



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**PSDB**



grupa WYG



## Raport końcowy

### w ramach badania

**„Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL)” w województwie kujawsko-pomorskim**

Maj 2009

Badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



## Spis treści

<b>Wstęp .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Wprowadzenie .....</b>	<b>5</b>
1.1. Opis głównych założeń, celów i przedmiotu badania .....	5
1.2. Koncepcja badań i kryteria oceny.....	7
1.3. Pytania badawcze .....	9
<b>2. Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywane w badaniu.....</b>	<b>11</b>
2.1. Definicje podstawowych pojęć .....	11
2.2. Założenia metodologiczne badania .....	12
2.3. Zastosowane metody badawcze.....	12
2.3.1. Analiza dokumentów – desk research .....	12
2.3.2. Wywiady kwestionariuszowe .....	15
2.3.3. Badania jakościowe .....	18
2.3.3.1. Wywiady indywidualne .....	18
2.3.3.2. Panel ekspertów.....	19
2.3.4. Studia przypadku .....	19
<b>3. Opis wyników badania, analiza i interpretacja.....</b>	<b>20</b>
3.1. Stopień realizacji programów kształcenia uwzględniających nowe kierunki oraz rozwój innowacyjnych form nauczania .....	20
3.2. Podsumowanie i wnioski częściowe.....	34
3.3. Mechanizmy zwiększające zainteresowanie podmiotami prowadzącymi formalne kształcenie ustawiczne .....	36
3.3.1. Podsumowanie i wnioski częściowe .....	48
3.4. Adekwatność formalnego kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy .....	50
3.4.1. Podsumowania i wnioski częściowe .....	57
3.5. Słabe i mocne strony podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne .....	58
3.5.1. Podsumowania i wnioski częściowe .....	72
<b>4. Kryteria i cele ewaluacji – podsumowanie .....</b>	<b>73</b>
4.1. Trafność.....	73
4.2. Skuteczność .....	74
<b>5. Wskaźniki potencjału instytucji kształcenia formalnego .....</b>	<b>74</b>
<b>6. Tabela Wniosków i Rekomendacji do kluczowych wniosków .....</b>	<b>79</b>
<b>7. Słowniczek zastosowanych skrótów i określeń.....</b>	<b>84</b>
<b>8. Spis tabel .....</b>	<b>86</b>
<b>9. Spis rysunków .....</b>	<b>88</b>
<b>10. Spis załączników .....</b>	<b>90</b>

## Wstęp

Niniejszy raport powstał jako rezultat badania ewaluacyjnego „Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL)”, zrealizowanego na zlecenie Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu.

Celem raportu jest podsumowanie wyników przeprowadzonego badania i udzielenie odpowiedzi na pytania badawcze zdefiniowane w raporcie metodologicznym oraz przedstawienie wynikających z nich rekomendacji.

Raport składa się z następujących elementów:

- **Wprowadzenia** – szczegółowo przedstawiającego zakres badania i zastosowane w jego ramach metody, techniki i narzędzia,
- **Opisu wyników badania, ich analizy i interpretacji** – usystematyzowanych w formie odpowiedzi na pytania badawcze,
- **Wniosków i rekomendacji** – gdzie podsumowane zostały wyniki przeprowadzonego badania oraz zaproponowane rekomendacje, opracowane pod kątem przyjętych celów badania,
- **Załączników** – narzędzi wykorzystanych w trakcie realizacji badania.

## 1. Wprowadzenie

### 1.1. Opis głównych założeń, celów i przedmiotu badania

**Głównym celem badania** była ocena stanu przygotowania podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz wypracowanie mechanizmów zwiększających atrakcyjność tych podmiotów na rynku pracy. Realizacja badania służyć miała **udzieleniu odpowiedzi na pytanie**: czy podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne przygotowane są do realizowania działań w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz jakie należy wypracować mechanizmy zwiększające atrakcyjność tych podmiotów na rynku pracy.

Przedmiotem analizy było w szczególności przygotowanie instytucjonalne i merytoryczne podmiotów, prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, do realizacji nowych kierunków kształcenia, odpowiadających potrzebom edukacyjnym zgłaszanym przez regionalny i lokalny rynek pracy. W ramach badania przeprowadzona została również analiza podmiotów pod kątem uzupełniania bądź wprowadzania nowych kierunków kształcenia oraz rozwijania innowacyjnych form kształcenia, które mogą uczynić ofertę kształcenia bardziej efektywną i lepiej dostępną.

Wyniki badania mają posłużyć bardziej efektywnemu wykorzystaniu środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) na cele związane z formalnym kształceniem ustawicznym – poprzez ukierunkowanie działań Instytucji Pośredniczącej w zakresie wdrażania Działania 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, jednocześnie pozwalając na wzmocnienie sprawności i efektywności jej działania. Założono, że tym samym wpłyną one na jakość systemu zarządzania i wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (PO KL), wspierając m.in. określenie strategicznych kryteriów wyboru projektów, jak również wybór form wsparcia informacyjnego, promocyjnego i doradczego dla potencjalnych i aktualnych beneficjentów Działania.

Zdefiniowano następujące **cele szczegółowe** badania:

- 1) Określenie stopnia realizacji programów kształcenia uwzględniających nowe kierunki oraz rozwój innowacyjnych form nauczania.
- 2) Wypracowanie mechanizmów zwiększających atrakcyjność podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne.
- 3) Zwiększenie adekwatności formalnego kształcenia ustawicznego w placówkach publicznych do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy.
- 4) Określenie słabych i mocnych stron podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne.

Badanie ewaluacyjne było realizowane na obszarze województwa kujawsko-pomorskiego w okresie od marca do kwietnia 2009 roku i objęło funkcjonujące na terenie województwa podmioty, prowadzące formalne kształcenie ustawiczne, instytucje odpowiedzialne za regulację lub wsparcie funkcjonowania placówek edukacyjnych (Urząd Marszałkowski, Kuratorium Oświaty), jak i przedstawiciele organizacji pracodawców (PKPP Lewiatan), jako reprezentantów popytowej strony rynku pracy.

Diagnozie poddane zostały również potencjalne obszary tematyczne, w ramach których podmioty prowadzące kształcenie formalne byłyby skłonne aplikować o dofinansowanie w ramach Działania 9.3 PO KL.

Zespół ewaluatorów podjął również próbę określenia warunków brzegowych, jakie muszą być spełnione, aby placówki te mogły efektywnie aplikować o ww. środki, jak również zdefiniowania głównych deficytów utrudniających udział tych placówek w procesie aplikacyjnym.

Przedmiotem badania był potencjał instytucjonalny następujących typów podmiotów prowadzących kształcenie formalne:

- **Szkół dla dorosłych (licea i technika uzupełniające oraz zespoły szkół oferujące kształcenie ustawiczne),**
- **Placówek/centrów kształcenia praktycznego,**
- **Placówek/centrów kształcenia ustawicznego,**
- **Ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego,**

mających swoją siedzibę na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, zarówno tych posiadających, jak i nie posiadających akredytacji Kuratora Oświaty.

## 1.2. Koncepcja badań i kryteria oceny

Stan przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne do realizowania działań będących odpowiedzią na potrzeby regionalnego i lokalnego rynku pracy, w kontekście Działania 9.3 PO KL, oceniany może być w następujących wymiarach:

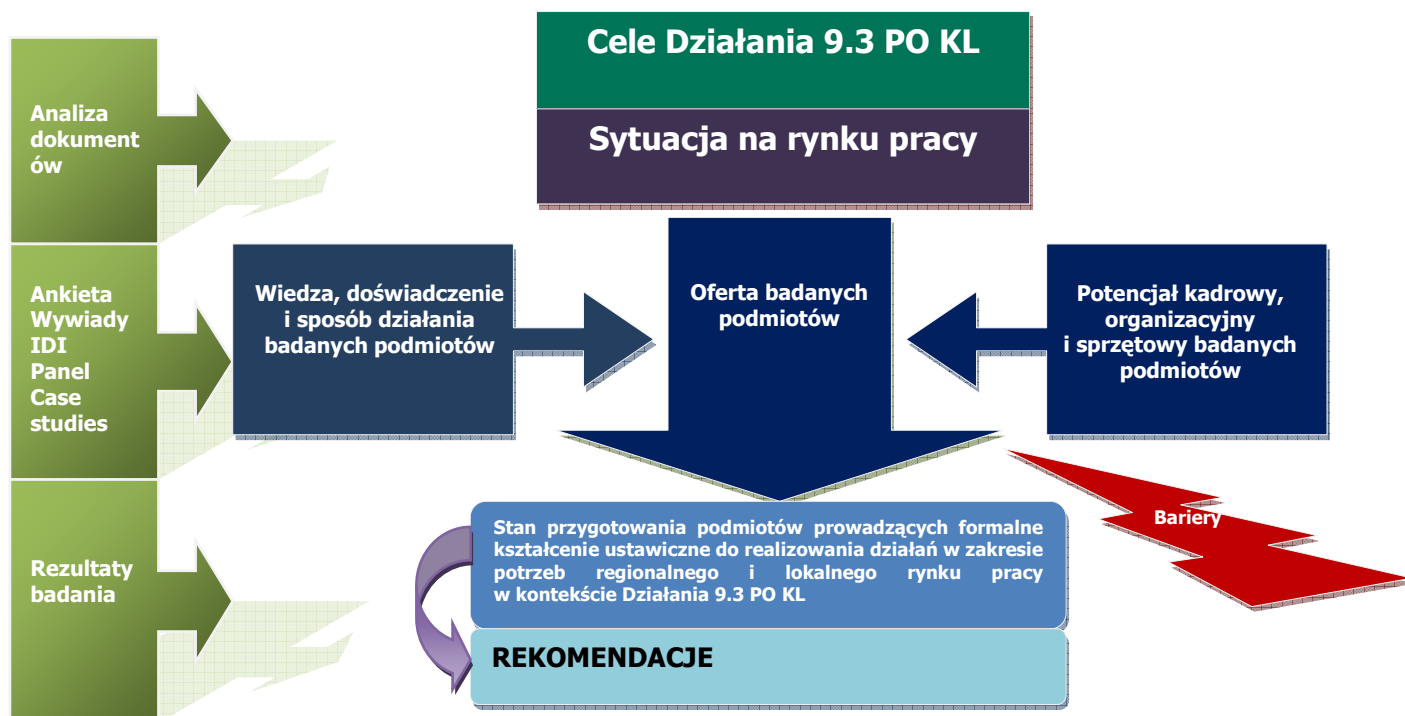
- dostosowanie ich oferty do realizacji celów Działania 9.3 PO KL i Priorytetu IX PO KL ogółem, do potrzeb grup docelowych Działania 9.3 PO KL i do sytuacji na rynku pracy;
- poziom wiedzy pracowników tych podmiotów na temat sytuacji na lokalnym i regionalnym rynku pracy;
- poziom ich wiedzy i doświadczenia w dziedzinie innowacyjnych form kształcenia;
- poziom współpracy ww. podmiotów z innymi instytucjami (zwłaszcza przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy);
- jakość warunków sprzętowych i organizacyjnych;
- stopień przygotowania merytorycznego do działań edukacyjnych odpowiadających na potrzeby rynku pracy.

Dlatego też, na potrzeby badania, zespół ewaluatorów wyszedł od analizy celów priorytetu i działania, aby następnie, poprzez analizę sytuacji na rynku pracy w województwie oraz sytuacji beneficjentów, dojść do danych dających odpowiedź na pytania:

1. Jaki jest stopień przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne do realizowania działań w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy w ramach Działania 9.3 PO KL?
2. Jakie mechanizmy zwiększające atrakcyjność tych podmiotów na rynku pracy należałoby wdrożyć?

Schemat logiki badania przedstawia rysunek 1.

Rysunek 1. Logika badania



Źródło: Opracowanie własne

Głównymi kryteriami oceny, jakie przyjęte zostały w trakcie przeprowadzania badania były:

**Kryterium trafności:**

Czy oferta podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne jest adekwatna do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy? Czego brakuje, jakie są oczekiwania?

**Kryterium skuteczności:**

Czy podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne są przygotowane instytucjonalnie i merytorycznie do realizowania nowych kierunków kształcenia oraz innowacyjnych form kształcenia?



### 1.3. Pytania badawcze

Poniżej przedstawiono pytania objęte badaniem.

**1. W obszarze stopnia realizacji programów kształcenia uwzględniających nowe kierunki oraz rozwój innowacyjnych form nauczania:**

- Czy podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne są odpowiednio przygotowane do realizowania działań w zakresie potrzeb edukacyjnych regionalnego i lokalnego rynku pracy?
- Jak podmioty te oceniają swój stopień wiedzy na temat potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy?
- Skąd podmioty te czerpią wiedzę na temat regionalnego i lokalnego rynku pracy?
- Czy wiedza tych podmiotów dotycząca sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowania na pracowników jest zgodna z aktualną sytuacją na rynku pracy województwa (w tym z monitoringiem zawodów nadwyżkowych i deficytowych)?
- Czy podmioty te realizowały (bądź obecnie realizują) innowacyjne formy kształcenia w procesie nauczania?
- Jaka część oferty podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne dostępna jest w formie e-learningu?
- Jakie są plany wprowadzenia nowych form nauczania przez podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne?
- Jak podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne oceniają zapotrzebowanie na innowacyjne formy kształcenia?
- Jakie innowacyjne formy kształcenia powinny być rozwijane przez podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne?

**2. W obszarze wypracowania mechanizmów zwiększających zainteresowanie podmiotami prowadzącymi formalne kształcenie ustawiczne:**

- Jaka część aktualnej oferty podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne skierowana jest do grup docelowych Działania 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki?
- Czy oferta edukacyjna podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne jest atrakcyjna dla osób wskazanych w grupie docelowej Działania 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki?
- Jakie elementy oferty edukacyjnej podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne są najbardziej atrakcyjne dla osób wskazanych w grupie docelowej Działania 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki? Czy działania te odpowiadają potrzebom rynku pracy i zapewniają trwałość rezultatów?
- Jakie mechanizmy należałoby wypracować by zwiększyć atrakcyjność oferty tych podmiotów?
- Jakie nowe kierunki kształcenia powinny być realizowane przez podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne?
- Jakie typy projektów powinny być realizowane priorytetowo w ramach Działania 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki?
- Czy podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne współpracują z przedsiębiorstwami w zakresie zdobywania kwalifikacji? Jeśli tak, to jak rozwija się ta współpraca? Jakie są pomysły na polepszenie sytuacji?

**3. W obszarze adekwatności formalnego kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy:**

- W jakim stopniu aktualna oferta edukacyjna podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne jest adekwatna do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy?
- Jakie elementy oferty edukacyjnej podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne gwarantują największą efektywność zatrudnieniową? Czy efekty te są trwałe? Czy przyczyniają się do budowy społeczeństwa opartego na wiedzy i wzrostu gospodarczego, czy też dotyczą dziedzin gospodarki o niewielkiej wartości dodanej?
- W jaki sposób można kształtować wzrost adekwatności oferty edukacyjnej publicznych podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne do potrzeb rynku pracy?
- Czy oferta edukacyjna podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne jest tworzona i aktualizowana zgodnie z zapotrzebowaniem określonym przez pracodawców, instytucje rynku pracy (np. WUP)?
- Jakie informacje byłyby potrzebne podmiotom prowadzącym formalne kształcenie ustawiczne, by w sposób skuteczny dostosować swoją działalność do potrzeb rynku pracy?
- Na ile istotne są zdobywane kwalifikacje dla pracodawców?

**4. W obszarze słabych i mocnych stron podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne:**

- Czy podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne są przygotowane instytucjonalnie i merytorycznie do realizowania nowych kierunków kształcenia?
- Jak podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne oceniają swoją sytuację kadrową?
- Na jakie trudności natrafiają podmioty chcące wprowadzić nowe kierunki kształcenia lub/i innowacyjne formy nauczania?
- W jakich obszarach istnieje największa luka kompetencyjna?
- Czy istnieje potrzeba zwiększania kwalifikacji zawodowych pracowników publicznych placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne? Jeśli tak, to w jakich obszarach i w jakich formach?
- Jaka jest ocena jakości sprzętu wykorzystywanego w procesie nauczania?
- Jak podmioty publiczne oceniają swoją sytuację pod względem wyposażenia i organizacji pracy?
- Czy placówki prowadzące formalne kształcenie ustawiczne korzystały ze wsparcia w ramach Działania 2.1 i 2.2 SPO RZL? Jeśli tak, czy otrzymana pomoc wpłynęła na jakość nauczania i stopień przygotowania absolwentów do wymogów rynku pracy?
- Czy placówki prowadzące formalne kształcenie ustawiczne realizowały/realizują projekty w ramach Działania 9.3 PO KL? Jeżeli tak, to jakie? Jak podmioty te oceniają Działanie 9.3 PO KL pod względem założeń i sposobu wdrażania?

## 2. Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywane w badaniu

### 2.1. Definicje podstawowych pojęć

Prawidłowa realizacja badania wymaga przeprowadzenia przemyślanej konceptualizacji przedmiotu badania. Jasne zdefiniowanie podstawowych pojęć jest niezbędne przed przystąpieniem do realizacji badania. Służy ono jednoznaczniemu określeniu sposobu rozumienia poszczególnych pojęć. Przyjęte na potrzeby badania koncepcje determinowały etap operacjonalizacji przedmiotu badania, a także kształt narzędzi badawczych oraz uzyskiwane wyniki.

Kluczowe pojęcia wykorzystywane w badaniu:

#### **Innowacyjne formy kształcenia:**

- **rozumienie wąskie (formy):** kształcenie, w ramach którego sposób organizacji ma charakter innowacyjny, czyli różniący się istotnie od tradycyjnego nauczania (odbywającego się w sposób regularny, w budynku szkolnym, w określonych godzinach, pod kierunkiem obecnego w klasie nauczyciela). W tym rozumieniu do innowacyjnych form kształcenia należą: e-learning, blended learning i inne formy nauczania na odległość.
- **rozumienie szerokie (formy+metody):** jak wyżej, oraz kształcenie z wykorzystaniem nowoczesnych technik, metod nauczania i sprzętu dydaktycznego. W tym rozumieniu do innowacyjnych form kształcenia należą także (poza formami wymienionymi w rozumieniu wąskim) m.in.: kształcenie modułowe, kształcenie metodą projektową, gry szkoleniowe, szkolenia wyjazdowe, udział pracodawców, platformy szkoleniowe IT (nie tylko w ramach nauczania na odległość), tele- i wideokonferencje, wykorzystanie rozwiązań multimedialnych typu EDUSAT, symulacje itp.

**Kształcenie formalne** – kształcenie w systemie instytucjonalnym, którego wyróżnikiem jest nie tyle miejsce (np. szkoła lub instytucja szkoląca), co program umożliwiający zdobycie uznawanych w danym systemie prawnym kwalifikacji (zgodnie ze Szczegółowym Opiszem Priorytetów PO KL).

**Kształcenie nieformalne** – kształcenie zamierzone (samodzielne uczenie się) i niezamierzone (występujące bezwiednie w sytuacjach życia codziennego, także w pracy poza organizowanymi tam szkoleniami formalnymi i pozaformalnymi) (zgodnie ze Szczegółowym Opiszem Priorytetów PO KL).

**Kształcenie ustawiczne w formach szkolnych** – formy uzyskiwania i uzupełniania formalnego wykształcenia przez osoby dorosłe w szkołach dla dorosłych (zgodnie ze Szczegółowym Opiszem Priorytetów PO KL).

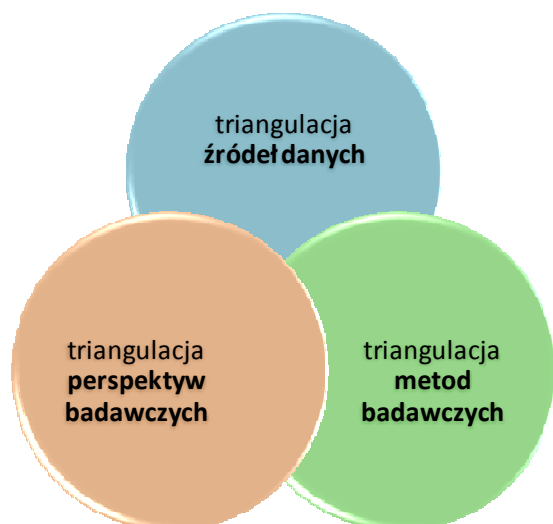
**Szkoła dla dorosłych** – szkoła, w której stosuje się odrębną organizację kształcenia i do której przyjmowane są osoby mające 18 lat, a także kończące 18 lat w roku kalendarzowym, w którym przyjmowane są do szkoły (zgodnie z art. 3 ust. 15 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, z późniejszymi zmianami).

**Program kształcenia** – ogół dokumentów wyznaczających treści kształcenia (resortowy program nauczania, podręczniki dla uczniów i nauczycieli, książki, środki dydaktyczne oraz testy szerokiego zastosowania (za: Marek Wawrzyniak, Modułowe programy nauczania w kształceniu zawodowym, <http://www.literka.pl/modules.php?name=Archiwum&file=article&sid=1705>, artykuł z 2003 r. wygenerowano dnia 18 marca 2009 r.).

**Program kształcenia dla zawodu** – zbiór usystematyzowanych umiejętności i treści nauczania ujętych w podstawie programowej w danym zawodzie wraz z wytycznymi dotyczącymi realizacji procesu kształcenia i wychowania osiągnięć edukacyjnych ucznia (tamże).

## 2.2. Założenia metodologiczne badania

W celu uzyskania rzetelnych i wiarygodnych wyników analizy, niezbędne było przeprowadzenie kilku etapów badania i połączenie w analizie różnorodnych rodzajów danych oraz różnorodnych metod badawczych, tzn. zastosowanie **triangulacji metodologicznej**. Podejście to umożliwia obserwację i analizę przedmiotu badania, a w konsekwencji udzielenie odpowiedzi na poszczególne pytania badawcze z różnych punktów widzenia, które wzajemnie się uzupełniają i weryfikują. W zrealizowanym badaniu została zastosowana:



- **triangulacja źródeł danych:** przeanalizowane były zarówno dokumenty zastane, jak i dane wywołane, pochodzące od przedstawicieli podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, potencjalnych beneficjentów Działania 9.3 PO KL, jak i od najważniejszych instytucji rynku pracy i przedsiębiorców;
- **triangulacja metod badawczych:** te same zagadnienia były badane przy wykorzystaniu różnych metod, co pozwoliło na uchwycenie różnych aspektów badanego przedmiotu, pozwoliło też wykorzystać mocne strony każdej metody przy wzajemnej neutralizacji ich słabości;
- **triangulacja perspektyw badawczych:** badanie zostało przeprowadzone przez zespół badaczy, co pozwoliło uzyskać bogatszy i bardziej wiarygodny obraz badanego przedmiotu.

## 2.3. Zastosowane metody badawcze

Ze względu na zróżnicowany charakter pytań ewaluacyjnych oraz wielowątkowy cel badania zasadne było zastosowanie różnych metod i technik badawczych pozwalających na analizę na różnych poziomach (badanie na poziomie obserwowalnych zjawisk społecznych, badanie pogłębione) oraz w różnych aspektach (badanie stanu obecnego, badanie oczekiwań). W zrealizowanym badaniu zastosowano następujące metody badawcze:

1. ekspercka analiza dokumentów (desk research),
2. wywiady kwestionariuszowe (CATI),
3. pogłębione wywiady indywidualne (IDI),
4. panel ekspertów,
5. studium przypadku (case study).

### 2.3.1. Analiza dokumentów – desk research

#### Sposób przeprowadzenia analizy w ramach niniejszego badania

Analizie dokumentów poddane zostały w badaniu najważniejsze dokumenty dotyczące rynku pracy i edukacji, zwłaszcza kształcenia ustawicznego, zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym:

- strategiczne dokumenty krajowe i regionalne,
- bazy danych dot. edukacji i rynku pracy,

- plany działań i raporty z dotychczas przeprowadzonych badań,
- informacje na temat polityki kształcenia ustawicznego i tendencji związanych z tą dziedziną,
- informacje na temat stanu wdrażania Działania 9.3 PO KL w woj. kujawsko-pomorskim oraz uczestnictwa publicznych podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w innych podobnych działaniach finansowanych z funduszy unijnych (SPO RZL, ZPORR).

Informacje pozyskane w trakcie wstępnej analizy dokumentów posłużyły do dopracowania narzędzi badawczych (kwestionariusze wywiadu CATI i IDI). Dogłębna analiza dokumentów pozwoliła na częściową odpowiedź na niektóre pytania badawcze, zwłaszcza te dotyczące potrzeb rynku pracy i stanowiła podstawę do uszczegółowienia pytań zadawanych podczas wywiadów indywidualnych oraz panelu ekspertów.

Wyniki desk research posłużyły także do wybrania jednostek do przeprowadzenia badania IDI i wyboru case studies.

#### **Lista dokumentów wykorzystanych w ramach niniejszego badania:**

##### **a) strategiczne dokumenty regionalne:**

- Strategia Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2007-2020,
- Strategia Edukacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2008-2013,
- Plan Działania dla Priorytetu IX na lata 2007-2008,
- Plan Działania dla Priorytetu IX na rok 2009.

##### **b) dokumenty dotyczące PO KL:**

- Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013,
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013,
- Przewodnik po kryteriach wyboru projektów (udzielenia dofinansowania) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki,
- System realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

##### **c) bazy danych:**

- Projekty realizowane w ramach Działania 9.3 PO KL (wykaz złożonych wniosków),
- Dane identyfikacyjne szkół i placówek według danych SIO z 31 marca 2008r., nr 2008.03.31/02, dostępne na: <http://www.men.gov.pl/content/view/406/249/>,
- Wybrane projekty zrealizowane w ramach SPO RZL i ZPORR w zakresie formalnego kształcenia ustawicznego (wnioski o dofinansowanie).

##### **d) inne źródła i dokumenty:**

- Ustawa z dn. 7 września 1991 r. o systemie oświaty,
- Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego,
- Edukacja Ustawiczna 2005. Raport o stanie edukacji ustawicznej w Polsce w roku 2005,
- Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013,
- Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010,
- Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2008 rok oraz Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011,
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2008 rok,
- Wykaz programów nauczania dopuszczonych do użytku szkolnego w roku szkolnym 2008/2009 w szkołach publicznych prowadzących kształcenie zawodowe,

- Raporty i inne dane w ramach projektu „Monitoring działalności placówek akredytowanych prowadzących kształcenie w formach pozaszkolnych”, WSHE, Łódź (<http://www.monitoring.wshe.lodz.pl/>),
- Badania wykonane w ramach projektu „Monitoring Plus” ([www.monitoring-plus.umk.pl/materialy.html](http://www.monitoring-plus.umk.pl/materialy.html)), wygenerowano dnia 18 marca 2009, w tym wybrane informacje z następujących raportów:
  - Analiza ścieżek karier oraz mobilności mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego, Toruń, 2006,
  - Analiza oferty edukacyjnej i szkoleniowej w województwie kujawsko-pomorskim, Toruń, 2006,
  - Lista poszukiwanych zawodów, Toruń, 2006,
  - Analiza zmian zachodzących w małych i średnich przedsiębiorstwach, Toruń, 2006,
  - Analiza potencjału rynku lokalnego i czynników makroekonomicznych kształtujących regionalny rynek pracy, Toruń, 2006,
  - Rynek pracy w wybranych sektorach i branżach, Toruń, 2006,
  - Analiza zbieżności prowadzonych w regionie przedsięwzięć o charakterze edukacyjnym i szkoleniowym oraz potrzeb lokalnego rynku pracy województwa kujawsko-pomorskiego, Toruń, 2006,
  - Wyniki badania wśród przedsiębiorców oraz osób pracujących z terenu województwa kujawsko-pomorskiego, Toruń, 2006.
- Badania i analizy prowadzone przez WUP w Toruniu i Powiatowe Urzędy Pracy województwa kujawsko-pomorskiego, w tym:
  - Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego,
  - Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim w I półroczu 2008 r.,
  - Informacja o niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu w województwie kujawsko-pomorskim w I półroczu 2008 roku,
  - Rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim w I półroczu 2008 roku,
  - Broszura "Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2007 r.",
  - PUP Toruń – Sytuacja młodych osób bezrobotnych na toruńskim rynku pracy w okresie 2006 – I półrocze 2008.
- Informator dla kandydatów do szkół ponadgimnazjalnych województwa kujawsko-pomorskiego.
- Wykaz podmiotów, które otrzymały dofinansowanie na realizację projektów w ramach SPO RZL: „Wyposażenie CKU, CKP i szkół zawodowych w stanowiska do egzaminów zawodowych” – edycje I, II, III.
- Wykaz podmiotów, które otrzymały dofinansowanie na realizację projektów w ramach SPO RZL: „Internetowe centra informacji multimedialnej w bibliotekach szkolnych i pedagogicznych”.
- Wykaz podmiotów, które otrzymały dofinansowanie na realizację projektów w ramach SPO RZL: „Wyposażenie w sprzęt komputerowy Centrów Kształcenia Ustawicznego i Centrów Kształcenia Praktycznego”.
- Wykaz podmiotów, które otrzymały dofinansowanie na realizację projektów w ramach SPO RZL: „Pracownie komputerowe dla szkół” – edycje 2004-2007.



### 2.3.2. Wywiady kwestionariuszowe

#### Opis sposobu przeprowadzenia badania CATI

Założeniem badania było przeprowadzenie wywiadów z przedstawicielami publicznych podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne. Przyjęto, iż w odniesieniu do każdej z instytucji podjęta zostanie próba przeprowadzenia dwóch wywiadów. Zgodnie z założeniem, badacze mieli dotrzeć do 1 osoby z dyrekcji i 1 przedstawiciela pozostałej kadry – nauczyciela zajmującego się kształceniem zawodowym. Podczas rozmowy z osobą z dyrekcji pozyskiwana miała być informacja, która osoba spośród pozostałej kadry placówki w sposób najpełniejszy będzie w stanie odpowiedzieć na pytania związane z zakresem badania.

Przyjęty zakres merytoryczny wywiadów CATI dotyczył głównie:

- aktualnej sytuacji jednostki w kontekście jej słabych i mocnych stron, wnioskowania o środki zewnętrzne, prowadzenia innowacyjnych form kształcenia;
- planów jednostki na przyszłość w zakresie nowych kierunków kształcenia;
- głównych barier, jakie przeszkadzają jednostkom w większej aktywności;
- rozeznania na rynku pracy.

Dla każdej z grup przygotowany został nieco inny kwestionariusz – pytania w wywiadzie dla dyrekcji dotyczyły zwłaszcza tego zakresu badań, który wiąże się z planowaniem działalności jednostki jako całości (np. plany wprowadzenia nowych kierunków etc.), zaś w pytaniach dla nauczycieli skupiono się bardziej na możliwości realizacji projektów i problemów z tym związanych oraz rozeznaniu w potrzebach rynku pracy.

Zastosowany kwestionariusz wywiadu CATI dla dyrekcji podmiotów stanowi **Załącznik IV.1** do niniejszego raportu, zaś kwestionariusz dla kadry nauczycielskiej stanowi **Załącznik IV.2**.

#### Dobór próby i jej modyfikacja w trakcie badania

Lista podmiotów, które uwzględnione miały zostać w badaniu, została dostarczona Wykonawcy przez Zamawiającego. Zakładano, że maksymalna próba wyniesie 230 osób, a ze względu na możliwość odmowy udziału w badaniu założono, że efektywna próba wyniesie co najmniej 75% próby maksymalnej.

Badaniem techniką wywiadów kwestionariuszowych objęto 115 placówek publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w następującym rozkładzie z uwagi na typ placówek:

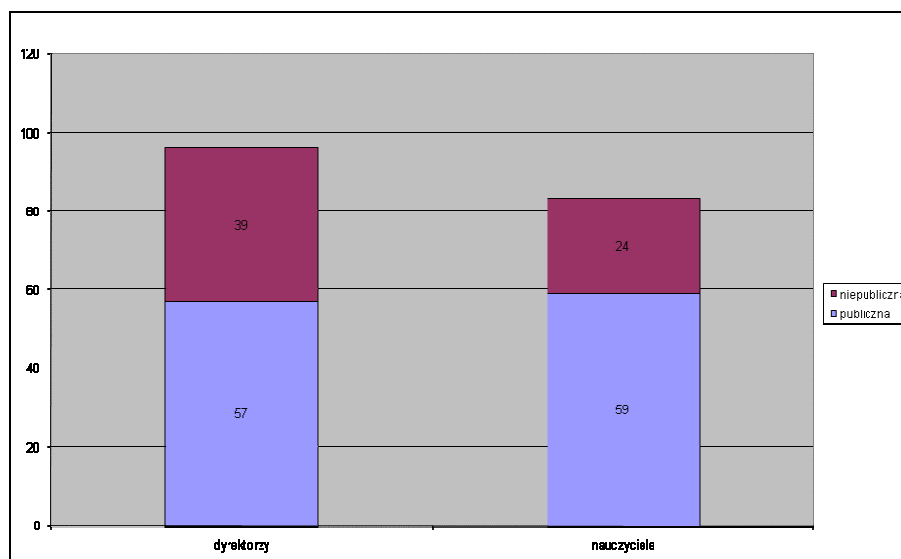
- publiczne placówki/centra kształcenia praktycznego – 10 placówek/centrów,
- publiczne placówki/centra kształcenia ustawicznego – 14 placówek/centrów,
- publiczne ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego – 6 ośrodków,
- publiczne szkoły dla dorosłych (licea i technika uzupełniające oraz zespoły szkół oferujące kształcenie ustawiczne) – 85 szkół.

W trakcie badania okazało się, że 40 spośród wskazanych przez Zamawiającego placówek (34,8% populacji poddanej badaniu) nie prowadzi kształcenia osób dorosłych. W związku z powyższym Zamawiający zdecydował o włączeniu do badania szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych. Dalsza część badania CATI realizowana była w oparciu o próbę rozszerzoną o listę dostarczoną przez Zamawiającego (dodatkowe placówki dobierane były w sposób losowy). Placówki niepubliczne prowadzące edukację osób dorosłych poddane zostały badaniu dopiero po pełnym wyczerpaniu bazy placówek publicznych.

Jeżeli nie była możliwa rozmowa z osobą z dyrekcji placówki, wybierana była inna osoba z kadry zarządzającej i edukacyjnej, posiadająca kompetencje w zakresie związanym z badaniem.

W rezultacie badaniem objęto 96 dyrektorów placówek edukacyjnych oraz 83 nauczycieli. W większości respondenci pracowali w jednostkach publicznych (57/96 dyrektorów i 59/83 nauczycieli – rysunek 2). Pod względem płci rozkład respondentów wykazuje niewielką przewagę mężczyzn.

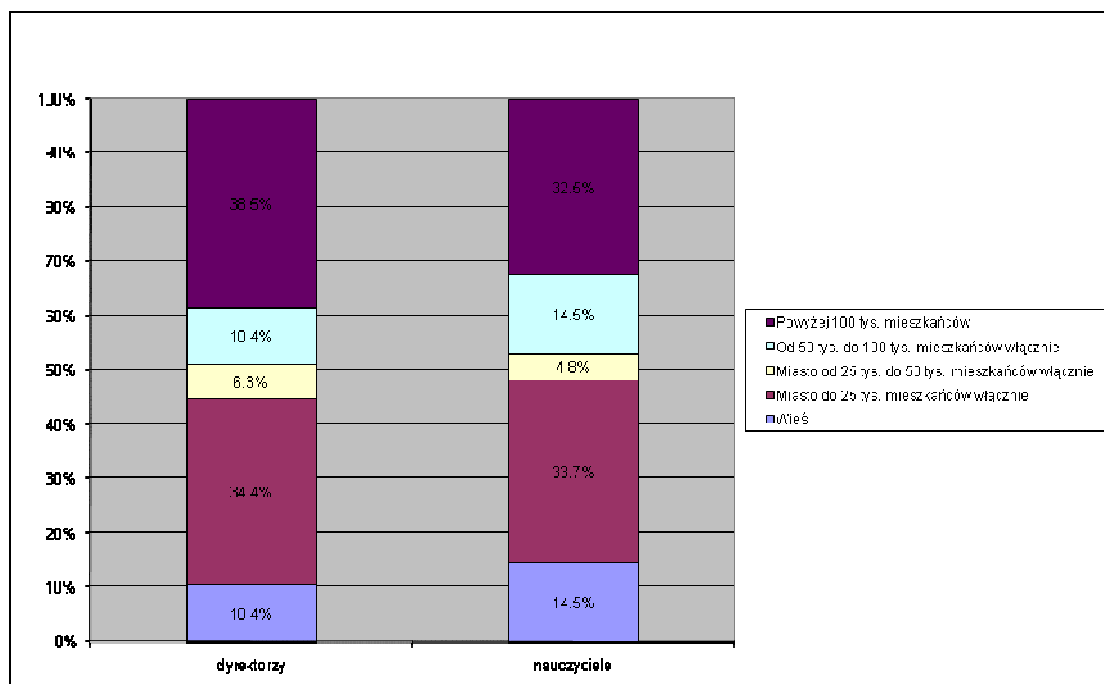
**Rysunek 2. Respondenci wg stanowiska i szkoły (źródło: CATI)**



W próbie badanych instytucji obserwowano też istotne różnicowanie ze względu na miejsce działania danego podmiotu. Najliczniej, co jest zrozumiałe ze względu na usytuowanie instytucji edukacyjnych w dużych miastach, na wywiad telefoniczny odpowiadali mieszkańcy miast powyżej 100 tys. – było ich 36% spośród wszystkich badanych. Nieco mniej liczną kategorią (34% wszystkich badanych) były osoby zatrudnione w małych miastach do 25 tys. mieszkańców. Kolejnymi kategoriami według liczności byli przedstawiciele instytucji działających w miastach od 50 do 100 tys. oraz na wsi (po 12%), a najmniej liczni byli reprezentanci miast od 25 do 50 tys. mieszkańców (jedynie 6% ogółu badanych).

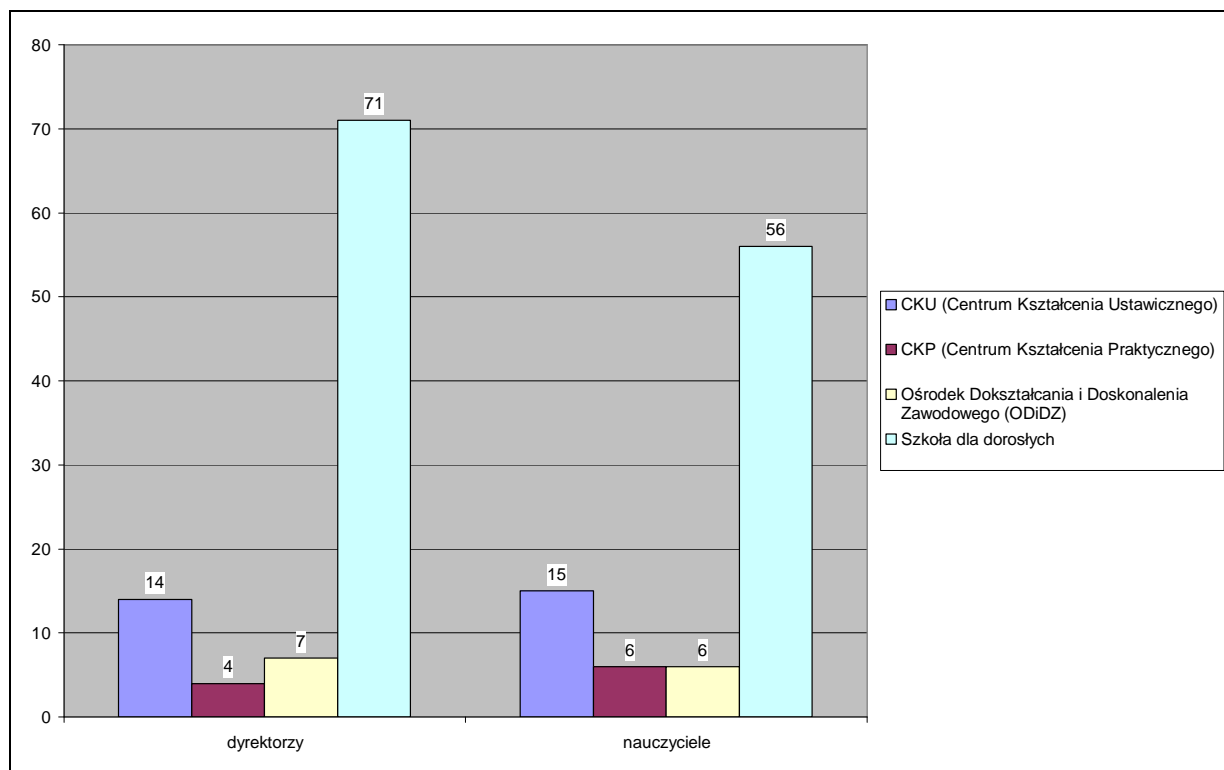


**Rysunek 3. Respondenci wg miejscowości (źródło: CATI)**



Spośród przebadanych osób, zarządzających placówkami edukacyjnymi, aż 71 spośród 96 respondentów zarządzało szkołami dla dorosłych. Podobnie wysoki jest wśród badanych nauczycieli udział pracujących w szkołach dla dorosłych (56/83). Z Centrów Kształcenia Ustawicznego wywiadów udzieliło odpowiednio 14 dyrektorów i 15 nauczycieli, zaś z Centrów Kształcenia Praktycznego odpowiednio 4 dyrektorów i 6 nauczycieli. Ośrodki Doskonalenia Zawodowego (ODiDZ) reprezentowało 7 dyrektorów i 6 nauczycieli. Dane te przedstawia rys. 4.

**Rysunek 4. Dyrektorzy i nauczyciele wg typów instytucji (źródło: CATI)**



### 2.3.3. Badania jakościowe

Wyniki uzyskane w badaniu ilościowym zostały pogłębione przez zastosowanie badań jakościowych. Przeprowadzono badania w oparciu o dwie techniki:

- pogłębione wywiady indywidualne IDI – niestandardyzowane – 9 wywiadów,
- panel ekspertów (przeprowadzony w formie zogniskowanego wywiadu grupowego FGI) – niestandardyzowany.

#### 2.3.3.1. Wywiady indywidualne

Wywiady indywidualne miały na celu pogłębienie wiedzy na temat przygotowania podmiotów publicznych, prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, do podejmowania działań odpowiadających na potrzeby rynku pracy, a także lepsze rozpoznanie i zrozumienie przyczyn aktualnej sytuacji.

#### Dobór próby

Respondentami wywiadów indywidualnych byli przedstawiciele najważniejszych instytucji, związanych z rynkiem pracy i edukacją (w tym zwłaszcza kształceniem ustawicznym) w województwie kujawsko-pomorskim.

Pierwotna lista respondentów wywiadów kształtowała się następująco:

1. Zespół Szkół nr 2 im. Hubala, Aleksandrów Kujawski
2. Centrum Kształcenia Ustawicznego nr 2 w Bydgoszczy
3. Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Grudziądzu
4. Centrum Kształcenia Praktycznego Włocławek

5. Wydział Zarządzania EFS – Urząd Marszałkowski
6. Departament Edukacji, Sportu i Turystyki – Urząd Marszałkowski
7. Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy
8. Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan – oddział w Toruniu
9. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Zatem wszystkie typy instytucji, działające w zakresie kształcenia ustawicznego i rynku pracy, miały swojego reprezentanta. Wybrano zarówno instytucje realizujące projekty unijne, jak i nie realizujące takowych. Ponadto reprezentowane były zarówno największe miejscowości (Bydgoszcz, Toruń), jak i mniejsze (Chełmża, Gronowo). Zastosowano jak największy rozrzut terytorialny (7 miejscowości).

Ostatecznie Centrum Kształcenia Ustawicznego nr 2 w Bydgoszczy zostało zastąpione przez Centrum Kształcenia Ustawicznego nr 1 w Toruniu ze względu na fakt, iż dyrektor CKU nr 2 w Bydgoszczy, mimo pierwotnej zgody, ostatecznie odmówił udziału w badaniu.

#### 2.3.3.2. Panel ekspertów

W dniu 16.04.2009 r. w Toruniu przeprowadzono panel ekspertów w formie zogniskowanego wywiadu grupowego.

W spotkaniu panelu wzięli udział przedstawiciele następujących instytucji:

- ZS CKU Gronowo
- Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy, oddział w Toruniu
- ZS nr 2, Aleksandrów Kujawski
- Powiatowy Urząd Pracy w Toruniu
- Powiatowy Urząd Pracy w Aleksandrowie Kujawskim
- Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
- Departament Edukacji, Sportu i Turystyki, Urząd Marszałkowski

#### 2.3.4. Studia przypadku

Studium przypadku (case study) to metoda, polegająca na jednoczesnym zastosowaniu wielu technik badania wobec jednego przedmiotu badań. Ma ona na celu pogłębienie wiedzy o jednostkowych przypadkach, co umożliwia lepsze zrozumienie badanych zjawisk.

Metodą tą objęte zostały następujące instytucje:

1. Zespół Szkół, CKU Gronowo/Toruń
2. Centrum Kształcenia Praktycznego w Toruniu
3. ZS Chełmża

Przedstawiciele zespołu badawczego osobiście odwiedzili wytypowane placówki. Przeprowadzili wywiady z pracownikami oraz prowadzili obserwację bezpośrednią; zastosowana została także analiza dokumentów np. dotyczących historii placówki i jej oferty.

Raporty ze studiów przypadku stanowią Załącznik I do niniejszego raportu.

### 3. Opis wyników badania, analiza i interpretacja

#### 3.1. Stopień realizacji programów kształcenia uwzględniających nowe kierunki oraz rozwój innowacyjnych form nauczania

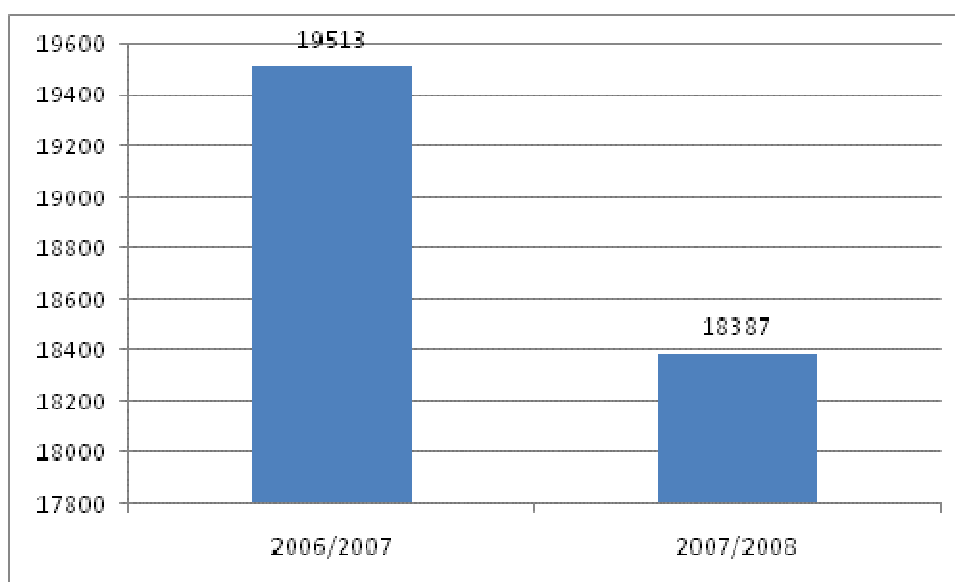
- *Czy podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne są odpowiednio przygotowane do realizowania działań w zakresie potrzeb edukacyjnych regionalnego i lokalnego rynku pracy?*

Wyniki badań skłaniają do stwierdzenia, że publiczne podmioty, prowadzące kształcenie ustawiczne, **są słabo przygotowane do realizacji działań w zakresie potrzeb edukacyjnych regionalnego i lokalnego rynku pracy**. Zidentyfikowano liczne deficyty dotyczące funkcjonujące w regionie placówki, wpływające na ich potencjał i zdolność do dopasowywania się do stale zmieniającego się zapotrzebowania rynku.

Rozpatrując przygotowanie placówek do zaspokojenia potrzeb edukacyjnych uwzględnić należy zarówno zainteresowanie zgłaszane przez osoby poszukujące dla siebie oferty edukacyjnej, jak i zapotrzebowanie na rezultaty procesu kształcenia, zgłaszane przez pracodawców.

Dane Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy wskazują, że od **roku szkolnego 2006/2007 następuje zmniejszanie się liczby uczniów szkół dla dorosłych** w województwie kujawsko-pomorskim na wszystkich poziomach kształcenia.

**Rysunek 5. Liczba uczniów szkół dla dorosłych 2006/2007 i 2007/2008 w województwie kujawsko-pomorskim (źródło: GUS)**



Trend, obserwowany na podstawie danych statystycznych, potwierdzają również deklaracje dyrektorów badanych placówek. Przy czym dotyczy to placówek publicznych. W przypadku placówek niepublicznych nieco więcej dyrektorów deklaruje wzrost zainteresowania.

**Tabela 1. Zmiana zainteresowania ofertą edukacyjną placówki w % (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Znacznie się zmniejszyło	9	16,4%	1	2,6%	10	10,7%
Trochę się zmniejszyło	14	25,4%	11	28,9%	25	26,9%
Pozostało bez zmian	16	29,1%	10	26,4%	26	28,0%
Trochę się zwiększyło	7	12,7%	9	23,7%	16	17,2%
Znacznie się zwiększyło	9	16,4%	7	18,4%	16	17,2%
<b>Razem</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Naturalną konsekwencją takiego stanu rzeczy są deklaracje, zgodnie z którymi **ilościowa oferta placówek edukacyjnych przekracza zgłaszany przez rynek popyt**. 48% dyrektorów placówek publicznych wskazało, iż w ostatnim roku liczba osób chętnych do nauki w kierowanej przez nich jednostce była mniejsza niż liczba miejsc nauczania (tabela 2).

**Tabela 2. Porównanie liczby chętnych do nauki i liczby miejsc nauczania (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Liczba chętnych do nauki:	Rodzaj szkoły					
	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Była większa niż liczba miejsc nauczania	9	16%	8	22%	17	18%
Była odpowiednia do liczby miejsc nauczania	20	36%	15	40%	35	38%
Była mniejsza niż liczba miejsc nauczania	27	48%	14	38%	41	44%
<b>Razem</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Dodatkowo wyniki panelu ekspertów wskazują, że problemem jest nie tylko zmniejszająca się z roku na rok liczebność osób przystępujących do procesu kształcenia, ale również fakt, iż **wiele osób pomimo decyzji o przystąpieniu do procesu kształcenia w krótkim okresie czasu z niego rezygnuje przerywając naukę** (zgłaszany ilościowy popyt na kształcenie nie przekłada się na ilościowe efekty kształcenia). Obserwacje te są szczególnie istotne wobec zgodnej opinii uczestniczących w badaniu regionalnych ekspertów, iż widoczna jest potrzeba działań zmierzających do zwiększenia udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym.

Należy jednak zauważyć, że ocena przygotowania placówek formalnego kształcenia ustawicznego powinna dotyczyć nie tylko zdolności do zaspokajania zgłaszanego przez uczniów zapotrzebowania, ale również jakości i zakresu oferty edukacyjnej, jej zgodności z zapotrzebowaniem zgłaszanym przez popytową stronę rynku pracy, jak również funkcjonalnej zdolności samych placówek do świadczenia

usług edukacyjnych. Powyższe aspekty analizowane są szczegółowo w kontekście odpowiedzi na kolejne pytania badawcze.

Niemniej jednak, dla uzupełnienia podanej na wstępie oceny, zwrócić należy uwagę, iż pogłębiona analiza pozwala sformułować pewne bardziej szczegółowe obserwacje.

Rynek edukacyjny w województwie kujawsko-pomorskim jest bardzo nierówny. Funkcjonują na nim zarówno **bardzo prężnie działające jednostki publiczne** (np. Zespół Szkół CKU w Gronowie, czy CKU nr 1 w Toruniu), jak i **małe, borykające się z licznymi problemami jednostki** (np. ZS w Chełmży). Silne placówki kształcenia ustawicznego, co zdiagnozowano w ramach studiów przypadku, posiadają ciągle unowocześniany sprzęt (platformy internetowe, pracownie nauki zawodu itp.), co dodatkowo zwiększa ich konkurencyjność na rynku i przyczynia się do marginalizowania placówek słabszych.

**Wiele placówek posiadających w ostatnim okresie ofertę edukacyjną skierowaną do osób dorosłych decyduje o jej zawieszeniu.** Wskazują na to wyniki badania ankietowego, w ramach którego stwierdzono, iż znaczna część placówek z wykazu dostarczonego przez Zamawiającego nie prowadzi już kształcenia osób dorosłych. **34,8% publicznych jednostek, które wg bazy przekazanej przez Zamawiającego prowadzą tego typu działalność, zadeklarowało podczas badania ankietowego nieprowadzenie jej.** Należą do nich przede wszystkim **zespoły szkół, które niegdyś prowadziły klasy dla dorosłych, ale także trzy Centra Kształcenia Praktycznego oraz trzy Ośrodki Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego.**

Na kondycję placówek publicznych i zainteresowanie formułowaną przez nie ofertą wyraźny wpływ wywiera oferta przygotowana przez liczne na kujawsko-pomorskim rynku placówki niepubliczne.

Jak wynika z wywiadów przeprowadzonych z dyrektorami uczestniczącymi w badaniu szkół publicznych, oferta placówek niepublicznych nie jest w stanie zagwarantować słuchaczom poziomu merytorycznego oferowanego przez placówki publiczne. Większy potencjał merytoryczny i potencjalnie lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy nie zawsze przekłada się jednak na większe zainteresowanie odbiorców oferty edukacyjnej, których **decyzja o wyborze placówki uwarunkowana jest często względami pozamerytorycznymi**, takimi jak np. poddanie się sugestiom intensywnej reklamy operującej hasłami nie zawsze związanymi z celami kształcenia (np. „*nieodpłatne zaświadczenia do WKU i ZUS*”). Należy jednak podkreślić, że są to opinie dyrektorów o ich konkurentach na rynku usług edukacyjnych, dlatego też przedstawiony obraz nie musi w pełni odpowiadać prawdzie.

Z drugiej strony uczestnicy badania podkreślali, iż placówki niepubliczne w dużo większym stopniu zdolne są adaptować się do stale zmieniającej się sytuacji na rynku i wpisywać się w istniejące zapotrzebowanie – m.in. dzięki posiadaniu nieproporcjonalnie większych środków służących promocji ich oferty edukacyjnej.

Jednym z istotnych ograniczeń możliwości funkcjonowania i rozwoju placówek publicznych i ich konkurowania z placówkami niepublicznymi są **istniejące uwarunkowania prawne**. Przykładem najczęściej wskazywanym są **problemy związane z obowiązującymi w odniesieniu do nauczycieli siatkami płac uniemożliwiającymi często utrzymanie lub pozyskanie z rynku osób z odpowiednimi kwalifikacjami** (cytat: „*często rozmowa z kandydatami toczy się do momentu, do którego kandydaci nie znają warunków finansowych*”). W tym kontekście niezwykle trudne okazuje się utrzymanie również popularnych kierunków, które od lat cieszą się największym powodzeniem wśród słuchaczy (cytat: „*środowisko zawodowe chyli się ku upadkowi, bo wspomagamy się emerytami*”), ale też w szczególnym stopniu tworzenie innowacyjnej oferty edukacyjnej (cytat: „*inżynier z przemysłu nie przejdzie do szkolnictwa zawodowego za 1000 zł, a taką pensję mógłby otrzymać*”).

Pomimo tego, iż badani **dyrektorzy w większości deklarowali znakomitą jakość posiadanej kadry dydaktycznej** (tabela 3), to istnieją szkoły, w których zgłaszane jest niewystarczające przygotowanie tej kadry. Uczestniczący w badaniu **nauczyciele podkreślają potrzebę wzmocnienia swoich umiejętności i kompetencji.**

**Tabela 3. Ocena zasobów kadrowych placówek (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Stan bardzo zły	-	-	-	-	-	-
Stan zły	-	-	-	-	-	-
Stan przeciętny	2	4%	2	5%	4	4%
Stan dobry	31	54%	7	18%	38	40%
Stan bardzo dobry	24	42%	30	77%	54	56%
Razem	57	100%	39	100%	96	100%

Trudności w adekwatnym dostosowaniu oferty placówek do potrzeb rynku wynikają z faktu, iż **dynamika zmian rynkowych znacznie wyprzedza zdolności operacyjno-organizacyjne placówek**. Nawet najlepiej przeprowadzana diagnoza potrzeb edukacyjnych odnoszona jest do aktualnie panującego na rynku popytu. Czas niezbędny do przygotowania oferty, przygotowania kadry i przeprowadzenia trwającego kilka lat procesu kształcenia powoduje, iż kwalifikacje wyniesione przez absolwenta w momencie opuszczenia murów szkoły nie muszą być dostosowane do zmian, jakie zaszły w tym samym czasie w obrębie popytu na lokalnym rynku pracy.

Przyjmując, jak potwierdzają to wyniki uzyskane w trakcie wywiadów pogłębionych, iż **kluczem dla zapewnienia efektywności w kształceniu praktycznym jest zapewnienie możliwości osadzenia procesu kształcenia na praktycznym wykorzystaniu zdobytej wiedzy teoretycznej** dość niepokojące wydają się uzyskane wyniki badania ankietowego. Uczestniczący w nim respondenci z placówek publicznych wskazując główne bariery utrudniające wprowadzenie nowych form i metod nauczania w znaczącym stopniu zaakcentowali **problemy ze sprzętem** (71% odpowiedzi dyrektorów placówek publicznych – patrz tabela 5) i **niewystarczającą ilość środków finansowych** (91% odpowiedzi dyrektorów placówek publicznych – patrz tabela 6). Te dwie kwestie są oczywiście blisko ze sobą związane – bariery finansowe powodują trudności w unowocześnieniu bazy sprzętowej szkół.

Ogólne wyniki (placówki publiczne i niepubliczne) przedstawia tabela 4:

**Tabela 4. Główne bariery utrudniające wprowadzenie nowych form i metod nauczania (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)**

Główne bariery	[%]
Niewystarczająca ilość środków finansowych	91%
Problemy ze sprzętem	71%
Niewystarczające wsparcie ze strony samorządu	53%
Niewystarczające wsparcie ze strony pracodawców i ich organizacji	52%
Problemy lokalowe	44%
Niewystarczające zainteresowanie ze strony klientów	37%
Niewystarczające zasoby kadrowe	29%
Niewystarczające przygotowanie merytoryczne kadry dydaktycznej	26%
Problemy w dziedzinie zarządzania	6%
Inne	6%

Jak wynika z wywiadów pogłębionych, **znaczna część posiadanego przez placówki sprzętu jest przestarzała i niedostosowana do panujących na rynku realiów wykonywania danych zawodów**, a tym samym wymaga pilnej wymiany lub modernizacji. W rezultacie w wielu przypadkach umiejętności uzyskane przez absolwentów na etapie kształcenia mogą nie być w pełni przydatne



w przyszłej pracy zawodowej (cytat: „nie może być przepaści technologicznej pomiędzy tym na czym się uczy, a tym na czym ma pracować”).

**Tabela 5. Odsetek dyrektorów szkół, którzy wskazywali problemy ze sprzętem wśród najważniejszych barier utrudniających wprowadzanie nowych form i metod nauczania (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Tak	24	71%	6	55%	30	67%
Nie	10	29%	5	45%	15	33%
Razem	34	100%	11	100%	45	100%

**Tabela 6. Odsetek dyrektorów szkół, którzy wskazywali problemy finansowe wśród najważniejszych barier utrudniających wprowadzanie nowych form i metod nauczania (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Tak	31	91%	11	85%	42	89%
Nie	3	9%	2	15%	5	11%
Razem	34	100%	13	100%	47	100%

Tezę o niepełnym dopasowaniu zakresu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku zdają się potwierdzać wyniki badania przeprowadzonego przez WUP w Toruniu<sup>1</sup>, w którym 62,9% uczestniczących w badaniu pracodawców deklarowało, iż „szkoła nie przygotowuje absolwentów do wykonywania zawodu”. **Głównym zarzutem formułowanym przez grupę pracodawców jest brak wiedzy praktycznej wśród absolwentów** opuszczających mury placówek edukacyjnych.

Zaznaczyć w tym miejscu należy, iż jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, przyczyn powyższego stanu rzeczy upatrywać należy nie tylko w niedostatecznej ilości inicjatyw podejmowanych przez placówki w celu zacieśnienia współpracy z przedsiębiorcami (zagadnienie to omówione zostanie szczegółowo w dalszej części raportu), lecz także w czynnikach, które jedynie pośrednio zależne są od badanych placówek. Zdiagnozowanymi ograniczeniami są zarówno **ramy finansowe** (cytat: „głównym czynnikiem blokującym rozwój placówek są finanse”), jak i **prawne**, regulujące ich funkcjonowanie – w tym wsparcie, jakie udzielane jest im przez organy prowadzące.

Jednak odnosząc się do wyników przytoczonego powyżej badania pracodawców należy podkreślić, że jedynie 9,4% pracodawców zauważa brak ofert kształcenia w zawodach zgłaszanych przez stronę rynkową, co wskazuje na generalnie **właściwe dopasowanie tematyki szkoleniowej do sytuacji panującej na rynku pracy**.

- Jak podmioty te oceniają swój stopień wiedzy na temat potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy?

Generalnie podmioty edukacyjne **są świadome źródeł informacji na temat potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy** (PUP, WUP i inne opracowania). Wg dyrektorów (badanie ankietowe) pozyskane informacje są w dużym lub bardzo dużym stopniu wykorzystywane w układaniu programów nauczania (w sumie 53% wskazań – tabela 7).

<sup>1</sup> „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”, 2008, WUP Toruń.



**Tabela 7. Stopień, w jakim dyrektorzy placówek wykorzystują dane dot. rynku pracy w układaniu programów kształcenia (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
W bardzo małym	5	9%	4	11%	9	10%
W małym	5	9%	2	5%	7	8%
W średnim	15	29%	11	29%	26	29%
W dużym	22	42%	16	42%	38	42%
W bardzo dużym	6	11%	5	13%	11	11%
Razem	53	100%	38	100%	91	100%

Dyrektorzy uznają również, że oferta ich placówek jest dobrze lub bardzo dobrze dostosowana do lokalnego i regionalnego rynku pracy (w sumie 84% wskazań jednostek publicznych – patrz tabela 8).

**Tabela 8. Ocena stopnia dostosowania oferty placówek do potrzeb rynku pracy (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Bardzo słabo	0	0%	2	6%	2	2%
Słabo	1	2%	0	0%	1	1%
Średnio	8	14%	9	25%	17	18%
Dobrze	40	71%	18	50%	58	64%
Bardzo dobrze	7	13%	7	19%	14	15%
Razem	56	100%	36	100%	92	100%

Niestety, jak wynika m.in. ze studiów przypadku, nie zawsze oferta przygotowana w oparciu o wyniki badań i dane statystyczne, znajduje swoje potwierdzenie w realnym zainteresowaniu ze strony słuchaczy. W opinii przedstawicieli placówek, nie zawsze są oni w stanie prawidłowo pozyskać dane zinterpretować. Z drugiej strony słuchacze często kierują się intuicjami i okresowymi „modami” przy wyborze kierunku nauki. Ta intuicyjna wiedza **stoi często w sprzeczności z danymi pozyskanymi ze statystyk publicznych służb zatrudnienia.**

- Skąd podmioty te czerpią wiedzę na temat regionalnego i lokalnego rynku pracy?

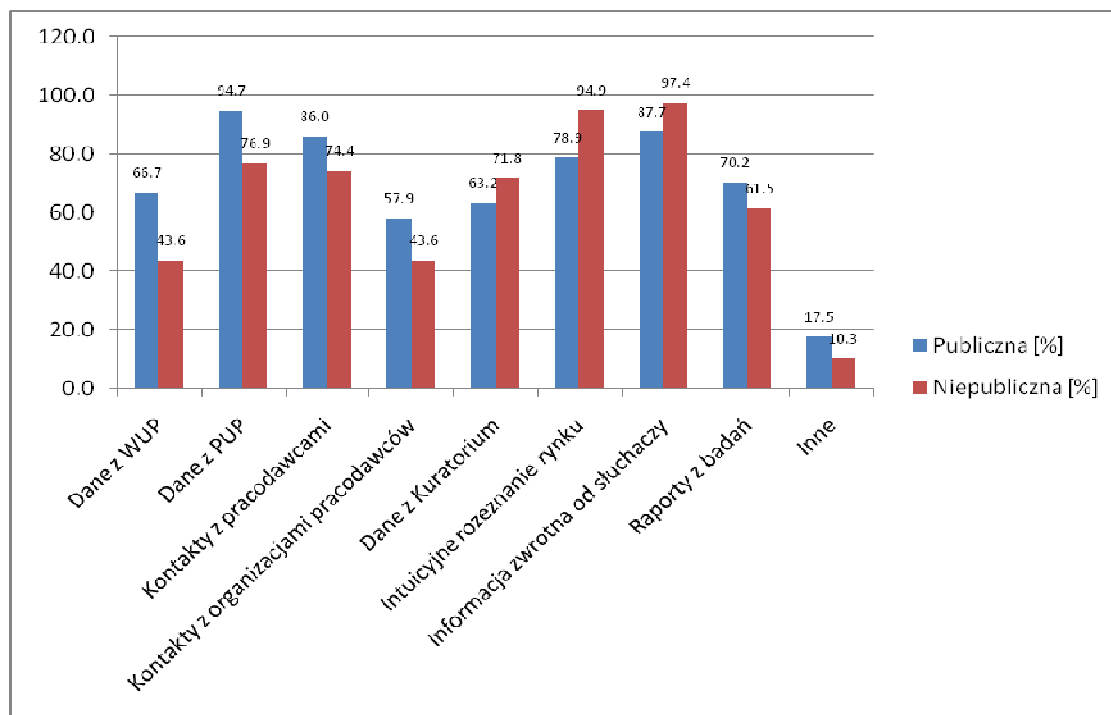
Dane pozyskane z ankiety przeprowadzonej wśród dyrektorów placówek wskazują, iż do głównych źródeł, z których publiczne placówki prowadzące formalne kształcenie ustawiczne pozyskują informacje dotyczące rynku pracy, należą przede wszystkim:

1. Dane z Powiatowych Urzędów Pracy – 94,7% dyrektorów publicznych placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne deklaruje korzystanie z tych danych;
2. Informacja zwrotna od słuchaczy/kursantów – 87,7%;
3. Kontakty z pracodawcami – 86,0%;
4. Intuicyjne rozeznanie rynku – 78,9%;
5. Raporty z badań – 70,2%;
6. Dane z Wojewódzkiego Urzędu Pracy – 66,7%;
7. Dane z Kuratorium Oświaty – 63,2%;

8. Kontakty z organizacjami pracodawców – 57,9%;
9. Inne – 17,5%.

Szczegółowe dane na ten temat przedstawia rysunek 6.

**Rysunek 6. Źródła informacji dotyczących aktualnej sytuacji na regionalnym rynku pracy, z których respondenci korzystali w ciągu ostatniego roku (źródło: CATI – dyrektorzy)**



Analiza wskazuje przede wszystkim na stałe korzystanie przez publiczne placówki prowadzące formalne kształcenie ustawiczne **z danych Powiatowych Urzędów Pracy**, właściwych dla poszczególnych jednostek (np. statystyka bezrobocia, analizy rynku pracy, w tym zapotrzebowania pracodawców na poziomie powiatu – m.in. raport „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Toruniu za rok 2008”, PUP Toruń, marzec 2009).

