego świadczy wysoki odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć. Materiały szkoleniowe w trakcie przygotowania zawodowego otrzymała nieco ponad połowa ich uczestników.

Na podstawie odpowiedzi badanych uczestników kształcenia ustawicznego, można stwierdzić, iż w trakcie zajęć w ramach kształcenia ustawicznego, w których brali udział w ciągu ostatnich pięciu lat, wykorzystywane były różne narzędzia i metody pracy. Zdecydowanie najpopularniejsze okazały się komputer i Internet. Inne popularne narzędzia to: metody pracy grupowej; zajęcia praktyczne w zakładach pracy; korzystanie ze specjalistycznego sprzętu związanego z profilem szkolenia oraz indywidualne konsultacje.

Korzystanie ze wsparcia wśród osób o trudnej sytuacji na rynku pracy nie było powszechną praktyką. Uczestnicy kształcenia najczęściej korzystali z: bonu szkoleniowego oraz bonu stażowego. Dostęp do informacji o tychże formach wsparcia był oceniany umiarkowanie wysoko. Podobnie oceniono wsparcie PUP na etapie ubiegania się o wspomniane wsparcie. Respondenci, którzy w chwili udziału w zajęciach kształcenia ustawicznego znajdowali się w specyficznej sytuacji na rynku pracy, ale nie korzystali z dostępnych form wsparcia umożliwiających udział

9) M.in.: technik usług kosmetycznych, administracja, BHP, kucharz, masażysta, ochrona osób i mienia, opieka nad dzieckiem zdrowym, chorym i niepełnosprawnym, pierwsza pomoc, pakowanie, technik administracji, technik BHP, technik masażysta, technik usług kosmetycznych, technik usług pocztowych.

10) M.in.: język angielski, język niemiecki, język francuski, język migowy, język niemiecki dla opiekunek środowiskowych.

11) M.in.: Atom, Coral, Excel, grafika, Kamssoft, Windows, MS Word, Pdf, PowerPoint.

12) M.in.: grooming psów, kasjer, kwalifikacje managerskie, monter tapicer, produkcja posiłków, rozliczenie dotacji, stolarz ślusarz, szwaczka, szycie na maszynie, uprawniania UDT.

13) M.in.: Excel, MS Office, Płatnik, Windows.

w tych zajęciach, tłumaczyli to przede wszystkim: brakiem wiedzy o możliwości otrzymania wsparcia; szczegółowymi kryteriami, których nie byli w stanie spełnić oraz brakiem zainteresowania skorzystaniem z pomocy.

Zdecydowana większość respondentów nie napotkała na żadne bariery, w dostępie do zajęć z zakresu kształcenia ustawicznego Obecność trudności w tym zakresie wskazał jedynie co dziesiąty badany. Najczęściej występowały bariery finansowe. Dość znaczące były również: brak szkoleń o właściwym poziomie zaawansowania; brak szkoleń o odpowiedniej tematyce; brak wsparcia na etapie ubiegania się o środki na udział w zajęciach; brak miejsc oraz odbywanie się szkoleń w niewłaściwych terminach, bądź niedogodnych miejscach.

Słowniczek

Skrót	Rozwinięcie
CATI	ComputerAsisted Telephone Interview
FGI	Focus Group Interview
RIS	Regionalna Inteligentna Specjalizacja
PUP	Powiatowy Urząd Pracy

I. Wprowadzenie

Niniejszy dokument stanowi raport cząstkowy w ramach zamówienia na przeprowadzenie badania pn.: „Badanie i analiza dostępnych rozwiązań i narzędzi w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ich efektywności w kontekście zwiększenia udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, w szczególności w formach pozaszkolnych.” zaplanowanego do realizacji w ramach projektu „Rzecznicstwo interesów pracodawców jest dla nas ważne” dofinansowanego z EFS - Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój Oś priorytetowa: II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie: 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy.

Głównym celem badania było zwiększenie potencjału i możliwości efektywniejszej pracy przedstawicieli Dolnośląskich Pracodawców - Związku Pracodawców w ciałach dialogu społecznego poprzez przygotowanie w oparciu o wnioski, rekomendacji w obszarze kształcenia ustawicznego zgodnego z potrzebami rynku pracy i gospodarki w latach 2019-2021. Wnioski/ stanowiska wynikające z badania będą podstawą do dyskusji w gronie partnerów społecznych i wypracowania wspólnych stanowisk mających wpływ na kształtowanie polityki rynku pracy w korelacji z polityką edukacji.

Przyjętą definicją kształcenia ustawicznego było kształcenie, które może odbywać się w trzech formach, jako: (i) kształcenie formalne, obejmujące szkolne formy edukacji, którego efektem jest zmiana w poziomie wykształcenia; (ii) kształcenie pozaformalne, odnoszące się do wszystkich zorganizowanych działań edukacyjnych, takich jak: kursy, szkolenia, seminaria, konferencje itd.; (iii) kształcenie nieformalne, zwane także incydentalnym i samokształceniem, występujące poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej w postaci samodzielnej uczenia się w celu nabycia nowej wiedzy i pozyskania nowych bądź doskonalszych umiejętności¹⁴.

W projekcie założono, że w oparciu o wyniki i rekomendacje z badania wypracowane zostaną min. trzy wnioski w następujących obszarach tematycznych:

1. Wniosek w sprawie dostosowania przepisów dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych do zróżnicowanych potrzeb współczesnego rynku pracy zarówno pod względem form kształcenia, jak i podmiotów mogących uczestniczyć, jako wykonawcy w kształceniu ustawicznym.
2. Wniosek w sprawie potrzeb kadrowych (umiejętności i kwalifikacje pracowników) firm działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji i ewentualne rekomendacje w zakresie uwzględnienia wsparcia dla tych firm np. z EFS na przykładzie Dolnego Śląska.
3. Wniosek w sprawie uwzględnienia wsparcia na kształcenie ustawiczne w nowym Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Dolnośląskiego(rekomendacje).

14) B. Urbaniak, Bariery udziału polskiego społeczeństwa w kształceniu ustawicznym, w: Polityka edukacyjna wobec rynku pracy, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Wydziałowe, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, red. D. Kotlorz, A. Rączaszek, Katowice 2012, s. 181.

II. Opis metodologii badania

II.1. Cele badania

Niniejszy raport cząstkowy ma na celu analizę obowiązujących w Polsce systemów/rozwiązań/narzędzi systemowych w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ocena/zbadanie ich efektywności z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia, w szczególności dorosłych aktywnych zawodowo. Wpisuje się tym samym w cel II całego badania.

Cele całego badania to:

- I. Zgromadzenie i analiza inf. w zakresie dostępnych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego (fiskalne np. ulgi, dopłaty, subwencje, dotacje, granty) w wybranych krajach UE, które mają najwyższy wskaźnik w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (np. Dania, Niemcy, Francja) oraz możliwość ich implementacji na rynek polski.
- II. *Analiza obowiązujących w Polsce systemów/rozwiązań/narzędzi systemowych w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ocena/zbadanie ich efektywności z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia, w szczególności dorosłych aktywnych zawodowo.*
- III. Zbadanie potrzeb zw. z kwalifikacjami i um. pracowników/potencjalnych pracowników firm MŚP wpisujących się w Regionalne Inteligentne Specjalizacje Dolnego Śląska i dostosowanie narzędzi/form wsparcia dla tej grupy pracodawców i osób (pracowników/potencjalnych pracowników).
- IV. Przegląd i analiza efektywności form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020 (priorytetu 8. I 10 RPO WD 2014-2020) z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia.
- V. Rekomendacje dla polityki rynku pracy w obszarze przygotowania kadr, rozwiązania w obszarze kształcenia ustawicznego pod potrzeby, zgodnie z potrzebami rynku pracy propozycje rozwiązań dla pracodawców uwzględniające ich specyfikę oraz dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnosić swoje kwalifikacje i umiejętności formy, źródła finansowania, ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań wymagających nowych uregulowań prawnych lub umocowania w programach operacyjnych nowej perspektywy finansowej z UE.

II.2. Procedura badawcza

Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o metodologię i narzędzia badawcze przekazane przez Zamawiającego. Proces badawczy przebiegał w podziale na zasadnicze etapy wynikające z założeń badań społecznych. Etapy te obejmowały poszczególne metody i techniki badania i przedstawiały się następująco:

Etap organizacji badania:

- Wstępna analiza dokumentów pozwalająca na przygotowanie narzędzi badawczych
- Opracowanie Raportu Metodologicznego i narzędzi badawczych
- Przekazanie Raportu Metodologicznego Zamawiającemu
- Uwagi Zamawiającego
- Opracowanie i przekazanie ostatecznej wersji Raportu Metodologicznego oraz narzędzi badawczych

Etap obserwacji:

- Analiza dokumentów – deskresearch
- CATI – przedsiębiorcy
- CATI – uczestnicy kształcenia
- FGI - przedsiębiorcy/pracodawcy
- FGI - uczestnicy kształcenia

Etap analizy i interpretacji danych:

- Analiza ekspercka danych jakościowych
- Analizy statystyczne
- Opracowanie rekomendacji – burza mózgów w ramach Zespołu Badawczego

Etap opracowania Raportu Końcowego:

- Przygotowanie projektu Raportu Końcowego
- Przekazanie Zamawiającemu projektu Raportu Końcowego
- Przekazanie uwag przez Zamawiającego
- Przekazanie Zamawiającemu ostatecznej wersji Raportu Końcowego

II.3. Opis zastosowanych technik gromadzenia i analizy danych

Niniejszy raport cząstkowy powstał na bazie wyników badań, przeprowadzonych za pomocą następujących technik badawczych:

CATI (Computer Assisted Telephone Interview)

Jest to ankietyzacja prowadzona w profesjonalnie zaaranżowanym studio, wyposażonym stanowiska teleankieterskie. Odpowiedzi na poszczególne pytania są odnotowywane w systemie komputerowym. Pozwala to znacznie uprościć i przyspieszyć realizację, a także uniknąć ryzyka uzyskania niepełnych i mało wartościowych odpowiedzi. System czuwa również nad prawidłowym stosowaniem reguł przejścia oraz pozwala na rotowanie odpowiedzi. Badania ankietowe typu CATI daje ponadto możliwość szybkiego dotarcia nawet do trudno dostępnych grup respondentów, a także stosunkowo niskie koszty realizacji - są to istotne zalety tego typu ankietyzacji.

Na potrzeby niniejszego raportu przeprowadzono dwa badania ankietowe:

- Badanie przedsiębiorców dotyczące obowiązujących w Polsce systemów/ rozwiązań/ narzędzi systemowych w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ocena/zbadanie ich efektywności z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia. Operatem losowania była baza dolnośląskich przedsiębiorstw, którą dysponuje Wykonawca. Dobór nastąpił w sposób losowo-warstwowy z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa (mikro, małe i średnie) oraz działu i grupy PKD, jednak z wyłączeniem firm wpisujących się w RIS Dolnego Śląska.

W badaniu wzięło udział 500 przedsiębiorców, z wyłączeniem tzw. regionalnych inteligentnych specjalizacji Dolnego Śląska. Głównie reprezentowali oni mikroprzedsiębiorstwa (72,7% ogółu) oraz jednoosobowe działalności gospodarcze (24,3%). Firmy małe stanowiły jedynie 2,3% ogółu badanych, zaś średnie 0,7%.

Firmy reprezentowały głównie sekcje: G. HHHandel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (20,0%); F. Budownictwo (13,0%); L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (11,7%); M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (10,3%); C. Przetwórstwo przemysłowe (7,0%).

Dobierając próbę zadbane również o dywersyfikację geograficzną. Najwięcej przedsiębiorców reprezentowało powiaty: wrocławski i miasto Wrocław (40,6%); jeleniogórski (7,7%); świdnicki (6,6%); wałbrzyski (6,3%).

- Badanie uczestników kształcenia nakierowane na ocenę obowiązujących w Polsce systemów/ rozwiązań/ narzędzi systemowych w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ich efektywności z perspektywy uczestników szkoleń. Operatem losowania była baza potencjalnych respondentów, którą dysponuje Wykonawca. Respondenci zostali wybrani w oparciu o dobór losowy, a następnie odfiltrowani na podstawie pierwszego pytania.

