



Kształcenie ustawiczne, a potrzeby rynku pracy i gospodarki.

**Stanowiska przygotowane
w ramach projektu**

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

(POWER.02.20.00-00-0014/18)

***(wersja scalona uwzględniająca trzy stanowiska
wypracowane w ramach projektu)***

Publikacja opracowana przez:

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



Autorzy:

dr hab. inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

dr inż. Urszula Załuska

dr Marcin Zięba

Marianna Pietrus-Rajman

Marek Prokopowicz

Wrocław, 2022r.

Spis treści

Spis treści.....	3
Wprowadzenie	4
Stan zastany.....	7
Założenia ogólne.....	8
Stanowisko 1	18
Stanowisko 2	24
Stanowisko 3	28
Załącznik 1. Wnioski i rekomendacje z badania	33
1. Wnioski i rekomendacje ogólne	34
2. Wnioski i rekomendacje tematyczne	37
Załącznik 2. Opis rozwiązań stosowanych w Szwajcarii w obszarze uczenia się przez całe życie	47
Załącznik 3. Opis rozwiązań stosowanych w Finlandii w obszarze uczenia się przez całe życie	54

Wprowadzenie

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

Strona | 4

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

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

Przyjętą definicją kształcenia ustawicznego było kształcenie, które może odbywać się w trzech formach, jako: (i) kształcenie formalne, obejmujące szkolne formy edukacji, którego efektem jest zmiana w poziomie wykształcenia; (ii) kształcenie pozaformalne, odnoszące się do wszystkich zorganizowanych działań edukacyjnych, takich jak: kursy, szkolenia, seminaria, konferencje itd.; (iii) kształcenie nieformalne, zwane także incydentalnym i samokształceniem, występujące poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej w postaci samodzielnego uczenia się w celu nabycia nowej wiedzy i pozyskania nowych bądź doskonalszych umiejętności¹.

W projekcie założono wypracowanie wniosków/stanowisk następujących obszarach tematycznych:

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

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

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

Wypracowując Stanowiska w zadanych obszarach tematycznych wzięto pod uwagę:

Strona | 5

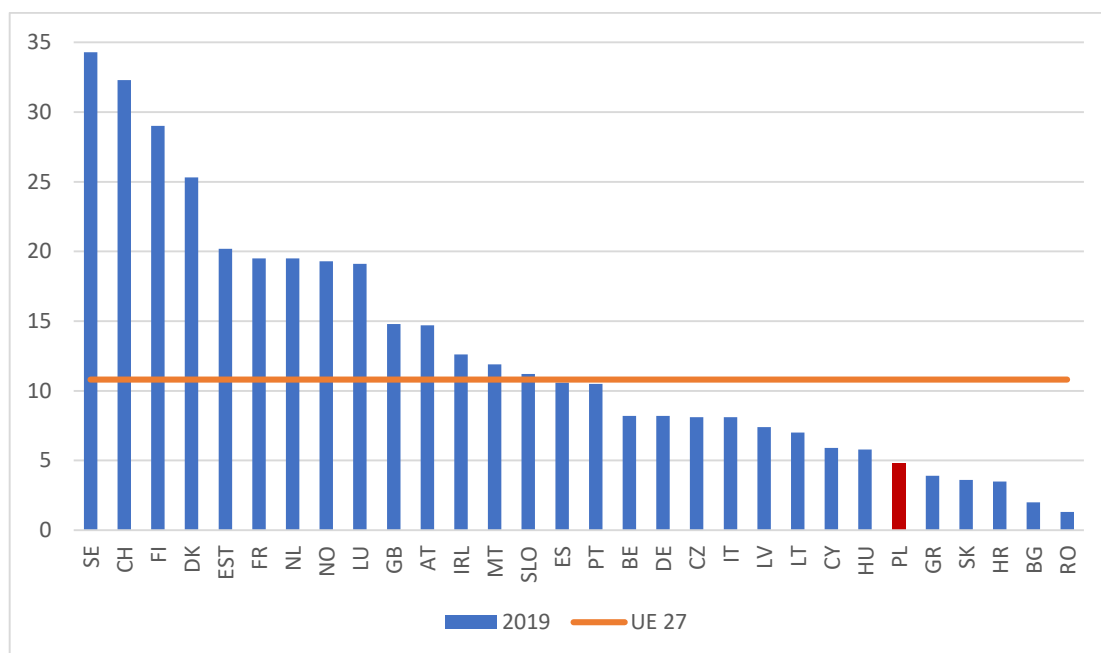
- wyniki badania przeprowadzonego na zlecenie Dolnośląskich Pracodawców przez Instytut Badawczy IPC sp. z o.o. „Badanie i analiza dostępnych rozwiązań i narzędzi w obszarze kształcenia ustawicznego oraz ich efektywności w kontekście zwiększenia udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, w szczególności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

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

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

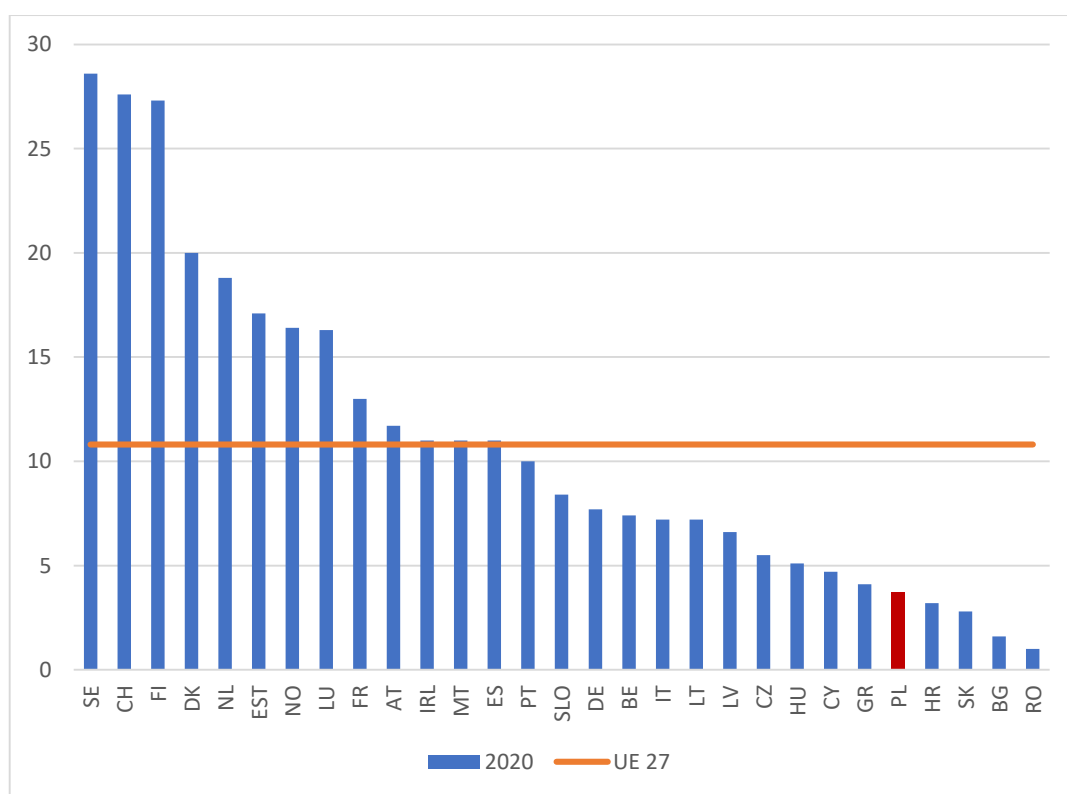
- bardzo wysoki udział osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (odpowiednio trzecie i drugie miejsce w Europie),
- systemowy charakter rozwiązań,
- radzenie sobie w sytuacjach nadzwyczajnych, do których należy zaliczyć okres pandemii Covid-19;
- prorozwojowy charakter rozwiązań.

Opisy rozwiązań stosowanych w Szwajcarii i w Finlandii stanowią odpowiednio załącznik nr 2 i załącznik nr 3 do niniejszego opracowania.



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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.



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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Stan zastany

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

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

Strona | 7

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

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

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

Założenia ogólne

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

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

Schematycznie wyróżnione kwestie zostały zaprezentowane na rysunku 3.



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

Źródło: opracowanie własne.

Ad. 1 Skuteczne motywowanie pracodawców.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ad. 5 Uczenie dorosłych jak się uczyć.

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

Ad. 6 Wdrożenie systemu certyfikacji instytucji szkoleniowych i trenerów.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Strona | 17

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

Integralną częścią opracowania są załączniki z wnioskami z badania oraz dotyczące rozwiązań stosowanych w wybranych krajach europejskich. Są to:

Załącznik 1 Wnioski i rekomendacje z badania

Załącznik 2 Opis rozwiązań stosowanych w Szwajcarii w obszarze uczenia się przez całe życie

Załącznik 3 Opis rozwiązań stosowanych w Finlandii w obszarze uczenia się przez całe życie

Stanowisko 1

Wniosek w sprawie dostosowania przepisów dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych do zróżnicowanych potrzeb współczesnego rynku pracy zarówno pod względem form kształcenia, jak i podmiotów mogących uczestniczyć, jako wykonawcy w kształceniu ustawicznym.

Strona | 18

Ocena istniejących rozwiązań

W zakresie kształcenia ustawicznego krajowy ustawodawca zdecydował się na rozwiązania rozproszone, sformalizowane i niekompletne. W ustawie *Prawo oświatowe* (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1082; dalej: p.o.) zawarł regulacje najistotniejsze w tym sensie, że zdefiniował kształcenie ustawiczne (art. 4 pkt 30 p.o.) jako „kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych”, a także jako „uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny”. Już zatem na poziomie definicyjnym ustawodawca nie dokonał dywersyfikacji adresatów kształcenia ustawicznego (ich potrzeb – różnych w zależności m.in. od wieku czy aktywności zawodowej), ale związał kształcenie ustawiczne ze spełnieniem „obowiązku szkolnego” (tj. momentem ukończenia szkoły podstawowej albo ukończenia 18. roku życia, por. art. 35 ust. 2 p.o.). Choć katalog „form pozaszkolnych” jest z pozoru otwarty zakresowo (obok kwalifikacyjnego kursu zawodowego, kursu umiejętności zawodowych, kursu kompetencji ogólnych oraz turnusu doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników wymienia się w art. 117 ust. 1a p.o. także „kurs, inny niż wymienione pkt 1-3, umożliwiający uzyskiwanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych”), to jednak ustawodawca ograniczył go podmiotowo, tj. wyraźnie zastrzegł (art. 117 ust. 1 pkt 2 p.o.), że kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych jest organizowane i prowadzone przez publiczne i niepubliczne **placówki** kształcenia ustawicznego i **centra** kształcenia zawodowego oraz publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, **z zastrzeżeniem ust. 2 pkt 3 i 4**. Ze wspomnianego „zastrzeżenia” wynika tyle tylko, że jedynymi podmiotami (niebędącymi placówkami lub centrami w rozumieniu ustawy), które mogą organizować i prowadzić kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (w rozumieniu ustawy) – a i to: **wyłącznie w zakresie „kwalifikacyjnych kursów zawodowych”** – są:

- a. instytucje rynku pracy, o których mowa w art. 6 ustawy z 20.4.2004 r. *o instytucjach rynku pracy*, prowadzące działalność edukacyjno – szkoleniową oraz
- b. podmioty prowadzące działalność oświatową, „o której mowa w art. 170 ust. 2” (a zatem nieobejmującą prowadzenia szkoły, placówki, zespołu, o którym mowa w art. 182 p.o. lub innej formy wychowania przedszkolnego i podejmowaną na zasadach określonych w ustawie z 6.3.2018 r. *Prawo przedsiębiorców*), przy czym tu **dotatkowo - pod warunkiem posiadania akredytacji** (o której mowa w art. 118 p.o.).

Przy tak zaproponowanej konstrukcji ustawy - „kształcenie ustawiczne” staje się pojęciem ograniczonym zakresowo. Sama zresztą ustawa zastrzega (art. 117 ust. 4 p.o.), że (o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej) nie dotyczy ona kształcenia ustawicznego „realizowanego na podstawie art. 170 ust. 2” (a zatem „nie dotyczy” m.in. takich podmiotów jak instytucje szkoleniowe, działające na zasadach rynkowych, niebędące instytucjami rynku pracy czy trenerów - czyniąc z nich samych oraz z prowadzonej przez nie działalności

w zakresie kształcenia ustawicznego terminy „pozaustawowe”). Wspomnianym przepisem szczególnym na gruncie p.o. jest m.in. art. 118 p.o., który zrównuje placówki niepubliczne, instytucje rynku pracy oraz właśnie „działalność oświatową, o której mowa w art. 170 ust. 2” w zakresie „akredytacji na kształcenie ustawiczne w formie pozaszkolnej”.

Regulowany ustawą proces akredytacji (art. 118 p.o.) w żadnym wypadku nie uwzględnia zróżnicowanych form kształcenia ustawicznego oraz zaangażowanych w nie podmiotów (w rozumieniu ustawowym i pozaustawowym), stawiając wszystkim ubiegającym się o akredytację jednakowe warunki (w tym lokalowe, kadrowe i programowe). Swego rodzaju podsumowaniem roli akredytacji w jej obecnym kształcie (która ze swej ustawowej definicji „stanowi potwierdzenie spełniania określonych wymogów i zapewniania wysokiej jakości kształcenia ustawicznego prowadzonego w danej formie pozaszkolnej”) niech będzie fakt, że wykaz pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego akredytowanych przez Dolnośląskiego Kuratora Oświaty na podstawie art. 118 p.o. (wg stanu na dzień 1.9.2021 r.) obejmuje w istocie sześć podmiotów i poza jednym wyjątkiem - dotyczy wyłącznie kursów prawa jazdy.