Istotnym źródłem informacji są też sposoby zbierania danych, które można by nazwać nieusystematyzowanymi – po pierwsze **zbieranie informacji zwrotnej od słuchaczy/kursantów** (podczas przeprowadzenia badań ewaluatorzy nie spotkali się z sytuacją, w której szkoła deklarowałaby formalny system zbierania tego typu danych lub prowadziła trwały i ustrukturalizowany system monitorowania i badania losów absolwentów). Drugą nieusystematyzowaną metodą są **kontakty z pracodawcami**. Dane zbierane w ten sposób mają najczęściej, co potwierdzały wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych, charakter nieformalnej informacji o planowanych w najbliższym czasie inwestycjach prowadzących do wzrostu zatrudnienia na konkretnych stanowiskach/ w konkretnych zawodach. Trzecią spośród metod nieusystematyzowanych jest **intuicyjne rozeznanie rynku**, oparte na jednostkowej, nierzadko potocznej wiedzy osób zarządzających placówkami, a także nauczycieli.

Interesująca może być tu obserwacja z ankiety wskazująca, iż ta ostatnia metoda jest stosowana dużo częściej przez jednostki niepubliczne, niż publiczne. Mimo stosowania bardziej sformalizowanych metod pozyskiwania informacji w instytucjach publicznych, to właśnie w nich mamy do czynienia z większym spadkiem zainteresowania uczniów/słuchaczy (por. tabela 1). Należałoby się w związku z tym zastanowić, czy aktualnie dostępne dane faktycznie są wykorzystywane i faktycznie umożliwiają

placówce dostosowanie jej działań do potrzeb rynku pracy. Z drugiej strony może to obrazować bardziej elastyczne dopasowywanie się uczelni niepublicznych do potrzeb zgłaszanych przez kluczowych klientów: czyli uczniów, niezależnie od zapotrzebowania zgłaszanego przez rynek pracy.

Istotnym problemem jest **zbyt małe zaangażowanie organizacji przedsiębiorców i pracodawców w proces werbalizowania potrzeb przedsiębiorców**, przekazywania informacji i kształtowania rynku formalnego kształcenia ustawicznego. Pomimo wysokiego odsetka dyrektorów placówek deklarujących korzystanie z kontaktów z pracodawcami jako źródła danych dotyczących potrzeb rynku pracy, przeprowadzone wywiady indywidualne wskazują na fakt, iż pracodawcy w niewystarczającym stopniu przekazują informacje na temat swoich potrzeb zarówno służbom zatrudnienia, jak i instytucjom edukacyjnym.

**Poza danymi PUP i WUP brak jest innych aktualnych diagnoz, analiz i prognoz związanych z tematyką rynku pracy.** Ostatnie badania tego typu prowadzone w województwie („Monitoring Plus” – projekt realizowany przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu) prezentują dane z roku 2005 i 2006. Sytuacja na rynku pracy zmienia się na tyle szybko, że instytucje prowadzące formalne kształcenie ustawiczne nie mogą dostosowywać swoich działań do potrzeb rynku pracy na podstawie danych z 2005 r.

- *Czy wiedza tych podmiotów dotycząca sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowania na pracowników jest zgodna z aktualną sytuacją na rynku pracy województwa (w tym z monitoringiem zawodów nadwyżkowych i deficytowych)?*

Ocena adekwatności oferty edukacyjnej wymaga odniesienia jej do dynamicznie zmieniającej się sytuacji na poszczególnych lokalnych rynkach pracy. W tym kontekście każdorazowa diagnoza sytuacji na rynku pracy posiada ograniczoną czasowo użyteczność zarówno do przygotowywania oferty edukacyjnej, jak i oceny jej adekwatności. W związku z tym, w **ograniczonym stopniu należałoby odnosić się do danych wynikających z publikowanych z opóźnieniem raportów dotyczących monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych.** Powyższą tezę potwierdzają uczestniczący w badaniu eksperci publicznych służb zatrudnienia z terenu województwa kujawsko-pomorskiego. Podkreślają oni, iż z uwagi na dynamikę panującą na rynku trudno jednoznacznie wskazać, jakie zawody potrzebne są aktualnie na kujawsko-pomorskim rynku pracy. Dodatkowo zaznaczają, iż dane w przeważającej części raportów publikowanych przez publiczne służby zatrudnienia bazują jedynie na statystykach prowadzonych przez urzędy pracy, a tym samym odnoszą się tylko do pewnych segmentów rynku i nie odzwierciedlają całościowej struktury popytu na regionalnym rynku pracy.

Wyniki przeprowadzonej w ramach badania analizy dokumentów wskazują, iż w województwie odczuwalne są skutki kryzysu gospodarczego. Liczba osób bezrobotnych w okresie ostatnich czterech miesięcy, dla których dostępne są dane WUP (XI 2008 – II 2009) wzrosła o 22,26% (ze 103 088 osób do 126 037 osób) – nie jest to typowy wzrost sezonowy, gdyż dla porównania w tym samym okresie w latach 2007-2008 odnotowano jedynie wzrost o 5,02% (ze 120 517 osób do 126 571 osób).

Jednym z kluczowych czynników nasilania się problemu bezrobocia jest drastyczny spadek liczby ofert pracy. W lutym 2009 r. pracodawcy zgłosili do Urzędów Pracy jedynie 3374 oferty (dla porównania w lutym 2008 r. zgłoszonych zostało 5369 ofert, czyli spadek wynosi 37% w porównaniu do 2008 r.). Ponadto w statystykach odnotowywane są zwolnienia pracowników. W lutym do powiatowych urzędów pracy wpłynęło 11 zgłoszeń zamiaru zwolnienia pracowników dotyczących łącznie 506 osób (w styczniu było 6 zgłoszeń dotyczących 206 osób). Jednak podobne zgłoszenia miały miejsce także w lutym 2008 (6 zgłoszeń dotyczących łącznie 805 pracowników). Pomimo tego należy podkreślić, że trend negatywnej zmiany na rynku pracy jest wyraźny.

Największe zgłoszenia pochodziły z następujących przedsiębiorstw:

- i. Merinotex, Toruń – 358 osób,
- ii. MZK Sp. z o.o., Grudziądz – 49 osób,
- iii. WiWo Sp. z o.o., Krzyżanna – 34 osoby,

iv. R+S Meble 2005 Sp. z o.o. – 23 osoby.

Inną przyczyną wzrostu bezrobocia może być napływ emigrantów do Polski. Niestety nie ma wiarygodnych danych, dotyczących powrotu do województwa kujawsko-pomorskiego osób, które zdecydowały się na migrację zarobkową zwłaszcza w latach 2004-2006, po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Jednakże ten problem także może być powodem wzrostu liczby rejestrujących się w PUP bezrobotnych. Zgodnie z wypowiedzią prof. Krystyny Iglickiej, ekspert ds. demografii Centrum Stosunków Międzynarodowych, z października 2009 r., z powodu pogłębiającego się kryzysu do połowy 2009 r. w Irlandii i w Anglii pracę może stracić jedna trzecia zatrudnionych tam Polaków<sup>2</sup>.

Ważną informacją o rynku pracy jest zapotrzebowanie na konkretne zawody. **Do najbardziej poszukiwanych należą osoby wykonujące prace proste.** Wg raportu „Rynek pracy 2008”, najwięcej ofert pracy w województwie kujawsko-pomorskim dotyczyło następujących zawodów:

- i. gospodarze budynków – 10 834 oferty,
- ii. sprzedawcy i demonstratorzy – 5 504 oferty,
- iii. pracownicy obsługi biurowej, gdzie indziej niesklasyfikowani – 4 441 ofert,
- iv. pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni – 2 893 oferty,
- v. robotnicy przy pracach prostych w przemyśle – 2 624 oferty.

Uczestniczący w wywiadach pogłębionych przedstawiciele placówek edukacyjnych poproszeni zostali o wskazanie najważniejszych problemów rynku pracy dla województwa kujawsko-pomorskiego. Podkreślano pojawiające się skutki kryzysu – **zwiększającą się liczbę zwolnień i likwidację kolejnych zakładów**. Uczestnicy badania odwoływali się również do przewagi, jaką w regionie tworzy sektor rolniczy i związanych z tym faktem problemów w przekwalifikowaniu nadwyżki osób zatrudnionych w tym sektorze na działalność pozarolniczą.

W wywiadach podkreślano, iż znacznym problemem rynku są nie tylko posiadane kwalifikacje, ale i **postawy osób pozostających bez pracy**. Wiele osób nie jest realnie zainteresowanych podjęciem pracy, a co za tym idzie nie odczuwa potrzeby podnoszenia wiedzy i własnych kwalifikacji. Problemem jest również brak umiejętności aktywnego poruszania się po rynku pracy (cytat: „*Czasem myślę, że praca przyjdzie do nich*”). Wyraźnie podkreślana była potrzeba inwestowania i rozwoju obszaru doradztwa zawodowego.

Badane osoby odpowiedzialne za funkcjonowanie placówek edukacyjnych posiadały najczęściej **precyzyjną wiedzę zawężoną jednak do znajdujących się w bezpośrednim sąsiedztwie lokalnych rynków pracy; często nie potrafiły odnieść się do trendów panujących w całym regionie**. W udzielanych opiniach często przywoływany był **rozdzźwięk, jaki pojawia się pomiędzy danymi zawartymi w opracowaniach publicznych służb zatrudnienia a zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców**.

- *Czy podmioty te realizowały (bądź obecnie realizują) innowacyjne formy kształcenia w procesie nauczania?*

Podmioty generalnie realizują innowacyjne formy kształcenia. Przy czym wg opinii przedstawicieli szkół **wsparcie internetowe i elektroniczne wcale niekoniecznie wpływa na zainteresowanie słuchaczy podjęciem nauki**. Wg respondentów najpopularniejszą formą jest łączenie zajęć teoretycznych z praktycznymi w przedsiębiorstwach, następnie wykorzystywanie rozwiązań multimedialnych i symulacje. Po ok.  $\frac{1}{3}$  wskazań uzyskały takie innowacje, jak modułowy system kształcenia, gry szkoleniowe i szkolenia wyjazdowe. Platformy szkoleniowe IT wskazała  $\frac{1}{4}$  badanych. Najrzadziej dyrektorzy wskazywali na e-learning, tele- i video konferencje oraz blended learning. Wyniki prezentuje tabela 9.

<sup>2</sup> Za: [http://wyborcza.pl/1,76842,5843301,\\_Daily\\_Telegraph\\_\\_\\_Polacy\\_masowo\\_wracaja\\_z\\_Wysp.html](http://wyborcza.pl/1,76842,5843301,_Daily_Telegraph___Polacy_masowo_wracaja_z_Wysp.html) – artykuł z 24.10.2008 r., wygenerowano: 05.05.2009 r.

**Tabela 9. Placówki wprowadzające innowacyjne formy i metody nauczania z podziałem na szkoły publiczne i niepubliczne (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
E-learning	6	11%	8	21%	14	15%
Blended learning	12	21%	10	26%	22	23%
System modułowy kształcenia	22	39%	12	31%	34	35%
Gry szkoleniowe	23	40%	14	36%	37	39%
Szkolenia wyjazdowe	22	39%	11	28%	33	34%
Łączenie zajęć teoretycznych w szkole z praktycznymi zajęciami w przedsiębiorstwach	51	89%	32	82%	83	86%
Platformy szkoleniowe IT	17	30%	7	18%	24	25%
Tele- i wideokonferencje	10	18%	5	13%	15	16%
Wykorzystanie rozwiązań multimedialnych (np. telewizja edukacyjna)	43	75%	28	72%	71	74%
Symulacje	32	56%	20	51%	52	54%
Liczba respondentów, którzy udzielili odpowiedzi	57	-	39	-	96	-

*Uwaga: Respondenci mogli wybrać kilka odpowiedzi. Wartości procentowe nie sumują się do 100%.*

W przypadku najczęściej wskazywanej formy – łączenia zajęć teoretycznych z praktycznymi – przedstawiciele placówek wielokrotnie wskazywali na **problem w pozyskiwaniu pracodawców** oraz **niską jakość praktyk**, a także **konieczność odbywania praktyk w podmiocie, który zatrudnia pracowników posiadających uprawnienia pedagogiczne, co zdecydowanie ogranicza możliwości odbywania praktyk**. W tym zakresie podczas wywiadów dyrektorzy placówek wskazywali na potrzebę wsparcia pracodawców w organizacji praktyk (poprzez refundację kosztów, wsparcie przygotowania pedagogicznego opiekunów praktyk etc.).

- *Jaka część oferty podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne dostępna jest w formie e-learningu?*

Jedynie około 15% podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne prowadzi zajęcia w formie e-learningowej. Informacje na ten temat przedstawia tabela 10.

**Tabela 10. Odsetek podmiotów prowadzących zajęcia w formie e-learningu (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Tak	6	11%	8	21%	14	15%
Nie	50	89%	31	79%	81	85%
Razem	56	100%	39	100%	95	100%

Istotna jest tu **różnica pomiędzy podmiotami publicznymi a niepublicznymi – te drugie dwukrotnie częściej deklarowały prowadzenie zajęć w formie e-learningu.**

Drugą formą kształcenia, zbliżoną do e-learningu jest blended learning, czyli nauczanie mieszane, łączące w sobie elementy nauczania tradycyjnego i nauczania na odległość przez Internet. W tym przypadku odsetek placówek publicznych, deklarujących wykorzystywanie tej metody, był już dwukrotnie wyższy. Przedstawia ten wynik tabela 11.

Studia przypadku wskazują, iż silne jednostki prowadzą lub planują wprowadzenie działań e-learningowych, jednakże na przeszkodzie stoją rozwiązania prawne i brak perspektyw dotyczących szkolnego kształcenia dorosłych w takiej formie.

**Tabela 11. Odsetek podmiotów prowadzących zajęcia w formie blended learningu (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Tak	12	21%	10	26%	22	23%
Nie	45	79%	28	74%	73	77%
Razem	57	100%	38	100%	95	100%

W przypadku blended learningu nie występuje także, aż tak duża różnica między placówkami publicznymi a niepublicznymi.

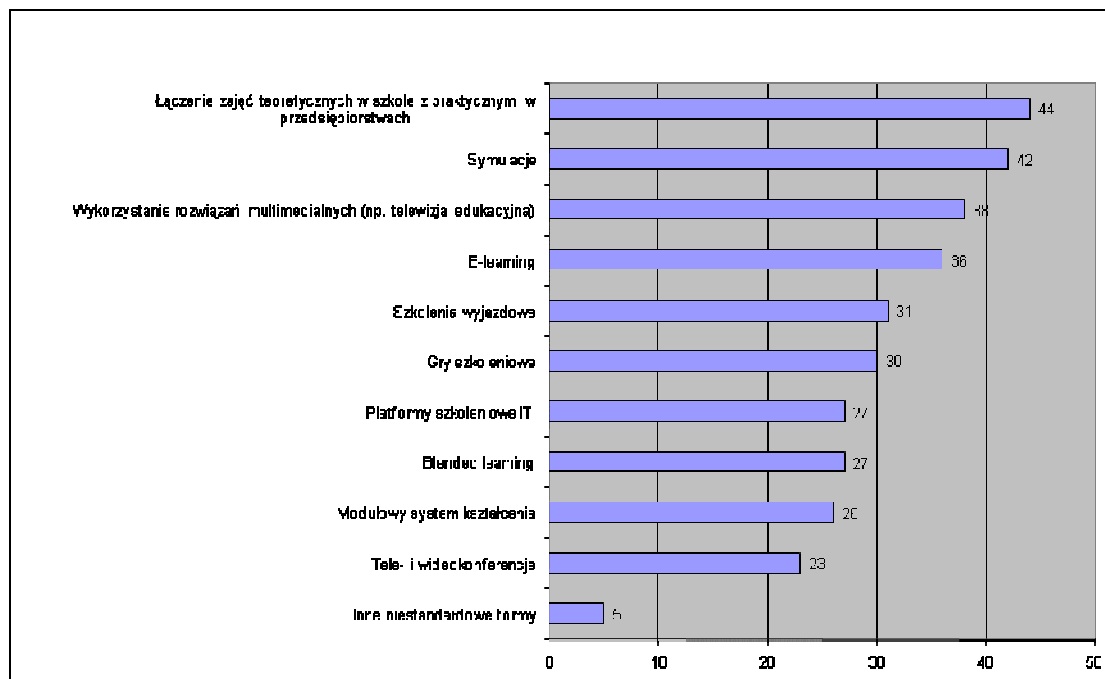
Dane z indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazują na fakt, iż **stosunkowo niewielka ilość działań podejmowanych w formie e-learningowej wynika także z problemów i niejasności prawnych.** Ministerstwo Edukacji Narodowej nie określiło zasad, w jaki sposób można rozliczać czas pracy nauczyciela, prowadzącego zajęcia e-learningowe. Ponadto szkoły wyższe mogą stosować e-learning ustawowo, zaś w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych (w szkołach dla dorosłych) może on być jedynie elementem wspomagającym nauczanie.

- *Jakie są plany wprowadzenia nowych form nauczania przez podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne?*

Badane placówki zainteresowane są rozwojem form nauczania, w tym tych uwzględniających wykorzystanie współczesnych technologii informatycznych. Jak jednak wynika z wywiadów pogłębionych w znacznej mierze rozwój wykorzystania narzędzi e-learningu blokują ramy prawne wspomniane wyżej.



**Rysunek 7. Odsetek placówek planujących wprowadzenie nowych form i metod nauczania (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)**



W opinii uczestniczących w badaniu ekspertów, pomimo postępów legislacyjnych w tym zakresie i znacznego zainteresowania wdrożeniem tych rozwiązań do programów nauczania czynnikiem blokującym będą przez najbliższy czas wciąż **niedoprecyzowane ramy prawne** – np. zasady rozliczania nauczyciela prowadzącego zajęcia w oparciu o tę formę kształcenia. W chwili obecnej część badanych placówek jest w trakcie wdrażania e-learningu jako uzupełniającej formy kształcenia ogólnego. Uczestnicy badania zgłaszali **wątpliwości co do możliwości zawężenia kształcenia zawodowego tylko do formy e-learningu**, podkreślając jednocześnie przydatność platform e-learningowych. **Przedstawiciele jednostek uczestniczących w badaniu zamierzają w dalszym stopniu rozwijać lub tworzyć platformy e-learningowe**, wykorzystując ich multimedialny charakter do dystrybucji materiałów dydaktycznych (skryptów, rysunków technicznych, filmów, programów etc.).

Przeważająca część uczestniczących w wywiadach pogłębionych dyrektorów placówek podkreślała potrzebę **inwestowania w najbliższym czasie w tworzenie pracowni symulacyjnych** (cytat: „Pracownie symulacyjne cechuje wysoka skuteczność – mam nadzieję, że szybko uda mi się stworzyć taką pracownię”), podkreślając przy tym **ograniczenia finansowe**, które w znacznym stopniu warunkują możliwość wprowadzenia tej formy do oferty placówki. W udzielanych wypowiedziach pojawiły się również głosy krytyczne w stosunku do zasadności inwestowania w pracownie symulacyjne (cytat: „Jeśli w danym regionie byłby prężny przemysł, to wtedy byłby sens je wprowadzać. (...) Ale to olbrzymi koszt. (...) Pracownia wymaga wysokich kosztów – a koszty muszą się zwrócić”).

Uczestnicy badania podkreślali potrzebę rozwijania **modułowego systemu kształcenia** (cytat: „Na coraz bardziej wyspecjalizowanym rynku coraz częściej pojawia się potrzeba wprowadzania w firmach job rotation (...), ale nie ma tego kim dokonywać – pracownicy muszą być przygotowani do elastycznego przenoszenia na inne stanowiska (...) z tego wynika duża potrzeba kształcenia modułowego”).

## Ramka 1. Modułowy system kształcenia

**Modułowy system kształcenia** – forma kształcenia, w ramach którego proces kształcenia zostaje oparty na modułach (nie ma wyodrębnionych programów nauczania dla poszczególnych przedmiotów), obejmujących zintegrowane treści kształcenia z różnych dziedzin. Z modułów są tworzone modułowe programy kształcenia. Charakterystycznymi cechami kształcenia modułowego, w odróżnieniu od kształcenia przedmiotowego, są następujące założenia:

- proces uczenia się dominuje nad procesem nauczania,
- uczeń jest podmiotem w procesie kształcenia zawodowego, może podejmować decyzje dotyczące kształcenia w zależności od własnych potrzeb i możliwości,
- rozwiązania organizacyjno-programowe dają możliwość uzyskania kwalifikacji zawodowych różnymi drogami,
- każdy moduł zaliczany oddzielnie daje uprawnienia do wykonywania pracy zawodowej,
- przejście do kolejnej jednostki dydaktycznej następuje po ocenie i zaliczeniu przez ucznia jednostki poprzedniej,
- kształcenie odbywa się na zasadach transferu przyswajania umiejętności i wiedzy,
- programy kształcenia są elastyczne, poszczególne jednostki można wymieniać, modyfikować, uzupełniać oraz dostosowywać do poziomu uzyskiwanych kwalifikacji, wymagań i potrzeb gospodarki oraz lokalnego rynku pracy.

Program na potrzeby kształcenia modułowego powinien być tak zaprojektowany, aby uczący mogli wybrać oddzielny moduł (moduły), które najlepiej odpowiadają ich indywidualnym potrzebom i umiejętnościom oraz mogli rozpocząć lub zakończyć edukację zgodnie z ich potrzebami. Uczący się może uzyskać zaświadczenie potwierdzające uzyskanie kwalifikacji zawodowych właściwych danemu modułowi. Programy modułowe dla poszczególnych zawodów mogą spełniać podwójną rolę. Po pierwsze mogą stanowić podstawową dokumentację programową dla nauczania zawodu, z drugiej strony poszczególne moduły mogą wejść do banku modułów, który pozwoli na tworzenie nowych układów i kombinacji, nowych programów modułowych. (za Słowniczkiem Oświatowym Wydawnictw Szkolnych i Pedagogicznych, [www.wsipnet.pl/oswiata/os\\_sownik.php](http://www.wsipnet.pl/oswiata/os_sownik.php), wygenerowano dnia 18.03.2009 r.).

- *Jak podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne oceniają zapotrzebowanie na innowacyjne formy kształcenia?*

Podczas wywiadów generalnie dyrektorzy placówek **uznawali za konieczne wdrażanie innowacyjnych form w ich placówkach**. Szczególnie w zakresie e-learningu wskazywali na jego duże znaczenie we wsparciu procesu nauczania, zwłaszcza w przypadku zmiany prawa. Do pewnego stopnia potwierdzają to wyniki ankiet CATI: w sumie 45% dyrektorów stwierdza, że zainteresowanie jest duże lub bardzo duże, a tylko 19% odpowiada, że nie ma zainteresowania lub jest ono słabe. W przypadku nauczycieli już ponad połowa (55%) obserwuje zainteresowanie. Zgodnie z wcześniejszymi informacjami, więcej odpowiedzi wskazujących na zainteresowanie tego typu metodami nauczania wykazują przedstawiciele szkół niepublicznych – co pokazują tabele 12 i 13. Jednocześnie stosunkowo niewiele szkół (niewiele ponad  $\frac{1}{3}$  placówek publicznych) deklaruje plany jego wdrożenia.

Co ciekawe, w trakcie panelu ekspertów wskazywano, iż **niekoniecznie innowacyjne formy kształcenia są bodźcem dla potencjalnych słuchaczy w podejmowaniu decyzji o wyborze kierunku lub oferty nauczania**.



**Tabela 12. Zainteresowanie innowacyjnymi formami i metodami kształcenia wśród uczniów (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
W ogóle nie ma zainteresowania	2	4%	1	3%	3	3%
Zainteresowanie jest słabe	7	13%	7	19%	14	16%
Zainteresowanie jest przeciętne	22	42%	10	27%	32	36%
Zainteresowanie jest duże	19	37%	13	35%	32	36%
Zainteresowanie jest bardzo duże	2	4%	6	16%	8	9%
<b>Razem</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**Tabela 13. Zainteresowanie innowacyjnymi formami i metodami kształcenia wśród uczniów (źródło: CATI – nauczyciele)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
W ogóle nie ma zainteresowania	1	2%	2	8%	3	4%
Zainteresowanie jest bardzo słabe	4	7%	1	4%	5	6%
Zainteresowanie jest przeciętne	21	37%	5	21%	26	31%
Zainteresowanie jest duże	26	46%	13	54%	39	47%
Zainteresowanie jest bardzo duże	5	8%	2	8%	7	8%
<b>Razem</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>95%</b>	<b>80</b>	<b>96%</b>

Dyrektorzy podkreślali różne walory innowacyjnych form, a w szczególności nauczania przez Internet (**wspomaganie uczniów o niskiej mobilności lub dostępności do środków komunikacji publicznej, redukowanie kosztów, podnoszenie efektywności nauczania i jego atrakcyjności**).

Przeprowadzone studia przypadku wskazują, iż placówki w większości mogłyby pozwolić sobie przy aktualnym stanie zasobów na wprowadzanie innowacyjnych form nauczania, jednakże największą barierą jest chłonność rynku.

- *Jakie innowacyjne formy kształcenia powinny być rozwijane przez podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne?*

Dane z wywiadów indywidualnych wskazują, że przede wszystkim, ze względu na niski stopień mobilności uczniów, powinno być wprowadzane **nauczanie przez Internet (e-learning i blended learning)**. Kosztochłonność i czasochłonność dojazdów zniechęca uczniów do kontynuowania nauki. Instytucje, które realizują e-learning, generalnie pozytywnie oceniają zainteresowanie słuchaczy tą formą kształcenia. Jako szczególnie ważną i atrakcyjną formę nauczania wymieniano w wywiadach indywidualnych **kształcenie w formach zaocznych, w tym również wspomagane internetowo**.

Innym ważnym innowacyjnym elementem, który powinien być wprowadzany wg respondentów wywiadów indywidualnych, jest **kształcenie modułowe**. Pozwala ono na zachowanie elastyczności i bieżące dostosowywanie do potrzeb rynku pracy.

Przedstawiciele placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne zgłaszali także zapotrzebowanie na działania edukacyjne w formie **symulacji** praktycznej pracy. W tym celu potrzebne są pracownie symulacyjne, np. obrabiarki sterowane numerycznie, co wiąże się niestety z dużymi kosztami.

Aby wprowadzić powyższe formy, potrzebne są jednak nie tylko dodatkowe środki finansowe, ale także zmiany prawne i organizacyjne.

### 3.2. Podsumowanie i wnioski cząstkowe

- Odnotowuje się spadek zainteresowania ofertą publicznych podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne:
  - Ilościowa oferta placówek edukacyjnych przekracza zgłaszany przez rynek popyt;
  - Duża część słuchaczy placówek przerywa naukę;
  - Wiele placówek prowadzących kształcenie dorosłych decyduje o jego zawieszeniu ze względu na zbyt małą liczbę zainteresowanych;
  - Dostosowanie do potrzeb rynku pracy nie zawsze przekłada się na większe zainteresowanie odbiorców oferty edukacyjnej, gdyż decyzja wyboru placówki kształcenia podejmowana jest często ze względów nie związanych z rynkiem pracy.
- Publiczne podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne nie są w pełni przygotowane do realizacji działań w zakresie potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy:
  - Istniejące uwarunkowania prawne, zwłaszcza system wynagradzania nauczycieli uniemożliwiają lub utrudniają dostosowanie jednostek do potrzeb rynku pracy;
  - Dynamika zmian rynkowych znacznie wyprzedza zdolności operacyjno-organizacyjne placówek;
  - Dostosowanie do potrzeb rynku pracy wymaga dobrej jakości sprzętu, wykorzystywanego w procesie edukacyjnym, a ten niejednokrotnie nie jest dostosowany do realiów panujących u pracodawców;
  - Pracodawcy zwracają uwagę na niedostatki wiedzy praktycznej wśród absolwentów;
  - Trudności z dostosowaniem oferty publicznych podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne do potrzeb rynku pracy wynikają w dużej mierze z niewystarczającej współpracy z pracodawcami;
  - W województwie kujawsko-pomorskim występuje duże zróżnicowanie rynku placówek publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne – istnieje kilka jednostek działających bardzo prężnie i duża liczba jednostek małych, borykających się z problemami, zwłaszcza w mniejszych miejscowościach.
- Publiczne podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne generalnie oceniają swój stopień wiedzy na temat potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy jako wystarczający lub dobry.

- Do najczęściej wykorzystywanych źródeł wiedzy na temat lokalnego i regionalnego rynku pracy, wykorzystywanych przez publiczne podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne, należą dane z Powiatowych Urzędów Pracy, informacja zwrotna od słuchaczy oraz kontakty z pracodawcami. Stosunkowo najmniej instytucji wymieniało kontakty z organizacjami pracodawców i dane z Kuratorium Oświaty.
- Dane z raportów z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych nie są satysfakcjonującym źródłem informacji, przedstawiają bowiem dane z opóźnieniem (a przy tym dane dotyczące fragmentu rynku pracy), a jednocześnie proces tworzenia i rozwoju nowych kierunków trwa zaś stosunkowo długo.
- Istnieją różnice między danymi zawartymi w oficjalnych raportach dotyczących popytu na pracę, a informacjami przekazywanymi bezpośrednio przez pracodawców. Do głównych czynników wpływających na powyższą sytuację zaliczyć należy fakt, iż statystyki PSZ nie obejmują pełnego obrazu strony popytowej pracodawców – część pracodawców nie korzysta z usług PSZ i nie zgłasza wolnych etatów. Należy również podkreślić fakt, iż niska gotowość współpracy pracodawców przy realizacji badań i analiz przekłada się na osiągnięte w ich ramach rezultaty.
- Część podmiotów realizuje innowacyjne formy kształcenia w procesie nauczania (rozwiązania multimedialne, modułowy system kształcenia, gry szkoleniowe, szkolenia wyjazdowe).
- E-learning i blended learning są stosunkowo rzadko wdrażane w publicznych podmiotach prowadzących formalne kształcenie ustawiczne.
- Podmioty niepubliczne częściej wdrażają e-learning i blended learning niż podmioty publiczne. Powyższa sytuacja ma swoje uzasadnienie m.in. w zawężających elastyczność placówek publicznych regulacjach prawnych określających zasady wynagradzania.
- Do najważniejszych barier związanych z wdrażaniem nowych form i metod nauczania należą problemy finansowe i sprzętowe.
- Duża część instytucji podkreśla potrzebę inwestowania w tworzenie pracowni symulacyjnych.
- Uczestnicy badania podkreślają potrzebę rozwijania modułowego systemu kształcenia jako sposobu szybkiego reagowania na zmiany na rynku pracy.
- Mimo, iż publiczne podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne wysoko oceniają zapotrzebowanie na innowacyjne formy kształcenia, formy te – co wynika z badań jakościowych – niekoniecznie są dla słuchaczy bodźcem do podjęcia decyzji o wyborze kierunku lub oferty nauczania.

### 3.3. Mechanizmy zwiększające zainteresowanie podmiotami prowadzącymi formalne kształcenie ustawiczne

- *Jaka część aktualnej oferty podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne skierowana jest do grup docelowych Działania 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki?*

Grupa docelowa Działania 9.3 PO KL obejmuje osoby w wieku 25 – 64 lat (oraz osoby nie uczące się w wieku 18 – 24 lat) zgłaszające z własnej inicjatywy chęć kształcenia ustawicznego w formach szkolnych. Część oferty podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne jest skierowana do tych osób (należy tylko wspomnieć o tym, co stwierdzono podczas badania – że pojawia się tendencja do zamykania oddziałów dla dorosłych ze względu na coraz mniejsze zainteresowanie).

Zakres działań placówek jest generalnie zbieżny z zakresem Działania 9.3 PO KL, przy czym uwarunkowania organizacyjne i finansowe jednostek w znacznym stopniu ograniczają możliwość realizowania poszczególnych typów działań oraz ich łączenie (szczególnie dotyczy to kształcenia osób dorosłych).

