

RAPORT CZĄSTKOWY

Zbadanie potrzeb związanych z kwalifikacjami i umiejętnościami pracowników/potencjalnych pracowników firm MŚP wpisujących się w Regionalne Inteligentne Specjalizacje Dolnego Śląska i dostosowanie narzędzi / form wsparcia dla tej grupy pracodawców i osób (pracowników/potencjalnych pracowników).

WROCŁAW
MAJ 2021 r.

Autorzy:

mgr Artur Kotliński – kierownik zespołu
mgr Jarosław Sawicki – członek zespołu, badacz
mgr Wojciech Onyśków – członek zespołu, badacz

dr Dawid Krysiński – konsultacja naukowa

Publikacja

RAPORT CZĄSTKOWY

**Zbadanie potrzeb związanych z kwalifikacjami i umiejętnościami pracowników/
potencjalnych pracowników firm MŚP wpisujących się w Regionalne Inteligentne
Specjalizacje Dolnego Śląska i dostosowanie narzędzi / form wsparcia dla tej
grupy pracodawców i osób (pracowników/potencjalnych pracowników).**

opracowana przez

Instytut Badawczy IPC sp. z o.o.

w ramach projektu: „Rzecznictwo interesów pracodawców jest dla nas ważne”
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Projekt realizowany przez

Dolnośląskich Pracodawców -

regionalny związek pracodawców Konfederacji Lewiatan

adres: ul. Szczawieńska 2, 58 - 310 Szczawno - Zdrój

tel. 74 64 80 534/ 74 64 80 535

email: biuro@dp.org.pl

www.dolnoslascypracodawcy.pl

FB/ Dolnośląscy Pracodawcy

Wydawca: Drukarnia Poldruk s.c.

Józef Grzywa, Marek Kawka



Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

Streszczenie	2
Słowniczek.....	4
I. Wprowadzenie	5
II. Opis metodologii badania	6
II.1. Cele badania.....	6
II.2. Procedura badawcza.....	7
II.3. Opis zastosowanych technik gromadzenia i analizy danych.....	8
II.4. Opis przebiegu badania.....	10
III. Opis wyników badania	11
III.1. Zapotrzebowanie pracodawców i pracowników na kompetencje.....	11
III.2. Ocena oferty kształcenia ustawicznego	19
III.3. Propozycje zmian w programach kształcenia ustawicznego	28
III.4. Współpraca z instytucjami kształcenia ustawicznego	30
III.5. Plany zatrudnienia.....	32
IV. Wnioski i podsumowanie	33
V. Spis wykresów	34

Streszczenie

Nieco ponad połowa dolnośląskich firm, wpisujących się w RIS (Regionalne Inteligentne Specjalizacje), realizuje wewnętrzny program rozwoju kompetencji pracowników. Takie szkolenia są na ogół realizowane przez personel firmy, a rzadziej przez firmy lub instytucje zewnętrzne.

Dokonując wyboru kluczowych obszarów kompetencji pracodawcy, wpisujący się w dolnośląskie RIS, wybierają:

- szeroką wiedzę na temat danej technologii/ rozwiązania;
- umiejętność obsługi sprzętu specjalistycznego oraz
- rozbudowaną wiedzę techniczną na wąski, specjalistyczny element.

Co ciekawe silnie sprecyzowane zapotrzebowanie na kompetencje przez pracodawców, nie wynika wcale z oceny sytuacji na rynku kompetencji. Poproszeni o ocenę kompetencji kandydatów do pracy, przedsiębiorcy wpisujący się w dolnośląskie RIS, oceniają je podobnie i dość wysoko. Przedsiębiorcy nie traktują kształcenia ustawicznego jako odpowiedniej drogi do kształtowania kompetencji technicznych – te można doskonalić w ramach wewnętrznych programów rozwoju. Również pracownicy wysoko oceniali przede wszystkim kompetencje z zakresu ogólnych i specjalistycznych umiejętności technicznych. Wysoko ocenione zostały więc te kompetencje z zakresu których pracownicy nie widzą potrzeby doskonalenia się.

Zdecydowana większość pracowników, wpisujących się w dolnośląskie RIS nie wzięła udziału w żadnych zajęciach z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich pięciu lat. Spośród nich większość nie miała takiej możliwości. Pracownicy, którzy mieli możliwość wzięcia udziału w szkoleniach, na ogół nie mieli na nie czasu, bądź rezygnowali z powodu konieczności dopłaty z własnej kieszeni.

Preferencje pracowników, wpisujących się w dolnośląskie RIS, w zakresie kompetencji, które chcieliby rozwinąć, znacząco różnią się od preferencji pracodawców. Pracownicy chcieliby rozwijać przede wszystkim: obsługę programu komputerowego oraz kompetencje językowe lub inne umiejętności miękkie.

Pracownicy bardzo wysoko oceniają zajęcia, w których brali udział. Większość uważa, że miała okazję wykorzystać w pracy zawodowej umiejętności zdobyte podczas zajęć. Badani pracownicy wysoko ocenili również wszystkie aspekty zajęć.

Ze względu na wskazywane przez pracowników bariery finansowe udziału w zajęciach z zakresu kształcenia ustawicznego ważne jest określenie, z jakich form wsparcia umożliwiających udział w zajęciach, skorzystali pracownicy, którzy brali w nich udział. Najczęściej wskazywali

oni: bon szkoleniowy (finansowanie udziału w szkoleniu przez Urząd Pracy); pokrycie kosztów studiów podyplomowych oraz bon stażowy. Należy wszakże zauważyć, że bon stażowy jest dostępny tylko dla osób bezrobotnych; respondenci zatem wskazywali na rodzaj działania nie objętego poniższą analizą.

Zdaniem pracodawców efektywność prowadzonych zajęć może zostać podniesiona przede wszystkim poprzez:

- pracę na specjalistycznym sprzęcie;
- realizowanie zajęć praktycznych w zakładach pracy oraz
- indywidualne konsultacje pogłębiające wiedzę uczestnika.

Są to więc działania nakierowane na preferowane przez pracodawców pogłębianie praktycznych umiejętności technicznych o charakterze ogólnym, bądź specjalistycznym.

Spośród instytucji odpowiedzialnych za kształcenie ustawiczne, pracodawcy wpisujący się w dolnośląskie RIS, utrzymują kontakt przede wszystkim z PUP oraz z prywatnymi firmami szkoleniowym. Współpraca z PUP oceniana jest bardzo pozytywnie i dotyczy przede wszystkim poszukiwania pracowników.

Doświadczenia pracodawców, którzy zetknęli się z kształceniem ustawicznym są bardzo pozytywne. Mimo to ogół pracodawców podchodzi sceptycznie do kwestii doksztalcania. Jedynie co czwarty przedsiębiorca zamierza w przyszłości zatrudniać osoby, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym. Równie liczna grupa nie zamierza zatrudniać takich osób, zaś pozostali nie mają zdania w tej kwestii. Wśród przedsiębiorców, którzy nie chcą zatrudniać osób po szkoleniach większość motywuje to brakiem potrzeb zatrudniania pracowników w ogóle. Znaczna część uważa, że ich pracownicy są odpowiednio wyszkoleni.

Słowniczek

Skrót	Rozwinięcie
CATI	Computer Asisted Telephone Interview
FGI	Focus Group Interview
IS	Inteligentna Specjalizacja
RIS	Regionalna Inteligentna Specjalizacja
PUP	Powiatowy Urząd Pracy

I. Wprowadzenie

Niniejszy dokument stanowi raport cząstkowy w ramach zamówienia na przeprowadzenie badania pn.: „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.” zaplanowanego do realizacji w ramach projektu „Rzecznictwo interesów pracodawców jest dla nas ważne” dofinansowanego z EFS - 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 badania było 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. Wnioski/ stanowiska wynikające z badania 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 samodzielnej uczenia się w celu nabycia nowej wiedzy i pozyskania nowych bądź doskonalszych umiejętności¹.

W projekcie założono, że w oparciu o wyniki i rekomendacje z badania wypracowane zostaną min. trzy wnioski w 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.
3. Wniosek w sprawie uwzględnienia wsparcia na kształcenie ustawiczne w nowym Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Dolnośląskiego(rekomendacje).

1) 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.

II. Opis metodologii badania

II.1. Cele badania

Niniejszy raport cząstkowy ma na celu zbadanie potrzeb zw. z kwalifikacjami i um. pracowników/ potencjalnych pracowników firm MŚP wpisujących się w Regionalne Inteligentne Specjalizacje Dolnego Śląska i dostosowanie narzędzi/form wsparcia dla tej grupy pracodawców i osób (pracowników/potencjalnych pracowników). Wpisuje się tym samym w cel III. całego badania.

Cele całego badania to:

1. Zgromadzenie i analiza inf. w zakresie dostępnych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego (fiskalne np. ulgi, dopłaty, subwencje, dotacje, granty) w wybranych krajach UE, które mają najwyższy wskaźnik w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (np. Dania, Niemcy, Francja) oraz możliwość ich implementacji na rynek polski.
2. Analiza obowiązujących w Polsce systemów/rozwiązań/narzędzi systemowych w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ocena/zbadanie ich efektywności z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia, w szczególności dorosłych aktywnych zawodowo.
3. Zbadanie potrzeb zw. z kwalifikacjami i um. pracowników/potencjalnych pracowników firm MŚP wpisujących się w Regionalne Inteligentne Specjalizacje Dolnego Śląska i dostosowanie narzędzi/form wsparcia dla tej grupy pracodawców i osób (pracowników/potencjalnych pracowników).
4. Przegląd i analiza efektywności form wsparcia w obszarze kształcenia ustawicznego współfinansowanego z RPO WD 2014-2020 (priorytetu 8. I 10 RPO WD 2014-2020) z perspektywy pracodawców (w podziale na mikro i małe firmy oraz firmy średnie) i uczestników kształcenia.
5. Rekomendacje dla polityki rynku pracy w obszarze przygotowania kadr, rozwiązania w obszarze kształcenia ustawicznego pod potrzeby, zgodnie z potrzebami rynku pracy propozycje rozwiązań dla pracodawców uwzględniające 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.

II.2. Procedura badawcza

Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o metodologię i narzędzia badawcze przekazane przez Zamawiającego. Proces badawczy przebiegał w podziale na zasadnicze etapy wynikające z założeń badań społecznych. Etapy te obejmowały poszczególne metody i techniki badania i przedstawiały się następująco:

Etap organizacji badania:

- Wstępna analiza dokumentów pozwalająca na przygotowanie narzędzi badawczych
- Opracowanie Raportu Metodologicznego i narzędzi badawczych
- Przekazanie Raportu Metodologicznego Zamawiającemu
- Uwagi Zamawiającego
- Opracowanie i przekazanie ostatecznej wersji Raportu Metodologicznego oraz narzędzi badawczych

Etap obserwacji:

- Analiza dokumentów – deskresearch
- CATI – przedsiębiorcy
- CATI – uczestnicy kształcenia
- FGI - przedsiębiorcy/pracodawcy
- FGI - uczestnicy kształcenia

Etap analizy i interpretacji danych:

- Analiza ekspercka danych jakościowych
- Analizy statystyczne
- Opracowanie rekomendacji – burza mózgów w ramach Zespołu Badawczego

Etap opracowania Raportu Końcowego:

- Przygotowanie projektu Raportu Końcowego
- Przekazanie Zamawiającemu projektu Raportu Końcowego
- Przekazanie uwag przez Zamawiającego
- Przekazanie Zamawiającemu ostatecznej wersji Raportu Końcowego

II.3. Opis zastosowanych technik gromadzenia i analizy danych

Niniejszy raport cząstkowy powstał na bazie wyników badań, przeprowadzonych za pomocą następujących technik badawczych:

Analiza danych zastanych (Desk Research)

Podstawę analizy desk research stanowią dokumenty statystyki publicznej, sprawozdania, analizy i publikacje. Desk Research to metoda badawcza, która sprowadza się do analizy zapisów dostępnych źródeł danych, obejmującej w szczególności ich kompilację, wzajemną weryfikację i przetwarzanie. Analiza taka stanowi podstawę do wypracowania wniosków na temat badanego problemu. Dla przykładu - efektem analizy Desk Research realizowanej w ramach badania rynku pracy jest diagnoza stanu rynku pracy na badanym obszarze, charakterystyka wszystkich jego grup składowych oraz opis i weryfikacja działań podejmowanych przez instytucje na nim działające.

CATI (ComputerAssisted Telephone Interview)

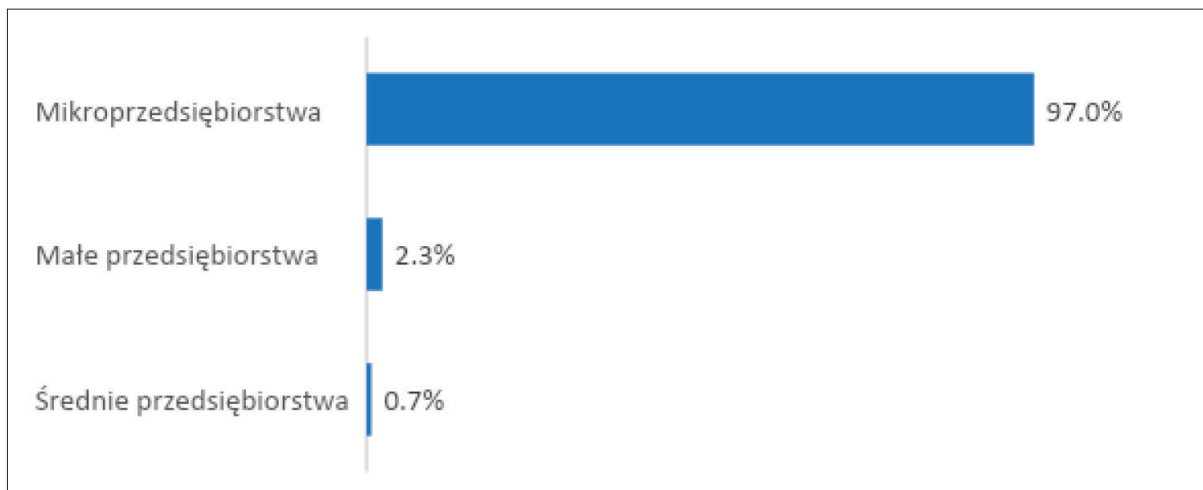
Jest to ankietyzacja prowadzona w profesjonalne zaaranżowanym studio, wyposażonym stanowiska teleankieterskie. Odpowiedzi na poszczególne pytania są odnotowywane w systemie komputerowym. Pozwala to znacznie uprościć i przyspieszyć realizację, a także uniknąć ryzyka uzyskania niepełnych i mało wartościowych odpowiedzi. System czuwa również nad prawidłowym stosowaniem reguł przejścia oraz pozwala na rotowanie odpowiedzi. Badania ankietowe typu CATI daje ponadto możliwość szybkiego dotarcia nawet do trudno dostępnych grup respondentów, a także stosunkowo niskie koszty realizacji - są to istotne zalety tego typu ankietyzacji.

