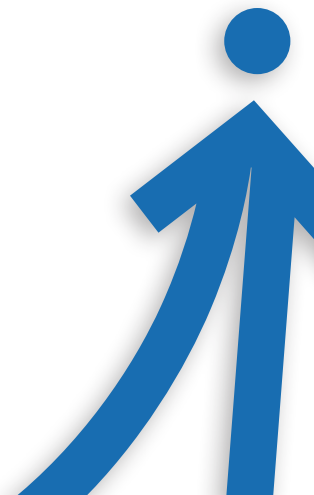




2011

Raport z badań firm i instytucji szkoleniowych
wzbogacony wynikami badań ludności oraz badań
pracodawców realizowanych w 2010 r. w ramach
projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”

Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?



Barbara Worek
Katarzyna Stec
Dariusz Szklarczyk
Karolina Keler





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



Projekt „Bilans Kapitału Ludzkiego” jest realizowany przez zespół badawczy w składzie:

Departament Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości:

Anna Świebocka-Nerkowska – kierownik projektu

Maja Dobrzyńska

Beata Michorowska

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie:

dr hab. Jarosław Górniak, prof. UJ – kierownik projektu

dr Szymon Czarnik

dr Magdalena Jelonek

Karolina Keler

dr Marcin Kocór

Katarzyna Stec

Anna Strzebońska

Anna Szczucka

Dariusz Szklarczyk

Konrad Turek

dr Barbara Worek

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

Poglądy i opinie przedstawione w publikacji nie odzwierciedlają stanowiska Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości a jedynie stanowiska autorów.

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81-83

00-834 Warszawa

tel.: +48 22 432 80 80

fax: +48 22 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

ISBN 78-83-7633-086-0

Publikacja elektroniczna dostępna na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl

Wydanie I

Warszawa 2011

Spis treści

1. Wstęp	5
2. Główne wnioski	7
2.1. Charakterystyka firm i instytucji szkoleniowych	7
2.2. Oferta firm i instytucji szkoleniowych	7
2.3. Kadry firm i instytucji szkoleniowych	8
2.4. Klienci firm i instytucji szkoleniowych	8
2.5. Działania pro jakościowe w sektorze usług szkoleniowych	9
2.6. Rozwój firm i instytucji szkoleniowych oraz bariery tego rozwoju	9
2.7. Inwestycje pracodawców w kadry	10
2.8. Aktywność szkoleniowa ludności w wieku produkcyjnym	10
3. Oferta szkoleniowa w Polsce i korzystanie z niej – główne informacje o badaniach	11
3.1. Cele badań	11
3.2. Techniki badawcze, dobór próby i narzędzie badawcze	12
4. Firmy i instytucje szkoleniowe – przegląd wyników badań	15
4.1. Charakterystyka badanych firm i instytucji szkoleniowych	15
4.2. Oferta firm i instytucji szkoleniowych	26
4.3. Kadry firm i instytucji szkoleniowych	37
4.4. Klienci firm i instytucji szkoleniowych	47
4.5. Działania pro jakościowe w sektorze usług szkoleniowych	51
4.6. Rozwój firm i instytucji szkoleniowych oraz bariery tego rozwoju	63
5. Inwestycje pracodawców w kadry – przegląd wyników badań	69
5.1. Problemy związane z inwestycjami w doskonalenie zawodowe pracowników	69
5.2. Kontekst aktywności edukacyjnej i szkoleniowej badanych pracodawców	70
5.3. Pracodawcy inwestujący w rozwój zasobów ludzkich	71
5.4. Formy inwestycji w kadry i pozostałe działania z zakresu doskonalenia zawodowego	74
5.5. Tematyka szkoleń	77
5.6. Potrzeby szkoleniowe	79
5.7. Brak aktywności szkoleniowej pracodawców i jej powody	82
5.8. Plany szkoleniowe pracodawców w najbliższych 12 miesiącach	85
5.9. Podsumowanie	87
6. Aktywność szkoleniowa ludności w wieku produkcyjnym – przegląd wyników badań	87
6.1. Ogólna ocena aktywności szkoleniowej ludności	88
6.2. Kształcenie pozaformalne – typ i tematyka	92
6.3. Powody podejmowania / niepodejmowania szkoleń	94
6.4. Zapotrzebowanie na szkolenia	98
6.5. Uczestnictwo w procesie dokształcania a sytuacja bezrobotnych	102
6.6. Kształcenie nieformalne – rodzaje i tematyka	105
Wykaz stosowanych skrótów	108
Spis ilustracji	109

1. Wstęp

Oddajemy w ręce osób odpowiedzialnych za planowanie polityk w dziedzinie rozwoju kapitału ludzkiego, a także wszystkich gremiów zainteresowanych sytuacją w zakresie zapotrzebowania i dostępności kompetencji na polskim rynku pracy wstępny przegląd wyników uzyskanych w pierwszej edycji badań w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim w Krakowie. Dane gromadziła firma Millward Brown SMG/KRC. Badania te mają na celu przede wszystkim diagnozę zapotrzebowania przedsiębiorstw na pracowników o określonych kompetencjach oraz dostępności tych kompetencji na rynku pracy, zarówno wśród osób, które już ukończyły edukację, jak i tych, które jeszcze się kształcą, lecz kończą istotny etap tej edukacji: szkołę ponadgimnazjalną lub studia wyższe I czy II stopnia. Są to wyniki pierwszej edycji badań – z cyklu planowanych pięciu – które pozwolą nie tylko uchwycić stan, lecz i trendy w zakresie podaży i popytu na kapitał ludzki.

Wielu ekonomistów i strategów rozwoju przestrzega, że Polska będzie wyczerpywała stopniowo swój potencjał wzrostu wynikający, z jednej strony, z poprawy alokacji zasobów dzięki działaniu mechanizmów rynkowych, z drugiej zaś ze wzrostu produktywności kapitału i pracy, dzięki korzyściom z importu technologii, właściwego dla okresu doganiania wysoko rozwiniętych gospodarek. Dostępność pracowników dysponujących kwalifikacjami wystarczającymi do absorpcji technologii jest jednym z warunków wykorzystania tego okresu doganiania. Jednocześnie, jeśli nasz kraj ma przejść do następnej fazy rozwoju, opartej nie tylko na absorpcji technologii, ale na jej tworzeniu, będą musiały nastąpić zmiany w wielu wymiarach gospodarki, społeczeństwa i funkcjonowania państwa. Ważne jest to, aby w Polsce działało coraz więcej firm, których centra decyzyjne oraz ośrodki badań i rozwoju będą ulokowane w naszym kraju. Taki scenariusz wymaga - jako jednego z warunków - dostępności dobrze przygotowanych kadr menedżerskich i inżynierskich, lecz także pracowników wykonawczych wyposażonych w kompetencje niezbędne dla funkcjonowania innowacyjnych przedsiębiorstw. Porządek regulacyjny i fiskalny powinien ułatwiać komercjalizację wynalazków, co ciągle jest problemem. Jeśli rozwój zacznie przebiegać zgodnie z takim scenariuszem, powinniśmy to dostrzec obserwując trend w zapotrzebowaniu na kompetencje pracowników. Dlatego warto podjąć badanie, które pozwoli taki trend śledzić.

Czekanie na rozwój oparty na innowacjach nie może zamienić się w czekanie na Godota, co grozi, jeśli gospodarka nie będzie mogła płynnie przejść pomiędzy fazami rozwoju, zapewniając temu przejściu zasoby wypracowane w gospodarce epoki doganiania. Poza tym, nawet w sytuacji, gdy uda się uruchomić procesy rozwojowe nowego typu, znaczna część gospodarki będzie oparta na modelu tradycyjnym i będzie potrzebować, obok innych warunków, także odpowiedniego zaplecza kadrowego. To jest argument za tym, że warto, obok badań typu *foresight* prowadzić badania diagnostyczne identyfikujące bieżące napięcia i deficyty kompetencyjne na rynku pracy.

Badania, których wyniki prezentujemy, mają dostarczyć informacji przydatnej do podejmowania decyzji. Od organów administracji publicznej, dysponujących środkami publicznymi, oczekuje się prowadzenia trafnej polityki edukacyjnej, czy, szerzej, rozwijającej kapitał ludzki. Trafność polityk publicznych jest niewątpliwie warunkowana zdolnością do tworzenia adekwatnych wizji rozwojowych, umiejętnością odczytywania wyzwań, jednak jest także determinowana dostępnością informacji pozwalającej identyfikować problemy, określać ich zasięg i formułować koncepcje interwencji zmierzających do ich rozwiązania. Na tym etapie projektu dysponujemy oczywiście jedynie przekrojową diagnozą stanu rzeczy. W miarę realizacji kolejnych etapów będą się pojawiały także możliwości identyfikacji zmian.

„Bilans Kapitału Ludzkiego” jest projektem, którego idea narodziła się w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości – jako reakcja na deficyt informacji odczuwany w toku prac nad planowaniem wsparcia sektora przedsiębiorstw w rozwoju zasobów ludzkich, w oparciu o środki Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Po przeprowadzeniu pilotażu wstępnej wersji koncepcji badania PARP zaprosiła do współpracy – jako partnera w projekcie – zespół Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych

Uniwersytetu Jagiellońskiego, ściśle związany personalnie także z Zakładem Socjologii Gospodarki, Edukacji i Metod Badań Społecznych Instytutu Socjologii UJ. Od samego początku badanie zostało zaplanowane jako wieloaspektowy przegląd popytu i podaży kompetencji na rynku pracy, powtarzany w pięciu kolejnych latach. Badanie to składa się z następujących modułów, wyróżnionych ze względu na badaną zbiorowość:

1. Badanie pracodawców (z wyłączeniem administracji publicznej oraz rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa oraz niektórych innych, niedużych sekcji, których wykaz jest w raporcie metodologicznym).
2. Badanie ludności w wieku produkcyjnym.
3. Badanie uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych.
4. Badanie studentów ostatnich lat studiów I i II stopnia.
5. Badanie bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy.
6. Badanie ofert pracy umieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy i na portalach internetowych.
7. Badanie firm i instytucji szkoleniowych.

Te oparte na danych pierwotnych badania są uzupełnione analizą instytucjonalnych zbiorów danych, takich jak System Informacji Oświatowej i gromadzone przez Główny Urząd Statystyczny dane ze „Sprawozdań o studiach wyższych” (S-10). Szczegółowe informacje na temat wielkości prób i sposobu gromadzenia danych są zawarte w raporcie metodologicznym i poszczególnych raportach tematycznych.

Powyższe zestawienie wskazuje na to, że udało się przeprowadzić wszechstronne badanie czynników decydujących o sytuacji w zakresie kapitału ludzkiego w Polsce. Badanie jest prowadzone na bardzo dużych próbach dających możliwość prowadzenia wielu analiz, także na poziomie województw. Pod tym względem jest to niewątpliwie badanie unikalne.

W toku prac koncepcyjnych i konsultacji, a także kolejnych testów, został wypracowany zestaw narzędzi badawczych, które zawsze stanowią kompromis pomiędzy zestawem pytań, na które chciałoby się znać odpowiedź, a możliwościami realizacyjnymi: nie da się przeprowadzić badań, nie będących ustawowym obowiązkiem, w których długość kwestionariusza powoduje odmowę współpracy po stronie badanych. Zdajemy sobie sprawę, że w związku z tym część Czytelników może być zawiedziona tym, iż nie zadaliśmy pewnych pytań, na które chcieliby znać odpowiedź. Możemy z góry powiedzieć, że w tym zakresie łączy nas z nimi niezaspokojona ciekawość. Selekcji zagadnień dokonywaliśmy przede wszystkim w oparciu o przeprowadzone przez nas rozpoznanie potrzeb informacyjnych podmiotów, które zamierzają wykorzystywać wyniki tych badań do konstruowania efektywniejszych interwencji publicznych w dziedzinie rozwoju zasobów kapitału ludzkiego w Polsce. Do potrzeb tych podmiotów będzie dostosowany także właściwy rytm tych badań: będą się one odbywały na przełomie I i II kwartału - tak, aby do końca czerwca danego roku mogły być dostarczone wstępne wyniki, a do września raport finalny, który dzięki temu będzie mógł być wykorzystany w pracach planistycznych. Wyjątkowo, pierwsza edycja badań została przeprowadzona w okresie od końca sierpnia do grudnia 2010 r. Druga edycja jest obecnie w fazie realizacji.

Pierwszy zestaw raportów, który przekazujemy wszystkim zainteresowanym, to raporty tematyczne zawierające podsumowanie poszczególnych modułów. Stanowią one przegląd uzyskanych wyników i pozwalają się zorientować w zakresie pozyskanych informacji. Zawierają także wiele, mamy nadzieję, interesujących obserwacji dotyczących zbadanych zbiorowości. Siłą rzeczy raporty przeglądowe muszą jednak pozostawać na pewnym poziomie ogólności. Bardziej szczegółowe zestawienia zainteresowani Czytelnicy będą mogli samodzielnie wygenerować przy pomocy aplikacji, która zostanie udostępniona na stronie internetowej projektu.

Liczymy na to, że zarówno udostępnione raporty przeglądowe, jak i raport syntetyczny integrujący wyniki badań w poszczególnych modułach pod kątem bilansu kompetencji na polskim rynku pracy, dostarczą ważnych danych pomocnych w planowaniu działań w zakresie wsparcia rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce. Sądzymy, że będzie także użyteczny dla przedsiębiorstw – w zakresie planowania rozwoju zasobów ludzkich w firmach, oraz dla sektora firm szkoleniowych – w zakresie kształtowania ich oferty. Dostrzegamy jego potencjał w zakresie tworzenia polityki edukacyjnej w stosunku do osób bezrobotnych, choć reprezentatywne badania segmentu zarejestrowanych bezrobotnych napotykają na istotne trudności. Projekt ten jest komplementarny względem innych badań z tego obszaru, w tym m.in. badań prowadzonych przez Instytut Badań Edukacyjnych, których wspólnym celem jest poprawa jakości działań w dziedzinie kształcenia przez całe życie, od wczesnego dzieciństwa do późnej starości. Działania te są jednym ze strategicznych wyzwań rozwojowych Polski. Powiedzieć za Andrzejem Fryczem-Modrzewskim: *Takie będą Rzeczypospolite, jakie ich młodzieży chowanie* – to powiedzieć za mało. Bo owo „chowanie” powinno teraz dotyczyć nie tylko młodzieży, ale i dorosłych. Czy jednak jako społeczeństwo jesteśmy na to gotowi?

2.1. Charakterystyka firm i instytucji szkoleniowych

- Przeprowadzone badania pokazują, że rynek usług szkoleniowych jest silnie zróżnicowany i rozdrobniony. Wśród firm i instytucji szkoleniowych dominują podmioty małe i mikro, stanowiące 85% w przebadanej próbie. Zaledwie 13% to podmioty średnie zatrudniające w jakiegokolwiek formie od 50 do 249 pracowników i tylko 2% to instytucje duże – o zatrudnieniu przekraczającym 250 osób.
- Firmy i instytucje szkoleniowe to podmioty względnie młode: połowa z nich istnieje na rynku mniej niż osiem lat. Względnie najdłuższym stażem mogą się wykazać szkoły nauki jazdy, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego (ODZ), centra kształcenia praktycznego (CKP), centra kształcenia ustawicznego (CKU) oraz szkoły językowe i jednostki uczelni wyższych.
- Wielkość obrotów jest dla firm i instytucji szkoleniowych kwestią drażliwą, dlatego aż ponad 60% badanych podmiotów nie podało informacji na ten temat. Wśród tych, które podały informacje o obrotach połowa osiągnęła za rok 2009 obroty do 200 tys. zł, połowa powyżej. Średnia obrotów była najwyższa wśród ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz firm szkoleniowo-doradczych, zaś najniższa wśród szkół nauki jazdy.

2.2. Oferta firm i instytucji szkoleniowych

- Oferta badanych firm i instytucji pod względem proponowanych form kształcenia jest różnorodna: zdecydowana większość badanych podmiotów oferuje trzy lub więcej form kształcenia, blisko 1/3 oferuje dwie formy kształcenia, a jedynie nieco ponad 10% jedną.
- Najpopularniejszą formą kształcenia, oferowaną przez ponad 9 na 10 badanych podmiotów, są kursy. Na drugim miejscu pod względem powszechności występowania w ofercie znajdują się szkolenia, na trzecim konsulting i doradztwo, na kolejnych seminaria i konferencje. Najrzadziej w ofercie występują coaching i kursy e-learnigowe.
- W ofercie badanych firm i instytucji szkoleniowych najczęściej występują kursy i szkolenia związane z motoryzacją, obsługą i naprawą pojazdów, w tym przede wszystkim kursy konieczne do uzyskania prawa jazdy różnych kategorii. Na drugim miejscu pod względem częstotliwości występowania w ofercie znajduje się tematyka związana z rozwojem osobistym i doskonaleniem kompetencji ogólnych, na trzecim tematyka związana z szeroko rozumianymi zagadnieniami informatycznymi, dotycząca budownictwa i przemysłu, BHP, ochrony przeciwpożarowej, pierwszej pomocy.
- Jeśli pominiemy kursy i szkolenia obowiązkowe, takie jak BHP, PPOż oraz podstawowe, takie jak prowadzące do uzyskania prawa jazdy kategorii A i B, to tematyką najczęściej występującą w ofercie firm i instytucji szkoleniowych będą: rozwój osobisty i rozwój kompetencji ogólnych, tematyka związana z motoryzacją i uzyskiwaniem uprawnień do prowadzenia pojazdów i urządzeń, z wyłączeniem prawa jazdy kategorii A i B, obsługa komputera i informatyka, medycyna, psychologia, praca socjalna, budownictwo i przemysł, prawo, zarządzanie przedsiębiorstwem, handel, sprzedaż i obsługa klienta, języki obce, usługi (fryzjerstwo, kosmetyka, krawiectwo, florystyka itp.), zarządzanie zasobami ludzkimi, zagadnienia edukacji, pedagogiki, wychowania.
- Tematyka najpopularniejsza w 2010 r. to tematyka motoryzacyjna (zdobywanie uprawnień do kierowania pojazdami), nauka języków obcych, zagadnienia informatyczne BHP, pierwsza pomoc, PPOż, a także tematyka z obszaru szeroko rozumianego budownictwa i przemysłu. Po pominięciu kursów i szkoleń obowiązkowych oraz prowadzących do uzyskania prawa jazdy kategorii A i B za najpopularniejszą tematykę kursów i szkoleń należy uznać jednak i tak tematykę motoryzacyjną, tyle, że związaną ze zdobywaniem prawa jazdy kategorii innych niż A i B oraz dodatkowych uprawnień dla kierowców. Bardzo popularne jest także nauczanie języków obcych, obsługa komputera i informatyka, tematyka związana z budownictwem i przemysłem, usługami oraz rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych.
- Plany szkoleniowe badanych firm i instytucji szkoleniowych oraz szcunki dotyczące przyszłego zapotrzebowania na dokształcanie i rozwój pokazują, że przedstawiciele sektora nie przewidują większych zmian pod względem zakresu tematycznego oferty. Choć większość badanych firm i instytucji szkoleniowych zamierza w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy poszerzyć swoją ofertę, to poszerzenie to dotyczy zagadnień i tak już wcześniej obecnych na rynku szkoleniowym. Wśród tych tematów najczęściej wymieniane były: zagadnienia związane z sektorem usług osobistych (fryzjerstwo, kosmetyka, florystyka, wizaż, krawiectwo

itp.), związane z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych, z nauczaniem języków obcych, informatyką i obsługą komputerów, przygotowaniem do zdobycia uprawnień do prowadzenia pojazdów, budownictwem i przemysłem, edukacją, pedagogiką, medycyną, psychologią, pracą socjalną oraz handlem, sprzedażą i obsługą klienta.

- O zakresie tematycznym oferowanych form doksztalcenia, zgodnie z deklaracjami badanych przedstawicieli sektora, decydują przede wszystkim: specjalizacja firmy czy instytucji w danej dziedzinie oraz popyt na szkolenia w danej dziedzinie, zgłaszany przez klientów indywidualnych i pracodawców. W mniejszym stopniu tematykę szkoleniową kształtuje szersze rozpoznanie potrzeb rynku pracy oraz dostępność szkolących, posiadających odpowiednią wiedzę i umiejętności czy uwarunkowania logistyczne, takie jak dysponowanie salami o odpowiednim wyposażeniu. Zgodnie z deklaracjami badanych, bardzo małą wagę przywiązują oni do możliwości uzyskania dofinansowania na oferowane przez siebie usługi. Jednak w świetle tego, że ponad połowa badanych firm i instytucji szkoleniowych realizowała projekt finansowany ze środków EFS, a wśród barier rozwoju instytucji i firm szkoleniowych najczęściej wymienia się kwestie związane z zasadami przyznawania tych środków, do deklaracji tej należy podejść ostrożnie.

2.3. Kadry firm i instytucji szkoleniowych

- Badane firmy i instytucje zatrudniają w jakiegokolwiek formie średnio 20 osób szkolących, połowa z nich zatrudnia do 7 takich osób, połowa powyżej 7 osób. Najmniej szkolących zatrudniają szkoły nauki jazdy, co jest zrozumiałe, jeśli weźmiemy pod uwagę, że są to firmy najmniejsze spośród wszystkich typów, jakie były objęte badaniem.
- Więcej niż 9 na 10 trenerów, instruktorów i innych szkolących ma wykształcenie wyższe. Jedynie 7% współpracujących z badanymi instytucjami i firmami ma wykształcenie średnie i niższe niż średnie. Szkolący o takim poziomie wykształcenia to głównie instruktorzy nauki jazdy: 51% spośród współpracujących ze szkołami nauki jazdy instruktorów ma wykształcenie średnie i niższe niż średnie
- Większość reprezentantów firm i instytucji szkoleniowych zadeklarowała, że przynajmniej jeden ze współpracujących z nią trenerów posiada certyfikat kompetencji trenerskich. Zgodnie z deklaracjami składanymi przez przedstawicieli instytucji i firm szkoleniowych, szkolący posiadający certyfikaty kompetencji trenerskich stanowią największy procentowy udział wśród ogółu współpracujących z firmą trenerów przede wszystkim w: firmach szkoleniowo-doradczych, firmach szkoleniowych, centrach kształcenia ustawicznego i centrach kształcenia praktycznego, szkołach językowych.
- Czynniki, które są najistotniejsze przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu szkoleniowców są: predyspozycje etyczno-osobowościowe (uczciwość, solidność, odpowiedzialność), wiedza i doświadczenie zawodowe w dziedzinie, której dotyczy szkolenie, umiejętności dydaktyczne i interpersonalne. Ważne jest też doświadczenie w prowadzeniu szkoleń oraz opinie uczestników poprzednich zajęć prowadzonych przez szkolącego. Zgodnie z deklaracjami, względnie najmniej istotne są: znane nazwisko, posiadane certyfikaty czy oczekiwania płacowe szkoleniowców.
- W analizie struktury zatrudnienia instytucji szkoleniowych były też brane pod uwagę osoby zajmujące się obsługą szkoleń, stanowiące personel pomocniczy takich instytucji. W połowie badanych instytucji obsługą szkoleń zajmuje się do 3 osób, a średnia liczba pracowników tego typu wśród wszystkich instytucji to 7. Średnio najwięcej osób zajmujących się obsługą szkoleń posiadają jednostki uczelni wyższych, następnie ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego. Względnie najmniej takich osób pracuje w szkołach nauki jazdy.

2.4. Klienci firm i instytucji szkoleniowych

- Zdecydowana większość badanych firm i instytucji szkoleniowych świadczy usługi zarówno klientom indywidualnym, jak i instytucjonalnym (65% badanych podmiotów), 21% tylko klientom indywidualnym, zaś 14% tylko instytucjonalnym.
- Średnio badane firmy i instytucje szkoleniowe przeszkoliły w 2010 r. 595 klientów indywidualnych. Połowa z nich przeszkoliła do 240 klientów, zaś połowa więcej niż 240. Najczęściej podawaną liczbą było 100 klientów.
- Objęci badaniami przedstawiciele instytucji i firm szkoleniowych w 2010 r. mieli średnio 79 klientów zbiorowych (przedsiębiorstwa, instytucje), przy czym połowa z nich miała do 19 klientów, a połowa więcej niż 19. Najwięcej takich klientów miały ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, następnie firmy szkoleniowo-doradcze, uczelnie wyższe, firmy szkoleniowe nie będące szkołami językowymi ani szkołami nauki jazdy, centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego. Na końcu pod względem średniej liczby klientów instytucjonalnych znalazły się szkoły językowe i szkoły nauki jazdy.

2.5. Działania pro jakościowe w sektorze usług szkoleniowych

- Badane firmy i instytucje szkoleniowe deklarują podejmowanie różnorodnych działań, które pozwalają im podnosić jakość świadczonych usług, potwierdzać tę jakość oraz ją oceniać. Ponadto aż 84% badanych instytucji i firm szkoleniowych stwierdziło, że w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy zamierza podjąć działania służące poprawie jakości świadczonych usług.
- Sposobem na potwierdzanie jakości świadczonych usług jest posiadanie lub dążenie do posiadania akredytacji lub certyfikatu jakości. Posiadanie takiego znaku jakości zadeklarowała więcej niż 1/3 badanych firm i instytucji szkoleniowych, zaś zamiar zdobycia certyfikatu lub akredytacji w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy zadeklarowała kolejna 1/3 przedstawicieli sektora szkoleniowego.
- Pojęcia „certyfikat” czy „akredytacja” nie zawsze są właściwie rozumiane, co potwierdzają rodzaje certyfikatów czy akredytacji, jakich posiadanie deklarowali przedstawiciele sektora. Najczęściej wymieniano certyfikaty ISO, jednak już na drugim miejscu znalazł się wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych, nie będący w istocie certyfikatem.
- Ponad 9 na 10 badanych instytucji i firm szkoleniowych deklaruje, że poddaje ocenie realizowane przez siebie kursy, szkolenia czy inne działania rozwojowe. Badane firmy i instytucje szkoleniowe deklarują stosowanie różnorodnych metod oceny jakości realizowanych przez siebie zajęć, wśród których najczęściej wymieniane to: ankiety rozdawane uczestnikom po zakończeniu zajęć, nieformalne rozmowy z uczestnikami, sprawdziany umiejętności uczestników, wywiady z uczestnikami kursów, obserwacja, egzaminy wewnętrzne.
- Większość badanych firm i instytucji szkoleniowych deklaruje, iż podejmuje działania służące podnoszeniu kompetencji kadry szkolącej i jakości usług świadczonych przez szkoleniowców. Te działania to przede wszystkim szkolenia wewnętrzne i zobowiązanie szkolących do samokształcenia. Najczęściej są stosowane negatywne sankcje, polegające na odsunięciu szkoleniowca nie rozwijającego swoich umiejętności od prowadzenia zajęć, jednak i tak stosowanie tego instrumentu zadeklarowała ¼ przedstawicieli badanych firm i instytucji szkoleniowych.
- Ponad 1/5 badanych firm i instytucji szkoleniowych należy do jakiejś izby, stowarzyszenia, partnerstwa. Najczęściej takie deklaracje składali przedstawiciele szkół jazdy, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego, uczelni wyższych, firm szkoleniowo-doradczych, centrów kształcenia ustawicznego i centrów kształcenia praktycznego. Najwięcej spośród tych badanych instytucji i firm szkoleniowych, które deklarują członkostwo w jakiejś izbie, organizacji lub stowarzyszeniu należy do izb i stowarzyszeń związanych z motoryzacją i transportem, 16% należy do Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, 12% do Izb Gospodarczych, Przemysłowych i Handlowych.

2.6. Rozwój firm i instytucji szkoleniowych oraz bariery tego rozwoju

- Zdecydowana większość badanych firm i instytucji szkoleniowych deklaruje, iż w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy zamierza rozszerzyć swoją działalność lub podjąć jakieś działania prorozwojowe. Do tych ostatnich należą przede wszystkim działania związane z pozyskaniem nowych klientów czy zintensyfikowanie promocji. Rzadziej deklarowane działanie prorozwojowe to inwestycje w środki trwałe czy poszerzenie zakresu terytorialnego świadczonych usług lub zwiększenie zatrudnienia.
- Bariery rozwoju sektora szkoleniowego przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych upatrują przede wszystkim po stronie działań instytucji publicznych, w tym głównie tych odpowiedzialnych za procedury obowiązujące przy ubieganiu się o środki pochodzące z EFS. Ustawa o zamówieniach publicznych, promująca czy wymuszająca dumping cenowy, znalazła się na pierwszym miejscu nie tylko w odpowiedzi na pytania zamknięte zamieszczone w ankiecie, ale też dominowała w swobodnych komentarzach, o jakie poproszono uczestników badań.
- Inne bariery, które zdaniem przedstawicieli sektora hamują rozwój rynku szkoleniowego w Polsce to brak środków na szkolenia w przedsiębiorstwach, niska świadomość potrzeby inwestycji w zasoby ludzkie pracodawców, zła koniunktura gospodarcza, kryzys oraz zbyt mały kapitał finansowy firm szkoleniowych, brak środków na rozwój oferty szkoleniowej.

2.7. Inwestycje pracodawców w kadry

- Na przykładzie objętej badaniem pracodawców grupy przedsiębiorstw można zauważyć, że działania z zakresu doskonalenia zawodowego pracowników częściej są podejmowane przez przedsiębiorstwa bardziej innowacyjne, prężne, rozwijające się. Przedsiębiorstwa te częściej stosowały zróżnicowane instrumenty doskonalenia zawodowego wobec swoich pracowników, z uwzględnieniem tych najbardziej zaawansowanych, jak np. opracowywanie indywidualnych planów rozwoju pracowników.
- Warto podkreślić, że nieliczna grupa pracodawców podchodzi do doskonalenia zawodowego pracowników w sposób strategiczny i długofalowy, o czym świadczy m.in. brak zgodności pomiędzy tematyką szkoleń a umiejętnościami i kwalifikacjami potrebnymi, zdaniem pracodawców, ich pracownikom.
- Największe wydatki na doskonalenie zawodowe pracowników są ponoszone przez podmioty najmniejsze (pracodawcy zatrudniający 1-9 osób) i największe (pracodawcy zatrudniający 1000 i więcej osób). Najmniej wydają podmioty średniej wielkości.
- Najwyższą średnią wartość wydatków osiągnęli pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego, opolskiego i dolnośląskiego, a najniższą pracodawcy z województw: lubuskiego, warmińsko-mazurskiego i podkarpackiego.
- Najwyższe koszty doskonalenia zawodowego pracowników ponieśli pracodawcy z branży informacja i komunikacja, a w dalszej kolejności z branż: działalność finansowa i ubezpieczeniowa, przetwórstwo przemysłowe, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię. Najniższe koszty ponieśli pracodawcy z branż: kultura, rozrywka i rekreacja, edukacja oraz transport.
- Im mniejsza liczba zatrudnionych osób, tym wyższy wskaźnik dostępności szkoleń, czyli odsetek zatrudnionych objętych szkoleniami w ostatnich 12 miesiącach.
- Pod względem liczby stosowanych (różnych) instrumentów doskonalenia zawodowego najaktywniejsze były podmioty z branży edukacja, a w dalszej kolejności działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Mniej aktywne były podmioty reprezentujące branżę wytwarzanie i zaopatrywanie w energię oraz górnictwo i wydobywanie.
- Istnieje luka pomiędzy potrzebami szkoleniowymi badanych podmiotów, a wybieranymi przez nie tematami szkoleń. Dominują szkolenia nastawione na zaspokojenie potrzeb bieżących, podczas gdy pracownikom – zdaniem pracodawców – najbardziej brakuje kompetencji zawodowych i tzw. „miękkich” – indywidualnych, interpersonalnych, kierowniczych czy kulturalnych.
- Pracodawcy ujawniają zapotrzebowanie na pracowników znających kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa/instytucji lub potrafiących się do niej dostosować. Jest to szczególnie dobrze widoczne w przypadku większych podmiotów.
- Najczęstszym powodem niepodejmowania działań szkoleniowych, bez względu na branżę i wielkość podmiotu, jest brak takiej potrzeby, związany z oceną kwalifikacji i umiejętności pracowników jako wystarczających.
- Pracodawcy inwestujący w rozwój kadr znacznie częściej planują dalsze działania w tym kierunku, niż pracodawcy nieaktywni w tym zakresie w ostatnich 12 miesiącach.

2.8. Aktywność szkoleniowa ludności w wieku produkcyjnym

- Kształcenie pozaformalne jest w Polsce nadal mało popularne i dodatkowo ma selektywny charakter, głównie ze względu na wykształcenie, wiek, sytuację zawodową oraz miejsce zamieszkania potencjalnych uczestników procesu doksztalania się.
- Biorąc pod uwagę wskaźnik uwzględniający okres 12 miesięcy przed badaniem na kursach i szkoleniach doksztalało się zaledwie 13% badanych. Nieco ponad 6% chciałoby kontynuować doksztalanie się (a więc brało udział wcześniej w szkoleniach i chciałoby się dalej szkolić), 7% nie planuje kontynuować szkoleń, 13% chciałoby w przyszłości się doksztalać mimo, że dotychczas tego nie czynili, a zdecydowana większość – 74% – nie uczestniczyło w szkoleniach i nie ma takich planów na najbliższe 12 miesięcy.
- Uczestnictwo w edukacji pozaformalnej różnicuje wyraźnie miejsce zamieszkania (na niekorzyść obszarów wiejskich), wiek (wraz ze wzrostem wieku poziom uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym maleje), wykształcenie (najniższe w grupie osób o wykształceniu gimnazjalnym i niższym oraz zasadniczym zawodowym) oraz sytuacja zawodowa (najniższy poziom aktywności szkoleniowej wśród osób będących na emeryturze lub rencie).
- Nieco lepiej od osób będących na emeryturze czy rencie, pod względem aktywności szkoleniowej, wypadają osoby bezrobotne, które jednocześnie najczęściej (podobnie jak osoby uczące się) deklarują chęć kształcenia się w przyszłości. Niemniej jednak tylko 10% osób bezrobotnych doksztalało się w ciągu ostatniego roku, a wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy poziom uczestnictwa w kształceniu pozaformal-

nym wyniósł około 22%. Głównym powodem, ze względu na który osoby bezrobotne nie decydowały się na doszkalanie był brak takiej potrzeby, a także brak czasu oraz motywacji, a więc czynniki związane bardziej z osobistym podejściem do doksztalcania się.

- Osoby, które zdecydowały się na doszkalanie ze względów zawodowych, głównie tych związanych ze zmianą kwalifikacji zawodowych, zazwyczaj nie planują się już szkolić w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Może to być między innymi wyrazem traktowania szkoleń i zdobywanych w ich trakcie kwalifikacji głównie instrumentalnie a nie autotelicznie (jako sposobu na sukcesywne rozwijanie swoich kompetencji nie tylko ściśle związanych z wykonywaną pracą). Tym bardziej, że najczęstszym powodem podejmowania szkoleń jest chęć doskonalenia i zdobycia kwalifikacji zawodowych, a przyczyną niepodjęcia – brak takiej potrzeby w pracy.
- Kształcenie w systemie nieformalnym okazuje się być mniej popularne niż w systemie pozaformalnym. Na samodzielne kształcenie decyduje się niecałe 11% badanych, w tym głównie osoby młodsze, z wykształceniem wyższym oraz osoby uczące się.
- Biorąc pod uwagę tematykę podejmowanych szkoleń, jak również uczenie się samodzielnie, na plan pierwszy wysuwa się doksztalcanie z zakresu języków obcych (w tym głównie języka angielskiego), które jest jednocześnie najbardziej pożądanymi w kontekście przyszłych planów szkoleniowych. Zapotrzebowanie na umiejętności językowe zgłaszają częściej kobiety, osoby uczące się oraz legitymujące się wykształceniem średnim i wyższym. Z kolei zagadnienia związane z rozwojem osobistym i kompetencjami ogólnymi, mimo iż stanowią jedną z najczęstszych tematyk kształcenia pozaformalnego i nieformalnego, nie budują czołówki pożądanых kwalifikacji lub umiejętności.

3. Oferta szkoleniowa w Polsce i korzystanie z niej – główne informacje o badaniach

W niniejszym raporcie zostaną przedstawione przede wszystkim wyniki badań działających w Polsce firm i instytucji szkoleniowych. Raport ten stanowi więc głównie podsumowanie I edycji badania instytucji i firm szkoleniowych, przeprowadzonego w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, dlatego też tej problematyce poświęcimy najwięcej uwagi. Aby jednak dać Czytelnikom pełniejszą możliwość oceny sytuacji w zakresie kształcenia ustawicznego w Polsce, opracowanie to zostało uzupełnione o informacje dotyczące zakresu i sposobów inwestowania w kadry wśród pracodawców oraz o podstawowe dane na temat uczestnictwa w kształceniu ustawicznym dorosłych Polaków. Dane te pochodzą z realizowanych w ramach BKL badań pracodawców oraz badań ludności¹.

W naszej opinii, przedstawienie w jednym raporcie informacji dotyczących charakterystyki instytucji i firm szkoleniowych i ich oferty oraz informacji na temat skali korzystania z usług szkoleniowo-doradczych w przedsiębiorstwach, a także zakresu doksztalania się wśród mieszkańców, pozwala uzyskać pełniejszy obraz sytuacji w zakresie wdrażania idei uczenia się przez całe życie w Polsce.

Rozpoczniemy od zaprezentowania podstawowych informacji dotyczących badań instytucji i firm szkoleniowych w Polsce, celów tych badań i ich metodologii, następnie scharakteryzujemy badane firmy i instytucje szkoleniowe, przedstawimy ich ofertę szkoleniowo-doradczą, podamy dane dotyczące wielkości zatrudnienia, liczby i typów klientów, realizowanych i planowanych działań projakościowych, planów rozwojowych oraz barier utrudniających rozwój rynku szkoleniowego w Polsce. W kolejnej części raportu zostaną zaprezentowane informacje na temat inwestycji w kadry w przedsiębiorstwach oraz informacje na temat skali i sposobów doksztalania się ludności w wieku produkcyjnym.

3.1. Cele badań

Przeprowadzone w okresie od września do grudnia 2010 r. badanie firm i instytucji szkoleniowych w Polsce było uzupełnieniem innych modułów badawczych, realizowanych w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Wraz z badaniem kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym miało pokazać, jakimi możliwościami kształtowania kompetencji dysponuje rynek pracy w Polsce. Na etapie projektowania badań uznano, że badanie instytucji i firm szkoleniowych jest nieodzownym elementem diagnozy stanu rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce, gdyż to te instytucje są w stanie szybko i elastycznie dostosowywać swoją ofertę do zmieniających się wymagań rynku pracy, stwarzając tym samym szansę na niwelowanie niedopasowania pomiędzy poszukiwanymi i oferowanymi kompetencjami i kwalifikacjami.

Badanie firm i instytucji szkoleniowych miało dwa zasadnicze cele:

1. Podstawowy: rozpoznanie oferty szkoleniowej, z jakiej mogą korzystać klienci indywidualni i podmioty zbiorowe: przedsiębiorstwa, instytucje i organizacje,
2. Dodatkowy: określenie potencjału, jaki posiada polski rynek firm i instytucji szkoleniowych.

Tak określone cele badań odpowiadały z kolei potrzebom informacyjnym odbiorców projektu, którzy wskazywali, iż pomimo dużego znaczenia sektora szkoleniowo-doradczego informacje, jakie posiadamy na jego temat są wycinkowe i bardzo ograniczone.

Podstawowe dla projektu rozpoznanie oferty szkoleniowej obejmowało zebranie informacji na temat form kształcenia oferowanych przez instytucje i firmy szkoleniowe, aktualnej i planowanej tematyki oferowanych kursów, szkoleń i innych form doksztalania oraz czynników branżowych pod uwagę przy kształtowaniu oferty tematycznej. Określenie potencjału instytucji i firm szkoleniowych obejmowało kilka elementów, wśród których najważniejsze to zebranie informacji na temat kadr tego sektora, liczby indywidualnych i zbiorowych klientów, wielkości obrotów, planowanego rozwoju oraz działań projakościowych stosowanych przez firmy i instytucje działające na rynku szkoleniowym.

3.2. Techniki badawcze, dobór próby i narzędzie badawcze

Badanie firm i instytucji szkoleniowych zostało przeprowadzone przez firmę Millward Brown SMG/KRC za pomocą technik CATI (wywiad telefoniczny) i CAWI (ankieta internetowa). Jednak dominującą techniką badawczą była technika CATI, którą zrealizowano 97% wywiadów.

Realizacja badań na wybranej próbie była poprzedzona przygotowaniem operatu, czyli spisu instytucji i firm szkoleniowych, na podstawie którego zamierzano dokonać losowania próby. Punktem wyjścia do stworzenia tego operatu było sformułowanie operacyjnej definicji badanej populacji, na podstawie której można było określić, jakie podmioty należy uznać za instytucje czy firmy szkoleniowe. Określenie precyzyjnej definicji firmy czy instytucji szkoleniowej było jednak bardzo trudne, przede wszystkim dlatego, iż:

1. Brak jest wystarczająco precyzyjnych kryteriów pozwalających jednoznacznie odróżnić firmę czy instytucję szkoleniową od takiej, która choć świadczy usługi szkoleniowe czy doradcze, to jednak stanowią one marginalny zakres jej działalności.
2. Brakuje wypracowanych standardów definicyjnych, gdyż w dotychczasowych badaniach realizowanych w tym obszarze przyjmowano, że instytucje szkoleniowe to te, które są albo zarejestrowane w wewnętrznych bazach danych prowadzonych przez odpowiednie instytucje (np. w bazie RIS), albo te, których główna lub drugorzędna działalność jest zaliczona do podklasy 80.42Z PKD, jak to było w przypadku badania instytucji szkoleniowych realizowanych w 2000 r. w ramach projektu PHARE.
3. Rozproszenie działalności szkoleniowej pomiędzy różne sekcje PKD.

Ostatecznie przyjęto podejście, w ramach którego założono, że badania obejmą te instytucje lub firmy, które:

- a) Prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności 2007 w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, włączając w to pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu, pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane oraz nauczanie języków obcych. Po konsultacjach z przedstawicielami środowiska szkoleniowego włączono w to także firmy i instytucje, których działalność obejmuje doradztwo związane z zarządzaniem.
- b) Nie wymieniają działalności szkoleniowej ani doradczej jako głównego obszaru swojej aktywności, jednak deklarują świadczenie usług szkoleniowych poprzez wpis do rejestrów i baz danych przeznaczonych dla sektora szkoleniowego. Do takich rejestrów zaliczono: Rejestr Instytucji Szkoleniowych czy prowadzoną przez PARP bazę www.inwestycjawkadry.pl.
- c) Potwierdzały prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

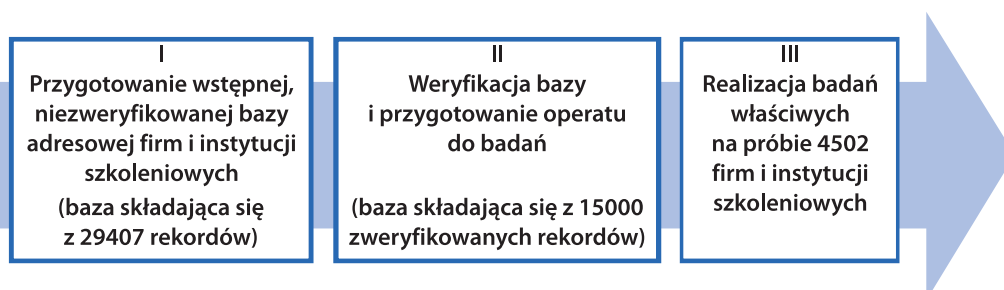
W sporządzeniu operatu instytucji i firm szkoleniowych korzystano z następujących baz danych:

- REGON,
- SIO (System Informacji Oświatowej)
- dane gromadzone w RIS (Rejestr Instytucji Szkoleniowych),
- baza danych ze strony www.inwestycjawkadry.pl,
- wszelkie inne dostępne bazy i spisy, w tym Teleadreson, HBI, Ranking szkół wyższych, Baza własna szkół wyższych.

W ramach procedury przygotowania i realizacji badań można wyróżnić trzy najważniejsze etapy, które przedstawiono na rysunku 1. Do etapów tych należało sporządzenie aktualnej bazy adresowej firm i instytucji szkoleniowych działających w Polsce, weryfikacja tej bazy oraz realizacja badań na dobranej próbie. Zgodnie z założeniami projektu, dobór próby do badania miał mieć charakter losowy, a poszczególne etapy badania miały następować po sobie sekwencyjnie. Jednak, ze względu na trudności związane z tworzeniem i sprawdzaniem operatu, proces weryfikacji przebiegał równocześnie z realizacją badania. Dodatkowo, finalny operat (zweryfikowany za pomocą opracowanych pytań weryfikacyjnych) zawierał na tyle małą liczbę firm i instytucji (mniej niż 9000), że losowanie przy założonej stopie zwrotów (60%) nie miało sensu. Faktycznie badanie zrealizowano na próbie wyczerpującej z zachowaniem kwot wynikających z charakteru działalności firmy czy instytucji szkoleniowej.

Rysunek 1

Etapy badania firm i instytucji szkoleniowych w ramach pierwszej edycji badań BKL



Techniki badawcze, dobór próby i narzędzie badawcze

Z każdym z tych etapów wiązał się szereg problemów i wyzwań, wśród których najpoważniejsze to:

1. Wspomniane już trudności ze sporządzeniem bazy firm i instytucji szkoleniowych, związane z rozproszeniem działalności szkoleniowej i doradczej, która mieści się w ramach różnych sekcji PKD i dużą dynamiką zmian rynku szkoleniowego: powstawaniem nowych firm, upadkiem czy zmianą profilu działalności już istniejących.
2. Trudność weryfikacji wstępnej bazy danych – związana przede wszystkim z nieaktualnością danych kontaktowych zawartych w istniejących rejestrach i bazach danych, ale także z problemami nawiązania kontaktu telefonicznego lub mailowego z przedstawicielami firm i instytucji szkoleniowych.
3. Trudność realizacji badania właściwego związana przede wszystkim z trzema czynnikami: długością narzędzia badawczego i szczegółowością poszukiwanych informacji, specyfiką techniki badawczej, czyli CATI oraz trudnościami typowymi dla badań przedsiębiorstw, które, z jednej strony, niechętnie uczestniczą w badaniach, z drugiej zaś niechętnie udostępniają takie informacje, których podanie wymaga albo dużego nakładu czasu (np. konieczność odszukania szczegółowych danych), albo są uznawane za takie, których się nie upublicznia (np. dane o obrotach czy liczbie przeszkolonych klientów).

Narzędzie badawcze

Podstawą do konstrukcji kwestionariusza do badań firm i instytucji szkoleniowych były dotychczasowe narzędzia wykorzystywane w tym obszarze², które zostały dopasowane do charakteru badań realizowanych w ramach BKL, skorygowane, uzupełnione o dodatkowe pytania i dostosowane do techniki badawczej, czyli CATI.

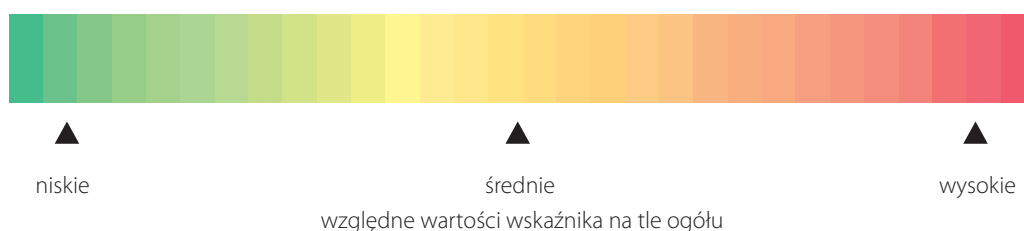
Wstępna wersja kwestionariusza badawczego została oceniona w badaniach pretestowych i pilotażowych oraz poddana konsultacjom eksperckim, w których uczestniczyli przedstawiciele Polskiej Izby Firm Szkoleniowych oraz reprezentanci środowiska firm i instytucji szkoleniowych. Efektem tych konsultacji i wstępnych badań było znaczne skrócenie i uproszczenie kwestionariusza, doprecyzowanie problematycznych czy niejasnych sformułowań, uzupełnienie kafeterii w pytaniach zamkniętych.

Ostatecznie kwestionariusz składał się z 40 pytań, spośród których wiele miało charakter otwarty, wiele też było pytaniami złożonymi, wielopozycyjnymi. Wywiad prowadzony w oparciu o ten kwestionariusz trwał średnio ok. 30 minut. Wzór kwestionariusza dostępny jest na stronie internetowej projektu: www.bkl.parp.gov.pl

Opis skali kolorów

W wielu tabelach dla łatwiejszej orientacji zastosowano kolorowanie, przyjmując podejście „topograficzne”, nawiązujące do sposobu kolorowania map: wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym – żółty, względnie wysokim – czerwony. Podkreślić należy, że chodzi tu właśnie o wartości względne poszczególnych wskaźników, czyli ukazujące jaką pozycję zajmuje dana kategoria na tle ogółu.

Kolorowanie tabel



4. Firmy i instytucje szkoleniowe – przegląd wyników badań

4.1. Charakterystyka badanych firm i instytucji szkoleniowych

Jednym z celów badania instytucji i firm szkoleniowych, realizowanego w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” była charakterystyka podmiotów działających na rynku szkoleniowym. Jako pierwsze ogólnopolskie i reprezentatywne badanie tego sektora miało ono charakter inkluzywny, objęło więc instytucje i firmy o różnym charakterze, których zasadniczym wyróżnikiem jest świadczenie usług szkoleniowych lub doradczych³. Uwzględniono więc w badaniu takie instytucje, jak: firmy i instytucje szkoleniowe oraz szkoleniowo-doradcze, ośrodki kształcenia i doskonalenia zawodowego, centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego, firmy szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze o różnym profilu działalności, jednostki uczelni wyższych oferujące usługi z zakresu kształcenia ustawicznego, organizacje pozarządowe i inne organizacje społeczne prowadzące działalność szkoleniową lub doradczą, szkoły językowe i szkoły nauki jazdy⁴.

Objęcie badaniami tak różnorodnych podmiotów było podyktowane dążeniem do sporządzenia pełnej, choć z konieczności ogólnej, charakterystyki podaży usług szkoleniowych i doradczych w Polsce. Przyjęto założenie, że choć wymienione wcześniej instytucje świadczą usługi o różnym charakterze: począwszy od najbardziej elementarnego oferowania kursów niezbędnych do uzyskania prawa jazdy kategorii B, czy obowiązkowych szkoleń BHP, poprzez kursy językowe i dotyczące rozwoju kompetencji miękkich, aż do wysoce specjalistycznych szkoleń i kursów biznesowych oraz zawodowych, wszystkie działają w obszarze kształcenia ustawicznego i rozwijają kompetencje i umiejętności istotne z punktu widzenia zapotrzebowania pracodawców, co jest podstawowym przedmiotem zainteresowania w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”.

Mając świadomość dużego zróżnicowania wewnętrznego tak rozumianych instytucji i firm szkoleniowych, prezentując wyniki będziemy podawać je zazwyczaj w podziale na typ instytucji szkoleniowej, choć również ten typ jest szeroką kategorią, bowiem za jeden typ instytucji zostały uznane firmy, które same siebie zdefiniowały jako firmy szkoleniowe, za inny typ zostały uznane firmy szkoleniowo-doradcze, za jeszcze inny centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego. Jak widać kategorie te są szerokie. Na omawianym etapie analizy na tym podziale trzeba jednak poprzestać, choć możliwe byłoby też stworzenie podziału instytucji i firm szkoleniowych ze względu na obszar tematyczny ich działalności. Taka kategoryzacja, choć możliwa w kolejnych edycjach badania, obecnie nie zostanie zastosowana głównie ze względu na ograniczenia czasowe związane z przygotowaniem niniejszego opracowania.

Rozpoczynając raport charakterystyka firm i instytucji szkoleniowych, jakie zostały objęte badaniem obejmuje następujące elementy:

1. Typ instytucji i firm szkoleniowych.
2. Wielkość tych instytucji i firm.
3. Rozmieszczenie terytorialne badanych podmiotów.
4. Charakter własności.
5. Wielkość obrotów.

³ Warto tutaj w spomnieć, że badania instytucji szkoleniowych realizowane do tej pory miały charakter pilotażowy, jak na przykład badanie BIS realizowane w 2003 r. w ramach projektu PHARE 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego. Badanie to było prowadzone tylko w województwie mazowieckim i objęło 50 instytucji szkoleniowych (por. *Wydanie specjalne. Rynek Pracy*, grudzień 2003). Inne badania mają natomiast charakter regionalny, jak na przykład badanie instytucji szkoleniowych zrealizowane w Małopolsce w 2007 r. w ramach projektu „Małopolskie Partnerstwo na rzecz promocji – rozwoju kształcenia ustawicznego – model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń” (por. raport dostępny na stronie http://www.wrotamalopolski.pl/NR/rdonlyres/98F5F814-6A50-4389-9B89-1D8D65911B79/363204/ilosciowe_instytucje4.pdf [stan z dnia 19.04.2011]). Z kolei badania realizowane przez Instytut Zarządzania w 2004 r. objęły tylko firmy i instytucje szkoleniowe znajdujące się w bazie Instytutu Zarządzania (por. raport z badań dostępny na stronie: http://www.parp.gov.pl/files/74/75/76/raport_12.pdf) [stan z dnia 19.04.2011].

⁴ Podział dokonany w oparciu o kategorie znajdujące się w Rejestrze Firm i Instytucji Szkoleniowych, skorygowane po konsultacjach z przedstawicielami środowiska szkoleniowego. Reprezentanci tego środowiska zwrócili uwagę, że w podział znajdujący się w RIS jest niejednorodny, gdyż dotyczy z jednej strony specyfiki prowadzonej działalności (np. ośrodek doskonalenia zawodowego, szkoła nauki jazdy), z drugiej strony, formy prawnej prowadzonej działalności (fundacja, stowarzyszenie, prywatna firma szkoleniowa). Zdecydowano się ten podział sprowadzić do specyfiki działalności, jednak oznaczało to, że podmioty nie będące ani ODZ, ani CKU czy CKP, szkołami nauki jazdy czy szkołami językowymi musiały się klasyfikować jako firmy szkoleniowe czy szkoleniowo-doradcze. Kategorie te są szerokie i wewnątrznie zróżnicowane, jednak tworzenie kategorii węższych oznaczałoby konieczność podziału firm ze względu na tematykę oferowanych szkoleń, co w wielu przypadkach, ze względu na różnorodność oferty, byłoby bardzo utrudnione.

Typy instytucji i firm szkoleniowych objętych badaniami

Wśród badanych instytucji szkoleniowych najliczniejszą kategorię stanowiły wewnętrznie zróżnicowane ze względu na profil działalności firmy szkoleniowe i firmy szkoleniowo-doradcze (razem 49% badanych podmiotów), które nie zaklasyfikowały swojej działalności do pozostałych kategorii, czyli nie były ośrodkami doształcania i doskonalenia zawodowego, centrami kształcenia ustawicznego i praktycznego, jednostkami uczelni wyższych, szkołami językowymi ani szkołami nauki jazdy. Trzecią pod względem wielkości udziału w próbie kategorią instytucji były szkoły nauki jazdy (12%), czwartą – centra kształcenia ustawicznego i praktycznego, kolejną zaś ośrodki doształcania i doskonalenia zawodowego. Wśród podmiotów innych, stanowiących 8% w badanej próbie, znalazły się przede wszystkim fundacje i stowarzyszenia oferujące doształcanie (4%), związki zawodowe, placówki kulturalno-oświatowe, takie jak domy kultury czy biblioteki oferujące szkolenia (2%) czy kursy różnego rodzaju oraz inne firmy lub instytucje świadczące usługi szkoleniowe w ramach dodatkowej działalności⁵ (2%) (por. wykres 1). W przebadanej próbie zdecydowanie przeważały firmy prywatne, stanowiące 82% próby, pozostałe 18% to podmioty publiczne.

Wykres 1

Rodzaje badanych firm i instytucji (N=4490)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

⁵ Badaniami objęto też kolegia nauczycielskie i nauczycielskie kolegia języków obcych. Jednak ze względu na to, że podmiotów tych było tylko 12 w całej próbie oraz biorąc pod uwagę to, że zgodnie z nowelizacją ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, od 2012 r. mają one albo zaprzestać rekrutacji, albo zostać włączone w skład uczelni wyższych, nie uwzględniano ich w analizie. Jak pokazały zebrane dane, ich sytuacja jest na tyle odmienna od sytuacji pozostałych badanych podmiotów, że mogło to obciążać wyniki analizy. W tym miejscu warto też dodać, że w większości przedstawianych w niniejszym raporcie analiz, gdy kryterium różnicowania badanych podmiotów jest typ instytucji pominięto kategorię „inne” ze względu na jej znacznie większą niż przypadku pozostałych kategorii niejednorodność.

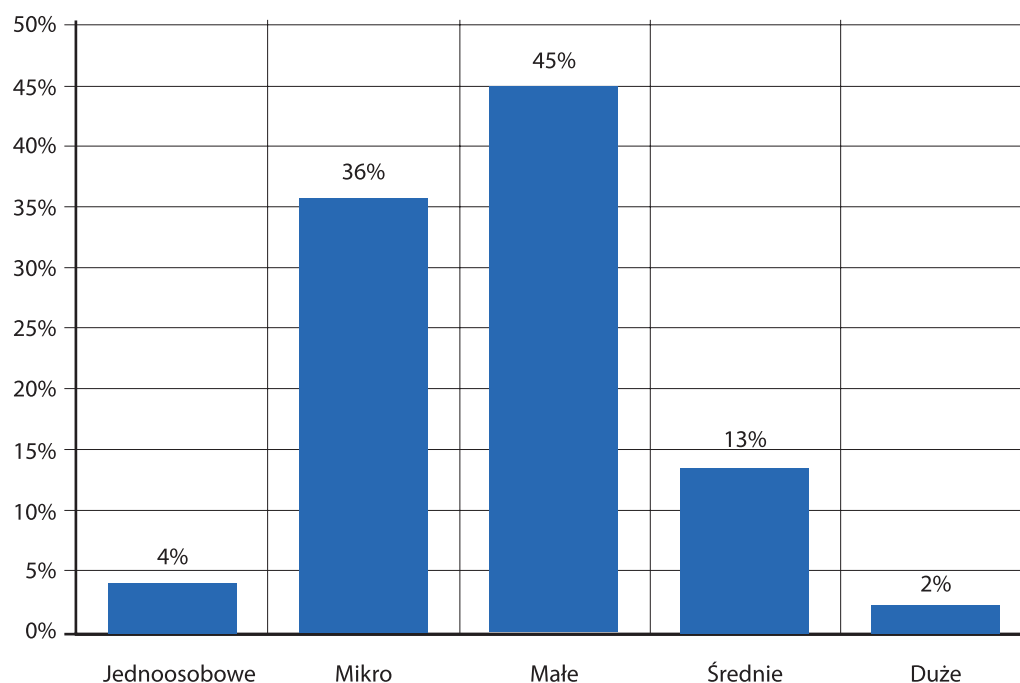
Wielkość instytucji i firm szkoleniowych objętych badaniami

Badane instytucje sklasyfikowano ze względu na ich wielkość, wyznaczoną tutaj przez liczbę zatrudnionych osób. Biorąc pod uwagę specyfikę zatrudnienia w sektorze usług szkoleniowych, do osób zatrudnionych nie wliczono wyłącznie tych, których podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę, ale także osoby zatrudnione w inny sposób: na podstawie umowy o dzieło czy umowy zlecenia. Uwzględniono też osoby samozatrudnione, stale współpracujące z daną instytucją. Chodziło w tym przypadku bowiem przede wszystkim o oszacowanie potencjału kadrowego danej instytucji czy firmy, nie zaś o określenie liczby formalnie zatrudnionych w niej osób⁶. Taki sposób zadania pytania powoduje, że jedna osoba – najczęściej jest to osoba szkoląca – może być wliczana do kadry kilku instytucji, czego jednak w przypadku specyfiki działalności firm szkoleniowych oraz charakteru poszukiwanych informacji nie można było uniknąć.

Zdecydowana większość objętych badaniami instytucji i firm szkoleniowych to firmy małe, zatrudniające od 10 do 49 osób, stanowiące 45% wszystkich badanych podmiotów. Druga pod względem udziału w próbie kategoria to firmy mikro – zatrudniające od 1 do 9 osób (36%). Firmy małe, mikro i jednoosobowe stanowią razem 85% badanych podmiotów. Zaledwie 13% to podmioty średnie, zatrudniające od 50 do 249 pracowników i tylko 2% to instytucje duże, o zatrudnieniu przekraczającym 250 osób (por. wykres 2).

Wykres 2

Wielkość badanych firm i instytucji szkoleniowych (N=4502)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

⁶ Warto dodać, że w pierwotnej wersji kwestionariusza, który podlegał testowaniu, pytano o liczbę osób zatrudnionych na podstawie różnych form świadczenia pracy: umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło, współpracy na podstawie rozliczenia w ramach faktury VAT. Konieczność podawania tak szczegółowych informacji rodziła jednak duże problemy dla instytucji i w rezultacie utrudniała realizację badań. Podawane informacje były ponadto często niedokładne, zdarzało się również wiele odmów i występowały liczne braki danych. Po pilotażu zrezygnowano więc z tego pytania, przestając na ogólnym oszacowaniu zasobów kadrowych badanych instytucji.

Zestawiając wielkość zatrudnienia z typem firmy widzimy, iż w większości typów dominują instytucje małe, wyjątkiem są szkoły nauki jazdy, wśród których aż 65% to firmy mikro, zatrudniające do 10 pracowników, a 7% to firmy jednoosobowe oraz uczelnie wyższe lub ich jednostki, wśród których najwięcej było podmiotów średnich, małych i dużych⁷. Szczegółowe dane zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1

Rodzaj badanej firmy lub instytucji szkoleniowej a jej wielkość (N=4490)

	Jednoosobowe	Mikro	Małe	Średnie	Duże
Szkoła językowa	3%	30%	53%	12%	1%
Centrum kształcenia ustawicznego, centrum kształcenia praktycznego	2%	23%	47%	27%	2%
Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego	3%	25%	47%	21%	4%
Uczelnia wyższa lub jej jednostka	0%	5%	30%	42%	24%
Szkoła nauki jazdy	7%	65%	26%	2%	0%
Firma szkoleniowa	6%	34%	47%	11%	2%
Firma szkoleniowo-doradcza	3%	38%	47%	11%	1%
Inne	1%	31%	50%	15%	2%

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Rozkład terytorialny badanych firm i instytucji szkoleniowych oraz zasięg ich działania

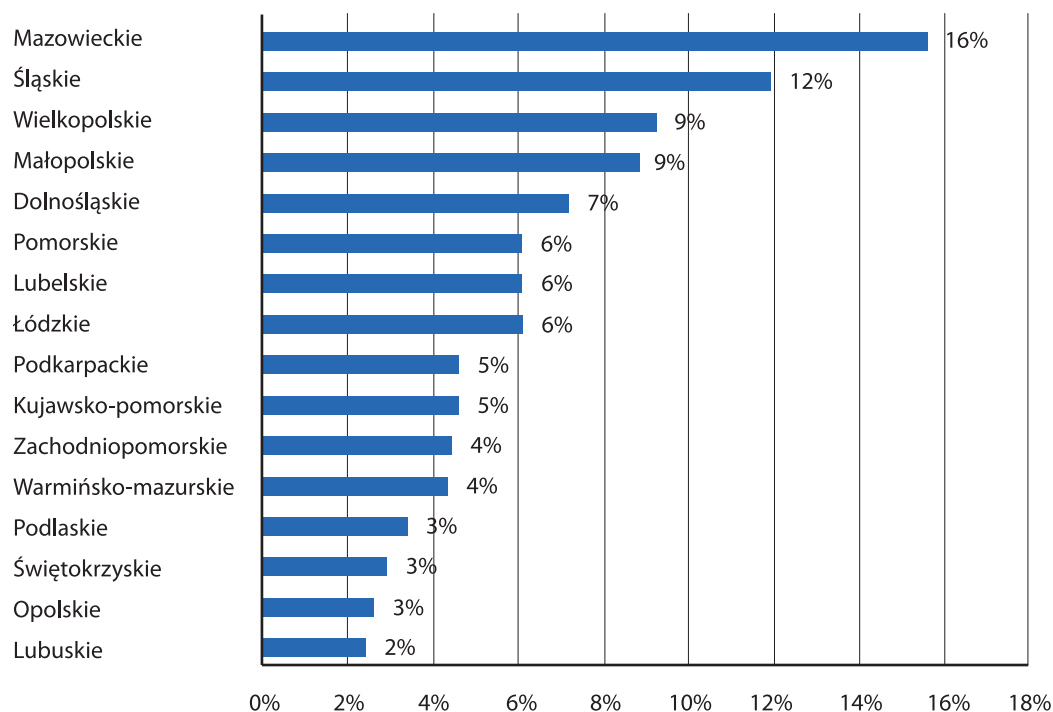
W przebadanej próbie instytucji i firm szkoleniowych znalazło się najwięcej podmiotów mających swoje siedziby w województwach mazowieckim, śląskim, wielkopolskim, małopolskim i dolnośląskim. Województwa, w których przebadano najmniejszą liczbę podmiotów to lubuskie, opolskie, świętokrzyskie i podlaskie, co przedstawia wykres 3. Należy pamiętać, że ze względu na sposób doboru próby, procentowy udział instytucji z danego województwa w całej próbie nie może być podstawą do szacowania procentowego udziału firm z danego województwa w ogóle działających firm szkoleniowych. Biorąc jednak pod uwagę to, że w przygotowanym wstępnym, niezweryfikowanym spisie 29407 instytucji i firm szkoleniowych oraz w spisie zweryfikowanym, procentowe udziały podmiotów z danego województwa były podobne, informację tę można potraktować jako dobre przybliżenie tego, jaki jest rozkład terytorialny instytucji i firm szkoleniowych działających w Polsce⁸.

⁷ W przypadku uczelni wyższych dane te nie zawsze dają się łatwo interpretować, bowiem niektórzy przedstawiciele tych jednostek do ogółu zatrudnionych wliczali wszystkie osoby zatrudnione na uczelni, inni zaś tylko osoby współpracujące z jednostką oferującą kursy, szkolenia, doradztwo.

Wykres 3

Procentowy udział firm i instytucji szkoleniowych z danego województwa w ogóle przebadanych instytucji (N=4502)

Charakterystyka badanych firm i instytucji szkoleniowych



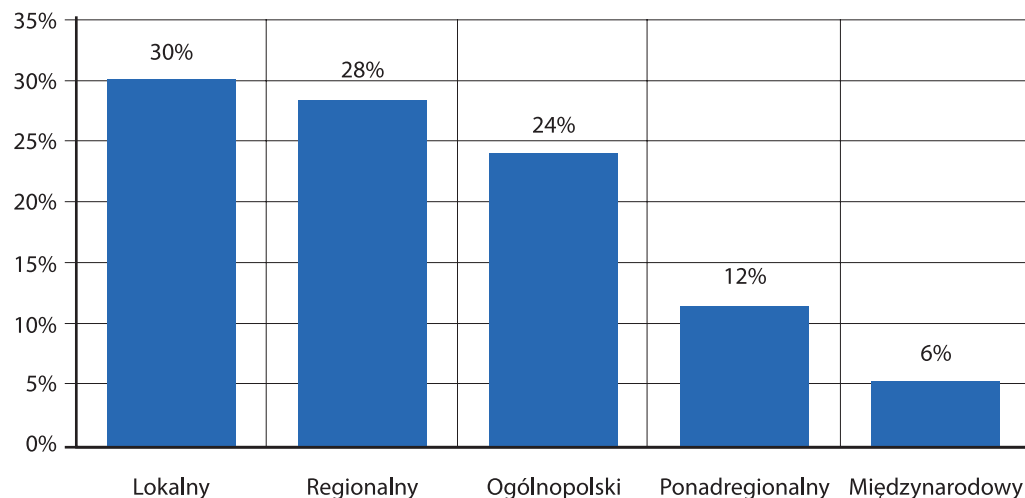
Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Blisko 1/3 badanych instytucji i firm szkoleniowych działa lokalnie, czyli obejmuje swoją działalnością tylko miejscowość, w której działa lub miejscowości sąsiednie, 28% znajduje klientów na swoje usługi w obrębie województwa, w którym ma siedzibę. Blisko ¼ instytucji deklaruje, iż działa na terenie całej Polski. Instytucje działające nie tylko w kraju, ale i za granicą stanowią 6% badanych podmiotów (por. wykres 4). Najwięcej instytucji o charakterze lokalnym to szkoły językowe i szkoły nauki jazdy, zaś najwięcej podmiotów o charakterze ogólnopolskim znajdujemy wśród firm szkoleniowych i doradczych (por. tabela 2).

* Dane te są też w dużym stopniu zbliżone z danymi publikowanymi w raporcie RIS z 2007 r. Według tego raportu, wśród instytucji i firm szkoleniowych zarejestrowanych w RIS najwięcej było podmiotów z województwa mazowieckiego (15% ogółu) i wielkopolskiego (11%). Por. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, RIS. Raport 2007. Instytucje Szkoleniowe i ich oferta, Warszawa 2008.

Wykres 4

Zasięg działania badanych firm i instytucji szkoleniowych (N=4502)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Tabela 2

Typ instytucji szkoleniowej a zasięg jej działania (N=4490)

	Szkoła językowa	CKU CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Szkoła nauki jazdy	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza
Lokalny	63%	31%	29%	14%	64%	21%	15%
Regionalny	22%	33%	34%	32%	28%	28%	25%
Ponadregionalny	4%	12%	11%	16%	3%	13%	17%
Ogólnopolski	9%	18%	23%	31%	5%	32%	35%
Międzynarodowy	2%	7%	3%	8%	1%	6%	8%

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Staż instytucji i firm szkoleniowych

Wśród ogółu badanych podmiotów połowa to instytucje i firmy istniejące na rynku mniej niż 8 lat. Instytucje i firmy, wśród których jest najwięcej podmiotów z najdłuższym stażem to szkoły nauki jazdy (połowa z nich istnieje na rynku dłużej niż 13 lat), ośrodki doskonalenia i doskonalenia zawodowego (połowa na rynku dłużej niż 12 lat), centra kształcenia praktycznego i centra kształcenia ustawicznego (połowa na rynku dłużej niż 10 lat) oraz szkoły językowe i jednostki uczelni wyższych (każda z połową podmiotów istniejących na rynku dłużej niż 9 lat). Względnie najkrótszym stażem mogą się wykazać firmy szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze (w każdym z tych typów połowa przebadanych firm istnieje na rynku krócej niż 6 lat). Szczegółowe informacje na temat stażu istniejących na rynku instytucji i firm szkoleniowych różnego typu przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3

Staż badanych instytucji i firm szkoleniowych

Charakterystyka badanych firm i instytucji szkoleniowych

	Od 1 do 4 lat	Od 5 do 9 lat	Od 10 do 15 lat	16 i więcej lat	N
Szkoła językowa	21%	31%	23%	25%	324
CKU, CKP	21%	27%	27%	25%	471
ODZ	25%	16%	21%	38%	450
Uczelnia wyższa	18%	33%	31%	19%	95
Szkoła nauki jazdy	19%	17%	25%	39%	557
Firma szkoleniowa	42%	20%	20%	18%	1165
Firma szkoleniowo-doradcza	40%	25%	19%	16%	1041
Ogółem	31%	22%	22%	24%	4103

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Staż instytucji szkoleniowej różnicuje jej wielkość: jak można było przypuszczać, najdłużej istnieją na rynku firmy i instytucje duże, najkrócej firmy jednoosobowe i mikro. Innym czynnikiem różnicującym staż firmy jest jej charakter własności: badane instytucje publiczne istnieją na rynku dłużej niż instytucje prywatne.

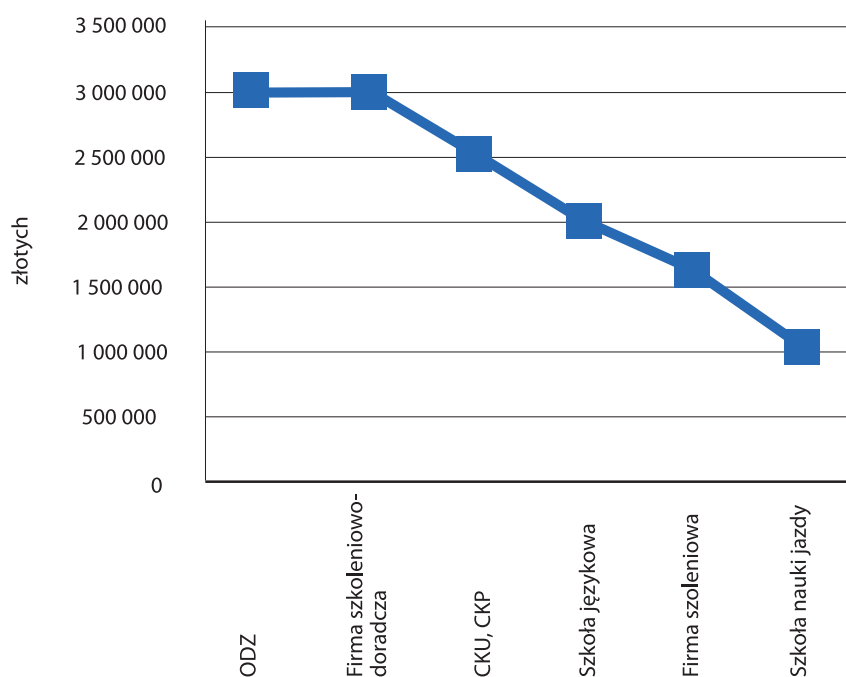
Obroty badanych instytucji i firm szkoleniowych

Na pytanie o wielkość obrotów za rok 2009 odpowiedziało mniej niż 40% badanych firm i instytucji szkoleniowych. Bardzo wysoki odsetek braków odpowiedzi na to pytanie wskazuje, iż firmy i instytucje szkoleniowe albo nie chcą ujawniać informacji na ten temat, albo obawiają się ujawniania takich danych. Kwestia ta budziła już kontrowersje w trakcie badań pilotażowych, po których do kwestionariusza włączono dodatkowe zapewnienie o poufności udzielanych informacji i apel o ich podanie. Informacje na temat obrotów miały stanowić jeden z czynników branżowych pod uwagę w segmentacji i określaniu pozycji rynkowej firm i instytucji szkoleniowych. W związku z tak dużą liczbą braków danych oraz z częstymi nieścisłościami w podawanych danych, informacji tych nie można wykorzystać w tym celu. W obecnym kształcie mogą one stanowić jedynie bardzo ogólne przybliżenie wielkości obrotów w sektorze usług szkoleniowych.

Jak pokazano na wykresie 5, obroty połowy spośród ogółu instytucji i firm szkoleniowych, które podały informacje na ten temat, wynosiły do 200 tys. zł. Mediana, czyli wartość środkowa obrotów, była najwyższa wśród szkół wyższych i ich jednostek, gdzie wynosiła 400 tys. zł⁹, następnie wśród ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz firm szkoleniowo-doradczych – gdzie przyjęła wartość 300 tys. zł. Dalej w kolejności znalazły się centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego (mediana 250 tys. zł), szkoły językowe (mediana 200 tys. zł), firmy szkoleniowe (mediana 160 tys. zł) oraz szkoły nauki jazdy (mediana 100 tys. zł).

Wykres 5

Mediana deklarowanych obrotów za 2009 r. w różnych typach instytucji szkoleniowych¹⁰



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Średnia deklarowanych obrotów badanych firm i instytucji szkoleniowych była znacznie wyższa niż mediana, gdyż jej wartość podnosiły te podmioty, które – choć nieliczne – osiągały bardzo wysokie obroty. Choć podmioty o obrotach powyżej 1 mln zł stanowiły tylko 17% spośród tych, które wysokość obrotów w ogóle podały, to ich obecność znacznie podwyższyła wartość średniej. Średnie obroty badanych typów firm i instytucji szkoleniowych przedstawiono na wykresie 6.

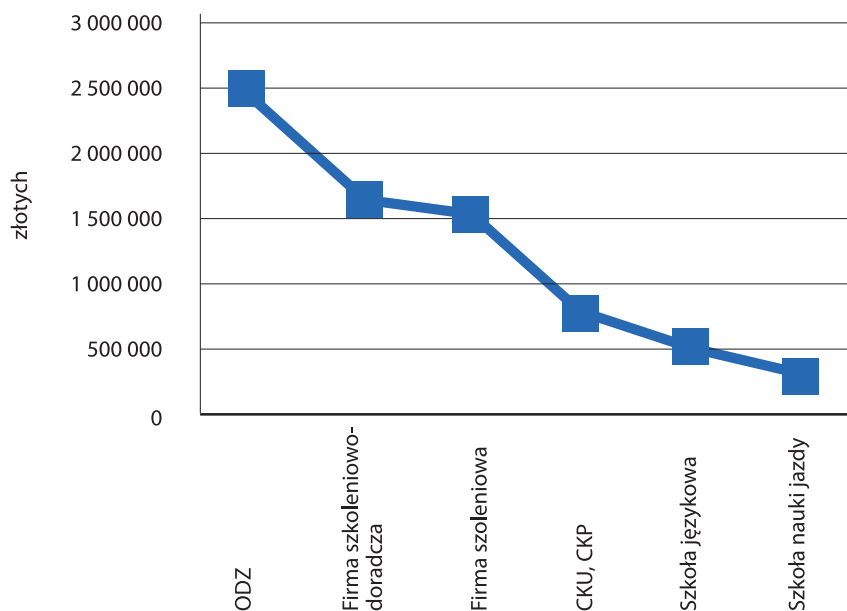
⁹ Należy jednak wziąć pod uwagę, że informacje o obrotach podały tylko 23 jednostki uczelni wyższych. Ponadto, znów istnieje obawa, że podawano tutaj obroty całej uczelni, a nie wyłącznie przychody osiągnięte w ramach działalności w obszarze kształcenia ustawicznego.

¹⁰ Na wykresie nie przedstawiono obrotów uczelni wyższych i ich jednostek, gdyż odstawały one znacząco od pozostałych, a ponadto, jak wskazywano wcześniej, przedstawiały obroty całej uczelni, a nie badanej jednostki.

Wykres 6

Średnie deklarowane obroty za 2009 r. w różnych typach instytucji szkoleniowych

Charakterystyka badanych firm i instytucji szkoleniowych



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Szczegółowe informacje na temat wielkości obrotów danego typu instytucji i firmy szkoleniowej przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4

Wielkość obrotów badanych firm i instytucji szkoleniowych

	Szkoła językowa	CKU, CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Szkoła nauki jazdy	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Ogółem
Do 25 000 zł	12%	14%	10%	0%	7%	11%	6%	9%
Od 25 001 zł do 50 000 zł	8%	9%	8%	4%	14%	15%	7%	10%
Od 50 001 zł do 100 000 zł	16%	9%	13%	9%	33%	16%	16%	17%
Od 100 001 zł do 200 000 zł	20%	14%	13%	0%	15%	13%	14%	14%
Od 200 001 zł do 500 000 zł	28%	25%	19%	0%	22%	16%	21%	20%
Od 500 001 zł do 1 mln zł	10%	13%	16%	4%	7%	12%	13%	12%
Powyżej 1 mln zł	5%	17%	22%	83%	2%	16%	22%	17%
N	110	175	148	23	230	449	475	1739

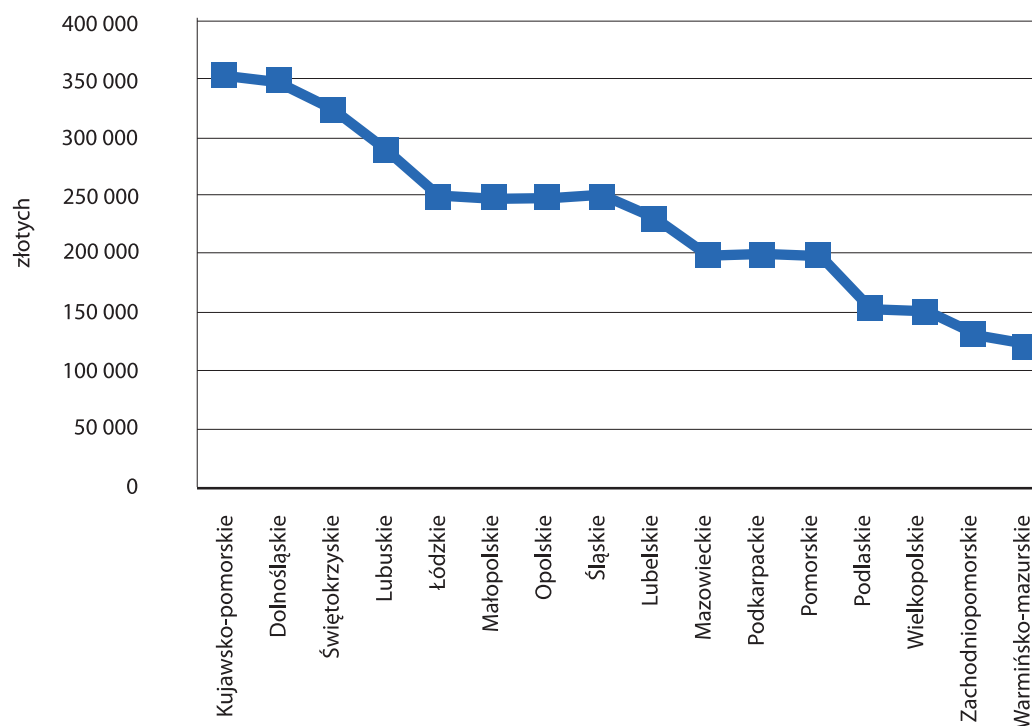
Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Charakterystyka badanych firm i instytucji szkoleniowych

Na wykresie 7 przedstawiono natomiast zróżnicowanie mediany obrotów firm i instytucji szkoleniowych z poszczególnych województw. Jak widać, mediana obrotów była najwyższa w województwie kujawsko-pomorskim, gdzie zgodnie z deklaracjami respondentów połowa badanych podmiotów osiągnęła obroty powyżej 354 tys. zł, następnie w dolnośląskim, gdzie połowa podmiotów zadeklarowała obroty powyżej 350 tys. zł oraz w świętokrzyskim, gdzie połowa podmiotów osiągnęła w 2009 r. obroty powyżej 325 tys. zł.

Wykres 7

Mediana obrotów firm i instytucji szkoleniowych z poszczególnych województw

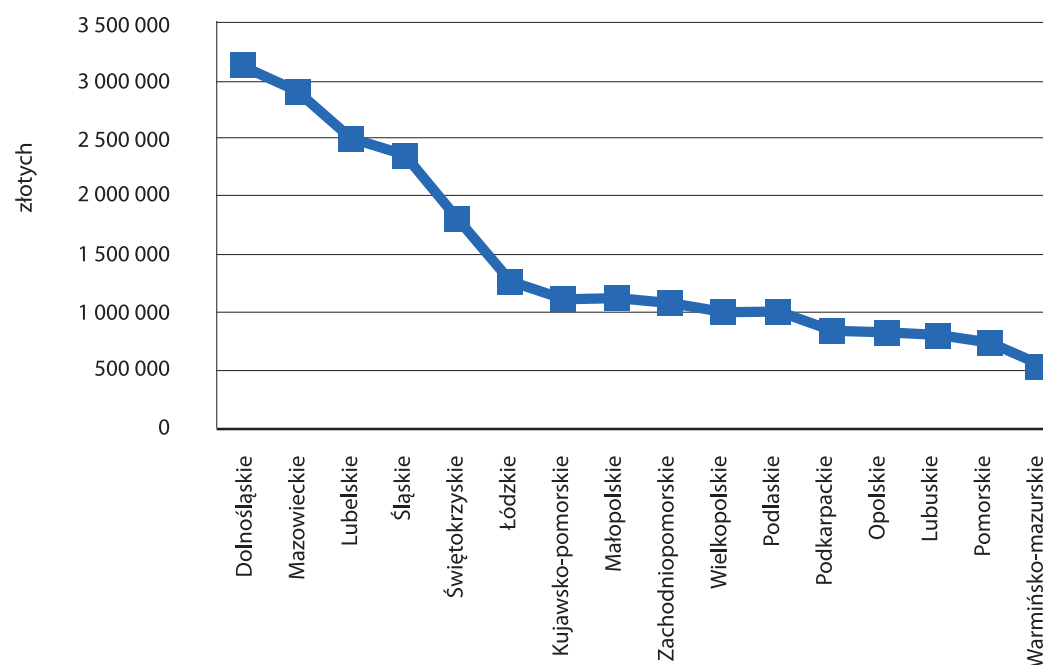


Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Rozkład średnich deklaryowanych obrotów firm i instytucji szkoleniowych w poszczególnych województwach kształtuje się nieco inaczej. W tym przypadku na pierwszym miejscu znalazły się firmy i instytucje szkoleniowe z województwa dolnośląskiego – ze średnimi obrotami wynoszącymi 3 144 tys. zł, na drugim firmy i instytucje szkoleniowe z województwa mazowieckiego – ze średnimi obrotami wynoszącymi 2 900 tys. zł, na trzecim podmioty z województwa lubelskiego – ze średnimi obrotami wynoszącymi 2 498 tys. zł. Rozkład średnich obrotów firm szkoleniowych z poszczególnych województw przedstawiono na wykresie 8.

Wykres 8

Średnie obroty firm i instytucji szkoleniowych w województwach



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

4.2. Oferta firm i instytucji szkoleniowych

W tej części opracowania przedstawimy informacje na temat oferowanych przez firmy i instytucje szkoleniowe form doksztalcania i rozwoju oraz tematyki oferowanych kursów.

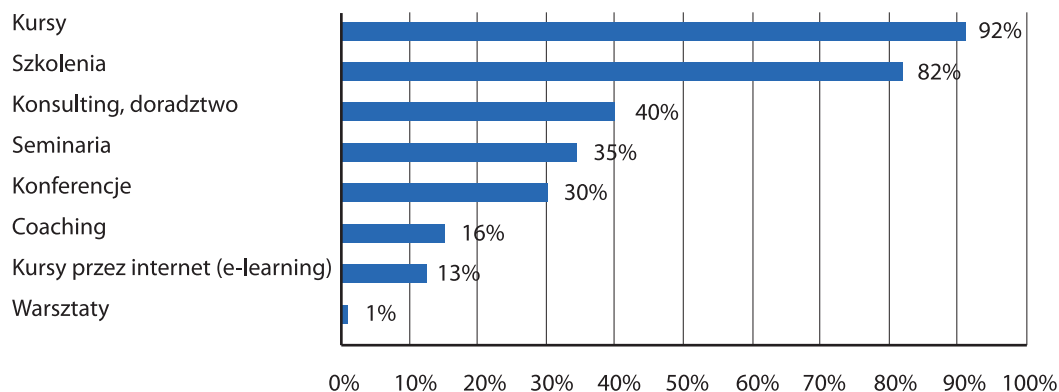
Oferowane formy doksztalcania i rozwoju

Oferta badanych firm i instytucji pod względem proponowanych form kształcenia jest różnorodna: w sumie 60% badanych podmiotów oferuje trzy lub więcej formy kształcenia, 27% oferuje dwie formy kształcenia, a 13% jedną. Pod względem różnorodności oferowanych form rozwoju najbogatsza jest oferta firm szkoleniowo-doradczych (oferujących średnio 4 różne formy doksztalcania i rozwoju), następnie oferta uczelni wyższych i jednostek tych uczelni (również średnio 4 formy kształcenia). Średnio trzy różne formy kształcenia oferują centra kształcenia ustawicznego i praktycznego, ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego, firmy szkoleniowe, kolegia nauczycielskie i kolegia języków obcych. Dwie formy kształcenia (zazwyczaj kursy i szkolenia) oferują szkoły językowe i szkoły nauki jazdy, co w sposób oczywisty wynika ze specyfiki ich działania.

Najpopularniejszą formą kształcenia, oferowaną przez ponad 9 na 10 badanych podmiotów, są kursy¹¹ (wskazywane przez 92% instytucji lub firm szkoleniowych). Na drugim miejscu pod względem powszechności występowania w ofercie znajdują się szkolenia¹² (oferowane przez 82% podmiotów), na trzecim consulting i doradztwo (oferowane przez 40% badanych podmiotów), na kolejnych seminaria¹³ (znajdujące się w ofercie 35% badanych podmiotów), konferencje (30%), coaching (16%), kursy e-learningowe (oferowane przez 13% firm i instytucji). Wśród innych oferowanych form kształcenia znalazły się warsztaty (1%), studia podyplomowe (0,2%) i korepetycje (0,1%) (por. wykres 9).

Wykres 9

Formy kształcenia oferowane przez instytucje i firmy szkoleniowe (N= 4502)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

¹¹ Kurs definiowano jako pozaszkolną formę kształcenia o czasie trwania nie krótszym niż 30 godzin zajęć edukacyjnych, której ukończenie umożliwiłoby uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy ogólnej, umiejętności lub kwalifikacji zawodowych, realizowaną zgodnie z programem nauczania przyjętym przez organizatora kształcenia. Por. *Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r.* Dziennik Ustaw z 27 lutego 2006 r., Nr 31 poz. 216.

¹² Szkolenie to zgodnie ze słownikiem pojęć szkoleniowych PIFS: *kształcenie, doskonalenie kogoś w określonej dziedzinie, najczęściej w trybie skróconym*. Por. <http://www.pifs.org.pl/sloownikpojecz/20/2.html> [stan z dnia 02.05.2011].

¹³ Seminarium jest pozaszkolną formą kształcenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin zajęć edukacyjnych, której ukończenie umożliwiłoby uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy na określony temat, realizowaną zgodnie z programem nauczania przyjętym przez organizatora kształcenia. Por. *Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r.* Dziennik Ustaw z 27 lutego 2006 r., Nr 31 poz. 216.

O ile wykorzystywanie takich form doształcania i rozwoju jak tradycyjne kursy i szkolenia nie różnicuje badanych typów instytucji, o tyle zakres stosowania takich form, jak seminaria, konferencje, kursy przez internet, doradztwo, pokazuje specyfikę obszaru, w którym działają poszczególne podmioty. Jak łatwo się domyślić, formy seminaryjne i konferencyjne najrzadziej wykorzystują szkoły językowe i szkoły nauki jazdy, zaś consulting i doradztwo znajduje się najczęściej w ofercie firm szkoleniowo-doradczych. Kursy internetowe, generalnie oferowane względnie rzadko, najczęściej znajdują się w ofercie uczelni wyższych (oferuje je 26% podmiotów tego typu) oraz szkół językowych (24%). Coaching jest oferowany przede wszystkim przez firmy szkoleniowo-doradcze (37% wskazań wśród podmiotów tego typu), a także przez uczelnie wyższe i ich jednostki (19%) oraz firmy szkoleniowe (13%).

Tematyka oferowanych kursów, szkoleń i innych form rozwoju zasobów ludzkich

Charakterystyka oferty firm szkoleniowych pod względem tematyki kursów, szkoleń i innych form doskonalenia jakości zasobów ludzkich obejmuje prezentację usług oferowanych w poprzednim, 2010 roku, oferty aktualnej oraz planowanej w najbliższych trzech miesiącach. Dodatkowe informacje dotyczą tematyki cieszącej się największym zainteresowaniem klientów oraz tej, na którą, zdaniem przedstawicieli badanych instytucji, będzie największe zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 12 miesięcy, co ze względu na okres realizacji badania dotyczy praktycznie 2011 r.

Tematyka znajdująca się najczęściej w ofercie firm szkoleniowych w 2010 r. i tematyka najpopularniejsza

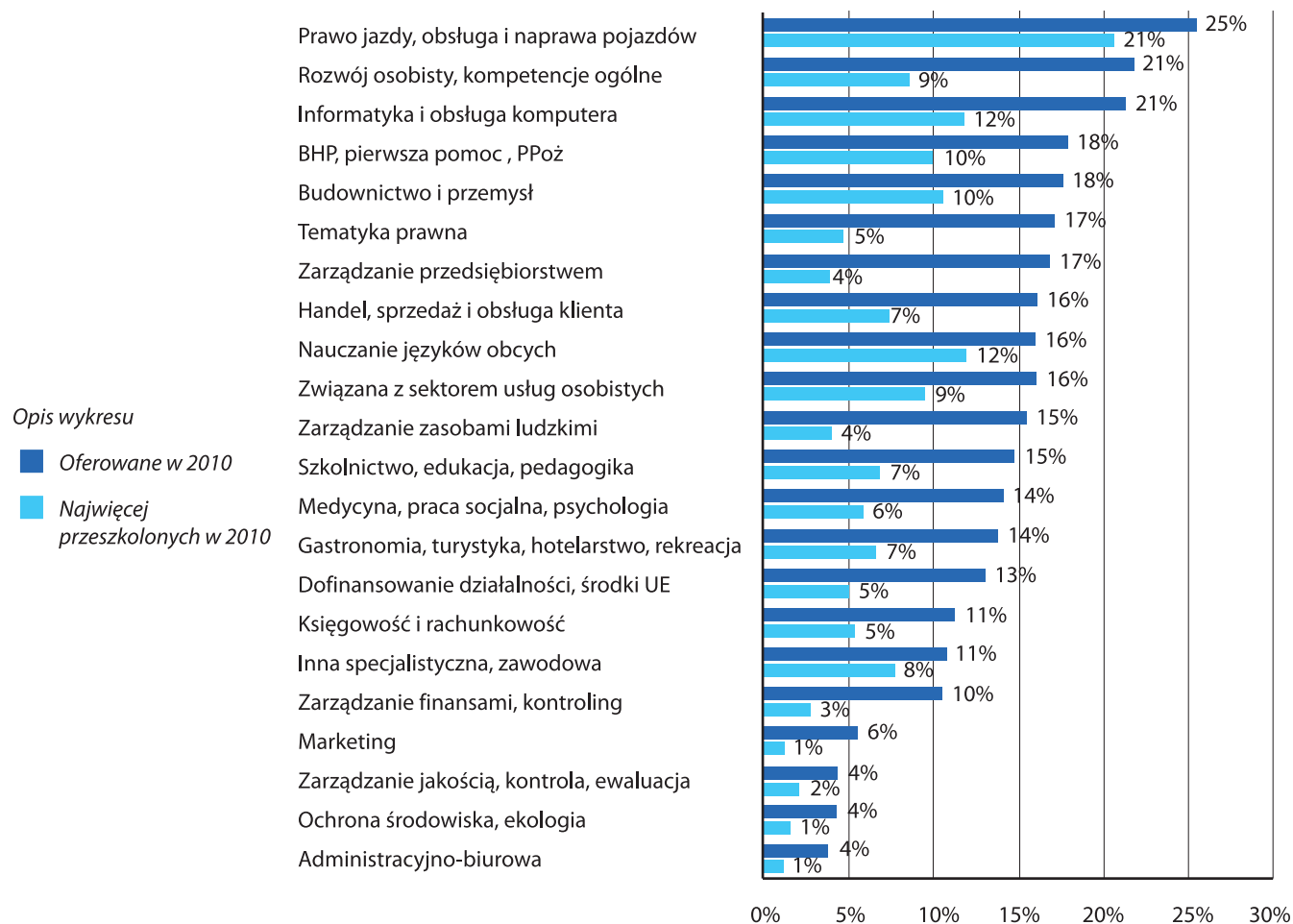
Jeśli tematykę znajdującą się w ofercie firm i instytucji szkoleniowych potraktujemy łącznie, nie różnicując form kształcenia, typu instytucji oferującej kształcenie oraz charakteru tematyki (obowiązkowa jak BHP, Ppoż, podstawowa jak prawo jazdy kat. A czy B) to za najczęściej oferowaną należy uznać tematykę związaną z motoryzacją, obsługą i naprawą pojazdów (znajdowała się w 25% wszystkich ofert instytucji szkoleniowych), w tym przede wszystkim kursy konieczne do uzyskania prawa jazdy różnych kategorii. Na drugim miejscu pod względem częstotliwości występowania w ofercie znajduje się tematyka związana z rozwojem osobistym i doskonaleniem kompetencji ogólnych (22%), na trzecim tematyka związana z szeroko rozumianymi zagadnieniami informatycznymi (21%), dalej dotycząca budownictwa i przemysłu (18%), BHP, Ppoż, pierwszej pomocy (18%). W ofercie 17% badanych instytucji znalazły się zagadnienia dotyczące prawa i zarządzania przedsiębiorstwem, zaś w ofercie 16% firm szkolenia językowe, a także dotyczące handlu, sprzedaży i obsługi klienta oraz innych usług. 15% badanych firm i instytucji oferuje doskonalenie w zakresie zagadnień związanych z edukacją, psychologią i zarządzaniem zasobami ludzkimi, a 14% w zakresie tematyki dotyczącej medycyny, psychologii oraz pracy socjalnej, a także związanej z usługami gastronomicznymi, turystyką, hotelarstwem i rekreacją. Tematyki zrealizowanych szkoleń i innych form rozwoju nie różnicuje region, w którym działają badane instytucje, co oznacza, że oferta szkoleniowa, analizowana na poziomie ogólnych kategorii tematycznych, jest zbliżona we wszystkich regionach Polski.

Ranking najpopularniejszych szkoleń, czyli takich, w ramach których według deklaracji badanych przeszkolono największą liczbę osób, układa się nieco inaczej niż ranking częstotliwości występowania danej tematyki w ofercie. O ile w jednym i drugim przypadku na pierwszym miejscu znajduje się tematyka motoryzacyjna (zdobywanie uprawnień do kierowania pojazdami), o tyle na drugim miejscu znalazły się *ex aequo* kursy i szkolenia językowe i informatyczne, tuż za nimi znalazła się tematyka związana z BHP, pierwszą pomocą i Ppoż, a także tematyka z obszaru szeroko rozumianego budownictwa i przemysłu. Jak wynika z deklaracji przedstawicieli sektora szkoleniowego, bardzo zbliżoną popularnością cieszyło się doształcanie związane z rozwojem osobistym i doskonaleniem kompetencji ogólnych oraz związane z rozwojem kompetencji potrzebnych w sektorze usług osobistych, takich jak kosmetyka, fryzjerstwo, krawiectwo, florystyka, opieka nad dziećmi czy osobami starszymi.

Szczegółowe informacje na temat ogólnej tematyki oferty firm szkoleniowych, uwzględniające wszystkie typy oferowanego doształcania oraz informacje o tematyce kursów i innych form doskonalenia cieszące się największą popularnością w 2010 r. przedstawiono na wykresie 10.

Wykres 10

Tematyka oferowana w 2010 r. i tematyka, w ramach której przeszkolono największą liczbę osób (wraz z BHP, PPOż i prawem jazdy kat. A i B)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Jeśli pominiemy kursy i szkolenia obowiązkowe, takie jak BHP, PPOż oraz podstawowe, takie jak prowadzące do uzyskania prawa jazdy kategorii A i B, to ranking popularności tematyki wyznaczony przez częstotliwość jej występowania w ofercie firm i instytucji szkoleniowych będzie następujący:

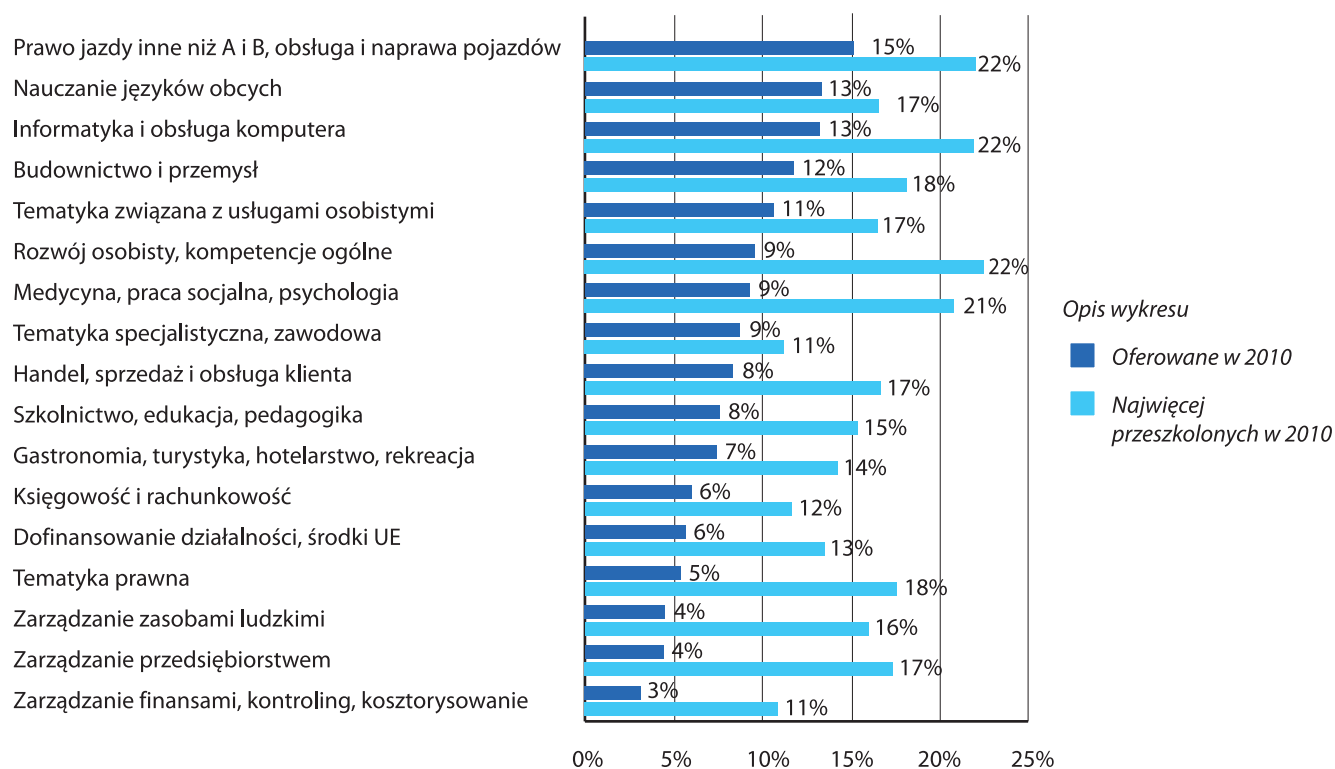
1. Rozwój osobisty i rozwój kompetencji ogólnych.
2. Tematyka związana z motoryzacją i uzyskiwaniem uprawnień do prowadzenia pojazdów i urządzeń, z wyłączeniem prawa jazdy kategorii A i B.
3. Obsługa komputera i informatyka.
4. Medycyna, psychologia, praca socjalna (z włączeniem kursów pierwszej pomocy).
5. Budownictwo i przemysł.
6. Prawo.
7. Zarządzanie przedsiębiorstwem.
8. Handel, sprzedaż i obsługa klienta.
9. Języki obce.
10. Usługi (fryzjerstwo, kosmetyka, krawiectwo, florystyka itp.).
11. Zarządzanie zasobami ludzkimi.
12. Zagadnienia edukacji, pedagogiki, wychowania.

Lista najpopularniejszej tematyki, czyli takiej, w ramach której w roku 2010 przeszkolono największą liczbę osób, z pominięciem kursów obowiązkowych i prawa jazdy kategorii A i B, kształtuje się następująco:

1. Tematyka motoryzacyjna, prawo jazdy kategorii innej niż A i B, uprawnienia do przewożenia różnych ładunków, związana z obsługą i naprawą pojazdów.
2. Języki obce.
3. Obsługa komputera i informatyka.
4. Budownictwo i przemysł.
5. Usługi (fryzjerstwo, kosmetyka, krawiectwo, florystyka, itp.).
6. Rozwój osobisty i rozwój kompetencji ogólnych.
7. Tematyka związana z medycyną, psychologią, pracą socjalną (z włączeniem kursów pierwszej pomocy).
8. Inna specjalistyczna tematyka zawodowa.
9. Handel sprzedaż i obsługa klienta.
10. Tematyka związana z sektorem edukacji.

Wykres 11

Tematyka oferowana w 2010 r. i tematyka, w ramach której przeszkolono największą liczbę osób (poza BHP, PPOż i prawem jazdy kat. A i B)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Oferta firm i instytucji szkoleniowych

Analiza zróżnicowania tematycznej oferty ze względu na wykorzystywane formy kształcenia nie prowadzi do spektakularnych wniosków: generalnie oferowane formy kształcenia odpowiadają charakterowi tematyki, jaką podejmują. Wśród znajdujących się w ofercie kursów dominowała tematyka związana ze szkoleniem kierowców, informatyką, budownictwem i przemysłem i uczeniem języków obcych. Wśród szkoleń najczęściej oferowanych były też te związane ze zdobywaniem uprawnień do prowadzenia pojazdów, dotyczące BHP, pierwszej pomocy, ochrony przeciwpożarowej, rozwoju osobistego, zdobywania kompetencji ogólnych oraz rozwijające umiejętności komputerowe. Wśród seminariów dominowały zagadnienia związane z BHP, pierwszą pomocą, PPOż, a także dotyczące prawa, rozwoju osobistego i kompetencji ogólnych, medycyny, psychologii, szkolnictwa, pedagogiki. Znajdujące się w ofercie firm szkoleniowych konferencje najczęściej dotyczą szkolnictwa i edukacji, zarządzania przedsiębiorstwem, medycyny, psychologii i rozwoju osobistego. Wśród szkoleń e-learningowych najczęściej występuje tematyka związana z uczeniem języków obcych, z informatyką, a także z motoryzacją, BHP, PPOż, szkolnictwem i edukacją. Oferowane doradztwo i konsulting dotyczy przede wszystkim pozyskiwania funduszy pomocowych UE, zarządzania przedsiębiorstwem, rozwoju osobistego. Wsparcie w ramach coachingu dotyczy najczęściej zarządzania zasobami ludzkimi, rozwoju osobistego, zarządzania przedsiębiorstwem, handlu, sprzedaży i obsługi klienta. Szczegółowe informacje dotyczące tematyki oferowanej w ramach różnych form kształcenia przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5

Tematyka kursów, szkoleń i innych form doskonalenia zasobów ludzkich oferowanych w okresie ostatnich dwunastu miesięcy

	Kursy	Szkolenia	Seminaria	Konferencje	e-learning	Doradztwo i konsulting	Coaching
Prawo jazdy, obsługa i naprawa pojazdów	26%	15%	4%	3%	15%	2%	1%
Informatyczne	16%	12%	7%	7%	21%	6%	3%
Budownictwo i przemysł	15%	8%	10%	6%	3%	4%	2%
Językowe	15%	7%	2%	2%	22%	2%	2%
Związane z usługami	14%	9%	4%	3%	2%	2%	1%
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	11%	6%	4%	4%	4%	3%	3%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	10%	14%	11%	10%	4%	10%	22%
BHP, pierwsza pomoc, PPOż	10%	15%	16%	2%	11%	6%	3%
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	9%	11%	5%	2%	3%	3%	10%
Medyczne, praca socjalna, psychologia	9%	7%	10%	11%	3%	6%	5%
Księgowość i rachunkowość	8%	6%	4%	2%	3%	4%	1%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	7%	6%	10%	16%	11%	6%	9%
Inne specjalistyczne zawodowe	7%	2%	2%	2%	2%	5%	2%
Prawo	6%	10%	13%	9%	4%	11%	2%
Zarządzanie przedsiębiorstwem	5%	8%	9%	13%	4%	15%	12%
Zarządzanie zasobami ludzkimi	5%	7%	6%	5%	3%	12%	33%
Dofinansowanie działalności, środki UE	4%	5%	7%	10%	2%	18%	5%
Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorysowanie	3%	5%	8%	9%	3%	6%	4%
Marketing	2%	3%	3%	3%	2%	4%	1%
Zarządzanie jakością, kontrola, ewaluacja	2%	3%	3%	2%	2%	4%	2%
Ochrona środowiska, ekologia	2%	2%	4%	6%	1%	2%	0%
Administracyjno-biurowe	2%	2%	1%	0%	2%	1%	0%
Kultura, sztuka, artystyczne	2%	1%	1%	1%	0%	0%	1%
Usługi finansowe, nieruchomości	1%	1%	2%	1%	1%	2%	0%
Magazynowanie	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Logistyka i zaopatrzenie, dostawy	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%
N	4099	3629	1500	1254	560	1719	643

Choć analiza oferowanej tematyki w tak ogólnych kategoriach oddaje profil działania objętych badaniami instytucji, nie pozwala jednak uzyskać bardziej szczegółowych informacji na temat obszarów możliwości rozwoju zawodowego i ogólnego, jakie proponują działające w Polsce firmy i instytucje szkoleniowe. Poniżej przedstawiono więc bardziej szczegółowe informacje na temat tych grup tematycznych szkoleń, kursów i innych form rozwoju kadr, które zostały wcześniej wymienione jako najpowszechniej występujące w ofercie. Celem lepszego zsyntetyzowania tych informacji zaprezentowano je w postaci schematu (por. tablica 1).

Jak pokazano na schemacie, najczęściej występującymi w ofercie firm szkoleniowych w 2010 r. szczegółowymi tematami szkoleń były:

- szkolenia BHP,
- kursy prawa jazdy kategorii B,
- kursy języka angielskiego,
- kursy informatyczne związane z obsługą programów innych niż MS Office, obsługą aplikacji internetowych, platform e-learningowych i programów do obsługi firm,
- szkolenia i doradztwo związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem,
- szkolenia dotyczące tematyki prawnej,
- szkolenia dotyczące technik sprzedaży, obsługi klienta.

Prawo	
Ogólnie z zakresu prawa	10%
Prawo pracy	5%
Prawo podatkowe	3%
Prawo zamówień publicznych	2%
Ochrona danych osobowych	1%
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	
Techniki sprzedaży, profesjonalna obsługa klienta, menedżer sprzedaży	9%
Sprowadawca, kasjer, kasa fiskalna	7%
Negocjacje handlowe, w biznesie, cenowe, zakupowe	3%
Inne związane z obsługą handlem, sprzedażą, obsługą klienta	1%

Informatyczne	
Informatyka inne (np. Photoshop, Corel, zarządzanie platformą Moodle, aplikacje e-learningowe)	12%
Informatyka – podstawy obsługi komputera, np. Word, Excel, Power Point	9%
Informatyka programowanie	4%
Informatyka – obsługa programów specjalistycznych związanych z wykonywaną pracą	3%
Grafika komputerowa	2%
Informatyka – zaawansowane, administrowanie sieciami lokalnymi LAN i rozległym WAN, administracja i tworzenie baz danych	1%

Językowe	
Język angielski	13%
Język niemiecki	7%
Inne języki obce	5%
Język francuski	3%
Język hiszpański	3%
Język włoski	2%
Język rosyjski	2%

Handel, sprzedaż i obsługa klienta	
Techniki sprzedaży, profesjonalna obsługa klienta, manager sprzedaży	9%
Sprowadawca, kasjer, kasa fiskalna	7%
Negocjacje handlowe, w biznesie, cenowe, zakupowe	3%
Inne związane z obsługą handlem, sprzedażą, obsługą klienta	1%

Związane z usługami	
Kosmetyczne, fryzjerskie, wizaż	7%
Florystyka	3%
Opieka nad osobami starszymi	3%
Inne związane z usługami	3%
Krawiectwo, projektowanie odzieży	1%
Aranzacja wnętrz, architektura wnętrz	1%
Opieka nad dziećmi	1%
Organizacja imprez	1%
Pracownik ochrony fizycznej	2%

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Szczegółowa tematyka kursów, szkoleń i innych form rozwoju, w których – zgodnie z deklaracjami przedstawicieli badanych firm i instytucji szkoleniowych – uczestniczyła w 2010 r. największa liczba słuchaczy była natomiast następująca:

- prawo jazdy kategorii B,
- język angielski,
- BHP,
- informatyka – podstawy obsługi komputera np. Word, Excel, Power Point,
- prawo jazdy kategorii C,
- techniki sprzedaży, profesjonalna obsługa klienta, menadżer sprzedaży,
- środki pomocowe UE,
- zarządzanie zasobami ludzkimi, zespołem i przywództwo,
- pierwsza pomoc,
- sprzedawca, kasjer, kasa fiskalna,
- komunikacja interpersonalna.

Tematyka, o którą firmy poszerzyły ofertę i tematyka, na którą przewidują największe zapotrzebowanie w 2011 r.

Informacje przedstawione wcześniej pokazywały obraz oferty tematycznej firm szkoleniowych w 2010 r. Obraz ten warto uzupełnić o informacje dotyczące tematyki, o którą bądź uzupełniono ofertę bądź też zamierzano uzupełnić w najbliższym czasie, czyli do początku 2011 r.

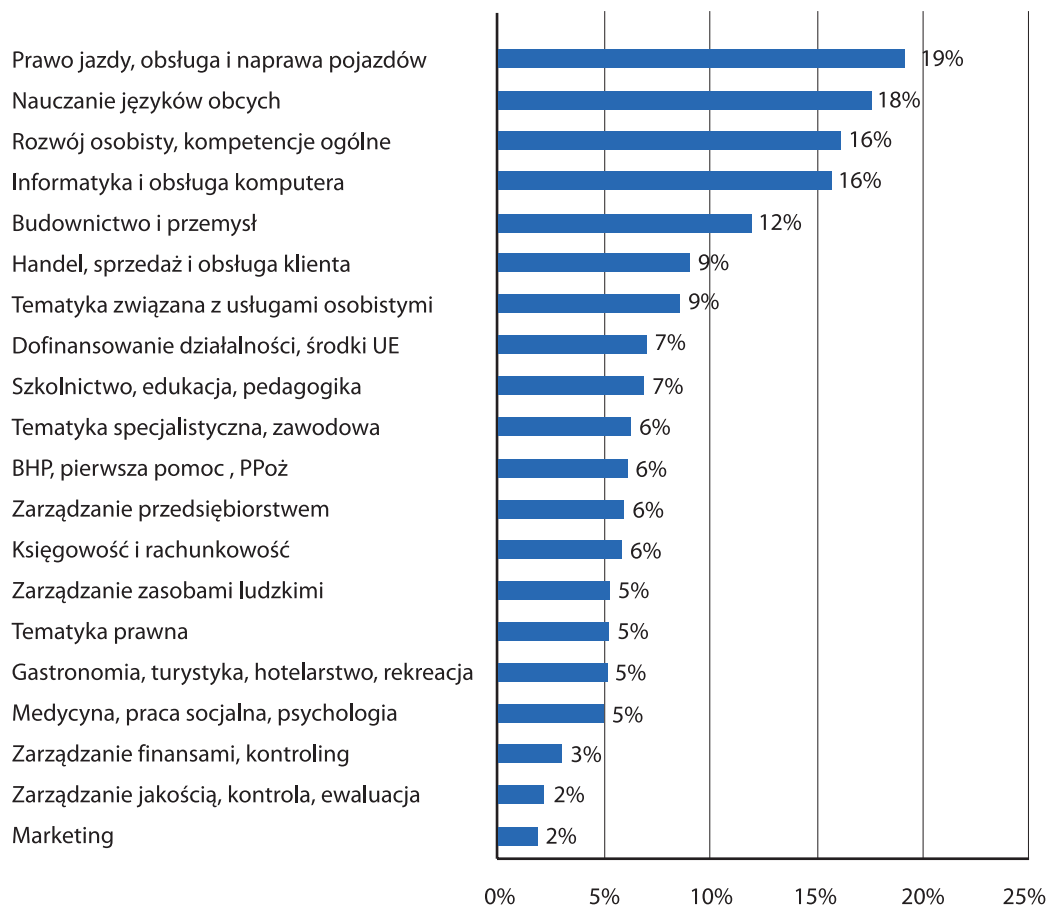
Analiza zarówno ogólnych kategorii tematycznych, jak i kategorii bardziej szczegółowych pokazuje, że na rynku szkoleniowym nie zachodzą znaczące zmiany pod względem zakresu tematycznego szkoleń. Choć 58% badanych firm i instytucji szkoleniowych zamierza w ciągu najbliższych 12 miesięcy poszerzyć ofertę szkoleniową albo przedstawiając nieoferowane do tej pory formy kształcenia (np. e-learning) albo nowe obszary tematyczne, to pod względem tematyki, którą planuje się włączyć do oferty nie widać znaczących różnic w stosunku do oferty dotychczasowej. Przedstawiciele firm szkoleniowych, którzy w ostatnim okresie rozszerzyli ofertę szkoleniową bądź planowali ją rozszerzyć na początku 2011 r., wskazywali najczęściej, że poszerzenie oferty dotyczy następującej tematyki:

- zagadnień związanych z sektorem usług osobistych (fryzjerstwo, kosmetyka, florystyka, wizaż, krawiectwo, itp.)
- rozwój osobisty, rozwój kompetencji ogólnych,
- nauczanie języków obcych,
- informatyka i obsługa komputerów,
- przygotowanie do zdobycia uprawnień do prowadzenia pojazdów,
- budownictwo i przemysł,
- edukacja, pedagogika,
- medycyna, psychologia, praca socjalna,
- handel, sprzedaż i obsługa klienta.

Na utrzymanie się stabilizacji pod względem zakresu tematycznego oferty wskazują też przewidywania przedstawicieli firm szkoleniowych co do tematyki, na którą będzie największe zapotrzebowanie w roku 2011. Jak pokazano na wykresie 12, najwięcej, bo blisko 1/5 badanych przedstawicieli firm szkoleniowych wskazało, że największe zapotrzebowanie będzie na kursy przygotowujące do uzyskania prawa jazdy różnych kategorii i uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń (najczęściej prawo jazdy kategorii B, na drugim miejscu kategorii C). Podobnie często wskazywano na uczenie języków obcych (głównie angielskiego, w drugiej kolejności niemieckiego), a także tematykę związaną z rozwojem osobistym i doskonaleniem kompetencji ogólnych, obsługą komputera i programów komputerowych. Nieco rzadziej była wymieniana tematyka związana z budownictwem i przemysłem oraz z zawodami z sektora usług osobistych.

Wykres 12

Tematyka, na którą, zdaniem przedstawicieli firm szkoleniowych, będzie największe zapotrzebowanie w 2011 r. (N=3883)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Analiza bardziej szczegółowych kategorii tematycznych potwierdza wskazane powyżej tendencje. Można więc stwierdzić, że reprezentanci sektora szkoleniowego spodziewają się kontynuacji trendów występujących do tej pory, czyli:

- dużego zainteresowania doskonaleniem kompetencji językowych, zwłaszcza z języka angielskiego,
- zapotrzebowania na kursy rozwijające podstawowe umiejętności posługiwania się komputerem i narzędziami informatycznymi,
- zapotrzebowania na kursy i szkolenia dla kierowców samochodów osobowych,
- zapotrzebowania na różnorodne, rozproszone specjalistyczne szkolenia zawodowe,
- zainteresowania uczeniem się języków obcych, innych niż angielski,
- zainteresowania rozwijaniem i doskonaleniem technik sprzedażowych, związanych z obsługą klienta.

Czynniki decydujące o ofercie tematycznej instytucji i firm szkoleniowych

Analiza czynników decydujących o kształcie oferty firm i instytucji szkoleniowych jest ważnym elementem charakterystyki rynku szkoleniowego. W przeprowadzonych badaniach poproszono więc przedstawicieli badanych podmiotów o ocenę wybranych czynników, które mogą mieć wpływ na decyzje o włączaniu do oferty określonych obszarów tematycznych. Lista poddanych ocenie czynników była zamknięta i niewątpliwie nie obejmowała wszystkich możliwych przesłanek wpływających na zawartość oferty szkoleniowej, tym niemniej pozwala zbudować choćby przybliżony obraz tego, co kształtuje tematykę oferowanych przez firmy i instytucje szkoleniowe możliwości kształcenia i rozwoju.

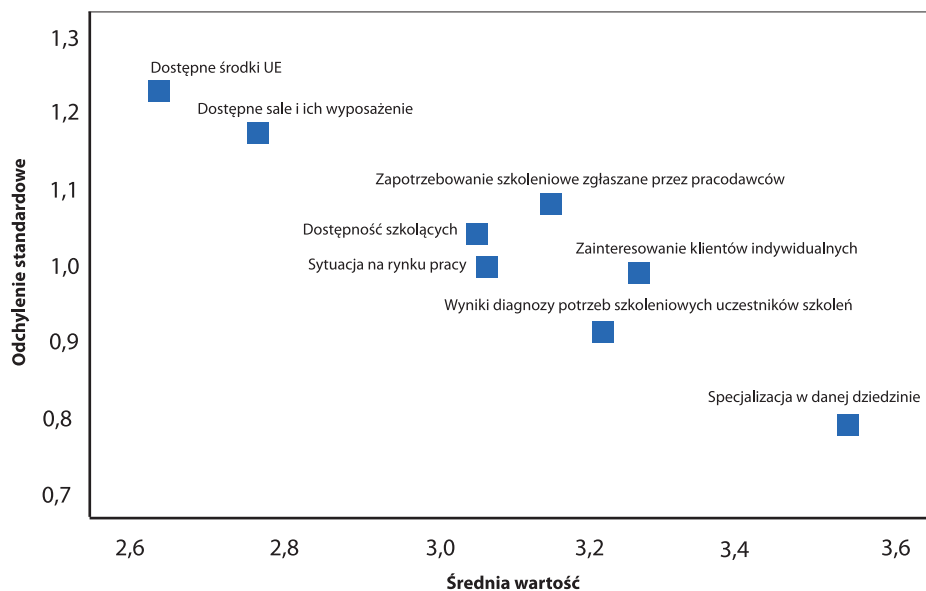
Jak pokazano na wykresie 13, czynnikami, które zdaniem badanych reprezentantów firm i instytucji szkoleniowych są przede wszystkim brane pod uwagę w podejmowaniu decyzji o zakresie tematycznym oferowanych form kształcenia są w kolejności¹⁴:

- specjalizacja firmy czy instytucji w danej dziedzinie,
- zainteresowanie daną tematyką zgłaszane przez klientów indywidualnych,
- wyniki diagnozy potrzeb szkoleniowych przyszłych uczestników szkoleń,
- zapotrzebowanie szkoleniowe zgłaszane przez pracodawców,
- potrzeby rynku pracy, wynikające z diagnozy sytuacji na rynku pracy,
- dostępność szkółących, posiadających odpowiednią wiedzę i umiejętności,
- sale i ich wyposażenie,
- możliwość uzyskania dofinansowania ze środków UE.

Warto zwrócić uwagę, że o ile w przypadku takich kategorii, jak specjalizacja firmy w danej tematyce czy zainteresowanie klientów indywidualnych określoną tematyką opinie przedstawicieli firm były raczej jednorodne, to w przypadku takich kategorii, jak dostępność środków UE czy dostępność pomieszczeń dydaktycznych, opinie były w nieco większym stopniu zróżnicowane, choć w niewielkim zakresie.

Wykres 13

Ocena znaczenia czynników wpływających na dobór tematyki szkoleniowej



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

¹⁴ Ważność danego czynnika przedstawiono na osi poziomej: im wyższa średnia ważności, czyli im bliżej prawej strony wykresu znajduje się dana cecha, tym wyższą wagę przywiązywali do niej respondenci. Oś pionowa oddaje zróżnicowanie opinii: im wyżej znajduje się dana cecha na wykresie, tym większe było zróżnicowanie opinii respondentów przy ocenie ważności danego czynnika.

Znaczenie możliwości uzyskania dofinansowania ze środków UE jako na czynnika branego pod uwagę przy kształtowaniu oferty wysoko oceniali przede wszystkim przedstawiciele jednostek dużych, w tym uczelni wyższych i jednostek tych uczelni, najniżej zaś przedstawiciele szkół nauki jazdy. Natomiast przedstawiciele szkół nauki jazdy, zdecydowanie częściej niż inni wysoko oceniali wpływ na kształt oferty dostępnego zaplecza lokalowego. Wpływ dostępności odpowiednich lokali i ich wyposażenia najniżej oceniali z kolei reprezentanci firm szkoleniowo-doradczych, uczelni wyższych i firm szkoleniowych, innych niż szkoły nauki jazdy i szkoły językowe.

Wśród innych czynników wpływających na decyzję o wyborze tematyki oferowanych kursów, nie wymienionych w kafeterii, wskazywano najczęściej:

- cenę szkolenia, jego opłacalność,
- obowiązujące standardy, programy nauczania i przepisy krajowe, unijne, międzynarodowe,
- unikalność oferty,
- terminy realizacji szkolenia.

4.3. Kadry firm i instytucji szkoleniowych

Całkowita liczba zatrudnionych

Jak napisano w części poświęconej charakterystyce badanych instytucji, pod względem całkowitej liczby zatrudnionych osób, niezależnie od formy tego zatrudniania, objęte badaniem instytucje i firmy szkoleniowe to:

- najczęściej podmioty małe, zatrudniające od 10 do 49 osób, stanowiące wśród badanych instytucji 45%,
- podmioty mikro, zatrudniające od 2 do 9 osób, stanowiące 36% badanych instytucji,
- podmioty średnie, zatrudniające od 50 do 249 osób, których w próbie znalazło się 13%,
- firmy jednoosobowe, stanowiące w badanej próbie 4%,
- przedsiębiorstwa i instytucje duże, zatrudniające 250 i więcej osób, stanowiące 2% badanych instytucji.

Średnia liczba zatrudnionych w badanych firmach szkoleniowych to 43 osoby, połowa spośród nich zatrudnia do 12 pracowników, połowa powyżej 12.

Choć poziomu zatrudnienia w instytucjach czy firmach szkoleniowych nie różnicuje znacząco ich rodzaj, to porównanie zatrudnienia w różnych typach instytucji wskazuje na pewne charakterystyczne cechy (por. tabela 6):

- najwięcej firm jednoosobowych i firm mikro jest wśród szkół nauki jazdy,
- co oczywiste, najwięcej firm dużych i średnich jest wśród uczelni wyższych i ich jednostek,
- najwięcej firm małych jest wśród szkół językowych, jednak tutaj różnice pomiędzy typami instytucji są niewielkie.

Tabela 6

Liczba zatrudnionych w poszczególnych typach firm i instytucji szkoleniowych

	Szkoła językowa	CKU, CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Szkoła nauki jazdy	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Ogółem
1 osoba	4%	2%	3%	2%	7%	6%	3%	4%
Od 2 do 9 osób	30%	23%	25%	8%	65%	34%	38%	36%
Od 10 do 49 osób	53%	47%	47%	28%	26%	47%	47%	45%
Od 50 do 249 osób	12%	27%	22%	39%	2%	11%	11%	13%
250 i więcej osób	1%	2%	4%	23%	0%	2%	1%	2%
N	315	461	438	89	556	1135	1023	4382

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Liczba szkółących, trenerów, instruktorów i innych osób związanych bezpośrednio z nauczaniem, szkoleniem, doradztwem

Objęte badaniem instytucje i firmy szkoleniowe zatrudniają średnio 20 osób szkółących, połowa z nich zatrudnia do 7 takich osób, połowa powyżej 7 osób. Jak można się spodziewać, najwięcej osób szkółących zatrudniają uczelnie wyższe oferujące studia podyplomowe czy kursy i szkolenia (średnio 122 osoby), jednak do tej informacji należy podejść ostrożnie, gdyż przedstawiciele uczelni najprawdopodobniej brali pod uwagę wszystkich zatrudnionych wykładowców, a nie tylko osoby bezpośrednio zaangażowane w prowadzenie zajęć w ramach kształcenia ustawicznego, czyli w ramach kursów, szkoleń czy studiów podyplomowych. Najmniej szkółących zatrudniają szkoły nauki jazdy (średnio 6), co jest zrozumiałe, jeśli weźmiemy pod uwagę, że są to firmy najmniejsze spośród wszystkich typów, jakie były objęte badaniem. Szczegółowe informacje na temat liczby szkółących ogółem i w podziale na typ instytucji przedstawiono w tabeli 7.

Tabela 7

Liczba osób szkółących zatrudnionych w poszczególnych typach instytucji i firm szkoleniowych

	Szkoła językowa	CKU, CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Szkoła nauki jazdy	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Ogółem
Od 1 do 2 osób	9%	8%	10%	3%	21%	19%	17%	16%
Od 3 do 4 osób	11%	11%	13%	8%	28%	17%	19%	18%
Od 5 do 9 osób	29%	19%	20%	9%	34%	24%	27%	25%
Od 10 do 19 osób	28%	24%	19%	10%	15%	19%	20%	20%
20 i więcej osób	23%	38%	38%	70%	3%	21%	17%	22%
N	313	454	432	89	556	1116	997	4310

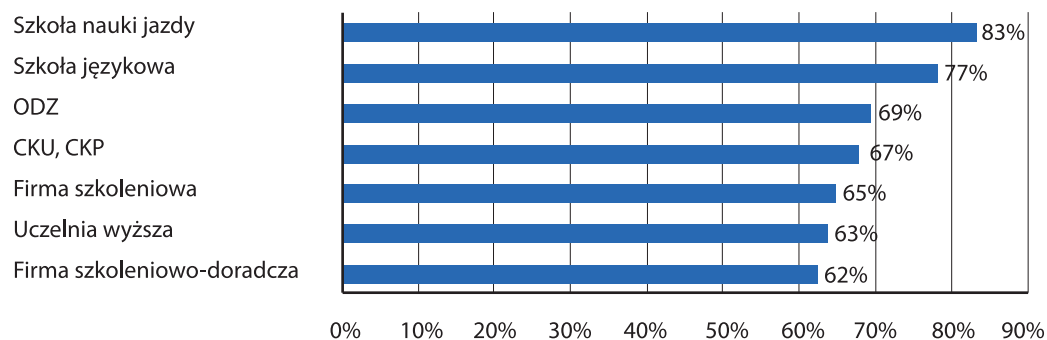
Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Dodatkowe informacje na temat struktury zatrudnienia w instytucjach i firmach szkoleniowych uzyskujemy analizując procentowy udział osób zaangażowanych bezpośrednio w prowadzenie szkoleń w ogóle zatrudnionych. Szczegółowe dane dotyczące tej kwestii przedstawiono na wykresie 14 i w tabeli 8.

Z danych tych wynika, że w połowie badanych podmiotów szkółący stanowią ponad 75% ogółu zatrudnionych, a ich średni procentowy udział w ogóle zatrudnionych wynosi 67%. Najwięcej szkółących w stosunku do ogółu zatrudnionych jest w szkołach nauki jazdy, co wynika z tego, iż wśród tej kategorii podmiotów najwięcej jest firm jednoosobowych, których właściciel jest jednocześnie instruktorem nauki jazdy, a więc osobą szkółącą. Względnie najmniejszy odsetek osób szkółących w stosunku do ogółu zatrudnionych występuje w firmach szkoleniowo-doradczych i uczelniach wyższych. W przypadku tych pierwszych może to wynikać albo z charakteru ich działalności, gdzie często doradztwo i szkolenia nie stanowią jedyne obszaru działalności firmy, albo też z dysponowania zapleczem w postaci kadr niezaangażowanych bezpośrednio w szkolenie, lecz w działalność wspomagającą. W przypadku szkół wyższych może to z kolei wynikać z faktu, że punktem odniesienia dla osoby odpowiadającej na pytanie mogła być nie wyłącznie jednostka zajmująca się kształceniem ustawicznym, lecz cała uczelnia, wraz z jej często rozbudowanym aparatem administracyjnym.

Wykres 14

Średni udział procentowy osób szkolących w ogóle zatrudnionych w instytucjach i firmach szkoleniowych (N= 4320)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Tabela 8

Udział osób szkolących, trenerów, instruktorów w całkowitej liczbie zatrudnionych: ogólnie i w podziale na typ instytucji

	Szkoła językowa	CKU, CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Szkoła nauki jazdy	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Ogółem
Poniżej 20% zatrudnionych	3%	8%	7%	9%	2%	10%	9%	9%
Od 20% do 49% zatrudnionych	3%	13%	16%	10%	3%	18%	23%	16%
Od 50% do 74% zatrudnionych	22%	30%	23%	38%	20%	23%	27%	24%
Od 75% do 99% zatrudnionych	55%	32%	38%	37%	35%	28%	23%	30%
100% zatrudnionych	17%	16%	17%	6%	41%	21%	19%	21%
N (Ogółem)	314	456	425	87	553	1112	1013	4320

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

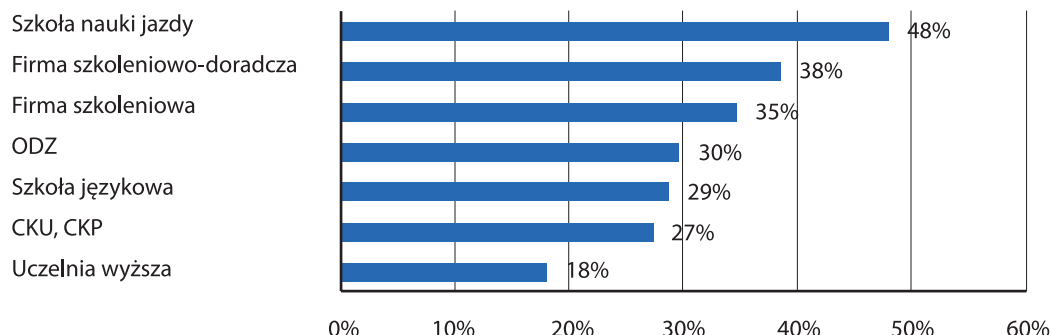
Liczba zatrudnionych zaangażowanych w przygotowanie i obsługę szkoleń, kursów i innych oferowanych form doskonalenia

W analizie struktury zatrudnienia instytucji szkoleniowych były też brane pod uwagę osoby zajmujące się obsługą szkoleń, stanowiące personel pomocniczy takich instytucji. W połowie badanych instytucji obsługą szkoleń zajmuje się do 3 osób, a średnia liczba pracowników tego typu wśród wszystkich instytucji to 7. Średnio najwięcej osób zajmujących się obsługą szkoleń posiadają uczelnie (30), następnie ośrodki kształcenia i doskonalenia zawodowego (14), centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego (8). Względnie najmniej takich osób pracuje w szkołach nauki jazdy (3). Warto jednak zauważyć, że jeśli rozpatrujemy udział osób zajmujących się obsługą szkoleń w stosunku do ogółu zatrudnionych, to w przypadku szkół nauki jazdy jest on względnie największy (średnio 48% ogółu zatrudnionych)¹⁵, na drugim miejscu pod tym względem znajdują się firmy szkoleniowo-doradcze (średnio 38%), na trzecim firmy szkoleniowe (35%), na czwartym ośrodki kształcenia i doskonalenia zawodowego (30%) oraz kolejno: szkoły językowe (29%), centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego (27%). Ostatnią pozycję zajmują pod tym względem uczelnie wyższe (18%).

¹⁵ Tę wartość należy jednak uznać za orientacyjną, gdyż zarówno w przypadku szkół nauki jazdy, jak i w przypadku innych instytucji i firm szkoleniowych będą ją zawijać takie osoby, które są jednocześnie zaangażowane w szkolenie i w działalność wspomagającą szkolenia, np. pozyskiwanie klientów czy promocje.

Wykres 15

Średni udział procentowy osób zajmujących się przygotowaniem i obsługą szkoleń w ogóle zatrudnionych w danych typach instytucji i firm szkoleniowych (N=4320)



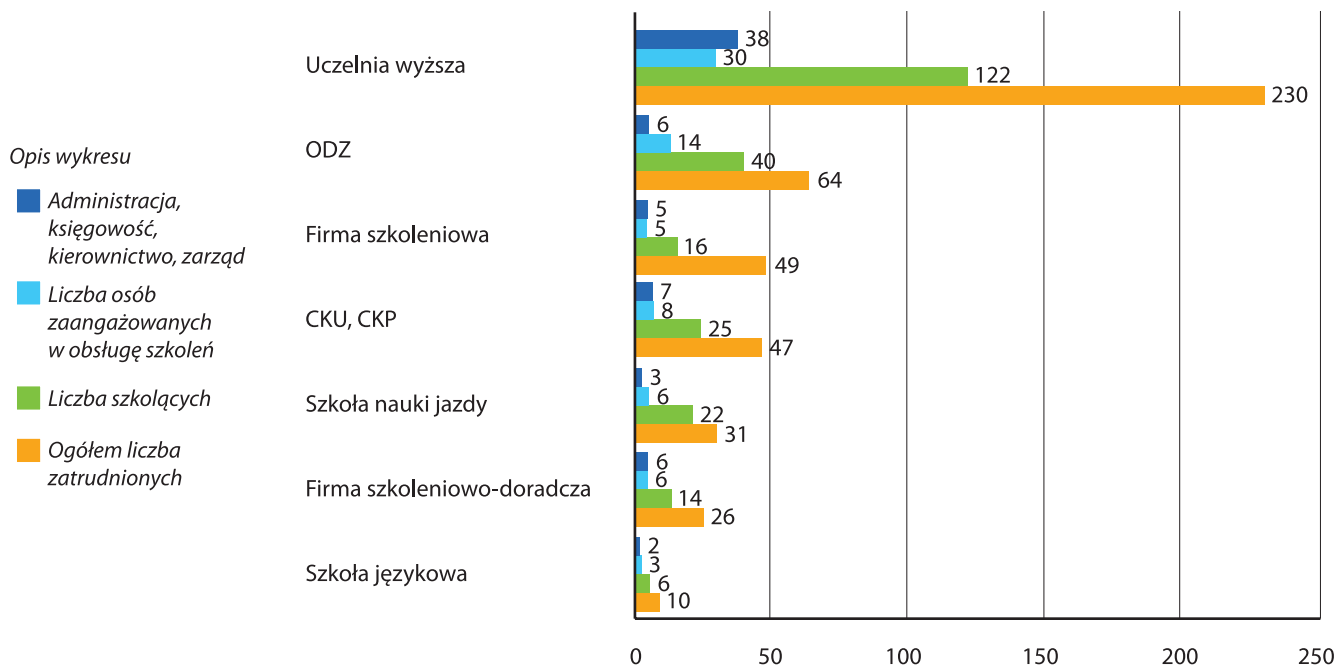
Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

W połowie badanych instytucji i firm szkoleniowych osoby zajmujące się obsługą szkoleń stanowią mniej niż 25% ogółu zatrudnionych, w połowie zaś więcej niż 25%. Średnio we wszystkich badanych instytucjach, niezależnie od ich typu, obsługą szkoleń zajmuje się 35% zatrudnionych¹⁶.

Dla podsumowania ogólnej charakterystyki kadr instytucji i firm szkoleniowych na wykresie 16 zamieszczono informacje o średniej liczbie zatrudnionych ogółem w poszczególnych typach instytucji, średniej liczbie osób szkolących, średniej liczbie osób zaangażowanych w obsługę szkoleń oraz średniej liczbie osób zarządzających firmą i zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych.

Wykres 16

Średnia liczba zatrudnionych ogółem, zatrudnionych szkolących, zaangażowanych bezpośrednio w obsługę szkoleń oraz pozostałych osób w podziale na typ instytucji szkoleniowej



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

¹⁶ Przy interpretacji tych danych należy mieć na uwadze to, że mają one charakter orientacyjny. Po pierwsze, podawane przez przedstawicieli firm szkoleniowych liczby były często liczbami przybliżonymi, po drugie, uwzględniając specyfikę firm jednoosobowych, mikro i małych, gdzie jedna osoba pełni często różne funkcje, dopuszczono możliwość wymiennienia jej w przypadku każdej kategorii osób: szkolących, zajmujących się logistyką szkoleń, działalnością związaną z zarządzaniem czy kierowaniem firmą.

Kadry szkoleniowo-doradcze: kryteria doboru, wykształcenie i certyfikaty kompetencji trenerских

Bez wątplenia, jakość kadr szkolących jest jednym z najważniejszych czynników decydujących o jakości i efektach szkoleń czy innych działań służących zdobywaniu i doskonaleniu kompetencji lub kwalifikacji. Choć jest to oczywistością, o której nikogo nie trzeba przekonywać, wydaje się, że problemowi temu poświęca się ciągle zbyt mało uwagi i nie poddaje się go systematycznej obserwacji. Są co prawda podejmowane ciekawe inicjatywy badawcze, takie jak na przykład realizowany w 2009 r. przez PARP przy współpracy Polską Izbą Firm Szkoleniowych projekt „Diagnoza luk kompetencyjnych trenerów”¹⁷, który pozwolił zebrać informacje na temat kompetencji trenerów współpracujących z firmami szkoleniowymi i ich potrzeb związanych z rozwojem zawodowym. Podstawowe informacje na temat kompetencji osób szkolących są też zbierane w ramach RIS – tam jednak pyta się tylko ogólnie o liczbę zatrudnionych trenerów i wykładowców, formę ich zatrudnienia oraz o wykształcenie, ale tylko w odniesieniu do szkolących zatrudnionych w danej instytucji w pełnym wymiarze czasu pracy¹⁸. Prowadzone były też mniejsze, regionalne badania dotyczące tej problematyki, jak na przykład badania realizowane w Małopolsce w ramach projektu „Małopolskie Partnerstwo na rzecz promocji – rozwoju kształcenia ustawicznego – model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”¹⁹. Wspomniane przedsięwzięcia, z wyjątkiem systematycznie zbieranych danych w ramach RIS, mają jednak charakter jednorazowy bądź regionalny.

Ze względu na wagę tego zagadnienia, poświęcono mu kilka pytań w kwestionariuszu badawczym kierowanym do działających w Polsce instytucji i firm szkoleniowych. Z konieczności jednak były to pytania ogólne, bowiem badani nie byli szkolącymi czy trenerami, lecz przedstawicielami firm, a liczba pytań dotyczących tych zagadnień musiała być ograniczona z powodu stosowanej techniki badawczej. Przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych zapytano zatem jedynie o następujące kwestie:

- ocenę znaczenia czynników branych pod uwagę przy zatrudnianiu szkolących i trenerów,
- wykształcenie szkolących,
- liczbę szkolących posiadających jakiegokolwiek certyfikaty kompetencji trenerских,
- podejmowanie działań służących rozwojowi kompetencji szkolących, rodzaje takich działań i tematyka, jakiej dotyczyły.

Czynniki brane pod uwagę przy zatrudnianiu osób szkolących

Czynniki, które bierze się pod uwagę przy zatrudnianiu osób szkolących pozwalają określić, czego przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych przede wszystkim oczekują od prowadzących szkolenia. Dlatego też reprezentantów firm poproszono o ocenę piętnastu czynników, które mogą być istotne przy podejmowaniu decyzji o współpracy z trenerami, instruktorami czy innymi osobami zaangażowanymi w szkolenie lub doradztwo. Czynniki oceniano na 4-punktowej skali, gdzie 1 oznaczało, że dany czynnik jest w ogóle bez znaczenia, a 4, że ma on bardzo duże znaczenie.

Wyniki badań pokazują, że w zasadzie większość z przedstawionych czynników oceniono wysoko i bardzo wysoko, a ponadto ocena ważności tych czynników nie różnicowała znacząco badanych. Przyczyną braku różnic w opiniach było zapewne to, że pytano o każdy z czynników niezależnie, nie wymuszając ich rangowania, zatem każdy z czynników mógł być uznany za tak samo ważny. Dodatkowo wpłynął na to także charakter czynników poddanych ocenie: pytano bowiem o takie kwestie, jak wykształcenie, posiadane certyfikaty, posiadane referencje, umiejętność pracy z grupą, wiedza i doświadczenie zawodowe, doświadczenie w prowadzeniu szkoleń. Wszystkie te elementy są niewątpliwie istotne i w związku z tym trudno oczekiwać większego zróżnicowania ocen.

¹⁷ Por. raport z projektu badawczego pt: „Diagnoza luk kompetencyjnych trenerów”, dostępny na stronie: <http://www.parp.gov.pl/index/more/9155> [stan z dnia 05.04.2011].

¹⁸ Por. <http://www.ris.praca.gov.pl:8090/ris/index.ftl>

¹⁹ Górnjak i in. 2007. *Kształcenie ustawiczne w Małopolsce w opiniach przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego. Raport z piątego etapu badań naukowych: badania ilościowe*. Kraków: WUP.

Jak pokazano na wykresie 17, choć w zasadzie wszystkie czynniki z wyjątkiem posiadania znanego nazwiska uznano za mające duże i bardzo duże znaczenie, najwyższe oceny pod względem ważności otrzymały²⁰:

- uczciwość, solidność, odpowiedzialność (średnia 3,8),
- wiedza i doświadczenie zawodowe w dziedzinie, której dotyczy szkolenie (średnia 3,8),
- umiejętności dydaktyczne, łatwość uczenia i przekazywania wiedzy (średnia 3,8),
- umiejętności interpersonalne, umiejętność pracy z grupą (średnia 3,7),
- doświadczenie w prowadzeniu szkoleń (średnia 3,6),
- opinie uczestników poprzednich zajęć prowadzonych przez szkolącego (średnia 3,4),
- wykształcenie (średnia 3,4),
- elastyczność dyspozycyjność (średnia 3,3),
- umiejętność identyfikacji potrzeb szkoleniowych (średnia 3,2)

Wszystkie te czynniki w najmniejszym stopniu różnicowały też oceniających: większość badanych oceniała je jako ważne²¹. Nieco większe, choć i tak raczej niskie, zróżnicowanie opinii występowało w przypadku czynników ocenianych jako mniej ważne:

- posiadania znanego nazwiska (średnia 1,8%),
- oczekiwań płacowych (średnia 2,8),
- posiadanych certyfikatów (średnia 2,8).

Zróżnicowanie ocen ważności danych czynników przy zatrudnianiu szkolących pokazuje też wykres 18, gdzie umieszczono tylko odpowiedzi osób, które uznawały dany czynnik za mający bardzo duże znaczenie przy wyborze osób szkolących. Choć wnioski, jakie nasuwają się po analizie tych odpowiedzi wydają się być oczywiste, warto zwrócić uwagę na kilka kwestii:

1. Przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych przywiązują dużo większe znaczenie do faktycznej wiedzy i doświadczenia zawodowego niż do formalnego wykształcenia czy posiadanych certyfikatów. Spośród badanych typów firm i instytucji szkoleniowych największą wagę do wykształcenia przywiązują szkoły językowe oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, najmniejszą szkoły nauki jazdy.
2. Największą wagę przywiązuje się do ogólnie rozumianych kompetencji niezbędnych do wykonywania zawodu trenera:
 - a. predyspozycji etycznych: uczciwości, solidności i odpowiedzialności,
 - b. umiejętności dydaktycznych i interpersonalnych: łatwości uczenia i przekazywania wiedzy oraz predyspozycji do pracy z grupą,
 - c. doświadczenia w prowadzeniu szkoleń.
3. Względnie niewielką wagę przywiązywano – przynajmniej na poziomie deklaracji – do takiej kwestii, jak oczekiwania płacowe trenerów.

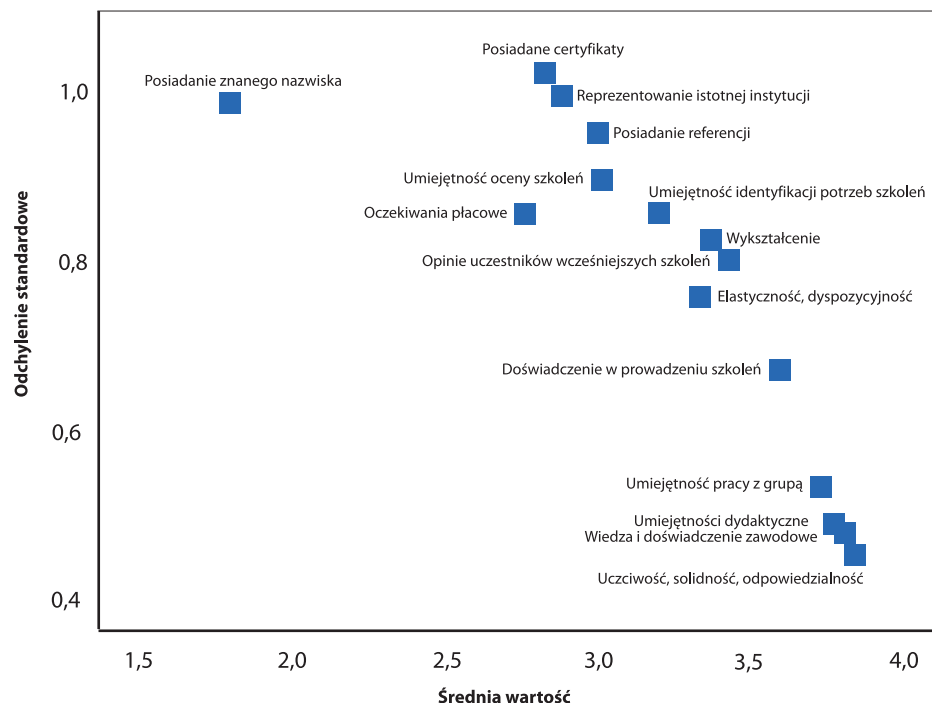
²⁰ Im wyższa średnia ważność, czyli im bliżej prawej strony wykresu 17 umieszczony jest punkt, tym wyższą wagę respondenci przypisywali danemu czynnikowi.

²¹ Im wyżej położona cecha na wykresie 17, tym większe było zróżnicowanie opinii oceniających dany czynnik.

Wykres 17

Ważność i zróżnicowanie opinii na temat ważności czynników branych pod uwagę przy zatrudnianiu osób szkolących

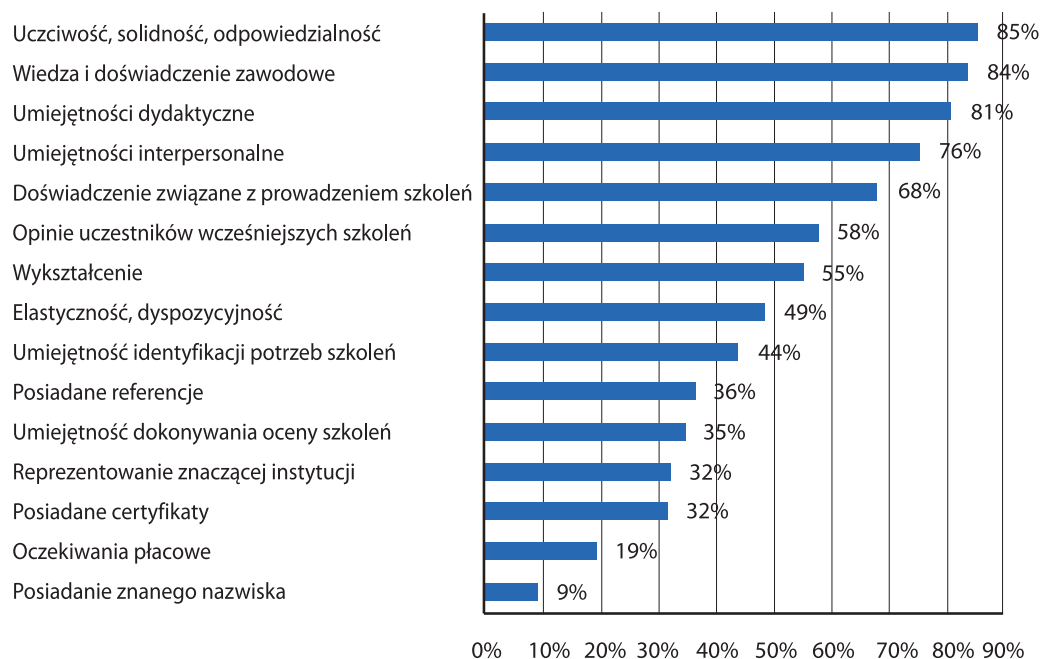
Kadry firm
i instytucji
szkoleniowych



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Wykres 18

Odsetek badanych uznających dany czynnik za mający bardzo duże znaczenie przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu osób szkolących



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

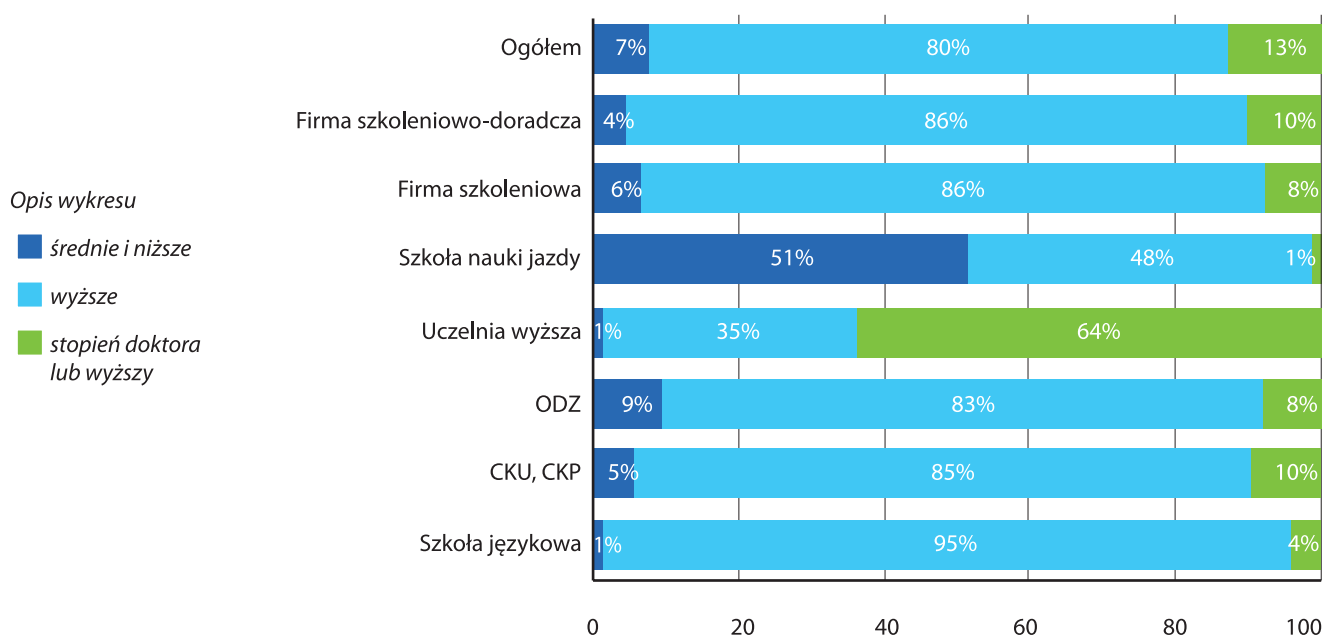
Wykształcenie kadry szkolącej i posiadanie certyfikatów kompetencji trenerskich

Jednym ze wskaźników kompetencji osób szkolących, współpracujących z instytucjami i firmami szkoleniowymi, jest poziom wykształcenia tych osób. Wskaźnik ten oczywiście ujmuje tylko jeden z aspektów jakości kadr szkolących, do którego zresztą – jak pokazano wcześniej – przedstawiciele firm szkoleniowych nie przywiązują największej wagi, tym niemniej warto go uwzględnić w charakterystyce kadry szkoleniowej.

Biorąc pod uwagę specyfikę zawodu trenera, nie dziwi fakt, że więcej niż 9/10 trenerów, instruktorów i innych szkolących ma wykształcenie wyższe. Jedynie 7% współpracujących z badanymi instytucjami i firmami ma wykształcenie średnie i niższe niż średnie. Szkolący o takim poziomie wykształcenia to głównie instruktorzy nauki jazdy: 51% spośród współpracujących ze szkołami nauki jazdy instruktorów ma wykształcenie średnie i niższe niż średnie (por. wykres 19). Inną wyróżniającą się kategorią są uczelnie wyższe, które wśród kadry szkolącej mają najwięcej osób ze stopniem doktora i wyższym, co jest jednak całkowicie zrozumiałe w przypadku tego typu instytucji.

Wykres 19

Odsetek szkolących o danym poziomie wykształcenia w instytucjach szkoleniowych ogółem i w podziale na rodzaj instytucji



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Dodatkowe informacje na temat kadry szkolącej przynosi odpowiedź na pytanie o liczbę trenerów posiadających jakieś certyfikaty kompetencji trenerskich. Trzeba jednak pamiętać, że wyniki, jakie uzyskujemy w przypadku tego pytania, należy interpretować bardzo ostrożnie, bowiem sama kwestia certyfikacji kompetencji trenerskich jest z wielu względów problematyczna. Po pierwsze, ponieważ nie ma jednoznacznych standardów w tym zakresie, niejasne jest samo pojęcie „certyfikat”. Dla jednych oznaczać będzie znak jakości, nadawany przez uprawnioną jednostkę, poświadczający, że osoba otrzymująca ów certyfikat posiada kompetencje, które są przedmiotem certyfikacji, a nie tylko że spełniła jakieś wymogi formalne, np. wzięła udział w szkoleniu. Inni za certyfikat uznają, np. wspomniany wcześniej dokument potwierdzający uczestnictwo w kursie czy szkoleniu, które samo w sobie nie gwarantuje nabycia kompetencji, do których ukształtowania czy rozwoju szkolenie miało prowadzić. W treści pytania skierowanego do respondentów zawarte było co prawda wyraźne odniesienie do certyfikatów potwierdzających posiadanie kompetencji trenerskich, wraz z podaniem ich przykładów, tym niemniej nie zawsze musiało to być jednoznacznie rozumiane. Interpretację wyników utrudnia ponadto fakt, że ze względu na konieczność ograniczenia liczby pytań i czasu trwania wywiadu, a także ryzyka

uzyskania nieprecyzyjnych informacji, zrezygnowano z pytania o rodzaje certyfikatów, jakie posiadają trenerzy. Po drugie, brak jednoznacznych standardów czy kryteriów oceny istniejących na rynku szkoleniowym certyfikatów powoduje, że waga tych dokumentów jest bardzo różna. Są co prawda dokumenty cieszące się uznaniem środowiska, jak na przykład rekomendacje Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, certyfikat wydawany przez Grupę TROP, Międzynarodowy Certyfikat Trenera Matrik czy certyfikat wydawany przez Wszechnicę Uniwersytetu Jagiellońskiego, czy inne o podobnej wartości i renomie, ale obok nich jest też wiele innych, których jakość często trudno ocenić²².

Po trzecie samo posiadanie certyfikatu nie stanowi o jakości pracy osoby szkolącej: wykładowcy, trenera, coacha, mentora czy konsultanta. Jak trafnie ujęto to w publikacji pt. „Jak się wyszkolić, by szkolić innych” – w tym zawodzie liczą się predyspozycje, które najpierw trzeba posiadać, by następnie je stale rozwijać i doskonalić²³. Ponadto, jak pokazano wcześniej, posiadanie certyfikatów jest w jeszcze mniejszym stopniu istotne przy zatrudnianiu szkoleniowców niż posiadanie odpowiedniego wykształcenia. Interpretując pokazane poniżej wyniki należy zatem mieć na uwadze złożoność tego zagadnienia i związane z nim problemy. Podobna sytuacja będzie zresztą miała miejsce w przypadku akredytacji posiadanych przez firmy i instytucje szkoleniowe.

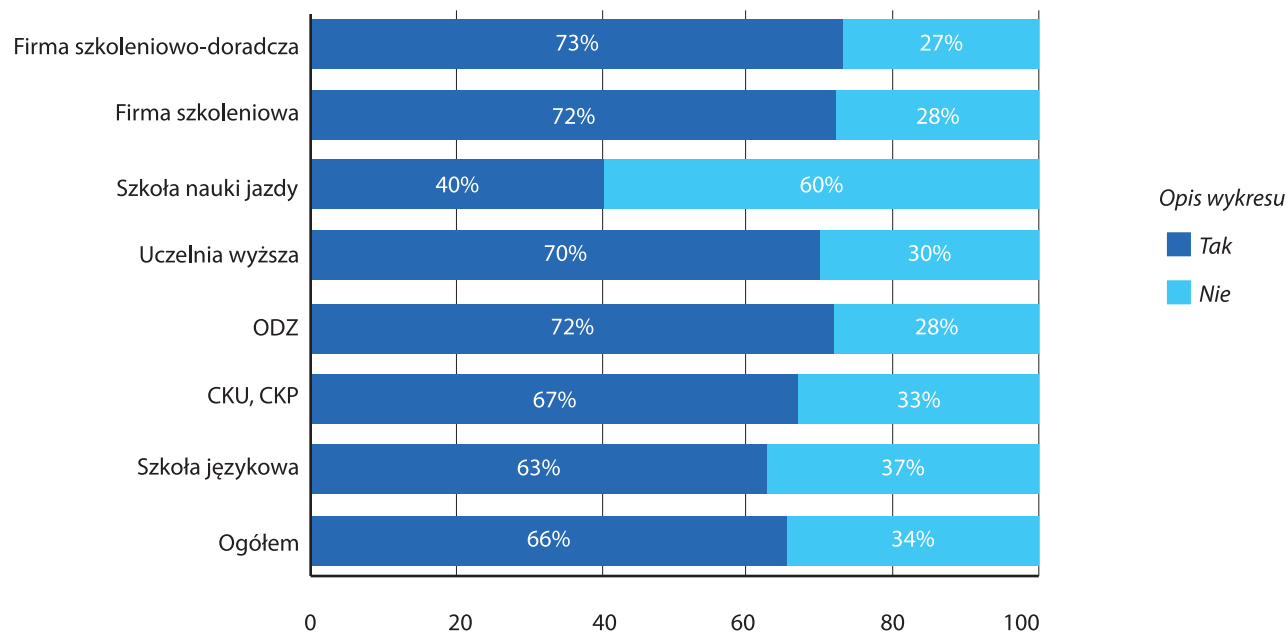
Ogółem, 66% reprezentantów firm i instytucji szkoleniowych, którzy odpowiedzieli na to pytanie zadeklarowało, że przynajmniej jeden ze współpracujących z nią trenerów posiada certyfikat kompetencji trenerskich (por. wykres 20). Najczęściej deklaracje o posiadaniu certyfikatów przez szkoleniowców składali:

- przedstawiciele firm szkoleniowo-doradczych,
- firm szkoleniowych i ośrodków dokształcenia i doskonalenia zawodowego,
- uczelni wyższych,
- centrów kształcenia ustawicznego i praktycznego,
- szkół językowych.

Najrzadziej posiadanie przez szkolących takich certyfikatów deklarują reprezentanci szkół nauki jazdy.

Wykres 20

Posiadanie certyfikatów kompetencji trenerskich a typ instytucji szkoleniowej



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

²² PARP, 2009, *Jak się wyszkolić, by szkolić innych*, Warszawa: PARP, s. 9

²³ *Ibidem*, s. 5.

Zgodnie z deklaracjami składanymi przez przedstawicieli instytucji i firm szkoleniowych, szkolący posiadający certyfikaty kompetencji trenerskich stanowią największy procentowy udział wśród ogółu współpracujących z firmą trenerów przede wszystkim w:

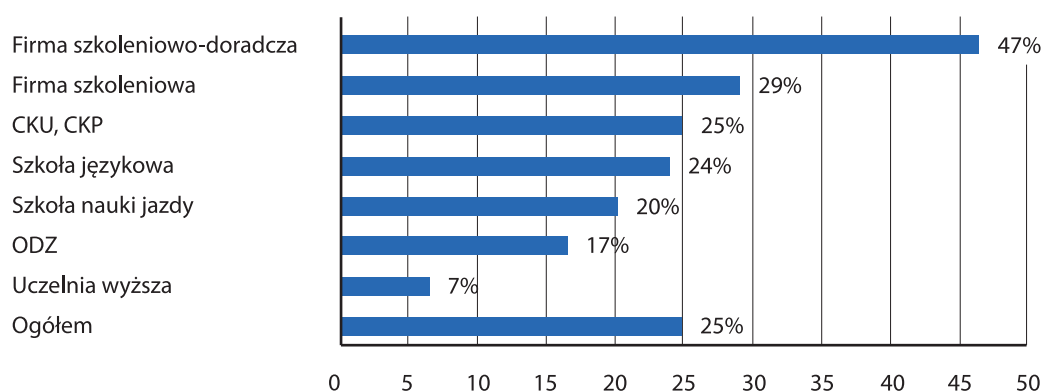
- firmach szkoleniowo-doradczych: gdzie stanowią blisko połowę współpracujących z taką firmą trenerów,
- firmach szkoleniowych: blisko 1/3 szkoleniowców,
- centrach kształcenia ustawicznego i centrach kształcenia praktycznego: ¼ szkoleniowców,
- szkołach językowych: blisko ¼ szkoleniowców.

Jak pokazano na wykresie 21, najmniej szkolących posiadających certyfikaty kompetencji trenerskich w stosunku do ogółu współpracujących z firmą szkoleniowców odnotowano natomiast:

- na uczelniach wyższych: co w tym przypadku może się wiązać ze wskazywanym wcześniej problemem wliczania do ogółu szkolących wszystkich zatrudnionych na danej uczelni wykładowców. Może też jednak wskazywać na to, iż oferujące szkolenia i studia podyplomowe uczelnie wyższe częściej współpracują z własną kadrą, czyli z wykładowcami, od których nie wymaga się posiadania certyfikatów kompetencji trenerskich. Sami wykładowcy, dla których bycie trenerem nie jest głównym zawodem, mogą też nie być zainteresowani zdobywaniem takich certyfikatów.
- w ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego: tutaj szkolący posiadający certyfikaty kompetencji trenerskich stanowią 17% ogółu szkolących.

Wykres 21

Procentowy udział szkolących posiadających certyfikaty kompetencji trenerskich w ogóle zatrudnionych szkolących



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Dla uzupełnienia informacji warto jeszcze dodać, iż w jednostkach publicznych szkolący posiadający certyfikaty kompetencji trenerskich stanowią 15% ogółu współpracujących z taką jednostką trenerów, podczas gdy w firmach prywatnych odsetek ten wynosi 29%, czyli jest prawie dwukrotnie większy. Jak jednak wspomniano wcześniej, informacje te należy interpretować ostrożnie ze względu na problematyczność zagadnień związanych z samym rozumieniem terminu „certyfikat kompetencji trenerskich”.

4.4. Klienci firm i instytucji szkoleniowych

Klienci firm i instytucji szkoleniowych

Pytanie o rodzaj i liczbę klientów firm i instytucji szkoleniowych służyło nie tyle uzyskaniu dokładnych, sprawozdawczych informacji o uczestnikach szkoleń, ile raczej oszacowaniu skali działania danego podmiotu. Liczba klientów, oprócz wielkości zatrudnienia, liczby zatrudnionych osób szkolących, obrotu firmy, była traktowana jako wskaźnik jej pozycji rynkowej. Tym niemniej, informacje o liczbie i rodzajach klientów korzystających z usług firmy są jednak same w sobie na tyle ważne, że warto je choćby pokrótce przedstawić.

Zdecydowana większość badanych firm i instytucji szkoleniowych świadczy usługi zarówno klientom indywidualnym, jak i instytucjonalnym (65% badanych podmiotów), 21% tylko klientom indywidualnym, zaś 14% tylko instytucjonalnym. Wśród firm oferujących swoje usługi tylko klientom indywidualnym znajdują się przede wszystkim szkoły nauki jazdy (49%), uczelnie wyższe i ich jednostki (27%). Natomiast wśród firm oferujących swoje usługi tylko klientom instytucjonalnym są przede wszystkim firmy szkoleniowo-doradcze (24%).

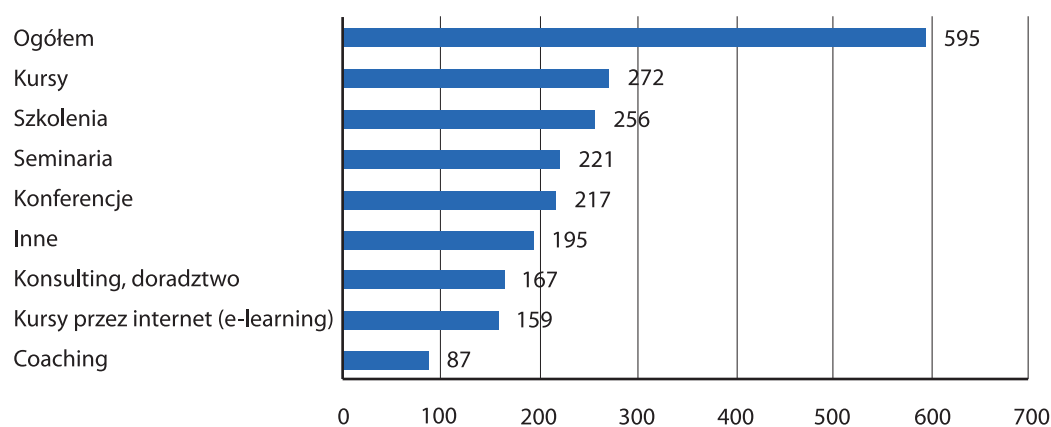
Klienci indywidualni

Średnio badane firmy i instytucje szkoleniowe przeszkoliły w 2010 r. 595 klientów indywidualnych. Połowa z nich przeszkoliła do 240 klientów, zaś połowa więcej niż 240. Najczęściej podawaną wartością było 100 klientów. Największą średnią liczbę klientów indywidualnych w 2010 r. odnotowano wśród instytucji zlokalizowanych w regionie wschodnim (średnia 662, mediana 260), następnie w regionie południowym (średnia 643, mediana 250), kolejno w regionie centralnym (średnia 576, mediana 240), dalej w regionie północno-zachodnim (średnia 567, mediana 210), północnym (średnia 543, mediana 240)²⁴. Najmniejszą średnią liczbę klientów indywidualnych odnotowano w przypadku firm i instytucji zlokalizowanych w regionie południowo-zachodnim (średnia 537, mediana 213).

Informacje na temat średniej liczby klientów przeszkolonych w ramach poszczególnych typów zajęć przedstawiono na wykresie 22. Jak widać, średnio najwięcej klientów indywidualnych przeszkolono w ramach kursów, niewiele mniej w ramach szkoleń, seminariów i konferencji, najmniej klientów objęto coachingiem.

Wykres 22

Średnia liczba klientów indywidualnych instytucji szkoleniowych ogółem i z podziałem na oferowane formy kształcenia²⁵



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

²⁴ Ze względu na zbyt małe liczebności dla województw, w przypadku niektórych analiz posługiwano się podziałem na sześć regionów. Region centralny tworzą województwa łódzkie i mazowieckie; region południowy – województwa małopolskie i śląskie; region wschodni – województwa lubelskie, podkarpackie, podlaskie i świętokrzyskie; region północno-zachodni – województwa wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie; region południowo-zachodni – województwa dolnośląskie i opolskie; region północny – województwa kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie i pomorskie.

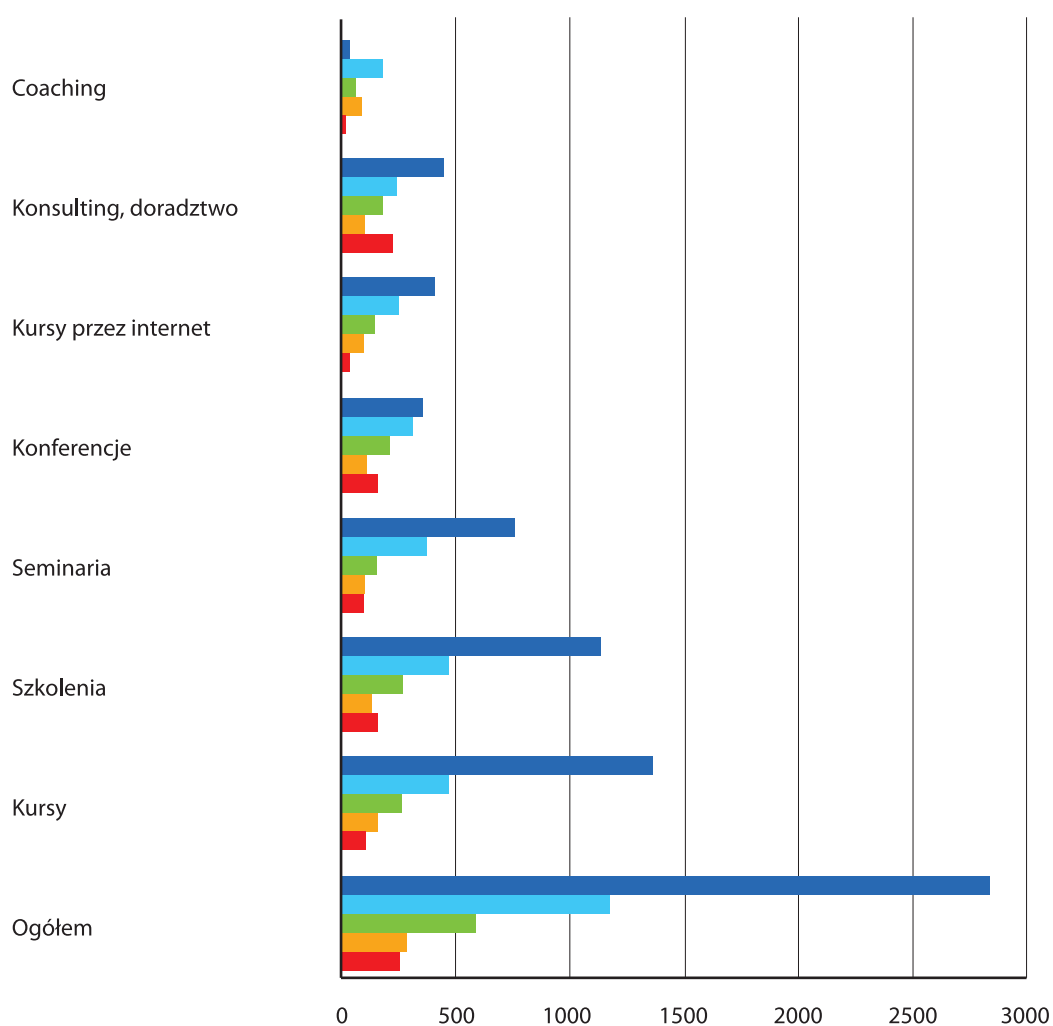
²⁵ W kategorii „inne” znalazły się przede wszystkim warsztaty, studia podyplomowe i korepetycje.

Klienci firm i instytucji szkoleniowych

Co zrozumiałe, najwięcej klientów w ramach prawie każdej formy kształcenia przeszkoliły firmy duże, następnie średnie, małe i mikro. Wyjątkiem jest konsulting i doradztwo, którym firmy jednoosobowe objęły więcej klientów niż firmy mikro i małe, a prawie tyle samo co średnie. Szczegółowe informacje na temat średniej liczby klientów objętych różnymi formami kształcenia w podziale na wielkość firm i instytucji szkoleniowych przedstawiono na wykresie 23. W tabeli 9 zaprezentowano natomiast informacje o średniej liczbie klientów indywidualnych objętych różnymi formami kształcenia w podziale na typy instytucji i firm szkoleniowych. Średnio najwięcej klientów skorzystało w 2010 r. z usług ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego – 940, następnie z usług firmy szkoleniowo-doradczej – 743, uczelni wyższej – 715 oraz z usług świadczonych przez centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego – 672. Najmniejszą średnią liczbę klientów odnotowano w szkołach nauki jazdy – 347 osób rocznie, co jednak wynika przede wszystkim z wielkości tych firm, wśród których 7% to firmy jednoosobowe, a 65% to firmy mikro.

Wykres 23

Średnia liczba klientów indywidualnych instytucji szkoleniowych ogółem i w podziale na typy kształcenia oraz wielkość firmy



	Ogółem	Kursy	Szkolenia	Seminaria	Konferencje	Kursy przez internet	Konsulting, doradztwo	Coaching
Duże	2844	1362	1132	751	351	402	439	29
Średnie	1172	465	468	372	307	247	235	180
Małe	591	262	263	149	210	140	174	60
Mikro	286	156	125	100	104	93	99	87
Jednoosobowe	260	109	148	91	156	29	221	14

Tabela 9

Średnia liczba klientów indywidualnych instytucji szkoleniowych ogółem i w podziale na formy kształcenia²⁶

Klienci firm i instytucji szkoleniowych

	Szkoła językowa	CKU, CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Szkoła nauki jazdy	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza
Kursy	384	264	384	205	248	230	268
Szkolenia	102	310	377	325	144	247	288
Seminaria	105	177	313	142	83	176	289
Konferencje	115	252	193	265	88	243	204
Średnia liczba klientów indywidualnych ogółem	480	672	940	715	347	520	743

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Klienci instytucjonalni

Objęci badaniami przedstawiciele instytucji i firm szkoleniowych deklarowali, że w 2010 r. mieli średnio 79 klientów zbiorowych (przedsiębiorstwa, instytucje), przy czym połowa z nich miała do 19 klientów, a połowa więcej niż 19. Najczęściej badane firmy szkoleniowe miały dwóch klientów instytucjonalnych. Najwięcej takich klientów (średnio 116) miały ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, następnie firmy szkoleniowo-doradcze (średnia 105), uczelnie wyższe, firmy szkoleniowe nie będące szkołami językowymi ani szkołami nauki jazdy (średnia 78), centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego (średnio 51). Na końcu pod względem średniej liczby klientów instytucjonalnych znalazły się szkoły językowe (40) i szkoły nauki jazdy (14) (por. kategoria ogółem w tabeli 10).

Jednoznacznie można stwierdzić, że liczba korzystających z usług firmy szkoleniowej klientów instytucjonalnych jest silnie powiązana z wielkością tej firmy: przedstawiciele firm jednoosobowych deklarowali świadczenie usług średnio 22 klientom zbiorowym, firm mikro – 38, małych – 87, średnich – 114, dużych – 334. Oczywiście nie jest natomiast zróżnicowanie liczby klientów instytucjonalnych ze względu na region, w którym znajduje się siedziba firmy: średnio największą liczbę takich klientów odnotowano w przypadku firm zlokalizowanych w regionie wschodnim – 104, następnie w regionie centralnym – 89, południowym – 74, północnym – 69, południowo-zachodnim – 67. Posiadanie względnie najmniejszej liczby klientów tego typu zadeklarowali reprezentanci firm szkoleniowych z regionu północno-zachodniego – 63.

Badane firmy i instytucje szkoleniowe najczęściej świadczyły usługi następującym typom klientów zbiorowych (por. wykres 24):

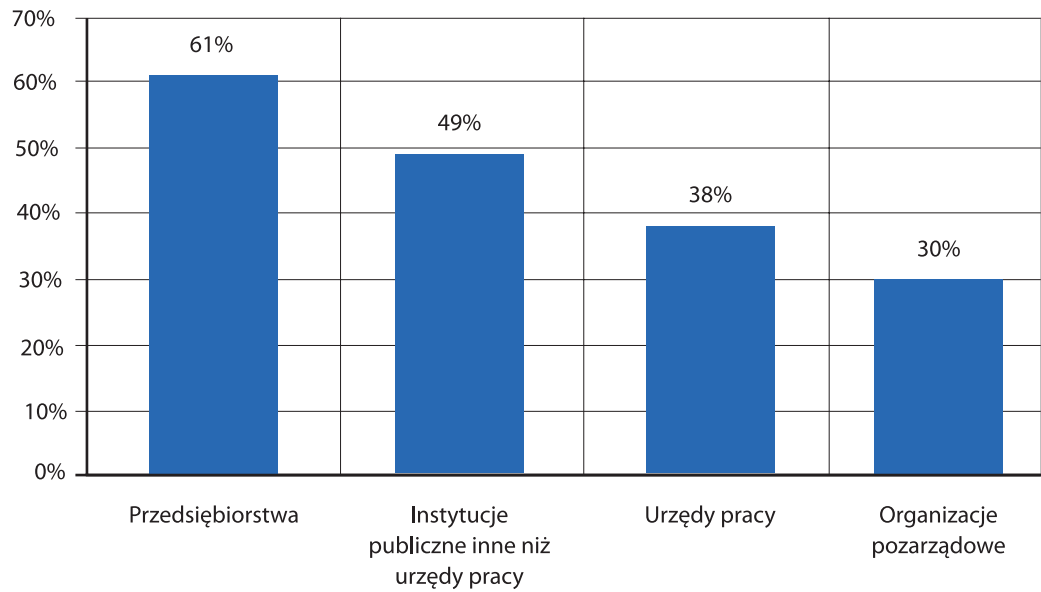
- przedsiębiorstwom: posiadanie ich wśród swoich klientów w 2010 r. zadeklarowało 61% badanych firm i instytucji szkoleniowych,
- instytucjom publicznym innym niż urzędy pracy – 49%,
- urzędom pracy – 38%,
- organizacjom pozarządowym – 30%.

Średnio badane instytucje obsługują dwa rodzaje klientów zbiorowych. Jedynie 22% firm szkoleniowych posiadało w 2010 r. klientów instytucjonalnych wyłącznie jednego typu (najczęściej były to przedsiębiorstwa), a 40% obsługiwało trzy lub więcej rodzajów klientów zbiorowych.

²⁶ W tabeli nie uwzględniono kolegów nauczycielskich i nauczycielskich kolegów języków obcych ze względu na ich małą liczebność w próbie – przebadano jedynie 13 takich podmiotów.

Wykres 24

Odsetek firm szkoleniowych deklarujących posiadanie wśród swoich klientów instytucjonalnych różnych kategorii



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Tabela 10

Średnia liczba klientów firm szkoleniowych w 2010 r. w podziale na typ klientów i rodzaj instytucji szkoleniowej

	Szkoła językowa	CKU, CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Szkoła nauki jazdy	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Ogółem
Przedsiębiorstwa	41	44	98	42	13	72	88	69
Urzędy pracy	2	6	16	6	4	9	16	10
Instytucje publiczne poza urzędami pracy	4	20	46	45	4	28	28	26
Organizacje pozarządowe	5	6	25	43	3	27	21	21
Inne	2	31	102	150	15	49	52	51
N	40	51	116	80	14	78	105	79

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

4.5. Działania projakościowe w sektorze usług szkoleniowych

Działania projakościowe w sektorze usług szkoleniowych

Skuteczność działań szkoleniowych, a więc osiągnięcie efektu w postaci zdobycia nowych kompetencji czy rozwinięcia kompetencji posiadanych, w sposób bezpośredni jest warunkowana jakością oferowanych szkoleń. Na tę jakość z kolei wpływa bardzo wiele czynników, do których należy zaliczyć omawiane już wcześniej: wiedzę, umiejętności i motywację osób szkolących, właściwie dobrane metody szkolenia, warunki, w jakich odbywa się szkolenie, dopasowanie poziomu szkolenia do umiejętności i oczekiwań uczestników tego szkolenia, odpowiedni czas przeznaczony na szkolenie i wiele innych, których nie sposób tutaj omówić, zagadnienie jakości szkoleń jest bowiem szerokie i złożone. Mając świadomość tej złożoności i jednocześnie chcąc uzyskać choćby podstawowe informacje na temat działań służących podniesieniu jakości usług świadczonych w sektorze szkoleniowym, zadano przedstawicielom badanych instytucji kilka pytań związanych z prowadzoną przez nich polityką projakościową lub brakiem tej polityki. Ze względu na konieczność ograniczenia liczby pytań w kwestionariuszu, zadane pytania dotyczyły tylko wybranych aspektów działań projakościowych, wśród których uwzględniono:

- 1) Działania związane z uzyskaniem zewnętrznego potwierdzenia jakości świadczonych usług, a także stowarzyszeniem się albo włączaniem się w sieci współpracy, czyli:
 - a. posiadanie przez firmę lub instytucję szkoleniową akredytacji lub certyfikatu jakości,
 - b. zamiar ubiegania się o akredytację lub certyfikat jakości,
 - c. członkostwo w stowarzyszeniach lub izbach, przynależność do partnerstw lub sieci skupiających przedstawicieli środowiska szkoleniowego.

- 2) Działania wewnętrzne zmierzające do podnoszenia jakości świadczonych usług, wśród których zwrócono uwagę na:
 - a. ewaluację prowadzonych zajęć i sposób wykorzystania wyników ewaluacji,
 - b. działania służące rozwojowi umiejętności szkolących,
 - c. planowane działania związane z podnoszeniem jakości świadczonych usług.

Akredytacja i certyfikaty jakości w badanych firmach szkoleniowych

Posiadanie akredytacji lub certyfikatu jakości zadeklarowało 36% badanych firm i instytucji szkoleniowych²⁷ (por. kategoria „ogółem” na wykresie 25). Fakt posiadania akredytacji lub certyfikatu jakości deklarują najczęściej przedstawiciele jednostek uczelni wyższych, ośrodków doksztalcania i doskonalenia zawodowego, przedstawiciele centrów kształcenia ustawicznego i centrów kształcenia praktycznego. Większy odsetek posiadania certyfikatów wśród tych podmiotów można tłumaczyć charakterem ich działalności, w tym – jak na przykład w przypadku uczelni wyższych, koniecznością posiadania akredytacji Państwowej Komisji Akredytacyjnej.

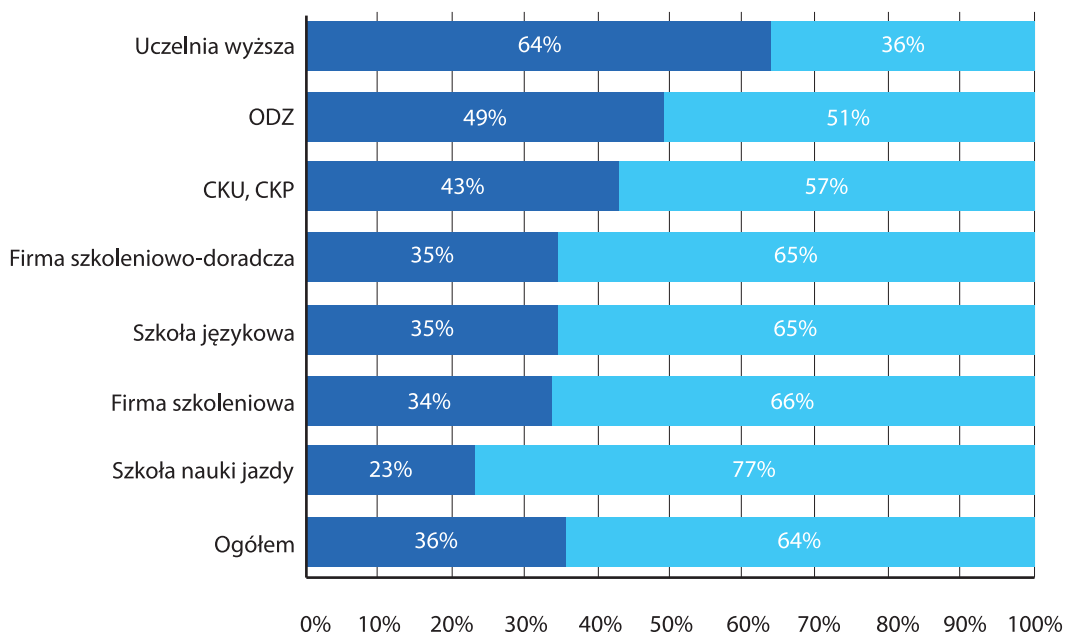
²⁷ Warto dodać, że według raportu RIS z 2007 r., posiadanie takiego certyfikatu zadeklarowało tylko 16% instytucji, które wpisały się do rejestru. Powodem tak dużej różnicy może być: po pierwsze inna populacja objęta badaniem (wszystkie instytucje szkoleniowe), nie tylko te, które dobrowolnie dokonują rejestracji w RIS, po drugie, sposób zadania pytania (w badaniach BKL pyrano o jakiegokolwiek certyfikaty, podając jednak przykłady tych certyfikatów, podobnie jak w RIS), po trzecie, inna technika badawcza, czyli wywiad telefoniczny, w którym respondentowi mogło być trudniej spokojnie zastanowić się nad znaczeniem terminu „certyfikat” czy „akredytacja”.

Wykres 25

Odsetek instytucji i firm szkoleniowych deklarujących posiadanie akredytacji lub certyfikatu jakości (N=4502)

Opis wykresu

- Tak
- Nie



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Jak różnie mogą być rozumiane pojęcia „certyfikat” lub „akredytacja” pokazują choćby odpowiedzi na pytanie otwarte, w którym poproszono tych przedstawicieli badanych firm i instytucji, którzy zadeklarowali, iż reprezentowana przez nich instytucja certyfikat lub akredytację posiada, o wskazanie, o jaki dokładnie rodzaj akredytacji lub certyfikat chodzi. Skategoryzowane odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano na wykresie 26. Dla ułatwienia przekazu, przedstawiono tylko te wymieniane typy certyfikatów i akredytacji, które wskazało 5% i więcej niż 5% instytucji, które odpowiedziały na to pytanie.

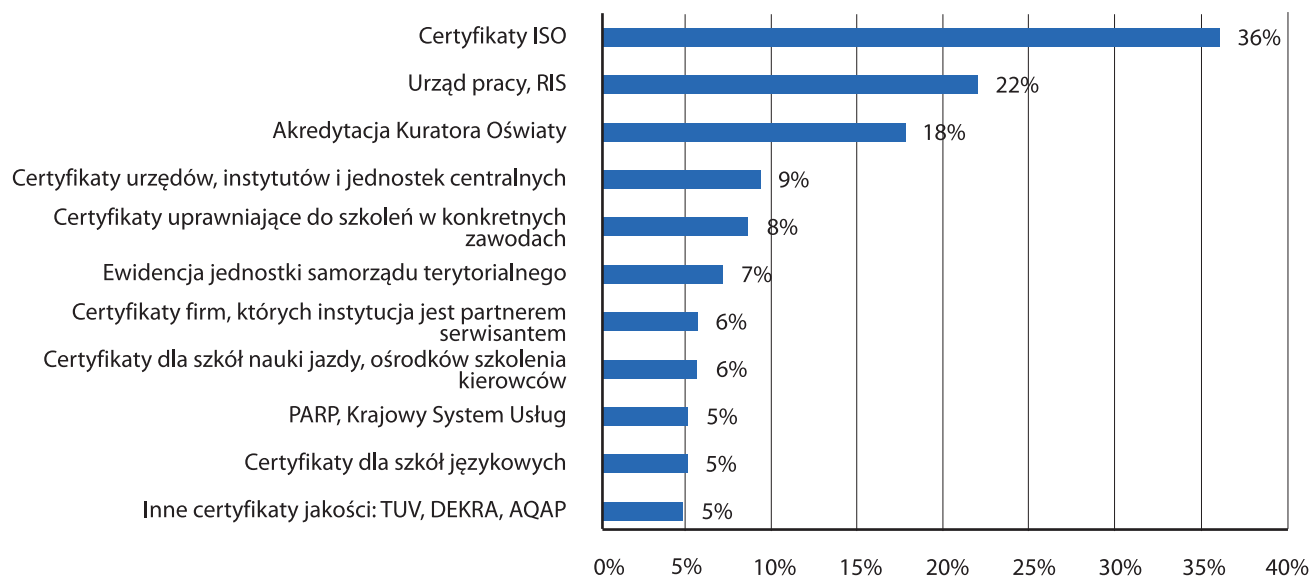
Najczęściej wymieniano certyfikaty ISO, wskazane przez 36% instytucji deklarujących posiadanie jakichkolwiek certyfikatów, jednak już na drugim miejscu znalazł się wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych, wskazany przez 22% odpowiadających na to pytanie jako rodzaj akredytacji. Kolejne rodzaje akredytacji czy certyfikatów nie budzą zastrzeżeń, jednak wśród rzadziej wymienianych kategorii pojawiło się, na przykład, wskazanie na Polską Izbę Firm Szkoleniowych jako jednostkę, której akredytację się posiada.

Warto też zwrócić uwagę na rodzaje certyfikatów, jakie posiadają dane typy instytucji i firm szkoleniowych. Jak pokazano w tabeli 11, certyfikaty ISO mają najczęściej ośrodki kształcenia i doskonalenia zawodowego, firmy szkoleniowo-doradcze, centra kształcenia ustawicznego i centra kształcenia praktycznego, firmy szkoleniowe. Posiadanie akredytacji Kuratora Oświaty deklarują najczęściej szkoły językowe, ośrodki kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz centra kształcenia praktycznego. Posiadanie wpisu do ewidencji placówek oświatowych prowadzonej przez jednostki samorządu terytorialnego deklarują uczelnie wyższe, zaś, co zrozumiałe, szkoły językowe deklarują najczęściej posiadanie certyfikatu jakości adekwatnego dla szkół językowych.

Wykres 26

Deklarowane rodzaje akredytacji lub certyfikatów jakości, jakie posiadają firmy i instytucje szkoleniowe (N=1509)

Działania pro jakościowe w sektorze usług szkoleniowych



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Tabela 11

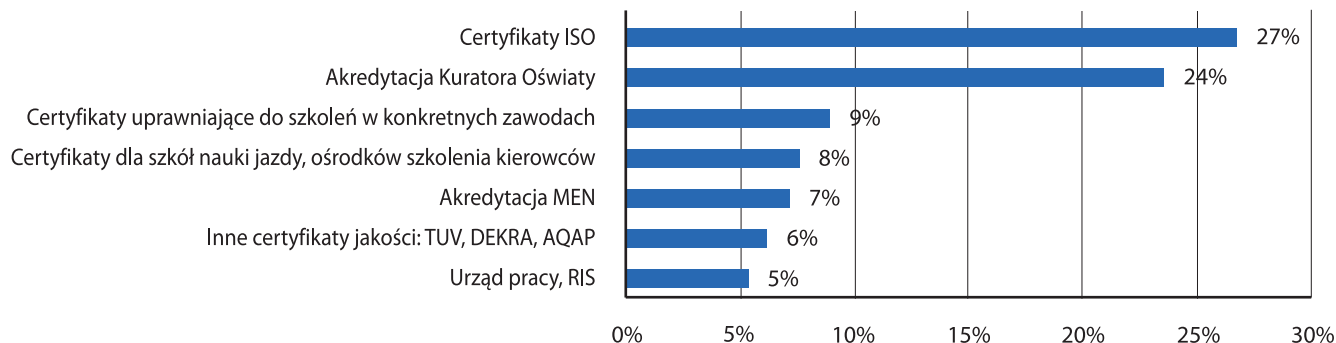
Rodzaje akredytacji i certyfikatów jakości, których posiadanie deklarują przedstawiciele określonych typów instytucji i firm szkoleniowych

	Szkoła językowa	CKU, CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza	Ogółem
Certyfikaty ISO	6%	39%	50%	18%	36%	41%	36%
Urząd Pracy, RIS	15%	19%	16%	9%	25%	31%	22%
Akredytacja Kuratora Oświaty	31%	31%	31%	5%	17%	8%	19%
Urzędy, instytuty i jednostki centralne	0%	17%	17%	4%	9%	7%	10%
Certyfikaty uprawniające do szkoleń w konkretnych zawodach	1%	14%	11%	4%	10%	7%	9%
Ewidencja jednostki samorządu terytorialnego	7%	6%	7%	27%	7%	5%	7%
Certyfikaty firm, których instytucja jest partnerem, serwisantem	4%	2%	4%	0%	7%	8%	6%
Certyfikaty dla szkół językowych	51%	3%	0%	4%	3%	1%	5%
Inne certyfikaty jakości: TUV, DEKRA, AQAP	6%	3%	10%	5%	5%	3%	5%
PARP, Krajowy System Usług	0%	1%	2%	4%	2%	14%	5%
N	106	193	213	55	397	347	1281

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Wykres 27

Rodzaje akredytacji i certyfikatów, o jakie zamierzają się ubiegać instytucje i firmy szkoleniowe w najbliższym roku (N=1114)

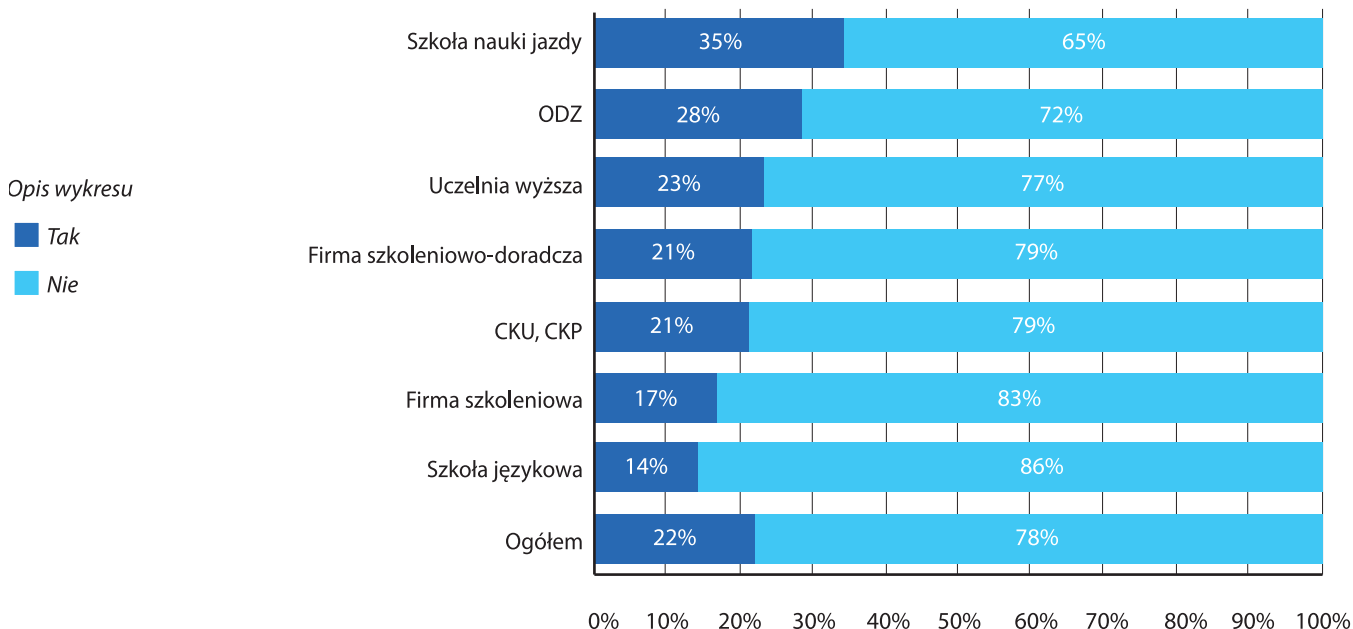


Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Ostatnią kwestią, która dotyczy zewnętrznych działań zmierzających do podniesienia jakości pracy instytucji czy potwierdzenia tej jakości jest członkostwo instytucji lub firmy szkoleniowej w stowarzyszeniach, izbach czy innych organizacjach lub sieciach skupiających przedstawicieli sektora szkoleniowego. Pytając o kwestię przynależności założono, że jest ona wskaźnikiem dążenia instytucji czy firmy do współpracy ze środowiskiem, stanowi wyraz chęci dzielenia się doświadczeniem czy korzystania z doświadczeń innych firm i instytucji działających w tym samym obszarze. Dlatego też uznano ją za ważny czynnik przyczyniający się do rozwoju instytucji. Z deklaracji respondentów wynika, że 22% badanych firm i instytucji szkoleniowych należy do jakiejś izby, stowarzyszenia, partnerstwa. Najczęściej takie deklaracje składali przedstawiciele szkół nauki jazdy, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego, uczelni wyższych, firm szkoleniowo-doradczych, centrów kształcenia ustawicznego i centrów kształcenia praktycznego. Informacje te prezentuje wykres 28.

Wykres 28

Przynależność do izb, stowarzyszeń i partnerstw wśród instytucji i firm szkoleniowych (N=4502)



Najwięcej spośród tych badanych instytucji i firm szkoleniowych, które deklarują członkostwo w jakiejś izbie, organizacji lub stowarzyszeniu, należy do izb i stowarzyszeń związanych z motoryzacją i transportem – 25%, 16% należy do Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, 12% do Izb Gospodarczych, Przemysłowych i Handlowych. Informacje na temat organizacji, w których członkostwo zadeklarowało co najmniej 4% tych, którzy odpowiedzieli na to pytanie przedstawiono na wykresie 29.

Wykres 29

Izby, stowarzyszenia i organizacje, do których należą badane instytucje i firmy szkoleniowe (N=869)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Ocena prowadzonych kursów, szkoleń i innych oferowanych form doskonalenia i rozwoju

Ponad 9 na 10 (93%) badanych instytucji i firm szkoleniowych deklaruje, że poddaje ocenie realizowane przez siebie kursy, szkolenia czy inne działania rozwojowe²⁸. Odsetek deklarujących ewaluację swoich działań jest najniższy – choć i tak bardzo wysoki (85%) – wśród firm jednoosobowych, wyższy wśród średnich (96%) oraz małych i dużych (po 95% wskazań). Ewaluacja jest też rzadziej wykorzystywana przez szkoły nauki jazdy niż przez pozostałe typy instytucji. Przedstawiciele szkół nauki jazdy nie brali zapewne pod uwagę tego, że formą oceny ich kursów są wyniki, jakie uzyskują kursanci na egzaminie uprawniającym do uzyskania prawa jazdy. Jeśli idzie o rodzaj oferowanych zajęć, to najczęściej ewaluacji poddaje się coaching (98%), konferencje (97%), seminaria (96%).

Stosowane metody ewaluacji

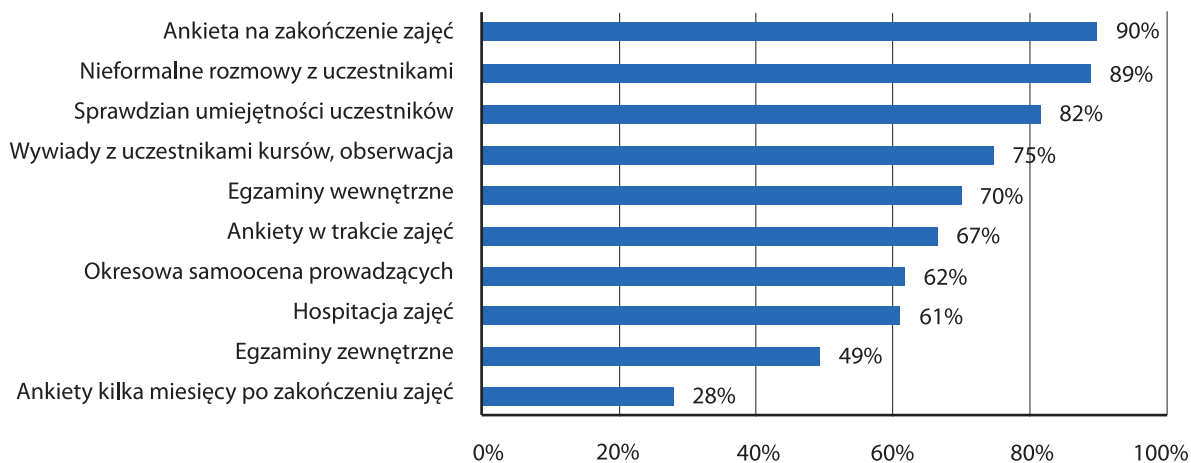
Jak wynika z deklaracji reprezentantów instytucji i firm szkoleniowych, stosują one różnorodne metody oceny jakości realizowanych przez siebie zajęć (por. wykres 30). Do najczęściej wykorzystywanych narzędzi ewaluacji należą:

- ankiety rozdawane uczestnikom po zakończeniu zajęć,
- nieformalne rozmowy z uczestnikami,
- sprawdziany umiejętności uczestników,
- wywiady z uczestnikami kursów, obserwacja,
- egzaminy wewnętrzne.

²⁸ Choć nie dysponujemy porównawczymi danymi w sensie ścisłym, czyli wynikami badań realizowanych w taki sam sposób, za pomocą takiego samego narzędzia i na takiej samej populacji, warto w celu zarysowania punktu odniesienia, przywołać wyniki badań realizowanych w Małopolsce w 2007 r., w których odsetek deklarujących ewaluację prowadzonych przez siebie zajęć wynosił 86%. Choć, jak wspomniano, danych tych nie można bezpośrednio porównywać, mogą one wskazywać na upowszechnianie się wśród działających w Polsce instytucji szkoleniowych kultury ewaluacji. Por. Górniak i in. 2007. *Kształcenie ustawiczne w Małopolsce w opiniach przedstawicieli instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego. Raport z piątego etapu badań naukowych: badania ilościowe*. Kraków: WUP.

Wykres 30

Stosowane przez firmy i instytucje szkoleniowe metody oceny szkoleń, kursów i innych form kształcenia



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Co ciekawe, mniej niż 1% spośród instytucji deklarujących ocenianie zajęć wymieniło tylko jedną jej formę, np. ankiety rozdawane uczestnikom po zakończeniu zajęć. Średnio instytucje wykorzystują siedem różnych metod oceny zajęć, przy czym połowa instytucji stosuje do siedmiu różnych metod, połowa powyżej siedmiu. Z największej liczby różnych form oceny zajęć korzystają szkoły językowe, z względnie mniejszej – firmy szkoleniowo-doradcze i firmy szkoleniowe. Wynika to jednak ze specyfiki działalności tych firm. Mogą one bowiem świadczyć usługi, w przypadku których efektów kształcenia nie ocenia się poprzez egzaminy, co z definicji wyklucza wykorzystywanie tej formy ewaluacji do oceny skuteczności doradztwa czy szkolenia. Jak łatwo się domyślić, bardziej zróżnicowane metody ewaluacji są stosowane przez firmy duże (średnio 8) i średnie (7), względnie mniej narzędzi ewaluacyjnych stosują firmy mikro (6) i jednoosobowe (5).

Rodzaje stosowanych narzędzi oceny zajęć przez różne typy instytucji stanowią ciekawy element ich charakterystyki. Zróżnicowanie to pokazano w tabeli 12. Jak widać, szkoły nauki jazdy rzadziej niż inne typy instytucji szkoleniowych wykorzystują ankiety ewaluacyjne czy hospitacje, natomiast – co zrozumiałe – częściej niż inne prowadzą egzaminy wewnętrzne. Z ankiet ewaluacyjnych korzystają najczęściej uczelnie wyższe, firmy szkoleniowo-doradcze, centra kształcenia praktycznego i ustawicznego oraz firmy szkoleniowe nie będące ani szkołami językowymi, ani szkołami nauki jazdy.

Tabela 12

Metody ewaluacji zajęć oferowanych przez różne typy instytucji i firm szkoleniowych

Działania pro jakościowe w sektorze usług szkoleniowych

	Szkoła językowa	CKU, CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Szkoła nauki jazdy	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza
Ankiety na zakończenie zajęć	86%	94%	93%	98%	60%	93%	97%
Ankiety kilka miesięcy po zakończeniu zajęć	25%	22%	30%	33%	18%	29%	35%
Ankiety w trakcie zajęć	76%	66%	70%	72%	43%	68%	72%
Wywiady z uczestnikami kursów, obserwacja przebiegu zajęć	84%	78%	78%	67%	73%	73%	74%
Zewnętrzne egzaminy	58%	59%	64%	50%	81%	44%	34%
Wewnętrzne egzaminy	85%	80%	82%	67%	95%	67%	55%
Nieformalne rozmowy z uczestnikami	92%	86%	90%	88%	88%	88%	90%
Okresowa samoocena prowadzących	72%	60%	65%	62%	71%	60%	60%
Hospitacja	86%	71%	72%	75%	50%	57%	54%
Sprawdzian umiejętności uczestników	94%	85%	83%	79%	90%	80%	78%
N	303	449	428	92	480	1098	991

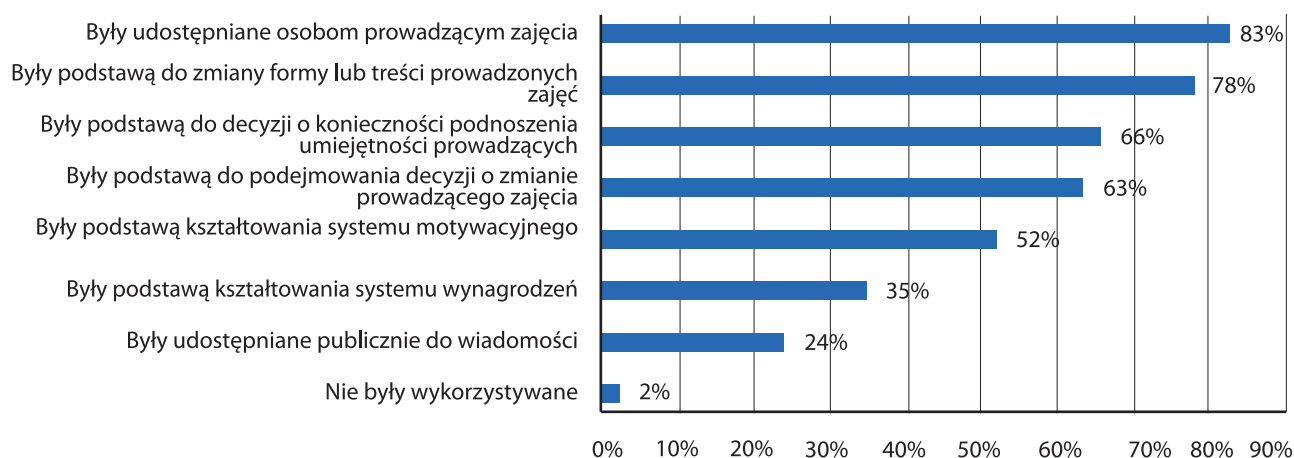
Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Ewaluacja prowadzonych zajęć jest istotnym działaniem zmierzającym do poprawy jakości kształcenia, jednak nie powinna się kończyć jedynie zebraniem informacji i ich analizą. Zebrane dane powinny stać się podstawą do działań służących podnoszeniu jakości świadczonych usług. Badane firmy i instytucje szkoleniowe zapytano więc o to, w jaki sposób wykorzystują wyniki oceny prowadzonych zajęć. Zgodnie z deklaracjami badanych, wyniki oceny zajęć były przede wszystkim (wykres 31):

- udostępniane osobom prowadzącym zajęcia,
- wykorzystywane do zmiany treści lub formy prowadzenia zajęć,
- stanowiły podstawę do podjęcia decyzji o konieczności podnoszenia umiejętności prowadzących,
- stanowiły podstawę do podjęcia decyzji o zmianie prowadzącego zajęcia,
- stanowiły podstawę do kształtowania systemu motywacyjnego w firmie bądź instytucji.

Wykres 31

Sposoby wykorzystania wyników oceny zajęć przez instytucje szkoleniowe



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Warte odnotowania różnice w deklarowanych sposobach wykorzystywania wyników oceny zajęć wśród różnych typów instytucji są następujące:

- wyniki oceny zajęć przy kształtowaniu systemu wynagrodzeń wykorzystują najczęściej szkoły nauki jazdy (50%) i szkoły językowe (44%),
- w szkołach językowych częściej niż w innych typach instytucji w oparciu o wyniki oceny zajęć podejmuje się decyzję o zmianie prowadzącego,
- w firmach szkoleniowo-doradczych nieco częściej niż w innych wyniki oceny zajęć stają się podstawą do zmiany treści lub formy zajęć,
- powszechność każdej z form wykorzystania wyników oceny zajęć wzrasta nieznacznie wraz z wielkością firmy szkoleniowej.

Doskonalenie kompetencji kadry szkolącej

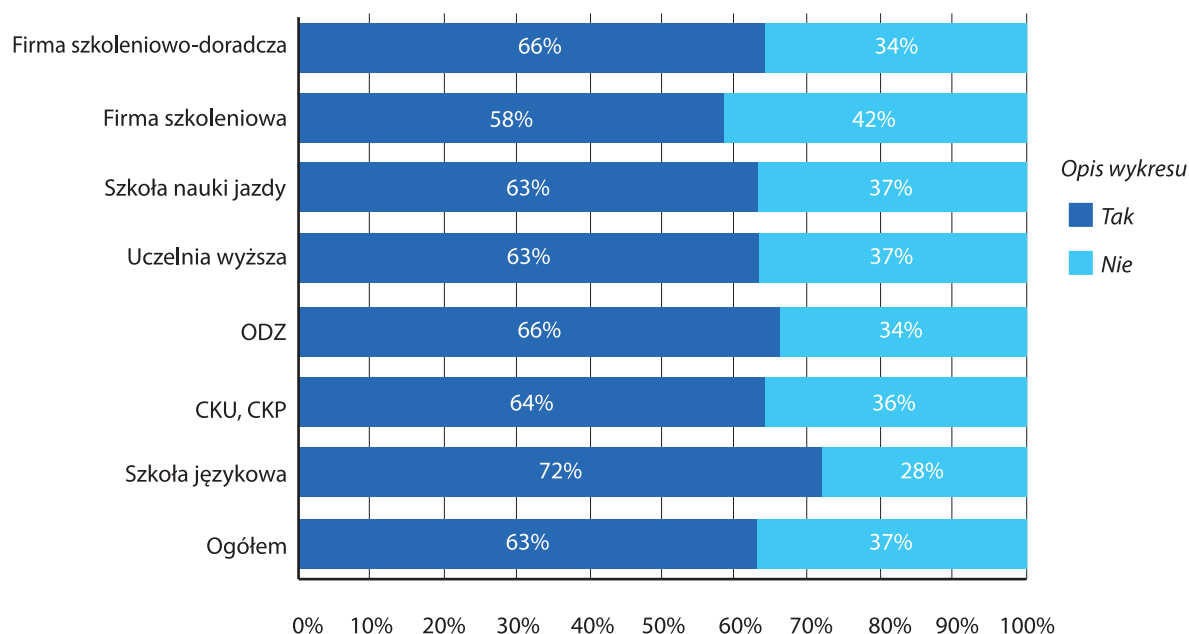
O ile obecnie w warunkach szybkich zmian technologicznych, społecznych i kulturowych każdy musi się doszkalać i rozwijać, aby sprostać wyzwaniom zawodowym i móc wykorzystywać zdobycze nowych technologii w codziennym życiu, o tyle w stosunku do osób szkolących wymagania te muszą być jeszcze większe, bowiem to oni mają kształtować pożądane kompetencje, wskazywać kierunki rozwoju, jednym słowem: być liderami inwestycji w kapitał ludzki. Dlatego tak istotnym zagadnieniem jest sprawdzenie, na ile firmy i instytucje szkoleniowe wspierają ten proces doskonalenia jakości kadry szkolącej.

Analiza odpowiedzi na pytanie o to, czy dana firma lub instytucja szkoleniowa podejmowała w ostatnim roku jakiegokolwiek działania służące rozwojowi umiejętności szkoleniowców pokazuje, że według deklaracji badanych w 63% firm takie działania były podejmowane. Różnice pomiędzy typami instytucji były pod tym względem bardzo niewielkie: najczęściej deklarowali podejmowanie takich działań przedstawiciele szkół językowych, najrzadziej firm szkoleniowych innych niż szkoły nauki jazdy czy szkoły językowe (por. wykres 32).

Wykres 32

Czy w 2010 r. podejmowano w firmie lub instytucji jakieś działania służące rozwojowi umiejętności trenerów? (N= 4502)

Działania pro jakościowe w sektorze usług szkoleniowych



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Nie jest dużym zaskoczeniem fakt, że angażują się w rozwijanie kompetencji trenerskich nieco częściej firmy i instytucje duże niż małe. Jak pokazują wyniki badań, odsetek deklarujących podejmowanie działań na rzecz doskonalenia umiejętności szkoleniowców wśród przedsiębiorstw dużych wynosi 80%, wśród średnich – 66%, wśród małych – 64%, mikro – 60% i jednoosobowych – gdzie właściciel jest najczęściej trenerem czy instruktorem – 57%.

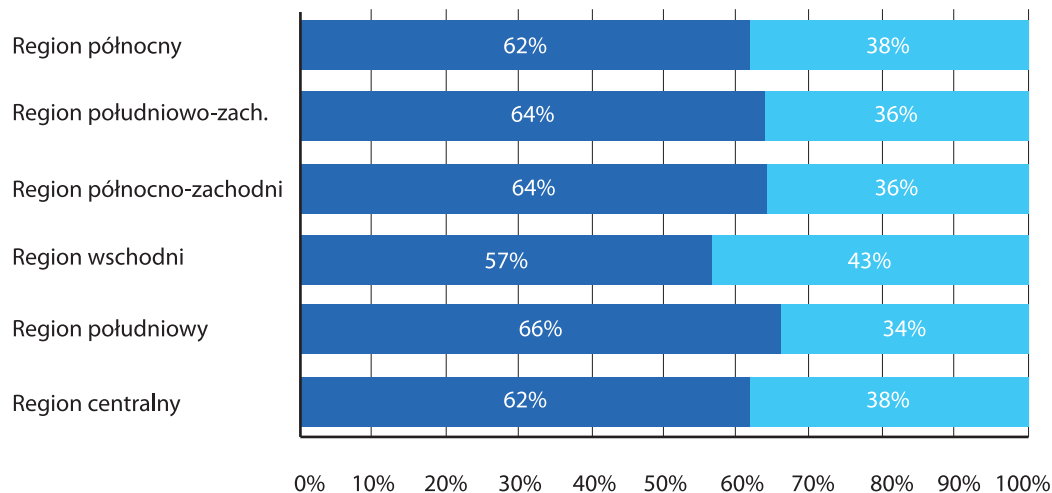
Warto zwrócić uwagę, że o ile w przypadku większości pytań region, w którym zlokalizowana jest siedziba firmy nie różnicuje wyników, to w przypadku inwestycji w jakość kadr szkolących widoczne są niewielkie różnice (por. wykres 33). Najrzadziej angażowanie się w rozwój szkolących deklarują przedstawiciele firm zlokalizowanych w regionie wschodnim (57%), do którego zostało zaklasyfikowane województwo lubelskie (z najniższym spośród wszystkich województw, wynoszącym 50%, odsetkiem deklarujących inwestowanie w kadry szkoleniowe). Najczęściej deklaracje inwestowania w kadry szkolące składali przedstawiciele firm i instytucji zlokalizowanych w regionie południowym (66%), do którego zaliczono województwo małopolskie (z odsetkiem 66%) i śląskie (z odsetkiem 67%).

Wykres 33

Czy w 2010 r. podejmowano w firmie lub instytucji jakieś działania służące rozwojowi umiejętności trenerów? Zróźnicowanie odpowiedzi w regionach (N= 4502)

Opis wykresu

■ Tak
■ Nie



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Rodzaje działań służących rozwijaniu umiejętności szkolących

Do najczęściej wykorzystywanych działań, które mają bądź bezpośrednio, bądź pośrednio zmierzać do podniesienia jakości kadry szkolącej współpracującej z firmami i instytucjami szkoleniowymi, należą przede wszystkim szkolenia wewnętrzne (stosowane w 73% firm, które podejmują działania związane z rozwijaniem umiejętności szkolących) i zobowiązanie szkolących do samokształcenia (67%) (por. wartość „Ogółem” w tabeli 13). O ile pierwsza kategoria – choć nie do końca precyzyjna – odnosi się do konkretnych działań, które są podejmowane przez firmy, o tyle druga może być w zasadzie wskazywana nawet, jeśli żadne działania nie są podejmowane. Trudno bowiem określić, na czym owo zobowiązanie do samokształcenia polega i jak weryfikuje się spełnienie tego zobowiązania. Najrzadziej stosowane są negatywne sankcje, polegające na odsunięciu szkoleniowca od prowadzenia zajęć, jednak i tak wykorzystanie tego instrumentu zadeklarowała ¼ przedstawicieli badanych firm i instytucji szkoleniowych.

Tabela 13

Sposoby rozwijania i doskonalenia kompetencji szkoleń stosowane w badanych firmach i instytucjach szkoleniowych: ogółem i w podziale na wielkość firmy

**Działania
projakościowe
w sektorze usług
szkoleniowych**

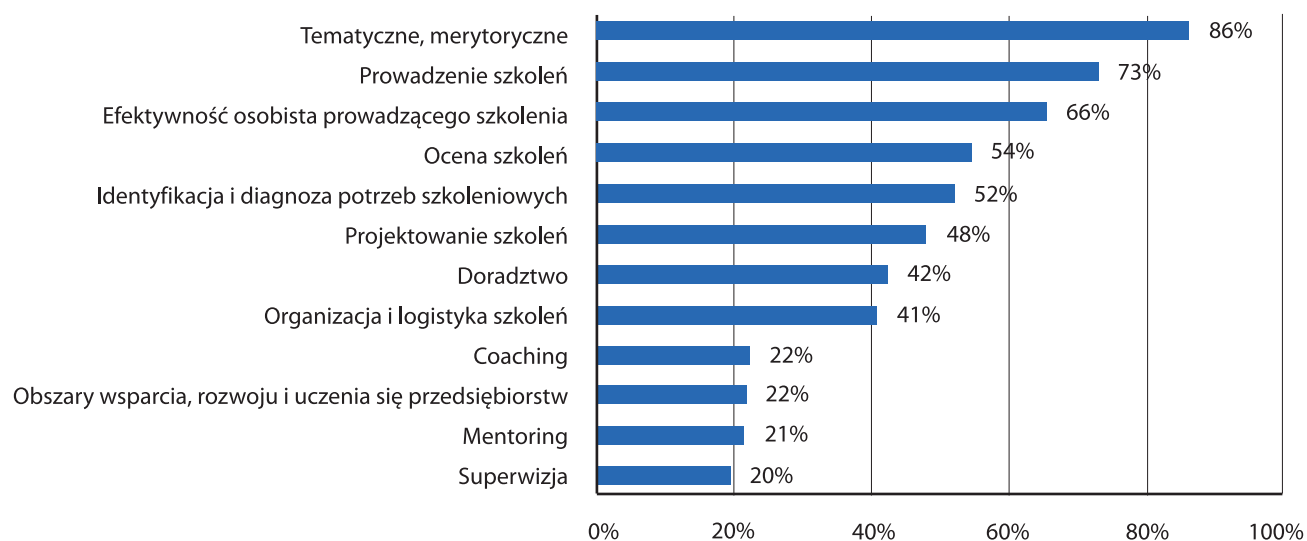
	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
Szkolenia wewnętrzne	62%	78%	80%	88%	73%
Zobowiązanie szkoleńców do samokształcenia	66%	68%	70%	70%	67%
Szkolenia, kursy, studia podyplomowe zewnętrzne całkowicie finansowane przez instytucję	44%	39%	47%	57%	43%
Szkolenia techniczne prowadzone przez dostawców wykorzystywanego sprzętu	32%	42%	59%	69%	41%
Szkolenia, kursy, studia podyplomowe zewnętrzne dofinansowywane przez instytucję	34%	41%	56%	71%	41%
Motywowanie finansowe osób doksztalających się	34%	39%	43%	45%	38%
Wyróżnienia i nagrody niefinansowe za podnoszenie kwalifikacji zawodowych	32%	37%	42%	55%	36%
Odsunięcie od prowadzenia konkretnych zajęć osób, które nie podnoszą swoich kompetencji	20%	26%	29%	38%	25%

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Jak pokazują dane zamieszczone w tabeli 13, prawie wszystkie formy rozwijania umiejętności szkoleniowców częściej stosują firmy duże, średnie i małe, rzadziej firmy mikro. Jedynym wyjątkiem jest zobowiązanie szkoleniowców do samokształcenia, ale jak wspomniano wcześniej, ta kategoria rodzi wiele problemów interpretacyjnych. Szkoleniowcy doksztalają się głównie w dziedzinie, w której szkolą czy doradzają: specjalista z dziedziny prawa pracy będzie się więc doksztalał w tej dziedzinie. W ponad 7 na 10 instytucji, które w jakikolwiek sposób angażują się w rozwijanie kompetencji kadry, szkolenia dla trenerów dotyczą samego prowadzenia szkoleń, w 66% instytucji sposobów zwiększania efektywności osobistej prowadzącego szkolenia, w 54% oceny szkoleń, a w 52% identyfikacji i diagnozy potrzeb szkoleniowych. Najrzadziej wymieniane kategorie to mentoring i superwizja (por. wykres 34).

Wykres 34

Obszary rozwoju kompetencji szkoleniowców



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Działania pro jakościowe w sektorze usług szkoleniowych

Pod względem tematyki szkoleń dla trenerów nie ma większych różnic pomiędzy badanymi firmami i instytucjami: tematyki tej nie różnicuje ani wielkość firmy, ani jej typ.

Planowane działania służące podniesieniu jakości świadczonych usług

Ostatnim z elementów branych pod uwagę w analizie działań pro jakościowych stosowanych przez instytucje i firmy szkoleniowe były plany dotyczące przyszłych działań mogących się przyczynić do podniesienia jakości świadczonych usług. Przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych zapytano o to, czy zamierzają w ciągu najbliższego roku podjąć jakieś działania zmierzające do wzrostu jakości usług. Te instytucje, które na to pytanie odpowiedziały pozytywnie dopytano natomiast o to, jakie działania zamierzają podjąć. Obraz, jaki wyłania się z odpowiedzi na te pytania jest bardzo pozytywny, a wręcz optymistyczny.

Aż 84% badanych instytucji i firm szkoleniowych zadeklarowało, że w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy zamierza podjąć działania służące poprawie jakości świadczonych usług. Odpowiedzi na to pytanie nie różnicowały znacząco ani typ instytucji, ani jej wielkość. Poziom deklarowanego dążenia do poprawy jakości świadczonych usług jest więc wśród wszystkich badanych instytucji i firm szkoleniowych jednakowo wysoki.

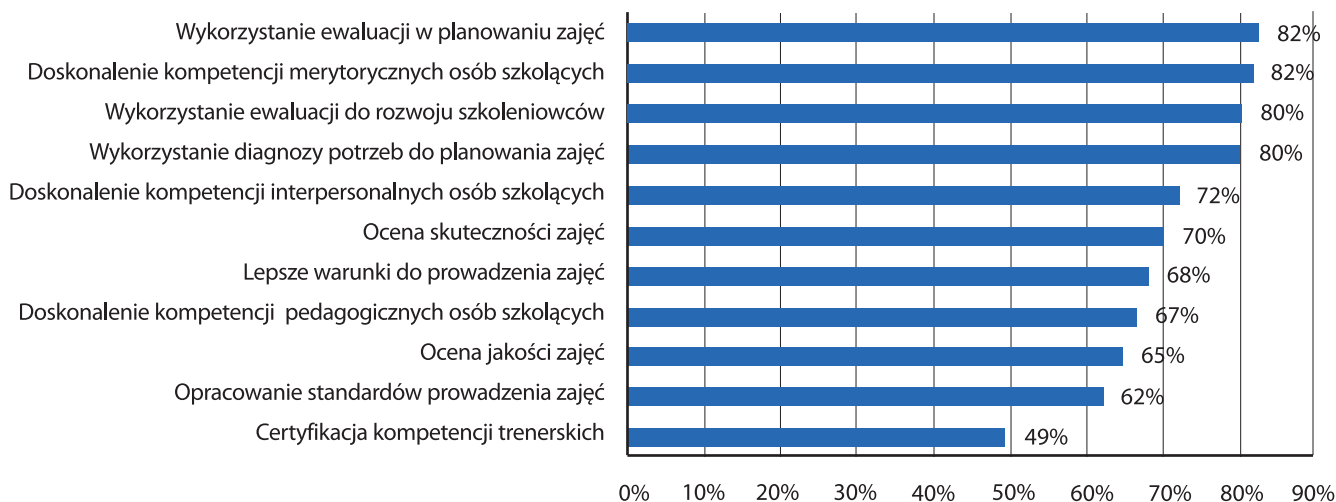
Wśród najczęściej wskazywanych planowanych działań pro jakościowych znalazły się:

- wykorzystanie lub pełniejsze wykorzystanie wyników ewaluacji w planowaniu zajęć,
- doskonalenie kompetencji merytorycznych szkoleniowców,
- wykorzystanie wyników ewaluacji do rozwoju szkoleniowców,
- wykorzystanie diagnozy potrzeb szkoleniowych w procesie planowania zajęć,
- doskonalenie kompetencji interpersonalnych szkoleniowców, oraz
- ocena skuteczności prowadzonych zajęć.

Wszystkie te działania zostały wskazane przez 70% i więcej osób odpowiadających na pytanie o charakter planowanego zaangażowania w podnoszenie jakości świadczonych usług. Szczegółowe informacje na ten temat przedstawiono na wykresie 35. Warto dodać, że pod względem planowanych działań pro jakościowych różne typy badanych instytucji i firm szkoleniowych prawie w ogóle się między sobą nie różnią. Charakteru planowanych działań nie różnicuje ani typ instytucji, ani jej wielkość, czy też lokalizacja bądź staż.

Wykres 35

Planowane działania służące podniesieniu jakości świadczonych usług (N= 3443)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

4.6. Rozwój firm i instytucji szkoleniowych oraz bariery tego rozwoju

Rozwój firm i instytucji szkoleniowych oraz bariery tego rozwoju

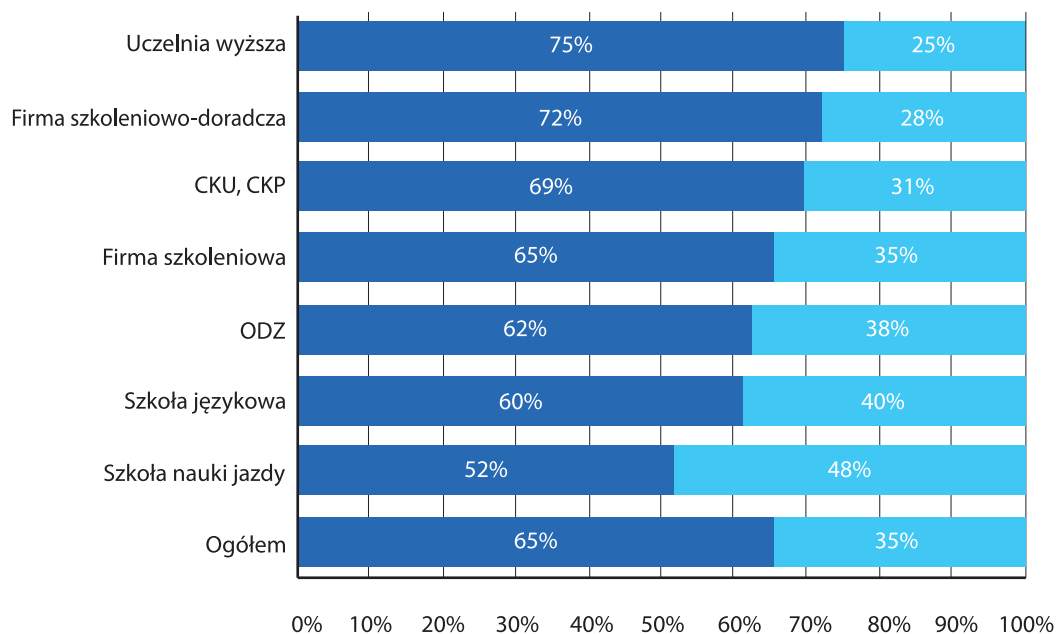
Przeprowadzone w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” w Polsce badania instytucji i firm szkoleniowych miały przede wszystkim na celu charakterystykę tych instytucji, przyjrzenie się ich ofercie, kadrom, skali działalności mierzonej liczbą klientów, zakresem stosowanych form kształcenia czy zasięgiem działania. Nieco pobocznym, ale niezwykle ważnym problemem, są perspektywy rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce. Sprawa ta nabiera szczególnego znaczenia wobec wyzwań, jakim już teraz albo w niedługim czasie przyjdzie sprostać polskiej gospodarce i społeczeństwu. Te wyzwania to niski poziom aktywności ekonomicznej ludności, niedopasowanie pomiędzy podażą pracy a popytem na nią czy wreszcie niekorzystne zmiany demograficzne, których konsekwencje w niedalekiej przyszłości radykalnie zmienią polski rynek pracy. W tej sytuacji instytucje szkoleniowe, które charakteryzują się większą elastycznością niż sektor edukacji formalnej będą miały do odegrania ważną rolę czynnika przyczyniającego się do niwelowania niedopasowania podaży pracy do popytu na nią. Czy jednak działające na polskim rynku instytucje i firmy szkoleniowe będą w stanie sprostać takiemu zadaniu? Czy będą w stanie działać nie tylko responsywnie, ale i proaktywnie w stosunku do potrzeb rynku pracy? Mówiąc krótko: czy będą w stanie zwiększyć zainteresowanie rozwojem wśród tych grup osób, które do tej pory nie podejmują żadnej aktywności prorozwojowej? Choć na podstawie przeprowadzonych badań trudno udzielić jednoznacznej i wyczerpującej odpowiedzi na tak postawione pytania, to pewną próbą przybliżenia problemu będzie analiza planów rozwojowych polskich firm i instytucji szkoleniowych oraz barier, jakie, zdaniem przedstawicieli tego sektora, utrudniają jego rozwój.

Plany rozwojowe instytucji i firm szkoleniowych

W odpowiedziach instytucji i firm szkoleniowych na pytanie dotyczące planów rozwojowych przebija ostrożny optymizm – lub jak zadeklarowali uczestniczący w spotkaniu konsultacyjnym w PAPR przedstawiciele sektora – twarda determinacja, przekonanie, że niezależnie od okoliczności trzeba dążyć do przetrwania czy wręcz do rozwoju. Wyrazem takiego dążenia do rozwoju są złożone przez 65% badanych firm i instytucji szkoleniowych deklaracje, iż w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy zamierzają rozszerzyć swoją działalność lub podjąć jakieś działania prorozwojowe. Warto podkreślić, że planów rozwojowych nie różnicuje wielkość firmy czy instytucji szkoleniowej, w niewielkim stopniu czynnikiem takim jest natomiast typ instytucji. Jak pokazano na wykresie 36, najczęściej deklaracje rozszerzenia działalności składali przedstawiciele szkół wyższych lub ich jednostek, następnie przedstawiciele firm szkoleniowo-doradczych, centrów kształcenia ustawicznego i centrów kształcenia praktycznego. Najrzadziej takie deklaracje przedkładali przedstawiciele szkół nauki jazdy.

Wykres 36

Odsetek instytucji i firm szkoleniowych planujących rozszerzenie działalności (N= 4490)



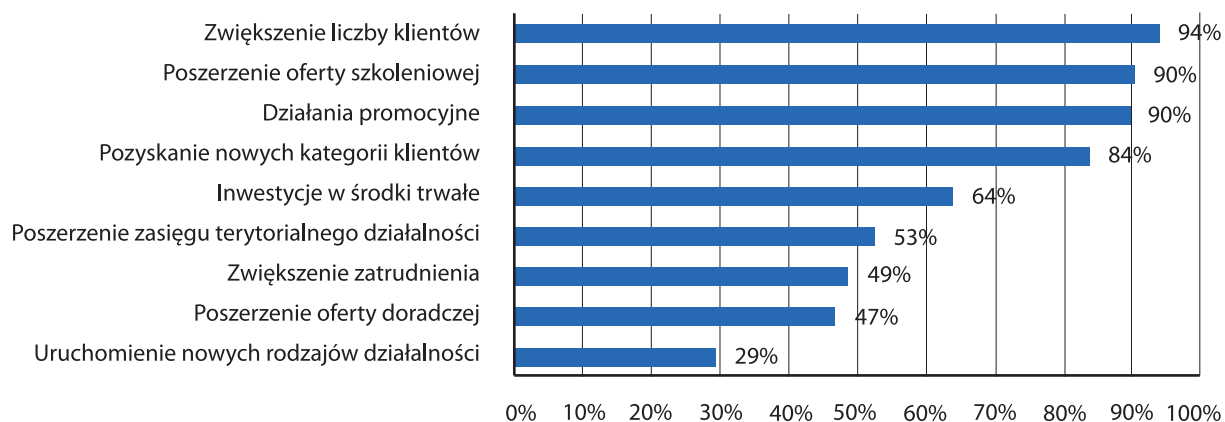
Opis wykresu

- Tak
- Nie

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Wykres 37

Planowane działania związane z rozszerzeniem działalności firmy lub instytucji (N= 2830)



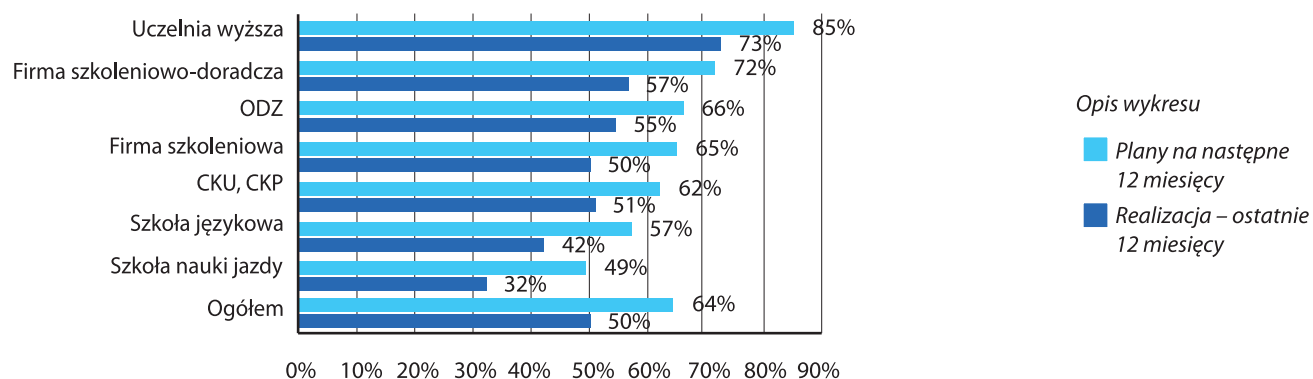
Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Plany prorozwojowe instytucji i firm szkoleniowych są podobne we wszystkich typach tych podmiotów. Zwiększenie zatrudnienia planują najczęściej szkoły językowe, szkoły nauki jazdy oraz firmy szkoleniowo-doradcze. Inwestycje w środki trwałe i sprzęt najczęściej planują przedstawiciele szkół nauki jazdy, centrów kształcenia ustawicznego i centrów kształcenia praktycznego oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego. Działania promocyjne najczęściej planują podjąć przedstawiciele ODZ, CKU i CKP, choć różnice pomiędzy nimi a pozostałymi kategoriami instytucji są bardzo niewielkie.

Jednym z problemów, o który zapytaliśmy osobno była chęć ubiegania się w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy o środki unijne na finansowanie prowadzonych przez siebie szkoleń i świadczonych usług. Deklarację ubiegania się o takie środki złożyło ogółem 64% badanych instytucji i firm szkoleniowych. Najczęściej o fundusze unijne zamierzają się ubiegać uczelnie wyższe lub ich jednostki, firmy szkoleniowo-doradcze, względnie najrzadziej – szkoły nauki jazdy. Warto dodać, choć informacja ta dotyczy przeszłości a nie przyszłości, że połowa badanych firm i instytucji szkoleniowych zadeklarowała, że w poprzednich 12 miesiącach (czyli w zasadzie w 2010 r., końcówce 2009 r.), realizowała projekt związany z rozwojem zasobów ludzkich, finansowany ze środków unijnych. Podobnie jak w przypadku planów związanych z pozyskaniem środków unijnych na finansowanie szkoleń, najczęściej takie projekty realizowały w nieodległej przeszłości jednostki uczelni wyższych (72% spośród nich), najrzadziej szkoły nauki jazdy (32% spośród nich). Dane dotyczące realizacji projektów finansowanych ze środków UE w przeszłości i dane dotyczące planów pozyskiwania tych środków w najbliższym czasie dla wszystkich typów badanych instytucji i firm szkoleniowych, przedstawia wykres 38. Warto zauważyć, że zarówno w przypadku ogółu badanych instytucji, jak i każdego z ich typów, odsetek tych, którzy zamierzają ubiegać się o środki UE w 2011 r., przewyższa zazwyczaj o kilkanaście punktów procentowych odsetek tych, którzy realizowali projekt finansowany ze środków UE w 2010 r.

Wykres 38

Czy firma lub instytucja realizowała w ostatnich 12 miesiącach projekt finansowany ze środków UE lub zamierza ubiegać się w 2011 r. o środki unijne na finansowanie prowadzonych szkoleń lub innych usług? (N= 4124)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Projekty dotyczące rozwoju zasobów ludzkich finansowane ze środków UE realizowały w przeszłości i planują ich realizację zdecydowanie częściej podmioty duże niż małe i mikro: wśród firm dużych odsetek wynosił 71%, wśród małych – 56%, wśród mikro – 37%. Jeśli idzie o plany ubiegania się o środki na finansowanie szkoleń sytuacja wyglądała podobnie: deklaracje takie składało 81% przedstawicieli podmiotów dużych, 70% małych i 56% mikro.

Bariery rozwoju firm i instytucji szkoleniowych

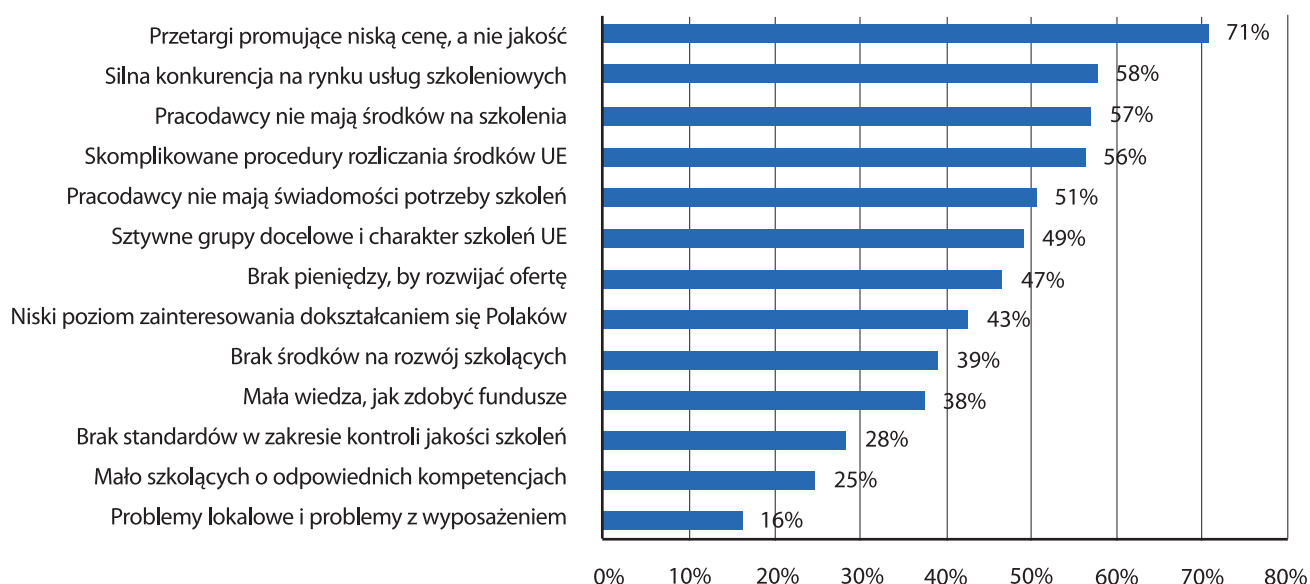
Rozwój rynku szkoleniowego w Polsce napotyka na wiele barier o różnorodnym charakterze. Bez wątpienia czynnikiem utrudniającym ten rozwój jest bardzo niskie zainteresowanie Polaków podnoszeniem czy rozwijaniem swoich kompetencji zawodowych, niski poziom innowacyjności gospodarki, która nie kreuje zapotrzebowania na wyższe kompetencje, ciągle zbyt rzadko stosowane w przedsiębiorstwach strategiczne planowanie rozwoju zasobów ludzkich i inwestowanie w ich rozwój, czy wreszcie – brak nawyków związanych z dążeniem do rozwoju jako celu samego w sobie, rozumianego jako poszerzanie swoich horyzontów i nabywanie nowych umiejętności, które niekoniecznie natychmiast przełożą się na poprawę sytuacji zawodowej czy materialnej. Wszystkie te czynniki będą niewątpliwie stanowiły bariery – czy może raczej wyzwania – dla sektora szkoleniowego, który swoich klientów rekrutuje spośród jedynie kilkunastu procent dorosłych Polaków.

Ciekawe jest jednak, jak bariery rozwoju sektora szkoleniowego postrzegają sami jego przedstawiciele. Dlatego też badane firmy i instytucje szkoleniowe zostały poproszone o ocenę, w jakim stopniu poszczególne, przedstawione im czynniki utrudniają rozwój ich działalności. Wśród czynników utrudniających rozwój uwzględniono te, które na podstawie przeprowadzonych badań pretestowych i spotkań konsultacyjnych z przedstawicielami środowiska firm szkoleniowych zostały uznane za mogące stanowić potencjalne bariery rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce. Listę tych czynników poddano ocenie badanych i na podstawie ich odpowiedzi wyodrębniono te czynniki, które według nich stanowią największe bariery rozwoju rynku szkoleń w Polsce. Jak pokazano na wykresie 39, do takich największych barier w opinii respondentów należy zaliczyć:

- przetargi promujące niską cenę a nie jakość,
- skomplikowane procedury związane z rozliczaniem środków unijnych,
- bariery finansowe po stronie pracodawców, czyli brak środków na szkolenia w firmach,
- silną i – jak dodawano w odpowiedziach na pytania otwarte – niszczącą konkurencją na rynku szkoleniowym,
- sztywno wyznaczane grupy docelowe i charakter szkoleń finansowanych ze środków EFS,
- niską świadomość potrzeby inwestycji w zasoby ludzkie ze strony pracodawców,
- złą koniunkturę gospodarczą, kryzys,
- zbyt mały kapitał finansowy firm szkoleniowych, brak środków na rozwój oferty szkoleniowej.

Wykres 39

Bariery rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce (odsetek respondentów deklarujących, że dany czynnik w średnim lub dużym stopniu utrudnia rozwój reprezentowanej przez niego firmy lub instytucji szkoleniowej)



Wiele problemów istotnych dla sektora szkoleniowego w Polsce poruszono też w odpowiedzi na pytanie otwarte, które umieszczono na końcu ankiety. Już sam fakt, że na pytanie to odpowiedział prawie co piąty przedstawiciel badanej instytucji czy firmy szkoleniowej jest znaczący i wskazuje na to, że przedstawiciele sektora chcieli się podzielić swoimi spostrzeżeniami dotyczącymi warunków jego funkcjonowania. Ważna jest też tematyka pojawiających się komentarzy, spośród których zdecydowana większość ogniskowała się wokół dofinansowania usług szkoleniowych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Z kwestią dofinansowania szkoleń z EFS wiązano zagrożenia dla jakości szkoleń i formułowano postulaty dotyczące działań, które powinny przeciwdziałać dalszemu obniżaniu się tej jakości (por. wykres nr 40). Zdaniem badanych, przyczyną obniżania się jakości są wskazywane już wcześniej procedury przetargowe, stosowane w przypadku szkoleń finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, w których większą wagę przywiązują się do ceny niż do jakości. Chcąc uzyskać dofinansowanie czy wygrać przetarg, firmy zmuszone są obniżyć ceny, nawet jeśli w sposób oczywisty zagraża to jakości oferowanego kształcenia.

Inne spontanicznie wymieniane przez przedstawicieli instytucji i firm szkoleniowych spostrzeżenia, postulaty i uwagi dotyczyły uproszczenia procedur związanych z rozliczaniem środków EFS, wprowadzenia jasnych regulacji w zakresie stawki podatku VAT, czy też większego otwarcia przedstawicieli władz publicznych, administracji na potrzeby i wyzwania związane z problematyką uczenia się przez całe życie.

Tabela 14

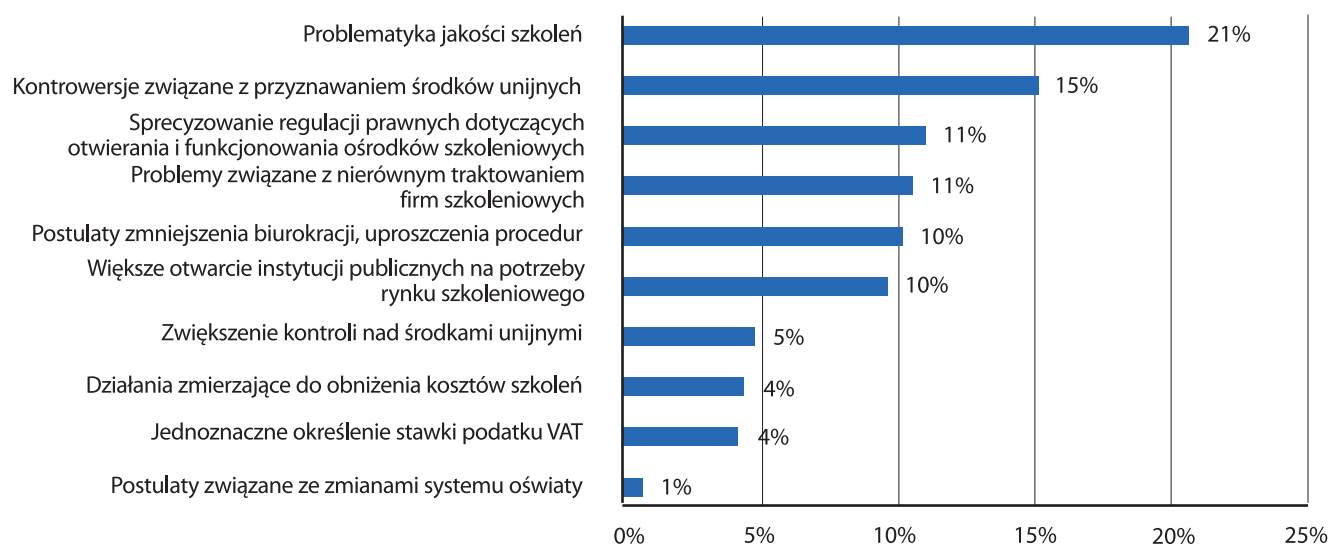
Odsetek firm i instytucji szkoleniowych deklarujących, że dany czynnik w średnim lub w dużym stopniu utrudnia rozwój sektora szkoleniowego w Polsce w podziale na typ instytucji szkoleniowych

	Szkoła językowa	CKU, CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Szkoła nauki ja zdy	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza
Przetargi promujące niską cenę, a nie jakość	69%	71%	71%	59%	74%	73%	72%
Silna konkurencja na rynku usług szkoleniowych	66%	58%	60%	54%	73%	56%	54%
Pracodawcy nie mają środków na szkolenia	62%	59%	57%	52%	49%	59%	61%
Skomplikowane procedury rozliczania środków UE	61%	59%	57%	49%	58%	57%	55%
Pracodawcy nie mają świadomości potrzeby szkoleń	56%	57%	47%	49%	40%	53%	55%
Sztynne grupy docelowe i charakter szkoleń UE	44%	51%	50%	53%	43%	50%	51%
Brak pieniędzy, by rozwijać ofertę	48%	50%	43%	45%	51%	43%	45%
Niski poziom zainteresowania doksztalcaniem się Polaków	46%	49%	46%	41%	44%	41%	42%
Brak środków na rozwój szkolących	41%	36%	38%	35%	47%	37%	37%
Mała wiedza, jak zdobywać fundusze	39%	37%	35%	35%	56%	39%	30%
Brak standardów w zakresie kontroli jakości szkoleń	27%	30%	24%	21%	38%	27%	28%
Mało szkolących o odpowiednich kompetencjach	24%	22%	26%	20%	24%	24%	26%
Problemy lokalowe i problemy z wyposażeniem	16%	17%	17%	19%	16%	16%	13%

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Wykres 40

Wskazania przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych dotyczące problemów, które ich zdaniem są ważne, a nie zostały poruszone w ankiecie (N= 844)



Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

Tabela 15

Wskazania przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych dotyczące problemów, które ich zdaniem są ważne, a nie zostały poruszone w ankiecie (N= 844)

	Szkoła językowa	CKU, CKP	ODZ	Uczelnia wyższa	Szkoła nauki jazdy	Firma szkoleniowa	Firma szkoleniowo-doradcza
Problematyka jakości szkoleń	5%	20%	21%	13%	15%	24%	26%
Kontrowersje związane z przyznawaniem środków unijnych	23%	10%	18%	13%	15%	18%	13%
Postulaty zmniejszenia biurokracji, uproszczenia procedur	7%	12%	12%	7%	13%	11%	8%
Problemy związane z nierównym traktowaniem firm szkoleniowych	5%	11%	11%	13%	14%	10%	10%
Sprecyzowanie regulacji prawnych dotyczących otwierania i funkcjonowania ośrodków szkoleniowych	0%	14%	12%	0%	20%	10%	8%
Większe otwarcie instytucji publicznych na potrzeby rynku szkoleniowego	7%	10%	11%	13%	3%	9%	16%
Zwiększenie kontroli nad środkami unijnymi	0%	3%	4%	0%	2%	8%	5%
Jednoznaczne określenie stawki podatku VAT	34%	3%	2%	0%	4%	1%	3%
Postulaty związane ze zmianami systemu oświaty	2%	1%	2%	0%	0%	1%	0%
Działania zmierzające do obniżenia kosztów szkoleń	5%	7%	6%	7%	7%	0%	4%
N	44	94	82	15	147	192	204

Źródło: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2010.

5. Inwestycje pracodawców w kadry – przegląd wyników badań

Inwestycje pracodawców w kadry – przegląd wyników badań

Ważnym elementem doskonalenia jakości kapitału ludzkiego, komplementarnym względem działalności instytucji szkoleniowych oraz aktywności edukacyjnej jednostek (w tym bezrobotnych), są inwestycje w kadry dokonywane przez pracodawców. W ramach „Bilansu Kapitału Ludzkiego”, w badaniu poruszono następujące zagadnienia związane z inwestycjami w kadry:

- prowadzenie w ciągu ostatnich 12 miesięcy różnorodnych działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników,
- dostępność (penetracja) szkoleń wśród pracowników,
- koszty poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w ostatnich 12 miesiącach,
- posiadanie zakładowego funduszu szkoleniowego,
- tematyka szkoleń i potrzeby szkoleniowe
- powody niepodjęcia działań zmierzających do doskonalenia zawodowego pracowników,
- plany związane z doskonaleniem zawodowym pracowników w najbliższych 12 miesiącach.

Poniżej zostały omówione wybrane, najważniejsze wyniki i problematyczne zagadnienia związane z tą tematyką.

5.1. Problemy związane z inwestycjami w doskonalenie zawodowe pracowników

Oprócz problemów dobrze rozpoznanych i powtarzających się w różnych badaniach, jak m.in. brak potrzeby szkolenia pracowników wynikający z oceny ich kwalifikacji jako „wystarczających”²⁹ czy większa aktywność edukacyjna i szkoleniowa dużych przedsiębiorstw³⁰, w warunkach polskich dwa problemy o charakterze strategicznym wydają się szczególnie godne uwagi.

Obydwa problemy można zaliczyć do grupy czynników wewnętrznych związanych z pracodawcami. Pierwszym z nich jest zdiagnozowany m.in. w badaniach PARP³¹ brak przemyślanej i zaplanowanej strategii rozwoju personelu, która mogłaby wyznaczać aktywność pracodawców w tym obszarze w dłuższym okresie czasu. Podejmowane działania, zwłaszcza w przypadku mniejszych przedsiębiorstw, przeważnie stanowią odpowiedź na bieżące potrzeby firmy, stosunkowo rzadko natomiast wypływają z harmonijnie opracowanego planu rozwoju przedsiębiorstwa i jego pracowników. Istotnym wymiarem tego problemu jest jego ograniczające oddziaływanie na możliwości diagnozy i formułowania rekomendacji strategicznych w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego na poziomie kraju. Brak powiązania działań szkoleniowych z celami przedsiębiorstwa naraża badaczy i komentatorów tego zagadnienia na krążenie wokół „fałszywych tropów”, utrudniających diagnozę właściwych problemów.

Drugi, równie istotny problem, jest do pewnego stopnia konsekwencją pierwszego i wiąże się z niskim poziomem innowacyjności przedsiębiorstw. Brak nowych produktów i usług w ofercie oraz niekorzystanie z nowych technologii ogranicza potrzeby rozwojowe pracowników. W konsekwencji może to prowadzić do stagnacji w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego i powiększania się dysproporcji pomiędzy rozwijającymi się przedsiębiorstwami i ich kadrą a przedsiębiorstwami o spowolnionym rozwoju³². Biorąc pod uwagę fakt, że czynniki zewnętrzne wpływające na inwestycje przedsiębiorstw w rozwój kadr są stosunkowo dobrze rozpoznane i opisane, a zgromadzone w badaniu „Bilans Kapitału Ludzkiego” dane umożliwiają wykonanie pogłębionych analiz w specyficznych podgrupach, warto na przytoczone wyniki popatrzeć przez pryzmat dwóch wspomnianych wyżej problemów.

²⁹ W badaniu *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*, przeprowadzonym przez Eurostat w 2005 r. była to najczęściej wskazywana przyczyna niepodjęcia szkoleń we wszystkich 27 krajach UE.

³⁰ J. Górniak, S. Mazur (red.), *Pracodawcy a podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników. Szkolenia i inne formy podnoszenia jakości zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach*, CEAPP/MSAP, Kraków-Warszawa 2010.

³¹ *Doskonalenie kadr polskich przedsiębiorstw. Doświadczenia związane z realizacją Działania 2.3 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*, Warszawa 2009, s.17-18.

³² J. Górniak, S. Mazur (red.), *Pracodawcy a podnoszenie...* dz. cyt., s. 49.

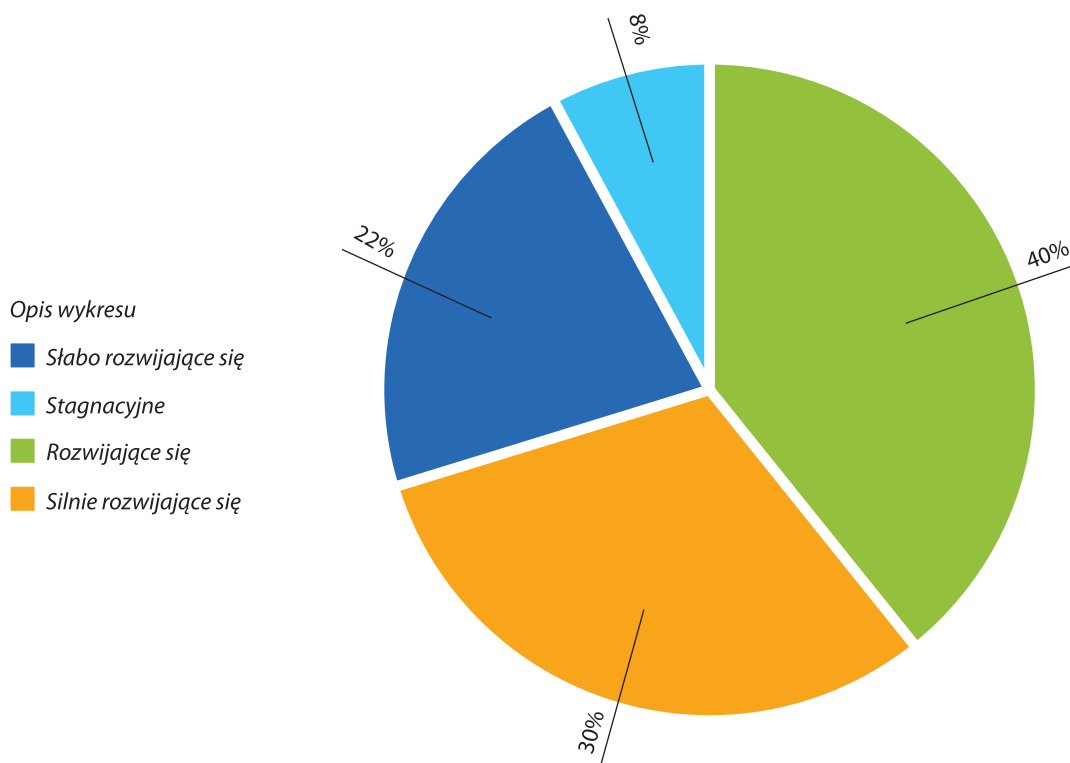
5.2. Kontekst aktywności edukacyjnej i szkoleniowej badanych pracodawców

Dla lepszego uświadomienia sobie roli czynników nazwanych powyżej „wewnętrznymi”, z grupy badanych pracodawców wyodrębniono przedsiębiorstwa stanowiące ponad 2/5 badanych podmiotów³³.

Biorąc pod uwagę wpływ sytuacji przedsiębiorstwa (wytwarzanie nowych produktów lub usług, zwiększanie zatrudnienia, poprawa sytuacji finansowej) na prowadzenie działań z zakresu doskonalenia zawodowego pracowników trzeba zauważyć, że prawie 40% badanych przedsiębiorstw w ostatnich 12 miesiącach wprowadziło nowe lub ulepszone produkty, usługi bądź metody produkcji. Tyle samo zwiększyło w tym okresie zatrudnienie. W przypadku ponad 1/4 przedsiębiorstw, zdaniem badanych, zysk firmy zwiększył się w ostatnich 12 miesiącach. Łącząc te informacje ze sobą przedsiębiorstwa zostały podzielone na silnie rozwijające się, rozwijające się, słabo rozwijające się i stagnacyjne³⁴ (Wykres 41). Dominującą grupę (40%) stanowiły przedsiębiorstwa słabo rozwijające się.

Wykres 41

Ocena rozwoju przedsiębiorstwa w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wprowadzanie innowacji, saldo zatrudnienia i ocenę sytuacji finansowej (N= 5319)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

³³ Identyfikacja przedsiębiorstw dotyczy obserwacji pochodzących z operatu GUS i posiadających jedną z następujących form prawnych: spółki partnerskie, spółki akcyjne, spółki z o.o., spółki jawne, spółki cywilne, spółki komandytowe, spółki komandytowo-akcyjne, inne spółki, przedsiębiorstwa państwowe, spółdzielnie i oddziały przedsiębiorców zagranicznych.

³⁴ Do grupy przedsiębiorstw silnie rozwijających się zostały zaklasyfikowane te, które jednocześnie 1) wprowadziły w ostatnich 12 miesiącach nowe bądź udoskonalone produkty, usługi lub metody produkcji, 2) miały w ostatnich 12 miesiącach dodatnie saldo zatrudnienia oraz 3) w ocenie własnej sytuacji finansowej przez swych przedstawicieli wskazały na wzrost zysków. Przedsiębiorstwa stagnacyjne nie spełniały żadnego z powyższych warunków. Formy mieszane zostały zaklasyfikowane do pozostałych dwóch kategorii: przedsiębiorstw „rozwijających się”, gdy spełniały dwa z trzech warunków oraz przedsiębiorstw „słabo rozwijających się”, gdy spełniały tylko jeden warunek.

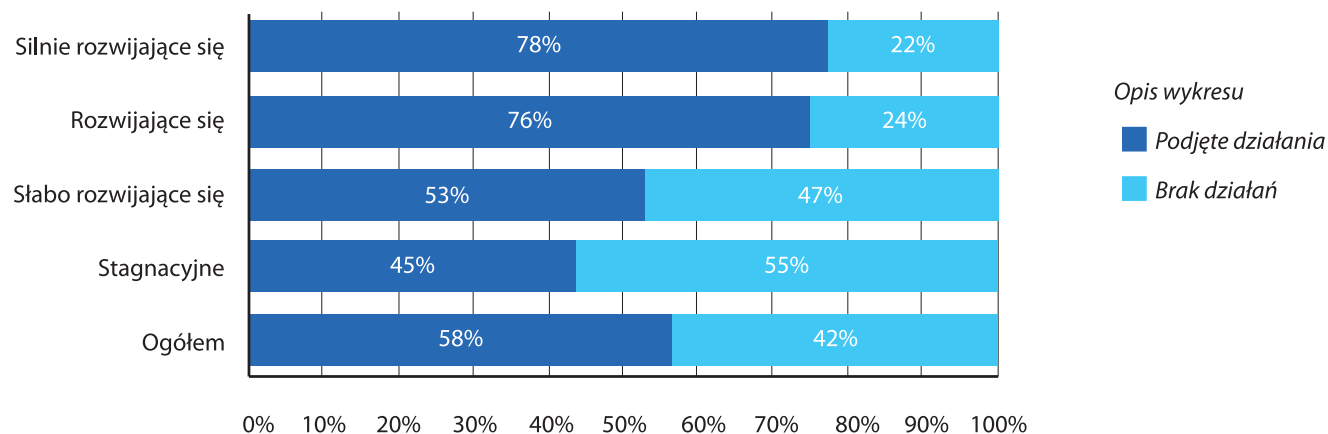
Tym, na co warto zwrócić uwagę był widoczny związek pomiędzy oceną rozwoju przedsiębiorstwa a deklaracją podejmowania w ciągu ostatniego roku działań zmierzających do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników (Wykres 42). Im silniejszy rozwój, tym częściej podejmowane są takie działania (33 punkty procentowe różnicy pomiędzy przedsiębiorstwami stagnacyjnymi, a silnie rozwijającymi się). Ogółem, jakichkolwiek inwestycji w kadry w ciągu ostatnich 12 miesięcy dokonało 58% przebadanych przedsiębiorstw, przy czym były one podejmowane relatywnie częściej wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa.

W dalszych fragmentach niniejszego rozdziału raportu do tego związku powracać będziemy kilkakrotnie.

Wykres 42

Odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr w ostatnich 12 miesiącach

(N= 5319)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

5.3. Pracodawcy inwestujący w rozwój zasobów ludzkich³⁵

Pośród badanych podmiotów, ogółem 55% prowadziło w ciągu ostatnich 12 miesięcy jakiegokolwiek działania z zakresu doskonalenia zawodowego pracowników. Badani pracodawcy byli pytani o prowadzenie kilku różnych form inwestycji w kadry w ciągu ostatniego roku, m.in. oddelegowania do nauki w szkole zawodowej, średniej lub wyższej, udział pracowników w kursach i szkoleniach, prowadzenie oceny kompetencji pracowników, czy też opracowywanie indywidualnych planów rozwoju personelu. Zróznicowanie liczby stosowanych instrumentów rozwoju zawodowego oraz wydatków poniesionych przez pracodawców na doskonalenie zawodowe pracowników pozwoliło na wyodrębnienie grup podmiotów inwestujących w kadry w różnym stopniu.

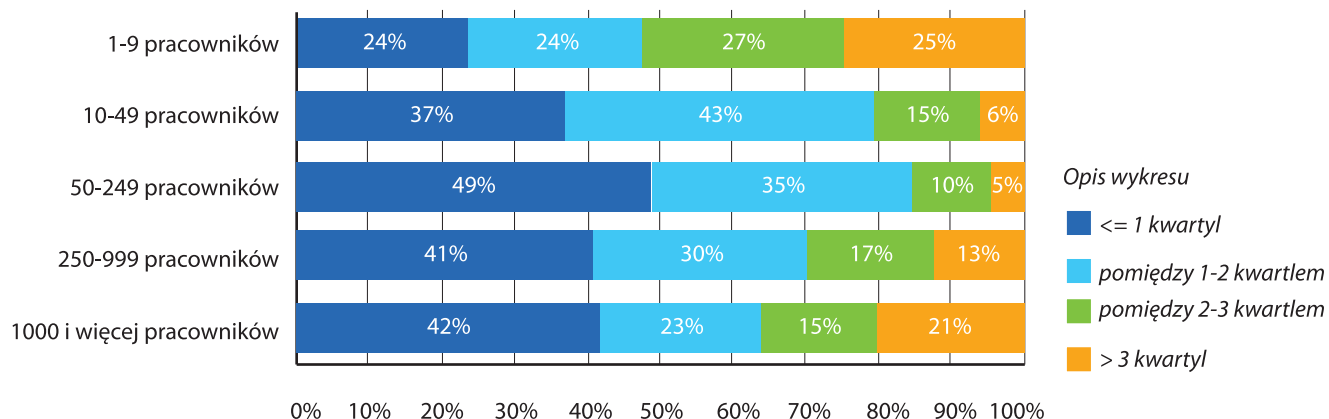
Pod względem liczby stosowanych instrumentów doskonalenia zawodowego najaktywniejsze były podmioty z branży edukacyjnej (średnia 2,8), a w dalszej kolejności działające w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (średnia 2,4) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (2,1). Mało aktywne były podmioty reprezentujące wytwarzanie i zaopatrywanie w energię (1,2) oraz górnictwo i wydobywanie (1,5). Najmniej różnych instrumentów stosowały podmioty zatrudniające 1-9 osób (średnia 1,7), a najszersze ich spektrum – podmioty największe, zatrudniające 1000 i więcej pracowników (średnia 3,1).

Interesujących wyników dostarczyła analiza wydatków na doksztalcenie pracowników. Odpowiedzi na pytanie o wydatki udzieliło 7312 pracodawców (41%), nie potrafiło na nie odpowiedzieć 14% respondentów. Pracodawcy, którzy udzieli odpowiedzi na to pytanie zostali podzieleni na cztery grupy, wyznaczone za pomocą wartości kwartyli kosztów szkoleń przypadających na jednego pracownika firmy. Okazało się, że stosunkowo największe wydatki na doksztalcenie pracowników ponosili pracodawcy zatrudniający 1-9 osób – ¼ z nich znalazła się wśród 25% ogółu pracodawców, którzy wydali na szkolenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy najwięcej w przeliczeniu na jednego pracownika (Wykres 43).

³⁵ Jeżeli nie zostało zaznaczone inaczej, wyniki prezentowane w tym podrozdziale dotyczą tylko tych pracodawców, którzy organizowali doskonalenie zawodowe pracowników w ostatnich 12 miesiącach.

Wykres 43

Wydatki pracodawców w ostatnich 12 miesiącach na doskonalenie zawodowe pracowników (N = 7283)



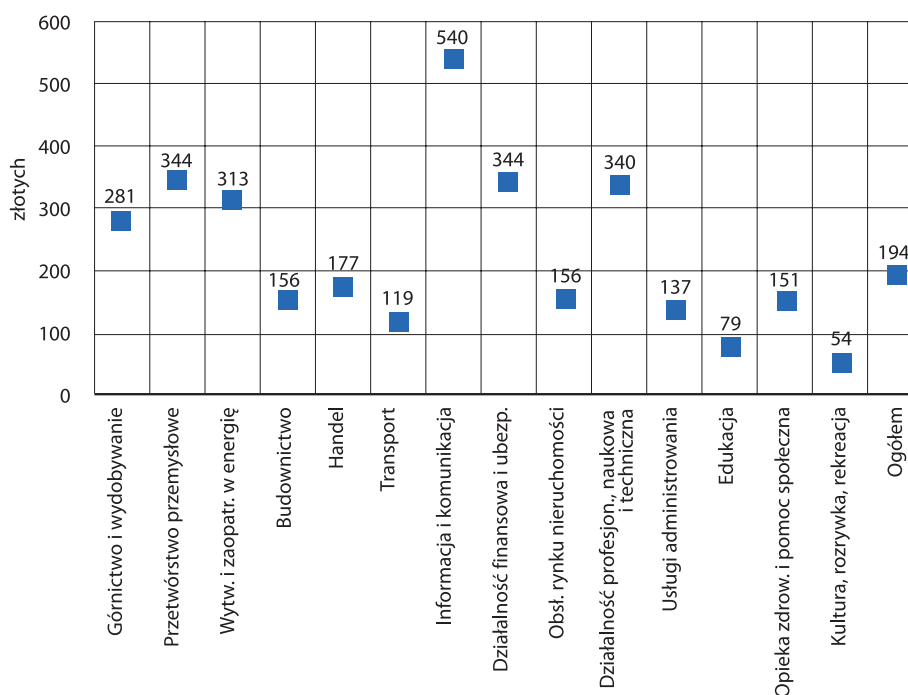
Ujęcie kwartyłowe.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

W ujęciu branżowym (wykres 44), najwyższe koszty doskonalenia zawodowego pracowników ponieśli pracodawcy z branży: informacja i komunikacja (średnia 540 zł), a w dalszej kolejności z branż: działalność finansowa i ubezpieczeniowa i przetwórstwo przemysłowe (344 zł), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (340 zł) i wytwarzanie i zaopatrywanie w energię (313 zł). Najniższe koszty ponieśli pracodawcy z branż: kultura, rozrywka i rekreacja (54 zł), edukacja (79 zł) oraz transport (119 zł). Średnia ogółem wyniosła 194 zł.

Wykres 44

Wydatki w złotych, poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w ostatnich 12 miesiącach w przeliczeniu na jednego zatrudnionego pracownika – wyniki dla pracodawców reprezentujących wybrane branże (N = 7311)



Warto zauważyć, że aktywność w zakresie szerokiego doboru instrumentów doskonalenia zawodowego nie zawsze znajduje odzwierciedlenie w wydatkach poniesionych na ten cel. Przykładem mogą być takie branże, jak edukacja czy opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Kluczem do zrozumienia tej zależności będzie analiza form doskonalenia zawodowego oraz tematyki szkoleń.

W ujęciu terytorialnym najwyższą wartość średniej osiągnęli pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego (770 zł, mediana 500 zł), opolskiego (289 zł) i dolnośląskiego (232 zł), a najniższą pracodawcy z województw: lubuskiego (82 zł), warmińsko-mazurskiego (93 zł) i podkarpackiego (95 zł).

Jeśli chodzi o wskaźnik dostępności (penetracji) szkoleń w badanych podmiotach³⁶, to jego średnia wartość jest zróżnicowana w poszczególnych województwach. Tabela 16 pokazuje średnie wartości wskaźnika dla podmiotów różnej wielkości w 16 województwach. Najczęściej wartość ta mieściła się w granicach 21-30%. Najniższą wartość można odnotować w przypadku największych pracodawców, zatrudniających 1000 i więcej pracowników, oraz w podmiotach dużych w województwie pomorskim i podmiotach średnich w województwie lubuskim. Najwyższe wartości wskaźnika osiągnęli pracodawcy zatrudniający 1-9 osób (średnia 31%). W podziale na województwa najniższą wartość wskaźnik osiągnął w województwie podkarpackim (15%), a najwyższą w wielkopolskim (49%). Warto przy tym zwrócić uwagę na podmioty, które osiągnęły nadzwyczaj wysoką wartość wskaźnika: były to duże podmioty z województwa małopolskiego oraz pracodawcy zatrudniający 1-9 osób z województwa wielkopolskiego (średnia 53%).

Tabela 16

Średnia wartość wskaźnika dostępności szkoleń w podmiotach różnej wielkości w 16 województwach (N=9751)³⁷

	1-9 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	250-999 pracowników	1000 i więcej pracowników	Ogółem
Dolnośląskie	27%	27%	19%	23%	9%	25%
Kujawsko-pomorskie	22%	29%	24%	18%	19%	23%
Lubelskie	37%	39%	28%	15%	18%	35%
Lubuskie	27%	32%	8%	29%	0%	24%
Łódzkie	32%	36%	26%	16%	14%	30%
Małopolskie	30%	24%	21%	53%	30%	29%
Mazowieckie	23%	29%	22%	16%	10%	23%
Opolskie	25%	32%	26%	16%	5%	26%
Podkarpackie	13%	33%	21%	24%	6%	15%
Podlaskie	24%	30%	27%	17%	16%	25%
Pomorskie	19%	31%	14%	8%	10%	18%
Śląskie	32%	28%	25%	17%	16%	31%
Świętokrzyskie	25%	35%	20%	22%	15%	25%
Warmińsko-Mazurskie	20%	32%	23%	18%	6%	21%
Wielkopolskie	53%	29%	22%	22%	12%	49%
Zachodniopomorskie	34%	18%	20%	18%	37%	31%
Ogółem	31%	29%	21%	20%	14%	29%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

³⁶ Wskaźnik dostępności szkoleń to stosunek pracowników biorących udział w szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach do ogółu pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub instytucji.

³⁷ Wynik dotyczy wyłącznie placówek samodzielnych, stanowiących 88% próby.

Wartość wskaźnika wyniosła ogółem 29%, co oznacza, że jest o 10 punktów procentowych wyższa, niż wyniosła w 2005 roku w badaniu GUS³⁸.

Branżą, w której wartość wskaźnika dostępności szkoleń w badanych podmiotach była najniższa, okazało się górnictwo i wydobywanie (12%), a w dalszej kolejności handel i transport (17%) oraz działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią (18%). Zdecydowanie najwyższy wynik uzyskała „działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” (63%), a kolejne były: edukacja (39%), pozostała działalność usługowa (38%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (36%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (35%).

10% badanych podmiotów posiada zakładowy fundusz szkoleniowy. Zgodnie z oczekiwaniami, najczęściej fakt ten był zgłaszany przez pracodawców reprezentujących największe podmioty (65%). Warto ponadto zauważyć, że przedstawiciele podmiotów średniej wielkości (50-249 pracowników) deklarowali posiadanie funduszu nieco częściej (45 do 37%) niż przedstawiciele pracodawców zatrudniających 250-999 pracowników. Jeśli chodzi o przebadaną grupę przedsiębiorstw, to nie zaobserwowano wyraźnego związku pomiędzy oceną rozwoju przedsiębiorstwa a posiadaniem funduszu szkoleniowego.

Posiadanie funduszu jest charakterystyczne przede wszystkim dla takich branż, jak edukacja (61% podmiotów z tej branży wskazało na istnienie zakładowego funduszu szkoleniowego), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię (40%) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (37%). Fundusz najrzadziej występuje w przypadku pracodawców należących do następujących branż: górnictwo i wydobywanie (98% przedstawicieli tej branży deklarowało brak zakładowego funduszu szkoleniowego), handel (95%) czy przetwórstwo przemysłowe (94%). Podmioty posiadające zakładowy fundusz szkoleniowy – uśredniając – angażują się w większą liczbę form doskonalenia zawodowego niż podmioty nie posiadające funduszu.

5.4. Formy inwestycji w kadry i pozostałe działania z zakresu doskonalenia zawodowego

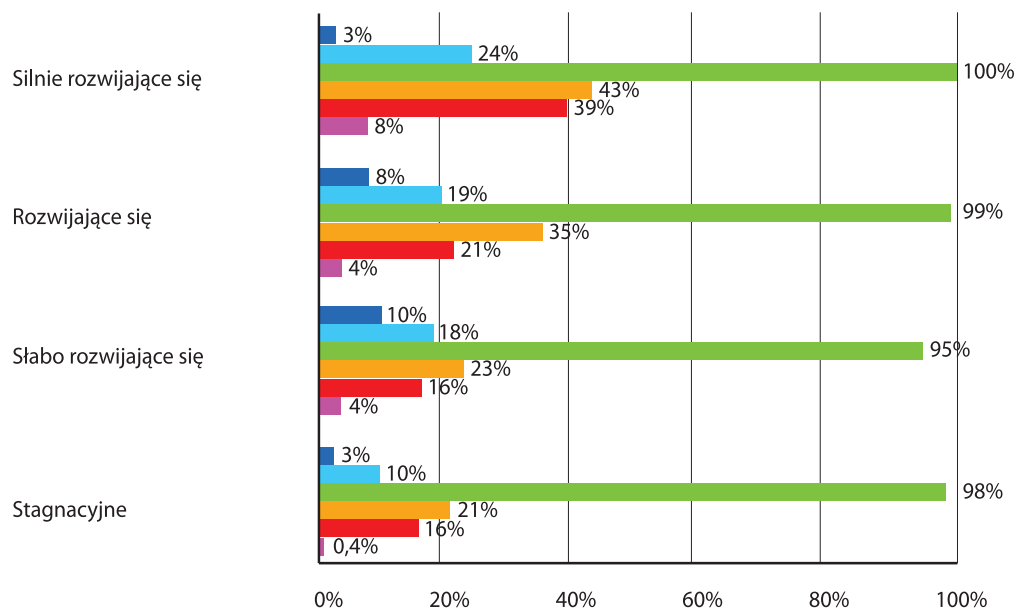
Niemal wszyscy pracodawcy, którzy podjęli w ostatnich 12 miesiącach jakiegokolwiek działania na rzecz rozwoju pracowników korzystali lub organizowali kursy i szkolenia (95%). 1/3 pracodawców zadeklarowała stosowanie systemu oceny kompetencji pracowników. Ponad 1/5 opracowała bądź stosowała indywidualne plany rozwoju pracowników. 18% pracodawców dofinansowało pracownikom naukę w szkołach wyższych (m.in. studia podyplomowe), a 6% dofinansowało naukę pracowników w szkołach średnich i zawodowych. Inne działania zostały wymienione przez 5% badanych pracodawców.

W przypadku każdego z wymienionych wyżej typów działań, poza kursami i szkoleniami, były one stosowane wyraźnie częściej wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych osób. Nie dziwi fakt, że największa różnica pomiędzy najmniejszymi i największymi podmiotami występowała w przypadku dofinansowania nauki pracowników w szkołach wyższych (16 do 71%), czyli formy generującej większe – w stosunku do pozostałych – koszty. Trzeba ponadto pamiętać, że u pracodawcy zatrudniającego większą liczbę pracowników częściej występuje potrzeba dofinansowania pracownikom nauki na poziomie szkoły wyższej. Pewien wyjątek stanowią podmioty zatrudniające 250-999 osób: ta kategoria pracodawców miała najwyższy odsetek prowadzonych kursów i szkoleń (99%), natomiast w przypadku wszystkich pozostałych instrumentów kształcenia lokowała się niżej niż podmioty średniej wielkości. W przypadku przedsiębiorstw różnice pomiędzy firmami silniej i słabiej rozwijającymi się były zauważalne, szczególnie pod względem wykorzystania bardziej kompleksowych, „holistycznych” instrumentów (Wykres 45).

Wykres 45

Działania zmierzające do podniesienia kwalifikacji i kompetencji pracowników ze względu na typ przedsiębiorstwa (N=3901)

Formy inwestycji w kadry i pozostałe działania z zakresu doskonalenia zawodowego



Opis wykresu

- Dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich
- Dofinansowywanie nauki w szkołach wyższych
- Kursy i szkolenia
- Stosowanie systemu oceny kompetencji pracowników
- Opracowywanie indywidualnych planów rozwoju pracowników
- Inne działania

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Przedsiębiorstwa silniej rozwijające się częściej stosują indywidualne plany rozwoju pracowników i systemy oceny kompetencji. Częściej dofinansowują też naukę w szkołach wyższych i korzystają z innych form inwestowania w rozwój pracowników, np. zakupu literatury fachowej i dofinansowania nauki języków obcych (po 17% wskazań) czy coachingu (14%). W przypadku tych przedsiębiorstw można mówić o symptomach świadomego, długofalowego planowania rozwoju kompetencji, którego deficyt został zdefiniowany jako istotny problem w dziedzinie rozwoju kadr w przedsiębiorstwach.

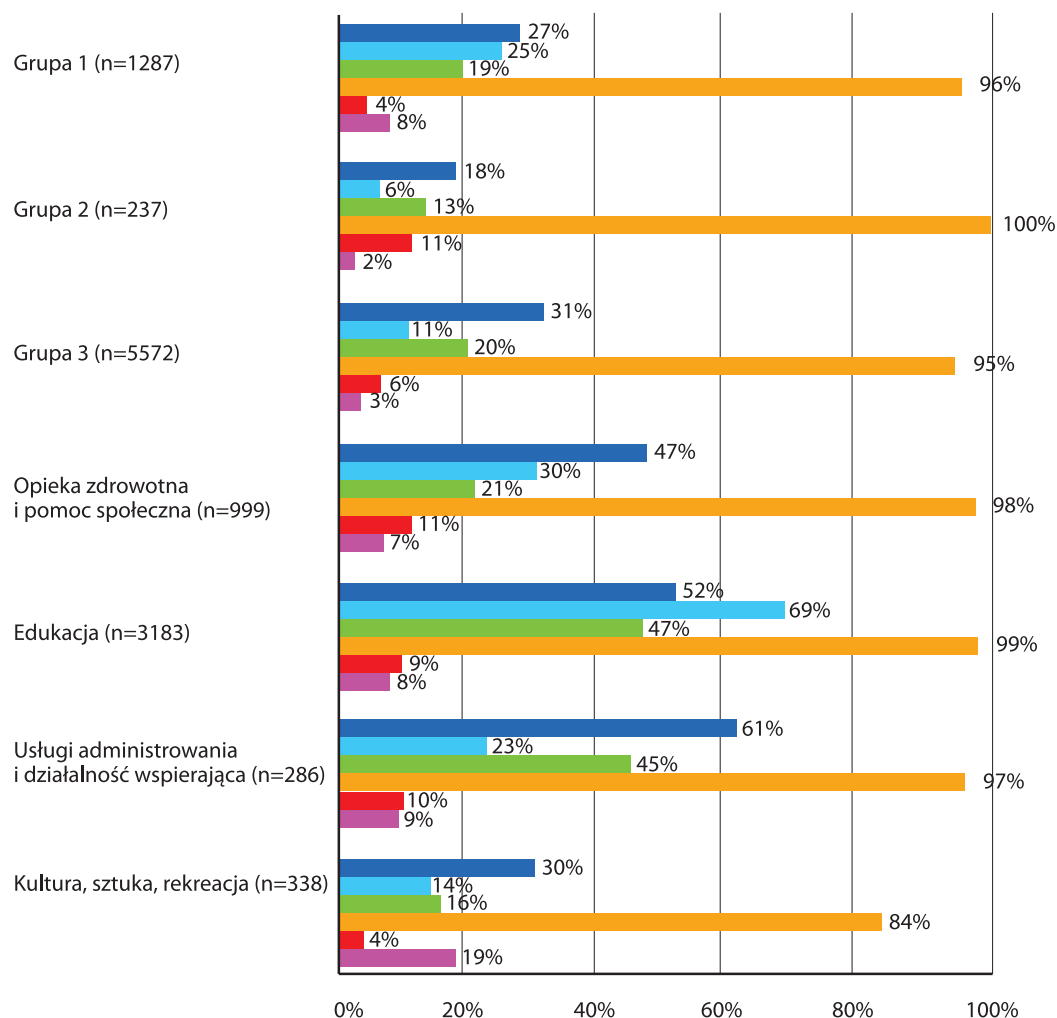
Branże różnią się między sobą mocno pod względem wykorzystania różnych instrumentów doskonalenia zawodowego. Wykres 46 pokazuje te różnice dla trzech grup branż oraz czterech pojedynczych branż, które należało potraktować osobno. Analiza procentowa różnic i podobieństw pomiędzy branżami pod względem stosowanych instrumentów pozwoliła na wydzielenie następujących grup:

- grupa 1: dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,
- grupa 2: górnictwo i wydobywanie, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, pozostałe usługi,
- grupa 3: przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, handel, transport, działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią, informacja i komunikacja³⁹.

³⁹ Należy zwrócić uwagę, że takie pogrupowanie branż ma swoją podstawę jedynie w deklaracjach korzystania w ostatnich 12 miesiącach z różnego typu instrumentów doskonalenia zawodowego i nie odzwierciedla różnic pomiędzy branżami przypisanymi do tej samej grupy m.in. pod względem opisywanej wcześniej dostępności szkoleń czy wydatków poniesionych na dokształcanie pracowników.

Wykres 46

Stosowanie instrumentów doskonalenia zawodowego w branżach i grupach branż



- Stosowanie systemu oceny kompetencji pracowników
- Dofinansowywanie nauki w szkołach wyższych
- Opracowywanie indywidualnych planów rozwoju pracowników
- Kursy i szkolenia
- Dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich
- Inne działania

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Najmniejsze różnice pomiędzy wymienionymi grupami branż i pojedynczymi branżami można zaobserwować w przypadku korzystania z kursów i szkoleń – były one wymieniane najczęściej ze wszystkich sposobów inwestycji w kadry (od 84 do 100%). Spośród pracodawców korzystających w ostatnich 12 miesiącach z kursów i szkoleń aż 84% wybierało kursy i szkolenia zewnętrzne (najczęściej podmioty należące do branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 96%, najrzadziej podmioty należące do grupy 2 – 74%). Oprócz tego, mniej niż połowa (49%) pracodawców organizowała kursy i szkolenia wewnętrzne (najczęściej podmioty należące do branży edukacyjnej – 64%, najrzadziej podmioty należące do branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 42%).

Jak widać na wykresie, na tle innych branż wyraźnie wyróżnia się edukacja – podmioty z tej branży cechuje zróżnicowanie i jednocześnie częste stosowanie instrumentów doskonalenia zawodowego. Godna uwagi jest również branża związana z usługami administrowania i działalnością wspierającą, dominująca (61%) pod względem stosowania systemu oceny kompetencji pracowników (dużo deklaracji stosowania tego instrumentu pojawiło się też w branży edukacyjnej i opieki zdrowotnej). W obydwu tych branżach najczęściej wspomniano również o opracowywaniu indywidualnych planów rozwoju pracowników (47% w edukacji, 45% w usługach administrowania). Branża związana z kulturą, rozrywką i rekreacją zwraca uwagę z dwóch powodów: podmioty do niej należące stosunkowo najrzadziej korzystają z kursów i szkoleń (84%) i jednocześnie najczęściej stosują „inne” sposoby inwestycji w kadry (19%), o których mowa poniżej.

Pomijając pojedyncze, wyróżniające się branże, warto zwrócić uwagę na różnice pomiędzy wydzielonymi grupami branż. W grupie pierwszej, którą w przybliżeniu można by utożsamić z usługami specjalistycznymi, w porównaniu do pozostałych grup, wyraźnie częściej deklarowano dofinansowanie pracownikom nauki w szkołach wyższych (1/4 podmiotów zaliczonych do tej grupy). Oprócz tego, stosunkowo często deklarowano również stosowanie systemu oceny kompetencji (ponad 1/4) i opracowywanie indywidualnych planów rozwoju (1/5 podmiotów). W grupie drugiej, z udziałem firm sektora górniczego i energetycznego, poszczególne instrumenty stosowane były raczej rzadko, z wyjątkiem kursów i szkoleń (100%) i dofinansowania pracownikom nauki w szkołach średnich (11% to najwyższy wynik). Grupę trzecią, jako najliczniejszą można uznać w pewnym sensie za najbardziej „typową”, w największym stopniu zbliżoną do ogólnego rozkładu stosowanych form inwestycji w kadry w całej badanej populacji. Tak więc: zdecydowana większość pracodawców korzysta z kursów i szkoleń, około 1/3 stosuje system oceny kompetencji, około 1/5 opracowuje indywidualne plany rozwoju pracowników, niewielka liczba dofinansowuje naukę pracowników w szkołach wyższych, a jeszcze mniejsza opłaca naukę w szkołach średnich.

Warto wspomnieć, że taka forma kształcenia jak studia podyplomowe była wymieniana nie tylko w kontekście dofinansowania nauki przez pracodawcę. Wspominali oni również o realizacji studiów przez pracowników na własną rękę („z własnej kieszeni”), jak również o wykorzystaniu na ten cel funduszy unijnych, m.in. w ramach PO KL. Wśród „innych” działań prowadzonych przez pracodawców w celu podniesienia kwalifikacji i kompetencji pracowników najczęściej wymieniane były: konferencje, wykłady, warsztaty i seminaria (23% wskazań), samokształcenie pracowników (17%), zakup literatury fachowej i opracowanie materiałów dydaktycznych (12%) oraz dofinansowanie nauki języków obcych (11%), udział w targach, pokazach, prezentacjach (9%) i wprowadzenie zmian w zarządzaniu (np. akredytacje, systemy współpracy – 7%).

Poza działaniami ukierunkowanymi na pracowników, trzeba wspomnieć, że w przypadku zaledwie 34 badanych podmiotów wspomniano o organizowaniu staży i praktyk zawodowych⁴⁰.

5.5. Tematyka szkoleń

Ze względu na fakt, że tematyka szkoleń ujawnia największe zróżnicowanie pomiędzy badanymi pracodawcami, wyniki będą prezentowane w wybranych, najciekawszych ujęciach, pozwalających na dopełnienie obrazu wyłaniającego się z wyżej prezentowanych wniosków. Wynik zbiorczy dla wszystkich badanych pracodawców nie odbiega bowiem zbyt mocno od tego, co prezentują badania poświęcone inwestycjom przedsiębiorstw w kapitał ludzki – w pierwszej czwórce szkoleń wymienianych przez ogół pracodawców prowadzących jakiegokolwiek działania dokształcające wobec pracowników, znalazły się m.in. szkolenia dotyczące zagadnień prawnych oraz BHP i PPOż (14-16%). Na pierwszym miejscu zbiorczego zestawienia znalazły się szkolenia techniczne związane z budownictwem i przemysłem (1/4 wskazań) oraz szkolenia w zakresie handlu, sprzedaży i obsługi klienta (18%)⁴¹.

Porównano ze sobą tematykę szkoleń dla pracodawców należących do sześciu wybranych branż (I–VI): trzech, które wydały (wg wartości średniej) na szkolenia w ostatnich 12 miesiącach najwięcej oraz trzech, które wydały najmniej (w przeliczeniu na jednego pracownika)⁴². W przypadku każdej z branż podano 10 najczęściej wymienianych tematów szkoleń.

⁴⁰ Przyczyną takiego stanu rzeczy był zapewne brak oddzielnego pytania o staże i praktyki. Pracodawcy wymieniali te działania wśród „innych” działań nakierowanych na rozwój zawodowy aktualnych pracowników.

⁴¹ Zatem, pomimo różnic, wyniki te są zbliżone do badań opisywanych w przytaczanym już raporcie pod redakcją J. Górniaka i S. Mazura, *Pracodawcy a podnoszenie... dz. cyt.*, s.35.

⁴² Ze względu na specyfikę tematów szkoleń w branży „edukacja”, jak również ogólnie wyróżniającą się na tle innych charakterystykę podmiotów z tej branży, zdecydowano się na pominięcie jej w tym zestawieniu.

Branże, w których na szkolenia przeznaczają się najczęściej środki		
I. Informacja i komunikacja (N=149)	II. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (N=188)	III. Przetwórstwo przemysłowe (N=2254)
Tematyka szkoleń		
Informatyka – programowanie (16%)	Ubezpieczenia – agent ubezpieczeniowy (18%)	Przepisy BHP (26%)
Informatyka – obsługa programów specjalistycznych związanych z wykonywaną pracą (13%)	Inne, różne z zakresu prawa (12%)	Operator maszyn produkcyjnych, obsługa urządzeń produkcyjnych (18%)
Informatyka – podstawy obsługi komputera, np. MS Office (11%)	Zawodowe, bez określenia kategorii (12%)	Inne, specjalistyczne z zakresu budownictwa i przemysłu (9%)
Podstawy księgowości (11%)	Techniki sprzedaży, profesjonalna obsługa klienta (11%)	Zawodowe, bez określenia kategorii (8%)
Inne specjalistyczne z zakresu budownictwa i przemysłu (8%)	Podstawy księgowości (10%)	Techniki sprzedaży, profesjonalna obsługa klienta (8%)
Prawo podatkowe (8%)	Inne, związane z usługami finansowymi (9%)	Prawo podatkowe (7%)
Techniki sprzedaży, profesjonalna obsługa klienta (7%)	Inne, specjalistyczne z zakresu budownictwa i przemysłu (8%)	Pierwsza pomoc (7%)
Architektura, projektowanie obiektów, budynków (7%)	Prawo podatkowe (8%)	Kierowca wózków widłowych (6%)
Rachunkowość (7%)	Inne, związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem (6%)	Inne, związane z handlem, sprzedażą, obsługą klienta (5%)
Język angielski (7%)	Język angielski (6%)	Przeciwpożarowe (5%)
Branże, w których na szkolenia przeznaczają się najmniej środki		
IV. Kultura, rozrywka i rekreacja (N=328)	V. Transport i gospodarka magazynowa (N=391)	VI. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (N=966)
Tematyka szkoleń		
Pomoc publiczna i zasady jej otrzymania (19%)	Inne, dla kierowców, mechaników, związane z transportem, samochodami, pojazdami (29%)	Specjalistyczne kursy medyczne dla lekarzy (18%)
Informatyka – podstawy obsługi komputera, np. MS Office (18%)	Przepisy BHP (20%)	Przepisy BHP (18%)
Inne, związane z gastronomią, turystyką, rekreacją (14%)	Techniki sprzedaży, profesjonalna obsługa klienta (10%)	Kursy dla pielęgniarek, pielęgniarzy, techników medycznych (13%)
Zarządzanie finansami firmy, budżetowanie (13%)	Zarządzanie czasem (8%)	Specjalistyczne kursy dla stomatologów (11%)
Ochrona danych osobowych (13%)	Prawo podatkowe (8%)	Pierwsza pomoc (11%)
Techniki sprzedaży, profesjonalna obsługa klienta (13%)	Logistyka i zarządzanie dostawami (8%)	Szkolnictwo, edukacja, pedagogika (10%)
Podstawy księgowości (11%)	Inne, związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem (7%)	Inne, związane z rozwojem osobistym (10%)
Inne, z zakresu administracji publicznej (10%)	Inne, z zakresu prawa (5%)	Praca socjalna (7%)
Inne, związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem (8%)	Uprawnienia na przewóz rzeczy (5%)	Techniki sprzedaży, profesjonalna obsługa klienta (6%)
Język angielski (7%)	Język angielski (5%)	Inne, związane ze świadczonymi usługami (5%)

Jak można zauważyć, wciąż znaczną część szkoleń stanowią szkolenia obowiązkowe (np. BHP w branżach „technicznych” i w opiece zdrowotnej) lub związane z bieżącą działalnością firmy czy instytucji (prawo, księgowość i rachunkowość). Pojawiają się one bez względu na różnice w wydatkach na szkolenia ponoszonych przez pracodawców z różnych branż. Część szkoleń ma charakter typowo „branżowy”, kształcenia bądź doksztalcenia zawodowego, nieodłącznego od ścieżki rozwoju pracownika wykonującego określony zawód lub zajmującego określone stanowisko. Stosunkowo dużo tematów ma związek z zarządzaniem przedsiębiorstwem oraz jego relacjami z otoczeniem, zwłaszcza klientami.

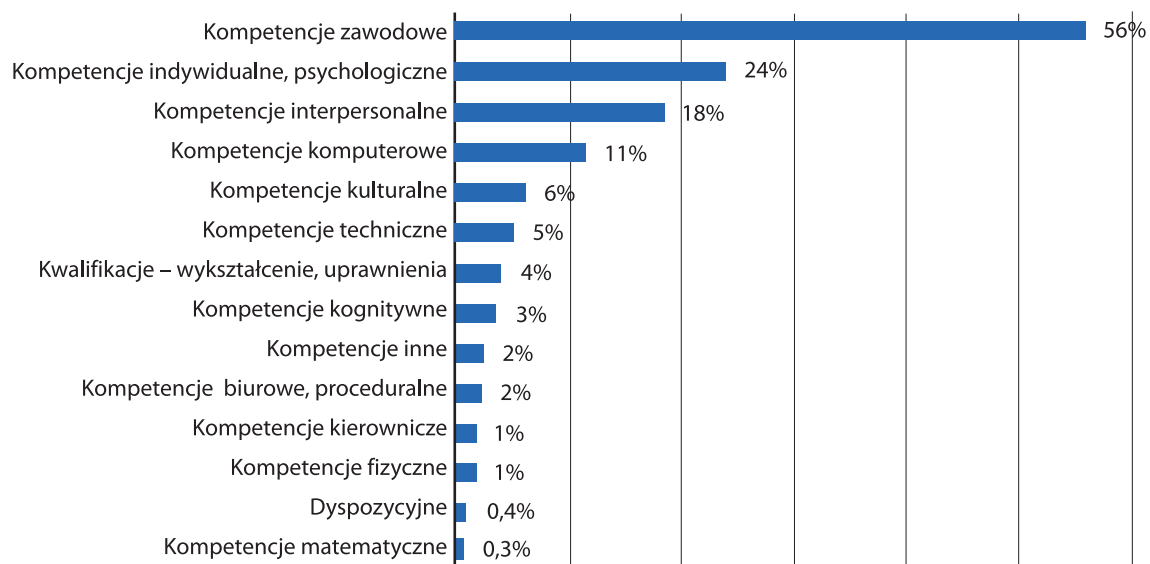
Uwzględniając racjonalność finansową badanych podmiotów warto zauważyć, że w pierwszej kolejności wybierane są te szkolenia, które z punktu widzenia pracodawców są niezbędne. Można przypuszczać, że dopiero wtedy, gdy spełnione jest pewne minimum, mogą oni pozwolić sobie na bardziej „wyszukane” kierunki rozwoju: indywidualnego bądź zespołowego.

5.6. Potrzeby szkoleniowe

Niewątpliwie ważnym zagadnieniem jest relacja pomiędzy istniejącą ofertą szkoleniową a potrzebami szkoleniowymi pracodawców. W badaniach „Bilans Kapitału Ludzkiego” przyjęto, że miarodajnym wskaźnikiem tych potrzeb będzie określenie kompetencji, jakich, zdaniem pracodawców, brakuje ich pracownikom. Wypowiedzi badanych zostały zaklasyfikowane do 11 kategorii kompetencji. Wykres 47 pokazuje, jak rozkładały się one wśród wszystkich pracodawców, którzy uznali kompetencje swoich pracowników za wymagające doszkalania (stwierdziło tak 47% badanych pracodawców).

Wykres 47

Kompetencje i kwalifikacje których brakuje, zdaniem pracodawców, aktualnym pracownikom (w %) (N=8873)

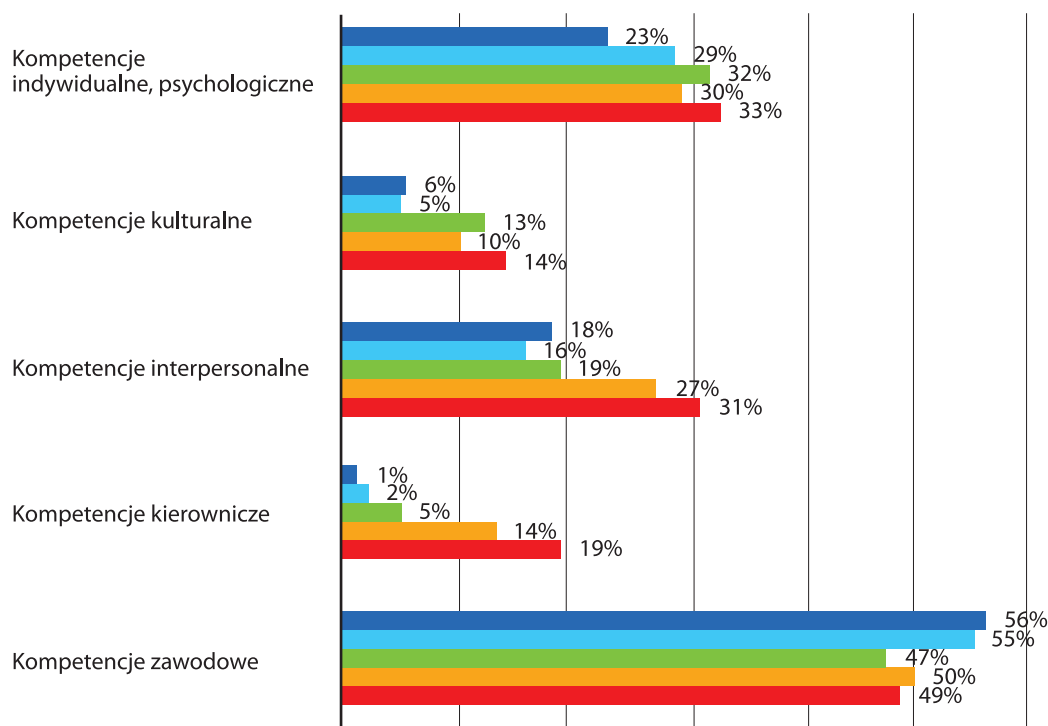


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Jak widać, pracodawcy zdecydowanie wskazali na braki w kompetencjach związanych z wykonywaniem konkretnego zawodu – krytycznie oceniają więc profesjonalizm pracowników. W dalszej kolejności wymieniane były kompetencje indywidualne, a więc przede wszystkim: dążenie do podnoszenia własnych kwalifikacji – 6% ogółu odpowiedzi, samodzielność – 5%, odpowiedzialność i zarządzanie czasem – po 4%. Na trzecim miejscu pod względem częstotliwości występowania znalazły się wypowiedzi dotyczące kompetencji interpersonalnych związanych z relacjami pomiędzy pracownikiem a jego otoczeniem (współpracownikami, klientami). Warto zauważyć, że o ile kompetencje zawodowe można stosunkowo łatwo wzmacniać, rozwijać czy szkolić, o tyle druga i trzecia kategoria pod względem liczebności to kompetencje „miękkie”, których nie można w żaden sposób utożsamić z wiedzą lub kwalifikacjami, w związku z czym też trudniej je rozwijać. W przypadku większości branż (choć nie wszystkich) częściej na deficyt kompetencji miękkich – indywidualnych, interpersonalnych, kierowniczych i kulturalnych – wskazywali przedstawiciele większych podmiotów (Wykres 48). Może to oznaczać, że problemem, na który zwracają uwagę pracodawcy jest brak obycia z tzw. kulturą organizacyjną: utożsamianiem się z celami i misją firmy, pracą zespołową, zarządzaniem sobą i innymi oraz nieprzygotowaniem do zajmowania coraz wyższych stanowisk w hierarchii firmy. Z kolei pracodawcy zatrudniający mniej pracowników z reguły (choć nie we wszystkich branżach) częściej wskazywali na deficyt kompetencji zawodowych, technicznych i komputerowych.

Wykres 48

Wybrane, brakujące kompetencje pracowników ze względu na liczbę zatrudnionych osób (w %) (N=8873)



Opis wykresu

- 1-9 pracowników
- 10-49 pracowników
- 50-249 pracowników
- 250-999 pracowników
- 1000 i więcej pracowników

Zestawiając ze sobą wnioski płynące z analizy tematyki szkoleń oraz brakujących umiejętności można sądzić, że istnieje istotna luka pomiędzy zapotrzebowaniem pracodawców na określone kompetencje a tematyką kursów i szkoleń, w których biorą udział ich pracownicy. Warto przyjrzeć się, jak dokładnie wygląda to w sześciu omawianych wcześniej branżach (3 z najwyższymi i 3 z najniższymi wydatkami na szkolenia), gdyż w pewnym stopniu odbiegają one od powyżej zarysowanej tendencji.

Potrzeby szkoleniowe

Tabela 18

Braki w kompetencjach pracowników według pracodawców z wybranych branż (w %)

Kompetencje	Liczba zatrudnionych osób	Informacja i komunikacja (N=120)	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (N=134)	Przetwórstwo przemysłowe (N=1940)	Kultura, rozrywka i rekreacja (N=245)	Transport i gospodarka magazynowa (N=334)	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (N=691)
Indywidualne, psychologiczne	1-9	24%	14%	23%	16%	26%	31%
	10-49	21%	21%	32%	20%	30%	27%
	50-249	18%	25%	30%	37%	28%	34%
	250-999	38%	34%	29%	16%*	30%	37%
	1000 +	Nd	32%*	32%	0%	40%*	38%
	Ogółem	24%	15%	24%	17%	26%	31%
Kulturalne	1-9	Nd	2%	4%	5%	17%	0%
	10-49	2%	0%	4%	8%	10%	2%
	50-249	14%	14%	12%	16%	13%	1%
	250-999	8%*	13%*	13%	16%*	17%	4%
	1000 +	Nd	0%	15%	0%	0%	0%
	Ogółem	0,1%	2%	4%	5%	17%	0,1%
Interpersonalne	1-9	15%	40%	11%	17%	12%	21%
	10-49	26%	40%	11%	17%	7%	19%
	50-249	33%	28%	18%	18%	20%	22%
	250-999	69%	40%	27%	32%*	24%	19%
	1000 +	Nd	0%	24%	100%*	22%*	29%
	Ogółem	15%	40%	11%	17%	12%	21%
Kierownicze	1-9	3%	2%	2%	0%	2%	0%
	10-49	2%	2%*	3%	0%	4%	1%
	50-249	34%	13%	7%	3%	6%	1%
	250-999	15%*	27%	19%	0%	13%	1%*
	1000 +	Nd	0%	26%	0%	0%	5%*
	Ogółem	3%	2%	2%	0,1%	3%	0%
Zawodowe	1-9	36%	49%	57%	61%	48%	62%
	10-49	55%	68%	47%	59%	50%	63%
	50-249	37%	57%	44%	39%	48%	54%
	250-999	45%	51%	50%	38%*	64%	55%
	1000 +	Nd	68%*	60%	100%*	53%	46%
	Ogółem	36%	49%	66%	60%	48%	62%
Komputerowe	1-9	46%	8%	6%	17%	5%	13%
	10-49	21%	6%	6%	22%	5%	6%
	50-249	30%	10%	9%	14%	11%	9%
	250-999	24%*	12%*	8%	32%*	10%	12%
	1000 +	Nd	0%	14%	100%*	0%	18%*
	Ogółem	45%	8%	7%	18%	5%	13%

* liczebność komórki <10 (procentowanie w obrębie kategorii wielkości podmiotu); Nd – nie dotyczy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Brak aktywności szkoleniowej pracodawców i jej powody

Jeśli chodzi o pracodawców z branży „informacja i komunikacja”, to są oni przykładem świadomego inwestowania w szkolenia, zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami: z jednej strony dostrzegają oni braki pracowników w zakresie kompetencji komputerowych, z drugiej, jak zostało to przedstawione w części poświęconej tematyce szkoleń, najczęściej korzystają z rozmaitych szkoleń informatycznych. Gdzie indziej, np. w branży „działalność finansowa i ubezpieczeniowa”, można zauważyć silny nacisk na rozwój kompetencji zawodowych (zdiagnozowanych jako deficytowe) przy jednoczesnym słabszym nacisku na rozwój – również brakujących – kompetencji „miękkich” (z „10” najpopularniejszych tematów szkoleń dla podmiotów z tej branży można z tą grupą kompetencji łączyć jedynie szkolenia z technik sprzedaży i profesjonalnej obsługi klienta). Z kolei w branży „opieka zdrowotna i pomoc społeczna”, gdzie pracodawcy wskazali na poważne braki w zakresie kompetencji indywidualnych, podejmowane są szkolenia z zakresu rozwoju osobistego, choć w obliczu rozwoju kompetencji zawodowych schodzą na dalszy plan.

Ponadto, warto zwrócić uwagę na kilka wybranych, charakterystycznych wyników:

- wśród podmiotów z wybranych sześciu branż, w zakresie kompetencji „miękkich” największe zapotrzebowanie dotyczy kompetencji indywidualnych, psychologicznych (zwłaszcza wśród pracodawców zatrudniających większą liczbę pracowników),
- w branży związanej z działalnością finansową i ubezpieczeniową, będącej przykładem oparcia codziennej działalności na silnych relacjach z klientem, widoczne jest zwiększone zapotrzebowanie na kompetencje interpersonalne,
- zapotrzebowanie na kompetencje „kulturalne” dotyczy w zasadzie tylko średnich i dużych podmiotów,
- w branżach, w których często występują hierarchicznie zorganizowane struktury organizacyjne (np. informacja i komunikacja, przetwórstwo przemysłowe) zwiększone jest zapotrzebowanie na kompetencje kierownicze,
- zapotrzebowanie na kompetencje zawodowe jest jednakowo silne bez względu na branżę i wielkość badanych podmiotów.

Podsumowując tę część analizy można stwierdzić, że wniosek o niedopasowaniu pomiędzy potrzebami szkoleniowymi badanych podmiotów (określonymi na bazie kompetencji brakujących pracownikom) a bieżącą tematyką szkoleń częściowo potwierdza się. Wygląda jednak na to, że pracodawcy (a przynajmniej ich część) są tego świadomi i starają się podejmować działania na rzecz zmniejszenia powstającej luki kompetencyjnej.

5.7. Brak aktywności szkoleniowej pracodawców i jej powody

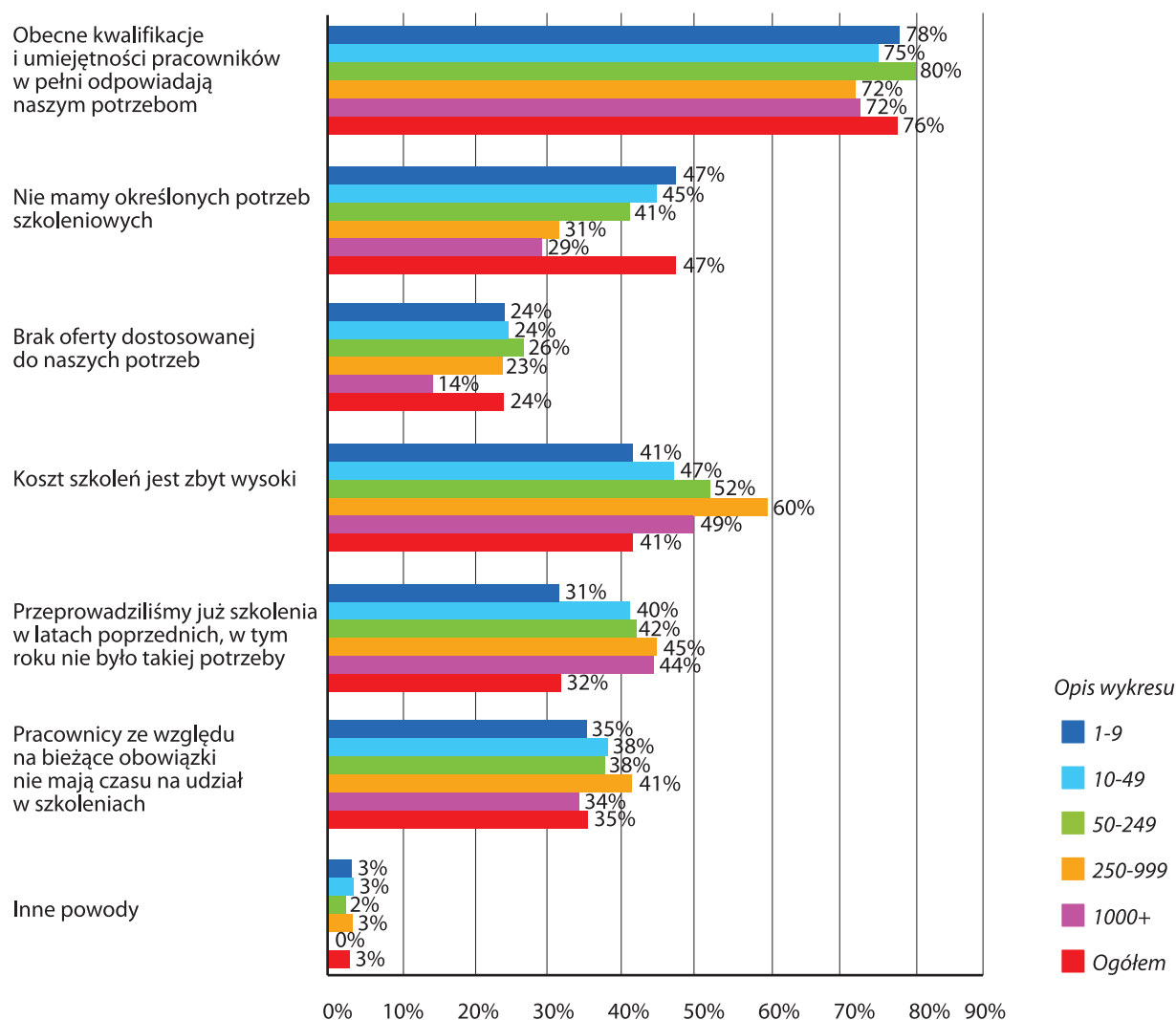
Uwagę trzeba poświęcić również licznej grupie pracodawców (45% ogółu badanych), którzy w ostatnich 12 miesiącach nie podejmowali żadnych działań zmierzających do doskonalenia zawodowego pracowników. Najczęściej wskazywanym powodem braku aktywności w tym zakresie była ocena obecnych kwalifikacji i umiejętności pracowników jako wystarczających (ponad ¾ wskazań).

Wykres 49

Powody podejmowania działań szkoleniowych w ostatnich 12 miesiącach (w %)

(N=3913)

Brak aktywności szkoleniowej pracodawców i jej powody



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

Na odpowiedź tę nie miała większego wpływu liczba zatrudnionych pracowników. Wpływała ona natomiast na odpowiedzi związane z 1) „brakiem określonych potrzeb szkoleniowych” oraz 2) kosztem szkoleń. W pierwszym przypadku odpowiedź pojawiała się częściej w przypadku pracodawców zatrudniających mniejszą liczbę osób, w drugim przypadku deklaracja padała częściej wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych osób. Wśród pracodawców zatrudniających przynajmniej 10 osób częściej zdarzały się przypadki, gdzie szkolenia w bieżącym roku uznawano za niepotrzebne ze względu na wcześniejsze działania tego typu.

Jeśli chodzi o brak określonych potrzeb szkoleniowych w przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 250 osób, można zakładać, że w wielu przypadkach wynika to – zwłaszcza w przypadku najmniejszych podmiotów – z prowadzenia działalności, która nie wymaga ciągłego doksztalcania się. Trzeba ponadto wspomnieć, że ponad 1/5 pracodawców stwierdziło, że brak ich aktywności szkoleniowej wynika z braku odpowiedniej oferty. Tabela 19 zawiera odpowiedzi przedstawicieli pięciu branż, w których w ostatnich 12 miesiącach ponad 50% pracodawców nie podjęło żadnych działań o charakterze szkoleniowym.

**Brak aktywności
szkoleniowej
pracodawców
i jej powody**

Tabela 19

**Powody niepodejmowania działań szkoleniowych w ostatnich 12 miesiącach
w branżach o najniższej aktywności szkoleniowej (w %)**

Kompetencje	Liczba zatrudn. osób	Transport i gospodarka magazynowa (N=228)	Przetwórstwo przemysłowe (N=1100)	Dostawa wody i gospodarowanie ściekami, odpadami (N=56)	Działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią (N=123)	Handel hurtowy i detaliczny (N=1060)
Obecne kwalifikacje i umiejętności pracowników w pełni odpowiadają naszym potrzebom	1-9	86%	77%	85%	72%	78%
	10-49	72%	78%	77%	76%	74%
	50-249	72%	80%	83%	78%*	82%
	250-999	70%	72%	Nd	Nd	63%
	1000 +	0%	55%*	Nd	100%*	67%
	Ogółem	86%	77%	84%	75%	78%
Nie mamy określonych potrzeb szkoleniowych	1-9	49%	48%	48%	32%	50%
	10-49	41%	50%	24%	50%	44%
	50-249	41%	50%	63%	44%*	33%
	250-999	41%	33%	Nd	Nd	36%
	1000 +	0%	55%*	Nd	0%	33%*
	Ogółem	49%	48%	47%	42%	50%
Brak oferty dostosowanej do naszych potrzeb	1-9	20%	30%	23%	17%*	25%
	10-49	15%	25%	24%	32%	25%
	50-249	14%	19%	9%*	33%*	44%
	250-999	20%*	23%	Nd	Nd	34%
	1000 +	0%	0%	Nd	0%	0%
	Ogółem	20%	29%	23%	26%	25%
Koszt szkoleń jest zbyt wysoki	1-9	28%	42%	16%	53%	39%
	10-49	43%	44%	47%	52%	49%
	50-249	73%	57%	60%	56%*	40%
	250-999	58%	60%	Nd	Nd	74%
	1000 +	100%*	45%*	Nd	0%	33%*
	Ogółem	28%	42%	18%	52%	39%
Przeprowadziliśmy już szkolenia w latach poprzednich i w tym roku nie było takiej potrzeby	1-9	35%	33%	72%	30%	31%
	10-49	35%	37%	25%	50%	40%
	50-249	29%	38%	46%	33%*	36%
	250-999	31%	41%	Nd	Nd	47%
	1000 +	0%	55%*	Nd	0%	33%*
	Ogółem	35%	33%	69%	41%	31%
Pracownicy ze względu na bieżące obowiązki, nie mają czasu na udział w szkoleniach	1-9	35%	38%	25%	26%	33%
	10-49	39%	36%	27%	39%	40%
	50-249	39%	43%	66%	67%*	32%
	250-999	64%	45%	Nd	Nd	49%
	1000 +	0%	100%*	Nd	0%	50%*
	Ogółem	35%	38%	25%	36%	34%
Inne powody	1-9	2%	3%	0%	0%	2%
	10-49	2%	2%	15%	5%*	2%
	50-249	2%*	2%	0%	0%	3%
	250-999	0%	1%*	Nd	Nd	3%*
	1000 +	0%	0%	Nd	0%	0%
	Ogółem	2%	3%	1%	2%*	2%

* liczebność komórki <10 (procentowanie w obrębie kategorii wielkości podmiotu); Nd – nie dotyczy.

Jak można zauważyć, podstawowy powód braku aktywności szkoleniowej, jakim są wystarczające umiejętności pracowników, pojawia się równie często także bez względu na branżę. Na wysoki koszt szkoleń uskarżali się stosunkowo najczęściej pracodawcy reprezentujący przetwórstwo przemysłowe oraz działalność związaną z zakwaterowaniem i gastronomią, jak również zatrudniający większą liczbę pracowników. Pracodawcy z branży „dostawa wody i gospodarowanie ściekami i odpadami” wyraźnie częściej deklarowali podejmowanie działań szkoleniowych we wcześniejszych latach. „Brak czasu na udział w szkoleniach” wskazywali znacznie częściej pracodawcy reprezentujący większe podmioty.

Inne odpowiedzi były wybierane rzadko (3% pracodawców, n=108), niemniej jednak wymieńmy te, które pojawiały się najczęściej:

- rotacja pracowników i płynność zatrudnienia (23%),
- brak zamówień, kryzys gospodarczy (19%),
- samokształcenie pracowników (15%),
- brak zainteresowania pracowników doksztalaniem się (15%),
- decyzja przełożonych (10%),
- duża odległość do ośrodków szkoleniowych (8%),
- restrukturyzacja i zmiany organizacyjne (6%),
- słaba jakość szkoleń (4%).

5.8. Plany szkoleniowe pracodawców w najbliższych 12 miesiącach

Jeśli chodzi o plany szkoleniowe na najbliższą przyszłość, to są one bardzo silnie związane z działaniami podejmowanymi dotychczas. Spośród pracodawców, którzy inwestowali w kadry w ostatnich 12 miesiącach ponad 2/3 (68%) ma zamiar w najbliższych 12 miesiącach organizować kursy wewnętrzne lub korzystać z zewnętrznych szkoleń dla swoich pracowników. W grupie pracodawców nieaktywnych szkoleniowo plany takie zdradza zaledwie 1/5. W przypadku innego rodzaju działań doksztalających różnica ta nie jest aż tak drastyczna (24% do 8%), ale wciąż zauważalna.

Plany związane ze szkoleniami pracowników zgłaszali najczęściej (ponad 60% odpowiedzi pozytywnych) pracodawcy reprezentujący branże, takie jak „wytwarzanie i zaopatrzenie w energię” (88%), „dostawa wody i gospodarowanie ściekami i odpadami” (65%), „informacja i komunikacja” (64%), „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (63%), „edukacja” (73%) oraz „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (66%). Inne działania związane z doskonaleniem zawodowym pracowników są planowane najczęściej w branży edukacyjnej (35% stwierdzeń pozytywnych), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (26%) oraz w działalności w zakresie usług administrowania (26%).

Branża		1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	Ogółem
Górnictwo i wydobywanie (N=69)	Szkolenia	58%	40%	77%	93%	100%	58%
	Inne działania	22%	11%	32%	36%	48%	22%
Przetwórstwo przemysłowe (N=3417)	Szkolenia	39%	46%	70%	86%	83%	41%
	Inne działania	13%	14%	23%	36%	54%	14%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię (N=107)	Szkolenia	90%	70%	88%	96%	85%	88%
	Inne działania	0%	24%	27%	53%	47%	4%
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami (N=338)	Szkolenia	65%	62%	76%	95%	100%	65%
	Inne działania	16%	26%	26%	30%	100%	18%
Budownictwo (N=1329)	Szkolenia	42%	60%	69%	77%	80%	43%
	Inne działania	20%	13%	20%	40%	67%	19%
Handel hurtowy i detaliczny (N=2688)	Szkolenia	38%	53%	71%	79%	76%	39%
	Inne działania	14%	14%	23%	30%	59%	14%
Transport i gospodarka magazynowa (N=645)	Szkolenia	35%	51%	79%	78%	100%	36%
	Inne działania	12%	12%	23%	32%	60%	12%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (N=330)	Szkolenia	43%	52%	63%	86%	59%	43%
	Inne działania	16%	20%	21%	14%	41%	16%
Informacja i komunikacja (N=217)	Szkolenia	65%	56%	85%	91%	63%	64%
	Inne działania	21%	13%	44%	37%	38%	21%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (N=228)	Szkolenia	63%	84%	88%	81%	75%	63%
	Inne działania	19%	23%	54%	59%	63%	19%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (N=347)	Szkolenia	46%	72%	90%	2%	26%	47%
	Inne działania	13%	9%	6%	1%	26%	12%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (N=678)	Szkolenia	57%	72%	76%	87%	100%	57%
	Inne działania	17%	21%	37%	46%	31%	17%
Działalność w zakresie usług administrowania (N=394)	Szkolenia	48%	44%	62%	79%	80%	48%
	Inne działania	26%	24%	26%	30%	53%	26%
Edukacja (N=3413)	Szkolenia	64%	90%	86%	85%	83%	73%
	Inne działania	28%	50%	46%	44%	45%	35%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (N=1108)	Szkolenia	66%	74%	86%	86%	85%	66%
	Inne działania	26%	29%	36%	46%	61%	26%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (N=395)	Szkolenia	52%	75%	56%	77%	0%	55%
	Inne działania	6%	30%	26%	43%	0%	9%
Pozostała działalność usługowa (N=134)	Szkolenia	54%	71%	56%	61%	0%	55%
	Inne działania	25%	20%	12%	39%	0%	25%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

W większości branż widoczny jest przyrost odpowiedzi potwierdzających zamiar doszkalania pracowników wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych osób.

5.9. Podsumowanie

Przy okazji omawiania wyników badania pracodawców warto odnotować, że problem innowacyjności przedsiębiorstw i jej związku z inwestycjami w kadry, podniesiony na początku tej części opracowania, wykazywał swoją istotność w wielu spośród przedstawianych analiz. Przedsiębiorstwa bardziej innowacyjne, prężne, rozwijające się, częściej podejmowały jakiegokolwiek działania z zakresu doskonalenia zawodowego pracowników. Oddziaływały również na wyniki badania prezentowane w ujęciu branżowym. Szczególnie warto podkreślić, że przedsiębiorstwa te częściej stosowały zróżnicowane instrumenty doskonalenia zawodowego wobec swoich pracowników, z uwzględnieniem tych najbardziej zaawansowanych, jak np. opracowywanie indywidualnych planów rozwoju pracowników.

Generalnie można potwierdzić fakt zaznaczony w cytowanych badaniach PARP – raczej nieliczna grupa przedsiębiorstw podchodzi do doskonalenia zawodowego pracowników w sposób strategiczny i długofalowy, o czym świadczy m.in. brak zgodności pomiędzy tematyką szkoleń a umiejętnościami i kwalifikacjami potrebnymi, zdaniem pracodawców, ich pracownikom. Nie udało się m.in. stwierdzić (na poziomie pozadeklaratywnym) istnienia związku pomiędzy prowadzoną przez pracodawców polityką zatrudnienia a podejściem do doskonalenia zawodowego. Wydaje się, że wciąż ujawnienie się takiego związku stanowi poważne wyzwanie w dziedzinie doskonalenia zawodowego.

6. Aktywność szkoleniowa ludności w wieku produkcyjnym – przegląd wyników badań

Na aktywność edukacyjną osób składa się obok udziału w edukacji w systemie formalnym, także uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym⁴³ oraz samodzielne uczenie się określane jako kształcenie nieformalne. W ramach „Bilansu Kapitału Ludzkiego”, w badaniach realizowanych wśród ludności w wieku 18-64 lata (w tym osób bezrobotnych) poruszono między innymi problematykę aktywności edukacyjnej jednostek, obejmującą obok kształcenia formalnego, dwie wyżej wymienione formy uczenia się – pozaformalne i nieformalne. W ramach badań, charakterystyka doksztalcenia się ludności (w tym osób bezrobotnych) obejmowała takie zagadnienia, jak:

- poziom uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym (biorąc pod uwagę okres ostatnich 12 miesięcy oraz 4 ostatnich tygodni),
- forma i tematyka najczęściej wybieranych szkoleń,
- powody podejmowania i niepodejmowania kształcenia w systemie pozaformalnym,
- koszty ostatnio odbytego kursu/szkolenia oraz ocena jego przydatności,
- poziom uczestnictwa w kształceniu nieformalnym w ciągu ostatnich 12 miesięcy
- metody i tematyka samokształcenia,
- chęć doksztalcenia się w ciągu najbliższych 12 miesięcy oraz zapotrzebowanie na określone kwalifikacje lub umiejętności możliwe do zdobycia w procesie doksztalcenia,
- posiadanie certyfikatów/licencji potwierdzających uprawnienia bądź kwalifikacje, w tym rodzaje posiadanych certyfikatów,
- przydatność posiadanych certyfikatów i uprawnień w pracy zawodowej,
- chęć posiadania innych certyfikatów.

Poniżej zostały omówione wybrane, najważniejsze wyniki i problematyczne zagadnienia związane z tą tematyką, w tym m.in. ogólna ocena aktywności szkoleniowej, szczegółowa analiza poziomu uczestnictwa ludności w kształceniu pozaformalnym, nieformalnym oraz deklarowana potrzeba doksztalcenia się w ciągu kolejnych 12 miesięcy od chwili badania.

⁴³ Kształcenie pozaformalne jest rozumiane – za definicją przyjętą w badaniu GUS „Kształcenie dorosłych” – jako kształcenie, które, inaczej niż w przypadku edukacji formalnej, nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia, jest „prowadzone zazwyczaj w formie kursów, szkoleń, instruktaży (...) seminariów, konferencji lub wykładów, na które respondent zgłosił się i w których uczestniczył. Do tego typu edukacji można zaliczyć również lekcje prywatne (np. języków obcych), a także kształcenie na „odległość”, które odbywa się za pośrednictwem korespondencji pocztowej lub mediów elektronicznych (np.: komputer, video, DVD)” (raport GUS „Kształcenie dorosłych”, s. 17).

6.1. Ogólna ocena aktywności szkoleniowej ludności

Kształcenie pozaformalne jest w Polsce nadal mało popularne i dodatkowo ma selektywny charakter, głównie ze względu na miejsce zamieszkania, wiek, wykształcenie oraz sytuację zawodową potencjalnych uczestników procesu doksztalcania się.

Odwołując się do wcześniej prowadzonych badań, należy uwzględnić uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu, w ciągu ostatnich 4 tygodni, które jest jednym z głównych wskaźników rozwoju obszaru uczenia się przez całe życie (life long learning). Postulowana wartość tego wskaźnika w UE do 2010 r. wynosiła co najmniej 12,5%, a do 2020 r. co najmniej 15%. Według danych na 2009 r. w Polsce procent osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu (w ciągu czterech tygodni przed badaniem) wynosił 4,7%. Poziom wskaźnika w przypadku omawianych badań wyniósł około 4%. Natomiast, na kształcenie pozaformalne w ciągu 12 miesięcy przed badaniami, zdecydowało się 13% osób w wieku 25-64 lat (N=2311), co w porównaniu z poziomem uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym w 2006 – zgodnie z wynikami badań GUS „Kształcenie dorosłych” – jest niższe o ponad 5 punktów procentowych. Nieco mniej badanych (10,5%) zdecydowało się w ciągu 12 ostatnich miesięcy na samodzielne doksztalcanie (N=1873). Poziom uczestnictwa w kształceniu nieformalnym w odniesieniu do badań GUS z 2006 r. spadł aż o 15 punktów procentowych. Biorąc pod uwagę deklarację badanych, w ciągu ostatnich 12 miesięcy 19% osób brało udział przynajmniej w jednej z dwóch form kształcenia (pozaformalnego lub nieformalnego). Jednak zdecydowana większość nie uczestniczy w żadnej z form doksztalcania się (ponad 80%), w tym odsetek biernych szkoleniowo osób jest wyższy na wsi (86%) niż w mieście (77%) (Tabela 21).

Tabela 21

Aktywność szkoleniowa ze względu na płeć i miejsce zamieszkania

	w jakiegokolwiek formie	w kształceniu pozaformalnym	w kształceniu nieformalnym	w żadnej formie	N
Mężczyzna	19%	12%	11%	81%	8874
Kobieta	20%	14%	10%	80%	9030
Wieś	14%	10%	7%	86%	6721
Miasto	23%	15%	13%	77%	10372
Warszawa	20%	13%	13%	80%	811
Ogółem	19%	13%	10,5%	81%	17904

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Cechą charakteryzującą poziom doksztalcania się w Polsce jest również jego zróżnicowanie według wieku. Największą aktywność, biorąc pod uwagę udział w jakiegokolwiek formie doksztalcania, obserwujemy w najmłodszej grupie wiekowej (18-24) (27%), najmniejszą w najstarszej grupie wiekowej, powyżej 60 roku życia (7%). Generalnie możemy zauważyć, że wraz ze wzrostem wieku poziom uczestnictwa zarówno w kształceniu pozaformalnym jak i nieformalnym maleje (Tabela 22).

⁴⁴ Według danych prezentowanych w projekcie dokumentu strategicznego opracowanym przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, „Perspektywa uczenia się przez całe życie” z 4 lutego 2011 r.

⁴⁵ Wartość wskaźnika została oszacowana uwzględniając osoby w wieku 25-64 lata uczące się oraz deklarujące uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym w ciągu ostatnich 4 tygodni przed realizacją badania.

⁴⁶ Badanie Głównego Urzędu Statystycznego „Kształcenie dorosłych”, Warszawa 2009 prowadzone w IV kwartale 2006 r. metodą reprezentacyjną w gospodarstwach domowych, w ramach którego przebadano 24,8 tys. osób w wieku 25-64 lata.

Tabela 22**Aktywność szkoleniowa a wiek badanego****Ogólna ocena aktywności szkoleniowej ludności**

	w jakiegokolwiek formie	w kształceniu pozaformalnym	w kształceniu nieformalnym	w żadnej formie	N
18-24	27%	15%	16%	73%	2676
25-34	23%	15%	13%	77%	4053
35-44	22%	16%	12%	78%	3647
45-49	19%	14%	10%	81%	1648
50-54	15%	11%	7%	85%	2148
55-59	11%	7%	6%	89%	2339
60+	7%	7%	4%	93%	1285
Ogółem	19%	13%	10,5%	81%	17796

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Im wyższy poziom wykształcenia, tym większe uczestnictwo w procesie doksztalcania. Najwyższy odsetek osób podejmujących naukę zarówno w systemie kształcenia pozaformalnego, jak i nieformalnego obserwujemy wśród osób legitymujących się wykształceniem wyższym (42%). Z kształcenia pozaformalnego najrzadziej korzystają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (6%) oraz gimnazjalnym i niższym (8%). Podobną tendencję możemy zauważyć w przypadku samodzielnego uczenia się (Tabela 23).

Tabela 23**Aktywność szkoleniowa a poziom wykształcenia**

	w jakiegokolwiek formie	w kształceniu pozaformalnym	w kształceniu nieformalnym	w żadnej formie	N
Gimnazjalne i niżej	12,5%	8%	5%	87,5%	3559
Zasadnicze zawodowe	8%	6%	3%	92%	4771
Średnie ogólnokszt.	22%	12%	14%	78%	2248
Policealne, średnie zaw.	21%	14%	11%	79%	4555
Wyższe	42%	31%	26%	58%	2756
Ogółem	19%	13%	10,5%	81%	17889

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Na doksztalcenie decydują się najczęściej osoby nadal uczące się oraz pracujące. W kształceniu pozaformalnym bierze udział 17% osób pracujących w pełnym wymiarze godzin oraz 16% osób uczących się. Podobnie samodzielne kształcenie jest domeną osób uczących się (19%). Nie jest to wynik zaskakujący, bowiem osoby uczące się z samej definicji swojej sytuacji zawodowej koncentrują się na uzupełnianiu i pogłębianiu wiedzy. Najrzadziej szkolą się osoby będące na emeryturze lub rencie (nieco ponad 1%) oraz te, które zajmują się domem (4%) (Tabela 24).

Tabela 24

Aktywność szkoleniowa a sytuacja zawodowa

	w jakiegokolwiek formie	w kształceniu pozaformalnym	w kształceniu nieformalnym	w żadnej formie	N
Praca w pełnym wymiarze	24%	17%	12%	76%	9700
Praca w niepełnym wymiarze	21%	11%	13%	79%	722
Czasowa przerwa w pracy	18%	9%	11%	82%	334
Bezrobotny	14%	10%	7%	86%	1994
Jest na emeryturze/ rencie	4%	1%	3%	96%	2461
Uczy się	30%	16%	19%	70%	1743
Zajmuje się domem	8%	4%	5%	92%	820
Ogółem	19%	13%	10,5%	81%	17774

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Wśród osób aktywnych zawodowo (osób pracujących i bezrobotnych) w wieku 25-64 lata w ostatnich 12 miesiącach brało udział w szkoleniach ponad 15%, a wśród nieaktywnych zawodowo (osób na emeryturze lub rencie, uczących się lub zajmujących się domem) tylko nieco ponad 3%. Biorąc pod uwagę okres ostatnich 4 tygodni, to wartość wskaźnika uwzględniającego uczestnictwo w szkoleniach w ostatnich 4 tygodniach dla osób pracujących wynosi 4%, a bezrobotnych tylko 2,7%.

W przypadku województw największy poziom uczestnictwa w szkoleniach, uwzględniając okres 12 miesięcy, obserwujemy w województwie podlaskim (19%) a najmniejszy w opolskim (8%), kujawsko-pomorskim (9%) i zachodniopomorskim (również 9%) (Tabela 25).

Tabela 25

Aktywność szkoleniowa wg województw

Ogólna ocena aktywności szkoleniowej ludności

	w jakiegokolwiek formie	w kształceniu pozaformalnym	w kształceniu nieformalnym	w żadnej formie	N
Dolnośląskie	18%	12%	10%	82%	1380
Kujawsko-pomorskie	13%	9%	6%	87%	974
Lubelskie	21%	14%	12%	79%	991
Lubuskie	22%	13%	13%	78%	483
Łódzkie	21%	15%	11%	79%	1194
Małopolskie	25%	15%	15%	75%	1520
Mazowieckie	19%	13%	11%	81%	2423
Opolskie	12%	8%	5%	88%	491
Podkarpackie	19%	13%	11%	81%	969
Podlaskie	29%	19%	16%	71%	545
Pomorskie	17%	11%	10%	83%	1043
Śląskie	20%	14%	9%	80%	2211
Świętokrzyskie	16%	11%	8%	84%	588
Warmińsko-Mazurskie	21%	15%	9%	79%	672
Wielkopolskie	20%	13%	11%	80%	1608
Zachodniopomorskie	14%	9%	7%	86%	811
Ogółem	19%	13%	10,5%	81%	17904

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

W analizie procesu doksztalcania się ludności prezentowanej w dalszej części raportu zostały uwzględnione trzy główne wymiary: (1) aktywność ostatnich 12 miesięcy od chwili badania w procesie kształcenia pozaformalnego, (2) zaangażowanie osób w proces samodzielnego uczenia się i (3) chęć uzupełniania swoich umiejętności lub kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Biorąc pod uwagę wyżej wspomniane wymiary, można zdefiniować stosunek do doksztalcania się badanych osób, wyróżniając:

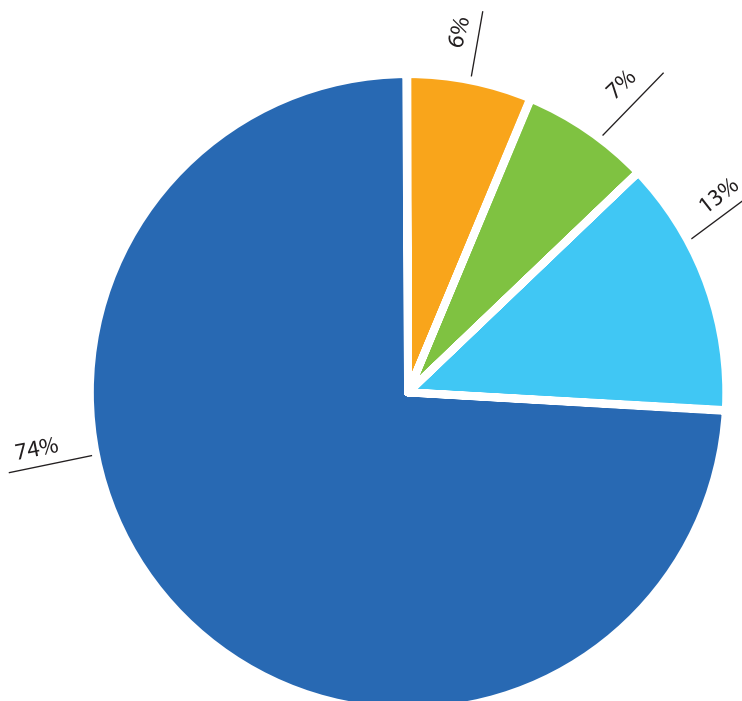
- osoby doksztalcające się (6%) – uczestniczyły w ciągu ostatnich 12 miesięcy od momentu badania przynajmniej w jednej formie kształcenia pozaformalnego i planują kontynuować doksztalcanie się w ciągu kolejnych 12 miesięcy,
- nie kontynuujące (7%) – kształciły się w ciągu ostatnich 12 miesięcy od momentu badania w ramach systemu pozaformalnego ale nie planują kontynuować doszkalania się w ciągu kolejnych 12 miesięcy,
- chcące doksztalcać się w przyszłości (13%) – nie doksztalcały się wcześniej, ale chciałyby podjąć kształcenie w przyszłości,
- nie doksztalcające się (74%) – nie doksztalcały się wcześniej i nie planują tego w najbliższej przyszłości.

Wykres 50

Stosunek do doksztalcania się badanych osób (w %) (N=17886)

Opis wykresu

- Nie doksztalca się
- Chce w przyszłości
- Nie kontynuuje
- Doksztalca się



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

6.2. Kształcenie pozaformalne – typ i tematyka

Zdecydowanie najczęściej wybieraną formą kształcenia pozaformalnego są kursy/szkolenia stacjonarne (70% osób wskazało na tę formę). Spośród osób, które brały udział w kursach lub/i szkoleniach niecałe 9% uczestniczyło także w szkoleniach w miejscu pracy, a 6% w warsztatach, seminariach i konferencjach. Formy kształcenia pozaformalnego, które są najrzadziej wybierane to praktyki zawodowe, studia podyplomowe oraz kursy lub szkolenia przez internet.

Jeśli chodzi o najczęściej wybieraną przez badanych tematykę kształcenia pozaformalnego, to były to następujące zajęcia: językowe, (13%) związane z rozwojem osobistym i kompetencjami ogólnymi (13%), z zakresu budownictwa i przemysłu (11%), medyczne, dotyczące pracy socjalnej i psychologii (9%), szkolnictwa, edukacji i pedagogiki (8%), prawa jazdy, obsługi i naprawy pojazdów (8%) oraz informatyczne (7%). Szczegółową tematykę najczęściej wybieranych zajęć prezentuje tabela 26.

Tabela 26

Najczęściej wybierana tematyka kształcenia pozaformalnego

Kształcenie pozaformalne – typ i tematyka

Językowe (13%)	<ul style="list-style-type: none"> • Język angielski (9%) • Inne języki obce (2%) • Język niemiecki (1%)
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne (13%)	<ul style="list-style-type: none"> • Inne związane z rozwojem osobistym (9%) • Komunikacja interpersonalna (1%) • Poszukiwanie pracy, przygotowanie CV, listów motywacyjnych, rozmowy kwalifikacyjne (1%) • Rozwijanie zainteresowań, hobbystyczne (1%)
Budownictwo i przemysł (11%)	<ul style="list-style-type: none"> • Inne specjalistyczne z zakresu budownictwa i przemysłu (3%) • Operator ładowarek, koparek, dźwigów i innych pojazdów (1%) • Spawacz (2%) • Operator maszyn produkcyjnych, obsługa urządzeń produkcyjnych (2%) • Elektromonter, elektryk, energetyka, instalacje elektryczne, uprawnienia SEP (1%) • Elektronika, elektrotechnika, automatyka (1%) • Z zakresu instalacji gazowych, ciepłowniczych, kanalizacyjnych, teletechnicznych, klimatyzacji, wentylacji (1%)
Medyczne, dotyczące pracy socjalnej, psychologii (9%)	<ul style="list-style-type: none"> • Inne związane z medycyną, pracą socjalną, psychologią (4%) • Psychologia, psychoterapia (2%) • Specjalistyczne kursy medyczne, dla lekarzy (1%) • Ratownictwo medyczne (1%) • Kursy dla pielęgniarek, pielęgniarzy, techników medycznych (1%)
Szkolnictwa, edukacji i pedagogiki (8%)	<ul style="list-style-type: none"> • Szkolnictwo, edukacja, pedagogika: inne (5%) • Organizacyjno-formalne: organizacja pracy nauczycieli (1,5%) • Relacje dziecko/uczeń-nauczyciel, praca z dziećmi (1,5%) • Egzaminy, szkolenia egzaminatorów (1%)
Prawo jazdy, obsługa i naprawa pojazdów (8%)	<ul style="list-style-type: none"> • Kierowca wózków widłowych (2%) • Inne dla kierowców, mechaników, związane z transportem, samochodami i pojazdami (2%) • Prawo jazdy kategorii B, B1 (1%) • Prawo jazdy (bez sprecyzowania) (1%) • Mechanik, elektronik samochodowy, diagnostyka, naprawa pojazdów (1%)
Informatyczne (7%)	<ul style="list-style-type: none"> • Informatyka: obsługa programów specjalistycznych, związanych z wykonywaną pracą (2%) • Informatyka inne (2%)

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

⁴⁷ Podczas analizy tematyki najczęściej wybieranej przez badanych szkoleń, uwagę należy zwrócić między innymi na duży odsetek szkoleń w zakresie tak zwanego rozwoju osobistego, w którym znalazły się kursy o bardzo zróżnicowanej tematyce, takiej jak: matematyka, chemia, filologia polska, fizyka, kursy języka migowego, menedżerskie, warsztaty ogólnorozwojowe oraz te związane z rozwojem umiejętności życia w rodzinie oraz rozwoju osobistego (taniec, pisanie, czytanie).

Wśród kursów stacjonarnych i prowadzonych przez internet badani najczęściej uczestniczyli w kursach językowych (15% wśród kursów stacjonarnych stanowiły kursy językowe, a 24% wśród prowadzonych przez internet) i dotyczących rozwoju osobistego (odpowiednio 12% i 24%). Przy pomocy praktyk i staży zawodowych realizowano głównie tematykę budownictwa i przemysłu (20%), a studiów doktoranckich – zarządzanie przedsiębiorstwem (47%) i prawo (35%). Domeną szkoleń prowadzonych w miejscu pracy, obok rozwoju osobistego (17%), były również zagadnienia związane z BHP, pierwszą pomocą i Ppoż. (11%) oraz budownictwo i przemysł (11%).

Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni decydowały się na zajęcia związane z rozwojem osobistym, kompetencjami ogólnymi, pedagogicznymi (na te ostatnie decydowało się 13% kobiet, a tylko 2% mężczyzn) oraz związanymi z medycyną, pracą socjalną i psychologią. Domeną mężczyzn były z kolei szkolenia związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem, magazynowaniem, logistyką i zaopatrzeniem oraz z obsługą i naprawą pojazdów.

Szkolenia językowe wybierały najczęściej osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz średnim ogólnokształcącym oraz te z najmłodszej grupy wiekowej. 25% osób do 24 roku życia podejmowało szkolenia językowe, a tylko 4% powyżej 50 roku życia. Biorąc pod uwagę popularność szkoleń językowych wśród osób poniżej 34 roku życia nie dziwi też fakt, że najczęściej decydowały się na nie osoby uczące się (33%). Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym wybierały kursy związane głównie z budownictwem i przemysłem. Natomiast osoby legitymujące się wykształceniem wyższym: szkolenia językowe, ogólnorozwojowe oraz związane ze szkolnictwem i pedagogiką.

Na szkolenia decydowały się głównie osoby pracujące – największą grupę stanowiły wśród szkolących się z następującej tematyki: zarządzania przedsiębiorstwem (92%), prawa (90%), usług finansowych, nieruchomości (95%). Osoby pracujące w pełnym wymiarze jako jedyne wskazały na takie szkolenia, jak ochrona środowiska czy ekologia.

Biorąc pod uwagę ostatnie odbyte szkolenie, 40% z nich było finansowane w całości przez pracodawcę, ponad 22% finansował respondent, a około 24% inna instytucja – przypuszczalnie głównie był to urząd pracy, bowiem opcję tę wskazało niemal 70% osób bezrobotnych, które się doksztalały. Zdecydowana większość badanych uznała ostatnie szkolenie za przydatne (95%). Nieco częściej za mało użyteczne były uznawane te szkolenia, które nie zakończyły się wydaniem uczestnikom certyfikatu lub świadectwa potwierdzającego zdobyte uprawnienia czy kwalifikacje.

6.3. Powody podejmowania/niepodejmowania szkoleń

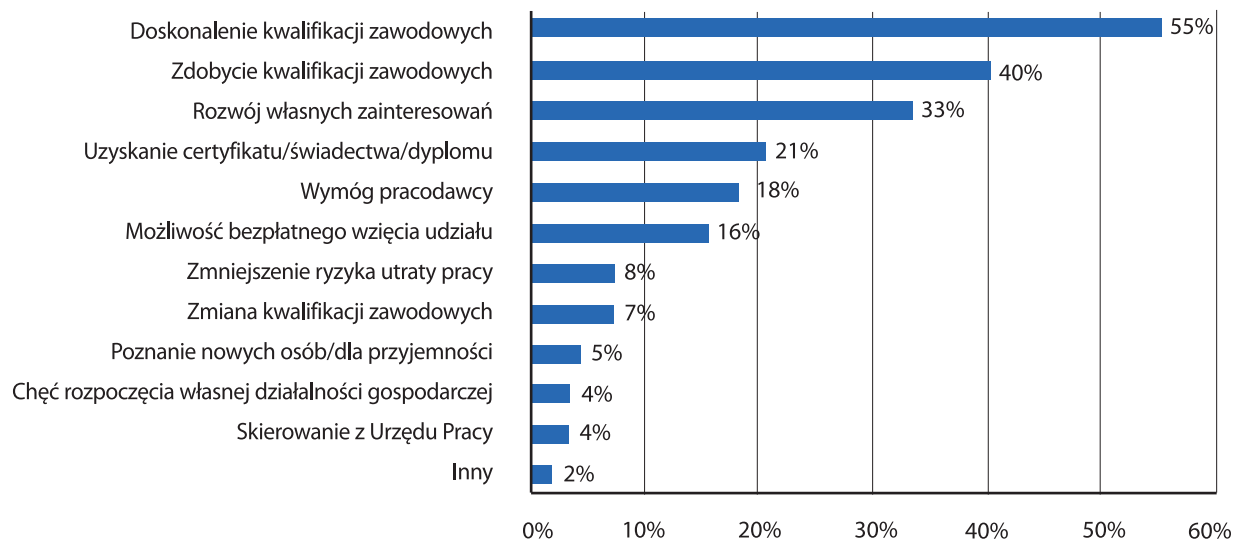
Badanych poproszono także o wskazanie powodów, dla których zdecydowali się na podjęcie szkolenia lub tego nie uczynili.

Osoby decydujące się na doszkalanie kierowały się głównie chęcią czy koniecznością podniesienia swoich kwalifikacji związanych z wykonywanym zawodem (55%) lub z chęcią ich zdobycia (40%). Marginalne znaczenie miało skierowanie przez Urząd Pracy (4%), chęć rozpoczęcia własnej działalności (4%), czy motywacja towarzyska i związana z nią przyjemność (5%). Powody niepodejmowania szkoleń również były podyktowane potrzebami zawodowymi. Głównym powodem nie podejmowania szkoleń była bowiem ich zbędność w pracy (60%). 13% badanych wskazało powody osobiste – związane z brakiem motywacji czy brakiem czasu. Wśród innych powodów respondenci wskazywali głównie naukę (27% wśród wskazujących inne powody), wiek emerytalny (25%) oraz stan zdrowia (22%). Najważniejsze powody kształcenia pozaformalnego oraz braku aktywności w tym zakresie prezentują dwa poniższe wykresy (Wykres 51 i 52).

Wykres 51

Najważniejsze powody doksztalcania się (N=2301)

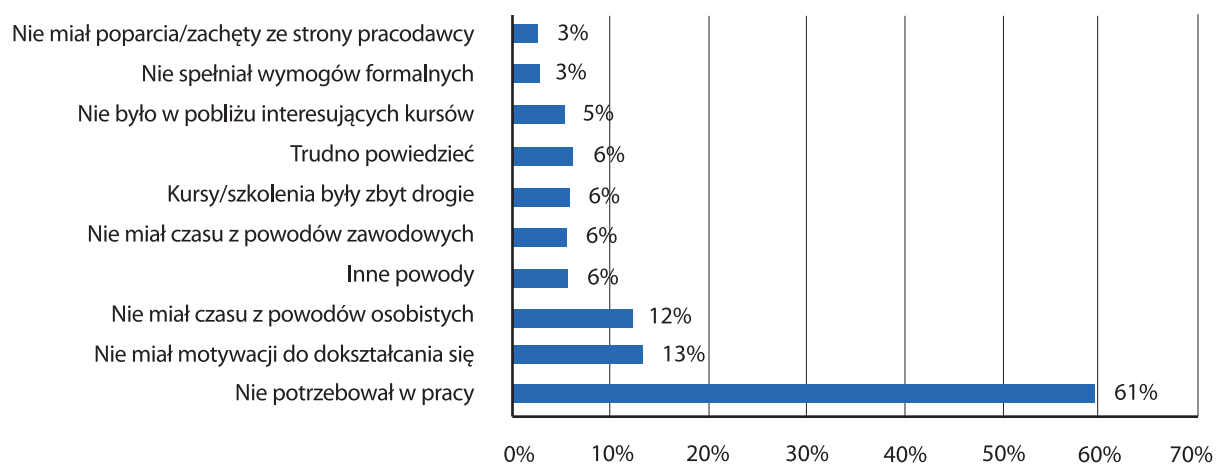
Powody
podejmowania/
niepodejmowania
szkoleń



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Wykres 52

Najważniejsze powody nbraku aktywności w zakresie doksztalcania się (N=15605)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Powody podejmowania/niepodejmowania szkoleń

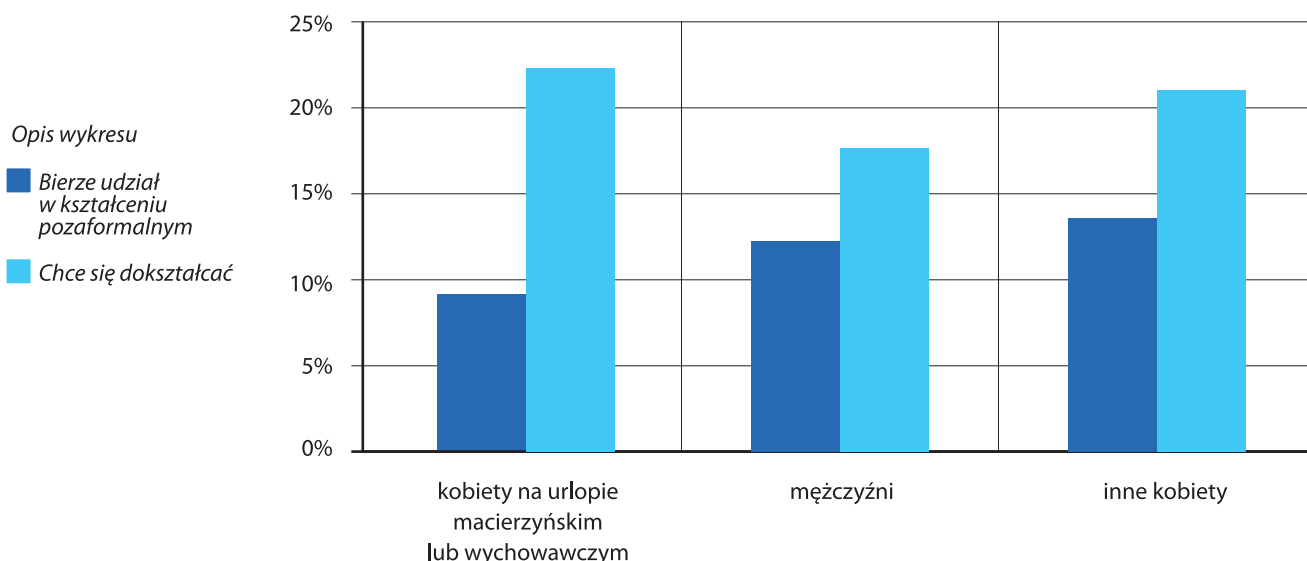
Identyfikacja powodów niedawnej absencji na rynku szkoleniowym jest szczególnie istotna w odniesieniu do osób, które ze względu na swoją sytuację społeczno-zawodową mogą być potencjalnie wykluczane z rynku pracy. O potrzebie doksztalcenia mówi się bowiem głównie w kontekście szybkich przemian na rynku pracy, w tym w zakresie zapotrzebowania na określone kompetencje. Doksztalcenie jest tym samym jednym ze sposobów na zwiększenie swoich szans na zajęcie korzystnej pozycji na rynku pracy⁴⁸.

Wśród osób zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy można wskazać między innymi: młodzież (18-24) oraz osoby starsze (powyżej 50 roku życia), mieszkańców obszarów wiejskich, osoby bezrobotne, o złym stanie zdrowia, czy wreszcie kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym.

Osoby w wieku 18-24 lata częściej niż osoby starsze wskazywały na brak czasu z powodów osobistych jako powód niepodejmowania szkoleń, jak również na zbyt duże koszty takich szkoleń. Z kolei osoby powyżej 50 roku życia częściej niż osoby młodsze wskazują, że nie doszkalają się, ponieważ brakuje im motywacji. Mieszkańcy wsi nieco częściej podnosili problem braku w pobliżu interesujących kursów, co nie jest wynikiem zaskakującym zważywszy na fakt koncentracji firm szkoleniowych w miastach. Osoby, które oceniają swoją sytuację zdrowotną jako złą, w dużym stopniu utrudniającą im wykonywanie codziennych czynności, w zasadzie nie decydują się na kształcenie pozaformalne. Zaledwie 2% z nich uczestniczyło w ciągu ostatnich 12 miesięcy w szkoleniach. Wśród innych powodów osoby te podawały również swój stan zdrowia oraz wiek. Natomiast kobiety będące na urlopie macierzyńskim bądź wychowawczym częściej niż inne kobiety i mężczyźni wskazywały jako powód problemu osobiste. Wprawdzie nie oznacza to jednoznacznie, że owym problemem była opieka nad dzieckiem, ale powód ten wyraźnie tutaj był jednym z dominujących. Zainteresowanie kobiet będących na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym doksztalceniem się jest na podobnym poziomie jak w wśród innych kobiet. W rzeczywistości jednak ich niedawna aktywność szkoleniowa była niższa niż u innych kobiet i mężczyzn, choć różnice nie były duże. Fakt bycia na urlopie macierzyńskim nie ma znaczenia, jeśli chodzi o samokształcenie (Wykres 53).

Wykres 53

Stosunek do doksztalcenia się wśród kobiet będących na urlopie macierzyńskim bądź wychowawczym, pozostałych kobiet oraz mężczyzn



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Osoby decydujące się na kształcenie pozaformalne można pogrupować według głównych powodów, dla których podejmują aktywność w tej sferze. Biorąc więc pod uwagę powody niedawnej aktywności szkoleniowej, możemy wyróżnić trzy grupy osób:

1. Deklarujące chęć/konieczność przekwalifikowania – skoncentrowane na zdobyciu nowych bądź rozwinięciu już posiadanych kwalifikacji lub na zmianę kwalifikacji zawodowych czy rozpoczęciu własnej działalności. W tej grupie znalazły się też osoby skierowane przez UP.
2. Przyjmujące strategię zapobiegawczą – decydujące się na szkolenia ze względu na ryzyko utraty pracy, wymóg stawiany przez pracodawcę, a w mniejszym stopniu także chęć doskonalenia kwalifikacji zawodowych.
3. Szkolące się z powodów osobistych – kierujące się głównie motywami własnymi, towarzyskimi, pragnące poznać nowe osoby, którym sprawia przyjemność rozwój własnych zainteresowań oraz ukierunkowujące się ogólnie na własny rozwój i doskonalenie.

Natomiast analizując argumentację osób, które nie zdecydowały się na dokończanie w okresie ostatnich 12 miesięcy od chwili badania, możemy wskazać na osoby kierujące się:

- powodami zewnętrznymi – deklarujące, że nie szkoliły się, ponieważ nie spełniały wymogów formalnych, nie miały poparcia ze strony pracodawcy oraz z powodu wysokiej ceny i braku interesujących kursów;
- brakiem motywacji (wewnętrznej) – nie miały czasu ze względów zawodowych i osobistych, nie miały też motywacji do szkolenia;
- brakiem potrzeby – nie podejmujące szkolenia, ponieważ nie potrzebowały tego w wykonywanej pracy.

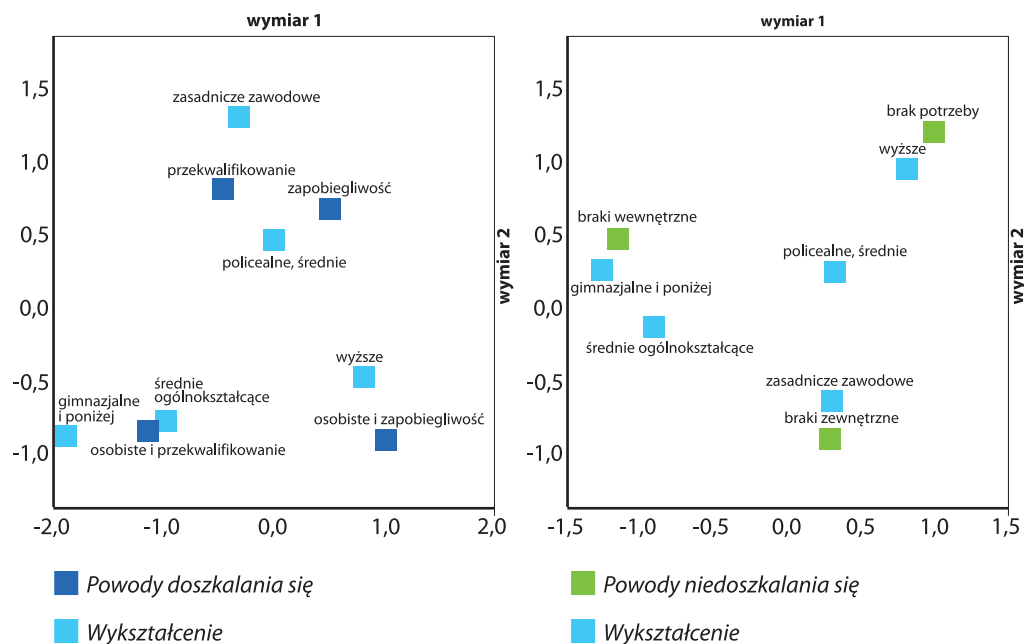
Jest to oczywiście pewnego rodzaju uproszczenie, ale jednocześnie pozwala ono na bardziej holistyczne ujęcie problematyki poziomu uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym. Możemy bowiem zaobserwować między innymi, że osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym przy decydowaniu się na szkolenia kierują się głównie chęcią przekwalifikowania, a więc zdobyciem nowym kwalifikacji, podczas gdy osoby z wyższym wykształceniem biorą udział w szkoleniach zarówno z powodów osobistych, jak i w związku z wymogami utrzymania się na rynku pracy, to jest m.in. spełnieniem wymogów pracodawcy i tym samym zminimalizowaniem ryzyka utraty pracy.

Z kolei wśród osób nieaktywnych na rynku szkoleniowym w ciągu 12 miesięcy przed realizacją badań, osoby z wykształceniem wyższym nie dokończyły się głównie ze względu na to, że nie było to im potrzebne w wykonywanej pracy zawodowej. Zatem w kontekście stymulowania aktywności szkoleniowej należałoby – głównie w przypadku osób pracujących z wykształceniem wyższym – skoncentrować się nie tyle na wzmacnianiu osobistej motywacji, ile na polityce szkoleniowej zakładów pracy. Natomiast brak osobistej motywacji jest domeną osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Warto tutaj podkreślić, że wśród osób legitymujących się tym wykształceniem około 30% stanowią osoby będące na emeryturze, 20% z nich to osoby bezrobotne, a 14% to osoby uczące się, a więc grupy potencjalnie zagrożone wykluczeniem na rynku pracy.

Relacje pomiędzy wyróżnionymi kategoriami osób prezentuje rysunek 3.

Rysunek 3

Powody podejmowania i niepodjęcia szkoleń a wykształcenie badanych



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

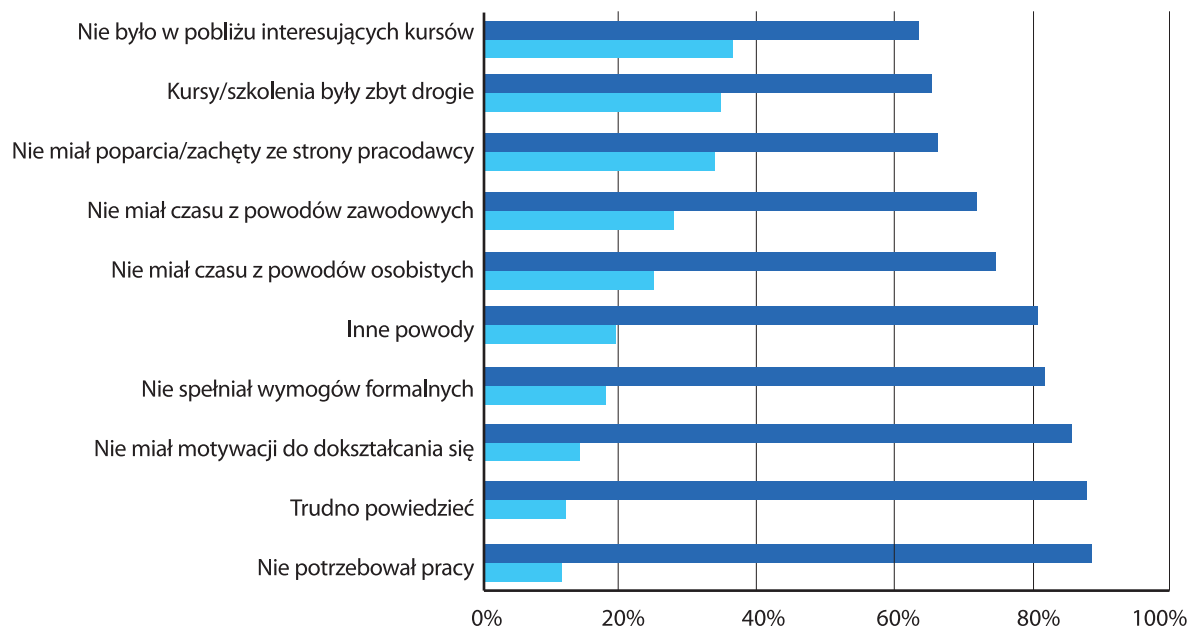
6.4. Zapotrzebowanie na szkolenia

Charakterystyka zapotrzebowania na kwalifikacje lub umiejętności danego rodzaju dotyczyła między innymi zainteresowania dokończaniem się w ciągu najbliższych 12 miesięcy oraz tematyki, na którą istnieje takie zapotrzebowanie. Ponad 19% badanych zadeklarowało chęć dokończania się w przyszłości. Biorąc pod uwagę wcześniejsze doświadczenia szkoleniowe, w całej grupie badanych nieco ponad 6% chciałoby kontynuować dokończanie się (a więc brało wcześniej udział w szkoleniach i chciałoby się dalej szkolić), 7% nie planuje kontynuować szkoleń, 13% nie uczestniczyło w szkoleniach wcześniej, ale chciałoby w przyszłości się dokończyć, a zdecydowana większość - 74% - nie uczestniczyło w szkoleniach i nie ma takich planów na najbliższe 12 miesięcy. Spośród osób, które szkoliły się wcześniej połowa wyraziła chęć kontynuowania kształcenia (49%). Natomiast wśród osób, które nie uczestniczyły wcześniej w kształceniu pozaformalnym, aż 85% osób, nie planuje dokończyć się również w najbliższej przyszłości. Osoby, które nie podejmowały w ciągu ostatnich 12 miesięcy szkoleń głównie z powodu czynników zewnętrznych, takich jak: brak w pobliżu interesujących kursów, zbyt duże koszty szkoleń, czy brak poparcia ze strony pracodawcy (ponad 30% w każdej z tych grup), relatywnie częściej od innych, którzy nie podjęli się szkolenia z innych powodów, deklarują chęć dokończania się w przyszłości (Wykres 54).

Wykres 54

Zapotrzebowanie na szkolenia

Osoby, które nie szkoliły się z pewnych powodów i ich plany na przyszłość (N=15594)



Opis wykresu

■ Chciałby się dokształcać

■ Nie chciałby się dokształcać

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Jeśli chodzi o kwalifikacje lub umiejętności, jakie badani chcieliby uzyskać uczestnicząc w kształceniu pozaformalnym, najczęściej wskazywane były: językowe (23%), z zakresu budownictwa i przemysłu (12%), informatyczne (16%), związane z prawem jazdy, obsługą i naprawą pojazdów (10%), specjalistyczne zawodowe (9%) oraz związane z usługami (7%). Szczegółową tematykę najczęściej wybieranych obszarów prezentuje tabela 27.

Tabela 27

Obszary tematyczne kwalifikacji lub umiejętności, na jakie istnieje zapotrzebowanie wśród osób chcących się dokształcać

Językowe (23%)	<ul style="list-style-type: none"> • Język angielski (15%) • Inne języki obce (5%) • Język niemiecki (2%) • Język hiszpański (1%)
Budownictwo i przemysł (12%)	<ul style="list-style-type: none"> • Operator ładowarek, koparek, dźwigów i innych pojazdów (4%) • Inne specjalistyczne z zakresu budownictwa i przemysłu (3%) • Spawacz (2%) • Elektromonter, elektryk, energetyka, instalacje elektryczne, uprawnienia SEP (1%) • Operator maszyn produkcyjnych, obsługa urządzeń produkcyjnych (1%)
Informatyczne (16%)	<ul style="list-style-type: none"> • Informatyka: podstawy obsługi komputera (np. Word, Excel, Power Point) (11%) • Informatyka – programowanie (2%) • Informatyka: obsługa programów specjalistycznych związanych z wykonywaną pracą (2%) • Informatyka inne (1%) • Grafika komputerowa (0,5%)
Prawo jazdy, obsługa i naprawa pojazdów (10%)	<ul style="list-style-type: none"> • Kierowca wózków widłowych (4%) • Prawo jazdy (bez sprecyzowania) (2%) • Prawo jazdy kategorii B, B1 (1%) • Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E (1%) • Prawo jazdy kategorii C, C1 (1%) • Mechanik samochodowy, elektronik samochodowy, diagnostyka, naprawa pojazdów (1%)
Specjalistyczne zawodowe (9%)	<ul style="list-style-type: none"> • Uprawnienia, kwalifikacje zawodowe (8%)
Związane z usługami (7%)	<ul style="list-style-type: none"> • Kosmetyczne, fryzjerskie, wizaż (4%) • Pilot wycieczek, przewodnik, wychowawca/kierownik wycieczek (1%) • Trener, instruktor (1%) • Inne związane z gastronomią, turystyką, rekreacją (1%)

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Zdecydowanie najchętniej chcą się dokształcać osoby o wykształceniu wyższym (34%), relatywnie najniższe zainteresowanie dokształcaniem odnotowujemy wśród osób o wykształceniu zawodowym (12%) oraz gimnazjalnym i niższym. Najbardziej zainteresowane dokształcaniem się w niedalekiej przyszłości są osoby uczące się (27%). Co ciekawe, najczęściej chcą podjąć szkolenia także osoby bezrobotne (ok. 27%). Najmniej zainteresowane są osoby będące na emeryturze (5%). Porównując poziom zainteresowania dokształcaniem się w ciągu 12 miesięcy od momentu badania pomiędzy poszczególnymi regionami Polski, możemy zaobserwować, że najczęściej chcą się szkolić mieszkańcy regionu północno-wschodniego (28%). Najmniej zainteresowani zdobywaniem w ciągu najbliższego roku kwalifikacji i umiejętności byli mieszkańcy Wielkopolski (16%) oraz regionu zachodniego (17%). Zróżnicowanie zapotrzebowania na najczęściej wskazywane kwalifikacje lub umiejętności w poszczególnych grupach badanych prezentuje rysunek 4.

Rysunek 4

Zapotrzebowanie na szkolenia na skolenia

Zapotrzebowanie na najczęściej wskazywane kwalifikacje w poszczególnych grupach badanych

językowe	mężczyzna (20%)	kobieta (25%)					
	czasowa przerwa (29%)	uczy się (36%)	zajmuje się domem (28%)	praca w niepełnym wymiarze (24%)	praca w pełnym wymiarze (22%)	bezrobotny (13%)	emerytura (17%)
	wyższe (27%)	średnie ogóln. (33%)	policealne średnie zaw. (21%)	gimnazjalne i niższe (20%)	zasadnicze zawodowe (15%)		
	wieś (18%)	miasto (25%)					
budownictwo przemysł	mężczyzna (25%)	kobieta (2%)					
	bezrobotny (19%)	czasowa przerwa (29%)	praca w pełnym wymiarze (13%)	praca w niepełnym wymiarze (9%)	emerytura (8%)	uczy się (6%)	zajmuje się domem (4%)
	gimnazjalne i niższe (25%)	zasadnicze zawodowe (24%)	policealne średnie zaw. (12%)	średnie ogóln. (9%)	wyższe (4%)		
	miasto (17%)	wieś (11%)					
informatyczne	mężczyzna (17%)	kobieta (15%)					
	emerytura (39%)	praca w niepełnym wymiarze (23%)	zajmuje się domem (23%)	bezrobotny (21%)	czasowa przerwa (14%)	praca w pełnym wymiarze (14%)	uczy się (10%)
	zasadnicze zawodowe (25%)	policealne średnie zaw. (17%)	średnie ogóln. (16%)	gimnazjalne i niższe (15%)	wyższe (11%)		
	wieś (17%)	miasto (16%)					
prawo jazdy	mężczyzna (17%)	kobieta (4%)					
	bezrobotny (16%)	czasowa przerwa (15%)	uczy się (12%)	praca w pełnym wymiarze (9%)	emerytura (8%)	praca w niepełnym wymiarze (7%)	zajmuje się domem (3%)
	zasadnicze zawodowe (21%)	gimnazjalne i niższe (19%)	policealne średnie zaw. (9%)	średnie ogóln. (6%)	wyższe (2%)		
	wieś (13%)	miasto (9%)					
specjalistyczne zawodowe	mężczyzna (9%)	kobieta (9%)					
	praca w niepełnym wymiarze (12%)	praca w pełnym wymiarze (11%)	bezrobotny (6%)	zajmuje się domem (6%)	uczy się (5%)	emerytura (4%)	czasowa przerwa (3%)
	wyższe (13%)	policealne średnie zaw. (10%)	średnie ogóln. (6%)	gimnazjalne i niższe (6%)	zasadnicze zawodowe (5%)		
	miasto (9%)	wieś (7%)					
związane z usługami	kobieta (11%)	mężczyzna (3%)					
	zajmuje się domem (17%)	emerytura (13%)	praca w niepełnym wymiarze (11%)	czasowa przerwa (11%)	bezrobotny (11%)	uczy się (8%)	praca w pełnym wymiarze (5%)
	zasadnicze zawodowe (12%)	gimnazjalne i niższe (10%)	średnie ogóln. (9%)	policealne średnie zaw. (8%)	wyższe (1%)		
	wieś (9%)	miasto (7%)					

6.5. Uczestnictwo w procesie dokształcania się a sytuacja bezrobotnych

W przypadku analizy uczestnictwa w procesie dokształcania się ludności, warto zwrócić szczególną uwagę na osoby bezrobotne. Zdobywanie nowych bądź rozwijanie posiadanych kwalifikacji lub umiejętności w procesie kształcenia pozaformalnego może być dla tej grupy użyteczne w procesie zmiany swojej obecnej sytuacji zawodowej. W ramach „Bilansu Kapitału Ludzkiego” obok badań wśród ludności w wieku 18-64 lata, przeprowadzono również badania wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie Pracy (N=8122). Badania te dają między innymi możliwość przyjrzenia się bardziej dokładnie sytuacji bezrobotnych na rynku szkoleniowym – w tym między innymi ich stosunku do dokształcania się. W grupie zarejestrowanych bezrobotnych 22% podjęło jakiegokolwiek działanie dokształcające (w ramach systemu edukacji pozaformalnej lub nieformalnej), 16% dokształcało się w formie kursów, szkoleń, prywatnych lekcji i studiów podyplomowych, natomiast 9% ogółu badanych samodzielnie się uczyło. Około 8% brało udział w ostatnich 12 miesiącach w kształceniu pozaformalnym i jednocześnie planuje kontynuować doszkalanie w najbliższej przyszłości. Z kolei około 29% wprawdzie nie wykazywało w ciągu ostatnich 12 miesięcy aktywności szkoleniowej, ale chciałoby podjąć taką aktywność. Nadal jednak 55% nie dokształcało się i nie planuje tego.

Biorąc pod uwagę ostatnie odbyte szkolenie, koszty ostatnich szkoleń respondentów w 70% przypadków były finansowane przez instytucję, najprawdopodobniej przez urząd pracy. Jedynie w 17% przypadków respondenci samodzielnie finansowali kursy i szkolenia. Zdecydowana większość uznała ostatni odbyty kurs za przydatny (90% wśród osób, które podjęły szkolenia). Częściej za mało użyteczne były uznawane kursy, w wyniku których uczestnicy nie otrzymali certyfikatu lub świadectwa, a więc dokładnie tak samo jak w przypadku opinii ogółu szkolącej się ludności.

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie Pracy, podobnie jak w przypadku ogółu ludności, najczęściej szkolili się osoby posiadające dyplom uczelni wyższej (24%), a najrzadziej osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz zasadniczym zawodowym (po ok. 12%). Częściej w przeszłości ze szkoleń korzystały bezrobotne kobiety niż mężczyźni, jednak w przypadku samodzielnego uczenia się nieco bardziej aktywni byli mężczyźni. Większą aktywnością szkoleniową charakteryzowali się bezrobotni poszukujący pracy od 7 miesięcy lub dłużej. Pod względem poziomu dokształcania się – uwzględniając zarówno kształcenie w systemie pozaformalnym jak i nieformalnym – szczególnie wyróżnia się województwo łódzkie (35%), a także wielkopolskie (30%), podlaskie (29%), podkarpackie (28%) czy śląskie (27%). Najniższą aktywność bezrobotnych notujemy w województwach mazowieckim (11%), zachodniopomorskim (14%) oraz dolnośląskim (15%) (Tabela 28).

Tabela 28**Aktywność szkoleniowa bezrobotnych wg województw (N=8121)****Uczestnictwo
w procesie
dokształcania się
a sytuacja
bezrobotnych**

	w jakiegokolwiek formie	w kształceniu pozaformalnym	w kształceniu nieformalnym	w żadnej formie	N (Ogółem)
Dolnośląskie	15%	12%	5%	85%	641
Kujawsko-pomorskie	19%	15%	6%	81%	565
Lubelskie	22%	17%	6%	78%	483
Lubuskie	22%	16%	8%	78%	251
Łódzkie	35%	25%	14%	65%	569
Małopolskie	18%	13%	6%	82%	568
Mazowieckie	11%	9%	4%	89%	1004
Opolskie	21%	15%	12%	79%	200
Podkarpackie	28%	18%	14%	72%	588
Podlaskie	29%	22%	9%	71%	257
Pomorskie	22%	15%	10%	78%	440
Śląskie	27%	21%	9%	73%	761
Świętokrzyskie	25%	19%	7%	75%	354
Warmińsko-mazurskie	19%	14%	7%	81%	432
Wielkopolskie	30%	15%	20%	70%	576
Zachodniopomorskie	14%	9%	8%	86%	432
Ogółem	22%	16%	9%	78%	8121

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

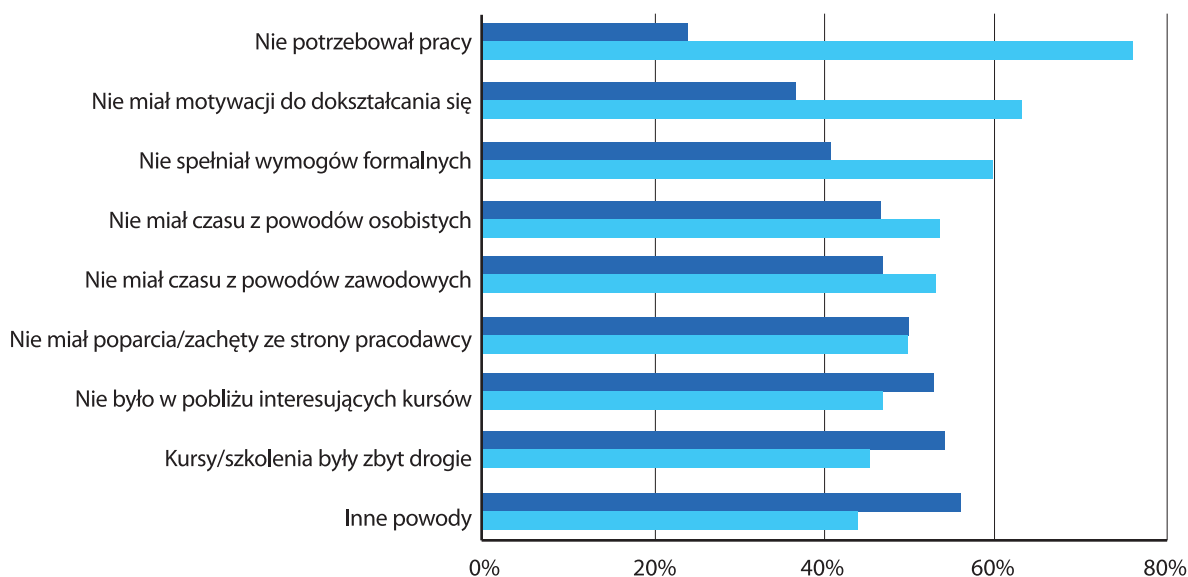
Uczestnictwo w procesie doksztalcania się a sytuacja bezrobotnych

Na szkolenia zdecydowali się bezrobotni głównie w celu zdobycia kwalifikacji zawodowych (64%) lub doskonalenia kwalifikacji już posiadanych (31%), a dopiero w dalszej kolejności, by rozwijać swoje zainteresowania (24,5%). Pod tym względem nie odbiegają zasadniczo od motywacji charakterystycznej dla tej części ludności, która zdecydowała się na szkolenia w ostatnich 12 miesiącach.

Głównym powodem, dla którego osoby bezrobotne nie zdecydowały się na doksztalcanie się było – podobnie jak w przypadku wyników badań wśród ludności – brak takiej potrzeby (45%). W dalszej kolejności bezrobotni podawali brak czasu oraz motywacji (po ok. 16%), a więc czynniki bardziej związane z osobistym podejściem do doksztalcania się. Z kolei osoby, które nie podejmowały wcześniej szkoleń z powodów głównie o charakterze zewnętrznym, takie jak zbyt wysokie koszty kursów, brak odpowiednich kursów w bliskiej lokalizacji, częściej niż respondenci wskazujący na czynniki wewnętrzne chcieliby się szkolić w przyszłości. Najczęściej chcieliby się tak szkolić także ci, którzy wskazywali na inne powody (wśród których najczęściej wskazywane były: brak miejsc, brak kursów (ok. 30%), uczenie się (28%), wychowywanie dziecka (12%) czy zdrowie (9%)) (Wykres 55).

Wykres 55

Powody dla których bezrobotni nie szkolili się i ich plany na przyszłość (N=7984)



Opis wykresu

■ Chciałby się doksztalcać

■ Nie chciałby się doksztalcać

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Zakres kwalifikacji lub umiejętności, jakie chciałyby zdobyć osoby bezrobotne, które planują się doksztalać w ciągu najbliższego roku, jest podobny jak w przypadku dotychczasowej najpopularniejszej tematyki podejmowanych szkoleń. Bezrobotni chcieliby w czasie przyszłych szkoleń zdobyć przede wszystkim kwalifikacje lub umiejętności informatyczne (20%), związane z obsługą i naprawą pojazdów (19%), budownictwem i przemysłem (16%), związane z usługami (16%), językowe (14%) oraz związane z handlem, sprzedażą i obsługą klienta (12%). Kwalifikacje lub umiejętności informatyczne chcą zdobyć zwłaszcza osoby poszukujące pracy w zawodzie technika, średniego personelu, pracownika usług i sprzedawcy oraz osoby z wykształceniem średnim i średnim zawodowym (około 26%). Kwalifikacje lub umiejętności językowe – przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym, częściej kobiety niż mężczyźni, poszukujący pracy jako specjaliści czy pracownicy biurowi. Natomiast na prawo jazdy, obsługę i naprawę pojazdów największe zapotrzebowanie zgłaszali mężczyźni i osoby najmłodsze – do 24 roku życia, z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

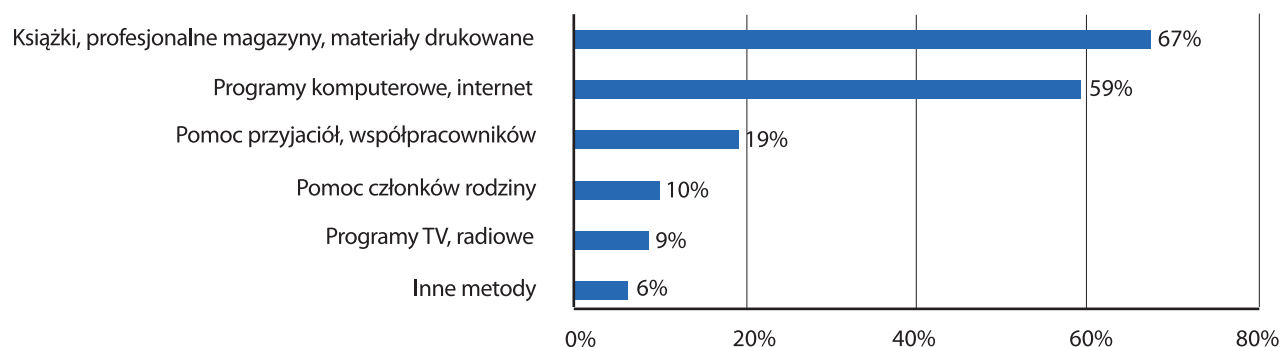
Uwzględniając dotychczasową aktywność szkoleniową bezrobotnych oraz ich najbliższe plany związane z doksztalaniem się, chęć dalszego zdobywania kwalifikacji lub umiejętności deklarowały najczęściej osoby z wykształceniem wyższym (16% z nich szkoliło się w ciągu ostatnich 12 miesięcy i planuje kontynuować szkolenia w roku najbliższym) oraz osoby poszukujące pracy jako specjaliści (15%). Najmniej zorientowani na doksztalanie się byli bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, nieposzukujący pracy oraz poszukujący pracy jako robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani (ponad 60% nie doksztalało się i nie planowało tego robić w przyszłości).

6.6. Kształcenie nieformalne – rodzaje i tematyka

Najczęściej wybieranymi metodami samodzielnego uczenia się jest poszukiwanie wiedzy w książkach, profesjonalnych magazynach lub materiałach drukowanych (67%) oraz wykorzystywanie programów komputerowych i internetu (59%). Prawie 53% wśród osób uczących się samodzielnie decyduje się na więcej niż jedną formę. Wśród osób korzystających z książek, profesjonalnych magazynów oraz materiałów drukowanych jako źródła wiedzy 60% wykorzystuje również programy komputerowe i internet jako metodę samokształcenia się. Relatywnie rzadziej decyduje się na pomoc przyjaciół i współpracowników (15%) czy rodziny (7%). 11% z nich wybiera też programy TV i radiowe (Wykres 56).

Wykres 56

Metody samokształcenia/rodzaje pomocy (N=1873)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

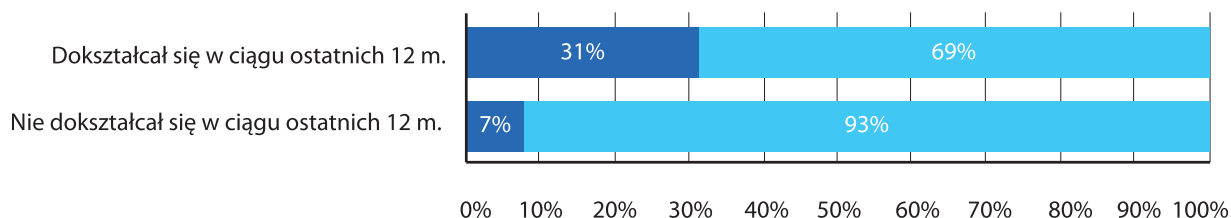
Kształcenie nieformalne – rodzaje i tematyka

Podobnie jak w przypadku kształcenia pozaformalnego, to kobiety i osoby z wykształceniem wyższym (60%) wybierają więcej niż jedną metodę samokształcenia. Kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z poszczególnych rodzajów pomocy, z wyjątkiem pomocy współpracowników, z których częściej korzystają mężczyźni (22%). Na pomoc rodziny relatywnie najrzadziej decydują się osoby z wykształceniem wyższym (nieco ponad 6%) oraz osoby pracujące w pełnym wymiarze (8%). Głównymi odbiorcami tego rodzaju pomocy są osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (16%), zasadniczym zawodowym (15%) oraz te przebywające na emeryturze lub rencie (28%). Z kolei, telewizja i radio jest źródłem wiedzy głównie dla osób bezrobotnych (14%) oraz zajmujących się domem (16%). Ci ostatni, obok osób mających czasową przerwę w pracy (63%), korzystają częściej z kilku metod samodzielnego uczenia się (65%). Klasa miejscowości i region nie różnicuje wyraźnie preferencji co do metod samodzielnego uczenia się, chociaż na obszarach wiejskich internet nadal jest rzadziej wykorzystywanym źródłem wiedzy w porównaniu do obszarów miejskich, choć pod względem popularności stanowi drugie najczęściej wybierane źródło informacji.

Wśród osób, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczyły w kształceniu pozaformalnym nieco ponad 30% uczyła się samodzielnie. Natomiast osoby, które się w tym czasie nie doksztalały zazwyczaj też nie podjęły kształcenia w systemie nieformalnym (93%) (Wykres 57).

Wykres 57

Udział w kształceniu pozaformalnym a samodzielne uczenie się (N=17904)



Opis wykresu

- Samodzielnie się kształcił
- Nie kształcił się samodzielnie

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Jeśli chodzi o wiedzę lub umiejętności, jakie badani rozwijali ucząc się samodzielnie, najczęściej wskazywane były: językowe (21%), informatyczne (14%), inne specjalistyczne zawodowe (12%), z zakresu budownictwa i przemysłu (10%), rozwoju osobistego i kompetencji ogólnych (8%) oraz prawa (6%). Szczegółową tematykę prezentuje tabela 29.

Tabela 29

Tematyka charakterystyczna dla samodzielnego uczenia się

**Kształcenie
nieformalne
– rodzaje i tematyka**

Językowe (21%)	<ul style="list-style-type: none"> • Język angielski (14%) • Inne języki obce (3%) • Język niemiecki (2%) • Język hiszpański (1%)
Informatyczne (14%)	<ul style="list-style-type: none"> • Informatyka: podstawy obsługi komputera (np. Word, Excel, Power Point) (6%) • Informatyka: obsługa programów specjalistycznych związanych z wykonywaną pracą (3%) • Informatyka – programowanie (3%) • Informatyka inne (2%) • Grafika komputerowa (1%)
Specjalistyczne zawodowe – inne (12%)	<ul style="list-style-type: none"> • uprawnienia, kwalifikacje zawodowe (12%)
Budownictwo i przemysł (10%)	<ul style="list-style-type: none"> • Inne specjalistyczne z zakresu budownictwa i przemysłu (4%) • Elektronika, elektrotechnika, automatyka (1%) • Elektromonter, elektryk, energetyka, instalacje elektryczne, uprawnienia SEP (1%) • Operator maszyn produkcyjnych, obsługa urządzeń produkcyjnych (1%) • Z zakresu instalacji gazowych, ciepłowniczych, kanalizacyjnych, teletechnicznych, klimatyzacji, wentylacji (1%)
Rozwój osobisty i kompetencje ogólne (8%)	<ul style="list-style-type: none"> • Inne związane z rozwojem osobistym (4%) • Rozwijanie zainteresowań, hobbystyczne (3%) • Komunikacja interpersonalna (1%)
Prawo (6%)	<ul style="list-style-type: none"> • Inne z zakresu prawa (5%) • Prawo pracy (1%) • Prawo podatkowe (1%)

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Wykaz stosowanych skrótów

BHP	–	Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
CKP	–	Centrum Kształcenia Praktycznego
CKU	–	Centrum Kształcenia Ustawicznego
EFS	–	Europejski Fundusz Społeczny
ODZ	–	Ośrodek Doksztalania Zawodowego, Ośrodek Doskonalenia Zawodowego
PARP	–	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PIFS	–	Polska Izba Firm Szkoleniowych
PPoż	–	Ochrona przeciwpożarowa
RIS	–	Rejestr Instytucji Szkoleniowych
SIO	–	System informacji Oświatowej

Spis wykresów

Wykres 1.	Rodzaje badanych firm i instytucji	16
Wykres 2.	Wielkość badanych firm i instytucji szkoleniowych	17
Wykres 3.	Procentowy udział firm i instytucji szkoleniowych z danego województwa w ogóle przebadanych instytucji	19
Wykres 4.	Zasięg działania badanych firm i instytucji szkoleniowych	20
Wykres 5.	Mediana deklaryowanych obrotów za 2009 r. w różnych typach instytucji szkoleniowych	22
Wykres 6.	Średnie deklaryowane obroty za 2009 r. w różnych typach instytucji szkoleniowych	23
Wykres 7.	Mediana obrotów firm i instytucji szkoleniowych z poszczególnych województw	24
Wykres 8.	Średnie obroty firm i instytucji szkoleniowych w danych województwach	25
Wykres 9.	Formy kształcenia oferowane przez instytucje i firmy szkoleniowe	26
Wykres 10.	Tematyka oferowana w 2010 r. i tematyka, w ramach której przeszkolono największą liczbę osób (wraz z BHP, PPOż i prawem jazdy kat. A i B)	28
Wykres 11.	Tematyka oferowana w 2010 r. i tematyka, w ramach której przeszkolono największą liczbę osób (poza BHP, PPOż i prawem jazdy kat. A i B)	29
Wykres 12.	Tematyka, na którą, zdaniem przedstawicieli firm szkoleniowych, będzie największe zapotrzebowanie w 2011 r.	35
Wykres 13.	Ocena znaczenia czynników wpływających na dobór tematów szkoleniowej	36
Wykres 14.	Średni udział procentowy osób szkolących w ogóle zatrudnionych w instytucjach i firmach szkoleniowych	39
Wykres 15.	Średni udział procentowy osób zajmujących się przygotowaniem i obsługą szkoleń w ogóle zatrudnionych danych typach instytucji i firm szkoleniowych	40
Wykres 16.	Średnia liczba zatrudnionych ogółem, zatrudnionych szkolących, zaangażowanych bezpośrednio w obsługę szkoleń oraz pozostałych osób w podziale na typ instytucji szkoleniowej	40
Wykres 17.	Ważność i różnicowanie opinii na temat ważności czynników branych pod uwagę przy zatrudnianiu osób szkolących	43
Wykres 18.	Odsetek badanych uznających dany czynnik za mający bardzo duże znaczenie przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu osób szkolących	43
Wykres 19.	Odsetek szkolących o danym poziomie wykształcenia w instytucjach szkoleniowych ogółem i w podziale na rodzaj instytucji	44
Wykres 20.	Posiadanie certyfikatów kompetencji trenerskich a typ instytucji szkoleniowej	45
Wykres 21.	Procentowy udział szkolących posiadających certyfikaty kompetencji trenerskich w ogóle zatrudnionych szkolących	46
Wykres 22.	Średnia liczba klientów indywidualnych instytucji szkoleniowych ogółem i z podziałem na oferowane formy kształcenia	47
Wykres 23.	Średnia liczba klientów indywidualnych instytucji szkoleniowych ogółem i w podziale na typy kształcenia oraz wielkość firmy	48
Wykres 24.	Odsetek firm szkoleniowych deklaryujących posiadanie wśród swoich klientów instytucjonalnych różnych kategorii	50
Wykres 25.	Odsetek instytucji i firm szkoleniowych deklaryujących posiadanie akredytacji lub certyfikatu jakości	52
Wykres 26.	Deklarowane rodzaje akredytacji lub certyfikatów jakości, jakie posiadają firmy i instytucje szkoleniowe	53
Wykres 27.	Rodzaje akredytacji i certyfikatów, o jakie zamierzają się ubiegać instytucje i firmy szkoleniowe w najbliższym roku	54
Wykres 28.	Przynależność do izb, stowarzyszeń i partnerstw wśród instytucji i firm szkoleniowych	54
Wykres 29.	Izby, stowarzyszenia i organizacje, do których należą badane instytucje i firmy szkoleniowe	55
Wykres 30.	Stosowane przez firmy i instytucje szkoleniowe metody oceny szkoleń, kursów i innych form kształcenia	56
Wykres 31.	Sposoby wykorzystania wyników oceny zajęć przez instytucje szkoleniowe	58
Wykres 32.	Czy w 2010 r. podejmowano w firmie lub instytucji jakieś działania służące rozwojowi umiejętności trenerów?	59

Spis ilustracji

Wykres 33.	Czy w 2010 r. podejmowano w firmie lub instytucji jakieś działania służące rozwojowi umiejętności trenerów? Zróżnicowanie odpowiedzi w regionach	60
Wykres 34.	Obszary rozwoju kompetencji szkoleniowców	61
Wykres 35.	Planowane działania służące podniesieniu jakości świadczonych usług	62
Wykres 36.	Odsetek instytucji i firm szkoleniowych planujących rozszerzenie działalności	64
Wykres 37.	Planowane działania związane z rozszerzeniem działalności firmy lub instytucji	64
Wykres 38.	Czy firma lub instytucja realizowała w ostatnich 12 miesiącach projekt finansowany ze środków UE lub zamierza ubiegać się w 2011 r. o środki unijne na finansowania prowadzonych szkoleń lub innych usług?	65
Wykres 39.	Bariery rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce (odsetek respondentów deklarujących, że dany czynnik w średnim lub dużym stopniu utrudnia rozwój reprezentowanej przez niego firmy lub instytucji szkoleniowej)	66
Wykres 40.	Wskazania przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych dotyczące problemów, które ich zdaniem są ważne, a nie zostały poruszone w ankiecie	68
Wykres 41.	Ocena rozwoju przedsiębiorstwa w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wprowadzanie innowacji, saldo zatrudnienia i ocenę sytuacji finansowej.	70
Wykres 42.	Odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr w ostatnich 12 miesiącach	71
Wykres 43.	Wydatki pracodawców w ostatnich 12 miesiącach na doskonalenie zawodowe pracowników	72
Wykres 44.	Wydatki w złotych, poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w ostatnich 12 miesiącach w przeliczeniu na jednego zatrudnionego pracownika. Wyniki dla pracodawców reprezentujących wybrane branże	72
Wykres 45.	Działania zmierzające do podniesienia kwalifikacji i kompetencji pracowników ze względu na typ przedsiębiorstwa	75
Wykres 46.	Stosowanie instrumentów doskonalenia zawodowego w branżach i grupach branż	76
Wykres 47.	Kompetencje i kwalifikacje których brakuje, zdaniem pracodawców, aktualnym pracownikom	79
Wykres 48.	Wybrane, brakujące kompetencje pracowników ze względu na liczbę zatrudnionych osób	80
Wykres 49.	Powody niepodjęcia działań szkoleniowych w ostatnich 12 miesiącach	83
Wykres 50.	Stosunek do doksztalcania się badanych osób	92
Wykres 51.	Najważniejsze powody doksztalcania się	95
Wykres 52.	Najważniejsze powody braku aktywności w zakresie doksztalcania się	95
Wykres 53.	Stosunek do doksztalcania się wśród kobiet będących na urlopie macierzyńskim bądź wychowawczym	96
Wykres 54.	Osoby, które nie szkoliły z pewnych powodów i ich plany na przyszłość	99
Wykres 55.	Powody, dla których bezrobotni nie szkolili się i ich plany na przyszłość	104
Wykres 56.	Metody samokształcania\ rodzaje pomocy	105
Wykres 57.	Udział w kształceniu pozaformalnym a samodzielne uczenie się	106

Spis tabel

Tabela 1.	Rodzaj badanej firmy lub instytucji szkoleniowej a jej wielkość	18
Tabela 2.	Typ instytucji szkoleniowej a zasięg jej działania	20
Tabela 3.	Staż badanych instytucji i firm szkoleniowych	21
Tabela 4.	Wielkość obrotów badanych firm i instytucji szkoleniowych	23
Tabela 5.	Tematyka kursów, szkoleń i innych form doskonalenia zasobów ludzkich oferowanych w okresie ostatnich dwunastu miesięcy	30
Tabela 6.	Liczba zatrudnionych w poszczególnych typach firm i instytucji szkoleniowych	37
Tabela 7.	Liczba osób szkolących zatrudnionych w poszczególnych typach instytucji i firm szkoleniowych	38
Tabela 8.	Udział osób szkolących, trenerów, instruktorów w całkowitej liczbie zatrudnionych: ogólnie i w podziale na typ instytucji	39
Tabela 9.	Średnia liczba klientów indywidualnych instytucji szkoleniowych ogólnie i w podziale na formy kształcenia	49
Tabela 10.	Średnia liczba klientów firm szkoleniowych w roku 2010 w podziale na typ klientów i rodzaj instytucji szkoleniowej	50
Tabela 11.	Rodzaje akredytacji i certyfikatów jakości, których posiadanie deklarują przedstawiciele określonych typów instytucji i firm szkoleniowych	53

Tabela 12.	Metody ewaluacji zajęć oferowanych przez różne typy instytucji i firm szkoleniowych	57	Spis ilustracji
Tabela 13.	Sposoby rozwijania i doskonalenia kompetencji szkolących stosowane w badanych firmach i instytucjach szkoleniowych: ogółem i w podziale na wielkość firmy	61	
Tabela 14.	Odsetki firm i instytucji szkoleniowych deklarujących, że dany czynnik w średnim lub w dużym stopniu utrudnia rozwój sektora szkoleniowego w Polsce w podziale na typ instytucji szkoleniowych	67	
Tabela 15.	Spontaniczne wskazania przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych na problemy, które ich zdaniem są ważne, a nie zostały poruszone w ankiecie (w podziale na typ firmy lub instytucji szkoleniowej)	68	
Tabela 16.	Średnia wartość wskaźnika dostępności szkoleń w podmiotach różnej wielkości w 16 województwach	73	
Tabela 17.	10 najczęściej wymienianych tematów szkoleń dla pracodawców z wybranych branż	78	
Tabela 18.	Braki w kompetencjach pracowników według pracodawców z wybranych branż.	81	
Tabela 19.	Powody niepodejmowania działań szkoleniowych w ostatnich 12 miesiącach w branżach o najniższej aktywności szkoleniowej	84	
Tabela 20.	Plany związane z doskonaleniem zawodowym pracowników w najbliższych 12 miesiącach wśród pracodawców z różnych branż	86	
Tabela 21.	Aktywność szkoleniowa ze względu na płeć i miejsce zamieszkania	88	
Tabela 22.	Aktywność szkoleniowa a wiek badanego	89	
Tabela 23.	Aktywność szkoleniowa a poziom wykształcenia	89	
Tabela 24.	Aktywność szkoleniowa a sytuacja zawodowa	90	
Tabela 25.	Aktywność szkoleniowa wg województw	91	
Tabela 26.	Najczęściej wybierana tematyka kształcenia pozaformalnego	93	
Tabela 27.	Obszar tematyczny kwalifikacji lub umiejętności na jakie istnieje zapotrzebowanie wśród osób chcących się dokształcać	100	
Tabela 28.	Aktywność szkoleniowa bezrobotnych wg województw	103	
Tabela 29.	Tematyka charakterystyczna dla samodzielnego uczenia się	107	

Spis rysunków

Rysunek 1.	Etapy badania firm i instytucji szkoleniowych w ramach pierwszej edycji badań BKL	14
Rysunek 2.	Szczegółowa tematyka najczęściej oferowanych w roku 2010 kursów, szkoleń i innych form doskonalenia kadr	32
Rysunek 3.	Powody podejmowania i nie podejmowania szkoleń a wykształcenie badanych	98
Rysunek 4.	Zapotrzebowanie na najczęściej wskazywane kwalifikacje w poszczególnych grupach badanych	101

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Powstała na mocy ustawy z 9 listopada 2000 r. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.

Od ponad dekady PARP wspiera przedsiębiorców w realizacji konkurencyjnych i innowacyjnych przedsięwzięć. Celem działania Agencji jest realizacja programów wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii.

Misją PARP jest tworzenie korzystnych warunków dla zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności i aktywności międzynarodowej przedsiębiorstw oraz promocja przyjaznych środowisku form produkcji i konsumpcji.

W perspektywie finansowej obejmującej lata 2007-2013 Agencja jest odpowiedzialna za wdrażanie działań w ramach trzech programów operacyjnych – Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej.

Jednym z priorytetów Agencji jest promowanie postaw innowacyjnych oraz zachęcanie przedsiębiorców do stosowania nowoczesnych technologii w swoich firmach. W tym celu Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości prowadzi portal internetowy poświęcony tematyce innowacyjnej – www.pi.gov.pl, a także corocznie organizuje konkurs Polski Produkt Przyszłości. Przedstawiciele MSP mogą w ramach Klubu Innowacyjnych Przedsiębiorstw uczestniczyć w cyklicznych spotkaniach. Celem portalu edukacyjnego Akademia PARP (www.akademiaparp.gov.pl) jest upowszechnienie wśród mikro, małych i średnich firm dostępu do wiedzy biznesowej w formie e-learningu. Za pośrednictwem strony internetowej web.gov.pl PARP wspiera rozwój e-biznesu. W Agencji działa ośrodek sieci Enterprise Europe Network, który oferuje przedsiębiorcom informacje z zakresu prawa Unii Europejskiej oraz zasad prowadzenia działalności gospodarczej na Wspólnym Rynku.

PARP jest inicjatorem utworzenia Krajowego Systemu Usług (KSU), który pomaga w zakładaniu i rozwijaniu działalności gospodarczej. W ponad 150 ośrodkach KSU (w tym: Punktach Konsultacyjnych KSU, Krajowej Sieci Innowacji KSU, funduszach pożyczkowych i poręczeniowych współpracujących w ramach KSU) na terenie całej Polski przedsiębiorcy i osoby rozpoczynające działalność gospodarczą mogą uzyskać informacje, porady i szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, a także uzyskać pożyczkę lub poręczenie. PARP prowadzi również portal KSU: www.ksu.parp.gov.pl. Partnerami regionalnymi PARP we wdrażaniu wybranych działań są Regionalne Instytucje Finansujące (RIF).

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81-83, 00-834 Warszawa
tel.: + 48 22 432 80 80, faks: + 48 22 432 86 20
biuro@parp.gov.pl, www.parp.gov.pl

Punkt informacyjny PARP

tel.: + 48 22 432 89 91-93
0 801 332 202
info@parp.gov.pl