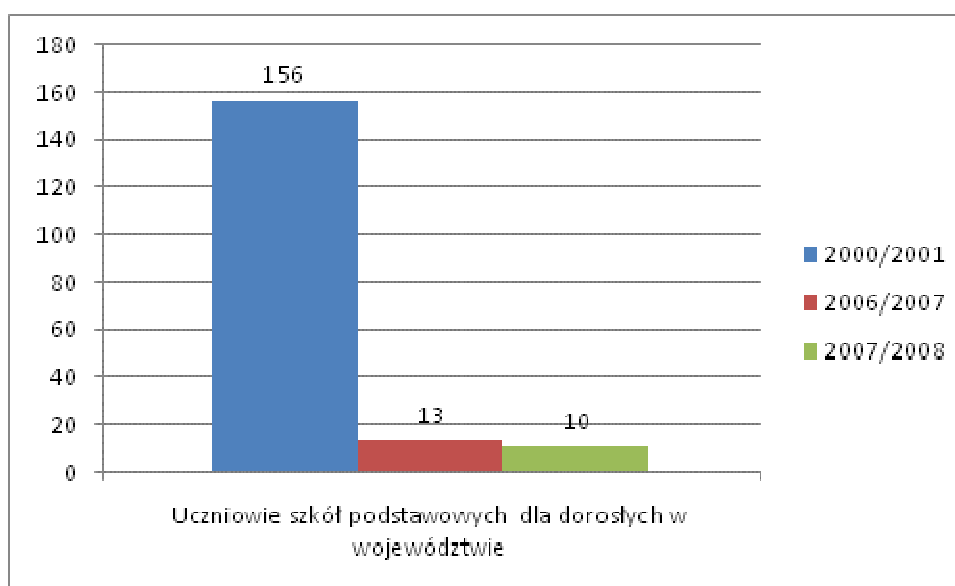
Projekty w ramach Działania 9.3 mogą wręcz dotychczasową ofertę poszerzyć pod względem jakościowym i ilościowym, a także udostępnić dla grup do tej pory nią nieobjętych:

- pod względem jakościowym poprzez:
  - przygotowanie i wdrożenie nowych form kształcenia w tym form innowacyjnych;
  - uruchomienie nowych kierunków zgodnych z oczekiwaniami rynku pracy (na bazie monitoringu);
  - uzupełnienie kształcenia o doradztwo zawodowe;
  - zapewnienie środków na dodatkowe finansowanie lub pozyskanie nauczycieli zawodu i/lub ewentualne praktyki zawodowe;
- pod względem ilościowym poprzez:
  - uruchomienie nowych kierunków kształcenia;
  - zwiększenie naboru;
- pod względem dostępności dla nowych grup poprzez:
  - zwiększenie promocji i informacji o atutach i potrzebach edukacji ustawicznej;
  - finansowanie usług dodatkowych – dojazdów, noclegów, posiłków, opieki nad dziećmi i osobami zależnymi;
  - sprowadzenie edukacji bliżej potencjalnego odbiorcy na poziom gminy/sołectwa;
  - finansowanie często wysokich kosztów potwierdzania kwalifikacji zdobytych w sposób pozaformalny.
- *Czy oferta edukacyjna podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne jest atrakcyjna dla osób wskazanych w grupie docelowej Działania 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki?*

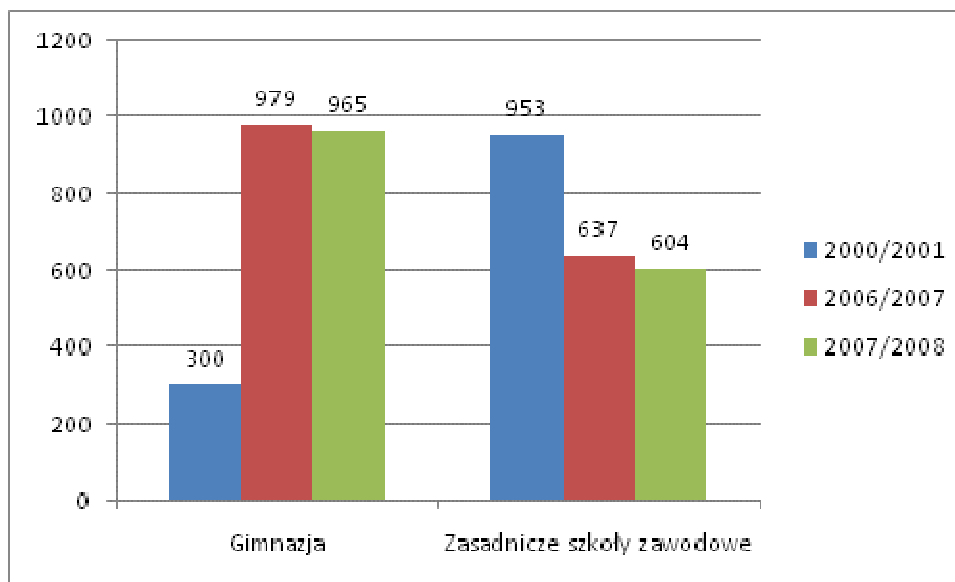
Analiza danych wskazuje przede wszystkim na ogólny problem z atrakcyjnością działań podejmowanych przez podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne (patrz tabela 1). **Ponad 40% badanych instytucji publicznych (CATI) deklaruje, iż zainteresowanie ich działaniami zmniejszyło się w ciągu ostatnich trzech lat** (w przypadku instytucji niepublicznych tylko niewiele ponad 30%).

Podobny obraz przedstawia analiza informacji pozyskanych z Banku Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego dotyczących szkół dla dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim (rysunki 9 – 11). Dane zostały przedstawione dla następujących lat szkolnych: 2000/2001, 2006/2007 i 2007/2008. Taki dobór lat miał na celu przedstawienie po pierwsze istotnej zmiany ilościowej pomiędzy początkiem XXI wieku a chwilą obecną, a po drugie różnicy między ostatnimi dwoma latami szkolnymi, dla których dostępne są dane.

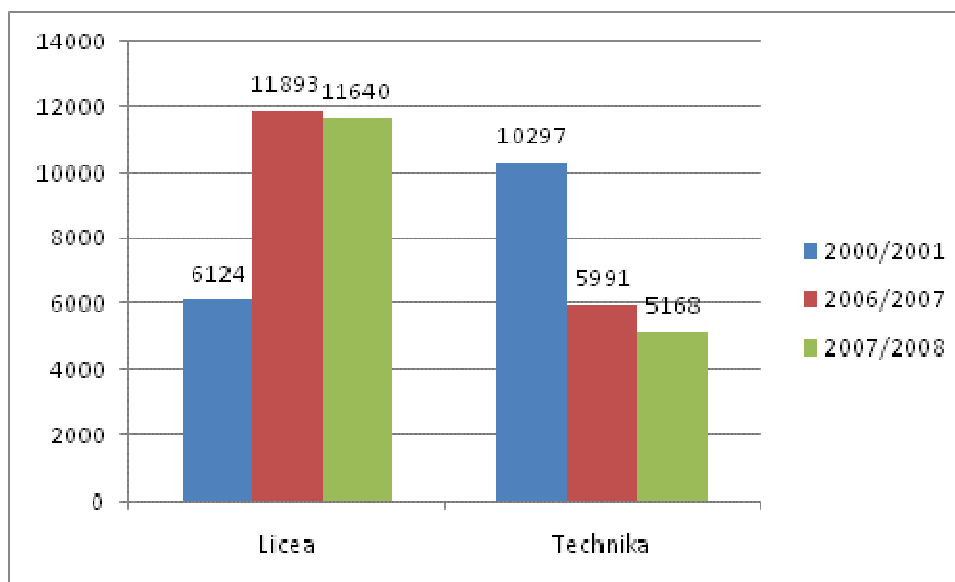
**Rysunek 8. Uczniowie szkół podstawowych dla dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)**



**Rysunek 9. Uczniowie gimnazjów i zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)**



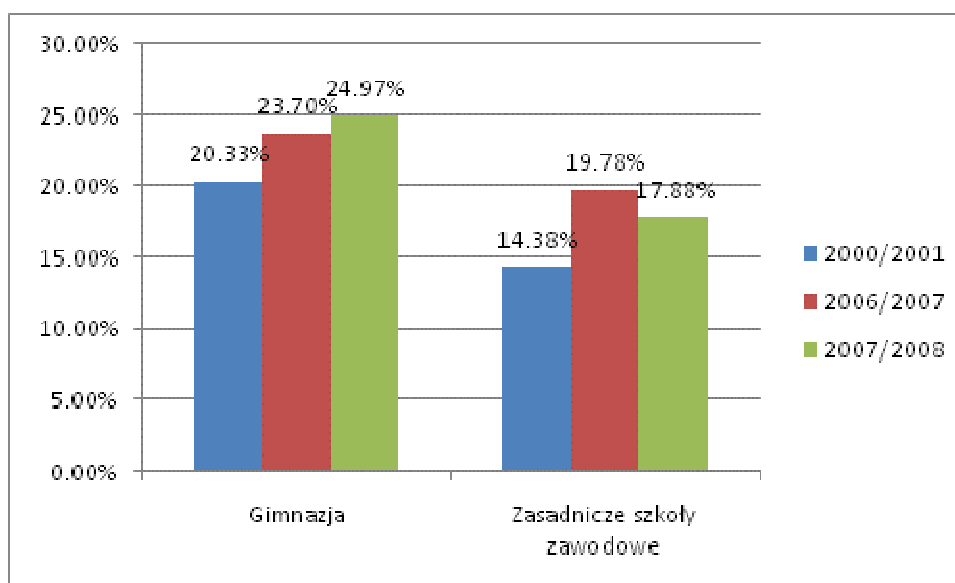
**Rysunek 10. Uczniowie liceów ogólnokształcących i techników dla dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)**



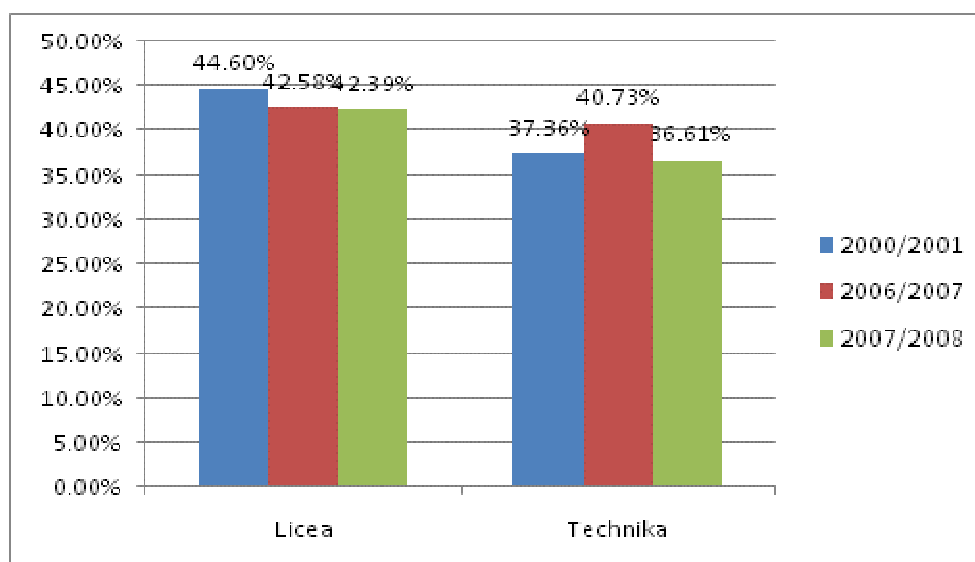
Powyższe dane wskazują, że **liczba osób uczących się w szkołach dla dorosłych w większości przypadków maleje systematycznie od roku 2001**. Wszystkie typy szkół odnotowały spadek liczby uczniów między rokiem szkolnym 2006/2007 a 2007/2008. Pomiedzy 2001 a 2006 wzrosła liczba osób dorosłych uczących się w gimnazjach (przyczyną takiej sytuacji może być po pierwsze powolne dostosowywanie się do reformy edukacji z 1999 r. – gimnazja dla dorosłych zaczęły dopiero powstawać) i liceach ogólnokształcących.

Z danych GUS wynika także, że **udział kobiet w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych w województwie kujawsko-pomorskim generalnie jest niski** i waha się od 17,88% w przypadku szkół zawodowych do 42,39% w przypadku liceów ogólnokształcących (rysunki 11-12).

**Rysunek 11. Uczniowie gimnazjów i zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych w województwie – odsetek kobiet (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)**



**Rysunek 12. Uczniowie liceów ogólnokształcących i techników dla dorosłych w województwie – odsetek kobiet (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)**



Program Operacyjny Kapitał Ludzki, jako jeden z najważniejszych problemów związanych z edukacją, wymienia bardzo niski udział osób w wieku 25-64 w kształceniu ustawicznym (na poziomie kraju). Wg diagnozy do Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (dane 2005), województwo kujawsko-pomorskie należy do regionów o stosunkowo wysokim udziale osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (piąte miejsce w Polsce), jednakże okazuje się, iż sytuacja od tego czasu uległa zmianie – obecnie województwo znajduje się wśród pięciu regionów o najniższym odsetku uczestników kształcenia ustawicznego, co pokazują dane tabeli 14.

**Tabela 14. Odsetek osób w wieku 25-64 uczestniczących w kształceniu ustawicznym wg województw (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)**

Jednostka terytorialna	Ogółem
	2007 - %
ŁÓDZKIE	3,5
ŚWIĘTOKRZYSKIE	3,6
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	3,7
PODKARPACKIE	3,8
KUJAWSKO-POMORSKIE	3,9
LUBUSKIE	4,0
WIELKOPOLSKIE	4,1
PODLASKIE	4,2
MAŁOPOLSKIE	4,5
OPOLSKIE	4,5
POMORSKIE	4,9
ŚLĄSKIE	5,1
ZACHODNIOPOMORSKIE	5,3
DOLNOŚLĄSKIE	5,7
LUBELSKIE	6,0
MAZOWIECKIE	8,3

Do najważniejszych przyczyn zmniejszającego się zainteresowania ofertą publicznych podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne wg respondentów badań jakościowych należą m.in.:

- duża konkurencja ze strony jednostek niepublicznych,
- problemy z godzeniem życia rodzinnego i zawodowego,
- problemy demograficzne (migracje zawodowe itp.).

Uczestniczący w badaniu eksperci podkreślali także **słabnące zainteresowanie wieloletnimi programami edukacyjnymi na rzecz krótkich programów kształcenia pozwalających na zdobycie nowych kwalifikacji i uprawnień**. Przedstawiciele szkół podkreślali, iż problemem jest brak możliwości finansowania osobom kończącym szkołę egzaminów i kursów zawodowych w zakresach zgodnych z kierunkiem kształcenia (uprawnienia SEP, uprawnienia wózków widłowych etc.) – (cytat: „Te uprawnienia wpływają na ich sytuację zawodową i często trzeba łączyć je z kształceniem formalnym”). Jak było wykazywane, **tak skonstruowana oferta spotkałaby się z dużo większym zainteresowaniem i mogłaby nie tylko przyciągnąć większą ilość chętnych, ale i zwiększyć prawdopodobieństwo ukończenia programów kształcenia przez przystępujące do nich osoby** (cytat: „Tylko dodatkowe kompetencje wspomagają zainteresowanie. (...) Informacje o tym, że uzyskiwane byłyby także inne uprawnienia motywowałyby ludzi do uczestnictwa w takiej ofercie edukacyjnej”). W trakcie panelu ekspertów zwrócono uwagę, że takie szkolenia mogłyby być realizowane nie tylko przez CKU, które je prowadzi, ale także przez same szkoły – w miarę posiadanych przez nie kompetencji. Podkreślano przy tym trudności, jakie nastroją obecne zasady realizacji PO KL (cytat: „W 9.3 zawężana jest możliwość rozszerzania uprawnień, z którymi wychodzi uczeń ze szkoły”).



Z kolei wyniki wywiadów pogłębionych wskazują, że **potencjalni słuchacze rezygnują z form szkolnych takich jak kształcenie policealne, np. na rzecz studiów licencjackich z uwagi na wyższą rangę tego typu formy kształcenia w odbiorze społecznym** przy jednoczesnym niewiele dłuższym okresie kształcenia.

Analizując atrakcyjność oferty edukacyjnej podmiotów publicznych prowadzących kształcenie ustawiczne podkreślić należy, iż jak wynika z uzyskanych w trakcie badania informacji, **atrakcyjność oferty kształcenia ustawicznego nie zawsze wynikała z pobudek merytorycznych** (cytat: „część osób traktowała uczestnictwo w kształceniu ustawicznym jako możliwość ucieczki przed wojskiem, lub wpisywało się tylko do szkoły by mieć zniżki”).

- *Jakie elementy oferty edukacyjnej podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne są najbardziej atrakcyjne dla osób wskazanych w grupie docelowej Działania 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki? Czy działania te odpowiadają potrzebom rynku pracy i zapewniają trwałość rezultatów?*

W ramach badania zapytano dyrektorów szkół, jakie czynniki, w ich opinii, szczególnie wpływają na zainteresowanie potencjalnych słuchaczy ofertą szkoły. Respondenci byli proszeni o ocenę poszczególnych aspektów na skali od 1 do 5. Zatem odpowiedzi 3 należy traktować jako neutralne, a elementy ocenione poniżej 3 jako nieistotne. Odpowiedzi na to pytanie dają obraz atrakcyjności poszczególnych elementów oferty szkół dla osób dorosłych (patrz tabela 15).

**Tabela 15. Ocena motywów, którymi kierują się słuchacze przy wyborze placówki (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Lp.	Motywy	Średnia ocen
1	Niska cena lub darmowe kształcenie	4,59
2	Wysoka jakość kadry	4,30
3	Ciągłe unowocześnianie oferty	4,19
4	Możliwość uzyskania zaświadczenia/dyplomu	4,16
5	Wysoka jakość procesu edukacyjnego	4,05
6	Atrakcyjne metody nauczania	4,00
7	Szeroka oferta programowa	3,89
8	Jakość sprzętu	3,88
9	Łatwość znalezienia pracy	3,86
10	Bliskość miejsca zamieszkania	3,81
11	Względy towarzyskie	3,00
12	Łatwość nauki (poradzenia sobie w szkole)	2,88

Trzy poczynione w ramach tego pytania obserwacje są szczególnie istotne dla dalszego kształtowania wsparcia dla placówek publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne:

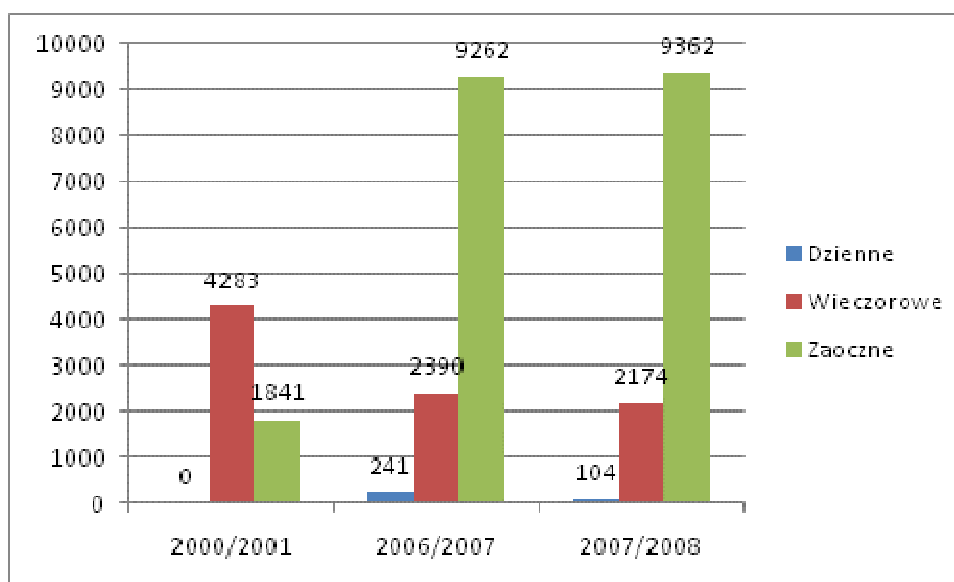
- po pierwsze **tym, co szczególnie przyciąga wielu uczniów, jest w przypadku placówek publicznych przede wszystkim cena lub możliwość darmowej nauki,**
- po drugie – **sama oferta edukacyjna nie jest tak ważna, jak kadra prowadząca zajęcia,**
- po trzecie – łatwość znalezienia pracy, czyli stopień dostosowania do potrzeb rynku pracy jest jednym z mniej ważnych czynników (**dopiero na 9 miejscu**).

Należy tutaj dodatkowo pamiętać, iż powyższe dane przedstawiają samoocenę dyrektorów. Dla zweryfikowania przydatne byłyby dodatkowe badania przeprowadzone na grupie aktualnych lub potencjalnych słuchaczy.

Dane z indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazują, iż **najważniejszym i najbardziej atrakcyjnym dla odbiorców elementem oferty placówek jest profesjonalne kształcenie zawodowe, zakładające współpracę z przedsiębiorcami, praktyki u przedsiębiorców i możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce.**

Pod względem form nauczania coraz mniej atrakcyjny dla uczniów jest stosowany często tryb wieczorowy zajęć. **Najatrakcyjniejszy natomiast jest tryb zaoczny zajęć.** Rysunek 13 przedstawia dane dotyczące uczniów w poszczególnych trybach nauczania (w podziale na tryb dzienny, wieczorowy i zaoczny) w latach szkolnych 2000/2001, 2006/2007 i 2007/2008.

**Rysunek 13. Uczniowie szkół dla dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim wg form kształcenia i lat (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)**



Uczestnicy panelu ekspertów stwierdzili, że atrakcyjne są krótkie formy uzyskiwania kwalifikacji. Słuchacze nie chcą się kształcić przez trzy lub więcej lat, gdyż nie mają możliwości, potrzeb, motywacji. Najgorsza w tym przypadku jest sytuacja osób z bardzo niskim wykształceniem – dalsze kształcenie stosunkowo najmniej ich interesuje. Atrakcyjność mogą zwiększyć usługi dodane – zdobycie nowych certyfikatów i uprawnień, łączenie form szkolnych z formami kursowymi. Na atrakcyjność wpłynęłoby także prowadzenie dodatkowych zajęć motywacyjnych, gdyż jednym z najważniejszych problemów wykrytych podczas panelu ekspertów i wywiadów indywidualnych jest przerywanie nauki przez słuchaczy (m.in. z powodu **trudności w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego**).

- *Jakie mechanizmy należałoby wypracować by zwiększyć atrakcyjność oferty tych podmiotów?*

Zwiększenie atrakcyjności oferty podmiotów publicznych wymaga uelastycznienia ich działania w celu uzyskania dobrej pozycji konkurencyjnej wobec podmiotów prywatnych, gdzie obecnie wzrasta liczba uczniów (por. tabela 1).

W opinii ekspertów uczestniczących w panelu konieczne jest więc:

- **uelastycznienie działania oświaty** w zakresie wynagradzania nauczycieli, wprowadzania innowacyjnych form nauczania, zarządzania i podejmowania decyzji (pewne symptomy już się pojawiają w prawie oświatowym w zakresie zatrudniania nauczycieli zawodu czy też w zakresie zatwierdzania programów);
  - **uniezależnienie od podmiotów prowadzących** m. in. poprzez wzmocnienie pozycji dyrektora szkoły, tak, by nie był zakładnikiem pomysłów i oczekiwań organu założycielskiego (samorządu);
  - **tworzenie wielosektorowych partnerstw** na poziomie regionalnym i lokalnym, odpowiedzialnych za:
    - **koordynowanie współpracy z pracodawcami, stałe jej promowanie i wzmocnianie** (zarówno w zakresie współpracy ze szkołą, ustalania programów, modyfikacji programów, prowadzenia praktyk jak i udziału w badaniach i analizach a także umożliwianiu i promowaniu wśród pracowników edukacji ustawicznej);
    - **koordynację powstawania i modernizowania kierunków**, otwierania pracowni symulacyjnych etc.;
    - **wspólną promocję edukacji ustawicznej wśród potencjalnych odbiorców i pracodawców**;
    - **badania i analizy popytu na pracę (obecnego i przyszłego) oraz trendów i oczekiwań jakościowych pracodawców**, popytu na edukację w tym oczekiwań potencjalnych odbiorców edukacji;
  - **umożliwienie realizacji dodatkowych (uzupełniających) krótkich form szkoleniowych w ramach Działania 9.3** (np. uprawnienia na wózki widłowe, prawo jazdy, uprawnienia spawalnicze itp.);
  - **umożliwienie realizacji działań podnoszących motywację do kontynuowania nauki**, działań podnoszących poziom integracji grup etc.;
  - konieczność **promowania edukacji ustawicznej zarówno wśród odbiorców bezpośrednich, jak i wśród pracodawców**, żeby umożliwiali pracownikom uczestnictwo w edukacji ustawicznej.
- Dodatkowo badania prowadzone w ramach studiów przypadku wskazują, że konieczny jest również **wzrost rangi nauczania zawodowego w odbiorze społecznym**, a także **wzrost rangi edukacji ustawicznej** (głównie poprzez promocję – zarówno wśród beneficjentów jak i wśród pracodawców).
- *Jakie nowe kierunki kształcenia powinny być realizowane przez podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne?*

Jak już wspomniano, zmieniająca się dynamicznie sytuacja na rynku pracy w powiązaniu z niepełnym obrazem rynku pochodzącym z analiz publicznych służb zatrudnienia w znacznym stopniu uniemożliwia wskazanie trafnej diagnozy – szczególnie w aktualnej, niestabilnej sytuacji rynkowej spowodowanej zachwianiem funkcjonowania rynków finansowych i pogłębiającym się kryzysem gospodarczym.

W tym kontekście należy wskazać, iż dla odpowiedzi na to pytanie konieczne byłoby podparcie się kompleksowym zestawem wyników badań i prognoz rynku, które uwzględniałyby modele prognozowania trendów popytowych i byłyby powiązane ze stałym monitoringiem sytuacji panujących na lokalnych rynkach. Wobec braku tych danych autorzy raportu zmuszeni są poprzestać na przywołaniu prognoz podawanych przez uczestników wywiadów pogłębionych, którzy opierając się na intuicyjnym wyczuciu rynku, próbowali wskazać, jak w ciągu najbliższych 5 lat zmieniać się będzie zapotrzebowanie na kwalifikacje.

Uczestnicy wywiadów pogłębionych odwołując się do planowanych w najbliższych latach inwestycji infrastrukturalnych w regionie (budowa autostrad) wskazywali potrzebę kształcenia w szeroko rozumianym **obszarze budowlanym powiązanym z drogownictwem, geodezją i logistyką**.

Prognozowano w trakcie badania rozwój zapotrzebowania na **usługi turystyczne i okołoturystyczne**.

W odniesieniu do nowych zawodów wskazywano potrzebę kształcenia **mechatroników** (w tym szczególnie **operatorów obrabiarek skrawających**) i **specjalistów związanych z rozwojem i funkcjonowaniem branży ICT**.

Należy jednocześnie zauważyć, że **opieranie się na wiedzy intuicyjnej i ogólnych informacjach może prowadzić do błędnych diagnoz**, czego przykładem jest wskazany w trakcie panelu ekspertów przykład sprofilowania szkół zawodowych w kierunkach elektronicznych, wynikającego z powstawania nowych dużych zakładów (Sharp, Orion) w Pomorskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej w Łysomicach. W przywołanym przykładzie okazało się, że realny popyt zgłoszony przez pracodawców nie dotyczył zawodów specjalistycznych, a jedynie pracowników liniowych, wymagających jedynie krótkiego przeszkolenia w miejscu pracy.

**Rozwój sektora edukacji ustawicznej wymaga osadzenia go w szerszych ramach strategicznych.** Potrzebne jest pogłębienie diagnozy tego obszaru i bardziej precyzyjne wskazanie kierunkowych celów jego rozwoju.

**Strategia Edukacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2008-2013 nie jest oparta na twardych danych diagnostycznych, a jedynie na warsztatach eksperckich i analizie SWOT**, czego wynikiem jest brak jednoznacznych podstaw do planowania polityki kształcenia ustawicznego. Wskaźniki Strategii w bardzo małym stopniu ukierunkowane są na kształcenie dorosłych. W jej zapisach w bardzo ograniczonym zakresie ujęta została też charakterystyka ośrodków kształcenia dla dorosłych.

**Element, jakim jest edukacja dorosłych w formach szkolnych jest słabo identyfikowany również w innych dokumentach strategicznych** (najczęściej informacje dotyczą kształcenia ustawicznego w formach kursowych lub też szkolnictwa wyższego).

W związku z powyższym problemem stojącym na drodze do rozwoju kształcenia ustawicznego jest nie tylko brak danych, analiz i prognoz, ale również brak jednolitej polityki rozwoju tego sektora, zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, czy poziomie miasta lub powiatu.

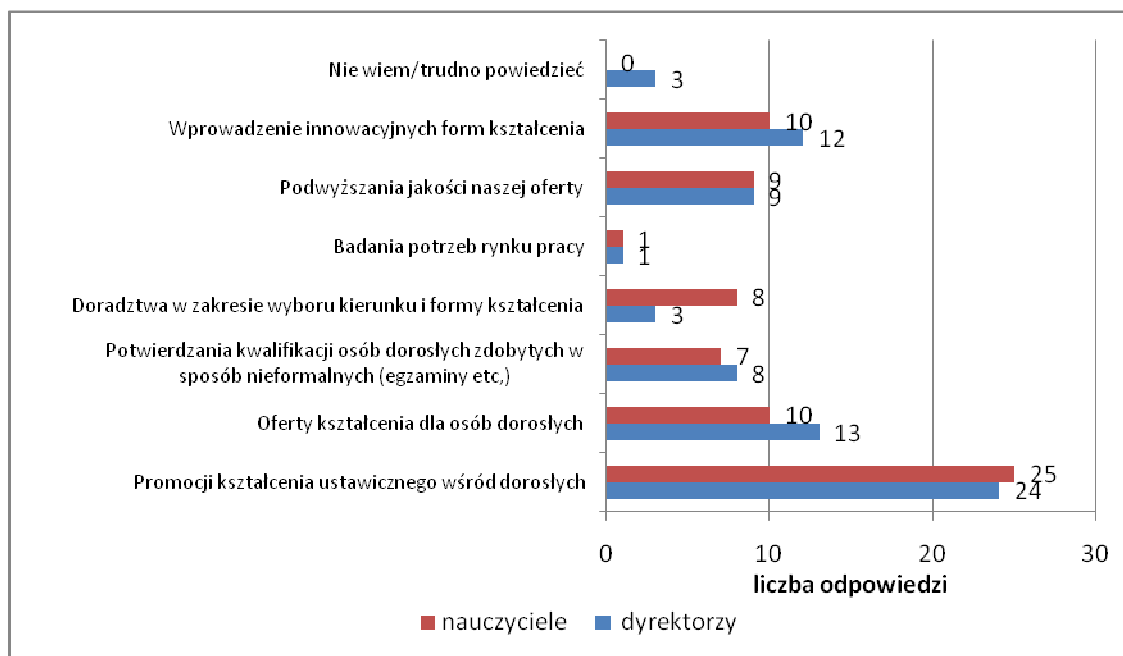
Jak wykazują uczestnicy wywiadów pogłębionych, **zasadne jest, by tworzenie nowych kierunków podlegało koordynacji realizowanej na szczeblu ponadpowiatowym, celem eliminowania niedopasowania oferty do popytu zgłaszanego ze strony rynku** (cytat z wywiadu indywidualnego: „Potrzebna jest pewna koordynacja. Lepiej, gdy region występuje z tym, co będzie potrzebne, a nie każda szkoła dubluje działania. Po co mają być dublowane zawody? Na razie – z tego, co widzę – każda szkoła szarpie, by jak najwięcej mieć u siebie uczniów. Czasami jest tak, że jedna szkoła podbiera drugiej uczniów, co jest niepotrzebnym rozbićm kształcenia w zawodzie. Powinniśmy współpracować”).

Z drugiej strony wyniki badania pokazują, że z punktu widzenia rynku pracy większe znaczenie może mieć jakość kształcenia i powiązanie procesu kształcenia z nabywaniem umiejętności praktycznych, niż dążenie do bardzo precyzyjnego zaplanowania profilu kształcenia w regionie.

- *Jakie typy projektów powinny być realizowane priorytetowo w ramach Działania 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki?*

Nauczycielom oraz dyrektorom placówek prowadzącym formalne kształcenie ustawiczne, którzy rozważają złożenie wniosku o dofinansowanie, zadano pytanie o najbardziej interesujące typy projektów w ramach Działania 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Odpowiedzi dyrektorów i nauczycieli charakteryzują się bardzo wysokim poziomem zgodności, co wskazywać może na wspólne rozpoznanie potrzeb systemu kształcenia ustawicznego dorosłych.

**Rysunek 14. Rodzaje projektów w ramach Działania 9.3 PO KL najbardziej interesujące dla placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne – odpowiedź na pytanie: „Czego mógłby dotyczyć Państwa projekt?” (źródło: CATI – dyrektorzy, nauczyciele)**



Wyraźnie najwięcej wskazań dotyczyło potrzeby realizacji projektów z zakresu promocji kształcenia ustawicznego wśród dorosłych. Jest to prawdopodobnie odpowiedź na obserwowany spadek zainteresowania ofertą badanych placówek, szczególnie publicznych. Dodatkowo dane statystyczne dotyczące poziomu kształcenia ustawicznego w województwie kujawsko-pomorskim wykazują na spadek poziomu uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Uznać należy, iż możliwość realizacji projektów promocyjnych, uznawane jest przez biorących w udział przedstawicieli placówek kształcenia za remedium na wskazany powyżej problem. Powyższą tezę potwierdzają wyniki wywiadów indywidualnych, studiów przypadku i panelu ekspertów. Jest to wskazanie o tyle ważne, że w Planie Działania na rok 2009 nie uwzględniono tego typu projektu.

Pozostałe wskazania dotyczą potrzeby rozszerzenia lub modyfikacji oferty danej placówki (oferty kształcenia lub nowe formy kształcenia, potwierdzanie kwalifikacji osób dorosłych). Dodatkowo, szczególnie nauczyciele dostrzegają potrzebę wprowadzenia doradztwa do szkół. Ciekawe, w kontekście wcześniejszych wyników, jest niskie zainteresowanie badaniami potrzeb rynku pracy. Może to jednak wynikać z tego, że szkoły, choć zainteresowane wynikami badań, nie są zainteresowane ich realizacją.

Uczestnicy wywiadów indywidualnych i studiów przypadku podkreślali, iż możliwe do realizacji w ramach Działania 9.3 typy projektów odpowiadają realnym potrzebom placówek. Wskazywano potrzebę uzupełniania działań ukierunkowanych na zdobywanie nowych kwalifikacji działaniami doradczymi, ukierunkowanymi na wzmacnianie umiejętności poruszania się po współczesnym rynku pracy.

Podczas panelu ekspertów zdiagnozowano **potrzebę realizacji projektów kompleksowych, łączących formy szkolne z krótszymi formami kursowymi**, jak również projektów, które mają na celu **podtrzymanie motywacji osób, które już rozpoczęły kształcenie**. Bardzo dużo osób, zwłaszcza młodych, zapisuje się do szkół dla dorosłych, gdyż wiąże się to z różnymi korzyściami społecznymi (zaświadczenie do ZUS, możliwość pobierania renty np. po śmierci któregoś z rodziców, ulgi w przejazdach komunikacją miejską i kolejną), natomiast nie zawsze motywem głównym jest potrzeba kształcenia. Jak wskazywali uczestniczący w badaniu eksperci bardzo często trudniejsze

okazuje się nie tyle zrekrutowanie nowych roczników, co utrzymanie kierunku w wyniku odpływu uczestniczących w zajęciach słuchaczy.

Uczestnicy panelu ekspertów wysunęli także tezę, że istotne są w tym celu także **działania integrujące grupę** – wpływa to pozytywnie na naukę.

Jeżeli chodzi o projekty w zakresie **formalnego potwierdzania kwalifikacji zdobytych nieformalnie** – zostały one uznane za bardzo ważne, jednakże w większości przypadków muszą zostać uzupełnione o krótkie przeszkolenie czy przekwalifikowanie.

Warto zwrócić uwagę na niezwykle niską liczbę wskazań dotyczących potrzeby realizacji działań ukierunkowanych na badanie potrzeb rynku pracy (1 wskazanie). Wynik ten świadczyć może zarówno o niezwykle niskiej świadomości potrzeby realizacji tego typu działań przez publiczne placówki kształcenia ustawicznego, jak i – co wydają się potwierdzać wyniki zebrane na poziomie panelu ekspertów i wywiadów indywidualnych – braku kompetencji, a tym samym gotowości do realizacji tego typu działań samodzielnie przez placówki kształcenia ustawicznego. Należy w tym miejscu podkreślić, iż deficyty kompetencyjne placówek kształcenia ustawicznego w zakresie opracowywania i interpretowania wyników działań ukierunkowanych na monitorowanie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy możliwe są do pokonania w ramach Działania 9.3 poprzez **realizację projektów we współpracy z partnerami społeczno-gospodarczymi dysponującymi odpowiednimi możliwościami kadrowymi i operacyjnymi (np. Powiatowymi Urzędami Pracy, związkami pracodawców, ośrodkami badawczymi)**. W ramach PO KL możliwe jest również realizowanie projektów systemowych – np. Obserwatoriów Rynku Pracy, ukierunkowanych na pozyskiwanie informacji dostosowanych do potrzeb konkretnej grupy – w tym wypadku publicznych placówek kształcenia ustawicznego. W kontekście zgłaszanej wielokrotnie – w trakcie różnych etapów badania – konieczności dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców, **ważne jest, aby dostosowywanie oferty edukacyjnej przebiegało w oparciu o możliwie kompleksową i szczegółową diagnozę popytowej strony rynku pracy.**

- *Czy podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne współpracują z przedsiębiorstwami w zakresie zdobywania kwalifikacji? Jeśli tak, to jak rozwija się ta współpraca? Jakie są pomysły na polepszenie sytuacji?*

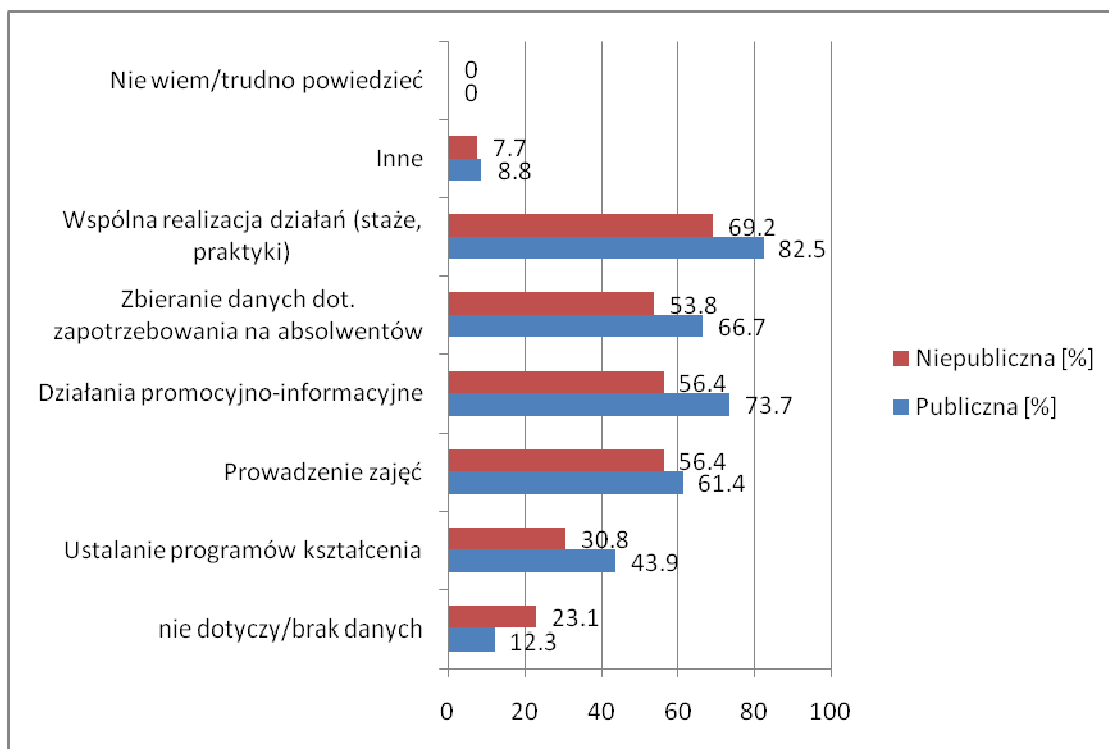
Tylko 12% dyrektorów publicznych podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne wskazywało, iż nie współpracowało w ostatnim roku z pracodawcami – patrz tabela 16. W przypadku dyrektorów współpracujących z przedsiębiorcami, współpraca ta dotyczyła głównie praktyk i przygotowania zawodowego w miejscu pracy (83%).

**Tabela 16. Odsetek podmiotów, które w ostatnim okresie współpracowały z pracodawcami (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Tak	50	88%	30	77%	80	83%
Nie	7	12%	9	23%	16	17%
Razem	57	100%	39	100%	96	100%



**Rysunek 15. Obszary współpracy z pracodawcami wg typów placówek (źródło: CATI – dyrektorzy)**



21,9% dyrektorów (ogółem) wskazało, iż niewystarczające wsparcie ze strony pracodawców i ich organizacji jest jedną z barier we wprowadzaniu nowych form i metod nauczania. Nawet zapewnienie miejsc praktyk niekoniecznie musi się wiązać z autentyczną pracą, wielokrotnie pracodawcy nie uważają, że uczeń ma przejść praktykę, tylko ma „być na praktyce” – w większości przypadków współpraca z pracodawcami nie skupia się na dostosowywaniu kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

W opinii osób biorących udział w pogłębionych wywiadach indywidualnych i w panelu ekspertów istotnym problemem jest **brak dialogu ze strony pracodawców**. Z jednej strony pracodawcy narzekają na stopień przygotowania słuchaczy do praktycznego wykonywania zawodu, z drugiej – nie komunikują oczekiwań w tym zakresie np. poprzez uczestnictwo w badaniach czy też spotkaniach organizowanych przez placówki.

W badaniach jakościowych podkreślana była jednak niska jakość tej współpracy, mały stopień zaangażowania w nią pracodawców, a nade wszystko jej pozornosc. Zwracano uwagę na konieczność:

- wsparcia dialogu pomiędzy sektorem edukacji a sektorem przedsiębiorstw;
- aktywizacji organizacji pracodawców i cechów rzemiosł, a także organizacji branżowych;
- podnoszenia świadomości i promowania chęci współpracy oraz dobrych postaw w tym zakresie;
- unikania pozorności działań – szkoły muszą wymagać od pracodawców zakresu tematycznego praktyki;
- wdrażanie kształcenia dualnego (w miejscu pracy), a także rozwój kształcenia modułowego, które prościej dostosować do aktualnych wymagań rynku pracy;
- wsparcie przedsiębiorstw w kształceniu opiekunów praktyk w zakresie przygotowania zawodowego i stałe podnoszenie kwalifikacji tych osób;



- stworzenie szybkich ścieżek kwalifikowania i przekwalifikowywania pracownika, aby wspomóc adaptowalność pracodawców do zmieniających się warunków (np. poprzez kształcenie modułowe);
- wzmocnienie współpracy z przedsiębiorstwami publicznymi.

Centrum Kształcenia Praktycznego, co zdiagnozowano w ramach studium przypadku, deklaruje w zakresie współpracy z pracodawcami brak silnego partnerstwa, pozwalającego na wyczerpujące badanie oczekiwań pracodawców i kształcenie pod ich konkretne potrzeby (szczególnie wykorzystanie systemu dualnego).

### 3.3.1. Podsumowanie i wnioski cząstkowe

- Zainteresowanie kształceniem ustawicznym osób dorosłych w szkołach publicznych zmniejsza się z roku na rok.
- Ze względu na zmniejszenie zainteresowania kształceniem ustawicznym osób dorosłych, ten rodzaj kształcenia stanowi sukcesywnie coraz mniejszy zakres działań publicznych placówek edukacyjnych.
- Na decyzję o podjęciu kształcenia ustawicznego przez osoby dorosłe wpływ mogą mieć pobudki pozamerytoryczne.
- Bardzo niski jest odsetek kobiet uczestniczących w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych w województwie.
- Zainteresowanie szkolnymi formami edukacji maleje na rzecz krótkich programów pozwalających na szybkie zdobycie nowych kwalifikacji i uprawnień.
- Powiązanie form szkolnych z uzupełniającymi krótkimi formami kształcenia mogłoby przyciągnąć większą liczbę chętnych i zwiększyć prawdopodobieństwo ukończenia programów kształcenia przez przystępujące do nich osoby.
- Najatrakcyjniejszym dla uczestników elementem oferty jest profesjonalne kształcenie w ramach przedmiotów zawodowych, dające praktyczne umiejętności.
- Coraz więcej osób wybiera studia licencjackie zamiast szkół policealnych.
- Do najważniejszych motywów wyboru placówki kształcenia należy niska cena, wysoka jakość kadry i ciągłe unowocześnianie oferty.
- Elementem oferty edukacyjnej bardzo ważnym dla potencjalnych odbiorców jest praktyka zawodowa i współpraca z przedsiębiorcami umożliwiającą wykorzystanie zdobytej wiedzy w pracy zawodowej.
- Najatrakcyjniejszym trybem zajęć jest tryb zaoczny, natomiast sukcesywnie spada liczba osób uczących się w trybie wieczorowym, co może wynikać w dużym stopniu z coraz większej ilości obowiązków zawodowych.
- Przerwywanie nauki wynika często z problemów w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.
- Mechanizmy, mające na celu zwiększenie atrakcyjności oferty podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne powinny obejmować:
  - zmiany prawne, w tym:
    - uelastycznienie prawne działania oświaty;
    - zwiększenie niezależności dyrektorów szkół od podmiotów prowadzących;
  - zmiany dotyczące funduszy unijnych, w tym Działania 9.3 PO KL, np.:
    - umożliwienie realizacji dodatkowych krótkich form szkoleniowych uzupełniających edukację formalną i ułatwiających zdobycie certyfikatów i zaświadczeń;
  - inne zmiany, w tym:
    - tworzenie wielosektorowych partnerstw na rzecz wspierania edukacji ustawicznej, monitorowania rynku pracy, promocję etc.;
    - rozwój promocji edukacji ustawicznej zarówno wśród odbiorców bezpośrednich, jak i wśród pracodawców.

- Kierunki kształcenia, które zdaniem respondentów badania powinny być realizowane przez podmioty publiczne prowadzące kształcenie ustawiczne, to:
  - budownictwo (w zakresie budowy dróg);
  - geodezja;
  - logistyka;
  - usługi turystyczne;
  - mechatronika;
  - kierunki związane z branżą ICT.
- Dostosowywania oferty edukacyjnej placówek do potrzeb rynku pracy powinno bazować na wynikach aktualnych diagnoz popytowej strony rynku.
- Formalne kształcenie ustawiczne nie posiada odpowiedniego oparcia w dokumentach strategicznych na poziomie regionalnym.
- Współpraca podmiotów publicznych, prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, z pracodawcami jest niewystarczająca – sprowadza się głównie do zapewnienia miejsc praktyk oraz działań promocyjno-informacyjnych.
- W zakresie współpracy z pracodawcami istnieje m.in. konieczność:
  - Aktywizacji organizacji pracodawców i przedsiębiorców;
  - Podnoszenia świadomości i promowania chęci współpracy;
  - Wdrażania kształcenia dualnego i rozwój kształcenia modułowego;
  - Wsparcia przedsiębiorstw w zakresie kształcenia opiekunów praktyk.

### 3.4. Adekwatność formalnego kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy

- *W jakim stopniu aktualna oferta edukacyjna podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne jest adekwatna do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy?*

W ramach badania CATI dostosowanie aktualnej oferty do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy oceniali nauczyciele z placówek publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne. Odpowiedzi w tym zakresie przedstawia tabela 17.

**Tabela 17. Ocena stopnia przygotowania instytucji do realizacji działań odpowiadających na potrzeby edukacyjne regionalnego i lokalnego rynku pracy (źródło: CATI – nauczyciele)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Bardzo słabo	2	3%	0	0%	2	2%
Słabo	1	2%	1	4%	2	2%
Średnio	17	29%	2	9%	19	24%
Dobrze	25	42%	14	61%	39	48%
Bardzo dobrze	14	24%	6	26%	20	24%
Razem	59	100%	23	100%	82	100%

Ponad 65% instytucji publicznych ocenia przygotowanie do działań adekwatnych do potrzeb rynku pracy jako „dobre” i „bardzo dobre”. Odpowiedzi przedstawicieli instytucji niepublicznych są jeszcze bardziej optymistyczne. Należy jednak podkreślić deklaratorywny charakter odpowiedzi na pytania. Jak wynika z wcześniejszych analiz, wiedza nauczycieli o rynku pracy jest w dużym stopniu intuicyjna i oparta na nieusystematyzowanych źródłach. Stąd też samoocena adekwatności oferty edukacyjnej może być skrzywiona.

Pogłębiona odpowiedź na to pytanie jest możliwa dzięki przeprowadzonym wywiadam indywidualnym, panelowi ekspertów i studiom przypadku. Głównym wnioskiem z badań jest duże zróżnicowanie oferty poszczególnych szkół w województwie. Respondenci wskazywali często na istnienie kilku wiodących instytucji w województwie (m.in. CKU nr 1 w Toruniu, Zespół Szkół CKU Gronowo), które są bardzo dobrze przygotowane do działań adekwatnych do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy.

Wg jednego z respondentów wywiadów indywidualnych: „dla rynku w kujawsko-pomorskim ważne jest wyrównywanie różnic: mamy silny ośrodek Bydgoszcz – Toruń. Jest Grudziądz – ale posiada mniejszy potencjał. Reszta jest mocno zróżnicowana, a na dodatek dwa ośrodki – akademickie i kształcące zawodowo są dobrym dostarczycielem siły roboczej dla innych regionów (Warszawy, Śląska); za mało pracujemy na rzecz podregionów w naszym województwie”.

Jak diagnozują uczestnicy wywiadów indywidualnych, dostosowanie oferty do potrzeb rynku pracy wiąże się w dużym stopniu z jakością tej oferty. W tym kontekście należy podkreślić znaczącą przepaść między osobami, które odebrały profesjonalne wykształcenie a tymi, które przerwały proces nauczania lub korzystały z usług jednostek o niskim poziomie nauczania. Można zakładać, że w przypadku tych osób wpływ edukacji na ich sytuację na rynku pracy będzie nieznaczny. Należy jednak zaznaczyć, że gruntowna odpowiedź na to pytanie wymaga badania losów absolwentów poszczególnych szkół.

Adekwatność działań szkół wspierana jest w dużej mierze przez dobrą współpracę Powiatowych Urzędów Pracy z instytucjami edukacyjnymi.

Podstawowymi czynnikami wpływającymi negatywnie na adekwatność oferty edukacyjnej podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy są:

- 1) **Zbyt mała elastyczność i relatywnie długi czas tworzenia nowych kierunków nauczania.** Zmiany na rynku postępują zbyt szybko, by instytucje prowadzące kształcenie dla dorosłych w formach szkolnych mogły się odpowiednio do nich dostosować. Dlatego też instytucje są w ciągłym niedoczasie. Nie są też odpowiednio elastyczne pod względem kadrowym – otwieranie nowych kierunków wiąże się z koniecznością pozyskania nowej kadry. Podobnie niełatwa w warunkach instytucji publicznej jest likwidacja kierunku, wiążąca się ze zwolnieniami pracowników itp. Stąd – jak zadeklarował jeden z respondentów wywiadów indywidualnych – następuje czysto nominalna zmiana nazw istniejących kierunków na nowe, „bardziej rynkowe” – jednakże istota i zaplecze kadrowe pozostaje to samo.
- 2) **Brak jednoznacznych strategicznych kierunków dotyczących rozwoju gospodarki.** Utrudnia to właściwe przygotowywanie kierunków kształcenia, zgodnych z polityką strategiczną regionu.
- 3) **Niechęć pracodawców do pogłębiania współpracy z instytucjami prowadzącymi kształcenie ustawiczne** (o czym mówią sami pracodawcy – niniejszy wniosek pochodzi z wywiadu indywidualnego z przedstawicielem organizacji pracodawców) – pracodawcy niechętnie uczestniczą w różnego rodzaju badaniach. Wynika to najczęściej z braku czasu i motywacji. Ten problem związany jest głównie z przepływem informacji – brak zainteresowania pracodawców przekłada się ostatecznie na fakt, iż wiedza i kwalifikacje absolwentów nie są dostosowane do potrzeb przedsiębiorcy. W związku z tym **programy szkolne nie rozwijają wielu cech istotnych dla pracodawców** (np. cech menadżerskich, pracy w zespole, myślenia strategicznego). Pracodawcy mają też trudność w prognozowaniu zmian i trendów.
- 4) **Brak odpowiedniej i pełnej informacji dla potencjalnych słuchaczy** – ze względu na fakt, iż osoby te nie są w pełni zapoznane z potrzebami rynku pracy, wybierają kierunki modne wbrew zapotrzebowaniu rynku. Ze względu na fakt, iż dofinansowanie poszczególnych kierunków zależy od liczby uczniów, realizacja kierunków zgodnych z zapotrzebowaniem lokalnego i regionalnego rynku pracy będzie możliwa tylko wtedy, kiedy te kierunki staną się popularne wśród słuchaczy.
- 5) **Coraz większa popularność krótkich form kursowych kosztem form szkolnych** – wynika to z faktu, iż pracodawcy potrzebują szybkiego przygotowania pracownika, zwłaszcza do prac prostych. W takiej sytuacji bardziej długotrwałe działania instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne w formach szkolnych stają się coraz mniej adekwatne do potrzeb pracodawców.

Zidentyfikowane bariery wskazują na istnienie wewnętrznego napięcia w systemie, utrudniającego, jeśli nie uniemożliwiającego pełne dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Napięcie to wynika głównie z różnych perspektyw czasowych. Szkoły powinny dopasowywać swoją ofertę do zmian prognozowanych w średnim i długim okresie czasu (co najmniej pięciu lat), natomiast pracodawcy i uczniowie są zainteresowani dopasowaniem krótkookresowym – pracownicy o określonych kompetencjach potrzebni są tu i teraz, a uczniowie wybierają te kierunki, które cieszą się powodzeniem w momencie wyboru szkoły.

- *Jakie elementy oferty edukacyjnej podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne gwarantują największą efektywność zatrudnieniową? Czy efekty te są trwałe? Czy przyczyniają się do budowy społeczeństwa opartego na wiedzy i wzrostu gospodarczego, czy też dotyczą dziedzin gospodarki o niewielkiej wartości dodanej?*

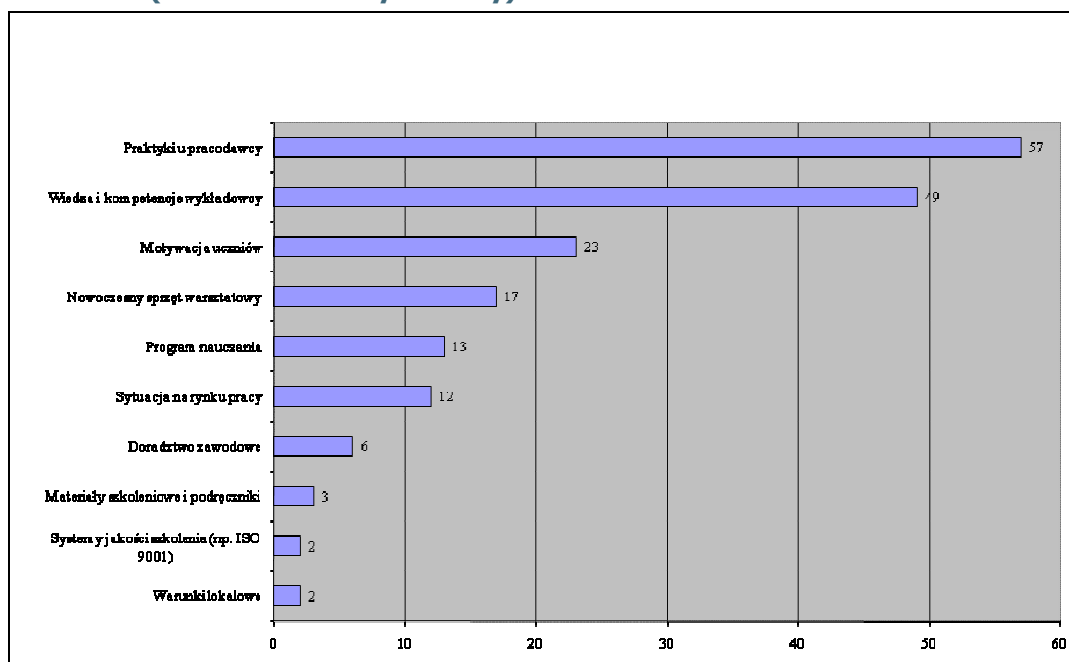
Zebrane w toku badania dane pozwalają nie tylko oszacować, jak w opinii nauczycieli szkoły są dopasowane do rynku pracy, ale również określić czynniki, które w największym stopniu wpływają na efektywność kształcenia.

Uczestniczący w badaniu przedstawiciele publicznych placówek edukacyjnych stwierdzają, iż **elementem kształcenia gwarantującym efektywność zatrudnieniową jest osadzenie przekazanej wiedzy merytorycznej w praktyce zawodowej u pracodawcy stanowiącej integralny element kształcenia – 57% wskazań.**

Ten element kształcenia ważny jest nie tylko z uwagi na możliwość uzyskania kompetencji praktycznych, ale również na wykształcenie kultury pracy i umiejętności współdziałania w zespole. Tym samym efektywność zatrudnieniowa uzależniona jest nie tylko od możliwości praktycznych, które doskonalone powinny być także w samej szkole w oparciu o wyposażenie sprzętowe warsztatów, ale również wykorzystywane i rozszerzane o nowe kompetencje zawodowe w trakcie praktyk trwających u pracodawców. Uczestnicy wywiadów pogłębionych podkreślali, iż niezwykle ważnym etapem kształcenia jest zaangażowanie samego pracodawcy w proces kształcenia – by nie był on tylko kimś kto udostępnia swój zakład dla potrzeb edukacji, ale kimś kto współtworzy sam proces edukacji – m.in. poprzez definiowanie zakresu i trybu praktyk.

Drugim kluczowym elementem warunkującym efektywności kształcenia jest w opinii badanych **odpowiednia kadra zatrudniona w placówce**, posiadająca nie tylko jak najwyższe przygotowanie merytoryczne, ale również umiejętność przekazywania wiedzy i bycia swoistym mentorem dla swoich uczniów („model nie klasycznego nauczyciela, tylko mistrza – >>ja jestem po to, żebyś umiał<<”). Kwestia ta powtarzała się niezmiennie również w wypowiedziach badanych osób.

**Rysunek 16. Czynniki wpływające na efektywność zatrudnieniową oferty edukacyjnej (źródło: CATI – dyrektorzy)**



Odpowiedzi te zgodne są z wcześniejszymi wnioskami. W opinii dyrektorów o powodzeniu procesu edukacyjnego decyduje przede wszystkim jakość oferty edukacyjnej i rozwój umiejętności praktycznych, cenionych przez pracodawcę. Należy zauważyć niewielkie znaczenie przypisywane do programu nauczania, czyli formalnie określonego zakresu materiału przekazywanego w trakcie nauki. Może to potwierdzać wcześniejsze wnioski, że znaczenie mają nie wąsko rozumiane profile kształcenia, ale raczej rozwój umiejętności zawodowych i postaw.

Również studia przypadku wskazują, że największą efektywność zatrudnieniową gwarantują formy kształcenia nastawione na praktyczną naukę zawodu połączone z bieżącą współpracą z pracodawcami.

Jako istotny element **wskazywane również było, przez nauczycieli, doradztwo zawodowe**, które stanowić powinno integralną część kształcenia (tabela 18). Przy czym ten element oferty edukacyjnej nie jest zbyt szeroko stosowany, ale wyraźna większość szkół planuje go wprowadzić.

**Tabela 18. Odsetek nauczycieli, którzy popierają wprowadzenie doradztwa zawodowego jako integralnego elementu zajęć (źródło: CATI – nauczyciele)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
<b>Tak</b>	41	74%	16	80%	57	76%
<b>W naszej ofercie są już usługi doradcze</b>	13	24%	2	10%	15	20%
<b>Nie</b>	1	2%	2	10%	3	4%
<b>Razem</b>	55	100%	20	100%	75	100%

Niezwykle ważne jest wykształcenie wśród uczestników procesu edukacyjnego nie tylko umiejętności poruszania się po rynku pracy, ale również pewnych kompetencji niezbędnych do właściwego wypełniania w przyszłości ról zawodowych. W odniesieniu do tego elementu kształcenia podkreślano potrzebę aktywnego włączenia w ten etap samych pracodawców, którzy powinni (np. poprzez uczestnictwo w specjalnie organizowanych badaniach) współpracować z placówkami edukacyjnymi i potrafić zdefiniować placówkom edukacyjnym pożądany profil pracownika celem dostosowania procesu kształcenia do zgłaszanych oczekiwań strony popytowej rynku. Z drugiej strony należy być świadomym, że pracodawcom prognozowanie popytu na pracowników i ich kompetencje w średnim i dłuższym okresie czasu stwarza trudności (cytat: „Pracodawcy sami do końca nie wiedzą czego chcą – nie potrafią precyzyjnie sformułować swoich potrzeb”).

Wykorzystanie powyższych dwóch aspektów kształcenia wywiera bezpośredni wpływ na umiejętności, ale i na postawy – zarówno uczniów, jak i pracodawców (czują się odpowiedzialni za efekty kształcenia, a tym samym zainteresowani samym przyszłym pracownikiem).

Jak podkreślają osoby uczestniczące w panelu ekspertów, współczesne kształcenie ustawiczne natrafia na dwa podstawowe wyzwania:

- 1) **Zachęcenie ludzi do podjęcia rozwoju zawodowego** – często nawet przełamanie niechęci i wykształcenie potrzeby tego rozwoju, szczególnie w odniesieniu do przedstawicieli społeczności z obszarów zmarginalizowanych społecznie, oddalonych od dużych ośrodków miejskich, jak również w przypadku osób o najniższym poziomie wykształcenia.
- 2) **Stworzenie przez placówki oferty edukacyjnej, która spowoduje, iż osoby które zdecydują się rozpocząć naukę, zechciały tą naukę kontynuować i zakończyć** – nie porzucając jej po kilku miesiącach uczęszczania na zajęcia.

W kontekście powyższych uwag wyraźnie widać potrzebę **rozszerzania i wzbogacania oferty edukacyjnej**. Jak wykazano, wykorzystanie elementów doradztwa i uzupełnienie dobrze przekazanej wiedzy teoretycznej o element praktyki wiążącej ucznia z potencjalnym pracodawcą powoduje wykształcenie kultury pracy i zwiększa prawdopodobieństwo przyszłego zatrudnienia.



W ten sposób zwiększana jest również efektywność samej pracy, co znajduje bezpośrednie przełożenie na efektywność gospodarczą funkcjonowania przedsiębiorstw. Powyższe działania wzmacniają również proces budowania lokalnego kapitału społecznego.

- *W jaki sposób można kształtować wzrost adekwatności oferty edukacyjnej publicznych podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne do potrzeb rynku pracy?*

Podstawą kształtowania wzrostu adekwatności oferty edukacyjnej jest **międzysektorowy dialog pomiędzy sektorem edukacyjnym, pracodawcami i ich organizacjami, a służbami rynku pracy**. Dialog ten powinien zapewnić:

- **wypracowanie adekwatnej oferty zgodnej z oczekiwaniami pracodawców i potrzebami rynku pracy, która bazować będzie na wynikach kompleksowej diagnozy lokalnego i regionalnego rynku pracy, oraz współpracy przedstawicieli placówek edukacyjnych, przedsiębiorców, instytucji rynku pracy i sektora samorządowego.** Podstawę diagnozy stanowić powinna zarówno realizacja ilościowo-jakościowych badań, jak i dostęp do danych prognostycznych obrazujących trendy zmian rynkowych. W tym kontekście niezwykle ważne jest tu również podniesienie umiejętności analitycznych pracowników placówek edukacyjnych, zacieśnienie międzyinstytucjonalnej współpracy partnerskiej na poziomie lokalnym, a także wypracowanie regionalnego systemu monitoringu rynku pracy oraz koordynacji edukacji ustawicznej;
- **zwiększenie świadomości potrzeby uczestnictwa pracodawców w kształtowaniu oferty** (zarówno bezpośrednim jak i pośrednim poprzez udział w badaniach i analizach) m.in. **poprzez zaangażowanie związków pracodawców**. Niestety obecnie tylko niewielu dyrektorów wskazywało na współpracę z pracodawcami przy ustalaniu programu;
- **uczestnictwo pracodawców w realizacji procesu kształcenia** – poprzez zapewnienie praktyk i stałe konsultowanie oferty – obecnie tylko  $\frac{1}{3}$  nauczycieli deklaruje częstą współpracę z pracodawcami;
- **promocję oferty kształcenia wśród potencjalnych odbiorców** oraz zapewnienie elastyczności jej opracowywania i szybkiego dostosowywania do potrzeb rynku. Akcje promocyjne obejmować powinny zarówno promocję idei kształcenia przez całe życie, a tym samym możliwości, jakie otwiera na rynku pracy ustawiczne podnoszenie kwalifikacji i umiejętności, jak również konkretnych ścieżek rozwoju zawodowego zgodnych z prognozowanym popytem na rynku pracy. Przeprowadzane akcje promocyjne ukierunkowane na promocję kształcenia zawodowego powinny zapewniać możliwość zapoznania się ze specyfiką danego zawodu (np. poprzez dni otwarte z warsztatami zajęciowymi, czy filmy promocyjne).

Według dyrektorów badanych placówek najczęściej oferta nie jest przystosowana do potrzeb rynku pracy ze względu na specyfikę odbiorcy. Wielokrotnie o wyborze danego kierunku decyduje moda a nie potrzeby rynku pracy (dotyczy to szczególnie ludzi młodych).

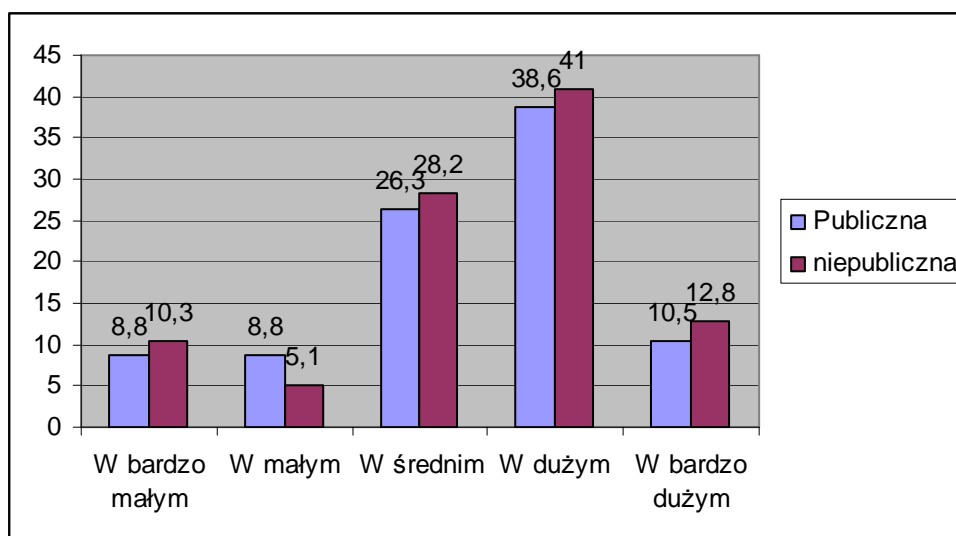
Narzędziem kierującym wzrost adekwatności oferty edukacyjnej publicznych podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne na poziomie regionu powinny być w miarę precyzyjne zapisy odpowiedniego dokumentu strategicznego. W opinii ewaluatorów **niezwykle pilnym do realizacji działaniem jest wprowadzenie odpowiednich modyfikacji do obecnego kształtu Strategii Edukacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2008-2013 celem lepszego ukierunkowania rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie**. Poszczególne działania realizowane w regionie – w tym działania programowe – powinny wpływać na realizację założonych w strategii celów i osiąganiu przyjętych w jej ramach wskaźników. W tym kontekście dokumenty operacyjne – np. Roczny Plan Działania dla Działania 9.3 PO KL – powinny stanowić dokumenty wykonawcze dla obowiązujących w regionie strategii rozwojowych.



- Czy oferta edukacyjna podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne jest tworzona i aktualizowana zgodnie z zapotrzebowaniem określonym przez pracodawców i instytucje rynku pracy (np. WUP)?

Respondenci badania zostali zapytani o stopień wykorzystania informacji na temat rynku pracy w bieżącej praktyce placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne.

**Rysunek 17. Stopień, w jakim respondenci wykorzystują informacje na temat rynku pracy przy układaniu programów nauczania (źródło: CATI – dyrektorzy)**



Zdecydowana większość dyrektorów placówek deklaruje wykorzystanie informacji dotyczących rynku pracy **w średnim lub w dużym stopniu**. Zgodnie z danymi z wywiadu indywidualnego, dane te są omawiane na naradach dyrektorów organizowanych przez Kuratorium Oświaty, na których planowane są działania na kolejne lata szkolne.

Dane pozyskane z indywidualnych wywiadów pogłębionych i z panelu ekspertów wskazują jednak, iż wykorzystanie danych napotyka na bariery takie jak:

- 1) niejasność danych i problemy z ich interpretacją;
- 2) wątpliwość co do trafności długoterminowych prognoz (cytat: „*W ciągu pół roku branże potrafią się posypać i trzeba szybko reagować. Szkoła wymaga planowania pięcioletniego, a w ciągu pięciu lat cała branża może zostać wykoszona*”).

Istotnym problemem jest długi cykl powstawania nowego kierunku kształcenia – przy takim cyklu trudno odpowiedzieć na zapotrzebowanie szybko zmieniającego się rynku pracy.

Mimo wymienionych wyżej zastrzeżeń, z analizy wynika, że faktycznie publiczne jednostki prowadzące formalne kształcenie ustawiczne podejmują więcej działań w celu dostosowania swojej oferty do potrzeb rynku pracy. Wobec zmniejszającego się zainteresowania ich działalnością **wątpliwości budzić może teza, jakoby dostosowanie działań instytucji do potrzeb rynku pracy faktycznie było ważnym czynnikiem zwiększającym zainteresowanie potencjalnych słuchaczy/uczniów**. Potwierdzają to dane z wywiadów indywidualnych wskazujące na modę, tradycje i inne czynniki wzmagające zainteresowanie danymi kierunkami i placówkami (cytat: „*Ludzie wybierają kierunki modne, a zapotrzebowanie na rynku jest zupełnie inne*”).

Istotną cechą systemu formalnego kształcenia ustawicznego jest konieczność zaopiniowania każdego nowo tworzonego kierunku przez Powiatowy Urząd Pracy. Jednakże na podstawie danych z wywiadów

indywidualnych, jak i z panelu ekspertów można uznać, że sytuacja, w której PUP opiniuje negatywnie dany kierunek, praktycznie się nie zdarza (nie istnieją zresztą dane, które w sposób przekonujący mogłyby uzasadnić taką decyzję).

- *Jakie informacje byłyby potrzebne podmiotom prowadzącym formalne kształcenie ustawiczne, by w sposób skuteczny dostosować swoją działalność do potrzeb rynku pracy?*

Skuteczne dostosowanie działalności do potrzeb rynku pracy wymaga istnienia **adekwatnej diagnozy popytu panującego na rynku pracy**. Jak wskazywano wcześniej, kształcenie formalne, z uwagi na czas niezbędny do utworzenia nowych kierunków i przygotowania w oparciu o programy szkoleniowe absolwentów zawsze wiązać się będzie z przesunięciem w czasie rezultatów kształcenia zainicjowanego aktualnym zapotrzebowaniem. Stąd też niezwykle istotne jest dostarczanie **danych prognostycznych (możliwie precyzyjnych prognoz), wynikających z monitoringu strony popytowej rynku i stosowania modeli prognozowania zmian na rynku pracy**.

Ważne są również **informacje o oczekiwaniach kompetencyjnych**, jakie formułują w stosunku do swoich pracowników pracodawcy, celem jak najlepszego dopasowania zakresu kształcenia do wymagań i oczekiwań pracodawcy, warunkującego efektywność zatrudnieniową i trwałości uzyskanego przez absolwenta zatrudnienia.

Jak zaznaczono wyżej, niezależnie od działań dostosowawczych poszczególnych placówek, ich klienci zgłaszać będą zapotrzebowanie na nadwyżkowe – w kontekście aktualnej sytuacji rynku – kierunki kształcenia. W efekcie presji popytowej – czym kierują się te placówki – w ich ofercie funkcjonować będą kierunki cieszące się jedynie modą panującą wśród członków lokalnej społeczności. Z drugiej strony należy zauważyć, że pewna nadpodaż zasobów pracy o określonych kompensacjach sprzyja ograniczeniu presji płacowej.

Instrumentem mogącym przeciwdziałać powyższemu zjawisku mogą być **odpowiednio przygotowane kampanie promocyjne i informacyjne, których rolą byłoby uświadamianie klientom badanych placówek nieadekwatności niektórych zawodów do potrzeb rynku pracy**. Rolą tych kampanii mogłoby być również przeciwdziałanie mylnym stereotypom. By jednak to było możliwe niezbędne byłoby zdiagnozowanie istniejącego popytu na usługi edukacyjne – dostarczenie informacji o kierunkach, na które istnieje aktualne zapotrzebowanie.

Jak wskazują na to wyniki wywiadów pogłębionych, przedstawiciele placówek edukacyjnych oczekują od publicznych służb zatrudnienia informacji bardziej dostosowanych w formie do ich możliwości interpretacyjnych (komentarze i interpretacje przywoływanych danych statystycznych – cytat: „*Dane statystyczne są dla mnie niezrozumiałe – powinny być w inny sposób opracowane*”) i danych bardziej sprofilowanych do ich realnych potrzeb (poszerzenia źródeł danych o badania popytowe wśród pracodawców).

- *Na ile istotne są zdobywane kwalifikacje dla pracodawców?*

Generalnie dane pozyskane w trakcie badań wskazują, iż pracodawcy często nie potrafią werbalizować swoich oczekiwań, mimo deklarowanej pewności wiedzy. **Pracodawcy oczekują, poza umiejętnościami, potwierdzenia kwalifikacji**, często też **pracownika uniwersalnego** (posiadającego uprawnienia zarówno do spawania jak i obsługi wózka widłowego). Pracodawcy coraz częściej oczekują również wykształcenia wyższego. Wg sondażu przeprowadzonego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego przez WUP w 2008 r., najczęściej wymieniane oczekiwanie wobec przyszłych pracowników to **doświadczenie zawodowe**. Niezależnie od stanowiska i specyfiki pracy, pracodawcy poszukiwali pracowników z doświadczeniem w wykonywaniu danego zawodu. Właśnie brak praktycznej wiedzy jest jedną z najczęściej wymienianych negatywnych opinii o przygotowaniu absolwentów do pracy zawodowej (dotyczy to absolwentów ogółem nie tylko kształcenia ustawicznego). Jest to zgodne z opiniami przedstawicieli badanych placówek, według których największy wpływ na efektywność szkolenia mają praktyki u pracodawcy, czyli możliwość zdobycia doświadczenia.

Niestety, należy podkreślić, że **pracodawcy sami niejednokrotnie nie są w stanie określić, przy planowaniu kształcenia, zakresu umiejętności, jakie powinny cechować absolwenta**. Dodatkowo, w opinii dyrektorów placówek kształcenia, tylko nieliczni pracodawcy starają się świadomie zachęcać pracowników do podnoszenia kwalifikacji i poziomu wykształcenia w ramach edukacji ustawicznej i wspierają ten proces.

### 3.4.1. Podsumowania i wnioski cząstkowe

- Publiczne podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne oceniają wysoko swoje przygotowanie do działań odpowiadających na potrzeby edukacyjne lokalnego i regionalnego rynku pracy. Mimo tego, występuje szereg problemów, które stanowią bariery dla tego przygotowania:
  - zbyt mała elastyczność i relatywnie długi czas tworzenia nowych kierunków nauczania;
  - brak jednoznacznych wytycznych strategicznych dotyczących rozwoju gospodarki w regionie;
  - niechęć pracodawców do pogłębiania współpracy, z czego wynika fakt, iż programy szkolne nie rozwijają wielu cech istotnych dla pracodawców;
  - brak odpowiedniej i pełnej informacji dla potencjalnych słuchaczy;
  - coraz mniejsza popularność kształcenia w formach szkolnych.
- Jako najważniejsze elementy gwarantujące efektywność zatrudnieniową wymieniane były:
  - osadzenie wiedzy merytorycznej w praktyce zawodowej u pracodawcy;
  - profesjonalna kadra zatrudniona w placówce (zwłaszcza w przypadku przedmiotów zawodowych);
  - elementy doradztwa zawodowego;
  - wszechstronna, bogata oferta edukacyjna.
- Aby kształtować wzrost adekwatności oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, potrzebny jest międzysektorowy dialog pomiędzy pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi i instytucjami rynku pracy, zapewniający:
  - wypracowanie adekwatnej oferty, opartej na badaniach jakościowych i ilościowych;
  - zwiększenie świadomości potrzeby uczestnictwa pracodawców w kształtowaniu oferty instytucji edukacyjnych;
  - promocję oferty placówek edukacyjnych wśród potencjalnych odbiorców.
- Informacje na temat potrzeb rynku pracy wykorzystywane są przy kształtowaniu oferty w średnim lub w dużym stopniu.
- Na przeszkodzie w wykorzystywaniu informacji z badań i analiz statystycznych stoją bariery takie jak:
  - niejasność danych i problemy z ich interpretacją;
  - wątpliwość co do trafności i możliwości wykorzystania długoterminowych prognoz.
- Dostosowanie działań instytucji do potrzeb rynku pracy nie jest najważniejszym czynnikiem zwiększającym zainteresowanie potencjalnych słuchaczy ich ofertą.
- Istotne jest dostarczenie zarówno krótkoterminowych, jak i długoterminowych prognoz sytuacji na rynku pracy.
- Podmiotom prowadzącym formalne kształcenie ustawiczne potrzebna jest szczegółowa i wyczerpująca informacja o oczekiwaniach kompetencyjnych pracodawców.
- Pracodawcy oczekują w szczególności:
  - doświadczenia zawodowego;
  - umiejętności praktycznych;
  - potwierdzonych kwalifikacji.
- Istnieje problem z jednoznacznym określeniem przez pracodawców zapotrzebowania na pracowników.

### 3.5. Słabe i mocne strony podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne

- *Czy podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne są przygotowane instytucjonalnie i merytorycznie do realizowania nowych kierunków kształcenia?*

Na podstawie uzyskanych wyników badania wyłania się dosyć pozytywny obraz poziomu przygotowania poszczególnych placówek do wprowadzania nowych kierunków kształcenia. Wydaje się jednak, że ta obserwacja może być wynikiem deklaracji respondentów, które nie muszą odzwierciedlać w pełni rzeczywistości.

Można wskazać trzy główne typy barier we wprowadzaniu nowych kierunków nauczania:

- Zasoby kadrowe: niedostateczna ilość nauczycieli nauczania zawodowego.
- Zasoby finansowe: brak środków na zakup nowego wyposażenie.
- Bariery popytowe: ryzyko braku zainteresowania potencjalnych klientów rozszerzoną ofertą.
- Bariery instytucjonalne: brak wsparcia ze strony organów założycielskich.

Głównym problemem zgłaszanym przez przedstawicieli placówek edukacyjnych w tej dziedzinie jest deficyt kadry nauczycieli zawodu. Deficyt ten wpływa na zdolności adaptacyjne i możliwość tworzenia nowych kierunków. Jak wykazywano wcześniej, powodem takiej sytuacji są ramy prawne narzucające konieczność stosowania siatek płacowych (wymóg nie dotyczy realizacji kursów zakładających możliwość stosowania umowy o dzieło). Jak wynika z danych uzyskanych w trakcie panelu ekspertów, najnowsze zmiany prawne w niewielkim stopniu wpłyną na poprawę tej sytuacji.

Na zdolność do rozszerzania oferty edukacyjnej wpływ mają również zasoby posiadane przez placówki – baza dydaktyczna uwzględniająca odpowiednie zaplecze sprzętowe i techniczne. Znaczna część posiadanego sprzętu nie odpowiada aktualnym potrzebom rynkowym, a ograniczone zdolności finansowe utrudniają elastyczne dopasowywanie się do potrzeb rynku (cytat: „*Szkolnictwo zawodowe kuleje. Było zaniedbane i niedoinwestowane. Tylko silne i prężne ośrodki dobrze wyposażone są w stanie nadążyć do zmian na rynku pracy – pojedyncza szkoła nie ma takich możliwości*”).

Na lokalnych rynkach mniejsze placówki, decydując się utrzymać kształcenie ustawiczne dorosłych, próbują dostosowywać się do zachodzących zmian i pojawiających się potrzeb nawiązując współpracę z partnerami – innymi ośrodkami kształcenia ustawicznego, PUP, zakładami karnymi – niwelując w ten sposób posiadane deficyty operacyjne i poszukując nisz popytowych dla realizowanej przez siebie oferty edukacyjnej. Prężne, duże ośrodki nie zgłaszają większych problemów w funkcjonowaniu deklarując gotowość i możliwość adaptacji do pojawiającego się zapotrzebowania (cytat: „*Byliśmy przygotowani na zmiany w BHP i przepisach p. poż., śledzimy zmiany w aktach prawnych. Jeśli przepisy weszłyby w życie uruchomilibyśmy odpowiednie kierunki*”).

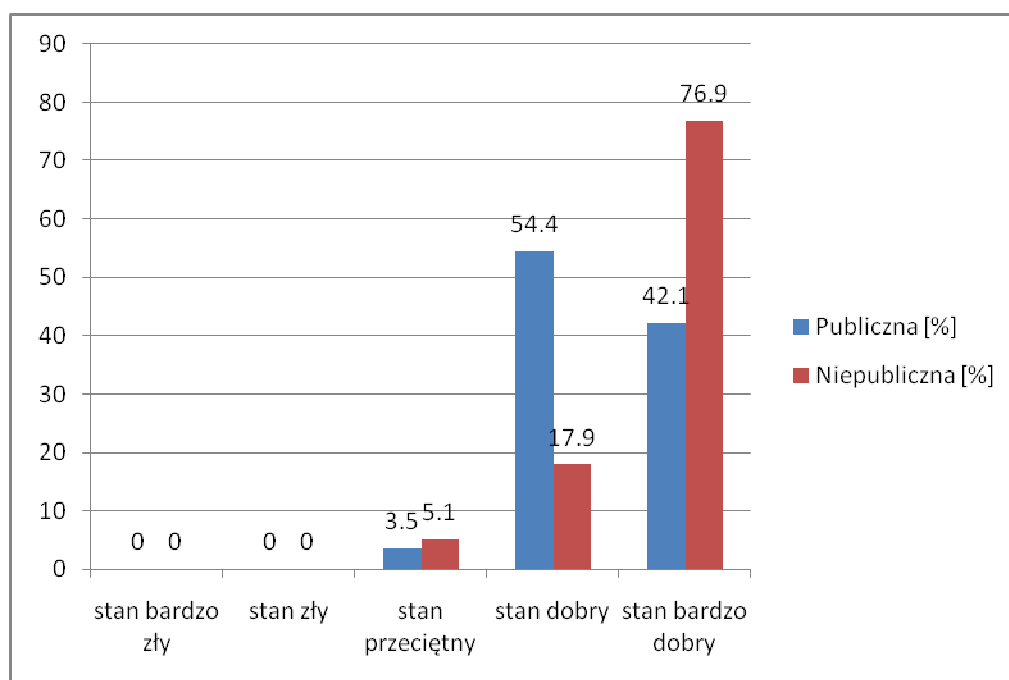
Wszyscy uczestniczący w badaniu przedstawiciele publicznych placówek kształcenia ustawicznego zgodnie przyznają, iż dla rozszerzania oferty edukacyjnej niezbędna jest ścisła współpraca i wsparcie JST sprawujących rolę organów nadzorujących. Działalność rozwojowa placówek może być hamowana ze względu na brak realnego wsparcia, zrozumienia i zaangażowania w podejmowane przez placówki działania ze strony nadzorującego organu samorządu. Funkcjonowanie publicznych jednostek edukacyjnych obwarowane jest dyscypliną budżetową – otwarcie nowego kierunku wymaga znalezienia i zarezerwowania na niego odpowiedniej ilości środków.

W dalszej części raportu te poszczególne typy barier są omówione szerzej. W tym miejscu warto zauważyć, że pewnym remedium na zidentyfikowane słabości może być wsparcie oferowane w ramach PO KL.

- *Jak podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne oceniają swoją sytuację kadrową?*

Ankieta, przeprowadzona wśród dyrektorów jednostek, wskazuje, że podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne generalnie oceniają swoją sytuację kadrową jako „dobrą”. Odpowiedzi, sugerujące „zły” lub „bardzo zły” stan zasobów kadrowych wykorzystywanych w procesie edukacyjnym, nie pojawiły się w ogóle. Dane na ten temat przedstawia rysunek 18.

**Rysunek 18. Ocena stanu zasobów Państwa jednostki wykorzystywanego w procesie dydaktycznym – zasoby kadrowe (źródło: CATI – dyrektorzy)**



Mimo tej pozytywnej, subiektywnej oceny stanu kadr, podczas wywiadów indywidualnych respondenci wskazywali na istotny problem kadrowy. Problemem tym jest **niewystarczająca liczba nauczycieli zawodu**. W tej grupie zawodowej odnotowano szczególnie problem braku zainteresowania fachowców w zawodach technicznych pracą nauczyciela. Placówki publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne po pierwsze są ograniczone regulaminem wynagradzania, po drugie – dysponują zbyt małą liczbą środków finansowych, aby przyciągnąć profesjonalnych inżynierów na stanowiska nauczycieli zawodu.

W związku z tym następuje zjawisko **starzenia się kadr** – wielu nauczycieli zawodu w badanych placówkach osiąga wiek emerytalny. Co prawda zmiany w ustawie o systemie oświaty pozwalają na zatrudnienie praktyka jako nauczyciela dyplomowanego, ale zmiany te nie są wystarczające w opinii respondentów. Nie istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela na umowę o dzieło przy okazji form szkolnych, a to także uniemożliwia podwyższenie stawek.

- *Na jakie trudności natrafiają podmioty chcące wprowadzić nowe kierunki kształcenia lub/i innowacyjne formy nauczania?*

Problemy związane z wprowadzaniem nowych kierunków kształcenia i innowacyjnych form są bardzo złożone i często zależą od danego podmiotu i jego organu założycielskiego. Występowanie trudności

we wdrażaniu nowych form i metod nauczania potwierdziła niemal połowa dyrektorów placówek (patrz podrozdział 3.1). Trudności te mogą występować w kilku obszarach:

- **zasoby ludzkie** – zarówno w zakresie braku pracowników – wykładowców, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, jak i niechęci wśród potencjalnych słuchaczy do podnoszenia kwalifikacji oraz nastawienia na zmianę;
  - **wyposażenie** – brak możliwości zakupu ze względów finansowych nowych maszyn i urządzeń, a także brak pracowni symulacyjnych;
  - **współpraca z pracodawcami** zarówno w zakresie przygotowania (określenia potrzeb i oczekiwań) kierunku kształcenia i/lub wdrożenia innowacyjnej formy jak i w zakresie samego wdrożenia – zapewnienie praktyk w trakcie nauki;
  - **finansowanie** – zarówno w obszarze przygotowania nowego kierunku lub formy nauczania oraz dalszego finansowania;
  - **wsparcie organu prowadzącego** – brak decyzji lub brak wsparcia (np. finansowego, koordynacji etc.) ze strony samorządu często opóźnia lub uniemożliwia wdrożenie nowego kierunku lub formy;
  - **popyt na przygotowany kierunek i/lub formę nauczania** – niestety pomimo analiz i zapotrzebowania rynkowego zdarza się, że dany kierunek nie znajduje zainteresowania wśród potencjalnych odbiorców;
  - **promocja** – w zgodnej opinii dyrektorów placówek, środki wydatkowane na promocję są bardzo niewielkie, a promocja szkoły polega głównie na dobrej opinii jej absolwentów. Działania takie okazują się zdecydowanie niewystarczające przy wprowadzaniu nowego kierunku lub formy nauczania;
  - **problemy prawne** – w trakcie wdrażania pojawia się wiele problemów zarówno w zakresie stosowania form innowacyjnych np. e-learningu, jak i np. w dziedzinie rozliczania czasu pracy i wynagradzania nauczycieli;
  - **czas** – przygotowanie i zatwierdzenie nowego kierunku zajmuje dużo czasu. Zmieniająca się sytuacja rynkowa, a także konkurencja ze strony podmiotów komercyjnych mogą przyczynić się do niepowodzenia wdrożenia nowego kierunku;
  - **brak zrozumienia w zakresie konieczności wdrażania usług dodatkowych**, np. doradztwa zawodowego czy też możliwości zdobywania dodatkowych kwalifikacji w toku nauki np. przy zawodzie logistyka – ukończenia kursu kierowania wózkiem widłowym.
- *Jaka jest ocena jakości sprzętu wykorzystywanego w procesie nauczania?*

Co ciekawe, pomimo wskazywania sprzętu jako jednej z głównych barier we wprowadzaniu nowych kierunków, równocześnie ocena aktualnej sytuacji sprzętowej jest umiarkowanie pozytywna. Badanie ankietowe wskazuje, że **sprzęt posiadany przez dane placówki oceniano wysoko** (prawie  $\frac{2}{3}$  wskazań na stan sprzętu jako „dobry” i „bardzo dobry”). Należy podkreślić, że jakość wyposażenia jest wyraźnie lepiej oceniana przez przedstawicieli szkół niepublicznych.

Na ocenę posiadanego sprzętu wyraźnie różnicujący wpływ mają cechy charakteryzujące badane jednostki: wielkość miejscowości, w której funkcjonuje instytucja, typ instytucji oraz okres jej istnienia. Świadczą o tym wysokie wartości współczynników korelacyjnych.



**Tabela 19. Wskaźniki korelacyjne pomiędzy oceną posiadanego sprzętu a cechami instytucji i ich dyrektorów (obliczenia własne na podstawie: CATI – dyrektorzy)**

Analizowane cechy	d Hellwiga <sup>3</sup>	C Pearsona <sup>4</sup>
Wielkość miejscowości	0,371	0,433
Typ instytucji	0,376	0,4
Okres istnienia instytucji	0,552 <sup>5</sup>	0,513

Związek między oceną posiadanego sprzętu a wielkością miejscowości przedstawia się następująco: Wyższe oceny posiadanego sprzętu częściej są ferowane w większych skupiskach. Najwyższe oceny (średnia 4,38) zostały wystawione przez dyrektorów z miast powyżej 100 tys. mieszkańców, nieco niższe przez respondentów z miast od 50 do 100 tys. (4,0). Nieco niżej stan posiadanego sprzętu ocenili dyrektorzy instytucji usytuowanych na wsi (3,9). Najgorzej swoje wyposażenie ocenili dyrektorzy jednostek z miast do 25 tys. mieszkańców (3,69) oraz z miast między 25 a 50 tys. mieszkańców (3,83).

Ranking oceny wyposażenia w sprzęt według typów szkół znacząco preferował jednostki o bardziej ogólnym charakterze niż specjalistycznym, najwyższe oceny przypadły bowiem CKU i szkołom dla dorosłych. Średnie ocen były następujące:

- CKU (Centrum Kształcenia Ustawicznego) – 4,29;
- Szkoła dla dorosłych – 4,06;
- CKP (Centrum Kształcenia Praktycznego) – 3,50;
- Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego (ODiDZ) – 3,43.

Wreszcie kwestia okresu funkcjonowania instytucji edukacyjnych też miała duży wpływ na ocenę wyposażenia w sprzęt jednostki. W tym wypadku najwyższą samoocenę odnotowali dyrektorzy jednostek działających od 11 do 20 lat (4,4), od 6 do 10 lat (4,26) oraz jednostki najmłodsze – działające poniżej roku (4,0). W pozostałych kategoriach „wiekowych” instytucji uzyskano następujące średnie: instytucje działające od 1 do 2 lat – 3,33; najdłużej działające instytucje, bo powyżej 20 lat – 3,73 oraz instytucje o stażu od 3 do 5 lat – średnia wynosiła w tym wypadku 3,875.

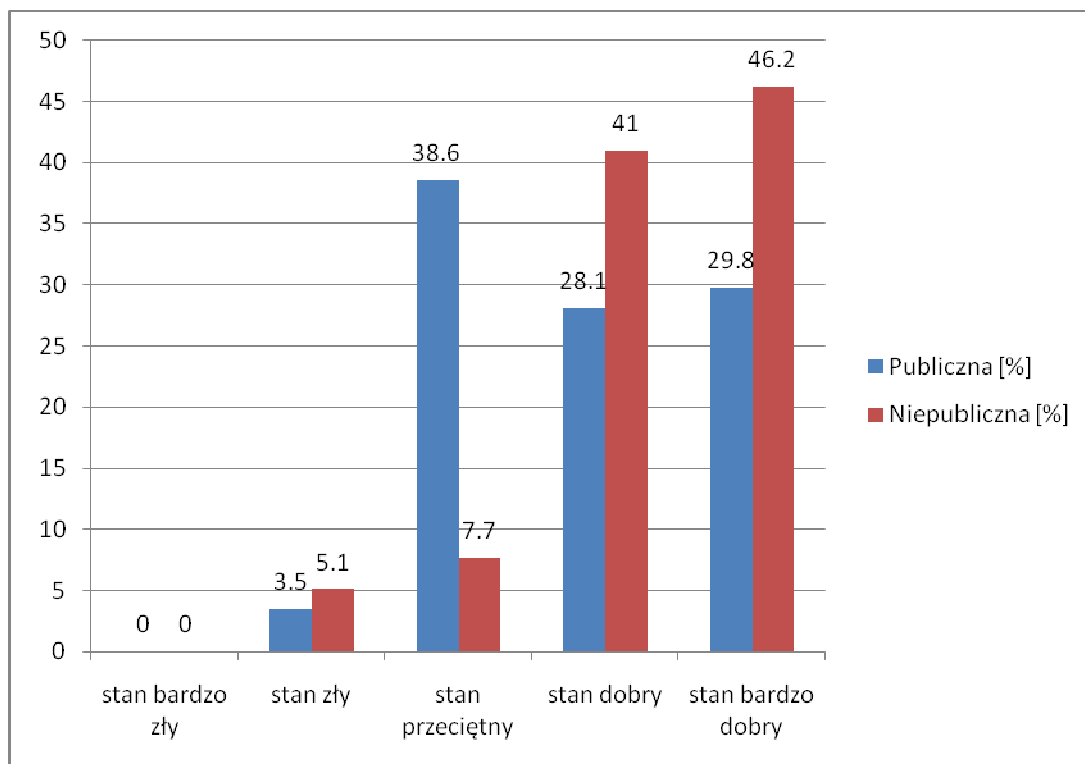
<sup>3</sup> Wartość d Hellwiga znajduje się w przedziale <0,1>. Gdy dwie zmienne są niezależne, d przyjmuje wielkość 0, kiedy zależność między zmiennymi podlegającymi badaniu jest pełna, d = 1.

<sup>4</sup> Wartość C Pearsona znajduje się w przedziale <0,1>. Gdy dwie zmienne są niezależne, C przyjmuje wielkość 0, kiedy zależność między zmiennymi podlegającymi badaniu jest pełna, C = 1.

<sup>5</sup> Silny związek.



**Rysunek 19. Ocena sprzętu wykorzystywanego w placówkach (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)**



Dyrektorzy jednakże podkreślali w wywiadach indywidualnych, że **pomimo wysokiej oceny jakości sprzętu wymaga on stałej wymiany i unowocześniania**. Placówkom szczególnie brakuje drogich **pracowni symulacyjnych**; również część istniejących pracowni wymaga pilnego **unowocześnienia**, by technologicznie dorównywały maszynom i urządzeniom wykorzystywanym przez pracodawców. Uczestnicy panelu ekspertów wskazywali, że część sprzętu zakupionego ze środków funduszy strukturalnych może nie być już w pełni adekwatna do istniejącego zapotrzebowania rynku i **nieraz wymaga modernizacji i wymiany**, gdyż nie zawsze może stanowić podstawę nauczania.

- *W jakich obszarach istnieje największa luka kompetencyjna?*

Jak wykazują wywiady indywidualne i panel ekspertów, istniejące kompetencje merytoryczne kadry mogą być niewystarczające do otwierania nowych kierunków i wdrażania innowacyjnych form nauczania.

Największa luka kompetencyjna dotyczy **przedmiotów zawodowych** – zarówno wśród nauczycieli jak i wśród dyrektorów mamy do czynienia z dużym zapotrzebowaniem na kształcenie w zakresie **specjalistycznych przedmiotów**. Nauczyciele ponadto zgłaszają szczególne zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne.

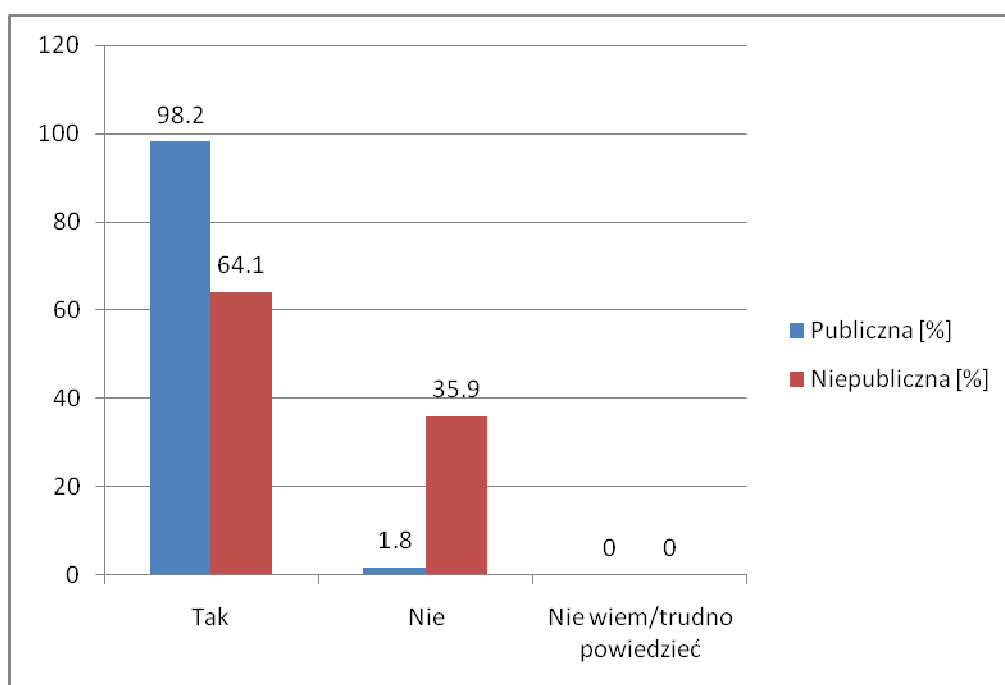
Występuje także luka kompetencyjna w zakresie wdrażania nowych form i metod nauczania.

- *Czy istnieje potrzeba zwiększania kwalifikacji zawodowych pracowników publicznych placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne? Jeśli tak, to w jakich obszarach i w jakich formach?*

O potrzebę i formy zwiększania kwalifikacji zawodowych pracowników zapytani zostali zarówno nauczyciele, jak i dyrektorzy placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne.

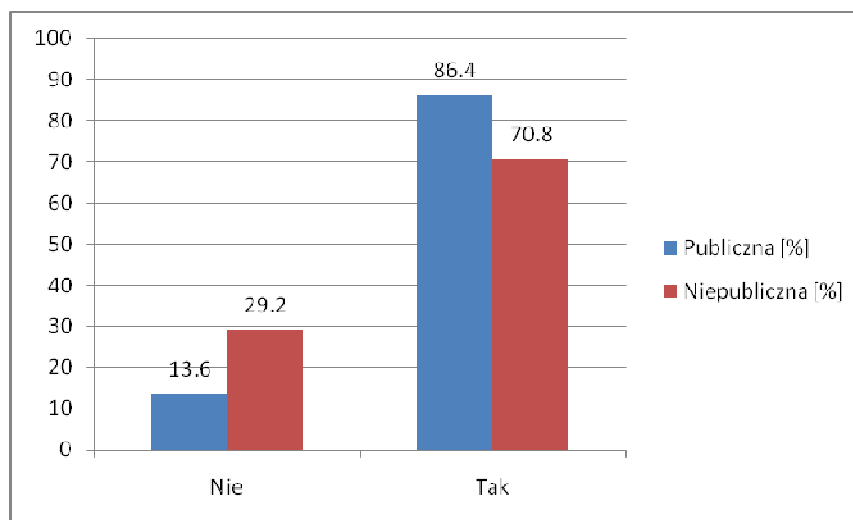
Rysunek 20 przedstawia odpowiedzi dyrektorów na pytanie o potrzebę zwiększania kwalifikacji swoich pracowników.

**Rysunek 20. Czy dyrektorzy placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne widzą potrzebę doskonalenia kadry dydaktycznej placówki? (źródło: CATI – dyrektorzy)**



Dyrektorzy placówek publicznych jednomyślnie odpowiedzieli na ww. pytanie – potrzeba doskonalenia kadry dydaktycznej jest wg nich oczywista. Występuje tu wyraźna różnica między instytucjami publicznymi i niepublicznymi – te pierwsze są dużo bardziej otwarte na rozwój kwalifikacji kadr. Rysunek 21 przedstawia odpowiedzi nauczycieli na pytanie o potrzebę zwiększania kwalifikacji.

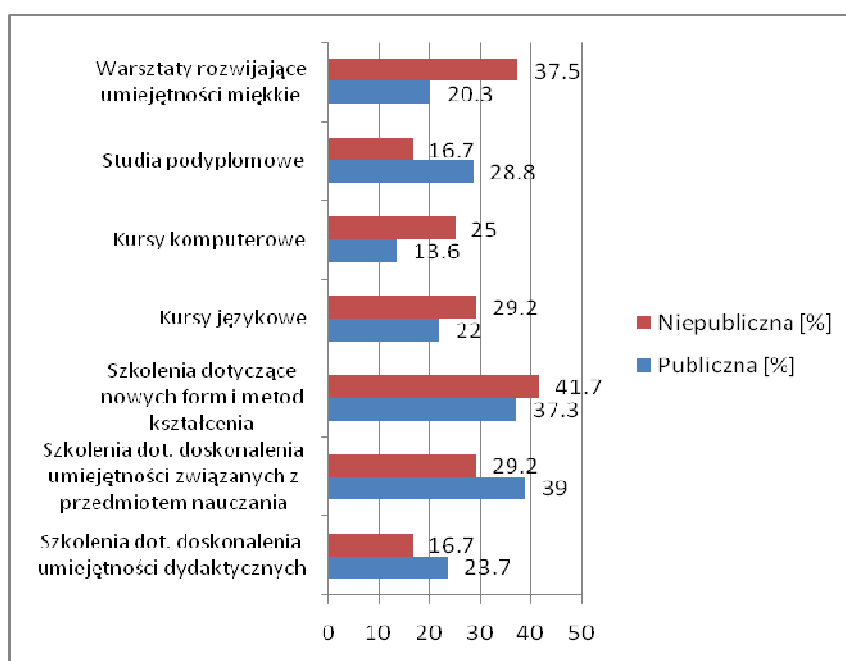
**Rysunek 21. Czy nauczyciele z placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne odczuwają potrzebę doskonalenia zawodowego? (źródło: CATI – nauczyciele)**



Także zdecydowana większość pracowników dydaktycznych, zwłaszcza w placówkach publicznych, deklaruje potrzebę rozwijania swoich kwalifikacji.

Rysunek 22 przedstawia, jakie obszary i formy doksztalania i doskonalenia zawodowego są obiektem zapotrzebowania nauczycieli z placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne.

**Rysunek 22. Obszary i formy doksztalania, interesujące nauczycieli (źródło: CATI – nauczyciele)**

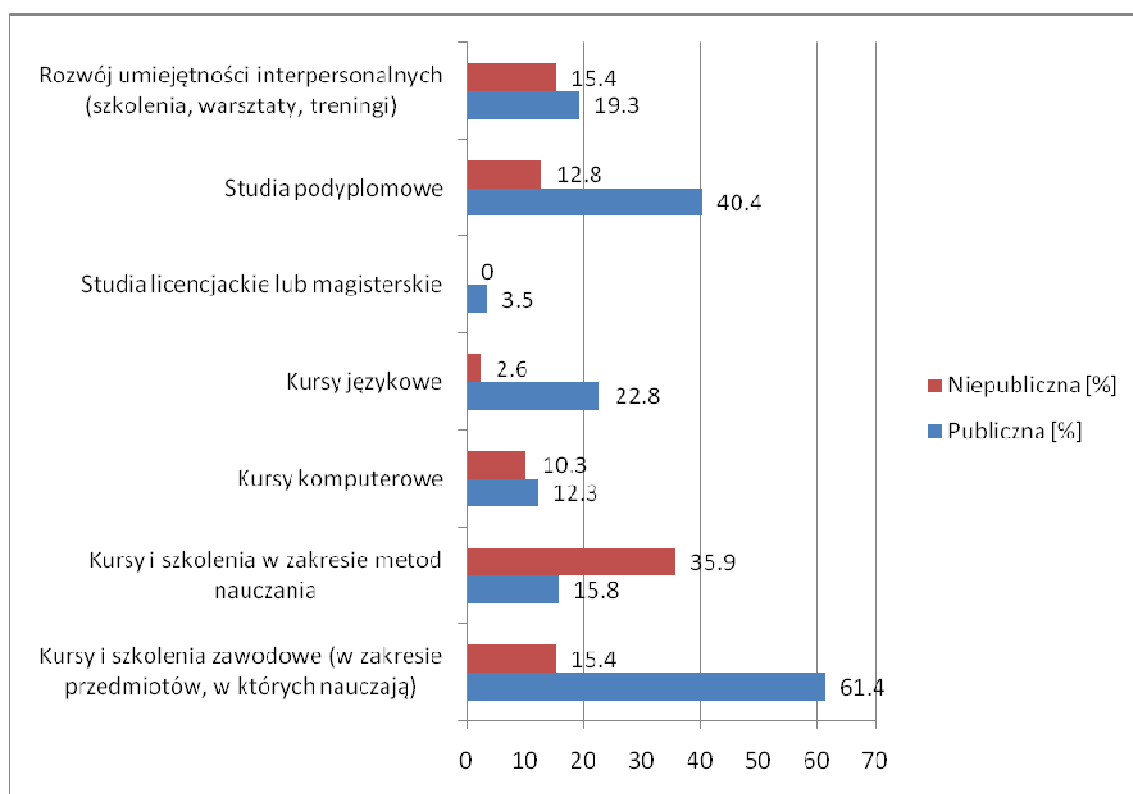


Zgodnie z powyższym wykresem, najważniejsze są dla nauczycieli w jednostkach publicznych **szkolenia dotyczące przedmiotów nauczania** (zwłaszcza przedmiotów zawodowych) oraz **nowych form**

**i metod kształcenia**, natomiast jako stosunkowo mało ważne określone zostały **kursy komputerowe** oraz **warsztaty rozwijające umiejętności miękkie** (interpersonalne itp.). Świadczy to o tym, że nauczyciele dość wysoko oceniają swoje umiejętności w tej dziedzinie. Natomiast braki w zakresie nauczania zawodu potwierdzają inne tendencje widoczne w niniejszym raporcie.

Powyższe zapotrzebowanie zostało skonfrontowane z wizją kadry zarządzającej placówek dotyczącą doskonalenia kadry dydaktycznej placówek. Zapotrzebowanie dyrekcji na szkolenia dla własnych pracowników przedstawia rysunek 23.

**Rysunek 23. Zapotrzebowanie dyrekcji placówek na poszczególne obszary szkoleń**  
(źródło: CATI – dyrektorzy)



Jak widać, występują pewne różnice między zapotrzebowaniem samych nauczycieli, a planami dyrekcji w tej dziedzinie. Co prawda **szkolenia dotyczące przedmiotów nauczania** pozostają najważniejszą potrzebą, jednakże bardziej istotne dla dyrekcji podmiotów są przede wszystkim **studia podyplomowe** i **kursy językowe**. Nauczyciele kładą zaś większy nacisk na szkolenia związane z nowymi formami i metodami kształcenia oraz z doskonaleniem umiejętności dydaktycznych.

Niezależnie od tych rozbieżności, zdecydowana większość nauczycieli deklaruje możliwość doskonalenia zawodowego i duże wsparcie ze strony dyrekcji placówki w tej dziedzinie. Wskazują na to tabele nr 20 i 21.

**Tabela 20. Deklaracja możliwości doskonalenia zawodowego (źródło: CATI – nauczyciele)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Tak	55	93%	21	87,5%	76	92%
Nie	4	7%	3	12,5%	7	8%
Razem	59	100%	24	100%	83	100%

**Tabela 21. Wsparcie ze strony dyrekcji placówki w zakresie realizacji planów zawodowych (źródło: CATI – nauczyciele)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Zdecydowanie tak	43	73%	16	70%	59	72%
Raczej tak	16	27%	6	26%	22	27%
Raczej nie	0	0%	1	4%	1	1%
Razem	59	100%	23	100%	82	100%

- Jak podmioty publiczne oceniają swoją sytuację pod względem wyposażenia i organizacji pracy?

W ramach badania, dyrektorzy placówek zostali poproszeni o ocenę wyposażenia swoich placówek (sal, budynków i sprzętu komputerowego) na skali od 1 do 5 (1 oznaczało stan bardzo zły, 5 – stan bardzo dobry). Oceny sformułowane przez dyrektorów są bardzo pozytywne. Praktycznie nie zdarzają się oceny negatywne. Widoczna jest też różnica między ocenami placówek publicznych i prywatnych – te ostatnie oceniają stan swojego wyposażenia najczęściej bardzo dobrze. Wynikać to może z tego, że szkoły te są zazwyczaj nowsze, a z drugiej strony, dzięki bardziej elastycznym zasadom gospodarowania, mogą przeznaczyć więcej środków na inwestycje.

**Tabela 22. Ocena stanu wyposażenia (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Oceniany element wyposażenia (Średnia ocena)	Publiczna	Niepubliczna	Razem
Sal	4,12	4,54	4,29
Budynki	4,02	4,62	4,26
Sprzęt komputerowy	4,35	4,72	4,50

Najlepiej oceniane jest wyposażenie w sprzęt komputerowy, najgorzej zaś oceniany jest stan budynków (choć nadal wyraźnie pozytywnie).

- Czy placówki prowadzące formalne kształcenie ustawiczne korzystały ze wsparcia w ramach Działania 2.1 i 2.2 SPO RZL? Jeśli tak, czy otrzymana pomoc wpłynęła na jakość nauczania i stopień przygotowania absolwentów do wymogów rynku pracy?

Wsparcie w ramach Działania 2.1 i 2.2 SPO RZL było zarówno przedmiotem analizy desk research, jak i badania ankietowego CATI. Z bazy danych wynika, że wsparcie w ramach Działania 2.1 i 2.2 SPO RZL otrzymały następujące instytucje:

**Internetowe centra informacji multimedialnej (Działanie 2.1, schemat b):**

- Centra Kształcenia Ustawicznego – 2;
- Centra Kształcenia Praktycznego – 2;

- Szkoły dla dorosłych (poza zespołami szkół) – 6;
- Zespoły szkół, w których nie określono, dla której szkoły przyznane zostanie wsparcie – 65;

**Pracownie komputerowe (Działanie 2.2, schemat b):**

- Centra Kształcenia Ustawicznego – 4;
- Centra Kształcenia Praktycznego – 2;
- Szkoły dla dorosłych (poza zespołami szkół) – 2;

Ponadto zespoły szkół, w których nie określono, dla której szkoły przyznane zostanie wsparcie realizowały łącznie 318 projektów związanych. Nie da się jednoznacznie określić, jak duża liczba z ww. zespołów szkół realizuje nadal kształcenie ustawiczne dla dorosłych.

**Ponadto, zgodnie z bazą danych pozyskanych od Ministerstwa Edukacji Narodowej, 21 CKU i CKP otrzymało dofinansowanie na sprzęt komputerowy.**

Diametralnie odmienną sytuację przedstawia badanie telefoniczne CATI. Spośród badanych jednostek, tylko 3 zadeklarowały korzystanie ze wsparcia SPO RZL Działanie 2.1 i 2.2:

- 1 z SPO RZL 2.1;
- 1 z SPO RZL 2.2;
- 1 zarówno z SPO RZL 2.1, jak i z 2.2.

Badane jednostki wysoko oceniają korzyści z uzyskanego wsparcia.

Zaskakująca jest rozbieżność między danymi z bazy UM, a informacjami, uzyskanymi z wywiadów telefonicznych. Nie jest ona związana z różnicą między operatem wywiadu a jednostkami, które otrzymały wsparcie (np. telefonicznie badanych było 15 CKU i 6 CKP). Rozbieżność wskazuje na:

- niską świadomość dotyczącą źródeł wsparcia uzyskanego w ramach poprzedniego okresu programowania środków unijnych;
- problemy z przepływem informacji w ramach jednostki.
- *Czy placówki prowadzące formalne kształcenie ustawiczne realizowały/realizują projekty w ramach Działania 9.3 PO KL? Jeżeli tak, to jakie? Jak podmioty te oceniają Działanie 9.3 PO KL pod względem założeń i sposobu wdrażania?*

Jednostki badane w ramach ankiety telefonicznej deklarowały stan swojej wiedzy na temat Działania 9.3 PO KL. Pierwsze z pytań na ten temat, zadane dyrektorom placówek, brzmiało: „Czy słyszał/a Pan/Pani o Działaniu 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL)”. Odpowiedzi przedstawiały się następująco (tabela 23):

**Tabela 23. Wiedza na temat Działania 9.3 PO KL (źródło: CATI – dyrektorzy)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
<b>Tak</b>	45	79%	29	74%	74	77%
<b>Nie</b>	12	21%	10	26%	22	23%
<b>Razem</b>	57	100%	39	100%	96	100%

Z ankiety wynika zatem, że aż **jedna piąta dyrektorów publicznych placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne** nie zna Działania 9.3 PO KL. **Wskazuje to na konieczność intensyfikacji działań promocyjnych wobec tej grupy.**

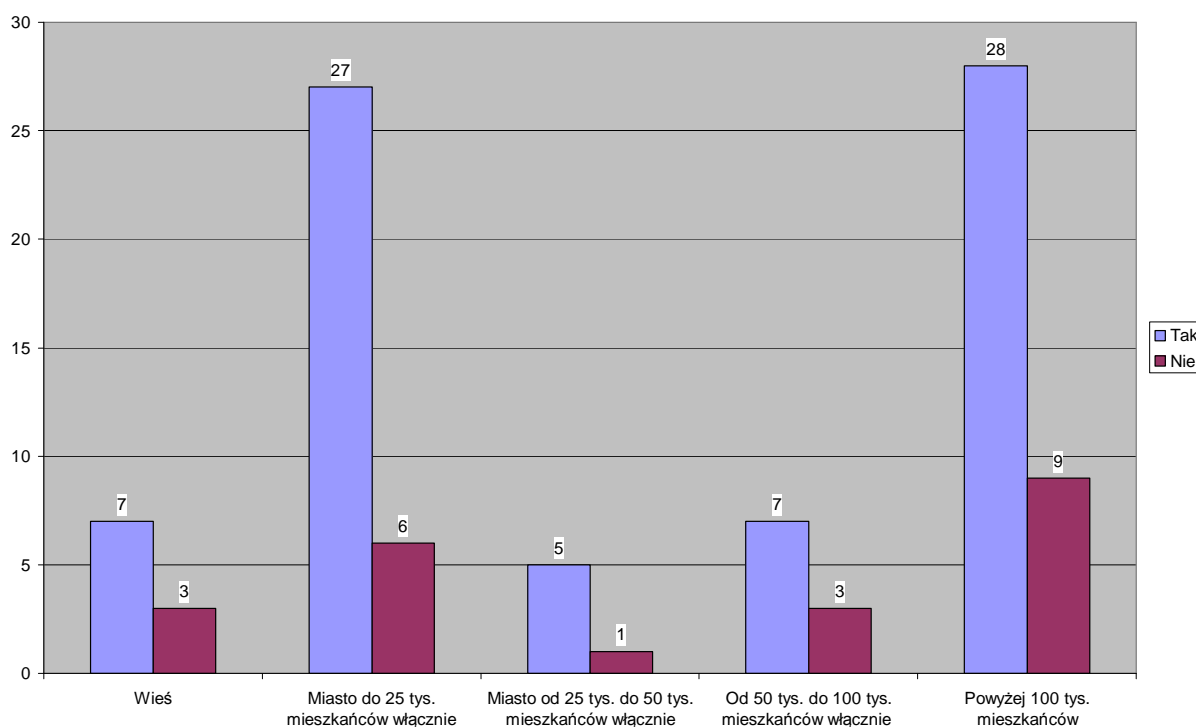
Brak wiedzy o Działaniu 9.3 PO KL nie jest silnie skorelowany statystycznie z cechami badanych instytucji i ich dyrektorów. W tabeli 24 przedstawiono wartości współczynników kontyngencji C Pearsona i korelacji d Hellwiga.

**Tabela 24. Wskaźniki korelacyjne pomiędzy wiedzą na temat Działania 9.3 PO KL (źródło: CATI- dyrektorzy)**

Analizowane cechy	d Hellwiga	C Pearsona
Płeć	0,331	0,184
Staż pracy na stanowisku	0,238	0,110
Wielkość miejscowości	0,284	0,137
Typ instytucji	0,342	0,259
Okres istnienia instytucji	0,403	0,274

Spośród pięciu analizowanych cech większe znaczenie w wyjaśnieniu istniejących braków wiedzy dyrektorów o Działaniu 9.3 PO KL ma typ instytucji oraz okres jej istnienia.

**Rysunek 24. Wiedza dyrektorów szkół o Działaniu 9.3 PO KL według wielkości miejscowości – siedziby instytucji (źródło: CATI – dyrektorzy)**



Na zamieszczonym w rysunku 24 rozkładzie wiedzy o Działaniu 9.3 PO KL możemy potwierdzić niemal symetryczny podział wiedzy-niewiedzy wśród badanych dyrektorów. Niewielka nadreprezentacja braku potwierdzenia wiedzy o Działaniu 9.3 PO KL występuje wśród dyrektorów instytucji z miast powyżej 100 tys. mieszkańców. W tym wypadku co czwarty dyrektor nie znał tego działania. Lepsze relacje występowały już w przypadku instytucji działających na wsi: jedynie co trzeci badany dyrektor nie był zorientowany w tej kwestii. Występujące różnice nie są więc duże.

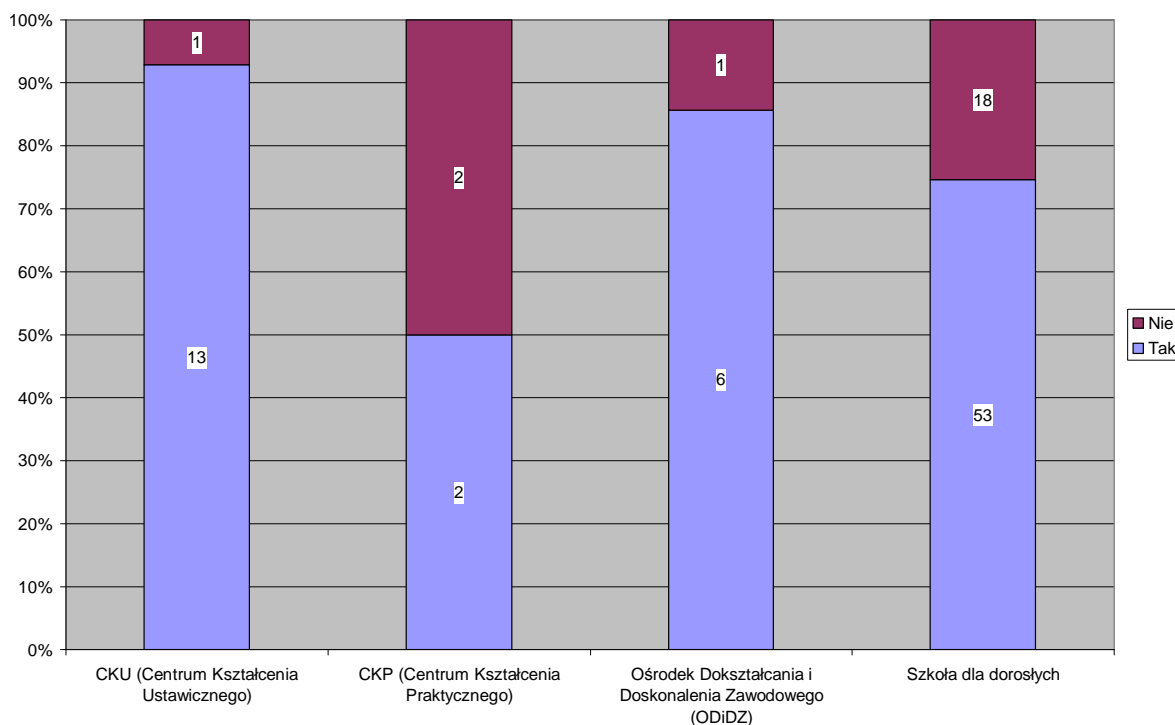
Bardziej wyraźne różnice występują w przypadku dwóch kolejnych cech badanych instytucji: ich typów oraz czasu funkcjonowania.

Najlepiej poinformowani o Działaniu 9.3 PO KL są dyrektorzy Centrów Kształcenia Ustawicznego oraz Ośrodków Doskonalenia Zawodowego. W instytucjach tych brakiem wiedzy o Działaniu 9.3 PO KL



wykazało się tylko po jednym respondencie. Niższym poziomem wiedzy wykazali się dyrektorzy szkół dla dorosłych. Aż 18 spośród 71 przebadanych nie wiedziało nic o Działaniu 9.3. Wreszcie dyrektorzy Centrów Kształcenia Praktycznego w równym stopniu odpowiedzieli na to pytanie twierdząco, jak i negująco. Trudno tutaj mówić o jakiejś zależności, jeśli badanych dyrektorów z CKP było tylko czworo.

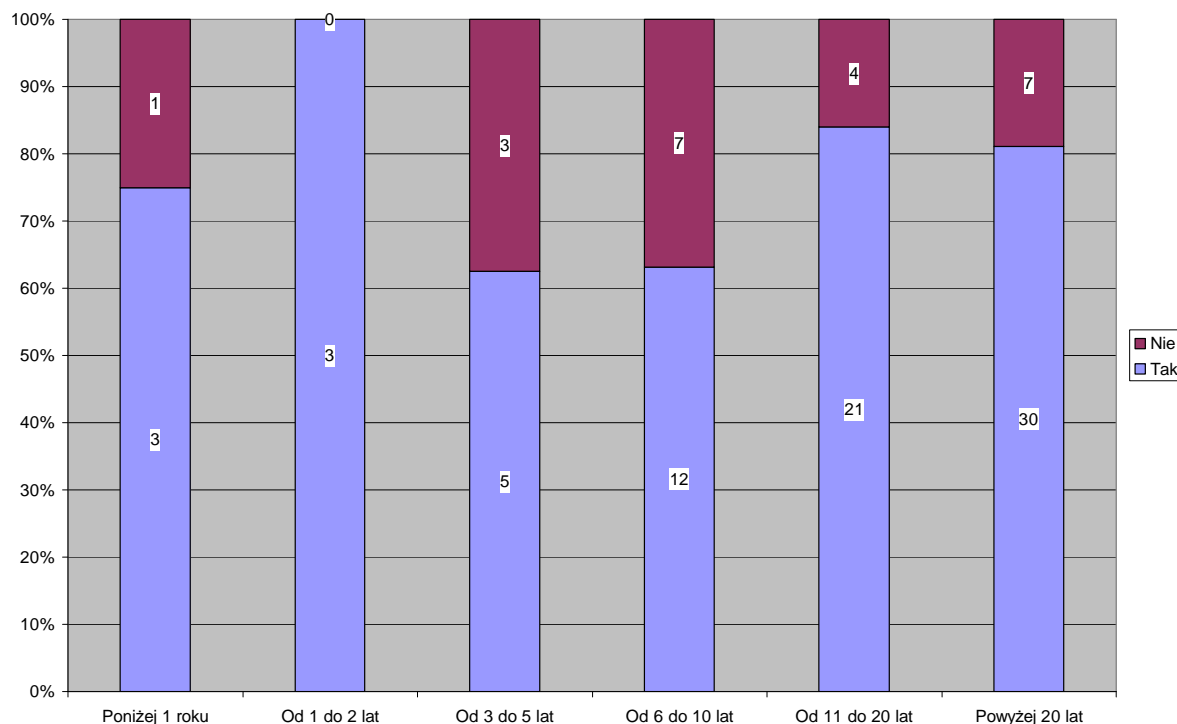
**Rysunek 25. Wiedza dyrektorów szkół o Działaniu 9.3 PO KL wg typu instytucji (źródło: CATI – dyrektorzy)**



Kolejny wykres dobrze ilustruje zjawisko nazywane „wiedzą instytucjonalną”. Zjawisko to polega na tym, że o wiele lepiej do zmian przystosowują się organizacje o dużym stażu, gdyż posiadają kapitał kompetencji pochodzących z rozwiązywanych w przeszłości problemów. W świetle zebranego materiału można także powiedzieć, że starsze instytucje są lepiej przygotowane do wykorzystywania szans, choćby takich, jak Działanie 9.3 PO KL.

Z wypowiedzi respondentów wynika, że organizacje działające dłużej, powyżej dziesięciu lat, były lepiej poinformowane o Działaniu 9.3 PO KL, niż instytucje o mniejszym stażu.

**Rysunek 26. Wiedza dyrektorów szkół o Działaniu 9.3 PO KL wg czasu istnienia instytucji**  
(źródło: CATI – dyrektorzy)



Spośród instytucji, które słyszały o Działaniu 9.3, zdecydowana większość (prawie 80%) rozważała złożenie wniosku o dofinansowanie. Jednak część z nich tego nie uczyniła. Wśród przyczyn niezłożenia wniosków najczęściej wskazywana była obawa przed zbyt skomplikowanymi formalnościami związanymi z aplikowaniem i realizacją projektu. Nieznacznie rzadziej wskazywane były czynniki wiążące się bezpośrednio z daną placówką – zbyt mała liczba pracowników oraz niedostateczne ich przygotowanie. Równie często respondenci wskazywali, że realizacja projektu w praktyce nie przyczyni się do zwiększenia zainteresowania ich ofertą. Ponownie widoczna jest różnica między instytucjami publicznymi i niepublicznymi.

Studia przypadku wskazują, iż istotna obawa jest związana także z realnością wdrożenia projektu ze względu na brak potencjalnych chętnych.

W efekcie spośród tych placówek, które rozważały złożenie wniosku, uczyniło to tylko 40% (co stanowi 22% ogółu przebadanych placówek). Spośród instytucji, które złożyły wniosek, 9 uzyskało dofinansowanie, 10 czeka na wyniki, a 2 placówki nie uzyskały dofinansowania.

Należy jednak zaznaczyć, że zdecydowana większość badanych placówek planuje złożenie wniosku. Takie deklaracje składa 73% dyrektorów badanych placówek. Podobny odsetek badanych nauczycieli deklaruje, że warto skorzystać ze wsparcia w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Zainteresowanie to jest wyższe wśród instytucji publicznych.

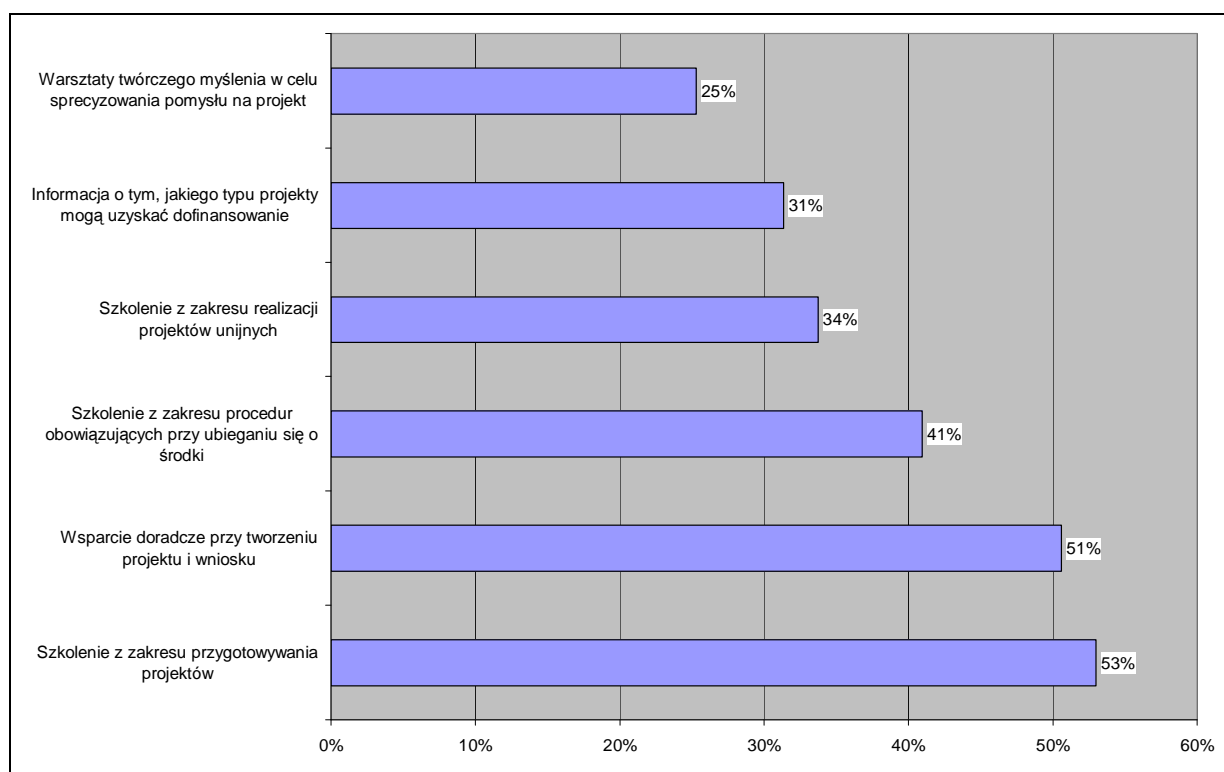
**Tabela 25. Czy myśli Pan/Pani, że warto skorzystać z możliwości uzyskania dofinansowania projektu w ramach Działania 9.3 PO KL? (źródło: CATI – nauczyciele)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Tak	55	93%	19	79%	74	89%
Nie	1	2%	1	4%	2	2%
Nie mam zdania na ten temat	3	5%	4	17%	7	9%
Razem	59	100%	24	100%	83	100%

Równocześnie zdecydowana większość nauczycieli, którzy są zainteresowani realizacją projektów deklaruje potrzebę wsparcia na etapie tworzenia projektu.

Wsparcie to powinno, zdaniem badanych nauczycieli, dotyczyć przede wszystkim wsparcia przy przygotowaniu projektu. Najbardziej potrzebne są szkolenia oraz wsparcie doradcze na etapie tworzenia projektu.

**Rysunek 27. Rodzaje wsparcia oczekiwanego na etapie tworzenia projektu – odsetek odpowiedzi (źródło: CATI – nauczyciele).**



W kontekście zdolności do aplikowania o środki w ramach PO KL, ważnym zagadnieniem jest wspieranie potencjalnych projektodawców. Wśród instytucji, które były zainteresowane przygotowaniem wniosku o dofinansowanie, najpopularniejszą formą wsparcia okazały się **szkolenia organizowane przez ROEFS**. Jednakże, jedna piąta instytucji nie korzystała przy przygotowaniu wniosku z żadnych form pomocy.

**Tabela 26. Pomoc, z jakiej korzystano przy przygotowaniu wniosku do Działania 9.3 PO KL (źródło: CATI – nauczyciele)**

Rodzaj szkoły	Publiczna	[%]	Niepubliczna	[%]	Razem	[%]
Szkolenia organizowane przez Urząd Marszałkowski	10	32%	1	10%	11	27%
Szkolenia organizowane przez Regionalny Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego (tzw. ROEFS)	15	49%	5	50%	20	49%
Informacje w Punkcie Informacyjnym	6	19%	4	40%	10	24%
<b>Razem</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

### 3.5.1. Podsumowania i wnioski cząstkowe

- Samoocena podmiotów prowadzących formalne kształcenie pod względem zawodów jest generalnie wysoka.
- Do słabych stron podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne należą przede wszystkim:
  - deficyt nauczycieli zawodu;
  - starzenie się kadr;
  - sztywne ramy prawne działalności;
  - silna zależność od organów prowadzących.
- Do mocnych stron podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne należą przede wszystkim:
  - dobry stan sprzętu;
  - dobry stan budynków;
  - możliwość doksztalcania kadry.
- Sprzęt wykorzystywany w procesie nauczania pomimo wysokiej oceny wymaga unowocześnienia.
- Zarówno dyrektorzy, jak i nauczyciele widzą potrzebę doksztalcania kadry dydaktycznej; najważniejszym obszarem dla jednych i drugich są kursy i szkolenia zawodowe w zakresie specjalistycznych przedmiotów.
- Podmioty publiczne, prowadzące formalne kształcenie ustawiczne, w większości znają Działanie 9.3 PO KL i są zainteresowane możliwością dofinansowania działań.
- W przypadku jednostek, które nie złożyły wniosków o dofinansowanie, największą przyczynę odegrały skomplikowane wymogi formalne związane z aplikowaniem i realizacją projektu.
- Najpopularniejszą formą pomocy dla wnioskodawców są szkolenia ROEFS.
- Najbardziej interesującym tematem szkoleń w zakresie PO KL dla podmiotów prowadzących formalne kształcenie jest przygotowywanie projektów.
- Podmioty prowadzące formalne kształcenie ustawiczne potrzebują wsparcia doradczego przy tworzeniu projektu i wniosku.

## 4. Kryteria i cele ewaluacji – podsumowanie

Głównym celem badania była ocena stanu przygotowania podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz wypracowanie mechanizmów zwiększających atrakcyjność tych podmiotów na rynku pracy.

Zdefiniowano następujące cele szczegółowe badania:

- 1) Określenie stopnia realizacji programów kształcenia uwzględniających nowe kierunki oraz rozwój innowacyjnych form nauczania.
- 2) Wypracowanie mechanizmów zwiększających atrakcyjność podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne.
- 3) Zwiększenie adekwatności formalnego kształcenia ustawicznego w placówkach publicznych do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy.
- 4) Określenie słabych i mocnych stron podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne. W ramach badania użyte zostały dwa kryteria:

### 1. Kryterium trafności.

### 2. Kryterium skuteczności.

Niniejszy podrozdział stanowi podsumowanie odpowiedzi na ww. pytania powiązane z kryteriami badawczymi, zgromadzone w ramach przeprowadzonych badań i analiz.

**Podsumowanie z punktu widzenia wytyczonych celów badania – celu głównego i celów szczegółowych – znajduje się w załączonym streszczeniu menedżerskim.**

### 4.1. Trafność

Pytanie związane z kryterium trafności brzmiało: *„Czy oferta podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne jest adekwatna do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy? Czego brakuje, jakie są oczekiwania?”*.

W ramach niniejszego badania, informacje dotyczące adekwatności oferty podmiotów publicznych do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy były pozyskiwane zarówno w ramach ankiety telefonicznej, jak i w ramach badań pogłębionych.

Adekwatność oferty podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy jest generalnie oceniana dobrze – ok. 65% nauczycieli deklaruje, iż podmiot, w którym pracują, przygotowany jest „dobrze” lub „bardzo dobrze” do realizacji działań zgodnych z potrzebami rynku pracy (patrz tabela 17). Wywiady indywidualne wskazują, iż podmioty publiczne posiadają dość dobre rozeznanie sytuacji, co wynika z dużego doświadczenia, tradycji, a także kontaktów z pracodawcami (choć te mimo wszystko są niewystarczające). Osoby zarządzające placówkami wykorzystują też dane dotyczące rynku pracy (patrz tabela 7). Pozytywnie oceniano także współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy. Należy jednak zauważyć, że pomimo deklaracji wysokiej adekwatności działań do potrzeb, odpowiedzi na pozostałe pytania badawcze wykazują wiele problemów. W trakcie badań wykazano, iż programy szkolne nie rozwijają wielu cech istotnych dla pracodawców (np. cech menedżerskich, pracy w zespole, myślenia strategicznego). Do wymienianych problemów w dziedzinie trafności należą zwłaszcza:

- 1) Brak wystarczającej współpracy z pracodawcami i organizacjami pracodawców (niechęć pracodawców do uczestniczenia w badaniach, spotkaniach etc.).
- 2) Wątpliwa trafność istniejących prognoz.
- 3) Problem z przełożeniem istniejących danych statystycznych na praktykę placówek.

- 4) Niedopasowanie samych form szkolnych kształcenia ustawicznego do potrzeb pracodawców (większa popularność form kursowych).

Oczekiwania podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne dotyczą zwłaszcza:

- 1) Wsparcia w zakresie promocji działań.
- 2) Zwiększenia współpracy z pracodawcami.
- 3) Zwiększania elastyczności działań instytucji prowadzących formalne kształcenie ustawiczne.
- 4) Danych statystycznych łatwych do odczytania i przełożenia na praktykę.

Reasumując, ofertę podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne można generalnie uznać za trafną, należy jednak pamiętać o wyżej wymienionych problemach, które często wiążą się jednakże z samą istotą długotrwałego kształcenia w formach szkolnych, jak również o fakcie, iż adekwatność oferty do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy nie zawsze przekłada się bezpośrednio na większe zainteresowanie ze strony słuchaczy.

## 4.2. Skuteczność

Pytanie związane z kryterium skuteczności brzmiało: *„Czy podmioty publiczne prowadzące formalne kształcenie ustawiczne są przygotowane instytucjonalnie i merytorycznie do realizowania nowych kierunków kształcenia oraz innowacyjnych form kształcenia?”*

Respondenci badania generalnie są pozytywnie nastawieni do realizacji nowych kierunków kształcenia, jak i wprowadzania innowacyjnych form nauczania. Wskazują jednakże na szereg barier związanych z tymi działaniami.

Jeżeli chodzi o nowe kierunki kształcenia, głównym problemem zgłaszanym przez przedstawicieli placówek edukacyjnych w tej dziedzinie jest deficyt kadry nauczycieli zawodu. Powodem takiej sytuacji są m.in. ramy prawne.

Znaczna część posiadanego sprzętu nie odpowiada aktualnym potrzebom rynkowym, a ograniczone zdolności finansowe utrudniają elastyczne dopasowywanie się do potrzeb.

W przypadku wprowadzania nowych form i metod nauczania, generalnie uznawano ich wdrażanie w placówkach za istotne. Jednakże niekoniecznie innowacyjne formy kształcenia są bodźcem dla potencjalnych słuchaczy w podejmowaniu decyzji o wyborze kierunku lub oferty nauczania. Choć w badaniu CATI dyrektorzy szkół oceniają w zdecydowanej większości e-learning jako atrakcyjną formę kształcenia dorosłych, to wskazują, że zainteresowanie innowacyjnymi formami kształcenia jest przeciętne lub duże (tabela 12). Jednocześnie stosunkowo niewiele szkół (niewiele ponad 1/3 placówek publicznych) deklaruje plany jego wdrożenia.

Wskazując główne bariery utrudniające wprowadzenie nowych form i metod nauczania, dyrektorzy placówek akcentowali najczęściej problemy ze sprzętem (tabela 5) i niewystarczającą ilość środków finansowych (tabela 6).

## 5. Wskaźniki potencjału instytucji kształcenia formalnego

Jednym z elementów badania było opracowanie zestawu wskaźników obrazujących potencjał instytucji kształcenia formalnego. W oparciu o uzyskane wyniki można sformułować wnioski podsumowujące wyniki badania.

1. Zarówno dostępne statystyki jak również wyniki badań ilościowych pokazują, że spada zainteresowanie ofertą szkół dla dorosłych. Spadek ten wynikać może zarówno z obniżania się uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, jak również z braku zainteresowania ofertą szkół

- dla dorosłych. Coraz więcej osób poszukuje krótkich kursów, dostarczających konkretnych umiejętności i możliwości ich potwierdzenia.
2. Uczęszczanie do kilkuletniej szkoły jest dla wielu osób zbyt obciążające i w efekcie często, już po kilku miesiącach nauki, rezygnują. Ważną przyczyną takiego stanu rzeczy są trudności w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego.
  3. Z punktu widzenia klientów badanych instytucji największe znaczenie ma efektywność szkoleń. Zdaniem dyrektorów, w tym aspekcie kluczowa jest współpraca z pracodawcami – uczeń w trakcie nauki powinien mieć możliwość zdobycia praktycznych umiejętności. Drugim ważnym elementem jest jakość kadry pedagogicznej. Zdecydowanie mniejsze znaczenie mają programy nauczania.
  4. Większość szkół deklaruje, że współpracuje z pracodawcami. Najczęściej współpraca dotyczy praktyk i staży, a także ustalania programów kształcenia. Zatem w tym obszarze wyniki, przynajmniej w opinii respondentów, są dobre. Z drugiej strony pracodawcy mają trudności z określeniem swoich potrzeb w zakresie kompetencji, których potrzebują lub będą potrzebować. Nie są też świadomi swojej roli w procesie kształcenia, można zatem mieć wątpliwości, na ile odbywane praktyki i staże są rzeczywiście pełnowartościowym elementem podnoszenia kwalifikacji.
  5. Również samoocena potencjału szkół, w tym również kadrowego jest wysoka. Identyfikowanym problemem jest brak nauczycieli kształcenia zawodowego. Wynagrodzenia oferowane przez szkoły są mało atrakcyjne dla potencjalnych nauczycieli, a z drugiej strony zatrudnienie osób na tych stanowiskach wiąże się z wymaganiami biurokratycznymi, które nie każda osoba może spełnić. W efekcie nie napływają nowi nauczyciele do systemu kształcenia dla dorosłych.
  6. Przedstawiciele szkół deklarują również wysoki poziom adekwatności i swojej oferty do potrzeb rynku pracy. Zdecydowana większość z nich deklaruje współpracę z instytucjami rynku pracy oraz korzystanie z informacji o rynku pracy. Jednak głębsza analiza pokazuje, że kontakty te są często powierzchowne i incydentalne. Brak jest w regionie i na poziomie lokalnym wypracowanych mechanizmów trwałej współpracy i ustalania kierunków rozwoju kształcenia zawodowego. Wykorzystywane badania nie odpowiadają potrzebom szkół – są nieaktualne lub budzące wątpliwości co do swojej wiarygodności. Opracowania statystyczne czasami wiążą się z trudnościami w odczytaniu uzyskanych wyników. W efekcie dyrektorzy i nauczyciele opierają się w dużym stopniu na wiedzy intuicyjnej i nieusystematyzowanej.
  7. Część szkół modernizuje swoją ofertę edukacyjną poprzez rozwój innowacyjnych metod nauczania. Metody te, szczególnie w szerszym rozumieniu, postrzegane są jako sposób na poprawę oferty. Z drugiej strony niejasności przepisów powodują trudności we wprowadzeniu niektórych rozwiązań (np. e-learningu). Natomiast niewiele szkół wprowadziło doradztwo zawodowe, a jest ono postrzegane jako istotny czynnik podniesienia jakości oferty edukacyjnej.
  8. Program Operacyjny Kapitał Ludzki oferuje szereg możliwości wzmocnienia i modernizacji oferty szkół dla dorosłych. Jednak jak na razie skorzystała z nich tylko niewielka część szkół. Pozostałe obawiają się skomplikowanych procedur, brak im kadry o odpowiednich kwalifikacjach, jak również nie wierzą, że mogłoby to poprawić ich ofertę. W efekcie możliwości jakie daje EFS, są jak dotychczas, niewykorzystane.

Opis sposobu wyliczenia wskaźników znajduje się w Załączniku III.



Wskaźnik	Opis/cel zastosowania wskaźnika	Wartość wskaźnika
<b>Odsetek podmiotów, które deklarują zwiększenie zainteresowania swoją ofertą</b>	Wskaźnik przedstawia liczbę podmiotów, które zadeklarowały, iż w ostatnich latach liczba osób zainteresowanych kształceniem ustawicznym wzrosła. Cel zastosowania wskaźnika: analiza tendencji na rynku kształcenia ustawicznego.	- wskaźnik sukcesu $V_{\text{sukcesu}} = 29,1\%$
<b>Odsetek podmiotów realizujących innowacyjne formy kształcenia</b>	Wskaźnik ma na celu określenie, jaki odsetek podmiotów wdraża innowacyjne formy i metody nauczania w rozumieniu wąskim i w rozumieniu szerokim (dwa podwskaźniki), rozumianych zgodnie z definicją przyjętą na potrzeby badania. Cel zastosowania wskaźnika: określenie stopnia zainteresowania innowacyjnymi formami i metodami nauczania wśród podmiotów.	- wąskie rozumienie $V_{A1} = 21,9\%$ - szerokie rozumienie $V_{A2} = 42,0$
<b>Odsetek publicznych podmiotów, które natrafiły na bariery we wprowadzaniu nowych form i metod nauczania</b>	Wskaźnik mierzy stosunek liczby podmiotów publicznych, prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, które zadeklarowały, iż natrafiły na bariery we wprowadzaniu nowych form i metod nauczania, do populacji generalnej. Cel zastosowania wskaźnika: określenie samooceny respondentów w zakresie barier we wprowadzaniu nowych form i metod nauczania.	$V_B = 59,6\%$
<b>Odsetek podmiotów, które planują wprowadzenie innowacyjnych form i metod nauczania (%)</b>	Wskaźnik ma na celu określenie, jaki odsetek podmiotów (spośród podmiotów, które dotychczas nie wprowadziły innowacyjnych form nauczania) planuje w najbliższej przyszłości wprowadzenie innowacyjnych form i metod nauczania w rozumieniu wąskim i w rozumieniu szerokim (dwa podwskaźniki), rozumianych zgodnie z definicją przyjętą na potrzeby badania. Cel zastosowania wskaźnika: określenie stopnia zainteresowania innowacyjnymi formami i metodami nauczania wśród podmiotów.	- wąskie rozumienie $V_{i1} = 27,7$ - szerokie rozumienie $V_{i2} = 16,6$
<b>Odsetek podmiotów, które realizowały projekty edukacyjne finansowane ze źródeł zewnętrznych</b>	Wskaźnik przedstawia liczbę podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, które w ostatnich latach realizowały projekty edukacyjne finansowane z funduszy zewnętrznych. Cel zastosowania wskaźnika: analiza aktywności podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych.	- wskaźnik zewnętrznego wsparcia $V_Z = 32,8\%$
<b>Odsetek podmiotów, które</b>	Wskaźnik ma na celu określenie, jaki odsetek podmiotów publicznych,	

Wskaźnik	Opis/cel zastosowania wskaźnika	Wartość wskaźnika
<b>współpracują z instytucjami rynku pracy w dziedzinie dostosowania do potrzeb rynku pracy</b>	<p>prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, współpracuje z instytucjami rynku pracy (w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) w zakresie dostosowania własnych programów i działań do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Współpraca taka może mieć charakter wymiany informacji, wspólnych projektów, porozumień etc.</p> <p>Cel zastosowania wskaźnika: określenie stopnia współpracy podmiotów publicznych, prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, z instytucjami rynku pracy.</p>	$V_{WIRP}=87,7\%$
<b>Odsetek podmiotów, które współpracują z pracodawcami</b>	<p>Wskaźnik ma na celu określenie, jaki odsetek podmiotów publicznych, prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, współpracuje z pracodawcami w zakresie kształcenia, planowania, dostosowania własnych programów i działań do potrzeb pracodawców. Współpraca taka może mieć charakter udziału przedstawicieli pracodawców w procesie kształcenia, wymiany informacji, wspólnych projektów, porozumień etc.</p> <p>Cel zastosowania wskaźnika: określenie stopnia współpracy podmiotów publicznych, prowadzących formalne kształcenie ustawiczne z pracodawcami.</p>	$V_{WP}=87,7\%$
<b>Wskaźniki samooceny sytuacji kadrowej, sprzętowej, organizacyjnej w badanych podmiotach</b>	<p>Wskaźnik przedstawia średnią ocen z pytań, w których badane podmioty oceniały własną sytuację pod względem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stanu posiadanego sprzętu;</li> <li>- sytuacji kadrowej;</li> <li>- budynków;</li> </ul> <p>Cel zastosowania wskaźnika: określenie słabych i mocnych stron badanych podmiotów.</p>	$V_{SI}=+1,144$ Przedział (-2;+2)
<b>Odsetek placówek, które uczestniczą/uczestniczyły/planują uczestniczyć w Działaniu 9.3 PO KL</b>	<p>Wskaźnik składa się z dwóch podwskaźników:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- odsetek podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, które realizowały/realizują projekty finansowane z Działania 9.3 PO KL;</li> <li>- odsetek podmiotów, które planują aplikować o środki z Działania 9.3 PO KL w przyszłości.</li> </ul>	$V_R=10,5\%$  $V_{WP}=84,2\%$

Wskaźnik	Opis/cel zastosowania wskaźnika	Wartość wskaźnika
	<p>Cel zastosowania wskaźnika:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ocena aktywności podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie Działania 9.3 PO KL;</li> <li>- ocena stopnia zainteresowania badanych podmiotów poszczególnymi działaniami w ramach Działania 9.3 PO KL.</li> </ul>	
<b>Odsetek publicznych podmiotów, które deklarują, że należałoby wprowadzić usługi doradztwa zawodowego w szkołach</b>	<p>Wskaźnik przedstawia, ilu przedstawicieli podmiotów publicznych (spośród całej populacji) jest za wprowadzeniem usług doradztwa zawodowego w szkołach.</p> <p><math>V_{DZ}</math> - odsetek jednostek, które uważają, że dorośli potrzebują doradztwa zawodowego.</p> <p><math>V_{SDZ}</math> - odsetek jednostek, które uważają, że w ich programie należałoby wprowadzić usługi doradztwa zawodowego.</p> <p>Cel zastosowania wskaźnika: zmierzenie świadomości potrzeby wprowadzenia doradztwa zawodowego w szkołach.</p>	<p><math>V_{DZ}=98,3</math></p> <p><math>V_{SDZ}=96,4</math></p>
<b>Odsetek publicznych podmiotów wykorzystujących informacje dot. sytuacji na rynku pracy</b>	<p>Wskaźnik przedstawia, jak duża część publicznych podmiotów (odsetek w stosunku do populacji generalnej) wykorzystuje informacje dotyczące sytuacji na rynku pracy przy układaniu programów nauczania.</p> <p>Cel zastosowania wskaźnika: zmierzenie przekładalności sytuacji na rynku pracy na kształtowanie programów nauczania w podmiotach publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne.</p>	$V_{WI}=81,1\%$
<b>Średnia ocena stopnia dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy</b>	<p>Wskaźnik odpowiada na pytanie: jak dyrekcja podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne ocenia dostosowanie własnej oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.</p> <p>Cel zastosowania wskaźnika: określenie samooceny podmiotów publicznych, prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, w zakresie dostosowania ich oferty do potrzeb rynku pracy i porównanie z innymi pytaniami z tej samej dziedziny.</p>	<p><math>V_{DO}= +0,93</math></p> <p>Przedział (-2;+2)</p>



## 6. Tabela Wniosków i Rekomendacji do kluczowych wniosków

Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji i czas wdrożenia	Nr strony w raporcie
Systematycznie spada popularność kształcenia ustawicznego w formach szkolnych.	Wykorzystanie Działania 9.3 PO KL w celu realizacji szerokiej akcji promocyjno-informacyjnej (jako element projektów) – konieczność umożliwienia realizacji akcji promocyjno-informacyjnych w ramach Planów Działania.	IP, projektodawcy	Wysoka waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2010	18-19
Niski odsetek uczniów kończących cały proces edukacji w formach szkolnych.	Wprowadzenie zajęć aktywizujących – podnoszących i utrzymujących motywację do uczestnictwa, a także integrujących grupę (jako elementu wspierającego uczestnictwo w zajęciach). Zasadne jest też umożliwienie w ramach Działania 9.3 PO KL realizacji krótkoterminowych, modułowych działań szkoleniowych, kończących się egzaminem potwierdzającym uzyskane kwalifikacje, komplementarnych do nauki w formach szkolnych.	IP, projektodawcy, IZ	Średnia waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2009	19, 43-44
Kształtowanie systemu edukacji ustawicznej opiera się głównie na powierzchniowych badaniach lub rozeznaniu intuicyjnym.	Stworzenie wielosektorowych partnerstw na poziomie regionalnym i lokalnym, odpowiedzialnych za: -koordynację współpracy z pracodawcami, stałe jej promowanie i wzmacnianie (zarówno w zakresie współpracy ze szkołą, ustalania programów, modyfikacji programów, prowadzenia praktyk jak i udziału w badaniach i analizach a także umożliwianiu i promowaniu wśród pracowników edukacji ustawicznej); -koordynację powstawania i modernizowania kierunków, otwierania pracowni symulacyjnych etc.; -wspólną promocję edukacji ustawicznej wśród potencjalnych odbiorców i pracodawców; -badania i analizy popytu na pracę (obecnego i przyszłego) oraz trendów i oczekiwań jakościowych pracodawców, popytu na edukację w tym oczekiwań potencjalnych odbiorców edukacji.	IP, WUP, KO	Wysoka waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2009	23-24

Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji i czas wdrożenia	Nr strony w raporcie
Pod względem jakościowym bardzo słaba jest współpraca pomiędzy sektorem edukacyjnym, a pracodawcami.	Budowa lokalnych partnerstw, systematycznie spotykających się i wymieniających informacjami oraz rozwój mechanizmów dialogu. Zaangażowanie pracodawców w proces tworzenia systemu edukacji.	IP, KO, organizacje pracodawców, placówki edukacyjne	Wysoka waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2009	44-46
Wśród pracodawców niska jest świadomość ich roli w kształceniu ustawicznym – zarówno w samym procesie, jak i w jego monitorowaniu, a także w procesie motywowania pracowników do rozpoczynania i kontynuowania edukacji.	Działania promocyjno-informacyjne skierowane do pracodawców. Działania takie mogą być również elementem realizowanych projektów. Działania promocyjno-informacyjne wśród pracodawców, a także promowanie najlepszych i najbardziej zaangażowanych pracodawców np. konkurs Marszałka na „Proedukacyjnego Pracodawcę Roku”.	IP, KO, organizacje pracodawców	Średnia waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2009	45-46,49,54,75
Publicznym placówkom prowadzącym formalne kształcenie ustawiczne potrzebne jest wsparcie rozwoju zaplecza techniczno-edukacyjnego.	Niezbędne jest wsparcie wymiany sprzętu będącego w posiadaniu placówek edukacyjnych, a także budowania nowych pracowni i zaplecza dla wdrażania nowych form edukacyjnych. Może to być realizowane jako część projektów w ramach cross-financingu lub jako osobne, promowane projekty w ramach RPO lub innych środków.	IP, IZ RPO WKP	Średnia waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2010	21-22,57,61
Brak przygotowania pedagogicznego pracowników przedsiębiorstw – proces przygotowania zawodowego wymaga przygotowania pedagogicznego ze strony pracodawcy lub jego kadry.	Konieczne jest wsparcie szkoleniowe potencjalnych opiekunów praktyk w ramach realizowanych projektów.	IP, placówki edukacyjne	Średnia waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2009	27
Konieczne dla utrzymania zaplecza kadrowego szkolnictwa dla dorosłych jest zatrzymanie odpływu i spowodowanie napływu	Zmiana systemu wynagradzania nauczycieli. Należy umożliwić stosowanie stawek rynkowych wynagrodzeń w kontekście Działania 9.3 PO KL. Zintensyfikowanie procesu kształcenia i doksztalcania nauczycieli.	KO, MEN, IP	Wysoka waga rekomendacji	57,58,74

Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji i czas wdrożenia	Nr strony w raporcie
nauczycieli przedmiotów zawodowych.			Możliwy termin wdrożenia: 2010	
Konieczność wdrażania usług dodatkowych, zarówno w zakresie kształcenia, jak i potwierdzania kwalifikacji w postaci szkoleń uzupełniających kończących się certyfikatem/dyplomem potwierdzającym nabyte umiejętności lub szkoleń przygotowujących do egzaminów potwierdzających posiadane umiejętności.	<p>Wszystkie szkolenia powinny być komplementarnym elementem procesu edukacyjnego. W związku z tym przedstawiamy dwie propozycje:</p> <p>Wprowadzenie kryterium strategicznego: promowanie w ramach Poddziałania 8.1.1 PO KL projektów komplementarnych do przedsięwzięć finansowanych w ramach Działania 9.3 PO KL.</p> <p>Linia demarkacyjna – propozycja możliwości realizowania uzupełniających krótkich form szkoleniowych, o ile będą bezpośrednio powiązane z formalnym kształceniem w ramach Działania 9.3, aby nie było konieczności dzielenia projektów. Działania te byłyby elementem w ramach projektu. Przykład projektu: główne działanie – prowadzenie szkoły zawodowej o profilu ślusarskim; działanie uzupełniające – np. kurs spawania wraz z certyfikatami oraz uprawnienia SEP 1 kV.</p>	IP/ IZ	<p>Wysoka waga rekomendacji</p> <p>Możliwy termin wdrożenia: 2010</p>	40,41,59
Trudności słuchaczy związane z godzeniem życia rodzinnego, zawodowego i edukacji.	<p>Konieczność wdrażania usług dodatkowych w zakresie umożliwiania uczestnictwa w zajęciach, w szczególności dla kobiet. Elementem projektów powinny być usługi ułatwiające uczestnictwo osób mających szczególne trudności w kształceniu tj. zapewnienie opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, zapewnienie/finansowanie dojazdów, zapewnienie noclegu i posiłków.</p> <p>Powyższe uwagi mają w szczególności zastosowanie do osób pochodzących z obszarów wiejskich</p>	projektodawcy, IP	<p>Średnia waga rekomendacji</p> <p>Możliwy termin wdrożenia: 2009</p>	38,40,75
Niski udział kobiet w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych.	Lepsze rozeznanie potrzeb i aspiracji edukacyjnych kobiet oraz dostosowanie programów kształcenia do ich potrzeb.	IP	<p>Wysoka waga rekomendacji</p> <p>Możliwy termin wdrożenia: 2009</p>	37
Niskie kompetencje zespołów finansowo-księgowych w zakresie realizacji projektów. Niska jakość obsługi, niechęć do uczestnictwa w	<p>Konieczne są szkolenia (dedykowane specjalnie dla tych pracowników) oraz spotkania konsultacyjno – doradcze, których celem będzie podnoszenie kwalifikacji służb finansowo-księgowych w zakresie realizacji projektów.</p> <p>Konieczne jest systematyczne kształcenie pracowników odpowiedzialnych</p>	IP, RO EFS	Średnia waga rekomendacji	70,75

Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji i czas wdrożenia	Nr strony w raporcie
projektach spowodowana skomplikowaniem procedur.	za realizację projektów, a także udzielanie wsparcia konsultacyjnego w trakcie ich realizacji. Warto również zbudować forum wymiany informacji pomiędzy realizatorami projektów (najlepiej w postaci wyjazdowych spotkań).		Możliwy termin wdrożenia: 2009	
Strategia Edukacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2008-2013 w niewielkim stopniu obejmuje problematykę kształcenia ustawicznego.	Konieczna jest aktualizacja strategii, tak by w pełni obejmowała problematykę kształcenia ustawicznego dorosłych.	Urząd Marszałkowski	Wysoka waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2009	42,49,52
Niski odsetek placówek wdrażających formy kształcenia takie jak e-learning i blended learning.	Konieczne jest w ramach projektów premiowanie (np. w ramach kryteriów strategicznych) wdrażania innowacyjnych form nauczania, w tym w szczególności e-learningu oraz blended learningu oraz kształcenia modułowego.	IP	Średnia waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2010	27-30
Bardzo dużo słuchaczy uczestniczy w edukacji pozornej (dla zaświadczeń) prowadzonej przez niepubliczne instytucje.	Dla zwiększenia szans rozwoju edukacji publicznej należy uściślić weryfikację i kontrolę placówek niepublicznych, by wyeliminować edukację pozorną.	KO	Wysoka waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2009	20,47
Na poziomie placówek edukacyjnych występują problemy z interpretacją danych z badań i analiz.	Podniesienie kompetencji pracowników szkół w zakresie prognozowania, diagnozowania i analiz rynku pracy zarówno w zakresie sporządzania jak i wnioskowania.	IP, KO, WUP	Średnia waga rekomendacji Możliwy termin wdrożenia: 2009	44,53,54
Środki na promocję będące w dyspozycji publicznych placówek są niewielkie.	Proponuje się budowanie regionalnych programów promocyjnych poprzez łączenie posiadanych środków i wykorzystanie funduszy zewnętrznych, np. Działania 9.3 PO KL.	KO, poszczególne placówki, Organy założycielskie	Średnia waga rekomendacji	20,43,59





Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji i czas wdrożenia	Nr strony w raporcie
		placówki	Możliwy termin wdrożenia: 2010	
Zdiagnozowano niewystarczające wsparcie placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne ze strony samorządu, zwłaszcza ze strony organów prowadzących.	Intensyfikacja dialogu, budowania partnerstw między samorządem, kuratorium, pracodawcami i instytucjami sektora edukacji; wprowadzenie szkoleń dla pracowników samorządu w dziedzinie rozwoju polityki edukacyjnej.	IP, KO	Średnia waga rekomendacji	21,57,59
			Możliwy termin wdrożenia: 2009	

## 7. Słowniczek zastosowanych skrótów i określeń

<b>BHP</b>	Bezpieczeństwo i higiena pracy
<b>CASE STUDY</b>	Studium przypadku
<b>CATI</b>	Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo
<b>CKP</b>	Centrum Kształcenia Praktycznego
<b>CKU</b>	Centrum Kształcenia Ustawicznego
<b>Działanie 9.3</b>	Działanie 9.3 - Upowszechnienie kształcenia ustawicznego w formach szkolnych, w ramach Priorytetu IX - Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach PO KL
<b>EFS</b>	Europejski Fundusz Społeczny
<b>FGI</b>	Zogniskowany wywiad grupowy
<b>GUS</b>	Główny Urząd Statystyczny
<b>ICT</b>	Technologie informatyczno-komunikacyjne (ang. <i>information and communication technologies</i> )
<b>IDI</b>	Pogłębiony wywiad indywidualny
<b>IP</b>	Instytucja Pośrednicząca
<b>IT</b>	Technologie informatyczne (z ang. <i>information technologies</i> )
<b>IZ</b>	Instytucja Zarządzająca
<b>JST</b>	Jednostka Samorządu Terytorialnego
<b>KO</b>	Kuratorium Oświaty
<b>MEN</b>	Ministerstwo Edukacji Narodowej
<b>ODIDZ</b>	Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego
<b>PKPP Lewiatan</b>	Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan
<b>PO KL</b>	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
<b>PSZ</b>	Publiczne Służby Zatrudnienia
<b>PUP</b>	Powiatowy Urząd Pracy
<b>RO EFS</b>	Regionalny Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego
<b>RPO WKP</b>	Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko – Pomorskiego
<b>SIO</b>	System Informacji Oświatowej
<b>SPO RZL</b>	Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich
<b>UM</b>	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu
<b>WKU</b>	Wojskowa Komenda Uzupełnień
<b>WUP</b>	Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
<b>ZPORR</b>	Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego na lata 2004-



**ZS**

2006

Zespół Szkół

**ZUS**

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

## 8. Spis tabel

Tabela 1.	Zmiana zainteresowania ofertą edukacyjną placówki w % (źródło: CATI – dyrektorzy)	21
Tabela 2.	Porównanie liczby chętnych do nauki i liczby miejsc nauczania (źródło: CATI – dyrektorzy)	21
Tabela 3.	Ocena zasobów kadrowych placówek (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)	23
Tabela 4.	Główne bariery utrudniające wprowadzenie nowych form i metod nauczania (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)	23
Tabela 5.	Odsetek dyrektorów szkół, którzy wskazywali problemy ze sprzętem wśród najważniejszych barier utrudniających wprowadzanie nowych form i metod nauczania (źródło: CATI – dyrektorzy)	24
Tabela 6.	Odsetek dyrektorów szkół, którzy wskazywali problemy finansowe wśród najważniejszych barier utrudniających wprowadzanie nowych form i metod nauczania (źródło: CATI – dyrektorzy)	24
Tabela 7.	Stopień, w jakim dyrektorzy placówek wykorzystują dane dot. rynku pracy w układaniu programów kształcenia (źródło: CATI – dyrektorzy)	25
Tabela 8.	Ocena stopnia dostosowania oferty placówek do potrzeb rynku pracy (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)	25
Tabela 9.	Placówki wprowadzające innowacyjne formy i metody nauczania z podziałem na szkoły publiczne i niepubliczne (źródło: CATI – dyrektorzy)	29
Tabela 10.	Odsetek podmiotów prowadzących zajęcia w formie e-learningu (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)	30
Tabela 11.	Odsetek podmiotów prowadzących zajęcia w formie blended learningu (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)	30
Tabela 12.	Zainteresowanie innowacyjnymi formami i metodami kształcenia wśród uczniów (źródło: CATI – dyrektorzy)	33
Tabela 13.	Zainteresowanie innowacyjnymi formami i metodami kształcenia wśród uczniów (źródło: CATI – nauczyciele)	33
Tabela 14.	Odsetek osób w wieku 25-64 uczestniczących w kształceniu ustawicznym wg województw (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)	40
Tabela 15.	Ocena motywów, którymi kierują się słuchacze przy wyborze placówki (źródło: CATI – dyrektorzy)	41
Tabela 16.	Odsetek podmiotów, które w ostatnim okresie współpracowały z pracodawcami (źródło: CATI – dyrektorzy)	46
Tabela 17.	Ocena stopnia przygotowania instytucji do realizacji działań odpowiadających na potrzeby edukacyjne regionalnego i lokalnego rynku pracy (źródło: CATI – nauczyciele)	50
Tabela 18.	Odsetek nauczycieli, którzy popierają wprowadzenie doradztwa zawodowego jako integralnego elementu zajęć (źródło: CATI – nauczyciele)	53
Tabela 19.	Wskaźniki korelacyjne pomiędzy oceną posiadanego sprzętu a cechami instytucji i ich dyrektorów (obliczenia własne na podstawie: CATI – dyrektorzy)	61
Tabela 20.	Deklaracja możliwości doskonalenia zawodowego (źródło: CATI – nauczyciele)	66
Tabela 21.	Wsparcie ze strony dyrekcji placówki w zakresie realizacji planów zawodowych (źródło: CATI – nauczyciele)	66
Tabela 22.	Ocena stanu wyposażenia (źródło: CATI – dyrektorzy)	66
Tabela 23.	Wiedza na temat Działania 9.3 PO KL (źródło: CATI – dyrektorzy)	67
Tabela 24.	Wskaźniki korelacyjne pomiędzy wiedzą na temat Działania 9.3 PO KL (źródło: CATI – dyrektorzy)	68

Tabela 25.	Czy myśli Pan/Pani, że warto skorzystać z możliwości uzyskania dofinansowania projektu w ramach Działania 9.3 PO KL? (źródło: CATI – nauczyciele)	71
Tabela 26.	Pomoc, z jakiej korzystano przy przygotowaniu wniosku do Działania 9.3 PO KL (źródło: CATI – nauczyciele)	72

---

## 9. Spis rysunków

Rysunek 1.	Logika badania	8
Rysunek 2.	Respondenci wg stanowiska i szkoły (źródło: CATI)	16
Rysunek 3.	Respondenci wg miejscowości (źródło: CATI)	17
Rysunek 4.	Dyrektorzy i nauczyciele wg typów instytucji (źródło: CATI)	18
Rysunek 5.	Liczba uczniów szkół dla dorosłych 2006/2007 i 2007/2008 w województwie kujawsko-pomorskim (źródło: GUS)	20
Rysunek 6.	Źródła informacji dotyczących aktualnej sytuacji na regionalnym rynku pracy, z których respondenci korzystali w ciągu ostatniego roku (źródło: CATI – dyrektorzy)	26
Rysunek 7.	Odsetek placówek planujących wprowadzenie nowych form i metod nauczania (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)	31
Rysunek 8.	Uczniowie szkół podstawowych dla dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)	37
Rysunek 9.	Uczniowie gimnazjów i zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)	38
Rysunek 10.	Uczniowie liceów ogólnokształcących i techników dla dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)	38
Rysunek 11.	Uczniowie gimnazjów i zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych w województwie - odsetek kobiet (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)	39
Rysunek 12.	Uczniowie liceów ogólnokształcących i techników dla dorosłych w województwie - odsetek kobiet (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)	39
Rysunek 13.	Uczniowie szkół dla dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim wg form kształcenia i lat (źródło: Bank Danych Regionalnych GUS)	42
Rysunek 14.	Rodzaje projektów w ramach Działania 9.3 PO KL najbardziej interesujące dla placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne – odpowiedź na pytanie: „Czego mógłby dotyczyć Państwa projekt?” (źródło: CATI – dyrektorzy, nauczyciele)	45
Rysunek 15.	Obszary współpracy z pracodawcami wg typów placówek (źródło: CATI – dyrektorzy)	47
Rysunek 16.	Czynniki wpływające na efektywność zatrudnieniową oferty edukacyjnej (źródło: CATI – dyrektorzy)	52
Rysunek 17.	Stopień, w jakim respondenci wykorzystują informacje na temat rynku pracy przy układaniu programów nauczania (źródło: CATI – dyrektorzy)	55
Rysunek 18.	Ocena stanu zasobów Państwa jednostki wykorzystywanego w procesie dydaktycznym – zasoby kadrowe (źródło: CATI – dyrektorzy)	59
Rysunek 19.	Ocena sprzętu wykorzystywanego w placówkach (% odpowiedzi, źródło: CATI – dyrektorzy)	62
Rysunek 20.	Czy dyrektorzy placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne widzą potrzebę doskonalenia kadry dydaktycznej placówki? (źródło: CATI – dyrektorzy)	63
Rysunek 21.	Czy nauczyciele z placówek prowadzących formalne kształcenie ustawiczne odczuwają potrzebę doskonalenia zawodowego? (źródło: CATI – nauczyciele)	64
Rysunek 22.	Obszary i formy doksztalcania, interesujące nauczycieli (źródło: CATI – nauczyciele)	64
Rysunek 23.	Zapotrzebowanie dyrekcji placówek na poszczególne obszary szkoleń (źródło: CATI – dyrektorzy)	65
Rysunek 24.	Wiedza dyrektorów szkół o Działaniu 9.3 PO KL według wielkości miejscowości – siedziby instytucji (źródło: CATI – dyrektorzy)	68
Rysunek 25.	Wiedza dyrektorów szkół o Działaniu 9.3 PO KL wg typu instytucji (źródło: CATI – dyrektorzy)	69
Rysunek 26.	Wiedza dyrektorów szkół o Działaniu 9.3 PO KL wg czasu istnienia instytucji (źródło: CATI – dyrektorzy)	70

Rysunek 27. Rodzaje wsparcia oczekiwanego na etapie tworzenia projektu – odsetek odpowiedzi (źródło: CATI – nauczyciele).

71



## 10. Spis załączników

---

Załącznik I	Studia przypadku: ZS Chełmno, CKU Gronowo, CKP Toruń
Załącznik II	Sprawozdanie z panelu ekspertów
Załącznik III	Obliczenie wskaźników
Załącznik IV	Narzędzia zastosowane w badaniu: Kwestionariusz wywiadu CATI dla dyrektorów, kwestionariusz wywiadu CATI dla kadry nauczycielskiej, scenariusz wywiadu indywidualnego