Na potrzeby niniejszego raportu przeprowadzono dwa badania ankietowe:

- Badanie przedsiębiorców dotyczące potrzeb związanych z kwalifikacjami i umiejętnościami pracowników/ potencjalnych pracowników firm MŚP wpisujących się w Regionalne Inteligentne Specjalizacje Dolnego Śląska i dostosowanie narzędzi/ form wsparcia dla tej grupy. Operatem losowania była baza dolnośląskich przedsiębiorstw, którą dysponuje Wykonawca. Dobór nastąpił w sposób losowo-warstwowy z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa (mikro, małe i średnie) oraz działów i grup PKD obejmujących następujące branże: chemia lub medycyna, Auto-Moto-Aero-Space, produkcja maszyn i urządzeń, przetwarzanie surowców naturalnych i wtórnych, specjalizacja horyzontalna: „Zielony ład”, „Przemysł 4.0” bądź „Życie wspomagane technologią”.

W badaniu wzięło udział 500 przedsiębiorstw wpisujących się w ramy RIS. Większość z nich stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (97% ogółu), w tym dość liczne były również jednoosobowe działalności gospodarcze (17%). Pojedyncze firmy reprezentowały przedsiębiorstwa małe (2,3% ogółu) oraz średnie (0,7%).

Wykres 1. Struktura badanych przedsiębiorstw



Przedsiębiorstwa w równym stopniu reprezentowały wybrane branże wpisujące się w DRIS. Każda branża: (i) chemia i biomedycyna; (ii) auto-moto-aero-space; (iii) surowce naturalne i wtórne; (iv) maszyny i urządzenia; (v) „zielony ład”; (vi) „przemysł 4.0”; (vii) „życie wspomagane technologią” – reprezentowana była przez 14,3% badanych firm.

W sposób proporcjonalny reprezentowane były poszczególne powiaty województwa dolnośląskiego. Najwięcej przedsiębiorstw reprezentowało miasto Wrocław (26,3% ogółu) oraz powiaty: wrocławski (21,9%), wałbrzyski (5,6%), dzierżoniowski (5,3%) oraz legnicki (5,3%).

- Badanie pracowników/potencjalnych pracowników firm MŚP wpisujących się do RIS, wpisujących się w Regionalne Inteligentne Specjalizacje Dolnego Śląska, nakierowane na zbadanie potrzeb związanych z ich kwalifikacjami i umiejętnościami. Operatem losowania była baza potencjalnych respondentów, którą dysponuje Wykonawca. Respondenci zostali wybrani w oparciu o dobór losowy, a następnie odfiltrowani na podstawie pytania o wpisywanie się w RIS.

W badaniu wzięło udział 500 pracowników. Reprezentowali oni następujące branże:

(i) produkcja maszyn i urządzeń (27,0%); (ii) specjalizacja horyzontalna „Życie wspomagane technologią” (18,9%); (iii) przetwarzanie surowców naturalnych i wtórnych (18,9%); (iv) chemia lub medycyna (15,3% wskazań); (v) Auto-Moto-Aero-Space (9,4%); specjalizacja horyzontalna „Zielony ład” (7,2%); specjalizacja horyzontalna „Przemysł 4.0” (6,5%).

FGI (Focus Group Interview) - zogniskowane wywiady grupowe (badania fokusowe) to dyskusja prowadzona przez moderatora w grupie celowo dobranych osób (najlepsze efekty daje badanie w grupie min. 6, maks. 12 osób; badanie przeprowadzono na grupie 10 osób). Dyskusja jest skoncentrowana wokół określonego tematu bądź kilku tematów. Wywiady grupowe sprawdzają się zarówno w badaniach marketingowych, badaniach rynku, opinii, jak i w badaniach społecznych, czy ewaluacjach. Zaletą zogniskowanych wywiadów grupowych jest krótki czas pozyskiwania informacji, a także możliwość obserwacji dynamiki postaw respondentów oraz interakcji występujących pomiędzy nimi.

W dwóch wywiadach wzięli udział reprezentanci firm, które działają w branżach wpisujących się w RIS DS.; zaś w pozostałych dwóch uczestnicy kształcenia ustawicznego nakierowanego na kształtowanie umiejętności niezbędnych w obszarze RIS.

II.4. Opis przebiegu badania

Badanie techniką CATI zostało przeprowadzone zgodnie z założeniami, tj. w formie wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo. Badanie odbywało się w centralnym studiu do wywiadów telefonicznych z zastosowaniem dedykowanego do tego typu badań oprogramowania, w tym przypadku indywidualnego oprogramowania System do Badań Ankietowych (SdBA).

Praktyka realizacji badań w okresie pandemicznym, sprawiła że sesje fokusowe zostały przeprowadzone w formie zdalnej. Umożliwiło to sprawne ustalenie terminu i zgromadzenie wszystkich rozmówców w jednym czasie przed komputerem.

III. Opis wyników badania

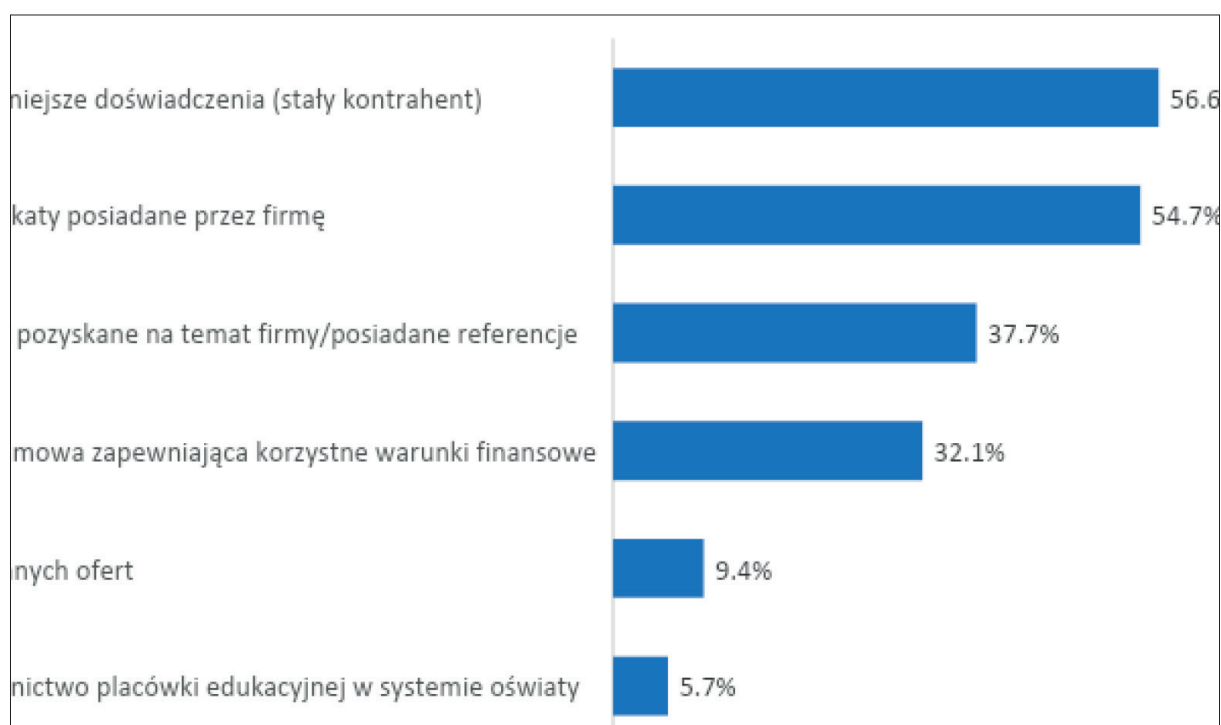
III.1. Zapotrzebowanie pracodawców i pracowników na kompetencje

Wewnętrzne programy rozwoju

Nieco ponad połowa dolnośląskich firm, wpisujących się w RIS (57,0%) realizuje wewnętrzny program rozwoju kompetencji pracowników. Przedsiębiorstwa, które tego nie robią motywują to przede wszystkim: (i) brakiem potrzeb (25,1%); (ii) istnieniem stabilnej kadry, która nie wymaga doszkalania (20,7%) oraz (iii) brakiem pracowników (15,6%), których można szkolić (w przypadku jednoosobowych działalności gospodarczych).

Takie szkolenia są na ogół realizowane przez personel firmy (86,1% wskazań wśród realizujących wewnętrzne programy rozwoju kompetencji pracowników), a rzadziej przez firmy lub instytucje zewnętrzne (28,9%).

Wykres 2. Jeśli współpraca z firmą zewnętrzną, to co zdecydowało o jej wyborze?

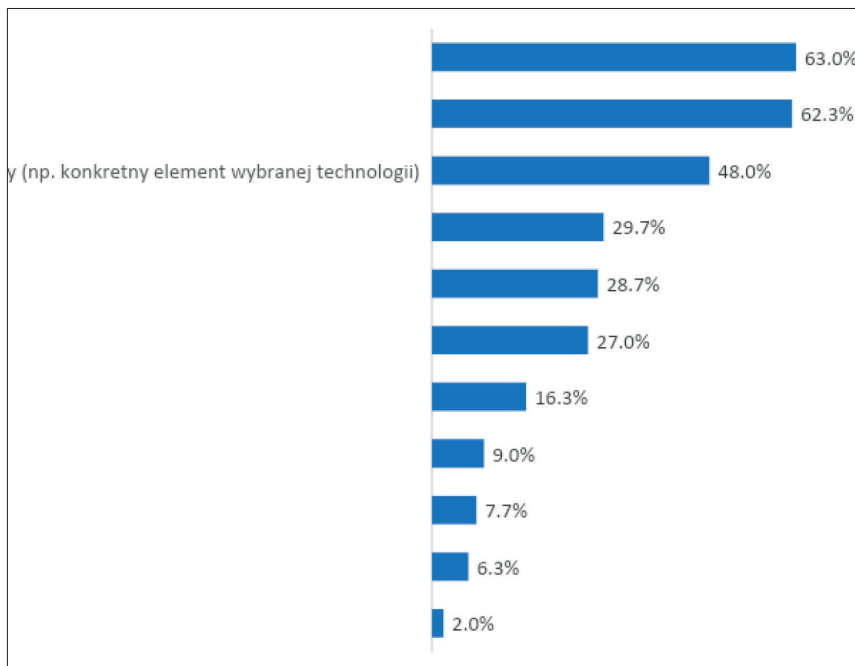


O wyborze zewnętrznej instytucji decydują: wcześniejsze doświadczenia (56,6% wskazań, wśród korzystających z usług instytucji zewnętrznych); certyfikaty posiadane przez firmę (54,7%); opinie pozyskane na temat firmy/posiadane referencje (37,7%); stała umowa zapewniająca korzystne warunki finansów (32,1%). Rzadziej powodem jest brak innych ofert (9,4%), bądź uczestnictwo placówki edukacyjnej w systemie oświaty (5,7%).

Zapotrzebowanie pracodawców

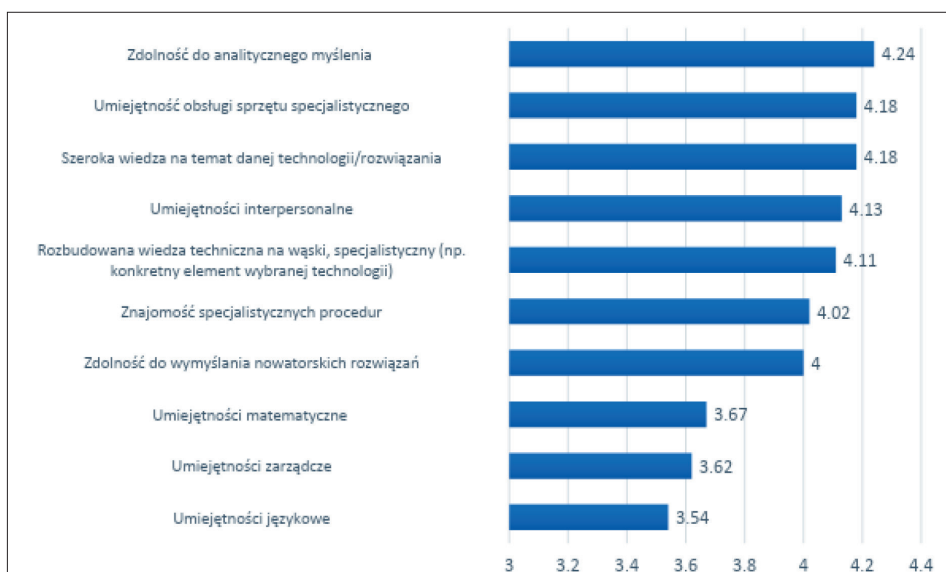
Dokonując wyboru kluczowych obszarów kompetencji pracodawcy, wpisujący się w dolnośląskie RIS, wybierają: szeroką wiedzę na temat danej technologii/ rozwiązania (62,3%), umiejętność obsługi sprzętu specjalistycznego (63,0%) oraz rozbudowaną wiedzę techniczną na wąski, specjalistyczny element (48,0%).

