

dr Teresa Słodra-Gwiżdż

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM

CZĘŚĆ DRUGA

- **RAPORT Z BADAŃ**

OPOLE 2010

SPIIS TREŚCI

I.	Streszczenie wyników	3
II.	Rekomendacje dla praktyki społecznej	5
III.	Wprowadzenie	6
IV.	Opis metodologii	8
	1. Wstęp	8
	2. Dobór próby	8
	3. Badania właściwe	9
V.	Charakterystyka badanych instytucji	11
VI.	Wyniki badań	13
	1. Czynniki makrostrukturalne	13
	2. System instytucjonalny składający się na organizację kształcenia ustawicznego w regionie	14
	a. Typy instytucji kształcenia ustawicznego	14
	b. Przedmiotowe i podmiotowe oferty kształcenia ustawicznego. Formy kształcenia	14
	3. Prognoza działalności instytucji szkoleniowych w opinii respondentów	18
	4. Uczestnicy zróżnicowanych form kształcenia ustawicznego potrzeby i motywacje w świetle analizy jakościowej	21
	5. Kształcenie ustawiczne w województwie opolskim opinie ekspertów	24
VII.	Kształcenie ustawiczne grup o specjalnych potrzebach	26
VIII.	Podsumowanie kształcenie ustawicznego dla rozwoju regionalnego rynku pracy	27
IX.	Spis wykresów	29
X.	Bibliografia	30
XI.	Załączniki	31

I. STRESZCZENIE WYNIKÓW

- Większość instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego i prowadzących działalność w województwie opolskim ma charakter niepubliczny.
- Dla największej grupy instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego głównym źródłem przychodów są środki prywatne pochodzące bezpośrednio od osób uczestniczących w kształceniu – kursantów, uczniów, studentów, słuchaczy.
- Dla 1/3 instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim przychody pochodzące z działalności edukacyjnej stanowią mniej niż połowę ogólnej kwoty przychodów.
- Spośród instytucji, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu, 1/3 charakteryzuje regionalny zasięg działalności (całe województwo opolskie), a kolejną zbliżoną pod względem liczebności – charakter ponadregionalny (większy niż województwo opolskie).
- Dwie najczęściej oferowane formy kształcenia to kursy i szkolenia, ponad połowa instytucji oferuje szkolenia przygotowujące do wykonywania zawodu, a prawie połowa – szkolenia prowadzące do uzyskania uprawnień zawodowych.
- Około jedna na dziesięć instytucji oferuje kształcenie w formie e-learningu.
- Ze względu na tematykę zajęć największy odsetek podmiotów ma w swojej ofercie zajęcia z zakresu umiejętności miękkich (interpersonalnych) i komputerowych lub informatycznych.
- Charakterystyka „przeciętnej odbiorcy oferty edukacyjnej” jest następująca: pracująca kobieta w wieku 26-40 lat, zgłaszająca się do instytucji kształcącej z własnej inicjatywy.
- Wśród czynników mających największy wpływ na kształt oferty szkoleniowej większość instytucji wskazuje analizę potrzeb szkoleniowych.
- Przedstawiciele jednej na trzy instytucje deklarują, że ich pracownicy prowadzą w pewnym zakresie analizę rynku pracy, której wyniki mają wpływ na kształt oferty szkoleniowej, ale tylko w jednej na dziesięć instytucji prowadzi się analizę danych zastanych, opracowań i diagnoz rynku pracy realizowanych przez profesjonalne instytucje (Główny Urząd Statystyczny, Wojewódzki Urząd Pracy, powiatowe urzędy pracy).
- Trzy najczęściej wymieniane czynniki wpływające pozytywnie na działanie badanych podmiotów to w opinii ich przedstawicieli dostęp do funduszy unijnych, charakteryzujące ich instytucję doświadczenie w zakresie kształcenia ustawicznego oraz zmieniające się wymagania rynku pracy.

- Wśród czynników negatywnie wpływających na działanie instytucji najczęściej wskazywana jest biurokracja.
- Generalnie, respondenci pozytywnie ocenili warunki działalności instytucji: czynniki pozytywnie warunkujące działanie były wymieniane częściej niż czynniki negatywne.
- Zdecydowanie więcej instytucji postrzega rynek usług z zakresu kształcenia ustawicznego jako odznaczający się dużą niż małą konkurencyjnością.
- Wśród prognozowanych zmian, które zajdą w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim w najbliższych trzech latach najczęściej pojawiają się większa popularność szkoleń e-learningowych oraz poprawa jakości kształcenia.
- Najmniejszy odsetek respondentów prognozuje zmiany polegające na częstszym kierowaniu przez pracodawców pracowników na szkolenia oraz wzmocnienia współpracy pomiędzy instytucjami działającymi w obszarze kształcenia ustawicznego.

II. REKOMENDACJE DLA PRAKTYKI SPOŁECZNEJ

- Na podstawie opracowanej bazy danych o instytucjach ustalenie rozkładu przestrzennego sieci instytucji, opracowanie systemu gromadzenia informacji, stworzenie regionalnego portalu rozwoju wiedzy.
- Wypracowanie porozumienia pomiędzy instytucjami i opracowanie wspólnej strategii kształcenia w oparciu o potencjał województwa w tym zakresie (akademicki, instytucji szkoleniowych związanych z edukacją formalną, inne podmioty).
- Wypracowanie systemu poprawy kwalifikacji i przygotowania dydaktycznego szkolących.
- Zbudowanie systemu akredytacji instytucji szkolących opartego o mierzalne wskaźniki.
- Zbudowanie systemu certyfikacji umiejętności dokonywanego przez niezależne instytucje.
- Budowa systemu finansowania kształcenia osób fizycznych i instytucji, opartego o jakość, nie o ilość (system grantów związany z infrastrukturą edukacyjną).
- Budowa systemu monitoringu i systemu ewaluacji partnerstwa w tym zakresie.
- Propagowanie idei kształcenia ustawicznego wśród pracodawców oraz osób czynnych i biernych zawodowo, w szczególności wśród osób w wieku 50+.
- Znoszenie barier obecnych w systemie kształcenia ustawicznego, w szczególności w odniesieniu do osób marginalizowanych na rynku pracy m.in. poprzez dostosowanie infrastruktury edukacyjnej do potrzeb osób niepełnosprawnych.

III. WPROWADZENIE

Problematyka kształcenia ustawicznego (edukacja, szkolenia, kształcenie umiejętności, nabywanie kwalifikacji) została zawarta w strategii UE pt. „Europa 2020”, określającej wizję społecznej gospodarki rynkowej w XXI wieku. Wśród podstawowych celów strategicznych jest założenie, iż 40% młodego pokolenia powinno kończyć edukację na poziomie wyższym, a wszyscy Europejczycy powinni mieć możliwość uczenia się przez całe życie. Podjęte działania na rzecz poprawy systemu edukacji w Europie są związane z kryzysem ekonomicznym i finansowym oraz przyspieszonymi zmianami zachodzącymi na rynku pracy UE, pojawieniem się nowych miejsc pracy (np. w sektorze pomocy społecznej i tzw. „zielonej gospodarce”) oraz rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników o wysokich kwalifikacjach, jednocześnie legitymujących się zróżnicowanymi umiejętnościami¹. Mimo powszechnej akceptacji tezy, iż „edukacja jest najlepszą drogą do wyjścia z nierówności i ubóstwa”², to rzeczywistość dowodzi, iż:

- jeden na siedmiu Europejczyków porzuca szkołę, posiadając jedynie podstawowe wykształcenie;
- dorośli z niskimi kwalifikacjami siedmiokrotnie rzadziej kontynuują dalszą naukę i szkolenia niż osoby z wyższym wykształceniem;
- wielu uczących się, z pochodzenia emigrantów, nie odnosi takich sukcesów w szkole jak ich miejscowi rówieśnicy – i zasada ta utrzymuje się w drugim i kolejnych pokoleniach³.

Jest oczywiste, że aby zmienić tę niekorzystną sytuację Unia Europejska powinna zmienić systemy kształcenia rozszerzając możliwości kształcenia ustawicznego dla swoich obywateli. Znaczenie mają tu nie tylko krajowe systemy edukacyjne, ale również regionalna rzeczywistość.

Realizowane badania miały zatem na celu dostarczenie diagnozy stanu kształcenia ustawicznego w regionie w 2010 roku w obszarze instytucji szkoleniowych w kontekście rynku pracy, po to, aby móc podjąć stosowne działania pozwalające efektywniej realizować cele poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy, a także zwiększyć skuteczność i trafność podejmowanych inicjatyw. W tym celu koniecznym było uzyskanie odpowiedzi na następujące szczegółowe pytania badawcze:

- Jakie instytucje są zaangażowane w realizację kształcenia ustawicznego w województwie opolskim?

¹ J.Truszczyński, *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej wobec wyzwań współczesności*, (w:) *Edukacja dla rozwoju*. Gdańsk 2010.

² Ibid., s. 13.

³ Ibid.

- Jak jest oferta tych instytucji?
- Jakie czynniki wpływają na ostateczny kształt ofert szkoleniowych oraz, które z nich są najbardziej istotne?
- Jakie są bariery i ułatwienia w działaniu instytucji zaangażowanych w proces kształcenia ustawicznego?
- Czy i w jaki sposób oferta instytucji szkoleniowych jest dostosowana do wymogów rynku pracy?
- Jakie kierunki rozwoju w obszarze kształcenia ustawicznego są prognozowane?
- Jak przedstawia się sytuacja w obszarze kształcenia ustawicznego w woj. opolskim na tle kształcenia ustawicznego w Polsce i Unii Europejskiej?

IV. OPIS METODOLOGII PROWADZONYCH BADAŃ

1. Wstęp

Niniejszy raport z badań stanowi element całościowego projektu badawczego którego celem jest dostarczenie wiedzy na temat sytuacji w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim. Aby osiągnąć założony cel prace w projekcie zostały podzielone na dwa etapy.

Etap pierwszy obejmował swym zakresem:

- opracowanie podłoża teoretycznego dla analizowanej problematyki;
- desk research kluczowych dokumentów programowych i strategicznych na poziomie regionalnym i ogólnopolskim oraz opracowań i raportów w zakresie kształcenia ustawicznego na poziomie regionalnym i ogólnopolskim, a także danych zaczerpniętych z Banku Danych Regionalnych GUS i Eurostat;
- utworzenie bazy danych instytucji szkoleniowych w województwie opolskim.

Produktami powstałymi w wyniku realizacji tego etapu są: ekspertyza zawierająca koncepcję teoretyczną i raport z analizy danych zastanych oraz zaktualizowana baza danych instytucji szkoleniowych

Etap drugi obejmował swym zakresem:

- dobór próby do badań terenowych empirycznych;
- konstrukcję narzędzi badawczych;
- realizację badań terenowych empirycznych – pilotażowych i właściwych;
- analizę danych uzyskanych w toku realizacji badań.

Produktami powstałymi w wyniku realizacji tego etapu są: raport z badań oraz narzędzia badawcze (kwestionariusz wywiadu CATI, scenariusz wywiadu IDI) kwestionariusze zastosowanych narzędzi badawczych (IDI, CATI, CAWI).

2. Dobór próby

Jednym z bezpośrednich czynników warunkujących sposób i rodzaj doboru próby jest - oprócz analizowanej problematyki badawczej - dostępność i aktualność operatu losowania. Zarówno baza instytucji szkoleniowych w formacie PDF dostępna na stronie WUP w Opolu jak internetowa baza danych RIS dostępna pod adresem www.ris.praca.gov.pl okazały się być nie w pełni aktualne i zawierały niewielką liczbę rekordów. W związku z zaistniałym stanem rzeczy podjęto decyzję o stworzeniu nowej bazy. Baza powstała w wyniku połączenia danych zawartych w bazie WUP i RIS oraz została dodatkowo poszerzona o te instytucje, które w 2010 roku startowały do konkursów ogłaszanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu na realizację projektów szkoleniowych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Zdecydowano także o niestosowaniu doboru losowego i postanowiono

zrealizować badania na całej populacji czyli skontaktować się z każdą z instytucji szkoleniowych z nowej bazy. Takie posunięcie przyniosło dwojakie korzyści: Po pierwsze, dzięki temu, iż skontaktowano się z każdą z instytucji zrealizowano większą liczbę wywiadów niż w przypadku losowania. Po drugie, ostatecznie zweryfikowano dane w bazie, aktualnie liczy ona 300 instytucji czynnie działających na rynku usług edukacyjnych województwa opolskiego.

