



# Kształcenie ustawiczne, a potrzeby rynku pracy i gospodarki.

**Stanowisko w sprawie potrzeb kadrowych (umiejętności i kwalifikacje pracowników) firm działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji i ewentualne rekomendacje w zakresie uwzględnienia wsparcia dla tych firm np. z EFS na przykładzie Dolnego Śląska.**

**Stanowisko przygotowane**

**w ramach projektu**

***„Rzecznictwo interesów pracodawców jest dla nas ważne”***

***(POWER.02.20.00-00-0014/18)***

Publikacja opracowana przez:

Dobre Kadry Centrum badawczo – szkoleniowe Sp. z o.o.



Autorzy:

dr hab. inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

dr inż. Urszula Załuska

dr Marcin Zięba

Marianna Pietrus-Rajman

Marek Prokopowicz

Wrocław, 2022r.

## Spis treści

Wprowadzenie .....	4
Opis stanu zastanego – kształcenie ustawiczne w Polsce .....	7
Założenia ogólne do wypracowania stanowiska .....	8
Stanowisko w sprawie potrzeb kadrowych (umiejętności i kwalifikacje pracowników) firm działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji i ewentualne rekomendacje w zakresie uwzględnienia wsparcia dla tych firm np. z EFS na przykładzie Dolnego Śląska .....	18
Załącznik 1. Wnioski i rekomendacje z badania „Badanie i analiza dostępnych rozwiązań i narzędzi w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ich efektywności w kontekście zwiększenia udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, w szczególności w formach pozaszkolnych” .....	22
1. Wnioski i rekomendacje ogólne .....	23
2. Wnioski i rekomendacje tematyczne .....	27

## Wprowadzenie

Niniejsze publikacja powstała w ramach projektu „Rzecznictwo interesów pracodawców jest dla nas ważne” realizowanego przez Dolnośląskich Pracodawców – regionalny związek Konfederacji Lewiatan dofinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego - Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój; Oś priorytetowa: II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie: 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy.

Głównym celem projektu jest zwiększenie potencjału i możliwości efektywniejszej pracy przedstawicieli Dolnośląskich Pracodawców - związku pracodawców w ciałach dialogu społecznego poprzez przygotowanie w oparciu o wnioski, rekomendacji w obszarze kształcenia ustawicznego zgodnego z potrzebami rynku pracy i gospodarki w latach 2019-2021.

Założono, że wypracowane wnioski/stanowiska będą podstawą do dyskusji w gronie partnerów społecznych i wypracowania wspólnych stanowisk mających wpływ na kształtowanie polityki rynku pracy w korelacji z polityką edukacji.

Przyjętą definicją kształcenia ustawicznego było kształcenie, które może odbywać się w trzech formach, jako: (i) kształcenie formalne, obejmujące szkolne formy edukacji, którego efektem jest zmiana w poziomie wykształcenia; (ii) kształcenie pozaformalne, odnoszące się do wszystkich zorganizowanych działań edukacyjnych, takich jak: kursy, szkolenia, seminaria, konferencje itd.; (iii) kształcenie nieformalne, zwane także incydentalnym i samokształceniem, występujące poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej w postaci samodzielnego uczenia się w celu nabycia nowej wiedzy i pozyskania nowych bądź doskonalszych umiejętności<sup>1</sup>.

W projekcie założono wypracowanie wniosków/stanowisk następujących obszarach tematycznych:

1. Wniosek w sprawie dostosowania przepisów dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych do zróżnicowanych potrzeb współczesnego rynku pracy zarówno pod względem form kształcenia, jak i podmiotów mogących uczestniczyć, jako wykonawcy w kształceniu ustawicznym.
2. Wniosek w sprawie potrzeb kadrowych (umiejętności i kwalifikacje pracowników) firm działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji i ewentualne rekomendacje w zakresie uwzględnienia wsparcia dla tych firm np. z EFS na przykładzie Dolnego Śląska.

---

<sup>1</sup> B. Urbaniak, Bariery udziału polskiego społeczeństwa w kształceniu ustawicznym, w: Polityka edukacyjna wobec rynku pracy, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Wydziałowe, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, red. D. Kotlorz, A. Rączaszek, Katowice 2012, s. 181.

3. Wniosek w sprawie uwzględnienia wsparcia na kształcenie ustawiczne w nowym Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Dolnośląskiego (rekomendacje).

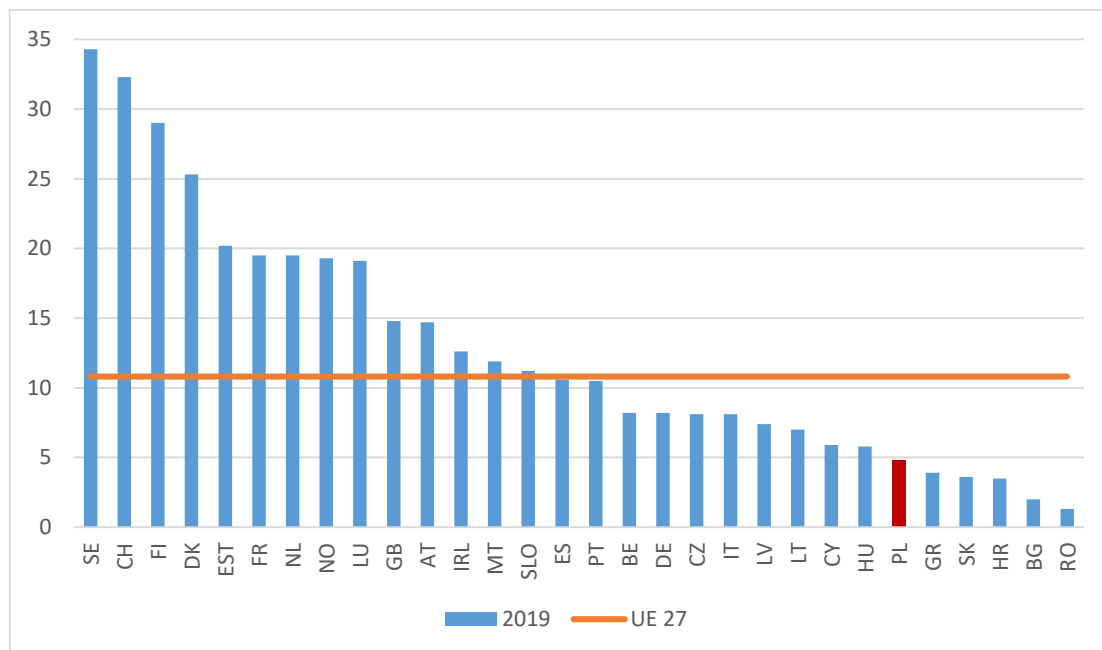
Wypracowując Stanowiska w zadanych obszarach tematycznych wzięto pod uwagę:

- wyniki badania przeprowadzonego na zlecenie Dolnośląskich Pracodawców przez Instytut Badawczy IPC sp. z o.o. „Badanie i analiza dostępnych rozwiązań i narzędzi w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ich efektywności w kontekście zwiększenia udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, w szczególności w formach pozaszkolnych” dostępne na [www.dolnoslascypracodawcy.pl](http://www.dolnoslascypracodawcy.pl);
- własne badania desk research w obszarze szeroko pojętego kształcenia ustawicznego czy idei uczenia się przez całe życie;
- badania pierwotne prowadzone na zlecenie firmy Dobre Kadry. Centrum badawczo – szkoleniowe Sp. z o.o. w obszarze kształcenia ustawicznego na reprezentatywnych próbach pracodawców i pracowników przedsiębiorstw;
- wiedzę i doświadczenia członków zespołu badawczego z organizacji i prowadzenia kształcenia ustawicznego dla osób dorosłych w formach pozaszkolnych (kształcenie nieformalne i kształcenie pozaformalne).

Główne wnioski z prowadzonych przez wcześniejszy zespół badań stanowią załącznik nr 1 do niniejszego dokumentu.

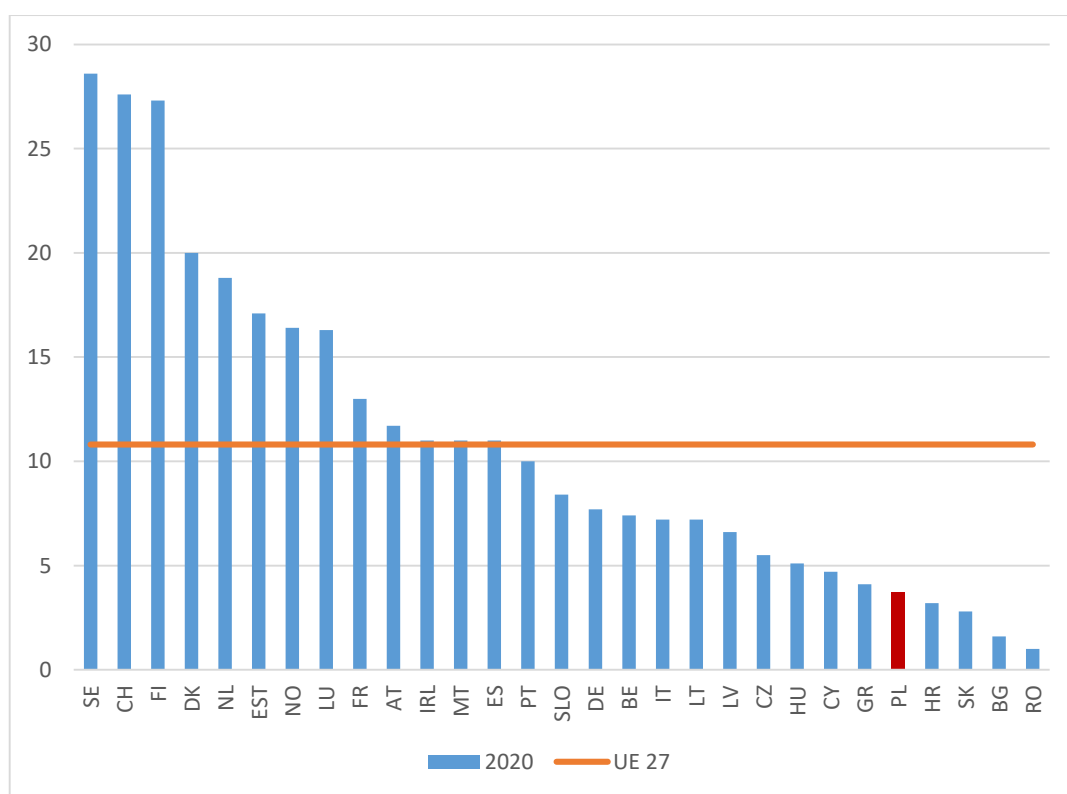
Analiza zebranego przez wcześniejszy zespół materiału nie daje jednoznacznej odpowiedzi na temat wyboru krajów „wzorców” do naśladowania w obszarze kształcenia ustawicznego. Wobec powyższego przeanalizowaliśmy rozwiązania w obszarze kształcenia ustawicznego stosowane w krajach zajmujących najwyższe pozycje pod względem udziału osób dorosłych w kształceniu zarówno w 2019 r., czyli w ostatnim roku przed pandemią Covid-19, jak i w 2020 r. czyli w okresie pandemii (por. rys. 1 oraz rys. 2). Ostatecznie zdecydowano o przygotowaniu Stanowisk na bazie rozwiązań wdrożonych w Finlandii i w Szwajcarii. Uzasadnienie wyboru państw – wzorców:

- bardzo wysoki udział osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (odpowiednio trzecie i drugie miejsce w Europie),
- systemowy charakter rozwiązań,
- radzenie sobie w sytuacjach nadzwyczajnych, do których należy zaliczyć okres pandemii Covid-19;
- prorozwojowy charakter rozwiązań.



Rys. 1 Odsetek osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu w ostatnich 4 tygodniach w 2019 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.



Rys. 2 Odsetek osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu w ostatnich 4 tygodniach w 2020 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

## Opis stanu zastanego – kształcenie ustawiczne w Polsce

Analiza sytuacji Polski w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych prowadzi do następujących konkluzji:

- utrzymujący się od lat bardzo niski poziom uczestnictwa dorosłych w kształceniu ustawicznym (por. tab. 1); warto podkreślić, że poziom ten jest znacznie niższy od średniej unijnej;

Tabela 1. Odsetek osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu w ostatnich 4 tygodniach w wybranych latach 2004-2020

Obszar / kraj	2004	2009	2014	2019	2020
<b>Unia Europejska – 27 krajów</b>	<b>7,1</b>	<b>7,9</b>	<b>10,1</b>	<b>10,8</b>	<b>9,2</b>
Finlandia	22,8	22,1	25,1	29,0	27,3
<b>Polska</b>	<b>5,0</b>	<b>4,7</b>	<b>4,0</b>	<b>4,8</b>	<b>3,7</b>
Szwajcaria	28,6	23,9	30,5	32,3	27,6
Szwecja	bd.	22,5	29,2	34,3	28,6
Węgry	4,0	3,0	3,3	5,8	5,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

- brak zmian odsetka osób uczestniczących w kształceniu w okresie od 2004 r. pomimo dużej promocji kształcenia ustawicznego, wielomiliardowych dotacji na projekty miękkie i wsparcia kierowanego do osób w trudnej sytuacji na rynku pracy – oznacza to, że dotychczasowe aktywności są nieskuteczne;
- aktywność szkoleniowa przede wszystkim wybranych grup docelowych – głównie osoby o wysokich kwalifikacjach, z wykształceniem wyższym, w tym przede wszystkim kobiety;
- brak zmian w aktywności edukacyjnej osób szczególnie potrzebujących: osoby z niepełnosprawnością, osoby w wieku 45+, osoby o niskich kwalifikacjach;
- brak funkcjonujących w przestrzeni publicznej wzorców uczenia się przez całe życie;
- wciąż pokutujący wśród pracodawców stereotyp, że szkolenia to koszt krótkoterminowy, a nie długoterminowa inwestycja;
- brak powiązania aktywności szkoleniowej z benefitami dla osób aktywnych w tym obszarze (np. gratyfikacja finansowa, perspektywa awansu, wzrost atrakcyjności stanowiska pracy, itp.);
- brak uznawalności efektów kształcenia zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny;
- stereotyp kształcenia ustawicznego jako formy wielogodzinnych, nudnych szkoleń, powielających posiadane już widzę i umiejętności.

## Założenia ogólne do wypracowania stanowiska

Bazując na wskazanych wcześniej źródłach danych przy wypracowaniu Stanowisk w zadanych obszarach tematycznych przyjęliśmy za kluczowe następujące kwestie:

1. Skuteczne motywowanie pracodawców.
2. Skuteczne motywowanie osób dorosłych, niezależnie od ich statusu na rynku pracy.
3. Skuteczne upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie.
4. Powiązanie aktywności szkoleniowej osób dorosłych z benefitami różnego typu.
5. Uczenie dorosłych jak się uczyć.
6. Wdrożenie systemu certyfikacji instytucji szkoleniowych i trenerów.
7. Wdrożenie skutecznego systemu uznawalności efektów kształcenia zdobytego w formach pozaszkolnych.
8. Wsparcie grup o specjalnych potrzebach, w tym osób z niepełnosprawnością, osób o niskich kwalifikacjach, osób dojrzałych (45+), osób należących do pokolenia kanapkowego (Sandwich Generation).
9. Położenie nacisku przede wszystkim na celowane pod konkretne potrzeby krótkie szkolenia praktyczne zakończone certyfikatem w miejsce długich i mało wartościowych szkoleń ogólnych.
10. Promowanie i wspieranie pokoleniowego intermentoringu w miejscu pracy.
11. Wypracowanie standardów dla szkoleń trenerów wewnętrznych, zwłaszcza dla sektora MSP.
12. Wypracowanie systemu zabezpieczeń dla pracodawców inwestujących w rozwój pracowników (karta lojalnościowa).
13. Wypracowanie oferty szkoleń dla osób dorosłych, niezależnie od ich statusu na rynku pracy, w zakresie kompetencji elastycznych (przydatnych niezależnie od miejsca pracy, takich jak np. kompetencje miękkie, znajomość ICT, znajomość języków obcych, otwartość na kwestie społeczne).
14. Wypracowanie oferty szkoleń online dedykowanych w ramach różnego typu komunikatorów, np. Zoom, MS Teams, prowadzonych w małych grupach wspartych konsultacjami indywidualnymi z trenerem.
15. Stworzenie przejrzystej, dostępnej dla wszystkich i regularnie aktualizowanej bazy szkoleń oferowanych w ramach kształcenia ustawicznego dla dorosłych.
16. W kontekście próby wypracowania systemowych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego przygotowanie systemowych rozwiązań w zakresie promocji uczenia się przez całe życie wśród dzieci i młodzieży. Przygotowanie szkoleń dla nauczycieli i instruktorów zawodu.

Schematycznie wyróżnione kwestie zostały zaprezentowane na rysunku 3.





Rys. 3 Aktywności o kluczowym znaczeniu dla sukcesu idei kształcenia ustawicznego w Polsce.

Źródło: opracowanie własne.

#### Ad. 1 Skuteczne motywowanie pracodawców.

Przekonanie pracodawców o konieczności ustawicznego podnoszenia kompetencji zarówno przez nich samych, jak i przez ich pracowników wydaje się kluczowym zadaniem w obszarze kształcenia ustawicznego w Polsce. Otwartość pracodawców na różne formy doksztalcania pracowników (formalne, nieformalne, pozaformalne) jest konieczna dla skuteczności wprowadzania w przyszłości systemowych rozwiązań w tym obszarze. Tymczasem ciągle jeszcze dość popularne wśród pracodawców podejście do doksztalcania pracowników traktuje szkolenia jako krótkoterminowy koszt, a nie jako długoterminową inwestycję. Pracodawcy w Polsce w małym stopniu zainteresowani są szkoleniem swoich pracowników nawet jeśli szkolenia te są dotowane (bezpłatne lub dofinansowane w stopniu zależnym np. od wielkości przedsiębiorstwa). Dotyczy to przede wszystkim przedsiębiorstw sektora MŚP, gdzie nieobecność pracownika w miejscu pracy ze względu na udział w szkoleniach może mieć

największe bezpośrednie konsekwencje (np. przestój, brak możliwości obsłużenia potencjalnych klientów, itp.). Dotychczasowe kampanie promujące ideę uczenia się przez całe życie w Polsce albo nie były sfokusowane na grupie docelowej pracodawców, albo w niedostateczny sposób wskazywały argumenty ekonomiczne związane z korzyściami z podnoszenia kompetencji pracowników, albo też nie pokazywały rozwiązań problemów wynikających z absencji pracowników z powodu szkoleń.

Wydaje się, że problem skutecznego zmotywowania polskich pracodawców do praktycznego zastosowania u siebie kształcenia ustawicznego wymaga co najmniej kilku powiązanych ze sobą aktywności:

- Przede wszystkim należy przygotować kampanię promującą ideę uczenia się przez całe życie dedykowaną pracodawcom, w której językiem korzyści zostaną zaprezentowane przygotowane rozwiązania. Ważne, aby w kampanii tej nie przekonywać przekonanych, tylko zwrócić uwagę na konkretne rozwiązania, które powinny trafić również do grupy oponentów.
- Zapewnienie zmian w prawie dających pracodawcom stabilne podstawy prowadzenia aktywności szkoleniowej oraz wskazujących na profity z niej wynikające.
- Przygotowanie dedykowanych pracodawcom krótkich, jednodniowych szkoleń promujących ideę uczenia się przez całe życie, pokazujących korzyści oraz praktyczne rozwiązania.
- Motywowanie pracodawców musi być powiązane z motywowaniem osób dorosłych do podnoszenia swoich kompetencji przez całe życie. Zwiększenie otwartości na uczenie się nowych rzeczy oraz aktualizację wiedzy zawodowej a także na nabywanie kompetencji uniwersalnych (elastycznych) może w znacznym stopniu zwiększyć skuteczność działań podejmowanych przez zmotywowanych pracodawców.
- W realizację procesu kształcenia ustawicznego powinny zostać zaangażowane również organizacje reprezentujące pracodawców, izby przemysłowo-handlowe i izby rzemieślnicze. Powinny one mieć wpływ na kształt oferty kształcenia ustawicznego zgodnie z istniejącymi potrzebami pracodawców (rola ekspertów-doradców) i pełnić aktywną rolę w kampanii promującej ideę uczenia się przez całe życie.
- W celu ułatwienia pracodawcom znalezienia wysokiej jakości adekwatnych do ich potrzeb szkoleń należy wdrożyć system certyfikacji instytucji szkoleniowych i trenerów. Pozwoli to zaoszczędzić czas pracodawców związany z poszukiwaniem właściwego wykonawcy usług szkoleniowych, a przede wszystkim zapewni wysoką jakość usług.
- Wydaje się, że na zmianę nastawienia pracodawców do kształcenia ustawicznego wpływ może mieć wdrożenie skutecznego systemu uznawalności efektów kształcenia zdobytego w formach pozaszkolnych. Pozwoli to np. na łatwiejsze, szybsze zdobycie wymaganych kwalifikacji osobom z dużym doświadczeniem zawodowym. Obecnie funkcjonujący system uznawalności adresowany przede wszystkim do kandydatów na

studia jest nieefektywny i sądząc po śladowym wręcz wykorzystaniu iluzoryczny, zwłaszcza w przypadku dużych publicznych uniwersytetów.

- Przekonanie pracodawców o potrzebie podnoszenia kompetencji osób z grup o specjalnych potrzebach, w tym osób z niepełnosprawnością, osób o niskich kwalifikacjach, osób dojrzałych (45+), osób należących do pokolenia kanapkowego (Sandwich Generation). Przygotowanie szkoleń dedykowanych pracodawcom pokazujących uwarunkowania demograficzne podaży siły roboczej w Polsce i w Europie w najbliższych dziesięcioleciach, wskazujących na konieczność pozyskiwania lojalnych pracowników także z grup obecnie rzadko branych pod uwagę. Warto w ramach tych szkoleń pokazywać również specyfikę potencjalnych pracowników ze wskazanych grup docelowych. W przypadku osób dojrzałych konieczność wskazania na częste uwikłanie w obowiązki rodzinne osób z pokolenia baby boomers należących do pokolenia kanapkowego (Sandwich Generation) i w konsekwencji konieczność stosowania elastycznych rozwiązań.
- Wypracowanie systemu gwarantującego pracodawcom lojalność pracowników, którzy otrzymali wsparcie szkoleniowe. Jest to rodzaj systemu zabezpieczeń dla pracodawców inwestujących w rozwój pracowników (np. karta lojalnościowa) zmniejszającego obawy dużej grupy pracodawców.
- Promowanie krótkich, celowanych szkoleń praktycznych zakończonych certyfikatem w miejsce długich i mało wartościowych szkoleń ogólnych. Zmniejszy to znacznie krótkoterminowe koszty pracodawców związane z absencją pracowników delegowanych na szkolenia. Promowanie rozwiązań online, np. w przypadku teoretycznego wprowadzenia, sesji pytań i odpowiedzi, itp.
- Promowanie intermentoringu pokoleniowego oraz szkolenia trenerów wewnętrznych jako potencjalnych rozwiązań zapewniających skuteczne zarządzanie zmianą w przedsiębiorstwach sektora MŚP.
- Wydaje się, że przynajmniej w pierwszym okresie warto rozważyć chociaż minimalną gratyfikację finansową dla pracodawców wykazujących aktywność szkoleniową swoich pracowników.
- Warto powiązać aktywność szkoleniową pracodawców z dodatkowymi punktami, które mogą otrzymać w ramach konkursów na dofinansowanie aktywności inwestycyjnej.

Ad. 2 Skuteczne motywowanie osób dorosłych, niezależnie od ich statusu na rynku pracy.

Zapewnienie znacznie wyższego odsetka osób dorosłych uczestniczących w kształceniu ustawicznym w Polsce wymaga dużych zmian systemowych otwierających możliwość zmiany podejścia Polaków do permanentnego dokształcania się. Na razie w naszym społeczeństwie wciąż pokutuje stereotyp pozyskania wiedzy i umiejętności na całe życie w ramach kształcenia formalnego. Warto wskazać, że podnoszony wcześniej czynnik finansowy jako główna bariera uczestnictwa Polaków w kształceniu ustawicznym w świetle twardych danych ze statystyki publicznej nie znajduje potwierdzenia. Przytoczone w tabeli 1 dane dotyczące uczestnictwa w kształceniu ustawicznym Polaków pokazują brak zmian odsetka uczestniczących pomiędzy

rokiem 2004 (wejście Polski do Unii Europejskiej) a rokiem 2019 (ostatni okres przedpandemiczny). Brak zmian w tym przypadku oznacza brak realnych efektów wynikających z wpompowania w polską gospodarkę i rynek szkoleń co najmniej kilkunastu miliardów Euro z Europejskiego Funduszu Społecznego. Proponowane aktywności w tym obszarze powinny zawierać m.in.:

- Zorganizowanie skutecznej kampanii promującej wśród dorosłych Polaków ideę uczenia się przez całe życie. W ramach tej kampanii należy przede wszystkim pokazywać korzyści wynikające z podnoszenia kompetencji i promować wszelkie aktywności w tym zakresie obejmujące zwłaszcza kształcenie pozaformalne i nieformalne.
- Wydaje się, że kluczowe dla powodzenia aktywności w tym obszarze jest powiązanie aktywności szkoleniowej osób dorosłych z benefitami różnego typu. Mogą być to benefity związane z podniesieniem wynagrodzenia czy awansem zawodowym, ale także takie, które nie wymagają dużych nakładów finansowych a zapewniają pracownikom satysfakcję z podjętej działalności szkoleniowej (np. poprawa warunków pracy, docenienie przez bezpośredniego przełożonego, inny rodzaj gratyfikacji).
- Nauczenie dorosłych Polaków skutecznych metod uczenia się. Wydaje się, że niska atrakcyjność szkoleń wśród osób dorosłych wynika m.in. z obaw związanych z możliwością skutecznego przyswojenia nowej wiedzy i kompetencji w przypadku osób, które miały kilkunasto- czy kilkudziesięcioletnią przerwę w uczeniu się. Warto przygotować atrakcyjne, krótkie szkolenia z metod uczenia się dorosłych wskazujące na możliwość uzyskania dobrych efektów niezależnie od wieku, stanu zdrowia czy dotychczasowego wykształcenia.
- Wdrożenie skutecznego systemu uznawalności efektów kształcenia zdobytego w formach pozaszkolnych przemówi do dorosłych Polaków językiem korzyści. Zapewni bowiem szybsze i łatwiejsze zdobycie niezbędnych kwalifikacji osobom z dużym doświadczeniem zawodowym.
- Promowanie krótkich, celowanych pod konkretne potrzeby szkoleń praktycznych zakończonych certyfikatem w miejsce długich i mało wartościowych szkoleń ogólnych. Największą skutecznością cechują się szkolenia „szyte na miarę”, umożliwiające zdobycie umiejętności w miejscu lub na stanowisku pracy (on the job).
- Promowanie rozwiązań online jako skutecznej formy podnoszenia kompetencji (konieczność wnikliwej diagnozy możliwości i zainteresowania ze strony przedstawicieli różnych grup docelowych). Szkolenia oferowane w formie zdalnej mogą stanowić bardzo dobre uzupełnienie szkoleń tradycyjnych, mogą też zostać wykorzystane do indywidualnego doradztwa i coachingu oraz uzupełniania indywidualnych luk kompetencyjnych. Pozwalają na równoczesne doskonalenie umiejętności pracowników zatrudnionych w różnych lokalizacjach przedsiębiorstwa, instytucji czy organizacji o innym charakterze.
- Stworzenie przejrzystej, dostępnej dla wszystkich i regularnie aktualizowanej bazy szkoleń oferowanych w ramach kształcenia ustawicznego dla dorosłych. Kluczowe

znaczenie ma prostota obsługi takiej aplikacji oraz aktualność przedstawianych w niej ofert.

#### Ad. 3 Skuteczne upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie.

W polskim społeczeństwie nie ma tradycji związanych z permanentnym podnoszeniem swoich kompetencji. Wynika to m.in. z dość powszechnego przekonania, że wiedza i umiejętności zdobyte w ramach kształcenia formalnego są niezmiennie i zapewniają możliwość realizacji ról zawodowych do emerytury. Drugim czynnikiem o niepoślednim znaczeniu dla braku zainteresowania kształceniem ustawicznym wydaje się brak powiązania aktywności szkoleniowej osób dorosłych z benefitami różnego typu. Obecnie osoby, które z własnej inicjatywy podnoszą swoje kwalifikacje robią to niejako hobbystycznie. W większości przypadków za aktywnością szkoleniową pracownika nie idą żadne formy nagradzania tej działalności. Wydaje się, że dla zapewnienia skuteczności działań niezbędne jest przygotowanie przemyślanej kampanii upowszechniającej wśród Polaków ideę uczenia się przez całe życie. Kampania powinna być skierowana przede wszystkim do osób dojrzałych (przynajmniej kilkanaście lat pracy) oraz osób z grup o szczególnych potrzebach (osób z niepełnosprawnością, osób o niskich kwalifikacjach, osób dojrzałych 45+, osób należących do pokolenia kanapkowego). Kolejne kwestie to zapewnienie bezpłatnych szkoleń lub w dużej mierze dofinansowanych, bezproblemowe funkcjonowanie bazy usług szkoleniowych dla osób dorosłych, promowanie aktywności w zakresie podnoszenia kompetencji elastycznych (przydatnych niezależnie od miejsca pracy, takich jak np. kompetencje miękkie, znajomość ICT, znajomość języków obcych, otwartość na kwestie społeczne).

#### Ad. 4 Powiązanie aktywności szkoleniowej osób dorosłych z benefitami różnego typu.

Wypracowanie skutecznego systemu zachęt dla osób dorosłych. Wykorzystanie dobrych rozwiązań np. ze Szwajcarii lub z Finlandii, lub z innych krajów, gdzie od lat funkcjonuje skuteczny system kształcenia ustawicznego dorosłych. Konieczność wprowadzenia zmian w prawie – wskazanie podstawy uzyskiwania benefitów przez pracowników. Uczestnicy szkoleń powinni być przekonani o tym, że ich wysiłek edukacyjny zapewni im lepsze warunki pracy, ugruntuje ich pozycję zawodową lub otworzy nowe możliwości awansu.

#### Ad. 5 Uczenie dorosłych jak się uczyć.

Wiele osób, które kilkanaście lub kilkadziesiąt lat temu zakończyły swoją edukację formalną ma bardzo duże obawy przed ponownym rozpoczęciem działań w tym obszarze. Warto rozważyć przygotowanie atrakcyjnych, krótkich szkoleń (może także kampanii społecznej) promujących nowoczesne metody uczenia się i przede wszystkim pokazujących efekty. Warto skierować te działania przede wszystkim do osób dojrzałych oraz osób z grup wymagających specjalnego wsparcia. Warto pokazywać dobre wzorce. Umiejętność uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*) pozwala na długie zachowanie potencjału poznawczego, stałe modyfikowanie i dostosowywanie umiejętności do zmian gospodarczych i pojawiających się nowych wyzwań.

#### Ad. 6 Wdrożenie systemu certyfikacji instytucji szkoleniowych i trenerów.

Istnieje konieczność zapewnienia wysokiej jakości świadczonych usług szkoleniowych. Wydaje się, że zapewnić to może przede wszystkim system certyfikacji zarówno instytucji

szkoleniowych, jak i trenerów. Można wykorzystać w tym obszarze skuteczne rozwiązania funkcjonujące od lat np. w Portugalii. Ważna jest przejrzystość rozwiązania oraz skwantyfikowanie warunków koniecznych.

Ad. 7 Wdrożenie skutecznego systemu uznawalności efektów kształcenia zdobytego w formach pozaszkolnych.

Wdrożenie takiego systemu z jednej strony zapewni większe zainteresowanie osób dorosłych kształceniem ustawicznym (np. poprzez zmniejszenie wymagań formalnych dla osób z dużym doświadczeniem zawodowym), pozwoli także wskazać potencjalne profity pracodawcom, którzy będą takie osoby kierować na szkolenia. Można w tym obszarze wykorzystać funkcjonujące od lat w Niemczech rozwiązania w zakresie uznawalności kształcenia. Rozwiązania te są szczegółowo opisane np. w modelowym rozwiązaniu wypracowanym w zrealizowanym przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu projekcie w ramach programu Kapitał Ludzki pn. *Kuźnia Kadr 6*. System uznawalności posiadanych przez pracownika umiejętności na poczet oferowanych form kształcenia ustawicznego, zwłaszcza tych dłuższych (np. certyfikowanych kursów i studiów podyplomowych), pozwala skrócić czas kształcenia do niezbędnego minimum. Możliwość uznania posiadanej wiedzy i umiejętności np. w ramach praktycznego egzaminu lub *assessment center* zapobiega ponadto konieczności uczestniczenia w tych częściach programu kursu lub studiów, które są już znane. Wpływa to na podniesienie poczucia celowości i atrakcyjności danej formy kształcenia ustawicznego oraz poziomu motywacji uczestnika do zdobycia certyfikatu lub dyplomu.

Ad. 8 Wsparcie grup o specjalnych potrzebach, w tym osób z niepełnosprawnością, osób o niskich kwalifikacjach, osób dojrzałych (45+), osób należących do pokolenia kanapkowego (Sandwich Generation).

Polska na tle większości krajów unijnych wypada bardzo słabo w obszarze uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Szczególnie złe wyniki mamy w przypadku osób należących do grup o specjalnych potrzebach, w tym osób z niepełnosprawnością, osób o niskich kwalifikacjach, czy osób dojrzałych (45+). Istnieje duża potrzeba wsparcia osób ze wskazanych grup docelowych w zwiększeniu możliwości uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Można to zrealizować np. poprzez ofertę bezpłatnych atrakcyjnych szkoleń dedykowanych dla wskazanych grup, przy czym zaleca się przede wszystkim krótkie celowane szkolenia praktyczne zapewniające podniesienie lub nabycie konkretnych umiejętności. Bardzo ważną kwestią jest nakłonienie pracodawców do inwestowania w podniesienie kompetencji pracowników wywodzących się ze wskazanych grup, a także podjęcie działań zwiększających motywację osób dorosłych do podjęcia aktywności szkoleniowej.

Ad. 9 Położenie nacisku przede wszystkim na celowane pod konkretne potrzeby krótkie szkolenia praktyczne zakończone certyfikatem w miejsce długich i mało wartościowych szkoleń ogólnych.

Wydaje się, że jedną z barier szerszego uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym jest koncentracja na długich szkoleniach lub studiach podyplomowych zawierających bardzo dużą część obudowy teoretycznej, zwykle bardzo luźno związanej z rzeczywistym tematem szkolenia. Skrócenie czasu szkoleń i promocja celowanych pod konkretne potrzeby działań powinna zwiększyć ich atrakcyjność w grupie osób dorosłych, zwłaszcza tych z dużym doświadczeniem zawodowym. Często zdarza się, że osoby mające

dłuższe doświadczenie zawodowe poszukują możliwości uzupełnienia lub zaktualizowania wiedzy i umiejętności w wąskim obszarze, ściśle związanym z zakresem wykonywanym zadań zawodowych. Przykładem mogą być tutaj umiejętności językowe. Nauka języka jest inwestycją długofalową i czasochłonną. W przypadku osoby pracującej kurs nauki języka obcego powinien być ściśle powiązany ze specyfiką i charakterem zadań wykonywanych w pracy. Nauka języka ogólnego w oderwaniu od stanowiska pracy jest często demotywująca, ponieważ trwa zbyt długo zanim umożliwi podniesienie efektywności w pracy.

Ad. 10 Promowanie i wspieranie pokoleniowego intermentoringu w miejscu pracy.

Ważnym rozwiązaniem, które należałoby szerzej wprowadzić do polskich przedsiębiorstw jest intermentoring pokoleniowy, czyli wzajemne uczenie się od siebie przedstawicieli różnych pokoleń. Warto to rozwiązanie przede wszystkim promować w przypadku przedsiębiorstw sektora MŚP. Intermentoring pokoleniowy umożliwia w organizacji szybki transfer doświadczeń, wiedzy i umiejętności między pokoleniami i sprzyja realizacji idei uczącej się organizacji. W organizacjach tego typu dla wszystkich pracowników nabywanie nowych umiejętności, ustawiczne kształcenie się i dzielenie się wiedzą postrzegane powinno być nie jako obowiązek, ale jako szansa. Intermentoring pokoleniowy stanowi praktyczną realizację idei uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*).

Ad. 11 Wypracowanie standardów dla szkoleń trenerów wewnętrznych, zwłaszcza dla sektora MŚP.

Wydaje się, że kluczowe dla wypromowania idei kształcenia ustawicznego w polskich przedsiębiorstwach sektora MŚP jest wypracowanie rozwiązań w zakresie standardów dla szkoleń trenerów wewnętrznych. Takie rozwiązania stosowane są dotychczas przede wszystkim w korporacjach. Rozwiązanie to niewątpliwie zmniejsza koszty oraz dostosowuje ofertę szkoleń pod konkretne potrzeby pracodawcy. Wprowadza również elementy systemu lojalnościowego. Pozwala doskonalić wiedzę i umiejętności oraz wypracowywać nowoczesne rozwiązania w oparciu o własne zasoby kadrowe. Pracownicy pełniący rolę trenerów wewnętrznych stają się wysokiej klasy specjalistami, ekspertami umożliwiającymi uzyskanie przewagi konkurencyjnej. Są oni niezwykle cenni dla organizacji. Skuteczny proces przekazywania wiedzy wewnątrz organizacji nie może mieć charakteru incydentalnego i przypadkowego – powinien być świadomie zarządzany, w tym w obszarze wypracowania standardów dla szkoleń trenerów wewnętrznych.

Ad. 12 Wypracowanie systemu zabezpieczeń dla pracodawców inwestujących w rozwój pracowników (karta lojalnościowa).

Jedną z barier szerszego zaangażowania pracodawców w kształcenie ustawiczne jest strach przed utratą dobrze wyszkolonych pracowników na rzecz konkurencji. Należy wypracować system gwarancji lojalnościowych zapewniających pracodawcy pozostanie pracownika, w którego podniesienie kompetencji zainwestował. Można w tym obszarze wykorzystać np. rozwiązania stosowane w Niemczech czy w Szwajcarii.

Ad. 13 Wypracowanie oferty szkoleń dla osób dorosłych, niezależnie od ich statusu na rynku pracy, w zakresie kompetencji elastycznych (przydatnych niezależnie od miejsca pracy, takich jak np. kompetencje miękkie, znajomość ICT, znajomość języków obcych, otwartość na kwestie społeczne).

Wypracowanie oferty szkoleń dla osób dorosłych niezależnie od ich statusu na rynku pracy. Większy nacisk na osoby dojrzałe. Wydaje się, że dotychczas oferty kierowane były przede wszystkim do osób młodych kończących kształcenie w formach szkolnych. Wydaje się, że procesy demograficzne wymuszają pilne zajęcie się podniesieniem czy aktualizacją kompetencji osób dojrzałych a także osób z pozostałych grup wymagających specjalnego wsparcia (jako potencjalnych kandydatów do pracy). Ważnym aspektem jest przygotowanie oferty i programów szkoleń, które uczyłyby umiejętności dostosowywania się do otaczającej rzeczywistości w zależności od dokonujących się zmian i pojawiających się wyzwań. Obecnie wśród umiejętności przyszłości wymienia się trzy podstawowe grupy: umiejętności interpersonalne (umiejętność nauczania i przekazywania wiedzy, spostrzegawczość społeczna, orientacja na usługi i perswazja), umiejętności poznawcze wyższego rzędu (kompleksowe rozwiązywanie problemów, oryginalność, płynność pomysłów oraz aktywne uczenie się) oraz umiejętności związane z myśleniem systemowym (zdolność rozpoznawania, rozumienia i działania na złożonych zestawach informacji, takich jak osąd, podejmowanie decyzji, analiza i ocena systemów). Warto więc zadbać, by oferta szkoleń umożliwiała nabycie lub udoskonalenie wymienionych umiejętności w połączeniu z wiedzą merytoryczną.

Ad. 14 Wypracowanie oferty szkoleń online dedykowanych w ramach różnego typu komunikatorów, np. Zoom, MS Teams prowadzonych w małych grupach wspartych konsultacjami indywidualnymi z trenerem.

Warto rozważyć wykorzystanie dobrych rozwiązań wypracowanych w wyniku konieczności przedstawienia się na działalność online w trakcie lockdownów. Jednym z takich rozwiązań są szkolenia zdalne dotyczące np. teoretycznego wprowadzenia do analizowanych obszarów tematycznych, konsultacji czy bieżącego monitoringu efektów kształcenia. Wprowadzenie tego typu rozwiązań z jednej strony pozwoli na obniżenie kosztów, z drugiej da też możliwość uczestnictwa większej grupie osób, np. z mniejszych miejscowości. Warunek konieczny to niewątpliwie zapewnienie wsparcia technicznego (sprzęt, łącze internetowe odpowiedniej jakości), a także przeszkolenie z kompetencji informatycznych (w niezbędnym zakresie).

Ad. 15 Stworzenie przejrzystej, dostępnej dla wszystkich i regularnie aktualizowanej bazy szkoleń oferowanych w ramach kształcenia ustawicznego dla dorosłych.

Zwiększenie dostępności szkoleń dla osób dorosłych wymaga stworzenia przejrzystej, dostępnej dla wszystkich i regularnie aktualizowanej bazy szkoleń oferowanych w ramach kształcenia ustawicznego dla dorosłych. Obecnie działająca Baza Usług Rozwojowych jest raczej iluzorycznym rozwiązaniem w tym obszarze. Potencjalni uczestnicy szkoleń powinni otrzymać informację o istniejącej bazie oraz możliwościach kształcenia ustawicznego jakie ona stwarza.

Ad. 16 W kontekście próby wypracowania systemowych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego przygotowanie systemowych rozwiązań w zakresie promocji uczenia się przez całe życie wśród dzieci i młodzieży. Przygotowanie szkoleń dla nauczycieli i instruktorów zawodu.

Dla zapewnienia systemowego charakteru wprowadzanych zmian w zakresie kształcenia ustawicznego w Polsce warto rozważyć przygotowanie systemowych rozwiązań w zakresie promocji uczenia się przez całe życie wśród dzieci i młodzieży. Rozwiązania takie wymagać będą przede wszystkim przygotowania szkoleń dla nauczycieli i instruktorów zawodu, którzy



następnie będą promować permanentne podnoszenie kompetencji wśród dzieci i młodzieży. Można w tym obszarze wykorzystać rozwiązania stosowane od lat w Finlandii.

W dalszej części dokumentu prezentujemy trzy stanowiska w odniesieniu do następujących wniosków:

1. Wniosek w sprawie dostosowania przepisów dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych do zróżnicowanych potrzeb współczesnego rynku pracy zarówno pod względem form kształcenia, jak i podmiotów mogących uczestniczyć jako wykonawcy w kształceniu ustawicznym.
2. Wniosek w sprawie potrzeb kadrowych (umiejętności i kwalifikacji pracowników) firm działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji i ewentualne rekomendacje w zakresie uwzględnienia wsparcia dla tych firm np. z EFS na przykładzie Dolnego Śląska.
3. Wniosek w sprawie uwzględnienia wsparcia na kształcenie ustawiczne w nowym Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Dolnośląskiego (rekomendacje).

Na końcu każdego ze stanowisk podano rekomendacje działań, które powinny zostać podjęte w trybie pilnym, a które nie wymagają zasadniczych zmian ustawodawczych.

## **Stanowisko w sprawie potrzeb kadrowych (umiejętności i kwalifikacje pracowników) firm działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji i ewentualne rekomendacje w zakresie uwzględnienia wsparcia dla tych firm np. z EFS na przykładzie Dolnego Śląska.**

Formułując stanowisko w tym obszarze wzięto pod uwagę wnioski wynikające z analizy stanu zastanego w obszarze kształcenia ustawicznego w Polsce oraz specyfikę Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji. Należy podkreślić przede wszystkim:

- niewielkie wciąż zainteresowanie pracodawców kierowaniem swoich pracowników na szkolenia z uwagi na traktowanie szkolenia jako krótkoterminowego kosztu, a nie jako długoterminowej inwestycji;
- niskie zainteresowanie pracowników uczestnictwem w kształceniu ustawicznym ze względu na niewielkie znaczenie kultury uczenia się w polskich firmach oraz brak powiązania aktywności szkoleniowej osób dorosłych z benefitami różnego typu;
- niską aktywność szkoleniową w polskich przedsiębiorstwach, w tym zwłaszcza w przedsiębiorstwach małych i mikro;
- dużą specyfikę potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji.

Biorąc pod uwagę obecne uwarunkowania w obszarze kształcenia ustawicznego w Polsce oraz specyfikę firm działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji warto rozważyć następujące rozwiązania:

1. Uwzględnienie nowego typu wsparcia – środki na szkolenie trenerów wewnętrznych.

Środki na **szkolenia trenerów wewnętrznych** można zapewnić w formie specjalnego typu projektów lub specjalnego typu działań. Odnosząc się do szczegółowych rozwiązań warto określić główne składowe takiego typu wsparcia:

Adresat – firmy działające w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji dla Województwa Dolnośląskiego.

Cel – zapewnienie wsparcia szkoleniowego dostosowanego do specyficznych potrzeb i oczekiwań pracodawców, wykorzystanie potencjału merytorycznego pracowników oraz ich znajomości potrzeb przedsiębiorstw.

Oczekiwane rezultaty – skuteczne podniesienie kompetencji pracowników firm działających w obszarach RIS, obniżenie kosztów przedsięwzięć szkoleniowych dostosowanych do konkretnych potrzeb i oczekiwań pracodawców, możliwość dowartościowania doświadczonych pracowników, zwiększenie motywacji pracodawców do kierowania swoich pracowników na szkolenia.

Należy podkreślić, że skuteczność zaproponowanego rozwiązania nierozzerwalnie zależy będzie od równoległego wdrażania pozostałych wskazanych elementów, a mianowicie promowania i wspierania intermentoringu pokoleniowego w miejscu pracy, systemu

zabezpieczeń dla pracodawców inwestujących w rozwój pracowników oraz wdrożenia rozwiązań systemowych promujących ideę uczenia się przez całe życie.

## 2. Promowanie i wspieranie pokoleniowego intermentoringu w miejscu pracy.

Ważnym rozwiązaniem, które należałoby szerzej wprowadzić do polskich przedsiębiorstw jest **intermentoring pokoleniowy**, czyli wzajemne uczenie się od siebie przedstawicieli różnych pokoleń. Warto to rozwiązanie przede wszystkim promować w przypadku przedsiębiorstw sektora MŚP. Intermentoring pokoleniowy umożliwia w organizacji szybki transfer doświadczeń, wiedzy i umiejętności między pokoleniami i sprzyja realizacji idei uczącej się organizacji. W organizacjach tego typu dla wszystkich pracowników nabywanie nowych umiejętności, ustawiczne kształcenie się i dzielenie się wiedzą postrzegane jest nie jako obowiązek, ale jako szansa. Pracownicy z dużym doświadczeniem mogliby pełnić rolę trenerów wewnętrznych.

## 3. Wypracowanie systemu zabezpieczeń dla pracodawców inwestujących w rozwój pracowników (karta lojalnościowa) oraz systemu benefitów dla pracowników podnoszących swoje kompetencje.

Jedną z barier szerszego zaangażowania pracodawców w kształcenie ustawiczne jest strach przed utratą dobrze wyszkolonych pracowników na rzecz konkurencji. Należy wypracować **system gwarancji lojalnościowych** zapewniających pracodawcy pozostanie pracownika, w którego podniesienie kompetencji zainwestował. W tym obszarze warto wykorzystać dobre rozwiązania skutecznie funkcjonujące w innych krajach europejskich. Według rozwiązań stosowanych w innych krajach wśród zabezpieczeń dla pracodawców można wymienić np.:

- opracowanie wspólnie z pracownikiem ścieżki rozwoju zawodowego ze wskazaniem korzyści jakie odniesie pracownik realizując ten plan, czyli zostając u pracodawcy,
- omówienie z pracownikami strategii rozwoju firmy i wskazanie obszaru, który wymaga rozwoju ich kompetencji pracowników (ważne: wskazanie celowości),
- zbudowanie emocjonalnej więzi z pracodawcą/przedsiębiorstwem poprzez: uwzględnianie opinii pracownika w procesach zachodzących w organizacji, zadbanie, by cele pracownika były zgodne z celami organizacji, stwarzanie możliwości indywidualnego rozwoju, zadbanie, by pracownik wiedział, że jego wysiłki i zaangażowanie na rzecz podnoszenia kompetencji są zauważane i doceniane,
- opracowanie systemu / strategii działań lojalnościowych (retention management),
- zbudowanie atmosfery zaufania,
- deklaracja zwrotu kosztów podnoszenia kompetencji, jeśli pracownik opuści pracodawcę w ciągu roku/dwóch/trzech lat (okres zależy od czasu, w którym nowe kompetencje się zdezaktualizują),
- podpisanie przez pracownika deklaracji, że w związku z przystąpieniem do procesu podnoszenia kompetencji u pracodawcy, nie może w ciągu najbliższego czasu zmienić pracy na inną, jeśli jest ona w tej samej branży i będzie wykonywana z wykorzystaniem kompetencji nabytych u pracodawcy.

Wydaje się, że kluczowe dla powodzenia aktywności w tym obszarze jest powiązanie aktywności szkoleniowej osób dorosłych z benefitami różnego typu. Mogą być to benefity związane z podniesieniem wynagrodzenia czy awansem zawodowym, ale także takie, które nie

wymagają dużych nakładów finansowych a zapewniają pracownikom satysfakcję z podjętej działalności szkoleniowej (np. poprawa warunków pracy, docenienie przez bezpośredniego przełożonego, inny rodzaj gratyfikacji). W tym obszarze warto także wykorzystać dobre rozwiązania skutecznie funkcjonujące w innych krajach europejskich. Według rozwiązań stosowanych w innych krajach wśród benefitów dla aktywnych szkoleniowo pracowników można wymienić np.:

- pozytywny feedback od pracodawcy i docenienie wysiłku edukacyjnego pracownika np. w formie pochwały, rozmowy z przełożonym (bezpośrednim, ale i głównym w danej organizacji np. dyrektorem generalnym, prezesem),
- włączenie w proces decyzyjny w oparciu o nowe kompetencje,
- włączenie w nowe projekty, zadania wymagające wykorzystania zdobytych kompetencji i umożliwiające przełamanie wykonywania rutynowych zadań,
- zmiana lub dostosowanie miejsca pracy na dogodniejsze, nowocześniejsze, ładniejsze lub większe pomieszczenie,
- work-life-balance (stosowanie elastycznych modeli zatrudnienia w celu godzenia dokształcania się i pracy),
- urlop edukacyjny,
- umożliwienie dalszego rozwoju zgodnego z potrzebami pracownika (pracownik po zdobyciu kompetencji wskazanych przez pracodawcę ma np. możliwość wyboru ścieżki dalszego doskonalenia się),
- zwiększenie stopnia odpowiedzialności np. powierzenie roli mentora innym pracownikom.

#### 4. Wdrożenia rozwiązań systemowych promujących ideę uczenia się przez całe życie

W przypadku wsparcia firm działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji w sposób szczególny należy zwracać uwagę na działania zorientowane na **skuteczną promocję idei uczenia się przez całe życie**. W tym celu należy wypracować rozwiązania co najmniej w trzech powiązanych ze sobą obszarach: skutecznego motywowania pracodawców do szkolenia swoich pracowników, skutecznego motywowanie osób dorosłych do podnoszenia swoich kompetencji oraz uczenia dorosłych w zakresie metod uczenia się (uczenie dorosłych jak się uczyć).

Rekomendacje działań, które powinny zostać podjęte w trybie pilnym:

- Należy wdrożyć w firmach z obszaru Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji mechanizmy pozwalające na realizację koncepcji intermentoringu pokoleniowego. W tym celu należy rozważyć wprowadzenie specjalnych projektów/ specjalnych działań w ramach projektów kierowanych do firm z obszaru Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji dla Województwa Dolnośląskiego.
- Należy wdrożyć w firmach z obszaru Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji działania mające na celu przygotowanie doświadczonych pracowników do pełnienia roli trenerów wewnętrznych. W tym celu należy rozważyć wprowadzenie specjalnych

projektów/ specjalnych działań w ramach projektów kierowanych do firm z obszaru Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji dla Województwa Dolnośląskiego.

- Rekomenduje się by zabezpieczyć środki na kampanię informacyjną promującą intermentoring pokoleniowy zarówno w firmach z obszaru Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji, jak i w pozostałych firmach z regionu Dolnego Śląska, zwłaszcza z sektora MŚP.
- Rekomenduje się by rozwinąć system zabezpieczeń lojalnościowych dla pracodawców inwestujących w rozwój kompetencji swoich pracowników np. w formie zaleceń dla pracodawców.
- Rekomenduje się by rozwinąć system pozafinansowych benefitów dla pracowników podnoszących swoje kompetencje.
- Rekomenduje się by działania, o których mowa w punktach 2, 3 i 4 niniejszego Stanowiska realizowane były w ramach Funduszy Europejskich dla Dolnego Śląska 2021-2027 (FEDS) przez partnerów społecznych (tryb konkursowy) zgodnie z przeprowadzoną diagnozą i zaleceniem wynikającym z art. 9 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiającym Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylającym rozporządzenie (UE) nr 1296/2013.

## **Załącznik 1. Wnioski i rekomendacje z badania „Badanie i analiza dostępnych rozwiązań i narzędzi w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ich efektywności w kontekście zwiększenia udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, w szczególności w formach pozaszkolnych”**

Rekomendacje dla polityki rynku pracy w obszarze przygotowania rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego, zgodnie z potrzebami rynku pracy, rozwiązań dla pracodawców uwzględniających ich specyfikę oraz dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnosić swoje kwalifikacje i umiejętności formy, źródła finansowania, ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań wymagających nowych uregulowań prawnych lub umocowania w programach operacyjnych nowej perspektywy finansowej z UE.

Rekomendacje z niniejszego badania odnoszą się przede wszystkim do trzech obszarów tematycznych:

- dostosowania przepisów dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych do zróżnicowanych potrzeb współczesnego rynku pracy zarówno pod względem form kształcenia, jak i podmiotów mogących uczestniczyć, jako wykonawcy w kształceniu ustawicznym;
- potrzeb kadrowych (umiejętności i kwalifikacje pracowników) firm działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji i ewentualne rekomendacje w zakresie uwzględnienia wsparcia dla tych firm np. z EFS na przykładzie Dolnego Śląska;
- uwzględnienia wsparcia na kształcenie ustawiczne w nowym Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Dolnośląskiego (rekomendacje).

Obecny system kształcenia ustawicznego realizowany jest w oparciu o następujące akty prawne:

- 1) Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe;
- 2) Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 3) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- 4) Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.

Najważniejsze źródła finansowania kształcenia ustawicznego to:

- a) budżet państwa;
- b) fundusze zarządzane przez państwo (Fundusz Pracy);
- c) budżet samorządów regionalnych, powiatowych i gminnych – dochody własne JST;
- d) środki zewnętrzne – przede wszystkim środki pochodzące z unii europejskiej;
- e) środki prywatne (biznes, organizacje pozarządowe i osoby fizyczne).

## 1. Wnioski i rekomendacje ogólne

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
1.	<p>W Polsce występuje mało efektywny i nieinnowacyjny system kształcenia ustawicznego. Przejawia się on przede wszystkim w:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• niskiej dostępności kształcenia;</li> <li>• małej liczbie zajęć praktycznych.</li> <li>• nauczaniu opartym na nieaktualnych technologiach.</li> </ul>	<p>Rekomendowane jest wykorzystanie najnowszych zaleceń KE do reformy systemu kształcenia ustawicznego.</p> <p>Szczególnie istotne w kontekście opracowywania narzędzi, które dadzą możliwość zdobywania umiejętności przez całe życie są takie rozwiązania jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• umożliwianie każdemu uczestnictwa w procesie uczenia się poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe;</li> <li>• zapewnienie pracownikom zachęt podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez całe życie poprzez mikro referencje.</li> </ul>	<p>Zmiana Ustawy – Prawo Oświatowe, uwzględniająca możliwość wykorzystania mechanizmów z „Europejskiego programu na rzecz umiejętności”.</p>	<p>Programy realizowane w ramach Ram Finansowych 2021-2027 oraz w ramach Funduszy Odbudowy, nakierowane na realizację „Europejskiego programu na rzecz umiejętności”.</p>
2.	<p>Istotną rolę w popularyzacji kształcenia ustawicznego odgrywa polityka państwa, w tym normy i inne ogólnie obowiązujące regulacje propagujące uczenie się dorosłych i szkolenia w miejscu pracy.</p>	<p>Należy w dalszym ciągu podejmować działania niwelujące niesprzyjające warunki pracy (takie jak: długi tydzień pracy, praca w nadgodzinach, praca zabierana do domu, obawa przed nieodnowieniem kontraktu po wygaśnięciu umowy terminowej). Większa ilość czasu wolnego umożliwi pracownikom podejmowanie kształcenia, zaś większa pewność zatrudnienia zachęci ich do rozwoju swoich kompetencji w obszarze, w którym pracują.</p>	<p>Reforma prawa pracy, uniemożliwiająca nadużywanie umów zlecenie, kontraktów i umów o dzieło (np. planowane wyrównanie oskładkowania umów). Bardziej restrykcyjne kontrole i zwiększone kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy.</p>	<p>Rekomendacja nie wymaga szczególnego finansowania, ale przydatne w jej realizacji mogą być finansowe zachęty do utrzymania stałości zatrudnienia.</p>

3.	Brak spójnego i kompleksowego podejścia do edukacji ustawicznej, będący konsekwencją polityki państwa nastawionej głównie na edukację młodzieży.	Rekomenduje się stosowanie zachęt dla samorządów regionalnych i lokalnych do tworzenia i wdrażania strategii na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego we współpracy z różnymi grupami interesariuszy, w tym przede wszystkim z publicznymi służbami zatrudnienia i pracodawcami. Strategie powinny zawierać kompleksowe działania promocyjne: informacje o możliwości podjęcia kształcenia oraz korzyści z tego wynikające.	Uchwalenie ustawy o kształceniu ustawicznym, kompleksowo regulującej zakres i sposoby kształcenia oraz ustalającą procedury pozyskiwania przez samorzady środków unijnych i rządowych na realizację zadań zapisanych w Strategiach oraz procedury nadzoru nad placówkami oświaty dorosłych.	Programy realizowane w ramach Ram Finansowych 2021-2027 oraz w ramach Funduszy Odbudowy, środki rządowe.
4.	Trudność z dostępem do kompleksowych informacji na temat kształcenia ustawicznego dla pracowników.			
5.	Brak efektywnego nadzoru nad placówkami oświaty dorosłych.	Rekomenduje się wdrożenie założeń Europejskiej Karty Społecznej poprzez rozszerzenie nadzoru nad placówkami kształcenia ustawicznego w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników. Wspomoże to dotychczasową rolę kuratorów oświaty w zakresie kontroli skutecznego przysposobienia zawodowego i każdego innego systemu szkolenia zawodowego młodych pracowników oraz odpowiedniej ochrony młodych pracowników.	Wprowadzenie zmian w Ustawie Prawo Oświatowe	Środki rządowe oraz prywatnych przedsiębiorstw.
6.	Brak wsparcia kształcenia ustawicznego ze strony pracodawców. Pracodawcy nie kształtują w przedsiębiorstwach odpowiedniego klimatu edukacyjnego, nie zachęcają pracowników do podejmowania doskonalenia i	Rekomenduje się wspieranie przez państwo zakładania funduszy szkoleniowych przez pracodawców. Dobrym przykładem mogą być niektóre firmy reprezentujące polski kapitał prywatny <sup>2</sup> .	Wymaga powstania odrębnej ustawy dotyczącej funduszy szkoleniowych lub zawarcia zapisów o funduszu w proponowanej ustawie o kształceniu ustawicznym; określenie zasad ich funkcjonowania i określenia ułatwień	Środki rządowe oraz prywatnych przedsiębiorstw. Należy jednak wzmocnić zachęty dla pracodawców do tworzenia funduszy szkoleniowych

<sup>2</sup> Na podst. wyników konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi



	dokształcania zawodowego.		dla inwestujących przedsiębiorstw.	poprzez możliwość refundacji kosztów szkolenia pracowników z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników i pracodawcy. Wysokość refundacji powinna sięgać więcej niż 50% (szczególnie dla firm z sektora MŚP) i nie powinna być ograniczana wysokością przeciętnego wynagrodzenia, obowiązującego w dniu zawarcia umowy, na jedną osobę.
7.	Słabe rozpowszechnienie oraz niska intensywność współpracy przedsiębiorców z placówkami kształcenia ustawicznego.	Zachętą do podejmowania współpracy z placówkami kształcenia ustawicznego może być obligacja społeczna.  Jest to innowacyjny mechanizm finansowania, w ramach którego rząd zawiera umowy z dostawcami usług społecznych, takimi jak przedsiębiorstwa społeczne lub organizacje nienastawione na zysk, oraz z inwestorami, którzy płacą za osiągnięcie z góry określonych wyników społecznych, na przykład w zakresie umiejętności.	Zdefiniowanie ram prawnych dla obligacji społecznej.	Za pośrednictwem mechanizmu obligacji społecznych rząd lub pośrednik pozyskuje środki od inwestorów z sektora prywatnego, organizacji charytatywnych lub fundacji.
8.	Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy utrzymują współpracę głównie z PUP jako instytucją rynku pracy, która też realizuje usługi w obszarze kształcenia ustawicznego i oceniają jakość tej współpracy dość wysoko.	Celem jest finansowanie usług społecznych, zwłaszcza tych, które koncentrują się na innowacyjnych rozwiązaniach		

		<p>problemów społecznych lub środkach zapobiegawczych. Pozyskane środki są rozdzielane pomiędzy usługodawców w celu pokrycia ich kosztów operacyjnych. W przypadku osiągnięcia uzgodnionych z góry wymiernych wyników rząd dokonuje płatności na rzecz organizacji pośredniczącej lub bezpośrednio na rzecz inwestorów.</p>		
--	--	---	--	--

## 2. Wnioski i rekomendacje tematyczne

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
1.	O bardzo dużym zaangażowaniu społeczeństw w kształcenie ustawiczne krajów nordyckich przesądzają uwarunkowania historyczne, społeczne i kulturowe. Kraje te wyróżnia polityka państwa promująca edukację dorosłych, wzmacniająca warunki strukturalne i zapewniająca grupom dyskryminowanym równe warunki uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.	<p>Wzorem szwedzkich rozwiązań warto rozważyć przyznawanie dotacji państwowych na kształcenie ustawiczne na zasadzie wymogu współpracy, co najmniej trzech powiatów, gmin (lub innych jednostek samorządowych) na planowanie i zapewnienie edukacji oraz szkoleń na poziomie mezoregionalnym.</p> <p>Przykładem duńskich rozwiązań warto rozważyć zbudowanie trójstronnego porozumienia (władze, pracodawcy), w ramach którego ustalone zostaną zasady współpracy firm z praktykantami/ stażystami. Firmy, które nie podpiszą ustalonej w porozumieniu liczby umów, będą musiały zapłacić grzywnę za każdą brakującą umowę w porównaniu z ich wielkością, zaś firmy, które spełnią normę liczby kontraktów, otrzymają wyższy zwrot podatku.</p> <p>Wśród zachęt promujących zainteresowanie firm uczestnictwem ich nisko wykwalifikowanych pracowników w kształceniu zawodowym dorosłych powinien znaleźć się również system rekompensat - firmy otrzymają częściowy zwrot za wynagrodzenie, które zapłacą swoim pracownikom uczestniczącym w edukacji.</p> <p>Rozwiązanie duńskie zostało opisane w pierwszym raporcie cząstkowym.</p>	<p>Zdefiniowanie ram prawnych dotyczących współpracy kilku jednostek samorządowych w ramach realizacji zadań finansowanych z dotacji państwowych.</p> <p>Wymaga powstania ustawy dotyczącej funduszy szkoleniowych: określenie zasad ich funkcjonowania i określenia ułatwień dla inwestujących pracodawców.</p>	<p>Środki budżetu państwa.</p> <p>Budżet państwa (straty wynikające z częściowego zwrotu podatku oraz wypłata rekompensat za wynagradzanie pracowników) oraz środki własne przedsiębiorstw, gromadzone w ramach funduszu przeznaczanego na zajęcia.</p>

2.	<p>Niskie rozpowszechnienie wśród polskich firm i pracowników myślenia kategoriami „new skills for new jobs”.</p>	<p>Należy wzmacniać rozwiązania przyjęte w Polsce w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r., szczególnie poprzez finansowanie przez państwo możliwości zdobywania kwalifikacji rynkowych w wyniku walidacji efektów uczenia się. Podobne rozwiązanie funkcjonuje we Francji, gdzie metody uzyskiwania dostępu do różnych kwalifikacji są elastyczne. Możliwe jest uzyskanie do nich dostępu poprzez system oświaty, ale także poprzez praktykę zawodową, ustawiczne kształcenie zawodowe, walidację efektów uczenia się w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnej.</p>	<p>Kontynuacja projektu ZSK<sup>3</sup>, którego celem jest wdrożenie systemu opartego na ramie kwalifikacji, a konsekwencją powinien być wzrost liczby osób zainteresowanych formalnym uznawaniem kompetencji i podnoszeniem kwalifikacji.</p>	<p>Budżet projektu, który stanowił będzie kontynuację projektu „Wspieranie realizacji II etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji” w perspektywie finansowej 2021-2027.</p>
		<p>Przy opracowywaniu indywidualnych planów działania w ramach aktywizacji zawodowej, należy wzmacniać ocenę wcześniejszej nauki (efektów uczenia się).</p>	<p>Obecnie w polskiej ustawie rozwiązania związane ze zdobywaniem kwalifikacji rynkowych, mają charakter jedynie uzupełniający wobec kwalifikacji pełnych.</p>	
		<p>Najbardziej pożądanym kierunkiem jest zmiana myślenia w kierunku nabywania rzeczywistych efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), a odchodzenia od koncentrowania się wyłącznie na samych programach szkoleń/kształcenia na rzecz definiowania efektów uczenia się (tego co dana osoba w wyniku procesu kształcenia/szkolenia powinna wiedzieć i potrafić), następnie prowadzenia procesu kształcenia z wykorzystaniem nowoczesnych metod, technik i narzędzi, a następnie weryfikowania ich w toku walidacji.</p>	<p>Zrównanie znaczenia kształcenia ustawicznego z kształceniem wstępnym, w ramach edukacji formalnej w systemie oświaty wymaga zmiany w Ustawie Prawo oświatowe oraz Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym.</p>	
		<p>Należy wzmacniać rozwiązania przyjęte w Polsce w ustawie o Zintegrowanym Systemie</p>		

<sup>3</sup> <https://kwalifikacje.gov.pl/>

		<p>Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r., szczególnie poprzez finansowanie przez państwo możliwości zdobywania kwalifikacji rynkowych w wyniku walidacji efektów uczenia się.</p> <p>Podobne rozwiązanie funkcjonuje we Francji, gdzie metody uzyskiwania dostępu do różnych kwalifikacji są elastyczne.</p> <p>Możliwe jest uzyskanie do nich dostępu poprzez system oświaty, ale także poprzez praktykę zawodową, ustawiczne kształcenie zawodowe, walidację efektów uczenia się w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnej.</p>		
3.	<p>Główne bariery udziału w kształceniu ustawicznym w Polsce, wynikające z czynników indywidualnych to: niskie wykształcenie, wiek po 45 r.ż., bezrobocie oraz zamieszkanie na terenach wiejskich. Powoduje to trudności w uczestnictwie w kształceniu ustawicznym osób z kategorii defaworyzowanych na rynku pracy.</p>	<p>Należy rozszerzyć możliwość korzystania z bonu szkoleniowego oraz bonu stażowego również na osoby zatrudnione oraz mające powyżej 30 lat.</p> <p>W dalszej kolejności należy wdrożyć system finansowania przygotowania zawodowego dorosłych i finansowania kosztów egzaminu lub uzyskania licencji.</p>	<p>Zmiana zapisów o bonie szkoleniowym w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.</p>	<p>Środki budżetu państwa, środki unijne.</p>
	<p>Uczestnicy kształcenia ustawicznego to zazwyczaj pracownicy przedsiębiorstw, pracujący na stanowiskach specjalistycznych, biurowych lub technicznych, którzy</p>	<p>Rekomenduje się stworzenie w Polsce indywidualnych kont szkoleniowych na wzór francuskich CPF. To innowacyjne rozwiązanie na skalę światową, które wymaga opracowania, testowania i obsługi systemu na co wskazuje „Europejski program na rzecz umiejętności”. Realizacja kursów powinna odbywać</p>	<p>Zmiany w ustawie o z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe oraz w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach</p>	<p>Składki firm zatrudniających powyżej 10 osób.</p>

<p>w większości dobrze oceniają swoje umiejętności.</p> <p>Barierami w podjęciu kształcenia ustawicznego są: szczególne kryteria, które należy spełnić, by móc wziąć udział w zajęciach; trudności związane z przygotowaniem dokumentacji niezbędnej do złożenia wniosku; bariery finansowe; brak wsparcia na etapie ubiegania się o środki na udział w zajęciach.</p>	<p>się przez instytucje szkoleniowe z obowiązkową certyfikacją dla organizatorów szkoleń, którzy aplikują</p> <p>o środki publiczne. Nadzór powinien być realizowany przez instytucję państwową i polegać na regulacji szkoleń poprzez utworzenie ogólnokrajowego organu z wieloma kompetencjami.</p> <p>Kursy w ramach osobistych (indywidualnych) rachunków (kont) szkoleniowych rozumiane są jako „osobiste prawo do szkolenia (uczenia się)”. Pracownik może wykorzystać swoje konto do zapisania się na szkolenia</p> <p>prowadzące do zmiany zawodowej (skorzystanie z urlopu na szkolenie, w pełnym wymiarze czasu pracy lub w jego części).</p> <p>Oferowane kursy zawierają szeroką ofertę w ramach tzw. osobistych rachunków szkoleniowych i obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kursy zapewniające podstawową wiedzę i umiejętności;</li> <li>• kursy prowadzące do zdobycia kwalifikacji zarejestrowanych w krajowym systemie kwalifikacji lub do zidentyfikowania deficytowych obszarów kompetencyjnych w celu nabycia określonego zestawu umiejętności;</li> <li>• kursy prowadzące do zdobycia certyfikatu kwalifikacji zawodowej;</li> <li>• akredytacja doświadczenia zawodowego, wspieranie inicjatyw w zakresie walidacji i certyfikowania efektów uczenia się nabytych w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego.</li> </ul>	<p>rynku pracy, która ustanowi nowy mechanizm - system indywidualnych kont szkoleniowych.</p>	<p>Samorządy wojewódzkie.</p> <p>Publiczne Służby Zatrudnienia.</p> <p>Partnerzy społeczni, organizacje non-profit.</p>
--	---	---	---

4.	<p>W Polsce mała liczba pracodawców korzysta z dostępnych ofert kształcenia ustawicznego. Dzieje się tak pomimo wysokiej znajomości obecnie dostępnej oferty kształcenia ustawicznego przez pracodawców.</p>	<p>Rekomenduje się skoncentrowanie na jakości obecnych form kształcenia ustawicznego w zakresie kluczowych umiejętności technicznych. Powinno zachęcić to pracodawców do rezygnacji z wewnętrznych programów kształcenia na rzecz zewnętrznych kursów.</p>	<p>Zmiana zapisów: Rozporządzenia w sprawie kształcenia ustawicznego, Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.</p>	<p>Uwzględnienie wsparcia dla rozwoju umiejętności w ramach EFS oraz budżet państwa (kursy w ramach działań PUP oraz Prawa oświatowego).</p>
5.	<p>W opinii pracodawców i pracowników, jakoś zajęć w ramach kształcenia ustawicznego, można podnieść poprzez położenie nacisku na pracę grupową oraz umożliwienie pracy na specjalistycznym sprzęcie.</p>	<p>Rekomenduje się dostosowanie przepisów dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych do wskazanych potrzeb współczesnego rynku pracy: położenie nacisku na pracę w grupie oraz na specjalistycznym sprzęcie.</p> <p>Praca grupowa oraz prowadzona na specjalistycznym sprzęcie podniesie jakość praktycznych aspektów kształcenia. Praca grupowa jest ponadto wyjątkowo skuteczna w nauce języków, zaś nauka technologii informacyjno-komunikacyjnych wymaga specjalistycznego sprzętu.</p>		
6.	<p>Zbyt mała ilość praktyki i zbyt duża ilość teorii w ramach kształcenia ustawicznego w ocenie pracodawców i pracowników.</p>			

7.	Niski odsetek osób kształci się w ramach obszarów należących do dolnośląskich RIS.	Rekomenduje się uwzględnienie wsparcia na kształcenie ustawiczne w nowym RPO WD, celem zwiększenia chęci pracodawców do korzystania z form wsparcia oraz celem skoncentrowania edukacji na obszarach wpisujących się w RIS Dolnego Śląska.	Brak potrzeby zmian prawnych.	RPO WD 2021-2027
8.	Wskazywana przez przedsiębiorców trudność w dostępie do informacji o dostępności szkoleń, zwłaszcza współfinansowanych w ramach RPO WD. Przejawia się zarówno w ukryciu kluczowych informacji na stronach samorządowych, jak i w braku ofert kierowanych przez firmy szkoleniowe.	<p>Rekomenduje się przemodelowanie stron dotyczących funduszy europejskich (rpo.dolnyślask.pl), tak aby możliwe było wyszukanie szkoleń po ich tematyce.</p> <p>Rekomenduje się poszerzenie obowiązku zamieszczania w BUR ofert o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• oferty publicznych/niepublicznych uczelni wyższych w zakresie np. studiów podyplomowych;</li> <li>• oferty placówek kształcenia ustawicznego – wszystkich;</li> <li>• szkolenia realizowane, planowane do realizacji w ramach projektów realizowane przez Beneficjentów środków publicznych.</li> </ul>	<p>Brak potrzeby zmian prawnych.</p> <p>Wprowadzenie zmian w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe oraz w Ustawie o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości</p>	<p>Budżet państwa</p> <p>Środki z pomocy technicznej na lata 2021-2027.</p> <p>Inicjatywa powinna być wspierana przez podmioty oferujące szkolenia.</p>
9.	Przedsiębiorcy, zarówno wpisujący, jak i niewpisujący się w dolnośląskie RIS, na ogół prowadzą własne wewnętrzne programy szkoleń, rzadziej korzystając ze wsparcia instytucji zewnętrznych. Wynika to z tego, że	<p>Rekomenduje się koncentrację na rozwijaniu jakości szkoleń z zakresu ogólnej oraz specjalistycznej wiedzy technicznej.</p> <p>Wysoki potencjał implementacyjny do przeniesienia na rynek polski posiadają programy AMU stosowane w Danii. AMU – Arbejdsmarkedsuddannelser (hvec – Europejska Rama Kwalifikacji</p>	<p>Brak potrzeby zmian prawnych.</p> <p>Dla funkcjonowania rozwiązania konieczne są ramy</p>	<p>Środki podmiotów prowadzących szkolenia oraz RPO WD.</p> <p>Środki budżetu państwa służące finansowaniu szkoleń dla osób</p>



<p>nie traktują kształcenia ustawicznego jako odpowiedniej drogi do kształtowania kompetencji technicznych – te można doskonalić w ramach wewnętrznych programów rozwoju.</p> <p>Wśród różnych umiejętności podnoszących atrakcyjność absolwenta studiów podyplomowych, pracodawcy najwyżej oceniają znaczenie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) zdolności do analitycznego myślenia;</li> <li>(ii) umiejętności interpersonalnych;</li> <li>(iii) szerokiej wiedzy na temat danej technologii/rozwiązania;</li> <li>(iv) wiedzy technicznej na wąski, specjalistyczny temat.</li> </ul>	<p>- poziomy 2-5) to programy skierowane zarówno do pracowników nisko wykwalifikowanych, jak i wykwalifikowanych, które zapewniają określone szkolenia z: umiejętności ogólnych; specyficznych umiejętności związanych z pracą (związane z danym sektorem) oraz umiejętności zarządzania pracą.</p> <p>Przy opracowywaniu indywidualnych planów treningowych dokonywana jest ocena wcześniejszej nauki (efektów uczenia się), która często odgrywa kluczową rolę.</p>	<p>prawne umożliwiające uczelniom zawodowym, ośrodkom szkoleniowym oraz firmom szkoleniowym realizację szkoleń zawodowych zgodnie z indywidualnym planem szkoleniowym.</p> <p>Ponadto niezbędna będzie możliwość wydawania certyfikatów, umożliwiających wykonywanie określonych zadań zawodowych i włączenie szkoleń do ZSK. Przyzna to wszystkim dorosłym prawo do oceny efektów uczenia się nabytych w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, które może służyć jako podstawa do projektowania indywidualnego planu edukacyjnego lub mogą one być wyszczególnione na oficjalnie uznanym certyfikacie jako kompetencje nabyte w drodze uczenia się nieformalnego lub pozaformalnego. Podstawą wdrażania krajowej polityki</p>	<p>bezrobotnych. Dostawcy szkoleń powinni otrzymywać fundusze według algorytmu</p> <p>i być zobligowani co roku negocjować z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej budżety szkoleniowe na podstawie zakresów szkoleń.</p> <p>Środki przedsiębiorstw, które finansują szkolenia dla swoich pracowników (w Danii pracodawcy partycypują w kosztach</p> <p>do 100euro/1 tydzień / 1 uczestnika.</p> <p>Osoby bezrobotne, w ramach swojego indywidualnego planu zatrudnienia, powinny być zwolnione z wszelkich opłat. Koszty winny być ponoszone przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p>
--	---	---	--

			LLL jest ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r.	Uczestnikom szkoleń przysługiwać powinien stały zasilek w ramach państwowego systemu dotacji szkoleń dla dorosłych.
		By lepiej zapoznać uczestników z konkretnymi narzędziami, proponuje się również częstsze stosowanie: indywidualnych konsultacji pogłębiających wiedzę uczestników, zajęcia polegające na analizie studium przypadku, gościnne wizyty studyjne oraz udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach.	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki budżetu państwa.
10.	Pracownicy najczęściej zainteresowani są rozwojem dwóch obszarów swoich kompetencji: znajomości technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz umiejętności językowych.	<p>Rekomenduje się regularne zapoznawanie pracowników z kompetencjami wymaganymi aktualnie przez pracodawców, wykorzystując do tego na przykład BUR.</p> <p>Ponadto warto uzgadniać z pracodawcami tematykę, realizowaną w ramach kształcenia ustawicznego, współfinansowanego w ramach RPO WD.</p>	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki budżetu państwa.
11.	Jakość szkoleń oceniana jest wysoko, ale średnie ocen kompetencji pracowników są nieco niższe niż średnie ocen znaczenia tych kompetencji, co może oznaczać, że szkolenia, co prawda	Rekomenduje się koncentrację na poprawie jakości obecnych szkoleń, przede wszystkim w zakresie dostosowania sprzętu do współczesnych wymagań (sprzęt specjalistyczny oraz najnowsza technologia).	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki podmiotów prowadzących szkolenia oraz RPO WD

	szkolą w tym zakresach, w których powinny, ale nie pozwalają na osiągnięcie doskonałych wyników.			
12.	Zdaniem większości badanych pracodawców w ofercie RPO WD nie brakuje żadnej istotnej tematyki zajęć. Ponadto ocena kompetencji uczestników szkoleń jest bardzo zbliżona do oceny kompetencji preferowanych przez pracodawców. Świadczy to o wysokim dopasowaniu szkoleń do potrzeb pracodawców – rozwijają one w największym stopniu te kompetencje, które są pożądane.	Ze względu na wysokie dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców, którzy się z nią zetknęli i jednocześnie sceptycyzm pracodawców, którzy się z nią nie zetknęli; rekomenduje się podjęcie działań zachęcających do skorzystania z pierwszego szkolenia zewnętrznego poprzez: większą promocję szkolonych kompetencji oraz zachęty finansowe (pierwsze szkolenie gratis, zachęta do skorzystania z RPO WD).	Brak potrzeby zmian prawnych.	RPO WD, pomoc techniczna
13.	Przedsiębiorcy, zarówno wpisujący, jak i niewpisujący się w dolnośląskie RIS, zgłaszają zapotrzebowanie przede wszystkim na ogólną oraz specjalistyczną wiedzę techniczną. Potrzeby te są stałe i wynikają ze specyfiki branży, nie zaś z rynkowej oceny kompetencji potencjalnych pracowników.	Rekomenduje się koncentrację na rozwijaniu jakości szkoleń z zakresu ogólnej oraz specjalistycznej wiedzy technicznej, przy jednoczesnym podkreślanu korzyści wynikających z korzystania ze szkoleń zewnętrznych (oszczędność czasu, oszczędność środków na pracowników, praca na najnowszych technologiach, świeże spojrzenie ekspertów zewnętrznych).	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki budżetu państwa, RPO WD

14.	Pracownicy uznają za najważniejsze te same kompetencje co pracodawcy, jednak chcieliby rozwijać inne kompetencje - przede wszystkim: obsługę programu komputerowego oraz kompetencje językowe lub inne umiejętności miękkie.	Rekomenduje się przeprowadzenie akcji promocyjnej, ukazującej korzyści z odbycia przez pracowników szkoleń z zakresu kompetencji miękkich (lepszą współpracę w zespole, lepszą komunikację z klientami).	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki budżetu państwa, RPO WD
15.	Pracownicy, którzy w chwili udziału w zajęciach kształcenia ustawicznego znajdowali się w specyficznej sytuacji na rynku pracy, ale nie korzystali z dostępnych form wsparcia umożliwiających udział w tych zajęciach, tłumaczyli to przede wszystkim: brakiem wiedzy o możliwości otrzymania wsparcia; szczegółowymi kryteriami, których nie byli w stanie spełnić oraz brakiem zainteresowania skorzystania z pomocy.	Należy zwiększyć dostępność do szkoleń dla osób, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Działania powinny obejmować: promocję rozwiązań (np. poprzez bezpośredni kontakt z osobami poszukującymi pracy) oraz analizę wymagań formalnych, które można złagodzić.	Zmiany w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy – w zakresie rozszerzenia grup objętych wsparciem m.in. PUP.	RPO WD, pomoc techniczna.
16.	Brak systemowego finansowania kursów w wyższych szkołach zawodowych ze środków publicznych. W Polsce wyższe szkoły zawodowe rzadko prowadzą wyższe	Rekomenduje się wprowadzenie szwedzkiego systemowego rozwiązania prowadzenia wyższych kursów zawodowych (HVEC). HVEC adresowane są do osób poszukujących pracy i jednocześnie mają służyć branżom, w których istnieje zapotrzebowanie na pracowników o określonych kompetencjach. Kursy obejmują	Rozszerzenie zapisów Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach	Środki publiczne – wsparcie celowe dla wyższych szkół zawodowych.

	<p>kursy zawodowe. Nieliczne kursy są prowadzone albo odpłatnie dla słuchaczy, albo są współfinansowane ze środków UE w ramach EFS. Stanowi to rozwiązanie doraźne, realizowane tylko w ramach projektów.</p>	<p>szeroki zakres dziedzin zawodowych i mają na celu zapewnienie zaawansowanego kształcenia zawodowego, dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Nauka teoretyczna jest połączona z praktyką zawodową w miejscu pracy.</p> <p>Przedsiębiorstwa współpracują przy projektowaniu i opracowywaniu kursów - treści kształcenia są ustalane wspólnie z organem prowadzącym kursy. Edukacja w tych szkołach prowadzona jest na poziomie ponadgimnazjalnym i zwykle trwa od jednego do trzech lat.</p>	<p>pozaszkolnych o standardy prowadzonych zajęć, zgodne z rozwiązaniami stosowanymi w szwedzkich kursach HVEC. Ewentualnie uchwalenie Ustawy o Kształceniu Ustawicznym, zawierającej takie standardy.</p> <p>Zmiany w Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, umożliwiające przekazywanie Wyższym Szkołom Zawodowym celowych środków na prowadzenie szkoleń, których zakres i koszt negocjowane są z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Zmiany muszą również umożliwić sprawną realizację procesu ustalania treści szkoleń z pracodawcami oraz możliwość wykorzystania zakładów pracy dla praktycznej nauki zawodu za pomocą odrębnych umów.</p>	<p>System wsparcia finansowego na naukę jest jednakowy dla wszystkich, a wsparcie jest przyznawane niezależnie od sytuacji finansowej rodziców lub rodziny słuchacza. Dla kandydatów do nauki w wyższych szkołach zawodowych nie ma limitu wieku.</p>
17.	<p>Wyższe szkoły zawodowe opierają swoją ofertę głównie na kształceniu na poziomie VI PRK (licencjat) oraz studiach podyplomowych. Brak jest szerokiej oferty kursowej dostosowanej do potrzeb pracodawców.</p>			
18.	<p>Niski stopień integracji JST, instytucji szkoleniowych, Publicznych Służb</p>	<p>Rekomenduje się zaspokajanie potrzeb rynku pracy i planowanie również w porozumieniu z publicznymi służbami zatrudnienia i</p>	<p>W Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 jest już zapisany postulat integracji</p>	<p>Środki publiczne – dotacja państwowa, która wymaga współpracy co</p>

	<p>Zatrudnienia, IOB i Przedsiębiorstw.</p>	<p>innymi podmiotami odpowiedzialnymi za rozwój regionalny.</p> <p>Wzorem może być szwedzka Inicjatywa Edukacyjna, polegająca na finansowaniu miejsc szkoleniowych w programach kształcenia dorosłych w systemie oświaty</p> <p>i szkolnictwa wyższego. Znaczna część inicjatywy ukierunkowana jest na kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym oraz na praktyki zawodowe dla dorosłych.</p>	<p>biznesu z Publicznymi Służbami Zatrudnienia oraz ośrodkami szkoleniowymi na rzecz prowadzenia działalności edukacyjnej w ramach realizacji polityki na rzecz uczenia się przez całe życie.</p>	<p>najmniej trzech gmin na planowanie i zapewnienie edukacji i szkoleń w regionie.</p>
--	---	--	---	--