W badaniu wzięło udział 500 osób, które korzystały z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich 5 lat. Większość uczestników badania stanowiły osoby, które w momencie badania były aktywne zawodowo (76,8%). Osoby aktywne zawodowo były zatrudnione głównie w: dużych (38,4% wskazań), małych (24,1% wskazań) i średnich (15,9% wskazań) przedsiębiorstwach. Najmniej pracowników (13,8%) reprezentowało mikroprzedsiębiorstwa, zaś pozostałe 7,8% badanych aktywnych zawodowo, stanowiły osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze.

FGI (Focus Group Interview) - zogniskowane wywiady grupowe (badania fokusowe) to dyskusja prowadzona przez moderatora w grupie celowo dobranych osób (najlepsze efekty daje badanie w grupie min. 6, maks. 12 osób). W badaniu wzięło udział 10 osób. Dyskusja jest skoncentrowana wokół określonego tematu bądź kilku tematów. Wywiady grupowe sprawdzają się zarówno w badaniach marketingowych, badaniach rynku, opinii, jak i w badaniach społecznych, czy ewaluacjach. Zaletą zogniskowanych wywiadów grupowych jest krótki czas pozyskiwania informacji, a także możliwość obserwacji dynamiki postaw respondentów oraz interakcji występujących pomiędzy nimi.

W ramach badania przeprowadzono dwie sesje fokusowe w ramach każdej grupy:

- Z reprezentantami przedsiębiorstw, które korzystały z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich 5 lat (2 grupy, każda po 10 osób);
- Z osobami, które korzystały z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich 5 lat (2 grupy, każda po 10 osób);

II.4. Opis przebiegu badania

Badanie techniką CATI zostało przeprowadzone zgodnie z założeniami, tj. w formie wywiadów telefonicznych wspomaganym komputerowo. Badanie odbywało się w centralnym studiu do wywiadów telefonicznych z zastosowaniem dedykowanego do tego typu badań oprogramowania, w tym przypadku indywidualnego oprogramowania System do Badań Ankietowych (SdBA).

Praktyka realizacji badań w okresie pandemicznym, sprawiła że sesje fokusowe zostały przeprowadzone w formie zdalnej. Umożliwiło to sprawne ustalenie terminu i zgromadzenie wszystkich rozmówców w jednym czasie przed komputerem. W każdej grupie wzięło udział po 10 osób. W badaniu przedsiębiorców wzięli udział przedstawiciele różnych branż, reprezentowali także firmy o różnej wielkości zatrudnienia. W przypadku badania z pracownikami respondentami były osoby, które są zatrudnione w przedsiębiorstwach działających na terenie województwa. Zgodnie z założeniami tej części badania, zarówno firmy jak i pracownicy, reprezentowali branże działające na terenie województwa dolnośląskiego za wyjątkiem przedstawicieli regionalnych inteligentnych specjalizacji Dolnego Śląska.

III. Opis wyników badania

III.1. Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym

Uczestnictwo przedsiębiorstw

Najpopularniejszą formą uczestnictwa w kształceniu ustawicznym przedsiębiorstw, niewpisujących się w dolnośląskie RIS, są wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników. Realizuje je 26,0% ogółu badanych przedsiębiorstw.

Pozostałe formy kształcenia ustawicznego – realizowane poza miejscem pracy - cieszą się znacznie mniejszą popularnością. W ciągu ostatnich pięciu lat jedynie w 5,7% badanych firm, co najmniej jeden pracownik wziął udział w kursie umiejętności zawodowych; zaś w 4,0% badanych przedsiębiorstw, pracownicy mieli okazję uczestniczyć w kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Pozostałe formy kształcenia ustawicznego występowały sporadycznie: przygotowanie zawodowe (praktyczna nauka zawodu lub przyuczenie do pracy) realizowane było w 1,7% ogółu przedsiębiorstw; kurs kompetencji ogólnych w 1,3%; zasadnicza szkoła zawodowa w 1,0%; szkoła policealna w 0,7%; zaś szkoła dla dorosłych prowadzona przez szkołę wyższą w 0,3% przypadków.

Żadne z przedsiębiorstw nie kształciło pracownika w ramach takich form jak: szkoła dla dorosłych na poziomie podstawowym; liceum profilowane dla dorosłych; liceum uzupełniające dla dorosłych; liceum ogólnokształcące dla dorosłych; szkoła branżowa I stopnia; szkoła branżowa II stopnia; technikum lub technikum dla dorosłych; kurs doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników; seminarium/ konferencja.

Uczestnicy badań fokusowych wskazywali, że chcieliby, aby pracownicy byli komunikatywni oraz bardziej samodzielni. Pomóc im w tym mogą różnego rodzaju szkolenia i udział w kształceniu ustawicznym. Niezmiernie ważne jest także, by posiadali odpowiednie umiejętności branżowe. Pracodawcy zwracali uwagę, że szkolenie pracowników to wręcz jeden z ważniejszych elementów funkcjonowania firmy, dlatego kształcenie ustawiczne w ich firmach to element zarówno rozwoju firmy jako organizacji, jak i samych pracowników.

Uczestnictwo pracowników

Tak mało rozpowszechnione i zróżnicowane formy kształcenia ustawicznego, mogą być wynikiem wielkości badanych przedsiębiorstw – 97,0% badanych stanowiły mikroprzedsiębiorstwa i jednoosobowe działalności gospodarcze. Zupełnie inne odpowiedzi uzyskano od uczestników kształcenia, którzy licznie reprezentowali duże, małe i średnie przedsiębiorstwa oraz osoby nieaktywne zawodowe (zmotywowane do podnoszenia swoich kompetencji).

Najpopularniejszymi formami kształcenia ustawicznego wśród uczestników były: (i) kursy umiejętności zawodowych (16,2% wskazań); (ii) inne kursy i szkolenia (15,9%); (iii) studia po-

dypłomowe (14,6%); (iv) staże (13,9%); (v) kwalifikacyjne kursy zawodowe (12,3%) oraz (vi) szkoły policealne (11,3%). Wśród innych kursów i szkoleń, w których w ostatnich pięciu latach uczestniczyli respondenci, przeważały kursy językowe (56,3% wskazań inny kurs). Najczęściej były to kursy języka angielskiego, znacznie rzadziej niemieckiego lub hiszpańskiego. Udział w pozostałych kursach i szkoleniach deklarowały pojedyncze osoby, zaś ich tematyka była silnie zróżnicowana i najczęściej związana ze specjalistycznymi kompetencjami zawodowymi.

Mniej popularnymi formami okazały się: (vii) przygotowanie zawodowe (7%); (viii) seminaria (6,3%); (ix) praktyki zawodowe (6,0%), (x) technika lub technika dla dorosłych (5,0%); (xi) kursy kompetencji ogólnych (4,3%) (xii) zasadnicze szkoły zawodowe (3,6%); (xiii) licea ogólnokształcące dla dorosłych (3,6%). Sporadycznie (poniżej 3,0% wskazań) wskazywane były: liceum profilowane dla dorosłych; liceum uzupełniające dla dorosłych; szkoła branżowa I stopnia; szkoła branżowa II stopnia; szkoła dla dorosłych prowadzona przez szkołę wyższą; kurs dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników oraz Uniwersytet Trzeciego Wieku.

Warto zauważyć, że badani uczestnicy kształcenia ustawicznego w większości pozytywnie oceniali swoje umiejętności związane z wykonywaniem zawodu (85,8% ocen pozytywnych). Ponadto odpowiedzi respondentów dotyczące planów dalszej pracy w obecnym zawodzie potwierdzają zadowolenie ze swojej sytuacji. Aż $\frac{3}{4}$ ankietowanych aktywnych zawodowo zamierzało bowiem nadal pracować w obecnie wykonywanym zawodzie. Opinie przeciwne, tj. niechęć do kontynuacji pracy w tym zawodzie, były udziałem tylko 8,6% respondentów, natomiast na poziomie kilkunastu procent (16,4%) ukształtował się odsetek osób, które nie wiedziały, jakie decyzje odnośnie wykonywanego zawodu podejmą w przyszłości. Takie postawy mogą być zarówno efektem odbytego kształcenia ustawicznego, jak i motywatorem do uczestnictwa w nim. Na pewno odróżniają jednak pracowników małych, średnich i dużych firm od pracowników mikroprzedsiębiorstw i jednoosobowych działalności gospodarczych.

Świadczą o tym podawane przez badanych motywacje do podjęcia kształcenia ustawicznego. Najczęściej wskazywali oni na motywacje wewnętrzne: chcieli dowiedzieć się czegoś nowego i rozwinąć swoje kompetencje (47,4% ogółu wskazań) oraz podnieść szanse na zdobycie zatrudnienia lub zmianę pracy (38,4%). Często badani korzystali z kształcenia ustawicznego, ponieważ zostali na nie skierowani przez swoich pracodawców (22,8% wskazań). Inne motywacje udziału w kształceniu ustawicznym to: skierowanie przez urząd pracy (7,0%), uzyskane dofinansowanie (5,3%) oraz groźba utraty pracy (2,3%).

Pracownicy uczestniczący w badaniach fokusowych podkreślali, że uczestnictwo w kształceniu ustawicznym, to nie tylko rozwój umiejętności i kompetencji zawodowych, ale także możliwość rozwoju osobistego, a co za tym idzie kształtowania swojej ścieżki kariery. Badani pracownicy zwracali także uwagę, że szkolenia pozwalają im na przyspieszenie awansu zawodowego lub czasami są wymagane w wielu firmach, by móc uzyskać wyższe stanowisko lub wynagrodzenie.

III.2. Ocena systemowych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego

Jednym z elementów badania była ocena systemowych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego poprzez zbadanie ich efektywności. Poprzez efektywność rozumiemy rezultat podjętych działań, opisany relacją uzyskanych efektów do poniesionych nakładów, czyli czy rodzaje rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego, które wykorzystywali badani przyniosły oczekiwane efekty, np. w postaci odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy.

Według definicji Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) pochodzącej z 1996 roku, kształcenie ustawiczne określa się jako koncepcję uczenia się obejmującą rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym, tj. w szkołach, placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia nieformalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności.

Idea kształcenia ustawicznego i inwestowania w siebie, w rozwój własnej osoby ma w dzisiejszych czasach niezwykle duże znaczenie. Przekłada się ona również m.in. na wzrost i rozwój postępu społecznego i gospodarczego. Kraje, w których idea kształcenia ustawicznego głęboko zakorzeniła się w świadomości społecznej na ogół charakteryzują się mocno rozwiniętą gospodarką opartą na wiedzy, a przedsiębiorstwa działające na ich terenie są innowacyjne i wyjątkowo kreatywne.

Aby móc ocenić systemowe rozwiązania w obszarze kształcenia ustawicznego niezbędne jest przedstawienie różnego rodzaju rozwiązań funkcjonujących w Polsce, które w dalszej części raportu będą podlegać ocenie respondentów, zarówno przedstawicieli przedsiębiorstw, jak i pracowników.

Wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników – są to funkcjonujące w ramach poszczególnych organizacji (przedsiębiorstw) programy, których celem jest rozwój pracowników i ich umiejętności zawodowych. Odbywają się one w zróżnicowany sposób, zarówno poprzez tylko wewnętrzne zasoby firmy, jak i poprzez korzystanie z różnego rodzaju szkoleń, które są realizowane tylko dla pracowników danego podmiotu. (Brak podstawy prawnej)

Kurs umiejętności zawodowych – jest to krótka forma kształcenia zawodowego z zakresu wybranych zagadnień podstawy programowej kształcenia w zawodach. Odbywać się on może w zakresie: jednej części efektów kształcenia wyodrębnionych w ramach danej kwalifikacji, efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów oraz wspólnych dla zawodów w ramach obszaru kształcenia stanowiących podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów lub efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów w zakresie organizacji pracy małych zespołów. (Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych)

Studia podyplomowe – to inna niż studia wyższe i studia doktoranckie forma kształcenia, przeznaczona dla kandydatów posiadających kwalifikacje co najmniej pierwszego stopnia (studia licencjackie lub inżynierskie). Po ich zakończeniu otrzymuje się świadectwo ukończenia studiów podyplomowych. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)

Staż – jest to forma nauki zawodu, polegająca na zdobywaniu wiedzy w miejscu pracy. Jest to także instrument aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, stosowany przez urzędy pracy. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku)

Kwalifikacyjny kurs zawodowy – jest to pozaszkolna forma kształcenia ustawicznego wpisana w polski system oświaty. Program nauczania kursu uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji, a jego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu zawodowego w zakresie tej kwalifikacji. (Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych)

Szkoły policealne – jest to rodzaj szkoły w polskim systemie edukacji przeznaczona dla absolwentów szkół średnich. Aby zostać przyjętym do szkoły policealnej, konieczne jest posiadanie wykształcenia średniego. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe)

Przygotowanie zawodowe (praktyczna nauka zawodu lub przyuczenie do pracy) – jest to zdobywanie nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych przez praktyczne wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy. Przygotowanie zawodowe jest także jednym z instrumentów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. (Podstawa prawna: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania)

Szkoła dla dorosłych na poziomie podstawowym – to forma nauki dla osób, które z różnych powodów nie dokończyły nauki na tym poziomie i są gotowe je uzupełnić będąc dorosłymi. Nauka w szkole dla dorosłych na poziomie podstawowym pozwala zdobyć wykształcenie podstawowe niezależnie od wieku czy aktualnej sytuacji życiowej. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe)

Liceum profilowane dla dorosłych – rodzaj szkoły ponadgimnazjalnej/ponadpodstawowej w Polsce, które w 1999 po reformie szkolnictwa powstały w miejsce liceów zawodowych. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe)

Liceum uzupełniające dla dorosłych – jest to rodzaj liceum ogólnokształcącego uzupełniającego, które skierowane jest do absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe)

Liceum ogólnokształcące dla dorosłych – jest przeznaczone dla osób od 18. roku życia, które z różnych przyczyn nie mogły ukończyć szkoły w zwyczajowym trybie. Nauka w takiej szkole trwa od 4 do 6 semestrów. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe)

Zasadnicza szkoła zawodowa – szkoła na podbudowie programowej szkoły podstawowej, realizująca program nauczania w zakresie kształcenia ogólnego oraz zawodowego. Zasadnicze szkoły zawodowe zostały na podstawie reformy systemu oświaty z 2017 roku zlikwidowane z dniem 31 sierpnia 2019 roku. W ich miejsce powstały szkoły branżowe I stopnia. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe)

Szkoła branżowa I stopnia – jest to szkoła, w której naukę może podjąć uczeń, który posiada świadectwo ukończenia szkoły podstawowej. Nauka w Branżowej Szkole I Stopnia trwa 3 lata i obejmuje kształcenie ogólne i zawodowe. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe)

Szkoła branżowa II stopnia – jest to szkoła, w której odbywa się kształcenie dla absolwentów branżowej szkoły I stopnia w zawodach, w których wyodrębniono kwalifikację wspólną dla zawodu nauczanego w branżowej szkole I i II stopnia. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe)

Technikum lub technikum dla dorosłych – szkoła szczebla średniego o profilu technicznym, a obecnie typ szkoły ponadpodstawowej. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe)

Szkoła dla dorosłych prowadzona przez szkołę wyższą – są to szkoły dla dorosłych, których zajęcia są prowadzone przez szkołę wyższą, ale nie mają statusu studiów wyższych lub studiów podyplomowych. (Podstawa prawna: Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)

Kurs kompetencji ogólnych – kurs kompetencji ogólnych jest formą kształcenia ustawicznego i jest prowadzony według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego. (Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych)

Kurs dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników – organizuje się go dla młodocianych pracowników dokształcających się teoretycznie w zakresie danego zawodu szkolnictwa branżowego nauczanego w branżowej szkole I stopnia. (Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych)

Seminarium/ konferencja – forma kształcenia ustawicznego, która polega na spotkaniu grupy osób i przedstawieniu pewnych rozwiązań oraz stanu wiedzy z danego tematu. Przyjmuje się, że konferencje mają charakter bardziej ogólny i są skierowane do większej ilości osób, natomiast seminaria mają charakter bardziej szczegółowy i uczestniczy w nich mniej osób. (Brak podstaw prawnych)

Praktyki zawodowe (inne niż objęte programem studiów wyższych) – główny cel praktyk to przede wszystkim przekazanie uczniom możliwości wykorzystania zdobytej w trakcie kształcenia wiedzy w praktyce. Praktyki odbywają się w zakładach pracy, które zgodziły się przyjąć osoby chcące odbyć taką formę kształcenia ustawicznego. (Podstawa prawna: Rozporządzeni Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu

Uniwersytet Trzeciego Wieku – placówka dydaktyczna dla osób w wieku poprodukcyjnym, zwanym trzecim wiekiem. Celem działania jest poprawa jakości życia osób starszych. (Podstawa prawna zależna od formy prowadzenia takiej formy kształcenia ustawicznego: Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach, Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach, Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)

Generalnie proces kształcenia ustawicznego pozwala na szerokie i wszechstronne rozwijanie osobowości i sprawności umysłowej dorosłego już człowieka, rozwija zdolności, wzbogaca wiedzę i podnosi poziom kwalifikacji zawodowych. Kształcenie ustawiczne można realizować zarówno indywidualnie, jak i grupowo. Pomagają w tym różnego rodzaju instytucje, których celem jest jakaś forma edukacji.

Kształcenie ustawiczne w Polsce posiada kilka charakterystycznych cech:

- istnieje wielu organizatorów kształcenia ustawicznego, czyli instytucji nauczania,
- istnieje duża różnorodność form edukacji,
- kształcenie ustawiczne jest systemem wielopoziomowym.

Badani pracodawcy zostali poproszeni o ocenę przygotowania systemu kształcenia ustawicznego do kształtowania pożądaných przez siebie kompetencji pracownika. W opinii respondentów obecnie funkcjonujący system dość dobrze odpowiada ich potrzebom, jest różnorodny i oferuje różnego rodzaju elementy, z których pracodawcy mogą wybierać to, co jest w ich opinii niezbędne do kształtowania kompetencji pracowniczych. Badani nie zgłaszali problemów z wyborem odpowiedniej ścieżki kształcenia dla pracowników, w ich opinii wybór jest na tyle duży i szeroki, że dość łatwo znaleźć to, co jest potrzebne z punktu widzenia pracodawcy. Jeśli jest problem ze znalezieniem odpowiednich kursów czy szkoleń, to możliwe jest przygotowanie dedykowanej oferty uszytej na miarę potrzeb konkretnego podmiotu.

Wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników

Jednym ze stosowanych w Polsce rozwiązań z zakresu kształcenia ustawicznego są wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników. Tego typu programy nie są oczywiście rozwiązaniem systemowym, ale niewątpliwie należą do pewnego wachlarza sposobów kształcenia pracowników.

Program taki realizuje jednak jedynie co czwarte przedsiębiorstwo, niewpisujące się w dolnośląskie RIS (26,0% ogółu). Programy rozwoju mają w ich przypadku charakter: szkoleń dla nowych pracowników (71,8% wskazań wśród realizujących wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników); cyklicznych szkoleń służących podnoszeniu kwalifikacji pracowników (61,5%) oraz szkoleń ad hoc – realizowanych zależnie od potrzeb (59,0%).

Omawiane szkolenia są na ogół realizowane przez personel firmy (70,5% wskazań wśród realizujących wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników), a rzadziej przez firmy lub instytucje zewnętrzne (35,9%). Okazuje się więc, że systemowe rozwiązanie, jakim jest zatrudnianie zewnętrznej formy do prowadzenia szkoleń, jest niezwykle rzadko stosowane – stosuje je jedynie 9,3% ogółu badanych przedsiębiorstw, niewpisujących się w dolnośląskie RIS. O wyborze zewnętrznej instytucji decydują przede wszystkim: (i) opinie pozyskane na temat firmy/posiadane referencje (50,0%); (ii) wcześniejsze doświadczenia (39,3%); (iii) certyfikaty posiadane przez firmę (32,1%); a także (iv) stała umowa zapewniająca korzystne warunki finansowe (25,0%). Znacznie rzadziej powodem wyboru danej formy są: (v) brak innych ofert (7,1% wskazań) oraz (vi) uczestnictwo placówki edukacyjnej w systemie oświaty (3,6%).

Pracownicy na badaniach fokusowych zwracali uwagę, że tego typu forma kształcenia ustawicznego jest dość częsta w wielu firmach i regularnie się z nią spotykali. Oceniali ją także dość dobrze, bowiem w ich opinii jest ona bardzo dobrze dostosowana do potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników, w zakresie przygotowania pracowników do wykonywania obowiązków zawodowych.

Kurs umiejętności zawodowych

W ciągu ostatnich pięciu lat w kursie umiejętności zawodowych uczestniczyło 16,2% badanych pracowników-uczestników kształcenia. Badani uczestnicy kursów, niezależnie od tego czy byli aktywni zawodowo czy też nieaktywni, odpowiadali w sposób bardzo podobny, a różnice w odpowiedziach mieściły się w granicach błędu statystycznego. Plasuje to ten rodzaj szkoleń na pierwszym miejscu wśród analizowanych form kształcenia ustawicznego. Zajęcia dotyczyły przede wszystkim takich dziedzin, jak: produkcja maszyn i urządzeń (18,4% wskazań wśród uczestników kursów); chemii lub medycyny (14,3%); przetwarzania surowców naturalnych i wtórnych (12,2%); specjalizacji horyzontalnej „Życie wspomagane technologią” (10,2%). Znacznie rzadziej kursy umiejętności zawodowych dotyczyły zagadnień związanych z: branżą auto-moto-aerospace (4,1%) oraz specjalizacji horyzontalnych „Przemysł 4.0” i „Zielony ład” (po 2,0%).

Organizatorami zajęć w ramach kursów umiejętności zawodowych w zdecydowanej większości były niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, które badani traktowali jako prywatne firmy szkoleniowe (60,0% wskazań uczestników tej formy kształcenia). Na kolejnych miejscach znalazły się szkoły wyższe oraz inne instytucje¹⁵ niż wymienione w kafeterii odpowiedzi (po 11,0% wskazań). Pozostałe podmioty wskazywane były jako organizatorzy przez jedynie kilka procent badanych uczestników.

W trakcie kursów umiejętności zawodowych uczestnicy najczęściej zdobywali inne kwalifikacje zawodowe¹⁶ oraz uczyli się obsługi programu komputerowego¹⁷ (po 40,8% wskazań). Zdecydowanie rzadziej tematyka zajęć realizowanych w ramach kursów umiejętności zawodowych dotyczyła: obsługi maszyn i narzędzi¹⁸ (16,3%); zdobycia kompetencji językowych i umiejętności miękkich¹⁹ (14,3%); innych obszarów²⁰ niż wymienione w kafeterii odpowiedzi (12,2%); obsługi pojazdów²¹ (10,2%) oraz montażu urządzeń²² i naprawy maszyn i urządzeń²³ (po 2,0%).

Zajęcia realizowane w ramach kursów umiejętności zawodowych odbywały się w różnych formach, jednak dominujące okazały się formy spotkań stacjonarnych w postaci face-to-face. Uczestniczyło w nich 73,5% badanych korzystających z kursów. Znaczna część badanych brała również udział w zajęciach prowadzonych w formie: szkoleń indywidualnych face-to-face (36,7%); szkoleń grupowych przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (34,7%), zajęć indywidualnych i grupowych face-to-face (34,7%) oraz zajęć do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (28,6%). Rządziej badani wskazywali takie formy prowadzenia zajęć jak: zajęcia grupowe face-to-face i przez Internet (18,4% wskazań); zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face i przez Internet (16,3%); zajęcia indywidualne face-to-face i przez Internet (10,2%); szkolenia indywidualne przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (10,2%) oraz zajęcia indywidualne i grupowe przez Internet w systemie mieszanym (8,2%).

Mimo zróżnicowania form zajęć w ramach kursów umiejętności zawodowych, uczestnicy oceniali je w większości pozytywnie. Odsetek ocen pozytywnych na skali pięciostopniowej wyniósł niemal 90%. Tylko 6,1% badanych oceniło formę zajęć jako przeciętną (ocena 3), a pozostałe 4,1% respondentów nie potrafiło sformułować jednoznacznej oceny, wybierając odpowiedź trudno powiedzieć.

