

# RAPORT CZĄSTKOWY

Przegląd i analiza efektywności form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020 2014-2020 (priorytetu 8. i 10.4 RPO WD 2014-2020 2014-2020) z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia.

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**

**Przegląd i analiza efektywności form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020 2014-2020 (priorytetu 8. i 10.4 RPO WD 2014-2020 2014-2020) z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia.**

**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](mailto:biuro@dp.org.pl)

[www.dolnoslascypracodawcy.pl](http://www.dolnoslascypracodawcy.pl)

FB/ Dolnośląscy Pracodawcy

Wydawca: Drukarnia Poldruk s.c.

Józef Grzywa, Marek Kawka



Egzemplarz bezpłatny

# Spis treści

Streszczenie .....	2
Słowniczek.....	5
<b>I. Wprowadzenie .....</b>	<b>6</b>
<b>II. Opis metodologii badania.....</b>	<b>7</b>
II.1. Cele badania.....	7
II.2. Procedura badawcza.....	8
II.3. Opis zastosowanych technik gromadzenia i analizy danych.....	9
II.4. Opis przebiegu badania.....	11
<b>III. Opis wyników badania .....</b>	<b>12</b>
III.1. Przegląd form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanych z RPO WD 2014-2020 .....	12
III.2. Wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników .....	19
III.3. Ocena formalnych aspektów kształcenia ustawicznego w ramach RPO WD 2014-2020.....	20
III.4. Charakterystyka tematyki zajęć w ramach kształcenia ustawicznego .....	22
III.5. Ocena współpracy w ramach kształcenia ustawicznego .....	23
III.6. Ocena jakości zajęć .....	26
III.7. Propozycje zmian w zajęciach .....	30
<b>IV. Wnioski i podsumowanie .....</b>	<b>34</b>

# Streszczenie

Zdecydowana większość (88,0%) badanych przedsiębiorstw realizuje wewnętrzny program rozwoju kompetencji pracowników. W większości badanych przedsiębiorstw służy on szkoleniu nowych pracowników.

Większość badanych pracodawców zna ofertę kształcenia ustawicznego w ramach RPO WD 2014-2020. Głównymi powodami braku znajomości oferty wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego są: brak zainteresowania oraz brak wiedzy o tym, skąd czerpać informacje.

Pracodawcy na ogół wysoko oceniają aspekty formalne związane z prowadzeniem szkoleń w ramach RPO WD 2014-2020 oraz korzystaniem z usług BUR. Jedyne ocena klarowności dokumentacji jest ambiwalentna. Większość przedsiębiorców uznało wymagania stawiane pracownikom za optymalne. Również wsparcie ze strony operatorów projektów w trakcie trwania zajęć, zostało ocenione bardzo wysoko.

Większość pracodawców pozytywnie oceniła warunki finansowe udziału w projekcie. Preferowane poziomy refundacji, które sprawiłyby, że zajęcia będą dla pracodawców przystępne cenowo, to 50% i 60%. Preferowane sposoby usprawniające sposób rozliczania uczestnictwa w zajęciach to płatność na koniec kursu oraz możliwość dokonania przelewu.

Badani uczestnicy form kształcenia ustawicznego, wskazywali bariery, na które napotkali decydując się na udział w zajęciach. Były to głównie: bariery finansowe, brak miejsc oraz realizacja szkoleń w niewłaściwych terminach lub w niedogodnym miejscu.

Badani pracodawcy mają dość duże doświadczenie w zakresie korzystania z usług firm do kształcących pracowników. Aż dwie trzecie przedsiębiorstw przyjęło do pracy osobę po szkoleniu/zajęciach. Liczne badane firmy wzięły również udział w: programach mających na celu zatrudnianie osób po szkoleniach oraz programach pozwalających uczestnikom szkoleń podnosić kwalifikacje poprzez staże, praktyki, szkolenia specjalistyczne, itp. Znaczna część przedsiębiorców angażowała się we współpracę ze szkołami. Ponadto, co czwarte badane przedsiębiorstwo przeprowadziło identyfikację i prognozowanie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy.

Wsparcie szkoleniowe, z którego korzystały badane firmy, dotyczyło przede wszystkim: rozwoju kompetencji kluczowych; rozwoju umiejętności zawodowych; nabycia wiedzy i kwalifikacji zawodowych; rzadziej zaś rozwoju kompetencji menedżerskich. Zdaniem większości badanych pracodawców w ofercie RPO WD 2014-2020 nie brakuje żadnej istotnej tematyki zajęć. Pracownicy w badanych firmach najczęściej uczestniczyli w: szkoleniach, kursach umiejętności zawodowych oraz kwalifikacyjnych kursach.

Badani uczestnicy kształcenia najczęściej uczestniczyli w: szkoleniach podnoszących kompetencje lub kwalifikacje w celu podjęcia zatrudnienia w innym sektorze, stażach lub praktykach zawodowych, kursach kwalifikacyjnych lub szkoleniach doskonalących w zakresie tematyki związanej z nauczonym zawodem oraz nauce aktywnego poszukiwania pracy, w tym zajęciach aktywizacyjnych, warsztatach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, konsultacjach indywidualnych.

Najważniejszym czynnikiem wyboru podmiotu, prowadzącego szkolenie przez pracodawców, było dopasowanie zajęć do potrzeb firmy. W dość licznych przypadkach decyzję o wyborze danego podmiotu podjął pracownik. Wreszcie duże znaczenie miała również renoma firmy. Również w czasie sesji fokusowych badani przyznawali, że chcieliby móc kierować decyzjami szkoleniowymi swoich pracowników, tak aby uzyskiwali oni kompetencje niezbędne w ich przedsiębiorstwie.

Wartość szkoleń, zorganizowanych w ramach form kształcenia ustawicznego, została oceniona bardzo wysoko. Również większość ocen dotyczących efektywności zajęć była pozytywna. Pojedyncze negatywne oceny tłumaczone były niewystarczającymi, bądź niedopasowanymi do potrzeb firmy, kompetencjami uczestników. Znaczny odsetek respondentów dokonał oceny neutralnej, bądź zrezygnował z udzielenia odpowiedzi. Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców uznała, że zamierza wykorzystywać w firmie umiejętności zdobyte przez pracowników w czasie szkoleń.

Uczestnicy form kształcenia ustawicznego szczególnie cenią sobie udział w: szkoleniach podnoszących kompetencje lub kwalifikacje w celu podjęcia zatrudnienia w innym sektorze, stażach lub praktykach zawodowych, kursach kwalifikacyjnych lub szkoleniach doskonalących w zakresie tematyki związanej z nauczonym zawodem.

Słabe strony szkoleń realizowanych w ramach RPO WD 2014-2020, to: zbyt mała ilość praktyki, zbyt duża ilość teorii oraz powiązany z tymi elementami zbyt ogólny zakres szkolenia. Rozpoznanie słabości szkoleń, pozwoliło pracodawcom na wskazanie umiejętności, które są szczególnie ważne do tego, aby absolwent zajęć był atrakcyjny na rynku pracy. Najwyżej oceniona została zdolność do analitycznego myślenia; a w dalszej kolejności uplasowały się umiejętności specjalistyczne: szeroka wiedza na temat danej technologii/ rozwiązania, umiejętność obsługi sprzętu specjalistycznego, znajomość specjalistycznych procedur oraz rozbudowana wiedza na wąski, specjalistyczny temat dotyczący wybranego fragmentu danej technologii.

Zdaniem pracodawców uczestnicy szkoleń rozwijają przede wszystkim zdolność do analitycznego myślenia; a w dalszej kolejności umiejętności analityczne: umiejętność obsługi sprzętu specjalistycznego, szeroka wiedza na temat danej technologii/rozwiązania, rozbudowana wiedza na wąski, specjalistyczny temat dotyczący wybranego fragmentu danej technologii oraz znajomość specjalistycznych procedur.

Badania jakościowe w dużej mierze potwierdzają wyniki badań ilościowych. Badani, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, wskazywali, że istniejący system kształcenia ustawicz-

nego działa dość dobrze. Zmian wymagają przede wszystkim kwestie związane np. z dofinansowaniem zewnętrznym szkoleń, przede wszystkim respondenci wskazywali na potrzebę uproszczenia procedur pozyskiwania dofinansowania oraz jego rozliczania. Dość istotna wydaje się także potrzeba miejsca, gdzie zainteresowane osoby uzyskałyby informacje nt. kształcenia ustawicznego, jego możliwych form oraz sposobów na zdobycie dofinansowania.

# Słowniczek

Skrót	Rozwinięcie
BUR	Baza Usług Rozwojowych
CATI	Computer Asisted Telephone Interview
FGI	Focus Group Interview
RIS	Regionalna Inteligentna Specjalizacja
RPO WD 2014-2020	Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020
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 samodzielnego uczenia się w celu nabycia nowej wiedzy i pozyskania nowych bądź doskonalszych umiejętności<sup>1</sup>.

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).

1) 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 Przegląd i analiza efektywności form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020 2014-2020 (priorytetu 8. i 10.4 RPO WD 2014-2020 2014-2020) z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia. Wpisuje się tym samym w cel IV 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 2014-2020 ( priorytetu 8. I 10 RPO WD 2014-2020 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:

### **Analiza danych zastanych (Desk Research)**

Podstawę analizy deskresearch stanowią dokumenty statystyki publicznej, sprawozdania, analizy i publikacje. Desk Research to metoda badawcza, która sprowadza się do analizy zapisów dostępnych źródeł danych, obejmującej w szczególności ich kompilację, wzajemną weryfikację i przetwarzanie. Analiza taka stanowi podstawę do wypracowania wniosków na temat badanego problemu. Dla przykładu - efektem analizy Desk Research realizowanej w ramach badania rynku pracy jest diagnoza stanu rynku pracy na badanym obszarze, charakterystyka wszystkich jego grup składowych oraz opis i weryfikacja działań podejmowanych przez instytucje na nim działające.

### **CATI (ComputerAsisted Telephone Interview)**

Jest to ankietyzacja prowadzona w profesjonalne 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 dotyczące analizy efektywności form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020 2014-2020 (priorytetów/ działań RPO WD 2014-2020 2014-2020: 8.5, 8.6 i 10.4.) z perspektywy przedsiębiorców.

W badaniu wzięło udział 300 przedsiębiorców. Badane przedsiębiorstwa zostały dobrane na podstawie wykazu uczestników działań 8.5, 8.6 i 10.4 (w przypadku priorytetu VIII wykaz ten został pozyskany od operatorów działań).

Dobór nastąpił w sposób losowo-warstwowy z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa (mikro, małe i średnie). Poniższy wykres prezentuje rozkład wielkości przedsiębiorstw. Nieco ponad połowę badanych stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (53,0% ogółu). Liczne były również firmy małe (19,7%) oraz jednoosobowe działalności gospodarcze (16,0%). W próbie znalazły się również przedsiębiorstwa średnie – stanowiły 11,3% ogółu badanych.

**W związku z faktem, że różnice w odpowiedziach respondentów reprezentujących różnej wielkości firmy były minimalne, w raporcie przedstawiono ogólne zestawienia. Dają one obraz odpowiedzi zarówno całej badanej próby, jak i poszczególnych wielkościowo przedsiębiorstw.**

Badani reprezentowali również szerokie spektrum działalności gospodarczej. Najwięcej przedsiębiorstw reprezentowały sekcje: F – Budownictwo (10,7%); C - Przetwórstwo przemysłowe (10,3%); S – Pozostała działalność usługowa (9,0%) oraz G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (8,0%).

Przedsiębiorcy reprezentowali głównie powiaty: wrocławski i miasto Wrocław (41,7%); świdnicki (7,7%); oleśnicki (5,7%); jeleniogórski (5,6%); strzeliński (5,3%); kłodzki (4,7%) oraz dzierzoniowski (4,0%).

- Badanie uczestników kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020 2014-2020 (priorytetów RPO 8.5, 8.6 i 10.4. RPO WD 2014-2020 2014-2020).

W badaniu wzięło udział 300 osób, uczestników kształcenia ustawicznego. Respondenci zostali dobrani losowo, w oparciu o wykaz uczestników działań 8.5, 8.6 i 10.4 (w przypadku priorytetu VIII wykaz ten został pozyskany od operatorów działań).

Większość próby (64,5%) stanowiły kobiety. Badani byli w większości młodzi: 34,5% spośród nich miało od 18 do 29 lat; a 39,1% od 30 do 39 lat. Jedynie 18,1% respondentów mieściło się w przedziale 30-49 lat; zaś 8,2% w przedziale od 50 lat.

Niemal połowa badanych uczestników szkoleń (42,4% ogółu) legitymowała się wykształceniem wyższym. Popularne było również wykształcenie średnie ogólne (24,7% wskazań); średnie branżowe (15,8%) oraz zasadnicze zawodowe (11,5%).

W chwili udziału w zajęciach niemal połowa (42,1% badanych) poszukiwała pracy, zaś jedna trzecia (34,5%) była bezrobotna.

**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). 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 cztery sesje fokusowe:

- Dwie sesje z reprezentantami przedsiębiorstw, które korzystały z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich 5 lat – ponad 10 uczestników w każdej
- Dwie sesje z osobami, które korzystały z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich 5 lat - ponad 10 uczestników w każdej.

## II.4. Opis przebiegu badania

Badanie techniką CATI zostało przeprowadzone zgodnie z założeniami, tj. w formie wywiadów telefonicznych wspomaganych 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.

W obu technikach badawczych uczestniczyły firmy oraz pracownicy, którzy uczestniczyli w różnych formach kształcenia ustawicznego realizowanych w ramach priorytetów 8.5, 8.6 i 10.4. RPO WD 2014-2020 2014-2020.

## III. Opis wyników badania

### III.1. Przegląd form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanych z RPO WD 2014-2020

W ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020 przewidziano wsparcie w formie współfinansowania kształcenia ustawicznego.

Zgodnie ze „Szczegółowym opisem osi priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020” (wersja 68) kształcenie ustawiczne (kursy, szkolenia, studia podyplomowe i inne) jest możliwe do współfinansowania między innymi w ramach:

#### **Osi priorytetowej 8. Rynek Pracy, której cele szczegółowe to:**

1. Poprawa szans na zatrudnienie głównie osób bezrobotnych i biernych zawodowo, zwłaszcza tych, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (osoby w wieku 50 lat i więcej, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach);
2. Poprawa sytuacji zawodowej osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych oraz pracujących w ramach umów cywilno-prawnych oraz ubogich pracujących;
3. Tworzenie nowych miejsc pracy;
4. Zwiększenie zatrudnienia wśród osób opiekujących się dziećmi do trzeciego roku życia;
5. Poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw i przedsiębiorców sektora MMŚP;
6. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników do zmian zachodzących w gospodarce w ramach działań outplacement-owych;
7. Poprawa dostępu do programów zdrowotnych dotyczących chorób negatywnie wpływających na rynek pracy, dedykowanych osobom w wieku aktywności zawodowej;
8. Wydłużenie aktywności zawodowej na rynku pracy osób powyżej 50 roku życia.

#### **Osi Priorytetowej 10. Edukacja, której cele szczegółowe to:**

1. Zwiększenie liczby miejsc w edukacji przedszkolnej i podniesienie kompetencji uczniów w przedszkolach;
2. Podniesienie u uczniów kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych niezbędnych na rynku pracy, oraz rozwijanie indywidualnego podejścia do ucznia, szczególnie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i rozwojowymi;
3. Zwiększenie kompetencji osób dorosłych w szczególności osób pozostających w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w zakresie ICT i języków obcych;
4. Zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności poprzez poprawę efektywności kształcenia zawodowego.

Prowadzenie zadań z zakresu kształcenia ustawicznego możliwe jest w ramach następujących działań:

### **Działanie 8.5. Przystosowanie do zmian zachodzących w gospodarce w ramach działań outplacementowych**

**Cel:** Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników do zmian zachodzących w gospodarce w ramach działań outplacementowych

**Typy projektów:** W ramach działania 8.5 przewidziano wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie poprzez wsparcie typu outplacement obejmujące kompleksowy zestaw działań dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników projektu, w szczególności:

- doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania jako obowiązkowy element wsparcia;
- poradnictwo psychologiczne;
- pośrednictwo pracy;
- szkolenia, kursy, studia podyplomowe;
- staże;
- subsydiowanie zatrudnienia;
- sfinansowanie kosztów dojazdu lub dodatek relokacyjny;
- wsparcie finansowe na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, w formie bezzwrotnej, które może być uzupełnione o wsparcie pomostowe w postaci pomocy finansowej.

**Grupa docelowa:** W ramach tego działania możliwe jest finansowanie szkoleń, kursów i studiów podyplomowych. Działania te skierowane są do trzech grup:

- przedsiębiorstw przechodzących procesy restrukturyzacyjne oraz ich pracowników w zakresie programów outplacementowych, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem w zakresie programów outplacementowych;
- osób zwolnionych z zakładu pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika;
- osób odchodzących z rolnictwa zamierzające podjąć zatrudnienie poza rolnictwem.

### **Działanie 8.6. Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw i przedsiębiorców z sektora MMŚP**

**Cel:** Poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw i przedsiębiorców sektora MMŚP

**Typy projektów:** W ramach działania 8.6. zadania nakierowane są na wzrost konkurencyjności dolnośląskich mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw poprzez usługi realizowane



w ramach Bazy Usług Rozwojowych pozwalające na rozwój przedsiębiorstwa i/lub jego pracowników, w szczególności nabycie lub potwierdzenie kwalifikacji, usprawnienie procesów lub obszaru działania przedsiębiorstwa, częściową lub całkowitą zmianę profilu działalności gospodarczej. Ze wsparcia w ramach działania wyłączone jest finansowanie seminariów i konferencji. Działanie było skoncentrowane na:

- branżach o największym potencjale kreowania miejsc pracy (w oparciu o regionalne badania i analizy oraz wskazane smart specialisations z uwzględnieniem jednolitej metodologii określania branż na podstawie danych dostępnych w ramach statystyki publicznej);
- pracownikach znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (np. osobach po 50 roku życia, pracownikach o niskich kwalifikacjach);
- tworzeniu białych i zielonych miejsc pracy.

**Grupa docelowa:** Działania te skierowane są do mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników.

#### **Działanie 10.4. Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy**

**Cel:** Zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności poprzez poprawę efektywności kształcenia zawodowego.

##### **Typy projektów:**

##### **10.4.A.**

Organizacja praktycznych form nauczania:

- staże uczniowskie, o których mowa w Prawie oświatowym, dla uczniów techników i branżowych szkół I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami, uczniów branżowych szkół II stopnia oraz uczniów szkół policealnych realizowane w rzeczywistych warunkach pracy, tj. u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z zawodem, w którym kształcą się uczniowie

##### **10.4.B.**

Uruchamianie i dostosowywanie kształcenia i szkolenia w zawodach, na które występuje potwierdzone zapotrzebowanie rynku, w szczególności poprzez:

- udział przedsiębiorców w identyfikacji i prognozowaniu potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy, co pozwoli na efektywne zarządzanie ofertą edukacyjną i szkoleniową szkół i placówek;
- włączenie pracodawców lub przedsiębiorców w system egzaminów zawodowych oraz egzaminów potwierdzających kwalifikacje mistrza i czeladnika w zawodzie, przez tworzenie w szkołach i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe, CKZIU, CKZ, u pracodawców lub przedsiębiorców branżowych ośrodków egzaminacyjnych dla poszczególnych za-



wodów lub kwalifikacji, upoważnionych przez właściwą okręgową komisję egzaminacyjną lub właściwą izbę rzemieślniczą do przeprowadzania egzaminów zawodowych, udział pracodawców lub przedsiębiorców w egzaminach zawodowych w charakterze egzaminatorów;

