

KSZTAŁCENIE OSÓB DOROŚŁYCH W WIELKOPOLSCE

PERSPEKTYWA PRACODAWCY I PRACOWNIKA



WRZESIEŃ 2023



WIELKOPOLSKA



**WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU**

Kształcenie osób dorosłych w Wielkopolsce

perspektywa pracodawcy i pracownika

Data wydania: wrzesień 2023

Nakład: 80 egzemplarzy



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Zamawiający



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14

61-754 Poznań

Wykonawca (Konsorcjum firm)

Lider Konsorcjum:



Grupa BST sp. z o.o.

ul. Mieczyków 12

40-748 Katowice

Członek Konsorcjum:



EU-CONSULT sp. z o.o.

ul. Toruńska 18C, lokal D

80-747 Gdańsk

Poznań 2023

Spis treści

Wstęp.....	5
Główne wnioski z badania	7
Metodologia badania	8
Badania ilościowe CATI.....	8
Badania jakościowe FGI.....	9
Kształcenie osób dorosłych z perspektywy pracownika.....	10
Doświadczenia w zakresie edukacji formalnej, nieformalnej i nieformalnego uczenia się	11
Ocena zrealizowanego dotychczas kształcenia formalnego i nieformalnego oraz korzystanie z usług z obszaru doradztwa.....	20
Wpływ kształcenia ustawicznego na poprawę efektywności i wydajności pracy ...	28
Wpływ kształcenia ustawicznego na nabycie nowych/ uzupełnienie/ uaktualnienie kwalifikacji zawodowych.....	30
Wpływ kształcenia ustawicznego na nabycie nowych/rozwój kompetencji miękkich	31
Wpływ kształcenia ustawicznego na wzrost szans na znalezienie/ zmianę pracy.	32
Wpływ kształcenia ustawicznego na wzrost zadowolenia/ satysfakcji z pracy	33
Postawa i plany respondentów względem podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, rozwoju zawodowego i przekwalifikowania oraz ocena oferty szkoleniowej.....	34
Sposoby pozyskiwania informacji o kształceniu ustawicznym.....	42
Oczekiwania wobec pracodawcy w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji	44
Kształcenie osób dorosłych z perspektywy pracodawcy.....	54
Znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji miękkich personelu dla funkcjonowania podmiotu	54
Ocena przygotowania zawodowego pracowników oraz kandydatów do pracy	56
Działania mające na celu dostosowanie kwalifikacji i kompetencji nowo przyjmowanych pracowników	57
Postawy pracowników względem rozwoju zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych.....	57
Ocena zapotrzebowania na usługi szkoleniowe i realizacja polityki szkoleniowej.	59
Kryteria doboru podmiotów zewnętrznych świadczących szkolenia oraz źródła pozyskiwania informacji na temat usług szkoleniowych	60
Ocena rynku szkoleniowego w regionie	62
Znajomość i ocena wsparcia publicznego w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników	62
Propozycje działań na rzecz jakości kształcenia ustawicznego w regionie	63
Analiza ze względu na IS	63
Rekomendacje.....	70
Spis tabel.....	82
Spis wykresów	83

Wstęp

Motywacja i gotowość do rozwoju jest dzisiaj jednym z kluczowych czynników wpływających na atrakcyjność zawodową i osobistą. Problematyka kształcenia ustawicznego nabiera coraz większego znaczenia w obliczu globalnych, niekorzystnych trendów demograficznych oraz dynamicznych zmian zachodzących obecnie na świecie, w tym nieustającego rozwoju technologii nowoczesnych. Nabywanie umiejętności i wiedzy to nie tylko szansa na utrzymanie zatrudnienia, znalezienie lepszej pracy, forma samorozwoju czy aktywności społecznej. Gotowość do stałego podnoszenia i nabywania kwalifikacji przez pracowników jest szansą na podniesienie jakości i wydajności pracy oraz wykorzystanie nowych rozwiązań, co w efekcie wpływa na rozwój przedsiębiorstw.

Doskonalenie wiedzy jest ponadto kluczowe, w obliczu konieczności dopasowania się do zmian będących skutkiem nagłych globalnych wyzwań jak np. pandemia (zmiana funkcjonowania firm, sposobu wykonywania pracy i pobierania nauki, konieczność poznania i stosowania środków porozumiewania się na odległość) czy wybuch wojny (napływ uchodźców wojennych i ich udział na polskim rynku pracy, rosnące znaczenie znajomości języków obcych).

Kształcenie ustawiczne to proces zdobywania wiedzy, umiejętności i podnoszenia kwalifikacji w kontekście zawodowym. Na kształcenie ustawiczne składają się: edukacja formalna, edukacja nieformalna oraz nieformalne uczenie się.

Edukacja formalna to edukacja, która ma charakter zinstytucjonalizowany, intencjonalny oraz jest prowadzona przez instytucje publiczne lub posiadające odpowiednie uprawnienia instytucje prywatne. Edukacja formalna obejmuje kształcenie podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe czy kształcenie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Kształcenie formalne prowadzi do uzyskania kwalifikacji, które są uznawane i rozpoznawane, mają charakter hierarchiczny i dają się przyporządkować do któregoś z poziomów klasyfikacji ISCED.

Edukacja nieformalna to edukacja, która jest zinstytucjonalizowana, ma charakter intencjonalny oraz przybiera formę zorganizowaną. Kluczową charakterystyką tego rodzaju edukacji jest to, że jest ona uzupełniająca, alternatywna lub komplementarna w stosunku do edukacji formalnej. Może odbywać się w formie krótkich szkoleń, kursów, warsztatów, seminariów i innych form kształcenia. Może też cechować się różnym poziomem intensywności i wymagać od osób uczących się różnego poziomu zaangażowania. Uczestnictwo w edukacji pozaformalnej nie prowadzi zazwyczaj do zdobywania uznanych kwalifikacji, zgodnie z ich rozumieniem przyjmowanym w ISCED 2011.

Nieformalne uczenie się to intencjonalne, lecz mające mniej zorganizowaną formę. Uczenie się może mieć miejsce „w rodzinie, w miejscu pracy, w codziennym życiu i odbywać się jako samokształcenie, przekazywanie i zdobywanie wiedzy wśród członków rodziny lub społeczności”.

Niniejsze opracowanie „Kształcenie osób dorosłych w Wielkopolsce – perspektywa pracodawcy i pracownika” porusza tematykę idei uczenia się przez całe życie. Wskaźniki dotyczące zatrudnienia w województwie są korzystne, aczkolwiek by możliwe było utrzymanie tej sytuacji w perspektywie długoterminowej, konieczne jest także utrzymanie wysokiej jakości kapitału ludzkiego na wielkopolskim rynku pracy – m.in. poprzez doskonalenie kompetencji, nabywanie nowej wiedzy i umiejętności. Zrealizowane badanie umożliwiło ukazanie uwarunkowań kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce. Pozyskano informacje o poziomie aktywności edukacyjnej dorosłych Wielkopolan i jej determinantach, jak również o znaczeniu kształcenia ustawicznego w kontekście funkcjonowania wielkopolskich pracodawców oraz podejmowanych przez nich działaniach w ramach rozwoju zawodowego zatrudnionych pracowników. Badanie zostało zrealizowane przez konsorcjum firm Grupa BST sp. z o.o. oraz EU-Consult sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu.

Główne wnioski z badania

Wielu spośród badanych Wielkopolan w ciągu ostatnich 2 lat podejmowało działania w zakresie doksztalcania. Zainteresowaniem mieszkańców Wielkopolski cieszą się przede wszystkim mniej sformalizowane formy kształcenia, takie jak edukacja nieformalna czy nieformalne uczenie się. Młodzi Wielkopolanie zdecydowanie częściej podejmowali kształcenie. Zaobserwowano, że wraz z wiekiem badani coraz rzadziej podejmują działania w celu podniesienia swoich kwalifikacji. Spośród form kształcenia największy wpływ na życie zawodowe mają: uczenie się od innych w miejscu pracy, kursy językowe, kursy i szkolenia zawodowe, kursy kompetencji miękkich oraz staże i praktyki zawodowe.

Brak aktywności pozostałych Wielkopolan w zakresie doksztalcania w ostatnich 2 latach wynika głównie z braku takiej potrzeby, przy czym w taki sposób swoją postawę uzasadniały zwłaszcza osoby z najstarszej grupy wiekowej. Informacji o możliwościach kształcenia poszukuje co czwarty spośród badanych Wielkopolan, a głównym źródłem informacji w tym zakresie jest Internet. Plany doksztalcania zadeklarował natomiast co trzeci respondent – głównie dotyczą one edukacji nieformalnej (kursów i szkoleń). Kształcenie mają w planach w głównej mierze osoby w wieku do 29 lat. Nie dostrzega się natomiast znacznego zainteresowania usługami profesjonalnego doradztwa zawodowego.

Oczekiwania wobec pracodawców potwierdzają odnotowane wcześniej wnioski – gotowość do udziału w szkoleniach jest przeciwnie proporcjonalna do wieku (maleje wraz z jego wzrostem). Ponadto zaobserwowano, że im wyższe stanowisko – tym częściej pracownicy otrzymują propozycję podniesienia swoich kwalifikacji.

Wielkopolscy pracodawcy, bez względu na reprezentowaną branżę, zdają sobie sprawę z kluczowego znaczenia rozwoju zawodowego personelu. Borykają się jednak z istotnymi problemami w tym zakresie: brakiem środków finansowych na kształcenie oraz brakiem zastępstwa na okres szkolenia pracowników. Ponadto napotykają na problemy w trakcie rekrutacji, ponieważ kandydaci do pracy nie są odpowiednio przygotowani – w głównej mierze brakuje im doświadczenia zawodowego, a niejednokrotnie chęci do pracy (zwłaszcza młodemu pokoleniu). Pracodawcy dostrzegają także zależności wykazane w badaniu ilościowym – większą skłonność do kształcenia ze strony osób młodszych oraz posiadających wyższe kwalifikacje.

Najistotniejszym problemem wykazany w trakcie badania jest bardzo mała świadomość dotycząca możliwości uzyskania środków zewnętrznych na kształcenie personelu. Zwiększenie tej świadomości byłoby rozwiązaniem na zgłaszany przez przedsiębiorców brak środków na rozwój zawodowy pracowników.

Metodologia badania

Opracowanie powstało w oparciu o wyniki badań zrealizowanych dwoma metodami badawczymi: ilościową i jakościową. Problematyka badania skoncentrowana jest wokół kształcenia ustawicznego w województwie z perspektywy zarówno pracownika, jak i pracodawcy.

Badania ilościowe CATI

Badanie z mieszkańcami Wielkopolski przeprowadzone zostało od czerwca do lipca 2023 roku.



CATI

Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (z ang. Computer-Assisted Telephone Interview). Jest to technika, podczas której zbieranie informacji odbywa się za pośrednictwem łącza telefonicznego. Badanie polega na odczytywaniu przez ankietera pytań z przygotowanego programu, w którym zapisuje uzyskane odpowiedzi.

Badanie ilościowe przeprowadzone zostało wśród mieszkańców województwa wielkopolskiego w wieku produkcyjnym (wiek produkcyjny dla mężczyzn: 18-65, wiek produkcyjny dla kobiet: 18-60). Wielkość próby została ustalona na podstawie danych GUS, w oparciu o zasady doboru reprezentatywnego na poziomie błędu szacunku 3% przy poziomie ufności 0,95 i wyniosła 1067 wywiadów.

Próba badawcza zapewniła proporcjonalny dla populacji województwa wielkopolskiego w wieku produkcyjnym udział respondentów ze względu na: status na rynku pracy (osoby pracujące i osoby pozostające poza zatrudnieniem tj. osoby bezrobotne oraz osoby bierne zawodowo), płeć, wiek (osoby w wieku produkcyjnym mobilnym i niemobilnym tj. wiek mobilny – od 18 do 44 roku życia bez względu na płeć; wiek niemobilny – to dla mężczyzn wiek 45–64 lat, a dla kobiet 45–59 lat.). Aby określić populację badania, Wykonawca wykorzystał dane GUS zawarte w publikacji "Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym" oraz dane BDL o „Wskaźniku zatrudnienia wg wieku produkcyjnego i płci”.

Tabela 1. Próba badawcza – minimalna liczba wywiadów z mieszkańcami województwa wielkopolskiego w wieku produkcyjnym we względu na wszystkie zmienne

Wyszczególnienie	Liczba mieszkańców	% ogółem	Liczba wywiadów
Mężczyźni 52,2% tj. 557 wywiady			
Mężczyźni pracujący, w tym:	-	83,8%	467
Wiek mobilny	546772	50,3%	280
Wiek niemobilny	365040	33,5%	187

Wyszczególnienie	Liczba mieszkańców	% ogółem	Liczba wywiadów
Mężczyźni pozostający poza zatrudnieniem, w tym:	-	16,2%	90
Wiek mobilny	105700	9,7%	54
Wiek niemobilny	70568	6,5%	36
Suma	1088080	100,0%	557
Kobiety 47,8% tj. 510 wywiadów			
Kobiety pracujące, w tym:	-	76,2%	389
Wiek mobilny	482875	48,5%	248
Wiek niemobilny	275548	27,7%	141
Kobiety pozostające poza zatrudnieniem, w tym:	-	23,8%	121
Wiek mobilny	150819	15,2%	77
Wiek niemobilny	86064	8,6%	44
Suma	995306	100,0%	510

Źródło: Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 grudnia 2022 roku oraz Wskaźniku zatrudnienia wg wieku produkcyjnego i płci w dniu 31 grudnia 2022 roku

Badania jakościowe FGI

Badanie jakościowe zrealizowano w lipcu 2023 roku.



FGI

Zogniskowany wywiad grupowy (z ang. Focus Group Interview) to prowadzona przez moderatora dyskusja w grupie celowo dobranych osób. Badanie opiera się o przygotowany scenariusz, a jego przebieg jest rejestrowany.

Łącznie Wykonawca przeprowadził 6 wywiadów FGI, w których uczestniczyło od 6-8 osób. Średni czas wywiadu wynosił 2h. Badanie odbyło się w formule online. Każdy panel został przeprowadzony z przedstawicielami innej branży, zaliczonej do regionalnych inteligentnych specjalizacji dla Wielkopolski, zgodnie z zakresem kodów PKD określonych w Regionalnej Strategii Innowacji dla Wielkopolski 2030, tj.:

- produkcja biosurowców i żywności,
- produkcja mebli i wyposażenia wnętrz,
- przetwórstwo przemysłowe,
- transport i logistyka,
- sektor ICT,
- nowoczesne technologie medyczne.

Uczestnicy badania posiadali wiedzę z zakresu rekrutacji i polityki kadrowej reprezentowanego przedsiębiorstwa.

Kształcenie osób dorosłych z perspektywy pracownika

Badaniem objęto 1067 mieszkańców Wielkopolski. Większość badanej populacji stanowiły osoby w wieku od 30 do 49 lat (53,6%). Nieco ponad połowa ankietowanych to mężczyźni (52,2%). Badanych najliczniej reprezentowały osoby z wykształceniem wyższym (40,5%). Co czwarty respondent posiadał wykształcenie średnie zawodowe/techniczne (25,2%). Najwięcej spośród ankietowanych jest/było zatrudnionych w ostatnim miejscu pracy na stanowisku pracownika biurowego lub specjalisty (odpowiednio 20,1% i 19,1%). Jedynie 3,7% badanych do tej pory nie pracowało.

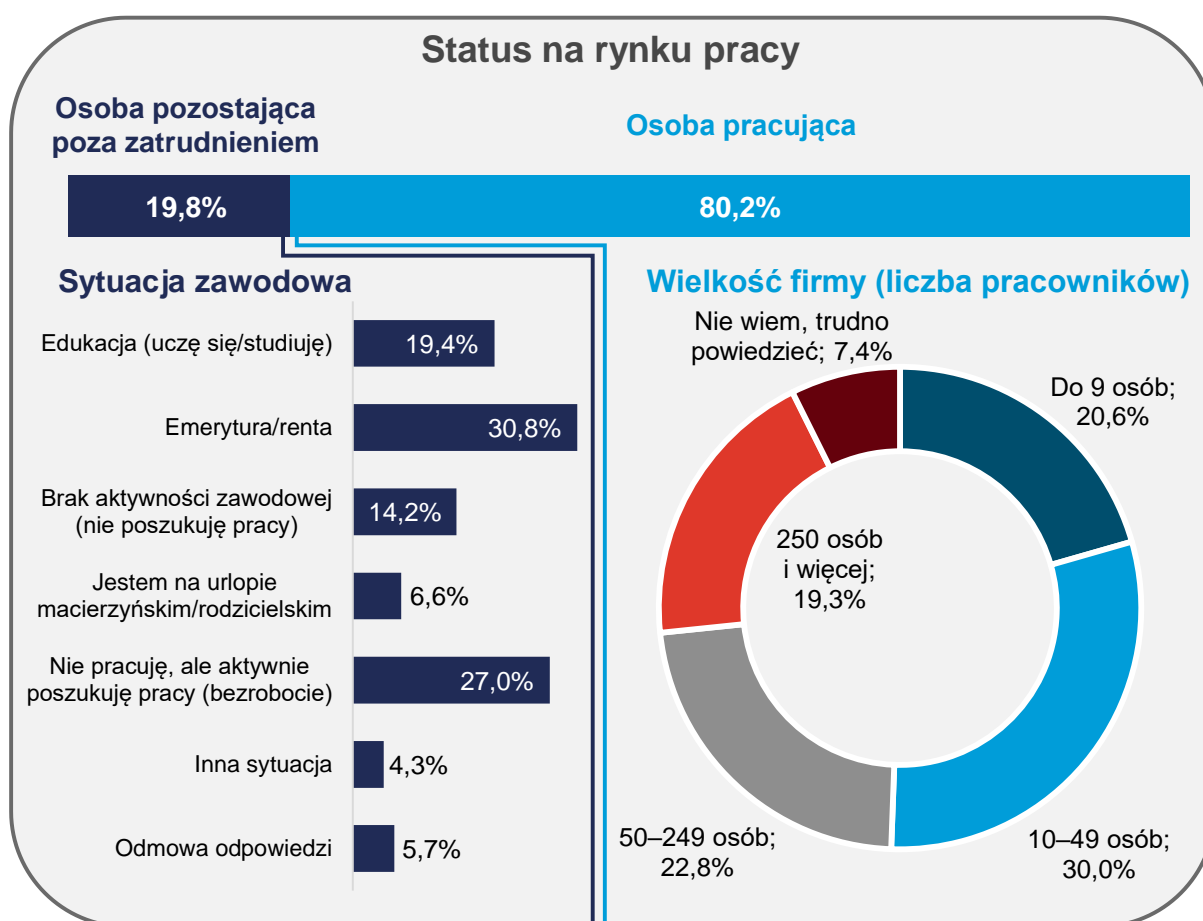
Wykres 1. Charakterystyka respondentów – płeć, wiek, wykształcenie oraz stanowisko pracy [Ogółem N=1067]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Większość badanych Wielkopolan to osoby pracujące (80,2%), przy czym ankietowani pracownicy to przede wszystkim osoby zatrudnione w małych przedsiębiorstwach (30,0%). Co czwarta badana osoba to pracownik średniej firmy, liczącej od 50 do 249 zatrudnionych (22,8%). Z kolei respondenci pozostający poza zatrudnieniem stanowili 19,8% badanej grupy. Co trzecia osoba w tej grupie to emeryt/rencista (30,8%), a co czwarta – osoba bezrobotna – aktywnie poszukująca pracy (27,0%).

Wykres 2. Charakterystyka respondentów – status na rynku pracy [Ogółem N=1067]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

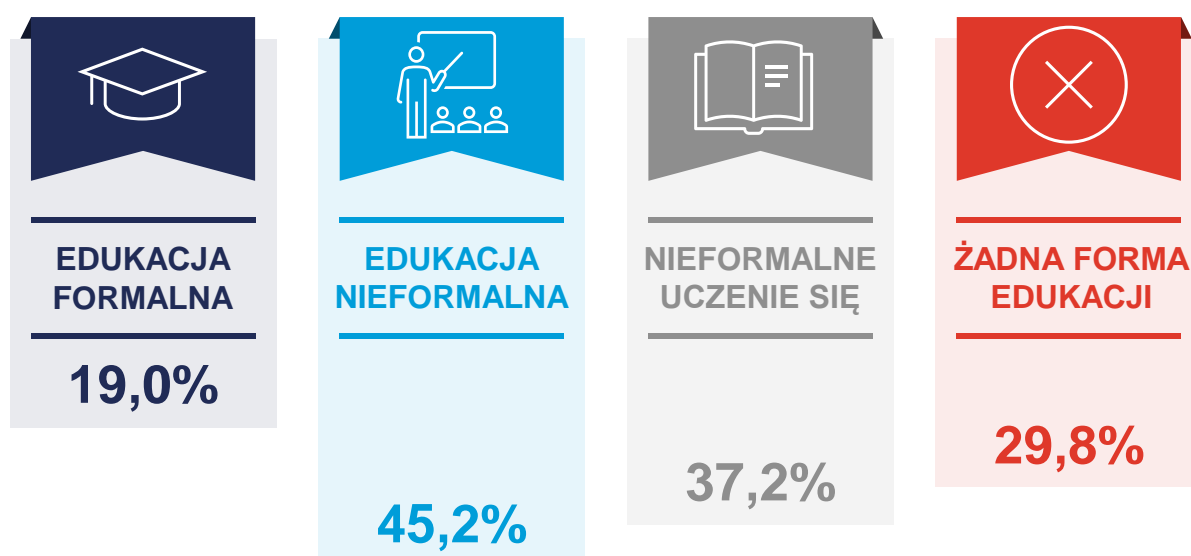
Doświadczenia w zakresie edukacji formalnej, nieformalnej i nieformalnego uczenia się

Pierwszym obszarem, jaki został objęty analizą w ramach niniejszego projektu były doświadczenia Wielkopolan w zakresie dotychczasowych działań edukacyjnych, które pracownicy podjęli w niedalekiej przeszłości. Z badania wynika, że większość ankietowanych Wielkopolan w ciągu ostatnich 2 lat podejmowała działania w ramach samorozwoju (70,2%). Tym samym niemal 30% respondentów nie podjęło żadnej formy edukacji w analizowanym okresie. Ankietowani swoje doświadczenia

edukacyjne odnosili do zaproponowanego katalogu form aktywności edukacyjnej, gdzie pojawiały się działania wpisujące się w różne typy edukacji: edukację formalną, edukację nieformalną i nieformalne uczenie się.

Zgodnie z uzyskanymi wynikami najczęściej podejmowaną formą dokształcania była edukacja nieformalna (45,2%), w dalszej kolejności nieformalne uczenie się (37,2%), a relatywnie najrzadziej – edukacja formalna (19,0%). Można więc zauważyć, iż bardziej sformalizowane formy kształcenia nie cieszą się zbyt dużym zainteresowaniem Wielkopolan, co może także wynikać ze struktury statusu zawodowego respondentów. Większość badanych to osoby pracujące, dla których podjęcie formalnej edukacji wiązałoby się ze znaczącym zaangażowaniem środków finansowych oraz czasu.

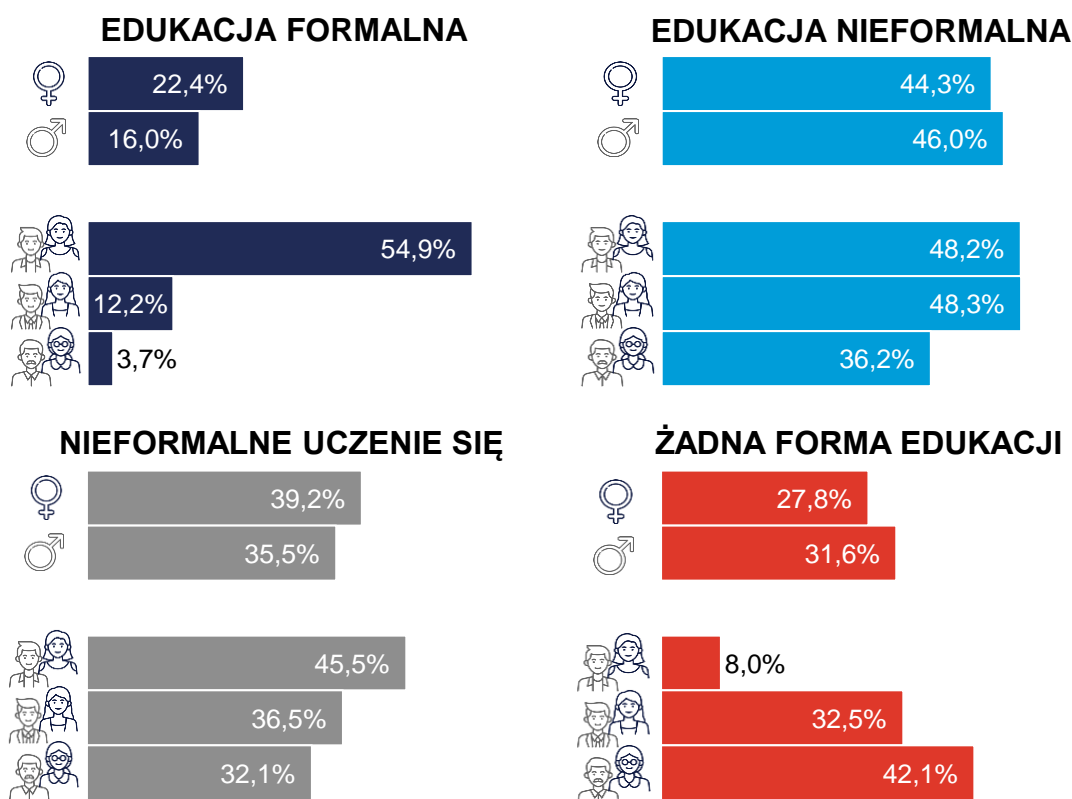
Wykres 3. Realizowane w ciągu ostatnich 2 lat formy kształcenia ustawicznego [Ogółem N=1067]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Dokonując szczegółowej analizy odpowiedzi respondentów, dostrzega się nieco większą skłonność do podejmowania edukacji wśród kobiet niż wśród mężczyzn (o 3,8 p.p.). Działania w zakresie podnoszenia kwalifikacji podejmowali w szczególności młodzi Wielkopolanie, tj. w wieku do 29 lat (92,0%). Z kolei brak aktywności w zakresie edukacji deklarowały najczęściej osoby mające co najmniej 50 lat (42,1%). Można więc stwierdzić, iż wraz z wiekiem spada chęć i gotowość do podnoszenia kwalifikacji zwłaszcza na drodze edukacji formalnej.

Wykres 4. Udział respondentów, którzy w ciągu ostatnich 2 lat realizowali określoną formę kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem płci oraz wieku¹



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Łącznie edukację formalną w ciągu ostatnich 2 lat podjęło 19% respondentów. Były to najczęściej osoby podejmujące naukę w szkole wyższej (9,9%). Najrzadziej wybieraną formą kształcenia formalnego były natomiast studia doktoranckie (1,6%).

Naukę w szkole wyższej, a także studia podyplomowe i doktoranckie wskazywały osoby z wykształceniem wyższym, zaś naukę w szkole dla dorosłych bądź w szkole ponadpodstawowej – osoby o niższym poziomie wykształcenia. Podejmowanie kształcenia na uczelni wyższej przez osoby z wyższym wykształceniem jest pozytywnym zjawiskiem, jednak może się ono wiązać z ryzykiem opóźnionego wejścia na rynek pracy, a tym samym zdobywania cennego doświadczenia przez część młodych ludzi, właśnie ze względu na podejmowanie kolejnych studiów.

¹ Płeć: Kobiety N=510, Mężczyźni N=557; Wiek: Do 29 lat N=224, od 30 do 49 lat N=572, 50 i więcej lat N=271.