15) M.in.: opieka społeczna, prywatna firma – dostawca produktu lub dystrybutor, UDT.

16) M.in.: audytor wewnętrzny ISO 9001, pełnomocnik jakości, certyfikat i kurs w zakresie badań klinicznych, certyfikaty Microsoft, dietetyk, cukiernik, fotografia, kursy kadrowe i kadrowo-płacowe, kinesiologia, makijaż, nowe JPK, RHCSA, administracja, spawacz, sprzedawca, techniki terapeutyczne, uprawnienia UDT, uzyskanie kwalifikacji do pracy z dziećmi z zaburzeniami (autyzm), zarządzanie zasobami.

17) M.in.: Excel, 3ds Max, AutoCAD, Corel, Inventor, MS Office, Photoshop, Płatnik, Skype, Solidworks, Subiekt, systemy serwerowe.

18) M.in.: frezarka do paznokci, opryskiwacz, lepkościomierz, FPT, skaner, suwnica.

19) M.in.: język angielski, administracja, SAP, zarządzanie czasem, komunikacja w relacjach, teoria i praktyka negocjacji.

20) M.in.: księgowość, masaż, montaż mebli i obsługa piły tarczowej, pierwsza pomoc, wykorzystanie surowców wtórnych w przemyśle.

21) M.in.: Ford Connect, wózek widłowy, zwyżka.

22) M.in.: maszyna do wypełnień papierowych.

23) M.in.: kombajn.

O faktycznej przydatności wiedzy zdobytej w trakcie kursów umiejętności zawodowych świadczy bardzo wysoki odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć. Deklarację taką złożyło aż 77,6% uczestników kursów umiejętności zawodowych. Opinię przeciwną wyraziło 16,3% badanych, zaś 6,1% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Uczestnicy kursów umiejętności zawodowych oceniali na skali pięciostopniowej różne aspekty zajęć, w których brali udział. Przeważająca większość ocen była pozytywna. Aspekt praktyczny zajęć otrzymał 85,7% ocen pozytywnych; aspekt teoretyczny - 87,7% ocen pozytywnych; metoda nauczania - 87,7% ocen pozytywnych; kompetencje prowadzących zajęcia - 91,8% ocen pozytywnych; zaś sposób organizacji zajęć – 89,8% ocen pozytywnych.

Powszechnym zjawiskiem było przekazywanie uczestnikom kursów umiejętności zawodowych - materiałów szkoleniowych. Występowanie takiej sytuacji potwierdziło aż 87,8% badanych uczestniczących w tej formie kształcenia. Zdecydowana większość z nich (90,7%) pozytywnie oceniła treść otrzymanych materiałów.

Badani pracodawcy, w ramach grup fokusowych, zwracali uwagę, że ich pracownicy także uczestniczyli w kursach umiejętności zawodowych. Niezależnie od wielkości firmy badani pracodawcy dobrze oceniali tego typu kursy, a w ich opinii efektywność takiej formy kształcenia ustawicznego jest według nich wysoka.

Inny kurs

W ciągu ostatnich pięciu lat w innych kursach uczestniczyło 15,9% respondentów. Badani uczestnicy kursów, niezależnie od tego czy byli aktywni zawodowo czy też nieaktywni, odpowiadali w sposób bardzo podobny, a różnice w odpowiedziach mieściły się w granicach błędu statystycznego. Były to głównie kursy językowe (języka angielskiego, znacznie rzadziej niemieckiego lub hiszpańskiego). Nieliczne z tych kursów dotyczyły którejś z RIS Dolnego Śląska. Tylko po 4,2% uczestników innych kursów brało udział w zajęciach, które dotyczyły chemii lub medycyny, przetwarzania surowców naturalnych i wtórnych oraz specjalizacji horyzontalnej „Życie wspomagane technologią”. Żaden z uczestników innych kursów nie wskazał, aby dotyczyły one produkcji maszyn i urządzeń, branży auto-moto-aerospace czy specjalizacji horyzontalnych: „Przemysł 4.0” oraz „Zielony ład”.

W trakcie innych kursów uczestnicy najczęściej zdobywali inne umiejętności²⁴ niż zaproponowano w kafeterii odpowiedzi (45,8%). Dość często tematyka zajęć realizowanych w ramach innych kursów dotyczyła: zdobycia kompetencji językowych lub innych umiejętności miękkich²⁵ (29,2%); zdobycia innych kwalifikacji zawodowych²⁶ (16,7%); obsługi programu

24) M.in.: Scaled Agile Framework, magazynowanie chemikaliów, język angielski, malowanie ścian, kładzenie paneli podłogowych i płytek ceramicznych, nauka programowania w języku Python, odpowiednie obsługiwanie osób pokrzywdzonych, prezentacje, tworzenie haseł reklamowych.

25) M.in.: język angielski, język niemiecki, język hiszpański, podniesienie kwalifikacji językowych, pisanie artykułów, reklamacja i współpraca z klientem.

26) M.in.: global professional HR, pracownik administracyjno-biurowy z elementami kadr i płac, prowadzenie zajęć z dzieć-

komputerowego²⁷ (16,7%) oraz obsługi maszyn i urządzeń²⁸ (12,5%). Znacznie rzadziej kursy dotyczyły: obsługi pojazdu (10,4% wskazań); montażu urządzeń (8,3%) oraz naprawy maszyn lub innych urządzeń (8,3%).

Zajęcia realizowane w ramach innych kursów odbywały się w różnych formach. Najczęściej miały postać szkoleń grupowych face-to-face (54,2% wskazań). Znacznie mniej badanych uczestników innych kursów spotkało się z takimi formami jak: zajęcia do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (25%); zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face w systemie mieszanym (18,8%); szkolenia grupowe przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (16,7%), szkolenia indywidualne face-to-face (12,5%) oraz zajęcia grupowe face-to-face i przez Internet (10,4%). Sporadycznie badani wskazywali na uczestnictwo w takich formach, jak: zajęcia indywidualne face-to-face i przez Internet (8,3% wskazań); szkolenie indywidualne przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (8,3%); zajęcia indywidualne i grupowe przez Internet w systemie mieszanym (8,3%) oraz zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face i przez Internet (6,3%).

Mimo różnicowania form zajęć w ramach innych kursów, uczestnicy oceniali je w większości pozytywnie. Na skali pięciostopniowej odsetek ocen pozytywnych wyniósł 62,5%, zaś odsetek ocen neutralnych 8,3%. Warto zaznaczyć, że aż 27,1% respondentów nie potrafiło sformułować jednoznacznej oceny, wybierając odpowiedź trudno powiedzieć.

Ponad połowa uczestników innych kursów (56,3%) miała okazję w pracy zawodowej wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć, w których brali udział. Liczne były jednak i opinie przeciwnie (31,3%), zaś 12,5% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Uczestnicy innych kursów oceniali na skali pięciostopniowej różne aspekty zajęć, w których brali udział. Większość ocen była pozytywna, jednocześnie jednak ponad 20,0% badanych wystawiało oceny neutralne. Odsetki ocen pozytywnych dla poszczególnych aspektów kursów kształtowały się następująco: kompetencje prowadzących zajęcia (62,5%); sposób organizacji zajęć (60,0%); aspekt teoretyczny zajęć (58,0%); metody nauczania przewidziane w programie zajęć (52,0%). Jedynie w przypadku praktycznego aspektu zajęć oceny pozytywne stanowiły mniej niż połowę wskazań (45,9%), zaś oceny negatywne stanowiły aż 15,0% ocen.

Dwie trzecie (66,7%) uczestników innych kursów potwierdziło otrzymywanie w toku zajęć materiałów szkoleniowych. Zdecydowana większość z nich (87,5%) pozytywnie oceniła treść otrzymanych materiałów. Warto jednak zauważyć, że aż co piąty uczestnik innych kursów nie otrzymał w trakcie zajęć żadnych materiałów szkoleniowych, a 12,5% respondentów nie potrafiło sobie przypomnieć, czy otrzymali jakiegokolwiek materiały szkoleniowe.

Badani pracodawcy, w ramach grup fokusowych, zwracali uwagę, że ich pracownicy także uczestniczyli w innego rodzaju kursach. Niezależnie od wielkości firmy badani pracodawcy

mi, Scrum, wiedza w zakresie znajomości pakietów przyrodniczych programu rolnościrodowskiego.

27) M.in.: Excel, SQL, Revit

28) M.in.: suwnice, vesper.

dość dobrze oceniali tego typu kursy, choć trzeba pamiętać, że dość duże zróżnicowanie w ramach takich kursów nie pozwala im na dokładną ocenę ich efektywności.

Studia podyplomowe

W ciągu ostatnich pięciu lat ze studiów podyplomowych skorzystało 14,6% badanych uczestników różnych form kształcenia ustawicznego. Niezależnie od swojego statusu na rynku pracy, tj. bycia aktywnym czy nie aktywnym, badani odpowiadali w bardzo zbliżony sposób. W przypadku 18,2% spośród nich zajęcia dotyczyły specjalizacji horyzontalnej „Życie wspomagane technologią”; a w przypadku 11,4% chemii lub medycyny. Rzadziej studia podyplomowe uczestników badania związane były z tematyką: przetwarzania surowców naturalnych i wtórnych (6,8%); produkcją maszyn i urządzeń (4,5%); branżą auto-moto-aerospace (4,5%); specjalizacją horyzontalną „Przemysł 4.0” (4,5%) oraz specjalizacją horyzontalną „Zielony ład” (2,3%).

W trakcie studiów podyplomowych uczestnicy najczęściej skupiali się na zdobywaniu: innych kwalifikacji zawodowych²⁹ (52,3%). Dość często tematyka zajęć, realizowanych w ramach studiów podyplomowych, dotyczyła: innych obszarów³⁰ niż wymienione w kafeterii odpowiedzi (27,3% wskazań); obsługi programu komputerowego³¹ (15,9%) oraz zdobycia kompetencji językowych i umiejętności miękkich³² (11,4%). Rzadko kiedy tematyka studiów dotyczyła: obsługi maszyny lub konkretnego narzędzia³³; obsługi pojazdu; montażu urządzeń oraz naprawy maszyn i urządzeń (wszystkie po 4,5% wskazań).

Zajęcia realizowane w ramach studiów podyplomowych odbywały się w różnych formach, jednak dominujące okazały się szkolenia grupowe face-to-face. Uczestniczyło w nich 70,5% badanych korzystających z kursów. Dość często uczestnicy brali udział w zajęciach prowadzonych w: formie szkoleń indywidualnych face-to-face (31,8%); zajęć do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (31,8%); szkoleń grupowych przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (29,5%); zajęć indywidualnych i grupowych face-to-face (29,5%); zajęć grupowych face-to-face i przez Internet (27,3%) oraz zajęć indywidualnych i grupowych przez Internet (25,0%). Nieco mniej popularne okazały się: zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face i przez Internet (18,2%); zajęcia indywidualne face-to-face i przez Internet (15,9%) oraz szkolenie indywidualne przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (15,9%).

Mimo znacznego zróżnicowania form zajęć dostępnych w ramach studiów podyplomowych, uczestnicy oceniali je w większości pozytywnie. Na skali pięciostopniowej odsetek ocen pozytywnych wyniósł niemal 79,9%; odsetek ocen przeciętnych wyniósł 11,0%; zaś odsetek ocen negatywnych – 9,1%.

29) M.in.: bibliotekoznawstwo, edukacja plastyczna, ekonomia, ewaluacja satysfakcji projektu, inżynier, księgowość, lean manufacturing, logistyka, nauczyciel, nauczyciel logopeda, nowe technologie, rewalidacja, specjalista ds. BHP, umiejętność współpracy z grupami, uprawnienia do rachunkowego prowadzenia ksiąg, uprawnienia pedagogiczne, zarządzanie, zarządzanie jakością w przedsiębiorstwie, zarządzanie projektami.

30) M.in.: bibliotekoznawstwo, dietetyka, księgowość, nowoczesne zarządzanie produkcją i logistyki, pedagogika, podatki, przygotowanie pedagogiczne, tłumaczenia, Windows 10, zarządzanie.

