

Robert Rauziński
Teresa Sołdra-Gwiżdż
Kazimierz Szczygielski

PIN – Uniwersytet Śląski
w Opolu

INSTYTUCJE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W REGIONIE OPOLSKIM

Wprowadzenie

Problematyka kształcenia ustawicznego została zawarta w strategii Unii Europejskiej pt. „Europa 2020”, określającej wizję społecznej gospodarki rynkowej w XXI wieku. Wśród podstawowych celów strategicznych jest założenie, iż 40% młodego pokolenia powinno kończyć edukację na poziomie wyższym, a wszyscy Europejczycy powinni mieć możliwość uczenia się przez całe życie¹.

Realizowane badania² miały zatem na celu dostarczenie diagnozy stanu kształcenia ustawicznego w regionie w obszarze instytucji szkoleniowych, aby móc podjąć stosowne działania pozwalające efektywniej realizować cele poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy, a także zwiększyć skuteczność i trafność podejmowanych inicjatyw. Prace w projekcie zostały podzielone na dwa etapy. Pierwszy obejmował swym zakresem: opracowanie podłoża teoretycznego dla analizowanej problematyki, *desk research* kluczowych dokumentów programowych i strategicznych oraz opracowań i raportów w zakresie kształcenia ustawicznego na poziomie regionalnym i ogólnopolskim, a także danych zaczerpniętych z Banku Danych Regionalnych GUS i Eurostatu, utworzenie bazy danych instytucji szkoleniowych w województwie opolskim. Drugi zawierał: dobór próby do badań empirycznych; konstrukcję narzędzi badawczych, realizację badań oraz analizę danych uzyskanych w toku realizacji badań. W badaniach zastosowano tzw. triangulację metodologiczną, czyli swoiste połączenie jakościowych i ilościowych metod i technik badawczych. Badania zrealizowano wśród 199 spośród 300 potencjalnych respondentów ujętych w skonstruowanej przez nas bazie instytucji szkoleniowych. W poddanej badaniom empirycznym grupie 199 podmiotów dominowały instytucje niepubliczne: firmy prywatne

¹ J. Truszczyński: *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej wobec wyzwań współczesności*. W: *Edukacja dla rozwoju*. IBnGR, Gdańsk 2010.

² Badania te zostały zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu w ramach projektu OORP 6.1.2 POKL.

– osoby fizyczne i prawne (63,1%) oraz stowarzyszenia i fundacje (19,0%). Wśród osób największy odsetek (58,1%) stanowili właściciele i przedstawiciele wyższej kadry zarządzającej, kierownicy średniego szczebla (14,6%), specjaliści do spraw szkoleń (16,7%), a także inni pracownicy (10,1%). Dominowały instytucje małe, zatrudniające do 9 osób (80,5%), większe, w tym takie, które zatrudniały od 50 do 249 osób, stanowiły 4,9%. Udział podmiotów, dla których głównym źródłem przychodów była działalność edukacyjna, wynosił 63,7%. Dla największej grupy instytucji, które wzięły udział w badaniu (44,6%), głównym źródłem wpływów pochodzących z działalności edukacyjnej były środki prywatne od osób uczestniczących w kształceniu. Dla około 1/4 instytucji (24,4%) największe źródło wpływów stanowiły środki prywatne pochodzące od przedsiębiorców bądź z samodzielnie pozyskanych funduszy europejskich (17,3%). Najmniejszą grupą były te instytucje, które prowadziły działalność edukacyjną głównie w oparciu o współpracę z powiatowymi urzędami pracy (13,7%).

1. Czynniki makrostrukturalne wpływające na rozwój kształcenia ustawicznego w regionie opolskim

Zagadnienia rozwoju i modernizacji kształcenia stanowią od kilku lat priorytet działań Unii Europejskiej i OECD mających na celu stworzenie systemu „uczenia się przez całe życie” jako działania przeciwdziałającego bezrobociu. Strategia stworzenia dynamicznego europejskiego społeczeństwa opartego na wiedzy, którego gospodarka powinna być konkurencyjną dla społeczeństwa amerykańskiego i azjatyckiego, zawiera wizję społecznej gospodarki rynkowej w XXI wieku, w której mieszczą się trzy priorytety: „inteligentny rozwój – rozwijanie gospodarki opartej na wiedzy i innowacji; zrównoważony wzrost – promowanie gospodarki niskoemisyjnej, gospodarki konkurencyjnej i oszczędnego gospodarowania surowcami; globalny rozwój – promowanie gospodarki o wysokim stopniu zatrudnienia, który doprowadzi do spójności społecznej i terytorialnej”³. Finansuje także programy, które propagują mobilność edukacyjną, na przykład europejski program „Grundvig – Uczenie się przez całe życie”, który stawia sobie dwa podstawowe cele szczegółowe: „odpowiedź na edukacyjne wyzwania starzejącego się społeczeństwa w Europie, pomoc w zapewnieniu dorosłym dróg rozwoju ich wiedzy i kompetencji, (...) wsparcie osób wywodzących się z grup wykluczenia społecznego oraz pozostających na marginesie życia społecznego, w szczególności ludzi starszych i tych, którzy porzucili edukację nie uzyskawszy podstawowych kwalifikacji, by zapewnić im alternatywną możliwość uczestnictwa w edukacyjnych kursach dla dorosłych”⁴.

³ J. Truszczyński: Op. cit., s. 10.

⁴ Program „Uczenie się przez całe życie” (LLP). Przewodnik 2010. Część I: Założenia ogólne. Maszynopis.

2. System instytucjonalny składający się na organizację kształcenia ustawicznego w regionie opolskim

Instytucje kształcenia ustawicznego w Polsce i regionie funkcjonują w oparciu o zróżnicowane odrębne przepisy (brak jednego dokumentu, odrębność prawna instytucji), co owocuje istnieniem trzech typów instytucji o sprzecznych interesach: instytucji edukacyjnych; instytucji rynku pracy; szeroko pojętych instytucji szkolących. W systemie kształcenia ustawicznego uczestniczą też pracodawcy, kształtując odpowiedni „klimat edukacyjny” w firmie oraz przeprowadzając odbywające się z różną częstotliwością szkolenia wewnętrzne. Brak jest zatem sprawnie koordynowanego systemu. Przedmiotowy i podmiotowy zakres kształcenia jest zróżnicowany. Najczęściej oferowane formy kształcenia to: szkolenia (83,9%) i kursy (84,9%) różnego typu, rzadkością natomiast jest *e-learning* (10,6%), który obecnie przez specjalistów jest oceniany jako najbardziej przyszłościowa forma kształcenia (niwelowanie problemów wynikających z uciążliwych dojazdów, obniżenie dodatkowych kosztów ponoszonych przez uczestników). Inne formy kształcenia, z których każda jest oferowana przez więcej niż 1/3 instytucji, to: konferencje lub seminaria, warsztaty, praktyki lub staże.

Najczęściej oferowana przez instytucje działające w obszarze kształcenia ustawicznego tematyka zajęć jest następująca: umiejętności miękkie (43,7%); komputerowo-informatyczne (40,2%); finanse (33,2%); języki obce (30,7%). Ponad połowa instytucji oferuje szkolenia przygotowujące do wykonywania zawodu (58,3%) oraz do uzyskania uprawnień zawodowych (49,7%), jak również różnego typu szkolenia doksztalcające i kształcące. Nieco mniej instytucji kształci w zakresie finansów, języków obcych, zagadnień technicznych oraz prawa. Mniej niż 1/4 podmiotów ma w swojej ofercie kursy dotyczące zagadnień marketingu i reklamy oraz sprzedaży. W świetle wyników badań zrealizowanych przez Główny Urząd Statystyczny, na Opolszczyźnie zdecydowanie rzadziej niż w innych regionach Polski były realizowane szkolenia z zakresu ITC, sprzedaży i marketingu⁵, co wynika ze specyfiki działalności przedsiębiorstw (dominacja branż budowlanych, branż tradycyjnego przemysłu, przetwórstwa nad działalnością usługową, a także ze względu na niewielki udział firm działających w obszarze nowych technologii lub z wykorzystaniem nowych technologii). Instytucje, dla których głównym tematem szkoleń są sprzedaż, marketing, reklama, stanowią w sumie 7,5% ogółu instytucji. Nieco więcej kształci w zakresie ITC (obsługa komputera czy podstawy tworzenia stron internetowych), ale częściej osoby bezrobotne niż na zamówienie przedsiębiorców.

⁵ GUS: *Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach*. Gdańsk 2006.

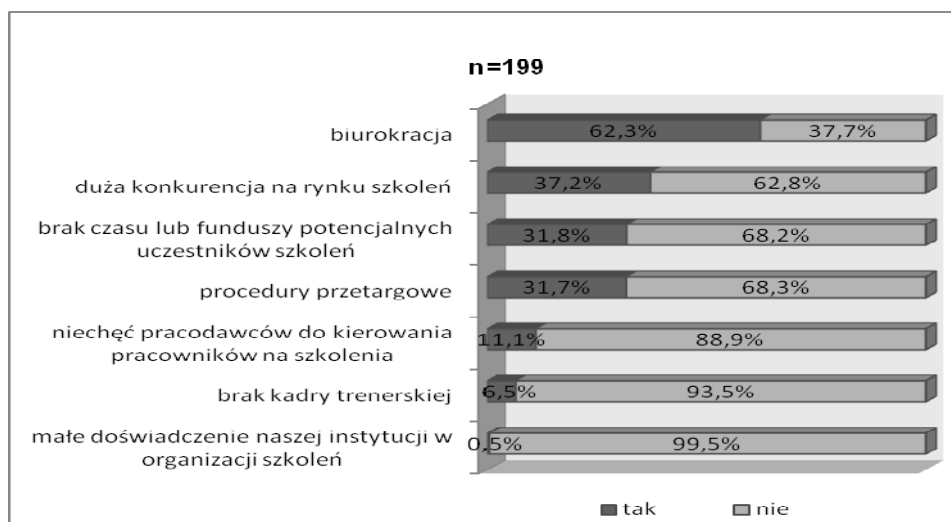
Instytucje starają się odpowiadać swoją ofertą na zapotrzebowanie odbiorców i biorą pod uwagę ich oczekiwania (większość podmiotów, która brała udział w badaniach, to instytucje niepubliczne – w szczególności komercyjne). W około 1/3 instytucji na kształt oferty szkoleniowej mają wpływ wyniki analizy rynku pracy, które przeprowadza sama instytucja, ale tylko jedna na dziesięć osób wskazała na zwyczaj korzystania z profesjonalnych opracowań na temat sytuacji na rynku pracy przy tworzeniu oferty edukacyjnej. Można więc z dużą dozą pewności stwierdzić, że instytucje kształcą z zakresu takiej tematyki, jakiej oczekują odbiorcy (rozumiani jako osoby prywatne i pracodawcy) i takiej, na jaką pozwala im kadra, którą dysponują.

Największą grupą odbiorców oferty są: pracujące osoby w wieku 26-40 lat, drugą grupę stanowią pracodawcy, którzy kształcą swoich pracowników z reguły w dziedzinach, które są im niezbędne w pracy. W takim sensie można powiedzieć, że duża część obszaru kształcenia ustawicznego odpowiada na zapotrzebowanie rynku pracy. Z drugiej strony pozostają instytucje, które kształcą osoby bezrobotne i albo robią to na zlecenie powiatowych urzędów pracy, albo ze środków, które same pozyskały na działalność edukacyjną z funduszy unijnych. Trudno jednoznacznie stwierdzić, w jaki sposób takie instytucje kształtują tematykę oferowanych szkoleń. Warto zauważyć, że dla ponad 1/6 instytucji głównym źródłem wpływów z działalności szkoleniowej są fundusze unijne, ale tylko około 1/10 przyznaje, że jednym z trzech najważniejszych czynników w kształtowaniu oferty edukacyjnej jest analiza profesjonalnych opracowań na temat sytuacji na rynku pracy.

3. Ocena obecnej sytuacji i prognozy dotyczące działalności instytucji szkoleniowych w regionie opolskim

Przedstawiciele instytucji, które działają w obszarze kształcenia ustawicznego w województwie opolskim, wskazywali częściej na pozytywne niż na negatywne czynniki (rys. 1), które wpływają na działanie ich instytucji: ponad połowa respondentów wybrała dostęp do funduszy, a nieco mniej wskazało zdobyte przez instytucję doświadczenie z zakresu działalności edukacyjnej. Duży odsetek odpowiedzi dotyczył też zmieniających się wymagań na rynku pracy oraz panującą obecnie modę na doksztalcanie się.