Wykres 3. Jakie są kluczowe obszary kompetencji pracowników?



Przekłada się to na oceny poszczególnych rodzajów kompetencji. Na skali pięciostopniowej, przedsiębiorcy najwyżej ocenili takie jak: zdolność do analitycznego myślenia (4,24) oraz szeroka wiedza na temat danej technologii/ rozwiązania (4,18).

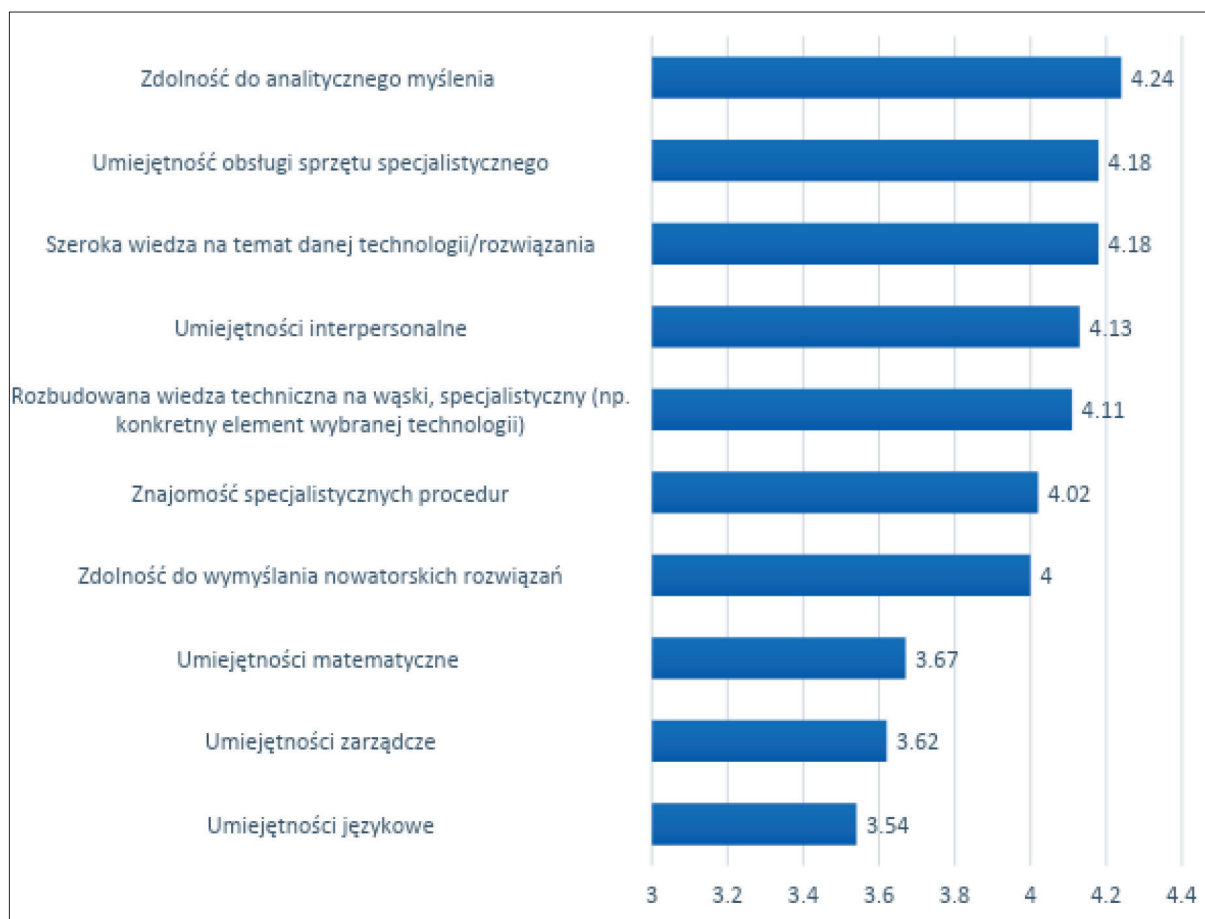
Wykres 4. Ocena umiejętności i wiedzy szczególnie ważnych u kandydatów do pracy



W podobnym tonie wypowiadali się badani przedstawiciele pracodawców w trakcie badań jakościowych. Podkreślali, że obok wiedzy specjalistycznej, niezbędne są umiejętności miękkie. I o ile wiedzę zawodową są w stanie przekazać we własnym zakresie, to pewnych umiejętności miękkich, np. umiejętności interpersonalnych nie nauczą ich wewnątrz firmy. Szczególnie dotyczy to osób młodych, na co zwracali uwagę badani. Tak zwane pokolenie millenialsów jest pod tym względem szczególnie kłopotliwe dla badanych przedsiębiorców.

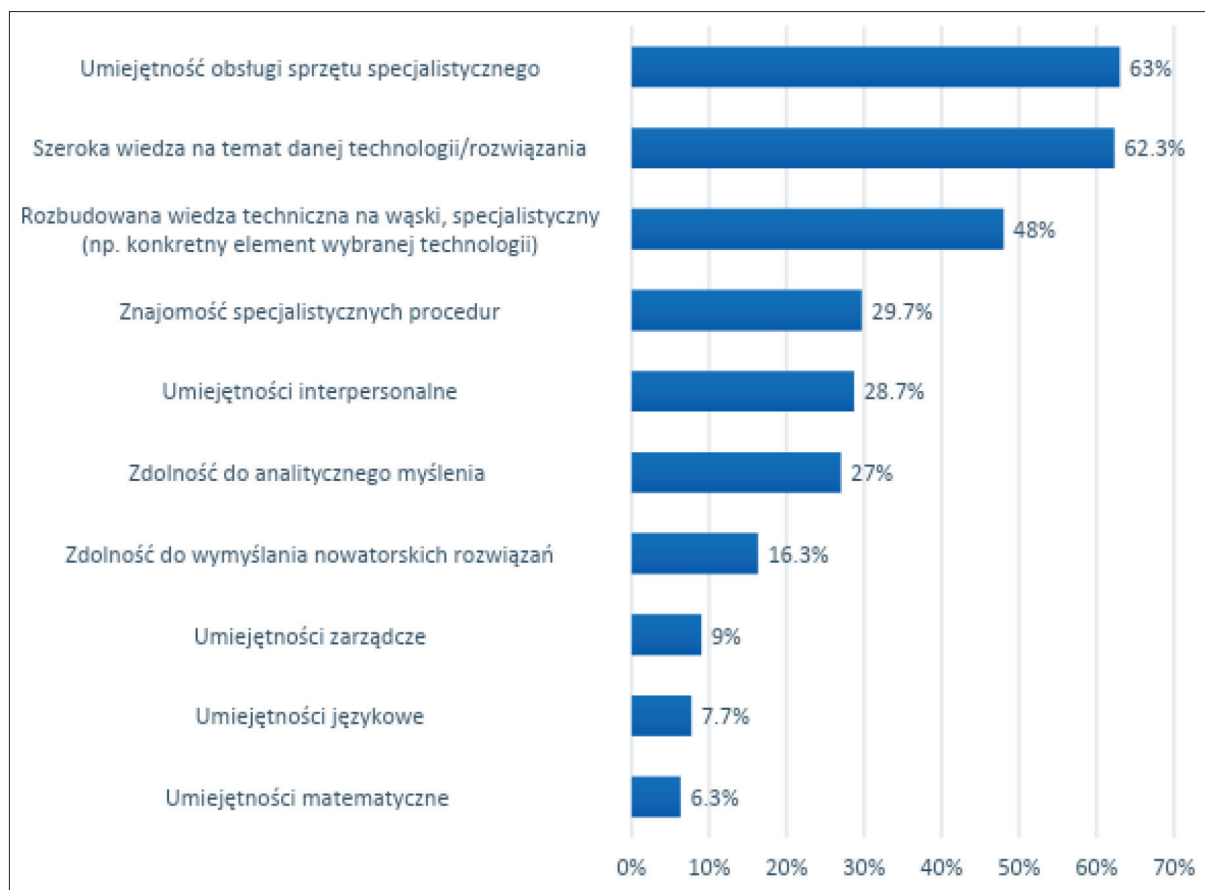
Choć respondenci znacznie rzadziej jako kluczowe wskazywali: znajomość specjalistycznych procedur (29,7% wskazań), to również techniczne umiejętności specjalistyczne są przez nich wysoko oceniane: umiejętność obsługi sprzętu specjalistycznego (4,18); rozbudowana wiedza techniczna na wąski, specjalistyczny (np. konkretny element wybranej technologii) (4,11) oraz znajomość specjalistycznych procedur (4,02).

Wykres 5. Umiejętności bądź wiedza ważne u kandydata do pracy



Rzadziej badani wskazywali również umiejętności interpersonalne (28,7%) oraz zdolność do analitycznego myślenia (27,0%). Przekłada się to na wysokie oceny przyznawane niektórym kompetencjom miękkim: umiejętności interpersonalne (4,13) i zdolność do wymyślania nowatorskich rozwiązań (4,00).

Wykres 6. Kluczowe kompetencje w opinii pracodawców

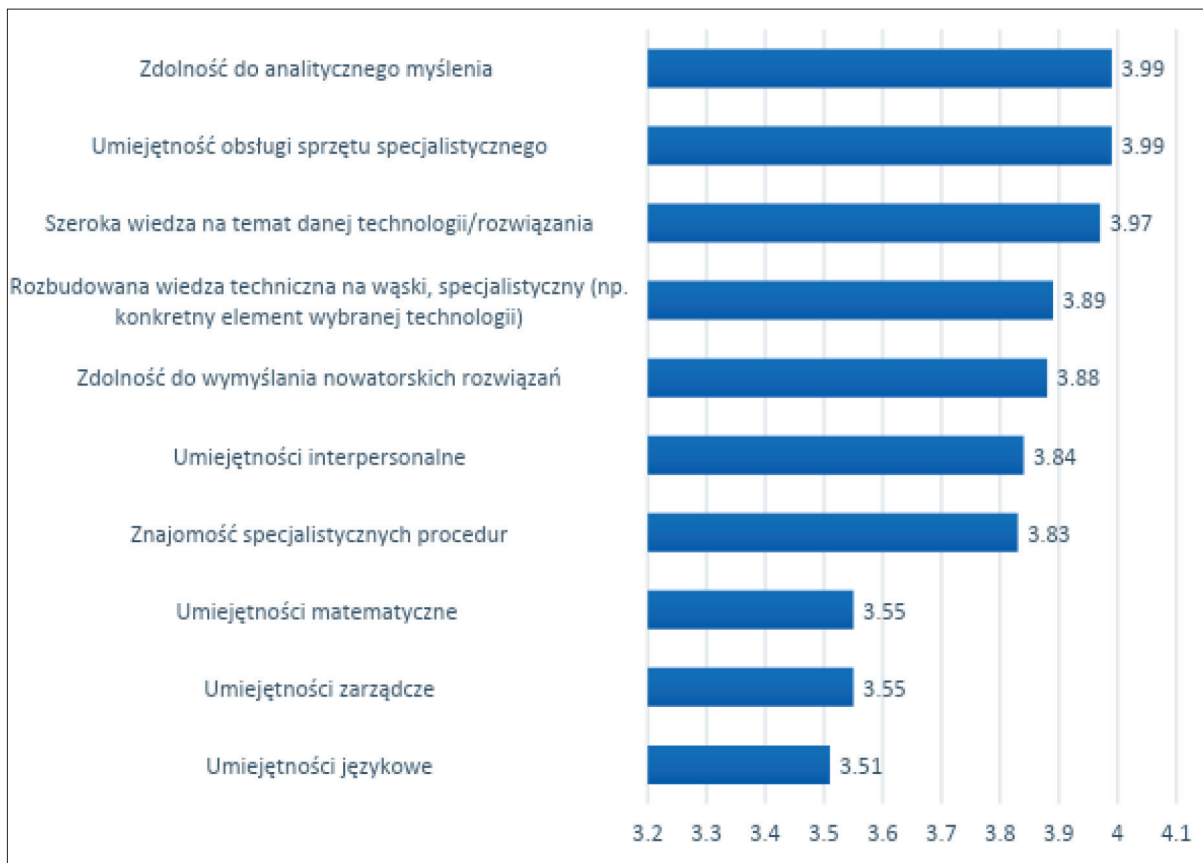


Nieco mniej pożądanymi kompetencjami są pozostałe umiejętności miękkie: umiejętności matematyczne (3,67), umiejętności zarządcze (3,62); umiejętności językowe (3,54). Zostały one uznane za kluczowe przez jedynie garstkę respondentów: umiejętności zarządcze (9,0%); umiejętności językowe (7,7%); umiejętności matematyczne (6,3%).

Ocena kompetencji kandydatów

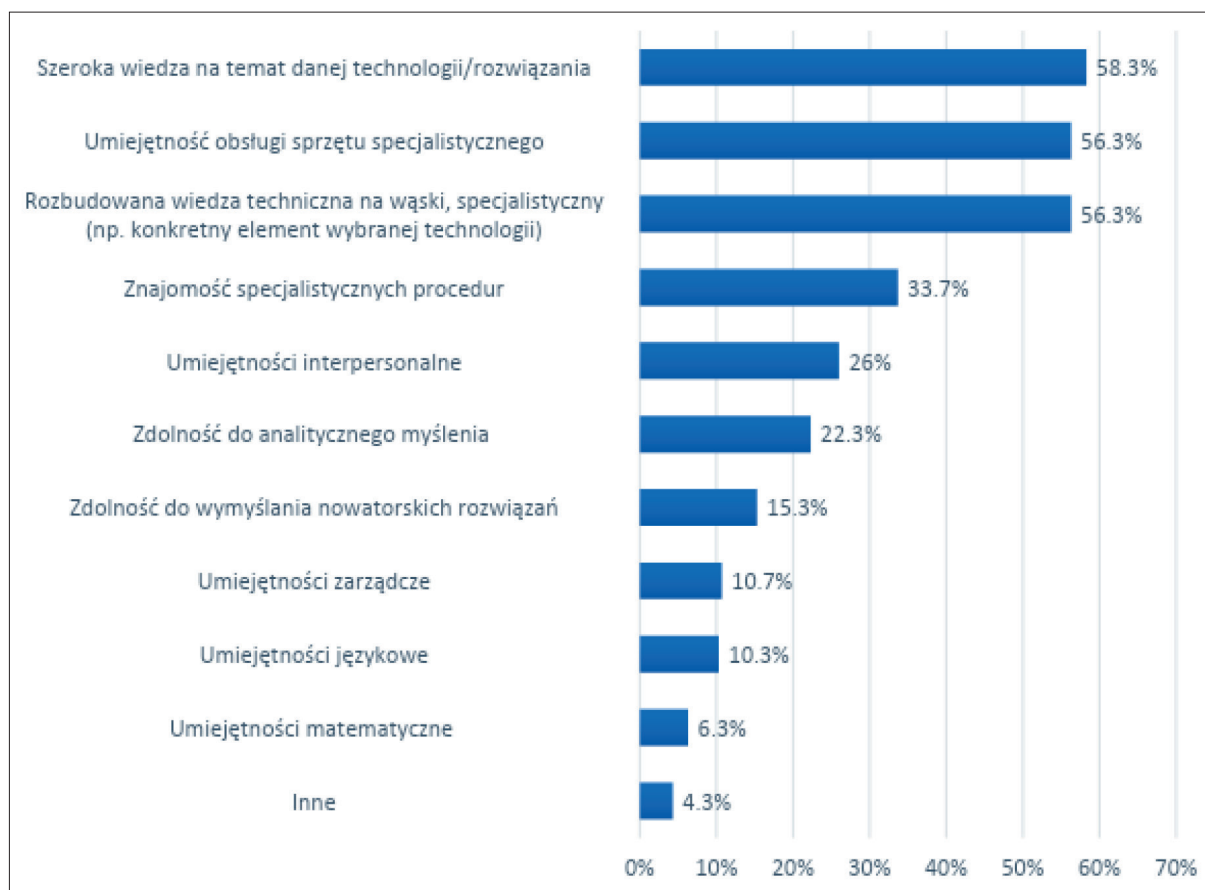
Co ciekawe, silnie sprecyzowane zapotrzebowanie na kompetencje przez pracodawców, nie wynika wcale z oceny sytuacji na rynku kompetencji. Poproszeni o ocenę kompetencji kandydatów do pracy, przedsiębiorcy wpisujący się w dolnośląskie RIS, oceniają je podobnie i dość wysoko. Poszczególne obszary kompetencji: (i) rozbudowana wiedza techniczna na wąski, specjalistyczny (np. konkretny element wybranej technologii); (ii) umiejętność obsługi sprzętu specjalistycznego; (iii) znajomość specjalistycznych procedur; (iv) umiejętności interpersonalne; (v) umiejętności zarządcze; (vi) umiejętności językowe; (vii) umiejętności matematyczne; (viii) zdolność do wymyślania nowatorskich rozwiązań; (ix) zdolność do analitycznego myślenia, (x) szeroka wiedza na temat danej technologii/rozwiązania - otrzymały oceny od 3,51 do 3,99 na skali pięciostopniowej.

Wykres 7. Ocena umiejętności u kandydatów do pracy



Mimo dość wysokiej oceny kompetencji potencjalnych pracowników, przedsiębiorcy uważają jednak, że rozwinięte jak najszybciej powinny zostać te najbardziej przez nich cennie: szeroka wiedza na temat danej technologii/rozwiązania (58,3% wskazań); rozbudowana wiedza techniczna na wąski, specjalistyczny (np. konkretny element wybranej technologii) (56,3%) oraz umiejętność obsługi sprzętu specjalistycznego (56,3%). Dość często wskazywano również: znajomość specjalistycznych procedur (33,7%); zdolność do analitycznego myślenia (22,3%); ale co ciekawe również umiejętności interpersonalne (26,0%). Prowadzi to do wniosku, że potrzeby kompetencyjne pracodawców z omawianych branż są stałe i wynikają z potrzeb branży.

Wykres 8. Kompetencje, które powinny być jak najszybciej rozwinięte wśród pracowników

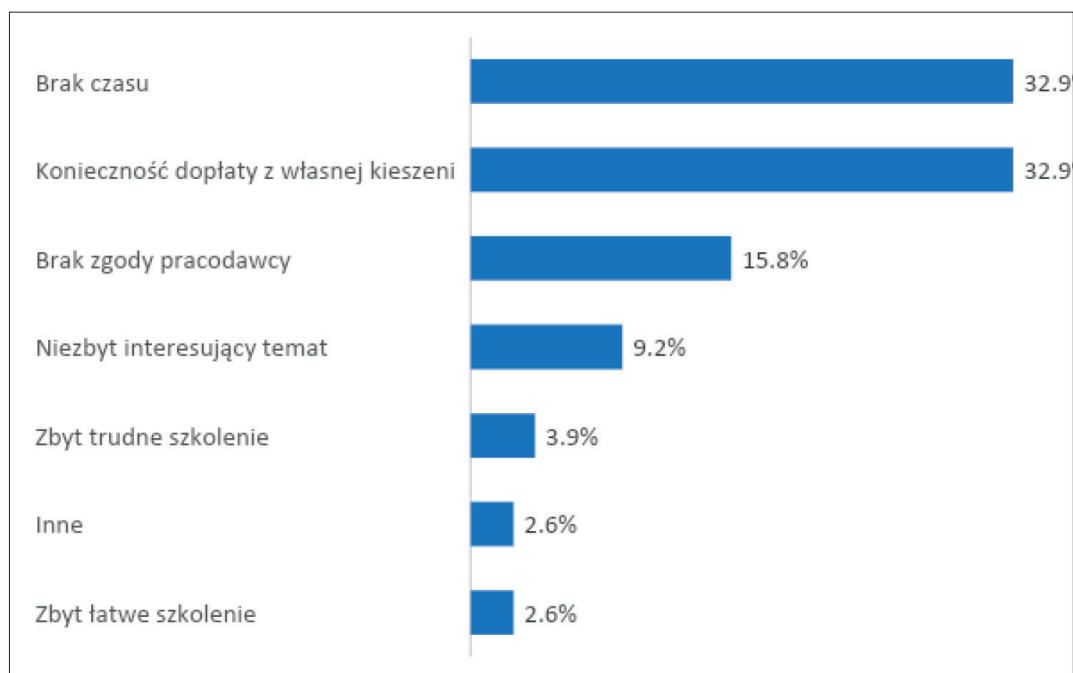


Badani w ramach badań jakościowych wskazywali, że obszary, które w ich opinii powinny być w pierwszej kolejności wdrożone w obszarze kształcenia ustawicznego dedykowanego dla kompetencji związanych z inteligentnymi specjalizacjami, to głównie wiedza specjalistyczna z zakresu poszczególnych technologii rozwijanych w ramach poszczególnych RIS. W związku z dużym zróżnicowaniem inteligentnych specjalizacji, trudno było wskazać dokładne kompetencje. Niewątpliwie niezmiernie ważne jest, by osoby, które pracują w przedsiębiorstwach należących do RIS, które można zakwalifikować do przedsiębiorstw innowacyjnych, zwracały uwagę, że bardzo istotne jest, by pracownicy posiadali potrzebę nauki i zdobywania nowej wiedzy i kwalifikacji. Potrzebne jest, by pracownicy odczuwali wewnętrzną potrzebę podwyższania swoich kwalifikacji i kompetencji.

Zapotrzebowanie pracowników

Zdecydowana większość pracowników, wpisujących się w dolnośląskie RIS (74,9%) nie wzięła udziału w żadnych zajęciach z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich pięciu lat. Spośród nich większość (62,7%) nie miała takiej możliwości.

Wykres 9. Jeśli tak, to dlaczego nie wziął/wzięła P. udziału w tych zajęciach?



Pracownicy, którzy mieli możliwość wzięcia udziału w szkoleniach, na ogół nie mieli na nie czasu, bądź rezygnowali z powodu konieczności dopłaty z własnej kieszeni. Nieco rzadziej barierą był brak zgody pracodawcy na podjęcie kształcenia. Podobne problemy zgłaszali uczestnicy badań jakościowych.

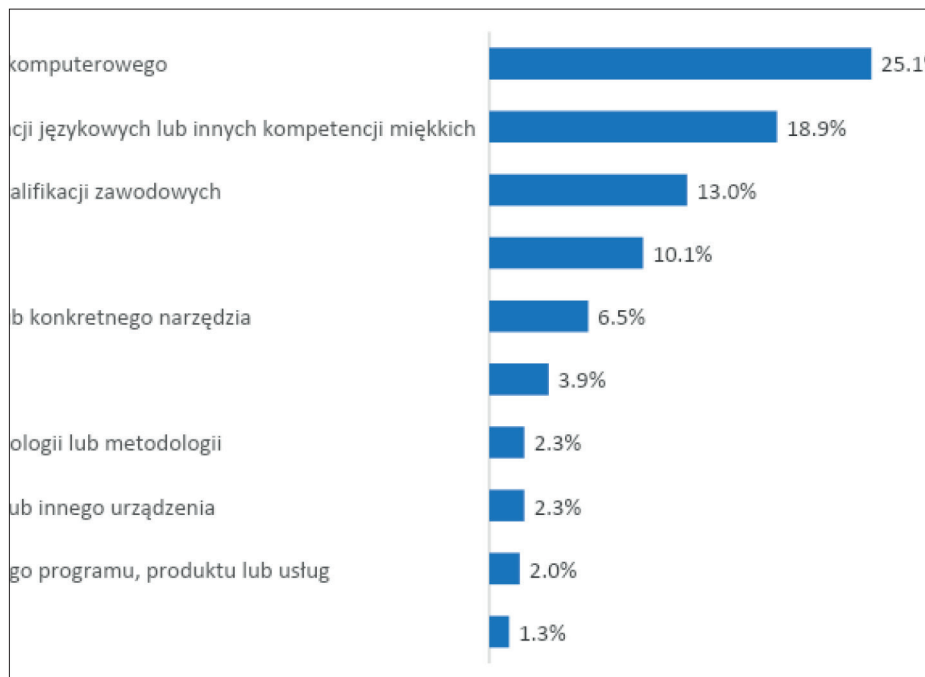
Szkolenia, z których rezygnowano dotyczyły na ogół obsługi programu komputerowego, a także: zdobycia kwalifikacji zawodowych, obsługi pojazdu, bądź kompetencji językowych lub innych kompetencji miękkich.

Wśród pracowników, którzy nie brali udziału w kształceniu ustawicznym w ciągu ostatnich pięciu lat, większość (65,5%) podejmowało starania, aby wziąć udział w zajęciach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe. Głównymi powodami niepodjęcia udziału w zajęciach były: (i) bariery finansowe (24,2% wskazań); (ii) brak odpowiednich szkoleń (16,8%); niedogodność terminu lub miejsca (13,7%); brak zgody pracodawcy (12,6%) oraz brak miejsc (12,6%).

Takie wyniki korespondują z opiniami osób biorących udział w grupach fokusowych. Główne powody, które przyczyniły się do rezygnacji ze szkoleń miały charakter przede wszystkim finansowy. Inne bariery to brak zgody pracodawcy na udział w konkretnym szkoleniu, a także w przypadku szkoleń dofinansowanych ze środków unijnych, niespełnianie wymagań formalnych, by móc uczestniczyć w szkoleniu.

Nieco ponad połowa (59,4%) pracowników, którzy w ciągu ostatnich pięciu lat nie skorzystali z oferty zajęć podnoszących ich kompetencje zawodowe, chciałaby wziąć w nich udział. Brak tej chęci u pozostałych wynika przede wszystkim z braku potrzeby, z wysokiej samooceny swoich kompetencji oraz z braku czasu (spowodowanego na przykład opieką nad dziećmi).

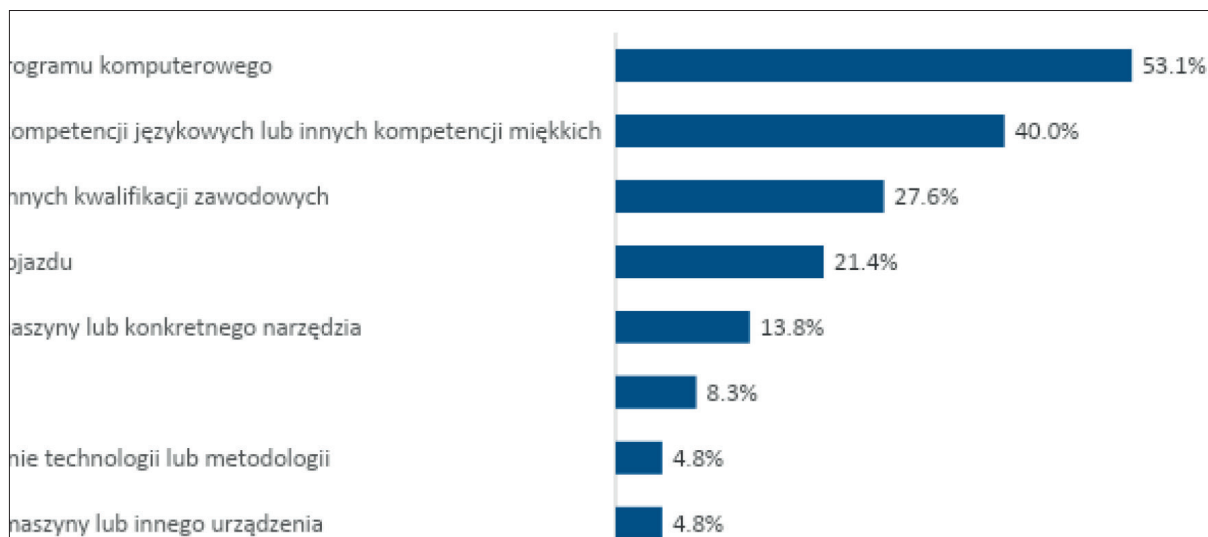
Wykres 10. Proszę podać tematykę zajęć, w których chciałby/chciałaby P. wziąć udział?