31) M.in.: Excel, Sharp, Matlab, Microsoft Office, Photoshop, Indesign, systemy operacyjne.

32) M.in.: język angielski, język angielski w biznesie, język angielski komputerowy, język niemiecki, język włoski.

33) M.in.: wózki widłowe, maszyny CNC.

O faktycznej przydatności wiedzy zdobytej w trakcie studiów podyplomowych świadczy wysoki odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć (77,3%). Opinię przeciwną wyraziło 11,4% badanych. Również 11,4% respondentów nie potrafiło zaś jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Uczestnicy studiów podyplomowych oceniali na skali pięciostopniowej różne aspekty zajęć, w których brali udział. Przeważająca większość ocen była pozytywna. Odsetki ocen pozytywnych dla poszczególnych aspektów kursów kształtowały się następująco: kompetencje prowadzących zajęcia (84,0%); sposób organizacji zajęć (82,0%); aspekt teoretyczny zajęć (86,0%); metody nauczania przewidziane w programie zajęć (86,0%).

Większość studentów studiów podyplomowych otrzymywało materiały szkoleniowe. Występowanie takiej sytuacji potwierdziło 79,5% badanych uczestniczących w tej formie kształcenia. Zdecydowana większość z nich (80%) pozytywnie oceniła również treść otrzymanych materiałów.

Badani pracodawcy w ramach grup fokusowych dość pozytywnie oceniali studia podyplomowe, jako formę kształcenia ustawicznego. W ich opinii, niezależnie od wielkości firmy, studia podyplomowe to dobry i efektywny sposób na podniesienie kompetencji pracowników, szczególnie specjalistów. Pracodawcy zwracali uwagę, że niezmiernie ważne jest, by w ramach studiów podyplomowych duża część prowadzących była praktykami ze sporym doświadczeniem zawodowym, gdyż dzięki temu taka forma kształcenia bardzo zyskuje.

Staż

W ciągu ostatnich pięciu lat w stażu uczestniczyło 13,9%. Badani uczestnicy kształcenia ustawicznego, niezależnie od swojego statusu zawodowego, oceniali taką formę kształcenia ustawicznego w bardzo podobny sposób. W przypadku 14% z nich zajęcia dotyczyły chemii lub medycyny oraz produkcji maszyn i urządzeń; a po 11,6% odbywało staże związane z tematyką specjalizacji horyzontalnych „Życie wspomagane technologią” oraz „Przemysł 4.0”. Rzadziej tematyka staży uczestników badania dotyczyła: branży auto-moto-aero-space (9,3%); przetwarzania surowców naturalnych i wtórnych (7%); czy specjalizacji horyzontalnej „Zielony ład” (2,3%).

W trakcie staży uczestnicy najczęściej zdobywali umiejętności związane z obsługą programów komputerowych³⁴ (46,5% wskazań) oraz inne kwalifikacje zawodowe³⁵ (39,5%). Rzadziej tematyką zajęć były inne obszary³⁶ niż wymienione w kafeterii (16,3% wskazań); obsługa maszyn lub konkretnego narzędzia³⁷ (14,0%) oraz zdobycia kompetencji językowych i umiejęt-

34) M.in.: 3ds Max, Autocad, Excel, Corel Draw, Mapinfo, Geomedia, Creo Parametrics, SQL Server Management Studio, MPlanet, Office, SODiR, Kamssoft, OriginPro, Photoshop, programy do projektowania instalacji fotowoltaicznych, Sędzia-2.

35) M.in.: analityk, certyfikat UDT, dietetyk, grooming psów, kadry i płace, obsługa SODiR, kasjer-sprzedawca, księgowość, nowe technologie, obsługa AFM, obsługa kasy fiskalnej, podstawy Lean, praca w administracji samorządowej, praca w finansach, projektowanie elementów z tworzyw sztucznych, szkolenie managerskie.

36) M.in.: administracja, dział promocji, gastronomia, prace biurowe, SAP, stolarz ślusarz.

37) M.in.: drukarka 3D, inwerter sieciowy Fronius, laptop, ploter, urządzenia biurowe, urządzenie wielofunkcyjne (ksero,

ności miękkich³⁸ (11,6%). Marginalnymi obszarami na stażach były: zajęcia dotyczące obsługi pojazdów³⁹ (7,0%), montaż urządzeń⁴⁰ (4,7%) oraz naprawa maszyn i urządzeń⁴¹ (4,7%).

W trakcie stażu badani wykorzystywali różnego rodzaju sposoby zdobywania wiedzy. Przyjmowały one różne formy, m.in. najczęściej występowały formy nauki indywidualnej face-to-face (65,1% wskazań) i grupowej face-to-face (55,8%). Sporo osób brało udział w: kształceniu w formie zajęć indywidualnych i grupowych face-to-face (39,5%); zajęciach do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (30,2%) oraz spotkań grupowych przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (23,3%).

Mimo znacznego zróżnicowania form zajęć dostępnych w ramach staży, uczestnicy oceniali je w większości pozytywnie. Na skali pięciostopniowej odsetek ocen pozytywnych wyniósł 79,0%, neutralnych 14%, zaś negatywnych - 4,7%.

O faktycznej przydatności kwalifikacji zdobytych w trakcie staży świadczy wysoki respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć (79,1%). Opinie przeciwne wygłosiło jedynie 11,6% badanych; zaś 9,3% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Uczestnicy staży, na skali pięciostopniowej, oceniali różne aspekty zajęć, w których brali udział. Większość ocen była pozytywna. Odsetki pozytywnych odpowiedzi w przypadku poszczególnych aspektów staży wyniosły: ocena zajęć pod kątem praktycznym (74,4%); ocena zajęć pod kątem teoretycznym (69,7%); ocena stosowanych metod nauczania (67,5%); ocena kompetencji prowadzących zajęcia (81,4%); ocena sposoby organizacji zajęć (74,4%).

Materiały szkoleniowe w trakcie staży otrzymała nieco ponad połowa ich uczestników (55,8%), zaś nie otrzymało ich aż 39,5% badanych. Zdecydowana większość 91,7% spośród tych, którym materiały szkoleniowe zostały udostępnione, pozytywnie oceniła ich treść.

Pracodawcy uczestniczący w badaniu fokusowym, dość pozytywnie oceniali taką formę kształcenia ustawicznego. Według staże są bardzo dobrym rozwiązaniem, które pomaga przygotować pracownika dość gruntownie do wykonywania swoich obowiązków w ramach firmy. Badani przedstawiciele firm wskazywali, że efektywność staży jest według nich wysoka, bowiem zyskują oni dzięki dobrze przygotowanego pracownika, który w trakcie pracy korzysta ze zdobytej w trakcie stażu wiedzy i umiejętności.

skaner, drukarka), bindownica, konduktometr, pehametr i tlenomierz do pomiaru parametrów prób wody, wózek widłowy.

38) M.in.: doskonalenie języka obcego zawodowego, język angielski, język niemiecki, współpraca z zagranicznym ośrodkiem naukowym.

39) M.in.: wózek widłowy.

40) M.in.: panele fotowoltaiczne, pompy ciepła.

41) M.in.: instalacja szaf elektrycznych i maszyn w nich się znajdujących (silniki, falowniki), inwerter sieciowy Fronius.

Kwalifikacyjny kurs zawodowy

W ciągu ostatnich pięciu lat w kwalifikacyjnym kursie zawodowym uczestniczyło 12,3% respondentów. Badani uczestnicy kształcenia ustawicznego odpowiedzieli, niezależnie od bycia aktywnymi lub nieaktywnymi zawodowo, bardzo podobnie. Zajęcia dotyczyły takich dziedzin jak: produkcji maszyn i urządzeń (14,0% wskazań); chemia lub medycyna (14,0%); specjalizacja horyzontalna „Życie wspomagane technologią” (11,6%); specjalizacja horyzontalna „Przemysł 4.0” (11,6%). Rzadziej badani uczestniczyli w kursach o tematyce: branża auto-moto-aero-space (9,3% wskazań); przetwarzanie surowców naturalnych i wtórnych (7,0%) oraz specjalizacja horyzontalna „Zielony Ład (2,3%).

Organizatorem zajęć w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych najczęściej były prywatne firmy szkoleniowe (48,5% wskazań). Na kolejnych miejscach znalazły się: szkoły wyższe (15,2%); inne instytucje⁴² niż wymienione w kafeterii odpowiedzi (12,1%) oraz Ośrodki Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego (12,1%). Pozostałe podmioty wskazywane były bardzo rzadko: Centrum Kształcenia Ustawicznego (9,1% wskazań); Instytut Naukowy lub Ośrodek Badawczo-Rozwojowy (6,1%); stowarzyszenie (6,1%); Centrum Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (9,1%); Ochotniczy Hufiec Pracy (6,1%); Centrum Kształcenia Praktycznego (6,1%); fundacja (3,0%); Izba Rzemieślnicza (3,0%). Żaden z badanych nie wskazał spółdzielni.

W trakcie kwalifikacyjnych kursów zawodowych uczestnicy najczęściej zdobywali inne kwalifikacje zawodowe⁴³ (45,9% wskazań) oraz umiejętności związane z obsługą programów komputerowych⁴⁴ (37,8%). Zdecydowanie rzadziej tematyka zajęć realizowanych w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych dotyczyła: kompetencji językowych i umiejętności miękkich⁴⁵ (18,9%); obsługi maszyny lub konkretnego narzędzia⁴⁶ (16,2%) oraz innych obszarów⁴⁷ niż wymienione w kafeterii odpowiedzi (10,8%). Najrzadziej poruszonymi tematami w trakcie kursów były: obsługa pojazdów⁴⁸ (8,1%); montażu urządzeń⁴⁹ (8,1%) oraz naprawy maszyn i urządzeń⁵⁰ (5,4%).

Zajęcia realizowane w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych odbywały się w różnych formach, jednak dominujące okazały się szkolenia grupowe face-to-face (64,9% wskazań). Liczni respondenci brali również udział w kursach w formie: zajęć indywidualnych i grupowych face-to-face (37,8%); zajęć do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (37,8%); szkoleń indywidualnych przez Internet,

42) M.in.: Miedziowe Centrum Kształcenia Kadr, opieka społeczna, szkoła policealna Żak, zakład pracy.

43) M.in.: asystentka przedszkolanki, audytor wewnętrzny norma ISO 9001, Pełnomocnik Jakości, górnik instruktor strzałow pod ziemią, I stopień: kurs dla kandydatów na księgowego, kadry i płace, obsługa SODiR, kurs elektryczny, kurs kasjera walutowego, kwalifikacje managerskie, kwalifikowana pierwsza pomoc, kwalifikowany pracownik ochrony, nauczyciel, produkcja, projektowanie instalacji gazowej, specjalista do spraw personalnych, stylistka paznokci z elementami pielęgnacji dłoni i prawem jazdy kat. B, trener personalny, uprawnienia UDT.

44) M.in.: Excel, Figma, Adobe, Microsoft Office, SAP, SODiR.

45) M.in.: język angielski, język niemiecki, szkolenie z zakresu udoskonalenia języka obcego zawodowego.

46) M.in.: maszyny fleksograficzne, lepkościomierz, FTP, spawarka, tokarka.

47) M.in.: ISSO, kosmetyka, wizaż i stylizacja paznokci, księgowość, masaż.

48) M.in.: wózek widłowy, wózek widłowy z napędem na gaz.

49) M.in.: urządzenia elektryczne i elektroniczne, silniki.

50) M.in.: urządzenia elektryczne, spawarka.

ale z udziałem prowadzącego (29,7%); szkoleń grupowych przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (27,0%); szkoleń indywidualnych face-to-face (24,3%) oraz zajęć grupowych face-to-face i przez Internet (21,6%). Rzadziej respondenci mieli okazję uczestniczyć w kursach w formie: zajęć indywidualnych face-to-face i przez Internet (16,2% wskazań); zajęć indywidualnych i grupowych przez Internet w systemie mieszanym (13,5%); zajęć indywidualnych i grupowych face-to-face i przez Internet (10,8%).