Prognoza dotycząca rozwoju rynku szkoleń nie była jednoznaczna: największe poparcie uzyskały twierdzenia mówiące o tym, iż szkolenia e-learningowe będą w najbliższej przyszłości bardziej popularne niż dziś oraz że jakość kształcenia będzie na zdecydowanie wyższym poziomie niż obecnie. Spodziewano się również, że w perspektywie najbliższych trzech lat więcej mieszkańców Opolszczyzny będzie uczestniczyć w kształceniu ustawicznym niż dzisiaj.



Rys. 1. Negatywne czynniki wpływające na działanie instytucji kształcenia ustawicznego w województwie opolskim

Źródło: *Kształcenie ustawiczne w województwie opolskim. Część druga. Raport z badań*. Opole 2010.

4. Uczestnicy zróżnicowanych form kształcenia ustawicznego – potrzeby i motywacje w świetle analizy jakościowej

W świetle polskiego prawa (kodeks pracy) pracownik nie ma obowiązku podnoszenia kwalifikacji, z wyjątkiem określonych grup zawodowych (rzeczoznawcy, sędziowie, lekarze, nauczyciele, naukowcy oraz żołnierze zawodowi, funkcjonariusze służb mundurowych i inne). Tym niemniej, jeśli nastąpi taka sytuacja, iż kwalifikacje pracownika przestaną odpowiadać pracodawcy, to może on rozwiązać stosunek pracy, dlatego w interesie pracownika jest stałe podnoszenie kwalifikacji. W związku z tym ostatnie regulacje prawne dotyczące permanentnego kształcenia zawierają dwa terminy: „zgoda” pracodawcy i „inicjatywę” pracownika jako źródło szczególnych praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, a nie „polecenie” pracodawcy. Pracodawca ma zatem obowiązek sprzyjać pracownikowi, jeśli podejmie on działania na rzecz kształcenia się oraz poinformować go przy zawieraniu stosunku pracy o konieczności podwyższania kwalifikacji. Taka sytuacja prawna w określony sposób warunkuje aktywność pracowników w tym zakresie⁶.

Badania empiryczne dowodzą, iż mieszkańcy regionu zinternalizowali konieczność podwyższania formalnego wykształcenia jako podstawowego czynnika osiągnięcia sukcesu zawodowego, awansu materialnego i awansu spo-

⁶ G. Orłowski: *Czy pracownik musi się uczyć?* „Rzeczpospolita” z 10 listopada 2010, s. D7.

lęcznego. Ich stosunek do permanentnego kształcenia jest raczej pozytywny, podobnie jak mieszkańców innych regionów kraju. Cechy położenia społecznego tylko w nieznacznym stopniu warunkują uczestnictwo w szkoleniach. Płeć nie ma istotnego znaczenia, natomiast wiek i miejsce zamieszkania są podstawowymi czynnikami warunkującym podejmowanie zdecydowanych działań na tym polu, dlatego też tylko nikła część osób po 50. roku życia oraz zamieszkałych na obszarach wiejskich korzysta z możliwości uczestnictwa w kursach i szkoleniach. Z kolei niechęć aktywnych pracowników do uczestniczenia w szkoleniach finansowanych przez pracodawców ma związek z niemożnością odejścia z firmy w dowolnym czasie. Wśród odbiorców szkoleń udział mężczyzn i kobiet nieznacznie się różni, przeważają kobiety – 25,6% instytucji szkoli zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn, podczas gdy 20,1% szkoli zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet. Ponad połowa instytucji wskazuje, że największa grupa uczestników działań edukacyjnych rekrutuje się spośród osób pomiędzy 26. a 40. rokiem życia, 1/10 deklaruje, że są to osoby pomiędzy 41. a 55. rokiem życia, a tylko 1% kształci przede wszystkim osoby powyżej 55. roku życia. Warto podkreślić, iż tylko dla 29,3% instytucji głównymi odbiorcami są osoby bezrobotne, wśród których 15,1% to bezrobotni, którzy zgłosili się z własnej inicjatywy, a 14,1% to tacy, którzy zostali skierowani przez urząd pracy. Analizy jakościowe dowodzą, że „osoby takie często są niezadowolone z odbywanych szkoleń”.

Pracownicy opolscy wykazują zbliżoną aktywność w zakresie kształcenia ustawicznego do ogółu Polaków, bowiem 1/3 uczestniczy w kształceniu ustawicznym, przy czym w szczególności o charakterze nieformalnym, natomiast 1/20 korzysta z form szkolnych⁷.

Uczestnictwo w zróżnicowanych formach edukacji permanentnej wynika jednak nie tyle z uwarunkowań osobowościowych, ile z kontekstu sytuacyjnego, czyli przymusu związanego z sytuacją zawodową, a przede wszystkim z zagrożenia utratą pracy. Znajduje to potwierdzenie w badaniach prowadzonych w Małopolsce, z których wynika, iż „podejmowanie decyzji o uczestnictwie w szkoleniach czy innych formach działalności edukacyjno-rozwojowej ma charakter racjonalny: potencjalny uczestnik szkolenia dokonuje oszacowania stopy zwrotu zainwestowanych środków w postaci swojego czasu i pieniędzy. Respondenci nie są skłonni brać udziału w szkoleniach, których przydatność dla poprawy swojej sytuacji zawodowej oceniają nisko”⁸. Brak bezpieczeństwa pracy paradoksalnie działa jako czynnik stymulujący wysiłki w zakresie podwyższania kwalifikacji i skłania do uczestnictwa w tych formach, które owocują

⁷ GUS: *Kształcenie dorosłych*. Warszawa 2009.

⁸ J. Górniak i in.: *Kształcenie ustawiczne w Małopolsce w opiniach mieszkańców. Raport z drugiego etapu badań jakościowych*. Kraków, czerwiec 2007, s. 6. Maszynopis.

podwyższeniem kwalifikacji lub uzyskaniem dodatkowych uprawnień zawodowych.

Bariery determinujące indywidualną aktywność edukacyjną tkwią przede wszystkim w sytuacji materialnej osób, co ma szczególne znaczenie wówczas, gdy pracodawca nie chce lub nie może pokryć kosztów, a także wówczas, gdy dana osoba straciła pracę lub jest długotrwale bezrobotna. Inne czynniki blokujące aktywność edukacyjną dorosłych sytuują się w obszarze społecznej świadomości, czyli postawach, opiniach i poglądach na możliwość podejmowania kształcenia w tak zwanym „późnym wieku”. Istotne jest tu przekonanie, iż w „pewnym wieku” nie można i nie trzeba się już uczyć, przy czym granice tego „wieku” są dosyć płynne, trudno jest ustalić jakąś jednoznaczną liczbę lat. Z analizy wypowiedzi wynika, iż ta możliwość, w przekonaniu większości respondentów, kończy się gdzieś około 40. roku życia, co m.in. tłumaczy słabą aktywność edukacyjną osób starszych. Z kolei osoby bezrobotne często używają argumentu, iż „szkolenia nic nie dają”, bowiem często ich sytuacja na rynku pracy pozostaje bez zmian. Drugim stosunkowo często podnoszonym argumentem dla uzasadnienia niechęci podejmowania wysiłku kształcenia w sytuacji bezrobocia jest pogląd o nieadekwatności oferty szkoleniowej do potrzeb i zainteresowań osób pozostających bez pracy. Można domniemywać, iż o wyborze konkretnego kursu czy szkolenia w regionie opolskim decydują podobne czynniki jak w innych regionach kraju. Podstawowe znaczenie mają: koszty kursu, jego praktyczność, możliwość uzyskania awansu społecznego i płacowego; na kolejnych miejscach sytuują się cechy samego przedsięwzięcia, czyli sposób organizacji, profesjonalizm prowadzącego, liczebność grupy, materiały otrzymane oraz sposób prezentacji treści szkolenia (multimedialny)⁹.

6. Kształcenie ustawiczne grup o specjalnych potrzebach

Analizując ofertę szkoleniową, warto zwrócić uwagę na sytuację osób niepełnosprawnych, których sytuacja na rynku pracy w świetle ostatnich regulacji prawnych zdecydowanie się pogarsza. Szanse tych osób na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia są coraz mniejsze i analitycy przewidują, że już na początku 2011 roku kilka tysięcy osób może stracić zatrudnienie¹⁰. Nowelizacja prawa przewiduje bowiem znaczne cięcia w dofinansowaniu wynagrodzeń dla osób niepełnosprawnych i pozbawienie pracodawców ich zatrudniających części przywilejów. Ekspertki uważają, iż zamrożenie wskaźnika branego do wyliczeń dofinansowań na poziomie minimalnego poziomu wynagrodzeń z 2009 roku podczas wzrostu płacy minimalnej oznacza obniżenie o 3% pomocy wypłacanej

⁹ Ibid., s. 8-9.

¹⁰ M. Rzemek: *Szukanie oszczędności w PFRON*. „Rzeczpospolita” z 2.11.2010, s. C6.

przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W konsekwencji zmiany spowodują utratę tego przywileju przez wiele zakładów ze względu na nowe wymagania, które określają, iż ulgi będzie mógł udzielać tylko zakład mający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 30%. Takie wymagania spełnia tylko kilka spółdzielni inwalidów w całej Polsce. Konsekwencją tak drastycznych zmian prawnych może być sytuacja, iż za dwa lata nie pozostanie na rynku ani jeden zakład pracy chronionej. Wobec tak niekorzystnej perspektywy widać wyraźnie konieczność przygotowania specjalnej oferty kształcenia dla osób niepełnosprawnych w ramach zróżnicowanych form kształcenia ustawicznego. Z analiz wynika bowiem, iż dla tej kategorii pracowników i bezrobotnych możliwości oferty „uczenia się przez całe życie” są bardzo mocno ograniczone, co w bezpośredni sposób stoi w sprzeczności z zasadą równych szans.

Podsumowanie

W świetle uzyskanych wyników można sformułować następujące wskazówki dla praktyki społecznej: na podstawie opracowanej bazy danych o instytucjach konieczne jest ustalenie rozkładu przestrzennego sieci instytucji oraz opracowanie systemu gromadzenia informacji, stworzenie regionalnego portalu rozwoju wiedzy, wypracowanie porozumienia pomiędzy instytucjami i opracowanie wspólnej strategii kształcenia w oparciu o potencjał województwa w tym zakresie, wypracowanie systemu poprawy kwalifikacji i przygotowania dydaktycznych szkoleń, zbudowanie systemu akredytacji instytucji szkoleń opartego na mierzalnych wskaźnikach oraz systemie certyfikacji umiejętności dokonywanym przez niezależne instytucje. Konieczne jest także: budowa systemu finansowania kształcenia osób fizycznych i instytucji opartego na jakości, nie ilości oraz budowa systemu monitoringu i systemu ewaluacji partnerstwa w tym zakresie, a także propagowanie idei kształcenia ustawicznego wśród pracodawców oraz osób czynnych i biernych zawodowo, w szczególności wśród osób w wieku 50+.

Na zakończenie warto zaznaczyć, że uczestnictwo w sformalizowanych formach kształcenia ustawicznego nie wyczerpuje jednakże ludzkiej aktywności w tym względzie. Nie można pominąć samokształcenia jako indywidualnej aktywności umożliwiającej nabycie wielu znaczących kompetencji zawodowych. Coraz częściej spotyka się postulaty, aby umożliwić certyfikowanie i formalne potwierdzanie tak nabytych umiejętności.

INSTITUTIONS OF LIFE LEARNING IN OPOLE REGION**Summary**

It is obvious that life learning makes one of the basic factors of regional development, secures improvement of the quality of human capital in the region, bettering of the situation on the job market, results in a decrease in the unemployment rate and stopping of the 'fleeing' human capital, as well as improves the position of Opole Region on the national level, in comparison with other regions in the country. In the light of new legal regulations which restrict the aid on the side of employers extended to employees pursuing education and in the situation of the present 'economic crisis', mere 'training to do work', which is a frequent practice today, will expand, limiting the possibilities of employees' participation in formal structures of external life learning. In their verbal declarations, entrepreneurs acknowledge the significance of permanent education, still the activities they undertake within this sphere are of a rather limited character. In Opole Region, there occur additional limitations relating to the demographic and economic development of the region. Nevertheless, these negative trends must be counteracted in a decisive way. Participation in formalized forms of life learning does not exhaust human activity in this respect. Self-education cannot be ignored as an individual activity that makes it possible to acquire plenty of vital professional competences. It is more and more often postulated today to facilitate certification and formal confirmation of the acquired skills.