Tabela 2. Udział respondentów, którzy w ciągu ostatnich 2 lat realizowali określoną formę edukacji formalnej z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia [N=1067; N dla wieku i wykształcenia podane w tabeli]

Edukacja formalna	N	Nauka w szkole ponadpodstawowej/szkoły dla dorosłych	Nauka w szkole wyższej	Studia podyplomowe	Studia doktoranckie
Ogółem	1067	5,4%	9,9%	4,1%	1,6%
Wiek					
Do 29 lat	224	20,5%	30,4%	5,4%	2,2%
od 30 do 49 lat	572	2,1%	5,6%	5,1%	1,9%
50 i więcej lat	271	0,0%	2,2%	1,1%	0,4%
Wykształcenie					
Podstawowe lub gimnazjalne	30	23,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Zasadnicze zawodowe	152	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Śr. zawodowe, techniczne	269	6,3%	5,9%	0,0%	0,4%
Śr. ogólnokształcące	178	11,8%	12,4%	0,0%	1,7%
Wyższe	432	1,2%	13,9%	8,8%	3,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Zdecydowanie częściej od edukacji formalnej respondenci podejmowali kształcenie w formie edukacji nieformalnej. Ponad 45% badanych potwierdziło udział w przynajmniej jednej z jej form. W przypadku edukacji nieformalnej, najczęściej podejmowanym działaniem były obowiązkowe szkolenia BHP i ppoż. organizowane przez pracodawcę (23,9%) – przewagę tej formy odnotowano w grupie osób z wykształceniem technicznym oraz wyższym. Kolejną najczęściej wskazywaną formą doksztalcenia były kursy i szkolenia zawodowe, w tym kwalifikacyjne kursy zawodowe (18,2%). W dalszej kolejności 13,5% spośród tej grupy respondentów uczęszczało na kursy językowe, a co dziewiąty badany wziął udział w kursach lub szkoleniach innych niż zawodowe.

Dokonując analizy z uwzględnieniem cech respondentów, wyraźne różnice można dostrzec w przypadku kursów językowych, staży/praktyk, kursów kompetencji miękkich oraz szkoleń innych niż zawodowe. Te formy kształcenia w ramach edukacji nieformalnej zdecydowanie częściej podejmowali młodzi Wielkopolanie. Warto jednak mieć na uwadze, że wysoki odsetek wskazań w przypadku staży/praktyk zawodowych może wynikać z obowiązku szkolnego. Widoczne jest również wyraźne zróżnicowanie w formie kształcenia ze względu na wykształcenie – osoby z wykształceniem wyższym znacznie częściej niż pozostałe grupy brały udział w konferencjach/seminariach/warsztatach, kursach językowych i kursach kompetencji miękkich/rozwoju osobistego/duchowego. Jednocześnie staż/praktykę zawodową częściej odbywały osoby z najniższym poziomem wykształcenia.

Tabela 3. Udział respondentów, którzy w ciągu ostatnich 2 lat realizowali określoną formę edukacji nieformalnej z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia [N=1067; N dla wieku i wykształcenia podane w tabeli]

Edukacja nieformalna	N	Konferencja/ seminarium/ warsztaty	Staż/praktyka zawodowa	Szkolenia BHP i ppoz organizowane przez pracodawcę	Kurs/szkolenie zawodowe, w tym kwalifikacyjne kursy zawodowe	Kursy/szkolenia inne niż zawodowe	Kursy językowe	Kursy kompetencji miękkich/rozwój osobisty/rozwój duchowy
Ogółem	1067	10,3%	6,7%	23,9%	18,2%	11,2%	13,5%	6,4%
Wiek								
Do 29 lat	224	8,9%	19,2%	24,6%	15,2%	14,7%	20,5%	9,8%
od 30 do 49 lat	572	11,5%	4,5%	24,8%	20,6%	11,4%	15,2%	6,8%
50 i więcej lat	271	8,9%	1,1%	21,4%	15,5%	7,7%	4,1%	2,6%
Wykształcenie								
Podstawowe lub gimnazjalne	30	0,0%	16,7%	6,7%	0,0%	10,0%	3,3%	0,0%
Zasadnicze zawodowe	152	0,7%	5,3%	15,1%	3,3%	5,9%	2,0%	0,7%
Śr. zawodowe, techniczne	269	6,7%	7,8%	28,6%	21,9%	11,2%	10,8%	4,8%
Śr. ogólnokształcące	178	6,7%	5,1%	20,8%	11,8%	7,9%	11,8%	5,6%
Wyższe	432	18,3%	6,7%	26,6%	25,0%	14,6%	20,8%	10,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Ostatnią z form kształcenia uwzględnioną w niniejszym opracowaniu jest nieformalne uczenie się. Ponad 37% respondentów potwierdziło realizację tej formy kształcenia, co świadczy o stosunkowo wysokim poziomie „bezinteresownej” aktywności, która jest czynnikiem rokującym dla podejmowania aktywności w ramach kształcenia zawodowego. Wielkopolanie, którzy w ostatnich 2 latach uczyli się nieformalnie, najczęściej dokonywali tego poprzez realizację pasji i zainteresowań (26,9%). Często formą nieformalnego uczenia się była także lektura książek, artykułów, podręczników lub poradników (22,8%), a także lektura materiałów internetowych (21,9%).

Osoby w wieku co najmniej 50 lat rzadziej niż pozostałe grupy wiekowe podejmowały nieformalne uczenie się. Najmłodszy badani Wielkopolanie (tj. do 29 roku życia) znacznie częściej decydowali się na uczenie się w miejscu pracy, korzystanie z podcastów i videoblogów, działalność w ramach wolontariatu (aktywność społeczną) lub organizacji młodzieżowych i studenckich. Dostrzega się także zróżnicowanie odpowiedzi badanych ze względu na wykształcenie. Osoby legitymujące się wykształceniem wyższym częściej aniżeli pozostałe podejmowały nieformalne uczenie się, co jest szczególnie widoczne w przypadku lektury książek/artykułów/ podręczników/poradników oraz materiałów internetowych. Jedynie w przypadku działalności w ramach wolontariatu (aktywności społecznej) lub organizacji młodzieżowych i studenckich wyższe odsetki wskazań odnotowano wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Tabela 4. Udział respondentów, którzy w ciągu ostatnich 2 lat realizowali określoną formę nieformalnego uczenia się z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia [N=1067; N dla wieku i wykształcenia podane w tabeli]

Nieformalne uczenie się	N	Uczenie się w miejscu pracy np. od innych pracowników	Lektura książek/ artykułów/ podręczników/ poradników	Lektura materiałów internetowych	Korzystanie z podcastów/ videoblogów	Działalność w ramach wolontariatu/aktywność społeczna/w ramach organizacji lokalnych	Realizacja pasji/ zainteresowań	Działalność w ramach organizacji młodzieżowych/studenckich (koła naukowe, harcerstwo, duszpasterstwo itp.)
Ogółem	1067	16,7%	22,8%	21,9%	16,1%	6,9%	26,9%	2,1%
Wiek								
Do 29 lat	224	27,7%	28,6%	25,0%	25,9%	12,1%	37,9%	5,8%

Kształcenie osób dorosłych z perspektywy pracownika

Nieformalne uczenie się	N	Uczenie się w miejscu pracy np. od innych pracowników	Lektura książek/ artykułów/ podręczników/ poradników	Lektura materiałów internetowych	Korzystanie z podcastów/ videoblogów	Działalność w ramach wolontariatu/aktywność społeczna/w ramach organizacji lokalnych	Realizacja pasji/zainteresowań	Działalność w ramach organizacji młodzieżowych/studentekich (koła naukowe, harcerstwo, duszpasterstwo itp.)
od 30 do 49 lat	572	16,8%	22,4%	21,9%	16,1%	6,1%	25,2%	1,4%
50 i więcej lat	271	7,4%	18,8%	19,6%	8,1%	4,4%	21,4%	0,4%
Wykształcenie								
Podstawowe lub gimnazjalne	30	3,3%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	13,3%	0,0%
Zasadnicze zawodowe	152	5,9%	2,6%	3,3%	5,3%	0,7%	6,6%	0,0%
Śr. zawodowe, techniczne	269	15,6%	21,6%	20,8%	13,0%	7,8%	28,3%	1,5%
Śr. ogólnokształcące	178	17,4%	20,8%	20,8%	17,4%	9,6%	30,9%	4,5%
Wyższe	432	22,0%	33,3%	31,3%	22,7%	8,1%	32,9%	2,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Badani Wielkopolanie w okresie ostatnich 2 lat realizowali najczęściej po jednej formie edukacji (23,2%). Co piąty ankietowany wskazał na podjęcie w tym okresie co najmniej 5 form kształcenia (17,0%). Wyniki po raz kolejny potwierdzają, że osoby młodsze cechuje większa aktywność w obszarze edukacji niż osoby z wyższych kategorii wiekowych.

Dokonując szerszej analizy form kształcenia, można zaobserwować, że co piąty badany respondent (21,1%) podejmował wyłącznie kształcenie nieformalne, a 13,0% wyłącznie nieformalne uczenie się. W okresie ostatnich 2 lat 9,7% ankietowanych podjęło tylko edukację formalną. Łączenie form edukacji dotyczyło najczęściej edukacji nieformalnej oraz nieformalnego uczenia się – 17,0% badanych wskazało, że w analizowanym okresie podjęło obie formy kształcenia. Jednocześnie 5,2% respondentów podejmowało działania zarówno w ramach edukacji formalnej i nieformalnej, jak i nieformalnego uczenia się.

Tabela 5. Udział respondentów, którzy w ciągu ostatnich 2 lat realizowali określoną liczbę form edukacji z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia²

Liczba form edukacji	N	Żadna forma edukacji	1 forma edukacji	2 formy edukacji	3 formy edukacji	4 formy edukacji	5 i więcej form edukacji
Ogółem	1067	29,8%	23,2%	14,2%	8,8%	7,0%	17,0%
Wiek							
Do 29 lat	572	8,0%	32,1%	11,6%	8,9%	8,0%	31,3%
od 30 do 49 lat	271	32,5%	20,3%	14,3%	9,3%	8,0%	15,6%
50 i więcej lat	224	42,1%	22,1%	15,9%	7,7%	4,1%	8,1%
Wykształcenie							
Podstawowe lub gimnazjalne	30	33,3%	53,3%	6,7%	0,0%	6,7%	0,0%
Zasadnicze zawodowe	152	62,5%	23,0%	8,6%	3,9%	0,0%	2,0%
Śr. zawodowe, techniczne	269	26,8%	23,0%	19,3%	7,8%	7,4%	15,6%
Śr. ogólnokształcące	178	31,5%	24,2%	9,6%	10,7%	6,7%	17,4%
Wyższe	432	18,8%	20,8%	15,5%	11,1%	9,5%	24,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

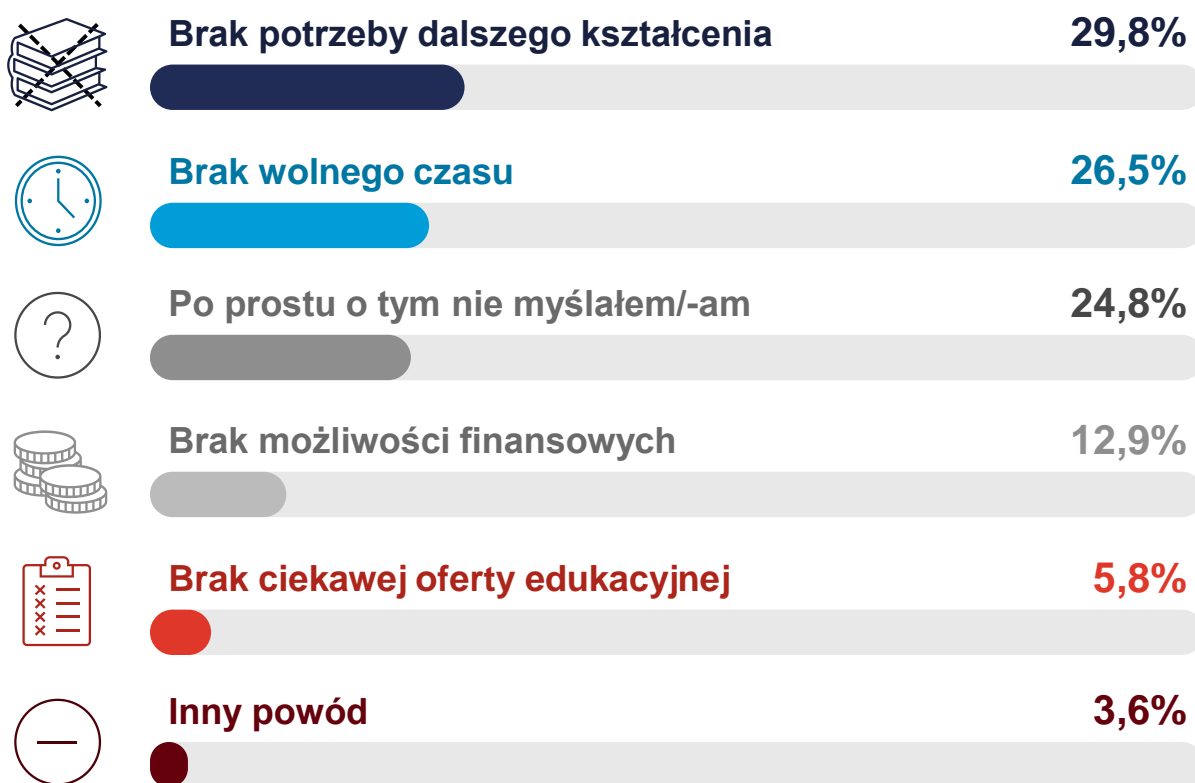
² N=1067; N dla wieku i wykształcenia podane w tabeli.

Niepokojącą informacją jest fakt, że prawie 30% wszystkich respondentów nie podejmowało w ciągu ostatnich 2 lat żadnej formy aktywności edukacyjnej. Brak aktywności Wielkopolan w zakresie doksztalcania wynika przede wszystkim z braku takiej potrzeby (29,8%), przy czym dotyczy to w szczególności osób w wieku co najmniej 50 lat (41,9%) oraz mężczyzn (35,7%).

Powodem, dla którego ankietowani w ostatnich 2 latach nie podjęli działań w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji często był również brak wolnego czasu, który mogliby poświęcić na ten cel (26,5%). Ten aspekt stanowi pewną barierę w rozwoju zawodowym szczególnie w przypadku młodych osób (34,9%) oraz kobiet (27,9%).

Co czwarty respondent przyznał, że nie myślał o tym, by się doksztalać (24,8%). W tym przypadku cechy respondentów nie wpłynęły istotnie na zróżnicowanie odpowiedzi.

Wykres 5. Powody niepodejmowania kształcenia w ciągu ostatnich 2 lat³



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

³ Osoby, które nie podjęły kształcenia w ciągu ostatnich 2 lat N=533.

Ocena zrealizowanego dotychczas kształcenia formalnego i nieformalnego oraz korzystanie z usług z obszaru doradztwa

Poszczególne działania respondentów w zakresie kształcenia podejmowane były przez nich z różnych powodów. Naukę w szkole ponadpodstawowej/szkole dla dorosłych odbywano głównie z uwagi na obowiązek szkolny. W przypadku podejmowania przez ankietowanych nauki w szkole wyższej oraz studiów podyplomowych, głównymi motywami były: chęć nabycia nowych kwalifikacji oraz realizacja kariery naukowej bądź zawodowej. Natomiast głównym powodem podejmowania studiów doktoranckich była chęć realizacji kariery naukowej lub zawodowej. Dostrzega się więc, że podjęcie edukacji formalnej rzadko kiedy wynikało z wymogu pracodawcy. Na podstawie wyników można założyć, że osoby decydujące się na naukę w szkole wyższej, podejmujące studia podyplomowe lub doktoranckie cechuje aktywna postawa, motywacja do podnoszenia swojej atrakcyjności na rynku i poczucie odpowiedzialności za rozwój swojej kariery zawodowej.

Tabela 6. Powody realizowania poszczególnych form edukacji formalnej [N=różne ze względu na działanie]

Edukacja formalna	Nauka w szkole ponadpodstawowej/szkoly dla dorosłych	Nauka w szkole wyższej	Studia podyplomowe	Studia doktoranckie
N	58	106	44	17
Realizacja kariery naukowej/zawodowej	15,5%	31,1%	27,3%	35,3%
Chęć nabycia nowych kwalifikacji zawodowych	17,2%	31,1%	36,4%	17,6%
Chęć podniesienia/uzupełnienia/uaktualnienia kwalifikacji zawodowych	12,1%	29,2%	22,7%	23,5%
Obowiązek szkolny	58,6%	17,0%	4,5%	5,9%
Rozwój osobisty/rozwój duchowy	6,9%	15,1%	22,7%	29,4%
Realizacja pasji, zainteresowań	13,8%	15,1%	11,4%	23,5%
Wymóg pracodawcy	8,6%	4,7%	11,4%	17,6%
Uzupełnienie/pozyskanie wiedzy związanej z rozwojem zawodowym	3,4%	2,8%	13,6%	5,9%
Motyw towarzyski, w tym chęć poznania nowych osób	6,9%	2,8%	2,3%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

W przypadku edukacji nieformalnej, jednym z głównych powodów podejmowania działań w tym zakresie była chęć podniesienia, uzupełnienia bądź też uaktualnienia kwalifikacji zawodowych. Ten aspekt wskazywano najczęściej jako cel udziału w konferencji, seminarium i warsztatach (45,5%), a także jako cel odbycia kursu/szkolenia zawodowego, w tym kwalifikacyjnego kursu zawodowego (41,2%), kursu językowego (36,1%) oraz kursu/szkolenia innego niż zawodowe (30,3%). Szkolenia BHP i ppoż. były w głównej mierze wymogiem pracodawcy (83,5%). Warto nadmienić, że kursy i szkolenia zawodowe (w tym kwalifikacyjne kursy zawodowe) często również odbywały się z uwagi na wymóg postawiony przez pracodawcę (38,7%). Zaobserwowano zatem, iż podejmowanie działań w zakresie edukacji nieformalnej częściej niż w przypadku edukacji formalnej, wynikało z wymogu pracodawcy.

Tabela 7. Powody realizowania poszczególnych form edukacji nieformalnej [N=różne ze względu na działanie]

Edukacja nieformalna	Udział w konferencji/seminarium/warsztatach	Staż/praktyka zawodowa	Szkolenia BHP i ppoż organizowane przez pracodawcę	Kurs/szkolenie zawodowe, w tym kwalifikacyjne kursy zawodowe	Kursy/szkolenia inne niż zawodowe	Kursy językowe	Kursy kompetencji miękkich/rozwój osobisty/rozwój duchowy
N	110	72	255	194	119	144	68
Wymóg pracodawcy	22,7%	19,4%	83,5%	38,7%	20,2%	12,5%	10,3%
Chęć podniesienia/uzupełnienia/uaktualnienia kwalifikacji zawodowych	45,5%	26,4%	13,3%	41,2%	30,3%	36,1%	11,8%
Chęć nabycia nowych kwalifikacji zawodowych	28,2%	22,2%	8,2%	25,3%	27,7%	14,6%	7,4%
Rozwój osobisty/rozwój duchowy	12,7%	8,3%	3,9%	8,8%	19,3%	28,5%	47,1%
Realizacja pasji, zainteresowań	15,5%	9,7%	1,6%	7,2%	24,4%	34,7%	26,5%
Realizacja kariery aukowej/zawodowej	21,8%	18,1%	7,5%	16,5%	12,6%	11,8%	10,3%

Edukacja nieformalna	Udział w konferencji/seminarium/warsztatach	Staż/praktyka zawodowa	Szkolenia BHP i ppoż organizowane przez pracodawcę	Kurs/szkolenie zawodowe, w tym kwalifikacyjne kursy zawodowe	Kursy/szkolenia inne niż zawodowe	Kursy językowe	Kursy kompetencji miękkich/rozwój osobisty/rozwój duchowy
N	110	72	255	194	119	144	68
Rozwój kompetencji miękkich	5,5%	5,6%	2,7%	5,2%	7,6%	6,9%	25,0%
Obowiązek szkolny	5,5%	36,1%	3,9%	3,6%	0,8%	2,8%	2,9%
Uzupełnienie/pozyskanie wiedzy związanej z rozwojem zawodowym	9,1%	4,2%	3,1%	8,2%	4,2%	6,9%	11,8%
Uzupełnienie/pozyskiwanie wiedzy związanej z rozwojem osobistym, zainteresowaniami, działalności społeczną	3,6%	5,6%	1,6%	1,5%	4,2%	5,6%	8,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Realizacja pasji i zainteresowań jest głównym motywem większości działań podejmowanych przez Wielkopolan w ramach nieformalnego uczenia się. Częstym powodem podejmowania działań z zakresu nieformalnego uczenia się jest także rozwój osobisty bądź duchowy. Wyjątek od powyższego stanowi uczenie się w miejscu pracy od innych osób, które wynika w głównej mierze z chęci podniesienia, uzupełnienia lub uaktualnienia kwalifikacji (41,0%), chęci nabycia nowych kwalifikacji (29,8%) bądź też z wymogu pracodawcy (28,7%). Tylko 6,2% osób wskazało, że celem uczenia się w miejscu pracy jest realizacja pasji i zainteresowań.

Podsumowując, głównym motywatorem podejmowania nieformalnego uczenia się zdają się być pasje i zainteresowania. Jest to ważny i dobry sygnał, który świadczy o wysokim poziomie aktywności oraz świadomości na temat znaczenia samorozwoju. Uzyskane wyniki wskazują, że podnoszenie/uzupełnianie/uaktualnianie kwalifikacji zawodowych ma nieco większe znaczenie aniżeli nabywanie nowych. Niepokojący jest jednak fakt, że wśród powodów podejmowania nieformalnego uczenia się respondenci

rzadko wskazują nabywanie kompetencji miękkich. Widoczne jest również, że ta forma edukacji rzadko jest traktowana i postrzegana jako działania mogące przynieść korzyści zawodowe.

Tabela 8. Powody realizowania poszczególnych form nieformalnego uczenia się [N=różne ze względu na działanie]

Nieformalne uczenie się	Uczenie się w miejscu pracy np. od innych pracowników	Lektura książek/artykułów w/podręczników/poradników	Lektura materiałów internetowych	Korzystanie z podcastów/ videoblogów	Działalność w ramach wolontariatu/ aktywność społeczna/w ramach organizacji lokalnych	Realizacja pasji/zainteresowań	Działalność w ramach organizacji młodzieżowych/s tudenckich (koła naukowe, harcerstwo, duszpasterstwo itp.)
N	178	243	234	172	74	287	22
Realizacja pasji, zainteresowań	6,2%	48,6%	39,3%	47,7%	33,8%	69,0%	40,9%
Rozwój osobisty/rozwój duchowy	10,1%	38,7%	33,8%	43,0%	24,3%	33,1%	13,6%
Chęć podniesienia/uzupełnienia/uaktualnienia kwalifikacji zawodowych	41,0%	17,7%	23,9%	12,8%	10,8%	6,6%	22,7%
Chęć nabycia nowych kwalifikacji zawodowych	29,8%	11,1%	15,4%	8,1%	13,5%	6,3%	4,5%
Motyw towarzyski, w tym chęć poznania nowych osób	6,2%	0,8%	2,6%	1,2%	14,9%	7,0%	31,8%
Uzupełnienie/pozyskanie wiedzy związanej z rozwojem zawodowym	12,9%	9,1%	11,1%	8,1%	1,4%	3,1%	13,6%
Realizacja kariery naukowej/zawodowej	16,3%	7,4%	6,0%	2,3%	5,4%	3,8%	13,6%

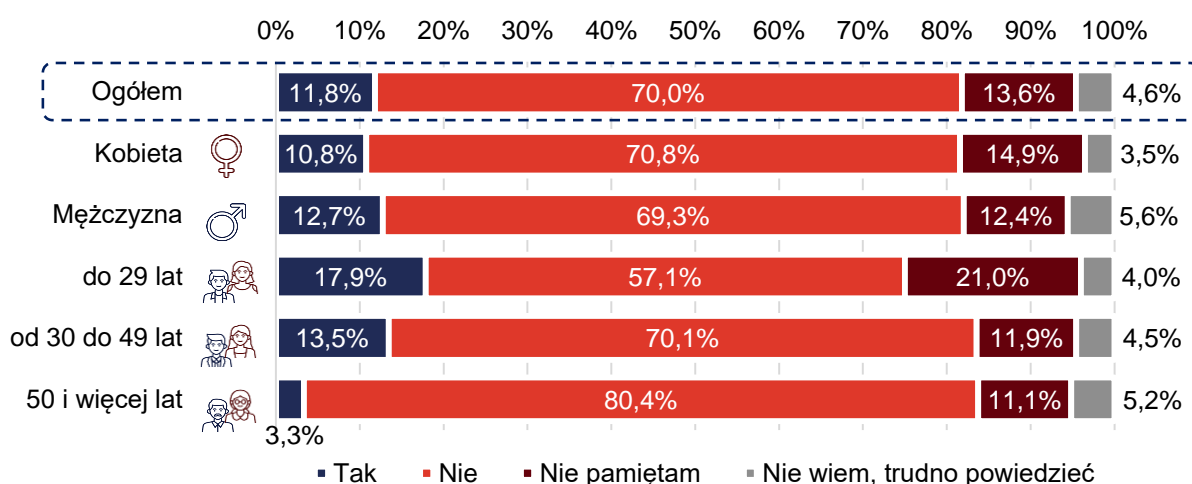
Nieformalne uczenie się	Uczenie się w miejscu pracy np. od innych pracowników	Lektura książek/artykułów w/podręczników/poradników	Lektura materiałów internetowych	Korzystanie z podcastów/ videoblogów	Działalność w ramach wolontariatu/ aktywność społeczna/w ramach organizacji lokalnych	Realizacja pasji/zainteresowań	Działalność w ramach organizacji młodzieżowych/s tudenckich (koła naukowe, harcerstwo, duszpasterstwo itp.)
N	178	243	234	172	74	287	22
Realizacja celów społecznych, lokalnych, religijnych	0,0%	1,2%	3,0%	2,9%	33,8%	3,8%	9,1%
Wymóg pracodawcy	28,7%	3,7%	3,4%	4,1%	2,7%	3,1%	4,5%
Rozwój kompetencji miękkich	7,3%	7,0%	10,3%	9,3%	6,8%	2,1%	4,5%
Przypadkowo, bez z góry założonego celu	3,4%	4,1%	7,3%	10,5%	8,1%	5,6%	4,5%
Uzupełnienie/pozyskiwanie wiedzy związanej z rozwojem osobistym, zainteresowaniami, działalności społeczną	3,4%	11,9%	6,8%	8,7%	2,7%	7,3%	0,0%
Obowiązek szkolny	0,6%	4,9%	1,7%	0,0%	2,7%	0,7%	9,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Informacją, która może niepokoić w kontekście zgromadzonych wyników jest niskie zainteresowanie korzystaniem z usług profesjonalnych doradców zawodowych. Mimo iż większość respondentów podejmowała w ostatnich dwóch latach działania w zakresie doksztalcania i podnoszeniu kwalifikacji, to niewielu Wielkopolan rozmawiało o swoim rozwoju zawodowym i wyborach edukacyjnych z profesjonalnym doradcą. Odbycie takich rozmów potwierdziło 11,8% badanych, a zatem blisko 85% respondentów nie podjęło takich działań. Małe zainteresowanie korzystaniem z profesjonalnych usług doradczych może świadczyć o niskim poziomie świadomości na temat znaczenia profesjonalnego doradztwa, zwłaszcza w długofalowej perspektywie planowania kariery. Warto podkreślić, że pomimo dobrej sytuacji na rynku pracy, poznanie swoich słabych i mocnych stron oraz wybór właściwej ścieżki edukacyjnej ma pomóc nie tylko znaleźć pracę, ale także zaplanować w sposób jak najbardziej efektywny swoją karierę. Z drugiej strony, taki wynik może również skazywać na niską jakość oferowanego wsparcia.

Rozmowy z profesjonalnym doradcą odbywają najczęściej młodzi Wielkopolanie. W grupie osób do 29 lat skorzystanie z usług doradcy potwierdziło 17,9% osób, natomiast wśród respondentów w wieku co najmniej 50 lat odsetek ten był znacznie mniejszy i wynosił zaledwie 3,3%. Uzyskane wyniki mogą wynikać z faktu, że dla osób młodych pomoc w znalezieniu dobrej pracy, jak również w zaplanowaniu właściwej ścieżki edukacyjnej może mieć dużo większe znaczenie aniżeli w przypadku osób starszych, którzy najczęściej posiadają już stałe zatrudnienie.

Wykres 6. Udział respondentów, którzy korzystali z usług profesjonalnego doradcy w zakresie rozwoju zawodowego/wyborów edukacyjnych z uwzględnieniem płci i wieku⁴



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

⁴ Ogółem N=1067; Płeć: Kobiety N=510, Mężczyźni N=557; Wiek: Do 29 lat N=224, od 30 do 49 lat N=572, 50 i więcej lat N=271.