Mimo znacznego zróżnicowania form zajęć dostępnych w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych, uczestnicy oceniali je w przeważającej większości pozytywnie. Na skali pięciostopniowej odsetek ocen pozytywnych wyniósł aż 92%. Tylko 5,4% badanych formę zajęć realizowanych w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych oceniło jako przeciętną (ocena 3), a 2,7% respondentów miało trudność ze sformułowaniem jednoznacznej oceny.

O faktycznej przydatności kwalifikacji nabytych w trakcie kursów świadczy wysoki odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć (75,7%). Opinię przeciwną wyraziło 16,2% badanych; zaś 8,1% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na tak sformułowane pytanie.

Uczestnicy kwalifikacyjnych kursów zawodowych na skali oceniali na skali pięciostopniowej różne aspekty zajęć, w których brali udział. Przeważająca większość ocen była pozytywna. Odsetki ocen pozytywnych kształtowały się następująco: ocena zajęć pod kątem praktycznym (89,1%); ocena zajęć pod kątem teoretycznym (91,8%); ocena stosowanych metod nauczania (89,2%); ocena kompetencji prowadzących zajęcia (94,6[^]); ocena sposobu organizacji zajęć (94,6%).

Materiały szkoleniowe w trakcie kwalifikacyjnych kursów zawodowych otrzymała zdecydowana większość ich uczestników (86,5%). Na brak udostępniania materiałów szkoleniowych w trakcie kursów wskazywało 13,5% badanych uczestniczących w tej formie kształcenia. Zdecydowana większość z tych osób, którym materiały szkoleniowe zostały udostępnione, pozytywnie oceniła ich treść (87,5%).

Pracodawcy, w trakcie grup fokusowych, pozytywnie wypowiadali się na temat kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Niezależnie od wielkości reprezentowanego podmiotu, badani, których pracownicy korzystali z takiej formy kształcenia ustawicznego, oceniali jej efektywność na wysokim poziomie.

Szkoła policealna

W ciągu ostatnich pięciu lat w szkole policealnej uczyło się 11,3% respondentów. Badani, zarówno aktywni zawodowo, jak i nieaktywni, wskazywali, że zajęcia dotyczyły najczęściej: produkcji maszyn i urządzeń (14,7% wskazań) oraz chemii lub medycyny (14,7%). Respondenci podjęli również naukę w zakresie: przetwarzania surowców naturalnych i wtórnych (8,8% wskazań); specjalizacji horyzontalnej „Zielony ład” (8,8%) oraz specjalizacji horyzontalnej „Przemysł 4.0” (5,9%). Najrzadziej podejmowanymi obszarami tematycznymi w szkołach

policealnych były: specjalizacja horyzontalna „Życie wspomagane technologią” (2,9%) oraz branża auto-moto-aerospace (2,9%).

Organizatorem kształcenia policealnego najczęściej były: prywatne firmy szkoleniowe (29,6% ogółu) oraz szkoły wyższe (22,2%). Na kolejnych miejscach znalazły się: Centra Kształcenia Praktycznego (18,5% wskazań); Ośrodki Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego (14,8%); Centra Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (14,8%); Centra Kształcenia Ustawicznego (11,1%) oraz inne instytucje⁵¹ niż wymienione w kafeterii odpowiedzi (11,1%). Rzadko kiedy organizatorami zajęć w ramach szkół policealnych były: Instytuty Naukowe lub Ośrodki Badawczo-Rozwojowe (7,4% wskazań); fundacje (3,7%) oraz spółdzielnie (3,7%). Żaden z badanych nie wskazał takich podmiotów, jak: stowarzyszenia, Ochotniczy Hufiec Pracy, czy Izba Rzemieślnicza.

W trakcie kształcenia policealnego uczestnicy najczęściej zdobywali: inne kwalifikacje zawodowe⁵² (44,1%); kompetencje językowe i umiejętności miękkie⁵³ (32,4%) oraz umiejętności związane z obsługą programów komputerowych⁵⁴ (29,4%). Nieco rzadziej tematyka zajęć realizowanych w ramach szkoły policealnej dotyczyła: obsługi maszyn lub konkretnych narzędzi⁵⁵ (17,6% wskazań); innych obszarów⁵⁶ niż wymienione w kafeterii odpowiedzi (17,6%) oraz obsługi pojazdów⁵⁷ (11,8%). Najrzadziej występującymi obszarami tematycznymi w kształceniu policealnym były zajęcia dotyczące: montażu urządzeń⁵⁸ (8,8%) oraz naprawy maszyn i urządzeń⁵⁹ (8,8%).

Zajęcia realizowane w ramach kształcenia policealnego odbywały się w różnych formach. Najwięcej respondentów uczestniczyło w szkoleniach grupowych face-to-face (73,5% wskazań). Znaczny odsetek respondentów uczestniczył również w formach: zajęć do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (41,2%); szkoleń indywidualnych face-to-face (32,4%); zajęć indywidualnych i grupowych face-to-face w systemie mieszanym (26,5%); zajęć grupowych face-to-face i przez Internet (26,5%); szkoleń grupowych przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (23,5%) oraz zajęć indywidualnych i grupowych przez Internet w systemie mieszanym (20,6%). Rzadziej badani uczestnicy wskazywali na takie formy prowadzenia szkół jak: zajęcia indywidualne face-to-face i przez Internet (14,7% wskazań); zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face i przez Internet (14,7%) oraz szkolenie indywidualne przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (8,8%).

Mimo znacznego zróżnicowania form zajęć dostępnych w ramach kształcenia policealnego, uczestnicy oceniali je w większości pozytywnie. Na skali pięciostopniowej odsetek ocen pozytywnych wyniósł 85,3%; neutralnych 11,8%; zaś negatywnych jedynie 2,9%.

51) M.in.: Centrum Kształcenia Plejada, szkoła policealna, Szkoła policealna Żak.

52) M.in.: technik usług kosmetycznych, administracja, BHP, kucharz, masażysta, ochrona osób i mienia, opieka nad dzieckiem zdrowym, chorym i niepełnosprawnym, pierwsza pomoc, pakowanie, technik administracji, technik BHP, technik masażysta, technik usług kosmetycznych, technik usług pocztowych.

53) M.in.: język angielski, język niemiecki, język francuski, język migowy, język niemiecki dla opiekunek środowiskowych.

54) M.in.: Atom, Coral, Excel, grafika, Kamssoft, Windows, MS Word, Pdf, PowerPoint.

55) M.in.: maszyny przemysłowe, maszyny kosmetyczne, mikroskop, sterylizator, tokarka, wózek widłowy.

56) M.in.: kosmologia, wizaż, kosmetyczka, projektowanie wnętrz, technik masażysta.

57) M.in.: auto, ciężarówka, traktor, wózki widłowe z napędem na gaz.

58) M.in.: kamera, taśma, urządzenia wysokich napięć.

59) M.in.: sterylizator, tokarka, wózek widłowy.

O faktycznej przydatności kwalifikacji nabytych w trakcie kształcenia policealnego świadczy odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć (58,8% wskazań). Opinię przeciwną wyraziło jednak aż 23,5% badanych; zaś 17,6% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na takie pytanie.

Uczestnicy zajęć w ramach szkół policealnych oceniali różne aspekty zajęć na skali pięciostopniowej. Większość ocen była pozytywna. Odsetki ocen pozytywnych kształtowały się następująco: ocena zajęć pod kątem praktycznym (58,9%); ocena zajęć pod kątem teoretycznym (76,4%); ocena stosowanych metod nauczania (70,6%); ocena kompetencji prowadzących zajęcia (73,5%); ocena sposobu organizacji zajęć (73,5%).

Materiały szkoleniowe w trakcie kształcenia policealnego otrzymała większość ich uczestników (79,4%), a jedynie 17,6% badanych uczestniczących w tej formie kształcenia, materiałów nie otrzymało. Większość spośród tych, którym materiały szkoleniowe w toku kształcenia policealnego zostały udostępnione, pozytywnie oceniło ich treść (74%).

Pracodawcy, którzy uczestniczyli w grupach fokusowych, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, dość dobrze oceniali szkoły policealne jako formę kształcenia ustawicznego. W ich opinii szkoły policealne dość dobrze przygotowują pracowników. Taka forma kształcenia ustawicznego jest według nich dość efektywna, szczególnie wtedy, kiedy zajęcia prowadzą osoby zajmujące się praktycznie jakąś dziedziną.

Przygotowanie zawodowe (praktyczna nauka zawodu lub przyuczenie do pracy)

W ciągu ostatnich pięciu lat w przygotowaniu zawodowym uczestniczyło 7% respondentów. Niezależnie od swojego statusu zawodowego, badani odpowiadali w bardzo zbliżony sposób. Zajęcia dotyczyły najczęściej produkcji maszyn i urządzeń (28,6% wskazań); a w dalszej kolejności: przetwarzania surowców naturalnych i wtórnych (14,3%) oraz branżą auto-moto-aerospacje (14,3%). Znacznie rzadziej przygotowanie zawodowe dotyczyło obszaru specjalizacji horyzontalnej „Życie wspomagane technologią” (4,8% wskazań). Żaden z uczestników nie brał udziału w przygotowaniu zawodowym z zakresu: chemii lub medycyny oraz specjalizacji horyzontalnych: „Zielony Ład” i „Przemysł 4.0”.

Organizatorem przygotowania zawodowego dla większości uczestników tej formy kształcenia były prywatne firmy szkoleniowe (62,5% wskazań). Znacznie rzadziej jako organizatorzy wskazywane były szkoły wyższe (12,5% wskazań) i fundacje (12,5%) oraz: Ośrodki Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego; Centra Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego; Centra Kształcenia Ustawicznego (11,1%); Instytuty Naukowe lub Ośrodki Badawczo-Rozwojowe; Ochotniczy Hufiec Pracy oraz stowarzyszenia (po 6,3% wskazań). Żaden z badanych nie wskazał takich podmiotów, jak: Centrum Kształcenia Praktycznego, spółdzielnia, czy Izba Rzemieślnicza.

W trakcie zajęć przygotowania zawodowego uczestnicy najczęściej zdobywali: inne kwalifikacje zawodowe⁶⁰ (47,6%) oraz umiejętności związane z obsługą programów komputerowych⁶¹ (42,9%). Tematyka zajęć realizowanych w ramach przygotowania zawodowego często dotyczyła również: kompetencji językowych i umiejętności miękkich⁶², obsługi maszyn i narzędzi⁶³ oraz obsługi pojazdów⁶⁴ (po 23,8%). Rzadziej odbywały się zajęcia: dotyczące innych tematów⁶⁵ niż wymienione w kafeterii odpowiedzi (9,5% wskazań); montażu urządzeń⁶⁶ (9,5%) oraz naprawy maszyn lub innych urządzeń (4,8%).

Zajęcia realizowane w ramach przygotowania zawodowego odbywały się w różnych formach. Najczęściej realizowano szkolenia grupowe face-to-face (71,4% wskazań). Liczni badani wzięli również udział w kształceniu w formie szkoleń indywidualnych face-to-face (47,6%). Nieco rzadziej odbywały się: zajęcia do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (28,6%); zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face (23,8%); zajęcia grupowe face-to-face i przez Internet (19,0%); szkolenia grupowe przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (19,0%). Najmniej popularne okazały się takie formy, jak: zajęcia indywidualne i grupowe przez Internet w systemie mieszanym; zajęcia indywidualne face-to-face i przez Internet; zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face i przez Internet oraz szkolenie indywidualne przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (wszystkie po 9,5% wskazań).

Uczestnicy przygotowania zawodowego w zróżnicowany sposób oceniali formę, w jakiej realizowane były zajęcia. Na skali pięciostopniowej odsetek ocen pozytywnych wyniósł 57,1%; neutralnych 19,0%; zaś negatywnych – 14,0%.

O faktycznej przydatności kwalifikacji nabytych w trakcie przygotowania zawodowego świadczy odsetek respondentów, którzy potwierdzili, że w pracy zawodowej mieli okazję wykorzystać umiejętności zdobyte podczas zajęć (81,0% wskazań). Opinie przeciwne wyraziło jedynie 9,5% respondentów. Również 9,5% badanych nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na tak sformułowane pytanie.

