

Kształcenie przez całe życie

2016

Rynek pracy w Małopolsce
2015

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół Redakcyjny:

Magdalena Słocińska (red.), Danuta Bucka, Błażej Dawid, Marcin Krzowski

Nadzór merytoryczny:

Alina Paluchowska

Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISBN: 978-83-65367-19-8

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70

Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2016

Spis treści

Wstęp	4
Wnioski	6
Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników	7
Jak i jakich kompetencji uczymy w systemie edukacji	21
Edukacja przedszkolna	21
Rozwój kompetencji praktycznych.....	25
Poradnictwo zawodowe w edukacji formalnej	29
Wybory edukacyjno-zawodowe	33
Możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych.....	36
Kształcenie dorosłych	41
Tendencje w uczeniu się osób dorosłych.....	41
Potwierdzanie kompetencji nabytych poza systemem edukacji.....	46
Znaczenie poradnictwa zawodowego.....	49
Działania wspierające uczenie przez całe życie	51
Krajowy Fundusz Szkoleniowy	51
Bilans kariery	55
Inne działania współfinansowane ze środków UE.....	56

Wstęp

Uczenie się to całość doświadczeń składających się na proces zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Te ostatnie polegają na praktycznym stosowaniu posiadanej wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych lub społecznych w praktyce, tj. w pracy, nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej. Tak rozumiany proces jest obecny w życiu każdego człowieka od urodzenia aż do śmierci, zmieniają się jedynie jego formy. Zgodnie z definicją Unii Europejskiej uczenie się przez całe życie: „oznacza kształcenie ogólne, szkolenie i kształcenie zawodowe, a także kształcenie pozaformalne i nieformalne podejmowane przez całe życie, dzięki czemu ulega polepszeniu poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji wymaganych z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej lub zawodowej. Uczenie się przez całe życie obejmuje korzystanie z doradztwa zawodowego i poradnictwa”¹.

Na potrzeby tego opracowania koncepcja uczenia się przez całe życie (inaczej zwanego kształceniem ustawicznym) została przedstawiona w kontekście nabywania umiejętności, wiedzy oraz kwalifikacji związanych z życiem zawodowym mieszkańców województwa małopolskiego. Tam, gdzie dane dla Małopolski nie były dostępne, dla zobrazowania zjawisk i trendów posłużono się danymi krajowymi.

¹ Decyzja Nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006D1720&from=EN>, dostęp: 11 marca 2016 roku.

W obliczu dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, wynikających z rozwoju technologii, zmian społecznych i gospodarczych, koncepcja nieustannego uczenia się wydaje się obecnie bardziej aktualna niż kiedykolwiek. **Kształcenie formalne** obejmuje kształcenie w systemie oświaty, zarówno ogólne jak i zawodowe oraz szkolnictwo wyższe. Chcąc uaktualnić posiadane lub nabyć nowe kompetencje można skorzystać z oferty **kształcenia pozaformalnego**, czyli kształcenia poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego, prowadzonego jednak w zorganizowanej formie, takiej jak szkolenia czy kursy. Niezależnie od powyższych form, nową wiedzę i umiejętności nabywamy w ramach **nieformalnego uczenia się**, czyli w toku różnorodnych aktywności. Jest to zarówno proces świadomego podejmowania czynności w celu nauczenia się czegoś, jak i proces uczenia się towarzyszący innej aktywności – pracy zawodowej, wypełnianiu obowiązków domowych czy wypoczynkowi. Nieformalne uczenie się znane jest również pod pojęciem samokształcenia.

W niniejszym opracowaniu przedstawiono, jakich kompetencji wymagają od przyszłych pracowników pracodawcy (por. rozdział *Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników*). Stanowiło to podstawę do refleksji nad tym, na ile te wymagania spełnia edukacja formalna (rozdział *Jak i jakich kompetencji uczymy w systemie edukacji*), i w jaki sposób Małopolanie korzystają z edukacji pozaformalnej (rozdział *Kształcenie dorosłych*). Podkreślono znaczenie poradnictwa edukacyjno-zawodowego, które powinno być zapewnione każdej osobie najpóźniej na poziomie gimnazjum i być dostępne przez cały okres jej życia zawodowego. W raporcie podsumowano realizację Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Małopolsce w 2015 roku oraz przedstawiono założenia przygotowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie projektu *Kierunek Kariera*, który od roku 2016 do 2023 będzie wspierał mieszkańców Małopolski chcących rozwijać swoje kompetencje oraz promował postawę otwartą na uczenie się (rozdział *Działania wspierające uczenie przez całe życie*).

Wnioski

- Sytuacja na rynku pracy staje się coraz korzystniejsza dla pracowników. 76% małopolskich pracodawców ma problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. To nie oznacza, że rezygnują z określonych wymagań względem kandydatów. Najbardziej liczą się wykształcenie i doświadczenie. Wzrasta znaczenie znajomości języka obcego, szczególnie przy tzw. pracach umysłowych. Dotyczy to przede wszystkim zawodów z grup: specjaliści, kierownicy oraz pracownicy biurowi.
- Ważne jest, aby edukację formalną rozpocząć jak najwcześniej. Badania potwierdzają, że dzieci zaczynające edukację przedszkolną wcześniej osiągają lepsze wyniki w nauce. W ciągu ostatnich lat znacząco wzrósł poziom upowszechnienia edukacji przedszkolnej w województwie małopolskim. Ciągłe jednak widać wyraźną różnicę między obszarami miejskimi i wiejskimi.
- Edukacja formalna to czas nabywania szeregu kompetencji bardzo istotnych w kontekście wymagań na rynku pracy. Zajęcia dodatkowe w szkołach uczą inicjatywy i pracy w zespole, a także ukierunkowują na konkretny obszar zainteresowań, które mogą być kluczowe w wyborze ścieżki zawodowej. W województwie małopolskim notuje się największy odsetek uczniów szkół podstawowych i gimnazjów biorących udział w zajęciach dodatkowych (87,1%).
- Coraz mniej gimnazjalistów wybiera licea ogólnokształcące. Wzrasta natomiast liczba uczniów średnich i zasadniczych szkół zawodowych, co prawdopodobnie jest efektem większej świadomości uczniów gimnazjów odnośnie kompetencji wymaganych na rynku pracy. Po uzyskaniu dyplomu szkoły zawodowej coraz większy odsetek absolwentów decyduje się na łączenie pracy zawodowej z nauką.
- Zmiany w szkolnictwie zawodowym dają osobom zainteresowanym elastyczne możliwości zdobycia kwalifikacji zawodowych. Do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie mogą przystąpić nie tylko uczniowie i absolwenci szkół zawodowych, ale również osoby, które mają udokumentowane minimum 2 lata kształcenia się lub doświadczenia w danym zawodzie.
- Województwo małopolskie znajduje się w czołówce, jeśli chodzi o udział w kształceniu ustawicznym. 31% dorosłych Małopolan w ciągu ostatnich 12 miesięcy podnosiło swoje kompetencje. Nadal jednak większość dorosłych Polaków nie uczestniczy w jakichkolwiek aktywnościach edukacyjnych, a tylko co piąta osoba planuje to zrobić w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników

Posiadanie odpowiednich kompetencji decyduje o wartości pracownika dla potencjalnego pracodawcy w określonej branży. Model idealny w tym przypadku zakłada komplementarność systemu edukacji oraz innych form uczenia się z potrzebami rynku pracy. Praca zawodowa jest jedną z głównych aktywności człowieka w całym jego życiu. To, co decyduje o podjętej pracy, często zdeterminowane jest wcześniejszymi wyborami edukacyjnymi. Jednak – szczególnie w ostatnich latach, w czasach bardzo dużej zmiany technologicznej i postępującej globalizacji – nie wystarczy już ukończyć odpowiedniej szkoły i podjąć pracę w danym zawodzie. Od pracowników oczekuje się dużo szerszego podejścia do posiadanych kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Dlatego istotna jest dbałość o własną wartość na rynku pracy, która wyraża się zarówno w ukończonym wykształceniu, odpowiednim doświadczeniu, jak i cechach osobowościowych. Posługując się definicją używaną w badaniu *Bilans Kompetencji dla miasta Krakowa*, kompetencja jest: „zbiorem zachowań należących do wspólnej kategorii, umożliwiających skuteczną realizację celów organizacji i zadań na określonym stanowisku pracy, determinowanych przez różnorodne czynniki psychologiczne. W tym rozumieniu kompetencje stanowią zbiory zachowań związanych z charakterystykami oczekiwanymi na określonym stanowisku pracy”². Na kompetencje i ich posiadanie składają się cztery kategorie:

- **Wiedza** – wiadomości zdobyte w trakcie uczenia się
- **Umiejętności** – wyuczone działania w określonym obszarze
- **Zdolności** – wrodzone predyspozycje w określonym obszarze
- **Inne** – te właściwości, których nie można przypisać do wymienionych kategorii³.

Jak wynika z powyższego opisu, kompetencje stanowią w zasadzie całościowy przekrój cech danej osoby i jej predyspozycji do wykonywania pracy. Związane są one mocno ze specjalizacją oraz kierunkiem kształcenia, lecz składają się na nie również czynniki behawioralne, nie związane bezpośrednio z uzyskanymi dyplomami czy certyfikatami. Jest to

²Źródło: *Bilans kompetencji dla miasta Krakowa* zrealizowany przez Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych oraz Interdyscyplinarne Centrum Badań i Rozwoju Organizacji, Uniwersytet Jagielloński. Wszystkie raporty i prezentacje dostępne są pod adresem: http://www.krakow.pl/biznes/17621,artykul,bilans_kompetencji.html. W niniejszym opracowaniu korzystano z raportów na temat branż: informatycznej (IT), turystycznej, transportowej oraz raportu odnośnie kompetencji językowych zrealizowanym przy współpracy ze Stowarzyszeniem Aspire.

³ Ibidem.

wypadkowa wszelkich doświadczeń, które nabywamy podczas edukacji, pracy zawodowej, a także rozwoju osobistego.

W 2015 roku odczuwalna była wyraźna poprawa sytuacji na rynku pracy. Bezrobocie w kraju spadło poniżej poziomu 10%, zauważalne są trudności pracodawców ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanej kadry pracowniczej. Obrazują to dane przedstawione w raporcie *Bilans Kapitału Ludzkiego* (BKL), w którym pracodawcy deklarowali łatwość w zatrudnieniu nowych osób. W połowie 2014 roku aż 80% pracodawców miało problemy z rekrutacją, i choć jest to wartość tylko minimalnie większa niż w latach ubiegłych, to można zaobserwować, że od 2010 roku wskaźnik ten wzrasta.

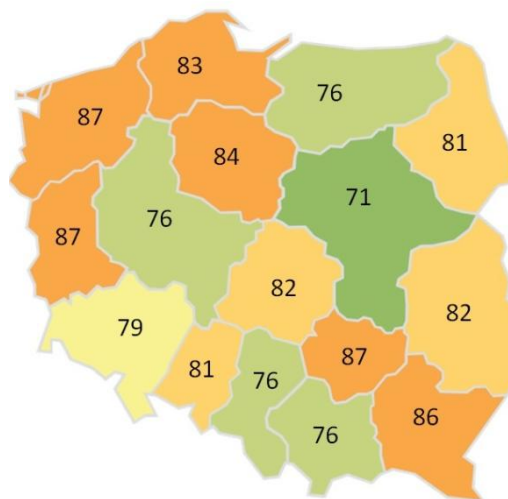
Tabela 1. Odsetek pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów

2010	2011	2012	2013	2014
75%	75%	76%	78%	80%

Źródło: *Bilans Kapitału Ludzkiego 2015. Rynek pracy widziany oczami pracodawców.*

Nieco lepsza sytuacja dotyczy województwa małopolskiego, gdzie 3 na 4 pracodawców (76%) miało problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników.

Mapa 1. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób w latach 2010–2014



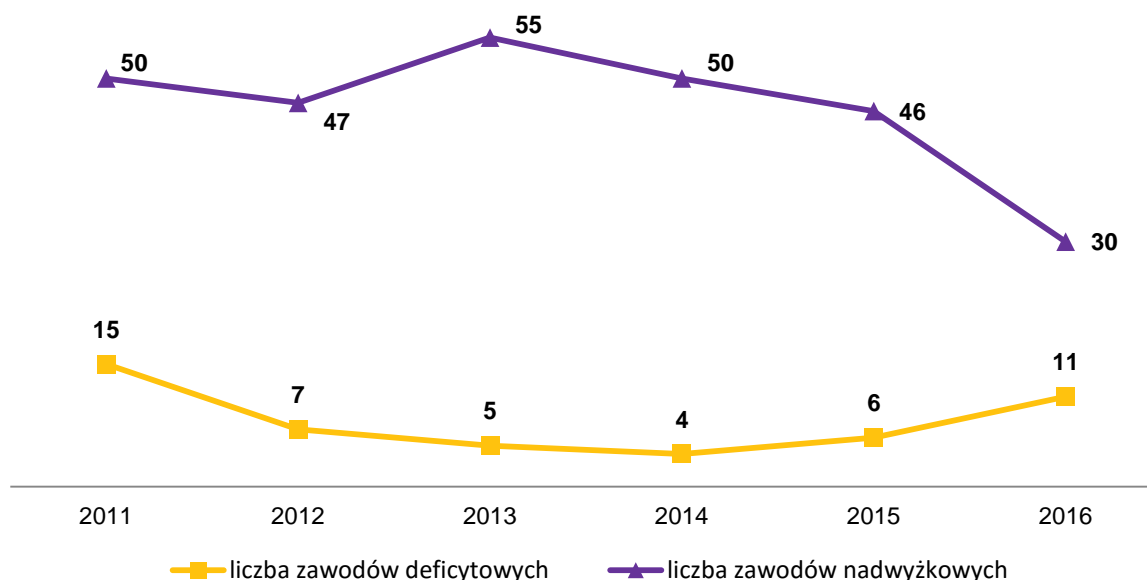
Źródło: *Bilans Kapitału Ludzkiego 2015. Rynek pracy widziany oczami pracodawców.*

Według Manpower prognozowane zatrudnienie netto w firmach w II kwartale 2016 roku, w regionie południowym (województwo śląskie i małopolskie) zwiększy się o 14% w stosunku

do poprzedniego okresu i jest to najlepszy rezultat od IV kwartału 2010 roku⁴. Wiele osób wskazuje na zmianę sytuacji na rynku pracy, z tzw. rynku pracodawcy w stronę rynku pracownika.

Według *Barometru zawodów* – cyklicznego badania realizowanego od 2011 roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – sytuacja na rynku pracy w województwie małopolskim się poprawia. W ostatnich latach liczba zawodów, w których będą trudności z pozyskaniem odpowiednio wykwalifikowanej kadry (deficyt) wzrasta, przy jednoczesnym spadku liczby zawodów, w których występują nadwyżki poszukujących pracy.

Wykres 1. Ilościowe porównanie liczby zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie małopolskim według *Barometru zawodów*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych *Barometru zawodów*: www.barometrzwodow.pl

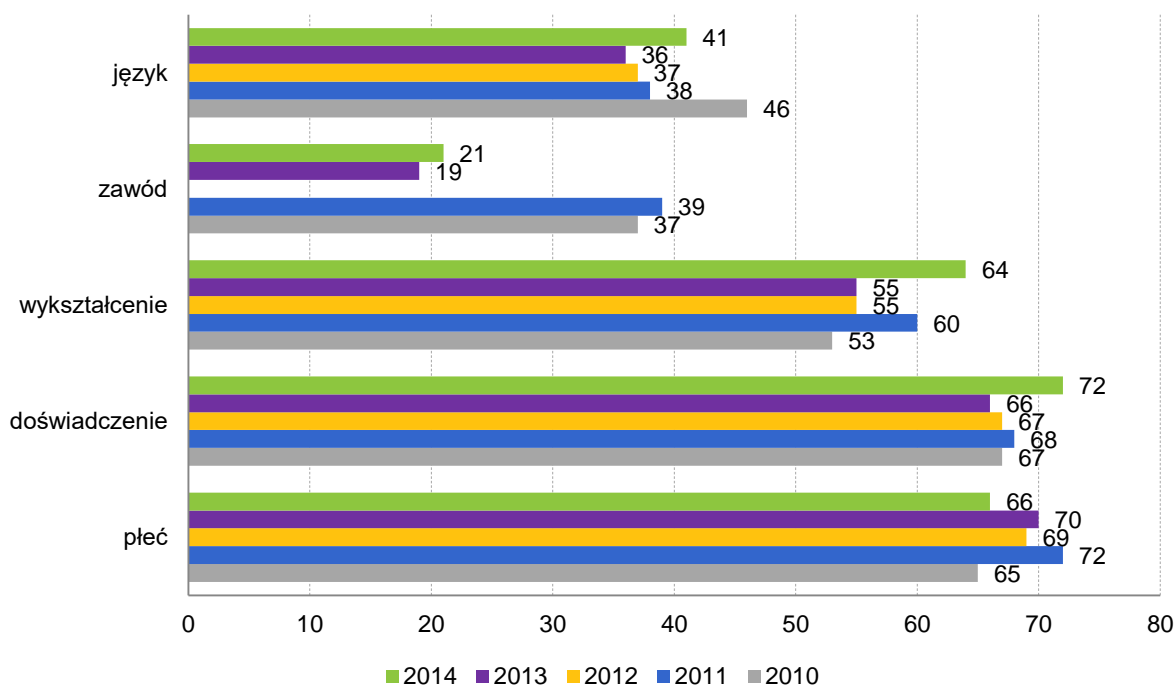
Wydawać by się mogło, że trudności z pozyskaniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników będą wpływać korzystnie na sytuację osób poszukujących pracy. Niekoniecznie jest to prawdą. Są grupy zawodowe, w których występuje deficyt pracowników i tam o zatrudnienie jest stosunkowo łatwo. Nie oznacza to jednak, że pracodawcy z braku kandydatów na poszukiwane stanowisko nie mają określonych wymagań pod kątem kompetencji, które są kluczowe do jego zajmowania. Niedobory na rynku pracy są spowodowane między innymi rozwojem gospodarczym i większą liczbą miejsc pracy, jak

⁴ *Barometr Perspektyw Zatrudnienia. Raport z badania Manpower Group – II kwartał 2016 roku*, s. 4: http://www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Barometr/PL/Barometr_Manpower_Perspektyw_Zatrudnienia_Q2_16_PL_www.pdf, dostęp 2016-04-01; prognoza netto zatrudnienia to wyrażona w procentach różnica pomiędzy liczbą pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia, a liczbą pracodawców deklarujących spadek całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale.

i brakiem pracowników, którzy nie posiadają wystarczających (minimalnych) kompetencji, koniecznych by zostać zatrudnionym w swoim obszarze.

W BKL zmierzono preferencje ogólne pracodawców wobec kandydatów. Podzielono je na pięć kategorii: płeć⁵, doświadczenie, wykształcenie, wyuczony zawód oraz język. Na poniższym wykresie można zauważyć, jak poszczególne wymagania kształtowały się w latach 2010-2014.

Wykres 2. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów



Źródło: *Bilans Kapitału Ludzkiego 2015*.

Najważniejsze z punktu widzenia pracodawców były: doświadczenie, wykształcenie oraz płeć⁶, a najmniejszą wagę miały: znajomość języków obcych oraz wyuczony zawód. Warto zauważyć, jak w poszczególnych latach przeprowadzania pomiaru zmieniały się preferencje pracodawców w wymienionych kategoriach. W 2014 roku zdecydowanie wzrosło znaczenie doświadczenia zawodowego, a także posiadanego wykształcenia, natomiast wyuczony zawód od 2013 roku (brak danych za 2012 rok) stracił na wartości niemal dwukrotnie. Może

⁵ Pytanie o płeć kandydata miało neutralną postać – pracodawców zapytano o to, czy do pracy woleliby przyjąć: „zdecydowanie kobietę, raczej kobietę, raczej mężczyznę, zdecydowanie mężczyznę czy byłoby to obojętne” (przy czym ta ostatnia nie była bezpośrednio odczytywana badanym).

