

Załącznik do uchwały Nr 16/702/18
Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego
z dnia 23 kwietnia 2018 r.



REGIONALNY PLAN KSZTAŁCENIA PRZEZ CAŁE ŻYCIE dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2017 +

kwiecień 2018 r.

SPIS TREŚCI:

Wstęp	3
I. Identyfikacja głównych wyzwań	6
1. Zwiększenie udziału osób dorosłych uczestniczących w kształceniu przez całe życie	6
2. Podniesienie poziomu kompetencji ICT osób 50+	7
3. Podniesienie kwalifikacji językowych mieszkańców regionu	8
4. Podniesienie formalnego poziomu wykształcenia	8
5. Podniesienie aktywności szkoleniowej osób dorosłych	9
6. Dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy	10
II. Przewidywane zapotrzebowanie na umiejętności i kwalifikacje	13
1. Rodzaje problemów rekrutacyjnych	15
2. Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje - kierunki zmian zatrudnienia w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego	15
3. Najważniejsze kwalifikacje w zawodach, w których planowane jest zwiększenie zatrudnienia... ..	19
4. Diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego	20
5. Szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracujących	27
6. Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko-pomorskim do 2020 r.	27
7. Zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe w świetle badania Barometr zawodów	28
III. Rozwój kompetencji i umiejętności	30
IV. Mechanizmy zapewniające dopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy	34
V. Partycypacyjny system zarządzania kompetencjami w regionie	42
VI. Szczegółowy opis planowanych działań	47
1. Cele operacyjne i działania w ramach wyzwania „UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE (LLL)”	47
2. Szczegółowy opis celów i działań w ramach wyzwania „Uczenie się przez całe życie”	48
3. Podsumowanie:	55
Załącznik nr 1: Analiza dokumentów w ujęciu europejskim i krajowym	58

Wstęp

Unia Europejska (UE) dąży do stworzenia silnej europejskiej gospodarki opartej na wiedzy. Jednym z priorytetowych działań na drodze do osiągnięcia tego celu jest uczenie przez całe życie (ang. LLL, tj. lifelong learning)¹. Założeniem *Regionalnego planu kształcenia przez całe życie dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2017+* jest rozwiązanie zidentyfikowanych problemów:

- ✓ bardzo wysoki stopień wykluczenia cyfrowego oraz brak odpowiednich kompetencji cyfrowych zwłaszcza wśród osób w wieku 50+;
- ✓ brak systemowych rozwiązań umożliwiających bieżące szkolenia;
- ✓ brak ścisłego powiązania poszczególnych etapów kształcenia z rynkiem pracy;
- ✓ słabe zainteresowanie kształceniem ustawicznym zwłaszcza osób o niskich kwalifikacjach zawodowych (niska świadomość społeczna);
- ✓ niski poziom kwalifikacji językowych osób dorosłych;
- ✓ podniesienie formalnego poziomu wykształcenia ludności.

Niniejszy Plan ma na celu realizację poniższych założeń:

- ✓ zwiększenie kompetencji osób dorosłych, w wieku 18-65 lat, które z własnej inicjatywy chcą nabywać, podnosić lub uzupełniać posiadane kompetencje i kwalifikacje i jednocześnie należą do grup defaworyzowanych, czyli wykazują największą lukę kompetencyjną i posiadają największe potrzeby w dostępie do edukacji z zakresu ICT i języków obcych oraz uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych przez osoby dorosłe należące do grup defaworyzowanych na rynku pracy poprzez udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych, kursach umiejętności zawodowych oraz innych formach pozaszkolnych;
- ✓ zapewnienia popytowego podejścia do edukacji osób dorosłych;
- ✓ zmniejszenie dysproporcji popytu i podaży pracy, poprzez zwiększenie potencjału kadrowego regionu;
- ✓ promowanie kompetencji dostosowanych do aktualnych potrzeb na rynku pracy poprzez analizę potrzeb pracodawców w zakresie pożądaných kompetencji pracowniczych;
- ✓ realizacja projektów przy zapewnieniu objęcia każdej osoby indywidualną diagnozą potrzeb i możliwości oraz przy zagwarantowaniu, że wsparcie będzie dostosowane (zarówno pod względem formy jak i treści) do wyników ww. diagnozy;
- ✓ realizacja działań z zapewnieniem pierwszeństwa udziału uczestników, będących osobami z niepełnosprawnościami - w świetle przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych², a także ustawy z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego³.

¹ Realizacja pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego (zgodnie z rozporządzeniem z dnia 18 sierpnia 2017 roku w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1632) służących nabywaniu, podnoszeniu, uzupełnieniu wiedzy, umiejętności, kompetencji lub kwalifikacji poprzez:

a) kwalifikacyjne kursy zawodowe zakończone egzaminem potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie,

b) kursy umiejętności zawodowych zakończone zaliczeniem zgodnie z rozporządzeniem w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych,

c) pozostałe kursy wymienione w rozporządzeniu w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

² Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511).

³ Ustawa z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (Dz. U. z 2017 r. poz. 882 z późn.zm.)

- ✓ realizacja działań z zapewnieniem preferowania udziału:
- osób zamieszkujących na obszarach wiejskich [zgodnie z załącznikiem 8 do Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020: Obszary wiejskie (o małej gęstości zaludnienia) określone według klasyfikacji DEGURBA];
 - osób zamieszkujących na terenie powiatów, w których wysokość opublikowanej przez GUS stopy bezrobocia przyjmuje wartość wyższą niż wysokość stopy bezrobocia dla całego województwa.

Realizacja założeń *Regionalnego planu kształcenia przez całe życie dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2017+* (dalej: Plan LLL) wynika wprost z poniżej wskazanych powiązań:

Schemat nr 1: Schemat powiązań



Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie ze *Strategią rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do roku 2020 – Plan modernizacji 2020+* (dalej: Strategia Rozwoju Województwa) określono kierunki działań,

w tym: promocję aktywności społecznej, samorozwoju i idei kształcenia przez całe życie oraz rozwoju szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego⁴.

Należy zauważyć, że zgodnie z zapisami Strategii rozwoju województwa: „w sferze edukacji zamierza się również położyć duży nacisk na rozwój szkolnictwa zawodowego, które obecnie cieszy się wciąż zbyt małą popularnością. Szczególnie należy rozwijać profile kształcenia związane z dziedzinami istotnymi dla gospodarki i rynków pracy regionu (kierunki odpowiadające rzeczywistemu zapotrzebowaniu przedsiębiorstw – instrumentem powinien być system kierunków „kształcenia zamawianego” na poziomie ponadgimnazjalnym). Niezbędne więc będzie powiązanie systemu kształcenia zawodowego z inteligentnymi specjalizacjami województwa kujawsko-pomorskiego, jak również uwzględnienie kwestii demograficznych i ekonomicznych, decydujących o zasadności działań. Na poziomie gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych zostanie opracowane i wdrożone wewnętrzne poradnictwo zawodowe dla uczniów. Warunkiem kluczowym dla elastycznego reagowania na wyzwania zmieniającego się rynku pracy jest stworzenie systemu powszechnego uczenia się przez całe życie. Umożliwiać on będzie nie tylko podwyższanie posiadanych już kwalifikacji, ale przede wszystkim otwierać będzie horyzonty na nową wiedzę i umiejętności, które nierzadko decydują o możliwościach pozostania aktywnym na rynku pracy w okresach dekonunktury.”.

Należy zauważyć, że uczenie się przez całe życie jest obecnie szeroko promowane oraz interpretowane. Pierwszym celem współpracy europejskiej w edukacji (obejmującej kształcenie i szeroko rozumiane szkolenie) do roku 2020 jest urzeczywistnienie idei uczenia się przez całe życie i mobilności edukacyjnej.

Uczenie się, które wychodzi poza programy nauczania prowadzące do otrzymania oficjalnych kwalifikacji, nazywane jest edukacją pozaformalną. Natomiast proces, który trwa przez całe życie i opiera się m.in. na wartościach, umiejętnościach i doświadczeniach to tzw. edukacja nieformalna. Aby podnieść efektywność obydwu form, niezbędne jest wypromowanie idei uczenia się przez całe życie i samorozwoju. Ważny jest również wzrost udziału dorosłych w kształceniu ustawicznym.

W omawianym kontekście niezbędne są ponadto takie działania, jak:

- 1) rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego służącego diagnozie potrzeb i możliwości osób dorosłych,
- 2) wyrównywanie dysproporcji w kształceniu osób dorosłych,
- 3) dostosowanie kompetencji osób dorosłych do aktualnych potrzeb rynku pracy,
- 4) podniesienie jakości życia mieszkańców regionu poprzez wzrost kwalifikacji językowych oraz kompetencji i kwalifikacji ICT,
- 5) aktywizacja grup defaworyzowanych na rynku pracy oraz osób niepełnosprawnych do uczenia się przez całe życie.

⁴ <http://bip.kujawsko-pomorskie.pl/planowanie-strategiczne/>

I. Identyfikacja głównych wyzwań

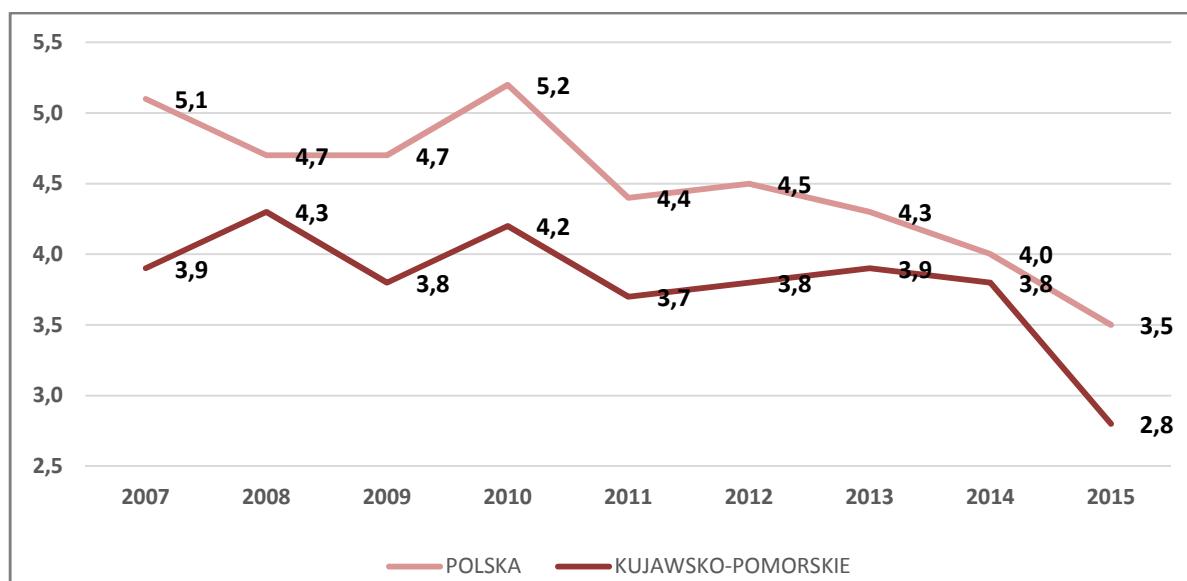
1. Zwiększenie udziału osób dorosłych uczestniczących w kształceniu przez całe życie

Jeden z głównych wskaźników rozwoju LLL w Europie obrazuje procentowy udział dorosłych (wiek 25-64) w kształceniu i szkoleniu w okresie czterech tygodni poprzedzających badanie. Wartość wskaźnika do 2020 ma wynosić 15%. W roku 2012 dla całej Unii Europejskiej wyniósł 9%, w Polsce 4,5%, a w Województwie Kujawsko-Pomorskim 3,8%⁵.

W województwie kujawsko-pomorskim w ciągu ostatnich pięciu lat odsetek osób dorosłych w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu i szkoleniu pozostawał na poziomie zbliżonym do 4% (3,7%-3,9%), przy średniej dla Polski wynoszącej w analogicznym okresie powyżej 4% (4,5%-4,0%). W 2015 wartość wskaźnika w województwie kujawsko-pomorskim i całym kraju obniżyła się wynosząc kolejno: 2,8% - dla województwa oraz 3,5% - dla Polski.

W badanym okresie województwo zajmowało 8-9 pozycję w kraju.

Wykres 1. Osoby dorosłe w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu ustawicznym w latach 2007-2015 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS BDL

Koncepcja uczenia się przez całe życie nabiera szczególnego znaczenia w przypadku osób w wieku 50+, które wielokrotnie doświadczają marginalizacji zawodowej właśnie z powodu braku bądź dezaktywujących się kwalifikacji zawodowych. Wyniki badań jednoznacznie wskazują na fakt, że wraz z wiekiem spada nasza motywacja do kształcenia. Zgodnie z raportem PARP „Bilansu Kapitału Ludzkiego” z 2012 r. jedynie 20% Polaków w wieku 18-64 lata dokończyło się w jakiegokolwiek formie w roku poprzedzającym badanie. Najbardziej bierną grupą wśród tych osób byli ludzie starsi – w grupie bezrobotnych 50-64

⁵ Załącznik nr 1 do niniejszego Planu zawiera analizę dokumentów w ujęciu europejskim i krajowym w danym zakresie

lata 88% nie doksztalało się w żaden sposób, natomiast wśród pracujących było to 78%. Chęć uczestnictwa w kursach i szkoleniach spada wraz z wiekiem – w grupie 50-59/64 lata deklaruje ją jedynie 9%. Dlatego tak ważne jest, aby propagować wśród osób w tym wieku koncepcję uczenia się przez całe życie.

Niski udział w kształceniu osób 50+ wynika m.in. z relatywnie niższej rentowności inwestowania w kształcenie tych osób, z uwagi na krótszy okres ich aktywności zawodowej, jaki pozostaje przed przejściem na emeryturę. Ponadto osoby te często skłaniają się do myślenia, że są „zbyt stare” na naukę, brakuje oferty edukacyjnej przystosowanej do ich potrzeb i możliwości. Polska pod względem aktywności zawodowej osób 50+ jest na ostatnim miejscu w UE. Stopa zatrudnienia osób 55-64 jest prawie 1,5 razy mniejsza niż w UE. Jest to spowodowane m.in. najniższym w UE wiekiem wychodzenia z rynku pracy – 58 lat (Raport o Kapitale Intelktualnym Polski).

Zgodnie z „NOWYM EUROPEJSKIM PROGRAMEM NA RZECZ UMIEJĘTNOŚCI”⁶: *„aby zwiększyć szanse zatrudnienia nisko wykwalifikowanych osób dorosłych w Europie, państwa członkowskie powinny stworzyć możliwości podnoszenia umiejętności za pośrednictwem gwarancji umiejętności ustanowionej we współpracy z partnerami społecznymi i organizatorami kształcenia i szkolenia, a także z władzami lokalnymi, regionalnymi i krajowymi. Podnoszenie umiejętności powinno być dostępne zarówno dla osób mających zatrudnienie, jak i dla bezrobotnych. Nisko wykwalifikowanym dorosłym należy pomóc w doskonaleniu ich umiejętności czytania i pisania, umiejętności rozumowania matematycznego i umiejętności cyfrowych i – w miarę możliwości – w rozwijaniu szerszego zestawu umiejętności umożliwiającego zdobycie wykształcenia średniego II stopnia lub odpowiadającego mu stopnia wykształcenia.”* Zapis ten odpowiada również na kolejne zidentyfikowane wyzwanie związane z podniesieniem poziomu kompetencji ICT osób powyżej 50 roku życia.

2. Podniesienie poziomu kompetencji ICT osób 50+

Szczególnie wśród osób w wieku 50+ daje się zauważyć ogromną „lukę cyfrową,” a więc brak podstawowych kompetencji w zakresie ICT. Nacisk na rozwój społeczeństwa informacyjnego i e-integracji związany jest z podstawowym celem gospodarczym UE, czyli tworzeniem nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy. W kontekście procesów starzenia się Europy nowoczesne technologie mają pomóc zrealizować wielkie wyzwania, przed którymi stoi UE, jakimi są wydłużenie aktywności zawodowej, zwiększenie odsetka pracujących osób starszych oraz obniżenie kosztów związanych z opieką długoterminową osób niesamodzielnych. Indeks mierzący stopień użycia internetu przez osoby 55-64 lat w UE (2011) wynosi w Polsce 20%, w UE 40%, najwyższy wskaźnik osiągnęła Szwecja 94%. Z Raportu Otwarcia Koalicji Dojrzałość w sieci spośród 13 mln Polaków 50+ 78% nie korzysta z internetu (ostatnia pozycja w UE). Wśród najważniejszych barier utrudniających korzystanie z komputera wymienić można: bariery finansowe – przekładające się na brak komputera w domu i/lub brak dostępu do internetu, bariery sprzętowe – niedostosowanie sprzętu i oprogramowania do umiejętności i możliwości. Brak umiejętności korzystania

⁶ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/PL/1-2016-381-PL-F1-1.PDF>

z nowych technologii, a także trudności w ich nabywaniu wpływają na niską samoocenę tej grupy wiekowej i brak poczucia własnej wartości, a to powoduje zamknięcie na nowe trendy społeczno-kulturowe i nowe technologie. Kluczowe jest stymulowanie potrzeb i wzbudzanie motywacji. Wyniki badań dobitnie pokazują, że używanie komputera jest związane z pozytywnymi konsekwencjami dla osób po 50+, a mianowicie pozyskanie pracy, podtrzymywanie aktywności zawodowej, awanse w pracy, czy większą aktywność społeczną.

3. Podniesienie kwalifikacji językowych mieszkańców regionu

W Polsce według Europejskiego Badania Kompetencji Językowych ESLC ponad 20% uczniów nie osiągnęło poziomu A1, czyli najniższego stopnia w sześciostopniowej skali Rady Europy, z pierwszego badanego języka. Jest to jeden z najgorszych wyników w UE. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego ponad 35% dorosłych Polaków nie zna ani jednego języka. Wyniki matur w Województwie Kujawsko-Pomorskim są niższe niż w innych regionach, średni wynik egzaminu maturalnego z języka angielskiego w 2016 wynosił 69%, w kraju średnia wynosiła 71%. Analiza danych statystycznych pokazuje, że grupa wiekowa 18-25 lat jak również osoby starsze potrzebują wsparcia oraz uzupełnienia wiedzy zdobywanej w szkole. Barię uczestnictwa w szkoleniach może być brak świadomości potrzeby dokończenia się lub niechęć do podnoszenia kwalifikacji.

4. Podniesienie formalnego poziomu wykształcenia

Województwo kujawsko-pomorskie (wg *Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011*) charakteryzuje się najwyższym w kraju udziałem osób bez wykształcenia średniego – 51,6% (wobec 46,3% w Polsce). Wśród ludności w wieku 13 lat i więcej wyraźnie „in minus” wyróżnia się kategoria osób z wykształceniem wyższym (o 2,9 pkt. proc. mniej niż w Polsce)⁷. Województwo kujawsko-pomorskie charakteryzuje się też jednym z najwyższych odsetków młodzieży niekontynuującej nauki. W 2014 r. udział ten w województwie wynosił 7,0% i był o 1,6 pkt. proc. wyższy od średniej krajowej.⁸

Niski poziom wykształcenia widoczny jest także w niekorzystnej strukturze wykształcenia bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. W końcu września 2016 r. aż 31,9% (w kraju 27,3%) z nich legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej, a kolejne – 29,1% zasadniczym zawodowym (w kraju 26,3%).⁹ Udział bezrobotnych bez wykształcenia średniego w województwie kujawsko-pomorskim – 61,0% był najwyższy w Polsce.

⁷ Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2013

⁸ Analiza sytuacji województw w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2007-2014, Departament Europejskiego Funduszu Społecznego w Ministerstwie Rozwoju, Warszawa 2016

⁹ Załącznik 1 do sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy „Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy”, dane WUP w Toruniu. Dane dla kraju dostępne na stronie publicznych służb zatrudnienia <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane>.

Należy zwrócić uwagę, że: „formalne kształcenie i szkolenie powinno zapewnić każdemu zdobycie szerokiego zakresu umiejętności, które umożliwiają samorealizację i rozwój osobisty, włączenie społeczne, aktywność obywatelską i uzyskanie zatrudnienia.¹⁰”

5. Podniesienie aktywności szkoleniowej osób dorosłych

Analiza wyników badania¹¹ wskazuje, iż w kraju 44,0% osób w wieku 18-69 lat w 2011 r. brało udział w jakiegokolwiek formie kształcenia (informacje na temat kształcenia dotyczyły ostatnich 12 miesięcy przed badaniem). W nauce w systemie szkolnym, czyli w kształceniu formalnym udział wzięło 13,6% wszystkich osób w wieku 18-69 lat, przy czym wskaźnik ten jest najwyższy dla najmłodszych grup wiekowych osób dorosłych. W kształceniu pozaformalnym (kursy, szkolenia) dokończyło się 20,9% osób, a najwięcej, bo aż 30,0% osób w wieku 18 – 69 lat uczestniczyło w kształceniu nieformalnym (samokształcenie).