3. Badania właściwe

Z uwagi na szerokie spektrum analizowanej problematyki oraz celem przewyciężenia ograniczeń wynikających z przyjęcia jednej techniki badawczej, w badaniach zastosowano tzw. triangulację metodologiczną, czyli swoiste połączenie jakościowych i ilościowych metod i technik badawczych. Efektem tych zabiegów był dwuetapowy charakter badań.

Etap pierwszy, zrealizowany na przełomie lipca i sierpnia 2010 roku, miał charakter jakościowy. Przeprowadzono pięć indywidualnych wywiadów pogłębionych z właścicielami firm/instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego oraz trzy z ekspertami wytypowanymi ze względu na ich szczególne doświadczenie/wiedzę w zakresie analizowanej problematyki. Eksperci – osoby pełniące funkcje kierownicze – reprezentowali instytucje publiczne i niepubliczne działające w obszarze kształcenia ustawicznego. Zebrane przy pomocy techniki IDI (Individual In-Depth Interview) informacje miały na celu:

- pogłębienie i poszerzenie wiedzy o analizowanym obszarze;
- dostarczenie wiedzy niezbędnej do zaprojektowania takiego narzędzia ilościowego dla drugiego etapu badań, które odznaczało by się możliwie jak najwyższą trafnością i dokładnością.

Etap drugi realizowany od sierpnia do października 2010 roku miał charakter ilościowy. Celem zminimalizowania odsetka odmów udziału w badaniach, a tym samym zebrania jak największej liczby informacji od jak największej liczby respondentów na etapie projektowania podjęto decyzję o zamiennym stosowaniu dwóch technik zbierania danych CATI (Computer Assisted Telephone Interview) i CAWI (Computer Assisted Web Interview). W przypadku braku czasu na rozmowę telefoniczną lub na specjalne życzenie respondenta wywiad telefoniczny był zastępowany przez ankietę mailową do samodzielnego wypełnienia (CAWI) zawierającą identyczny układ i treść pytań jak kwestionariusz wywiadu telefonicznego (CATI). W efekcie udało się zrealizować badania wśród 199 spośród 300 potencjalnych respondentów ujętych w skonstruowanej bazie instytucji szkoleniowych co implikuje skuteczność na poziomie 66%.

Respondentami byli przedstawiciele (właściciele, dyrektorzy, kierownicy specjaliści ds. szkoleń) instytucji szkoleniowych, centrów kształcenia ustawicznego oraz szkół wyższych.

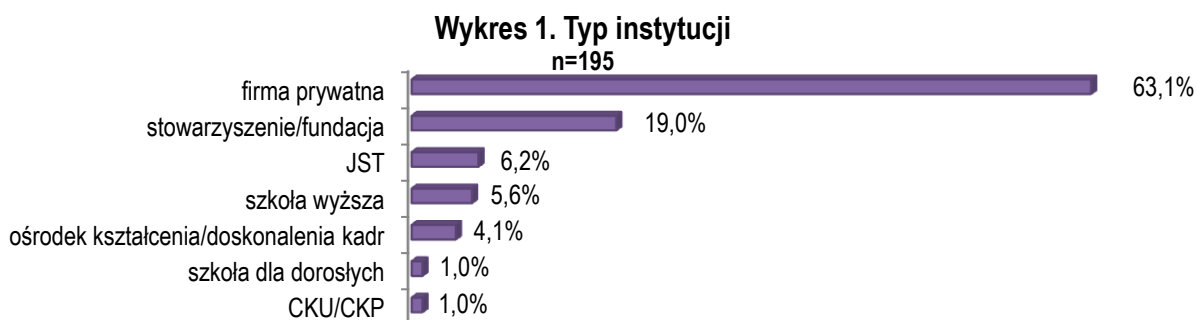
Kwestionariusz badawczy (CATI/CAWI) składał się z 21 pytań dotyczących następujących zagadnień:

- charakterystyka i obszar działalności badanych instytucji;
- charakterystyka odbiorców oferty badanych instytucji;
- oferowane przez instytucję formy kształcenia i tematyka zajęć;
- czynniki wpływające na kształt oferty badanych instytucji;
- prognozowane zmiany w obszarze kształcenia ustawicznego.

V. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH INSTYTUCJI

W poddanej badaniom empirycznym grupie 199 podmiotów dominowały instytucje niepubliczne: firmy prywatne – osoby fizyczne i prawne (63,1%) oraz stowarzyszenia i fundacje (19,0%). Reprezentowane w badaniach były również jednostki klasyfikowane jako samorząd terytorialny, szkoły wyższe, ośrodki kształcenia lub doskonalenia. Najmniejszy udział w próbie miały Centra Kształcenia Praktycznego i Centra Kształcenia Ustawicznego oraz szkoły dla dorosłych.

Wśród osób, które wzięły udział w badaniu reprezentując instytucje działające w obszarze kształcenia ustawicznego, największy odsetek (58,1%) należał do wyższej kadry zarządzającej (właściciele lub współwłaściciele, prezesi, dyrektorzy). Odpowiedzi udzielali również kierownicy średniego szczebla (kierownicy, dyrektorzy działów odpowiedzialnych za kształcenie – 14,6% oraz specjaliści do spraw szkoleń (16,7%), a także inne osoby zatrudnione w instytucjach (10,1%).



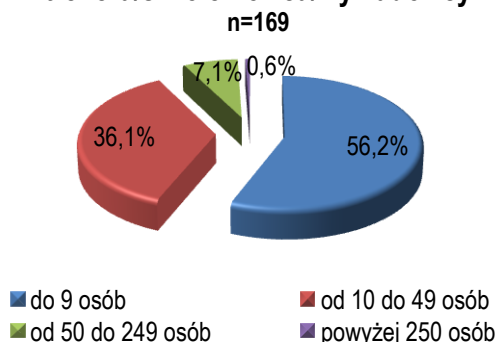
W grupie badanych podmiotów dominują instytucje małe, zatrudniające na podstawie umów o pracę do 9 osób (80,5%). W badaniach były reprezentowane również większe, w tym takie, które zatrudniają od 50 do 249 osób (4,9%). Ze względu na liczbę osób współpracujących, zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło/ zlecenia badane instytucje są zróżnicowane. Ponad połowa z nich (56,2%) zatrudnia nie więcej niż 9 osób, a 1/3 (36,1%) – od 10 do 49 osób. Pozostała, niewielka grupa (w sumie 7,7%) zatrudnia w formie umów o dzieło bądź zlecenie więcej niż 50 osób. Duża grupa podmiotów działających w obszarze kształcenia ustawicznego niechętnie odniosła się do ujawniania informacji na temat zasobów kadrowych oraz kwestii finansów instytucji.

Podmioty, dla których głównym źródłem przychodów (połowa lub więcej uzyskiwanych przychodów) jest działalność edukacyjna, stanowiły w badanej grupie około 2/3 (63,7%).

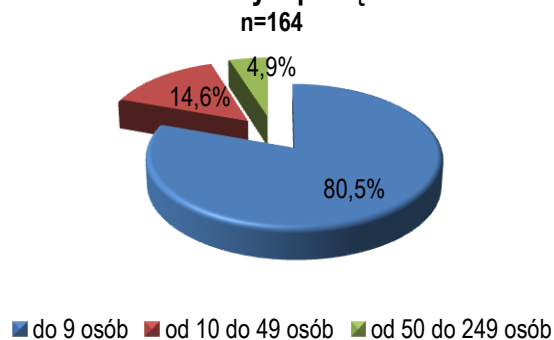
Dla największej grupy instytucji, które wzięły udział w badaniu (44,6%), głównym źródłem wpływów pochodzących z działalności edukacyjnej są środki prywatne od osób uczestniczących w kształceniu – słuchaczy, studentów, kursantów. Dla około ¼ instytucji

(24,4%), największe źródło wpływów stanowią środki prywatne pochodzące od przedsiębiorców. Część instytucji czerpie wpływy z działalności edukacyjnej z samodzielnie pozyskanych funduszy europejskich (17,3%). Najmniejszą grupą są te instytucje, które prowadzą działalność edukacyjną głównie w oparciu o współpracę z powiatowymi urzędami pracy (13,7%).

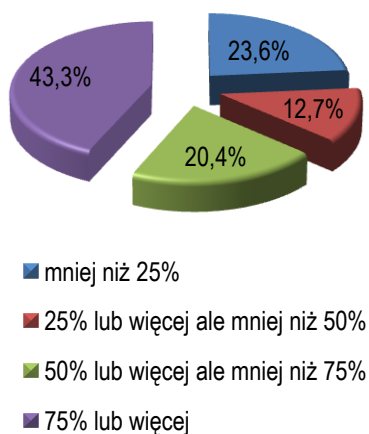
Wykres 2. Liczba zatrudnionych na dzień 01.10.2010 na stanowisku trenera/szkoleniowca/wykładowcy



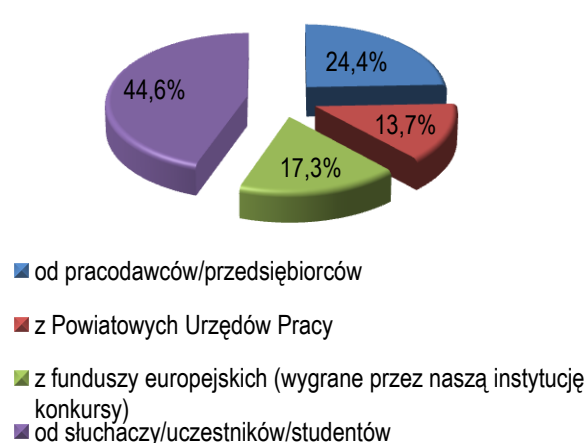
Wykres 3. Liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę



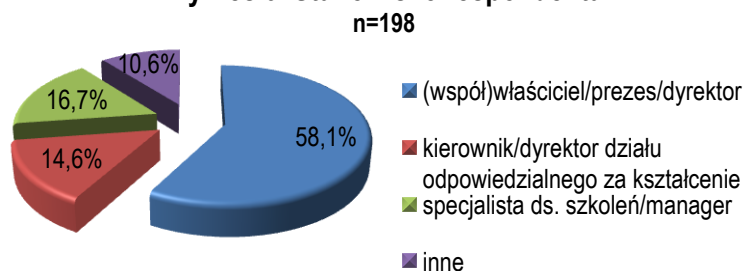
Wykres 4. Udział środków pochodzących z działalności edukacyjnej w całkowitych obrotach 2010 roku



Wykres 5. Źródło pochodzenia największej części wpływów osiągniętych w ramach działalności edukacyjnej



Wykres 6. Stanowisko respondenta



VI. WYNIKI BADAŃ

1. Czynniki makrostrukturalne

Należy podkreślić, iż zagadnienia rozwoju i modernizacji kształcenia stanowią od kilku lat priorytet działań Unii Europejskiej i OECD mających na celu stworzenie systemu „uczenia się przez całe życie”, przede wszystkim jako działania przeciwdziałającego bezrobociu. Nie można pominąć również kwestii prac nad stworzeniem dynamicznego europejskiego społeczeństwa opartego na wiedzy, którego gospodarka powinna być konkurencyjną dla społeczeństwa amerykańskiego i azjatyckiego. Owe dążenia znaczące dla UE i OECD, mające na celu poprawienie możliwości zatrudnienia swoich obywateli są przekuwane na strategię, na które składają się stosowne akty prawne, dążność do innowacyjności w zakresie sposobów kształcenia oraz stworzenie systemu instytucjonalnego, który dobrze realizuje założone funkcje.

Strategia pod nazwą „Europa 2020” zawiera wizję społecznej gospodarki rynkowej w XXI wieku, w której mieszczą się trzy priorytety:

„inteligentny rozwój - rozwijanie gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;

zrównoważony wzrost – promowanie gospodarki niskoemisyjnej, gospodarki konkurencyjnej i oszczędnego gospodarowania surowcami;

globalny rozwój – promowanie gospodarki o wysokim stopniu zatrudnienia, który doprowadzi do spójności społecznej i terytorialnej”⁴.

Zdefiniowano również pięć głównych sposobów dojścia do pożądanego stanu, a jednym z nich jest stworzenie odpowiedniego poziomu kształcenia. Unia Europejska w poszczególnych krajach członkowskich wspiera władze państwowe w realizacji wspólnych celów edukacyjnych dokonujących modernizacji systemów edukacji oraz finansuje programy, które propagują mobilność edukacyjną. Jednym z nich jest europejski program „Grundvig – Uczenie się przez całe życie”, który stawia sobie dwa podstawowe cele szczegółowe:

- „odpowiedź na edukacyjne wyzwania starzejącego się społeczeństwa w Europie;
- pomoc w zapewnieniu dorosłym dróg rozwoju ich wiedzy i kompetencji”,

a także następujący cel operacyjny: „wsparcie osób wywodzących się z grup wykluczenia społecznego oraz pozostających na marginesie życia społecznego, w szczególności ludzi starszych i tych, którzy porzucili edukację nie uzyskawszy podstawowych kwalifikacji, by zapewnić im alternatywną możliwość uczestnictwa w edukacyjnych kursach dla dorosłych”⁵.

⁴ Ibid., s. 10.

⁵ Program „Uczenie się przez całe życie” (LLP). Przewodnik 2010. Część I: Założenia ogólne. Maszynopis.

2. System instytucjonalny składający się na organizację kształcenia ustawicznego w regionie

a. Typy instytucji kształcenia ustawicznego

Institucje kształcenia ustawicznego w Polsce i regionie funkcjonują w oparciu o zróżnicowane **odrębne przepisy** (brak jednego dokumentu, odrębność prawna instytucji), co owocuje istnieniem 3 typów instytucji o sprzecznych interesach:

- instytucji edukacyjnych;
- instytucji rynku pracy;
- szeroko pojętych instytucji szkolących.

W systemie kształcenia ustawicznego uczestniczą też pracodawcy, którzy kształtują odpowiedni „klimat edukacyjny” w firmie oraz przeprowadzają odbywające się z różną częstotliwością szkolenia wewnętrzne. Brak jest zatem sprawnie koordynowanego systemu.

Wyniki badań wskazują, iż instytucje kształcenia ustawicznego działające na Opolszczyźnie noszą zarówno regionalny, jaki i ponadregionalny charakter: swoim zasięgiem działania najczęściej obejmują województwo opolskie (37,7%), a nieco rzadziej (34,7%) obszar większy, ponadregionalny.

Wykres 7. Obszar działalności instytucji

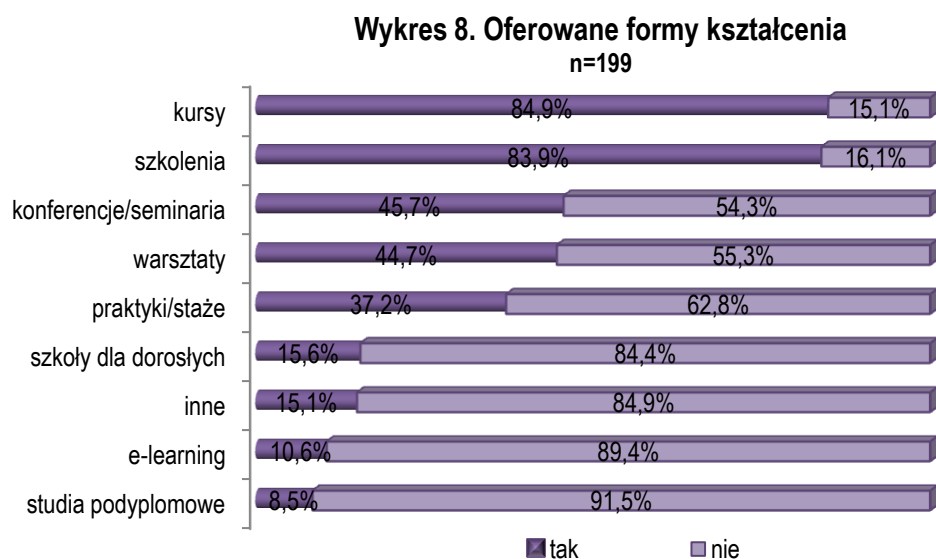
n=199



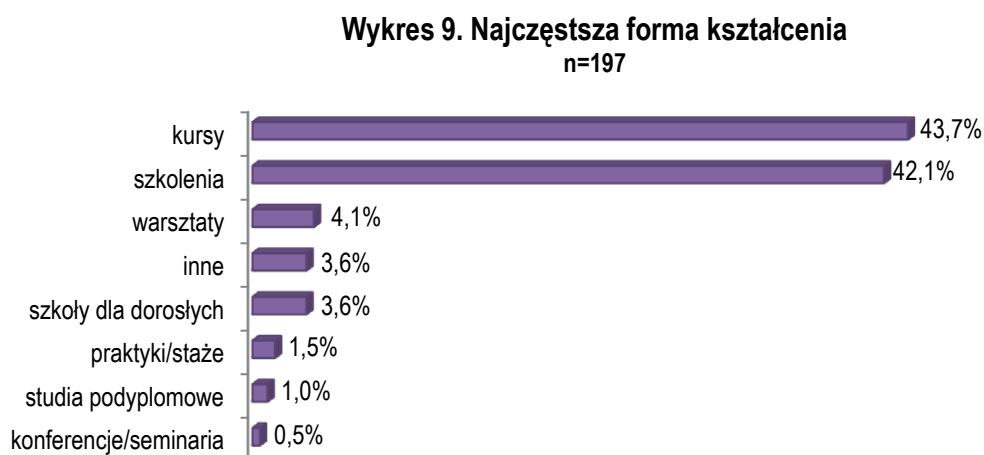
b. Przedmiotowe i podmiotowe oferty kształcenia ustawicznego. Formy kształcenia

Przedmiotowy i podmiotowy zakres kształcenia jest zróżnicowany. Najczęściej oferowane formy kształcenia to: szkolenia (83,9%) i kursy (84,9%) różnego typu, rzadkością natomiast jest e-learning (10,6%), który obecnie przez specjalistów jest oceniany jako najbardziej przyszłościowa forma kształcenia. Rozwój tej formy ma podstawowe znaczenie przy niwelowaniu problemów wynikających z uciążliwych dojazdów oraz dla obniżenia dodatkowych kosztów ponoszonych przez uczestników. Inne formy kształcenia, z których każda jest oferowana przez więcej niż 1/3 instytucji to: konferencje lub seminaria, warsztaty, praktyki lub staże.

Najczęściej oferowana przez instytucje działające w obszarze kształcenia ustawicznego tematyka zajęć jest następująca: umiejętności miękkie (43,7%); komputerowo-informatyczne (40,2%); finanse (33,2%); języki obce (30,7%).



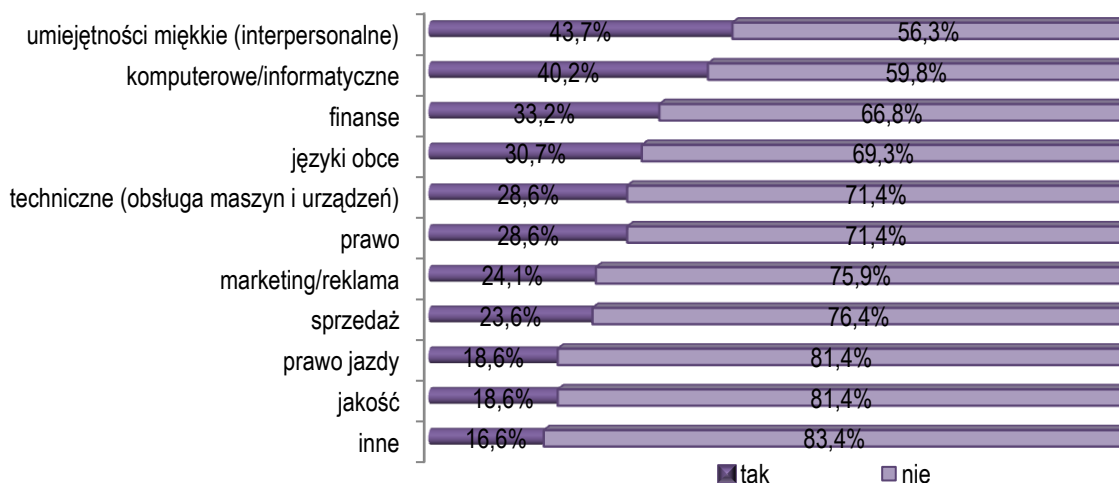
Dla zdecydowanej większości instytucji najczęstszą formą kształcenia są: kursy i szkolenia. Podmioty, które wskazują inne formy kształcenia jako najczęściej oferowane stanowią niewielki odsetek badanej grupy. Ponad połowa instytucji oferuje szkolenia przygotowujące do wykonywania zawodu (58,3%) oraz do uzyskania uprawnień zawodowych (49,7%), jak również różnego typu szkolenia doszkalające i kształcące.



Problematyka oferowanych zajęć jest zróżnicowana. Największa grupa instytucji ma w swojej ofercie kształcenie z zakresu umiejętności miękkich i komputerowo-informatycznych. Nieco mniej instytucji kształci w zakresie finansów, języków obcych, zagadnień technicznych oraz prawa. Mniej niż ¼ podmiotów ma w swojej ofercie kursy dotyczące zagadnień marketingu i reklamy oraz sprzedaży.

Wykres 10. Problematyka oferowanych zajęć

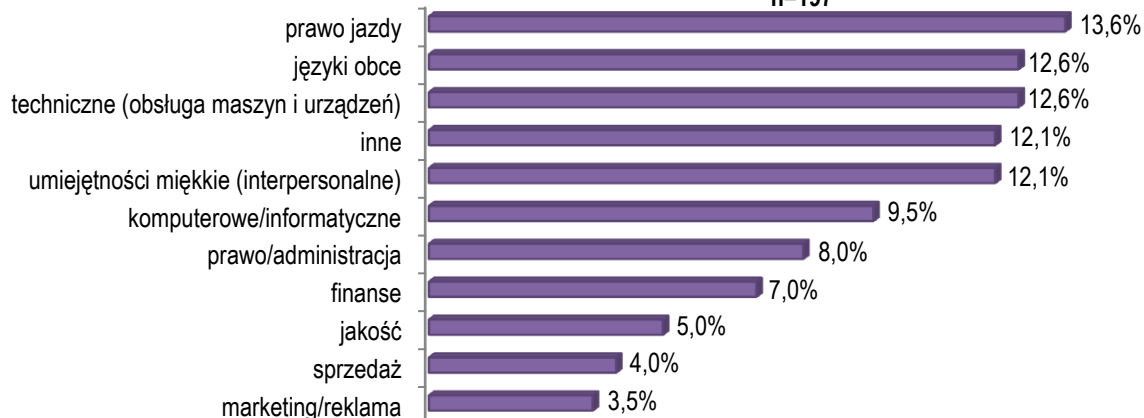
n=199



Ze względu na najpopularniejszą tematykę szkoleń w 2010 roku instytucje również są zróżnicowane. Na każdy z następujących tematów wskazała więcej niż jedna na dziesięć instytucji: kursy prawa jazdy, języki obce, umiejętności interpersonalne, szeroko rozumiane szkolenia techniczne z zakresu obsługi maszyn i urządzeń oraz inna tematyka. W tej ostatniej kategorii znalazły się tematy, które łączą w sobie kilka innych bez wskazania dominującego wątku, na przykład edukacja dotycząca przedsiębiorczości, zakładania własnej działalności gospodarczej, niektóre szkolenia lub kursy mające na celu dokształcanie w wybranych zawodach lub przekwalifikowanie (BHP, kosmetyczne, opiekuńcze, ogrodnicze) oraz kursy hobbistyczne (np. fotografia).

Wykres 11. Najpopularniejsza tematyka szkoleń w roku 2010

n=197



Zgodnie z wynikami badań zrealizowanych przez Główny Urząd Statystyczny zdecydowanie rzadziej niż w innych regionach Polski były na Opolszczyźnie realizowane szkolenia z zakresu ITC, sprzedaży i marketingu⁶, co wynika ze specyfiki działalności

⁶ GUS, *Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach*, Gdańsk 2006.

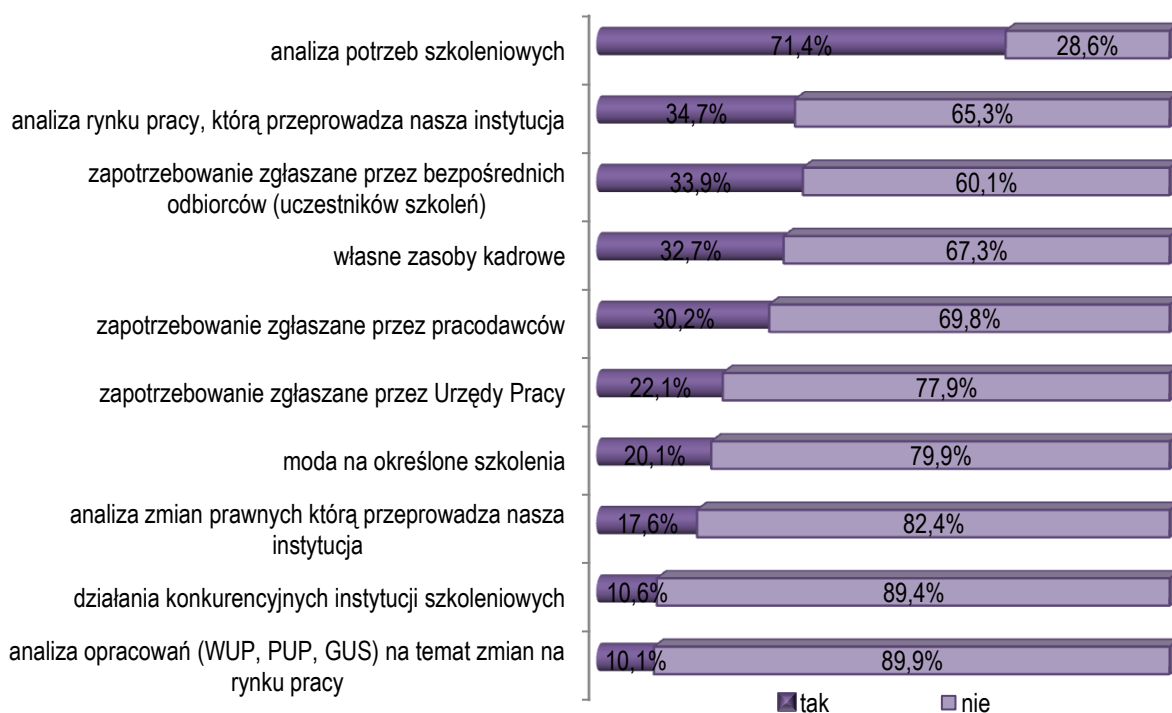
przedsiębiorstw (dominacja branż budowlanych, branż tradycyjnego przemysłu, przetwórstwa nad działalnością usługową, a także ze względu na niewielki udział firm działających w obszarze nowych technologii lub z wykorzystaniem nowych technologii). Badania zrealizowane wśród instytucji zaangażowanych w kształcenie ustawiczne pośrednio potwierdzają spostrzeżenia pracodawców. Instytucje, dla których głównym tematem szkoleń są sprzedaż, marketing, reklama stanowią w sumie 7,5% ogółu instytucji. Nieco więcej jest takich, które w 2010 roku kształciły przede wszystkim w zakresie ITC, przy czym należy spodziewać się, że nie są to z reguły szkolenia realizowane na zamówienie przedsiębiorstw, a częściej dla osób bezrobotnych, dotyczące podstawowych zagadnień takich jak obsługa komputera czy podstawy tworzenia stron internetowych.

Przedstawiciele podmiotów działających w obszarze kształcenia ustawicznego poproszono również o wskazanie tych czynników, które mają największy wpływ na kształt oferty edukacyjnej ich instytucji. Badani mieli wybrać nie więcej niż trzy odpowiedzi z listy. Najwięcej wskazań uzyskały następujące czynniki: analiza potrzeb szkoleniowych (wskazało na nią 71,1% respondentów), analiza rynku pracy, którą przeprowadza nasza instytucja (34,7%), zapotrzebowanie zgłaszane przez bezpośrednich odbiorców oferty (33,9%), własne zasoby kadrowe (32,7%) oraz zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców (30,2%). Rozkład odpowiedzi wskazuje na to, że instytucje starają się odpowiadać swoją ofertą na zapotrzebowanie odbiorców i biorą pod uwagę ich oczekiwania. Jest to zrozumiałe, zważywszy na fakt, iż większość podmiotów, która brała udział w badaniach to instytucje niepubliczne – w szczególności komercyjne. Przedstawiciele około 1/3 instytucji zadeklarowali, że na kształt oferty szkoleniowej mają wpływ wyniki analizy rynku pracy, które przeprowadza sama instytucja, a tylko jedna na dziesięć osób wskazała na zwyczaj korzystania z profesjonalnych opracowań na temat sytuacji na rynku pracy przy tworzeniu oferty edukacyjnej. Na podstawie takiego rozkładu odpowiedzi można z dużą dozą pewności stwierdzić, że instytucje kształcą z takiej tematyki, jakiej oczekują odbiorcy (rozumiani jako osoby prywatne i pracodawcy) i takiej, na jaką pozwala im kadra, którą dysponują. Jednocześnie niewielka część instytucji (najwyżej 1/3, realnie można sądzić, że mniej) dokonuje analizy tendencji występujących na rynku pracy po to, aby wprowadzać do oferty szkoleniowej takie elementy, na które jest lub będzie zapotrzebowanie i wycofywać te, na które zapotrzebowania na rynku pracy nie ma.

Jednym z kluczowych tematów podjętej analizy było pytanie, czy i na ile instytucje rynku pracy dostosowują swoją ofertę do wymagań rynku pracy. W świetle zrealizowanych badań, odpowiedź jest niejednoznaczna. Z jednej strony należy stwierdzić, że instytucje, w szczególności komercyjne, dostosowują ofertę do oczekiwań odbiorców. Ponieważ największą grupą odbiorców oferty są zgodnie z wynikami badań pracujące osoby w wieku 26-40 lat, należy założyć, że te osoby, jako pracownicy, prawdopodobnie wiedzą, jakie

kwalfikacje mogą podnieść ich atrakcyjność na rynku pracy, a tym samym kształcą się właśnie w takich kierunkach. Drugą grupę odbiorców stanowią pracodawcy – oni również kształcą swoich pracowników z reguły w dziedzinach, które są im niezbędne w pracy. W takim sensie można powiedzieć, że duża część obszaru kształcenia ustawicznego odpowiada na zapotrzebowanie rynku pracy. Z drugiej strony pozostają instytucje, które kształcą osoby bezrobotne i albo robią to na zlecenie powiatowych urzędów pracy albo ze środków, które same pozyskały na działalność edukacyjną z funduszy unijnych. Trudno jednoznacznie stwierdzić, w jaki sposób takie instytucje kształtują tematykę oferowanych szkoleń. Warto zauważyć, że dla ponad 1/6 instytucji głównym źródłem wpływów z działalności szkoleniowej są fundusze unijne, ale tylko około 1/10 przyznaje, że jednym z trzech najważniejszych czynników w kształtowaniu oferty edukacyjnej jest analiza profesjonalnych opracowań na temat sytuacji na rynku pracy. Tym samym powstaje pytanie, na ile oferta tych instytucji odpowiada na zapotrzebowanie na rynku pracy. Odpowiedź na to pytanie wymagałaby pogłębionych analiz.

Wykres 12. Czynniki mające największy wpływ na kształt oferty szkoleniowej
n=199



3. Ocena obecnej sytuacji i prognozy dotyczące działalności instytucji szkoleniowych w regionie

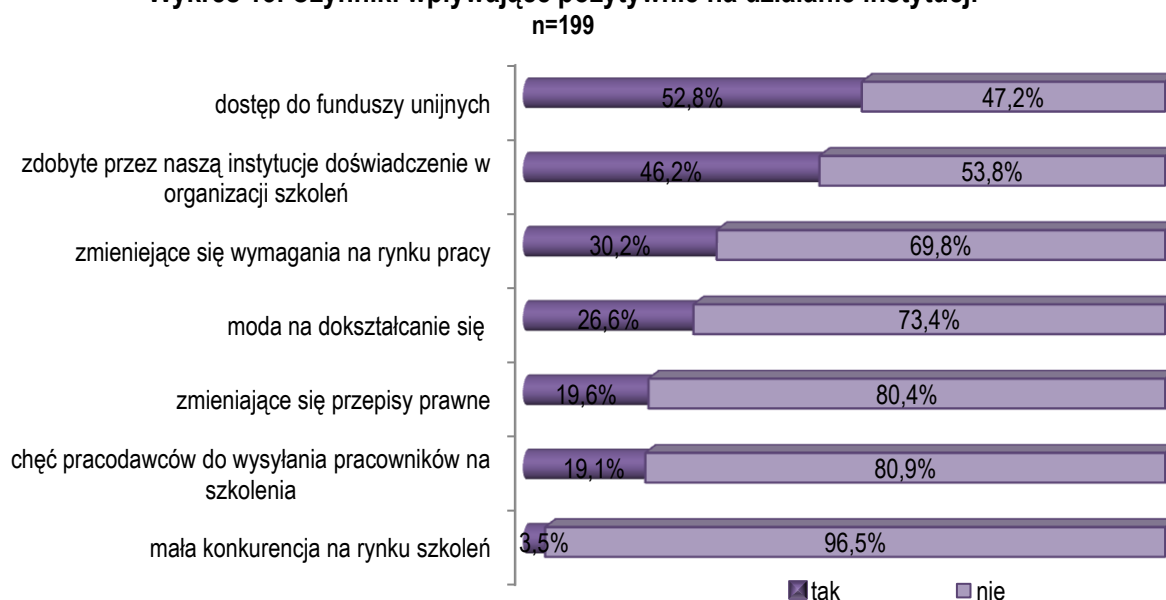
Przedstawiciele instytucji, które działają w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim wskazywali częściej na pozytywne niż na negatywne czynniki, które wpływają na działanie ich instytucji. Spośród dodatnio wartościowanych uwarunkowań

funkcjonowania organizacji ponad połowa respondentów wybrała dostęp do funduszy, a nieco mniej wskazało zdobyte przez instytucję doświadczenie z zakresu działalności edukacyjnej. Duży odsetek odpowiedzi dotyczył też zmieniających się wymagań na rynku pracy oraz panującą obecnie modę na doksztalcenie się.

Z kolei wśród czynników, które mają hamujący wpływ na działalność w obszarze edukacji ustawicznej większość respondentów wskazała najczęściej na biurokrację, a około 1/3 podkreślała dużą konkurencję na rynku szkoleń, brak czasu lub funduszy potencjalnych uczestników oraz procedury przetargowe.

Warto podkreślić, że jakkolwiek duży odsetek instytucji wskazuje na brak czasu lub funduszy potencjalnych uczestników, to tylko nieco mniej dostrzega istnienie mody na doksztalcenie się. Ponadto z odpowiedzi wynika, że przedstawiciele podmiotów edukacyjnych oceniają zdecydowanie częściej obszar kształcenia ustawicznego jako konkurencyjny niż jako niekonkurencyjny, co należy uznać za pozytywne zjawisko. Innym wnioskiem wynikającym z powyższych wypowiedzi jest fakt, iż instytucje, choć pozytywnie wartościują swoje doświadczenie w zakresie działalności edukacyjnej wskazują na problem, jakim jest biurokracja oraz procedury przetargowe – może to wynikać albo z niedoboru wysoko wykwalifikowanych pracowników administracyjnych w badanych instytucjach albo z mniejszej opłacalności działalności w związku z zatrudnianiem kolejnych osób do „pracy w biurze”, a ponadto konieczności stosowania niskich cen w związku z kryteriami wyboru ofert w przetargach.

Wykres 13. Czynniki wpływające pozytywnie na działanie instytucji



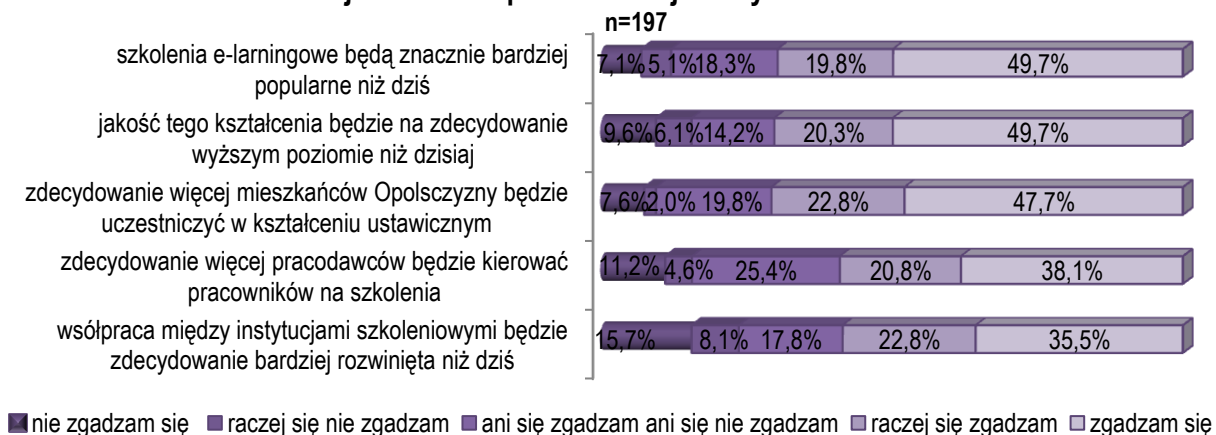
Wykres 14. Czynniki wpływające negatywnie na działanie instytucji
n=199



Respondentów poproszono również o ustosunkowanie się do twierdzeń, które opisują sytuację w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim w perspektywie najbliższych trzech lat. Największe poparcie uzyskały twierdzenia mówiące o tym, iż szkolenia e-learningowe będą bardziej popularne niż dziś oraz o tym, że jakość kształcenia będzie na zdecydowanie wyższym poziomie niż obecnie. Przedstawiciele instytucji spodziewają się również tego, że w perspektywie najbliższych trzech lat więcej mieszkańców Opolszczyzny będzie uczestniczyć w kształceniu ustawicznym niż dzisiaj. Najtrudniejsze w ocenie okazało się twierdzenie o wzroście liczby pracodawców, którzy będą kierować pracownikami na szkolenie.

