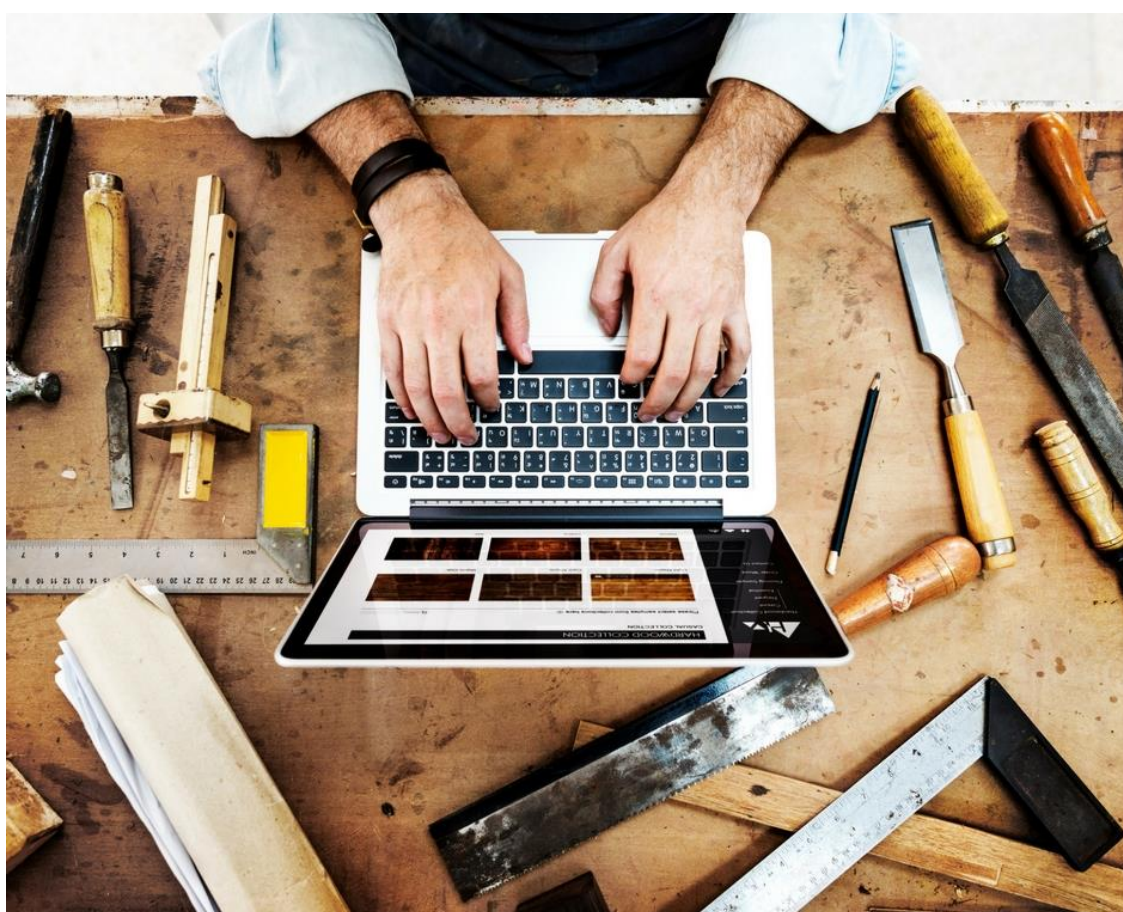




# Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych



## RAPORT KOŃCOWY

Poznań, styczeń 2018 r.

Zamawiający: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Wykonawca: Piotr Fuchs

*Badanie współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*

## Spis treści

1	Wykaz skrótów zastosowanych w tekście .....	5
2	Streszczenie/Summary .....	6
2.1	Streszczenie .....	6
2.2	Summary.....	11
3	Wprowadzenie – koncepcja badania .....	17
3.1	Kontekst badania.....	17
3.2	Cele badania .....	19
3.3	Problematyka badawcza – pytania badawcze.....	20
4	Metodologia badania .....	22
4.1	Metody i techniki badawcze zastosowane w ewaluacji.....	22
4.2	Kontekst instytucjonalno-systemowy kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych	23
4.2.1.	Organizacja kształcenia ustawicznego dorosłych.....	23
4.2.2.	Podmioty prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.....	26
4.2.1	Pracodawcy oraz instytucje rynku pracy w systemie kształcenia ustawicznego.....	27
4.2.3.	System poradnictwa zawodowego.....	28
4.2.4.	Finansowanie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.....	28
4.2.5.	Uczestnictwo w kwalifikacyjnych kursach zawodowych, kursach umiejętności zawodowych i kursach kompetencji ogólnych.....	29
5	Wyniki badania .....	34
5.1	Czynniki wpływające na ofertę szkół i placówek realizujących pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego.....	34
5.1.1	Waga czynników kształtujących ofertę kursów.....	34
5.1.2	Tworzenie i zmiany programów nauczania realizowanych na kursach.....	37
5.1.3	Podsumowanie .....	39
5.2	Diagnoza potrzeb uczestników kursów przez szkoły i placówki realizujące pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego .....	39
5.2.1	Diagnozowanie potrzeb słuchaczy przez szkoły i placówki realizujące kursy .....	39
5.2.2	Metody diagnozowania potrzeb słuchaczy przez szkoły i placówki realizujące kursy ..	40
5.2.3	Zakres tematyczny diagnozy potrzeb słuchaczy kursów .....	42
5.2.4	Praktyczne wykorzystywanie wyników diagnozy potrzeb słuchaczy do kształtowania oferty edukacyjnej szkoły/placówki .....	43
5.2.5	Podsumowanie .....	45
5.3	Formy rekrutacji i promocji stosowane przez szkoły i placówki realizujące pozaszkolne formy kształcenia dorosłych .....	46

5.3.1	Metody pozyskiwania słuchaczy kursów i ich skuteczność .....	46
5.3.2	Ocena stron internetowych szkół i placówek realizujących kursy .....	49
5.3.3	Podsumowanie .....	52
5.5.	Profil słuchaczy kursów, motywy podjęcia nauki w ramach pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego .....	53
5.5.1.	Profil osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym.....	53
5.5.2.	Motywy uczestnictwa w kształceniu ustawicznym .....	57
5.5.3.	Podsumowanie .....	61
5.6.	Motywacja uczestników do ukończenia kursów i zdawania egzaminów na kwalifikację zawodową .....	61
6.5.1.	Przerywanie uczestnictwa w kursach.....	61
6.5.2.	Rezygnacje z przystąpienia do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe po ukończeniu KKZ.....	64
6.5.3.	Podsumowanie .....	68
5.7.	Ocena jakości kursów .....	69
5.7.1.	Typologia czynników wpływających na ocenę jakości kształcenia ustawicznego .....	69
5.7.2.	Ocena jakości kursów przez uczestników/słuchaczy.....	69
5.7.3.	Podsumowanie .....	71
5.8.	Dostosowywanie oferty kursów do potrzeb rynku pracy .....	71
5.8.1.	Mechanizmy dostosowywania oferty kursów do potrzeb rynku pracy .....	71
5.8.2.	Diagnozy potrzeb pracodawców w kontekście realizacji kursów .....	72
5.8.3.	Prowadzenie monitoringu losów zawodowych absolwentów kursów przez szkoły i placówki .....	75
5.8.4.	Podsumowanie .....	77
5.9.	Współpraca szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych z przedstawicielami rynku pracy .....	77
5.9.1.	Skala współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z innymi podmiotami....	77
5.9.2.	Współpraca szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami .....	78
5.9.3.	Współpraca szkół i placówek kształcenia ustawicznego z powiatowymi urzędami pracy .....	94
5.9.4.	Podsumowanie .....	99
5.10.	Ocena dopasowania oferty szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych do potrzeb rynku pracy.....	101
5.10.1.	Postrzeganie oferty edukacyjnej szkół i placówek kształcenia ustawicznego przez pracodawców, kursantów oraz same szkoły/placówki .....	101
5.10.2.	Ocena adekwatności kwalifikacyjnych kursów zawodowych do potrzeb rynku pracy	102

5.10.3.	Podsumowanie .....	109
5.11.	Dobre praktyki w prowadzeniu pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych .... .....	109
5.12.	Problemy w organizacji pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych.....	112
5.13.	Rekomendacje .....	121
6.	Tabela wniosków i rekomendacji .....	129
7.	Bibliografia.....	134

## 1 Wykaz skrótów zastosowanych w tekście

CATI	Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo
DR	Analiza danych zastanych
IDI	Indywidualne wywiady pogłębione
KKO	Kurs kompetencji ogólnych
KKZ	Kwalifikacyjne kursy zawodowe
KUZ	Kurs umiejętności zawodowych
MEN	Ministerstwo Edukacji Narodowej
POWER	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
RPO	Regionalny Program Operacyjny
SIO	System informacji Oświatowej
TDI	Telefoniczne wywiady pogłębione
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy

## 2 Streszczenie/Summary

### 2.1 Streszczenie

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania pn. „Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych” zrealizowanego na zamówienie Ministerstwa Edukacji Narodowej przez firmę Piotr Fuchs w okresie wrzesień 2017 r. – styczeń 2018 r.

Celem badania była ocena oferty edukacyjnej szkół i placówek prowadzących pozaszkolne formy kształcenia dorosłych pod kątem zaspokojenia potrzeb szkoleniowych potencjalnych uczestników kursów kwalifikacji zawodowych, kursów umiejętności zawodowych, kursów kompetencji ogólnych oraz pod kątem zaspokojenia potrzeb rynku pracy. Wyniki badania posłużyły do wypracowania rekomendacji służących programowaniu dalszych działań wspierających rozwój kształcenia i uczenia się dorosłych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, umożliwiającym osiągnięcie wskaźnika rezultatu POWER: *Odsetek szkół i placówek prowadzących pozaszkolne formy kształcenia dorosłych, które stosują modelowe programy nauczania dla kursów opracowanych w programie*. Wartość docelowa wskaźnika w 2023 roku powinna wynieść 20% ww. szkół i placówek.

W badaniu zastosowano zróżnicowane metody i techniki badawcze, w tym: analizę danych zastanych; badanie ilościowe oraz jakościowe z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia ustawicznego realizujących pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego takie jak kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ), kursy umiejętności zawodowych (KUZ) i kursy kompetencji ogólnych (KKO); ankietę audytoryjną z uczestnikami kursów; wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo z pracodawcami; Indywidualne wywiady pogłębione i telefoniczne wywiady pogłębione z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy oraz organizacji pracodawców, wywiady eksperckie oraz warsztaty rekomendacyjne.

Poniżej zaprezentowano najważniejsze wnioski z badania w podziale na obszary badawcze:

#### **Problemy w organizacji pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych**

- Najważniejsze problemy odczuwane przez szkoły i placówki kształcenia ustawicznego to niski popyt na organizowane przez nie kursy, problemy natury finansowej, zwłaszcza w przypadku placówek niepublicznych (niska rentowność branży edukacji ustawicznej) oraz problemy infrastrukturalne.
- Najważniejsze strukturalne bariery rozwoju systemu kształcenia ustawicznego w Polsce to niska skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej ze strony określonych kategorii osób, w tym przede wszystkim starszych, o niższym wykształceniu, zamieszkujących obszary wiejskie, bezrobotnych; niska skłonność pracodawców do delegowania pracowników do uczestnictwa w formach kształcenia ustawicznego oraz wady w konstrukcji systemu kształcenia ustawicznego, w tym brak komplementarności działań i skutecznej strategii komunikacyjnej i promocyjnej wśród placówek kształcenia ustawicznego.
- Niska skłonność potencjalnych beneficjentów do realizacji projektów polegających na opracowaniu modelowych programów kształcenia w ramach Działania 2.14 POWER wynikająca m.in. z zastosowania w konkursie jednolitej dla wszystkich obszarów kształcenia stawki ryczałtowej za opracowanie programu nauczania.

### **Czynniki wpływające na ofertę szkół i placówek realizujących pozaszkolne formy kształcenia dorosłych**

- Decydujący wpływ na kształtowanie oferty edukacyjnej w zakresie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych oraz kursów kompetencji ogólnych ma popyt zgłaszany przez osoby indywidualne. Istotne znaczenie ma również dostęp szkoły/placówki do zasobów, takich jak kadra, doświadczenie w realizacji poszczególnych kursów czy infrastruktura.
- W przypadku placówek niepublicznych prowadzących KUZ i KKO istotne znaczenie mają zamówienia na konkretne kursy zgłaszane przez pracodawców i powiatowe urzędy pracy (klientów instytucjonalnych).
- Najmniejsze znaczenie w zakresie kształtowania oferty edukacyjnej mają potrzeby rynku pracy.
- Współpraca szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami i instytucjami rynku pracy w zakresie kształtowania oferty edukacyjnej jest niewystarczająca, co przejawia się m.in. w braku wpływu tych podmiotów na programy nauczania realizowane na kursach.

### **Diagnoza potrzeb uczestników kursów przez szkoły i placówki realizujące pozaszkolne formy kształcenia dorosłych**

- Niespełna połowa szkół/placówek diagnozuje potrzeby potencjalnych słuchaczy w kontekście realizacji kursów. Prowadzone analizy potrzeb (potencjalnych) słuchaczy mają najczęściej charakter nieprofesjonalny i powierzchowny, tym niemniej nie mają one charakteru fasadowego – szkoły i placówki starają się wykorzystać wnioski płynące z tych badań i analiz do kształtowania swojej oferty edukacyjnej.
- Znacznie częściej badane są potrzeby potencjalnych kursantów już związanych ze szkołą/placówką prowadzącą kurs (np. kursanci rozpoczynający kurs, uczniowie szkoły, która realizuje KKZ-y), znacznie rzadziej badane są potrzeby osób jeszcze w żaden sposób niepowiązanych ze szkołą/placówką.
- Rzadko oceniana jest także skuteczność poszczególnych metod dotarcia do słuchaczy z ofertą kursów.

### **Formy rekrutacji i promocji stosowane przez szkoły i placówki realizujące pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego**

- Najczęściej stosowane przez szkoły i placówki kształcenia ustawicznego metody rekrutacji i promocji kursów to reklama/promocja w Internecie oraz reklama/promocja w mediach tradycyjnych. Relatywnie często stosowany jest tzw. marketing szeptany, czyli przekazywanie informacji i dobrej opinii o realizowanych kursach „z ust do ust”. Można je uznać za najskuteczniejsze metody rekrutacji.
- W przypadku KKZ realizowanych przez szkoły najczęściej stosowana jest rekrutacja uczestników kursów spośród uczniów/absolwentów tej szkoły. Uczestnicy KKZ zdecydowanie najczęściej czerpią wiedzę na temat oferty szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych od rodziny/przyjaciół/znajomych, zaś uczestnicy KUZ i KKO – od pracodawców.
- Rzadziej do celów rekrutacji wykorzystywana jest współpraca z pracodawcami i powiatowymi urzędami pracy.

### **Profil słuchaczy kursów, motywy podjęcia nauki w ramach pozaszkolnych form kształcenia dorosłych**

- Dominujący typ uczestnika kursów to osoba pracująca, relatywnie młoda, mieszkaniec miasta, relatywnie dobrze wykształcona, częściej mężczyzna niż kobieta.
- Wśród uczestników KKZ silniejszy udział mają osoby najmłodsze, do 24 roku życia, podejmujące kształcenie na KKZ bezpośrednio po zakończeniu albo nawet w trakcie trwania edukacji w formach szkolnych lub studiów wyższych, a także mieszkańcy wsi.
- Równy udział w kursach mają osoby pracujące w danej branży, chcące jedynie podnieść lub zaktualizować swoje kwalifikacje oraz osoby traktujące kurs jako narzędzie do przekwalifikowania się i podjęcia pracy w danej branży w przyszłości.
- Ok. 20% uczestników kursów (głównie KKZ) bierze w nich udział bez orientowania się na cele zawodowe, a raczej z chęci rozwoju osobistego, np. uczestnicy kursów z zakresu pszczelarstwa czy szycia odzieży.
- Istotnym motywem udziału w kursach jest także konieczność dostosowania się kursantów lub przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni do zmieniających się przepisów prawnych (np. kursy rolnicze).
- Decyzję o uczestniczeniu w kursie zdecydowanie najczęściej podejmują samodzielnie ich uczestnicy, choć w przypadku KUZ i KKO dość istotny udział mają także pracodawcy. Decyzja o udziale w kursie rzadko konsultowana jest z doradcą zawodowym.

### **Motywacja uczestników do ukończenia kursów i zdawania egzaminów zawodowych**

- Problem przerywania udziału w kursach dotyczy niemal wyłącznie kwalifikacyjnych kursów zawodowych (ok. 40% uczestników KKZ rezygnuje z udziału w kursie przed jego zakończeniem), nie dotyczy zaś krótkich i z reguły płatnych form kursowych, takich jak KUZ oraz KKO.
- Przyczyny rezygnacji z kursów to najczęściej przyczyny osobiste, podjęcie pracy przez uczestników kursów, która uniemożliwia udział w zajęciach oraz rezygnacja z udziału w KKZ tych osób, które decydują się na udział w nich wyłącznie po to, by uzyskać świadczenia socjalne przysługujące osobom podejmującym kształcenie. Istotną przyczyną rezygnacji z udziału w KKZ jest także znużenie/zniechęcenie kursantów długo trwającym kursem.
- Zdecydowana większość absolwentów KKZ (ok. 88%) przystępuje do egzaminów państwowych potwierdzających kwalifikacje zawodowe.
- Najważniejsze przyczyny rezygnacji z przystąpienia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje to niechęć do podejmowania wysiłku związanego z przygotowaniem się do egzaminu, przyczyny organizacyjne (np. brak możliwości stawienia się na egzaminie we wskazanym terminie), unikanie przez absolwentów sytuacji stresowych oraz brak chęci lub konieczności zdobycia przez nich zawodu. Niektórzy uczestnicy KKZ są również przekonani o niewielkiej wartości na rynku certyfikatów potwierdzających nabycie kwalifikacji.
- Pracodawcy nie są jednomyślni w ocenie wartości zaświadczeń o ukończeniu kursów oraz dyplomów potwierdzających nabycie kwalifikacji zawodowych. Średnie i duże przedsiębiorstwa uznają je za istotne, podczas gdy dla większości mikro i małych przedsiębiorstw istotne znaczenie mają wyłącznie realnie posiadane (a nie potwierdzone dyplomami) kwalifikacje i umiejętności zawodowe, co w małych firmach można dość łatwo zweryfikować.



### **Ocena jakości kursów**

- Jakość KKZ, KUZ i KKO oceniana jest przez uczestników tych kursów wysoko przede wszystkim w aspektach merytorycznych (kompetencje branżowe i dydaktyczne kadry, dopasowanie poziomu kursu do potrzeb).
- Nieco słabiej oceniane są aspekty organizacyjne, w tym w szczególności jakość infrastruktury wykorzystywanej na zajęciach praktycznych.
- Relatywnie słabo oceniana jest także proporcja zajęć praktycznych i teoretycznych w ramach kursu.

### **Dostosowywanie oferty kursów do potrzeb rynku pracy**

- Zarówno diagnozy potrzeb pracodawców w kontekście realizacji kursów, jak i monitoring losów zawodowych absolwentów kursów nie są powszechnie realizowane przez szkoły i placówki kształcenia ustawicznego. Te szkoły/placówki, które deklarują prowadzenie tego typu działań najczęściej realizują je w sposób niesystematyczny i nieprofesjonalny (w oparciu o luźne, nieustrukturyzowane, nieformalne rozmowy z pracodawcami i absolwentami kursów).
- Badanie wykazało problem braku wśród niektórych osób zarządzających szkołami i placówkami świadomości znaczenia monitoringu losów zawodowych absolwentów jako narzędzia podnoszenia trafności realizowanych kursów do potrzeb rynku pracy i potrzeb potencjalnych uczestników.
- Szkoły/placówki zmagają się z problemem braku środków finansowych oraz zasobów ludzkich niezbędnych do prowadzenia analiz potrzeb rynku pracy oraz monitoringu losów zawodowych absolwentów kursów.
- Wszystkie badane strony rynku usług edukacji ustawicznej tzn. pracodawcy, kursanci i sami przedstawiciele szkół i placówek kształcenia ustawicznego oceniają adekwatność dostępnej oferty kursowej do potrzeb rynku pracy dość wysoko. Jednakże szczegółowa analiza adekwatności KKZ do potrzeb rynku pracy wykazała, że w znacznej mierze realizowane są one w zakresie tych kwalifikacji, które nie są poszukiwane na rynku pracy.

### **Współpraca szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych z pracodawcami**

- Najważniejszymi podmiotami na rynku pracy, z którymi współpracują przedstawiciele szkół i placówek kształcenia ustawicznego są pracodawcy, z którymi współpracuje 69% badanych szkół i placówek kształcenia ustawicznego oraz powiatowe urzędy pracy, z którymi współpracuje 42% z nich (częściej placówki realizujące KUZ i KKO niż szkoły/placówki realizujące KKZ).
- Udział pracodawców podejmujących współpracę ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego w ogóle firm w Polsce jest niewielki - współpracę tego typu deklaruje 19% badanych firm. Im większa jest firma, tym większa jest jej skłonność do podejmowania współpracy, zaś jeśli chodzi o branżę, to największy udział wśród firm podejmujących współpracę mają firmy budowlane.
- Pracodawcy najczęściej podejmują współpracę z niepublicznymi placówkami kształcenia ustawicznego/firmami szkoleniowymi. Dominującym typem współpracy jest korzystanie przez pracodawców z usług edukacyjnych (kursów i szkoleń) realizowanych przez placówki. Oprócz tego często występującym typem współpracy jest diagnozowanie potrzeb pracodawców (na konkretne zawody/kwalifikacje/umiejętności) oraz realizacja u pracodawców zajęć praktycznych w ramach kursów.

- Istotne bariery zidentyfikowano w zakresie procesu samego nawiązywania współpracy szkół/placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami. Większość z nich leży po stronie pracodawców, przy czym najpoważniejszą wydaje się brak świadomości korzyści, jakie może przynieść współpraca ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego i niski popyt na usługi edukacji ustawicznej ze strony firm. Szkoły i placówki kształcenia ustawicznego mają duże trudności z dotarciem ze swoją ofertą do pracodawców, nawet w sytuacji, w której zewnętrzne dofinansowanie kursów/szkoleń (np. w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego) znacząco redukuje koszty ponoszone przez samych pracodawców.
- Współpracę szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami, gdy już zostanie nawiązana, obydwie strony tej współpracy oceniają pozytywnie.
- Bariery występujące na etapie już zawiązanej współpracy leżą raczej po stronie pracodawców, a są to konieczność oddelegowania pracowników (np. na kurs lub do zajmowania się praktykantami w firmie) oraz konieczność poniesienia przez firmę nakładów finansowych (np. na zakup usługi edukacyjnej, kosztów związanych z przyjęciem praktykantów, kosztów czasu pracy pracowników oddelegowanych do wykonywania zadań związanych ze współpracą ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego etc.).

#### **Współpraca szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych z powiatowymi urzędami pracy**

- Najczęściej występującym typem współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z powiatowymi urzędami pracy jest pozyskiwanie informacji na temat rynku pracy oraz pozyskiwanie kursantów (np. poprzez udział w przetargach/zapytaniach ofertowych PUP na realizację kursów), szczególnie istotne dla placówek niepublicznych realizujących KUZ i KKO.
- Przedstawiciele szkół i placówek kształcenia ustawicznego oceniają współpracę z powiatowymi urzędami pracy generalnie słabiej niż współpracę z pracodawcami.
- W niektórych przypadkach wiedza powiatowych urzędów pracy na temat lokalnego rynku kursów i szkoleń jest niepełna, co utrudnia pełnienie przez PUP funkcji informacyjnej i promocyjnej na rzecz szkół/placówek realizujących kursy.
- Powiatowe urzędy pracy bardzo rzadko wykorzystują KKZ jako narzędzie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, przede wszystkim z uwagi na długość trwania tej formy edukacyjnej oraz jej koszt (w przypadku zamawiania KKZ na potrzeby grupy klientów PUP).
- Znacznie szerzej wykorzystywanymi przez PUP instrumentami aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych są krótkie formy kursowe/szkoleniowe, do których zaliczyć można także KUZ i KKO.
- Zdecydowana większość przedstawicieli powiatowych urzędów pracy zasadniczo pozytywnie oceniła jakość kursów, które finalnie organizują dla swoich klientów, jednakże równocześnie zgłasza konieczność rozwoju takich instrumentów podnoszenia jakości kursów, jak silniejsza, odgórna regulacja programów nauczania na poszczególnych kursach, czy też akredytacja/certyfikacja placówek realizujących kursy/szkolenia.
- Słabo funkcjonującym elementem lokalnych systemów koordynacji polityki edukacyjnej i rynku pracy jest doradztwo zawodowe dla innych osób niż klienci PUP zarejestrowani jako bezrobotni.

- Słabo rozwinięte – zdaniem przedstawicieli PUP oraz organizacji pracodawców – jest także doradztwo zawodowe świadczone w szkołach dla młodzieży.

Na podstawie badania zostały sformułowane rekomendacje przedstawione w rozdziale 6.

## **2.2 Summary**

The present report contains the results of the study entitled “Evaluation of extracurricular forms of adult education” commissioned by the Ministry of National Education and carried out by the company Piotr Fuchs between September 2017 and January 2018.

The aim of the study was to assess the educational offer of schools and institutions providing extracurricular forms of adult education in terms of meeting the training needs of potential participants in vocational qualification courses, vocational skills courses, general competence courses and in terms of meeting the needs of the labor market. The results of the study were used to develop recommendations for programming further actions supporting the development of adult education and learning under the Operational Program Knowledge Education Development (POWER) enabling achievement of the POWER score indicator: Percentage of schools and institutions providing extracurricular forms of adult education that use model curricula for courses developed in the program. The target value of the indicator in 2023 should amount to 20% of the above schools and institutions.

In the research various methods and research techniques were applied, including: analysis of existing data; quantitative and qualitative research with representatives of schools and lifelong education institutions implementing extracurricular forms of lifelong learning, such as qualifying vocational courses (KKZ), professional skills courses (KUZ) and general competence courses (KKO); an auditorium survey with participants of the courses; computer-aided telephone interviews with employers; Individual in-depth interviews and telephone in-depth interviews with representatives of poviats labor offices and employers' organizations, expert interviews and recommendation workshops.

The most important conclusions from the research divided into research areas are presented below:

### **Problems in the organization of extracurricular forms of education and adult learning**

- The most important problems experienced by schools and lifelong education institutions are low demand for courses they organize, financial problems, especially in the case of non-public institutions (low profitability of the lifelong education sector) and infrastructural problems.
- The most important structural barriers to the development of the lifelong learning system in Poland are: low inclination to undertake educational activity on the part of certain categories of people, including, above all, older ones with lower education, living in rural areas and the unemployed; low inclination of employers to delegate employees to participate in forms of lifelong learning and defects in the construction of a lifelong learning system, including lack of complementarity of activities and an effective communication and promotional strategy among lifelong education institutions.
- Low tendency of potential beneficiaries to implement projects involving the development of model education programs under Measure 2.14 POWER resulting from eg. the application of an uniform lump sum in a call for proposals for the development of a curriculum for all areas of education.

### **Factors influencing the offer of schools and institutions implementing out-of-school forms of lifelong learning**

- The decisive impact on the development of the educational offer in the field of qualifying vocational courses, vocational skills courses and general competence courses has the demand reported by individuals. The access of the school/ facility to resources such as staff, experience in the implementation of particular courses or infrastructure is also of significant importance.
- In case of non-public units running KUZ and KKO, also orders for specific courses reported by employers and powiat labor offices (institutional clients) are of significant importance.
- The needs of the labor market have the least importance in shaping the educational offer.
- Cooperation between schools and lifelong education institutions with employers and labor market institutions in the scope of shaping the educational offer is insufficient, which is manifested, among others, in the absence of influence of these entities on the teaching programs implemented at the courses.

### **Diagnosis of the needs of course participants by schools and institutions providing extracurricular forms of lifelong learning**

- Less than half of schools/ facilities diagnose the needs of potential students in the context of courses realization. Conducted analyzes of the needs of (potential) listeners are usually unprofessional and superficial, however, they are not façade - schools and institutions try to use the conclusions from these studies and analyzes to shape their educational offer.
- The needs of potential students already connected with the school/ institution conducting the course are much more often examined (eg. students starting the course, students of the school that implements KKZ), whereas the needs of people not connected with the school/ institution are much less frequently examined.
- The effectiveness of particular methods of reaching listeners with the offer of courses is rarely assessed.

### **Forms of recruitment and promotion used by schools and institutions providing extracurricular forms of lifelong learning**

- The most frequently used methods of recruitment and promotion of courses by schools and institutions of lifelong education are advertising/ promotion on the Internet as well as advertising/ promotion in traditional media. Relatively often used methods of promoting courses and recruitment is the so-called whisper marketing, that is, information and the good opinion about the courses are delivered "from mouth to mouth". These methods can be assessed as most effective.
- In case of KKZ implemented by schools, recruitment of participants from the group of students/ graduates of this school is most often used. The participants of KKZ most often learn about the offer of schools and institutions providing adult education in non-school forms from family/ friends/ acquaintances, while the participants of KUZ and KKO - from employers.
- The cooperation with employers and powiat labor offices is less frequently used for recruitment purposes.

### **Profile of course listeners, motives for starting education in extracurricular forms of lifelong learning**

- The dominant type of course participant is a working person, a relatively young resident of the city, relatively well-educated, more often a man than a woman.
- Among the KKZ participants, a stronger participation have the youngest, up to 24-year-olds, undertaking education at the KKZ immediately after completion or even during the education in school forms or higher education, as well as rural residents.
- Equally involved in the courses are people working in a given industry, wishing only to raise or update their qualifications and people treating the course as a tool to retrain and work in a given industry in the future.
- Approximately 20% of participants in the courses (mainly KKZ) take part in them without having to orientate themselves to professional goals, or rather to personal development, for example, participants of courses in beekeeping or sewing clothes.
- An important motive for participation in courses is also the need to adapt to students or enterprises in which they are employed to change legal regulations (eg. agricultural courses, courses related to the GDPR).
- The decision to participate in the course is most often taken independently by their participants, although in the case of KUZ and KKO, the employers have quite a significant share. The decision to participate in the course is rarely consulted with a vocational counselor.

### **Motivation of participants to complete courses and take examinations for professional qualification**

- The problem of interrupting participation in courses relates almost exclusively to qualifying vocational courses (about 40% of KKZ participants resign from participation in the course before its completion), and it does not apply to short and usually paid exchange forms such as KUZ and KKO.
- Reasons for giving up courses are mostly personal reasons, as well as taking up work by course participant that make participation in classes impossible and resigning from participation in KKZ by those people who decided to participate in them only in order to get social benefits for people undertaking education. An important reason for the resignation from participation in KKZ is also the weariness discouragement of students by a long-lasting course.
- The vast majority of KKZ graduates (around 88%) take state examinations confirming vocational qualifications.
- The most important reasons for resignation from taking the exam confirming the qualifications are reluctance to take the effort involved in preparing for the exam, organizational reasons (eg. the lack of the opportunity to appear on the exam at the specified date that collides with other duties of the KKZ graduate), avoiding stressful situations by graduates with an exam and lack of willingness or need to get a profession. Some KKZ participants are also convinced of the low value of certificates confirming the acquisition of qualifications on the market.
- Employers are not unanimous in assessing the value of graduation diplomas and certificates confirming the acquisition of professional qualifications. Medium and large enterprises consider them important, while for the majority of micro and small enterprises only the real qualifications

and professional skills possessed by an employee (and not confirmed by diplomas or certificates) are important, which in small companies can be easily verified.

#### **Evaluation of the quality of courses**

- The quality of KKZ, KUZ and KKO is highly assessed by the participants of these courses, above all in the substantive aspects (industry and didactic competences of the staff, adjustment of the course level to the needs).
- Organizational aspects are slightly less well assessed, including in particular the quality of infrastructure used in practical classes.
- The proportion of practical and theoretical classes within the course is relatively poor.

#### **Adjusting the offer of courses to the needs of the labor market**

- Both the diagnosis of the needs of employers in the context of the implementation of courses and the monitoring of the career fate of graduates are not commonly implemented by schools and lifelong education institutions. Those schools/ institutions that declare this type of activity most often implement them in a non-systematic and unprofessional manner (based on loose, unstructured, informal conversations with employers and graduates of courses).
- The study showed among some school managers a lack of awareness of the importance of monitoring the career fate of graduates as a tool to improve the relevance of the courses to the needs of the labor market and the needs of potential participants.
- Schools institutions struggle with the lack of financial and human resources necessary to conduct analyses of the needs of the labor market and monitoring the career fate of graduates.
- All researched parties of the lifelong education services, i.e. employers, trainees and the representatives of schools and lifelong education institutions, assess the adequacy of the available course offer to the needs of the labor market as quite high. However, the detailed analysis of the adequacy of the KKZ to the needs of the labor market has shown, however, that they are largely implemented in the scope of those qualifications that are not sought after on the labor market.

#### **Cooperation of schools and institutions providing adult education in non-school forms with employers**

- The most important entities on the labor market, with whom representatives of schools and lifelong education institutions cooperate, are employers with whom 69% of studied schools and lifelong education institutions cooperate, and poviast labor offices with whom 42% of them cooperate (more often institutions performing KUZ and KKO than schools/ institutions implementing KKZ).
- The number of employers undertaking cooperation with schools/ lifelong education institutions in general in Poland is small - such cooperation is declared by 19% of the surveyed companies. The bigger the company, the greater its willingness to cooperate, and when it comes to the industry, construction companies have the largest share among companies undertaking cooperation.
- Employers most often undertake cooperation with non-public education institutions/ training companies. The dominant type of cooperation is employers' use of educational services (courses and trainings) provided by lifelong education institutions. In addition, the often occurring type of

cooperation is diagnosing the needs of employers (in area of specific professions/ qualifications/ skills) and the implementation of practical classes within the courses for employers.

- Significant barriers were identified in terms of the process of establishing cooperation between schools/ lifelong education institutions and employers. Most of them are on the employers' side, the most serious seems to be the lack of awareness of the benefits that cooperation with schools/ lifelong learning establishments may bring and the low demand for continuing education services from companies. Schools and lifelong education institutions have great difficulty in reaching their employers with their offer, even in a situation where external co-financing of courses/ trainings (eg. as part of the National Training Fund) significantly reduces the costs incurred by employers themselves.
- Cooperation of schools and lifelong education institutions with employers, once it is established, is evaluated positively by both sides of this cooperation.
- Barriers occurring at the stage of already established cooperation lie rather with employers, and this is the need to delegate employees (eg. to a course or to deal with trainees in the company) as well as the need to incur financial expenses (eg. for the purchase of an education service; costs related to the admission of apprentices; costs of working time of employees delegated to perform tasks related to cooperation with schools and lifelong learning institutions, etc.).

#### **Cooperation of schools and institutions providing adult education in non-school forms with poviats labor offices**

- The most common type of cooperation between schools and lifelong education institutions with poviats labor offices (PUPs) is obtaining information on the labor market as well as acquiring trainees (eg. through participation of the PUPs in public procurement tenders/ inquiries for the implementation of courses), particularly relevant for non-public institutions providing KUZ and KKO.
- Representatives of schools and lifelong education institutions assess cooperation with poviats labor offices generally lower than cooperation with employers.
- In some cases the knowledge of poviats labor offices of the local market of courses and trainings is incomplete, which makes it difficult for the PUPs to provide information and promotional functions for schools/ institutions providing courses.
- Poviats labor offices very rarely use KKZ as a tool for economic activation of the unemployed, mainly due to the duration of this form of education and its cost (in case of ordering KKZ as the answer for the needs of a group of PUP clients).
- The instruments of vocational activation of the unemployed, which are much more widely used by PUP, are short-term training forms, which also include KUZ and KKO.
- The vast majority of representatives of Poviats Labor Offices generally positively assessed the quality of courses/ trainings that they finally organize for their clients, however, at the same time they report the necessity to develop such instruments for improving the quality of courses/ trainings as stronger top-down regulation of curricula at individual courses or accreditation/ certification of institutions providing courses/ trainings.

- A poorly functioning element of local systems of coordination of education policy and the labor market is career counseling for people other than PUP clients registered as unemployed.
- Poorly developed - according to the representatives of PUPs and employers' organizations - is also career counseling provided in schools for young people.

Based on the research, the recommendations presented in chapter 6 have been formulated.



### 3 Wprowadzenie – koncepcja badania

#### 3.1 Kontekst badania

Polskę na tle innych krajów Unii Europejskiej negatywnie wyróżnia niski poziom kompetencji osób dorosłych oraz zaangażowania w podnoszenie i uzupełnianie kompetencji po zakończeniu edukacji formalnej. Nie pozwala to osobom dorosłym na pełne uczestnictwo w życiu gospodarczym i społecznym, co w konsekwencji grozi obniżeniem konkurencyjności i innowacyjności gospodarki. Biorąc pod uwagę trwały proces starzenia się ludności, niezbędne jest proponowanie rozwiązań zwiększających możliwości utrzymania i wydłużenia aktywności zawodowej i społecznej osób dorosłych. W kontekście powyższego problemu istotnego znaczenia nabiera rozwój adekwatnego do potrzeb rynku pracy, jak i do potrzeb samych osób dorosłych systemu kształcenia ustawicznego obejmującego, obok dostępnej oferty kursów, także inne elementy, np. doradztwo edukacyjno-zawodowe.

W rozwój systemu kształcenia ustawicznego inwestowane są fundusze unijne. Wspieranie kształcenia zawodowego i ustawicznego jest jednym z kluczowych obszarów określonych w Umowie partnerstwa w zakresie celu tematycznego 10. *Inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie*. Jako jeden z priorytetów wskazano zwiększenie powiązania systemu edukacji i umiejętności osób z potrzebami rynku pracy, które powinno być realizowane m.in. poprzez:

- rozwój współpracy szkół, placówek oświatowych i szkół wyższych z ich otoczeniem, zwłaszcza z pracodawcami,
- doskonalenie modelu kształcenia zawodowego oraz promocja kształcenia zawodowego, w tym w miejscu pracy,
- **wzrost uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu oraz poprawa jakości kształcenia osób dorosłych.**<sup>1</sup>

Działania służące osiągnięciu priorytetów dla celu tematycznego 10 w obszarze kształcenia ustawicznego i zawodowego realizowane i finansowane są w ramach dwóch priorytetów inwestycyjnych:

- PI 10 iii Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji.
- PI 10 iv Lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmocnienie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami (kształcenie zawodowe).

---

<sup>1</sup> Umowa partnerstwa, s. 149-150, sierpień 2017, <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/umowa-partnerstwa/>, dostęp 04.01.2017 r.

Priorytety inwestycyjne stanowią strategiczne źródło finansowania dla przedsięwzięć realizowanych w obszarze kształcenia zawodowego i ustawicznego na poziomie krajowym (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój) i regionalnym (16 regionalnych programów operacyjnych).

W każdym z 16 RPO zaplanowano wsparcie ukierunkowane na zwiększenie dostępu osób dorosłych do kształcenia ustawicznego oraz rozwój regionalnych i lokalnych struktur kształcenia zawodowego i ustawicznego. Zakres wsparcia realizowany w ramach programów regionalnych co do zasady jest tożsamy we wszystkich województwach i wynika z zapisów Wytocznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020.

W ramach POWER w Działaniu 2.14. Rozwój narzędzi dla uczenia się przez całe życie (PI 10 iii) zaplanowano wsparcie ukierunkowane m.in. na:

- zwiększenie oferty pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych poprzez opracowanie modelowych programów KKZ, KUZ i KKO, a także kursów multimedialnych umożliwiających prowadzenie części teoretycznej kursów dla osób dorosłych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.

Działania wdrażane w ramach ww. projektów realizują wskaźnik rezultatu POWER:

*Odsetek szkół i placówek prowadzących pozaszkolne formy kształcenia dorosłych, które stosują modelowe programy nauczania dla kursów opracowanych w programie (wartość docelowa wskaźnika - w 2023 roku - wynosi 20%). Na dzień 31 grudnia 2017 r. wartość wskaźnika wynosiła 0.*

W ramach ww. Działania ogłoszono w 2016 roku konkurs numer POWR.02.14.00-IP.02-00-001/16 na typ operacji: zwiększenie oferty pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych poprzez opracowanie modelowych programów kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Projekty składane w odpowiedzi na konkurs powinny w szczególności wpisywać się w realizację celu szczegółowego Osi II: Zwiększenie dostępu osób dorosłych do różnych form uczenia się przez całe życie. W ramach konkursu założono przygotowanie modelowych programów nauczania dla kwalifikacyjnych kursów zawodowych, przy aktywnym udziale przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego, co powinno usprawnić proces organizacji i uruchomienia tych kursów podmiotom uprawnionym do ich prowadzenia, a także doprowadzić do podniesienia ich jakości oraz efektywności poprzez uwzględnienie potrzeb rynku pracy. Konkurs miał także na celu zwiększenie oferty krótszych, elastycznych form kształcenia dla dorosłych, co umożliwi zwiększenie dostępu osób dorosłych do pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego. W tym celu modelowy program nauczania dla kwalifikacyjnego kursu zawodowego umożliwił wydzielenie z tego programu samodzielnych programów nauczania dla kursów umiejętności zawodowych obejmujących poszczególne części danej kwalifikacji.

Założenia konkursu premiowały ponadto realizację projektów, które zakładały uwzględnienie treści (efektów) kształcenia, które są możliwe do zrealizowania z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość i nie stanowią części praktycznej danego kursu oraz konieczność opracowania modelowych programów nauczania dla wszystkich kwalifikacyjnych kursów zawodowych w jednym obszarze kształcenia zawodowego, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej.

W konkursie przewidziano stosowanie stawek ryczałtowych, przy czym wyznaczono jedną uniwersalną stawkę za opracowanie modułowego programu nauczania obowiązującą w przypadku wszystkich obszarów kształcenia – 11500 zł/ program nauczania dla jednej kwalifikacji w obszarze.

Zainteresowanie konkursem było niskie – do etapu oceny formalnej zakwalifikowało się 13 wniosków, do oceny merytorycznej 12. Zaplanowano realizację projektów w 10 obszarach kształcenia, przy czym wnioski złożono w 8, z czego po 3 w obszarze administracyjno-usługowym i turystyczno-hotelarskim. Ostatecznie w ramach konkursu wyłoniono do realizacji tylko 3 projekty w ramach trzech obszarów kształcenia (administracyjno-usługowy I, elektryczno-energetyczny i turystyczno-hotelarski), których zakończenie przewidziano na styczeń 2018 r.

Na kolejne lata planowane jest ogłoszenie następnych konkursów na realizację działań wspierających rozwój pozaszkolnych form kształcenia dorosłych – przede wszystkim dotyczących opracowania programów kwalifikacyjnych kursów zawodowych, w tym kursów umiejętności zawodowych, jak również kursów kompetencji ogólnych.

Modelowe programy nauczania dla kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz programy nauczania dla kursów umiejętności zawodowych opracowane w tym typie operacji powinny być docelowo stosowane przez szkoły i placówki prowadzące pozaszkolne formy kształcenia dorosłych w ich statutowej działalności. Będą mogły być również wykorzystane w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych, w których zaplanowano dofinansowanie ich realizacji przez szkoły i przez innych organizatorów pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego.

Skala wykorzystania opracowanych programów przez ww. szkoły i placówki bezpośrednio wpływa na realizację wskaźnika POWER *Odsetek szkół i placówek prowadzących pozaszkolne formy kształcenia dorosłych, które stosują modelowe programy nauczania dla kursów opracowanych w programie.*

### **3.2 Cele badania**

#### **Główny cel badania:**

Badanie miało na celu dokonanie szczegółowej diagnozy i oceny funkcjonujących obecnie pozaszkolnych form kształcenia dorosłych w Polsce, w tym w szczególności kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych oraz kursów kompetencji ogólnych, co pozwoliło na wypracowanie rekomendacji służących podjęciu działań wpływających na zwiększenie odsetka szkół i placówek kształcenia ustawicznego stosujących modelowe programy nauczania dla kursów opracowanych w POWER.

#### **Cele szczegółowe badania:**

1. Ocena oferty pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych pod kątem zaspokojenia potrzeb szkoleniowych uczestników kursów prowadzonych przez szkoły i placówki kształcenia ustawicznego.
2. Ocena oferty pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych pod kątem zaspokojenia potrzeb rynku pracy.
3. Wypracowanie rekomendacji dotyczących mechanizmów tworzenia jakościowej oferty pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych, służących programowaniu dalszych działań wspierających rozwój kształcenia i uczenia się dorosłych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

W badaniu dokonano również oceny źródła niewielkiego zainteresowania potencjalnych beneficjentów aplikowaniem w ramach konkursu POWR.02.14.00-IP.02-00-001/16.

### 3.3 Problematyka badawcza – pytania badawcze

#### Cel szczegółowy nr 1.

1. Jakie czynniki wpływają na ofertę edukacyjną szkół oraz placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych, w tym na konkretne programy nauczania?
2. Czy szkoły oraz placówki prowadzące kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych diagnozują potrzeby szkoleniowe potencjalnych słuchaczy kursów, w tym kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych lub kursów kompetencji ogólnych? Jeżeli tak, to w jaki sposób zdobywają informacje na ten temat?
  - a. Jak często szkoły i placówki weryfikują potrzeby szkoleniowe potencjalnych słuchaczy?
  - b. Jak często szkoły i placówki zmieniają ofertę edukacyjną (w tym konkretne programy nauczania)? Kto inicjuje te zmiany (organ prowadzący, dyrekcja placówki, kadra nauczycielska, pracodawcy, słuchacze, inne źródła)?
3. W jaki sposób szkoły oraz placówki prowadzące kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych docierają do potencjalnych słuchaczy?
4. Skąd słuchacze czerpią wiedzę na temat oferty edukacyjnej szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych?
5. Jaki jest profil słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych oraz kursów kwalifikacji ogólnych? Jakie są motywy podjęcia nauki na ww. kursach na konkretnych kierunkach?
6. Jakie czynniki decydują o przystąpieniu przez absolwentów szkół oraz placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, a jakie wpływają na decyzję o rezygnacji z kursu przed jego ukończeniem?
7. Jak oceniana jest jakość kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych oraz kursów kwalifikacji ogólnych: kompetencje kadry, infrastruktura szkół i placówek, poziom merytoryczny przekazywanych treści?

#### Cel szczegółowy nr 2.

8. W jaki sposób szkoły oraz placówki prowadzące kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych weryfikują poziom dostosowania oferty pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych do zapotrzebowania rynku pracy?
  - a. W jaki sposób placówki i szkoły monitorują efektywność zatrudnieniową i przydatność prowadzonych kursów?
9. Czy szkoły oraz placówki prowadzące kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych współpracują z przedstawicielami lokalnego rynku pracy w zakresie dostosowywania swojej oferty do ich potrzeb? Jeżeli tak, to w jaki sposób?
10. Czy oferta szkół oraz placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych dopasowana jest do potrzeb lokalnego rynku pracy?
  - a. W jakich obszarach oferta szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych jest w największym stopniu dopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy?

- b. W jakich obszarach oferta szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych jest niedopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy?
11. Jakie są bariery współpracy pomiędzy szkołami i placówkami prowadzącymi kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych a przedstawicielami lokalnego rynku pracy?

**Cel szczegółowy nr 3.**

12. Jakie są obecnie najpoważniejsze problemy w organizacji pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych? Które z nich należy w pierwszej kolejności rozwiązać w celu podniesienia jakości i efektywności kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych?
13. Jakie można wskazać dobre praktyki w prowadzeniu pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych:
- a. W wymiarze adekwatnego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy?
  - b. W wymiarze adekwatnego dostosowywania oferty edukacyjnej do oczekiwań słuchaczy?
  - c. W wymiarze efektywnej współpracy z przedstawicielami lokalnego rynku pracy?
14. Jakie mechanizmy powinny zostać wdrożone w celu utworzenia jakościowej oferty pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych, uwzględniającej potrzeby szkoleniowe potencjalnych słuchaczy kursów oraz potrzeby lokalnego rynku pracy?
15. Jakie działania powinny zostać podjęte w celu zwiększenia zainteresowania potencjalnych beneficjentów realizacją projektów polegających na opracowywaniu modelowych programów kształcenia dla kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych lub kursów kompetencji ogólnych w ramach Działania 2.14 POWER?

## 4 Metodologia badania

### 4.1 Metody i techniki badawcze zastosowane w ewaluacji

W ramach badania zastosowano następujące metody i techniki badawcze:

- Analiza danych zastanych (desk research)
  - Analiza zapisów prawnych związanych z kształtem i funkcjonowaniem kształcenia ustawicznego w Polsce,
  - Analiza dokumentów programowych,
  - Analiza danych Systemu Informacji Oświatowej,
  - Analiza danych nt. rynku pracy,
  - Analizy, publikacje i raporty z badań dotyczących kształcenia ustawicznego i zawodowego,
  - Kwerenda internetowa odnośnie działań informacyjnych i promocyjnych podmiotów i placówek kształcenia ustawicznego oferujących pozaszkolne formy kształcenia.
- Badanie ilościowe przeprowadzone techniką mixed mode (ankieta internetowa CAWI, wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo CATI, ankieta pocztowa, wywiad kwestionariuszowy face-to-face) z przedstawicielami szkół i placówek realizujących pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego takie jak kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych i kursy kompetencji ogólnych.

Założono zastosowanie doboru pełnego próby tzn. objęcie badaniem wszystkich szkół i placówek kształcenia ustawicznego, które zgodnie z danymi z Systemu Informacji Oświatowej aktualnymi na dzień 30.09.2016 r. realizowały kursy (łącznie 1035 podmiotów). Ankiety/kwestionariusze uzyskano łącznie od 805 podmiotów, co stanowi 77,8% założonej próby badawczej.

- Ankieta audytoryjna z uczestnikami KKZ, KUZ i KKO. Uzyskano 1170 ankiet.
- Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) z przedstawicielami pracodawców zarówno współpracujących, jak i nie współpracujących ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego. Zrealizowano 384 wywiady, w tym 110 z pracodawcami, którzy współpracowali ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego w 2017 r.
- Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielami szkół i placówek realizujących KKZ, KUZ i KKO. Przeprowadzono 12 wywiadów.
- Telefoniczne wywiady pogłębione (TDI) oraz indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy. Zrealizowano 38 wywiadów.
- Telefoniczne wywiady pogłębione (TDI) oraz indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielami organizacji pracodawców. Zrealizowano 20 wywiadów.
- Wywiady eksperckie (WE) z ekspertami w zakresie edukacji ustawicznej. Zrealizowano 6 wywiadów.
- Warsztaty rekomendacyjne (WR) z ekspertami z zakresu edukacji ustawicznej. Zrealizowano 2 warsztaty rekomendacyjne.

## 4.2 Kontekst instytucjonalno-systemowy kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych

### 4.2.1. Organizacja kształcenia ustawicznego dorosłych

Zgodnie z zapisami ustawy Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r.<sup>2</sup>, kształcenie ustawiczne należy rozumieć jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny.

Kształcenie dorosłych podzielić można na:

- **Kształcenie ustawiczne w formach szkolnych**

Kształcenie w placówkach takich jak szkoły dla dorosłych. Są to formy uzyskiwania i uzupełniania formalnego wykształcenia przez osoby dorosłe w szkołach dla dorosłych, przez którą na podstawie ustawy o systemie oświaty rozumie się szkołę, w której stosuje się odrębną organizację kształcenia i do której przyjmowane są osoby mające 18 lat, a także kończące 18 lat w roku kalendarzowym, w którym przyjmowane są do szkoły.

- **Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych**

Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych to formy uzyskiwania i uzupełniania wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego oraz ośrodkach doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Szczegóły dotyczące kształcenia w formach pozaszkolnych reguluje Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2017 poz. 1632).

Kształcenie ustawiczne prowadzi się w następujących formach pozaszkolnych:

**1) kwalifikacyjny kurs zawodowy;**

**2) kurs umiejętności zawodowych;**

**3) kurs kompetencji ogólnych;**

4) turnus doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników;

5) kurs, inny niż wymienione w pkt 1–3, umożliwiający uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Przedmiotowe badanie objęło jedynie formy wskazane w pkt 1-3.

Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych może być prowadzone jako **stacjonarne lub zaoczne**. Kształcenie prowadzone w formie stacjonarnej odbywa się co najmniej przez trzy dni w tygodniu, zaś kształcenie w formie zaocznej odbywa się co najmniej raz na dwa tygodnie przez dwa dni. Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych objętych przedmiotowym badaniem, z wyjątkiem zajęć praktycznych i laboratoryjnych, może być prowadzone również z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2017 poz. 1632)<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz. 59)

<sup>3</sup> Poprzednio: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (tj. Dz.U. 2014 poz. 622)..

Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych prowadzi się na podstawie programu nauczania, który opracowywany jest przez nauczycieli szkół prowadzących kształcenie zawodowe oraz przez podmioty prowadzące kwalifikacyjne kursy zawodowe. Programy nauczania są tworzone w oparciu o podstawy programowe kształcenia w zawodach.

System kształcenia zawodowego, a w tym także system kształcenia ustawicznego, opiera się na klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Dla celów kształcenia, w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wskazano obszary kształcenia, do których przypisane są poszczególne zawody. Są to zestawy zawodów pogrupowanych pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji wymaganych do realizacji zadań zawodowych w obrębie danego zawodu<sup>4</sup>.

Uwzględniając Polską Klasyfikację Działalności (PKD), wyodrębniono następujące obszary kształcenia zawodowego<sup>5</sup>:

- 1) administracyjno-usługowy (AU);
- 2) budowlany (BD);
- 3) elektryczno-elektroniczny (EE);
- 4) mechaniczny i górniczo-hutniczy (MG);
- 5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska (RL);
- 6) turystyczno-gastronomiczny (TG);
- 7) medyczno-społeczny (MS);
- 8) artystyczny (ST).

Kształcenie zawodowe odbywa się w poszczególnych zawodach, w ramach których wyodrębnione i nazwane są kwalifikacje. **Kwalifikacje w zawodzie** są opisane w podstawie programowej kształcenia jako zestaw **oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, pozwalających samodzielnie wykonywać zadania zawodowe.**

Zawody wskazane w kwalifikacji mogą być:

- Jednokwalifikacyjne,
- Dwukwalifikacyjne,
- Bez wyodrębnionych kwalifikacji.

Kwalifikacje mogą być przyporządkowane do więcej niż jednego zawodu, często jedna kwalifikacja przyporządkowana jest do dwóch pokrewnych zawodów. Aby uzyskać konkretny zawód należy zdobyć wszystkie przypisane do niego kwalifikacje wraz z egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe.

### **Kwalifikacyjny kurs zawodowy**

*Kwalifikacyjny kurs zawodowy* to kurs prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji. Kwalifikacje w zawodzie, które mogą być kształcone na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, wskazane są w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Łącznie klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego

---

<sup>4</sup> *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Vademecum*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013, str. 12.

<sup>5</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017 poz. 622)



przewiduje możliwość kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych 252 kwalifikacji (a więc nie są to wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w ramach systemu kształcenia zawodowego; niektórych z kwalifikacji nie można zdobyć w ramach KKZ). Osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy mogą przystąpić do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (przeprowadzanego na warunkach i w sposób określony w rozdziale 3b ustawy). Jest to egzamin zewnętrzny, za przeprowadzenie którego odpowiada Centralna Komisja Egzaminacyjna oraz okręgowe komisje egzaminacyjne.

Minimalna liczba godzin kształcenia na kwalifikacyjnym kursie zawodowym jest równa minimalnej liczbie godzin kształcenia zawodowego określonej w podstawie programowej kształcenia w zawodach dla danej kwalifikacji<sup>6</sup>.

### **Kurs umiejętności zawodowych**

*Kurs umiejętności zawodowych* jest, podobnie jak kwalifikacyjny kurs zawodowy, prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach. W ramach KUZ realizowany jest węższy fragment podstawy programowej kształcenia w danym zawodzie niż w przypadku KKZ. Takie rozwiązanie umożliwia stopniowe osiągnięcie efektów kształcenia realizowanych na kwalifikacyjnym kursie zawodowym poprzez uczenie się na krótszych kursach umiejętności zawodowych, przy czym gwarantuje się możliwości zaliczenia efektów tego kształcenia przy podejmowaniu dalszej nauki na kwalifikacyjnym kursie zawodowym.

Kurs umiejętności zawodowych jest prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach, w zakresie:

- 1) jednej z części efektów kształcenia wyodrębnionych w ramach danej kwalifikacji albo
- 2) efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów oraz wspólnych dla zawodów w ramach obszaru kształcenia stanowiących podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów, albo
- 3) efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów w zakresie organizacji pracy małych zespołów.<sup>7</sup>

### **Kurs kompetencji ogólnych**

*Kurs kompetencji ogólnych* jest prowadzony według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego. Kurs może być prowadzony przez publiczne i niepubliczne szkoły dla dorosłych oraz publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, kształcenia praktycznego i ośrodki doksztalania i doskonalenia zawodowego. Kurs kompetencji ogólnych jest prowadzony według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego. Podstawa programowa kształcenia ogólnego określona jest w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 1 ustawy - Prawo oświatowe.

Kursy kompetencji ogólnych to przede wszystkim kursy pozwalające rozwinąć kompetencje kluczowe, np. kursy rozwijające kompetencje matematyczne czy umiejętności komunikowania się w języku obcym, umiejętności sprawnego posługiwania się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi.

---

<sup>6</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2017 poz. 1632).

<sup>7</sup> Tamże.

Mogą to być również kursy przygotowujące do egzaminu eksternistycznego z zakresu kształcenia ogólnego. Placówka organizująca kurs ma obowiązek napisać program, który musi uwzględniać efekty kształcenia opisane w podstawie programowej. Minimalny wymiar kształcenia na kursie kompetencji ogólnych wynosi 30 godzin.<sup>8</sup>

W praktyce, jak wykazało przeprowadzone badanie pierwotne, pod pojęciem kursów kompetencji ogólnych niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego rozumieją bardzo szeroką paletę kursów i szkoleń np. kursy w zakresie obsługi programów księgowych, szkolenia w zakresie ochrony danych osobowych itp.

#### **Inne kursy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych**

Program nauczania na takim kursie nie musi opierać się na podstawie programowej kształcenia w zawodach lub podstawie programowej kształcenia w zawodach. Takim kursem jest np. kurs dla operatorów wózków widłowych.

Każdy z ww. kursów może być prowadzony z wykorzystaniem technik i metod kształcenia na odległość (przez Internet). Narzędziem wspomagającym częściową realizację kursów on-line będą kursy multimedialne, opracowane w ramach programu POWER 2014-2020: Działanie 2.14 *Rozwój narzędzi dla uczenia się przez całe życie*. Zgodnie z definicjami wskaźników monitorowania POWER 2014-2020 multimedialne kursy umożliwiają prowadzenie części teoretycznej kursów dla osób dorosłych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.

#### **4.2.2. Podmioty prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych**

Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych mogą prowadzić<sup>9</sup>:

- publiczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą,
- niepubliczne szkoły posiadające uprawnienia szkół publicznych, prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą,

Wskazane powyżej placówki mogą prowadzić KKZ nie tylko w zakresie zawodów, w których kształcą, ale także w zakresie innych zawodów, przypisanych do tego samego obszaru kształcenia. Technikum (szkoła dla młodzieży) może zatem prowadzić KKZ w zakresie kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie nauczonym w tym technikum, a także w zakresie kwalifikacji wyodrębnionych w innych zawodach przypisanych do tego samego obszaru kształcenia – pod warunkiem, że posiada odpowiednią bazę technodydaktyczną i kadre.

- placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego,
- instytucje rynku pracy, o których mowa w art. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. , poz. 1065, z późn. zm.), prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową – podmioty wpisane do rejestru instytucji szkoleniowych w WUP;

---

<sup>8</sup> Tamże.

<sup>9</sup> Strona projektu *Doradztwo edukacyjno-zawodowe* ORE, <http://doradztwo.ore.edu.pl/sciezka-ksztalcenia/> [dostęp dn. 22.09.2017]

- podmioty prowadzące działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2017 r. poz. 2168 z późn. zm.).

**Publicznymi placówkami kształcenia ustawicznego** są centra kształcenia ustawicznego. **Centrum kształcenia ustawicznego** może prowadzić wszystkie rodzaje kursów wskazanych w rozporządzeniu w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, a także w szkołach dla dorosłych, jeżeli takie szkoły wchodzą w skład centrum.

**Publicznymi placówkami kształcenia praktycznego** są centra kształcenia praktycznego. **Centrum kształcenia praktycznego** realizuje zadania z zakresu praktycznej nauki zawodu, wynikające z programu nauczania dla danego zawodu. Centrum kształcenia praktycznego może prowadzić także wszystkie rodzaje kursów wskazanych w rozporządzeniu w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

**Ośrodek doksztalcenia i doskonalenia zawodowego:** zgodnie z rozporządzeniem Ministerstwa Edukacji Narodowej z 21 lipca 2017 w sprawie ramowych statutów<sup>10</sup> zadaniami ośrodków doksztalcenia i doskonalenia zawodowego w obszarze kształcenia ustawicznego są: kształcenie i doksztalcenie osób dorosłych w zakresie zasadniczej szkoły zawodowej w celu uzupełnienia wykształcenia zawodowego oraz doskonalenie zawodowe osób dorosłych w celu uzyskania lub podwyższenia swoich kwalifikacji zawodowych w zakresie wynikającym z potrzeb lokalnego rynku pracy. Ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego mogą także prowadzić wszystkie rodzaje kursów wskazanych w rozporządzeniu w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

**Publiczne placówki i ośrodki współpracują z:**

- 1) pracodawcami w zakresie organizacji i prowadzenia kształcenia praktycznego, przygotowania oferty kształcenia w formach pozaszkolnych, zgodnej z oczekiwaniami pracodawców oraz kształcenia ustawicznego pracowników;
- 2) urzędami pracy w zakresie szkolenia osób zarejestrowanych w tych urzędach;
- 3) innymi podmiotami prowadzącymi kształcenie ustawiczne w zakresie zadań statutowych.

#### 4.2.1 Pracodawcy oraz instytucje rynku pracy w systemie kształcenia ustawicznego

Ustawa *Kodeks pracy* z dnia 26 czerwca 1974 roku (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.) Art. 17, art. 94 pkt. 6 oraz art. 103<sup>1</sup> – art. 103<sup>6</sup> nakłada na pracodawcę obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych.<sup>11</sup>

W ramach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.) regulowane są kwestie wspierania pracowników w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych we współpracy z pracodawcą.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.) przewiduje m.in. prowadzenie poradnictwa zawodowego, organizowanie

<sup>10</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 lipca 2017 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego, publicznej placówki kształcenia praktycznego oraz publicznego ośrodka doksztalcenia i doskonalenia zawodowego (Dz.U. 2017 poz. 1451)

<sup>11</sup> Nowicki J, Wiśniewski P., *Uczymy się przez całe życie. Przewodnik po kształceniu ustawicznym*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2015, str. 7.

bezpłatnych szkoleń dla bezrobotnych, dofinansowanie studiów podyplomowych, korzystanie z bonów szkoleniowych, stażowych, Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez powiatowe urzędy pracy oraz prowadzenie poradnictwa zawodowego i Rejestru Instytucji Szkoleniowych przez wojewódzkie urzędy pracy.<sup>12</sup> Zgodnie z zapisami tej ustawy samorząd powiatu współpracuje z gminami między innymi w zakresie upowszechniania ofert pracy i informacji o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, przygotowaniu zawodowym dorosłych.

Ustawa Prawo oświatowe w art. 68 ust 7 stanowi, że dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę ustala zawody, w których kształci szkoła, po zasięgnięciu opinii powiatowej i wojewódzkiej rady rynku pracy co do zgodności z potrzebami rynku pracy.

#### 4.2.3. System poradnictwa zawodowego

Usługi doradztwa zawodowego w kontekście edukacji ustawicznej w formach pozaszkolnych prowadzone są przez różne podmioty<sup>13</sup>:

- Centra kształcenia ustawicznego i praktycznego – dla wszystkich zainteresowanych, poszerzona oferta dla słuchaczy;
- Wojewódzkie Urzędy Pracy (Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej), Powiatowe Urzędy Pracy (Centra Aktywizacji Zawodowej) – dla poszukujących pracy, chcących podnieść/zmienić swoje kwalifikacje, usługi bezpłatne;
- Prywatne podmioty typu agencje zatrudnienia czy centra doradztwa zawodowego mogą prowadzić usługi płatne.

#### 4.2.4. Finansowanie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych

W myśl art. 3 ust. 2 ustawy o finansowaniu zadań oświatowych<sup>14</sup> środki niezbędne do realizacji zadań oświatowych powiatu, w tym na wynagrodzenia nauczycieli oraz utrzymanie placówek wychowania przedszkolnego, szkół i placówek, są zagwarantowane w dochodach powiatu. W przypadku publicznych szkół i placówek, dla których organem prowadzącym są jednostki samorządu terytorialnego, środki finansowe na prowadzenie kursów zostały uwzględnione w części oświatowej subwencji ogólnej.

Po zatwierdzeniu arkusza organizacji przez organ prowadzący, szkoły samorządowe mogą organizować kwalifikacyjne kursy zawodowe, zaś placówki samorządowe – kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy kompetencji ogólnych oraz inne kursy. Wszystkie ww. kursy mogą być organizowane m.in. na zamówienie pracodawców lub powiatowych urzędów pracy<sup>15</sup>.

Źródłami finansowania kursów organizowanych przez podmioty inne niż publiczne szkoły i placówki prowadzone przez JST mogą być również opłaty wnoszone przez słuchaczy, pracodawców w przypadku

---

<sup>12</sup> Nowicki J, Wiśniewski P., *Uczymy się przez całe życie. Przewodnik po kształceniu ustawicznym*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2015, str. 7.

<sup>13</sup> Strona projektu *Doradztwo edukacyjno-zawodowe ORE*, <http://doradztwo.ore.edu.pl/sciezka-ksztalcenia/> [dostęp dn. 22.09.2017]

<sup>14</sup> Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. 2017 poz. 2203)

<sup>15</sup> Wesołowska A., Pfeiffer A., *Kwalifikacyjne kursy zawodowe - krok po kroku. Poradnik opracowany w ramach projektu Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013, str. 20.

kursów prowadzonych na ich zamówienie, środki z Funduszu Pracy, EFS lub innych programów unijnych.

Publiczne placówki i ośrodki mogą pobierać opłaty za kształcenie prowadzone na kursach umiejętności zawodowych, kursach kompetencji ogólnych i innych kursach (z wyjątkiem kwalifikacyjnych kursów zawodowych)<sup>16</sup>.

Z punktu widzenia słuchacza, kwalifikacyjne kursy zawodowe prowadzone przez samorządowe szkoły i placówki są bezpłatne. W przypadku innych podmiotów prowadzących tego rodzaju kształcenie, kursy mogą być albo bezpłatne (ze względu na otrzymaną dotację z budżetu powiatu, Funduszu Pracy, finansowania przez pracodawcę, uczestnictwa w projekcie unijnym) lub w części/w całości płatne.

Szczegółowy opis systemu kształcenia ustawicznego znajduje się w aneksie nr 1 do raportu końcowego.

#### 4.2.5. Uczestnictwo w kwalifikacyjnych kursach zawodowych, kursach umiejętności zawodowych i kursach kompetencji ogólnych

Uczestnictwo w kursie może być dobrowolnym wyborem osoby zainteresowanej uzupełnianiem swojej edukacji zawodowej. W tym przypadku musi zgłosić się do odpowiedniej placówki prowadzącej kursy. Zazwyczaj ogłaszane są nabory na poszczególne kursy, które prowadzone są w trybie zaocznym lub wieczorowym.

Na kurs może również delegować pracodawca, uzyskując w odpowiedniej procedurze dofinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Współpraca z pracodawcami może też umożliwić skierowanie na kurs osoby bezrobotnej, jeśli zostanie zdiagnozowana taka potrzeba (zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia<sup>17</sup>).

Spośród analizowanych kursów, największą popularnością cieszą się kwalifikacyjne kursy zawodowe, następnie zaś kursy umiejętności zawodowych i kursy kompetencji ogólnych.

Tabela 1. Liczebność i struktura słuchaczy kursów

Typ kursu	Liczebność słuchaczy	Struktura słuchaczy
kwalityfikacyjne kursy zawodowe	57026	57,2%
kursy umiejętności zawodowych	30746	30,8%
kursy kompetencji ogólnych	11997	12,0%
<b>Razem</b>	<b>99769</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z SIO (stan na 30.06.2016 r.)

Zgodnie z danymi z SIO, kwalifikacyjne kursy zawodowe w przeważającej większości realizowane są przez szkoły i placówki publiczne. Spośród 1661 KKZ uwzględnionych w SIO aż 1419 (85,4%) realizowały szkoły/placówki publiczne, 195 (11,7%) szkoły niepubliczne o uprawnieniach szkoły publicznej, zaś tylko 47 (2,8%) placówki niepubliczne. Z całkowicie odmienną sytuacją mamy do czynienia w przypadku

<sup>16</sup> § 34 rozporządzenia w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

<sup>17</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001)

kursów umiejętności zawodowych oraz kursów kompetencji ogólnych – zdecydowana większość z nich realizowana była przez placówki niepubliczne. Spośród 301 KUZ uwzględnionych w SIO, 266 (88,4%) realizowanych było przez placówki niepubliczne, zaś w przypadku 93 KKO placówki niepubliczne realizowały aż 90 kursów (96,8%). Szczegółowy rozkład kursów ze względu na podmiot je prowadzący zaprezentowano w poniższej tabeli.

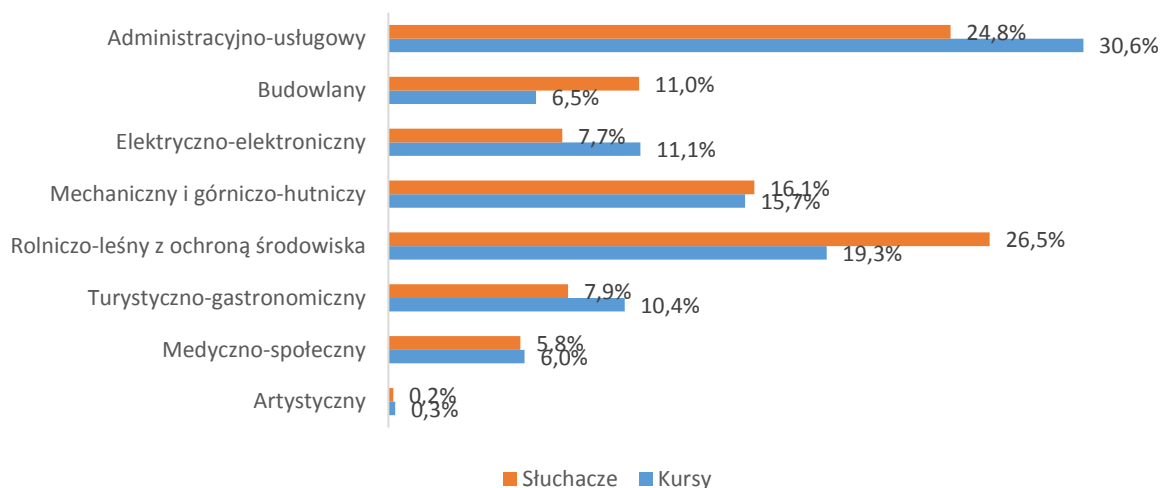
Tabela 2. Struktura szkół i placówek kształcenia ustawicznego oferujących pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego

Typ placówki		kwalifikacyjny kurs zawodowy	kurs umiejętności zawodowych	kurs kompetencji ogólnych
Zasadnicza szkoła zawodowa, technikum, szkoła policealna	publiczna	390	0	0
	niepubliczna	101	0	0
Centrum Kształcenia Praktycznego	publiczna	42	11	0
Centrum Kształcenia ustawicznego ze szkołami	publiczna	50	4	1
Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego	publiczna	25	9	2
	niepubliczna	1	23	3
Centrum Kształcenia Ustawicznego - bez szkół	publiczna	74	11	
Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego	niepubliczna	24	251	86
Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego ze szkołami	niepubliczna	0	2	1
<b>Razem</b>		<b>707</b>	<b>301</b>	<b>93</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie baz SIO, stan na 30.09.2016

Tematyka KKZ jest zróżnicowana (łącznie realizowano KKZ w 145 kwalifikacjach na 253 kwalifikacje, w ramach których istnieje prawna możliwość realizacji KKZ). Struktura KKZ ze względu na obszar kształcenia zawodowego przedstawiona została na poniższym wykresie.

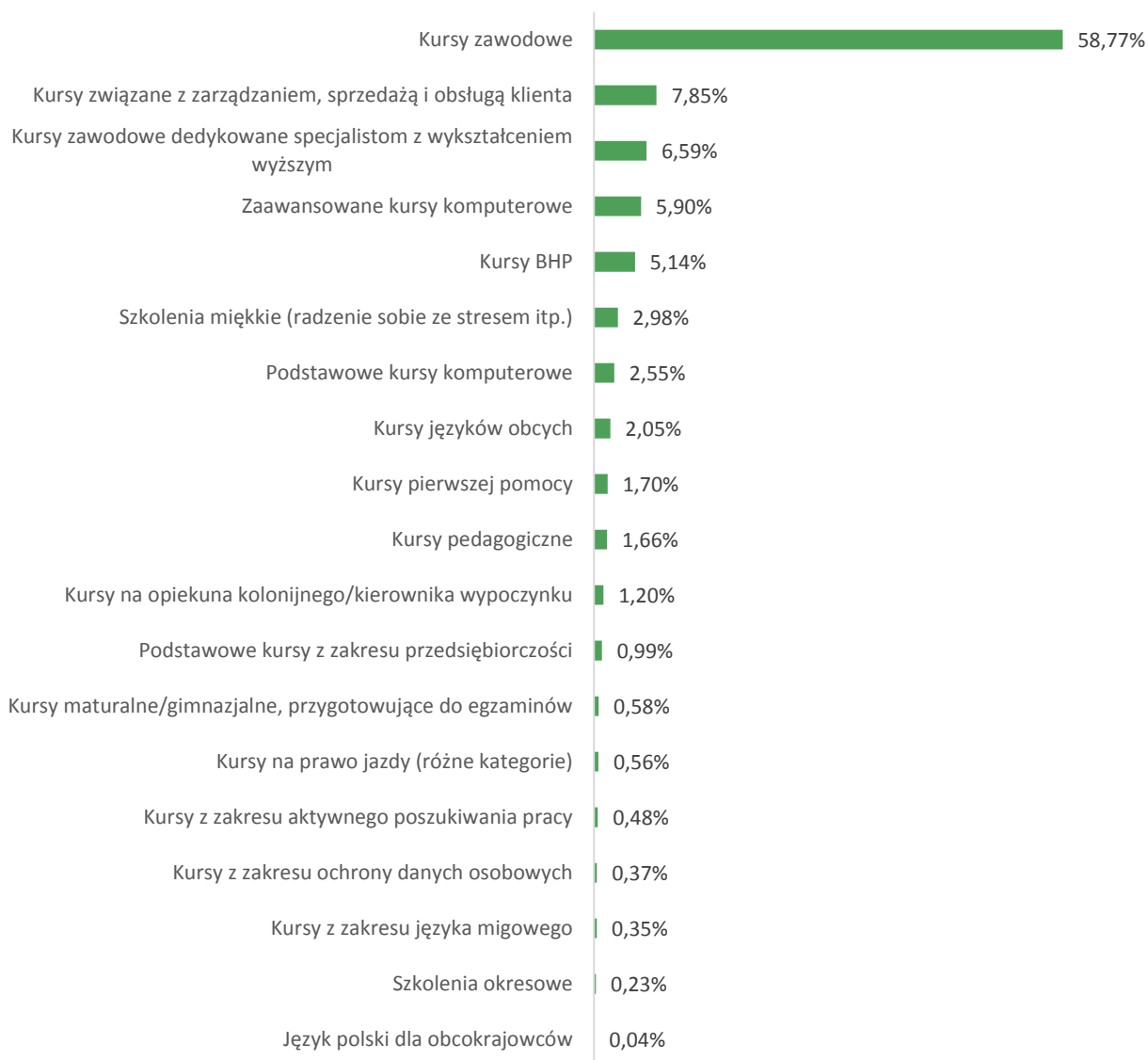
Wykres 1. Struktura kursów i słuchaczy KKZ ze względu na obszar kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z SIO.

W przypadku kursów umiejętności zawodowych i kursów kompetencji ogólnych, w których – zgodnie z danymi z SIO – udział brało odpowiednio 30746 oraz 11997 uczestników określenie ich struktury jest – z kilku powodów – znacznie trudniejsze. Po pierwsze, w SIO zawarte są tylko informacje o typie realizowanych przez daną szkołę/placówkę kursów (KUZ i/lub KKO), bez podania np. nazw kursów lub obszarów kształcenia zawodowego, w ramach których są realizowane. Po drugie, dane pozyskane w toku badania ankietowego są w znacznej mierze niepełne (odmowy udziału w badaniu, pomijanie pytań kwestionariuszowych dotyczących konkretnych KUZ/KKO i liczby uczestników), zaś sami przedstawiciele placówek realizujących te kursy niekiedy nie rozróżniali jednego typu kursu od drugiego i w odpowiedzi na pytania o realizowane przez ich placówki KKO podawali nazwy kursów zawodowych. W związku z powyższym, w celu określenia struktury realizowanych przez te placówki kursów, zdecydowano się zastosować technikę desk research i przeanalizować dostępną na stronach internetowych tych placówek ofertę kursów i przypisać je do jednej z kategorii. W ten sposób pozyskano szczegółową informację na temat kursów realizowanych przez 298 placówek na 344 realizujące – wg informacji zawartych w SIO – KUZ i/lub KKO. Pozostałe placówki nie posiadają strony internetowej lub też informacje zawarte na stronie internetowej nie pozwalały na dokonanie takiej analizy. Zdecydowana większość placówek niepublicznych ma w swojej ofercie dużą liczbę kursów (przeciętnie 16 różnych kursów na placówkę). Strukturę kursów ze względu na ich charakter przedstawiono na poniższym wykresie.

**Wykres 2. Struktura kursów realizowanych przez placówki realizujące KUZ i/lub KKO**



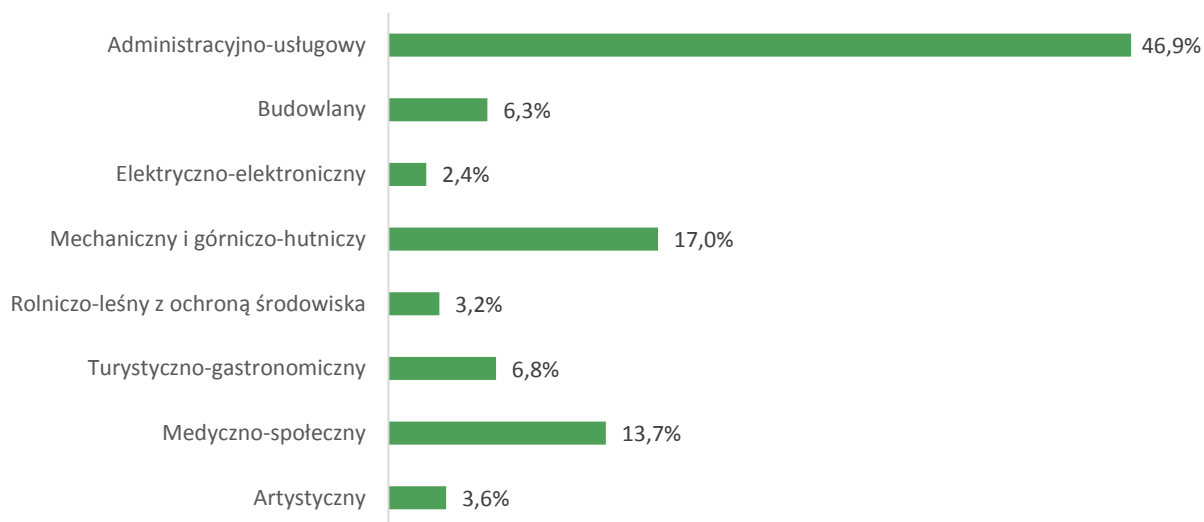
*Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych na stronach internetowych placówek realizujących KUZ i KKO.*

Struktura oferowanych kursów jest zróżnicowana, choć zdecydowanie dominują kursy zawodowe, tzn. takie, które da się jednoznacznie przypisać do jednego lub co najwyżej kilku zawodów (tak, jak kwalifikacje zawodowe nabywane na KKZ). Drugą dużą grupę kursów stanowią te z zakresu zarządzania firmą, sprzedażą i obsługą klienta, czyli szkolenia z zakresu procesów realizowanych przez większość przedsiębiorstw, nie tylko na stanowiskach ściśle sprzedażowych. Trzecia istotna grupa kursów to kursy zawodowe, jednakże dedykowane specjalistom z wykształceniem wyższym.

Struktura kursów zawodowych realizowanych przez placówki kształcenia ustawicznego realizujące KUZ i KKO ze względu na obszar kształcenia odbiega od struktury KKZ.



Wykres 3. Struktura kursów i słuchaczy KUZ i KKO ze względu na obszar kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych na stronach internetowych placówek realizujących KUZ i KKO.

Relatywnie więcej, niż w przypadku kwalifikacyjnych kursów zawodowych, oferowanych jest kursów w obszarze administracyjno-usługowym oraz medyczno-społecznym, natomiast relatywnie mniej w obszarze elektryczno-elektronicznym i rolniczo-leśnym z ochroną środowiska.

## 5 Wyniki badania

### 5.1 Czynniki wpływające na ofertę szkół i placówek realizujących pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego

#### Pytania badawcze:

1. Jakie czynniki wpływają na ofertę edukacyjną szkół oraz placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych, w tym na konkretne programy nauczania?
- 2.b. Jak często szkoły i placówki zmieniają ofertę edukacyjną (w tym konkretne programy nauczania)? Kto inicjuje te zmiany (organ prowadzący, dyrekcja placówki, kadra nauczycielska, pracodawcy, słuchacze, inne źródła)?

#### 5.1.1 Waga czynników kształtujących ofertę kursów

Na podstawie zrealizowanych dotychczas badań i analiz, do czynników wpływających na ofertę edukacyjną szkół oraz placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych, w tym na konkretne programy nauczania, można zaliczyć:

1. Popyt ze strony potencjalnych uczestników;
2. Popyt ze strony pracodawców delegujących swoich pracowników;
3. Posiadane przez szkoły/placówki zasoby umożliwiające organizację pozaszkolnych form kształcenia na określonym kierunku/specjalności (w tym przede wszystkim kadra oraz zasoby lokalowo-sprzętowe).<sup>18</sup>

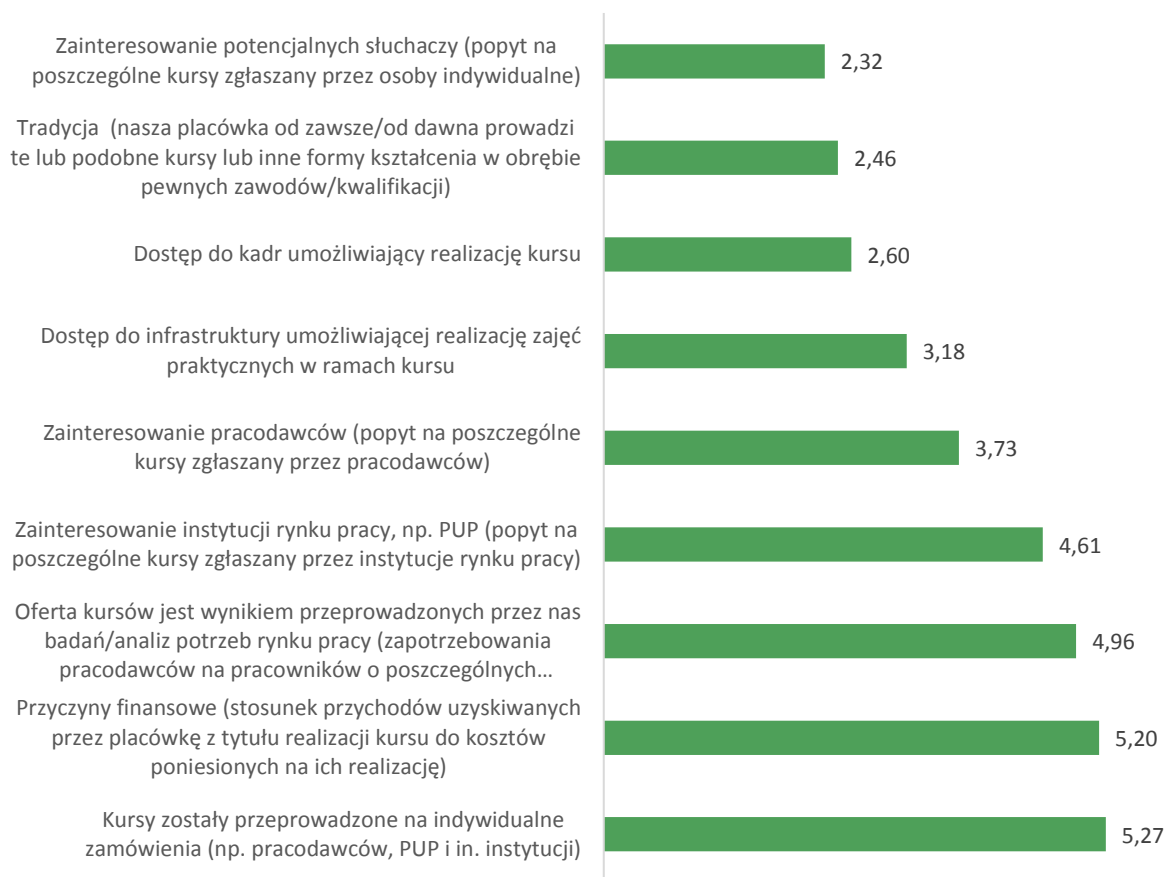
Spośród wymienionych powyżej czynników **kluczowe znaczenie dla kształtowania się oferty edukacyjnej miał popyt ze strony potencjalnych uczestników kursów.**

W ramach badania ilościowego z przedstawicielami szkół i placówek prowadzących kursy uszeregowali oni różne czynniki decydujące o kształtowaniu ich oferty kursów dla osób dorosłych od 1 (czynnik najistotniejszy) do 9 (czynnik najmniej istotny). Im niższa średnia ranga danego czynnika, tym ma on istotniejsze znaczenie dla kształtowania oferty kursów.

---

<sup>18</sup> Por. *Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL)*. Raport przygotowany na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, 2009 oraz *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim – wyniki badań i rekomendacje*. Raport przygotowany w ramach projektu Badanie potrzeb edukacyjnych – monitoring kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim, 2011

**Wykres 4. Średnia ranga czynnika decydującego o kształtowaniu oferty kursów przez szkołę/placówkę według deklaracji przedstawicieli szkół i placówek prowadzących kursy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 717).

Za najważniejsze czynniki determinujące ofertę kursów przedstawiciele szkół i placówek wskazali **czynniki popytowe** (przede wszystkim popyt zgłaszany przez osoby indywidualne – 1 miejsce w rankingu), a także **czynniki związane bezpośrednio z zasobami szkół i placówek** (tradycja/doświadczenie w realizacji poszczególnych kursów; dostęp do kadr; dostęp do infrastruktury – odpowiednio 2, 3 i 4 miejsce w rankingu). Badanie ilościowe z przedstawicielami szkół i placówek wykazało, że **znacznie mniej istotne znaczenie dla kształtowania się oferty kursów mają potrzeby rynku pracy** wyrażane poprzez zainteresowanie pracodawców i powiatowych urzędów pracy, konkretne zamówienia na poszczególne kursy przez pracodawców i PUP, czy też wnioski płynące z przeprowadzonych przez szkołę/placówkę analiz potrzeb rynku pracy.

W przypadku placówek niepublicznych, w przeważającej większości realizujących KUZ i KKO, większe znaczenie niż w przypadku szkół i placówek publicznych realizujących KKZ mają takie czynniki, jak popyt zgłaszany przez pracodawców oraz powiatowe urzędy pracy, które to podmioty zamawiają i finansują poszczególne kursy, a także przyczyny finansowe (stosunek przychodów uzyskiwanych przez placówkę z tytułu realizacji kursu do kosztów poniesionych na ich realizację). Placówki niepubliczne realizujące KUZ i KKO zmuszone są zatem w większym stopniu niż placówki publiczne finansowane przede wszystkim z subwencji oświatowej orientować się na zaspokojenie bieżących potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego osób dorosłych zgłaszanych przez pracodawców (kształcących swoich

pracowników) oraz powiatowe urzędy pracy, które traktują udział w kursie jako metodę aktywizacji zawodowej swoich klientów.

Kolejnym kluczowym czynnikiem dla kształtowania oferty edukacyjnej są **zasoby samej szkoły/placówki** rozumiane zarówno jako **kadra, specjaliści przygotowani do prowadzenia dydaktyki na określonych kierunkach/specjalnościach jak i zasoby materialne szkoły** – przestrzeń oraz sprzęt konieczne do nauczania. W tym aspekcie można zidentyfikować podstawową barierę organizowania kształcenia w określonych kierunkach/specjalnościach, jaką jest ograniczona dostępność wyspecjalizowanej kadry. Do organizacji kształcenia w kierunkach/specjalnościach cieszących się powodzeniem konieczni są specjaliści, którzy nie tylko posiadają praktyczne umiejętności, ale też i potrafią nauczać. W przypadku wielu specjalności znalezienie takich ludzi jest bardzo trudne, bądź to ze względu na lukę pokoleniową w zawodach rzemieślniczych, bądź też mało atrakcyjne warunki zatrudnienia, które uniemożliwiają pozyskanie specjalistów „z rynku”.<sup>19</sup> Jak wynika z przeprowadzonych badań jakościowych, **z problemem braku odpowiednich kadr do prowadzenia kursów zmagają się przede wszystkim szkoły/placówki zlokalizowane w mniejszych miejscowościach**. Nauczanie w takich miejscach jest uznawane przez kadrę pedagogiczną za nieatrakcyjne i/lub mało opłacalne (kwestia pensji, dojazdów).

Badanie jakościowe z przedstawicielami szkół i placówek pozwoliło zidentyfikować także dodatkowe korzyści płynące z prowadzenia pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego przez szkoły realizujące kształcenie dla młodzieży. Są to m.in.: **profity finansowe i dodatkowe godziny pracy dla kadry nauczycielskiej**. Te czynniki decydują jednak raczej nie tyle o konkretnym kształcie oferty kształcenia dla osób dorosłych, ile w ogóle o podejmowaniu się realizacji pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego przez szkoły.

*Jeśli chodzi o nas to jest to rzecz oczywista: mamy dodatkowych uczniów, mamy pieniądze z tego no i też szkoła ma dodatkową promocję, bo wiadomo że jest walka o ucznia. W związku z tym, jeżeli chodzi osoba dorosła na taki kwalifikacyjny kurs zawodowy to wiadomo że ona też powie dziecku, że fajnie jest w tej szkole, dobrze uczą, możesz wybrać tę szkołę. No i to jest dla nas na pewno duża korzyść. Dalej: nauczyciele mają pracę, prawda? (W5).*

Oprócz wcześniej wymienionych aspektów, **oferta edukacyjna kształtuje się w wyniku następujących czynników:**

- **Wyniki badań/analiz potrzeb rynku pracy** prowadzonych przez szkoły/placówki

*Opieramy się na tych informacjach, które dostajemy z tych ankiet. To co sływa do nas bezpośrednio z przedsiębiorstw i z instytucji, z którymi współpracujemy: czego oczekują, jakie jest zapotrzebowanie, opieramy się na barometrze zawodów, widzimy jakie są braki i deficyty w naszym regionie (W11).*

- **Stosunek kosztów do przychodów** pozyskanych dzięki realizacji kursu

*Przychodzą, dzwonią, że są takim i takim kursem zainteresowani. My mamy taki system, że każdą osobę zapisujemy, imię i nazwisko, jaki kurs i numer telefonu. [...] Zapisujemy, mówimy że w tym momencie nie ma, ale przede wszystkim sprawdzimy na rynku czy jest takie zapotrzebowanie – bo jeśli mamy 1-2 osoby które oto zapytały, to kalkulujemy szkolenie (nawet którego nie robiliśmy jeszcze), poszukujemy kadry, sprawdzamy czy mamy zaplecze, czy mamy gdzie to szkolenie zrobić (...). (W8).*

<sup>19</sup> Ocena stanu przygotowania podmiotów... (op. cit.)

- **Wiedza, wykształcenie i doświadczenie osoby zarządzającej placówką** – istotne szczególnie w przypadku małych, niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego, istotne znaczenie, gdzie osoby zarządzające placówką stanowią równocześnie kadrę prowadzącą zajęcia na kursie

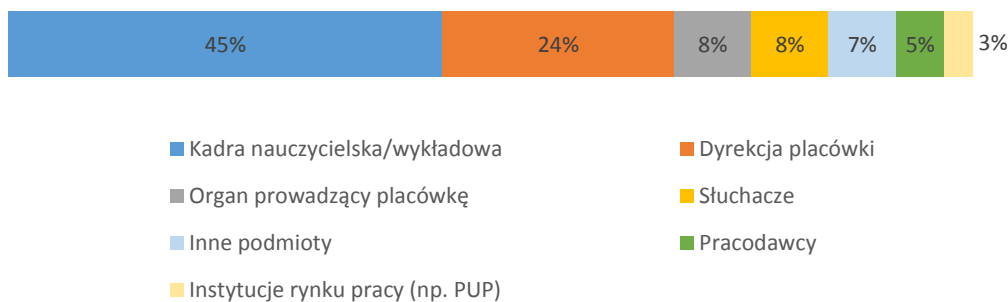
*Oferta jest głównie pode mnie w sensie takim, że ja zrobiłem kursy takie na których się znam (...), bo jeżeli chodzi o prawo pracy to ja mniej więcej wiem i też pracowałem w różnych firmach w tego typu działach, więc wiem czego oczekuje pracodawca od pracownika który ma ogarnąć mu kadry i czego potrzebuje osoba, która się na kadrach nie zna, a chciałaby się względnie szybko wdrożyć. (W12).*

Przedstawiciele niektórych szkół prowadzących pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego objęci badaniem jakościowym duży nacisk kładli także na **doniosłą funkcję kursów w społeczności lokalnej w kontekście problemów społeczności lokalnej (np. demograficznych)**. W szczególności dotyczy to zawodów w obszarze kształcenia społeczno-medycznym. Respondenci podkreślali, że zapotrzebowanie na pracowników o takim wykształceniu będzie wzrastać z powodu starzenia się społeczeństwa, emigracji młodszego pokolenia oraz niedoborów kadr (np. pielęgniarek w szpitalach).

### 5.1.2 Tworzenie i zmiany programów nauczania realizowanych na kursach

Na poziomie szczegółowym ofertę szkoły/placówki kształtuje program nauczania na danym kursie. Program ten powinien być – w miarę możliwości – dostosowywany do potrzeb interesariuszy kursów (np. pracodawców czy słuchaczy). Podmioty te mogą również inicjować zmiany w programach nauczania.

**Wykres 5. Kto jest najczęściej inicjatorem zmian w programach nauczania na realizowanych przez Państwa placówkę kursach?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 699).

**Udział osób/instytucji z otoczenia szkół/placówek kształcenia ustawicznego, takich jak instytucje rynku pracy, pracodawcy, czy inne podmioty jest niewielki.** Jedynie w przypadku 5% badanych szkół/placówek inicjatorem zmian w programach nauczania stosowanych na kursach są pracodawcy, zaś w przypadku 3% - instytucje rynku pracy (PUP). W przypadku 7% badanych szkół/placówek wskazano, że inicjatorem zmian w programach nauczania są inne podmioty – w przypadku szkół/placówek publicznych prowadzących KKZ często wskazywano na MEN (rozporządzenia zmieniające podstawy programowe, co wymusza zmianę programu nauczania), a w przypadku placówek niepublicznych realizujących KUZ i KKO – podmioty zamawiające kursy. Inicjatorem zmian w programach nauczania na realizowanych kursach są zatem najczęściej sami pracownicy szkół/placówek (kadra nauczycielska/wykładowa – 45%; dyrekcja – 24%) oraz organ prowadzący placówkę (8%). W przypadku 8% badanych szkół i placówek zmiany programu nauczania inicjują sami

słuchacze kursów np. poprzez zgłaszanie uwag do programu w ramach ewaluacji kursów lub diagnoz oczekiwań słuchaczy.

Konsultowanie programu nauczania poszczególnych kursów z potencjalnie zainteresowanymi podmiotami zewnętrznymi również stanowi element kształtowania oferty edukacyjnej szkoły/placówki.

**Tabela 3. Czy programy poszczególnych KKZ/KUZ/KKO realizowane przez Państwa placówkę w roku szkolnym 2016/2017 były konsultowane/opiniowane przez...**

- ... pracodawców (P),
- ... organizacje pracodawców (OP),
- ... publiczne instytucje rynku pracy (np. PUP, powiatowe rady zatrudnienia) (IRP),
- ... inne podmioty (Inne)

	KKZ				KUZ				KKO			
	P	OP	IRP	Inne	P	OP	IRP	Inne	P	OP	IRP	Inne
Tak, w przypadku każdego kursu	10%	1%	5%	13%	21%	8%	24%	16%	18%	0%	12%	0%
Tak, w przypadku większości kursów	8%	3%	3%	1%	14%	10%	12%	3%	20%	14%	10%	20%
Tak, ale tylko w przypadku niektórych kursów	15%	6%	7%	6%	19%	18%	17%	13%	22%	29%	37%	30%
Nie	67%	90%	85%	80%	46%	63%	47%	68%	40%	57%	41%	50%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 699).

**Zakres konsultacji programów nauczania z podmiotami, które powinny być zainteresowane adekwatnością oferty edukacyjnej dla osób dorosłych do potrzeb rynku pracy: pracodawcami, organizacjami pracodawców oraz instytucjami rynku pracy jest raczej niewielki, zwłaszcza w przypadku kwalifikacyjnych kursów zawodowych.** Częściej konsultowane są programy nauczania realizowane na kursach umiejętności zawodowych i kursach kompetencji ogólnych, co można wytłumaczyć potrzebą dostosowania programu kursu do wymagań podmiotów zamawiających i finansujących te kursy, czyli właśnie pracodawców oraz powiatowych urzędów pracy.

Zgodnie z deklaracjami przedstawicieli szkół i placówek, programy nauczania stosowane na realizowanych przez nich kursach typu KKZ, KUZ i KKO najczęściej zmieniane są co najmniej raz na dwa lata (27%) lub raz na trzy-cztery lata (20%). Można zatem stwierdzić, iż podmioty realizujące kursy starają się dość często dostosowywać programy nauczania do zmieniających się warunków.

Jak wynika z przeprowadzonych badań jakościowych, **zmiany w programach nauczania na poszczególnych kursach** dokonywane są albo na bieżąco, albo w okresie pomiędzy semestrami, latami szkolnymi. Zmiany takie mogą dokonywać się w zakresie długości kursu oraz jego przebiegu, co może wiązać się z poświęcaniem mniejszej ilości czasu pewnemu zagadnieniu, które jest uznawane za mniej istotne i/lub interesujące dla słuchaczy; lub przedłużeniem kursu, aby osiągnąć oczekiwane umiejętności.

*Pani prowadząca zajęcia może jednocześnie realizować podstawę programową, a jednocześnie pani życzenia spełniać. Oczywiście nie możemy robić czegoś niezgodnie z egzaminem końcowym, ale egzamin jest stosunkowo dość prosty, ja te panie są takie napalone na to szycie, to one egzamin zdają w ciemno, poza tym, to są ludzie wykształceni, to one nawet nie muszą uczyć się materiałowznawstwa, bo wiedzą, co to jest bawełna i tak dalej, testy są proste na krawca, także staramy się jak najwięcej spełniać życzeń tych pań i szyc to, co one sobie szyły. Zresztą szycją dla siebie, według swojego modelu. (W4)*

Jak twierdzą inni badani przedstawiciele szkół i placówek, **szersze zmiany w podstawie programowej**, nawet jeśli postulowane są przez uczestników kursów czy innych interesariuszy (np. pracodawców), są **jednak ograniczone poprzez narzucaną odgórnie podstawę programową oraz konieczność przygotowania słuchaczy do egzaminu** (w przypadku KKZ).

### 5.1.3 Podsumowanie

Decydujący wpływ na kształtowanie oferty edukacyjnej w zakresie kursów realizowanych przez szkoły i placówki kształcenia ustawicznego ma popyt zgłaszany przez osoby indywidualne. Istotne znaczenie ma również dostęp szkoły/placówki do zasobów takich jak kadra, doświadczenie w realizacji poszczególnych kursów, czy infrastruktura. W przypadku placówek niepublicznych prowadzących KUZ i KKO istotne znaczenie mają również zamówienia na konkretne kursy zgłaszane przez pracodawców i powiatowe urzędy pracy (klientów instytucjonalnych). Najmniejsze znaczenie w zakresie kształtowania oferty edukacyjnej mają potrzeby rynku pracy. Badanie wykazało fakt niewystarczającej współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami i instytucjami rynku pracy w zakresie kształtowania oferty edukacyjnej, przejawiający się m.in. w braku wpływu tych podmiotów na ww. programy. W przypadku szkół prowadzenie kursów traktowane bywa także jako metoda na osiągnięcie przez szkoły i środowisko szkolne dodatkowych korzyści, takich jak np. możliwość zyskania dodatkowych godzin pracy przez nauczycieli zatrudnionych w szkole.

## 5.2 Diagnoza potrzeb uczestników kursów przez szkoły i placówki realizujące pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego

### Pytania badawcze:

2. Czy szkoły oraz placówki prowadzące kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych diagnozują potrzeby szkoleniowe potencjalnych słuchaczy kursów, w tym KKZ, KUZ lub KKO? Jeżeli tak, to w jaki sposób zdobywają informacje na ten temat?
- 2a. Jak często szkoły i placówki weryfikują potrzeby szkoleniowe potencjalnych słuchaczy?

### 5.2.1 Diagnozowanie potrzeb słuchaczy przez szkoły i placówki realizujące kursy

Realizacja badań/analiz potrzeb potencjalnych słuchaczy stanowi warunek brzegowy tego, by szkoły/placówki kształcenia ustawicznego mogły dostosowywać swoją ofertę do ich potrzeb.

**Wykres 6. Czy Państwa placówka kiedykolwiek prowadziła wśród potencjalnych słuchaczy badania/analizy ich potrzeb w kontekście realizacji kursów?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 708).

**Analizę potrzeb potencjalnych słuchaczy w kontekście realizacji kursów co najmniej jednokrotnie przeprowadziła niespełna połowa badanych szkół i placówek**, nieco częściej tego typu działania podejmowały szkoły/placówki prowadzące kursy umiejętności zawodowych i kursy kompetencji ogólnych niż szkoły/placówki prowadzące kwalifikacyjne kursy zawodowe. Wynika to zapewne z faktu

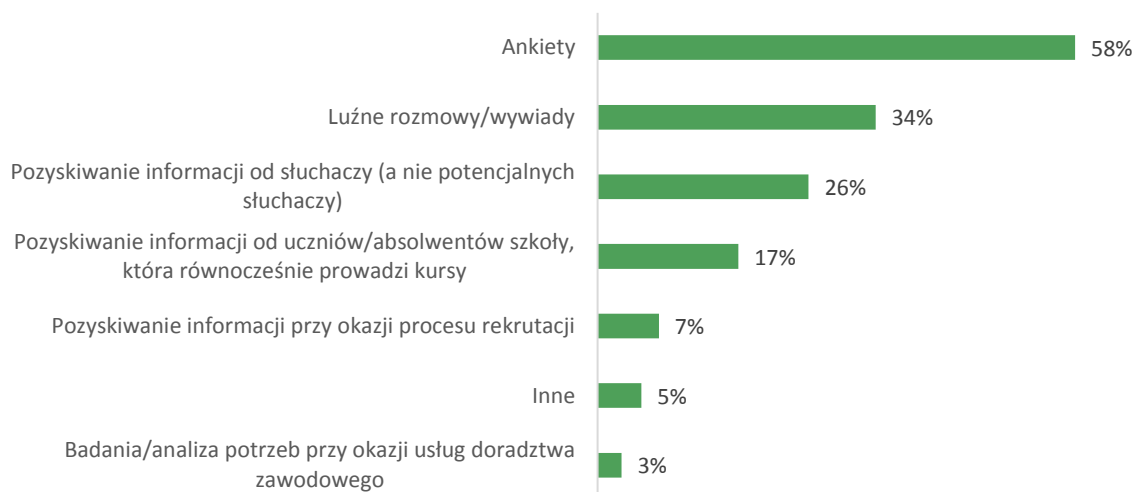
większej presji na pozyskanie klientów skłonnych do poniesienia opłat za kurs ciążącej na placówkach niepublicznych, które to w przeważającej większości prowadzą KUZ i KKO. Jak wynika z badania ilościowego, **diagnozy potrzeb (potencjalnych) słuchaczy, o ile w ogóle są robione, to realizowane są relatywnie często (co najmniej raz do roku).**

Wyniki badania przedstawicieli szkół i placówek znalazły potwierdzenie w wynikach ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów. **45% badanych kursantów zadeklarowało, iż przedstawiciele szkoły zbierali informacje na temat ich oczekiwań w stosunku do kursu.**

### 5.2.2 Metody diagnozowania potrzeb słuchaczy przez szkoły i placówki realizujące kursy

Przedstawiciele tych szkół i placówek, które prowadziły badanie/analizę potrzeb potencjalnych słuchaczy w kontekście realizacji kursów poproszono o krótki opis sposobu, w jaki prowadzony był ten proces. Odpowiedzi otwarte następnie zaklasyfikowano do poszczególnych kategorii.

Wykres 7. Metody badania/analizy potrzeb potencjalnych słuchaczy w kontekście realizacji kursów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 313).

Najczęściej stosowane formy diagnozy potrzeb potencjalnych słuchaczy to **ankiety** oraz **luźne rozmowy/wywiady**, przy czym zaznaczyć należy, iż w wielu przypadkach respondenci wprost zaznaczali, iż informacje w formie ankiet/wywiadów pozyskiwane nie są od potencjalnych słuchaczy, a od osób już zapisanych na kurs (np. podczas spotkania inauguracyjnego kurs) lub osób uczestniczących w kursie (ankiety ewaluacyjne) – te odpowiedzi zaklasyfikowane zostały do kategorii „Pozyskiwanie informacji od słuchaczy (a nie potencjalnych słuchaczy)”, a w niektórych przypadkach nie zaznaczali, z jakimi konkretnie osobami prowadzili ankiety lub wywiady (założyć należy jednak, że w znacznej mierze były to właśnie osoby już w jakiś sposób zaangażowane w kurs).

Nieco inne wyniki uzyskano w badaniu przeprowadzonym techniką ankiety audytoryjnej wśród słuchaczy kursów. Jak wynika z ich deklaracji, najpowszechniej stosowaną metodą analizy oczekiwań kursantów w stosunku do kursu jest dyskusja grupowa prowadzona przez przedstawiciela placówki/szkoły, np. dyrektora lub nauczyciela (51% analizowanych przypadków). Rzadziej stosowane są inne metody diagnozy oczekiwań kursantów, takie jak ankiety/kwestionariusze (29%) oraz rozmowy indywidualne (27%). Rozbieżność pomiędzy strukturą odpowiedzi przedstawicieli szkół i placówek, a kursantów na analogiczne pytanie kwestionariuszowe o sposoby diagnozowania potrzeb



uczestników kursów wynika zapewne z tego, iż znaczna część badań ankietowych uczestników, na które wskazywali przedstawiciele szkół i placówek to ankiety ewaluacyjne realizowane dopiero na zakończenie kursu, których badani kursanci, jako osoby będące w trakcie kursu, jeszcze nie wypełniali.