Przewidziane przez ustawodawcę pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego (uszczegółowione aktami wykonawczymi wydawanymi na podstawie art. 117 ust. 5 p.o.) należy ocenić sceptycznie w kontekście atrakcyjności idei kształcenia ustawicznego. Preferuje się formy długie, ogólne, sformalizowane, wieńczone uzyskiwaniem zaświadczeń bez wyraźnego przełożenia na sytuację zainteresowanego na rynku pracy. „Uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych” wiąże się w krajowym porządku prawnym z procesem czasochłonnym (gdy tymczasem „brak czasu” jest jednym z głównych czynników braku uczestnictwa w kształceniu ustawicznym), rozciągniętym w czasie i dedykowanym małej liczbie osób (gdy tymczasem w skali europejskiej daje się obserwować tendencje do organizowania relatywnie krótszych szkoleń, w których udział może wziąć więcej osób). Wypada zwrócić uwagę, że w komentowanych tu aktach wykonawczych (jak wynika wprost z delegacji ustawowej z art. 117 ust. 5 p.o.) minister właściwy do spraw oświaty i wychowania miał uwzględnić (m.in.) konieczność dostosowania kształcenia ustawicznego do potrzeb i warunków rynku pracy, zapewnienia dostępności do form kształcenia ustawicznego umożliwiających przekwalifikowanie się oraz uzyskanie nowych kwalifikacji oraz włączenia pracodawców w proces kształcenia ustawicznego. Jest rzeczą wątpliwą, czy cele te udało się zrealizować. O pracodawcach wspomina się w istocie raz i to w kontekście obowiązków centrów kształcenia ustawicznego i centrów kształcenia zawodowego (mowa o obowiązku współpracy z pracodawcami w zakresie „przygotowania oferty kształcenia w formach pozaszkolnych, zgodnej z oczekiwaniami pracodawców”).

Warto w tym miejscu odnotować, że ustawa z dn. 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1100; dalej: u.p.z.r.) szeroko definiuje instytucje szkoleniowe (będące w myśl ustawy instytucjami rynku pracy), tj. jako publiczne i niepubliczne instytucje prowadzące edukację pozaszkolną na podstawie odrębnych przepisów (art. 6 ust. 5 u.p.z.r.). Zlecenie finansowane ze środków publicznych instytucja szkoleniowa oferująca szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy może jednak uzyskać dopiero po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych, a ten wymaga spełnienia określonych warunków (art. 20 ust. 3 u.p.z.r.). Jeśli weźmie się pod uwagę, że udzielanie pomocy pracodawcom poprzez finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy odbywa się z wykorzystaniem środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), trudno nie wspomnieć, że kwota na działania PUP wszystkich województw w 2021 r. zamknęła się

w niebagatelnej kwocie 259,4 mln zł. Zwraca jednak uwagę fakt, że w przypadku aż ośmiu województw kwota na działania PUP nie przekroczyła 11,0 mln zł, priorytety wydatkowania mają charakter zawężający i nie uwzględniają specyfiki poszczególnych regionów, o dystrybucji środków przez PUP-y decyduje zwykle „kolejność zgłoszeń”, a ta - niewątpliwie interesująca - forma wsparcia wymaga jednak zaangażowania pracodawców na poziomie 20% kosztów szkolenia (por. art. 69a oraz art. 69b u.p.z.r.). Bony szkoleniowe ustawodawca dedykuje wyłącznie bezrobotnym do 30-tego roku życia (art. 66k u.p.z.r.), a osobom powyżej 45-tego roku życia ustawodawca poświęcił uwagę w istocie raz (przy okazji wprowadzania KFS zastrzegł, że środki z KFS w latach 2014 i 2015 będą przeznaczane na wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w wieku co najmniej 45 lat).

Otwarcie szkół wyższych na kształcenie ustawiczne sprowadza się głównie do prowadzenia kształcenia na studiach podyplomowych oraz kształcenia specjalistycznego (por. przepisy art. 160 i n. ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 478).

W przepisach prawa powszechnie obowiązującego próżno szukać wyraźnych zachęt i motywacji do podejmowania kształcenia ustawicznego (po stronie pracowników) i partycypowania w jego finansowaniu (po stronie pracodawców). Istniejące regulacje prawne nie sprzyjają propagowaniu idei kształcenia ustawicznego, a ich rozproszenie i towarzyszący im formalizm może wzbudzać nieuzasadnione przekonanie, że kształcenie ustawiczne sprowadza się do form ogólnych, czasochłonnych i regulowanych niezrozumiałym językiem ustawy.

Wnioski

Decydując o przyszłym kształcie regulacji prawnych należałoby rozważyć:

1. stworzenie systemu, który będzie wpływał na zmianę świadomości i ukierunkowanie myślenia na osiągnięcie określonych umiejętności, a co za tym idzie - na zdobywanie konkretnych kwalifikacji – nie tylko z poczucia obowiązku, ale także z faktycznej chęci zdobywania wiedzy (wytworzenie dużej motywacji wewnętrznej u zainteresowanych); ramy prawne tak pomyślanego systemu powinny uwzględniać specyficzne cele kształcenia ustawicznego (wykształcenie nawyku uczenia się bez względu na wiek i oderwanie kształcenia ustawicznego od edukacji wyłącznie formalnej, koncentrującej się na posiadaniu wykształcenia potwierdzonego dyplomem czy zaświadczeniem);
2. redefiniowanie kształcenia ustawicznego (ograniczony zakres stosowania p.o. nie powinien determinować definicji kształcenia ustawicznego poprzez jego przedmiotowe i podmiotowe zawężenie);
3. poszerzenie katalogu pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego (w rozumieniu ustawy i aktów wykonawczych) o formy odpowiadające wymogom i wyzwaniom rynku pracy, a także oczekiwaniom pracowników: premiuwane powinny być mniej czasochłonne kursy uzupełniające posiadane wykształcenie o dodatkowe umiejętności czy kwalifikacje lub pozwalające na zdobycie konkretnych umiejętności i kwalifikacji (kompetencji), ale bez nadmiernego (ponad potrzebę) ich sformalizowania (tzw. *microcredentials*, czyli mikrokwalfikacje, które ze swej definicji dedykowane są zwłaszcza osobom pracującym w pełnym wymiarze czasu pracy, gwarantując im elastyczną i w pełni równowartościową formę uczenia się, umożliwiającą nabywanie

konkretnych umiejętności i kompetencji czy zdobycie statusu eksperta w dziedzinie, nie zaś – kolejnego dyplomu); zadaniem pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego powinno być także wypełnianie luki pomiędzy edukacją formalną a potrzebami szybko zmieniającego się społeczeństwa i rynku pracy (czego nie dostrzega się w akcie wykonawczym wydanym na podstawie art. 117 ust. 5 p.o.);

4. opracowywanie standardów (ww.) mikrokwalifikacji we współpracy instytucji edukacyjnych z biznesem i samorządem (tylko w ten sposób da się ustalić rekomendacje dostosowane do potrzeb – także na poziomie regionalnym, zróżnicowanym przecież zarówno pod względem wiodących gałęzi gospodarki, jak i profilu poszukiwanych pracowników); tak rozumiane współtworzenie listy zawodów, poszukiwanych umiejętności czy kompetencji może przyczynić się do zwiększenia zainteresowania kształceniem ustawicznym zarówno po stronie pracowników (poszukujących pracy), jak i pracodawców,
5. stworzenie - na potrzeby nowych form pozaszkolnego kształcenia ustawicznego w rozumieniu ustawy - jasnych i przejrzystych zasad ich prowadzenia (dopuszczając możliwość przyznawania mikrokwalifikacji nie tylko przez instytucje szkolnictwa wyższego i kształcenia zawodowego, ale także przez organizacje prywatne – należałoby stworzyć przejrzysty system akredytacji lub certyfikacji, pozwalającej na kontrolę jakości tak rozumianych form kształcenia ustawicznego, z zastrzeżeniem jak w punkcie poniżej);
6. dywersyfikację zasad akredytacji (lub certyfikacji); w trosce o gwarancję należytej jakości nowych, ale także istniejących pozaszkolnych form kształcenia ustawicznego należałoby uwzględnić (czego obecnie się nie czyni) różnorodność podmiotów zaangażowanych w kształcenie ustawiczne oraz form, w jakich podmioty te realizują programy szkoleń lub kursów, stanowiących pozaszkolną formę kształcenia ustawicznego; należałoby zrezygnować z fakultatywnej akredytacji (art. 118 p.o.), którą trudno uzyskać, zastępując ją obiektywnymi kryteriami, ale zróżnicowanymi pod względem adresata czy formuły prowadzonego kursu (np. stacjonarnej, zdalnej lub hybrydowej), z jednoczesną – także zróżnicowaną – częstotliwością weryfikacji, czy warunki pozostają spełnione (różnym okresem akredytacji);
7. wyraźne (czynione na poziomie ustawowym) włączenie „działalności oświatowej prowadzonej na podstawie art. 170 ust. 2 p.o.” w proces kształcenia ustawicznego na poziomie systemowym; instytucje zaangażowane w kształcenie ustawiczne na rynku polskim są różne pod względem charakteru (publiczne i prywatne) i struktury, a przy tym działają na podstawie różnych regulacji prawnych; skutkuje to brakiem spójnych działań, wspólnych celów, a w konsekwencji także - brakiem możliwości stworzenia jednolitych kryteriów i jednej strategii rozwoju ustawicznego (pomocne może być wyraźne odróżnienie, na poziomie ustawowym, instytucji zarządzających programami kształcenia ustawicznego, opiniujących te programy z udziałem przedsiębiorców, zatwierdzających standardy kwalifikacji, w tym mikrokwalifikacji oraz odpowiedzialnych za kształcenie ustawiczne – także na poziomie lokalnym; uporządkowana struktura zarządzająca całością szeroko rozumianego kształcenia ustawicznego i gwarantująca komunikację pomiędzy poszczególnymi szczeblami może

przysłużyć się propagowaniu idei kształcenia ustawicznego, przy aktywnym zaangażowaniu zainteresowanych);

8. dywersyfikację form pozaszkolnego kształcenia ustawicznego w zależności do wieku i potrzeb jego beneficjentów; strategia rozwoju kształcenia ustawicznego powinna zapewniać możliwość podnoszenia kwalifikacji i uzupełniania wykształcenia wszystkim bez względu na wiek, a tylko w uzasadnionych przypadkach - zapewniać preferencyjne traktowanie grupom społecznym będącym w szczególnie złej sytuacji; kształcenie ustawiczne (zwłaszcza na poziomie regulacji prawnych) nie powinno kojarzyć się z uprzywilejowaniem wiekowym (jak to się ma obecnie np. w przypadku bonów szkoleniowych), czy wyłącznie z poszukiwaniem zatrudnienia (instrumenty pomocowe powinny być adresowane także wobec osób, chcących podnosić kwalifikacje i nabywać nowe umiejętności na potrzeby wykonywanej już pracy zarobkowej);
9. wprowadzenie (wzorem rozwiązań innych krajów europejskich) nowych form wsparcia publicznego dla pracowników i osób poszukujących zatrudnienia (z uwzględnieniem założenia, że partycypacja finansowa samego zainteresowanego także ma swój pozytywny wpływ na jego zaangażowanie i efekty); pośród rozwiązań wartych odnotowania wypada wspomnieć m.in. o:

- projekcie rachunków edukacyjnych (indywidualnych rachunków szkoleniowych), opartych na środkach finansowych oszczędzanych przez pracowników (na poziomie kilku procent dochodu) i uzupełnianych przez pracodawcę i/lub dotacją państwową,
- premię kompetencyjną przyznawaną w formie dotacji lub ulg podatkowych dla osób wykazujących się określonym poziomem odbytego kształcenia ustawicznego,
- wprowadzenie pełnopłatnego urlopu szkoleniowego (w rozumieniu i znaczeniu wykraczającym dalece poza istniejące obecnie regulacje *Kodeksu pracy*, który przez podnoszenie kwalifikacji rozumie wyłącznie zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą, a wymiar urlopu szkoleniowego wiąże z przystępowaniem do egzaminów, por. zwł. art. 103¹ k.p. oraz art. 103¹ k.p.) – zwłaszcza w przypadku szkoleń związanych z wykonywaną pracą, czy
- niskoprocentowane pożyczki państwowe do wykorzystania na kształcenie (z możliwością dywersyfikacji w zależności od cenzusu wieku, posiadanego już wykształcenia czy zatrudnienia, w tym: za określeniem początkowego momentu spłaty, celów wydatkowania czy poziomu zaangażowania pożyczki w całkowity koszt szkolenia);

dla każdej z form wsparcia należałoby naturalnie zastrzec obowiązek kształcenia ustawicznego w akredytowanych lub certyfikowanych instytucjach (z zastrzeżeniem jak w pkt 6 powyżej), wprowadzając system dystrybucji i kontroli wydatkowania;

10. zaangażowanie przedsiębiorców w obowiązkową partycypację (obok środków z budżetu państwa) w finansowanie szkoleń dla pracowników; wzorem francuskim mowa np. o odprowadzaniu na ten cel określonej części zysku – różnej w zależności od wielkości przedsiębiorstwa i liczby zatrudnianych pracowników; znane są również przypadki uczestniczenia największych przedsiębiorstw w gromadzeniu środków przeznaczanych na kształcenie ustawiczne pracowników MŚP;
11. uzależnienie nowych form wsparcia publicznego dla pracodawców od weryfikowalnych osiągnięć w zakresie kształcenia ustawicznego swoich pracowników (dotacje, zniżki podatkowe oparte na redukcji opodatkowania dla przedsiębiorstw, które inwestują w szkolenia i/lub podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników);
12. certyfikację pracodawców „inwestujących w kadry” (w dobie zmieniającego się rynku pracy oraz popytu na pracę przewyższającego podaż pracy legitymowanie się tego rodzaju certyfikatem, po spełnieniu zastrzeżonych ku temu warunków i w regulowanym prawnie procesie certyfikacji mogłoby stanowić źródło zachęty i motywacji w podjęciu zatrudnienia przez pracownika, a w konsekwencji – źródło zachęty i motywacji dla pracodawcy w „inwestowanie w kadry”);
13. nałożenie na publiczne służby zatrudnienia wyraźnego obowiązku propagowania idei kształcenia ustawicznego wśród pracodawców (z określeniem form odpowiadających strukturze i potrzebom adresata);
14. docelowo: spójne i kompleksowe podejście do edukacji ustawicznej na poziomie jednego aktu prawnego.

Rekomendacje działań, które powinny zostać podjęte w trybie pilnym:

- Należy umożliwić realizację kursów innych niż wymienione w punktach 1-3 (art. 117 ust. 1a) ustawy *Prawo oświatowe* podmiotom innym niż placówki i centra kształcenia zawodowego. Podmioty te powinny posiadać ogólnie przyjęte / uznawane certyfikaty jakości działań szkoleniowych.
- Należy wprowadzić zmiany, które ograniczą poziom uznaniowości w przyznawaniu środków z KFS (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) i poprawią transparentność tego procesu. Należy określić jednakowe, obowiązujące w całym kraju, proste i łatwe do stosowania kryteria oceny wniosków koncentrujące się przede wszystkim na ocenie formalnej. W przypadku oceny merytorycznej pracodawcy powinni mieć możliwość składania odwołań. Oceny wniosków są dokonywane przez urzędników, nie zawsze są „trafne” w sensie merytorycznym, a same kryteria oceny nie uwzględniają specyficznej sytuacji danego podmiotu, pracodawcy czy pracownika.

Stanowisko 2

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

Strona | 24

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

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

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

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

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

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

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

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

Należy podkreślić, że skuteczność zaproponowanego rozwiązania nierozzerwalnie zależy będzie od równoległego wdrażania pozostałych wskazanych elementów, a mianowicie promowania i wspierania intermentoringu pokoleniowego w miejscu pracy, systemu zabezpieczeń dla pracodawców inwestujących w rozwój pracowników oraz wdrożenia rozwiązań systemowych promujących ideę uczenia się przez całe życie.

2. Promowanie i wspieranie pokoleniowego intermentoringu w miejscu pracy.

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

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

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

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

Wydaje się, że kluczowe dla powodzenia aktywności w tym obszarze jest powiązanie aktywności szkoleniowej osób dorosłych z benefitami różnego typu. Mogą być to benefity związane z podniesieniem wynagrodzenia czy awansem zawodowym, ale także takie, które nie wymagają dużych nakładów finansowych a zapewniają pracownikom satysfakcję z podjętej działalności szkoleniowej (np. poprawa warunków pracy, docenienie przez bezpośredniego

przełożonego, inny rodzaj gratyfikacji). W tym obszarze warto także wykorzystać dobre rozwiązania skutecznie funkcjonujące w innych krajach europejskich. Według rozwiązań stosowanych w innych krajach wśród benefitów dla aktywnych szkoleniowo pracowników można wymienić np.:

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

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

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

Rekomendacje działań, które powinny zostać podjęte w trybie pilnym:

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

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

Stanowisko 3

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

Strona | 28

Formułując stanowisko w tym obszarze wzięto pod uwagę wnioski wynikające z analizy stanu zastanego oraz wymagania Komisji Europejskiej w zakresie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Po analizie stanu zastanego należy podkreślić przede wszystkim:

- niską skuteczność dotychczasowych aktywności skutkującą brakiem zmian odsetka osób uczestniczących w kształceniu w okresie od 2004 r. pomimo dużej promocji kształcenia ustawicznego i wielomiliardowych dotacji na projekty miękkie i wsparcia kierowanego do osób w trudnej sytuacji na rynku pracy;
- aktywność szkoleniową obserwowaną głównie wśród osób o wysokich kwalifikacjach, z wykształceniem wyższym, w tym przede wszystkim kobiet;
- brak zmian w aktywności edukacyjnej osób szczególnie potrzebujących: osób z niepełnosprawnością, osób w wieku 45+, osób o niskich kwalifikacjach.

W Polsce wskaźnik uczestnictwa osób w kształceniu ustawicznym należy do najniższych w Unii Europejskiej, a europejski program na rzecz umiejętności przyjęty przez kraje unijne na kolejne lata wymusi na nas jakościowe zmiany w zakresie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym różnych grup, w tym również tych szczególnie potrzebujących (osoby ze starszych grup wiekowych, osoby z niepełnosprawnością, osoby o niższych kwalifikacjach oraz coraz liczniejsza grupa osób uwikłanych w pełnienie dodatkowych licznych obowiązków rodzinnych – grupa Sandwich Generation).

Mając na uwadze obecną sytuację oraz wymagania wobec krajów unijnych oczekiwane w obszarze aktywności w kształceniu ustawicznym **bezdyskusyjną wydaje się konieczność zapewnienia środków na kształcenie ustawiczne w nowym Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Dolnośląskiego**. Należy przy tym zachować zarówno projekty dedykowane dla pracowników przedsiębiorstw, jak i osób chcących podnosić swoje kwalifikacje z własnej inicjatywy. Jednakże do dotychczasowych aktywności należy wprowadzić znaczące zmiany, polegające przede wszystkim na położeniu akcentu na jakość oferowanych dofinansowanych działań. W tym obszarze postulujemy zwłaszcza wprowadzenie obowiązku posiadania certyfikatu jakości przy ubieganiu się o realizację projektów szkoleniowych czy doradczych dla dowolnych grup docelowych, wprowadzenie elementów merytorycznych podczas kontroli realizowanych dofinansowanych projektów, powiązanie działalności szkoleniowej pracodawcy z procedurą ubiegania się o środki na projekty inwestycyjne, przywrócenie finansowania działań upowszechniających w dofinansowanych projektach oraz zwiększenia dostępności informacji o realizowanych dofinansowywanych projektach szkoleniowych i doradczych. Warto rozważyć następującą realizację proponowanych zmian:

1. Posiadanie certyfikatu jakości przez podmioty ubiegające się o dofinansowanie projektów szkoleniowych i doradczych.

W celu radykalnego podniesienia skuteczności oferowanych w ramach kształcenia ustawicznego aktywności należy rozważyć wprowadzenie **konieczności posiadania certyfikatu jakości** przy ubieganiu się o środki na projekty szkoleniowe / realizacji szkoleń dla pracowników przedsiębiorstw czy osób z własnej inicjatywy chcących podnosić swoje kwalifikacje. Ze względu na konieczność przygotowania się firm szkoleniowych do przeprowadzenia niezbędnego audytu działalności szkoleniowej i doradczej zaleca się wprowadzenie niezbędnego okresu karencji i wprowadzenie wymogu posiadania certyfikatu jakości od 2024 r. W celu ułatwienia firmom szkoleniowym uzyskania niezbędnej certyfikacji potwierdzającej jakość działalności zaleca się wprowadzenie **Dolnośląskiego Znak Jakości**. W tym obszarze warto skorzystać np. ze sprawdzonych rozwiązań stosowanych w Województwie Małopolskim. Od kilku lat Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia przyznaje firmom szkoleniowym i doradczym Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno – Szkoleniowych (MSUES). Znak jakości firmom przyznawany jest na podstawie wyników zewnętrznego audytu i ważny jest przez okres 3 lat. Jest to rozwiązanie szczególnie przyjazne dla małych firm szkoleniowych, które chcą oferować na rynku wysokiej jakości usługi. Należy podkreślić, że rozwiązanie to jest znacznie tańsze i mniej pracochłonne niż procedury związane z otrzymaniem znaku jakości ISO, z drugiej strony spełnienie wymagań koniecznego audytu zewnętrznego zapewnia wysoką jakość oferowanych usług szkoleniowych czy doradczych.

2. Posiadanie certyfikatu potwierdzającego kwalifikacje do uczenia osób dorosłych przez trenerów prowadzących szkolenia lub doradztwo w ramach dofinansowanych projektów szkoleniowych i doradczych.

Dla zwiększenia skuteczności podejmowanych działań niezwykle ważne jest położenie nacisku na **wysokie kwalifikacje trenerów** pracujących w ramach dofinansowywanych projektów. Umiejętności trenerskie potwierdzone stosownym certyfikatem w zakresie uczenia dorosłych, w tym zwłaszcza osób starszych powinny stać się standardem. Ze względu na konieczność przygotowania się trenerów do sprostania wymaganiom posiadania certyfikatu potwierdzającego ich kwalifikacje zaleca się wprowadzenie obowiązku posiadania certyfikatu dla trenerów początkowo jako kryterium premiujące (np. do 2024 r.), a po tym okresie jako wymóg formalny prowadzenia szkoleń dla osób dorosłych, zwłaszcza osób ze starszych grup wiekowych.

3. Wprowadzenie elementów merytorycznych do kontroli realizowanych dofinansowanych projektów szkoleniowych i doradczych.

W celu podniesienia jakości realizacji projektów szkoleniowych i doradczych, które otrzymały dofinansowanie zaleca się rozważenie **wprowadzenia do przeprowadzanych kontroli na miejscu również kwestii merytorycznych związanych z realizacją zaplanowanych w projektach działań**. Ze względu na specyfikę rozwiązań proponowanych w poszczególnych projektach warto rozważyć zlecenie tej części kontroli zewnętrznym ekspertom merytorycznym. Audyt merytoryczny powinien dotyczyć np. sprawdzenia spełnienia kryteriów premiujących (przykładowo wykorzystanie dobrych praktyk z wcześniej realizowanych projektów) czy poziomu dostosowania realizowanych aktywności do potrzeb i oczekiwań grup docelowych projektu. Warto także sprawdzić poziom merytoryczny oferowanego wsparcia z zapisami z wniosku o dofinansowanie. Dotychczas realizowane kontrole na miejscu dotyczą przede wszystkim kwestii formalnych związanych z realizacją projektu, w tym głównie

poprawności formalnej prowadzenia szeroko rozumianej dokumentacji projektowej. Osoby kontrolujące praktycznie nie są zainteresowane merytoryczną stroną przedsięwzięcia. Wprowadzenie elementów merytorycznych do kontroli będzie miało zasadniczy wpływ na jakość realizacji projektów, zwłaszcza jeśli w przypadku uchybień beneficjent zostanie zobowiązany do naprawy sytuacji we własnym zakresie.

4. Powiązanie działalności szkoleniowej pracodawcy z procedurą ubiegania się o środki na projekty inwestycyjne.

W celu zwiększenia motywacji pracodawców do podnoszenia kompetencji swoich pracowników poprzez uczestnictwo w kształceniu ustawicznym zaleca się rozważenie powiązania poziomu tej aktywności z procedurą ubiegania się o środki na projekty inwestycyjne. Warto np. rozważyć **wprowadzenie dodatkowych punktów przy ocenie projektów inwestycyjnych** (np. w formie kryteriów premiujących) **za działalność szkoleniową pracodawcy** (podnoszenie kompetencji załogi). Może dotyczyć to np. oceny wcześniejszych działań szkoleniowych pracodawcy (np. z ostatnich dwóch czy trzech lat), albo uwzględnienie działań szkoleniowych w ramach cross-financingu we wnioskowanym projekcie inwestycyjnym.

5. Przywrócenie finansowania działań upowszechniających w dofinansowanych projektach.

W Polsce w latach 2014 – 2020 niejako odgórnie zabroniono finansowania wszelkich działań upowszechniających w projektach z Europejskiego Funduszu Społecznego. Decyzja ta podyktowana była krytyką licznych i dużych wydatków na działalność upowszechniającą we wcześniejszym okresie programowania. Wydaje się jednak, że całkowity zakaz finansowania działań upowszechniających niekorzystnie wpłynął na promocję idei uczenia się przez całe życie w polskim społeczeństwie. Warto podkreślić, że zakaz finansowania działań upowszechniających dotyczył wszystkich typów projektów – zarówno projektów standardowych, jak i projektów, w ramach których wypracowywane były nowe, skuteczniejsze rozwiązania. W ten sposób praktycznie wyeliminowano przepływ informacji na otwartym rynku o atrakcyjnych nowoczesnych szkoleniach czy skutecznych metodach kształcenia dorosłych ograniczając możliwość poznania wypracowanych rozwiązań tylko do wąskiej grupy podmiotów, które zdecydowały się na ich wdrożenie. Wydaje się, że mając na względzie przede wszystkim osiągnięcie wymaganego poziomu wskaźników uczestnictwa Polaków w kształceniu ustawicznym warto rozważyć, wzorem innych krajów unijnych, **przywrócenie możliwości finansowania działań upowszechniających w projektach szkoleniowych zarówno standardowych, jak tych i z elementami innowacyjności**. Możliwość dofinansowania działań upowszechniających można obwarować np. odsetkiem maksymalnego udziału w kosztach bezpośrednich projektu czy też koniecznością osiągnięcia przez podmiot realizujący projekt minimalnych rezultatów w tym obszarze.

6. Zwiększenie dostępności informacji o realizowanych dofinansowywanych projektach szkoleniowych i doradczych.

Pomimo wprowadzenia Bazy Usług Rozwojowych (BUR) zawierającej informacje o realizowanych projektach szkoleniowych w poszczególnych województwach zarówno pracodawcy, jak i osoby dorosłe, które z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje kompetencje natrafiają na trudności przy próbie znalezienia dostosowanej do swoich potrzeb oferty. Wydaje

się zatem zasadnym **wprowadzenie działań zwiększających atrakcyjność, rozpoznawalność i aktualność prezentowanej w BUR oferty szkoleniowej**. Oferty nie powinny być przygotowywane pod konkretne projekty tylko pod potrzeby i oczekiwania konkretnych grup szkoleniowych.

7. Wdrożenia rozwiązań systemowych promujących ideę uczenia się przez całe życie

Dla zwiększenia skuteczności podejmowanych działań w sposób szczególny należy zwracać uwagę na działania zorientowane na **skuteczną promocję idei uczenia się przez całe życie**. W tym celu należy wypracować rozwiązania co najmniej w następujących powiązanych ze sobą obszarach:

- skutecznego motywowania pracodawców do szkolenia swoich pracowników,
- skutecznego motywowanie osób dorosłych do podnoszenia swoich kompetencji niezależnie od ich statusu na rynku pracy,
- uczenia dorosłych w zakresie metod uczenia się (uczenie dorosłych jak się uczyć),
- wsparcia grup o specjalnych potrzebach, w tym osób z niepełnosprawnością, osób o niskich kwalifikacjach, osób dojrzałych (45+), osób należących do pokolenia kanapkowego (Sandwich Generation),
- wypracowania oferty szkoleń dla osób dorosłych, niezależnie od ich statusu na rynku pracy, w zakresie kompetencji elastycznych (przydatnych niezależnie od miejsca pracy, takich jak np. kompetencje miękkie, znajomość ICT, znajomość języków obcych, otwartość na kwestie społeczne),
- położenia nacisku przede wszystkim na celowane pod konkretne potrzeby krótkie szkolenia praktyczne zakończone certyfikatem w miejsce długich i mało wartościowych szkoleń ogólnych.

Rekomendacje działań, które powinny zostać podjęte w trybie pilnym:

- Należy podjąć działania w kierunku wprowadzenia Dolnośląskiego Znak Jakości świadczącego o wysokim poziomie usług szkoleniowych i doradczych realizowanych przez podmioty działające na terenie Dolnego Śląska oraz podmioty ubiegające się o projekty w ramach *Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego*.
- Należy uwzględnić przy kontroli projektów kwestie merytoryczne – warto rozważyć zlecenie tej części kontroli zewnętrznym ekspertom merytorycznym. Wprowadzenie elementów merytorycznych do kontroli powinno mieć zasadniczy wpływ na jakość realizacji projektów.
- Należy powiązać możliwość pozyskania środków inwestycyjnych przez pracodawców z ich zaangażowaniem w podnoszenie kompetencji przez pracowników. W tym celu można wykorzystać ocenę wcześniejszych działań oraz proponowane rozwiązania w ramach cross-finansingu w aplikowanym wniosku inwestycyjnym.
- Rekomenduje się poszerzenie obowiązku zamieszczania w BUR ofert o: oferty publicznych/niepublicznych uczelni w zakresie np. studiów podyplomowych; oferty

placówek kształcenia ustawicznego w zakresie ich aktywności edukacyjnych; a także szkolenia realizowane lub planowane do realizacji w ramach projektów realizowanych przez Beneficjentów środków publicznych.