Wielkopolanie, którzy nie zdecydowali się na skorzystanie z usług profesjonalnego doradcy, najczęściej uzasadniali tę decyzję brakiem potrzeby w tym zakresie (49,8%). Należy podkreślić, że blisko 30% ankietowanych nie skorzystało z usług doradcy z uwagi na niewystarczającą wiedzę w tym zakresie – 15,0% w ogóle nie wiedziało o takiej możliwości, a 14,2% nie wie, jakie instytucje świadczą takie usługi. Nieznacznie częściej powody te wskazywane były przez kobiety oraz osoby młode.

Wykres 7. Powody niekorzystania z usług profesjonalnego doradcy⁵



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

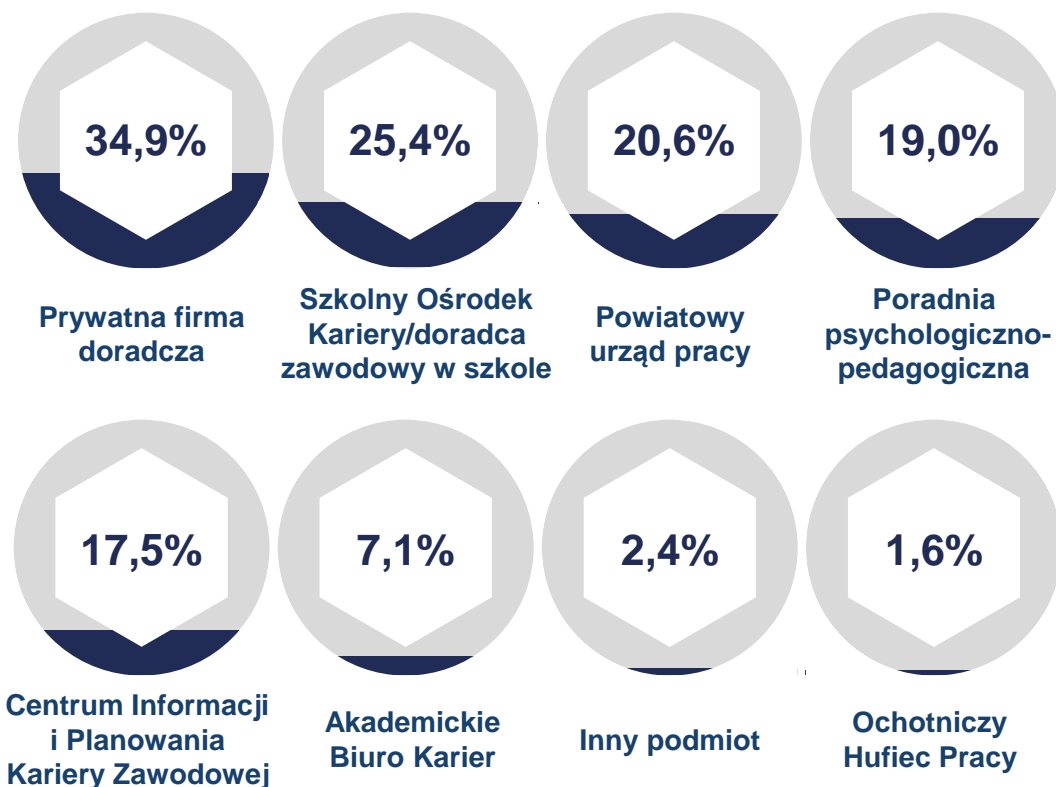
Badani, którzy rozmawiali o swoim rozwoju zawodowym i wyborach edukacyjnych z profesjonalnym doradcą, najczęściej korzystali z usług świadczonych przez prywatne firmy doradcze (34,9%). Szczegółowa analiza wykazała, iż z usług prywatnych firm częściej korzystali mężczyźni.

Co czwarty respondent, który odbył rozmowę z doradcą, skorzystał z usług Szkolnego Ośrodka Kariery lub też doradcy zawodowego w szkole (25,4%). Takie deklaracje najczęściej pojawiały się w grupie najmłodszych ankietowanych (tj. do 29 lat).

Co piąty ankietowany mieszkaniec Wielkopolski przyznał, że korzystał z usług doradczych świadczonych przez urząd pracy (20,6%). W tym przypadku najczęściej były to osoby w wieku co najmniej 50 lat, przy czym ogólna liczba osób w tym wieku korzystających z usług doradcy jest bardzo niewielka (N=9).

⁵ Osoby, które nie korzystały z usług profesjonalnego doradcy N=747.

Wykres 8. Odsetek respondentów, którzy korzystali z usług poniższych podmiotów/instytucji w zakresie rozwoju zawodowego/wyborów edukacyjnych⁶

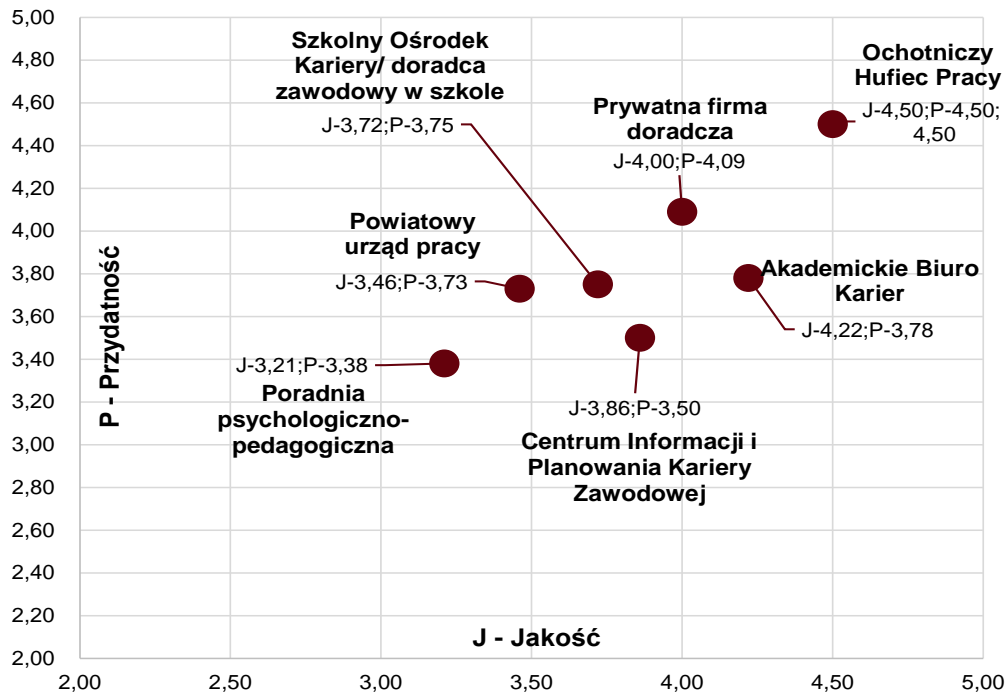


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Z badania wynika, że wysoką jakością i przydatnością cechują się usługi doradztwa świadczone przez prywatne firmy doradcze. Jakość tych usług oceniono średnio na 4,00, a przydatność – 4,09. Wysoko oceniono również jakość usług doradczych świadczonych przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (średnia ocena 3,86), a także przydatność doradztwa Szkolnych Ośrodków Kariery/doradców zawodowych w szkole (średnia ocena 3,75).

Należy nadmienić, że pozytywnie oceniano także usługi doradcze świadczone przez Akademickie Biura Karier, Ochotniczy Hufiec Pracy oraz inne podmioty, aczkolwiek były to pojedyncze wskazania respondentów (tylko nieliczni korzystali z usług tych organizacji).

⁶ Osoby, które korzystały z usług profesjonalnego doradcy zawodowego N=126.

Wykres 9. Ocena poziomu zadowolenia z usług podmiotów/instytucji pod kątem przydatności i jakości⁷

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Wszystkie wyżej wspomniane formy edukacji mogą wpływać w sposób mniej lub bardziej bezpośredni na rozwój osobisty i zawodowy. Poniżej przedstawiono opinie respondentów na temat znaczenia poszczególnych form aktywności na ich życie zawodowe w wybranych obszarach. Wyróżnionych zostało 5 takich obszarów: Poprawa efektywności/wydajności Pracy; Nabycie nowych/uzupełnienie/uaktualnienie kwalifikacji zawodowych; Nabycie/rozwój kompetencji miękkich; Wzrost szans na znalezienie/zmianę pracy; Wzrost zadowolenia/satysfakcji z pracy.

Wpływ kształcenia ustawicznego na poprawę efektywności i wydajności pracy

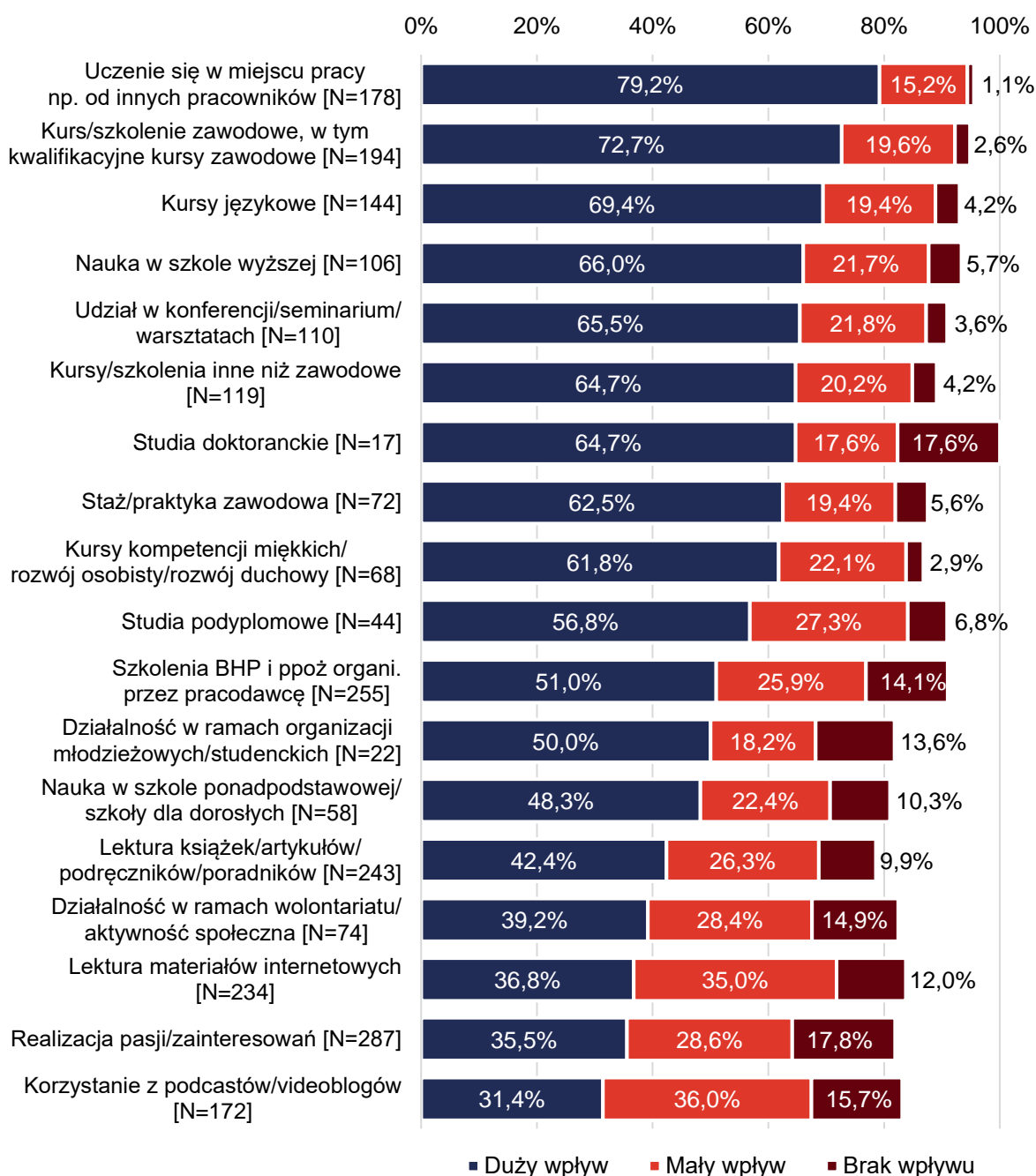
Należy podkreślić, że według ankietowanych większość spośród wskazanych form doksztalcenia się ma wpływ na poprawę efektywności i wydajności pracy. W opinii badanych największy wpływ na te aspekty ma uczenie się już w miejscu pracy, np. od innych pracowników. Zdaniem niemal 80% badanych najbardziej skutecznym sposobem na wzrost jakości wykonywanych obowiązków jest realizacja konkretnych zadań, której towarzyszy możliwość skorzystania ze wsparcia bardziej

⁷ Podmiot/instytucja: Prywatna firma doradcza N=44, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej N=22, Powiatowy urząd pracy N=26, Poradnia psychologiczno-pedagogiczna N=24, Szkolny Ośrodek Kariery/doradca zawodowy w szkole N=32, Akademickie Biuro Karier N=9, Ochotniczy Hufiec Pracy N=2, Inny podmiot N=3.

doświadczonych specjalistów. W nieco mniejszym stopniu na efektywność i wydajność pracy wpływają także kursy i szkolenia zawodowe, w tym kwalifikacyjne kursy zawodowe (72,7%). Nie bez znaczenia dla poprawy tych aspektów są także kursy językowe (69,4%).

Brak wpływu na ww. aspekty wskazywano najczęściej w przypadku takich form kształcenia jak: realizacja pasji i zainteresowań (17,8%), studia doktoranckie (17,6%) czy korzystanie z podcastów i videoblogów (15,7%).

Wykres 10. Wpływ kształcenia ustawicznego na poprawę efektywności/wydajności pracy [N=różne ze względu na działanie podane na wykresie]

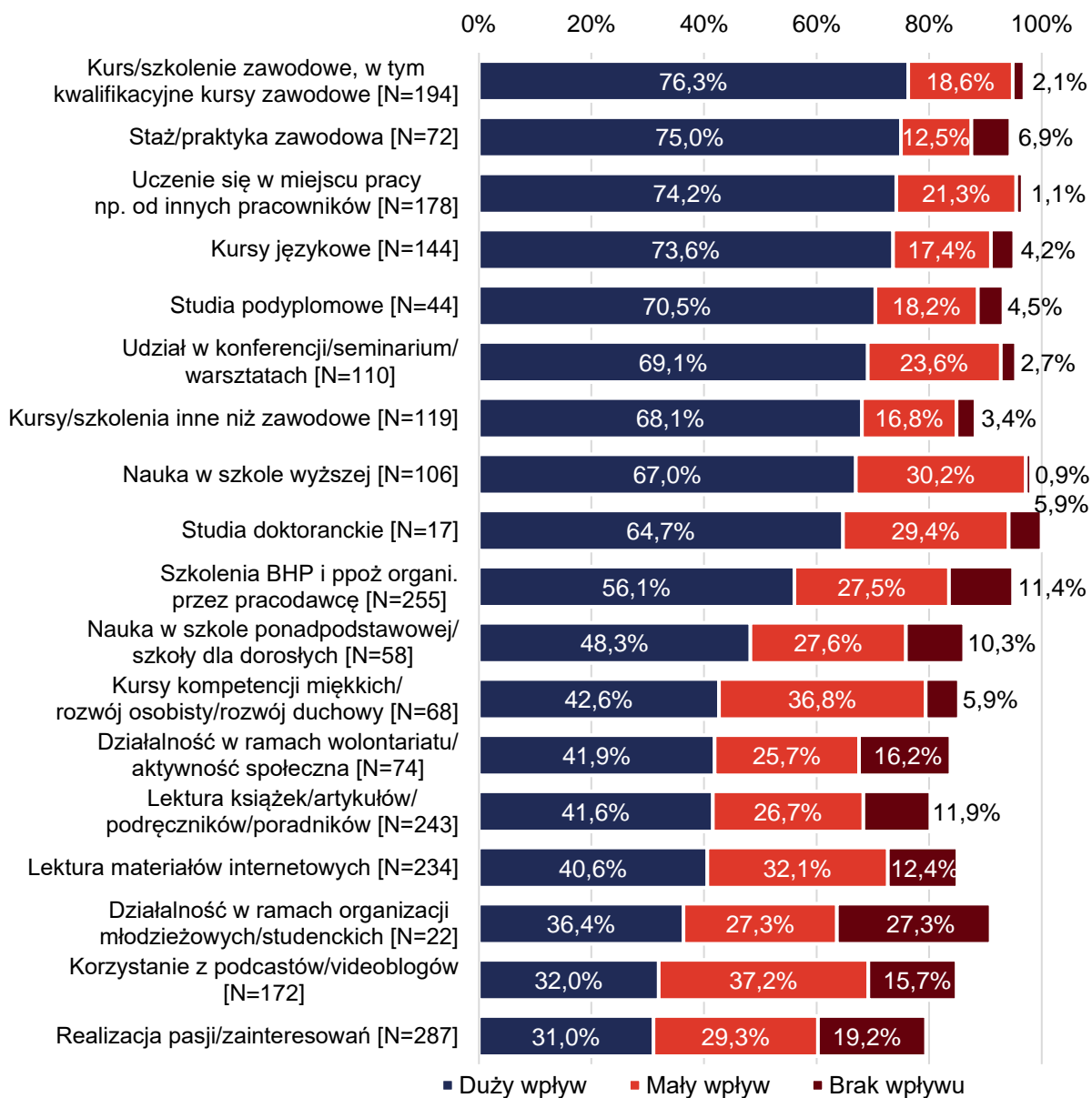


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Wpływ kształcenia ustawicznego na nabycie nowych/uzupełnienie/ uaktualnienie kwalifikacji zawodowych

Formy kształcenia, które – według badanych Wielkopolan – w największym stopniu pozwalają nabyć nowe kwalifikacje bądź też uzupełnić/uaktualnić posiadane, to kursy i szkolenia zawodowe (76,3%), staż i praktyka zawodowa (75,0%), uczenie się w miejscu pracy (74,2%) oraz kursy językowe (73,6%). Brak wpływu na ten aspekt wskazywano natomiast najczęściej w przypadku działalności w ramach organizacji młodzieżowych/studenckich (27,3%), realizacji pasji i zainteresowań (19,2%) oraz działalności w ramach wolontariatu (16,2%).

Wykres 11. Wpływ kształcenia ustawicznego na nabycie nowych/uzupełnienie/ uaktualnienie kwalifikacji zawodowych [N=różne ze względu na działanie podane na wykresie]

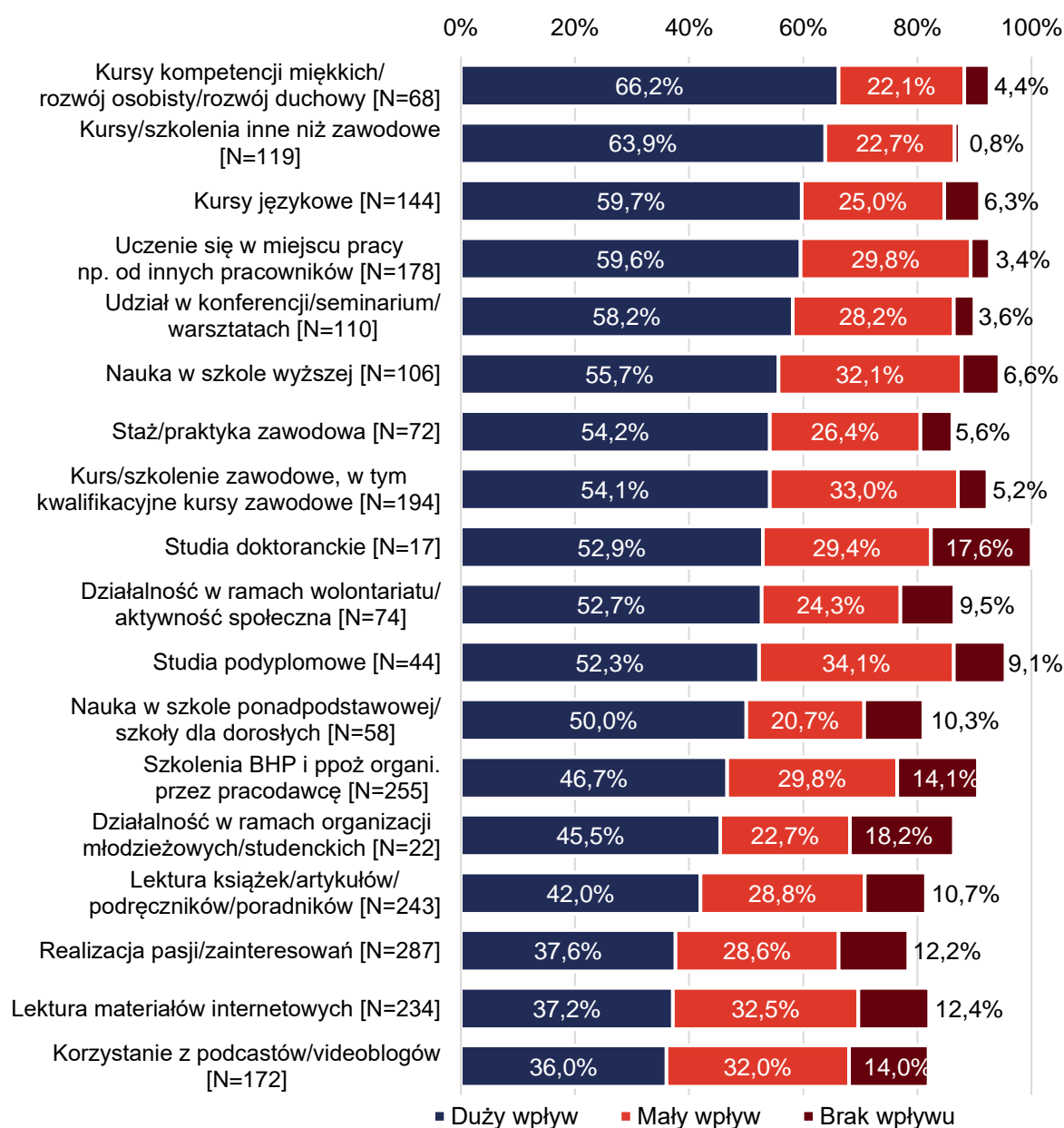


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Wpływ kształcenia ustawicznego na nabycie nowych/rozwój kompetencji miękkich

Nabycie i rozwój kompetencji miękkich w największym stopniu umożliwiają kursy kompetencji miękkich (rozwój osobisty, duchowy) – taką opinię wyraziło 66,2% ankietowanych. W dalszej kolejności w dużym stopniu pozwalają na to kursy i szkolenia inne niż zawodowe (63,9%), kursy językowe (59,7%) czy też uczenie się w miejscu pracy (59,6%). Brak wpływu na rozwój kompetencji miękkich deklarowano natomiast najczęściej w przypadku działalności w ramach organizacji młodzieżowych i studenckich (18,2%) oraz studiów doktoranckich (17,6%).

Wykres 12. Wpływ kształcenia ustawicznego na nabycie/rozwój kompetencji miękkich [N=różne ze względu na działanie podane na wykresie]

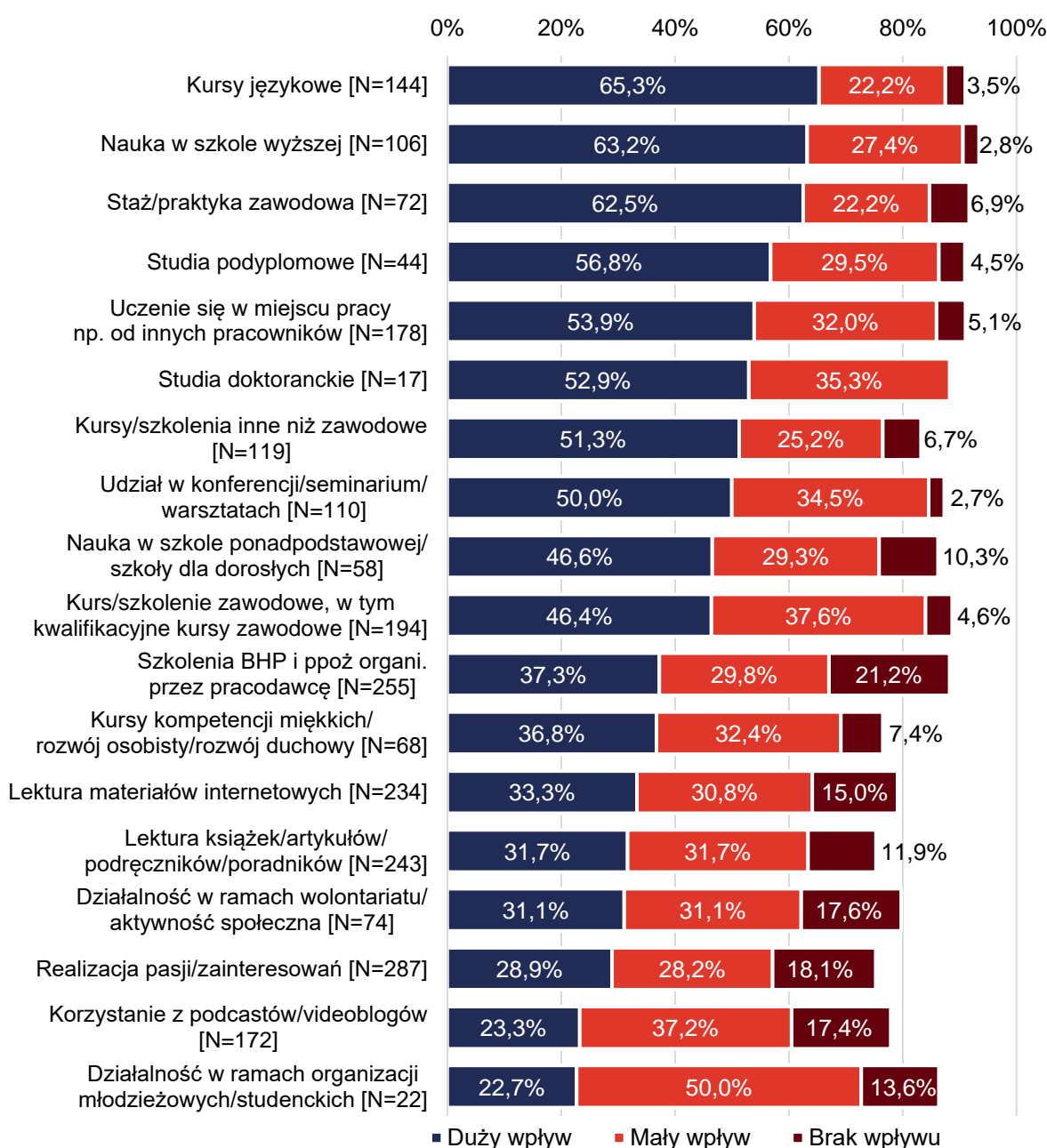


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Wpływ kształcenia ustawicznego na wzrost szans na znalezienie/zmianę pracy

Zdaniem respondentów, największy wpływ na wzrost szans na znalezienie lub zmianę pracy mają kursy językowe (65,3%), nauka w szkole wyższej (63,2%) oraz staż bądź praktyka zawodowa (62,5%). Brak wpływu na tę możliwość najczęściej przypisywano takim formom jak: szkolenia BHP i ppoż. (21,2%), realizacja pasji i zainteresowań (18,1%), aktywność społeczna (17,6%) i korzystanie z podcastów/videoblogów (17,4%).

Wykres 13. Wpływ kształcenia ustawicznego na wzrost szans na znalezienie/zmianę pracy [N=różne ze względu na działanie podane na wykresie]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Wpływ kształcenia ustawicznego na wzrost zadowolenia/satysfakcji z pracy

Uczenie się w miejscu pracy to według Wielkopolan działanie w dużym stopniu wpływające na wzrost zadowolenia/satysfakcji z pracy. Taką opinię podzieliła 71,9% respondentów. Brak wpływu na ten aspekt dotyczy natomiast przede wszystkim działalności w ramach organizacji młodzieżowych i studenckich (22,7%), realizacji pasji i zainteresowań (18,8%) oraz szkoleń BHP i ppoż. (18,8%).

Wykres 14. Wpływ kształcenia ustawicznego na wzrost zadowolenia/satysfakcji z pracy [N=różne ze względu na działanie podane na wykresie]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Podsumowując powyższe deklaracje Wielkopolan można dostrzec, że największy wpływ na życie zawodowe mają takie formy kształcenia jak: uczenie się od innych w miejscu pracy, kursy językowe, kursy i szkolenia zawodowe, kursy kompetencji miękkich oraz staże i praktyki zawodowe. Na życie zawodowe w najmniejszym stopniu oddziałują natomiast: realizacja pasji i zainteresowań, działalność w ramach organizacji młodzieżowych, szkolenia BHP i ppoż., działalność w ramach wolontariatu, korzystanie z podcastów i videoblogów oraz studia doktoranckie.