Warto zwrócić uwagę, że w przypadku szkół, które prowadzą równocześnie kształcenie w formach szkolnych, jak i kształcenie w formach pozaszkolnych grupą „potencjalnych słuchaczy kursów” są dość często po prostu uczniowie tej szkoły (17% wskazań na odpowiedź „Pozyskiwanie informacji od uczniów/absolwentów szkoły, która równocześnie prowadzi kursy”). Oprócz szkół średnich/ponadgimnazjalnych (najczęściej bezpośrednio związanych z podmiotem realizującym kursy) miejscami, w których diagnozuje się potrzeby potencjalnych słuchaczy są imprezy typu targi pracy, edukacji i kariery itp. **Jedynie 3% badanych placówek, które diagnozują potrzeby potencjalnych słuchaczy wskazało, iż wykorzystuje do tego usługi doradztwa zawodowego** (zapewne prowadzone przez same placówki).

Wyniki badania jakościowego potwierdzają, iż **wiele szkół/placówek za grupę potencjalnych słuchaczy traktuje przede wszystkim uczniów/kursantów już związanych z tą szkołą/placówką i właśnie tę grupę poddaje badaniom/analizom.**

*Powiem pani, że a propos rozwoju placówki wprowadziliśmy taki system, że dla każdego absolwenta, który kończy kwalifikacyjny kurs zawodowy, proponujemy jeszcze dwa kursy, które mógłby dodatkowo ukończyć, jakby podnieść swoje kwalifikacje i swoje umiejętności. I często właśnie, podczas rozpoczęcia roku, jak już zaczynamy zajęcia, mamy bardzo mieszane grupy. Są to osoby, które już pracują w jakichś placówkach, są to osoby, które dopiero rozpoczynają karierę jako opiekunowie i są to osoby, które się całkowicie przekwalifikowują z innego zawodu. I zawsze pytamy, czego by jeszcze potrzebowali, czego brakuje, co by chcieli jeszcze więcej wiedzieć. (W2).*

Warto zwrócić uwagę, iż przedstawiciele szkół/placówek praktycznie nie korzystali w procesie diagnozowania potrzeb potencjalnych słuchaczy ze wsparcia instytucji rynku pracy (które powinny posiadać informacje choćby o potrzebach szkoleniowych) oraz organizacji pracodawców. **Szkoły/placówki zdecydowanie najczęściej dokonują zatem analizy potrzeb słuchaczy przy wykorzystaniu zasobów własnych.** Badaniem jakościowym objęto jednak także placówkę, która należy do ogólnopolskiej sieci tego typu instytucji i korzysta z wyników badań i analiz prowadzonych przez jej centralę. W ramach takiej sieci co jakiś czas organizuje się badania zapotrzebowania na kursy oraz zadowolenia słuchaczy.

*U nas jest specjalny dział, ponieważ centrala naszej firmy znajduje się w Poznaniu, więc są pracownicy, którzy przygotowują taką ofertę dla wszystkich oddziałów, wszystkich miast. I oni właśnie badają rynek, badają zapotrzebowanie, analizują jakby zapotrzebowania naszych klientów, byłych, czyli naszych absolwentów i przyszłych [...] Co ich skłoniło właśnie do zapisu. No oceniają również obsługę, organizację zajęć, pracę sekretariatu (W6).*

**W większości analizowanych w toku badań jakościowych przypadków analiza potrzeb słuchaczy ma charakter nieprofesjonalny,** co wynika między innymi z braków kompetencji w prowadzeniu badań lub/i możliwości finansowych.

*Można by coś takiego robić, ale szkoła nie ma na to pieniędzy. My mamy robić badania, tylko widzi Pan, Pan robi badania, Pan dostanie zapłacone za to, a my po pierwsze nie jesteśmy przygotowani (...) a druga sprawa, nawet na papier nie mamy pieniędzy, a ja bym musiała wysłać do 30, 40, nawet do 80, kartkę papieru z zapytaniem, czy drogą mailową opracowanie takie ankiety, to też kosztuje (W4).*

Inne zdiagnozowane problemy związane z realizacją badań i analiz potrzeb potencjalnych słuchaczy to m.in. niechęć poświęcania czasu przeznaczanego przez uczestników na kurs na wypełnianie ankiet.

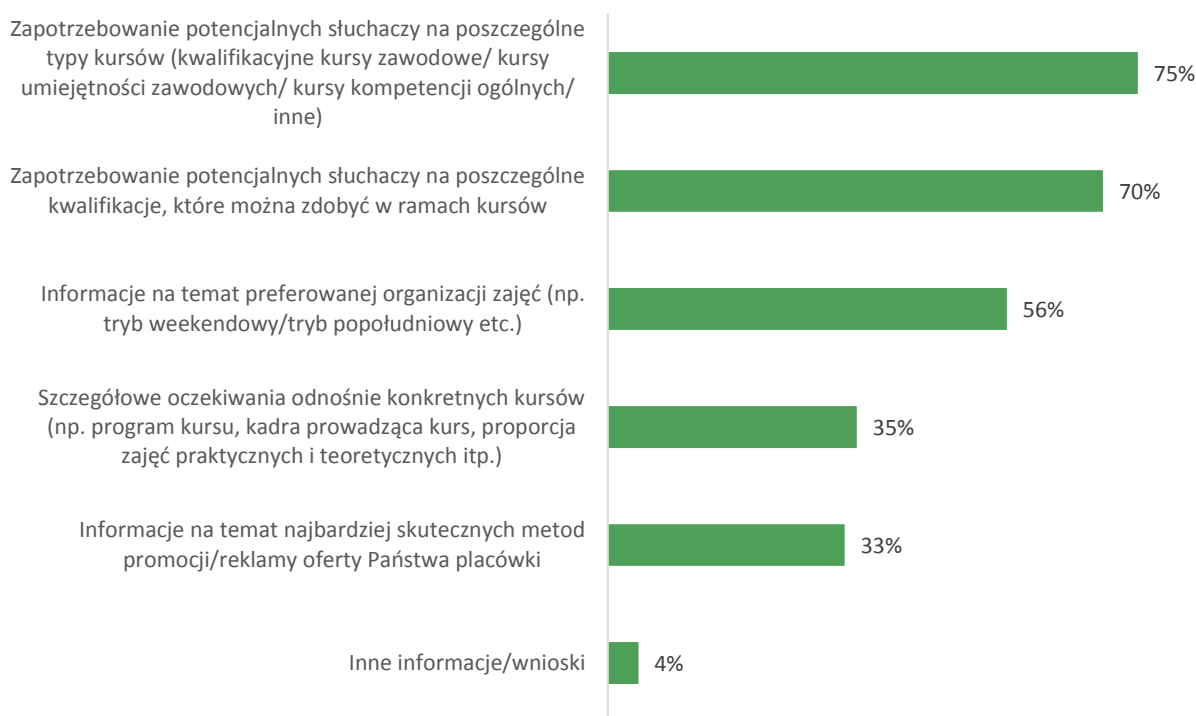
*A w taki formalny sposób to z mojego doświadczenia wynika, że kursanci nie chcą nic wypełniać. (W9).*

Zaprezentowane w niniejszym rozdziale wnioski potwierdzają wyniki dotychczas zrealizowanych badań dotyczących kształcenia ustawicznego, gdzie jako najczęściej stosowane metody badania oczekiwań słuchaczy wskazywano ankiety ewaluacyjne kierowane do dotychczasowych kursantów i nieusystematyzowane formy zbierania informacji, takie jak luźne rozmowy z absolwentami/słuchaczami, a także wskazywano na problem braku angażowania się kursantów w artikulację własnych oczekiwań w stosunku do kursów.<sup>20</sup>

### 5.2.3 Zakres tematyczny diagnozy potrzeb słuchaczy kursów

Zakres informacji pozyskiwanych od potencjalnych słuchaczy kursów jest szeroki.

**Wykres 8. Jakiego typu informacje i wnioski na temat potrzeb potencjalnych słuchaczy pozyskuje Państwa placówka w wyniku realizacji tych badań/analiz?**



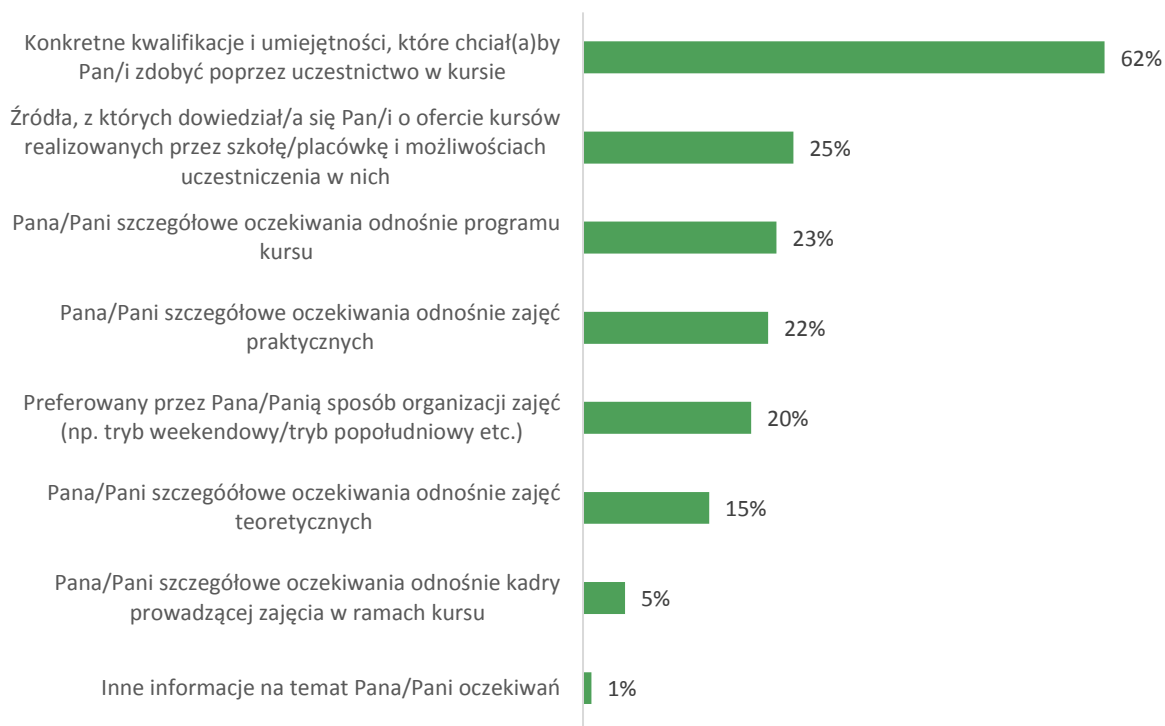
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 313).

**Najczęściej zbierane są informacje ogólne**, na temat typu kursu oraz jego tematyki (odpowiednio 75% i 70%). Nieco rzadziej zbierane są preferencje potencjalnych słuchaczy na temat organizacji zajęć w ramach kursu (56%), a znacznie rzadziej (tylko w przypadku 35% placówek diagnozujących potrzeby potencjalnych słuchaczy) ich opinie na temat szczegółowych rozwiązań do zastosowania w ramach kursu (program kursu, oczekiwania dotyczące kadry prowadzącej kurs itp.). Jedynie 1/3 szkół/placówek, które prowadzą diagnozę potrzeb słuchaczy prowadzi w ten sposób ocenę skuteczności swoich działań w zakresie promocji/sprzedaży kursu.

<sup>20</sup> Por. *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim... (op. cit.)*

Wyniki badania w tym zakresie znalazły odzwierciedlenie także w wynikach ankiety audytoryjnej przeprowadzonej ze słuchaczami kursów.

**Wykres 9. Jakiemu typu informacje na temat Pana/Pani oczekiwań w stosunku do kursu zbierali przedstawiciele placówki/szkoły?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 386).

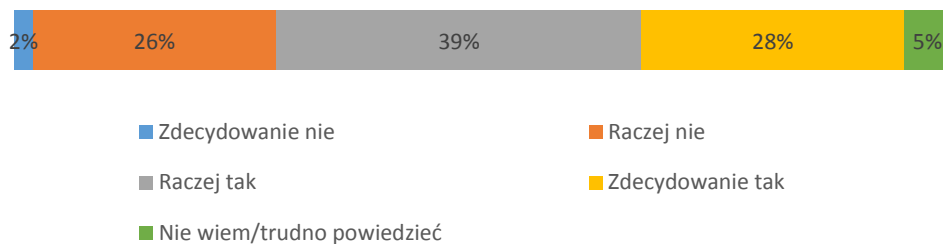
Przedmiotem badania ze strony szkoły/placówki realizującej kurs były najczęściej ogólne oczekiwania wobec kwalifikacji i umiejętności, które chcieliby zdobyć kursanci poprzez uczestnictwo w nim. Dużo rzadziej kursanci byli pytani o szczegółowe oczekiwania odnośnie programu kursu lub szczegółowe oczekiwania wobec zajęć praktycznych/teoretycznych. **Przypuszczać można zatem, że rozpoznanie oczekiwań kursantów wobec kursu miało w większości przypadków jedynie powierzchowny charakter.**

Jedynie ¼ badanych kursantów, którzy deklarują, iż podmiot realizujący kurs badał ich oczekiwania w stosunku do niego (a więc nieco ponad 10% wszystkich badanych) przyznała, iż szkoła/placówka starała się dowiedzieć, z jakich źródeł kursanci dowiedzieli się o ofercie kursów, co potwierdza wniosek o **generalnie słabej promocji kursów przez same szkoły/placówki (nie jest badana przez te podmioty skuteczność poszczególnych źródeł informacji o ich ofercie kursowej).**

#### 5.2.4 Praktyczne wykorzystywanie wyników diagnozy potrzeb słuchaczy do kształtowania oferty edukacyjnej szkoły/placówki

Realizacja badań/diagnoz potrzeb słuchaczy może stanowić źródło pozyskania rzetelnej wiedzy, którą można wykorzystać w procesie zarządzania szkołą/placówką. Z drugiej strony tego typu działania mogą mieć charakter fasadowy, tzn. mogą być realizowane, aczkolwiek bez praktycznego wykorzystania wiedzy i informacji powstałych w ten sposób.

**Wykres 10. Czy w wyniku tych badań/analiz potrzeb potencjalnych słuchaczy w kontekście realizacji kursów Państwa placówka wprowadziła istotne zmiany do swojej oferty edukacyjnej?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 313).

**67% tych szkół/placówek, które prowadziły badania/analizy potrzeb potencjalnych słuchaczy w kontekście realizacji kursów zadeklarowało, że wprowadziło istotne zmiany do swojej oferty edukacyjnej.**

W ramach badania nie przeprowadzono pogłębionej diagnozy charakteru zmian wprowadzonych do oferty edukacyjnej w wyniku realizacji badań/analiz potrzeb potencjalnych słuchaczy. Można jedynie przypuszczać, że dominacja odpowiedzi „raczej tak” – 39% nad odpowiedziami „zdecydowanie tak” – 28% jest wynikiem tego, iż zmiany te nie były jednak nadzwyczaj istotne lub też, że zostały wdrożone także na podstawie innych czynników niż tylko potrzeby zgłaszane przez słuchaczy.

Fakt wykorzystywania wyników badań/analiz potrzeb słuchaczy do kształtowania oferty edukacyjnej potwierdzają wyniki badania ilościowego słuchaczy kursów. **Zdecydowana większość z nich deklaruje, że te oczekiwania, które wyrazili w momencie rozpoczynania kursu zostały wzięte pod uwagę przez szkołę/placówkę organizującą kurs.** Tego typu działania placówek organizujących kursy – choć raczej powierzchowne – nie mogą być jednak uznane za fasadowe. Warto także zaznaczyć, iż – jak wynika z ankiety audytoryjnej – **niespełna połowa badanych uczestników kursów deklaruje, że przed rozpoczęciem kursu lub w trakcie jego realizacji szkoła/placówka przeprowadziła badanie poziomu posiadanych przez kursantów kompetencji,** które rozwijane są na kursie, zaś 86% badanych deklaruje, że szkoła/placówka wzięła pod uwagę wyniki tych badań i dostosowała program kursu do poziomu posiadanych przez kursantów kompetencji, co również ocenić należy pozytywnie.

Przedstawiciele tych szkół i placówek, które zadeklarowały, iż wdrożyły istotne zmiany do swojej oferty edukacyjnej w wyniku realizacji tych diagnoz poproszono o krótki opis tych zmian. Odpowiedzi otwarte następnie zaklasyfikowano do poszczególnych kategorii.

Wykres 11. Zmiany w ofercie edukacyjnej wprowadzone w wyniku realizacji badań/analiz potrzeb potencjalnych słuchaczy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 313).

Zmiany wprowadzone w wyniku realizacji badań/analiz potrzeb potencjalnych słuchaczy to przede wszystkim **uruchomienie nowego kursu lub zmiana oferty dotychczas realizowanych kursów** oraz **zmiany w zakresie organizacji kursu**, takie jak dostosowanie planu zajęć do potrzeb słuchaczy, ustalenie liczebności grup etc. **Znacznie rzadziej badania potrzeb słuchaczy doprowadziły do szczegółowych zmian w programie nauczania (jedynie 12% analizowanych przypadków)** oraz do zmian w zakresie ilości godzin poszczególnych typów zajęć.

### 5.2.5 Podsumowanie

Niespełna połowa szkół/placówek diagnozuje potrzeby potencjalnych słuchaczy w kontekście realizacji kursów. Prowadzone analizy potrzeb (potencjalnych) słuchaczy najczęściej mają charakter nieprofesjonalny i powierzchowny, tym niemniej nie mają one charakteru fasadowego – szkoły i placówki starają się wykorzystać wnioski płynące z tych badań i analiz do kształtowania swojej oferty edukacyjnej, co potwierdzają sami kursanci. Szkoły/placówki w kontekście procesu diagnozy oczekiwań słuchaczy kursów borykają się z problemem bardzo ograniczonych zasobów własnych niezbędnych do jego realizacji, co przy równoczesnym braku zaangażowania instytucji rynku pracy (w tym doradców zawodowych) uniemożliwia w większości przypadków prowadzenie profesjonalnych, rzetelnych badań i analiz potrzeb potencjalnych słuchaczy. W konsekwencji w większości analizowanych przypadków mamy do czynienia z badaniem potrzeb osób (potencjalnych kursantów) już związanych ze szkołą/placówką prowadzącą kurs (np. kursanci rozpoczynający kurs, uczniowie szkoły, która realizuje KKZ-y), znacznie rzadziej badane są potrzeby osób jeszcze w żaden sposób niepowiązanych ze szkołą/placówką. W procesie diagnozy oczekiwań słuchaczy zbierane są informacje ogólne (jakim kursem jest zainteresowana dana osoba) oraz te dotyczące kwestii organizacyjnych związanych z kursem, dużo rzadziej analizowane są szczegółowe oczekiwania odnośnie konkretnych kursów, słuchacze nie są w większości przypadków angażowani np. w kształtowanie programu nauczania na danym kursie. Relatywnie rzadko oceniana jest także skuteczność poszczególnych metod dotarcia do słuchaczy z ofertą kursów.

### 5.3 Formy rekrutacji i promocji stosowane przez szkoły i placówki realizujące pozaszkolne formy kształcenia dorosłych

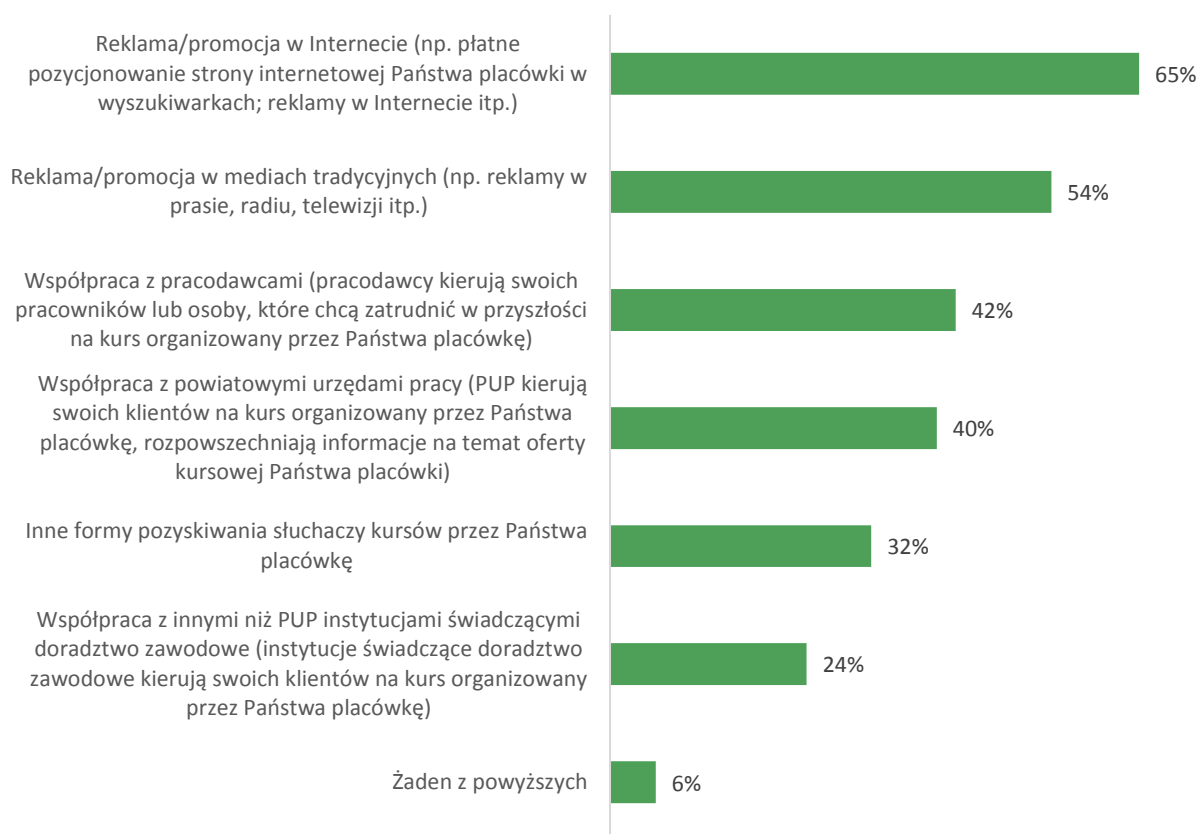
**Pytania badawcze:**

3. W jaki sposób szkoły oraz placówki prowadzące kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych docierają do potencjalnych słuchaczy?
4. Skąd słuchacze czerpią wiedzę na temat oferty edukacyjnej szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych?

#### 5.3.1 Metody pozyskiwania słuchaczy kursów i ich skuteczność

Metody pozyskiwania słuchaczy kursów przez szkoły i placówki kształcenia ustawicznego są zróżnicowane.

**Wykres 12. W jaki sposób Państwa placówka próbowała pozyskać słuchaczy kursów w 2017 r.?**



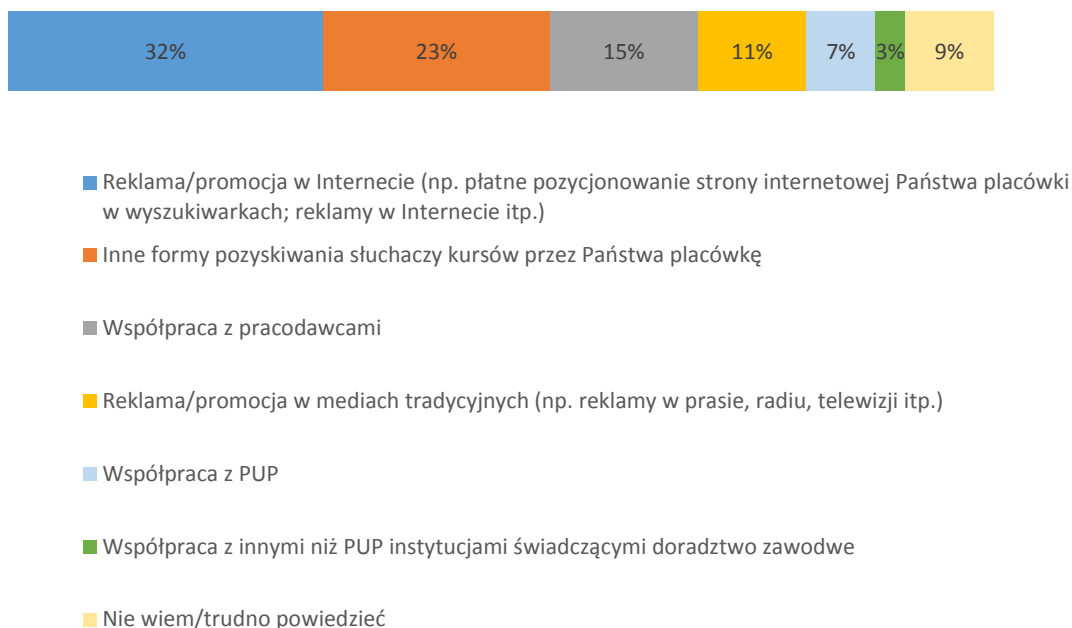
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 706)

Najpowszechniej stosowaną formą pozyskiwania słuchaczy jest **reklama/promocja w Internecie**, którą w 2017 r. stosowało 65% badanych szkół i placówek. Promocję w mediach tradycyjnych prowadziła nieco ponad połowa badanych szkół i placówek. Mniej powszechnie praktykowane jest pozyskiwanie słuchaczy poprzez współpracę z pracodawcami oraz powiatowymi urzędami pracy i innymi instytucjami świadczącymi doradztwo zawodowe. W kategorii „inne formy pozyskiwania kursów” znajdują się przede wszystkim wskazywane przez respondentów takie metody pozyskiwania słuchaczy, jak oferowanie kursów uczniom/absolwentom szkoły, która realizuje kursy, tzw. marketing szeptany czyli

polecenie kursu przez inne osoby ze środowiska potencjalnych kursantów (np. absolwentów już zrealizowanych kursów) oraz tradycyjne metody promocji kursów, takie jak ulotki i plakaty.

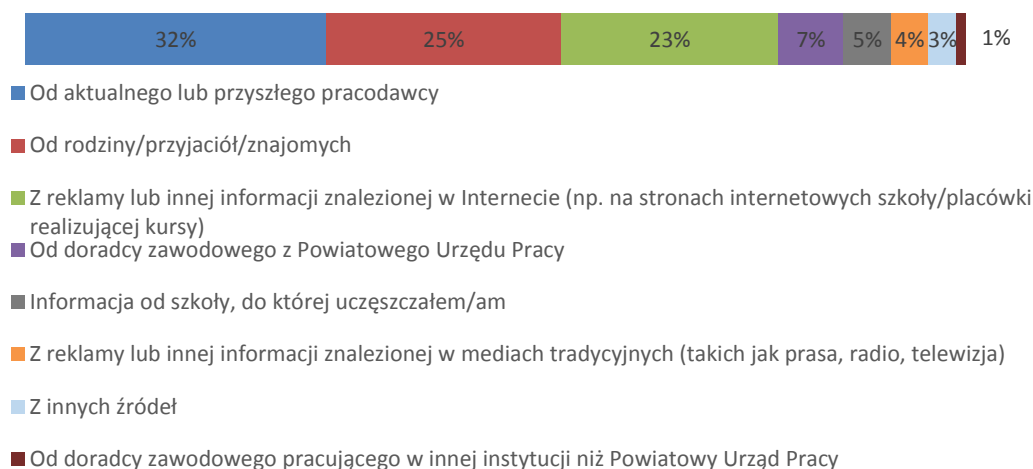
Oprócz diagnozy stosowanych przez szkoły/placówki metod pozyskiwania słuchaczy, celem ewaluacji w tym obszarze badania była identyfikacja najbardziej skutecznych i efektywnych metod rekrutacji słuchaczy. Wskazania przedstawicieli szkół i placówek w tym zakresie można zestawić z odpowiedziami samych uczestników kursów objętych badaniem techniką ankiety audytoryjnej.

**Wykres 13. A który z tych sposobów pozyskiwania słuchaczy kursów okazał się najbardziej skuteczny tzn. przyczynił się do pozyskania największej liczby słuchaczy kursów?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 706).

**Wykres 14. Skąd dowiedział/a się Pan/i o możliwości uczestnictwa w tym kursie?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1162).

**Za najskuteczniejsze formy promocji oferty kursów (taką, która pozwoliła pozyskać największą liczbę słuchaczy) badani przedstawiciele szkół i placówek uznają reklamę/promocję w Internecie oraz inne formy pozyskiwania słuchaczy kursów, w tym w szczególności tzw. marketing szeptany.**

Skuteczność marketingu szeptanego jako sposobu rekrutacji uczestników kursów potwierdzają wyniki ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów. Można stwierdzić, że **dominującym modelem powzięcia informacji o możliwości uczestnictwa w kwalifikacyjnym kursie zawodowym, a następnie rozpoczęcia w nim udziału jest zaczerpnięcie informacji od rodziny, przyjaciół lub znajomych** (aż 45% badanych uczestników KKZ dowiedziało się o możliwości uczestnictwa w kursie z tego źródła, w przypadku uczestników KUZ i KKO odsetek ten nie przekracza 10%).

Zebrany materiał badawczy nie pozwala na analizę związku pomiędzy źródłem wiedzy kursantów o ofercie kursu, a ich sytuacją na rynku pracy po ukończeniu kursów. Można jedynie przypuszczać, że model „wejścia” uczestników KKZ polegający na zaczerpnięciu informacji od rodziny/przyjaciół/znajomych może nieść niebezpieczeństwo obniżenia adekwatności kursów do potrzeb rynku pracy oraz indywidualnych potrzeb i predyspozycji kursantów, którzy mogą zapisywać się na nie pod wpływem sugestii osób, które nie są specjalistami w obszarze rynku pracy i/lub potencjalnymi pracodawcami, a są np. liderami opinii w danej grupie społecznej czy środowisku lokalnym.

Wyniki badania potwierdzają wniosek, iż **kursy będące przedmiotem badania (KKZ, KUZ, KKO) raczej nie mieszczą się w głównym nurcie zainteresowań publicznych służb zatrudnienia (powiatowych urzędów pracy)**. Powiatowe urzędy pracy potencjalnie mogłyby ww. kursy traktować jako narzędzie aktywizacji zawodowej swoich klientów: osób bezrobotnych, a także osób nieaktywnych zawodowo lub osób pracujących, ale pragnących rozwijać się zawodowo (np. zmienić branżę). Zaledwie 7% badanych uczestników kursów dowiedziało się o możliwości uczestnictwa w nich od doradcy zawodowego zatrudnionego w PUP. **32% wszystkich badanych uczestników kursów (ale tylko 4% uczestników KKZ, 42% uczestników KUZ i aż 76% uczestników KKO) dowiedziało się o możliwości uczestnictwa w kursie od pracodawcy lub przyszłego pracodawcy, co potwierdza wniosek płynący z dotychczasowych badań dotyczących kształcenia ustawicznego o raczej niskiej skłonności pracodawców w Polsce do długofalowego inwestowania w rozwój zawodowy (przyszłych) pracowników, w tym w szczególności w postaci dłuższych form kursowych.**<sup>21</sup>

Z drugiej strony zaprezentowane dane potwierdzają również wniosek o **umiarkowanie skutecznej promocji kursów realizowanej przez szkoły/placówki je realizujące**. Co prawda ok. 23% badanych uczestników kursów dowiedziało się o nich z reklamy lub innej informacji znalezionej w Internecie, aczkolwiek – jak wynika z wypowiedzi udzielonych na pytanie otwarte – w pewnej mierze były to np. fora internetowe, grupy branżowe na Facebooku i w innych mediach społecznościowych itp. źródła, które nie są zarządzane/moderowane przez przedstawicieli podmiotów realizujących kursy. Wyniki badania ankietowego uczestników kursów wskazują również na niską skuteczność promocji kursów w mediach tradycyjnych.

Relatywnie często występuje sytuacja, w której uczestnicy kursu dowiadują się o nim bezpośrednio od szkoły, w której podejmowali naukę w formach szkolnych (5% wszystkich badanych, w tym 7%

---

<sup>21</sup> Zob. Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy. Raport przygotowany na zamówienie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, 2015 oraz Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników. Raport przygotowany na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, 2007



badanych uczestników KKZ, zaznaczyć należy, że odpowiedzi tej nie było w kafeterii). W tym wypadku uczestnictwo w pozaszkolnej formie kształcenia ustawicznego jest traktowane jako bezpośrednia kontynuacja edukacji szkolnej. Z jednej strony sytuację tę oceniać należy pozytywnie (jeżeli absolwent bierze udział w kursie organizowanym przez szkołę, to raczej pozytywnie ocenia jakość nauczania w tej szkole), z drugiej zaś strony sytuację tę rozpatrywać można w kategorii najłatwiejszego zapewniania sobie klientów kursów przez szkoły zawodowe.

Badania jakościowe przeprowadzone z przedstawicielami szkół i placówek potwierdzają skuteczność metody polegającej na rozpowszechnianiu informacji o realizowanych kursach „pocztą pantoflową”. Niekiedy specyfika działalności danej szkoły oraz lokalnego otoczenia może sprawić, że wykorzystuje się osobistości z lokalnego otoczenia, które cieszą się zaufaniem społecznym, a tym samym możliwość oddziaływania i przekazywania informacji dużej liczbie osób (np. sołtys, ksiądz).

*[...] my, niech Pan sobie wyobrazi, że robimy coś takiego: dajemy ogłoszenie do księdza. Tak, ksiądz na mszy. I on mówi, że dyrekcja [nazwa szkoły] otwiera taki i taki kurs (W5).*

Respondenci, z którymi przeprowadzono IDI potwierdzają niską efektywność (relację efektów w postaci liczby zrekrutowanych kursantów do poniesionych kosztów) promocji kursów w mediach tradycyjnych czy w postaci billboardów. Za dużo bardziej efektywne uznawane są niemal bezkosztowe formy promocji, przede wszystkim w postaci dobrej opinii i zadowolonych kursantów. Opinia taka może być przekazywana przez absolwentów kursów dalej bezpośrednio lub też za pomocą mediów społecznościowych takich jak Facebook.

*Jeżeli chodzi o tę formę reklamy, to one się u nas zupełnie nie sprawdziły z tego względu, że zamieszczona tam reklama jest dla nas nieczytelna, nie widać nas w natłoku innych reklam. (...) No i drogo nas kosztowały swego czasu banery ledowe, że gdzieś tam się wyświetlały informacje – ładnie to wygląda na prezentacji, sam kiedyś specjalnie się przejechałem samochodem przy tym banerze i naprawdę musiałyby być duże korek, żebym ja mógł przeczytać, co tam pisze. (...) Jeżeli coś robimy, to tak naprawdę w tym momencie media społecznościowe – jeżeli ktoś nie ma Facebooka, no to uważam że dużo by mógł stracić i marketing szeptany – te dwie formy (W8).*

Niemniej jednak przedstawiciele badanych szkół i placówek zwracają uwagę na **konieczność różnicowania form promocji kursów w zależności od grupy docelowej**. W szczególności ma to znaczenie w przypadku konieczności dotarcia do wąsko zdefiniowanej grupy potencjalnych uczestników kursów. Przykładowo, tradycyjne formy promocji, takie jak ulotki i plakaty mogą być skuteczne w przypadku osób starszych, które rzadziej korzystają z Internetu lub w przypadku określonej grupy zawodowej skupionej w kilku zakładach pracy (np. pielęgniarki zatrudnione w szpitalach).

*W dobie XXI wieku poprzez media społecznościowe dociera się do wszystkich, do osób, które nie czytają tego – to osoby starsze, to generalnie plakaty, nawet nie tyle ulotki, co plakaty. Czyli rundka po miejscowościach, po gminach, gdzieś zawsze pod sklepem jest tablica ogłoszeniowa, gdzie w porozumieniu z sołtysem wywieszamy jakiś plakat, jakaś informacja. (...) Także te formy reklamy – one funkcjonują cały czas, ale na zasadzie takiej jak tutaj mieliśmy formę plakaty i ulotki dla kursu pielęgniarskiego. To do każdego szpitala pojechaliśmy, poprosiliśmy ze możemy wywiesić plakaty i ulotki. Odniosło to efekt, bo trafiło to konkretnie do szpitali. (W8).*

### 5.3.2 Ocena stron internetowych szkół i placówek realizujących kursy

W ramach badania przeprowadzono analizę stron internetowych szkół i placówek realizujących kursy. Do analizy wykorzystano prosty kwestionariusz oceny strony internetowej 32 losowo wybranych szkół i placówek realizujących pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego.

W tabelach zamieszczonych poniżej zaprezentowane zostały wyniki analizy stron internetowych szkół i placówek realizujących KKZ, KUZ i KKO.

Tabela 4. Analiza informacji na temat kursów (KKZ, KUZ, KKO) zamieszczonych na stronach internetowych szkół i placówek

Pytanie	tak	nie	trudno powiedzieć
Czy jest informacja o tym, że placówka ma w ofercie m.in. kwalifikacyjne kursy zawodowe/kursy umiejętności zawodowych/kursy kompetencji ogólnych?	29	3	
	90,6%	9,4%	
Czy jest informacja ogólna, czym jest kurs, umiejscowienie kursu w systemie edukacji ustawicznej w Polsce?	15	17	
	46,9%	53,1%	
Czy jest informacja o wymaganiach formalnych, które muszą spełniać potencjalni uczestnicy kursu (np. posiadanie odpowiedniego poziomu wykształcenia)?	16	16	
	50,0%	50,0%	
Czy jest informacja o tym, że po zrealizowaniu kursu można przystąpić do egzaminu zewnętrznego (przy OKE) potwierdzającego nabyte kwalifikacje i uzyskać certyfikat?	26	6	
	81,3%	18,8%	
Czy jest informacja o trybie nauki na kwalifikacyjnych kursach zawodowych/ kursach umiejętności zawodowych/ kursach kompetencji ogólnych (zaoczny/weekendowy i/lub stacjonarny/wieczorowy)?	17	15	
	53,1%	46,9%	
Czy jest informacja o długości trwania kursu (liczba semestrów lub liczba miesięcy)?	17	15	
	53,1%	46,9%	
Czy jest informacja o tym, że część zajęć teoretycznych w ramach kursu odbywa się w formie e-learningu?	5	27	
	15,6%	84,4%	
Czy jest zawarta informacja o tym, że placówka współpracuje z pracodawcami w zakresie realizacji zajęć praktycznych/praktyk zawodowych u pracodawców dla uczestników kursu?	2	30	
	6,3%	93,8%	
Czy jest informacja o tym, że udział w kursie jest bezpłatny?	14	18	
	43,8%	56,3%	
Czy jest informacja o tym, że udział w kursie jest płatny? (dotyczy placówek realizujących KUZ i KKO)	4	6	
	40%	60%	
Czy jest podany cennik - ile kosztuje udział w konkretnym kursie? (dotyczy placówek realizujących KUZ i KKO)	4	6	
	40%	60%	
Czy informacje na temat kursu są aktualne (np. te dotyczące listy kursów), tzn. dotyczą roku szkolnego 2017/2018?	13	9	10
	40,6%	28,1%	31,3%
Czy są przedstawione perspektywy zawodowe po ukończeniu kursu (np. wskazanie branży lub profilu firm, w których można pracować po ukończeniu kursu)?	13	17	
	43,3%	56,7%	
Czy są podane informacje na temat sukcesów na rynku pracy absolwentów kursu (np. sylwetki absolwentów)?	2	28	
	6,7%	93,3%	
Czy jest zawarta oferta dla pracodawców polegająca na możliwości zamówienia kursu na potrzeby konkretnego pracodawcy? (dotyczy placówek realizujących KKZ i KUZ)		30	
		100%	

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5. Analiza informacji na temat szkół/placówek realizujących kursy (KKZ, KUZ, KKO) zamieszczonych na ich stronach internetowych

Pytanie	tak	nie
Czy na stronie internetowej placówki jest informacja o tym, że oferuje ona doradztwo zawodowe/doradztwo edukacyjne (np. w postaci szkolnego ośrodka kariery etc.)?	7	25
	21,9%	78,1%
[jeżeli tak] Czy jest informacja o tym, że z oferty doradztwa zawodowego skorzystać mogą także osoby dorosłe?	1	6
	14,3%	85,7%
Czy na stronie internetowej placówki jest informacja o innej instytucji oferującej doradztwo zawodowe/ doradztwo edukacyjne (np. Centrum Aktywności Zawodowej przy PUP lub Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przy WUP)?	1	31
	3,1%	96,9%
Czy jest zawarta informacja o tym, że placówka współpracuje z pracodawcami w zakresie tworzenia programów nauczania (ogółem, nie tylko w kontekście kursów)?		32
		100,0%
Czy na stronie internetowej jest lista pracodawców, z którymi współpracuje placówka?	4	28
	12,5%	87,5%
Czy informacje na stronie dostępne są także w języku obcym?	3	29
	9,4%	90,6%

Źródło: opracowanie własne.

Oprócz analizy treści informacji zamieszczonych na stronach internetowych placówek realizujących KKZ, KUZ, KKO, ocenie poddano także formę ich podania. Oceny dokonano w dwóch wymiarach: atrakcyjności wizualnej/nowoczesności strony internetowej oraz łatwości wyszukania informacji. W szczególności ocena w pierwszym wymiarze ma charakter subiektywny.

Tabela 6. Ocena formy prezentacji informacji zawartych na stronach internetowych placówek realizujących kursy

Pytanie	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
Czy informacje podane są w sposób atrakcyjny wizualnie, nowoczesny? (subiektywna ocena analityka)	5	9	17	1
	15,6%	28,1%	53,1%	3,1%
Czy informacje podane są w sposób uporządkowany, umożliwiający łatwe dotarcie do poszukiwanych ww. informacji? (subiektywna ocena analityka)	4	14	11	3
	12,5%	43,8%	34,4%	9,4%

Źródło: opracowanie własne.

**Jakość komunikacji i promocji KKZ, KUZ i KKO na stronach internetowych szkół i placówek realizujących kursy ocenić należy raczej słabo.** O ile podstawowe informacje na temat kursów (ich umiejscowienie w systemie edukacji ustawicznej w Polsce, podstawowe informacje na temat organizacji kursu w szkole/placówce, odpłatność/brak odpłatności za udział w kursie itp.) są dostępne na około połowie badanych stron internetowych, o tyle rzadko pojawiają się na stronach internetowych informacje o możliwych wariantach rozwoju kariery zawodowej po ukończeniu kursu, a sporadycznie pojawiają się informacje o tym, iż w ramach kursów realizowane są zajęcia praktyczne

u pracodawców/praktyki zawodowe, nieliczne szkoły/placówki przedstawiają listę pracodawców, z którymi współpracują. Na żadnej z analizowanych stron internetowych szkół i placówek realizujących KKZ lub KUZ nie znaleziono również specjalnej oferty dedykowanej pracodawcom (możliwość zamówienia kursu na potrzeby konkretnego przedsiębiorstwa). Trudno doszukać się na większości analizowanych stron internetowych przekonujących argumentów na rzecz podjęcia kształcenia w formie pozaszkolnej. Zawarte na stronach internetowych informacje wydają się być skierowane raczej do osób już przekonanych do podjęcia tego typu aktywności.

Brak informacji o doradztwie zawodowym/edukacyjnym na zdecydowanej większości analizowanych stron internetowych świadczyć może o tym, iż modelowa ścieżka korzystania z usług kształcenia ustawicznego, w której osoba dorosła racjonalnie, przy wsparciu profesjonalnego doradcy wybiera te kursy, po których jej sytuacja na rynku pracy będzie relatywnie najlepsza, w praktyce nie funkcjonuje, a usługi doradztwa zawodowego/edukacyjnego nie są komplementarne wobec usług edukacyjnych kierowanych do osób dorosłych.

W kontekście niedawnego wzrostu liczebności imigrantów zarobkowych w Polsce (w szczególności Ukraińców) dziwić może również fakt braku informacji o realizowanych kursach w językach obcych na stronach internetowych szkół i placówek – wydaje się, że imigranci nie są postrzegani jako grupa docelowa, która mogłaby skorzystać z oferty kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych w Polsce.

Istotne zastrzeżenia można mieć także w stosunku do formy, w której informacje na temat kursów oraz szkół/placówek je realizujących zaprezentowane są na stronach internetowych. Tylko ok. połowa z nich posiada strony internetowe atrakcyjnie wizualnie i takie, które pozwalają na intuicyjną nawigację i łatwe dotarcie do poszukiwanych informacji.

W toku analizy stron internetowych nie dostrzeżono istotnych różnic pomiędzy szkołami a placówkami kształcenia ustawicznego.

### **5.3.3 Podsumowanie**

Najczęściej stosowane przez szkoły i placówki kształcenia ustawicznego metody rekrutacji i promocji kursów to reklama/promocja w Internecie oraz reklama/promocja w mediach tradycyjnych. Rzadziej do celów rekrutacji wykorzystywana jest współpraca z pracodawcami i powiatowymi urzędami pracy. Relatywnie często stosowanymi metodami promocji kursów i rekrutacji jest tzw. marketing szeptany, czyli przekazywanie informacji i dobrej opinii o realizowanych kursach „z ust do ust” (np. rozpowszechnianie tych opinii przez absolwentów kursów), a w przypadku KKZ realizowanych przez szkoły forma najłatwiejsza, czyli rekrutacja uczestników kursów spośród uczniów/absolwentów tej szkoły. W przypadku KKZ uczestnicy zdecydowanie najczęściej czerpią wiedzę na temat oferty szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych od rodziny/przyjaciół/znajomych, zaś uczestnicy KUZ i KKO – od pracodawców. Za najskuteczniejsze metody rekrutacji uczestników kursów uznać należy reklamę/promocję w Internecie (choć, jak wykazała analiza stron internetowych, szkoły/placówki mają w tym zakresie istotne braki) oraz marketing szeptany.

## 5.5. Profil słuchaczy kursów, motywy podjęcia nauki w ramach pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego

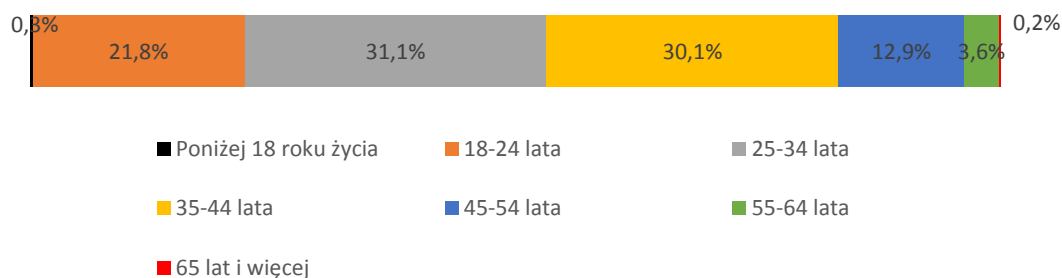
### Pytanie badawcze:

5. Jaki jest profil słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych oraz kursów kompetencji ogólnych? Jakie są motywy podjęcia nauki na ww. kursach na konkretnych kierunkach?

### 5.5.1. Profil osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym

Na podstawie analizy danych metryczkowych zawartych w ankiecie audytoryjnej dla uczestników kursów można sporządzić profil demograficzny osób uczestniczących w pozaszkolnych formach kształcenia ustawicznego w formach takich jak kwalifikacyjny kurs zawodowy, kurs umiejętności zawodowych i kurs kwalifikacji ogólnych.

Wykres 15. Rozkład wieku uczestników kursów



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1155).

**Wśród badanych uczestników kursów dominują osoby relatywnie młode.** Prawie ¼ uczestników kursów to osoby do 24 roku życia, wśród których znaczna część to osoby traktujące kurs jako bezpośrednią kontynuację edukacji podejmowanej wcześniej w formie szkolnej (w szczególności w przypadku KKZ, gdzie osoby do 24 roku życia stanowią aż 31% wszystkich uczestników kursów, zaś w przypadku KUZ i KKO niespełna 20%). W przypadku KUZ największą grupę uczestników (30% wszystkich badanych) stanowią osoby w wieku 25-34 lata, zaś w przypadku KKO osoby w wieku 35-44 lata (47% wszystkich badanych). Jak wynika także z innych badań przeprowadzonych w obszarze kształcenia ustawicznego, dla osób młodych do 24 roku życia, uczestnictwo w kształceniu ustawicznym jest często podstawową aktywnością życiową przed podjęciem zatrudnienia.<sup>22</sup> Osoby te rozpoczynają udział w KKZ bezpośrednio po zakończeniu lub nawet jeszcze podczas edukacji w formach szkolnych oraz studiów wyższych.

Niewielką część kursantów stanowią osoby po 45 roku życia, co potwierdza wnioski płynące z innych badań o niskim udziale w kształceniu ustawicznym w Polsce osób w tej kategorii wiekowej.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim... (op. cit.)*

<sup>23</sup> *Ewaluacja ex- post Wpływ polityki spójności 2007- 2013 na edukację i kształcenie.* Raport przygotowany na zamówienie Ministerstwa Rozwoju, 2017

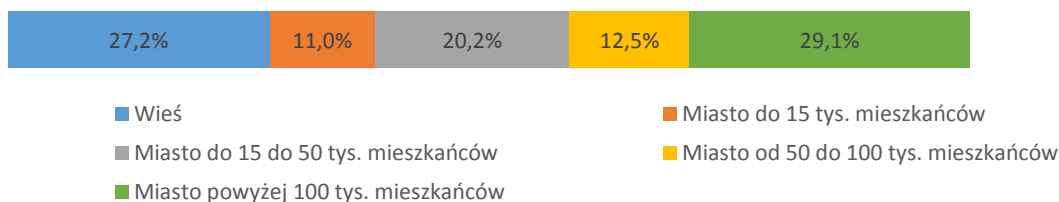
Wykres 16. Rozkład płci uczestników kursów



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1144).

**Wśród badanych uczestników kursów nieznacznie dominują mężczyźni**, co potwierdza wnioski płynące także z innych badań zrealizowanych w obszarze kształcenia ustawicznego.<sup>24</sup> Udział kobiet jest jednak wyższy niż mężczyzn w kursach realizowanych w niektórych obszarach kształcenia zawodowego: administracyjno-usługowym, artystycznym, medyczno-społecznym oraz turystyczno-gastronomicznym.

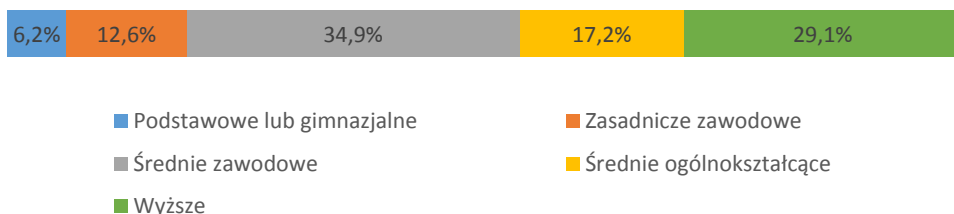
Wykres 17. Rozkład miejsca zamieszkania uczestników kursów



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1152).

**Relatywnie niewielki udział w grupie badanych uczestników kursów mają mieszkańcy wsi** (ok. 27%, podczas gdy udział mieszkańców wsi w populacji mieszkańców Polski to 40%), co świadczy o niższej skłonności mieszkańców wsi do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.<sup>25</sup> Najwyższy udział mieszkańcy wsi mają w przypadku kwalifikacyjnych kursów zawodowych (37%). W przypadku uczestników KUZ dominują mieszkańcy miast od 15 do 50 tys. mieszkańców (31% wszystkich) zaś w przypadku uczestników KKO mieszkańcy miast powyżej 100 tys. mieszkańców (54% wszystkich uczestników KKO).

Wykres 18. Rozkład wykształcenia uczestników kursów



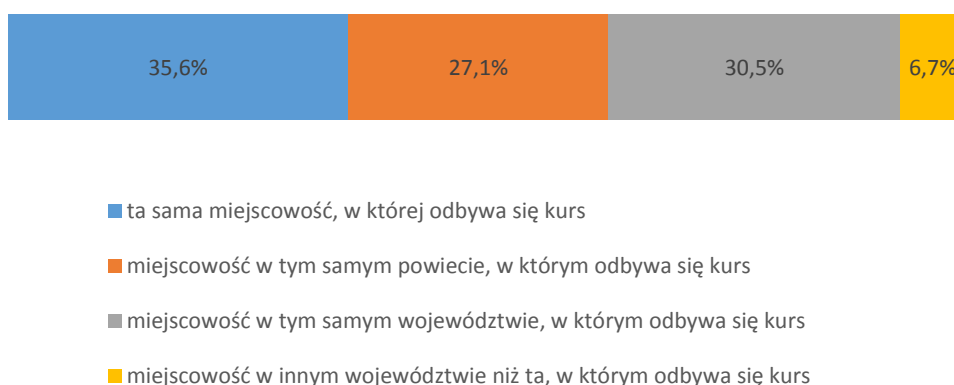
Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1156).

<sup>24</sup> Ewaluacja ex- post Wpływ polityki spójności 2007- 2013 na edukację i kształcenie... (op. cit.)

<sup>25</sup> Tamże

**Uczestnicy kursów najczęściej posiadają wykształcenie średnie zawodowe (ponad 1/3 uczestników kursów), aczkolwiek znaczna część z nich to osoby z wykształceniem wyższym.** Osoby te uzupełniają zatem swoje wykształcenie o aspekty związane z kształceniem zawodowym. Przypuszczać można, że znaczna część z tych osób jest niezadowolona ze swojej sytuacji zawodowej pomimo posiadania wykształcenia wyższego i stara się zdobyć konkretne kwalifikacje/umiejętności zawodowe, co umożliwiłoby im na przebranżowienie i otwarcie nowych możliwości na rynku pracy. Osoby z wykształceniem wyższym stanowią istotną grupę słuchaczy wszystkich typów kursów, jednakże w przypadku KKO ich udział jest relatywnie najniższy (20% wobec 31% w przypadku uczestników KKZ i KUZ). Osoby z wykształceniem wyższym częściej niż inne osoby decydują się na udział w kursach także w celach pozazawodowych (np. związanych z realizacją hobby). W pozaszkolnych formach kształcenia ustawicznego uczestniczy relatywnie mało osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym oraz zasadniczym zawodowym, co potwierdza wniosek o niższej skłonności do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym osób słabiej wykształconych.<sup>26</sup>

**Wykres 19. Miejscowość, w której Pan(i) mieszka to...**

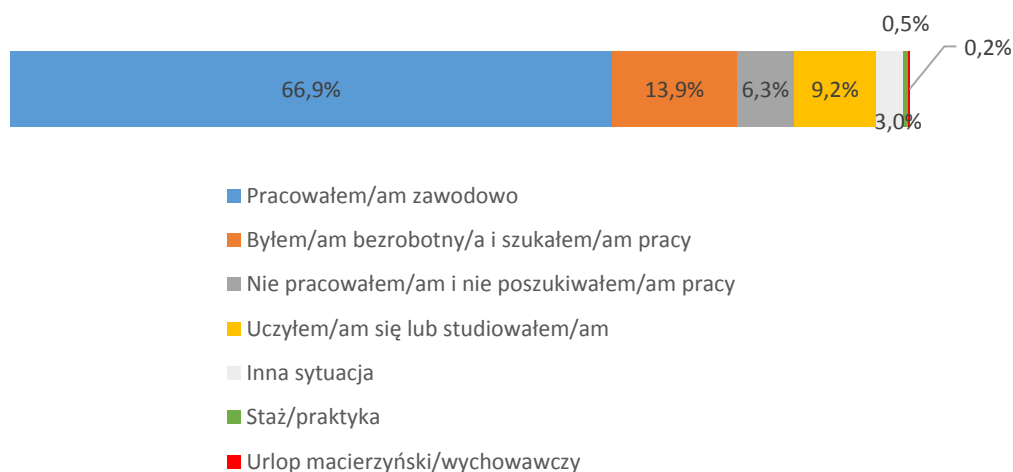


Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1150).

**Prawie 2/3 uczestników kursów mieszka w tej samej miejscowości lub w tym samym powiecie, w którym odbywa się kurs.** Jedynie nieznaczna część badanych uczestniczy w kursie w innym województwie niż to, w którym mieszka. Powyższe wyniki świadczą o tym, iż usługi kształcenia ustawicznego kierowane są w zdecydowanej większości do społeczności lokalnych (na rynki lokalne), a tym samym konieczne jest dopasowywanie oferty tych kursów do potrzeb lokalnego rynku pracy. Z drugiej strony dane te wskazują na generalną niechęć lub brak możliwości do uczestnictwa w kursach realizowanych w miejscach oddalonych od miejsca zamieszkania, a tym samym na ograniczone możliwości wykorzystywania kursów jako narzędzi aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych/biernych zawodowo (możliwości te ograniczone są bowiem generalnie do oferty lokalnej).

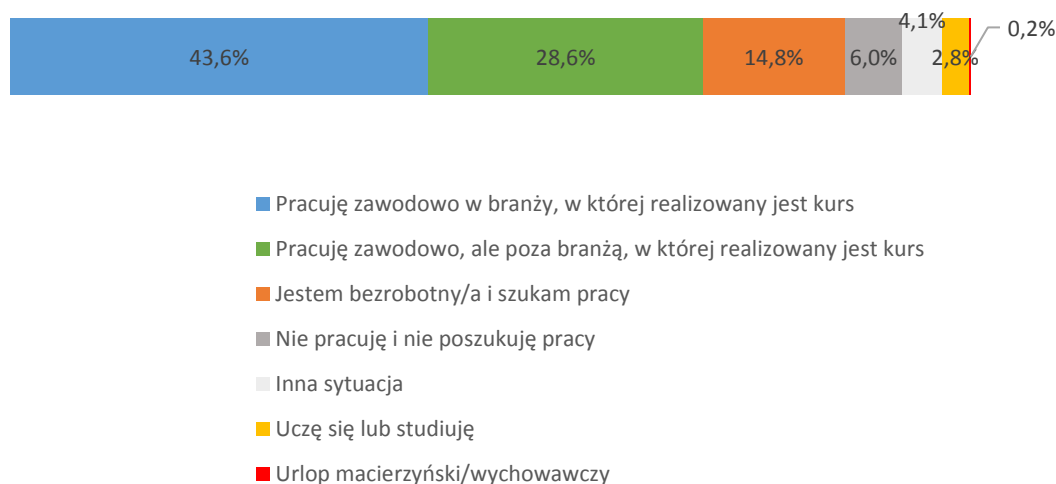
<sup>26</sup> Tamże

Wykres 20. Jaka była Pana/Pani sytuacja zawodowa w momencie rozpoczęcia kursu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1153).

Wykres 21. A jaka jest Pana/Pani aktualna sytuacja zawodowa?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1148).

Zdecydowanie najczęściej w kursach uczestniczą osoby pracujące. Struktura uczestników w ramach poszczególnych typów kursów (KKZ, KUZ, KKO) pod kątem ich statusu na rynku pracy nie różni się istotnie.

Porównanie sytuacji zawodowej uczestników kursów w momencie rozpoczęcia kursu i w momencie realizacji badania nie pozwala na wyciągnięcie wniosków o skuteczności lub braku skuteczności kursów w zakresie aktywizacji zawodowej ich uczestników (udział osób bezrobotnych i biernych zawodowo w strukturze uczestników kursów w momencie przystąpienia do kursu i w momencie realizacji badania jest prawie niezmienny). Łączny udział osób bezrobotnych i biernych zawodowo w strukturze uczestników kursów wynosi tylko ok. 20%. **Kursy te są zatem relatywnie rzadko wykorzystywane jako narzędzie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych/biernych zawodowo.**



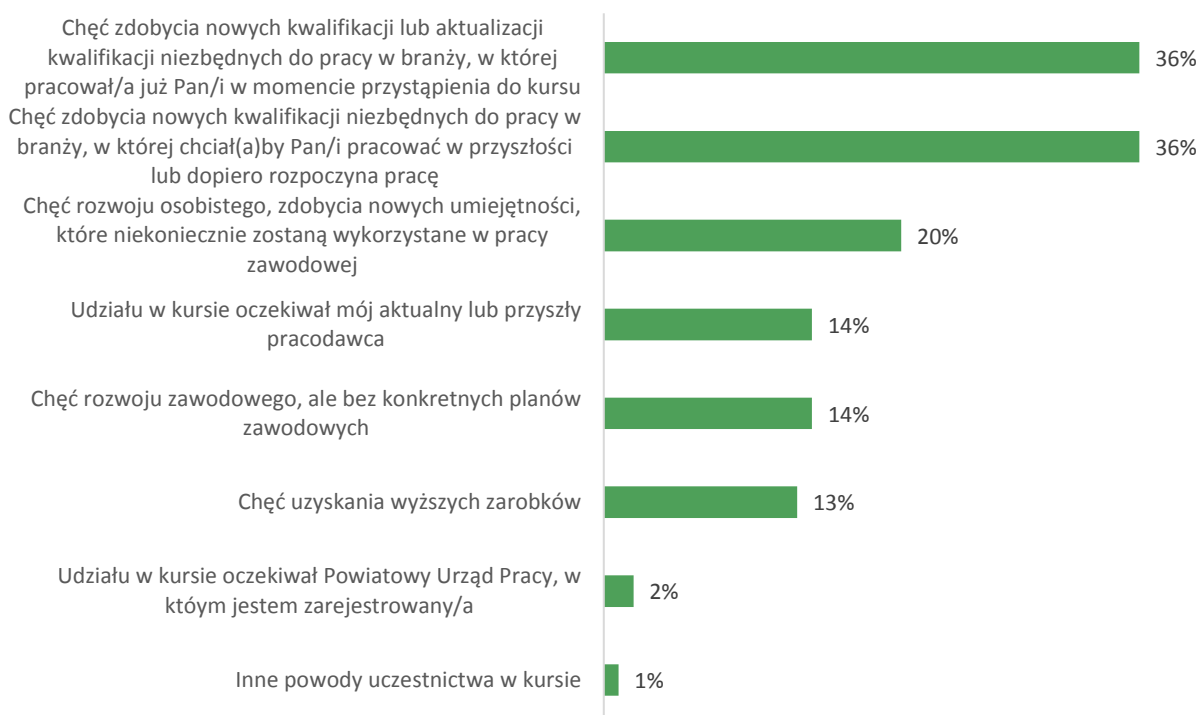
Indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami szkół i placówek prowadzących kształcenie ustawiczne ukazały **zróżnicowanie grupy słuchaczy kursów pod względem cech społeczno-demograficznych**. Respondenci zwracali uwagę, że takie grupy mogą składać się z osób o różnym poziomie zdolności przyswajania wiedzy, co niekiedy może stanowić trudność podczas prowadzenia zajęć.

*Są to osoby z niskich takich warstw, bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym, zawodowym, to jest pierwsza taka warstwa. (...) Ale też kształcimy różne osoby: są to pracownicy biurowi, są to panie chcące uzupełnić wiedzę np. na temat księgowości czy zrobić kurs ECDL, i to już zupełnie inny kurs jest, inny poziom nauczania. Ktoś, kto dociera na kurs CNC, to już jest takie zaawansowane szkolenie, on musi bardzo dobrze znać obsługę komputera, żeby móc w programach zaprojektować detal żeby go później maszyna wytoczyła (...).(W10).*

### 5.5.2. Motywy uczestnictwa w kształceniu ustawicznym

Motywy uczestnictwa w kształceniu ustawicznym są zróżnicowane.

Wykres 22. Dlaczego zapisał/a się Pan/i na kurs?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1164).

**Analizowane kursy wybierane są najczęściej przez osoby, które chciałyby zdobyć nowe kwalifikacje lub zaktualizować kwalifikacje w branży, w której uczestnik już był zatrudniony w momencie rozpoczęcia udziału w kursie oraz takie, które chciałyby (zdecydowanie najczęściej: z własnej woli) przebranżowić się lub dopiero rozpoczynają karierę na rynku pracy.**

Analiza motywów uczestników kursów do udziału w nich potwierdza wniosek o niskim udziale powiatowych urzędów pracy oraz raczej niskim udziale pracodawców w kształtowaniu popytu na kursy (tylko 2% badanych przyznała, że motywem udziału w kursie były oczekiwania ze strony PUP, a 14% (tylko 3% w przypadku KKZ) – pracodawcy.

Relatywnie często respondenci wskazywali także na odpowiedzi „chęć rozwoju osobistego, zdobycia nowych umiejętności, które niekoniecznie zostaną wykorzystane w pracy zawodowej” oraz „chęć rozwoju zawodowego, ale bez konkretnych planów zawodowych”, co oznacza, że znaczna grupa uczestników kursów nie uczestniczy w nich w celu osiągnięcia konkretnych celów zawodowych, a np. z powodu chęci rozwoju własnych zainteresowań.

Wśród innych powodów uczestnictwa w kursie wskazywano m.in. **konieczność formalnego zdobycia wykształcenia w celu uzyskania możliwości korzystania z dotacji czy udziału w obrocie ziemią rolną** (w przypadku kursów rolniczych). Na wagę zmian prawa w różnych obszarach życia gospodarczego jako czynnika kształtującego zapotrzebowanie na kursy zwracali uwagę także przedstawiciele szkół i placówek objęci badaniem jakościowym. Oprócz popytu na kursy rolnicze wywołanego przez zmiany przepisów dotyczących obrotu ziemią rolną, zwrócono uwagę m.in. na wprowadzenie nowych regulacji prawnych w zakresie ochrony danych osobowych w przedsiębiorstwach, co w najbliższym czasie spowoduje prawdopodobnie znaczący wzrost zapotrzebowania na kursy i szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych.<sup>27</sup>

*Ani tego nie chce uczestnik, ani tego nie chce pracodawca – po prostu zmieniają się przepisy i trzeba mieć ludzi. A z RODO wynika że musi być w zakładzie pracy osoba przeszkolona, przy czym to przeszkolenie może mieć każdą dowolną formę [...]. Ale ja już mam ofertę przygotowaną, żeby przynajmniej wstępnie tych ludzi przygotować na to, co ich czeka od maja przyszłego roku (W12).*

**Motywy udziału w kursach są zróżnicowane w zależności od typu kursu.** W przypadku kwalifikacyjnych kursów zawodowych częściej (47%) niż w przypadku kursów umiejętności zawodowych (34%) i kursów kompetencji ogólnych (17%) uczestnicy traktują je jako narzędzie do przekwalifikowania (zmiany branży), zaś KUZ i KKO częściej niż KKZ traktowane są jako narzędzie do aktualizacji lub nabycia nowych umiejętności w branży, w której kursanci już pracują. Relatywnie więcej jest na KKZ niż na KUZ i KKO osób uczestniczących w kursach hobbystycznie, w celu rozwoju osobistego, a nie w celu osiągnięcia konkretnych celów zawodowych, z kolei zdecydowanie mniej na KKZ jest osób skierowanych na kurs przez pracodawców (udziału w kursie oczekiwał pracodawca w przypadku zaledwie 4% uczestników KKZ, w przypadku KUZ 16%, a w przypadku KKO aż 32%).

Istotne różnice w zakresie motywów udziału w kursie zauważyć można także w przypadku **obszaru kształcenia zawodowego**. W szczególności należy zwrócić uwagę na silne zróżnicowanie proporcji kursantów uczestniczących w nich w celu zmiany branży i tych pracujących już w danej branży, a którzy chcą tylko podwyższyć lub zaktualizować swoje kompetencje/umiejętności zawodowe. Kursantów „zmieniających branżę” najwięcej jest w przypadku kursów realizowanych w obszarach artystycznym (78%) i elektryczno-elektronicznym (58%), zaś najmniej w medycznym (24%). W obszarze medycznym jest zaś relatywnie najwięcej osób uczestniczących w kursach w celu zdobycia nowych kwalifikacji lub aktualizacji kwalifikacji niezbędnych do pracy w branży, w której uczestnicy pracowali już w momencie przystąpienia do kursu (aż 52%). Osób uczestniczących w kursach raczej hobbystycznie, bez intencji wykorzystania nabytych kwalifikacji/umiejętności w pracy zawodowej najwięcej jest na kursach realizowanych w obszarze administracyjno-usługowym (35%), a najmniej w obszarze budowlanym (6%).

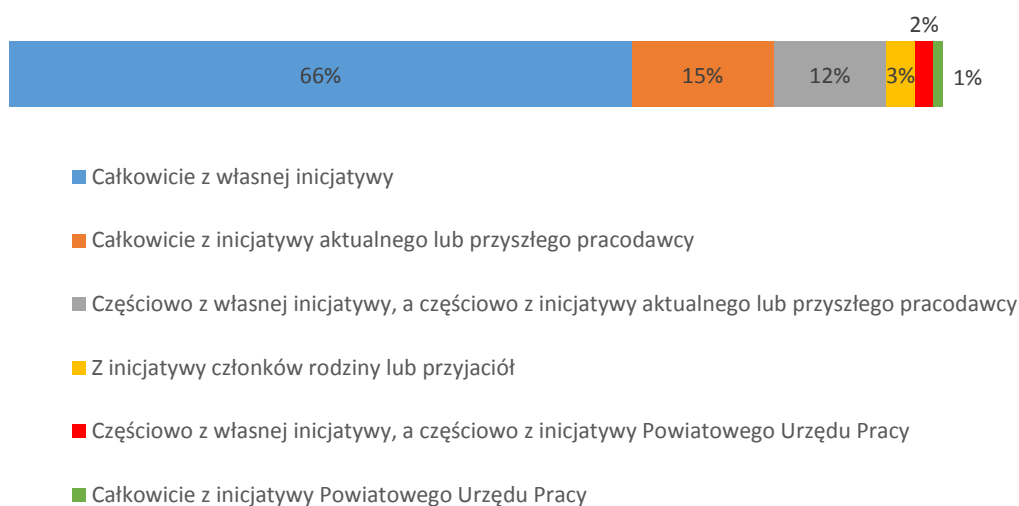
---

<sup>27</sup> Wagę tego czynnika jako motywu udziału w kształceniu ustawicznym podkreśla się także w innych opracowaniach dotyczących kształcenia ustawicznego (Zob. *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim – wyniki badań i rekomendacje*. Raport przygotowany w ramach projektu Badanie potrzeb edukacyjnych – monitoring kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim, 2011)

**Występuje również silne zróżnicowanie w zakresie motywów udziału w kursach na poszczególnych kierunkach kształcenia/kwalifikacjach.** Przykładowo, prawie połowa uczestników kursów realizowanych w kierunkach/kwalifikacjach takich jak rachunkowość, kadry i płace, rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych uczestniczy w nich w celu zmiany branży lub podjęcia pracy w tej branży, podczas gdy dla kierunków/kwalifikacji takich jak krawiectwo czy florystyka udział takich osób jest bardzo niski (odpowiednio 1% i 8%). Zidentyfikowano także kilka kierunków kształcenia, w których osoby uczestniczą przede wszystkim z intencją rozwoju własnych zainteresowań, nie zaś w celu osiągnięcia konkretnych celów zawodowych. Są to kierunki takie jak krawiectwo (aż 65%), pszczelarstwo (52%) oraz fotografia (49%).

Rozpoczęcie udziału w kursie może być całkowicie autonomiczną decyzją uczestników, jednakże wpływ na nią mogą mieć także inne osoby lub instytucje (np. pracodawcy, czy powiatowe urzędy pracy).

**Wykres 23. Czy na kurs zapisał/a się Pan/i z własnej inicjatywy, czy też z inicjatywy innych podmiotów i osób?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1163).

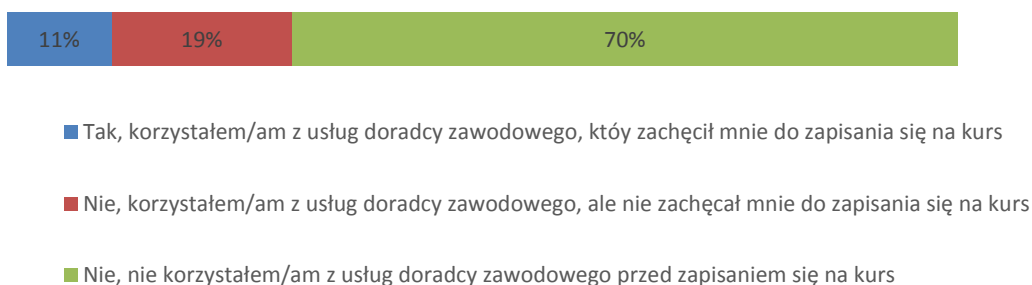
**Zdecydowana większość uczestników kursów deklaruje, że zapisało się na kurs całkowicie z własnej inicjatywy.** Zaprezentowane dane również potwierdzają bardzo mały udział powiatowych urzędów pracy oraz raczej mały udział pracodawców w kształtowaniu popytu na poszczególne kursy, w tym w szczególności na kwalifikacyjne kursy zawodowe (choć w przypadku KUZ i KKO ok. 1/3 uczestników przyznaje, że na kurs zapisało się całkowicie z inicjatywy pracodawcy lub częściowo z własnej inicjatywy, a częściowo z inicjatywy pracodawcy).

W kontekście powyższych wniosków, zaprezentowanych we wcześniejszych rozdziałach danych na temat dominującego modelu powzięcia informacji o kursach, jakim jest pozyskanie informacji od rodziny/przyjaciół/znajomych (zwłaszcza w przypadku KKZ), a także wniosków płynących z innych badań i analiz o istotnym udziale czynników takich jak moda na poszczególne kierunki kształcenia/zawody<sup>28</sup>, istotnego znaczenia nabiera system doradztwa zawodowego, który powinien ukierunkowywać potencjalnych kursantów na udział w takich kursach, których ukończenie pozwoli im

<sup>28</sup> Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne... (op. cit.)

na poprawienie własnej sytuacji na rynku pracy (kwalifikacje i umiejętności nabyte na kursach będą adekwatne do potrzeb rynku pracy).

**Wykres 24. Czy do zapisania się na kurs zachęcał Pana/Panią doradca zawodowy (np. doradca z Powiatowego Urzędu Pracy, poradni zawodowej itp.)?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1155).

Zdecydowana większość uczestników kursów nie korzystała z usług doradcy zawodowego przed zapisaniem się na kurs. **Świadczy to o słabym dostępie lub też o nikłej świadomości możliwości korzystania z dostępnej oferty doradztwa zawodowego wśród osób dorosłych.** 30% procent uczestników korzystało z usług doradcy zawodowego w okresie przed zapisaniem się na kurs, ale tylko w co dziesiątym przypadku, doradca zawodowy zachęcał tę osobę do udziału w tym kursie (jedynie 5% w przypadku uczestników KKZ i po ok. 15% w przypadku KUZ i KKO).

Motywacje, które prowadzą do wyboru pozaszkolnych form kształcenia dorosłych są zróżnicowane. Respondenci próbując je opisać często posługiwali się **opozycją autonomii i przymusu w wyborze.** „Przymus” może wynikać z chęci poszukiwania pracy, konieczności przekwalifikowania się, możliwości przejęcia zakładu pracy po rodzicach, niezadowolenia z poziomu oraz jakości własnego wykształcenia (np. student, który nie może znaleźć pracy).

*Ogólnie bardzo patrząc, to są osoby, które chcą zdobyć wiedzę, bo chcą albo muszą zmienić branżę, albo osoby które jakąś tam wiedzę mają, do której chcą wrócić po iluś latach działalności w innym obszarze. Albo są to osoby które sobie chcą tę wiedzę po prostu utrwalić. Takie 3 kluczowe grupy. Najwięcej jest osób, które założmy kończą studia, chciałyby coś robić założmy w zakresie kadr czy płac, ale jeszcze nie wiedzą czy dadzą sobie radę. Ja uważam, że taki kurs jest dla nich świetny, bo po pierwsze niewielkim realnie kosztem są w stanie ocenić, czy to ich w ogóle interesuje, czy będą sobie w stanie w tej branży poradzić [...]. Spora grupa ludzi jest taka, gdzie pracodawca np. przesuwa z działu HR do działu kadrowego i trzeba zdobyć wiedzę założmy w okresie 2 miesięcy – i takim osobom pomagamy się wdrażać jak najbardziej. Niewielki ułamek to są ludzie „zmuszeni” przez pracodawcę, gdzie pracodawca się ze mną kontaktował chcąc swojego pracownika przeszkolić (W12).*

Motywy „autonomiczne” to chęć poszerzenia własnej wiedzy, rozwinięcie własnego hobby, uzyskanie dodatkowej kwalifikacji „na wszelki wypadek” oraz chęć zmiany posiadanej pracy. **Osoby o takich motywacjach określa się jako „chcących”, co jest zaletą podczas prowadzenia zajęć.** Natomiast w przypadku osób, które „potrzebują kwitka” lub są „zmuszeni” kursy niekiedy okazują się marnotrawstwem środków i czasu.

*[...] Tak, najczęściej jeżeli osoby już pracują i kursy są im potrzebne do podniesienia kwalifikacji, to często są to osoby, które chcą mieć papier po prostu – też jesteśmy postrzegani może „negatywnie”, bo przychodzi pan i mówi*

„ja już wszystko wiem, bo ja wózkiem widłowym jeżdżę od 20 lat tylko mi jest potrzebny kwit”. [...] Mówię tutaj o projektach np. takich ze realizuje jakaś fundacja dla swoich podopiecznych i często ktoś sobie założył, że przeszkoli ich w zakresie spawalnictwa, nie biorąc pod uwagę, że to jest im do niczego nie potrzebne, że nie będą pracować w tym zawodzie, bo fakt – są wykluczeni społecznie z rynku pracy, ale nie znajdują zatrudnienia w zawodzie spawacza, bo wzrok nie ten, wiek nie ten i problem alkoholowy i trzęsącą się ręką. Taka osoba jest na kursie, bo musi być, bo często jest powiedziane, że jak nie będzie to straci zasiłek albo zostanie wyrejestrowana z PUP no i jest. Ale to szkolenie jest dla niej nieefektywne, po prostu wyrzucenie pieniędzy w błoto (W8).

### 5.5.3. Podsumowanie

Analiza zmiennych demograficznych uczestników kursów pozwoliła potwierdzić wnioski płynące z innych badań dotyczących kształcenia ustawicznego w Polsce, iż dominujący model uczestnika kursu to osoba pracująca, relatywnie młoda, mieszkaniac miasta, relatywnie dobrze wykształcona, częściej mężczyzna niż kobieta.<sup>29</sup> Zauważyć można pewne różnice w profilu osób podejmujących kształcenie w ramach KKZ w porównaniu do uczestników KUZ i KKO. Wśród uczestników KKZ silniejszy udział mają osoby najmłodsze, do 24 roku życia, podejmujące kształcenie na KKZ bezpośrednio po zakończeniu albo nawet w trakcie trwania edukacji w formach szkolnych lub studiów wyższych, a także mieszkańcy wsi. Wyniki badania wskazują na ograniczone możliwości wykorzystywania kursów jako narzędzi aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych/biernych zawodowo (uczestnicy kursów to w większości mieszkańcy najbliższej okolicy miejsca jego realizacji).

Równy udział w kursach mają osoby pracujące w danej branży, chcące jedynie podnieść lub zaktualizować swoje kwalifikacje oraz osoby traktujące kurs jako narzędzie do przekwalifikowania się i podjęcia pracy w danej branży w przyszłości lub dopiero zaczynające pracę w danej branży. Ok. 20% uczestników kursów bierze w nich udział bez orientowania się na cele zawodowe, a raczej z chęci rozwoju osobistego, np. uczestnicy kursów z zakresu pszczelarstwa czy szycia odzieży. Istotnym motywem udziału w kursach wydaje się być także konieczność dostosowania się kursantów lub przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni do zmieniających się przepisów prawnych. Decyzję o uczestniczeniu w kursie zdecydowanie najczęściej podejmują samodzielnie ich uczestnicy, choć w przypadku KUZ i KKO dość istotny udział mają także pracodawcy. Decyzja o udziale w kursie rzadko konsultowana jest z doradcą zawodowym.

### 5.6. Motywacja uczestników do ukończenia kursów i zdawania egzaminów na kwalifikację zawodową

#### Pytanie badawcze:

6. Jakie czynniki decydują o przystąpieniu przez absolwentów szkół oraz placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, a jakie wpływają na decyzję o rezygnacji z kursu przed jego ukończeniem?

#### 6.5.1. Przerwanie uczestnictwa w kursach

Skalę problemu przerywania uczestnictwa w kursach zdiagnozowano poprzez zawarcie w ankiecie dla przedstawicieli szkół i placówek prowadzących kursy pytań kwestionariuszowych dotyczących liczby osób, które rozpoczęły poszczególne kursy w roku szkolnym 2016/2017 oraz liczbę osób, które

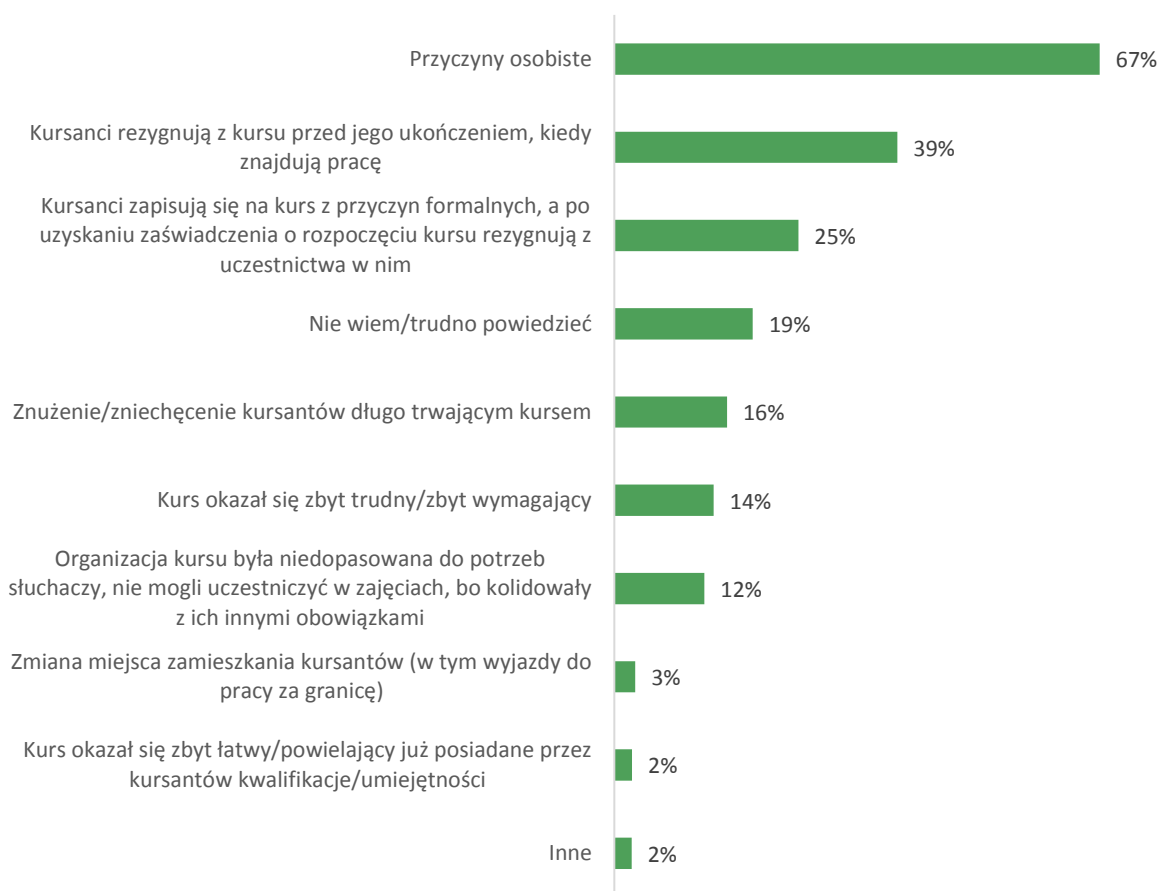
<sup>29</sup> Ewaluacja ex- post Wpływ polityki spójności 2007- 2013 na edukację i kształcenie. Raport przygotowany na zamówienie Ministerstwa Rozwoju, 2017

ukończyły te kursy. Po wykluczeniu z analizy przypadków, w których respondenci nie byli w stanie podać pełnych danych lub też zaznaczali w ankiecie, iż kursy rozpoczęte w roku szkolnym 2016/2017 jeszcze się nie zakończyły, obliczono średnią liczbę uczestników kursów rozpoczynających kursy oraz kończących kursy.

**W przypadku krótkich form kursowych czyli kursów umiejętności zawodowych oraz kursów kompetencji ogólnych problem rezygnacji z kursów niemal w ogóle nie występuje.** Kursy ukończyło przeciętnie odpowiednio 99% i 96% osób, które je rozpoczęły. **Istotny problem z przerywaniem uczestnictwa w kursach zdiagnozowano za to w przypadku kwalifikacyjnych kursów zawodowych.** Według danych pozyskanych od przedstawicieli szkół i placówek realizujących kursy, przeciętnie dany KKZ rozpoczynają 32 osoby, natomiast kurs kończy przeciętnie 19 osób, a więc **ok. 59%** spośród tych, którzy rozpoczęli kurs. Wniosek ten potwierdził jeden z ekspertów, z którym przeprowadzono wywiad, według którego z kwalifikacyjnych kursów zawodowych realizowanych w jednym z miast wojewódzkich rezygnuje w trakcie ich trwania około połowy uczestników. Nasilenie problemu rezygnacji z kursów w przypadku KKZ wytłumaczyć można – obok długości trwania tych kursów – także tym, iż kurs taki jest bezpłatny, a zatem uczestnicy nie ponoszą żadnego ryzyka rozpoczęcia udziału w kursie (w przeciwieństwie do kursów płatnych, gdzie ponoszone jest ryzyko finansowe).

Przedstawiciele szkół i placówek wskazywali w ankiecie najistotniejsze powody rezygnacji uczestników z udziału w kursach. Wyniki badania w tym zakresie, po wyeliminowaniu odpowiedzi „Czas trwania kursu wykracza poza rok szkolny 2016/2017, a tym samym kursanci nie mogli go jeszcze ukończyć” przedstawiono na poniższym wykresie.

**Wykres 25. Dlaczego niektóre osoby nie ukończyły kursów realizowanych przez Państwa placówkę?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 704).

Zdecydowanie najistotniejszą przyczyną rezygnacji z kursów są **przyczyny osobiste** (wskazane przez 2/3 przedstawicieli szkół i placówek, które doświadczyły problemu rezygnacji uczestników z udziału w kursach), **podjęcie pracy przez uczestników kursów w trakcie ich realizacji** (w tym także pracy poza miejscem zamieszkania/miejscem realizacji kursu) oraz rezygnacja z udziału w kursach tych uczestników, którzy **zapisują się na nie tylko po to, by uzyskać zaświadczenie o udziale w kursie** niezbędne np. do otrzymania świadczeń socjalnych przysługujących osobom kształcącym się. Dość istotną przyczyną rezygnacji z udziału w KKZ jest również **znużenie/zniechęcenie kursantów długotrwałym kursem** (przyczyna ta nie występuje oczywiście w przypadku krótkich form kursowych takich jak KUZ czy KKO).

Oceny prawdopodobieństwa rezygnacji z kursu dokonywali także ich uczestnicy. **Zdecydowana większość badanych uczestników kursów (93%) deklaruje, iż nie zamierza rezygnować z udziału w nim przed zakończeniem kursu. Za prawdopodobny uznaje taki scenariusz niecałe 5% badanych.** Należy jednak zaznaczyć, iż w ankiecie audytoryjnej nie wzięli udziału ci uczestnicy kursów, którzy z nich zrezygnowali przed okresem realizacji badania oraz ci, którzy nie brali udziału w zajęciach w momencie realizacji badania ankietowego. Wśród możliwych przyczyn rezygnacji z udziału w kursie, badani uczestnicy kursów wskazują przede wszystkim na ważne przyczyny osobiste (ponad 58% wskazań) oraz na aspekty organizacyjne (odpowiedź „Gdyby organizacja kursu była niedopasowana do moich możliwości, gdybym nie mógł/nie mogła uczestniczyć w zajęciach, bo kolidowałyby z moimi innymi obowiązkami”) (25%). Na pierwszą z tych przyczyn szkoły/placówki realizujące kursy nie mają oczywiście żadnego wpływu, zaś wpływ na drugą z nich jest ograniczony (wszak trudno jest dopasować np. harmonogram zajęć w ramach kursu do zróżnicowanych, indywidualnych potrzeb wszystkich jego uczestników). Tym niemniej wywiady pogłębione przeprowadzone z przedstawicielami szkół i placówek pozwalają stwierdzić, że starają się one – w miarę możliwości – dostosować organizację zajęć tak, by można je było pogodzić z obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi, czy też uwzględniały fakt konieczności dojazdu na zajęcia niektórych uczestników. Szkoły i placówki kształcenia ustawicznego próbują pomóc kursantom poprzez zmiany godzin zajęć, przesunięcia pomiędzy grupami ćwiczeniowymi oraz możliwość przepisania godzin zajęć, gdy ktoś odbywa dwa lub więcej kursów, w ramach których powtarzają się zajęcia.

*[...] Jeżeli tylko osoba chce uczestniczyć w szkoleniu, a nie może w danym dniu przyjść, to dopuszczamy możliwość, żeby panie się zamieniły w grupach – bo nie musi być konkretnie w tym dniu, może być z grupą drugą, pod warunkiem zachowania tego maksymalnego limitu – powiedzmy że grupa jest maksymalnie 5 czy 6-osobowa. To też program określa. Więc akurat w tych kursach nie mamy takiego problemu, ale w niektórych, które są mniej restrykcyjne, jest dopuszczalny limit nieobecności. Czasami jest tak, że osoba nie przychodzi, nie przyszła raz – my nie reagujemy, jest poinformowana przez nas, że ma limit nieobecności. Jest już bliska przekroczenia tego limitu – wówczas jest monit z naszej strony, że proszę pana/pani, proszę przyjść na zajęcia, czy pani będzie chodzić, kontynuować czy nie, bo jest pani tutaj blisko limitu nieobecności. (W8).*

Przedstawiciele szkół i placówek podkreślają, że **problem rezygnacji z udziału w kursach z innych powodów niż przyczyny osobiste częściej dotyczy osób, które nie uczestniczą w nich z własnej woli**, a np. zostały skierowane na kurs przez pracodawcę, powiatowy urząd pracy lub też jedynie po to, by uzyskać świadczenia socjalne.

Jeden z respondentów podkreślał też, że ważnym czynnikiem różnicującym skalę rezygnacji z kursów jest kwestia odpłatności za kurs. Jego zdaniem **znacznie łatwiej jest zrezygnować z kursów**

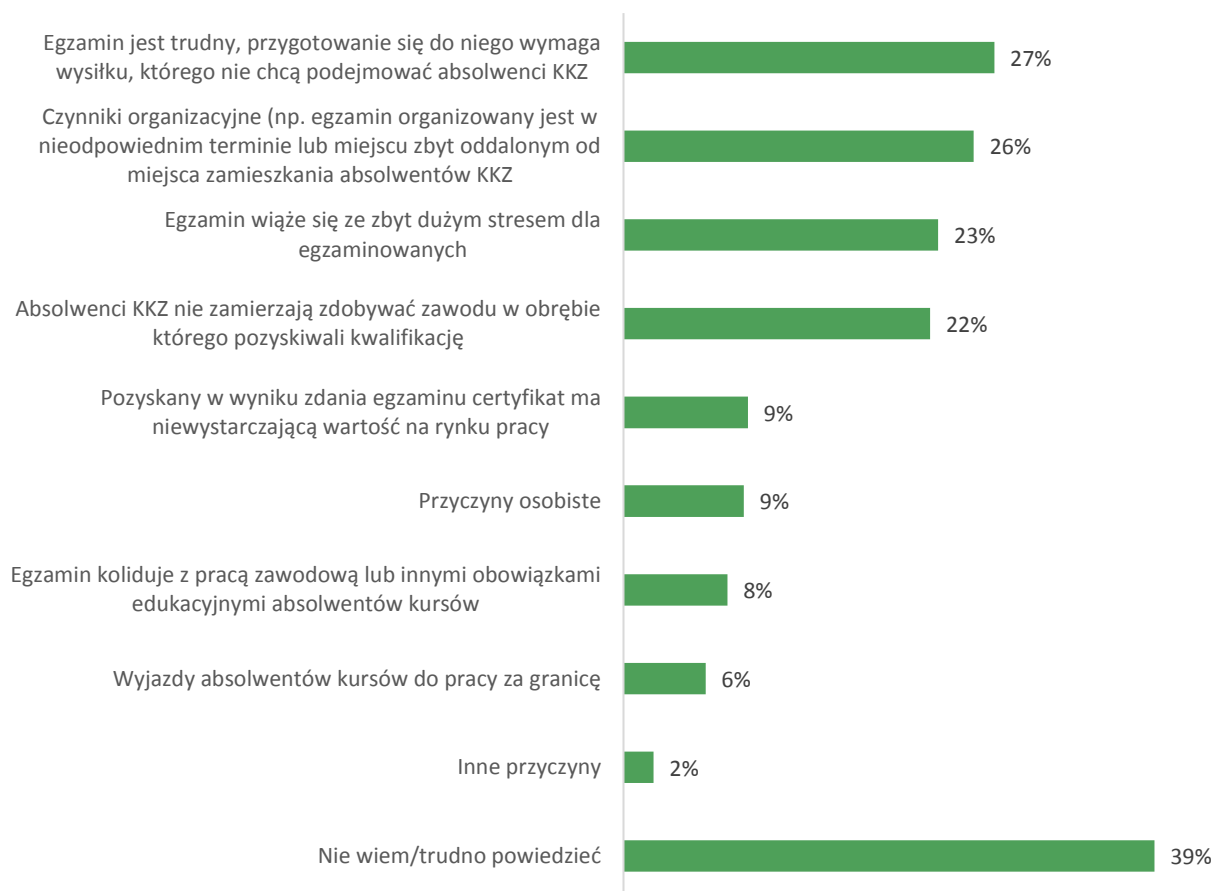
**darmowych**, niż z kursów płatnych. Placówka, w której pracuje zabezpiecza się przed takimi sytuacjami poprzez umowy, które nie mają jednak mocy prawnej. Pełnią one funkcję „straszaka”. Jego zdaniem przed marnotrawstwem środków publicznych na darmowe kursy mogłyby zabezpieczyć zaliczki, które byłyby zwracane, jeżeli słuchacz zakończyłby kurs.

#### 6.5.2. Rezygnacje z przystąpienia do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe po ukończeniu KKZ

Jak wynika z ankiety przeprowadzonej z przedstawicielami szkół i placówek realizujących kwalifikacyjne kursy zawodowe, problem rezygnacji z przystąpienia do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe po ukończeniu KKZ jest mniejszy niż problem rezygnacji z udziału w kursach. **Do egzaminu przystąpiło ok. 88% spośród tych absolwentów KKZ realizowanych w roku szkolnym 2016/2017**, którzy mieli już okazję przystąpić do takiego egzaminu (odbyła się sesja egzaminacyjna). Wynik ten można porównać z deklaracjami uczestników KKZ objętych badaniem techniką ankiety audytoryjnej – **92%** z nich deklaruje, że zamierza przystąpić do egzaminu państwowego potwierdzającego zdobycie kwalifikacji na KKZ.

Przyczyny, dla których absolwenci KKZ nie przystępują do egzaminów zostały wskazane na poniższym wykresie.

**Wykres 26. Dlaczego niektóre osoby, które ukończyły KKZ organizowany przez Państwa placówkę nie przystąpiły do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 534).



Zdaniem przedstawicieli szkół i placówek realizujących KKZ, są cztery najważniejsze przyczyny rezygnacji z przystąpienia do egzaminów absolwentów:

- **Absolwenci KKZ nie chcą podejmować trudu związanego z przygotowaniem się do egzaminu,**

*I nierz jest tak, że się ciągnie ten kurs, a ten kursant mówi „a tak właściwie tak zrobiłem to dla siebie, mam ten komputer, tak naprawdę nie muszę potwierdzać, bo mi się nie chce” – o w ten sposób. Też się zdarzają takie przypadki, no, ale człowiek jest wolny i może robić co mu się podoba (W5).*

- **Czynniki organizacyjne,** przy czym kluczowe znaczenie ma – jak wynika z analizy odpowiedzi na pytania otwarte w ankiecie oraz informacji pozyskanych w toku badań jakościowych – problem organizacji sesji egzaminacyjnej np. dopiero kilka miesięcy po ukończeniu kursu oraz brak możliwości pogodzenia egzaminu z innymi obowiązkami (np. zawodowymi, czy też równoległe zaliczanymi egzaminami na studiach wyższych),

*Podejrzewam, że po prostu terminy im nie pasują. Tak jak powiedziałam: wyjeżdżają, mają matury, gdzieś tam pracują i po prostu akurat nie pasuje termin. Zdarzało się, że pracodawca nie dał wolnego niech Pan sobie wyobrazi – też tak bywało. (W5)*

- **Stres związany z koniecznością podejścia do egzaminu,**

*Nie wszystkie przystępują do egzaminu, bo z założenia na przykład uważają, że nie potrzebują, a nie chcą się stresować. (W4)*

Warto zaznaczyć, że w niektórych przypadkach przewidywany przez potencjalnych kursantów stres egzaminacyjny (nawet w kontekście egzaminów/testów wewnętrznych, realizowanych przez samą szkołę/placówkę) może być nawet przyczyną rezygnacji z przystąpienia do kursu.

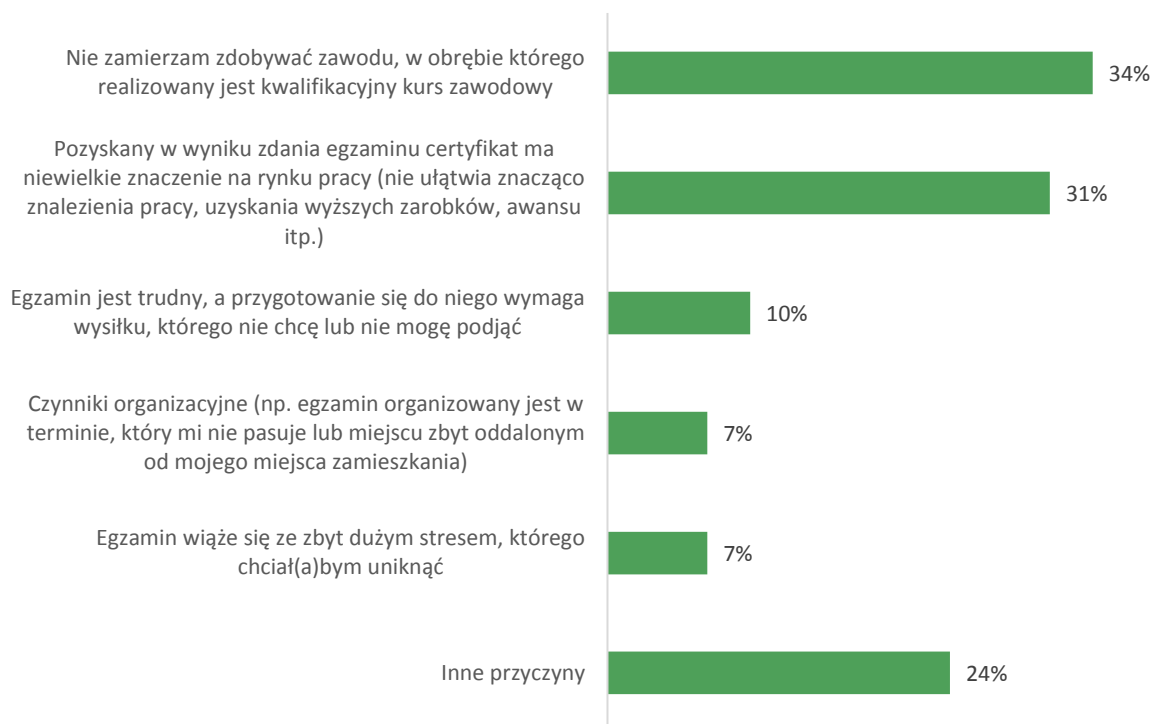
*[...] raczej tego nie ma u nas, dlatego że to wygląda tak, że jeżeli on sobie robi kurs, to nagle trafia na ostatnia lekcje, gdzie jest informacja „pobierz sobie test, wypełnij, odeślij nam do sprawdzenia” i nie zauważyłem żeby ktokolwiek rezygnował na tym etapie. To już prędzej osoby rezygnują w ogóle z zapisania się na kurs, jak się dowiadują że jest test na końcu – chociaż on nie jest trudny, jak ktoś przerobi ten kurs, to spokojnie ten test rozwiąże. Ale zauważyłem też, że są osoby – „a, to ja dziękuję, jak jest egzamin to nie chcę” (W12).*

- **Brak chęci/konieczności zdobywania zawodu przez absolwentów KKZ.**

*Z drugiej strony, ja się nie dziwię, bo jeżeli nie idzie pracować do jakiejś firmy, nie ma nawyku takiego, że musi mieć papier, a jest dużo takich ludzi, bo nawet świadectw mi nie odbierają ze szkoły zawodowej, maturalnej, proszę mi wierzyć, tu jeszcze, jakbym pytała w sekretariacie, to leżą 40 lat świadectwa, których nikt nie odebrał, bo nie było potrzebne do niczego. Dopiero jak przechodzi na emeryturę, to przychodzi i prosi. (W4).*

Sami uczestnicy KKZ, którzy nie zamierzają przystępować do egzaminu, jako przyczynę takiej decyzji zdecydowanie częściej niż przedstawiciele szkół i placówek kształcenia ustawicznego wskazują na „**niewielkie znaczenie certyfikatu potwierdzającego nabyte kwalifikacje zawodowe na rynku pracy**”. Szczegółowy rozkład przyczyn decyzji uczestników kursów o nie przystąpieniu do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje nabyte na KKZ przedstawiono na poniższym wykresie.

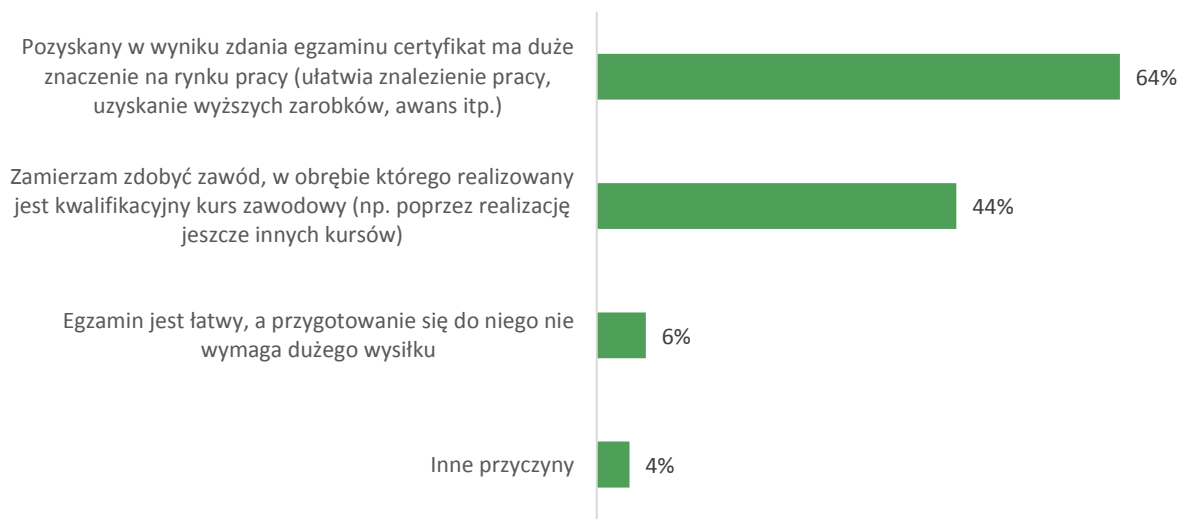
**Wykres 27. Dlaczego nie zamierza Pan/i przystąpić do egzaminu państwowego potwierdzającego zdobycie kwalifikacji na kwalifikacyjnym kursie zawodowym po zakończeniu kursu?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 80).

Co ciekawe, ci uczestnicy KKZ, którzy zamierzają przystąpić do egzaminu potwierdzającego nabyte kwalifikacje zawodowe jako główną przyczynę takiej decyzji podają właśnie wysoką wartość takiego certyfikatu na rynku pracy jako dominującą przyczynę decyzji o przystąpieniu do egzaminu.

**Wykres 28. Dlaczego zamierza Pan/i przystąpić do egzaminu państwowego potwierdzającego zdobycie kwalifikacji na kwalifikacyjnym kursie zawodowym po zakończeniu kursu?**

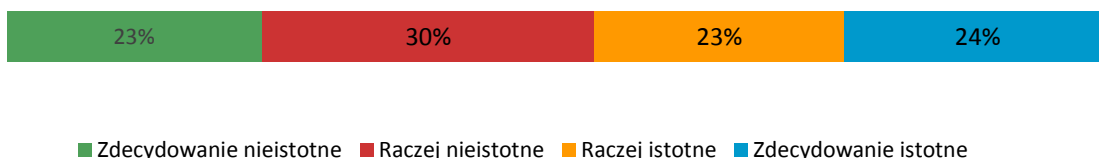


Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 782).

Wśród innych przyczyn podejścia do egzaminu respondenci wymieniają przede wszystkim **chęć sprawdzenia się, zweryfikowania dla własnej satysfakcji poziomu zdobytych kompetencji** itp.

W kontekście oceny wartości dyplomów ukończenia kursów (wystawianych przez same szkoły/placówki) oraz certyfikatów poświadczających zaliczenie przez nich formalnych egzaminów zawodowych (wystawianych przez komisje egzaminacyjne, niezależne od szkół/placówek) istotne znaczenie ma opinia pracodawców.

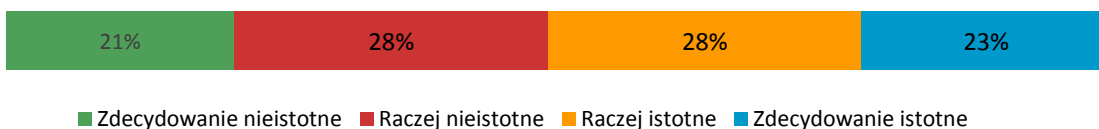
**Wykres 29. Proszę ocenić, na ile istotne jest dla Państwa firmy to, czy pracownicy posiadają formalne dyplomy ukończenia kursów zawodowych?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 384).

**Opinie pracodawców na temat znaczenia posiadania przez pracowników dyplomu ukończenia kursów zawodowych są zróżnicowane (ok. połowy badanych uznaje je za istotne).** Zaobserwować można bardzo wyraźną zależność pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa, a uznawaniem przez pracodawców faktu posiadania przez (potencjalnych) pracowników dyplomów ukończenia kursów zawodowych (co uznać można również za wskaźnik postrzegania faktu samego ukończenia kursu zawodowego przez pracobiorcę jako istotnie podwyższającego jego wartość dla przedsiębiorstwa). **Im większe jest przedsiębiorstwo, tym bardziej rośnie wartość dyplomu ukończenia kursu zawodowego na rynku pracy.** Prawie 54% przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw uznaje, że nie jest istotne to, czy pracownik posiada formalny dyplom ukończenia kursów, podczas, gdy w przypadku średnich firm jest to 18,7%, zaś w przypadku dużych firm zaledwie 1,6%. Tak wyraźnej zależności nie można natomiast dostrzec w zakresie typu prowadzonej działalności gospodarczej przez przedsiębiorstwo: jedynie w przypadku przedsiębiorstw budowlanych zaobserwować można nieco rzadsze uznawanie przez nie formalnych dyplomów ukończenia kursów zawodowych za istotne (jedynie 38% przedstawicieli firm budowlanych uznaje fakt posiadania takich dyplomów za istotny).

**Wykres 30. A na ile istotne jest dla Państwa firmy to, czy pracownicy posiadają świadectwa i certyfikaty poświadczające zaliczenie przez nich formalnych egzaminów zawodowych?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 384).

**Bardzo podobne wyniki uzyskano w wyniku zadania pytania o istotność posiadania przez pracowników świadectw i certyfikatów poświadczających zaliczenie przez nich formalnych egzaminów zawodowych.** Połowa badanych firm uznaje posiadanie takich świadectw i certyfikatów za nieistotne, a połowa za istotne, jednakże w przypadku średnich i dużych firm zdecydowana większość

z nich uznaje je za istotne. W przypadku świadectw/certyfikatów zawodowych nie zaobserwowano statystycznie istotnej zależności pomiędzy typem działalności gospodarczej przedsiębiorstwa, a postrzeganiem ich jako istotnych lub nieistotnych.

W kontekście zaprezentowanych powyżej danych można uznać, iż dla zdecydowanej większości średnich i dużych pracodawców – obok faktycznie posiadanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych – istotne znaczenie ma posiadanie przez (potencjalnego) pracownika dokumentu potwierdzającego ich nabycie w ramach edukacji formalnej. W przypadku mikroprzedsiębiorstw znaczenie tych dokumentów jest dużo mniejsze.

### 6.5.3. Podsumowanie

**Problem przerywania udziału w kursach dotyczy niemal wyłącznie kwalifikacyjnych kursów zawodowych** (ok. 40% uczestników KKZ rezygnuje z udziału w kursie przed jego zakończeniem), nie dotyczy zaś krótkich i z reguły płatnych form kursowych, takich jak kursy umiejętności zawodowych oraz kursy kompetencji ogólnych. Przyczyny rezygnacji z kursów to najczęściej przyczyny osobiste, podjęcie pracy przez uczestników kursów, która uniemożliwia udział w zajęciach oraz rezygnacja z udziału w KKZ tych osób, które decydują się na udział w nich wyłącznie po to, by uzyskać świadczenia socjalne przysługujące osobom podejmującym kształcenie. Istotną przyczyną rezygnacji z udziału w KKZ jest także znużenie/zniechęcenie kursantów długo trwającym kursem. Problem rezygnacji z kursów jest bardziej nasilony w przypadku osób, które nie uczestniczą w nich dobrowolnie, a zostały skierowane na kurs np. przez PUP lub pracodawcę. By ograniczyć skalę rezygnacji z kursów niektóre szkoły/placówki kształcenia ustawicznego starają się maksymalnie uelastyczniać tę formę kształcenia (np. w przypadku równolegle realizowanych kursów z tym samym modułem zajęć, umożliwiać udział w zajęciach w terminie najbardziej pasującym uczestnikowi).

Zdecydowana większość absolwentów KKZ (ok. 88%) przystępuje do egzaminów państwowych potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Najważniejsze przyczyny rezygnacji z przystąpienia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje to niechęć do podejmowania wysiłku związanego z przygotowaniem się do egzaminu, przyczyny organizacyjne (np. brak możliwości stawienia się na egzaminie we wskazanym terminie kolidującym z innymi obowiązkami absolwenta KKZ), unikanie przez absolwentów sytuacji stresowych związanych z egzaminem oraz brak chęci lub konieczności zdobycia przez nich zawodu. Niektórzy uczestnicy KKZ są również przekonani o niewielkiej wartości na rynku certyfikatów potwierdzających nabycie kwalifikacji.

Pracodawcy nie są jednomyślni w ocenie wartości dyplomów ukończenia kursów oraz certyfikatów potwierdzających nabycie kwalifikacji zawodowych. Średnie i duże przedsiębiorstwa uznają je za istotne, podczas gdy dla większości mikro i małych przedsiębiorstw istotne znaczenie mają wyłącznie realnie posiadane (a nie potwierdzone dyplomami czy certyfikatami) przez potencjalnego pracownika kwalifikacje i umiejętności zawodowe, co w małych firmach można dość łatwo zweryfikować.

## 5.7. Ocena jakości kursów

### Pytanie badawcze:

7. Jak oceniana jest jakość kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych oraz kursów kompetencji ogólnych: kompetencje kadry, infrastruktura szkół i placówek, poziom merytorycznych przekazywanych treści?

### 5.7.1. Typologia czynników wpływających na ocenę jakości kształcenia ustawicznego

Na podstawie dotychczas zrealizowanych badań w obszarze kształcenia ustawicznego, wyróżnić można dwie główne grupy czynników decydujących o ocenie jakości kształcenia przez jego uczestników – merytoryczną i organizacyjną, do których należą<sup>30</sup>:

#### 1. Czynniki merytoryczne:

- dopasowanie tematyki kursu do zapotrzebowania na rynku pracy,
- kompetencje osób prowadzących,
- dopasowanie poziomu kursu do umiejętności uczestników,
- tempo realizacji programu szkoleniowego,
- równowaga między zakresem teoretycznym i praktycznym przekazywanej wiedzy.

#### 2. Czynniki organizacyjne:

- czas trwania (długość) szkoleń,
- stałość kadry realizującej szkolenie,
- liczebność grup szkoleniowych,
- częstotliwość odwoływania zajęć,
- lokalizacja dostosowana do specjalnych potrzeb uczestników (np. osób niepełnosprawnych),
- infrastruktura do zajęć praktycznych,
- dostępność komunikacyjna lokalizacji szkolenia.

Większość z ww. elementów kształcenia ustawicznego podlegała ocenie ze strony uczestników KKZ, KUZ i KKO.

### 5.7.2. Ocena jakości kursów przez uczestników/słuchaczy

Uczestnicy kursów dokonali oceny jakości kursów, w których uczestniczą w 13 wymiarach oraz oceny ogólnej kursu. Oceny dokonywane były w skali od 1 (ocena najniższa) do 5 (ocena najwyższa).

<sup>30</sup> Typologia opracowana na podstawie: *Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy... (op. cit.); Badanie efektów projektów obejmujących kursy językowe oraz ICT, realizowanych w ramach komponentu regionalnego POKL 2007-2013 w województwie pomorskim. Raport przygotowany na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego w Gdańsku, 2014; Ocena stanu przygotowania podmiotów... (op. cit.); Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników... (op. cit.)*

**Wykres 31. Proszę ocenić w skali od 1 (ocena najniższa) do 5 (ocena najwyższa) jakość kursu, w którym Pan/i uczestniczy w następujących kryteriach:**



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1129).

**Średnia ogólna ocena kursów w skali od 1 do 5 to 4,62, co uznać należy za wynik pozytywny.**

**Średnie oceny kursów wystawiane przez kursantów w każdym ocenianym wymiarze są dobre lub bardzo dobre, co świadczy o wysokim poziomie dopasowania kursów do potrzeb i oczekiwań kursantów.** Z drugiej strony należy pamiętać, że w ankiecie audytoryjnej nie wzięły udziału te osoby, które zrezygnowały z udziału w kursach (a przyczyną rezygnacji z udziału mogło być przecież niezadowolenie z kursu) lub też te, które nie uczęszczają regularnie na zajęcia.

**Kursanci najwyżej oceniają aspekty kursu wiążące się bezpośrednio z kadrą prowadzącą kursy, czyli „przyjazność, otwartość nauczycieli prowadzących zajęcia na kursie”, „poziom wiedzy i kompetencji zawodowych/specjalistycznych nauczycieli prowadzących zajęcia na kursie”) oraz „Umiejętności**

dydaktyczne nauczycieli prowadzących zajęcia na kursie (umiejętność przekazywania wiedzy, tłumaczenia kursantom skomplikowanych zagadnień itd.)”.

**Relatywnie słabo** (choć średnie ocen przekraczają 4,00) **oceniane są materialne aspekty kursów:** „jakość infrastruktury/wyposażenia (np. maszyn i urządzeń) wykorzystywanej na zajęciach praktycznych”, „jakość materiałów dydaktycznych wykorzystywanych w czasie kursu (np. podręczników)” oraz „wyposażenie, wygoda i estetyka pomieszczeń, w których odbywają się zajęcia teoretyczne”.

Na infrastrukturę jako najpoważniejszy problem utrudniający osiągnięcie wysokiego poziomu jakości kursów (i innych form kształcenia ustawicznego), wskazano także w innych badaniach i analizach dotyczących kształcenia ustawicznego. O ile kadra dydaktyczna publicznych placówek kształcenia ustawicznego oceniana jest przez dyrektorów większości z tych placówek wysoko (pomimo doświadczanych problemów z pozyskaniem kadry wysokiej jakości z powodu ograniczeń płacowych), to bardzo istotnym problemem jest przestarzały sprzęt służący do realizacji zajęć praktycznych.<sup>31</sup>

**Relatywnie słabo oceniana jest także proporcja zajęć praktycznych i teoretycznych** na kursie (choć w ankiecie audytoryjnej zabrakło pytania o to, którego typu zajęć jest za mało w stosunku do drugiego typu zajęć, to przypuszczać można, iż kursanci oczekiwaliby większej ilości zajęć praktycznych), a także zaangażowanie w naukę na kursie innych uczestników.

Nie zaobserwowano istotnych różnic w ocenach kursów pomiędzy uczestnikami KKZ, KUZ i KKO.

### 5.7.3. Podsumowanie

Jakość KKZ, KUZ i KKO oceniana jest przez uczestników tych kursów wysoko przede wszystkim w aspektach merytorycznych (kompetencje branżowe i dydaktyczne kadry; dopasowanie poziomu kursu do potrzeb). Nieco słabiej oceniane są aspekty organizacyjne, w tym w szczególności jakość infrastruktury wykorzystywanej na zajęciach praktycznych. Relatywnie słabo oceniana jest także proporcja zajęć praktycznych i teoretycznych w ramach kursu.

## 5.8. Dostosowywanie oferty kursów do potrzeb rynku pracy

### Pytania badawcze:

8. W jaki sposób szkoły oraz placówki prowadzące kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych weryfikują poziom dostosowania oferty pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych do zapotrzebowania rynku pracy?
- 8a. W jaki sposób placówki i szkoły monitorują efektywność zatrudnieniową i przydatność prowadzonych kursów?

### 5.8.1. Mechanizmy dostosowywania oferty kursów do potrzeb rynku pracy

Mechanizmami dostosowywania oferty kursów do potrzeb rynku pracy przez szkoły i placówki kształcenia ustawicznego mogą być:

<sup>31</sup> Ocena stanu przygotowania podmiotów... (op. cit.)

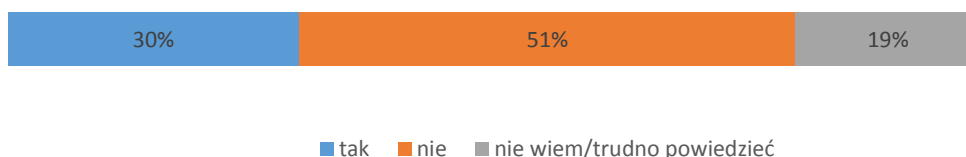
- Realizacja kursów na zlecenie pracodawców (tzw. kursy „zamknięte”) lub powiatowych urzędów pracy (które powinny dysponować rzetelnymi danymi na temat potrzeb rynku pracy i zamawiać kursy dopasowane do tych potrzeb),
- Badanie/analiza zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach, które mogłyby być kształtowane w ramach kursów, a następnie realizacja takich kursów,
- Monitoring losów zawodowych absolwentów kursów tak, by pozyskać informację o przydatności już zrealizowanych kursów do potrzeb rynku pracy, a następnie ponowna realizacja kursów, których absolwenci dobrze radzą sobie na rynku pracy i rezygnacja lub korekta tych kursów, których absolwenci nie radzą sobie na rynku pracy.

Mechanizmem dostosowywania oferty kursów do potrzeb rynku pracy jest także konsultacja programów nauczania realizowanych na kursach z interesariuszami rynku pracy: pracodawcami, organizacjami pracodawców i instytucjami rynku pracy.

Jak wykazano we wcześniejszych rozdziałach raportu, realizacja kursów na indywidualne zamówienia (np. pracodawców, PUP i in. instytucji) jest najmniej istotnym czynnikiem kształtowania oferty edukacyjnej przez szkoły i placówki prowadzące kursy (zob. wykres 1), co świadczy o tym, iż zamawianie konkretnych kursów w szkołach i placówkach prowadzących KKZ, KUZ i KKO na potrzeby konkretnych podmiotów jest rzadko praktykowane. Programy nauczania na kursach rzadko zmieniane są z inicjatywy pracodawców, czy instytucji rynku pracy (zob. wykres 2), rzadko też – w szczególności w przypadku szkół prowadzących KKZ – konsultowane są z pracodawcami, organizacjami pracodawców i instytucjami rynku pracy (zob. tabela 3). W niniejszym rozdziale przedstawiono analizę stosowania dwóch pozostałych ww. mechanizmów dostosowywania oferty kursów do potrzeb rynku pracy czyli badania/analizy potrzeb pracodawców oraz monitoringu losów zawodowych absolwentów kursów.

### 5.8.2. Diagnozy potrzeb pracodawców w kontekście realizacji kursów

**Wykres 32. Czy Państwa placówka kiedykolwiek prowadziła badania/analizy/diagnozy potrzeb pracodawców w zakresie zapotrzebowania na konkretne zawody/kwalifikacje/umiejętności?**



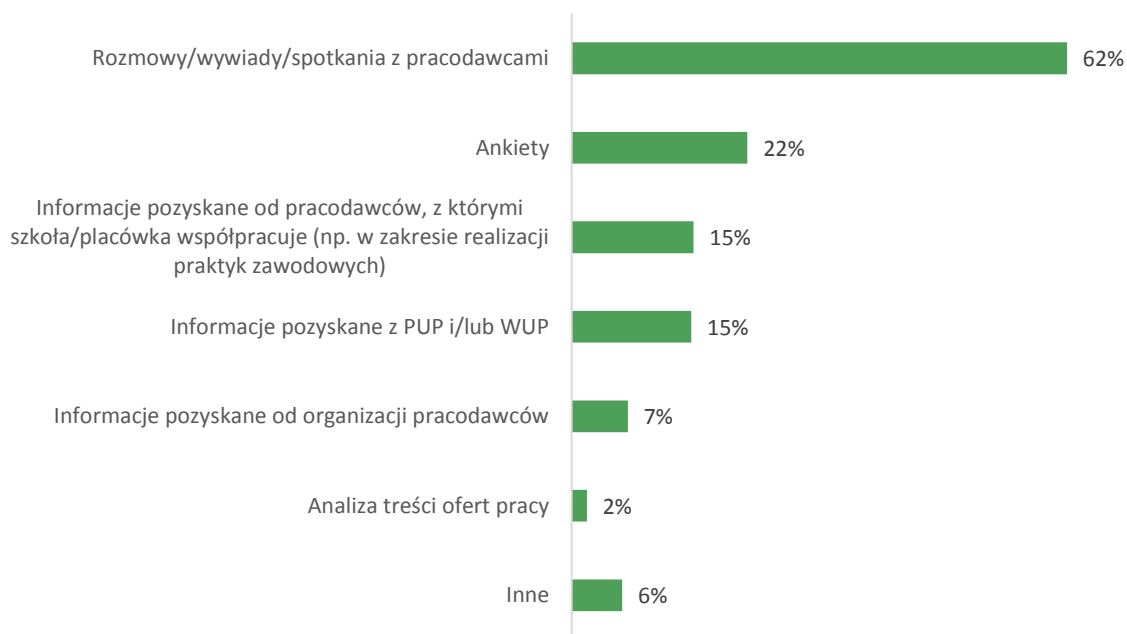
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 708).

Zdecydowana większość szkół i placówek kształcenia ustawicznego objętych badaniem nigdy nie prowadziła badań/analiz/diagnoz potrzeb pracodawców w zakresie zapotrzebowania na konkretne zawody/kwalifikacje/umiejętności. Nieznacznie częściej tego typu analizy wykonywały szkoły publiczne prowadzące kwalifikacyjne kursy zawodowe (33%) niż placówki niepubliczne realizujące KUZ (22%) i KKO (26%). Realizacja rzetelnej diagnozy potrzeb pracodawców w kontekście realizacji kursów wymaga dość znacznych zasobów, w tym w szczególności umiejętności i doświadczenia w tym zakresie oraz zasobów finansowych, nie powinno zatem dziwić, że realizacja tego typu działań nie jest powszechna.



Przedstawiciele tych szkół i placówek, które prowadziły badanie/analizę/diagnozę potrzeb pracodawców krótko opisali ten proces w odpowiedzi na pytanie otwarte zawarte w ankiecie. Następnie odpowiedzi zaklasyfikowano do poszczególnych kategorii.

**Wykres 33. Metody badania/analizy potrzeb potencjalnych pracodawców w zakresie zapotrzebowania na konkretne zawody/kwalifikacje/umiejętności**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 227).

Zdecydowanie najczęściej stosowane formy diagnozy potrzeb pracodawców to **luźne rozmowy (osobiste lub telefoniczne), wywiady czy spotkania z pracodawcami**. Takich analiz nie można jednak raczej nazwać działaniami badawczymi, które pozwalają wnikliwie sprawdzić zapotrzebowanie lokalnego i regionalnego rynku pracy. Raczej są to działania niesystematyczne, wrywkowe, a wnioski z nich mają bardziej charakter intuicyjnych przypuszczeń niż zweryfikowanych hipotez. Warto też zaznaczyć, że działania tego typu ograniczają się zazwyczaj do wąskiej grupy pracodawców, z którymi szkoła/placówka współpracuje także na innych polach (nie tylko diagnozy potrzeb rynku pracy, ale także np. realizacji praktyk zawodowych u pracodawcy).

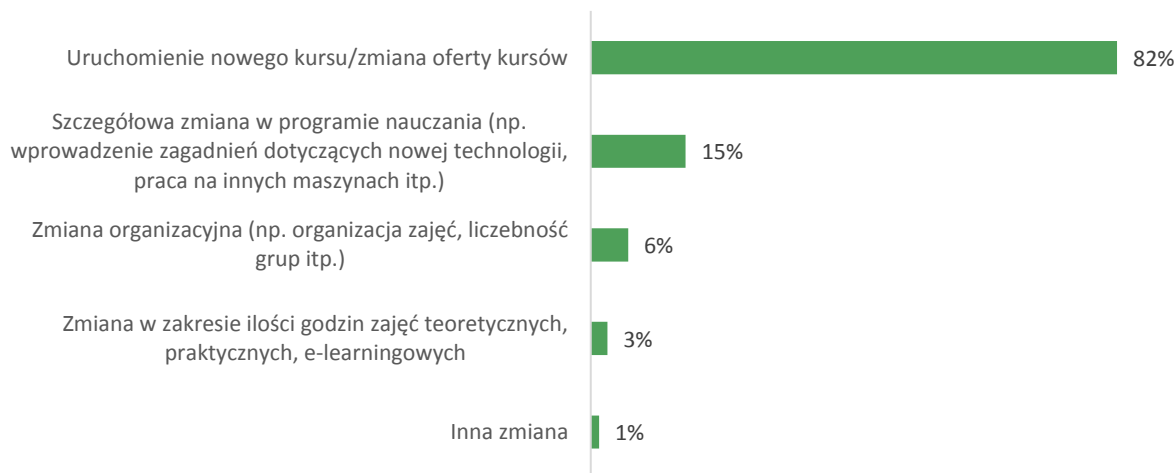
*Nasze analizy polegają na tym przede wszystkim, że rozmawiamy z ludźmi. Rozmawiamy również z pracodawcami. (...) I jeżeli np. uczniowie mają praktyki w jakichś firmach, bo wiadomo że te praktyki są w 3 klasie technikum czy w 2 klasie technikum, to uczeń, który idzie na praktykę już jest zorientowany czy on będzie miał pracę, czy nie, czy pracodawca będzie go potrzebował, czy nie. No i też uczniów testujemy, mówimy „no jak tam, pracodawca coś mówił, itd.?” czyli uczniowie przychodzą z informacją zwrotną, a jednocześnie my też mamy kontakty z pracodawcami, bo my jedziemy do pracodawców jak podpisujemy umowy z pracodawcami na praktyki, to też rozmawiamy: „czy interesowałby was jeszcze absolwent kursu, żeby on miał dodatkowe uprawnienie, jeżeli byście jeszcze chcieli np. ekonomistę”, czy np. ta znajomość komputera. (...) (W5).*

Drugą najpopularniejszą metodą badania potrzeb pracodawców są badania ankietowe, jednakże i w tym wypadku, po pierwsze, próba badawcza przedsiębiorstw często ogranicza się do firm już jakoś związanych ze szkołą/placówką (np. te, które wcześniej zamawiały już kursy/szkolenia w danej placówce), po drugie zaś szkoły/placówki zmagają się z powszechnym problemem metodologicznym bardzo niskiej zwrotności ankiet kierowanych do pracodawców.

Dopiero na trzecim miejscu przedstawiciele szkół i placówek wskazują informacje pozyskane z PUP i/lub WUP jako metodę diagnozy potrzeb pracodawców (choć należy mieć na uwadze, iż pytanie kwestionariuszowe „Czy Państwa placówka kiedykolwiek prowadziła badania/analizy/diagnozy potrzeb pracodawców w zakresie zapotrzebowania na konkretne zawody/kwalifikacje/umiejętności?” mogło być odczytane przez część respondentów jako pytanie wyłącznie o działania badawcze/analityczne, w które angażowani są bezpośrednio pracodawcy). Wskazuje to na raczej niską skalę współpracy tych podmiotów na polu diagnozowania potrzeb pracodawców, co potwierdzają także wyniki innego badania zrealizowanego w obszarze kształcenia ustawicznego, w którym wykazano, iż dyrektorzy szkół i placówek nie mają świadomości istnienia opracowań dotyczących monitoringu sytuacji na rynku pracy i z nich nie korzystają.<sup>32</sup> Wydaje się, że w kontekście braku wystarczających zasobów do samodzielnego prowadzenia rzetelnych badań i analiz rynku pracy, szkoły i placówki powinny otrzymać w tym zakresie znacznie szersze wsparcie ze strony lokalnych i regionalnych instytucji rynku pracy.

Wyniki diagnoz potrzeb pracodawców, choć wykonywanych raczej w sposób niesystematyczny i nieprofesjonalny, są jednak – jak wskazują deklaracje przedstawicieli szkół i placówek – praktycznie wykorzystywane do kształtowania ich oferty edukacyjnej. Choć jednokrotnie zmiany tego typu wprowadziło 71% spośród tych szkół i placówek, które deklarują, że prowadzą badania/analizy/diagnozy potrzeb pracodawców. Na zamieszczonym poniżej wykresie zaprezentowano strukturę typów zmian w ofercie edukacyjnej wdrożonych w wyniku diagnozy potrzeb pracodawców.

**Wykres 34. Zmiany w ofercie edukacyjnej wprowadzone przez szkoły/placówki w wyniku realizacji diagnoz potrzeb pracodawców**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 227).

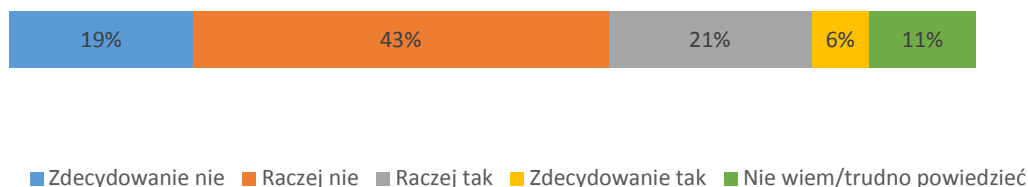
Zdecydowanie najczęściej w wyniku diagnozy potrzeb pracodawców wprowadzane są zmiany, takie jak uruchomienie nowego kursu lub zmiana oferty kursów (np. rezygnacja z części dotychczas oferowanych kursów). Znacznie rzadziej wprowadzane są zmiany w programach nauczania czy też zmiany organizacyjne, które miałyby np. umożliwić pracownikom pracodawcy udział w kursie.

<sup>32</sup> *Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników... (op. cit.)*

### 5.8.3. Prowadzenie monitoringu losów zawodowych absolwentów kursów przez szkoły i placówki

Monitorowanie losów zawodowych absolwentów kursów realizowanych przez szkoły/placówki powinno być traktowane jako istotny element zwiększający adekwatność realizowanych kursów do potrzeb rynku pracy, ale także do potrzeb samych ich uczestników.

**Wykres 35. Czy Państwa placówka prowadzi monitoring losów zawodowych absolwentów kursów realizowanych przez placówkę?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 708).

Monitoring losów zawodowych absolwentów kursów prowadzi – jak wynika z deklaracji przedstawicieli szkół i placówek realizujących kursy – jedynie nieco ponad ¼ z nich. Nie zaobserwowano istotnych różnic pomiędzy placówkami realizującymi poszczególne typy kursów (KKZ, KUZ, KKO).

W ramach badań jakościowych przedstawiciele niektórych szkół i placówek otwarcie przyznawali, że nie prowadzą systematycznej analizy losów zawodowych absolwentów, ponieważ nie odczuwają takiej potrzeby.

- A czemu nie prowadzicie państwo takiej analizy [losów zawodowych absolwentów]?
- Nie wiem.
- Czy myśli pani, że to by wpłynęło jakoś na efektywność [realizowanych kursów]?
- Myślę, że nie. Nie widziałam potrzeby (W1).

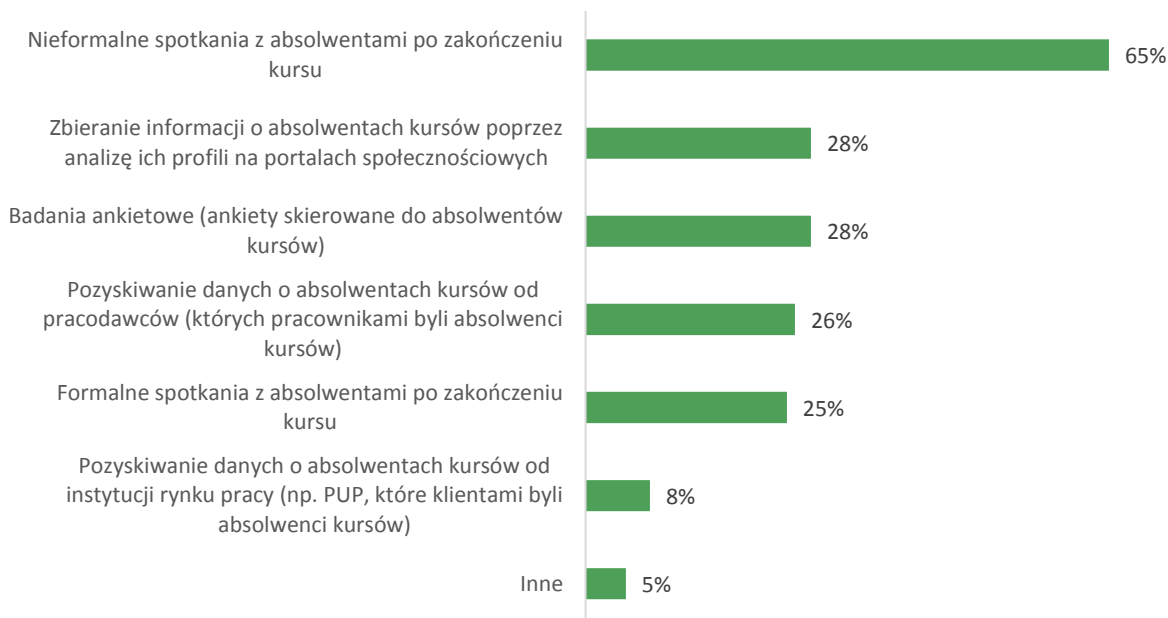
W sytuacji, gdy nie ma problemu z naborem osób na kursy, uznaje się, że nie ma potrzeby skrupulatnej analizy losów zawodowych absolwentów. Może być ona dokonywana, gdy są **odgórnie narzucone wymogi** (np. przez instytucję publiczną udzielającą dotacji na realizację projektu obejmującego realizację kursów) dotyczące efektywności zatrudnieniowej. W czasie codziennej, rutynowej działalności szkoły/placówki tego się jednak nie robi.

*Czy po zakończonym kursie absolwent wiemy, że ma, dostał pracę, czy my to w jakiś sposób monitorujemy... W zasadzie nie ma takiego badania ankietowego, nie dzwoniemy, nie sprawdzamy. Jeżeli mieliśmy formy finansowane z projektów unijnych, to wtedy musieliśmy wysłać uczestników np. na staże albo znaleźć im miejsce pracy, no to wtedy musieliśmy spełnić taki wskaźnik. Natomiast te osoby, które docierają do nas z własnych środków, czy są kierowane przez te instytucje rynku pracy – tego nie monitorujemy (W10).*

Badanie jakościowe pozwoliło także na zdiagnozowanie innych niż bariery świadomościowe **problemów związanych z realizacją badań losów zawodowych absolwentów**. Do najważniejszych tego typu problemów zaliczyć można brak kontaktu wynikający ze zmian numeru telefonicznego lub/i miejsca zamieszkania oraz brak środków finansowych i zasobów ludzkich niezbędnych do prowadzenia monitoringu losów zawodowych absolwentów kursów.

Tak, głównie koszty, bo tak samo jak wcześniejsze badania – fajnie by było mieć, fajnie by było taką wiedzę posiadać. Ale jeżeli za posiadaniem tej wiedzy idzie generowanie kosztów, no to już kalkulujemy czy tego potrzebujemy. Fajnie to mieć, ale nie jest to nam niezbędne. (W8).

**Wykres 36. W jaki sposób Państwa placówka prowadzi monitoring losów zawodowych absolwentów kursów?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 199)

Monitorowanie losów zawodowych przyjmuje zdecydowanie najczęściej postać **nieformalnych spotkań z absolwentami po zakończeniu kursu**. Sposoby monitorowania losów absolwentów, takie jak formalne spotkania z absolwentami po zakończeniu kursu, pozyskiwanie danych o absolwentach kursów od pracodawców (których pracownikami byli absolwenci kursów), zbieranie informacji o absolwentach kursów poprzez analizę ich profili na portalach społecznościowych, czy też mające znamiona profesjonalnych, rzetelnych metod zbierania danych (jak np. badania ankietowe absolwentów) stosowane są w ok. ¼ szkół/placówek spośród tych, które prowadzą monitoring losów zawodowych absolwentów.

**Losy zawodowe absolwentów zazwyczaj nie są badane w sposób systematyczny i całościowy.** Zazwyczaj ma to formę wyrывkową, opartą na rozmowach telefonicznych; uzyskaniu informacji od znajomych absolwenta, którzy przyszli na kurs czy też obserwacji profilu na Facebooku.

*Tzn. tyle, co słyszymy, specjalnych ankiet nie prowadzimy, statystyk. Natomiast z Facebooka, od absolwentów wiemy o większości osób, że pozostali w zawodzie. Bo przysyłają nam swoich pracowników do szkoły np. [...] Nie, to jest strona szkoły, to nie jest mój prywatny Facebook, tylko Facebook szkoły. Czerpiemy, bo tam się zgłaszają moi absolwenci (W1).*

Przedstawiciele szkół i placówek poproszono także o deklarację, czy w ramach monitoringu losów zawodowych absolwentów kursów zbierają informacje o efektywności zatrudnieniowej kursów (jaka część absolwentów spośród bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo w momencie przystąpienia do kursu pracuje zawodowo po jego ukończeniu) oraz skuteczności kursu w zakresie przebranżowienia (jaka część absolwentów kursów spośród osób pracujących zawodowo w momencie przystąpienia do kursu zmieniła branżę na zgodną z tematyką kursu po jego zakończeniu). **Efektywność zatrudnieniową**

monitoruje jedynie ok. 40% szkół/placówek spośród tych, które prowadzą monitoring (czyli ok. 11% wszystkich szkół/placówek prowadzących KKZ, KUZ, KKO), natomiast skuteczność w zakresie przebranzowienia – ok. 35% szkół/placówek prowadzących monitoring absolwentów (mniej niż 10% wszystkich).

#### 5.8.4. Podsumowanie

Zarówno diagnozy potrzeb pracodawców w kontekście realizacji kursów, jak i monitoring losów zawodowych absolwentów kursów nie są powszechnie realizowane przez szkoły i placówki kształcenia ustawicznego. Te szkoły/placówki, które deklarują prowadzenie tego typu działań najczęściej realizują je w sposób niesystematyczny i nieprofesjonalny. Szkoły i placówki opierają się przede wszystkim o luźne, nieustrukturyzowane, nieformalne rozmowy z pracodawcami (najczęściej wyłącznie tymi, którzy są już w jakiś sposób związani ze szkołą/placówką) i absolwentami kursów. Badanie wykazało problem braku świadomości wśród niektórych osób zarządzających szkołami i placówkami prowadzącymi kształcenie ustawiczne, iż monitoring losów zawodowych absolwentów może być skutecznym narzędziem podnoszenia trafności realizowanych kursów do potrzeb rynku pracy i potrzeb potencjalnych uczestników. Oprócz tego szkoły/placówki zmagają się z problemem braku środków finansowych oraz zasobów ludzkich niezbędnych do prowadzenia analiz potrzeb rynku pracy oraz monitoringu losów zawodowych absolwentów kursów. W zestawieniu z wnioskami o dość małej roli pracodawców i powiatowych urzędów pracy jako podmiotów zamawiających konkretne kursy oraz konsultujących programy nauczania realizowane na kursach zarysowuje się obraz rynku kursów, które nie są ukierunkowywane na potrzeby rynku pracy (te są bowiem nieznane szkołom/placówkom realizującym kursy lub też znany jest im tylko wąski ich zakres).

### 5.9. Współpraca szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych z przedstawicielami rynku pracy

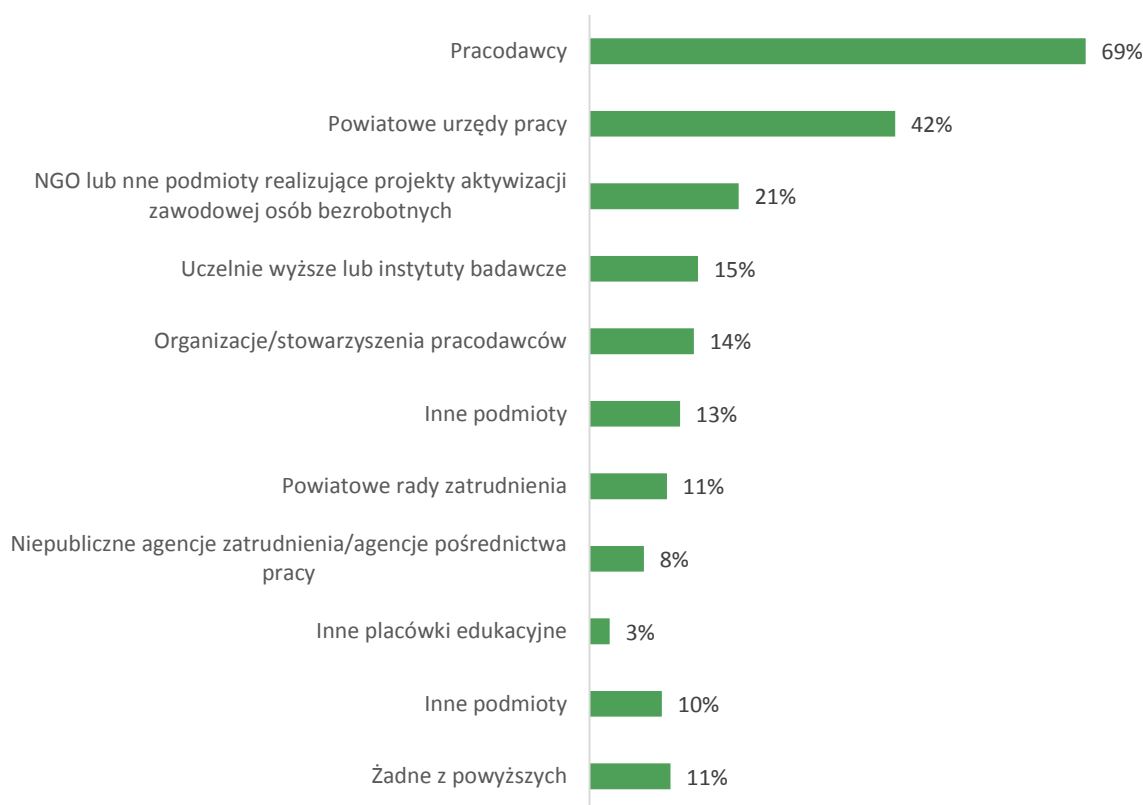
#### Pytania badawcze:

9. Czy szkoły oraz placówki prowadzące kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych współpracują z przedstawicielami lokalnego rynku pracy w zakresie dostosowywania swojej oferty do ich potrzeb? Jeżeli tak, to w jaki sposób?
11. Jakie są bariery współpracy pomiędzy szkołami i placówkami prowadzącymi kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych a przedstawicielami lokalnego rynku pracy?

#### 5.9.1. Skala współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z innymi podmiotami

W celu zapewnienia adekwatności kursów do potrzeb rynku pracy i ich wysokiej jakości szkoły i placówki kształcenia ustawicznego powinny współpracować z różnymi podmiotami i instytucjami oddziałującymi na ten rynek. Motywy podejmowania współpracy ze strony szkół i placówek kształcenia ustawicznego mogą być jednak również inne: konieczność zapewnienia sobie klientów (kursantów), wymogi formalne zmuszające do podjęcia współpracy i in. Na poniższym wykresie zaprezentowano skalę współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z innymi podmiotami.

**Wykres 37. Proszę zaznaczyć wszystkie podmioty, z którymi Państwa placówka współpracowała, choćby w niewielkim zakresie, w 2017 r. w kontekście realizacji kursów.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 702).

Podmiotami, z którymi współpracuje najczęściej szkół i placówek kształcenia ustawicznego są **pracodawcy** (dużo częściej indywidualni pracodawcy niż stowarzyszenia/organizacje pracodawców) oraz **powiatowe urzędy pracy**.

Podmioty realizujące KKZ nie różnią się istotnie od podmiotów realizujących KUZ i KKO jeśli chodzi o częstotliwość współpracy z pracodawcami. Istotna różnica występuje natomiast w przypadku współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Częściej niż podmioty realizujące KKZ (34%) współpracę z PUP podejmują podmioty realizujące KUZ (64%) oraz KKO (51%). Podmioty realizujące KKZ częściej natomiast współpracują z powiatowymi radami zatrudnienia, co jest związane z koniecznością opiniowania przez nie zasadności otworzenia nowego kierunku kształcenia w szkole lub nowego KKZ.

Jako, że najistotniejszymi partnerami dla szkół i placówek kształcenia ustawicznego są pracodawcy oraz powiatowe urzędy pracy (są to też podmioty o najistotniejszym wpływie na kształt rynku pracy), współpracy z nimi poświęcono osobne podrozdziały.

### 5.9.2. Współpraca szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami

#### Charakterystyka pracodawców współpracujących ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego

Badanie ilościowe z pracodawcami przeprowadzone techniką CATI miało na celu m.in. zdiagnozowanie powszechności współpracy pracodawców ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego oraz określenie profilu firm współpracujących i tych, które nie współpracują z tymi podmiotami.

**Wykres 38. Czy w 2017 r. Państwa firma współpracowała, choćby w niewielkim zakresie, ze szkołami lub innymi placówkami prowadzącymi pozaszkolne formy kształcenia dorosłych, takie jak kwalifikacyjny kurs zawodowy lub kurs umiejętności zawodowych?**



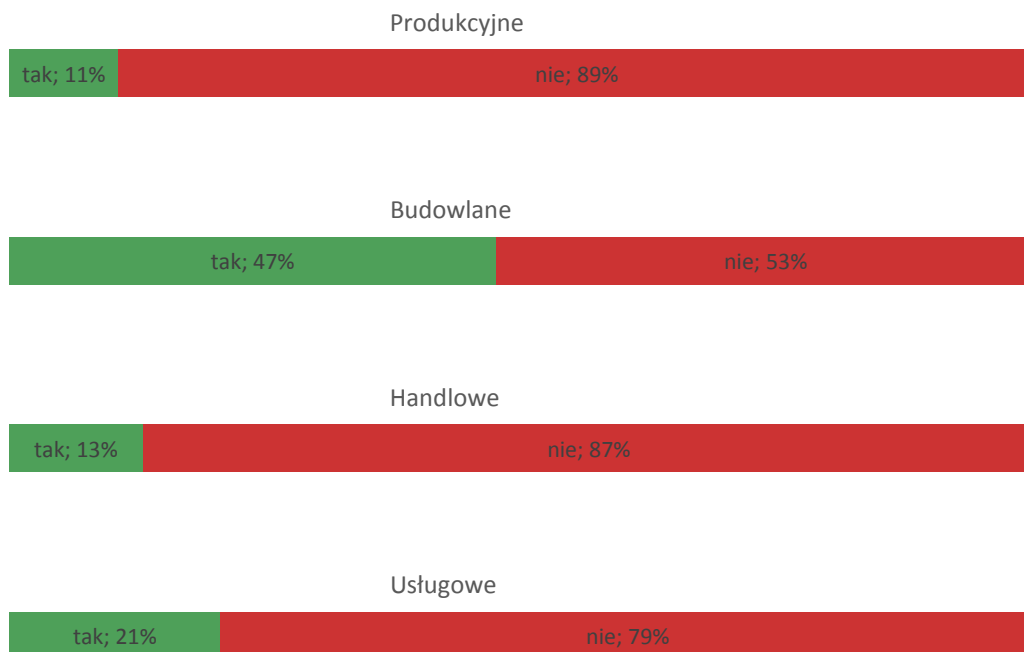
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 384).

Współpracę ze szkołami lub innymi placówkami prowadzącymi pozaszkolne formy kształcenia dorosłych podejmowało niespełna 20% badanych firm (wyniki ważone). **W rzeczywistości udział firm podejmujących taką współpracę w ogólnej puli przedsiębiorstw w Polsce jest najprawdopodobniej jeszcze niższy** – w badaniu prawdopodobnie udział wzięło relatywnie więcej firm współpracujących niż tych, które nie współpracują ze szkołami i placówkami realizującymi pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego (te drugie częściej odmawiały udziału w badaniu, jako że dotyczyło ono tematu leżącego poza polem ich zainteresowań). Ponadto, jak wskazuje analiza odpowiedzi na wszystkie pytania kwestionariuszowe w badaniu CATI z pracodawcami, wartość tego wskaźnika odnosić należy raczej do szeroko rozumianej współpracy ze szkołami/placówkami kształcenia osób dorosłych (w tym również współpracy z firmami szkoleniowymi, szkołami językowymi realizującymi kursy językowe dla pracowników, uczelniami wyższymi realizującymi kursy, szkolenia, ale i studia podyplomowe dla pracowników etc.), a nie do wąsko rozumianej współpracy z placówkami realizującymi kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych – pojęcia te są generalnie bardzo słabo rozpoznawalne wśród kadry zarządzającej przedsiębiorstwami/osób odpowiedzialnych za sprawy personalne w firmach.

**Podejmowanie współpracy ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego jest silnie uwarunkowane wielkością przedsiębiorstwa.** Taką współpracę podejmowało w 2017 r. jedynie 13% badanych mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających od 1 do 9 pracowników), 26% badanych małych przedsiębiorstw (zatrudniających od 10 do 49 pracowników), 41% średnich przedsiębiorstw (zatrudniających od 50 do 249 pracowników) oraz 67% dużych przedsiębiorstw (zatrudniających co najmniej 250 pracowników). Wyniki badania CATI potwierdzają zatem wnioski płynące z analizy danych zastanych: małe firmy generalnie nie podnoszą kompetencji/umiejętności zawodowych swoich (potencjalnych) pracowników. Firmy te raczej nie posiadają średnio- i długookresowych planów rozwoju, koncentrują się na prowadzeniu bieżącej działalności. Tym samym nie inwestują w kursy i inne formy podwyższania kompetencji/umiejętności zawodowych pracowników (najczęściej jest to bowiem inwestycja o dość długim okresie zwrotu). Najmniejsze firmy nie mają też możliwości i/lub chęci do odgrywania istotnej roli na rynku kształcenia ustawicznego np. poprzez konsultowanie programów nauczania realizowanych na kursach. Wniosek o relatywnie niewielkim zaangażowaniu mikroprzedsiębiorstw we współpracę ze szkołami/placówkami edukacyjnymi potwierdzają także wyniki innych badań.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami przykładowe rozwiązania*. Raport opracowany przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie, 2013

**Wykres 39. Czy w 2017 r. Państwa firma współpracowała, choćby w niewielkim zakresie, ze szkołami lub innymi placówkami prowadzącymi pozaszkolne formy kształcenia dorosłych, takie jak kwalifikacyjny kurs zawodowy lub kurs umiejętności zawodowych? (w podziale na typ przedsiębiorstwa).**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 384).

Na skłonność do podejmowania współpracy ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego silnie wpływa także typ prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności gospodarczej. Zdecydowanie najczęściej współpracę tego typu podejmują przedsiębiorstwa budowlane (prawie połowa badanych firm z tej branży), co można tłumaczyć z jednej strony tradycjami współpracy pomiędzy szkołami/placówkami kształcącymi w kierunkach budowlanych z firmami działającymi w tej branży, z drugiej zaś strony bardzo dobrą sytuacją na rynku budowlanym w Polsce i silnym deficytem pracowników w tej branży (przedsiębiorstwa zmuszone są więc inwestować w rozwój współpracy ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego po to, by zapewnić sobie pracowników na najbliższe lata). W pozostałych grupach przedsiębiorstw udział tych, które podejmują współpracę ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego waha się od ok. 10% do ok. 20%. Zwraca uwagę zwłaszcza dość niska wartość tego wskaźnika w przypadku przedsiębiorstw produkcyjnych, co jednak – jak wynika z odpowiedzi na pytania otwarte zadawane w badaniu CATI – wiązać może się z tym, iż pracownicy przechodzą szkolenia wewnętrzne lub też prowadzone przez przedstawicieli większych firm, dla których badane przedsiębiorstwo produkcyjne jest podwykonawcą - w takich sytuacjach nie ma potrzeby korzystania z usług zewnętrznych szkół/placówek kształcenia ustawicznego.

Spośród szkół/placówek kształcenia ustawicznego, z którymi przedsiębiorstwo współpracowało w 2017 r. **zdecydowanie najczęściej przedsiębiorstwa współpracowały z firmami szkoleniowymi** (31% badanych firm, które podjęły taką współpracę; zaznaczyć należy, że w kafeterii nie było takiej odpowiedzi, respondenci wskazywali firmy szkoleniowe w półotwartej kategorii „inne”), następnie zaś ośrodkami doksztalania i doskonalenia zawodowego (23%) oraz niepublicznymi placówkami kształcenia ustawicznego i praktycznego (14%). Zaznaczyć jednak należy, że pojęcia te dla wielu respondentów nie były w pełni zrozumiałe i zarówno pod jednym, jak i drugim pojęciem mogą kryć się



także podmioty niepubliczne (np. firmy szkoleniowe), które realizują inne formy kształcenia ustawicznego niż KKZ, KUZ czy KKO. Z pozostałymi typami podmiotów badane przedsiębiorstwa współpracują znacznie rzadziej. Wyniki badania CATI wskazują, iż co do zasady firmy częściej współpracują z niepublicznymi placówkami kształcenia ustawicznego niż z placówkami publicznymi takimi jak szkoły (ZSZ, technikum, szkoła policealna czy też Centra Kształcenia Ustawicznego i Centra Kształcenia Praktycznego), co jest spójne z wynikami badania ilościowego z przedstawicielami szkół i placówek. W kontekście dominującego typu współpracy (podnoszenie umiejętności/kompetencji zawodowych już zatrudnionych w firmie pracowników) fakt ten można tłumaczyć przede wszystkim większą elastycznością podmiotów niepublicznych w zakresie kształtowania oferty kursów dla firm i możliwościami jej dopasowania do indywidualnych potrzeb poszczególnych przedsiębiorstw.

Badane firmy współpracowały w 2017 r. najczęściej tylko z jedną szkołą lub placówką prowadzącą pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego (47%). Z dwoma podmiotami współpracowało 20% firm, które w ogóle podjęły taką współpracę, zaś z trzema – 11%). Z czterema lub więcej szkołami/pomiotami prowadzącymi pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego współpracowało nieco ponad 20% badanych firm, które podjęły w 2017 r. taką współpracę.

### Zakres współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami

Zakres współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami jest zróżnicowany.

**Wykres 40. W jakim zakresie Państwa placówka współpracowała z tymi podmiotami (pracodawcami) w 2017 r. w kontekście realizacji kursów?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 468).

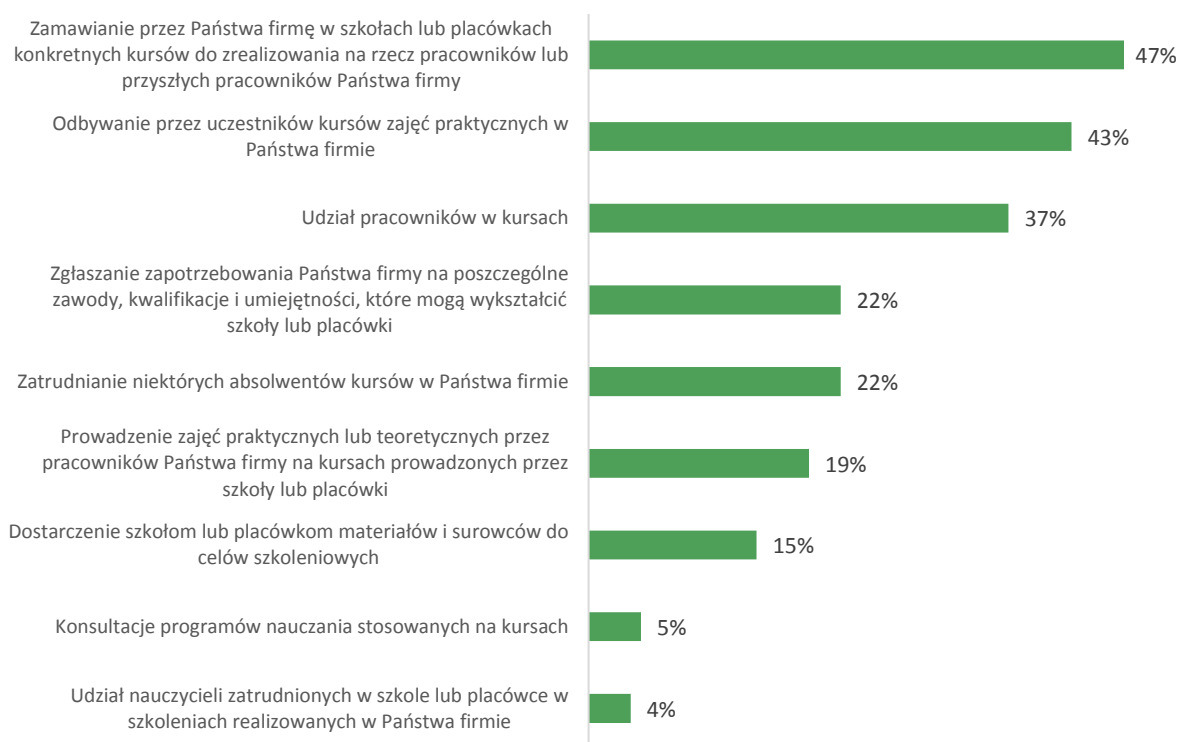
Współpraca z pracodawcami przyjmuje przede wszystkim postać prób pozyskania kursantów spośród osób zatrudnionych u pracodawców (odpowieź „współpraca w zakresie promocji kursów realizowanych przez Państwa placówkę”) oraz faktycznego pozyskania kursantów (osób indywidualnych – pracowników firm) i/lub zamówień na realizację konkretnego kursu (kursy zamawiane przez pracodawców na potrzeby danej firmy dla grupy pracowników). Ta forma współpracy istotniejsza jest dla podmiotów realizujących KUZ (49% szkół/placówek współpracujących z pracodawcami współpracuje z nimi w tym zakresie) i KKO (55%) niż dla podmiotów realizujących KKZ (31%). Dane te są spójne z prezentowanymi na wcześniejszych stronach raportu wnioskami, iż wśród uczestników KUZ i KKO jest relatywnie znacznie więcej osób skierowanych na kurs przez pracodawcę.

Drugim istotnym obszarem współpracy z pracodawcami jest diagnozowanie ich potrzeb (potrzeb rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na konkretne zawody/kwalifikacje/umiejętności), choć, jak wykazano w poprzednim rozdziale, można mieć istotne zastrzeżenia, co do rzetelności tak prowadzonych diagnoz.

Trzecim istotnym obszarem współpracy z pracodawcą jest realizacja zajęć praktycznych w ramach kursów.

Te same obszary współpracy wskazują najczęściej ci pracodawcy, którzy zadeklarowali, że współpracowali ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego.

**Wykres 41. Jaki był przedmiot współpracy Państwa firmy z tą szkołą lub placówką w 2017 r.?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 110).

Dominującym typem współpracy jest zatem z jednej strony traktowanie przez pracodawców szkół/placówek kształcenia ustawicznego jako podmiotów, które mają za zadanie podnieść kompetencje pracowników tej konkretnie firmy, z drugiej zaś strony jako zasobu, z którego rekrutować można praktykantów i/lub nowych pracowników firmy, którzy są już, przynajmniej ogólnie,

przygotowani do podjęcia pracy w firmie. Znacznie rzadziej ta współpraca ma charakter świadczenia usług lub doradztwa firmy wobec szkoły/placówki kształcenia ustawicznego tzn. taki, który szkoła/placówka kształcenia ustawicznego mogłaby wykorzystać do swojej działalności zorientowanej na inne osoby/podmioty niż tylko pracodawca, z którym współpracuje. Przykładowo, konsultacje programów nauczania przez pracodawców mogłyby ułatwić dostosowanie kursów do szeroko rozumianych potrzeb rynku pracy, a nie tylko do potrzeb tego konkretnego pracodawcy.

Typ podejmowanej współpracy ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego jest w pewnej mierze zdeterminowany przez branżę, w której działa przedsiębiorstwo. Różnice występują pomiędzy grupą firm produkcyjnych i budowlanych, a z drugiej strony grupą firm handlowych i usługowych. Firmy produkcyjne i budowlane częściej (odpowiednio 53% oraz 46% spośród tych, które podejmują jakąkolwiek współpracę ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego) zamawiają konkretne kursy dla grupy swoich pracowników, niż firmy handlowe (36%) i usługowe (13%). Z kolei firmy handlowe i usługowe częściej (odpowiednio 54% i 50%) niż produkcyjne (37%) i budowlane (15%) delegują pracowników na kursy zewnętrzne realizowane przez placówki kształcenia ustawicznego. Firmy handlowe i usługowe częściej (odpowiednio 54% i 62%) przyjmują kursantów na zajęcia praktyczne realizowane w firmie niż firmy produkcyjne (39%) i budowlane (38%).

#### **Korzyści ze współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami i bariery w zakresie tej współpracy**

Współpraca szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami przynosić może wymierne korzyści zarówno dla szkoły/placówki (przede wszystkim trafniejsze dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb, wymiana informacji, pozyskanie klientów – kursantów), pracodawców (kształcenie przyszłych pracowników pod potrzeby pracodawców, „tania” siła robocza w postaci praktykantów), jak i na indywidualnym poziomie uczestników kursów (możliwość podjęcia praktycznej nauki zawodu w warunkach rzeczywistych, u pracodawcy, a przez to możliwość znalezienia pracy).<sup>34</sup>

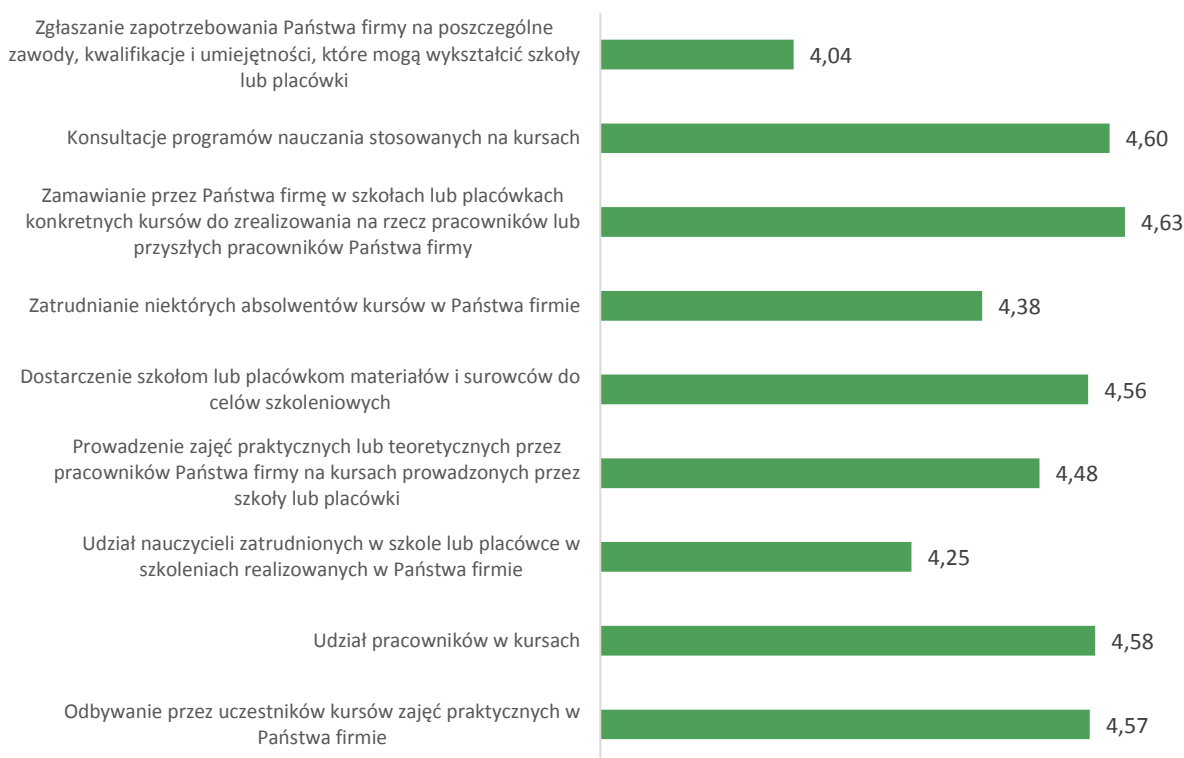
Przedstawiciele szkół i placówek kształcenia ustawicznego generalnie dobrze oceniali współpracę z pracodawcami (o ile już została nawiązana). Przede wszystkim zwracali uwagę na **bariery w zakresie nawiązania i rozwoju takiej współpracy.**

Sami pracodawcy również są zadowoleni ze współpracy ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego.

---

<sup>34</sup> *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim... (op. cit.)*

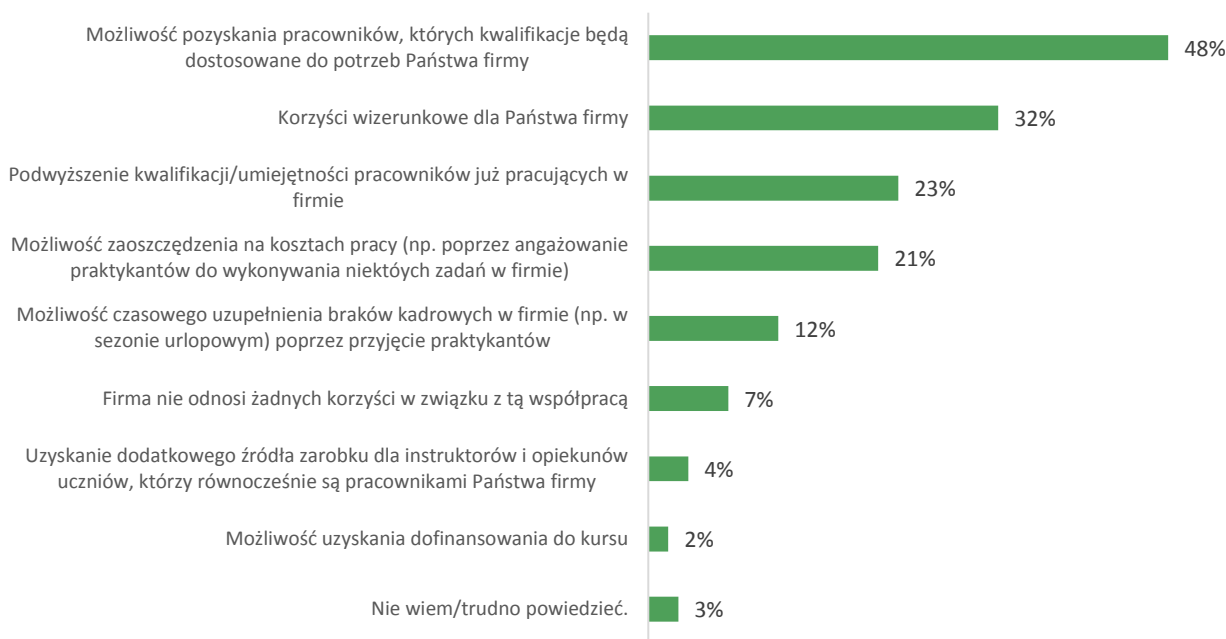
**Wykres 42. Ocena poszczególnych form współpracy przedsiębiorstwa z placówkami kształcenia ustawicznego.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 110).

Relatywnie najźle oceniane są takie formy współpracy jak: zgłaszanie zapotrzebowania na poszczególne zawody, kwalifikacje i umiejętności, które mogą wykształcić szkoły lub placówki, co może być związane z brakiem bezpośrednich, krótkookresowych korzyści dla pracodawców płynących z tej formy współpracy; udział nauczycieli zatrudnionych w szkole lub placówce w szkoleniach realizowanych w firmie (średnia ocen 4,25, aczkolwiek dokonana tylko przez 4 przedstawicieli firm) oraz zatrudnianie niektórych absolwentów kursów, co może być związane z nie do końca adekwatnym do potrzeb firm zestawem kompetencji i umiejętności zawodowych posiadanych przez absolwentów kursów. **Tym niemniej na podstawie przeprowadzonego badania można wyciągnąć wniosek, iż o ile dojdzie do współpracy pomiędzy firmami a szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego, to firmy, podobnie jak szkoły/placówki są z niej zadowolone.** Co ciekawe, relatywnie najźle współpracę z placówkami kształcenia ustawicznego oceniają największe firmy, zatrudniające powyżej 250 pracowników, co wiązać może się z wyraźnie sprecyzowanymi, wyższymi oczekiwaniami tych przedsiębiorstw wobec placówek kształcenia ustawicznego niż w przypadku mniejszych przedsiębiorstw.

**Wykres 43. Jakie są największe korzyści dla Państwa firmy ze współpracy z tą szkołą lub placówką?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 110).

Korzyści dla przedsiębiorstw płynące ze współpracy ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego wskazywane przez przedstawicieli badanych firm bezpośrednio wiążą się z charakterem tej współpracy. Dwie dominujące korzyści to możliwość pozyskania pracowników, których kwalifikacje będą dostosowane do potrzeb firmy oraz podwyższenie kwalifikacji/umiejętności pracowników już pracujących w firmie. Są to więc bezpośrednie korzyści dla firm płynące z dominującego typu współpracy jakim jest uczestnictwo w kursach pracowników lub przyszłych pracowników firm. Oprócz tego dostrzegane są korzyści wizerunkowe dla firmy (jako podmiotu dbającego o rozwój zawodowy pracowników). Relatywnie często dostrzeganą korzyścią jest także możliwość zaoszczędzenia na kosztach pracy poprzez angażowanie praktykantów do wykonywania niektórych zadań w firmie.

W kontekście zaprezentowanych powyżej wniosków o generalnie pozytywnej ocenie współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami, istotnego znaczenia nabiera analiza identyfikacji barier utrudniających nawiązanie takiej współpracy. Problem ten analizowany był dogłębnie m.in. w ramach badania pn. *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami - przykładowe rozwiązania*.<sup>35</sup> Zidentyfikowane bariery po stronie pracodawców związanych z nawiązywaniem i prowadzeniem działań zmierzających do długofalowej współpracy z placówkami kształcenia ustawicznego podzielić można na trzy główne grupy:

**1. Bariery dotyczące postawy pracodawców wobec współpracy ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego i ich motywacji do podejmowania takiej współpracy, w tym:**

- krótkofalowe myślenie przedsiębiorców nastawione na przetrwanie i zabezpieczenie bieżącej działalności firmy,

<sup>35</sup> *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami - przykładowe rozwiązania*. Raport opracowany przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie, 2013

- niska świadomość długofalowych korzyści dla pracodawcy, płynących z myślenia o kompetencjach pracowników w przedsiębiorstwie w dłuższej perspektywie oraz o zapobieganiu niedoborowi pracowników,
- niski poziom motywacji i brak wypracowanych wzorców udziału przedsiębiorstw w dyskusji nt. potrzeby współpracy szkół z pracodawcami,
- niewiedza dotycząca możliwości brania udziału w opracowywaniu programów nauczania,
- przekonanie, że szkoły nie są zainteresowane tego typu współpracą.<sup>36</sup>

**2. Bariery organizacyjne związane z nawiązywaniem i podtrzymywaniem tego typu współpracy, w tym:**

- brak czasu na tego typu działania,
- kwestie organizacyjne po stronie pracodawcy, m.in. brak odpowiedniej struktury, miejsca, jednostki lub osoby odpowiedzialnej za kwestię współpracy z uczelniami lub szkołami średnimi; brak odpowiednich warunków do organizacji praktyk,
- czynnik finansowy: zbyt małe nakłady przeznaczane przez firmy na współpracę,<sup>37</sup>
- niechęć do udostępniania infrastruktury np. maszyn i urządzeń w celu realizacji zajęć praktycznych przez uczniów/słuchaczy kursów ze względu na koszty (infrastruktura wykorzystywana do celów edukacyjnych nie jest w tym czasie wykorzystywana do celów gospodarczych przedsiębiorstwa) oraz w obawie przed jego uszkodzeniem przez praktykantów.<sup>38</sup>

**3. Bariery systemowe związane ze specyfiką funkcjonowania szkół i placówek kształcenia ustawicznego i całego systemu edukacji:**

- opisywane na wcześniejszych stronach raportu trudności z dostosowaniem programów nauczania do potrzeb pracodawców m.in. z uwagi na sztywność podstaw programowych,<sup>39</sup>
- brak jednostki regionalnej pośredniczącej w inicjowaniu, nawiązywaniu, wdrażaniu i koordynowaniu współpracy szkół z pracodawcami,
- zastrzeżenia co do postawy i wiedzy nauczycieli, m.in. w opinii pracodawców nie wykazują oni zainteresowania praktyczną nauką zawodu, nie są na bieżąco, nie śledzą trendów, nie są zainteresowani uzupełnianiem wiedzy, a czasem nawet nawiązaniem współpracy z pracodawcami,
- nieadekwatna do potrzeb przedsiębiorstw oferta edukacyjna, która zniechęca je do podejmowania współpracy ze szkołami,

---

<sup>36</sup> Tamże

<sup>37</sup> Tamże

<sup>38</sup> Ewaluacja ex ante kształcenia osób dorosłych w formie pozaszkolnych form kształcenia zawodowego. Raport przygotowany na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego w Rzeszowie, 2017

<sup>39</sup> Por. Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami... (op. cit.) oraz Powiązania systemu edukacji z potrzebami przedsiębiorców. Raport przygotowany na zamówienie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, 2011

- brak gratyfikacji zachęcających pracodawców do większego zaangażowania się w proces kształcenia zawodowego.<sup>40</sup>

Dodatkowo, w kontekście podnoszenia kwalifikacji własnych pracowników (poprzez zamawianie kursów na potrzeby grupy pracowników lub delegowania pracowników firm na kursy/szkolenia otwarte), najpoważniejszymi barierami są:

- kwestie finansowe – konieczność poniesienia kosztów udziału (potencjalnych) pracowników w kursach,<sup>41</sup>
- brak strategicznego podejścia do podnoszenia kwalifikacji pracowników,
- niechęć do oddelegowywania pracowników i czasowego ich zwalniania z konieczności świadczenia pracy.<sup>42</sup>

Barieri utrudniające lub wręcz uniemożliwiające nawiązanie współpracy przedsiębiorstw ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego zidentyfikowano także w ramach badania ilościowego z pracodawcami.

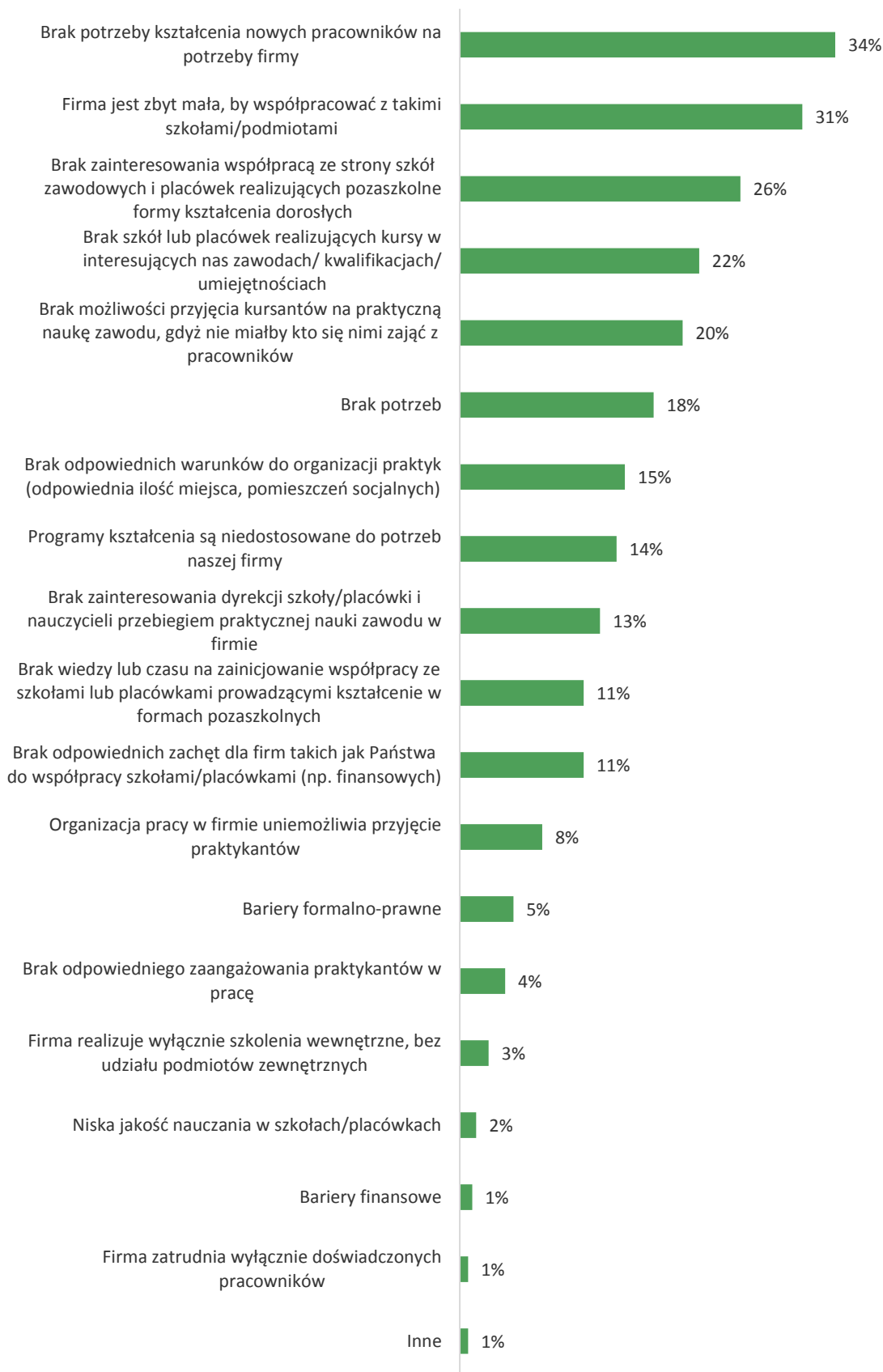
---

<sup>40</sup> *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami... (op. cit.)*

<sup>41</sup> *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim... (op. cit.)*

<sup>42</sup> *Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego. Raport przygotowany na zamówienie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu, 2015*

**Wykres 44. Dlaczego Państwa firma nie współpracowała w 2017 r. z żadną szkołą lub placówką realizującą pozaszkolne formy kształcenia dorosłych, takie jak kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 274).



Przyczyny braku podejmowania przez firmy współpracy ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego są zróżnicowane, jednakże **dominują przyczyny leżące po stronie samych pracodawców, w tym w szczególności te dotyczące ich postaw i motywacji związanych z tego typu współpracą**: brak potrzeby kształcenia nowych pracowników na potrzeby firmy oraz szeroko rozumiany brak potrzeb nawiązania takiej współpracy, a także przekonanie o tym, iż firma jest zbyt mała, by współpracować ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego.

**Brak popytu pracodawców na usługi edukacyjne (kursy i szkolenia) adresowane do pracowników firmy** jest najistotniejszą barierą we współpracy z pracodawcami wskazywaną także przez szkoły/placówki kształcenia ustawicznego. Problem ten w wielu przypadkach wiązać można z niskim poziomem innowacyjności polskich przedsiębiorstw i budowaniu przewagi konkurencyjnej w oparciu o niskie koszty pracy, nie zaś o wysoko wykwalifikowane kadry przedsiębiorstwa.

*Czasem wychodzimy z ofertą jakichś dodatkowych szkoleń dla pracowników. Wychodzimy z ofertą, być może chcieliby coś włożyć nam w program, ale powiem pani, tak samo niskie potrzeby są pracodawców, jak i samych słuchaczy, niestety. No często bywa tak, co zresztą mamy z informacji od naszych słuchaczy, gdzie idą do jakiegokolwiek zakładu na praktykę, że u nas się nauczą przemieszczania za pomocą sprzętu typu podnośnik, idą do zakładu pracy i ten podnośnik służy jako wieszak na fartuchy, bo nikt tego nie używa. I pracodawca też nie wymaga. (W3).*

Jak wskazują doświadczenia pracodawców, w skrajnych przypadkach podniesienie kwalifikacji/umiejętności zawodowych pracowników może – paradoksalnie – doprowadzić do zwiększenia skali odejść pracowników z firmy – wyszkolony pracownik może łatwiej znaleźć inne miejsce pracy lub nawet stać się konkurencją dla pracodawcy. W konsekwencji niektórzy pracodawcy mogą celowo nie podejmować współpracy, aby utrzymać w swojej firmie nisko opłacanych pracowników.

*W tym momencie pojawia się nowym problem, którego nikt nie bierze pod uwagę, czyli współpraca z przedsiębiorcami, dla których my szkoliliśmy. Wracamy do firm, dla których szkoliliśmy w zeszłym roku w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Powiedzmy, odniosę się tutaj też do kursu spawalniczego – i firma nam mówi, że „nie chcemy mieć więcej z wami do czynienia, nie będziemy u was szkolić, żadnych szkoleń, chociażbyście nam dopłacali”. (...) I jest przyczyna: szkolenie było bardzo dobre i to, że szkolenie było bardzo dobre, pracownik nabył dobre umiejętności, wysokie, poszedł do innej firmy i firma go podkupiła – 80% pracowników, którzy robią u was szkolenia zmienia mi firmę, bo im lepiej płacą. No bo jak ktoś spawa dobrze, to im lepiej płacą i to jakość szkolenia odbiła się nam w tym momencie czkawką. (...) Ale program szkolenia obejmował też właśnie spawanie rur – oni się nauczyli spawać coś innego, więc mieli większe oczekiwania. Jak się dowiedzieli że kolega w firmie spawa ciśnieniowo, spawa TIG-iem i zarabia więcej, to poszli do konkurencji. Więc tutaj paradoksalnie coś, co było naszą mocną stroną w tym momencie obraca się przeciwko nam (W8).*

**Mniej istotne wydają się być bariery organizacyjne leżące po stronie pracodawców**, takie jak brak możliwości przyjęcia kursantów na praktyczną naukę zawodu z powodu braku możliwości oddelegowania pracownika do opieki nad nimi, czy też brak odpowiednich warunków do organizacji praktyk (odpowiednia ilość miejsca, pomieszczeń socjalnych). W kontekście tego typu barier, warto wskazać na doświadczenia szkół i placówek kształcenia ustawicznego, które świadczą o zmiennym zapotrzebowaniu na praktykantów (i pracowników) firm, **w zależności od koniunktury na rynku pracy**. Pomimo tego, że posiadanie praktykanta może być opłacalne dla firmy, ponieważ oznacza możliwość zapewnienia niskopłatnej pomocy oraz wyszkolenie przyszłego pracownika, to niektórzy pracodawcy są niechętni, aby przyjmować praktykantów, przede wszystkim ze względu na konieczność

oddelegowania pracownika do zajmowania się praktykaniem i wdrażania go do wypełniania zadań zawodowych.

*Praktyki wyglądały 20 lat temu tak samo, jak w tej chwili wyglądają, to znaczy, ucznia się gdzieś sadza i trochę tam może przechodzą, ale żeby mu poświęcić czas, żeby go tak naprawdę wprowadzić, to nikt nie ma czasu. Dobrze, że to tylko trwa 4 tygodnie w ciągu całego cyklu nauczania. Oczywiście wszyscy pracodawcy myślą, że za mało, ale więcej by się nie zajęli. (W4).*

Czynnikiem niwelującym tę barierę – oprócz korzystnej koniunktury na rynku pracy – są także oczywiście pozytywne doświadczenia firmy związane z przyjmowaniem praktykantów na praktyki zawodowe w przeszłości.

*I ta pani prezes w końcu zgodziła się wziąć, teraz słyszę, że bardzo zadowolona, że na drugi rok już chce, ale to musi przejść, żeby wiedzieć (W4).*

**Rzadziej wskazywane są przyczyny leżące po stronie szkół i placówek kształcenia ustawicznego:** brak zainteresowania współpracą ze strony szkół zawodowych i placówek realizujących pozaszkolne formy kształcenia dorosłych; brak szkół lub placówek realizujących kursy w interesujących firmę zawodach/kwalifikacjach/umiejętnościach oraz niedostosowanie programów nauczania do potrzeb firmy, a także brak zainteresowania dyrekcji szkoły/placówki i nauczycieli przebiegiem praktycznej nauki zawodu w firmie (bariera wskazywana przez te firmy, które w przeszłości współpracowały już ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego w zakresie kształcenia praktycznego uczniów/słuchaczy).

**Najrzadziej wskazywane są bariery systemowe,** takie jak brak odpowiednich zachęt dla firm do współpracy z pracodawcami (np. finansowych), brak wiedzy lub czasu na zainicjowanie współpracy ze szkołami lub placówkami prowadzącymi kształcenie w formach pozaszkolnych czy bariery formalno-prawne.

Trzecią najistotniejszą barierą w nawiązaniu współpracy ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego, a pierwszą leżącą po stronie szkół/placówek, a nie pracodawców jest – według wskazań pracodawców – **brak zainteresowania współpracą ze strony szkół i placówek kształcenia ustawicznego.** Wynik ten współgra z deklaracjami pracodawców dotyczącymi inicjacji współpracy pomiędzy nimi a szkołą/placówką.

Wykres 45. Która strona jako pierwsza wyszła z propozycją współpracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 110).

**Wyniki badania wskazują na relatywnie niską skuteczność szkół i placówek kształcenia ustawicznego w zakresie nawiązywania współpracy z przedsiębiorstwami.** Szkoły i placówki kształcenia ustawicznego są najmniej skuteczne w zakresie inicjowania współpracy w przypadku małych i średnich firm (odpowiednio 21% oraz 15% przypadków współpracy zainicjowanych przez szkoły/placówki kształcenia ustawicznego), natomiast najbardziej aktywne są w przypadku nawiązywania współpracy z mikroprzedsiębiorstwami oraz dużymi firmami (odpowiednio 55% oraz 32%).

Wykres 46. W jaki sposób ta współpraca została nawiązana?



- Formalne zwrócenie się szkoły/placówki do Państwa firmy z propozycją nawiązania współpracy
- Formalne zwrócenie się Państwa firmy do szkoły/placówki z propozycją nawiązania współpracy
- Poprzez wcześniejszą, nieformalną, np. towarzyską znajomość właściciela lub kadry zarządzającej lub pracowników Państwa firmy z pracownikami szkół lub placówek
- Współpraca została nawiązana przy okazji oficjalnych imprez lub spotkań np. konferencji, spotkań branżowych lub lokalnych itp.
- Nie wiem/trudno powiedzieć/nie pamiętam
- Inny

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 110).

Oprócz formalnego zwrócenia się jednej lub drugiej strony z propozycją nawiązania współpracy, popularnym sposobem jej zainicjowania było wykorzystanie wcześniejszych, nieformalnych znajomości przedstawicieli firm z przedstawicielami szkół i placówek. Mało skutecznym lub też rzadko praktykowanym sposobem nawiązania takiej współpracy jest z kolei udział przedstawicieli firm oraz szkół/placówek w imprezach typu konferencje, spotkania branżowe itp.

W kontekście analizy tej bariery trzeba jednak zaznaczyć, iż **samo zainicjowanie procesu współpracy z pracodawcami jest** – jak wynika z doświadczeń niektórych przedstawicieli szkół i placówek kształcenia ustawicznego – **niezwykle trudne**. Zdarza się, że pracodawcy w ogóle nie chcą rozmawiać z przedstawicielami szkół i placówek na temat kursów, z góry zakładając, że jakkolwiek współpraca z nimi wiąże się z kosztami finansowymi. Wielu pracodawców nie ma wiedzy o tym, że możliwe jest uzyskanie dofinansowania do kursów realizowanych na rzecz ich pracowników. Niemożność dotarcia z informacją o darmowych lub bardzo tanich kursach dotowanych ze źródeł zewnętrznych, powoduje, że pracodawcy nie korzystają z oferty, która mogłaby usprawnić ich działalność i podnieść kwalifikacje pracowników.

*Dotarcie do pracodawców i umówienie się na spotkanie – dzisiaj jest taki czas ze każdy jest zabiegany (...). To jest taki główny problem, bo dzwoniemy do danego pracodawcy, mówimy, że chcemy przedstawić ofertę – traktuje się nas jak telemarketerów, ewentualnie, że chcemy coś sprzedać. No, chcemy coś sprzedać, bo jakby nie było, sprzedajemy usługi edukacyjne. Często jesteśmy zbywani, bo ktoś nie chce. Jeżeli ktoś nie chce, no to my nie mamy możliwości... nie chce bo uważa np. że „niech se pracownik radzi sam, ja to wymagam od pracownika żeby miał” i nie chce też posłuchać, że są możliwości, aby „pan wysłał pracownika, dofinansował mu w przypadku małych i mikroprzedsiębiorstw, uzyskał dofinansowanie do 100%”. Pracownik sam nie ma możliwości skorzystania z tej formy wsparcia jako osoba zatrudniona, bo Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest narzędziem dla instytucji, dla pracodawców. Więc to pracodawca musi chcieć. Często pracodawca o tym nie wie, więc traktuje nas na zasadzie, że nie, ja nie będę nikogo szkolił, bo muszę dołożyć. Nie, nie musi. Ale my nie możemy mu tego powiedzieć, bo on ma spotkanie. Jeżeli chodzi o dotarcie do przedsiębiorców, do pracodawców, to to jest taka blokada i czasowa i powiedzmy niedoinformowanie, że są narzędzia wsparcia, z których mogliby skorzystać. (...) W tym momencie wdrażamy BUR – Biuro Usług Rozwojowych. Generalnie już dwa spotkania urządziliśmy dla pracodawców takie*

szkoleniowe, żeby im przybliżyć jak to się odbywa w BUR, jakie są korzyści, jak można z tego skorzystać i powiem szczerze że ciężko, bo zaproszonych firm było dużo, a przyjechało bardzo mało. (W8)

Mniej istotne niż bariery utrudniające nawiązanie współpracy pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego a pracodawcami wydają się być trudności występujące w procesie tej współpracy.

**Wykres 47. Jakie są największe trudności we współpracy z tą szkołą lub placówką?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 110).

**Prawie 60% badanych przedsiębiorstw, które współpracują ze szkołami lub placówkami kształcenia ustawicznego wskazuje, iż żadne bariery w zakresie tej współpracy nie występują.** Te firmy, które dostrzegają bariery w zakresie takiej współpracy wskazują najczęściej na konieczność oddelegowania pracowników w związku z realizacją zadań związanych ze współpracą ze szkołami lub placówkami kształcenia ustawicznego oraz na nakłady finansowe konieczne do poniesienia w związku z tą współpracą (problem najrzadziej wskazywany przez największe firmy). Pozostałe bariery we współpracy występują w przypadku niewielkiej liczby analizowanych przypadków.

Jeden z respondentów reprezentujący szkołę realizującą kwalifikacyjne kursy zawodowe zwrócił także uwagę na fakt **słabej rozpoznawalności wśród pracodawców KKZ jako formy kształcenia**, po zakończeniu której uzyskuje się kwalifikację zawodową równoważną tej samej kwalifikacji uzyskanej

w ramach kształcenia w formach szkolnych. W konsekwencji współpraca z pracodawcami np. w zakresie przyjmowania kursantów na praktyki zawodowe może być utrudniona.

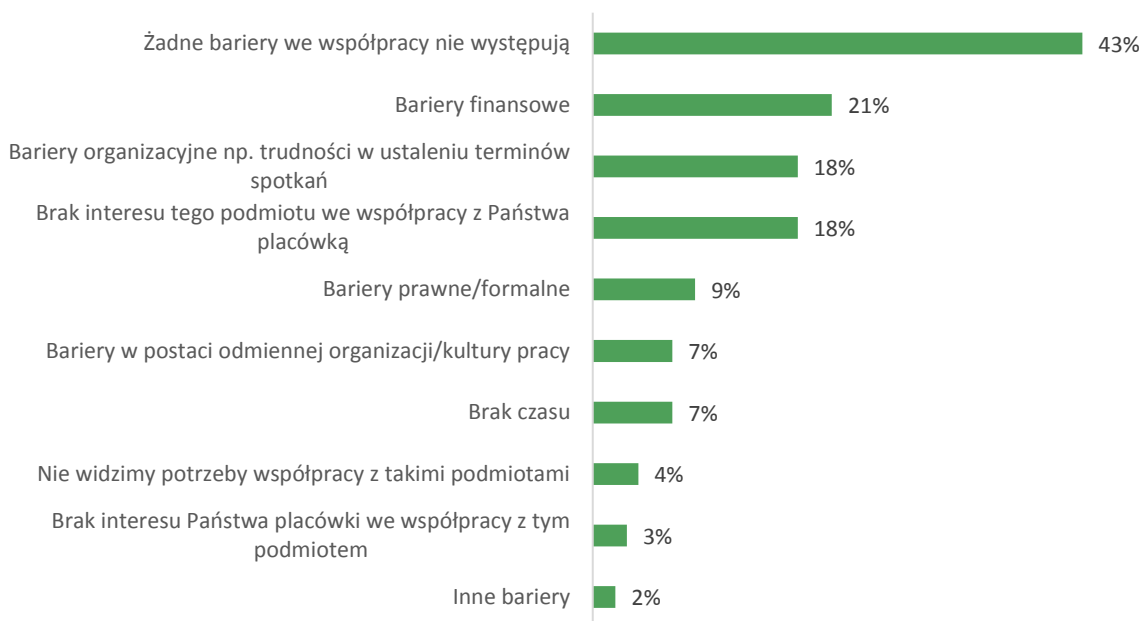
*Jeżeli się gdzieś pojawia jakiś problem to tylko nieznanomość przez pracodawców jakby prawa oświatowego. Bo pracodawcy mają jakoś tak zakodowane, że szkoła policealna to szkoła policealna i w ogóle nie patrzą na kursy kwalifikacyjne. A przecież to jest dokładnie to samo, ten sam dyplom, te same kwalifikacje, te same możliwości i wiedza, i boją się, że jeśli jest ktoś po kursie, to to jest jakiś tam pseudokurs robiony kiedyś w urzędzie pracy, który nie daje żadnych kompetencji i kwalifikacji (W3).*

Barierą we współpracy między placówkami edukacyjnymi a pracodawcami jest **trudność pogodzenia podstawy programowej kursu z wymogami wynikającymi ze specyfiki danego pracodawcy**. Podkreślano, że czasami formalne wymogi kształcenia ograniczają elastyczność i możliwość kształcenia „pod danego pracodawcę”.

*[...] Pracodawca potrzebuje całkiem innego pracownika niż my dajemy jako zawód. Krawiec nie jest tutaj nigdzie potrzebny, bo w tej chwili punktów usługowych jest niewiele, a jak są, to jeszcze działają i dobrze. Tu chodzi o szwacza. W ogóle takiej nomenklatury nie ma i nie ma takiego zawodu w Ministerstwie Edukacji Narodowej [...] Jest fabryka, która od lat, pan przychodzi do mnie i prosi mnie o szwacza, o krawca, on mówi krawiec niech przyjdzie i szyje, więc chciałam uruchomić tapicera, ale jak się doczytałam zawodu tapicer, to on nie tylko szyje tkaninę, on musi jeszcze stolarkę zrobić, te sprężyny poukładać i w ogóle, czyli pan, ten dyrektor, ma tapicera, ale też nie ma zainteresowanych uczniów na tego tapicera, bo tam jest za dużo, tam jest od początku do końca krzesło do zrobienia, nie? A tu w tej fabryce mebli potrzebują osobę, która będzie szyła, z lamówkami, takie proste szycie, czyli zwyczajnego szwacza. Już powiedziałam, że bardzo chętnie mu kursy takie przeprowadzę, jeżeli znajdzie pieniądze na to, żeby opłacić moich nauczycieli, bo już nic więcej nie chcemy, tylko opracujemy program i zrobimy mu to (W4).*

Wyniki badania ilościowego z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia ustawicznego potwierdzają, iż najistotniejsze problemy we współpracy z pracodawcami to bariery finansowe (istotne w kontekście braku wiedzy pracodawców o możliwościach znaczącej redukcji kosztów kursów i szkoleń dla pracowników), trudności w spotkaniu się przedstawicieli szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami oraz brak interesu pracodawcy we współpracy ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego.

**Wykres 48. Bariery we współpracy z pracodawcami doświadczane przez szkoły i placówki kształcenia ustawicznego**



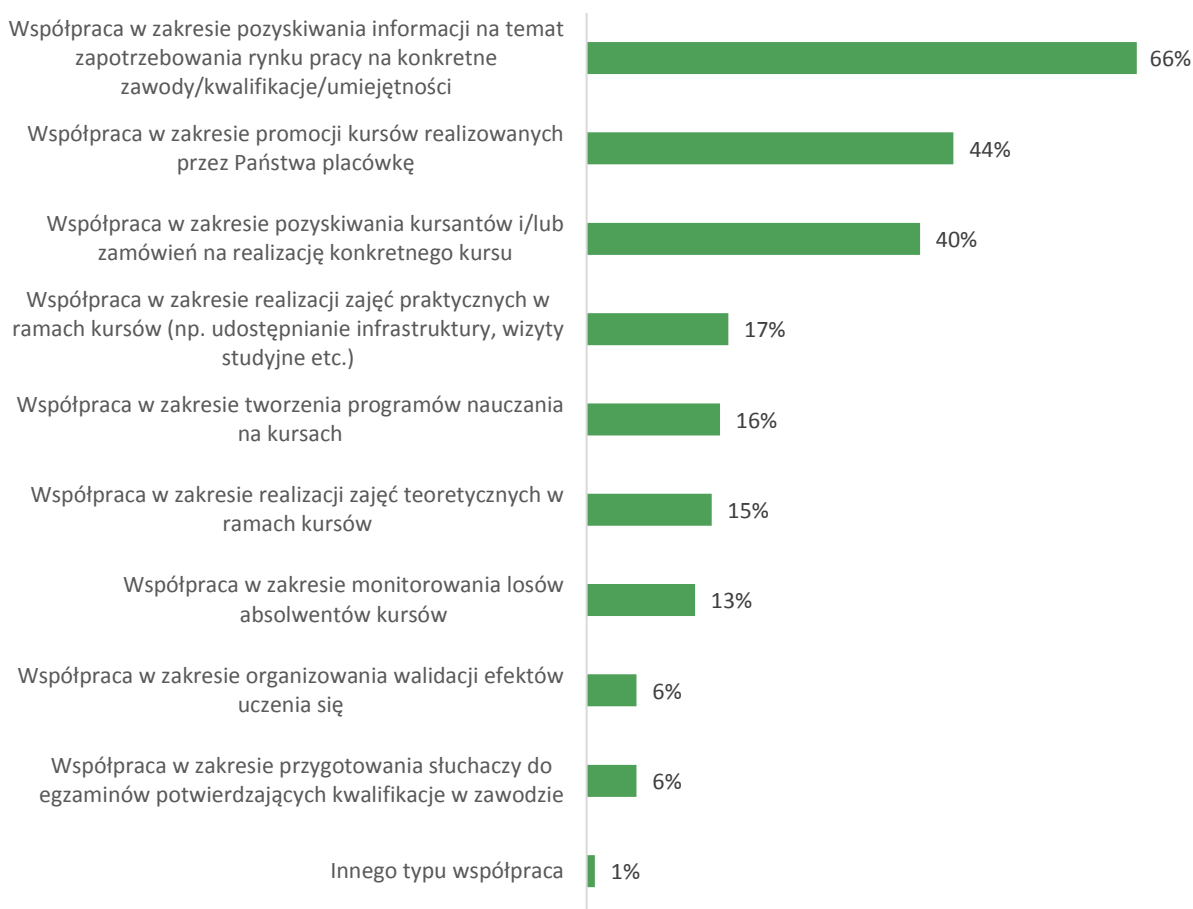
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 605).

### 5.9.3. Współpraca szkół i placówek kształcenia ustawicznego z powiatowymi urzędami pracy

#### 5.9.3.1. Zakres współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z powiatowymi urzędami pracy

Zakres współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z powiatowymi urzędami pracy w kontekście realizacji kursów jest zróżnicowany.

**Wykres 49. W jakim zakresie Państwa placówka współpracowała z tymi podmiotami (powiatowymi urzędami pracy) w 2017 r. w kontekście realizacji kursów?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 229).

Najczęściej występującym typem współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z powiatowymi urzędami pracy jest pozyskiwanie informacji na temat rynku pracy, a więc **wykorzystywanie potencjału PUP do prób kształtowania własnej oferty edukacyjnej** pod kątem potrzeb rynku pracy. Istotna dla szkół i placówek kształcenia ustawicznego jest także **współpraca z PUP ukierunkowana na pozyskanie klientów (kursantów)**, czyli promocja kursów realizowanych przez szkołę/placówkę (co może się ograniczać np. do umieszczenia ulotek czy plakatów reklamowych w siedzibie PUP) oraz pozyskiwanie kursantów (np. poprzez udział w przetargach/zapytaniach ofertowych PUP na realizację kursów).

### 5.9.3.2. Bariery w zakresie współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z powiatowymi urzędami pracy

Jak wynika z przeprowadzonych badań jakościowych z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia ustawicznego, ich przedstawiciele oceniają współpracę z powiatowymi urzędami pracy **generalnie słabiej niż współpracę z pracodawcami**. W przypadku niektórych szkół/placówek ma ona charakter sporadyczny związany z koniecznością uregulowania pewnych kwestii formalnych, np. podczas otwierania nowego kursu (pozyskanie opinii PUP). Niektóre szkoły/placówki wskazywały, że w ogóle nie ma żadnej współpracy.

Niektórzy przedstawiciele szkół i placówek kształcenia ustawicznego opisują działalność urzędów pracy nie tyle w kategoriach potencjalnej współpracy, ile w kategoriach **konfliktu interesów, a nawet szkodenia szkołom/placówkom kształcenia ustawicznego**. Zidentyfikowaną przyczyną konfliktu pomiędzy powiatowymi urzędami pracy, a szkołami/placówkami jest preferowanie przez PUP krótkich form kursowych/szkoleniowych zamiast kwalifikacyjnych kursów zawodowych, co ogranicza możliwości rekrutacji uczestników KKZ spośród osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP – osoby te kierowane są bowiem na innego typu kursy i szkolenia, zdaniem przedstawicieli szkół i placówek prowadzących KKZ – mniej adekwatne do potrzeb rynku pracy.

Innym źródłem konfliktu jest prowadzenie przez PUP polityki rynku pracy niezgodnej z interesami niektórych szkół/placówek, często opartej o – zdaniem respondentów – nierzetelne diagnozy i prognozy rynku pracy. W jednym z analizowanych przypadków działania PUP na tyle ograniczyły podaż wykwalifikowanych pracowników w jednej branży, że doprowadziło to w konsekwencji do znaczącego niedoboru pracowników w tej branży.

### 5.9.3.3. System lokalnej koordynacji polityki edukacyjnej i rynku pracy

W ramach realizowanych w niniejszej ewaluacji wywiadów jakościowych (przede wszystkim z przedstawicielami PUP oraz organizacji pracodawców) starano się przeprowadzić szczegółową diagnozę funkcjonowania lokalnego systemu koordynacji polityki edukacyjnej i rynku pracy.

W obszarze koordynacji działań na poziomie lokalnego rynku pracy identyfikowane są problemy systemowe, takie jak przede wszystkim brak wystarczającej współpracy wszystkich interesariuszy: pracodawców, placówek kształcenia ustawicznego, instytucji rynku pracy, samorządów lokalnych.<sup>43</sup>

- **Rola PUP w kształceniu ustawicznym w powiecie**

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy, które wzięły udział w badaniu swoją rolę w kształceniu ustawicznym w powiecie pełnią zasadniczo poprzez trzy działania:

- analizowanie zapotrzebowania rynku pracy na poszczególne zawody;
- organizowanie kursów zawodowych dla osób bezrobotnych (przede wszystkim indywidualnych);
- współpracę z pracodawcami w zakresie wydatkowania alokacji z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W ramach tych działań powiatowe urzędy pracy starają się odpowiadać na bieżące potrzeby i zainteresowania osób bezrobotnych i pracodawców. Niekiedy powiatowe urzędy pracy biorące udział w badaniu starały się wychodzić poza wspomniane działania, przyjmowały wówczas bardziej aktywną rolę starając się niejako uprzedzić potrzeby rynku pracy - podejmowały się bezpośredniej współpracy ze szkołami zawodowymi działającymi w powiecie lub starały się przeszkolić potencjalnych pracowników pod potrzeby pracodawców, którzy dopiero mieli wejść na lokalny rynek pracy. Działania te opisywane były przez przedstawicieli urzędów w charakterze dobrych praktyk. Znamienne jest, że tylko jedno działanie wskazane w ramach dobrych praktyk odnosiło się do współpracy z placówką prowadzącą kształcenie ustawiczne i dotyczyło współpracy przy opracowaniu informacji o ofercie placówki skierowanej do osób korzystających z usług powiatowego urzędu pracy.

---

<sup>43</sup> *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim.. (op. cit.)*



- **Współpraca podmiotów realizujących kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy kompetencji ogólnych z PUP**

#### **Współpraca w zakresie kierowania klientów PUP na KKZ**

Choć wśród klientów powiatowych urzędów pracy znaczny odsetek stanowią osoby posiadające niskie kwalifikacje zawodowe, długotrwale bezrobotne czy młodzież, dla których KKZ mogłyby stanowić doskonały sposób uzupełnienia czy zdobycia nowego wykształcenia, zdaniem zdecydowanej większości przedstawicieli powiatowych urzędów pracy osoby bezrobotne **nie są zainteresowane udziałem w omawianych kursach.**

W związku z tym współpraca podmiotów realizujących KKZ z PUP w zakresie kierowania osób bezrobotnych na omawiane kursy w zasadzie nie występuje. Doświadczenie w zakresie kierowania klientami na omawiane kursy miały zaledwie 2 spośród 38 urzędów pracy biorących udział w badaniu.

Przyczyną braku zainteresowania osób bezrobotnych uczestnictwem w KKZ jest zdaniem przedstawicieli powiatowych urzędów pracy przede wszystkim **dłuższy czas trwania tych kursów w stosunku do innych kursów/szkoleń realizowanych/zamawianych przez PUP**, który utrudnia osobom bezrobotnym szybki powrót na rynek pracy i do zarobkowania.

Zdaniem przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, **KKZ są bardziej odpowiednie dla osób zatrudnionych, którym pozwalają uzyskać większe uprawnienia i awansować:**

Równocześnie należy zauważyć, że z punktu widzenia samych powiatowych urzędów pracy, minusem KKZ jest duże ryzyko wynikające z możliwych rezygnacji z uczestnictwa w kursie w trakcie jego trwania. Przeszkodą bywa również brak bazy czyli placówek, które mogłyby taki kurs przeprowadzić.

Ponadto, co bardzo istotne, omawiane **KKZ w bliskiej perspektywie nie współgrają z dążeniem do osiągnięcia jak największej efektywności zatrudnieniowej** poszczególnych form aktywizacji zawodowej, z której urzędy są rozliczane i która jest poniekąd wyznacznikiem skuteczności ich działania. Pojedyncze powiatowe urzędy pracy, które skorzystały z tej formy aktywizacji bezrobotnych oceniły KKZ jako mało efektywne zatrudnieniowo, zwłaszcza w kontekście wysokich kosztów organizacji KKZ na zamówienie PUP.

Należy zauważyć w tym kontekście, że z uwagi na większą efektywność zatrudnieniową, jak też z uwagi na zmniejszające się zainteresowanie osób bezrobotnych w ogóle uczestnictwem w kursach i szkoleniach, **w powiatowych urzędach pracy odchodzi się generalnie od organizacji kursów/szkoleń grupowych na rzecz kursów/szkoleń indywidualnych.** Organizowane szkolenia/kursy grupowe to najczęściej obowiązkowe szkolenia w obszarze prowadzenia własnej działalności gospodarczej, w których zobowiązane są wziąć udział osoby, które otrzymały dotację na ten cel lub też grupowe szkolenia/kursy dające możliwość uzyskania podobnych uprawnień. Szkolenia grupowe wykazywały się niską efektywnością zatrudnieniową, ponadto zazwyczaj trudno było zebrać w krótkim czasie większą grupę osób zainteresowanych tym samym szkoleniem.

**Współpraca omawianych podmiotów w zakresie kierowania klientów PUP na kursy KKZ sprowadza się w zasadzie do przekazywania informacji o możliwości skorzystania z nich.** Niektóre z urzędów, które wzięły udział w badaniu, realizowały kampanie informacyjne na temat omawianych kursów i posiadają bazy szkół je prowadzące. Zdarza się również, że szkoły i placówki kształcenia ustawicznego korzystają z pośrednictwa powiatowych urzędów pracy, by dotrzeć do potencjalnych słuchaczy z informacją na temat oferowanych kursów. Równocześnie należy zauważyć, że powiatowe urzędy

pracy bywają zupełnie pomijane w tym procesie a pracownicy tych urzędów nie zawsze posiadają wiedzę na temat oferty szkół i placówek kształcenia ustawicznego funkcjonujących w powiecie. Sytuacja taka wynika, zdaniem przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, z braku zainteresowania klientów omawianymi kursami oraz generalnie bardzo ograniczonym zakresem współpracy między powiatowymi urzędami pracy i szkołami/ placówkami kształcenia ustawicznego w jakimkolwiek innym zakresie.

### **Współpraca w zakresie tworzenia oferty kursów przez placówki realizujące KKZ**

Podmioty realizujące KKZ mogą współpracować z PUP w zakresie tworzenia oferty kursów, jednak biorąc pod uwagę, że klienci urzędów pracy nie są kierowani na omawiane kursy, nie dochodzi do bieżącej współpracy w tym zakresie. Współpraca w tym obszarze przyjmuje zdaniem przedstawicieli powiatowych urzędów pracy jedynie postać **opiniowania przez Powiatową Radę Rynku Pracy nowych kierunków kształcenia uruchamianych w szkołach i placówkach kształcenia ustawicznego**, choć – jak wskazują wypowiedzi przedstawicieli powiatowych urzędów pracy – opinia ta nie ma raczej bezpośredniego przełożenia na ostateczną decyzję o uruchomieniu nowego kierunku kształcenia/nowego KKZ.

Innym przejawem współpracy powiatowych urzędów pracy ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego jest przekazywanie do tych ostatnich **informacji o zawodach deficytowych i nadwyżkowych**, opracowywanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych i barometru zawodów, co może, choć oczywiście nie musi, mieć wpływu na udostępnianą przez nich ofertę kursów.

Analizując zakres współdziałania powiatowych urzędów pracy ze szkołami i podmiotami kształcenia ustawicznego, zwraca uwagę fakt bardzo ograniczonego zakresu tej współpracy, i to nie tylko w odniesieniu do kursów KKZ. W badaniu wzięły udział urzędy, które deklarowały, że na ich terenie funkcjonują szkoły i placówki kształcenia ustawicznego oferujące szeroki zakres kursów (w tym KKZ), które też aktywnie odpowiadają na przygotowywane przez PUP zapytania ofertowe dotyczące organizacji kursów, większość z nich jednak deklarowała, że ta aktywność jest raczej mała lub też w ogóle jej nie ma. W tym kontekście zwraca uwagę pewną jednostronność komunikacji, brak dialogu między omawianymi instytucjami. Bezpośrednią przyczyną może być brak zainteresowania klientów PUP ofertą kształcenia ustawicznego, z drugiej strony sytuacja taka stanowi sygnał o potrzebie usprawnienia czy wdrożenia nowych mechanizmów przekazywania informacji, potrzebie stymulowania współpracy między powiatowymi urzędami pracy a szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego.

### **Poradnictwo zawodowe i kierowanie na kursy**

Ustawowo powiatowe urzędy pracy mogą włączyć się w system kształcenia ustawicznego poprzez świadczenie poradnictwa zawodowego osobom pracującym, w tym osobom zarejestrowanym jako osoby poszukujące pracy. Dla osób poszukujących pracy w wieku powyżej 45 lat mogą organizować kursy. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, zakres korzystania z tej formy pomocy zależy od konkretnego urzędu pracy, choć większość z nich deklarowała, że takie usługi zdarzają się stosunkowo rzadko, a nawet sporadycznie (jedynie 2-3 przypadki w ciągu roku). Przedstawiciele kilku urzędów pracy sygnalizowali zwiększone zainteresowanie tą formą pomocy, zwłaszcza wśród ludzi młodych. Aktywność powiatowego urzędu pracy w pozyskiwaniu informacji na temat możliwych form doksztalcenia się może się przekładać na stopień zainteresowania osób nie zarejestrowanych w PUP

ofertą doradztwa i szkoleń. Znamienne jest, że usługi poradnictwa dla osób niezarejestrowanych jako bezrobotne cieszą się wzrastającą popularnością w jednym z PUP, który deklaruje współpracę z lokalnymi placówkami kształcenia ustawicznego w zakresie pozyskiwania informacji o dostępnej ofercie.

Koniecznym jest natomiast wspomnieć w tym kontekście, że większość przedstawicieli powiatowych urzędów pracy sygnalizowała **problem związany z brakiem systemu efektywnego poradnictwa zawodowego na poziomie szkoły**, zauważała zagubienie młodych absolwentów na rynku pracy. Niektóre powiatowe urzędy pracy deklaruje również podejmowanie inicjatyw polegających na świadczeniu usług poradnictwa zawodowego w szkołach.

Jakkolwiek angażowanie się powiatowych urzędów pracy w poradnictwo zawodowe na poziomie szkoły można uznać za dobrą praktykę, to jednak nie może ono na dłuższą metę zastąpić wprowadzenia szerszego, sformalizowanego systemu poradnictwa zawodowego w szkolnictwie, poczynając – co do czego byli zgodni zarówno przedstawiciele powiatowych urzędów pracy i organizacji pracodawców – od poziomu szkoły podstawowej. Równocześnie zdecydowanie należy promować wśród społeczeństwa możliwość uzyskania poradnictwa zawodowego oraz dofinansowania szkoleń dla osób nie zarejestrowanych w urzędzie pracy, czemu towarzyszyć musi zadbanie przez doradców zawodowych o posiadanie możliwie najbardziej aktualnego i kompletnego pakietu informacji na temat oferty w zakresie kształcenia ustawicznego dostępnej w powiecie czy nawet szerzej – w regionie. Patrząc w szerszym kontekście, powiatowe urzędy pracy powinny zostać włączone mocniej w szerszy system informacji o sytuacji na rynku pracy w regionie (wraz z przedstawicielami lokalnej władzy samorządowej, organizacji pracodawców oraz szkół i placówek edukacyjnych, w tym prowadzących edukację ustawiczną) tak, by były zdolne propagować wśród zgłaszających się do nich osób bezrobotnych i pracujących najistotniejsze informacje na temat charakteru i potrzeb rynku pracy.

#### **5.9.4. Podsumowanie**

Najważniejszymi podmiotami na rynku pracy, z którymi współpracują przedstawiciele szkół i placówek kształcenia ustawicznego są pracodawcy, z którymi współpracuje 69% badanych szkół i placówek kształcenia ustawicznego oraz powiatowe urzędy pracy, z którymi współpracuje 42% z nich (częściej placówki realizujące KUZ i KKO niż szkoły/placówki realizujące KKZ).

Udział pracodawców podejmujących współpracę ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego w ogóle firm w Polsce jest niewielki - współpracę tego typu deklaruje 19% badanych firm.

Współpracę szkół i placówek kształcenia ustawicznego z pracodawcami, gdy już zostanie nawiązana, obydwie strony tej współpracy oceniają pozytywnie. Szkoły i placówki z jednej strony pozyskują dzięki temu klientów (kursantów), a poza tym mogą dostosowywać swoją ofertę do potrzeb rynku pracy (poprzez pozyskanie informacji o potrzebach pracodawców) i uatrakcyjnić ją z punktu widzenia jakości kształcenia i potrzeb kursantów (poprzez umożliwienie kursantom odbywania zajęć praktycznych u pracodawcy). Korzyści dla pracodawców to przede wszystkim możliwość pozyskania pracowników o kwalifikacjach i umiejętnościach dopasowanych do potrzeb, podwyższenie kwalifikacji i umiejętności już zatrudnionych w firmie pracowników oraz korzyści wizerunkowe. Bariery występujące na etapie już zawiązanej współpracy leżą raczej po stronie pracodawców, a są to konieczność oddelegowania pracowników (np. na kurs lub do zajmowania się praktykantami w firmie) oraz konieczność poniesienia przez firmę nakładów finansowych (np. na zakup usługi edukacyjnej, kosztów związanych z przyjęciem

praktykantów, kosztów czasu pracy pracowników oddelegowanych do wykonywania zadań związanych ze współpracą ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego etc.)

Dużo bardziej istotne bariery zidentyfikowano z kolei w zakresie procesu samego nawiązywania tej współpracy. Większość z nich leży po stronie pracodawców, przy czym najpoważniejszą wydaje się brak świadomości korzyści, jakie może przynieść współpraca ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego i niski popyt na usługi edukacji ustawicznej ze strony firm. Szkoły i placówki kształcenia ustawicznego mają duże trudności z dotarciem ze swoją ofertą do pracodawców, nawet w sytuacji, w której zewnętrzne dofinansowanie kursów/szkoleń (np. w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego) znacząco redukuje koszty ponoszone przez samych pracodawców.

Najczęściej występującym typem współpracy szkół i placówek kształcenia ustawicznego z powiatowymi urzędami pracy jest pozyskiwanie informacji na temat rynku pracy. Istotna dla szkół i placówek kształcenia ustawicznego (szczególnie dla placówek niepublicznych realizujących KUZ i KKO) jest także współpraca ukierunkowana na pozyskanie klientów.

Przedstawiciele szkół i placówek kształcenia ustawicznego oceniają współpracę z powiatowymi urzędami pracy generalnie słabiej niż współpracę z pracodawcami, głównie ze względu na preferowanie przez PUP krótkich form kursowych/szkoleniowych jako aktywnej formy aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych (zdaniem przedstawicieli PUP krótkie formy kursowe/szkoleniowe są po pierwsze preferowane przez same osoby bezrobotne, po drugie bardziej efektywne). Drugim obszarem spornym jest prowadzona przez PUP lokalna polityka rynku pracy, która w niektórych sytuacjach ogranicza możliwości prowadzenia kursów przez szkoły/placówki kształcące w danych zawodach (negatywne opinie PUP o kierunkach kształcenia/kursach, które chce otworzyć szkoła/placówka, brak zamawiania kursów w danej branży dla klientów PUP, zniechęcanie do podejmowania kształcenia w danych zawodach/kwalifikacjach etc.). KKZ rzadko są wykorzystywane jako narzędzie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

Z punktu widzenia powiatowych urzędów pracy współpraca ze szkołami/placówkami realizującymi KKZ musi ograniczać się do pełnienia funkcji informacyjnej i doradczej na temat tego, jakie KKZ powinny być realizowane po to, by dostosować ofertę kształcenia do potrzeb rynku pracy. Funkcję tę w praktyce wypełnia się poprzez przekazanie szkołom/placówkom wyników badań zawodów nadwyżkowych i deficytowych oraz opiniowaniem przez Powiatową Radę Zatrudnienia zgodności z potrzebami rynku pracy kształcenia w zawodzie.

Słabo funkcjonującym elementem lokalnych systemów koordynacji polityki edukacyjnej i rynku pracy jest doradztwo zawodowe dla innych osób niż klienci PUP zarejestrowani jako bezrobotni. Co prawda w niektórych powiatach tego typu usługi doradcze świadczone są przez pracowników PUP także dla osób niezarejestrowanych jako bezrobotne, a nawet poza urzędem pracy (w szkołach), to jednak w większości analizowanych przypadków usługa doradztwa zawodowego PUP jest bardzo słabo promowana, a tym samym wiedza o możliwości skorzystania z niej jest bardzo słabo rozpowszechniona. Słabo rozwinięte – zdaniem przedstawicieli PUP oraz organizacji pracodawców – jest także doradztwo zawodowe świadczone w szkołach dla młodzieży.

## 5.10. Ocena dopasowania oferty szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych do potrzeb rynku pracy

### Pytania badawcze:

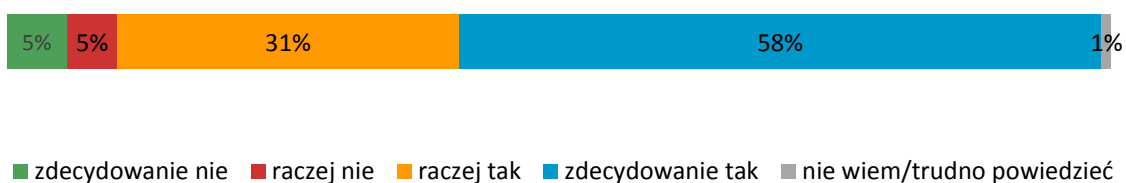
10. Czy oferta szkół oraz placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych dopasowana jest do potrzeb lokalnego rynku pracy?
- 10a. W jakich obszarach oferta szkół i placówek prowadzących kształcenie jest w największym stopniu dopasowana do potrzeb rynku pracy?
- 10b. W jakich obszarach oferta szkół i placówek prowadzących kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych jest niedopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy?

### 5.10.1. Postrzeganie oferty edukacyjnej szkół i placówek kształcenia ustawicznego przez pracodawców, kursantów oraz same szkoły/placówki

Ocena dostosowania oferty kursów do zapotrzebowania pracodawców jest trudna o tyle, że jak wynika z przeanalizowanych raportów, sami pracodawcy mają trudności w ocenie, czy oferta kształcenia ustawicznego jest dopasowana czy niedopasowana do ich potrzeb.<sup>44</sup> Tym niemniej wyniki badania CATI z pracodawcami dają pewien obraz sytuacji.

Po pierwsze należy przypomnieć, że 22% spośród tych firm, które nie podjęły współpracy ze szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego wskazało, że przyczyną tego stanu rzeczy jest „brak szkół lub placówek realizujących kursy w interesujących nas zawodach/kwalifikacjach/umiejętnościach”, a 14% jako jedną z przyczyn podało brak dostosowania programów nauczania do potrzeb firmy (zob. wykres nr 44). **Na tej podstawie skalę problemu niedopasowania oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb pracodawców można uznać za raczej małą.** Ci pracodawcy, którzy współpracowali w 2017 r. ze szkołami i placówkami kształcenia ustawicznego wysoko oceniają adekwatność dostępnej oferty szkół i placówek kształcenia ustawicznego do ich potrzeb, a także jakość kursów/szkoleń, w których brali udział ich pracownicy.

**Wykres 50. Proszę ocenić, czy oferta kursów, takich jak kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych tej szkoły lub placówki jest dopasowana do potrzeb pracodawców takich jak Państwa firma?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n = 110).

Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że zdecydowana większość respondentów nie znała terminów takich jak kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych, a zatem odpowiedzi na to pytanie kwestionariuszowe rozumieć można raczej jako ocenę szeroko rozumianej oferty kursów

<sup>44</sup> Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim... (op. cit.)

i szkoleń dla firm i pracowników firm, nie zaś jako ocenę wąskiej grupy tych kursów, jakimi są KKZ i KUZ. Nieco bardziej krytycznie dostępną ofertę kursów oceniają przedstawiciele dużych firm.

Ci przedstawiciele firm, którzy ocenili iż oferta kursów jest niedopasowana do potrzeb firm negatywnie oceniają ofertę kursów zarówno pod kątem ogólnym (kursy nie są realizowane w ramach tych zawodów i kwalifikacji, które są potrzebne pracodawcom), jak i szczegółowym (programy poszczególnych kursów są niedostosowane do potrzeb pracodawców).

**Dość wysoko adekwatność kursów do potrzeb rynku pracy oceniają także osoby, które biorą w nich udział.** Aż ¾ z nich jest przekonana, że ukończenie kursu zwiększy ich szanse na rynku pracy, co uznać można za wskaźnik adekwatności kursów do potrzeb rynku pracy.

**Wykres 51. W jakim stopniu zgadza się Pan/i z poniższym twierdzeniem: „Dzięki ukończeniu kursu moje szanse na znalezienie lub utrzymanie dobrej pracy będą znacznie wyższe niż obecnie”**



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety audytoryjnej ze słuchaczami kursów (n = 1139).

Nie zaobserwowano istotnych różnic w ocenach kursów pod tym kątem wśród uczestników KKZ, KUZ i KKO.

Sami przedstawiciele szkół i placówek kształcenia ustawicznego pozytywnie oceniają z kolei dopasowanie do potrzeb rynku pracy programów nauczania realizowanych na organizowanych przez nie kursach. Negatywne oceny adekwatności programów kursów do potrzeb rynku pracy wystawia jedynie ok. 7% badanych przedstawicieli szkół i placówek (nieco częściej tych realizujących KKZ niż KUZ i KKO). Ocena dokonywana przez przedstawicieli szkół i placówek nie może być jednak oczywiście traktowana jako w pełni obiektywna.

### 5.10.2. Ocena adekwatności kwalifikacyjnych kursów zawodowych do potrzeb rynku pracy

W kontekście zarysowanego w niniejszym raporcie obrazu funkcjonowania rynku kursów w Polsce, kluczowego znaczenia nabiera ocena adekwatności do potrzeb rynku pracy kwalifikacyjnych kursów zawodowych, w przeważającej mierze realizowanych przez publiczne szkoły i placówki kształcenia ustawicznego, finansowanych ze środków budżetowych (subwencji oświatowej lub – rzadziej – dotacji). Ze względu na zasady organizacji i finansowania kwalifikacyjnych kursów zawodowych, ich oferta nie jest tak silnie kształtowana przez „racjonalny” popyt rynkowy (czyli trafne decyzje kursantów o podejmowaniu kształcenia na takich kursach, których ukończenie maksymalnie poprawi ich sytuację na rynku pracy), jak w przypadku krótszych form kursowych/szkoleń. W przypadku KKZ klienci instytucjonalni (pracodawcy, powiatowe urzędy pracy) co do zasady nie zamawiają kursów. Popyt generowany przez osoby indywidualne kształtuje co prawda w pewnej mierze podaż KKZ, ale proces ten jest zaburzony przez kilka czynników. Po pierwsze, osoby indywidualne przy wyborze kursów nie zawsze podejmują decyzje edukacyjne racjonalnie (m.in. z uwagi na słabo rozwiniętą sieć doradztwa zawodowego). Po drugie, oferta darmowych kursów jest znacznie ograniczona (zwłaszcza poza dużymi

aglomeracjami), przez co potencjalni słuchacze zainteresowani podniesieniem swoich kwalifikacji zawodowych bez ponoszenia kosztów finansowych wybierają kursy spośród dostępnej lokalnie oferty, nawet jeśli nie jest ona w pełni dostosowana do ich oczekiwań i do potrzeb rynku pracy.

W przypadku kursów umiejętności zawodowych, spośród których zdecydowana większość realizowana jest przez niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i finansowana z innych środków niż subwencja oświatowa, można założyć, że – z uwagi na konieczność poniesienia kosztów przez uczestników lub instytucje kierujące uczestników na te kursy (pracodawców, powiatowe urzędy pracy) – decyzje o wyborze konkretnych kursów podejmowane są racjonalnie (pracodawcy skłonni są płacić tylko za te kursy, które przyniosą realne korzyści ich firmom, powiatowe urzędy pracy mają zaś dostępne narzędzia oceny tego, czy kurs, za który płacą, jest dostosowany do potrzeb rynku pracy, czy też nie). Podmioty realizujące kursy, by utrzymać się na rynku, muszą zatem po prostu odpowiadać na ten popyt. Oferta tych kursów kształtowana jest zatem znacznie silniej przez „racjonalny” popyt ze strony klientów instytucjonalnych, a także popyt ze strony klientów indywidualnych (zapewne również bardziej „racjonalny” niż w przypadku KKZ).

### Uwagi metodologiczne

Przeprowadzono analizę polegającą na zestawieniu kwalifikacji, w ramach których realizowane były w roku szkolnym 2016/2017 kwalifikacyjne kursy zawodowe z danymi na temat zapotrzebowania rynku pracy na poszczególne zawody (elementarne grupy zawodów).

Do analizy wykorzystano następujące źródła danych:

- a. Dane na temat realizowanych KKZ:
  - dane dotyczące KKZ pozyskane z SIO (nazwa kursu/nazwa kwalifikacji; województwo, w którym realizowany jest kurs; typ szkoły/placówki realizującej kurs).
- b. Dane na temat zapotrzebowania rynku pracy na poszczególne zawody/elementarne grupy zawodów:
  - raporty krajowy i wojewódzkie z cyklicznie realizowanego przez publiczne instytucje rynku pracy (powiatowe urzędy pracy, wojewódzkie urzędy pracy) oraz Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej badania pn. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych – badanie obejmujące II połowę 2016 r.<sup>45</sup>

Ogólny schemat analizy był następujący:

1. Przypisanie poszczególnych KKZ zidentyfikowanych na podstawie analizy danych z SIO do poszczególnych kwalifikacji, następnie do zawodu lub zawodów (jeżeli jedna kwalifikacja przypisana jest do więcej niż jednego zawodu) oraz do elementarnej grupy (lub grup) zawodów wyszczególnionych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.
2. Kategoryzację (ocenę) elementarnych grup zawodów jako **deficytowe** (takie, na które istnieje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie), **zrównoważone** (takie, na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie) lub **nadwyżkowe** (takie, na które istnieje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie), przy wykorzystaniu wyliczanych w *Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych* wskaźników:

---

<sup>45</sup> <http://mz.praca.gov.pl> [dostęp dn. 25.10.2017 r.]

- a. **Wskaźnik dostępności ofert pracy** – jest to iloraz średniomiesięcznej liczby bezrobotnych w grupie zawodów w badanym okresie oraz średniomiesięcznej liczby dostępnych ofert pracy w grupie zawodów w badanym okresie,
- b. **Wskaźnik długotrwałego bezrobocia** – jest to iloraz liczby długotrwanie bezrobotnych w grupie zawodów zarejestrowanych na koniec okresu sprawozdawczego oraz liczby bezrobotnych w grupie zawodów zarejestrowanych na koniec okresu sprawozdawczego pomnożony przez 100,
- c. **Wskaźnik płynności bezrobotnych** – jest to iloraz liczby odpływających bezrobotnych w grupie zawodów (wypisanych z rejestru osób bezrobotnych) w badanym okresie oraz liczby napływających bezrobotnych w grupie zawodów (wpisanych do rejestru osób bezrobotnych) w badanym okresie.<sup>46</sup>

Na podstawie odczytu wartości ww. wskaźników w *Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych* klasyfikuje się poszczególne elementarne grupy zawodów do trzech grup, zgodnie z poniższą tabelą.

Tabela 7. Zestawienie wskaźników wykorzystywanych w Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych do identyfikacji zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych (znak x oznacza wartość wyliczanego wskaźnika)

Kategorie zawodów	Wskaźnik dostępności oferty pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych
deficytowe	$x < 0,9$	$x \leq \text{Mediana}$ lub <i>brak wartości</i>	$x \geq 1$ lub <i>brak wartości</i>
zrównoważone	$0,9 \leq x \leq 1,1$	$x \leq \text{Mediana}$ lub <i>brak wartości</i>	$x \geq 1$ lub <i>brak wartości</i>
nadwyżkowe	$x > 1,1$	$x > \text{Mediana}$	$x < 1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2016 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, sierpień 2017 r.

W konsekwencji, choć dla zdecydowanej większości spośród 444 wyróżnionych elementarnych grup zawodów udaje się wyliczyć, zarówno na poziomie krajowym, jak i wojewódzkim, wszystkie trzy wskaźniki, to – ze względu na konieczność spełnienia każdego z trzech warunków klasyfikacji danej elementarnej grupy zawodów do danej kategorii (wartość wskaźnika mieszcząca się w zakresach wyznaczonych dla danej kategorii zawodów) – jedynie nieznaczna część elementarnych grup zawodów kategoryzowana jest jako deficytowe lub zrównoważone lub nadwyżkowe. Przykładowo, w badaniu krajowym obejmującym II połowę 2016 r. jedną z ww. kategorii przydzielono jedynie 71 elementarnym grupom zawodów, co stanowi 16% wszystkich grup. Pozostałe elementarne grupy zawodów nie zostały sklasyfikowane.

<sup>46</sup> Szczegółowe informacje na temat metodologii badania Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, w tym o metodach wyliczania wskaźników monitoringowych dostępne są na stronie internetowej [http://mz.praca.gov.pl/Puls2/MZ/metodologia\\_1.pdf](http://mz.praca.gov.pl/Puls2/MZ/metodologia_1.pdf) [dostęp dn. 25.10.2017 r.]



Wykorzystanie do celów niniejszej analizy wyłącznie wyników kategoryzacji przeprowadzonej w ramach Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych znacząco obniżyłoby jej użyteczność dla celów niniejszego badania. W związku z powyższym zdecydowano się na zastosowanie 8-stopniowej skali oceny poszczególnych klasyfikacji elementarnych grup zawodów. Poszczególnym elementarnym grupom zawodów przyporządkowano zgodnie z poniższymi założeniami:

- **Ocena 1** – identyfikowane jako nadwyżkowe na podstawie odczytu wszystkich trzech wskaźników wyliczanych w Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, zgodnie z metodologią stosowaną w tym badaniu.
- **Ocena 2** – nie identyfikowane jako nadwyżkowe w Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, jednakże posiadające skrajnie wysoką wartość wskaźnika dostępności ofert pracy ( $x > 7,55$ ).
- **Ocena 3** – nie identyfikowane jako nadwyżkowe w Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, jednakże posiadające bardzo wysoką wartość wskaźnika dostępności ofert pracy ( $5,4 < x \leq 7,55$ ).
- **Ocena 4** – nie identyfikowane jako nadwyżkowe w Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, jednakże posiadające wysoką wartość wskaźnika dostępności ofert pracy ( $3,25 < x \leq 5,4$ ).
- **Ocena 5** – nie identyfikowane jako nadwyżkowe w Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, jednakże posiadające umiarkowanie wysoką wartość wskaźnika dostępności ofert pracy ( $1,1 < x \leq 3,25$ ).
- **Ocena 6** – posiadające umiarkowaną wartość wskaźnika dostępności ofert pracy ( $0,9 \leq x \leq 1,1$ ), mogą (lecz nie muszą) być identyfikowane jako zrównoważone w Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych.
- **Ocena 7** - posiadające niską wartość wskaźnika dostępności ofert pracy ( $x < 0,9$ ), jednakże nie identyfikowane jako deficytowe w Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych.
- **Ocena 8** – identyfikowane jako deficytowe na podstawie odczytu wszystkich trzech wskaźników wyliczanych w Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, zgodnie z metodologią stosowaną w tym badaniu.

W konsekwencji na potrzebę analizy zdecydowana większość elementarnych grup zawodów może zostać zaklasyfikowana do jednej z ośmiu ww. kategorii (brak takiej możliwości jest tylko w sytuacji, w której wskaźnik dostępności ofert pracy nie może zostać wyliczony z powodu całkowitego braku ofert pracy w danej elementarnej grupie zawodów w badanym okresie – nie jest możliwe dzielenie przez 0). Wykonawca zdecydował się na wykorzystanie wskaźnika dostępności ofert pracy (który interpretować można jako przeciętną liczbę osób bezrobotnych w danej elementarnej grupie zawodów przypadającą na 1 ofertę pracy w tej grupie) jako wskaźnika wykorzystującego dane zarówno o stronie podażowej rynku pracy (liczba ofert pracy dla osób w danej elementarnej grupie zawodów), jak i stronie popytowej (liczba osób bezrobotnych posiadających dany zawód).

3. Zestawienie ze sobą danych na temat kursów (krok 1 analizy) oraz danych na temat elementarnych grup zawodów (krok 2 analizy) i dokonanie na tej podstawie analizy adekwatności/dopasowania oferty kursów do potrzeb rynku pracy. Kursy przypisane do elementarnych grup zawodów

przyjmują ocenę, jaką w kroku 2 analizy przypisano tej elementarnej grupie zawodów. W praktyce, jeżeli dana kwalifikacja rozwijana na kursie wyodrębniona jest dla kilku zawodów, należących do różnych i różnie ocenianych elementarnych grup zawodów, to konkretny kurs ocenić można na ocenę pośrednią.

Powyższe analizy prowadzić można zarówno w odniesieniu do całej populacji KKZ, jak i w odniesieniu do:

- województwa, w którym realizowane są kursy,
- typu placówki, która realizuje kursy.

### Ocena elementarnych grup zawodów pod kątem zapotrzebowania na rynku pracy

Zgodnie z metodologią, dokonano oceny wszystkich elementarnych grup zawodów pod kątem zapotrzebowania na nie na rynku pracy.

Tabela 8. Ocena elementarnych grup zawodów pod kątem zapotrzebowania na rynku pracy

Ocena	Wszystkie elementarne grupy zawodów		Elementarne grupy zawodów ujęte w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent
1,00	22	5,0	6	5,3
2,00	115	25,9	41	36,3
3,00	27	6,1	12	10,6
4,00	55	12,4	15	13,3
5,00	138	31,1	36	31,9
6,00	13	2,9	0	0,0
7,00	25	5,6	0	0,0
8,00	42	9,5	3	2,7
Brak oceny	7	1,6	0	0,0
<b>Razem</b>	<b>444</b>	<b>100,0</b>	<b>113</b>	<b>100,0</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2016 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, sierpień 2017 r.

W skali ogólnopolskiej, spośród wszystkich 444 elementarnych grup zawodów najczęściej oceniono w skali od 1 (najgorsza sytuacja na rynku pracy) do 8 (najlepsza sytuacja na rynku pracy) na 5. Drugą największą grupą elementarnych grup zawodów są te, które oceniono na 2 (posiadające skrajnie wysoką wartość wskaźnika dostępności ofert pracy, co oznacza, że na jedną ofertę pracy kierowaną do osób posiadających zawody mieszczące się w tych elementarnych grupach zawodów przypadało co najmniej 7,55 osób bezrobotnych). **Średnia ocena elementarnych grup zawodów wyniosła 4,19, natomiast mediana wyniosła 4,00.**

Gorzej wypadła ocena 113 elementarnych grup zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Aż 36,3% z nich oceniono na 2, znacznie mniejszy jest też w tej grupie udział elementarnych grup zawodów ocenionych na 8 (czyli identyfikowanych jako nadwyżkowe zgodnie z metodologią stosowaną w Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych). **Średnia ocena elementarnych grup zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wynosi 3,43, zaś mediana: 3,00.** Oznacza to, że osoby posiadające zawody, które można uzyskać w systemie szkolnictwa zawodowego (a także – w zdecydowanej większości przypadków – w ramach kształcenia

ustawicznego w formach pozaszkolnych) są w skali ogólnopolskiej w trudniejszej sytuacji na rynku pracy niż ogół osób posiadających zawód.

### Ocena adekwatności KKZ do potrzeby rynku pracy

Zgodnie z danymi pozyskanymi z SIO na dzień 30.09.2016 r. realizowanych było w Polsce 1661 kwalifikacyjnych kursów zawodowych, w których uczestniczyło łącznie 57026 osób, co daje średnio 34,33 osób na kurs. W 6,5% KKZ udział wzięło mniej niż 20 osób (na co zgodę wydać musi organ prowadzący szkołę/placówkę realizującą kurs), zaś w przypadku 12,9% kursów uczestniczyło w nich więcej niż 50 osób. W skrajnym przypadku w KKZ uczestniczyły aż 1303 osoby.

Tabela 9. Ocena adekwatności KKZ do potrzeb rynku pracy

Ocena	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1,00	91	5,5	5,5
1,50	7	0,4	5,9
2,00	653	39,3	45,2
2,50	108	6,5	51,7
3,00	228	13,7	65,4
3,33	38	2,3	67,7
3,50	73	4,4	72,1
4,00	191	11,5	83,6
4,50	3	0,2	83,8
5,00	264	15,9	99,7
8,00	5	0,3	100,0
<b>Ogółem</b>	1661	100,0	

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2016 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, sierpień 2017 r. oraz danych z SIO.

Jak wskazują dane zawarte w powyższej tabeli, kwalifikacyjne kursy zawodowe realizowane były w zakresie kwalifikacji przypisanych do tych zawodów (elementarnych grup zawodów), na które w skali ogólnopolskiej zapotrzebowanie jest niższe niż przeciętne. **Tym samym adekwatność realizowanych KKZ do potrzeb rynku pracy ocenić należy jako raczej niską.** Aż 65,4% realizowanych KKZ ocenić należy na 1 lub 2 lub 3, co oznacza, że przygotowywały one do pracy w zawodach, które posiada relatywnie dużo osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w stosunku do liczby ofert pracy kierowanych do osób posiadających te zawody. **Zarówno średnia ocena adekwatności KKZ (2,94; średnia ważona liczbą uczestników kursów jest jeszcze nieco niższa i wynosi 2,88) oraz mediana (2,5) są niższe niż w przypadku średnich ocen wszystkich elementarnych grup zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (odpowiednio 3,43 oraz 3,00), co oznacza iż raczej niskiej oceny adekwatności KKZ do potrzeb rynku pracy nie można tłumaczyć wyłącznie brakiem prawnej możliwości realizacji KKZ w zawodach poszukiwanych na rynku pracy).**

Identyczną analizę przeprowadzono w podziale na województwa. W poniższej tabeli przedstawiono podstawowe miary (średnia ocena, mediana) pozwalające porównać województwa pod kątem adekwatności realizowanych w nich kursów do potrzeb krajowego rynku pracy.

Tabela 10. Ocena adekwatności KKZ do potrzeb rynku pracy – porównanie województw

Województwo	Liczba realizowanych KKZ	Średnia ocena	Mediana
Dolnośląskie	76	3,18	3,00
Kujawsko-Pomorskie	126	2,86	2,50
Lubelskie	131	2,70	2,00
Lubuskie	35	3,58	3,50
Łódzkie	132	2,84	2,25
Małopolskie	141	2,96	3,00
Mazowieckie	179	3,04	3,00
Opolskie	63	2,88	2,50
Podkarpackie	68	2,91	2,50
Podlaskie	61	2,45	2,00
Pomorskie	118	3,19	3,00
Śląskie	195	3,09	3,00
Świętokrzyskie	62	2,81	2,50
Warmińsko-Mazurskie	78	2,87	2,25
Wielkopolskie	160	2,85	2,25
Zachodniopomorskie	36	2,81	2,00
<b>Razem</b>	<b>1661</b>	<b>2,88</b>	<b>2,50</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2016 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, sierpień 2017 r. oraz danych z SIO.

Relatywnie najbardziej adekwatna oferta KKZ do potrzeb rynku pracy dostępna jest w województwach lubuskim (średnia ocena 3,58), pomorskim, dolnośląskim, śląskim i mazowieckim, natomiast najslabiej dopasowane do potrzeb rynku pracy są KKZ realizowane w województwach podlaskim (średnia 2,45) i lubelskim. Należy jednak zwrócić uwagę na to, iż są to regiony o relatywnie dużym udziale rolników w populacji, a zatem KKZ realizowane w tym regionie mogły być ukierunkowane na zdobycie przez rolników kwalifikacji niezbędnych nie tyle do poszukiwania i świadczenia pracy zarobkowej, ile do pozyskania niezbędnego formalnego wykształcenia niezbędnego do korzystania z funduszy kierowanych do rolników, pozyskania uprawnień do obrotu ziemią rolną itp.

Identyczną analizę przeprowadzono w podziale na typ szkoły/placówki realizującej kursy. Szczegółowe rozkłady ocen adekwatności KKZ realizowanych przez poszczególne typy szkół/placówek zamieszczono w załączniku nr 3 do raportu cząstkowego (w wersji elektronicznej).. W poniższej tabeli przedstawiono jedynie podstawowe miary (średnia ocena, mediana) pozwalające porównać typy szkół/placówek pod kątem adekwatności realizowanych w nich kursów do potrzeb krajowego rynku pracy.

Tabela 11. Ocena adekwatności KKZ do potrzeb rynku pracy – porównanie typów szkół/placówek

Typ szkoły/placówki	Liczba realizowanych KKZ	Średnia ocena	Mediana
Centrum Kształcenia Praktycznego	141	2,98	3,00
Centrum Kształcenia Ustawicznego - bez szkół	214	2,76	2,00
Centrum Kształcenia Ustawicznego ze szkołami	225	3,21	3,00
Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego	46	2,51	2,00
Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego	75	2,90	3,00
Szkoła policealna (ponadgimnazjalna)	381	3,44	3,50
Technikum	417	2,63	2,00
Zasadnicza szkoła zawodowa	162	2,52	2,00
<b>Razem</b>	<b>1661</b>	<b>2,88</b>	<b>2,50</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2016 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, sierpień 2017 r. oraz danych z SIO.

Zaobserwować można różnice w zakresie adekwatności do potrzeb rynku pracy KKZ realizowanych przez poszczególne typy szkół i placówek. Najwyższe oceny uzyskują kursy realizowane przez szkoły policealne (ponadgimnazjalne) - średnia ocen 3,44 oraz Centra Kształcenia Ustawicznego ze szkołami - średnia ocen 3,2, zaś najniższe niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego – średnia ocen 2,51 oraz zasadnicze szkoły zawodowe - średnia ocen 2,52. Niska ocena adekwatności kursów realizowanych przez niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego wynikać może ze zorientowania tych placówek na osiągnięcie zysków i tym samym realizację tych KKZ, których organizacja nie wymaga poniesienia przez placówkę znaczących nakładów finansowych, a nie kursów, które są najbardziej adekwatne do potrzeb rynku pracy.

### 5.10.3. Podsumowanie

Wszystkie badane strony rynku usług edukacji ustawicznej tzn. pracodawcy, kursanci i sami przedstawiciele szkół i placówek kształcenia ustawicznego oceniają adekwatność dostępnej oferty kursowej do potrzeb rynku pracy dość wysoko. Szczegółowa analiza adekwatności KKZ do potrzeb rynku pracy wykazała jednak, że w znacznej mierze realizowane są one w zakresie tych kwalifikacji, które nie są poszukiwane na rynku pracy.

## 5.11. Dobre praktyki w prowadzeniu pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych

### Pytania badawcze:

13. Jak można wskazać dobre praktyki w prowadzeniu pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych:
  - a. W wymiarze adekwatnego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy?
  - b. W wymiarze adekwatnego dostosowania oferty edukacyjnej do oczekiwań słuchaczy?
  - c. W wymiarze efektywnej współpracy z przedstawicielami lokalnego rynku pracy?

Nazwa szkoły/placówki kształcenia ustawicznego:
Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku.
Przedmiot dobrej praktyki:
Dobra praktyka w wymiarze efektywnej współpracy z przedstawicielami lokalnego rynku pracy.
Opis dobrej praktyki:
<p>CKU w Białymstoku w efektywny sposób współpracuje z przedstawicielami lokalnego rynku pracy w obszarze organizacji kształcenia, doboru kierunków oraz budowania współpracy z pracodawcami.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• W obszarze współpracy z pracodawcami placówka współpracuje z organizacjami pracodawców w poszczególnych branżach, np. z Polskim Stowarzyszeniem Dekarzy czy Stowarzyszeniem Parkieciarze Polscy, na zlecenie których organizuje kursy w branżach dekarstwa i parkieciarstwa. Ponadto CKU organizując pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, w tym przede wszystkim KKZ, pomaga uczestnikom w znalezieniu praktyki/stażu u lokalnych pracodawców. Pracodawcy, z którymi nawiązana jest trwała współpraca zgłaszani są przez CKU do uhonorowania tytułem „Pracodawca przyjazny edukacji” przyznawanym przez Prezydenta Miasta Białystok;</li><li>• W obszarze organizacji kształcenia i doboru kierunków CKU w bardzo efektywny sposób współpracowała z Organem Prowadzącym, który wspierał je w pozyskiwaniu pracodawców. Ponadto CKU współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w Białymstoku, od którego pozyskuje informację na temat sytuacji na rynku pracy oraz współdziała na rzecz upowszechnienia oferty kształcenia zawodowego. W CKU od 2008 r. funkcjonuje miejskie Lokalne Centrum Doradztwa Zawodowego, które adresuje swoje działania do młodzieży, ale także i dorosłych.</li></ul> <p>Opisana dobra praktyka odpowiada na problemy związane z brakiem współpracy z pracodawcami i innymi aktorami lokalnego rynku pracy, brakiem lokalnej koordynacji polityki edukacyjnej, brakiem dostępu do doradztwa zawodowego i edukacyjnego, brakiem dostosowania oferty do rynku pracy.</p> <p>Dzięki stosowanemu rozwiązaniu udało się wypracować grupę zaangażowanych w kształcenie ustawiczne pracodawców, którzy przyjmują uczestników form pozaszkolnych na praktyki i staże, a z drugiej strony zostają wyróżnieni za to zaangażowanie przez Prezydenta Miasta. Ponadto udało się lepiej dostosować ofertę edukacyjną do rynku pracy oraz uzyskać relatywnie trwałe i duże zainteresowanie uczestników ofertą edukacyjną.</p>

Nazwa szkoły/placówki kształcenia ustawicznego:
Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego (ŁCDNiKP)/ Miasto Łódź.
Przedmiot dobrej praktyki:

Dobra praktyka w wymiarze adekwatnego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy.
Opis dobrej praktyki:
<p>Dobra praktyka polega na systemowym podejściu do integracji kluczowych obszarów działań względem systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz ścisłej współpracy placówki kształcenia ustawicznego z jednostkami samorządu terytorialnego i pracodawcami.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• W ramach Centrum funkcjonuje kilka komplementarnych wobec siebie jednostek, m.in.: Ośrodek Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Regionalny Ośrodek Edukacji Mechatronicznej, Ośrodek Doradztwa Zawodowego, Ośrodek Zarządzania w Edukacji, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji, Ośrodek Nowoczesnych Technologii Informacyjnych, Ośrodek Edukacji Europejskiej i Regionalnej oraz kilka pracowni metodycznych (w obszarze edukacji przyrodniczej, fizyko-chemicznej, humanistycznej, przedszkolnej i wczesnoszkolnej). Współistnienie tych jednostek pozwala na kompleksowe działanie na poziomie określania zapotrzebowania rynku pracy (badania rynku pracy), dostosowywania oferty kształcenia zawodowego i ustawicznego do tego zapotrzebowania oraz doksztalcania kadr dydaktycznych zgodnie z zaobserwowanymi trendami.</li> <li>• Centrum jest członkiem partnerstwa zawiązanego m.in. z Łódzką Specjalną Strefą Ekonomiczną.</li> </ul> <p>Opisana dobra praktyka odpowiada na problemy związane z brakiem wiedzy na temat sytuacji na rynku pracy, nieadekwatnością oferty dydaktycznej do zapotrzebowania pracodawców, nieaktualnością kwalifikacji kadry dydaktycznej.</p> <p>Rozwiązania te oraz filozofia podejścia do współpracy międzysektorowej czy jakości w edukacji zaważyły w dużej mierze na zlokalizowaniu w tutejszej strefie ekonomicznej wielomilionowych inwestycji licznych podmiotów, m.in. w branży AGD (produkcja, przetwórstwo przemysłowe). Jednym z kluczowych czynników przy podejmowania decyzji przez inwestorów okazał się dostęp do wykwalifikowanych kadr oraz potencjał do ich przygotowania w określonej przyszłości.</p>

Nazwa szkoły/placówki kształcenia ustawicznego:
Powiatowe Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Drawsku Pomorskim.
Przedmiot dobrej praktyki:
Dobra praktyka w wymiarze adekwatnego dostosowywania oferty edukacyjnej do oczekiwań słuchaczy.
Opis dobrej praktyki:

Dobra praktyka polega na dostosowaniu do potrzeb słuchaczy zarówno programu kursu, jak i organizacji kursów umiejętności zawodowych w branży drzewnej organizowanych dla osób indywidualnych oraz klientów Powiatowego Urzędu Pracy przez CKPiU.

Dopasowywanie oferty edukacyjnej do indywidualnych oczekiwań słuchaczy oparte jest przede wszystkim na profesjonalnej diagnozie zarówno posiadanych już przez kursanta kwalifikacji i kompetencji zawodowych, jak i jego oczekiwań w stosunku do organizacji kursu. Diagnoza prowadzona jest dwuetapowo.

Pierwsze spotkanie z potencjalnymi kursantami służy zebraniu ogólnych informacji o ich oczekiwaniach, dotychczasowym doświadczeniu zawodowym, wykształceniu, posiadanych kompetencjach, mobilności i dyspozycyjności. Na tym spotkaniu ustalane są dogodnie dla kursantów terminy realizacji zajęć (występują w tym zakresie bardzo zróżnicowane preferencje w zależności od sytuacji rodzinnej i aktualnej sytuacji zawodowej kursantów).

Drugie spotkanie przeprowadza bądź doradca zawodowy, bądź nauczyciel, który docelowo będzie prowadzić zajęcia na danym kursie. Jest to swego rodzaju rozmowa doradczą – diagnostyczną. Rozmowa prowadzona jest w oparciu o specjalny arkusz umożliwiający z jednej strony szczegółową identyfikację już posiadanych przez kursantów umiejętności/efektów kształcenia, a z drugiej strony umożliwiający skonkretyzowanie oczekiwań kursantów. Arkusz opracowywany jest w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodzie stolarz. Zostają do niego przeniesione opisy efektów kształcenia pogrupowane w grupy/wiązki umiejętności. Jak wynika z doświadczeń PCKPiU w Drawsku Pomorskim, osoby zgłaszające się na kurs mają istotne trudności z precyzyjnym opisaniem tego, czego chcą się nauczyć, lub co im będzie potrzebne do wykonywania zadań zawodowych, które będą podejmować w przyszłości. Taka rozmowa, w której znajduje się odniesienie do konkretnej umiejętności zawodowej, w której wszelkie niejasności objaśnia osoba profesjonalna i życzliwie nastawiona pozwala na uniknięcie sytuacji, w której kursantowi przekazuje się te treści/umiejętności, które już posiada.

Rezultatem tak przeprowadzonej diagnozy jest program kursu dostosowany do potrzeb osób kształcących się, w którym nie ma treści zbędnych lub takich, które tym osobom są już znane (ich realizacja byłaby marnowaniem czasu). Organizacja kursu (przede wszystkim terminy zajęć) dostosowana jest w miarę możliwości do zidentyfikowanych potrzeb kursantów. W zakresie programu i organizacji kursu nie są szczegółowo badane potrzeby kursantów w zakresie proporcji zajęć praktycznych i teoretycznych. Organizator kursu wychodzi z założenia, że program koncentruje się na zajęciach praktycznych. Jeśli zachodzi konieczność realizacji treści z zakresu teorii (a najczęściej nie da się ich uniknąć), to zarówno praktyka, jak i teoria przekazywana jest w ramach jednego modułu realizowanego nie w sali wykładowej, a na stanowisku pracy.

## 5.12. Problemy w organizacji pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych

### Pytania badawcze:

12. Jakie są obecnie najpoważniejsze problemy w organizacji pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych? Które z nich należy w pierwszej kolejności rozwiązać w celu podniesienia jakości i efektywności kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych?



Zrealizowane badanie pozwoliło na zidentyfikowanie szeregu barier i problemów związanych z funkcjonowaniem systemu kształcenia ustawicznego w Polsce. Część z nich została zasygnalizowana we wcześniejszych rozdziałach raportu przy okazji analizy problemów cząstkowych, z którymi zmagają się szkoły i placówki kształcenia ustawicznego.

Można wyróżnić trzy podstawowe bariery rozwoju kształcenia ustawicznego:

1. Niska skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej ze strony określonych kategorii osób, w tym przede wszystkim starszych, o niższym wykształceniu, zamieszkujących obszary wiejskie, bezrobotnych;
2. Niska skłonność pracodawców do delegowania pracowników do uczestnictwa w formach kształcenia ustawicznego;
3. Konstrukcja systemu kształcenia ustawicznego, w tym brak komplementarności działań i skutecznej strategii komunikacyjnej i promocyjnej wśród placówek kształcenia ustawicznego.

### **Niska skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej**

U źródeł niskiej skłonności do podejmowania aktywności edukacyjnej można wyróżnić następujące przyczyny:

- Czynniki kulturowe/ świadomościowe, jak np. w przypadku mieszkańców wsi<sup>47</sup>
- Ograniczenia finansowe<sup>48</sup>,
- Brak czasu na wieloletnie formy kształcenia konieczne do uzyskania określonych kwalifikacji,
- Obowiązki rodzinne/domowe,
- Brak gwarancji zwrotu z inwestycji np. w postaci znalezienia satysfakcjonującej pracy,
- Brak wiary we własne możliwości,
- Wyczuwana bezradność,
- Brak dostępu do ciekawych form kształcenia ustawicznego, ograniczenia przestrzenne.<sup>49</sup>

### **Niska skłonność do delegowania pracowników do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym ze strony pracodawców**

Pomimo tego, iż pracodawcy deklarują, iż rozwój pracowników jest niezbędny do lepszego funkcjonowania firmy<sup>50</sup>, ich skłonność do delegowania pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji jest niska, szczególnie w przypadku mikro i małych przedsiębiorców.<sup>51</sup>

### **Konstrukcja systemu kształcenia ustawicznego**

Barierę systemową zwiększania uczestnictwa osób dorosłych w pozaszkolnych formach kształcenia ustawicznego jest sama konstrukcja systemu kształcenia ustawicznego, szczególnie w następujących wymiarach:

- 1) Braku optymalnych narzędzi kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.
- 2) Braku systemu kształcenia i podnoszenia kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu;

---

<sup>47</sup> *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim... (op. cit.)*

<sup>48</sup> *Ewaluacja ex ante kształcenia osób dorosłych... (op. cit.)*

<sup>49</sup> Tamże

<sup>50</sup> *Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy... (op. cit.)*

<sup>51</sup> *Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników... (op. cit.)*

- 3) Braku rzetelnej wiedzy dotyczącej jakości kształcenia i losów absolwentów kształcenia ustawicznego uniemożliwiającego realną ocenę zasadności wydatkowanych środków publicznych;
- 4) Braku polityki edukacyjnej w obszarze kształcenia zawodowego i ustawicznego na poziomie lokalnym i regionalnym;
- 5) Braku skoordynowanego systemu doradztwa zawodowego, informacji i promocji kształcenia ustawicznego.

#### **Ad. 1) Brak optymalnych narzędzi kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych**

Jednym z założeń modernizacji kształcenia ustawicznego wprowadzonej w roku 2012 było stworzenie elastycznych form kształcenia ustawicznego osób dorosłych w formach pozaszkolnych umożliwiających uzyskanie kwalifikacji w określonym zawodzie. Po 5 latach można stwierdzić, iż postulowana elastyczność nie została osiągnięta w stopniu optymalnym. Z jednej strony kwalifikacyjne kursy zawodowe okazują się zbyt mało elastyczne w stosunku do potrzeb klientów (uczestników, pracodawców, instytucji rynku pracy). Założenia dotyczące długości cyklu kształcenia, nawet w trybie zaocznym są trudne do zaakceptowania przez osoby dorosłe, co wpływa na niską popularność kursów. Z drugiej strony elastyczność i niedookreślenie kursów umiejętności zawodowych i kursów kompetencji ogólnych sprawia, że często jako takie definiowane są formy kształcenia niemające zbyt wiele wspólnego z podstawą programową czy to kształcenia w zawodzie czy też kształcenia ogólnego.

Analizowane pozaszkolne formy kształcenia wymagają ponadto uzupełnienia o instrumenty pozwalające je intensywniej dostosować do potrzeb uczestników w obszarach, takich jak m.in. diagnoza potrzeb czy stosowanie instrumentów kształcenia na odległość. W przypadku KKZ często brak jest początkowej diagnozy umiejętności uczestników pod kątem posiadanych już w danym obszarze kwalifikacji i umiejętności, a także predyspozycji do pracy w określonym zawodzie. Skutkuje to przyjmowaniem na kursy osób o bardzo zróżnicowanym stopniu zaawansowania, oraz osób, które nie mają predyspozycji do wykonywania określonych czynności.

Osobnym problemem jest waga kształcenia ustawicznego w polityce oświatowej. Na chwilę obecną większość zasobów finansowych, organizacyjnych i strategicznych alokowana jest w kształceniu młodzieży. W związku ze zjawiskami demograficznymi takimi jak niska dzietność, starzenie się społeczeństwa i wydłużanie średniej długości życia oraz prognozowane problemy z zaspokojeniem popytu na pracę konieczne byłoby zastanowienie się nad wagą kształcenia ustawicznego dorosłych, w tym szczególnie kategorii takich jak migranci czy osoby wykluczone z rynku pracy.

#### **Ad. 2) Brak systemu kształcenia i podnoszenia kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu**

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów eksperckich, stwierdzić można, iż zjawisko to ma kilka przyczyn:

- a) Lukę pokoleniową związaną z kryzysem w szkolnictwie zawodowym. Duża część obecnych nauczycieli zawodu znajduje się w wieku przedemerytalnym/okołoemerytalnym, część z doświadczonych pracowników odeszła już na emeryturę. W związku z kryzysem kształcenia zawodowego z lat 90-tych i luką pokoleniową w wielu zawodach, nie ma ich kto zastąpić.
- b) Nieatrakcyjną dla osób z przedsiębiorstw strukturę zarobków. W przypadku wielu branż bardzo trudno jest pozyskać absolwentów szkół wyższych do nauczania przedmiotów

zawodowych, gdyż struktura wynagrodzeń w oświacie nie jest w stanie konkurować ze stawkami rynkowymi.

- c) Ryzykiem dla pracodawcy związanym z organizowaniem praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach i za pomocą kadr przedsiębiorcy. Angażowanie zasobów pracodawcy do prowadzenia zajęć jest bardzo dużym obciążeniem zarówno dla pracodawcy (przesunięcie zasobów ze świadczenia pracy na standardowym stanowisku do specjalnych zadań), jak i dla pracowników oddelegowanych, dla których jest to często praca dodatkowa.

Ponadto brak jest systemu podnoszenia i aktualizacji kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu w obszarach merytorycznych. Zapisany w karcie nauczyciela obowiązek aktualizowania wiedzy i podnoszenia kwalifikacji jest, zdaniem ekspertów, często trudny do wyegzekwowania, zwłaszcza, że zapis ma charakter ogólny. Z drugiej strony w systemie doskonalenia nauczycieli nie przewidziano systemowych form podnoszenia kwalifikacji merytorycznych związanych z nauczaną dziedziną/ branżą. Oferta wsparcia zarówno na poziomie krajowym (Ośrodek Rozwoju Edukacji), jak i regionalnym i lokalnym (placówki doskonalenia nauczycieli) skupia się przede wszystkim na podnoszeniu kompetencji dydaktycznych i metodycznych, a nie na aktualizacji wiedzy branżowej. Wyjątkiem jest system placówek doskonalenia nauczycieli w sektorze rolnym. W jego ramach funkcjonuje m.in. Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie, do którego zadań należy m.in.:

- diagnozowanie stanu kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach rolniczych;
- prowadzenie prac koncepcyjnych dotyczących zakresu i sposobu organizowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i kadry kierowniczej w szkołach rolniczych;
- przygotowywanie programów doskonalenia zawodowego oraz opracowywanie materiałów edukacyjnych dla nauczycieli szkół rolniczych w zakresie przedmiotów zawodowych;
- prowadzenie różnych form doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i kadry kierowniczej w szkołach rolniczych;
- organizowanie różnorodnych form współpracy i wymiany doświadczeń, w tym warsztatów, konferencji i seminariów, dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i kadry kierowniczej w szkołach rolniczych.<sup>52</sup>

W projektach realizowanych w ramach regionalnych programów operacyjnych możliwa jest organizacja min. 40 h staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów zawodu, o ile jest to forma wsparcia towarzysząca innym działaniom w ramach projektu.

Zdiagnozowanym w ramach badania deficytem jest także brak systemowych narzędzi podnoszenia kompetencji nauczycieli w zakresie pracy z osobą dorosłą. Funkcjonujący system przekazywania wiedzy opiera się na doświadczeniach szkolnych i metodologii pracy z młodzieżą, która wymaga innego podejścia dydaktycznego niż osoby dorosłe, dysponujące określonym dorobkiem życiowym i zawodowym.

---

<sup>52</sup> <http://kcer.pl/centrum> [dostęp 11.01.2018 r.]

**Ad. 3) Brak rzetelnej wiedzy dotyczącej jakości kształcenia i losów absolwentów kształcenia ustawicznego uniemożliwiający realną ocenę zasadności wydatkowanych środków publicznych**

Instytucje realizujące kształcenie ustawiczne w formach szkolnych nie monitorują w żaden usystematyzowany sposób losów swoich absolwentów. Te instytucje, które próbują w jakiś sposób pozyskać informacje na ten temat robią to w sposób chaotyczny i nieformalny (nieusystematyzowane rozmowy, przeglądanie profili absolwentów w mediach społecznościowych itd.). Również na poziomie systemowym brak na ten moment rozwiązań w zakresie pozyskiwania rzetelnych danych o jakości kształcenia i sytuacji absolwentów poszczególnych kierunków/ zyskujących określone kwalifikacje. W rozwijanych systemach monitorowania losów absolwentów w projektach realizowanych w ramach Działania 2.15 Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki nie przewidziano na moment realizacji badania objęcia monitoringiem także absolwentów pozaszkolnych form kształcenia. Brak tego typu informacji uniemożliwia ocenę efektywności i skuteczności form kształcenia, co powinno być istotne w przypadku działań finansowanych ze środków publicznych, w tym przede wszystkim KKZ.

**Ad. 4) Brak polityki edukacyjnej w obszarze kształcenia zawodowego i ustawicznego na poziomie lokalnym i regionalnym**

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów eksperckich, warsztatów rekomendacyjnych, a także badań jakościowych z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia ustawicznego oraz powiatowych urzędów pracy stwierdzić można, iż koordynacja polityki edukacyjnej w obszarze kształcenia zawodowego i ustawicznego na poziomie lokalnym i regionalnym nie funkcjonuje w wystarczającym stopniu. Na poziomie powiatowym bardzo często brak jest jakiegokolwiek strategicznego podejścia do kreowania oferty edukacyjnej placówek finansowanych ze środków publicznych i jej powiązania z potrzebami lokalnego rynku pracy. Organy prowadzące w żaden sposób nie wymagają dostosowywania oferty dydaktycznej do potrzeb lokalnego rynku pracy, nie inicjują współpracy między placówkami/szkołami i urzędami pracy oraz pracodawcami, nie realizują kompleksowych form promocji i informacji na temat kształcenia ustawicznego w formach szkolnych, nie wyrażają nawet zgody na zmniejszenie liczby zainteresowanych uczestników koniecznych do rozpoczęcia KKZ w deficytowych na lokalnym rynku pracy kierunkach. Spowodowane jest to często z jednej strony brakiem umiejętności i konieczności strategicznego podejścia do polityki edukacyjnej i rynku pracy, z drugiej ograniczonymi zasobami ludzkimi i finansowymi.

W ustawie o samorządzie województwa wskazano, że na prowadzoną przez Samorząd Województwa politykę rozwoju regionu składa się m.in. tworzenie warunków rozwoju gospodarczego, w tym kreowanie rynku pracy oraz wspieranie i prowadzenie działań na rzecz podnoszenia poziomu wykształcenia obywateli. Jedynym realnym instrumentem wpływania na politykę kształcenia zawodowego i ustawicznego będącym w dyspozycji samorządów województw są, na chwilę obecną, środki w ramach regionalnych programów operacyjnych. Na poziomie określania dostępu do tych środków mogą być formułowane określone kryteria wymuszające na projektodawcach m.in. zgodność z potrzebami rynku pracy. Merytoryczne oddziaływanie samorządu województwa kończy się jednak na poziomie przyjęcia projektu do dofinansowania.

Na poziomie poszczególnych **regionalnych programów operacyjnych** można zaobserwować zróżnicowane podejście do działań związanych z kształceniem ustawicznym, w tym w formach pozaszkolnych. Możliwe od wykorzystania instrumenty kształtowania polityki edukacyjnej nie zawsze są w pełni wykorzystane. W części województw kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych jest

niejako „przyklejone” do kształcenia zawodowego, tym niemniej na poziomie zapisów konkursów widać, iż większość działań kierowana jest do szkół, jako odbiorców bezpośrednich zaś do młodzieży – uczniów szkół zawodowych. Dla osób dorosłych w tym modelu przewidziane jest przede wszystkim podnoszenie kompetencji w zakresie kursów językowych i komputerowych. W części województw wyodrębniono typy projektów przewidujące kształcenie w formach pozaszkolnych w systemie popytowym, czyli w sposób de facto nie rozwiązujący problemu powiązania kwalifikacji z rynkiem pracy. Tylko w jednym województwie – śląskim, na poziomie konstrukcji RPO kształcenie zawodowe osób dorosłych potraktowano w ujęciu systemowym wyodrębniając dedykowane działanie – 11.3 Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy – kształcenie zawodowe osób dorosłych. W ramach działania możliwa jest kompleksowa interwencja zgodna z zakresem sformułowanym w wytycznych. Jednym z kryteriów oceny projektu jest kształcenie w zawodach na które zdiagnozowano aktualne i prognozowane zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy

**Ad. 5) Brak skoordynowanego systemu doradztwa zawodowego, informacji i promocji kształcenia ustawicznego.**

System doradztwa zawodowego i edukacyjno-zawodowego nie funkcjonuje w satysfakcjonującym stopniu w przypadku kształcenia ustawicznego. Doradcy zawodowi i edukacyjno-zawodowi pracujący w szkołach i placówkach dostępni są przede wszystkim dla uczniów/słuchaczy/ kursantów w danych placówkach, czyli osób, które de facto wiedzą o możliwościach kształcenia w określonym kierunku/kwalifikacji. Doradztwo zawodowe realizowane w instytucjach rynku pracy koncentruje się na osobach bezrobotnych, które stanowią pod pewnymi względami specyficzną grupę docelową. Brakuje dostępnych szerszej społeczności form doradztwa zawodowego i zawodowo-edukacyjnego.

W przypadku większości instytucji realizujących pozaszkolne formy kształcenia stosowane formy promocji i rekrutacji są dość ograniczone i koncentrują się bądź to na promocji w sieci bądź na promocji za pośrednictwem kanałów tradycyjnych (ulotki, plakaty itd.). Z przeprowadzonej w ramach badania analizy stron internetowych szkół i placówek wynika, iż bardzo często zamieszczane informacje są niekompletne i przekazywane w sposób nieatrakcyjny, co z pewnością nie ułatwia pozyskania potencjalnych uczestników kursów. Dodatkowo brak jest w chwili obecnej jednego, łatwo identyfikowalnego miejsca w sieci, w którym zgromadzone i przedstawione w atrakcyjny sposób byłyby wszystkie informacje dotyczące poszczególnych zawodów (zarobki, możliwości uzyskania i potwierdzenia kwalifikacji). Portal opracowany w ramach projektu KOWEziU: <http://doradztwo.ore.edu.pl/> zawiera bardzo dużo cennych informacji i materiałów zawodoznawczych, adresowany jest jednak bardziej do doradców zawodowych niż samych potencjalnie zainteresowanych.

Jak wykazano w analizie stron internetowych placówek brak jest również kompleksowych i atrakcyjnie przedstawionych informacji na temat samych kursów i oferty edukacyjnej placówek.

Problemy strukturalne przekładają się bezpośrednio na funkcjonowanie placówek.

Hierarchię tych problemów w ocenie przedstawicieli placówek zaprezentowano na poniższym wykresie. Przedstawiciele szkół i placówek prowadzących kursy uszeregowali różne problemy placówki w zakresie organizacji pozaszkolnych form kształcenia takich jak KKZ, KUZ i KKO od 1 (problem najbardziej istotny) do 12 (problem najmniej istotny). Im niższa średnia ranga danego problemu, tym jest on istotniejszy dla szkół i placówek kształcenia ustawicznego.

Wykres 52. Średnia ranga problemów w zakresie organizacji kursów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego przedstawicieli szkół i placówek (n = 708).

Za najistotniejszy problem w zakresie organizacji pozaszkolnych form kształcenia dorosłych same szkoły i placówki kształcenia ustawicznego uznają niski popyt na organizowane przez nich kursy, co jest bezpośrednio odczuwalną konsekwencją wskazanych wyżej barier strukturalnych. Szczególnie silnie problem ten jest sygnalizowany przez szkoły i placówki publiczne realizujące kwalifikacyjne kursy zawodowe.

Drugim istotnym problemem, odczuwanym przede wszystkim przez niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego (dla których jest to problem istotniejszy niż nawet niedostateczny popyt na usługi edukacji ustawicznej) są problemy natury finansowej – w świetle deklaracji ich przedstawicieli, branża edukacji ustawicznej (kursów i szkoleń) wydaje się charakteryzować niską rentownością. Szkoły i placówki kształcenia ustawicznego realizujące KKZ (a więc przede wszystkim publiczne) również odczuwają ten problem, jednakże w ich przypadku ma on mniejsze znaczenie.

Trzeci najpoważniejszy problem powiązany jest z infrastrukturą. W ocenie realizatorów pozaszkolnych form kształcenia jest to jedna z kluczowych barier rozwoju niepozwalających na zbudowanie atrakcyjnej oferty kursów. Z punktu widzenia systemowego problem jest bardzo złożony. W obecnym, nieskoordynowanym systemie organizacji pozaszkolnych form kształcenia inwestowanie w infrastrukturę szkół i placówek nie jest celowe. Istnieje wysokie ryzyko, iż część inwestycji zostanie poczyniona niezasadnie w szkołach/placówkach, które nie będą w pełni mogły wykorzystać zakupionego sprzętu (np. ze względu na brak chętnych do nauki w określonych kierunkach czy też brak wykwalifikowanych nauczycieli do obsługi sprzętu) i nie zostanie on zamortyzowany.

### **Problemy związane z wdrażaniem Działania 2.14 POWER Rozwój narzędzi dla uczenia się przez całe życie (PI 10 iii)**

Jak wskazano we wprowadzeniu do raportu, zainteresowanie konkursem na opracowanie modelowych programów nauczania na KKZ wśród potencjalnych beneficjentów było niewielkie, co stanowi podstawowy problem we wdrażaniu Działania 2.14 POWER. Przeprowadzone wywiady pogłębione z beneficjentami projektów realizowanych w ramach 2.14 POWER (podmiotami, które opracowywały modelowe programy nauczania na KKZ) oraz potencjalnym beneficjentem (placówką kształcenia ustawicznego aktywną w zakresie realizacji projektów finansowanych ze środków unijnych, która jednak nie zgłosiła się do pierwszego konkursu) pozwalają stwierdzić, iż:

- Beneficjenci projektów w ramach Działania 2.14 POWER generalnie dobrze oceniają zarówno założenia konkursu, jak i sam przebieg realizacji projektu oraz współpracę z Instytucją Pośredniczącą (MEN). Jedyne zgłaszane zastrzeżenia dotyczą zbyt długiego okresu oczekiwania na recenzję modelowego programu nauczania na KKZ ze strony ekspertów wyłonionych przez Instytucję Pośredniczącą, co po pierwsze stanowiło sytuację stresogenną dla beneficjentów, po drugie zaś w praktyce uniemożliwiło wniesienie uniwersalnych, ogólnych uwag ekspertów zgłaszanych do pojedynczych programów nauczania do wszystkich pozostałych programów nauczania opracowanych w ramach projektu,
- Kluczowym czynnikiem determinującym udział w konkursie i złożenie oferty przygotowania modelowych programów nauczania (wniosku o dofinansowanie projektu) jest posiadanie przez potencjalnego beneficjenta zasobów takich jak:
  - doświadczenie w przygotowywaniu programów nauczania we wszystkich lub prawie wszystkich kwalifikacjach, które wchodzi w skład obszaru (podobszaru) kształcenia zawodowego, na który składany jest wniosek;
  - dysponowanie zarówno nauczycielami prowadzącymi nauczanie we wszystkich lub prawie wszystkich kwalifikacjach, które wchodzi w skład obszaru (podobszaru) kształcenia zawodowego, na który składany jest wniosek, jak i doświadczeniem we współpracy/kontaktami do pracodawców w branży bezpośrednio powiązanej z tymi

kwalifikacjami zawodowymi (w modelowej sytuacji: są to pracodawcy już współpracujący z potencjalnym beneficjentem – szkołą/placówką kształcenia ustawicznego).

Wszyscy beneficjenci, którzy realizowali projekty w ramach Działania 2.14 POWER w typie operacji 1 dysponowali tymi zasobami bądź to poprzez fakt, iż sami prowadzą kształcenie zawodowe/ustawiczne w obrębie wszystkich lub prawie wszystkich kwalifikacji zawodowych wyróżnionych w ramach danego obszaru (podobszaru) lub poprzez ścisłą współpracę z innymi szkołami/placówkami kształcenia ustawicznego podlegającymi pod ten sam organ prowadzący. Za zdecydowanie najtrudniejszy element realizacji projektu beneficjenci uznawali konieczność stworzenia modelowego programu nauczania dla tej kwalifikacji zawodowej, w ramach której nie prowadzili do tej pory kształcenia, ani też nie współpracowali z pracodawcami z tej branży. W takiej sytuacji konieczne było pozyskanie specjalistów z rynku poprzez np. szerokie publikowanie zapytań ofertowych, wysyłanie zapytań do różnych firm i instytucji itp. Sytuacja ta rodziła dwojakiego rodzaju ryzyka: ryzyko nieznaledzenia wykonawcy programu nauczania oraz ryzyko otrzymania od wykonawców programu nauczania niskiej jakości (jako, że nie były to osoby wcześniej „sprawdzone” przez beneficjenta).

W takich też sytuacjach kwota ryczałtowa 11 500,00 zł na opracowanie modelowego programu nauczania uznawana była niekiedy za niewystarczającą. W przypadku programów nauczania opracowywanych przez nauczycieli pracujących u beneficjenta lub przedstawicieli pracodawców ściśle współpracujących z beneficjentem – placówką kształcenia ustawicznego kwota ta uznawana była zazwyczaj za wystarczającą, przy zastrzeżeniu, że wynagrodzenie nie stanowiło głównej motywacji do pracy nad modelowym programem nauczania (była nią przede wszystkim chęć przygotowania dobrego programu nauczania na KKZ do wykorzystania na własne potrzeby nauczyciela/placówki/pracodawcy). Z drugiej strony, przedstawiciel potencjalnego beneficjenta, który nie złożył wniosku w konkursie uznał stawkę 11 500,00 zł za zdecydowanie zbyt niską (nawet 2-3 razy), zwłaszcza w kontekście własnych doświadczeń związanych z opracowywaniem programów nauczania na kursach umiejętności zawodowych w ramach projektu realizowanego w ramach jednego z wdrażanych w latach 2014-2020 regionalnych programów operacyjnych, gdzie zastosowano identyczną stawkę (a program nauczania na KUZ jest znacznie mniej obszerny niż program nauczania na KKZ), a mimo to występują trudności w znalezieniu ekspertów do opracowania programów nauczania.

Przyjęcie jednolitej stawki ryczałtowej dla wszystkich programów nauczania została oceniona przez respondentów raczej pozytywnie, pomimo dostrzegania istotnych różnic w zakresie poszczególnych programów nauczania (choćby związanych z różną liczbą godzin nauczania na KKZ). Różnicowanie stawek mogłoby – zdaniem przedstawiciela jednego z beneficjentów – doprowadzić do sytuacji konfliktowych w lokalnym środowisku nauczycielskim. Przedstawiciel potencjalnego beneficjenta, który nie złożył wniosku w ramach konkursu uznał jednak, że różnicowanie stawek jest zasadne ze względu na zróżnicowanie poziomu trudności opracowania poszczególnych programów oraz zróżnicowaną podaż specjalistów zdolnych do ich opracowania.

- Logiczną konsekwencją zaprezentowanych powyżej wniosków jest stwierdzenie, iż główną barierą ograniczającą skłonność potencjalnych beneficjentów do realizacji projektów w ramach Działania 2.14 POWER w typie operacji 1 jest konieczność opracowania programów dla wszystkich kwalifikacji w danym obszarze/wydzielonym podobszarze. Zdefiniowane obszary kształcenia w konkursie przeprowadzonym w 2016 r. były bardzo obszerne i zawierały bardzo odległe od siebie kwalifikacje, np. w obszarze administracyjno-usługowym II zawarto 32 kwalifikacje, takie jak m.in.:



technik technolog drewna, operator urządzeń przemysłu chemicznego, obuwnik, kuśnierz, fryzjer, technik analityk, technik usług kosmetycznych, krawiec. Tylko nieliczne szkoły/placówki kształcenia ustawicznego prowadzą kształcenie zawodowe/ ustawiczne w tak zróżnicowanych obszarach, a znalezienie na rynku zewnętrznych, niewspółpracujących dotąd z beneficjentem ekspertów, organizacji pracodawców oraz recenzentów w więcej niż jednej czy dwóch kwalifikacjach stanowi bardzo duże ryzyko niepowodzenia realizacji projektów, którego beneficjenci nie chcą podejmować.

Drugą barierą ograniczającą zainteresowanie potencjalnych beneficjentów realizacją projektów może być przyjęcie zbyt niskiej stawki ryczałtowej za opracowanie modelowego programu nauczania, zwłaszcza w przypadku niektórych branż.

- Okres realizacji projektu (18 miesięcy) oceniany jest przez respondentów jako wystarczający do opracowania programu nauczania i dokonania jego recenzji wewnętrznej (przez eksperta wyłonionego przez beneficjenta) oraz zewnętrznej (przez eksperta wyłonionego przez Instytucję Pośredniczącą), ale zbyt krótki, by przeprowadzić testowanie opracowanego programu nauczania w warunkach rzeczywistych. W praktyce te programy nauczania, które oddawane są Instytucji Pośredniczącej jako modelowe, nie były w praktyce stosowane na KKZ, a tym samym nie dokonano praktycznej weryfikacji ich jakości (adekwatności do potrzeb szkół/placówek, kursantów, pracodawców czy też skuteczności, którą można by zweryfikować np. porównując wyniki egzaminów zawodowych składanych przez kursantów, którzy przeszli KKZ przy wykorzystaniu modelowego programu nauczania z wynikami kursantów, którzy ukończyli KKZ w obrębie tej samej kwalifikacji, ale przy zastosowaniu innego programu nauczania).

### 5.13. Rekomendacje

#### Pytanie badawcze:

14. Jakie mechanizmy powinny zostać wdrożone w celu utworzenia jakościowej oferty pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych, uwzględniającej potrzeby szkoleniowe potencjalnych słuchaczy kursów oraz potrzeby lokalnego rynku pracy?
15. Jakie działania powinny zostać podjęte w celu zwiększenia zainteresowania potencjalnych beneficjentów realizacją projektów polegających na opracowywaniu modelowych programów kształcenia dla kwalifikacyjnych kursów zawodowych w ramach Działania 2.14 POWER?

W toku badania wypracowano następujące rekomendacje kluczowe:

1. Modernizacja systemu pozaszkolnych form kształcenia, w tym szczególnie KKZ;
2. Stworzenie systemu kształcenia i podnoszenia kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu;
3. Włączenie absolwentów pozaszkolnych form kształcenia finansowanych ze środków publicznych, w tym szczególnie KKZ w system monitorowania losów absolwentów kształcenia zawodowego;
4. Stworzenie systemu koordynacji lokalnej i regionalnej polityki kształcenia ustawicznego,
5. Wprowadzenie systemu zachęt dla pracodawców i włączenie pozaszkolnych form kształcenia w system narzędzi oferowanych przedsiębiorcom w ramach polityki gospodarczej;

6. Stworzenie skoordynowanego systemu doradztwa zawodowego, informacji i promocji kształcenia ustawicznego;

**7. Zmiana kryteriów w konkursie dotyczącym opracowania modelowych programów kształcenia dla KKZ, KUZ i KKO w ramach Działania 2.14**

Poniżej szczegółowo opisano proponowane rekomendacje.

**1. Modernizacja systemu pozaszkolnych form kształcenia, w tym szczególnie KKZ**

W celu lepszego dostosowania kwalifikacyjnych kursów zawodowych do potrzeb potencjalnych użytkowników (uczestników, pracodawców, instytucji rynku pracy) wskazane jest wprowadzenie następujących zmian:

- **Umożliwienie skrócenia czasu realizacji kursu** realizowanego w formach stacjonarnych i zaocznych. W tym celu rekomendowane jest przeprowadzenie pilotażu w kilku placówkach realizujących KKZ polegającego na realizacji kursów w skróconej formie, zarówno w trybie stacjonarnym, jak i zaocznym - np. do 50% wymiaru określonego w podstawie programowej. Następnym krokiem powinna być weryfikacja wyników egzaminów zawodowych w tych placówkach i porównanie ich z wynikami osiągniętymi w placówkach realizujących kształcenie w pełnym wymiarze określonym dla danej kwalifikacji.
- **Udoskonalenie systemu realizacji KKZ w postaci modułowej w formie wyodrębnionych kursów umiejętności zawodowych.** Wyodrębnienie to powinno być ściśle powiązane z podstawą kształcenia i analogicznie jak w chwili obecnej wskazywać zakres przedmiotowy oraz liczbę godzin dla poszczególnych etapów. Pozwoliłoby to na organizowanie np. 2-3 miesięcznych kursów, których podsumowaniem powinien być certyfikat osiągnięcia efektu/efektów kształcenia umożliwiający podjęcie zatrudnienia i jednocześnie kontynuowanie nauki w celu uzyskania pełnej kwalifikacji. Uzyskanie wszystkich częściowych certyfikatów powinno zwalniać z konieczności zdania egzaminu zawodowego. Wyzwaniem w tym rozwiązaniu jest opracowanie systemu certyfikacji poszczególnych KUZ przy uwzględnieniu bardzo skąpych zasobów egzaminatorów OKE w poszczególnych branżach. Zasadnym wydaje się oparcie certyfikacji na kilku źródłach zasobów: rzemiosło, w zakresie zawodów, w których kształci rzemiosło, okręgowych komisjach egzaminacyjnych, zasobach pracodawców oraz zewnętrznych instytucjach certyfikujących.
  - ❖ Opracowanie zasad i systemu przeprowadzania certyfikacji zewnętrznej KUZ mogłoby zostać zrealizowane w projektach realizowanych w ramach Działania 2.14 POWER komplementarnie do opracowywanych modelowych programów kształcenia lub w ramach Działania 2.15 POWER w ramach projektów dotyczących doskonalenia systemu egzaminów zawodowych we współpracy z pracodawcami. Kluczowe jest wypracowanie mechanizmów, które będą w stanie funkcjonować docelowo na poziomie finansowania ze środków krajowych.
- Zasadne byłoby również **wprowadzenie obowiązkowej diagnozy przy rekrutacji na pozaszkolne formy kształcenia**, w tym szczególnie KKZ, oraz wypracowanie i upowszechnienie narzędzi diagnozy uwzględniających specyfikę poszczególnych branż/zawodów.
  - ❖ Rozwiązania te mogłyby zostać wypracowane w projektach realizowanych w ramach Działania 2.14 POWER w zakresie wypracowania ramowych programów i rozwiązań organizacyjnych w zakresie realizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie oświaty.

## **2. Stworzenie systemu kształcenia i podnoszenia kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu**

W obliczu faktycznego braku systemu podnoszenia kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych rekomendowane jest rozważenie wprowadzenia takiego systemu, dla którego modelem mogłoby być wspomniane wcześniej Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej (KCER) (str. 115). W przypadku pozostałych branż zasadne byłoby stworzenie systemu dwupoziomowego - z jednej strony ośrodków na poziomie centralnym, które faktycznie miałyby pieczę nad całością doskonalenia zawodowego w poszczególnych branżach, z drugiej - zespołu konsultantów branżowych funkcjonujących na poziomie regionalnym i pracujących z indywidualnymi nauczycielami/szkołami w terenie.

Branżowe ośrodki na poziomie centralnym funkcjonowałyby na podwalinach państwowych instytutów badawczych, nad którymi nadzór sprawują poszczególne ministerstwa (np. gospodarki, rozwoju). Wymagałoby to bądź rozszerzenia ich działalności statutowej o działania w zakresie kształcenia ustawicznego również nauczycieli przedmiotów zawodowych, bądź wyodrębnienia jednostki działającej na zasadach podobnych do KCER.

- ❖ Kompleksowa koncepcja działania takiego systemu mogłaby zostać sformułowana i przetestowana w ramach Działania 2.15 POWER w projektach dotyczących wypracowania i upowszechniania przykładowych rozwiązań w zakresie współpracy szkół zawodowych z wyższymi.

Konsultanci regionalni powinni funkcjonować w ramach wojewódzkich placówek doskonalenia nauczycieli.

Po opracowaniu i wdrożeniu systemu rekomendowane jest wprowadzenie wobec nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, w tym szczególnie zaangażowanych do realizacji pozaszkolnych form kształcenia, obowiązku corocznego podnoszenia kwalifikacji związanych z branżą, w ramach której prowadzone są zajęcia.

- ❖ Na chwilę obecną w kontekście podnoszenia kwalifikacji zawodowych nauczycieli zawodu wskazane jest w ramach projektów realizowanych w ramach RPO wprowadzenie możliwości krótszych niż 40 godzinne staże, indywidualnych lub zbiorowych form doksztalcenia w zakresie merytorycznym/branżowym.

## **3. Włączenie absolwentów pozaszkolnych form kształcenia finansowanych ze środków publicznych, w tym szczególnie KKZ w system monitorowania losów absolwentów kształcenia zawodowego**

Rekomendowane jest uwzględnienie w założeniach projektów realizowanych w ramach działania 2.15 POWER dotyczącego monitorowania losów zawodowych absolwentów systemu kształcenia zawodowego, także absolwentów pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego, w tym szczególnie kwalifikacyjnych kursów zawodowych:

- Uwzględnienie w założeniach projektu pozakonkursowego realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych pn. *Monitorowanie Losów Edukacyjno-Zawodowych Absolwentów i Młodych Dorosłych* także grupy absolwentów KKZ;
- Uwzględnienie w założeniach konkursu na II rundę monitorowania losów absolwentów kształcenia zawodowego także absolwentów KKZ.

#### 4. Stworzenie systemu koordynacji lokalnej i regionalnej polityki kształcenia ustawicznego

Stworzenie systemu regionalnej polityki edukacyjnej w obszarze kształcenia ustawicznego powinno przebiegać w dwóch etapach:

- Przetestowanie systemu koordynacji w ramach projektów pozakonkursowych realizowanych w ramach regionalnych programów operacyjnych;
- Wdrożenie zmian systemowych – nadanie kompetencji koordynacyjnych na poziomie zapisów ustawy Prawo oświatowe oraz Ustawy o samorządzie województwa.

**Przetestowanie roli koordynatora polityki edukacyjnej przez samorząd województwa** mogłoby przebiegać w następujący sposób:

W ramach RPO dopuszczony zostałby do realizacji projekt pozakonkursowy dla wszystkich samorządów województw w obszarze koordynacji edukacji ustawicznej, w tym w formach pozaszkolnych. Projekt byłby realizowany na zasadach analogicznych do projektów realizowanych przez samorządy województw – regionalne ośrodki polityki społecznej w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 9 w *Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwiania dostępu do zatrudnienia*. Projekt mógłby być realizowany przez Departamenty Edukacji, Wojewódzkie Urzędy Pracy lub wyspecjalizowane agendy samorządów województw (jak np. Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu).

W ramach projektu obowiązkowa byłaby realizacja następujących zadań:

- Diagnoza, monitorowanie i ewaluacja sektora kształcenia ustawicznego (z wykorzystaniem danych Regionalnych Obserwatoriów Terytorialnych czy WUP);
- Opracowanie planu rozwoju kształcenia ustawicznego w województwie obejmującego m.in.:
  - i. Identyfikację zawodów/kwalifikacji strategicznych dla rozwoju społeczno-gospodarczego województwa i poszczególnych powiatów. Do określenia podaży pozaszkolnych form kształcenia można wykorzystać suplement (baza kierunków kształcenia w podziale na województwa) powstały w wyniku niniejszego badania; do określenia popytu aktualnego i prognozowanego powinny posłużyć analizy WUP i PUP. Konieczna byłaby także pogłębiona analiza zasobów edukacyjnych i ich potencjału (szkół i placówek) na poziomie powiatowym, zrealizowana np. w ramach działalności regionalnych obserwatoriów terytorialnych;
  - ii. Identyfikację „białych plam” – powiatów na poziomie których brak jest szkół/placówek kształcących w potrzebnych na poziomie lokalnym zawodach/kwalifikacjach;
  - iii. Identyfikację placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego, które dysponują bardzo dużym potencjałem (doświadczenie, kadra, infrastruktura) w zakresie określonych branż/kierunków/zawodów, na które występuje duże aktualne lub prognozowane zapotrzebowanie na poziomie województwa.
- Wsparcie powiatów (wszystkich w województwie) w zakresie budowania lokalnej koordynacji polityki edukacyjnej i dostosowywania oferty edukacyjnej do rynku pracy w tym m.in.:
  - iv. Wsparcie w zakresie strategicznego zarządzania zasobami edukacyjnymi w kontekście zaspokajania potrzeb rynku pracy, np. poprzez wprowadzenie lokalnego mechanizmu przeznaczania środków publicznych będących w dyspozycji powiatu na uruchomienie kursów

tylko/przed wszystkim w tych kierunkach/zawodach/kwalifikacjach, które są deficytowe na lokalnym/ regionalnym rynku pracy i obniżania minimalnej liczby osób wymaganej dla uruchomienia KKZ na tych kwalifikacjach. Inne mechanizmy kształtowania lokalnej polityki w obszarze kształcenia ustawicznego to np. wprowadzenie czynników motywacyjnych dla potencjalnych kursantów takich jak np. stypendia, odpłatne staże itd.

v. Budowania lokalnej współpracy między instytucjami rynku pracy, placówkami kształcenia ustawicznego i organizacjami przedsiębiorców.

- Stworzenie na poziomie regionalnym zespołu konsultantów branżowych będących do dyspozycji instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne w formach szkolnych.

Wdrożenie tej rekomendacji wymaga istotnych zmian *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020* możliwych do wprowadzenia po przeglądzie śródkresowym. W przypadku braku uzyskania zgody KE na realizację projektów pozakonkursowych o charakterze koordynacyjnym na poziomie regionalnym, realizacja powyższych działań powinna zostać zorganizowana w inny sposób (np. w ramach środków pomocy technicznej lub innych będących w dyspozycji).

**Na poziomie samorządów województw** wskazane jest ponadto, aby dalsze konkursy organizowane w ramach RPO (PI 10 i i PI 10 iv) uwzględniały następujące założenia:

- Pozakonkursowy tryb realizacji projektów dla powiatów.** Projekty powinny być realizowane w partnerstwie organów prowadzących, powiatowych urzędów pracy i organizacji pracodawców. Oprócz partnerskiej realizacji projektu instytucje te powinny stworzyć lokalną sieć na rzecz kształcenia zawodowego i ustawicznego. W realizację projektów powinny włączyć się wszystkie powiaty na terenie województwa, aby możliwe było stworzenie sieci placówek,
- Stworzenie silnej sieci placówek kształcących w zawodach/kwalifikacjach potrzebnych na lokalnym rynku pracy.** W każdym powiecie do wsparcia powinna zostać zakwalifikowana ta szkoła/placówka, które zgodnie z analizą dysponuje potencjałem do kształcenia w kierunkach, na które zidentyfikowano zapotrzebowanie. Zasadne byłoby wyodrębnienie „okrętów flagowych” – silnych ośrodków (Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego) kształcących w określonych branżach w formach szkolnych i pozaszkolnych. Koncentracja i specjalizacja pozwoliłyby na racjonalne wykorzystanie zasobów kadrowych i infrastrukturalnych i szybszą amortyzację poniesionych wydatków na doposażenie,
- W ramach projektów obowiązkowym działaniem powinny być **działania informacyjno-promocyjne realizowane na poziomie województwa i powiatu.** Upowszechnianie informacji, analiz i prognoz opracowywanych przez PUP/WUP oraz oferty doradztwa zawodowego w ramach tych instytucji, a także oferty kształcenia zawodowego w deficytowych kierunkach w określonych zawodach na poziomie lokalnym i regionalnym. Konieczne jest przeprowadzenie kompleksowej akcji informacyjnej na poziomie lokalnym/regionalnym prezentującej zapotrzebowanie aktualne oraz prognozowane na poszczególne zawody deficytowe w mediach lokalnych/regionalnych wraz z wyczerpującymi informacjami na temat zarobków w danym zawodzie, ścieżki kształcenia i konkretnych namiarów na instytucje kształcące w danym zawodzie na terenie określonej JST oraz na instytucje świadczące doradztwo edukacyjno-zawodowe dla mieszkańców powiatu,
- W ramach projektów obowiązkowe powinno być także **upowszechnienie doradztwa zawodowo-edukacyjnego skierowanego do osób dorosłych** nie będących uczniami szkół/placówek, z jednej

strony poprzez szeroką akcję informacyjną kierowaną do mieszkańców powiatu w ramach informowania o możliwościach kształcenia, z drugiej strony np. poprzez mobilne punkty doradztwa zawodowego uruchamiane w popularnych lokalizacjach – np. centrach handlowych, urzędach, przestrzeni publicznej.

#### **5. Wprowadzenie systemu zachęt dla pracodawców i włączenie pozaszkolnych form kształcenia w system narzędzi oferowanych przedsiębiorcom w ramach polityki gospodarczej**

W celu zwiększenia zainteresowania pracodawców pozaszkolnymi formami kształcenia konieczna jest z jednej strony ich modernizacja, z drugiej zaś skuteczne zachęcanie przedsiębiorców do ich wykorzystywania przy okazji wspierania modernizacji i unowocześniania sektora przedsiębiorstw.

Działania informacyjno – promocyjne należy kierować także do pracodawców np. poprzez organizacje pracodawców, media branżowe czy portale przeznaczone dla przedsiębiorców, a także instytucje zajmujące się wsparciem przedsiębiorczości i polityki gospodarczej, takie jak np. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, agencje rozwoju regionalnego i wszelkiego typu instytucje otoczenia biznesu.

W tym aspekcie kluczowe jest upowszechnienie informacji, iż pozaszkolne formy kształcenia zawodowego są skutecznym narzędziem nabywania i potwierdzania kwalifikacji m.in. dla cudzoziemców.

#### **6. Stworzenie skoordynowanego systemu doradztwa zawodowego, informacji i promocji kształcenia ustawicznego**

W celu zwiększenia popytu ze strony potencjalnych uczestników pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego oraz ze strony pracodawców konieczne jest podjęcie szeregu zintegrowanych działań na poziomie informacyjno-promocyjnym. Kluczowym działaniem do podjęcia jest tutaj przeprowadzenie kampanii przedstawiającej w pozytywny sposób osoby wykonujące zawody robotnicze, rzemieślnicze i techniczne w mediach ogólnopolskich. Kampania taka powinna opierać się na przekazywaniu pozytywnych treści (tzw. idea placement) w popularnych programach i serialach w celu odbudowania wizerunku „zawodowców” oraz stworzenia pozytywnego wizerunku kształcenia ustawicznego. Komunikaty powinny być skierowane do szerokiego grona odbiorców, dlatego też popularne seriale w mediach publicznych byłyby idealnym nośnikiem (zwłaszcza, gdyby udało się wprowadzić historię bohatera/bohaterki, który w ramach przekwalifikowania się korzysta z oferty pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego). W odniesieniu do osób młodszych, które są odbiorcami bardziej mediów cyfrowych niż tradycyjnych, wskazane jest wykorzystanie do promocji kształcenia ustawicznego popularnych blogerów/vlogerów. Konieczne jest, aby podejmowane działania promocyjne miały charakter kompleksowy i realizowane były na poziomie centralnym, co zapewnić może odpowiednią skalę oddziaływania.

- ❖ W związku z tym, iż przeprowadzenie takiej kampanii jest kluczowe dla powodzenia wszystkich innych działań skierowanych na modernizację kształcenia zawodowego i ustawicznego (bez osób zainteresowanych nawet najbardziej atrakcyjne kursy nie będą miały racji bytu) zasadna byłaby realizacja opisanych powyżej działań jako oddzielnego projektu dedykowanego promocji kształcenia zawodowego w ramach działania 2.15 POWER. Byłoby to zgodne z priorytetami określonymi dla CT 10, w tym szczególnie następującym: doskonalenie modelu kształcenia zawodowego oraz promocja kształcenia zawodowego.

W projektach realizowanych w ramach regionalnych programów operacyjnych jednym z zadań powinno być upowszechnianie informacji, analiz i prognoz opracowywanych przez PUP/WUP oraz oferty doradztwa zawodowego w ramach tych instytucji, a także oferty kształcenia zawodowego w deficytowych kierunkach w określonych zawodach na poziomie lokalnym i regionalnym. Konieczne jest przeprowadzenie kompleksowej akcji informacyjnej na poziomie lokalnym/regionalnym prezentującej zapotrzebowanie aktualne oraz prognozowane na poszczególne zawody deficytowe w mediach lokalnych/regionalnych wraz z wyczerpującymi informacjami na temat zarobków w danym zawodzie, ścieżki kształcenia i konkretnych zamiarów na instytucje kształcące w danym zawodzie na terenie określonej JST oraz zamiarów na dostępne usługi doradców zawodowych.

Stworzenie portalu - kompendium wiedzy dot. każdego z zawodów w atrakcyjnej formie na dedykowanym portalu prowadzonym wspólnie przez MEN i MRPIPS. Na portalu oprócz opisu zawodu rekomendowane jest przedstawienie różnych wariantów ścieżki kształcenia w tym zawodzie oraz informacji dotyczących perspektyw zatrudnienia – zarobków, liczby ofert pracy dla danego zawodu, występowania danego zawodu w zawodach deficytowych i nadwyżkowych na poziomie kraju oraz poszczególnych województw. Portal mógłby funkcjonować np. analogicznie do prowadzonego przez National Careers Service w Wielkiej Brytanii, w ramach którego w przystępny sposób przedstawione jest kompendium wiedzy na temat każdego zawodu (<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/job-profiles/home>).

#### **7. Zmiana kryteriów w konkursie dotyczącym opracowania modelowych programów kształcenia dla KKZ, KUZ i KKO w ramach Działania 2.14**

W celu zwiększenia zainteresowania potencjalnych beneficjentów realizacją projektów polegających na opracowywaniu modelowych programów kształcenia dla kwalifikacyjnych kursów zawodowych w ramach Działania 2.14 POWER należy podjąć następujące działania:

- Należy podzielić obszary kształcenia zawodowego na węższe podobszary obejmujące kwalifikacje zawodowe tylko w ramach branży. Branże zostały zdefiniowane w ramach projektu „Partnerstwo na rzecz kształcenia zawodowego. Etap 1. Forum partnerów społecznych” realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji. Wyznaczono 25 branż. Taki podział przyczyni się do zwiększenia zainteresowania konkursem wśród potencjalnych beneficjentów – szkół i placówek kształcenia ustawicznego prowadzących kształcenie zawodowe/ustawiczne tylko w ramach pojedynczych branż poprzez rozszerzenie liczby podmiotów dysponujących koniecznym do realizacji projektu potencjałem.
- Należy zróżnicować stawki ryczałtowe za opracowanie modelowego programu nauczania na KKZ w zależności od branży. Stawką wyjściową może być stosowana do tej pory kwota 11 500,00 zł, jednak w przypadku tych branż, w których opracowanie programu nauczania jest bardziej pracochłonne, a podaż specjalistów zdolnych do opracowania takiego programu jest niewielka, stawka powinna zostać podwyższona. Stawki należy obliczyć na podstawie rozeznaj rynkowych, punktem wyjścia mógłby też być przelicznik wagowy wynikający z podziału subwencji oświatowej w części ogólnej w odniesieniu do szkół kształcących w poszczególnych zawodach (zastosowany w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w roku 2018).
- Wskazane byłoby wprowadzenie obowiązku praktycznego testowania przez realizatorów projektu w ramach Działania 2.14 przynajmniej jednego z modułów wypracowanego modelowego

programu nauczania na KKZ (optymalnie byłoby przetestowanie w praktyce całego programu), co z kolei pociąga za sobą konieczność wydłużenia okresu realizacji projektu z 18 do 24 miesięcy. Wprowadzenie obowiązku praktycznego testowania wypracowanych programów nauczania (lub chociaż ich części) i wdrożenia zmian do programu nauczania będących wynikiem tego testowania powinno przyczynić się do wzrostu jakości modelowych programów nauczania na KKZ wypracowanych w ramach projektów.

- Wskazane byłoby również zintensyfikowanie promocji konkursu wśród potencjalnych beneficjentów np. poprzez rozesłanie informacji do wszystkich placówek będących w SIO czy beneficjentów RPO w tym obszarze (beneficjenci RPO mają wyższą skłonność do angażowania się w projekty i zdolność absorpcyjną).



## 6. Tabela wniosków i rekomendacji

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny
1	Założenia dot. długości cyklu kształcenia w KKZ są trudne do zaakceptowania przez osoby dorosłe, co wpływa na niską popularność kursów (str. 62-63; 97). Pozaszkolne formy kształcenia wymagają ponadto uzupełnienia o instrumenty pozwalające intensywniej je dostosować do potrzeb uczestników w obszarach takich jak diagnoza potrzeb czy stosowanie instrumentów kształcenia na odległość. Często brak jest początkowej diagnozy posiadanych już przez uczestników kwalifikacji, a także predyspozycji do pracy w określonym zawodzie, co skutkuje przyjmowaniem na kursy osób o bardzo zróżnicowanym stopniu zaawansowania oraz nieposiadających predyspozycji do wykonywania określonych czynności (str. 39-45).	Wskazane jest umożliwienie skrócenia czasu realizacji kursu realizowanego w formach stacjonarnych i zaocznych oraz udoskonalenie systemu realizacji KKZ w formie modułowej w postaci wyodrębnionych kursów umiejętności zawodowych wraz z opracowaniem systemu certyfikacji poszczególnych KUZ. Celowe jest również wprowadzenie obowiązkowej diagnozy przy rekrutacji na pozaszkolne formy kształcenia, w tym szczególnie KKZ. Konieczne jest w tym zakresie wypracowanie i upowszechnienie narzędzi diagnozy uwzględniających specyfikę poszczególnych branż/zawodów.	MEN	a) Realizacja w ramach Działania 2.14 POWER pilotażu dot. skrócenia czasu trwania KKZ. b) Wprowadzenie w ramach Działania 2.14 POWER projektów ukierunkowanych na opracowanie zasad i systemu przeprowadzania certyfikacji zewnętrznej KUZ, komplementarnie do opracowywanych modelowych programów kształcenia lub w ramach Działania 2.15 POWER w ramach projektów dot. doskonalenia systemu egzaminów zawodowych we współpracy z pracodawcami. c) Uwzględnienie w ramach Działania 2.14 POWER projektów w zakresie wypracowania ramowych programów i rozwiązań organizacyjnych dotyczących realizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie oświaty.	31 grudnia 2018	programowa strategiczna	edukacja	POWER
2	Jedną z barier sprawnego funkcjonowania kształcenia ustawicznego jest brak wykwalifikowanych nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów	Konieczne jest stworzenie systemu podnoszenia kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu, w tym systemu dwupoziomowego (z jednej strony	Ministerstwo Edukacji Narodowej, IZ POWER	Opracowanie i przetestowanie w ramach Działania 2.15 POWER w projektach dot. wypracowania i upowszechnienia przykładowych rozwiązań w zakresie współpracy szkół zawodowych z wyższymi nowej	31 grudnia 2018	horyzontalna strategiczna	edukacja	POWER, RPO

	<p>praktycznej nauki zawodu (str. 118-119). Brak jest systemu podnoszenia i aktualizacji kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych w obszarach merytorycznych. Oferta wsparcia zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym i lokalnym skupia się przede wszystkim na podnoszeniu kompetencji dydaktycznych i metodycznych, a nie na aktualizacji wiedzy branżowej (str. 86; 90; 114-115).</p>	<p>ośrodki na poziomie centralnym, z drugiej strony zespoły konsultantów branżowych funkcjonujących na poziomie regionalnym i pracujących z indywidualnymi nauczycielami/szkołami w terenie). Należy wprowadzić wobec nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu obowiązek corocznego podnoszenia kwalifikacji związanych z branżą, w ramach której prowadzone są zajęcia.</p>	<p>koncepcji systemu podnoszenia kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych (w tym uwzględnienie instytutów badawczych). Wprowadzenie zmian w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020 - wprowadzenie w ramach projektów RPO możliwości krótszych niż 40 godzinne staże, indywidualnych lub zbiorowych form dokształcania w zakresie merytorycznym/branżowym.</p>					
3	<p>Instytucje realizujące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych nie monitorują losów absolwentów. Na poziomie systemowym brak jest rozwiązań w zakresie pozyskiwania rzetelnych danych o jakości kształcenia i sytuacji absolwentów poszczególnych kierunków/ zyskujących określone kwalifikacje. Brak tego typu informacji uniemożliwia ocenę efektywności i skuteczności form kształcenia (str. 75-77).</p>	<p>Wskazane jest uwzględnienie w założeniach projektów realizowanych w ramach Działania 2.15 POWER dot. badań monitoringowych absolwentów systemu kształcenia zawodowego także absolwentów pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego, w tym szczególnie KKZ.</p>	<p>Ministerstwo Edukacji Narodowej</p>	<p>Uwzględnienie w założeniach projektu pozakonkursowego realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych pn. <i>Monitorowanie Losów Edukacyjno-Zawodowych Absolwentów i Młodych Dorosłych</i> oraz w fiszce RPD POWER dla projektów konkursowych w Działaniu 2.15 na II rundę monitorowania losów absolwentów kształcenia zawodowego także grupy absolwentów KKZ.</p>	<p>31 grudnia 2018</p>	<p>programowa operacyjna</p>	<p>edukacja</p>	<p>POWER</p>
4	<p>Na poziomie powiatowym zauważalny jest brak strategicznego podejścia do kreowania oferty edukacyjnej placówek finansowanych ze środków publicznych i jej powiązania z potrzebami</p>	<p>Stworzenie systemu regionalnej polityki edukacyjnej w obszarze kształcenia ustawicznego: a) przetestowanie systemu koordynacji w ramach projektów pozakonkursowych realizowanych w ramach RPO</p>	<p>IZ POWER</p>	<p>Realizacja projektów pozakonkursowych przez samorządy województw w zakresie koordynacji w ramach PI 10 iii lub 10 iv. Wprowadzenie zmian w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego</p>	<p>31 grudnia 2018</p>	<p>pozasystemowa/ programowa strategiczna</p>	<p>edukacja</p>	<p>RPO</p>

	<p>lokalnego rynku pracy, brak jest szerszej polityki koordynacji kształcenia ustawicznego i zawodowego, co wynika z braku narzędzi i odpowiednich kompetencji ustawowych (str. 77-78; 94-99; 116-117).</p>	<p>b) wdrożenie zmian systemowych – nadanie kompetencji koordynacyjnych na poziomie zapisów ustawy Prawo oświatowe oraz Ustawy o samorządzie województwa.</p>		<p>Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020 - wprowadzenie obowiązku: a) prowadzenia działań informacyjno-promocyjnych na poziomie województwa i powiatu, b) upowszechniania doradztwa zawodowo-edukacyjnego skierowanego do osób dorosłych nie będących uczniami szkół/placówek.</p>				
5	<p>Pomimo tego, iż pracodawcy deklarują, iż rozwój pracowników jest niezbędny do lepszego funkcjonowania firmy, ich skłonność do delegowania pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji jest niska, szczególnie w przypadku mikro i małych przedsiębiorców (str. 78-81). Osoby dorosłe w Polsce cechuje niska skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej, w tym do korzystania z KKZ, KUZ czy KKO (str. 113; 118).</p>	<p>W celu zwiększenia popytu ze strony potencjalnych uczestników pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego oraz ze strony pracodawców konieczne jest podjęcie szeregu zintegrowanych działań na poziomie informacyjno-promocyjnym. Kluczowe jest także upowszechnienie informacji, iż pozaszkolne formy kształcenia zawodowego są skutecznym narzędziem nabywania i potwierdzania kwalifikacji m.in. dla cudzoziemców.</p>	MEN	<p>Wprowadzenie do Działaniu 2.15 POWER typu operacji związanego z przeprowadzeniem ogólnopolskiej kampanii promującej kształcenie zawodowe i ustawiczne. Środki na realizację projektu mogłyby zostać pozyskane z oszczędności powstałych w innych projektach w obszarze edukacji bądź z rezerwy wykonania. Projekt powinien być realizowany w trybie konkursowym przy zachowaniu wymogu realizacji w partnerstwie przez podmiot posiadający doświadczenie w obszarze realizacji ogólnopolskich kampanii medialnych, produkcji medialnych itd. oraz podmiot posiadający doświadczenie w obszarze kształcenia ustawicznego i zawodowego.</p>	31 czerwca 2019	programowa strategiczna	edukacja	POWER
6	<p>System doradztwa zawodowego i edukacyjno-zawodowego nie funkcjonuje w satysfakcjonującym stopniu w przypadku kształcenia ustawicznego. Brakuje dostępnych szerszej społeczności form doradztwa zawodowego i zawodowo-edukacyjnego (str. 41; 51-52; 60; 117).</p>	<p>1. Upowszechnianie w RPO informacji, analiz i prognoz opracowywanych przez PUP/WUP oraz oferty doradztwa zawodowego w ramach tych instytucji, a także oferty kształcenia zawodowego w deficytowych kierunkach w określonych zawodach na poziomie lokalnym i regionalnym. Konieczne jest przeprowadzenie kompleksowej akcji informacyjnej</p>	IZ POWER, MEN	<p>1. Wprowadzenie odpowiednich zmian w wytycznych dot. realizacji przedsięwzięć w obszarze edukacji na lata 2014-2020; 2. Stworzenie/dostosowanie portalu - kompendium wiedzy dot. każdego z zawodów w ramach integracji i modyfikacji istniejących wortalii.</p>	31 grudnia 2018	programowa strategiczna/ pozasystemowa	edukacja	RPO

	<p>na poziomie lokalnym/regionalnym prezentującej zapotrzebowanie aktualne oraz prognozowane na poszczególne zawody deficytowe wraz z informacjami na temat zarobków w danym zawodzie, ścieżki kształcenia i konkretnych zamiarów na instytucje kształcące w danym zawodzie na terenie określonej JST oraz na dostępne usługi doradców zawodowych.</p> <p>2. Stworzenie/dostosowanie portalu - kompendium wiedzy dot. każdego z zawodów na dedykowanym portalu prowadzonym wspólnie przez MEN i MRPiPS (portal powinien również zawierać opis różnych wariantów ścieżki kształcenia w zawodzie oraz informacje dotyczące perspektyw zatrudnienia).</p>							
7	<p>Zainteresowanie potencjalnych beneficjentów realizacją projektów w ramach Działania 2.14 POWER jest niskie m.in. ze względu na niewielką liczbę podmiotów posiadających potencjał do opracowania programów nauczania w bardzo zróżnicowanych obszarach kształcenia zawodowego, niską stawkę ryczałtową na opracowanie modelowego programu nauczania przyjętą w ramach konkursu. Modelowe programy nauczania na KKZ nie są testowane przez</p>	<p>1. Należy podzielić obszary kształcenia zawodowego na węższe podobszary obejmujące kwalifikacje zawodowe tylko w ramach branży.</p> <p>2. Należy zróżnicować stawki ryczałtowe za opracowanie modelowego programu nauczania na KKZ w zależności od branży.</p> <p>3. Wskazane jest wprowadzenie obowiązku praktycznego testowania przez realizatorów projektu w ramach Działania 2.14 przynajmniej jednego z modułów wypracowanego modelowego programu nauczania na KKZ.</p> <p>4. Wskazane jest intensyfikowanie promocji konkursu wśród potencjalnych beneficjentów.</p>	<p>Ministerstwo Edukacji Narodowej</p>	<p>Wprowadzenie rekomendowanych zmian do fiszek Planu Działania POWER dot. opracowania modelowych programów nauczania na KKZ, KUZ i KKO. Rozesłanie informacji o ogłoszonym konkursie przez IP MEN do wszystkich placówek będących w SIO czy beneficjentów RPO w tym obszarze.</p>	<p>31 czerwca 2018</p>	<p>programowa operacyjna</p>	<p>edukacja</p>	<p>POWER</p>

beneficjentów, a tym samym ich faktyczna jakość jest trudna do weryfikacji. (str. 119 - 121)							
--	--	--	--	--	--	--	--

## 7. Bibliografia

### Akty prawne

1. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 59)
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2017 poz. 1632).
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. 2012 poz. 188),
4. Ustawa z dnia 23 czerwca 2016 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1010)
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017 poz. 622)
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 lipca 2017 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego, publicznej placówki kształcenia praktycznego oraz publicznego ośrodka doksztalcania i doskonalenia zawodowego (Dz.U. 2017 poz. 1451)
7. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001)

### Opracowania książkowe oraz przewodniki po systemie kształcenia zawodowego i ustawicznego

1. Nowicki J., Wiśniewski P., *Uczymy się przez całe życie. Przewodnik po kształceniu ustawicznym*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2015
2. Sławiński S., *Mała encyklopedia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*, IBE, Warszawa 2017
3. Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., *Koszty edukacji ponadgimnazjalnej i policealnej*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013
4. Wesołowska A., Pfeiffer A., *Kwalifikacyjne kursy zawodowe - krok po kroku. Poradnik opracowany w ramach projektu Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013
5. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Poradnik opracowany w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”* Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013
6. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Vademecum*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013

### Raporty końcowe z dotychczas przeprowadzonych badań i ewaluacji w obszarze kształcenia ustawicznego

1. *Ewaluacja ex ante kształcenia osób dorosłych w formie pozaszkolnych form kształcenia zawodowego*. Raport przygotowany na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego w Rzeszowie, 2017 (<http://www.ewaluacja.gov.pl/strony/badania-i-analzy/wyniki-badan-ewaluacyjnych/badania-ewaluacyjne/ewaluacja-ex-ante-ksztalcenia-osob-doroslych-w-formie-pozaszkolnych-form-ksztalcenia-zawodowego/>)

2. *Ewaluacja ex- post Wpływ polityki spójności 2007- 2013 na edukację i kształcenie*. Raport przygotowany na zamówienie Ministerstwa Rozwoju, 2017 ([https://www.ewaluacja.gov.pl/media/34980/RKex-post\\_educacja.pdf](https://www.ewaluacja.gov.pl/media/34980/RKex-post_educacja.pdf))
3. *Kształcenie ustawiczne a potrzeby mazowieckiego rynku pracy*. Raport przygotowany na zamówienie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, 2015 ([http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raporty/Kształcenie\\_ustawiczne.pdf](http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raporty/Kształcenie_ustawiczne.pdf))
4. *Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego*. Raport przygotowany na zamówienie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu, 2015 ([http://www.ewaluacja.gov.pl/media/25838/rzl\\_319.pdf](http://www.ewaluacja.gov.pl/media/25838/rzl_319.pdf))
5. *Ewaluacja usług doradztwa edukacyjnego dla osób dorosłych, współfinansowanych ze środków EFS*. Raport przygotowany na zamówienie Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, 2014 ([https://www.ewaluacja.gov.pl/media/25724/rzl\\_317.pdf](https://www.ewaluacja.gov.pl/media/25724/rzl_317.pdf))
6. *Badanie efektów projektów obejmujących kursy językowe oraz ICT, realizowanych w ramach komponentu regionalnego POKL 2007-2013 w województwie pomorskim*. Raport przygotowany na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego w Gdańsku, 2014 ([https://www.ewaluacja.gov.pl/media/25519/rzl\\_263.pdf](https://www.ewaluacja.gov.pl/media/25519/rzl_263.pdf))
7. *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami - przykładowe rozwiązania*. Raport opracowany przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie, 2013 ([http://www.koweziu.edu.pl/download.php?plik=KOWEZIU\\_Wspolpraca\\_szkol.pdf](http://www.koweziu.edu.pl/download.php?plik=KOWEZIU_Wspolpraca_szkol.pdf))
8. *Ocena interwencji PO KL w zakresie kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim*. Raport przygotowany na zamówienie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, 2012 (<http://www.ewaluacja.gov.pl/media/29093/r36.pdf>)
9. *Powiązania systemu edukacji z potrzebami przedsiębiorców*. Raport przygotowany na zamówienie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, 2011 (<http://www.ewaluacja.gov.pl/media/24870/Powi%C4%85zania%20systemu%20edukacji%20z%20potrzebami%20przedsi%C4%99biorc%C3%B3w.pdf>)
10. *Kształcenie ustawiczne w województwie mazowieckim – wyniki badań i rekomendacje*. Raport przygotowany w ramach projektu Badanie potrzeb edukacyjnych – monitoring kształcenia ustawicznego w województwie mazowieckim, 2011 ([https://www.efs.2007-2013.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza\\_projektow\\_badawczych\\_efs/documents/ksztal\\_czenie\\_ustawiczne\\_2011\\_raport.pdf](https://www.efs.2007-2013.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/documents/ksztal_czenie_ustawiczne_2011_raport.pdf))
11. *Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL)*. Raport przygotowany na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, 2009 ([https://www.ewaluacja.gov.pl/media/25004/rzl\\_049.pdf](https://www.ewaluacja.gov.pl/media/25004/rzl_049.pdf))
12. *Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników*. Raport przygotowany na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, 2007 ([https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/raporty/raport-ksztal\\_czenie\\_ustawiczne\\_1500908.pdf](https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/raporty/raport-ksztal_czenie_ustawiczne_1500908.pdf))
13. *Badanie OECD „Uczenie się dorosłych”*, 2005 (<https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/nowe/PolskanatleTRAL.pdf>)

**Raporty zawierające dane statystyczne na temat potrzeb rynku pracy**

1. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2016 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, sierpień 2017 r.