Uczestnicy przygotowania zawodowego oceniali na skali pięciostopniowej różne aspekty zajęć, w których brali udział. Większość ocen była pozytywna. Odsetki ocen pozytywnych kształtowały się następująco: ocena zajęć pod kątem praktycznym (76,2%); ocena zajęć pod kątem teoretycznym (61,9%); ocena stosowanych metod nauczania (52,4%); ocena kompetencji prowadzących zajęcia (71,4%); ocena sposobu organizacji zajęć (66,7%).

Materiały szkoleniowe w trakcie przygotowania zawodowego otrzymało 52,4% ich uczestników, zaś nie otrzymało 38,1%. Zdecydowana większość (90,9%) osób, którym materiały

60) M.in.: grooming psów, kasjer, kwalifikacje managerskie, monter tapicer, produkcja posiłków, rozliczenie dotacji, stolarz ślusarz, szwaczka, szycie na maszynie, uprawnienia UDT.

61) M.in.: Excel, MS Office, Płatnik, Windows.

62) M.in.: doskonalenie języka obcego zawodowego, język hiszpański, język angielski, język migowy.

63) M.in.: maszyny CNC, kasa fiskalna, urządzenia w elektrowni i elektrociepłowni, zgrzewarka do rur PP.

64) M.in.: samochód osobowy, wózek widłowy.

65) M.in.: nauka zawodu baristy i barmana, operator maszyn CNC.

66) M.in.: ciepłomierz.

szkoleniowe w toku przygotowania zawodowego zostały udostępnione, pozytywnie oceniła ich treść.

Badani pracodawcy, niezależnie od wielkości reprezentowanego podmiotu, dość dobrze oceniali przygotowanie zawodowe, jako formę kształcenia ustawicznego.

Badani przedsiębiorcy w ramach badań fokusowych podkreślali duże zróżnicowanie rodzajów kształcenia ustawicznego, które można dostosować zarówno do potrzeb firmy, jak i potrzeb pracowników. Także pracownicy, którzy wzięli udział w badaniach jakościowych zwracali uwagę, że szeroki wachlarz różnego rodzaju szkoleń, zarówno pod względem tematycznym, jak i formy szkolenia, sprawia, że możliwy jest taki dobór formy i treści, które będą odpowiadać zarówno im, jako uczestnikom szkoleń, jak i pracodawcom. Dzięki temu możliwe jest zdobywanie odpowiednich kwalifikacji i kompetencji w takiej formie, która odpowiada potrzebom i oczekiwaniom oby stron procesu kształcenia.

Badani, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, zostali poproszeni o ocenę działającego w Polsce systemu kształcenia ustawicznego w kontekście jego efektywności. Zgodnie z przedstawioną wcześniej definicją efektywności, którą rozumiemy jako rezultat podjętych działań, opisany relacją uzyskanych efektów do poniesionych nakładów, czyli czy rodzaje rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego, które wykorzystywali badani przyniosły oczekiwane efekty, np. w postaci odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy. Wobec tego efektywność jest mierzona poprzez ilość pozytywnych odpowiedzi na pytanie czy pracownik wykorzystuje w pracy umiejętności, które miał pozyskać w trakcie kształcenia ustawicznego. Pozytywna odpowiedź na to pytanie oznacza, że system kształcenia edukacyjnego jest oceniany przez respondentów jako efektywny.

Badani pracodawcy, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa odpowiadali bardzo podobnie. 91% z nich uznało, że pracownicy wykorzystują w pracy umiejętności, które nabyli w trakcie kształcenia ustawicznego⁶⁷.

W przypadku pracowników pozytywna odpowiedź na podobnie zadane pytanie wyniosła 93,6%. Odpowiedź na podobny poziomie była udzielana niezależnie od grupy badanych, w związku z powyższym nie ma potrzeby, podobnie jak w badaniu z pracodawcami, prezentowania jej w sposób inny niż ogólne zestawienie.

III.3. Ocena narzędzi stosowanych w obszarze kształcenia ustawicznego

Na podstawie odpowiedzi badanych uczestników kształcenia ustawicznego, można stwierdzić, iż w trakcie zajęć w ramach kształcenia ustawicznego, w których brali udział w ciągu ostatnich pięciu lat, wykorzystywane były różne narzędzia i metody pracy. Badani, niezależnie czy byli aktywni zawodowo, czy też nie, odpowiadali w bardzo zbliżony sposób. Zdecydowanie najpopularniejsze okazały się komputer i Internet, z których w trakcie zajęć kształcenia ustawicznego korzystało odpowiednio 72,2% i 63,2% badanych. Inne popularne narzędzia to: metody pracy grupowej (54% wskazań); zajęcia praktyczne w zakładach pracy (27,8%); korzy-

67) Różnice pomiędzy poszczególnymi grupami pracodawców w podziale na wielkość zatrudnienia były na tyle niewielkie, że zbędne jest prezentowanie tych danych w bardziej szczegółowym rozbięciu.

stanie ze specjalistycznego sprzętu związanego z profilem szkolenia (27,8%) oraz indywidualne konsultacje (21,9%). Mniej popularnymi narzędziami były: udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach realizowanych poza zakładami pracy (9,9%); spotkanie z coachem lub psychologiem (8,9%) oraz gościnne wizyty studyjne (6,3%). Inne narzędzia i metody pracy wykorzystywane w trakcie zajęć wskazywane były rzadko (3,6% wskazań) i obejmowały takie pozycje jak: narzędzia multimedialne, książki i podręczniki, prezentacje oraz kursy.

Respondenci zostali poproszeni o wybór maksymalnie trzech najważniejszych narzędzi i metod pracy wykorzystywanych w trakcie zajęć w ramach kształcenia ustawicznego. Pierwsze trzy pozycje tej listy okazały się tożsame z narzędziami i metodami, które pojawiały w trakcie zajęć najczęściej. Za najważniejsze i najbardziej przydatne narzędzia uznano: komputer (64,6% wskazań); Internet (56,3%) oraz pracę grupową (37,4%). Na kolejnych miejscach znalazły się: korzystanie ze specjalistycznego sprzętu (26,2% wskazań) oraz zajęcia praktyczne w zakładach pracy (22,2%). Mniej docenianymi metodami i narzędziami pracy były: indywidualne konsultacje (15,9%); udział ekspertów w zajęciach realizowanych poza zakładami pracy (8,9%); gościnne wizyty studyjne (4,3%) oraz spotkania z coachem lub psychologiem (3,6%).

Respondenci zostali poproszeni również o wskazanie, w jakiej formie powinny odbywać się zajęcia z kształcenia ustawicznego, gdyby mieli w przyszłości zdecydować się na ponowny udział w takich zajęciach. Najczęściej wskazywanymi odpowiedziami były: zajęcia komputerowe (19,9%) oraz wykłady (19,9%). Nieznacznie mniej badanych najbardziej doceniłoby zajęcia praktyczne w zakładach pracy (16,6%) oraz pracę na specjalistycznym sprzęcie (14,2%). Nieco mniejszą popularnością cieszyłyby się takie formy zajęć jak: praca grupowa (9,9% wskazań); czy indywidualne konsultacje (8,6%). Najmniej respondentów oczekiwałoby, że zajęcia z kształcenia ustawicznego powinny zostać wzbogacone o: spotkania z coachem lub psychologiem (4,0% wskazań); udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach realizowanych poza zakładami pracy (4,3%) oraz gościnne wizyty studyjne (0,7%).

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, którzy brali udział w badaniach jakościowych, wskazywali, że mieli do czynienia z różnymi narzędziami i metodami pracy. Najczęściej i najlepiej ocenianymi narzędziami były, podobnie jak w przypadku badań ilościowych, zajęcia komputerowe oraz Internet. Również inne narzędzia (takie jak choćby konsultacje indywidualne, czy praca grupowa) były wskazywane przez uczestników badań jakościowych, i podobnie jak to miało miejsce w badaniach ilościowych, były one oceniane dość wysoko.

III.4. Ocena systemów wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego

W niniejszym podrozdziale omówione zostanie wsparcie skierowane zarówno do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, jak i nie będących w takiej sytuacji. Badani także ocenili poszczególne elementy systemu wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego, co da nam pogląd na całościową ocenę.

W chwili udziału w jakichkolwiek zajęciach z zakresu kształcenia ustawicznego, 35,4% badanych uczestników było osobami poszukującymi pracy, a 30,5% było osobami bezrobotnymi. Tylko 14,6% uczestników badania stanowiły osoby, które w momencie udziału w zajęciach, miały co najmniej 45 lat i były pracownikiem lub wykonywały inną pracę zarobkową. Najmniej liczna okazała się grupa osób z niepełnosprawnością – zaledwie 4,6% badanych w chwili udziału w zajęciach kształcenia ustawicznego posiadało orzeczenie o niepełnosprawności.

Uczestnicy badania, którzy potwierdzili swoją specyficzną sytuację w chwili udziału w zajęciach kształcenia ustawicznego (byli osobą poszukującą pracy, bezrobotną, w wieku co najmniej 45 lat lub niepełnosprawną), zostali zapytani o to, czy korzystali z różnych form wsparcia umożliwiającego udział w tych zajęciach. Okazało się, iż korzystanie ze wsparcia nie było powszechną praktyką. Uczestnicy będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy, najczęściej korzystali z: bonu szkoleniowego (15,1% wskazań) oraz bonu stażowego (14,5%); a w dalszej kolejności z finansowania przygotowania zawodowego dorosłych (13,2%) oraz finansowania kosztów egzaminu lub uzyskania licencji (11,9%). Rzadziej badani mieli możliwość: pokrycia kosztów studiów podyplomowych (10,1% wskazań); uzyskania stypendium na kontynuację nauki (9,4%) oraz otrzymania pożyczki szkoleniowej (6,3%).

Osoby korzystające z wyżej wymienionych form wsparcia, ułatwiających udział w zajęciach w ramach kształcenia ustawicznego, oceniały następnie dostęp do informacji o tychże formach wsparcia. Ocena ta dokonywana była na skali pięciostopniowej. W odpowiedziach respondentów przeważały oceny pozytywne: 32,7% ankietowanych korzystających z różnych form wsparcia dostęp do informacji oceniło dobrze (ocena 4), zaś 25,5% badanych – nawet bardzo dobrze (ocena 5). Identyczny odsetek respondentów (25,5%) dostęp do informacji o możliwych formach wsparcia oceniło przeciętnie (ocena 3). Odsetek wskazań na zły dostęp do informacji (ocena 2) wynosił 7,3%. Pozostałe 9,1% ankietowanych nie potrafiło dokonać jednoznacznej oceny dostępu do informacji o formach wsparcia, ułatwiających udział w zajęciach i wybrało odpowiedź trudno powiedzieć. Średnia ocen dostępu do informacji o możliwych formach wsparcia wynosiła 3,84, co świadczy o ogólnej dość dobrej ocenie dostępności informacji.

Korzystający z różnych form wsparcia, ułatwiających udział w zajęciach kształcenia ustawicznego, zostali również poproszeni o ocenę pomocy PUP na etapie ubiegania się o wspomniane wsparcie. Oceny były dokonywane na skali pięciostopniowej. Nieco ponad połowę (56,3%) stanowiły oceny pozytywne - bardzo dobrze (ocena 5) swoją współpracę z PUP oceniło 23,6% badanych, zaś dobrze (ocena 4) – 32,7%. Negatywne doświadczenia związane z pomocą ze strony PUP na etapie ubiegania się o wsparcie miało łącznie 16,3% badanych korzystających z tego wsparcia – 12,7% oceniło otrzymaną pomoc źle (ocena 2), zaś 3,6% bardzo źle (ocena 1). Ponadto odsetek ocen przeciętnych (ocena 3) wynosił 14,5%, zaś aż 12,7% respondentów nie potrafiło ocenić, na ile działania PUP były pomocne w trakcie ubiegania się o wsparcie na udział w zajęciach kształcenia ustawicznego. Średnia ocena wsparcia świadczonego przez PUP wynosiła 3,69, co świadczy o ogólnej dość dobrej ocenie otrzymanego wsparcia.

Respondenci, którzy w chwili udziału w zajęciach kształcenia ustawicznego znajdowali się w specyficznej sytuacji na rynku pracy, ale nie korzystali z dostępnych form wsparcia umożliwiających udział w tych zajęciach, tłumaczyli to przede wszystkim brakiem wiedzy o możliwości otrzymania wsparcia (40,0% wskazań). Powodami nieskorzystania ze wsparcia były

również: szczegółowe kryteria, których respondenci nie byli w stanie spełnić (37,0% wskazań); brak zainteresowania skorzystaniem z pomocy (26,5%) oraz trudności związane z przygotowaniem potrzebnej dokumentacji (7,1%).

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu jakościowym mieli pewien problem z określeniem swojej roli w systemie kształcenia. Niektórym z nich zdarzało się współpracować np. z urzędami pracy w celu przyuczenia do zawodu osób bezrobotnych. Niektóre przedsiębiorstwa współpracowały ze szkołami w celu odbycia praktyk przez uczniów czy też studentów. Jednakże ciężko im jednoznacznie stwierdzić jaką rolę mieliby, jako pracodawcy, odgrywać w systemie kształcenia ustawicznego, szczególnie, że postrzegają siebie bardziej jako klientów tego systemu niż element, który może odpowiadać za kształtowanie polityki kształcenia ustawicznego.

Badani pracodawcy dość zgodnie stwierdzili, że nie ma potrzeby tworzenia nowych instytucji, które prowadziłyby kształcenie ustawiczne. Te, które prowadzą je w chwili obecnej są wystarczające, bo jak twierdzili badani przedsiębiorcy, i tak nie są w stanie wykorzystać całego istniejącego potencjału instytucji i podmiotów zajmujących się kształceniem ustawicznym. Tworzenie nowych instytucji może tylko zwiększyć chaos i szum informacyjny. Zdaniem respondentów lepiej, by, jeśli będzie taka potrzeba, modyfikować w niezbędnym zakresie kompetencje istniejących podmiotów niż tworzyć nowe.

Pytanie o sposób organizacji systemu kształcenia ustawicznego, by jak najlepiej i najłatwiej kształtował kompetencje pracowników było prawdopodobnie jednym z najtrudniejszych pytań jakie zostało postawione przed uczestnikami badań fokusowych. Przede wszystkim badani mieli problem ze wskazaniem cech obecnego systemu kształcenia ustawicznego. Na ogół mają tylko dość fragmentaryczny obraz systemu, głównie wynikający z tego, że mają styczność tylko z jego częścią. Generalnie badani uznali, że obecna forma systemu jest dla nich odpowiednia i nie mają do niej większych zastrzeżeń. Taka opinia wynika jednak z pewnej niezajomości, czy też raczej dość fragmentarycznej znajomości, systemu, który w tej chwili funkcjonuje w Polsce.

Wskazanie wad i zalet obecnego systemu kształcenia ustawicznego także nie należało do łatwych. Wynikało to, podobnie jak w przypadku oceny organizacji tego systemu, głównie z dość pobieżnej znajomości całości systemu. Niemniej jednak byli w stanie oni stwierdzić, że dużą zaletą jest jego różnorodność, szczególnie w zakresie form kształcenia, oraz duża ilość obszarów, które za pomocą kształcenia ustawicznego można ulepszyć (w sensie podniesienia kompetencji pracowników). Natomiast wady to głównie brak centralnie istniejącego miejsca, w którym możliwe byłoby pozyskanie informacji na temat możliwych form i obszarów kształcenia ustawicznego. Co prawda przedsiębiorcy mają świadomość istnienia choćby Bazy Usług Rozwojowych, ale nie jest to miejsce, które w pełni zaspokaja ich potrzeby informacyjne.

Według badanych największe trudności, jakie mogą się pojawić w przypadku ewentualnych zmian w systemie kształcenia ustawicznego to przede wszystkim „niemoc prawna”, czyli stworzenie zmian, które w ich opinii będą tylko zmianami na papierze. Pracodawcy dość sceptycznie podchodzą do wielu zmian w zakresie różnego rodzaju przepisów, które według ich opinii są zwykle opresyjne wobec nich i najczęściej polegają na narzucaniu im dodatkowych obowiązków. Obawiają się zatem, że zmiany w systemie kształcenia ustawicznego mogą także pójść w tym kierunku. Ponadto badani wskazywali, że wiele zmian w zakresie przepisów pra-

wa wprowadza się bez odpowiednich konsultacji z tymi grupami, których te zmiany dotyczą w największym zakresie.

Badani pracodawcy nie mieli zbyt dużej wiedzy w zakresie dobrych praktyk, które mogą podnieść efektywność kształcenia ustawicznego. Wskazywali, że istnieją różnego rodzaju sposoby finansowania kształcenia ustawicznego, np. w formie różnego rodzaju bonów do dość swobodnego wykorzystania, ale nie byli w stanie dokładnie ich opisać. Na pewno jednak byli w stanie wskazać złe praktyki, które w ich opinii związane są przede wszystkim ze sposobem finansowania zewnętrznego. Badani wskazywali, że rozliczanie różnego rodzaju dotacji i dofinansowań powinno być znacząco usprawnione i ułatwione.

Tak jak już wcześniej badani wskazywali, dostęp do informacji nt. dostępnych form kształcenia ustawicznego jest według nich miejscami utrudniony. Wynika to z tego, że nie istnieje lub też badani nie znają, centralnego miejsca, w którym takie informacje mogłyby być przez nich zdobyte. Informacje na temat kształcenia ustawicznego są porzucane w różnych miejscach i trzeba wykazać się dużą cierpliwością i samozaparciem, by do wielu z nich dotrzeć.

Podobnie jak w przypadku dostępu do form kształcenia ustawicznego, także dostęp do informacji na temat instytucji, które mogą udzielić odpowiedniego wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego (prowadzą działalność edukacyjną, finansują lub organizują wsparcie etc.) nie jest prostą rzeczą. O wielu takich instytucjach dowiadują się przypadkiem, bądź dlatego, że same te instytucje, szczególnie te które prowadzą działalność edukacyjną, zgłaszają się do nich oferując swoje usługi.

III.5. Bariery uczestnictwa w kształceniu ustawicznym

Zdecydowana większość respondentów, uczestników kształcenia ustawicznego (70,2%) nie napotkała na żadne bariery, w dostępie do zajęć z zakresu kształcenia ustawicznego. Obecność trudności w tym zakresie wskazało 9,9% badanych, a 19,9% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

Uczestnicy badania, którzy doświadczyli barier związanych z udziałem w zajęciach kształcenia ustawicznego, zostali zapytani o charakter tych trudności. Relatywnie najczęściej występowały bariery finansowe – według 40% ankietowanych zajęcia były zbyt drogie lub ich cena wysoka. Dość znaczące były również: brak szkoleń o właściwym poziomie zaawansowania (20,0% wskazań); brak szkoleń o odpowiedniej tematyce (20,0%); brak wsparcia na etapie ubiegania się o środki na udział w zajęciach (16,7%); brak miejsc (13,3%) oraz odbywanie się szkoleń w niewłaściwych terminach, bądź niedogodnych miejscach (10,0%). Ponadto część badanych (13,3%) wskazało inne przyczyny niewymienione w kafeterii, takie jak: ograniczenia związane z pandemią COVID-19, swój wiek oraz przepisy prawa uniemożliwiające korzystanie z oferty PUP przez osoby posiadające ziemię rolną, ale niebędące rolnikami i nieuprawiające ziemi.

Podobnie jak uczestnicy badań ilościowych, badani w ramach grup fokusowych, zarówno pracodawcy jak i pracownicy, podkreślali, że kwestie finansowe były najczęstszą przyczyną

rezygnacji z uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego. Jeśli kształcenie nie było w jakikolwiek sposób dotowane, to jego cena miała duży wpływ na wybór lub nawet uczestnictwo czy rezygnację z takiego rozwiązania. Dość duża barierą jest także brak odpowiednich kursów, a także fakt, że wiele firm szkoleniowych nie oferuje specjalistycznych szkoleń, bądź nie są one na wystarczająco wysokim poziomie.

Respondenci poproszeni o sformułowanie trzech rekomendacji, które powinny w pierwszej kolejności być wdrożone w obszarze kształcenia ustawicznego, wskazywali na następujące elementy, które według nich wymagają poprawy: bardziej przyjazny sposób finansowania zewnętrznego, centralizacja informacji nt. możliwych form kształcenia ustawicznego, z którego mogą skorzystać pracodawcy i pracownicy, powołanie podmiotów (bądź też większe ich wypromowanie, jeśli istnieją), które będą doradzać pracodawcom i ich pracownikom w zakresie skorzystania z możliwych form kształcenia ustawicznego.

Badani pracodawcy uznali, że obszary, które jak najszybciej powinny być wzmocnione, ponieważ dobrze działają w obszarze kształcenia ustawicznego, a ich wzmocnienie podniosłoby efektywność systemu, to przede wszystkim różnorodność form kształcenia ustawicznego. W ich opinii im więcej możliwych form kształcenia, tym łatwiej je dostosować do potrzeb pracodawców i ich pracowników. Badani wskazywali także, że musi to iść z dostępnością wiedzy nt. tychże form, najlepiej w formie jakiejś scentralizowanej bazy.

IV. Wnioski i podsumowanie

1. Mikroprzedsiębiorstwa korzystają na ogół z własnych wewnętrznych programów rozwoju opartych o własny personel, a rzadziej o firmy zewnętrzne. Uczestnicy kształcenia, pracujący w małych średnich i dużych firmach, bądź będący nieaktywni zawodowo, najczęściej uczestniczyli w: (I) kursach umiejętności zawodowych; (II) innych kursach i szkoleniach (głównie językowych); (III) studiach podyplomowych; (IV) stażach; (V) kwalifikacyjnych kursach zawodowych oraz (VI) szkołach policealnych;
2. Różne formy kształcenia ustawicznego oceniane były na ogół pozytywnie, również pod kątem praktycznego wykorzystania wiedzy. Nieco słabiej aspekt praktyczny wyglądał jedynie w przypadku innych kursów (głównie językowych);
3. Mimo dostępności zróżnicowanych technologii komunikacji, zdecydowanie najpopularniejszą formą prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich pięciu lat, były szkolenia grupowe face-to-face. Rozwiązanie to jest oceniane bardzo pozytywnie;
4. Najczęściej wykorzystywanymi narzędziami i metodami pracy w czasie zajęć były komputer i Internet. Uczestnicy kształcenia uważają te narzędzia za najważniejsze, preferują jednak również pracę w grupach, która nie była realizowana zbyt często;
5. Korzystanie ze wsparcia wśród osób o trudnej sytuacji na rynku pracy nie było powszechną praktyką. Uczestnicy kształcenia najczęściej korzystali z: bonu szkoleniowego oraz bonu stażowego;
6. Uczestnicy kształcenia wysoko oceniali zarówno dostęp do informacji o formach wsparcia, jak i wsparcie PUP w otrzymaniu tego wsparcia;
7. Respondenci, którzy w chwili udziału w zajęciach kształcenia ustawicznego znajdowali się w specyficznej sytuacji na rynku pracy, ale nie korzystali z dostępnych form wsparcia umożliwiających udział w tych zajęciach, tłumaczyli to przede wszystkim: brakiem wiedzy o możliwości otrzymania wsparcia; szczegółowymi kryteriami, których nie byli w stanie spełnić oraz brakiem zainteresowania skorzystaniem z pomocy;
8. Zdecydowana większość respondentów nie napotkała na żadne bariery, w dostępie do zajęć z zakresu kształcenia ustawicznego. Obecność trudności w tym zakresie wskazał jedynie co dziesiąty badany. Najczęściej występowały bariery finansowe. Dość znaczące były również: brak szkoleń o właściwym poziomie zaawansowania; brak szkoleń o odpowiedniej tematyce; brak wsparcia na etapie ubiegania się o środki na udział w zajęciach; brak miejsc oraz odbywanie się szkoleń w niewłaściwych terminach, bądź niedogodnych miejscach;
9. Na podstawie badań jakościowych możliwe jest wyciągnięcie wniosku, że niezbędne jest szersze promowanie kształcenia ustawicznego, szczególnie poprzez stworzenie zcentralizowanego źródła wiedzy, które pozwoli na łatwiejszy i lepszy dobór kształcenia ustawicznego. W jakiś sposób istniejąca Baza Usług Rozwojowych spełnia częściowo to zadanie, ale badani wskazywali, że nie wszystko jest tam jasne i przejrzyste.