Preferencje pracowników, wpisujących się w dolnośląskie RIS, w zakresie kompetencji, które chcieliby rozwinąć, znacząco różnią się od preferencji pracodawców. Pracownicy chcieliby rozwijać przede wszystkim: obsługę programu komputerowego (25,1% wskazań) oraz kompetencje językowe lub inne umiejętności miękkie (18,9%).

Rzadziej wskazują zdobycie innych kwalifikacji zawodowych (13,0%), czy obsługę pojazdu (10,1%). Najrzadziej pracownicy preferują zaś zajęcia z, tak pożądanymi przez pracodawców, kompetencjami specjalistycznymi: obsługa maszyny lub konkretnego narzędzia (6,5% wskazań); naprawa maszyny lub innego urządzenia (2,3%); opracowanie technologii lub metodologii (2,3%); opracowanie nowego programu, produktu lub usług (2,0%); montaż urządzeń (1,3%).

Wykres 11. Pożądane szkolenia



Badani w trakcie badań jakościowych podkreślali, że wiedza zdobyta w trakcie szkolenia przydaje im się pracy. Pracują wydajniej i lepiej wykorzystują swoje umiejętności. Często udział w pewnych szkoleniach wiąże się dla części pracowników z realnymi korzyściami. Nie tylko zdobywają dodatkową wiedzę, ale także otrzymują np. awans lub podwyżkę.

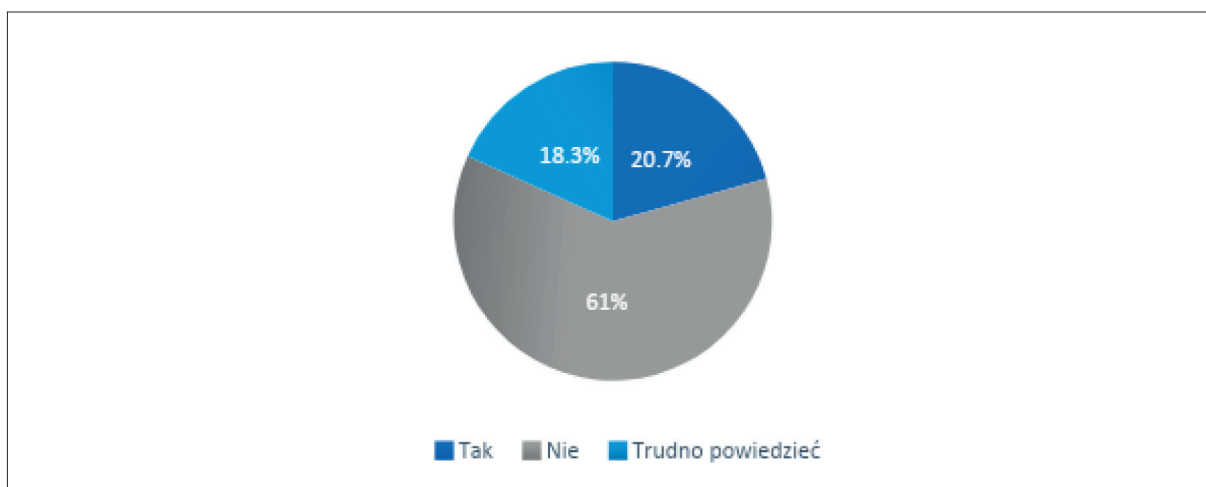
Badani pracownicy wskazywali także, że inicjatywa udziału w szkoleniach była na ogół obustronna. Są pracodawcy, którzy zachęcają swoich pracowników do udziału w szkoleniach, jak również często sami pracownicy zgłaszają się do swoich przełożonych przedstawiając im swoje potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego. Generalnie kwestia szkoleń i udziału w nich pracowników jest zależna od kultury organizacyjnej poszczególnych przedsiębiorstw. Są firmy, które same namawiają pracowników na szkolenia, nawet niekoniecznie ściśle związane z profilem działalności firmy, ale istnieje także spore grono przedsiębiorstw, które uważają, że szkolenia powinny dotyczyć wyłącznie kwestii związanych z działalnością firmy. Tylko wtedy takie firmy godzą się np. partycypować w kosztach z tym związanych. Trudno jednoznacznie wskazać, że firmy działające w ramach RIS jakoś szczególnie mocno różnią się od firm działających w innych branżach.

III.2. Ocena oferty kształcenia ustawicznego

Ocena pracodawców

Przedsiębiorcy, wpisujący się w dolnośląskie RIS, na ogół prowadzą szkolenia wewnętrzne przy pomocy własnych sił, dlatego nie dziwi, że tylko 20,7% ogółu badanych zna dostępną ofertę kształcenia ustawicznego. Ci pracodawcy, którzy znają ofertę zajęć dostępnych w ramach kształcenia ustawicznego, oceniają ją bardzo wysoko (62,9% ocen pozytywnych i 27,4% ocen neutralnych).

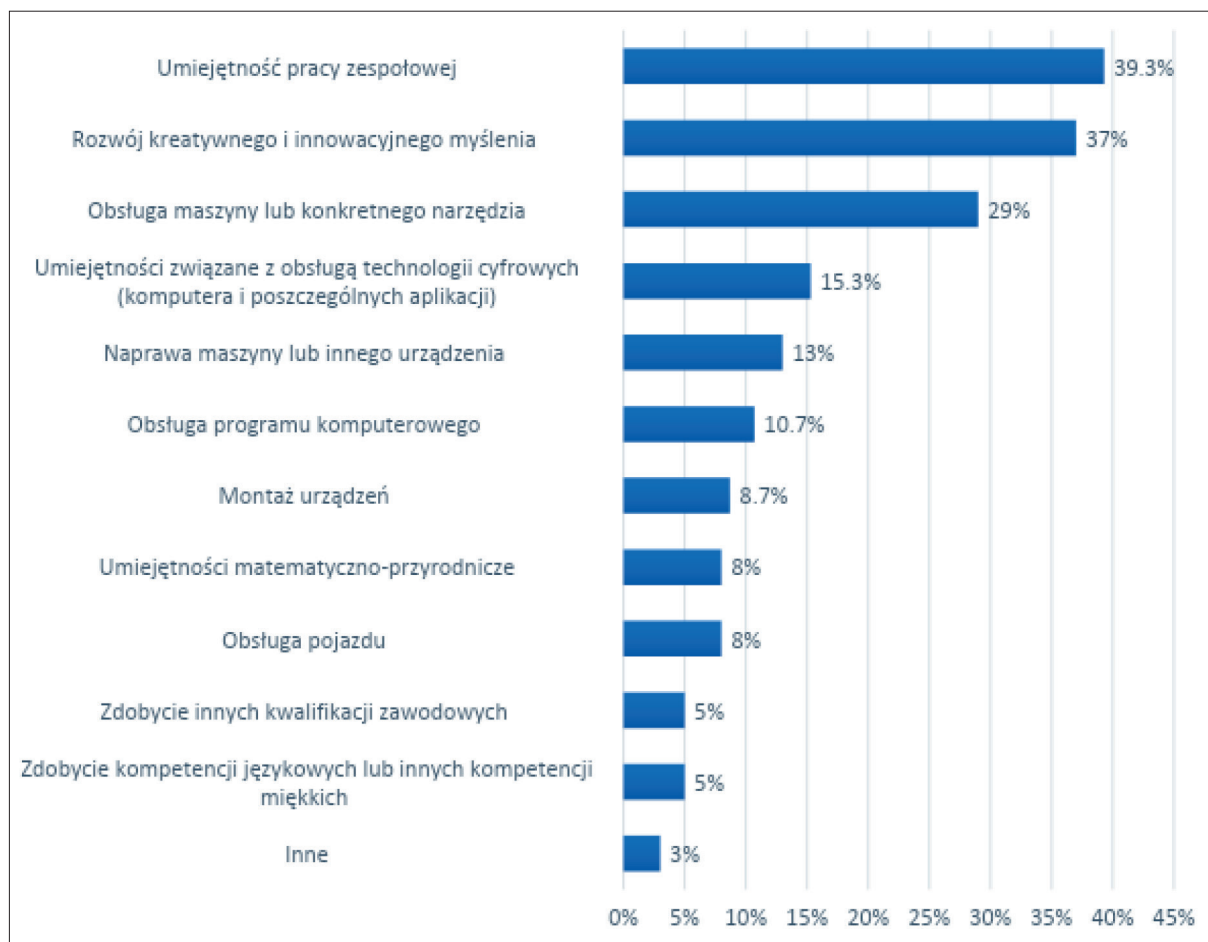
Wykres 12. Znajomość dostępnej oferty kształcenia



Wszyscy przedsiębiorcy zapytani zostali o to, czego przede wszystkim powinny dotyczyć zajęcia realizowane w ramach kształcenia ustawicznego. Wyniki są rozbieżne względem wy-

rażanego przez nich zapotrzebowania na kompetencje. Najwięcej wskazań otrzymały kompetencje miękkie: umiejętność pracy zespołowej (39,3% wskazań) oraz rozwój kreatywnego i innowacyjnego myślenia (37,0%). Dość często wskazywano również niektóre kompetencje techniczne: obsługę maszyny lub konkretnego narzędzia (29,0%); umiejętności związane z obsługą technologii cyfrowych (komputera i poszczególnych aplikacji) (15,3%) oraz naprawę maszyny lub innego urządzenia (13,0%). Pozostałe kompetencje techniczne: obsługa programu komputerowego; obsługa pojazdu; montaż urządzeń; zdobycie kompetencji językowych lub innych kompetencji miękkich; umiejętności matematyczno-przyrodnicze; zdobycie innych kwalifikacji zawodowych - wskazywano bardzo rzadko (poniżej 10% ogółu wskazań). Prowadzi to do wniosku, że przedsiębiorcy nie traktują kształcenia ustawicznego jako odpowiedniej drogi do kształtowania kompetencji technicznych – te można doskonalić w ramach wewnętrznych programów rozwoju, a kształcenie ustawiczne miałyby głównie służyć wzrostowi kompetencji miękkich.

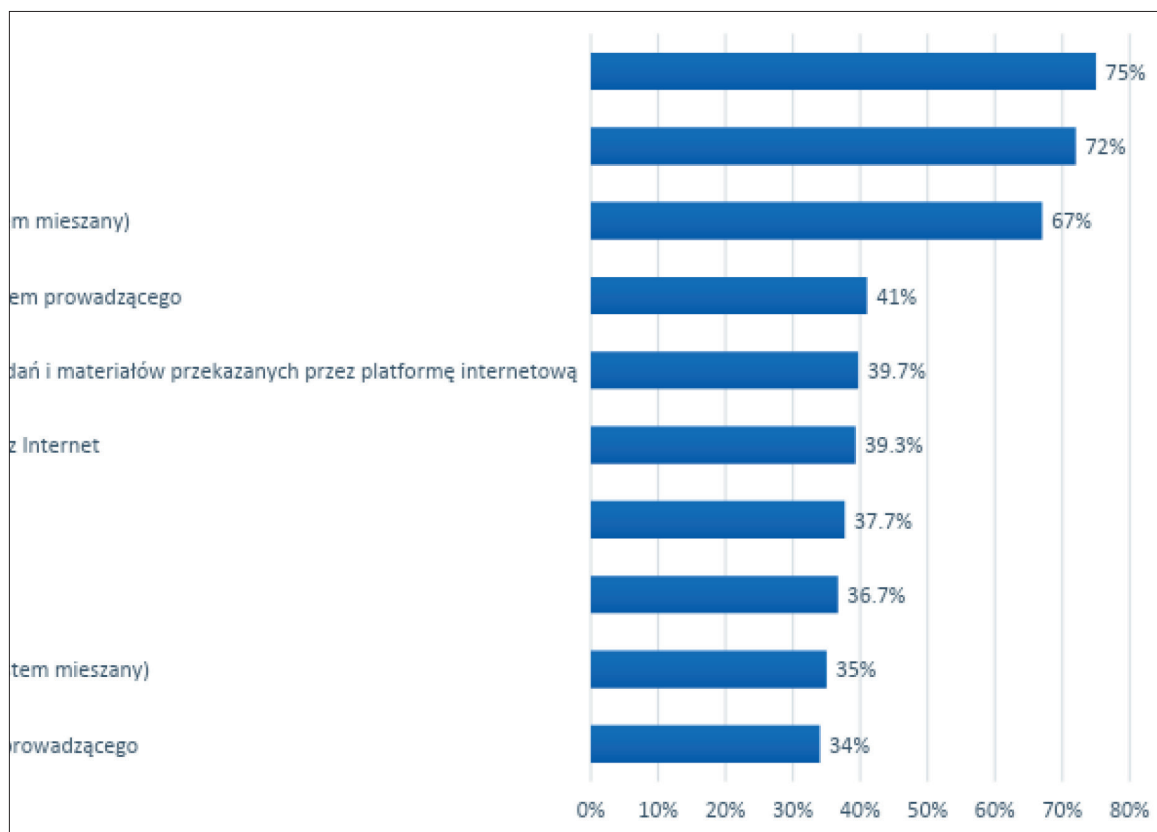
Wykres 13. Oczekiwana tematyka zajęć w ramach kształcenia ustawicznego



Zdaniem pracodawców, zajęcia w ramach kształcenia ustawicznego, powinny być realizowane jako: szkolenia grupowe face-to-face (75,0% wskazań); szkolenia indywidualne face-to-face (72,0%), bądź zajęcia indywidualne i grupowe face-to-face (system mieszany) (67,0%). Nieco rzadziej wskazywano na takie formy jak: szkolenie indywidualne przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (41,0%); zajęcia do samodzielnej realizacji na podstawie zadań i materiałów przekazanych przez platformę internetową (39,7%); zajęcia indywidualne i grupowe

we face-to-face i przez Internet (39,3%); zajęcia indywidualne face-to-face i przez Internet (37,7%); zajęcia grupowe face-to-face i przez Internet (36,7%); zajęcia indywidualne i grupowe przez Internet (system mieszany) (35,0%); szkolenie grupowe przez Internet, ale z udziałem prowadzącego (34,0%).

Wykres 14. Forma, w jakiej powinny być realizowane zajęcia



Badani pracodawcy poproszeni zostali w trakcie grup fokusowych o wskazanie obszarów, które powinny być wzmocnione, ponieważ dobrze działają w obszarze kształcenia ustawicznego dla inteligentnych specjalizacji, a ich wzmocnienie podniosłoby efektywność systemu. Okazało się, że jest to niezmiernie trudne pytanie dla respondentów. Na pewno należy wprowadzić więcej szkoleń z umiejętności miękkich. Jest to kwestia, która jest wskazywana niezależnie od tego z jakiej branży pochodzą pracodawcy. Szczególnie istotne jest to w stosunku do pracowników, którzy pracują w zespołach roboczych. Badani wskazywali także, że być może powinny pojawiać się szkolenia, która są dedykowane tylko dla branż należących do RIS i mieć coś w rodzaju autoryzacji ze strony podmiotów wojewódzkich (np. urzędu marszałkowskiego). Respondenci wskazywali także, że potrzebne są szkolenia z pozyskiwania środków pochodzących z różnych źródeł, które pozwolą firmom się lepiej rozwijać.

Ocena form kształcenia, w których uczestniczyli pracownicy

Pracodawcy, wpisujący się w dolnośląskie RIS, mieli również możliwość oceny wartości zajęć zorganizowanych w ramach form kształcenia ustawicznego, w których uczestniczyli ich pracownicy. Okazało się jednak, że jedynie w 17,0% badanych firm, pracownik brał udział w jakiegokolwiek formie kształcenia ustawicznego.

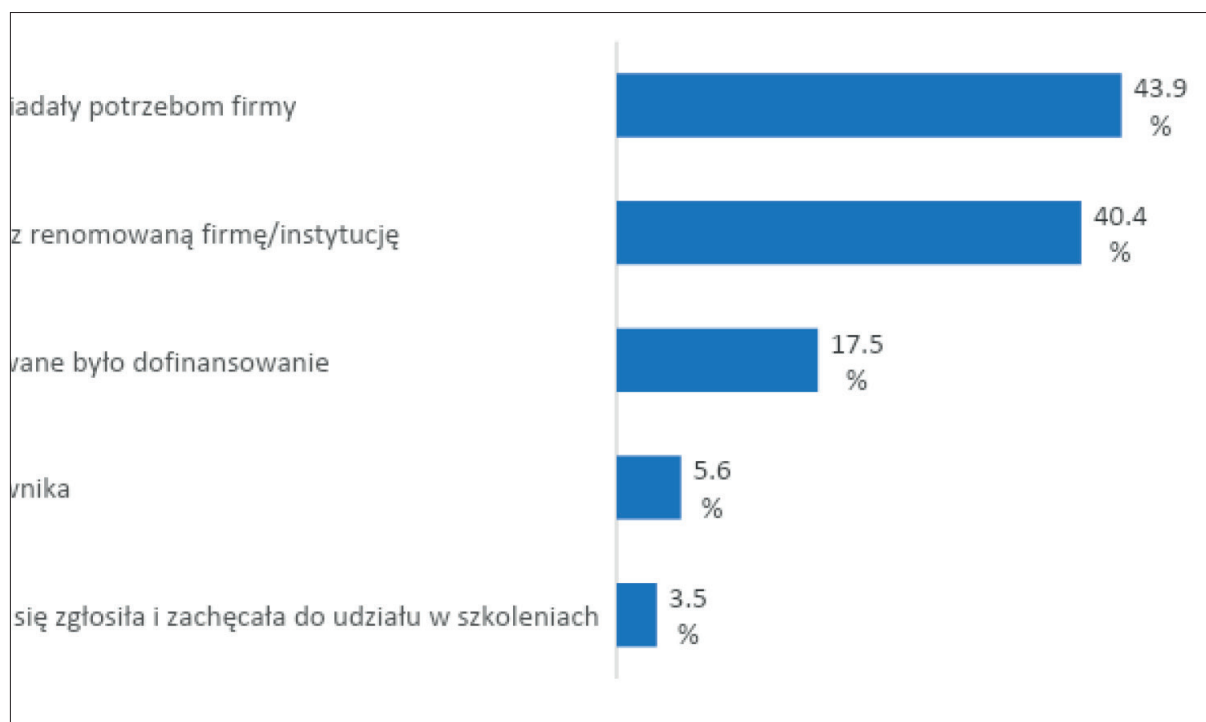
Zdecydowana większość (78,4%) pracodawców, których pracownicy uczestniczyli w kształceniu ustawicznym, oceniła zajęcia pozytywnie. Niemal wszyscy (97,8%) uznali, że pracownik wykorzystuje w pracy umiejętności, które miał pozyskać w trakcie zajęć.

Wykres 15. Kto był organizatorem zajęć?



Organizatorami zajęć były przede wszystkim prywatne formy szkoleniowe (52,1% wskazań). Pozostałe instytucje wskazywane były znacznie rzadziej: Centrum Kształcenia Ustawicznego (10,4% wskazań); Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego (10,4%); Instytut naukowy lub ośrodek badawczo-rozwojowy (6,3%); Fundacja (4,2%); Spółdzielnia (4,2%); Szkoła wyższa (4,2%); Centrum Kształcenia Praktycznego (2,1%); Centrum Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (2,1%); Stowarzyszenie (2,1%); Ochotniczy Hufiec Pracy (2,1%); Izba Rzemieślnicza (2,1%). Trzeba jednak wziąć pod uwagę fakt, że respondenci mogli wskazać instytucje, które zapamiętali jako organizujące szkolenie, ale niekoniecznie jest to zgodne ze stanem faktycznym.

Wykres 16. Co zdecydowało o tym, że pracownik/pracownicy uczestniczył/li w kształceniu ustawicznym realizowanym przez wymienione instytucje?

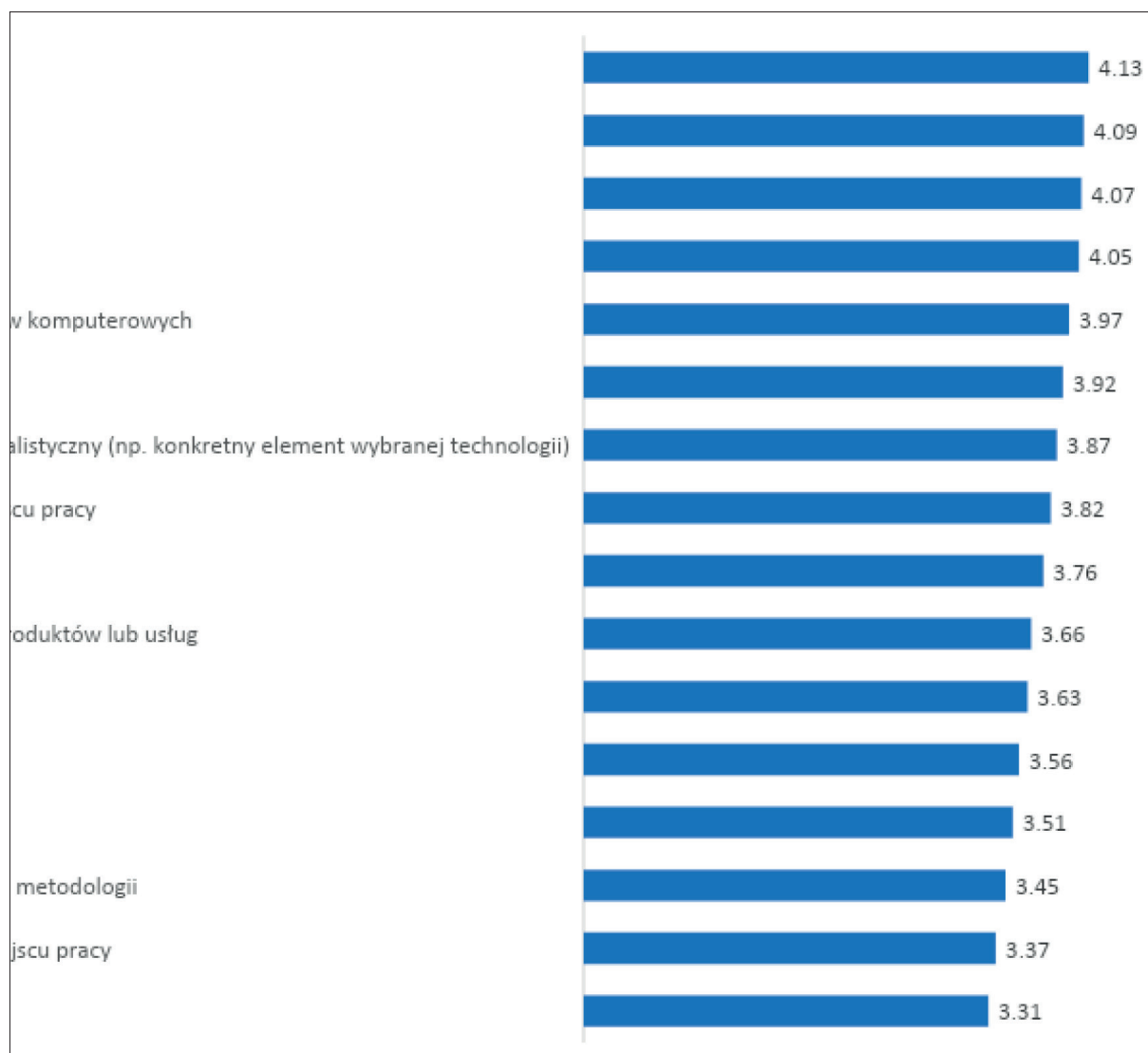


Głównymi powodami wyboru danej formy kształcenia ustawicznego było to, że **zajęcia odpowiadały potrzebom firmy (43,9% wskazań) oraz renoma instytucji prowadzącej (40,4%)**. Znacznie mniejsze znaczenie ma dofinansowanie oferowane na dane szkolenie (17,5%).

Ocena pracowników

Pracownicy, którzy nie wzięli udziału w kształceniu ustawicznym w ciągu ostatnich pięciu lat, zostali poproszeni o ocenę istotności kwestii w ich miejscu pracy. Co ciekawe, oceny te są zbliżone z ocenami pracodawców – pracownicy wysoko oceniali przede wszystkim kompetencje z zakresu ogólnych i specjalistycznych umiejętności technicznych: (i) umiejętność obsługi sprzętu specjalistycznego (średnia ocena 4,09); wiedza na temat danej technologii/rozwiązania (4,07); zdolność do analitycznego myślenia (4,05); umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych (3,97); znajomość specjalistycznych procedur (3,92); rozbudowana wiedza techniczna na wąski, specjalistyczny (np. konkretny element wybranej technologii) (3,87); umiejętność obsługi maszyn lub narzędzi w miejscu pracy (3,82). Wysoko znalazły się również umiejętności interpersonalne (średnia 4,13). Wysoko ocenione zostały więc te kompetencje z zakresu których pracownicy nie widzą potrzeby doskonalenia się.

Wykres 17. Proszę ocenić na ile następujące kwestie są istotne w Pana pracy, wykorzystując skalę od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza nieważne, a 5 bardzo ważne)



Pracownicy, którzy w ciągu ostatnich pięciu lat uczestniczyli w kształceniu ustawicznym, korzystali przede wszystkim z usług: (i) prywatnej firmy szkoleniowej (50,0% wskazań); (ii) Centrum Kształcenia Ustawicznego (19,4% wskazań); (iii) szkoły wyższej (19,4%) oraz (iv) Ośrodka Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego (17,7%). Rzadziej korzystano ze: (v) stowarzyszeń (12,9%); (vi) fundacji (11,3%); (vii) Centrum Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (8,1%); (viii) Centrum Kształcenia Praktycznego (6,5%); (ix) instytutu naukowego lub ośrodka badawczo-rozwojowego (6,5%); (x) Ochotniczego Hufca Pracy (4,8%); (xi) Izby Rzemieśniczej (3,2%) oraz (xii) spółdzielni (1,6%). Trzeba wszakże wziąć pod uwagę fakt, że respondenci mogli wskazywać instytucje, które zapamiętali jako organizujące szkolenie, ale nie musi to być zgodne z rzeczywistym stanem.

Wykres 18. Organizator zajęć



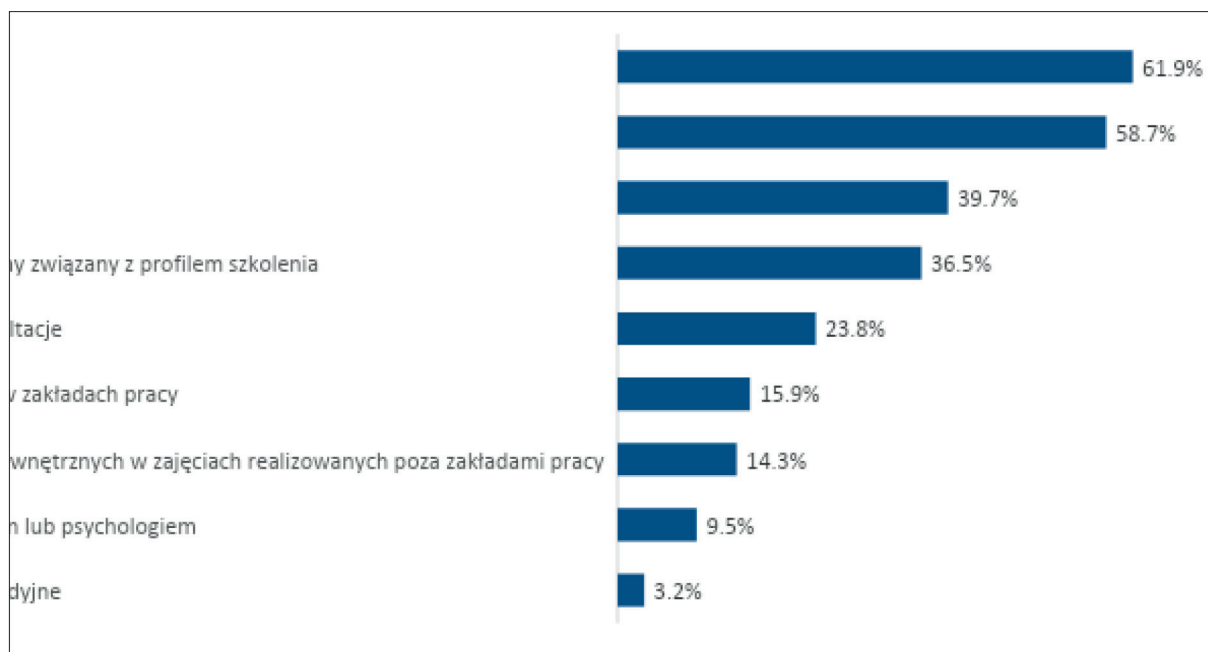
Pracownicy bardzo wysoko oceniają zajęcia, w których brali udział. Aż 93% spośród nich uważa, że miało okazję wykorzystać w pracy zawodowej umiejętności zdobyte podczas zajęć. Badani pracownicy wysoko ocenili również wszystkie aspekty zajęć na skali pięciostopniowej: (i) kompetencje prowadzących zajęcia (średnia 4,38); (ii) zajęcia pod kątem zajęć praktycznych (4,35); zajęcia pod kątem poruszanych zagadnień teoretycznych (4,33); sposób organizacji zajęć (4,22); metody nauczania przewidziane w programie zajęć (4,16).

Zdecydowana większość badanych pracowników (92,1%) otrzymywała podczas zajęć materiały szkoleniowe. Ich treść była oceniana niemal wyłącznie pozytywnie (88,0% ocen pozytywnych). Wysoko oceniana była również forma realizacji zajęć (77,7% ocen pozytywnych). Zajęcia przyczyniły się do poprawy wiedzy bądź umiejętności w obszarze objętym szkoleniem według aż 86,1% badanych pracowników. Występuje więc duży rozdźwięk pomiędzy pracownikami, którzy nie korzystali z kształcenia ustawicznego, często uznając że nie jest ono przydatne z osobami, które doświadczyły takiej formy nauki i uważają ją za bardzo przydatną w praktyce zawodowej.

Za najbardziej przydatne narzędzia, które wykorzystywane były w trakcie zajęć, pracownicy uznali: Internet (61,9% wskazań) i komputer (58,7%); a w dalszej kolejności: pracę grupową (39,7%)p sprzęt specjalistyczny związany z profilem szkolenia (36,5%) oraz indywidualne konsultacje (23,8%). Mniej popularne (zapewne ze względu na rzadkie występowanie) okazały się: zajęcia praktyczne w zakładach pracy (15,9%); udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach

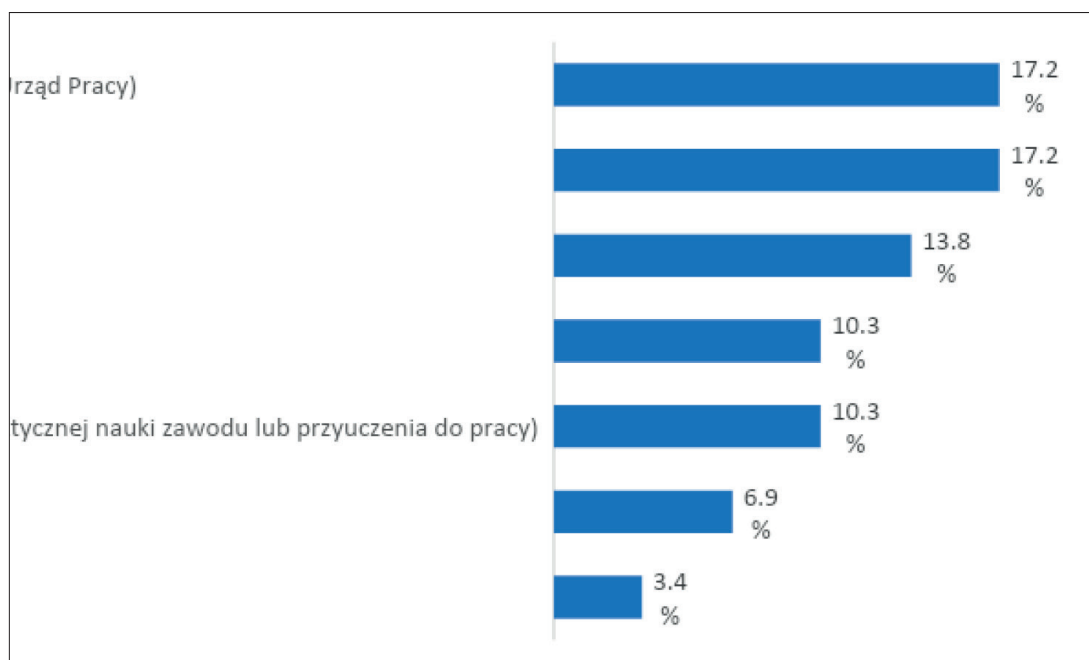
realizowanych poza zakładami pracy (14,3%); spotkania z coachem lub psychologiem (9,5%) oraz gościnne wizyty studyjne (3,2%).

Wykres 19. Najbardziej przydatne narzędzia



Ze względu na wskazywane przez pracowników bariery finansowe udziału w zajęciach z zakresu kształcenia ustawicznego; ważne było określenie, z jakich form wsparcia umożliwiających udział w zajęciach, skorzystali pracownicy, którzy brali w nich udział. Najczęściej wskazywali oni: bonus szkoleniowy (finansowanie udziału w szkoleniu przez Urząd Pracy) (17,2% wskazań); pokrycie kosztów studiów podyplomowych (17,2%) oraz bonus stażowy (13,8%). Nieco rzadziej stosowano: finansowanie przygotowania zawodowego dorosłych (praktycznej nauki zawodu lub przyuczenia do pracy) (10,3%); finansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji (10,3%) oraz stypendium na kontynuację nauki (6,9%). Najmniej popularną formą finansowania była pożyczka szkoleniowa (3,4%). Pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia finansowego uznali, że informacje na ogół są dostępne. Ponad połowa (55,2%) oceniła dostęp do informacji pozytywnie; 17,2% neutralnie; a tylko 13,7% negatywnie. Pracownicy wysoko ocenili również dostępne wsparcie merytoryczne na etapie ubiegania się o wsparcie finansowe. Nieco ponad połowa (51,7%) oceniła dostęp do informacji pozytywnie; 10,3% neutralnie; zaś 17,2% negatywnie.

Wykres 20. Czy korzystał/a P. z następujących form wsparcia umożliwiających udział w zajęciach



Pracownicy, którzy nie skorzystali ze wsparcia finansowego na ogół nie wiedzieli o takiej możliwości (44,8% wskazań), co potwierdza słabą dostępność do informacji o finansowaniu, podawaną przez pracowników, którzy nie korzystali ze szkoleń. Dość często pracownicy nie spełniali również kryteriów dostępu do wsparcia (20,7%), rzadziej zaś nie potrafili przygotować wymaganej dokumentacji (10,3%). Co czwarty badany (24,1%) nie był zainteresowany poszukiwaniem wsparcia finansowego, by wziąć udział w zajęciach.

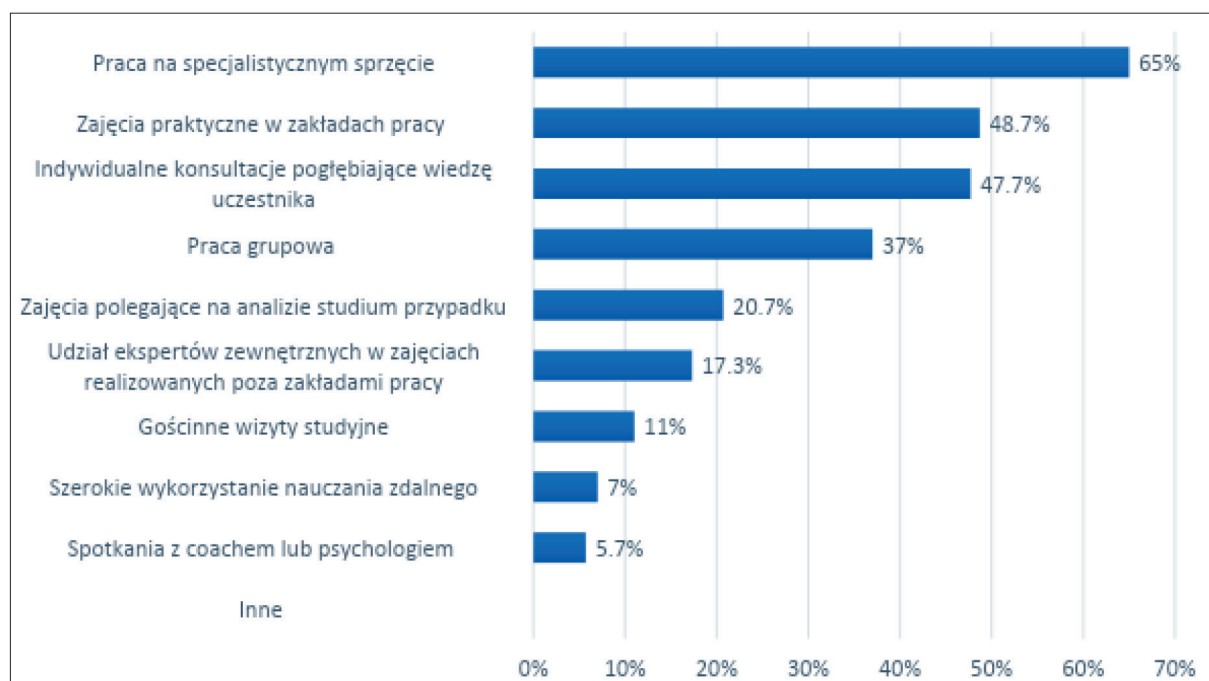
Wykres 21. Jeśli nie korzystał/a P. z następujących form wsparcia umożliwiających udział w zajęciach, dlaczego?



III.3. Propozycje zmian w programach kształcenia ustawicznego

Zdaniem pracodawców efektywność prowadzonych zajęć może zostać podniesiona przede wszystkim poprzez pracę na specjalistycznym sprzęcie (65,0% wskazań); realizowanie zajęć praktycznych w zakładach pracy (48,7%) oraz indywidualne konsultacje pogłębiające wiedzę uczestnika (47,7%). Są to więc działania nakierowane na, preferowane przez pracodawców, pogłębianie praktycznych umiejętności technicznych o charakterze ogólnym, bądź specjalistycznym. Znaczna część przedsiębiorców, wskazywała również: pracę grupową (37,0% wskazań); zajęcia polegające na analizie studium przypadku (20,7%) oraz udział ekspertów zewnętrznych w zajęciach realizowanych poza zakładami pracy (17,3%). Najrzadziej wskazywano usprawnienia, polegające na angażowaniu osób niebezpośrednio związanych z nauczaniem kompetencji technicznych: gościnne wizyty studyjne (11,0%) oraz spotkania z coachem lub psychologiem (5,7%). Rzadko wskazywano również, niesłużące praktycznemu nauczaniu, szerokie wykorzystanie nauczania zdalnego (7,0%)

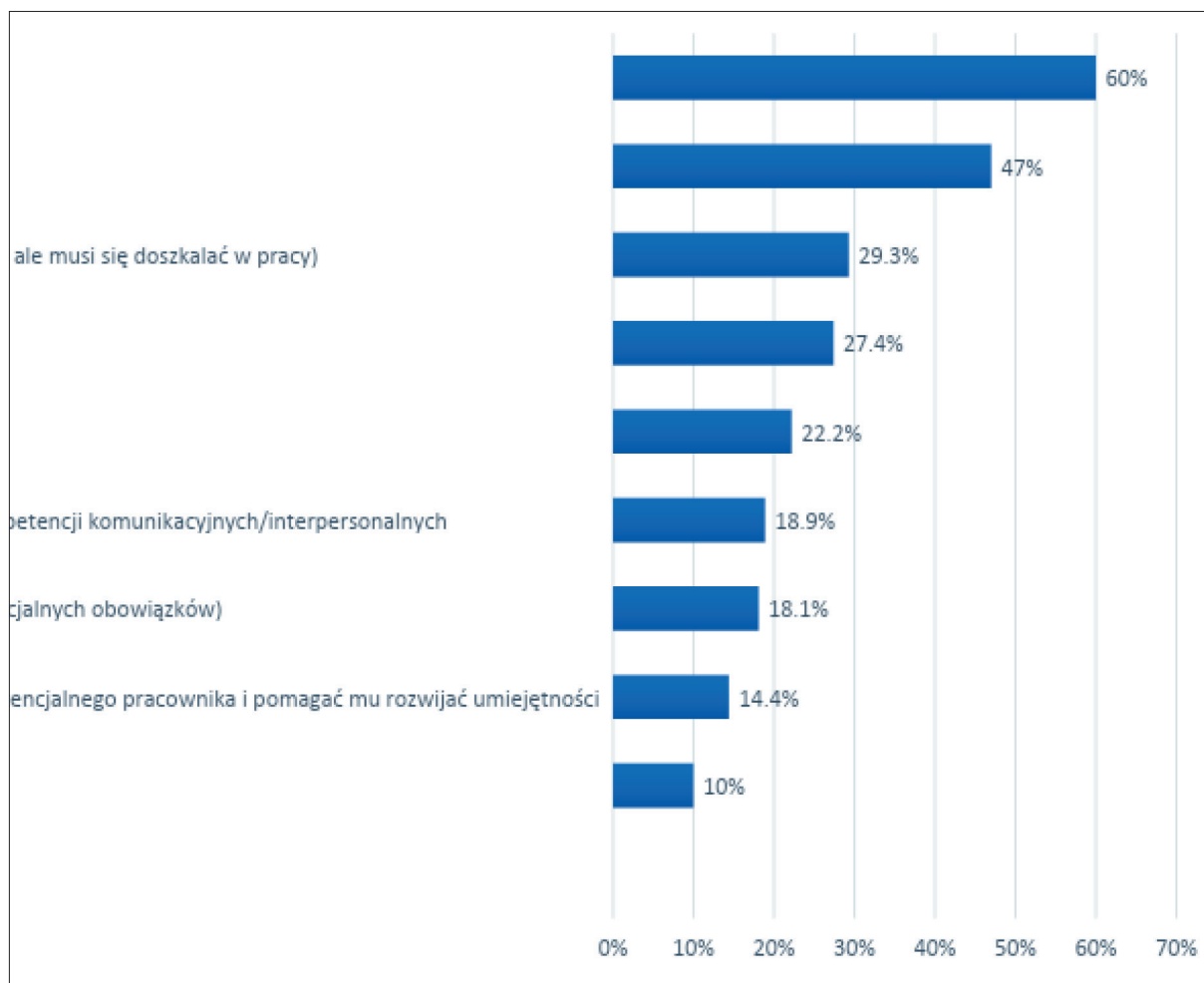
Wykres 22. Narzędzia i metody podnoszące efektywność zajęć