W województwie sytuacja kształtowała się mniej korzystnie – aż 64,5% osób dorosłych w ogóle się nie dokończyło. W edukacji formalnej uczestniczyło 12,3% dorosłych mieszkańców województwa, w pozaformalnej – 15,6%, a nieformalnej – 22,0%. Zaangażowanie w dokończywanie uzależnione było od miejsca zamieszkania – mieszkańcy miast w roku 2011 podjęli/kontynuowali naukę zdecydowanie chętniej niż mieszkańcy wsi (w każdej z form kształcenia), **co uzasadnia potrzebę realizowania oraz koordynowania zadań mających na celu eliminację dysproporcji miasto/wieś z poziomu regionu.**

Tabl. 1 Osoby w wieku 18-69 lat w województwie kujawsko-pomorskim według uczestnictwa w kształceniu formalnym, pozaformalnym oraz nieformalnym według wieku, płci, miejsca zamieszkania i głównego statusu na rynku pracy

Wyszczególnienie		ogółem	z tego osoby uczestniczące				nie uczestniczące w żadnej formie kształcenia
			w jakiegokolwiek formie kształcenia	w kształceniu formalnym	w kształceniu pozaformalnym	w kształceniu nieformalnym	
dane uogólnione w tys.							
kujawsko-pomorskie ogółem		1504	533	185	235	331	970
miasto		924	357	115	149	239	567
wieś		580	176	70	85	92	404
kobiety		761	264	105	114	165	496
mężczyźni		743	269	79	121	166	474
pracujący	z tego	817	328	65	175	203	489
	kobiety	340	140	33*	76	92	200
	mężczyźni	477	188	32*	99	110	290
18-24 lata		207	142	125	39*	71	64
25-34 lata		343	132	41*	64	85	212
35-69 lat		953	260	19*	131	174	694

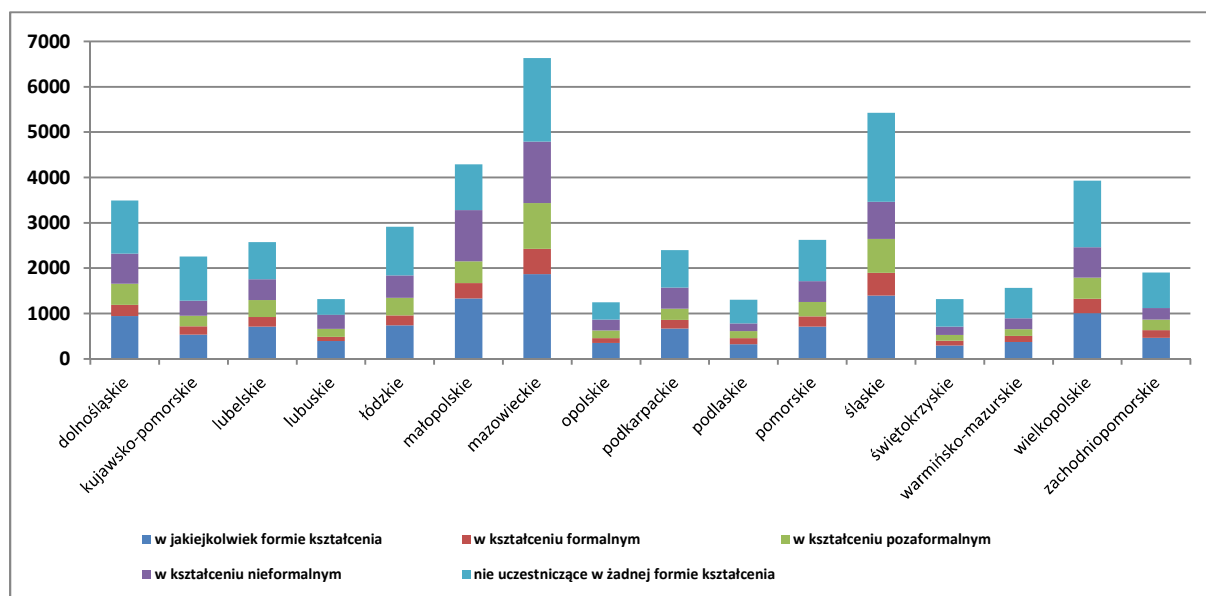
¹⁰ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/PL/1-2016-381-PL-F1-1.PDF>

¹¹ Kształcenie dorosłych 2011, GUS Warszawa 2013

(*) - oznaczenie to zastosowano do informacji opartych na obserwacji z próby dotyczącej liczby od 20 do 49 respondentów.

Źródło: „Kształcenie dorosłych 2011”, GUS, Warszawa 2013.

Wykres 2. Osoby w wieku 18-69 według województw i uczestnictwa w kształceniu formalnym, pozaformalnym oraz nieformalnym według wieku, płci, miejsca zamieszkania i głównego statusu na rynku pracy



Źródło: „Kształcenie dorosłych 2011”, GUS, Warszawa 2013.

6. Dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy

Istotnym problemem wpływającym na funkcjonowanie regionalnego rynku pracy jest niedostosowanie struktury i sposobu kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców.

Należy zwrócić uwagę na istotne zapisy związane ze wskazanym problemem w „NOWYM EUROPEJSKIM PROGRAMIE NA RZECZ UMIEJĘTNOŚCI”¹², który wskazuje, że: „uczenie się oparte na pracy, takie jak przygotowanie zawodowe, stanowi udowodniony sposób na zdobycie dobrej pracy oraz na rozwinięcie umiejętności dostosowanych do potrzeb rynku pracy (...)”. KE zwraca również uwagę w tym dokumencie na to, że celem wszystkich działań: „jest wypracowanie wspólnej wizji i zapewnienie zaangażowania we współpracę na rzecz poprawy jakości i adekwatności kształtowania umiejętności, aby dotrzymać kroku szybko zmieniającym się wymogom rynku pracy dotyczącym umiejętności, wyposażyć każdą osobę w minimalny zestaw umiejętności podstawowych oraz ułatwić zrozumienie kwalifikacji, a tym samym pomóc pracownikom i osobom uczącym się w swobodnym przemieszczaniu się na

¹² <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/PL/1-2016-381-PL-F1-1.PDF>

terytorium UE.” Ważna kwestia, która również została poruszona w ww. Programie dotyczy stanowiska pracodawców w obecnej sytuacji na rynku pracy. W dokumencie wskazano, że: „Pracodawcy coraz bardziej doceniają pracowników mających interdyscyplinarny profil umiejętności, czyli takich, którzy potrafią łączyć pracę w wielu różnych dziedzinach, jednak jest ich bardzo mało na rynku pracy”.

W Systemie Informacji Oświatowej jako absolwenci danego kierunku kształcenia wykazywane są jedynie osoby, które zdały egzaminy zawodowe i uzyskały, wydawany przez Okręgową Komisję Edukacyjną, dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

W 2016 r. szkoły policealne ukończyły 4093 osoby, z których egzamin zawodowy zdało 60,5% ogółu absolwentów, najczęściej w zawodach: *opiekun medyczny* (450 osób), *technik usług kosmetycznych* (267 osób) oraz *technik masażysta* (222 osoby).

W tym samym roku technika ukończyło 6529 osób, z których 62,6% zdało egzamin zawodowy. Absolwenci techników najczęściej nabywali kwalifikacje w takich profesjach jak:

- technik ekonomista – 558 osób,
- technik informatyk – 479 osób,
- technik żywienia i usług gastronomicznych – 344 osoby,
- technik hotelarstwa – 278 osób,
- technik pojazdów samochodowych – 260 osób,
- technik logistyk – 243 osoby.

Zasadnicze szkoły zawodowe ukończyło 3801 osób, z czego 55,5% uzyskało kwalifikacje zawodowe. Absolwentami tego typu szkół najczęściej byli: *sprzedawcy* (446 osób), *kucharze* (401 osób), *fryzjerzy* (209 osób) i *mechanicy pojazdów samochodowych* (208 osób).

W końcu 2016 r. w ewidencji powiatowych urzędów pracy pozostawało **3525 bezrobotnych w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki** – 3,6% ogółu bezrobotnych.

Z analiz wynika, że w najgorszej sytuacji znajdują się osoby kończące zasadnicze szkoły zawodowe, wśród których średnio co 5. absolwent w końcu 2016 r. pozostawał w ewidencji powiatowych urzędów pracy jako osoba bezrobotna. W przypadku szkół policealnych i techników jako osoba bezrobotna zarejestrowany był co 10. absolwent. Najlepiej na rynku pracy odnaleźli się absolwenci szkół wyższych, spośród których co 20. osoba pozostawała w ewidencji powiatowych urzędów pracy działających na terenie województwa kujawsko-pomorskiego.¹³

Podstawowym źródłem informacji o zawodach deficytowych i nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim są wyniki badania Barometr zawodów¹⁴. W ramach badania nie są jednak oceniane poszczególne zawody a grupy zawodów w związku z czym nie daje ono informacji o sytuacji na rynku pracy w poszczególnych kierunkach kształcenia. Z badania wynika, że bezrobocie wśród osób młodych często generują nietrafione wybory edukacyjne i związana z tym późniejsza niechęć do pracy w zawodzie. Absolwentom szkół

¹³ „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2015 roku”, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, opracowanie dostępne na stronie: <http://wup.torun.pl/urząd/publikacje/publikacje-dotyczace-ryunku-pracy/>

¹⁴ W latach 2015-2016. badanie to na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przeprowadzone zostało we wszystkich województwach w kraju. Celem badania było uzyskanie informacji o grupach zawodów, w których w kolejnym roku mogą wystąpić problemy z pozyskaniem pracowników oraz grup charakteryzujących się nadwyżką osób poszukujących pracy. Szczegółowe informacje nt. badania dostępne są na stronie: www.barometrzwodow.pl lub www.podlupa.wup.torun.pl.

często brakuje odpowiednich umiejętności praktycznych, w szczególności dotyczy to absolwentów techników. Wielokrotnie wskazywano też, że osobom młodym brakuje umiejętności czytania rysunku technicznego oraz dobrej znajomości języków obcych.

W większości przypadków od kandydatów do pracy wymagane jest posiadanie aktualnych uprawnień (m.in. spawalniczych, Świadectw Kwalifikacji Zawodowej Kierowcy) i badań lekarskich. Od budowlańców wymagane jest natomiast doświadczenie zawodowe oraz kompleksowe umiejętności z zakresu budownictwa ogólnego, jak i prac wykończeniowych.

W zawodach technicznych przeszkodą w podjęciu zatrudnienia jest też długa przerwa w wykonywaniu zawodu i związana z tym dezaktualizacja kwalifikacji oraz częsty brak umiejętności obsługi komputera a także nowoczesnych maszyn (w tym maszyn sterowanych numerycznie).¹⁵

¹⁵ Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim.

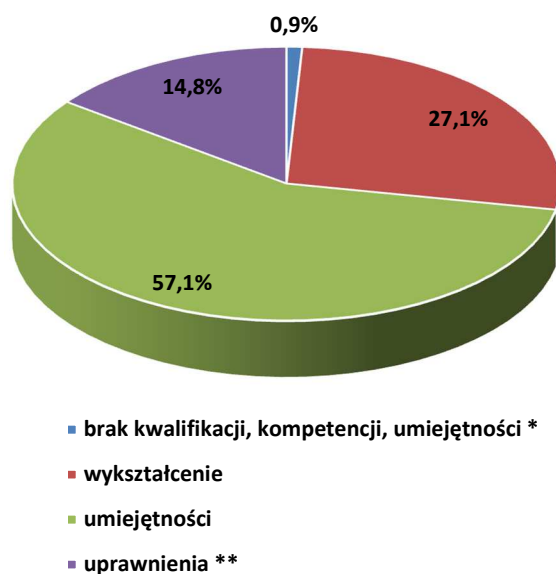
II. Przewidywane zapotrzebowanie na umiejętności i kwalifikacje

Informację przygotowano w oparciu o dwa źródła danych: Raport z badania pt. Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego oraz raport z badania Barometr zawodów.

Celem zrealizowanego badania¹⁶, było określenie kwalifikacji, jakie są kluczowe dla głównych zawodów w firmie.

Z analizy wynika, że spośród wymienianych kompetencji i kwalifikacji największe znaczenie dla pracodawców miały umiejętności pracowników – aż 57,1% wskazań dotyczyło właśnie umiejętności. Duże znaczenie przypisywano wykształceniu – 27,1%, natomiast uprawnienia stanowiły 14,8% wskazań. Tylko 0,9% wszystkich odpowiedzi respondentów określało brak jakichkolwiek wymagań dla kluczowych w ich firmach zawodów.

Wykres 3. Struktura kompetencji i umiejętności istotnych dla pracodawców (w odpowiedziach respondentów)



*w kategorii „brak kwalifikacji, kompetencji, umiejętności” ujęto odpowiedzi dotyczące braku wymagań odnośnie wykształcenia

** w kategorii „uprawnienia” ujęto również odpowiedzi dotyczące konieczności posiadania przez pracowników dodatkowych certyfikatów/szkoleń/kursów

Źródło: Raport z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu przez CBiES GUS w Jachrance pt. Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego.

¹⁶ Badanie zrealizowane na zlecenie WUP w Toruniu przez Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS w Jachrance w okresie czerwiec – listopad 2016 r. na próbie 2315 podmiotów gospodarczych z terenu województwa kujawsko-pomorskiego; wyniki są reprezentatywne dla 37 208 podmiotów

Spośród osób, które wykształcenie uważały za kluczową kwalifikację, większość (37,7%) wskazała wykształcenie wyższe. Dla dużej grupy osób (30,2%) bardzo ważne było wykształcenie zasadnicze zawodowe. Tylko 0,6% wskazań określających wykształcenie jako kluczową kompetencję, dotyczyło wykształcenia podstawowego.

Ponadto do najbardziej istotnych kompetencji i kwalifikacji ankietowani pracodawcy obok poziomu wykształcenia zaliczyli: doświadczenie zawodowe, znajomość obsługi komputera oraz wiedzę specjalistyczną, branżową (jeśli chodzi o wymagane umiejętności). W przypadku wymaganych uprawnień za najważniejsze pracodawcy uznali posiadanie prawa jazdy.

Tab.2. Najczęściej wskazywane niezbędne kompetencje i kwalifikacje według wielkich grup zawodów (liczba wskazań)

Wyszczególnienie	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem	Udział% (100% = 107158)
Doświadczenie zawodowe	241	1493	1966	708	1746	40	4326	1292	346	12158	11,3
Wykształcenie wyższe	670	7884	1934	276	152	16	25	-	-	10957	10,2
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	-	-	56	262	2120	104	5136	771	336	8785	8,2
Wiedza zawodowa (specjalistyczna, branżowa)	319	912	1628	348	1056	96	2199	243	145	6946	6,5
Znajomość obsługi komputera	85	1350	1830	2284	471	14	129	50	13	6226	5,8
Wykształcenie średnie	96	430	2341	1400	1053	-	112	118	29	5579	5,2
Prawo jazdy	80	165	403	181	92	14	340	4196	48	5519	5,2
Komunikatywność	40	626	1005	507	1961	-	118	28	75	4360	4,1

Źródło: Raport z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu pt. Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego, na podstawie tab. 11, str. 45

Analizując rozkład odpowiedzi pracodawców dotyczących kluczowych kompetencji przypisywanych zawodom funkcjonującym w ich jednostkach, można zauważyć, iż kształtował się on bardzo podobnie we wszystkich powiatach. W każdym z powiatów województwa kujawsko-pomorskiego pracodawcy najczęściej wymieniali wykształcenie i doświadczenie zawodowe. W większości powiatów wskazywano prawo jazdy i wiedzę zawodową. W powiatach, w których wiedza zawodowa nie miała bardzo wysokiej liczby wskazań, najczęściej wskazywano znajomość obsługi komputera (oprócz powiatu grudziądzkiego, w którym pracodawcy bardziej cenili sobie biegłe posługiwanie się sprzętem wykorzystywanym w ich dziedzinie zawodowej oraz oprócz powiatów nakielskiego i radziejowskiego, gdzie częściej wskazywano inne umiejętności).

Na uwagę zasługuje sytuacja w mieście Włocławek, w którym respondenci jako jedną z najważniejszych umiejętności wymienili komunikatywność – miała ona dużo więcej wskazań niż prawo jazdy, które uznano za jedno z ważniejszych w zdecydowanej większości powiatów. Komunikatywność doceniali również pracodawcy z miast Bydgoszcz i Toruń, którzy też wskazywali tę umiejętność częściej niż prawo jazdy, jednak nie tak często jak

znajomość obsługi komputera, która to umiejętność w mieście Włocławek nie jest ceniona wysoko.

1. Rodzaje problemów rekrutacyjnych

Najczęściej wymienianym przez pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego problemem dotyczącym rekrutacji pracowników był brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i umiejętnościach – 27,4% wskazań dotyczyło właśnie tego problemu. Najczęściej wskazywali go respondenci z powiatów: aleksandrowskiego i grudziądzkiego (po 36,4% wszystkich wskazań w tych powiatach), a najrzadziej wybierali go respondenci z powiatów świeckiego i radziejowskiego, dla których udział wskazań dla tego problemu wyniósł odpowiednio 16,8% i 17,6%. Respondenci ci za to za najbardziej uciążliwy problem rekrutacyjny uznali brak kandydatów z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (odpowiednio 26,7% i 29,4%). Problem ten z kolei był najrzadziej wskazywany przez firmy z powiatu lipnowskiego (11,7% wszystkich wskazań w powiecie) oraz z miasta Grudziądz (12,0% wskazań).

Kolejnym problemem rekrutacyjnym wskazywanym przez ankietowanych z województwa był brak zgłoszeń w odpowiedzi na ofertę pracy (13,7% całkowitej liczby wskazań w województwie). Najbardziej problem ten odczuwali pracodawcy z powiatu grudziądzkiego (27,3% liczby wskazań dla tego problemu), zaś najmniej – z powiatu wąbrzeskiego (zaledwie 9,0% wskazań).

Następnym w kolejności częstości wystąpień był problem zbyt wysokich oczekiwań kandydatów co do przyszłej pracy i warunków zatrudnienia (12,8% wskazań w województwie). Był on najdotkliwiej odczuwany przez pracodawców z powiatu sępoleńskiego (27,0% wskazań w powiecie), a najrzadziej doświadczali go ankietowani z powiatu chełmińskiego (zaledwie 0,4% wskazań w powiecie).

Brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby skierowane przez Urząd Pracy nie był często wskazywany przez pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego (udział wskazań dla tego rodzaju problemu w województwie wyniósł 9,1%), ale miał duże znaczenie dla respondentów z powiatu golubsko-dobrzyńskiego, którzy wśród wszystkich powiatów wskazujących ten problem, wskazali go najczęściej (22,0% wskazań w powiecie).

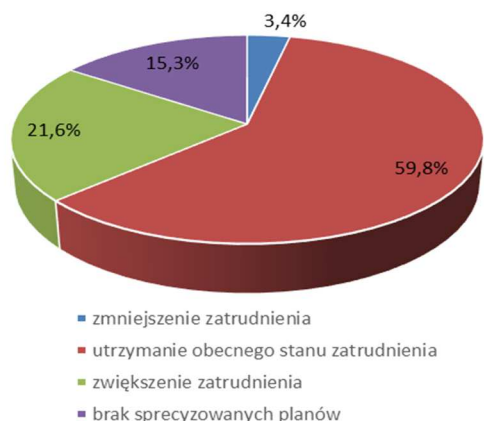
Poszukujący pracowników pracodawcy z województwa kujawsko-pomorskiego najmniej narzekają na problem związany z brakiem kandydatów z odpowiednimi uprawnieniami – tylko 8,2% wskazań w województwie. Brak takich kandydatów najbardziej odczuwają respondenci z powiatu żnińskiego (13,2% wskazań w powiecie), a nie stanowi to żadnego problemu dla respondentów z powiatu grudziądzkiego i wąbrzeskiego, którzy nie wskazali tego rodzaju problemu rekrutacyjnego ani razu.

2. Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje - kierunki zmian zatrudnienia w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego

Określając kierunki zmian zatrudnienia do końca 2018 roku, zdecydowana większość podmiotów, zatrudniających przynajmniej jedną osobę, z województwa kujawsko-pomorskiego zadeklarowała utrzymanie stanu zatrudnienia na obecnym poziomie (59,8% podmiotów), 21,6% jednostek przewidywało zwiększenie zatrudnienia, a jedynie 3,4%

skłaniało się ku zmniejszeniu liczby zatrudnionych osób. 15,3% badanych podmiotów nie potrafiło określić, czy w firmie nastąpią zmiany w liczbie pracujących.

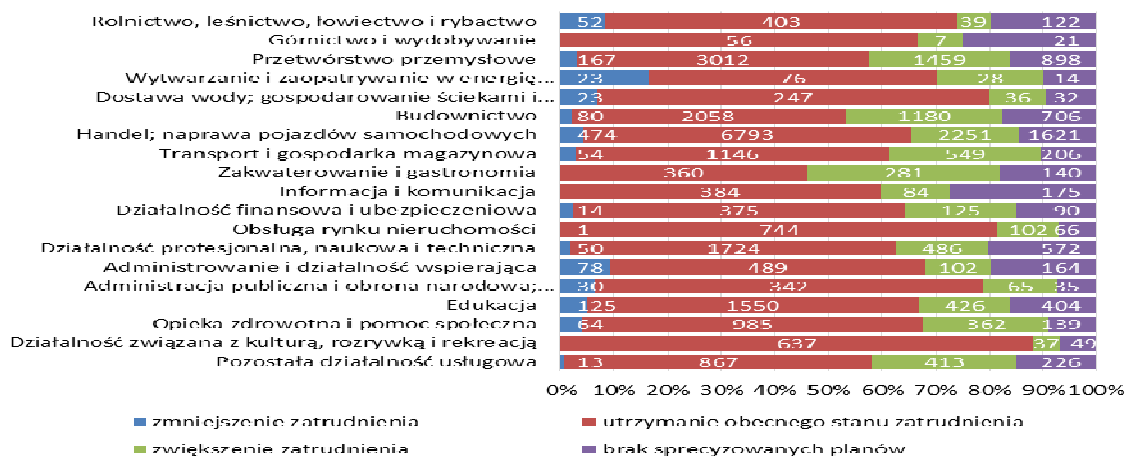
Wykres 4. Kierunki zmian zatrudnienia do końca 2018 r. w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego



Źródło: opracowanie własne.

Rozpatrując kierunki zmian wielkości zatrudnienia według sekcji PKD można zauważyć, że największe zwiększenie zatrudnienia najczęściej deklarowały podmioty z sekcji *Zakwaterowanie i gastronomia* (36,0% podmiotów), *Budownictwo* (29,3%) i *Transport i gospodarka magazynowa* (28,1%). Z kolei najrzadziej zwiększenie liczby zatrudnionych deklarowali przedstawiciele sekcji *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (5,1%), *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* (6,3%) oraz *Górnictwo i wydobywanie* (8,3%). Jednocześnie podmioty należące do sekcji *Informacja i komunikacja*, *Górnictwo i wydobywanie* oraz *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* najczęściej miały kłopot ze sprecyzowaniem planów (odpowiednio 27,2%, 25,0%, 20,2% jednostek).

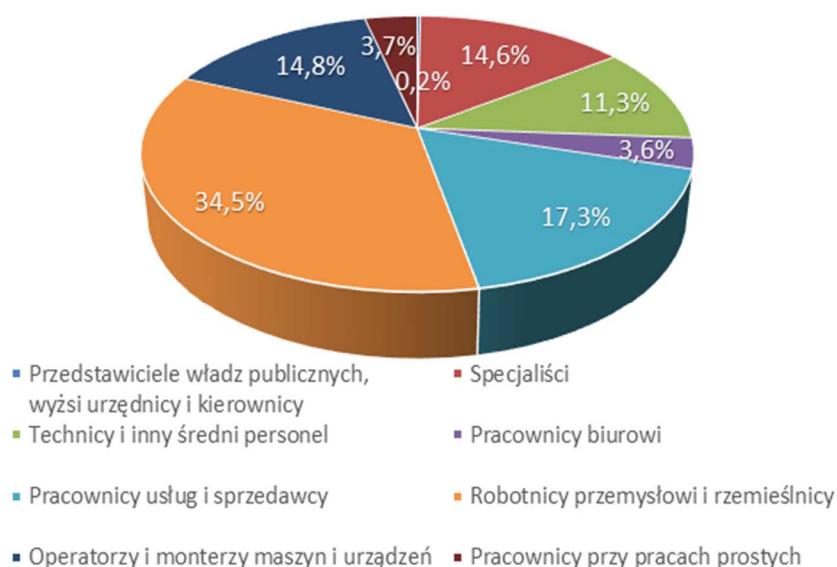
Wykres 5. Kierunki zmian zatrudnienia w podmiotach w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2018 r. według sekcji PKD



Źródło: Raport z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu przez C BiES GUS w Jachrance pt. *Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego.*

W ramach zwiększenia zatrudnienia do końca 2018 roku pracodawcy głównie będą poszukiwali pracowników z grupy zawodów *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* – 34,5% poszukiwanych zawodów należeć będzie do tej grupy. W drugiej kolejności (17,3%) zainteresowanie na rynku pracy wzbudzać będą *Pracownicy usług i sprzedawcy*, a dalej *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń* (14,8%) oraz *Specjaliści* (14,6%). Mniejszym zainteresowaniem ze strony pracodawców cieszyć się będą *Pracownicy przy pracach prostych* (3,7% ogółu zawodów) i *Pracownicy biurowi* (3,6%). Jedynie 0,2% spośród branych pod uwagę zawodów w ramach zwiększenia zatrudnienia stanowią zawody grupy *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy*.

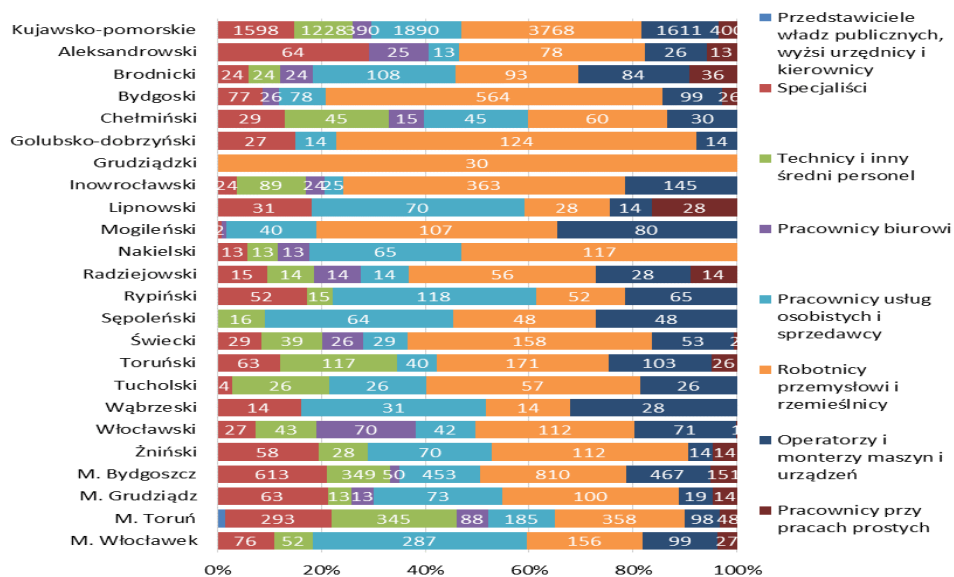
Wykres 6. Liczba podmiotów przewidujących zwiększenie zatrudnienia do końca 2018 r. w województwie kujawsko-pomorskim według wielkich grup zawodów



Źródło: Raport z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu przez CBiES GUS w Jachrance pt. *Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego*.

Sytuacja w poszczególnych powiatach jest odzwierciedleniem sytuacji w województwie kujawsko-pomorskim. W siedemnastu powiatach najczęściej branymi pod uwagę zawodami w ramach zwiększenia zatrudnienia wskazywano zawody z grupy: *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*. Wyjątkiem są powiaty brodnicki, lipnowski, rypiński, sępoleński, wąbrzeski i m. Włocławek, w których pracodawcy zwiększając zatrudnienie głównie będą wybierać pracowników spośród grupy *Pracownicy usług i sprzedawcy*. W wielu powiatach zainteresowania nie wzbudzą przedstawiciele takich grup zawodów jak: *Pracownicy przy pracach prostych*, *Pracownicy biurowi* oraz *Technicy i inny średni personel*. Z kolei *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy* na zainteresowanie ze strony pracodawców liczyć mogą jedynie w Toruniu i powiecie inowrocławskim. Uwagę zwraca powiat grudziądzki, w którym zainteresowanie wzbudzają jedynie zawody z grupy *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*.

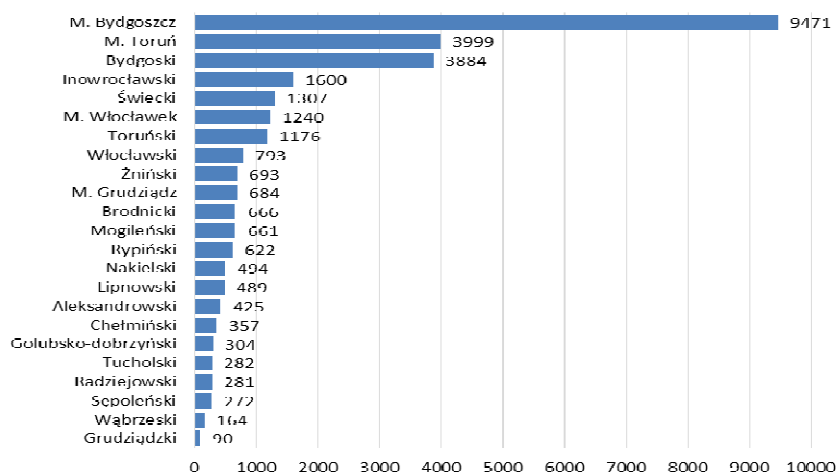
Wykres 7. Liczba podmiotów przewidujących zwiększenie zatrudnienia do końca 2018 r. w województwie kujawsko-pomorskim według powiatów i wielkich grup zawodów



Źródło: Raport z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu przez CBIeS GUS w Jachrance pt. Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego.

Największego wzrostu zatrudnienia można spodziewać się w głównych ośrodkach miejskich województwa, skupiających jednocześnie największą liczbę pracodawców: Bydgoszczy (prawie 9,5 tys.), Toruniu oraz powiecie bydgoskim (około 4 tys. osób). Niewielki wzrost zatrudnienia planowany jest w podmiotach z powiatów: grudziądzkiego, wąbrzeskiego, sępoleńskiego, radziejowskiego i tucholskiego (mniej niż 300 osób).

Wykres 8. Przewidywane zwiększenie zatrudnienia do końca 2018 r. w województwie kujawsko-pomorskim według powiatów



Źródło: ibidem

3. Najważniejsze kwalifikacje w zawodach, w których planowane jest zwiększenie zatrudnienia

Planowane zwiększenie zatrudnienia dotyczyło głównie zawodów z trzech grup: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (34,6% liczby osób planowanych do zatrudnienia), operatorzy maszyn i urządzeń (24,6%) oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (15,2%). W następnej kolejności brano pod uwagę następujące grupy: specjaliści (11,4%), technicy i inny średni personel (8,2%), pracownicy przy pracach prostych (3,8%), pracownicy biurowi (2,2%) oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (0,1%).

Planując zwiększenie zatrudnienia, większość pracodawców miała określone oczekiwania co do kompetencji przyszłych pracowników. Na ogół uzależnione one były od zawodu. Największy nacisk pracodawcy kładli na doświadczenie i wiedzę zawodową – odpowiednio 14,3% i 10,9%. Wielu przedsiębiorców będzie również poszukiwało pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Przy rekrutacji osób na stanowiska wywodzące się z grupy zawodów *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy*, pracodawcy zdecydowali, że najważniejszymi kompetencjami będą – cenione przez nich na równi – wykształcenie wyższe i doświadczenie zawodowe.

Od osób z zawodami z grupy *Specjalistów* będzie wymagało się przede wszystkim wykształcenia wyższego – kryterium to stanowi aż 37,2 % wszystkich wskazań dotyczących kompetencji oczekiwanych od tej grupy zawodowej. Za bardzo ważne uznano również znajomość obsługi komputera, doświadczenie zawodowe, wiedzę zawodową i uprawnienia pedagogiczne. Należy zwrócić uwagę, że uprawnienia pedagogiczne nie są, tylko i wyłącznie, związane z zawodem nauczyciela. Jako przykład można podać relację mistrz – uczeń. Dotyczy to kształcenia zawodowego np. w rzemiośle. Cennymi dla pracodawców poszukujących pracowników z tej grupy okazały się też: komunikatywność, znajomość języków obcych i kreatywność.

Za najważniejsze kompetencje pracowników z grupy *Technicy i inny średni personel* pracodawcy uznali wiedzę zawodową i wykształcenie średnie, choć cenili sobie również doświadczenie zawodowe, komunikatywność i znajomość obsługi komputera.

Najważniejszą cechą pracowników poszukiwanych na stanowiska z grupy *Pracownicy biurowi* jest posiadanie przez nich uprawnień magazynowych (20,3% wskazań dla tej grupy zawodów). Wymagania uprawnień magazynowych dot. zawodów: magazynier, operator urządzeń do przerobu ziarna zbóż, kierowca ciągnika siodłowego, kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych) oraz pakowacz ręczny. Uprawnienia magazynowe wymieniano zdecydowanie najczęściej wśród wszystkich wymagań wobec osób planowanych do zatrudnienia z tej grupy. Ważne będą również: znajomość obsługi komputera, wykształcenie średnie, doświadczenie i wiedza zawodowa.

Poszukujący pracowników w zawodach zaliczanych do grupy *Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy* zwracać będą uwagę przede wszystkim na posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego, doświadczenie i umiejętność biegłego posługiwania się sprzętem wykorzystywanym na stanowisku. Wysoko oceniane będą również umiejętności inne, komunikatywność i orientacja na klienta.

Doświadczenie i wiedza zawodowa – odpowiednio 24,2% i 19,8% wskazań to najwyżej cenione kwalifikacje kandydatów na stanowiska związane z grupą *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*. Zostały one uznane przez pracodawców za ważniejsze niż wykształcenie zasadnicze zawodowe (15,3%) oraz rzetelność i terminowość (6,3%).

4. Diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego¹⁷

Jednym z głównych celów badania było dostarczenie informacji o zapotrzebowaniu na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców. Badanie dotyczyło trzech grup potrzeb szkoleniowych: bieżących (rozpoznanych, aktualnych, wymagających szybkiego zaspokojenia), średniookresowych (przewidywanych w perspektywie 2 lat) i niezmiennych, trwałych, które występują zawsze.

Bieżące potrzeby szkoleniowe

Bieżące potrzeby szkoleniowe zostały zdefiniowane jako potrzeby rozpoznane, aktualne, wymagające szybkiego zaspokojenia.

Potrzebę szkoleń bieżących zadeklarowało ponad 18 tys. pracodawców. Wskazali oni na potrzebę przeszkolenia ponad 86 tys. pracowników. Największe bieżące zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne pracowników zgłosili pracodawcy z Bydgoszczy, Torunia oraz powiatu inowrocławskiego.

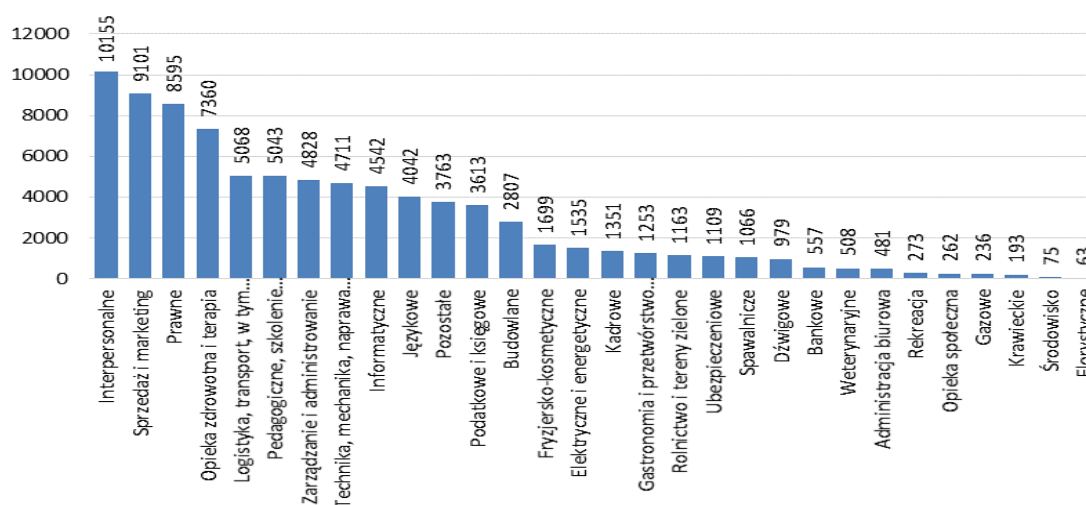
Największe zainteresowanie, mierzone liczbą osób planowanych do przeszkolenia, dotyczyły następujących typów szkoleń:

- interpersonalne (10155 osób),
- sprzedażowo-marketingowe (9101 osób),
- z zakresu prawa (8595 osób),
- z zakresu opieki zdrowotnej i terapii (7360 osób),
- logistyki i transportu (5068 osób).

Również dużym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia informatyczne – 4542 osoby oraz językowe – 4042 osoby.

¹⁷ Badanie zrealizowane na zlecenie WUP w Toruniu przez Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS w Jachrance w okresie czerwiec – listopad 2016 r. na próbie 2315 podmiotów gospodarczych z terenu województwa kujawsko-pomorskiego; wyniki są reprezentatywne dla 37 208 podmiotów

Wykres 9. Liczba osób planowanych do szkolenia według typów szkoleń

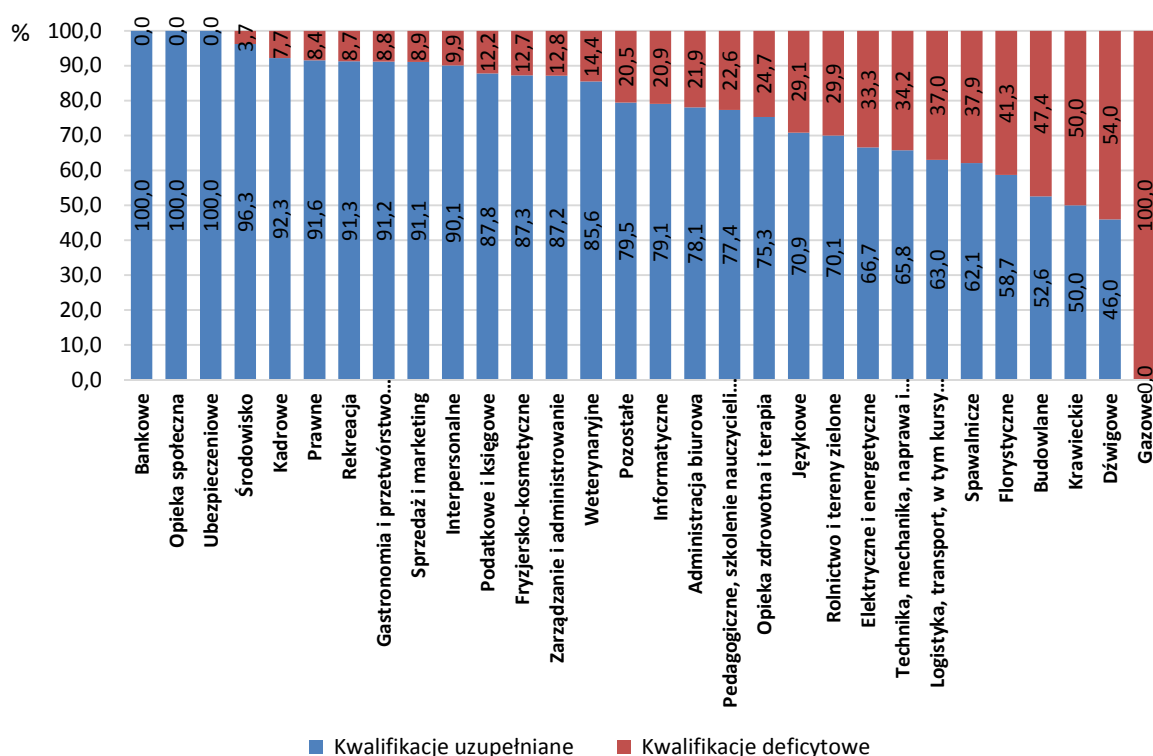


Źródło: Raport z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu przez CBiES GUS w Jachrance pt. Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego.

Zapotrzebowanie na różnego typu szkolenia wynikało głównie z chęci uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności pracujących osób. Większość podmiotów zgłaszających takie zapotrzebowania pragnęło uzupełnić umiejętności swoich pracowników – 81,7% osób planowanych do przeszkolenia. Uzupełnienie kwalifikacji i umiejętności dotyczyło m.in. typów szkoleń: z zakresu finansów, opieka społeczna i ubezpieczeniowe (100% dot. uzupełnienia kwalifikacji), kadrowe (92,3%), prawne (91,6%), sprzedaż i marketing (91,1%). Zapotrzebowanie na szkolenia, które wynikało z potrzeby uzyskania brakujących uprawnień (kwalifikacji i umiejętności deficytowych) dotyczyło m.in. następujących typów szkoleń:

- gazowe (100% to brakujące kwalifikacje i umiejętności),
- dźwigowe (54%),
- budowlane (47,4%),
- spawalnice (37,9%),
- elektryczne i energetyczne (33,3%),
- językowe (29,1%),
- informatyczne (20,9%).

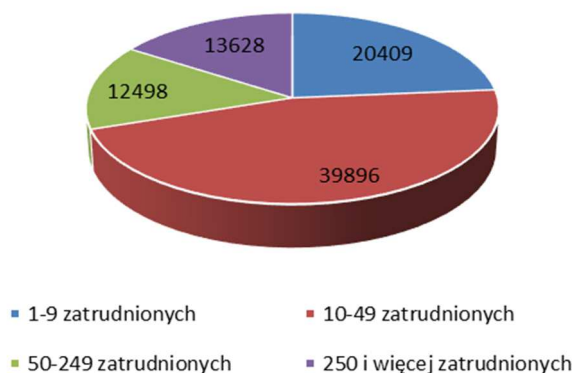
Wykres 10. Liczba osób planowanych do szkoleń bieżących według typu i powodu szkolenia



Źródło: Raport z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu przez CBiES GUS w Jachrance pt. Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego.

Zapotrzebowanie na szkolenia bieżące zgłaszane było w większości w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników (39896 chętnych), tj. 46,2% wszystkich zgłoszonych osób. Najmniej zgłoszeń było od podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 14,5%.

Wykres 11. Liczba osób planowanych do szkoleń bieżących według klas wielkości



Źródło: Raport z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu przez CBiES GUS w Jachrance pt. Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego

Pracodawcy określali w jakiej formie miałyby być zaspokojone bieżące potrzeby szkoleniowe. Wskazywali rodzaj wsparcia z katalogu, który powstał na potrzeby Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Środki KFS przeznaczone są w szczególności na finansowanie kosztów kursów, studiów podyplomowych oraz egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.

Wymieniano różne formy, a niektóre podmioty zgłaszały chęć udziału w kilku z nich jednocześnie. Najwięcej szkoleń miałyby być realizowanych w formie kursów, a następnie studiów podyplomowych.

Tab. 3. Liczba szkoleń i liczba uczestników szkoleń według form kształcenia

Forma kształcenia	Liczba szkoleń	Liczba uczestników
Kursy	13595	61513
Kursy i studia podyplomowe	216	687
Kursy, studia podyplomowe i egzaminy	2	2
Kursy, studia podyplomowe i inne	28	420
Kursy i egzaminy	166	763
Kursy i inne	437	5161
Studia podyplomowe	996	2407
Studia podyplomowe i inne	13	78
Egzaminy	809	3103
Egzaminy i inne	2	82
Inne	2462	12215

Źródło: Raport z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu przez CBiES GUS w Jachrance pt. Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego.

Największe bieżące zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców zgłoszono w Bydgoszczy (21852 uczestników), w Toruniu (11308 uczestników) i na terenie powiatu inowrocławskiego (9973 uczestników). Najmniej uczestników zgłoszono na terenie powiatu golubsko-dobrzyńskiego (539 uczestników) i na terenie powiatu wąbrzeskiego (732 uczestników).

Tab. 4. Zapotrzebowanie na bieżące kształcenie ustawiczne w powiatach

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Liczba uczestników
Kujawsko-pomorskie	18726	86431
Aleksandrowski	451	1535
Brodnicki	413	1776
Bydgoski	1383	3427
Chełmiński	282	2060
Golubsko-dobrzyński	186	539

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Liczba uczestników
Grudziądzki	105	810
Inowrocławski	1889	9973
Lipnowski	347	1375
Mogileński	263	1209
Nakielski	528	2931
Radziejowski	418	1158
Rypiński	400	1257
Sępoleński	509	1804
Świecki	848	4796
Toruński	663	2186
Tucholski	272	892
Wąbrzeski	191	732
Włocławski	610	3079
Żniński	430	1667
M. Bydgoszcz	4250	21852
M. Grudziądz	524	3645
M. Toruń	2579	11308
M. Włocławek	1185	6420

Źródło: Raport z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu przez CBIES GUS w Jachrance pt. Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego.

Średniookresowe potrzeby szkoleniowe

Średniookresowe potrzeby szkoleniowe to potrzeby przewidywane w perspektywie 2 lat. Potrzebę szkoleń średniookresowych zgłosiło prawie 10 tys. pracodawców, którzy widzieli potrzebę przeszkolenia do końca 2018 r. ponad 50 tys. pracowników.

Określając średniookresowe potrzeby szkoleniowe pracodawcy wyodrębniali potrzeby nowe, rozwojowe, na które nie było dotąd zapotrzebowania. W przypadku nowych/rozwojowych potrzeb szkoleniowych, najczęściej podmioty wskazywały na następujące typy szkoleń:

- prawne (691 podmiotów),
- sprzedaż i marketing (492),
- technika, mechanika, naprawa i konserwacja (487),
- logistyka, transport (465),
- podatkowe, księgowość (458),
- opieka zdrowotna i terapia (444),
- informatyczne (351),
- budowlane (319).

Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia zaliczane do następujących typów: rekreacja (13), bankowe (14) oraz florystyczne i gazowe (po 38 wskazań).

W ramach szkoleń nowych/rozwojowych najwięcej pracowników pracodawcy planują przeszkolić z zakresu:

- opieki zdrowotnej i terapii (4977 osób),
- prawa (4197),
- logistyki, transportu, w tym kursów prawa jazdy (3135),
- sprzedaży i marketingu (3008),
- szkoleń interpersonalnych (2237),
- techniki, mechaniki, konserwacji (2051),
- pedagogiki (1639),
- podatków i księgowości (1264),
- informatyki (1261),
- tematyki budowlanej (1014).

W zakresie średniookresowych potrzeb szkoleniowych już istniejących (nie nowych) najwięcej pracodawców wskazało na potrzebę szkoleń z zakresów:

- sprzedaży i marketingu (430 podmiotów),
- opieki zdrowotnej i terapii (382),
- logistyki, transportu, w tym kursów prawo jazdy (373),
- języków (267),
- tematyki budowlanej (256),
- podatków i księgowości (228).

Najwięcej osób w przypadku istniejących (nie nowych) potrzeb szkoleniowych planowanych jest do przeszkolenia z zakresu sprzedaży i marketingu 3762 osób, opieki zdrowotnej i terapii 1855 osób oraz w ramach szkoleń językowych 1821 osób.

We wszystkich powiatach, w ramach średniookresowych potrzeb szkoleniowych, podmioty najczęściej wskazywały szkolenia należące do grup: opieka zdrowotna i terapia, logistyka, transport, w tym kursy prawa jazdy, sprzedaż i marketing oraz prawne.

Trwałe potrzeby szkoleniowe

Trwałe potrzeby szkoleniowe to potrzeby niezmiennie, które występują zawsze niezależnie od zmian zachodzących w firmie.

Z przeprowadzonego badania wynika, że blisko 9000 podmiotów ma trwałe potrzeby szkoleniowe. Najczęściej wskazywane były potrzeby szkoleń z zakresu:

- prawa 1201 podmiotów ,
- sprzedaży i marketingu 841,
- podatków i księgowości 832,
- opieki zdrowotnej i terapii 723,
- techniki, mechaniki, naprawy i konserwacji 517,
- logistyki, transportu 466,
- kadr 386,
- języków 363,

- informatyki 324,
- tematyki budowlanej 299.

Najwięcej podmiotów mających trwałe potrzeby szkoleniowe wystąpiło w Bydgoszczy (ponad 2300 - 26,1% wszystkich jednostek wykazujących trwałe potrzeby szkoleniowe), Toruniu (ponad 1000 - 12,2%), powiecie bydgoskim (9,3%), inowrocławskim (6,6%) i świeckim (6,0%). W dziesięciu powiatach największa liczba podmiotów jako dominujące trwałe potrzeby szkoleniowe określiła szkolenia prawne (w powiatach: aleksandrowskim, brodnickim, bydgoskim, chełmińskim, inowrocławskim, lipnowskim, rypińskim, włocławskim oraz - na równi z innym rodzajem szkoleń - w sępoleńskim i tucholskim). Potrzebę szkoleń podatkowych i księgowych największa liczba podmiotów wskazała w powiatach sępoleńskim, świeckim, m. Bydgoszcz i m. Toruń. W pozostałych powiatach dominowały inne rodzaje szkoleń.

Wśród podmiotów do 9 zatrudnionych 14,9% podmiotów, które wykazały trwałe potrzeby szkoleniowe, wskazało jako dominujące - potrzeby szkoleń prawnych. Podobnie w pozostałych klasach wielkości podmiotów - najczęściej wymieniano szkolenia prawne (12,2% jednostek o wielkości od 10 do 49 zatrudnionych, 13,6% od 50 do 249 zatrudnionych i 13,4% podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób).

Podmioty zatrudniające do 9 osób często wskazywały szkolenia z zakresu opieki zdrowotnej i terapii oraz sprzedaży i marketingu jako niezmiennie trwałe potrzeby szkoleniowe (odpowiednio 13,9% i 11,4%). Podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób jako trwałe potrzeby szkoleniowe określiły szkolenia podatkowe i księgowe (9,6% podmiotów, które wykazały trwałe potrzeby szkoleniowe) i szkolenia z zakresu sprzedaży i marketingu (8,9%). Około 9,5% podmiotów zatrudniających od 50 do 249 osób jako niezmiennie trwałe potrzeby szkoleniowe wskazało szkolenia z logistyki i transportu oraz zarządzania i administrowania. 12,8% podmiotów dużych wskazało szkolenia z opieki zdrowotnej i terapii, a 8,5% szkolenia podatkowe i księgowe.

Najczęściej wskazywaną formą zaspokajania trwałych potrzeb szkoleniowych były kursy - 6126 podmiotów określiło kursy jako oczekiwaną formę szkolenia. Poza kursami pracodawcy chętnie skorzystaliby z takich form jak warsztaty, szkolenia, seminaria, wykłady. „Inny” rodzaj szkolenia wskazany został przez 1519 jednostek. 554 pracodawców jako główną formę zaspokojenia potrzeb szkoleniowych wskazało egzamin umożliwiający uzyskanie dokumentu potwierdzającego nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień. Z kolei 194 podmioty wyraziły zainteresowanie uczestnictwem swoich pracowników w studiach podyplomowych. W pozostałych przypadkach (514) pracodawcy chcieliby łączyć różne formy szkolenia.

5. Szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracujących¹⁸

W 2015 r. szkolenia grupowe i indywidualne realizowane przez powiatowe urzędy pracy rozpoczęły 7532 osoby (o 8,9%, tj. 740 osób mniej niż w 2014 r.), a ukończyło 7249 osób (o 10,0%, tj. 807 mniej niż w 2014 r.). Osoby, które ukończyły szkolenia w 2015 r. to przede wszystkim ludzie młodzi do 34. roku życia (60,0%) oraz osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe (27,3%).

Najwięcej osób bezrobotnych i poszukujących pracy (41,8%) ukończyło szkolenia z trzech obszarów szkoleń (nie licząc szkoleń nieprzyporządkowanych do żadnego obszaru): usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy (1322), prawo (885) oraz rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna (822).

W końcu grudnia 2015 r. w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (RIS) było zarejestrowanych 651 podmiotów z terenu województwa kujawsko-pomorskiego o statusie aktywnym (w 2014 r. – 601). W 2015 r. instytucje szkoleniowe przeprowadziły 5619 szkoleń (w 2013 r. – 4281, w 2014 r. - 4919). Najwięcej szkoleń dotyczyło takich obszarów jak (struktura niezmienna w porównaniu do 2013 i 2014 r.): inne obszary szkoleń; usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy; rozwój osobowościowy i kariery zawodowej; informatyka i wykorzystanie komputerów oraz rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna. W szkoleniach organizowanych przez instytucje wpisane do RIS uczestniczyło 178 338 osób (w 2013 r. - 183 616, w 2014 r. – 233 200).

6. Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko-pomorskim do 2020 r.¹⁹

W opinii pracodawców w przypadku absolwentów po kierunkach technicznych najważniejsze jest wykonywanie prostych rachunków, znajomość obsługi urządzeń i maszyn (programów specjalistycznych) oraz wiedza ogólna. Natomiast od absolwentów po kierunkach społecznych wymaga się takich kompetencji jak: biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie, odporność na stres, przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy.

Niezależnie od kierunku studiów absolwentom w opinii pracodawców brakuje: doświadczenia zawodowego (tendencja ta silniejsza jest w przypadku studentów kierunków społecznych), wiedzy ogólnej, znajomości obsługi urządzeń i maszyn oraz znajomości programów specjalistycznych. Aby zatem spełnić oczekiwania pracodawców wskazane jest, aby studenci w trakcie nauki skupili się na zdobyciu certyfikatów/ukończeniu kursów z obsługi maszyn/urządzeń oraz specjalistycznego oprogramowania, a także nabyli doświadczenie zawodowe.

Autorzy raportu podkreślili, że należy kształcić szerzej niż dotąd np. pod potrzeby branży czy też ucząc kompetencji uniwersalnych – takich, które są istotne i przydatne młodym absolwentom w niemal wszystkich kategoriach pracy np. myślenie analityczne,

¹⁸ Analiza rynku szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2015 r.

¹⁹ Badanie zrealizowane na próbie liczącej 10 szkół wyższych i 1349 pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego przez Agrotec Polska Sp. z o.o. oraz Instytut Badań Strukturalnych.

komunikatywność, samodzielność, odporność na stres. Dodatkowo absolwenci powinni wykazać się bardzo dobrą znajomością języków obcych.

7. Zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe w świetle badania Barometr zawodów

W poszukiwaniu pracownika ważną rolę odgrywa nie tylko posiadany przez kandydata do pracy zawód, ale także dodatkowe czynniki: gotowość do podjęcia pracy na proponowanych warunkach, doświadczenie zawodowe, aktualne uprawnienia zawodowe i cechy indywidualne. Zagadnienia te są często niemierzalne, przez co nie mają odzwierciedlenia w danych ilościowych. Efektem przeprowadzonego w 2016 r. Barometru zawodów były informacje o grupach zawodów, w których w 2017 r. mogą wystąpić problemy z pozyskaniem pracowników oraz grup charakteryzujących się nadwyżką osób poszukujących pracy. We wrześniu i październiku 2016 r. w 20 powiatowych urzędach pracy województwa kujawsko-pomorskiego odbyły się panele eksperckie, które oceniały przewidywaną sytuację na rynku pracy w poszczególnych grupach zawodów. Łącznie w panelach uczestniczyło 124 pracowników urzędów pracy.

W województwie kujawsko-pomorskim (co oznacza, że dana grupa zawodów oceniona została w przynajmniej 12 powiatach) 40 grup zawodów wskazanych zostało jako takie, w których w 2017 r. będzie brakować chętnych do pracy. Powodami przewidywanego deficytu pracowników najczęściej są: niski poziom wynagrodzeń, trudne warunki pracy, konieczność posiadania specjalistycznych uprawnień, brak specjalistów oraz doświadczenia zawodowego. Wśród **zawodów deficytowych** znaleźli się między innymi:

- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, spawacze, branża transportowa (wymagane uprawnienia oraz doświadczenie zawodowe),
- inżynierowie budownictwa i inżynierowie mechanicy, specjaliści ds. produkcji, automatycy i robotycy, operatorzy obrabiarek skrawających (wymagana znajomość nowoczesnych technologii),
- pielęgniarce, cieśle, dekarze, nauczyciele przedmiotów zawodowych (brak specjalistów, częściowo spowodowany osiągnięciem, przez osoby wykonujące zawód, wieku emerytalnego),
- pracownicy branży budowlanej, mechanicy maszyn i urządzeń, mechanicy pojazdów samochodowych, blacharze i lakiernicy, fryzjerzy, kosmetyczki (wynagrodzenia nieadekwatne do korzyści wynikających z pracy w szarej strefie oraz świadczeń socjalnych),
- krawcy i pracownicy produkcji odzieży, pracownicy przetwórstwa metali, kucharze, piekarze (trudne warunki pracy, praca w systemie zmianowym, często niski poziom wynagrodzeń),
- pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy, przedstawiciele handlowi (niezbędne predyspozycje psychofizyczne, wynagrodzenie uzależnione od wyników sprzedaży).

Zgodnie z wynikami tego badania, **wymagania pracodawców są związane ze specyfiką stanowiska pracy**. W większości przypadków od kandydatów do pracy wymagane jest posiadanie aktualnych uprawnień (m.in. spawalniczych, elektrycznych, świadectw kwalifikacji zawodowej kierowcy) i badań lekarskich. W zawodach technicznych przeszkodą w podjęciu zatrudnienia jest długa przerwa w wykonywaniu zawodu i związana z tym dezaktualizacja kwalifikacji oraz częsty brak umiejętności obsługi komputera, a także nowoczesnych maszyn (w tym maszyn sterowanych numerycznie).

W prawie połowie ocenianych grup zawodów (69) przewidywano, że relacja pomiędzy dostępnymi zasobami a zapotrzebowaniem na pracowników będzie **w równowadze**. Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim pracowników prac prostych, osób wykonujących zawody opiekuńcze, sprzedawców i kasjerów oraz służb mundurowych i pracowników ochrony.

W województwie kujawsko-pomorskim w 2017 roku **nadwyżka pracowników** prognozowana jest w 13 grupach zawodów. Dostępność miejsc pracy w tych grupach jest zdecydowanie mniejsza od liczby osób, które chciałyby i mogłyby podjąć pracę. Głównymi powodami nadwyżki pracowników są:

- masowe kształcenie – ekonomiści, pedagodzy, pracownicy administracji publicznej, pracownicy administracyjni i biurowi, specjaliści technologii żywności i żywienia, pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej (w tej grupie duży problem stanowi brak lub słaba znajomość języków obcych),
- ograniczone zapotrzebowanie – filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków, pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP (częstą barierą w podjęciu zatrudnienia przez te osoby jest brak doświadczenia zawodowego i ewentualnych uprawnień do samodzielnego wykonywania zawodu), biolodzy, biotechnolodzy i biochemicy, rolnicy i hodowcy,
- zdezaktualizowane lub zbyt ogólne kwalifikacje zawodowe – inżynierowie chemicy i chemicy.

Wyniki barometru zawodów dla województwa kujawsko-pomorskiego są uogólnieniem ocen ze wszystkich powiatów województwa co sprawia, że sytuacja konkretnej grupy zawodów w poszczególnych powiatach może różnić się od tendencji wojewódzkiej.

III. Rozwój kompetencji i umiejętności

Należy zwrócić uwagę, że celem zaplanowanych działań, w tym interwencji EFS w danym zakresie jest zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie, w tym uzyskiwanie kwalifikacji lub zdobywanie i poprawa kompetencji tych osób w zakresie TIK i języków obcych.

Kwalifikacje i umiejętności można zdobywać poprzez edukację formalną, pozaformalną i nieformalną. Odnosząc się do edukacji formalnej²⁰ należy zauważyć, że jest to kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego, w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, albo kwalifikacji w zawodzie, o której mowa w art. 10 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty.

Najkrócej można powiedzieć, że edukacja formalna oznacza uczenie się w szkole lub na uczelni w ramach programów prowadzących do nabycia kwalifikacji pełnych lub częściowych. Do edukacji formalnej zalicza się studia podyplomowe i studia doktoranckie, a także realizowanie przez dziecko obowiązku szkolnego w systemie edukacji domowej.

Stosuje się określenia o podobnym znaczeniu:

- kształcenie szkolne, akademickie,
- edukacja instytucjonalna,
- formalny system kształcenia,
- uczenie się formalne (ang. formal learning).

W przypadku edukacji pozaformalnej²¹ mówimy, że jest to kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji, o których mowa w pkt 2. (art. 2, pkt 3) Ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Edukacją pozaformalną jest uczenie się zorganizowane instytucjonalnie, w ramach programów, które nie wchodzą w zakres edukacji formalnej. Efekty uczenia się uzyskane w ramach edukacji pozaformalnej mogą być walidowane, akumulowane i przenoszone w toku zdobywania kwalifikacji „szkolnych” i „akademickich”. Kwalifikacje nadawane w ramach edukacji pozaformalnej mogą być włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) (mieć przypisany poziom PRK – Polska Rama Kwalifikacji). Nie wszystkie programy realizowane w ramach edukacji pozaformalnej muszą prowadzić do uzyskania kwalifikacji. Przyjęte w Polsce rozumienie terminu edukacja pozaformalna nawiązuje do wykładni tego terminu podanej przez Eurostat (2006).²²

²⁰ Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, Instytut Badań Edukacyjnych 2017

²¹ Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, Instytut Badań Edukacyjnych 2017

²² Eurostat (2006). Classification of learning activities – manual. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

W przypadku edukacji pozaformalnej stosuje się również określenia o podobnym znaczeniu np.:

- kursy i szkolenia,
- doskonalenie zawodowe,
- kształcenie nieformalne,²³
- uczenie się pozaformalne (ang. non-formal learning).

Natomiast poprzez uczenie się nieformalne²⁴ rozumiemy nabywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w toku różnorodnych aktywności poza zorganizowanymi formami kształcenia się. Jest to uczenie się wynikające z codziennych działań związanych z pracą, rodziną lub czasem wolnym, które nie jest zorganizowane ani ustrukturyzowane pod względem celów, czasu uczenia się ani środków wspierających uczenie się; z perspektywy uczącego się może być ono niezamierzone.

Edukacja nieformalna, analizując inne źródła danych²⁵ *jest to proces uczenia się będący efektem wykonywania codziennych czynności związanych z życiem zawodowym, rodzinnym czy wypoczynkiem. Nie posiada struktury (jeśli chodzi o cele nauczania, czas trwania nauki i wsparcie) i jego celem nie jest uzyskanie świadectwa. Edukacja nieformalna może wynikać z chęci nauczania się czegoś, lecz na ogół jest mimowolna (incydentalna, przypadkowa). Jest to jakakolwiek działalność edukacyjna pozostająca poza oficjalnym systemem – czy to prowadzona osobno czy jako element jakiegoś większego przedsięwzięcia – która ma służyć konkretnym odbiorcom i realizować konkretne cele. Jest to proces, który tak naprawdę trwa całe życie, gdzie każda jednostka zdobywa wiedzę, umiejętności i wartości na podstawie codziennych doświadczeń oraz edukacyjnego wpływu swojego otoczenia – od rodziny i sąsiadów, poprzez zakupy, wizyty w bibliotece czy kontakt z mediami.*

Należy zwrócić uwagę, że poprzez edukację nieformalną kształtowane są cechy społeczne takie jak np.:

- odpowiedzialność społeczna i osobista,
- zdolność podejmowania inicjatyw w ramach grupy,
- umiejętność efektywnego porozumiewania się w grupie,
- gotowość do uczciwego zachowania się oraz poszanowania zasad obowiązujących w grupie,
- dyscyplina i szacunek dla cudzych wartości i poglądów,
- umiejętność podejmowania decyzji w sprawach zarówno mniej i bardziej ważnych,
- potrzeba kształcenia ustawicznego, wzbogacania wiedzy i umiejętności.

Istotną kwestią, na którą należy zwrócić uwagę jest skierowanie wsparcia do wybranych grup osób, których kompetencje, kwalifikacje czy umiejętności wymagają np. zmiany lub uzupełnienia. Działanie takie zwiększy jakość kapitału ludzkiego w regionie.

²³ Okoń, W. (2001). Nowy słownik pedagogiczny. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.

²⁴ <http://newslettersietarpolska.blogspot.com/2015/02/pojeciownik-edukacja-formalna.html>

²⁵ <http://nieformalna.com.pl/o-nas/nieformalna-edukacja/>

Istotnym problemem zdiagnozowanym w obszarze kształcenia osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim jest bardzo trudna sytuacja społeczna części jego mieszkańców, określanych jako osoby defaworyzowane na rynku pracy. W tym miejscu należy wyliczyć bariery wykluczające te osoby z życia społecznego i zawodowego. Bariery te mają charakter długoterminowy, i wdrożenie polityki przeciwdziałającej im ma duże znaczenie, ponieważ jej efektywność zależeć będzie od precyzyjności i szybkości jej wdrożenia. Do głównych barier zaliczyć należy m.in.: trudną sytuację materialną mieszkańców województwa, zamieszkiwanie na terenach o niskim stopniu dostępności do usług edukacyjnych, niepełnosprawność, czy też ich permanentny status jako bezrobotnego na rynku pracy oraz obawy związane z podjęciem uczestnictwa w kształceniu. Bariery te często występują jednocześnie, a ich współistnienie prowadzi do całkowitego wykluczania niektórych osób z możliwości kształcenia przez całe życie.

Do grupy defaworyzowanej zaliczyć należy także osoby starsze (50+), których wykształcenie i kompetencje nie są adekwatne do potrzeb zgłaszanych przez podmioty gospodarcze w regionie. Osoby z tej grupy powinny mieć możliwość uaktualniania i rozszerzania swoich kompetencji w ramach ustawicznego kształcenia, ponieważ zmiany rodzaju wykonywanej pracy i zawodu dotyczą osób w każdym wieku, a zdobyte wcześniej kwalifikacje ulegają dezaktualizacji. Procent populacji dorosłych 50-74 lat uczestników w kształceniu lub szkoleniu w 2012 r. – dla Polski 2%, dla UE 4,8%. Aby aktywizować takie osoby konieczne jest podjęcie działań służących wydłużeniu aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy poprzez wsparcie edukacyjne osób starszych, w tym seniorów, zacieśnianie współpracy instytucji działających na ich rzecz na rynku pracy.

Zgodnie z zapisami Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020²⁶ w szczególnie trudnej sytuacji znajdują się osoby powyżej 50 r.ż., kobiety, osoby długotrwale bezrobotne, z niepełnosprawnościami i o niskich kwalifikacjach, w tym rolnicy. Ponadto region cechuje dość wysoki odsetek bezrobotnych osób młodych poniżej 30 roku życia. Najniższy współczynnik aktywności zawodowej w regionie odnotowano w grupie osób w wieku 55 lat i starszych. Kolejną grupą znajdującą się w trudnej sytuacji na rynku pracy są kobiety. Istotnym problemem w regionie jest wysoki poziom osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych. Długotrwale bezrobocie stanowi jedną z głównych przyczyn wykluczenia społecznego. W grupie tej znajdują się przede wszystkim osoby z niskimi kwalifikacjami oraz powyżej 50 roku życia. Aktywizacja tych osób wymaga kompleksowych działań ukierunkowanych na pobudzenie motywacji do pracy i zdobywanie nowych kwalifikacji. Kolejną grupą są osoby z niepełnosprawnościami, które są narażone na izolację społeczną będącą konsekwencją braku samodzielności i konieczności zapewnienia nieustannej pomocy ze strony innych osób, a także barier mentalnych najbliższego otoczenia skutkujących wycofaniem z aktywności społecznej i zawodowej. Osoby te mają również problemy z utrzymaniem zatrudnienia, co ma związek z niewystarczającymi możliwościami podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Poziom wykształcenia oraz posiadanych kwalifikacji mieszkańców ma również

²⁶ http://www.mojregion.eu/files/dokumenty%20rpo/dokumenty_prawne/RPO%20WK-P/RPO%20WK-P-%20w.%20z%2022.02.2017%20r.%20-%20do%20notyfikacji/RPO%20WK-P%202014-2020%20z%2022.02.17%20r.%20ze%20zm.%20notyfikowanymi%20do%20KE.pdf

duży wpływ na zatrudnienie. Należy zwrócić uwagę, że przeszkolenie tych osób powinno uruchomić niewykorzystane zasoby siły roboczej i dać im szansę na samodzielność i samowystarczalność z zakresu potrzeb i oczekiwań. Osoby te w różnym zakresie wykazują największą lukę kompetencyjną, w tym w zakresie TIK i języków obcych oraz posiadających największe potrzeby w dostępie do edukacji dlatego wsparcie z zakresu kształcenia ustawicznego powinno być w pierwszej kolejności kierowane właśnie do nich.

Ważne jest, że formy wsparcia skierowane do tych osób, które zostały/zostaną zaplanowane, będą zindywidualizowane, ale wchodzące w katalog dostępnych działań.

IV. Mechanizmy zapewniające dopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy

Należy zwrócić uwagę, że realizacja poniżej wskazanych badań, w tym dokonywanie poszczególnych analiz ma służyć zapewnieniu równowagi na rynku pracy. Oznacza to doprowadzenie do sytuacji, w której następuje zrównanie podaży pracy oraz popytu na pracę. Związane jest to wprost z koniecznością dopasowania posiadanych umiejętności przez pracowników, osoby wchodzące na rynek pracy, do potrzeb pracodawców.

Istotne jest, aby materiał diagnostyczny był materiałem przygotowywanym na bieżąco, z którego powinny korzystać placówki, instytucje i inne podmioty zajmujące się kształceniem, nie tylko osób dorosłych. W tym celu zastosowano mechanizm, który będzie ewoluował w zależności od oczekiwań i sytuacji, które pojawią się na rynku pracy, na które będzie miał wpływ również zmieniający się system edukacji.

Schemat 2. Mechanizm powiązań



Źródło: opracowanie własne.

Sprawnie funkcjonujący system informacji, prognozowania i monitorowania sytuacji o rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim należy do bardzo istotnych rozwiązań, które umożliwiają zastosowanie uregulowań systemowych.

Na ww. system obowiązujący w województwie kujawsko-pomorskim składają się:

- I. **Badania w ramach statystyki publicznej,**
- II. **Badanie Barometr zawodów,**

- III. **Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych,**
- IV. **Badania rynku pracy,**
- V. **Analizy, opracowania dotyczące wybranych zagadnień rynku pracy.**

Odnosi się on również do obserwacji zmian zachodzących w ramach przyjętych w województwie kujawsko-pomorskim obszarów inteligentnych specjalizacji²⁷ (OIS), które stanowią integralną część gospodarki regionu oraz rynku pracy.

Ponadto system ten jest wykorzystywany przez podmioty działające w ramach inteligentnych specjalizacji oraz na ich rzecz.

Poniżej analiza każdej ze składowych systemu:

I. **Badania w ramach statystyki publicznej**

Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu zbiera i weryfikuje powiatowe Sprawozdania MRPiPS-01 o rynku pracy (sprawozdanie miesięczne) wraz z załącznikami oraz Sprawozdanie MRPiPS-07 o osobach niepełnosprawnych bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu (sprawozdanie półroczne). Jako uzupełnienie obligatoryjnej sprawozdawczości z powiatowych urzędów pracy przekazywane są także informacje dodatkowe.

Na podstawie zebranych materiałów aktualizowana jest kompleksowa baza danych na temat struktury bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim pod względem cech społeczno-demograficznych. Informacje te, wraz z udostępnionymi przez urzędy statystyczne danymi, wykorzystywane są do opracowywania miesięcznego biuletynu informacyjnego oraz okresowych analiz dotyczących wybranych zagadnień rynku pracy. Istniejące bazy danych wykorzystywane są również w fazie przygotowawczej prowadzonych badań rynku pracy.

II. **Badanie Barometr zawodów**

Barometr zawodów jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą sytuacji w zawodach, która formułowana jest w trakcie dyskusji grupowej, tzw. panelu ekspertów. Jest to badanie ogólnopolskie prowadzone na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Badanie ma charakter jakościowy. Podczas panelu ekspertów jego uczestnicy dzielą się wiedzą i swoimi opiniami/spostrzeżeniami wynikającymi z obserwacji lokalnego rynku pracy z różnych perspektyw: od strony bezrobotnych oraz pracodawców. W panelach biorą udział pracownicy powiatowych urzędów pracy (pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami). W większych miastach w przygotowanie prognoz włączają się także pracownicy prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji posiadających wiedzę na temat lokalnego rynku pracy.

Panele ekspertów prowadzone są na poziomie powiatów. Na poziomie województwa o tym czy dany zawód należy do deficytu, równowagi lub nadwyżki decyduje algorytm (zestawienie

²⁷ Inteligentne specjalizacje województwa kujawsko-pomorskiego. *Charakterystyka obszarów inteligentnych specjalizacji dla projektów realizowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020*. Załącznik do stanowiska Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 8 czerwca 2016 r.

ze sobą ocen powiatowych i uwzględniający zawody oceniane w przynajmniej połowie powiatów).

Z uwagi na rozbudowaną strukturę Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (ponad 2300 zawodów), ocenie podlegają zawody najczęściej występujące na rynku pracy. Zawody (na podstawie podobieństwa wykonywanych zadań) zostały zgrupowane w około 165 kategoriach/grupach zawodów (grupy barometrowe). Każda grupa zawodów może zawierać od jednego do kilkudziesięciu zawodów.

Nazwy ocenianych kategorii/grup nie odpowiadają wprost grupom określonym w Klasyfikacji, ale zostały dobrane w taki sposób, aby lepiej odzwierciedlać nazewnictwo stosowane przez pracodawców oraz osoby poszukujące pracy. Listę grup zawodów tworzą zawody licznie reprezentowane przez osoby mogące wykonywać dany zawód i jednocześnie takie w których pojawiają się oferty pracy. Lista uwzględnia zawody szkolne, tzn. nauczane w zasadniczych szkołach zawodowych, technikach i szkołach policealnych. Podczas oceny eksperci posiłkują się danymi na temat liczby ofert pracy oraz liczby osób zarejestrowanych w danym powiatowym urzędzie pracy.

Głównymi wynikami badania są informacje o trzech grupach zawodów, w których na regionalnym rynku pracy mogą wystąpić:

1. problemy z pozyskaniem pracowników (grupy deficytowe)²⁸,
2. liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia (grupy zrównoważone),
3. charakteryzujących się nadwyżką osób poszukujących pracy (grupy nadwyżkowe).

III. Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych

Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jednym z zadań samorządu województwa oraz powiatu w zakresie polityki rynku pracy – podstawa prawna ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.).

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych²⁹ to proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy odnoszących się do popytu i podaży w przekroju terytorialno-zawodowym.

Cele monitoringu zawodów:

1. określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na powiatowym, wojewódzkim i krajowym rynku pracy,
2. stworzenie bazy informacyjnej dla przewidywania struktur zawodowo-kwalifikacyjnych w układzie lokalnym, wojewódzkim i krajowym,

²⁸ Prognoza zapotrzebowania na zawody w województwie kujawsko-pomorskim w 2017 roku obejmuje 121 grup zawodów (w tym: 40 grup zawodów deficytowych oraz 69 grup w równowadze).

²⁹ Monitoring przygotowywany jest na podstawie zaleceń Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które w 2015 r. wprowadziło nową metodologię realizacji tego zadania. Nowa metodologia „Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy” przygotowana została na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych w Łodzi.

3. określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych dla zapewnienia spójności z potrzebami rynku pracy,
4. korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym,
5. usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów oraz kwalifikacji deficytowych i nadwyżkowych na lokalnych rynkach pracy,
6. ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia.

Podstawowym źródłem pozyskiwania danych do monitoringu jest system informatyczny Syriusz (SI), w którym gromadzone są dane przez powiatowe urzędy pracy. Podstawowe informacje wykorzystywane do MZDiN to:

1. liczba bezrobotnych ogółem (stan w końcu poszczególnych miesięcy w danym okresie sprawozdawczym), napływ i odpływ w danym okresie sprawozdawczym (I i II półrocze),
2. liczba ofert pracy (stan w końcu poprzedniego okresu sprawozdawczego), napływ w poszczególnych miesiącach w danym okresie sprawozdawczym.

W celu pełniejszej analizy lokalnego rynku pracy w monitoringu zawodów wykorzystuje się również następujące źródła danych:

1. badanie ofert pracy publikowanych w internecie (realizowane przez wojewódzkie urzędy pracy) - liczba ofert pracy wg elementarnych grup zawodów, uprawnień, umiejętności (stan w końcu okresu sprawozdawczego); napływ w danym okresie sprawozdawczym,
2. badanie lokalnych pracodawców (realizowane przez PUP) – badanie kwestionariuszowe obejmujące diagnozę sytuacji na rynku pracy oraz zmiany w strukturze zatrudnienia w następnym roku,
3. dane z Systemu Informacji Oświatowej MEN o absolwentach i uczniach szkół ponadgimnazjalnych – liczba uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych wg zawodów i specjalności; liczba uczniów którzy zdali egzamin maturalny w poprzednim roku; liczba absolwentów szkół ponadgimnazjalnych wg zawodów i specjalności; liczba absolwentów szkół ponadgimnazjalnych wg nazwy i typu szkoły; liczba absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, którzy zdali egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe,
4. dane Głównego Urzędu Statystycznego nt. absolwentów szkół wyższych – liczba studentów ostatniego roku wg kierunków kształcenia i uczelni; liczba studentów pierwszego roku; liczba absolwentów wg kierunków kształcenia i nazwy uczelni.

Omawiając wyniki Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy mieć na uwadze, że identyfikacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych odbywa się poprzez łączne

zastosowanie aż trzech wskaźników: dostępności ofert pracy³⁰, długotrwałego bezrobocia³¹ i płynności bezrobotnych³². Powoduje to, że tylko nieznaczna liczba zawodów przynależy do zawodów deficytowych, zrównoważonych lub nadwyżkowych. Pozostałe zawody mają status nieokreślony. W 2016 r. określone w metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych kryteria dotyczące deficytowości spełniło 11 elementarnych grup zawodów. Jako grupy zrównoważone wskazane zostały 3 grupy, a nadwyżkowe 24 grupy. Pozostałe grupy (390) miały nieokreślony status na rynku pracy. Dlatego, bez zmian metodologicznych badanie to ma ograniczone znaczenie w identyfikacji zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Niemniej jednak, jest źródłem informacji o strukturze bezrobotnych oraz wolnych miejsc pracy zgłoszonych do PUP oraz dostępnych w internecie według zawodów i specjalności. Przekazywane na potrzeby monitoringu zawodów dane z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) prezentują też dane o absolwentach szkół ponadgimnazjalnych z terenu województwa.

IV. Badania rynku pracy

1. Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego.

WUP w Toruniu realizuje badania ankietowe pracodawców prowadzących działalność na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. Wywiady kwestionariuszowe przeprowadza się z około 2 tys. pracodawców. Próba jest reprezentatywna dla województwa. W realizacji badania wykorzystywane są różne metody kontaktu z pracodawcami – telefoniczny, osobisty, ankieta pocztowa oraz ankieta mailowa.

Cele badania:

1. diagnoza zapotrzebowania na zawody oraz kwalifikacje i umiejętności,
2. rozpoznanie potrzeb pracodawców i ich pracowników w zakresie kształcenia ustawicznego (potrzeby szkoleniowe bieżące, średniookresowe i trwałe).

Badanie pozwala pozyskać m.in. informacje o zawodach/specjalnościach dominujących w firmie oraz niezbędnych w przypadku tych zawodów kwalifikacjach i umiejętnościach. Badanie dotyczy również zagadnień związanych z rekrutacją, np. zawody/specjalności, które stwarzają największe problemy rekrutacyjne oraz przyczyny problemów rekrutacyjnych.

Pracodawcy określali również skalę zapotrzebowania na pracowników w układzie zawodów oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności w przypadku zawodów, w których pracodawcy planowali zatrudniać.

Badanie pozwala uzyskać odpowiedź na kwestie dotyczące zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne – pracodawcy określają jakimi dziedzinami szkoleń są zainteresowani, jaki jest powód szkolenia pracowników i czy jest to nowa/rozwojowa potrzeba szkoleniowa.

³⁰ Wskaźnik liczony jako: iloraz średniomiesięcznej liczby bezrobotnych w danej grupie zawodów, w badanym okresie i średniomiesięcznej liczby wolnych miejsc pracy dostępnych w PUP i Internecie w danej grupie zawodów, w badanym okresie.

³¹ Wskaźnik liczony jako: iloraz liczby bezrobotnych długotrwanie w danej grupie zawodów, w badanym okresie i całkowitej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danej grupie zawodów, w badanym okresie.

³² Wskaźnik liczony jako: iloraz odpływu bezrobotnych w danej grupie zawodów, w badanym okresie i napływu bezrobotnych w danej grupie zawodów, w badanym okresie.

2. Badanie branż, które mają największy potencjał zatrudnienia³³

Istotnym uzupełnieniem posiadanych informacji w zakresie popytu na pracę jest badanie w obszarze branż, które mają największy potencjał zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim – próba badawcza to dobrani celowo pracodawcy, przedstawiciele najliczniej reprezentowanych branż w regionie, również branż powiązanych z obszarami inteligentnych specjalizacji oraz inne podmioty – organizacje pracodawców, instytucje otoczenia biznesu, przedstawiciele uczelni wyższych, przedstawiciele władz lokalnych. Badanie dotyczy obszaru województwa kujawsko-pomorskiego z uwzględnieniem 5 podregionów, tj.: bydgosko-toruńskiego, grudziądzkiego, inowrocławskiego, świeckiego i włocławskiego).

Cele badania:

1. identyfikacja branż w województwie i podregionach o największym potencjale zatrudnienia,
2. tendencje zmian w branżach,
3. korelacje pomiędzy obszarami inteligentnych specjalizacji a branżami zidentyfikowanymi jako te, które mają największy potencjał zatrudnienia.

W realizacji badania wykorzystywane są następujące techniki badawcze:

- analiza danych zastanych (desk research),
- indywidualne wywiady pogłębione/telefoniczne wywiady pogłębione,
- zogniskowane wywiady grupowe FGI.

Główne wyniki badania:

- Uczestnicy badania zidentyfikowali 19 branż, które ich zdaniem są branżami o największym potencjale zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim. Dominowały branże o charakterze produkcyjnym: metalowa, elektromaszynowa, produkcja samochodów i innych pojazdów, przetwórstwo tworzyw sztucznych, produkcja wyrobów z drewna, produkcja mebli, branża odzieżowa, papiernicza, ceramiczna oraz mięsna i spożywcza. Wśród branż o charakterze usługowym wymieniono: branżę IT, transportowo-logistyczną, usług outsourcingowych, budowlaną, medyczną. Pozostałe wymienione przez respondentów branże to: handlowa, gospodarka magazynowa oraz rolniczo-ogrodnicza.
- Respondenci określili też perspektywę rozwoju branż w województwie kujawsko-pomorskim do 2025 roku. Największy wzrost liczby podmiotów spodziewany jest w branżach: IT, transportowo-logistycznej, usług outsourcingowych, medycznej, rehabilitacyjnej, rozrywkowo-rekreacyjnej, edukacyjno-naukowej oraz usługach kosmetycznych i fryzjerskich. Respondenci wyrazili opinię, że w branży handlowej oraz budowlanej należy się spodziewać tego, że powstanie wiele nowych firm, ale również zachodzi duże prawdopodobieństwo, że wiele z nich zostanie zlikwidowanych. Spadek liczby podmiotów spodziewany jest w branży rolniczo-ogrodniczej oraz poligraficzno-drukarskiej.

³³ Raport z badania pt. Branże regionu o największym potencjale zatrudnienia w województwie kujawsko-pomorskim - zrealizowanego na zlecenie WUP w Toruniu przez Market Research World Gliwice

V. Analizy, opracowania dotyczące wybranych zagadnień rynku pracy

Publikacje opracowywane przez WUP w Toruniu są dodatkowym źródłem informacji o rynku pracy, dotyczą różnych zagadnień związanych z regionalnym/powiatowym rynkiem pracy, w tym przedstawiają sytuację na rynku pracy poszczególnych grup bezrobotnych.

Opracowania te dotyczą m.in. zagadnień:

- analiza porównawcza działalności powiatowych urzędów pracy,
- oferty pracy zamieszczone w internecie,
- rynek szkoleniowy,
- aktywizacja bezrobotnych w ramach bonu na zasiedlenie,
- monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji,
- bezrobotni w miastach i gminach.

Grupy bezrobotnych, których dotyczą analizy (m.in.):

- bezrobotni absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych,
- bezrobotni posiadający gospodarstwo rolne,
- bezrobotni w wieku 30-50 lat,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Co miesiąc wydawany jest Biuletyn Informacyjny WUP, który zawiera dane statystyczne o sytuacji na rynku pracy w danym miesiącu oraz informacje dotyczące aktualnych wydarzeń w województwie.

Istotne jest to, że wyniki badań i analiz trafiają do wielu odbiorców z regionu oraz są wykorzystywane do opracowywania innych strategicznych dokumentów, analiz tematycznych dotyczących województwa kujawsko-pomorskiego. Wyniki są też prezentowane na różnych spotkaniach, konferencjach powiązanych z zagadnieniami rynku pracy. Analizy oraz wyniki badań służą między innymi do:

- opiniowania nowych kierunków kształcenia,
- przygotowywania i aktualizacji informacji o zawodach,
- opracowania diagnozy na potrzeby Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia,
- przygotowania programów regionalnych,
- opracowania kryteriów ustalania kwot środków Funduszu Pracy (FP) na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań realizowanych przez powiaty,
- przygotowania dokumentacji konkursowej oraz oceny projektów składanych w obszarach rynku pracy i edukacji PO WER i RPO WK-P.

Wyniki badań i analiz są szeroko upowszechniane. Wszystkie publikacje są dostępne na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, a wybrane opracowania zostają rozesłane w formie papierowej lub elektronicznej do: organów prowadzących szkoły, Kuratorium Oświaty wraz z delegaturami, poradni pedagogiczno-psychologicznych, zakładów

doskonalenia zawodowego oraz centrów kształcenia praktycznego i ustawicznego a także do innych podmiotów zainteresowanych problematyką rynku pracy. Przedstawiciele WUP na bieżąco aktywnie uczestniczą w różnych spotkaniach, seminariach, konferencjach i debatach organizowanych przez instytucje edukacyjne, podczas których podejmowana jest szeroko rozumiana problematyka edukacji w kontekście potrzeb rynku pracy.

V. Partycypacyjny system zarządzania kompetencjami w regionie

Regulacje oraz nadzorowanie działań, które wchodzą w zakres kształcenia ustawicznego są w Polsce ustawowym obowiązkiem licznych instytucji państwowych funkcjonujących na poziomie centralnym, wojewódzkim lub powiatowym.

Za koordynowanie działań różnych placówek prowadzących kształcenie ustawiczne odpowiedzialne są m.in.³⁴:

- Ministerstwo Edukacji Narodowej, które np. ustala formę i tryb prowadzenia kształcenia ustawicznego przez centra kształcenia praktycznego, centra kształcenia ustawicznego lub szkoły dla dorosłych;
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, które jest organem kontrolującym uczelnie wyższe (które zgodnie z przyjętymi definicjami są w niniejszym opracowaniu zaliczane do instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne w formach szkolnych tj. studia, studia podyplomowe, studia doktoranckie);
- Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, które np. sprawuje kontrolę nad publicznymi służbami zatrudnienia (urzędy pracy), a w ten sposób ustala zasady organizacji szkoleń dla osób bezrobotnych czy koordynuje działania z zakresu poradnictwa zawodowego dla osób poszukujących pracy;
- inne ministerstwa, które np. mogą wydawać rozporządzenia dotyczące kwalifikacji i standardów obowiązujących w danym zawodzie (który można zdobyć przez ukończenie szkoły dla dorosłych danego typu);
- wojewódzkie kuratoria oświaty, które np. sprawują nadzór pedagogiczny nad szkołami dla dorosłych, decydują o przyznaniu akredytacji placówkom i ośrodkom prowadzącym kształcenie ustawiczne osób dorosłych.

Bardzo istotną rolę w zakresie kształcenia ustawicznego pełnią w Polsce wojewódzkie oraz powiatowe urzędy pracy, gdyż prowadzone przez nie działania dają możliwość zdobycia zatrudnienia osobom pozostającym bez pracy.

Do zadań wojewódzkich urzędów pracy należą między innymi:

- prowadzenie analiz oraz badań rynku pracy (np. monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz badań zapotrzebowania na pracę);
- rekomendowanie oraz wdrażanie inicjatyw, które mają na celu dopasowanie kształcenia zawodowego do istniejących w danym województwie potrzeb rynku pracy;
- koordynacja poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej dla osób, które pozostają bez pracy.

Do zadań powiatowych urzędów pracy można natomiast zaliczyć:

- przyznawanie oraz wypłacanie osobom bezrobotnym świadczeń pieniężnych, które są przeznaczone na dofinansowanie szkoleń tych osób, np. w celu zdobycia zawodu, na który istnieje zapotrzebowanie lub zyskania nowych umiejętności zawodowych, które zwiększą szanse na zdobycie zatrudnienia.
- organizowanie i prowadzenie szkoleń, podnoszących kwalifikacje zawodowe osób bezrobotnych;

³⁴ Podstawy kształcenia ustawicznego, Poradnik, Piotr Błędowski Monika Nowakowska, Łódź, 2010, str. 30.

- prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, na poziomie powiatu. Takie działania mają na celu lepsze dopasowanie oferty szkoleniowej urzędów pracy do wymagań regionalnego rynku pracy.

Chociaż wymienione w powyższym rozdziale instytucje same nie prowadzą działań zaliczanych w zakres kształcenia ustawicznego (wyjątkiem są w tym przypadku szkolenia osób bezrobotnych organizowane przez urzędy pracy) to właśnie one, poprzez wydawanie rozporządzeń oraz wdrażanie określonych przepisów, wywierają znaczny wpływ na tę formę uzupełniania wiedzy ogólnej i podnoszenia kwalifikacji przez osoby pełnoletnie.

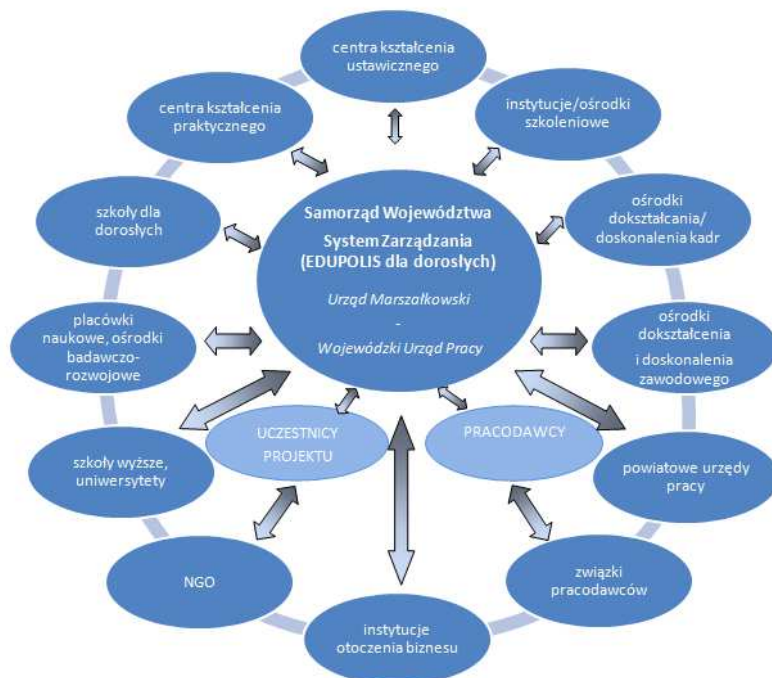
W Polsce funkcjonuje bardzo wiele różnego rodzaju instytucji, których oferta edukacyjno-szkoleniowa skierowana jest do osób dorosłych.

Zgodnie z Ustawą z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty³⁵ (dalej: Ustawa oświatowej) szkoła i placówka, może być zakładana i prowadzona (organ prowadzący szkołę lub placówkę) przez:

- 1) ministra;
- 2) jednostkę samorządu terytorialnego;
- 3) inną osobę prawną;
- 4) osobę fizyczną.

Jednostki samorządu terytorialnego mogą zakładać i prowadzić szkoły i placówki publiczne.

Schemat 3: Partycypacyjny system zarządzania kompetencjami w regionie



Źródło: opracowanie własne.

³⁵ USTAWA z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2017 r. poz. 2198 z późn. zm.).

Istotne jest również, że zakładanie i prowadzenie publicznych zakładów kształcenia i placówek doskonalenia nauczycieli, bibliotek pedagogicznych oraz szkół i placówek o znaczeniu regionalnym lub ponadregionalnym należy do zadań samorządu województwa³⁶.

Zadaniem oświatowym powiatu jest także zapewnienie warunków prowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych w szkołach i placówkach prowadzonych przez powiat.

Zapewnienie kształcenia, wychowania i opieki, w tym profilaktyki społecznej, jest zadaniem oświatowym³⁷:

- powiatów – w szkołach i placówkach, o których mowa w art. 8 ust. 16;
- samorządów województw – w szkołach, placówkach i placówkach doskonalenia nauczycieli oraz kolegiach pracowników służb społecznych, o których mowa w art. 8 ust. 22 i 26.

Należy zauważyć, że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania koordynuje i realizuje politykę oświatową państwa i współdziała w tym zakresie z wojewodami oraz z innymi organami i jednostkami organizacyjnymi właściwymi w sprawach funkcjonowania systemu oświaty.

Równocześnie minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, na wniosek ministra właściwego w zakresie zawodu, którego dotyczy wniosek, określi, w drodze rozporządzenia, klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego, z uwzględnieniem klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

Klasyfikacja zawodów wskazuje:

- 1) typy szkół ponadpodstawowych, w których może odbywać się kształcenie w danym zawodzie;
- 2) kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie oraz przypisanie poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do tych kwalifikacji;
- 3) zawody, w których nie wyodrębnia się kwalifikacji;
- 4) określenie poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji, o których mowa w art. 8 pkt 3–6 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji;
- 5) wnioskodawcę oraz obszary kształcenia, do których są przypisane zawody;
- 6) kwalifikacje w zawodzie, których kształcenie może być prowadzone na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Istotne jest, że właściwi ministrowie mogą wspomagać materialnie i organizacyjnie szkoły i placówki kształcące w danym zawodzie w zakresie zajęć praktycznych i stosowania nowoczesnych technik i technologii w procesie kształcenia zawodowego w odniesieniu do potrzeb rynku pracy. Ważne jest również, że stowarzyszenia zawodowe, samorządy gospodarcze oraz inne organizacje gospodarcze mogą występować

³⁶ U S T AWA z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 z późn. zm.).

³⁷ U S T AWA z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 z późn. zm.).

do właściwych ministrów z propozycją ustanawiania nowych zawodów szkolnictwa zawodowego.

Należy zwrócić uwagę również na rolę kuratora oświaty. Kurator oświaty, w imieniu wojewody, wykonuje zadania i kompetencje w zakresie oświaty określone w ustawie i przepisach odrębnych na obszarze województwa, m.in.:

- 1) sprawuje nadzór pedagogiczny nad publicznymi i niepublicznymi przedszkolami, innymi formami wychowania przedszkolnego, szkołami, placówkami oraz kolegiami pracowników służb społecznych, które znajdują się na obszarze danego województwa;
- 2) realizuje politykę oświatową państwa, a także współdziała z organami jednostek samorządu terytorialnego w tworzeniu i realizowaniu odpowiednio regionalnej i lokalnej polityki oświatowej, zgodnych z polityką oświatową państwa.

Należy zwrócić uwagę, że dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę, ustala zawody, w których kształci szkoła, po zasięgnięciu opinii powiatowej i wojewódzkiej rady rynku pracy co do zgodności z potrzebami rynku pracy.

W przypadku kształcenia ustawicznego należy zauważyć, że jest ono organizowane i prowadzone w:

- 1) publicznych i niepublicznych szkołach dla dorosłych,
- 2) publicznych i niepublicznych placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, ośrodkach doksztalcenia i doskonalenia zawodowego. Jednak kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą być prowadzone przez³⁸:
 - a) publiczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe – w zakresie zawodów, w których kształcą, oraz w zakresie obszarów kształcenia, do których są przypisane te zawody;
 - b) niepubliczne szkoły o uprawnieniach szkół publicznych prowadzące kształcenie zawodowe – w zakresie zawodów, w których kształcą, oraz w zakresie obszarów kształcenia, do których są przypisane te zawody;
 - c) publiczne i niepubliczne placówki i ośrodki, o których mowa w ust. 1 pkt 2 Ustawy Prawo oświatowe;
 - d) instytucje rynku pracy, o których mowa w art. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.), prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową;
 - e) podmioty prowadzące działalność oświatową, o której mowa w art. 170 ust. 2 Ustawy Prawo oświatowe.

Placówki i ośrodki, o których mowa w art. 117 ust. 1 pkt 2 Ustawy, prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, mogą uzyskać akredytację, stanowiącą potwierdzenie spełniania określonych wymogów i zapewniania wysokiej jakości prowadzonego kształcenia. Akredytacja może obejmować całość lub część prowadzonego kształcenia.

³⁸ USTAWA z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 z późn. zm.).

Akredytację przyznaje kurator oświaty właściwy dla siedziby placówki lub ośrodka, w drodze decyzji administracyjnej wydawanej po przeprowadzeniu przez zespół powołany przez kuratora oświaty oceny działalności danej placówki lub ośrodka w zakresie określonym w ust. 3 Ustawy.

Wynika z powyższego opisu, że gmina razem z powiatem dzieli odpowiedzialność za oświatę.

Dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, z wyjątkiem szkoły artystycznej, w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę ustala zawody, w których kształci szkoła, po zasięgnięciu opinii powiatowej i wojewódzkiej rady rynku pracy co do zgodności z potrzebami rynku pracy.

Finansowanie działań związanych z kształceniem zawodowym (polityką edukacyjną) jest realizowane/zaplanowane również ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego ze wskazaniem typów projektów, które przyczyniają się do zwiększenia, pożądanym na rynku pracy, kwalifikacji lub kompetencji osób dorosłych ze środków RPO WK-P 2014-2020.

VI. Szczegółowy opis planowanych działań

Strategia Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego - Plan Modernizacji 2020 + w zakresie wyzwania „UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE (Lifelong Learning)”:

„Strategia Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego - Plan Modernizacji 2020+” (dalej: Strategia Rozwoju Województwa) zawiera elementy będące odpowiedzią na wyzwania wynikające z przekształceń systemu oświaty i wymagania innowacyjnej gospodarki opartej na wiedzy. Wpisuje się w dokumenty programowe Unii Europejskiej, opisane szerzej w załączniku nr 1 „Analiza dokumentów w ujęciu europejskim i krajowym” i jest komplementarna z krajową polityką edukacyjną, która w sposób kompleksowy określa kierunki działań na najbliższe lata. Strategia Rozwoju Województwa jest także odpowiedzią na wyniki ewaluacji działań dotychczas podejmowanych przez samorząd województwa, opracowaną na podstawie analiz badań prowadzonych przez Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego UM WK-P oraz jednostek współpracujących, m.in. Wojewódzki Urząd Pracy, instytucje szkolnictwa w regionie, oraz organizacje związane z edukacją, które zostały przedstawione w rozdziale „Analiza sytuacji w Polsce i w województwie w zakresie kształcenia ustawicznego osób dorosłych”. Prowadzone analizy pozwoliły na identyfikację wyzwań, które nawiązują zarówno do rozpoznanych problemów, jak i nowych uwarunkowań.

W niniejszym rozdziale omówione zostały cele operacyjne odnoszące się do jednego z wyzwań określonych w Strategii Rozwoju Województwa dotyczącego stworzenia systemu powszechnego uczenia się przez całe życie.

1. Cele operacyjne i działania w ramach wyzwania „UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE (LLL)”

CELE I DZIAŁANIA - „UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE (LLL)”

Cel 1 Zwiększenie znaczenia edukacji pozaformalnej i nieformalnej

Działanie 1.1 Promowanie uczenia się przez całe życie.

Działanie 1.2 Wspomaganie mechanizmów zapewnienia wysokiej jakości kształcenia ustawicznego.

Cel 2 Zwiększenie udziału dorosłych w kształceniu ustawicznym

Działanie 2.1 Organizacja kwalifikacyjnych kursów zawodowych i kursów umiejętności zawodowych oraz kursów innych niż powyższe umożliwiających uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych³⁹ z uwzględnieniem inteligentnych specjalizacji, potrzeb rynku pracy i pracodawców.

³⁹ Rozporządzenie MEN z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych Dz.U. z 2017 poz. 1632

Działanie 2.2 Wsparcie NGO, Powiatowych Urzędów Pracy, instytucji otoczenia biznesu oraz instytucji szkoleniowych prowadzących działalność edukacyjną dla dorosłych.
Działanie 2.3 Rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego służącego diagnozie potrzeb i możliwości potencjału osób dorosłych.
Cel 3 Wyrównywanie dysproporcji w kształceniu osób dorosłych na poziomie subregionów
Działanie 3.1 Aktywizacja mieszkańców subregionów w zakresie LLL, w których zdiagnozowano najniższy stopień dostosowania kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy.
Działanie 3.2 Stworzenie systemu zapewniania równego dostępu do kształcenia ustawicznego na terenie województwa.
Cel 4 Podniesienie jakości życia mieszkańców regionu poprzez wzrost kwalifikacji językowych oraz kwalifikacji i kompetencji ICT
Działanie 4.1 Tworzenie warunków do zawierania partnerstw na rzecz edukacji w zakresie ICT i języków obcych.
Działanie 4.2 Organizacja szkoleń z zakresu ICT i języków obcych dla osób dorosłych w celu uzupełniania luk kompetencyjnych
Działanie 4.3 Promowanie szkoleń kończących się certyfikatem zewnętrznym potwierdzającym zdobycie określonego poziomu biegłości

2. Szczegółowy opis celów i działań w ramach wyzwania „Uczenie się przez całe życie”

Cel 1 Zwiększenie znaczenia edukacji pozaformalnej i nieformalnej.

Realizacja celu 1 stanowi bezpośrednią odpowiedź na wyzwania dotyczące podniesienia udziału osób dorosłych w kształceniu przez całe życie oraz podniesienia formalnego poziomu wykształcenia. W województwie kujawsko-pomorskim zdiagnozowano duże zróżnicowanie w kształceniu ustawicznym osób dorosłych na poziomie subregionalnym oraz na obszarach o mniejszym znaczeniu gospodarczym (obszary wiejskie o niskiej gęstości zaludnienia, wg klasyfikacji DEGURBA dla województwa kujawsko-pomorskiego). Wyniki diagnoz przedstawione są we wcześniejszej części niniejszego opracowania.

Działanie 1.1 Promowanie uczenia się przez całe życie będzie prowadzone poprzez organizację zintegrowanych kampanii informacyjno-promocyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego osób dorosłych skierowanych w szczególności do mieszkańców obszarów wiejskich i mniejszych miejscowości (opracowanie w oparciu o klasyfikację DEGURBA). Zadanie to będzie realizowane w ramach ciągłych działań promocyjno-informacyjnych. Potencjalne podmioty realizujące/współdziałające to Samorząd Województwa, Wojewódzki Urząd Pracy, Uczelnie Wyższe, Placówki Doskonalenia Nauczycieli, Centra Kształcenia Ustawicznego, Centra Kształcenia Praktycznego, dyrektorzy szkół i placówek oświatowych, organizacje pozarządowe. Źródła finansowania działań to m.in. fundusze Unii Europejskiej, środki Budżetu Województwa oraz pozostałych wyżej wymienionych jednostek. Zostanie opracowany spójny i kompleksowy model realizacji działań promujących uczenie się przez całe życie. W celu koordynacji działań wszystkich jednostek zajmujących się zagadnieniami kształcenia przez całe życie osób dorosłych zostaną wykorzystane narzędzia aplikacyjne

platformy Edupolis dla dorosłych. Biorąc pod uwagę specyfikę działań informacyjno-promocyjnych odnoszących się do projektów finansowanych z Funduszy Strukturalnych UE, zostaną wyodrębnione do realizacji dwie zasadnicze fazy (przedaplikacyjna i poaplikacyjna), dostosowując jednocześnie proponowane w ich ramach wsparcie do właściwych im celów. Odpowiednie dobranie celów ma zasadnicze znaczenie dla planowania działań informacyjno-promocyjnych, umożliwiając podjęcie taktycznych decyzji odnośnie do problemów, na których skoncentrowane będą działania, grup docelowych zainteresowanych rozwiązaniem problemu, do których skierowane będą działania informacyjno-promocyjne, nakładów z budżetu, jakie w stosunku do oczekiwanych efektów skłonni jesteśmy ponieść na działania i oczekiwanych efektów działań informacyjno-promocyjnych. Oprócz tradycyjnych metod promocyjnych (radio, tv lokalne, prasa) planowany jest udział Samorządu Województwa w lokalnych imprezach, festynach, które cieszą się znacznym zainteresowaniem społeczności mniejszych miasteczek i wsi. Bezpośredni kontakt z osobami, które nie mają wiedzy o możliwościach podnoszenia kwalifikacji oraz formach uczenia się przez całe życie, przekazywanie im informacji w postaci konsultacji, ulotek, broszur, wskazywanie miejsc, w których zostanie im udzielona pomoc m.in. przy wypełnianiu dokumentów aplikacyjnych na kursy organizowane w ramach innych działań Samorządu Województwa, będzie miała kluczowe znaczenie w popularyzacji edukacji osób dorosłych wśród mieszkańców obszarów o utrudnionym dostępie do informacji, a także wśród osób do tej pory nieuczestniczących w formalnym i pozaformalnym kształceniu ustawicznym. Główny nacisk będzie stawiany na promocję polegającą na bezpośrednim oraz pośrednim (poprzez instytucje kształcenia ustawicznego), kontakcie z mieszkańcami małych miejscowości i wsi. W ramach tego działania istotną rolę odegra również popularyzacja efektów zrealizowanych działań, (w tym także rezultatów i produktów wynikających z realizacji projektów, a także z poprzedniego okresu finansowania), m.in. poprzez publikacje osiągnięć zdobytych przez poszczególnych uczestników projektów z zakresu kształcenia ustawicznego osób dorosłych, które zdobyły lepszą pozycję na rynku pracy województwa kujawsko-pomorskiego. Studium przypadków pozwoli zwiększyć świadomość mieszkańców małych miejscowości i wsi w zakresie możliwości uczestnictwa w kształceniu przez całe życie.

Działanie 1.2 Wspomaganie mechanizmów zapewnienia wysokiej jakości kształcenia ustawicznego realizowane będzie poprzez systematyczne (ciągłe) monitorowanie i ewaluację przebiegu procesów kształcenia, popularyzację Bazy Usług Rozwojowych prowadzonej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wśród instytucji szkoleniowych z terenu województwa, upowszechnianie akredytacji instytucji szkoleniowych oraz wspieranie i promowanie akredytowanych instytucji szkoleniowych. Działanie to monitorowane jest poprzez Kuratorium Oświaty. Kurator Oświaty właściwy dla siedziby placówki przyznaje akredytację w drodze decyzji administracyjnej. Decyzja wydawana jest po przeprowadzeniu postępowania akredytacyjnego. Oceny placówki dokonuje zespół powołany przez kuratora oświaty. W skład zespołu wchodzi przedstawiciele: kuratora, organizacji pracodawców oraz wojewódzkiego lub powiatowego urzędu pracy. Akredytacja jest jednym z zewnętrznych sposobów zapewnienia jakości procesu kształcenia i jego efektów. Jeśli placówka wchodzi na ścieżkę akredytacji to jest to równoznaczne z jej wejściem na drogę jakości. Uzyskanie

akredytacji przez placówkę powoduje poprawę jakości świadczonych usług, wzrost zaufania do jednostki szkolącej, zwiększenie konkurencyjności na rynku usług edukacyjnych, podniesienie jej wartości marketingowej, zwiększenie motywacji pracowników do podnoszenia kwalifikacji, ukierunkowanie rozwoju placówki na osiąganie określonych standardów, wzrost prestiżu placówki, wzbogacenie oferty szkoleniowej. Korzyści dla klientów placówek akredytowanych to możliwość zaliczenia wyników kursów zawodowych przy podejmowaniu nauki w szkołach dla dorosłych prowadzących kształcenie zawodowe, korzystanie z wysokiego poziomu usług edukacyjnych, zwiększenie szansy zatrudnienia przez pracodawców, otrzymanie zaświadczenia potwierdzającego ukończenie szkolenia wydanego przez wiarygodną placówkę, możliwość spełniania obowiązku nauki w formach pozaszkolnych. Pracodawcy zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji przez swoich pracowników będą mogli zlecać przeprowadzenie szkoleń akredytowanym placówkom, gwarantującym wysoką jakość oferowanych usług. Zatrudniając pracownika pracodawcy mogą uwzględniać fakt posiadania zaświadczeń o ukończonych formach pozaszkolnych w takich jednostkach. Zadanie własne Kuratorium.

Cel 2 Zwiększenie udziału dorosłych w kształceniu ustawicznym

Cel ten jest powiązany z wyzwaniem związanym z udziałem osób dorosłych w kształceniu przez całe życie. Jednym z najistotniejszych kierunków działań w ramach tego celu, jest działanie *2.1 Organizacja kwalifikacyjnych kursów zawodowych i kursów umiejętności zawodowych oraz kursów innych niż powyższe umożliwiających uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych, z uwzględnieniem inteligentnych specjalizacji, potrzeb rynku pracy i pracodawców*. Efektem realizacji tego działania będzie dostosowywanie profilu kształcenia ustawicznego do potrzeb generowanych przez innowacyjną gospodarkę poprzez inicjowanie współpracy instytucji szkoleniowych z pracodawcami w zakresie organizacji szkoleń w miejscu pracy, uruchamianie kursów nadających kwalifikacje, w szczególności w zakresie inteligentnych specjalizacji. Jakość osiągniętych rezultatów zapewniona będzie poprzez oferowanie kursów zapewniających walidację uzyskanych efektów m.in. z certyfikacją zewnętrzną oraz kursów ze wskazanymi kryteriami i metodami weryfikacji efektów. Osiągnięcie pożądaných rezultatów tego działania możliwe będzie wyłącznie poprzez stworzenie mechanizmu monitorowania zapotrzebowania instytucji szkoleniowych w zakresie modernizacji potencjału dydaktycznego do wymogów inteligentnych specjalizacji, potrzeb rynku i pracodawców. Mechanizm ten oprócz ścisłej współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy oraz powiatowymi urzędami pracy w monitorowaniu zapotrzebowania rynku pracy na określone kierunki kształcenia ustawicznego, przewiduje utworzenie systemu komunikacji z pracodawcami. System komunikacji instytucji szkoleniowych z pracodawcami będzie prowadzony m.in. przy wykorzystaniu platformy Edupolis. Ważną rolę w tym procesie odegrać mogą również wojewódzka oraz powiatowe rady rynku pracy. Dzięki temu, że w ich skład wchodzi m.in. przedstawiciele przedsiębiorców, jak i organów prowadzących placówki kształcenia ustawicznego, rady te powinny zaangażować się w większym stopniu w proces dostosowywania oferty edukacyjnej na poziomie kształcenia osób dorosłych do potrzeb rynku pracy.

Działanie 2.2 Wsparcie NGO, Powiatowych Urzędów Pracy, instytucji otoczenia biznesu oraz instytucji szkoleniowych prowadzących działalność edukacyjną dla dorosłych jest uzupełnieniem wyżej opisanego działania 2.1. Planowane jest ciągłe zacieśnianie współpracy poprzez wymianę doświadczeń i informacji podczas spotkań, konferencji, warsztatów i szkoleń Samorządu Województwa z NGO, powiatowymi urzędami pracy, instytucjami otoczenia biznesu oraz instytucjami szkoleniowymi prowadzącymi działalność edukacyjną, mającej na celu wzrost skuteczności działania tych instytucji na rzecz aktywizacji osób dorosłych do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Zadanie będzie realizowane przez Samorząd Województwa, Jednostki Samorządu Terytorialnego oraz Kuratorium Oświaty na mocy Umowy Ramowej zawartej między Kuratorem Oświaty w Bydgoszczy a Województwem Kujawsko-Pomorskim w dniu 15 listopada 2016 r. Źródła finansowania działań to m.in. środki z Budżetów Jednostek Samorządu Terytorialnego oraz organów prowadzących instytucje szkoleniowe.

Na szczególną uwagę zasługuje *działanie 2.3 Rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego służącego diagnozie potrzeb i możliwości osób dorosłych*.

Diagnoza kształcenia ustawicznego w województwie kujawsko-pomorskim wskazuje na niską gotowość mieszkańców do samodoskonalenia. Dotyczy to szczególnie osób o niskiej aktywności zawodowej, w tym osób starszych. W odpowiedzi na tę sytuację planowane jest podjęcie działań systemowych mających na celu utrwalenie oraz zainicjowanie doradztwa edukacyjno-zawodowego przed podjęciem kształcenia ustawicznego w istniejących instytucjach szkoleniowych. Zainicjowane zostaną nowe struktury wyspecjalizowane w doradztwie, skierowane do osób mających problem z odnalezieniem się na rynku pracy. Planuje się utworzenie subregionalnych punktów informacyjno-rekrutacyjnych, co zapewni równomierny dostęp do usług doradczych oraz rozwój kompetencji osobistych oraz zawodowych. Rozwiązanie to ułatwi odnalezienie dróg rozwoju i ścieżki kariery zawodowej osobom, które tego wymagają. Mieszkańcy województwa, szczególnie z małych miejscowości i wsi, napotykać znaczne bariery, wynikające np. z długotrwałego bezrobocia, czy braku pomysłu na odnalezienie swojego miejsca na rynku pracy, nie są w stanie samoistnie określić swoich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego. Ogromne znaczenie dla takich osób ma wyjście do nich z pomocą. Przewiduje się utworzenie placówek mających na celu eliminację barier psychologicznych, geograficznych i innych ograniczających dostęp do doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz zapewnienie pomocy psychologicznej (coaching) dla osób nie potrafiących zaplanować swojej ścieżki kariery zawodowej. Pilotażowym rozwiązaniem w tym zakresie będą projekty realizowane w ramach Poddziałania 10.4.2 RPO WK-P. Zgodnie z ich założeniami, wsparcie w postaci doradztwa edukacyjno-zawodowego będzie niezbędnym elementem projektu, z którego będą korzystali wszyscy uczestnicy. Co więcej, założenia te przewidują, że wsparcie (zarówno doradcze, jak i szkoleniowe) będzie dostosowane w maksymalnie możliwy sposób do potrzeb i możliwości uczestników – zarówno w zakresie formy, treści jak i miejsca jego realizacji.

Cel 3 Wyrównywanie dysproporcji w kształceniu osób dorosłych

Dążąc do osiągnięcia celu 3 odpowiadamy na wyzwanie służące podniesieniu udziału osób dorosłych w kształceniu przez całe życie.

Cel ten zostanie osiągnięty poprzez *aktywizację mieszkańców w zakresie Lifelong Learning, u których zdiagnozowano najniższy stopień dostosowania kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy* (działanie 3.1).

W celu uzyskania informacji jakie są oczekiwania i potrzeby rynku pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu opracowuje każdego roku tzw. Barometr zawodów, zawierający szczegółową analizę dotyczącą sytuacji na rynku pracy wraz z czynnikami wpływającymi na sytuację na rynku pracy. Raport zawiera także przewidywane zapotrzebowanie na zawody oraz analizę wyników badań. Zadanie finansowane jest ze środków budżetowych jednostki WUP.

W ramach niniejszego działania wdrożone będą mechanizmy mające na celu zapewnienie dostępu do kształcenia ustawicznego w zakresie ściśle dostosowanym do zgłaszanych przez pracodawców potrzeb. Główny nacisk kładziony będzie na stworzenie systemu zapewniania równego dostępu do kształcenia ustawicznego na terenie województwa (działanie 3.2). Wielu mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego ma znacznie utrudniony dostęp do kształcenia ustawicznego ze względu na trudną sytuację materialną, życiową lub miejsce zamieszkania (mała miejscowość, wieś) odległe od instytucji szkoleniowych. W procesie wyrównywania dysproporcji w kształceniu osób dorosłych prowadzona będzie nieustanna ewaluacja mająca na celu badanie efektów ilościowych i jakościowych prowadzonych form kształcenia ustawicznego w odniesieniu do zdiagnozowanych potrzeb rynku pracy na poziomie regionalnym. Ewaluacja będzie prowadzona przez wyodrębniony ośrodek ekspercki, co pozwoli w sposób natychmiastowy kontrolować strumień wsparcia w celu uniknięcia pogłębiania się niekorzystnego zjawiska nierównomiernego rozwoju społeczno-gospodarczego. Osiągnięty zostanie także efekt synergii z innymi programami pomocowymi UE, których realizacja generuje popyt na nowe, ściśle określone profile kompetencyjne w odniesieniu do zasobów ludzkich na rynku pracy.

Należy zauważyć, że w sposób bezpośredni realizacja założonego celu możliwa będzie poprzez udział środków RPO WK-P 2014-2020 w ramach Poddziałania 10.4.2 (w ramach PI 10iv). Wydatkowanie środków europejskich stanowić będzie podwaliny do przygotowania realizacji działań umożliwiających niskokosztowy, albo bezkosztowy udział mieszkańców województwa w formach podnoszenia kompetencji, kwalifikacji, jak również umiejętności zapewniający dostępność oraz dostosowanie zakresu realizacji tych form do potrzeb rynku pracy.

Podjęte zostaną działania (zgodnie z RPO WK-P 2014-2020) zapewniające dostęp osobom dorosłym z grup defaworyzowanych do doradztwa edukacyjno-zawodowego służącego diagnozie potrzeb i możliwości osób dorosłych zainteresowanych z własnej inicjatywy udziałem w kształceniu ustawicznym. Zaplanowane wsparcie zagwarantuje wybór właściwej ścieżki edukacyjnej zarówno z punktu widzenia dotychczasowego doświadczenia i kwalifikacji uczestnika, jak i potrzeb rynku pracy. W celu przeciwdziałania zjawisku niskiego udziału w kształceniu ustawicznym osób dorosłych przewidziano do realizacji pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego.

W odpowiedzi na aktualne i zweryfikowane zapotrzebowanie pracodawców uruchamiane będą m. in. kwalifikacyjne kursy zawodowe i kursy umiejętności zawodowych.

Zorientowanie na wysoką jakość nauczania będzie odzwierciedlone w towarzyszącej określonym formom kształcenia, certyfikacji i walidacji efektów kształcenia umożliwiającej formalne zdobycie pożądanych kwalifikacji.

Środki EFS zostaną przeznaczone wyłącznie na wsparcie osób z grup defaworyzowanych, czyli wykazujących największą lukę kompetencyjną i posiadających największe potrzeby w dostępie do edukacji, w tym m.in. osób o niskich kwalifikacjach i osób powyżej 50 roku życia.

Przewiduje się realizację poniższych typów projektów:

1. Doradztwo edukacyjno-zawodowe służące diagnozie potrzeb i możliwości osób dorosłych zainteresowanych z własnej inicjatywy udziałem w kształceniu ustawicznym.
2. Realizacja pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego⁴⁰ służących nabywaniu, podnoszeniu, uzupełnieniu wiedzy, umiejętności, kompetencji lub kwalifikacji poprzez:
 - a) kwalifikacyjne kursy zawodowe zakończone egzaminem potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie,
 - b) kursy umiejętności zawodowych zakończone zaliczeniem zgodnie z rozporządzeniem w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych,
 - c) pozostałe kursy wymienione w rozporządzeniu w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

W celu zapewnienia popytowego podejścia do edukacji osób dorosłych, realizacja drugiego typu projektów możliwa będzie tylko przy zapewnieniu objęcia każdej osoby indywidualną diagnozą potrzeb i możliwości oraz przy zagwarantowaniu, że wsparcie będzie dostosowane (zarówno pod względem formy jak i treści) do wyników ww. diagnozy.

Cel 4 Podniesienie jakości życia mieszkańców regionu poprzez wzrost kwalifikacji językowych oraz kwalifikacji i kompetencji ICT

Cel ten jest powiązany z podniesieniem poziomu kwalifikacji i kompetencji ICT osób 50+ oraz kwalifikacji językowych osób dorosłych.

Cel 4 jest odpowiedzią na problemy zdefiniowane we wcześniej opisanych strategiach i wykazuje powiązanie z ich częścią diagnostyczną, w tym analizą wyzwań i problemów Obszarów Strategicznej Interwencji i Obszarów Rozwoju Społeczno - Gospodarczego. Strategie wyraźnie wskazują na brak systemowych rozwiązań umożliwiających bieżące szkolenia, niski poziom kwalifikacji językowych oraz kwalifikacji i kompetencji cyfrowych wśród osób powyżej 50 roku życia, a co za tym idzie większy problem ze znalezieniem dobrze płatnej i rozwijającej pracy. Zwraca się też uwagę na słabe zainteresowanie kształceniem ustawicznym, zwłaszcza w grupie osób gorzej wykształconych oraz na niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb kształconych osób, a także na brak interesujących ofert kursów językowych i komputerowych (głównie ze względu na ceny kursów i chociażby

⁴⁰ Zgodnie z rozporządzeniem z dnia 18 sierpnia 2017 roku w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2017 poz. 1632)

godziny zajęć). Cel 4 oprócz wyżej opisanej rewitalizacji społecznej, jest także odpowiedzią na zalecenia Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Kujawsko Pomorskiego na lata 2014-2020. Oznacza to, że wspierane będą aktywności, odnoszące się do konkretnych zagadnień rozwojowych, skutkujące pozytywną, radykalną zmianą, poprzez wdrażanie działań generujących mierzalne rezultaty. Działania przewidziane w ramach realizacji celu są zatem ściśle powiązane z najważniejszymi problemami proinnowacyjnego rozwoju Województwa Kujawsko - Pomorskiego, co idealnie się wpisuje w wyżej wymienioną strategię. Nabywanie kwalifikacji językowych realizowane będzie poprzez udział zainteresowanych osób w kursach i szkoleniach, w warsztatach z native speakerami, w wizytach studyjnych w przedsiębiorstwach, podczas których językiem używanym będzie język obcy. Kwalifikacje i kompetencje komputerowe kształcone będą na kursach i szkoleniach, wskazywane będą także przykłady dobrych praktyk obrazujące przydatność kwalifikacji i kompetencji z zakresu ICT w praktyce, w życiu zawodowym i prywatnym.

Ważnym działaniem prowadzącym do osiągnięcia celu 4 jest tworzenie warunków do zawierania partnerstw na rzecz edukacji w zakresie ICT i języków obcych poprzez zapewnianie transparentnego i konkurencyjnego wyboru instytucji szkoleniowych i uczelni prowadzących szkolenia w zakresie ICT i języków obcych, a także zapewnieniu bezpośredniej kontroli Samorządu Województwa nad jakością i efektami procesów edukacyjnych (działanie 4.1). Wykorzystanie formuły partnerstwa zapewni wysoki standard edukacji w oparciu o doświadczenie i potencjał merytoryczny podmiotów szkoleniowych.

Realizację zaplanowanych działań przewidziano ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (w ramach PI 10 iii). Zorientowanie na wysoką jakość nauczania będzie odzwierciedlone, w towarzyszącej określonym formom kształcenia, certyfikacji i walidacji efektów kształcenia umożliwiającej formalne zdobycie pożądanych kwalifikacji bądź kompetencji. Środki EFS zostaną przeznaczone wyłącznie na wsparcie osób z grup defaworyzowanych, czyli wykazujących największą lukę kompetencyjną i posiadających największe potrzeby w dostępie do edukacji, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach i osób powyżej 50 roku życia.

Przewiduje się realizację poniższych typów projektów:

1. Szkolenia i kursy dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem kwalifikacji z zakresu języków obcych, kończące się certyfikatem (nadaniem kwalifikacji) potwierdzającym zdobycie przez uczestników określonego poziomu biegłości językowej (zgodnie z Europejskim Systemem Opisu Kształcenia Językowego).
2. Szkolenia i kursy dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem kwalifikacji lub kompetencji cyfrowych, kończące się uzyskaniem przez uczestników projektu certyfikatu zewnętrznego, potwierdzającego zdobycie określonych kompetencji cyfrowych.

3. Podsumowanie:

Dla osiągnięcia celów wskazanym w niniejszym dokumencie istotne jest zapewnienie koordynacji całego przedsięwzięcia, które zagwarantuje realizację działań na obszarze całego województwa kujawsko-pomorskiego. Zapewni to maksymalną możliwą dostępność do projektu dla wszystkich mieszkańców Województwa Kujawsko-Pomorskiego, spełniających wymagania odnoszące się do grupy docelowej.

Wymienione wyżej działania są ściśle powiązane z głównymi wyzwaniami zidentyfikowanymi w Województwie Kujawsko-Pomorskim w zakresie LLL i opisanymi w rozdziale I, które wskazano w poniższej tabeli:

Lp.	WYZWANIE	CEL	DZIAŁANIA	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA	CZAS REALIZACJI
1	Zwiększenie udziału osób dorosłych uczestniczących w kształceniu przez całe życie	Cel 2 Zwiększenie udziału dorosłych w kształceniu ustawicznym	Działanie 2.1 Organizacja kwalifikacyjnych kursów zawodowych i kursów umiejętności zawodowych oraz kursów innych niż powyższe umożliwiających uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem inteligentnych specjalizacji, potrzeb rynku pracy i pracodawców Działanie 2.2 Wsparcie NGO, Powiatowych Urzędów Pracy, instytucji otoczenia biznesu oraz instytucji szkoleniowych prowadzących działalność edukacyjną dla dorosłych Działanie 2.3 Rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego służącego diagnozie potrzeb i możliwości potencjału osób dorosłych	budżet jednostek samorządu terytorialnego środki organów prowadzących instytucje szkoleniowe	działania bieżące
2	Podniesienie poziomu kompetencji ICT osób 50+	Cel 4 Podniesienie jakości życia mieszkańców	Działanie 4.1 Tworzenie warunków do zawierania partnerstw na rzecz edukacji w zakresie ICT i języków obcych	środki pomocowe (EFS)	2018-2020

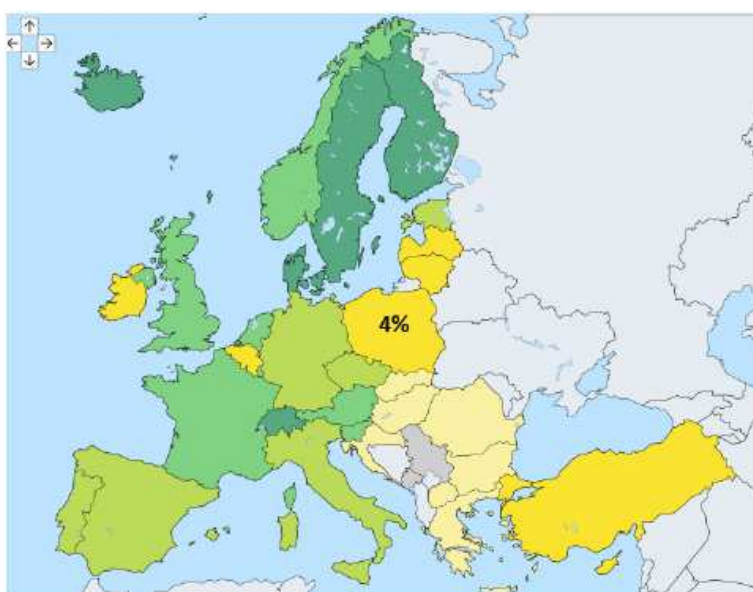
		regionu poprzez wzrost kwalifikacji językowych oraz kwalifikacji i kompetencji ICT	Działanie 4.2 Organizacja szkoleń z zakresu ICT i języków obcych dla osób dorosłych w celu uzupełniania luk kompetencyjnych	budżet województwa	
3	Podniesienie kwalifikacji językowych mieszkańców regionu	Cel 4 Podniesienie jakości życia mieszkańców regionu poprzez wzrost kwalifikacji językowych oraz kwalifikacji i kompetencji ICT	Działanie 4.1 Tworzenie warunków do zawierania partnerstw na rzecz edukacji w zakresie ICT i języków obcych Działanie 4.2 Organizacja szkoleń z zakresu ICT i języków obcych dla osób dorosłych w celu uzupełniania luk kompetencyjnych Działanie 4.3 Promowanie szkoleń kończących się certyfikatem zewnętrznym potwierdzającym zdobycie określonego poziomu biegłości	środki pomocowe (EFS) budżet województwa	2018-2020
4	Podniesienie formalnego poziomu wykształcenia	Cel 3 Wyrównywanie dysproporcji w kształceniu osób dorosłych na poziomie subregionów	Działanie 3.1 Aktywizacja mieszkańców subregionów w zakresie LLL, w których zdiagnozowano najniższy stopień dostosowania kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy Działanie 3.2 Stworzenie systemu zapewniania równego dostępu do kształcenia ustawicznego na terenie województwa	środki pomocowe (EFS) budżet województwa budżet będący w dyspozycji Wojewódzkiego Urzędu Pracy, w tym Fundusz Pracy	2018-2020 analiza potrzeb: działania bieżące
5	Podniesienie aktywności szkoleniowej osób dorosłych	Cel 1 Zwiększenie znaczenia edukacji pozaformalnej i nieformalnej	Działanie 1.1 Promowanie uczenia się przez całe życie	budżet organu prowadzącego środki pomocowe (EFS)	działania bieżące

				budżet województwa	
			Działanie 1.2 Wspomaganie mechanizmów zapewnienia wysokiej jakości kształcenia ustawicznego	środki w dyspozycji Kuratorium	działania bieżące
6	Dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy	Cel 3 Wyrównywanie dysproporcji w kształceniu osób dorosłych na poziomie subregionów	Działanie 3.1 Aktywizacja mieszkańców subregionów w zakresie LLL, w których zdiagnozowano najniższy stopień dostosowania kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy Działanie 3.2 Stworzenie systemu zapewniania równego dostępu do kształcenia ustawicznego na terenie województwa	środki pomocowe (EFS) budżet województwa budżet będący w dyspozycji Wojewódzkiego Urzędu Pracy, w tym Fundusz Pracy	2018-2020 analiza potrzeb: działania bieżące

Załącznik nr 1: Analiza dokumentów w ujęciu europejskim i krajowym

W Analizie sytuacji województw w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2007- 2014⁴¹, wskazany został cel dla Polski w zakresie odsetka osób w wieku 25-64 lata kształcących się i doksztalających, zgodnie z *Perspektywą uczenia się przez całe życie* (2013⁴²), jakim jest osiągnięcie wskaźnika na poziomie 10%. Należy zauważyć, że zgodnie z zapisami dokumentu *Education and Training 2020* dla Europy cel ten został ustalony na poziomie 15%.

Mapa: Odsetek osób w wieku 25-64 lata kształcących i doksztalających się w ogólnej liczbie ludności w tym wieku w krajach UE w 2014 r. (w %)⁴³



Legenda

1.5 - 3.2	3.2 - 7.1	7.1 - 11.5
11.5 - 19.7	19.7 - 31.7	N/A

Źródło: EUROSTAT

Zgodnie z powyższą analizą: „Polska jest krajem, w którym od lat odnotowuje się niski udział osób w kształceniu. **W 2014 r. udział osób w wieku 25-64 lata, które uczestniczyły w jakiejś formie kształcenia wyniósł jedynie 4%**, natomiast średnia dla krajów Unii Europejskiej wynosiła dla tego roku 10,7%. Podczas gdy – w porównaniu do 2007 r. – analizowany odsetek dla Polski spadł (o 1,1 pkt. proc.), średnia unijna wzrosła (o 1,4 pkt. proc.). W porównaniu do innych krajów europejskich Polska wypada niekorzystnie pod

⁴¹ Analiza sytuacji województw w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2007- 2014, Ministerstwo Rozwoju, Warszawa, marzec 2016 r., str. 107

⁴² Perspektywa uczenia się przez całe życie, Warszawa, wrzesień 2013, Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r.

