

EGZEMPLARZ **BEZPŁATNY**

BADANIE PRZEPROWADZONE NA ZLECENIE WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W POZNANIU



# RAPORT KOŃCOWY

badania ewaluacyjnego pt:

„OCENA INTERWENCJI PO KL W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA  
USTAWICZNEGO W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM”

Poznań, listopad 2012



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK NAJLEPSZA INWESTYCJA

Badanie jest współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki



EGZEMPLARZ **BEZPŁATNY**

BADANIE PRZEPROWADZONE NA ZLECENIE WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W POZNANIU



# RAPORT KOŃCOWY

badania ewaluacyjnego pt:

„OCENA INTERWENCJI PO KL W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA  
USTAWICZNEGO W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM”

Poznań, listopad 2012



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPÓLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK NAJLEPSZA INWESTYCJA

Badanie jest współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

**Instytucja zlecająca badanie ewaluacyjne:**

Samorząd Województwa Wielkopolskiego  
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu  
ul. Kościelna 37  
60-537 Poznań  
www.efs.wup.poznan.pl

© Piotr Cichocki, Justyna Siekierczak, 2012  
© Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

**Autorzy raportu:**

Piotr Cichocki  
Justyna Siekierczak

**Kierownik projektu:**

Justyna Siekierczak

**Członkowie zespołu badawczego:**

Kamila Adamczyk  
Piotr Cichocki  
Katarzyna Gądek  
Joanna Grochalska  
Małgorzata Pańczyszyn  
Anna Witek  
Ewelina Frankowska  
Andrzej Siatkowski

**Redakcja i korekta:**

Małgorzata Szkudlarska

**Projekt graficzny, skład, druk i oprawa:**

ADV STUDIO MONIKA LASSAUD

**Nakład:**

30 egzemplarzy

**Wydawca**

Fundacja „Instytut Badań Innowacyjnych”  
ul. Swojska 21a, 60-592 Poznań

ISBN 978-83-63252-01-4

**Wykonawca badania:**

Centrum Badań Stosowanych Ultex Ankieter Sp. z o.o.  
ul. Swojska 21a  
60-592 Poznań  
www.ankieter.com.pl



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Spis treści

<b>Wstęp .....</b>	<b>7</b>
Wprowadzenie .....	7
Streszczenie.....	8
Metodologia badania .....	12
<b>I. Czynniki kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce .....</b>	<b>18</b>
I.1. Postawy wobec kształcenia ustawicznego .....	19
I.2. Oferta kształcenia ustawicznego.....	31
I.3. Dostępność kształcenia ustawicznego.....	37
<b>II. Ocena kształcenia ustawicznego w ramach PO KL .....</b>	<b>44</b>
II.1. Dopasowanie szkoleń do potrzeb mieszkańców i gospodarki regionu .....	44
II.2. Wykorzystanie wiedzy zdobywanej w trakcie szkoleń .....	49
II.3. Analiza SWOT.....	51
<b>III. Wpływ wdrażania komponentu regionalnego PO KL na upowszechnienie kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim .....</b>	<b>56</b>
III.1. Oddziaływanie komponentu regionalnego PO KL na upowszechnianie kształcenia ustawicznego .....	56
III.2. Potencjał zwiększenia wpływu interwencji publicznej na jakość kształcenia ustawicznego .....	59
<b>IV. Wnioski i rekomendacje .....</b>	<b>64</b>
<b>V. Spis tabel i wykresów .....</b>	<b>66</b>



Tabela 1

## Słowniczek pojęć i skrótów zastosowanych w raporcie

Skrót	Pełne określenie/nazwa
BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności realizowane przez Główny Urząd Statystyczny
CATI	Ang. <i>Computer Assisted Telephone Interview</i> – wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo
CAPI	Ang. <i>Computer Assisted Personal Interviewing</i> – wywiad osobisty z wykorzystaniem komputera
CAWI	Ang. <i>Computer-Assisted Web Interview</i> – wywiad wspomagany komputerowo przy pomocy strony WWW
Desk Research	Analiza materiałów zastanych
e-learning	Nauczanie z wykorzystaniem sieci komputerowych i Internetu, wspomaganie dydaktyki za pomocą komputerów osobistych i Internetu
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
FGI	Ang. <i>Focus Group Interview</i> – zogniskowany wywiad grupowy
IDI	Ang. <i>Individual In-Depth Interview</i> – pogłębiony wywiad indywidualny
Jakość miejsca pracy	Określona jest przez następujące cechy: stabilność formy zatrudnienia (zatrudnienie na czas nieokreślony/określony/określony wbrew woli), wymiar czasu pracy (pełny/niepełny/niższy od preferowanego), zatrudnienie nielegalne lub nierejestrowane, praca na zmiany, w godzinach wieczornych i nocnych, możliwość rozwoju osobistego przez uczestnictwo w kursach i szkoleniach, branża zatrudnienia, grupa zawodowa, stanowisko kierownicze/niekierownicze, wysokość wynagrodzenia <sup>1</sup> .
Kształcenie ustawiczne	Kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny. <sup>2</sup>
Kształcenie ustawiczne w formach szkolnych	Kształcenie w szkołach dla dorosłych, przez które rozumie się szkoły, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 lit. b i d. Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U.2004.256.2572 z późn. zm.), w których stosuje się odrębną organizację kształcenia i do których są przyjmowane osoby mające 18 lat, a także kończące 18 lat w roku kalendarzowym, w którym są przyjmowane do szkoły. Są to następujące rodzaje szkół: sześcioletnia szkoła podstawowa, trzyletnie gimnazjum, trzyletnie liceum ogólnokształcące, szkoła policealna dla osób posiadających wykształcenie średnie, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku.
Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych	Formy kształcenia osób dorosłych nakierowane na uzyskanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego oraz ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego, umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych, a także kwalifikacyjne kursy zawodowe.
Kwalifikacje zawodowe	Rozumiane jako wiedza i umiejętności zdobyte zarówno w oficjalnym systemie nauczania poświadczone dokumentem, jak i poza oficjalnym systemem kształcenia oraz w wyniku doświadczenia.
Kwalifikacyjny kurs zawodowy	Kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach, w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji. <sup>3</sup>
Priorytet IX	Opis Priorytetu IX Celem Priorytetu IX jest zwiększenie dostępności kształcenia oraz podniesienie poziomu wykształcenia regionalnych zasobów ludzkich Typy operacji w ramach Priorytetu IX: Działanie 9.1. – wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej instytucji systemu oświaty. Działanie 9.2 – wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe. Działanie 9.4 – dostosowanie kwalifikacji nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kadr administracyjnych instytucji systemu oświaty do wymogów związanych ze strategicznymi kierunkami rozwoju regionów, zmianą kierunków kształcenia, zapotrzebowaniem na nowe kwalifikacje oraz zmieniającą się sytuacją demograficzną w systemie oświaty. Działanie 9.5 – pobudzenie aktywności mieszkańców obszarów wiejskich na rzecz samoorganizacji i tworzenia lokalnych inicjatyw ukierunkowanych na rozwój edukacji i podnoszenia poziomu wykształcenia mieszkańców obszarów wiejskich. Działanie 9.6- zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w edukacji formalnej i pozaformalnej. Działania, w ramach Priorytetu IX zgodnie z obowiązującym SzOP

<sup>1</sup> „Employment In Europe 2008”, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008, s. 70-75

<sup>2</sup> Tekst ujednolicony ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, art.3, ust.16

<sup>3</sup> Tekst ujednolicony ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, art.3, ust.20



Skrót	Pełne określenie/nazwa
Poddziałanie 8.1.1. PO KL	Poddziałanie 8.1.1. <i>Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw</i> realizowane jest w ramach Priorytetu VIII PO KL <i>Regionalne Kadry Gospodarki</i> . W ramach Poddziałania realizowane są m.in. ogólne i specjalistyczne szkolenia, doradztwo związane ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Ponadto do 31.12.2011 r. wsparcie w ramach tego Poddziałania obejmowało również szkolenia ogólne dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy były zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności.
Działanie 9.3 PO KL	Działanie 9.3 <i>Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych</i> realizowane jest w ramach Priorytetu IX PO KL <i>Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach</i> . Celem Działania jest zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych poprzez podniesienie jego jakości i dostępności oraz zwiększenie znaczenia kształcenia ustawicznego jako czynnika oddziałującego na sytuację na rynku pracy, w ramach Priorytetu IX. Działanie było realizowane do 31.12.2011 r.
Działanie 9.6 PO KL	Działanie wprowadzone od 1.01.2012 r. w wyniku przeglądu śródkresowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Działanie 9.6. <i>Upowszechnienie uczenia się dorosłych</i> służy zwiększeniu uczestnictwa osób dorosłych w edukacji formalnej i pozaformalnej. Wsparcie kierowane jest do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane zdobyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem swoich kwalifikacji zawodowych. Ważnym elementem w ramach Działania 9.6. jest również rozszerzenie i dostosowanie programów placówek oferujących kształcenie ustawiczne do regionalnego rynku pracy. W ramach Działania 9.6. PO KL wyróżnić należy następujące Poddziałania: Poddziałanie 9.6.1. <i>Upowszechnienie kształcenia osób dorosłych w formach szkolnych</i> ; Poddziałanie 9.6.2. <i>Podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych</i> ; Poddziałanie 9.6.3. <i>Doradztwo dla osób dorosłych w zakresie diagnozy potrzeb oraz wyboru kierunków i formy podnoszenia swoich kompetencji i podwyższania kwalifikacji</i> .
ICT	<i>Ang. Information and Communication Technologies</i> – Rozwój technologii komunikacyjnych i informacyjnych
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki, którego celem jest pełne wykorzystanie potencjału zasobów ludzkich. PO KL składa się z 10 priorytetów, współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny
SIWZ	Specyfikacja Istotnych Warunków Zamówienia
SzOP	Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013
WOD	Wnioski o dofinansowanie
WOP	Wnioski o płatność







# Wstęp

## Wprowadzenie

W perspektywie analizy zagadnień związanych z kształceniem ustawicznym w województwie wielkopolskim uwagę zwraca występowanie stosunkowo niskiego odsetka mieszkańców Wielkopolski uczestniczących w różnych formach kształcenia w wieku dorosłym. Zauważyliśmy także występowanie znaczących dysproporcji w deklarowanej gotowości do zwiększania własnych kompetencji zawodowych i edukacyjnych pomiędzy osobami o niskich kwalifikacjach zawodowych i edukacyjnych a osobami, które posiadają zarówno wyższe kwalifikacje, jak i wykształcenie. Na uwagę zasługuje też niezwykle istotny społecznie aspekt świadomości społeczeństwa dotyczący kształcenia ustawicznego, jego dostępności i nacisku na jego jakość w stosunku do realnych potrzeb rynku pracy – tak pracodawców, jak i pracowników. W celu dokonania analizy dotychczasowej realizacji projektów kształcenia dorosłych oraz sformułowania wniosków na kolejny okres programowania EFS zebraliśmy opinie wśród:

- przedstawicieli pracodawców,
- uczestników projektów,
- instytucji oferujących projekty kształcenia ustawicznego,
- przedstawicieli projektodawców,
- przedstawicieli PUP i agencji zatrudnienia,
- ekspertów w zakresie kształcenia ustawicznego,
- mieszkańców województwa wielkopolskiego.

Raport z badania „**Ocena interwencji PO KL w zakresie kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim**” prezentuje ocenę projektów kształcenia ustawicznego w ramach wybranych typów operacji Priorytetu VIII oraz IX PO KL. Badanie miało praktyczny charakter i było ukierunkowane na pozyskanie wiedzy umożliwiającej ocenę adekwatności, skuteczności i wpływu operacji w ramach Poddziałania 8.1.1. oraz Działania 9.3. Pozwoliło także ocenić adekwatność założeń Działania 9.6. do potrzeb rynku pracy oraz mieszkańców województwa.

Raport skierowany jest w głównej mierze do przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu, Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu oraz wielkopolskich instytucji oferujących kształcenie ustawiczne.

Badanie współfinansowane było przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Pozycja na rynku pracy oraz umiejętności radzenia sobie ze zmieniającą się sytuacją gospodarczą pozostają istotnie powiązane ze stopniem upowszechnienia kształcenia ustawicznego. W Polsce jest on dużo niższy niż w pozostałych krajach Unii Europejskiej: w świetle danych Eurostatu (2011 r.) średnia wartość wskaźnika w 27 krajach Unii Europejskiej wyniosła 8,9%, natomiast w Polsce wynosiła ona 4,5%<sup>4</sup>. Natomiast wg danych GUS (2011) przyjmowała wartość 3,8% w województwie wielkopolskim<sup>5</sup>. Dane te opierają się na badaniu aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), prowadzonym przez GUS. Badanie to mierzy udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i dokształcających się w ludności ogółem w tej samej grupie wieku w okresie czterech tygodni przed badaniem BAEL<sup>6</sup>. W ramach niniejszego badania przyjęto jednak szerszą definicję aktywności w zakresie kształcenia ustawicznego. W przypadku badania metodologią BAEL uzyskujemy odpowiedź na pytanie, jaki odsetek osób dorosłych znajduje się w procesie kształcenia w danym momencie (tj. w okresie 4 tygodni poprzedzających badanie). Natomiast w ramach przeprowadzonego pomiaru ustalono, jaki odsetek mieszkańców województwa wielkopolskiego brał udział w formach edukacji dla osób dorosłych w ciągu ostatnich 10 lat.

Obrazowany przez wskaźniki statystyki publicznej stan rzeczy jest związany z nadal słabo rozwiniętym systemem uczenia się dorosłych oraz dość niską jakością kształcenia ustawicznego w odniesieniu do potrzeb rynku pracy. Kolejny problem wiąże się z niskim poziomem świadomości społeczeństwa w zakresie znaczenia kształcenia ustawicznego. Powoduje to utrzymującą się dysproporcję między gotowością i uczestnictwem w kształceniu ustawicznym osób o wyższym wykształceniu a osób o niskich kwalifikacjach i niższej pozycji na rynku pracy.

4 Dane Eurostat za rok 2011: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

5 Dane GUS za rok 2011, Bank Danych Lokalnych: <http://www.stat.gov.pl/>

6 [http://www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POI-6854.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POI-6854.htm)



Kształcenie ustawiczne jest możliwe we wszystkich Priorytetach PO KL. Rodzaj i forma kształcenia jest skorelowana z potrzebami i problemami grup docelowych określonych dla danego obszaru wsparcia. W ramach Priorytetu VIII PO KL upowszechnianie kształcenia ustawicznego realizowane jest poprzez szkolenia ogólne i specjalistyczne oraz doradztwo związane ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w projektach w ramach Poddziałania 8.1.1. *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw*. Zgodnie z SzOP obowiązującym do 31.12.2011 r. m.in. realizowano szkolenia ogólne dla pracowników, którzy z własnej inicjatywy byli zainteresowani nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności. Ponadto Działanie 9.3. *Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych* skierowane było do osób w wieku 25–64 lata zgłaszających z własnej inicjatywy chęć kształcenia ustawicznego w formach szkolnych<sup>7</sup>.

Od początku 2012 r., w związku ze zmianami dokumentów programowych, ww. typy operacji zostały ujęte w ramach Działania 9.6. *Upowszechnianie uczenia się dorosłych*. Jego celem jest zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w edukacji formalnej i pozaformalnej (w obszarach umiejętności ICT i znajomości języków obcych)<sup>8</sup>.

Inicjatywy realizowane dotychczas w ramach Poddziałania 8.1.1, Działania 9.3. oraz aktualnie – Działania 9.6. PO KL mają zapewnić pozytywny wpływ na sytuację osób dorosłych na rynku pracy. W efekcie idea uczenia się przez całe życie stanie się powszechniejsza, a co za tym idzie – nastąpi pełniejsza integracja społeczna oraz poprawa sytuacji w obszarze zatrudnienia.

W celu kontynuowania działań w zakresie kształcenia ustawicznego w województwie opracowano zalecenia, które mogą zostać wykorzystane w programowaniu przyszłej perspektywy finansowej 2014-2020.

W ramach projektu badawczego zrealizowane zostały następujące cele:

Cel I. Identyfikacja i analiza **czynników** wpływających na poziom wskaźnika kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim.

Cel II. Ocena **jakości<sup>9</sup> i dostępności** kształcenia ustawicznego dla osób dorosłych w ramach komponentu regionalnego PO KL w badanym obszarze.

Cel III. Ocena **wpływu** wdrażania komponentu regionalnego PO KL w badanym obszarze na upowszechnienie kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim.

Dzięki dyskusji z przedstawicielami różnorodnych środowisk, w tym zaangażowanych w realizację projektów, uczestnikami, mieszkańcami województwa wielkopolskiego, pracodawcami oraz przedstawicielami instytucji samorządowych zrealizowane przedsięwzięcie będzie mogło przyczynić się do podniesienia skuteczności działań finansowych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Mamy nadzieję, że lektura prezentowanego raportu dostarczy Państwu wielu ciekawych informacji dla potrzeb kształtowania nowych projektów w kolejnych latach funkcjonowania EFS.

## Streszczenie

Niniejsze streszczenie podsumowuje wyniki kompleksowego badania ewaluacyjnego „Ocena interwencji PO KL w zakresie kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim”. Z uwagi na potrzeby informacyjne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu badanie objęło ocenę adekwatności, skuteczności oraz wpływu następujących typów operacji w ramach Poddziałania/Działania określonych w SzOP obowiązującym do dnia 31.12.2011 r.

- Poddziałanie 8.1.1. *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw* – szkolenia ogólne dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy były zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności;
- Działanie 9.3. *Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych* – kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych z własnej inicjatywy zainteresowanych uzupełnieniem lub podwyższeniem swojego wykształcenia oraz kwalifikacji ogólnych i zawodowych; programy formalnego potwierdzania kwalifikacji ogólnych i zawodowych zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny (wsparcie dla osób, które z własnej inicjatywy deklarują chęć przystąpienia do egzaminu zewnętrznego i potwierdzenia posiadanych kwalifikacji).

Z kolei oceny adekwatności dokonano w odniesieniu do Działania 9.6. *Upowszechnianie uczenia się dorosłych* w kon-

<sup>7</sup> Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Warszawa, 1 czerwca 2010 r.

<sup>8</sup> Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Warszawa, 1 stycznia 2012 r.

<sup>9</sup> Jakość na potrzeby niniejszego badania jest rozumiana jako stopień spełnienia wymagań technicznych i funkcjonalnych, tzn. dotyczących kwestii organizacyjnych kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych oraz możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy w życiu zawodowym.



tekście przyszłego okresu programowania oraz zapisów dokumentu *EUROPA 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*.

W badaniu uwzględniono następujące kryteria:

- Skuteczność ⇒ kryterium pozwoliło ocenić, w jakim stopniu wdrażanie Poddziałania 8.1.1.<sup>10</sup> oraz Działania 9.3. PO KL w województwie wielkopolskim przyczyniło się do rozwoju kwalifikacji zawodowych<sup>11</sup> dorosłych mieszkańców województwa, zmniejszenia nierówności w dostępie do edukacji oraz zwiększenia poziomu upowszechnienia kształcenia ustawicznego.
- Adekwatność ⇒ kryterium pozwoliło ocenić, w jakim stopniu oferta edukacyjna dostępna w ramach Poddziałania 8.1.1.<sup>12</sup>, Działania 9.3. oraz 9.6. PO KL w województwie wielkopolskim jest dopasowana do potrzeb zawodowych mieszkańców tego województwa oraz sytuacji na regionalnym rynku pracy.
- Oddziaływanie ⇒ kryterium pozwoliło ocenić, w jakim stopniu wdrażanie projektów w ramach Poddziałania 8.1.1.<sup>13</sup> oraz Działania 9.3. PO KL wpłynęło na upowszechnienie kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim.

## Czynniki kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce

### Postawy wobec kształcenia ustawicznego

Przeprowadzone wśród mieszkańców województwa wielkopolskiego wywiady wskazują na niski poziom znajomości pojęcia „kształcenie ustawiczne”. W poszczególnych kategoriach społeczno-demograficznych mieszkańców wyniki pozostają wysoce zróżnicowane. Wysoka znajomość terminu „kształcenie ustawiczne” wśród osób z wykształceniem wyższym oraz zamieszkujących w gminach miejskich kontrastuje z niską znajomością wśród osób o niższym poziomie wykształcenia zamieszkujących obszary wiejskie oraz gminy miejsko-wiejskie.

Nieznajomość pojęcia „kształcenie ustawiczne” nie wpływa na deklaracje respondentów, wśród których dominuje przekonanie o pozytywnych skutkach uczenia się przez całe życie. Oczywiście te deklaracje nie przekładają się na powszechność podejmowania przez mieszkańców dodatkowego kształcenia. Znacznie częściej różne formy uczenia się podejmowały osoby do 35. roku życia oraz te, które posiadają wyższe wykształcenie.

Badanych mieszkańców, co oczywiste, różnicują postawy w stosunku do kształcenia ustawicznego. Jako główny powód gotowości podjęcia dalszego kształcenia w wieku dorosłym wskazywano na konieczność dostosowania swoich kompetencji do zmieniających się wymagań rynku pracy oraz podnoszenia poziomu tych kompetencji. Znaczną część wskazań stanowiły także motywacje osobiste kładące nacisk na samorozwój, kształtowanie swojej osobowości oraz umiejętności radzenia sobie z problemami występującymi w życiu zawodowym.

Badani mieszkańcy wskazywali zdecydowanie częściej na własne ograniczenia oraz trudności związane z nauką niż na zewnętrzne ograniczenia instytucjonalne. Taki sposób argumentacji pojawiał się także w wypowiedziach przedstawicieli instytucji oferujących różne formy kształcenia osób dorosłych. Mieszkańcy jako główne źródło barier podawali ograniczenia finansowe. Natomiast uczestnicy szkoleń w ramach PO KL wskazywali na brak czasu. Niewzwykle znaczącą obserwacją jest to, że niewystarczająca wiedza o ofercie szkoleniowej wskazywana była częściej przez osoby podejmujące dodatkowe kształcenie. Może to oznaczać, że mieszkańcy, którzy nie wykazywali własnej aktywności w zakresie kształcenia ustawicznego, mogli po prostu być nieświadomi swojego niedoinformowania.

Podstawową motywacją do udziału w projektach realizowanych w ramach PO KL, wskazywaną przez uczestników tych działań, była możliwość skorzystania z bezpłatnej lub dofinansowanej usługi. Potwierdziło się to także w badaniach niektórych przedstawicieli instytucji oferujących kształcenie.

### Oferta kształcenia ustawicznego

Przeprowadzone badania ukazały, że szkolne formy kształcenia ustawicznego cieszą się bardzo niską popularnością w odróżnieniu od kształcenia oferowanego w formie pozaszkolnej, wśród których najpopularniejsze były kursy oraz szkolenia, a także warsztaty. Ważne jest to, że na niższą popularność form szkolnych wpływały obawy koncentrujące się wokół problemu braku możliwości i czasu na „powrót do szkoły”. Co za tym idzie, pozaszkolne formy kształcenia jawiły się respondentom jako bardziej doraźne i skoncentrowane, czyli niewymagające poświęcenia znacznej ilości własnego czasu oraz środków. Zresztą na obawy przedbraniem na siebie długoterminowych szkolnych zobowiązań zwracali również uwagę przedstawiciele instytucji szkoleniowych.

<sup>10</sup> W zakresie szkoleń ogólnych dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności.

<sup>11</sup> Kwalifikacje zawodowe – rozumiane jako wiedza i umiejętności zdobyte w oficjalnym systemie nauczania poświadczone dokumentem, poza oficjalnym systemem kształcenia oraz w wyniku doświadczenia.

<sup>12</sup> W zakresie szkoleń ogólnych dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności.

<sup>13</sup> W zakresie szkoleń ogólnych dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności.



Wśród pracodawców największą popularnością cieszyły się takie formy kształcenia jak: kursy, szkolenia specjalistyczne, warsztaty i studia podyplomowe, przy czym bardziej negatywne skojarzenia budziły takie formy, jak seminaria, konferencje czy odczyty. Spośród form szkolnych negatywne emocje wzbudzał potencjał kształcenia ogólnokształcącego dla dorosłych. Pozytywne wzbudzały inne formy zdobywania wykształcenia, takie jak kształcenie wyższe oraz techniczne uzupełniające.

Wśród badanych mieszkańców najbardziej pożądaną formą wsparcia była nauka języków obcych. Pracodawcy wszystkie formy wsparcia w ramach kształcenia ustawicznego ocenili jako korzystne. Najwyższe oceny uzyskały jednak szkolenia pozwalające na zdobycie uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń, a preferowane przez mieszkańców kursy językowe oraz szkolenia w zakresie technologii teleinformatycznych oceniane były znacznie niżej.

Kontrast pomiędzy hierarchiami preferencji pracodawców i mieszkańców jest również zauważalny w momencie zestawienia odpowiedzi dotyczących ważności poszczególnych wymiarów kompetencji pracowniczych. W opinii badanych pracodawców, kompetencje językowe cenione są zdecydowanie niżej niż przez mieszkańców. Za najbardziej cenne kompetencje swoich pracowników, pracodawcy uznali przede wszystkim zdolność do uczenia się, przedsiębiorczość oraz wykazywanie inicjatywy. Niemniej jednak oprócz wszystkich tych konkretnych charakterystyk, najczęściej wymienianym przez pracodawców wymogiem było po prostu posiadanie przez potencjalnych pracowników doświadczenia zawodowego.

### **Dostępność kształcenia ustawicznego**

Mieszkańcy Wielkopolski przekonani są w dużej mierze o braku dyskryminacji w dostępie do różnych form kształcenia ustawicznego, niemniej jednak wskazywali na pewne kategorie społeczne, które ich zdaniem mogą podlegać pewnym formom wykluczenia. Przykładowo, w ramach oceny równości szans w odniesieniu do miejsca zamieszkania sformułowano przekonanie o wykluczającym charakterze zamieszkiwania obszarów wiejskich. Według respondentów możliwy jest również brak równego dostępu z uwagi na niepełnosprawność.

Mieszkańcy województwa wielkopolskiego w zdecydowanej większości wyrażają pozytywną opinię na temat dostępności oferty kształcenia ustawicznego, choć stosunkowo liczną kategorię stanowią także osoby nieposiadające w tej sprawie wyrobionego zdania. W opinii badanych

osób nie ma żadnych różnic w ocenie dostępności form szkolnych i pozaszkolnych.

Istotna dysproporcja w ocenie dostępności kształcenia w formach szkolnych oraz pozaszkolnych występuje za to wśród tych respondentów, którzy brali udział w projektach finansowych z PO KL. W tej kategorii badanych zdecydowanie wyżej oceniana jest już dostępność kształcenia pozaszkolnego, gdzie ponad połowa respondentów bardzo pozytywnie ocenia poziom dostępności tej formy kształcenia.

### **Jakość kształcenia ustawicznego**

#### ***Dopasowanie kształcenie do potrzeb mieszkańców i gospodarki regionu***

Przekonanie o dopasowaniu oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb zawodowych mieszkańców regionu jest w znacznej mierze uwarunkowane faktem posiadania własnych doświadczeń w tym zakresie. Co istotne, kategoria badanych uczestników projektów szkoleniowych w ramach PO KL wyrażała zdecydowanie bardziej pozytywną opinię w tym zakresie niż ogół mieszkańców Wielkopolski. Innymi słowy, kontrast ten pokazuje ponadto, że mieszkańcy nie będą mieli poczucia dostosowania oferty do swoich potrzeb tak długo, jak nie będą o tej ofercie wyczerpująco poinformowani.

Stopień poinformowania wiąże się ściśle z kanałami, które są wykorzystywane przez potencjalnych uczestników do zdobywania wiedzy o dostępnych możliwościach kształcenia ustawicznego. Analiza rozkładów odpowiedzi udzielonych przez mieszkańców na pytanie o preferowane kanały informowania o kształceniu ustawicznym ukazuje przede wszystkim, że sami mieszkańcy nie mają jasnej koncepcji tego, w jaki sposób chcieliby być informowani. Jednocześnie deklarują ogólne zainteresowanie uzyskiwaniem informacji na temat szkoleń. Warto zwrócić uwagę na fakt, że choć Internet jest najbardziej preferowanym źródłem informacji, to jednak do pewnego stopnia poleganie na nim może reprodukować wykluczenie cyfrowe. W znacznej mierze problem ten dotyczy osób starszych.

Wśród badanych przedstawicieli instytucji oferujących kształcenie zdecydowana większość respondentów wyraża przekonanie o wysokim stopniu przystępności oferowanej przez siebie oferty. Jednocześnie, choć takie przekonanie odnośnie oferty innych placówek jest rzadsze, to mimo wszystko również dostępność oferty konkurencji respondenci oceniają dobrze. Do najczęstszych metod wykorzystywanych w celu zapewnienia większej dostępności ich oferty należą ogłoszenia zamieszczane w Internecie, a tak



że dystrybucja ulotek, plakatów, banerów informacyjnych oraz zamieszczanie informacji w mediach. Wśród ważnych czynników zwiększających poziom dopasowania oferty do specyfiki regionalnej przedstawiciele instytucji wskazywali również na lepszą komunikację z potencjalnymi uczestnikami oraz na pozyskiwanie informacji z rynku pracy o zapotrzebowaniu na kluczowe kwalifikacje pracownicze.

### **Wykorzystanie wiedzy**

W badaniach zaznaczyła się wyraźna dysproporcja pomiędzy oceną przełożenia zdobytej wiedzy w ramach kształcenia ustawicznego na poprawę sytuacji jednostki na rynku pracy oraz ogólnym przekonaniem, że uczestnicy projektów znaleźli mimo wszystko zastosowanie dla zdobytej wiedzy. Rozbieżności te wynikać mogą jednak z tego, że odnośnie oceny przydatności procesu kształcenia dla zmiany własnej sytuacji na rynku pracy uczestnicy uznawali, że sytuacja ta nie wymagała zmiany.

Wśród pracodawców zarysował się pogląd świadczący o tym, że kwalifikacje zdobyte podczas kształcenia w ramach PO KL są przydatne dla kariery zawodowej pracowników oraz zadowolenie z faktu, iż pracownicy poświęcają swój czas na rozwój kompetencji. Jednoznacznym tego potwierdzeniem jest przekonanie przeważającej części badanych pracodawców, że pracownicy korzystający z edukacji dla dorosłych są bardziej cenni od pozostałych.

### **Wpływ wdrażania komponentu regionalnego PO KL na upowszechnianie kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim**

#### **Oddziaływanie komponentu regionalnego PO KL na upowszechnianie kształcenia ustawicznego**

Potencjalnie najważniejszym czynnikiem wpływającym na upowszechnianie kształcenia ustawicznego pozostają pozytywne odczucia uczestników projektów PO KL. Z otrzymanych odpowiedzi wyraźnie widać, że uczestnictwo w projektach zwiększa gotowość do dalszej nauki, tzn. badani uczestnicy projektów realizowanych w ramach PO KL deklarują jednocześnie udział w kolejnych projektach w zakresie kształcenia ustawicznego. Dodać przy tym należy, iż większość uczestników projektów w ramach PO KL wyrażała gotowość do uczestnictwa również i w kształceniu komercyjnym.

Także badani mieszkańcy województwa wielkopolskiego są w zdecydowanej większości przekonani o pozytywnym wpływie realizacji projektów ze środków UE na promowanie, upowszechnianie oraz zwiększenie dostępności kształ-

cenia ustawicznego w Wielkopolsce. Jednocześnie wśród pomysłów badanych Wielkopolan na upowszechnienie kształcenia dorosłych wskazywano na korzystny charakter otwierania instytucji szkolących w mniejszych miejscowościach i upraszczanie kryteriów rekrutacyjnych. Z kolei badani uczestnicy projektów podkreślali bardziej, że na upowszechnienie różnych form kształcenia ustawicznego największy wpływ będzie miało dostosowanie oferty do wymagań rynku pracy. Uczestnicy nie wskazywali natomiast w ogóle na zawilości wynikające z procesu rekrutacji. W toku badań okazało się też, że kształcenie w ramach EFS stanowi czynnik zwiększający atrakcyjność kształcenia dorosłych oraz może się przyczynić do większego zainteresowania kształceniem ustawicznym.

### **Potencjał zwiększenia wpływu interwencji publicznej na jakość kształcenia ustawicznego**

Problematyka adekwatności operacji przewidzianych w ramach Działania 9.6. PO KL stanowiła również przedmiot dyskusji z przedstawicielami projektodawców oraz mieszkańcami w ramach wywiadów pogłębionych. Co oczywiste jednak, badani mieszkańcy, którzy nie korzystali z form kształcenia dorosłych, nie byli w ogóle w stanie wyrazić swoich opinii na temat potencjału zwiększenia wpływu interwencji publicznej na jakość kształcenia ustawicznego. Spośród możliwych motywacji do podjęcia kształcenia przez osoby dotychczas nieuczestniczące na pierwszy plan wysuwały się „brak pracy lub zagrożenie jej utratą”, „zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy” oraz „chęć poszerzenia wiedzy i kwalifikacji”. Z kolei projektodawcy za najbardziej znaczące uznali takie typy operacji, które prowadzą do zwiększenia praktycznych umiejętności pracowników oraz pozostają tożsame z potrzebami lokalnego rynku pracy.

Jeśli chodzi o zwiększenie interwencji publicznej ukierunkowanej na różne kategorie mieszkańców, to opinie przedstawicieli instytucji oferujących kształcenie są podzielone. Z jednej strony wskazywano na konieczność zwiększenia wsparcia dla osób bezrobotnych, z drugiej jednak strony jeden z reprezentantów instytucji kształcenia ustawicznego uważał, że wsparciem należy objąć osoby z wyższym wykształceniem, gdyż to one mogą stać się motorami rozwoju regionalnego.

Do zasadniczych mocnych stron kształcenia w wieku dorosłym, które mogą przyczynić się do wykorzystania zidentyfikowanych w trakcie analizy SWOT szans na poprawę osiągnięcia wskaźnika kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce zaliczyć można głównie niezwykle pozytywne nastawienie mieszkańców wobec uczenia się przez całe życie oraz



przychylna postawa pracodawców wobec pracowników podejmujących dodatkowe formy kształcenia. Pomimo zagrożenia związanego z występowaniem dysproporcji w preferowanych kompetencjach zdobywanych w trakcie szkoleń wyrażanych przez pracodawców oraz mieszkańców, jest ono jednak mimo wszystko niwelowane przez wykorzystywanie zdobytej wiedzy w praktyce zawodowej. Do kluczowych czynników ograniczających możliwość wykorzystania szans na zwiększenie wskaźnika kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim zaliczyć należy deficyty wiedzy mieszkańców na temat możliwości podejmowania dodatkowego kształcenia.

## Metodologia badania

W projektowaniu metodologii punktem wyjścia były postawione cele badania wraz z przyporządkowanymi im pytaniami badawczymi. Niezmiernie ważnym elementem metodologii jest rozstrzygnięcie, która z metod i technik przewidzianych w badaniu pozwoli na uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Wraz z technikami przyporządkowane zostały grupy respondentów lub też typy materiałów, które umożliwiły uzyskanie stosownych informacji na badany temat. Na podstawie tak stworzonej metodologii badania konstruowane były narzędzia badawcze.

Triangulacja badania prowadzona była poprzez zaangażowanie zespołu badaczy, którzy prowadzili realizację poszczególnych badań oraz opracowywali wyniki zbierane w obrębie poszczególnych technik badawczych i grup badanych. Konfrontowanie ich wniosków pozwoliło na zwiększenie pewności prezentowanych wyników badania. Norman N. Denzin, autor podziału na różne poziomy triangulacji, wyróżnia trzy strategie zastosowania triangulacji teoretycznej<sup>14</sup>. Pierwsza z nich jest szczególnie przydatna w przypadku obszarów badawczych, w ramach których można zaobserwować duży stopień niespójności teoretycznej. Jednoczesne zastosowanie różnych perspektyw

teoretycznych pozwala tu na jak najpełniejsze wykorzystanie zebranych danych, jak również na uniknięcie sytuacji, gdy pewne porcje danych są odrzucane, gdyż nie odnoszą się do przyjętych z pewnego punktu widzenia hipotez. Druga strategia polega na wstępnej selekcji sprzecznych propozycji teoretycznych w oparciu o wiarygodne dane, ustalenia i doświadczenie badacza odnoszące się do danego obszaru badań. Trzecia strategia wiąże się z koniecznością wysunięcia przez badacza własnych propozycji i hipotez odnoszących się do przedmiotu badań. Dzięki temu ma on możliwość uniknięcia ograniczeń wiążących się z przyjęciem konkretnej perspektywy teoretycznej.

W ramach realizowanego badania ewaluacyjnego każda z powyższych strategii została w pewnym stopniu zastosowana. W głównej mierze z uwagi na zastany w ramach Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia projekt badania metodologia oparta została przede wszystkim na wstępnej selekcji różnorodnych danych w ramach ujęć badawczych odnoszących się do kształcenia ustawicznego (procedury przeprowadzonej w głównej mierze w ramach *desk research*). Zespół badawczy przygotował przy tym własne propozycje wskaźników i hipotez, odnoszące się do tego obszaru. Interpretacja zebranych danych wiązała się zaś będzie z próbą całościowego ich ujęcia, tak aby żaden aspekt badanego zjawiska nie został pominięty.

Dodatkowo warto podkreślić, iż zasadniczo badania naukowe powinny być realizowane w ramach jednej perspektywy teoretycznej. Z uwagi na ściśle praktyczny charakter badania triangulacja perspektyw teoretycznych może pozwolić na trafniejszą i pełniejszą analizę badanych zjawisk. W niniejszym projekcie zastosowano perspektywę pozytywistyczną, opisującą dystrybucję badanych zjawisk, jak również analizę fenomenologiczną, przedstawiając badane zjawiska z punktu widzenia podmiotów, a także wykorzystane zostały elementy orientacji funkcjonalnej w zakresie analiz zależności pomiędzy rolami i wartościami społecznymi osób podejmujących kształcenie ustawiczne.

<sup>14</sup> Denzin, Norman K. *The Research Act: A theoretical Introduction to Sociological Methods*. 2009. Aldine Transaction, s. 303-304.



Tabela 2

## Metody i techniki badawcze

Lp.	Metoda/ technika badawcza oraz badana populacja	Zrealizowana próba	Dobór próby badawczej
1	<i>Desk research</i>	Dane statystyczne, wyniki badań dot. kształcenia ustawicznego, baza PEFS 2007, Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Kapitał Ludzki - dokumenty programowe obowiązujące w latach 2007-2012, wnioski o dofinansowanie i wnioski o płatność projektów objętych badaniem, Plany Działań dla Priorytetu VIII PO KL w latach 2007-2011, Plany Działań dla Priorytetu IX PO KL w latach 2007-2012, ogłoszenia o pracę z terenu województwa wielkopolskiego w zakresie wymaganych kwalifikacji i kompetencji z I i II kwartału 2012 r. (w tym przegląd serwisów internetowych zajmujących się pośrednictwem pracy oraz oferty powiatowych urzędów pracy z terenu województwa wielkopolskiego), <i>Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie, Europejskie Ramy Odniesienia</i> , dokumenty, akty prawne oraz projekty dokumentów i aktów prawnych krajowych oraz Unii Europejskiej dot. kolejnej perspektywy programowej m.in.: <i>EUROPA 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Stanowiska Rządu Rzeczypospolitej Polskiej do pakietu propozycji legislacyjnych Komisji Europejskiej dla Polityki Spójności, Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2020 roku</i> , raporty z badań.	—
2	Analiza semiotyczna	Ogłoszenia dot. oferty edukacyjnej, np. w prasie lokalnej/regionalnej, broszur/folderów, stron internetowych instytucji oferujących na terenie województwa wielkopolskiego kształcenie ustawiczne w formach szkolnych i/lub pozaszkolnych – w tym, z wyszczególnieniem ofert finansowanych w ramach EFS	N=200
3	Analiza SWOT sytuacji województwa wielkopolskiego w zakresie kształcenia ustawicznego w formach szkolnych i pozaszkolnych	Wyniki uzyskane w ramach realizacji wszystkich badań	—
4	CAPI z uczestnikami projektów PO KL, którzy przystąpili do projektu  z własnej inicjatywy w ramach Poddziałania 8.1.1, Działania 9.3. PO KL	N= 90 osób (w tym: 81 osób, które zakończyły udział w projekcie 8.1.1., i 9 osób, które zakończyły udział w projekcie 9.3)	Losowy, dokonany w oparciu o bazy grup docelowych przekazane przez Zamawiającego, które wzięły udział w Projektach w Poddziałaniu 8.1.1. i Działaniu 9.3.  Błąd statystyczny wynosi 10,1%, natomiast poziom ufności 0,95%.



Lp.	Metoda/ technika badawcza oraz badana populacja	Zrealizowana próba	Dobór próby badawczej
5	CAWI/CATI z przedstawicielami instytucji oferujących kształcenie ustawiczne (w formach szkolnych i/lub pozaszkolnych) na terenie województwa wielkopolskiego	N=102 wywiady	Losowy w oparciu o bazę placówek publicznych i niepublicznych oferujących kształcenie ustawiczne na terenie województwa wielkopolskiego:  1. Dane identyfikacyjne szkół i placówek według danych SIO (System Informacji Oświatowej) z 30 września 2011 r. dla woj. wielkopolskiego: <a href="http://www.cie.men.gov.pl/index.php/sio-wykaz-szkol-i-placowek.html">http://www.cie.men.gov.pl/index.php/sio-wykaz-szkol-i-placowek.html</a>  2. <a href="http://www.inwestycjawkadry.pl">www.inwestycjawkadry.pl</a>  3. <a href="http://www.spisszkol.eu">www.spisszkol.eu</a>  Błąd statystyczny wynosi 9,7%, natomiast poziom ufności 0,95%.
6	CATI z mieszkańcami województwa wielkopolskiego – badanie dodatkowe  z wykorzystaniem techniki projekcyjnej	N=267, w przypadku mieszkańców województwa wielkopolskiego oznacza to 6% błąd statystyczny oraz 95% przedział ufności	Dobór kwotowo-losowy w podziale na subregion, płeć, wiek, typ gminy wg GUS, wykształcenie, status na rynku pracy.  Błąd statystyczny wynosi 6%, natomiast 95% przedział ufności.
7	ID <sup>15</sup> z przedstawicielami instytucji oferujących kształcenie ustawiczne (w formach szkolnych i/lub pozaszkolnych) na terenie województwa wielkopolskiego	N=3 wywiady z przedstawicielami instytucji oferujących kształcenie, gdzie N=1 wywiad z zakresu Poddziałania 8.1.1. oraz N=2 z zakresu Działania 9.3.	Celowo wybrani reprezentanci instytucji oferujących kształcenie ustawiczne (w formach szkolnych i/lub pozaszkolnych) na terenie województwa wielkopolskiego.  Celowo wybrano osoby, które ze względu na zajmowane stanowisko mają największą wiedzę w zakresie kształcenia ustawicznego.  Dobór instytucji przebiegał według doboru celowego do badania, tj. osoby rekrutujące dysponowały kwestionariuszem rekrutacyjnym, w którym są określone warunki uczestnictwa osoby w badaniu, tj.: status przedstawiciela instytucji w opisie instytucji badanej, wiedza w zakresie kształcenia ustawicznego.
8	CATI z przedstawicielami pracodawców  z terenu województwa wielkopolskiego	W oparciu o zasady reprezentatywności, zakładając 6% błąd statystyczny oraz przedział ufności 95%, w badaniu powinno wziąć udział N= 267 pracodawców/przedstawicieli pracodawców z Wielkopolski.	Losowo-kwotowy w oparciu o kryterium subregionu i wielkości przedsiębiorstwa.  Błąd statystyczny wynosi 6%, natomiast przedział ufności 95%.
9	IDI z osobami, które nigdy  nie kształciły się ustawicznie bądź nie kształciły  w ciągu ostatnich 10 lat.	N=6 (N=3 kobiet i N=3 mężczyzn)	Badacze poszukiwali respondentów na zasadzie kuli śnieżnej. Metoda kuli śnieżnej przydatna jest w badaniach grup społecznych, które są dla badacza trudno dostępne: osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji życiowej, populacje o niewielkim odsetku spełniające założone kryterium realizacji. Miejscem startowym poszukiwania respondentów będzie Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

<sup>15</sup> 1 wywiad z zakresu Poddziałania 8.1.1 oraz 2 wywiady z zakresu Działania 9.3 PO KL





Lp.	Metoda/ technika badawcza oraz badana populacja	Zrealizowana próba	Dobór próby badawczej
10	<p>FGI z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy</p> <p>z terenu województwa wielkopolskiego</p> <p>i agencji zatrudnienia działających</p> <p>na terenie województwa wielkopolskiego.</p>	<p>N=1 FGI, po 6-8 uczestników spotkania, gdzie min. 20% grupy fokusowej stanowić będą reprezentanci PUP.</p>	<p>Instytucje zostały wybrane celowo z bazy opracowanej przez Wykonawcę. Następnie celowo wybrano osoby, które ze względu na zajmowane stanowisko orientowały się w sytuacji związanej z kształceniem ustawicznym.</p> <p>Kryterium doboru instytucji:</p> <p>a. PUP: kryterium to rozproszenie terytorialne – N=1 przedstawiciel PUP z Poznania i N=1 spoza Poznania</p> <p>b. agencje zatrudnienia:</p> <p>z uwagi na ograniczoną liczbę agencji decydowała jej wielkość.</p> <p>Dobór respondentów przebiegał według doboru celowego do badania, tj. osoby rekrutujące dysponowały kwestionariuszem rekrutacyjnym, w którym określono warunki uczestnictwa osoby w badaniu, tj:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. status przedstawiciela instytucji w opisie instytucji badanej (kadra kierownicza/specjalista);</li> <li>2. doświadczenie w zakresie projektów, w których udzielane było wsparcie (tak/nie)</li> <li>3. zainteresowanie kształtem nowego okresu programowania (tak/nie).</li> </ol>
11	<p>Panel ekspertów.</p>	<p>Reprezentanci instytucji zorientowanych w tematyce kształcenia ustawicznego,</p> <p>w tym m.in. przedstawiciel Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej oraz Centrum Kształcenia Ustawicznego.</p>	<p>Próbę badawczą stanowili celowo dobrani reprezentanci analizowanych instytucji zorientowanych w tematyce kształcenia ustawicznego.</p> <p>Warunkiem udziału była wiedza i kompetencje oraz kwalifikacje w zakresie kształcenia ustawicznego ww. instytucji oraz chęć uczestnictwa w badaniu.</p> <p>Warunkiem udziału w badaniu było stanowisko (status osoby zatrudnionej) w ściśle wskazanych instytucjach zajmujących się kształceniem ustawicznym, które zostaną ustalone w porozumieniu z Zamawiającym.</p> <p>Dobór instytucji przebiegał według doboru celowego do badania,</p> <p>tj. osoby rekrutujące dysponować będą kwestionariuszem rekrutacyjnym, w którym zostaną określone warunki uczestnictwa osoby w badaniu, tj.:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. status przedstawiciela instytucji w opisie instytucji badanej (kadra kierownicza/ekspertka);</li> <li>2. wiedza w zakresie kształcenia ustawicznego (tak/nie);</li> <li>3. co najmniej 5-letnie doświadczenie w zakresie kształcenia ustawicznego (tak/nie).</li> </ol>





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# 1

---

## Czynniki kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce

---



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPÓLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# I. Czynniki kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce

Jednym z kluczowych wyzwań rozwojowych nie tylko dla Polski jest wypracowanie skutecznych rozwiązań w zakresie kształcenia się przez całe życie. Co za tym idzie, niepokojąca wydaje się powszechna w zasadzie akceptowalność negatywnej diagnozy dotychczasowych osiągnięć w tym obszarze. Jak to zostało ujęte w jednym z oficjalnych raportów: „Uczestnictwo osób dorosłych w kształceniu ustawicznym w Polsce pozostaje na niskim poziomie. Znaczna część kształcenia ustawicznego (w części pozaszkolnej) działa w celu uzupełnienia tego, czego dla skutecznego zaistnienia na rynku pracy nie kształci szkoła. Wczesna dezaktywizacja zawodowa, będąca w części następstwem niezadowolających perspektyw zawodowych ze względu na niedostatek aktualnych kwalifikacji, wskazuje na nieskuteczne wykorzystywanie systemu kształcenia ustawicznego do przeciwdziałania deprecjacji kwalifikacji”<sup>16</sup>. Choć dostępne diagnozy różnią się zasadniczo odnośnie uwarunkowań tego stanu rzeczy, to pewne wydaje się jedynie to, iż na sytuację problemową składa się nie jeden, a wiele różnorodnych czynników. Obejmują one m.in.:

- postawy społeczne wobec edukacji,
- dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb mieszkańców,
- krajowe oraz regionalne uwarunkowania gospodarcze,
- informowanie różnorodnych kategorii społecznych o możliwościach kształcenia.

O ile zastana sytuacja w zakresie kształcenia ustawicznego na poziomie krajowym diagnozowana jest przeważnie jako negatywna, to w świetle oficjalnych wskaźników poziom uczestnictwa we wszelkich formach edukacji dla osób dorosłych jest w województwie wielkopolskim gorszy od przeciętnej krajowej. Znajduje to odzwierciedlenie przede wszystkim w systematycznie niekorzystnych wynikach statystyki publicznej, co obrazuje poniższa tabela zestawiająca dane GUS dla ostatniej dekady.

Podobnie jak w przypadku sytuacji krajowej, tak i w województwie wielkopolskim powyższe dane stają się faktograficzną przesłanką diagnoz. Niezależnie od wspólnego punktu wyjścia zasadniczo różnią się one w zakresie wskazywanych uwarunkowań tego stanu rzeczy. Niewątpliwie jednak wartość wskaźnika utrzymuje się pomimo fluktuacji w czasie poniżej wartości dla całego kraju. Jednocześnie

**Tabela 3**

**Wskaźnik kształcenia ustawicznego osób w wieku 25-64 lata w Polsce**

w %	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
POLSKA	4,4	4,3	4,4	5,0	4,8	4,7	5,1	4,7	4,7	5,3	4,5
WLKP	3,4	3,6	3,9	4,4	4,0	3,8	4,1	4,1	3,7	4,7	3,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

**Tabela 4**

**Formy szkolne – absolwenci szkół policealnych dla dorosłych w Wielkopolsce w ujęciu wewnątrzregionalnym**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
WIELKOPOLSKIE (ogółem)	6054	6661	7505	6846	6224	6479	6065	5285
Podregion 57 - kaliski	639	892	993	1135	1014	1017	917	755
Podregion 58 - koniński	891	873	990	776	902	1039	1041	855
Podregion 59 - leszczyński	935	1020	1239	1179	1093	1093	1023	827
Podregion 60 - pilski	657	758	841	625	684	681	713	610
Podregion 61 - poznański	389	581	560	378	390	340	302	174
Podregion 62 - m. Poznań	2543	2537	2882	2753	2141	2309	2069	2064

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

<sup>16</sup> Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy, Najwyższa Izba Kontroli, Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, Warszawa 2009, s. 46-47.



wskazać można, na fakt, iż udział w kształceniu ustawicznym pozostaje silnie zróżnicowany wewnątrzregionalnie. Ponieważ sam wskaźnik kształcenia ustawicznego nie jest dostępny dla poziomów agregacji niższych niż wojewódzki, więc można ten fakt zilustrować jedynie w odniesieniu do takich form kształcenia ustawicznego, dla których dysponujemy danymi na poziomie wewnątrzregionalnym. Dobrym przykładem pozostaje w tym wypadku liczba absolwentów szkół policealnych dla dorosłych.

W analizie czynników wpływających na poziom wskaźnika kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim uwaga została skoncentrowana na wszystkich tych kwestiach, które nie wiążą się bezpośrednio z jakością samego kształcenia. Wyróżniono przy tym następujące typy czynników wpływających na popularność uczestnictwa w edukacji osób dorosłych:

- 1) postawy wobec kształcenia ustawicznego;
- 2) oferta kształcenia ustawicznego;
- 3) dostępność kształcenia ustawicznego.

Naturalnie przyjęte rozwiązanie nie oznacza założenia, iż jakość prowadzonych zajęć pozostaje bez wpływu na uzyskany poziom wskaźnika kształcenia ustawicznego. Przeciwnie, jak zostało to uwypuklone we wnioskach oraz rekomendacjach załączonych do niniejszego raportu, stanowi to czynnik zasadniczy. Czynnikiem na tyle kluczowym właśnie, że wymagający osobnego, pogłębionego potraktowania. Jest to również związane z zakresem badania obejmującym ocenę jakości procesu kształcenia w ramach PO KL. Nie należy mylić jej z ogólnymi uwarunkowaniami funkcjonowania kształcenia ustawicznego. Innymi słowy, w ramach niniejszego rozdziału przedmiotem diagnozy są wszystkie te czynniki wpływające na popularność kształcenia ustawicznego, które nie wiążą się bezpośrednio z oceną jakości samych szkoleń.

W odniesieniu do postaw wobec kształcenia ustawicznego przyjęto, iż w klasycznym ujęciu pojęcie postawy obejmuje trzy zasadnicze komponenty: kognitywny, afektywny oraz behawioralny. Przez komponent kognitywny rozumie się tu wiedzę i przekonania, przez afektywny nastawienia emocjonalne do danego przedmiotu lub zjawiska, natomiast komponent behawioralny sprowadza się w tym wypadku do działań podejmowanych w kontekście dwóch pozostałych komponentów postawy. Przeprowadzona diagnoza postaw wobec kształcenia ustawicznego wychodzi od pomiaru deklaracji mieszkańców województwa wielkopolskiego odnośnie dwóch pierwszych komponentów. Stanowią one zestaw dyspozycji i motywacji dla podejmowanych działań. Natomiast skalę aktywności miesz-

kańców w zakresie kształcenia ustawicznego oszacowano również w oparciu o dane uzyskane w ramach badań przeprowadzonych wśród instytucji oferujących kształcenie ustawiczne.

W pierwszej kolejności wśród wskaźników empirycznych ogólnych postaw przeanalizowano spontaniczną znajomość pojęcia oraz nastawienie wobec idei kształcenia ustawicznego. Następnie zaś przeanalizowano wskaźniki motywacji do uczestnictwa. Zwrócono uwagę na obawy oraz postrzegane bariery ograniczające realizację potencjału uczestnictwa. Analizując ofertę kształcenia ustawicznego, zwrócono uwagę na preferencje zarówno mieszkańców województwa wielkopolskiego, jak i przedstawicieli pracodawców. Dotyczyły one typów kompetencji, jakich rozwijanie powinno być proprytetem w kształceniu dla osób dorosłych. Zwrócono przy tym uwagę na kontrasty w zakresie postaw wobec szkolnych oraz pozaszkolnych form kształcenia. Wyniki tych badań poddano dyskusji w kontekście analizy ogłoszeń o pracę, jak również bogatej literatury przedmiotu odnoszącej się do zapotrzebowania na określone kompetencje oraz zawody. Z kolei analizę dostępności kształcenia ustawicznego skoncentrowano przede wszystkim na problemach równego dostępu do edukacji, a także na różnicach między poglądami ogółu mieszkańców a opiniami osób, które uczestniczyły w szkoleniach w ramach PO KL.

## 1.1. Postawy wobec kształcenia ustawicznego

W pierwszej kolejności określono spontaniczną znajomość pojęcia „kształcenie ustawiczne” wśród mieszkańców Wielkopolski. Ustalono też, z jakimi szkolnymi i pozaszkolnymi kontekstami instytucjonalnymi kojarzone są te formy aktywności edukacyjnej.

Ogólna deklarowana znajomość pojęcia „kształcenie ustawiczne” wydaje się stosunkowo niska. Szczególnie biorąc pod uwagę fakt, że jedynie mniej niż połowa respondentów spontanicznie potwierdziła znajomość tego pojęcia. Nie oznacza to bynajmniej, iż de facto posiadali oni w tym zakresie odpowiednią wiedzę. Zasadne wydaje się bowiem przypuszczenie, iż faktyczna znajomość pojęcia jest niższa od tej deklarowanej w tym sensie, że za ogólnym skojarzeniem terminu nie stoją przeważnie konkretne informacje. Problem ten znajdował odzwierciedlenie w ramach prowadzonych wywiadów pogłębionych z mieszkańcami, kiedy to swobodne wypowiedzi respondentów przejawiały niski poziom konkretnej wiedzy o tym, co kryje się za pojęciem „kształcenie ustawiczne”. Znajomość



pojęcia „kształcenie ustawiczne” okazała się ponadprzeciętnie wysoka wśród osób o wyższym wykształceniu (67%). Może to jednak po prostu stanowić konsekwencję wyższych kompetencji językowych. Istotnie wyższa od przeciętnej znajomość została również odnotowana w przypadku mieszkańców gmin miejskich (54%). Zaobserwowano także znaczące zróżnicowanie regionalne. Mieszkańcy subregionu konińskiego (51%) oraz Poznania (56%) znacznie częściej niż przeciętnie spontanicznie potwierdzali znajomość pojęcia „kształcenie ustawiczne”. Z kolei niższa od przeciętnej znajomość dotyczy przede wszystkim mieszkańców gmin wiejskich (38%) i miejsko-wiejskich (36%), a także mieszkańców podregionu poznańskiego (36%) oraz kaliskiego (41%).

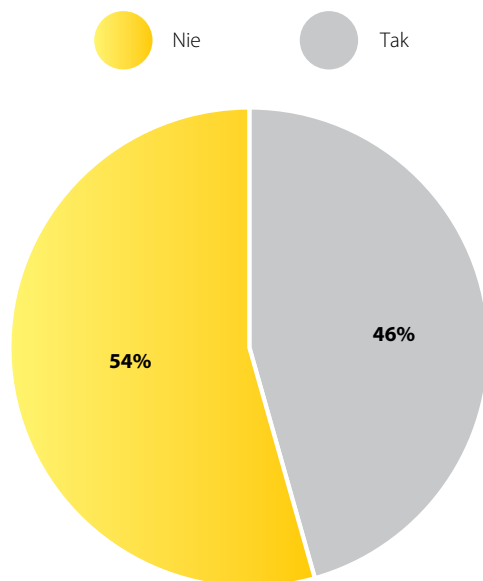
Pamiętając o ograniczonej znajomości samego pojęcia kształcenia ustawicznego, należy jednakże zwrócić uwagę na ogólnie pozytywne nastawienie do aktywności edukacyjnej wśród mieszkańców województwa wielkopolskiego. Skądinąd wiadomo, że z wyłączeniem m. Poznania, jednorodność społeczna i gospodarcza subregionów jest

ograniczona. Dlatego też nie należy przypuszczać, że rzeczywisty rozkład zmiennej wewnątrz podregionów pozostaje podobnie jednorodny, jak może na pierwszy rzut oka sugerować poniższa ilustracja.

W warstwie deklaratywnej występuje wśród mieszkańców Wielkopolski w zasadzie powszechna akceptacja dla przekonania, że warto uczyć się przez całe życie. Jak to ujął jeden z przedstawicieli instytucji świadczących usługi kształcenia ustawicznego w toku badań pogłębionych: „Chcą się uczyć. Chcą, można nawet powiedzieć, że [...] jesteśmy pozytywnie zaskoczeni”. Jednocześnie ta normatywna preferencja nie idzie w parze z powszechnością podejmowania dodatkowego kształcenia. Niemniej jednak również i poziom deklaracji w tym zakresie wydaje się stosunkowo wysoki. Należy również zauważyć, że częściej podejmują dodatkowe kształcenie osoby poniżej 35. roku życia (78%) oraz osoby legitymujące się wyższym wykształceniem (74%). Prawidłowości te idą przy tym w parze z trendami w tym zakresie dla całego kraju: „W Polsce osoby w wieku od 55 do 64 lat znacznie rzadziej

Rysunek 1

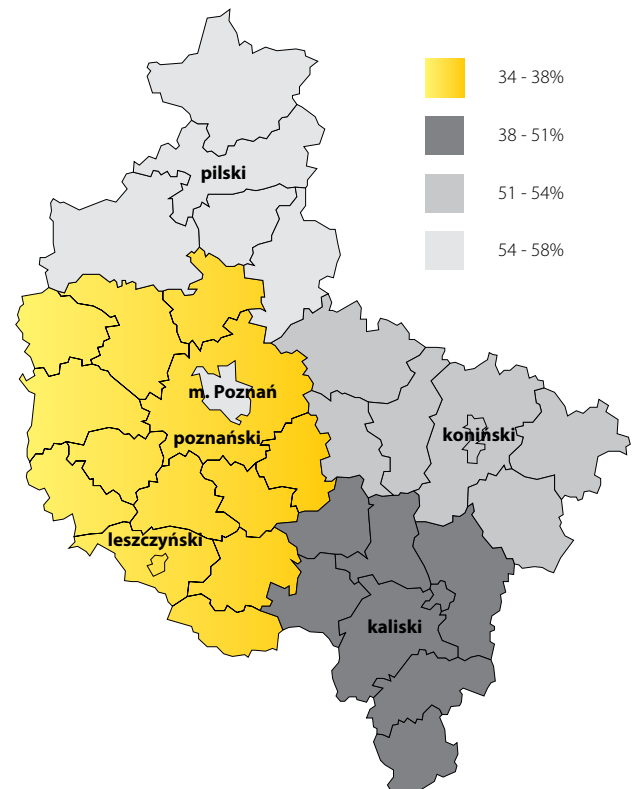
**Znajomość pojęcia „Kształcenie ustawiczne” wśród mieszkańców województwa wielkopolskiego**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski

Rysunek 2

**Subregionalne zróżnicowanie stopnia znajomości pojęcia „Kształcenie ustawiczne” wśród mieszkańców województwa wielkopolskiego (w %)**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski

uczestniczą w kształceniu ustawicznym niż osoby w przedziale wiekowym 25-54 lata. Ponadto w kształceniu ustawicznym biorą udział zazwyczaj osoby, które już posiadają wysoki poziom wykształcenia (np. osoby, które ukończyły zwykły tryb studiów, a następnie podejmują studia podyplomowe)<sup>17</sup>.

Wyraźny kontrast w zakresie podejmowania dodatkowego kształcenia zachodzi między wojewódzkim centrum (miasto Poznań - 61%) a peryferiami. Zdecydowanie najrzadziej podejmowanie dodatkowego kształcenia wskazywali mieszkańcy podregionu kaliskiego (37%). Pamiętać należy jednakże, iż dysproporcja ta wynika w znacznej mierze z faktu koncentracji przez duży ośrodek miejski osób o wysokim prawdopodobieństwie uczestniczenia w edukacji dla dorosłych, w tym zaś przede wszystkim osób z wyższym wykształceniem.

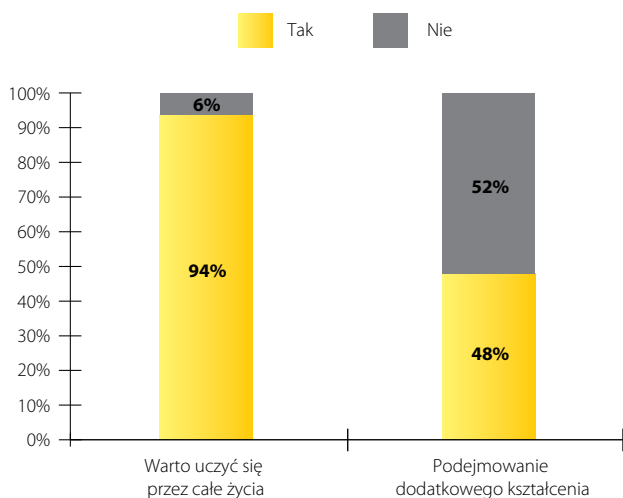
Sformułowano też pytanie otwarte dotyczące uzasadnienia wyrażonej opinii nt. idei kształcenia ustawicznego. Ze względu na bardzo niską liczebność opinii negatywnych, brak jest w zasadzie danych o zróżnicowanych motywacjach takiego poglądu. Jedynym uzasadnieniem było prze-

konanie, iż w zasadzie „nie opłaca się kształcić, ponieważ i tak nie ma odpowiedniej pracy”.

Różnorodne pozostawały natomiast motywacje deklarowanego pozytywnego nastawienia wobec idei kształcenia ustawicznego. Kategoryzacja uzyskanych spontanicznie wypowiedzi pozwala na wskazanie kilku odrębnych typów motywacji. Po pierwsze, wskazywano na konieczność dostosowania do zmieniających się warunków oraz wymagań rynku pracy. Po drugie, choć motywacje te pozostają zasadniczo powiązane z pierwszą kategorią, podkreślano również konieczność ciągłego aktualizowania posiadanych kompetencji, jako warunek awansu zawodowego oraz poprawy sytuacji dochodowej. Po trzecie, natomiast wskazać można na motywacje o charakterze autotelicznym, czyli takie, które nie wiążą się z osiągnięciem wymiernych korzyści na rynku pracy. Składają się na nie działania kładące nacisk na samorozwój, kształtowanie swojej osobowości i horyzontów poznawczych oraz bardziej świadome postrzeganie świata. Jednocześnie należy zauważyć, iż pewną sugestią odnośnie uwarunkowań nie do końca zadowolającego przekładania się tych pozytywnych nastawień na aktywność dostarczają wywiady pogłębione

**Rysunek 3.**

**Postawa wobec kształcenia ustawicznego oraz podejmowanie dodatkowego kształcenia<sup>18</sup> – deklaracje mieszkańców Wielkopolski**



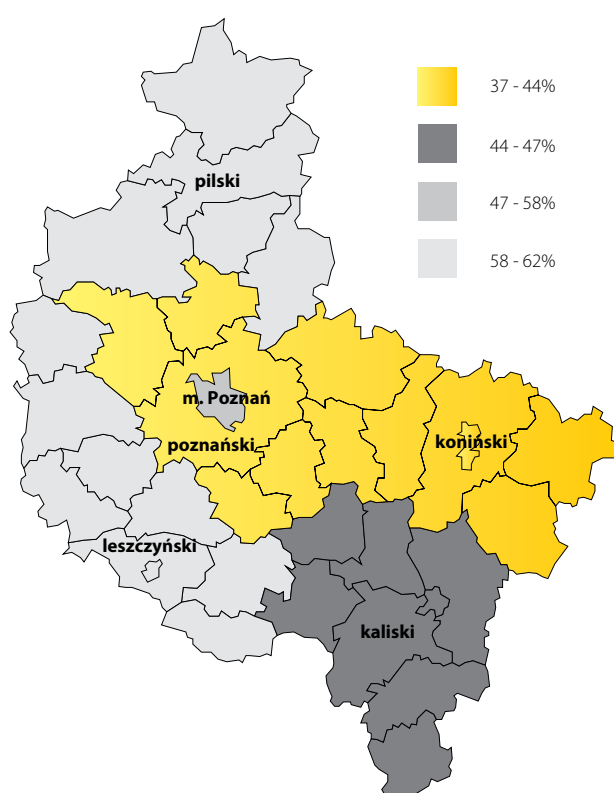
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski

17 P. Błędowski, M. Nowakowska, Podstawy kształcenia ustawicznego w Polsce, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2010, s. 25.

18 Główna różnica pomiędzy bieżącym pomiarem a wskaźnikami uzyskiwanymi w oparciu o pomiar w ramach metodologii BAEL wynika z różnicy horyzontu czasowego. W ramach BAEL mierzy się odsetek osób znajdujących się w szkolnych i pozaszkolnych formach kształcenia dla dorosłych w danym momencie, tzn. w okresie czterech tygodni poprzedzających badanie, natomiast dla potrzeb niniejszego badania za punkt wyjścia przyjęto wielkość populacji osób, które uczestniczyły w jakichś formach kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich dziesięciu lat.

**Rysunek 4.**

**Subregionalne zróżnicowanie odsetka mieszkańców Wielkopolski deklarujących podejmowanie dodatkowego kształcenia (w %)**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski

Tabela 5

## Uzasadnienie pozytywnej postawy wobec kształcenia ustawicznego wyrażanej przez mieszkańców Wielkopolski

MOTYWACJA	Liczba wskazań
Trzeba być na bieżąco	46
Samorozwój	42
W celu uzupełnienia wykształcenia lub wiedzy	35
Człowiek uczy się przez całe życie	27
Dostosowanie do rynku pracy	25
W celu zdobycia awansu lub wyższej pensji	23
Podnoszenie kwalifikacji	22
Bo wiedzy nigdy nie jest za dużo	21
Wymagania pracodawcy lub zawodu	15
Zapotrzebowanie na ludzi z lepszym wykształceniem	13
Ćwiczenie mózgu	12
Świadome postrzeganie rzeczywistości	9
Z ciekawości	8
Dla spokoju	1
Człowiek uczy się na błędach	1
Zdobywa się doświadczenie zawodowe	1

Wskazania w obrębie kategorii mieszkańców wyrażających opinię, że „warto uczyć się przez całe życie”

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski

Tabela 6

## Pozytywna postawa wobec uczenia się – test niedokończonych zdań

Lubię się uczyć, ponieważ:	Liczba wskazań
Poszerzam wiedzę i horyzonty	125
Nauka daje mi satysfakcję	33
Rozwijam się	32
To lubię	20
Nauka otwiera przede mną nowe możliwości	15
Podnoszę kwalifikacje	12
Zdobędę lepszą pracę lub awansuję	10
Wymaga tego mój pracodawca	6
Zdobywam nowe doświadczenia	5
Otrzymam wyższe wynagrodzenie	4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski

Tabela 7

## Trudności ograniczające możliwość uczenia się – test niedokończonych zdań

Trudności w nauce sprawia mi:	Liczba wskazań
Problem z pamięcią i koncentracją	37
Brak czasu na naukę	30
Nauka przedmiotów ścisłych	29
Nauka języków obcych	17
Nauka przedmiotów humanistycznych	6
Nauka obsługi komputera	5
Nie mam trudności z uczeniem się	25

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski





z osobami nieuczestniczącymi w kształceniu ustawicznym. W ich wypowiedziach pojawiało się bowiem przekonanie, iż choć kształcenie ustawiczne „nie jest dla mnie”, to jednak gotowi byli polecać je innym.

Usiłując jeszcze lepiej rozpoznać spontaniczne przejawy postawy wobec kształcenia, sformułowano dwa pytania w postaci testu zdań niedokończonych. W pierwszej kolejności rejestrowano pozytywne, a następnie negatywne skojarzenia z procesem uczenia.

Respondenci pytani o dokończenie zdania „Lubię się uczyć, ponieważ...” odpowiadali spontanicznie uzupełnieniami zawierającymi odniesienia do samorealizacyjnego wymiaru uczenia się. Wymogi zewnętrzne, związane z rynkiem pracy lub oczekiwaniami płacowymi, pozostawały natomiast stosunkowo rzadkie. Nie stoi to bynajmniej w sprzeczności z uzyskanymi również w innych pytaniach informacjami o kluczowym znaczeniu czynników instrumentalnych w zakresie motywacyjnym. Pokazuje jednak, że subiektywne przyjemne skojarzenia z uczeniem się odgrywają znaczącą rolę – niezależnie od występowania zewnętrznej presji związanej z utrzymaniem się na rynku pracy.

W przypadku negatywnych skojarzeń z procesem uczenia należy zwrócić uwagę, że były one istotnie rzadsze od tych pozytywnych. Respondenci pytani o uzupełnienie zdania „Nie lubię się uczyć, ponieważ...” w pierwszej kolejności wskazywali na subiektywnie odczuwane trudności z nauką. Ten wątek przebiegał się również w wypowiedziach niektórych przedstawicieli instytucji szkoleniowych: „Czy na pewno dadzą sobie radę na tych zajęciach, czy to nie będzie zbyt wysoki poziom zajęć. Często zaniżają swoją wiedzę, mimo że z testu wychodzi im spora punktacja i spora wiedza, a mimo to chcą oni iść do grupy niższej”. Problem ten znajdował również odzwierciedlenie w wywiadach pogłębionych z osobami, które nie uczestniczyły w kształceniu ustawicznym. Przykładowo, jedna z charakterystycznych wypowiedzi sugerowała niezdolność do wyobrażenia sobie siebie w sytuacji kształcenia: „Nie dla mnie, ja jestem od takiego myślenia, to nie dla mnie, że ja sobie nie dam rady.”

Dopiero drugie miejsce w hierarchii zajmował brak czasu na podejmowanie aktywności edukacyjnej, było to też jedyne skojarzenie z trudnościami zewnętrznymi wobec potencjału poszczególnych osób. Uzyskane wyniki są częściowo zbieżne z ustaleniami opartymi na literaturze przedmiotu, iż „Praktycznie we wszystkich krajach europejskich podstawowymi przyczynami, dla których osoby dorosłe nie uczestniczą w kształceniu ustawicznym, są brak czasu, zbyt duża liczba obowiązków w pracy oraz brak odpowiednich środków finansowych”<sup>19</sup>.

W odniesieniu do badanych uczestników projektów sformułowano pytanie o charakterze projekcyjnym, mające na celu zdiagnozowanie wyobrażeń badanych dotyczących prezentacji komercyjnego szkolenia, kursu czy zajęć w postaci osoby. Skojarzenia te są dość precyzyjnie ukierunkowane. Z jednej strony spersonifikowane szkolenie tego typu w przekonaniu respondentów częściej są mężczyzną. Jest on raczej w średnim wieku, około 40 lat rzadziej jest to mężczyzna młodszy lub starszy, po pięćdziesiątce. Najczęściej mężczyzna ten jest mieszkańcem dużego miasta. Jest dobrze wykształcony i posiada status osoby pracującej. Charakteryzuje go perfekcyjny wygląd, nosi wyprasowane spodnie i koszulę. Jest raczej atrakcyjny i interesujący dla odbiorców zarówno pod względem swojej aparycji, jak i intelektu. Co ciekawe, jego wizerunek pozwala twierdzić, że jest aktywny i sprawny fizycznie, innym razem sprawia wrażenie nieco ociężałego, z dużym doświadczeniem zawodowym. W przekonaniu badanych mężczyzna-szkolenie jest osobą z wyższym wykształceniem, a nawet reprezentuje grupę pracowników naukowych. Co ważne, przypisuje mu się szeroki zakres kompetencji, profesjonalizm, zaangażowanie, nienaganną kulturę osobistą, ale i konkretność. Wzbudza tym szacunek otoczenia.

Z drugiej strony szkolenie jawi się respondentom jako kobieta. Wyobrażenia jej dotyczące można podzielić na dwie grupy: kobiety młodej, atrakcyjnej, o idealnej figurze, noszącej szpilki oraz ubrania dobrej jakości. To kobieta „przyjemna w odbiorze wzrokowym”, ale jednocześnie elokwentna i prezentująca doświadczenie połączone z urokiem osobistym. Kobieta-szkolenie jest postacią inteligentną, o wyższym statusie społecznym, dobrze wykształconą. Podobnie jak w przypadku mężczyzn twierdzi się, że może być pracownikiem naukowym, a także osobą poważaną społecznie. Jej atrakcyjność fizyczna, ale i kompetencja idą w parze ze wzbudzaną sympatią. Jeśli chodzi o cechy osobowościowe opisujące umiejętności komunikacyjne z otoczeniem, wizerunek dojrzałej, acz atrakcyjnej kobiety, zadbanej, ale i dobrze sytuowanej miesza się z obrazem starszej pani, która wesoła, energiczna i bezpośrednia, jest raczej przy kości. Nie przeszkadza jej to jednak w nawiązywaniu kontaktu z otoczeniem oraz otwarciu na jego problemy. Czasem bywa jednak nudna, a niekiedy nawet nerwowa.

Reasumując, szkolenie komercyjne jak wynika z przeprowadzonej personifikacji, powinno być dla jego uczestników przede wszystkim atrakcyjne. Istotne mogą być tu wszelkie zastosowane elementy wizualne. Powinno jednak przyjmować dość oficjalną profesjonalną formę, co będzie

19 P. Błędowski, M. Nowakowska, Podstawy kształcenia ustawicznego w Polsce, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2010, s. 26.



stanowiło o jego wysokim poziomie i klasie. Powinno zostać zorganizowane w taki sposób, aby wzbudzać respekt i poczucie prestiżu wśród osób, które zdecydowały się wziąć w nim udział. Ważna jest też treść szkolenia. Kładzie się tu duży nacisk na jakość merytoryczną spotkania, na kompetencje osoby prowadzącej, ale i styl oraz dobre maniery, jak również i nienaganną prezencję. Wszystko to może rzutować na stosunek osób do szkoleń, a ostatecznie na ich skuteczność.

Badani, którzy uczestniczyli w szkoleniach PO KL, wyobrażają je sobie bardzo podobnie do osób, które dokonały opisu szkoleń komercyjnych w spersonifikowanej formie. Częściej jednak w ich przekonaniu szkolenie PO KL jest kobietą w wieku 30-40 lat, a więc ostatecznie nieco młodszą niż kobieta – szkolenie komercyjne. Charakteryzuje ją przede wszystkim kompetencja oraz zaangażowanie w to, co robi. Jest dumna i pewna siebie. Wesoła, ale i stanowcza zarazem. Kobieta ta jest inteligentna, posiada dużą wiedzę, którą potrafi przekazać innym. Jej wizerunek jest również bardzo atrakcyjny i elegancki. Większy nacisk kładzie się tu jednak na jej wiedzę oraz umiejętność jej wykorzystywania. Jest to więc osoba mająca bardzo dobry kontakt z otoczeniem, łagodna i kulturalna.

Mężczyzna-szkolenie natomiast jest dobrze wykształcony, atrakcyjny, raczej młodszy niż ten opisywany w przypadku personifikacji szkolenia komercyjnego. Jest miły, uprzejmy

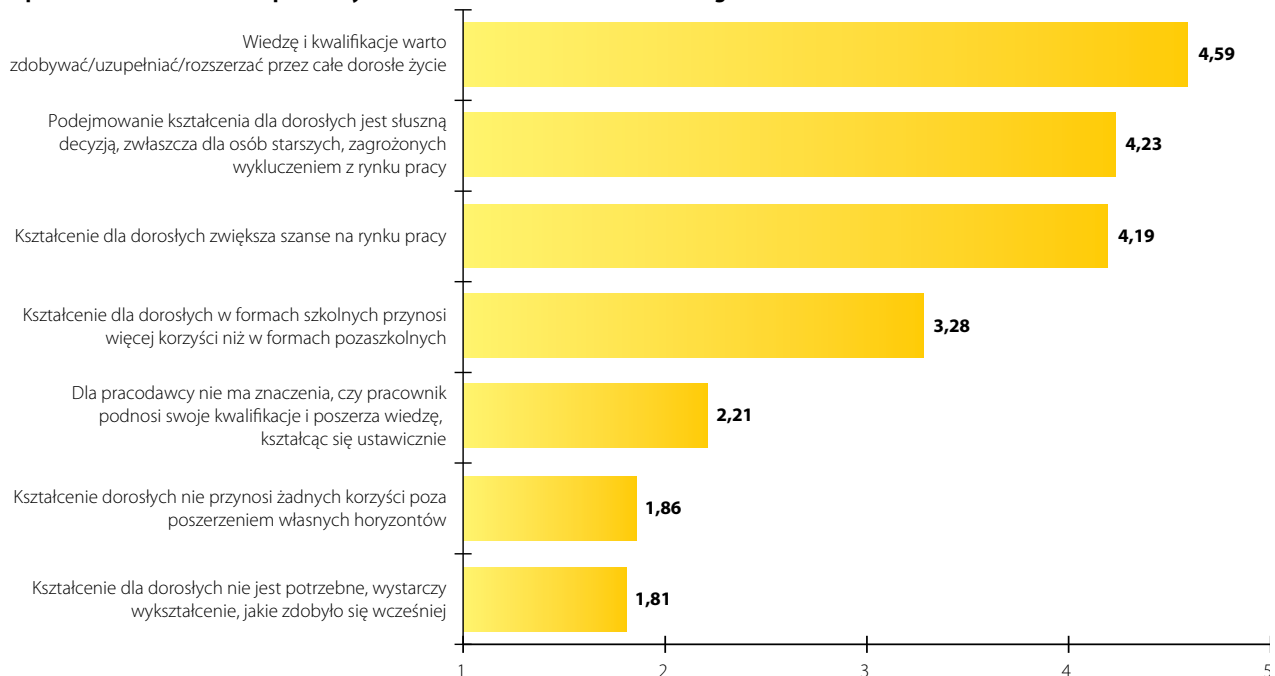
oraz komunikatywny, a jednocześnie konkretny: szybko chce przekazać odpowiednie treści. Rzadziej jest to pan po czterdziestce, przy kości, którego charakteryzuje cierpliwość i duże doświadczenie.

Ostatecznie wizerunki osób przytaczanych przy opisie szkolenia PO KL są zbliżone do opisów szkoleń komercyjnych. Oznacza to, że nie ma zbyt dużej różnicy w oczekiwaniach czy wyobrażeniach na temat tego, jak powinno zostać zorganizowane szkolenie komercyjne czy finansowane ze środków Unii. W przypadku tego drugiego większy nacisk kładzie się jednak na wartość merytoryczną, poziom kompetencji i doświadczenie prezentowane podczas szkolenia. Ważny jest nadal aspekt wizualny szkolenia, a więc sposób jego organizacji, ale i zastosowania odpowiednich narzędzi czyniących je ciekawym, atrakcyjnym, a także gustownym. Szkolenia PO KL nie kojarzą się ze stanowiskami urzędniczymi, to znak, że oczekuje się od nich pewnej świeżości, naciśku na przekazywanie wiedzy specjalistycznej. Warto zwrócić uwagę na spostrzeżenie różnicujące tematykę szkoleń: kurs językowy to atrakcyjna kobieta, podczas gdy kurs komputerowy to mężczyzna. Skojarzenia te w pewnym stopniu mogą być więc wynikiem podstawowych stereotypów dotyczących cech przypisywanych obu płciom.

Jak się okazuje, w sytuacji nawiązania bardziej bezpośredniej relacji, w formie rozmowy, elementy wizerunku kobie-

#### Rysunek 5

##### Opinie mieszkańców wielkopolski wyrażane wobec kształcenia ustawicznego



Średnia na skali od 1 – Zdecydowanie nie zgadzam się ze stwierdzeniem do 5 – Zdecydowanie zgadzam się ze stwierdzeniem

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski



ty czy mężczyzny szkolenia okazują się mniej istotne niż zasób wiedzy czy kompetencji tych osób oraz prezentowane przez nie cechy osobowościowe.

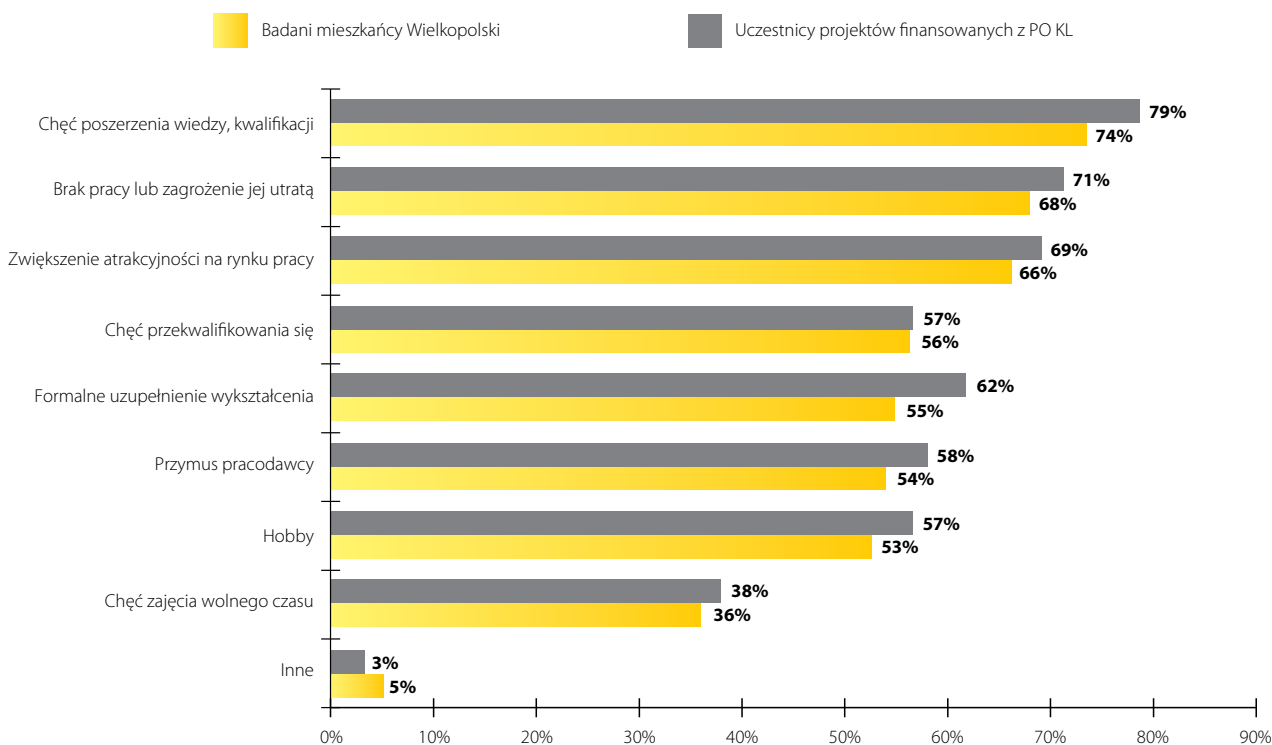
Tym, co przede wszystkim zachęca respondentów do spotkania z osobą-szkoleniem jest poziom reprezentowanej wiedzy oraz umiejętność ich przekazania. Ceni się również doświadczenie i zaangażowanie w wykonywaną pracę. Znaczenie mają tu również elokwencja i profesjonalizm, inteligencja, pewność siebie i charyzma, przy jednoczesnej otwartości wobec partnera rozmowy. Cechy te zachęcają do rozpoczęcia konwersacji, stanowią też oznakę możliwości nawiązania ciekawej dyskusji. Osoba taka powinna stwarzać wrażenie, jakby partnerzy rozmowy znali się od zawsze. Wymaga to również pewnej kultury osobistej, ale i swoistego uroku, wyrażanego poprzez umiejętność zainteresowania danym tematem. Od osoby takiej oczekuje się również poczucia humoru, umiejętności przekazywania wiedzy w sposób nietypowy, nieoczywisty, za pomocą anegdot, które przyciągają uwagę słuchacza. Wreszcie, elementem zachęcającym do poznania i dłuższej rozmowy jest, szeroko rozumiana, atrakcyjność. Obejmuje ona zarówno aparycję, jak i reprezentowany poziom elegancji.

Interpretując wyniki przeprowadzonej personifikacji, można stwierdzić, że o sukcesie szkolenia, a więc o dużej frekwencji podczas jego trwania, decyduje przede wszystkim jego poziom pod względem jakości i sposobu przekazywania wiedzy uczestnikom. Docenia się profesjonalizm, ale i bezpośredni kontakt z uczestnikiem. Szkolenia, aby zyskać zainteresowanie, powinny być charyzmatyczne, niebanalne, powinny wykorzystywać niestandardowe narzędzia, ale i przywoływać porównania obrazujące omawiany problem w postaci przykładów z życia codziennego. Ułatwia to zrozumienie materiału.

W ramach porównania cech przedstawicieli będących uosobieniem obu szkoleń w ramach PO KL. Według personifikacji badanych, osoba prowadząca szkolenie unijne jest młoda, sympatyczna, łagodna i ujmująca – określa się ją jako „lepszego kompana do rozmowy”. Reprezentuje odpowiedni poziom i jest bardziej atrakcyjna – zarówno pod względem wyglądu zewnętrznego, jak i cech osobowościowych oraz przygotowania merytorycznego. Jednostka – uosobienie szkolenia unijnego jest bowiem wykształcona, bystra, prowadząca szkolenia w sposób profesjonalny, m.in. dostarczając uczestnikom kompleksowe materiały

Rysunek 6

## Czynniki motywujące mieszkańców wielkopolski do podjęcia dodatkowych form kształcenia



Wskazania w obrębie kategorii mieszkańców deklarujących, że w ciągu ostatnich 10 lat podjęli dodatkowe kształcenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski;

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami



szkoleniowe. Osoba ta ma zdaniem badanych znacznie większą wiedzę, aniżeli przedstawiciel szkoleń komercyjnych, jawiący się często jako człowiek starszy, mniej bystry, posiadający mniejszy zasób informacji, niepotrafiący dostosować treści szkoleń do realnych wymagań uczestników.

Kolejną liczną grupę badanych stanowią osoby, które nie są w stanie określić, który/a przedstawiciel/ka szkolenia jest bardziej atrakcyjny/a. Wynika to z faktu, iż dla wielu badanych cechy osobowościowe, wygląd szkoleniowca oraz forma szkolenia nie są istotne, liczą się natomiast efekty oraz kompetencja i umiejętności szkoleniowców. Osoby udzielające takich odpowiedzi kładą zdecydowany nacisk na przygotowanie merytoryczne. Tylko nieliczna część badanych jest zdania, iż szkolenia komercyjne są bardziej atrakcyjne. W opinii niewielu respondentów szkoleniowiec komercyjny posiada większe doświadczenie i zasób informacji. Równie niewielką grupą są osoby, dla których atrakcyjność szkoleń jest taka sama.

Czynnikami składającymi się na chęć rozmowy ze szkoleniem są w głównej mierze jego cechy usposobienia. Dla kursantów ważne jest, by kurs/szkolenie odbywało się w miłej atmosferze, by prowadzący był komunikatywny, otwarty i potrafił łatwo nawiązywać kontakty — można uznać, że jego otwartość ma decydujące znaczenie. Równie ceniona jest uprzejmość i wysoka kultura osobista, przejawiająca się chociażby dużą wyrozumiałością wobec kursantów i dostosowaniem przekazywanej wiedzy do poziomu słuchaczy. Uznane budzą takie cechy, jak cierpliwość i bezstresowe nastawienie, a także poczucie humoru, które z pewnością przełamuje dystans w relacji nauczyciel-uczeń. Szkolenie/kurs budzące pozytywne emocje to także skojarzenia z elokwencją, cieka-

wą osobowością, pewnością siebie i życiowym podejściem. Istotne cechy szkolenia/kursu budzącego sympatie to nie tylko jego osobowość. Równie ważne są jego inteligencja, mądrość, przygotowanie merytoryczne i profesjonalizm. Badani cenią osoby kompetentne, które potrafią umiejętnie przekazywać wiedzę – takie, które potrafią zainteresować tematem, przekazując treści szkolenia z pasją, logicznie tłumacząc zawiłe zagadnienia. Powinny to być osoby zaangażowane i kreatywne, a jednocześnie konkretne i zdecydowane. Wygląd zewnętrzny to także element, na który słuchacze zwracają uwagę. Szczególnie dodatnio oceniane są osoby eleganckie, zadbane i o przyjemnej aparycji. Uroda jest istotnym czynnikiem podnoszącym ogólną atrakcyjność szkoleniowca.

W celu pewnego sformalizowania spontanicznych skojarzeń z uczeniem się i pojęciem kształcenia ustawicznego zadano respondentom serię pytań o ustosunkowanie się do określonych opinii dotyczących kształcenia ustawicznego.

Rozszerzając pytanie o ogólne nastawienie do kształcenia ustawicznego, poddano pod ocenę respondentów zestaw stwierdzeń wyrażających różne opinie dotyczące tego typu form kształcenia. W odniesieniu do każdego z przedstawionych stwierdzeń badani mieszkańcy województwa wielkopolskiego proszeni byli o wybranie jednej z pięciu możliwych odpowiedzi najlepiej, ich zdaniem, charakteryzujących aprobatę dla przedstawionego zestawu stwierdzeń (*Zdecydowanie tak, Raczej tak, Ani tak, ani nie, Raczej nie, Zdecydowanie nie*). (Rys. 5)

Należy zwrócić uwagę na zdecydowanie wysoką popularność stwierdzeń wyrażających korzystne dla kształcenia ustawicznego przekonania, przy jednoczesnym odrzucaniu

Tabela 8

**Kluczowe motywy uczestnictwa w kształceniu dla dorosłych w opinii mieszkańców**

Motyw	Liczba wskazań
Poprawa własnej sytuacji na rynku pracy	125
Podnoszenie kwalifikacji	61
Poszerzenie wiedzy	53
Przekwalifikowanie się	36
Wyższe zarobki	30
Poszerzanie horyzontów	18
Wymóg pracodawcy	12
Uzupełnienie wykształcenia	10
Miłe spędzenie czasu, dla kontaktów towarzyskich	10
Zdobycie nowego doświadczenia	5
Dla „papierka”	4
Poprawienie samopoczucia	3
Ze względu na dostępność szkoleń	1
W celu pobierania zasiłku i posiadania ubezpieczenia	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami



przez zdecydowaną większość respondentów takich poglądów, które traktują kształcenie ustawiczne jako rozwiązanie niepraktyczne lub zgoła niepotrzebne. Jednocześnie zbliżona do wartości neutralnej ocena stwierdzenia o rzekomej wyższości form szkolnych nad pozaszkolnym kształceniem świadczy o tym, że w świadomości społecznej te dwie formy nie są wyraźnie sobie przeciwstawiane. Choć jednocześnie w późniejszym rozpoznaniu preferencji w zakresie zapotrzebowania mieszkańców na określone tryby kształcenia przeważały opinie o bardziej atrakcyjnym charakterze szkoleń. Neutralność tej ogólnej oceny może świadczyć o tym, że o ile kształcenie w trybie szkolnym cieszy się w świadomości społecznej pewnym obiektywnym autorytetem, to jednocześnie towarzyszy temu przekonanie, iż niekoniecznie jest to forma dopasowana do potrzeb i możliwości życiowych.

Ciekawych informacji dostarcza również analiza opinii badanych mieszkańców na temat kształcenia ustawicznego uwzględniająca ich cechy społeczno-demograficzne. Zdecydowanie większą aprobatę wobec edukacji dorosłych wyrażały kobiety. W odniesieniu do każdego z przedstawionych stwierdzeń opisujących proces kształcenia ustawicznego wyrażały one znacznie bardziej przychylne opinie niż mężczyźni. Podobnie bardziej przychylne zdanie wyrażali respondenci posiadający wykształcenie wyższe. Z kolei najmniej przychylną postawą cechowały się osoby w wieku pomiędzy 55. a 64. rokiem życia.

Tabela 9

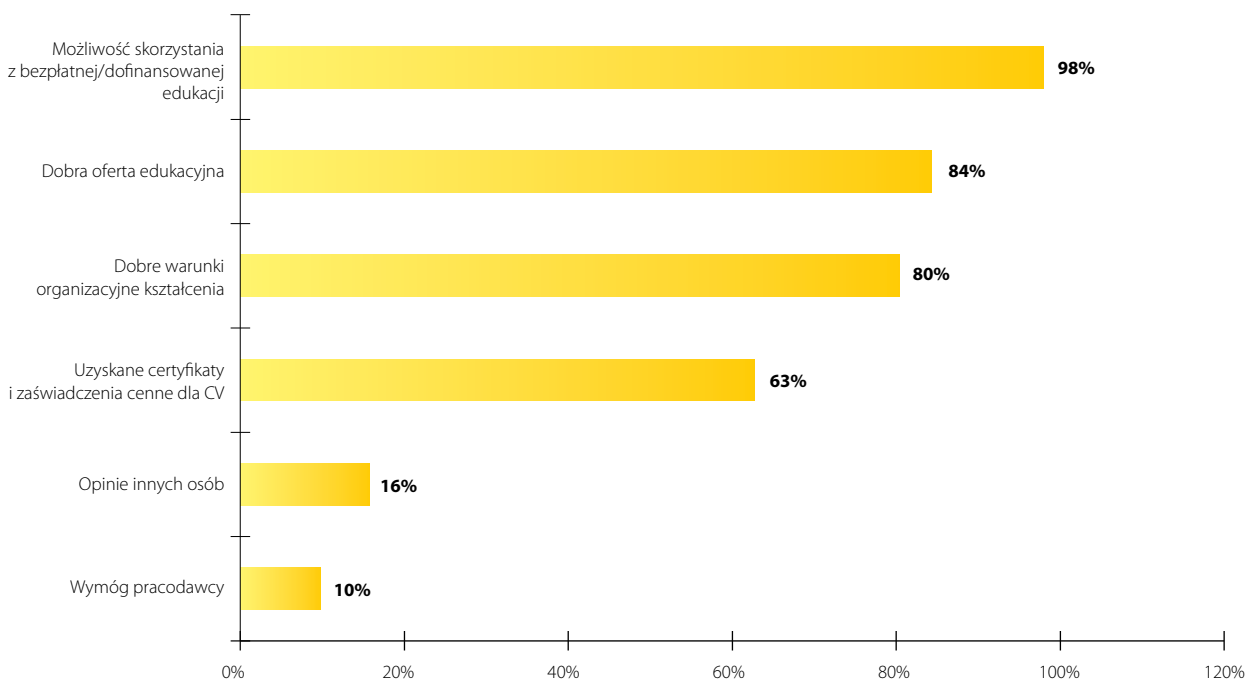
#### Kluczowe czynniki decydujące o wskaźniku poziomu kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim w opinii przedstawicieli jednostek oferujących kształcenie

Czynnik	Liczba wskazań
Oferta szkoleniowa dostosowana do rynku pracy/ Wysoka jakość szkoleń/ Szeroki wybór oferty szkoleniowej	20
Bezpłatna możliwość kształcenia/ Dostępność do różnych form kształcenia/ Dofinansowanie szkoleń	19
Wpływ rynku pracy/ Zapotrzebowanie rynku/ Bezrobocie	13
Poziom wykształcenia mieszkańców/ Chęć doksztalcenia/ Indywidualne podejście	6
Odpowiedni dobór kadry szkolącej	5
Problemy z dojazdem na szkolenie	4
Jakość materiałów szkoleniowych	3
Zła sytuacja finansowa społeczeństwa	3
Obniżenie poziomu szkoleń / Kształcenia ustawicznego	2
Mentalność ludzi	2
Lokalizacja jednostek szkoleniowych	2
Konkursy organizowane w ramach PO KL	1
Długość i czas szkolenia	1
Obniżenie motywacji do korzystania z ofert szkoleniowych poprzez przesylenie rynku	1
Zmiana zasad przyznawania środków z EFS	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAWI / CATI z instytucjami oferującymi kształcenie, tabela zawiera zestawienie odpowiedzi na pytanie otwarte

Rysunek 7

#### Motywacje skłaniające do korzystania z projektów finansowanych z PO KL - deklaracje uczestników projektów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami



W ramach badania porównano opinie mieszkańców województwa wielkopolskiego, którzy w ciągu ostatnich 10 lat brali udział w formach dokształcania, z opiniami uczestników szkoleń w ramach PO KL. W obu grupach można zauważyć podobną strukturę motywacji do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Choć uczestnicy szkoleń w ramach PO KL nieznacznie częściej wskazywali na poszczególne czynniki motywacyjne, to ich rankingowa hierarchia pozostała zbliżona. Zdecydowanie najczęściej w obu grupach wskazywano na motywacje związane z wymogami funkcjonowania na rynku pracy, natomiast motywacje związane z celami samorozwojowymi posiadały znaczenie zdecydowanie drugorzędne. Jak już wcześniej wspomniano potencjalną motywacją mieszkańców, którzy dotychczas nie uczestniczyli w żadnych formach edukacji dla dorosłych była perspektywa utraty pracy bądź pogorszenia sytuacji zawodowej.

Natomiast wśród motywów uczestnictwa w kształceniu dla dorosłych wskazanych przez mieszkańców dominowały cele instrumentalne. Jak się wydaje, są to po prostu pierwsze kategorie skojarzeń przychodzące respondentom na myśl, natomiast schematy myślenia w kategoriach autotelicznych nie są aktywowane równie łatwo. Chociaż do pewnego stopnia za taki cel można uznawać „poszerzenie wiedzy”, to jednak na pewno nie we wszystkich przypadkach. Warto zauważyć, że chociaż dominującym motywem uczestnictwa w kształceniu ustawicznym była chęć poprawy własnej sytuacji na rynku pracy, to jednocześnie badania przeprowadzone z osobami biorącymi udział w szkoleniach ukazały, że uczestnictwo nie przyczyniło się do zmiany ich pozycji na rynku pracy lub że po prostu sytuacja taka nie wymagała żadnej zmiany.

Przed zadaniem pytania o motywacje skłaniające do skorzystania z projektów finansowanych z PO KL uczestnicy szkoleń zostali poproszeni o ustosunkowanie się do tego, czy rozważyliby udział w szkoleniach, gdyby nie były one finansowane z PO KL. Pozytywną opinię wyraziło nieco ponad 56 proc. badanych osób. Następnie tym osobom zadano dodatkowe pytanie, co skłoniło ich do udziału w projektach finansowanych z PO KL. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach PO KL najczęściej wskazują na możliwość skorzystania z bezpłatnej lub dofinansowanej usługi, jako na główną motywację uczestnictwa. Koresponduje to z opiniami przedstawicieli instytucji oferujących kształcenie. W ramach prowadzonego wywiadu pogłębionego jeden z przedstawicieli takich instytucji wskazał na fakt, że decydującym czynnikiem warunkującym gotowość udziału w projekcie szkoleniowym są kwestie finansowe: „Pierwsze pytanie, najważniejsze czy kurs jest na pewno bezpłatny. To jest pierwsze pytanie zasadnicze”.

Stosunkowo częste okazały się również takie czynniki, jak wysoka jakość oferty kształcenia oraz dobre warunki organizacyjne. Natomiast dla prawie 2/3 uczestników istotnym czynnikiem motywującym były certyfikaty i zaświadczenia wzbogacające CV. Na takie instrumentalne motywacje zwracali też uwagę niektórzy przedstawiciele instytucji szkolących: „[uczestnicy] są świadomi tego, że idą na taki projekt, ponieważ potrzebują, potrzebują certyfikat [...] daje im to konkretny cel, mogą znaleźć sobie lepszą pracę czy też może to przeciwdziałać wykluczeniu ich z miejsca pracy”. Zarówno opinie innych osób, jak również wymogi stawiane przez pracodawcę posiadały zdaniem respondentów znaczenie marginalne.

Wśród wymienianych spontanicznie czynników, które zdaniem instytucji prowadzących szkolenia decydują o popularności szkoleń, na pierwszy plan wysunęła się wysoka jakość oferty oraz jej dopasowanie do rynku pracy. W drugiej kolejności wymieniano dostępność szkoleń, w tym również i ewentualny brak opłat. Na trzecim miejscu uplasował się wpływ sytuacji na rynku pracy. Z kolei wśród swobodnych skojarzeń badanych pracodawców dotyczących kluczowych czynników wpływających na poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym dominowały pozytywne motywacje instrumentalne, czyli takie, które wiążą się z pragnieniem poprawy swojej pozycji na rynku pracy. Obejmowały one między innymi takie wypowiedzi, jak „chęć podniesienia kwalifikacji” (53 wskazania) czy „chęć poprawy wykształcenia” (39 wskazań). Jednocześnie jednak wskazywano również na negatywną sytuację na rynku pracy jako czynnik skłaniający mieszkańców regionu do zwiększania swojej aktywności edukacyjnej (30 wskazań).

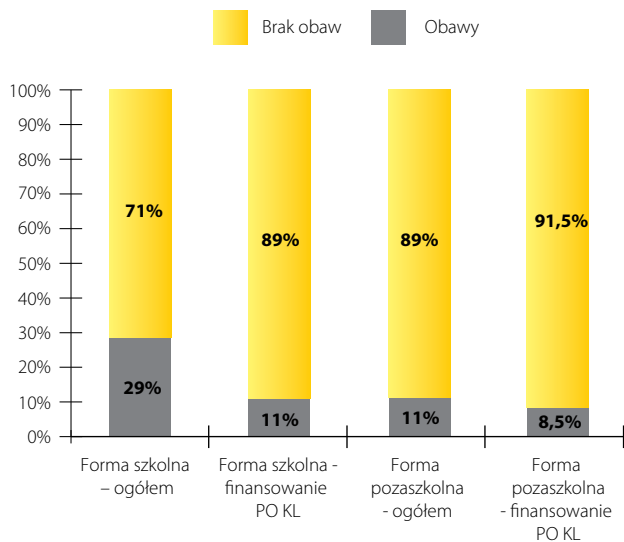
Warto podkreślić, że czynnikiem motywującym mieszkańców województwa do uczestnictwa towarzyszą jednocześnie różnorodne czynniki demotywujące. Do najważniejszych czynników negatywnie wpływających na popularność kształcenia ustawicznego należą subiektywne obawy przed podejmowaniem działań w zakresie edukacji dla dorosłych.

Warto podkreślić, iż wysoki poziom obaw odnośnie podejmowania kształcenia ustawicznego w formie szkolnej zostaje znacząco zredukowany, jeśli wymienia się możliwość finansowania takiej nauki ze środków PO KL. Chociaż powody finansowe nie należały do najczęściej wymienianych obaw, to jednak uzyskanie finansowania niwelowało, jak się wydaje, również inne typy obaw, takie jak np. brak czasu. Niemniej jednak w przypadku pozaszkolnych form kształcenia obawy pozostają przeciętnie rzadsze. Najczęściej wymienianą obawą przed podjęciem dodatkowego kształcenia w formie szkolnej pozostawało przy tym prze-



Rysunek 8

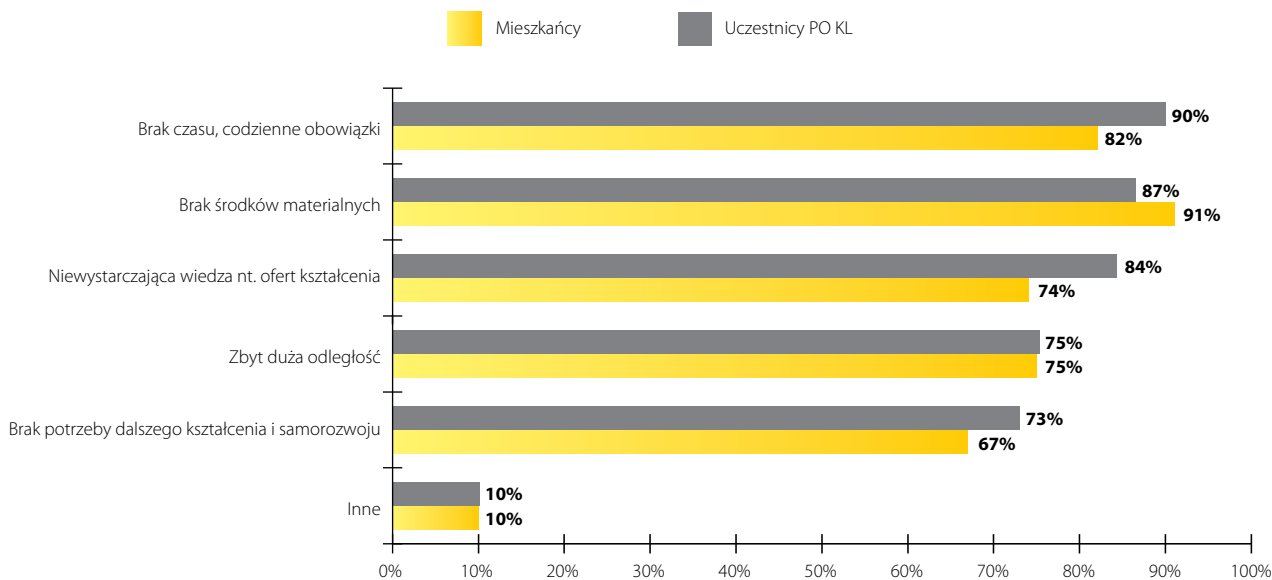
**Deklarowane przez mieszkańców wielkopolski obawy przed podjęciem dodatkowego kształcenia w formie szkolnej oraz pozaszkolnej**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski

Rysunek 9

**Identyfikacja barier w dotyczących podejmowania kształcenia dorosłych – opinie mieszkańców oraz uczestników projektów PO KL**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami oraz CAPI z uczestnikami

konanie, że „zbyt długa przerwa” upłynęła od zakończenia przez respondenta kształcenia szkolnego.

Deklaracje dotyczące obaw warto odnieść do barier ograniczających, zdaniem mieszkańców i uczestników, możliwości kształcenia dorosłych.

O ile w przypadku ogółu mieszkańców województwa wielkopolskiego na pierwszy plan wysunęły się bariery związane z brakiem środków materialnych, to uczestnicy projektów w ramach PO KL wskazywali przede wszystkim na brak czasu. Natomiast brak środków materialnych to bariera identyfikowana w drugiej kolejności. Warto również zwrócić uwagę, iż niewystarczająca wiedza o ofercie kształcenia częściej jest wskazywana przez osoby aktywnie szkolące się w ramach PO KL niż przez ogół mieszkańców województwa. Może to świadczyć o tym, że ci, którzy nie wykazują w zakresie kształcenia ustawicznego aktywno-

ści, nie do końca uświadamiają sobie problemy związane z właściwym poinformowaniem.

Specyfika techniki sondażu uniemożliwia w zasadzie badanie nieuświadamianych barier ograniczających gotowość lub zdolność do podejmowania działań przez respondentów. W odniesieniu do osób, które w kształceniu ustawicznym nie uczestniczyły, podjęto taką próbę w ramach przeprowadzonych wywiadów pogłębionych. Zastosowano tam technikę projekcyjną w oparciu o analizę zdjęć przedstawiających wyobrażenia o przebiegu kształcenia. Naturalnie wiedza uzyskana tą drogą podlega wszystkim ograniczeniom typowym dla technik jakościowych. Niemniej jednak wypada o tych ustaleniach wspomnieć szczególnie dlatego, że komponują się one z wynikami uzyskiwanymi w ramach pozostałych działań badawczych. Spośród fotografii przedstawiających sytuację szkolenia zdecydowanie najbardziej pozytywne skojarzenia u respondentów budził obrazek przedstawiający szkolenie jako dynamiczną i nowoczesną formę kształcenia dopasowanego do indywidualnych potrzeb (rys. 10). Natomiast negatywne skojarzenia budził z jednej strony rys. 11, kojarzony z trudem pracy fizycznej, a z drugiej strony niechętnie patrzono również na rys. 12 reprezentujący bardziej tradycyjną formę nauki w typie kojarzonym przez respondentów z uczęszczaniem na lekcje do szkoły.

#### Rysunek 10

**Fotografia budząca przeważnie korzystne skojarzenia z kształceniem ustawicznym**



Źródło: materiał badawczy wykorzystany w teście projekcyjnym realizowanym w ramach wywiadów IDI z mieszkańcami nieuczestniczącymi w kształceniu ustawicznym

#### Rysunek 11

**Fotografia budząca przeważnie negatywne skojarzenia z kształceniem ustawicznym**



Źródło: materiał badawczy wykorzystany w teście projekcyjnym realizowanym w ramach wywiadów IDI z mieszkańcami nieuczestniczącymi w kształceniu ustawicznym



## Rysunek 12

**Fotografia budząca przeważnie negatywne skojarzenia z kształceniem ustawicznym**

Źródło: materiał badawczy wykorzystany w teście projekcyjnym realizowanym w ramach wywiadów IDI z mieszkańcami nieuczestniczącymi w kształceniu ustawicznym

W tym kontekście wypada również zauważyć, iż w diagnozach zmierzających do identyfikacji czynników wpływających na poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym wyróżnia się często czynniki indywidualne oraz czynniki systemowe: „W przypadku czynników indywidualnych wpływających na niski obecnie udział w kształceniu ustawicznym, a zwłaszcza w kształceniu formalnym, należy zwrócić uwagę z jednej strony na cechy społeczno-demograficzne różnicujące w sposób istotny uczestnictwo w uczeniu się osób dorosłych, z drugiej zaś nastawienie psychiczne i zakorzenione stereotypowe myślenie na temat kontynuacji nauki, dokształcania się i doskonalenia [...]. Czynniki systemowe – związane z polityką edukacyjną państwa, systemem prawnym, a także nastawieniem samych placówek kształcenia ustawicznego. Wskazać tu należy przede wszystkim na brak spójnego podejścia do kształcenia ustawicznego ze strony państwa oraz brak determinacji w zakresie wdrażania planowanych zmian”<sup>20</sup>. Przywoływany fragment wyników badania Makowskiej-Belta odnośnie efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne wśród słuchaczy jednostek kształcenia ustawicznego, ukazuje rozdzźwięk pomiędzy subiektywnymi przekonaniami a rzeczywistością prawnoinstytucjonalną. Opinia o „braku spójnego podejścia ze strony państwa” jest o tyle niesłuszna, że od 2007 r. wprowadzono możliwość korzystania z kształcenia ustawicznego w każdym z działań PO KL, a za opracowanie programu i jego budowę odpowiada właśnie państwo.

<sup>20</sup> E. Makowska-Belta, A. Morysińska, Z. Kolakowska-Seroczyńska, M. Sochańska-Kawiecka, Badania efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne. T. 3. Raport końcowy z badania terenowego wśród słuchaczy jednostek kształcenia ustawicznego. Laboratorium Badań Społecznych, Warszawa 2011, s. 12.

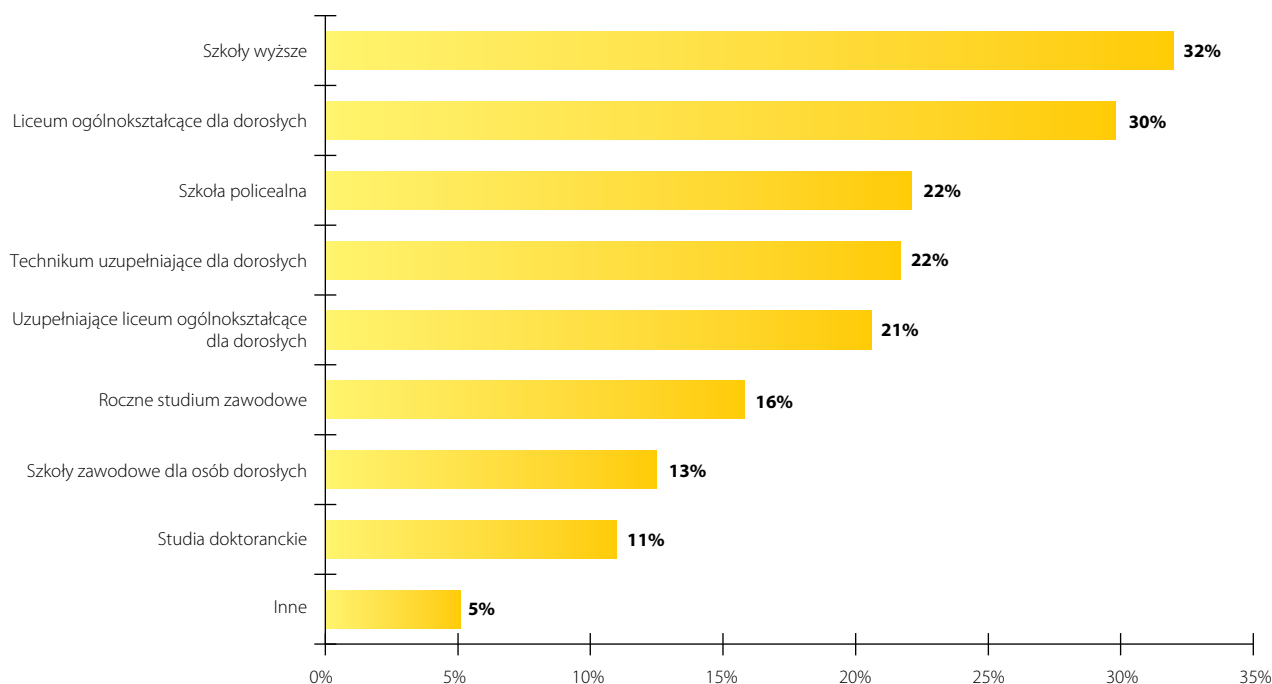
## I.2. Oferta kształcenia ustawicznego

Zgodnie z ustawą o systemie oświaty (rozdz.1, art. 3 pkt 16) przez kształcenie ustawiczne należy rozumieć „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny”. W formach szkolnych przebiega ono poprzez formy uzyskiwania i uzupełniania formalnego wykształcenia przez osoby dorosłe w szkołach dla dorosłych, przez które rozumie się szkoły, w których stosuje się odrębną organizację kształcenia i do których przyjmowane są osoby mające 18 lat, a także kończące 18 lat w roku kalendarzowym, w którym przyjmowane są do szkoły (rozdz. 1, art. 3, pkt 15). Wymienić tu należy sześcioletnią szkołę podstawową, trzyletnie gimnazjum, trzyletnie liceum ogólnokształcące oraz szkoły policealne. Pozaszkolne formy kształcenia osób dorosłych skierowane są na uzupełnienie wykształcenia ogólnego oraz dokształcanie i doskonalenie kwalifikacji zawodowych, poza szkołami dla dorosłych (rozdz. 1, art. 3, pkt 17). W ich zakres wchodzi placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego.

Ocena oferty kształcenia ustawicznego przez mieszkańców województwa wielkopolskiego napotykała oczywistą trudność wynikającą z ograniczonego poziomu zaznajomienia się z problematyką przez znaczną część mieszkańców województwa. Respondentów zapoznano z następującą definicją: „Kształcenie ustawiczne to forma uzyskiwania i uzupełniania wykształcenia przez osoby dorosłe”. Następnie zapytano o skojarzenia, jakie formy kształcenia należą do „kształcenia ustawicznego” w formie szkolnej oraz pozaszkolnej. Uzyskane wyniki pokazują przede wszystkim, iż respondenci pozostają zasadniczo nieświadomi ustaleń ustawowych w tym zakresie. Kształcenie ustawiczne to jedna z bardziej dynamicznie zmieniających się form edukacji. Zmiany w zasadniczy sposób wynikają z naturalnego dostosowywania tych form kształcenia do warunków rynku pracy oraz zmian stylu życia osób dorosłych. Z drugiej strony wpisane są one w struktury oświaty, stąd ustawodawca w ostatnich latach w sposób niemal ciągle wprowadza modyfikacje, tak by odpowiadały one rzeczywistości społecznej, konstruowały system kształcenia ustawicznego elastyczny i otwarty na zmiany.

Rysunek 13

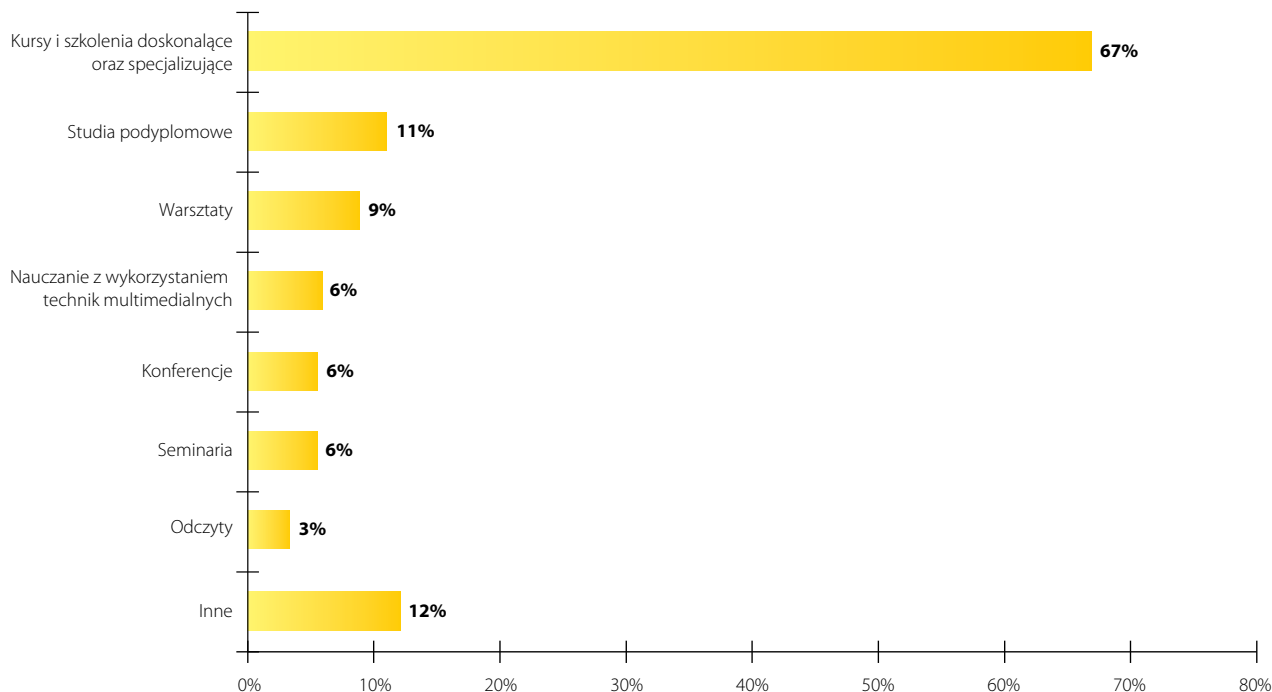
## Formy edukacji uznawane przez mieszkańców województwa wielkopolskiego za szkolne formy kształcenia ustawicznego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski

Rysunek 14

## Formy edukacji uznawane przez mieszkańców województwa wielkopolskiego za pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski



Tabela 10

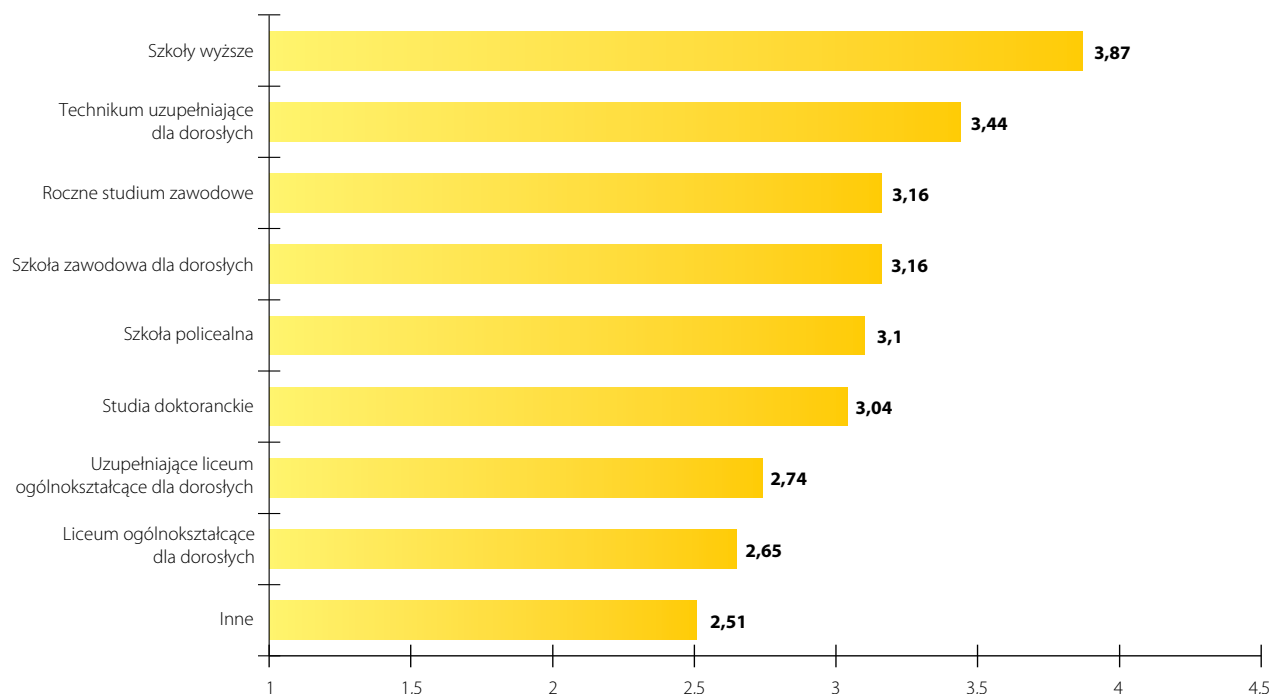
## Gotowość podjęcia dodatkowego kształcenia w poszczególnych formach wśród mieszkańców Wielkopolski

Forma kształcenia	Tak %	Nie %
FORMY UZNAWANE PRZEZ MIESZKAŃCÓW ZA SZKOLNE		
1. Liceum ogólnokształcące dla dorosłych	7	93
2. Szkoła zawodowa dla dorosłych	7	93
3. Uzupełniające liceum ogólnokształcące dla dorosłych	7	93
4. Roczne studium zawodowe	18	82
5. Szkoła policealna	13	87
6. Technikum uzupełniające dla dorosłych	13	87
7. Szkoła wyższa	23	77
8. Studia doktoranckie	13	87
9. Inne	3	97
FORMY UZNAWANE PRZEZ MIESZKAŃCÓW ZA POZASZKOLNE		
1. Kursy i szkolenia doskonalące oraz specjalizujące	68	32
2. Seminaria	35	65
3. Konferencje	36	64
4. Warsztaty	54	46
5. Odczyty	30	70
6. Nauczanie z wykorzystaniem technik multimedialnych	42	58
7. Studia podyplomowe	24	76
8. Inne	2	98

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski

Rysunek 15

## Ranking preferencji pracodawców w odniesieniu do form kształcenia uznawanych przez mieszkańców województwa za szkolne



Średnia w skali od 1 - Zdecydowanie nie preferuję do 5 - Zdecydowanie preferuję

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z przedstawicielami pracodawców



Stosunkowo najczęściej wskazywano na szkoły wyższe oraz policealne jako na szkolne formy usług w ramach kształcenia ustawicznego. Należy przy tym zwrócić uwagę, że odpowiedzi raczej odzwierciedlają świadomość istnienia określonych rodzajów instytucji edukacyjnych, niż typów kształcenia w ofercie edukacyjnej dla osób dorosłych. Co ważne, zachodzi w tym wypadku zasadniczy kontrast pomiędzy tym, co w świadomości społecznej funkcjonuje jako kształcenie ustawiczne w formach szkolnych, a ustawowym rozumieniem tej kategorii<sup>21</sup>. Przekonania mieszkańców województwa nie wypływają ze znajomości lub choćby świadomości rozwiązań ustawowych.

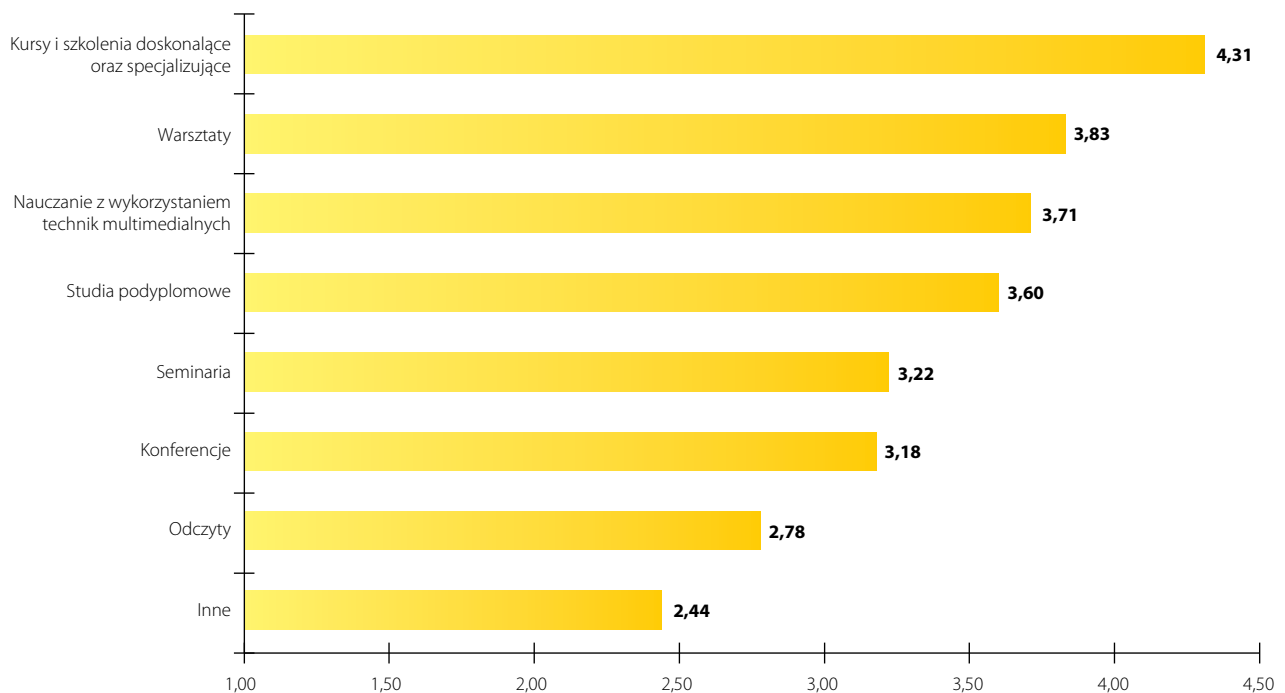
Wśród spontanicznie kojarzonych pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego za powszechnie znaną i rozpoznawaną formę uznać można jedynie kursy oraz szkolenia doszkalające i specjalizujące. Pozostałe formy wymieniane były jedynie przez stosunkowo niewielką liczbę respondentów. Zauważyć jednocześnie należy, że w przypadku osób deklarujących wyższe wykształcenie zdecydowanie większy od przeciętnej okazał się odsetek wskazań na studia podyplomowe (23%) oraz warsztaty (14%). Podobnie jak w przypadku skojarzeń ze

szkolnymi formami kształcenia ustawicznego, również i w przypadku wymienianych form pozaszkolnych nie zaznacza się w świadomości społecznej znajomość regulacji prawnych<sup>22</sup>.

Formy kształcenia ustawicznego uważane przez mieszkańców za szkolne cieszą się zdecydowanie niższą popularnością niż te pozaszkolne, spośród których najczęściej wskazywano na kursy i szkolenia oraz warsztaty. Z jednej strony na niższą popularność form uważanych za szkolne wpływać mogą obawy, rejestrowane w ramach kolejnych pytań kwestionariusza, które koncentrowały się wokół problemu braku możliwości i czasu na „powrót do szkoły”. Pozaszkolne formy kształcenia wydają się w tym kontekście bardziej doraźne, skoncentrowane, a przez to niewymagające długoterminowej alokacji czasu i środków. Na problem obaw przed braniem na siebie długoterminowych szkolnych zobowiązań zwracali również uwagę przedstawiciele instytucji szkoleniowych w toku wywiadów pogłębionych: „Przed wszystkim obawy o to, czy podołają długi okres wytrwać w projekcie, bardzo często zastanawiają się, czy rzeczywiście ta decyzja, jeśli ma być odpowiedzialna, może być podjęta”. Jednocześnie, szczególnie w przypadku form kształcenia

Rysunek 16

**Ranking preferencji pracodawców w odniesieniu do form kształcenia uznawanych przez mieszkańców województwa za pozaszkolne**



Średnia w skali od 1- Zdecydowanie nie preferuję do 5 – Zdecydowanie preferuję

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z przedstawicielami pracodawców

<sup>21</sup> Patrz Tabela 11.  
<sup>22</sup> Patrz Tabela 11.

Tabela 11

## Schemat kształcenia ustawicznego z perspektywy systemu oświaty i rzeczywistości społecznej

Kształcenie ustawiczne		
	Szkolne	Pozaszkolne
SYSTEM OŚWIATY	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sześćioletnia szkoła podstawowa</li> <li>- trzyletnie gimnazjum</li> <li>- trzyletnie liceum ogólnokształcące</li> <li>- szkoły policealne</li> </ul>	Placówki: <ul style="list-style-type: none"> <li>- placówki kształcenia ustawicznego</li> <li>- placówki kształcenia praktycznego</li> <li>- ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego</li> </ul> Formy: <ul style="list-style-type: none"> <li>- kursy prowadzone w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodach</li> <li>- kwalifikacyjny kurs zawodowy</li> <li>- kurs umiejętności zawodowych</li> <li>- turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników</li> <li>- kursy z zakresu zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, w tym także prowadzone we współpracy z urzędami pracy</li> <li>- kursy kompetencji ogólnych, prowadzone według programu nauczania uwzględniającego wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego</li> </ul>
OBRAZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W RZECZYWISTOŚCI SPOŁECZNEJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- szkoła wyższa</li> <li>- liceum ogólnokształcące dla dorosłych</li> <li>- szkoła zawodowa dla dorosłych</li> <li>- uzupełniające liceum ogólnokształcące dla dorosłych</li> <li>- roczne studium zawodowe</li> <li>- szkoła policealna</li> <li>- technikum uzupełniające dla dorosłych</li> <li>- studia doktoranckie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kursy i szkolenia doskonalące oraz specjalizujące</li> <li>- seminaria</li> <li>- konferencje</li> <li>- warsztaty</li> <li>- nauczanie z wykorzystaniem technik multimedialnych</li> <li>- studia podyplomowe</li> </ul>

świadczonych przez szkoły średnie, niska popularność wynika z faktu, że osoby legitymujące się wykształceniem średnim lub wyższym – będące przeciętnie bardziej aktywne w podejmowaniu kształcenia ustawicznego – przeważnie nie są zainteresowane ofertą szkół średnich.

Pracodawcy korzystnie oceniali możliwość dokształcania pracowników/potencjalnych pracowników w ramach szkół wyższych oraz techników uzupełniających dla dorosłych. Jednocześnie negatywnie oceniali potencjał kształcenia ogólnokształcącego dla dorosłych. Natomiast pozostałe możliwości oceniane były neutralnie. Należy przy tym zauważyć, że trzy najwyżej oceniane przez pracodawców możliwości, to te same formy kształcenia, do których najwyższą gotowość uczestnictwa zgłaszali mieszkańcy.

Zdecydowanie największą popularnością wśród pracodawców cieszyły się kursy i szkolenia specjalistyczne oraz warsztaty i studia podyplomowe. Natomiast gorsze skojarzenia budziły typowo akademickie formy dzielenia się wiedzą, takie jak seminaria, konferencje czy też negatywnie wręcz oceniane odczyty. Podobnie jak miało to miejsce w przypadku form szkolnych, również i w przypadku pozaszkolnych form kształcenia trzy najwyżej oceniane przez pracodawców możliwości pokrywają się z formami, do których uczestnictwa najwyższą gotowość zgłaszali mieszkańcy.

Tabela 11. prezentuje strukturę instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne w ramach systemu oświaty<sup>23</sup>, odnosząc te ustalenia do świadomości mieszkańców województwa wielkopolskiego.

23 Na podstawie tekstu ujednoliconego ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty opublikowanego 28 września 2012.

Tabela 12

Rodzaje kompetencji wzmacnianych w ramach kształcenia w badanych instytucjach kształcenia ustawicznego (lata 2007-2012)<sup>26</sup>

	Kształcenie komercyjne – liczebność	Kształcenie PO KL – liczebność
Kompetencje osobiste	81	80
Kompetencje społeczne	37	29
Kompetencje menedżerskie	19	17
Kompetencje specjalistyczno-techniczne	116	87

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAWI/CATI z instytucjami oferującymi kształcenie

Istotne zmiany do systemu kształcenia ustawicznego wniosło rozporządzenie w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (podpisane przez Ministra Edukacji Narodowej 11 stycznia 2012 r.). Na zasadach określonych w rozporządzeniu kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą prowadzić nie tylko szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, ale także placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego. Uprawnione do tego są również podmioty spoza systemu oświaty — instytucje rynku pracy działające na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową oraz osoby prawne i fizyczne prowadzące działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach ustawy o swobodzie działalności gospodarczej<sup>24</sup>. Tak szerokie ujęcie tej materii ma umożliwić łatwiejsze uzyskiwanie kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, a w połączeniu z nowymi zasadami przeprowadzania egzaminów zewnętrznych da chętnym możliwość potwierdzenia nabytych kwalifikacji i zdobycie pełnego zawodu.

Warto zwrócić uwagę, iż mimo rozszerzenia możliwości w zakresie organizacji i uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych, zasadnicza część kształcenia osób dorosłych jak dotychczas odbywa się poza systemem oświaty, w ramach dynamicznie rozwijającego się sektora usług szkoleniowych, zorganizowanego systemu szkolenia osób bezrobotnych oraz projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego czy niestacjonarnego szkolnictwa wyższego. Z perspektywy samych mieszkańców również kształcenie ustawiczne postrzegane jest w zupełnie innych zakresach.

W opinii dotychczasowych i potencjalnych uczestników kształcenia ustawicznego są nim w formach szkolnych przede wszystkim szkoły wyższe dla dorosłych, licea ogólnokształcące dla dorosłych czy szkoły policealne, a w przypadku form pozaszkolnych są to w przede wszystkim kursy i szkolenia doskonalące i specjalizujące.

Dodatkowo strategia „Europa 2020”<sup>25</sup>, wskazuje w ramach celu „podniesienia poziomu wykształcenia” osiągnięcie wskaźnika 40% (dla Polski 45%) osób o wykształceniu wyższym lub równoważnym wśród osób dorosłych w wieku 30-40 lat. Pokazuje to, iż nie tylko zakres faktycznego kształcenia osób dorosłych jest szerszy, ale również wyznaczone cele odnoszą się do dodatkowych form kształcenia. Wychodząc z takiego założenia oraz dla potrzeb operacyjnej realizacji pytań skierowanych do respondentów i uwzględnienia realiów społecznych, w ramach badania poddane analizie zostały wszystkie możliwe sposoby uczenia się osób dorosłych.

Pod uwagę wzięto również problem oferty edukacyjnej instytucji kształcenia ustawicznego. W ramach przeprowadzonego badania dążono do porównania typów kompetencji oferowanych w ogóle z tymi, które proponowano w szkoleniach realizowanych w ramach PO KL. Porównanie uzyskanych wyników zawierają zestawienia w tabeli 12.

Oferta szkoleń realizowanych w ramach kształcenia ustawicznego odpowiadała zróżnicowanym potrzebom. Obejmowała w głównej mierze kompetencje specjalistyczno-techniczne oraz kompetencje osobiste, przy widocznej przewadze w zakresie oferty specjalistyczno-technicznej kształcenia komercyjnego. Ogólne typy kompetencji rozwi-

24 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

25 Krajowy Program Reform EUROPA 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Stanowiska Rządu Rzeczypospolitej Polskiej do pakietu propozycji legislacyjnych Komisji Europejskiej dla Polityki Spójności 2014-2020

26 Kategoryzacja pytań otwartych przeprowadzona wg schematu podziału funkcjonalnego kompetencji G. Filipowicz; Filipowicz G., „Zarządzanie Kompetencjami Zawodowymi”, PWE, Warszawa 2004.

Kompetencje osobiste – związane z indywidualną realizacją zadań. Poziom tych kompetencji wpływa na ogólną jakość wykonywanych zadań – decyduje o szybkości, adekwatności i rzetelności podejmowanych zadań, np.: dążenie do rezultatów, elastyczność myślenia, gotowość do uczenia się, kreatywność, myślenie analityczne, organizacja pracy własnej.

Kompetencje społeczne – wpływają na jakość wykonywanych zadań związanych z kontaktem z innymi ludźmi. Poziom tych kompetencji decyduje o skuteczności współpracy, porozumiewania się czy też wywierania wpływu na innych. Należą do nich np.: autoprezentacja, budowanie relacji z innymi, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, identyfikacja z firmą, komunikacja pisemna, komunikatywność, kultura osobista, negocjowanie, obsługa klienta, obycie międzykulturowe.

Kompetencje menedżerskie – związane są z zarządzaniem pracownikami. Dotyczą zarówno miękkich obszarów kierowania, organizacji pracy, jak również strategicznych aspektów zarządzania. Poziom tych kompetencji decyduje o sprawności funkcjonowania podległego obszaru. Są to np.: budowanie sprawnej organizacji, budowanie zespołów, coaching, delegowanie zadań, kierowanie, kontrola menedżerska, motywowanie, myślenie strategiczne, ocena i rozwój podwładnych.

Kompetencje specjalistyczno-techniczne – to kompetencje mające związek ze specjalistycznymi zadaniami dla danej grupy stanowisk. Często odnoszą się do specyficznych zakresów wiedzy (np. prawniczej czy też finansowej) lub umiejętności (np. obsługa określonych systemów IT). Poziom tych kompetencji wpływa na efektywność realizacji zadań związanych ze specyfiką zawodu, stanowiska bądź też funkcji. Wśród nich wyróżnić można takie, jak np.: analiza danych, analiza i opracowanie tekstów prawnych, analiza pracy, analiza rynku, budżetowanie, diagnozowanie potrzeb klienta, języki obce, księgowość.



janych w ramach szkoleń poddano natomiast ocenie pracodawców. Wyniki tej ewaluacji ilustruje rysunek 18.

Wszystkie proponowane formy wsparcia w ramach kształcenia ustawicznego były korzystnie oceniane przez pracodawców. Jednakże zdecydowanie najwyższe oceny uzyskały szkolenia pozwalające na zdobycie uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń. Natomiast popularne wśród mieszkańców kursy językowe oraz szkolenia w zakresie technologii teleinformatycznych oceniane były mniej optymistycznie. Wydaje się, że kontrast ten tłumaczyć można w szczególności odmiennym podejściem do nauki języków obcych, która przez pracodawców jest definiowana w przeważającej mierze jako samokształcenie, niemające bezpośredniego związku ze ściśle zawodowymi zdolnościami pracowników.

Szczególnie dobrze widać kontrast między hierarchiami preferencji pracodawców i mieszkańców, kiedy zestawia się odpowiedzi dotyczące ważności poszczególnych wymiarów kompetencji pracowniczych.

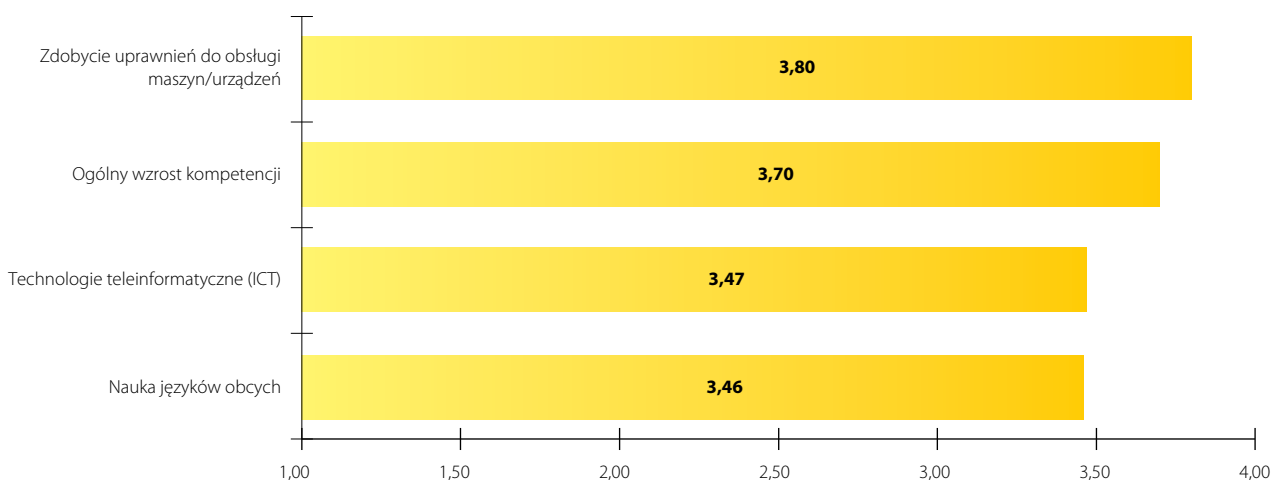
Omówienie różnic pomiędzy hierarchiami pożądaných kompetencji zasadne wydaje się zacząć od zwrócenia uwagi, iż nie różnią się one jedynie w odniesieniu do dwóch najmniej ważnych zdaniem pracodawców i mieszkańców województwa wielkopolskiego kompetencji, tj. kompetencji społecznych i obywatelskich oraz świadomego uczestnictwa w kulturze. Analizując otrzymane rozkłady, warto mieć również na uwadze fakt, że różnice w preferowanym rankingu kompetencji pracowników analizować można w odniesieniu do wyników z próby. W powszechnym mniemaniu pracodawców obu grup te dwa wymiary kompetencji nie są ważne dla wartości pracownika.

Kluczowe różnice występują natomiast przy porównaniu elementów znajdujących się najwyżej w rankingach. Po pierwsze, jak już wcześniej sygnalizowano, zasadniczo odmienna jest pozycja znajomości języków obcych, które są najwyżej w hierarchii wyborów mieszkańców, natomiast znalazły się dopiero na trzecim od końca miejscu w rankingu preferencji pracodawców. Po drugie, okazuje się, że umiejętność skutecznego porozumiewania się w języku polskim stanowi dla pracodawców ważniejszą umiejętność nie tylko od znajomości języków obcych, ale nawet od kompetencji matematycznych. Niemniej jednak umiejętność ta jest czwarta, a nie druga w hierarchii preferencji pracodawców. Innymi słowy, w opinii pracodawców kompetencje komunikacyjne sytuują się zdecydowanie niżej w hierarchii ważności, niż ma to miejsce w świadomości społecznej mieszkańców Wielkopolski. Pracodawcy – obok kompetencji informatycznych, które stosunkowo wysoko cenione są również przez mieszkańców – stawiają przede wszystkim na kompetencje w zakresie zdolności do uczenia się, przedsiębiorczości oraz wykazywania inicjatywy.

Interesującym kontekstem dla powyższych ustaleń pozostaje jednak fakt, iż analiza ogłoszeń o pracę z terenu województwa wielkopolskiego w zakresie wymaganych kwalifikacji i kompetencji prowadzona w pierwszym i drugim kwartale 2012 r. za najważniejsze uznaje: doświadczenie. Jak się okazuje, aż 53% wszystkich ogłoszeń zamieszczonych w ofertach pochodzących z powiatowych urzędów pracy, portali internetowych oraz prasy wymieniało doświadczenie w zakresie pracy na danym stanowisku, co stanowiło zdecydowanie najczęściej wymieniany atrybut. Pozostałe często wymieniane kompetencje obejmowały m.in.: automotyvację, tj. nastawienie na osiągnięcie wyzna-

Rysunek 17

#### Ocena projektów wspierających osoby dorosłe z perspektywy potrzeb pracodawców



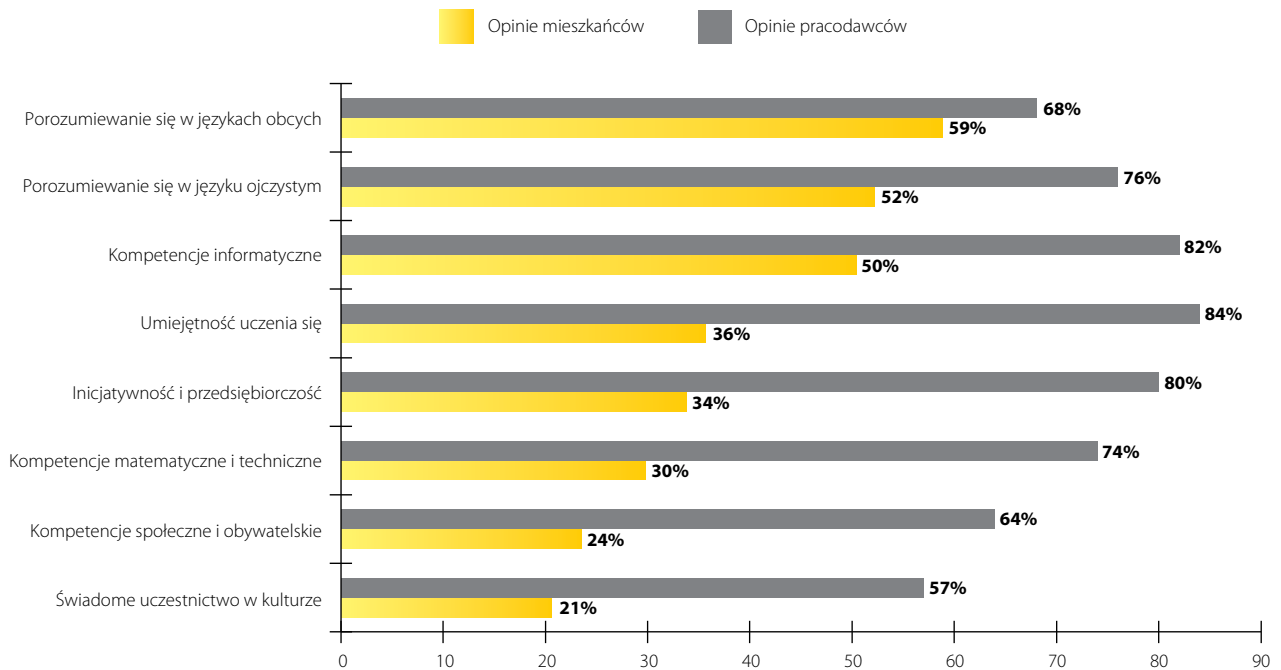
Średnia w skali od 1 – Zdecydowanie źle do 5 – Zdecydowanie dobrze

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z przedstawicielami pracodawców



Rysunek 18

## Ranking preferowanych kompetencji pracowników - opinie pracodawców oraz mieszkańców Wielkopolski



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z przedstawicielami pracodawców

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami

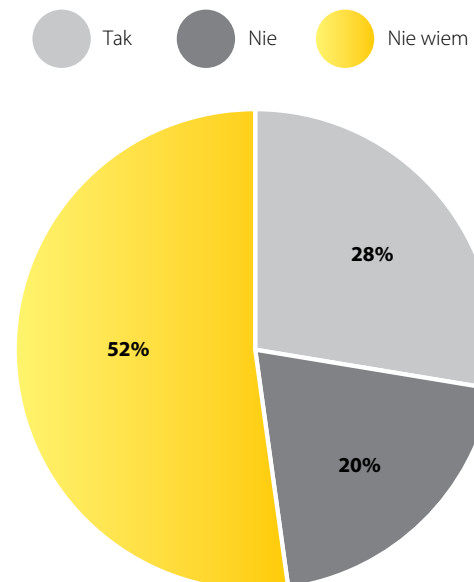
czonych celów (23%), znajomość języków obcych (24%), posiadanie prawa jazdy kategorii B (21%). Niemniej jednak nacisk na posiadanie doświadczenia zawodowego wskazuje, że szkolenia w trybie kształcenia ustawicznego powinny w miarę możliwości obejmować również praktykę zawodową dla osób szkolonych. Natomiast w odniesieniu do języków obcych analiza ogłoszeń wskazuje, iż rzeczywiste zapotrzebowanie na tego typu kompetencje jest niższe, niż wskazywałyby na to zakorzenione w świadomości społecznej mieszkańców województwa przekonania. Z drugiej strony znajomość języków obcych wpisywana jest do wymogów w ramach ogłoszeń o pracę częściej, niż wynikałoby to z analizy opinii samych pracodawców.

### I.3. Dostępność kształcenia ustawicznego

Problem dostępności kształcenia ustawicznego odnosi się zarówno do obiektywnych aspektów, takich jak bliskość odbywanych szkoleń czy elastyczność organizacyjna, jak również do subiektywnych kwestii związanych z obecnością wszystkich możliwości kształcenia ustawicznego w dyskursie publicznym i świadomości społecznej. W punkcie wyjścia tych analiz trafna niestety wydaje się konstatacja, iż „może to świadczyć o tym, że w polskim społeczeństwie świadomość konieczności kształcenia osób dorosłych oraz

Rysunek 19

#### Ocena dostępności szkół i szkoleń dofinansowanych ze środków unijnych zgodnych z zainteresowaniami badanych - opinie mieszkańców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami



płynących z niego korzyści jest wciąż bardzo niska; istotną barierą rozwoju kształcenia ustawicznego w naszym kraju jest wciąż niewystarczający dostęp do informacji związanych z problematyką kształcenia ustawicznego, np. zasadami jego podejmowania czy prawami i obowiązkami osób dorosłych związanymi z tą formą aktywności. Istotną przeszkodą są także bariery natury technicznej, chociażby zbyt mała dostępność Internetu (zwłaszcza na terenach wiejskich), który stanowi jeden z najbardziej efektywnych kanałów przepływu informacji<sup>27</sup>.

W opinii mieszkańców województwa wielkopolskiego odnośnie dostępności szkół i szkoleń zaznacza się z jednej strony przewaga osób nieposiadających wiedzy w tym zakresie. Z drugiej strony spojrzenie wypada na porównanie oceny dostosowania kształcenia skierowanego do osób dorosłych dokonywanej przez uczestników projektów PO KL wobec ogółu dorosłych Wielkopolan. Wskazuje ono na znaczącą rolę pełnioną przez same szkolenia w zakresie wzrostu poinformowania i zadowolenia.

Porównując samoocenę dostępności oferty przez przedstawicieli instytucji z opiniami mieszkańców Wielkopolski, dostrzega się przede wszystkim przewagę osób niezorientowanych w tej kwestii. Nie świadczy to bezpośrednio o niskiej dostępności, lecz o kombinacji słabego rozeznania mieszkańców z niskim stopniem ich poinformowania. Wśród osób posiadających zdanie w tej sprawie większość respondentów uważa ofertę za dopasowaną do swoich potrzeb.

W następnej kolejności zbadano przekonania mieszkańców województwa wielkopolskiego odnośnie ewentualnych nierówności w dostępie do kształcenia ustawicznego. Pod uwagę wzięto główne potencjalne źródła wykluczania społeczno-ekonomicznego. W ramach oceny równości szans dostępu poszczególnych kategorii społeczno-demograficznych proszono respondentów, aby wskazali, która kategoria ich zdaniem ma lepszy dostęp do kształcenia ustawicznego.

Tabela 13

**Opinie o dostępności poszczególnych kategorii społeczno-demograficznych do kształcenia ustawicznego (w %)**

Łatwość dostępu do kształcenia ustawicznego ze względu na kategorię społeczno-demograficzną		Opinie mieszkańców	Opinie uczestników projektów PO KL
Płeć	Mężczyźni	9,2	2,2
	Kobiety	3,6	10
	W równym stopniu	87,2	87,8
Wiek	25-34	63,7	18,9
	35-54	19,6	25,6
	55-64	2,8	5,6
	W równym stopniu	13,9	49,9
Wykształcenie	Podstawowe	4,4	2,2
	Gimnazjalne	1,3	1,1
	Ponadgimnazjalne	12,4	13,3
	Pomaturalne	23,6	17,8
	Wyższe	41,8	24,4
	W równym stopniu	16,5	41,2
Miejsce zamieszkania	Mieszkańcy miasta	62,8	65,6
	Mieszkańcy wsi	3,5	5,6
	W równym stopniu	33,7	28,8
Stanowisko	Pracownicy wyższego szczebla	39,2	33,3
	Pracownicy niższego szczebla	13,5	15,6
	W równym stopniu	47,3	51,1
Status na rynku pracy	Osoby pracujące	37,3	46,7
	Osoby bezrobotne	29,2	15,6
	W równym stopniu	33,5	37,7
Poziom sprawności	Osoby w pełni sprawne	43,3	37,8
	Osoby niepełnosprawne	9,6	3,3
	W równym stopniu	47,1	58,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami Wielkopolski oraz techniką CAPI z uczestnikami

27 P. Błędowski P., M. Nowakowska, Podstawy kształcenia ustawicznego w Polsce, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2010, s. 27.

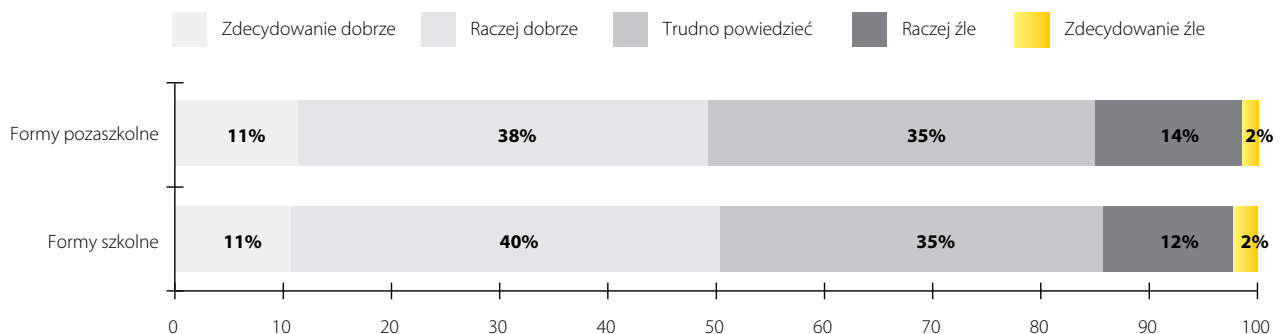


Warto zacząć od tego, że w odniesieniu do oceny równości szans płci w dostępie do kształcenia ustawicznego zarówno wśród badanych mieszkańców, jak i uczestników projektów kształcenia ustawicznego jednoznacznie dominuje przekonanie o jednakowym dostępie do tych form podnoszenia kwalifikacji edukacyjnych dla kobiet i mężczyzn. Z kolei w ramach równości szans w odniesieniu do miejsca zamieszkania panuje już przekonanie o dyskryminacyjnym charakterze zamieszkiwania obszarów wiejskich. Przekonanie o większej dostępności mieszkańców miast do oferty kształcenia ustawicznego wyraża odpowiednio prawie 63% badanych mieszkańców Wielkopolski oraz niecałe 66% uczestników projektów szkoleniowych. Utrudniający charakter ma również, zdaniem badanych, niepełnosprawność, przy czym, co ciekawe, mniej więcej taki sam odsetek mieszkańców (ok. 40%) wyraża przekonanie, że osoby sprawne mają większe szanse podjęcia kształcenia ustawicznego, co przekonanie o równym dostępie osób w pełni oraz nie w pełni sprawnych. Warto też zwrócić uwagę, iż prawie 60% uczestników szkoleń w ramach PO KL wskazuje, iż dostęp jest tak samo łatwy – niezależnie od poziomu sprawności, co może oznaczać, że programy PO KL prowadzą do wyeliminowania bariery dostępności dla osób niepełnosprawnych.

Zarówno uczestników projektów PO KL, jak również w ramach sondażu opinii mieszkańców województwa wielkopolskiego, zapytano o ocenę dostępności form kształcenia ustawicznego, biorąc pod uwagę zróżnicowanie na szkolne i pozaszkolne formy kształcenia. Jedynie znaczącą mniejszość stanowią wśród mieszkańców województwa wielkopolskiego osoby, które negatywnie oceniają dostępność oferty kształcenia ustawicznego. Stosunkowo liczną kategorię stanowią natomiast osoby nieposiadające w tej sprawie wyrobionego zdania. Nie ma żadnych różnic w ocenie dostępności form szkolnych i pozaszkolnych. Zdecydowane różnice między oceną dostępności kształcenia w tych dwóch formach występują natomiast wśród osób biorących udział w projektach PO KL. Wypada również w tym miejscu zauważyć, iż w toku wywiadów pogłębionych z przedstawicielami instytucji oferujących kształcenie dla dorosłych zwracano m.in. uwagę na efektywne dopasowanie oferty do potrzeb oraz na znaczenie kapitału ludzkiego zaangażowanego w realizację projektu, jako na kluczowy czynnik determinujący poziom kształcenia ustawicznego: „kluczową rzeczą, żeby te projekty miały jakąś efektywność, żeby one rzeczywiście odpowiadały na potrzeby tych ludzi, którzy przychodzą, one muszą być realizowane przez

Rysunek 20

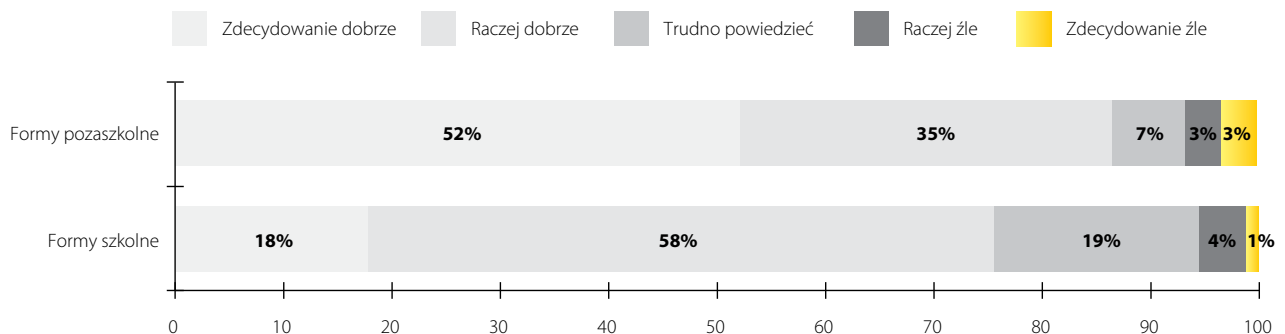
## Ocena dostępności ofert kształcenia ustawicznego w formach szkolnych oraz pozaszkolnych - opinie mieszkańców Wielkopolski



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami

Rysunek 21

## Ocena dostępności ofert kształcenia ustawicznego w formach szkolnych oraz pozaszkolnych - opinie uczestników projektów PO KL



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami

właściwy zespół ludzi, to jest kluczowa sprawa, ten kapitał ludzki, który realizuje projekt jest najbardziej istotny”.

Wśród osób uczestniczących w szkoleniach w ramach PO KL przeciętnie wyższa niż w populacji generalnej pozostaje ocena dostępności szkoleń. Szczególnie wysoko przy tym oceniana jest dostępność form pozaszkolnych, gdyż

ponad połowa respondentów ocenia ich dostępność zdecydowanie dobrze. Świadczy to bardzo korzystnie o wpływie samego programu PO KL na dostępność kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce, co będzie zresztą przedmiotem bardziej szczegółowej uwagi w ramach rozdziału trzeciego niniejszego raportu.





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# 2

---

## Ocena kształcenia ustawicznego w ramach PO KL

---



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## II. Ocena kształcenia ustawicznego w ramach PO KL

Problem badawczy dotyczący oceny kształcenia ustawicznego oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL obejmuje wiele szczegółowych zagadnień, które pod pewnymi względami zająłoby się z tematyką poprzedniego rozdziału. Ze względu na spójność oraz objętość raportu zdecydowano się nie powtarzać tych danych empirycznych, które zostały poddane analizie wcześniej, choć mogłyby zostać przytoczone również w tym rozdziale. Przywołano jedynie konkluzje z przeprowadzonych badań pod kątem analizy projektów prowadzonych w ramach PO KL. Spośród szczegółowych kwestii poddawanych ocenie na pierwszy plan wysunęło się dostosowanie oferty szkoleń i form szkolnych oferowanych w ramach PO KL do potrzeb mieszkańców, jak również i regionalnej gospodarki. Poza tym zwrócono również uwagę na ocenę przydatności uzyskiwanych kompetencji dla poprawy sytuacji własnej na rynku pracy. Analizowano także jakość organizowanych form kształcenia dla dorosłych z punktu widzenia ocen formułowanych przez ich uczestników.

W pierwszej kolejności przedmiotem zainteresowania uczyniono dostosowanie oferty kształcenia dla osób dorosłych, biorąc pod uwagę kontrast pomiędzy doświadczeniami uczestników różnych form kształcenia PO KL a opiniami ogółu mieszkańców województwa. Przedstawiono też ocenę jakości procesu kształcenia w ramach PO KL oraz ich organizacji w świetle doświadczeń uczestników. Problem poglądów na kwestię dopasowania oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb zawodowych w kontekście ogólnego poziomu poinformowania o ofercie, jak również preferowanych kanałów informowania z punktu widzenia mieszkańców, a także

instytucji świadczących usługi w zakresie kształcenia ustawicznego. Następnie rozpatrzono problem dopasowania uzyskanej wiedzy do potrzeb mieszkańców w zakresie zapotrzebowania na rynku pracy, jak również ogólnej poprawy kompetencji w innych obszarach. Przedmiotem analizy uczyniono także poglądy pracodawców na te kwestie.

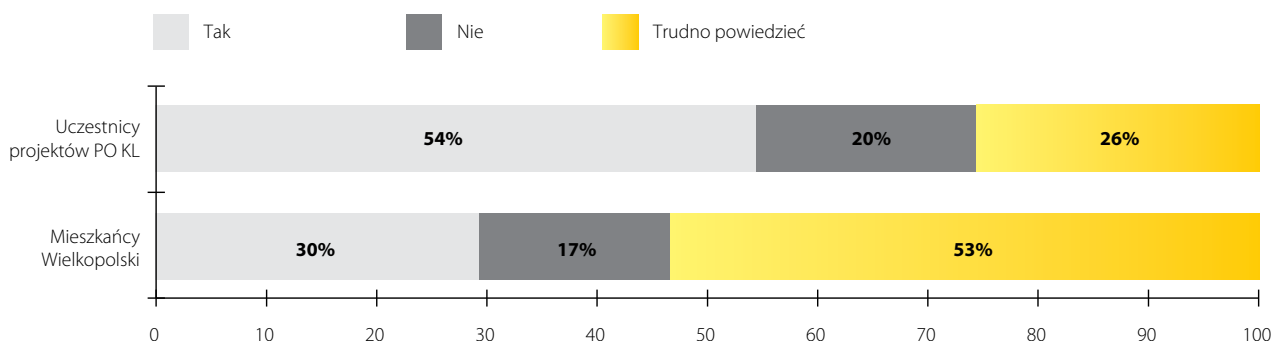
### II.1. Dopasowanie szkoleń do potrzeb mieszkańców i gospodarki regionu

Poziom przekonania o tym, czy oferta kształcenia dla osób dorosłych jest dostosowana do potrzeb zawodowych, jest w dużej mierze uwarunkowana osobistym doświadczeniem wynikającym z udziału w poszczególnych projektach. Zależność ta została zobrazowana na poniższym wykresie zestawiającym oceny dopasowania oferty kształcenia przez mieszkańców Wielkopolski z tymi uzyskanymi w badaniu uczestników projektów w ramach PO KL.

Wśród badanych mieszkańców Wielkopolski opinie o dostosowaniu oferty szkoleniowej do ich potrzeb pozostają istotnie zróżnicowane ze względu na wiek. Ocena ta jest w szczególności korzystna w przypadku osób w przedziale wiekowym 25-34 lata, gdzie aż 44% uważa ofertę za dostosowaną. Natomiast najniższe wartości wskaźnik ten przyjmuje w przypadku osób powyżej 55. roku życia (24%). Duże zróżnicowania zaobserwować można również ze względu na status na rynku pracy, gdzie najniższy wskaźnik (19%)

Rysunek 22

**Dopasowanie oferty kształcenia dla osób dorosłych do potrzeb zawodowych - opinie mieszkańców w Wielkopolsce oraz uczestników projektów PO KL**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami oraz techniką CAPI z uczestnikami



występuje w przypadku osób bezrobotnych, natomiast najwyższy jest w przypadku samozatrudnionych (43%).

Z kolei w przypadku osób uczestniczących w badanych projektach PO KL to osoby powyżej 55. roku życia są najbardziej przekonane o dopasowaniu oferty szkoleniowej do potrzeb (75%). Natomiast osoby najmłodsze cechował wskaźnik najniższy (38%). Wśród uczestników projektów PO KL wyższy poziom przekonania o dostosowaniu oferty występował wśród uczestniczących w pozaszkolnych formach kształcenia (58%) niż w szkolnych formach (33%). Rozkłady wartości zmiennych ukazują również, że jedynie 16% bezrobotnych wyraża przekonanie o dostosowaniu oferty kształcenia do potrzeb zawodowych mieszkańców. Dokładnie połowa przebadanych osób bezrobotnych wyraziła z kolei przekonanie o braku dopasowania oferty do potrzeb zawodowych mieszkańców.

Powyższy kontrast pokazuje między innymi, iż mieszkańcy nie będą mieli poczucia dostosowania oferty do swoich potrzeb tak długo, jak długo nie będą o tej ofercie wyczerpująco poinformowani. Nawet jeśli słuszne jest przekonanie wyrażane w toku wywiadów pogłębionych przez przedstawicieli projektodawców, że „oferta jest dosyć szeroka, tak że wydaje mi się, że każdy może znaleźć coś dla siebie, czego akurat szuka”. Ten sam problem dostrzeżono podczas wywiadów prowadzonych z osobami, które nie brały na przestrzeni 10 lat udziału w żadnych formach kształcenia ustawicznego. Podnoszonym przez nich wyjaśnieniem braku wiedzy był właśnie fakt, że nie podejmowali jeszcze takiej aktywności: „No, ja raczej nie brałam udziału

w takich tych, także raczej nie mam informacji żadnych na ten temat”. Jednocześnie interesujące wydaje się w tym kontekście stwierdzenie jednego z projektodawców, iż miarą dopasowania do potrzeb rynkowych pozostaje w jakiejś mierze popularność projektu wśród Beneficjentów Ostatecznych: „projekty odpowiadają zapotrzebowaniu rynkowemu i to widać w sytuacji zgłaszania się tych Beneficjentów (ostatecznych) do udziału w tych projektach”.

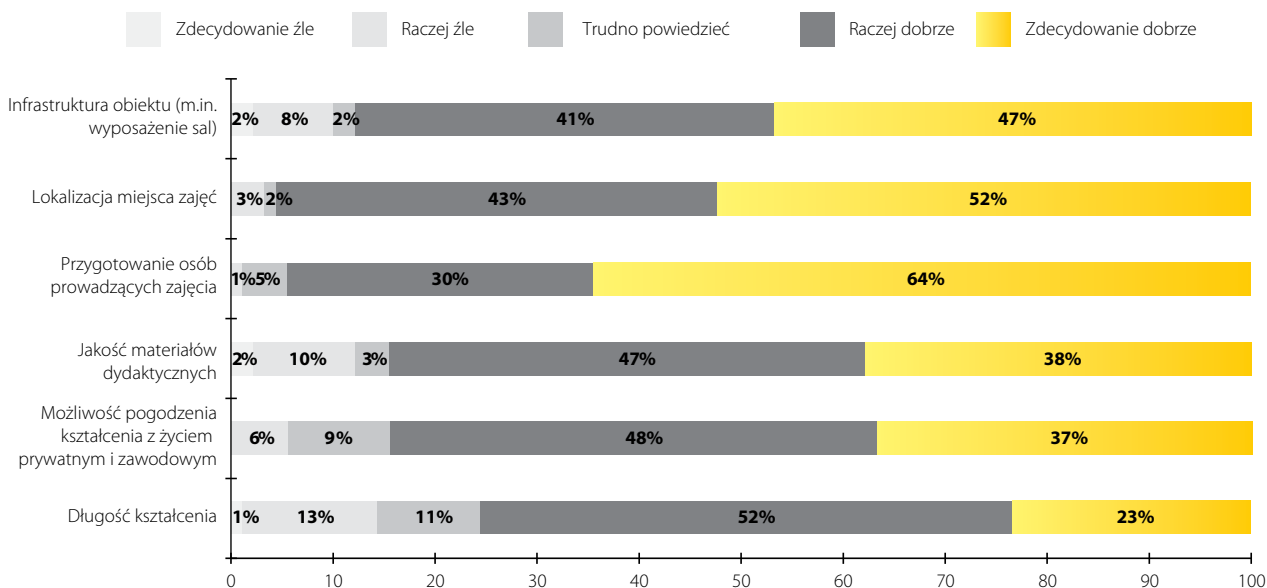
Na ocenę elementów organizacji procesu kształcenia dla dorosłych składa się z jednej strony ocena elementów infrastruktury oraz ogólnej dogodności odbywania kształcenia, a z drugiej strony również ewaluacja jakości przygotowania samych zajęć.

Z punktu widzenia organizacyjnego wszystkie w zasadzie elementy prowadzonych szkoleń były przez uczestników oceniane wysoko lub wręcz bardzo wysoko. Nie zaobserwowano przy tym żadnych istotnych różnicowań ze względu na zmienne społeczno-demograficzne. Z jednej strony nie pozwala to na wysuwanie żadnych wniosków odnośnie różnic pomiędzy ocenami poszczególnych elementów organizacyjnych procesu kształcenia ze względu na ich nikłe zróżnicowanie. Z drugiej strony świadczy to jednak o generalnie bardzo wysokim poziomie zadowolenia z organizacji kształcenia w ramach PO KL w świetle doświadczeń ich uczestników.

Doświadczenia osobiste wynoszone z uczestnictwa w projektach PO KL okazują się w przeważającej mierze pozytywne lub wręcz bardzo dobre. Szczególnie wysoko

### Rysunek 23

#### Ocena elementów organizacyjnych procesu kształcenia dla dorosłych – opinie uczestników PO KL



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami

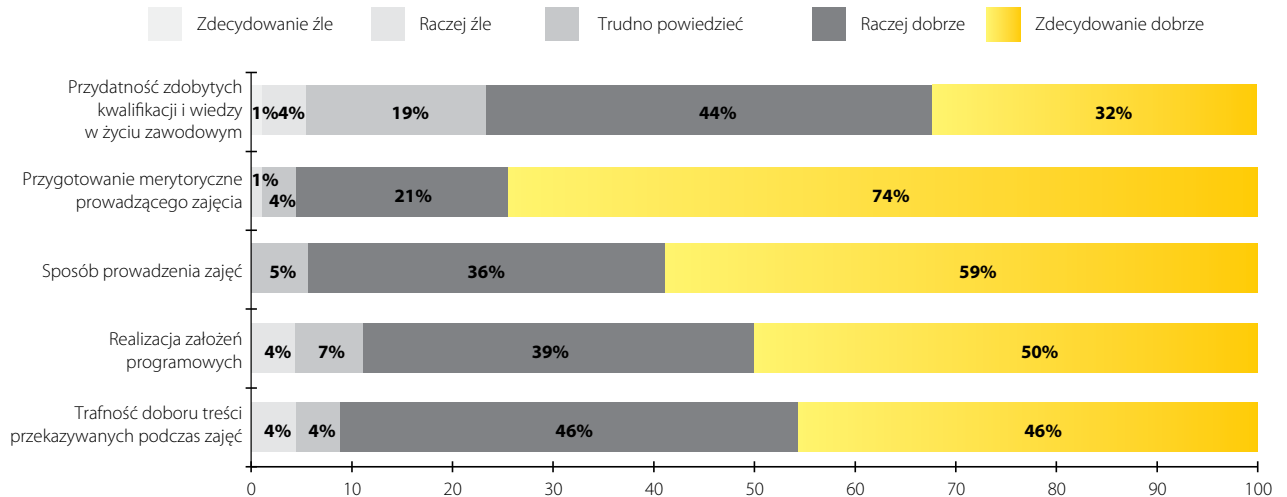


oceniało merytoryczne przygotowanie prowadzących zajęcia. Podobnie jak w przypadku oceny organizacji szkoleń w ramach PO KL, w przypadku oceny ich jakości przez uczestników można mówić o generalnie bardzo wysokim poziomie satysfakcji. Nieznacznie niższy – choć nadal bardzo wysoki – okazuje się on jednak w przypadku ewaluacji przydatności nabywanych kompetencji w życiu zawodowym, gdzie ok. 1/3 uczestników nie ma co do tego przekonania.

Problem poinformowania wiąże się ściśle z kanałami, które są wykorzystywane przez potencjalnych uczestników do zdobywania wiedzy o dostępnych możliwościach kształcenia ustawicznego. Przede wszystkim występuje w tym wypadku kontrast między osobami aktywnie uczestniczącymi dotychczas w kształceniu a ogółem mieszkańców Wielkopolski. Poza tym wskazać można na różnice pomiędzy kanałami informowania preferowanymi a rzeczywiście wykorzystywanymi przez samych uczestników.

Rysunek 24

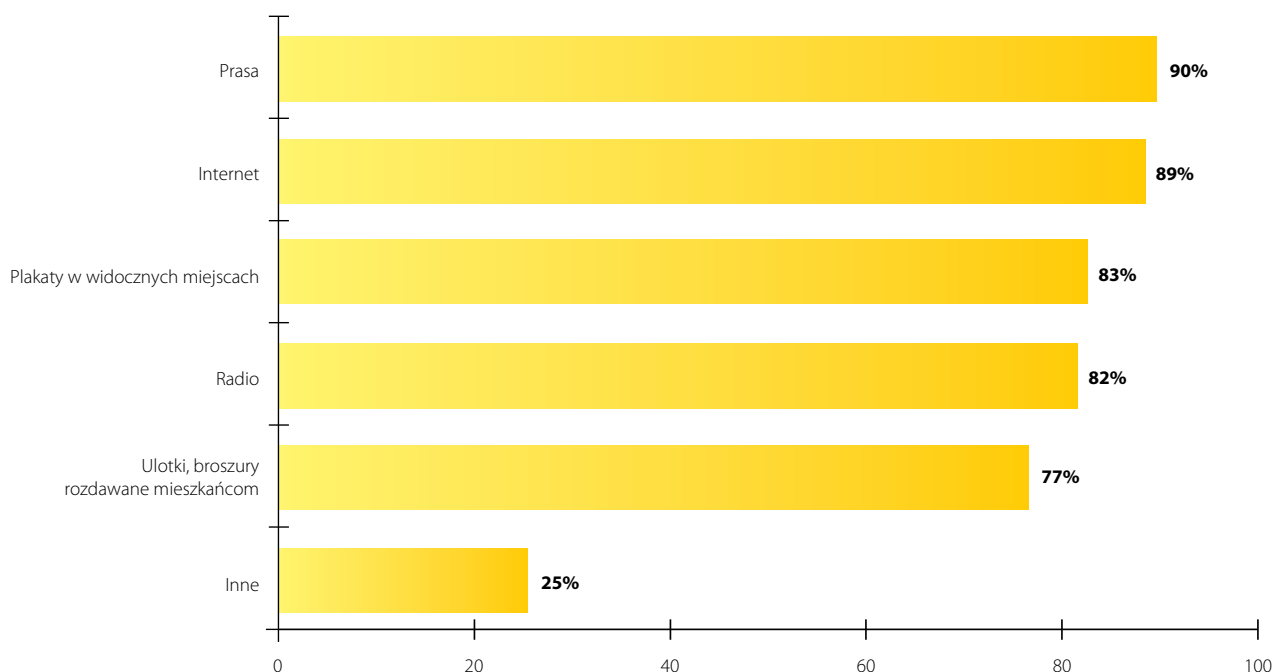
**Ocena jakości procesu kształcenia dla dorosłych w świetle własnych doświadczeń uczestników projektów PO KL**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami

Rysunek 25

**Preferowane kanały informowania o kształceniu dla dorosłych – opinie mieszkańców Wielkopolski.**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami



W opinii mieszkańców Wielkopolski wysokie miejsce wśród preferowanych kanałów informowania zajmuje prasa, odwrotnie niż to wynika z doświadczeń i poglądów osób uczestniczących w kształceniu PO KL. Choć wysoką pozycję zajmuje również i w tym przypadku Internet, to generalnie rzecz biorąc zasadne wydaje się stwierdzenie, że sami mieszkańcy nie mają jasnej koncepcji tego, w jaki sposób chcieliby być informowani. Jednocześnie deklarują ogólne zainteresowanie uzyskiwaniem informacji na temat szkoleń.

Warto jednocześnie zauważyć, że chociaż środki masowego przekazu oraz plakaty, ulotki i broszury są w opinii mieszkańców zdecydowanie najbardziej preferowanymi formami informowania o kształceniu dla dorosłych, to jednak przedstawiciele instytucji oferujących kształcenie zwracali również uwagę na informacje przekazywane sobie nawzajem przez uczestników szkoleń. Typowym tego przykładem jest opinia o dużej skuteczności „poczty pantoflowej” jako źródła informacji, wyrażona w trakcie wywiadu IDI z przedstawicielem instytucji oferującej kształcenie, co potwierdzone zostało także w badaniu ilościowym z tą kategorią respondentów.

Hierarchie preferowanych oraz rzeczywiście wykorzystywanych źródeł informacji o możliwości podjęcia szkolenia różnią się nieznacznie pod względem rankingu źródeł. Choć Internet jest zdecydowanie najczęstszym skojarzeniem respondentów jako źródła preferowanego, a uzyski-

wanie informacji bezpośrednio w pracy pozostaje w tym zakresie istotnie rzadsze, to patrząc na częstość rzeczywistego uzyskania informacji, użyteczność tych źródeł nie różni się istotnie. Oba te sposoby pozostają najczęstszymi, pozostawiając daleko w tyle wszystkie pozostałe możliwości. Jednocześnie problem z Internetem jako głównym kanałem informacji jest taki, że do pewnego stopnia poleganie na nim może reprodukować wykluczenie cyfrowe. Jak to lapidarnie ujął jeden z przedstawicieli instytucji szkoleniowych: „Dostępność jest ograniczona dla osób, które nie potrafią skorzystać z Internetu i są uzależnieni od córki, syna albo wnuczka”. W szczególności problem ten dotyczy przedsięwzięć skierowanych do osób starszych.

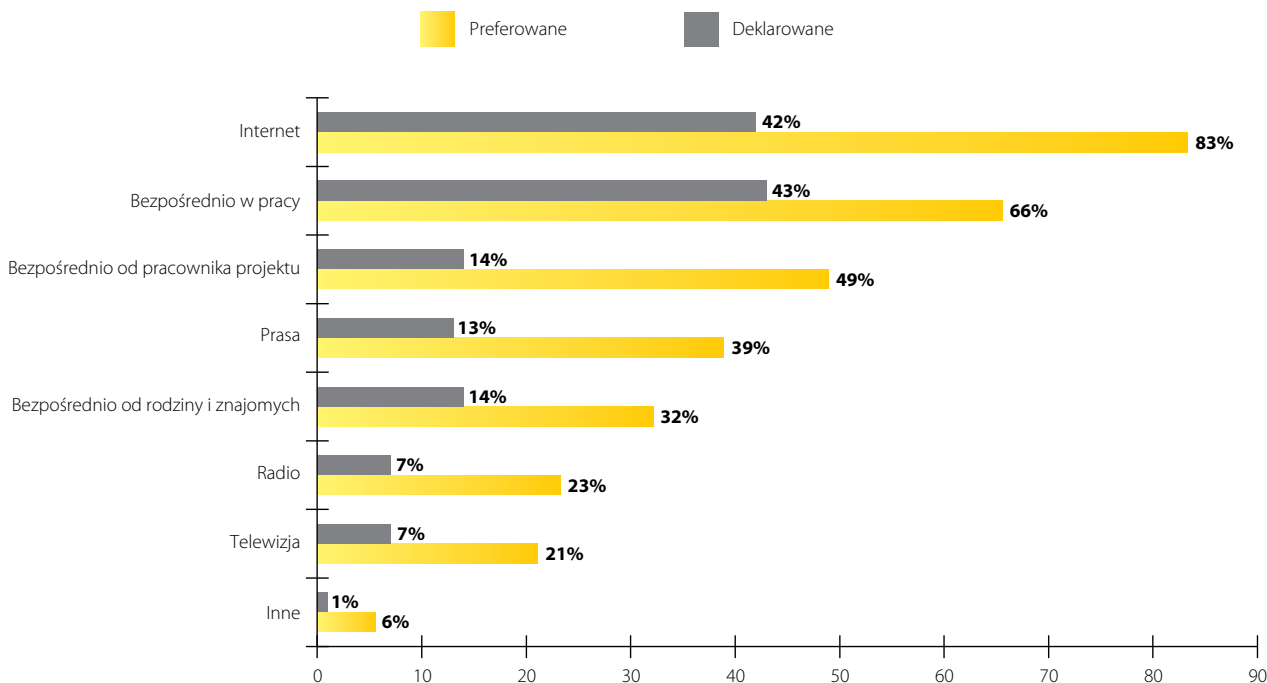
Są tego w pełni świadomi projektodawcy: „Jeżeli chodzi o ogłoszenia w Internecie, to po pierwsze, jest ich bardzo dużo, po drugie, cała grupa osób w wieku 45+ to są osoby, które nie wszystkie mają po pierwsze, dostęp do Internetu, po drugie, nie wszystkie potrafią funkcjonować w Internecie”.

Ogólne zadowolenie ze stopnia przystępności ofert dla mieszkańców okazuje się przy tym stosunkowo wysokie w przypadku samych instytucji oferujących szkolenia.

Przeważająca większość placówek oferujących usługi w zakresie kształcenia ustawicznego uważa ofertę swojej placówki za przystępną. Jednocześnie należy zauważyć, że

### Rysunek 26

**Preferowane oraz rzeczywiste źródła wiedzy o możliwości podjęcia kształcenia dla dorosłych w ramach PO KL - opinie uczestników projektów PO KL**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami



choć takie przekonanie odnośnie oferty innych placówek jest rzadsze, to mimo wszystko również i w tym wypadku zaznacza się dobra ocena dostępności oferty konkurencji. Co ciekawe, przekonanie o większej dostępności oferty dydaktycznej dla różnych kategorii mieszkańców wyrażana jest przez te placówki oświatowe, które oferują kształcenie ustawiczne w formie szkolnej.

Przeprowadzona w ramach projektu analiza semiotyczna ogłoszeń promujących ofertę kształcenia ustawicznego pokazała jednak, że nie we wszystkich wymiarach informacje pozostawały przystępnie zaprezentowane potencjalnym uczestnikom. W znaczącej większości przypadków łatwe do odnalezienia były informacje kontaktowe oraz wykaz oferowanych kursów. Jednocześnie zdecydowanie rzadziej ogłoszenia zawierały wyczerpujące informacje dotyczące:

- oferowanych terminów,
- godzin funkcjonowania placówki,
- warunków rekrutacji na poszczególne kursy.

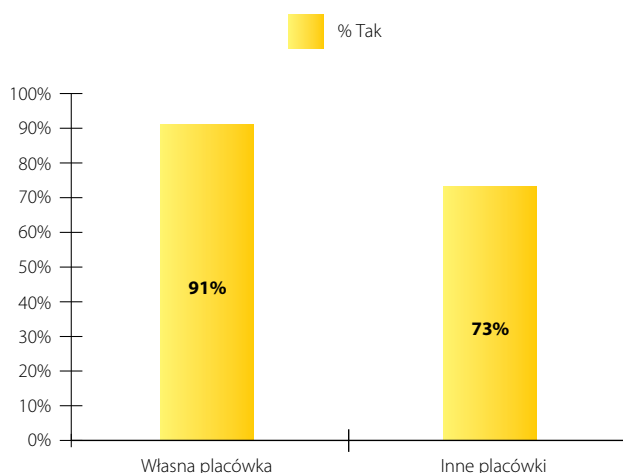
Najczęstszymi metodami wykorzystywanymi przez instytucje oferujące kształcenie ustawiczne, by zwiększyć ich dostępność, są przede wszystkim ogłoszenia zamieszczane w Internecie oraz prowadzenie społecznościowych i tematycznych portali poświęconych kształceniu ustawicznemu. Stosowane są również tradycyjne środki przekazu informacji o organizowanych przedsięwzięciach, takie jak: dystrybucja ulotek, zamieszczanie reklamy w mediach, plakatów oraz banerów informacyjnych, a także organizowanie dni otwartych, seminariów oraz spotkań informacyjnych dla osób zainteresowanych kształceniem.

Podobnie jak w przypadku oceny dostępności, dopasowanie oferty do potrzeb regionu stosunkowo wysoko oceniane jest przez placówki świadczące kształcenie ustawiczne. Nie występują tu różnice zarówno w odniesieniu do placówki własnej, jak i oferty konkurencji. Uzasadniając swoją pozytywną opinię, przedstawiciele instytucji edukacyjnych zwracali uwagę na fakt, że oferta ta opiera się na badaniach, statystykach oraz strategiach rozwoju Wielkopolski i że jest dostosowana do potrzeb rynku pracy, a także jego uczestników. Co ciekawe, do podobnych argumentów odwoływali się również ci przedstawiciele instytucji oferujących kształcenie dla dorosłych, którzy uważali, że oferta nie jest dostosowana do potrzeb regionalnych. Odzwierciedla to po prostu fakt, że diagnoza sytuacji i potrzeb nie jest prosta ani jednoznaczna.

Wśród pomysłów na lepsze dostosowanie oferty do potrzeb i specyfiki regionu badani zwrócili uwagę na potrzebę zwiększenia różnorodności szkoleń oraz dostosowanie ich do specyfiki zróżnicowań wewnątrzwojewódzkich, czemu pomóc miałyby m.in. konsultacje społeczne oraz badania rynku. Do ważnych czynników zwiększających dopasowanie oferty do specyfiki regionalnej przedstawiciele instytucji oferujących różne formy kształcenia dorosłych zaliczyli lepszą komunikację z potencjalnymi uczestnikami, a także pozyskiwanie informacji z rynku pracy o zapotrzebowaniu na określone kwalifikacje pracownicze. Nie można przy tym powiedzieć wprost, że w opinii przedsiębiorców istnieje konsensus odnośnie poziomu dopasowania potrzeb osób, rynku pracy i rozwoju regionalnego. Choć ogólne opinie są pozytywne, to w odniesieniu do konkretnych problemów i szczegółowych zakresów działalności podlegają istotnym zróżnicowaniom.

Rysunek 27

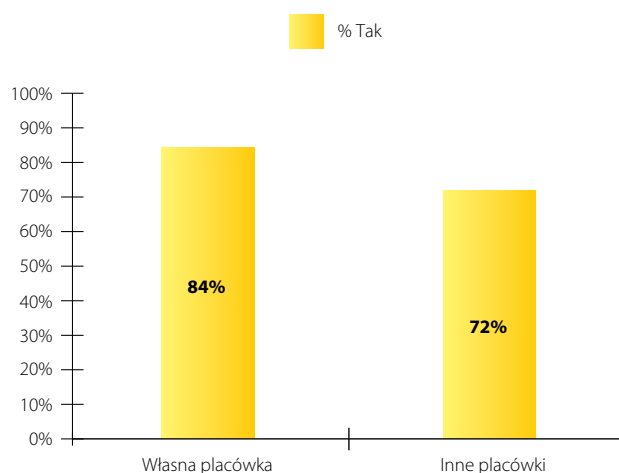
**Przystępność ofert kształcenia ustawicznego dla mieszkańców – opinie instytucji oferujących kształcenie**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAWI/CATI z instytucjami oferującymi kształcenie

Rysunek 28

**Dopasowanie oferty kształcenia ustawicznego dla potrzeb regionu – opinie instytucji oferujących kształcenie**

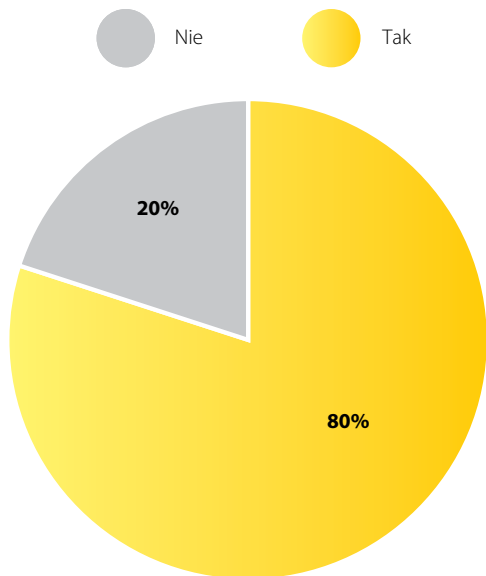


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAWI/CATI z instytucjami oferującymi kształcenie



Rysunek 29

Wykorzystywanie wiedzy zdobytej w trakcie projektów PO KL w życiu zawodowym – opinie uczestników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami

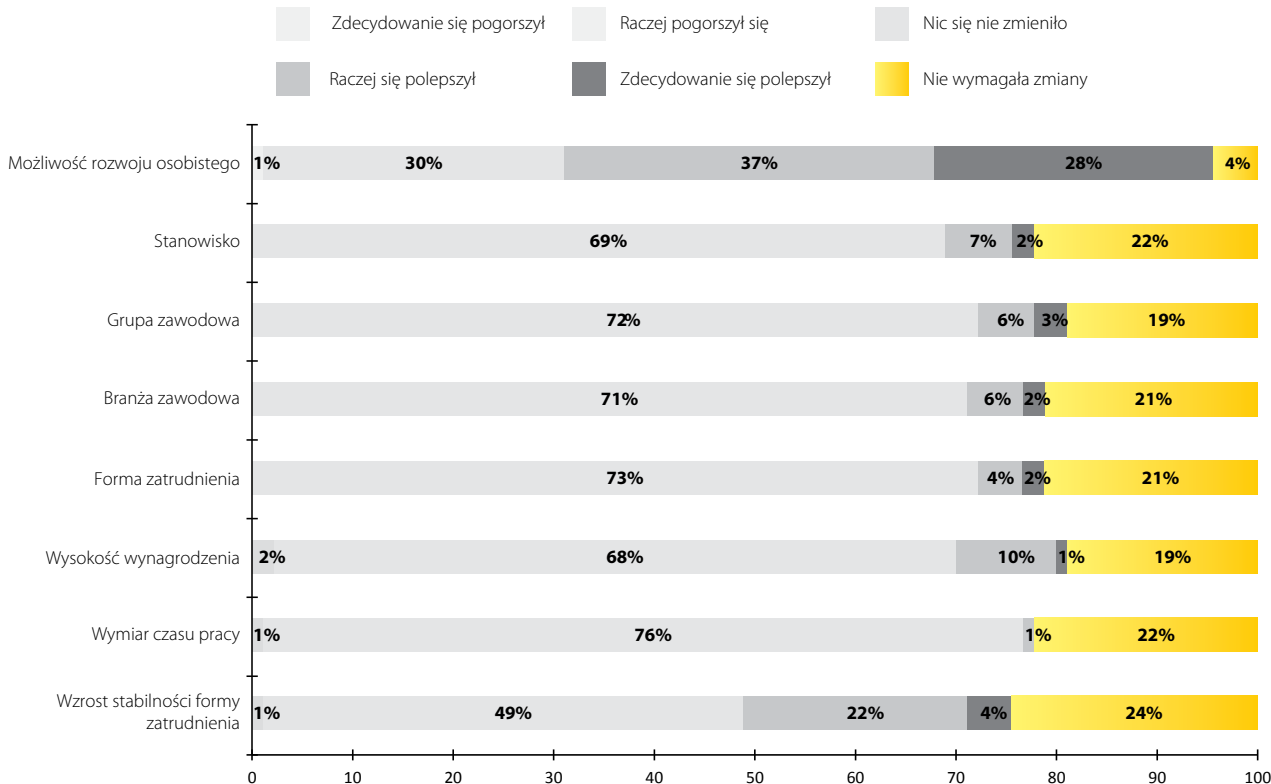
## II.2. Wykorzystanie wiedzy zdobywanej w trakcie szkoleń

Jak już zostało to wcześniej powiedziane, motywacje o charakterze instrumentalnym pozostają z punktu widzenia kształcących się jednostek ważną, jednakże nie jedyną motywacją dla uczestnictwa. Niemniej jednak z punktu widzenia efektywnego wspierania rozwoju regionalnej gospodarki ten właśnie element wydaje się szczególnie ważny. Jak już zostało to wcześniej zaprezentowane w odniesieniu do danych o ocenie jakości oraz formy organizacyjnej realizowanych w ramach PO KL form kształcenia, są one w obu tych wymiarach oceniane bardzo wysoko. Chociaż możliwość zastosowania użytych kompetencji we własnym życiu zawodowym okazuje się wymiarem ocenianym relatywnie słabiej, to jednak ocena ta sytuuje się nadal stosunkowo wysoko.

Rozkłady odpowiedzi na pytanie o ocenę przydatności kształcenia dla własnej kariery zawodowej z jednej strony wskazywały, że w mniemaniu przeważającej większości uczestnictwo nie spowodowało natychmiastowej poprawy sytuacji zawodowej. Z drugiej strony, w odpowiedzi na pytanie, czy we własnym życiu zawodowym uczestnicy znaleźli zastosowanie dla nabytych umiejętności, aż 80% stwierdzi-

Rysunek 30

Ocena przydatności kształcenia dla dorosłych do zmiany sytuacji zawodowej – opinie uczestników PO KL



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami



ło, że miało to miejsce. Niemniej jednak ta przeciętnie wysoka ocena pozostawała istotnie zróżnicowana ze względu na kategorię wiekową. Najczęściej uzyskaną wiedzę wykorzystują osoby w przedziale od 35 do 44 lat (93%), najmniej natomiast respondenci w wieku od 25 do 34 lat (72%) oraz osoby powyżej 55. roku życia (75%). Pomimo występowania tych różnic należy pamiętać, że nawet w przypadku tych kategorii uczestników wyrażających stosunkowo najmniej pozytywny poziom zadowolenia i tak zdecydowana większość była przekonana o wysokim poziomie szkoleń.

Odnosnie oceny przydatności procesu kształcenia dla zmiany sytuacji własnej na rynku pracy uczestnicy projektów PO KL w odniesieniu do większości wymiarów uznawali, że ich sytuacja się nie zmieniła lub po prostu nie wymagała zmiany. Wyjątek od tej reguły stanowiła przede wszystkim kwestia rozwoju osobistego, gdzie większość uczestników deklarowała poprawę. Jak również i do pewnego stopnia można to powiedzieć o wzroście stabilności zatrudnienia, który to deklarowała ponad 1/4 badanych.

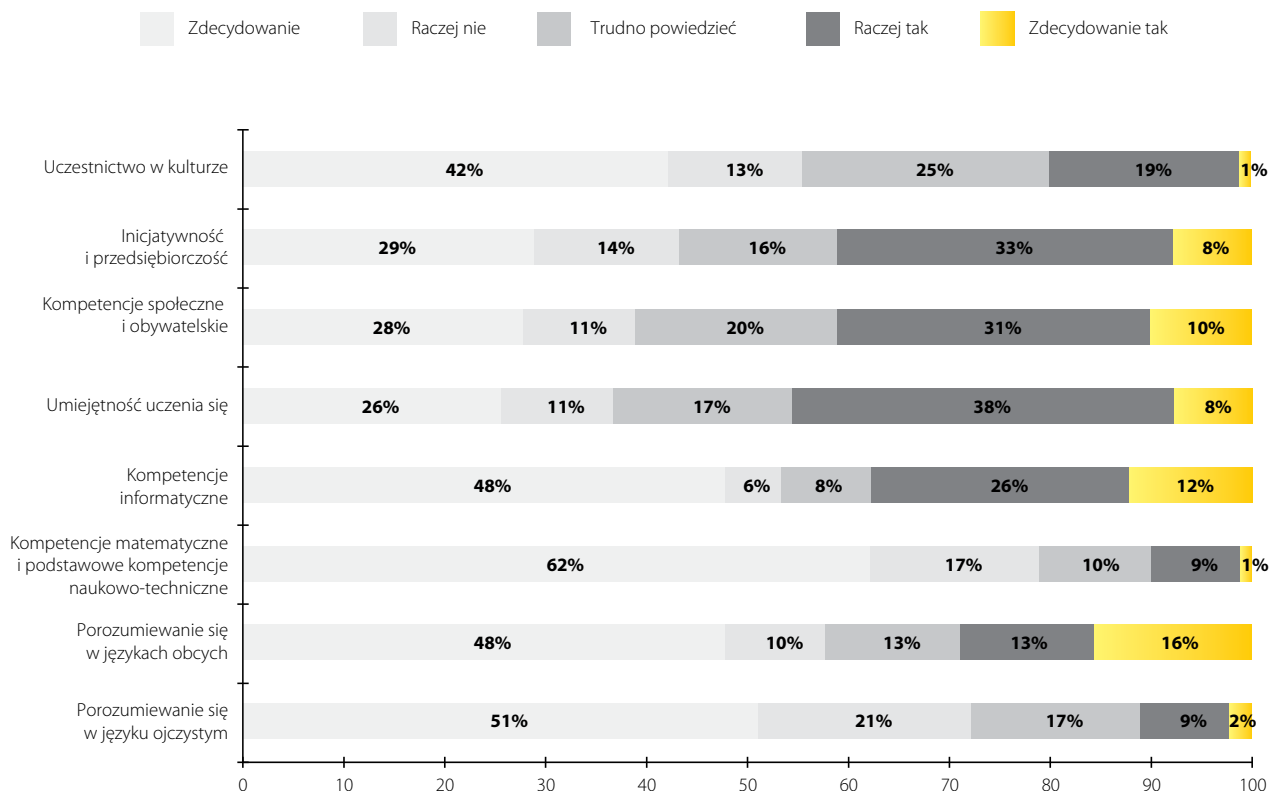
Tematyka projektów realizowanych w ramach PO KL była różnorodna i nakierowana na rozwój poszczególnych kompetencji. Co ważne jednak, przeważająca większość uczyła również, zdaniem uczestników, samej umiejętności

uczenia się, jak również inicjatywności oraz przedsiębiorczości. Są to właśnie te aspekty kompetencji pracowników, które za szczególnie ważne uważali przedsiębiorcy. Analiza semiotyczna ogłoszeń o szkoleniach w zakresie kształcenia ustawicznego pokazała natomiast, że w reklamach akcent kładzie się w większej mierze na twarde, konkretne umiejętności niż na kompetencje miękkie. Nawet jeśli miękkie kompetencje mają być rozwijane w trakcie poszczególnych szkoleń, to nie jest to eksponowane w komunikacji społecznej, stosowanej na potrzeby tych projektów. Wydaje się, że układ ten pozostaje dopasowany do realiów rynku pracy w tym sensie, że zarówno mieszkańcy, jak i pracodawcy kładą akcent na uzyskiwanie konkretnych kompetencji. Jednocześnie jednak pracodawcy zgłaszali również zapotrzebowanie na rozwijanie pewnych umiejętności miękkich, takich jak np. zdolność do uczenia się. Co za tym idzie, oferta byłaby lepiej dopasowana, jeśli akcentowałyby nabywanie kompetencji miękkich przy okazji zdobywania określonych kwalifikacji.

Przechodząc do oceny użyteczności kwalifikacji zdobywanych przez uczestników projektów PO KL, należy przede wszystkim zauważyć ogólnie wysoką ocenę ich efektów w świetle opinii badanych pracodawców.

### Rysunek 31

#### Poprawa kompetencji w trakcie procesu kształcenia dla dorosłych - opinie mieszkańców Wielkopolski



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami

W opinii pracodawców przeważa pogląd, że kwalifikacje zawodowe zdobywane przez uczestników projektów PO KL są użyteczne dla ich kariery zawodowej, przy czym nieco wyższe przekonanie o tym fakcie wyrażają przedstawiciele dużych firm (71% wskazań odpowiedzi „Zdecydowanie tak” oraz „Raczej tak”), a także tych z branży handlowej oraz produkcyjnej (odpowiednio 70% oraz 60% wskazań), niższe natomiast przedstawiciele branży usługowej (odsetek równy nieco ponad 57%) oraz mikroprzedsiębiorstw (52%). Wśród pracodawców występuje zresztą ogólnie korzystne nastawienie do tego, że pracownicy poświęcają swój czas na rozwój zawodowy. Znajduje to także odzwierciedlenie w przekonaniu przeważającej większości badanych pracodawców o tym, że pracownicy korzystający z edukacji dla dorosłych są bardziej cenni od pozostałych.

Pracodawcy bowiem generalnie patrzą przychylnie na wysiłki podejmowane przez pracowników w zakresie kształcenia ustawicznego. Niemniej jednak wypada zauważyć, że ta ogólna opinia w konkretnych przypadkach odnoszona jest do kompetencji nabywanych w ramach poszczegól-

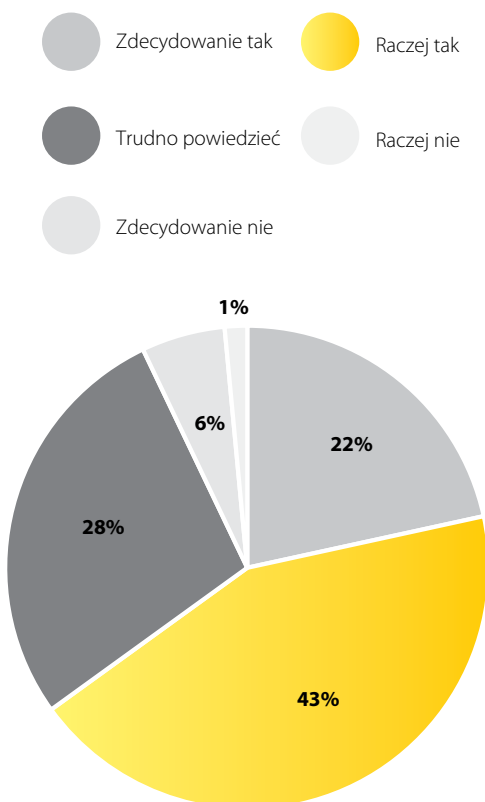
nych kursów odbywanych przez obecnych lub przyszłych pracowników. Pamiętać należy, że pracodawcy mają dosyć określone oczekiwania w zakresie pożądaných kompetencji o charakterze instrumentalnym, czyli takich, które bezpośrednio przekładają się na poprawę sytuacji na rynku. Co za tym idzie, nie należy przeceniać tej ogólnie pozytywnej postawy wobec dokształcania się pracowników.

### II.3. Analiza SWOT

Wnioski płynące z analizy interwencji PO KL mającej na celu zwiększenie poziomu kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce zostały uporządkowane w formie analizy SWOT, której wyniki stały się następnie przesłanką do sformułowania odpowiednich rekomendacji. Mocne i słabe strony wyznaczone w ramach analizy odnoszą się w głównej mierze do oceny dotychczasowych działań podejmowanych w ramach projektów PO KL, a szanse i zagrożenia pokazują główne charakterystyki sytuacji kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce, pozwalające uczynić interwencję

Rysunek 32

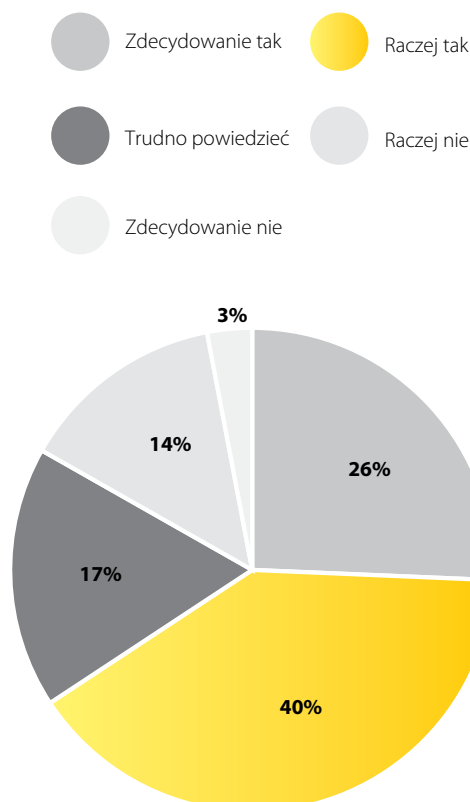
**Użyteczność kwalifikacji zawodowych zdobytych przez uczestników PO KL - opinie pracodawców**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z przedstawicielami pracodawców

Rysunek 33

**Czy pracownicy korzystający z edukacji dla dorosłych są bardziej cenni od pozostałych - opinie pracodawców**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z przedstawicielami pracodawców

Tabela 14

## Analiza SWOT interwencji PO KL dla podnoszenia poziomu kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce

Mocne strony	Słabe strony
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pozytywne nastawienie wobec dofinansowania kształcenia ustawicznego w ramach PO KL wśród mieszkańców, nawet tych niebędących dotychczas uczestnikami projektów.</li> <li>2. Wysoki odsetek uczestników projektów w ramach PO KL deklarujących wykorzystywanie zdobytej wiedzy w pracy zawodowej.</li> <li>3. Wysoka ocena jakości poszczególnych elementów kształcenia przez uczestników projektów realizowanych w ramach PO KL.</li> <li>4. Zdecydowanie wysoka ocena dostępności kursów i szkoleń przez uczestników projektów w ramach PO KL.</li> <li>5. Wysoka ocena organizacji procesu kształcenia dorosłych przez uczestników projektów finansowanych w ramach PO KL.</li> <li>6. Dotychczasowe uczestnictwo w szkoleniach jest czynnikiem zwiększającym pozytywne nastawienie wobec kształcenia ustawicznego.</li> <li>7. Uczestnictwo w szkoleniach dla dorosłych jest czynnikiem zachęcającym do dalszej nauki, niski poziom zniechęcenia u osób, które dotychczas brały udział w szkoleniach.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deficyty wiedzy wśród mieszkańców na temat dostępności szkół i szkoleń dofinansowywanych ze środków UE.</li> <li>2. Funkcjonowanie w świadomości przedstawicieli instytucji oferujących kształcenie dla dorosłych przekonania o zawężeniu procedur konkursowych oraz długim czasie oceny wniosków o dofinansowanie w ramach PO KL.</li> <li>3. Niski stopień krytycyzmu instytucji oferujących kształcenie wobec jakości oferty własnej placówki, niewielka gotowość do dokonywania zmian w ofercie oraz organizacji szkoleń.</li> </ol>
Szanse	Zagrożenia
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wykorzystywanie form wsparcia, które nie wymagają od uczestników alokacji dużej ilości czasu i środków</li> <li>2. Pozytywna postawa pracodawców wobec pracowników podejmujących dodatkowe kształcenie.</li> <li>3. Pozytywne postawy mieszkańców wobec kształcenia ustawicznego.</li> <li>4. Orientacja mieszkańców na samorozwój, autonomiczna motywacja do kształcenia.</li> <li>5. Silne zakorzenienie przekonania, iż kształcić należy się przez całe życie, edukacja jako wartość uznawana.</li> <li>6. Deklarowane przez mieszkańców opory wobec kształcenia ustawicznego sprowadzają się w znacznej mierze do niechęci wobec szkolnych form nauki.</li> <li>7. Wyższy poziom deklarowanej aktywności mieszkańców w zakresie kształcenia ustawicznego, niż wynika to z pomiarów GUS w ramach metodologii BAEL.</li> <li>8. Zainteresowanie możliwością kształcenia na odległość, otwartość mieszkańców na e-learning pomimo sceptycyzmu ekspertów.</li> <li>9. Przyjemne skojarzenia z procesem uczenia się mogą odgrywać pozytywne znaczenie pomimo presji zewnętrznej.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Istotne różnice między pożądanymi kompetencjami w opinii mieszkańców (kompetencje językowe) i pracodawców (zdolność uczenia się, nastawienie na osiągnięcie celów).</li> <li>2. Stosunkowo słabe przełożenie ogólnego korzystnego nastawienia na podejmowanie aktywności w zakresie kształcenia ustawicznego.</li> <li>3. Dysproporcje w dostępie do kształcenia ustawicznego z uwagi na miejsce zamieszkania – niższy poziom zainteresowania kształceniem ustawicznym na obszarach wiejskich.</li> <li>4. W świetle oficjalnych statystyk niższy w porównaniu do innych województw udział osób w wieku 24-64 lata uczących się lub dokształcających się w ogóle ludności 24-64 lata (w rozumieniu metodologii BAEL).</li> <li>5. Niewielkie zainteresowanie szkolnymi formami kształcenia dorosłych.</li> <li>6. Brak czasu jako główne źródło barier w kształceniu dorosłych.</li> <li>7. Niewystarczająca wiedza na temat ofert kształcenia dla dorosłych.</li> <li>8. Preferowanie przez pracodawców zawodowych szkoleń specjalistycznych, co może skutkować wykluczeniem z grona Beneficjentów Ostatecznych osób o najniższym statusie edukacyjnym.</li> <li>9. Możliwość utrwalenia wykluczenia cyfrowego poprzez preferowanie przez uczestników oraz instytucje szkoleń w formie e-learningu.</li> </ol>

bardziej skuteczną. Połączenie porangowanych czynników wewnętrznych (dotychczasowe efekty PO KL) oraz zewnętrznych (postawa mieszkańców wobec kształcenia ustawicznego) pozwoliła skonstruować wielowymiarowy obraz perspektyw nowego okresu programowania w zakresie możliwego podnoszenia kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce.

Do zasadniczych czynników umożliwiających zwiększenie szans na podniesienie wskaźnika kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce zaliczyć należy przede wszystkim ogólne pozytywne nastawienie mieszkańców (niezależnie od tego czy kiedykolwiek podejmowali kształcenie) wobec procesu uczenia się w wieku dorosłym. W tym kontekście należy rów-

niez podkreślić, że pozytywna postawa Wielkopolan może wzmocnić też szanse związane z utrwaleniem postawy ukierunkowanej na samorozwój oraz wewnętrzną potrzebę do podejmowania dalszej nauki. Aspektem umożliwiającym realizację szans na zwiększenie wskaźnika kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce jest też wykorzystanie pozytywnej postawy pracodawców wobec pracowników podejmujących dodatkowe kształcenie oraz znaczny odsetek uczestników projektów, którzy zadeklarowali, iż wykorzystują wiedzę ze szkoleń w pracy zawodowej. Ten aspekt uznać można również jako potencjalny czynnik niwelujący zagrożenie przejawiające się w pogłębianiu dysproporcji pomiędzy deklarowanymi przez pracodawców oraz przez mieszkańców



preferowanymi kompetencjami, które zdaniem tych kategorii warto zdobywać w trakcie kształcenia ustawicznego. Warto też wskazać, że pomimo zauważalnych dysproporcji w dostępie do kształcenia ustawicznego wyrażanych przez mieszkańców, możliwym czynnikiem niwelującym to zagrożenie jest pozytywna ocena dostępności kursów przez jej uczestników.

Pomimo ogólnej pozytywnej postawy mieszkańców Wielkopolski wobec procesu uczenia się przez całe życie, bardzo istotnym czynnikiem ograniczającym możliwość wykorzysta-

nia tego nastawienia do zwiększenia wskaźnika kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce, wydają się przede wszystkim deficyty wiedzy mieszkańców na temat dostępności szkół oraz szkoleń w ramach kształcenia dorosłych. Jeśli bowiem nie zostanie zniwelowany brak wiedzy, to nawet przy bardzo pozytywnym nastawieniu mieszkańców, aktywność w zakresie kształcenia ustawicznego pozostanie niska. Spotęguje to zatem już występujące zagrożenie, czyli niewielkie przełożenie pozytywnej postawy na rzeczywiste podejmowanie działań w zakresie kształcenia.





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





# 3

---

Wpływ wdrażania komponentu  
regionalnego PO KL na upowszechnienie kształcenia  
ustawicznego w województwie wielkopolskim

---



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPÓLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



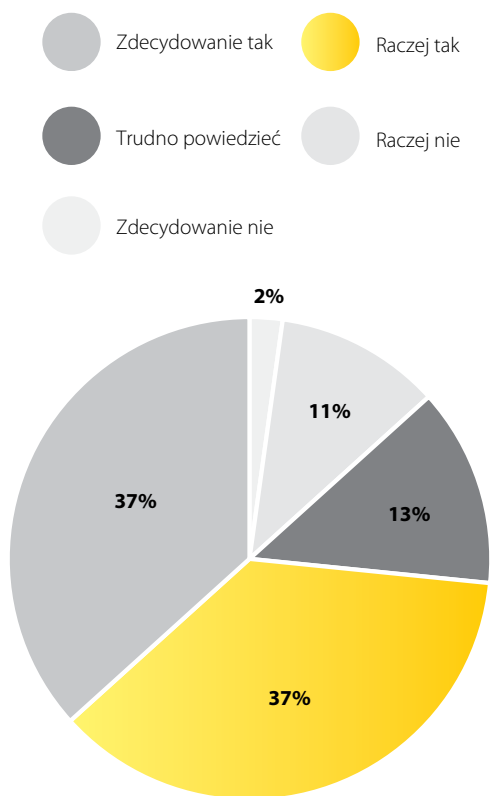
# III. Wpływ wdrażania komponentu regionalnego PO KL na upowszechnienie kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim

Upowszechnianie kształcenia ustawicznego wpisuje się w kluczową misję PO KL. Jest ona związana z wyzwaniem dla kraju opierającym się na przekonaniu, iż „procesy modernizacyjne i adaptacyjne wymuszają także ciągłą aktualizację, podnoszenie i zmianę kwalifikacji oraz umiejętności pracowników. Rosnące zainteresowanie podnoszeniem kompetencji i umiejętności przez pracowników, a także ich pracodawców, zwiększa zapotrzebowanie na szkolenia”<sup>28</sup>.

W ramach niniejszego rozdziału podjęto próbę odpowiedzi na pytanie o to, w jakim stopniu komponent regionalny PO KL (Poddziałania 8.1.1. „Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw” – kształcenie dla osób dorosłych chcących z własnej inicjatywy podnieść kwalifikacje oraz Działania 9.3 „Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych”) oddziaływał na upowszechnienie kształcenia ustawicznego. Podjęto również problem możliwości zwiększenia dotychczasowego wpływu interwencji publicznej na jakość kształcenia.

Rysunek 34

**Uczestnictwo w kształceniu jako czynnik zachęcający do dalszej nauki – opinie uczestników projektów PO KL**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami

W pierwszej kolejności rozpatrzono wpływ doświadczeń w zakresie uczestnictwa w projektach PO KL na gotowość do ponownego udziału w przedsięwzięciach kształcenia ustawicznego. Następnie, wychodząc od odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu realizacja projektów PO KL w regionie wpłynęła na dostępność kształcenia ustawicznego dla mieszkańców, skoncentrowano uwagę na różnicach w społecznej percepcji form kształcenia realizowanych w ramach PO KL oraz tych komercyjnych. Natomiast w dyskusji o potencjale zwiększenia wpływu przyszłych działań skoncentrowano się przede wszystkim na opiniach ekspertów oraz przedstawicieli instytucji świadczących usługi w zakresie kształcenia ustawicznego.

## III.1. Oddziaływanie komponentu regionalnego PO KL na upowszechnienie kształcenia ustawicznego

Ważnym długofalowym wymiarem wpływu komponentu regionalnego PO KL na poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym wydaje się to, czy i w jakim stopniu doświadczenia wyniesione z udziału w projekcie w ramach PO KL skłaniać będą mieszkańców regionu do uczestniczenia w kształceniu ustawicznym w przyszłości.

Według uczestników form kształcenia realizowanych w ramach PO KL udział w projektach zwiększa gotowość do dalszej nauki. Ten ogólny sąd znajduje zresztą potwierdzenie

<sup>28</sup> Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Warszawa 2009, s. 228.

nie w deklaracjach dotyczących osobistej gotowości do dalszego kształcenia.

Badani uczestnicy projektów realizowanych w ramach PO KL pozostają w przeważającej mierze chętni do uczestniczenia w kolejnych projektach w zakresie kształcenia ustawicznego. Zdecydowana większość mieszkańców województwa wielkopolskiego (87%) zdaje sobie sprawę z możliwości podnoszenia kwalifikacji w ramach kształcenia realizowanego poza PO KL. Dodać należy, iż większość uczestników projektów w ramach PO KL (57%) wyrażała gotowość do uczestnictwa także w projektach, które nie otrzymywałyby takiego finansowania.

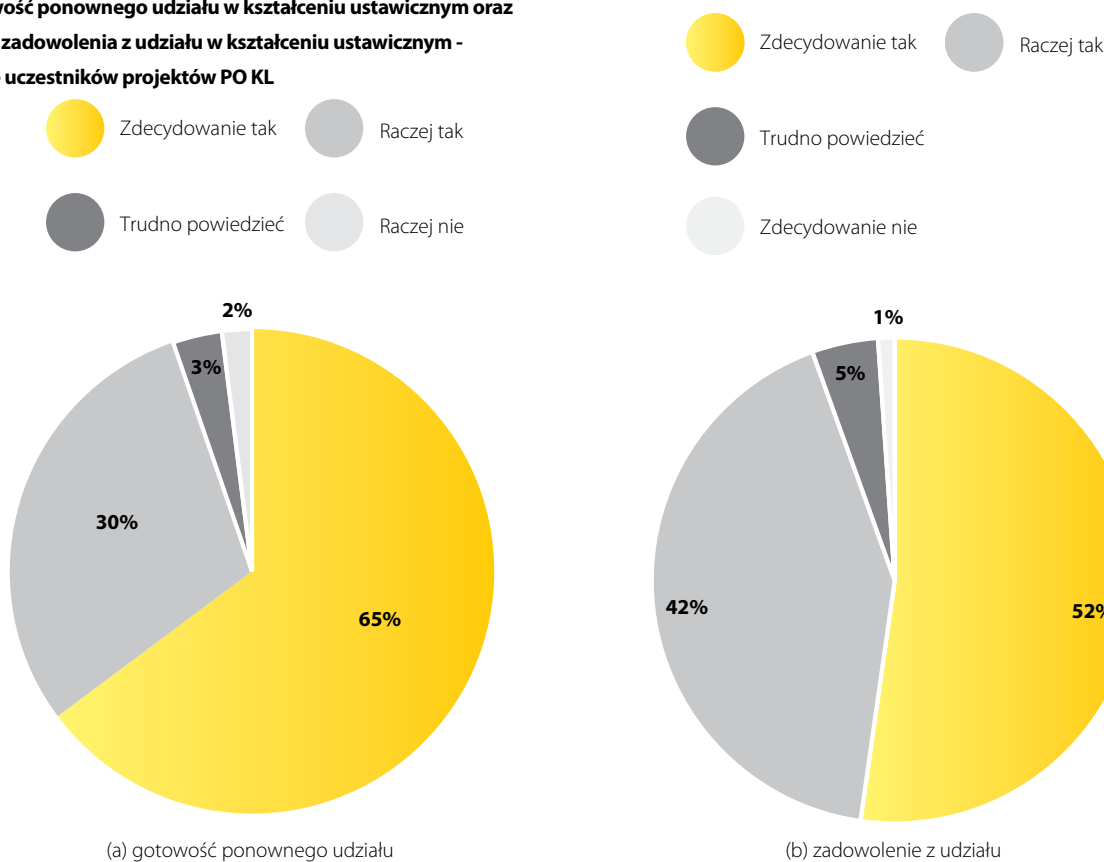
Warto również podkreślić, iż na gotowość do uczestnictwa w kolejnych projektach kształcenia ustawicznego wpływa bardzo wysoki poziom zadowolenia ze wsparcia, które otrzymali respondenci.

Mieszkańcy województwa wielkopolskiego równie wysoko co uczestnicy oceniają wpływ realizacji projektów ze środków unijnych na zwiększenie dostępności kształcenia ustawicznego w regionie. Pewne różnice występowały na-

tomiast w ocenie poziomu dostępności kształcenia w regionie. O ile zarówno mieszkańcy, jak i uczestnicy zgodnie wskazywali na potrzebę rozszerzenia działań informacyjno-promocyjnych w ramach realizowanych projektów, o tyle pozostałe wskazania pokazały zasadnicze różnice w potrzebach obu grup. Mieszkańcy podkreślali takie kwestie, jak „otwieranie instytucji kształcących w małych miejscowościach” oraz „upraszczanie procesów rekrutacyjnych”. Natomiast wśród uczestników szkoleń „zwiększanie możliwości dostępu do szkoleń w małych miejscowościach” pojawiało się stosunkowo rzadziej, natomiast bardziej akcentowano „lepsze dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy” oraz „zwiększenie dofinansowania kształcenia”. Uczestnicy szkoleń nie wskazywali na rzekome zawłości procesu rekrutacyjnego jako przyczynę mniejszej niż potencjalna dostępności kształcenia ustawicznego. Co za tym idzie, można tego typu problemy uznać za wynikające raczej z braku doświadczeń mieszkańców województwa w zakresie szkoleń dla dorosłych niż negatywnych doświadczeń uczestników. Jednocześnie problemy z formalnościami nie odgrywały znaczącej roli wśród deklarowanych powodów braku aktywności w zakresie kształcenia ustawicznego wśród ogółu mieszkańców województwa.

### Rysunek 35

**Gotowość ponownego udziału w kształceniu ustawicznym oraz ocena zadowolenia z udziału w kształceniu ustawicznym - opinie uczestników projektów PO KL**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami

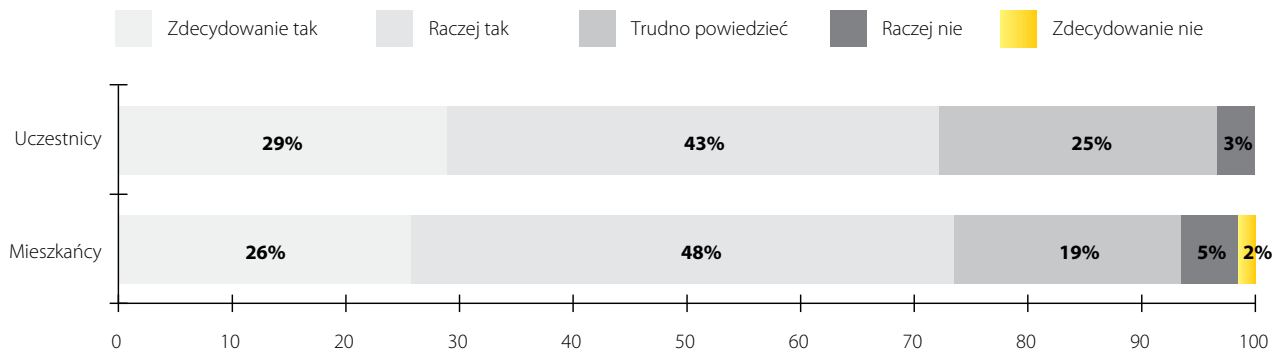
Fakt odbycia kształcenia w ramach EFS stanowi czynnik zwiększający atrakcyjność kształcenia w opinii mieszkańców województwa wielkopolskiego. Wśród mieszkańców aż 84% badanych wyraziło taki pogląd. Z kolei w toku wywiadów pogłębionych z przedstawicielami instytucji szkoleniowych podkreślano m.in., że samo wzięcie udziału w szkoleniu zwiększa potem prawdopodobieństwo udziału w kolejnych szkoleniach w związku z przełamaniem wyjściowych obaw: „taka starsza pani na początku przyszła, i naprawdę była taka, może nie, że zestresowana, ale widać u niej było lęk przed tym, czy ona sobie da radę, bo ona wie, że ona musi, bo zaraz właściwie straci gdzieś pracę, natomiast tak niechętnie szła. Natomiast po tym, na takim spotkaniu kończącym, gdzie wręczano certyfikaty i właśnie świadectwa, to ona już o następne projekty, i już zupełnie

ten lęk jakby minął, wzrosła ta samoocena, pewność siebie tego człowieka, wiara, można tak nazwać, wiara w odniesienie sukcesu, te pierwsze lęki gdzieś przeszły i ma większą taką motywację.”

Posiadanie doświadczenia uczestnictwa w kształceniu w ramach PO KL wpływa na ocenę jakości zajęć. Uczestnicy przeciętnie lepiej od mieszkańców oceniają jakość zajęć w ramach PO KL w porównaniu z zajęciami organizowanymi komercyjnie. We wszystkich pozostałych wymiarach oceny uczestników i mieszkańców są podobne, jednak różnica skutkuje nieznaczną przewagą preferowania kształcenia komercyjnego.

Rysunek 36

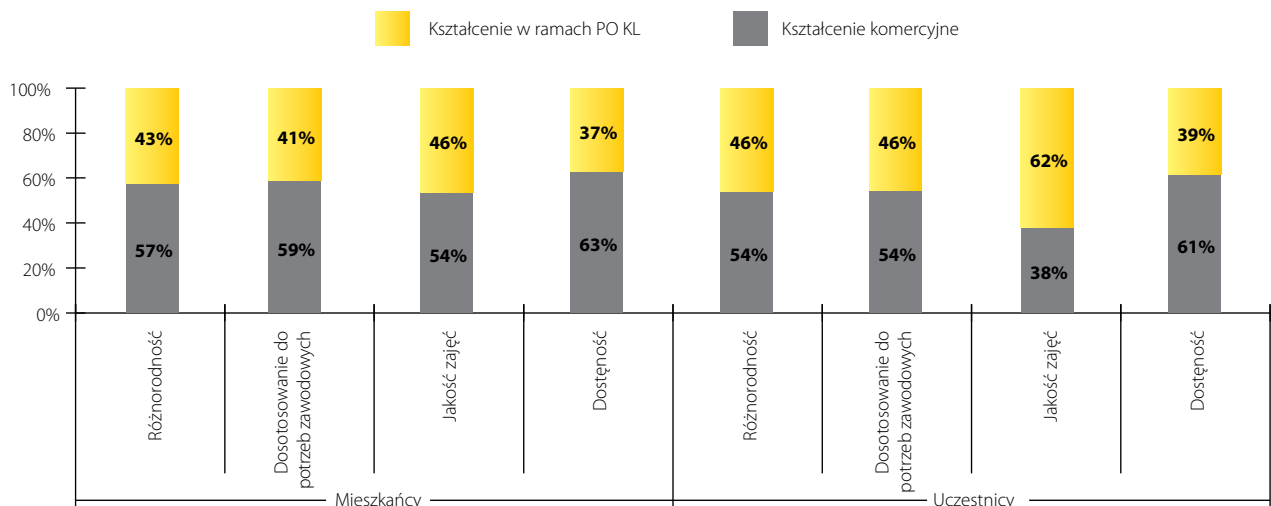
**Czy realizacja projektów PO KL dotyczących kształcenia dla dorosłych w Wielkopolsce ma wpływ na zwiększenie dostępności zróżnicowanych form takiego kształcenia w regionie – opinie mieszkańców oraz opinie uczestników**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami oraz CAPI z uczestnikami

Rysunek 37

**Kształcenie komercyjne a kształcenie w ramach PO KL**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami;

Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CAPI z uczestnikami (wyłączono odpowiedzi „trudno powiedzieć” jako braki danych)

### III.2. Potencjał zwiększenia wpływu interwencji publicznej na jakość kształcenia ustawicznego

W toku wywiadów pogłębionych przedstawiciele instytucji oferujących kształcenie ustawiczne wskazywali na potrzebę lepszej organizacji systemu informowania o możliwościach wsparcia. Proponowali konkretne rozwiązania: „przy regionalnych ośrodkach EFS-u albo przy centrach kształcenia ustawicznego lub praktycznego powinny istnieć punkty informacyjne lub punkty konsultacyjne, gdzie ludzie mogliby otrzymywać informacje, ale nie w postaci dyrektyw czy rozporządzeń [...] my na przykład w projektach uruchomiliśmy serwis organizacyjno-prawny, gdzie wyjaśniamy wszystko to, co może się wydawać niektórym oczywiste, żeby po kolei ich prowadzić, żeby nie zapomniaли terminów”.

W kontekście przyszłego okresu programowania oraz zapisów dokumentu *EUROPA 2020 - Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* podjęto analizy adekwatności operacji przewidzianych w ramach Działania 9.6. PO KL (*U powszechnianie uczenia się dorosłych*, którego celem jest zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w edukacji formalnej i pozaformalnej w obszarach umiejętności ICT i znajomości języków obcych) w odniesieniu zarówno do potrzeb mieszkańców, jak i wymagań regionalnego rynku pracy. Zagadnienia te były również przedmiotem dyskusji z przedstawicielami projektodawców, a także z tymi mieszkańcami województwa wielkopolskiego, którzy w ogóle nie korzystali z form kształcenia ustawicznego. O ile mieszkańcy nie byli w stanie wyczerpująco wyrazić swoich opinii w tym zakresie, o tyle

przedstawiciele projektodawców udzielali interesujących wypowiedzi. Dominowało przy tym przekonanie o kluczowym znaczeniu tych typów operacji, które ukierunkowane są na zwiększenie praktycznych umiejętności pracowników oraz są spójne z potrzebami lokalnego rynku pracy. Wnioski te mają być może charakter ogólnikowy, ale odzwierciedla to poziom konkretyzacji tej tematyki w świadomości badanych. Doskonałą ilustracją tego jest wypowiedź jednego z przedstawicieli instytucji oferujących kształcenie ustawiczne, który w następujący sposób uzasadnił pozytywną opinię odnośnie adekwatności typów operacji w ramach Działania 9.6. PO KL do potrzeb zawodowych mieszkańców: „Myślę, że tak naprawdę te projekty odpowiadają zapotrzebowaniu rynkowemu i to widać w sytuacji zgłaszania się tych Beneficjentów do udziału w tych projektach”.

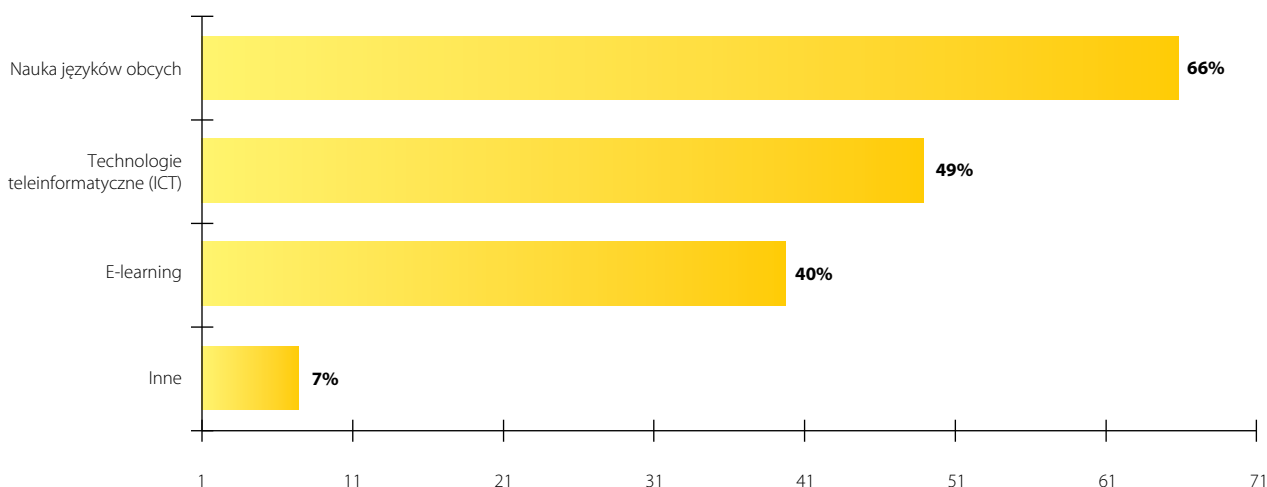
#### ZAKRES TYPÓW OPERACJI DZIAŁANIA 9.6

##### Poddziałanie 9.6.1

1. Kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych z własnej inicjatywy zainteresowanych zdobyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem wykształcenia ogólnego lub kwalifikacji zawodowych
2. 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
3. Wsparcie dla szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków doksztalcania i doskonalenia zawodowego ukierunkowane na:

Rysunek 38

#### Preferowana tematyka kształcenia dorosłych - opinie mieszkańców Wielkopolski



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania przeprowadzonego techniką CATI z mieszkańcami

- 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

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

#### Poddziałanie 9.6.3

1. 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.

Biorąc pod uwagę ogólne cele wsparcia, które będzie udzielane w ramach Działania 9.6, poddano je również pod ocenę mieszkańców województwa wielkopolskiego. Na rysunku 38 przeanalizowano preferencje mieszkańców w zakresie tematyki kształcenia proponowanej w Poddziałaniu 9.6.2. PO KL.

Zdecydowanie najczęściej wskazywaną formą wsparcia była nauka języków obcych. Przeciętnie 2/3 mieszkańców województwa wielkopolskiego wskazywało na zapotrzebowanie na ten typ kształcenia. Wyraźnie wyższe w tym wypadku było zapotrzebowanie wśród mieszkańców Poznania (82%). Natomiast zapotrzebowanie na kursy w zakresie technologii teleinformatycznych okazało się najwyższe w przypadku mieszkańców subregionu poznańskiego (62%). Natomiast w samym Poznaniu należało do najniższych w województwie (39%). Naturalnie stosowanie tak ogólnych kategorii pozostaje problematyczne o tyle, że zapotrzebowanie na kursy językowe nie tyle dotyczy ogólnej nauki języka, a raczej kursów nakierowanych na zastosowania specjalistyczne. Podobnie w przypadku szkoleń w zakresie technologii teleinformatycznych niższy wynik w Poznaniu można tłumaczyć raczej wyższą ogólną kompetencją w tym zakresie niż brakiem zainteresowania konkretnymi szkoleniami o charakterze specjalistycznym i związanym z zawodem.

Warto także zwrócić uwagę na opinie mieszkańców w zakresie możliwości udziału w kształceniu za pośrednictwem Internetu. E-learning jako formę wsparcia znacznie częściej preferują osoby z wykształceniem wyższym (48%), zamiesz-

kujące w podregionie poznańskim (51%) oraz konińskim (49%), a także samozatrudnione (48%). Z kolei znacznie mniejszym zainteresowaniem cieszy się ona wśród osób bezrobotnych (19%) oraz tych, które posiadają wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne (27%). Dla obu kategorii znacznie atrakcyjniejszą formą podejmowania dodatkowego kształcenia są te, oparte na bezpośrednich spotkaniach. Jak wyjaśniali przedstawiciele powiatowych urzędów pracy w trakcie wywiadu zogniskowanego, znaczna część, w szczególności osób bezrobotnych, nie jest jeszcze gotowa do podejmowania aktywności w trybie e-learning ze względów motywacyjnych: „mówią, że na pewno nie usiądą o tej godzinie, o której trzeba, nie zrobią tego materiału, co trzeba, mimo tego, że nie pracują. No, nie mają takiej motywacji [...] że o tej i o tej godzinie robią dane rzeczy [...] Wolą jeździć, nawet wydać pieniądze i jeździć na miejsce i słuchać bezpośrednio”. W jakiejś mierze te negatywne głosy odnośnie e-learningu prowadzą się też do stereotypowych opinii dotyczących prostoty form e-learningowych związanych np. z przesyłaniem skryptów zajęć. Natomiast odpowiedzią na te obawy mogą być nowoczesne, interaktywne platformy e-learningowe.

Pewne różnice w opiniach wyrażanych w kwestiach związanych z dostosowaniem szkoleń daje się zauważyć w konkretnym odniesieniu do branży budowlanej. Przedstawiciele instytucji oferujących kształcenie zwrócili uwagę, że w przypadku tej branży gospodarki można by oczekiwać większej liczby specjalistycznych kursów oraz szkoleń: „tak jest np. z branżą budowlaną, z jednej strony firmy budowlane corocznie zgłaszają zapotrzebowanie na wyspecjalizowanych pracowników budowlanych, osoby, które posiadają kwalifikacje do wykonywania konkretnych robót budowlanych, a jednocześnie projekty, które próbowały pojawić się na rynku, czy też oferty komercyjne w tym rodzaju nie cieszyły się żadnym powodzeniem. Tu jest ta dysproporcja, która występuje od wielu lat i będzie występowała. Myślę, że jest to związane z tym, że wśród pracowników pokutuje jednak opinia, że przy pracy na budowie wystarczy mieć chęci, nie są potrzebne kwalifikacje, więc takie zdobędzie się z biegiem czasu. Natomiast pracodawcy mają już świadomość tego, że przy ogromnym skoku technologicznym, jaki obserwujemy w budownictwie, potrzebne są jednak wysokie kwalifikacje i specjalizacja, i tutaj z tymi pracownikami jest większy kłopot”.

W trakcie badań IDI z przedstawicielami instytucji prowadzących szkolenia pojawiło się wiele opinii dotyczących wpływu wdrażania komponentu regionalnego PO KL na dostępność kształcenia ustawicznego w regionie. Jedno z pytań dotyczyło porównania dostępności poszczególnych form kształcenia w ramach PO KL oraz kształcenia komercyjnego.



Przedstawiciele instytucji oferujących kształcenie wskazywali na większą dostępność form komercyjnych, głównie z uwagi na problemy wynikające z długiego cyklu decyzyjnego w ramach finansowych PO KL. „Ja myślę, że większy wybór jest jednak w formach komercyjnych, dlatego że tych form jest dużo więcej, bardziej są różnorodne, natomiast jeśli chodzi o Kapitał Ludzki to jest problem tego rodzaju, one mają niestety taki charakter, że od momentu jak gdyby pomysłu przelania go na konkretny wniosek o dofinansowanie i wystartowanie po ewentualnym wygraniu konkursu z tym projektem, to mija często rok. A istotą kształcenia ustawicznego to są krótkie formy, które muszą być szybką odpowiedzią na zmieniający się rynek pracy, jak jest taki długi cykl decyzyjny, no to, to jest problem, który przekłada się na dostępność. Często już pomysł tego projektu zostanie w międzyczasie skonsurowany przez firmy komercyjne”. Jednak mimo wszystko badani wyrażali pozytywną opinię na temat oddziaływania realizacji projektów w ramach PO KL na zwiększenie ogólnej dostępności szkolnych oraz pozaszkolnych form kształcenia w Wielkopolsce.

Upowszechnienie kształcenia ustawicznego mogłoby się odbywać, zdaniem przedstawicieli instytucji oferujących różne formy kształcenia dorosłych, głównie w formie instytucjonalnej poprzez regionalne ośrodki EFS-u albo też przy centrach kształcenia ustawicznego w formie punktów konsultacyjnych: „jeżeli chodzi o ludzi z wykształceniem podstawowym, oni nie są w stanie jak gdyby zrozumieć tekstu tego rozporządzenia, muszą mieć osobę, która im wyjaśni, słuchaj, pójdziesz do tej instytucji, zapiszesz się na ten kurs, jak zdasz, to będziesz mieć ukończoną szkołę średnią. Jeśli takie punkty by były, myślę, że atrakcyjność i dostępność tych form byłaby większa”.

W opinii części badanych przedstawicieli instytucji oferujących kształcenie główna interwencja powinna być ukierunkowana na osoby bezrobotne. Niezwykle pouczająca była jednak opinia innej osoby reprezentującej instytucje kształcenia ustawicznego, która uważała, że należy podjąć większe starania celem objęcia wsparciem osoby z wyższym wykształceniem „z wyjątkiem nauczycieli, do których są adresowane niektóre programy, to chyba stosunkowo mało cieszą się te formy u osób, które posiadają wyższe wykształcenie, zwłaszcza u osób, które ukończyły studia niedawno od momentu ukończenia uczelni. Nie ma tutaj chyba takiej atrakcyjnej oferty dla tych osób. Myślę, że oni bardziej korzystają na przykład z uczelni wyższych czy studiów podyplomowych ewentualnie, natomiast mniej chyba z takich krótkich form”. Osoba ta podkreślała, że w perspektywie rozwoju regionalnego to właśnie formy wsparcia

osób najlepiej wykształconych wydają się najkorzystniejsze, czego przejawem jest opinia, że „akurat te osoby powinny nadawać ton rozwojowi społecznemu i w regionie, i w kraju, i w mieście, jakby aktualizacja ich wiedzy jest bardzo istotna z tego punktu widzenia. Jeśli chodzi o grupy w sensie wykształcenia, na tym niższym poziomie funkcjonujące, no to oni jak gdyby robią to po to, żeby pomóc przede wszystkim sobie, natomiast osoby kreatywne powinny już takie formy jak podyplomowe realizować, to często, że pomagają sobie, to próbują też tym wykształceniem pomagać innym”.

Czynnikiem zwiększającym potencjał w zakresie kształcenia ustawicznego wydają się również działania podejmowane w ramach realizacji zapisów dokumentów strategicznych opracowywanych na poziomie europejskim, krajowym oraz regionalnym. Dla przykładu w dokumencie „Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” jedną z 10 głównych wytycznych opracowanych przez Komisję Europejską stanowiących podstawę do opracowania przez rządy państw członkowskich UE krajowych programów reform, jest „rozwijanie zasobów wykwalifikowanej siły roboczej odpowiadającej potrzebom rynku pracy oraz promowanie uczenia się przez całe życie”. Wytyczne te doprecyzowane zostały poprzez określenie konkretnych działań realizowanych na poziomie unijnym oraz krajowym. Elementy związane z kształceniem ustawicznym uszczegóławia „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudniania”, którego zasadniczym celem jest podejmowanie działań na rzecz modernizacji rynków pracy oraz wzmocnienie pozycji obywateli poprzez rozwój kwalifikacji przez całe życie. Dodatkowo strategia „Europa 2020”<sup>29</sup>, wskazuje w ramach celu „podniesienia poziomu wykształcenia” na konieczność osiągnięcia wśród osób w wieku 30-40 lat odsetka osób z wykształceniem wyższym na poziomie 40%. Docelowa wartość wskaźnika do osiągnięcia dla Polski w 2020 roku wynosi 45% przy jego wartości w 2011 na poziomie 37%<sup>30</sup>. W dokumentach regionalnych kształcenie ustawiczne zostało wpisane w opracowaną przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego „Strategię rozwoju oświaty w województwie wielkopolskim”. Jednym z podstawowych celów tej strategii jest zapewnienie drożności systemu kształcenia w perspektywie edukacji ustawicznej, które odbywać ma się przez rozwój kształcenia pozaszkolnego obejmującego wszystkie grupy wiekowe.

Dokument Ministerstwa Rozwoju Regionalnego „Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – uwarunkowania strategiczne” proponuje w zakresie celu tematycznego „Inwestowania w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie”, osiągnięcie wskaźnika kształcenia usta-

29 Krajowy Program Reform EUROPA 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu.

30 [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe\\_2020\\_indicators/headline\\_indicators](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators) (publikacja z dnia 20.11.2012 r.)



wicznego dorosłych (25-64 lata) dla Polski do 2020 roku na poziomie 10%, przy wartości osiągniętej w 2011 r. na poziomie 4,5% (w Wielkopolsce 3,8%).

Wojewódzka strategia rozwoju oświaty jest jednym z instrumentalnych opracowań do Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku. W jej ramach jednym z celów operacyjnych jest „poprawa jakości oraz wzrost różnorodnych form kształcenia”. Zgodnie z zapisa-

mi Strategii ma być on osiągnięty poprzez „rozwój kształcenia pozaszkolnego, w tym kształcenia ustawicznego dla wszystkich grup wiekowych oraz nauczania języków obcych”. Warto też zwrócić uwagę na fakt, że w ramach przygotowania programu „FORESIGHT – Wielkopolska” zaważono na etapie stanu diagnozy sytuacji w województwie, że niski poziom kształcenia ustawicznego może być poważnym czynnikiem osłabiającym w przyszłości potencjał rozwojowy mieszkańców.







**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# IV. Wnioski i rekomendacje

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja
1	<p>Mieszkańcy Wielkopolski mają pozytywne postawy wobec kształcenia ustawicznego. Zaobserwowane zostało natomiast stosunkowo słabe przełożenie ogólnego korzystnego nastawienia na podejmowanie aktywności w zakresie kształcenia ustawicznego.</p> <p>W opiniach ekspertów <b>upowszechnianie</b> kształcenia ustawicznego wymaga opracowania i wdrażania spójnej dla województwa zintegrowanej strategii promocji kształcenia ustawicznego, jak również wypracowania systemowego rozwiązania w zakresie informowania o ofertach kształcenia ustawicznego. (s. 17 – 30)</p>	<p>Budowa strategii promocji kształcenia ustawicznego obejmująca kampanię społeczną uczenia się przez całe życie dla potrzeb kształtowania własnej sytuacji zawodowej zaprojektowana na podstawie badań marketingowych oraz budowa i skuteczna promocja systemu informowania o dostępnej ofercie w ramach funduszy unijnych oraz otwartego rynku kształcenia ustawicznego. Medialna realizacja strategii promocji oraz udostępnienie jej i zaangażowanie do współpracy w ramach realizacji jednostek samorządu terytorialnego i instytucji kształcenia ustawicznego. Niezależna ewaluacja skuteczności strategii promocji. (rozdział 11.)</p>	Instytucja Zarządzająca przyszłego okresu programowania EFS	Wprowadzenie do programu konkursu na projekt lub realizacja projektu o charakterze systemowym mającego na celu promowanie kształcenia ustawicznego wśród mieszkańców Wielkopolski wraz z budową i promocją systemu informowania o dostępnej ofercie kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce (na wzór portalu <a href="http://www.inwestycja.wlkajadyp.pl">www.inwestycja.wlkajadyp.pl</a> ), wraz z obowiązkową rejestracją ofert kształcenia ustawicznego oraz z promocją portalu).	Rekomendacja do wdrożenia w całości	01.08.2013	Rekomendacja kluczowa
2	<p>Jedną z głównych barier podejmowania kształcenia ustawicznego jest deklarowany ze strony potencjalnych uczestników projektu brak czasu. Równocześnie w ramach dotychczasowej komunikacji ofert kształcenia ustawicznego nie wykorzystywany jest w wystarczającym zakresie kontekst możliwej poprawy sytuacji zawodowej uczestników. (s. 17 – 30)</p>	<p>Promocja projektów udzielających wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego pokazująca krótki czas trwania kształcenia oraz możliwe korzyści w zakresie polepszenia sytuacji na rynku pracy. Beneficjentów Ostatecznych (nie tylko w zakresie uzyskania zatrudnienia). (rozdział 11.)</p>	Instytucja Zarządzająca przyszłego okresu programowania EFS	W zakresie działań promocyjnych projektów poświęconych kształceniu ustawicznemu należy zobowiązać projektodawców do projektowania komunikacji społecznej z potencjalnymi uczestnikami ekspozując kontekst możliwej zmiany sytuacji zawodowej oraz krótkiego czasu trwania kształcenia.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	01.08.2013	Rekomendacja operacyjna
3	<p>Zarejestrowane zostały istotne różnice między pożądanymi <b>kompetencjami</b> w opinii mieszkańców i pracodawców. Subiektywnie przyjemne skojarzenia mieszkańców województwa z uczeniem się odgrywają znaczącą rolę, niezależnie od występowania zewnętrznych presji związanych z utrzymaniem się na rynku pracy. (s. 37)</p>	<p>Analiza potrzeb realizacji projektu dotyczyć powinna w głównej mierze oczekiwań rynku pracy, a nie potencjalnych Beneficjentów Ostatecznych. (rozdział 12.)</p>	Instytucja Zarządzająca przyszłego okresu programowania EFS	W ramach instrukcji wypełniania wniosku o dofinansowanie wymagane, by potencjalni Beneficjenci uzasadniali potrzebę realizacji projektu w zakresie przedmiotu na potrzebach rynku pracy, a dopiero następnie na potrzebach zawodowych potencjalnych uczestników.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	01.08.2013	Rekomendacja operacyjna
4	<p>Najczęściej preferowanym kanałem pozyskiwania <b>informacji</b> o ofercie kształcenia ustawicznego wskazywany był Internet, ale jako efektywne źródło informacji w rzeczywistości służy <b>pracodawcy</b>. Dodatkowo warto podkreślić, iż w tym przypadku wykorzystywanie jedynie Internetu reprodukuje wykluczenie cyfrowe osób bez kompetencji informacyjnych oraz dostępu do Internetu. (s. 46 – 47)</p>	<p>Działania rekrutacyjne oraz promocyjne w ramach projektów udzielających wsparcia w zakresie kształcenia ustawicznego należy skierować nie tylko do potencjalnych uczestników, ale również do ich pracodawców. Należy wykorzystywać zróżnicowane kanały komunikacji i nie ograniczać ich tylko do kanałów cyfrowych. (rozdział 11.)</p>	Instytucja Zarządzająca przyszłego okresu programowania EFS	Podkreślenie (w ramach dokumentacji konkursowej) dot. promocji projektów poświęconych kształceniu ustawicznemu) rekrutacji dzięki informowaniu pracodawców oraz umożliwienie promocji i komunikowania o projektach tylko w formie elektronicznej.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	01.08.2013	Rekomendacja operacyjna



Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja
5	Dotychczasowy proces upowszechniania kształcenia ustawicznego <b>podlega zastanej nierówności edukacyjnej</b> , dodatkowe kwalifikacje zdobywają częściej osoby, które mają wykształcenie wyższe i dotychczas podejmowały kształcenie ustawiczne. (s.17 – 30)	Zapewnienie zrównoważonego rozwoju mieszkańców województwa pod kątem kształcenia ustawicznego.  Wprowadzenia dodatkowej punktacji przy ocenie wniosku za objęcie kształceniem ustawicznym osób, które dotychczas w ramach PO KL go nie podejmowały. (rozdział II.1)	Institucja Zarządzająca przyszłego okresu programowania EFS	Ustanowienie szczegółowego kryterium wyboru projektów premiującego realizację projektów zakładających wskaźnik udziału osób, które nie brały dotychczas udziału we wsparciu z EFS w danym obszarze.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	01.08.2013	Rekomendacja kluczowa
6	Doświadczenia bieżącego okresu programowania pokazują, iż <b>e-learning</b> z jednej strony jest wysoko ceniony przez osoby, które z niego korzystały, a z drugiej jednak <b>utrwał wyluczenie cyfrowe</b> . W opiniach przedstawicieli PUP znaczna część, w szczególności osób bezrobotnych, nie jest jeszcze gotowa do podejmowania aktywności w trybie e-learning ze względu na motywacyjnych. Częściej z takich form kształcenia ustawicznego korzystały osoby z wykształceniem wyższym. (s. 60)	Kierowanie projektów e-learningowych do grup docelowych, które posiadają już minimalne kompetencje ICT (techniczne i teleinformatyczne) i motywację do uczestniczenia w nich. (rozdział II.2.)	Institucja Zarządzająca przyszłego okresu programowania EFS	Wprowadzenie wytycznych dot. projektów wykorzystujących formę e-learningu, należy określić obowiązki dostosowania formy szkolenia w zależności od motywacji i kompetencji ICT uczestnika.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	01.08.2013	Rekomendacja kluczowa
7	Zarówno potencjalni Beneficjenci Ostateczni, jak i pracodawcy <b>cenią wyżej pozaszkolne</b> formy kształcenia ustawicznego od szkolnych form kształcenia ustawicznego, przede wszystkim z uwagi na wyższą elastyczność wyboru przedmiotu kształcenia, ich efektywność oraz niższe koszty pozafinansowe. (s. 33 – 34)	Udzielanie wsparcia w większej mierze poprzez projekty oferujące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych. (rozdział II.2)	Institucja Zarządzająca przyszłego okresu programowania EFS	Alokacja środków w większej mierze dla potrzeb dofinansowania projektów udzielających wsparcia w zakresie pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego aniżeli form szkolnych.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	01.08.2013	Rekomendacja kluczowa
8	<b>Strategia „Europa 2020”</b> wskazuje w ramach celu „podniesienia poziomu wykształcenia” na konieczność osiągnięcia wśród osób w wieku 30-40 lat odesłania osób z wykształceniem wyższym dla Polski na poziomie 45%. Wartości wskaźnika w 2011. zarejestrowana została na poziomie 37%. (s. 61)	W ramach form szkolnych kształcenia ustawicznego udzielanie wsparcia w ramach projektów których działania zmierzają do uzyskania przez Beneficjentów Ostatecznych wykształcenia wyższego lub równoważnego. (rozdział II.2.)	Institucja Zarządzająca przyszłego okresu programowania EFS	Premiowanie w zakresie możliwych typów operacji dotyczących tych form kształcenia, które prowadzą do uzyskania wykształcenia wyższego (czyli np. edukacji licealnej).	Rekomendacja do wdrożenia w całości	01.08.2013	Rekomendacja kluczowa
9	Zestawienie analizy wymaganych kompetencji i kwalifikacji w ramach ofert pracy oraz analizy ofert kształcenia ustawicznego pokazuje zasadnicze deficyty szkoleń w zakresie możliwości podnożenia <b>kompetencji miękkich</b> dot. autotomtywacji. (s. 38/50)	Upowszechnienie kształcenia ustawicznego w zakresie kompetencji miękkich. (rozdział II.3.)	Institucja Zarządzająca przyszłego okresu programowania EFS	Wpisanie w ramach programu typów operacji ukerunkowanych na wsparcie w zakresie podnoszenia kompetencji miękkich.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	01.08.2013	Rekomendacja kluczowa
10	<b>Formy kształcenia ustawicznego</b> uwzględnione w ustawie o systemie oświaty nie wyczerpują rzeczywistości podejmowanych i cenionych zarówno przez mieszkańców, jak i pracodawców form kształcenia osób dorosłych. Pozytywna docelowej wartości wskaźnika kształcenia ustawicznego do osiągnięcia w perspektywie programowej 2014-2020 wynosi 10%, przy aktualnej wartości 4,5% (w Wielkopolsce 3,8%). (Str. 34, 61, 62)	Rozszerzenie, w stosunku do ustawy o systemie oświaty, form kształcenia ustawicznego m.in. o studia wyższe dla dorosłych, studia podyplomowe czy usługi sektora szkoleniowego. W ten sposób metodologia pomiaru poziomu wykształcenia ustawicznego będzie odzwierciedlać faktycznie podejmowane formy edukacji dla dorosłych. (rozdział II.2)	Ministerstwo Edukacji Narodowej	Zmiana aktów prawnych w zakresie definicji kształcenia ustawicznego. Rozszerzenie, w stosunku do ustawy systemie oświaty, form kształcenia ustawicznego m.in. o studia wyższe dla dorosłych, studia podyplomowe czy usługi sektora szkoleniowego.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	01.08.2013	Rekomendacja kluczowa

# V. Spis tabel i wykresów

## Spis tabel

Tabela 1. Słowniczek pojęć i skrótów zastosowanych w raporcie .....	4
Tabela 2. Metody i techniki badawcze .....	13
Tabela 3. Wskaźnik kształcenia ustawicznego osób w wieku 25-64 lata w Polsce .....	18
Tabela 4. Formy szkolne – absolwenci szkół policealnych dla dorosłych w Wielkopolsce w ujęciu wewnątrzregionalnym.....	18
Tabela 5. Uzasadnienie pozytywnej postawy wobec kształcenia ustawicznego wyrażanej przez mieszkańców Wielkopolski.....	22
Tabela 6. Pozytywna postawa wobec uczenia się – test niedokończonych zdań.....	22
Tabela 7. Trudności ograniczające możliwość uczenia się – test niedokończonych zdań.....	22
Tabela 8. Kluczowe motywy uczestnictwa w kształceniu dla dorosłych w opinii mieszkańców.....	26
Tabela 9. Kluczowe czynniki decydujące o wskaźniku poziomu kształcenia ustawicznego w województwie wielkopolskim w opinii przedstawicieli jednostek oferujących kształcenie.....	27
Tabela 10. Gotowość podjęcia dodatkowego kształcenia w poszczególnych formach wśród mieszkańców Wielkopolski .....	33
Tabela 11. Schemat kształcenia ustawicznego z perspektywy systemu oświaty i rzeczywistości społecznej.....	35
Tabela 12. Rodzaje kompetencji wzmocnianych w ramach kształcenia w badanych instytucjach kształcenia ustawicznego (lata 2007-2012).....	36
Tabela 13. Opinie o dostępności poszczególnych kategorii społeczno-demograficznych do kształcenia ustawicznego (w %).....	39
Tabela 14. Analiza SWOT interwencji PO KL dla podnoszenia poziomu kształcenia ustawicznego w Wielkopolsce .....	52

## Spis wykresów

Rysunek 1. Znajomość pojęcia „Kształcenie ustawiczne” wśród mieszkańców województwa wielkopolskiego.....	20
Rysunek 2. Subregionalne zróżnicowanie stopnia znajomości pojęcia „Kształcenie ustawiczne” wśród mieszkańców województwa wielkopolskiego (w %) .....	20
Rysunek 3. Postawa wobec kształcenia ustawicznego oraz podejmowanie dodatkowego kształcenia – deklaracje mieszkańców Wielkopolski.....	21



Rysunek 4. Subregionalne zróżnicowanie odsetka mieszkańców Wielkopolski deklarujących podejmowanie dodatkowego kształcenia (w %) .....	21
Rysunek 5. Opinie mieszkańców Wielkopolski wyrażane wobec kształcenia ustawicznego.....	24
Rysunek 6. Czynniki motywujące mieszkańców Wielkopolski do podjęcia dodatkowych form kształcenia.....	25
Rysunek 7. Motywacje skłaniające do korzystania z projektów finansowanych z PO KL - deklaracje uczestników projektów.....	27
Rysunek 8. Deklarowane przez mieszkańców Wielkopolski obawy przed podjęciem dodatkowego kształcenia w formie szkolnej oraz pozaszkolnej .....	29
Rysunek 9. Identyfikacja barier w dotyczących podejmowania kształcenia dorosłych – opinie mieszkańców oraz uczestników projektów PO KL.....	29
Rysunek 10. Fotografia budząca przeważnie korzystne skojarzenia z kształceniem ustawicznym.....	30
Rysunek 11. Fotografia budząca przeważnie negatywne skojarzenia z kształceniem ustawicznym.....	30
Rysunek 12. Fotografia budząca przeważnie negatywne skojarzenia z kształceniem ustawicznym.....	30
Rysunek 13. formy edukacji uznawane przez mieszkańców województwa wielkopolskiego za szkolne formy kształcenia ustawicznego .....	32
Rysunek 14. formy edukacji uznawane przez mieszkańców województwa wielkopolskiego za pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego.....	32
Rysunek 15. Ranking preferencji pracodawców w odniesieniu do form kształcenia uznawanych przez mieszkańców województwa za szkolne .....	33
Rysunek 16. Ranking preferencji pracodawców w odniesieniu do form kształcenia uznawanych przez mieszkańców województwa za pozaszkolne .....	34
Rysunek 17. Ocena projektów wspierających osoby dorosłe z perspektywy potrzeb pracodawców.....	37
Rysunek 18. Ranking preferowanych kompetencji pracowników - opinie pracodawców oraz mieszkańców Wielkopolski .....	38
Rysunek 19. Ocena dostępności szkół i szkoleń dofinansowanych ze środków unijnych zgodnych z zainteresowaniami badanych - opinie mieszkańców.....	38
Rysunek 20. Ocena dostępności ofert kształcenia ustawicznego w formach szkolnych oraz pozaszkolnych - opinie mieszkańców Wielkopolski.....	40
Rysunek 21. Ocena dostępności ofert kształcenia ustawicznego w formach szkolnych oraz pozaszkolnych - opinie uczestników projektów PO KL.....	40
Rysunek 22. Dopasowanie oferty kształcenia dla osób dorosłych do potrzeb zawodowych - opinie mieszkańców Wielkopolski oraz uczestników projektów PO KL.....	44



Rysunek 23. Ocena elementów organizacyjnych procesu kształcenia dla dorosłych – opinie uczestników PO KL .....	45
Rysunek 24. Ocena jakości procesu kształcenia dla dorosłych w świetle własnych doświadczeń uczestników projektów PO KL .....	46
Rysunek 25. Preferowane kanały informowania o kształceniu dla dorosłych – opinie mieszkańców Wielkopolski.....	46
Rysunek 26. Preferowane oraz rzeczywiste źródła wiedzy o możliwości podjęcia kształcenia dla dorosłych w ramach PO KL - opinie uczestników projektów PO KL.....	47
Rysunek 27. Przystępność ofert kształcenia ustawicznego dla mieszkańców – opinie instytucji oferujących kształcenie.....	48
Rysunek 28. Dopasowanie oferty kształcenia ustawicznego dla potrzeb regionu – opinie instytucji oferujących kształcenie.....	48
Rysunek 29. Wykorzystywanie wiedzy zdobytej w trakcie projektów PO KL w życiu zawodowym – opinie uczestników.....	49
Rysunek 30. Ocena przydatności kształcenia dla dorosłych do zmiany sytuacji zawodowej – opinie uczestników PO KL .....	49
Rysunek 31. Poprawa kompetencji w trakcie procesu kształcenia dla dorosłych - opinie mieszkańców Wielkopolski .....	50
Rysunek 32. Użyteczność kwalifikacji zawodowych zdobytych przez uczestników PO KL - opinie pracodawców .....	51
Rysunek 33. Czy pracownicy korzystający z edukacji dla dorosłych są bardziej cenni od pozostałych - opinie pracodawców.....	51
Rysunek 34. Uczestnictwo w kształceniu jako czynnik zachęcający do dalszej nauki – opinie uczestników projektów PO KL.....	56
Rysunek 35. Ocena gotowości ponownego udziału w kształceniu ustawicznym oraz ocena zadowolenia z udziału w kształceniu ustawicznym - opinie uczestników projektów PO KL.....	57
Rysunek 36. Czy realizacja projektów PO KL dotyczących kształcenia dla dorosłych w Wielkopolsce ma wpływ na zwiększenie dostępności zróżnicowanych form takiego kształcenia w regionie – opinie mieszkańców oraz opinie uczestników .....	58
Rysunek 37. Kształcenie komercyjne a kształcenie w ramach PO KL .....	58
Rysunek 38. Preferowana tematyka kształcenia dorosłych - opinie mieszkańców Wielkopolski.....	59





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W POZNANIU

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ISBN 978-83-63252-01-4