Postawa i plany respondentów względem podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, rozwoju zawodowego i przekwalifikowania oraz ocena oferty szkoleniowej

Istotnym elementem analizy kształcenia ustawicznego są także plany i postawy respondentów względem ponoszenia swoich kwalifikacji. Plany uczestników badania związane z kształceniem wynikają najczęściej z chęci podniesienia kwalifikacji/ dokończenia się w posiadanym zawodzie (43,5%). W drugiej kolejności są one związane z chęcią ogólnego poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności, tj. z chęcią rozwoju osobistego (42,2%), przy czym aspekt ten ma znaczenie przede wszystkim dla osób w wieku 50 lat i powyżej. Niewiele mniejszy odsetek ankietowanych planuje dokończać się celem podniesienia swojego poziomu wykształcenia (40,6%), tą odpowiedź częściej wybierały osoby w wieku do 29 lat.

Wykres 15. Czynniki determinujące plany związane z kształceniem⁸



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

⁸ Osoby, które w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują podjąć kształcenie N=372.

Do dalszego kształcenia Wielkopolan zniechęca przede wszystkim brak wolnego czasu (44,2%). Problem ten dotyczy przede wszystkim kobiet oraz badanych w wieku poniżej 50 lat. Co trzeci respondent nie czuje potrzeby dalszego kształcenia (34,0%), zaś nieco mniejszy odsetek badanych przyznał, że nie ma możliwości finansowych, by podjąć kształcenie (29,2%). Na brak potrzeby dalszego kształcenia wskazywali częściej mężczyźni oraz osoby w wieku co najmniej 50 lat, z kolei na ograniczone możliwości finansowe osoby do 29 roku życia oraz kobiety.

Wykres 16. Czynniki wpływające na niepodjęcie dalszego kształcenia⁹



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Do dalszego kształcenia respondentów mogłaby zachęcić szansa na znalezienie pracy lub lepszej pracy od tej posiadanej aktualnie (30,4%). Kolejnym czynnikiem, który mógłby przekonać Wielkopolan do podjęcia działań w zakresie edukacji, jest szansa na awans bądź podwyżkę (25,9%). Nie bez znaczenia dla podjęcia dalszego kształcenia byłoby także ryzyko utraty pracy (22,9%) oraz chęć rozwoju pasji i zainteresowań (21,2%).

⁹ Osoby, które w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie planują lub nie mają sprecyzowanych planów odnośnie podjęcia kształcenia N=695.

Wykres 17. Czynniki, które mogłyby skłonić respondentów do dalszego kształcenia¹⁰

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

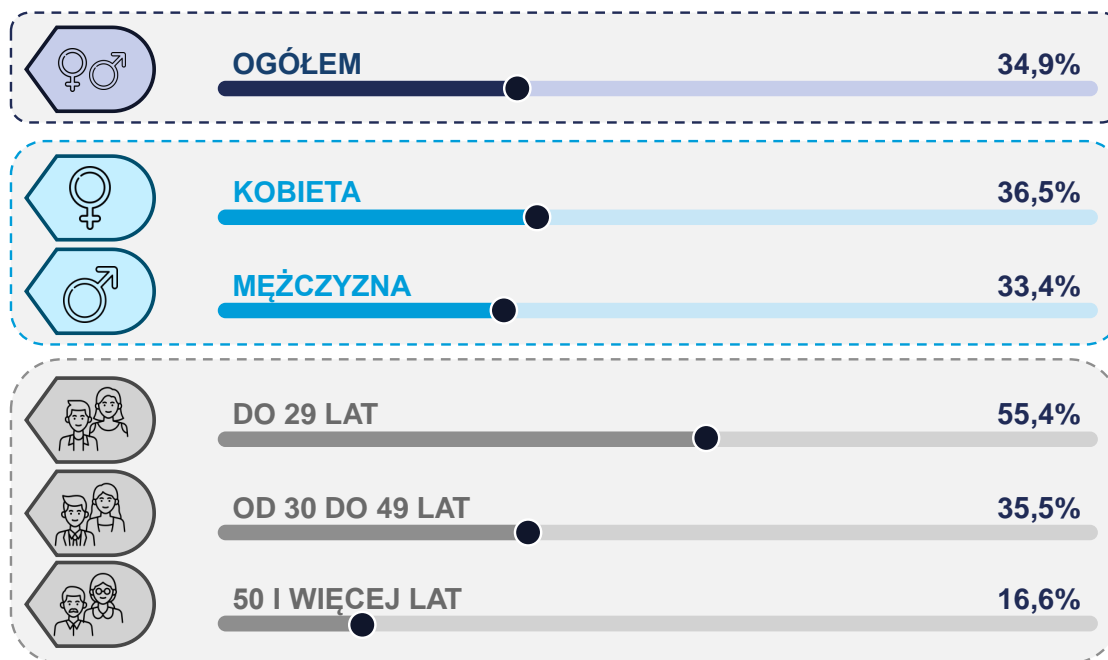
Co trzecia badana osoba przyznała, że w ciągu kolejnych 12 miesięcy planuje podjąć kształcenie w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych (34,9%). Nieco częściej jednak respondenci zaprzeczali, twierdząc, że nie mają planów w tym zakresie (35,5%). Warto podkreślić, że o ile płeć nie wpłynęła znacznie na zróżnicowanie odpowiedzi, to wiek wykazał już pewne zależności. Ze szczegółowej analizy wynika, że młodszy pracownicy wyraźnie częściej zamierzają w najbliższym okresie podjąć działania w kierunku podniesienia swoich kwalifikacji. Ponad połowa ankietowanych w wieku do 29 lat potwierdziła posiadanie takich planów. W przypadku grupy w wieku od 30 do 49 lat odsetek osób deklarujących plany dotyczące podjęcia kształcenia był niższy i wynosił 35,5%. Natomiast w grupie osób w wieku co najmniej 50 lat odsetek ten wynosił już tylko 16,6%. Dostrzega się więc, iż skłonność do kształcenia maleje wraz z upływem lat.

Ponadto dostrzeżono, że osoby, które w ostatnich 2 latach nie podejmowały żadnej formy kształcenia rzadko planują takie działania w ciągu 2 kolejnych lat (9,7%).

Z drugiej strony aż 45,5% respondentów, którzy w analizowanym okresie podjęli jakąkolwiek formę edukacji, zamierza się kształcić również w najbliższych 2 latach.

¹⁰ Osoby, które w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie planują lub nie mają sprecyzowanych planów odnośnie podjęcia kształcenia N=695.

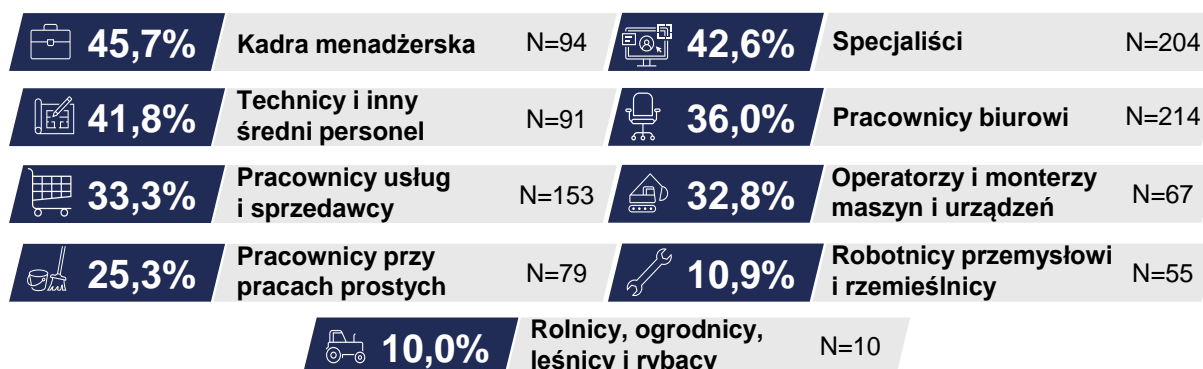
Wykres 18. Plany związane z podjęciem kształcenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych na najbliższe 12 miesięcy z uwzględnieniem płci oraz wieku¹¹



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Dokonując analizy z uwzględnieniem stanowiska osób pracujących dostrzega się, że największa gotowość do podnoszenia kwalifikacji dotyczy kadry menadżerskiej (45,7%) oraz specjalistów (42,6%). Najrzadziej natomiast plany doksztalcenia posiadają pracownicy z grupy rolników, ogrodników leśników i rybaków (10,0%), a także robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (10,9%).

Wykres 19. Plany związane z podjęciem kształcenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych na najbliższe 12 miesięcy z uwzględnieniem grup stanowisk [N=różne ze względu na grupę stanowisk pracy podaną na wykresie]

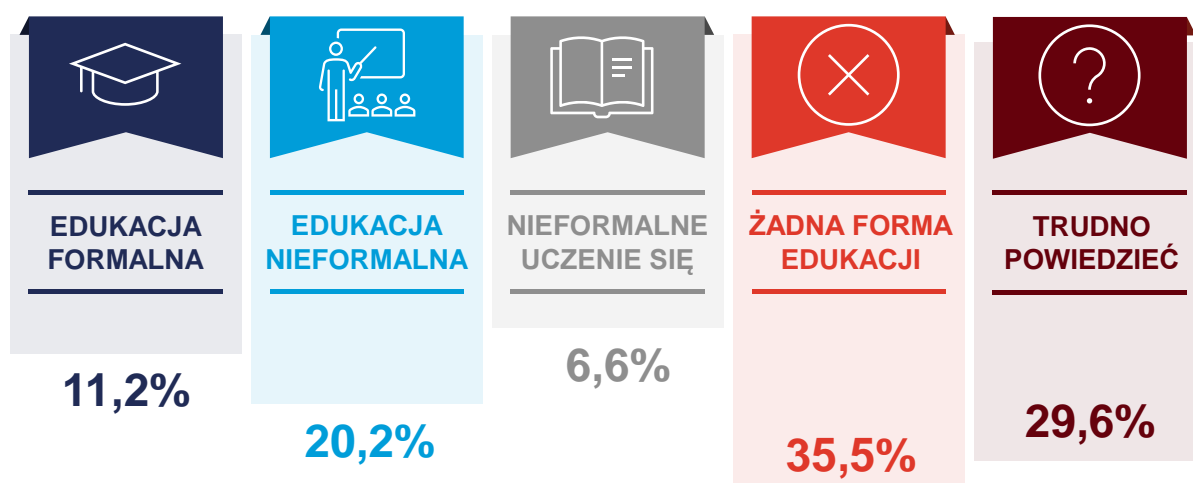


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

¹¹ Ogółem N=1067; Płeć: Kobiety N=510, Mężczyźni N=557; Wiek: Do 29 lat N=224, od 30 do 49 lat N=572, 50 i więcej lat N=271.

Plany respondentów w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych dotyczą przede wszystkim edukacji nieformalnej, a zatem kursów, szkoleń, konferencji, staży czy praktyk. Z badania wynika, że edukację nieformalną planuje podjąć 20,2% respondentów. W dalszej kolejności plany ankietowanych dotyczą podjęcia edukacji formalnej (11,2%), np. w szkole dla dorosłych lub w szkole wyższej. Najbardziej natomiast deklarowano plany w zakresie nieformalnego uczenia się (6,6%). Należy nadmienić, że według doświadczeń respondentów jest to dość popularna forma kształcenia, która nie jest jednak planowana w sposób intencjonalny.

Wykres 20. Planowane w ciągu najbliższych 12 miesięcy formy kształcenia [Ogółem N=1067]



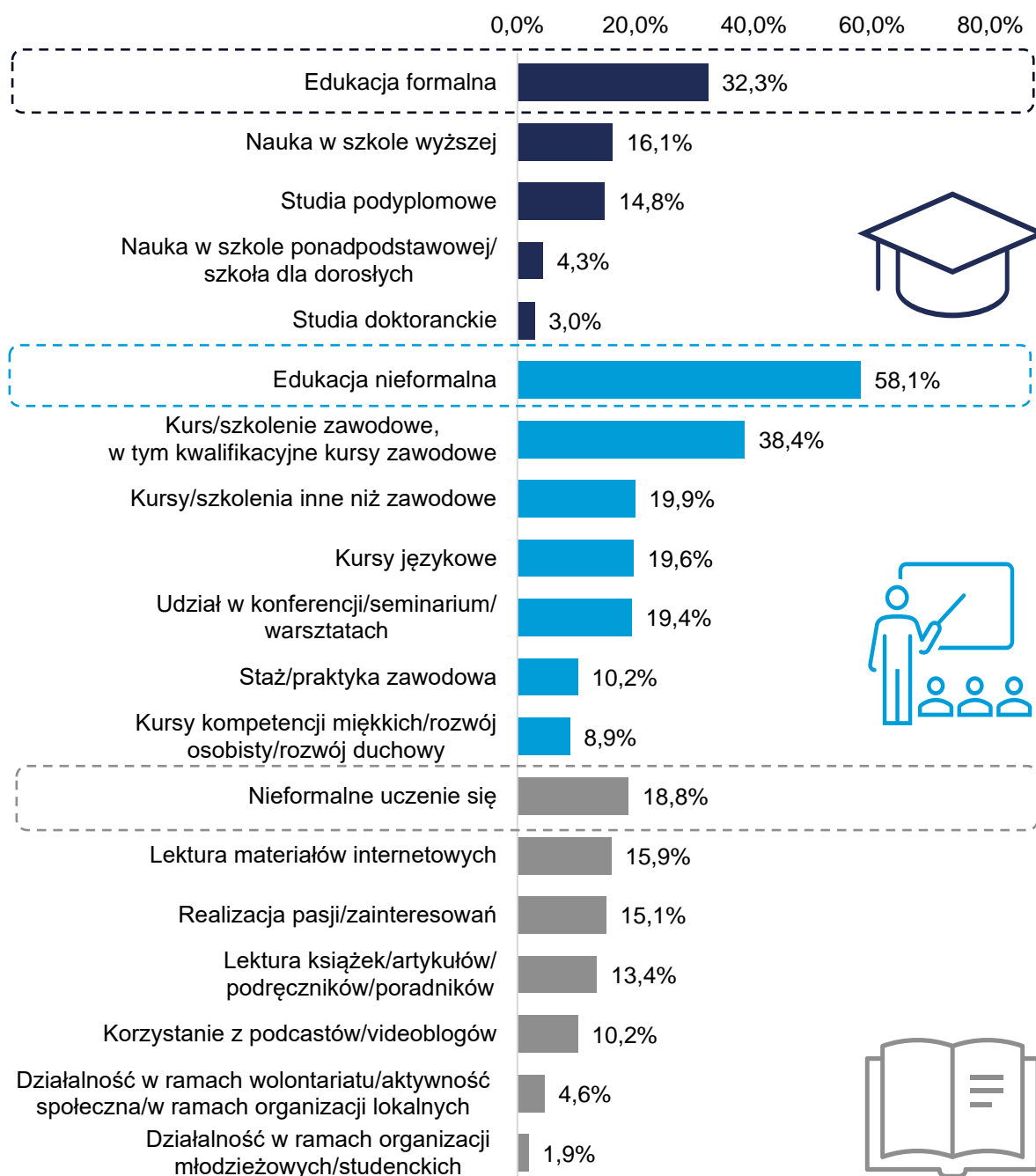
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Wśród planów podjęcia edukacji nieformalnej w kolejnych 12 miesiącach wyraźnie dominuje zamiar podjęcia kursów lub szkoleń zawodowych (w tym kwalifikacyjnych kursów zawodowych). Tę formę wskazało 38,4% ankietowanych. Najbardziej natomiast plany respondentów dotyczące edukacji nieformalnej odnoszą się do kursów kompetencji miękkich/rozwoju osobistego/rozwoju duchowego (8,9%).

Respondenci, którzy planują podjęcie edukacji formalnej najczęściej zamierzają rozpocząć naukę w szkole wyższej (16,1%). Nieco rzadziej deklarowano studia podyplomowe (14,8%). Z kolei najmniejszy odsetek osób planujących podjęcie edukacji formalnej wskazał na studia doktoranckie (3,0%).

W przypadku nieformalnego uczenia się najczęściej planowanym działaniem jest lektura materiałów internetowych (15,9%), a następnie także realizacja pasji i zainteresowań (15,1%) oraz lektura książek, artykułów, podręczników i poradników (13,4%). Wyniki badania wskazują, iż nieformalne uczenie się najprawdopodobniej będzie odbywało się w formie działalności w ramach organizacji studenckich lub młodzieżowych (1,9%).

Wykres 21. Planowane w ciągu najbliższych 12 miesięcy formy kształcenia¹²



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

¹² Osoby, które w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują podjąć kształcenie N=372.

Badani Wielkopolanie najczęściej planują kształcenie w obszarze zarządzania własną pracą i czasem (24,5%). Nieco mniejszy odsetek respondentów zamierza nabyć kompetencje związane z rozwojem technologii i narzędzi pracy (21,5%), bądź też nabyć umiejętność posługiwania się językiem obcym (21,2%).

Tabela 9. Obszary, w jakich respondenci planują podjąć kształcenie z uwzględnieniem grup stanowisk¹³

Wyszczególnienie	Ogółem	Kadra menadżerska	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Nigdy nie pracowałem
N	372	43	87	38	77	51	22	20	17
Nabycie umiejętności zarządzania własną pracą/czasem	24,5%	18,6%	29,9%	23,7%	29,9%	19,6%	22,7%	30,0%	11,8%
Nabycie umiejętności posługiwania się językiem obcym	21,2%	25,6%	26,4%	7,9%	22,1%	25,5%	13,6%	20,0%	23,5%
Nabycie kompetencji związanych z rozwojem technologii i narzędzi pracy	21,5%	20,9%	20,7%	15,8%	22,1%	19,6%	36,4%	10,0%	17,6%
Uzyskanie uprawnień zawodowych	17,5%	9,3%	13,8%	31,6%	11,7%	19,6%	27,3%	25,0%	29,4%
Nabycie umiejętności zarządzania personelem	16,7%	32,6%	11,5%	18,4%	15,6%	23,5%	9,1%	10,0%	5,9%
Zdobycie określonej wiedzy/znajomości przepisów prawnych	15,3%	7,0%	16,1%	18,4%	16,9%	15,7%	9,1%	25,0%	5,9%

¹³ Osoby, które w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują podjąć kształcenie N=372; N=różne ze względu na grupę stanowisk pracy podaną w tabeli.

Kształcenie osób dorosłych z perspektywy pracownika

Wyszczególnienie	Ogółem	Kadra menadżerska	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Nigdy nie pracowałem
N	372	43	87	38	77	51	22	20	17
Nabycie umiejętności miękkich	17,5%	11,6%	25,3%	13,2%	15,6%	19,6%	4,5%	20,0%	17,6%
Nabycie kompetencji cyfrowych	18,0%	18,6%	19,5%	7,9%	16,9%	19,6%	18,2%	20,0%	29,4%
Nabycie umiejętności budowania relacji z klientem	14,0%	14,0%	12,6%	15,8%	15,6%	19,6%	0,0%	10,0%	17,6%
Nabycie umiejętności z zakresu reklamy, marketingu	12,6%	11,6%	12,6%	13,2%	14,3%	13,7%	9,1%	10,0%	17,6%
Wzrost umiejętności technicznych	5,4%	4,7%	3,4%	15,8%	3,9%	2,0%	4,5%	0,0%	17,6%
Inne	3,2%	2,3%	4,6%	2,6%	3,9%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

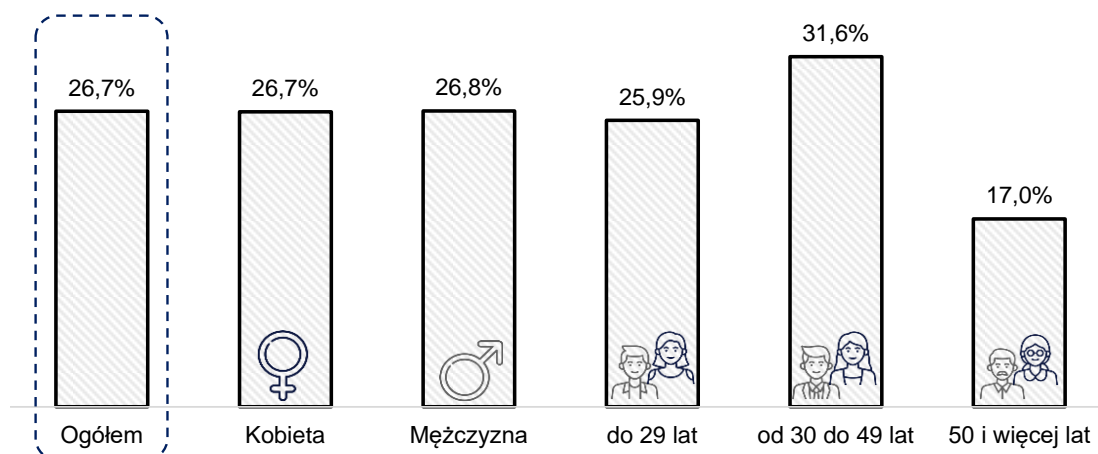
Sposoby pozyskiwania informacji o kształceniu ustawicznym

Informacji o dostępnych formach kształcenia ustawicznego poszukiwał co czwarty ankietowany (26,7%). Takie działania podejmowały najczęściej osoby w wieku od 30 do 49 lat (31,6%), a najrzadziej – osoby w wieku co najmniej 50 lat (17,0%).

Dostrzega się więc, że grupa, która najczęściej wyrażała przekonanie o całożyciowym uczeniu się, najrzadziej poszukiwała informacji o możliwych sposobach nauki.

Uwzględniając stanowisko ankietowanych można zaobserwować, iż informacje o kształceniu poszukiwane były najczęściej przez kadrę menadżerską (34,0%), techników i średni personel (33,0%) oraz specjalistów (30,4%). Można wobec tego założyć, że właśnie te grupy były najbardziej zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji i kompetencji.

Wykres 22. Udział respondentów poszukujących informacji odnośnie dostępnych form kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem płci i wieku¹⁴



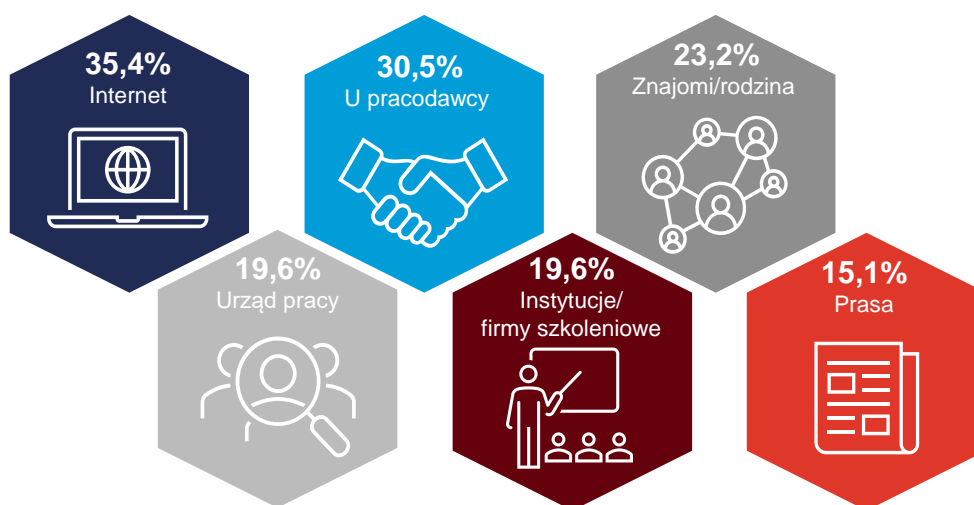
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Respondenci dążący do pozyskania informacji o dostępnych formach kształcenia ustawicznego szukają ich najczęściej w Internecie (35,4%). Nieco rzadziej badani próbują pozyskać takie informacje od pracodawców (30,5%), zaś co czwarty ankietowany korzysta ze wsparcia znajomych i rodziny w tym zakresie (23,2%). Najrzadziej informacje o możliwościach kształcenia poszukiwane są w prasie (15,1%).

Warto nadmienić, że informacji o możliwości kształcenia w Internecie poszukują najczęściej Wielkopolanie z wykształceniem wyższym (45,9%). Ta grupa często szuka takich informacji również bezpośrednio u pracodawcy (33,3%).

¹⁴ Ogółem N=1067; Płeć: Kobiety N=510, Mężczyźni N=557; Wiek: Do 29 lat N=224, od 30 do 49 lat N=572, 50 i więcej lat N=271.

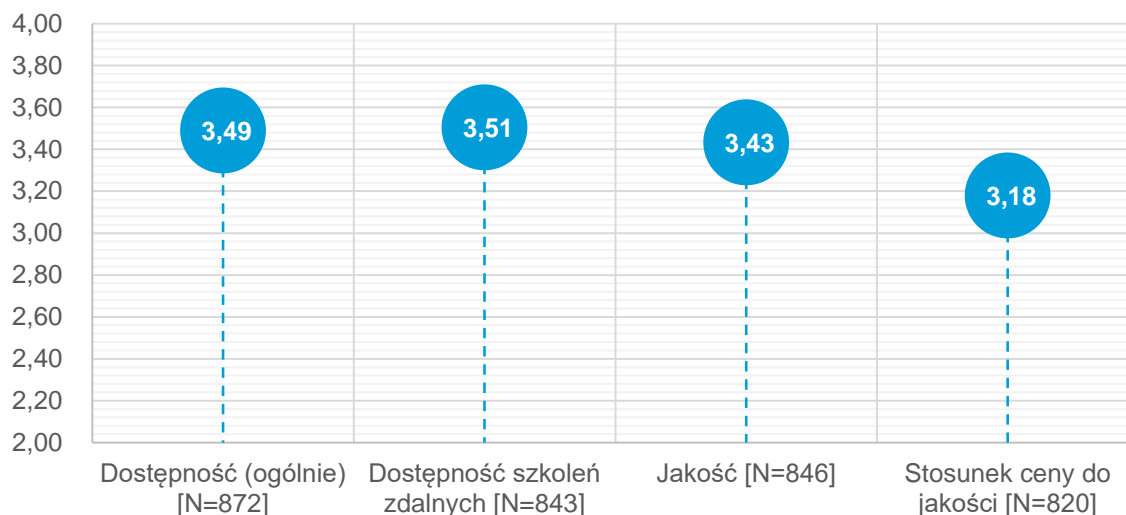
Wykres 23. Źródła informacji odnośnie dostępnych form kształcenia ustawicznego¹⁵



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

W ramach projektu poproszono badanych Wielkopolan o dokonanie oceny dostępnej na rynku oferty szkoleniowej pod względem czterech aspektów. Najwyżej ocenianymi aspektami były dostępność szkoleń zdalnych oraz ogólna dostępność szkoleń. Nieco niższą notę przyznano jakości szkoleń. Z badania wynika, że oferta szkoleniowa wypada najgorzej pod względem stosunku ceny szkoleń do ich jakości – był to najniżej oceniany aspekt.

Wykres 24. Ocena dostępnej na rynku oferty szkoleniowej pod kątem poniższych aspektów¹⁶



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

¹⁵ Osoby poszukujące informacji odnośnie dostępnych form kształcenia ustawicznego N=285.

¹⁶ Osoby, które potrafiły ocenić aspekty oferty szkoleniowej N=różne ze względu na aspekty podane na wykresie.

Uczestnicy badania mieli także określić czynniki, jakimi kierują się lub mogliby kierować się podczas wyboru oferty szkolenia. Czynniki, które w największym stopniu mogłyby wpłynąć na decyzję respondentów to cena (53,9%) oraz jakość (53,0%). Tymi aspektami kierowałyby się ponad połowa badanych Wielkopolan, a przede wszystkim osoby młode. Ponadto cena miałaby nieco większe znaczenie dla kobiet, a jakość – dla mężczyzn. Na możliwość odbycia szkolenia w formie zdalnej zwróciłby uwagę co czwarty respondent (26,0%). W najmniejszym stopniu decyzja badanych warunkowana byłaby opinią rodziny lub znajomych (7,8%).

Wykres 25. Czynniki mające decydujący wpływ na wybór danego szkolenia [Ogółem N=1067]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Oczekiwania wobec pracodawcy w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji

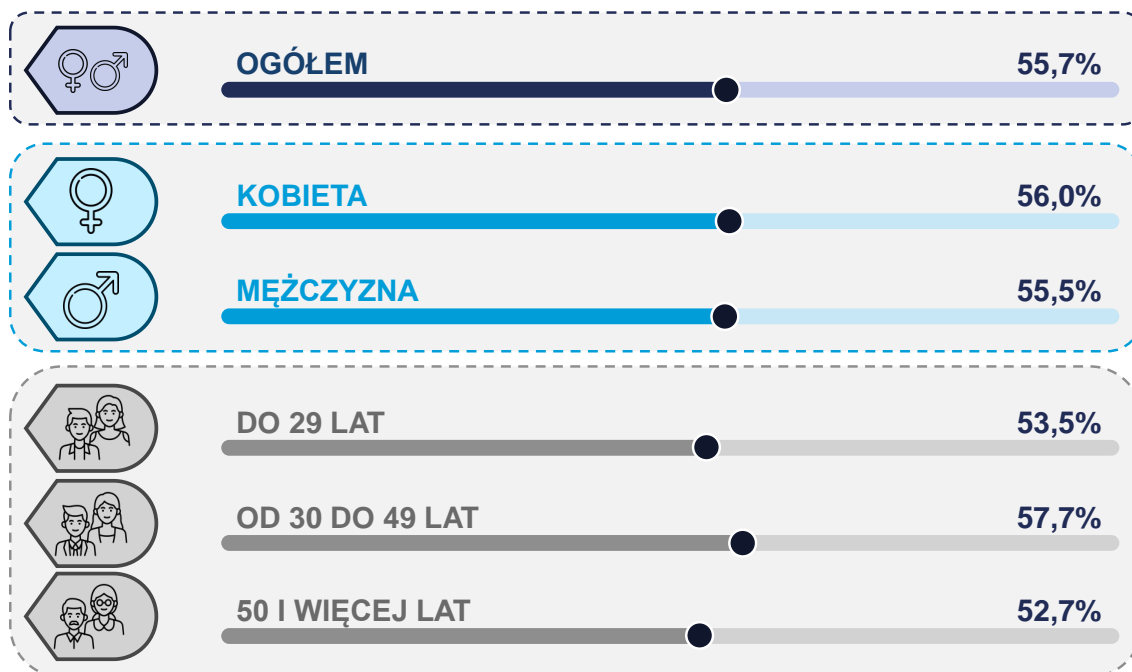
Na współczesnym rynku pracy przewaga konkurencyjna przedsiębiorstw uzależniona jest w znacznej mierze od kompetencji personelu, stąd istotnym aspektem w badaniu dotyczącym kształcenia ustawicznego są oczekiwania pracowników względem pracodawców i ich opinie na temat kształcenia oferowanego w miejscu pracy¹⁷.

Ponad połowa respondentów w swoim obecnym miejscu pracy otrzymała propozycję udziału w szkoleniu (55,7%). Z badania wynika, że płeć i wiek nie wpływają znacząco

¹⁷ Na pytania w tym zakresie odpowiadali wyłącznie pracujący respondenci.

na ten aspekt, wpływ natomiast posiadały obejmowane stanowisko oraz wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Wykres 26. Odsetek respondentów, którzy otrzymali propozycję udziału w szkoleniu w obecnym miejscu pracy z uwzględnieniem płci i wieku¹⁸



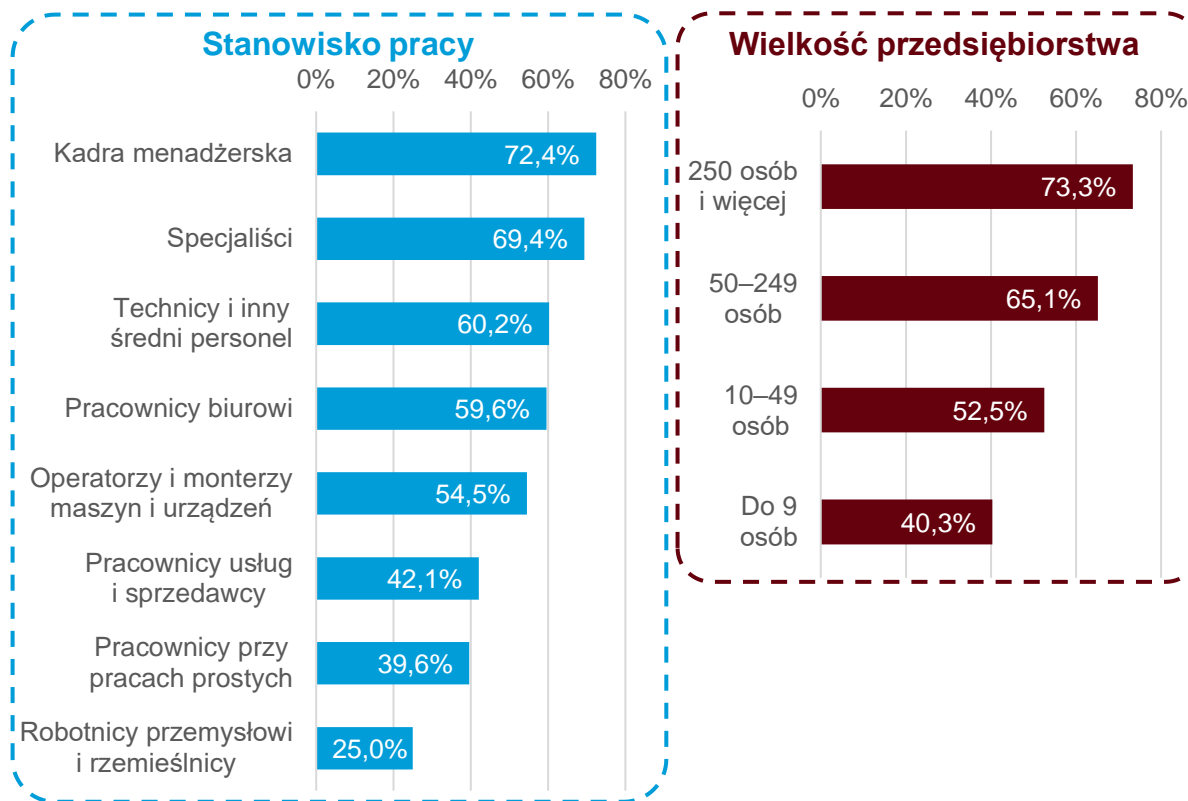
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Propozycję uczestniczenia w szkoleniu najczęściej otrzymywali przedstawiciele kadry menadżerskiej (72,4%) i specjaliści (69,4%), a najrzadziej – pracownicy przy pracach prostych (39,6%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (25,0%). Dostrzega się zatem, że im wyższe stanowisko, tym pracownicy częściej otrzymują propozycję podniesienia swoich kwalifikacji i kompetencji. Jest to też związane z realizowanymi zadaniami i stopniem ich komplikacji na różnych stanowiskach, a także koniecznością ich stałego aktualizowania.

Ponadto propozycje doksztalcenia częściej oferowane są pracownikom dużych firm (73,3%). Odsetek pracowników mikroprzedsiębiorstw, które otrzymały taką propozycję był niższy i wynosił 40,3%. Zaobserwowano więc, że im większa firma, tym częściej pracownicy otrzymują propozycje podniesienia swoich kwalifikacji.

¹⁸ Osoby pracujące N=856; Płeć: Kobiety N=389, Mężczyźni N=467; Wiek: Do 29 lat N=159, od 30 do 49 lat N=494, 50 i więcej lat N=203.

Wykres 27. Udział respondentów, którzy otrzymali propozycję udziału w szkoleniu w obecnym miejscu pracy z uwzględnieniem grup stanowisk i wielkości przedsiębiorstwa¹⁹



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

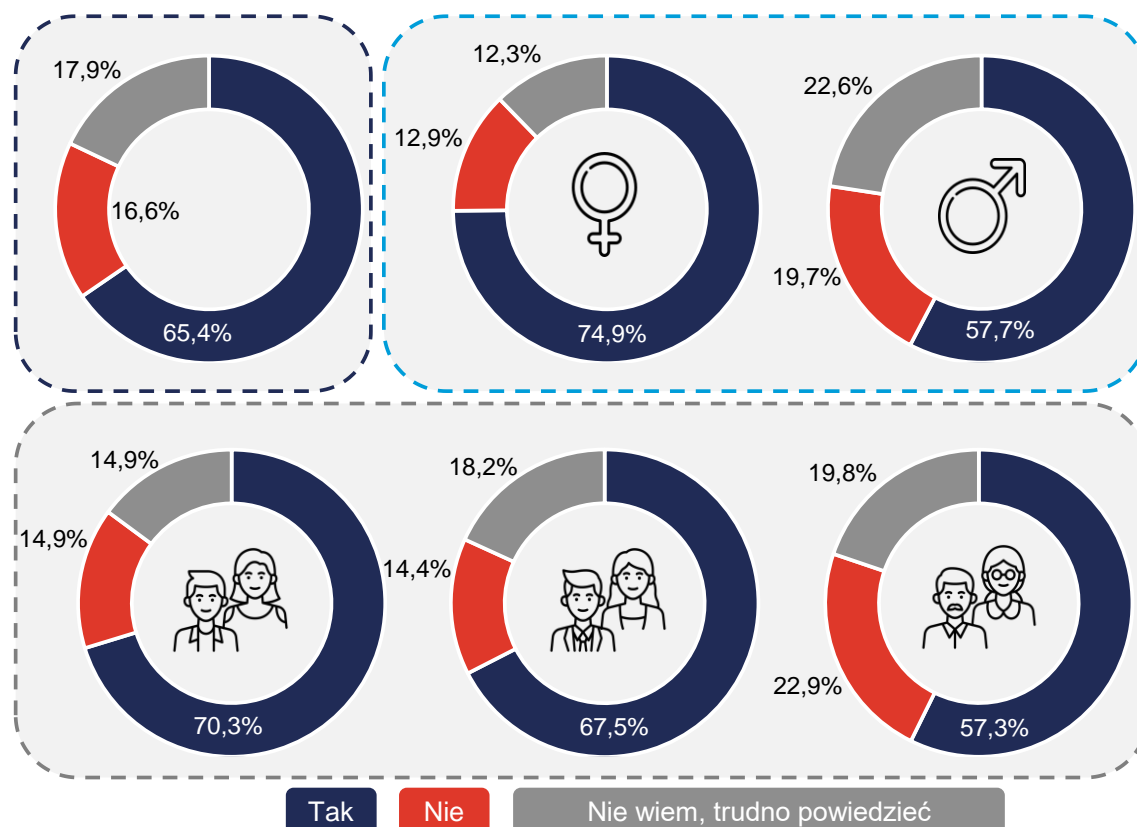
Badani, którzy w swoim obecnym miejscu pracy jeszcze nigdy nie otrzymali propozycji udziału w szkoleniu, w większości chętnie zgodziliby się na doksztalcenie, gdyby tylko zostało im ono zaoferowane (65,4%). Należy podkreślić, że kobiety po otrzymaniu takiej oferty wykazałyby się większą skłonnością do udziału w doksztalceniu niż mężczyźni (odpowiednio: 74,9% i 57,7%).

Także w tym aspekcie badania potwierdza się, że gotowość do udziału w szkoleniach jest przeciwnie proporcjonalna do wieku – maleje wraz z jego wzrostem. Tym samym w najmłodszej grupie respondentów, którym nie zaoferowano udziału w szkoleniu, odsetek pracowników skłonnych do podjęcia samoksztalcenia jest wyraźnie wyższy niż w grupie najstarszej (odpowiednio: 70,3% i 57,3%).

¹⁹ Osoby pracujące N=856; Stanowisko pracy: "Kadra menadżerska N=87, Specjaliści N=186, Technicy i inny średni personel N=83, Pracownicy biurowi N=188, Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń N=55, Pracownicy usług i sprzedawcy N=126, Pracownicy przy pracach prostych N=53, Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy N=40; Wielkość przedsiębiorstwa: Do 9 osób N=176, 10–49 osób N=257; 50–249 osób N=195; 250 osób i więcej N=165, 63 osoby nie potrafiły wskazać w jak dużej firmie pracują i nie poddano tych osób analizie w tym pytaniu.

W dużych i średnich firmach odnotowano nieco większą gotowość do podjęcia szkoleń aniżeli w mikro- i małych przedsiębiorstwach.

Wykres 28. Odsetek respondentów zainteresowanych szkoleniem organizowanym przez obecnego pracodawcę w przypadku otrzymania takiej propozycji²⁰



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

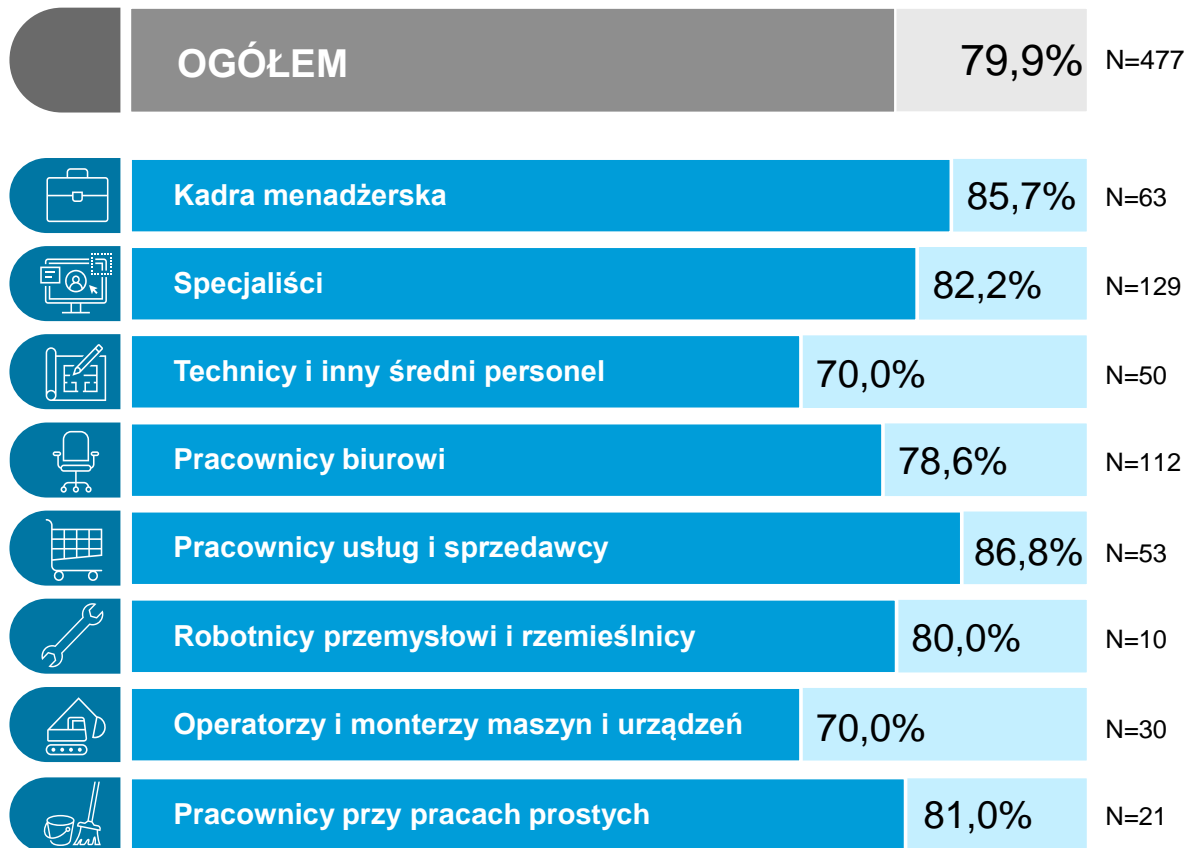
W ostatnich 3 latach w szkoleniach w miejscu pracy wzięło udział 79,9% ankieterowanych pracowników²¹. W tym okresie na szkolenia kierowano przede wszystkim pracowników usług i sprzedawców (86,6%), kadrę menedżerską (85,7%), specjalistów (82,2%) oraz pracowników przy pracach prostych (81,0%).

Pracownicy dużych firm częściej niż pozostali deklarowali, że w ostatnich 3 latach uczestniczyli w szkoleniu w obecnym miejscu pracy (87,6%). Takie wyniki korespondują z wcześniejszymi wnioskami mówiącymi o tym, że pracownicy większych podmiotów częściej otrzymują propozycje podnoszenia swoich kwalifikacji.

²⁰ Osoby pracujące, które nie otrzymały propozycji szkolenia w obecnym miejscu pracy N=379; Płeć: Kobiety N=171, Mężczyźni N=208; Wiek: Do 29 lat N=74, od 30 do 49 lat N=209, 50 i więcej lat N=96.

²¹ W ramach zagadnienia nie uwzględniano szkoleń BHP i ppoż.

Wykres 29. Odsetek respondentów, którzy w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczyli w szkoleniu w obecnym miejscu pracy (wyłączając szkolenia wynikające z obowiązujących przepisów, np. BHP) z uwzględnieniem grup stanowisk²²

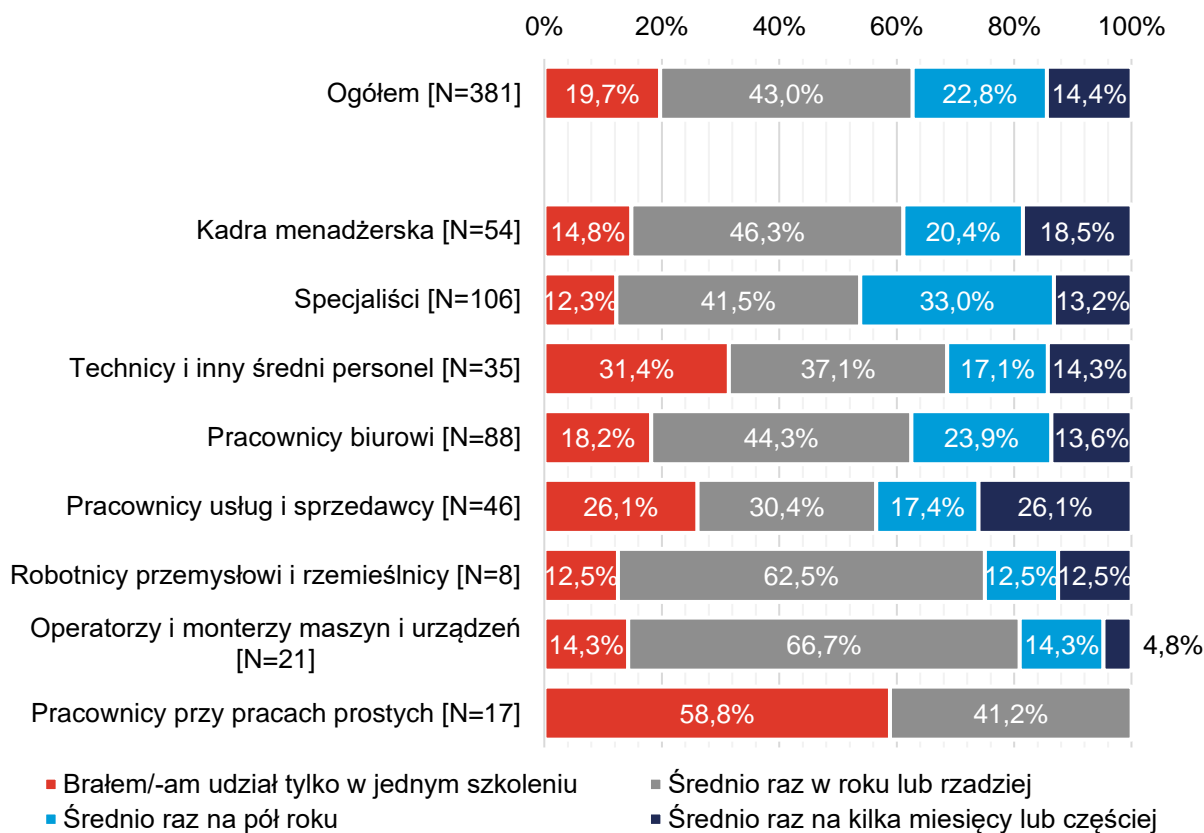


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Pracownicy, którzy w ciągu ostatnich 3 lat zostali skierowani do udziału w szkoleniu, dokonali oceny częstotliwości odbywanych szkoleń. Większość z nich brała udział w więcej niż jednym szkoleniu, przy czym najczęściej było to raz w roku (43,0%) lub raz na pół roku (22,8%). Udział tylko w jednym szkoleniu zadeklarowało 19,7% osób. Działania szkoleniowe najczęściej obejmują pracowników usług i sprzedawców oraz kadry menadżerskiej.

²² Osoby pracujące, które otrzymały propozycje szkolenia w obecnym miejscu pracy N=477; N=różne dla grup stanowisk pracy podanych na wykresie.

Wykres 30. Częstotliwość udziału w szkoleniu/szkoleniach organizowanym/organizowanych przez obecnego pracodawcę z uwzględnieniem grup stanowisk²³



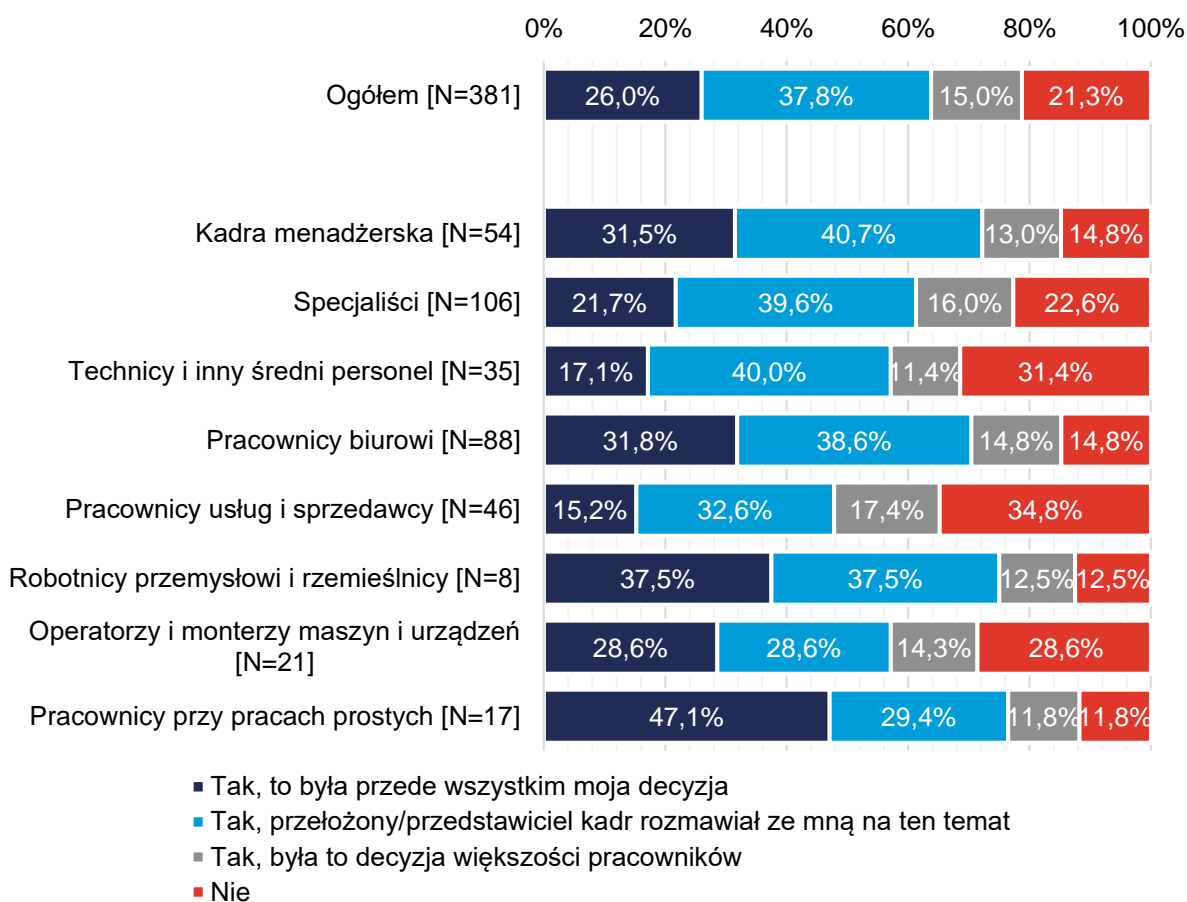
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Trzech na czterech pracowników, którzy w ciągu ostatnich trzech lat w obecnym miejscu pracy uczestniczyli w szkoleniu, miało wpływ na jego wybór (78,7%). Decyzja o wyborze konkretnego szkolenia podejmowana była najczęściej w oparciu o rozmowę pracownika z przełożonym lub przedstawicielem kadr (37,8%), a nieco rzadziej należała wyłącznie do pracownika (26,0%). Co piąty pracownik nie miał wpływu na decyzję o wyborze konkretnego szkolenia (21,3%).

Pracownicy usług i sprzedawcy, mimo iż w ostatnich trzech latach najczęściej kierowani byli na szkolenia, mieli relatywnie najmniej wpływ na decyzję o jego wyborze. Brak wpływu na wybór szkolenia wskazywali także technicy i inny średni personel oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

²³ Osoby, które w ciągu ostatnich 3 lat szkoliły się w miejscu pracy N=381; N=różne dla grup stanowisk pracy podanych na wykresie.

Wykres 31. Ocena wpływu na rodzaj szkolenia, na jakie otrzymano skierowanie z uwzględnieniem grup stanowisk²⁴



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Z badania wynika, że w wielkopolskich przedsiębiorstwach to pracodawcy najczęściej są inicjatorami podnoszenia przez pracowników kwalifikacji i kompetencji – ponad połowa ankietowanych, którzy w ostatnich trzech latach uczestniczyli w szkoleniach, dokształcała się właśnie z inicjatywy pracodawcy (51,4%). Co czwarty pracownik przyznał, że udział w szkoleniu wynikał z jego inicjatywy (25,7%). Nieco rzadziej były to natomiast szkolenia z inicjatywy obu stron (22,8%). Szczegółowa analiza wykazała, że im starsi pracownicy, tym rzadziej udział w szkoleniu wynikał z ich własnej inicjatywy. Potwierdza to wcześniejsze wyniki badania, świadczące o tym, że gotowość do udziału w szkoleniach maleje wraz z upływem lat i starzeniem się pracowników.

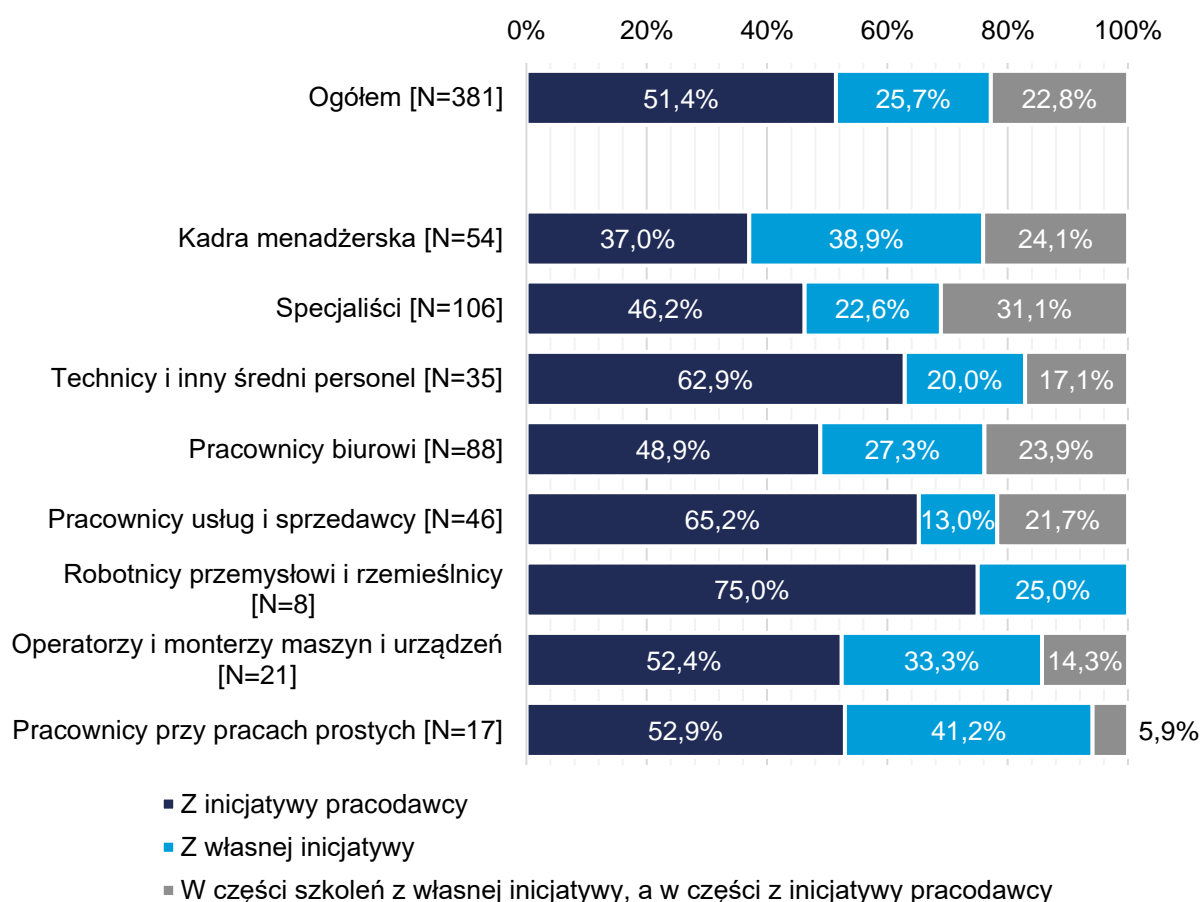
Analizując dane w podziale na obejmowane przez respondentów stanowiska odnotowano, że w szkoleniach z inicjatywy pracodawcy w ostatnich 3 latach

²⁴ Osoby, które w ciągu ostatnich 3 lat szkoliły się w miejscu pracy N=381; N=różne dla grup stanowisk pracy podanych na wykresie.

uczestniczyli najczęściej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług i sprzedawcy oraz technicy i inny średni personel.

Analiza z uwzględnieniem wielkości firmy wykazała, że pracownicy małych firm najczęściej wykazywali się inicjatywą w zakresie udziału w szkoleniu (26,6%). Natomiast szkolenia z inicjatywy pracodawcy najczęściej odbywali pracownicy średnich firm (53,4%).

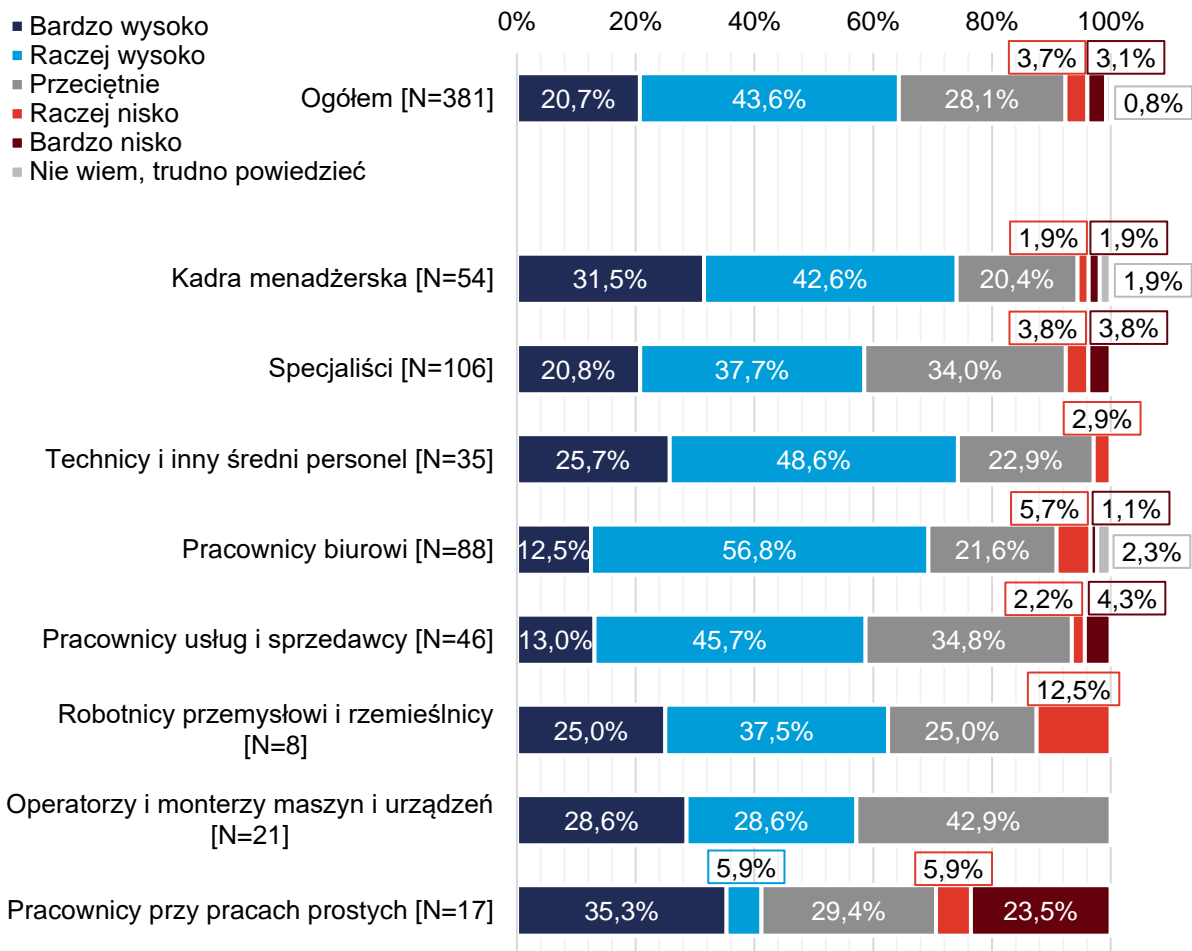
Wykres 32. Deklaracje respondentów odnośnie inicjowania szkoleń z uwzględnieniem grup stanowisk²⁵



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Zdecydowana większość respondentów pozytywnie oceniała poziom przydatności odbytych szkoleń dla wykonywanych obowiązków zawodowych. Wysoką ocenę - wskazało 64,3% respondentów. Poziom przydatności odbytych szkoleń pod kątem zadań na danych stanowiskach najwyżej oceniali operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz technicy i inny średni personel. Oceny niskie były najwyższe wśród pracowników przy pracach prostych.

²⁵ Osoby, które w ciągu ostatnich 3 lat szkoliły się w miejscu pracy N=381; N=różne dla grup stanowisk pracy podanych na wykresie.

Wykres 33. Ocena poziomu przydatności odbytych szkoleń dla wykonywanych obowiązków zawodowych z uwzględnieniem grup stanowisk²⁶

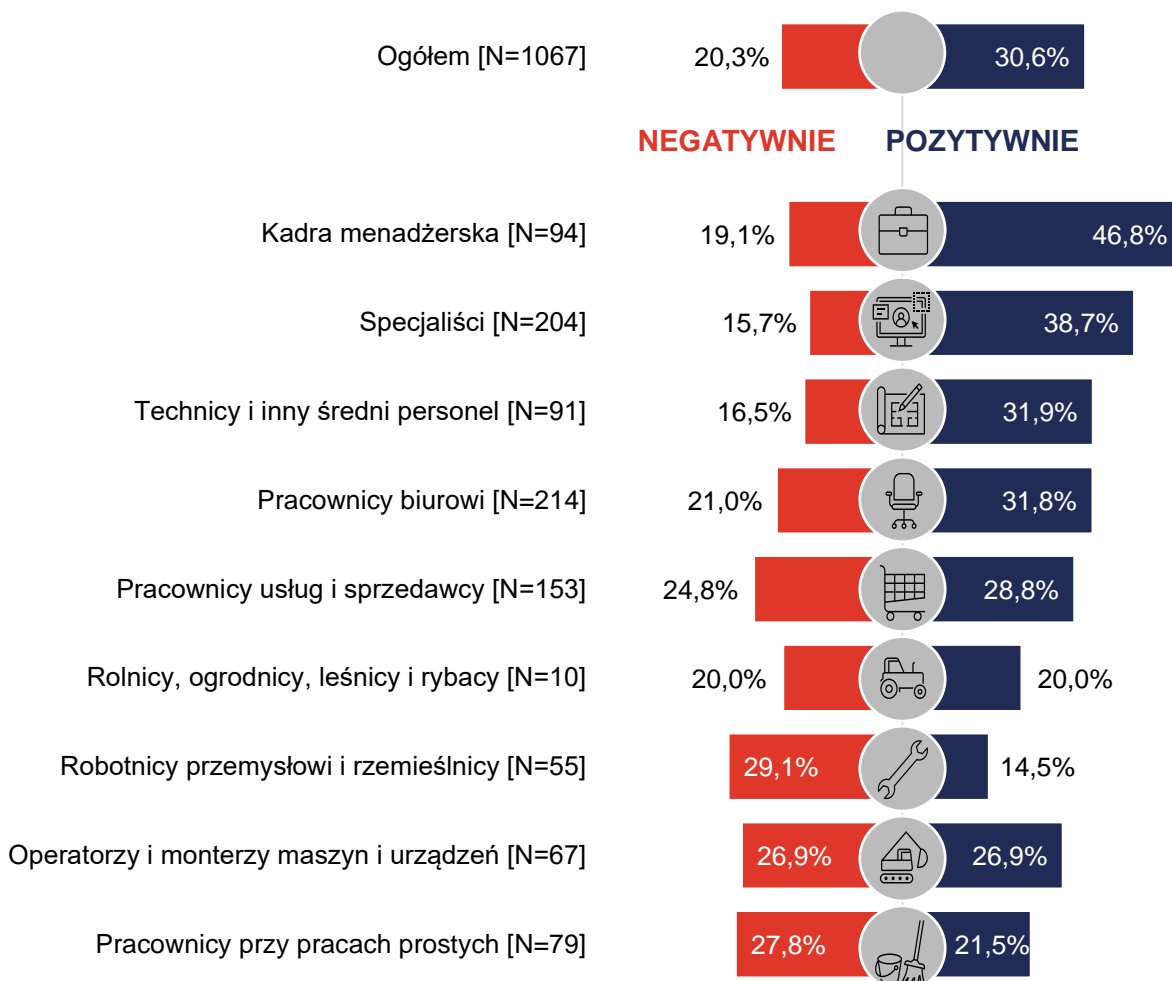
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Co trzeci pracownik pozytywnie ocenia zaangażowanie obecnego pracodawcy w podnoszenie kwalifikacji i kompetencji personelu. Największe zadowolenie wyrazili przedstawiciele kadry menadżerskiej i specjaliści, a najmniejsze cechowało robotników przemysłowych i rzemieślników.

Warto dodać, że zaangażowanie pracodawcy w podnoszenie kwalifikacji i kompetencji personelu najczęściej pozytywnie oceniali pracownicy średnich firm (44,6%).

²⁶ Osoby, które w ciągu ostatnich 3 lat szkoliły się w miejscu pracy N=381; N=różne dla grup stanowisk pracy podanych na wykresie.

Wykres 34. Ocena zaangażowania obecnego pracodawcy w podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników z uwzględnieniem grup stanowisk²⁷



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

²⁷ Ogółem N=1067; N=różne dla grup stanowisk pracy podane na wykresie.

Kształcenie osób dorosłych z perspektywy pracodawcy

Znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji miękkich personelu dla funkcjonowania podmiotu

Z przeprowadzonych wywiadów grupowych w sześciu Inteligentnych Specjalizacjach województwa wielkopolskiego wynika, że doksztalcanie personelu ma ogromne znaczenie dla funkcjonowania przedsiębiorstw bez względu na ich branżę czy specjalizację. Wszyscy respondenci byli zgodni, że jest to aspekt kluczowy dla funkcjonowania i konkurencyjności firm. Wynika to w głównej mierze z postępu technologicznego, który warunkuje konieczność aktualizacji wiedzy dla dalszego pełnienia zadań zawodowych. Dynamiczny rozwój technologii następuje w każdej z branż, sprawiając, że pracownicy na różnych stanowiskach muszą stale podnosić swoje kwalifikacje i kompetencje, aby nadążać za zmianami i nowinkami technicznymi (np. nowe oprogramowanie bądź bardziej zautomatyzowane maszyny). Co więcej, rozwój ten będzie nadal postępował, zatem znaczenie doksztalcania personelu także będzie rosło, ponieważ pozyskiwanie nowej wiedzy będzie niezbędne, aby móc kontynuować pracę i nadal pełnić funkcje zawodowe.

“Przede wszystkim nowe technologie są wprowadzane cały czas, systematycznie i musimy mieć wiedzę na ich temat.

Źródło: ICT

Wśród innych czynników świadczących o kluczowym znaczeniu doksztalcania pracowników wskazywano również, że brak możliwości rozwoju może być przyczyną wypalenia zawodowego wśród pracowników. Dlatego też tak istotne jest dbanie o rozwój pracowników i zapewnianie im możliwości kształcenia ustawicznego oraz doskonalenia swoich umiejętności. Jest to tym samym sposób na zatrzymanie pracowników, gdyż bez możliwości rozwoju mogą szukać innego pracodawcy, który takie możliwości im zapewni.

“Jeśli pracownik nie ma możliwości rozwoju w firmie i stoi długi czas w jednym miejscu, to dostaje coś takiego, co nazywa się wypalenie zawodowe. (...) Poza tym trzeba nadążyć za zmianą pewnych technologii, pewnych rozwiązań, pewnych technicznych nawet nowinek, które trzeba jakoś w firmie wdrożyć.

Źródło: Meble i wyposażenie wnętrz

Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji może być także sposobem na usprawnienie pracy – poprzez przeszkolenie personelu w zakresie narzędzi, które mogą wspomagać ich w wykonywaniu obowiązków, a których dotychczas nie używali (w jednej z branż podano przykład przeszkolenia pracowników operacyjnych

z zakresu Excela, który usprawnił ich pracę, mimo iż samo oprogramowanie nie jest wykorzystywane w pełni (w pełnieniu obowiązków). Takie działanie przełoży się m.in. na większą efektywność pracy w zakładach.

Podczas wywiadów zwracano uwagę, że podnoszenie kwalifikacji personelu może wiązać się z pewnymi problemami. Głównym problemem są kwestie finansowe, na które wskazywali przedstawiciele wszystkich branż. Badani przedsiębiorcy wielokrotnie podkreślali, że szkolenia są drogie, co jest szczególnym utrudnieniem w przypadku małych firm, dla których przeszkolenie kilku pracowników stanowi poważne obciążenie finansowe. Podkreślano, że konieczne są dofinansowania, aczkolwiek często samo pozyskanie środków zewnętrznych również jest barierą. Przedsiębiorcy deklarowali, że aplikowanie o dofinansowanie jest bardzo trudne i obarczone dużą biurokracją. W związku z tym przedsiębiorcy nie zawsze są w stanie uzyskać dofinansowanie.

“Niestety te szkolenia nie są tanie i ostatnie szkolenie na CNC kosztowało prawie 5 tys. zł.

Źródło: Meble i wyposażenie wnętrz

“Mi się wydaje, że w małych firmach największym problemem są te koszty. (...) Dla mnie osobiście, jak zauważyłam, to największym problemem jest brak środków na to.

Źródło: Meble i wyposażenie wnętrz

Innym problemem jest brak możliwości zapewnienia zastępstwa za pracowników, którzy mieliby uczestniczyć w szkoleniu – co jest niezbędne z uwagi na konieczność zachowania ciągłości pracy (zwłaszcza w podmiotach z linią produkcyjną). Nie można wysłać pracownika na szkolenie, jeśli nie będzie możliwe zapewnienie zastępstwa na czas jego nieobecności.

“Czasami nie jesteśmy w stanie zorganizować tego zastępstwa, dlatego nie możemy zrobić tego szkolenia.

Źródło: Produkcja biosurowców i żywności

Tylko nieliczni pracodawcy wskazywali na to, jakoby problem miał leżeć po stronie pracowników. Podczas jednego z wywiadów grupowych wskazano na bariery mentalne. Zdaniem badanych, pracownicy mogą mieć obawy dotyczące szkoleń i egzaminów. Podkreślono, że osoby dorosłe nie mają wyrobionego nawyku uczenia się, co może powodować obawy o to, czy będą jeszcze w stanie nauczyć się na tyle, by zdać egzaminy i uzyskać certyfikaty. To w rezultacie może wywołać niechęć do udziału w szkoleniu i tym samym stanowić problem w procesie doksztalcania personelu.

“Dorośle osoby nie potrafią się uczyć i to też jest jakaś bariera, bo nie są tego nauczone nie mają takiego nawyku uczenia się (...). Jest to pewna bariera związana z obawą, z tym procesem – ja bym może nawet chciała, ale ja się boję: czy ja się tego nauczę, czy ja jestem w stanie, czy ja zdam ten egzamin, czy ja do nie w ogóle podejść?

Źródło: Produkcja biosurowców i żywności

Ocena przygotowania zawodowego pracowników oraz kandydatów do pracy

Deklaracje pracodawców świadczą o tym, że problem z ograniczoną dostępnością pracowników spełniających wymagania jest powszechny, a tym samym dotyczy wszystkich branż objętych badaniem. Problem ten podnoszony był przez wszystkie grupy respondentów, przy czym konkretne braki w przygotowaniu pracowników i kandydatów są zróżnicowane w zależności od branż, specjalności czy też grup zawodowych.

Głównym problemem jest brak dostępności na rynku pracowników posiadających doświadczenie zawodowe. Niejednokrotnie więc zdarza się, że nowoprzyjęci pracownicy muszą dopiero je nabywać i to już w miejscu pracy. Mimo iż większość kandydatów do pracy posiada odpowiednie wykształcenie, często brakuje im stażu zawodowego, nabytej praktyki. Należy mieć na uwadze, że w niektórych przypadkach wynika to ze specyfiki danego przedsiębiorstwa bądź wykorzystywania autorskich technologii, których nie sposób spotkać w innym przedsiębiorstwie.

W wywiadach poruszano także kwestię braku chęci do pracy. Zdaniem pracodawców, młode pokolenie wkraczające obecnie na rynek pracy to w większości osoby roszczeniowe, które chciałyby każdego dnia wykonać wymagany minimalny zakres obowiązków bez większego zaangażowania czy inicjatywy – nie wykazują bowiem chęci do pracy. Według respondentów, najmłodszy uczestnicy rynku pracy mają wygórowane oczekiwania finansowe, które to są nieadekwatne względem ich niewielkiego doświadczenia i umiejętności.

“To jest najbardziej widoczne wśród tych młodszych pracowników. (...) Oni tylko przychodzą po to, żeby przyjść na 8 godzin, zrobić swoje i tak naprawdę u tych pracowników zaangażowania nie ma żadnego.

Źródło: Meble i wyposażenie wnętrz

Kolejnym problemem, który przekłada się na ograniczoną dostępność pracowników spełniających wymagania, jest brak osób chętnych do kształcenia w poszczególnych zawodach. Część respondentów podkreślała, że w szkołach zawodowych oddziały nie zawsze zostają uruchomione z uwagi na zbyt małą liczbę kandydatów.

W rezultacie na lokalnym rynku pracy może występować deficyt osób posiadających konkretny zawód (fachowców).

Działania mające na celu dostosowanie kwalifikacji i kompetencji nowo przyjmowanych pracowników

Zgodnie z powyższymi ustaleniami, badanie wykazało, iż nowo przyjmowani pracownicy nie zawsze są przygotowani do realizacji zadań i po zatrudnieniu należy ich przygotować, by mogli samodzielnie pełnić swoje zadania. Obowiązek ten spada na pracodawców. Według deklaracji pracodawców, nowozatrudnieni każdorazowo są objęci działaniami wdrażającymi ich w nowe obowiązki. Proces adaptacji jest jednak podobny w badanych firmach, bez względu na ich branżę i specjalizację. Wyniki wywiadów wskazują, iż wielu przedsiębiorców praktykuje objęcie nowozatrudnionej osoby opieką mentora, czyli bardziej doświadczonego pracownika, który pełni nadzór i udziela wsparcia w początkowym okresie zatrudnienia (od miesiąca do trzech od momentu zatrudnienia). Z rozmów z pracodawcami wynika, że jest to bardzo powszechna i skuteczna praktyka – nowy pracownik jest wdrażany i stopniowo przejmuje coraz większą odpowiedzialność, aż do momentu, gdy będzie mógł wykonywać swoje obowiązki bez nadzoru innej osoby.

“Ta osoba nie jest od razu rzucona na głęboką wodę, musi przejść przez wszystkie etapy pod nadzorem. Żeby można było stwierdzić, że faktycznie potrafi sobie z tą pracą poradzić.

Źródło: Przetwórstwo przemysłowe

“Krótko mówiąc jedziemy na robotę, pokazujemy raz jeden, drugi i trzeci, a za czwartym razem zaczynamy wymagać.

Źródło: ICT

Postawy pracowników względem rozwoju zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Tylko część uczestniczących w wywiadach przedstawicieli pracodawców wysyłała swoich pracowników na szkolenia w okresie ostatniego roku, przy czym często było to uwarunkowane koniecznością odnowienia uprawnień pracowników. Wynika to przede wszystkim z faktu, że w większości tych firm szkolenia organizowane są doraźnie, gdy występuje taka potrzeba (np. zakup nowej maszyny, wdrożenie nowego oprogramowania, zmiana przepisów lub wymogów).

Respondenci badania jakościowego byli zgodni co do najbardziej efektywnych form doszkalania pracowników. Bez względu na branżę wyrażano przekonanie, że najlepsze rezultaty przynoszą szkolenia, które zawierają elementy praktyczne –

najefektywniejszą formą doksztalcenia jest szkolenie, które pozwala kursantom na wykorzystanie pozyskiwanej wiedzy w praktyce już w trakcie jego trwania. Szkolenia powinny zatem mieć formę luźniejszą, która nie bazuje wyłącznie na teorii, ale także zawiera ćwiczenia praktyczne oraz różnego rodzaju formy aktywizacji uczestników. W opinii pracodawców jest to najlepsza forma przyswajania wiedzy – gdy teoria idzie w parze z praktyką. Jest to jednak wyzwanie dla jednostek szkoleniowych, które muszą dysponować zarówno odpowiednimi trenerami, jak i – w przypadku części szkoleń - zapleczem maszynowym.

“Zawsze praktyki, nie wyznaję teorii nauki z książki, bo to nic nie daje, przynajmniej w mojej opinii.

Źródło: ICT

Stosunek pracowników względem rozwoju zawodowego i udziału w szkoleniach z perspektywy pracodawców należy określić jako przychylny. Wyniki badania jakościowego wskazują na fakt, iż pracownicy w większości chętnie biorą udział w szkoleniach. Na podstawie deklaracji pracodawców możliwe było wykazanie pewnych zależności w tym zakresie:

- Główną cechą różnicującą postawy pracowników względem rozwoju zawodowego jest wiek. Wielokrotnie podkreślano, że młodszy pracownicy są o wiele bardziej skłonni do udziału w doksztalceniu aniżeli starsi pracownicy. Pojawiały się opinie, jakoby starsi pracownicy uznawali doksztalcenie za niepotrzebne w swoim wieku.

“Ja też zauważyłam, że coraz więcej ludzi chętnie się szkoli, nawet sami wychodzą z inicjatywą, że pojawiło się takie szkolenie i chętnie by wzięli w nim udział. A jeśli chodzi o wiek, to wydaje mi się, że ci młodszy, bo starsi to zawsze twierdzą, że teraz to już im jest niepotrzebne.

Źródło: Nowoczesne technologie medyczne

- Kolejną cechą różnicującą postawy są kwalifikacje. Według respondentów, im wyższe kwalifikacje, tym większe chęci do ich doskonalenia i większa świadomość znaczenia rozwoju zawodowego. Pracownicy na stanowiskach wyższego szczebla dostrzegają szansę, by lepiej zaprezentować się nowemu pracodawcy w sytuacji zmiany pracy. Z kolei w przypadku pracowników o niższych kwalifikacjach zwracano uwagę na mniejsze ambicje do rozwoju zawodowego i podnoszenia swoich kwalifikacji.

“Te stanowiska wyższego szczebla. Zawsze oni byli chętni, bo to dawało im na przyszłość możliwość zaprezentowania się innemu pracodawcy.

Źródło: Produkcja biosurowców i żywności

- Czynnikiem, który może warunkować postawy pracowników w kwestii rozwoju zawodowego, jest także motywacja. Pojawiła się opinia, że zaangażowanie pracowników w zakresie doskonalenia kompetencji byłoby większe, gdyby wiązało się to np. z otrzymaniem podwyżki. Pracownik nie wykaże zaangażowania, jeśli ma uczestniczyć w szkoleniu, podnieść swoje kwalifikacje i zwiększyć zakres obowiązków bez odpowiedniego bodźca motywującego do podjęcia takich działań rozwojowych, tj. bez zmiany poziomu wynagrodzenia.

“Większe byłoby zaangażowanie, gdyby to było związane z rekompensatą finansową, z podwyżką. To by się chciało, a jeżeli tego w perspektywie nie ma, no to mu [pracownikowi] się nie chce.

Źródło: Meble i wyposażenie wnętrza

W badanych podmiotach kształcenie ustawiczne podejmowane jest zarówno z inicjatywy pracowników, jak i pracodawcy – jest to zatem kwestia zróżnicowana. Dostrzeżono, iż mimo dużych chęci i przychylnego nastawienia do udziału w doksztalcaniu, pracownicy nie zawsze wychodzą z inicjatywą w tym zakresie.

Ocena zapotrzebowania na usługi szkoleniowe i realizacja polityki szkoleniowej

Z deklaracji pracodawców wynika, że to właśnie rozwój branży w największym stopniu generuje nowe wymagania względem kwalifikacji i umiejętności pracowników. Pojawiają się nowe technologie, które wymagają od personelu uzyskania nowej wiedzy, a czasami również certyfikacji. Wzrost ten nie jest jednak na tyle duży, ażeby przedsiębiorstwa musiały opracowywać politykę szkoleniową, gdyż – jak wskazywano podczas rozmów – szkolenia najczęściej organizowane są nie według określonego planu, lecz doraźnie, tj. w momencie pojawienia się realnej potrzeby, by pracownicy odbyli szkolenie.

“Jest potrzeba to robimy szkolenie, nie ma potrzeby to nie robimy szkolenia. (...) Nie ma takiej potrzeby, żeby aż planować i tak dalej.

Źródło: Meble i wyposażenie wnętrza

Innym czynnikiem przekładającym się na wzrost zapotrzebowania na usługi szkoleniowe jest zmiana prawa. Kiedy wdrażane są nowe przepisy prawne, często niezbędne jest przeszkolenie personelu w ich zakresie. Czasami zmieniające się wymogi prawne dotyczą okresu ważności uprawnień i konieczności ich odnawiania (np. utrata ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych w przypadku uprawnień UDT).

Badanie wykazało, iż analiza potrzeb szkoleniowych nie jest prowadzona we wszystkich przedsiębiorstwach, co może świadczyć o tym, że nie ma ona

kluczowego znaczenia dla przedsiębiorców, zaś firmy mogą prawidłowo funkcjonować bez jej przeprowadzania. Tylko nieliczni pracodawcy deklarowali, że w ostatnim kwartale roku opracowują plan szkoleń (na podstawie diagnozy potrzeb szkoleniowych), uwzględniając w budżecie koszt poszczególnych form kształcenia na kolejny rok działalności.

“U nas to jest tak w sposób taki systemowy, my mamy co roku plany szkoleń, które już tworzymy na koniec roku na przyszły rok. (...) Ten duży budżet szkoleniowy planujemy w 4 kwartale na kolejny rok.

Źródło: Produkcja biosurowców i żywności

Kryteria doboru podmiotów zewnętrznych świadczących szkolenia oraz źródła pozyskiwania informacji na temat usług szkoleniowych

Z badania wynika, że większość pracodawców korzysta z usług podmiotów zewnętrznych świadczących usługi szkoleniowe, przy czym najczęściej korzystają z usług różnych firm, dobieranych w zależności od aktualnych potrzeb. Rzadko kiedy współpraca odbywa się na zasadzie długoterminowej z jednym podmiotem – jeden z badanych pracodawców przyznał, że rokrocznie wykupują abonament w firmie szkoleniowej, którego środki aż do wyczerpania wykorzystywane są w ramach danego roku na szkolenia znajdujące się wówczas w ofercie tej firmy.