- tworzenie klas patronackich w szkołach;
- współpracę w dostosowywaniu oferty edukacyjnej w szkołach i w formach pozaszkolnych do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy;
- opracowanie lub modyfikację programów nauczania;
- wykorzystanie rezultatów projektów, w tym pozytywnie zwalidowanych produktów projektów innowacyjnych zrealizowanych w latach 2007-2013 w ramach PO KL oraz w latach 2014-2020 w ramach POWER;
- współpracę szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym z uczelniami wyższymi;
- dodatkowe zajęcia specjalistyczne realizowane we współpracy z podmiotami z otoczenia społeczno-gospodarczego szkół lub placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe, umożliwiające uczniom i słuchaczom uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy i umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych;
- organizowanie kursów przygotowawczych do egzaminów maturalnych, kursów przygotowawczych na studia we współpracy ze szkołami wyższymi oraz organizowanie kursów, szkoleń i zajęć przygotowujących do egzaminów zawodowych oraz kwalifikacyjnych egzaminów czeladniczych i mistrzowskich;
- udział w zajęciach prowadzonych w szkole wyższej, w tym w zajęciach laboratoryjnych, kołach lub obozach naukowych;
- wsparcie uczniów lub słuchaczy w zakresie potwierdzania umiejętności zawodowych nabywanych przez uczniów kształcących się w danym zawodzie w ramach przygotowania do uzyskania uprawnień zawodowych;
- programy walidacji i certyfikacji odpowiednich efektów uczenia się zdobytych w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej oraz kształcenia nieformalnego, prowadzące do zdobycia kwalifikacji zawodowych, w tym również kwalifikacji mistrza i czeladnika w zawodzie;
- realizację pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego, w tym wymienionych w art. 117 ust. 1a pkt 1, 2, 3 i 5 Prawa oświatowego;
- doradztwo zawodowe;
- przygotowanie zawodowe uczniów szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe w charakterze młodocianego pracownika organizowane u pracodawców oraz młodocianych pracowników wypełniających obowiązek szkolny w formie przygotowania zawodowego, zorganizowane u pracodawcy na podstawie umowy o pracę, obejmujące naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy, o ile nie jest ono finansowane ze środków Funduszu Pracy;
- tworzenie w szkołach lub placówkach systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe warunków odzwierciedlających naturalne warunki pracy właściwe dla nauczanych zawodów;
- wyposażenie szkół lub placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe w nowe technologie, materiały, narzędzia poprzez możliwość sfinansowania w ramach projektów kosztów związanych z dostosowaniem lub adaptacją pomieszczeń (rozumianą

zgodnie z Wytycznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków) na potrzeby pracowni lub warsztatów szkolnych, wynikających m. in. z konieczności montażu zakupionego wyposażenia oraz zagwarantowania bezpiecznego ich użytkowania;

- kompleksowe programy kształcenia praktycznego organizowane w miejscu pracy;
- wdrożenie nowych, innowacyjnych form kształcenia zawodowego;
- kształtowanie i rozwijanie u uczniów lub słuchaczy kompetencji kluczowych oraz umiejętności uniwersalnych niezbędnych na rynku pracy.

#### **10.4.C.**

Działania przyczyniające się do zwiększonego i pełnego udziału młodzieży o specjalnych potrzebach edukacyjnych, poprzez pomoc stypendialną dla uczniów szczególnie uzdolnionych w zakresie przedmiotów zawodowych i przedmiotów rozwijających kompetencje kluczowe i umiejętności uniwersalne.

#### **10.4.D.**

Doradztwo edukacyjno-zawodowe, uwzględniające potrzeby uczniów i dorosłych uczących się na różnych poziomach edukacyjnych i w różnych typach szkół i placówek m.in. poprzez:

- uzyskiwanie kwalifikacji doradców edukacyjno-zawodowych przez osoby realizujące zadania z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach, które nie posiadają kwalifikacji z tego zakresu oraz podnoszenie kwalifikacji doradców edukacyjno-zawodowych, realizujących zadania z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach;
- doradztwo edukacyjno-zawodowe dla uczniów;
- tworzenie Punktów Informacji i Kariery (PIK);
- zewnętrzne wsparcie szkół w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego, może obejmować m.in.:
  - zapewnienie dostępu do informacji edukacyjno-zawodowej m.in. poprzez tworzenie regionalnych systemów informacji edukacyjno-zawodowej, w tym dostępnej on-line
  - realizacja programów zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie lokalnym i regionalnym.

#### **10.4.E.**

Przygotowanie szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe do pełnienia funkcji wyspecjalizowanych ośrodków kształcenia i szkolenia oraz wsparcie ich w zakresie poradnictwa i informacji zawodowej pod potrzeby regionalnego i lokalnego rynku pracy m.in. poprzez:

- przygotowanie szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe do utworzenia CKZ, CKZiU lub innego zespołu realizującego zadania CKZ lub CKZiU dla określonej branży/zawodu;
- wsparcie realizacji zadań dla określonych branż/zawodów przez CKZ, CKZiU lub inne zespoły realizujące zadania CKZ lub CKZiU.

#### **10.4.F.**

Kształcenie osób dorosłych, zgłaszających z własnej inicjatywy potrzebę podniesienia kompetencji lub kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, organizowanych we współpracy z pracodawcami/przedsiębiorcami poprzez:

- kwalifikacyjne kursy zawodowe
- kursy umiejętności zawodowych
- inne kursy niż w/w umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

#### **10.4.G.**

Szkolenia, doradztwo oraz inne formy podwyższania kwalifikacji nauczycieli, w tym nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakresie przedmiotów zawodowych lub praktycznej nauki zawodu we współpracy z uczelniami i rynkiem pracy (np. staże nauczycieli w przedsiębiorstwach). W szczególności:

- kursy lub szkolenia doskonalące (teoretyczne i praktyczne) w tym organizowane i prowadzone przez kadrę ośrodków doskonalenia nauczycieli lub trenerów przeszkolonych w ramach PO WER;
- praktyki lub staże w instytucjach z otoczenia społeczno-gospodarczego szkół lub placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe, w tym szkolenia branżowe o których mowa w art. 3 pkt 7 oraz art.70c Karty nauczyciela realizowane odpowiednio u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z nauczaniem zawodem lub branżą;
- studia podyplomowe przygotowujące do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych albo obejmujące zakresem tematykę związaną z nauczaniem zawodem (branżowe, specjalistyczne);
- wspieranie istniejących, budowanie nowych lub moderowanie sieci współpracy i samokształcenia;
- realizację programów wspomagania;
- programy walidacji i certyfikacji wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych w pracy dydaktycznej, ze szczególnym uwzględnieniem nadawania uprawnień egzaminatora w zawodzie instruktorom praktycznej nauki zawodu na terenie przedsiębiorstw;
- wykorzystanie narzędzi, metod lub form pracy wypracowanych w ramach projektów, w tym pozytywnie zwalidowanych produktów projektów innowacyjnych, zrealizowanych w latach 2007-2013 w ramach PO KL oraz w latach 2014-2020 w ramach POWER.

#### **10.4.H.**

Szkolenia, doradztwo oraz inne formy podwyższania kwalifikacji nauczycieli, w tym nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu pod kątem kształcenia umiejętności interpersonalnych i społecznych, korzystania z nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych, wykorzystania metod eksperymentu naukowego w edukacji i metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia oraz stosowania metod oraz form organizacyjnych sprzyjających kształtowaniu u uczniów kompetencji kluczowych oraz umiejętności uniwersalnych niezbędnych na rynku pracy.

### **Preferowane będą projekty:**

- realizowane w partnerstwie szkół z lokalnymi pracodawcami, instytucjami rynku pracy, organizacjami pozarządowymi działającymi w obszarze przeciwdziałania bezrobociu, rozwoju gospodarczego, nauki lub w innym obszarze powiązanim z zakresem wsparcia priorytetu;
- obejmujące wsparciem osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach, osoby w wieku powyżej 50 lat;
- w ramach których pracodawcy partycypują finansowo w wymiarze co najmniej 5% w kosztach organizacji i prowadzenia stażu uczniowskiego;
- projekty ukierunkowane na wspieranie zawodów wpisujących się w branże strategiczne i inteligentne specjalizacje;
- projekty wspierające rozwój kompetencji wpisujących się w KET (Key Enabling Technologies).

### **Grupa docelowa**

- uczniowie i słuchacze szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe;
- szkoły i placówki (instytucje i kadra pedagogiczna) prowadzące kształcenie zawodowe;
- nauczyciele, w tym nauczyciele kształcenia zawodowego;
- instruktorzy praktycznej nauki zawodu;
- osoby dorosłe (w chwili przystąpienia do projektu nie uczące się) w szczególności osoby o niskich kwalifikacjach i osoby w wieku powyżej 50 lat;
- opiekunowie i rodzice młodzieży wspieranych szkół i placówek – z uwagi na działania przyczyniające się do zwiększonego i pełnego udziału młodzieży o specjalnych potrzebach edukacyjnych i rozwojowych (m.in. uczniowie z niepełnosprawnościami, uczniowie uzdolnieni, zagrożeni przedwczesnym kończeniem nauki);
- szkoły i placówki systemu oświaty prowadzące kształcenie ustawiczne i ich organy prowadzące;
- instytucje z otoczenia społeczno-gospodarczego.

### **Poziomy dofinansowania współfinansowania:**

- **Działanie 8.5:**
  - maksymalny % poziom dofinansowania UE wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 85%,
  - maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu (środki UE + ewentualne współfinansowanie z budżetu państwa lub innych źródeł przyznawane beneficjentowi przez właściwą instytucję): 95%,
  - minimalny wkład własny beneficjenta jako % wydatków kwalifikowalnych: 5% (może zostać zwiększony do 15% w zależności od dostępności środków budżetu państwa).

- **Działanie 8.6:**
  - maksymalny % poziom dofinansowania UE wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 85%,
  - maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu (środki UE + ewentualne współfinansowanie z budżetu państwa lub innych źródeł przyznawane beneficjentowi przez właściwą instytucję): 85%,
  - minimalny wkład własny beneficjenta jako % wydatków kwalifikowalnych: 15%.
- **Działanie 10.4:**
  - maksymalny % poziom dofinansowania UE wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 85%,
  - maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu (środki UE + ewentualne współfinansowanie z budżetu państwa lub innych źródeł przyznawane beneficjentowi przez właściwą instytucję):
    - w zakresie projektów typu: 10.4.A, 10.4.B, 10.4.C, 10.4.D, 10.4.E, 10.4.G, 10.4.H: 95%,
    - w zakresie projektów typu 10.4.F: 90%, poziom dofinansowania może zostać zmniejszony do 85% w zależności od dostępności środków budżetu państwa.
  - minimalny wkład własny beneficjenta jako % wydatków kwalifikowalnych:
    - w zakresie projektów typu: 10.4.A, 10.4.B, 10.4.C, 10.4.D, 10.4.E, 10.4.G, 10.4.H: 5%,
    - w zakresie projektów typu 10.4.F: 10%, poziom wymaganego wkładu własnego może zostać zwiększony do 15% w zależności od dostępności środków budżetu państwa.

## III.2. Wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników

Zdecydowana większość (88,0%) badanych przedsiębiorstw realizuje wewnętrzny program rozwoju kompetencji pracowników. W większości z nich (73,1%) program rozwoju służy szkoleniu nowych pracowników. Liczni pracodawcy realizują również szkolenia wpisujące się w kształcenia ustawiczne: szkolenia, służące podnoszeniu kwalifikacji pracowników (46,2% wskazań) oraz szkolenia ad hoc – zależnie od potrzeb (28,5%). Niezwykle rzadko program obejmuje większe przedsięwzięcia, takie jak: studia (1,6% wskazań); czy studia podyplomowe (2,8%). Szkolenia najczęściej prowadzone są przez personel firmy (87,1% wskazań), ale również przez firmy zewnętrzne (27,%).