- Rekomenduje się by działania, o których mowa w punkcie 7 niniejszego Stanowiska realizowane były w ramach Funduszy Europejskich dla Dolnego Śląska 2021-2027 (FEDS) przez partnerów społecznych (tryb konkursowy) zgodnie z przeprowadzoną diagnozą i zaleceniem wynikającym z art. 9 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiającym Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylającym rozporządzenie (UE) nr 1296/2013.

Załącznik 1. Wnioski i rekomendacje z badania

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

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

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

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

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

Najważniejsze źródła finansowania kształcenia ustawicznego to:

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

1. Wnioski i rekomendacje ogólne

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

4.	Trudność z dostępem do kompleksowych informacji na temat kształcenia ustawicznego dla pracowników.	i pracodawcami. Strategie powinny zawierać kompleksowe działania promocyjne: informacje o możliwości podjęcia kształcenia oraz korzyści z tego wynikające.	samorządy środków unijnych i rządowych na realizację zadań zapisanych w Strategiach oraz procedury nadzoru nad placówkami oświaty dorosłych.	
5.	Brak efektywnego nadzoru nad placówkami oświaty dorosłych.	Rekomenduje się wdrożenie założeń Europejskiej Karty Społecznej poprzez rozszerzenie nadzoru nad placówkami kształcenia ustawicznego w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników. Wspomoże to dotychczasową rolę kuratorów oświaty w zakresie kontroli skutecznego przysposobienia zawodowego i każdego innego systemu szkolenia zawodowego młodych pracowników oraz odpowiedniej ochrony młodych pracowników.	Wprowadzenie zmian w Ustawie Prawo Oświatowe	Środki rządowe oraz prywatnych przedsiębiorstw.
6.	Brak wsparcia kształcenia ustawicznego ze strony pracodawców. Pracodawcy nie kształtują w przedsiębiorstwach odpowiedniego klimatu edukacyjnego, nie zachęcają pracowników do podejmowania doskonalenia i doksztalania zawodowego.	Rekomenduje się wspieranie przez państwo zakładania funduszy szkoleniowych przez pracodawców. Dobrym przykładem mogą być niektóre firmy reprezentujące polski kapitał prywatny ² .	Wymaga powstania odrębnej ustawy dotyczącej funduszy szkoleniowych lub zawarcia zapisów o funduszu w proponowanej ustawie o kształceniu ustawicznym; określenie zasad ich funkcjonowania i określenia ułatwień dla inwestujących przedsiębiorstw.	Środki rządowe oraz prywatnych przedsiębiorstw. Należy jednak wzmocnić zachęty dla pracodawców do tworzenia funduszy szkoleniowych poprzez możliwość refundacji kosztów szkolenia pracowników z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników i pracodawcy. Wysokość refundacji powinna sięgać więcej niż 50% (szczególnie dla firm z sektora MŚP) i nie powinna być

² Na podst. wyników konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi

				ograniczona wysokością przeciętnego wynagrodzenia, obowiązującego w dniu zawarcia umowy, na jedną osobę.
7.	Słabe rozpowszechnienie oraz niska intensywność współpracy przedsiębiorców z placówkami kształcenia ustawicznego.	<p>Zachętą do podejmowania współpracy z placówkami kształcenia ustawicznego może być obligacja społeczna.</p> <p>Jest to innowacyjny mechanizm finansowania, w ramach którego rząd zawiera umowy z dostawcami usług społecznych, takimi jak przedsiębiorstwa społeczne lub organizacje nienastawione na zysk, oraz z inwestorami, którzy płacą za osiągnięcie z góry określonych wyników społecznych, na przykład w zakresie umiejętności.</p>	Zdefiniowanie ram prawnych dla obligacji społecznej.	Za pośrednictwem mechanizmu obligacji społecznych rząd lub pośrednik pozyskuje środki od inwestorów z sektora prywatnego, organizacji charytatywnych lub fundacji.
8.	Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy utrzymują współpracę głównie z PUP jako instytucją rynku pracy, która też realizuje usługi w obszarze kształcenia ustawicznego i oceniają jakość tej współpracy dość wysoko.	<p>Celem jest finansowanie usług społecznych, zwłaszcza tych, które koncentrują się na innowacyjnych rozwiązaniach problemów społecznych lub środkach zapobiegawczych. Pozyskane środki są rozdzielane pomiędzy usługodawców w celu pokrycia ich kosztów operacyjnych. W przypadku osiągnięcia uzgodnionych z góry wymiernych wyników rząd dokonuje płatności na rzecz organizacji pośredniczącej lub bezpośrednio na rzecz inwestorów.</p>		

2. Wnioski i rekomendacje tematyczne

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Wymogi prawne	Źródła finansowania
1.	O bardzo dużym zaangażowaniu społeczeństw w kształcenie ustawiczne krajów nordyckich przesądzają uwarunkowania historyczne, społeczne i kulturowe. Kraje te wyróżnia polityka państwa promująca edukację dorosłych, wzmacniająca warunki strukturalne i zapewniająca grupom dyskryminowanym równe warunki uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.	<p>Wzorem szwedzkich rozwiązań warto rozważyć przyznawanie dotacji państwowych na kształcenie ustawiczne na zasadzie wymogu współpracy, co najmniej trzech powiatów, gmin (lub innych jednostek samorządowych) na planowanie i zapewnienie edukacji oraz szkoleń na poziomie mezoregionalnym.</p> <p>Przykładem duńskich rozwiązań warto rozważyć zbudowanie trójstronnego porozumienia (władze, pracodawcy), w ramach którego ustalone zostaną zasady współpracy firm z praktykantami/ stażystami. Firmy, które nie podpiszą ustalonej w porozumieniu liczby umów, będą musiały zapłacić grzywnę za każdą brakującą umowę w porównaniu z ich wielkością, zaś firmy, które spełnią normę liczby kontraktów, otrzymają wyższy zwrot podatku.</p> <p>Wśród zachęt promujących zainteresowanie firm uczestnictwem ich nisko wykwalifikowanych pracowników w kształceniu zawodowym dorosłych powinien znaleźć się również system rekompensat - firmy otrzymają częściowy zwrot za wynagrodzenie, które zapłacą swoim pracownikom uczestniczącym w edukacji.</p> <p>Rozwiązanie duńskie zostało opisane w pierwszym raporcie cząstkowym.</p>	<p>Zdefiniowanie ram prawnych dotyczących współpracy kilku jednostek samorządowych w ramach realizacji zadań finansowanych z dotacji państwowych.</p> <p>Wymaga powstania ustawy dotyczącej funduszy szkoleniowych: określenie zasad ich funkcjonowania i określenia ułatwień dla inwestujących pracodawców.</p>	<p>Środki budżetu państwa.</p> <p>Budżet państwa (straty wynikające z częściowego zwrotu podatku oraz wypłata rekompensat za wynagradzanie pracowników) oraz środki własne przedsiębiorstw, gromadzone w ramach funduszu przeznaczanego na zajęcia.</p>
2.	Niskie rozpowszechnienie wśród polskich firm i pracowników myślenia kategoriami „new skills for new jobs”.	Należy wzmacniać rozwiązania przyjęte w Polsce w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r., szczególnie poprzez finansowanie przez państwo możliwości zdobywania kwalifikacji rynkowych w wyniku walidacji efektów uczenia się. Podobne rozwiązanie funkcjonuje we Francji, gdzie	Kontynuacja projektu ZSK ³ , którego celem jest wdrożenie systemu opartego na ramie kwalifikacji, a konsekwencją powinien być wzrost liczby osób zainteresowanych	Budżet projektu, który stanowił będzie kontynuację projektu „Wspieranie realizacji II etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji”

³ <https://kwalifikacje.gov.pl/>

		<p>metody uzyskiwania dostępu do różnych kwalifikacji są elastyczne. Możliwe jest uzyskanie do nich dostępu poprzez system oświaty, ale także poprzez praktykę zawodową, ustawiczne kształcenie zawodowe, walidację efektów uczenia się w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnej.</p> <p>Przy opracowywaniu indywidualnych planów działania w ramach aktywizacji zawodowej, należy wzmacniać ocenę wcześniejszej nauki (efektów uczenia się).</p> <p>Najbardziej pożądanym kierunkiem jest zmiana myślenia w kierunku nabywania rzeczywistych efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), a odchodzenia od koncentrowania się wyłącznie na samych programach szkoleń/kształcenia na rzecz definiowania efektów uczenia się (tego co dana osoba w wyniku procesu kształcenia/szkolenia powinna wiedzieć i potrafić), następnie prowadzenia procesu kształcenia z wykorzystaniem nowoczesnych metod, technik i narzędzi, a następnie weryfikowania ich w toku walidacji.</p> <p>Należy wzmacniać rozwiązania przyjęte w Polsce w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r., szczególnie poprzez finansowanie przez państwo możliwości zdobywania kwalifikacji rynkowych w wyniku walidacji efektów uczenia się.</p> <p>Podobne rozwiązanie funkcjonuje we Francji, gdzie metody uzyskiwania dostępu do różnych kwalifikacji są elastyczne. Możliwe jest uzyskanie do nich dostępu poprzez system oświaty, ale także poprzez praktykę zawodową, ustawiczne kształcenie zawodowe, walidację efektów uczenia się w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnej.</p>	<p>formalnym uznawaniem kompetencji i podnoszeniem kwalifikacji. Obecnie w polskiej ustawie rozwiązania związane ze zdobywaniem kwalifikacji rynkowych, mają charakter jedynie uzupełniający wobec kwalifikacji pełnych. Zrównanie znaczenia kształcenia ustawicznego z kształceniem wstępnym, w ramach edukacji formalnej w systemie oświaty wymaga zmiany w Ustawie Prawo oświatowe oraz Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym.</p>	<p>w perspektywie finansowej 2021-2027.</p>
3.	Główne bariery udziału w kształceniu	Należy rozszerzyć możliwość korzystania z bonu szkoleniowego oraz bonu stażowego również na	Zmiana zapisów o bonie	Środki budżetu państwa, środki unijne.

<p>ustawicznym w Polsce, wynikające z czynników indywidualnych to: niskie wykształcenie, wiek po 45 r.ż., bezrobocie oraz zamieszkanie na terenach wiejskich. Powoduje to trudności w uczestnictwie w kształceniu ustawicznym osób z kategorii defaworyzowanych na rynku pracy.</p>	<p>osoby zatrudnione oraz mające powyżej 30 lat.</p> <p>W dalszej kolejności należy wdrożyć system finansowania przygotowania zawodowego dorosłych i finansowania kosztów egzaminu lub uzyskania licencji.</p>	<p>szkoleniowym w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.</p>	
<p>Uczestnicy kształcenia ustawicznego to zazwyczaj pracownicy przedsiębiorstw, pracujący na stanowiskach specjalistycznych, biurowych lub technicznych, którzy w większości dobrze oceniają swoje umiejętności.</p> <p>Barierami w podjęciu kształcenia ustawicznego są: szczegółowe kryteria, które należy spełnić, by móc wziąć udział w zajęciach; trudności związane z przygotowaniem dokumentacji niezbędnej do złożenia wniosku; bariery finansowe; brak wsparcia na etapie ubiegania się o środki na udział w zajęciach.</p>	<p>Rekomenduje się stworzenie w Polsce indywidualnych kont szkoleniowych na wzór francuskich CPF. To innowacyjne rozwiązanie na skalę światową, które wymaga opracowania, testowania i obsługi systemu na co wskazuje „Europejski program na rzecz umiejętności”. Realizacja kursów powinna odbywać się przez instytucje szkoleniowe z obowiązkową certyfikacją dla organizatorów szkoleń, którzy aplikują o środki publiczne. Nadzór powinien być realizowany przez instytucję państwową i polegać na regulacji szkoleń poprzez utworzenie ogólnokrajowego organu z wieloma kompetencjami.</p> <p>Kursy w ramach osobistych (indywidualnych) rachunków (kont) szkoleniowych rozumiane są jako „osobiste prawo do szkolenia (uczenia się)”. Pracownik może wykorzystać swoje konto do zapisania się na szkolenia prowadzące do zmiany zawodowej (skorzystanie z urlopu na szkolenie, w pełnym wymiarze czasu pracy lub w jego części).</p> <p>Oferowane kursy zawierają szeroką ofertę w ramach tzw. osobistych rachunków szkoleniowych i obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kursy zapewniające podstawową wiedzę i umiejętności; • kursy prowadzące do zdobycia kwalifikacji 	<p>Zmiany w ustawie o z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe oraz w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która ustanowi nowy mechanizm - system indywidualnych kont szkoleniowych.</p>	<p>Składki firm zatrudniających powyżej 10 osób.</p> <p>Samorządy wojewódzkie.</p> <p>Publiczne Służby Zatrudnienia.</p> <p>Partnerzy społeczni, organizacje non-profit.</p>

		<p>zarejestrowanych w krajowym systemie kwalifikacji lub do zidentyfikowania deficytowych obszarów kompetencyjnych w celu nabycia określonego zestawu umiejętności;</p> <ul style="list-style-type: none"> • kursy prowadzące do zdobycia certyfikatu kwalifikacji zawodowej; • akredytacja doświadczenia zawodowego, wspieranie inicjatyw w zakresie walidacji i certyfikowania efektów uczenia się nabytych w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. 		
4.	<p>W Polsce mała liczba pracodawców korzysta z dostępnych ofert kształcenia ustawicznego. Dzieje się tak pomimo wysokiej znajomości obecnie dostępnej oferty kształcenia ustawicznego przez pracodawców.</p>	<p>Rekomenduje się skoncentrowanie na jakości obecnych form kształcenia ustawicznego w zakresie kluczowych umiejętności technicznych. Powinno zachęcić to pracodawców do rezygnacji z wewnętrznych programów kształcenia na rzecz zewnętrznych kursów.</p>	<p>Zmiana zapisów: Rozporządzenia w sprawie kształcenia ustawicznego, Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.</p>	<p>Uwzględnienie wsparcia dla rozwoju umiejętności w ramach EFS oraz budżet państwa (kursy w ramach działań PUP oraz Prawa oświatowego).</p>
5.	<p>W opinii pracodawców i pracowników, jakość zajęć w ramach kształcenia ustawicznego, można podnieść poprzez położenie nacisku na pracę grupową oraz umożliwienie pracy na specjalistycznym sprzęcie.</p>	<p>Rekomenduje się dostosowanie przepisów dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych do wskazanych potrzeb współczesnego rynku pracy: położenie nacisku na pracę w grupie oraz na specjalistycznym sprzęcie.</p> <p>Praca grupowa oraz prowadzona na specjalistycznym sprzęcie podniesie jakość praktycznych aspektów kształcenia. Praca grupowa jest ponadto wyjątkowo skuteczna w nauce języków, zaś nauka technologii informacyjno-komunikacyjnych wymaga specjalistycznego sprzętu.</p>		
6.	<p>Zbyt mała ilość praktyki i zbyt duża ilość teorii w ramach kształcenia ustawicznego w ocenie pracodawców i pracowników.</p>			

7.	Niski odsetek osób kształci się w ramach obszarów należących do dolnośląskich RIS.	Rekomenduje się uwzględnienie wsparcia na kształcenie ustawiczne w nowym RPO WD, celem zwiększenia chęci pracodawców do korzystania z form wsparcia oraz celem skoncentrowania edukacji na obszarach wpisujących się w RIS Dolnego Śląska.	Brak potrzeby zmian prawnych.	RPO WD 2021-2027
8.	Wskazywana przez przedsiębiorców trudność w dostępie do informacji o dostępności szkoleń, zwłaszcza współfinansowanych w ramach RPO WD. Przejawia się zarówno w ukryciu kluczowych informacji na stronach samorządowych, jak i w braku ofert kierowanych przez firmy szkoleniowe.	Rekomenduje się przemodelowanie stron dotyczących funduszy europejskich (rpo.dolnyslask.pl), tak aby możliwe było wyszukanie szkoleń po ich tematyce.	Brak potrzeby zmian prawnych.	Budżet państwa Środki z pomocy technicznej na lata 2021-2027.
		Rekomenduje się poszerzenie obowiązku zamieszczania w BUR ofert o: <ul style="list-style-type: none"> • oferty publicznych/niepublicznych uczelni wyższych w zakresie np. studiów podyplomowych; • oferty placówek kształcenia ustawicznego – wszystkich; • szkolenia realizowane, planowane do realizacji w ramach projektów realizowane przez Beneficjentów środków publicznych. 	Wprowadzenie zmian w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe oraz w Ustawie o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości	Inicjatywa powinna być wspierana przez podmioty oferujące szkolenia.
9.	Przedsiębiorcy, zarówno wpisujący, jak i niewpisujący się w dolnośląskie RIS, na ogół prowadzą własne wewnętrzne programy szkoleń, rzadziej korzystając ze wsparcia instytucji zewnętrznych. Wynika to z tego, że nie traktują kształcenia ustawicznego jako odpowiedniej drogi do kształtowania kompetencji technicznych – te można doskonalić	Rekomenduje się koncentrację na rozwijaniu jakości szkoleń z zakresu ogólnej oraz specjalistycznej wiedzy technicznej.	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki podmiotów prowadzących szkolenia oraz RPO WD.
		Wysoki potencjał implementacyjny do przeniesienia na rynek polski posiadają programy AMU stosowane w Danii. AMU – Arbejdsmarkedets-uddannelser (hvec – Europejska Rama Kwalifikacji - poziomy 2-5) to programy skierowane zarówno do pracowników nisko wykwalifikowanych, jak i wykwalifikowanych, które zapewniają określone szkolenia z: umiejętności ogólnych; specyficznych umiejętności	Dla funkcjonowania rozwiązania konieczne są ramy prawne umożliwiające uczelniom zawodowym, ośrodkom szkoleniowym oraz firmom szkoleniowym realizację szkoleń	Środki budżetu państwa służące finansowaniu szkoleń dla osób bezrobotnych. Dostawcy szkoleń powinni otrzymywać fundusze według algorytmu i być zobligowani co roku negocjować

<p>w ramach wewnętrznych programów rozwoju.</p> <p>Wśród różnych umiejętności podnoszących atrakcyjność absolwenta studiów podyplomowych, pracodawcy najwyżej oceniają znaczenie:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) zdolności do analitycznego myślenia; (ii) umiejętności interpersonalnych; (iii) szerokiej wiedzy na temat danej technologii/rozwiązania; (iv) wiedzy technicznej na wąski, specjalistyczny temat. 	<p>związanych z pracą (związane z danym sektorem) oraz umiejętności zarządzania pracą.</p> <p>Przy opracowywaniu indywidualnych planów treningowych dokonywana jest ocena wcześniejszej nauki (efektów uczenia się), która często odgrywa kluczową rolę.</p>	<p>zawodowych zgodnie z indywidualnym planem szkoleniowym.</p> <p>Ponadto niezbędna będzie możliwość wydawania certyfikatów, umożliwiających wykonywanie określonych zadań zawodowych i włączenie szkoleń do ZSK. Przyzna to wszystkim dorosłym prawo do oceny efektów uczenia się nabytych w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, które może służyć jako podstawa do projektowania indywidualnego planu edukacyjnego lub mogą one być wyszczególnione na oficjalnie uznanym certyfikacie jako kompetencje nabyte w drodze uczenia się nieformalnego lub pozaformalnego. Podstawą wdrażania krajowej polityki LLL jest ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r.</p>	<p>z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej budżety szkoleniowe na podstawie zakresów szkoleń.</p> <p>Środki przedsiębiorstw, które finansują szkolenia dla swoich pracowników (w Danii pracodawcy partycypują w kosztach do 100euro/ 1 tydzień / 1 uczestnika.</p> <p>Osoby bezrobotne, w ramach swojego indywidualnego planu zatrudnienia, powinny być zwolnione z wszelkich opłat. Koszty winny być ponoszone przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej Uczestnikom szkoleń przysługiwać powinien stały zasilek w ramach państwowego systemu dotacji szkoleń dla dorosłych.</p>
--	--	---	--

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

12.	Zdaniem większości badanych pracodawców w ofercie RPO WD nie brakuje żadnej istotnej tematyki zajęć. Ponadto ocena kompetencji uczestników szkoleń jest bardzo zbliżona do oceny kompetencji preferowanych przez pracodawców. Świadczy to o wysokim dopasowaniu szkoleń do potrzeb pracodawców – rozwijają one w największym stopniu te kompetencje, które są pożądane.	Ze względu na wysokie dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców, którzy się z nią zetknęli i jednocześnie sceptycyzm pracodawców, którzy się z nią nie zetknęli; rekomenduje się podjęcie działań zachęcających do skorzystania z pierwszego szkolenia zewnętrznego poprzez: większą promocję szkolonych kompetencji oraz zachęty finansowe (pierwsze szkolenie gratis, zachęta do skorzystania z RPO WD).	Brak potrzeby zmian prawnych.	RPO WD, pomoc techniczna
13.	Przedsiębiorcy, zarówno wpisujący, jak i niewpisujący się w dolnośląskie RIS, zgłaszają zapotrzebowanie przede wszystkim na ogólną oraz specjalistyczną wiedzę techniczną. Potrzeby te są stałe i wynikają ze specyfiki branży, nie zaś z rynkowej oceny kompetencji potencjalnych pracowników.	Rekomenduje się koncentrację na rozwijaniu jakości szkoleń z zakresu ogólnej oraz specjalistycznej wiedzy technicznej, przy jednoczesnym podkreślanu korzyści wynikających z korzystania ze szkoleń zewnętrznych (oszczędność czasu, oszczędność środków na pracowników, praca na najnowszych technologiach, świeże spojrzenie ekspertów zewnętrznych).	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki budżetu państwa, RPO WD
14.	Pracownicy uznają za najważniejsze te same kompetencje co pracodawcy, jednak chcieliby rozwijać inne kompetencje - przede wszystkim: obsługę programu komputerowego oraz kompetencje językowe lub inne umiejętności miękkie.	Rekomenduje się przeprowadzenie akcji promocyjnej, ukazującej korzyści z odbycia przez pracowników szkoleń z zakresu kompetencji miękkich (lepsza współpraca w zespole, lepsza komunikacja z klientami).	Brak potrzeby zmian prawnych.	Środki budżetu państwa, RPO WD
15.	Pracownicy, którzy w chwili udziału	Należy zwiększyć dostępność do szkoleń dla osób, znajdujących się w	Zmiany w Rozporządzeniu	RPO WD, pomoc techniczna.

	<p>w zajęciach kształcenia ustawicznego znajdowali się w specyficznej sytuacji na rynku pracy, ale nie korzystali z dostępnych form wsparcia umożliwiających udział w tych zajęciach, tłumaczyli to przede wszystkim: brakiem wiedzy o możliwości otrzymania wsparcia; szczegółowymi kryteriami, których nie byli w stanie spełnić oraz brakiem zainteresowania skorzystania z pomocy.</p>	<p>szczególnej sytuacji na rynku pracy. Działania powinny obejmować: promocję rozwiązań (np. poprzez bezpośredni kontakt z osobami poszukującymi pracy) oraz analizę wymagań formalnych, które można złagodzić.</p>	<p>Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy – w zakresie rozszerzenia grup objętych wsparciem m.in. PUP.</p>	
16.	<p>Brak systemowego finansowania kursów w wyższych szkołach zawodowych ze środków publicznych. W Polsce wyższe szkoły zawodowe rzadko prowadzą wyższe kursy zawodowe. Nieliczne kursy są prowadzone albo odpłatnie dla słuchaczy, albo są współfinansowane ze środków UE w ramach EFS. Stanowi to rozwiązanie doraźne, realizowane tylko w ramach projektów.</p>	<p>Rekomenduje się wprowadzenie szwedzkiego systemowego rozwiązania prowadzenia wyższych kursów zawodowych (HVEC). HVEC adresowane są do osób poszukujących pracy i jednocześnie mają służyć branżom, w których istnieje zapotrzebowanie na pracowników o określonych kompetencjach. Kursy obejmują szeroki zakres dziedzin zawodowych i mają na celu zapewnienie zaawansowanego kształcenia zawodowego, dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Nauka teoretyczna jest połączona z praktyką zawodową w miejscu pracy.</p> <p>Przedsiębiorstwa współpracują przy projektowaniu i opracowywaniu kursów - treści kształcenia są ustalane wspólnie z organem prowadzącym kursy. Edukacja w tych szkołach prowadzona jest na poziomie ponadgimnazjalnym i zwykle trwa od jednego do trzech lat.</p>	<p>Rozszerzenie zapisów Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych o standardy prowadzonych zajęć, zgodne z rozwiązaniami stosowanymi w szwedzkich kursach HVEC. Ewentualnie uchwalenie Ustawy o Kształceniu Ustawicznym, zawierającej takie standardy.</p> <p>Zmiany w Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, umożliwiające przekazywanie Wyższym Szkołom Zawodowym</p>	<p>Środki publiczne – wsparcie celowe dla wyższych szkół zawodowych.</p> <p>System wsparcia finansowego na naukę jest jednakowy dla wszystkich, a wsparcie jest przyznawane niezależnie od sytuacji finansowej rodziców lub rodziny słuchacza. Dla kandydatów do nauki w wyższych szkołach zawodowych nie ma limitu wieku.</p>
17.	<p>Wyższe szkoły zawodowe opierają swoją ofertę głównie na kształceniu na poziomie VI PRK (licencjat) oraz studiach podyplomowych. Brak jest szerokiej oferty kursowej dostosowanej do potrzeb pracodawców.</p>			

			celowych środków na prowadzenie szkoleń, których zakres i koszt negocjowane są z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Zmiany muszą również umożliwić sprawną realizację procesu ustalania treści szkoleń z pracodawcami oraz możliwość wykorzystania zakładów pracy dla praktycznej nauki zawodu za pomocą odrębnych umów.	
18.	Niski stopień integracji JST, instytucji szkoleniowych, Publicznych Służb Zatrudnienia, IOB i Przedsiębiorstw.	<p>Rekomenduje się zaspokajanie potrzeb rynku pracy i planowanie również w porozumieniu z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi podmiotami odpowiedzialnymi za rozwój regionalny.</p> <p>Wzorem może być szwedzka Inicjatywa Edukacyjna, polegająca na finansowaniu miejsc szkoleniowych w programach kształcenia dorosłych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego. Znaczna część inicjatywy ukierunkowana jest na kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym oraz na praktyki zawodowe dla dorosłych.</p>	W Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 jest już zapisany postulat integracji biznesu z Publicznymi Służbami Zatrudnienia oraz ośrodkami szkoleniowymi na rzecz prowadzenia działalności edukacyjnej w ramach realizacji polityki na rzecz uczenia się przez całe życie.	Środki publiczne – dotacja państwowa, która wymaga współpracy co najmniej trzech gmin na planowanie i zapewnienie edukacji i szkoleń w regionie.

Załącznik 2. Opis rozwiązań stosowanych w Szwajcarii w obszarze uczenia się przez całe życie

Dlaczego kształcenie ustawiczne jest strategicznie ważne?

Skuteczny system kształcenia ustawicznego jest jednym z głównych celów strategicznych rozwoju społeczeństw i obszarów intensywnie prowadzonych działań w wielu krajach europejskich. Jego sprawne działanie ułatwia nie tylko dobre wykorzystanie na rynku pracy istniejącego potencjału kapitału ludzkiego. Przede wszystkim pozwala na szybkie reagowanie na potrzeby gospodarki poprzez stałe aktualizowanie wiedzy i doskonalenie umiejętności pracowników lub potencjalnych pracowników. Co więcej, umożliwia przygotowanie się na nadchodzące trendy (tabela 1), sprostanie wyzwaniom przyszłości dla konkurencyjnej gospodarki i zrównoważonego rozwoju.

Tabela 1. Megatrendy przyszłości

Zmiany techniczne i gospodarcze	Zmiany demograficzne	Zmiany społeczne
<ul style="list-style-type: none"> globalizacja internacjonalizacja 	<ul style="list-style-type: none"> starzenie się społeczeństw i zespołów pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> podniesienie stopnia wrażliwości/świadomości na zrównoważony rozwój
<ul style="list-style-type: none"> cyfryzacja rewolucja 4.0 	<ul style="list-style-type: none"> kurczenie się społeczeństw 	<ul style="list-style-type: none"> różnorodność (diversity)
<ul style="list-style-type: none"> przyśpieszenie i równoczesna kompleksowość 	<ul style="list-style-type: none"> wydłużanie się życia i okresu aktywności zawodowej 	<ul style="list-style-type: none"> indywidualizacja feminizacja polaryzacja społeczeństw
<ul style="list-style-type: none"> presja na innowacyjność i obniżanie kosztów 		<ul style="list-style-type: none"> zmiany w systemach wartości
<ul style="list-style-type: none"> gospodarka oparta na wiedzy i innowacji 		<ul style="list-style-type: none"> work-life-balance jako koncepcja życia
		<ul style="list-style-type: none"> urbanizacja

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Rump, S. Eilers, *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR*, Springer Gabler, Berlin 2017, s. 5

Wobec powyższych trendów zmian technologicznych, gospodarczych, demograficznych i społecznych przedsiębiorstwa, firmy i instytucje dokonują zmiany swojego sposobu myślenia. Kluczem do przyszłego sukcesu firmy będzie zapewnienie możliwości ciągłego uczenia się i zaszczepienie kultury uczenia się w całej organizacji. Ta zmiana kulturowa uznawana jest przez firmy w większości sektorów za zmianę najbardziej potrzebną do rozwoju siły roboczej przyszłości. Jest inwestycją w przyszłość. Nastąpi silne przesunięcie w kierunku pracy wielofunkcyjnej (>> zróżnicowany charakter umiejętności pracownika) i zespołowej (>> umiejętność pracy zespołowej, komunikacji na wysokim poziomie skuteczności i przejrzystości, także komunikacji ze sztuczną inteligencją) z naciskiem na zwinność (>> samodzielność, umiejętność szybkiego uczenia się i szybkiego podejmowania decyzji)⁴.

⁴ McKinsey Global Institute, *Skill shift: Automation and the future of the workforce*, <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/ski>

Dlaczego Szwajcaria?

Szwajcaria jest jednym z krajów, który od wielu lat prowadzi skuteczne działania na rzecz kształcenia ustawicznego, co potwierdza wskaźnik uczestnictwa osób w wieku 24-65 lat w edukacji i szkoleniach (tabela 2).

Tabela 2. Participation rate in education and training

IT	TIME	2016 ↓	2017 ↓	2018 ↓	2019 ↓	2020 ↓
GEO	↓					
Sweden		29.6	30.4	31.4 (b)	34.3	28.6
Switzerland		31.4	31.2	31.6	32.3	27.6
Finland		26.4	27.4	28.5	29.0	27.3
Iceland		24.7	23.6	21.5	22.2	20.3 (b)
Denmark		28.0 (b)	26.9 (b)	23.5	25.3	20.0
Netherlands		18.8	19.1	19.1	19.5	18.8
Estonia		15.7	17.2	19.7	20.2	17.1
Norway		19.6	19.9	19.7	19.3	16.4
Luxembourg		16.8	17.2	18.0	19.1	16.3
France		18.8	18.7	18.6	19.5	13.0
Austria		14.9	15.8	15.1	14.7	11.7
Ireland		6.5	9.0 (b)	12.5	12.6	11.0
Spain		9.4	9.9	10.5	10.6	11.0
Malta		7.8	10.6 (b)	10.9	11.9	11.0
Euro area - 19 countries (from 2015)		11.2	11.3	11.5	11.6	10.0

Źródło: Eurostat, Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFSE_01__custom_866632/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=d8376935-4578-4610-a2f8-3eba88ebf9c7, [dostęp 05.11.2021]

Szwajcaria: Argumenty za kształceniem ustawicznym / PRACODAWCY:

- kluczem do przyszłego sukcesu firmy będzie zapewnienie możliwości ciągłego uczenia się i zaszczepienie kultury uczenia się w całej organizacji >> inwestycja w przyszłość
- rewolucja 4.0, postęp technologiczny, cyfryzacja, presja na innowacje, gospodarka oparta na wiedzy i innowacjach >> nowe kompetencje
- zmiany demograficzne >> starzenie się społeczeństw i zespołów pracowników, kurczenie się społeczeństw obliguje do lepszego wykorzystania istniejącego kapitału ludzkiego i potencjału rynku pracy, a wydłużanie się ludzkiego życia, a co za tym idzie okresu aktywności zawodowej wiąże się z koniecznością aktualizacji wiedzy i umiejętności posiadanych przez pracujące osoby
- „Corporate World “= przedsiębiorcy/przedsiębiorstwa są odpowiedzialni za przekazywanie wiedzy i umiejętności lub umożliwienie jej aktualizowania, inwestują w swoją przyszłość, konkurencyjność, możliwości rozwoju
- stworzenie możliwości kształcenia ustawicznego jest kwestią odpowiedzialności przedsiębiorców za przyszłość własną i za przyszłość pracowników, kwestią odpowiednio wczesnego reagowania na nadchodzące zmiany⁵

11%20shift%20automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/mgi-skill-shift-automation-and-future-of-the-workforce-may-2018.pdf, [dostęp: 04.11.2021]

⁵ V. Müller, M. Salvi, *Weiterbilden, aber gezielt. Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt*, Avenir Suisse, Zürich 2021, s. 6

- budowanie siły roboczej przyszłości >> inwestycja w przyszłość w oparciu o następujące działania:

- **przekwalifikowanie** (podnoszenie umiejętności posiadanych przez pracowników poprzez uczenie ich nowych lub jakościowo różnych umiejętności m.in >> zaawansowane umiejętności informatyczne i programowanie, zaawansowane umiejętności czytania i pisanie, krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów)
- **przeniesienie** (możliwe jest przeniesienie pracowników o określonych umiejętnościach, aby lepiej wykorzystać potencjał np. poprzez rozdzielanie zadań w ramach pracy i ponowne ich łączenie, przeprojektowanie procesów pracy, oddelegowanie pracownika do innych zadań o wyższym znaczeniu lub na inne stanowisko >> umiejętność szybkiego uczenia się i integrowania posiadanej wiedzy oraz umiejętności z dotychczasową i wykorzystywania posiadanych zasobów poznawczych do nowych zadań)
- **wynajmowanie** (pozyskiwanie pracowników lub zespołów pracowników o wymaganych umiejętnościach >> podaż na rynku pracy może być niewystarczająca, firmy muszą więc oferować atrakcyjną kulturę i korzyści; istnieje również ryzyko, czy w ten sposób pozyskani pracownicy będą dobrze wykonywać swoją pracę; prostszym sposobem może być przekwalifikowanie / dokwalifikowanie własnych pracowników)
- **kontraktowanie** (możliwe jest wdrażanie umiejętności spoza organizacji np. możliwe jest korzystanie z wiedzy i umiejętności wykonawców, freelancerów, pracowników tymczasowych >> umożliwia szybkie zdobycie potrzebnych umiejętności, jeśli taki talent jest dostępny)⁶.

Szwajcaria: Argumenty za kształceniem ustawicznym / PRACOWNICY I OSOBY POSZUKUJĄCE PRACY:

- wobec zmian technologicznych, demograficznych i społecznych również pracownicy muszą przejąć odpowiedzialność za własne życie i własny rozwój

- zmieniający się profil wymagań wobec kwalifikacji wynikający z postępu technologicznego – rosnące zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników, a malejące na pracowników posiadających kwalifikacje nieadekwatne do zmieniającej się rzeczywistości („przestarzałe”) tzw. *skill-based technological change*⁷

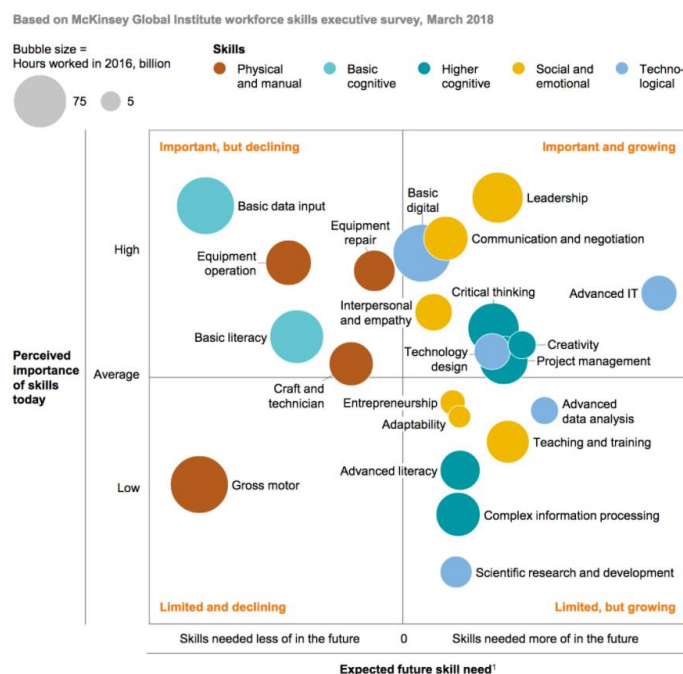
- wzrośnie zapotrzebowanie na umiejętności związane z automatyzacją i sztuczną inteligencją (wzrost zapotrzebowania na umiejętności technologiczne cechuje przyśpieszenie), umiejętności społeczne i emocjonalne, a spadnie na podstawowe umiejętności poznawcze, umiejętności fizyczne i manualne

- rozwój zaawansowanych technologii wymaga pracowników, którzy rozumieją jak i dlaczego działają, potrafią wprowadzać, stosować, rozwijać i dostosowywać nowe technologie

⁶ McKinsey Global Institute, *Skill shift: Automation..., op. cit.*

⁷ Deloitte, *Motiviert, optimistisch und pflichtvergessen. Die Stimme der Arbeitnehmern in der Schweiz*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/innovation/ch-de-innovation-voice-of-workforce.pdf>, [dostęp: 03.11.2021]; analizy przeprowadzone w 10 krajach europejskich, na próbie 15 000 osób, w tym wśród 1 000 osób w Szwajcarii; osoby zatrudnione lub poszukujące pracy w wieku 25+ lat

- wzrosnie zapotrzebowanie na umiejętności poznawcze adekwatne do zmieniającej się rzeczywistości: umiejętności uczenia się i budowania potencjału poznawczego, kreatywność, krytyczne myślenie, podejmowanie decyzji i złożone przetwarzanie informacji, umiejętność adaptowania się do zmieniających się warunków, umiejętności społeczne i emocjonalne (których nie mogą opanować maszyny), wysoki poziom umiejętności komunikacyjnych (rysunek 1)



Rysunek 1. Umiejętności przyszłości

Źródło: N. Riffart, *Schlüsselfaktor Bildung: Warum lebenslanges Lernen für die Karriere so wichtig ist?*, <https://www.digicomp.ch/blog/2020/06/18/warum-lebenslanges-lernen-so-wichtig-ist> [dostęp: 04.11.2021]

Wnioski do stanowiska

Szwajcaria: Rekomendacje dla pracodawców, pracowników lub osób poszukujących pracy oraz dla ustawodawcy (tabela 3).

Tabela 3. Rekomendacje

ZMIANY DEMOGRAFICZNE	<ul style="list-style-type: none"> za strategiczny błąd uważa się skupianie na młodych pracownikach zarówno w procesie rekrutacji, jak i w zarządzaniu pracownikami dojrzały pracownicy posiadają niewykorzystany potencjał
ZMIANY TECHNOLOGICZNE I CYFRYZACJA	<p>➔ firmy, które odpowiednio wcześniej zadbają o rozwój własnych pracowników i wskażą im zarówno możliwości, istniejące szanse oraz nadchodzące wyzwania, uzyskają więcej korzyści z ich gotowości do aktualizowania posiadanej wiedzy i umiejętności oraz kompetencji; lepiej „zdadzą egzamin” w świecie rewolucji 4.0</p>
MOTYWACJA DO KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO	<p>➔ pracodawcy działania na rzecz pracowników, które zwiększą chęć do aktualizacji posiadanej wiedzy, nabywania nowych umiejętności i podnoszenia posiadanych kwalifikacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zmiana kultury przedsiębiorstwa >> zapewnienie możliwości ciągłego uczenia się i zaszczepienie kultury uczenia się w całej

	<p>organizacji</p> <ul style="list-style-type: none"> - kompetentny styl zarządzania strategią kształcenia ustawicznego: <ul style="list-style-type: none"> >> zróżnicowane podejście do pracowników i systemy motywowania w zależności od wieku >> ważne by możliwe było osiągnięcie wymiernych korzyści przez pracownika >> diagnoza potrzeb edukacyjnych firmy (strategia kształcenia ustawicznego), inwentaryzacja istniejących zasobów i potencjału >> diagnoza indywidualnych potrzeb edukacyjnych każdego pracownika uwzględniająca jego sytuację życiową (holistyczna, całościowa koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi → ile czasu dany pracownik jest w stanie w sposób efektywny zainwestować w proces kształcenia ustawicznego biorąc pod uwagę jego inne obowiązki społeczne/rodzinne np. jeśli sprawuje opiekę nad osobą zależną/należy do <i>sandwich generation</i>?) - szeroka paleta działań motywacyjnych >> nowe ciekawsze zadania lub miejsce pracy umożliwiające wyjście z rutyny >> dalszy rozwój powiązany ze ścieżką awansu >> wyższe wynagrodzenie, premia lub inna forma gratyfikacji finansowej np. „bon edukacyjny” >> poprawa warunków pracy >> urlopy edukacyjne >> możliwość zatrudnienia >> możliwość utrzymania pracy (zabezpieczenie przed zwolnieniem) <p>➔ pracownicy:</p> <ul style="list-style-type: none"> >> przejście odpowiedzialności za własny rozwój
NOWE MODELE PRACY	<p>➔ przygotowanie i wdrożenie nowych modeli pracy w powiązaniu z koncepcją kształcenia ustawicznego (nowe umiejętności umożliwiające wykonywanie pracy w ramach nowych modeli), które ułatwią wykonywanie pracy przez takie grupy docelowe jak kobiety chcące powrócić na rynek pracy, dojrzały pracownicy i będą stanowić dobrą alternatywę w porównaniu z zatrudnieniem w pełnym wymiarze czasu i pracą wykonywaną w sposób tradycyjny (np. czy część pracy po uzyskaniu odpowiednich umiejętności cyfrowych może być efektywnie realizowana w sposób zdalny?)</p> <p>➔ nowe modele: praca w niepełnym wymiarze czasu, praca w niestandardowych godzinach, <i>job sharing</i>, <i>job carving</i>, <i>job design</i>, <i>freelancing</i>, kariera typu portfolio (skuteczna praca dla kilku pracodawców, łączenie różnych funkcji, zawodów, projektów w jedno portfolio zawodowe)</p>
KSZTAŁCENIE USTAWICZNE WŹNIEJSZE NIŻ KIEDYKOLWIEK	<ul style="list-style-type: none"> • zmiany technologiczne oraz wydłużanie się ludzkiego życia, a w dalszej perspektywie wydłużanie się okresu aktywności zawodowej pociągają za sobą konieczność stałego kształcenia się • przygotowanie pracowników na czekające ich wyzwania wymaga współpracy wszystkich zainteresowanych stron: <ul style="list-style-type: none"> - sektora edukacyjnego, który przygotowuje odpowiednią ofertę form kształcenia ustawicznego - pracodawców, którzy zaszczepią kulturę uczenia się w całej organizacji, będą motywować pracowników i aktywnie wspierać szkolenia/warsztaty i inne formy kształcenia ustawicznego - pracowników, którzy wezmą karierę i rozwój zawodowy we własne ręce - ustawodawcy (przepisów), które stworzą ramy dla kształcenia ustawicznego

Szwajcaria: Jakie umiejętności są lub powinny być objęte kształceniem ustawicznym?

Tabela 4. Umiejętności objęte kształceniem ustawicznym

Umiejętności odnoszące się do procesów i systemów	Umiejętności społeczne	Umiejętności techniczne
<ul style="list-style-type: none"> krytyczne myślenie aktywne uczenie się strategie uczenia się monitoring kompleksowe umiejętności rozwiązywania problemów zdolność dokonywania oceny i podejmowania decyzji analiza systemów ewaluacja systemów 	<ul style="list-style-type: none"> umiejętność postrzegania społecznych relacji koordynowanie umiejętność przekonywania umiejętność negocjowania umiejętność dawania instrukcji ukierunkowanie na obsługę klienta / serwis 	<ul style="list-style-type: none"> analiza systemów wzornictwo technologiczne umiejętność doboru/wyboru urządzeń i narzędzi umiejętność instalacji urządzeń, narzędzi, oprogramowania programowanie nadzorowanie działania kontrolowanie i monitorowanie działania serwisowanie usuwanie zakłóceń i drobnych usterek naprawa urządzeń i maszyn kontrola jakości
Umiejętność zarządzania zasobami (także własnymi)	Umiejętności poznawcze	
<ul style="list-style-type: none"> zarządzanie czasem zarządzanie zasobami finansowymi zarządzanie zasobami materialnymi zarządzanie zasobami ludzkimi 	<ul style="list-style-type: none"> myślenie dedukcyjne i indukcyjne oryginalność porządkowanie informacji identyfikowanie problemów elastyczność myślenie analityczne umiejętność kompleksowego / selektywnego postrzegania 	<ul style="list-style-type: none"> zdolność pojmowania zdolność szybkiego podejmowania decyzji rozpoznawanie wzorów i prawidłowości orientacja przestrzenna wizualizacja

Źródło: opracowanie własne na podstawie Deloitte, *Welche Schlüsselkompetenzen braucht es im digitalen Zeitalter. Auswirkungen der Automatisierung auf die Mitarbeiter, die Unternehmen und das Bildungssystem*, Zürich 2017, s. 51-52

Szwajcaria: Problemy i wyzwania w kontekście kształcenia ustawicznego

- tak jak w wielu krajach chęć stałego doksztalcania się w dużym stopniu zależy od poziomu wykształcenia: osoby posiadające wykształcenie wyższe doksztalcają się częściej niż osoby z niższym wykształceniem przez co pogłębia się przepaść między nimi⁸ >> jak objąć kształceniem ustawicznym słabiej wykształconych?

- zadania zawodowe stają się coraz bardziej kompleksowe, zróżnicowane, interaktywne i w związku z tym zmieniają się również potrzeby i wymagania rynku pracy → kształcenie ustawiczne powinno być dostosowane do potrzeb danego pracodawcy/pracownika, „szyte na miarę” zarówno w przypadku pracodawcy, jak i pracownika

- wzrost zapotrzebowania na pracowników o wysokim poziomie inteligencji społecznej, kreatywności i umiejętności posługiwania się ICT (obecnie i w przyszłości⁹) ← to wymaga

⁸ V. Müller, M. Salvi, *Weiterbilden, aber gezielt...*, op. cit., s. 7

⁹ Deloitte, *Welche Schlüsselkompetenzen braucht es im digitalen Zeitalter. Auswirkungen der Automatisierung auf die Mitarbeiter, die Unternehmen und das Bildungssystem*, Zürich 2017

dostosowania oferty kształcenia i doksztalcenia (już dzisiaj takie sektory jak ICT i służba zdrowia mają duże problemy z procesem rekrutacji / pozyskania odpowiednich pracowników¹⁰)

- w przyszłości coraz większym wyzwaniem będzie nie tylko kształcenie ustawiczne, ale w ogóle znalezienie pracownika → lepsze wykorzystanie istniejącego potencjału (tzw. „cichych rezerw”)

- nowe modele budowania kariery np. *job sharing*, starsi pracownicy jako mentorzy / eksperci (umiejętność edukowania młodszych pracowników → umiejętności pedagogiczne, które starsi pracownicy musieliby nabyć)

- zmiana procesu rekrutacji nowych pracowników (grupy będące „cichymi rezerwami”: starsi, niepracujący, defaworyzowani).

Bibliografia

1. Deloitte, *Motiviert, optimistisch und pflichtvergessen. Die Stimme der Arbeitnehmern in der Schweiz*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/innovation/ch-de-innovation-voice-of-workforce.pdf>, [dostęp: 03.11.2021]
2. Deloitte, *Welche Schlüsselkompetenzen braucht es im digitalen Zeitalter. Auswirkungen der Automatisierung auf die Mitarbeiter, die Unternehmen und das Bildungssystem*, Zürich 2017
3. Eurostat, Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age,
4. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFSE_01__custom_866632/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=d8376935-4578-4610-a2f8-3eba88ebf9c7, [dostęp 05.11.2021]
5. McKinsey Global Institute, *Skill shift: Automation and the future of the workforce*, <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/skill%20shift%20automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/mgi-skill-shift-automation-and-future-of-the-workforce-may-2018.pdf>, [dostęp: 04.11.2021]
6. Müller V., Salvi M., *Weiterbilden, aber gezielt. Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt*, Avenir Suisse, Zürich 2021
7. Riffart N., *Schlüsselfaktor Bildung: Warum lebenslanges Lernen für die Karriere so wichtig ist?*, <https://www.digicomp.ch/blog/2020/06/18/warum-lebenslanges-lernen-so-wichtig-ist> [dostęp: 04.11.2021]
8. Rump J., Eilers S., *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR*, Springer Gabler, Berlin 2017
9. Wunsch C., *Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060*, https://wwz.unibas.ch/fileadmin/user_upload/wwz/00_Professuren/Wunsch_Arbeitsmarktoekonomie/Forschung/7_Abschlussbericht_Arbeits-_und_Fachkraeftebedarf_der_Schweiz_bis_2060.pdf, [dostęp: 04.11.2021]

¹⁰ C. Wunsch, *Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060*, https://wwz.unibas.ch/fileadmin/user_upload/wwz/00_Professuren/Wunsch_Arbeitsmarktoekonomie/Forschung/7_Abschlussbericht_Arbeits-_und_Fachkraeftebedarf_der_Schweiz_bis_2060.pdf, [dostęp: 04.11.2021]

Załącznik 3. Opis rozwiązań stosowanych w Finlandii w obszarze uczenia się przez całe życie

Dlaczego Finlandia?

Fiński system edukacji i ustawicznego rozwoju jest powszechnie uznawany za jeden z najbardziej skutecznych w ramach OECD¹¹. System polityki edukacyjnej w Finlandii, a zwłaszcza jego część odpowiedzialna za kształcenie zawodowe, opiera się na nadrzędnej zasadzie zagwarantowania równego dostępu do procesu edukacji dla każdej osoby. System ten działa w tak wydajny sposób, że ponad połowa osób uczestniczących w kształceniu zawodowym, w fińskim systemie edukacji, jest w wieku 20-60 lat¹². Pokazuje to, że doksztalcenie jest normą akceptowaną przez społeczeństwo i pracodawców.

System edukacji w Finlandii opiera się na indywidualnych planach rozwoju, które są przygotowane i aktualizowane na każdym etapie edukacji (w tym doksztalcenia). Plany te umożliwiają zaliczenie już posiadanych kompetencji na podstawie zaświadczeń, certyfikatów a nawet testu wykonywanego w ośrodku kształcenia. Następnie uczestnik procesu edukacji musi nabyć wyłącznie brakujące kompetencje a nie wszystkie wskazane np. w programie szkolenia. To skraca radykalnie proces edukacji i umożliwia łatwe przekwalifikowanie się. W rezultacie zastosowania takiego podejścia 9 na 10 Finów¹³ uważa, że ich system kształcenia zawodowego oferuje wysoką jakość edukacji i dobrze odpowiada na potrzeby pracodawców. Społeczeństwo fińskie zrozumiało, że obecna sytuacja globalna (zmiany w zakresie technologii, wieku populacji i innych czynników, których nie da się zaplanować np. COVID) sprawia, że raz nabyte kompetencje w procesie edukacji nie wystarczają już na całe życie. Niemal 80% finów uważa, że w ciągu 5 lat nastąpi taka zmiana w ich miejscu pracy, która wymusi konieczność nabycia nowych umiejętności¹⁴. Co więcej, są oni gotowi do przekwalifikowywania się by dostosowywać się do zmieniających się warunków.

Finansowanie systemu kształcenia ustawicznego w Finlandii

System kształcenia ustawicznego w Finlandii opiera się na zaangażowaniu środków publicznych i prywatnych. Szacuje się, że w 2017 roku na kształcenie ustawiczne od wczesnego dzieciństwa do edukacji dorosłych wydano 18,9 mld EUR (8,4% PKB). W ramach kształcenia osób dorosłych szacuje się, że wydano 4,17-4,67 mld EUR¹⁵.

Część kosztów ponoszą prywatni pracodawcy, którzy w zależności od szacunków płacą 1-1,5 mld euro rocznie na koszty szkoleń¹⁶. Ponadto podmioty publiczne płacą około 174 mln EUR na szkolenia¹⁷.

¹¹ OECD, Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, [online] OECD Publishing, Paris, 2020, str. 1, <https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en> [dostęp 05.11.2021]

¹² Ministry of Education and Culture, Finnish National Agency of Education, "Finnish VET in a nutshell", [online], 2019, str. 7 [dostęp 05.11.2021]

¹³ Ibid. str. 8

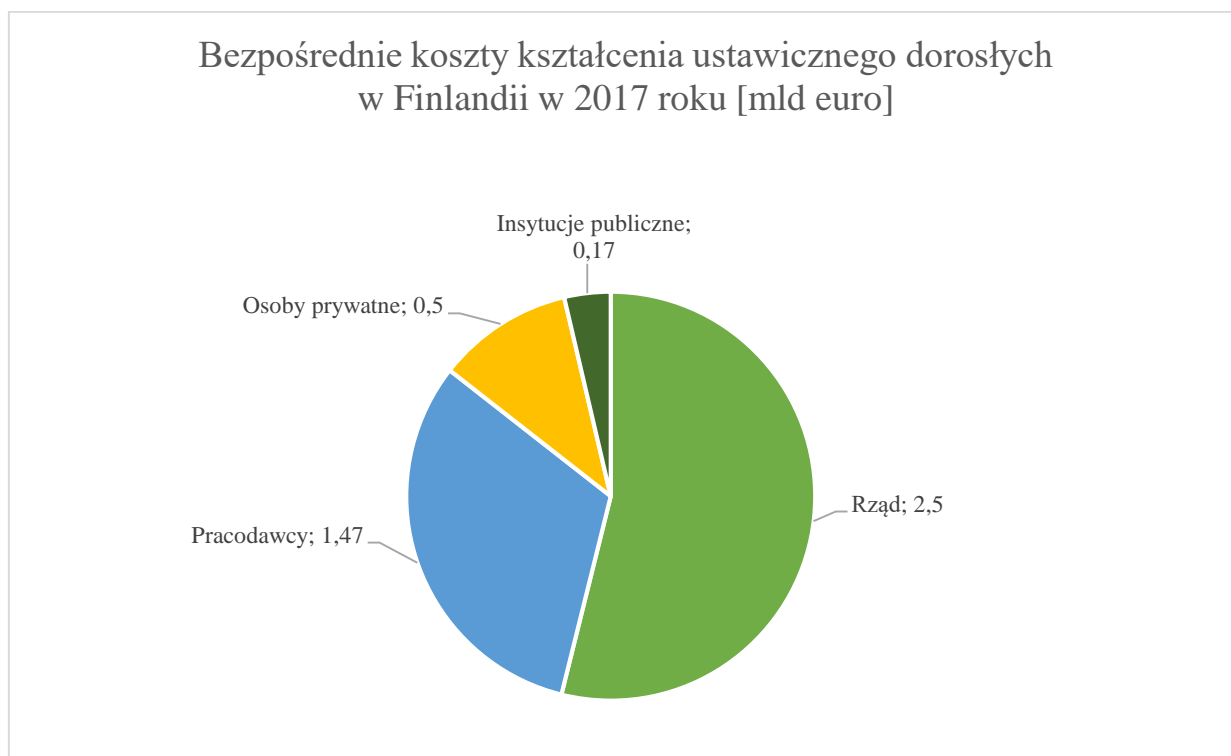
¹⁴ Na podstawie ankiety przeprowadzonej w 2019 na grupie 2,110 Finów w wieku 18-85 lat, The Finnish Innovation Fund Sitra, 2019 za: Ministry of Education and Culture in Finland [online] https://www.cedefop.europa.eu/files/plf_upskilling_pathways_2020_finland.pdf, [dostęp 05.11.2021]

¹⁵ Aho, M. and S. Ranki (2018), Milla Rahalla?, Sitra, Helsinki 2018, [online], za: OECD, Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, [online] OECD Publishing, Paris, 2020 [dostęp 05.11.2021]

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

Szacuje się, że osoby fizyczne pokrywają około 500 mln EUR¹⁸ kosztów związanych z kursami w szkołach średnich II stopnia, kształceniu zawodowym i edukacji dorosłych. W ramach tej kwoty znajdują się wydatki na m.in. materiały i narzędzia oraz – w przypadku niektórych rodzajów programów edukacji dorosłych – opłaty za zapisy i uczestnictwo. Należy zauważyć, że niektóre z tych kosztów odnoszą się do kosztów kształcenia początkowego i że liczby te są przybliżonymi szacunkami, które należy traktować z ostrożnością.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: OECD (2020), Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en>.

System fiński zakłada istnienie dodatku na edukację. Dorośli, którzy korzystają z bezpłatnego urlopu edukacyjnego w wymiarze od 2 do 15 miesięcy, mają co najmniej 8-letnią historię zatrudnienia i dochód w wysokości 250 EUR miesięcznie lub mniej, kwalifikują się do wsparcia w ramach dodatku na edukację dorosłych. Zasiłek składa się z części podstawowej i zależnej od dochodów. Minimalna wpłacona kwota to 592,11 euro miesięcznie, ale przeciętnie osoby fizyczne otrzymują 1460 euro miesięcznie¹⁹. Otrzymana kwota podlega opodatkowaniu. W 2017 r. Fundusz Zatrudnienia wypłacił 188 mln EUR zasiłku na edukację dorosłych.

Finansowanie systemu kształcenia zostało powiązane z rezultatami. Część dotacji rządowej dla ośrodków kształcenia zawodowego jest zależna od ocen wystawionych absolwentom przez firmy. Rozwiązanie takie zapewnia silną korelację między potrzebami pracodawców a oferowanymi kompetencjami, które mogą zdobyć osoby w procesie edukacji.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

Argumenty za kształceniem ustawicznym dla pracodawcy fińskiego

- Turbulentne środowisko wymusza konieczność stworzenia elastycznej kadry – takiej, która łatwo dostosuje się do zmieniających się warunków. Pracodawcy chętniej zatrudniają osoby, o zróżnicowanych kompetencjach i/lub przeszłych doświadczeniach w zakresie podnoszenia kompetencji. Wśród pracodawców przeważają głosy, że nie wystarczy zatrudnić pracownika, który idealnie spełnia wymagania stawiane przed nim dzisiaj, trzeba zatrudniać pracowników, którzy będą równie dobrze odpowiadali na wymagania pojawiające się w przyszłości.
- Pracodawcy wymagają coraz większych umiejętności od nawet nisko wykwalifikowanych pracowników (m.in. większa tendencja do realizacji zadań w ramach pracy zdalnej – w 2020 roku 48% pracowników pracowało zdalnie²⁰, przed pandemią było to 36%), wymagają większej elastyczności siły roboczej. Wymusza to konieczność doksztalcania pracowników.
- Zmiany w profilach prowadzonych działalności, ze względu na konieczność dostosowania się do nowych realiów rynkowych, oznaczają konieczność zmian w kompetencjach pracowników.
- Pracodawcy chętnie angażują swoje środki w procesie zewnętrznego doszkalania. Widzą oni realne przyrosty użytecznych kompetencji pracowników po ich ukończeniu. Co daje możliwość wykorzystania potencjału systemu ustawicznego doskonalenia zawodowego.
- Pracodawca ma bezpośredni wpływ na jakość kształcenia przez możliwość wyrażenia opinii (w specjalnej ankiecie) na temat kompetencji jakimi dysponuje nowy pracownik/ stażysta, który ukończył dany poziom kształcenia/ kurs. Wyniki ankiet, w przypadku kształcenia zawodowego, przekładają się na dofinansowania rządowe dla podmiotów oferujących kursy. Jest to jeden z elementów reformy z 2018 i 2020 zmierzających ku rynkowi edukacji skupionemu na zaspokajaniu faktycznych potrzeb rynku pracy. Takie podejście gwarantuje wdrażanie szybkich zmian w procesie doszkalania i aktualność form kształcenia.
- Każdy kurs kończy się zaliczeniem – praktyką lub teoretyczną pracą/testem. W przypadku praktycznego zaliczenia (wykonania zadania), nauczyciel ze strony placówki kształcenia zawodowego, który odpowiadał za edukację, nie uczestniczy w procesie zaliczenia (lub uczestniczy wyłącznie jako obserwator). Egzaminowanie odbywa się przez zewnętrznych ekspertów. Gwarantuje to utrzymanie odpowiedniej jakości systemu doksztalcania.
- Dzięki wdrożeniu systemu Badge Finland (<https://badgefinland.fi/>), specjalne wyznaczniki kompetencji (Open Badges) mogą być używane do identyfikowania i rozpoznawania wiedzy, umiejętności i osiągnięć, które gromadzi się w trakcie edukacji, doksztalcania, pracy, wykonywania hobby, realizacji projektów itp. Tworzy to wspólny standard do uznawania i przenoszenia kompetencji. System powstał w oparciu o standard Open Badges stworzony przez Mozilla Foundation. Obecnie zyskuje na popularności w Finlandii.
- Kształcenie ustawiczne jest postrzegane systemowo jako normalna część życia. Jest to proces zintegrowany z kształceniem formalnym, nieformalnym i poza formalnym.

²⁰ <https://www.finnwards.com/working-in-finland/working-conditions-in-finland-today-trends-and-recent-changes/>

Korzyści dla pracownika jakie oferuje system fiński

- Możliwość dołączenia do procesu kształcenia ustawicznego w dowolnym momencie.
- Pracodawcy wymagają od pracowników elastyczności i wdrażania nowych idei. W 2019 roku 74% pracowników zgodziło się ze stwierdzeniem, że manager zachęca ich do wdrażania nowych rozwiązań w miejscu pracy²¹. Wymaga to poszukiwania nowych kompetencji by sprostać zmieniającemu się środowisku pracy.
- Możliwość realizacji egzaminu zaliczeniowego (w przypadku większości szkoleń) w miejscu pracy umożliwia lepsze dostosowanie do potrzeb pracodawcy.
- Możliwość wybrania konkretnej, wąskiej specjalizacji i doksztalcania się w jej ramach. Dzięki takiemu podejściu pracownik nie musi tracić czasu na nadmierne zajęcia teoretyczne, które nie spełniają jego oczekiwań. Cały proces edukacji jest skrócony i skupiony na wybranych przez pracownika kompetencjach.
- Możliwość realizacji krótkich form doksztalcania (kursy, treningi) dostosowanych do konkretnych wymagań pracodawcy w centrach kształcenia zawodowego dla dorosłych.
- Dostęp do wysoko wykwalifikowanej kadry nauczycieli kształcenia zawodowego. Nauczyciele, oprócz wykształcenia wyższego w dziedzinie, którą nauczają, muszą posiadać doświadczenie praktyczne oraz realizować cykliczne kursy doszkalające w firmach (najczęściej w formie staży lub job-shadowing) oraz kurs pedagogiczny w zakresie 60 ECTS²². Podnosi to jakość oferowanych kursów.

Korzyści dla osoby fizycznej jakie oferuje system fiński

- Dla osób, które straciły pracę możliwość bez kosztowego doszkalania się (do dwóch lat). Wówczas pensja wypłacana z systemu pomocy publicznej jest warunkowana poprzednimi zarobkami. Zapomoga ta jest wypłacana do ukończenia ścieżki kształcenia zawodowego (do dwóch lat).
- Nagły wzrost bezrobocia w okresie pandemii pokazał, które miejsca pracy są zagrożone. Wymusił zwiększanie kompetencji. Po stracie pracy trudno wrócić na rynek z takimi samymi kompetencjami, dlatego kluczowe jest doksztalcanie i dostosowywanie do zmieniających się wymogów pracodawców.
- Centra kształcenia zawodowego dla dorosłych oferują bezpłatne opracowanie planu rozwoju, weryfikację posiadanych kompetencji i kursy doszkalające. Dzięki wąskim specjalizacjom możliwe jest maksymalne skrócenie czasu wymaganego na doksztalcanie przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej jakości przyrostów kompetencji.
- Możliwość łatwej zmiany ścieżki rozwoju zawodowego w dowolnym wieku.
- Wzrost kompetencji przyczynia się do możliwości uzyskania lepszej pracy i wypracowania lepszego balansu między życiem zawodowym a prywatnym. Rząd Finlandii wspiera takie

²¹ Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, Working Life Barometer 2019, [online] <https://tem.fi/en/working-life-barometer>, [dostęp 10.11.2021]

²² Ministry of Education and Culture, Finnish National Agency of Education, "Finnish VET in a nutshell", [online], 2019, str. 20 [dostęp 05.11.2021]

postawy w ramach międzysektorowego programu wdrożonego w 2020 – „WORK2030 programme”²³.

Wnioski do stanowiska

- UE od ponad 20 lat kładzie nacisk na rozwój kształcenia ustawicznego. Ostatni dokument Komisji Europejskiej (konkluzje Rady UE, 2020) domaga się od krajów UE większego ukierunkowania polityki na edukację przez całe życie i rozwój umiejętności i kompetencji, tak aby każde z państw członkowskich mogło szybciej i wspólnie reagować na założone wyzwania społeczne²⁴.
- W Finlandii naturalne jest rozumienie związku między ustawicznym wzrostem kompetencji a poprawą jakości życia, balansu między życiem zawodowym a prywatnym i otwarciem się na wyzwania w zakresie digitalizacji. Znajduje to odzwierciedlenie we wdrożonym programie WORK2030 programme, który zakłada współpracę różnych ministerstw i sektora prywatnego.
- Skuteczny system edukacji ustawicznej wymaga zaangażowania środków wszystkich interesariuszy (rządu, pracodawców, instytucji publicznych, osób prywatnych).
- W systemie fińskim pracodawcy a nawet niekiedy sami uczestnicy szkoleń partycypują w kosztach kursów podnoszących kwalifikacje. Takie dofinansowanie systemu ustawicznego podnoszenia kompetencji jest niezbędne także w Polsce. Jednak same formy szkoleń powinny być lepiej dostosowane do potrzeb pracodawców i konkretnych uczestników.
- Kompetencje będą coraz bardziej podnoszone i uznawane poza systemem edukacji formalnej. Ludzie będą stale uzupełniać swoje podstawowe umiejętności bez względu na ich sytuację zawodową. Certyfikowane kompetencje będą tworzone przez nowy rodzaj współpracy między systemem edukacji, życiem zawodowym i nieoficjalnymi sieciami²⁵.
- Niezbędne jest zrozumienie, że społeczeństwa europejskie muszą zadbać o stworzenie i rozwój systemów edukacyjnych umożliwiających szybkie i efektywne przekwalifikowanie. Tylko taka odpowiedź na rozwój ekonomiczny, technologiczny i zmiany struktury wieku populacji umożliwi zachowanie konkurencyjności poszczególnych gospodarek.
- OECD w swoim raporcie (2020) zaleca Finlandii wprowadzenie kursów doszkalających dla osób z niskimi kwalifikacjami, które miałyby opierać się na wzmocnieniu umiejętności uczenia się jak się prawidłowo i efektywnie uczyć, oraz jak zwiększyć motywację do ustawicznego podnoszenia kompetencji²⁶.
- Taniej jest edukować społeczeństwo niż utrzymywać niewykwalifikowaną kadrę przez system pomocy społecznej.
- Zaleca się wdrożenie szerokiego systemu uznawania osiągnięć i kompetencji nabytych w trakcie procesu edukacji (formalnej, nieformalnej i pozaformalnej).

²³WORK2030 programme, <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/work2030> [dostęp 10.11.2021]

²⁴S. Ranki, P. Ryky, et.al., Lifelong learning governance in the Nordic countries: a comparison., Sira Memorandum, January 2021, str. 11

²⁵Towards lifelong learning, [online], Helsinki 2019, Sitra, str. 13 [dostęp 06.11.2021]

²⁶OECD, Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, [online] OECD Publishing, Paris, 2020, str. 1, <https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en> [dostęp 05.11.2021]

- Niezbędne jest zastosowanie indywidualnego podejścia do rozwoju ustawicznego. Sprawdzenie kompetencji na wejściu, przeprowadzenie analizy potrzeb i celów, które planuje się osiągnąć w procesie doksztalcania a następnie realizacja tylko elementów kształcenia, które podnoszą wymagane kompetencje.
- Potrzebne jest systemowe podejście do kształcenia ustawicznego. Norwegia, Islandia już posiadają krajowego koordynatora ds. systemu kształcenia ustawicznego, a Finlandia planuje wprowadzenie takiego podmiotu.
- Możliwość wykorzystania dostępnych globalnych rozwiązań do akredytacji szkoleń, kursów/weryfikacji posiadanych kompetencji (Badgr (<https://info.badgr.com/features-and-pricing.html>), Europass (www.europass.org.pl)). Im więcej instytucji będzie stosowało wybrany system bardziej będzie on rozpoznawalny globalnie.
- Edukacja podstawowa musi zapewniać solidne podstawy do budowania podstawowych umiejętności, na których z kolei budowane jest ciągłe uczenie się. Wiedza i umiejętności zdobyte podczas podstawowej edukacji szybko stają się przestarzałe, jeśli koncentrują się wąsko na jednym zawodzie. W modelu uczenia się przez całe życie organizacja rozwoju kompetencji nie może ograniczać się do edukacji podstawowej. Zaangażowanych musi być szereg innych podmiotów, w tym pracodawcy.
- W porównaniu do Finlandii polskiemu społeczeństwu brakuje dostatecznego zrozumienia potrzeby istnienia spójnego systemu kształcenia ustawicznego. Brakuje mechanizmów wspierania i zachęcania osób o niskich kwalifikacjach do rozwoju i korzystania ze szkoleń.
- Brakuje bazy szkoleń oferowanych w ramach środków UE do podnoszenia kompetencji.
- Brakuje mechanizmów docierania do osób dorosłych o niskich kwalifikacjach poprzez i) finansowanie działań informacyjnych za pośrednictwem związków zawodowych, organizacji pozarządowych lub liderów opinii wśród osób dorosłych o niskich kwalifikacjach; oraz ii) poprawę zrozumienia grupy docelowej poprzez zbieranie i analizowanie danych dotyczących jej cech charakterystycznych, wzorców uczestnictwa i wyników. Ta rekomendacja OECD dla Finlandii jest równie trafna dla Polski.

Bibliografia

1. OECD (2020), Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en>.
2. S. Ranki, P. Ryky, et.al., Lifelong learning governance in the Nordic countries: a comparison., Sira Memorandum, January 2021
3. Towards lifelong learning, [online], Helsinki 2019, Sitra
4. Ministry of Education and Culture, Finnish National Agency of Education, "Finnish VET in a nutshell", [on-line], 2019
5. Ministry of Education and Culture in Finland [online] https://www.cedefop.europa.eu/files/plf_upskilling_pathways_2020_finland.pdf
6. Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, Working Life Barometer 2019, [online] <https://tem.fi/en/working-life-barometer>
7. Nordea Economic Outlook, 3/2021/, [online], <https://docs.nordeamarkets.com/nordea-economic-outlook/economic-outlook-2021/eo-en-03-2021/?page=1>