Głównym kryterium wyboru podmiotów świadczących usługi szkoleniowe jest renoma jaką posiadają w środowisku. Pracodawcy często deklarowali, że weryfikują jakość świadczonych usług szkoleniowych poprzez opinie innych. Jest to istotne, gdyż pracownicy mają pozyskać nową wiedzę i następnie wykorzystywać ją w praktyce. Szkolenia muszą więc być wysokiej jakości, aby kursanci wynieśli z nich jak najwięcej.

“Jeśli to już coś nowego, czego nie wykonuje, no to ja wtedy szukam takiej firmy, żeby czegoś go nauczyła, bo po to są płacone pieniądze, żeby coś umiał. (...) Tak jak teraz zrobiliśmy na to CNC, no to już znalazłem taką, żeby coś go nauczyła, czyli lepszą i nie patrzę na cenę.

Źródło: Meble i wyposażenie wnętrz

Kolejnym czynnikiem jest zakres szkoleń. Przed podjęciem decyzji o nawiązaniu współpracy z daną firmą, pracodawcy zapoznają się z programem szkoleń. Takie działanie ma na celu weryfikację zgodności działań szkoleniowych z potrzebami przedsiębiorstwa. Jeden z pracodawców przyznał, że podczas kontaktu z firmami szkoleniowymi zwraca także uwagę na przebieg rozmów, tj. czy firma szkoleniowa zadaje pytania i stara się możliwie dopasować program do potrzeb pracodawcy.

“ Myślę, że ważny dla nas jest program i jakie zagadnienia są w szkoleniu, bo to jest najistotniejsze w czym pracownik chciałby się jeszcze doszkolić. Owszem sprawdzamy firmy, jeżeli wchodzimy z jakąś nową firmą w szkolenia.

Źródło: Nowoczesne technologie medyczne

Z deklaracji pracodawców wynika, że cena rzadko stanowi kryterium wyboru podmiotu świadczącego usługi szkoleniowe. Ten czynnik ma znaczenie przede wszystkim w przypadku szkoleń wyjazdowych – wówczas poza ceną szkolenia pracodawca musi jeszcze pokryć koszty związane z organizacją wyjazdu (transport, nocleg). Pracodawcy podkreślali, że cena idzie w parze z jakością – zatem korzystając z tańszych szkoleń, kształcenie mogłoby nie przynieść oczekiwanych efektów. Chcąc zapewnić najwyższą jakość kształcenia, muszą liczyć się z wysokimi kosztami usług szkoleniowych, co potwierdza ich deklaracje o tym, iż ceny szkoleń stanowią barierę w procesie podnoszenia kwalifikacji personelu.

Obawy o niską jakość usług szkoleniowych znajdują uzasadnienie w poprzednich doświadczeniach pracodawców z firmami świadczącymi takowe usługi. Należy dodać, że doświadczenia respondentów w tym zakresie były zarówno pozytywne, jak i negatywne. Część pracodawców korzystała więc z usług, których jakość zdecydowanie nie spełniła ich oczekiwań. Odwołując się do swoich wcześniejszych doświadczeń zwracano uwagę na sytuacje, podczas których pracownicy w trakcie szkolenia pozyskali tylko wiedzę teoretyczną, a następnie musieli samodzielnie przełożyć ją na praktykę już w zakładzie pracy, ucząc się na własnych błędach. To natomiast niejednokrotnie generowało dodatkowe koszty (np. zniszczone drewno podczas praktycznej nauki obsługi maszyny już po szkoleniu). Wśród innych, negatywnych doświadczeń respondentów z firmami szkoleniowymi znalazły się także szkolenia na poziomie niedopasowanym do uczestników czy też brak kontaktu ze szkoleniowcami po realizacji szkoleń.

Wypowiedzi respondentów wskazują, że firmy szkoleniowe powinny weryfikować swoją skuteczność – wracać do pracodawców i pytać o rezultaty szkoleń. Ponadto osoby wyznaczone do kontaktu z klientem powinny być zawsze przygotowane, by udzielić merytorycznych odpowiedzi na pytania dotyczące szkoleń i ich zakresu. Zdarzały się bowiem sytuacje, że pracodawcy nie mogli pozyskać dokładnych informacji o szkoleniach, którymi byli zainteresowani.

Należy nadmienić, że wiedzę o możliwościach kształcenia pracodawcy przeważnie uzyskują bezpośrednio od firm szkoleniowych. Informacja o ofercie szkoleniowej przekazywana jest zazwyczaj telefonicznie bądź pocztą elektroniczną. Przedsiębiorcy, którzy sami szukają informacji o możliwościach kształcenia,

korzystają w tym celu z mediów społecznościowych bądź też zasięgają opinii u innych pracodawców.

Istotnym źródłem informacji są także dostawcy sprzętu oraz oprogramowania, którzy oferują szkolenia z zakresu swojego asortymentu. Pracodawcy dokonując zakupu maszyny bądź programu, niejednokrotnie mogą od razu skorzystać ze szkolenia realizowanego przez dostawcę.

Ocena rynku szkoleniowego w regionie

Z badań jakościowych wynika, że wielkopolski rynek szkoleniowy jest zróżnicowany w zakresie ogólnych i wystandardyzowanych szkoleń, obejmujących bazowe tematy. Niektórzy spośród badanych przedsiębiorców znajdują zatem na wielkopolskim rynku oferty kształcenia adekwatne do swoich potrzeb. Jednocześnie część pracodawców podkreśliła, iż na rynku brakuje bardziej specjalistycznych, skonkretyzowanych szkoleń. Zwrócono też uwagę, że ograniczona dostępność może dotyczyć usług skierowanych do obcokrajowców. W tym zakresie problematyczne są także egzaminy wyłącznie w języku polskim. Jeśli zatem pracodawca zatrudnia cudzoziemców, podnoszenie kwalifikacji w ich przypadku może stanowić trudność.

Znajomość i ocena wsparcia publicznego w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników

Wiedza pracodawców o możliwościach uzyskania wsparcia na rzecz ustawicznego kształcenia personelu jest bardzo ograniczona. Podczas wywiadów okazało się, że relatywnie najbardziej rozpoznawalny jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy, jednak i o tym wsparciu nie wszyscy słyszeli. Zdarzyło się ponadto, że KFS mylony był ze środkami unijnymi. Dostrzega się więc konieczność podjęcia działań, które zwiększą poziom wiedzy pracodawców o możliwościach uzyskania wsparcia.

“Wydawało mi się, że KFS jest związany ze środkami unijnymi.

Źródło: ICT

Uczestnicy wywiadów deklarowali, że wiedzę o możliwości pozyskania wsparcia pozyskiwali z urzędu pracy (również nieoficjalnie – od znajomej osoby, która tam pracuje i przekazała tę informację) oraz z mediów społecznościowych.

Badanie wykazało, że doświadczenie pracodawców w ubieganiu się o środki również jest niewielkie – podobnie jak ich wiedza w tym zakresie. Niewielu respondentów aplikowało w przeszłości o wsparcie, co koresponduje z ich wcześniejszymi wypowiedziami.

Z wywiadów wynika, że chcąc uzyskać wsparcie publiczne, pracodawcy często muszą korzystać z usług agencji specjalizującej się w aplikowaniu o środki

zewnątrzne. Proces ubiegania się o dofinansowanie jest więc dla nich trudny i potrzebują wsparcia, by uzyskać środki na szkolenia.

Propozycje działań na rzecz jakości kształcenia ustawicznego w regionie

Wsparcie jakiego pracodawcy oczekują od instytucji publicznych, wynika z ich niewielkiej wiedzy z zakresu możliwości uzyskania wsparcia na rzecz kształcenia pracowników. Pracodawcy zgłaszali więc potrzeby informacyjne, a wśród ich propozycji znalazły się działania mające na celu zwiększenie dostępności informacji o możliwościach pozyskania środków zewnętrznych w celu doskonalenia kwalifikacji i kompetencji pracowników.

Propozycje działań wskazywane przez respondentów obejmowały m.in. intensyfikację promocji możliwości uzyskania wsparcia na rzecz kształcenia ustawicznego personelu, wykorzystanie nowych kanałów promocji (np. utworzenie newslettera), zgromadzenie informacji o możliwościach uzyskania wsparcia w jednym miejscu czy też udzielenie wsparcia w zakresie aplikowania o dofinansowanie.

Uszczegółowione propozycje pracodawców zostały uwzględnione w kolejnym rozdziale niniejszego opracowania w formie tabeli rekomendacji wraz z odniesieniem do konkretnych wniosków opracowanych na podstawie zrealizowanych badań.

Analiza ze względu na IS

Kwestie poruszane przez pracodawców niejednokrotnie były zróżnicowane z uwagi na specyfikę ich branż. Powyższe opisy prezentują kwestie, w których przedsiębiorcy byli zgodni i które dotyczą ich bez względu na branże. W tej części rozdziału zaprezentowano szczegółowe informacje, które różniły się w zależności od specjalizacji badanych przedsiębiorstw.

**MEBLE I WYPOSAŻENIE WNĘTRZ****Dostępność pracowników i ocena ich przygotowania zawodowego****Kluczowe zawody:**

- stolarze,
- projektanci wnętrz (graficy),
- magazynierzy,
- operatorzy wózków widłowych.



STOLARZE: Do pracy zgłaszają się osoby bez wykształcenia i doświadczenia, problem wynika z tego, że nie ma chętnych do nauki w zawodzie stolarza.

Trudności w rekrutacji:

- uprawnienia na wózek widłowy nie są już dożywotnie,
- młodzi pracownicy są mało zaangażowani i brakuje im chęci do pracy,
- gdy pracodawcy ubiegali się o dofinansowanie możliwe było tylko otrzymanie środków na zatrudnienie cudzoziemca.

**PROJEKTANCI WNĘTRZ:**

brakuje im wyobraźni, wizji. Mają wstępne techniczne przygotowanie, ale nie zawsze są kreatywni. Wymagają douczenia z zakresu zaawansowanych programów do projektowania.

**Postawy pracowników względem rozwoju zawodowego**

Pracownicy operacyjni w ostatnich 12 miesiącach uczestniczyli w szkoleniach z zakresu CNC lub montażu AGD.

Szkolenia organizowane były w firmach z branży z inicjatywy pracodawców, a nie pracowników.

**Zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe i realizacja polityki szkoleniowej**

- Szkolenia nie stanowią stałego elementu polityki firmy.
- Pracodawcy nie prowadzą diagnozy potrzeb szkoleniowych.
- Pracodawcy nie rozwijają kompetencji miękkich pracowników - brakuje przede wszystkim środków i czasu.

W branży występuje **wzrost zapotrzebowania na usługi szkoleniowe**. Wynika to m.in. ze zmiany przepisów i konieczności odnawiania uprawnień.

**Ocena rynku szkoleniowego****Branża sformułowała zastrzeżenia:**

- Szkolenia są za krótkie. Kilka godzin nie wystarczy, aby pracownicy nauczyli się obsługi skomplikowanej maszyny, więc po szkoleniu nadal nie są przygotowani.
- Maszyny na szkoleniach różnią się od tych, którymi dysponują firmy.



NOWOCZESNE TECHNOLOGIE MEDYCZNE



Dostępność pracowników i ocena ich przygotowania zawodowego

Kluczowe zawody:

- technicy dentyści,
- chemicy i laboranci,
- pielęgniarki,
- specjaliści z działu kontroli jakości,
- specjaliści z działu badań i rozwoju.



PIELĘGNIARKI: Konieczne są szkolenia pielęgniarek z zakresu ISO i akredytacji.



CHEMICY I LABORANCI: Przeważnie przygotowani, ale i tak konieczne są szkolenia - np. z zakresu ISO lub języków obcych.



SPECJALIŚCI: Z uwagi na rozwój technologii i nowoczesny sprzęt muszą szkolić się na bieżąco.

Trudności w rekrutacji:

Pracownicy są dostępni i zgłaszają się do rekrutacji, mimo to występują następujące trudności podczas rekrutacji:

- kandydaci nie zawsze spełniają wymogi,
- kandydaci mają wygórowane oczekiwania finansowe,
- kandydatom brakuje przede wszystkim doświadczenia i kompetencji miękkich.

TECHNICY DENTYSTYCZNI:



Na rynku jest wielu absolwentów, jednak ze względu na rozwój technologii konieczne są szkolenia, żeby pracownicy nadążali za realiami branży.



Postawy pracowników względem rozwoju zawodowego

Często prowadzone są szkolenia wewnętrzne, ponieważ firmy mają autorskie technologie, a przez to brak jest szkoleń na rynku.

Młodszy pracownicy są bardziej skłonni do szkolenia i często sami wychodzą z inicjatywą, informując o danym szkoleniu i chęci udziału.



Zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe i realizacja polityki szkoleniowej

- Nie wszyscy pracodawcy prowadzą analizę potrzeb szkoleniowych. W branży występuje **wzrost zapotrzebowania na usługi szkoleniowe**. Wynika w głównej mierze z postępu technologicznego i znacznych zmian w procesach technologicznych, jak również ze zmian wymogów prawnych, w tym określanych przez UE (np. ISO). Konieczność odnawiania certyfikatów i uprawnień.



Ocena rynku szkoleniowego

Branża nie sformułowała zastrzeżeń

- Duża dostępność i zróżnicowanie szkoleń branżowych. Szkolenia oferowane są także przez dostawców sprzętu i oprogramowania.



PRODUKCJA BIOSUROWCÓW I ŻYWNOŚCI



Dostępność pracowników i ocena ich przygotowania zawodowego

Kluczowe zawody:

- pra. produkcji - operatorzy maszyn i urządzeń,
- technolodzy,
- brygadziści (mechanicy, automatycy i robotycy),
- sprzedawcy/handlowcy.

Trudności w rekrutacji:

- Pracownicy są dostępni na rynku, ale nie zawsze spełniają oczekiwania. Trudności w rekrutacji:
- kandydaci to osoby rozpoczynające karierę (brak doświadczenia),
 - kandydatom brakuje chęci do pracy, kreatywności i zaangażowania,
 - informacje zawarte w CV nie przedstawiają realnych kompetencji pracowników.



PRACOWNICY PRODUKCJI: Wymagana jest wiedza techniczna. Ważna jest znajomość zasad BHP. Wiedza praktyczna jest ważniejsza od wykształcenia. Kluczowe są także umiejętność współpracy, zaangażowanie i motywacja.



TECHNOLODZY: Muszą mieć odpowiednie kierunkowe wykształcenie. Ważna jest komunikatywność i umiejętność współpracy.



BRYGADZIŚCI: Muszą być proaktywni, zaangażowani, dociekliwi. Ważne są też: umiejętność rozwiązywania problemów i myślenia przyczynowo-skutkowego.



Postawy pracowników względem rozwoju zawodowego

Niektórzy pracownicy odbywają szkolenia gdy zajdzie taka potrzeba, a inni wymagają cyklicznego kształcenia. Inicjatywa wynika zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Młodsze osoby są bardziej skłonne do podejmowania do kształcenia.



Zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe i realizacja polityki szkoleniowej

- Nie wszyscy pracodawcy mają plan szkoleń - często organizowane są one doraźne.
 - Problemem w realizacji polityki szkoleniowej jest brak pracowników na zastępstwo.
- W branży występuje **wzrost zapotrzebowania podnoszenie kwalifikacji personelu** - jest presja na rozwój, pojawiają się nowe kwalifikacje i kompetencje, które należy pozyskać.



Ocena rynku szkoleniowego

Branża sformułowała zastrzeżenia:

- Jest wiele ogólnych i wystandaryzowanych szkoleń, a brakuje specjalistycznych, dedykowanych pod konkretne firmy (np. w zakresie budowy maszyn, jakimi dysponuje pracodawca).
- Brak szkoleń technicznych pod kątem automatyki i robotyki dla operatorów.
- Szkolenia z kompetencji miękkich nie są dostosowane do specyfiki stanowisk.



PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE



Dostępność pracowników i ocena ich przygotowania zawodowego

Kluczowe zawody:

- operatorzy maszyn (także CNC), spawacze,
- montażyści, technicy, inżynierowie,
- szwaczki, suwnicowi.

Trudności w rekrutacji:

- Brak osób chętnych do pracy,
- Kandydaci mają wygórowane oczekiwania płacowe,
- Młodszy pracownicy rezygnują, ze względu na ciężkie warunki pracy (hałas, praca fizyczna, praca zmianowa)
- Starsi pracownicy są nieelastyczni, trudno dostosować się do zmian czy podejmować pracę w ramach nadgodzin.



SZWACZE: Zdarzają się sytuacje w których konieczna jest rekrutacja pracowników z zagranicy, w tym z Azji, ponieważ brakowało osób chętnych do pracy w Polsce.



OPERATOR MASZYN: powinien być odpowiedzialny i sumienny. Motywacja do nauki i pracy ma większe znaczenie niż wykształcenie.



Postawy pracowników względem rozwoju zawodowego

Nowozatrudnieni pracownicy odbywali szkolenia wewnętrzne, ponadto organizowano szkolenia dla pracowników wymagających odnowienia certyfikatów i uprawnień. Szkolenia najczęściej organizowane są z inicjatywy kierowników. Pracownicy są chętni do nauki, niechęć występuje tylko w przypadku szkoleń wyjazdowych.



Zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe i realizacja polityki szkoleniowej

- Nie wszyscy pracodawcy prowadzą analizę potrzeb szkoleniowych. W branży **rośnie zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe** - są inne wymogi, a ponadto większa jest rotacja pracowników.



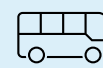
Ocena rynku szkoleniowego

Branża sformułowała zastrzeżenia:

- Uczestnicy zgłaszali zastrzeżenia do rynku szkoleniowego. Niektóre szkolenia np. z zakresu obsługi wózków jezdniowych są łatwo dostępne, ale brakuje szkoleń bardzo specjalistycznych, z zakresu projektowania, wytwarzania i badania nieogrzewanych urządzeń ciśnieniowych.



TRANSPORT I LOGISTYKA



Dostępność pracowników i ocena ich przygotowania zawodowego

Kluczowe zawody:

- kierowcy,
- spedytorzy,
- magazynierzy,
- pakowacze.

Trudności w rekrutacji:

- trudno zrekrutować pracownika z aktualnymi uprawnieniami.
- kandydaci do pracy mają wygórowane oczekiwania.
- duża rotacja kierowców.



KIEROWCY: Przechodzą coroczne szkolenia, muszą być elastyczni i zdolni do odpowiedniej reakcji w różnych sytuacjach. Ważna jest umiejętność czytania ze zrozumieniem i wypełniania dokumentacji, a także pozytywne nastawienie.



MAGAZYNIERZY: Chęć do pracy, dyspozycyjność, elastyczność, odpowiedzialność i koncentracja są ważniejsze od wykształcenia. Ważne są także uprawnienia/szkolenia np. obsługa wózków widłowych, ADR.



SPEDYTORZY: Kandydacie często mają wykształcenie, ale brakuje im doświadczenia. Kluczowa jest umiejętność pracy w stresie, umiejętność współpracy i komunikatywność.



PAKOWACZE: Muszą mieć wiedzę z zakresu obsługi danej linii produkcyjnej. Ważne są zdolności manualne, siła fizyczna, sprawność, zaangażowanie i chęć do pracy. Wykształcenie nie ma znaczenia.



Postawy pracowników względem rozwoju zawodowego

Mają coroczne wewnętrzne szkolenia. Wymaga tego specyfika branży (szkolenia kierowców i spedytorów). Z inicjatywą kształcenia wychodzą zarówno pracodawcy, jak i pracownicy.



Zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe i realizacja polityki szkoleniowej

- Pracodawcy organizują szkolenia doraźne w zależności od potrzeb pracowników.
- Pracodawcy nie prowadzą analizy potrzeb szkoleniowych pracowników.

W **branży występuje wzrost zapotrzebowania**, wynikający z sytuacji na rynku. Jest mało pracowników i osób chętnych do pracy, a rozwój zawodowy pozwala utrzymać pracownika w firmie.



Ocena rynku szkoleniowego

Branża sformułowała zastrzeżenia:

- Brakuje szkoleń dla obcokrajowców.
- Egzaminy również dostępne są w języku polskim.
- Nie mają, gdzie szkolić pracowników zagranicznych



ICT

**Dostępność pracowników i ocena ich przygotowania zawodowego****Kluczowe zawody:**

- programiści,
- testerzy,
- sprzedawcy/handlowcy.

**SPRZEDAWCY/HANDLOWCY:**

powinna cechować ich otwartość i łatwość nawiązywania kontaktu.

Trudności w rekrutacji:

- kandydaci są roszczeniowi, mają małe umiejętności i duże oczekiwania.
- konieczność poszukiwania kandydatów nawet poza województwem.



PROGRAMIŚCI: temperament nie ma dużego znaczenia, podobnie doświadczenie zawodowe nie jest wymagane. Kluczowe natomiast są chęć do pracy i zaangażowanie.

**Postawy pracowników względem rozwoju zawodowego**

Muszą odbywać szkolenia, ponieważ gdy u producenta/dystrybutora pojawia się nowy produkt (np. oprogramowanie), muszą odbyć szkolenie, aby nie utracić uprawnień.

**Zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe i realizacja polityki szkoleniowej**

- Pracodawcy organizują szkolenia doraźne w zależności od potrzeb pracowników.
 - Pracodawcy nie prowadzą analizy potrzeb szkoleniowych pracowników.
- Zmiany w branży są bardzo dynamiczne i następują niemal co rok. Mimo to **zapotrzebowanie na szkolenia jest na stałym poziomie**. Jeśli trzeba rozszerzyć zakres obowiązków, to nie doszkala się zatrudnionych pracowników, ale poszukuje się kolejnego programisty, który będzie za ten zakres odpowiedzialny.

**Ocena rynku szkoleniowego****Branża sformułowała zastrzeżenia:**

- Szkołą się poza województwem, ponieważ w Wielkopolsce nie ma jednostek certyfikowanych (zbyt niszowe obszary).

Rekomendacje

Poniższa tabela zawiera rekomendacje opracowane na podstawie wyników badania i najważniejszych wniosków. Rekomendacje w głównej mierze bazują na propozycjach przedstawionych przez pracodawców w trakcie wywiadów grupowych. W tabeli zawarto rozwiązania, które potencjalnie przyczynią się do tego, by zachęcić i przekonać do kształcenia ustawicznego zarówno samych Wielkopolan, jak i wielkopolskich pracodawców. Propozycje w obszarze związanym z doradztwem zawodowym powinny przełożyć się na podejmowanie przez mieszkańców województwa możliwie racjonalnych decyzji edukacyjno-zawodowych. Wśród proponowanych działań znalazły się też zalecenia, dzięki którym możliwe będzie przekonanie pracodawców do stawiania na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji personelu. Poniższe rekomendacje skierowane są do następujących grup odbiorców: instytucje rynku pracy, placówki oświatowe oraz instytucje szkoleniowe i jednostki świadczące usługi z zakresu kształcenia ustawicznego.

Rekomendacje dla instytucji rynku pracy

Rekomendacja 1-3

1. Uruchomienie cyklicznego newslettera dla pracodawców o dostępnych możliwościach wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników, który rozsyłany będzie drogą elektroniczną do wielkopolskich firm (np. kwartalnego). Działanie to powinno być poprzedzone utworzeniem aktualnej bazy mailingowej wielkopolskich pracodawców.
2. Stworzenie internetowej bazy wiedzy o możliwościach pozyskania środków zewnętrznych poprzez wydzielenie dedykowanych zakładek na stronach urzędów pracy w regionie, które agregować będą aktualne odnośniki do stron internetowych różnego rodzaju źródeł dofinansowania oraz dane kontaktowe do osób, które mogą udzielić szczegółowych informacji w tym zakresie.
3. Utworzenie punktów informacyjnych dotyczących możliwości uzyskania wsparcia na rzecz kształcenia pracowników. Punkty funkcjonowałyby podczas organizowanych na terenie Wielkopolski targów branżowych oraz targów pracy i umożliwiłyby pracodawcom pozyskanie kluczowych informacji.

Uzasadnienie dla rekomendacji 1-3

Badanie wykazało, że kształcenie ustawiczne pracowników w głównej mierze ograniczone jest poprzez niewystarczające środki finansowe firm. Rozwiązaniem byłoby skorzystanie ze wsparcia publicznego, aczkolwiek wiedza pracodawców

w tym zakresie jest zaledwie niewielka i uniemożliwia im pozyskanie środków zewnętrznych. Dostrzega się więc znaczne potrzeby informacyjne pracodawców.

W związku z ograniczoną wiedzą pracodawców o możliwościach uzyskania wsparcia na rzecz ustawicznego kształcenia personelu, rekomenduje się podjęcie działań w celu promocji dostępnych możliwości wsparcia na działania szkoleniowe. Podjęcie działań w tym zakresie przełoży się na liczne korzyści - pracodawcy będą mieli większe możliwości podnoszenia kwalifikacji personelu, zaś pracownikom zapewniona zostanie możliwość rozwoju zawodowego, zapobiegając jednocześnie wypaleniu zawodowemu.

Bazując na badaniu pracodawców można wyróżnić kilka sposobów na skuteczną promocję i zwiększenie poziomu wiedzy przedsiębiorców w tym zakresie. Warto wykorzystać formy znane pracodawcom, np. newslettery - w takiej formie promują się wśród pracodawców firmy szkoleniowe, a według respondentów jest ona skuteczna. Warto więc wykorzystać tę formę do zwiększenia poziomu wiedzy o możliwościach uzyskania wsparcia. Nie bez znaczenia będzie także wykorzystanie Internetu i wiarygodnych stron www (tj. stron urzędów pracy), jak i wykorzystanie możliwości kontaktu bezpośredniego z pracodawcami (np. podczas targów).

Rekomendacja 4-6

4. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej skierowanej do pracodawców, mającej na celu ukazanie korzyści wynikających z kształcenia pracowników. Podkreślanie w działaniach promocyjnych wysokiej jakości form kształcenia ustawicznego oferowanych przez instytucje rynku pracy. Zachęcanie w szczególności przedstawicieli MŚP do korzystania z planowanych, cyklicznych zajęć oferowanych przez sektor publiczny.
5. Utworzenie katalogu dobrych praktyk w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników oraz przedstawianie go podczas konferencji, prelekcji organizowanych dla pracodawców przez instytucje rynku pracy.
6. Organizacja cyklicznych konferencji branżowych, pełniących funkcje spotkań networkingowych z udziałem środowisk pracodawców, firm szkoleniowych oraz sektora publicznego.

Uzasadnienie dla rekomendacji 4-6

Dokonana analiza wykazała, że niewielu pracodawców aplikowało w przeszłości o wsparcie na kształcenie ustawiczne pracowników. Zasadna wydaje się zatem realizacja kampanii informacyjnej promującej korzyści wynikające ze szkolenia pracowników, która pozwoli na zwiększenie zainteresowania pracodawców podejmowaniem takich działań. Rekomenduje się także utworzenie katalogu dobrych

praktyk w zakresie metod szkoleniowych i ich zawartości tematycznej, w którym przedstawione zostaną najbardziej skuteczne przykłady działań podejmowanych przez innych pracodawców na rzecz kształcenia ustawicznego kadry. Pozwoli to uświadomić pracodawcom, jak wiele można zyskać dzięki kształceniu ustawicznym kadry (np. zwiększenie innowacyjności oraz produktywności w przedsiębiorstwie). Zaleca się organizację cyklicznych konferencji branżowych z udziałem środowisk pracodawców, firm szkoleniowych oraz sektora publicznego, co umożliwi zbudowanie sieci kontaktów oraz wymianę doświadczeń w zakresie kształcenia ustawicznego personelu. Networking ma za zadanie umożliwić ww. grupom wspólne dążenie do realizacji celów, jakim jest zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym.

Ze względu na niski odsetek pracodawców korzystających ze wsparcia w kształceniu ustawicznym należy uświadamiać przedsiębiorców jakie korzyści niesie ze sobą planowana, systematyczna edukacja pracowników. Pracodawcy powinni odchodzić od jednorazowych, „akcyjnych” działań na rzecz przemyślanego rozwoju pracowników. Działania podejmowane doraźnie, wynikające z braku świadomości potrzeb i znaczenia ciągłości kształcenia nie dają poczucia wysokiej jakości usług zarówno pracownikom, którzy odczuwają bezcelowość i niedosyt, jak również pracodawcom, dla których są one niepraktyczne i rozpatrywane często w kategorii straty finansowej.

Rekomendacja 7-9

7. Punkt konsultacyjny dotyczący wsparcia ze środków KFS funkcjonujący w urzędach pracy w okresie naboru wniosków.
8. Informator dotyczący wsparcia z KFS wraz z instrukcją dotyczącą aplikowania o środki w jego ramach.
9. Możliwie jak największe uproszczenie kryteriów i sposobu ubiegania się o środki z KFS.

Uzasadnienie dla rekomendacji 7-9

Badanie wykazało, że zwiększenie poziomu wiedzy pracodawców o możliwościach otrzymania dofinansowania oraz o korzyściach wynikających z kształcenia pracowników nie będzie wystarczającym działaniem bez udzielenia im wsparcia w procesie aplikowania o środki. Pracodawcy podkreślali, że proces ubiegania się o dofinansowanie stanowi dla nich znaczne utrudnienie. Skorzystanie ze wsparcia na kształcenie ustawiczne pracowników nierzadko wiązałoby się bowiem z koniecznością skorzystania z usług agencji specjalizującej się w aplikowaniu o środki zewnętrzne. Z uwagi na sytuację finansową firmy, nie każdy pracodawca mógłby sobie pozwolić na takie działanie. Konieczne wydaje się zatem wsparcie

pracodawców w procesie pozyskiwania środków zewnętrznych na kształcenie ustawiczne poprzez utworzenie punktów informacyjnych dotyczących wsparcia ze środków KFS, jak i stworzenie szczegółowych informatorów z instrukcją dotyczącą aplikowania o wsparcie.

Z ofert kształcenia ustawicznego w dużej części korzystają pracownicy posiadający już specjalistyczne kompetencje, mający świadomość znaczenia ciągłego podnoszenia swoich umiejętności. Należy maksymalnie uprościć proces wnioskowania o środki z KFS, tak aby stanowiło to zachętę i atrakcyjną alternatywę do masowej oferty podmiotów komercyjnych, nieuwzględniającej potrzeb regionalnego rynku pracy czy certyfikacji kwalifikacji zawodowych. Stanowi to wartość dodaną, w efekcie której pracownicy informują pracodawcę o dostępnej ofercie kształcenia, wpływając w dużej mierze na jej wybór.

Rekomendacja 10

10. Spotkania informacyjne dla przedsiębiorców oraz firm szkoleniowych z terenu Wielkopolski na temat Bazy Usług Rozwojowych (w postaci webinarów bądź konferencji)

Uzasadnienie dla rekomendacji 10

Aby w większym stopniu zachęcić pracodawców do kształcenia ustawicznego pracowników, warto przedstawiać im rozwiązania, które mogą ułatwić im ten proces. Takim ułatwieniem z pewnością jest Baza Usług Rozwojowych – ogólnodostępna, darmowa baza oferująca usługi szkoleniowe i doradcze. Baza gromadzi najważniejsze informacje o dostępnych szkoleniach w jednym miejscu, co przekłada się na wygodę użytkownika. Warto zorganizować spotkania informujące o możliwości skorzystania z tego rozwiązania, zapraszając także przedstawicieli wielkopolskich firm szkoleniowych. Zwiększenie świadomości obu stron w tym zakresie pozwoli zintensyfikować działania podejmowane celem kształcenia ustawicznego pracowników. Pracodawcy będą chętniej dążyć do podnoszenia kwalifikacji personelu, mając odpowiednie narzędzia ku realizacji procesu kształcenia.

Rekomendacja 11

11. Szczegółowa analiza potrzeb zatrudnieniowych w branżach związanych z inteligentnymi specjalizacjami regionu, która pomoże dopasować ofertę kształcenia publicznych służb zatrudnienia do dynamicznie zmieniających się wymogów rynku.

Uzasadnienie dla rekomendacji 11

Dla zapewnienia jak najlepszego dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy w obszarach związanych z inteligentnymi specjalizacjami regionu,

rekomenduje się przeprowadzenie analiz dotyczących zapotrzebowania na pracowników w branżach z nimi związanych. Pozwoli to na przygotowanie oferty szkoleniowej w zakresie kluczowych i deficytowych kwalifikacji w tych branżach. Celowe i adekwatne kształcenie przyczyni się do zwiększenia poziomu zatrudnienia absolwentów szkół branżowych w długim okresie. Analizy stanowiąc będą materiałem informacyjnym dla szkół branżowych i technicznych, które na jego podstawie mogą zaproponować kierunki kształcenia, oraz narzędzie wspomagające instytucje szkoleniowe i urzędy pracy w przygotowaniu odpowiadającej potrzebom rynku oferty szkoleniowej.

Rekomendacje 12-13

12. Przeprowadzenie kampanii informacyjnych dla osób w wieku co najmniej 50 lat, w tym kampanii promującej edukację nieformalną oraz nieformalne uczenie się.
13. Zaplanowanie działań ułatwiających osobom w wieku 50+ uczestnictwo w ofercie kształcenia ustawicznego.

Uzasadnienie dla rekomendacji 12-13

Z badania jasno wynika, że najmniej zmotywowaną do podnoszenia swoich kwalifikacji jest grupa osób w wieku co najmniej 50 lat. Wyniki badania wskazują ponadto, że ta grupa najrzadziej korzysta z możliwości rozwoju zawodowego. Dostrzega się więc konieczność realizacji działań, które zachęcą tę grupę do kształcenia, m.in. kampanii informacyjnej, która dostarczy kluczowych informacji o ofercie kształcenia, jak również promować będzie korzyści wynikające z podjęcia kształcenia.

Tworząc ofertę kształcenia dla osób w wieku 50+ należy uwzględnić szereg barier charakterystycznych dla tej grupy, tj. długotrwałe bezrobocie, wykluczenie cyfrowe, brak kompetencji miękkich, brak podstawowych umiejętności poszukiwania zatrudnienia/podnoszenia kwalifikacji, czynniki rodzinne i zdrowotne, niższy wskaźnik mobilności czy poczucie niższej wartości w zestawieniu z osobami młodymi. Wsparcie oferowane dla osób 50+ powinno być wielotorowe, uwzględniając miejsce zamieszkania, system zachęt finansowych i pozafinansowych, prestiż nabywanych umiejętności, renomę przyszłych miejsc pracy wraz z ich prezentacją czy perspektywę wykorzystania nabytych umiejętności w codziennym życiu (m.in. mobilność, nowe technologie). Dużą rolę odgrywa doradztwo zawodowe i asysta pracownika publicznego, poświęcenie większej ilości czasu na naukę podstawowych kompetencji oraz uświadamianie pracodawców o możliwości wykorzystania często dużego doświadczenia osób 50+ przy jednocześnie nieznacznym nakładzie środków i elastyczności w podejściu do pracownika.

Rekomendacje 14

14. Przeprowadzenie kampanii promującej edukację nieformalną wśród pracowników wielkopolskich firm, prezentując w ten sposób oferowane przez tę formę kształcenia możliwości i korzyści.

Uzasadnienie dla rekomendacji 14

Z badania wynika, że edukacja nieformalna jest najbardziej popularna na tle pozostałych form kształcenia ustawicznego. Warto promować tę formę, aby utrzymać jej popularność na wysokim poziomie i zwiększyć zainteresowanie tych pracowników, którzy jeszcze z niej nie skorzystali. Należy promować korzyści i możliwości, jakie wynikają z takiej formy kształcenia, zwłaszcza jeśli odpowiada ona na wymogi rynku i potrzeby pracowników.

Pracodawcy przy wsparciu instytucji rynku pracy i instytucji szkoleniowych powinni mieć możliwość łatwej certyfikacji praktycznych umiejętności nabytych w miejscu pracy, przy uwzględnieniu chociażby ilości przepracowanych godzin na stanowisku/sprzęcie specjalistycznym, wymagającym od pracownika określonej wiedzy specjalistycznej.

Rekomendacje 15

15. Podnoszenie świadomości w stosunku do nieformalnego uczenia się poprzez działania informacyjne.

Uzasadnienie dla rekomendacji 15

Wyniki badania mogą świadczyć o tym, że wolontariat czy udział w organizacji społecznej nie są powszechnie docenianymi formami nauki. Nie docenia się ich jako sposobów umożliwiających nabywanie cech i umiejętności, które mogą wpłynąć na atrakcyjność zawodową w przyszłości. Ważne, aby jednak rozwijać świadomość pracowników i kandydatów nt. korzyści z podnoszenia kwalifikacji drogą nieformalnego uczenia się. Warto więc realizować działania informacyjne, które podniosą świadomość mieszkańców, zwłaszcza pracowników, o doskonaleniu zawodowym w taki właśnie sposób.

Należy również dążyć do wypracowania systemu, który chociażby poprzez testy kompetencyjne na oferowane stanowiska w połączeniu z częścią praktyczną po przepracowaniu określonego czasu w sposób automatyczny uprawniałby do akredytacji posiadanych kompetencji.

Rekomendacje 16

16. Przeprowadzenie akcji promocyjnej pokazującej korzyści ze szkolenia pracowników zakresie kompetencji miękkich (np. umiejętność komunikacji i współpracy w zespole).

Uzasadnienie dla rekomendacji 16

Pracodawcy nierzadko koncentrują się na szkoleniu pracowników głównie z zakresu specjalistycznych kwalifikacji i uprawnień, niejednokrotnie pomijając znaczenie kompetencji miękkich. W związku z dynamicznymi zmianami zachodzącymi na rynku pracy wyższe wykształcenie czy posiadanie specjalistycznych kwalifikacji/uprawnień może okazać się niewystarczające. Rekomenduje się zatem przeprowadzenie akcji promocyjnej pokazującej korzyści ze szkoleń w zakresie kompetencji miękkich, które są równie ważne, jak szkolenia tzw. twarde. Tego typu szkolenia są nastawione na rozwijanie indywidualnych cech i umiejętności pracowników, m.in. w zakresie skutecznej komunikacji międzyludzkiej, bezproblemowego rozwiązywania konfliktów, negocjacji w konflikcie, zarządzania czasem czy radzenia sobie ze stresem. Szkolenia podnoszące miękkie kompetencje pracowników mają wpływ na ich efektywność i zaangażowanie, pozwalając dzięki temu osiągać cele przedsiębiorstwa przy jak najlepszym wykorzystaniu jego zasobów. Warto zaangażować w takie akcje instytucje szkoleniowe, które mają w swojej ofercie szkolenia w zakresie kompetencji miękkich.

Rekomendacje 17-18

17. Monitorowanie oferty instytucji szkoleniowych i udzielanie informacji o aktualnym zapotrzebowaniu na rynku (np. poprzez sporządzanie okresowych raportów z monitoringu).
18. Wypracowanie przy współpracy z instytucjami szkoleniowymi oferty prowadzącej do zdobycia certyfikowanych kwalifikacji, zarejestrowanych w krajowym systemie kwalifikacji lub uwzględniających obszary deficytowe na lokalnym/regionalnym rynku pracy.

Uzasadnienie dla rekomendacji 17-18

Dostrzega się konieczność dopasowania oferty szkoleniowej do wymogów rynku pracy, które ulegają dynamicznym zmianom. Instytucje rynku pracy powinny więc na bieżąco monitorować zarówno zapotrzebowanie na rynku, jak i dostępną ofertę szkoleniową. Warto rozważyć nawiązanie w tym celu współpracy z instytucjami szkoleniowymi i wymianę informacji, w celu jak najlepszego dopasowania oferty szkoleniowej do realnego zapotrzebowania.

Wypracowana poprzez instytucje rynku pracy oraz instytucje szkoleniowe oferta szkoleniowa powinna odpowiadać na realne zapotrzebowanie rynku pracy, a zdobyta wiedza powinna zostać właściwie potwierdzona. Podejmowane działania muszą w szczególności zapewniać zdobycie przez uczestników podstawowej wiedzy i umiejętności dla oferowanego kierunku, uwzględniać obowiązujący system kwalifikacji zawodowych i akredytacji nabytej wiedzy, a także tzw. „kompetencje miękkie” jeśli są one niezbędne dla oferowanego kierunku. Istotna jest również możliwość realizacji zadań praktycznych w warunkach najbardziej zbliżonych do naturalnych.

Rekomendacje dla instytucji szkoleniowych i jednostek świadczących usługi z zakresu kształcenia ustawicznego

Rekomendacje 19-20

19. Upowszechnienie wśród pracodawców informacji odnośnie zalet wynikających z organizowania kursów e-learningowych dla pracowników.
20. Stworzenie elektronicznego systemu certyfikacji nabytych kompetencji i umiejętności, również w postaci „odznak”, „oznaczeń”, które można zaprezentować np. w mediach społecznościowych, monitorowanych przez pracodawców i rekruterów.

Uzasadnienie dla rekomendacji 19-20

Jednym z głównych powodów niepodejmowania przez Wielkopolan działań z zakresu kształcenia ustawicznego jest brak czasu na tego rodzaju aktywności. W związku z tym zaleca się upowszechnienie wśród pracodawców informacji odnośnie korzyści wynikających z organizowania kursów e-learningowych, które mogłyby zachęcić pracowników do kształcenia ustawicznego. Podstawowymi zaletami kształcenia na odległość jest oszczędność kosztów w porównaniu do szkoleń stacjonarnych oraz możliwość nauki na odległość, a tym samym również zaoszczędzenia czasu. Ponadto e-learning może stanowić nie tylko alternatywę, ale również świetne uzupełnienie dla szkoleń stacjonarnych. Takie działania powinny podjąć w szczególności instytucje szkoleniowe, aczkolwiek nie wyklucza się z tego zakresu instytucji rynku pracy.

Opracowując ramy kursów w pełni e-learningowych należy zrezygnować z gromadzenia dokumentacji tradycyjnej zarówno przez pracodawców, jak i uczestników szkoleń (np. oryginałów dokumentów potwierdzających zatrudnienie).

Rekomendacje 21

21. Nawiązanie współpracy z instytucjami rynku pracy w celu dopasowania oferty szkoleń do zapotrzebowania i uzyskania wsparcia w zakresie wypromowania oferty wśród pracodawców. Współpraca powinna mieć charakter regionalny, lokalny i sektorowy.

Uzasadnienie dla rekomendacji 21

Dostrzega się konieczność dopasowania oferty szkoleniowej do wymogów rynku pracy, które ulegają dynamicznym zmianom. Z badania wynika, że zapotrzebowanie w regionie zgłaszane jest na szkolenia dopasowane do pracodawców oraz szkolenia praktyczne. Instytucje szkoleniowe powinny nawiązać współpracę z instytucjami rynku pracy, celem pozyskiwania możliwie aktualnych informacji o aktualnym zapotrzebowaniu na usługi szkoleniowe i uzyskania wsparcia w zakresie wypromowania swojej oferty (instytucje rynku pracy pozostają w kontakcie z pracodawcami, mogłyby zatem uczestniczyć w procesie promowania usług firm szkoleniowych).

Rekomendacje 22

22. Stworzenie i promocja indywidualnego podnoszenia kompetencji pracowników, niezależnych od oferty pracodawcy poprzez działania sprofilowane na określone kompetencje, umiejętności.

Uzasadnienie dla rekomendacji 22

Badanie ilościowe wykazało, że zdaniem Wielkopolan największy wpływ na wzrost szans na znalezienie lub zmianę pracy mają m.in. kursy językowe, nauka w szkole wyższej oraz staż bądź praktyka zawodowa. Można zatem dostrzec, że świadomość na temat znaczenia nie tylko podnoszenia kwalifikacji, ale również zdobywania doświadczenia zawodowego i praktycznych umiejętności jest wysoka. Stopień świadomości pracowników na temat posiadanych kompetencji i umiejętności zawodowych oraz ich podnoszenia często wykracza poza działania podejmowane przez pracodawców. W tym celu konieczne jest dotarcie bezpośrednio do pracowników, oczywiście z wykorzystaniem kanałów pracodawcy czy wydarzeń organizowanych przez instytucje rynku pracy, ale też poprzez rekomendowane już bazy danych szkoleniowych czy newsletter. Również osoby fizyczne powinny mieć zapewniony dostęp do oferty kształcenia ustawicznego oferowanego przez instytucje szkoleniowe, niezależnie od faktu zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie, a także łatwej rejestracji i aplikowania, wyboru formy uczestnictwa (on-line, tradycyjnie). Po zebraniu odpowiedniej liczby uczestników i/lub spełnieniu innych wymogów powinny być one informowane o dalszych krokach.

Rekomendacje dla placówek oświatowych

Rekomendacje 23-25

23. Nawiązanie współpracy PUP ze szkołami w celu organizacji dodatkowego doradztwa zawodowego dla uczniów. Stałe podnoszenie jakości doradztwa zawodowego zgodnie ze zmieniającą się rzeczywistością rynkową.
24. Realizacja kampanii informacyjnej zachęcającej uczniów szkół podstawowych do kształcenia w szkołach branżowych.
Promocja szkół branżowych opierająca się o wysoką jakość kształcenia, głównie poprzez dostosowanie dostępnej bazy edukacyjnej do współczesnych wymagań (specjalistyczne oprogramowanie, nowe technologie, praca zespołowa).
25. Współpraca z przedsiębiorcami w zakresie zajęć praktycznych umożliwiającą pracę na specjalistycznym sprzęcie i nacisk na zajęcia praktyczne w ramach kształcenia ustawicznego.

Uzasadnienie dla rekomendacji 23-25

Pracodawcy zwracali uwagę na problem ograniczonej dostępności pracowników spełniających wymagania, w tym także pracowników wyuczonych w poszczególnych zawodach i posiadających doświadczenie. Przyczyny problemu upatruje się m.in. w niewielkiej liczbie osób chętnych do tego, by podejmować kształcenie zawodowe.

Z kolei badanie ilościowe nie wykazało wśród Wielkopolan dużej aktywności w zakresie korzystania z usług profesjonalnego doradztwa zawodowego. Małe zainteresowanie korzystaniem z profesjonalnych usług doradczych może świadczyć o niskim poziomie świadomości na temat znaczenia profesjonalnego doradztwa w tym zakresie w długofalowej perspektywie, jak również skazywać na niską jakość oferowanego wsparcia. Doradztwo ma jednak kluczowe znaczenie dla podejmowania racjonalnych decyzji edukacyjno-zawodowych. Warto kłaść nacisk na ten aspekt najwcześniej jak to możliwe. Rekomenduje się więc, by we współpracy ze szkołami organizować dodatkowe spotkania uczniów z doradcami zawodowymi (poza funkcjonującym doradztwem szkolnym). Takie działania powinny właściwie ukierunkować młodych ludzi na uformowanie odpowiedniej dla siebie ścieżki zawodowej, która uwzględniać będzie także uwarunkowania wielkopolskiego rynku pracy.

Należy rozważyć uruchomienie kampanii promującej kształcenie w szkołach branżowych. Działania te kierowane powinny być także do rodziców, wspierających młodzież w wyborze kierunku kształcenia. Obecnie rynek pracy poszukuje fachowców, dlatego ważne jest, aby zachęcić uczniów szkół podstawowych do tego,

by wybierali nie tylko szkoły ogólnokształcące, ale również (a może przede wszystkim) szkoły branżowe. Szkoły branżowe I stopnia nie zamykają bowiem drogi do kontynuowania nauki, a pozwalają zdobyć często atrakcyjny zawód, który jest poszukiwany na rynku pracy.

Istotne jest także stałe podnoszenie jakości doradztwa zawodowego poprzez zapewnianie aktualnych danych dotyczących sytuacji na rynku pracy oraz kondycji poszczególnych branż. Warto też promować korzystanie z doradztwa, racjonalnego podejmowanie decyzji edukacyjno – zawodowych oraz myślenie długofalowe o swojej karierze.

Rekomendacje 26

26. Monitorowanie konkursów finansowanych ze środków Unii Europejskiej w perspektywie finansowej na lata 2021-2027.

Uzasadnienie dla rekomendacji 26

Zgodnie z polityką UE określoną w dokumencie „Fundusze Europejskie dla Wielkopolski na lata 2021-2027” kształcenie jest jednym z priorytetowych obszarów wsparcia. Dotacje adresowane dla szkół i placówek systemu oświaty realizujących kształcenie ogólne, zawodowe i ustawiczne oraz ich organów prowadzących umożliwiają pozyskiwanie środków zarówno infrastrukturalnych (rozbudowa, zakup sprzętu, nowe technologie), jak i na cele społeczne dotyczące edukacji, kształcenia i uczenia się przez całe życie. Projekty unijne mogą stanowić także uzupełnienie działań podejmowanych równoległe z innego funduszu lub już zrealizowanych ze środków krajowych lub własnych.

Rekomendacje 27

27. Promowanie wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych idei kształcenia ustawicznego, a także kierunków kształcenia lub uzupełniania wcześniej nabytego wykształcenia spośród obszarów rozwojowych, przyszłościowych, wpisujących się w ogólnoswiatowe trendy społeczne, tj. związane z cyfryzacją, robotyzacją, automatyzacją i sztuczną inteligencją, jak również globalną polityką klimatyczną (energii odnawialna, zielona gospodarka).

Uzasadnienie dla rekomendacji 27

Idea kształcenia ustawicznego jest cały czas mało popularna wśród mieszkańców Wielkopolski, a jedną z głównych barier rozwoju edukacji dorosłych jest brak świadomości co do konieczności uzupełniania swoich kwalifikacji. W celu wprowadzenia zmian świadomościowych w społeczeństwie, konieczne jest promowanie idei kształcenia ustawicznego wśród uczniów, począwszy od szkół

podstawowych. Należy uświadamiać młodzież, że kształcenie ustawiczne ma istotne znaczenie zarówno dla jakości życia codziennego, jak również pełnienia ról w pracy. Edukacja ustawiczna pozwala nie tylko na znalezienie satysfakcjonującej pracy, ale także realizację własnych zainteresowań i rozwój osobisty.

Brak szerszej popularności idei kształcenia przez całe życie wynika m.in. z poczucia bezużyteczności nabytych w procesie kształcenia umiejętności. Szczególnie osoby młode muszą mieć świadomość, że choć większość zawodów przyszłości nie została jeszcze zapewne zdefiniowana to będą je charakteryzować uniwersalne kwalifikacje, ściśle związane z nowymi technologiami, trendami cyfrowymi czy obszarem IT.

Proces ciągłego uczenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji wynika wprost z dynamicznego rozwoju tych technologii. Wskazane obszary ze względu na powiązanie z codziennymi aktywnościami osób młodych są znacznie bardziej atrakcyjne niż tradycyjne, przez lata spopularyzowane kierunki podnoszenia kwalifikacji.

Spis tabel

Tabela 1. Próba badawcza – minimalna liczba wywiadów z mieszkańcami województwa wielkopolskiego w wieku produkcyjnym we względu na wszystkie zmienne	8
Tabela 2. Udział respondentów, którzy w ciągu ostatnich 2 lat realizowali określoną formę edukacji formalnej z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia [N=1067; N dla wieku i wykształcenia podane w tabeli].....	14
Tabela 3. Udział respondentów, którzy w ciągu ostatnich 2 lat realizowali określoną formę edukacji nieformalnej z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia [N=1067; N dla wieku i wykształcenia podane w tabeli]	15
Tabela 4. Udział respondentów, którzy w ciągu ostatnich 2 lat realizowali określoną formę nieformalnego uczenia się z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia [N=1067; N dla wieku i wykształcenia podane w tabeli].....	16
Tabela 5. Udział respondentów, którzy w ciągu ostatnich 2 lat realizowali określoną liczbę form edukacji z uwzględnieniem wieku oraz wykształcenia.....	18
Tabela 6. Powody realizowania poszczególnych form edukacji formalnej [N=różne ze względu na działanie].....	20
Tabela 7. Powody realizowania poszczególnych form edukacji nieformalnej [N=różne ze względu na działanie].....	21
Tabela 8. Powody realizowania poszczególnych form nieformalnego uczenia się [N=różne ze względu na działanie]	23
Tabela 9. Obszary, w jakich respondenci planują podjąć kształcenie z uwzględnieniem grup stanowisk	40

Spis wykresów

Wykres 1. Charakterystyka respondentów – płeć, wiek, wykształcenie oraz stanowisko pracy [Ogółem N=1067].....	10
Wykres 2. Charakterystyka respondentów – status na rynku pracy [Ogółem N=1067].....	11
Wykres 3. Realizowane w ciągu ostatnich 2 lat formy kształcenia ustawicznego [Ogółem N=1067]	12
Wykres 4. Udział respondentów, którzy w ciągu ostatnich 2 lat realizowali określoną formę kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem płci oraz wieku	13
Wykres 5. Powody niepodjęcia kształcenia w ciągu ostatnich 2 lat	19
Wykres 6. Udział respondentów, którzy korzystali z usług profesjonalnego doradcy w zakresie rozwoju zawodowego/wyborów edukacyjnych z uwzględnieniem płci i wieku	25
Wykres 7. Powody niekorzystania z usług profesjonalnego doradcy	26
Wykres 8. Odsetek respondentów, którzy korzystali z usług poniższych podmiotów/instytucji w zakresie rozwoju zawodowego/wyborów edukacyjnych.....	27
Wykres 9. Ocena poziomu zadowolenia z usług podmiotów/instytucji pod kątem przydatności i jakości	28
Wykres 10. Wpływ kształcenia ustawicznego na poprawę efektywności/ wydajności pracy [N=różne ze względu na działanie podane na wykresie]	29
Wykres 11. Wpływ kształcenia ustawicznego na nabycie nowych/uzupełnienie/ uaktualnienie kwalifikacji zawodowych [N=różne ze względu na działanie podane na wykresie]	30
Wykres 12. Wpływ kształcenia ustawicznego na nabycie/rozwój kompetencji miękkich [N=różne ze względu na działanie podane na wykresie]	31
Wykres 13. Wpływ kształcenia ustawicznego na wzrost szans na znalezienie/ zmianę pracy [N=różne ze względu na działanie podane na wykresie]	32
Wykres 14. Wpływ kształcenia ustawicznego na wzrost zadowolenia/satysfakcji z pracy [N=różne ze względu na działanie podane na wykresie]	33
Wykres 15. Czynniki determinujące plany związane z kształceniem.....	34
Wykres 16. Czynniki wpływające na niepodjęcie dalszego kształcenia	35
Wykres 17. Czynniki, które mogłyby skłonić respondentów do dalszego kształcenia.....	36
Wykres 18. Plany związane z podjęciem kształcenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych na najbliższe 12 miesięcy z uwzględnieniem płci oraz wieku	37
Wykres 19. Plany związane z podjęciem kształcenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych na najbliższe 12 miesięcy z uwzględnieniem grup stanowisk [N=różne ze względu na grupę stanowisk pracy podaną na wykresie]	37

Wykres 20. Planowane w ciągu najbliższych 12 miesięcy formy kształcenia [Ogółem N=1067]	38
Wykres 21. Planowane w ciągu najbliższych 12 miesięcy formy kształcenia	39
Wykres 22. Udział respondentów poszukujących informacji odnośnie dostępnych form kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem płci i wieku.....	42
Wykres 23. Źródła informacji odnośnie dostępnych form kształcenia ustawicznego	43
Wykres 24. Ocena dostępnej na rynku oferty szkoleniowej pod kątem poniższych aspektów.....	43
Wykres 25. Czynniki mające decydujący wpływ na wybór danego szkolenia [Ogółem N=1067]	44
Wykres 26. Odsetek respondentów, którzy otrzymali propozycję udziału w szkoleniu w obecnym miejscu pracy z uwzględnieniem płci i wieku	45
Wykres 27. Udział respondentów, którzy otrzymali propozycję udziału w szkoleniu w obecnym miejscu pracy z uwzględnieniem grup stanowisk i wielkości przedsiębiorstwa	46
Wykres 28. Odsetek respondentów zainteresowanych szkoleniem organizowanym przez obecnego pracodawcę w przypadku otrzymania takiej propozycji	47
Wykres 29. Odsetek respondentów, którzy w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczyli w szkoleniu w obecnym miejscu pracy (wyłączając szkolenia wynikające z obowiązujących przepisów, np. BHP) z uwzględnieniem grup stanowisk	48
Wykres 30. Częstotliwość udziału w szkoleniu/szkoleniach organizowanym/organizowanych przez obecnego pracodawcę z uwzględnieniem grup stanowisk.....	49
Wykres 31. Ocena wpływu na rodzaj szkolenia, na jakie otrzymano skierowanie z uwzględnieniem grup stanowisk	50
Wykres 32. Deklaracje respondentów odnośnie inicjowania szkoleń z uwzględnieniem grup stanowisk	51
Wykres 33. Ocena poziomu przydatności odbytych szkoleń dla wykonywanych obowiązków zawodowych z uwzględnieniem grup stanowisk.....	52
Wykres 34. Ocena zaangażowania obecnego pracodawcy w podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników z uwzględnieniem grup stanowisk	53



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego

al. Niepodległości 34
61-714 Poznań

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14
61-754 Poznań

Publikacja bezpłatna