Zapytani o to, co w największym stopniu może obniżyć efektywność zajęć, pracodawcy odpowiedzieli: zbyt mało praktyki (54,0% wskazań) i zbyt dużo teorii (42,3% wskazań). Często wskazywano również: zbyt ogólny zakres szkolenia, przez który pracownik pobieżnie zna wiele tematów, ale musi się doszkalać w pracy (29,3% wskazań); niedopasowanie cyklu szkolenia do faktycznego charakteru pracy (24,7%) oraz pracę na przestarzałych narzędziach/ technologiach (20,0%). Dodatkowo podkreśla to nastawienie pracodawców na rozwijanie u pracowników kompetencji specjalistycznych. Co ciekawe pojawiają się również nieliczne głosy przeciwnie. Kilkanaście procent badanych uważa, że zajęciom szkodzi zbyt duża koncentracja na umiejętnościach technicznych bez kształtowania kompetencji komunikacyjnych/ interpersonalnych (17,0% wskazań), bądź zbyt szczegółowy zakres szkolenia, powodujący nacisk na niewielki fragment potencjalnych obowiązków (16,3%). Częściej takich wskazań dokonywali

przedstawiciele Specjalizacji Horyzontalnych „Zielony Ład” oraz „Życie Wspomagane Technologią”, ale zdarzały się one również w innych branżach. Najrzadziej pracodawcy wskazywali brak możliwości uczestnictwa w szkoleniach, po to by obserwować pracownika i pomagać mu rozwijać umiejętności (13,0% wskazań).

Wykres 23. Czynniki obniżające efektywność zajęć



Badani pracownicy, w trakcie grup fokusowych, zostali poproszeni o wskazanie rekomendacji, które powinny być w pierwszej kolejności wdrożone w obszarze kształcenia ustawicznego. Na podstawie własnych doświadczeń wskazywali, że szkolenia powinny być bardziej dostępne finansowo. Szkolenia dotowane nie powinny być zarezerwowane tylko dla osób pracujących i wysyłanych na szkolenia przez pracodawców, ale także dla osób, które po prostu chcą z nich skorzystać. Im mniej elementów kwalifikujących i ograniczających możliwość udziału w szkoleniu, tym lepiej.

III.4. Współpraca z instytucjami kształcenia ustawicznego

Spośród instytucji odpowiedzialnych za kształcenie ustawiczne, pracodawcy wpisujący się w dolnośląskie RIS, utrzymują kontakt przede wszystkim z PUP (19,3% wskazań) oraz z prywatnymi firmami szkoleniowymi (15,0%).

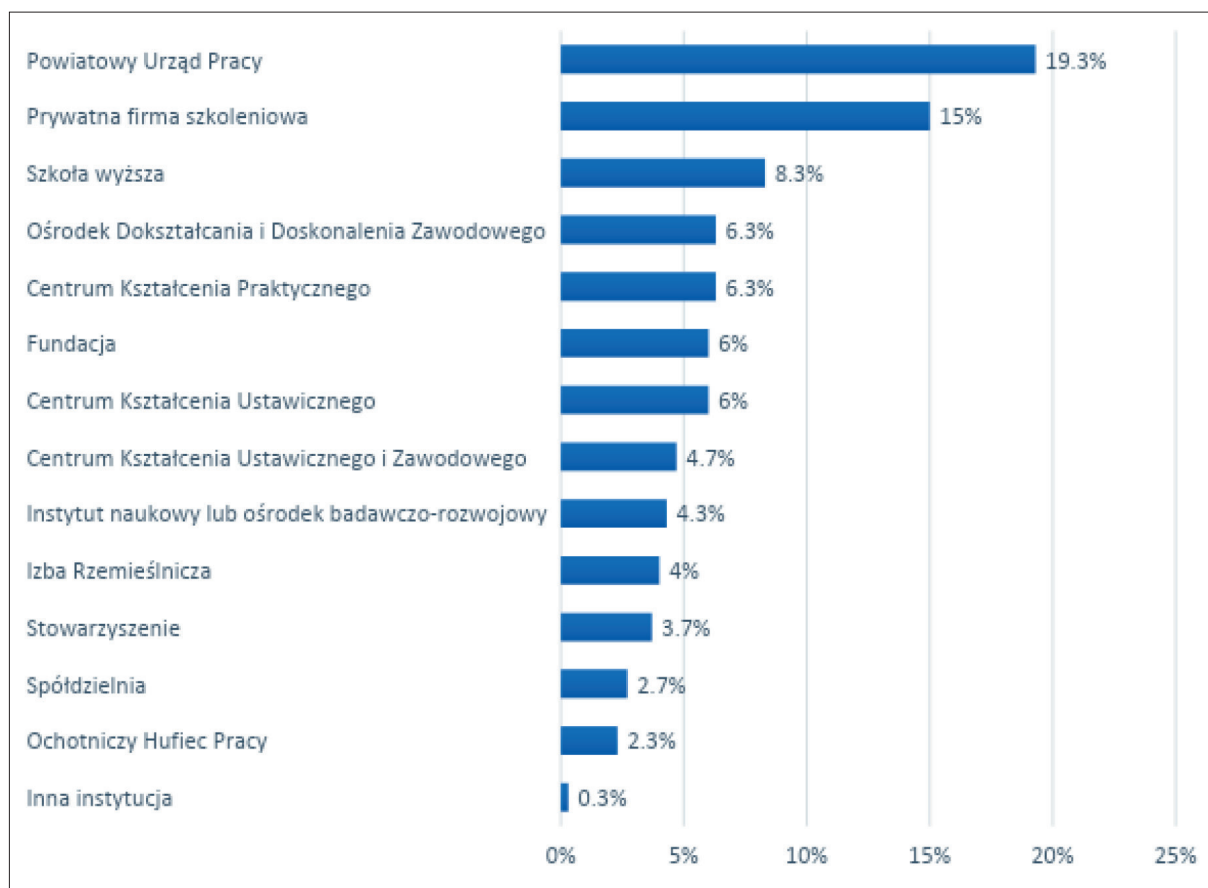
Współpraca z PUP oceniana jest bardzo pozytywnie (84,4% ocen pozytywnych i 12,1% ocen neutralnych). Poniższy wykres pokazuje zakres tej współpracy.

Wykres 24. Czego dotyczył ten kontakt? - Powiatowy Urząd Pracy



Współpraca z PUP dotyczy zróżnicowanych zagadnień, jednak przede wszystkim poszukiwania pracowników: przyjęcia uczestników zajęć na praktyki itp. w firmie (60,3%) oraz potencjalnego zatrudnienia absolwenta (56,9%). Dość często pracodawcy angażują się również w kwestie szkoleniowe: prowadzenia zajęć (36,2%); gościnny udział reprezentanta firmy w zajęciach (32,8%); współpracę przy opracowywaniu programu zajęć (29,3%). Większość badanych (67,2%) zamierza podtrzymać kontakt z PUP.

Wykres 25. Kontakt z instytucjami odpowiedzialnymi za kształcenie ustawiczne



Pozostałe instytucje wskazywane są znacznie rzadziej: szkoła wyższa (8,3% wskazań); Centrum Kształcenia Praktycznego (6,3%); Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego (6,3%); Centrum Kształcenia Ustawicznego (6,0%); fundacja (6,0%); Centrum Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (4,7%); Instytut naukowy lub ośrodek badawczo-rozwojowy (4,3%); Izba Rzemieślnicza (4,0%); stowarzyszenie (3,7%); spółdzielnia (2,7%); Ochotniczy Hufiec Pracy (2,3%).

Jedynie 20,6% przedsiębiorców zamierza nawiązać taką współpracę którąkolwiek z instytucji. Na ogół respondenci uważają, że nie ma takiej potrzeby/ nie posiadają pracowników oraz nie wiedzą, co przyniesie przyszłość.

III.5. Plany zatrudnienia

Doświadczenia pracodawców, którzy zetknęli się z kształceniem ustawicznym są bardzo pozytywne. Mimo to ogół pracodawców, podchodzi sceptycznie do kwestii doksztalcania. Jedynie 24,3% ogółu badanych przedsiębiorców zamierza w przyszłości zatrudniać osoby, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym. Równie liczna grupa (27,7%) nie zamierza zatrudniać takich osób, zaś pozostali nie mają zdania w tej kwestii. Wśród przedsiębiorców, którzy nie chcą zatrudniać osób po szkoleniach, większość motywuje to brakiem potrzeb zatrudniania pracowników w ogóle. Znaczna część uważa, że ich pracownicy są odpowiednio wyszkoleni. Pojawiają się bardzo ciekawe głosy, że zatrudniani są tylko pracownicy z odpowiednimi kompetencjami, dlatego nie ma potrzeby ich podnoszenia.

IV. Wnioski i podsumowanie

1. Przedsiębiorcy, wpisujący się w dolnośląskie RIS, na ogół prowadzą własne wewnętrzne programy szkoleń, rzadziej korzystając ze wsparcia instytucji zewnętrznych.
2. Przedsiębiorcy 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.
3. Pracownicy, wpisujący się w dolnośląskie RIS, 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.
4. Przedsiębiorcy nie traktują kształcenia ustawicznego jako odpowiedniej drogi do kształtowania kompetencji technicznych – te można doskonalić w ramach wewnętrznych programów rozwoju.
5. Wybór formy prowadzonych zajęć podyktowany jest przede wszystkim potrzebami firmy oraz renomą instytucji prowadzącej.
6. Zdaniem pracodawców efektywność prowadzonych zajęć może zostać podniesiona przede wszystkim poprzez pracę na specjalistycznym sprzęcie; realizowanie zajęć praktycznych w zakładach pracy oraz indywidualne konsultacje pogłębiające wiedzę uczestnika.
7. Bariery finansowe (zarówno w przypadku firm jak i osób fizycznych) w dostępie do kształcenia ustawicznego można przełamać, dzięki wsparciu takich instrumentów jak: boni szkoleniowy (finansowanie udziału w szkoleniu przez Urząd Pracy); pokrycie kosztów studiów podyplomowych oraz boni stażowy (13,8%). Należy jednak poprawić dostęp do informacji o takich formach wsparcia. Wsparcie takie może być oferowane zarówno do osób pracujących, jak i bezrobotnych.
8. Poważną barierą w dostępie do kształcenia ustawicznego, pozostaje bariera dostępu do informacji o zajęciach.
9. Doświadczenia pracodawców, którzy zetknęli się z kształceniem ustawicznym są bardzo pozytywne. Mimo to ogół pracodawców, podchodzi sceptycznie do kwestii doksztalcania. Jedynie co czwarty przedsiębiorca zamierza w przyszłości zatrudniać osoby, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym.

V. Spis wykresów

Wykres 1. Struktura badanych przedsiębiorstw	9
Wykres 2. Jeśli współpraca z firmą zewnętrzną, to co zdecydowało o jej wyborze?	11
Wykres 3. Jakie są kluczowe obszary kompetencji pracowników?	12
Wykres 4. Ocena umiejętności i wiedzy szczególnie ważnych u kandydatów do pracy	12
Wykres 5. Umiejętności bądź wiedza ważne u kandydata do pracy	13
Wykres 6. Kluczowe kompetencje w opinii pracodawców	14
Wykres 7. Ocena umiejętności u kandydatów do pracy	15
Wykres 8. Kompetencje, które powinny być jak najszybciej rozwinięte wśród pracowników	16
Wykres 9. Jeśli tak, to dlaczego nie wziął/wzięła P. udziału w tych zajęciach?	17
Wykres 10. Proszę podać tematykę zajęć, w których chciałby/chciałaby P. wziąć udział?	18
Wykres 11. Pożądane szkolenia	18
Wykres 12. Znajomość dostępnej oferty kształcenia	19
Wykres 13. Oczekiwana tematyka zajęć w ramach kształcenia ustawicznego	20
Wykres 14. Forma, w jakiej powinny być realizowane zajęcia	21
Wykres 15. Kto był organizatorem zajęć?	22
Wykres 16. Co zdecydowało o tym, że pracownik/pracownicy uczestniczył/li w kształceniu ustawicznym realizowanym przez wymienione instytucje?	23
Wykres 17. Proszę ocenić na ile następujące kwestie są istotne w Pana pracy, wykorzystując skalę od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza nieważne, a 5 bardzo ważne)	24
Wykres 18. Organizator zajęć	25
Wykres 19. Najbardziej przydatne narzędzia	26
Wykres 20. Czy korzystał/a P. z następujących form wsparcia umożliwiających udział w zajęciach	27
Wykres 21. Jeśli nie korzystał/a P. z następujących form wsparcia umożliwiających udział w zajęciach, dlaczego?	27
Wykres 22. Narzędzia i metody podnoszące efektywność zajęć	28
Wykres 23. Czynniki obniżające efektywność zajęć	29
Wykres 24. Czego dotyczył ten kontakt? - Powiatowy Urząd Pracy	30
Wykres 25. Kontakt z instytucjami odpowiedzialnymi za kształcenie ustawiczne	31