Na podstawie udzielonych na to pytanie odpowiedzi można stwierdzić, że przedstawiciele instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego spodziewają się w najbliższych trzech latach pozytywnych zmian oraz rozwoju obszaru swojej działalności zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym.

Wykres 15. Prognozowane zmiany w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim w najbliższych trzech latach



4. Uczestnicy zróżnicowanych form kształcenia ustawicznego - potrzeby i motywacje w świetle analizy jakościowej

W świetle polskiego prawa (kodeks pracy), pracownik nie ma obowiązku podnoszenia kwalifikacji za wyjątkiem określonych grup zawodowych (rzeczoznawcy, sędziowie, lekarze, nauczyciele, naukowcy oraz żołnierze zawodowi, funkcjonariusze służb mundurowych i inne). Tym niemniej, jeśli nastąpi taka sytuacja, iż przestaną one odpowiadać pracodawcy, to może on rozwiązać stosunek pracy, dlatego w interesie pracownika jest stałe podnoszenie kwalifikacji. W związku z tym ostatnie regulacje prawne dotyczące permanentnego kształcenia zawierają dwa terminy: „zgodę” pracodawcy i „inicjatywę” pracownika, jako źródło szczególnych praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, a nie „polecenie” pracodawcy. Pracodawca ma zatem obowiązek sprzyjać pracownikowi, jeśli podejmie on działania na rzecz kształcenia się oraz poinformować go przy zawieraniu stosunku pracy o konieczności podwyższania kwalifikacji. Taka sytuacja prawna w określony sposób warunkuje aktywność pracowników w tym zakresie⁷.

Badania empiryczne dowodzą, iż mieszkańcy regionu zinternalizowali konieczność podwyższania formalnego wykształcenia, jako podstawowego czynnika osiągnięcia sukcesu zawodowego, awansu materialnego i awansu społecznego. Ich stosunek do permanentnego kształcenia jest raczej pozytywny, podobnie jak mieszkańców innych regionów kraju. Cechy położenia społecznego tylko w nieznacznym stopniu warunkują uczestnictwo w szkoleniach. Płeć nie ma istotnego znaczenia, natomiast wiek i miejsce zamieszkania są podstawowymi czynnikami warunkującym podejmowanie zdecydowanych działań na tym polu, dlatego też tylko nieliczna część osób po pięćdziesiątym roku życia oraz zamieszkałych na obszarach wiejskich korzysta z możliwości uczestnictwa w kursach i szkoleniach. Z kolei niechęć aktywnych pracowników do uczestniczenia w szkoleniach finansowanych przez pracodawców ma związek z niemożnością odejścia z firmy w dowolnym czasie.

Wśród odbiorców szkoleń udział mężczyzn i kobiet nieznacznie się różni, przeważają kobiety - 25,6% instytucji szkoli zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn, podczas gdy 20,1% szkoli zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet.

Ponad połowa instytucji wskazuje, że największa grupa uczestników działań edukacyjnych rekrutuje się spośród osób pomiędzy 26 a 40 rokiem życia, 1/10 deklaruje, że są to osoby pomiędzy 41 a 55 rokiem życia, a tylko 1% kształci przede wszystkim osoby powyżej 55 roku życia.

W kontekście sytuacji na rynku pracy osób uczestniczących w szkoleniach, warto podkreślić, iż tylko dla 29,3% instytucji głównymi odbiorcami są osoby bezrobotne, wśród których 15,1% to bezrobotni, którzy zgłosili się z własnej inicjatywy, a 14,1% to tacy, którzy

⁷ G. Orłowski, Czy pracownik musi się uczyć? „Rzeczypospolita” 10 listopada 2010; s. D7.

zostali skierowani przez Urząd Pracy. Analizy jakościowe dowodzą, że "osoby takie często są niezadowolone z odbywanych szkoleń".

Pracownicy opolscy wykazują zbliżoną aktywność w zakresie kształcenia ustawicznego do ogółu Polaków, bowiem 1/3 uczestniczy w kształceniu ustawicznym, przy czym w szczególności o charakterze nieformalnym, natomiast 1/20 korzysta z form szkolnych⁸.

Uczestnictwo w zróżnicowanych formach edukacji permanentnej wynika jednak nie tyle z uwarunkowań osobowościowych, ile z kontekstu sytuacyjnego, czyli przymusu związanego z sytuacją zawodową, a przede wszystkim z zagrożenia utratą pracy. Znajduje to potwierdzenie w badaniach prowadzonych w Małopolsce, z których wynika, iż „podejmowanie decyzji o uczestnictwie w szkoleniach czy innych formach działalności edukacyjno – rozwojowej ma charakter racjonalny: potencjalny uczestnik szkolenia dokonuje oszacowania stopy zwrotu zainwestowanych środków w postaci swojego czasu i pieniędzy. Jeśli ten szacunek wskazuje, iż uczestnictwo w szkoleniu może przynieść zyski w postaci poprawy sytuacji zawodowej, czy materialnej, taką inwestycję się podejmuje. Respondenci nie są skłonni brać udziału w szkoleniach, których przydatność dla poprawy swojej sytuacji zawodowej oceniają nisko”⁹. Brak bezpieczeństwa pracy paradoksalnie działa jako czynnik stymulujący wysiłki w zakresie podwyższania swoich kwalifikacji i skłania do uczestnictwa w tych formach, które owocują podwyższeniem kwalifikacji lub uzyskaniem dodatkowych uprawnień zawodowych.

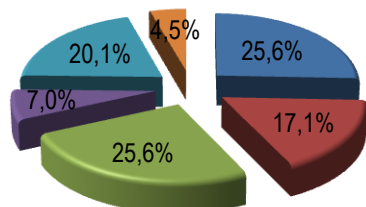
Bariery determinujące indywidualną aktywność edukacyjną tkwią przede wszystkim w sytuacji materialnej osób, co ma szczególne znaczenie wówczas, gdy pracodawca nie chce lub nie może pokryć kosztów, a także wówczas, gdy dana osoba straciła pracę lub jest długotrwale bezrobotną. Inne czynniki blokujące aktywność edukacyjną dorosłych sytuują się w obszarze społecznej świadomości, czyli postawach, opiniach i poglądach na możliwość podejmowania kształcenia w tak zwanym „późnym wieku”. Istotnym jest tu przekonanie, iż w „pewnym wieku” nie można i nie trzeba się już uczyć, przy czym granice tego „wieku” są dosyć płynne, trudno jest ustalić jakąś jednoznaczną liczbę lat. Z analizy wypowiedzi wynika, iż ta możliwość, w przekonaniu większości respondentów, kończy się gdzieś około 40 roku życia, co między innymi tłumaczy słabą aktywność edukacyjną osób starszych. Z kolei osoby bezrobotne często używają argumentu, iż „szkolenia nic nie dają”, bowiem często ich sytuacja na rynku pracy pozostaje bez zmian. Drugim stosunkowo często podnoszonym argumentem dla uzasadnienia niechęci podejmowania wysiłku kształcenia w sytuacji

⁸ GUS, *Kształcenie dorosłych*, Warszawa 2009.

⁹ J.Górnjak i in.; *Kształcenie ustawiczne w Małopolsce w opiniach mieszkańców. Raport z drugiego etapu badań jakościowych*. Kraków, czerwiec 2007, s. 6. Maszynopis.

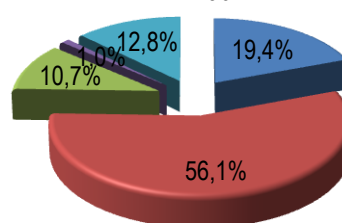
bezrobocia jest pogląd o nieadekwatności oferty szkoleniowej do potrzeb i zainteresowań osób pozostających bez pracy.

Wykres 16. Odbiorcy oferty szkoleniowej ze względu na płeć
n=199



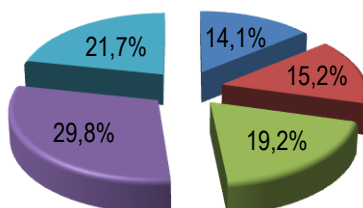
- szkolimy podobną liczbę kobiet i mężczyzn
- szkolimy więcej kobiet niż mężczyzn
- szkolimy zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn
- szkolimy zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet
- trudno powiedzieć

Wykres 17. Największa grupa odbiorców oferty szkoleniowej ze względu na wiek
n=196



- 25 lat i mniej
- 26-40 lat
- 41-55 lat
- powyżej 55 roku życia
- trudno powiedzieć

Wykres 18. Największa grupa odbiorców oferty szkoleniowej ze względu na sytuację na rynku pracy
n=198



- bezrobotni skierowani do instytucji przez Urząd Pracy
- bezrobotni, którzy zgłosili się z własnej inicjatywy
- pracujący skierowani przez pracodawcę
- pracujący, którzy zgłosili się z własnej inicjatywy
- osoby, które nie są aktywne zawodowo

Można domniemywać, iż o wyborze konkretnego kursu czy szkolenia w regionie opolskim decydują podobne czynniki jak w innych regionach kraju. Podstawowe znaczenie mają: koszty kursu, jego praktyczność, możliwość uzyskania awansu społecznego i płacowego; na kolejnych miejscach sytuują się cechy samego przedsięwzięcia, czyli sposób organizacji, profesjonalizm prowadzącego, liczebność grupy, materiały otrzymane oraz sposób prezentacji treści szkolenia (multimedialny)¹⁰.

5. Kształcenie ustawiczne w województwie opolskim – opinie ekspertów

Celem wywiadów z ekspertami było uzyskanie informacji na temat obszaru kształcenia ustawicznego od osób, które posiadają dużą wiedzę oraz doświadczenie w tym zakresie.

¹⁰ J. Górniak, Ibid., s. 8-9.

Generalnie, opinie ekspertów na temat obszaru kształcenia ustawicznego w województwie opolskim są pozytywne. Eksperci zauważają, że instytucje zaangażowane w kształcenie ustawiczne, poza działalnością edukacyjną zajmują się również innym istotnym obszarem – promocją tego kształcenia, co, jak sądzą, jest bardzo istotne.

Co Pan/Pani sądzi o ofercie instytucji zaangażowanych w kształcenie ustawiczne w województwie opolskim?

Według mnie jest zróżnicowana.

Pod względem oferty usług szkoleniowych województwo opolskie jawi się jako region usług zróżnicowanych na wielu poziomach kształcenia.

Myślę, że nie jest dużo gorzej niż w innych województwach – podobnie jak w całym kraju jest mocno promowana. Dużo programów mądrych i dobrych się robi, jeżeli chodzi o kształcenie ustawiczne.

Wszyscy eksperci podkreślali, że ich zdaniem instytucje kształcą w takim zakresie, na jaki jest zapotrzebowanie ze strony rynku pracy, pracodawców, odbiorców, a instytucje szkoleniowe mają przewagę nad publicznymi szkołami we wprowadzaniu nowych tematów kształcenia. Eksperci zauważali jednocześnie pewne czynniki, które mogą być barierą w tworzeniu oferty edukacyjnej w odpowiedzi na zapotrzebowanie tego segmentu rynku pracy, jaki stanowią pracodawcy. Ilustrują to następujące wypowiedzi.

Trzy lata temu zrealizowano badania (...), w tym w województwie opolskim, wśród pracodawców. Wynikało z nich, że pracodawcy mieli trudności ze znalezieniem instytucji, które przeszkolą ich pracowników w tematach, którymi byli zainteresowani. Jak Pan/i sądzi, z czego mogło to wynikać? Czy Pana/i zdaniem nadal tak jest?