⁶ Płeć nie będzie brana pod uwagę w tym opracowaniu, ponieważ jest to cecha, na którą jednostka nie ma wpływu, a osadzona została w kontekście jej preferencji do wykonywania określonych zawodów, gdzie ma ona szczególne znaczenie.

to wynikać z faktu, że pracodawcy zaczęli bardziej cenić doświadczenie w danym obszarze, a nie jedynie uzyskany dyplom bądź certyfikat.

Wykształcenie w ofertach pracy znajduje się na pierwszym miejscu i zwykle spełnia funkcję „pierwszego filtru” wśród kandydatów do pracy. Zazwyczaj pracodawcy w ten sposób określają minimalny warunek, który musi zostać spełniony, by w ogóle wziąć pod uwagę nadesłaną aplikację. Jednocześnie sam fakt posiadania odpowiedniego poziomu wykształcenia lub ukończonego kierunku jest jedynie punktem wyjścia do innych, bardziej szczegółowych wymagań. W poniższej tabeli przedstawiono rozkład wymagań pracodawców względem tej cechy w zależności od zawodu.

Tabela 2. Wymagana dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie publikowane w ofertach pracy z 2014 roku (w %)

	podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie	inżynierskie/ licencjackie	magisterskie i wyższe
Kierownicy	0	2	38	8	52
Specjaliści	0	1	32	12	54
Technicy i inny średni personel	1	2	68	3	25
Pracownicy biurowi	2	11	62	2	22
Pracownicy usług i sprzedawcy	5	23	55	1	15
Robotnicy wykwalifikowani	11	69	19	0	1
Operatorzy i monterzy	18	62	19	0	1
Robotnicy niewykwalifikowani	36	49	14	0	1
Ogółem	5	20	45	4	27

Zródło: *Bilans Kapitału Ludzkiego 2015, Rynek pracy widziany oczami pracodawców.*

Aby w ogóle myśleć o znalezieniu zatrudnienia w zawodzie innym niż robotnik niewykwalifikowany należy skończyć co najmniej szkołę ponadgimnazjalną. Jednocześnie, wykształcenie jest ważnym elementem, ale tylko jednym z wielu, które powinien posiadać odpowiedni kandydat. Poza nim pracodawcy poszukują innych, potwierdzonych dokumentem lub doświadczeniem kompetencji, które według nich powinien posiadać kandydat.

Najistotniejsze z punktu widzenia pracodawców jest doświadczenie zawodowe, które należy rozpatrywać z innej perspektywy niż wykształcenie, ponieważ nie jest to kompetencja *sensu stricto*. Jest to nieustanne podnoszenie dotychczasowych kompetencji oraz nabywanie nowych poprzez wykonywaną pracę. Doświadczenie jest kluczowe jeśli chodzi o poszukiwanie pracy. Niemal każdy pracodawca, posiadając wybór pomiędzy pracownikiem doświadczonym a niedoświadczonym, wybierze tego pierwszego. Jest to częsta bariera dla

osób, które właśnie wchodzą na rynek pracy, szczególnie dla tych, które w trakcie swojej edukacji nie zadbały o to, by zdobyć choć trochę doświadczenia w docelowej branży.

Pomimo, że w 2014 roku znaczenie doświadczenia u pracodawców wzrosło, maleje jego preferowana długość. Analizując poszczególne grupy zawodowe można zauważyć, że jest ona niższa niż w poprzednim roku w takich grupach zawodowych jak: kierownicy (spadek o 0,7 roku), robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani (spadek o 0,5 roku) oraz operatorzy i monterzy maszyn (spadek o 0,4 roku). Takie zmiany uwidaczniają większe problemy pracodawców ze znalezieniem odpowiednich pracowników i ich zmniejszone wymagania.

Tabela 3. Średnia długość doświadczenia zawodowego wymaganego od kandydatów do pracy w określonym zawodzie (w latach)



	2010	2011	2012	2013	2014
Kierownicy	1.8	3.2	2.4	3.4	2.7
Specjaliści	1.8	2.2	2	1.8	1.9
Technicy i inny średni personel	1.8	1.6	1.9	1.9	1.7
Pracownicy biurowi	0.9	1.5	1.6	1.2	1.3
Pracownicy usług i sprzedawcy	1.4	1.7	1.8	1.4	1.4
Robotnicy wykwalifikowani	2.3	1.7	1.9	2.4	1.9
Operatorzy i monterzy	1.9	1.8	1.9	1.7	1.3
Robotnicy niewykwalifikowani	2	1.5	1.9	1.8	1.3
Ogółem	1.8	1.8	1.9	1.9	1.7

Źródło: *Bilans Kapitału Ludzkiego 2015, Rynek pracy widziany oczami pracodawców.*

Jeszcze do niedawna doświadczenie było równoznaczne ze stażem pracy na danym stanowisku. Obecnie do zdobycia wymaganego doświadczenia może przyczynić się wiele innych aktywności, niekoniecznie związanych z zajmowanymi w przeszłości stanowiskami, takich jak: staż i praktyka zawodowa (w trakcie szkoły), pełnienie funkcji w grupach formalnych i nieformalnych, własne inicjatywy i zainteresowania poparte dowodami (np. prowadzenie bloga czy podróże zagraniczne). W kontekście uczenia się przez całe życie istotne jest, aby poszukujący pracy potrafili identyfikować takie zdarzenia ze swojego życia i dodawali je do swojego CV w sposób atrakcyjny dla pracodawcy. Dużą rolę odgrywają tutaj również doradcy zawodowi, którzy swoim klientom mogą pokazywać inne, często nieuświadomione ścieżki rozwoju, które wpłynęły na zdobycie doświadczenia w danym obszarze. Ma to szczególne znaczenie na przykład w przypadku osób starszych, które mogą mieć problemy z odnalezieniem się na rynku pracy z powodu złego stanu zdrowia, który nie pozwala im wykonywać dotychczasowego zajęcia, lub osób po studiach humanistycznych bez sprecyzowanej specjalizacji.

Istotne znaczenie na rynku ma również znajomość co najmniej jednego języka obcego (patrz: wykres 2), a często zdarza się, że wymagana jest umiejętność posługiwania się dwoma językami obcymi w stopniu komunikatywnym. Co więcej, staje się ona powoli kompetencją najbardziej pożądaną przez pracodawców u pracowników wykonujących zawody nierobotnicze. Według BKL znajomości języka obcego wymaga się głównie od specjalistów (42%).

Tabela 4. Udział ofert pracy z wymaganym językiem obcym w poszczególnych grupach zawodowych










	angielski 	niemiecki 
Grupa zawodowa	%	%
Kierownicy	26	5
Specjaliści	42	8
Technicy i inny średni personel	20	9
Pracownicy biurowi	24	11
Pracownicy usług i sprzedawcy	12	3
Robotnicy wykwalifikowani	3	1
Operatorzy i monterzy maszyn	4	3
Robotnicy niewykwalifikowani	1	0
Ogółem	19	5

Źródło: *Bilans Kapitału Ludzkiego 2015. Rynek pracy widziany oczami pracodawców.*

Zgodnie z *Bilansem Kompetencji dla miasta Krakowa* znajomość co najmniej jednego języka obcego pojawia się w większości ofert pracy, które były analizowane w trakcie badania⁷. W zdecydowanej większości był to język angielski (72,7% ofert). Na drugim miejscu pojawiał się niemiecki (9,15%), a potem język francuski (4,94%). Tylko co czwarta oferta pracy nie wymagała znajomości języka obcego. Jeszcze częściej wymagano znajomości języka obcego wśród ogłoszeń dla studentów i absolwentów. Język angielski pojawiał się w 82,7% ofertach pracy, niemiecki w 12,5%, a francuski stanowił 8%. Jedynie 10,5% ofert nie zawierało wśród wymagań znajomości języka obcego. Należy pamiętać, że *Bilans Kompetencji* dotyczył Krakowa, gdzie jest bardzo duży udział branż: outsourcingowej, informatycznej oraz turystycznej. To sprawia, że wartości te z pewnością są większe niż w innych miastach i powiatach województwa małopolskiego. Wymogi te mogą być mniejsze w innych branżach. Nadal jednak nie ulega wątpliwości, że znajomość języka obcego co najmniej na poziomie komunikatywnym jest dzisiaj podstawową kompetencją i osoby, które jej nie posiadają, mają mniejsze szanse na rynku pracy.

⁷ W badaniu wykorzystano ponad 3000 ofert pracy, „które pojawiły się na jednym z najpopularniejszych internetowych serwisów z ogłoszeniami w październiku 2015 roku”. Z tego względu autorzy podkreślają, że pewne zawody mogą być niedoreprezentowane (np. prace fizyczne).

Tabela 5. Lista najczęściej wymaganych języków obcych pojawiających się w ofertach pracy

		Oferty pracy z wymaganą znajomością języka obcego	Oferty pracy z wymaganą znajomością języka obcego dla studentów i absolwentów
1	angielski 	72.7%	82.7%
2	niemiecki 	9.2%	12.5%
3	francuski 	4.9%	8.0%
4	włoski 	2.3%	1.8%
5	hiszpański 	1.9%	2.1%
6	holenderski 	1.4%	2.7%
7	szwedzki 	1.4%	2.9%
8	czeski 	1.1%	1.7%
9	rosyjski 	1.0%	1.0%
10	brak wymogu znajomości języka	25.11%	10.5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania *Bilans kompetencji językowych dla miasta Krakowa*.

Według *Bilansu Kapitału Ludzkiego* zapotrzebowanie na pracowników powróciło do stanu z 2012 roku, a do najbardziej poszukiwanych kategorii zawodowych należą:

- **robotnicy wykwalifikowani i operatorzy maszyn i urządzeń** – 44% pracodawców poszukujących osób do pracy szukało pracowników w tych zawodach;
- **specjaliści** – zapotrzebowanie na nich zgłosiło 22% spośród pracodawców szukających nowych pracowników, a uwzględniając w tym średni personel i techników było to 37%;
- **sprzedawcy i pracownicy usług** – popyt na takich pracowników zadeklarowało 21% pracodawców poszukujących osób do pracy⁸.

W badaniu dokonano kategoryzacji poszczególnych kompetencji tak, aby stanowiły one jedną całość, którą można wykorzystać do analizy poszczególnych wielkich grup zawodowych. Na uwagę i wyjaśnienie definicyjne zasługują przede wszystkim kompetencje zawodowe i kwalifikacje. Te pierwsze są rozumiane jako: „wiedza, umiejętności i postawy określone przez specyfikę pracy w danym zawodzie”. Natomiast kwalifikacje oznaczają: „taką wiedzę i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej. (...) Będą nimi zatem, przykładowo, prawo jazdy (...), posiadanie certyfikatu językowego itp.”⁹.

⁸ Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2015, s. 9.

⁹ Ibidem, s. 14.

Zdecydowanie najważniejszą kompetencją wymaganą przez pracodawców od pracowników, niezależnie od grupy zawodowej i wykonywanej pracy, są umiejętności samoorganizacyjne, które związane są z pojęciami takimi jak: umiejętność zarządzania czasem, samodzielność, podejmowanie decyzji, odporność na stres i motywacja. Jak łatwo można zauważyć, kompetencje te nie są stricte związane z wykształceniem, uprawnieniami oraz doświadczeniem, a wynikają z postawy względem pracy (oraz pracodawcy). 54% pracodawców uznaje je za kluczowe.

Tabela 6. Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w 2014 roku (w %)

	Kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy wykwalifikowani	Operatorzy i monterzy maszyn	Robotnicy niewykwalifikowani	Ogółem
samoorganizacyjne	47	52	53	57	59	53	44	64	54
zawodowe	39	39	33	19	32	51	38	30	38
interpersonalne	35	46	50	53	55	13	29	21	36
kognitywne	26	12	14	16	13	11	9	9	12
techniczne	7	6	5	6	8	20	13	8	11
komputerowe	6	21	16	19	10	3	0	1	10
dyspozycyjne ¹⁰	10	10	9	3	7	5	15	13	9
kwalifikacje ¹¹	2	11	9	5	3	6	25	4	9
fizyczne	0	1	6	0	4	7	19	19	7
językowe	9	10	10	12	2	0	9	2	6
kierownicze	36	6	5	6	3	2	3	1	5
biurowe	8	7	12	13	2	1	4	0	5
inne	1	2	2	6	4	3	8	3	3
artystyczne	1	3	4	5	2	1	0	0	2
matematyczne ¹²	0	1	0	6	3	1	0	0	1

Źródło: *Bilans Kapitału Ludzkiego 2015. Rynek pracy widziany oczami pracodawców*. Ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100%.

Pracodawca, przyjmując pracownika chce przede wszystkim mieć pewność, że będzie on dobrą inwestycją w jego przedsiębiorstwie i zakłada, że pracownik o wysoko rozwiniętych umiejętnościach samoorganizacyjnych powinien być zdolny do nadrobienia innych braków kompetencyjnych, jeśli te występują. Widoczne jest to przede wszystkim wśród robotników

¹⁰ Kompetencje dyspozycyjne rozumiane są w sensie czasu pracy i elastyczności pracownika w tym zakresie.

¹¹ Kwalifikacje rozumiane są jako „wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej.”

¹² Powodem niemal zerowych wartości kompetencji matematycznych jest fakt, że pracodawcy zaliczali tę kompetencję w poczet kompetencji zawodowych.

niewykwalifikowanych, gdzie aż 64% pracodawców takich osób kładzie nacisk na tę kompetencję. Jest to prawdopodobnie spowodowane przekonaniem, że skoro pracownik z tej grupy nie posiada kwalifikacji, to jego wartość określona jest przede wszystkim organizacją i zaangażowaniem w wykonywane zajęcie, które nie wymaga specjalistycznych umiejętności. Z drugiej strony, same kompetencje organizacji pracy własnej nie są wystarczające, aby zostać zatrudnionym, dlatego równie ważne są kompetencje zawodowe (38%) oraz interpersonalne (36%). Ważność tych kompetencji zależy już bardziej od charakteru wykonywanej pracy. Dlatego robotnik wykwalifikowany nie potrzebuje być „mocny” w komunikacji z innymi, a pracownik biurowy często musi być od początku wdrażany w specyfikę danego przedsiębiorstwa stąd mniejszy nacisk na tzw. kompetencje zawodowe.

Pracodawców poproszono również o wskazanie braków kompetencyjnych kandydatów do pracy. Jak zauważono, były one częściej związane z kompetencjami zawodowymi, a mniejszą wagę przyznawano kompetencjom „miękkim”, czyli samoorganizacyjnym, jak i interpersonalnym. Wśród braków udało się wyszczególnić prawidłowości, które dotyczyły określonych grup zawodowych:

- **kierownicy** – w ich przypadku, oprócz brakujących kompetencji zawodowych i samoorganizacyjnych, pracodawcy zwracali uwagę także na brak kompetencji językowych, kierowniczych i kognitywnych;
- **specjaliści** – osoby kandydujące do takiej pracy nie posiadały odpowiednich kompetencji zawodowych, samoorganizacyjnych, interpersonalnych i komputerowych;
- **technicy i personel średniego szczebla** – im najbardziej brakowało przede wszystkim niezbędnych kompetencji zawodowych;
- **pracownicy biurowi** – w ich przypadku trudno mówić o jakichś konkretnych kompetencjach zawodowych, ale pracodawcy stwierdzali, że kandydatom brakuje kompetencji samoorganizacyjnych, interpersonalnych, komputerowych i kierowniczych;
- **pracownicy usług** – tutaj pracodawcy w głównej mierze stwierdzali brak trzech podstawowych typów kompetencji: zawodowych, samoorganizacyjnych i interpersonalnych;
- **robotnicy** (wykwalifikowani i niewykwalifikowani oraz operatorzy i monterzy) – oprócz brakujących kompetencji zawodowych i samoorganizacyjnych (na te ostatnie narzekali szczególnie pracodawcy szukający robotników do prac prostych), zgłaszającym się kandydatom brakowało kompetencji technicznych,

odpowiednich kwalifikacji oraz (w przypadku robotników do prac prostych) również sprawności fizycznej¹³.

W *Bilansie Kompetencji dla Miasta Krakowa* dokonano innego podziału kompetencji, dzieląc je na cztery podstawowe kategorie: wiedza i umiejętności specjalistyczne, wiedza i umiejętności biznesowe, umiejętności miękkie oraz umiejętności językowe i inne. Pozwoliło to na stworzenie porównywalnego modelu kompetencji. Poniższa tabela zestawia ze sobą 15 najważniejszych kompetencji z branż objętych badaniem (turystyka, transport i logistyka oraz IT), które posortowano pod kątem istotności danej kompetencji. Kolorami zaznaczono poszczególne typy kompetencji.

Tabela 7. Porównanie kluczowych kompetencji w wybranych branżach według *Bilansu Kompetencji dla miasta Krakowa*

Miejsce	TURYSTYKA	TRANSPORT I LOGISTYKA	IT
1	Język angielski	Uczciwość	Język angielski
2	Uczciwość	Transport	Współpraca
3	Orientacja na klienta	Język angielski	Orientacja na klienta
4	Troska o jakość / sumienność	Troska o jakość/sumienność	Uczciwość
5	Organizowanie pracy własnej	Radzenie sobie ze stresem	Zaangażowanie
6	Prezencja i kultura osobista	Komunikacja ustna i pisemna	Nastawienie na rozwój techniczny
7	Dyspozycyjność i mobilność	Obsługa pakietu MS Office, OpenOffice lub GoogleDocs	Troska o jakość
8	Komunikacja ustna i pisemna	Orientacja na klienta	Uczenie się
9	Sprzedaż	Sprzedaż i marketing	Organizowanie pracy własnej
10	Obsługa pakietu MS Office, OpenOffice lub Google Docs	Prawo jazdy, kat. B	Orientacja na cele
11	Pasja / zainteresowanie pracą w branży	Inicjatywa/ innowacyjność	Informacja zwrotna
12	Etykieta biznesowa	Organizowanie pracy własnej	Innowacyjność / kreatywność
13	Współpraca	Zdolności poznawcze	Zdolności analityczne
14	Inicjatywa / innowacyjność	Język niemiecki	Znajomość metodologii AGILE w zarządzaniu projektami
15	Nawiązywanie relacji	Projektowanie procesów logistycznych	Testowanie oprogramowania
	Wiedza i umiejętności specjalistyczne	Wiedza i umiejętności biznesowe	Umiejętności miękkie
			Umiejętności językowe i inne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Bilansu kompetencji dla miasta Krakowa*¹⁴.

¹³ Ibidem, s. 67.

Analiza kompetencji w *Bilansie kompetencji* jest bardzo rozbudowana, a lista kompetencji bardzo duża¹⁵. Uwagę zwraca fakt, że spośród 15 najbardziej istotnych, kompetencje specjalistyczne są w zdecydowanej mniejszości. W przypadku turystyki jest to orientacja na klienta (3 miejsce). W branży transportowej wiedza na temat transportu (2 miejsce) oraz projektowanie procesów logistycznych (dopiero 15 miejsce). Natomiast od informatyków wymaga się umiejętności testowania oprogramowania i to dopiero jako 15 umiejętność. Pozostałe istotne kompetencje jako bardziej uniwersalne są w dużej mierze transferowalne pomiędzy branżami.

Na uwagę zasługują umiejętności związane ze znajomością języka angielskiego, które w każdej z tych branż posiadają bardzo wysoką wagność. Najczęściej pojawiającą się kategorią są umiejętności miękkie, co potwierdza, że pracodawcy oczekują od swoich pracowników odpowiedniej postawy w pracy, mniejszą wagę przykładając do umiejętności związanych z posiadaniem wykształceniem. Warto podkreślić, że w procesie rekrutacji kompetencje specjalistyczne są istotne, lecz badanie pokazuje, że tym, co buduje przewagę konkurencyjną kandydata jest szerszy zakres pozostałych kompetencji. Na dalszych etapach decydujące znaczenie mają kompetencje językowe oraz postawa.

Innej perspektywy na temat pożądanых kompetencji wśród małopolskich pracodawców może również dostarczyć *Barometr zawodów*. Nie wskazuje on bezpośrednio na wymagane kompetencje, a jedynie pokazuje listę zawodów, w których spodziewane będą problemy z zatrudnieniem nowych pracowników (deficyt) oraz z nadwyżką kandydatów do pracy na dane stanowisko. W 2016 roku prognozuje się, że w województwie małopolskim w 11 zawodach będzie trudno znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Są to najczęściej zawody, w których wymagane są formalne kwalifikacje i samodzielność (np. lekarze, samodzielni księgowi) lub odpowiednie uprawnienia (np. pielęgniarki, kierowcy, kierownicy budowy). W 30 zawodach prognozuje się natomiast nadwyżkę osób poszukujących pracy. Bardzo często zdarza się, że jest to efekt nadmiaru absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia różnego stopnia. Od lat *Barometr* wśród zawodów nadwyżkowych wskazuje m.in. kucharzy i sprzedawców (wykształcenie zasadnicze zawodowe), techników mechaników i techników budowlanych (średnie zawodowe), a także ekonomistów (średnie zawodowe, jak i wyższe), socjologów, politologów czy nauczycieli (wyższe). Najczęstszymi powodami nadwyżkowości wskazywanymi przez ekspertów

¹⁴ Poszczególne kolory zostały określone przez autorów niniejszej publikacji na podstawie odrębnych raportów Bilansu Kompetencji. W przypadku kompetencji „uczciwość” w branży IT była ona zawarta w ramach *umiejętności językowych i miękkich*, natomiast w branżach: *Transport i logistyka* oraz *Turystyka*, w ramach *umiejętności miękkich*.

¹⁵ W branży *Transport i logistyka* zidentyfikowano 44 kompetencje; dla *Turystyki* – 43; a dla *IT* – 78, (przy czym w IT zdecydowana większość to kompetencje specjalistyczne).

Barometru są: brak odpowiedniego doświadczenia, zbyt duża liczba absolwentów danego kierunku, jak i brak uprawnień i certyfikatów do wykonywania odpowiednich prac.

Barometr jest prognozą krótkookresową i dlatego nie powinno się na jego podstawie rozstrzygać o kontynuacji, rozwoju lub zaprzestania kształcenia w danych kierunkach. Jednak ustabilizowana, kilkuletnia nadwyżkowość ponad 30 kategorii zawodowych w skali całego województwa daje jasny sygnał dotyczący obszarów niedopasowania popytu i podaży pracowników w tych zawodach.

Tabela 8. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie małopolskim według *Barometru zawodów 2016*

DEFICYT	NADWYŻKA	
blacharze samochodowi	ekonomiści	ratownicy medyczni
diagności samochodowi	geolodzy, geografowie i geofizycy	rolnicy i hodowcy
graficy komputerowi	inżynierowie chemicy i chemicy	socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
kierowcy autobusów	inżynierowie inżynierii środowiska	specjaliści administracji publicznej
kierowcy ciągnika siodłowego	kierowcy samochodów osobowych	specjaliści ds. bezpieczeństwa i jakości
kierowcy samochodu ciężarowego	kucharze	specjaliści ds. finansowych
kierownicy budowy	nauczyciele nauczania początkowego	specjaliści ochrony środowiska
lekarze	nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	specjaliści rolnictwa i leśnictwa
pielęgniarki	pedagodzy	specjaliści technologii żywności i żywienia
samodzielni księgowi	plastycy i dekoratorzy wnętrz	sprzątaczk i pokojowe
szefowie kuchni	politodzy, historycy i filozofowie	sprzedawcy i kasjerzy
	pracownicy administracyjni i biurowi	ślusarze
	pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej	technicy budownictwa
	pracownicy fizyczni	technicy informatycy
	pracownicy socjalni	technicy mechanicy

Źródło: *Barometr zawodów 2016*: www.barometrzwodow.pl

Obecnie pracodawcy mają coraz większe trudności z pozyskaniem odpowiedniej kadry pracowniczej. Wielu z nich gotowych jest we własnym zakresie przygotować przyszłego pracownika do wykonywania swoich obowiązków wysyłając ich na odpowiednie szkolenia czy oferując programy wdrożeniowe. Dlatego wymagania kompetencyjne odnośnie kandydatów skupiają się mniej na kompetencjach potwierdzonych formalnie, a bardziej na

kompetencjach miękkich, związanych z odpowiednimi postawami, komunikacją interpersonalną, organizacją własnej pracy czy chęcią do samorozwoju. Kandydat, u którego te cechy są wysoko rozwinięte z pewnością będzie miał przewagę konkurencyjną wśród osób o podobnym profilu zawodowym.

Jak i jakich kompetencji uczymy w systemie edukacji

Edukacja przedszkolna

Edukacja formalna zaczyna się na etapie przedszkolnym. Jest to bardzo istotny moment w rozwoju osoby, kształtujący jej postawę względem uczenia się i adaptacji. Przedszkole ma za zadanie wspierać rozwój umiejętności komunikacyjnych potrzebnych w codziennym życiu, stymulować procesy myślowe dziecka, rozwijać wyobraźnię i uczyć korzystania z niej również w celach edukacyjnych. Zasadniczą funkcją edukacji przedszkolnej jest bowiem przygotowanie dziecka do szkoły, czyli wyposażenie go w kompetencje, dzięki którym pomyślnie zaadaptuje się w środowisku szkolnym i z powodzeniem będzie wykonywać obowiązki szkolne¹⁶. W Polsce obowiązkiem przedszkolnym objęte jest każde dziecko na rok przed pójściem do szkoły podstawowej, czyli dzieci w wieku 5-6 lat. Jednocześnie, wiele badań potwierdza tezę, że wcześniejsze rozpoczęcie edukacji na poziomie przedszkolnym przekłada się na ogólny rozwój dziecka. Według amerykańskiego badania *Early Childhood Longitudinal Study*, dzieci rozpoczynające edukację przedszkolną w wieku 2-3 lat osiągają lepsze wyniki w szkole. Ponadto, większa liczba godzin spędzanych w przedszkolu wpływa pozytywnie na umiejętność czytania oraz umiejętności matematyczne u dzieci z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym¹⁷.

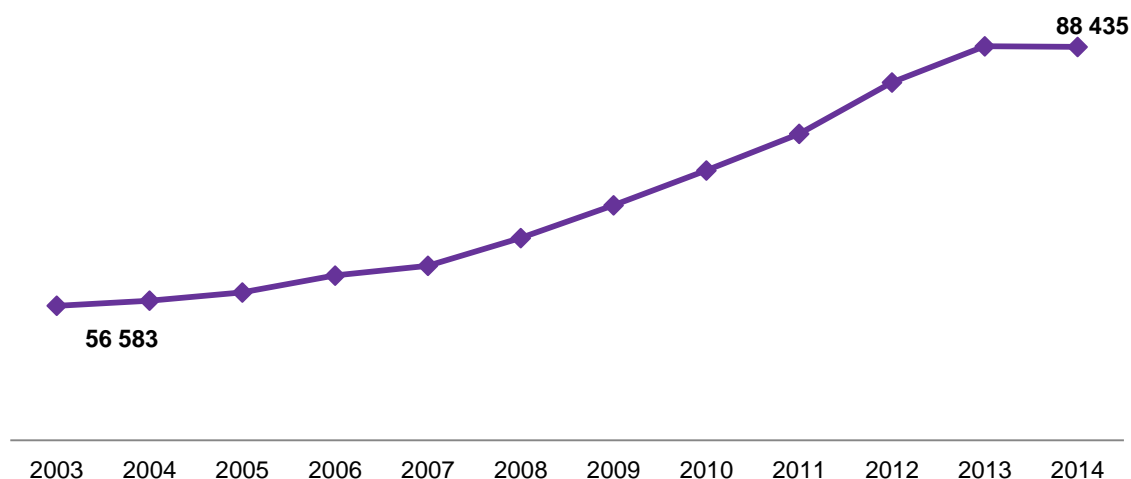
Przez wiele lat istniał problem z dostępnością miejsc w placówkach przedszkolnych. Z powodu obowiązku nałożonego na gminy, które mają zapewnić dostęp do przedszkoli wszystkim dzieciom na rok przed rozpoczęciem nauki w szkole podstawowej, często brakowało miejsc dla dzieci młodszych. Jednak z roku na rok sytuacja ta ulega zmianie i liczba dzieci objętych edukacją przedszkolną rośnie. Jest to wynik zarówno szerokiego wsparcia ze strony funduszy unijnych (Program Operacyjny Kapitał Ludzki), jak i zmian w Ustawie o oświacie z 2013 roku, w której wprowadzono, między innymi, dotacje dla placówek niepublicznych wypłacane przez gminy. Ponadto z powodu ujednoczenia stawek za przedszkole, dostęp do nich zyskały rodziny o niższych dochodach.

¹⁶ Molińska M., Ratajczyk A., *Edukacja przedszkolna*, Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, Warszawa 2014; Książka wydana w ramach serii *Niezbędnik Dobrego Nauczyciela* pod redakcją prof. dr hab. A. I. Brzezińskiej, s. 29.

¹⁷ Brzezińska A. I., Czub M., Kaczan R., Rycielski P., *Znaczenie edukacji przedszkolnej*, Zespół Wczesnej Edukacji, Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, Warszawa 2013, s. 3.

Na początku roku szkolnego 2014/15 liczba dzieci w małopolskich przedszkolach wyniosła 88,4 tys. dzieci, i jest to wartość o 56% wyższa niż w roku szkolnym 2003/04. W tym okresie, w województwie liczba przedszkoli zwiększyła się z 795 do 1 270.

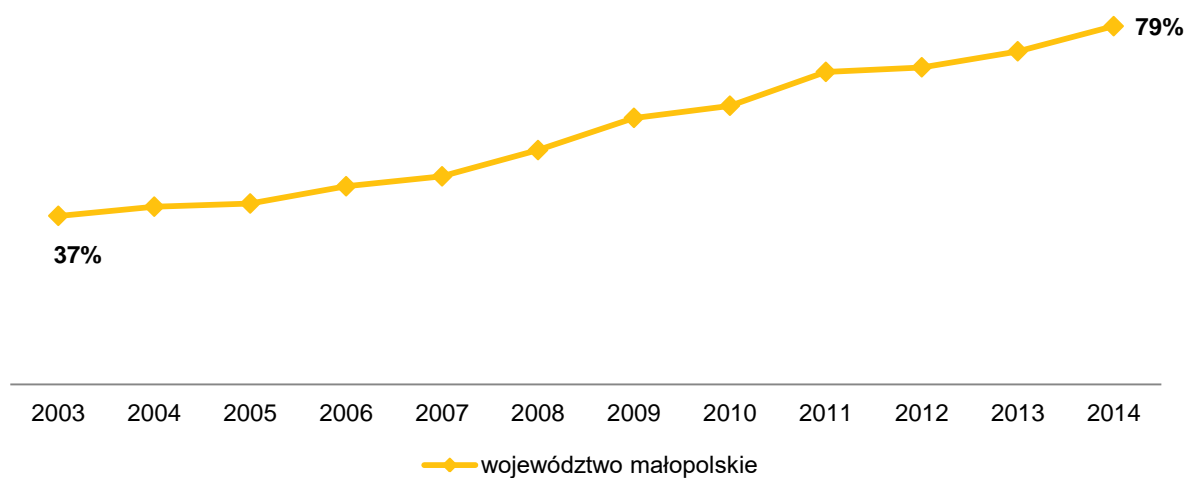
Wykres 3. Liczba dzieci w placówkach przedszkolnych w województwie małopolskim w latach 2003-2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych).

Skalę przyrostu pokazuje również wskaźnik upowszechnienia edukacji przedszkolnej dla dzieci w wieku 3-5 lat, który wzrósł ponad dwukrotnie od 2003 roku i obecnie wynosi 78,9%.

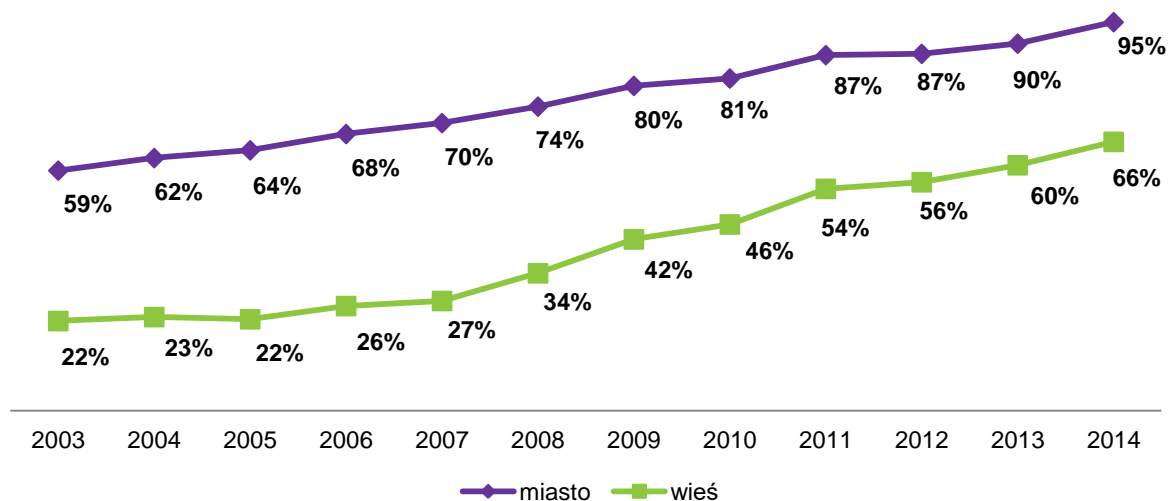
Wykres 4. Wskaźnik upowszechnienia edukacji przedszkolnej dla dzieci w wieku 3-5lat w województwie małopolskim w latach 2003-2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych).

Pomimo znacznego wzrostu upowszechnienia edukacji przedszkolnej, ciągle mocno zauważalne są różnice pomiędzy dostępnością do przedszkoli osób z terenów wiejskich i miast. Jedynie 2 na 3 dzieci ze wsi uczęszczało do przedszkoli. Z drugiej strony, również w tym zakresie, zauważalny jest trend zmniejszania się różnic. Jeszcze w 2007 roku wynosiła ona 44 %, a w roku 2014 zmniejszyła się do 29 %.

Wykres 5. Wskaźnik upowszechnienia edukacji przedszkolnej dla dzieci w wieku 3-5 lat w województwie małopolskim w latach 2003-2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych).

Wskaźnik upowszechnienia edukacji przedszkolnej jest mocno skorelowany z liczbą dzieci przypadającą na 1 miejsce w placówce przedszkolnej¹⁸. Liczba dzieci przypadających na jedno miejsce w placówkach przedszkolnych sugeruje większą dostępność miejsc opieki dla dzieci w dużych miastach (Kraków, Tarnów, Nowy Sącz), a także w powiecie oświęcimskim. Najmniej miejsc w stosunku do liczby dzieci w wieku przedszkolnym jest w powiatach: nowosądeckim, miechowskim, limanowskim oraz proszowickim. W tych miejscach nadal istnieje duża potrzeba inwestowania w nowe placówki, tak, aby w przyszłości zapewnić każdemu dziecku swobodny dostęp do edukacji od najmłodszych lat. Należy przy tym wspomnieć, że w każdym z powiatów notuje się systematyczny wzrost liczby miejsc w przedszkolach w stosunku do liczby dzieci. Warto podkreślić, że dane liczbowe pozwalają na ogólną ocenę dostępności miejsc w przedszkolach i nie uwzględniają innych kryteriów, które są bardzo ważne z punktu widzenia rodziców, takich jak lokalizacja czy szczegółowa

¹⁸ Wskaźnik istotności statystycznej Pearsona wynosi -0,79 co w praktyce oznacza, że im wyższe upowszechnienie edukacji przedszkolnej tym mniejsza liczba dzieci przypadających na 1 miejsce w przedszkolu.

oferta edukacyjna. Z tego powodu, nawet w miejscowościach o dużej dostępności przedszkoli, ciągle istnieje problem, aby zapewnić dzieciom miejsce w konkretnej placówce, choć z pewnością jest to łatwiejsze niż na terenach, w których występuje niedobór miejsc.

Tabela 9. Upowszechnienie edukacji przedszkolnej (dzieci w wieku 3-5 lat) w województwie małopolskim w 2014 roku

	Wskaźnik upowszechnienia edukacji przedszkolnej w 2014	Liczba dzieci przypadających na 1 miejsce w placówce przedszkolnej
POLSKA	79,4%	1,17
MAŁOPOLSKIE	78,9%	1,17
Powiat bocheński	82,0%	1,11
Powiat brzeski	74,0%	1,37
Powiat chrzanowski	80,9%	1,08
Powiat dąbrowski	71,9%	1,20
Powiat gorlicki	70,2%	1,27
Powiat krakowski	79,6%	1,35
Powiat limanowski	64,5%	1,85
Powiat m. Kraków	93,2%	0,82
Powiat m. Nowy Sącz	92,5%	0,95
Powiat m. Tarnów	103,5% ¹⁹	0,76
Powiat miechowski	75,4%	1,96
Powiat myślenicki	78,1%	1,21
Powiat nowosądecki	60,4%	1,97
Powiat nowotarski	68,4%	1,66
Powiat olkuski	77,8%	1,13
Powiat oświęcimski	86,9%	0,92
Powiat proszowicki	76,4%	1,75
Powiat suski	70,0%	1,43
Powiat tarnowski	67,3%	1,45
Powiat tatrzański	62,1%	1,51
Powiat wadowicki	79,6%	1,33
Powiat wielicki	81,1%	1,31

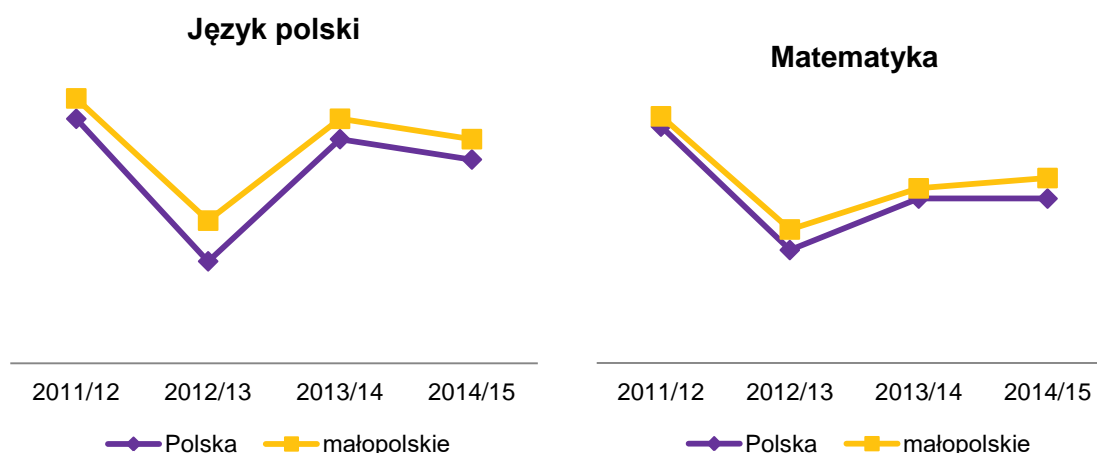
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych).

Jednym ze wskaźników, które oceniają przygotowanie edukacyjne dzieci, są badania kompetencji trzecioklasisty. Badania przeprowadzone w Polsce udowodniły, że dzieci zaczynające edukację przedszkolną wcześniej, osiągają lepsze wyniki w nauce pod koniec

¹⁹ Przyczyną wskaźnika 103,5% w mieście Tarnów jest duża liczba dzieci umieszczanych w placówkach przedszkolnych, które są dowożone z okolicznych powiatów. W ogólnym zestawieniu daje to większą liczbę dzieci w przedszkolach niż faktycznie zameldowanych na terenie Tarnowa.

klasy trzeciej²⁰. Od lat wyniki dzieci z województwa małopolskiego są powyżej średniej krajowej zarówno z języka polskiego, jak i matematyki. To dobrze świadczy zarówno o szkołach, jak i o placówkach przedszkolnych oraz kadrze w nich zatrudnionej.

Wykres 6. Średnie wyniki uczniów badania kompetencji trzecioklasistów



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wydawnictwa Pedagogicznego Operon: <https://www.operon.pl/Oferta/Egzaminy/Sprawdzian-Kompetencji-Trzecioklasisty>.

Dostęp do edukacji przedszkolnej w województwie małopolskim rozwija się w ostatnich latach bardzo dynamicznie. Notuje się coraz większy odsetek dzieci uczęszczających do przedszkoli. Duży wpływ na tę sytuację miały zmiany w ustawie o oświacie, a także zaangażowanie środków unijnych, dzięki którym wsparcie uzyskała połowa przedszkoli. Jednocześnie nadal istnieje potrzeba wspierania tego sektora edukacji, szczególnie na terenach wiejskich i w powiatach o najniższym wskaźniku upowszechnienia edukacji przedszkolnej.

Rozwój kompetencji praktycznych

Szkoła podstawowa oraz gimnazjum są okresem w edukacji formalnej, w którym człowiek nabywa przede wszystkim wiedzę ogólną, przygotowującą go do podjęcia pierwszych decyzji związanych ze swoim życiem zawodowym. To na tym etapie wykształcają się zainteresowania oraz talenty, które determinują dalszą karierę. Ważne są osiągnięcia edukacyjne, ponieważ to one w głównej mierze są odpowiedzialne za możliwości wyboru dalszej ścieżki oraz liczbę opcji dostępnych na poziomie ponadgimnazjalnym. Jednocześnie, system edukacji powinien być tak skonstruowany, by umożliwić uczniom jak najlepsze warunki do rozwoju. Z punktu widzenia obecnego rynku pracy istnieją pewne umiejętności,

²⁰ Brzezińska A. I., Czub M., Kaczan R., Rycielski P., *Znaczenie edukacji przedszkolnej*, Zespół Wczesnej Edukacji, Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, Warszawa 2013, s. 4.

które już na etapie szkoły podstawowej i gimnazjum powinien przyswoić każdy uczeń, aby mieć łatwiejszy start zawodowy w przyszłości. Są to między innymi: nauka języków obcych, umiejętność korzystania z nowych technologii, a także rozwijanie własnych zainteresowań.

Oprócz zajęć przewidzianych w programie nauczania, ważnym elementem edukacji szkolnej jest oferta zajęć dodatkowych, dzięki której uczniowie mogą w sposób bardziej zindywidualizowany rozwijać swoje zainteresowania. Dużą rolę odgrywają tutaj rodzice, którzy mogą zachęcać swoje dzieci do angażowania się w różne przedsięwzięcia pozalekcyjne, a także oferta zajęć dodatkowych w szkole, do której uczeń uczęszcza. Na koniec września 2014 roku w Polsce działało 286,4 tys. szkolnych kół, klubów i zespołów prowadzących zajęcia pozalekcyjne i nadobowiązkowe, w tym 150 tys. w szkołach podstawowych i 85,8 tys. – w gimnazjach. Uczęszczało na nie ponad 3,3 mln uczniów, a ich liczba wzrosła o 3,4% w porównaniu z rokiem poprzednim. Województwo małopolskie jest liderem pod tym względem. W poprzednim roku szkolnym aż 87,1% małopolskich uczniów szkół podstawowych i gimnazjów uczęszczało na zajęcia dodatkowe. Dla porównania, w województwie warmińsko-mazurskim było to 73,2%, a w świętokrzyskim 76,5% uczniów.

Tabela 10. Udział uczniów szkół podstawowych oraz gimnazjum w zajęciach dodatkowych w roku szkolnym 2014/15 w podziale na województwa (w %)

województwo	szkoła podstawowa	gimnazjum	ogółem
dolnośląskie	81.9%	90.7%	84.7%
kujawsko-pomorskie	74.7%	85.2%	78.1%
lubelskie	77.5%	85.5%	80.2%
lubuskie	77.4%	82.9%	79.2%
łódzkie	77.0%	83.0%	79.0%
małopolskie	85.4%	90.8%	87.1%
mazowieckie	84.1%	88.7%	85.5%
opolskie	84.5%	86.3%	85.1%
podkarpackie	81.0%	90.6%	84.3%
podlaskie	79.6%	89.5%	82.9%
pomorskie	80.4%	87.4%	82.6%
śląskie	85.8%	89.0%	86.8%
świętokrzyskie	72.8%	83.8%	76.5%
warmińsko-mazurskie	71.4%	76.8%	73.2%
wielkopolskie	76.5%	83.9%	78.9%
zachodniopomorskie	86.4%	87.1%	86.6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W województwie małopolskim najpopularniejsze zajęcia dodatkowe w roku szkolnym 2014/15 to:

- **przedmiotowe** (41,2% uczniów biorących udział w zajęciach dodatkowych) – związane z przedmiotem nauczania np. koła matematyczne, historyczne,
- **sportowe** (21,5%) – zajęcia w sekcjach sportowych różnych dyscyplin,
- **artystyczne** (15,7%) – związane z rozwijaniem u uczestników uzdolnień indywidualnych w zakresie malarstwa, rzeźby, śpiewu, tańca, choreografii, fotografii, teatru itp.,
- **informatyczne** (4,3%) – rozwijanie umiejętności posługiwania się komputerem itp.²¹.

Uczestnictwo w tego typu nieobowiązkowych zajęciach posiada wiele zalet, które mogą znacząco wpłynąć na rozwój i postawę ucznia w jego przyszłym życiu. Jedną z nich jest ukierunkowanie na konkretny obszar wiedzy i specjalizacja pod kątem wyborów zawodowych. Często celem istnienia kół zainteresowań jest udział w konkursach i olimpiadach, które później zwalniają uczniów z egzaminów, dostarczają wiedzy daleko poza program nauczania i w konsekwencji ułatwiają późniejsze decyzje związane z karierą i rozwojem. Uczęszczanie na zajęcia dodatkowe uczy inicjatywy oraz pracy w zespole (kiedy grupa wspólnie przygotowuje się do konkursów, wystawia sztukę teatralną, etc.). Dlatego ważne jest, aby szkoła jak najszerzej wychodziła do uczniów z odpowiednią ofertą, dopasowaną do ich zainteresowań. Wysokie wskaźniki w tym zakresie pokazują, że dla Małopolan edukacja i rozwój od najmłodszych lat stanowi kapitał, w który ich zdaniem warto inwestować.

Kolejną praktyczną kompetencją pożądaną na rynku pracy (por. rozdział *Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników*), a kształconą od wczesnych lat, jest nauka języków obcych. W szkołach podstawowych jest obowiązkowa już od pierwszej klasy, a od 2017 będzie również obejmowała każdego przedszkolaka²². Obecnie praktycznie przez całą edukację formalną prowadzone są zajęcia z języków obcych. Najczęściej w szkołach nauczany jest język angielski, na drugim miejscu jest język niemiecki²³.

Na bazie odpowiedzi studentów biorących udział w badaniu *Bilans kompetencji językowych dla miasta Krakowa*, można wnioskować, że poza edukacją formalną zwiększa się również udział edukacji nieformalnej w przyswajaniu sobie języka obcego, w szczególności angielskiego. Najpopularniejszym źródłem zdobywania kompetencji językowych była „konsumpcja mediów w języku obcym, w tym lektury i filmy”, która uzyskała 75% wskazań.

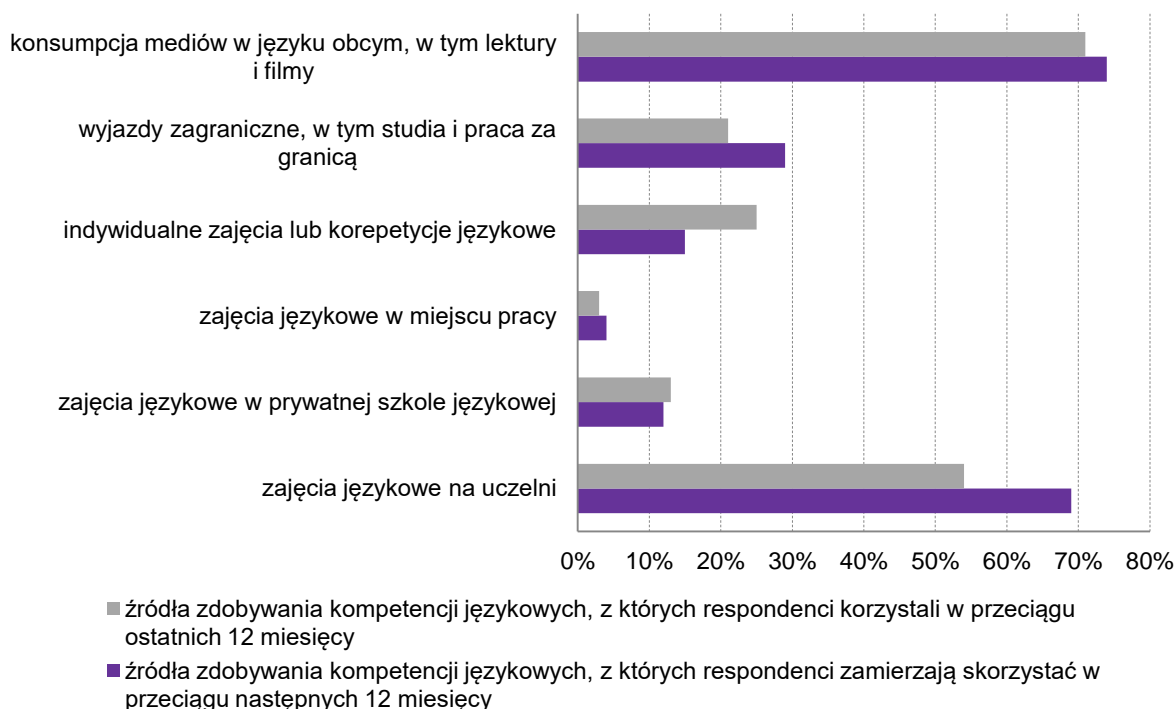
²¹Główny Urząd Statystyczny, *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2014/2015*, Warszawa 2015.

²²<http://www.wszpwn.com.pl/wydarzenie/jezyk-obcy-w-podstawie-programowej-wychowania-przedszkolnego.169.html>, dostęp 1 kwietnia 2016 roku.

²³Bank Danych Lokalnych: Nauczanie języków obcych w szkołach dla dzieci i młodzieży.

Na drugim miejscu znalazły się zajęcia językowe na uczelni (niecałe 70%). Innymi słowy, edukacja nieformalna w istotny sposób uzupełnia zajęcia językowe przewidziane w programie studiów. Może to być kwestia specyfiki uczenia się języka obcego, w której, poza wiedzą teoretyczną, niezbędny jest kontakt z „żywą” formą języka. Jest to również konsekwencja współczesnego stylu życia, w którym języki obce, a w szczególności język angielski, jest wszechobecny w mediach, języku (neologizmy), przestrzeni miejskiej, a przede wszystkim w internecie i multimediami (tj. portale społecznościowe, filmy, seriale, muzyka, etc.), i proces uczenia się za ich pomocą odbywa się w sposób naturalny.

Wykres 7. Źródła zdobywania kompetencji językowych przez krakowskich studentów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania *Bilans kompetencji językowych dla miasta Krakowa*.

Jedną z nowych propozycji wypracowanych w województwie małopolskim jest program współpracy uczelni wyższych ze szkołami²⁴. Opiera się on na partnerstwie Województwa Małopolskiego, wiodących krakowskich uczelni oraz organów prowadzących szkoły ponadgimnazjalne. Jego celem jest, z jednej strony, umożliwienie uczelniom bezpośredniej współpracy z najzdolniejszymi uczniami Małopolski, a z drugiej – poprzez przybliżanie

²⁴ Współpraca została nawiązana w ramach projektu *Małopolska Chmura Edukacyjna – wykorzystanie nowoczesnych technik informacyjno komunikacyjnych w procesie nauczania i rozwoju kompetencji kluczowych uczniów szkół licealnych z terenu Województwa Małopolskiego – pilotaż*, realizowanego w ramach Priorytetu IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013. Obecnie projekt jest kontynuowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020. Źródła: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/101-rozwoj-kształcenia-ogolnego-1014-malopolska-chmura-edukacyjna/> oraz <http://www.mcp.malopolska.pl/aktualnosci/malopolska-w-chmurze-edukacji>, dostęp 4 kwietnia 2016 roku.

uczniom osiągnąć naukowych uczelni, zwiększenie ich świadomości na temat wyboru kierunku studiów.

Nauczyciele akademicy, eksperci oraz koła naukowe prowadzą zajęcia wykraczające ponad podstawę programową dla uczniów, którzy mogą być zlokalizowani w kilku miejscach na raz, a dostępne oprogramowanie daje każdemu uczniowi możliwość aktywnego uczestnictwa w danym przedmiocie. Program zakłada naukę w sześciu podstawowych obszarach tematycznych: biologia, chemia, fizyka, informatyka, matematyka i przedsiębiorczość, i docelowo ma być realizowany we wszystkich szkołach ponadgimnazjalnych w Małopolsce. Dzięki temu rozwiązaniu uczniowie nie tylko pogłębią swoją wiedzę w kierunku, który w przyszłości chcą studiować, ale również będą brali udział w innowacyjnym przedsięwzięciu z wykorzystaniem nowych technologii.

Poradnictwo zawodowe w edukacji formalnej

Jak opisano wyżej, system edukacji formalnej posiada wiele elementów wspierających rozwój kompetencji potrzebnych na rynku pracy. Uczniowie, rodzice i nauczyciele powinni rozumieć ich znaczenie już od najwcześniejszych etapów edukacji oraz mieć wiedzę na temat dostępnych możliwości, co pozwala w sposób świadomy dokonywać wyborów edukacyjnych pod kątem przyszłej drogi zawodowej.

Poradnictwo zawodowe to działania pomagające zidentyfikować umiejętności, kompetencje i zainteresowania osób w każdym wieku i znajdujących się na dowolnym etapie życia. Jest to warunek do podejmowania trafnych decyzji oraz odpowiedniego kształtowania własnej ścieżki w trakcie nauki, pracy i w innych sytuacjach, mających wpływ na rozwój bądź wykorzystanie posiadanych kompetencji.

Badania wykazały, że szkolne doradztwo zawodowe jest efektywniejsze, jeżeli zostaje wprowadzone we wczesnym wieku oraz gdy charakteryzuje się systematycznym programem²⁵. Uczniowie jak najwcześniej powinni mieć możliwość zapoznania się ze specyfiką poszczególnych zawodów i perspektywami, jakie czekają absolwenta posiadającego określone wykształcenie oraz ich adekwatnością do swoich zainteresowań i predyspozycji. Skutecznie prowadzone zajęcia z doradztwa zawodowego mogą zapobiec nieprzemysłanym decyzjom dotyczącym dalszej ścieżki edukacji i kariery poprzez oparcie ich na analizie uzdolnień, możliwości i zainteresowań ucznia. Pomoc jest niezbędna wszystkim.

²⁵ Hooley T., Marriott J., Sampson J., *Fostering college and career readiness: how career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success*, International Centre for Guidance Studies University of Derby, Derby 2011.

Osoby o sprecyzowanych zainteresowaniach doradca wspiera w wyborze konkretnych zawodów, jakie chcieliby wykonywać czy kierunków, jakie chcieliby studiować. Osobom niezdecydowanym natomiast pomaga w wyborze takiego wykształcenia i zawodu, jaki pasuje do ich predyspozycji i który będzie konkurencyjny na rynku pracy. W skali kraju efektywne doradztwo zawodowe mogłoby spowodować zgodny z zapotrzebowaniem gospodarki i naturalnym rozkładem predyspozycji wzrost zainteresowania różnorodnymi ścieżkami kształcenia²⁶. Natomiast w wymiarze indywidualnym dostęp do dobrej jakości doradztwa zawodowego działa motywująco i powoduje lepsze wyniki w nauce. Przykładowo, badania przeprowadzone wśród uczniów w Szkocji udowodniły, że świadomość uczniów, jakie są ich indywidualne cele związane z edukacją i przyszłą karierą zwiększa ich szkolne osiągnięcia²⁷. Konieczne jest więc tworzenie całego systemu wsparcia uczniów, w który zaangażowani będą rodzice, wychowawcy, jak również szkolni doradcy zawodowi. Uczniowie potrzebują diagnozy swojego potencjału oraz informacji na temat oferty edukacyjnej i możliwości zatrudnienia. Ponieważ wybór szkoły po gimnazjum jest *de facto* pierwszym wyborem zawodowym w życiu, właśnie na tym etapie edukacji zaczyna być niezbędne poradnictwo zawodowe.

W Polsce podejmowany jest szereg inicjatyw ułatwiających dostęp do usług doradztwa zawodowego. Głównym kanałem dotarcia jest internet, który zapewnia powszechny, kompleksowy i stosunkowo tani dostęp do treści.

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej opracował materiały²⁸, które wychowawcy, nauczyciele przedmiotów, szkolni doradcy zawodowi, a także rodzice i sami uczniowie mogą wykorzystać w przygotowaniu do wyborów zawodowych. Materiały dostępne są do pobrania na stronie internetowej <http://www.doradztwo.koweziu.edu.pl>. Portal zawiera ponadto szereg informacji, które mogą pomóc w wyborze drogi kształcenia oraz w wyborze lub zmianie drogi zawodowej. Podstrony regionalne, w tym dotycząca Małopolski <http://www.malopolskie.doradztwo.koweziu.edu.pl>, zawierają informacje na temat regionalnego rynku pracy, oferty edukacyjnej oraz możliwości skorzystania z pomocy doradcy zawodowego.

W 2015 roku Ministerstwo Edukacji Narodowej uruchomiło internetową mapę szkół zawodowych *Wyklikaj swoją szkołę zawodową!*²⁹. Serwis pozwala zapoznać się z ofertą

²⁶ Czepiel A.P., *Dlaczego należy zwiększyć efektywność doradztwa zawodowego w polskich szkołach?* w: *Analiza FOR* Nr 9/2013.

²⁷ Careers Scotland, *Career Goals and Educational Attainment. What is the link?*, Glasgow 2004.

²⁸ Materiały opracowano w ramach projektu wspierającego szkoły gimnazjalne „Edukacja dla pracy etap 2” w okresie od marca 2014 do października 2015 roku. Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

²⁹ Serwis dostępny pod adresem <https://men.gov.pl/dodatki/mapazawodowe>

zasadniczych szkół zawodowych i techników w poszczególnych regionach Polski. Do współpracy zostali zaproszeni również lokalni pracodawcy, którzy w serwisie zamieszczają oferty praktyk zawodowych dla uczniów.

Przygotowanie uczniów do wyzwań stawianych przez rynek pracy jest działaniem od lat podejmowanym w Małopolsce. Od 2012 roku realizowany jest projekt Krakowska Szkoła Doradztwa Zawodowego³⁰. Zakłada on szereg działań w krakowskich gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych, których celem są profesjonalne usługi w zakresie doradztwa zawodowego. W ramach Krakowskiej Szkoły Doradztwa Zawodowego prowadzone są cykle warsztatów, szkoleń i konferencji adresowanych do szkolnych doradców zawodowych. Opracowano i wdrożono autorskie programy poradnictwa dla uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych. Pod adresem: <http://ksdz.pzo.edu.pl/> funkcjonuje platforma e-learningowa, która umożliwia realizację kursów za pośrednictwem internetu zarówno przez uczniów, jak i doradców.

Aspekt informacyjny oraz wsparcie doradztwa zawodowego dla uczniów łączą w sobie również *Targi Edukacyjne – Festiwal Zawodów w Małopolsce*³¹. Inspiracją dla województwa małopolskiego do realizacji takiej inicjatywy był, odbywający się corocznie, *Mundial Zawodów w Lyonie*, przeniesiony na grunt polski jako dobra praktyka przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Zajęcia z doradztwa zawodowego uzupełniają tu trzydniowe targi edukacyjne odbywające się corocznie od 2013 roku. Dają one możliwość osobistego poznania poszczególnych zawodów – uczniowie mogą zobaczyć narzędzia, materiały, maszyny, poznać technologię pracy i wytwory pracy w poszczególnych zawodach. Poprzez zwiększanie liczby szkół prezentujących się podczas targów oraz włączenie szkół wyższych czy służb mundurowych uzyskano możliwie kompleksową ofertę dalszego kształcenia absolwentów gimnazjum. Wzmocniono powiązania między edukacją, a rynkiem pracy, poprzez zaangażowanie w przygotowywanie prezentacji szkół zawodowych małopolskich przedsiębiorców. Liczba pracodawców uczestniczących w Festiwalu stale rośnie –

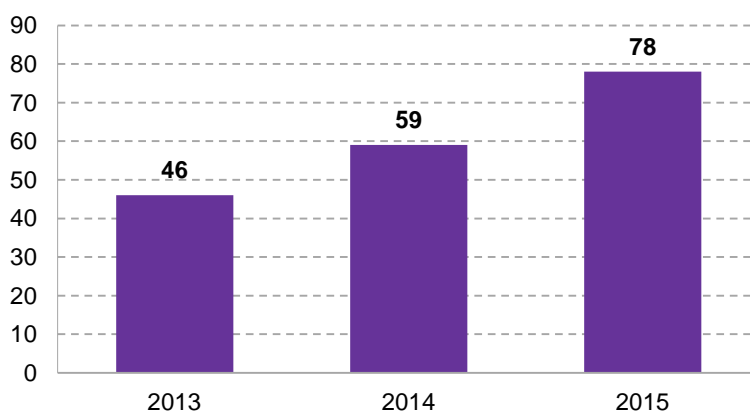
³⁰ Projekt realizuje Wydział Edukacji Urzędu Miasta Krakowa i Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 2, przy wsparciu merytorycznym Centrum Pedagogiki i Psychologii Politechniki Krakowskiej. 17 lipca 2015 roku zawarto porozumienie pomiędzy Gminą Miejską Kraków, a Politechniką Krakowską w sprawie kontynuacji projektu, które będzie obowiązywać do końca 2016 roku. Informacje: http://krakow.pl/aktualnosci/193249,26,komunikat,kontynuacja_krakowskiej_szkoly_doradztwa_zawodowego.html dostęp: 18 marca 2016 roku.

³¹ Projekt realizowany był w latach 2013-2015 przez Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. Od 2016 roku Targi będą organizowane w ramach projektu *Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce II*, realizowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego 2014-2020.

– w 2014 roku było ich 80, w 2015 roku już 104. Udział w targach w 2016 roku zadeklarowało 133 przedsiębiorców³², obecnych na targach jako partnerzy na stoiskach szkół.

Podczas Targów Edukacyjnych odwiedzający mogą spotkać się z doradcą zawodowym, z czego chętnie korzystają nie tylko gimnazjaliści i ich rodzice, ale również studenci czy osoby bezrobotne. Skala tego wydarzenia zwiększa się. Z roku na rok wzrasta liczba wystawców, w 2016 chęć udziału w Targach zgłosiły 72 szkoły oraz 11 innych wystawców (m.in. służby mundurowe, wystawcy zagraniczni), a więc łącznie prawie dwukrotnie więcej niż w pierwszym roku ich organizacji. W 2015 roku Targi odwiedziło ok. 20 tysięcy osób, podczas gdy w latach poprzednich było to ok. 15 tysięcy. Docelowo, dzięki Targom Edukacyjnym i poprzedzającym każdą edycję warsztatom, doradztwem zawodowym objęci zostaną wszyscy uczniowie ostatnich klas gimnazjów³³.

Wykres 8. Liczba wystawców uczestniczących w Targach Edukacyjnych - Festiwalu Zawodów w Małopolsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Edukacji i Kształcenia Ustawicznego UMWM.

Poradnictwo zawodowe jest również istotne podczas kształcenia na poziomie studiów wyższych. Studenci i absolwenci mogą uzyskać wsparcie doradcze w Akademickich Biurach Karier. Biura oferują wsparcie: przygotowanie do efektywnego zaprezentowania uzyskanych kwalifikacji, precyzowania celów zawodowych, organizację praktyk. Prowadzą również badania losów absolwentów. Można sądzić, że osoby studiujące czy absolwenci są na prostej drodze do kariery. Jednak rzeczywistość rynkowa wymaga aby stale poszerzać perspektywę postrzegania siebie na rynku pracy, wyznaczać kolejne cele, tworzyć plan

³² Piekarski M. (red.), *Kształcenie zawodowe w Małopolsce wobec wyzwań współczesności*, Kraków 2015.

³³ Kocłęga-Hilevsky R., *Miejsce doradztwa zawodowego w systemie edukacji – stan obecny i perspektywy rozwoju w: Piekarski M. (red.), Kształcenie zawodowe w Małopolsce wobec wyzwań współczesności*, Kraków 2015.

rozwoju zawodowego, nabywania kompetencji i wzmacniać motywację. W Małopolsce działa ponad 20 akademickich biur karier, ich listę można znaleźć pod adresem: [http://wup-krakow.pl/o-wup/przydatne-adresy/akademickie-biura-karier-w-malopolsce](http://wup.krakow.pl/o-wup/przydatne-adresy/akademickie-biura-karier-w-malopolsce). Z ich pomocy korzystają zarówno studenci i absolwenci chcący uzyskać poradę zawodową oraz informację o sytuacji na rynku pracy, jak i pracodawcy poszukujący odpowiednich kandydatów na oferowane przez nich miejsca pracy oraz praktyki i staże. Uczelnie mają również możliwość monitorowania losów swoich absolwentów.

Źródłem informacji na temat możliwości rozwoju edukacyjno-zawodowego oraz najnowszych trendów w edukacji i na rynku pracy jest też portal internetowy *Małopolski pociąg do kariery*³⁴. Adresowany jest nie tylko do uczniów czy studentów, ale do wszystkich osób podejmujących decyzje edukacyjne i zawodowe. Portal oferuje bezpośredni kontakt z doradcami zawodowymi, daje wskazówki jak planować własną karierę zawodową, co zrobić żeby znaleźć pracę oraz gdzie się kształcić. Instytucjom rynku pracy, edukacji i szkoleń serwis zapewnia z kolei dostęp do wiedzy o nowoczesnych narzędziach edukacyjnych.

Serwis podzielony jest na cztery strefy tematyczne, adresowane do różnych grup odbiorców (dwie dla mieszkańców – chcących znaleźć pracę lub uczących się i podnoszących kwalifikacje oraz dwie dla specjalistów – doradców zawodowych i pracowników instytucji uczących). W serwisie pod adresem www.pociagdokariery.pl można znaleźć również odniesienia do przydatnych narzędzi internetowych – *Barometru zawodów*, *Informacji o sytuacji na rynku pracy w zawodach*, a także wyszukiwarki szkoleń oferowanych przed instytucje ze znakiem jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych.

Wybory edukacyjno-zawodowe

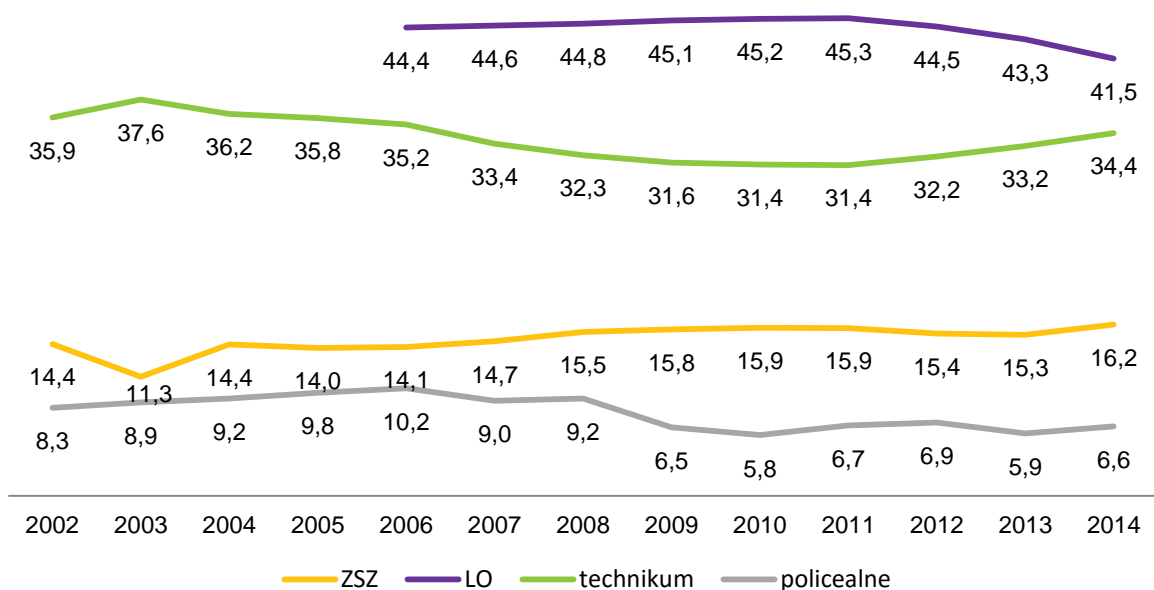
Jeszcze do niedawna istniało społeczne przekonanie, że ukończenie studiów gwarantuje dobrą pracę. W ostatnich latach, dyplom studiów wyższych stał się bardziej powszechny i nie daje on już takiej pewności zatrudnienia. Wpływa to na zmianę trendu w zakresie wyborów edukacyjnych młodzieży. Świadczą o tym choćby wskaźniki skolaryzacji netto³⁵, dzięki którym można ocenić wybory poszczególnych roczników w kwestii szkoły ponadgimnazjalnej. Choć nadal najpopularniejsze są licea ogólnokształcące, w 2014 roku

³⁴ Serwis *Małopolski pociąg do kariery* powstał w 2010 roku z inicjatywy *Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego* w ramach projektu *Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń* realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, jako regionalny serwis o uczeniu się przez całe życie. Prowadzony jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

³⁵ Skolaryzacja netto jest to relacja liczby osób (w danej grupie wieku) uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia do liczby ludności (stan w dniu 31 XII) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania, Główny Urząd Statystyczny.

wskaźnik skolaryzacji w tego typu szkołach osiągnął najniższy poziom od 2007 roku, kiedy taką statystykę zaczęto liczyć. Z kolei zasadnicze szkoły zawodowe oraz technika zdają się zyskiwać na popularności. Te pierwsze w 2014 roku osiągnęły najwyższy udział w ogóle uczniów od 2002 roku (16,2%). Średnie szkoły zawodowe (technika) są na fali wzrostowej od 2010 roku. Może to być przejaw większej świadomości uczniów w kwestii wymaganych kompetencji. W przeciwieństwie do liceów ogólnokształcących, ukończenie średniej szkoły zawodowej zapewnia absolwentowi formalne potwierdzenie kwalifikacji już na poziomie średnim. Równocześnie, taka osoba może kontynuować swoją edukację na poziomie studiów wyższych i duża część absolwentów techników się na to decyduje. Wygląda na to, że zarówno uczniowie, jak i ich rodzice coraz częściej zdają sobie sprawę, że im wcześniej zdobędą zawód, tym lepiej. Ukończenie jedynie liceum, bez dyplomu studiów wyższych, znacząco obniża szanse osoby na rynku pracy.

Wykres 9. Wskaźnik skolaryzacji netto w szkołach ponadgimnazjalnych w województwie małopolskim w latach 2002-2014



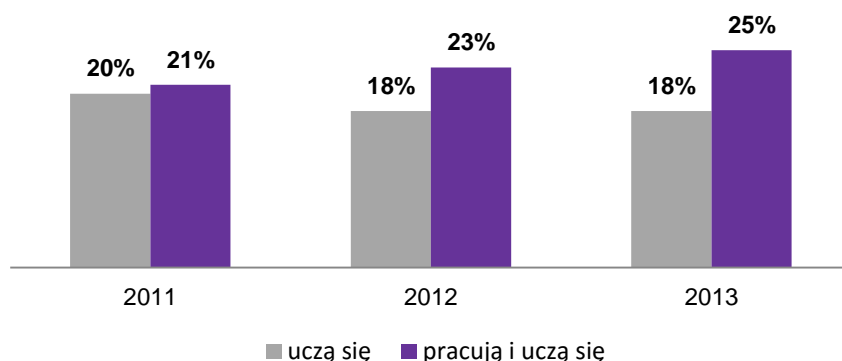
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Bank Danych Lokalnych.

Dla osób, które zdecydowały się na wybór liceum ogólnokształcącego, dalsza ścieżka jest w zasadzie z góry ustalona. Większość z nich planuje po zdaniu egzaminu dojrzałości kontynuować naukę na wybranej uczelni wyższej. Inna sytuacja dotyczy pozostałych typów szkół, które przysposabiają do wykonywania określonego zawodu. Osoby z techników i zasadniczych szkół zawodowych mogą zdecydować o tym, aby zakończyć edukację formalną już na tym etapie lub kontynuować naukę.

Według raportu *Zawodowy start*³⁶, wśród małopolskich absolwentów szkół zawodowych (zasadniczych szkół zawodowych, techników oraz szkół policealnych) biorących udział w badaniu 67% pracuje, a 25% z nich kontynuuje naukę. Kolejne 18% kontynuuje naukę, lecz nie jest zatrudniona. 15% respondentów nie pracuje oraz nie uczy się. Stanowią oni grupę tzw. NEETs-ów.

Jeśli chodzi o rozkład poszczególnych typów szkół w podziale na osoby – pracujące oraz pracujące i uczące się, naukę najczęściej kontynuują absolwenci technikum. Mogłoby się wydawać, że w czasie lepszej koniunktury na rynku pracy, absolwenci szkół ponadgimnazjalnych mniej chętnie będą chcieli się doksztalać, ponieważ po uzyskaniu dyplomu mogą już być aktywni na rynku pracy, a znalezienie zatrudnienia jest łatwiejsze. Jednak według badania odsetek osób, które kontynuują naukę zwiększył się (z 41% do 43%). Można również zauważyć wyraźny trend wzrostowy wśród osób, które łączą naukę z pracą. Może to świadczyć o większej świadomości absolwentów, którzy zauważają konieczność ciągłego podnoszenia swoich kompetencji i wymiernych potencjalnych korzyści, np. wyższego wynagrodzenia czy lepszej pracy.

Wykres 10. Kontynuacja nauki po roku od ukończenia szkoły zawodowej przez absolwentów kolejnych roczników (na osi zaznaczono rok ukończenia szkoły)



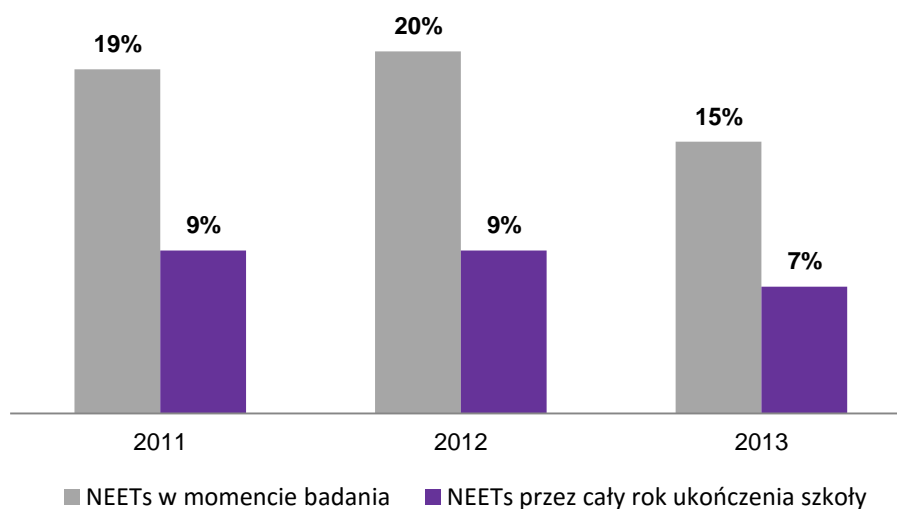
Źródło: *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2014*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Inna jest sytuacja NEETs-ów. Te osoby są w najtrudniejszej sytuacji, ponieważ nie podnoszą poziomu swoich kompetencji oraz nie zdobywają doświadczenia. Co prawda ich liczba w ciągu lat trwania badania absolwentów szkół zawodowych spada, jednak ciągle stanowią oni 15% ogółu, co jest porównywalne z wartościami dla ogółu populacji³⁷.

³⁶ Antończak-Świder K., Węgrzyn M., Chreścijanek A., Guzik E., *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2014*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2015.

³⁷ Zgodnie z danymi EUROSTAT wskaźnik NEET dla Polski wyniósł 14,6% w 2015 roku: http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EDAT_LFSE_20, dostęp 27 kwietnia 2016 roku.

Wykres 11. Odsetek NEETs w badaniu absolwentów szkół zawodowych



Źródło: *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2014*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Jako główne przyczyny braku zatrudnienia osoby te wskazywały przede wszystkim brak doświadczenia (56%) i brak ofert na lokalnym rynku pracy (54%). Niemal połowa z nich (48%) przenosiła odpowiedzialność na ogólną sytuację gospodarczą kraju, a co trzecia uważała, że oczekiwania pracodawców są zbyt wygórowane. Co ciekawe, znacząca część osób wskazywała na problemy z dojazdem do pracy: 23% stwierdziło, że nie ma możliwości dojeżdżania do miejscowości oferującej miejsca pracy, a dla 29% barierą był zbyt wysoki koszt dojazdu do potencjalnego miejsca zatrudnienia. Problem NEETs jest dużo szerszym zjawiskiem, który uwidocznił się szczególnie w okresie spowolnienia gospodarczego. Obecnie sytuacja ulega poprawie, a osoby które nie potrafią samodzielnie odnaleźć się na rynku pracy, mają możliwości uzyskania wsparcia między innymi w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (porównaj: raport *Kwestie społeczne i aktywizacja zawodowa*).

Możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych

Jak wspomniano w rozdziale *Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników*, umiejętności zawodowe są kluczowe dla pracodawców. Często jednak kandydaci, w tym absolwenci, nie posiadają takich kompetencji lub ich formalnego potwierdzenia. By ułatwić nabywanie kompetencji potrzebnych na rynku pracy, od kilku lat prowadzone są reformy szkolnictwa zawodowego. Obowiązujące od 2012 roku przepisy zmieniły jego organizację. Poza silniejszym powiązaniem oferty edukacyjnej z rynkiem pracy ważnym aspektem przeprowadzanych reform jest uelastycznienie systemu zdobywania kwalifikacji

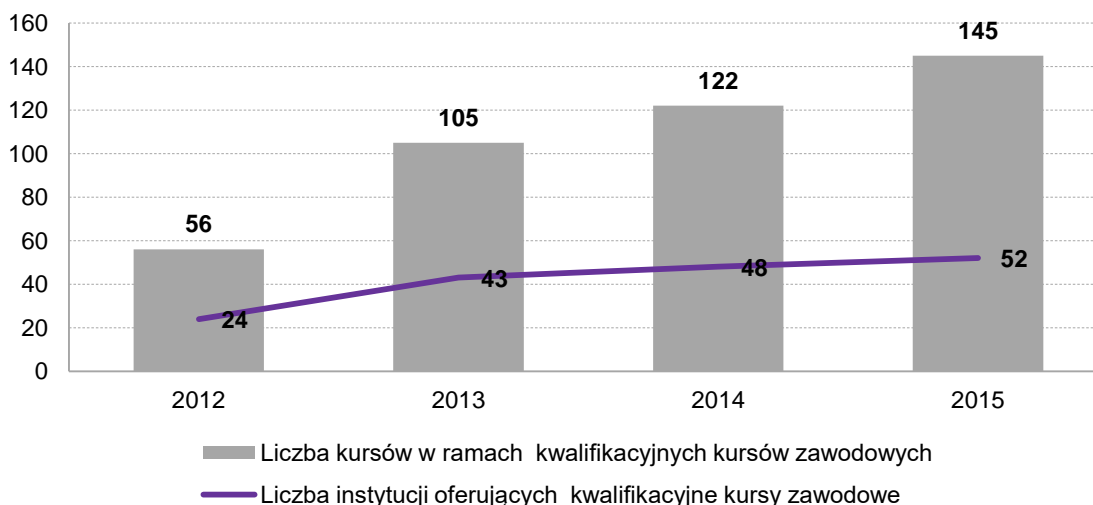
zawodowych. Wprowadzane zmiany objęły m.in. klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego, podstawę programową kształcenia w zawodach oraz egzaminy zawodowe. Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku dokonano kluczowej zmiany jaką było wyodrębnienie w każdym zawodzie kwalifikacji. W 2012 roku Minister Edukacji Narodowej ogłosił nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach, które są napisane językiem efektów uczenia się. Wyodrębniono efekty uczenia się wspólne dla wszystkich zawodów, wspólne dla grupy zawodów (tzw. podstawy kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów) i efekty uczenia się właściwe dla danej kwalifikacji, które sprawdzane są podczas egzaminów.

Przeprowadzone zmiany już kolejny rok dają osobom zainteresowanym zdobyciem kwalifikacji zawodowych nowe możliwości elastycznego kreowania własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Do nowego egzaminu mogą przystąpić:

- ✓ uczniowie i absolwenci szkół zawodowych,
- ✓ osoby, które co najmniej 2 lata kształciły się lub pracowały w zawodzie, w którym wyodrębniono daną kwalifikację,
- ✓ osoby, które ukończyły przygotowanie zawodowe dorosłych,
- ✓ absolwenci kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ) dla osób dorosłych finansowane są z subwencji oświatowej, a ich organizatorem mogą być publiczne i niepubliczne placówki oświatowe.

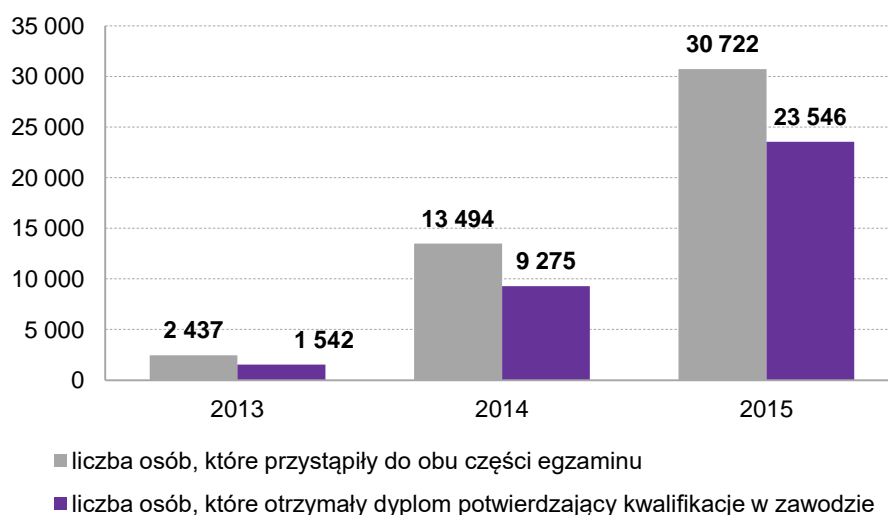
Wykres 12. Liczba realizowanych w Małopolsce kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz oferujących je instytucji w latach 2012-2015



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie.

Dzięki wyodrębnieniu w obrębie zawodów kwalifikacji, możliwe jest elastyczne uzupełnianie brakujących elementów oraz, po zdobyciu większej liczby pokrewnych kwalifikacji, wykonywanie więcej niż jednego zawodu. Przyjęte rozwiązania ułatwiają akumulowanie osiągnięć oraz przyczyniają się do zwiększenia mobilności zawodowej na rynku pracy. Ma to odzwierciedlenie w statystykach – od momentu wprowadzenia w 2012 roku KKZ cały czas rośnie liczba organizowanych kursów, liczba instytucji organizujących je oraz liczba uczestników. W 2015 było to ponad 3,1 tys. osób, co oznacza wzrost o 12% w stosunku do roku 2014 i prawie 50% w stosunku do roku 2013.

Wykres 13. Liczba osób, które przystąpiły do egzaminu i otrzymały dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie w latach 2013-2015 w województwie małopolskim



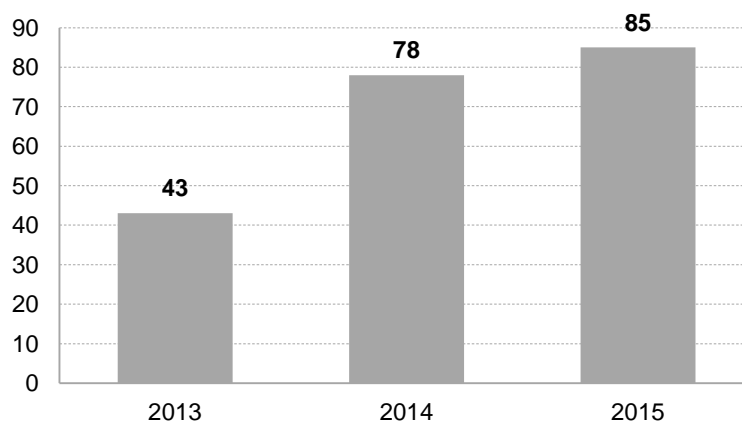
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie.

W 2013 roku, pierwszym roku wprowadzenia nowego sposobu egzaminowania, liczba zdających była niewielka. W kolejnych latach liczba ta systematycznie rosła. O trwałej zmianie i wartości rynkowej tak nabytych kwalifikacji będzie można mówić, gdy ta tendencja się utrzyma, a wśród zdających będą znajdować się, poza uczniami i absolwentami szkół zawodowych, również osoby, które niezbędne kompetencje nabyły poza edukacją formalną.

Aktualnie wśród zdających rosnącą, ale wciąż niezbyt liczną grupę, stanowią osoby zdające egzamin eksternistycznie (eksterni). W ich przypadku, do otrzymania świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie niezbędne, poza zdaniem egzaminu, jest legitymowanie się odpowiednim poziomem wykształcenia (świadectwo ukończenia gimnazjum albo świadectwo ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej) oraz udokumentowanie minimum dwóch lat kształcenia się lub wykonywania pracy w danym

zawodzie³⁸. Wymóg ten obejmuje łącznie okresy kształcenia się w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe i na różnego rodzaju kursach w zakresie tego zawodu, a także okres pracy w tym zawodzie. Spełnienie wymogu może zostać potwierdzone w szczególności poprzez świadectwa szkolne, indeksy, zaświadczenia lub świadectwa pracy. Tak postawione warunki, mimo deklarowanego uelastycznienia możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych, de facto wciąż kładą nacisk na kształcenie formalne i pozaformalne, nie doceniając wiedzy i umiejętności zdobywanych w sposób nieformalny. Konieczność udokumentowania posiadanego doświadczenia za pomocą zaświadczeń czy świadectw, pracy ogranicza możliwości potwierdzenia kompetencji zdobytych bez nawiązywania stosunku pracy lub w sytuacji wykonywania innych, dodatkowych zadań zawodowych, które nie znajdują odzwierciedlenia w oficjalnych dokumentach. Ideą natomiast jest równoważność wszystkich sposobów nabywania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, a fakt ich posiadania powinien być weryfikowany poprzez odpowiednio zaprojektowany system walidacji oparty na efektach uczenia się.

Wykres 14. Liczba osób, które przystąpiły do egzaminu i otrzymały dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie w latach 2013-2015 w województwie małopolskim - eksterni



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Krakowie.

Reforma szkolnictwa zawodowego wprowadziła orientację na efekty uczenia się. Drugim, równie ważnym aspektem, jest zapewnienie osobom uczącym się kontaktu z praktyką zawodową. Dopiero taka kombinacja pozwala zapewnić absolwentom dobre perspektywy zatrudnienia po ukończeniu szkoły, poprzez wyposażenie ich w kompetencje, na które jest

³⁸ Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 roku w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. z dnia 17 lutego 2012 roku poz. 186).

faktyczne zapotrzebowanie na rynku pracy. Realizacja takich oczekiwań wymaga współpracy z pracodawcami, opartej na ich rzeczywistej aktywności w ramach jasno zdefiniowanych zasad i na egzekwowaniu jakości³⁹. Podstawą do tych działań muszą być dobrze skonstruowane rozwiązania prawne.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej⁴⁰ wprowadziło od początku roku szkolnego 2015/2016 istotne zmiany:

- ✓ przyporządkowanie każdej z form praktycznej nauki zawodu do określonego typu szkoły – praktyczna nauka zawodu jest organizowana w formie zajęć praktycznych, a w technikum i szkole policealnej – także w formie praktyk zawodowych;
- ✓ zajęcia praktyczne mogą odbywać się u pracodawców, na zasadach dualnego systemu kształcenia, na podstawie:
 - 1) umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartej pomiędzy młodocianym a pracodawcą;
 - 2) umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu;
- ✓ określenie liczby godzin zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia;
- ✓ zapewnienie pracodawcy możliwości wpływania na treści programu nauczania dla zawodu w zakresie zajęć praktycznych, które są u niego realizowane.

Prowadzona w oparciu o ramy prawne współpraca z pracodawcami na szczeblu regionalnym powinna dotyczyć zarówno prowadzenia wysokiej jakości praktyk, szkoleń i staży zawodowych, jak i doskonalenia programów nauczania. To ostatnie winno być oparte o systematyczne, branżowe badania nad zapotrzebowaniem pracodawców na kompetencje. Pozwala to zidentyfikować pożądane przez pracodawców umiejętności, przełożyć je na oczekiwane efekty kształcenia i zaplanować adekwatne do nich środki dydaktyczne.

³⁹ Górniak J., *Małopolskie szkolnictwo zawodowe – rekomendacje na przyszłość* w: Piekarski M. (red.), *Kształcenie zawodowe w Małopolsce wobec wyzwań współczesności*, Kraków 2015.

⁴⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z dnia 17 sierpnia 2015 roku, poz. 1183).

Kształcenie dorosłych

Tendencje w uczeniu się osób dorosłych

Celem uczenia się jest ciągły rozwój, utrzymanie aktywności zawodowej oraz posiadanie kompetencji i kwalifikacji adekwatnych do potrzeb pracodawców, co umożliwia elastyczność w momentach kryzysu zawodowego. Większość osób kończy edukację formalną, czyli kształcenie w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, po kilkunastu latach. Natomiast następujący później okres aktywności zawodowej jest kilkakrotnie dłuższy. Nawet najlepiej opracowane programy nauczania nie są w stanie przygotować do zmieniających się okoliczności i nowych wyzwań stawianych przez rynek pracy. Naprzeciw tym potrzebom wychodzi oferta kształcenia pozaformalnego, prowadzonego poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego, ale jednak wciąż w zorganizowanej formie (szkolenia, kursy). Niezależnie od powyższych form, uczenie towarzyszy wszystkim naszym aktywnościom. Uczenie nieformalne, określane również jako samokształcenie, obejmuje nabywanie nowej wiedzy czy umiejętności w pracy, w domu, podczas wypoczynku lub w trakcie uczestniczenia w wydarzeniach kulturalnych.

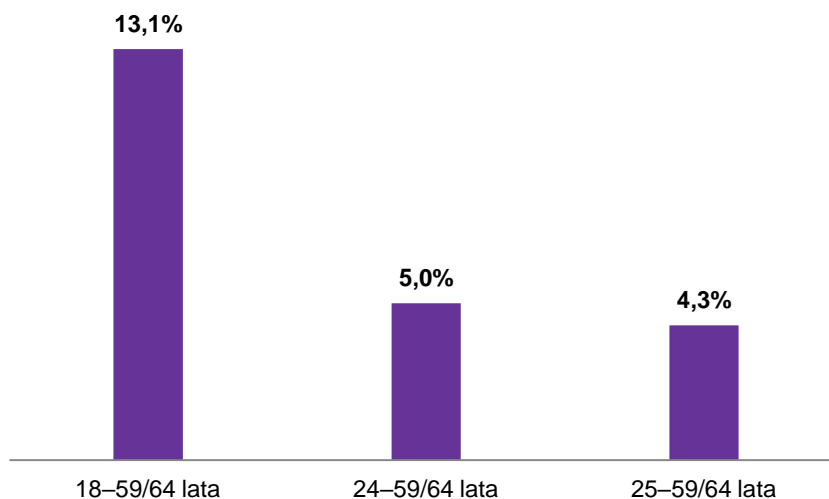
W zależności od podejścia metodologicznego udział dorosłych w edukacji kształtuje się na różnym poziomie, aczkolwiek ciągle jest on stosunkowo niski. Wskaźnik uczestnictwa w kształceniu ustawicznym (Lifelong Learning, w skrócie LLL) według EUROSTAT w Małopolsce od 2010 do 2014 utrzymuje się na względnie stałym poziomie – od 4,1% do 4,7%. Jest to minimalnie więcej niż dla całego kraju w 2014 roku (4%), co jest jednym z najniższych wyników w całej Unii Europejskiej, gdzie LLL wynosi 10,7% i ciągle rośnie. Są to dane niepokojące, ponieważ widać wyraźny spadek w uczeniu się przez całe życie w Polsce (w 2010 roku było to 5,2%), a w 2015 roku wartość ta spadła o dalsze 0,5 p. proc., dlatego istnieje prawdopodobieństwo, że także odsetek uczących się Małopolan w tym roku był mniejszy⁴¹.

W *Bilansie Kapitału Ludzkiego* wyraźnie wykazano, że o uczestnictwie w kształceniu formalnym i pozaformalnym w dużym stopniu decyduje wiek. Biorąc pod uwagę wszystkie osoby dorosłe, 13,1% brało udział w kształceniu formalnym lub pozaformalnym. Jeśli jednak grupę zawężymy do osób po 25 roku życia (czyli pominiemy osoby w wieku „studenckim”) uzyskamy dużo niższy wynik. Wśród osób powyżej 25 roku życia, już tylko 4,3% uczestniczy

⁴¹ W momencie pisania niniejszego raportu dane dla województw były dostępne jedynie do roku 2014, natomiast dane ogólnokrajowe do roku 2015: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc440&plugin=1>, dostęp: 1 kwietnia 2016 roku.

w kształceniu. Oznacza to, że drastycznie spada liczba osób zaangażowanych w edukację zaraz po skończeniu formalnej ścieżki.

Wykres 15. Odsetek osób, które uczestniczyły w kształceniu formalnym lub pozaformalnym w ciągu ostatnich 4 tygodni w 2014 roku

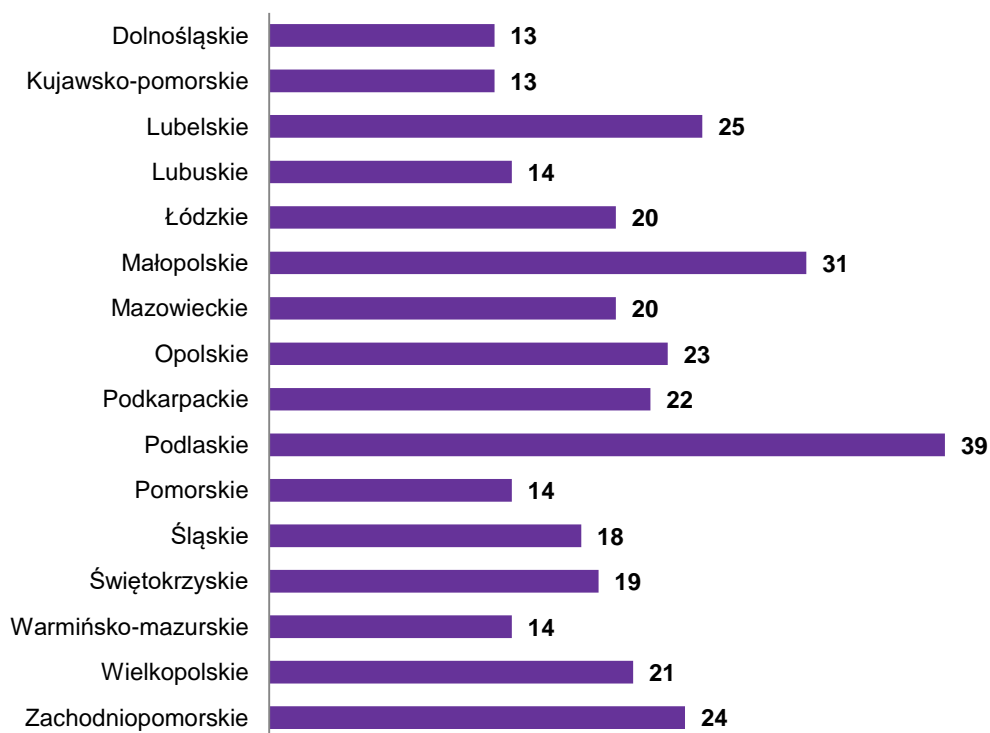


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Bilansu Kapitału Ludzkiego *Kształcenie po szkole*.

Lepiej sytuacja wygląda w kwestii samokształcenia (uczenie nieformalne), które Bilans Kapitału Ludzkiego definiuje jako uczenie się czegoś nowego, zdobywanie doświadczenia, przy wykorzystaniu pomocy członków rodziny, przyjaciół, współpracowników, książek, profesjonalnych magazynów, programów komputerowych i Internetu, programów emitowanych przez telewizję i radio, muzeów, wystaw, galerii i centrów nauki⁴². W 2014 roku wskaźnik samokształcenia osiągnął poziom 20% dla Polski, i jest o 4% wyższy niż dwa lata wcześniej. Województwo małopolskie zajmuje drugie miejsce wśród wszystkich województw, po województwie podlaskim.

⁴² Turek K., Wołek B., *Kształcenie po szkole. Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2015, s. 22.

Wykres 16. Uczestnictwo w samokształceniu w ostatnich 12 miesiącach w podziale na województwa w 2014 roku(w %)

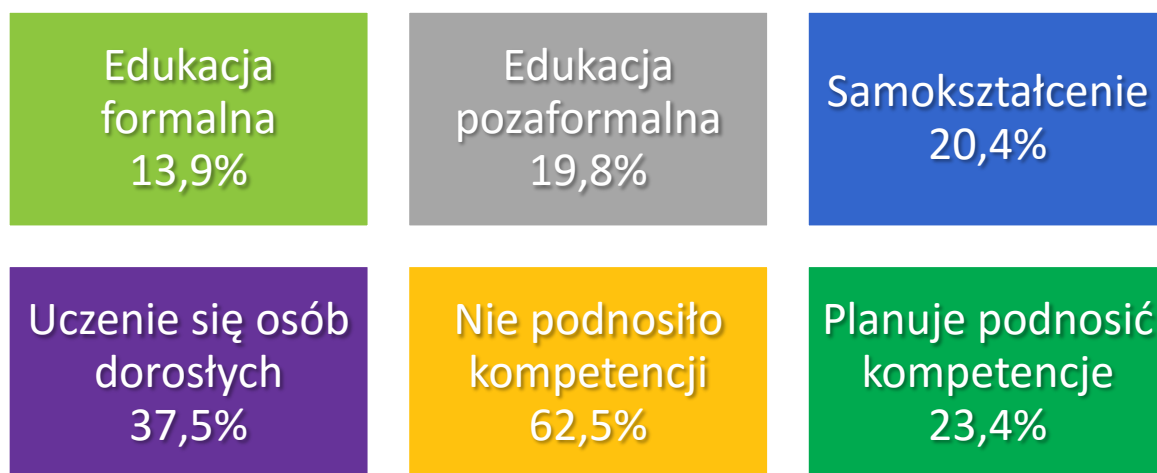


Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego *Kształcenie po szkole*.

Ważna jest również tematyka samokształcenia. Najpopularniejsze obszary to: informatyka i komputery (17%), języki obce (11%), inne kompetencje specjalistyczne i zawodowe (11%), a także budownictwo i przemysł (10%). Najczęściej wykorzystywane narzędzia do samokształcenia to programy komputerowe oraz internet (14%), a także książki, magazyny, druki (12%). Najmniej popularną formą samokształcenia były wizyty w muzeach, galeriach, na wystawach (1%). Można zatem stwierdzić, że osoby dorosłe kształcą się w kierunku zdobywania praktycznych kompetencji wymaganych na rynku pracy samodzielnie dużo częściej niż za pomocą zorganizowanych form edukacyjnych.

Od 2010 roku, kiedy zapoczątkowano badanie BKL, rośnie udział osób uczestniczących w każdej formie kształcenia (formalne, pozaformalne) oraz uczenia się nieformalnego. Maleje za to udział osób nie podejmujących żadnych aktywności edukacyjnych. Biorąc pod uwagę wszystkie formy podnoszenia kwalifikacji, uzyskujemy wskaźnik uczestnictwa w edukacji osób dorosłych w ostatnich 12 miesiącach na poziomie 37,5%, co oznacza, że ponad 1/3 respondentów BKL uczestniczyła w jakiegokolwiek formie kształcenia. Z pewnością jest to bardziej optymistyczny wynik niż prezentowany przez EUROSTAT, ciągle jednak niemal 2/3 dorosłych (62,5%) nie podnosiło swoich kompetencji, a jedynie co czwarty planował to zrobić w ciągu następnych 12 miesięcy.

Rysunek 1. Podnoszenie kompetencji w 2014 roku wśród osób w wieku 18–59/64 lata w ostatnich 12 miesiącach oraz plany na następne 12 miesięcy (w %)



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego *Kształcenie po szkole*.

Motywacja, która skłania osoby do podnoszenia kompetencji, to głównie chęć poprawy umiejętności potrzebnych w obecnej pracy (72% respondentów) lub wymóg pracodawcy (31%). Jest to również rozwój własnych zainteresowań (29%) oraz chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu (22%)⁴³. Mimo tak wysokiego udziału odpowiedzi wskazujących na bezpośrednią przydatność zdobytej wiedzy i umiejętności na zajmowanym stanowisku pracy, wciąż nie przekłada się to na wzrost wskaźnika uczestnictwa osób dorosłych w jakiegokolwiek formie edukacji.

Większość dorosłych aktywnie uczestniczących w kształceniu utożsamia uczenie się przez całe życie z rozwojem, część podkreśla, że jest to naturalny proces, w którym uczestniczymy poprzez poznawanie i doświadczanie nowych rzeczy oraz podejmowanie nowych wyzwań⁴⁴. Wiele osób wyraźnie wiąże uczenie się przez całe życie z aktywnością zawodową, uznając je za konieczność w kontekście dokonujących się zmian na rynku pracy, pozwalającą na budowanie i zdobywanie przewagi konkurencyjnej. Jako podstawowe kryterium podawano użyteczność wiedzy w pracy lub innej działalności. Potrzeba uzupełnienia kompetencji

⁴³ Turek K., Worek B., *Kształcenie po szkole Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy – tom III*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015. Wyniki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

⁴⁴ *Stay of Play*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2015. Raport na temat oceny wdrażania strategii Europa 2020 w obszarze uczenia się osób dorosłych w Małopolsce opracowany został w ramach projektu *The Lifelong Learning HUB* w oparciu o analizę materiałów badawczych oraz wywiady przeprowadzone z mieszkańcami Małopolski. Oprócz Polski w projekcie uczestniczyły instytucje z Belgii, Francji, Hiszpanii, Holandii, Portugalii, Bułgarii, liderem projektu jest Centrum Voor Volwassenenonderwijs Antwerpen (Belgia). Projekt był realizowany przy wsparciu ze środków Programu *Uczenie się przez całe życie*. Kluczowymi działaniami w ramach projektu były prowadzone przez wszystkich partnerów badania dotyczące tematyki uczenia się przez całe życie oraz wymiana doświadczeń poprzez wizyty studyjne i fora dyskusyjne z udziałem ekspertów.

wynika z konieczności dostosowania się do wymagań rynku, niezależnie, czy w takiej sytuacji zostajemy postawieni na skutek czynników zewnętrznych (np. zmiana przepisów), czy też wynika ona z działań zaplanowanych przez nas samych. Jednocześnie bardzo ważnym czynnikiem motywującym do nauki jest chęć rozwoju własnego. Ciekawość, chęć zgłębiania nowych obszarów wiedzy, poznawania nowych ludzi i innych perspektyw nie wynika ze zidentyfikowanych w danym momencie potrzeb podniesienia kompetencji w celu realizowania zadań zawodowych. Jednak w długim okresie również przekłada się zbudowanie lepszej pozycji na rynku pracy.

Decyzje edukacyjne wciąż są podejmowane przede wszystkim samodzielnie lub z uwzględnieniem opinii autorytetów, osób ze środowiska zawodowego i kręgu prywatnych znajomych. W mniejszym stopniu udział mają doradcy zawodowi oraz specjaliści ds. rozwoju zawodowego. Może to wynikać z niedostatecznej wiedzy na temat doradztwa zawodowego – osób i instytucji świadczących takie usługi, jak i płynących z tych usług korzyści.

Osoby aktywne szkoleniowo są świadome własnych potrzeb edukacyjnych, wiedzą czego oczekują w procesie nauki. Bardzo często kładą nacisk na powiązanie w procesie uczenia się wiedzy teoretycznej z praktyczną. Z tego powodu wysoko oceniane są szkolenia, które polegają na realizacji konkretnych zadań, pozwalających przetestować zdobywaną wiedzę i umiejętności. Wysoko cenione jest również uczenie się w grupie. Wymiana doświadczeń powoduje, że nie popełnia się tych samych błędów, a poznanie innych perspektyw i opinii zapewnia szerszy ogląd danego tematu. Obecność innych uczących się może działać mobilizująco i zachęcać do nauki.

Część dorosłych preferuje te szkolenia i kursy, które kończą się uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego zdobytą wiedzę lub uprawnienia. Potwierdzają to wyniki badań ogólnopolskich. Chęć uzyskania certyfikatu, świadectwa lub dyplomu, od 2010 roku znajduje się w grupie czterech najczęstszych wskazań, jeśli chodzi o motywację uczestnictwa w aktywności edukacyjnej osób, które uczestniczyły w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach⁴⁵.

⁴⁵ Turek K., Worek B., *Kształcenie po szkole Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy – tom III*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, s.54.

Potwierdzanie kompetencji nabytych poza systemem edukacji

Podstawowym źródłem nadawanych w Polsce kwalifikacji, czyli oficjalnego potwierdzenia posiadanej wiedzy i umiejętności, jest edukacja formalna – system oświaty i szkolnictwa wyższego. W ten sposób zdobywamy poziom wykształcenia, którym później legitymujemy się chcąc przejść na kolejny szczebel edukacji oraz w życiu zawodowym.

Poza systemem edukacji formalnej można uzyskać kwalifikacje regulowane w innych aktach prawnych, takie jak np. prawo jazdy (według przepisów prawa o ruchu drogowym), uprawnienia budowlane czy wydawane przez Urząd Dozoru Technicznego. Honorowane przez pracodawców są również dokumenty nie mające prawnego umocowania, ale uznawane przez nich za wiarygodne na podstawie opinii w branży lub własnego doświadczenia. Najczęściej w takich wypadkach mamy do czynienia ze specjalnym szkoleniem lub kursem zakończonym egzaminem, po zdaniu którego otrzymujemy stosowny dokument, certyfikat lub zaświadczenie o nadanych uprawnieniach.

Wciąż jednak w bardzo małym zakresie funkcjonuje możliwość potwierdzenia kompetencji nabytych drogą nieformalną, a więc gromadzonych podczas różnych doświadczeń, zawodowych i osobistych, zdobytych podczas samodzielnej nauki, np. z prasy lub internetu. Częściowo umożliwiają to egzaminy organizowane przez okręgowe komisje egzaminacyjne, do których mogą przystąpić osoby, które nie ukończyły szkoły zawodowej lub stosownego kursu, a udokumentują jedynie doświadczenie w danym zawodzie (por. podrozdział *Możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych*).

Jedną z form oficjalnego potwierdzenia posiadanej wiedzy i umiejętności w danej dziedzinie stanowią również zaświadczenia wydawane przez wojewódzkie urzędy pracy. W związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej przedsiębiorcy, którzy zamierzają otworzyć działalność gospodarczą w innym kraju członkowskim podlegają prawu, zgodnie z którym władze kraju przyjmującego mogą wymagać udokumentowania odpowiedniej wiedzy i umiejętności. Dowodem jest zaświadczenie, określające charakter i okres wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej (w charakterze pracownika najemnego) w kraju wnioskodawcy (w tym wypadku w Polsce). Upoważnieni do wystawiania ww. zaświadczeń są marszałkowie województw, w imieniu których dokumenty wydają wojewódzkie urzędy pracy. Zatem jeśli mieszkaniec Małopolski chce wyjechać do pracy do kraju, w którym wymagane są uprawnienia do wykonywania danej działalności, musi zgłosić się do Wojewódzkiego Urzędu Pracy po odpowiednie zaświadczenie. W 2015 roku wydano 91 zaświadczeń, co oznacza zbliżony poziom do lat ubiegłych (105 zaświadczeń w roku 2014, 92 – w roku 2013).

O zaświadczenia występowały głównie osoby chcące podjąć pracę w Austrii, Niemczech, Francji i Belgii.

Z analizy oczekiwań pracodawców, jak również z badań dotyczących motywacji osób do podnoszenia kompetencji widać, jak ważne, w kontekście wspierania uczenia się przez całe życie, jest uznanie i uprawomocnienie efektów uczenia się uzyskanych poza systemem formalnym. Jest to jeden z istotnych aspektów rozwoju polityki uczenia się przez całe życie promowanych przez Unię Europejską. Powiązany jest z nowym podejściem do uczenia się, skoncentrowanym na efektach uczenia. Zgodnie z tym podejściem akcent położony jest na rezultaty podejmowanych działań edukacyjnych, przy czym wszystkie ścieżki prowadzące do ich osiągnięcia (kształcenie formalne, pozaformalne, uczenie się nieformalne) uznaje się za równoważne. Projektowane w zgodności z tymi założeniami rozwiązania zakładają przemodelowanie funkcjonujących systemów nadawania kwalifikacji, tak, aby efekty uczenia się stanowiły podstawowy sposób ich opisu i każdy mógł wykorzystać kompetencje uzyskane w wyniku wcześniejszego uczenia się. Chcąc uzyskać potwierdzenie posiadanych kwalifikacji nie trzeba będzie iść do szkoły lub na kurs, a jedynie wykazać się odpowiednią wiedzą i umiejętnościami. Pozwoli to na uelastycznienie ścieżek edukacyjnych, zwiększenie mobilności obywateli i większe dostosowanie podaży i popytu na rynku pracy. Nad ramami kwalifikacji pracuje aktualnie ok. 140 krajów świata, w tym wszystkie kraje Unii Europejskiej⁴⁶, zatem Polska stoi w obliczu konieczności włączenia się w powszechnie obowiązujący system.

Podstawowymi warunkami do wdrożenia Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są:

- ✓ wprowadzenie do systemu prawnego Polskiej Ramy Kwalifikacji odniesionej do Europejskiej Ramy Kwalifikacji,
- ✓ określenie standardu opisu kwalifikacji,
- ✓ określenie zasad wprowadzania nowych kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji,
- ✓ określenie zasad uzyskiwania kwalifikacji: walidowania i certyfikowania.

Dzięki wprowadzeniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji uzyskanie zaświadczenia czy certyfikatu o kwalifikacjach będzie szybsze, prostsze i bardziej dostępne. Jest to istotne zarówno dla osób pracujących, bezrobotnych, jak i planujących zmianę pracy. System dostarcza informacje o istniejących kwalifikacjach i jasno określonych wymaganiach co do wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które należy wykazać, aby uzyskać daną kwalifikację. Dzięki temu można łatwiej projektować swój rozwój zawodowy. System pozwoli

⁴⁶ <https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/zintegrowany-system-kwalifikacji-ustawa-podpisana-przez-prezydenta-rp.html> dostęp: 23 marca 2016 roku.

też na ocenę tego, co oferuje dana instytucja edukacyjna czy szkoleniowa. Doradcy edukacyjno-zawodowi zyskają narzędzie, które pomoże im skuteczniej pomagać osobom chcącym się przekwalifikować, podnieść swoje kompetencje i szukającym pracy. System może też odegrać niebagatelną rolę dla pracodawców – będą mogli sprawniej i skuteczniej przeprowadzać rekrutację, planować rozwój pracowników. Kandydaci do pracy będą mogli w bardziej czytelny sposób zaprezentować pracodawcom swoje kompetencje.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie reprezentował Województwo Małopolskie w pracach nad modernizacją krajowego systemu kwalifikacji⁴⁷. W Małopolsce testowano procedury dotyczące funkcjonowania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, tworzono rozwiązania w zakresie realizacji procesu walidacji, testowano sposób zapewniania jakości systemu oraz konsultowano projektowane rozwiązania z Małopolskim Partnerstwem na rzecz Kształcenia Ustawicznego, promowano ideę uczenia przez całe życie. W podsumowujących realizację publikacjach przedstawiono szereg rekomendacji, które są wykorzystywane podczas prac legislacyjnych.

15 stycznia 2016 roku weszła w życie Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji⁴⁸. Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji prowadzić będzie Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, a ostateczną decyzję na temat ustanowienia nowej kwalifikacji podejmować będzie właściwy minister. Jako pierwsze do Rejestru zostaną włączone kwalifikacje zdefiniowane w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego oraz uregulowane w innych przepisach prawa. Kwalifikacje rynkowe, czyli funkcjonujące bez umocowania prawnego, będą musiały zostać opisane i zgłoszone do prowadzącego Rejestr. Decyzja o ustanowieniu nowej kwalifikacji będzie zapadać po zasięgnięciu opinii ekspertów oraz sprawdzeniu wiarygodności instytucji, która chciałaby zainteresowanym osobom wydawać certyfikaty. Pierwsze wnioski o ustanowienie nowych kwalifikacji będą przyjmowane od 15 lipca 2016 roku.

System kwalifikacji będzie spełniał wszystkie swoje funkcje dopiero, gdy w Rejestrze znajdzie się wystarczająca liczba kwalifikacji rynkowych uwzględniających potrzeby i oczekiwania pracodawców oraz osób uczących się i pracujących,

⁴⁷ WUP był partnerem Instytutu Badań Edukacyjnych w projekcie *Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki*.

⁴⁸ Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 roku o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016 poz. 64).

Znaczenie poradnictwa zawodowego

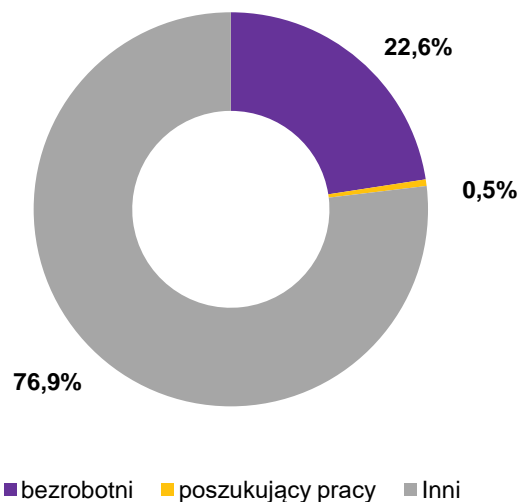
Postęp technologiczny, przede wszystkim w wymiarze informacyjno-komunikacyjnym, następuje w coraz większym tempie i oddziałuje na wszystkie dziedziny ludzkiego życia. Ma też ogromny wpływ na przemiany rynku pracy: powstają nowe zawody i specjalności. Zmienia się również sposób świadczenia pracy – może ona być wykonywana w oderwaniu od stałego miejsca zatrudnienia i stałych godzin, co wymaga elastyczności i mobilności, umiejętności pracy projektowej i zespołowej. Osoby poszukujące pracy i powracające na rynek pracy po okresach dobrowolnego lub przymusowego bezrobocia, pracujące i chcące zmienić pracę, zagrożone zwolnieniem, muszą mieć warunki do korzystania z wysokiej jakości usług doradczych. Świadczą je Publiczne Służby Zatrudnienia, tj. doradcy zawodowi pracujący w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP) oraz Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej wojewódzkich urzędów pracy (centra)⁴⁹. Celem ich usług jest wsparcie osób uczących się, poszukujących lub chcących zmienić pracę w zaplanowaniu przyszłości zawodowej. Doradca pomaga osobie rozpoznać jej predyspozycje i wykorzystać je w życiu zawodowym.

Poza dostępem do usług doradców zawodowych, niezbędne jest opracowywanie szeroko rozumianej informacji zawodowej oraz kształtowanie umiejętności docierania do nich, ich przetwarzania i wykorzystywania w podejmowanych działaniach. Niektóre z dostępnych źródeł takiej informacji opisano w podrozdziale *Poradnictwo zawodowe w edukacji formalnej*. W 2015 roku klienci Centrum Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie skorzystali z ponad 44 tysięcy usług, między innymi indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego, indywidualnej i grupowej informacji zawodowej, wsparcia trenera zatrudnienia wspieranego i wsparcia psychologicznego⁵⁰. Z poradnictwa indywidualnego i grupowego skorzystało łącznie ponad 4,4 tys. osób. Jedynie niewiele ponad 20% to osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy. Większość klientów stanowiły osoby nie zaliczające się do tych kategorii: pracujący, studenci i uczniowie lub osoby nie zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy (kategoria *inni* na wykresie 17).

⁴⁹ W Małopolsce Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej prowadzone są przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie oraz jego zespoły zamiejscowe – w Tarnowie i Nowym Sączu.

⁵⁰ Podstawowe usługi świadczone przez publiczne służby zatrudnienia w ramach poradnictwa zawodowego zostały opisane w raporcie *Aktywizacja zawodowa*.

Wykres 17. Udział klientów uczestniczących w indywidualnym i grupowym poradnictwie zawodowym w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Małopolsce w 2015 roku (w%)



Źródło: Opracowanie własne.

Centra podejmują też różnorodne inicjatywy partnerskie i współpracę w zakresie doradztwa zawodowego z instytucjami lokalnymi. Kluczową formą wsparcia dla osób chcących dokonać bilansu predyspozycji i kompetencji zawodowych oraz zbudować plan rozwoju edukacyjno-zawodowego jest indywidualne poradnictwo zawodowe. Najistotniejsze korzyści wynikające z poradnictwa indywidualnego to określenie predyspozycji i zainteresowań zawodowych i ocena własnego potencjału ⁵¹. Duże znaczenie ma też zwiększenie motywacji, a, poprzez ustalenie planu działania, także wzrost wiary w skuteczność podejmowanych działań.

⁵¹ Na podstawie ankiety zrealizowanej wśród pracowników Powiatowych Urzędów Pracy oraz Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie (w Krakowie oraz oddziałach zamiejscowych w Tarnowie i Nowym Sączu), dotyczącej usług poradnictwa zawodowego zrealizowanych w 2015 roku.

Działania wspierające uczenie przez całe życie

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Jednym z narzędzi wspierających uczenie się osób dorosłych jest funkcjonujący od 2014 roku Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Stanowi on wydzieloną część środków Funduszu Pracy przeznaczoną na finansowanie kształcenia ustawicznego osób pracujących. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej corocznie publikuje informacje o priorytetach, wzorze podziału i planie wydatkowania środków w danym roku budżetowym. Marszałek województwa ma za zadanie na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów, w ramach priorytetów ustalonych przez ministra, dokonać podziału kwot środków na działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Rolą wojewódzkiego urzędu pracy jest badanie zapotrzebowania na zawody, promocja KFS⁵², konsultacje i poradnictwo dla pracodawców oraz badanie efektywności udzielonego wsparcia.

W 2015 roku w planie Funduszu Pracy na finansowanie bądź współfinansowanie działań w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczono kwotę 179 096 000 zł, czyli 2% środków Funduszu Pracy, z czego Małopolsce przypadła kwota 11 854 000 zł.

Samorządy powiatowe zgłosiły zapotrzebowanie na kwotę 7 019 500 zł, a więc na poziomie o 41% niższym niż dostępny limit. Ostrożność w określaniu zapotrzebowania na tę pulę środków w 2015 roku mogła wynikać z faktu, że w 2014 roku, w którym po raz pierwszy wprowadzono zadania związane z KFS, otrzymane limity w dużym stopniu nie zostały wykorzystane. W ciągu roku powiatowe urzędy pracy w ramach środków przyznanych dla Województwa Małopolskiego wnioskowały o zwiększanie limitu. W czwartym kwartale 2015 roku 12 powiatowych urzędów pracy, w związku ze zwiększonym zainteresowaniem ze strony pracodawców środkami KFS, wystąpiło również o fundusze z rezerwy krajowej. Ostatecznie rozdysponowano kwotę 11 019 535,50 zł, czyli 6,4 razy większą niż w 2014 roku.

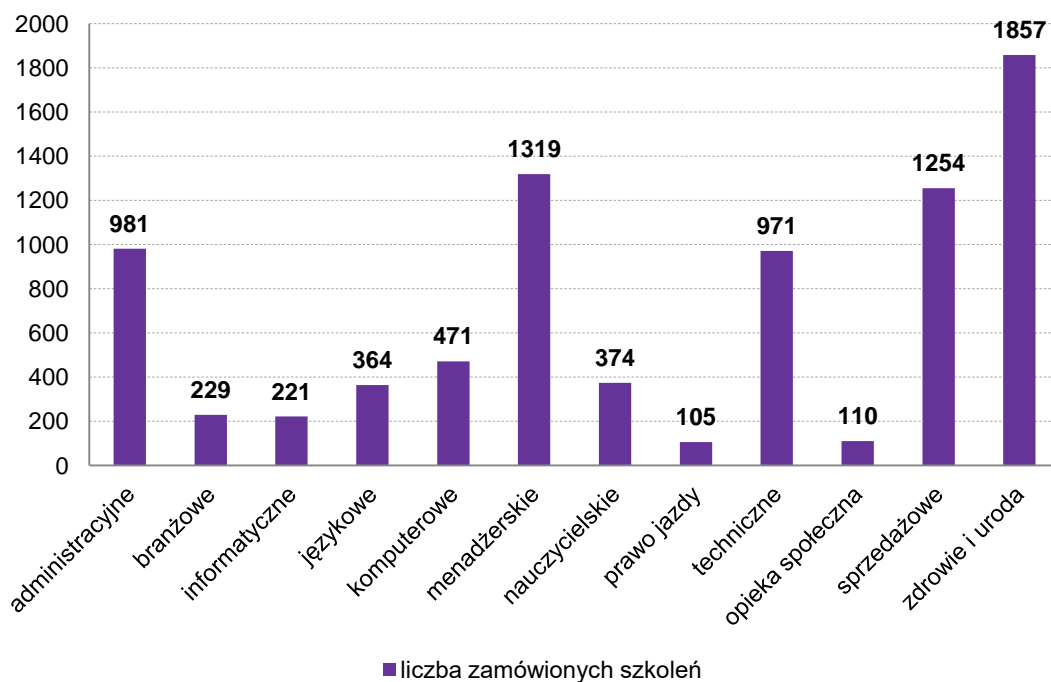
Od marca do grudnia 2015 roku przeprowadzono w powiatowych urzędach pracy nabór wniosków na współfinansowanie (w 80%) lub finansowanie (w 100% w przypadku mikroprzedsiębiorstw) kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Po ich

⁵² <http://wup-krakow.pl/uslugi-ryнку-pracy/krajowy-fundusz-szkoleniowy>

rozpatrzeniu zawarto 722 umowy na kształcenie ustawiczne dla 5 153 osób. Średnia wartość wsparcia wyniosła 1 887,69 zł na osobę. Osoby objęte wsparciem uczestniczyły łącznie 9 329 razy w różnych formach kształcenia ustawicznego. Największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia oraz szkolenia z egzaminami w łącznej liczbie 8 751 (93%). Udzielono również wsparcia 245 osobom zdającym egzaminy (3%) i 83 studentom studiów podyplomowych (1%). W związku z niektórymi szkoleniami i egzaminami, udzielono także wsparcia na 142 ubezpieczenia NNW (2%) oraz 108 badań lekarskich i/lub psychologicznych (1%).

Zgodnie z uchwałą Rady Rynku Pracy, w 2015 roku środki KFS były przeznaczone na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców z grupy wiekowej powyżej 45 roku życia. Najczęściej wnioskowano o sfinansowanie szkoleń. Zestawienie tematyki szkoleń, które cieszyły się największą popularnością przedstawia poniższy wykres⁵³.

Wykres 18. Tematyka szkoleń finansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Małopolsce w 2015 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych powiatowych urzędów pracy.

⁵³ Szkolenia określone jako komputerowe obejmowały kursy obsługi podstawowych programów biurowych i specjalistycznych (MS Office, AutoCAD, Photoshop, kursy ECDL, kursy tworzenia stron www, obsługa programów księgowych), natomiast szkolenia informatyczne przeznaczone były dla specjalistów w dziedzinie informatyki i związane były m.in. z programowaniem, administrowaniem bazami danych i bezpieczeństwem sieci komputerowych.

Kategoria *zdrowie i uroda* obejmuje bardzo zróżnicowany obszar tematyczny, od szkoleń medycznych, np. dotyczących diagnostyki USG, pielęgniarstwa czy ratownictwa medycznego, przez szkolenia związane z dietetyką, fizjoterapią, kosmologią, do szkoleń z zakresu fryzjerstwa, stylizacji i wizażu. Szkolenia określone jako *menadżerskie* dotyczyły między innymi zintegrowanego systemu zarządzania, zarządzania projektami, planowania strategicznego, kontroli zarządczej, zarządzania produkcją jak również zarządzania kadrami i umiejętności interpersonalnych. Kategoria *sprzedażowe* to szkolenia z obszaru technik sprzedaży, obsługi klienta, sprzedaży internetowej, marketingu, prezentacji produktu i obsługi systemu magazynowego. *Administracyjne* to szkolenia z zakresu prawa, podatków, audytu, księgowości, prawa zamówień publicznych, kadr i płac. Szkolenia z grupy *technicznych* dotyczyły w szczególności samochodów i maszyn jezdnych, spawania, eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych, operowania sprzętem elektronicznym, obsługi wózków widłowych, obejmowały też inne szkolenia dotyczące branży budowlanej takie jak obsługa żurawi, dźwigów, montażu i eksploatacji rusztowań jak również np. szkolenia dla kaletników i obuwników. W ramach KFS dofinansowano też 495 szkoleń z egzaminami. Największą popularnością cieszyły się szkolenia z egzaminami technicznymi (371). Kolejne miejsca zajęły szkolenia informatyczne (65) oraz językowe (31). Przykładowe szkolenia techniczne z egzaminami, to m.in. obsługa wózków widłowych, zgrzewanie instalacji i sieci rurociągów, obsługa dźwigów i żurawi samojezdnych, obsługa podestów ruchomych, eksploatacja urządzeń elektroenergetycznych, spawanie. Sfinansowano również same egzaminy dla 245 osób. Największą popularnością, podobnie jak miało to miejsce w przypadku szkoleń z egzaminami, cieszyły się egzaminy techniczne (112) oraz informatyczne (99).

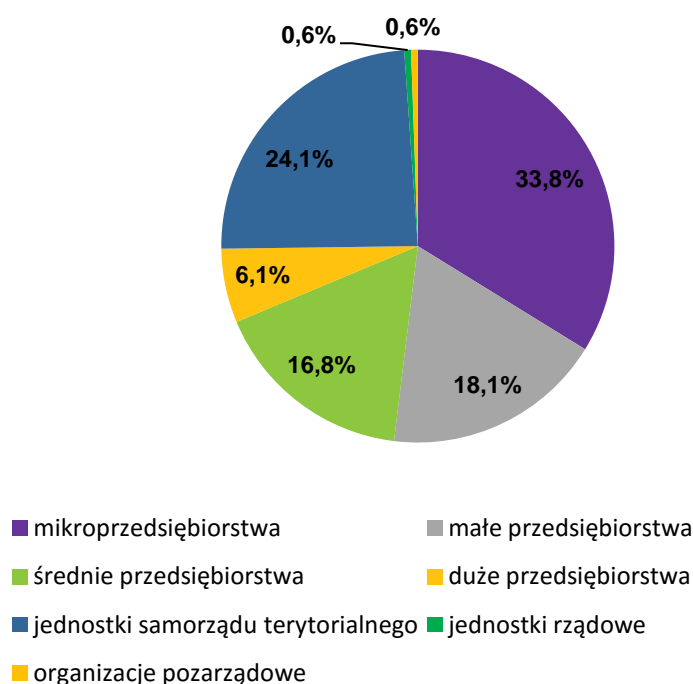
Większość zaakceptowanych wniosków (244) złożyły mikroprzedsiębiorstwa, które były najbardziej uprzywilejowane, bowiem mogły liczyć na pełne dofinansowanie szkoleń. Małe firmy złożyły 131 wniosków przyjętych do realizacji, a średnie – 121 wniosków. Ogółem wnioski z firm z sektora MSP stanowiły 68,7% realizowanych umów. Inne przedsiębiorstwa (wśród nich m.in. Poczta Polska oraz pracodawcy zatrudniający powyżej 250 osób) złożyły 44 wnioski przyjęte do realizacji, co stanowiło ponad 6% ogólnej liczby.

Trzy czwarte wniosków, które otrzymały dofinansowanie, złożyły przedsiębiorstwa. Większość pozostałych złożyły jednostki samorządowe: starostwa, urzędy, ośrodki pomocy społecznej, żłobki, przedszkola, szkoły, biblioteki, muzea, ośrodki zdrowia, szpitale itp. Po 4 zrealizowane wnioski złożyły organizacje pozarządowe i jednostki rządowe.

Jednak pod względem liczby osób objętych wsparciem dominuje sektor publiczny. Z jednostek samorządowych pochodziło 33,8% uczestników (1 741 osób): personel służby

zdrowia, urzędnicy, nauczyciele oraz pracownicy opieki społecznej. Osoby ze średnich przedsiębiorstw (1 284) stanowią prawie czwartą część ogólnej liczby osób korzystających ze wsparcia KFS. Piątą część stanowią pracownicy innych przedsiębiorstw (20,86%, tj. 1 075 osób), dalej pracownicy małych firm (10,96%, 565 osób), mikro (7,3%, 376 osób) oraz jednostek rządowych i organizacji pozarządowych (po 1,09%, czyli po 56 osób).

Wykres 19. Struktura wnioskodawców korzystających z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w Małopolsce w 2015 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych powiatowych urzędów pracy.

Mimo początkowej ostrożności w zgłaszaniu zapotrzebowania na środki KFS, ostatecznie w związku z zainteresowaniem pracodawców, małopolskie urzędy pracy wnioskowały o zwiększenie pierwotnego limitu, a także skorzystały z rezerwy krajowej. Podczas realizacji wsparcia identyfikowany jest szereg problemów, związanych głównie z zawyżaniem cen szkoleń, trudnościami w ocenie ich racjonalności oraz niezbędności z punktu widzenia wnioskującego przedsiębiorcy. Przepisy regulujące działalność Krajowego Funduszu Szkoleniowego są zdaniem ankietowanych pracowników powiatowych urzędów pracy zbyt ogólne i nie określają wielu istotnych kwestii dotyczących realizowanych działań.

Bilans kariery

Wnioski płynące z przeprowadzonych badań i obserwowanych tendencji w uczeniu się osób dorosłych (por. rozdział *Kształcenie dorosłych*) wykorzystane zostały do opracowania metody sporządzania *Bilansu kariery* i zaoferowaniu od 1 stycznia 2016 roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie nowej usługi⁵⁴. Efektem pracy z doradcą jest opracowany dla każdej osoby bilans kariery, stanowiący wynik analizy doświadczenia zawodowego, pozazawodowego i edukacyjnego wraz z identyfikacją zasobów i luk kompetencyjnych. Bilans stanowi punkt wyjścia do dalszej ścieżki rozwoju, co ma zapewnić optymalne dopasowanie kolejnych kroków do potrzeb, możliwości i predyspozycji uczestnika. Jednocześnie rolą doradcy jest pomoc w uświadomieniu potrzeby uzupełnienia posiadanych kompetencji, co wzmacnia motywację uczestnika do uczenia się.

Po opracowaniu bilansu kariery i określeniu potrzeb w zakresie podwyższania kompetencji, klienci samodzielnie będą wybierać instytucję spośród katalogu podmiotów gwarantujących należytą jakość usług. Będą również zobowiązani ponieść część kosztów szkolenia. Podmiotowy system finansowania usług zwiększa zaangażowanie we własny rozwój i buduje odpowiedzialność za kreowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej⁵⁵.

Usługi doradców zawodowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie uzupełniają działania promujące postawę otwartą na uczenie się. Jednym z nich jest organizowany od 2010 roku Małopolski Dzień Uczenia się (MDU). MDU daje możliwość wzięcia udziału w bezpłatnych warsztatach, szkoleniach, konferencjach, pokazach, rozgrywkach gier edukacyjnych, konsultacjach z ekspertami oraz spotkaniach dotyczących rozwoju osobistego i zawodowego. W organizację MDU włączają się szkoły, centra kształcenia praktycznego i ustawicznego, biura karier uczelni, powiatowe urzędy pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ochotnicze hufce pracy, biblioteki, domy kultury, stowarzyszenia i prywatne firmy szkoleniowe. Z przygotowanej oferty mogą korzystać osoby w każdym wieku: dzieci, uczniowie, studenci, osoby pracujące, bezrobotne i seniorzy. W 2015 roku w wydarzeniach wzięło udział prawie dwa tysiące osób. Inicjatywy tego typu uzupełniają pracę doradców zawodowych poprzez zwracanie uwagi na korzyści związane z inwestowaniem w swój rozwój i promowanie odpowiedzialności za własną edukację na każdym etapie życia.

⁵⁴ Usługi doradcze oparte na *Bilansie kariery* finansowane są w ramach rozpoczętego 1 stycznia 2016 roku projektu *Kierunek Kariera* współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Działania 10.3 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego.

⁵⁵ Oparty na doświadczeniach walońskich system podmiotowego finansowania usług został przetestowany w ramach projektu innowacyjnego *PFK – Podmiotowe Finansowanie Kształcenia* realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Inne działania współfinansowane ze środków UE

Tematyka uczenia przez całe życie, zarówno jeśli chodzi o edukację formalną, jak i podnoszenie kompetencji w ramach kształcenia pozaformalnego i nieformalnego uczenia się, była obecna w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki. W okresie programowania 2014-2020 przedsięwzięcia mające wspierać procesy związane z uczeniem się i nabywaniem kompetencji realizowane są w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) oraz w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych.

PO WER jest programem krajowym, który zajmuje się zarówno rozwiązaniami systemowymi, jak i oferuje bezpośrednie wsparcie dla osób w wybranych obszarach, w szczególności osób młodych, przed ukończeniem 30 roku życia⁵⁶. Działania realizowane w PO WER są komplementarne z przedsięwzięciami finansowanymi z Europejskiego Funduszu Społecznego w programach regionalnych, które ukierunkowane zostały na bezpośrednie wsparcie indywidualnych odbiorców.

W PO WER finansowane będą działania mające m.in. zapewnić prowadzenie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (por. podrozdział *Potwierdzanie kompetencji nabytych poza systemem edukacji formalnej*). Zaplanowano też przedsięwzięcia mające na celu zwiększenie wiedzy o zapotrzebowaniu na kompetencje w poszczególnych sektorach gospodarki. Informacje te będą przekazywane m.in. wprost do instytucji edukacyjnych, instytucji rynku pracy, w tym agencji zatrudnienia oraz powiatowych urzędów pracy, co w efekcie powinno wpłynąć na wzrost skuteczności pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Zadaniem PO WER są też działania w obszarze uczenia przez całe życie, mające na celu zwiększenie dostępu osób dorosłych do różnych form uczenia się oraz do wysokiej jakości usług z zakresu całonocnego doradztwa edukacyjno-zawodowego.

W ramach osi priorytetowej I PO WER *Osoby młode na rynku pracy* przewidziano bezpośrednie wsparcie osób młodych pozostających bez pracy w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy oraz podmioty wyłonione w ogłaszanych konkursach. Wśród zaplanowanych form wsparcia znajduje się obowiązkowe poradnictwo w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej, w tym podnoszenia lub uzupełniania kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Odbywa się ono m.in. poprzez kontynuację nauki, szkolenia, staże czy praktyki. Różnicą w porównaniu do poprzedniego okresu programowania jest nacisk położony na rozpoznanie potencjału oraz potrzeb osoby

⁵⁶ *Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020*, wersja 4, Warszawa, 2016 roku.

i indywidualizację oferowanego jej wsparcia tak, aby w możliwie najbardziej efektywny sposób wzmocnić jej pozycję na rynku pracy.

W Małopolsce Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie pełniący rolę Instytucji Pośredniczącej dla konkursów ogłaszanych w ramach Działania 1.2 zastrzegł w kryteriach wyboru projektów, że przewidziane w projekcie szkolenia muszą zakończyć się egzaminem i uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego uzyskane kwalifikacje lub uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu. Ma to na celu zapewnienie, że finansowane ze środków projektowych szkolenia w większym niż dotychczas stopniu dadzą uczestnikom unormowane prawnie lub powszechnie uznawane kwalifikacje. W Małopolsce w 2015 roku rozpoczęła się realizacja pierwszych projektów wyłonionych w konkursie, ponadto realizowane były projekty powiatowych urzędów pracy (por. raport *Aktywizacja zawodowa*)

Równoległe z programem krajowym realizowany jest Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego (RPO WM). W ramach 8. Osi Priorytetowej *Rynek pracy* przewidziano działania mające na celu wsparcie zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, co obejmuje również podnoszenie kompetencji. Również w tym obszarze Wojewódzki Urząd Pracy rekomendował, aby szkolenia kończyły się egzaminem i uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego uzyskane kwalifikacje lub uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu. Mimo braku funkcjonującego Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, takie rozwiązanie ma na celu zapewnienie, że wsparcie otrzymane w projekcie trwale poprawi sytuację osoby na rynku pracy. W 2015 roku rozpoczęła się realizacja projektów pozakonkursowych powiatowych urzędów pracy oferujących analogiczne do PO WER wsparcie osobom w wieku 30 lat i więcej (por. raport *Aktywizacja zawodowa*). Ponadto ogłoszono konkursy na wybór projektów realizujących działania z zakresu aktywizacji zawodowej osób powyżej 30 roku życia oraz programów outplacementowych, gdzie również będą realizowane przedsięwzięcia mające na celu m.in. podnoszenie kompetencji. Ich rozstrzygnięcie zaplanowane jest na 2016 rok.

W całości kształceniu poświęcona jest 10. Oś Priorytetowa RPO WM *Wiedza i kompetencje*. Jej celem jest wysokiej jakości edukacja, prowadzona od najmłodszych lat, uwzględniająca różne potrzeby i możliwości dzieci i młodzieży, a także osób dorosłych⁵⁷. Obejmuje ona działania w obszarze kształcenia ogólnego, począwszy od edukacji przedszkolnej, kształcenia zawodowego, do rozwoju kompetencji i umiejętności osób dorosłych.

⁵⁷ Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020, Kraków, marzec 2016 roku, s. 215.

Raport ***Kształcenie przez całe życie*** stanowi trzecią część opracowania ***Rynek pracy w Małopolsce 2015*** i rozwinięcie ***Oceny sytuacji na rynku pracy w województwie małopolskim w 2015 roku***.

W raporcie omówiono zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje w kontekście wzrostu liczby miejsc pracy. Zaprezentowano informacje o kompetencjach, jakie dzieci i młodzież nabywają w systemie edukacji, oraz o udziale tych grup w kształceniu formalnym. Omówiono również tendencje w uczeniu się osób dorosłych – formalnym, nieformalnym i pozaformalnym. Raport zawiera również informacje o działaniach wspierających uczenie się przez całe życie, m. in. Krajowym Funduszu Szkoleniowym i Bilansie Kariery.

Raport jest dostępny na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu pracy w Krakowie www.wup-krakow.pl w zakładce **Małopolski rynek pracy**.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją realizującą zadania Samorządu Województwa Małopolskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy. Inicjuje i wspiera skuteczne rozwiązania, które przyczyniają się do realizacji misji WUP w Krakowie „Kompetentny, wykwalifikowany i pracujący mieszkaniec Małopolski”.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 42 87 870, faks 12 42 29 785
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY