

RAPORT KOŃCOWY

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

WAŁBRZYCH
CZERWIEC 2021 r.

Autorzy:

mgr Artur Kotliński – kierownik zespołu
mgr Wojciech Onysków – członek zespołu, badacz
mgr Jarosław Sawicki – członek zespołu, badacz
mgr Sławomir Szymczak – członek zespołu, badacz

Konsultacja naukowa:

Dr Dawid Krysiński
Dr Ziemowit Socha



Publikacja

RAPORT KOŃCOWY

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.

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.....	7
I. Wprowadzenie	8
II. Opis metodologii badania	9
II.1. Cele badania.....	9
II.2. Procedura badawcza.....	9
II.3. Opis zastosowanych technik gromadzenia i analizy danych i przebiegu badania.....	10
III. Opis wyników badania	13
III.1. Analiza rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego w wybranych krajach UE.....	13
III.2. Analiza obowiązujących w Polsce rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego.....	15
III.3. Zapotrzebowanie na kompetencje pracowników firm wpisujących się w RIS Dolnego Śląska.....	16
III.4. Przegląd i analiza efektywności form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020.....	18
IV. Wnioski i rekomendacje z badania	20
IV.1. Wnioski i rekomendacje ogólne	21
IV.2. Wnioski i rekomendacje tematyczne	24
V. Bibliografia	34

Streszczenie

Rozwiązania w obszarze kształcenia ustawicznego w wybranych krajach UE

Kształcenie ustawiczne może odbywać się w ramach: edukacji formalnej (oświata i szkolnictwo wyższe), pozaformalnej (kursy i szkolenia) oraz uczenia się nieformalnego (każda inna aktywność edukacyjna poza dwoma pierwszymi).

Poziom uczestnictwa dorosłej ludności w krajach UE w różnych formach kształcenia ustawicznego jest pochodną poziomu rozwoju krajów, który reprezentuje wielkość PKB per capita. Istotną rolę w popularyzacji kształcenia ustawicznego odgrywa również polityka państwa, w tym normy i inne ogólnie obowiązujące regulacje propagujące uczenie się dorosłych i szkolenia w miejscu pracy. O bardzo dużym zaangażowaniu społeczeństw w kształcenie ustawiczne (szczególnie jest to widoczne na przykładzie krajów nordyckich) przesądzają uwarunkowania historyczne, społeczne i kulturowe. Kraje te wyróżnia polityka państwa promująca edukację dorosłych, wzmacniająca warunki strukturalne i zapewniająca grupom dyskryminowanym równe warunki uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.

W 2020 r. Komisja Europejska określiła nowe podejście do polityki w zakresie umiejętności na poziomie UE, mające na celu udzielenie wsparcia w zakresie przeprowadzenia transformacji cyfrowej i ekologicznej, a ponadto zapewnienia odbudowy po społeczno-gospodarczych skutkach pandemii COVID-19. W przyjętym przez Komisję Europejską w 2020 r. dokumencie „Europejski program na rzecz umiejętności” przewiduje się m. in. takie działania jak: kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do przyszłych wyzwań (atrakcyjne dla wszystkich osób uczących się, elastyczne i dostosowane do epoki cyfrowej i transformacji ekologicznej) oraz udoskonalenie ram wspomagających w celu odblokowania inwestycji (zwiększony budżet UE, który ma zachęcić państwa członkowskie i podmioty prywatne do inwestycji w umiejętności; dążenie do zwiększenia przejrzystości w związku z inwestycjami w umiejętności i analizowanie nowych mechanizmów finansowania). Szczególnie istotne w kontekście opracowywania narzędzi, które dadzą możliwość zdobywania umiejętności przez całe życie, wg Komisji Europejskiej, wydają się takie rozwiązania: umożliwianie każdemu uczestnictwa w procesie uczenia się poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe oraz zapewnienie pracownikom zachęt podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez całe życie poprzez mikroreferencje. Do 2025 r. w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć w UE 120 milionów osób dorosłych. Odpowiada to 50 % populacji osób dorosłych i przeprowadzeniu około 540 mln działań szkoleniowych dla tej grupy w okresie pięciu lat.

Główne bariery udziału w kształceniu ustawicznym w Polsce prowadzące do niewielkiej powszechności kształcenia ustawicznego wynikają z czynników indywidualnych (postawy osób dorosłych wobec kształcenia ustawicznego) oraz czynników systemowych (związane z polityką edukacyjną państwa, systemem prawnym, a także nastawieniem samych placówek kształcenia ustawicznego).

Wśród czynników indywidualnych wpływających na bariery udziału w kształceniu ustawicznym wyróżnia się: niskie wykształcenie, wiek po 45 r.ż., bezrobocie oraz zamieszkanie na terenach wiejskich. Wśród czynników systemowych wpływających na bariery udziału w kształ-

ceniu ustawicznym wyróżnia się: rozwiązania prawne (brakuje spójnego i kompleksowego podejścia do edukacji ustawicznej), politykę państwa (polityka państwa skupia się przede wszystkim na edukacji młodzieży), brak efektywnego nadzoru nad placówkami oświaty dorosłych, brak wsparcia kształcenia ustawicznego ze strony pracodawców. (pracodawcy nie kształtują w przedsiębiorstwach odpowiedniego klimatu edukacyjnego, nie zachęcają pracowników do podejmowania doskonalenia i doksztalcania zawodowego), mało efektywny system kształcenia ustawicznego, brak innowacyjnego systemu kształcenia ustawicznego (brak myślenia kategoriami „new skills for new jobs”), niska jakość kształcenia, brak kompleksowych informacji na temat kształcenia ustawicznego.

Spośród przeanalizowanych rozwiązań wysoki potencjał implementacyjny do przeniesienia na rynek polski posiadają następujące formy (programy):

- Wyższe kursy zawodowe (HVEC) [Szwecja];
- Programy AMU – *Arbejdsmarkedssuddannelser* (EQF – Europejska Rama Kwalifikacji – poziomy 2-5) skierowane zarówno do pracowników nisko wykwalifikowanych, jak i wysoko wykwalifikowanych [Dania].

Warto także przeanalizować szerzej możliwości implementacji dwóch niezwykle interesujących rozwiązań, których potencjał implementacyjny został oceniony jako średni:

- Szwedzka inicjatywa edukacyjna – finansowanie miejsc szkoleniowych w programach kształcenia dorosłych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego [Szwecja];
- CPF - *Compte Personnel de Formation* – Indywidualne rachunki szkoleniowe (szkolenia prowadzone w ramach systemu CPF) [Francja].

Istotnym instrumentem w celu zwiększenia inwestycji w umiejętności może być również obligacja społeczna, rozumiana jako innowacyjny mechanizm finansowania, w ramach którego rządy zawierają umowy z dostawcami usług społecznych, takimi jak przedsiębiorstwa społeczne lub organizacje nienastawione na zysk, oraz z inwestorami, którzy płacą za osiągnięcie z góry określonych wyników społecznych, na przykład w zakresie umiejętności.

Rozwiązania obowiązujące w Polsce w obszarze kształcenia ustawicznego

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.

Różne formy kształcenia ustawicznego były oceniane przez pracodawców na ogół pozytywnie, również pod kątem praktycznego wykorzystania wiedzy. Nieco słabiej aspekt praktyczny wyglądał jedynie w przypadku innych kursów (głównie językowych). 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. 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.

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. Uczestnicy kształcenia wysoko oceniali zarówno dostęp do informacji o formach wsparcia, jak i wsparcie PUP w otrzymaniu tego 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; 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.

Na podstawie badań jakościowych możliwe jest wyciągnięcie wniosku, że niezbędne jest szersze promowanie kształcenia ustawicznego, szczególnie poprzez stworzenie scentralizowanego źródła wiedzy, które pozwoli na łatwiejszy i lepszy dobór kształcenia ustawicznego. Baza Usług Rozwojowych częściowo spełnia to zadanie, ale badani wskazywali, że nie wszystko jest w niej jasne i przejrzyste.

Zapotrzebowanie na kompetencje pracowników firm wpisujących się w RIS Dolnego Śląska

Przedsiębiorcy, wpisujący się w dolnośląskie RIS, na ogół prowadzą własne wewnętrzne programy szkoleń, rzadziej korzystając ze wsparcia instytucji zewnętrznych. Wynika to z tego, że nie traktują kształcenia ustawicznego jako odpowiedniej drogi do kształtowania kompetencji technicznych – te można doskonalić w ramach wewnętrznych programów rozwoju.

Przedsiębiorcy zgłaszają zapotrzebowanie przede wszystkim na ogólną oraz specjalistyczną wiedzę techniczną. Potrzeby te są stałe i wynikają ze specyfiki branży, nie zaś z rynkowej oceny kompetencji potencjalnych pracowników. Pracownicy, wpisujący się w dolnośląskie RIS, uznają za najważniejsze te same kompetencje co pracodawcy, jednak chcieliby rozwijać inne kompetencje - przede wszystkim: obsługę programu komputerowego oraz kompetencje językowe lub inne umiejętności miękkie.

Wybór formy prowadzonych zajęć, dokonywany przez pracodawców, podyktowany jest przede wszystkim potrzebom firmy oraz renomą instytucji prowadzącej.

Doświadczenia pracodawców, którzy zetknęli się z kształceniem ustawicznym są bardzo pozytywne. Mimo to ogół pracodawców, podchodzi sceptycznie do kwestii doksztalcania. Jedynie co czwarty przedsiębiorca zamierza w przyszłości zatrudniać osoby, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym. Zdaniem pracodawców efektywność prowadzonych zajęć może zostać podniesiona przede wszystkim poprzez pracę na specjalistycznym sprzęcie; realizowanie zajęć praktycznych w zakładach pracy oraz indywidualne konsultacje pogłębiające wiedzę uczestnika.

Bariera finansowe w dostępie do kształcenia ustawicznego można przełamać, dzięki wsparciu takich instrumentów jak: bon szkoleniowy (finansowanie udziału w szkoleniu przez Urząd Pracy); pokrycie kosztów studiów podyplomowych oraz bon stażowy (13,8%). Należy jednak poprawić dostęp do informacji o takich formach wsparcia. Poważną barierą w dostępie do kształcenia ustawicznego, pozostaje bariera dostępu do informacji o zajęciach.

Efektywność form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020

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. Większość pracodawców pozytywnie oceniła również 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.

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. Bardzo wysoko oceniają oni 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.

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.

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.

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.

Słowniczek

Skrót	Rozwinięcie
BUR	Baza Usług Rozwojowych
CATI	ComputerAsisted Telephone Interview
FGI	Focus Group Interview
IOB	Instytucje Otoczenia Biznesu
JST	Jednostki Samorządu Terytorialnego
UE	Unia Europejska
KE	Komisja Europejska
IS	Inteligentna Specjalizacja
RIS	Regionalna Inteligentna Specjalizacja
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
RPO WD	Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego
CKU	Centrum Kształcenia Ustawicznego
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
PSZ	Publiczna Służba Zatrudnienia
ZSK	Zintegrowany System Kwalifikacji

I. Wprowadzenie

Niniejszy dokument stanowi raport końcowy 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 projektu jest 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 umiejętności¹.

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

Cele całego badania to:

1. 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.
2. 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.
3. 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).
4. 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.
5. 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 – desk research
- 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 i przebiegu badania

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 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 badania 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;
- Badanie przedsiębiorców dotyczące potrzeb związanych z kwalifikacjami i umiejętnościami pracowników/ potencjalnych pracowników firm MŚP wpisujących się w Regionalne Inteligentne Specjalizacje Dolnego Śląska i dostosowanie narzędzi/ form wsparcia dla tej grupy. Operatem losowania była baza dolnośląskich przedsiębiorstw, którą dysponuje Wykonawca. Dobór nastąpił w sposób losowo-warstwowy z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa (mikro, małe i średnie) oraz działów i grup PKD obejmujących następujące branże: chemia lub medycyna, Auto-Moto-Aero-Space, produkcja maszyn i urządzeń, przetwarzanie surowców naturalnych i wtórnych, specjalizacja horyzontalna: „Zielony ład”, „Przemysł 4.0”, bądź „Życie wspomagane technologią”.
- Badanie dotyczące analizy efektywności form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020 (priorytetów/działań RPO WD 2014-2020: 8.5, 8.6 i 10.4.) z perspektywy przedsiębiorców;
- 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;
- Badanie pracowników/potencjalnych pracowników firm MŚP, wpisujących się w Regionalne Inteligentne Specjalizacje Dolnego Śląska, nakierowane na zbadanie potrzeb związanych z ich kwalifikacjami i umiejętnościami. Operatem losowania była baza potencjalnych respondentów, którą dysponuje Wykonawca. Respondenci zostali wybrani w oparciu o dobór losowy, a następnie odfiltrowani na podstawie pytania o wpisywanie się w RIS;
- Badanie uczestników kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020 (priorytetów RPO 8.5, 8.6 i 10.4. RPO WD 2014-2020).

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 dwanaście sesji fokusowych:

- sześć z reprezentantami przedsiębiorstw, które korzystały z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich 5 lat;
- sześć z osobami, które korzystały z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich 5 lat.

Badania co do zasady zostały przeprowadzone zgodnie z założeniami metodologicznymi.

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.

III. Opis wyników badania

III.1. Analiza rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego w wybranych krajach UE

W ramach badania opisanego w raporcie cząstkowym „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”:

- dokonano opisu głównych celów strategii kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej
- przedstawiono analizę celów UE na rzecz rozwoju umiejętności 2025 r., w szczególności analizę przyjętego w lipcu 2020 r. „Europejskiego programu na rzecz rozwoju umiejętności”, który określa postulaty stawiane państwom członkowskim UE w obszarze edukacji ustawicznej;
- dokonano analizy głównych wyzwań w zakresie rozwoju umiejętności, szczególnie poprzez inwestycje prywatne i publiczne w kształcenie ustawiczne;
- wskazano bariery w kształceniu ustawicznym w podziale na czynniki indywidualne i systemowe;
- dokonano analizy systemów kształcenia ustawicznego w krajach UE o najwyższym wskaźniku udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym - Szwecji, Danii i Francji.

Na podstawie badania wyciągnięto następujące wnioski:

1. Kształcenie ustawiczne może odbywać się w ramach: edukacji formalnej (oświata i szkolnictwo wyższe), pozaformalnej (kursy i szkolenia) oraz uczenia się nieformalnego (każda inna aktywność edukacyjna poza dwoma pierwszymi).
2. Niski poziom uczestnictwa dorosłej ludności w krajach UE w różnych formach kształcenia ustawicznego jest pochodną poziomu rozwoju krajów, który reprezentuje wielkość PKB per capita.
3. Istotną rolę w popularyzacji kształcenia ustawicznego odgrywa polityka państwa, w tym normy i inne ogólnie obowiązujące regulacje propagujące uczenie się dorosłych i szkolenia w miejscu pracy.
4. O bardzo dużym zaangażowaniu społeczeństw w kształcenie ustawiczne (szczególnie jest to widoczne na przykładzie krajów nordyckich) przesądzają uwarunkowania historyczne, społeczne i kulturowe. Kraje te wyróżnia polityka państwa promująca edukację dorosłych, wzmacniająca warunki strukturalne i zapewniająca grupom dyskryminowanym równe warunki uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.
5. W przyjętym przez Komisję Europejską w 2020 r. dokumencie „Europejski program na rzecz umiejętności” przewiduje się m. in. takie działania jak: kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do przyszłych wyzwań (atrakcyjne dla wszystkich osób uczą-

cych się, elastyczne i dostosowane do epoki cyfrowej i transformacji ekologicznej) oraz udoskonalenie ram wspomagających w celu odblokowania inwestycji (zwiększony budżet UE, który ma zachęcić państwa członkowskie i podmioty prywatne do inwestycji w umiejętności; dążenie do zwiększenia przejrzystości w związku z inwestycjami w umiejętności i analizowanie nowych mechanizmów finansowania).

6. Szczególnie istotne w kontekście opracowywania narzędzi, które dadzą możliwość zdobywania umiejętności przez całe życie, wg Komisji Europejskiej, wydają się takie rozwiązania: umożliwianie każdemu uczestnictwa w procesie uczenia się poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe oraz zapewnienie pracownikom zachęt podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez całe życie poprzez mikroreferencje.
7. Istotnym instrumentem w celu zwiększenia inwestycji w umiejętności może być obligacja społeczna, rozumiana jako innowacyjny mechanizm finansowania, w ramach którego rządy zawierają umowy z dostawcami usług społecznych, takimi jak przedsiębiorstwa społeczne lub organizacje nienastawione na zysk, oraz z inwestorami, którzy płacą za osiągnięcie z góry określonych wyników społecznych, na przykład w zakresie umiejętności.
8. W 2020 r. Komisja Europejska określiła nowe podejście do polityki w zakresie umiejętności na poziomie UE, mające na celu udzielenie wsparcia w zakresie przeprowadzenia transformacji cyfrowej i ekologicznej, a ponadto zapewnienia odbudowy po społeczno-gospodarczych skutkach pandemii COVID-19.
9. Do 2025 r. w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć w UE 120 milionów osób dorosłych. Odpowiada to 50 % populacji osób dorosłych i przeprowadzeniu około 540 mln działań szkoleniowych dla tej grupy w okresie pięciu lat.
10. Główne bariery udziału w kształceniu ustawicznym w Polsce prowadzące do niewielkiej powszechności kształcenia ustawicznego wynikają z czynników indywidualnych (postawy osób dorosłych wobec kształcenia ustawicznego) oraz czynników systemowych (związane z polityką edukacyjną państwa, systemem prawnym, a także nastawieniem samych placówek kształcenia ustawicznego).
11. Wśród czynników indywidualnych wpływających na bariery udziału w kształceniu ustawicznym wyróżnia się: niskie wykształcenie, wiek po 45 r.ż., bezrobocie oraz zamieszkanie na terenach wiejskich.
12. Wśród czynników systemowych wpływających na bariery udziału w kształceniu ustawicznym wyróżnia się: rozwiązania prawne (brakuje spójnego i kompleksowego podejścia do edukacji ustawicznej), politykę państwa (polityka państwa skupia się przede wszystkim na edukacji młodzieży), brak efektywnego nadzoru nad placówkami oświaty dorosłych, brak wsparcia kształcenia ustawicznego ze strony pracodawców. (pracodawcy nie kształtują w przedsiębiorstwach odpowiedniego klimatu edukacyjnego, nie zachęcają pracowników do podejmowania doskonalenia i doksztalcania zawodowego), mało efektywny system kształcenia ustawicznego, brak innowacyjnego systemu kształcenia ustawicznego (brak myślenia kategoriami „new skills for new jobs”), niska jakość kształcenia, brak kompleksowych informacji na temat kształcenia ustawicznego.
13. Spośród przeanalizowanych rozwiązań wysoki potencjał implementacyjny do przeniesienia na rynek polski posiadają następujące formy (programy):
 - Wyższe kursy zawodowe (HVEC) [Szwecja],

- Programy AMU – *Arbejdsmarkedsuddannelser* (EQF – Europejska Rama Kwalifikacji – poziomy 2-5) skierowane zarówno do pracowników nisko wykwalifikowanych, jak i wysoko wykwalifikowanych [Dania].
14. Warto także przeanalizować szerzej możliwości implementacji dwóch niezwykle interesujących rozwiązań, których potencjał implementacyjny został oceniony jako średni:
- Szwedzka inicjatywa edukacyjna – finansowanie miejsc szkoleniowych w programach kształcenia dorosłych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego [Szwecja],
 - CPF - *Compte Personnel de Formation* – Indywidualne rachunki szkoleniowe (szkolenia prowadzone w ramach systemu CPF) [Francja].

III.2. Analiza obowiązujących w Polsce rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego

W ramach badania opisanego w raporcie częściowym „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”:

- dokonano analizy obowiązujących w Polsce systemów/rozwiązań/narzędzi systemowych w obszarze kształcenia ustawicznego;
- scharakteryzowano poziom uczestnictwa pracowników i osób poszukujących pracy w kształceniu ustawicznym;
- dokonano oceny systemowych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego;
- dokonano oceny narzędzi stosowanych w obszarze kształcenia ustawicznego;
- dokonano oceny systemów wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego;
- zidentyfikowano bariery uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.

Na podstawie badania wyciągnięto następujące wnioski:

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.

Rekomendacje z niniejszego badania odnosiły się przede wszystkim do trzech obszarów tematycznych:

- zwiększenia dostępności kształcenia ustawicznego;
- dostosowania tematyki kształcenia ustawicznego do potrzeb pracodawców;
- wzmocnienia jakości zajęć z zakresu kształcenia ustawicznego, poprzez wdrożenie skutecznych metod i narzędzi nauczania.

III.3. Zapotrzebowanie na kompetencje pracowników firm wpisujących się w RIS Dolnego Śląska

W ramach badania opisanego w raporcie cząstkowym „Zbadanie potrzeb związanych z kwalifikacjami i umiejętnościami. 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)”:

- dokonano oceny zapotrzebowania pracodawców i pracowników, wpisujących się w dolnośląskie RIS, na kompetencje;

- dokonano oceny oferty kształcenia ustawicznego w branżach wpisujących się w dolnośląskie RIS;
- zgromadzono informacje o pożądanym zmianach w programach kształcenia ustawicznego w branżach wpisujących się w dolnośląskie RIS;
- określono zakres i jakość współpracy pracodawców, wpisujących się w RIS, z instytucjami kształcenia ustawicznego.

Na podstawie badania wyciągnięto następujące wnioski:

1. Przedsiębiorcy, wpisujący się w dolnośląskie RIS, na ogół prowadzą własne wewnętrzne programy szkoleń, rzadziej korzystając ze wsparcia instytucji zewnętrznych.
2. Przedsiębiorcy zgłaszają zapotrzebowanie przede wszystkim na ogólną oraz specjalistyczną wiedzę techniczną. Potrzeby te są stałe i wynikają ze specyfiki branży, nie zaś z rynkowej oceny kompetencji potencjalnych pracowników.
3. Pracownicy, wpisujący się w dolnośląskie RIS, uznają za najważniejsze te same kompetencje co pracodawcy, jednak chcieliby rozwijać inne kompetencje - przede wszystkim: obsługę programu komputerowego oraz kompetencje językowe lub inne umiejętności miękkie.
4. Przedsiębiorcy nie traktują kształcenia ustawicznego jako odpowiedniej drogi do kształtowania kompetencji technicznych – te można doskonalić w ramach wewnętrznych programów rozwoju.
5. Wybór formy prowadzonych zajęć podyktowany jest przede wszystkim potrzebami firmy oraz renomą instytucji prowadzącej.
6. Zdaniem pracodawców efektywność prowadzonych zajęć może zostać podniesiona przede wszystkim poprzez pracę na specjalistycznym sprzęcie; realizowanie zajęć praktycznych w zakładach pracy oraz indywidualne konsultacje pogłębiające wiedzę uczestnika.
7. Bariery finansowe (zarówno w przypadku firm jak i osób fizycznych) w dostępie do kształcenia ustawicznego można przełamać, dzięki wsparciu takich instrumentów jak: boni szkoleniowy (finansowanie udziału w szkoleniu przez Urząd Pracy); pokrycie kosztów studiów podyplomowych oraz boni stażowy (13,8%). Należy jednak poprawić dostęp do informacji o takich formach wsparcia. Wsparcie takie może być oferowane zarówno do osób pracujących, jak i bezrobotnych.
8. Poważną barierą w dostępie do kształcenia ustawicznego, pozostaje bariera dostępu do informacji o zajęciach.
9. Doświadczenia pracodawców, którzy zetknęli się z kształceniem ustawicznym są bardzo pozytywne. Mimo to ogół pracodawców, podchodzi sceptycznie do kwestii doksztalcenia. Jedynie co czwarty przedsiębiorca zamierza w przyszłości zatrudniać osoby, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym.

Rekomendacje z niniejszego badania odnosiły się przede wszystkim do trzech obszarów tematycznych:

- zwiększenia dostępności kształcenia ustawicznego dla pracowników branż, wpisujących się w dolnośląskie RIS;
- dostosowania tematyki kształcenia ustawicznego do potrzeb pracodawców, wpisujących się w dolnośląskie RIS;

- wzmocnienia jakości zajęć z zakresu kształcenia ustawicznego, poprzez wdrożenie skutecznych metod i narzędzi nauczania dla pracowników branż, wpisujących się w dolnośląskie RIS.

III.4. Przegląd i analiza efektywności form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020

W ramach badania opisanego w raporcie cząstkowym „Przegląd i analiza efektywności form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020 (priorytetu 8. i 10.4 RPO WD 2014-202) z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia”:

- dokonano przeglądu form wsparcia w ramach kształcenia ustawicznego, współfinansowanego z RPO WD 2014-2020;
- dokonano oceny formalnych aspektów kształcenia ustawicznego w ramach RPO WD 2014-2020;
- scharakteryzowano tematykę zajęć w ramach kształcenia ustawicznego, współfinansowanego z RPO WD 2014-2020;
- dokonano oceny współpracy pracodawców z instytucjami rynku pracy w ramach kształcenia ustawicznego, współfinansowanego z RPO WD 2014-2020;
- dokonano oceny jakości zajęć w ramach kształcenia ustawicznego, współfinansowanego z RPO WD 2014-2020;
- zidentyfikowano obszary zmian pożądaných przez pracodawców i pracowników w ramach kształcenia ustawicznego, współfinansowanego z RPO WD 2014-2020.

Na podstawie badania wyciągnięto następujące wnioski:

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 praco-

dawcy 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 nauczonym 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.

Rekomendacje z niniejszego badania odnosiły się przede wszystkim do trzech obszarów tematycznych:

- zwiększenia dostępności kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020;
- dostosowania tematyki kształcenia ustawicznego, współfinansowanego z RPO WD 2014-2020, do potrzeb pracodawców;
- wzmocnienia jakości zajęć z zakresu kształcenia ustawicznego, współfinansowanego z RPO WD 2014-2020, poprzez wdrożenie skutecznych metod i narzędzi nauczania.

IV. Wnioski i rekomendacje z badania

Rekomendacje dla polityki rynku pracy w obszarze przygotowania rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego, zgodnie z potrzebami rynku pracy, rozwiązań dla pracodawców uwzględniających 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.

Rekomendacje z niniejszego badania odnoszą się przede wszystkim do trzech obszarów tematycznych:

- 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;
- 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;
- uwzględnienia wsparcia na kształcenie ustawiczne w nowym Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Dolnośląskiego (rekomendacje).

Obecny system kształcenia ustawicznego realizowany jest w oparciu o następujące akty prawne:

1. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe;
2. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
3. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
4. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.

Najważniejsze źródła finansowania kształcenia ustawicznego to:

- a. budżet państwa;
- b. fundusze zarządzane przez państwo (Fundusz Pracy);
- c. budżet samorządów regionalnych, powiatowych i gminnych – dochody własne JST;
- d. środki zewnętrzne – przede wszystkim środki pochodzące z unii europejskiej;
- e. środki prywatne (biznes, organizacje pozarządowe i osoby fizyczne).

IV.1. Wnioski i rekomendacje ogólne

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
1.	<p>W Polsce występuje mało efektywny i nie-innowacyjny system kształcenia ustawicznego. Przejawia się on przede wszystkim w</p> <ul style="list-style-type: none"> niskiej dostępności kształcenia; małej liczbie zajęć praktycznych. nauczaniu opartym na nieaktualnych technologiach. 	<p>Rekomendowane jest wykorzystanie najnowszych zaleceń KE do reformy systemu kształcenia ustawicznego. Szczególnie istotne w kontekście opracowywania narzędzi, które dadzą możliwość zdobywania umiejętności przez całe życie są takie rozwiązania jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> umożliwianie każdemu uczestnictwa w procesie uczenia się poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe; zapewnienie pracownikom zachęt podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez całe życie poprzez mikro referencje. 	<p>Zmiana Ustawy – Prawo Oświatowe, uwzględniająca możliwość wykorzystania mechanizmów z „Europejskiego programu na rzecz umiejętności”.</p>	<p>Programy realizowane w ramach Ram Finansowych 2021-2027 oraz w ramach Funduszy Odbudowy, nakierowane na realizację „Europejskiego programu na rzecz umiejętności”.</p>
2.	<p>Istotną rolę w popularyzacji kształcenia ustawicznego odgrywa polityka państwa, w tym normy i inne ogólnie obowiązujące regulacje propagujące uczenie się dorosłych i szkolenia w miejscu pracy.</p>	<p>Należy w dalszym ciągu podejmować działania niwelujące niesprzyjające warunki pracy (takie jak: długi tydzień pracy, praca w nadgodzinach, praca zabierana do domu, obawa przed nieodnowieniem kontraktu po wygaśnięciu umowy terminowej). Większa ilość czasu wolnego umożliwi pracownikom podejmowanie kształcenia, zaś większa pewność zatrudnienia zachęci ich do rozwoju swoich kompetencji w obszarze, w którym pracują.</p>	<p>Reforma prawa pracy, uniemożliwiająca nadużywanie umów zlecenie, kontraktów i umów o dzieło (np. planowane wyrównanie oskładkowania umów). Bardziej restrykcyjne kontrole i zwiększone kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy.</p>	<p>Rekomendacja nie wymaga szczególnego finansowania, ale przydatne w jej realizacji mogą być finansowe zachęty do utrzymywania stałości zatrudnienia.</p>
3.	<p>Brak spójnego i kompleksowego podejścia do edukacji ustawicznej, będący konsekwencją polityki państwa nastawionej głównie na edukację młodzieży.</p>	<p>Rekomenduje się stosowanie zachęt dla samorządów regionalnych i lokalnych do tworzenia i wdrażania strategii na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego we współpracy z różnymi grupami interesariuszy, w tym przede wszystkim z publicznymi służbami zatrudnienia i pracodawcami. Strategie powinny zawierać kompleksowe działania promocyjne: informacje o możliwości podjęcia kształcenia oraz korzyści z tego wynikające.</p>	<p>Uchwalenie ustawy o kształceniu ustawicznym, kompleksowo regulującej zakres i sposoby kształcenia oraz ustalającą procedury pozyskiwania przez samorządy środków unijnych i rządowych na realizację zadań zapisanych w Strategiach oraz procedury nadzoru nad placówkami oświaty dorosłych.</p>	<p>Programy realizowane w ramach Ram Finansowych 2021-2027 oraz w ramach Funduszy Odbudowy, środki rządowe.</p>
4.	<p>Trudność z dostępem do kompleksowych informacji na temat kształcenia ustawicznego dla pracowników.</p>	<p>Rekomenduje się stosowanie zachęt dla samorządów regionalnych i lokalnych do tworzenia i wdrażania strategii na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego we współpracy z różnymi grupami interesariuszy, w tym przede wszystkim z publicznymi służbami zatrudnienia i pracodawcami. Strategie powinny zawierać kompleksowe działania promocyjne: informacje o możliwości podjęcia kształcenia oraz korzyści z tego wynikające.</p>	<p>Uchwalenie ustawy o kształceniu ustawicznym, kompleksowo regulującej zakres i sposoby kształcenia oraz ustalającą procedury pozyskiwania przez samorządy środków unijnych i rządowych na realizację zadań zapisanych w Strategiach oraz procedury nadzoru nad placówkami oświaty dorosłych.</p>	<p>Programy realizowane w ramach Ram Finansowych 2021-2027 oraz w ramach Funduszy Odbudowy, środki rządowe.</p>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
5.	Brak efektywnego nadzoru nad placówkami oświaty dorosłych.	Rekomenduje się wdrożenie założeń Europejskiej Karty Społecznej poprzez rozszerzenie nadzoru nad placówkami kształcenia ustawicznego w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników. Wspomoże to dotychczasową rolę kuratorów oświaty w zakresie kontroli skutecznego przysposobienia zawodowego i każdego innego systemu szkolenia zawodowego młodych pracowników oraz odpowiedniej ochrony młodych pracowników.	Wprowadzenie zmian w Ustawie Prawo Oświatowe	Środki rządowe oraz prywatnych przedsiębiorstw.
6.	Brak wsparcia kształcenia ustawicznego ze strony pracodawców. Pracodawcy nie kształtują w przedsiębiorstwach odpowiedniego klimatu edukacyjnego, nie zachęcają pracowników do podejmowania doskonalenia i doksztalcenia zawodowego.	Rekomenduje się wspieranie przez państwo zakładania funduszy szkoleniowych przez pracodawców. Dobrym przykładem mogą być niektóre firmy reprezentujące polski kapitał prywatny ² .	Wymaga powstania odrębnej ustawy dotyczącej funduszy szkoleniowych lub zawarcia zapisów o funduszu w proponowanej ustawie o kształceniu ustawicznym; określenie zasad ich funkcjonowania i określenia ułatwień dla inwestujących przedsiębiorstw.	Środki rządowe oraz prywatnych przedsiębiorstw. Należy jednak wzmacniać zachęty dla pracodawców do tworzenia funduszy szkoleniowych poprzez możliwość refundacji kosztów szkolenia pracowników z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników i pracodawcy. Wysokość refundacji powinna sięgać więcej niż 50% (szczególnie dla firm z sektora MŚP) i nie powinna być ograniczana wysokością przeciętnego wynagrodzenia, obowiązującego w dniu zawarcia umowy, na jedną osobę.

2) Na podst. wyników konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
7.	Słabe rozpowszechnienie oraz niska intensywność współpracy przedsiębiorców z placówkami kształcenia ustawicznego.	Zachętą do podejmowania współpracy z placówkami kształcenia ustawicznego może być obligacja społeczna. Jest to innowacyjny mechanizm finansowania, w ramach którego rząd zawiera umowy z dostawcami usług społecznych, takimi jak przedsiębiorstwa społeczne lub organizacje nienastawione na zysk, oraz z inwestorami, którzy płacą za osiągnięcie z góry określonych wyników społecznych, na przykład w zakresie umiejętności.	Zdefiniowanie ram prawnych dla obligacji społecznej.	Za pośrednictwem mechanizmu obligacji społecznych rząd lub pośrednik pozyskuje środki od inwestorów z sektora prywatnego, organizacji charytatywnych lub fundacji.
8.	Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy utrzymują współpracę głównie z PUP jako instytucją rynku pracy, która też realizuje usługi w obszarze kształcenia ustawicznego i oceniają jakość tej współpracy dość wysoko.	Celem jest finansowanie usług społecznych, zwłaszcza tych, które koncentrują się na innowacyjnych rozwiązaniach problemów społecznych lub środkach zapobiegawczych. Pozyskane środki są rozdzielane pomiędzy usługodawców w celu pokrycia ich kosztów operacyjnych. W przypadku osiągnięcia uzgodnionych z góry wymiernych wyników rząd dokonuje płatności na rzecz organizacji pośredniczącej lub bezpośrednio na rzecz inwestorów.		

IV.2. Wnioski i rekomendacje tematyczne

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
1.	O bardzo dużym zaangażowaniu społeczeństw w kształcenie ustawiczne krajów nordyckich przesądzają uwarunkowania historyczne, społeczne i kulturowe. Kraje te wyróżnia polityka państwa promująca edukację dorosłych, wzmacniająca warunki strukturalne i zapewniająca grupom dyskryminowanym równe warunki uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.	<p>Wzorem szwedzkich rozwiązań warto rozważyć przyznawanie dotacji państwowych na kształcenie ustawiczne na zasadzie wymogu współpracy, co najmniej trzech powiatów, gmin (lub innych jednostek samorządowych) na planowanie i zapewnienie edukacji oraz szkoleń na poziomie mezoregionalnym.</p> <p>Przykładem duńskich rozwiązań warto rozważyć zbudowanie trójstronnego porozumienia (władze, pracodawcy), w ramach którego ustalone zostaną zasady współpracy firm z praktykantami/ stażystami. Firmy, które nie podpiszą ustalonej w porozumieniu liczby umów, będą musiały zapłacić grzywnę za każdą brakującą umowę w porównaniu z ich wielkością, zaś firmy, które spełnią normę liczby kontraktów, otrzymają wyższy zwrot podatku.</p> <p>Wśród zachęt promujących zainteresowanie firm uczestnictwem ich nisko wykwalifikowanych pracowników w kształceniu zawodowym dorosłych powinien znaleźć się również system rekompensat - firmy otrzymają częściowy zwrot za wynagrodzenie, które zapłacą swoim pracownikom uczestniczącym w edukacji.</p> <p>Rozwiązanie duńskie zostało opisane w pierwszym raporcie cząstkowym.</p>	<p>Zdefiniowanie ram prawnych dotyczących współpracy kilku jednostek samorządowych w ramach realizacji zadań finansowanych z dotacji państwowych.</p> <p>Wymaga powstania ustawy dotyczącej funduszy szkoleniowych: określenie zasad ich funkcjonowania i określenia ułatwień dla inwestujących pracodawców.</p>	<p>Środki budżetu państwa.</p> <p>Budżet państwa (straty wynikające z częściowego zwrotu podatku oraz wypłata rekompensat za wynagradzanie pracowników) oraz środki własne przedsiębiorstw, gromadzone w ramach funduszu przeznaczanego na zajęcia.</p>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
2.	Niskie rozpowszechnienie wśród polskich firm i pracowników myślenia kategoriami „new skills for new jobs”.	<p>Należy wzmacniać rozwiązania przyjęte w Polsce w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r., szczególnie poprzez finansowanie przez państwo możliwości zdobywania kwalifikacji rynkowych w wyniku walidacji efektów uczenia się. Podobne rozwiązanie funkcjonuje we Francji, gdzie metody uzyskiwania dostępu do różnych kwalifikacji są elastyczne. Możliwe jest uzyskanie do nich dostępu poprzez system oświaty, ale także poprzez praktykę zawodową, ustawiczne kształcenie zawodowe, walidację efektów uczenia się w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnej.</p> <p>Przy opracowywaniu indywidualnych planów działania w ramach aktywizacji zawodowej, należy wzmacniać ocenę wcześniejszej nauki (efektów uczenia się).</p> <p>Najbardziej pożądanym kierunkiem jest zmiana myślenia w kierunku nabywania rzeczywistych efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), a odchodzenia od koncentrowania się wyłącznie na samych programach szkoleń/kształcenia na rzecz definiowania efektów uczenia się (tego co dana osoba w wyniku procesu kształcenia/szkolenia powinna wiedzieć i potrafić), następnie prowadzenia procesu kształcenia z wykorzystaniem nowoczesnych metod, technik i narzędzi, a następnie weryfikowania ich w toku walidacji.</p> <p>Należy wzmacniać rozwiązania przyjęte w Polsce w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r., szczególnie poprzez finansowanie przez państwo możliwości zdobywania kwalifikacji rynkowych w wyniku walidacji efektów uczenia się.</p> <p>Podobne rozwiązanie funkcjonuje we Francji, gdzie metody uzyskiwania dostępu do różnych kwalifikacji są elastyczne. Możliwe jest uzyskanie do nich dostępu poprzez system oświaty, ale także poprzez praktykę zawodową, ustawiczne kształcenie zawodowe, walidację efektów uczenia się w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnej.</p>	<p>Kontynuacja projektu ZSK³, którego celem jest wdrożenie systemu opartego na ramie kwalifikacji, a konsekwencją powinien być wzrost liczby osób zainteresowanych formalnym uznawaniem kompetencji i podnoszeniem kwalifikacji. Obecnie w polskiej ustawie rozwiązania związane ze zdobywaniem kwalifikacji rynkowych, mają charakter jedynie uzupełniający wobec kwalifikacji pełnych. Zrównanie znaczenia kształcenia ustawicznego z kształceniem wstępnym, w ramach edukacji formalnej w systemie oświaty wymaga zmiany w Ustawie Prawo oświatowe oraz Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym.</p>	<p>Budżet projektu, który stanowił będzie kontynuację projektu „Wspieranie realizacji II etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji” w perspektywie finansowej 2021-2027.</p>

3) <https://kwalifikacje.gov.pl/>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
3.	<p>Główne bariery udziału w kształceniu ustawicznym w Polsce, wynikające z czynników indywidualnych to: niskie wykształcenie, wiek po 45 r.ż., bezrobocie oraz zamieszkanie na terenach wiejskich. Powoduje to trudności w uczestnictwie w kształceniu ustawicznym osób z kategorii defaworyzowanych na rynku pracy.</p> <p>Uczestnicy kształcenia ustawicznego to zazwyczaj pracownicy przedsiębiorstw, pracujący na stanowiskach specjalistycznych, biurowych lub technicznych, którzy w większości dobrze oceniają swoje umiejętności.</p> <p>Barierami w podjęciu kształcenia ustawicznego są: szczególne kryteria, które należy spełnić, by móc wziąć udział w zajęciach; trudności związane z przygotowaniem dokumentacji niezbędnej do złożenia wniosku; bariery finansowe; brak wsparcia na etapie ubiegania się o środki na udział w zajęciach.</p>	<p>Należy rozszerzyć możliwość korzystania z bonu szkoleniowego oraz bonu stażowego również na osoby zatrudnione oraz mające powyżej 30 lat.</p> <p>W dalszej kolejności należy wdrożyć system finansowania przygotowania zawodowego dorosłych i finansowania kosztów egzaminu lub uzyskania licencji.</p> <p>Rekomenduje się stworzenie w Polsce indywidualnych kont szkoleniowych na wzór francuskich CPF. To innowacyjne rozwiązanie na skalę światową, które wymaga opracowania, testowania i obsługi systemu na co wskazuje „Europejski program na rzecz umiejętności”. Realizacja kursów powinna odbywać się przez instytucje szkoleniowe z obowiązkową certyfikacją dla organizatorów szkoleń, którzy aplikują o środki publiczne. Nadzór powinien być realizowany przez instytucję państwową i polegać na regulacji szkoleń poprzez utworzenie ogólnokrajowego organu z wieloma kompetencjami.</p> <p>Kursy w ramach osobistych (indywidualnych) rachunków (kont) szkoleniowych rozumiane są jako „osobiste prawo do szkolenia (uczenia się)”. Pracownik może wykorzystać swoje konto do zapisania się na szkolenia prowadzące do zmiany zawodowej (skorzystanie z urlopu na szkolenie, w pełnym wymiarze czasu pracy lub w jego części).</p> <p>Oferowane kursy zawierają szeroką ofertę w ramach tzw. osobistych rachunków szkoleniowych i obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kursy zapewniające podstawową wiedzę i umiejętności; • kursy prowadzące do zdobycia kwalifikacji zarejestrowanych w krajowym systemie kwalifikacji lub do zidentyfikowania deficytowych obszarów kompetencyjnych w celu nabycia określonego zestawu umiejętności; • kursy prowadzące do zdobycia certyfikatu kwalifikacji zawodowej; • akredytacja doświadczenia zawodowego, wspieranie inicjatyw w zakresie walidacji i certyfikowania efektów uczenia się nabytych w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. 	<p>Zmiana zapisów o bonie szkoleniowym w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.</p> <p>Zmiany w ustawie o z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe oraz w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która ustanowi nowy mechanizm - system indywidualnych kont szkoleniowych.</p>	<p>Środki budżetu państwa, środki unijne.</p> <p>Składki firm zatrudniających powyżej 10 osób.</p> <p>Samorządy wojewódzkie.</p> <p>Publiczne Służby Zatrudnienia.</p> <p>Partnerzy społeczni, organizacje non-profit.</p>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
4.	W Polsce mała liczba pracodawców korzysta z dostępnych ofert kształcenia ustawicznego. Dzieje się tak pomimo wysokiej znajomości obecnie dostępnej oferty kształcenia ustawicznego przez pracodawców.	Rekomenduje się skoncentrowanie na jakości obecnych form kształcenia ustawicznego w zakresie kluczowych umiejętności technicznych. Powinno zachęcić to pracodawców do rezygnacji z wewnętrznych programów kształcenia na rzecz zewnętrznych kursów.	Zmiana zapisów: Rozporządzenia w sprawie kształcenia ustawicznego, Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.	Uwzględnienie wsparcia dla rozwoju umiejętności w ramach EFS oraz budżet państwa (kursy w ramach działań PUP oraz Prawa oświatowego).
5.	W opinii pracodawców i pracowników, jakość zajęć w ramach kształcenia ustawicznego, można podnieść poprzez położenie nacisku na pracę grupową oraz umożliwienie pracy na specjalistycznym sprzęcie.	Rekomenduje się dostosowanie przepisów dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych do wskazanych potrzeb współczesnego rynku pracy: położenie nacisku na pracę w grupie oraz na specjalistycznym sprzęcie. Praca grupowa oraz prowadzona na specjalistycznym sprzęcie podniesie jakość praktycznych aspektów kształcenia. Praca grupowa jest ponadto wyjątkowo skuteczna w nauce języków, zaś nauka technologii informacyjno-komunikacyjnych wymaga specjalistycznego sprzętu.		
6.	Zbyt mała ilość praktyki i zbyt duża ilość teorii w ramach kształcenia ustawicznego w ocenie pracodawców i pracowników.			
7.	Niski odsetek osób kształci się w ramach obszarów należących do dolnośląskich RIS.	Rekomenduje się uwzględnienie wsparcia na kształcenie ustawiczne w nowym RPO WD, celem zwiększenia chęci pracodawców do korzystania z form wsparcia oraz celem skoncentrowania edukacji na obszarach wpisujących się w RIS Dolnego Śląska.	Brak potrzeby zmian prawnych.	RPO WD 2021-2027

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
8.	Wskazywana przez przedsiębiorców trudność w dostępie do informacji o dostępności szkoleń, zwłaszcza współfinansowanych w ramach RPO WD. Przejawia się zarówno w ukryciu kluczowych informacji na stronach samorządowych, jak i w braku ofert kierowanych przez firmy szkoleniowe.	<p>Rekomenduje się przemodelowanie stron dotyczących funduszy europejskich (rpo.dolnyslask.pl), tak aby możliwe było wyszukanie szkoleń po ich tematyce.</p> <p>Rekomenduje się poszerzenie obowiązku zamieszczania w BUR ofert o:</p> <p>oferty publicznych/niepublicznych uczelni wyższych w zakresie np. studiów podyplomowych; oferty placówek kształcenia ustawicznego – wszystkich; szkolenia realizowane, planowane do realizacji w ramach projektów realizowane przez Beneficjentów środków publicznych.</p>	<p>Brak potrzeby zmian prawnych.</p> <p>Wprowadzenie zmian w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe oraz w Ustawie o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości</p>	<p>Budżet państwa Środki z pomocy technicznej na lata 2021-2027.</p> <p>Inicjatywa powinna być wspierana przez podmioty oferujące szkolenia.</p>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
9.	<p>Przedsiębiorcy, zarówno wpisujący, jak i niewpisujący się w dolnośląskie RIS, na ogół prowadzą własne wewnętrzne programy szkoleń, rzadziej korzystając ze wsparcia instytucji zewnętrznych. Wynika to z tego, że nie traktują kształcenia ustawicznego jako odpowiedniej drogi do kształtowania kompetencji technicznych – te można doskonalić w ramach wewnętrznych programów rozwoju.</p> <p>Wśród różnych umiejętności podnoszących atrakcyjność absolwenta studiów podyplomowych, pracodawcy najwyżej oceniają znaczenie: (i) zdolności do analitycznego myślenia; (ii) umiejętności interpersonalnych; (iii) szerokiej wiedzy na temat danej technologii/ rozwiązania; (iv) wiedzy technicznej na wąski, specjalistyczny temat.</p>	<p>Rekomenduje się koncentrację na rozwijaniu jakości szkoleń z zakresu ogólnej oraz specjalistycznej wiedzy technicznej.</p>	<p>Brak potrzeby zmian prawnych.</p>	<p>Środki podmiotów prowadzących szkolenia oraz RPO WD.</p>
		<p>Wysoki potencjał implementacyjny do przeniesienia na rynek polski posiadają programy AMU stosowane w Danii. AMU – Arbejdsmarkeds-uddannelser (hvec – Europejska Rama Kwalifikacji - poziomy 2-5) to programy skierowane zarówno do pracowników nisko wykwalifikowanych, jak i wykwalifikowanych, które zapewniają określone szkolenia z: umiejętności ogólnych; specyficznych umiejętności związanych z pracą (związane z danym sektorem) oraz umiejętności zarządzania pracą.</p> <p>Przy opracowywaniu indywidualnych planów treningowych dokonywana jest ocena wcześniejszej nauki (efektów uczenia się), która często odgrywa kluczową rolę.</p>	<p>Dla funkcjonowania rozwiązania konieczne są ramy prawne umożliwiające uczelniom zawodowym, ośrodkom szkoleniowym oraz firmom szkoleniowym realizację szkoleń zawodowych zgodnie z indywidualnym planem szkoleniowym.</p> <p>Ponadto niezbędna będzie możliwość wydawania certyfikatów, umożliwiających wykonywanie określonych zadań zawodowych i włączenie szkoleń do ZSK. Przyzna to wszystkim dorosłym prawo do oceny efektów uczenia się nabytych w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, które może służyć jako podstawa do projektowania indywidualnego planu edukacyjnego lub mogą one być wyszczególnione na oficjalnie uznanym certyfikacie jako kompetencje nabyte w drodze uczenia się nieformalnego lub pozaformalnego. Podstawą wdrażania krajowej polityki LLL jest ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r.</p>	<p>Środki budżetu państwa służące finansowaniu szkoleń dla osób bezrobotnych. Dostawcy szkoleń powinni otrzymywać fundusze według algorytmu i być zobligowani co roku negocjować z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej budżety szkoleniowe na podstawie zakresów szkoleń. Środki przedsiębiorstw, które finansują szkolenia dla swoich pracowników (w Danii pracodawcy partycypują w kosztach do 100euro/ 1tydzień / 1 uczestnika. Osoby bezrobotne, w ramach swojego indywidualnego planu zatrudnienia, powinny być zwolnione z wszelkich opłat. Koszty winny być ponoszone przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej Uczestnikom szkoleń przysługiwać powinien stały zasiłek w ramach państwowego systemu dotacji szkoleń dla dorosłych.</p>
		<p>By lepiej zapoznać uczestników z konkretnymi narzędziami, proponuje się również częstsze stosowanie: indywidualnych konsultacji pogłębiających wiedzę uczestników, zajęcia polegające na analizie studium przypadku, gościnne wizyty studyjne oraz udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach.</p>	<p>Brak potrzeby zmian prawnych.</p>	<p>Środki budżetu państwa.</p>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
10.	Pracownicy najczęściej zainteresowani są rozwojem dwóch obszarów swoich kompetencji: znajomości technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz umiejętności językowych.	<p>Rekomenduje się regularne zapoznawanie pracowników z kompetencjami wymaganymi aktualnie przez pracodawców, wykorzystując do tego na przykład BUR.</p> <p>Ponadto warto uzgadniać z pracodawcami tematykę, realizowaną w ramach kształcenia ustawicznego, współfinansowanego w ramach RPO WD.</p>	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki budżetu państwa.
11.	Jakość szkoleń oceniana jest wysoko, ale 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 osiągnięcie doskonałych wyników.	Rekomenduje się koncentrację na poprawie jakości obecnych szkoleń, przede wszystkim w zakresie dostosowania sprzętu do współczesnych wymagań (sprzęt specjalistyczny oraz najnowsza technologia).	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki podmiotów prowadzących szkolenia oraz RPO WD
12.	Zdaniem większości badanych pracodawców w ofercie RPO WD nie brakuje żadnej istotnej tematyki zajęć. Ponadto 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.	Ze względu na wysokie dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców, którzy się z nią zetknęli i jednoczesny sceptycyzm pracodawców, którzy się z nią nie zetknęli; rekomenduje się podjęcie działań zachęcających do skorzystania z pierwszego szkolenia zewnętrznego poprzez: większą promocję szkolonych kompetencji oraz zachęty finansowe (pierwsze szkolenie gratis, zachęta do skorzystania z RPO WD).	Brak potrzeby zmian prawnych.	RPO WD, pomoc techniczna

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
13.	Przedsiębiorcy, zarówno wpisujący, jak i niewpisujący się w dolnośląskie RIS, zgłaszają zapotrzebowanie przede wszystkim na ogólną oraz specjalistyczną wiedzę techniczną. Potrzeby te są stałe i wynikają ze specyfiki branży, nie zaś z rynkowej oceny kompetencji potencjalnych pracowników.	Rekomenduje się koncentrację na rozwijaniu jakości szkoleń z zakresu ogólnej oraz specjalistycznej wiedzy technicznej, przy jednoczesnym podkreślaniu korzyści wynikających z korzystania ze szkoleń zewnętrznych (oszczędność czasu, oszczędność środków na pracowników, praca na najnowszych technologiach, świeże spojrzenie ekspertów zewnętrznych).	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki budżetu państwa, RPO WD
14.	Pracownicy uznają za najważniejsze te same kompetencje co pracodawcy, jednak chcieliby rozwijać inne kompetencje - przede wszystkim: obsługę programu komputerowego oraz kompetencje językowe lub inne umiejętności miękkie.	Rekomenduje się przeprowadzenie akcji promocyjnej, ukazującej korzyści z odbycia przez pracowników szkoleń z zakresu kompetencji miękkich (lepsza współpraca w zespole, lepsza komunikacja z klientami).	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki budżetu państwa, RPO WD

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
15.	Pracownicy, 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 skorzystania z pomocy.	Należy zwiększyć dostępność do szkoleń dla osób, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Działania powinny obejmować: promocję rozwiązań (np. poprzez bezpośredni kontakt z osobami poszukującymi pracy) oraz analizę wymagań formalnych, które można złagodzić.	Zmiany w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy – w zakresie rozszerzenia grup objętych wsparciem m.in. PUP.	RPO WD, pomoc techniczna.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
16.	Brak systemowego finansowania kursów w wyższych szkołach zawodowych ze środków publicznych. W Polsce wyższe szkoły zawodowe rzadko prowadzą wyższe kursy zawodowe. Nieliczne kursy są prowadzone albo odpłatnie dla słuchaczy, albo są współfinansowane ze środków UE w ramach EFS. Stanowi to rozwiązanie doraźne, realizowane tylko w ramach projektów.	<p>Rekomenduje się wprowadzenie szwedzkiego systemowego rozwiązania prowadzenia wyższych kursów zawodowych (HVEC). HVEC adresowane są do osób poszukujących pracy i jednocześnie mają służyć branżom, w których istnieje zapotrzebowanie na pracowników o określonych kompetencjach. Kursy obejmują szeroki zakres dziedzin zawodowych i mają na celu zapewnienie zaawansowanego kształcenia zawodowego, dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Nauka teoretyczna jest połączona z praktyką zawodową w miejscu pracy.</p> <p>Przedsiębiorstwa współpracują przy projektowaniu i opracowywaniu kursów - treści kształcenia są ustalane wspólnie z organem prowadzącym kursy. Edukacja w tych szkołach prowadzona jest na poziomie ponadgimnazjalnym i zwykle trwa od jednego do trzech lat.</p>	<p>Rozszerzenie zapisów Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych o standardy prowadzonych zajęć, zgodne z rozwiązaniami stosowanymi w szwedzkich kursach HVEC. Ewentualnie uchwalenie Ustawy o Kształceniu Ustawicznym, zawierającej takie standardy.</p> <p>Zmiany w Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, umożliwiające przekazywanie Wyższym Szkołom Zawodowym celowych środków na prowadzenie szkoleń, których zakres i koszt negocjowane są z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Zmiany muszą również umożliwić sprawną realizację procesu ustalania treści szkoleń z pracodawcami oraz możliwość wykorzystania zakładów pracy dla praktycznej nauki zawodu za pomocą odrębnych umów.</p>	<p>Środki publiczne – wsparcie celowe dla wyższych szkół zawodowych.</p> <p>System wsparcia finansowego na naukę jest jednaki dla wszystkich, a wsparcie jest przyznawane niezależnie od sytuacji finansowej rodziców lub rodziny słuchacza. Dla kandydatów do nauki w wyższych szkołach zawodowych nie ma limitu wieku.</p>
17.	Wyższe szkoły zawodowe opierają swoją ofertę głównie na kształceniu na poziomie VI PRK (licencjat) oraz studiach podyplomowych. Brak jest szerokiej oferty kursowej dostosowanej do potrzeb pracodawców.			
18.	Niski stopień integracji JST, instytucji szkoleniowych, Publicznych Służb Zatrudnienia, IOB i Przedsiębiorstw.	<p>Rekomenduje się zaspokajanie potrzeb rynku pracy i planowanie również w porozumieniu z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi podmiotami odpowiedzialnymi za rozwój regionalny.</p> <p>Wzorem może być szwedzka Inicjatywa Edukacyjna, polegająca na finansowaniu miejsc szkoleniowych w programach kształcenia dorosłych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego. Znaczna część inicjatywy ukierunkowana jest na kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym oraz na praktyki zawodowe dla dorosłych.</p>	W Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 jest już zapisany postulat integracji biznesu z Publicznymi Służbami Zatrudnienia oraz ośrodkami szkoleniowymi na rzecz prowadzenia działalności edukacyjnej w ramach realizacji polityki na rzecz uczenia się przez całe życie.	Środki publiczne – dotacja państwowa, która wymaga współpracy co najmniej trzech gmin na planowanie i zapewnienie edukacji i szkoleń w regionie.

V. Bibliografia

1. Makowska, M. (2012). Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów. Warszawa: Scholar, za:
2. Z. Bednarowska, Desk research — wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, *Marketing i Rynek*, 7/2015.
3. 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.
4. ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, *Dz.U.* 2019 poz. 652.
5. Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, 2012/C 398/01, 22.12.2012.
6. B. Urbaniak, Imperatyw kształcenia ustawicznego w gospodarce opartej na wiedzy, w: *Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z*, red. M. Znajmiej-Sikora, E. Roszko, Łódź 2010, s. 21-22.
7. *Global Report on Adult Learning and Education*, UNESCO Institute for Lifelong Learning, Hamburg 2009, za: B. Urbaniak, Imperatyw kształcenia ustawicznego w gospodarce opartej na wiedzy, w: *Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z*, red. M. Znajmiej-Sikora, E. Roszko, Łódź 2010.
8. KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, Bruksela, dnia 1.7.2020 r., COM(2020) 274 final, s. 24-25
9. Europejski Program na rzecz umiejętności. Umiejętności potrzebne na rynku pracy. EU-SkillsAgenda, Komisja Europejska. Lipiec 2020.
10. K. Przyszczypkowski, I. Cytłak, J. Jarmużek, R. Pawłowski, J. Szafran, *Skills Development and Employability in Europe: The New Skills Agenda's document expertise*, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 2(97)/201, s. 17.
11. Zalecenie Rady w sprawie krajowego programu reform Polski na 2019 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2019 r., Komisja Europejska, Bruksela, dnia 5.6.2019 r., COM (2019) 521 final.
12. E. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Badanie efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne. Tom 1. Raport z analizy danych zastanych. Badania zrealizowane zostały przez firmę Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o.o. Badania zrealizowane zostały na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Brak daty wydania*, s. 34-35.
13. Skolverket, ReferNet Sweden. (2019). *Vocational education and training in Europe – Sweden, Cedefop ReferNet VET in Europe reports*, 2018.

14. Denmark. VET in Europe – Country Report 2010 (2012), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg [dostęp 03.07.2021]
15. Andersen, Ole Dibbern & Helms, Niels Henrik (2019). Vocational education and training in Europe: Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018). http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Denmark_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp 11.05.2021]
16. Uczenie się przez całe życie w szkołach wyższych. Potwierdzenie efektów uczenia się uzyskanych w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego jako przykład realizacji idei lifelong learning, Wojciech Gola, Helena Anna Jędrzejczak (red.), Sebastian Michalik, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2020.
17. Rynek pracy a kształcenie zawodowe – funkcjonowanie francuskiego rynku pracy na przykładzie Lotaryngii, D. Iwanowska-Klekotko, M. Sosnowska (red.), Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, BDW.
18. Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. (Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: zwiększanie dostępu do możliwości uczenia się), Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Komisja Europejska /EACEA/Eurydice, 2015.
19. C. Perez, A. Vourc'h, Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF), OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 245, DELSA/ELSA/WD/SEM (2020)10
20. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
21. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy
22. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych
23. <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/szwecja/> [dostęp: 03.07.2021]
24. <https://www.myh.se/>
25. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_France_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]
26. <http://www.vae.gouv.fr/>
27. <https://www.centre-inffo.fr/> [dostęp: 04.07.2021]
28. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Sweden_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]
29. <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/dania-2/>
30. <https://eng.uvm.dk/general-overview/lifelong-learning> [dostęp 04.07.2021]
31. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587312/IPOL_STU\(2016\)587312_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587312/IPOL_STU(2016)587312_EN.pdf) [dostęp: 12.05.2021]