⁴³ Tamże – str. 107.

względem udziału osób uczestniczących w różnych formach uczenia się przez całe życie. Największy udział osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w edukacji lub szkoleniu odnotowano w 2014 r. w Danii i Szwajcarii (po 31,7%), następnie w Szwecji (niespełna 29%), Islandii (niespełna 26%) i Finlandii (nieco ponad 25%). Najmniejszy charakteryzował natomiast Rumunię (1,5%), Bułgarię (1,8%), Chorwację (2,5%), Słowację i Grecję (po 3%), a także Węgry (3,2%). Polska znajdowała się na kolejnym miejscu wymieniając od końca ranking. Analizując pod tym względem obecną sytuację kraju należy podkreślić, że od ostatnich kilku lat ulega ona ogólnemu pogorszeniu. Szczególnie niekorzystna sytuacja widoczna jest wśród osób w wieku 55-74 lata, spośród których w 2014 r. jedynie 0,8% uczestniczyło w kształceniu lub szkoleniu, a odsetek ten od kilku lat utrzymuje się na względnie stabilnym poziomie.”

W dokumencie „Perspektywa uczenia się przez całe”, biorąc pod uwagę zaakceptowane przez Polskę dokumenty UE, związane z ustanowieniem europejskiego obszaru LLL, przyjęto następującą definicję:

Polityka na rzecz uczenia się przez całe życie:

- ✓ polega na promowaniu i wspieraniu dobrej jakości uczenia się w każdym wieku, w różnych formach i miejscach oraz na potwierdzaniu efektów uczenia się w systemach kwalifikacji,
- ✓ stawia osoby uczące się w centrum, a miarą jej skuteczności są kompetencje i kwalifikacje osób - niezależnie od drogi na jakiej zostały osiągnięte,
- ✓ realizowana jest we współpracy rządu, samorządu terytorialnego, pracodawców, pracobiorców, organizacji obywatelskich, podmiotów oferujących kształcenie i szkolenie.

Zgodnie z zapisami zawartymi w Zaleceniu Rady w sprawie krajowego programu reform Polski na 2016 r.⁴⁴ przed polskim rynkiem pracy stoją poważne wyzwania, które związane są ze starzeniem się siły roboczej, niską wydajnością i dużą segmentacją rynku pracy. Zwrócono uwagę również na słabości systemu Edukacji, który wprawdzie uległ w ostatnich latach znacznej poprawie, jednak cały czas nie przynosi pożądanych rezultatów. W szczególności zauważono niedoskonałości systemowe w zakresie rozwoju u uczniów umiejętności przekrojowych, które są niezbędne na szybko zmieniającym się rynku pracy i konieczne dla innowacji.

Cytując wprost stanowisko Rady: „Średnia pozycja szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce jest stosunkowo niska, co niekorzystnie wpływa na jakość nauczania i badań naukowych. Stopień umiędzynarodowienia polskiego szkolnictwa wyższego jest bardzo niewielki, zarówno pod względem liczby zagranicznych studentów, jak i udziału w międzynarodowej współpracy naukowej. Model finansowania szkolnictwa wyższego niedostatecznie sprzyja jakości, ponieważ opiera się w dużym stopniu na wcześniejszych rankingach uczelni i na ich wskaźnikach liczbowych, takich jak liczba studentów i nauczycieli akademickich. Zdaniem pracodawców, absolwentom brak jest umiejętności przekrojowych, takich jak umiejętności rozwiązywania problemów, krytycznego myślenia i pracy zespołowej.

⁴⁴ ZALECENIE RADY w sprawie krajowego programu reform Polski na 2016 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2016 r. Bruksela, dnia 18.5.2016 r. COM(2016) 341 final (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/csr2016_poland_pl.pdf)

Uczestnictwo w procesie uczenia się przez całe życie jest niskie, a kształcenie i szkolenie zawodowe nie odpowiadają potrzebom rynku.”

Polska opracowała nową wizję rozwoju kraju, która została ujęta w przyjętym 16 lutego 2016 r. przez Radę Ministrów „Planie na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”.

Zaprezentowano nowe podejście do polityki gospodarczej, a także wskazano inicjatywy kluczowe dla realizacji założeń powziętych w Planie. Na podstawie wyżej wskazanego dokumentu, a także prac prowadzonych w ramach grup roboczych Ministerstwa Rozwoju (MR), z wykorzystaniem materiałów uzupełniających przygotowanych przez poszczególne ministerstwa, pomysłów zgłaszanych przez obywateli oraz środowiska opiniotwórcze, zostały opracowane „Założenia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”.

W projekcie Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2020 z perspektywą do 2030 roku (SOR) zostały określone główne obszary koncentracji działań.⁴⁵

Wskazano, że: „*Jednym⁴⁶ z najważniejszych wyzwań dla rozwoju kraju są niekorzystne trendy demograficzne, które przejawiają się ujemnym przyrostem naturalnym, spadkiem udziału osób w wieku aktywności zawodowej oraz **szybkim wzrostem udziału osób starszych w całej populacji**. Oznacza to znaczny wzrost obciążenia demograficznego, co grozi zwiększeniem obciążeń fiskalnych ponoszonych przez osoby pracujące oraz ogranicza możliwości inwestycyjne i rozwojowe kraju (wskaźnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w 2015 r. 22,8%, w 2020 r. 28,5% i w 2030 r. 35,4%). Dodatkowo mniejsza liczba osób młodych może wpłynąć na poziom kreatywności społeczeństwa, a więc i innowacyjność gospodarki. Już dziś w niektórych dziedzinach obserwowany jest niedostatek wykwalifikowanej kadry, co powoduje wzrost znaczenia procesów migracyjnych i konieczność przygotowania efektywnej strategii zarządzania przepływami kapitału ludzkiego”.*

Istotnym zagadnieniem na jaki zwrócono uwagę w przedmiotowym dokumencie jest: **Budowa społeczeństwa informacyjnego.**⁴⁷

Należy zwrócić uwagę, że jest to wprost powiązane z koniecznością rozwoju działań nakierowanych na rozwój podstawowych kompetencji umożliwiających korzystanie z internetu, w tym w szczególności z usług e-administracji oraz usług rynkowych. W SOR wskazano szereg działań, w tym:

„Rozwój kompetencji cyfrowych – wsparcie w obszarze edukacji, nauki, kształcenia przez całe życie, elastyczne dopasowanie do indywidualnych potrzeb obywateli, wsparcie adresowane do grup o zróżnicowanych poziomach kompetencji cyfrowych, ze szczególnym uwzględnieniem działań na rzecz włączenia cyfrowego”⁴⁸.

Zostały również opracowane projekty strategiczne, w tym projekt: *„Kompetencje w społeczeństwie informacyjnym – realizacja działań na rzecz włączenia obywateli w kreowanie społeczeństwa informacyjnego poprzez ograniczenie zjawiska wykluczenia cyfrowego oraz rozwój umiejętności cyfrowych na każdym poziomie”.*⁴⁹

⁴⁵ STRATEGIA NA RZECZ ODPOWIEDZIALNEGO ROZWOJU do roku 2020 z perspektywą do 2030 r. projekt, WARSZAWA, GRUDZIEŃ 2016, Wersja z dnia 21.12.2016 r.

⁴⁶ Tamże - Str. 5

⁴⁷ Tamże - Str. 184

⁴⁸ Tamże - str. 184

⁴⁹ Tamże - str. 184

W SOR zostały również wskazane obszary wpływające na osiągnięcie jej celów⁵⁰.

Zgodnie z zapisami SOR⁵¹ „jednym z celów przyjętych w Strategii Europa 2020 jest podnoszenie poziomu wykształcenia społeczeństwa (z uwzględnieniem efektów uczenia się innego niż formalne). Polska osiągnęła już w tym zakresie cele dla Unii Europejskiej – wskaźnik poniżej 10% udziału młodzieży niekontynuującej nauki oraz wskaźnik powyżej 40% udziału osób z wyższym wykształceniem w grupie w wieku 30-34 lata”.

W ramach systemu edukacji **wyzwaniem nadal pozostaje** przygotowanie do uczenia się przez całe życie, w tym zwiększenie aktywności edukacyjnej dorosłych, gdyż kompetencje uzyskane w ramach edukacji formalnej wymagają uzupełniania dla efektywnego wykonywania pracy.

Zgodnie z SOR wysokie tempo rozwoju technologii sprawia że, proces uczenia się nie jest już związany wyłącznie z jednym etapem życia człowieka. **Podnoszenie kompetencji konieczne jest również w wieku dorosłym**. W dokumencie wskazano, że Polska jest krajem, w którym od lat odnotowuje się niski odsetek osób uczących się całe życie.

Odnosząc się do danych wskazano, że w 2015 r. udział osób w wieku 25-64 lata, które uczestniczyły w kształceniu lub szkoleniu w ciągu 4 tygodni przed badaniem wyniósł jedynie 3,5%, natomiast średnia dla krajów Unii Europejskiej wynosiła 10,7%⁵².

Zauważono, że w społeczeństwie polskim nadal jest niska świadomość korzyści płynących z uczenia się przez całe życie. Nadal funkcjonuje przekonanie, że wiedza, która kiedyś została zdobyta, jest wystarczająca i nie ma konieczności jej uzupełniania.

Również zwrócono uwagę na inny problem wskazujący, że większość małych i średnich przedsiębiorstw nie postrzega szkoleń jako ważnego czynnika, który bezpośrednio przekłada się na ich funkcjonowanie na rynku. Oznacza to, że nie potrafią ocenić potrzeb szkoleniowych swoich pracowników.

Istotną kwestią, obejmującą perspektywę kilku najbliższych dekad, jest fakt, że Polska stanie się krajem, w którym odsetek ludzi starszych będzie jednym z najwyższych w Europie. Zauważono, że w 2020 r. 43% Polaków będzie miało więcej niż 50 lat, a w 2050 r. jedna trzecia obywateli będzie miała więcej niż 65 lat.

Zwrócono szczególną uwagę, że poprawa⁵³ jakości kapitału ludzkiego i społecznego będzie efektem lepszego funkcjonowania systemu oświaty, szkolnictwa wyższego, **sfery uczenia się dorosłych**, ochrony zdrowia, dostępu do dóbr kultury, a także rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.

Istotnymi kwestiami, które poruszono było wskazanie, że lepiej wykształcone społeczeństwo, to większe szanse na znalezienie dobrej pracy, a także wszechstronny rozwój. Wskazano, że koniecznością staje się uczenie się dorosłych w różnych formach i miejscach oraz nabywanie nowych umiejętności umożliwiających zmianę zawodu. Położono również nacisk na potrzebę promowania uczenia się w pracy oraz w aktywności społecznej, czyli uczenia się przez całe życie.

Powołano się również na badania OECD realizowane m.in. w Polsce, które pokazały, że problem zbyt niskich umiejętności ogólnych dotyczy około 20% dorosłych. W zakresie

⁵⁰ Tamże - Str. 202

⁵¹ Tamże - Str. 202

⁵² Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)

⁵³ Str. Tamże - 208

kwalfikacji i kompetencji cyfrowych ten odsetek jest jeszcze wyższy. Według danych Eurostat⁵⁴ ok. 60% osób dorosłych w Polsce nie ma podstawowych umiejętności cyfrowych. Polskę na tle innych krajów Unii Europejskiej cechuje relatywnie niski poziom kompetencji osób dorosłych, a także bardzo niskie zaangażowanie dorosłych Polaków oraz przedsiębiorstw w inwestowanie w kapitał ludzki (poprzez nabywanie nowych kompetencji po zakończeniu edukacji w ramach szkoły lub uczelni). Wzrost udziału osób dorosłych w edukacji i wzmocnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego, a także rozwój oferty kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, adresowanej do osób dorosłych, stają się głównymi wyzwaniami w obszarze wyrównywania dostępu do uczenia się przez całe życie dla osób dorosłych.

Opracowano działania do 2030 r., w tym⁵⁵: *„poprawę umiejętności osób dorosłych oraz ich udziału w edukacji (w tym osób o niskich kwalifikacjach) m.in. poprzez: wzmocnienie doradztwa edukacyjno-zawodowego, rozwój elastycznej, adresowanej do osób dorosłych oferty placówek funkcjonujących w społeczności lokalnej (w tym zwłaszcza na terenach wiejskich i w małych miastach), promocję innych form uczenia się dorosłych (uczenie się przez działanie, uczenie się w miejscu pracy oraz rozwijanie kompetencji przez realizację działań społecznych), promocję korzyści z uczenia się przez całe życie, wdrażanie i upowszechnienie możliwości uznawania oraz potwierdzania wiedzy i umiejętności nabytych nieformalnie różnymi drogami (np. w pracy zawodowej, z wolontariatu) powiązanie kształcenia i szkolenia dorosłych z europejskimi standardami nabywania kwalifikacji, szersze wykorzystanie istniejących instrumentów wsparcia (np. Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe, Krajowy Fundusz Szkoleniowy), rozwój kompetencji i umiejętności miękkich poprzez działania praktyczne w ramach edukacji pozaformalnej, stałe monitorowanie umiejętności osób dorosłych, w tym przez uczestnictwo w międzynarodowych badaniach w tym zakresie”.*

Wskazano również projekty strategiczne, w tym⁵⁶: *„Inicjatywę na rzecz umiejętności – program promujący uczenie się w różnych formach przez całe życie, obejmujący ponadresortowe podejście do kształcenia kompetencji i umiejętności Polaków, oparty o nowy model edukacji dorosłych bazującej na edukacji pozaformalnej, uznawaniu efektów edukacji innej niż formalna (pozaformalnej i uczeniu się nieformalnemu) oraz szerszej dostępności do usług zintegrowanych dla obywateli, w których oferty edukacyjne połączone są z usługami z innych zakresów (promocję przedsiębiorczości i zatrudnienia, wsparcie rodziny, uczestnictwo kulturze, aktywność społeczna)”.*

Należy zwrócić uwagę, że aby pomóc większej liczbie osób w zdobywaniu kluczowego zestawu umiejętności, w 2017 r. Komisja zamierza przeprowadzić przegląd ram kompetencji kluczowych.⁵⁷ W Komunikacie Komisji wskazano, że celem jest wypracowanie wspólnego zrozumienia kompetencji kluczowych i dalsze promowanie uwzględniania ich w programach nauczania i szkoleń. Wskazano, że przegląd zapewni również podstawę dla lepszego rozwoju i oceny tych umiejętności. Jak również, że szczególna uwaga zostanie poświęcona

⁵⁴ Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/isoc_sk_dskl_i

⁵⁵ Tamże - Str. 210

⁵⁶ Tamże - Str. 211

⁵⁷ KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW NOWY EUROPEJSKI PROGRAM NA RZECZ UMIEJĘTNOŚCI Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na zatrudnienie i konkurencyjności {SWD(2016) 195 final}, Bruksela, dnia 10.6.2016 r. COM(2016) 381 final, Str. 6-7

promowaniu podejścia ukierunkowanego na przedsiębiorczość i innowacje, w tym poprzez promowanie praktycznych doświadczeń biznesowych.

Parlament Europejski zaleca⁵⁸ państwom członkowskim: rozwijanie oferty kompetencji kluczowych dla wszystkich w ramach ich strategii uczenia się przez całe życie, w tym strategii osiągnięcia powszechnej alfabetyzacji, a także wykorzystanie dokumentu „Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – Europejskie ramy odniesienia” (zwanego dalej „ramami odniesienia”), znajdującego się w załączniku, jako narzędzia odniesienia, w celu zapewnienia, by osoby dorosłe miały możliwość rozwijania i aktualizowania kompetencji kluczowych przez całe życie, a także szczególnie skoncentrowano się na grupach określonych jako priorytetowe w kontekście krajowym, regionalnym lub lokalnym, takich jak osoby, które muszą uaktualniać posiadane umiejętności. Jak również, aby skierowana do osób dorosłych oferta edukacyjna i szkoleniowa przeznaczona dla poszczególnych obywateli była spójna poprzez ściśle powiązanie z polityką zatrudnienia i polityką społeczną, polityką kulturową, polityką innowacji oraz innymi politykami dotyczącymi młodzieży, a także poprzez współpracę z partnerami społecznymi i innymi zaangażowanymi stronami.

Kompetencje kluczowe⁵⁹ zostały definiowane w dokumencie: Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – EUROPEJSKIE RAMY ODNIESIENIA, jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.

W ramach odniesienia ustanowiono osiem kompetencji kluczowych:

- 1) porozumiewanie się w języku ojczystym;
- 2) porozumiewanie się w językach obcych;
- 3) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- 4) kompetencje informatyczne;
- 5) umiejętność uczenia się;
- 6) kompetencje społeczne i obywatelskie;
- 7) inicjatywność i przedsiębiorczość; oraz
- 8) świadomość i ekspresja kulturalna.

Problem związany z koniecznością uczenia się przez całe życie został wcześniej zidentyfikowany. Próba zdynamizowania rozwoju gospodarczego i społecznego państw UE podjęta w roku 2000 w ramach Strategii Lizbońskiej objęła także promowanie zmian w systemach kształcenia i szkolenia w kierunku rozwiązań ułatwiających i wspierających uczenie się przez całe życie. W latach 2000–2002, w kolejnych dokumentach Komisji Europejskiej i Rady Unii Europejskiej, wypracowane zostały zasady stanowiące podstawę tworzenia europejskiego obszaru uczenia się przez całe życie. Do głównych celów tworzenia europejskiego obszaru LLL zaliczono: ułatwianie swobodnego przepływu osób uczących się i pracujących, umożliwienie podnoszenia i przenoszenia kwalifikacji, promowanie kreatywności i innowacyjności, przyczynianie się do wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Europejski obszar LLL opiera się na kilku podstawowych zasadach. Są to:

⁵⁸ ZALECENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE), L 394/11 - L 394/12

⁵⁹ Tamże - L 394/13 - L 394/14

1. Szerokie podejście do uczenia się (*lifewide learning*). Polega ono na docenianiu różnych form uczenia się – nie tylko uczenia się w kontekście formalnym, ale także pozaformalnym i uczenia się nieformalnego. Najlepsze efekty przynosi łączenie możliwości jakie dają różne formy uczenia się.
2. Docenianie uczenia się na każdym etapie życia (*lifelong learning*). Szybkie przemiany gospodarcze, technologiczne i społeczne wymagają zmian w nastawieniu do kariery edukacyjnej i zawodowej. Skuteczne przygotowanie osób do takich zmian wymaga podejmowania działań możliwie najwcześniej i kontynuowanie ich przez wszystkie etapy życia.
3. Uczenie się dotyczy wszystkich. Uczenie się dotyczy wszystkich niezależnie od podziałów ekonomicznych, społecznych, terytorialnych (np. miasto/wieś) i innych. Dotyczy zwłaszcza osób, które nie były w centrum zainteresowania tradycyjnej polityki edukacyjnej, tj. osób pracujących, nieaktywnych zawodowo, seniorów, a także małych dzieci, które w pierwszych latach życia uczą się najintensywniej.
4. Partnerstwo na rzecz LLL. Uznanie, że uczenie się dotyczy wszystkich i wymaga partnerskiej współpracy wielu podmiotów: administracji publicznej (rządowej i samorządowej), instytucji edukacyjnych, pracodawców, pracobiorców, organizacji obywatelskich.
5. Otwarte podejście do kwalifikacji. Podejście to polega na uznawaniu wartości kwalifikacji jako takiej, niezależnie od miejsca, sposobu i czasu uczenia się (nabycia kompetencji wymaganych dla danej kwalifikacji). Jest to główna zasada europejskiej współpracy w zakresie kwalifikacji (Europejskich Ram Kwalifikacji) opartej na opisie i porównywaniu kwalifikacji jako efektów uczenia się, tj. niezależnie od kontekstu ich powstawania.
6. Postawienie osoby w centrum polityki LLL. Osoba ucząca się jest głównym odniesieniem w polityce LLL. Kształcenie i szkolenie dostosowuje się do indywidualnych potrzeb osób uczących się. Skuteczności tej polityki nie wystarczy mierzyć wskaźnikami dotyczącymi instytucji i systemów. Należy ją weryfikować używając przede wszystkim wskaźników dotyczących osiągnięć osób.
7. Efektywne inwestowanie w uczenie się. Uznanie osoby uczącej się jako głównego odniesienia dla polityki LLL powoduje przeorientowanie modeli finansowania zadań kształcenia i szkolenia. Ważne jest to zwłaszcza tam, gdzie polityka LLL jest adresowana do osób dorosłych, samodzielnych ekonomicznie. Polityka LLL jest nastawiona bardziej na potrzeby osób uczących się, niż na podtrzymanie historycznie ukształtowanych instytucji i usług w dziedzinie kształcenia i szkolenia.

Wdrażanie powyższych zasad polityki LLL uznane zostało za najważniejszy cel strategiczny współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia do roku 2020.

Działania na rzecz uczenia się przez całe życie oraz jego efektów – rozwoju kompetencji i kwalifikacji osób, są zagadnieniem horyzontalnym, pojawiającym się we wszystkich zintegrowanych strategiach rozwoju. Zagadnienie to wchodzi także w zakres długookresowej i średniookresowej strategii rozwoju kraju. Strategia Rozwoju Kraju „Polska 2030” w obszarze strategicznym konkurencyjność i innowacyjność gospodarki w elemencie Kapitał ludzki wskazuje iż system edukacji, w tym uczenie się przez całe życie dostosowane

do poszczególnych etapów życia i kariery Polaków ma służyć lepszemu dostosowaniu do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy.