

# Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego

*Raport końcowy*



Zamawiający:  
Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy  
ul. Ogrodowa 5b  
58-306 Wałbrzych

Opole, czerwiec 2015

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

## Streszczenie

Badanie pn. **Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego** miało na celu dokonanie oceny użyteczności, jakości i skuteczności poszczególnych działań podjętych w ramach PO KL wykorzystujących inicjatywy skierowane na podnoszenie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich (osób dorosłych) w kontekście udziału zastosowanej interwencji EFS w procesie uczenia się przez całe życie, doskonalenia i rozwoju zawodowego Dolnoślązaków. W raporcie zawarto również ocenę wpływu EFS na zmniejszenie dysproporcji na Dolnym Śląsku wśród osób dorosłych w podejmowaniu kształcenia formalnego i nieformalnego uzależnionego od posiadanego poziomu wykształcenia oraz ocenę wpływu zastosowanych w projektach Poddziałania 9.6.3 PO KL regionalnych usług doradztwa edukacyjnego na upowszechnienie i wdrożenie idei kształcenia ustawicznego. Ponadto przeprowadzona analiza porównawcza pozwoliła na oszacowanie możliwości zaimplementowania na Dolnym Śląsku skutecznych rozwiązań stosowanych w innych regionach kraju. Szczegółowa analiza wyników przeprowadzonego badania umożliwiła wykorzystanie wniosków, w tym zidentyfikowanych potrzeb i problemów, do planowania działań strategicznych dla Dolnego Śląska w obszarze kształcenia ustawicznego, z uwzględnieniem możliwości interwencyjnych EFS w perspektywie finansowej 2014-2020.

Badanie ewaluacyjne przeprowadzono z wykorzystaniem **ilościowych i jakościowych metod badawczych**. W badaniu zostały zastosowane następujące techniki badawcze: **analiza desk research, wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI), wywiad internetowy (CAWI), indywidualny wywiad pogłębiony (IDI), zogniskowany wywiad grupowy (FGI), benchmarking, studium przypadku, panel ekspercki oraz analiza SWOT**.

Wyniki analizy wskazują, że **uczestnicy zgłosili się do projektu głównie z uwagi na potrzebę poszerzenia wiedzy i kwalifikacji (85,6%), chęć zdobycia wiedzy na własny użytek (79,8%) oraz możliwość formalnego potwierdzenia wykształcenia poprzez uzyskanie dyplomu bądź certyfikatu (46,0%)**. Zdecydowana większość uczestników (78,6%) zadeklarowała zgodność oferty kształcenia zaproponowanej w ofercie z indywidualnymi potrzebami.

Uczestnikami projektów w ramach Działania 9.6 PO KL najczęściej były kobiety (68,6%), a także osoby powyżej 50 roku życia (48,2%), mieszkańcy miast (78,0%) oraz osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (52,2%). **Do głównych grup docelowych projektów szkoleniowych zrealizowanych w ramach Poddziałania 9.6.1 i 9.6.2 PO KL należą osoby powyżej 50 roku życia, osoby z niskim poziomem wykształcenia oraz osoby bezrobotne**. Struktura odbiorców wsparcia w ramach objętych badaniem projektów pokrywa się zatem z charakterystyką najbardziej potrzebujących grup na rynku pracy zaproponowaną przez beneficjentów.

Realizacja projektów w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL była odpowiedzią na **utrudniony dostęp osób dorosłych do usług edukacji formalnej i nieformalnej**, co w konsekwencji

przekłada się na niski wskaźnik uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. **Niezadowolający udział w procesie podnoszenia kompetencji wynika z trzech głównych barier – motywacyjnej, informacyjnej i materialnej.**

**Aż 97,7% uczestników projektów szkoleniowych jest przekonanych, że warto uczyć się przez całe życie.** Udział w projekcie szkoleniowym był jednak pierwszą okazją do poszerzenia wiedzy i umiejętności dla 77,5% badanych, którzy nie podejmowali wcześniej działań pozwalających dostosować umiejętności do wymagań rynku pracy. Na kontynuację kształcenia po zakończeniu udziału w projekcie zdecydowało się natomiast 13% uczestników. **Powszechne przekonanie o wartości nauki przez całe życie nie przekłada się więc na rzeczywiste działania uczestników projektów w obszarze poszerzania swojej wiedzy i umiejętności.** Udział w projekcie szkoleniowym zachęcił do dalszego kształcenia 69,2% uczestników. **Możliwość skorzystania z bezpłatnej bądź dofinansowanej oferty edukacyjnej, była głównym czynnikiem decydującym o udziale w projekcie dla 78,3% uczestników.**

**Zazwyczaj rekrutacja do projektów przebiegała bezproblemowo, jednak w przypadku niektórych grup docelowych wystąpiły problemy z dotarciem z ofertą** do osób niepełnosprawnych oraz wysokim ryzykiem rezygnacji z udziału w projekcie, dotarciem do osób powyżej 50 roku życia z powodu dostępu do mało efektywnych w przypadku tej grupy kanałów przekazu, a także niskim poziomem motywacji osób zamieszkujących obszary wiejskie lub osób z niskim wykształceniem. Rekrutację uczestników do projektów utrudnił również **brak funduszy na przeprowadzenie odpowiednich działań promocyjnych.** Jednocześnie należy zauważyć, że największą luką kompetencyjną w opinii beneficjentów projektów w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL charakteryzują się osoby z niskim poziomem wykształcenia (78,3%) oraz osoby powyżej 50 roku życia (73,3%).

Zakres i sposób udzielonego wsparcia zależy od grupy docelowej, do której jest ono kierowane. **Trudność w świadczeniu wsparcia osobom 50+ polega na odpowiednim dostosowaniu treści przekazywanych na zajęciach do potrzeb i możliwości tej specyficznej grupy.** W przypadku świadczenia wsparcia **osobom zamieszkującym obszary wiejskie** pojawia się problem związany z organizacją szkoleń i egzaminów – brakuje odpowiednio wyposażonych sal szkoleniowych i komputerowych, a także występuje problem w postaci braku dostępu do szybkiego Internetu.

**50% beneficjentów napotkało podczas realizacji projektu trudności i bariery związane z zaferowanymi formami wsparcia bądź pracą z wybranymi grupami docelowymi.** Głównym problemem, wskazywanym przez 70% deklarujących trudności beneficjentów, były **rezygnacje uczestników z udziału w projekcie.** Projektodawcy postrzegają **nadmierną biurokrację** jako istotną trudność wpływającą negatywnie na jakość przekazywanego uczestnikom wsparcia, ponieważ konieczność dopełnienia formalności odwraca uwagę od kwestii dydaktycznych. Badanie wykazało również, że **bezpłatny charakter pomocy przyczynia się do spadku motywacji do regularnego pojawiania się w instytucji edukacyjno-szkoleniowej.** Potwierdzili, iż konieczność opłacenia kursu czy szkolenia warunkuje większe zaangażowanie się w proces pogłębiania kwalifikacji.

**W opinii 75,7% uczestników projektów szkoleniowych, uzyskane wsparcie było kompletne i wyczerpujące.** Średnio co 10 uczestnik wyraził jednak przeciwną opinię, wskazując pewne braki bądź niezasadne działania. Według uczestników projektów językowych, poziom szkolenia nie zawsze był odpowiednio dobrany w stosunku do umiejętności uczestników. Odnotowano również uwagę dotyczącą przewagi teorii zamiast wiedzy praktycznej w projektach, a także niespójności pierwotnych obietnic i oczekiwań z rzeczywistą tematyką kursu.

**Uczestnicy projektów szkoleniowych bardzo pozytywnie ocenili zakres merytoryczny wsparcia oraz uzyskane formy kształcenia.** 87,8% uczestników projektów szkoleniowych w ramach Działania 9.6 PO KL oceniło pozytywnie przygotowanie merytorycznie kadry prowadzącej zajęcia. Większość badanych (80,1%) zadeklarowała również, że wiedza i umiejętności nabyte w ramach projektów były przez nich wykorzystywane w praktyce. Zazwyczaj jednak wiedza i umiejętności wykorzystywane są w życiu prywatnym.

**Oddziaływanie projektu na sytuację zawodową uczestników jest raczej ograniczone.** Dzięki uczestnictwu w projekcie 12,9% uczestników znalazło zatrudnienie, 10,6% utrzymało zatrudnienie, a 13,3% poprawiło warunki zatrudnienia.

**W kontekście efektywności kosztowej projektów** należy zauważyć, że najniższy koszt przypadający na jednego uczestnika charakterystyczny jest dla projektów realizowanych w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL, które oferowały odbiorcom doradztwo edukacyjne. Nakład finansowy postrzegany jest jako jeden z najważniejszych czynników warunkujących jakość przekazywanego odbiorcom wsparcia. Beneficjenci projektów w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL uznali za wystarczające nakłady finansowe niezbędne do merytorycznej realizacji projektu. Za niewystarczające postrzegają natomiast środki przeznaczone na działania organizacyjne i administracyjne.

**Ponad 90% beneficjentów zapewniło uczestnikom projektów możliwość uzyskania certyfikatu po zakończeniu udziału w inicjatywie,** podobny odsetek uczestników uzyskało taki dokument po zakończeniu udziału w projekcie szkoleniowym. **43,4% uczestników potwierdziło pozytywny wpływ dokumentu poświadczającego ukończenie szkolenia na dostępne możliwości w życiu zawodowym.** Podobne opinie wyrazili projektodawcy – według 63,6% badanych zapewnienie wymogu uzyskania przez uczestników certyfikatu w projektach językowych i komputerowych było wystarczającym kryterium zapewniającym wysoką jakość oferowanego wsparcia.

Do podniesienia jakości wsparcia przydatne byłoby **wsparcie psychologiczne, wsparcie trenera osobowościowego lub trenera pracy** dla uczestników projektów, aby pomóc im zmierzyć się z wykluczeniem społecznym, własnymi lękami, brakiem motywacji do działania i szeregiem innych ograniczeń, z jakimi borykają się przedstawiciele wrażliwych grup docelowych – osób niepełnosprawnych czy długotrwale bezrobotnych.

**Dolnośląscy pracodawcy nie dysponują wiedzą na temat dostępnej w regionie oferty kształcenia pracowników, o czym świadczą wyraźne trudności z jej oceną.** Aż 62,4% uczestniczących w badaniu pracodawców nie potrafiło jednoznacznie stwierdzić, czy podmioty edukacyjno-szkoleniowe dysponują ofertą wpisującą się w potrzeby firmy bądź

instytucji pod względem kształcenia kluczowych umiejętności pracowników. 47,6% dolnośląskich pracodawców zadeklarowało, iż ich pracownicy korzystali z oferty instytucji edukacyjnych bądź firm szkoleniowych w celu pogłębiania kwalifikacji zawodowych, jednak tylko 13,1% badanych pracodawców wskazało, że ich pracownicy z własnej inicjatywy korzystali z komercyjnej oferty edukacyjnej. Pracodawcy wyrazili zapotrzebowanie głównie na kształcenie w formie kwalifikacyjnego kursu zawodowego (30,0%) oraz kursu umiejętności zawodowych (29,2%). Kompetencje indywidualne i społeczne zostały uznane za kluczowe cechy pracowników przez 42,3% dolnośląskich pracodawców. **Pod względem tematyki kształcenia swoich pracowników, pracodawcy preferują szkolenia kwalifikacji zawodowych (37,5%). Kompetencje indywidualne i społeczne zostały uznane za kluczowe cechy pracowników przez 42,3% dolnośląskich pracodawców. Eksperti dostrzegają konieczność wsparcia w planowaniu ścieżki edukacyjnej pracowników przedsiębiorstw** oraz formułowania oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb zdefiniowanych w ramach planów szkoleniowych przedsiębiorstw.

**62,5% przedstawicieli placówek edukacyjno-szkoleniowych na terenie Dolnego Śląska biorących udział w badaniu dość wysoko oceniła poziom zainteresowania komercyjną ofertą kształcenia dla osób dorosłych.** Nieco ponad połowa uczestników (51,7%) projektów szkoleniowych w ramach Działania 9.6 PO KL skorzystałaby z formy kształcenia wybranej w projekcie, gdyby została im zaoferowana poza współfinansowaną inicjatywą.

**Aż 88,4% projektodawców wyraziło opinię, że interwencja EFS pozwoliła na upowszechnienie idei kształcenia ustawicznego na Dolnym Śląsku.**

**Jakość wsparcia uzależniona jest między innymi od sposobu jego organizacji,** przestrzegania ustalonych reguł oraz profesjonalnego podejścia podmiotów odpowiedzialnych za realizację zadań w ramach projektów finansowanych z funduszy europejskich. 94,7% dolnośląskich szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego monitoruje jakość kadry szkoleniowej.

**Znaczenie usług doradczych uznawane jest za bardzo istotne w kontekście promocji kształcenia ustawicznego i upowszechniania tej idei wśród mieszkańców Dolnego Śląska.** Największym problemem jest bowiem często samo uświadomienie osobie potrzeby i wartości całościowej nauki oraz skłonienie jej do zastanowienia się nad pożądaną ścieżką rozwoju edukacyjno-zawodowego. Wsparciem w postaci usług doradczych interesowały się głównie osoby młode do 25 roku życia. Osoby szczególnie wymagające wsparcia odczuwają strach przed przystąpieniem do projektu z obawy przed porażką. Przedstawiciele takich grup docelowych, jak osoby bezrobotne czy z niskim wykształceniem, obawiają się nawet samych procedur formalnych, umożliwiających otrzymanie wsparcia. **W ramach projektów najczęściej udzielano porad indywidualnych,** z których skorzystało aż 76,7% odbiorców usług doradztwa edukacyjnego. Beneficjenci projektów w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL ocenili zainteresowanie otrzymaniem usługi doradczej jako niewielkie. Jako przyczynę wskazywano bardzo niską aktywność w zakresie kształcenia ustawicznego. **Doradztwo**

**edukacyjno-szkoleniowe pomogło** uczestnikom głównie w poznaniu dostępnych w regionie możliwości kształcenia (742%), określeniu odpowiednich do potrzeb form i kierunków kształcenia (73%) oraz zwiększeniu motywacji do poszerzania wiedzy i kompetencji (68,6%).

**Doradztwo zawodowe realizowane przez osoby współpracujące z pracodawcami pozwala na dostosowanie programu nauczania do potrzeb lokalnego rynku pracy co znajduje swoje odzwierciedlenie w skutecznym przejściu uczniów z systemu edukacji na rynek pracy.**

Skorzystanie z usług doradczych pozwalających określić odpowiednią ścieżkę edukacyjno-szkoleniową skłoniło do podjęcia kształcenia 25,2% osób objętych wsparciem. Uczestnicy projektów doradczych nie zdecydowali się na rozpoczęcie kształcenia głównie z powodu braku odpowiedniej oferty edukacyjno-szkoleniowej w regionie (35,8%).

**Szanse utrzymania pozytywnych efektów wsparcia po zakończeniu finansowania oceniane są jako niewielkie.** Głównymi odbiorcami projektów szkoleniowych i doradczych były bowiem osoby wykluczone społecznie, reprezentujące grupy marginalizowane na rynku pracy, które mają ograniczone możliwości w zakresie generowania wartości dodanej związanej z uzyskaniem dostępu do kształcenia. Czynnikiem wpływającym na trwałość wsparcia w ramach tego typu projektów jest **połączenie wsparcia szkoleniowego ze wsparciem doradczym.**

## Summary

The study called **Impact of the OP HC in the Lower Silesia Region on improving the competence of regional human resources in the context of dissemination and implementation of lifelong learning** was to assess the usefulness, quality and effectiveness of the various measures undertaken in the framework of the OP HC using initiatives aimed at improving the competence of regional human resources (of adults) in the context of the participation of the ESF interventions used in the process of learning throughout life, professional excellence and development of the Lower Silesia Region. The report also includes an assessment of the impact of the ESF on the reduction of disparities in the Lower Silesia Region among adults in taking up formal and informal learning, as dependent on the possessed education level and an assessment of the impact of the regional educational advisory services on the dissemination and implementation of lifelong learning used in the projects under Sub-measure 9.6.3 of the OP HC. In addition, comparative analysis enabled estimating the possibility of the Lower Silesia Region to implement effective solutions applied in other regions of the country. Detailed analysis of the results of the study enabled the use of conclusions, including the identified needs and problems, for planning strategic measures for the Lower Silesia Region in the field of lifelong learning, including the possibility of ESF interventions in the financial perspective 2014-2020.

The assessment study was carried out using **quantitative and qualitative research methods**. The following research techniques were also used in this study: **desk research**

**analysis, computer-assisted telephone interview (CATI), computer-assisted web interview (CAWI), individual in-depth interview (IDI), focus group interview (FGI), benchmarking, case studies, expert panel and SWOT analysis.**

The results of the analysis indicate that **participants signed up for the project mainly due to the need to enhance knowledge and skills (85.6%), desire to acquire knowledge for their own use (79.8%) and the possibility of formal confirmation of education by obtaining a diploma or a certificate (46.0%).** The vast majority of participants (78.6%) declared convergence between the proposed educational offer and the individual needs.

The participants of projects under Measure 9.6 of the OP HC were mostly women (68.6%), as well as people over 50 years of age (48.2%), urban dwellers (78.0%) and those with upper secondary education (52.2% ). **The main target groups of the training projects implemented under the sub-measures 9.6.1 and 9.6.2 of the OP HC include people aged over 50, people with low education and the unemployed.** The structure of the recipients of support under the surveyed projects, therefore, coincides with the characteristics of the most needy groups in the labor market, as suggested by the beneficiaries.

Implementation of projects under Sub-measure 9.6.3 of the OP HC was a response to **the hindered access of adults to formal and informal education**, which in turn translates into a low rate of participation in lifelong learning. **Unsatisfactory participation in the process of increasing competence stems from three major barriers - motivational, information and material.**

**As many as 97.7% of the participants of the training projects are convinced that it is worthwhile to learn throughout life.** Participation in a training project, however, was the first opportunity to expand their knowledge and skills for 77.5% of respondents who did not take earlier actions to adapt their skills to the labor market requirements. 13% of participants decided to continue their education after participating in the project. **The widespread belief in the value of lifelong learning does not then translate into real actions of project participants in the area of broadening their knowledge and skills.** Participation in the training project encouraged 69.2% of the participants to continue their education. **The possibility of taking advantage of free or subsidized educational offer was the main factor determining participation in the project in the case of 78.3% of the participants.**

**Typical recruitment for the projects proceeded smoothly but in the case of some target groups there were problems with getting the offer** to the disabled and the high risk of withdrawal from participation in the project, reaching people over 50 years of age, due to inefficient access to communication channels in the case of this group, and the low level of motivation of people living in rural areas or those with low education. Recruiting participants for the projects was also hindered due to the **lack of funds to carry out appropriate promotional activities.** Simultaneously, it should be noted that the most serious competence gap, in the opinion of the beneficiaries of projects under Sub-measures 9.6.1, 9.6.2 and 9.6.3 of the OP HC, characterizes people with low levels of education (78.3%) and those over 50 years of age (73.3%).

The means and scope of support provided depends on the target group to which it is addressed. **The difficulty in providing support to people over 50 is about the appropriate adjustment of content provided for in classrooms to the needs and capabilities of this specific group.** In the case of the provision of support to **those living in rural areas**, there is a problem with the organization of training courses and examinations – there is a lack of adequately equipped training and computer rooms, and there is also a problem of a lack of access to high-speed Internet.

**50% of the beneficiaries encountered during project implementation difficulties and barriers associated with the offered forms of support or work with selected target groups.** The main problem, indicated by 70% of the beneficiaries declaring difficulty, included **resignations of participants from participation in the project.** Project providers interpret **excessive bureaucracy** as a significant weakness negatively affecting the quality of the support, since the need to complete the formalities diverts attention from the issue of teaching. The study also found that **the free-of-charge nature of the support contributes to a decrease in motivation to regularly show up in education and training institutions.** They confirmed that the need to pay for the course or training determines greater involvement in the process of broadening qualifications.

**In the opinion of 75.7% of participants in training projects, the obtained support was full and exhaustive.** On average, every 10 participants, however, expressed the opposite view, pointing out some deficiencies or unjustified measures. According to participants in language projects, the level of training was not always properly adjusted to the skills of the participants. There was also a remark regarding the superiority of theory rather than practical knowledge in projects, as well as inconsistencies of the original promises and expectations and the actual subject matter of the course.

**Participants of training projects very positively assessed the substantive scope of support and the obtained forms of education.** 87.8% of participants in training projects under Measure 9.6 of the OP HC positively assessed the substantive preparation of staff conducting activities. The majority of respondents (80.1%) also declared that the knowledge and skills acquired in the framework of the projects were used by them in practice. Usually, however, the knowledge and skills are used in private life. **The impact of the project on the professional situation of participants is rather limited.** Due to project participation, 12.9% of participants found jobs, 10.6% maintained employment, and 13.3% improved their employment conditions.

**In the context of the cost-effectiveness of projects** it should be noted that the lowest cost per one participant is characteristic for the projects under Sub-measure 9.6.3 of the OP HC which offered educational counseling. Expenditure is regarded as one of the most important factors determining the quality of the offered support. Beneficiaries of projects under Sub-measures 9.6.1, 9.6.2 and 9.6.3 of the OP HC deemed the financial resources necessary for the substantive implementation of the project as sufficient. While they perceive as insufficient the funds for organizational and administrative activities.



**Over 90% of the beneficiaries provided their project participants with the opportunity to obtain a certificate after participating in the given initiative**, a similar percentage of participants received such a document after participating in the given training project. **43.4% of participants confirmed the positive impact of the document certifying their completion of training on the available opportunities in their professional life.** Similar statements were recorded in the case of project providers – according to 63.6% of respondents, meeting the a requirement for certification by the participants in the language and computer projects was a sufficient criterion for providing high-quality support.

To improve the quality of support, it would be helpful to provide **psychological support, support of a personality trainer or a job coach** for project participants to help them cope with social exclusion, their fears, lack of motivation to action and a number of other constraints faced by the representatives of vulnerable target groups - people with disabilities or the long-term unemployed.

**The Lower Silesian employers do not have the knowledge on the training offer for workers available in the region, as evidenced by significant difficulties in the assessment of it.** As many as 62.4% of the employers participating in the study could not clearly determine whether education and training bodies have any offer suited to the needs of the company or institution in terms of providing training of the key skills of employees. 47.6% of the Lower Silesian employers declared that their employees benefit from an offer of educational institutions or training companies in order to increase professional qualifications, but only 13.1% of the surveyed employers pointed out that their employees used commercial educational offer on their own initiative. Employers expressed the need for training mainly in the form of vocational courses (30.0%) and courses of professional skills (29.2%). Personal and social competences were determined as the key features of employees by 42.3% of the Lower Silesian employers. **In terms of subject matter of training employees, employers prefer vocational trainings (37.5%). Personal and social competences were identified as key features of employees by 42.3% of the Lower Silesian employers. Experts see the need for support in the planning of educational paths of enterprise employees** and in the formulation of training offers tailored to the needs defined in the framework of enterprise training plans.

**62.5% of the representatives of educational and training institutions in the Lower Silesia Region participating in the study assessed the level of interest in the commercial education offer for adults as fairly high.** Slightly more than half of the participants (51.7%) of training projects under Measure 9.6 of the OP HC would benefit from the forms of education selected in the project, if it were offered to them outside the co-financed initiative.

**As many as 88.4% of project providers expressed the opinion that the ESF intervention enabled the promotion of the idea of lifelong learning in the Lower Silesia Region.**

**Quality of the support depends among other things on how the organization** complies with the established rules and on the professional attitude of entities responsible for implementation of tasks within projects financed from European funds. 94.7% of the Lower

Silesian schools for adults, continued education centers, practical training centers and additional training centers and vocational training monitor their training staff quality.

**The importance of advisory services is considered very important in the context of the promotion of lifelong learning and the dissemination of this idea among the residents of the Lower Silesia Region.** The biggest problem is in fact the very making people aware of the needs and values of lifelong learning and encouraging them to consider the desired path of development of education and training. Mainly young people, up to 25 years of age, were interested in support in the form of advisory services. People being in need of high-level support are afraid of participating in projects, due to their fear of failure. Representatives of such target groups as the unemployed or low-educated people are even afraid of formal procedures, enabling obtaining support. **The projects most often granted individual advice** used by up to 76.7% of the receivers of educational consulting services. Beneficiaries of projects under Sub-measure 9.6.3 of the OP HC assessed interest in receiving counseling services as poor. Very low activity in the field of lifelong learning was pointed out as a reason. **Education and training counseling helped** the participants mainly in learning about the available education opportunities in the region (74.2%), identifying forms and fields of education appropriate to the needs (73%) and increasing motivation to develop knowledge and skills (68.6%).

**Career counseling carried out by persons cooperating with employers enables adjusting the curriculum to the needs of the local labor market, which is reflected in the successful transition of students from education to the labor market.**

The use of advisory services enabling the determination of the appropriate education and training path convinced 25.2% of those receiving support to take up training. Participants of the advisory projects have not decided to start training mainly due to the lack of an adequate education and training offer in the region (35.8%).

**Chances or maintaining positive effects of support after the end of funding are judged to be small.** The main recipients of training and consulting projects were in fact socially excluded people, representing marginalized groups in the labor market which have limited capacity to generate added value with their obtaining of access to education. The factor influencing the durability of support under this type of projects is **connecting training support and advisory support.**

## Spis treści

Streszczenie.....	2
Summary .....	6
<b>1. Wprowadzenie.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Wykaz skrótów użytych w raporcie .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Zakres badania.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3. Cel badania.....</b>	<b>15</b>
<b>1.4. Pytania badawcze .....</b>	<b>16</b>
<b>1.5. Kryteria ewaluacyjne.....</b>	<b>20</b>
<b>1.6. Metodologia badania .....</b>	<b>21</b>
<b>2. Opis wyników badania .....</b>	<b>25</b>
<b>3. Analiza SWOT.....</b>	<b>136</b>
<b>4. Podsumowanie .....</b>	<b>138</b>
<b>5. Proponowane rekomendacje .....</b>	<b>139</b>

## 1. Wprowadzenie

### 1.1. Wykaz skrótów użytych w raporcie

<b>CATI</b>	Computer Assisted Telephone Interview ( <i>Wywiad Telefoniczny Wspomagany Komputerowo</i> )
<b>CAWI</b>	Computer Assisted Web Interview ( <i>Wywiad Internetowy</i> )
<b>ECDL</b>	European Computer Driving Licence ( <i>Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych</i> )
<b>EFS</b>	Europejski Fundusz Społeczny
<b>FGI</b>	Focus Group Interview ( <i>Zogniskowany Wywiad Grupowy</i> )
<b>ICT</b>	Information and Communication Technologies ( <i>Technologie Informacyjne i Komunikacyjne</i> )
<b>IDI</b>	Individual In - Depth Interview ( <i>Indywidualny Wywiad Pogłębiony</i> )
<b>ITI</b>	Individual Telephone Interview ( <i>Pogłębiony wywiad telefoniczny</i> )
<b>PO KL</b>	Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013

<b>PO WER</b>	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020
<b>RPO WD</b>	Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020
<b>SWOT</b>	Strengths Weaknesses Opportunities Threats ( <i>mocne strony, słabe strony, szanse, zagrożenia</i> )
<b>ZL</b>	Zasoby Ludzkie

## 1.2. Zakres badania

**Kształcenie ustawiczne** to proces stałego odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki, trwający w ciągu jej całego życia. Kształcenie ustawiczne wpisuje się w koncepcję kształcenia przez całe życie (*life long learning*), zgodnie z którą kwalifikacje i umiejętności wymagane na rynku pracy można zdobywać za pomocą różnych sposobów – poprzez kształcenie w trybie **formalnym** (szkolnym), **pozaformalnym** (doksztalcanie, doskonalenie i szkolenie) oraz **nieformalnym** (samouczenie się i doświadczenia uzyskane w pracy).

Edukacja ma do odegrania szczególną rolę polegającą na zapewnieniu nabycia przez człowieka kompetencji kluczowych, które umożliwią mu sprawne funkcjonowanie w życiu społecznym i zawodowym. Znaczenie edukacji stale wzrasta dzięki postępującej globalizacji, wymuszającej na człowieku konieczność szybkiego dostosowywania się do zmian. Wśród głównych celów Unii Europejskiej znalazło się zatem identyfikowanie i wspieranie procesu nabywania strategicznych kompetencji, pozwalających obywatelom państw członkowskich na pełne uczestnictwo w życiu społecznym i adaptacyjność na rynku pracy. Cel ten można osiągnąć nie tylko poprzez stwarzanie możliwości zmiany, uzupełnienia bądź podnoszenia kwalifikacji, lecz także na drodze upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego z uwagi na niezadowalające wskaźniki uczestnictwa w formach pogłębiania wiedzy i umiejętności przez mieszkańców państw członkowskich. Odpowiedzią na te problemy i wyzwania jest zaprogramowanie **Działania 9.6 w ramach Priorytetu IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**, które ma na celu poprawę i rozwój systemu uczenia się osób dorosłych, a tym samym podniesienie poziomu posiadanych przez nie kwalifikacji.

W ramach Działania 9.6 PO KL wsparciem objęto **programy skierowane do osób dorosłych z własnej inicjatywy zainteresowanych zdobyciem, uzupełnieniem bądź podwyższeniem kwalifikacji ogólnych i zawodowych**. Zainteresowane osoby mogą również formalnie potwierdzić efekty uczenia się uzyskane w drodze formalnej lub pozaformalnej. Istotnym elementem interwencji są **programy dla szkół** dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, praktycznego doskonalenia zawodowego, ukierunkowane na rozszerzenie lub dostosowanie oferty edukacyjnej do regionalnych uwarunkowań, w tym podniesienie jakości kształcenia. Zmniejszeniu dysproporcji i szerszemu upowszechnieniu się idei uczenia się przez całe życie służą uruchamiane w ramach Działania inicjatywy skierowane na **podnoszenie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich w obszarach ICT i znajomości języków obcych**. Kompetencje informatyczne i językowe zostały bowiem określone jako kluczowe w

Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>1</sup>. Uzupełnieniem działań edukacyjnych podejmowanych w ramach Działania 9.6 PO KL jest pilotażowe wdrożenie **regionalnych usług doradztwa edukacyjnego**, które obejmują pomoc w zdiagnozowaniu potrzeb oraz wyborze odpowiedniej oferty edukacyjno-szkoleniowej na każdym etapie życia człowieka.

Wskazane formy wspierania rozwoju kompetencji zasobów ludzkich w województwie dolnośląskim realizowano **w ramach komponentu regionalnego PO KL w zakresie następujących Poddziałania:**

- **Poddziałanie 9.6.1 PO KL**

- kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych z własnej inicjatywy zainteresowanych zdobyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem wykształcenia ogólnego lub kwalifikacji zawodowych;
- programy formalnej oceny i potwierdzania odpowiednich efektów uczenia się uzyskanych w sposób pozaformalny i nieformalny, prowadzące do podniesienia poziomu wykształcenia ogólnego lub nabycia kwalifikacji zawodowych;
- wsparcie dla szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego ukierunkowane na:
  - rozszerzenie lub dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy;
  - podwyższenie jakości oferty edukacyjnej, w tym również uzyskanie akredytacji kuratora oświaty;
  - rozwój innowacyjnych form kształcenia ustawicznego, w tym również w formie e-learningu;

- **Poddziałanie 9.6.2**

- szkolenia i kursy skierowane do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem umiejętności i kompetencji w obszarach ICT i znajomości języków obcych;

- **Poddziałanie 9.6.3**

- usługi doradcze dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane uzyskaniem pomocy w zakresie diagnozy potrzeb oraz wyboru i znalezienia odpowiedniej oferty edukacyjno-szkoleniowej.

Aktualna i rzetelna oraz przekrojowa wiedza na temat realizowanych projektów Priorytetu IX Działania 9.6 komponentu regionalnego PO KL na Dolnym Śląsku umożliwi podejmowanie skuteczniejszych działań w zakresie kształcenia ustawicznego. Głównym celem niniejszego badania ewaluacyjnego była analiza i ocena wpływu działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego. Badanie ewaluacyjne pozwoliło

---

<sup>1</sup> Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie wraz z załącznikiem Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – Europejskie Ramy Odniesienia

ocenić skuteczność, użyteczność, efektywność i trwałość zastosowanych działań, a także posłużyło wypracowaniu modelu wsparcia i warunków, jakie powinny zostać spełnione dla rozwoju kształcenia ustawicznego w regionie.

**Zakres badania:**

- \* **terytorialny:** województwo dolnośląskie,
- \* **czasowy:** od rozpoczęcia wdrażania Działania 9.6 PO KL w województwie dolnośląskim do momentu rozpoczęcia badania (marzec 2015)
- \* **podmiotowy:** beneficjenci i uczestnicy projektów konkursowych w ramach Priorytetu IX *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach* Działania 9.6 *Upowszechnienie uczenia się dorosłych* komponentu regionalnego PO KL, instytucje zaangażowane w realizację PO KL 2007-2013, PO WER 2014-2020 oraz RPO WD 2014-2020, szkoły dla dorosłych, placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, partnerzy społeczno-gospodarczy, pracodawcy, eksperci z zakresu polityki rynku pracy oraz edukacji w regionie
- \* **przedmiotowy:** projekty konkursowe realizowane w ramach Priorytetu IX *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach* Działania 9.6 *Upowszechnienie uczenia się dorosłych* w województwie dolnośląskim

### 1.3. Cel badania

**Celem głównym** badania ewaluacyjnego była analiza i ocena wpływu działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego.

Cel główny badania został osiągnięty na drodze realizacji następujących **celów szczegółowych**:

1. Ocena użyteczności, jakości i skuteczności poszczególnych działań podjętych w ramach PO KL, wykorzystujących inicjatywy skierowane na podnoszenie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich (osób dorosłych) w kontekście udziału zastosowanej interwencji EFS w procesie uczenia się przez całe życie, doskonalenia i rozwoju zawodowego Dolnoślązaków.
2. Ocena wpływu EFS na zmniejszenie dysproporcji na Dolnym Śląsku wśród osób dorosłych w podejmowaniu kształcenia formalnego i nieformalnego uzależnionego od posiadanego poziomu wykształcenia.
3. Ocena wpływu zastosowanych w projektach Poddziałania 9.6.3 PO KL regionalnych usług doradztwa edukacyjnego na upowszechnienie i wdrożenie idei kształcenia ustawicznego.
4. Analiza porównawcza z wynikami i rezultatami osiągniętymi dzięki zastosowaniu skutecznych rozwiązań w innych regionach kraju i oszacowanie możliwości ich zaimplementowania na Dolnym Śląsku, uwzględniających regionalne uwarunkowania systemu uczenia się dorosłych.

5. Wykorzystanie wyników i wniosków z badania, w tym zidentyfikowanych potrzeb i problemów, do planowania działań strategicznych dla Dolnego Śląska w obszarze kształcenia ustawicznego, z uwzględnieniem możliwości interwencyjnych EFS w perspektywie finansowej 2014-2020.

#### 1.4. Pytania badawcze

Badanie ewaluacyjne miało na celu uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze w ramach przyjętych celów szczegółowych:

Cel szczegółowy	Pytanie badawcze
<p>1. Ocena użyteczności, jakości i skuteczności poszczególnych działań podjętych w ramach PO KL, wykorzystujących inicjatywy skierowane na podnoszenie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich (osób dorosłych), w kontekście udziału zastosowanej interwencji EFS w procesie uczenia się przez całe życie, doskonalenia i rozwoju zawodowego Dolnoślązaków</p>	<p>1. Jaka była jakość przeprowadzonych przez projektodawców diagnoz w zakresie rozpoznania potrzeb uczestników projektów? Czy były one przeprowadzone na tyle rzetelnie, że odpowiadały rzeczywistym potrzebom uczestników oraz wymogom regionalnego / lokalnego rynku pracy? W jakim stopniu diagnozy potrzeb zawarte w projektach stanowiły odpowiedź na zidentyfikowane indywidualne potrzeby odbiorców wsparcia?</p>
	<p>2. Jaka jest charakterystyka (wiek, płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania – obszar wiejski/miejski, status osoby na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu, niepełnosprawność, rodzaj instytucji, do której kierowane jest wsparcie, itp.) grup docelowych w realizowanych projektach? Jak wygląda struktura ilościowa i jakościowa form wsparcia? Do jakich grup kierowane były poszczególne działania?</p>
	<p>3. W jaki sposób przeprowadzana była rekrutacja w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych? Czy pojawiły się jakieś czynniki utrudniające zrekrutowanie uczestników do projektów? Jakie przyjęto rozwiązania dla pojawiających się problemów? Jaki profil potencjalnego uczestnika był najtrudniejszy do zrekrutowania?</p>
	<p>4. Na jakie trudności i bariery napotkali projektodawcy podczas realizacji projektu w odniesieniu do danej formy wsparcia, grupy docelowej? Czy trudności i bariery miały wpływ na jakość oferowanego wsparcia? Jeśli tak, to jaki? Jakie podejmowano środki zaradcze wobec zaistniałych trudności i barier?</p>
	<p>5. W jakim stopniu oferowane wsparcie miało charakter kompleksowy? Na ile kompleksowość wsparcia miała wpływ na skuteczność poszczególnych działań? Jakie elementy dominowały w kompleksowości wsparcia, a jakie zastosowano w niewystarczającym zakresie i jakie były tego przyczyny?</p>
	<p>6. Jak przedstawia się efektywność kosztowa projektów (w przeliczeniu na jednego uczestnika), w odniesieniu do poszczególnych form wsparcia? Na ile nakład finansowy był czynnikiem decydującym o jakości udzielanego wsparcia?</p>
	<p>7. W jakim stopniu zakres merytoryczny oraz formy kształcenia odpowiadały oczekiwaniom i potrzebom uczestników projektów?</p>



	<p>8. W jaki sposób i na ile wiedza oraz umiejętności nabyte w ramach projektów były wykorzystywane przez uczestników w praktyce? W jaki stopniu nabyte - wiedza i umiejętności, były przydatne w dalszym doskonaleniu i rozwoju zawodowym uczestników?</p>
	<p>9. Na ile udział w projekcie przyczynił się do znalezienia, utrzymania lub poprawy warunków zatrudnienia uczestników projektów?</p>
	<p>10. Czy wprowadzenie wymogu uzyskania przez uczestników projektów certyfikatów potwierdzających osiągnięcie określonego poziomu kompetencji było wystarczającym kryterium zapewniającym wysoką jakość oferowanego wsparcia (szkoleń i kursów językowych/w obszarze ICT)?</p>
	<p>11. Wprowadzenie jakich dodatkowych rozwiązań w projektach wpłynęłoby na podniesienie jakości wsparcia?</p>
	<p>12. W jakim stopniu zakres oferowanych form kształcenia odpowiadał specyfice określonych branż, zawodów? W jakich branżach i zawodach jest największe zapotrzebowanie na doskonalenie i rozwój zawodowy i w jakiej formie?</p>
	<p>13. W jakim stopniu projekty wspierające instytucje edukacyjne przyczyniły się do rozszerzenia lub dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy, podwyższenia jakości oferty edukacyjnej, rozwoju innowacyjnych form kształcenia ustawicznego?</p>
	<p>14. Które z zastosowanych działań okazały się być najbardziej adekwatne, efektywne i skuteczne z punktu widzenia celów Priorytetu IX Działania 9.6 PO KL, w kontekście upowszechnienia i wdrożenia idei kształcenia ustawicznego?</p>
	<p>15. Jaka jest jakość udzielanego wsparcia w kontekście przygotowania merytorycznego kadry szkoleniowej? Czy kadra pogłębia swoją wiedzę i umiejętności w zakresie obejmującym jej kompetencje?</p>
	<p>16. W jakim stopniu uczestnicy są skłonni do doksztalcania się we własnym zakresie? Czy podejmują działania mające na celu dostosowanie umiejętności do wymagań rynku pracy? Jeśli nie wykazują skłonności do samodzielnej poprawy kwalifikacji to jakie są tego przyczyny? Czy i w jakim stopniu udział w projekcie zachęcił uczestników do dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych?</p>
	<p>17. Jaki jest stopień powiązania oferty kształcenia ustawicznego z potrzebami regionalnego i lokalnego rynku pracy? Jakie jest zapotrzebowanie na kluczowe umiejętności wśród pracowników w opinii pracodawców, czy zapotrzebowanie to znajduje odzwierciedlenie w ofercie kształcenia dorosłych, w tym projektach PO KL?</p>
	<p>18. Jaki jest poziom zainteresowania ofertą edukacyjną dla osób dorosłych na rynku komercyjnym, niewspieranym przez EFS w zakresie kształcenia ustawicznego? Czy uczestnicy skorzystaliby z możliwości podniesienia swoich kwalifikacji gdyby nie PO KL?</p>
<p>2. Ocena wpływu EFS na zmniejszenie dysproporcji na</p>	<p>19. Na ile wsparcie oferowane w realizowanych projektach koncentruje się na grupach docelowych pozostających w</p>

<p>Dolnym Śląsku wśród osób dorosłych w podejmowaniu kształcenia formalnego i nieformalnego uzależnionego od posiadanego poziomu wykształcenia</p>	<p>najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, wykazujących największą lukę kompetencyjną i posiadających największe potrzeby w dostępie do kształcenia ustawicznego?</p> <p>20. W jakim stopniu posiadany poziom wykształcenia był determinantem decydującym o przystąpieniu do projektu i wyborze danej formy wsparcia?</p> <p>21. Jakie formy kształcenia – formalne i nieformalne, były najczęściej wybierane przez uczestników projektów? Jakie inne czynniki, poza posiadaniem poziomem wykształcenia, miały wpływ na wybory dokonywane przez uczestników projektów?</p> <p>22. W jakim stopniu interwencja EFS pozwoliła na upowszechnienie idei kształcenia ustawicznego i zniwelowanie na Dolnym Śląsku rozbieżności w dostępie i korzystaniu z systemu uczenia się dorosłych?</p> <p>23. Jak powyższe kwestie, wskazane w pytaniach 19-22, prezentują się w ujęciu terytorialnym (w podziale na subregiony: wrocławski, wałbrzyski, jeleniogórski i legnicko-głogowski)?</p> <p>24. Czy i na jakie bariery i trudności napotkali uczestnicy projektu – przedstawiciele poszczególnych grup docelowych, decydując się na wybór i korzystając z danej formy wsparcia? W jakim zakresie bariery i trudności uniemożliwiały lub utrudniały, podniesienie przez nich kompetencji lub podwyższenie poziomu posiadanych kwalifikacji w stopniu oczekiwanym przez uczestników projektów? Jakich należałoby dokonać usprawnień programując wsparcie, aby w przyszłości zniwelować powyższe bariery i trudności?</p>
<p>3. Ocena wpływu zastosowanych w projektach Poddziałania 9.6.3 PO KL regionalnych usług doradztwa edukacyjnego na upowszechnienie i wdrożenie idei kształcenia ustawicznego</p>	<p>25. Jak projektodawcy realizujący projekty w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL przedstawili charakterystykę grupy docelowej w kontekście barier (motywacyjnych, materialnych, informacyjnych) w dostępie do usług edukacyjnych? Które z ww. barier i w jakim stopniu miały wpływ na niski poziom wskaźnika uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym?</p> <p>26. Jakie strategie działań przyjęto w projektach, aby skutecznie zachęcić potencjalnych uczestników do udziału w projekcie? Na ile były one dostosowane do specyfiki grupy docelowej planowanej do objęcia wsparciem? Czy przyniosły oczekiwany skutek? Dlaczego?</p> <p>27. Jaki był profil osób zainteresowanych otrzymaniem wsparcia w postaci usługi doradztwa edukacyjnego?</p> <p>28. Jakie było zainteresowanie otrzymaniem usługi doradczej? Jakiego doradztwa (porada indywidualna, doradztwo grupowe, pomoc w samodzielnym korzystaniu z zasobów) najczęściej udzielano w ramach projektów?</p> <p>29. Jakie efekty dały udzielone porady / doradztwo edukacyjne? Jakie oferty edukacyjne i szkoleniowe najczęściej były wybierane przez uczestników projektów? Jaka część klientów, w wyniku udzielonego wsparcia, rozpoczęła udział w poszczególnych formach kształcenia formalnego lub pozaformalnego?</p> <p>30. W jakim zakresie projektodawcy zapewniali uczestnikom projektów wsparcie podczas eliminowania / przeciwdziałania barierom, które wystąpiły w procesie kształcenia / uczestnictwa</p>

	<p>w zaproponowanej formie edukacji?</p> <p>31. W jakich obszarach - w analizie porównawczej dla powiatu górowskiego i powiatu wrocławskiego, występuje istotne zróżnicowanie w zakresie udzielonego wsparcia i jego efektów? W jakim stopniu znaczenie miała tu specyfika tych regionów?</p> <p>32. W jakim stopniu przyjęta dla Dolnego Śląska koncepcja wsparcia – w formie pilotażowego uruchomienia i przetestowania usług doradczych dla osób dorosłych w dwóch wybranych powiatach, może mieć wpływ na upowszechnienie i wdrożenie idei kształcenia ustawicznego w regionie?</p>
<p>4. Analiza porównawcza z wynikami i rezultatami osiągniętymi dzięki zastosowaniu skutecznych rozwiązań w innych regionach kraju i oszacowanie możliwości ich zaimplementowania na Dolnym Śląsku, uwzględniających regionalne uwarunkowania systemu uczenia się dorosłych</p>	<p>33. W jakim stopniu i zakresie realizowana na Dolnym Śląsku interwencja EFS w obszarze upowszechniania i wdrażania idei uczenia się przez całe życie, była konkurencyjna w stosunku do konwencjonalnych ofert edukacyjno – szkoleniowych dostępnych na regionalnym rynku?</p> <p>34. W jakim stopniu i zakresie bieżąca działalność projektodawców pokrywała się ze wsparciem oferowanym w ramach projektów? Czy był to czynnik wpływający na jakość projektów?</p> <p>35. Jakie dobre praktyki w wyniku podjętych na Dolnym Śląsku inicjatyw w ramach realizowanych projektów, można zidentyfikować w ramach działań na rzecz upowszechnienia i wdrożenia idei kształcenia ustawicznego? Czy realizacja projektów dostarczyła nowatorskich i skutecznych rozwiązań?</p> <p>36. Jakie dobre praktyki, w tym innowacyjne rozwiązania z innych regionów Polski, w zakresie kształcenia ustawicznego, możliwe byłyby do wdrożenia na gruncie dolnośląskim, przy uwzględnieniu specyfiki regionalnego i lokalnego rynku pracy? Jakie warunki sprzyjają temu obecnie, a nie zostały zauważone oraz jakie musiałyby zostać spełnione, aby zaimplementować poszczególne rozwiązania?</p> <p>37. Jak powinien wyglądać efektywny i skuteczny, ale też realny do wdrożenia, model działań w zakresie wdrażania i upowszechniania idei kształcenia ustawicznego na Dolnym Śląsku, uwzględniający możliwości interwencyjne EFS oraz potrzeby i potencjał regionalnego i lokalnego rynku pracy? Jak powinny wyglądać efektywne i skuteczne, realne do wprowadzenia, modele wdrażania poszczególnych typów operacji, w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych?</p>
<p>5. Wykorzystanie wyników i wniosków z badania, w tym zidentyfikowanych potrzeb i problemów, do planowania działań strategicznych dla Dolnego Śląska w obszarze kształcenia ustawicznego, z uwzględnieniem możliwości interwencyjnych EFS w perspektywie finansowej 2014-2020</p>	<p>38. Jaki jest poziom komunikacji między różnymi grupami interesu – pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi, instytucjami rynku pracy, partnerami społeczno-gospodarczymi? Jakie zmiany w tym zakresie umożliwią lepsze funkcjonowanie systemu kształcenia ustawicznego w regionie?</p> <p>39. Na ile efekty wypracowane w wyniku realizacji projektów Działania 9.6 PO KL na Dolnym Śląsku mają szanse być trwałe? Jakie czynniki decydują o trwałości udzielonego wsparcia w tego typu projektach?</p> <p>40. Jakie działania / formy wsparcia PO KL w obszarze upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego warto kontynuować w latach 2014-2020, z uwagi na ich</p>

	<p>skuteczność i efektywność w osiągnięciu założonych celów i rezultatów? Jakie działania / formy wsparcia nie sprawdziły się w tym zakresie? Czy i w jakim zakresie poszczególne działania zrealizowane w ramach PO KL wymagają doprecyzowania lub skorygowania w oparciu o otrzymane rezultaty i z uwzględnieniem potencjału regionalnego rynku pracy Dolnego Śląska, aby w kolejnej perspektywie finansowej były bardziej użyteczne, skuteczne i trwałe?</p>
	<p>41. Które z elementów interwencji PO KL w zakresie upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego wyróżniają się pod względem efektywnego wydatkowania środków EFS? Jakie aspekty należałoby wziąć pod uwagę w procesie planowania wsparcia w ramach EFS w latach 2014-2020, aby osiągnąć najbardziej korzystną relację nakład / rezultat, co zwiększyłyby celowość wydatkowania środków?</p>
	<p>42. Jakich elementów w zakresie upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego zabrakło w obecnej perspektywie finansowej, a warto byłoby je zastosować w latach 2014-2020 w ramach działań współfinansowanych z EFS?</p>
	<p>43. Które z działań / form wsparcia PO KL w obszarze upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego mają w latach 2014-2020 największe szanse i warunki na skuteczne i efektywne zaimplementowanie? Do jakich grup docelowych kierowanie poszczególnych działań / form wsparcia ma największe szanse powodzenia w kontekście upowszechnienia i wdrożenia idei uczenia się przez całe życie?</p>
	<p>44. Jakie kompetencje w opinii ekspertów będą mieć coraz większe znaczenie na rynku pracy (pod kątem branż i zawodów, nowych trendów na rynku pracy)? Jakie są prognozy w tym zakresie?</p>

## 1.5. Kryteria ewaluacyjne

Badanie zrealizowano w oparciu o poniższe kryteria ewaluacyjne:

**Użyteczność** – rozumianą jako ocenę stopnia, w jakim efekty i rezultaty zrealizowanych działań w ramach projektów odpowiadają na potrzeby odbiorców wsparcia oraz dolnośląskiego rynku pracy,

**Skuteczność** – rozumianą jako ocenę stopnia, w jakim udzielone w ramach projektów wsparcie wpłynęło na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście doskonalenia i rozwoju zawodowego osób dorosłych,

**Efektywność** – rozumiana jako stosunek poniesionych w ramach projektów nakładów finansowych na działania do stopnia otrzymanych rezultatów, w kontekście jakości zastosowanych działań.

**Trwałość** – rozumiana jako ocena stopnia, w jakim wsparcie udzielone w ramach projektów przyczyniło się do wzrostu kompetencji regionalnych zasobów ludzkich w regionie oraz jako

ocena szans i możliwości na utrzymanie lub wzmocnienie osiągniętego stanu uzyskanych pozytywnych efektów z uwzględnieniem możliwości wykorzystania interwencji EFS w przyszłym okresie programowania 2014-2020.

## 1.6. Metodologia badania

Badanie ewaluacyjne przeprowadzono z wykorzystaniem **ilościowych i jakościowych metod badawczych**, by uzyskać kompletny i pogłębiony obraz badanych zjawisk, uwzględniający zarówno ich skalę, jak i przyczyny. W badaniu zostały zastosowane następujące techniki badawcze: **analiza desk research, wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI), wywiad internetowy (CAWI), indywidualny wywiad pogłębiony (IDI), zogniskowany wywiad grupowy (FGI), benchmarking, studium przypadku, panel ekspercki oraz analiza SWOT**. Poniżej zostały zaprezentowane opisy poszczególnych technik badawczych planowanych do realizacji w niniejszym badaniu ewaluacyjnym wraz ze wskazaniem źródeł danych i grup respondentów.

Technika badawcza	Źródła danych	Dobór i liczebność próby badawczej
<b>Analiza desk research</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dokumenty projektowe,</li> <li>• dokumenty programowe,</li> <li>• dokumenty strategiczne,</li> <li>• raporty z przeprowadzonych do tej pory badań powiązanych tematycznie z badaniem ewaluacyjnym,</li> <li>• dane statystyczne,</li> <li>• ustawy,</li> <li>• inne opracowania zasadne z punktu widzenia celów przyjętych w ewaluacji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wnioski o dofinansowanie projektu, na realizację których zawarto umowy w ramach konkursów I/9.6.1/A/12 z Poddziałania 9.6.1 PO KL, I/9.6.2/A/12 i I/9.6.2/A/13 z Poddziałania 9.6.2 PO KL oraz I/9.6.3/A/12 z Poddziałania 9.6.3 PO KL (142 wnioski)</li> <li>• Wnioski o płatność dotyczących wyżej wskazanych projektów (wnioski końcowe, bądź najbardziej aktualne w przypadku projektów niezakończonych)</li> <li>• Program Operacyjny Kapitał Ludzi (z dnia 15.04.2014 r.)</li> <li>• Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (z dnia 01.03.2015 r. oraz wersje wcześniejsze)</li> <li>• System Realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (z dnia 10.09.2007 r. z późniejszymi zmianami)</li> <li>• Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku</li> <li>• Zasady pilotażowego uruchomienia i realizacji usług doradczych w zakresie kształcenia formalnego i pozaformalnego osób dorosłych w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL (z dnia 12.07.2012 r.)</li> <li>• Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Poradnik (aktualizacja 2010 r.)</li> <li>• Analiza porównawcza województw w</li> </ul>

		<p>kontekście realizacji celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (wrzesień 2012 r.)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie dolnośląskim:<ul style="list-style-type: none"><li>• Komunikaty o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa dolnośląskiego Urzędu Statystycznego we Wrocławiu (lipiec 2012, styczeń 2014)</li><li>• dane statystyczne z Urzędu Statystycznego we Wrocławiu</li><li>• dane statystyczne z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego</li></ul></li><li>• Raporty z badań prowadzonych w ramach projektu pt.: „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji”:<ul style="list-style-type: none"><li>• Analiza sytuacji młodych ludzi na dolnośląskim rynku pracy (2013)</li><li>• Sytuacja osób powyżej 50. i 60. roku życia na rynku pracy Dolnego Śląska (2013)</li><li>• Sytuacja na dolnośląskim rynku pracy (2013)</li><li>• Analiza zdolności osób z obszarów wiejskich oraz miejsko-wiejskich na terenie Dolnego Śląska do podjęcia zatrudnienia (2012)</li></ul></li><li>• Raport „Określenie struktury zawodowej mieszkańców Dolnego Śląska oraz zdefiniowanie i opisanie kierunków rozwoju dolnośląskiego rynku pracy” (2011)</li><li>• Raporty z badań ewaluacyjnych zrealizowanych na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy:<ul style="list-style-type: none"><li>• Badanie i ocena wpływu projektów w ramach Poddziałania 8.1.1 oraz 8.1.2 PO KL na rozwój zawodowy oraz zdolności adaptacyjne ich uczestników w kontekście zmian gospodarczych zachodzących na rynku pracy (2012)</li></ul></li><li>• Plany działania na rok 2012 oraz 2013 dla województwa dolnośląskiego w zakresie Działania 9.6 PO KL</li><li>• Sprawozdania z realizacji Działań w ramach Priorytetu IX PO KL dla województwa dolnośląskiego</li><li>• Dokumentacja konkursowa dla konkursów I/9.6.1/A/12 z Podziałania 9.6.1 PO KL, I/9.6.2/A/12 i I/9.6.2/A/13 z Poddziałania</li></ul>
--	--	--

		<p>9.6.2 PO KL oraz I/9.6.3/A/12 z Poddziałania 9.6.3 PO KL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dane wyeksportowane z PEFS 2007</li> <li>• Dane społeczno-gospodarcze oraz statystyczne z WUP i PUP</li> <li>• Dostępne statystyki, raporty i opracowania dotyczące zapotrzebowania regionalnego i lokalnego rynku pracy, w szczególności na kwalifikacje w zakresie ICT oraz znajomość języków obcych:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rynek pracy w województwie dolnośląskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego (2013)</li> <li>• Zapotrzebowanie na pracowników wśród dolnośląskich pracodawców (2014)</li> </ul> </li> <li>• Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 Umowa Partnerstwa (z dnia 21.05.2014 r.)</li> <li>• Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020</li> <li>• Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 PO WER 2014-2020 (z dnia 17.12.2014 r.)</li> <li>• Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 (z dnia 18.12.2014 r.)</li> <li>• Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie – załącznik „Kompetencje kluczowe w procesie uczenia się przez całe życie – europejskie ramy odniesienia”</li> <li>• Strategiczne ramy europejskiej współpracy w zakresie edukacji i szkolenia – ET2020, przyjęty przez Radę UE ds. Edukacji, Młodzieży i Kultury w maju 2009 roku</li> </ul>
<p><b>Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uczestnicy projektów w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL,</li> <li>• przedstawiciele szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego,</li> </ul>	<p><b>Uczestnicy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>losowo-warstwowy dobór próby</b></li> <li>• <b>263 wywiady CATI</b> z uczestnikami projektów szkoleniowych w ramach Poddziałania 9.6.1 i 9.6.2 PO KL</li> <li>• <b>159 wywiadów CATI</b> z uczestnikami projektów doradczych w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL</li> <li>• baza PEFS 2007 operatem losowania</li> <li>• poziom ufności 95%, błąd maksymalny 6%</li> </ul> <p><b>Placówki kształcenia:</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pracodawcy z województwa dolnośląskiego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>dobór losowy prosty</b></li> <li>• <b>192 CATI</b> z przedstawicielami placówek kształcenia dla osób dorosłych</li> <li>• baza Systemu Informacji Oświatowej operatem losowania</li> <li>• poziom ufności 95%, błąd maksymalny 6%</li> </ul> <p><b>Pracodawcy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dobór losowy prosty</li> <li>• <b>267 CATI</b> z przedstawicielami placówek kształcenia dla osób dorosłych</li> <li>• baza REGON operatem losowania</li> <li>• poziom ufności 95%, błąd maksymalny 6%</li> </ul>
<b>Wywiad internetowy (CAWI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beneficjenci projektów w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dobór zupełny (zaproszenie do badania wszystkich)</li> <li>• <b>60 wywiadów CATI</b> z beneficjentami</li> <li>• operat losowania utworzony na podstawie bazy PEFS 2007 i wniosków o dofinansowanie projektów</li> </ul>
<b>Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• przedstawiciele instytucji zaangażowanych w realizację na Dolnym Śląsku PO KL 2007-2013, PO WER 2014-2020 oraz RPO WD 2014-2020</li> <li>• beneficjenci realizujący projekty w ramach Działania 9.6 PO KL,</li> <li>• partnerzy społeczno-gospodarczy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dobór celowy</li> <li>• wywiad z przedstawicielem Departamentu Funduszy Europejskich Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Pośrednicząca PO KL)</li> <li>• 2 wywiady z przedstawicielami Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy zaangażowanymi w realizację Działania 9.6 PO KL 2007-2013 (Instytucja Pośrednicząca II stopnia PO KL)</li> <li>• wywiad z przedstawicielem Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju w obszarze edukacji w odniesieniu do Dolnego Śląska w ramach PO WER 2014-2020 (Instytucja Zarządzająca PO WER)</li> <li>• wywiad z przedstawicielem Departamentu Funduszy Europejskich lub Departamentu Rozwoju Regionalnego UMWD (realizujących w imieniu Zarządu Województwa Dolnośląskiego zadania Instytucji Zarządzającej RPO WD 2014-2020)</li> <li>• 10 wywiadów z beneficjentami projektów</li> <li>• 5 wywiadów z partnerami społeczno-gospodarczymi</li> </ul>
<b>Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uczestnicy projektów w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL,</li> <li>• przedstawiciele podmiotów działających na rzecz zasobów</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dobór celowy,</li> <li>• <b>1 FGI</b> z uczestnikami projektów</li> <li>• <b>1 FGI</b> z przedstawicielami podmiotów działających na rzecz zasobów ludzkich</li> </ul>



	ludzkich	
<b>Benchmarking</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dane zastane (analizy porównawcze wskaźników PO KL w poszczególnych regionach, sprawozdania, raporty dotyczące realizacji Działania 9.6 PO KL w poszczególnych województwach)</li> <li>• telefoniczne wywiady pogłębione (ITI) z przedstawicielami instytucji zaangażowanych w realizację Działania 9.6 PO KL w 5 regionach Polski, w których zidentyfikowano dobre praktyki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dobór zupełny (analiza danych zastanych i celowy (wywiady ITI),</li> <li>• analiza efektów realizacji Działania 9.6 PO KL we wszystkich województwach Polski</li> <li>• <b>5 wywiadów ITI</b> z przedstawicielami instytucji zaangażowanych w realizację Działania 9.6 PO KL w województwach: mazowieckim, łódzkim, śląskim, pomorskim, wielkopolskim</li> </ul>
<b>Studium przypadku</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analiza danych zastanych</li> <li>• wywiady ITI z przedstawicielami instytucji zaangażowanych w realizację Działania 9.6 PO KL poza Dolnym Śląskiem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dobór celowy</li> <li>• opracowanie 3 studiów przypadku dotyczących dobrych praktyk na Dolnym Śląsku</li> <li>• opracowanie 2 studiów przypadku dotyczących dobrych praktyk poza Dolnym Śląskiem</li> </ul>
<b>Panel ekspercki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• eksperci w obszarze PO KL, rynku pracy, edukacji, kształcenia ustawicznego, zarządzania zasobami ludzkimi, kształcenia i doskonalenia zawodowego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dobór celowy</li> <li>• 1 panel ekspercki z udziałem 8 uczestników</li> </ul>
<b>Analiza SWOT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• materiał badawczy uzyskany poprzez zastosowanie pozostałych technik badawczych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dobór zupełny</li> </ul>

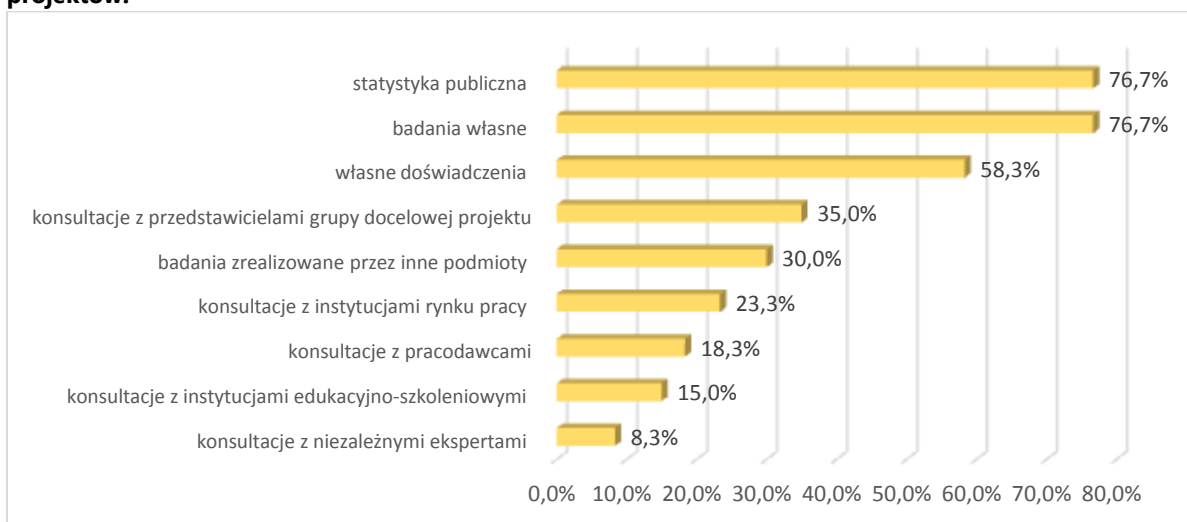
## 2. Opis wyników badania

***Jaka była jakość przeprowadzonych przez projektodawców diagnoz w zakresie rozpoznania potrzeb uczestników projektów? Czy były one przeprowadzone na tyle rzetelnie, że odpowiadały rzeczywistym potrzebom uczestników oraz wymogom***

**regionalnego / lokalnego rynku pracy? W jakim stopniu diagnozy potrzeb zawarte w projektach stanowiły odpowiedź na zidentyfikowane indywidualne potrzeby odbiorców wsparcia?**

**Beneficjenci zdiagnozowali potrzeby uczestników projektów głównie poprzez analizę publicznie dostępnych danych statystycznych (76,7%) oraz przeprowadzenie własnych badań (76,7%).** Ponad połowa projektodawców (58,3%) uwzględniła również swoje dotychczasowe doświadczenia podczas określania oczekiwań grup docelowych wsparcia. Mniej powszechną praktyką była natomiast diagnoza potrzeb uczestników na drodze konsultacji z przedstawicielami grupy docelowej (35,0%), przedstawicielami instytucji rynku pracy (23,3%) oraz pracodawcami (18,3%).

**Wykres 1. Źródła danych wykorzystane przez beneficjentów w celu diagnozy potrzeb uczestników projektów.**

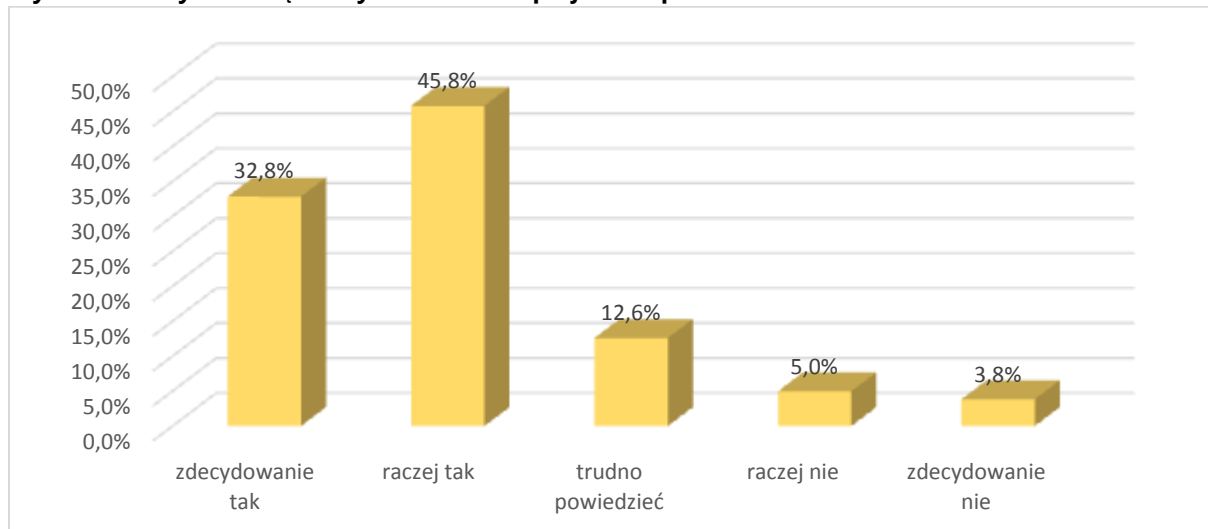


Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

**Najczęściej identyfikowaną przez beneficjentów potrzebą grup docelowych wsparcia była chęć podwyższenia poziomu kwalifikacji zawodowych, co zostało zawarte w 132 wnioskach o dofinansowanie projektu na 142 objęte badaniem.** Projektodawcy dostrzegali również rosnące zainteresowanie zdobyciem kompetencji informatycznych i językowych, co zostało zidentyfikowane odpowiednio w 59 i 54 wnioskach. Wśród najczęściej podawanych przez beneficjentów potrzeb adresatów wsparcia znalazła się także konieczność zwiększenia pewności siebie i motywacji do działania (37), poszerzenie możliwości rozwoju kariery zawodowej (37), uzyskanie konkretnej wiedzy i umiejętności praktycznych (34), możliwość skorzystania z bezpłatnej oferty kształcenia (29) oraz uzyskanie łatwiejszego dostępu do oferty kształcenia (24). We wnioskach o dofinansowanie projektów rządziej wskazywano konieczność aktualizacji przestarzałych kompetencji przedstawicieli grup docelowych, konieczność zmiany sytuacji materialno-bytowej uczestników, konieczność wyspecjalizowania się w konkretnym zawodzie czy też konieczność zredukowania poczucia wykluczenia społecznego.

**78,6% odbiorców wsparcia zadeklarowało, iż oferta kształcenia zaproponowana w projekcie pokrywała się z ich potrzebami.** Jedynie 8,8% badanych otrzymało pomoc niedostosowaną do indywidualnych oczekiwań i wymagań. 12,6% uczestników miało natomiast trudności z jednoznaczną oceną otrzymanego wsparcia pod względem adekwatności do potrzeb.

**Wykres 2. Pokrywanie się oferty kształcenia w projekcie z potrzebami uczestników.**



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów szkoleniowych (n=262)

**Uczestnicy zgłosili się do projektu głównie z uwagi na potrzebę poszerzenia wiedzy i kwalifikacji (85,6%), chęć zdobycia wiedzy na własny użytek (79,8%) oraz możliwość formalnego potwierdzenia wykształcenia poprzez uzyskanie dyplomu bądź certyfikatu (46,0%).** Za niepokojący należy uznać fakt, iż tak wysoki odsetek uczestników kierował się potrzebą uzyskania kompetencji jedynie na użytek własny, ponieważ celem projektów w ramach Poddziałania 9.6.1 i 9.6.2 PO KL jest upowszechnianie idei kształcenia ustawicznego w kontekście wymagań rynku pracy. Do najrzadziej wskazywanych przez uczestników celów należy natomiast zaliczyć utrzymanie pracy dzięki poprawie umiejętności w projekcie (20,2%) oraz poprawę obecnych warunków zatrudnienia w formie awansu bądź podwyżki (25,5%). **Wsparcie projektowe było szczególnie adekwatne do potrzeb osób chcących uzyskać formalne potwierdzenie wykształcenia, zdobyć wiedzę na własny użytek oraz poszerzyć wiedzę i kwalifikacje.** Najniższy stopień realizacji potrzeb zaobserwowano natomiast wśród uczestników, którzy oczekiwali zdobycia pracy, przekwalifikowania się oraz chęci poprawy obecnych warunków zatrudnienia.

**Tabela 1. Cele uczestników projektu i stopień ich realizacji.**

Cele uczestników	Odsetek osób, które wskazały dany cel	Odsetek osób, które zrealizowały dany cel spośród tych, które go wskazały
poszerzenie wiedzy i kwalifikacji	85,6%	60,0%
zdobycie wiedzy na własny użytek	79,8%	68,1%
uzyskanie formalnego potwierdzenia wykształcenia (np. dyplomu, certyfikatu)	46,0%	83,5%
zdobycie pracy	39,5%	32,7%
sprostanie wymaganiom pracodawcy	27,8%	58,9%
przekwalifikowanie się	25,9%	41,2%
chęć poprawy obecnych warunków zatrudnienia (np. awans, podwyżka)	25,5%	52,2%
utrzymanie pracy	20,2%	52,8%
inne	6,1%	68,8%

Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów szkoleniowych (n=263)

Województwo dolnośląskie charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem stopy bezrobocia rejestrowanego w ramach poszczególnych powiatów, a stopa bezrobocia należy do wyższych w kraju. Obserwuje się tu również wysoki stopień bezrobocia długotrwałego, niski poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz wysoki poziom bezrobocia wśród mieszkańców wsi.<sup>2</sup> W województwie dolnośląskim występuje wiele zawodów deficytowych, na które na rynku pracy występuje wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących w nim pracy. Województwo dolnośląskie charakteryzuje się również dużymi różnicami pomiędzy stopą zatrudnienia kobiet i mężczyzn.<sup>3</sup> Wymagania pracodawców odnośnie poszczególnych zawodów są różne, ale najczęściej oczekuje się znajomości języków obcych oraz posiadania wykształcenia odpowiedniego dla określonego stanowiska pracy.

Beneficjenci realizujący projekty skupili się głównie na identyfikacji potrzeb odbiorców wsparcia projektowego w zakresie kształcenia ustawicznego. Wśród wskazywanych we wnioskach o dofinansowanie projektu problemów regionalnego rynku pracy znalazły się głównie trudności z wyszukaniem pracowników o odpowiednio wysokich kwalifikacjach zawodowych (110 wniosków o dofinansowanie projektu), konieczność wyposażenia mieszkańców regionu w niezbędną umiejętność obsługi komputera (79 wniosków), niwelowanie dużego ryzyka wykluczenia społecznego mieszkańców i stereotypów związanych z kształceniem ustawicznym, obniżenie poziomu bezrobocia (57 wniosków), konieczność wyposażenia regionalnych zasobów ludzkich w kompetencje językowe (50 wniosków) oraz dostosowanie kompetencji mieszkańców Dolnego Śląska do zapotrzebowania pracodawców na poszczególne zawody (31 wniosków):

*Przede wszystkim nieaktualne kwalifikacje, zdezaktualizowane. Bądź całkowita luka kwalifikacyjna w przypadku osób 50+. Że to są osoby o zdezaktualizowanych kwalifikacjach, bądź też z takim trochę stereotypowym podejściem do kształcenia się przez całe życie przy pewnej granicy wiekowej.*

*W uzasadnieniach znajdujemy też odwoływanie się do stanowisk pracodawców, którzy inaczej postrzegają osoby na rynku pracy, które jednak*

<sup>2</sup> Analiza porównawcza województw w kontekście realizacji celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (wrzesień 2012 r.)

<sup>3</sup> [http://dolnyslask.pl/upload/EFS/aktualnosci/101027\\_Analiza\\_porownawcza.pdf](http://dolnyslask.pl/upload/EFS/aktualnosci/101027_Analiza_porownawcza.pdf)

przez całe życie podejmują, jako osoby aktywne, podejmujące kształcenie, czy w jakikolwiek elastyczny sposób próbują coś w swoim życiu zmienić.

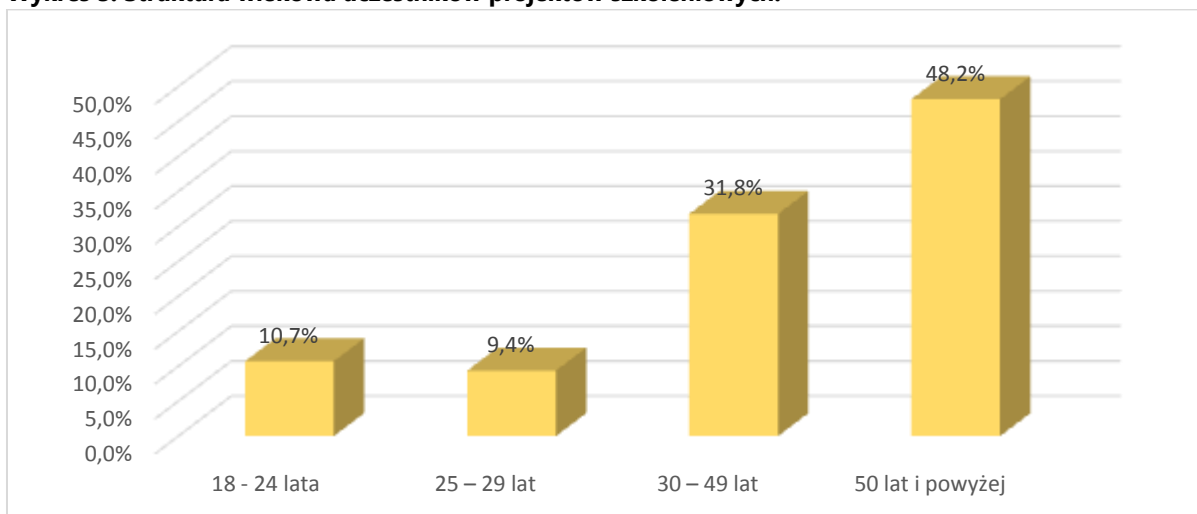
(IDI, instytucja zaangażowana w realizację EFS)

**Jaka jest charakterystyka (wiek, płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania – obszar wiejski/miejski, status osoby na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu, niepełnosprawność, rodzaj instytucji, do której kierowane jest wsparcie, itp.) grup docelowych w realizowanych projektach? Jak wygląda struktura ilościowa i jakościowa form wsparcia? Do jakich grup kierowane były poszczególne działania?**

Odbiorcami wsparcia w ramach Działania 9.6 PO KL były **głównie kobiety, które stanowiły 68,6% wszystkich uczestników projektów szkoleniowych.**

Najmłodszy odbiorca wsparcia miał 18 lat, natomiast najstarszy ukończył 87 rok życia. **Pomoc skoncentrowano na osobach w wieku powyżej 50 roku życia**, natomiast najmniej liczną grupę odbiorców wsparcia stanowiły osoby młode.

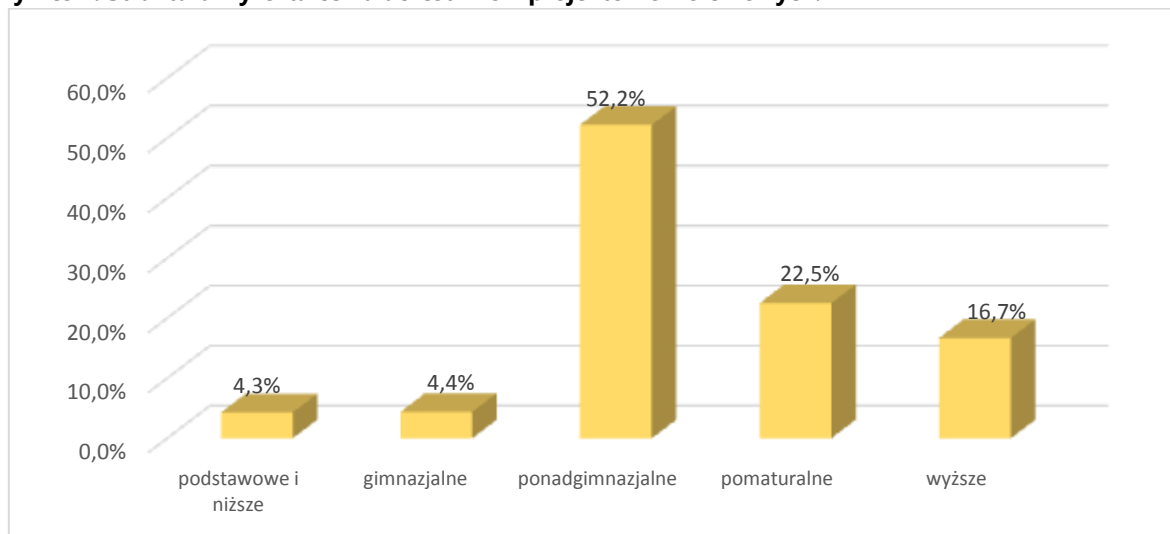
**Wykres 3. Struktura wiekowa uczestników projektów szkoleniowych.**



Źródło: PEFS 2007 (n=18 558)

Wsparcie w ramach wskazanych Poddziałiań dotarło **głównie do osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym**, którzy stanowili 52,2% ogółu uczestników. Znaczny odsetek odbiorców wsparcia stanowiły również osoby z **wykształceniem pomaturalnym** (22,5%) oraz **wyższym** (16,7%). Projekty zrealizowane w ramach Poddziałiań 9.6.1, 9.6.2 oraz 9.6.3 PO KL w niewielkim stopniu wsparły natomiast osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym oraz nieposiadające formalnego wykształcenia.

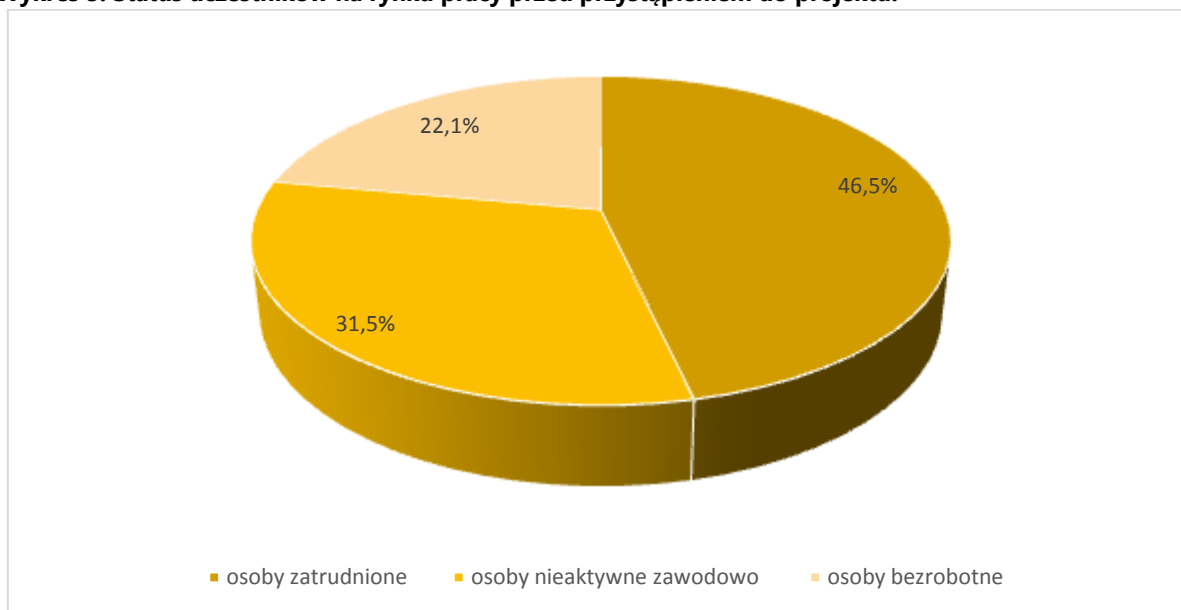
**Wykres 4. Struktura wykształcenia uczestników projektów szkoleniowych.**



Źródło: PEFS 2007 (n=18 558)

Wśród odbiorców wsparcia dominowali **mieszkańcy miast (78,0%)** oraz **osoby zatrudnione (46,5%)**. Osoby nieaktywne zawodowo stanowiły 31,5% uczestników projektów, natomiast osoby bezrobotne 22,1%. **Osoby niepełnosprawne stanowiły natomiast 7,03% wszystkich uczestników projektów w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 oraz 9.6.3 PO KL.**

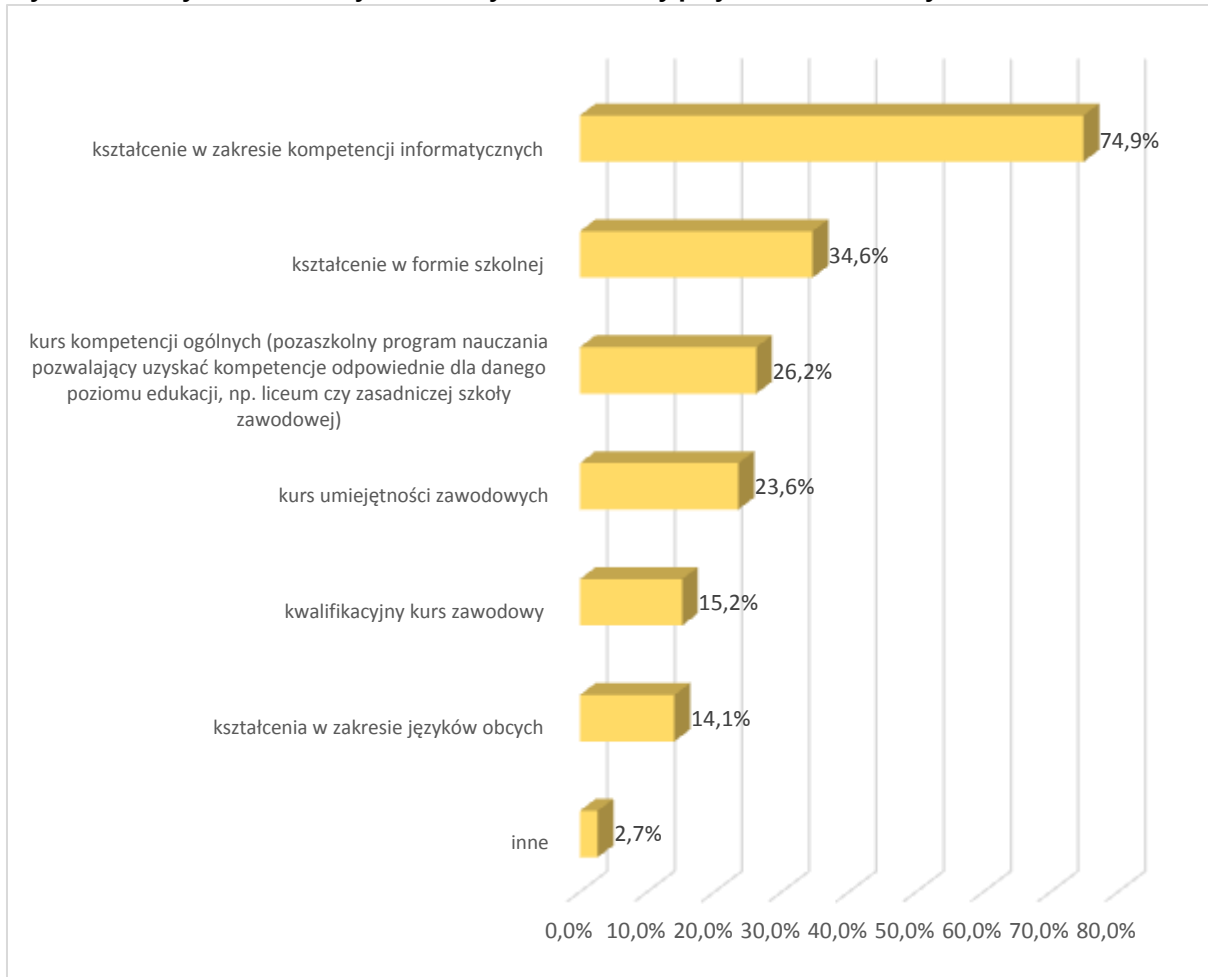
**Wykres 5. Status uczestników na rynku pracy przed przystąpieniem do projektu.**



Źródło: PEFS 2007 (n=18 558)

**Uczestnicy projektów szkoleniowych skorzystali głównie z kształcenia w zakresie kompetencji informatycznych, którym objęto aż 74,9% odbiorców wsparcia.** Pozostałe dostępne formy kształcenia kierowano do uczestników zdecydowanie rzadziej. Średnio co 3 uczestnik skorzystał w ramach projektu z kształcenia w formach szkolnych, a średnio co 4 wziął udział w kursie kompetencji ogólnych.

**Wykres 6. Formy kształcenia, z jakich skorzystali uczestnicy projektów szkoleniowych.**



**Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów szkoleniowych (n=263)**

Analiza wniosków o dofinansowanie projektów ukazała, iż kształcenie w formach szkolnych kierowane było głównie do osób bezrobotnych zamieszkujących tereny wiejskie województwa dolnośląskiego, nie uczących się, samotnie wychowujących dzieci i jednocześnie o niskich dochodach, a także osób słabo wykształconych o niskich kwalifikacjach. W przypadku kształcenia w formach pozaszkolnych grupami priorytetowymi były również osoby bezrobotne i o niskich kwalifikacjach zawodowych, lecz szczególną uwagę kierowano tu także w stronę kobiet po okresie macierzyńskim i osób powyżej 50 roku życia.

Wśród wspartych instytucji znalazło się 10 szkół dla dorosłych zlokalizowanych w województwie dolnośląskim, które w ramach Poddziałania 9.6.1 PO KL wdrożyły platformy e-learningowe. W pierwszej kolejności włączano do projektów szkoły w małych miejscowościach, gdzie identyfikuje się więcej barier w dostępie o kształcenia ustawicznego. Szkoły dla dorosłych zakwalifikowane do projektu zobowiązane były następnie do

przeprowadzenia naboru odpowiednich użytkowników internetowej platformy edukacyjnej, wykazujących dużą lukę kompetencyjną bądź mających utrudniony dostęp do oferty kształcenia ustawicznego. Wśród priorytetowych grup znalazły się osoby zamieszkujące obszary wiejskie, osoby w wieku 45+ oraz kobiety, którym ciężko jest pogodzić obowiązki domowe z nauką.

**W jaki sposób przeprowadzana była rekrutacja w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych? Czy pojawiły się jakieś czynniki utrudniające zrekrutowanie uczestników do projektów? Jakie przyjęto rozwiązania dla pojawiających się problemów? Jaki profil potencjalnego uczestnika był najtrudniejszy do zrekrutowania?**

Rekrutacja uczestników do projektów w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL przebiegała bez większych trudności, co potwierdzają pozytywne oceny tego procesu wskazane przez beneficjentów. Najtrudniejszą do zrekrutowania grupą uczestników były jednak osoby niepełnosprawne – co 5 beneficjent odnotował problemy z włączeniem odbiorców wsparcia o tym profilu do realizowanego przez siebie projektu. Trudnymi do rekrutacji grupami uczestników były również osoby pracujące oraz bezrobotne, wskazane odpowiednio przez 14,3% oraz 11,8% projektodawców.

**Tabela 2. Ocena sposobu skuteczności rekrutacji uczestników do projektu.**

Skuteczność rekrutacji uczestników do projektu	osoby młode	osoby 50+	osoby z niskim poziomem wykształcenia	osoby niepełnosprawne	osoby z terenów wiejskich	kobiety	osoby bezrobotne	osoby pracujące	inni uczestnicy
zdecydowanie dobrze	34,8%	37,0%	31,8%	26,7%	29,2%	73,3%	26,5%	53,6%	75,0%
raczej dobrze	52,2%	52,2%	47,7%	46,7%	50,0%	23,3%	50,0%	28,6%	25,0%
trudno powiedzieć	4,3%	4,3%	13,6%	6,7%	12,5%	0,0%	11,8%	3,6%	0,0%
raczej źle	8,7%	6,5%	4,5%	13,3%	8,3%	3,3%	5,9%	14,3%	0,0%
zdecydowanie źle	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	0,0%

Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

Beneficjenci odnotowali trudności związane z rekrutacją do projektów **osób niepełnosprawnych**. Pierwsze problemy pojawiały się w momencie identyfikowania i docierania z ofertą kształcenia do przedstawicieli omawianej grupy docelowej. Po zakwalifikowaniu osoby niepełnosprawnej do projektu beneficjent musiał również uwzględnić wysokie ryzyko przerwania przez nią udziału w szkoleniu. Jednym z elementów współpracy z osobami niepełnosprawnymi w ramach projektu powinna być pomoc psychologiczna i socjalna, aby kształcenie cenionych na rynku pracy kompetencji przyniosło oczekiwane skutki:

*Poszukiwanie niepełnosprawnych jest ogromnym problemem. Myślę, że to z tym mieliśmy bardzo dużo kłopotu. Nawet jeżeli niepełnosprawnych udało nam się pozyskać do projektu to oni nie kończyli tych kursów. A to mieli jakieś problemy zdrowotne... Ja myślę, że tym ludziom w pierwszej kolejności potrzebna jest pomoc psychologiczna i socjalna, a język schodzi na bardzo daleki plan.*

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



(IDI, beneficjent)

Trudną do rekrutacji grupą docelową są **osoby zamieszkujące obszary wiejskie**. Głównym problemem jest samo nastawienie wskazanych odbiorców, którzy nie wierzą w powodzenie uczestnictwa w projekcie i nie są zainteresowane wzięciem w nim udziału. W przeciwieństwie do mieszkańców większych miast, nie dostrzegają potrzeby kształcenia się przez całe życie. Jako członkowie hermetycznych i niewielkich społeczności, boją się spróbować czegoś nowego i nieznanego. Rozwiązaniem stosowanym przez beneficjentów, mającym na celu rekrutację do projektów osób z terenów wiejskich, było zaangażowanie w ten proces lokalnych szkół. Są to miejsca odwiedzane codziennie przez rodziców i dziadków, stwarzające szansę przekazania informacji o realizowanym projekcie. Beneficjenci nawiązywali również współpracę z urzędami pracy w celu dotarcia z informacją o projektach do przedstawicieli omawianej grupy docelowej:

*To są takie regiony poza dużym miastem. Bo duże miasto chętnie już konsumuje, mieszkańcy już wiedzą, że warto. To jest dziwne, że tej oferty trochę jest, ale żeby pozyskać tych uczestników – mentalność myślę. Trudne jest przebicie się przez tę mentalność, że ty też możesz i nie musisz tylko w domu, ale możesz skorzystać jeszcze z czegoś, trochę głowę otworzyć.*

(IDI, beneficjent)

**Beneficjenci napotkali również trudności w procesie rekrutacji do projektów osób powyżej 50 roku życia, spowodowane przede wszystkim ograniczonymi możliwościami dotarcia do nich z informacją o inicjatywie oraz niską mobilnością przedstawicieli omawianej grupy docelowej.** Standardowe kanały komunikacji z odbiorcami projektów okazały się nieskuteczne w przypadku osób starszych, dla których należało zaplanować odmienne działania. Beneficjenci podkreślili, że skutecznym sposobem pozyskania osób starszych do projektów było nawiązanie współpracy z organizacjami zrzeszającymi seniorów, takimi jak Kluby Seniora. Projektodawcy uczestniczyli także w imprezach i wydarzeniach organizowanych z myślą o seniorach, by promować swoją ofertę bezpośrednio w grupie docelowej. Ponadto, skutecznym rozwiązaniem była komunikacja bezpośrednia z odbiorcami w miejscu ich zamieszkania głównie w formie plakatów na słupach ogłoszeniowych oraz ulotek pozostawianych w skrynkach na listy. W przypadku osób 50+ zdecydowanie lepiej sprawdzają się tradycyjne i bezpośrednie formy komunikacji mające na celu uzyskanie odpowiedniej liczebnie grupy uczestników. Osoby starsze wolą dokładnie zapoznać się z materiałem o projekcie, więc preferują ulotki i broszury zamiast krótkiej i hasłowej reklamy. Zdecydowanie łatwiej było również skłonić do udziału w projekcie osoby starsze mieszkające w bliskiej lokalizacji od miejsca szkolenia, które mogły stosunkowo łatwo i szybko dotrzeć na zajęcia środkami transportu publicznego. Odpowiednia lokalizacja ma zatem również bardzo duże znaczenie w procesie rekrutacji do projektów osób powyżej 50 roku życia. Warto podkreślić, iż dystrybucja ulotek w najbliższej lokalizacji projektu dodatkowo zwiększa szansę na skuteczną rekrutację:

*Na pewno instytucje, bo one wykorzystywały bazę kontaktów tych osób, które są tam zrzeszone. To dzięki organizacjom, takim jak kluby seniora, nasz przekaz docierał do tych osób. A drugie to jednak informacja bezpośrednia w skrzynkach pocztowych, bo to jednak do rąk ludzi bezpośrednio trafiało i wtedy mogli się z tym na spokojnie zapoznać. Bo później mieliśmy informację zwrotną i pytaliśmy też przy rekrutacji o to, skąd osoby się dowiedziały o projekcie. I większość tej informacji wskazywała na to, że ulotki działały. Ludzie zresztą właśnie z ulotkami przychodzili i pokazywali, że znaleźli ulotkę w skrzynce i stad się zgłosili. Zresztą ulotki obejmowały najbliższy obszar właśnie ograniczony do tej dzielnicy, stąd też skuteczność była duża.*

*(IDI, beneficjent)*

Rekrutację do projektów **osób z niskim poziomem wykształcenia** utrudniała głównie mentalność potencjalnych odbiorców wsparcia. Osoby o niskich kompetencjach nie dostrzegają bowiem potrzeby kształcenia się przez całe życie i podnoszenia posiadanych kwalifikacji, więc niezwykle trudno zachęcić je do udziału w projekcie pomimo atrakcyjności i darmowego charakteru szkoleń:

*To były darmowe szkolenia, atrakcyjne. Widać było, że te osoby z wykształceniem średnim po prostu stwierdzały, że nie jest im to potrzebne i aktualny stan rzeczy ich satysfakcjonuje, ich sytuacja zawodowa i tak dalej.*

*(IDI, beneficjent)*

W obecnej perspektywie finansowej rekrutację uczestników do projektów utrudniły także **przyjęte procedury i ograniczenia**. Preferowane były osoby powyżej 25 roku życia, choć zapotrzebowanie na wsparcie w obszarze podnoszenia kwalifikacji obserwowano również w przypadku młodszych kandydatów. Przedstawiciele priorytetowych grup docelowych nierzadko nie wykazywały motywacji do poszerzania swojej wiedzy, rezygnując z udziału w projekcie podczas jego trwania. Jednocześnie nie było możliwości objęcia wsparciem osób wyraźnie zainteresowanych udziałem w szkoleniu, których profil społeczno-demograficzny nie został uwzględniony w zapisach. Skutkowało to nieefektywnym wykorzystywaniem środków publicznych oraz marnowaniem miejsc podczas kursów i szkoleń. Niezasadne i wpływające negatywnie na proces rekrutacji ograniczenia odnotowano nie tylko pod względem wieku uczestników, lecz również poziomu posiadanego przez nich wykształcenia. Osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych stanowiły grupę priorytetową z uwagi na szeroką lukę kompetencyjną, lecz to właśnie one wykazywały znaczne trudności z ukończeniem pełnego kursu z powodu niewielkiej motywacji do podnoszenia swoich kwalifikacji. Jednocześnie projektodawcy nie mogli zastąpić takich uczestników osobami posiadającymi wykształcenie wyższe, choć ich zainteresowanie danym szkoleniem i poziom motywacji do kształcenia wskazywały na wysokie prawdopodobieństwo sukcesu w upowszechnianiu idei nauki przez całe życie i podnoszenia jakości regionalnych zasobów ludzkich. Wsparcia nie może zatem otrzymać znaczna grupa odbiorców rzeczywiście zainteresowanych pogłębianiem wiedzy i kwalifikacji, natomiast przedstawiciele grup docelowych charakteryzują się wysoką rotacją i nagłą rezygnacją z projektu:

*Przyszła niepełnosprawna osoba, która ma 23 lata, właśnie skończyła studia, nie ma pracy, prawie nie zna tego języka, a to może by ją otworzyło na jakiś nowy świat. Mamy miejsce wolne, inni nie chcą przychodzić, więc czemu nie? Ale potem okazało się, że nie. Że mamy grupę docelową od 25 roku życia. To miejsce by się zmarnowało, gdyby tej dziewczyny nie było. Ona przeszła ten kurs do końca, bo ja ciągle żyłam w nastawieniu, że przecież to Kapitał Ludzki i dla tej osoby musi się znaleźć miejsce. Ale się nie znalazło. W związku z tym sfinansowałam jej udział z własnych środków, bo przecież nie będą dochodziła od dziewczyny, która nie ma pracy, 2500 zł za kurs, bo ona przecież nie jest w stanie tego zapłacić.*

*(IDI, beneficjent)*

*Ze względu na ten fakt wiele osób odsyłaliśmy z kwitkiem, bo pojawiali się tacy z wykształceniem wyższym, którzy chcieli podwyższyć kompetencje, a ci ze średnim to nie za bardzo.*

*(IDI, beneficjent)*

Rekrutację grup docelowych do projektów utrudniała również **sytuacja życiowa odbiorców wsparcia**. Dotyczyło to zwłaszcza osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, dysponujących niskimi dochodami oraz zamieszkujących obszary wiejskie, które nie tylko nie są w stanie pokryć kosztów kształcenia, lecz także sfinansować niezbędnych do udziału w zajęciach dojazdów. Beneficjenci projektów pozbawionych wsparcia towarzyszącego w postaci pokrywania kosztów dojazdów czy noclegów doświadczali zatem wycofywania się z projektu przez część uczestników. Ponadto, niektórzy uczestnicy powinni otrzymać pomoc socjalną, aby mogli uniknąć przedwczesnego wycofania się z projektu. Przydatność wsparcia towarzyszącego potwierdzili również uczestnicy projektów szkoleniowych:

*Człowiek 50+, niepełnosprawny, bezrobotny. On był taki zagubiony od początku. Potem przyszła zima i przestał w ogóle przyjeżdżać na kursy. Próbowaliśmy go znaleźć i raz, i drugi, i trzeci. Okazało się, że on nie przyjeżdża, bo nie ma na bilet - mieszka w centrum, a my jesteśmy na południu miasta. Jak go znaleźliśmy to się okazało, że mieszka bez prądu, bo mu odcięli, bez wody, jest zapuszczony. On wymagał pomocy socjalnej. Ale konsekwencja była taka, że nie przystąpił do egzaminu i w związku z tym musiałam zapłacić za niego. Miejsce zmarnowane, bo on go nie wykorzystał. Ale najboleśniej to, że zmarnowany człowiek. W Kapitale Ludzkim.*

*(IDI, beneficjent)*

*Ja jeszcze dodam, że w tym kursie była możliwość dofinansowania dojazdów. Nocleg też był zagwarantowany, bo to były zajęcia weekendowe. Można było już w piątek przyjechać. I to moim zdaniem jest fajne. Bezrobotny musiałby zainwestować w przejazd i nocleg.*

(FGI, uczestnik)

Beneficjenci podkreślali ogromne **trudności w dotarciu z informacją o projekcie** do osób wykluczonych społecznie, które często nie posiadają kont w banku, telefonów komórkowych, komputerów z dostępem do Internetu, środków finansowych na dojazdy, co znacznie ogranicza możliwość nawiązania z nimi kontaktu, a przez to utrudnia proces rekrutacji:

*Były osoby, które nie mają kont w banku, teoretycznie nie mogliby dostawać wynagrodzenia na konto. Były osoby, które w ogóle nie mają telefonu komórkowego. Nie powinni być w ogóle naszymi uczestnikami, bo nie mamy jak się z nimi skontaktować. Poczta Polska funkcjonuje, jak funkcjonuje. Ktoś nie ma telefonu, bo go nie stać, nie potrafi go obsługiwać. Na dojazd trzeba by było przeznaczyć po około 8 złotych dziennie, kogoś na to nie stać. Piramida potrzeb Masłowa. Ktoś nie ma po prostu najzwyklejszych rzeczy i nie będzie się szkolił, nie ma z nimi kontaktu więc dalej będzie na dole.*

(IDI, beneficjent)

Rekrutację uczestników do projektów utrudnił również **brak funduszy na przeprowadzenie odpowiednich działań promocyjnych**. Beneficjenci nie dysponowali wystarczającymi środkami finansowymi, które mogliby przeznaczyć na reklamę realizowanego projektu. Bezpłatność oferowanych kursów i szkoleń przyciąga potencjalnych uczestników, jednak najpierw trzeba dotrzeć do nich z informacją o projekcie. Niektórzy projektodawcy musieli ograniczyć działania promocyjne do wpisów na portalach internetowych o tematyce szkoleniowej, które nie są jednak skuteczną formą dotarcia do specyficznych grup docelowych, takich jak osoby powyżej 50 roku życia oraz bezrobotne. Inni projektodawcy zmuszeni byli wydać własne środki, aby pozyskać do projektu wymaganą liczbę uczestników:

*Była taka historia, że umieszczenie szkolenia na stronie [www.inwestycjawkadry.pl](http://www.inwestycjawkadry.pl) to jest wystarczający element, żeby ludzie znaleźli dofinansowane kursy. A jak ma znaleźć kurs człowiek 50+ - to jest 30% ludzi, którzy nie korzystają z Internetu, nie mają swoich maili, nie potrafią szukać w Internecie. Czyli docieranie do tej grupy docelowej za pośrednictwem Inwestycji w Kadry – błąd.*

(IDI, beneficjent)

*Trzeba ciężko pracować na to, żeby ci ludzie przyszli i żeby oni wiedzieli, po co tutaj przychodzą. Więc odebranie tych środków na reklamę było strasznie krzywdzące. I w jednym, i w drugim projekcie około 25 tysięcy wydaliśmy z środków, które były przeznaczone na te grupy, ale po to, żeby tych ludzi pozyskać. Nie było wyjścia, bo byśmy nie zrealizowali tego projektu, gdybyśmy nie dołożyli tych pieniędzy z środków przeznaczonych na kurs.*

(IDI, beneficjent)

*Jak ktoś nie potrafi obsługiwać komputera, to nie zapisze się na szkolenie z obsługi komputera. Kiedyś miałam szkolenie ze społecznej odpowiedzialności biznesu w Warszawie, gdzie pomysłem na to, jak nauczyć ludzi w trudnej sytuacji życiowej, bez prawa do zasiłku segregacji śmieci, to była aplikacja na smartfonach. Bezsens i absurd. Ja nie miałam wtedy smartfona, a co dopiero osoba, która nie ma na chleb i masło. Więc każą nam umieszczać w Internecie informację o podstawowym kursie obsługi komputera. Pewne absurdy muszą mieć miejsce i to jest jeden z nich. My zamieszczaliśmy informację w prasie, folderach informacyjnych, założyliśmy bezpłatną infolinię o projektach.*

*(IDI, beneficjent)*

Beneficjenci zwrócili również uwagę na trudności z rekrutacją uczestników, którzy z powodu dużej liczby obowiązków są kłopotliwi w procesie rekrutacji. Przykładami takich grup docelowych są **kobiety i osoby w wieku średnim**:

*Miała być przewaga kobiet. Z badania wyszło, że kobiety mają mniejszą wiedzę z umiejętności komputerowych. Korzystaliśmy z badań ogólnopolskich i regionalnych. Ten projekt miał odpowiedzieć na te potrzeby i wyrównać szanse. Podczas rekrutacji mieliśmy ogromne problemy, ponieważ o ile mężczyźni bardzo chętnie przystępowali do programu, to kobiety nie, bo one nie odczuwały potrzeby. Kobiety mają masę innych obowiązków i dla nich wzięcie udziału w takim projekcie wiązało się z utrudnieniami w życiu. I potem panie stwierdzały, że jednak im się nie chce i nie będą poświęcać swojego prywatnego czasu żeby to zrobić.*

*(IDI, beneficjent)*

*Pewnie byłoby łatwiej znaleźć jakichś seniorów, oni mają więcej czasu i są tacy, którzy chcą działać. Ludzie w średnim wieku są w tej chwili na dorobku – pęd życia, dzieci, praca i to wszystko. Zgłaszali nam takie problemy.*

*(IDI, beneficjent)*

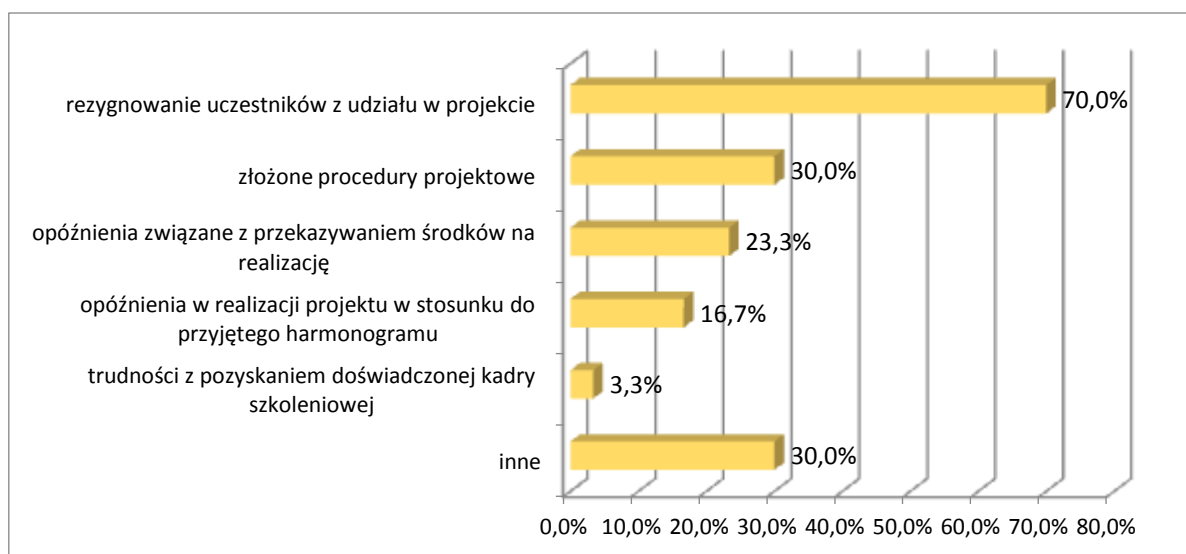
**Beneficjenci projektów podejmowali różne działania mające na celu dostosować działania rekrutacyjne do specyfiki danej grupy docelowej wsparcia.** W przypadku osób starszych częściej decydowano się na ulotki, plakaty, reklamy w środkach komunikacji miejskiej, kontakt za pośrednictwem urzędów pracy oraz pocztę pantoflową. Dla osób młodszych bardziej odpowiednie okazały się informacje zamieszczane w Internecie. Do stosunkowo uniwersalnych kanałów komunikacji zaliczono prasę i radio, jednak należy rozsądnie wybierać tytuły i konkretne stacje. Bardzo skutecznym sposobem na zwiększenie skuteczności działań rekrutacyjnych było zaangażowanie w ten proces wyspecjalizowanych organizacji – klubów seniora, stowarzyszeń zaangażowanych we wspieranie osób niepełnosprawnych czy też miejsc przyjaznych dla mam z dziećmi. Takie podmioty pomagają

dotrzeć z informacją o projekcie do potencjalnych odbiorców, a także stanowią dodatkowe uwiarygodnienie dla realizowanej inicjatywy w ramach PO KL.

**Na jakie trudności i bariery napotkali projektodawcy podczas realizacji projektu w odniesieniu do danej formy wsparcia, grupy docelowej? Czy trudności i bariery miały wpływ na jakość oferowanego wsparcia? Jeśli tak, to jaki? Jakie podejmowano środki zaradcze wobec zaistniałych trudności i barier?**

**50% beneficjentów napotkało podczas realizacji projektu trudności i bariery związane z zaoferowanymi formami wsparcia bądź pracą z wybranymi grupami docelowymi.** Głównym problemem, wskazywanym aż przez 70% deklarujących trudności beneficjentów, były rezygnacje uczestników z udziału w projekcie. Innego rodzaju trudności deklarowano znacznie rzadziej, a znalazły się wśród nich złożone procedury projektowe (30%), opóźnienia związane z przekazywaniem środków na realizację (23,3%) oraz opóźnienia w realizacji projektu w stosunku do przyjętego harmonogramu (16,7%). Jedynie 3,3% projektodawców odnotowało trudności związane z pozyskaniem odpowiedniej, doświadczonej kadry szkoleniowej. Respondenci wskazali również inne bariery, jakie utrudniły im realizację projektów – ograniczenia dotyczące grup docelowych, trudności z poprawną interpretacją zapisów dotyczących sposobu realizacji egzaminów końcowych, dużą liczbę projektów realizowanych w tym samym czasie, problemy z dostępem do odpowiednio wyposażonych sal szkoleniowych w mniejszych miejscowościach i na terenach wiejskich, niewystarczającą liczbę godzin zajęciowych w kontekście wymagań egzaminu ECDL, dużą konkurencję wśród projektów w ramach Poddziałania 9.6.2 PO KL oraz niedostosowanie wsparcia do grup uczestników (brak asystentów osób niepełnosprawnych i tłumaczy języka migowego oraz nieodpowiednia forma egzaminu końcowego dla osób niepełnosprawnych). Należy podkreślić jednak, iż powyższe odpowiedzi objęte wspólną kategorią „inne” były wskazywane przez beneficjentów znacznie rzadziej. **55,2% beneficjentów uznało również, że napotkane bariery i trudności nie wpłynęły na jakość zaoferowanego w projekcie wsparcia.** Przeciwnego zdania było natomiast 20,7% projektodawców.

**Wykres 7. Rodzaje barier, które utrudniły beneficjentom realizację projektu.**



Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=30)

**Rezygnacje uczestników z udziału w projekcie** wskazywane były najczęściej jako bariera utrudniająca realizację projektów. Uczestnicy łatwo rezygnują z bezpłatnego wsparcia, ponieważ nie spodziewają się żadnych konsekwencji takiej decyzji. Poczucie motywacji minimalizuje ryzyko nagłego porzucenia kształcenia, jednak beneficjenci pracują z wrażliwymi i specyficznymi grupami odbiorców, wykazującymi niską gotowość do działań edukacyjno-szkoleniowych. Osoby takie podpisują dokumenty zobowiązujące ich do ukończenia udziału w projekcie, jednak nie stanowi to żadnego zabezpieczenia dla beneficjenta. Problem rezygnacji z udziału w projekcie wzrasta w przypadku zaoferowania odbiorcom długoterminowego kształcenia, takiego jak kwalifikacyjny kurs zawodowy, obejmującego dużą liczbę zajęć i praktyk. Przyczyny rezygnacji z udziału w projekcie są zróżnicowane, jednak można wskazać dwa dominujące. Dla części uczestników kłopotliwe staje się pogodzenie udziału w kursie z obowiązkami zawodowymi bądź osobistymi, co skłania go do porzucenia projektu. Beneficjenci podkreślają jednak, że zdecydowanie częściej odbiorcy wsparcia rezygnują z powodów abstrakcyjnych, wynikających z niewielkiej chęci poprawy swoich kwalifikacji. Beneficjenci wskazują na brak odpowiednich instrumentów kontroli uczestników i budowy w nich poczucia odpowiedzialności:

*Są rezygnacje, ale wynikające z przyczyn niezależnych od beneficjenta. Na przykład niepoważnego traktowania projektu przez uczestnika – np. kot mu zachorował, na dywanie w sali była plama. One są abstrakcyjne. Ludzie nie znają konsekwencji swoich czynów, nikt ich nigdy nie zmusza do podjęcia tych konsekwencji. Nie wiedzą, co podpisują. Mówią, że to jest przecież za darmo, że Unia zapłaci. To charakterystyczna postawa bezrobotnych. Jeżeli ktoś ma wewnętrzną motywację, to wszystko jest w porządku.*

*(IDI, beneficjent)*

*Staramy się szczególnie w tego typu grupach docelowych wprost przekazać, jaki jest cel tej umowy, czego my wymagamy, żeby ten przekaz wzmocnić.*

*Natomiast jest problem ze zrozumieniem tego zdecydowanie, co pokazuje*

*właśnie ten brak informacji, że kogoś nie będzie na zajęciach najbliższych, braku usprawiedliwienia tych obecności. No i ten najpoważniejszy zarzut, czyli samowolna rezygnacja z kursu bez informowania nas w ogóle o tym zamiarze i w ogóle o jakichkolwiek przyczynach. Więc występuje taki problem, zdecydowanie.*

*(IDI, beneficjent)*

Pokrywanie się bieżącej działalności projektodawcy ze wsparciem przekazywanym w ramach projektu pozytywnie wpływa na skuteczność pomocy grupom docelowym. Należy jednak pamiętać o tym, iż szkoła językowa bądź firma komputerowa realizująca projekt rzadko zatrudnia specjalistów od funduszy europejskich, posiadających biegłość w rozliczaniu otrzymanych środków finansowych oraz przygotowywaniu wszystkich wymaganych dokumentów. W opinii beneficjentów, obecna sprawozdawczość na etapie wdrażania projektu dostosowana jest do możliwości wyspecjalizowanych instytucji z uwagi na czasochłonność i wysoki stopień skomplikowania. Projektodawcy postrzegają **nadmierną biurokrację jako istotną trudność wpływającą negatywnie na jakość przekazywanego uczestnikom wsparcia**, ponieważ konieczność dopełnienia formalności odwraca uwagę od kwestii dydaktycznych:

*Jestem nauczycielem z krwi i kości, osobą, która prowadzi szkołę językową. Natomiast procedury, stopień skomplikowania tego wszystkiego nie jest dostosowany do takiego odbiorcy jak ja. Czyli w moim odczuciu jest skierowany instytucjonalnie. Do instytucji, która ma wyspecjalizowane osoby w obsłudze takich projektów. Prowadzenie tego projektu zupełnie odebrało mi głowę od dydaktyki, od merytorycznych spraw, dlatego że całym dniami musiałam się zajmować tymi dokumentami.*

*(IDI, beneficjent)*

W opinii beneficjentów, rezygnacje wynikają z roszczeniowej postawy części uczestników szkoleń, a także ich niewielką potrzebą w zakresie rzeczywistej poprawy swoich kwalifikacji. Projektodawcy określają ich mianem „**kolekcjonerów szkoleń**”. To grupa uczestników lubiących szkolenia ze względu na możliwość spędzenia wolnego czasu, poznania nowych ludzi oraz uzyskania darmowych posiłków. Zgłaszają się do projektów głównie ze względu na bezpłatny charakter wsparcia i wynikające z niego dodatkowe profity, natomiast wartość merytoryczna otrzymanego kształcenia znajduje się na drugim planie. Czynnikiem warunkującym udział takiego uczestnika w projekcie jest obecność spełniającego oczekiwania cateringu, otrzymanie stypendium czy zwrotu kosztów za dojazd. Omawiana grupa odbiorców nie odczuwa wdzięczności za uzyskaną pomoc, lecz traktuje udział w szkoleniu jako w pełni należące się wsparcie. Beneficjenci projektów nie mają możliwości dokonania wcześniejszej diagnozy postaw i motywacji kandydatów do projektów, a rzeczywiste oczekiwania uczestnika ujawniają się dopiero w momencie nagłego zaprzestania udziału w inicjatywie:



*Stworzył się nowy zawód – kursanta. Od lepszej oferty do jeszcze lepszej. On nie zdobywa kompetencji, bo ich potrzebuje, on je po prostu kolekcjonuje. Bo darmowe, bo profity, bo ciepło. Można się zdziwić, ale zimą było wielu bezdomnych. Więc to kwestia warunków. 5 lat temu projekty z innego Poddziałania zapewniały posiłki, potem staż, zwroty kosztów za dojazdy, więc uczestnicy są rozpuszczeni. Dzwoniąc do nas nie interesuje ich wiedza, jaką mogą zdobyć, tylko profity – jakie są obiady, czy potem jest staż i praca. Ciężko czasem wytłumaczyć, że teraz to jest szkolenie warte około 2500 złotych.*

*(IDI, beneficjent)*

*Z częścią osób przyjemnie się pracuje. Oni są wdzięczni za możliwość skorzystania z czegoś, na co normalnie nie byłoby ich stać. I oni są przygotowani na zajęcia. Jest też grupa, która przychodzi bez motywacji, traktuje to jako spotkanie towarzyskie czy „należy mi się, to wezmę”. Motywacji się nie bada, nie możemy kogoś wyrzucić z projektu, bo nam się wydaje, że motywacja jest słaba.*

*(IDI, beneficjent)*

*Oni może i przyjdą, bo za darmo. Ale ktoś pochodzi przez 2-3 miesiące w kratkę i znika. To jest największy problem. Nie rekrutacja. Program musi być skierowany do takich grup... Nie mam pomysłu, jak to wyławiać. Nie można założyć, że wszyscy bezrobotni się nie nadają, to nie jest tak. Część korzysta z tego, a część to wiecznie bezrobotni. Czy zrobią 5 kursów, czy 10 to i tak będą bezrobotni. Nie wiem, czy jest jakieś dobre rozwiązanie.*

*(IDI, beneficjent)*

Zaprezentowane wnioski potwierdzają uczestnicy projektów szkoleniowych, którzy mieli możliwość obserwacji frekwencji podczas zajęć i wskazywali, że **bezpłatny charakter pomocy przyczynia się do spadku motywacji do regularnego pojawiania się w instytucji edukacyjno-szkoleniowej**. Potwierdzili, iż konieczność opłacenia kursu czy szkolenia warunkuje większe zaangażowanie się w proces pogłębiania kwalifikacji. Odnotowano również opinie, iż podobne przypadki nie zdarzają się w grupach zmotywowanych, których członkom zależy na zmianach w życiu zawodowym:

*Bardziej jest motywujące pójście na zajęcia, które się samemu opłaca. Jak chodziłam na bezpłatne, to bardzo często widziałam coś takiego, że wiele osób nie przychodziło na lekcje, bo nie była sprawdzana obecność albo można było nie przychodzić.*

*(FGI, uczestnik)*

*Było 12 osób i tyle samo nadal chodzi. A przecież nie płacimy za to, ale jest zgrana ekipa, chcemy po prostu.*

(FGI, uczestnik)

Kolekcjonerzy szkoleń chętnie przystępują do kolejnych inicjatyw wspieranych z środków Unii Europejskiej. Kierują się zasadą, że dobrze korzystać ze stwarzanych odgórnie możliwości, a odpowiednie **szkolenia częściej dobierane są pod względem ich aktualnej dostępności, nie zaś zawartości merytorycznej:**

*Unia nas tutaj wspiera, ktoś mi coś powie, ja znajdę sobie ulotkę, jeszcze kilka lat będę sobie chodził.*

(FGI, uczestnik)

Beneficjenci realizujący projekty z udziałem **osób 50+** dostrzegli również ograniczenia w zakresie udzielenia im odpowiedniego wsparcia. Osoby powyżej 50 roku życia wymagają zastosowania odrębnego podejścia przez beneficjentów, ponieważ przystępują do projektów niepewnie i są wyraźnie onieśmiałe. Obawiają się, że z uwagi na swój wiek i rozległą lukę kompetencyjną nie poradzą sobie z opanowaniem przekazywanych na zajęciach treści. Udział w projekcie wywołuje u nich bardzo skrajne emocje, dlatego szczególnie ważne jest stworzenie odpowiedniej atmosfery bezpieczeństwa i zaufania. Ponadto, osoby starsze wykazują mniejszą elastyczność w zakresie zmiany posiadanych przyzwyczajzeń, a także ujawniają słabszą zdolność zapamiętywania, co skutkuje wydłużeniem się procesu pogłębiania kwalifikacji. Osoby powyżej 50 roku życia zakończyły edukację formalną wiele lat temu, przez co trudniej im odnaleźć się w nowej sytuacji. Często nie komunikują trudności związanych z przyswajaniem materiału, co skutkuje zaległościami. Beneficjenci spotykający się z takimi przypadkami pomagali uczestnikom nadrobić zaległości podczas indywidualnych konsultacji oraz zapraszały uczestników w charakterze wolnych słuchaczy na zajęcia innych grup:

*Jest na początku ta nieufność... Bo to są osoby starsze, które boją się, że przyjdzie młody trener i będzie w swoim tempie przekazywał informacje, będzie im ciężko nadążyć, że to jest dla ludzi młodych, że to szybko, że to tyle godzin jeszcze przy komputerze, czyli coś nowoczesnego.*

(IDI, beneficjent)

*Zgłosiło nam się wiele osób 50+. Nawet 60+. I to jest ciężka grupa docelowa. Często są to ograniczenia związane z wiekiem, brak przyzwyczajenia do uczenia się, oni przyzwyczajeni są do uczenia się słówek z tablicy. Mają też krótką pamięć, trzeba wszystko powtarzać wiele razy. Czasem są ograniczenia fizyczne – słabszy wzrok czy słuch.*

(IDI, beneficjent)

*To są osoby, które jakkolwiek edukację formalną zakończyły już dość dawno i dowiadując się, że kurs trwa w takim i takim wymiarze godzinowym, że*

*wymaga regularnego przychodzenia, to była dla niektórych na pewno przeszkoda. I nawet dla tych, którzy się podjęli tego zobowiązania, ciężko było wrócić do tego. Natomiast przekonywały się w trakcie realizacji, że wsparcie jest wysokiej jakości, że trenerzy to są osoby, które jak najbardziej dostosowują sposób przekazywania wiedzy do ich specyficznych wymogów, wymogów osób starszych.*

*(IDI, beneficjent)*

Trudność w świadczeniu wsparcia osobom 50+ polega zatem na **odpowiednim dostosowaniu treści przekazywanych na zajęciach do potrzeb i możliwości tej specyficznej grupy**. Część szkoleń, głównie nastawionych na kształtowanie kompetencji informatycznych, cechuje się zbyt wysokim stopniem trudności, a także przewagą skomplikowanych pojęć i terminów nad wiedzą praktyczną. Osoby starsze zdobywają od podstaw wiedzę na temat obsługi komputera i często nie potrafią nawet poprawnie użyć myszki, dlatego zdecydowanie bardziej potrzebują praktycznych wskazówek:

*Kurs był za trudny, było dużo teorii, uczono niepraktycznych rzeczy. Oni się uczyli bzdur totalnych – interfejs między dyskiem itd. Moja mama skończyła kurs, ale kompletnie nic jej nie dał. To ja nauczyłam ją użytecznych rzeczy. Jak moja mama miała iść na to szkolenie to była cała w stresie. Ona po prostu niczego się nie nauczyła nie dlatego, że nie chciała, ale uczyli się bzdur, budowy komputera, naprawdę trudne rzeczy tam robili.*

*(FGI, uczestnik)*

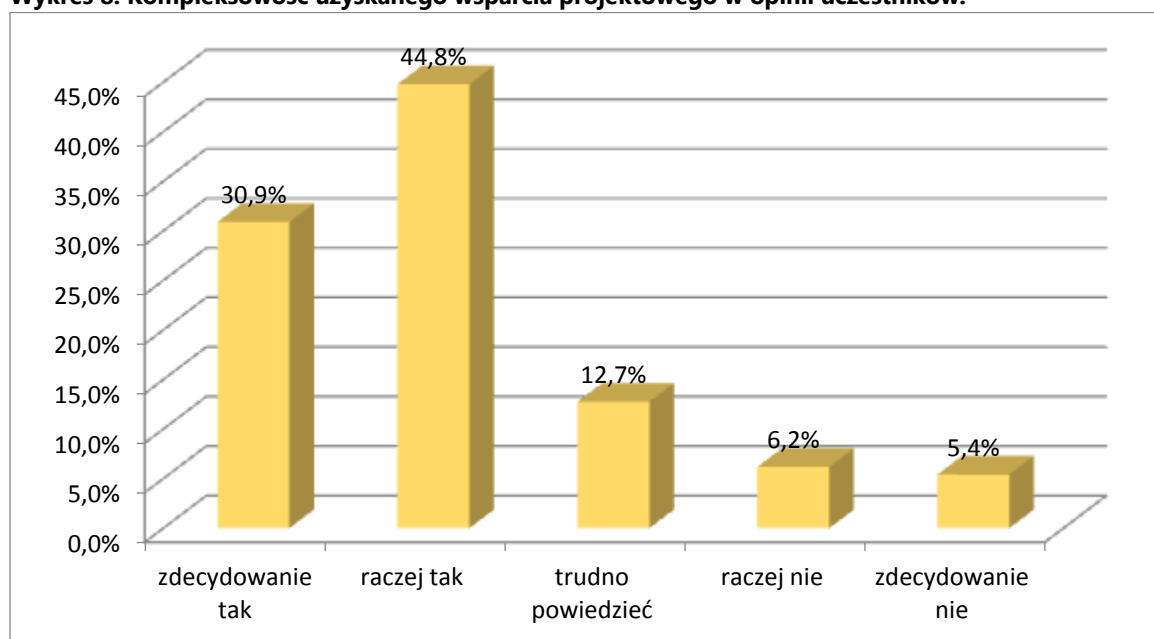
W przypadku świadczenia wsparcia **osobom zamieszkującym obszary wiejskie** pojawia się problem związany z organizacją szkoleń i egzaminów – brakuje odpowiednio wyposażonych sal szkoleniowych i komputerowych, a także występuje problem w postaci braku dostępu do szybkiego Internetu. **Uczestnicy o dużych lukach kompetencyjnych**, takie jak osoby z niskim poziomem wykształcenia czy osoby starsze, potrzebują zwykle większej godzin zajęć w celu opanowania materiału. Zwrócono również uwagę na **trudności związane z udzieleniem uczestnikom wsparcia w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych**, zaliczanych do długotrwałych form kształcenia. Jako powód beneficjenci wskazywali brak chęci do współpracy ze strony pracodawców, którzy nie byli gotowi dostosować się do planu zajęć i zapewnić pracownikowi dodatkowych ułatwień. Beneficjenci planowali zatem zajęcia tak, aby istniała możliwość nauki w godzinach wieczornych bądź podczas weekendów.

***W jakim stopniu oferowane wsparcie miało charakter kompleksowy? Na ile kompleksowość wsparcia miała wpływ na skuteczność poszczególnych działań? Jakie elementy dominowały w kompleksowości wsparcia, a jakie zastosowano w niewystarczającym zakresie i jakie były tego przyczyny?***

**Większość beneficjentów przewidziała we wnioskach o dofinansowanie projektu jedną formę wsparcia dla jego odbiorców (115 wniosków), którą najczęściej stanowiło szkolenie bądź kurs.** Połączenie szkolenia bądź kursu z dodatkową formą wsparcia, taką jak doradztwo indywidualne bądź grupowe, odnotowano natomiast w 27 wnioskach o dofinansowanie.

**W opinii 75,7% uczestników projektów szkoleniowych, uzyskane wsparcie było kompletne i wyczerpujące.** Średnio co 10 uczestnik wyraził jednak przeciwną opinię, wskazując pewne braki bądź niezasadne działania. Według uczestników projektów językowych, poziom szkolenia nie zawsze był odpowiednio dobrany w stosunku do umiejętności uczestników. Odnotowano również uwagę dotyczącą przewagi teorii zamiast wiedzy praktycznej w projektach, a także niespójności pierwotnych obietnic i oczekiwań z rzeczywistą tematyką kursu. Ta uwaga odnosiła się szczególnie do projektów komputerowych, których uczestnicy dążyli głównie do uzyskania podstawowej wiedzy związanej z obsługą komputera zamiast poznawania zaawansowanych pojęć i procesów, a jej nadawcami były przede wszystkim osoby powyżej 50 roku życia. Prowadzącym zajęcia zdarzało się także używać zbyt profesjonalnego i urzędniczego języka w procesie komunikacji z uczestnikami, a także sztywno bazować na przygotowanym wcześniej programie bez uwzględniania dodatkowych potrzeb uczestników identyfikowanych w trakcie kursu. W opinii uczestników zabrakło odpowiedniej liczby godzin wsparcia do pełnego opanowania nowej wiedzy i umiejętności przekazywanych w trakcie szkolenia. Dotyczy to zwłaszcza osób w wieku 50 lat i więcej, które wolniej się uczą i potrzebują więcej czasu na opanowanie nowych kompetencji.

**Wykres 8. Kompleksowość uzyskanego wsparcia projektowego w opinii uczestników.**



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami (n=259)

**Jak przedstawia się efektywność kosztowa projektów (w przeliczeniu na jednego uczestnika), w odniesieniu do poszczególnych form wsparcia? Na ile nakład finansowy był czynnikiem decydującym o jakości udzielanego wsparcia?**

Efektywność projektów w ramach poszczególnych Poddziałań oszacowano na podstawie wniosków o dofinansowanie projektów, zawierających informacje o wysokości nakładu finansowego przypadającego na jednego uczestnika. Podane poniżej kwoty to średni nakład finansowy, jaki przeznaczono na wsparcie osoby w projekcie w ramach konkretnego Poddziałańa i danej formy wsparcia.

**Najniższym kosztem przypadającym na jednego uczestnika charakteryzują się projekty zrealizowane w ramach Poddziałańa 9.6.3 PO KL, które oferowały odbiorcom doradztwo edukacyjne.** Nieco większą wartość wsparcia na jedną osobę odnotowano w przypadku projektów w ramach Poddziałańa 9.6.2 PO KL, natomiast najwyższą zidentyfikowano w Poddziałańiu 9.6.1 PO KL. **Najwyższy koszt przypadający na jednego uczestnika wykazują formy kształcenia szkolnego.** Najniższy koszt przypadający na jednego uczestnika w Poddziałańiu 9.6.1 PO KL wyniósł 1 666,74 zł, najwyższy 14 182,37 zł, natomiast średnia wartość wsparcia na osobę ukształtowała się na poziomie 7 603,20 zł. **Zdecydowanie niższe koszty generują szkolenia językowe i komputerowe zaoferowane w ramach Poddziałańa 9.6.2 PO KL.** Najniższy koszt przypadający na jednego uczestnika w Poddziałańiu 9.6.2 PO KL wyniósł 917,92 zł, najwyższy 6 944,39 zł, natomiast średnia wartość wsparcia na osobę ukształtowała się na poziomie 2658 zł. W ramach Poddziałańa 9.6.3 PO KL zrealizowano tylko dwa pilotażowe projekty, a średni koszt przypadający na jednego uczestnika wyniósł tu 1 800,20 zł.

**Nakład finansowy postrzegany jest jako jeden z najważniejszych czynników warunkujących jakość przekazywanego odbiorcom wsparcia.** Drugim wskazywanym czynnikiem jest kadra szkoleniowa i kwalifikacje zawodowe trenerów. Pokrywanie się działalności beneficjenta z rodzajami zadań podejmowanych w projekcie również przyczynia się do zapewnienia wsparciu wyższej jakości:

*Wiadomo, że jest to bardzo istotny czynnik. Bez nakładu finansowego nie będziemy mieli nowoczesnego sprzętu, na którym uczniowie czy słuchacze będą mogli pracować, ani też bez odpowiedniego wynagrodzenia nie zatrudnimy dobrej kadry dydaktycznej. Także jak najbardziej jest to istotne.*

*(IDI, beneficjent)*

**Beneficjenci uznali nakłady finansowe niezbędne do merytorycznej realizacji projektu za wystarczające. Za niewystarczające postrzegają natomiast środki przeznaczone na**

**działania organizacyjne i administracyjne.** Podczas planowania konkursów w ramach badanych Poddziałów przyjęto założenie, że skoro działalność projektowa beneficjenta pokrywa się z jego standardowymi zadaniami, nie będzie generować dodatkowych kosztów. Z tego względu nie zostały przewidziane środki finansowe na zakup artykułów biurowych, przeprowadzenie działań promocyjnych i obsługę administracyjną szkoleń. Stawka przypadająca na uczestnika szkolenia współfinansowanego była również niższa niż stawka przypadająca na uczestnika szkolenia komercyjnego, natomiast nakład pracy niezbędny do wykształcenia tego pierwszego bywa nieporównywalnie większy. W celu przygotowania się do objęcia nauką dużej liczby osób w ramach projektu, beneficjenci sięgali często po własne zasoby finansowe. Projektodawcy podkreślali, iż posiadają wiedzę związaną z organizacją szkoleń i rekrutacją uczestników, jednak spełnienie narzuconych w projekcie wymogów wiązało się z wyższym od przewidywanego kosztem. Osiągnięto zatem wysoką jakość merytoryczną kursów i szkoleń oraz uznano otrzymane nakłady finansowe za wystarczające, lecz nie można mówić o podobnych efektach w przypadku usług towarzyszących kształceniu:

*To był ten argument, który powstał przy negocjacjach projektu, samej umowy o dofinansowanie. Że działania administracyjne w projekcie wzmożone nie są, ponieważ tego typu projekty wpisują się w standardową działalność beneficjenta. My się z tym częściowo zgadzamy, że to jest jak najbardziej coś, co się wpisuje. Natomiast nie zgadzamy się z tym, że one nie generują żadnej dodatkowej pracy. Przez to, że to jest projekt dofinansowany jednak dodatkowe wymogi powstają i wymaga to też dodatkowej pracy.*

*(IDI, beneficjent)*

*Trzeba dbać o tą jakość oferowanego wsparcia i mówiąc wprost – pilnować uczestników. Czyli regularnie kontrolować stan obecności, uczestnictwo w zajęciach. Dzwonić, pytać, co się dzieje, zachęcać do przychodzenia na zajęcia, czy też powroty, jeżeli ktoś rezygnował. Więc ta obsługa administracyjna samej realizacji projektu jednak jest trochę większa niż w przypadku standardowych działań szkoleniowych.*

*(IDI, beneficjent)*

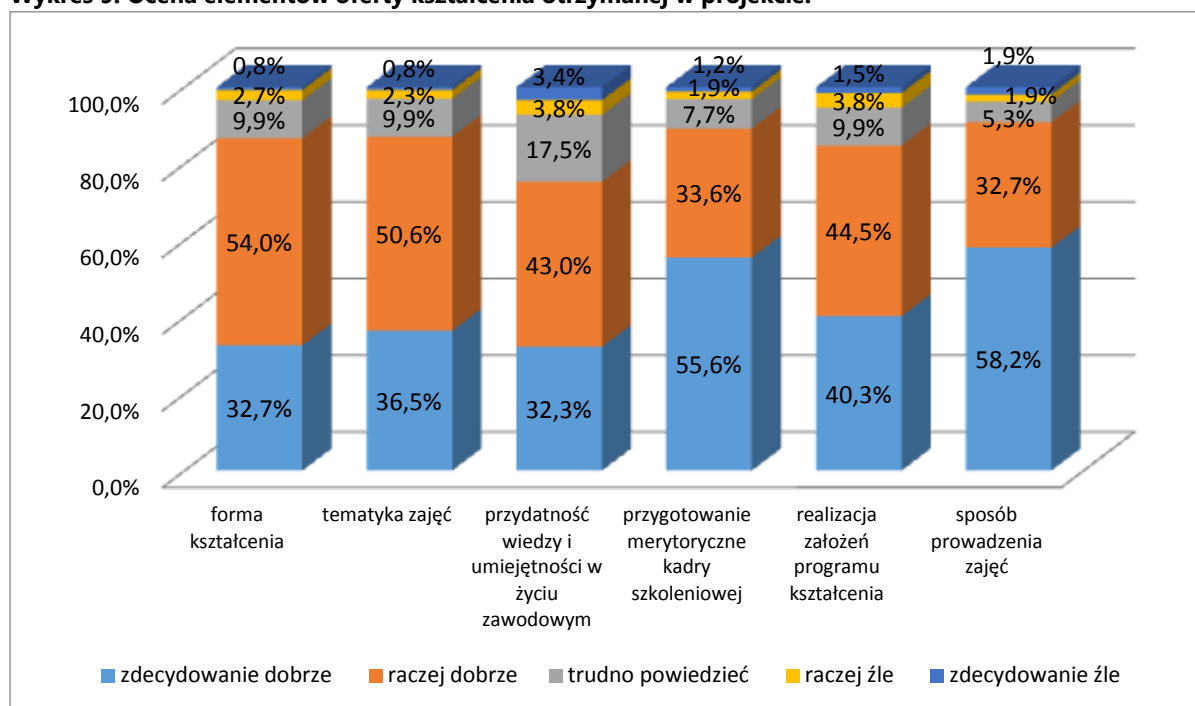
*Były to specyficzne kursy zawężone do dwóch dziedzin, językowe i komputerowe, i instytucja organizująca konkurs uznała, że to są projekty nieskomplikowane w realizacji. Wybierano podmioty, które mają doświadczenie w realizacji tego typu działań szkoleniowych. I w związku z tym uznano, że nie potrzebują one tak naprawdę dużych nakładów administracyjnych na realizację tego kursu. Stąd my nie mieliśmy tak naprawdę budżetu na działania medialne w rodzaju ogłoszeń czy kampanii prasowej, czy za pomocą jakiegoś innego medium. No i nie mieliśmy tak naprawdę zbyt dużych kosztów na obsługę administracyjną tego szkolenia.*

*(IDI, beneficjent)*

**W jakim stopniu zakres merytoryczny oraz formy kształcenia odpowiadały oczekiwaniom i potrzebom uczestników projektów?**

**Uczestnicy projektów szkoleniowych bardzo pozytywnie ocenili zakres merytoryczny wsparcia oraz uzyskane formy kształcenia.** Najwięcej pozytywnych opinii zanotował sposób prowadzenia zajęć w ramach projektów szkoleniowych (90,9%), lecz uczestnicy ocenili wysoko również przygotowanie merytoryczne kadry szkoleniowej (89,2%) oraz tematykę zajęć (87,1%). Uzyskane wyniki potwierdzają zatem posiadanie odpowiednich kompetencji przez osoby zaangażowane w proces kształcenia uczestników projektów.

**Wykres 9. Ocena elementów oferty kształcenia otrzymanej w projekcie.**



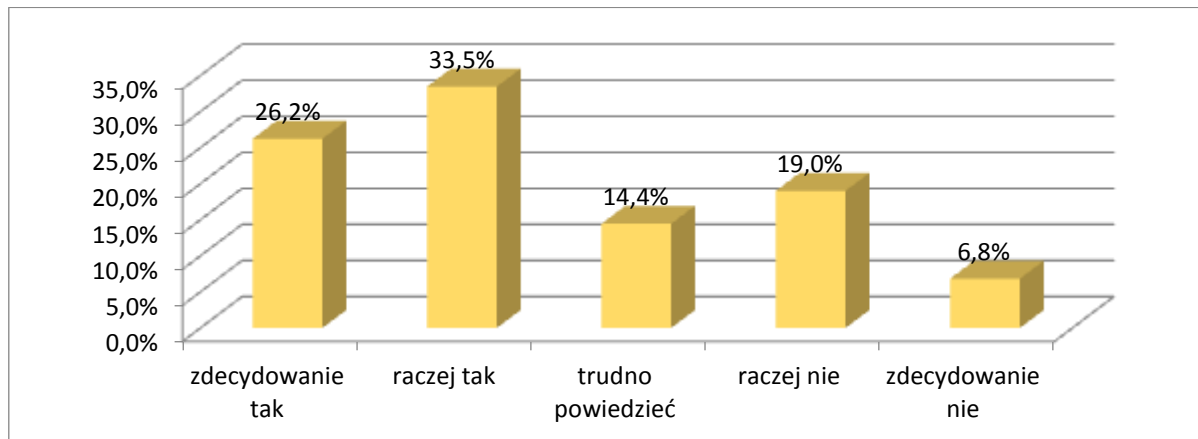
Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami (n=263)

**W jaki sposób i na ile wiedza oraz umiejętności nabyte w ramach projektów były wykorzystywane przez uczestników w praktyce? W jaki stopniu nabyte - wiedza i umiejętności, były przydatne w dalszym doskonaleniu i rozwoju zawodowym uczestników?**

Aż 80,1% badanych zadeklarowało, że wiedza i umiejętności nabyte w ramach projektów były przez nich wykorzystywane w praktyce. 14,2% uczestników projektów szkoleniowych nie skorzystało ze zdobytych kwalifikacji, natomiast 5,7% posiadało trudności z jednoznaczną oceną stopnia wykorzystania nowej wiedzy i kompetencji. Nieco gorzej prezentują się dane

na temat przydatności nabytej wiedzy i umiejętności w dalszym rozwoju zawodowym uczestników. Większość respondentów (59,7%) dostrzega jednak użyteczność wsparcia w kolejnych etapach doskonalenia zawodowego.

**Wykres 10. Przydatność nabytej wiedzy i umiejętności w dalszym kształceniu o doskonaleniu zawodowym uczestników.**



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami (n=263)

Warto jednak podkreślić, iż jako przykłady praktycznego wykorzystania wiedzy **podawano głównie doświadczenia w życiu prywatnym**. Uczestnicy wyjaśniali, że dzięki udziałowi w szkoleniu mogą pomóc członkom swojej rodziny, czują się pewniej podczas wyjazdów zagranicznych, a także posiadają większe szanse na uzyskanie w przyszłości wymarzonej pracy, której charakter nie jest jednak wyraźnie sprecyzowany:

*Ja pomogłem wnuczce w angielskim, bo nie chodziła, była chora. 3 tygodnie nie chodziła do szkoły. Potem powiedziała, że czwórkę dostała. Przypilnowałem, no to jest życiowe.*

(FGI, uczestnik)

*Na przykład szkolę swoje dzieci. Jeżeli małe dziecko pójdzie do przedszkola, to być może dostanę pracę. To są podstawy, ale solidne podstawy, bo ja na przykład się jeszcze nie uczyłam takich rzeczy w szkole.*

(FGI, uczestnik)

*Uczę się już ponad rok podstaw. Myślę, że się przyda, nawet jak wyjadę za granicę.*

(FGI, uczestnik)

*Ja jestem w trakcie szukania takiej pracy, gdzie myślę, że będę miała kontakt z klientem zagranicznym, nawet mailowy. Także spodziewam się, że będą ode mnie oczekiwać płynnego angielskiego w mowie i piśmie.*

(FGI, uczestnik)



**Na ile udział w projekcie przyczynił się do znalezienia, utrzymania lub poprawy warunków zatrudnienia uczestników projektów?**

Znalezienie zatrudnienia było celem udziału w projekcie szkoleniowym dla 39,5% uczestników. 32,7% osób, które wskazały taki cel udziału w projekcie, zrealizowały go dzięki uzyskanej pomocy. **Udział w projekcie przyczynił się zatem do znalezienia zatrudnienia przez 12,9% ogółu uczestników.**

Utrzymanie zatrudnienia wskazało jako cel udziału w projekcie 20,2% uczestników. 52,8% osób, które wskazały taki cel udziału w projekcie, zrealizowały go dzięki uzyskanej pomocy. **Udział w projekcie przyczynił się zatem do utrzymania zatrudnienia przez 10,6% ogółu uczestników.**

Poprawę warunków zatrudnienia jako cel udziału w projekcie wskazało 25,5% uczestników. 52,2% osób, które wskazały taki cel udziału w projekcie, zrealizowały go dzięki uzyskanej pomocy. **Udział w projekcie przyczynił się zatem do poprawy warunków zatrudnienia przez 13,3% ogółu uczestników.**

Uczestnicy decydują się na udział w projekcie również po to, aby sprawdzić pokrywanie się swoich wyobrażeń o danym zawodzie z rzeczywistym zakresem prac, jakie się z nim wiążą. Na tej podstawie podejmują następnie dalsze decyzje edukacyjno-zawodowe:

*Pracuję w innej branży. Od czasów liceum marzył mi się kurs florystyczny. Natomiast widziałam, jakie kursy florystyczne miały ceny i to mnie od tego pomysłu odwodziło, nie mogłam sobie po prostu na to pozwolić. Natomiast przeszukując oferty szkoleń finansowanych z Unii Europejskiej znalazłam ogłoszenie kursu florystycznego i stwierdziłam, że to dla mnie szansa, żeby spróbować zmienić swoją karierę, swój rozwój potoczyć w innym kierunku. I sprawdzić, czy to będzie coś, co ja będę chciała robić, założyć swoją własną firmę.*

*(FGI, uczestnik)*

Warto jednak podkreślić, iż znaczna część uczestników decyduje się na udział w projekcie w celu wypełnienia wolnego czasu, zdobycia nowych doświadczeń. **Badanie ilościowe z udziałem uczestników projektów szkoleniowych ukazało, iż zdobycie wiedzy na własny użytek jest celem udziału w projekcie dla 79,8% odbiorców wsparcia.** Znaczny odsetek uczestników nie wiąże zatem z projektem nadziei na awans czy zdobycie pracy. Problem ten odnotowano zwłaszcza w przypadku osób starszych, które poszukują opcji spędzenia wolnego czasu, nie myśląc o rozwoju kariery zawodowej w ostatniej fazie życia zawodowego:

*Moje doświadczenie to Uniwersytet Trzeciego Wieku. 50+ minęło dawno, 60+ minęło, coś trzeba robić. 2 lata do emerytury, a renta już do emerytury. Ja już jestem za stary do pracy. Teraz już emerytura. W wolnym czasie, czemu nie.*

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

*Na naukę nigdy nie jest za późno. Oprócz ogródka, wyjazdów, to jeszcze sobie gdzieś...*

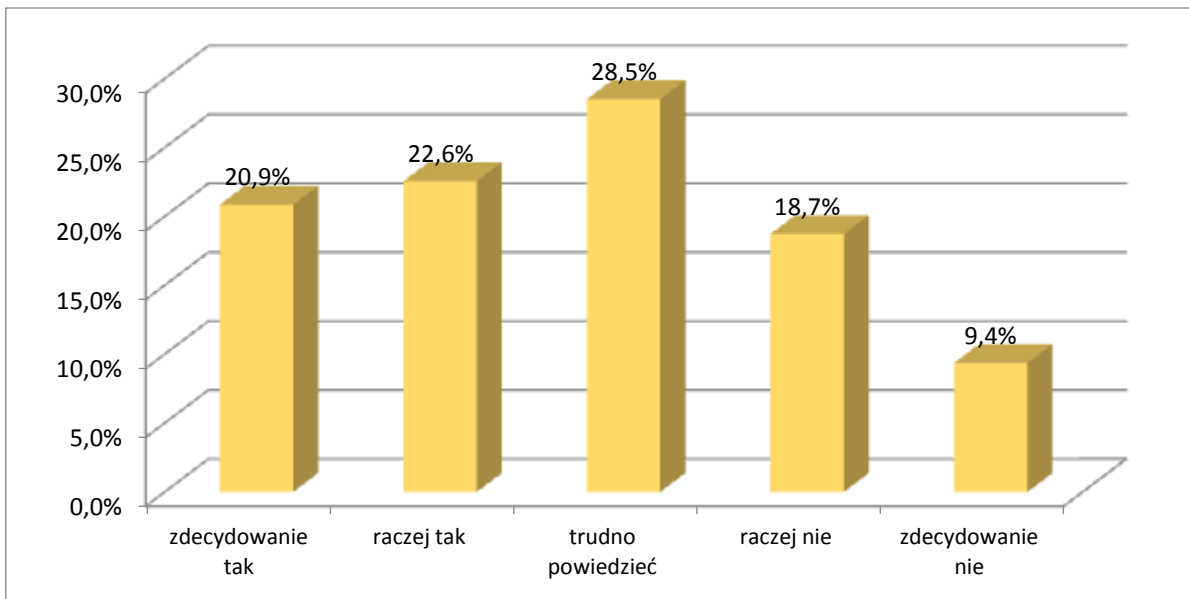
*(IDI, beneficjent)*

Potwierdzają to beneficjenci projektów, którzy wskazują, iż osoby 50+ posiadają często zupełnie inne oczekiwania wobec kursów językowych czy komputerowych. Ich głównym celem jest bowiem **wykorzystanie zdobytej wiedzy i umiejętności głównie do celów prywatnych** – chcą pomóc wnuczce w pracy domowej z angielskiego bądź porozmawiać z córką przez Skype.

***Czy wprowadzenie wymogu uzyskania przez uczestników projektów certyfikatów potwierdzających osiągnięcie określonego poziomu kompetencji było wystarczającym kryterium zapewniającym wysoką jakość oferowanego wsparcia (szkoleń i kursów językowych/w obszarze ICT)?***

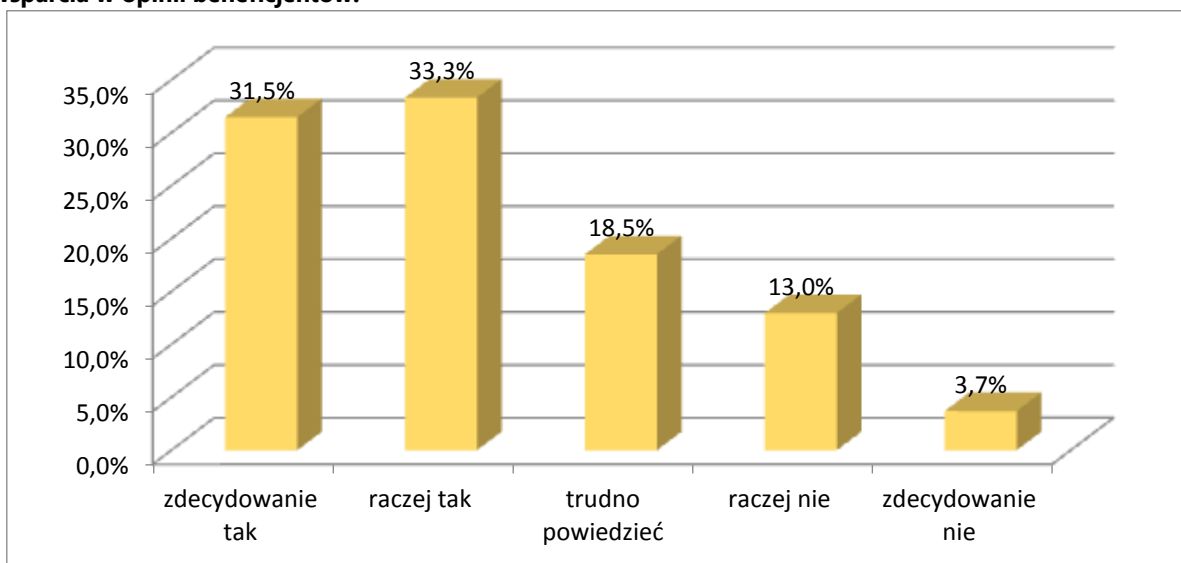
**91,7% beneficjentów zapewniło uczestnikom swoich projektów możliwość uzyskania certyfikatu po zakończeniu udziału w inicjatywie. 90,4% uczestników uzyskało zatem dokument potwierdzający osiągnięcie określonego poziomu kompetencji na zakończenie udziału w projekcie szkoleniowym.** Odsetek osób, które nie otrzymały wskazanego dokumentu jest zdecydowanie niewielki, a za jego brak odpowiadają najczęściej sami odbiorcy wsparcia. Spośród uczestników, którzy nie uzyskali certyfikatów, 40% nie przystąpiło do egzaminów końcowych, natomiast kolejne 40% nie uzyskało na egzaminach wymaganej do potwierdzenia uzyskanych kompetencji liczby punktów. Jedynie w przypadku 20% uczestników, którzy nie uzyskali certyfikatów, beneficjent nie zapewnił możliwości zdobycia takiego dokumentu. Odbiorcy wsparcia mieli jednak trudności z jednoznacznym stwierdzeniem związku między otrzymanym certyfikatem a wzrostem ich szans na rynku pracy (28,5%). **43,4% uczestników potwierdziło natomiast pozytywny wpływ dokumentu poświadczającego ukończenie szkolenia na dostępne możliwości w życiu zawodowym. Podobne opinie wyrazili projektodawcy – według 64,8% badanych zapewnienie wymogu uzyskania przez uczestników certyfikatu w projektach językowych i komputerowych było wystarczającym kryterium zapewniającym wysoką jakość oferowanego wsparcia.**

**Wykres 11. Otrzymanie certyfikatu a wzrost szans na rynku pracy w opinii uczestników.**



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami (n=235)

**Wykres 12. Wystarczalność wprowadzenia certyfikatów dla uczestników do zapewnienia wysokiej jakości wsparcia w opinii beneficjentów.**

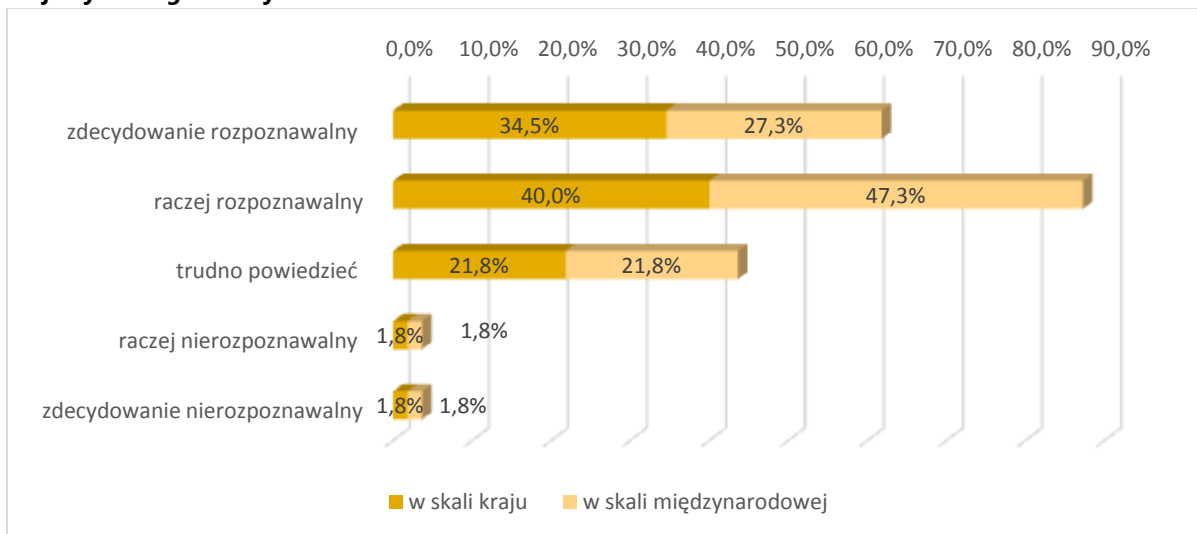


Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=54)

**74,5% beneficjentów zadeklarowało, iż przekazany uczestnikom certyfikat jest rozpoznawalny przez pracodawców zarówno w kraju, jak i za granicą,** co należy interpretować pozytywnie w kontekście jakości zaoferowanego osobom dorosłym wsparcia. Blisko co 3 projektodawca jest zdecydowanie pewny, iż dokument potwierdzający ukończenie szkolenia bądź kursu przez uczestnika jest znany i akceptowany przez pracodawców krajowych. Całkowita pewność co do stopnia rozpoznawalności certyfikatu przez pracodawców zagranicznych jest nieco mniejsza i posiada ją blisko co 4 projektodawca. Co warto podkreślić, średnio co 5 beneficjent zaproponował uczestnikom certyfikat o trudnym do jednoznacznej oceny stopniu rozpoznawalności na krajowym i międzynarodowym rynku pracy.

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

**Wykres 13. Rozpoznawalność certyfikatów uzyskanych przez uczestników projektów przez pracodawców krajowych i zagranicznych.**



Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=55)

### **Wprowadzenie jakich dodatkowych rozwiązań w projektach wpłynęłoby na podniesienie jakości wsparcia?**

Do podniesienia jakości wsparcia przydatne byłoby **wsparcie psychologiczne** dla uczestników projektów, aby pomóc im zmierzyć się z wykluczeniem społecznym, własnymi lękami, brakiem motywacji do działania i szeregiem innych ograniczeń, z jakimi borykają się przedstawiciele wrażliwych grup docelowych – osób niepełnosprawnych czy długotrwale bezrobotnych. Znalezienie się w określonej sytuacji na rynku pracy ma bowiem określone przyczyny, a opieka ze strony specjalisty pomogłaby znaleźć źródła pozostawania bez zatrudnienia. Przedstawiciele grup docelowych wsparcia są często całkowicie zagubieni, nie mają środków do życia, podejmują nieskuteczne próby podjęcia pracy, pozostają bez stałego miejsca zamieszkania, dlatego skorzystanie ze szkolenia czy kursu okazują się zupełnie niewystarczające do ich powrotu na rynek pracy:

*Czyli pierwszy element to jest takie dostosowanie społeczne. Bo bezrobocie nie bierze się znikąd. Ci ludzie po prostu mniej sobie radzą w ogóle. Moment, kiedy ludzie są bezrobotni, bez pracy i tak dalej – to jest dla nich strasznie trudna chwila w życiu i wydaje mi się potrzebny każdy moment wsparcia, ale taki z psychologiem też.*

*(IDI, beneficjent)*

Beneficjenci zaproponowali także **połączenie kształcenia ustawicznego z treningiem osobowościowym**, aby ukształtować na początku szkolenia pozytywne postawy wśród uczestników i wzmocnić ich pewność siebie. Pierwsze zajęcia wiążą się bowiem z poczuciem niepewności i dużym stresem dla odbiorców, dlatego salę szkoleniową powinni opuścić zmotywowani i silni psychicznie:

*I widzę po tych pierwszych zajęciach, które są dla nich ogromnym stresem, kiedy zrobię z nimi te 45 minut czy godzinę takiego treningu – jesteś świetny, wszystko pójdzie dobrze, dasz radę i tak dalej – jacy oni wychodzą. Damy radę! Więc taki trening z trenerem ma temu służyć, żeby oni poszli w świat silniejsi.*

*(IDI, beneficjent)*

Upowszechnianie i wdrożenie idei kształcenia ustawicznego wymaga dostosowania przyjętych rozwiązań do różnych grup społecznych i zawodowych. **Eksperci wskazują potrzebę dostosowania wsparcia do specyficznych potrzeb takich grup jak osoby niepełnosprawne, bezrobotne, starsze.** Wsparcie w ramach projektu służącego upowszechnieniu uczenia się osób dorosłych powinno obejmować nie tylko oferty szkoleniowe, ale także takie formy, które przyczyniają się do kształtowania postaw otwartych na ideę kształcenia ustawicznego oraz budować poczucie własnej wartości, przygotowywać i zmotywować do podnoszenia swoich kwalifikacji, a przede wszystkim zaplanować odpowiednią ścieżkę edukacyjną lub zawodową. Dopiero wówczas udzielone wsparcie może przynieść zauważalne i korzystne zmiany.

*Niepełnosprawni i bezrobotni – oni wymagają czasem pracy socjalnej, dosłownie. Powinien być taki trener, który oswoi ich z tym zjawiskiem kursu. Ludzie to bardzo przeżywają, do jednego wzywaliśmy karetkę do pani, która dostała nadciśnienia przed egzaminem. Ale efekt końcowy w postaci zdobycia certyfikatu, to jest korzyść na całe życie. Widzimy jak czas poświęcony na naukę daje wymierną korzyść.*

*(Panel ekspercki, ekspert)*

Na podniesienie jakości wsparcia wpłynęłaby **większa elastyczność dotycząca zakresu udzielanego wsparcia.** Pewien standard jest niezbędny, jednak brakowało etapu konsultacji potrzeb z uczestnikami na etapie opracowywania założeń konkursowych. Niektórzy odbiorcy wsparcia potrzebowali konkretnych umiejętności, w których nie można było ich wyposażyć z uwagi na ustalone wymogi:

*Tam jest możliwość realizacji dwóch modułów – albo ECDL podstawowy, albo rozszerzony, czyli albo 4 moduły, albo 7. Natomiast w przypadku niektórych grup była za mała elastyczność. Szczególnie dotyczyło to osób pracujących, które potrzebowały konkretnych rozwiązań konkretnych problemów właśnie w pracy zawodowej. I to zgłaszały, że chcą więcej zajęć z takiej tematyki, a mniej z innej tematyki. Natomiast my mimo szczegółów na konkretnych zajęciach musieliśmy się jednak tych podstawowych bloków trzymać, żeby spełnić wymogi zgodności z ECDL.*

*(IDI, beneficjent)*

*Niestety, te projekty mają swoje obostrzenia i to bardzo duże i te zasady, z którymi musimy się zgadzać, nie zgadzać, ale na pewno trzymać. A ta*

*elastyczność pozwoliłaby właśnie na lepsze dopasowanie narzędzi wsparcia dla danego klienta. Czyli jakby nie ograniczać tylko katalogu do 3-4 rodzajów wsparcia – i tego musimy się trzymać i dla każdego musimy to realizować, tylko bardziej elastycznie podejść do całości koncepcji tego kształtowania ustawicznego.*

*(IDI, partner społeczno-gospodarczy)*

Eksperti również zwracają uwagę na potrzebę zastosowania **dodatkowych rozwiązań w zakresie elastyczności projektów szkoleniowych**. Założone we wniosku o dofinansowanie ramy sztywno określają zakres merytoryczny szkolenia, co częstokroć uniemożliwia wykorzystanie potencjału grupy uczestniczącej w szkoleniu. W odczuciu uczestników panelu eksperckiego **bardziej zasadne jest definiowanie minimalnego zakresu szkolenia oraz pozostawiać możliwość jego rozszerzenia** w przypadku, gdy uczestnicy są w stanie przyswoić większy zakres materiału. Takie rozwiązanie jest zasadne ze względu na różny poziom umiejętności uczenia się, który utrudnia dokładne zaplanowanie programu szkolenia. Wskazane rozwiązanie przyczyni się do podniesienia jakości wsparcia ponieważ umożliwi nabycie większego zakresu materiału niż planowano, co mogłoby się przekładać na zdobycie wyższego certyfikatu, np. językowego.

*To było bardzo fajne, że mieliśmy egzaminy na poziomie A2, ale wielu było na takim poziomie, że mogli zdać B1.*

*(Panel ekspercki, ekspert)*

*Część osób przyswaja dużo szybciej a program był tak napisany, że musieliśmy zrobić egzamin A2.*

*(Panel ekspercki, ekspert)*

*Wskazana byłaby większa dobrowolność, projekt żyje.*

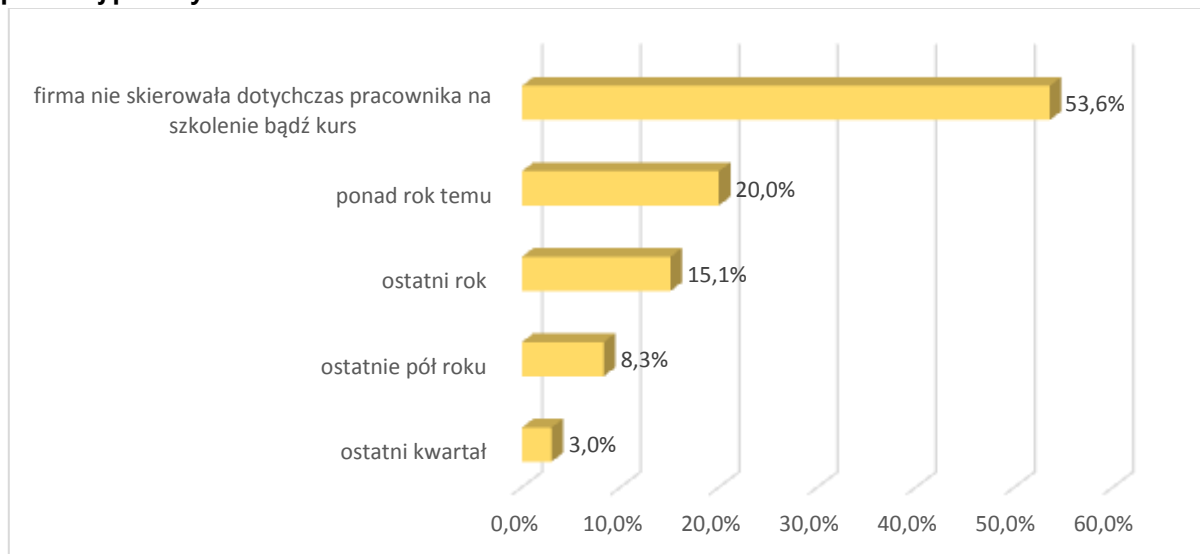
*(Panel ekspercki, ekspert)*

***W jakim stopniu zakres oferowanych form kształcenia odpowiadał specyfice określonych branż, zawodów? W jakich branżach i zawodach jest największe zapotrzebowanie na doskonalenie i rozwój zawodowy i w jakiej formie?***

**47,6% dolnośląskich pracodawców zadeklarowało, iż ich pracownicy korzystali z oferty instytucji edukacyjnych bądź firm szkoleniowych w celu pogłębiania kwalifikacji zawodowych.** Według 48,7% pracodawców, ich pracownicy nie korzystali z oferty kształcenia dostępnej w regionie, natomiast 3,7% nie monitoruje działań pracowników w obszarze pogłębiania kwalifikacji i nie dysponuje wiedzą na ten temat. 53,6% dolnośląskich pracodawców nie skierowało dotychczas swoich pracowników na szkolenie bądź kurs inne niż z zakresu BHP i pierwszej pomocy, których ukończenie jest wymagane. Wśród pracodawców potwierdzających udział pracowników w kształceniu ustawicznym, najpopularniejszą praktyką jest uczestnictwo w szkoleniu bądź kursie raz w roku. Osoby zatrudniane przez dolnośląskich

pracodawców również wykazują niewielką aktywność w zakresie doskonalenia swoich kwalifikacji. **Jedynie 13,1% badanych pracodawców potwierdziło, iż ich pracownicy z własnej inicjatywy skorzystali z komercyjnych kursów lub szkoleń oferowanych przez dolnośląskie podmioty edukacyjno-szkoleniowe.**

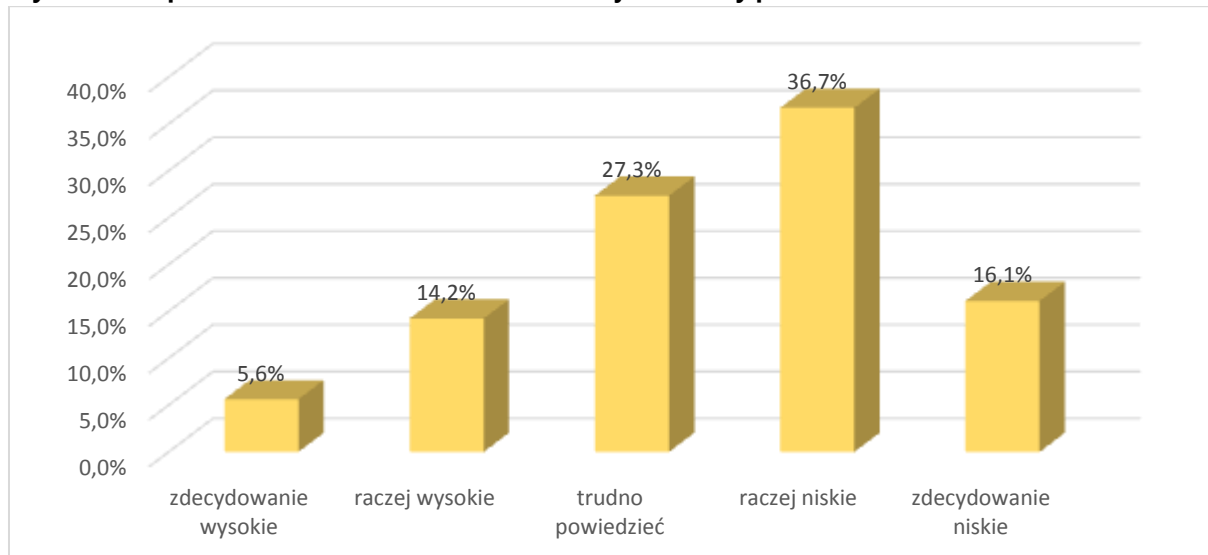
**Wykres 14. Udział pracownika w szkoleniu bądź kursie bez uwzględnienia szkoleń w obszarze BHP i pierwszej pomocy.**



Źródło: badania własne techniką CATI z pracodawcami (n=267)

**Jedynie co 5 dolnośląski pracodawca ocenia zapotrzebowanie na doskonalenie i rozwój zawodowy pracowników jako wysokie.** Większość podmiotów postrzega je jako niskie i stanowią one 52,8% ogółu dolnośląskich pracodawców. Zdecydowana większość dolnośląskich pracodawców nie napotkała także trudności ze znalezieniem odpowiednio przygotowanego do wykonywania obowiązków pracownika w ciągu ostatniego roku (72,7%).

**Wykres 15. Zapotrzebowanie na doskonalenie i rozwój zawodowy pracowników w firmie.**



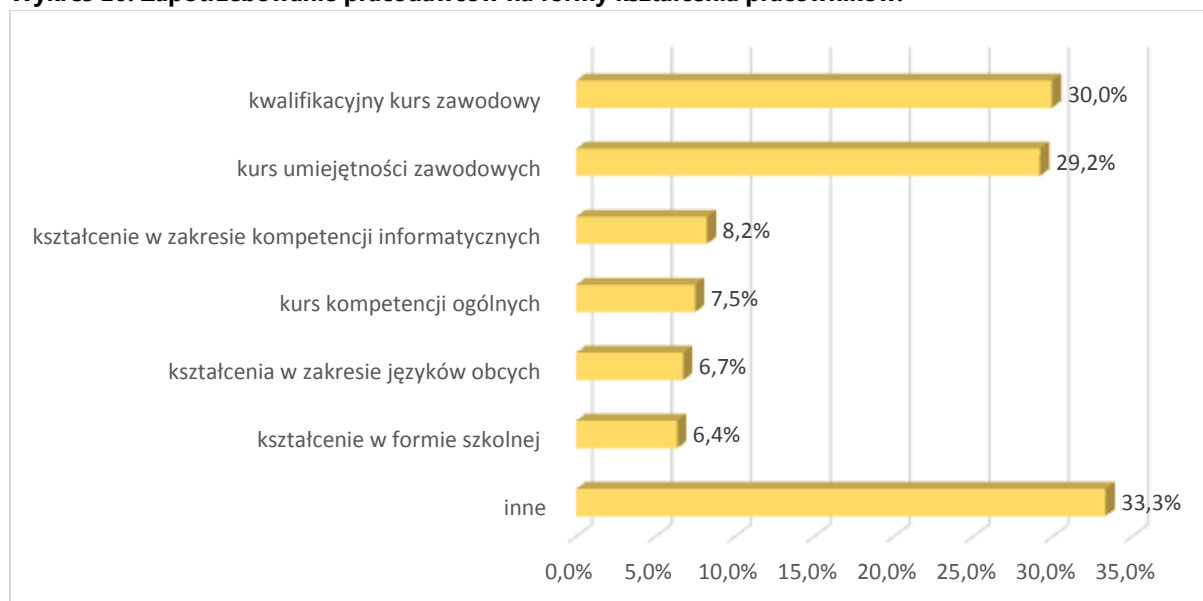
Źródło: badania własne techniką CATI z pracodawcami (n=267)

**Jedynie 12,7% pracodawców planuje w ciągu najbliższych 2 lat działania o charakterze edukacyjno-szkoleniowym skierowane do swoich pracowników.** Brak takich planów podkreśliło aż 42,3% badanych podmiotów. Jednak zdecydowana większość firm i instytucji zatrudniających pracowników nie formułuje planów związanych z kształceniem kadr, a dotyczy to aż 44,6% dolnośląskich pracodawców. Świadczy to o braku przemyślanej, spójnej i



długofalowej strategii w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników oraz podejmowaniu takich decyzji z dużo mniejszym wyprzedzeniem. Firmy instytucje planujące kształcenie swoich pracowników przeznaczają na ten cel głównie środki własne (64,7%) oraz środki z programów unijnych (47,1%). **Pracodawcy wyrazili zapotrzebowanie głównie na kształcenie w formie kwalifikacyjnego kursu zawodowego (30,0%) oraz kursu umiejętności zawodowych (29,2%).** Pozostałe formy kształcenia wskazywane były przez pracodawców wyraźnie rzadziej. Warto w tym miejscu przypomnieć, iż uczestnicy wsparcia najczęściej skorzystali z kształcenia w zakresie kompetencji informatycznych (74,9%), następnie kształcenia w formie szkolnej (34,6%), kursów kompetencji ogólnych (26,2%), kursów umiejętności zawodowych (23,6%), kwalifikacyjnych kursów zawodowych (15,2%) oraz kształcenia w zakresie języków obcych (14,1%). Na podnoszenie poziomu kompetencji informatycznych, najbardziej popularne wśród uczestników szkoleń, zapotrzebowanie wyraziło 8,2% pracodawców. Kształcenia pracowników w formie szkolnej potrzebuje natomiast 6,4%. Należy jednak podkreślić, iż udzielone przez pracodawców odpowiedzi zamieszczone w kategorii „inne” wyrażają głównie zupełny brak zapotrzebowania na kształcenie kadry pracowniczej. Wśród potrzebnych i przydatnych form kształcenia znalazły się: szkolenia sprzedażowe, szkolenia w zakresie marketingu i promocji, szkolenia z zakresu nieruchomości, szkolenia dla kierowców, szkolenia w obszarze pracy na wysokościach, kursy pierwszej pomocy, kursy florystyczne, kształcenie kompetencji psychologicznych i pedagogicznych, szkolenia w obszarze obsługi klienta, szkolenia w zakresie budownictwa, kursy obsługi urządzeń biurowych, kursy specjalistyczne, kursy fryzjerstwa.

**Wykres 16. Zapotrzebowanie pracodawców na formy kształcenia pracowników.**



Źródło: badania własne techniką CATI z pracodawcami (n=267)

**Kształcenie w zakresie kompetencji informatycznych, będące najczęściej wybieraną przez uczestników formą wsparcia, pokrywa się z zapotrzebowaniem pracodawców działających w branży budowlanej, handlowej i motoryzacyjnej oraz profesjonalnej, naukowej i technicznej.** Forma szkolna, nieco rzadziej wybierana przez uczestników projektów, jest odpowiednia do kształcenia pracowników głównie w branży medycznej i

pozostałej usługowej. Zapotrzebowanie na kurs kwalifikacji ogólnych, będący trzecią najczęściej wybraną przez uczestników formą kształcenia, zadeklarowali głównie pracodawcy z branży handlowej i motoryzacyjnej oraz pozostałej usługowej.

**Tabela 3. Zapotrzebowanie pracodawców na formy kształcenia pracowników w podziale branżowym.**

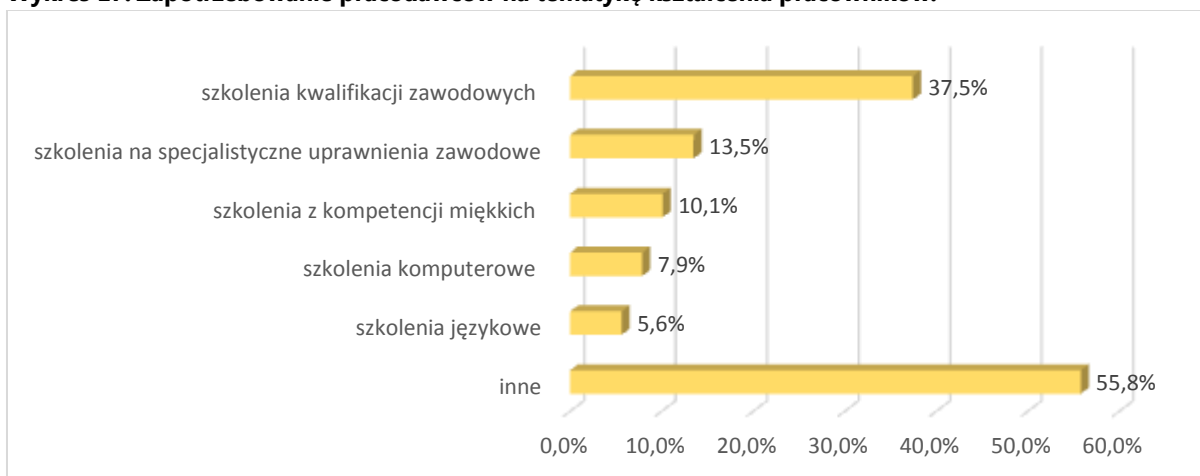
Sekcja PKD	kształcenie w formie szkolnej	kształcenie w zakresie języków obcych	kształcenie w zakresie kompetencji informatycznych	kwalifikacyjny kurs zawodowy	kurs umiejętności zawodowych	kurs kompetencji ogólnych
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	0	0	2	0	2
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0	0	0	1	1	0
Sekcja C – Przetwórstwo i wydobywanie	0	1	0	12	6	2
Sekcja E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0	0	0	1	0
Sekcja F – Budownictwo	1	3	4	13	17	1
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1	3	6	15	18	5
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0	3	1	7	5	2
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0	1	2	4	1
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0	2	1	1	0
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0	0	2	1	1
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0	0	1	2	0
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	2	5	9	10	1
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	0	0	5	1	2
Sekcja P – Edukacja	1	3	1	3	2	0
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	0	1	0	1	0
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	0	0	2	2	0
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	7	3	1	5	6	3

Źródło: badania własne techniką CATI z pracodawcami (n=267)

**Pod względem tematyki kształcenia swoich pracowników, pracodawcy preferują szkolenia kwalifikacji zawodowych (37,5%).** Jako przydatne postrzegają również szkolenia

na specjalistyczne uprawnienia zawodowe (13,5%) oraz szkolenia z kompetencji miękkich (10,1%). Najbardziej wskazywano natomiast szkolenia komputerowe i językowe.

**Wykres 17. Zapotrzebowanie pracodawców na tematykę kształcenia pracowników.**



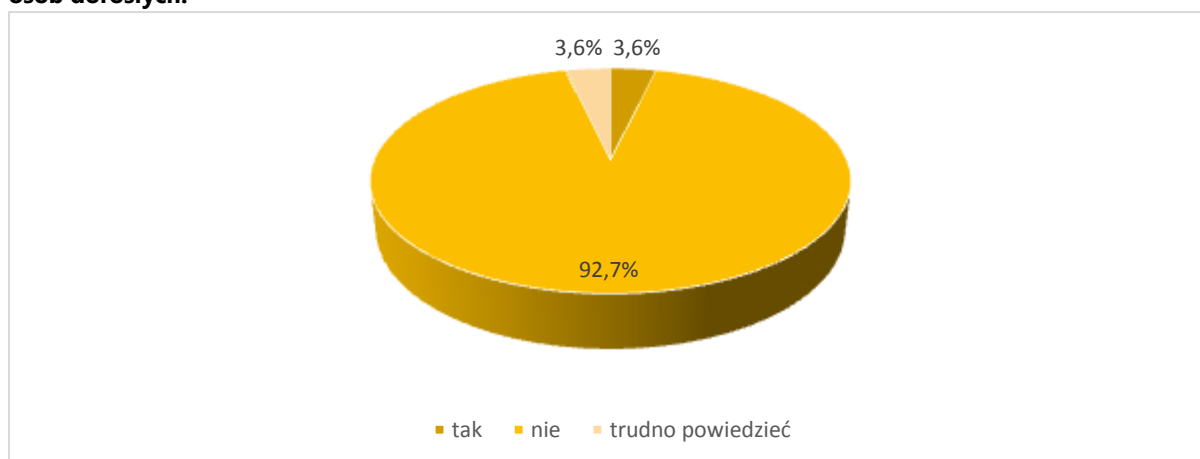
Źródło: badania własne techniką CATI z pracodawcami (n=267)

**Wśród branż deklarujących zwiększone zapotrzebowanie na kształcenie pracowników należy wskazać budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, transport i gospodarkę magazynową, działalność profesjonalną, naukową i techniczną, opiekę zdrowotną i pomoc społeczną oraz pozostałą działalność usługową.** Przedstawiciele wszystkich wskazanych branż preferują kształcenie w formie kursów umiejętności zawodowych oraz kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Wyjątkiem jest opieka zdrowotna, gdzie wskazywano głównie kształcenie w formach szkolnych.

***W jakim stopniu projekty wspierające instytucje edukacyjne przyczyniły się do rozszerzenia lub dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy, podwyższenia jakości oferty edukacyjnej, rozwoju innowacyjnych form kształcenia ustawicznego?***

Jedynie 3,6% szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego uczestniczących w badaniu to odbiorcy wsparcia w ramach Działania 9.6 PO KL. Tylko 7 podmiotów na 192 przebadanych podzieliło się zatem swoimi doświadczeniami związanymi z efektami skorzystania z zewnętrznej pomocy.

**Wykres 18. Uzyskanie wsparcia w ramach Działania 9.6 PO KL wśród dolnośląskich placówek kształcenia dla osób dorosłych.**



**Źródło: badania własne techniką CATI z przedstawicielami szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego (n=192)**

Placówki kształcenia osób dorosłych na Dolnym Śląsku wprowadziły ofertę dla nowego profilu odbiorców dzięki wsparciu w ramach Działania 9.6 PO KL. Większość podmiotów objętych zewnętrzną pomocą wdrożyło również ofertę kształcenia w nowym obszarze tematycznym, osiągnęło wzrost pod względem liczby organizowanych kursów i szkoleń, a także wprowadziło programy kształcenia dla osób o niskich kompetencjach zawodowych. Pomoc w ramach Działania 9.6 PO KL przyczyniła się w najmniejszym stopniu do uruchomienia kształcenia poprzez e-learning wśród placówek kształcenia dla osób dorosłych w województwie dolnośląskim.

**Tabela 4. Stopień osiągnięcia celów przez placówki kształcenia dla osób dorosłych objęte wsparciem w ramach Działania 9.6 PO KL.**

Stopień osiągnięcia przez placówkę poszczególnych celów w wyniku udziału w projekcie (1 to stopień najniższy a 5 to stopień najwyższy)	1	2	3	4	5
wzrost liczby odbiorców oferty kształcenia	1		1	5	
wprowadzenie oferty kształcenia dla nowego profilu odbiorców	1			5	1
wprowadzenie oferty kształcenia w nowym obszarze tematycznym	1			6	
większa liczba organizowanych kursów bądź szkoleń	1			6	
wprowadzenie oferty kształcenia dla grup odbiorców o niskich kompetencjach zawodowych	1			6	
zwiększenie nacisku na kształcenie w obszarze języków obcych i umiejętności komputerowych	1			5	1
uruchomienie kształcenia poprzez e-learning	3	2	1	1	
wprowadzenie innowacyjnych metod nauczania	1		1	5	
uzyskanie certyfikatu jakości	1		1	5	

uzyskanie akredytacji kuratora oświaty	1			5	1
--	---	--	--	---	---

**Źródło: badania własne techniką CATI z przedstawicielami szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego (n=7)**

**Które z zastosowanych działań okazały się być najbardziej adekwatne, efektywne i skuteczne z punktu widzenia celów Priorytetu IX Działania 9.6 PO KL, w kontekście upowszechnienia i wdrożenia idei kształcenia ustawicznego?**

Za szczególnie istotne uznano **objęcie wsparciem grup marginalizowanych na rynku pracy**. Osoby z wyższym wykształceniem i zamieszkujące obszary miejskie wykazują bowiem większą aktywność w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych, zarówno z uwagi na łatwiejszy dostęp do oferty, jak i większą potrzebę dalszej nauki. Z punktu widzenia celów PO KL istotne jest jednak zaszczepienie idei kształcenia ustawicznego wśród osób z większą luką kompetencyjną oraz trudniejszym dostępem do oferty edukacyjno-szkoleniowej. Wsparcie nastąpiło również w zakresie przyszłościowych kompetencji:

*Odpowiedziały na problemy. Dlatego, że diagnoza pokazała, że osoby na terenie województwa dolnośląskiego, zwłaszcza w tych grupach powyżej 50 roku życia, z wykształceniem co najwyżej średnim, kobiety powracające na rynek pracy w niewielkim stopniu znają języki obce, więc muszą się kształcić w tym zakresie. I tak samo szkolenia komputerowe. Jest przeprowadzona analiza. Z analizy wynikało, że takie szkolenia są po prostu niezbędne dla takich grup. I środki z Europejskiego Funduszu Społecznego pozwoliły na rozwiązanie tego problemu.*

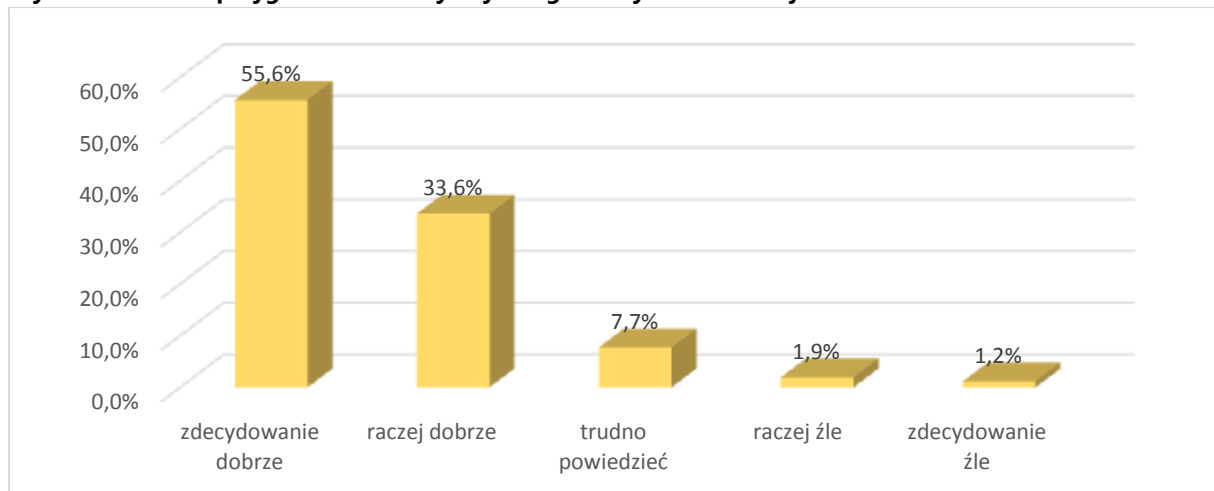
*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację EFS)*

Za szczególnie adekwatne, efektywne i skuteczne działanie należy uznać **realizację projektów przez beneficjentów, których standardowa działalność pokrywa się z rodzajami zadań wykonywanymi w projekcie**. Wpływa to na efektywność inicjatyw, ponieważ projektodawcy dysponują wówczas odpowiednimi zasobami organizacyjno-administracyjnymi do świadczenia usług szkoleniowych, a także posiadają doświadczoną kadrę merytoryczną. Można zatem osiągnąć zadowalające efekty w zakresie upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego przy zaangażowaniu niższych kosztów. Ponadto, doświadczenie beneficjenta w zakresie organizacji procesów kształcenia przekłada się na wysoką jakość oferty edukacyjno-szkoleniowej. W obecnej perspektywie taką spójność bieżącej działalności z zadaniami wykonywanymi w projekcie zadeklarowało aż 71,2% beneficjentów. Uczestnicy projektów szkoleniowych bardzo wysoko ocenili poszczególne elementy oferty kształcenia, z jakiej skorzystali w ramach projektów, co potwierdza skuteczność omawianego czynnika.

**Jaka jest jakość udzielanego wsparcia w kontekście przygotowania merytorycznego kadry szkoleniowej? Czy kadra pogłębia swoją wiedzę i umiejętności w zakresie obejmującym jej kompetencje?**

**89,2% uczestników projektów szkoleniowych w ramach Działania 9.6 PO KL oceniło pozytywnie przygotowanie merytoryczne kadry prowadzącej zajęcia**, w tym 55,6% badanych określiło je jako zdecydowanie dobre, a 33,6% jako raczej dobre. Ponad połowa uczestników projektów szkoleniowych wystawiła zatem najwyższą ocenę kadry szkoleniowej za przygotowanie merytoryczne do zajęć.

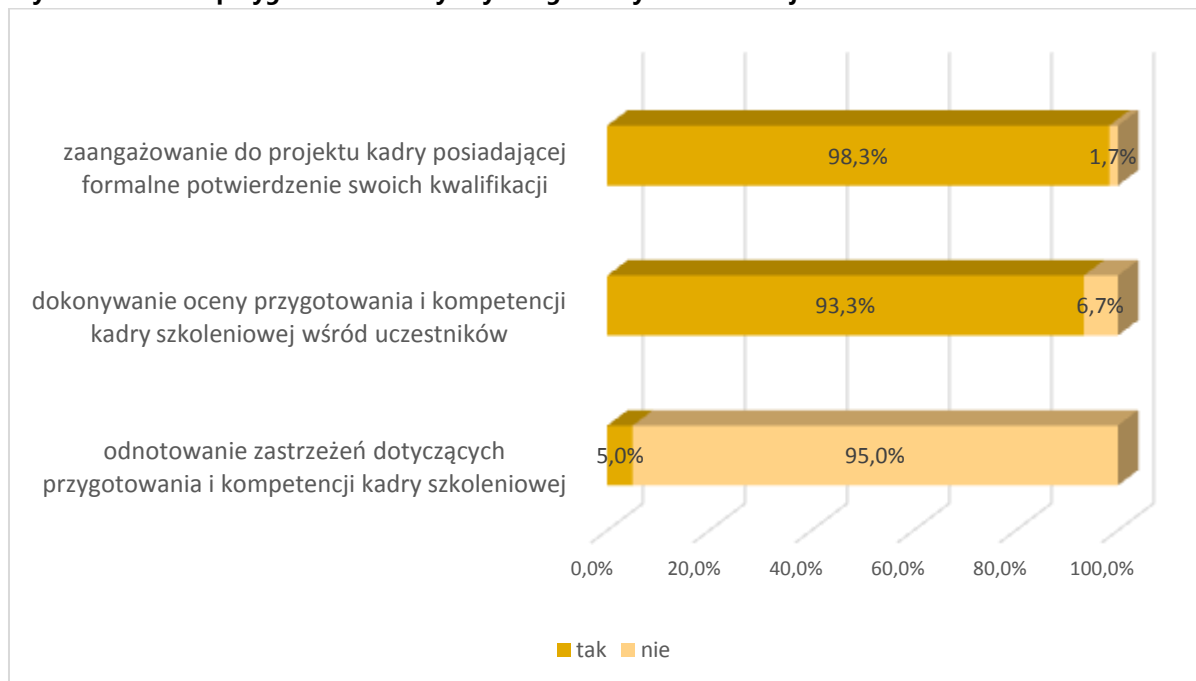
**Wykres 19. Ocena przygotowania merytorycznego kadry szkoleniowej.**



**Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów (n=259)**

Odpowiednie przygotowanie merytoryczne kadry szkoleniowej potwierdzili również beneficjenci projektów, spośród których **95% nie odnotowało żadnych zastrzeżeń dotyczących kompetencji osób prowadzących zajęcia przekazanych przez uczestników**. Niemal wszyscy projektodawcy zaangażowali w kształcenie grup docelowych osoby z formalnym potwierdzeniem posiadanych kwalifikacji (98,3%) oraz zwracali się do uczestników z prośbą o dokonanie oceny przygotowania merytorycznego kadry szkoleniowej (93,3%).

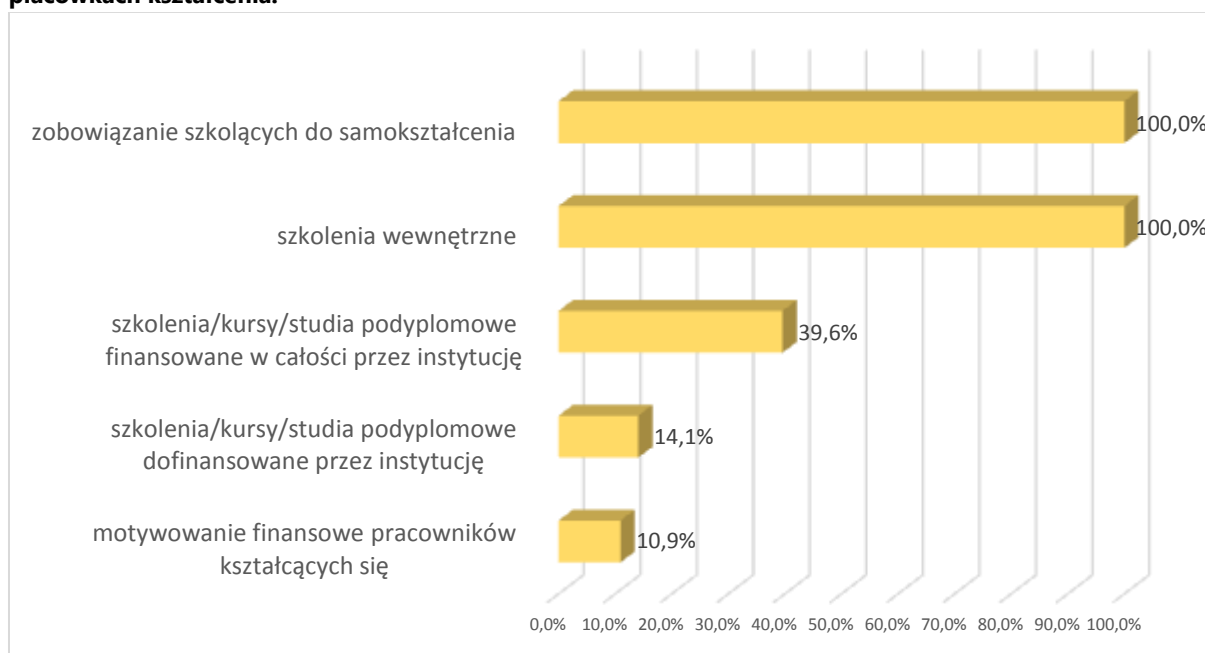
**Wykres 20. Ocena przygotowania merytorycznego kadry szkoleniowej.**



Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

Warto podkreślić, iż **odpowiednie przygotowanie merytoryczne kadry szkoleniowej jest widoczne również wśród szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego na Dolnym Śląsku**. Wszystkie placówki uczestniczące w badaniu potwierdziły, iż realizują działania mające na celu podnoszenie kompetencji kadry szkoleniowej. Należy jednak podkreślić, iż pogłębianie wiedzy i umiejętności pracowników dolnośląskich szkół dla dorosłych przybiera głównie formę szkoleń wewnętrznych oraz zobowiązania do samokształcenia, co dotyczy wszystkich objętych badaniem podmiotów. Mniej niż połowa instytucji kształcenia w regionie kieruje swoich pracowników na szkolenia, kursy i studia podyplomowe, jednocześnie pokrywając całkowity koszt nauki (39,6%). Mało popularną praktyką jest natomiast dofinansowywanie dalszego kształcenia przedstawicielom kadry szkoleniowej, co zaobserwowano wśród 14,1% placówek kształcenia. Zaprezentowane dane potwierdzają, że **ponad połowa dolnośląskich szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego dofinansowuje bądź w całości opłaca członkom kadry szkoleniowej uczestnictwo w formach dalszego pogłębiania swoich kwalifikacji (53,6%)**. Zagrożeniem dla systematycznego poszerzania wiedzy przez kadrę szkoleniową w dolnośląskich placówkach może być słabe motywowanie do samokształcenia przez pracodawcę. Jedynie co 10 placówka kształcenia na Dolnym Śląsku stosuje bowiem motywację finansową dla pracowników kształcących się.

**Wykres 21. Działania mające na celu podnoszenie kompetencji kadry szkoleniowej w dolnośląskich placówkach kształcenia.**

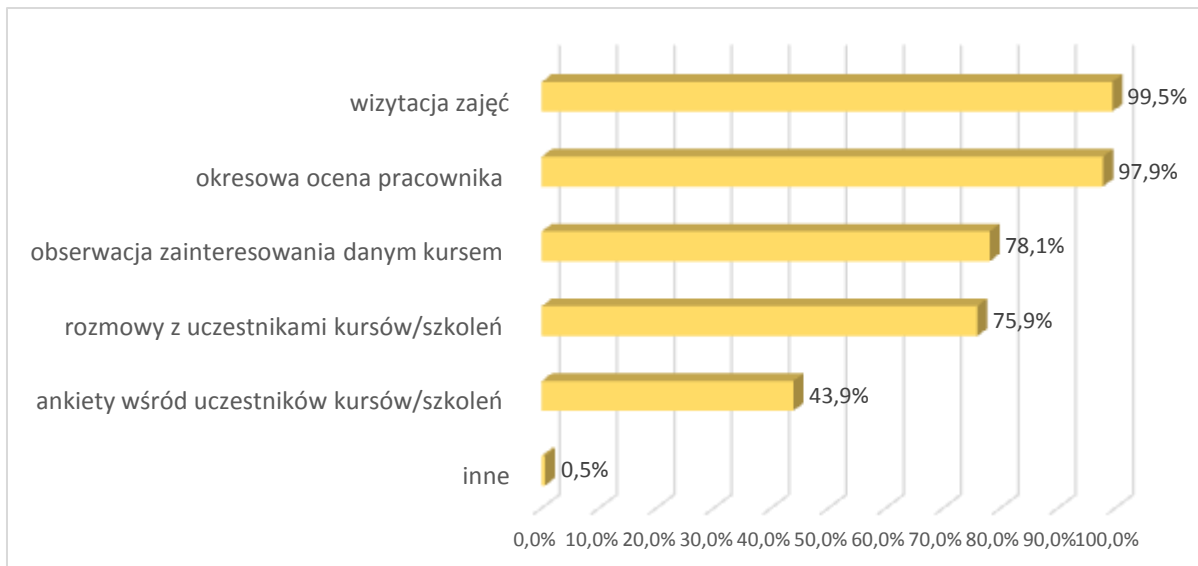


**Źródło: badania własne techniką CATI z przedstawicielami szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego (n=192)**

**94,7% dolnośląskich szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego monitoruje również jakość kadry szkoleniowej.** Do najczęściej stosowanych form kontroli jakości pracy osób prowadzących kształcenie zalicza się wizytację zajęć (99,5%), okresowe oceny pracowników (97,9%) oraz obserwację zainteresowania danym kursem (78,1%). Mniej niż połowa placówek kształcenia rozpoznaje jakość pracy kadry szkoleniowej na drodze przeprowadzania ankiet z uczestnikami oferowanych zajęć (43,9%). Zdecydowanie popularniejsze są rozmowy z odbiorcami oferty kształcenia (75,9%).

**Wykres 22. Sposoby monitorowania jakości pracy kadry szkoleniowej w dolnośląskich placówkach kształcenia.**



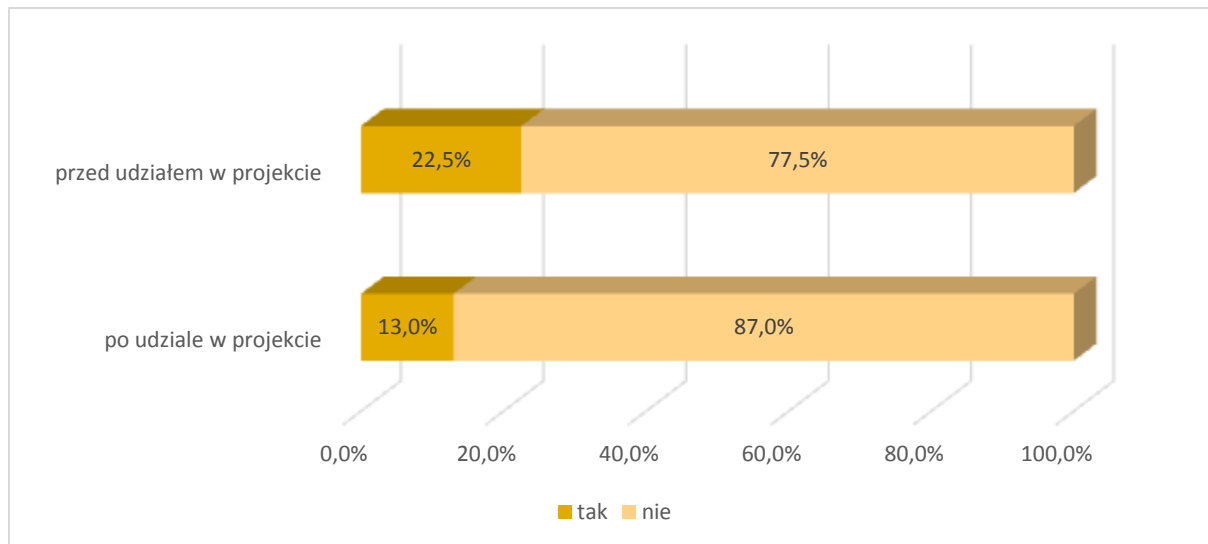


Źródło: badania własne techniką CATI z przedstawicielami szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków doksztalcania i doskonalenia zawodowego (n=192)

***W jakim stopniu uczestnicy są skłonni do doksztalcania się we własnym zakresie? Czy podejmują działania mające na celu dostosowanie umiejętności do wymagań rynku pracy? Jeśli nie wykazują skłonności do samodzielnej poprawy kwalifikacji to jakie są tego przyczyny? Czy i w jakim stopniu udział w projekcie zachęcił uczestników do dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych?***

**Aż 97,7% uczestników projektów szkoleniowych jest przekonanych, że warto uczyć się przez całe życie.** Jednocześnie jednak odnotowano niewielki odsetek badanych, którzy skorzystali z oferty kształcenia szkół dla dorosłych, centrów kształcenia praktycznego, centrów kształcenia ustawicznego bądź instytucji szkoleniowych poza projektami współfinansowanymi z Europejskiego Funduszu Społecznego (22,5%). **Udział w projekcie szkoleniowym był zatem pierwszą okazją do poszerzenia wiedzy i umiejętności dla 77,5% badanych, którzy nie podejmowali wcześniej działań pozwalających dostosować umiejętności do wymagań rynku pracy.** Na kontynuację kształcenia po zakończeniu udziału w projekcie zdecydowało się natomiast 13% uczestników. **87% badanych nie podjęło zatem kolejnych szkoleń bądź kursów po ukończeniu uczestnictwa w projekcie realizowanym w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL.** Powszechne przekonanie o wartości nauki przez całe życie nie przekłada się więc na rzeczywiste działania uczestników projektów w obszarze poszerzania swojej wiedzy i umiejętności.

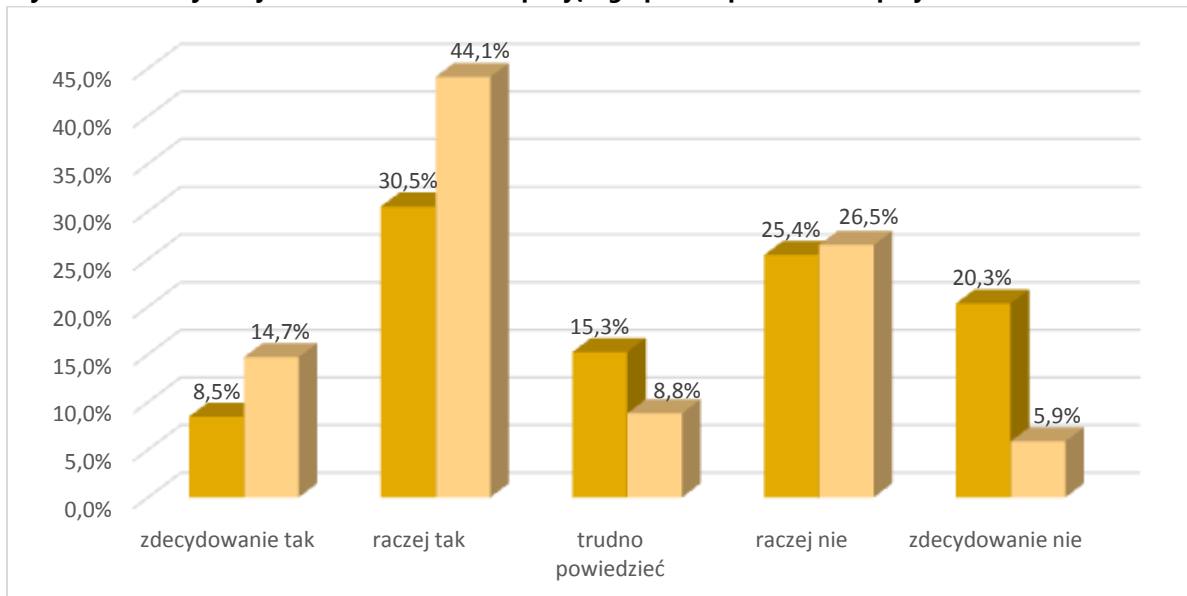
**Wykres 23. Korzystanie z oferty kształcenia szkół dla dorosłych, centrów kształcenia praktycznego, centrów kształcenia ustawicznego bądź instytucji szkoleniowych.**



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów (n=262)

Kształcenie w ramach projektu najczęściej nie stanowiło kontynuacji kierunku kształcenia podjętego przed uczestnictwem w projekcie. **45,7% uczestników kształcących się ustawicznie przed udziałem w projekcie zdecydowało się zatem na rozwój zupełnie nowej wiedzy i umiejętności dzięki inicjatywie współfinansowanej ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.** Warto jednak podkreślić, iż uczestnicy kontynuujący naukę po zakończeniu udziału w projekcie częściej uwzględniają spójność tematyczną poszczególnych szkoleń czy kursów. **Ponad połowa badanych uczestniczących w kształceniu ustawicznym już po udziale w projekcie zdecydowała się na kontynuację rozpoczętego kierunku nauki i stanowią oni 58,8% tej grupy badanych.** Widać zatem, że udział w projekcie pomaga uczestnikom ukierunkować swoje dalsze kształcenie i umożliwia dokonanie bardziej świadomych wyborów w zakresie nauki przez całe życie.

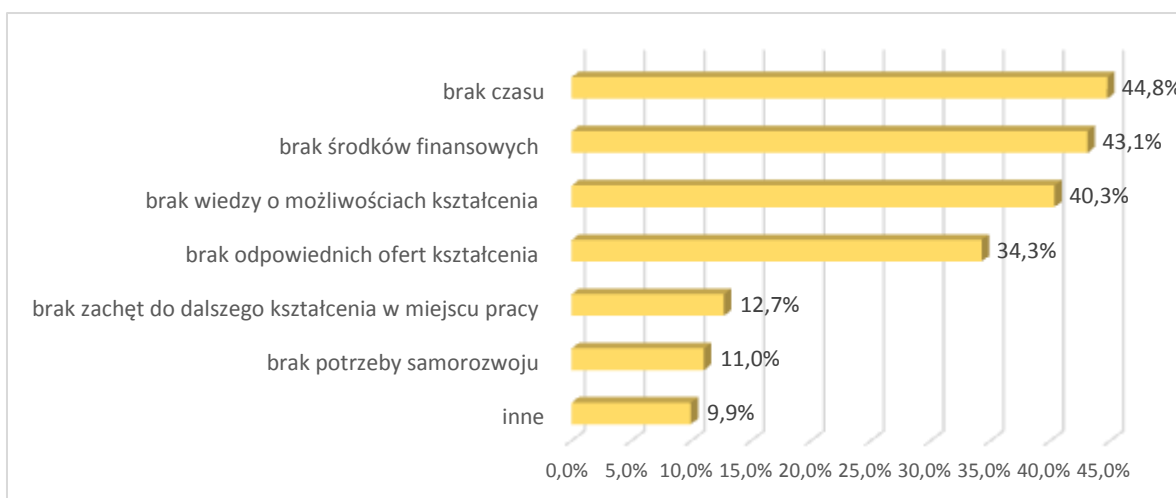
**Wykres 24. Kontynuacja kierunku kształcenia podjętego przed i po udziale w projekcie.**



**Źródło:** badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów (uczestnicy kształcący się przed projektem: n=59; uczestnicy kształcący się po projekcie: n=34)

**Główną przyczyną niskiej gotowości do poszerzania swoich kwalifikacji jest brak czasu, co wskazało 44,8% uczestników projektów szkoleniowych.** Wśród najczęściej wymienianych powodów braku aktywności w obszarze kształcenia ustawicznego znalazł się także brak środków finansowych, dotyczący 43,1% odbiorców wsparcia. Za niepokojący należy natomiast uznać fakt, że aż 40,3% badanych nie korzystało z oferty kształcenia poza projektem unijnym z uwagi na brak wiedzy o dostępnych możliwościach poprawy kwalifikacji zawodowych. Znaczny odsetek odbiorców wsparcia w ramach Działania 9.6 PO KL nie wie zatem, gdzie poszukiwać informacji o dostępnych szkoleniach i kursach, a także na jakiej podstawie dokonywać wyboru form kształcenia odpowiednich do indywidualnych potrzeb. Może to świadczyć również o braku umiejętności samodzielnej organizacji procesu kształcenia, czym w projekcie współfinansowanym z środków europejskich zajmuje się projektodawca. **Pozytywnie należy natomiast interpretować fakt, iż zaledwie co 10 badany nie dostrzega potrzeby samorozwoju i uznaje to za powód braku uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.**

**Wykres 25. Przyczyny niekorzystania z oferty kształcenia poza projektem współfinansowanym z PO KL.**

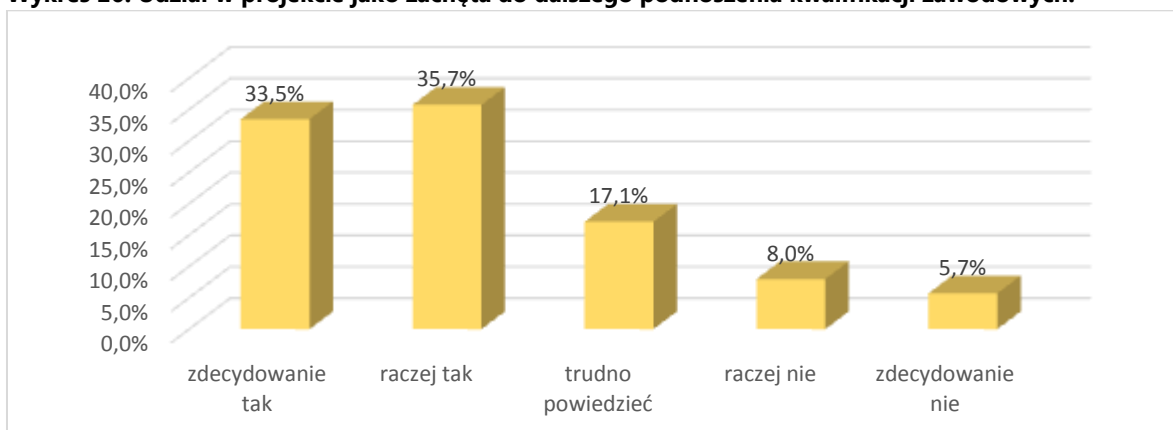


Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów (n=170)

### Udział w projekcie szkoleniowym zachęcił do dalszego kształcenia 69,2% uczestników.

Jedynie 13,7% badanych nie zaobserwowało takiego efektu udziału w projekcie. 17,1% odbiorców wsparcia zachowało natomiast neutralną postawę wobec dalszego pogłębiania kwalifikacji zawodowych na skutek udziału w projekcie.

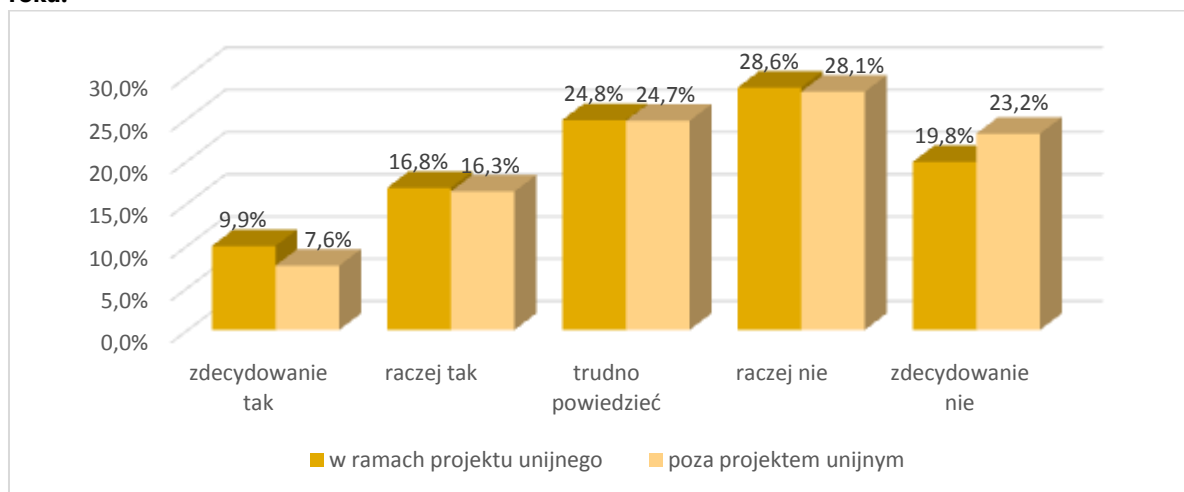
Wykres 26. Udział w projekcie jako zachęta do dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych.



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów (n=263)

Pomimo zadowalających rezultatów zrealizowanych projektów w obszarze zachęcania uczestników do dalszego poszerzania kwalifikacji zawodowych, większość odbiorców wsparcia nie zamierza rozpocząć kształcenia w szkole dla dorosłych, centrum kształcenia praktycznego, centrum kształcenia ustawicznego bądź instytucji szkoleniowej w perspektywie najbliższego roku. **Plany podjęcia kształcenia w ramach kolejnego programu unijnego zadeklarowało 26,7% objętych badaniem uczestników, natomiast skorzystaniem z komercyjnej oferty kształcenia zainteresowanych jest 23,9% odbiorców wsparcia.** Brak planów dotyczących uczestnictwa w kształceniu projektowym i pozaprojektowym wykazało odpowiednio 48,4% i 51,3% uczestników projektów szkoleniowych w ramach Poddziałania 9.6.1 i 9.6.2 PO KL. Obserwuje się zatem mniejsze zainteresowanie kształceniem poza inicjatywami współfinansowanymi z środków europejskich, choć różnice te są niewielkie. Średnio co 4 uczestnik nie posiada natomiast sprecyzowanych planów dotyczących swojego dalszego udziału w kształceniu ustawicznym w perspektywie najbliższego roku.

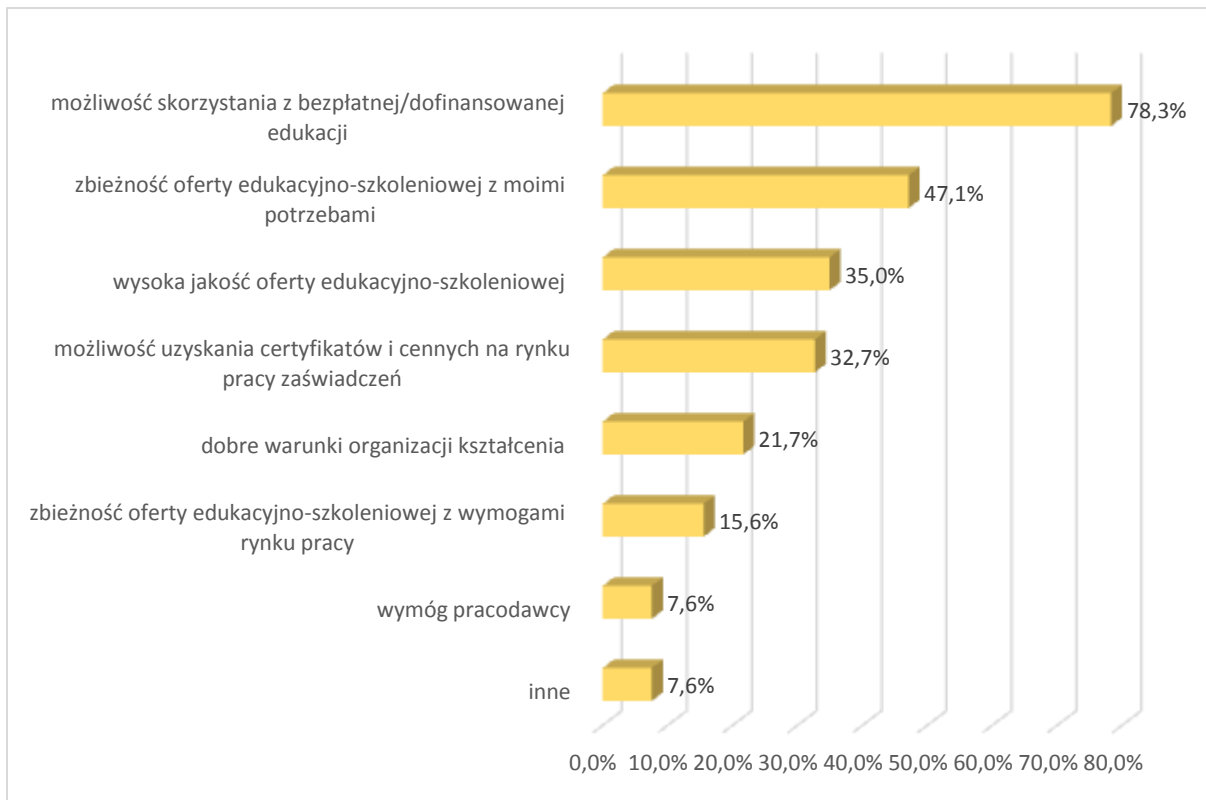
**Wykres 27. Plany dotyczące dalszego kształcenia w szkole dla dorosłych, centrum kształcenia praktycznego, centrum kształcenia ustawicznego bądź instytucji szkoleniowej w perspektywie najbliższego roku.**



**Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów (n=263)**

W wyjaśnieniu niskiej aktywności w zakresie poszerzania kwalifikacji zawodowych może pomóc poznanie przyczyn zgłoszenia się do projektu szkoleniowego przez uczestników. **Decydujące znaczenie miała tu bowiem możliwość skorzystania z bezpłatnej bądź dofinansowanej oferty edukacyjnej, co skłoniło do udziału w projekcie aż 78,3% uczestników.** Podkreśla to wpływ czynników natury ekonomicznej na poziom kształcenia ustawicznego wśród mieszkańców Dolnego Śląska. Zbieżność oferty edukacyjno-szkoleniowej z indywidualnymi potrzebami skłoniła do udziału w projekcie 47,1% uczestników, natomiast średnio co 3 badanego zachęciła wysoka jakość oferty kształcenia w ramach projektu oraz możliwość uzyskania certyfikatów i innych cennych na rynku pracy zaświadczeń. Za niepokojący należy uznać fakt, iż jedynie 15,6% uczestników projektów szkoleniowych przystąpiło do inicjatywy z uwagi na zbieżność zaproponowanej oferty edukacyjnej z wymogami rynku pracy. Może to bowiem świadczyć zarówno o słabej znajomości specyfiki lokalnego rynku pracy, jak i braku potrzeby dostosowania posiadanych kompetencji pod kątem zapotrzebowania pracodawców.

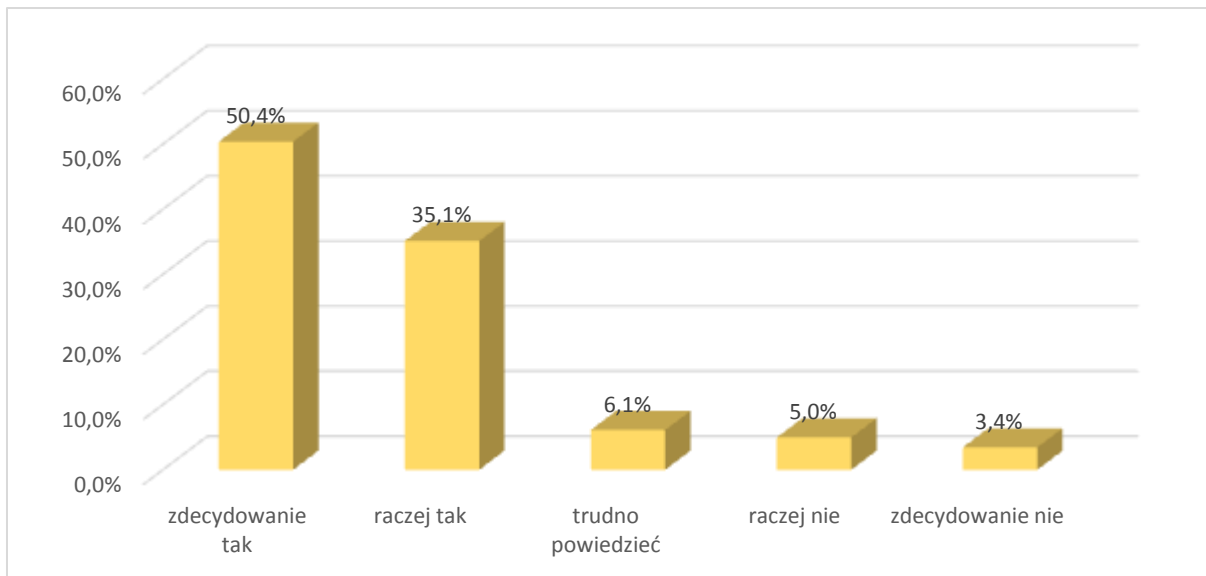
**Wykres 28. Czynniki skłaniające uczestników do udziału w projekcie szkoleniowym.**



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów (n=263)

Pomimo niskiej gotowości do dalszego pogłębiania swoich umiejętności na drodze kursów bądź szkoleń, uczestnicy projektów wykazują aktywność w zakresie samodzielnego zdobywania nowej wiedzy poprzez czytanie książek i przegląd artykułów branżowych w Internecie. **Aż 85,5% badanych potwierdziło podejmowanie działań we własnym zakresie, które umożliwiają poszerzenie posiadanych kwalifikacji.**

**Wykres 29. Samodzielne zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności poprzez czytanie książek i artykułów branżowych w Internecie.**

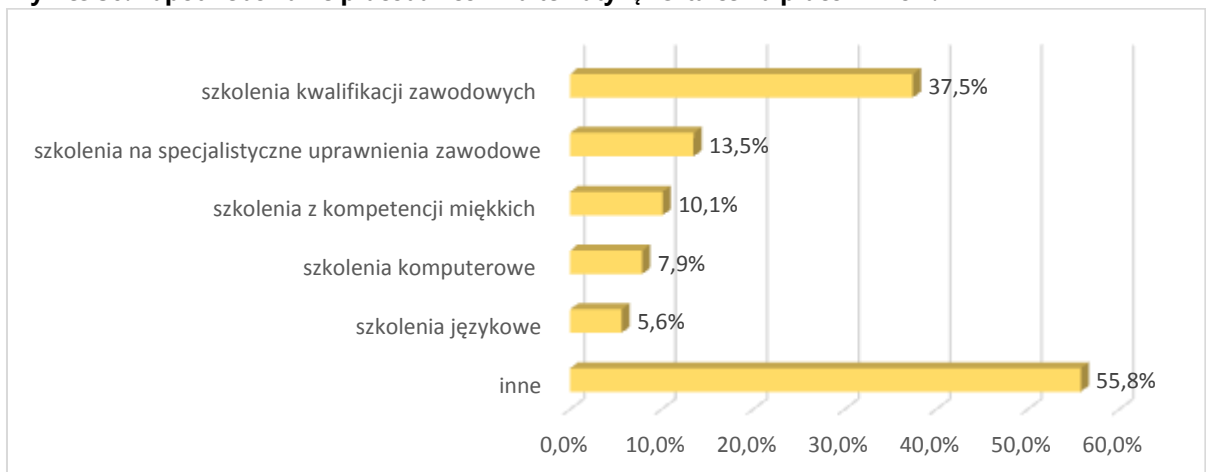


Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów (n=262)

**Jaki jest stopień powiązania oferty kształcenia ustawicznego z potrzebami regionalnego i lokalnego rynku pracy? Jakie jest zapotrzebowanie na kluczowe umiejętności wśród pracowników w opinii pracodawców, czy zapotrzebowanie to znajduje odzwierciedlenie w ofercie kształcenia dorosłych, w tym projektach PO KL?**

Pod względem tematyki kształcenia swoich pracowników, pracodawcy preferują szkolenia kwalifikacji zawodowych (37,5%). Jako przydatne postrzegają również szkolenia na specjalistyczne uprawnienia zawodowe (13,5%) oraz szkolenia z kompetencji miękkich (10,1%). Najrzadziej wskazywano natomiast szkolenia komputerowe i językowe.

Wykres 30. Zapotrzebowanie pracodawców na tematykę kształcenia pracowników.

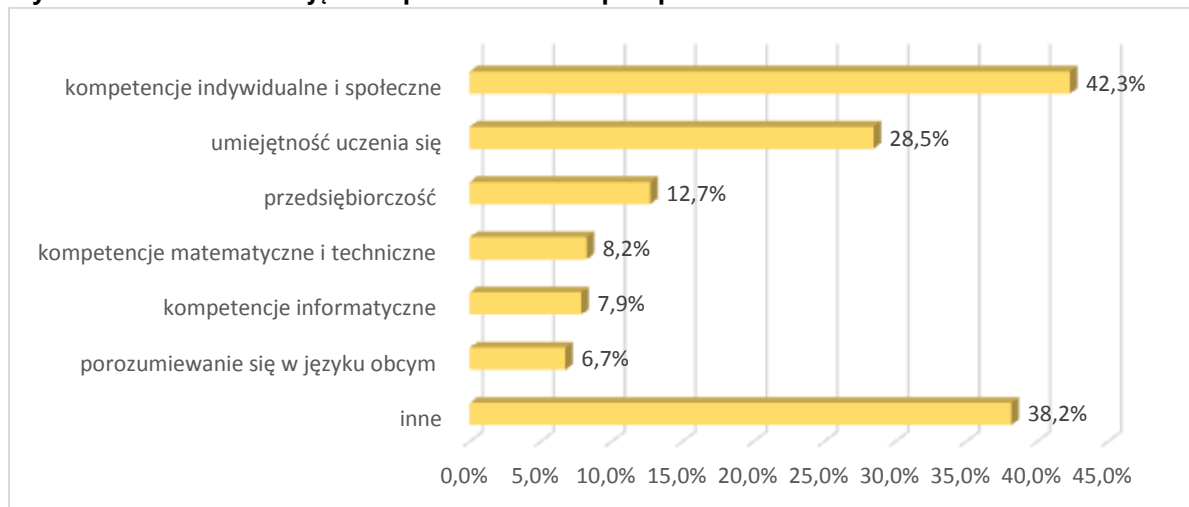


Źródło: badania własne techniką CATI z pracodawcami (n=267)

**Kompetencje indywidualne i społeczne zostały uznane za kluczowe cechy pracowników przez 42,3% dolnośląskich pracodawców.** Duże znaczenie ma dla nich także umiejętność uczenia się, którą wskazało 28,5% badanych firm i instytucji zatrudniających pracowników.

Pozostałe kompetencje wybierane były znacznie rzadziej, a wśród nich najmniej wskazań uzyskała umiejętność porozumiewania się w języku obcym.

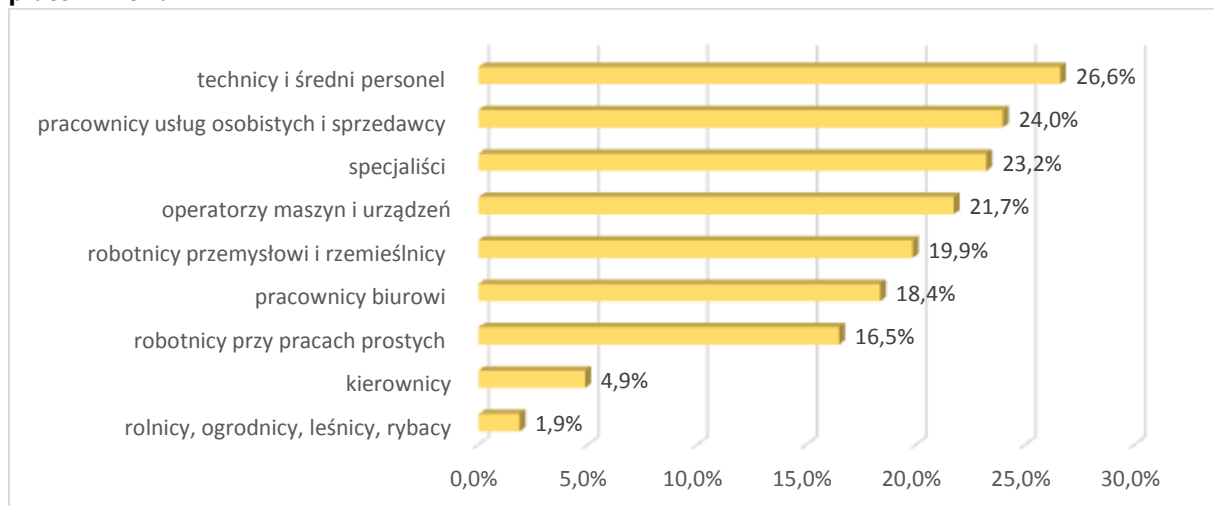
**Wykres 31. Kluczowe umiejętności pracowników w opinii pracodawców.**



Źródło: badania własne techniką CATI z pracodawcami (n=267)

**Zapotrzebowanie na doskonalenie i rozwój zawodowy dostrzegane jest przede wszystkim w grupie techników i średniego personelu (26,6%),** następnie pracowników usług osobistych i sprzedawców (24,0%) oraz specjalistów (23,2%).

**Wykres 32. Zapotrzebowanie na doskonalenie i rozwój zawodowy w poszczególnych grupach pracowników.**



Źródło: badania własne techniką CATI z pracodawcami (n=267)

Dolnośląscy pracodawcy nie dysponują wiedzą na temat dostępnej w regionie oferty kształcenia pracowników, o czym świadczą wyraźne trudności z jej oceną. **Aż 62,4% uczestniczących w badaniu pracodawców nie potrafiło jednoznacznie stwierdzić, czy podmioty edukacyjno-szkoleniowe dysponują ofertą wpisującą się w potrzeby firmy bądź instytucji pod względem kształcenia kluczowych umiejętności pracowników.** 19,2% pracodawców uznało ofertę kształcenia dostępną w regionie jako nieadekwatną do swoich



wymagań, natomiast 17,7% podkreśliło w badaniu jej spójność z oczekiwaniami i zapotrzebowaniem na kompetencje. Firmy i instytucje zatrudniające pracowników w regionie nie monitorują zatem aktualnych możliwości w obszarze doskonalenia kadr, a przedstawiona tendencja dotyczy aż 63,3% dolnośląskich pracodawców. **Pracodawcy nie potrafili również ocenić, czy oferta edukacyjno-szkoleniowa w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pokrywała się z potrzebami firmy w zakresie kształcenia kluczowych umiejętności pracowników (74,5%).** Jedynie 8,6% badanych pracodawców potwierdziło bowiem, że ich pracownicy z własnej inicjatywy skorzystali z oferowanych przez PO KL możliwości kształcenia.

**Eksperti i partnerzy społeczno-gospodarczy zajmujący się rozwojem zasobów ludzkich w regionie zwracają uwagę na fakt niższego zainteresowania podnoszeniem kompetencji pracowników w firmach mikro, małych i średnich.** Dostrzega się zarówno niższą potrzebę kształcenia swoich pracowników w tym sektorze, a także szereg dodatkowych barier, uniemożliwiających inwestowanie w kadrę. Z uwagi na nieliczną kadrę pracowniczą, osoby zarządzające małymi podmiotami nie są w stanie skierować pracownika na szkolenie. Trudno bowiem zorganizować zastępstwo i wykonać bieżące prace. W mikro, małych i średnich firmach, cechujących się wysokim obłożeniem pracą zawodową, rzadko przeznaczają się czas na przeszukiwanie zasobów Internetu w celu identyfikacji możliwości rozwoju. Brakuje również działów szkoleniowych, kadrowych oraz innych jednostek, które dostarczyłyby inspiracji w tym obszarze. Obserwacje ekspertów w obszarze zasobów ludzkich prowadzą też do wniosku, iż **zapotrzebowanie pracodawców na usługi szkoleniowe jest mniejsze niż tworzone w regionie możliwości kształcenia kadr.** Środki publiczne przeznaczane na podnoszenie wiedzy i umiejętności pracowników na Dolnym Śląsku nie są bowiem wykorzystywane, co **świadczy zarówno o małej gotowości do inwestycji w kadry, jak i niskiej aktywności w poszukiwaniu zewnętrznego wsparcia w tym zakresie.** Przedstawiciele mikro, małych i średnich firm na Dolnym Śląsku często nie reagują również na kontakt inicjowany przez instytucje i firmy edukacyjno-szkoleniowe. W opinii specjalistów, promocja dostępnych ofert kształcenia, w tym finansowanych ze środków europejskich, nie pozwala trafić do pracodawców z sektora MŚP. Bazuje ona głównie na kanałach internetowych, których powszechność stosowania przez pracodawców nie jest zadowalająca. Należy zatem rozważyć zaprojektowanie skuteczniejszych kanałów komunikacji z dolnośląskimi pracodawcami. Pomysłem jest tworzenie portali internetowych, zawierających kompletne bazy dostępnych szkoleń, takich jak Inwestycja w Kadry:

*W małych firmach to funkcjonuje inaczej niż w korporacjach. Tam jest większa świadomość potrzeby szkoleń. Natomiast ja szkole w małych i średnich, widzimy, jaka jest trudność z pozyskiwaniem szkoleń. Firm jest wiele, ale mają problemy.*

*(FGI, przedstawiciel podmiotu zaangażowanego w rozwój zasobów ludzkich)*

*Przedsiębiorcy jakby trochę nie doceniają potrzeby podnoszenia kwalifikacji przez swoich pracowników. To też może wynika z tego, że jeśli to jest mikro*

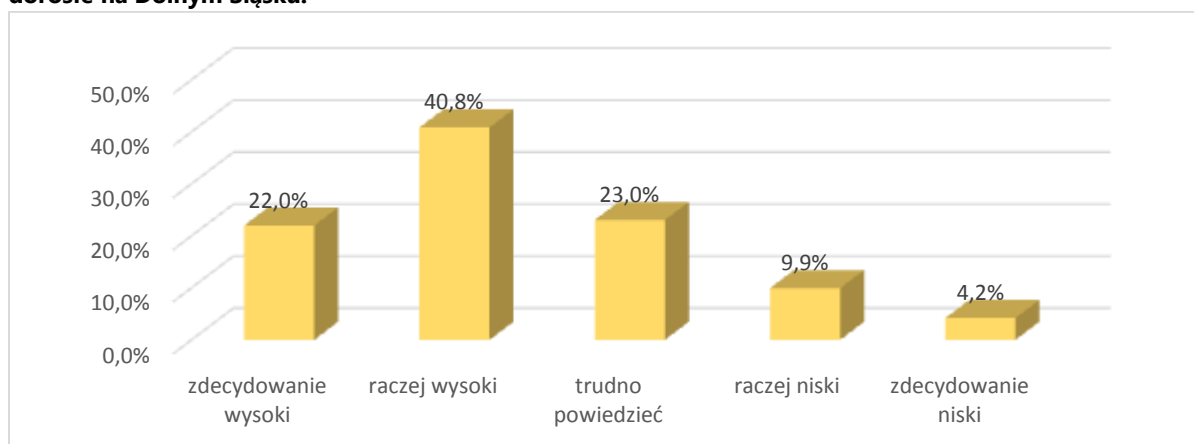
*firma i ona ma oddelegować 2 osoby to nie za bardzo. Z drugiej strony pracownicy pewnie też jak mają chodzić popołudniu to nie za bardzo są tym zainteresowani. Czy im się nie chce? Czy nie doceniają tego, że dzisiaj jest potrzeba, a nawet bym powiedział konieczność zdobywania kolejnych kwalifikacji żeby funkcjonować na rynku pracy?*

*(IDI, partner społeczno-gospodarczy)*

**Jaki jest poziom zainteresowania ofertą edukacyjną dla osób dorosłych na rynku komercyjnym, niewspieranym przez EFS w zakresie kształcenia ustawicznego? Czy uczestnicy skorzystaliby z możliwości podniesienia swoich kwalifikacji gdyby nie PO KL?**

Przedstawiciele placówek edukacyjno-szkoleniowych na terenie Dolnego Śląska dość wysoko ocenili poziom zainteresowania komercyjną ofertą kształcenia dla osób dorosłych i stanowią oni 62,8% ogółu badanych. 22,0% respondentów określiło poziom zainteresowania komercyjną ofertą edukacyjno-szkoleniową jako zdecydowanie wysoki, natomiast 40,8% jako raczej wysoki. Jedynie 14,1% przedstawicieli placówek kształcenia dla dorosłych postrzega poziom zainteresowania ofertą kształcenia poza projektami współfinansowanymi z Europejskiego Funduszu Społecznego jako niski. Średnio co 4 badany miał trudności z zajęciem jednoznacznego stanowiska w tej kwestii.

**Wykres 33. Poziom zainteresowania ofertą edukacyjną na rynku komercyjnym wykazywany przez osoby dorosłe na Dolnym Śląsku.**

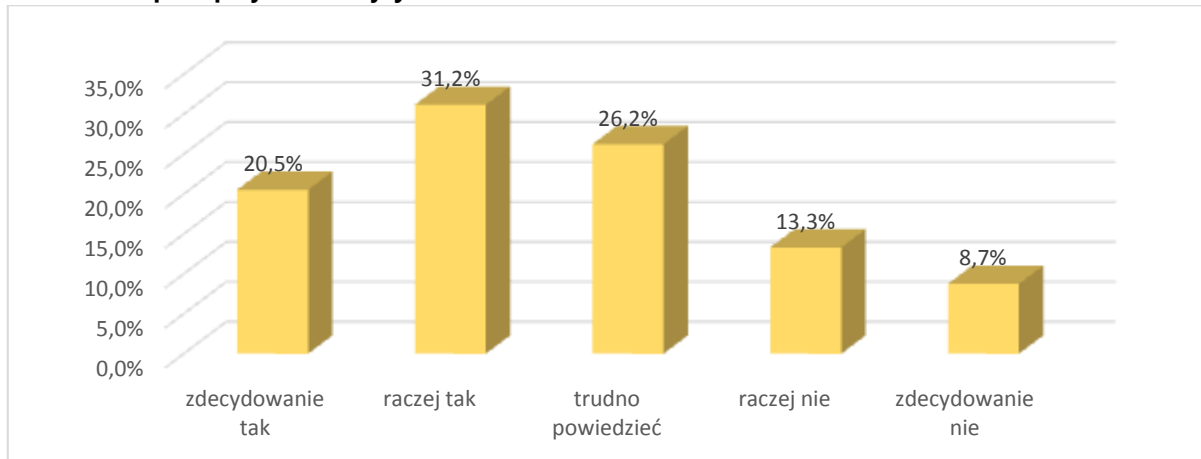


**Źródło: badania własne techniką CATI z przedstawicielami szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków doksztalcania i doskonalenia zawodowego (n=192)**

**Nieco ponad połowa uczestników projektów szkoleniowych w ramach Działania 9.6 PO KL skorzystałaby z formy kształcenia wybranej w projekcie, gdyby została im zaoferowana poza współfinansowaną inicjatywą i stanowią oni 51,7% odbiorców wsparcia.** Przeciwną opinię wyraziło 22% uczestników projektów, którzy nie zdecydowaliby się na skorzystanie z uzyskanej w projekcie formy kształcenia na rynku komercyjnym. W badaniu odnotowano również wysoki odsetek uczestników, którzy nie potrafili jednoznacznie ocenić swojej gotowości do podjęcia danej formy kształcenia, gdyby nie możliwość działu w

projekcie unijnym. **Średnio co 5 uczestnik projektów szkoleniowych nie podjąłby zatem kształcenia w wybranej przez siebie formie, gdyby nie wsparcie w ramach PO KL.**

**Wykres 34. Skłonność do skorzystania z wybranej przez uczestników formy kształcenia, gdyby została ona zaoferowana poza projektem unijnym.**

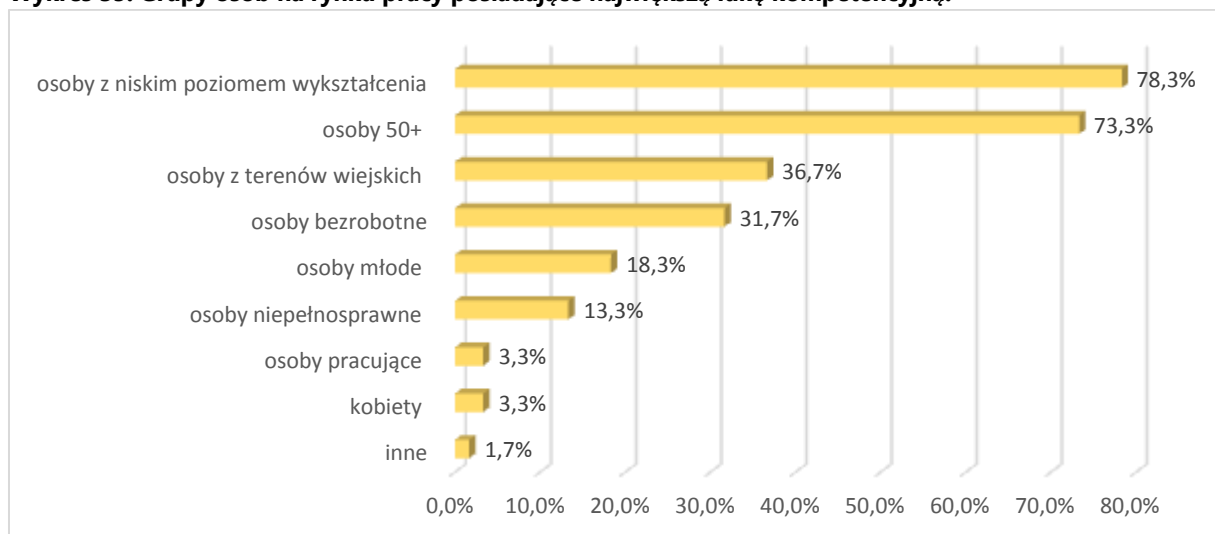


Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów (n=263)

**Na ile wsparcie oferowane w realizowanych projektach koncentruje się na grupach docelowych pozostających w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, wykazujących największą lukę kompetencyjną i posiadających największe potrzeby w dostępie do kształcenia ustawicznego?**

**Największą lukę kompetencyjną w opinii beneficjentów projektów w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL charakteryzują się osoby z niskim poziomem wykształcenia (78,3%) oraz osoby powyżej 50 roku życia (73,3%).** Pozostałe grupy docelowe wsparcia wskazywane były znacznie rzadziej w kontekście posiadanej luki kompetencyjnej.

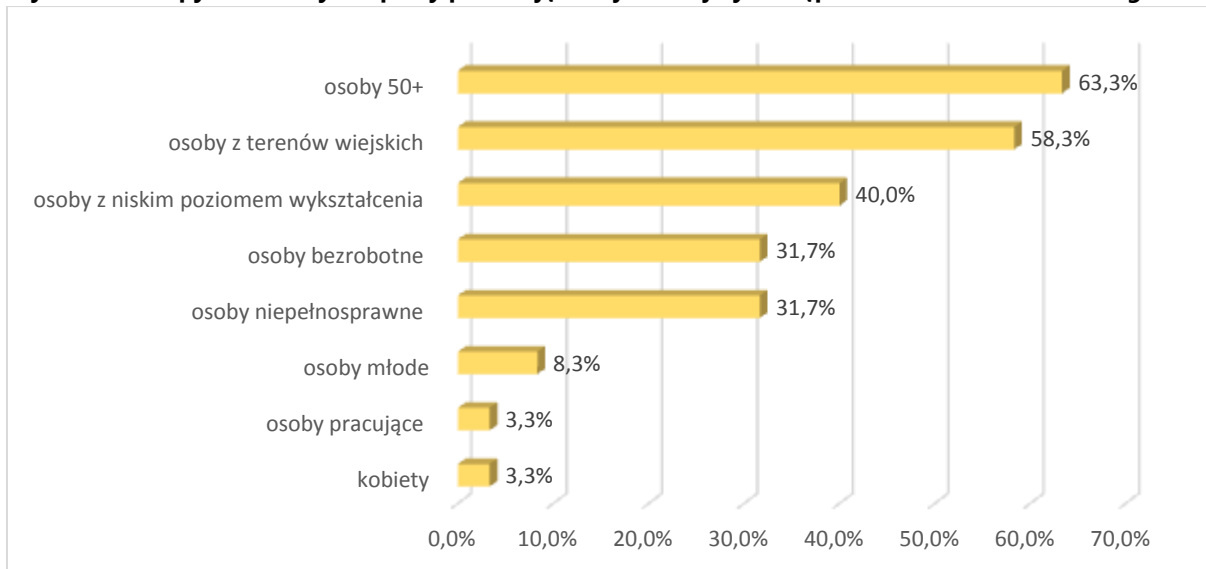
**Wykres 35. Grupy osób na rynku pracy posiadające największą lukę kompetencyjną.**



Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

**Najtrudniejszy dostęp do kształcenia ustawicznego wykazują osoby powyżej 50 roku życia, które wskazało 63,3% beneficjentów.** Nieco mniej wskazań uzyskały osoby zamieszkujące tereny wiejskie (58,3%) oraz osoby o niskim poziomie wykształcenia (40,0%).

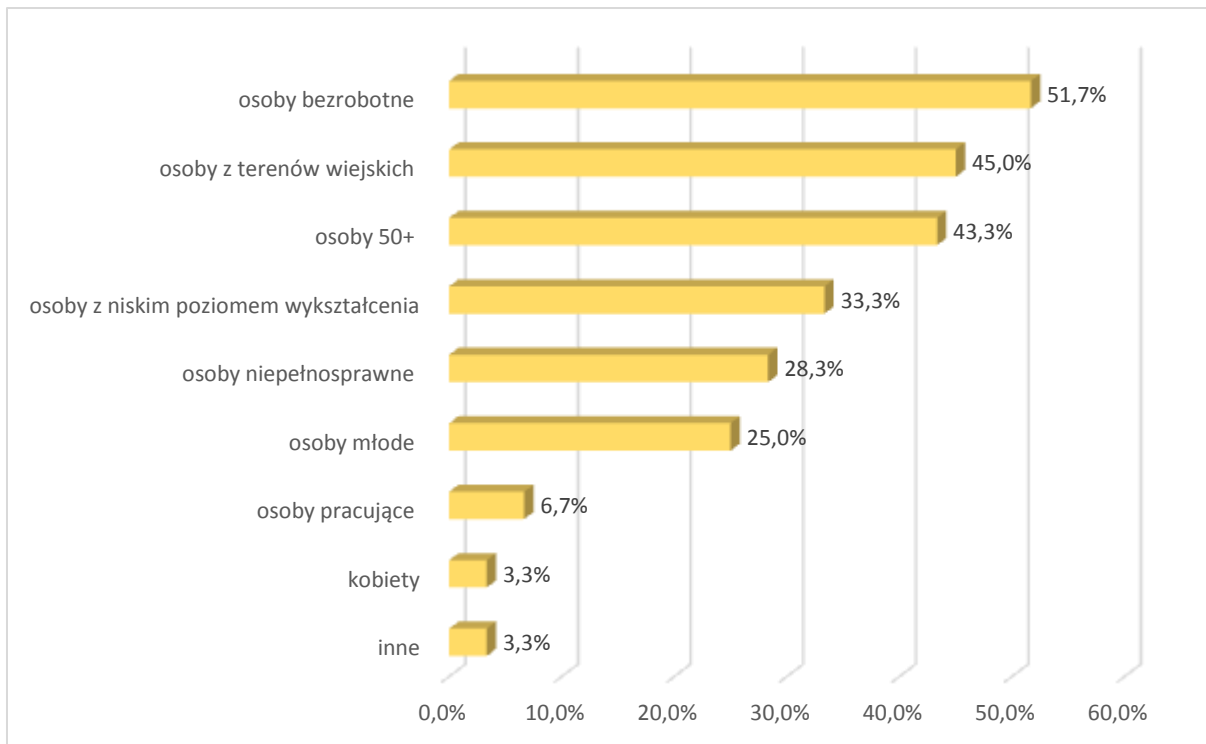
**Wykres 36. Grupy osób na rynku pracy posiadające najtrudniejszy dostęp do kształcenia ustawicznego.**



**Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)**

**Ponad połowa uczestniczących w badaniu projektodawców uznała, że najmniejsze możliwości w zakresie skorzystania z komercyjnej oferty edukacyjno-szkoleniowej wykazują osoby bezrobotne (51,7%).** Za grupy na rynku pracy o ograniczonych możliwościach w tym obszarze uznano również osoby zamieszkujące tereny wiejskie (45,0%) oraz osoby powyżej 50 roku życia (43,3%).

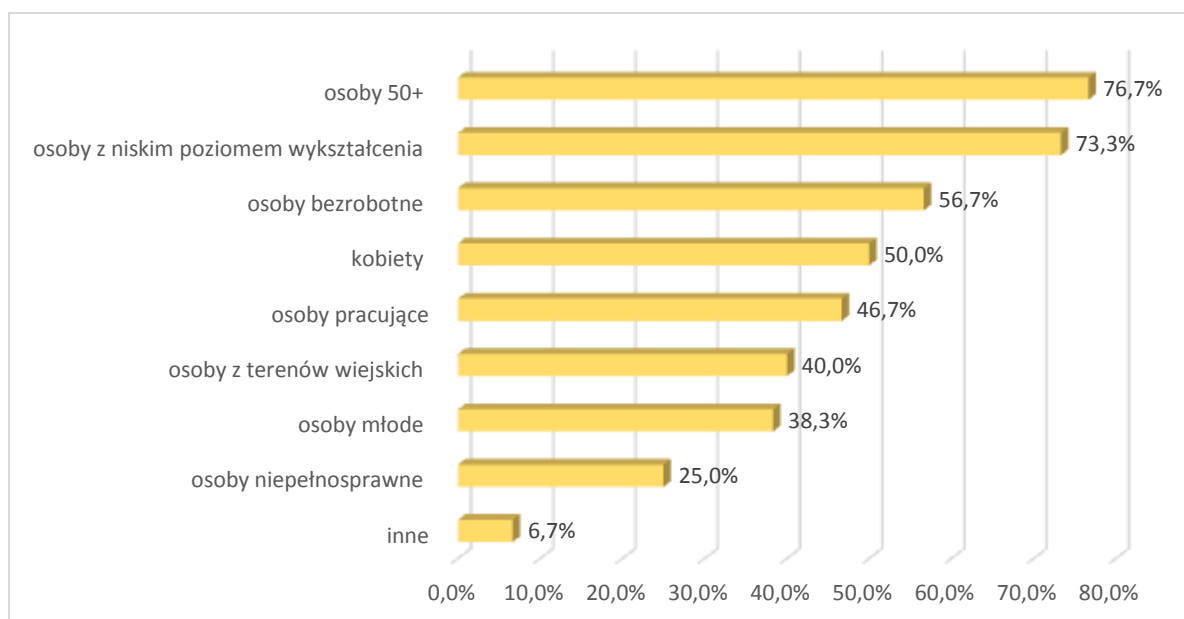
**Wykres 37. Grupy osób na rynku pracy wykazujące najmniejsze możliwości skorzystania z oferty edukacyjno-szkoleniowej na rynku komercyjnym.**



Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

**Do głównych grup docelowych projektów szkoleniowych zrealizowanych w ramach Poddziałania 9.6.1 i 9.6.2 PO KL należą osoby powyżej 50 roku życia, osoby z niskim poziomem wykształcenia oraz osoby bezrobotne.** Struktura odbiorców wsparcia w ramach objętych badaniem projektów pokrywa się zatem z charakterystyką najbardziej potrzebujących grup na rynku pracy zaproponowaną przez beneficjentów. Projektodawcy rzadziej uwzględniali w projektach osoby niepełnosprawne, młode i zamieszkujące tereny wiejskie. Szczególnie niepokoi mniej powszechne uwzględnianie w projektach mieszkańców wsi, które zostały scharakteryzowane jako grupa o wysokiej luce kompetencyjnej oraz ograniczonej dostępności do oferty kształcenia. Osoby pracujące zostały uwzględnione w projektach przez blisko połowę uczestniczących w badaniu beneficjentów.

**Wykres 38. Grupy odbiorców, do których zostało skierowane wsparcie projektowe.**

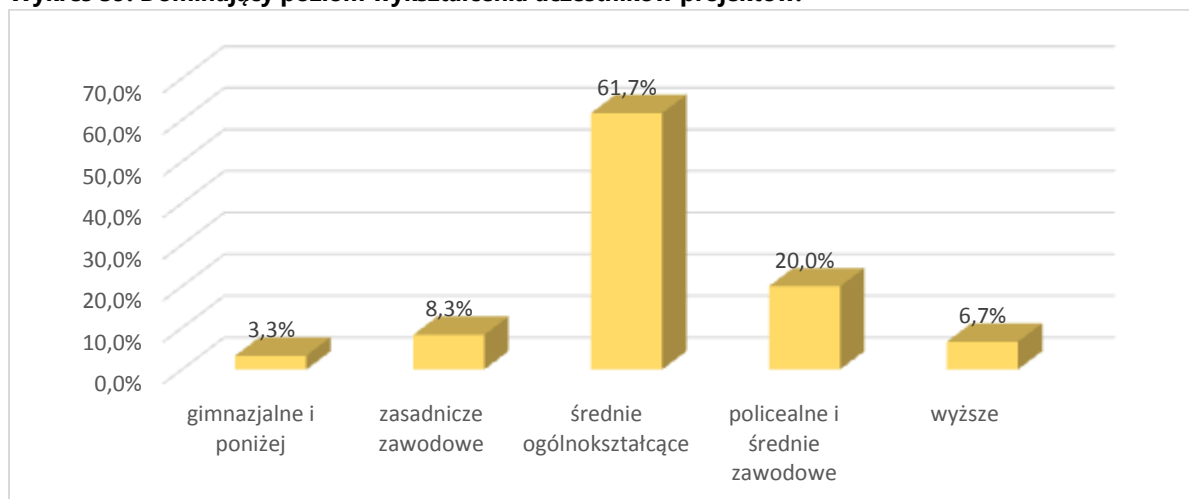


Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

**W jakim stopniu posiadany poziom wykształcenia był determinantem decydującym o przystąpieniu do projektu i wyborze danej formy wsparcia?**

Projektodawcy uznali, że dominującym poziomem wykształcenia uczestników projektów było wykształcenia średnie ogólnokształcące, wskazane przez 61,7% badanych. W opinii 65,0% beneficjentów, poziom wykształcenia był wysokim determinantem decydującym o przystąpieniu do projektu i wyborze określonej formie wsparcia.

**Wykres 39. Dominujący poziom wykształcenia uczestników projektów.**



Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

Osoby z niskim wykształceniem potrzebują wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego i odnalezienia się na rynku pracy. Jest to jednak grupa docelowa wykazująca niewielkie zainteresowanie podnoszeniem swoich kompetencji. Jej przedstawiciele są słabo zmotywowani do nauki i zdobywania wykształcenia, a także niewytrwali. Preferują krótkie kursy, których długość nie przekracza 3 do 5 tygodni. Natomiast kursy językowe, trwające

nawet 10 miesięcy, nie cieszą się dużym zainteresowaniem, a opanowanie języka w wyższym stopniu wymaga znacznie dłuższej nauki. Frekwencja na zajęciach osób z niskim poziomem wykształcenia oceniona została jako niezadowolająca. Osoby z wyższym wykształceniem chętniej zgłaszały się do projektów, choć nierzadko nie mogły zostać objęte wsparciem z uwagi na konieczność skupienia się na marginalizowanych na rynku pracy grupach odbiorców:

*Osoby o niskim wykształceniu to jest trudny odbiorca. W życiu byli też mało zmotywowani do zdobywania wykształcenia. I takich osób, które potem czują jeszcze taką potrzebę to jest relatywnie mało. I są też niewytrwali. Osoby z niskim wykształceniem nie mają też cierpliwości, żeby te 10 miesięcy tutaj wytrzymać. I oni kombinują różne rzeczy – a to są chorzy, a to dzieci.*

*(IDI, beneficjent)*

**Jakie formy kształcenia – formalne i nieformalne, były najczęściej wybierane przez uczestników projektów? Jakie inne czynniki, poza posiadanym poziomem wykształcenia, miały wpływ na wybory dokonywane przez uczestników projektów?**

**Uczestnicy częściej decydowali się na kształcenie nieformalne, a dominującą formą w przypadku wszystkich grup społeczno-demograficznych było kształcenie zakresie kompetencji informatycznych, z którego skorzystało 74,9% badanych.** 26,2% uczestników zdecydowało się na kurs kompetencji ogólnych, 23,6% na kurs umiejętności zawodowych, 15,2% na kurs umiejętności zawodowych, natomiast 14,1% na kształcenie w zakresie języków obcych. 34,6% uczestników projektów skorzystało natomiast z kształcenia w formie szkolnej.

**Formy szkolne cieszą się małym zainteresowaniem odbiorców z uwagi na długotrwały charakter takiego kształcenia, trudny do pogodzenia z pracą zawodową czy obowiązkami domowymi.** Ponadto, zdecydowanie trudniej doprowadzić do ukończenia uczestnictwa wszystkie zakwalifikowane do projektu osoby z powodu nagłych rezygnacji. **Długotrwałość szkolenia bądź kursu była zatem jednym z czynników warunkujących wybór formy kształcenia przez odbiorców wsparcia.** Zdecydowanie większym zainteresowaniem cieszyło się zatem kształcenie nieformalne w ramach Poddziałania 9.6.2 PO KL:

*9.6.1 było problematycznym działaniem, bo było to skierowane dla osób dorosłych i były to zajęcia szkolne, więc były duże problemy z wdrażaniem tej formy wsparcia, ponieważ, siłą rzeczy, osoby dorosłe często pracują, mają obowiązki rodzinne i tak dalej. Był problem z utrzymaniem uczestników przez cały okres projektu. Jeśli chodzi o 9.6.2 to były to kursy językowe i zajęcia ICT, które cieszyły się olbrzymim zainteresowaniem. Tam była kilkakrotnie przewyższona pula chętnych w stosunku do dostępną alokacją, także to cieszyło się bardzo dużym zainteresowaniem.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację PO KL)*

Potwierdzają to wypowiedzi uczestników projektów szkoleniowych, dla których **długotrwałe formy pogłębiania kwalifikacji zawodowych to wysokie ryzyko**. Wymagają poświęcenia sporej ilości czasu, choć nie ma pewności co do uzyskanych efektów kształcenia i ich przełożenia na sytuację osoby na rynku pracy:

*Może też czasem brak czasu, zorganizowania się. Kwestia poświęcenia czasu, jaki mogłabym przeznaczyć na „fuchę” czy tracić go, w cudzysłowie, na szkolenia, które tak naprawdę nie wiadomo czy przełożą się potem na faktyczne rezultaty, możliwość zarobienia.*

*(FGI, uczestnik projektu)*

Uczestnicy kierowali się również **aktualną dostępnością szkoleń i kursów** przy wyborze odpowiedniej dla siebie oferty kształcenia, a także sposobem organizacji zajęć, mniej uwagi poświęcając jakości i spójności oferty z indywidualnymi potrzebami:

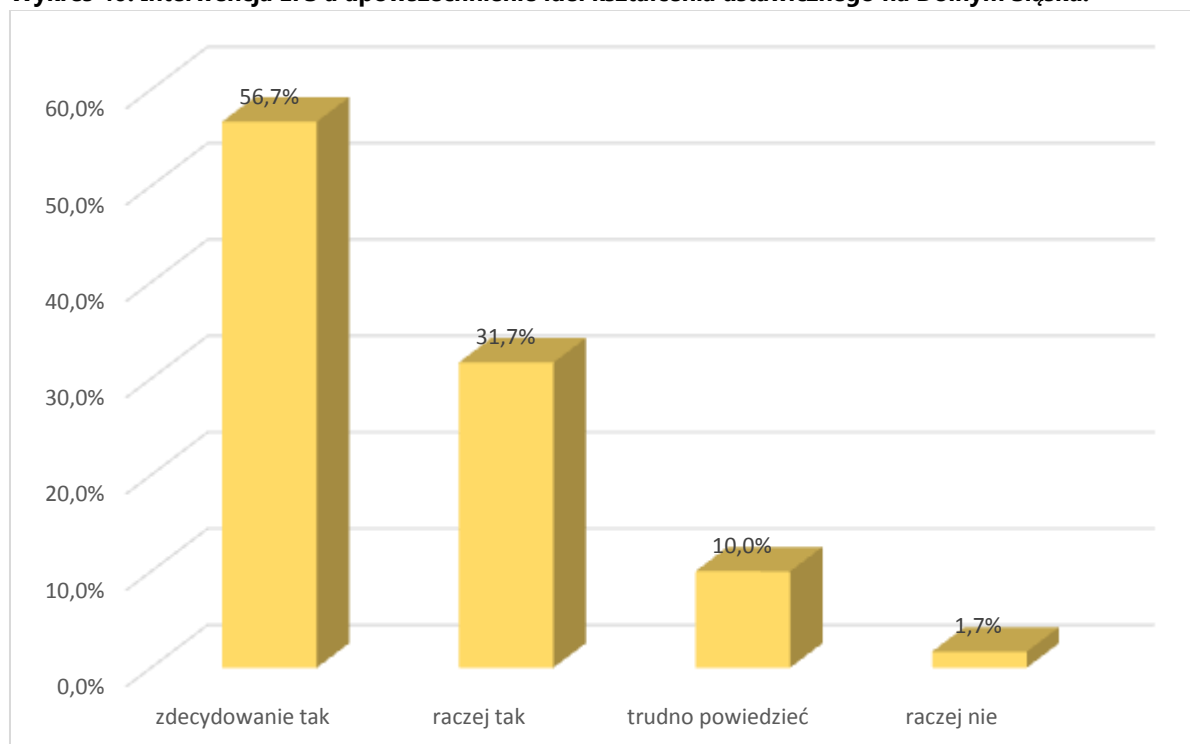
*Kurs, na który poszłam był dedykowany bezrobotnym i po 50 roku życia. Ja zgłosiłam się, bo a nóż widelec się uda. Dostałam się z listy rezerwowej.*

*(FGI, uczestnik projektu)*

### **W jakim stopniu interwencja EFS pozwoliła na upowszechnienie idei kształcenia ustawicznego i zniwelowanie na Dolnym Śląsku rozbieżności w dostępie i korzystaniu z systemu uczenia się dorosłych?**

Aż 88,4% projektodawców wyraziło opinię, że interwencja EFS pozwoliła na upowszechnienie idei kształcenia ustawicznego na Dolnym Śląsku.

**Wykres 40. Interwencja EFS a upowszechnienie idei kształcenia ustawicznego na Dolnym Śląsku.**

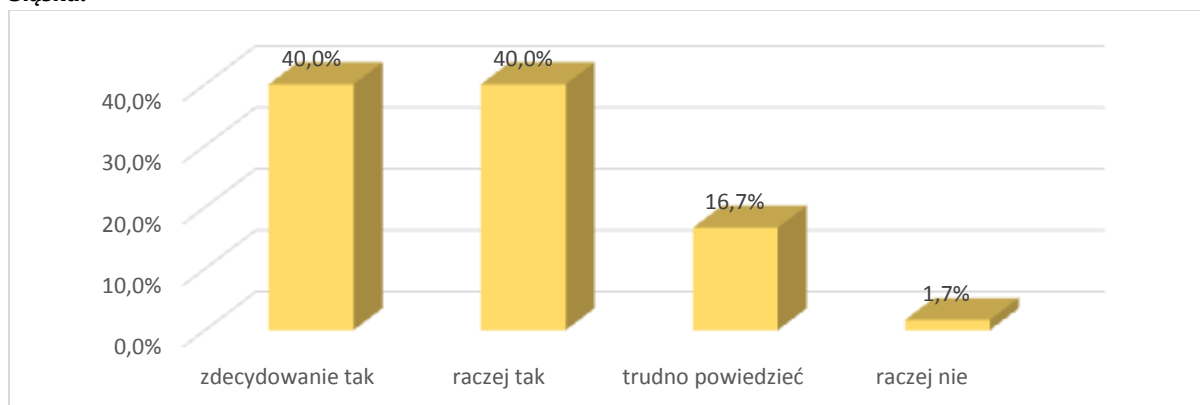




**Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)**

Beneficjentom projektów trudniej było ocenić wpływ inicjatywy EFS na zniwelowanie różnic w dostępie do kształcenia ustawicznego na Dolnym Śląsku. 80,0% badanych potwierdziło jednak wystąpienie takiego rezultatu zrealizowanych projektów.

**Wykres 41. Interwencja EFS a zniwelowanie różnic w dostępie do kształcenia ustawicznego na Dolnym Śląsku.**



Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

Przedstawiciele podmiotów zaangażowanych w rozwój zasobów ludzkich podkreślają, iż oferta szkoleń w województwie dolnośląskim jest zróżnicowana i bogata, zarówno na rynku komercyjnym, jak i w ramach współfinansowanych projektów. **Prawdziwą przyczyną niskiej aktywności w procesie kształcenia się przez całe życie jest mentalność mieszkańców Dolnego Śląska, którzy nie dostrzegają potrzeby stałego podnoszenia kwalifikacji:**

*Moim zdaniem, oferta jest całkiem dobra. Nie można powiedzieć, że na Dolnym Śląsku jest dostępna, bo firmy szkoleniowe mają zasięg ogólnopolski. Wystarczy wejść na Inwestycję w Kadry czy szkolenia.com, czy szkolenia.pl. Wyświetlają się setki szkoleń komercyjnych. Aktualnie szkolić się można nawet za darmo, bo Krajowy Fundusz Szkoleniowy refunduje w 80-100% szkolenia. Ale to 45+, nie dla wszystkich oczywiście. Jeśli chodzi o dostępność, to jest nienajgorsza. Chodzi o mentalność, potrzebę szkolenia.*

*(FGI, przedstawiciel podmiotu zajmującego się rozwojem zasobów ludzkich)*

Interwencja EFS pozwoliła przede wszystkim **zniwelować barierę finansową w dostępie do oferty kształcenia**. Zainteresowane kształceniem osoby miały bowiem możliwość poprawy swoich kwalifikacji bez ponoszenia kosztów:

*I przede wszystkim finansowanie. Bo nie ma, o czym mówić, ale jest na pewno wielka rzesza ludzi, którzy są chętni podjąć kształcenie ustawiczne, ale ich na to nie stać. Przecież to jest masa ludzi, która się przewinęła przez kusy językowe i komputerowe, na które poszli chętni chętnie, dlatego, że ta bariera materialna została pokonana.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację EFS)*

Interwencja pozwoliła również zniwelować bariery związane z dostępem do kształcenia. Mieszkańcy obszarów wiejskich o ograniczonych możliwościach nauki, otrzymali szansę poprawy kwalifikacji:

*Tak, pozwoliła zniwelować te różnice, dlatego, że wiele projektów było skierowanych do osób spoza Wrocławia i spoza tych dużych miast. Skupiono się właśnie na obszarach wiejskich, na obszarach takich trudnodostępnych. Jakież tam mniejsze wsie i właśnie dzięki środkom z Unii Europejskiej ci ludzie mieli możliwość kształcenia się.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację EFS)*

**Jak powyższe kwestie, wskazane w pytaniach 19-22, prezentują się w ujęciu terytorialnym (w podziale na subregiony: wrocławski, wałbrzyski, jeleniogórski i legnicko-głogowski)?**

### **Subregion wrocławski:**

Luka kompetencyjna dotyczy głównie takich grup, jak osoby z niskim poziomem wykształcenia oraz osoby 50+.

Najtrudniejszy dostęp do kształcenia ustawicznego posiadają osoby 50+ oraz osoby z niskim poziomem wykształcenia.

Za grupy osób posiadające najmniejsze możliwości skorzystania z oferty szkoleniowej na rynku komercyjnym uznano osoby 50+ oraz bezrobotne.

Spośród 42 beneficjentów biorących udział w badaniu, 9 zadeklarowało, iż poziom wykształcenia był zdecydowanie wysokim determinantem warunkującym udział w projekcie i wybór formy wsparcia, 19 określiło ten poziom jako raczej wysoki 6 jako raczej niski a 8 nie miało zdania.

37,7% uczestników projektów szkoleniowych zamieszkujących subregion wrocławski wybrało kształcenie w formie szkolnej. 16,8% odbiorców wsparcia skorzystało natomiast z projektów oferujących kształcenie w obszarze języków obcych. 68,9% uczestników odbyło kształcenie w obszarze kompetencji informatycznych w ramach projektów szkoleniowych, co ukazuje dużą popularność tej formy wsparcia. Kwalifikacyjne kursy zawodowe objęły 16,2% badanych, kursy umiejętności zawodowych 24,6%, natomiast kursy kompetencji ogólnych 26,9%.

**Najpopularniejszą formą wsparcia było zatem kształcenie w obszarze kompetencji informatycznych.**

### **Subregion jeleniogórski:**

Luka kompetencyjna dotyczy głównie takich grup, jak osoby z niskim poziomem wykształcenia, osoby z terenów wiejskich oraz osoby bezrobotne.

Najtrudniejszy dostęp do kształcenia ustawicznego posiadają osoby z terenów wiejskich oraz osoby bezrobotne.

Za grupy osób posiadające najmniejsze możliwości skorzystania z oferty szkoleniowej na rynku komercyjnym uznano osoby z niskim poziomem wykształcenia, z terenów wiejskich, bezrobotne i pracujące.

Spośród 2 beneficjentów biorących udział w badaniu, 2 zadeklarowało, iż poziom wykształcenia był zdecydowanie wysokim determinantem warunkującym udział w projekcie i wybór formy wsparcia.

19,0% uczestników projektów szkoleniowych zamieszkujących subregion jeleniogórski wybrało kształcenie w formie szkolnej. 9,5% odbiorców wsparcia skorzystało natomiast z projektów oferujących kształcenie w obszarze języków obcych. 81,0% uczestników odbyło kształcenie w obszarze kompetencji informatycznych w ramach projektów szkoleniowych, co ukazuje dużą popularność tej formy wsparcia. Kwalifikacyjne kursy zawodowe objęły 9,6% badanych, kursy umiejętności zawodowych 9,6%, natomiast kursy kompetencji ogólnych 19,0%. **Najpopularniejszą formą wsparcia było zatem kształcenie w obszarze kompetencji informatycznych.**

#### **Subregion legnicko-głogowski:**

Luka kompetencyjna dotyczy głównie takich grup, jak osoby z niskim poziomem wykształcenia oraz osoby 50+.

Najtrudniejszy dostęp do kształcenia ustawicznego posiadają osoby z terenów wiejskich, niepełnosprawne oraz 50+.

Za grupy osób posiadające najmniejsze możliwości skorzystania z oferty szkoleniowej na rynku komercyjnym uznano osoby z terenów wiejskich i bezrobotne.

Spośród 7 beneficjentów biorących udział w badaniu, 3 zadeklarowało, iż poziom wykształcenia był zdecydowanie wysokim determinantem warunkującym udział w projekcie i wybór formy wsparcia, 1 określiło ten poziom jako raczej wysoki, a 3 nie miało zdania.

28,0% uczestników projektów szkoleniowych zamieszkujących subregion legnicko-głogowski wybrało kształcenie w formie szkolnej. Żaden odbiorca wsparcia uczestniczący w badaniu nie skorzystał natomiast z projektów oferujących kształcenie w obszarze języków obcych. 92,0% uczestników odbyło kształcenie w obszarze kompetencji informatycznych w ramach projektów szkoleniowych, co ukazuje dużą popularność tej formy wsparcia. Kwalifikacyjne kursy zawodowe nie objęły ani jednego badanego z omawianego obszaru, kursy umiejętności zawodowych 20,0%, natomiast kursy kompetencji ogólnych 28,0%. **Najpopularniejszą formą wsparcia było zatem kształcenie w obszarze kompetencji informatycznych.**

#### **Subregion wałbrzyski:**

Luka kompetencyjna dotyczy głównie takich grup, jak osoby z niskim poziomem wykształcenia oraz osoby 50+.

Najtrudniejszy dostęp do kształcenia ustawicznego posiadają osoby z terenów wiejskich oraz 50+.

Za grupy osób posiadające najmniejsze możliwości skorzystania z oferty szkoleniowej na rynku komercyjnym uznano osoby niepełnosprawne i bezrobotne.

Spśród 7 beneficjentów biorących udział w badaniu, 1 zadeklarował, iż poziom wykształcenia był zdecydowanie wysokim determinantem warunkującym udział w projekcie i wybór formy wsparcia, 3 określiło ten poziom jako raczej wysoki, 1 jako raczej niski a 2 nie miało zdania.

34,0% uczestników projektów szkoleniowych zamieszkujących subregion legnicko-głogowski wybrało kształcenie w formie szkolnej. 14,0% uczestników skorzystało natomiast z projektów oferujących kształcenie w obszarze języków obcych. 84,0% uczestników odbyło kształcenie w obszarze kompetencji informatycznych w ramach projektów szkoleniowych, co ukazuje dużą popularność tej formy wsparcia. Kwalifikacyjne kursy zawodowe objęły 22,0% odbiorców, kursy umiejętności zawodowych 28,0%, natomiast kursy kompetencji ogólnych 26,0%. **Najpopularniejszą formą wsparcia było zatem kształcenie w obszarze kompetencji informatycznych.**

**Najwięcej uczestników projektów szkoleniowych zamieszkiwało podregion wrocławski (63,5%), następnie wałbrzyski (19,0%), legnicko-głogowski (9,5%) oraz najmniej podregion jeleniogórski (8,0%).** Widać więc, iż rozkład przestrzenny wsparcia nie jest równomierny.

**Upowszechnienie idei kształcenia ustawicznego najsilniej widać w podregionie wałbrzyskim, gdzie 82,0% odbiorców wsparcia zadeklarowało, iż udział w projekcie był zachęcający do dalszego rozwoju kwalifikacji zawodowych.** W podregionie wrocławskim ten wskaźnik wyniósł 68,3%, w legnicko-głogowskim 68,0%, natomiast w jeleniogórskim 47,6%.

**Największą aktywność w zakresie dalszego pogłębiania kwalifikacji zawodowych w ramach inicjatyw współfinansowanych z środków europejskich odnotowano również w podregionie wałbrzyskim, gdzie 34,0% uczestników potwierdziło zamiar skorzystania z podobnego wsparcia.** Wartość ta wyniosła 25,8% w podregionie wrocławskim, 23,8% w jeleniogórskim oraz 20,0% w legnicko-głogowskim.

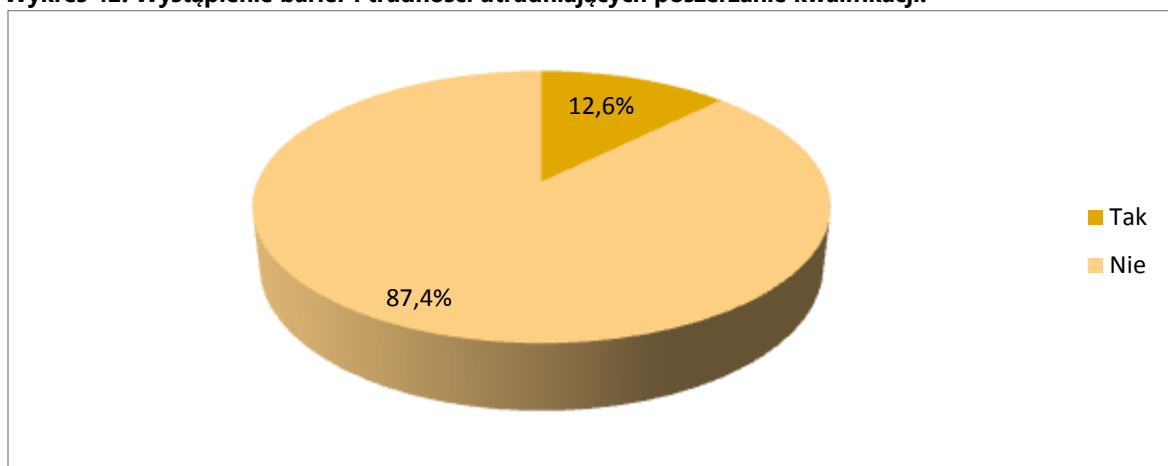
**Z kolei największą gotowość do dalszej nauki poza inicjatywami współfinansowanymi z środków europejskich odnotowano w podregionie wrocławskim (25,1%).** Nieco niższe wartości zanotowano w podregionie wałbrzyskim i legnicko-głogowskim (po 24,0%). Najniższą gotowość do udziału w kształceniu ustawicznym poza projektami unijnymi wyrazili natomiast uczestnicy z podregionu jeleniogórskiego (14,3%)

***Czy i na jakie bariery i trudności napotkali uczestnicy projektu – przedstawiciele poszczególnych grup docelowych, decydując się na wybór i korzystając z danej formy wsparcia? W jakim zakresie bariery i trudności uniemożliwiały lub utrudniały, podniesienie przez nich kompetencji lub podwyższenie poziomu posiadanych kwalifikacji w stopniu oczekiwanym przez uczestników projektów? Jakich należałoby***

**dokonać usprawnień programując wsparcie, aby w przyszłości zniwelować powyższe bariery i trudności?**

Tylko 12,6% odbiorców wsparcia dostrzegło bariery i trudności, które utrudniły im podwyższenie poziomu posiadanych kompetencji. Uczestnicy deklarujący wystąpienie barier borykali się z problemami osobistymi podczas udziału w projekcie (30,3%), zaoferowano im nieadekwatny do umiejętności poziom kształcenia (27,3%) oraz zaproponowano im zbyt małą liczbę zajęć (21,2%). Uczestnicy rzadziej mierzyli się z nieodpowiednią wielkością grupy uczestników szkolenia, nieprzygotowaniem osób prowadzących zajęcia oraz źle wyposażonymi salami szkoleniowymi (po 15,2% uczestników dostrzegających bariery). 6,1% odbiorców dostrzegających bariery w podnoszeniu poziomu umiejętności jako źródło trudności wskazało brak odpowiedniej współpracy z projektodawcą.

**Wykres 42. Wystąpienie barier i trudności utrudniających poszerzenie kwalifikacji.**



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami (n=261)

Wśród wskazanych barier utrudniających skorzystanie ze wsparcia należy wskazać **nieodpowiednie godziny realizacji zajęć**. W projektach uczestniczyły osoby o zróżnicowanym profilu społeczno-demograficznym oraz znajdujące się w innej sytuacji na rynku pracy. Osoby pracujące oraz łączące obowiązki domowe z edukacją napotykały problemy związane z dostosowaniem się do planu zajęć, pomimo prób jego uelastycznienia podejmowanych przez beneficjentów:

*Były tam ranne i popołudniowe godziny, ale jak ja pracuję na trzy zmiany, to nie mogłam ani tak, ani tak. Nie mogłam się dopasować.*

*(FGI, uczestnik projektu)*

*Wiem, że część osób rezygnowała, bo to kolidowało z pracą.*

*(FGI, uczestnik projektu)*

Barierą w korzystaniu z oferty edukacyjno-szkoleniowej w ramach projektów jest również **brak odpowiedniego planu działania** w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Uczestnicy podkreślili, iż brakuje im wiedzy na temat tego, jaka forma wsparcia byłaby dla nich odpowiednia. Dotyczyło to głównie osób powracających na rynek pracy po dłuższej przerwie, którym brakowało możliwości podsumowania poziomu wiedzy i umiejętności praktycznych, wskazania zdezaktualizowanych obszarów oraz wytyczenia odpowiedniej ścieżki edukacyjno-szkoleniowej:

*W sprecyzowaniu czym mogłabym się zająć. Mam bardzo długą przerwę zawodową. Coś tam umiem, czegoś nie umiem. Coś mi w głowie świta, gdzieś tam składam papiery, ale na razie bez powodzenia.*

*(FGI, uczestnik projektu)*

Uczestnicy projektów szkoleniowych zwrócili również uwagę na barierę w postaci zbyt **dużego nacisku na zbędną wiedzę teoretyczną zamiast kształtowania przydatnych umiejętności praktycznych**, co odnotowano w przypadku kwalifikacyjnego kursu zawodowego. Problem ten koresponduje ze **zbyt wysokim poziomem wiedzy**, niedostosowanym do umiejętności i poziomu zaawansowania odbiorców, co wystąpiło w przypadku kształcenia kompetencji informatycznych wśród osób 50%:

*Trzeba było się uczyć na pamięć, po łacinie. Nie nauczyłam się tego koniec końców, tylko tyle, ile było potrzebne. Bardziej dla nas użyteczne byłoby przeznaczenie tego czasu na zajęcia praktyczne.*

*(FGI, uczestnik)*

*Kurs był za trudny, było dużo teorii, uczono niepraktycznych rzeczy. Oni się uczyli bzdur totalny – interfejs między dyskiem itd. Moja mama skończyła kurs, ale kompletnie nic jej nie dał. To ja nauczyłam ją użytecznych rzeczy.*

*(FGI, uczestnik)*

Uzyskanie zadowalających efektów kształcenia utrudniły także **różnice w poziomie umiejętności językowych między uczestnikami projektów szkoleniowych skierowanych na rozwój kwalifikacji zawodowych, których jednym z elementów była nauka języka obcego biznesowego w zakresie niezbędnym do wykonywania danego zawodu**. Takie wsparcie uznano za niezasadne z uwagi na fakt, iż część uczestników zupełnie nie miało wcześniej kontaktu z językiem angielskim, natomiast część posługiwała się nim płynnie:

*Uważam, że było to na minus szkolenia, ponieważ były osoby na różnym poziomie, a wcześniej nie zostało to zweryfikowane. Były osoby totalnie bez kontaktu z językiem i mówiące płynnie, jedni nic nie rozumieli, inni się nudzili. Podział na osoby na różnym poziomie byłby realny. To byłoby najlepsze rozwiązanie.*

*(FGI, uczestnik projektu szkoleniowego)*

Uczestnictwo w kształceniu zaoferowanym w ramach projektów była także koniecznością dojazdów na zajęcia, co zniechęcało ze względu na ilość czasu, jaką ostateczny odbiorca wsparcia musiał poświęcić w celu podniesienia poziomu wiedzy. **Znaczne odległości do pokonania** są poważną barierą głównie dla osób, które nie dysponują własnym środkiem transportu:

*Jak ktoś nie miał auta, to była pobudka wiele godzin wcześniej, tak naprawdę cały dzień zmarnowany, bo to dodatkowe 4 godziny dojazdu w jedną stronę.*

*(FGI, uczestnik projektu szkoleniowego)*

W przyszłości warto położyć **większy nacisk na zindywidualizowane wsparcie kierowane do uczestników**, dostosowując zaoferowany poziom kształcenia oraz tempo pracy do możliwości odbiorców. Wśród wskazywanych przez uczestników barier znalazła się bowiem nieadekwatność poziomu zaawansowania względem obecnych umiejętności uczestników oraz zbyt mała liczba zajęć do opanowania zaplanowanego materiału. Problem ten dotyczy głównie osób powyżej 50 roku życia, które posiadają wyraźną lukę kompetencyjną na rynku pracy, a także potrzebują więcej czasu na opanowanie nowych umiejętności. Brak elastyczności w tym zakresie i próba objęcia kształceniem silnie zróżnicowanych uczestników nie przyczyni się do ich pełnego i nieskrępowanego rozwoju zawodowego. Warto również podjąć działania mające na celu **dotarcie z ofertą kształcenia do osób wykazujących szczególnie trudny do niej dostęp**. Ten problem dotyczy z kolei uczestników zamieszkujących obszary wiejskie, dla których udział w zajęciach może się wiązać z koniecznością odbycia kilkugodzinnej podróży.

***Jak projektodawcy realizujący projekty w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL przedstawili charakterystykę grupy docelowej w kontekście barier (motywacyjnych, materialnych, informacyjnych) w dostępie do usług edukacyjnych? Które z ww. barier i w jakim stopniu miały wpływ na niski poziom wskaźnika uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym?***

Realizacja projektów w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL była odpowiedzią na **utrudniony dostęp osób dorosłych do usług edukacji formalnej i nieformalnej**, co w konsekwencji przekłada się na niski wskaźnik uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. **Niezadowolający udział w procesie podnoszenia kompetencji wynika z trzech głównych barier – motywacyjnej, informacyjnej i materialnej, co beneficjenci wskazywali we wnioskach o dofinansowanie projektów.**

**Bariera motywacyjna** oznacza brak wiary osób dorosłych we własne możliwości oraz szansę na zmianę sytuacji życiowej dzięki podjętemu kształceniu. Dotyczy to przede wszystkim osób powyżej 50 roku życia, które gorzej odnajdują się w życiu zawodowym i edukacyjnym, zdominowanymi przez nowoczesne technologie. Przedstawiciele wskazanej grupy docelowej posiadają również przyzwyczajenia wynikające z poprzedniego ustroju politycznego, gdyż wówczas tendencją było posiadanie jednej pracy przez całe życie. Powszechne jest



przeświadczenie, iż edukacja wiąże się z poświęceniem prywatnego czasu na udział w kursach i szkoleniach, co nie przełoży się jednak na wymierne korzyści. Osoby dorosłe, zwłaszcza z niskim wykształceniem, tłumaczą brak aktywności edukacyjnej brakiem czasu i chęci. Niska motywacja do korzystania z oferty szkoleniowo-edukacyjnej wynika również z negatywnego nastawienia do kształcenia proponowanego w placówkach, które często nie wyposażają klientów w umiejętności praktyczne pozwalające sprostać wymaganiom rynku pracy. Ponadto, bariera motywacyjna wzmacniana jest przez brak rozpoznania przez osoby dorosłe swoich predyspozycji zawodowych, a tym samym niemożność wyboru trafnej i adekwatnej oferty kształcenia.

Większość aktualnych informacji na temat dostępnych kursów i szkoleń przekazywana jest za pośrednictwem Internetu, co jest jedną z głównych przyczyn powstawania **bariery informacyjnej**. 58% mieszkańców obszaru objętego interwencją zamieszkuje natomiast tereny wiejskie i małe miasta, charakteryzujące się ograniczonym dostępem do sieci. Problemem są także niskie umiejętności informatyczne mieszkańców objętych wsparciem rejonów, co przekłada się na trudności w poszukiwaniu ofert kształcenia. Ponadto, brakuje kompletnej bazy gromadzącej informacje o pełnej ofercie kształcenia w regionie. Osoby dorosłe nie posiadają również wyczerpującej wiedzy o kryteriach, jakimi warto się kierować przy wyborze formy i kierunku kształcenia.

Przeciętne wynagrodzenie na obszarach objętych interwencją w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL stanowi 76% średniej krajowej według danych zawartych w statystyce publicznej, co uniemożliwia opłacenie szkolenia bądź kursu przez ich mieszkańców i wytwarza **barierę materialną**. Problem stanowi nie tylko sfinansowanie kształcenia, lecz również pokrycie kosztów dojazdów i opieki nad osobami zależnymi. Wskazywano także na słabą infrastrukturę komunikacyjną na obszarach objętych interwencją, co dodatkowo ogranicza osobom dorosłym możliwość skorzystania z oferty edukacyjno-szkoleniowej. Ponadto, mieszkańcy obszarów objętych inicjatywą wykazują słabą biegłość w poszukiwaniu wsparcia finansowego niezbędnego do podjęcia kształcenia. Problem nasila się w przypadku osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, których niewielkie zarobki nie pozwalają na uczestnictwo w szkoleniach czy kursach.

**Najsilniejszy wpływ na niski poziom uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym wytwarza bariera motywacyjna** – 44,8% uczestników nie korzystających z oferty kształcenia poza projektem wyraziło brak czasu na podnoszenie swoich kwalifikacji. Udział w kursach i szkoleniach jest zatem postrzegany bardziej jako konieczność poświęcenia dużej ilości swojego czasu, nie zaś przynosząca wymierne efekty inwestycja w samego siebie. Odbiorców wsparcia edukacyjno-szkoleniowego ogranicza w niewiele mniejszym stopniu bariera finansowa – 43,1% badanych nie posiada odpowiednich funduszy koniecznych do podjęcia nauki. Bariera informacyjna ogranicza uczestników w najmniejszym stopniu spośród tych omawianych, choć również dotyka liczne grono odbiorców wsparcia – 40,3% badanych zadeklarowało, że nie uczestniczy w kształceniu ustawicznym z powodu braku wiedzy o możliwościach kształcenia.

**Jakie strategie działań przyjęto w projektach, aby skutecznie zachęcić potencjalnych uczestników do udziału w projekcie? Na ile były one dostosowane do specyfiki grupy docelowej planowanej do objęcia wsparciem? Czy przyniosły oczekiwany skutek? Dlaczego?**

Realizatorzy projektów w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL zastosowali różnorodne działania, mające zachęcić do udziału w inicjatywie potencjalnych kandydatów, takie jak nacisk na indywidualne i profesjonalne doradztwo, połączenie różnych kanałów informacyjnych w celu dotarcia z informacją do różnych grup odbiorców, promowanie i nagłaśnianie dobrych praktyk, pomoc w wypełnianiu dokumentów związanych z udziałem w projekcie oraz tworzenie stron internetowych poświęconych projektom. Oferowanie pomocy formalnej było szczególnie istotne, ponieważ priorytetowe grupy docelowe, takie jak osoby z niskim wykształceniem czy długotrwale bezrobotne, obawiają się trudności z wypełnieniem wszystkich dokumentów. Z tego powodu często rezygnują z udziału w projektach, chcąc uniknąć porażki i okazania niekompetencji.

Realizacja kampanii reklamowych za pośrednictwem standardowych nośników nie przyniosła zadowalających efektów. Zastosowanie materiałów reklamowych, informacji w prasie i na stronie internetowej nie dociera do potencjalnych uczestników. **W przypadku grup docelowych wsparcia w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL skuteczniejsze okazały się formy bezpośredniej komunikacji, a zwłaszcza zachęcająca opinia osób z najbliższego otoczenia:**

*To jest najskuteczniejsze. Jeżeli jakaś osoba poszła i jest zadowolona z tego, jaką usługę dostała, niezależnie od tego, czy to jest doradztwo, czy jakkolwiek inna rzecz, to na pewno takie polecenie jest najskuteczniejsze i najmocniejsze. I tu jest wiarygodność, zaufanie, wszystkie inne rzeczy, które się ciężko buduje przez jakąkolwiek formę reklamy.*

*(IDI, beneficjent)*

**Jaki był profil osób zainteresowanych otrzymaniem wsparcia w postaci usługi doradztwa edukacyjnego?**

**Wsparciem w postaci usług doradczych interesowały się głównie osoby młode do 25 roku życia, natomiast przeciwne tendencje obserwowano w przypadku osób bezrobotnych i o niskich kwalifikacjach:**

*Osoby zainteresowane są najczęściej młode, do 25 roku życia, to główna granica. Tacy liderzy rynku, kończą szkołę, raczej osoby ambitne. Osoby, które chcą się rozwijać. Na pewno porażką totalną było skierowanie oferty do*

*osób bezrobotnych. Na naszym terenie te osoby nie mają ochoty robić nic.  
Chcą wyłącznie pobierać zasiłki.*

*(IDI, beneficjent)*

**Osoby szczególnie wymagające wsparcia odczuwają strach przed przystąpieniem do projektu z obawy przed porażką.** Przedstawiciele takich grup docelowych, jak osoby bezrobotne czy z niskim wykształceniem, obawiają się nawet samych procedur formalnych, umożliwiających otrzymanie wsparcia:

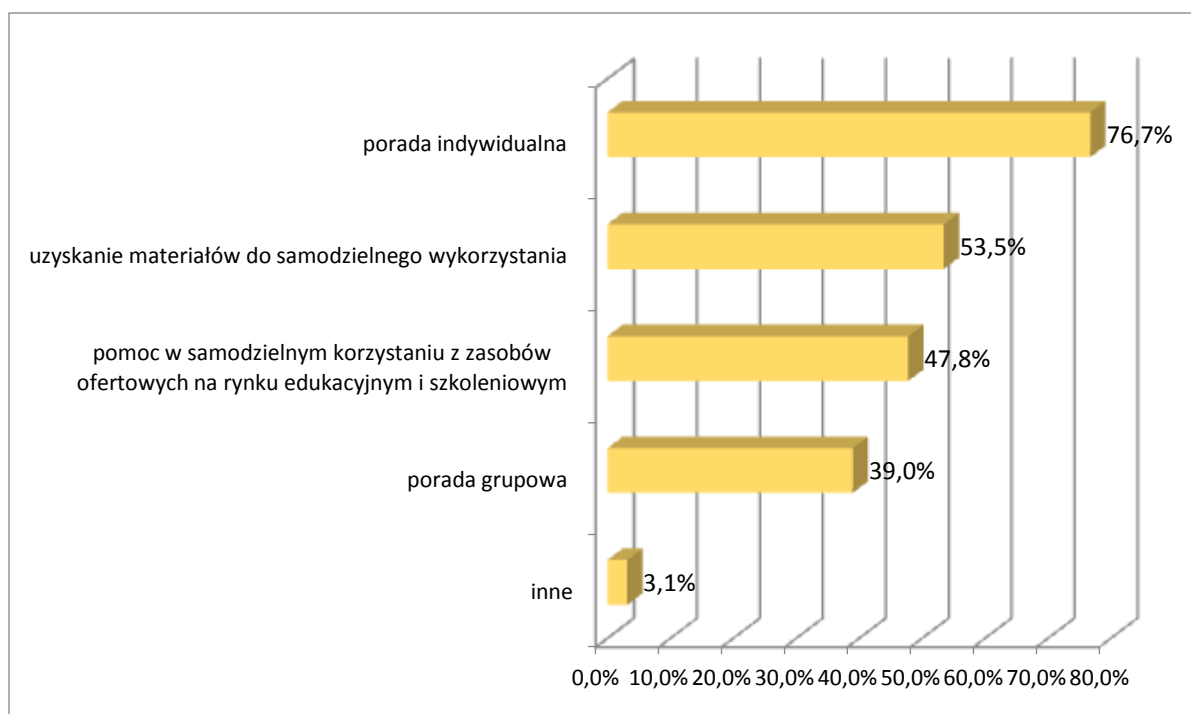
*Oni mogą mieć poczucie, że się wygłupili. Że to jest dla kogoś, kto się zna, kto ma jakieś wysokie kompetencje. Tylko to właśnie jest dla osób, które nie wiedzą, jak się poruszać, jak się chociażby zapisać na jakieś szkolenie. Bo często jest mowa o kursach językowych, komputerowych czy zawodowych, ale osoby się boją tak naprawdę całej tej papierologii. Ważne, żeby te osoby wiedziały, że to ma stanowić pomoc dla osób o tych właśnie niskich kompetencjach, które nie wiedzą, gdzie szukać, nie potrafią korzystać z komputera, z Internetu.*

*(IDI, beneficjent)*

**Jakie było zainteresowanie otrzymaniem usługi doradczej? Jakiego doradztwa (porada indywidualna, doradztwo grupowe, pomoc w samodzielnym korzystaniu z zasobów) najczęściej udzielano w ramach projektów?**

**W ramach projektów najczęściej udzielano porad indywidualnych, z których skorzystało aż 76,7% odbiorców usług doradztwa edukacyjnego.** Najmniej powszechną formą wspierania uczestników było natomiast poradnictwo grupowe, którym objęto 39% adresatów wsparcia. Uczestnicy projektów w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL uzyskali także dostęp do materiałów oraz pomoc w samodzielnym korzystaniu z zasobów ofertowych na rynku edukacyjnym i szkoleniowym.

**Wykres 43. Formy doradztwa edukacyjno-szkoleniowego, z jakiego skorzystali uczestnicy projektów w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL.**



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów doradczych (n=159)

**Beneficjenci projektów w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL ocenili zainteresowanie otrzymaniem usługi doradczej jako niewielkie.** Jako przyczynę wskazywano bardzo niską aktywność w zakresie kształcenia ustawicznego. Jednym z głównych celów przyjętych w początkowej fazie realizacji projektów było zatem wzbudzenie ciekawości mieszkańców i ich zainteresowania ofertą doradczą. Pomimo trudności z rekrutacją uczestników, mocną stroną projektów była zdolność utrzymania uczestników przez cały czas ich trwania:

*Nie mieliśmy żadnego wycofania się z projektu, bo ktoś był niezadowolony.  
To zasługa pracowników.*

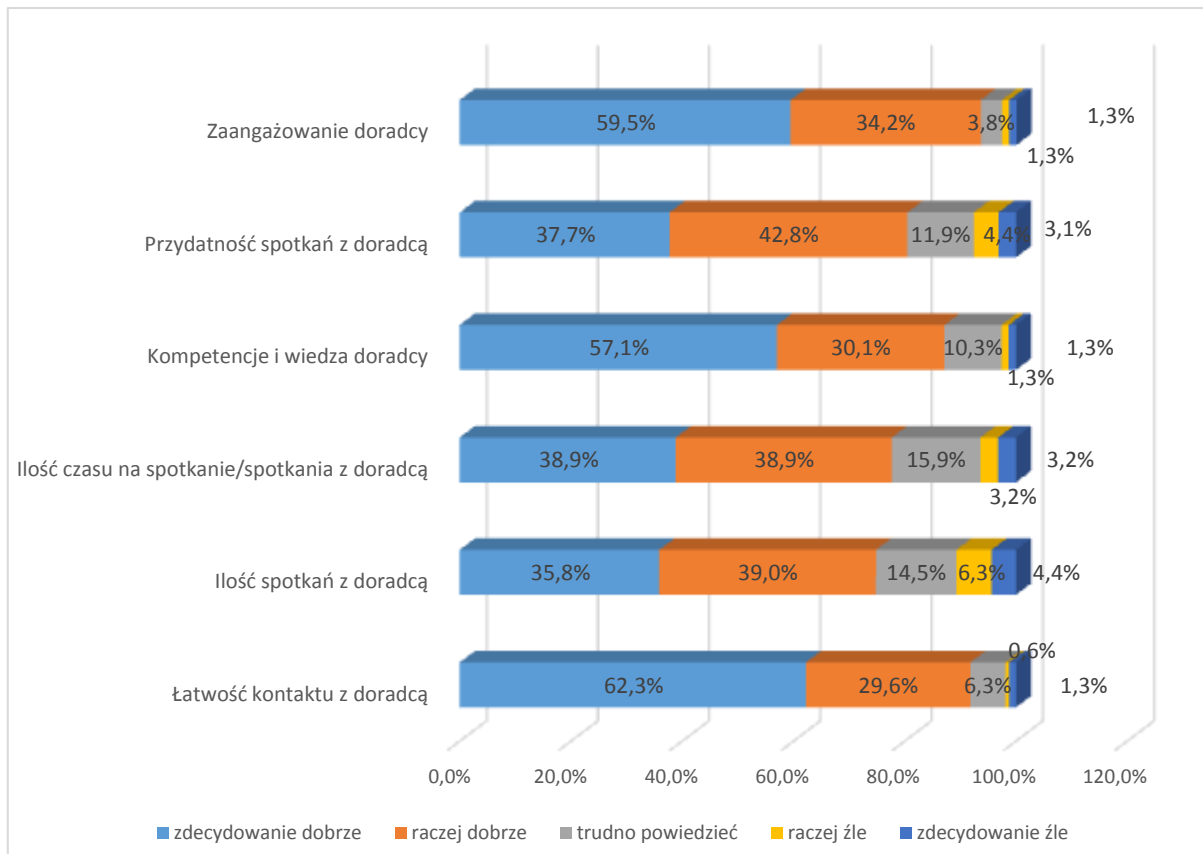
*(IDI, beneficjent)*

**Jakie efekty dały udzielone porady / doradztwo edukacyjne? Jakie oferty edukacyjne i szkoleniowe najczęściej były wybierane przez uczestników projektów? Jaka część klientów, w wyniku udzielonego wsparcia, rozpoczęła udział w poszczególnych formach kształcenia formalnego lub pozaformalnego?**

Uczestnicy projektów w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL szczególnie docenili zaangażowanie doradcy edukacyjnego (93,7%), łatwość kontaktu z doradcą (91,9%) oraz kompetencje i wiedzę doradcy (87,2%). Nieco gorzej oceniono ilość spotkań z doradcą oraz ilość czasu przeznaczanego na spotkanie, choć oceny tę są nadal zdecydowanie wysokie.

**Wykres 44. Ocena elementów spotkań z doradcą edukacyjnym.**

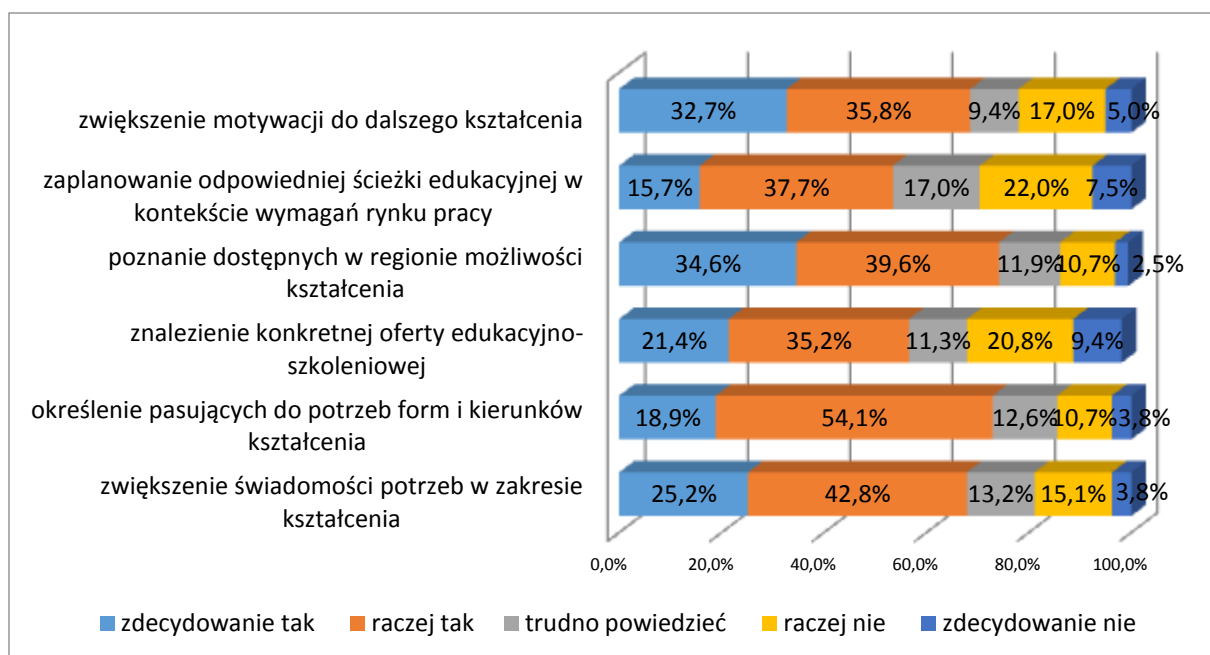
*Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów doradczych (n=159)

**Doradztwo edukacyjno-szkoleniowe pomogło uczestnikom głównie w poznaniu dostępnych w regionie możliwości kształcenia (74,2%), określeniu odpowiednich do potrzeb form i kierunków kształcenia (73%) oraz zwiększeniu motywacji do poszerzania wiedzy i kompetencji (68,5%).** Skorzystanie z doradztwa najmniej przyczyniło się natomiast do zaplanowania odpowiedniej ścieżki edukacyjnej w kontekście wymagań rynku pracy (53,4%) oraz znalezienia konkretnej oferty edukacyjno-szkoleniowej przez uczestników (56,6%).

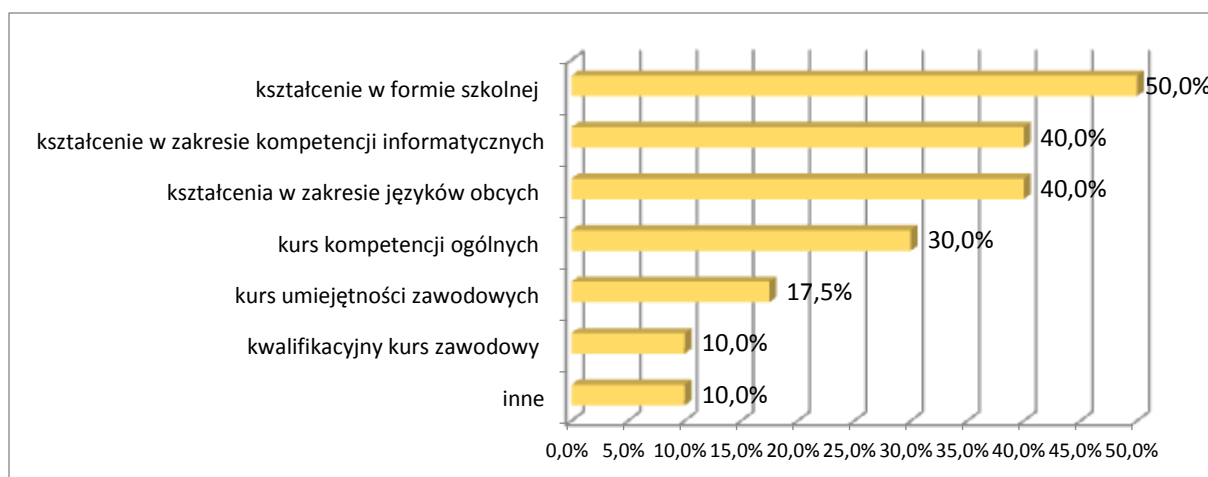
Wykres 45. Efekty skorzystania z doradztwa edukacyjno-szkoleniowego.



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów doradczych (n=159)

Jedynie 29,6% uczestników projektów doradczych korzystało z oferty kształcenia szkół dla dorosłych, centrów kształcenia praktycznego, centrów kształcenia ustawicznego bądź instytucji szkoleniowych przed skorzystaniem ze wsparcia. 68,6% uczestników nie wykazywało aktywności w obszarze poszerzania posiadanej wiedzy i kompetencji. **Skorzystanie z usług doradczych pozwalających określić odpowiednią ścieżkę edukacyjno-szkoleniową skłoniło do podjęcia kształcenia 25,2% uczestników projektów w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL.** Zdecydowana większość adresatów usług doradczych nie rozpoczęła do tej pory żadnej formy pogłębiania kwalifikacji i stanowią oni 74,8% odbiorców wsparcia w ramach pilotażowych projektów doradczych. **Rozpoczynający naukę uczestnicy najczęściej decydowali się na kształcenie w formach szkolnych (50,0%), kształcenie w zakresie kompetencji informatycznych (40,0%) oraz kształcenie w zakresie języków obcych (40,0%).** Rzadko wybierane były natomiast kursy umiejętności zawodowych oraz kwalifikacyjne kursy zawodowe.

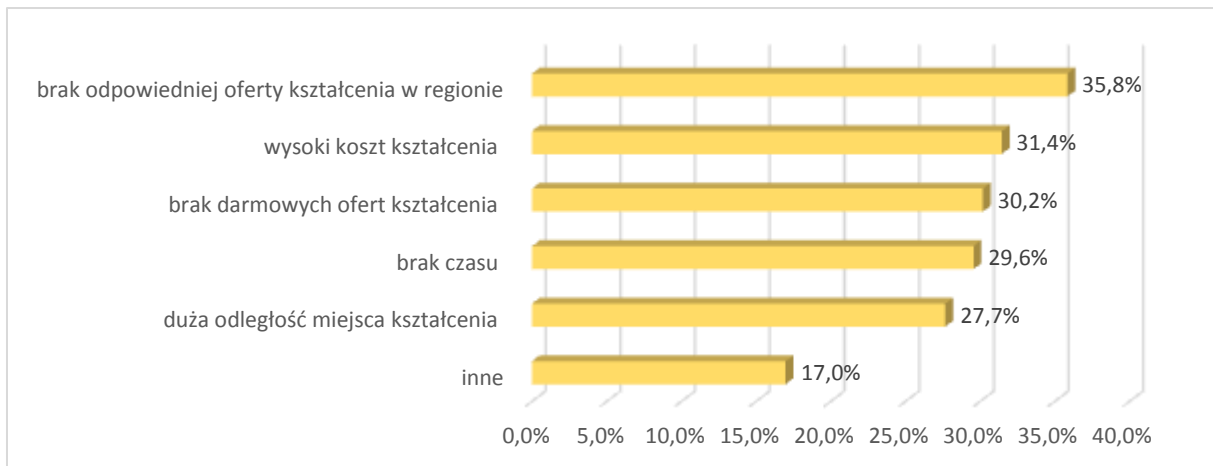
**Wykres 46. Formy kształcenia wybierane przez uczestników projektów zawierających doradztwo edukacyjno-szkoleniowe.**



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów doradczych (n=40)

**Uczestnicy projektów doradczych nie zdecydowali się na rozpoczęcie kształcenia głównie z powodu braku odpowiedniej oferty edukacyjno-szkoleniowej w regionie (35,8%).** Przeszkodą uniemożliwiającą podjęcie odpowiedniego kursu czy szkolenia był także ich wysoki koszt, przekraczający możliwości uczestników (31,4%). Niewiele mniej odbiorców usług doradczych zadeklarowało, że nie udało im się znaleźć darmowych ofert kształcenia, z których mogliby skorzystać w celu pogłębienia wiedzy i umiejętności (30,2%). Niskie uczestnictwo w formach kształcenia na Dolnym Śląsku może zatem wynikać z niedostosowanej do potrzeb odbiorców oferty, a także wysokich kosztów nauki. Średnio co 3 odbiorca usług doradczych w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL nie rozpoczął nauki z powodu braku czasu oraz zbyt dużej odległości od miejsca kształcenia. Uczestnicy projektów doradczych podali również dodatkowe powody braku ich aktywności w obszarze kształcenia ustawicznego pomimo otrzymanej pomocy w doborze właściwych form i kierunków nauki. Były to głównie bariery, na które trudno oddziaływać poprzez inicjatywy współfinansowane ze środków europejskich, takie jak problemy osobiste, zły stan zdrowia, brak wolnych miejsc na wybranym szkoleniu, niedostosowanie godzin szkolenia do możliwości uczestników oraz zbyt długi czas oczekiwania na kurs. Odnotowano również nieliczne opinie, iż kształcenie ustawiczne nie jest zasadne z uwagi na posiadane wyższe wykształcenie, które zupełnie wystarczy do odnalezienia się na rynku pracy. Z kolei uczestnicy należący do grupy 50+ podawali swój wiek jako przeszkodę w procesie dalszego kształcenia. Część uczestników po zakończeniu udziału w projekcie podjęła pracę bądź skupiła się na studiach dziennych, co uniemożliwiało pogodzenie tych obowiązków z udziałem w szkoleniach czy kursach. Na zaprezentowane przez badanych bariery ograniczające gotowość do podjęcia kształcenia trudno oddziaływać za pomocą projektów współfinansowanych ze środków europejskich. Zidentyfikowano jednak jeszcze jeden czynnik osłabiający aktywność w obszarze kształcenia ustawicznego, dostrzegany przez kobiety wychowujące dzieci. Jako powód nierozpoczęcia kształcenia po skorzystaniu doradztwa podawały one konieczność opieki nad dzieckiem.

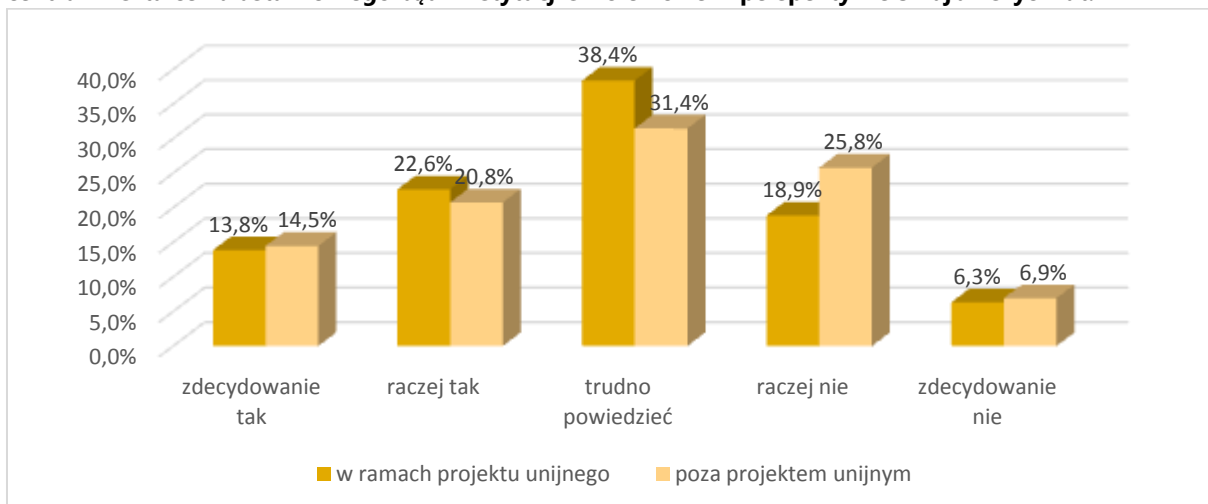
**Wykres 47. Przyczyny niepodjęcia kształcenia po skorzystaniu z usługi doradczej.**



Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów doradczych (n=119)

**Postawy uczestników projektów doradczych wobec kształcenia ustawicznego w perspektywie najbliższych 3 lat są wyraźnie niesprecyzowane.** 38,4% badanych nie sformułowało jeszcze swoich planów dalszego kształcenia w ramach projektów unijnych, natomiast 31,4% nie podjęło jednoznacznych decyzji związanych z nauką na rynku komercyjnym. Odbiorcy usług doradczych w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL są jednak bardziej przekonani do skorzystania z oferty kształcenia wspieranej środkami europejskimi – średnio co 4 badany nie skorzysta z edukacji w ramach projektów unijnych, natomiast w przypadku kształcenia poza projektami unijnymi taką pewność posiada średnio co 3 osoba. **36,4% uczestników projektów doradczych w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL planuje podjąć naukę w ramach projektu unijnego w perspektywie 3 najbliższych lat, natomiast 35,3% zamierza rozwijać swoje kwalifikacje na drodze skorzystania z komercyjnej oferty kształcenia.**

Wykres 48. Plany rozpoczęcia kształcenia w szkole dla dorosłych, centrum kształcenia praktycznego, centrum kształcenia ustawicznego bądź instytucji szkoleniowe w perspektywie 3 najbliższych lat.



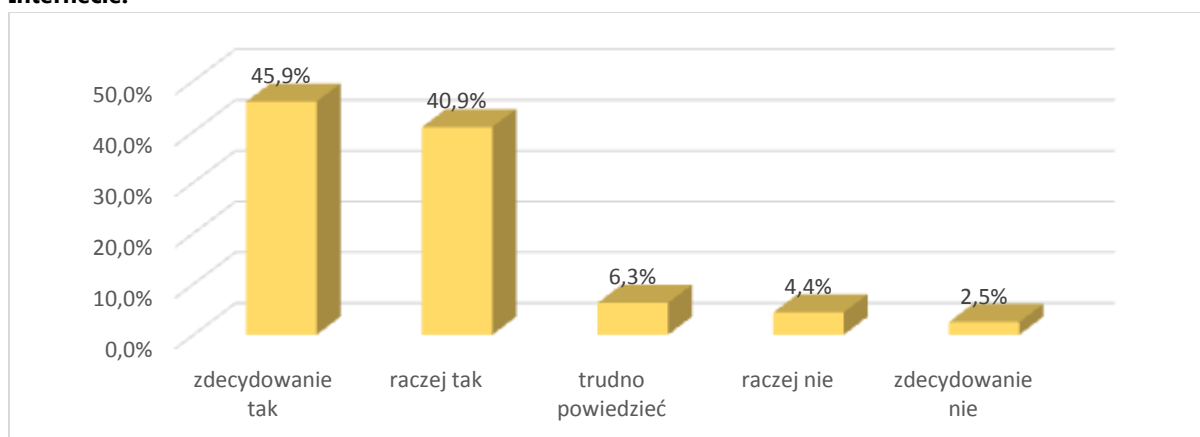
Źródło: badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów doradczych (n=159)

**Uczestnicy projektów szkoleniowych wykazują dużą aktywność w zakresie samodzielnego pogłębiania wiedzy poprzez pracę samodzielną – czytanie książek i**



**artykułów branżowych w Internecie.** Takie działania podejmuje 86,8% odbiorców doradztwa edukacyjnego zrealizowanego w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL. Jedynie 6,9% badanych nie zadeklarowało zdobywania nowych kompetencji w ten sposób. **Warto podkreślić, iż uczestnicy projektów doradczych wykazują większą aktywność w samokształceniu się niż uczestnicy projektów szkoleniowych, choć różnica jest niewielka.** Spośród odbiorców wsparcia w ramach Poddziałania 9.6.1 i 9.6.2 PO KL 85,5% uczy się z samodzielnie wyszukanych materiałów, natomiast brak takich działań zadeklarowało 8,4%.

**Wykres 49. Zdobywanie wiedzy samodzielnie poprzez czytanie książek i artykułów branżowych w Internecie.**



**Źródło:** badania własne techniką CATI z uczestnikami projektów doradczych (n=159)

Uczestnicy projektów doradczych potwierdzili **pozytywny wpływ kontaktu z doradcą na poziom ich motywacji w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych.** Zwrócili również uwagę na fakt, iż rady doradcy pozwoliły im dostrzec dostępne możliwości samodzielnego zdobywania wiedzy za pośrednictwem powszechnie dostępnych źródeł:

*Indywidualne doradztwo mi pomogło, zmobilizowało, zapisałam się na magisterkę w trakcie. Korzystam ze strony Akademia PARP, tylko to trzeba się samemu zmotywować. Na stronie uzupełnia się różne zadania i z tego można dostać różne certyfikaty. Z podatków, kontroli jakości, takie są kursy. Tylko trzeba samemu usiąść i się zmotywować. To pani doradca mi to podsunęła.*

*(FGI, uczestnik)*

W opinii uczestników, pomoc doradcy edukacyjnego jest wskazana, co uwidacznia się głównie wśród osób wykazujących przerwę w zatrudnieniu. Posiadają oni trudności z podsumowaniem swoich dotychczasowych doświadczeń zawodowych i wytyczeniu ścieżki powrotu na rynek pracy. **Pożądanym efektem współpracy z doradcą powinno być zatem ukierunkowanie odbiorcy, wskazanie jego mocnych i słabych punktów i wypracowanie pozytywnych nawyków poruszania się po rynku pracy:**

*W sprecyzowaniu, czym mogłabym się zająć. Mam bardzo długą przerwę zawodową. Coś tam umiem, czegoś nie umiem. Coś mi w głowie świta, gdzieś tam składam papiery, ale na razie bez powodzenia.*

*(FGI, uczestnik)*

Podczas spotkania z doradcą edukacyjnym następuje **określenie predyspozycji zawodowych klienta** i na tej podstawie powstaje profil interesujących ją zawodów na terenie regionu. Przeprowadzane testy pozwalają wskazać zarówno mocne, jak i słabe strony odbiorcy usługi, nad którymi musi popracować na drodze odpowiednio wybranych szkoleń. Doradca edukacyjny wyznacza następnie ścieżkę kontaktu z właściwą instytucją, gdzie uczestnik mógłby nabyć potrzebne kompetencje. Przed rozpoczęciem kontaktów z odbiorcami realizatorzy projektów dokonali diagnozy zapotrzebowania na zawody w województwie dolnośląskim, aby udzielane porady pozostawały adekwatne do wymagań regionalnego rynku pracy.

W wyniku udzielonych porad **uczestnicy mogli uniknąć podjęcia kształcenia w nieodpowiednim dla siebie kierunku**. Doświadczenia projektowe beneficjentów jednoznacznie ukazują nieracjonalne decyzje mieszkańców Dolnego Śląska związane z dalszym kształceniem, zupełnie nie pasujące do indywidualnych cech i potrzeb pracodawców:

*Pani chce być florystką, a my pokazujemy, że na przestrzeni roku w powiecie nie było żadnej oferty pracy dla florystki. Były na przykład w innym powiecie. Zwraca się pani uwagę, że będzie musiała dojeżdżać. Okazuje się potem, że pani nie ma w ogóle zdolności manualnych, ale dalej się upiera, że chce być florystką. Pokazujemy, że pani może nie odnieść sukcesu, a ponadto powinna ukończyć określone szkolenie. Okazywało się, że pani chce być florystką, bo np. koleżanka nią jest. Musimy pokazywać wszystkie aspekty, z których pani sobie nie zdaje sprawy.*

*(IDI, beneficjent)*

**Zdaniem beneficjentów realizujących projekty w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL, osiągnięte efekty mogły być znacznie większe, gdyby nie zaplanowany okres ich wdrażania.** Projekty zostały bowiem ogłoszone na koniec perspektywy, kiedy dostępność bezpłatnych szkoleń była już mocno ograniczona. Nabór w trwających projektach został już zakończony, co uniemożliwiło skierowanie odbiorców usług doradczych na kształcenie dofinansowane. Ponadto, w obecnej perspektywie położono nacisk głównie na projekty kształcące kompetencje językowe i komputerowe, co powodowało mniejszą różnorodność dostępnych szkoleń i kursów. Należało zatem zwrócić większą uwagę na firmy komercyjne, dysponujące ofertą kształcenia zgodną ze zdiagnozowanymi potrzebami uczestników projektów doradczych. Specyfika grupy docelowej wymagała jednak większej dostępności darmowych możliwości kształcenia:

*Tak naprawdę zdecydowana większość osób chciała korzystać ze szkoleń bezpłatnych. To chyba taka specyfika po działaniach w ramach POKL, kiedy się przyzwyczaili ludzie, że wszystko jest jednak za darmo, więc nie chcieli płacić. To też kwestia, jacy uczestnicy byli. Najczęściej były to osoby bezrobotne, poszukujące jakiejś pracy, więc też z ograniczonym i niezasobnym portfelem.*

*(IDI, beneficjent)*

Barierą dla uczestników projektów doradczych są głównie finanse, stąd konieczność proponowania im szkoleń bezpłatnych:

*Dużo chętnych, którzy by chcieli korzystać, natomiast ze względu na to, jakiej to grupy dotyczyło i jakie mają bariery, to dla nich barierą na pewno były finanse. I wzięcie udziału w komercyjnych szkoleniach było barierą, a tych, które były współfinansowane albo dofinansowane w 100% ze środków unijnych było już stosunkowo mało.*

*(IDI, beneficjent)*

Realizatorzy projektów podkreślili również, że odbiorcy wsparcia mają trudności z przyznaniem się do złej kondycji finansowej i niemożności skorzystania z proponowanej oferty. Z tego powodu, po zaproponowaniu i zaakceptowaniu przez klienta odpowiedniej oferty komercyjnej i tak nie decyduje się on na rozpoczęcie kształcenia:

*I to był problem tak naprawdę, jak budować bogatą ofertę i zaproponować komuś, kto ma taką, a nie inną sytuację finansową coś, na co go stać, tak żeby go nie zniechęcić. Mnie się wydaje, że te osoby czują często jakiś wstyd, że nie mają zasobów i często się nie przyznają, że ich nie stać. Powiedzą, że chętnie by skorzystały, a później się okazuje, że ta bariera finansowa jest na tyle poważna, że jednak nie korzystają.*

*(IDI, beneficjent)*

Uczestnicy projektów doradczych okazują także nieufność wobec komercyjnych projektów szkoleniowych oraz polecającego je brokera. Pojawiały się sugestie, że doradca z pewnością próbuje sprzedać płatne kursy w celu uzyskania prowizji. To również powód mniejszej popularności komercyjnej oferty kształcenia. Ponadto, płatne szkolenia wiążą się w opinii uczestników z większym ryzykiem, iż nie spełni ono wszystkich oczekiwań. Bardzo niewielki odsetek uczestników w ramach pilotażowych projektów doradczych zdecydował się na szkolenia płatne, lecz ich wartość wynosiła zwykle nie więcej niż 100-200 zł. Osoby posiadające środki finansowe posiadają zazwyczaj wiedzę, w jaki sposób je wykorzystać. Profil odbiorców usług doradczych jest jednak zupełnie inny i wymaga zaoferowania odpowiednich do możliwości form wsparcia:

*Rekomenduję uczestnikowi szkolenie płatne, on ponosi koszt, po czym przychodzi i okazuje się, że szkolenie w ogóle nie spełniło jego oczekiwań. Kwestia tego, kto za to teraz odpowiada. Czy ja, która skłoniła, zachęciła osobę? Czy firma? I tutaj to też jest taka dosyć spora trudność, żeby zachęcać do płatnych szkoleń.*

*(IDI, beneficjent)*

*Osoba, która ma duże środki na kształcenie, wie też, gdzie szukać, ma większą motywację do tego, żeby jednak na własną rękę wiele zrobić. Tutaj do nas się zgłaszały głównie osoby, które właśnie nie wiedziały, ale też nie dysponowały finansami na te szkolenia, czy kursy, czy szkoły.*

*(IDI, beneficjent)*

**Rzeczywiste działania doradców edukacyjnych pozwalały zatem skutecznie walczyć z barierami informacyjnymi i motywacyjnymi, natomiast w najmniejszym stopniu wpływały na zmniejszenie barier materialnych:**

*Bo są trzy główne bariery, na które odpowiadamy – motywacyjna, informacyjna i materialna. Informacyjną wspieramy samym procesem doradztwa, tym, że danej osobie dajemy dostęp do bazy ofert szkoleniowych. Informujemy,, jak to wygląda w indywidualnym planie edukacyjnym. Motywacyjna – też jak najbardziej, bo jednak kontaktujemy się z tymi osobami, czy t się spodobały nasze oferty, czy zaproponować coś jeszcze innego. Także te dwie bariery tutaj spełniamy samym procesem doradztwa. A tę materialną, to tak naprawdę mamy możliwość tylko wyboru z tego, co jest i nic więcej. Tylko w ten sposób, że znaleźć coś bezpłatnego. W żaden inny sposób tej bariery materialnej nie przełamujemy wśród tych osób.*

*(IDI, beneficjent)*

**W jakim zakresie projektodawcy zapewniali uczestnikom projektów wsparcie podczas eliminowania / przeciwdziałania barierom, które wystąpiły w procesie kształcenia / uczestnictwa w zaproponowanej formie edukacji?**

Beneficjenci świadczyli uczestnikom pomoc w razie trudności z przyswojeniem materiału. Problem dotyczył przede wszystkim osób starszych, które z uwagi na długą przerwę w nauce wykazywały trudności z zapamiętaniem materiału. W przypadku stwierdzenia większych zaległości u danego odbiorcy wsparcia, stosowano rozwiązanie w postaci indywidualnych zajęć wyrównawczych bądź zaproszenia odbiorcy w charakterze wolnego słuchacza na zajęcia innej grupy. Beneficjenci przekazywali również uczestnikom wsparcie konieczne do ukończenia danej formy wsparcia, ponieważ ryzyko wypadnięcia z projektu jest wysokie w

przypadku grup wrażliwych. Projektodawcy prowadzili anonimowe ankiety, które pozwalały na bieżąco identyfikować pojawiające się trudności i na nie reagować.

**W jakich obszarach - w analizie porównawczej dla powiatu górowskiego i powiatu wrocławskiego, występuje istotne zróżnicowanie w zakresie udzielonego wsparcia i jego efektów? W jakim stopniu znaczenie miała tu specyfika tych regionów?**

Powiat wrocławski charakteryzuje się wyższą dynamiką demograficzną ludności w porównaniu do średnich danych województwa oraz kraju. Istnieje również przewaga liczebności kobiet nad mężczyznami (różnica wynosi 2214 os.). Powiat wrocławski charakteryzuje się również dobrą lokalizacją - niewielka odległość od miasta wojewódzkiego oraz od granic z Czechami i Niemcami. Sprzyja to rozwojowi działalności gospodarczej oraz napływowi inwestycji. W powiecie występuje również niski wskaźnik bezrobocia, wynoszący ok. 5 %. Osoby podnoszące swoje kwalifikacje zgodnie z potrzebami rynku pracy mają szansę na znalezienie dobrego zatrudnienia - np. podnoszenie kwalifikacji w obszarze przemysłu czy budownictwa. Poziom kształcenia ustawicznego w powiecie wyniósł 4,6%, co w porównaniu z danymi Unii Europejskiej (9,3%), poziom ten kształtuje się na niskim poziomie.<sup>4</sup> W powiecie identyfikuje się również lepszą infrastrukturę komunikacyjną, co ma istotne znaczenie w kontekście dostępu do kształcenia ustawicznego.

Wprowadzone wsparcie w zakresie "Inkubator indywidualnego rozwoju - pośrednictwo edukacyjne dla mieszkańców powiatu wrocławskiego", umożliwia kształcenie osób w wieku 18-64 lata i podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych. Grupą docelową projektu są osoby zamieszkujące lub pracujące na terenie powiatu wrocławskiego, które z własnej inicjatywy są zainteresowane uzyskaniem pomocy. Struktura płci, biorących udział w projekcie kształtuje się na poziomie 60/40 K/M. Projekt obejmuje osoby dorosłe, w tym minimum 70 osób w wieku 45+ (łącznie ilość osób - 500 os.). Na etapie przygotowania projektu przeprowadzono badanie ankietowe, z którego wynikało, iż 71% osób zadeklarowało chęć uczestnictwa w tym projekcie. W ramach projektu, przewidziano doradztwo indywidualne oraz grupowe. Na jednego uczestnika przypadł koszt 1 993,09 zł (kwota z wniosku o dofinansowanie).

Natomiast, powiat górowski charakteryzuje się wysokim bezrobociem, wynoszącym ok. 26%, co w porównaniu z powiatem wrocławskim (różnica 21%) kształtuje się na bardzo wysokim poziomie. Istnieje również bardzo słaba infrastruktura komunikacyjna regionu oraz najmniejsza gęstość zaludnienia w całym województwie dolnośląskim. Aktywność kształcenia ustawicznego w powiecie wynosiła 35,4% dla mężczyzn oraz 36,2% dla kobiet, co może

---

<sup>4</sup> Współczynnik kształcenia ustawicznego wskazuje udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i doksztalających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku w powiecie wrocławskim w jednostkach procentowych.

świadczą o większym zainteresowaniu projektami przez kobiety.<sup>5</sup> Niwelując bariery, przyczyniające się do wysokiego wskaźnika kształcenia zawodowego wprowadzony został brokering edukacyjny. Projekt odpowiada na polityki horyzontalne, mające na celu wzmocnienie kapitału ludzkiego na poziomie lokalnym i rozwój rynku pracowników. Wpływa również na rozwój społecznej infrastruktury, ponieważ zakłada stałe budowanie społeczeństwa opartego na wiedzy. Doradztwo dla osób dorosłych w powiecie górowskim zostało wprowadzone w ramach projektu "Nowa nadzieja", umożliwiając skorzystanie z doradztwa zawodowego oraz poradnictwa, zarówno w zakresie indywidualnym

i grupowym. Przeprowadzony monitoring i opieka na etapie uczestnictwa w kształceniu zapewni wsparcie w sytuacji wystąpienia problemów, co przyczynia się do dobrej jakości usług. Koszt przypadający na jednego uczestnika wynosi 1 607,28 zł (podana kwota z wniosku o dofinansowanie).

**Główne różnice pomiędzy powiatem wrocławskim widać zatem w poziomie bezrobocia, lokalizacji, klimatu gospodarczego i infrastruktury komunikacyjnej.**

Wskazane różnice przełożyły się na osiągnięte rezultaty. W powiecie wrocławskim, charakteryzującym się niższym poziomem bezrobocia, lepszymi uwarunkowaniami gospodarczymi, korzystniejszą lokalizacją oraz lepszą jakością infrastruktury komunikacyjnej, osiągnięto wyższy wskaźnik uczestników rozpoczynających kształcenie po otrzymaniu profesjonalnej porady doradcy. Średnio co 3 odbiorca brokeringu edukacyjnego zdecydował się zatem na podjęcie nauki ukierunkowanej przez doradcę. W powiecie górowskim odsetek takich odbiorców wyniósł 14,1%, czyli aż o 21,7 punktów procentowych mniej. Warto podkreślić, iż w badaniu wzięła udział zbliżona liczba uczestników projektów doradczych z obu powiatów, co czyni porównania miarodajnymi.

**Tabela 5. Podjęcie kształcenia w wyniku skorzystania z doradztwa edukacyjnego w powiecie górowskim i wrocławskim.**

Podjęcie kształcenia w wyniku skorzystania z doradztwa edukacyjnego	TAK	NIE
powiat górowski	14,1%	85,9%
powiat wrocławski	35,8%	64,2%

Źródło: badanie własne techniką CATI z uczestnikami projektów doradczych (n=159; powiat górowski=78, powiat wrocławski=81)

W opinii badanych specyfika regionów przyczyniła się do osiągniętych rezultatów. Powiat górowski opisywany był pod kątem wysokiego poziomu bezrobocia, tendencji do wykonywania nielegalnej pracy oraz dużej niechęci do kształcenia ustawicznego. Opisaną charakterystykę uwarunkowały niskie efekty wdrożonego doradztwa edukacyjnego:

<sup>5</sup> Współczynnik aktywności mieszkańców powiatu górowskiego wskazuje procentowy udział kobiet i mężczyzn w kształceniu ustawicznym w wieku 18-64 lata w jednostkach procentowych. GUS – Raport „Kształcenie Dorosłych 2009”.

*To duże utrudnienie. Tutaj albo nikomu się nie chce, albo wbrew pozorom nie mają czasu – bo pracują nielegalnie. Brokering w ogóle nie pasuje do powiatu. Rozumiem, że ktoś chciał coś przetestować, ale to nie zdaje egzaminu.*

*(IDI, beneficjent)*

*Myślę, że przy dużym wskaźniku bezrobocia jest też wysoki stopień zniechęcania co do spotykania z doradcami.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację EFS)*

***W jakim stopniu przyjęta dla Dolnego Śląska koncepcja wsparcia - w formie pilotażowego uruchomienia i przetestowania usług doradczych dla osób dorosłych w dwóch wybranych powiatach, może mieć wpływ na upowszechnienie i wdrożenie idei kształcenia ustawicznego w regionie?***

Znaczenie usług doradczych uznawane jest za bardzo istotne w kontekście promocji kształcenia ustawicznego i upowszechniania tej idei wśród mieszkańców Dolnego Śląska. Największym problemem jest bowiem często samo uświadomienie osobie potrzeby i wartości całościowej nauki oraz skłonienie jej do zastanowienia się nad pożądaną ścieżką rozwoju edukacyjno-zawodowego. Taka jest właśnie rola brokera, który powinien dotrzeć do osób marginalizowanych na rynku pracy i zaszczerpić w nich ideę rozwoju:

*Bo pierwszym problemem było wyciągnąć ich z domu i w ogóle porozmawiać, że może by się zastanowili, że mogą przecież jeszcze czegoś w życiu się uczyć mimo, że masz tyle lat. Cokolwiek zmienić.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację PO KL)*

Usługi doradcze dla osób dorosłych mogą mieć wpływ na upowszechnienie i wdrożenie idei kształcenia ustawicznego w regionie, lecz niezbędne jest do tego **większe zaangażowanie ze strony instytucji rynku pracy oraz podmiotów edukacyjno-szkoleniowych**. Zadaniem brokera edukacyjnego jest bowiem gromadzenie pełnych i wyczerpujących informacji o możliwościach kształcenia w regionie i pełnienie roli łącznika pomiędzy poszczególnymi podmiotami. W opinii beneficjentów, projekt pilotażowy wymagał zaangażowania ze strony instytucji rynku pracy, a w szczególności urzędów pracy, które jednak nie okazały się chętne do przekazania swojej pomocy. Usługi doradztwa edukacyjnego wymagają **pisemnych uregulowań** dotyczących wzajemnej współpracy poszczególnych instytucji, a także **silniejszego wsparcia medialnego i reklamowego**. W celu osiągnięcia lepszych efektów w obszarze upowszechniania kształcenia ustawicznego zasadne jest również **zwiększenie godzin wsparcia**. W celu osiągnięcia lepszych efektów zasadne jest także zmniejszenie liczby osób pozostających pod opieką jednego brokera i zwiększenie ilości czasu przypadającego na jednego uczestnika:

*To wszystko, co było tutaj ze strony brokerskiej robione, czyli budowanie fazy zaufania, żeby ci ludzie się pootwierali, chcieli o sobie poopowiadać, żeby*



*można było od nich szczere informacje wyciągnąć i stworzyć indywidualne plany edukacyjne, to wymagało w mojej ocenie większej ilości godzin spotkań z tymi ludźmi. Często te faktyczne potrzeby ludzi trzeba im uświadomić - co mogą, jakie mają kwalifikacje i w jakim kierunku powinni pójść - a to wymaga na pewno dużo więcej czasu, żeby to z nich wydobyć.*

*(IDI, beneficjent)*

*Liczba osób w projekcie jest bardzo duża, bo to jest 500 osób, które muszą zostać objęte naszym wsparciem. 300 z tych osób musi podjąć kształcenie ustawiczne – tak mówią liczby. Uważamy, że to jest bardzo, bardzo wysoki wskaźnik. To jest ponad 60% tych osób. Także my tutaj musieliśmy się mocno starać, wiele razy tym ludziom proponować różnego rodzaju formę wsparcia, żeby te osoby faktycznie skorzystały. I ten czas, który został określony, czyli 2 spotkania z brokerem edukacyjnym oraz uczestnictwo w targach – to jest niewiele.*

*(IDI, beneficjent)*

W celu skutecznego wdrażania idei kształcenia ustawicznego należy również **rozważyć rozmieszczenie punktów doradczych** przy uwzględnieniu istotności czynnika lokalizacyjnego dla odbiorców takiego wsparcia:

*Kwestia lokalizacji. To było tu przy projekcie problematyczne, bo projekt dotyczył całego powiatu i jak teraz ze strony realizatora takiego projektu wybrać optymalne miejsce biura projektu? Gdzie ono powinno być usytuowane? Bo gdziekolwiek je założymy, to znajdą się grupy, które będą miały daleko i będą niezadowolone.*

*(IDI, beneficjent)*

***W jakim stopniu i zakresie realizowana na Dolnym Śląsku interwencja EFS w obszarze upowszechniania i wdrażania idei uczenia się przez całe życie, była konkurencyjna w stosunku do konwencjonalnych ofert edukacyjno – szkoleniowych dostępnych na regionalnym rynku?***

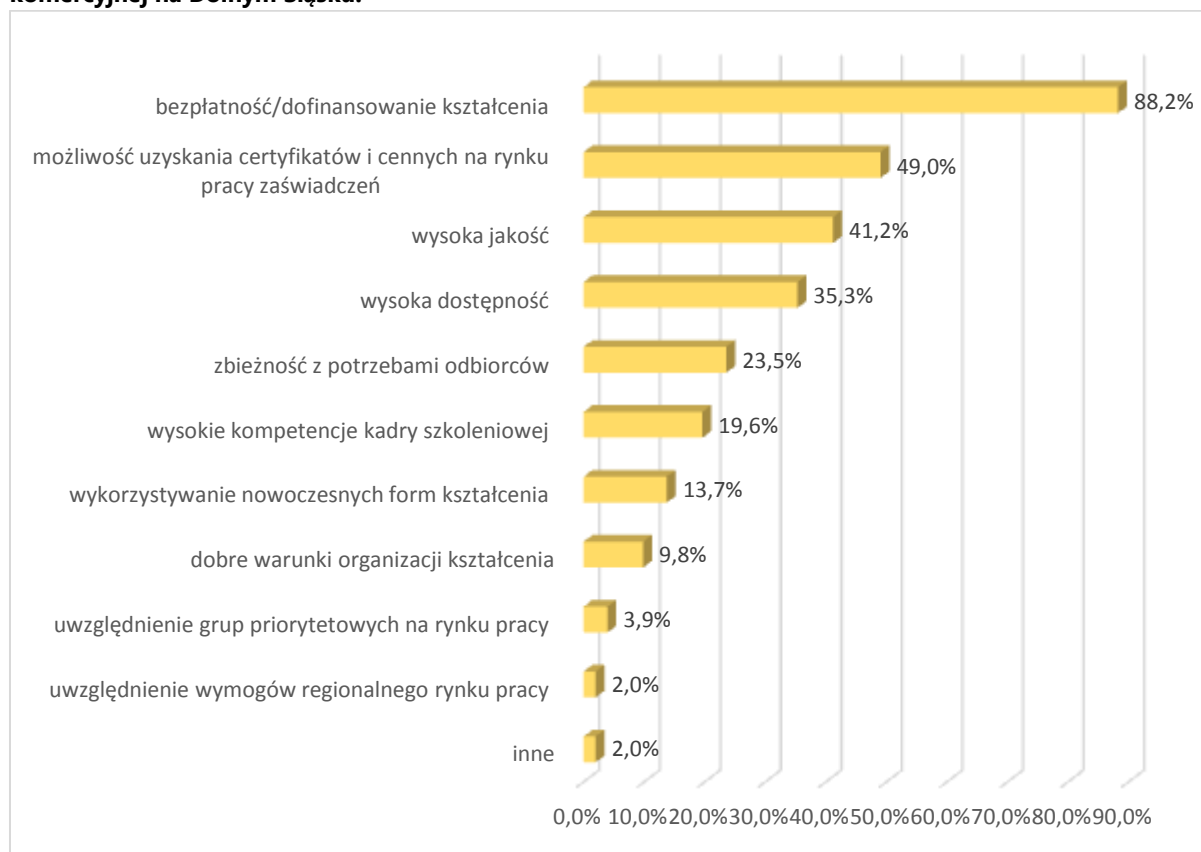
**85,0% beneficjentów projektów w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL postrzega zaoferowaną odbiorcom wsparcia ofertę kształcenia jako konkurencyjną wobec standardowej oferty kształcenia dostępnej na regionalnym rynku. Pozostałe 15,0% projektodawców miało trudności z zajęciem konkretnego stanowiska w tej sprawie. Nie odnotowano natomiast ani jednej opinii świadczącej o niekonkurencyjności oferty edukacyjno-szkoleniowej w ramach projektów wobec komercyjnej oferty kształcenia na Dolnym Śląsku. **O konkurencyjności wsparcia w ramach interwencji EFS decyduje jednak przede wszystkim bezpłatność bądź dofinansowanie kształcenia, co wskazało aż 88,2%****

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



**beneficjentów.** Zdecydowanie rzadziej projektodawcy wskazywali takie wyznaczniki konkurencyjności, jak możliwość uzyskania certyfikatów i cennych na rynku pracy zaświadczeń (49,0%), wysoką jakość oferty edukacyjno-szkoleniowej (41,2%) oraz jej wysoką dostępność (35,3%).

**Wykres 50. Czynniki konkurencyjności oferty kształcenia w projektach wobec standardowej oferty komercyjnej na Dolnym Śląsku.**



Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

**Bezpłatność oferty kształcenia traktowana jest jako główny wyznacznik konkurencyjności także dla uczestników projektów szkoleniowych.** Decydując się na udział w szkoleniu komercyjnym, nie ma nigdy pewności, czy spełni ono oczekiwania odbiorcy, a najczęściej wiąże się z wysokimi kosztami związanymi z uczestnictwem. Bezpieczniej jest zatem skorzystanie z bezpłatnego wsparcia, które wymaga poświęcenia jedynie swojego czasu, nie zaś środków finansowych. Kryterium jakości szkolenia czy kursu schodzi wówczas na drugi plan:

*Idąc na szkolenie, nie wiem, czego się spodziewać. Zapłacę za to grubą kasę a potem będę niezadowolona. Wolę iść na bezpłatne szkolenie, gdzie poświęcam tylko swój czas. Korzystam z tego, co jest mi dane. Nie zwracam wtedy tak bardzo uwagi na jakość. Wiadomo, że chciałoby się mieć jak najlepsze szkolenie, ale lepszy rydz niż nic.*

(FGI, uczestnik)

**Uczestnicy rzadko weryfikują jakość szkoleń oferowanych im w projekcie unijnym.**

Odnotowano przypadki uczestników, którzy znaleźli dodatkowe informacje o firmie bądź instytucji szkoleniowej, aby upewnić się o jakości i przydatności danego kursu, lecz odbiorcy częściej decydowali się na udział z uwagi na darmowość kształcenia. Przystępują do projektu, bo szkolenie jest darmowe, a może również okazać się do czegoś przydatne. Z pewnością inaczej wygląda proces decyzyjny w przypadku decydowania się na kształcenie komercyjne, za które trzeba zapłacić:

*Ja na przykład czytałam o tej firmie, która uczyła angielskiego tylko w Internecie. Natomiast, żeby sprawdzać, gdzie się zagłębiać, to nie. Po prostu „jest, mam, biorę”.*

*(FGI, uczestnicy)*

Odbiorcy wsparcia deklarują istnienie bariery materialnej, która ogranicza ich możliwości w obszarze dalszego kształcenia. Dlatego głównym wyznacznikiem oferty szkoleń w ramach PO KL jest ich darmowy charakter:

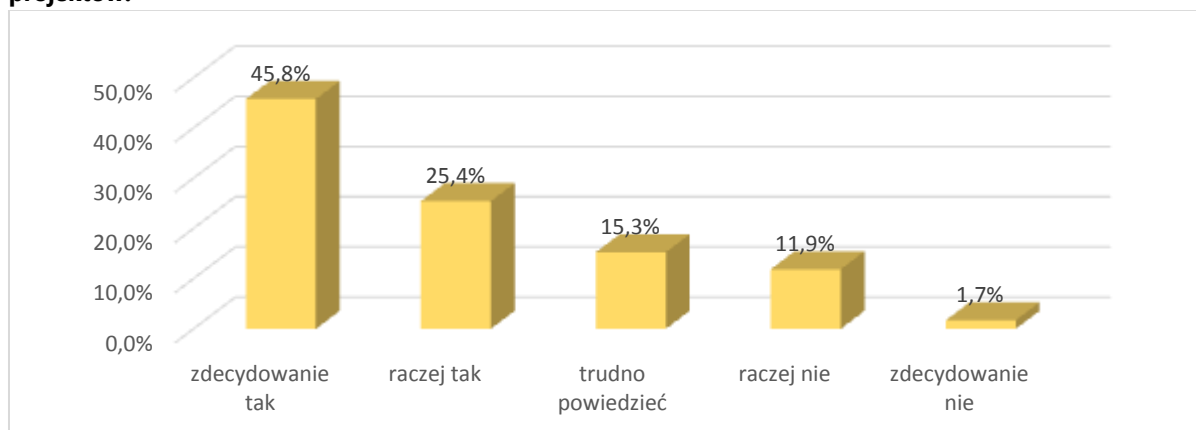
*Tutaj mam za darmo naukę, książki i materiały, a tam trzeba grube pieniądze płacić, jak się niektórzy wypowiadają. A nie ma kasy.*

*(FGI, uczestnik)*

***W jakim stopniu i zakresie bieżąca działalność projektodawców pokrywała się ze wsparciem oferowanym w ramach projektów? Czy był to czynnik wpływający na jakość projektów?***

**71,2% beneficjentów zadeklarowało, że ich bieżąca działalność pokrywała się ze wsparciem zaoferowanym w ramach projektów.** Sprawdzenie projektów pod tym względem jest zasadne, ponieważ posiadanie odpowiedniego doświadczenia we wspieraniu osób w obszarze kształcenia może przekładać się na rezultaty osiągnięte dzięki inicjatywom w ramach PO KL. 13,6% projektodawców zaproponowało odbiorcom formy wsparcia, które nie stanowią elementu stałej działalności firmy, instytucji bądź organizacji, natomiast 15,3% napotkało trudności z jednoznaczną oceną projektu pod względem omawianego kryterium. Zaobserwowano więc wysoką spójność pomiędzy działalnością beneficjentów w ramach projektów a ich działalnością pozaprojektową. Beneficjenci podkreślali, iż tematyka realizowanych projektów wynikała z wiodącej działalności podmiotu, a podobne kursy i szkolenia oferowane są odbiorcom także na rynku komercyjnym. Projektodawcami deklarującymi spójność wsparcia w projekcie z bieżącą działalnością były głównie szkoły językowe i firmy szkoleniowo-doradcze, a także instytucje zajmujące się aktywizacją osób dorosłych na rynku pracy oraz oferujące różne formy edukacji dla osób dorosłych.

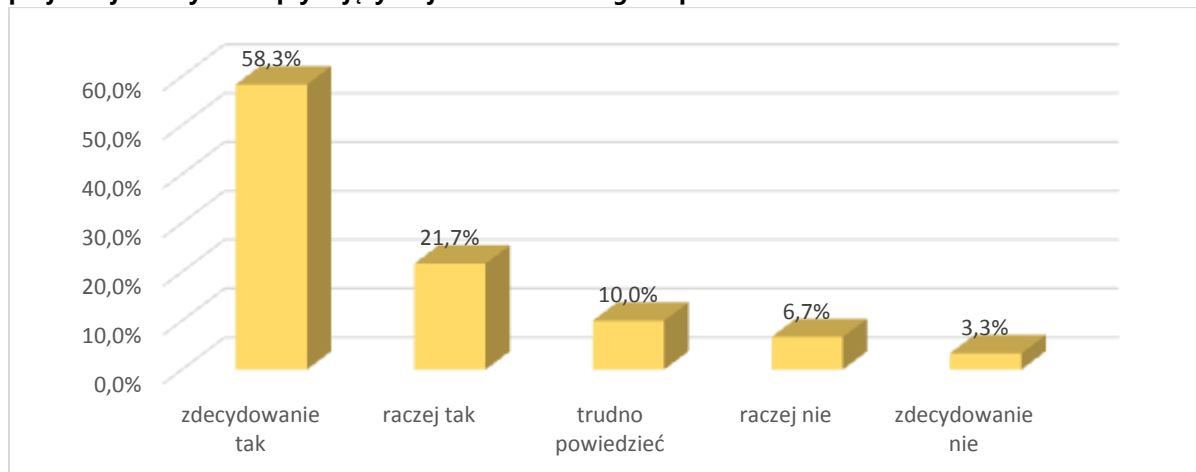
**Wykres 51. Pokrywanie się bieżącej działalności beneficjentów z rodzajem zadań realizowanych w ramach projektów.**



Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

**Pokrywanie się bieżącej działalności beneficjenta z rodzajem zadań wykonywanych w ramach projektu poprawia jakość udzielanego wsparcia według 80,0% projektodawców, w tym 58,3% badanych jest zdecydowanie przekonanych o tej zależności.** Jedyne co 10 badany wyraził przeciwną opinię, co pozwala wnioskować o zasadności realizacji projektów w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL pokrywających się z bieżącą działalnością beneficjentów.

**Wykres 52. Pokrywanie się bieżącej działalności beneficjenta z rodzajem działań podejmowanych w ramach projektu jako czynnik wpływający na jakość udzielanego wsparcia.**



Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)

Beneficjenci, których bieżąca działalność pokrywa się z zadaniami w ramach projektu, mogą wykorzystać we wspieraniu grup docelowych zarówno posiadane doświadczenie, jak i zasoby w postaci wykształconej kadry szkoleniowej oraz zaplecza technicznego czy infrastrukturalnego. Mogą zapewnić uczestnikom profesjonalne materiały i specjalistyczny sprzęt, przydatny podczas zajęć. Ponadto, realizacja projektów przez doświadczonych w danej dziedzinie beneficjentów zwiększa efektywność wydatkowanych środków, ponieważ posiadanie odpowiedniego zaplecza pozwala uniknąć dodatkowych kosztów niezbędnych do

wyposażenia sali czy wynajęcia profesjonalnej kadry. Projektodawcy nie posiadający określonych doświadczeń i zasobów muszą organizować wsparcie od podstaw, a wówczas łatwiej popełniać błędy. Zasadne jest zatem położenie nacisku na weryfikację, czy beneficjent posiada odpowiednią strukturę organizacyjno-administracyjną do świadczenia usług wsparcia w ramach projektów:

*Zdecydowanie tak, ponieważ posiadamy liczne doświadczenia, posiadamy bazę trenerów, z którymi można się kontaktować, posiadamy oprócz sprzętu, który został zakupiony w ramach projektu, również własne sprzęty, na których pracowali uczestnicy. Także zdecydowanie podniosło to jakość oferowanego wsparcia.*

*(IDI, beneficjent)*

*My jako firma jesteśmy właścicielami sal, więc mieliśmy zaplecze techniczne, mieliśmy kadrę projektową.*

*(IDI, beneficjent)*

*Wystarczy policzyć. U mnie kurs komercyjny kosztuje około 2 tysięcy złotych. Od urzędu za ten sam kurs dostajemy około 1200 złotych. No to jest niejaka różnica. Wiadomo, że musimy pokryć inne koszty. Da się to zrobić, pod warunkiem że mamy odpowiednie zaplecze.*

*(IDI, beneficjent)*

***Jakie dobre praktyki w wyniku podjętych na Dolnym Śląsku inicjatyw w ramach realizowanych projektów, można zidentyfikować w ramach działań na rzecz upowszechnienia i wdrożenia idei kształcenia ustawicznego? Czy realizacja projektów dostarczyła nowatorskich i skutecznych rozwiązań?***

Dobłą praktyką stosowaną w podjętych na Dolnym Śląsku projektach były **wizytacje zajęć z uczestnikami i monitoring jakości kształcenia wśród odbiorców wsparcia**. Kadra projektowa pojawiała się na szkoleniach i obserwowała pracę trenera, a następnie oceniała zasadność przekazania mu pod opiekę kolejnej grupy. Dzięki temu zyskiwano pewność, że prowadzący posiada cechy pozwalające mu skutecznie kształcić określoną grupę docelową. Realizacja anonimowych ankiet pozwoliła natomiast na bieżąco identyfikować obawy i sugestie uczestników i konsultować je z osobami prowadzącymi kursy. Jeśli zdiagnozowano określone problemy, takie jak stres przed zbliżającym się egzaminem, podejmowano odpowiednie działania zaradcze. Takie rozwiązanie zmniejszało ryzyko nagłej rezygnacji uczestnika z projektu. Odbiorcy wsparcia byli również wyposażeni w pakiet informacyjny, w którym mogli znaleźć informację, do kogo zgłosić się w razie ewentualnych problemów.

Wśród skutecznych i nowatorskich rozwiązań zastosowanych w projektach należy wskazać **uruchomienie edukacyjnych platform internetowych**. Pozwalają one uczestnikom powtarzać nabytą wiedzę i ćwiczyć uzyskane kompetencje również w domu, a także są bardzo atrakcyjnym materiałem do samodzielnej pracy. Tendencją wśród wrażliwych grup

docelowych jest niechęć do długich tekstów i obszernych opracowań, natomiast interaktywne platformy internetowe prezentują materiał w bardziej przystępnych formach. Dodatkową cechą uruchamianych platform była ich intuicyjność – uczestnik nie musiał zapoznawać się ze szczegółową obsługą narzędzia z uwagi na odpowiednio zaprojektowany proces jej używania. W ramach projektów uruchamiano również szkolenia realizowane drogą internetową w czasie rzeczywistym z nauczycielem. Nowatorskimi rozwiązaniami w zakresie Działania 9.6. jest e-nauczanie, które staje się zasadne w przypadku osób mieszkających na obszarach peryferyjnych miasta oraz wsi, które mają utrudnioną możliwość sprawnego przemieszczania się. Daje możliwość nauki poprzez środki elektroniczne, np. videorozmowy czy czaty. Dodatkowo, stosuje się także nowatorskie rozwiązania w zakresie nie tylko kształcenia, ale także dotyczące przede wszystkim jakości przekazywanej wiedzy. Podjęto działania, umożliwiające podnoszenie kwalifikacji w zakresie e-banking, tj. przekazanie najnowszej wiedzy na temat ICT. Dodatkowo, w regionie Dolnego Śląska przewidziane zostały projekty w ramach wsparcia osób niepełnosprawnych w ramach projektu e-sprawni. Projekt skierowany do osób niepełnosprawnych, pozostających bez zatrudnienia.

Za dobrą praktykę należy uznać **dostosowywanie sposobu organizacji wsparcia do możliwości określonej grupy docelowej**. Część uczestników musiała bowiem pogodzić udział w szkoleniu z innymi obowiązkami, co dotyczyło głównie pracowników i kobiet wychowujących dzieci. Proponowanie różnorodnego harmonogramu kursu, zawierającego zajęcia wieczorowe i weekendowe, zwiększyło odsetek uczestnictwa w ramach wskazanych grup.

Nowatorskie rozwiązania, jakie stosuje się w ramach projektów realizowanych na Dolnym Śląsku przewidują również wsparcie kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Przyczynia się to do podnoszenia samooceny i niwelowania stereotypów, iż kobiety posiadające potomstwo, potrafią radzić sobie z trudnościami, jakie przewidziane są w ramach wykonywanego zawodu. Aby realizowane projekty przynosiły miarodajne efekty potrzeba likwidacji barier. Dużą trudnością, ograniczającą możliwość korzystania z pomocy w ramach szkoleń oraz kursów jest pogodzenie obowiązków rodzinnych z nauką. Obowiązki rodzicielskie powodują, iż bariera czasowa jest często trudna do pokonania. Ponadto, dużym problemem są także braki umiejętności uczenia się, strach przed rywalizacją z młodszym pokoleniem oraz brak powszechności w kształceniu osób dorosłych. Możliwość likwidacji tych zagrożeń skutkuje większą chęcią społeczeństwa do uczestnictwa w proponowanych projektach. Województwo dolnośląskie posiada duży potencjał, który powinien być wykorzystany. Umożliwienie uczestnictwa osobom dorosłym, w tym osobom w wieku 50+, przyczynia się do zrównoważonego rozwoju rynku pracy i edukacji oraz eliminacji przejawów dyskryminacji ze względu na wiek w województwie dolnośląskim.

***Jakie dobre praktyki, w tym innowacyjne rozwiązania z innych regionów Polski, w zakresie kształcenia ustawicznego, możliwe byłyby do wdrożenia na gruncie dolnośląskim, przy uwzględnieniu specyfiki regionalnego i lokalnego rynku pracy? Jakie warunki sprzyjają temu obecnie, a nie zostały zauważone oraz jakie musiałyby zostać spełnione, aby zaimplementować poszczególne rozwiązania?***

Opracowanie dobrych praktyk, wspomagających i pozwalających ukierunkować na skuteczne rozwiązania w zakresie kształcenia osób dorosłych w danym regionie, wymaga przeprowadzenia szczegółowych analiz. Najbardziej skutecznym sposobem opracowania procedur wdrażania interwencji jest **porównanie województwa dolnośląskiego z innym, wybranym regionem, dobrze prosperującym pod względem Działania 9.6 POKL.**

**W pierwszym studium przypadku zostaną przedstawione rozwiązania zastosowane w województwie mazowieckim, jako województwa jednego z 5 najlepszych w kraju pod względem wdrażania Działania 9.6. POKL.** Opracowane zostaną zarówno przyczyny, rezultaty jak i przebieg wybranych interwencji. Przeprowadzone wywiady z przedstawicielami instytucji w zakresie Działania 9.6. POKL pomogą w zidentyfikowaniu innowacyjnych projektów, w tym specyfiki obszaru objętego interwencją pod względem edukacji i rynku pracy, założeń skutecznych interwencji, problemów rynku pracy i edukacji oraz narzędzi w celu ich zwalczania, jak również charakterystyki zasobów potrzebnych do realizacji dobrych praktyk w województwie.

Znamionując województwo mazowieckie w zakresie specyfiki obszaru objętego interwencją pod względem rynku pracy i edukacji zaobserwować można, iż w stolicy województwa stopa bezrobocia plasuje się na niskim poziomie. Odnosząc analizy rynku pracy w zakresie obszarów peryferyjnych Warszawy stopień bezrobocia jest porównywalny z innymi regionami kraju.

Realizowane projekty w ramach Priorytetu IX, Działania 9.6. POKL (w tym Poddziałanie 9.6.1, 9.6.2 oraz 9.6.3.) odnoszą się do całego obszaru województwa i cechują się słabą jakością kształcenia osób dorosłych, zatem zasadne jest zwiększenie działań w tym zakresie.

Analizując pozytywne aspekty związane z wdrażaniem skutecznych narzędzi i instrumentów, dostrzegalne są działania w zakresie **brokeringu edukacyjnego** (wskazanego jako dobra praktyka). Brokering wykorzystywany jest w Poddziałaniu 9.6.3. POKL, mający na celu dopasowanie szkoleń i warsztatów do konkretnego uczestnika. Jest to niewątpliwie skuteczna forma podnoszenia kwalifikacji, ponieważ oddziałuje na potrzeby danej jednostki. Przedstawiciel instytucji wdrażającej Poddziałanie 9.6.3. w województwie mazowieckim uzasadnia wprowadzenie tej metody jako dobry pomysł w zakresie kształcenia ustawicznego osób dorosłych, ponieważ projektuje wsparcie, jakiego uczestnik w danym momencie potrzebuje.

Projektodawca szuka beneficjentów ostatecznych i diagnozuje ich potrzeby, ustalając szkolenia, kursy na jakie mogłyby zostać skierowana dana osoba. W ramach omawianego Poddziałania organizowane są również mobilne punkty doradcze, kąciki dla dzieci w Powiatowych Urzędach Prac oraz konkursy upowszechniające ideę uczenia się przez całe życie. W ramach Priorytetu IX, największe zainteresowanie występuje w ramach Poddziałania 9.6.2., ponieważ zakres czasowy tego Poddziałania jest zdecydowanie krótszy. Łatwiej potencjalnemu uczestnikowi projektu jest dostosować się do obowiązujących zapisów. Realizacja projektów w ramach form pozaszkolnych zwiększyła zainteresowanie kształceniem ustawicznym. Dobrą praktyką w województwie mazowieckim jest także **wprowadzenie szkolnictwa zawodowego**, jednakże, nie tylko polegającym na dokładnym rozliczaniu się beneficjenta i spełnianiu wymagań formalnych, ale także na realizowaniu celów projektu, tj. zwiększenie kompetencji w określonym zawodzie i nabycie

istotnych uprawnień. Do efektów wdrażania projektów, zarówno w formach szkolnych, jak i pozaszkolnych,

np. podniesienie kompetencji językowych oraz w zakresie ICT, szkolenia w zakresie kwalifikacyjnych kursów szkoleniowych, brokering edukacyjny należą: podniesienie kompetencji zawodowych, wzrost wydajności pracy w danym zawodzie czy nawet spadek bezrobocia.

Zastosowanie w województwie dolnośląskim powyższych, dobrych praktyk, jest możliwe ponieważ przeprowadzone analizy potrzeb uczestników wskazują, iż największe zainteresowanie szkoleniami dotyczy podnoszenia kwalifikacji w określonych zawodach oraz ukierunkowania się na konkretne umiejętności, co odzwierciedlone jest w brokeringu edukacyjnym oraz szkolnictwie zawodowym. Ponadto, duży potencjał województwa dolnośląskiego np. w postaci znacznej liczby ośrodków szkoleniowych oraz przedsiębiorstw w stolicy województwa, umożliwi dobre zastosowanie zaproponowanych praktyk. Dodatkowo, niska stopa bezrobocia w mieście wojewódzkim (Wrocław) w porównaniu z obszarami peryferyjnymi, determinuje społeczeństwo do podnoszenia kwalifikacji oraz dostosowania się do potrzeb rynku pracy, który ceni posiadanie dużej wiedzy i zdolności w danym zawodzie oraz zdobycia doświadczenia praktycznego. Aby zaproponowane praktyki mogły zostać wprowadzone wynika potrzeba zastosowania lepszej promocji i informacji na temat możliwości korzystania ze wsparcia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Dodatkowo, bariery finansowe oraz konieczność dojazdu powinny zostać zlikwidowane poprzez upowszechnienie zasady zwrotów kosztu dojazdu czy gwarantowania noclegów dla osób z obszarów odległych od miejsca szkolenia. Ponadto, wykreowanie idei uczenia się i zdobywania wiedzy w sposób zdalny, przyczynia się do likwidacji barier wstydu i strachu osób w wieku 50+ przed rywalizacją z młodszymi osobami.

**Identyfikując dobre praktyki w ramach kolejnego studium przypadku warto przedstawić skuteczne rozwiązania jakie zostały wprowadzone w województwie łódzkim. Województwo to, oceniono jako jedno z 5 najlepszych w kraju pod względem kształcenia ustawicznego osób dorosłych.** Charakterystyka wprowadzonych w województwie metod i narzędzi podnoszenia kompetencji oraz umiejętności osób dorosłych pozwoli na dobranie najskuteczniejszych rozwiązań, wartych upowszechniania w regionie Dolnego Śląska.

Niniejsze studium przypadku zostało sporządzone w oparciu o informacje zawarte m.in. w sprawozdaniach Działania 9.6. - Priorytetu IX POKL oraz opinię przedstawiciela instytucji realizującej Poddziałania 9.6.1., 9.6.2. oraz 9.6.3. POKL. Poprzez dokonanie charakterystyki warunków funkcjonowania i danych zasobów województwa łódzkiego, dobrych praktyk w kształceniu osób dorosłych oraz wprowadzonych nowatorskich rozwiązań w województwie łódzkim zidentyfikowane zostaną możliwości podnoszenia jakości kształcenia ustawicznego na obszarze Dolnego Śląska.

Województwo łódzkie charakteryzuje się dużym potencjałem w zakresie podnoszenia kompetencji osób dorosłych czy kształcenia zawodowego. Region posiada wskaźnik kształcenia ustawicznego zbliżony do średniego poziomu krajowego, co wskazuje na



potrzebę podjęcia stosownych interwencji. Z opinii przedstawiciela instytucji wynika, iż najbardziej nowatorskim rozwiązaniem w zakresie kształcenia osób dorosłych był projekt w ramach działania 9.6., realizowany przez Okręgową Izbę Pielęgniarek i Położnych w Łodzi, który polegał na **podnoszeniu kompetencji wśród pielęgniarek (szkolenia, kursy)**. Istotny jest fakt, iż zrealizowany projekt nie wymagał dużych nakładów finansowych, natomiast osiągnięte rezultaty przyniosły niewątpliwie duże, pozytywne skutki. Przedstawiciel instytucji dodaje, iż najważniejsze jest zdiagnozowanie problemu oraz dostosowanie wsparcia do grupy osób, które z własnej inicjatywy również chcą podnosić kwalifikacje. Wprowadzenie takiego projektu w obszarze Dolnego Śląska przyczyni się do zdobycia wykwalifikowanego personelu medycznego, a tym samym, lepszych warunków do opieki zdrowotnej. Dodatkowo, Izba Rzemieśnicza przeprowadziła projekt, polegający na **podnoszeniu kwalifikacji zawodowych osób dorosłych** w ramach Poddziałania 9.6.1. POKL. Warto podkreślić, iż według opinii przedstawiciela instytucji wdrażającej Działanie 9.6. POKL sukcesem zakończyły się projekty, które miały "konkretną, zdiagnozowaną grupę docelową, konkretny problem, konkretną niszę". Wprowadzany projekt posiadał niestandardowy pomysł, który warto rozpowszechnić i zastosować w innych regionach kraju. W województwie łódzkim czynnikiem, który przyczynił się do osiągnięcia pozytywnych efektów jest dokładna informacja oraz dobry opiekun projektu.

Na przykładzie województwa łódzkiego można dostrzec, iż wykorzystano w pełni znajomość metod rozpowszechniania informacji o projektach, np. "Akademia POKL w łódzkim". Odbywały się cykliczne spotkania z beneficjentami, na których pracownicy instytucji korzystających ze wsparcia POKL uczyli się od beneficjentów realizowania i wdrażania projektów. Przyniosło to dobry skutek, ponieważ dokonano alokacji środków w 100%, co świadczy o dużym zainteresowaniu. Ponadto, dobrze poprowadzona kampania marketingowa jest solidnym fundamentem w dalszych działaniach. Takie pomysły upowszechniania idei korzystania ze wsparcia Działania 9.6. POKL w województwie dolnośląskim będą skutkować dużą skutecznością projektów oraz dobremu dostosowaniu do potrzeb uczestników.

Specyfika województwa dolnośląskiego sugeruje, iż wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań w zakresie kształcenia zawodowego osób dorosłych w województwie dolnośląskim umożliwi niwelowanie wykluczenia społecznego. Dodatkowo, niwelowanie barier wykluczenia cyfrowego w badanym województwie przyczyni się do możliwości uczestnictwa w projektach w sposób zdalny przez osoby zainteresowane.

***Jak powinien wyglądać efektywny i skuteczny, ale też realny do wdrożenia, model działań w zakresie wdrażania i upowszechniania idei kształcenia ustawicznego na Dolnym Śląsku, uwzględniający możliwości interwencyjne EFS oraz potrzeby i potencjał regionalnego i lokalnego rynku pracy? Jak powinny wyglądać efektywne i skuteczne, realne do wprowadzenia, modele wdrażania poszczególnych typów operacji, w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych?***



Skuteczny i efektywny model w zakresie wdrażania i upowszechnienia idei kształcenia ustawicznego powinien zakładać **bardziej kompleksowe i zindywidualizowane wsparcie**. Problemem grup marginalizowanych na rynku pracy jest bowiem nie tylko luka kompetencyjna i niska gotowość do poszerzania wiedzy, lecz brak motywacji do działania, wykluczenie społeczne oraz niska samodzielność. Pożądane jest zatem wsparcie złożone z takich elementów, jak doradztwo, szkolenia i pomoc psychologiczna, aby nie tylko zwiększać kwalifikacje, lecz również wykorzystywać je w praktyce. Obecnie uczestnicy szkoleń nie potrafią w pełni wykorzystać nabytych umiejętności, ponieważ ich wiedza o poruszaniu się po rynku pracy znajduje się na bardzo niskim poziomie. Kompleksowe i indywidualne wsparcie, składające się ze wskazanych powyżej elementów, pomogłoby efektywniej wydatkować środki dzięki adekwatnemu doborowi szkoleń, a także motywować do starań o zmiany w życiu zawodowym:

*Niektórzy mają przekonanie, ciągle szukają jakiejś możliwości dokończenia się, bo im się wydaje, że jak tego nie robią, to stoją w miejscu bez względu na to jak im się to życie zawodowe układa bardziej, czy mniej. To ciągle się czegoś uczą. A są osoby, którym to do głowy nie przychodzi.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację PO KL)*

*Największym problemem wśród tej grupy jest czytanie ze zrozumieniem, poruszanie się po rynku pracy, formułowanie dokumentów aplikacyjnych. Tych ludzi bardzo łatwo oszukać na wszystkich umowach, nie czytają ich, nie przyjmują egzemplarza umowy, bo uważają, że nie jest to im potrzebne. Nie mają świadomości konsekwencji.*

*(IDI, beneficjent)*

**Realizacja działań typowych dla Poddziałania 9.6.1 PO KL wymaga uwzględnienia długotrwałości kwalifikacyjnych kursów zawodowych.** Trudno namówić odbiorców do takiej formy kształcenia, ponieważ nabycie określonych kompetencji zabiera zbyt dużo czasu. Forma taka powinna zostać dostosowana zarówno do potrzeb pracowników, którym trudno jest pogodzić kształcenie z pracą zawodową, jak i przedstawicieli wrażliwych na rynku pracy grup, wykazujących mniejszą wytrwałość pod względem kształcenia:

*Realizacja takiej formy kształcenia to jest ponad 1000 godzin, do tego 1800 godzin, to jest półtora roku, do dwóch lat. Słuchacze czy aktualnie poszukujący kwalifikacji ludzie nie są chętni do podjęcia tak długiej formy. Byłam na spotkaniu poza Wrocławiem, gdzie osoby dzieliły się sposobami, jak pozyskać słuchaczy do takich egzaminów zawodowych. Ludzie w tej chwili do przygotowania do pracy na danym stanowisku aż tak długiego czasu nie chcą poświęcać. Więc formy przygotowania zawodowego w ramach kształcenia ustawicznego muszą być po prostu krótsze. To ma być kwintesencja, a nie powtarzanie wiedzy nawet ze szkoły średniej.*

*(Panel ekspercki, ekspert)*

**Realizacja działań typowych dla Poddziałania 9.6.3 PO KL wymaga jednoczesnego dostępu do większej puli darmowych szkoleń.** Uczestnicy projektów doradczych niezwykle rzadko decydują się na skorzystanie z płatnych szkoleń komercyjnych, ponieważ bariera finansowa jest jedną z głównych przyczyn niskiej aktywności w kształceniu ustawicznym. Na etapie świadczenia usług doradczych warto zwrócić większą uwagę na poziom motywacji uczestników do zmian w życiu zawodowym, by ograniczyć liczbę osób traktujących szkolenia jako sposób na spędzenie wolnego czasu.

**Realizacja projektów typowych dla Poddziałania 9.6.2 PO KL wymaga precyzyjniejszego dostosowania poziomów zaawansowania pod kątem potrzeb i możliwości grup docelowych.** W obecnej perspektywie finansowej wsparcie zostało skierowane głównie do osób powyżej 50 roku życia, natomiast najczęściej wybieraną formą kształcenia były szkolenia o obszarze ICT. Warto zatem podkreślić, iż przyszły model powinien uwzględniać wsparcie bardziej zindywidualizowane pod kątem możliwości odbiorców, ponieważ obecnie treść szkoleń bywa zbyt skomplikowana, a tempo pracy zbyt szybkie. Warto także rozważyć zaplanowanie kształcenia na wyższych poziomach zaawansowania dla tych uczestników, którzy zainteresowani są dalszym pogłębianiem kwalifikacji. W obecnej perspektywie nacisk położony był bowiem na przekazanie uczestnikom podstawowej wiedzy w obszarze języków obcych i pracy z komputerem, dlatego zasadne jest ich dalsze pogłębianie:

*Tłumaczono nam wszystko od początku. Co prawda drukowanie do dzisiaj mi nie wychodzi, bo to było tylko liźnięcie.*

*(FGI, uczestnik projektu szkoleniowego)*

Przede wszystkim jednak, projekty szkoleniowe i doradcze powinny być **realizowane przez beneficjentów dysponujących odpowiednimi do tego zasobami organizacyjno-administracyjnymi**. Dostrzega się bowiem wyraźną zależność między stałą działalnością beneficjentów pozostającą w spójności z zadaniami podejmowanymi w ramach projektów a jakością udzielonego uczestnikom wsparcia.

Bardzo ważnym elementem modelu wdrażania i upowszechniania idei kształcenia ustawicznego jest **jakość oferty edukacyjno-szkoleniowej**. Bezpośrednim celem realizacji PO KL jest bowiem wsparcie konkretnych osób, nie zaś poprawa istniejących struktur edukacyjno-szkoleniowych. W tym celu konieczne jest **odejście od podażowego systemu**, w którym o ostatecznym kształcie oferty kształcenia decydują placówki edukacyjne i firmy szkoleniowe. Osoba dorosła powinna mieć możliwość pełnego wyboru odpowiedniego profilu poszerzania kwalifikacji zawodowych, najlepiej po uprzedniej konsultacji w ramach **doradztwa edukacyjnego**:

*Tak, że mam wrażenie, że te 3 filary, jak jakość, doradztwo i możliwość popytowego podejścia do świadczenia usług edukacyjnych są to elementy, które powinny decydować o podniesieniu stopnia upowszechnienia uczenia przez całe życie, czy też kształcenia osób dorosłych.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację EFS)*

**Eksperci dostrzegają konieczność wsparcia w planowaniu ścieżki edukacyjnej pracowników przedsiębiorstw** oraz formułowania oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb zdefiniowanych w ramach planów szkoleniowych przedsiębiorstw. Rozwiązanie to stanowi sposób na dostosowanie zakresu interwencji EFS do potrzeb i potencjału regionalnego i lokalnego rynku pracy. Z obserwacji uczestników panelu eksperckiego wynika, że w poprzedniej perspektywie finansowania oferta edukacyjna w regionie była ograniczona pod względem zakresu tematycznego oraz dostępnych poziomów kształcenia.

*Pierwszym problem była słaba oferta. (...) Po drugie należy przełamać tę biurokrację dojścia do budowania planów szkoleń.*  
(Panel ekspercki, ekspert)

Skuteczność wdrażania i upowszechniania kształcenia ustawicznego ograniczana jest również przez uwarunkowania zewnętrzne – **w opinii ekspertów brakuje rozwiązań prawnych i systemowych, które motywowałyby do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.** W przypadku takiego otoczenia prawnego i społeczno-kulturowego realne rozwiązania powinny koncentrować się na kształtowaniu odpowiednich postaw, potrzeby podnoszenia kwalifikacji i umiejętności. Jest to warunek niezbędny do skutecznego i efektywnego modelu działań w zakresie wdrażania i upowszechniania idei kształcenia ustawicznego.

*Problemem jest koszt związany z motywowaniem pracowników do szkoleń. Powinny się pojawić dodatkowe zachęty – urlopy szkoleniowe, na egzamin, na jakąś dodatkową naukę, poza urlopem wypoczynkowym. Tego brak.*  
(Panel ekspercki, ekspert)

Eksperci w dziedzinie kształcenia ustawicznego zwracają uwagę na kwestię ponoszenia kosztów kształcenia przez osoby dorosłe. Konieczność ponoszenia kosztów związanych z delegowaniem pracownika na kurs lub szkolenie, jak również koszty ponoszone przez osoby indywidualne zamierzające podnieść swoje kompetencje lub przekwalifikować się stanowią barierę w zakresie upowszechniania idei kształcenia ustawicznego. **W odczuciu uczestników panelu eksperckiego, istotnym elementem modelu powinien być nieodpłatny charakter szkolnictwa zawodowego dla osób dorosłych** umożliwiający zmianę zawodu w reakcji na zmieniające się potrzeby regionalnego i lokalnego rynku pracy. Zasadne jest jednak, aby finansowanie i wspieranie kształcenia ustawicznego w regionie korespondowało z jego potrzebami i zachodzącymi zmianami społeczno-gospodarczymi oraz przebiegało z wyznaczonymi dla poszczególnych osób ścieżkami edukacyjno-zawodowymi.

*Każdy Polak ma prawo uczyć się do końca takiego zawodu jaki chce za darmo.*  
(Panel ekspercki, ekspert)

Doświadczenie ekspertów w zakresie kształcenia i podnoszenia kwalifikacji **wskazuje na potrzebę akcentowania praktycznego wymiaru nabywanej wiedzy przez osoby dorosłe.** Zasadne jest, aby aspekt ten brać pod uwagę w procesie planowania wsparcia w ramach EFS w nowej perspektywie finansowania. To właśnie praktyczny wymiar i możliwość wykorzystywania nabytej wiedzy świadczy o skuteczności i użyteczności wsparcia. Przyjęcie

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

takiego założenia pozwoli na efektywne wydatkowanie środków i oddziaływanie na sytuację w regionie. **Świadomość wysokiej użyteczności nabytej wiedzy pozwoli na wykształcanie odpowiednich postaw otwartych na ideę uczenia się przez całe życie.**

*Jeśli chodzi o przygotowanie nauczycieli, żeby była spójność rynku pracy i edukacji, to tutaj niestety i pracodawcy, i szkoły są bardzo odporne do tego żeby dążyć do współpracy praktycznej. Robiliśmy taki projekt dla nauczycieli o praktycznej nauce zawodu, to było 400 nauczycieli z całej Polski i były tam zawodowe treningi u pracodawców. Czyli pani, która uczy sprzedawcę była, siedziała przy kasie i faktycznie przechodziła ten proces. To było super.*

*(Panel ekspercki, ekspert)*

Skuteczny i efektywny model powinien również zakładać **odpowiednie przygotowanie mieszkańców Dolnego Śląska na ofertę w obszarze kształcenia ustawicznego** z uwagi na niewielki poziom świadomości związany z nauką przez całe życie. Przyczynia się to do pełniejszej realizacji wskaźników przyjętych przez beneficjentów we wnioskach o dofinansowanie:

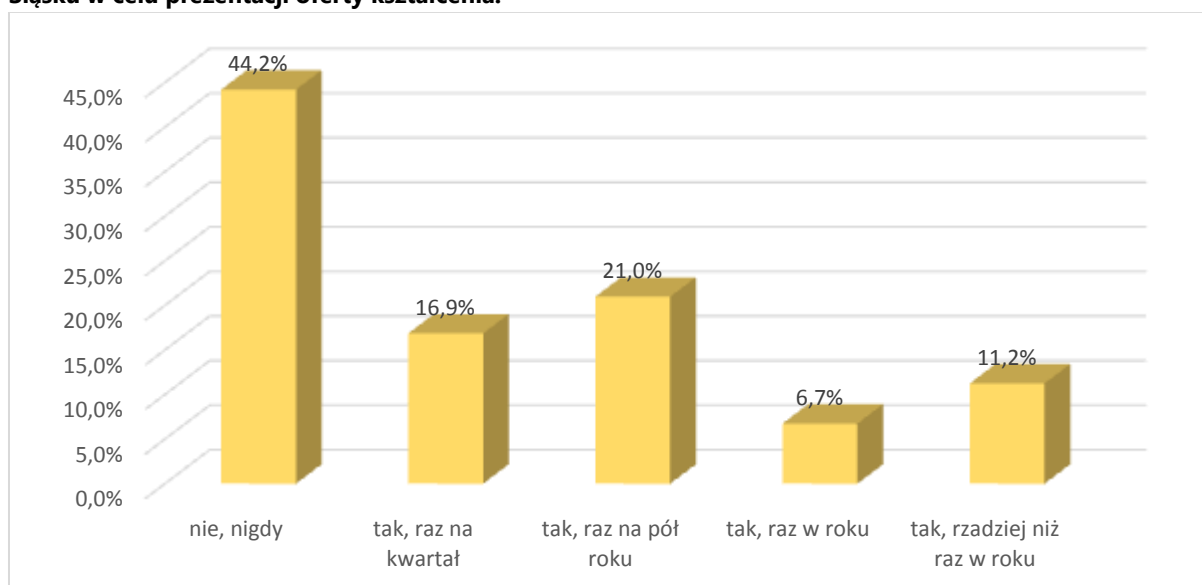
*Taki idealny model to przede wszystkim przygotowuje ludzi do wsparcia, które za chwilę do nich przyjdzie. Czyli jakaś dobra promocja, dobra informacja, dobra edukacja w tym zakresie, która wyprzedza ofertę. Wtedy zaczynamy mieć mniejsze problemy z osiągnięciem wskaźników, celów, bo mamy tych uczestników, czy klientów tego wsparcia, na których nam zależy.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację EFS)*

**Jaki jest poziom komunikacji między różnymi grupami interesu – pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi, instytucjami rynku pracy, partnerami społeczno-gospodarczymi? Jakie zmiany w tym zakresie umożliwią lepsze funkcjonowanie systemu kształcenia ustawicznego w regionie?**

Poziom kształcenia ustawicznego oraz stopień dostosowania oferty szkoleniowo-edukacyjnej do potrzeb odbiorców i regionalnego rynku pracy zależy od intensywności i jakości współpracy między różnymi grupami interesu – pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi, instytucjami rynku pracy oraz partnerami społeczno-gospodarczymi. Niepokoi zatem fakt, iż dolnośląskie instytucje i firmy szkoleniowe rzadko kontaktują się z pracodawcami w celu zaprezentowania swojej oferty – aż 44,2% dolnośląskich pracodawców nigdy nie doświadczyło kontaktu ze strony przedstawiciela podmiotu edukacyjno-szkoleniowego. Pozostali pracodawcy otrzymują propozycje współpracy ze strony firm bądź instytucji kształcących kadry, lecz głównie raz na pół roku (21,0%). 16,9% pracodawców jest zdecydowanie bardziej zorientowanych w dostępnych aktualnie ofertach kształcenia, ponieważ otrzymują oni propozycje współpracy edukacyjno-szkoleniowej raz na kwartał. Stosunkowo niewielki odsetek uczestniczących w badaniu pracodawców zadeklarowało natomiast kontakt ze strony podmiotów edukacyjno-szkoleniowych rzadziej niż raz w roku (11,2%).

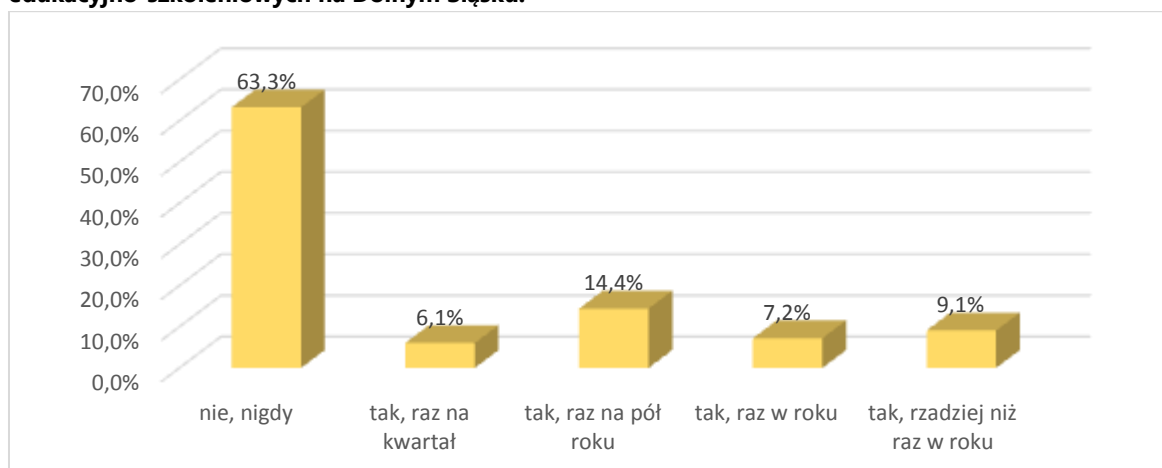
**Wykres 53. Kontakt z pracodawcami ze strony firm i instytucji edukacyjno-szkoleniowych na Dolnym Śląsku w celu prezentacji oferty kształcenia.**



**Źródło: badania własne techniką CATI z dolnośląskimi pracodawcami (n=267)**

Za niewystarczający kontakt między pracodawcami a podmiotami kształcenia odpowiadają również sami pracodawcy, którzy wykazują niewielką aktywność w zakresie poszukiwania możliwości doskonalenia kompetencji zatrudnianych osób. **Aż 63,3% pracodawców nie monitoruje bieżących możliwości kształcenia pracowników dostępnych w firmach i instytucjach edukacyjno-szkoleniowych na Dolnym Śląsku.** Rozwijanie potencjału zatrudnianej kadry nie jest więc stałym elementem działalności firm i instytucji. Monitoring oferty kształcenia co kwartał zadeklarowało jedynie 6,1% objętych badaniem pracodawców z województwa dolnośląskiego.

**Wykres 54. Monitoring bieżących możliwości kształcenia pracowników dostępnych w firmach i instytucjach edukacyjno-szkoleniowych na Dolnym Śląsku.**

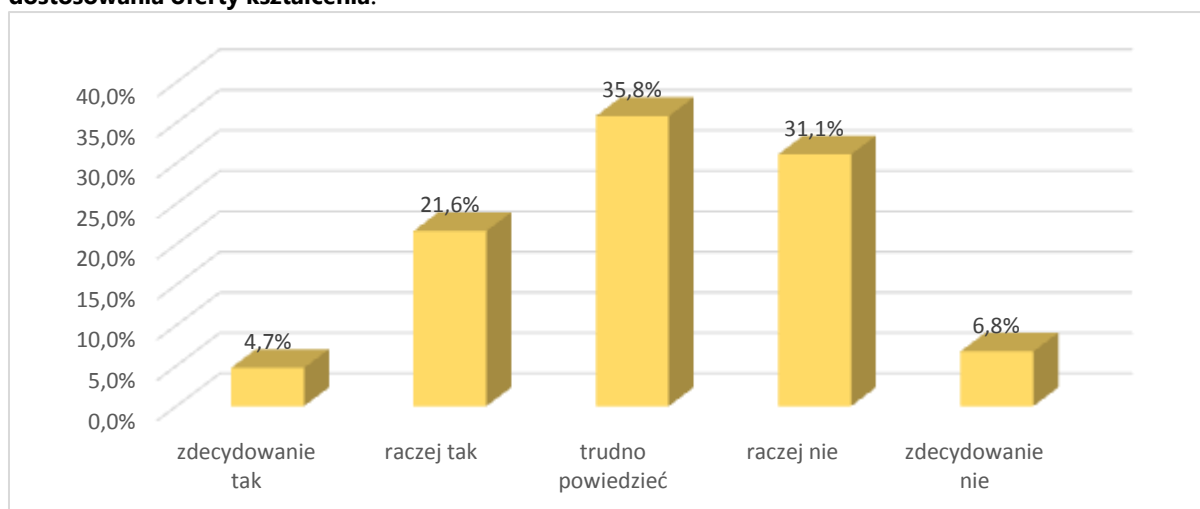


**Źródło: badania własne techniką CATI z dolnośląskimi pracodawcami (n=267)**

Kształcenie ustawiczne przynosi lepsze efekty, jeśli jest dostosowane do indywidualnych potrzeb odbiorców. Można również wnioskować, iż pracodawcy chętniej skorzystają z oferty

kształcenia dolnośląskich firm i instytucji, jeśli będzie ona reagować na ich specyficzne wymagania i oczekiwania. **Wyniki przeprowadzonych badań jednoznacznie wskazują, iż jedynie 26,3% pracodawców otrzymujących propozycje współpracy od firm i instytucji kształcenia zauważyło próbę dopasowania oferty do swoich indywidualnych potrzeb.** Świadczy to o niskiej elastyczności dolnośląskich podmiotów edukacyjno-szkoleniowych i małego gotowości dostosowania oferty pod kątem oczekiwań klientów.

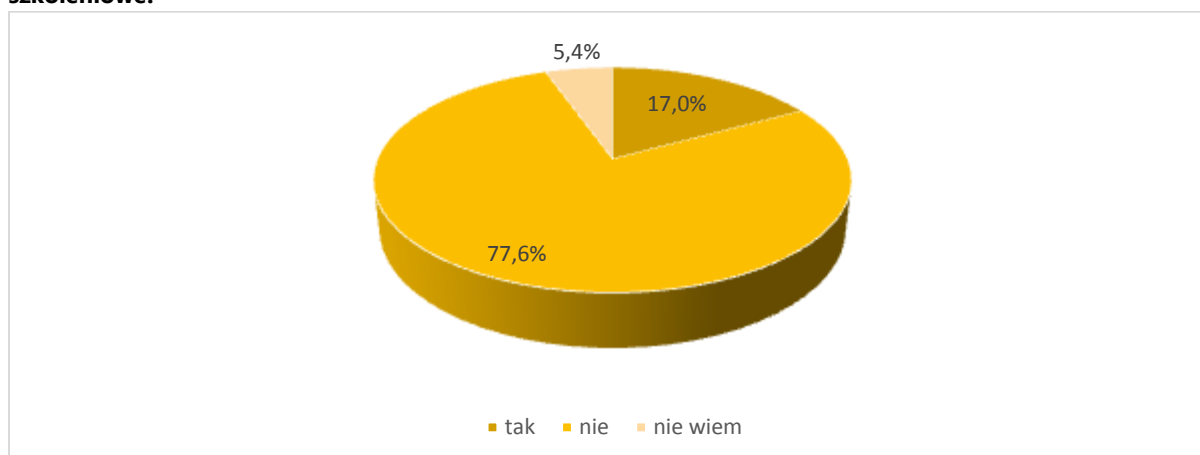
**Wykres 55. Określenie przez podmioty edukacyjno-szkoleniowe indywidualnych potrzeb klientów w celu dostosowania oferty kształcenia.**



**Źródło: badania własne techniką CATI z dolnośląskimi pracodawcami (n=148)**

Niedostosowanie oferty kształcenia do potrzeb pracodawców mogło być powodem braku wzajemnej współpracy. **Na skorzystanie z oferty podmiotów edukacyjno-szkoleniowych zdecydowało się bowiem jedynie 17% pracodawców, którzy uzyskali propozycję współpracy w obszarze kształcenia pracowników.** Zdecydowana większość dolnośląskich pracodawców nie zdecydowała się na skorzystanie z zaproponowanych usług edukacyjno-szkoleniowych.

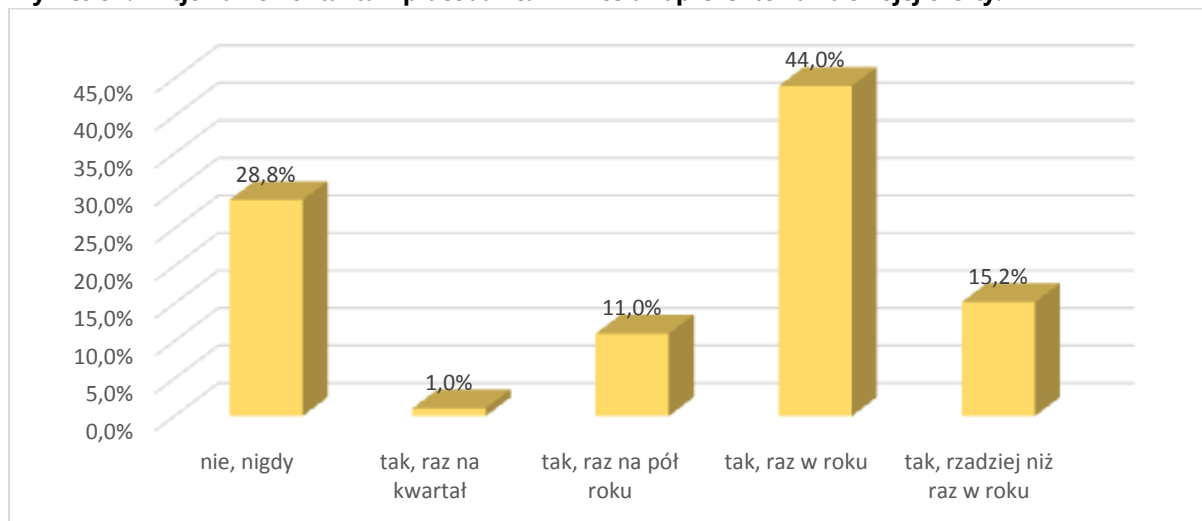
**Wykres 56. Zakończenie współpracą kontaktu nawiązanego przez firmy i instytucje edukacyjno-szkoleniowe.**



**Źródło: badania własne techniką CATI z dolnośląskimi pracodawcami (n=147)**

Dane uzyskane na drodze realizacji wywiadów z pracodawcami warto zestawić z opinią dolnośląskich placówek kształcenia osób dorosłych na temat wzajemnej komunikacji i współpracy. Kontakt z pracodawcami w celu zaprezentowania swojej oferty edukacyjno-szkoleniowej nie nawiązuje 28,8% podmiotów. Utrzymywanie regularnych relacji z pracodawcami raz na kwartał zadeklarowało zaledwie 1,0%. **Normą jest natomiast kontaktowanie się z pracodawcami jeden raz w ciągu roku (44,0%).**

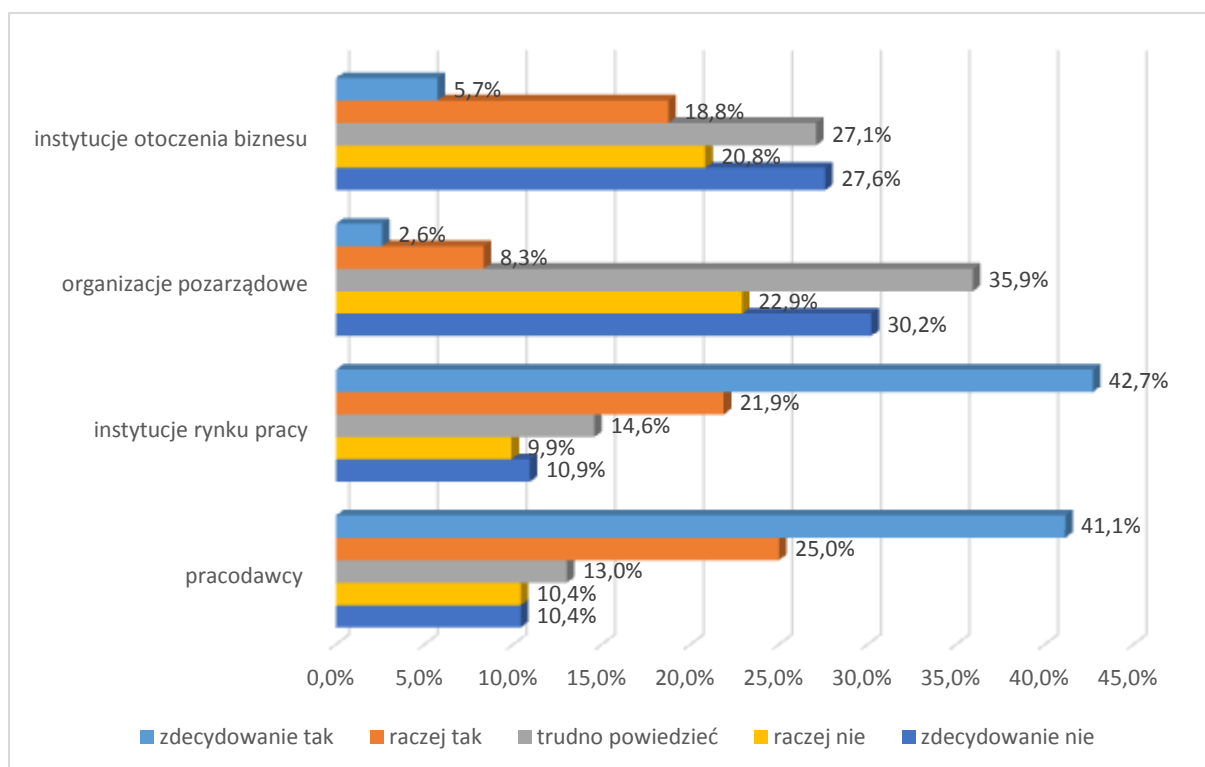
**Wykres 57. Inicjowanie kontaktu z pracodawcami w celu zaprezentowania swojej oferty.**



**Źródło: badania własne techniką CATI z przedstawicielami szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego (n=192)**

**Dolnośląskie placówki kształcenia dla osób dorosłych współpracują głównie z pracodawcami i instytucjami rynku pracy w celu poprawy funkcjonowania systemu kształcenia w regionie.** Współpracę z pracodawcami zadeklarowało w badaniu 66,1% placówek, natomiast instytucje rynku pracy są partnerami w omawianym zakresie dla 64,6% badanych podmiotów. Zdecydowanie rzadsze kontakty odnotowano w obszarze współpracy placówek kształcenia z instytucjami otoczenia biznesu oraz organizacjami pozarządowymi.

**Wykres 58. Współpraca placówek kształcenia z innymi podmiotami w celu poprawy systemu kształcenia na Dolnym Śląsku.**



**Źródło: badania własne techniką CATI z przedstawicielami szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego (n=192)**

**Przedstawiciele placówek kształcenia dla osób dorosłych dostrzegają potrzebę wprowadzenia zmian w obszarze współpracy z innymi podmiotami, które umożliwiłyby lepsze funkcjonowanie systemu kształcenia ustawicznego w województwie dolnośląskim.** Zwracają uwagę na konieczność rozszerzenia kontaktów z pracodawcami oraz zwiększenia zainteresowania praktykami zawodowymi dla odbiorców kształcenia. Przydatne byłyby działania mające na celu wsparcie uczestników kursów i szkoleń w podjęciu praktyki zawodowej, pozwalającej przełożyć pozyskaną wiedzę na rzeczywiste działania w przedsiębiorstwach. W celu podniesienia jakości i skuteczności kształcenia ustawicznego, absolwenci szkół muszą odbyć praktykę bądź staż, aby łatwiej wkroczyć na rynek pracy. Pojawiły się pomysły przekazywania wsparcia finansowego dla firm, które po raz pierwszy zatrudniają absolwenta szkoły. W opinii przedstawicieli placówek kształcenia, dolnośląscy pracodawcy nie wykazują zainteresowania kierunkami kształcenia proponowanymi przez podmioty edukacyjno-szkoleniowe w regionie i nie włączają się w konsultacje nad niezbędnymi zmianami w ofercie. Ponadto, zasadne jest położenie większego nacisku na kształcenie zawodowe z uwagi na nasycenie rynku pracy pracownikami z wyższym wykształceniem. Odnotowano również problem w postaci braku chętnych na kształcenie się w kierunkach, na jakie stwierdzono zapotrzebowanie ze strony pracodawców. Dolnośląskie placówki kształcenia chętnie rozszerzyłyby współpracę także z instytucjami rynku pracy. Taka współpraca byłaby pomocna w przekwalifikowaniu osób bezrobotnych, aby lepiej dostosować ich kompetencje do wymagań pracodawców i lokalnych uwarunkowań. Wzajemne kontakty powinny przybierać formę konsultacji dotyczących zawodów deficytowych i nadwyżkowych na Dolnym Śląsku. Według przedstawicieli placówek

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



kształcenia, prowadzenie konsultacji powinno mieć na celu uniknięcie nadmiernego kształcenia w danym kierunku pomimo braku miejsc pracy dla osób posiadających takie kompetencje. Skutkuje to nierzadko utratą siły roboczej – mieszkańcy Dolnego Śląska decydują się na wyjazd na granicę, gdy pomimo ukończenia szkoleń i kursów nie mogą znaleźć pracy. W proces konsultacji warto zatem włączyć pracodawców, np. przedstawicieli związków zawodowych czy organizacji pracodawców.

Jak wskazują osoby zajmujące się rozwojem zasobów ludzkich, **problem z nawiązaniem wzajemnej współpracy wynika z braku podmiotu odpowiedzialnego za inicjowanie kontaktów i spajanie działalności poszczególnych instytucji**. Pracodawcy, z uwagi na szereg obciążeń związanych z prowadzeniem biznesu, rzadko są stroną inicjującą kontakt. Wzajemną współpracę można zawęzić na drodze podejmowania inicjatyw klastrowych, podejmowanych przez przedstawicieli oświaty, samorządu i biznesu:

*Myślę, że Klustry Edukacyjne to dobra inicjatywa. Czyli przedstawiciele oświaty, samorządu i biznesu. Widzę, że nawet dyrektorzy szkół zawodowych zgłaszają ciekawe pomysły. Mam nadzieję, że to nie umrze. Chodzi o tworzenie staży, sponsorowanych klas, to są dobre pomysły.*

*(FGI, przedstawiciel podmiotu zajmującego się rozwojem zasobów ludzkich)*

**Na ile efekty wypracowane w wyniku realizacji projektów Działania 9.6 PO KL na Dolnym Śląsku mają szansę być trwałe? Jakie czynniki decydują o trwałości udzielonego wsparcia w tego typu projektach?**

**Szansę utrzymania pozytywnych efektów wsparcia po zakończeniu finansowania oceniane są jako niewielkie.** Głównymi odbiorcami projektów szkoleniowych i doradczych były bowiem osoby wykluczone społecznie, reprezentujące grupy marginalizowane na rynku pracy, które mają ograniczone możliwości w zakresie generowania wartości dodanej związanej z uzyskaniem dostępu do kształcenia. Osoby wykluczone społecznie rzadko decydują się na założenie własnej działalności gospodarczej, co też stanowi warunek pozytywnego oddziaływania kształcenia ustawicznego na rynek pracy i wzrost gospodarczy w regionie:

*Od grup wykluczonych nieuprzywilejowanych nie tworzą się miejsca pracy. Co z tego że ludzie pójdą na te szkolenia, skoro nie tworzą miejsc pracy.*

*(FGI, przedstawiciel podmiotu zajmującego się rozwojem zasobów ludzkich)*

Czynnikiem wpływającym na trwałość wsparcia w ramach tego typu projektów jest **połączenie wsparcia szkoleniowego ze wsparciem doradczym**. Uczestnicy projektów szkoleniowych wykazują bowiem trudności z wyborem odpowiedniej do potrzeb i możliwości oferty szkoleniowej. Z tego powodu uzyskanie nowej wiedzy i kwalifikacji nie przekłada się na pozytywne zmiany w życiu zawodowym. Zasadne jest rozpoczynanie wsparcia kierowanego

do uczestnika od spotkania z doradcą edukacyjnym. Ważne jest jednak, aby doradca mógł zaproponować odbiorcy darmowe bądź dofinansowane formy poszerzania kompetencji. Projekty pilotażowe Poddziałania 9.6.3 ukazały bowiem, że jedynie pojedyncze osoby decydowały się na finansowanie nauki z własnych środków. **Doradztwo warto uruchamiać przed naborem uczestników do projektów szkoleniowych, tak aby wachlarz propozycji kształcenia był jak najbardziej szeroki.** Profesjonalne doradztwo w zakresie wyboru ścieżki kształcenia, a następnie skierowanie uczestnika na konkretny kurs przynoszą podwójny efekt. Odbiorca wsparcia dostaje bowiem nie tylko cenne wskazówki na temat odpowiedniego kierunku kształcenia, lecz także motywację, pewność siebie i niezbędną pomoc w przygotowaniu dokumentów i formalności. Ponadto, doradca edukacyjny dysponuje wiedzą na temat zapotrzebowania na poszczególne zawody w regionie. Doradcze projekty pilotażowe ukazały, iż odbiorcy wsparcia często kierują się czasową modą na branżę i zawody bądź podają abstrakcyjne powody chęci skorzystania z danego profilu kształcenia. Doradca mógłby na bieżąco osadzać dążenia odbiorców w szerszym kontekście edukacyjno-zawodowym:

*To jest raz, że w ogóle pomyśleć o tym, czyli wystartować z taką myślą. Dwa, potem znaleźć odpowiednią ofertę i jeszcze trzy – mieć na tyle siły i samozaparcia i jeszcze wiary po takim długim okresie jakiejś nieaktywności, że w ogóle to ma sens. Bo potem jeszcze trzeba podjąć i skończyć. I jeszcze mieć jakąś motywację, że to mi jest do czegoś potrzebne. To są takie psychologiczne bariery.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację PO KL)*

Warto również zadbać o to, aby projekty szkoleniowe i doradcze pozostawiały po sobie trwałe ślady, umożliwiające dalsze wykorzystywanie z nagromadzonych zasobów. W toku projektów wypracowano bowiem materiały szkoleniowe dla uczestników, które powinny pozostać w powszechnym obiegu i być szeroko dostępne dla mieszkańców Dolnego Śląska. Dobrym pomysłem jest **udostępnianie materiałów edukacyjno-szkoleniowych, zarówno stacjonarnie, jak i za pośrednictwem Internetu**, jeśli będzie to możliwe w kontekście praw autorskich.

O trwałości wsparcia decyduje również **sposób doboru uczestników do projektów**. Doświadczenia w zakresie realizacji takich inicjatyw są bowiem bardzo różne. Szytywne kryteria dotyczące objęcia wsparciem określonych grup docelowych powodują konieczność pozyskania uczestników o określonym profilu, nawet jeśli nie są oni zainteresowani otrzymaniem zewnętrznej pomocy. Trudności z dotarciem do pewnych grup przyczyniają się do zjawiska określanego mianem „sprzedaż uczestników”, polegającego na próbie przekazania osób o odpowiednim profilu z jednego projektu do innego. Trudno osiągnąć wówczas trwałe efekty wsparcia, skoro nacisk położony jest głównie na spójność założeń formalnych z rzeczywistością i troskę o ilościowe rezultaty wsparcia:

*Chodzi o to, że ja miałam z Polski takie propozycje: „mam uczestników, czy nie chcecie ich kupić?”. Nie będę tego komentować. Na rekrutację i promocję*

*nie ma pieniędzy z WUP. Nie było to przewidziane, to środki własne firmy. Kadra projektu ma już doświadczenie w pracy z projektami, ma swoje znajomości, trenerów. Funkcjonuje wsparcie między zaprzyjaźnionymi projektami. Zdarzają się uczestnicy, którzy nie zakwalifikowali się do projektów z różnych przyczyn. Sprzedaże uczestników między sobą są zupełnym absurdem.*

*(IDI, beneficjent)*

Uczestnicy panelu eksperckiego zwracają uwagę na kwestię trwałości rezultatów rozumianych jako trwałe podniesienie kompetencji i kwalifikacji odbiorców wsparcia. Ograniczenia w dostępie do kursów i szkoleń, które były organizowane w ramach EFS uniemożliwiają kontynuację kształcenia finansowanego z tego samego źródła. **Udział w projekcie pozwala jedynie na zdobycie pewnego zakresu wiedzy i kwalifikacji, natomiast dalsze kształcenie na wyższym poziomie wymaga zaangażowania dodatkowych zasobów.** Konsekwencją tego często jest rezygnacja z dalszego kształcenia, co ogranicza trwałość rezultatów. **W opinii ekspertów zasadne jest zaplanowanie w modelu działań uwzględniających możliwość kontynuacji kształcenia na wyższym poziomie specjalizacji w obrębie tego samego zakresu przedmiotowego.** Umożliwi to zachowanie trwałości rezultatów, a także przyczyni się do kształtowania postaw nastawionych na proces ciągłego uczenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji.

*Szkolenia i kursy które były w ofercie miały ograniczenia, można było z kursu skorzystać raz, a już na wyższym poziomie nie. W przyszłości należy dać możliwość kontynuacji.*

*(Panel ekspercki, ekspert)*

**Jakie działania / formy wsparcia PO KL w obszarze upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego warto kontynuować w latach 2014-2020, z uwagi na ich skuteczność i efektywność w osiągnięciu założonych celów i rezultatów? Jakie działania / formy wsparcia nie sprawdziły się w tym zakresie? Czy i w jakim zakresie poszczególne działania zrealizowane w ramach PO KL wymagają doprecyzowania lub skorygowania w oparciu o otrzymane rezultaty i z uwzględnieniem potencjału regionalnego rynku pracy Dolnego Śląska, aby w kolejnej perspektywie finansowej były bardziej użyteczne, skuteczne i trwałe?**

Beneficjenci są przekonani, że **warto kontynuować kształcenie w obszarze języków obcych i kompetencji informatycznych** i nadal uświadamiać odbiorcom, jaką te umiejętności mają wartość. Dodatkowo, **odpowiednim rozwiązaniem jest kończenie kształcenia certyfikatem**, dającym konkretne uprawnienia zawodowe i potwierdzającym posiadaną wiedzę:

*Umiejętności korzystania z komputera i posługiwania się językiem angielskim to jest coś, co się każdemu przyda, to są dobrze wydane pieniądze.*

*(IDI, beneficjent)*

*Jest to kształcenie, które kończy się faktycznie konkretną kwalifikacją i daje kompetencje danej osobie do zmiany dotychczasowej branży. To jest bardzo istotne, żeby projekty, które będą dofinansowane, przynosiły konkretne kwalifikacje zawodowe.*

*(IDI, beneficjent)*

Warto jednak rozważyć **włączenie do oferty szkoleń specjalistycznych**. Powinny one zostać dostosowane do potrzeb danej branży i umożliwić pogłębianie kwalifikacji zgodnie z zaplanowaną ścieżką kariery:

*Na pewno powinny być tworzone szkolenia, może bardziej specjalistyczne. Może pogłębiające już zdobytą wiedzę – z Excela, Auto Cada. Jak ktoś chce być grafikiem, to szkolenie graficzne, jak ktoś chce być księgową, to coś z księgowością.*

*(IDI, beneficjent)*

W opinii beneficjentów należy także **zaktualizować założenia dotyczące realizacji projektów z zakresu kompetencji komputerowych, kończone uzyskaniem certyfikatu ECDL**. Najnowszy podręcznik przygotowujący uczestników do zdania egzaminu wydano w 2010 roku, przez co zawiera przedawnione informacje:

*Do tego jeszcze idea wdrożenia tego ECDL, czyli praca na konkretnych, przestarzałych podręcznikach. Najnowszy jest z 2010 roku. W podręczniku i w tematyce zajęć są informacje o dyskietkach, a nie ma teraz tego. Na moment rozpisania konkursu i projektu to było aktualne, ale zdezaktualizowało się z biegiem czasu. W ogólnym programie, z którego musieliśmy korzystać, konsekwencją było zdanie egzaminu. Zajęcia musieliśmy dostosować do realiów panujących na egzaminie. Więc wiedza o dyskietce i portach jest troszeczkę przestarzała.*

*(IDI, beneficjent)*

Konieczne jest również **zweryfikowanie zapisów dotyczących wsparcia oferującego kształcenie w obszarze języków obcych**. Beneficjenci zwrócili uwagę na niezasadne i ograniczające możliwości uczestników wytyczne:

*Ktoś na wyższym szczeblu, przygotowując założenia projektu, popełnił duży błąd, co jest bzdurą kompletną dla każdego zajmującego się kształceniem językowym zawodowo. Tam są poziomy A1, A2 itd. Nikt nie zapytał zawodowca. Dla nich pełen poziom kompetencji językowych to jest dopiero A2, B2 i C2. Co jest bzdurą. A1 to jest tak samo pełen poziom kompetencji językowych jak A2. Są osoby, które mają różne tempo nauczania. Nie ma szans, żeby doszły do poziomu B2, FCE. Ale poziom B1 mogłyby osiągnąć, otworzyłyby więcej drzwi. Ale nie mogą dać B1, muszą dać A2, żeby się wszystko zgadzało.*

*(IDI, beneficjent)*

Zdaniem beneficjentów, warto zmodyfikować obecne zapisy dotyczące realizacji projektów i **objąć wsparciem studentów oraz absolwentów szkół**. W badanej perspektywie finansowej mieli oni ograniczony dostęp do wsparcia z uwagi na posiadane wyższe wykształcenie. Osoby młode borykają się jednak z szeregiem trudności na rynku pracy – nie mogą znaleźć zatrudnienia, pracują na umowach o dzieło bądź zlecenia, osiągają niewysokie wynagrodzenia i często decydują się na wyjazd za granicę w celach zarobkowych. Ponadto, wykazują duże zainteresowanie kształceniem ustawicznym, co czyni z nich atrakcyjną w kontekście promowania idei uczenia się przez całe życie grupą docelową. Beneficjenci unikali kierowania wsparcia do osób młodych w obecnej perspektywie finansowej, kierując się możliwością uzyskania dodatkowych punktów konkursowych za uwzględnienie priorytetowych grup odbiorców. Propozycją jest skierowanie wsparcia dla osób w wieku 16 - 24 lat, które dopiero wkraczają na rynek pracy. Potwierdzają to uczestnicy projektów szkoleniowych, którzy odczuli większe ograniczenia w zakresie otrzymywania wsparcia przez osoby młode. Dodatkowo, osoby młode wykazują chęć i motywację do zdobywania wiedzy i kwalifikacji, dlatego zostały wskazane przez 50,0% beneficjentów jako grupa odbiorców wiążąca się z zadowalającymi rezultatami w obszarze upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego:

*Jest ograniczenie 30, 40, a czasem nie ma możliwości pchnąć kogoś po studiach. Po studiach dziennych ciężko się przebić na rynku pracy. Wszędzie chcę doświadczenie, język...*

*(FGI, uczestnik)*

W opinii beneficjentów, zasadne jest także zaplanowanie **wsparcia dla osób, które właśnie doświadczyły negatywnej zmiany w życiu zawodowym** i szybka pomoc może ograniczyć ryzyko mnożenia się kolejnych trudności. Mowa tu szczególnie o matkach powracających na rynek pracy oraz osobach nagle tracących zatrudnienie, np. na skutek grupowych zwolnień. Po wieloletniej pracy w jednym zakładzie, zakończonej nagłym wypowiedzeniem, były pracownik szczególnie potrzebuje wsparcia i aktualizacji swoich zasobów na rynku pracy.

Eksperti odnieśli się do wstępnych wyników przeprowadzonego badania wskazując na problem ograniczonego zakresu komunikacji pomiędzy pracodawcami a podmiotami przygotowującymi projekty dotyczące kształcenia osób dorosłych oraz na sposób tworzenia oferty szkoleniowej. Obserwacje w tym zakresie wskazują na to, że przyjęty sposób formułowania założeń projektowych w ograniczonym stopniu koresponduje z potrzebami regionalnego rynku pracy. W konsekwencji należy wskazać, że w celu zwiększenia użyteczności i skuteczności działań planowanych na lata 2014-2020, **należy doprecyzować sposób planowania wsparcia, tak aby zakładał on dostosowanie oferty edukacyjnej w regionie do potrzeb regionalnego rynku pracy**.

*Uważam, że jest pewna luka w komunikacji między pracodawcami a jednostkami, które przygotowują te projekty. (...) szkoły kierują się kompetencjami swojej kadry i pod tym kątem tworzą kierunki, a nie*

*odwrotnie. Tak być nie może.*

*(Panel ekspercki, ekspert)*

**Realizowane dotychczas działania w ramach PO KL wymagają doprecyzowania w zakresie diagnozowania potrzeb regionalnego rynku pracy.** Uwzględnienie potencjału Dolnego Śląska jest istotne w kontekście użyteczności, skuteczności i efektywności działań podejmowanych na rzecz upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego. Osoby dorosłe powinny być motywowane do rozwijania swoich umiejętności i kompetencji z uwzględnieniem uwarunkowań społecznych i gospodarczych. Eksperti wskazują na potrzebę bieżącego monitorowania potrzeb szkoleniowych na podstawie cyklicznych badań i analiz rynkowych. W celu zachowania efektywności kosztowej takiego rozwiązania zasadne jest wykorzystywanie i przetwarzanie dostępnych danych, np. pochodzących ze statystyki publicznej oraz obserwowanie ogólnych trendów gospodarczych.

Warto również w większym stopniu obejmować wsparciem obszary peryferyjne z uwagi na duże nasycenie projektami Wrocławia oraz innych większych miast w regionie:

*Rynek miast jest generalnie nasycony tego typu usługami. I takie obszary gdzieś, czy wiejskie, czy małe miasteczka na pewno mają zupełnie inną specyfikę i nawet wiem, że realizując projekty, w pewnym momencie Wrocław już był tak mocno nasiąknięty, że trzeba było wyjść gdzieś do Wałbrzycha, gdzieś do Kłodzka, tak żeby wejść w te obszary bardziej peryferyjne, poza tę aglomerację wrocławską, bo tam ludzie jeszcze poszukiwali i nie było tych usług. A sam Wrocław już ewidentnie jest nasycony.*

*(IDI, partner społeczno-gospodarczy)*

Badanie wykazało, iż projekty w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL w niewielkim stopniu dotarły do mieszkańców obszarów wiejskich, którzy posiadają utrudniony dostęp do oferty kształcenia w województwie dolnośląskim. W ogólnej strukturze uczestników projektów znalazło się bowiem 78,0% mieszkańców obszarów miejskich oraz 22,0% mieszkańców obszarów wiejskich. Beneficjenci preferowali kierowanie wsparcia projektowego do mieszkańców miast, ponieważ rekrutacja takich uczestników przebiega łatwiej, a także dostępna w miastach infrastruktura umożliwia sprawne zorganizowanie szkolenia. **W kolejnej perspektywie finansowej warto zatem zwiększyć liczbę projektów obejmujących mieszkańców obszarów wiejskich.**

***Które z elementów interwencji PO KL w zakresie upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego wyróżniają się pod względem efektywnego wydatkowania środków EFS? Jakie aspekty należałoby wziąć pod uwagę w procesie planowania wsparcia w ramach EFS w latach 2014-2020, aby osiągnąć najbardziej korzystną relację nakład / rezultat, co zwiększyłoby celowość wydatkowania środków?***

Osiągnięcie korzystnej relacji pomiędzy nakładem a rezultatem wsparcia należy uwzględnić **doświadczenie potencjalnego beneficjenta w obszarze świadczenia usług**

**szkoleniowych.** Pokrywanie się bieżącej działalności projektodawcy z zakresem zadań realizowanych w ramach inicjatywy EFS zwiększa bowiem szansę na osiągnięcie zadowalających efektów niższym kosztem. Czynniki odpowiedzialnymi za ten proces jest przede wszystkim doświadczona kadra szkoleniowa, posiadanie odpowiedniej infrastruktury niezbędnej do świadczenia usług edukacyjnych, a także wypracowane procedury na etapie rekrutacji uczestników i organizacji kształcenia. Osoby zaangażowane w realizację PO KL na terenie Dolnego Śląska zwróciły bowiem uwagę na fakt, iż beneficjenci osiągają zupełnie różne efekty w ramach projektów pomimo posiadania zbliżonej puli środków na realizację podobnych zadań:

*Wszyscy mają nakłady finansowe w większości podobne, bo my jednak przy przyjmowaniu do dofinansowania mamy swój jakiś wewnętrzny niepisany cennik kwot, który jesteśmy w stanie zaakceptować w budżecie jako efektywny i racjonalny. Więc jeżeli w ramach tych samych kwot jedni beneficjenci mają 100% zdawalność, a inni mają niską, to teraz trzeba sobie odpowiedzieć na pytanie, skąd to się bierze. Bo ci, którzy mają niską zdawalność tłumaczą, że środki były niewielkie i że nie dało się dobrej jakości zabezpieczyć uczestnikom. Ale są beneficjenci, którzy w ramach tego skromnego budżetu potrafią. Postawiłabym taką tezę, że za sukcesem niekoniecznie stoi wysokość tych środków tylko jakość pracy kadry i dobra, mądra i taka uważna rekrutacja co do wyboru ze zgłaszających się ludzi – wysoko zmotywowanych.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację PO KL)*

Oprócz doświadczenia beneficjenta w świadczeniu określonego rodzaju wsparcia, ważna jest również odpowiednio przeprowadzana rekrutacja uczestników do projektu. Zamiast próby pozyskiwania odbiorców za wszelką cenę, warto położyć nacisk na wybór uczestników zmotywowanych. Do tego niezbędne jest jednak **doświadczenie w przeprowadzaniu procesów rekrutacyjnych**:

*Postawiłabym taką tezę, że za sukcesem niekoniecznie stoi wysokość tych środków, tylko jakość pracy kadry i dobra, mądra i taka uważna rekrutacja co do wyboru uczestników ze zgłaszających się ludzi – wysoko zmotywowanych. Jeżeli kadra, która zajmuje się rekrutacją, potrafi ją na tyle mądrze prowadzić, że albo tych ludzi zmotywować, albo spośród nich wybrać tych bardziej zmotywowanych – za tym stoi sukces. W ramach tych samych środków. Dlatego, że taki człowiek chodzi, nie przerywa, wie, po co przychodzi i chce pójść na egzamin.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację PO KL)*

Wśród działań wyróżniających się pod względem efektywności wsparcia należy wskazać również wprowadzenie wymogu kończenia form kształcenia egzaminem dla ich uczestników. W obecnej perspektywie finansowej przyjęto założenie, aby nie tylko realizować szkolenia,

lecz aby zapewnić im efektywność. Można ją kontrolować przez przyjęcie wspólnego miernika, jakim są egzaminy:

*To zresztą zostało opisane w założeniach całego priorytetu 9, że nie chodzi tym razem o prowadzenie szkoleń dla samych szkoleń, tylko tym razem chodzi o to, żeby wydawać efektywnie pieniądze na szkolenia, kursy i kształcenie ustawiczne. W taki sposób, żeby można było zmierzyć jakość tej dostarczonej edukacji. A jakości edukacji nie mierzy się lepiej, jak wprowadzając jakiś miernik. Egzamin jest takim miernikiem.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację PO KL)*

**Jakich elementów w zakresie upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego zabrakło w obecnej perspektywie finansowej, a warto byłoby je zastosować w latach 2014-2020 w ramach działań współfinansowanych z EFS?**

Z punktu widzenia beneficjentów, zasadna jest **intensyfikacja komunikacji wnioskodawców z urzędami pracy**. Realizacja projektów wymaga bowiem dotarcia do dużej liczby osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w czym urzędy pracy mogłyby być pomocne. Beneficjenci podkreślali, że owocnymi inicjatywami są spotkania z potencjalnymi odbiorcami projektów w urzędach pracy, które nie tylko pozwalają upowszechnić ofertę kształcenia, lecz także wpływają pozytywnie na nastawienie klientów. Obecnie beneficjenci dostrzegają niechęć ze strony urzędów pracy do świadczenia pomocy w zakresie niezbędnym do uzyskania sukcesów w procesie rekrutacji uczestników:

*Jeśli beneficjent jako firma prywatna realizuje projekt na rzecz klientów Urzędów Pracy, to chciałabym współpracy z urzędem pracy. Nawet nie chodzi o to, żeby nam przekazywał klientów, ale umożliwił kontakt z nimi. Ok, rozumiem, nie przekaże nam bazy. Może nam umożliwić spotkanie z takim uczestnikiem. Mówię z perspektywy poprzednich doświadczeń, takie spotkania miały miejsce. Nastawienie klienta wówczas jest zupełnie inne.*

*(IDI, beneficjent)*

*My musiałyśmy zmieniać proporcje osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w trakcie projektu, bo urzędy pracy nie chciały z nami współpracować. Powiem szczerze, spotkałam się z dwoma urzędami pracy w województwie dolnośląskim, gdzie byli naprawdę super ludzie, zaangażowani, z ideą, chcieli komuś pomóc. Ja rozumiem, że tych projektów jest dużo, może za dużo.*

*(IDI, beneficjent)*

Beneficjenci widzą potrzebę **utworzenia ogólnopolskiej bazy informacji o uczestnikach projektu**, która pozwoliłaby skuteczniej promować ideę kształcenia ustawicznego w regionie. Obecnie projektodawcy nie mają możliwości zweryfikowania, czy informacje podawane przez uczestnika są prawdziwe, a warunkują one możliwość objęcia danej osoby wsparciem:

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



*Powinna być ogólnopolska baza informacji o danej osobie. To jest możliwe, bo jest coś takiego jak PEFS gdzie wpisujemy wszystkie informacje. Często nie wiemy czy uczestnik czy kandydat nas nie oszukał, wszystko oświadcza. My też nie mamy uprawnień do skanowania wszystkich dokumentów. Najważniejsze dane są w posiadaniu PUP. Uczestnikami są najczęściej osoby zarejestrowane w PUP, ale deklarują, że nie pamiętają jak długo są bezrobotne, bo nie pamiętają. No i teraz żeby uzyskać potwierdzenie informacji, my musielibyśmy współpracować z Urzędem Pracy.*

*(IDI, beneficjent)*

Beneficjenci dostrzegają również **zasadność włączenia doradztwa zawodowego bądź edukacyjnego przed skorzystaniem przez uczestnika z oferty szkoleniowej**. Z doświadczeń projektodawców wynika, że odbiorcy wsparcia mają problemy z określeniem przydatnych dla nich kompetencji i odpowiedniego kierunku rozwoju zawodowego, co następnie skutkuje brakiem sukcesów na rynku pracy. Wielokrotnie obserwowano także przypadki przeceniania swoich możliwości przez uczestników podczas decydowania się na konkretną ofertę kształcenia. Często nie wiedzą oni także, czy dany kurs będzie dla nich przydatny. Wcześniejsza diagnoza mogłaby zatem zminimalizować ryzyko nietrafnych wyborów edukacyjno-szkoleniowych. Spotkanie z doradcą edukacyjnym pozwoliłoby także zindywidualizować wsparcie dla uczestników pod względem ich predyspozycji zawodowych, a jego efektem byłoby zaproponowanie konkretnych rozwiązań szkoleniowych. Beneficjenci dostrzegają w doradztwie szansę na upowszechnienie idei kształcenia ustawicznego, choć są świadomi znacznych nakładów finansowych potrzebnych na indywidualne usługi doradcze:

*Po projektach ludzie mają problemy z poruszaniem się po rynku pracy, określeniem przydatnych im kompetencji, kierunku, w jakim mają iść. Nie wiedzą, jak to zrobić. Idealnie byłoby, gdyby ktoś ich zdiagnozował i wskazał, w jakim kierunku iść.*

*(IDI, beneficjent)*

*Zdaje się, że przede wszystkim powinno się zwrócić uwagę na indywidualne badanie predyspozycji zawodowych osób dorosłych i przygotowanie takich działań, by w wyniku tych badań można było zaproponować konkretnym, indywidualnym osobom rozwiązania szkoleniowe. I to zarówno w zakresie twardych szkoleń, jak i szkoleń, w których uczestnicy nabierają kompetencji miękkich, takich jak umiejętność pracy z ludźmi czy pracy w grupie. Natomiast to są bardzo drogie rozwiązania, bo są rozwiązaniami nie hurtowymi, nie grupowymi tylko indywidualnymi.*

*(IDI, beneficjent)*

Eksperci odnosząc się do swoich doświadczeń związanych z doradztwem zawodowym i kształceniem zawodowym młodzieży, dostrzegają potrzebę zaadaptowania sprawdzonych w tym obszarze rozwiązań w kształceniu osób dorosłych. **Doradztwo zawodowe realizowane**

**przez osoby współpracujące z pracodawcami pozwala na dostosowanie programu nauczania do potrzeb lokalnego rynku pracy co znajduje swoje odzwierciedlenie w skutecznym przejściu uczniów z systemu edukacji na rynek pracy.** Obserwacja ta stanowi uzasadnienie dla zaproponowania w nowej perspektywie finansowania szerszego zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, które powinno stanowić etap poprzedzający skorzystanie z oferty szkoleniowej w ramach działań współfinansowanych z EFS. Zasadne jest, aby kształcenie osób dorosłych cechowało się spójnością, to jest było zgodne z dopasowanym do potrzeb indywidualnych planem szkoleń oraz potrzebami regionalnego rynku pracy.

*Świetnie się sprawdza doradca zawodowy współpracujący z pracodawcami. Strefa Ekonomiczna wszystkich uczniów wyłapuje. Uczniowie mają możliwość zatrudnienia chociaż na staż. To wszystko świetni działa do technikum, zawodówki czy odzieżówki. Nie ma czegoś takiego dla grupy powyżej 18 lat.*  
(Panel ekspercki, ekspert)

*Ja bym zwróciła uwagę, że jednak najważniejsza jest indywidualizacja, nastawienie na konkretną potrzebę pracownika i rynku pracy.*  
(Panel ekspercki, ekspert)

Wartościowym elementem projektów w obszarze kształcenia ustawicznego byłaby również **obecność psychologa lub socjologa**. Kontakty z uczestnikami wiążą się bowiem z ryzykiem wystąpienia różnego rodzaju problemów, wymagających wrażliwości i profesjonalnego podejścia. Odbiorcami wsparcia są często osoby wykluczone społecznie, które oprócz poprawy kwalifikacji mierzą się dodatkowo w innymi trudnościami. Samo szkolenie czy kurs nie pozwoli zatem skutecznie wesprzeć przedstawicieli tej grupy na rynku pracy:

*Pojawił się stres przed egzaminami, były do nas telefony. W pewnym wieku osoba potrzebuje wsparcia, wysłuchania, uspokojenia, wytłumaczenia. Ludzie się bali po prostu.*

(IDI, beneficjent)

*W projektach miękkich muszą być psychologowie, pedagodzy, socjologowie, nie ma innego wyjścia. Mieliliśmy np. bezdomnego, który pracował zbierając śmieci. Kiedy przychodził to brzydko pachniał i to grupa zgłosiła taki problem. To jest coś, czego nigdy nie będzie widać w dokumentach i instytucji to nie interesuje. Trzeba się wykazać wykształceniem i doświadczeniem, żeby zaradzić takim problemom.*

(IDI, beneficjent)

Zasadne byłoby również **zaprojektowanie i zastosowanie instrumentów dyscyplinujących uczestników do ponoszenia konsekwencji w przypadku rezygnacji z udziału w projekcie z przyczyn leżących po stronie uczestnika**. Obecnie beneficjenci rzadko decydują się na wezwanie do finansowej odpowiedzialności osób przerywających uczestnictwo w kształceniu

pomimo podpisanych dokumentów. Dochodzi zatem do niepełnego wykorzystania miejsc w projektach, strat finansowych ponoszonych przez projektodawcę, a także inwestowanie w osoby niezainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji. Warto również zaprojektować **instrumenty pozwalające zdobyć informacje o doświadczeniu projektowym kandydata do projektu**, aby uniknąć obejmowania wsparciem osób, które bez wyraźnych powodów porzucały wcześniejsze inicjatywy. W przyszłej perspektywie finansowej przewidziano wprowadzenie minimalnego wkładu własnego do projektu, co może stanowić w niektórych przypadkach instrument dyscyplinujący:

*Zdarzają się grupy, pojedyncze przypadki, którzy są bardzo zadowoleni, zapadają w pamięć. Są też kolekcjonerzy, którzy nigdy nie powinni w niczym brać udziału. Nie szanują tego, co mają, nie ponoszą konsekwencji. Nie mamy narzędzi sprowadzenia tych ludzi na ziemię. Mało której firmie chce się pociągać do odpowiedzialności finansowej.*

*(IDI, beneficjent)*

*Jak ktoś zawiódł wcześniej, to może to zrobić znowu. Chodzi o osoby, które robią to nagminnie i ewidentnie nie ma sensu w nie inwestować. To próba uaktywniania słabszych grup powoduje, że duża część pomocy trafia tam, gdzie ludzie z niej nie korzystają, nie mają motywacji.*

*(IDI, beneficjent)*

W obecnej perspektywie finansowe zabrakło również informacyjnego **przygotowania społeczeństwa na upowszechnianie i wdrażanie idei kształcenia ustawicznego**. Powodem takich działań była chęć efektywnego wydatkowania środków i ograniczenia budżetu na promocję czy informację, aby więcej nakładów przeznaczyć na kształcenie mieszkańców Dolnego Śląska. W toku realizacji wsparcia pojawiła się jednak obawa, iż Dolnoślązacy nie są świadomi wartości całościowej nauki i szczegółów związanych z kształceniem ustawicznym. Warto zatem w przyszłej perspektywie przewidzieć środki finansowe na informację i promocję w zakresie niezbędnym do przygotowania mieszkańców regionu na ofertę w obszarze kształcenia ustawicznego. Promocja taka powinna oswojać ludzi z kształceniem się przez całe życie i przekonywać o zasadności takich działań:

*Ja nie jestem osobiście za przesyconymi kosztami na promocję, informację, ale tu uważam, że jednak jest taka pewna luka, że wprowadziliśmy już działania na rynek nieprzygotowany na poziomie świadomości uczestników potencjalnych. Że trzeba byłoby jednak wydać jeszcze jakieś środki na to, żeby ludzie najpierw dostali pewien słownik, co się za tym kryje, jakieś zrozumienie, a dopiero później oferta.*

*(IDI, instytucja zaangażowana w realizację PO KL)*

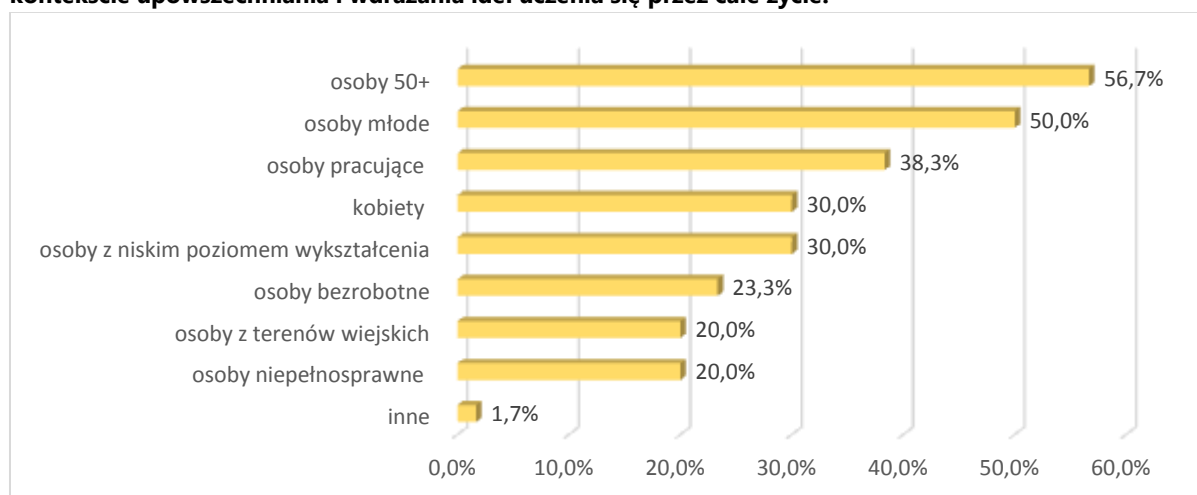
W ocenianej perspektywie finansowej **zabrakło odpowiednio intensywnych i adekwatnych do potrzeb grup docelowych form promocyjnych**. Nie przewidziano bowiem

odpowiedniego budżetu na działania w obszarze informacji, dlatego część beneficjentów rezygnowała z promocji projektów, natomiast część finansowała je z środków własnych celem pozyskania odpowiedniej liczby uczestników. Z uwagi na zasięg i niewielki koszt, najczęściej wykorzystywaną formą promocji projektów były ogłoszenia w Internecie, co jednak nie jest skutecznym sposobem dotarcia do osób starszych, o niskich kompetencjach informatycznych oraz wykazujących brak dostępu do sieci. Zasadne jest również położenie nacisku na planowanie odpowiednich do specyfiki i potrzeb grup docelowych kanałów informacji.

***Które z działań / form wsparcia PO KL w obszarze upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego mają w latach 2014-2020 największe szanse i warunki na skuteczne i efektywne zaimplementowanie? Do jakich grup docelowych kierowanie poszczególnych działań / form wsparcia ma największe szanse powodzenia w kontekście upowszechniania i wdrożenia idei uczenia się przez całe życie?***

**Wsparcie w ramach PO KL w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego ma największe szanse powodzenia, gdy skierowane jest do osób powyżej 50 roku życia oraz osób młodych.** 56,7% beneficjentów realizujących projekty w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL wskazało odbiorców 50+ jako grupę szczególnie podatną na ideę kształcenia się przez całe życie, natomiast połowa projektodawców zwróciła uwagę na młodych odbiorców wsparcia. Grupami docelowymi o najmniejszych szansach powodzenia w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego są natomiast osoby niepełnosprawne, zamieszkujące tereny wiejskie i bezrobotne.

**Wykres 59. Grupy docelowe, do których kierowanie wsparcia ma największe szanse powodzenia w kontekście upowszechniania i wdrażania idei uczenia się przez całe życie.**



**Źródło: badania własne techniką CAWI z beneficjentami (n=60)**

Szczególne efekty w zakresie upowszechniania idei kształcenia ustawicznego przynosi wsparcie osób powyżej 50 roku życia posiadających wyższe wykształcenie. Posiadają oni odpowiednie kwalifikacje zawodowe, lecz luka kompetencyjna w obszarze języków obcych oraz umiejętności komputerowych hamuje rozwój ich kariery zawodowej. Udział w projekcie szkoleniowym dodaje wskazanym odbiorcom docelowym pewności siebie i chęci dalszego poszerzania wiedzy, aby sprostać wymaganiom rynku pracy. Ponadto, chętnie i często deklarują gotowość kontynuowania podjętego kształcenia:

*Osoby z wyższym wykształceniem – bardzo chętnie. Bo osoby z wyższym wykształceniem 50+ mają deficyt znajomości języka. I zdobywanie kompetencji językowych bardzo ich otwiera. Bardzo się zmieniają. I widać po nich przekonanie, że dają radę i wcale nie są gorsi na rynku pracy niż 30-latkowie czy 40-latkowie. Myślę, że to w nich też rozbudza potrzebę ciągu dalszego.*

*(IDI, beneficjent)*

**Eksperti dostrzegają potencjał usług doradczych jako tych, które mają szansę upowszechniać i wdrażać ideę kształcenia ustawicznego.** Uczestnicy panelu eksperckiego zwrócili uwagę na potrzebę nabywania umiejętności i podnoszenia kwalifikacji w sposób zaplanowany. Doradztwo edukacyjne i zawodowe umożliwia rozpoznanie indywidualnych predyspozycji oraz zestawienie ich z potrzebami regionalnego rynku pracy. Warunkiem skuteczności i użyteczności kształcenia ustawicznego jest jego spójność z potrzebami rynku pracy. Efektem nabywania lub podnoszenia kwalifikacji powinna być zmiana sytuacji osoby uczestniczącej w kształceniu ustawicznym. **Rozwiązanie, które zdaniem ekspertów sprawdzi się w zakresie upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego jest wprowadzenie usług doradczych jako stałego elementu działań, które powinny być realizowane w latach 2014-2020.** Mając na uwadze ocenę skuteczności projektów doradczych w ramach niniejszego badania warto podkreślić konieczność powiązania ich z

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

finansowanymi szkoleniami umożliwiającymi nieodpłatną realizację zaplanowanej ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Zasadnym jest zastosowanie rozwiązań ukierunkowanych na rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych. W centrum zainteresowań powinny być nie tylko indywidualne potrzeby osób dorosłych, ale także potrzeby rynku pracy, m.in. poprzez rozpoznawanie potrzeb pracodawców i lokalnego rynku pracy. Proponowane przez ekspertów **rozwiązanie w tym zakresie dotyczy wykorzystania doradcy zawodowego, który będzie łącznikiem pomiędzy pracodawcami a instytucjami szkoleniowymi.**

*Mobilny doradca zawodowy, który pyta pracodawcę czego potrzebuje, jakie są braki i potem konstruuje wnioski, które wpłynęłyby na firmy szkoleniowe.*

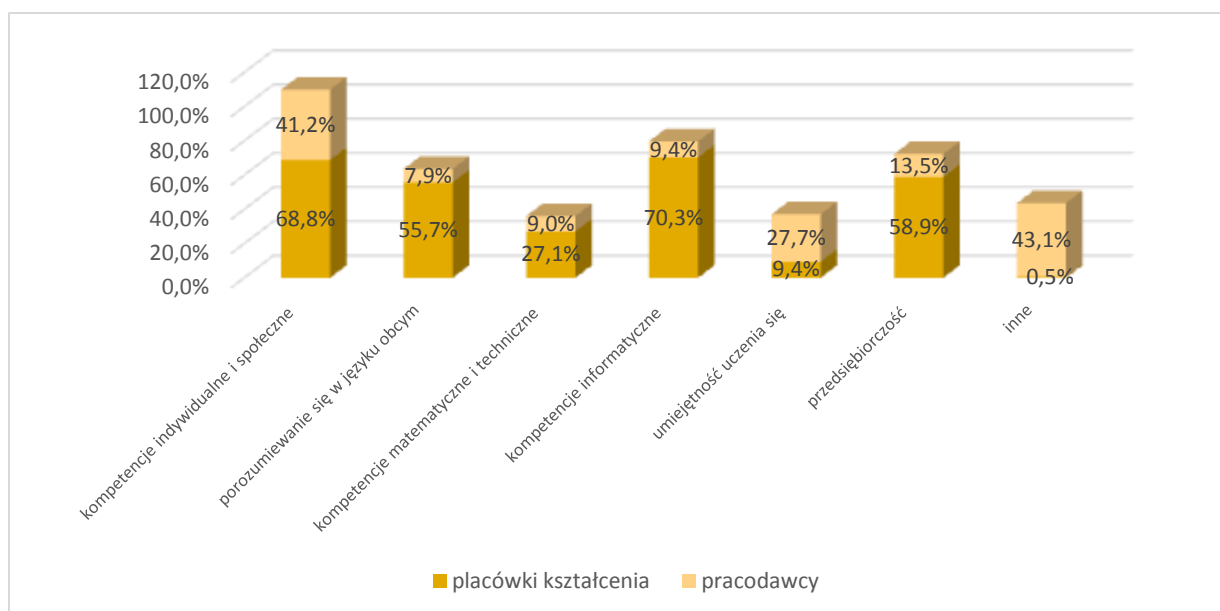
*Żeby nie produkować kursantów, którzy potem i tak nie dostaną pracy.*

*(Panel ekspercki, ekspert)*

**Jakie kompetencje w opinii ekspertów będą mieć coraz większe znaczenie na rynku pracy (pod kątem branż i zawodów, nowych trendów na rynku pracy)? Jakie są prognozy w tym zakresie?**

Przedstawiciele dolnośląskich placówek kształcenia poproszono o wskazanie umiejętności pracowników, które będą coraz cenniejsze na rynku pracy w perspektywie najbliższych 5 lat. Zwrócono się także z prośbą do regionalnych pracodawców o wskazanie umiejętności pracowników, jakie będą coraz bardziej istotne w danej branży w pięcioletniej perspektywie czasowej. **Wzrost znaczenia kompetencji indywidualnych i społecznych pracowników lub kandydatów na wolne stanowiska dostrzegają zarówno przedstawiciele placówek kształcenia (68,8%), jak i pracodawcy (41,2%).** Ponad połowa placówek kształcenia wierzy w rozwój zapotrzebowania na kompetencje językowe pracowników, choć nie pokrywa się to z opinią pracodawców. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku kompetencji matematycznych, technicznych i informatycznych, których rosnące znaczenie dostrzegają głównie podmioty edukacyjno-szkoleniowe na Dolnym Śląsku. Dla pracodawców kluczowe znaczenie mają kompetencje zawodowe w obszarze działalności firmy, które wymieniali w kategorii „inne”. Kompetencje zawodowe dotyczą umiejętności wymaganych do pracy w konkretnym zawodzie (np. księgowy, mechanik samochodowy, pracownik budowlany, elektryk, kierowca) i wymagają posiadania specyficznych dla danej branży kompetencji (np. obsługa maszyn, obsługa klienta, montaż okien, projektowanie, sprzedaż bezpośrednia, znajomość branży odzieżowej, dobra znajomość prawa). Większe znaczenie dla pracodawców ma również umiejętność szybkiego uczenia się którą 27,7% badanych wskazało jako coraz bardziej wartościową w perspektywie najbliższych 5 lat.

**Wykres 60. Umiejętności pracowników rosnące na znaczeniu w perspektywie najbliższych 5 lat.**



**Źródło: badania własne techniką CATI z przedstawicielami szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego (n=192) oraz dolnośląskimi pracodawcami (n=267)**

Dostrzegalny jest wzrost znaczenia **kompetencji informatycznych i informacyjnych** z uwagi na spadek zapotrzebowania na pracowników wykonujących prace proste. Postępująca cyfryzacja i automatyzacja wymagać będzie zwiększonej liczby specjalistów w obszarze ICT i nowoczesnych technologii. Niezbędne jest posiadanie specyficznych **kompetencji indywidualnych i społecznych**, spośród których najważniejsza jest umiejętność pracy w grupie, samodzielności, współpracy, komunikacji, rozwiązywania problemów i konfliktów. Umiejętności miękkie umożliwiają dostosowanie się do szybkiego tempa zmian, wykonywanie pracy w międzynarodowym środowisku:

*Rośnie zapotrzebowanie na wykształconych, których praca polega na wzajemnym byciu, samodzielności, współpracy z otoczeniem. Warunkiem tego jest dobre komunikowanie, umiejętności miękkie. Sto lat temu 98% ludzi urodzonych w określonym miejscu tam umierało. Teraz to już w ogóle nie wiadomo.*

*(FGI, przedstawiciel podmiotu zajmującego się rozwojem zasobów ludzkich)*

*A teraz trzeba dostrzec, jak dotrzeć do różnych ludzi, rozpoznawać, z kim ma się do czynienia, to wszystko komunikacja wymagająca lat kształcenia. Umiejętności miękkie to sprawa szczególnej wagi.*

*(FGI, przedstawiciel podmiotu zajmującego się rozwojem zasobów ludzkich)*

*Komunikacyjne, ewidentnie. Jeżeli przychodzi osoba, która jest otwarta i chętna do nauki i współpracy, to ona nie musi mieć studiów kierunkowych. Powiem tak – strasznie jest duży nacisk teraz na te wszystkie kwestie inżyniersko-techniczne, technologiczne i tak dalej. Z czym oczywiście też się generalnie zgadzam, bo wiadomo, że to jest duży, wysoki poziom innowacji.*

*Ale moim zdaniem bardzo po macoszemu traktuje się rzeczy związane z obszarem humanistycznym.*

*(IDI, partner społeczno-gospodarczy)*

### 3. Analiza SWOT

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duże możliwości rozwoju, przejawiające się realizowaniem w województwie dolnośląskim wielu projektów w zakresie podnoszenia kwalifikacji osób dorosłych.</li> <li>- Możliwość uczestnictwa osób niepełnosprawnych w projektach oraz wykluczonych społecznie ze względu na status materialny lub społeczny.</li> <li>- Stosowanie wielu strategii promujących Działanie 9.6. POKL, co powoduje brak szumów informacyjnych.</li> <li>- Stosowanie nowatorskich rozwiązań w zakresie kształcenia ustawicznego, w tym możliwość kształcenia zdalnego, przekładające się na atrakcyjność wsparcia.</li> <li>- Możliwość bezpłatnego szkolenia lub uczestnictwa w kursie jest zasadne dla osób o niskim środkach finansowych.</li> <li>- Uzupelnienie wiedzy i umiejętności oraz wyspecjalizowanie się w konkretnej branży, co przejawia się w lepszym dopasowaniu do potrzeb rynku pracy w regionie Dolnego Śląska.</li> <li>- Możliwość wzięcia udziału w projekcie jedynie osób chętnych, co przejawia się w niwelowaniu uczestników tzw. "przymusu".</li> <li>- Dzięki akcjom promocyjnym i przemyślanym strategiom informacyjnym występuje ułatwiony dostęp do oferty kształcenia oraz skorzystanie z możliwości poszerzenia kwalifikacji w krótkim okresie czasu.</li> <li>- Większość szkoleń odbywa się w dużych miastach, co przekłada się na umożliwieniu dojazdu większej grupie osób.</li> <li>- Uzyskanie certyfikatów i zaświadczeń ECDL, co powoduje udokumentowanie posiadanych umiejętności, atrakcyjnych na</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duże skupienie uwagi na osiągnięciu założonych wskaźników, natomiast brak działań w zakresie osiągnięcia wysokiej jakości wsparcia.</li> <li>- Mała wiedza uczestników projektu o założeniach wynikających ze wsparcia funduszy europejskich w ramach kształcenia ustawicznego.</li> <li>- Mała ilość doradców zawodowych w Poddziałaniach 9.6.1 oraz 9.6.2. PO KL.</li> <li>- Brak motywacji uczestników w realizowany projekt oraz trudności w przyswojeniu zakresu materiału przez uczestników w wieku 50+.</li> <li>- Słabo dopasowana infrastruktura do osób niepełnosprawnych.</li> <li>- Zróznicowane grupy pod względem wiekowym oraz pod względem posiadanego wykształcenia i umiejętności, co powoduje niedopasowanie tempa szkoleń oraz materiału dydaktycznego do specyfiki grupy.</li> <li>- Brak sprzętu elektronicznego w prywatnych zasobach materialnych uczestników, co powoduje trudności w udoskonalaniu wiedzy uczestników po skończonym szkoleniu.</li> <li>- Brak mobilności osób, szczególnie kobiet mających obowiązki rodzicielskie.</li> <li>- Długa przerwa w nauce ogranicza szybkie i sprawne przyswajanie wiedzy przez uczestników, szczególnie w wieku 50+.</li> <li>- Brak sprecyzowanych oczekiwań uczestników co do oferty projektowej, co przyczynia się do braku perspektyw na zmianę sytuacji zawodowej.</li> <li>- Mała świadomość społeczeństwa o potrzebie rozwoju i możliwości wyszukiwania wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego osób dorosłych.</li> <li>- Kierowanie wsparcia projektowego głównie</li> </ul>



<p>ryнку pracy.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zróźnicowanie specyfiki wsparcia w Poddziałaniu 9.6.1., 9.6.2. oraz 9.6.3. powoduje większą możliwość wyboru projektu, zgodnie z oczekiwaniami.</li> <li>- Wykorzystanie form wsparcia w formach szkolnych oraz pozaszkolnych.</li> <li>- Udzielenie kompleksowego wsparcia - skondensowanie działań i połączenie kilku metod wsparcia przejawiającego się kompleksowym łączeniem nauki w zakresie języków obcych oraz znajomości technik komputerowych.</li> <li>- Profesjonalna kadra merytoryczna, dostosowana do potrzeb kształcenia osób dorosłych.</li> <li>- Wykorzystanie łatwych form przekazu wiadomości, np. prezentacje multimedialne, formy warsztatowe etc.</li> </ul>	<p>do mieszkańców obszarów miejskich, choć to osoby zamieszkujące obszary wiejskie posiadają utrudniony dostęp do oferty kształcenia ustawicznego.</p>
<p><b>Szanse</b></p>	<p><b>Zagrożenia</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wykorzystanie środków finansowych pochodzących z funduszy europejskich do upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego..</li> <li>- Dopasowanie wiedzy i umiejętności uczestników do zasobów rynku pracy, co spowodowane jest organizowaniem szkoleń i kursów przez beneficjentów w regionie.</li> <li>- Możliwość podejmowania współpracy uczestników z przedsiębiorcami co skutkuje większą szansą zdobycia stałej pracy po zakończonym projekcie,</li> <li>- Umożliwienie kształcenia osobom wykluczonym cyfrowo, podejmując działania nakierowane na zdobycie wiedzy w zakresie nowoczesnych usług elektronicznych oraz nowatorskich rozwiązań w zakresie IT.</li> <li>- Brak ograniczeń wiekowych, umożliwienie kształcenia w dowolnym wieku.</li> <li>- Umożliwienie podnoszenia kwalifikacji osobom niepełnosprawnym, mającym trudności związane z adaptacją ze społeczeństwem.</li> <li>- Zwiększenie świadomości przez</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Możliwość wystąpienia tzw. "efektu wampira", przejawiającego się jako kumulowanie dobrych praktyk na obszarze stolicy województwa, zapominając o działaniach na obszarach peryferyjnym miasta.</li> <li>- Zagrożenie wynikające z roszczeniowego charakteru uczestników, wymagających dużo od beneficjenta projektu, często mając zbyt wygórowane oczekiwania.</li> <li>- Skomplikowane nazewnictwo i liczne działania w zakresie spełnienia wymogów formalnych, zniechęcające osoby do podjęcia udziału w projekcie.</li> <li>- Możliwość uczestnictwa osób w grupach o różnorodnych potrzebach co może spowodować konflikt na drodze niedopasowania materiału dydaktycznego.</li> <li>- Brak działań w zakresie edukacyjnym od najmłodszych lat, co powoduje obawy przed podejmowanymi działaniami w kierunku podnoszenia kwalifikacji osób dorosłych.</li> <li>- Brak wysokich wymagań w procesie rekrutacji może powodować możliwość uczestnictwa w projekcie osób o niskiej motywacji oraz braku chęci poprawy sytuacji</li> </ul>

uczestników istotnością uczestnictwa w projektach.	w jakiej się znajduje.
--	------------------------

## 4. Podsumowanie

### Najważniejsze wnioski wynikające z badania:

- Wyniki analizy wskazują, że **uczestnicy zgłosili się do projektu głównie z uwagi na potrzebę poszerzenia wiedzy i kwalifikacji (85,6%), chęć zdobycia wiedzy na własny użytek (79,8%) oraz możliwość formalnego potwierdzenia wykształcenia poprzez uzyskanie dyplomu bądź certyfikatu (46,0%)**. Zdecydowana większość uczestników (78,6%) zadeklarowała zgodność oferty kształcenia zaproponowanej w ofercie z indywidualnymi potrzebami.
- **Do głównych grup docelowych projektów szkoleniowych zrealizowanych w ramach Poddziałania 9.6.1 i 9.6.2 PO KL należą osoby powyżej 50 roku życia, osoby z niskim poziomem wykształcenia oraz osoby bezrobotne**. Struktura odbiorców wsparcia w ramach objętych badaniem projektów pokrywa się z charakterystyką najbardziej potrzebujących grup na rynku pracy zaproponowaną przez beneficjentów.
- Realizacja projektów w ramach Poddziałania 9.6.3 PO KL była odpowiedzią na **utrudniony dostęp osób dorosłych do usług edukacji formalnej i nieformalnej**, co w konsekwencji przekłada się na niski wskaźnik uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. **Niezadawalający udział w procesie podnoszenia kompetencji wynika z trzech głównych barier – motywacyjnej, informacyjnej i materialnej**.
- Głównymi problemami podczas realizacji projektów były **rezygnacje uczestników z udziału w projekcie oraz nadmierna biurokracja**. Ponadto **bezpłatny charakter pomocy przyczynia się do spadku motywacji do regularnego pojawiania się w instytucji edukacyjno-szkoleniowej**.
- **Uczestnicy projektów szkoleniowych bardzo pozytywnie ocenili zakres merytoryczny wsparcia oraz uzyskane formy kształcenia**. Większość badanych (80,1%) zadeklarowała, że wiedza i umiejętności nabyte w ramach projektów były przez nich wykorzystywane w praktyce. **Zazwyczaj jednak wiedza i umiejętności wykorzystywane były częściej w życiu prywatnym niż zawodowym**.
- **Oddziaływanie projektu na sytuację zawodową uczestników jest raczej ograniczone**. Dzięki uczestnictwu w projekcie 12,9% uczestników znalazło zatrudnienie, 10,6% utrzymało zatrudnienie, a 13,3% poprawiło warunki zatrudnienia.
- **56,7% beneficjentów wskazało osoby 50+ jako grupę szczególnie podatną na przyjęcie idei kształcenia ustawicznego**. Niewiele mniej beneficjentów, bo 50,0% wskazało, iż to ludzie młodzi wykazują gotowość do podnoszenia kompetencji i przyjmowania idei kształcenia ustawicznego. Jednocześnie wymagają wsparcia na rynku pracy.

- Do podniesienia jakości wsparcia przydatne byłoby **wsparcie psychologiczne, wsparcie trenera osobowościowego lub trenera pracy** dla uczestników projektów, aby pomóc im zmierzyć się z wykluczeniem społecznym, własnymi lękami, brakiem motywacji do działania i szeregiem innych ograniczeń, z jakimi borykają się przedstawiciele wrażliwych grup docelowych – osób niepełnosprawnych czy długotrwale bezrobotnych.
- Dolnośląscy pracodawcy nie dysponują wiedzą na temat dostępnej w regionie oferty kształcenia pracowników, o czym świadczą wyraźne trudności z jej oceną. Pod względem tematyki kształcenia swoich pracowników, pracodawcy preferują szkolenia kwalifikacji zawodowych (37,5%). Kompetencje indywidualne i społeczne zostały uznane za kluczowe cechy pracowników przez 42,3% dolnośląskich pracodawców. **Eksperti dostrzegają konieczność wsparcia w planowaniu ścieżki edukacyjnej pracowników przedsiębiorstw** oraz formułowania oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb zdefiniowanych w ramach planów szkoleniowych przedsiębiorstw.
- **Znaczenie usług doradczych uznawane jest za bardzo istotne w kontekście promocji kształcenia ustawicznego** i upowszechniania tej idei wśród mieszkańców Dolnego Śląska. Warunkiem skuteczności takiej formy wsparcia jest jednak połączenie jej z adekwatną ofertą edukacyjną umożliwiającą realizację wyznaczonej ścieżki edukacyjnej.
- **Szanse utrzymania pozytywnych efektów wsparcia po zakończeniu finansowania oceniane są jako niewielkie.** Głównymi odbiorcami projektów szkoleniowych i doradczych były bowiem osoby wykluczone społecznie, reprezentujące grupy marginalizowane na rynku pracy, które mają ograniczone możliwości w zakresie generowania wartości dodanej związanej z uzyskaniem dostępu do kształcenia. Czynnikiem wpływającym na trwałość wsparcia w ramach tego typu projektów jest **połączenie wsparcia szkoleniowego ze wsparciem doradczym.**

## 5. Proponowane rekomendacje

### Rekomendacje operacyjne:

- Konieczne jest podjęcie działań zmierzających do objęcia wsparciem w szczególności **obszarów wiejskich**, wykazujących niską dostępność do oferty kształcenia ustawicznego.
- Zaleca się podjęcie działań zmierzających do objęcia wsparciem w szczególności osób młodych, zwłaszcza w przedziale wiekowym 18-24 lata, a także studentów i absolwentów szkół w wieku 16-24 lata, aby pomóc im wkroczyć na rynek pracy i osiągnąć na nim stabilizację w postaci stałego zatrudnienia, a także skuteczniej wdrażać i upowszechniać ideę kształcenia się przez całe życie z uwagi na wysoki poziom motywacji tej grupy odbiorców.
- Sposób planowania wsparcia w obszarze dostosowania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego powinien prowadzić do **dostosowania oferty edukacyjnej w regionie do potrzeb regionalnego rynku pracy.**

- Podczas planowania wsparcia zasadne jest wskazanie beneficjentom konieczności podjęcia **działań zindywidualizowanych i dostosowanych do specyfiki grupy docelowej**, ułatwiających bezpośrednio dotarcie z ofertą kształcenia do grup wrażliwych, a także działań o charakterze bardziej „popytowym” niż „podażowym”, co w konsekwencji pozwoli na utrzymanie ich w projekcie, czyli zapobieganie przedwczesnym rezygnacjom.
- Zasadne jest zaplanowanie **wsparcia towarzyszącego dla odbiorców** będących w trudnej sytuacji życiowej i finansowej, które pozwoli im pokonać bariery powodujące trudności udziału w projekcie i pokryć np. koszty dojazdów, opieki nad osobami zależnymi, bądź noclegu w miejscu szkolenia.
- Zaleca się **udostępnianie materiałów edukacyjno-szkoleniowych oraz inwestycje w majątek trwałe**.
- Zasadne jest planowanie w projekcie skutecznych i adekwatnych do potrzeb i specyfiki grupy docelowej **środków komunikacji i kanałów dystrybucji informacji**.
- Zasadna jest **realizacja projektów przez podmioty posiadające doświadczenie** zgodne z rodzajem planowanego wsparcia oraz odpowiednie zasoby i potencjał organizacyjno-administracyjny do realizowania wysokiej jakości wsparcia.
- Promocja projektów mająca na celu ukazanie **krótkiego czasu trwania kształcenia w stosunku do długofalowych korzyści płynących z podnoszenia kwalifikacji zawodowych** – jako element podnoszenia świadomości na temat idei kształcenia ustawicznego.

#### **Rekomendacje kluczowe:**

- Skuteczny i efektywny model wdrażania i upowszechniania idei kształcenia ustawicznego powinien zakładać m.in. odpowiednie **„świadomościowe” przygotowanie mieszkańców** Dolnego Śląska na ofertę wsparcia w tym obszarze, zawartą w projektach.
- Zbadanie stopnia zapotrzebowania na działania **upowszechniające ideę kształcenia ustawicznego w zakresie kompetencji miękkich** jako niezbędnego elementu współuczestniczącego i wymagającego uzupełnienia na każdym z etapów uczenia się.

## 6. Tabela wdrażania rekomendacji

### Część A - rekomendacje operacyjne

Lp.	Tytuł raportu	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status: Stan wdrożenia	Termin realizacji
1	Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego	Projekty w sposób mało optymalny zmniejszyły różnice w dostępie do kształcenia ustawicznego pomiędzy obszarami miejskimi i wiejskimi. Mieszkańcy obszarów wiejskich stanowili jedynie 22,0% odbiorców projektów szkoleniowych i doradczych w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL (str. 26). Ponadto, 58,3% beneficjentów wskazało osoby zamieszkujące tereny wiejskie jako osoby o	Konieczne jest podjęcie działań zmierzających do objęcia wsparciem w szczególności obszarów wiejskich, wykazujących niską dostępność do oferty kształcenia ustawicznego (str. 106).	Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Zarządzająca RPO WD 2014-2020)	Zapisy RPO WD 2014-2020 - w obszarze poprawy dostępności i wspierania uczenia się przez całe życie, zakładają wsparcie osób z grup defaworyzowanych, czyli wykazujących największą lukę kompetencyjną i posiadających największe potrzeby w dostępie do edukacji. Wskazano tu takie grupy, jak osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, osoby niepełnosprawne, powyżej 50 roku życia, kobiety, osoby długotrwale bezrobotne. Możliwe będzie	Rekomendacja w części wdrożona.	Do końca 2016 roku.

		najtrudniejszym dostępie do kształcenia ustawicznego (str. 64).			ukierunkowanie naborów na określone geograficznie obszary. Zaleca się zatem uwzględnienie w regulaminach konkursów grupy docelowej złożonej z mieszkańców obszarów wiejskich.		
2	Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego	Najmniej liczną grupą odbiorców wsparcia w ramach Poddziałania 9.6.1, 9.6.2 i 9.6.3 PO KL były osoby młode. Osoby w wieku 18-24 lata stanowiły 10,7% wszystkich uczestników, natomiast osoby w wieku 25-29 lat stanowiły 9,4% wszystkich uczestników (str. 25). Jednocześnie 50,0% beneficjentów wskazało osoby młode jako grupę pozwalającą	Zaleca się podjęcie działań zmierzających do objęcia wsparciem w szczególności osób młodych, zwłaszcza w przedziale wiekowym 18-24 lata, a także studentów i absolwentów szkół w wieku 16-24 lata, aby pomóc im wkroczyć na rynek pracy i osiągnąć na nim stabilizację w postaci stałego zatrudnienia, a także skuteczniej wdrażać i upowszechniać ideę kształcenia się przez całe życie z uwagi na wysoki poziom motywacji tej grupy odbiorców (str. 105; 112).	Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy (Instytucja Pośrednicząca PO WER 2014-2020)	Ogłoszenie konkursów dedykowanych do grupy docelowej złożonej z osób młodych (16-24 i 24-29).	Rekomendacja w części wdrożona.	Do końca 2016 roku.

		najsukuteczniej upowszechniać i wdrażać ideę kształcenia ustawicznego (str. 112).					
3	Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego	Beneficjenci dokonują diagnozy potrzeb uczestników projektów głównie na podstawie statystyki publicznej, prowadzonych badań własnych oraz dotychczasowych doświadczeń. Niezadowolający jest odsetek beneficjentów włączających pracodawców i instytucje rynku pracy w proces przygotowywania i konsultacji oferty wsparcia (str. 22).	Sposób planowania wsparcia w obszarze dostosowania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego powinien prowadzić do dostosowania oferty edukacyjnej w regionie do potrzeb regionalnego rynku pracy (str. 106).	Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Zarządzająca RPO WD 2014-2020)	Zaleca się zamieszczenie w instrukcji wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu wymogu zaprezentowania opisu, w jaki sposób działania zaplanowane w projekcie będą odpowiadać na potrzeby zidentyfikowane indywidualnie dla każdego uczestnika (poprzez zastosowane doradztwo) oraz regionalne uwarunkowania i oczekiwania rynku pracy. Zaleca się także preferowanie projektów mających charakter z podejściem „popytowym”, odpowiadającym na zidentyfikowane bieżące	Rekomendacja do wdrożenia w części.	Do końca 2016 roku.

					zapotrzebowanie rynku pracy.		
4	Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego	Najtrudniejszymi grupami w procesie rekrutacji są osoby niepełnosprawne, bezrobotne i pracujące. Trudno również pozyskać do projektów osoby zamieszkujące tereny wiejskie (str. 28-29)	Podczas planowania wsparcia zasadne jest wskazanie beneficjentom konieczności podjęcia działań zindywidualizowanych i dostosowanych do specyfiki grupy docelowej, ułatwiających bezpośrednie dotarcie z ofertą kształcenia do grup wrażliwych, a także działań o charakterze bardziej „popytowym” niż „podażowym”, co w konsekwencji pozwoli na utrzymanie ich w projekcie, czyli zapobieganie przedwczesnym rezygnacjom (str. 32-33).	Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Zarządzająca RPO WD 2014-2020)	Zamieszczenie odpowiednich zapisów w regulaminach konkursowych, przewidujących zindywidualizowane szkolenia oraz pomoc psychologiczną i wsparcie socjalne dla przedstawicieli grup wrażliwych. Zachęcanie beneficjentów do prowadzenia działań informacyjno-promocyjnych skierowanych do potencjalnych odbiorców, w ramach których będą oni informowani o dostępnych możliwościach kształcenia dostosowanych do zidentyfikowanych specyficznych potrzeb.	Rekomendacja do wdrożenia w całości.	Do końca 2016 roku.
5	Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie	Objęcie kształceniem ustawicznym przedstawicieli grup wrażliwych utrudnia	Zasadne jest zaplanowanie wsparcia towarzyszącego dla odbiorców będących w trudnej sytuacji życiowej	Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Zarządzająca	Zamieszczenie odpowiednich zapisów w regulaminach konkursowych,	Rekomendacja do wdrożenia w całości.	Do końca 2016 roku.



	kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego	ich ciężka sytuacja życiowa i brak odpowiednich środków finansowych (str. 30-31).	i finansowej, które pozwoli im pokonać bariery powodujące trudności udziału w projekcie i pokryć np. koszty dojazdów, opieki nad osobami zależnymi, bądź noclegu w miejscu szkolenia (str. 30).	RPO WD 2014-2020)	przewidujących wsparcie towarzyszące dla uczestników będących w trudnej sytuacji życiowej i finansowej.		
6	Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego	Możliwe jest zwiększenie trwałości projektów poprzez generowanie materiałów edukacyjno-szkoleniowych przeznaczonych do dalszego wykorzystywania przez odbiorców, a także inwestowanie w infrastrukturę edukacyjno-szkoleniową (str. 103).	Zaleca się udostępnianie materiałów edukacyjno-szkoleniowych oraz inwestycje w majątek trwały (str. 103).	Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Zarządzająca RPO WD 2014-2020)	Rozważenie uwzględnienia w regulaminach konkursów wymogu wniesienia wkładu ze zrealizowanych projektów do „Dolnośląskiej Chmury Edukacyjnej”, będącej edukacyjną platformą internetową, celem tworzenia swoistej biblioteki materiałów dydaktycznych szkoleń. Kontynuowanie w ramach RPO WD 2014-2020 idei z PO KL 2007-2013 pn.: „Dobre praktyki EFS” dla beneficjentów, której efektem będzie powstanie publikacji pozwalającej upowszechniać wiedzę na	Rekomendacja do wdrożenia w całości.	Do końca 2016 roku.

					temat dobrych praktyk w obszarze upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego.		
7	Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego	Brak środków finansowych na promocję projektów. Informowanie potencjalnych odbiorców o możliwościach udziału w projektach przebiegało najczęściej za pośrednictwem Internetu, co nie jest jednak adekwatne do potrzeb i możliwości grup wrażliwych o słabych kompetencjach informatycznych oraz wykazujących brak dostępu do sieci. Beneficjenci finansowali dodatkowe kanały promocji z własnych środków (str. 31).	Zasadne jest planowanie w projekcie skutecznych i adekwatnych do potrzeb i specyfiki grupy docelowej środków komunikacji i kanałów dystrybucji informacji (str. 111).	Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Zarządzająca RPO WD 2014-2020)	Wprowadzenie wymogu opisu we wniosku o dofinansowanie projektu sposobu dotarcia z ofertą do grupy docelowej, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki i potrzeb osób zaliczanych do obszaru wykluczenia społecznego.	Rekomendacja w części wdrożona.	Do końca 2016 roku.

8	<p>Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego</p>	<p>Pokrywanie się bieżącej działalności beneficjenta z działalnością realizowaną w ramach projektu stanowi czynnik podnoszący jakość i efektywność wsparcia (str. 90). Osiągnięcie korzystnej relacji pomiędzy nakładem a rezultatem wsparcia należy uwzględnić doświadczenie potencjalnego beneficjenta w obszarze świadczenia usług szkoleniowych (str. 107).</p>	<p>Zasadna jest realizacja projektów przez podmioty posiadające doświadczenie zgodne z rodzajem planowanego wsparcia oraz odpowiednie zasoby i potencjał organizacyjno-administracyjny do realizowania wysokiej jakości wsparcia (str. 86).</p>	<p>Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Zarządzająca RPO WD 2014-2020)</p>	<p>Zamieszczenie odpowiednich zapisów w regulaminach konkursowych, promujących beneficjentów prowadzących działalność zbieżną z zadaniami podejmowanymi w ramach projektów.</p>	<p>Rekomendacja do wdrożenia w całości.</p>	<p>Do końca 2016.</p>
9	<p>Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei</p>	<p>Jedną z najczęściej wskazywanych barier ograniczających udział w kształceniu ustawicznym jest brak czasu deklarowany przez uczestników (str. 57). Realizacja działań w ramach programów powinna zatem</p>	<p>Promocja projektów mająca na celu ukazanie krótkiego czasu trwania kształcenia w stosunku do długofalowych korzyści płynących z podnoszenia kwalifikacji zawodowych – jako element podnoszenia świadomości na temat idei kształcenia ustawicznego</p>	<p>Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Zarządzająca RPO WD 2014-2020)</p>	<p>Zamieszczenie odpowiednich zapisów w regulaminach konkursowych, zobowiązujących wnioskodawców do projektowania komunikacji z potencjalnymi uczestnikami projektów</p>	<p>Rekomendacja do wdrożenia w całości.</p>	<p>Do końca 2016.</p>

	kształcenia ustawicznego	uwzględniać długotrwałość kwalifikacyjnych kursów zawodowych (str. 67).	(str. 67).		nastawionej na eksponowanie kontekstu efektów oraz korzyści w zmianie sytuacji zawodowej i życiowej wobec czasu niezbędnego do trwania kształcenia.		
<b>Część B - rekomendacje kluczowe</b>							
10	Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego	Uczestnicy projektów wykazują pozytywne postawy wobec kształcenia się przez całe życie. Widoczne jest natomiast niskie przełożenie ogólnego korzystnego nastawienia na podejmowanie aktywności w zakresie kształcenia ustawicznego (str. 56).	Skuteczny i efektywny model wdrażania i upowszechniania idei kształcenia ustawicznego powinien zakładać m.in. odpowiednie „świadomościowe” przygotowanie mieszkańców Dolnego Śląska na ofertę wsparcia w tym obszarze, zawartą w projektach (str. 98).	Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Zarządzająca RPO WD 2014-2020)	Prowadzenie w ramach działań IZ RPO WD 2014-2020 działań „świadomościowych”, komplementarnych do działań informacyjnych prowadzonych dla podmiotów zainteresowanych aplikowaniem o środki.	Rekomendacja do wdrożenia w całości.	Do końca 2016 roku.
11	Wpływ działań PO KL w województwie dolnośląskim na podniesienie kompetencji regionalnych zasobów ludzkich, w	Pracodawcy z województwa dolnośląskiego wykazują zapotrzebowanie na kształcenie pracowników	Zbadanie stopnia zapotrzebowania na działania upowszechniające ideę kształcenia ustawicznego w zakresie kompetencji miękkich jako niezbędnego elementu	Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Instytucja Zarządzająca RPO WD 2014-2020)	Rozważenie ujęcia w Planie Ewaluacyjnym dla RPO WD 2014-2020 zbadania stopnia zapotrzebowania na działania upowszechniające ideę	Rekomendacja do wdrożenia w całości.	Do końca 2016 roku.

	kontekście upowszechniania i wdrażania idei kształcenia ustawicznego	w obszarze kompetencji miękkich. Kompetencje indywidualne i społeczne zostały uznane za kluczowe przez blisko połowę badanych pracodawców (str. 113).	współuczestniczącego i wymagającego uzupełnienia na każdym z etapów uczenia się (str. 114).		kształcenia ustawicznego w zakresie kompetencji miękkich (jako niezbędnego elementu współuczestniczącego i wymagającego uzupełnienia na każdym z etapów uczenia się) – jako np. jednego z obszarów badawczych w ramach ewaluacji bieżącej Programu (on-going).		
--	--	---	---	--	--	--	--