Kryteriami wyboru firm zewnętrznych do prowadzenia wewnętrznych programów rozwoju kompetencji pracowników były: opinie pozyskane na temat firmy/ posiadane referencje (42,0% wskazań), wcześniejsze doświadczenia (34,8%), posiadane certyfikaty (30,4%) oraz stała umowa zapewniająca korzystne warunki finansowe (23,2%).

### **III.3. Ocena formalnych aspektów kształcenia ustawicznego w ramach RPO WD 2014-2020**

#### **Znajomość oferty kształcenia ustawicznego w ramach RPO WD 2014-2020**

Większość badanych pracodawców (72,7%) zna ofertę kształcenia ustawicznego w ramach RPO WD 2014-2020. Głównymi powodami braku znajomości oferty wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego są: brak zainteresowania (57,5%) oraz brak wiedzy o tym, skąd czerpać informacje (40,0%).

Również w czasie sesji fokusowych pracodawcy przyznawali, że zdobywanie informacji o możliwych szkoleniach jest utrudnione. Informacje o szkoleniach organizowanych ze środków unijnych można znaleźć na stronach rządowych oraz dzięki instytucjom, takim jak agencja rozwoju regionalnego. Wymaga to jednak wysiłku – trzeba szukać, a nawet oddelegować jednego z pracowników do poszukiwań.

#### **Rozwiązania formalne**

W ramach działania 10.4 wsparcie osób fizycznych, mogło być realizowane wyłącznie przez Placówki Kształcenia Ustawicznego. Rozwiązanie to było oceniane przez pracodawców bardzo wysoko – otrzymało aż 85,8% ocen pozytywnych.

Obowiązek korzystania z usług Bazy Usług Rozwojowych został oceniony bardzo pozytywnie. Aż 72,0% badanych pracodawców oceniło go pozytywnie, zaś jedynie 2,6% negatywnie. Oferta zajęć dostępnych w ramach BUR oceniona została bardzo wysoko – otrzymała aż 76,1% ocen pozytywnych i jedynie 1,9% negatywnych. Wreszcie, pracodawców poproszono o ocenę funkcjonalności BUR. Również ona została oceniona bardzo wysoko, otrzymując 70,3% ocen pozytywnych i 5,8% ocen negatywnych.

#### **Proces aplikowania o środki**

Ważnym elementem korzystania z oferty wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego, jest przejrzystość procesu aplikowania o środki. Ocena klarowności dokumentacji, której wypełnienie jest niezbędne, aby aplikować o środki, dokonana przez pracodawców, jest ambiwalentna. Pozytywnie oceniło ją 29,0% badanych, ale niemal drugie tyle (27,0%) wystawiło ocenę neutralną, a 15,7% nie wyraziło swojego zdania. Wynika to zapewne z braku znajomości dokumentacji, której wypełnianiem zajmują się pracownicy.

Kolejnym ocenianym aspektem aplikowania o środki były wymagania, które stawiano osobom mającym wziąć udział w szkoleniach. Większość przedsiębiorców (51,7%) uznało wymagania stawiane pracownikom za optymalne. Jedynie część badanych oceniła je jako niewłaściwe: zbyt wygórowane (10,7% wskazań), bądź zbyt proste – powodujące, że na kurs trafiają osoby bez odpowiedniej wiedzy (2,7%). Ponadto 14,0% badanych pracodawców wskazało, że ich pracownikom nie stawiano żadnych wymagań do udziału w szkoleniu, a 1,3% badanych uznało, że wymagania nie dotyczyły realizowanych zajęć. Kolejnych 19,7% respondentów nie potrafiło zaś ocenić, czy i jakie te wymagania były.



## **Operatorzy projektów**

Operatorem, z którym najczęściej współpracowali badani przedsiębiorcy, była Dolnośląska Agencja Współpracy Gospodarczej (31,0% wskazań). Pracodawcy często współpracowali również z: Agencją Rozwoju Regionalnego ARLEG SA (19,7%); Krajową Izbą Gospodarczą (17,0%); Petra Consulting w partnerstwie z Dolnośląskimi Pracodawcami (14,3%) oraz TEB Edukacja (13,0%). Rzadziej współpraca była prowadzona z firmą ATUM (5,0% wskazań).

Przedmiotem oceny badanych pracodawców stało się wsparcie ze strony operatora na etapie ubiegania się o udział w zajęciach i składania odpowiednich dokumentów. Zostało ono ocenione pozytywnie. Aż 61,3% badanych przedsiębiorców dokonało oceny pozytywnej 23,0% neutralnej; a jedynie 1,0% negatywnej. Wystąpił również dość duży odsetek odpowiedzi unikowej (trudno powiedzieć) – 14,7%. Potwierdza to, że przedsiębiorcy nie zawsze zajmują się organizacją szkoleń dla swoich pracowników.

Drugim ocenianym aspektem było wsparcie ze strony operatora w trakcie trwania zajęć. Zostało ono ocenione bardzo wysoko. Pozytywną ocenę wystawiło 65,6% przedsiębiorców, a negatywną jedynie 0,8%. Znaczna część badanych nie wyraziła jasnego zdania w tej kwestii: 17,3% wystawiło operatorom ocenę neutralną; zaś 16,3% zrezygnowało z udzielenia odpowiedzi.

## **Warunki finansowe**

Ocenie pracodawców poddano również warunki finansowe uczestnictwa w projekcie szkoleniowym. Większość pracodawców (61,8%) oceniła je pozytywnie. Oceny negatywne pojawiały się marginalnie (0,6% wskazań). Liczni przedsiębiorcy nie wyrazili swojego zdania, dokonując oceny neutralnej (24,3% ogółu odpowiedzi), bądź nie konkretyzując oceny (13,3%).

Pracodawców zapytano ponadto o zmiany w zakresie finansów i rozliczania, które ułatwiłyby dostęp do szkoleń. Preferowane poziomy refundacji, które sprawiłyby, że zajęcia będą dla pracodawców przystępne cenowo, były dość wysokie: 22,3% respondentów wskazało 50% refundacji, zaś 17,3% - 60% refundacji. Preferowane sposoby usprawniające sposób rozliczania uczestnictwa w zajęciach to: płatność na koniec kursu (20,3%) oraz możliwość dokonania przelewu (15,0%).

## **Bariery uczestnictwa**

Z kolei badani uczestnicy form kształcenia ustawicznego, wskazywali bariery, na które natknęli się decydując się na udział w zajęciach. Z barierami spotkało się jedynie 13,8% spośród nich. Były to: bariery finansowe (54,8% wskazań), brak miejsc (35,7%), realizacja szkoleń w niewłaściwych terminach lub w niedogodnym miejscu (19,0%), brak odpowiednich szkoleń (11,9%) oraz brak szkolenia o właściwym poziomie (7,1%).

### III.4. Charakterystyka tematyki zajęć w ramach kształcenia ustawicznego

#### Popularność wsparcia szkoleniowego dla firm

Wsparcie szkoleniowe, z którego korzystały badane firmy, dotyczyło przede wszystkim: rozwoju kompetencji kluczowych (66,7% wskazań); rozwoju umiejętności zawodowych (22,0%); nabycia wiedzy i kwalifikacji zawodowych (13,7%); rzadziej zaś rozwoju kompetencji menedżerskich (3,3% wskazań).

Pracownicy w badanych firmach najczęściej uczestniczyli w: szkoleniach (65,7% wskazań); kursach umiejętności zawodowych (51,3%) oraz kwalifikacyjnych kursach zawodowych (43,7%). Znacznie rzadziej stosowano: inne kursy, umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych (11,3% wskazań); studia podyplomowe (6,3%); doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania jako obowiązkowy element wsparcia (5,7%); poradnictwo psychologiczne (4,7%) oraz szkoły dla dorosłych (0,3%).

#### Popularność tematyki zajęć dla uczestników

Z kolei badani uczestnicy kształcenia najczęściej uczestniczyli w: szkoleniach podnoszących kompetencje lub kwalifikacje w celu podjęcia zatrudnienia w innym sektorze (35,5% wskazań), stażach lub praktykach zawodowych (34,2%), kursach kwalifikacyjnych lub szkoleniach doskonalących w zakresie tematyki związanej z nauczanym zawodem (30,9%) oraz nauce aktywnego poszukiwania pracy, w tym zajęciach aktywizacyjnych, warsztatach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, konsultacjach indywidualnych (27,3%). Nieco rzadziej przedmiotem kształcenia były: pomoc prawna, konsultacje i doradztwo związane z podjęciem działalności gospodarczej (16,1% wskazań) oraz studia podyplomowe przygotowujące do wykonywania zawodu (11,5%).

Uczestnicy szkoleń podnoszących kompetencje lub kwalifikacje w celu podjęcia zatrudnienia w innym sektorze, najczęściej realizowali zajęcia z zakresu: podnoszenia kwalifikacji związanych z obsługą technologii informacyjno-komunikacyjnych, np. komputera lub oprogramowania (37,3%) oraz podnoszenia kwalifikacji związanych z posługiwaniem się językami obcymi (33,7%). Dość często podejmowali się również nauki programowania, z uwzględnieniem bezpieczeństwa w cyberprzestrzeni i wynikających z tego tytułu zagrożeń (25,3%).

Uczestnicy staży lub praktyk zawodowych najczęściej brali udział w zajęciach z zakresu: podnoszenia kwalifikacji związanych z posługiwaniem się językami obcymi (39,4%) oraz podnoszenia kwalifikacji związanych z obsługą technologii informacyjno-komunikacyjnych, np. komputera lub oprogramowania (35,2%). Dość często realizowali również: podnoszenie kwalifikacji matematyczno-przyrodniczych (22,5%), ściślejszą współpracę z nauczycielami i wymianę doświadczeń (22,5%) oraz naukę programowania, z uwzględnieniem bezpieczeństwa w cyberprzestrzeni i wynikających z tego tytułu zagrożeń (19,7%).



Uczestnicy kursów kwalifikacyjnych lub szkoleń doskonalących w zakresie tematyki związanej z nauczanym zawodem, najczęściej brali udział w zajęciach z zakresu podnoszenia kwalifikacji związanych z obsługą technologii informacyjno-komunikacyjnych, np. komputera lub oprogramowania (36,% wskazań). Dość często uczestniczyli również w: zajęciach z zakresu podnoszenia kwalifikacji związanych z posługiwaniem się językami obcymi (29,0%), nauce programowania, z uwzględnieniem bezpieczeństwa w cyberprzestrzeni i wynikających z tego tytułu zagrożeń (24,6%) oraz nawiązując ściślejszą współpracę z nauczycielami i wymiany doświadczeń (24,6%).

Nauka aktywnego poszukiwania pracy najczęściej dotyczyła nauki programowania, z uwzględnieniem bezpieczeństwa w cyberprzestrzeni i wynikających z tego tytułu zagrożeń (47,9%). Dość często badani uczestniczyli również w: podnoszeniu kwalifikacji związanych z obsługą technologii informacyjno-komunikacyjnych, np. komputera lub oprogramowania (31,5% wskazań), prowadzenia własnej działalności gospodarczej (30,1%), podnoszenia kwalifikacji związanych z posługiwaniem się językami obcymi (26,0%), podnoszenia kwalifikacji matematyczno-przyrodniczych (21,9%), ściślejszej współpracy z nauczycielami i wymiany doświadczeń (20,5%) oraz kształtowania właściwych postaw uczniów (m.in. kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej (19,2%). Rzadziej nauka dotyczyła: kształtowania umiejętności zindywidualizowanego podejścia do uczniów, w tym rozpoznawania potrzeb rozwojowych, edukacyjnych i możliwości psychofizycznych uczniów (13,7%), efektywnego wykorzystania wsparcia finansowego, w tym dotacji (13,7%) oraz nauczania eksperymentalnego (9,6%).

### **III.5. Ocena współpracy w ramach kształcenia ustawicznego**

#### **Współpraca pracodawców z organizatorami zajęć**

Przedsiębiorcy, korzystający z oferty RPO WD 2014-2020 z zakresu kształcenia ustawicznego, zostali poproszeni o wskazanie swoich doświadczeń w zakresie współpracy nakierowanej na wsparcie procesów kształcenia ustawicznego. Okazało się, że badani pracodawcy mają dość duże doświadczenie w zakresie korzystania z usług firm zajmujących się doksztalaniem pracowników. Aż dwie trzecie przedsiębiorstw (67,7%) przyjęło do pracy osobę po szkoleniu/zajęciach. Liczne badane firmy wzięły również udział w: programach mających na celu zatrudnianie osób po szkoleniach (45,3% wskazań); programach pozwalających uczestnikom szkoleń podnosić kwalifikacje poprzez staże, praktyki, szkolenia specjalistyczne, itp. (48,3%).

Znaczna część przedsiębiorców angażowała się we współpracę ze szkołami: doksztalała młodocianego/prowadziła przyuczenie do zawodu (40,0% ogółu); przyjęła na staż/praktykę nauczyciela zawodowego (31,0%); uczestniczyła w systemie egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe oraz kwalifikacje mistrza i czeladnika w zawodzie (26,7%); współpracowała w dostosowywaniu oferty edukacyjnej w szkołach i w formach pozaszkolnych do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (26,0%); opracowywała lub modyfikowała programy nauczania (25,0%); współpracowała ze szkołami lub innymi placówkami oświaty na polu innym niż w/ (26,0%) oraz prowadziła zajęcia zawodowe w jakiegokolwiek placówce edukacyjnej (24,7%). Ponadto, co czwarte badane przedsiębiorstwo (25,3%) przeprowadziło identyfikację i prognozowanie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy.

## **Motywy wyboru organizatorów przez pracodawców**

Pracodawców zapytano o to, co zdecydowało o wyborze podmiotu do realizacji zajęć z zakresu kształcenia ustawicznego. Najważniejszym czynnikiem wyboru danego podmiotu było dopasowanie zajęć do potrzeb firmy (53,0% wskazań). W dość licznych przypadkach decyzję o wyborze danego podmiotu podjął pracownik (33,3%). Wreszcie duże znaczenie miała również renoma firmy (30,0% wskazań). W nielicznych przypadkach (18,0%) decyzję o wyborze danego szkolenia podjęto z powodu dostępnego dofinansowania. Ponownie potwierdza się więc pragmatyczne nastawienie przedsiębiorców, którzy poszukują przede wszystkim wsparcia dostosowanego do profilu ich działalności. Również w czasie sesji fokusowych badani przyznawali, że chcieliby móc kierować decyzjami szkoleniowymi swoich pracowników, tak aby uzyskiwali oni kompetencje niezbędne w ich przedsiębiorstwie.

Warto zauważyć również, że do jedynie 4,7% badanych przedsiębiorstw, instytucja szkoleniowa sama się zgłosiła i zachęcała do udziału w szkoleniach. Wątek ten pojawił się również w czasie sesji fokusowych. Pracodawcy zwracali uwagę, że dostęp do informacji o kształceniu ustawicznym jest utrudniony (informacje są dobrze ukryte) oraz, że brakuje wyjścia z ofertą bezpośrednio do firm.

## **Ocena organizatorów przez pracodawców**

Pracodawcy zostali poproszeni o ocenę przygotowania edukacyjnego uczestników zajęć, z którymi mieli doświadczenie. Większość badanych (69,0%) pozytywnie oceniła przygotowanie edukacyjne uczestników zajęć. Oceny negatywne zdarzały się marginalnie (1,6% wskazań), jednak dość liczne były oceny neutralne (20,5% ogółu odpowiedzi) oraz brak wyraźnego zdania na ten temat (8,9%).

Przedsiębiorcy ocenili również efektywność współpracy nakierowanej na wsparcie procesów kształcenia ustawicznego, w których uczestniczyli. Została ona oceniona na ogół pozytywnie (68,4%). Oceny negatywne zdarzały się marginalnie (5,0% wskazań), jednak liczni badani wystawili oceny neutralne (20,1%), bądź nie mieli zdania na ten temat (6,5%).

## **Ocena form wsparcia przez uczestników**

Z kolei uczestnicy kształcenia zostali poproszeni o wskazanie form wsparcia, umożliwiających udział w zajęciach, z których samo skorzystali. Najczęściej wskazywali: bon szkoleniowy - finansowanie udziału w szkoleniu przez Urząd Pracy (29,0% wskazań), finansowanie przygotowania zawodowego dorosłych (praktycznej nauki zawodu lub przyuczenia do pracy (26,3%), finansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji (24,7%) oraz bon stażowy (20,4%). Nieco rzadziej badani korzystali z takich form wsparcia jak: stypendium na kontynuację nauki (17,2%), pokrycie kosztów studiów podyplomowych (11,8%) oraz pożyczka szkoleniowa (9,7%).

Dostęp do informacji o w/w formach wsparcia został oceniony wysoko. Aż 65,5% badanych uczestników szkoleń oceniło go pozytywnie, zaś 19,5% neutralnie. Z kolei pomoc Urzędu Pracy na etapie ubiegania się o w/w wsparcie została oceniona pozytywnie przez 60,9%, zaś neutralnie przez 23,0% badanych.

Zapytani o to, dlaczego nie korzystali z niektórych form wsparcia, umożliwiających udział w zajęciach, respondenci najczęściej wskazywali, że nie wiedzieli o takich formach wsparcia (45,8% wskazań). Znacznie rzadziej: nie byli nimi zainteresowani (21,2%), nie spełniali kryteriów szczegółowych (19,6%) oraz nie potrafili przygotować dokumentacji (13,4%).

### **Organizatorzy najpopularniejszych zajęć dla uczestników**

Z kolei uczestnicy kształcenia brali udział w zajęciach zorganizowanych przez zróżnicowane podmioty, zależnie od rodzaju prowadzonych zajęć. W ramach szkoleń podnoszących kompetencje lub kwalifikacje w celu podjęcia zatrudnienia w innym sektorze, organizatorem zajęć najczęściej była prywatna firma szkoleniowa (47,3% wskazań). Dość często organizatorami były takie podmioty jak: szkoła wyższa (21,5%), Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego (19,4%), Centrum Kształcenia Praktycznego (16,1%) oraz Centrum Kształcenia Ustawicznego (15,1%). Nieco rzadziej zajęcia organizowane były przez: Centrum Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (8,6%), stowarzyszenie (8,6%), fundację (8,6%) Instytut naukowy lub ośrodek badawczo-rozwojowy (7,5%), Izbę Rzemieśniczą (4,3%), spółdzielnię (3,2%) oraz Ochotniczy Hufiec Pracy (3,2%).

W ramach staży lub praktyk zawodowych, organizatorem zajęć najczęściej były: prywatne firmy szkoleniowe (38,6%) oraz szkoły wyższe (31,8%). Dość często organizatorami były również: Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego (18,2%), Centrum Kształcenia Ustawicznego (15,9%), Centrum Kształcenia Praktycznego (10,2%), stowarzyszenia (10,2%) oraz fundacje (10,2%). Rzadziej zajęcia realizowane były przez: Instytut naukowy lub ośrodek badawczo-rozwojowy (6,8%), Izby Rzemieśnicze (5,7%), Centrum Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (4,5%), Ochotniczy Hufiec Pracy (4,5%) oraz spółdzielnie (2,3%).

W ramach kursów kwalifikacyjnych lub szkoleń doskonalących w zakresie tematyki związanej z nauczaniem zawodem, organizatorem zajęć najczęściej była prywatna firma szkoleniowa (42,1% wskazań). Dość często organizatorami były również: Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego (18,4%), Centrum Kształcenia Ustawicznego (14,5%), Centrum Kształcenia Praktycznego (14,5%), Centrum Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (10,5%) oraz szkoła wyższa (10,5%). Najrzadziej zajęcia z tego zakresu organizowane były przez: Instytut naukowy lub ośrodek badawczo-rozwojowy (9,2%), stowarzyszenie (7,9%), fundację (7,9%), spółdzielnię (5,3%), Ochotniczy Hufiec Pracy (3,9%) oraz Izbę Rzemieśniczą (3,9%).

W ramach nauki aktywnego poszukiwania pracy, organizatorem zajęć najczęściej były: prywatna firma szkoleniowa (34,7%), Centrum Kształcenia Ustawicznego (31,9%) oraz Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego (31,9%). Dość często organizatorami były również: Centrum Kształcenia Praktycznego (15,3%), fundacje (13,9%), Ochotniczy Hufiec Pracy (13,9%), szkoły wyższe (13,9%) Centrum Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (12,5%) oraz stowarzyszenia (12,5%). Najrzadziej zajęcia z tego zakresu organizowane były przez: Instytut naukowy lub ośrodek badawczo-rozwojowy (5,6%), spółdzielnie (4,2%) oraz Izby Rzemieśnicze (4,2%).

## III.6. Ocena jakości zajęć

### Ocena pracodawców

Pracodawcy dokonali również oceny wartości szkoleń zorganizowanych w ramach form kształcenia ustawicznego, w których uczestniczyli ich pracownicy. Większość stanowiły oceny pozytywne (66,6%), a nieliczne (3,6%) stanowiły oceny negatywne. Liczni pracodawcy nie potrafili jednak dokonać jednoznacznej oceny – oceny neutralne stanowiły aż 18,8% ogółu, zaś 11,0% badanych nie wyraziło swojego zdania.

Oddzielnie dokonano oceny efektywności zorganizowanych zajęć. Większość ocen dotyczących efektywności zajęć była pozytywna (63,0%), nieliczne zaś były negatywne (1,4%). Pojedyncze negatywne oceny tłumaczone były niewystarczającymi, bądź niedopasowanymi do potrzeb firmy, kompetencjami uczestników. Znaczny odsetek respondentów dokonał oceny neutralnej (21,3%), bądź zrezygnował z udzielenia odpowiedzi (13,3%).

Doskonałą formą oceny jakości zajęć jest pytanie o to, czy pracodawca zamierza wykorzystywać w firmie umiejętności zdobyte przez pracowników. Zdecydowana większość (79,0%) badanych przedsiębiorców uznała, że zamierza to robić, jednak znaczna część (18,3%) nie potrafiła udzielić odpowiedzi na pytanie. Nieliczni badani (2,7%) uznali, że nie będą wykorzystywać umiejętności, zdobytych przez pracowników. Wskazywanymi przyczynami było to, że szkolenia nie dały pracownikom wystarczających umiejętności oraz, że pracownik ma inne zadania, niż objęte programem szkoleń.

### Szkolenia podnoszące kompetencje lub kwalifikacje w celu podjęcia zatrudnienia w innym sektorze

Aż 74,1% uczestników szkoleń podnoszących kompetencje lub kwalifikacje w celu podjęcia zatrudnienia w innym sektorze uznało, że mieli okazję wykorzystać w pracy zawodowej umiejętności zdobyte podczas tych zajęć. Przeciwnego zdania było jedynie 16,7% badanych.

Uczestnicy ocenili również poszczególne aspekty zajęć, w których uczestniczyli. Sposób organizacji zajęć został oceniony pozytywnie przez 75,9% respondentów, zaś negatywnie przez 4,7%. Kompetencje prowadzących zajęcia zostały ocenione wysoko przez 84,3% badanych, zaś negatywnie przez 6,5%. Metody nauczania przewidziane w programie zajęć pozytywnie oceniło 75,0% uczestników, zaś negatywnie 6,5%. Pod kątem poruszanych zagadnień teoretycznych, zajęcia pozytywnie oceniło 78,7% badanych, zaś negatywnie 6,5%. Pod kątem zajęć praktycznych, zajęcia wysoko oceniło 71,3% uczestników, zaś negatywnie 9,3%.

Większość badanych (82,4%) otrzymała w trakcie zajęć materiały szkoleniowe. Ich treść została oceniona pozytywnie przez 80,9% badanych uczestników, zaś negatywnie przez jedynie 4,5% respondentów.

Szkolenia podnoszące kompetencje lub kwalifikacje w celu podjęcia zatrudnienia w innym sektorze, realizowano głównie w formach: szkoleń grupowych face-to-face (76,9%), zajęć do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (52,8%), zajęć indywidualnych i grupowych face-to-face w systemie mieszanym (42,6%) oraz szkoleń grupowych przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (41,7%). Nieco rzadziej zajęcia realizowano w formach: szkoleń indywidualnych face-to-face (39,8%), zajęć grupowych face-to-face i przez Internet (32,4%), szkoleń indywidualnych przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (28,7%), zajęć indywidualnych i grupowych przez Internet w systemie mieszanym (27,8%), zajęć indywidualnych face-to-face i przez Internet (27,8%) oraz zajęć indywidualnych i grupowych face-to-face i przez Internet (27,8%). Formę, w której realizowano zajęcia, pozytywnie oceniło 79,7% badanych, zaś negatywnie 8,3%.

Podczas zajęć wykorzystywano przede wszystkim komputer (72,2% wskazań), Internet (66,7%) oraz realizowano pracę grupową (59,3%). Rzadziej stosowano takie narzędzia jak: indywidualne konsultacje (24,1%), sprzęt specjalistyczny związany z profilem szkolenia (23,1%), zajęcia praktyczne w zakładach pracy (22,2%), udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach realizowanych poza zakładami pracy (19,4%), spotkania z coachem lub psychologiem (11,1%) oraz gościnne wizyty studyjne (7,4%). Za najbardziej przydatne narzędzia, które wykorzystywane były w trakcie zajęć, uznano: komputer (66,7%), Internet (63,9%) oraz pracę grupową (46,3%).

### **Staża lub praktyki zawodowe**

Aż 73,1% uczestników staży lub praktyk zawodowych uznało, że mieli okazję wykorzystać w pracy zawodowej umiejętności zdobyte podczas tych zajęć. Przeciwnego zdania było jedynie 18,3% badanych.

Uczestnicy ocenili również poszczególne aspekty zajęć, w których uczestniczyli. Sposób organizacji zajęć został oceniony pozytywnie przez 73,1% respondentów, zaś negatywnie przez 3,8%. Kompetencje prowadzących zajęcia zostały ocenione wysoko przez 78,8% badanych, zaś negatywnie przez 3,8%. Metody nauczania przewidziane w programie zajęć pozytywnie oceniło 77,0% uczestników, zaś negatywnie 3,9%. Pod kątem poruszanych zagadnień teoretycznych, zajęcia pozytywnie oceniło 70,2% badanych, zaś negatywnie 5,8%. Pod kątem zajęć praktycznych, zajęcia wysoko oceniło 81,8% uczestników, zaś negatywnie 5,8%.

Większość badanych (71,2%) otrzymała w trakcie zajęć materiały szkoleniowe. Ich treść została oceniona pozytywnie przez 77,0% badanych uczestników, zaś negatywnie przez jedynie 2,7% respondentów.

Zajęcia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy realizowano głównie w formie szkoleń grupowych face-to-face (76,9%). Dość często występowały również takie formy jak: szkolenia indywidualne face-to-face (46,2%), zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face w systemie mieszanym (46,2%), zajęcia do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (44,2%), szkolenia grupowe przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (36,5%) oraz zajęcia grupowe face-to-face i przez Internet (32,7%). Nieco rzadziej stosowane były: zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face i przez Internet (26,0%),



szkolenia indywidualne przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (25,0%), zajęcia indywidualne i grupowe przez Internet w systemie mieszanym (23,1%) oraz zajęcia indywidualne face-to-face i przez Internet (23,1%). Formę, w której realizowano zajęcia, pozytywnie oceniło 73,1% badanych, zaś negatywnie 1,9%.

Podczas zajęć wykorzystywano przede wszystkim komputer (65,4% wskazań), Internet (58,7%) oraz realizowano pracę grupową (50,0%). Rzadziej stosowano takie narzędzia jak: zajęcia praktyczne w zakładach pracy (29,8%), sprzęt specjalistyczny związany z profilem szkolenia (25,0%), indywidualne konsultacje (24,0%), udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach realizowanych poza zakładami pracy (11,5%), gościnne wizyty studyjne (10,6%) oraz spotkania z coachem lub psychologiem (9,6%). Za najbardziej przydatne narzędzia, które wykorzystywane były w trakcie zajęć, uznano: Internet (56,7%), komputer (61,5%), pracę grupową (36,5%) oraz zajęcia praktyczne w zakładach pracy (31,7%).

### **Kursy kwalifikacyjne lub szkolenia doskonalące w zakresie tematyki związanej z nauczanym zawodem**

Aż 73,4% uczestników kursów kwalifikacyjnych lub szkoleń doskonalących w zakresie tematyki związanej z nauczanym zawodem uznało, że mieli okazję wykorzystać w pracy zawodowej umiejętności zdobyte podczas tych zajęć. Przeciwnego zdania było jedynie 16,0% badanych.

Uczestnicy ocenili również poszczególne aspekty zajęć, w których uczestniczyli. Sposób organizacji zajęć został oceniony pozytywnie przez 72,4% respondentów, zaś negatywnie przez 6,4%. Kompetencje prowadzących zajęcia zostały ocenione wysoko przez 87,2% badanych, zaś negatywnie przez 1,1%. Metody nauczania przewidziane w programie zajęć pozytywnie oceniło 74,5% uczestników, zaś negatywnie 5,4%. Pod kątem poruszanych zagadnień teoretycznych, zajęcia pozytywnie oceniło 76,6% badanych, zaś negatywnie 3,2%. Pod kątem zajęć praktycznych, zajęcia wysoko oceniło 74,4% uczestników, zaś negatywnie 11,7%.

Większość badanych (76,6%) otrzymała w trakcie zajęć materiały szkoleniowe. Ich treść została oceniona pozytywnie przez 82,0% badanych uczestników, zaś negatywnie przez jedynie 4,2% respondentów.

Zajęcia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy realizowano głównie w formie szkoleń grupowych face-to-face (76,6% wskazań). Dość często realizowano także: zajęcia do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (42,6%), szkolenia grupowe przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (41,5%), zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face w systemie mieszanym (40,4%) oraz szkolenia indywidualne face-to-face (39,4%). Nieco rzadziej stosowano zaś: zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face i przez Internet (28,7%), zajęcia grupowe face-to-face i przez Internet (27,7%), szkolenia indywidualne przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (27,7%), zajęcia indywidualne i grupowe przez Internet w systemie mieszanym (26,6%) oraz zajęcia indywidualne face-to-face i przez Internet (24,5%). Formę, w której realizowano zajęcia, pozytywnie oceniło 73,4% badanych, zaś negatywnie 2,1%.

Podczas zajęć wykorzystywano przede wszystkim: komputer (70,2% wskazań), Internet (63,8%) oraz realizowano pracę grupową (54,3%). Rzadziej stosowano takie narzędzia jak: sprzęt specjalistyczny związany z profilem szkolenia (25,0%), indywidualne konsultacje (20,2%), zajęcia praktyczne w zakładach pracy (19,1%), spotkania z coachem lub psychologiem (13,8%), udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach realizowanych poza zakładami pracy (12,8%) oraz gościnne wizyty studyjne (7,4%). Za najbardziej przydatne narzędzia, które wykorzystywane były w trakcie zajęć, uznano: Internet (64,9%), komputer (60,6%) oraz pracę grupową (44,7%).

### **Nauka aktywnego poszukiwania pracy**

Aż 60,2% uczestników zajęć z zakresu aktywnego poszukiwania pracy uznało, że mieli okazję wykorzystać w pracy zawodowej umiejętności zdobyte podczas tych zajęć. Przeciwnego zdania było jedynie 18,1% badanych.

Uczestnicy ocenili również poszczególne aspekty zajęć, w których uczestniczyli. Sposób organizacji zajęć został oceniony pozytywnie przez 69,9% respondentów, zaś negatywnie przez 6,0%. Kompetencje prowadzących zajęcia zostały ocenione wysoko przez 73,5% badanych, zaś negatywnie przez 3,6%. Metody nauczania przewidziane w programie zajęć pozytywnie oceniło 69,9% uczestników, zaś negatywnie 9,6%. Pod kątem poruszanych zagadnień teoretycznych, zajęcia pozytywnie oceniło 69,8% badanych, zaś negatywnie 8,4%. Pod kątem zajęć praktycznych, zajęcia wysoko oceniło 68,7% uczestników, zaś negatywnie 8,4%.

Większość badanych (77,1%) otrzymała w trakcie zajęć materiały szkoleniowe. Ich treść została oceniona pozytywnie przez 76,5% badanych uczestników, zaś negatywnie przez jedynie 1,6% respondentów.

Zajęcia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy realizowano głównie w formach: szkolenia grupowego face-to-face (77,1% wskazań), zajęć do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (56,6%), zajęć indywidualnych i grupowych face-to-face w systemie mieszanym (55,4%), szkoleń indywidualnych face-to-face (50,6%), zajęć grupowych face-to-face i przez Internet (48,2%), szkoleń grupowych przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (47,0%), zajęć indywidualnych face-to-face i przez Internet (44,6%), zajęć indywidualnych i grupowych face-to-face i przez Internet (42,2%), szkoleń indywidualnych przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (41,0%) oraz zajęć indywidualnych i grupowych przez Internet w systemie mieszanym (34,9%). Formę, w której realizowano zajęcia, pozytywnie oceniło 68,7% badanych, zaś negatywnie 8,4%.

Podczas zajęć wykorzystywano przede wszystkim komputer (66,3% wskazań), Internet (66,3%) oraz realizowano pracę grupową (54,2%). Rzadziej stosowano takie narzędzia jak: spotkania z coachem lub psychologiem (27,7%), sprzęt specjalistyczny związany z profilem szkolenia (27,7%), indywidualne konsultacje (26,5%), zajęcia praktyczne w zakładach pracy (25,3%), gościnne wizyty studyjne (15,7%) oraz udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach realizowanych poza zakładami pracy (15,7%). Za najbardziej przydatne narzędzia, które wykorzystywane były w trakcie zajęć, uznano: Internet (69,9%), komputer (60,2%) oraz pracę grupową (45,8%).

### III.7. Propozycje zmian w zajęciach

Zdaniem aż 73,4% badanych pracodawców w ofercie RPO WD 2014-2020 nie brakuje żadnej istotnej tematyki zajęć. Przeciwnego zdania jest 25,7% respondentów. Powoduje to niskie zainteresowanie korzystania z szerszego spektrum oferty. Jedynie 1,8% badanych uważa, że w ramach RPO WD 2014-2020 istnieją jeszcze obszary, w których ich pracownicy mogliby zdobyć dodatkową wiedzę.

Niezwykle ciekawa jest perspektywa pracodawców, dotycząca słabych punktów szkoleń prowadzonych w ramach RPO WD 2014-2020. Lista elementów stanowi wskaźnik dopasowania szkoleń do potrzeb przedsiębiorców. Słabe strony szkoleń wskazało 72,3% badanych przedsiębiorców. Podobnie, jak w przypadku szkoleń realizowanych poza RPO WD 2014-2020, słabymi stronami są: zbyt mała ilość praktyki (43,0% wskazań); zbyt duża ilość teorii (24,3%) oraz powiązany z tymi elementami zbyt ogólny zakres szkolenia (13,7%). Zdaniem części pracodawców szkolenia są zaś zbyt szczegółowe, przez co kładą nacisk na niewielki fragment obowiązków pracownika (12,7%). Rzadziej wymieniane problemy to: koncentracja na umiejętnościach technicznych, bez kształtowania kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych (8,0%); praca na przestarzałych narzędziach technologiach (7,7%); niedopasowanie cyklu szkolenia do faktycznego charakteru pracy (7,3%) oraz brak możliwości uczestnictwa w szkoleniach, po to by móc obserwować potencjalnego pracownika i pomagać mu rozwijać umiejętności (4,7%).

Wyniki pokazują pewną rozbieżność oczekiwań pracodawców, która została wyjaśniona podczas sesji fokusowej. Rozbieżność wynika z rodzaju działalności przedsiębiorców. Część z nich chciałaby mieć pełną kontrolę nad rozwojem kompetencji pracownika i uczyć go jedynie kwestii technicznych: ogólnej wiedzy technicznej, szczegółowych zagadnień związanych ze stanowiskiem, czy obsługi konkretnych maszyn i narzędzi. Dzieje się tak w przedsiębiorstwach, w których nie zawsze możliwe jest przyuczanie nowych pracowników do zawodu. Pozostali przedsiębiorcy preferują zaś rozwój kompetencji miękkich u pracowników, które pozwolą im lepiej funkcjonować jako zespół. W ich przypadku kompetencje stanowiskowe rozwijane są w pracy i na ogół nie wymagają dodatkowego przyuczenia.

Rozpoznanie słabości szkoleń, pozwoliło pracodawcom na wskazanie umiejętności, które są szczególnie ważne do tego, aby absolwent zajęć był atrakcyjny na rynku pracy. Najwyżej oceniona została zdolność do analitycznego myślenia (średnia ocen 4,34). W dalszej kolejności uplasowały się umiejętności specjalistyczne: szeroka wiedza na temat danej technologii/ rozwiązania (4,26); umiejętność obsługi sprzętu specjalistycznego (4,26); znajomość specjalistycznych procedur (4,20) oraz rozbudowana wiedza na wąski, specjalistyczny temat dotyczący wybranego fragmentu danej technologii (4,17). Bardzo wysoko ocenione zostały również umiejętności interpersonalne (4,18). Najniżej oceniono zaś: umiejętności językowe (3,90); umiejętności matematyczne (3,91) oraz zdolność do wymyślania nowatorskich rozwiązań (4,13).

Pożądaną kompetencje warto zestawić z kompetencjami posiadanymi przez uczestników szkoleń. Zdaniem pracodawców uczestnicy szkoleń rozwijają przede wszystkim zdolność do analitycznego myślenia (średnia ocen 4,33); a w dalszej kolejności umiejętności analityczne: umiejętność obsługi sprzętu specjalistycznego (4,22); szeroka wiedza na temat danej techno-



logii/rozwiązania (4,14); rozbudowana wiedza na wąski, specjalistyczny temat dotyczący wybranego fragmentu danej technologii (4,14) oraz znajomość specjalistycznych procedur (4,17). Wysoko oceniana jest również zdolność uczestników szkoleń do wymyślania nowatorskich rozwiązań (4,22). Niższe oceny uzyskały: umiejętności interpersonalne (4,16); umiejętności językowe (4,00) oraz umiejętności matematyczne (3,97).

Ocena kompetencji uczestników szkoleń jest więc bardzo zbliżona do oceny kompetencji preferowanych przez pracodawców. Świadczy to o wysokim dopasowaniu szkoleń do potrzeb pracodawców – rozwijają one w największym stopniu te kompetencje, które są pożądane. Średnie ocen kompetencji pracowników są nieco niższe niż średnie ocen znaczenia tych kompetencji, co może oznaczać, że szkolenia, co prawda szkolą w tym zakresach, w których powinny, ale nie pozwalają na osiąganie doskonałych wyników. W związku z tym zamiast proponować nową tematykę zajęć, warto koncentrować się na poprawie jakości obecnych szkoleń.

Rozpoznanie słabości szkoleń, pozwoliło pracodawcom również na wskazanie narzędzi i metod pracy, które mogą podnieść efektywność zajęć. W odpowiedzi na słabe strony szkoleń (zbyt mało praktyki, za dużo teorii, brak wiedzy specjalistycznej, trudności z rozwojem kompetencji miękkich), pracodawcy zaproponowali następujące rozwiązania: odbywanie zajęć praktycznych w zakładach pracy (45,3% wskazań); pracę w grupach (44,3%) oraz pracę na specjalistycznym sprzęcie (36,7%). By lepiej zapoznać uczestników z konkretnymi narzędziami, pracodawcy proponują również: indywidualne konsultacje pogłębiające wiedzę uczestników (36,7% wskazań); zajęcia polegające na analizie studium przypadku (19,3%); gościnne wizyty studyjne (16,0%) oraz udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach (15,0%). Nieliczni przedsiębiorcy zaproponowali: organizację spotkań z coachem lub psychologiem (6,3% wskazań) oraz szerokie wykorzystanie nauczania zdalnego (6,3%).

W ramach badania fokusowego respondenci mieli za zadanie ocenić poziom trudności kształtowania takich kompetencji jak: języki obce, umiejętności matematyczno-przyrodnicze, programowanie, kreatywne myślenie, wykorzystanie technologii ICT, działania eksperymentalne i tym podobnych. W opinii pracodawców najtrudniej jest kształtować kreatywne myślenie. Jest to według badanych umiejętność, która w dużej części wynika z doświadczeń i sposobu wychowania i edukacji konkretnych osób. Ciężko jest kogoś nauczyć kreatywnego myślenia, choć oczywiście nie jest to niemożliwe.

System kształcenia ustawicznego może według respondentów znaczną część tych kompetencji wykształcić, ale potrzebne są w wielu przypadkach nowatorskie metody nauczania. Niestety badani nie byli w stanie wskazać na czym miałyby one polegać. Niewątpliwie system kształcenia ustawicznego jest w stanie wiele elementów wykształcić w uczestnikach, ale nie wszystko. Pracodawcy nie do końca zdają sobie sprawę, w jaki sposób mogliby uczestniczyć w procesie kształcenia, podkreślają, że to raczej oni wymagają doksztalcenia w wielu dziedzinach.

Jeśli chodzi o instytucje, które powinny prowadzić kształcenie ustawiczne w odniesieniu do w/w kompetencji, aby było ono skuteczne, to badani są zdania, że nie ma potrzeby tworzenia nowych podmiotów, a te które istnieją radzą sobie dobrze. Jeśli są niezbędne jakieś zmiany, to lepiej by było, gdyby zachodziły one w istniejących instytucjach niż w nowotworzonych. Według badanych obecny system kształcenia ustawicznego odpowiada ich potrzebom, jego organizacja nie wymaga zmian, co najwyżej są to zmiany kosmetyczne.

Badani mieli problem ze wskazaniem zarówno wad, jak i zalet obecnego systemu kształcenia ustawicznego w odniesieniu do kształtowania kompetencji powiązanych z priorytetami RPO 8.5, 8.6 i 10.4. Zwracali uwagę na potrzebę uproszczenia pewnych procedur związanych z pozyskiwaniem środków na tego typu działania, ale nie mieli uwag co do samego systemu kształcenia ustawicznego.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie co może utrudniać ewentualne zmiany w systemie kształcenia ustawicznego służące lepszemu kształtowaniu kompetencji i umiejętności. Według nich największą przeszkodą jest biurokracja, która często jest ważniejsza niż osiąganie zakładanych celów. Badani wskazywali, że dużą przywarą polskiego prawodawstwa jest to, że wiele zmian, często nawet idących w dobrym kierunku, nie jest konsultowanych z osobami, które mogą do tych zmian dużo wnieść, co często kończy się tworzeniem niezyciowych przepisów. Respondenci nie byli w stanie wskazać dobrych praktyk, które według nich mogłyby podnieść efektywność kształcenia ustawicznego w formach wskazanych w priorytecie 8 i 10.

Respondenci poproszeni o sformułowanie trzech rekomendacji, które powinny w pierwszej kolejności być wdrożone w obszarze kształcenia ustawicznego i współfinansowane w ramach priorytetów RPO WD 2014-2020 8.5, 8.6 i 10.4, wskazywali na następujące elementy, które według nich wymagają poprawy:

- bardziej przyjazny sposób wnioskowania i rozliczania dofinansowania z RPO;
- jaśniejsze przedstawienia możliwych form kształcenia ustawicznego (preferowany prostszy język), z których mogą skorzystać pracodawcy i pracownicy,
- lepsze i bardziej dostępne doradztwo w zakresie skorzystania z możliwych form kształcenia ustawicznego i ich finansowania z RPO WD 2014-2020.

Badani pracodawcy uznali, że obszary, które jak najszybciej powinny być wzmocnione, ponieważ dobrze działają w obszarze kształcenia ustawicznego dla działań 8.5, 8.6 i 10.4 RPO WD 2014-2020, a ich wzmocnienie podniosłoby efektywność systemu, to przede wszystkim duża różnorodność form kształcenia ustawicznego, które można dostosować do potrzeb przedsiębiorstw i pracowników oraz możliwości związanych z zasobami poszczególnych przedsiębiorstw.

Badani pracownicy posiadali zróżnicowane doświadczenie w zakresie korzystania z kształcenia ustawicznego. Każdy z nich korzystał z różnych form kształcenia ustawicznego, choć było to doświadczenie różnego typu. Generalnie badani są zadowoleni ze zdobytych kompetencji, uważają, że pozwalają one im rozwijać się zarówno zawodowo, jak i osobiście. Nie wszystkie szkolenia, kursy czy studia podyplomowe, które ukończyli badani były związane z ich życiem zawodowym, w niektórych przypadkach były to zajęcia związane z ich zainteresowaniami pozazawodowymi.

Generalnie badani pracownicy dość dobrze oceniali przygotowania organizacyjne szkoleń, w których brali udział. Dobrze też oceniali zakres merytoryczny oraz kadre dydaktyczną. Szczególnie ważne było dla nich to, że wiele zajęć było prowadzonych przez praktyków, a nie teoretyków. Najbardziej istotny z ich punktu widzenia był fakt, że mogli nabyć nowe umiejętności, szczególnie jeśli mogli je np. przetestować w formie warsztatów czy ćwiczeń. Taka forma prowadzenia zajęć była dla nich najbardziej atrakcyjna.

Respondenci podkreślali, że często zdobyte nowe kwalifikacje i kompetencje pozwalały im na zdobycie nowej pracy lub awans w ramach aktualnego zatrudnienia. Dla wielu pracodawców ukończone kursy i szkolenia były dość ważne w trakcie rekrutacji, ale nie zadawali żadnych dodatkowych pytań z tym związanych, na ogół przyjmowali, że skoro ktoś ukończył jakiś kurs, to powinien posiadać odpowiednią wiedzę i umiejętności. Badani podkreślali, że umiejętności, które zdobyli w trakcie kursów i szkoleń przydają im się w czasie pracy, jeśli oczywiście kurs czy szkolenie było związane z ich życiem zawodowym.

Badani pracownicy wskazywali, że inicjatywa związana z ich uczestnictwem w szkoleniach była najczęściej obustronna. Zarówno pracodawcy jak i sami pracownicy wychodzili z propozycją udziału w różnego rodzaju kursach i szkoleniach. Najczęściej, jeśli pracodawcy zgadzali się na udział w szkoleniach zaproponowanych przez pracowników, to równocześnie finansowali także takie szkolenia, na ogół w całości. W przypadku, gdy inicjatywa była po stronie pracodawców, finansowanie z ich strony było niejako czymś naturalnym.

Respondenci zwracali także uwagę, że na ogół wymagania, by móc wziąć udział w różnego rodzaju szkoleniach nie były zbyt skomplikowane i bardziej odnosiły się one do pracodawcy, szczególnie jeśli były to szkolenia dofinansowane w ramach środków zewnętrznych, np. z RPO WD 2014-2020.

Badani pracownicy zostali poproszeni, by na podstawie osobistych doświadczeń związanych z udziałem w szkoleniach, sformułowali trzy rekomendacje, które powinny w pierwszej kolejności być wdrożone w obszarze kształcenia ustawicznego. Badania wskazali, że wiedza na temat różnego rodzaju szkoleń powinna być bardziej dostępna, bo w wielu przypadkach o ciekawych szkoleniach dowiadywali się np. od znajomych. Wskazywali także, że przydałoby się więcej kursów i szkoleń, które byłyby przynajmniej w jakiejś części dotowane przez państwo. Dzięki temu możliwe byłoby uczestniczenie w większej ilości kursów, a co za tym idzie podwyższanie swoich kwalifikacji. Badani wskazywali także, że wiele szkoleń, szczególnie tych, które są współfinansowane ze środków unijnych jest obarczonych różnego rodzaju zastrzeżeniami, które dyskwalifikują wielu chętnych na samym początku (między innymi związane z wiekiem, miejscem zamieszkania). Zniesienie takich obostrzeń byłoby dobrze widziane.

Badani, którzy sami zgłaszali się na szkolenia nie korzystali z pomocy innych osób czy instytucji. Nieco inaczej sytuacja wyglądała, gdy na szkolenie wysyłała ich firma. Tutaj pojawiały się czasami inne podmioty, które wspomagały firmę w całym procesie związanym ze szkoleniem, choć wiedza respondentów na ten temat nie była zbyt rozległa.

Pracownicy wskazywali, że zwykle udawało im się dostać na szkolenia, na które aplikowali. Jeśli widzieli, że w przypadku choćby szkoleń dotowanych, nie spełniali wymagań, to nie składali po prostu wniosków. Bariera, która pojawiała się także przy staraniu się na udział w szkoleniu, były także kwestie finansowe, czasami albo pracodawcy nie było stać na szkolenia, albo pracownicy nie byli w stanie wyłożyć odpowiedniej kwoty.

## IV. Wnioski i podsumowanie

1. Większość pracodawców pozytywnie oceniła aspekty formalne uczestnictwa w projektach w ramach RPO WD 2014-2020 oraz wsparcie operatorów projektów. Znaczna część respondentów nie wyraziła swojego zdania, co można wyjaśnić oddelegowaniem tego typu zadań na pracowników;
2. Większość pracodawców pozytywnie oceniła warunki finansowe udziału w projekcie. Preferowane poziomy refundacji, które sprawiłyby, że zajęcia będą dla pracodawców przystępne cenowo, to 50% i 60%. Preferowane sposoby usprawniające sposób rozliczania uczestnictwa w zajęciach to płatność na koniec kursu oraz możliwość dokonania przelewu;
3. Bez względu na formę zajęć, uczestnicy kształcenia, biorą udział przede wszystkim w zajęciach związanych z obsługą technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz z posługiwaniem się językami obcymi.
4. Zdaniem większości badanych pracodawców w ofercie RPO WD 2014-2020 nie brakuje żadnej istotnej tematyki zajęć, a ocena kompetencji uczestników szkoleń jest bardzo zbliżona do oceny kompetencji preferowanych przez pracodawców. Świadczy to o wysokim dopasowaniu szkoleń do potrzeb pracodawców – rozwijają one w największym stopniu te kompetencje, które są pożądane. Średnie ocen kompetencji pracowników są nieco niższe niż średnie ocen znaczenia tych kompetencji. Może to oznaczać, że pracodawcy oczekują jeszcze lepszych rezultatów szkoleń w zakresie kluczowych kompetencji. W związku z tym zamiast proponować nową tematykę zajęć, warto koncentrować się na poprawie jakości obecnych szkoleń.
5. Uczestnicy form kształcenia ustawicznego bardzo wysoko oceniają efektywność: szkoleń podnoszących kompetencje lub kwalifikacje w celu podjęcia zatrudnienia w innym sektorze, staży lub praktyk zawodowych oraz kursów kwalifikacyjnych lub szkoleń doskonalących w zakresie tematyki związanej z nauczaniem zawodem. Wysoka ocena dotyczy zarówno sposobu organizacji zajęć, kompetencji prowadzących zajęcia, metod nauczania, sposobu poruszania zagadnień teoretycznych, oraz prowadzenia zajęć praktycznych.
6. W odpowiedzi do wskazywanych słabych stron kształcenia ustawicznego (zbyt mało praktyki, za dużo teorii, brak wiedzy specjalistycznej, trudności z rozwojem kompetencji miękkich), pracodawcy proponują następujące rozwiązania: odbywanie zajęć praktycznych w zakładach pracy, pracę w grupach oraz pracę na specjalistycznym sprzęcie. By lepiej zapoznać uczestników z konkretnymi narzędziami, pracodawcy proponują również częstsze stosowanie: indywidualnych konsultacji pogłębiających wiedzę uczestników, zajęcia polegające na analizie studium przypadku, gościnne wizyty studyjne oraz udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach.
7. Niezmiernie ważne jest upraszczanie procedur pozyskiwania dofinansowania i jego rozliczania. Są to kwestie, które często powstrzymują wielu pracodawców i pracowników przed realizacją różnego rodzaju szkoleń i kursów dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej.