Na pewno to wynika z braku odpowiedniego sprzętu, bazy dydaktycznej, na której mogłyby się te kursy odbywać, no i poza tym przypuszczam, że też cena, którą chcieliby pracodawcy uzyskać jest niższa niż za którą ten kurs mógłby się odbywać.

Powoli zmienia się na lepsze. Firmy szkolące starają się kształcić dla rynku pracy, wyprzedzając pod tym względem szkoły, w których decyzje o zmianach klasyfikacji zawodów czekają długo na zmiany w programach ministerialnych.

Nie. Pracodawcy źle szukali, bo jesteśmy w stanie [odpowiedzieć na zapotrzebowanie] (...) był tu taki duży program w 1998 roku i robiliśmy pod potrzeby pracodawców, przeszkalaliśmy zwalnianych z przemysłu ciężkiego. To nie były jednostki, w sumie około 3 tysięcy [osób] i „szyliśmy ubranka kształcenia” pod potrzeby pracodawcy.

Eksperci wypowiedzieli się również na temat barier i ułatwień rozwoju kształcenia ustawicznego w województwie opolskim. Bariery, na które wskazywali, odnoszą się zarówno do szeroko rozumianej sytuacji na rynku pracy i dotyczą zarówno potencjalnych odbiorców –

pracowników i pracodawców, jak i rozwiązań systemowych. Podobnie, wachlarz ułatwień dotyczył różnych poziomów funkcjonowania systemu.

Jakie są Pana/i zdaniem bariery rozwoju kształcenia ustawicznego w województwie opolskim?

Moim zdaniem bariery to emigracja - wyjazdy do Niemiec, przeświadczenie, że z posiadanymi umiejętnościami szybko „dorobię się” za granicą, a także brak przekonania że uczyć trzeba się przez całe życie, brak świadomości konieczności uzupełniania swoich kwalifikacji, niechęć do zmiany wyuczonego zawodu i brak środków finansowych.

Nie ma wsparcia finansowego tych, którzy się starają o szkolenia. To znaczy jest wsparcie przez programy [operacyjne], ale nie zawsze to jest chyba właściwie i trafnie dobrane, bo ratujemy głównie bezrobocie. Natomiast za mała troska jest o podnoszenie [kwalifikacji]. Pracodawca chciałby, żeby podnieść kwalifikacje – musi zapłacić, często dużo. W związku z tym tu jest ten mankament, że nie ma dofinansowania ludzi, którzy tylko i wyłącznie chcą podnieść swoje kwalifikacje (...) teraz sytuacja jest taka, że on [pracodawca] chce się przebranżowić i przygotowuje swoją załogę, której nie chce zwalniać. Przechodzą w inną branżę, zbliżoną, ale inną. W związku z tym skąd weźmie na to dotację? Ja nie znam takiej możliwości.

Jakie są Pana/i zdaniem ułatwienia rozwoju kształcenia ustawicznego w województwie opolskim?

Przypuszczam, że fundusze unijne, z których korzystają firmy szkoleniowe.

Moim zdaniem ułatwienia to promocja idei kształcenia, szeroki dostęp do Internetu, zapewnienie równego dostępu do edukacji, odnoszenie jakości edukacji, najlepsze w kraju wykorzystanie środków unijnych w województwie opolskim.

W odniesieniu do monitorowania rynku pracy eksperci (przedstawiciele instytucji zaangażowanych w realizację kształcenia) deklarowali, że korzystają z różnorodnych źródeł informacji: badań realizowanych przez profesjonalne instytucje badawcze w regionie (np. WSZiA, PIN-Institut Śląski w Opolu), a także statystyk publikowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu oraz materiałów udostępnianych przez Obserwatorium Rynku Pracy.

Zmiany, które prognozują respondenci w najbliższych trzech latach dotyczą zwiększenia liczby osób korzystających z edukacji (część z nich będzie rekrutowała się z powracających z Europy Zachodniej emigrantów), upowszechnienia e-learningu, ciągłej aktualizacji oferty w kontekście zapotrzebowania rynku pracy oraz zmian, którym będzie podlegał system oświatowy i które wpłyną na funkcjonowanie publicznych instytucji działających w obszarze permanentnej edukacji.

VII. Kształcenie ustawiczne grup o specjalnych potrzebach

Analizując ofertę szkoleniową warto zwrócić uwagę na sytuację osób niepełnosprawnych, których sytuacja na rynku pracy w świetle ostatnich regulacji prawnych zdecydowanie się pogarsza. Szanse tych osób na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia w świetle ostatnich regulacji prawnych są coraz mniejsze i analitycy przewidują, że już na początku 2011 roku kilka tysięcy osób może stracić zatrudnienie¹¹. Nowelizacja prawa przewiduje, bowiem znaczne cięcia w dofinansowaniu wynagrodzeń dla osób niepełnosprawnych i pozbawienie pracodawców ich zatrudniających części przywilejów. Ekspertcy uważają, iż zamrożenie wskaźnika branego do wyliczeń dofinansowań na poziomie minimalnego poziomu wynagrodzeń z 2009 r podczas wzrostu płacy minimalnej oznacza obniżenie o 3% pomocy wypłacanej przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W konsekwencji zmiany spowodują utratę tego przywileju przez wiele zakładów ze względu na nowe wymagania, które określają, iż ulgi będzie mógł udzielać tylko zakład mający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 30%. Takie wymagania spełnia tylko kilka spółdzielni inwalidów w całej Polsce. Konsekwencją tak drastycznych zmian prawnych może być sytuacja, iż za dwa lata nie pozostanie na rynku ani jeden zakład pracy chronionej. Wobec tak niekorzystnej perspektywy widać wyraźnie konieczność przygotowania specjalnej oferty kształcenia dla osób niepełnosprawnych w ramach zróżnicowanych form kształcenia ustawicznego. Z analiz wynika bowiem, iż możliwości dla tej kategorii pracowników i bezrobotnych oferty „uczenia się przez całe życie” są bardzo mocno ograniczone, co w bezpośredni sposób stoi w sprzeczności z zasadą równych szans.

¹¹ M. Rzemek, Szukanie oszczędności w PFRON. „Rzeczpospolita”, 2.11.2010, s. C6.

VIII. Podsumowanie - kształcenie ustawiczne dla rozwoju regionalnego rynku pracy

Jest oczywistym, iż kształcenie ustawiczne stanowi jeden z podstawowych czynników rozwoju regionalnego, którego funkcje dla poprawy jakości kapitału ludzkiego w regionie, polepszenia sytuacji na rynku pracy, zmniejszenia bezrobocia, zatrzymania uciekającego „kapitału ludzkiego” oraz polepszenia pozycji regionu opolskiego na tle innych regionów w kraju są nie do przecenienia. Funkcje kształcenia ustawicznego dla rozwoju osobowości jednostki są równie znaczące. Wystarczy wskazać na zmianę własnego wizerunku, zmianę wyobrażeń o sobie, rozwój określonych cech osobowościowych skutkujące podwyższeniem własnej samooceny poprzez nabycie dodatkowych umiejętności i kompetencji, a w konsekwencji stworzenie sobie potencjalnej możliwości poprawy własnej sytuacji zawodowej.

Uczestnictwo w procesie „uczenia się przez całe życie” stanowi z jednej strony wypadkową indywidualnej aktywności człowieka, z drugiej możliwości i aktywności pracodawców. Warto zatem wskazać i podkreślić uwarunkowania płynące ze strony pracodawców, uwidocznione w badaniach empirycznych prowadzonych w regionie opolskim. Oczekiwania pracodawców wobec pracowników w tym zakresie są bardzo zróżnicowane. Od potencjalnych pracowników legitymujących się wykształceniem średnim technicznym lub zawodowym oczekuje się przed przyjęciem do pracy określonych kwalifikacji, bowiem szkolenia generują koszty, a tych pracodawcy chcą unikać. Z kolei osoby z wyższym wykształceniem pracodawcy wolą szkolić w miejscu pracy, dlatego też rzadko podejmują decyzje o skierowaniu pracowników na szkolenia zewnętrzne, finansują studia podyplomowe lub też umożliwiają udział w innych formach kształcenia takich jak: konferencje, sympozja lub seminaria¹².

W świetle nowych regulacji prawnych ograniczających pomoc ze strony pracodawców dla osób uczących się oraz sytuacji „kryzysu gospodarczego” jest możliwe, iż „przyuczanie do pracy”, które jest częstą praktyką w firmach, rozszerzy się ograniczając możliwości uczestnictwa pracowników w formalnych strukturach zewnętrznego kształcenia ustawicznego. Jakkolwiek przedsiębiorcy w deklaracjach werbalnych uznają znaczenie permanentnego kształcenia za istotne, to jednak działania, które podejmują w tym zakresie noszą ograniczony charakter, zależny od wielkości firmy, struktury własności i przekonania, jakie konkretne korzyści ekonomiczne zostaną uzyskane. Warto zaznaczyć, iż tylko niewielka część firm posiada fundusze szkoleniowe, bowiem struktura przedsiębiorstw w województwie opolskim, w którym przeważają firmy małe i rodzinne nie skłania ich do tego, jak również do dostrzegają oni ewidentnych korzyści z kierowania swoich pracowników na

¹² A.Bereś, Problemy rynku pracy: wymiary, formy i procesy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Analiza literatury przedmiotu, s. 1-4. Maszynopis.

zewewnętrzne kursy czy szkolenia. Zatem w obecnej sytuacji prognoza dla rynku szkoleń nie może być jednoznaczna, co potwierdzają opinie badanych instytucji kształcenia ustawicznego. Rozwój edukacji permanentnej jest koniecznością, niemniej jednak w regionie opolskim wystąpią ograniczenia związane z rozwojem demograficznym i gospodarczym regionu. Tym negatywnym tendencjom należy jednak zdecydowanie przeciwdziałać.

Na zakończenie warto zaznaczyć, iż uczestnictwo w sformalizowanych formach kształcenia ustawicznego nie wyczerpuje ludzkiej aktywności w tym względzie. Nie można pominąć samokształcenia jako indywidualnej aktywności umożliwiającej nabycie wielu znaczących kompetencji zawodowych. Coraz częściej spotyka się postulaty, aby umożliwić certyfikowanie i formalne potwierdzanie tak nabytych umiejętności.

IX. Spis wykresów

Wykres 1. Typ Instytucji

Wykres 2. Liczba zatrudnionych na dzień 01.10.2010 na stanowisku trenera/szkoleniowca/wykładowcy

Wykres 3. Liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Wykres 4. Udział środków pochodzących z działalności edukacyjnej w całkowitych obrotach w 2010 roku

Wykres 5. Źródło pochodzenia największej części wpływów osiągniętych w ramach działalności edukacyjnej

Wykres 6. Stanowisko respondenta

Wykres 7. Obszar działalności instytucji

Wykres 8. Oferowane formy kształcenia

Wykres 9. Najczęstsza forma kształcenia

Wykres 10. Problematyka oferowanych zajęć

Wykres 11. Najpopularniejsza tematyka szkoleń w roku 2010

Wykres 12. Czynniki mające największy wpływ na kształt oferty szkoleniowej

Wykres 13. Czynniki wpływające pozytywnie na działanie instytucji

Wykres 14. Czynniki wpływające negatywnie na działanie instytucji

Wykres 15. Zmiany mające nastąpić w przeciągu najbliższych trzech lat w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim

Wykres 16. Odbiorcy oferty szkoleniowej ze względu na płeć

Wykres 17. Największa grupa odbiorców oferty szkoleniowej ze względu na wiek

Wykres 18. Największa grupa odbiorców oferty szkoleniowej ze względu na sytuację na rynku pracy

X. Bibliografia

Bereś A. *Problemy rynku pracy: wymiary, formy i procesy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Analiza literatury przedmiotu*, s. 1-4. Maszynopis.

Górniak J. i in.; *Kształcenie ustawiczne w Małopolsce w opiniach mieszkańców*. Raport z drugiego etapu badań jakościowych. Kraków, czerwiec 2007, s. 6. Maszynopis.

Orłowski G. *Czy pracownik musi się uczyć?* „Rzeczpospolita” 10 listopada 2010; s. D7.

Program *Uczenie się przez całe życie (LLP). Przewodnik 2010. Część I: Założenia ogólne*. Maszynopis.

Rzemek M., *Szukanie oszczędności w PFRON*. „Rzeczpospolita”, 2 listopada 2010, s. C6.

Truszczyński J. *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej wobec wyzwań współczesności*, w: *Edukacja dla rozwoju*. Gdańsk 2010.

XI. Załączniki

Kwestionariusz wywiadu CATI kształcenie ustawiczne w województwie opolskim

Szanowni Państwo,

PIN-Institut Śląski w Opolu na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu realizuje projekt pt. „Kształcenie ustawiczne w województwie opolskim stan na 2010 r.”

Zwracamy się do Państwa z uprzejmą prośbą o udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące problematyki kształcenia ustawicznego. Niniejsze badania prowadzone w obszarze permanentnej edukacji są istotnym czynnikiem warunkującym poprawę jakości kapitału ludzkiego jako czynnika rozwoju regionalnego w zjednoczonej Europie.

Wywiad jest anonimowy. Prosimy o wyczerpujące i szczerze odpowiedzi. Uzyskane informacje posłużą nam wyłącznie dla celów naukowych i opracowań statystycznych. Z góry dziękujemy za poświęcony czas.

Organizatorzy badań

1. Jaki jest obszar działalności instytucji?

<u>obszar działalności instytucji</u>	KOD
miejsowość, w której instytucja jest zlokalizowana	1
powiat, w którym instytucja jest zlokalizowana	2
kilka powiatów	3
całe województwo opolskie	4
wiekszy niż województwo opolskie	5

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie tylko jedną odpowiedź respondenta.

2. Jakie są formy kształcenia, jakie oferuje instytucja?

<u>oferowane formy kształcenia</u>	KOD	
	TAK	NIE
szkolenia	1	2
kursy	1	2
studia podyplomowe	1	2
warsztaty	1	2
konferencje, seminaria	1	2
praktyki, staże	1	2
e-learning	1	2
szkoły dla dorosłych	1	2
inne	1	2

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedzi respondenta.

3. Jaka forma kształcenia pojawia się najczęściej w ofercie instytucji?

<u>najczęstsza forma kształcenia</u>	KOD
szkolenia	1
kursy	2
studia podyplomowe	3
warsztaty	4
konferencje, seminaria	5
praktyki, staże	6
kształcenie przez Internet (e-learning)	7
szkoły dla dorosłych	8
inne	9

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie tylko jedną odpowiedź respondenta.

4. Jaka jest problematyka zajęć oferowanych przez instytucję?

<u>problematyka oferowanych zajęć</u>	KOD	
	TAK	NIE
marketing, reklama	1	2
finanse	1	2
prawo	1	2
jakość	1	2
sprzedaż	1	2
umiejętności miękkie (interpersonalne)	1	2
techniczne (obsługa maszyn i urządzeń)	1	2
komputerowe/informatyczne	1	2
języki obce	1	2
prawo jazdy	1	2
inne (jakie?)	1	2

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedzi respondenta.

5. Z jakiej tematyki w instytucji w roku 2010 zostało przeszkolonych najwięcej osób?

<u>najpopularniejsza tematyka szkoleń w roku 2010</u>	KOD
marketing, reklama	1
finanse	2
prawo	3
jakość	4
sprzedaż	5
umiejętności miękkie (interpersonalne)	6
techniczne (obsługa maszyn i urządzeń)	7
komputerowe/informatyczne	8
języki obce	9
prawo jazdy	10
inne (jakie?)	11

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie tylko jedną odpowiedź respondenta.

6. Czy instytucja oferuje szkolenia przygotowujące do wykonywania zawodu?

<u>oferowanie szkoleń przygotowujących do wykonywania zawodu</u>	KOD
tak	1
nie	2

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedź respondenta.

7. Czy instytucja oferuje szkolenia przygotowujące do uzyskania uprawnień zawodowych?

<u>oferowanie szkoleń przygotowujących do uzyskania uprawnień zawodowych</u>	KOD
tak	1
nie	2

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedź respondenta.

8. Czy instytucja oferuje szkolenia doszkalcące i kształcące w zawodzie?

<u>oferowanie szkoleń doszkalcących i kształcących w zawodzie</u>	KOD
tak	1
nie	2

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedź respondenta.

9. Jak kształtuje się proporcja odbiorców oferty instytucji ze względu na płeć?

<u>odbiorcy szkoleń ze względu na płeć</u>	KOD
szkolimy podobną liczbę kobiet i mężczyzn	1
szkolimy więcej kobiet niż mężczyzn	2
szkolimy zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn	3
szkolimy więcej mężczyzn niż kobiet	4
szkolimy zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet	5
trudno powiedzieć	6

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedź respondenta.

10. W jakim wieku jest największa grupa odbiorców oferty instytucji?

<u>odbiorcy szkoleń ze względu na wiek</u>	KOD
25 lat i mniej	1
26-40 lat	2
41-55 lat	3
powyżej 55 roku życia	4
trudno powiedzieć	5

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedź respondenta.

11. Jaka jest sytuacja na rynku pracy największej grupy odbiorców oferty instytucji?

<u>odbiorcy oferty instytucji ze względu na sytuację na rynku pracy</u>	KOD
bezrobotni skierowani do instytucji przez urząd pracy	1
bezrobotni, którzy zgłosili się z własnej inicjatywy	2
pracujący skierowani przez pracodawcę	3
pracujący którzy zgłosili się z własnej inicjatywy	4
osoby które nie są aktywne zawodowo (uczniowie/studenci/emeryci/renciści/kobiety na urloпах macierzyńskich)	5

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie tylko jedną odpowiedź respondenta.

12. Proszę wskazać trzy najważniejsze czynniki, które wpływają na kształt oferty szkoleniowej

<u>czynniki mające największy wpływ na kształt oferty szkoleniowej</u>	KOD	
	TAK	NIE
analiza potrzeb szkoleniowych, którą przeprowadza nasza instytucja	1	2
własne zasoby kadrowe	1	2
moda na określone szkolenia	1	2
działania konkurencyjnych instytucji szkoleniowych	1	2
analiza rynku pracy, którą przeprowadza nasza instytucja	1	2
analiza zmian prawnych, którą przeprowadza nasza instytucja	1	2
analiza opracowań (WUP, PUP, GUS) na temat zmian na rynku pracy	1	2
zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców	1	2
zapotrzebowanie zgłaszane przez urzędy pracy	1	2
zapotrzebowanie zgłaszane przez bezpośrednich odbiorców (uczestników szkoleń)	1	2

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie nie więcej niż trzy odpowiedzi respondenta.

13. Proszę wskazać dwa najważniejsze czynniki, które wpływają pozytywnie na działanie instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje

<u>czynniki wpływające pozytywnie na działanie instytucji</u>	KOD	
	TAK	NIE
dostęp do funduszy unijnych	1	2
moda na doksztalcanie	1	2
chęć pracodawców do wysyłania pracowników na szkolenia	1	2
mała konkurencja na rynku szkoleń	1	2
zmieniające się wymagania na rynku pracy	1	2
zmieniające się przepisy prawne	1	2
zdobyte przez naszą instytucję doświadczenie w organizacji szkoleń	1	2

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie nie więcej niż dwie odpowiedzi respondenta.

14. Proszę wskazać dwa najważniejsze czynniki, które wpływają negatywnie na działanie instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje

<u>czynniki wpływające negatywnie na działanie instytucji</u>	KOD	
	TAK	NIE
biurokracja	1	2
duża konkurencja na rynku szkoleń	1	2
brak kadry trenerskiej	1	2
procedury przetargowe	1	2
niechęć pracodawców do kierowania pracowników na szkolenia	1	2
brak czasu lub funduszy potencjalnych uczestników szkoleń	1	2
małe doświadczenie naszej instytucji w organizacji szkoleń	1	2

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie nie więcej niż dwie odpowiedzi respondenta.

15. Jak Pan/Pani sądzi, jakie zmiany nastąpią w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim w najbliższych trzech latach?

<u>zmiany mające nastąpić w przeciągu najbliższych trzech lat w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim</u>	KOD				
	NIE ZGADZAM SIĘ	RACZEJ SIĘ NIE ZGADZAM	ANI SIĘ ZGADZAM ANI SIĘ NIE ZGADZAM	RACZEJ SIĘ ZGADZAM	ZGADZAM SIĘ
jakość tego kształcenia będzie na zdecydowanie wyższym poziomie niż dzisiaj	1	2	3	4	5
współpraca między instytucjami szkoleniowymi będzie zdecydowanie bardziej rozwinięta niż dziś	1	2	3	4	5
szkolenia e-learningowe będą znacznie bardziej popularne niż dziś	1	2	3	4	5
zdecydowanie więcej pracodawców będzie kierować pracowników na szkolenia	1	2	3	4	5
zdecydowanie więcej mieszkańców Opolszczyzny będzie uczestniczyć w kształceniu ustawicznym	1	2	3	4	5

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedź respondenta.

16. Jaką instytucję Pan/Pani reprezentuje?

<u>typ instytucji</u>	KOD
firma prywatna	1
JST	2
szkoła wyższa	3
CKU/CKP	4
szkoła dla dorosłych	5
Stowarzyszenie/fundacja	6
ośrodek kształcenia/doskonalenia kadr	7

17. Ile osób na stanowisku trenera/szkoleniowcy/wykładowcy zatrudnia na dzień 01.10 2010 Pani/Pana instytucja?

<u>liczba zatrudnionych w firmie na dzień 01.10.2010 na stanowisku trenera/szkoleniowca/wykładowcy</u>	KOD

ANKIETER: wpisz w bazie liczbę zatrudnionych.

18. Ile osób w sumie na umowę o pracę zatrudnia instytucja?

<u>liczba zatrudnionych w firmie na podstawie umowy o pracę</u>	KOD

ANKIETER: wpisz w bazie liczbę zatrudnionych.

19. Jaka część obrotów instytucji w 2010 roku będzie pochodzić z działalności edukacyjnej?

<u>udział środków pochodzących z działalności edukacyjnej w całkowitych obrotach firmy w roku 2010</u>	KOD
mniej niż 25%	1
25% lub więcej ale mniej niż 50%	2
50% lub więcej ale mniej niż 75%	3
75% i więcej	4

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedź respondenta.

20. Z jakiego źródła pochodzi największa część wpływów instytucji z działalności edukacyjnej?

<u>źródło pochodzenia największej części wpływów osiągniętych w ramach działalności edukacyjnej</u>	KOD
od pracodawców/przedsiębiorców	1
od powiatowych urzędów pracy	2
z funduszy europejskich (wygrane przez naszą instytucję konkursy)	3
od słuchaczy/uczestników/studentów	4

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedź respondenta.

21. Stanowisko respondenta

<u>stanowisko respondenta</u>	KOD
(współ)właściciel/prezes/dyrektor	1
kierownik/dyrektor działu odpowiedzialnego za kształcenie	2
specjalista ds. szkoleń/manager	3
inne	4

ANKIETER: przeczytać kategorie, zaznaczyć w bazie odpowiedź respondenta.

Kwestionariusz wywiadu CAWI kształcenie ustawiczne w województwie opolskim

Szanowni Państwo,

PIN-Institut Śląski w Opolu realizuje projekt na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu pt. „Kształcenie ustawiczne w województwie opolskim stan na 2010 r.”

Zwracamy się do Państwa z uprzejmą prośbą o udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące problematyki kształcenia ustawicznego. Niniejsze badania prowadzone w obszarze permanentnej edukacji są istotnym czynnikiem warunkującym poprawę jakości kapitału ludzkiego jako czynnika rozwoju regionalnego w zjednoczonej Europie.

Ankieta jest anonimowa. Prosimy o wyczerpujące i szczerze odpowiedzi. Uzyskane informacje posłużą nam wyłącznie dla celów naukowych i opracowań statystycznych. Z góry dziękujemy za poświęcony czas.

Organizatorzy badań

1. Jaki jest obszar działalności instytucji?

<u>obszar działalności instytucji</u>	KOD
miejsowość, w której instytucja jest zlokalizowana	
powiat, w którym instytucja jest zlokalizowana	
kilka powiatów	
całe województwo opolskie	
wiekszy niż województwo opolskie	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.

2. Jakie są formy kształcenia, jakie oferuje instytucja?

<u>oferowane formy kształcenia</u>	KOD	
	TAK	NIE
szkolenia		
kursy		
studia podyplomowe		
warsztaty		
konferencje, seminaria		
praktyki, staże		
e-learning		
szkoły dla dorosłych		
inne		

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD wybraną odpowiedź (TAK lub NIE) dla każdej z wyszczególnionych form kształcenia

3. Jaka forma kształcenia pojawia się najczęściej w ofercie instytucji?

<u>najczęstsza forma kształcenia</u>	KOD
szkolenia	
kursy	
studia podyplomowe	
warsztaty	
konferencje, seminaria	
praktyki, staże	
kształcenie przez Internet (e-learning)	
szkoły dla dorosłych	
inne	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.

4. Jaka jest problematyka zajęć oferowanych przez instytucję?

<u>problematyka oferowanych zajęć</u>	KOD	
	TAK	NIE
marketing, reklama		
finanse		
prawo		
jakość		
sprzedaż		
umiejętności miękkie (interpersonalne)		
techniczne (obsługa maszyn i urządzeń)		
komputerowe/informatyczne		
języki obce		
prawo jazdy		
inne (jakie?)		

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD wybraną odpowiedź (TAK lub NIE) dla każdego z wyszczególnionych tematów zajęć

5. Z jakiej tematyki w instytucji w roku 2010 zostało przeszkolonych najwięcej osób?

<u>najpopularniejsza tematyka szkoleń w roku 2010</u>	KOD
marketing, reklama	
finanse	
prawo	
jakość	
sprzedaż	
umiejętności miękkie (interpersonalne)	
techniczne (obsługa maszyn i urządzeń)	
komputerowe/informatyczne	
języki obce	
prawo jazdy	
inne (jakie?)	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.

6. Czy instytucja oferuje szkolenia przygotowujące do wykonywania zawodu?

<u>oferowanie szkoleń przygotowujących do wykonywania zawodu</u>	KOD
tak	
nie	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.

7. Czy instytucja oferuje szkolenia przygotowujące do uzyskania uprawnień zawodowych?

<u>oferowanie szkoleń przygotowujących do uzyskania uprawnień zawodowych</u>	KOD
tak	
nie	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.

8. Czy instytucja oferuje szkolenia doszkalające i kształcące w zawodzie?

<u>oferowanie szkoleń doszkalających i kształcących w zawodzie</u>	KOD
tak	
nie	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.

9. Jak kształtuje się proporcja odbiorców oferty instytucji ze względu na płeć?

<u>odbiorcy szkoleń ze względu na płeć</u>	KOD
szkolimy podobną liczbę kobiet i mężczyzn	
szkolimy więcej kobiet niż mężczyzn	
szkolimy zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn	
szkolimy więcej mężczyzn niż kobiet	
szkolimy zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet	
trudno powiedzieć	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.

10. W jakim wieku jest największa grupa odbiorców oferty instytucji?

<u>odbiorcy szkoleń ze względu na wiek</u>	KOD
25 lat i mniej	
26-40 lat	
41-55 lat	
powyżej 55 roku życia	
trudno powiedzieć	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź..

11. Jaka jest sytuacja na rynku pracy największej grupy odbiorców oferty instytucji?

<u>odbiorcy oferty instytucji ze względu na sytuację na rynku pracy</u>	KOD
bezrobotni skierowani do instytucji przez urząd pracy	
bezrobotni , którzy zgłosili się z własnej inicjatywy	
pracujący skierowani przez pracodawcę	
pracujący którzy zgłosili się z własnej inicjatywy	
osoby które nie są aktywne zawodowo (uczniowie/studenci/emeryci/renciści/kobiety na urlopach macierzyńskich)	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.

12. Proszę wskazać trzy najważniejsze czynniki, które wpływają na kształt oferty szkoleniowej

<u>czynniki mające największy wpływ na kształt oferty szkoleniowej</u>	KOD
analiza potrzeb szkoleniowych, którą przeprowadza nasza instytucja	
własne zasoby kadrowe	
moda na określone szkolenia	
działania konkurencyjnych instytucji szkoleniowych	
analiza rynku pracy, którą przeprowadza nasza instytucja	
analiza zmian prawnych, którą przeprowadza nasza instytucja	
analiza opracowań (WUP, PUP, GUS) na temat zmian na rynku pracy	
zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców	
zapotrzebowanie zgłaszane przez urzędy pracy	
zapotrzebowanie zgłaszane przez bezpośrednich odbiorców (uczestników szkoleń)	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD wybrane trzy czynniki

13. Proszę wskazać dwa najważniejsze czynniki, które wpływają pozytywnie na działanie instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje

<u>czynniki wpływające pozytywnie na działanie instytucji</u>	KOD
dostęp do funduszy unijnych	
moda na doksztalcanie	
chęć pracodawców do wysyłania pracowników na szkolenia	
mała konkurencja na rynku szkoleń	
zmieniające się wymagania na rynku pracy	
zmieniające się przepisy prawne	
zdobyte przez naszą instytucję doświadczenie w organizacji szkoleń	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD wybrane dwa czynniki

14. Proszę wskazać dwa najważniejsze czynniki, które wpływają negatywnie na działanie instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje

<u>czynniki wpływające negatywnie na działanie instytucji</u>	
biurokracja	
duża konkurencja na rynku szkoleń	
brak kadry trenerskiej	
procedury przetargowe	
niechęć pracodawców do kierowania pracowników na szkolenia	
brak czasu lub funduszy potencjalnych uczestników szkoleń	
małe doświadczenie naszej instytucji w organizacji szkoleń	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD wybrane dwa czynniki

15. Jak Pan/Pani sądzi, jakie zmiany nastąpią w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim w najbliższych trzech latach

zmiany mające nastąpić w przebiegu najbliższych trzech lat w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim	KOD				
	NIE ZGADZAM SIĘ	RACZEJ SIĘ NIE ZGADZAM	ANI SIĘ ZGADZAM ANI SIĘ NIE ZGADZAM	RACZEJ SIĘ ZGADZAM	ZGADZAM SIĘ
jakość tego kształcenia będzie na zdecydowanie wyższym poziomie niż dzisiaj					
współpraca między instytucjami szkoleniowymi będzie zdecydowanie bardziej rozwinięta niż dziś					
szkolenia e-learningowe będą znacznie bardziej popularne niż dziś					
zdecydowanie więcej pracodawców będzie kierować pracowników na szkolenia					
zdecydowanie więcej mieszkańców Opolszczyzny będzie uczestniczyć w kształceniu ustawicznym					

PROSIMY: przeczytać twierdzenia i przy każdym **zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD czy się Pan/Pani z nim zgadza czy nie zgadza**

16. Typ instytucji

<u>typ instytucji</u>	KOD
firma prywatna	
JST	
szkoła wyższa	
CKU/CKP	
szkoła dla dorosłych	
Stowarzyszenie/fundacja	
ośrodek kształcenia/doskonalenia kadr	

PROSIMY: przeczytać kategorie i **zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.**

**17. Ile osób na stanowisku trenera/szkoleniowcy/wykładowcy zatrudnia na dzień 01.10 2010
Pani/Pana instytucja?**

<u>liczba zatrudnionych w firmie na dzień 01.10.2010 na stanowisku trenera/szkoleniowca/wykładowcy</u>

PROSIMY: wpisać liczbę.

18. Ile osób w sumie na umowę o pracę zatrudnia instytucja?

<u>liczba zatrudnionych w firmie na podstawie umowy o pracę</u>

PROSIMY: wpisać liczbę.

19. Jaka część obrotów instytucji w 2010 roku będzie pochodzić z działalności edukacyjnej?

<u>udział środków pochodzących z działalności edukacyjnej w całkowitych obrotach firmy w roku 2010</u>	KOD
mniej niż 25%	
25% lub więcej ale mniej niż 50%	
50% lub więcej ale mniej niż 75%	
75% i więcej	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.

20. Z jakiego źródła pochodzi największa część wpływów instytucji z działalności edukacyjnej?

<u>źródło pochodzenia największej części wpływów osiągniętych w ramach działalności edukacyjnej</u>	KOD
od pracodawców/przedsiębiorców	
od powiatowych urzędów pracy	
z funduszy europejskich (wygrane przez naszą instytucję konkursy)	
od słuchaczy/uczestników/studentów	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD tylko jedną wybraną odpowiedź.

21. Stanowisko respondenta

<u>stanowisko respondenta</u>	KOD
(współ)właściciel/prezes/dyrektor	
kierownik/dyrektor działu odpowiedzialnego za kształcenie	
specjalista ds. szkoleń/manager	
inne	

PROSIMY: przeczytać kategorie i zaznaczyć znakiem X w kolumnie KOD właściwą odpowiedź

Scenariusz wywiadu pogłębionego Kształcenie ustawiczne w województwie opolskim w 2010 roku

Wstęp

3-5 minut

- Przedstawienie się ankietera, przekazanie informacji o badaniu i jego celach: „Realizujemy badania na temat kształcenia ustawicznego w województwie opolskim na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu. Jedną z części tego przedsięwzięcia są wywiady pogłębione z ekspertami – osobami, które posiadają wiedzę i doświadczenie w obszarze kształcenia ustawicznego w woj. opolskim.”
- Poinformowanie o czasie trwania rozmowy i fakcie jej nagrywania wyłącznie do celów późniejszej analizy.

Podstawowe informacje na temat respondenta i instytucji

5 minut

- Proszę podać podstawowe informacje o sobie i instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje: Jaka to instytucja? Jakie jest Pana/Pani stanowisko w instytucji?
- Czy instytucja realizuje działalność z zakresu kształcenia ustawicznego? Od jak dawna? W jakiej formie instytucja kształci? Czy podejmuje jakieś inne działania, które mają wpływ na kształcenie ustawiczne w województwie (np. promocja edukacji ustawicznej) → (JEŚLI NIE REALIZUJE) Jakie funkcje spełnia instytucja w odniesieniu do obszaru kształcenia ustawicznego w województwie opolskim? Jakie działania podejmuje?

Oferta instytucji zaangażowanych w kształcenie ustawiczne a rynek pracy

15 minut

- Co Pan/Pani sądzi o ofercie instytucji zaangażowanych w kształcenie ustawiczne w woj. opolskim? Czy jest ona zróżnicowana czy niezróżnicowana? (DOPYTAJ: o prywatne firmy szkoleniowe/ szkoły wyższe/szkoły dla dorosłych)
- Od czego zależy Pana/Pani zdaniem ta oferta? Dlaczego instytucje kształcą właśnie w takich tematach/ obszarach, w jakich kształcą? Z czego to wynika?
- Trzy lata temu zrealizowano badania ogólnopolskie, w tym w województwie opolskim wśród pracodawców, na temat kształcenia ustawicznego. Wynikało z nich, że pracodawcy w województwie opolskim mieli trudności ze znalezieniem instytucji, które przeszkolą ich pracowników w tematach, którymi byli zainteresowani. Jak Pan/i sądzi, z czego to mogło wynikać? Czy Pana/Pani zdaniem nadal tak jest?
- Mówi się, że kształcenie ustawiczne ma odpowiadać na zapotrzebowanie na rynku pracy. Czy Pana/Pani zdaniem w województwie opolskim tak jest? Czy Pana/Pani zdaniem instytucje, które działają w obszarze kształcenia ustawicznego monitorują rynek pracy? Dlaczego tak/nie?
- (JEŚLI RESPONDENT REPREZENTUJE INSTYTUCJĘ, KTÓRA KSZTAŁCI) A czy Pani/Pana instytucja monitoruje rynek pracy? Dlaczego tak/nie? (JEŚLI MONITORUJE) W jaki sposób? Jakie źródła informacji Państwo wykorzystują? (DOPYTAJ: OPRACOWANIA, DANE STATYSTYCZNE, BADANIA OPINII)? Kto w instytucji się tym zajmuje?

| *Sytuacja kształcenia ustawicznego w województwie opolskim na tle Polski i UE 10 minut*

- Jakiego Pana/Pani zdaniem bariery rozwoju kształcenia ustawicznego w województwie opolskim?
- A jakie są ułatwienia rozwoju tego kształcenia w województwie?
- Czy Pana/Pani zdaniem województwo opolskie różni się pod względem kształcenia ustawicznego od innych województw w Polsce (DOPYTAJ: liczba instytucji, poziom kształcenia, różnorodność oferty, odbiorcy oferty – osoby kształcące się)
- A czy Pana/Pani zdaniem sytuacja w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim różni się od sytuacji w Unii Europejskiej? Czy jest taka sama, inna, lepsza, gorsza? Dlaczego?
- A czy Pana/Pani zdaniem w najbliższych trzech latach nastąpią zmiany w obszarze kształcenia w województwie opolskim? (DOPYTAJ: zmiany w liczbie osób korzystających z kształcenia, zmiany na rynku instytucji szkoleniowych, zmiany oferty – e-learning, zmiany prawne – ułatwienia kształcenia, zmiany w finansowaniu)

| *Zakończenie*

3-5 minut

- To już wszystkie pytania. Dziękuję za poświęcony czas. Czy chciał/a/by Pan/Pani dodać coś do tematu naszej rozmowy? Czy ma Pan/Pani jakieś dodatkowe uwagi bądź przemyślenia dotyczące kształcenia ustawicznego w województwie opolskim?