

Kształcenie ustawiczne na Podkarpaciu

RAPORT KOŃCOWY



Wojewódzki Urząd Pracy
w Rzeszowie

Zamawiający:



Wojewódzki Urząd Pracy
w Rzeszowie

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. Adama Stanisława Naruszewicza 11
35-055 Rzeszów

Wykonawca:



Grupa BST
ul. Mieczyków 12
40-748 Katowice
tel. 32 722 84 54
e-mail: biuro@grupabst.pl

Termin realizacji:

czerwiec-wrzesień 2017

Zespół:

dr Katarzyna Tkocz-Wolny
Andrzej Kempa
Wojciech Szymala
Ewelina Kisiel

**Współpraca
merytoryczna:**

Wioletta Pytko
Małgorzata Kawalec

ISBN:

978-83-949573-0-8

Spis treści

1. Wstęp	3
Cel główny i cele szczegółowe badania	3
Cel główny badania	3
Cele szczegółowe	3
2. Wnioski i rekomendacje	5
3. Metodyka zastosowana w badaniu	23
Narzędzia badawcze	23
Wielkość próby badawczej.....	23
Badanie pilotażowe	24
4. Opis wyników.....	25
Przedsiębiorcy/pracodawcy	25
Firmy szkoleniowe	78
5. Załączniki.....	102
Załącznik nr 1. Kwestionariusz ankiety – przedsiębiorcy/pracodawcy	102
Załącznik nr 2. Kwestionariusz ankiety – firmy szkoleniowe	116

1. Wstęp

Cel główny i cele szczegółowe badania

Cel główny badania

Celem głównym badania jest opisanie obszaru kształcenia ustawicznego na Podkarpaciu na podstawie opinii przedsiębiorców/pracodawców i firm szkoleniowych.

Badanie zostanie uzupełnione o część informacji uzyskanych w wyniku odrębnego badania realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie „Potencjał kadrowy Podkarpackiego Rynku Pracy” – w zakresie analizy opinii osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo dotyczących kształcenia ustawicznego.

Cele szczegółowe

- ⇒ Poznanie opinii przedsiębiorców/pracodawców dotyczących zasadności udziału osób pracujących w kształceniu ustawicznym
- ⇒ Określenie podejścia przedsiębiorców/pracodawców do finansowania kształcenia ustawicznego osób pracujących i zakresu działań w związku z tym podejmowanych
- ⇒ Określenie zakresów prowadzonej przez przedsiębiorców/pracodawców polityki szkoleniowej
- ⇒ Określenie preferowanych przez przedsiębiorców/pracodawców form rozwoju swojego i/lub swoich pracowników oraz warunków związanych z ich realizacją
- ⇒ Poznanie podejścia przedsiębiorców/pracodawców do prowadzenia ewaluacji kształcenia ustawicznego swojego i/lub swoich pracowników oraz zakresu działań w związku z tym podejmowanych
- ⇒ Określenie źródeł wiedzy, z których przedsiębiorcy/pracodawcy czerpią informacje o usługach kształcenia ustawicznego oraz czynników determinujących wybór danej usługi kształcenia ustawicznego
- ⇒ Określenie poziomu dopasowania oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb przedsiębiorców/pracodawców
- ⇒ Ocena poziomu jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego – w opiniach przedsiębiorców/pracodawców

- ⇒ Poznanie obszaru współpracy przedsiębiorców/pracodawców z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego osób pracujących
- ⇒ Określenie poziomu wiedzy przedsiębiorców/pracodawców na temat wybranych sposobów finansowania kształcenia ustawicznego ze środków publicznych
- ⇒ Poznanie opinii przedsiębiorców/pracodawców na temat potrzeby wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego
- ⇒ Ocena podkarpackiego rynku szkoleniowego – w opiniach przedsiębiorców/ pracodawców
- ⇒ Ocena wpływu na podkarpacki rynek szkoleniowy możliwości realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia – w opiniach przedsiębiorców/ pracodawców
- ⇒ Opisanie osób i podmiotów uczestniczących w kształceniu ustawicznym
- ⇒ Określenie form kształcenia ustawicznego prowadzonego przez firmy szkoleniowe
- ⇒ Poznanie podejścia firm szkoleniowych do konstruowania oferty szkoleniowej i zakresu działań w związku z tym podejmowanych
- ⇒ Poznanie sposobów dbania o zapewnianie jakości działań szkoleniowych stosowanych przez firmy szkoleniowe
- ⇒ Poznanie obszaru współpracy firm szkoleniowych z innymi podmiotami w kontekście działań szkoleniowych, które oferują
- ⇒ Poznanie opinii przedstawicieli firm szkoleniowych na temat potrzeby wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewniania jakości kształcenia ustawicznego
- ⇒ Określenie poziomu wiedzy przedstawicieli firm szkoleniowych na temat Bazy Usług Rozwojowych
- ⇒ Ocena podkarpackiego rynku szkoleniowego – w opiniach przedstawicieli firm szkoleniowych
- ⇒ Ocena wpływu na podkarpacki rynek szkoleniowy możliwości realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia – w opiniach przedstawicieli firm szkoleniowych

2. Wnioski i rekomendacje

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Uczestnictwo w formach kształcenia ustawicznego nie jest często stosowaną praktyką wśród firm województwa podkarpackiego – jedynie w 1/3 przedsiębiorstw pracownicy uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Najczęściej z tego typu form kształcenia korzystają duże przedsiębiorstwa oraz jednostki budżetowe, a w odniesieniu do okresu funkcjonowania firm na rynku – przedsiębiorstwa o długim stażu (ponad 20-letnim). Regularność udziału w kształceniu ustawicznym przyczynia się do podejmowania kolejnych tego rodzaju form aktywności – częściej potrzebę kształcenia ustawicznego dostrzegają przedstawiciele podmiotów, które korzystały z tych usług w ostatnim czasie.	27-28	Działania na rzecz wzrostu świadomości dot. znaczenia korzystania z różnych form kształcenia ustawicznego.	Kampanie społeczne na temat znaczenia kształcenia ustawicznego w firmach. Konferencje, szkolenia i warsztaty dla managerów, właścicieli firm na temat znaczenia i efektywności kształcenia ustawicznego. Propagowanie dobrych praktyk firm realizujących z powodzeniem programy podnoszenia kwalifikacji pracowników.	WUP PUP organizacje pracodawców KO i inne instytucje oświatowe uczelnie szkoły ponadgimnazjalne organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe media
Występuje ograniczone przekonanie co do potrzeby prowadzenia kształcenia ustawicznego pracowników. Zdaniem ponad połowy respondentów (54,3%) kształcenie ustawiczne pracowników przedsiębiorstw jest potrzebne. Natomiast 1/3 przedsiębiorców (34,4%) ma odmienne zdanie. Zdecydowanie częściej zasadność kształcenia wskazują przedstawiciele średnich i dużych przedsiębiorstw, a także przedsiębiorstw funkcjonujących na rynku dłużej niż 20 lat.	28-29	Działania na rzecz wzrostu świadomości dot. znaczenia korzystania z różnych form kształcenia ustawicznego.	Kampanie społeczne na temat znaczenia kształcenia ustawicznego w firmach. Konferencje, szkolenia i warsztaty dla managerów, właścicieli firm na temat znaczenia i efektywności kształcenia ustawicznego.	WUP PUP organizacje pracodawców KO i inne instytucje oświatowe uczelnie szkoły ponadgimnazjalne organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe media

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Oczekiwany efekt podejmowanego kształcenia ustawicznego jest rozwój firmy. Specyfika branży jest wskazywana jako główna potrzeba jego prowadzenia – jest to ważne z uwagi na coraz bardziej zaawansowane zmiany technologiczne w firmach, które pociągają za sobą zmiany w przygotowaniu kompetencyjnym pracowników. Drugą wskazywaną przez pracodawców ważną potrzebą jest poprawa wydajności pracy pracowników – wskazuje na bezpośrednie przełożenie poszerzanej/uaktualnianej wiedzy pracowników na efekty ich pracy, a w konsekwencji na pozycję rynkową firmy. Realizację ww. potrzeb potwierdzają zgłaszane przez pracodawców korzyści wynikające z prowadzonego kształcenia ustawicznego (są one analogiczne). Jednocześnie odsetek każdej ze wskazywanych korzyści jest dużo wyższy od odsetka wskazań przy równoważnej potrzebie, okazuje się więc, że przełożenie potrzeb na realny efekt przekracza oczekiwania. Efekty szkolenia są więc szersze niż oczekiwania – uświadomienie tego faktu może pomóc w promowaniu kształcenia ustawicznego. Najistotniejszą korzyścią z punktu widzenia przedsiębiorców, wynikającą z uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym, jest poprawa wydajności pracy. Inne często wymieniane korzyści również odnoszą się do rozwoju przedsiębiorstwa, m.in. poprzez rozszerzenie działalności na nowe rynki bądź też wdrożenie nowych technologii wymagających specjalistycznej wiedzy, która często jest przekazywana wraz z zakupem technologii (np. szkolenie obsługi nowej maszyny).	29-31	Działania na rzecz wzrostu świadomości dot. rzeczywistych potrzeb i korzyści ze zdobywania nowych kwalifikacji oraz kompetencji pracowników dla rozwoju firmy.	Badanie i raport dot. weryfikacji wydajności pracowników w wyniku podejmowanych szkoleń – upublicznienie wyników badań wśród przedsiębiorców i pracowników firm. Szkolenia dla przedsiębiorców i managerów firm na temat organizacji uczącej się i roli kształcenia ustawicznego w życiu zawodowym pracowników.	WUP PUP organizacje pracodawców KO i inne instytucje oświatowe uczelnie szkoły ponadgimnazjalne organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe
Pracownicy (w opinii pracodawców) decydując o udziale w kształceniu ustawicznym kierują się głównie poprawą własnej sytuacji na rynku pracy, a niekoniecznie	29-32	Działania na rzecz wzrostu świadomości na temat rzeczywistej potrzeby	Badanie i raport dot. weryfikacji wydajności pracowników w wyniku podejmowanych szkoleń –	WUP PUP

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
dbaniem o profesjonalizm w obecnie wykonywanej pracy. Podobnie jak w przypadku potrzeb przedsiębiorców, kształcenie ustawiczne w przypadku pracowników (w ocenie pracowników przez pracodawców) jest istotne przede wszystkim z powodu specyfiki branży/rodzaju prowadzonej działalności. Inne istotne czynniki skłaniające pracowników do udziału w kształceniu ustawicznym to chęć uzyskania wyższego stopnia zawodowego, czy też poprawy własnej pozycji na rynku pracy w wyniku podniesienia kwalifikacji zawodowych. Jednakże podniesienie wydajności własnej pracy nie jest już tak istotną potrzebą, jak z punktu widzenia przedsiębiorców (22,0% dot. pracowników w stosunku do 39,8% dot. pracodawców). Porównując oczekiwania (potrzeby) z osiąganymi poprzez kształcenie ustawiczne korzyściami – należy stwierdzić, że korzyści wynikające ze zdecydowanie indywidualnych potrzeb pracowników (poprawa własnej konkurencyjności na rynku pracy, uzyskanie awansu, zachowanie obecnego stanowiska pracy, uzyskanie gratyfikacji finansowej) są niższe od deklarowanych oczekiwań. Jednocześnie najistotniejszą korzyścią z kształcenia ustawicznego dla pracowników (w opinii przedsiębiorców) jest zdobycie nowych kwalifikacji/umiejętności potwierdzone formalnym zaświadczeniem. Inne korzyści (m.in. uzyskanie wyższego stopnia zawodowego) są osiągane w mniejszym stopniu.		zdobycia nowych kwalifikacji i kompetencji pracowników dla rozwoju firmy. Działania na rzecz wzrostu świadomości przedsiębiorców dot. znaczenia czynników motywujących pracowników do dbałości o podnoszenie wydajności pracy.	upublicznienie wyników badań wśród przedsiębiorców i pracowników firm. Szkolenia dla przedsiębiorców i managerów firm na temat organizacji uczącej się, roli kształcenia ustawicznego w rozwoju firmy i możliwości (narzędzi) kształtowania u pracowników postawy otwartej na kształcenie.	organizacje pracodawców KO i inne instytucje oświatowe uczelnie szkoły ponadgimnazjalne organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe
Przedsiębiorcy uważają, że to głównie z ich inicjatywy w przedsiębiorstwie odbywa się kształcenie ustawiczne pracowników (80,2%).	32-33	Działania na rzecz zwiększenia skali inicjatyw dot. kształcenia	Kampanie społeczne na temat roli kształcenia ustawicznego wśród	WUP PUP

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
		ustawicznego wśród pracowników.	pracowników we współczesnej gospodarce. Szkolenia dla przedsiębiorców i managerów firm na temat organizacji uczącej się, roli kształcenia ustawicznego w rozwoju firmy i możliwości (narzędzi) kształtowania u pracowników postawy otwartej na kształcenie. Działania w firmach ukierunkowane na zwiększenie motywacji pracowników do udziału w kształceniu ustawicznym oraz na przekazywanie informacji na temat możliwości kształcenia.	organizacje pracodawców KO i inne instytucje oświatowe uczelnie szkoły ponadgimnazjalne organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe przedsiębiorcy/ pracodawcy managerowie firm media
Przekonanie o braku potrzeby kształcenia ustawicznego wśród części pracodawców. Wśród przedsiębiorców, według których kształcenie ustawiczne pracowników nie jest potrzebne, ponad połowa (52,9%) uważa, że specyfika branży/rodzaju prowadzonej działalności nie wymaga takich działań, natomiast ponad 1/3 (37%) twierdzi, że obecne kwalifikacje pracowników są na wystarczającym poziomie. Powyższe odpowiedzi wskazują, że część przedsiębiorców nie podejmuje działań ukierunkowanych na rozwój pracowników, a co za tym idzie – bazuje wyłącznie na obecnym potencjale, który jest dla nich wystarczający. Dodatkowo warto zwrócić uwagę na stosunkowo wysoki odsetek opinii (udzielonej przez 1/5 przedsiębiorców – 20,0%) dotyczącej braku potrzeby kształcenia ustawicznego pracowników wynikającej z braku możliwości awansu pracowników w związku z podnoszeniem kwalifikacji.	33-34	Działania na rzecz zwiększenia poziomu wiedzy i informacji na temat możliwości i znaczenia podejmowania kształcenia ustawicznego w poszczególnych branżach. Wzrost wiedzy na temat pożądaných dla firmy kompetencji zdobywanych w wyniku kształcenia ustawicznego.	Kampanie społeczne na temat roli kształcenia ustawicznego wśród pracowników we współczesnej gospodarce. Szkolenia dla przedsiębiorców i managerów firm na temat organizacji uczącej się, roli kształcenia ustawicznego w rozwoju firmy i możliwości (narzędzi) kształtowania u pracowników postawy otwartej na kształcenie. Działania w firmach ukierunkowane na zwiększenie motywacji pracowników do udziału w kształceniu ustawicznym oraz na przekazywanie informacji na temat możliwości kształcenia.	WUP PUP organizacje pracodawców KO i inne instytucje oświatowe uczelnie szkoły ponadgimnazjalne organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe przedsiębiorcy/ pracodawcy managerowie firm media

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Specyfika branży – jako argument przemawiający za podnoszeniem kwalifikacji lub za brakiem takiej potrzeby. Porównując opinie odnoszące się do powodów korzystania z kształcenia ustawicznego i braku konieczności takich działań można zauważyć, że główną przyczyną w obydwu przypadkach jest specyfika branży. Na tej podstawie można wnioskować, że są branże, które nie potrzebują inwestować w ciągłe uaktualnianie/podnoszenie wiedzy branżowej, ponieważ poziom wiedzy wykorzystywanej w praktyce jest w pewien sposób stały bądź dużo wolniej ulega modyfikacjom. Natomiast część przedsiębiorstw w celu utrzymania pozycji na rynku bądź też rozwoju musi stale korzystać z kształcenia ustawicznego. Taka sytuacja najprawdopodobniej dotyczy firm wykorzystujących w swojej działalności nowe technologie, które pociągają za sobą zmiany w przygotowaniu kompetencyjnym pracowników.	33-34	Działania na rzecz zwiększenia poziomu wiedzy i informacji na temat możliwości i znaczenia podejmowania kształcenia ustawicznego w poszczególnych branżach oraz na temat korzyści płynących z profesjonalnego planowania rozwoju kompetencji/kwalifikacji pracowników. Działania na rzecz wzrostu wiedzy na temat pożądaných dla firmy kompetencji zdobywanych w wyniku kształcenia ustawicznego.	Kampanie społeczne na temat roli kształcenia ustawicznego wśród pracowników we współczesnej gospodarce. Szkolenia dla przedsiębiorców i managerów firm na temat organizacji uczącej się, roli kształcenia ustawicznego w rozwoju firmy i możliwości (narzędzi) kształtowania u pracowników postawy otwartej na kształcenie. Działania w firmach ukierunkowane na zwiększenie motywacji pracowników do udziału w kształceniu ustawicznym oraz na przekazywanie informacji na temat możliwości kształcenia.	WUP PUP organizacje pracodawców KO i inne instytucje oświatowe uczelnie szkoły ponadgimnazjalne organy prowadzące szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe przedsiębiorcy/ pracodawcy managerowie firm media
Polityka szkoleniowa w większości przedsiębiorstw opiera się na działaniach akcyjnych, a nie planowych. Decyzje odnośnie szkolenia pracowników i jego ewentualnego finansowania najczęściej podejmowane są w odpowiedzi na doraźne potrzeby, a nie planowanie strategiczne.	35-42	Działania na rzecz wzrostu świadomości dot. znaczenia planowego zarządzania zasobami ludzkimi w oparciu o uaktualnianie/podnoszenie kwalifikacji pracowników.	Propagowanie modelu planowego zarządzania kapitałem ludzkim w firmach w oparciu o uaktualnianie/podnoszenie kwalifikacji pracowników.	WUP PUP organizacje pracodawców przedsiębiorcy/ pracodawcy managerowie firm
Świadomości potrzeby prowadzenia kształcenia ustawicznego pracowników towarzyszy akceptacja ponoszenia wydatków na ten cel. W większości firm prowadzących kształcenie ustawiczne pracowników (64,3%) w ciągu ostatnich 12 miesięcy ponoszono wydatki na ten cel – ponad ¾ przedsiębiorców z tej grupy (77,6%) korzystała w tym celu ze środków własnych przedsiębiorstwa.	35-37, 40	Działania na rzecz wzrostu świadomości dot. korzyści płynących z finansowania/ współfinansowania przez przedsiębiorców kształcenia ustawicznego pracowników – traktowanego jako	Korzystanie przez przedsiębiorców ze sprawdzonych modeli/sposobów zarządzania finansowego uwzględniającego optymalne nakłady na kształcenie pracowników w rozwoju firmy. Kampanie społeczne informujące o możliwościach finansowania/	WUP PUP organizacje pracodawców przedsiębiorcy/pracodawcy managerowie firm media

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Jedynie 3,7% podmiotów gospodarczych finansowało kształcenie ustawiczne tylko ze środków zewnętrznych. Zdecydowana większość przedsiębiorców (88,5%) nie zna możliwych źródeł zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego bądź nie potrafi odnieść się do tej kwestii. Wynika to prawdopodobnie z braku dostępu do informacji o źródłach tego typu finansowania.		inwestycja w rozwój firmy. Działania na rzecz zwiększenia poziomu wiedzy przedsiębiorców i pracowników firm na temat możliwości finansowania/ dofinansowania szkoleń ze środków zewnętrznych. Docieranie z informacją o możliwościach finansowania kształcenia ustawicznego do firm nie poszukujących samodzielnie takich informacji.	dofinansowania szkoleń ze środków zewnętrznych.	
Brak ugruntowanej świadomości pracodawców nt. konieczności prowadzenia planowej polityki szkoleniowej. W 70,0% przedsiębiorstw podstawą podejmowania decyzji w ramach prowadzonej polityki szkoleniowej jest reagowanie na bieżące potrzeby przedsiębiorstwa – tego rodzaju podejście do szkolenia pracowników nie pozwala na stały, zaplanowany rozwój pracowników. Podkreśla ten fakt również niewielki odsetek firm, w których prowadzona polityka szkoleniowa jest wynikiem planowanych i strategicznych działań obejmujących m.in. analizę potrzeb szkoleniowych (14,0%) i wdrażanie strategii szkoleniowej (4,8%). Połowa przedsiębiorców (50,7%) nie widzi zasadności przeprowadzenia w najbliższym czasie analizy potrzeb szkoleniowych w ich przedsiębiorstwie, z kolei 38,1% deklaruje, że jest to zasadne. Brak zainteresowania analizą	42-43	Działania na rzecz wzrostu świadomości dot. rzeczywistych korzyści z kształcenia ustawicznego. Działania na rzecz wzrostu świadomości dot. znaczenia planowego zarządzania zasobami ludzkimi w oparciu o uaktualnianie/podnoszenie kwalifikacji pracowników.	Szkolenia dla właścicieli firm i członków zarządów na temat zarządzania zasobami ludzkimi uwzględniającego rozwój pracowników. Kampanie społeczne na temat organizacji uczących się. Propagowanie modelu planowego zarządzania kapitałem ludzkim w firmach w oparciu o uaktualnianie/podnoszenie kwalifikacji pracowników.	WUP PUP organizacje pracodawców przedsiębiorcy/ pracodawcy managerowie firm media

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
potrzeb szkoleniowych wynikać może m.in. z sytuacji finansowej przedsiębiorstwa bądź z braku planowego i strategicznego podejścia do kształcenia kadry. Jednocześnie prawie 40-procentowy odsetek wskazujących na zasadność prowadzenia analizy potrzeb szkoleniowych dowodzi, że jednak spora część przedsiębiorców dostrzega i reaguje na aktualne trendy na rynku pracy.				
Znaczący odsetek przedsiębiorców docenia bezkosztowe (wewnętrzne) formy podnoszenia kwalifikacji pracowników. Najbardziej odpowiednimi formami rozwoju przedsiębiorców i/lub pracowników są kursy zewnętrzne (57,3%), ale ponad połowa przedsiębiorców docenia też szkolenia na stanowisku pracy (50,2%). Prawie 1/3 przedsiębiorców za jedną z lepszych form rozwoju swojego i/lub swoich pracowników uważa samokształcenie, które najczęściej nie wymaga od firm żadnych nakładów finansowych.	46	Wzrost alternatywnych form szkoleń, np. bezpłatnych z wykorzystaniem nowych mediów (e-learning).	Kampanie społeczne na temat organizacji uczących się i roli alternatywnych form kształcenia ustawicznego.	Właściciele firm, członkowie zarządów, pracownicy, organizacje pracodawców, związki zawodowe.
Przedsiębiorcy chcieliby mieć aktualizujących swoje kwalifikacje pracowników, ale nie kosztem czasu pracy. Na szkolenie pracowników najbardziej adekwatny według przedsiębiorców jest czas poza godzinami pracy (66,5%) i w weekendy (68,4%). Jednocześnie prawie 71% respondentów deklaruje, że nie rekompensuje czasu prywatnego poświęconego na kształcenie ustawiczne niezbędne pracownikom na danym stanowisku pracy.	46-48	Działania na rzecz wzrostu świadomości dot. rzeczywistych korzyści z kształcenia ustawicznego. Działania na rzecz wzrostu świadomości dot. znaczenia planowego zarządzania zasobami ludzkimi w oparciu o uaktualnianie/podnoszenie kwalifikacji pracowników.	Szkolenia dla właścicieli firm i członków zarządów na temat zarządzania zasobami ludzkimi uwzględniającego rozwój pracowników. Kampanie społeczne na temat organizacji uczących się. Propagowanie modelu planowego zarządzania kapitałem ludzkim w firmach w oparciu o uaktualnianie/podnoszenie kwalifikacji pracowników.	WUP PUP organizacje pracodawców przedsiębiorcy/pracodawcy managerowie firm media
Konieczne jest zwiększenie nacisku na ewaluację działań szkoleniowych.	48-50	Działania na rzecz wzrostu świadomości i wiedzy dot.	Szkolenia dla przedsiębiorców, gł. MŚP, dot. znaczenia	organizacje pracodawców

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Jedynie co czwarty przedsiębiorca, który korzystał z kształcenia ustawicznego w ostatnich 12 miesiącach, prowadzi ewaluację kształcenia ustawicznego swojego i/lub swoich pracowników. Najczęściej podejście takie preferują przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 10 pracowników, w szczególności duże i bardzo duże oraz firmy funkcjonujące dłużej na rynku (pow. 6 lat). Działania w ramach ewaluacji prowadzone są najczęściej przez samych przedsiębiorców – zdecydowanie rzadziej przez podmioty organizujące/realizujące kształcenie ustawiczne. Przedsiębiorcy, którzy prowadzą ewaluację kształcenia ustawicznego, najczęściej przeprowadzają wewnętrzną ankietę dot. uczestnictwa pracowników w konkretnej formie kształcenia ustawicznego po zakończeniu kształcenia (52,7%). Prawie połowa firm dokonuje analizy produktywności/wydajności pracy pracowników po zakończeniu ich uczestnictwa w konkretnej formie kształcenia ustawicznego (46,2%).		znaczenia i form ewaluacji kształcenia ustawicznego w przedsiębiorstwach w kontekście rozwoju firm oraz rozszerzenia wachlarza form prowadzonej ewaluacji.	i najefektywniejszych form ewaluacji kształcenia ustawicznego. Zwiększenie liczby firm, które realizują działania z zakresu ewaluacji kształcenia ustawicznego. Wzbogacenie oferty firm szkoleniowych o szkolenia dot. narzędzi i metod ewaluacji kształcenia ustawicznego.	firmy szkoleniowe przedsiębiorcy/ pracodawcy managerowie firm
Niedostateczny przepływ informacji do firm odnośnie oferty kształcenia ustawicznego. Przedsiębiorcy najczęściej czerpią informacje o usługach kształcenia ustawicznego samodzielnie przeszukując strony/portale internetowe (41,5%). Rzadziej dzieje się to w wyniku: przekazywania informacji przez zgłaszające się do nich firmy szkoleniowe (16,2%), uczestniczenia w targach branżowych (14,4%), czy uzyskiwania informacji od pracowników (11,7%).	51-52	Działania na rzecz zwiększenia poziomu i zakresu współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi na etapie przygotowywania oferty szkoleniowej.	Wzmocnienie kampanii informacyjnych o poszczególnych usługach firm szkoleniowych wśród pracodawców województwa podkarpackiego. Spotkania networkingowe i targi edukacyjne mające na celu zbudowanie kontaktów pomiędzy organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami i firmami szkoleniowymi. Większa promocja firm szkoleniowych wśród przedsiębiorstw.	organizacje pracodawców firmy szkoleniowe

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Ocena poziomu jakości i użyteczności kształcenia przez przedsiębiorców jest problematyczna – 68,2% osób nie miało zdania w kwestii jakości kształcenia ustawicznego, w którym uczestniczyli osobiście lub uczestniczyli ich pracownicy. Podobny odsetek deklaracji odnotowano w odniesieniu do użyteczności – 69,2%. Jest to zastanawiające z uwagi choćby na to, że prawie połowa przedsiębiorców znajduje odpowiednią ofertę kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku, czy też prawie połowa przedsiębiorców twierdzi, że elementem świadczącym o dopasowaniu dostępnej na rynku oferty kształcenia ustawicznego, jest spójność z obszarem działalności przedsiębiorstw – ma zatem świadomość tego, na co się decyduje. Przedsiębiorcy, którzy odnieśli się do jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego, ocenili je pozytywnie. Wskazań negatywnych było jedynie około 2% w przypadku każdego z aspektów.	56-60	Działania na rzecz zwiększenia poziomu wiedzy przedsiębiorców na temat pomiaru użyteczności i jakości kształcenia ustawicznego.	Szkolenia dla przedsiębiorców dot. diagnozowania efektywności usług szkoleniowych. Spotkania networkingowe, warsztaty tematyczne pomiędzy przedsiębiorstwami mające na celu wymianę dobrych praktyk w zakresie oceny użyteczności i jakości kształcenia ustawicznego.	organizacje pracodawców firmy szkoleniowe
Szkolenia „szyte na miarę” jako odpowiedź na potrzeby pracodawców. Wysoką jakość usług świadczonych przez firmy szkoleniowe może zapewnić dostosowanie usług do potrzeb przedsiębiorców, m.in. wynikających ze specyfiki branży, czyli szkolenia „szyte na miarę”. Okazuje się jednak, że jedynie około 40% przedsiębiorców byłoby w stanie dopłacić za tego typu szkolenie. Może to wynikać również z wcześniejszego wniosku na temat braku analiz potrzeb szkoleniowych firm („słabego” modelu zarządzania zasobami ludzkimi uwzględniającego rozwój przez kształcenie).	59	Działania na rzecz zwiększenia ilości szkoleń „szytych na miarę” dostosowanych do specyfiki firm i uwzględniających warunki ich rozwoju.	Spotkania networkingowe pomiędzy organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami i firmami szkoleniowymi mające na celu zbudowanie kontaktów i wypracowanie efektywnych form współpracy, w tym przygotowanie szkoleń „szytych na miarę”.	organizacje pracodawców firmy szkoleniowe przedsiębiorcy/ pracodawcy managerowie firm
Nie funkcjonuje efektywny system wsparcia dla firm w zakresie przygotowania odpowiedniej propozycji kształcenia ustawicznego. Jedynie co czwarty przedsiębiorca (26,0%) podejmuje współpracę z innymi podmiotami w kontekście kształcenia	60-61	Działania na rzecz zwiększenia poziomu współpracy pomiędzy podmiotami zainteresowanymi	Spotkania networkingowe pomiędzy organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami i firmami szkoleniowymi mające na celu	organizacje pracodawców firmy szkoleniowe przedsiębiorcy/ pracodawcy

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
ustawicznego pracowników. Współpraca podejmowana jest zdecydowanie częściej w przedsiębiorstwach średnich i dużych, aniżeli w mikro i małych. Głównym podmiotem, z którym kooperują, są firmy szkoleniowe (wskazuje na to 2/3 współpracujących przedsiębiorców).		kształceniem ustawicznym na rzecz wzmocnienia jego jakości i efektywności.	zbudowanie kontaktów i wypracowanie efektywnych form współpracy. Poszerzenie zakresu działań organizacji pracodawców w zakresie przygotowania oferty szkoleniowej dla branży (treści kształcenia, programy kształcenia, nadzór nad jakością, certyfikacja firm szkoleniowych i instruktorów itp.).	managerowie firm
Brak dostatecznej wiedzy na temat możliwości bezkosztowych/niskokosztowych form kształcenia ustawicznego. Ponad połowa przedsiębiorców nie zna możliwości finansowania kształcenia ustawicznego ze środków publicznych.	63-66	Działania na rzecz wzrostu poziomu wiedzy na temat finansowania kształcenia ustawicznego pracowników firm ze środków publicznych.	Szkolenia dla pracodawców na temat możliwości dofinansowania szkoleń ze środków publicznych. Kampanie informacyjne dot. możliwości finansowania szkoleń ze środków publicznych – z poszczególnych źródeł.	WUP PUP organizacje pracodawców firmy szkoleniowe
Brak jednoznacznego trendu rozwojowego rynku szkoleniowego. $\frac{3}{4}$ przedsiębiorców (76,5%) nie potrafiło jednoznacznie ocenić podkarpackiego rynku kształcenia ustawicznego. Wzrost zainteresowania kształceniem ustawicznym dostrzega co piąty przedsiębiorca (19,8%), a przeciwnego zdania jest zaledwie 3,7% z tej grupy. Przedsiębiorcy, którzy wskazali na zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym na podkarpackim rynku uznali, że wynika ono przede wszystkim ze wzrostu dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń oraz ze wzrostu zróżnicowania oferty kształcenia dostępnej w województwie. Trzecim istotnym czynnikiem jest wzrost jakości form kształcenia.	69-71	Działania na rzecz wzrostu poziomu świadomości dot. korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego. Działania na rzecz wzrostu poziomu świadomości dot. znaczenia modelu organizacji uczącej się w rozwoju firmy. Działania na rzecz wzrostu jakości oferty kształcenia ustawicznego i jej adekwatności do potrzeb pracodawców.	Kampanie informacyjne na temat znaczenia kształcenia ustawicznego w firmach. Konferencje, szkolenia i warsztaty dla managerów, właścicieli firm na temat znaczenia i efektywności kształcenia ustawicznego. Konferencje, prelekcje propagujące przykłady dobrych praktyk wskazujących zasadność kształcenia ustawicznego.	WUP PUP organizacje pracodawców uczelnie szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe

Wniosek wynikający z opinii przedsiębiorców/pracodawców	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Pozytywny wpływ środków UE na rynek szkoleniowy. Trzech na czterech przedsiębiorców uważa, że możliwość realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia ma pozytywny wpływ na podkarpacki rynek szkoleniowy (75,3%).	76	Działania na rzecz efektywnego wykorzystania środków UE na rzecz podnoszenia jakości i różnorodności kształcenia ustawicznego.	Kampanie informacyjne dot. konkursów o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków UE (m.in. w ramach RPO WP 2014-2020). Spotkania networkingowe pomiędzy organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami, firmami szkoleniowymi, szkołami, przedstawicielami wybranych instytucji, mające na celu zbudowanie kontaktów, diagnozę potrzeb szkoleniowych na rynku i wypracowanie efektywnych form wsparcia.	WUP PUP organizacje pracodawców przedsiębiorcy/ pracodawcy uczelnie szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe

Wniosek wynikający z opinii przedstawicieli firm szkoleniowych	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Rynek klientów indywidualnych. Najczęściej z usług firm szkoleniowych w województwie podkarpackim korzystają klienci indywidualni (81,8%). Co czwarty klient jest przedsiębiorcą, a 15% klientów to pracownicy instytucji publicznych. Najrzadziej z usług firm szkoleniowych korzystają organizacje pozarządowe.	79-80	Działania na rzecz wzmocnienia oferty szkoleniowej dla podmiotów z województwa podkarpackiego, szczególnie przedsiębiorców i organizacji pozarządowych.	Kampanie informacyjne na temat znaczenia kształcenia ustawicznego w firmach. Konferencje, szkolenia i warsztaty dla managerów, właścicieli firm na temat znaczenia i efektywności kształcenia ustawicznego. Spotkania networkingowe pomiędzy organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami i firmami szkoleniowymi mające na celu zbudowanie kontaktów i wypracowanie efektywnych form współpracy.	WUP PUP organizacje pracodawców firmy szkoleniowe przedsiębiorcy/ pracodawcy managerowie firm

Wniosek wynikający z opinii przedstawicieli firm szkoleniowych	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Nastawienie na pozyskiwanie „twardych” kwalifikacji zawodowych. Zdecydowanie najczęściej (68,1%) firmy szkoleniowe funkcjonujące w województwie podkarpackim prowadzą szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie nowych kwalifikacji. Natomiast prawie połowa firm prowadzi szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie umiejętności zawodowych. Można zatem stwierdzić, że podstawą funkcjonowania rynku są usługi skierowane na rozwój kapitału zawodowego mającego postać „twardych” efektów (kwalifikacji i umiejętności zawodowych). Niewielki odsetek (12,5%) szkoleń w regionie dotyczy kompetencji miękkich – wynik zaskakujący w kontekście powszechnych głosów przedsiębiorców o brakach pracowników w zakresie kompetencji miękkich.	81-82	Działania na rzecz zwiększenia oferty szkoleń z zakresu kompetencji miękkich, które są potrzebne w każdej organizacji.	Kampanie informacyjne na temat znaczenia rozwoju kompetencji miękkich w firmach. Wzbogacenie oferty firm szkoleniowych o szkolenia z zakresu kompetencji miękkich.	WUP PUP organizacje pracodawców firmy szkoleniowe
Niedostateczne rozeznanie firm szkoleniowych w faktycznych potrzebach przedsiębiorców. Ponad 83% firm szkoleniowych podczas budowania oferty kształcenia ustawicznego bazuje na własnym potencjale, co w praktyce oznacza, że oferta przygotowana jest w oparciu o doświadczenie właścicieli firm oraz ich pracowników, którzy odpowiadają za kontakt z klientami. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że bardzo istotnym czynnikiem konstruowania oferty przez firmy szkoleniowe powinno być indywidualne dopasowanie do potrzeb pracodawców, w tym reagowanie na ich bieżące potrzeby oraz przygotowywanie szkoleń „szytych na miarę”. Wyniki badania pokazują jednak, że tworzenie oferty na podstawie powyższych sposobów deklaruje jedynie co szósta firma. Firmy szkoleniowe czerpią informacje o potrzebach edukacyjnych swoich klientów w wyniku bezpośrednich spotkań z potencjalnymi klientami (41,3%) oraz w wyniku kontaktów telefonicznych i mailowych (31,5%).	82-83	Działania na rzecz zwiększenia inicjatyw współpracy pomiędzy firmami szkoleniowymi a przedsiębiorstwami w celu tworzenia szkoleń „szytych na miarę”.	Spotkania networkingowe pomiędzy organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami i firmami szkoleniowymi mające na celu zbudowanie kontaktów i wypracowanie efektywnych form współpracy, w tym przygotowanie szkoleń „szytych na miarę”. Zbudowanie sieci kontaktów pomiędzy organizacjami pracodawców i bezpośrednio przedsiębiorcami oraz firmami szkoleniowymi – zwiększenie roli targów i konferencji.	WUP PUP firmy szkoleniowe organizacje pracodawców

Wniosek wynikający z opinii przedstawicieli firm szkoleniowych	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Ponadto istotnym źródłem informacji są badania potrzeb szkoleniowych, które firmy realizują (34,3%).				
Metody docierania do potencjalnych klientów koncentrują się najczęściej na powszechnie stosowanych działaniach marketingowych prowadzonych przez firmy z branży usługowej. Prawie połowa firm szkoleniowych wykorzystuje własne strony www/portale/funpages itp. (48,3%). Co trzecia (33,8%) firma szkoleniowa pozyskuje klientów poprzez kontakt mailowy/telefoniczny oraz spotkania w siedzibie firmy szkoleniowej.	84-85	Działania na rzecz budowania szerszej sieci kontaktów pomiędzy przedsiębiorcami a firmami szkoleniowymi.	Spotkania networkingowe pomiędzy organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami i firmami szkoleniowymi mające na celu zbudowanie kontaktów i wypracowanie efektywnych form współpracy, w tym przygotowanie szkoleń „szytych na miarę”. Zbudowanie sieci kontaktów pomiędzy organizacjami pracodawców i bezpośrednio przedsiębiorcami oraz firmami szkoleniowymi – zwiększenie roli targów i konferencji.	WUP PUP firmy szkoleniowe organizacje pracodawców przedsiębiorcy/pracodawcy
Prawie co druga (46,4%) firma prowadzi ewaluację realizowanych usług kształcenia – co w tym przypadku jest niską wartością (brak prowadzenia ewaluacji oznacza brak wiedzy nt. jakości własnych usług i ich adekwatności do potrzeb klientów). Najczęściej (58,7%) ewaluacja prowadzona jest w formie ankiety ewaluacyjnej, która jest wypełniana przez klientów po zakończeniu szkolenia. W wyniku ewaluacji ma miejsce dokonywanie zmian w ofercie (75,4%) i wprowadzenie nowych elementów do oferty (46,5%). Okazuje się więc, że głównym celem prowadzenia ewaluacji jest dostosowanie oferty szkoleniowej do zmieniającego się zapotrzebowania na rynku.	85-87	Działania na rzecz wzrostu świadomości i wiedzy dot. znaczenia i form ewaluacji kształcenia ustawicznego w firmach szkoleniowych w kontekście rozwoju oferty szkoleniowej. Zwiększenie ewaluacji działalności firm szkoleniowych poprzez wywiady dotyczące codzienności firm. Działania na rzecz zdiagnozowania trendów szkoleniowych w poszczególnych branżach w celu	Szkolenia dla przedstawicieli firm szkoleniowych dot. znaczenia i najefektywniejszych form ewaluacji kształcenia ustawicznego. Zwiększenie liczby firm szkoleniowych, które realizują działania z zakresu ewaluacji kształcenia ustawicznego.	firmy szkoleniowe

Wniosek wynikający z opinii przedstawicieli firm szkoleniowych	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
		prognozowania zapotrzebowania.		
Potrzeba szerszego wykorzystania innych elementów podnoszenia jakości usług szkoleniowych. Co trzecia (32,8%) firma szkoleniowa dba o jakość swoich usług nie tylko poprzez ewaluację. Wśród innych działań podejmowanych w celu podniesienia jakości oferowanych usług, firmy wskazały przede wszystkim szkolenia pracowników (zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne). Stałe szkolenia pracowników firm szkoleniowych, którzy korzystają ze zdobytej wiedzy i umiejętności przy tworzeniu i realizowaniu oferty szkoleniowej, mają bezpośredni wpływ na wzbogacenie oferty firmy oraz pozwalają efektywniej zaspokajać doraźne potrzeby zgłaszane przez klientów. Firmy szkoleniowe dbają również o jakość swoich usług, podejmując starania o zdobywanie certyfikatów/zaświadczeń potwierdzających jakość, o uzyskanie akredytacji, czy poprzez udział w konkursach/rankingach branżowych.	87-88	Działania na rzecz wzrostu poziomu świadomości i wiedzy dot. znaczenia i form dbałości o jakość usług szkoleniowych.	Szkolenia dla przedstawicieli firm szkoleniowych dot. znaczenia i najefektywniejszych form dbałości o jakość kształcenia ustawicznego. Zwiększenie liczby firm szkoleniowych, które realizują działania z zakresu podnoszenia jakości kształcenia ustawicznego.	firmy szkoleniowe
Niedostatecznie rozwinięta sieć współpracy. Jedynie co czwarta (25,9%) firma szkoleniowa podejmuje współpracę z innymi podmiotami w kontekście usług kształcenia ustawicznego. Firmy szkoleniowe, które to robią, kooperują m.in. z podmiotami, które są ich klientami. Co trzecia (34,7%) firma oferująca usługi szkoleniowe współpracuje z przedsiębiorcami, a 1/4 (26,4%) z publicznymi służbami zatrudnienia. Co trzecia (28,5%) firma współpracuje również z innymi firmami szkoleniowymi. 1/3 (34,2%) firm szkoleniowych współpracuje z innymi podmiotami w zakresie rekrutacji uczestników kształcenia ustawicznego. 28,0% firm współpracuje z innymi w zakresie zatrudniania trenerów i tworzenia programów szkoleniowych, co może być spowodowane chęcią	88-90	Działania na rzecz zwiększenia poziomu współpracy pomiędzy podmiotami zainteresowanymi kształceniem ustawicznym na rzecz wzmocnienia jego jakości i efektywności.	Spotkania networkingowe pomiędzy organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami i firmami szkoleniowymi mające na celu zbudowanie kontaktów i wypracowanie efektywnych form współpracy.	organizacje pracodawców firmy szkoleniowe przedsiębiorcy/ pracodawcy managerowie firm

Wniosek wynikający z opinii przedstawicieli firm szkoleniowych	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
zmniejszenia kosztów prowadzenia działalności bądź też poszerzeniem oferty szkoleniowej. Rządziej wśród badanych firm ma miejsce współpraca dotycząca marketingu.				
Niewielkie poparcie dla działań regionalnych w zakresie podnoszenia jakości kształcenia ustawicznego. Wiecej firm szkoleniowych (11,1%) niż przedsiębiorców (6,8%, przy czym odmiennego zdania jest 45,5% badanych, a prawie 48% osób biorących udział w badaniu nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie) dostrzega potrzebę wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego (choć nadal jest to niewielki odsetek). Deklaracje przedsiębiorców oraz firm szkoleniowych co do podmiotów odpowiedzialnych za skoordynowanie działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego są tożsame. W opinii każdej z grup takie zadanie powinno być powierzone głównie publicznym służbom zatrudnienia, jednakże nie bez znaczenia byłby także udział firm szkoleniowych oraz instytucji edukacyjnych. Współpraca w kontekście zapewniania jakości kształcenia ustawicznego powinna dotyczyć stworzenia platformy informacyjnej dla przedsiębiorców, uruchomienia wojewódzkiego funduszu kształcenia ustawicznego umożliwiającego przedsiębiorcom aplikowanie o dodatkowe środki, powołania zespołu ekspertów oraz reprezentantów przedsiębiorstw, a także opracowania wojewódzkiej strategii na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego.	90-92	Działania na rzecz wzrostu poziomu świadomości przedstawicieli firm szkoleniowych i przedsiębiorców dot. znaczenia współpracy w zakresie podnoszenia jakości kształcenia ustawicznego. Wsparcie przedsiębiorców (np. ze strony organizacji pracodawców) poprzez przygotowanie adekwatnej do ich potrzeb oferty kształcenia ustawicznego.	Kampanie informacyjne dot. znaczenia współpracy w zakresie podnoszenia jakości kształcenia ustawicznego. Spotkania networkingowe pomiędzy organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami, firmami szkoleniowymi, szkołami, przedstawicielami wybranych instytucji, mające na celu zbudowanie kontaktów i wypracowanie efektywnych form współpracy w zakresie podnoszenia jakości kształcenia ustawicznego.	WUP PUP organizacje pracodawców firmy szkoleniowe szkoły ponadgimnazjalne uczelnie
Wiedza na temat Bazy Usług Rozwojowych wśród badanych firm szkoleniowych jest znikoma,	93	Działania na rzecz zwiększenia poziomu wiedzy na temat Bazy	Konferencje, warsztaty dla firm szkoleniowych na temat BUR.	WUP operatorzy BUR realizujący projekty

Wniosek wynikający z opinii przedstawicieli firm szkoleniowych	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
deklaruje to jedynie co piąta firma, z czego dwie trzecie deklaruje znajomość zasad jej funkcjonowania.		Usług Rozwojowych i korzyści wynikających z rejestracji w BUR firm szkoleniowych.	Kampania informacyjna dot. zasad funkcjonowania BUR i korzyści wynikających z rejestracji w BUR firm szkoleniowych.	w ramach Dz. 7.5 RPO WP 2014-2020
Brak jednoznacznego trendu rozwojowego rynku szkoleniowego. Ponad połowa (56,4%) firm nie potrafiła wskazać trendów na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego. Co trzecia (33,2%) firma szkoleniowa zaobserwowała zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym (wśród przedsiębiorców – co piąta). Warto zaznaczyć, że firmy szkoleniowe zauważają ten wzrost na podstawie zwiększania się liczby klientów, więc wyższy odsetek wskazań z ich strony dowodzi realnego wzrostu zainteresowania. Jedynie co dziesiąta (10,4%) firma zaobserwowała zmniejszenie zainteresowania kształceniem ustawicznym. Porównując opinie przedsiębiorców oraz firm szkoleniowych w odniesieniu do przyczyn wzrostu zainteresowania kształceniem ustawicznym można zauważyć, że zbliżony odsetek przedstawicieli obu grup wskazuje na wzrost różnicowania oferty kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku (stanowi on blisko połowę wskazań po obu stronach). Na wzrost w poziomie świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego częściej wskazują firmy szkoleniowe niż przedsiębiorcy (42,3% do 27,1%). Z kolei na wzrost dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń częściej wskazują przedsiębiorcy niż firmy szkoleniowe (48,6% do 29,8%).	94-95	Działania na rzecz wzrostu poziomu świadomości dot. korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego. Działania na rzecz wzrostu poziomu świadomości dot. znaczenia modelu organizacji uczącej się w rozwoju firmy.	Kampanie informacyjne na temat znaczenia kształcenia ustawicznego w firmach. Konferencje, szkolenia i warsztaty dla managerów, właścicieli firm na temat znaczenia i efektywności kształcenia ustawicznego. Konferencje, prelekcje propagujące przykłady dobrych praktyk wskazujących zasadność kształcenia ustawicznego.	WUP PUP organizacje pracodawców uczelnie szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe
Pozytywny wpływ na podkarpacki rynek szkoleniowy realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia.	99-101	Działania na rzecz efektywnego wykorzystania środków	Kampanie informacyjne dot. konkursów o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków	WUP PUP

Wniosek wynikający z opinii przedstawicieli firm szkoleniowych	Strony w raporcie	Rekomendacja	Proponowany sposób wdrożenia	Sugestie dot. odpowiedzialnych za wdrożenie
Uważają tak przedstawiciele firm szkoleniowych w prawie połowie przypadków (44,7%). Odmienne zdania jest co trzecia firma świadcząca usługi szkoleniowe na terenie województwa podkarpackiego, w szczególności firmy funkcjonujące od 11 do 15 lat na rynku. 41,3% firm szkoleniowych uważa, że konsekwencją realizacji projektów unijnych był wzrost liczby firm ukierunkowanych wyłącznie na realizację projektów unijnych (spadek zadeklarowało 18,4% respondentów). W opinii firm z branży szkoleniowej odczuwalnymi konsekwencjami realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia na podkarpackim rynku był wzrost różnorodności (39,9%) oraz jakości (33,9%) kształcenia ustawicznego.		UE na rzecz podnoszenia jakości i różnorodności kształcenia ustawicznego. Dalsze wdrażanie i podnoszenie efektywności popytowych form dystrybucji środków UE.	UE (m.in. w ramach RPO WP 2014-2020). Spotkania networkingowe pomiędzy organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami, firmami szkoleniowymi, szkołami, przedstawicielami wybranych instytucji, mające na celu zbudowanie kontaktów, diagnozę potrzeb szkoleniowych na rynku i wypracowanie efektywnych form wsparcia.	organizacje pracodawców przedsiębiorcy/ pracodawcy uczelnie szkoły ponadgimnazjalne firmy szkoleniowe

Badania nad zagadnieniem kształcenia ustawicznego w województwie podkarpackim skłaniają do kilku refleksji końcowych:

Kształcenie ustawiczne jest z reguły realizowane w dużych podmiotach gospodarczych – średnich i dużych przedsiębiorstwach oraz instytucjach publicznych. W obu przypadkach możliwe jest stwierdzenie, że procesy zarządzania zasobami ludzkimi realizowane są zgodnie ze standardami biznesowymi i akademickimi, co powoduje, że w organizacjach tych dokonuje się rozwój pracowników, oraz że podmioty te posiadają środki finansowe na działania związane z kształceniem ustawicznym (istnieje polityka szkoleniowa firmy).

Małe i średnie przedsiębiorstwa albo nie posiadają polityki zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście kształcenia ustawicznego, albo wystarczających środków na kształcenie ustawiczne, co powoduje niewielki odsetek korzystania z tego typu działalności.

Chcąc rozwinąć model kształcenia ustawicznego wśród pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach w regionie warto przyrzeć się kilku możliwym rozwiązaniom:

- 1) zbudowanie modelu kooperacyjnego pomiędzy różnego rodzaju podmiotami (dużymi, firmami, MŚP, jednostkami samorządu terytorialnego, jednostkami budżetowymi, organizacjami pozarządowymi oraz organizacjami pracodawców – ze wskazaniem szczególnej roli tych ostatnich) mającego na celu realizację wspólnych przedsięwzięć kształcenia ustawicznego (w zakresie rekrutacji, realizacji form kształcenia, wymiany dobrych praktyk);
- 2) zwiększenie wykorzystania w przedsiębiorstwach bezkosztowych form kształcenia ustawicznego, takich jak: finansowanie ze środków unijnych projektów kooperacyjnych, skorzystanie z możliwości zdobywania wiedzy znajdującej się w szeroko rozumianym społeczeństwie (webinaria w Internecie, wykłady i szkolenia w Internecie, wzajemne przekazywanie sobie wiedzy – wymiana dobrych praktyk i wzajemna wymiana ekspertów) oraz wewnątrz firmy (szkolenia kaskadowe, mentoring, samokształcenie);
- 3) wpływanie na zwiększenie wiedzy, świadomości i przekonań na temat roli kształcenia ustawicznego we współczesnej gospodarce i organizacjach uczących się, m.in. poprzez zwiększenie informacji na temat roli kształcenia ustawicznego w Internecie (na portalach społecznościowych, branżowych portalach szkoleniowych, portalach regionalnych);
- 4) zwiększenie kontaktów pomiędzy różnego rodzaju podmiotami w regionie w celu opracowania wspólnych projektów kształcenia ustawicznego;

- 5) zaktywizowanie firm szkoleniowych zlokalizowanych w województwie podkarpackim w celu nawiązania kontaktów z organizacjami pracodawców i przedsiębiorstwami w celu wypracowania wspólnych projektów szkoleniowych;
- 6) powołanie podmiotu lub przypisanie zadań wybranemu istniejącemu podmiotowi (np. samorząd terytorialny, jednostka organizacji pracodawców) w celu koordynowania działań promocyjnych, dystrybucji informacji i wiedzy, działań służących zbudowaniu sieci podmiotów w kontekście kreowania wspólnych przedsięwzięć kształcenia ustawicznego (np. *Regionalny Ośrodek Edukacji*).

3. Metodyka zastosowana w badaniu

Narzędzia badawcze

Narzędzia badawcze opracowane przez Wykonawcę zostały zweryfikowane podczas badania pilotażowego i w niewielki sposób zmodyfikowane (informacja nt. badania pilotażowego znajduje się w dalszej części rozdziału). Opracowano dwa narzędzia badawcze. Pierwszy kwestionariusz przygotowany został dla przedsiębiorców/pracodawców prowadzących działalność na terenie województwa podkarpackiego, drugi natomiast dla firm szkoleniowych prowadzących główną działalność w ramach kodu PKD 85.5 - pozostałe formy edukacji. Kwestionariusze ankiet stanowią aneksy do niniejszego opracowania.

Wszystkie narzędzia zostały zatwierdzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.

Wielkość próby badawczej

Badania ilościowe przeprowadzone zostały z dwoma grupami respondentów. Próby badawcze zastosowane w badaniu są reprezentatywne dla województwa podkarpackiego przy założeniach: poziom ufności: 0,95, błąd maksymalny: 3%.

Przedsiębiorcy/pracodawcy

- Liczba przeprowadzonych wywiadów: **1 060**
- Dobór do badania został dokonany w oparciu o bazę REGON, przy uwzględnieniu kryterium liczebności pracowników (wielkość przedsiębiorstwa) oraz kryterium terytorialnego (powiat).
- Respondentami podczas badania byli właściciele firm lub przedstawiciele wyższego/średniego szczebla zarządzającego, ewentualnie osoby wskazane do udziału w badaniu.

Firmy szkoleniowe

- Liczba przeprowadzonych wywiadów: **746**
- Dobór do badania został dokonany w oparciu o bazę REGON – obejmował podmioty gospodarki narodowej z terenu województwa podkarpackiego, które jako główne PKD prowadzonej działalności wskazują kod 85.5 – *pozaszkolne formy edukacji*.
- Respondentami podczas badania byli właściciele firm lub przedstawiciele wyższego/średniego szczebla zarządzającego, ewentualnie osoby wskazane do udziału w badaniu.

Badanie pilotażowe

Przed rozpoczęciem realizacji badań przeprowadzony został pilotaż narzędzi badawczych, którego celem była ocena prawidłowości konstrukcji kwestionariuszy ze względu na realizację założonych celów. Badanie pilotażowe zostało przeprowadzone na próbie:

- 10 przedsiębiorców/pracodawców,
- 10 przedstawicieli firm szkoleniowych.

4. Opis wyników

Przedsiębiorcy/pracodawcy

Charakterystyka przedsiębiorców/pracodawców

Struktura uczestników badania odpowiada strukturze podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON w województwie podkarpackim za względu na powiat i wielkość zatrudniania. **W badaniu wzięło udział 1 060¹ przedsiębiorców/pracodawców.** Ponad połowę z nich stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (podmioty gospodarcze zatrudniające do 9 pracowników), a 35,9% małe przedsiębiorstwa (zatrudniające od 10 do 49 pracowników). Wśród ogółu respondentów co szósty prowadził działalność w Rzeszowie.

Rysunek 1. Wielkość przedsiębiorstwa

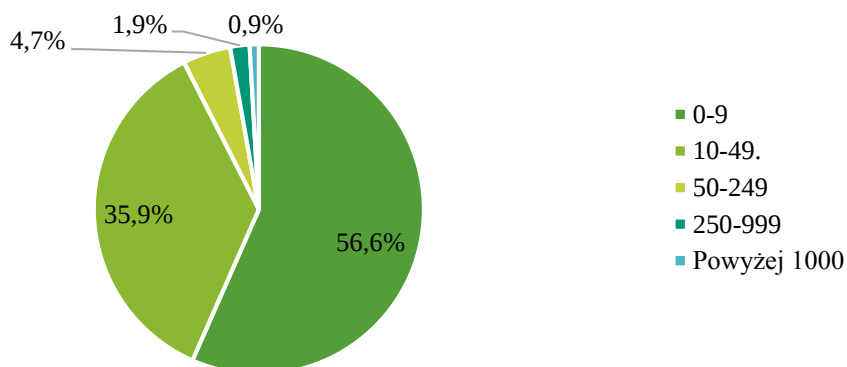


Tabela 1. Siedziba przedsiębiorstwa – powiaty

Powiat	odsetek	Powiat	odsetek
bieszczadzki	1,3%	przemyski	2,5%
brzozowski	2,3%	przeworski	2,8%
dębicki	5,6%	ropczycko-sędziszowski	3,0%
jarosławski	5,2%	rzeszowski	7,1%
jasielski	4,8%	sanocki	4,2%
kolbuszowski	2,3%	stałowowlowski	5,3%
krośnieński	4,5%	strzyżowski	2,4%
leski	1,8%	tarnobrzegi	2,0%
leżajski	2,5%	m. Krosno	3,3%
lubaczowski	2,0%	m. Przemyśl	3,8%
łańcucki	3,6%	m. Rzeszów	16,0%
mielecki	6,5%	m. Tarnobrzeg	2,8%
niżański	2,5%		

¹ Wielkość próby badawczej jest reprezentatywna dla województwa podkarpackiego przy założeniach: poziom ufności: 0,95; błąd maksymalny: 3% – w odniesieniu do ilości podmiotów gospodarki narodowej w liczbie 167 850 – wg stanu na 27.02.2017 r. (dane GUS w Rzeszowie).

Badane przedsiębiorstwa scharakteryzowane zostały także pod względem okresu funkcjonowania na rynku. Najwięcej firm funkcjonuje na rynku od 6 do 10 lat – 28,2%, z kolei 18,7% firm prowadzi swoją działalność od 11 do 15 lat. Można zatem stwierdzić, że zdecydowaną większość ogółu respondentów stanowiły przedsiębiorstwa istniejące dłuższy czas na rynku, które charakteryzuje ustabilizowana sytuacja i ugruntowana polityka wewnętrzna, także w odniesieniu do polityki kadrowej i szkoleniowej.

Nie stwierdzono istotnych różnic w okresie funkcjonowania firm na rynku w ogóle w stosunku do okresu funkcjonowania na rynku podkarpackim – okazuje się więc, że przedsiębiorstwa te od momentu powstania działają na terenie województwa podkarpackiego.

Tabela 2. Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa

Wyszczególnienie	Funkcjonowanie na rynku	Funkcjonowanie na podkarpackim rynku
Krócej niż 5 lat	16,7%	16,7%
Od 6 do 10 lat	28,2%	28,3%
Od 11 do 15 lat	18,7%	18,7%
Od 16 do 20 lat	18,2%	18,2%
Powyżej 20 lat	18,2%	18,1%

Prawie wszystkie badane przedsiębiorstwa były podmiotami komercyjnymi (99,2%). Jedynie 9 podmiotów reprezentowało instytucje publiczne (w tym 3 podmioty administrację, po 2 podmioty edukację oraz służbę zdrowia, po 1 podmiocie kulturę oraz inne).

Prawie połowa badanych firm komercyjnych to podmioty zajmujące się usługami.

Wśród ogółu respondentów prawie 70% to firmy zarejestrowane jako spółki z o.o., a co czwartym badanym podmiotem była osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą. Firmy funkcjonujące w oparciu o inną formę prawną stanowiły w badaniu znikomą odsetek.

Tabela 3. Podstawa działalności przedsiębiorstwa – firmy komercyjne [n=1051]

Wyszczególnienie	odsetek
Usługi	47,8%
Handel	21,7%
Produkcja	19,9%
Budownictwo	6,3%
Transport	2,9%
Służba zdrowia	0,7%
Edukacja	0,6%
Inna branża	0,3%

Tabela 4. Forma prawna przedsiębiorstwa [n=1060]

Wyszczególnienie	odsetek
Spółka z o.o.	68,6%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	25,0%
Spółka jawna	3,5%
Spółka cywilna	1,8%
Jednostka budżetowa	0,6%
Spółka akcyjna	0,3%
Spółdzielnia	0,1%
Inna forma prawna	0,1%

Opinie przedsiębiorców/pracodawców dotyczące zasadności udziału osób pracujących w kształceniu ustawicznym

Badanie wykazało, że aż w 2/3 przedsiębiorstw (62,6%) pracownicy nie uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Wśród firm, w których pracownicy uczestniczyli w kształceniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy, zdecydowanie przeważają przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 50 pracowników.

Dużo niższy odsetek uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym w mikroprzedsiębiorstwach może wynikać m.in. z braku możliwości wygenerowania środków na szkolenia pracowników, trudności organizacyjnych z funkcjonowaniem firmy w trakcie ewentualnych szkoleń, ale również z podejścia nastawionego na przekazywanie wiedzy między pracownikami bądź też z odsetka podmiotów gospodarczych mikro niezatrudniających pracowników (jednoosobowe działalności gospodarcze).

W przypadku instytucji publicznych większość z nich szkoli swoich pracowników – może to wynikać z potrzeby dostosowania działań do zmieniających się przepisów prawnych.

Okazuje się, że również okres funkcjonowania firmy na rynku ma znaczenie w kontekście kształcenia pracowników – znacznie częściej z kształcenia ustawicznego korzystają pracownicy przedsiębiorstw najdłużej funkcjonujących na rynku (powyżej 20 lat).

Rysunek 2. Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy? [n=1060]

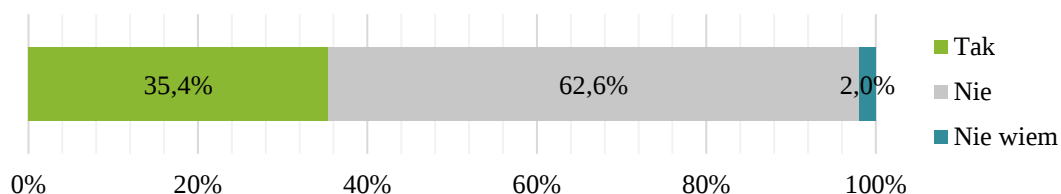


Tabela 5. Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy? [n=1060] – dane szczegółowe

	Tak	Nie	Nie wiem
Wielkość przedsiębiorstwa			
0-9 pracowników	27,2%	71,2%	1,7%
10-49 pracowników	39,5%	57,9%	2,6%
50-249 pracowników	74,0%	26,0%	0,0%
250-999 pracowników	75,0%	20,0%	5,0%
Powyżej 1000 pracowników	100,0%	0,0%	0,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa			
Firmy komercyjne	34,7%	63,3%	1,9%
Instytucje publiczne	80,0%	13,3%	6,7%
Forma prawna przedsiębiorstw			
Jednostka budżetowa	85,7%	14,3%	0,0%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	27,2%	70,9%	1,9%
Spółka akcyjna	33,3%	33,3%	33,3%
Spółka cywilna	42,1%	52,6%	5,3%
Spółka jawna	37,8%	59,5%	2,7%
Spółka z o.o.	37,7%	60,5%	1,8%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa			
Krócej niż 5 lat	32,2%	66,7%	1,1%
Od 6 do 10 lat	30,4%	66,9%	2,7%
Od 11 do 15 lat	33,8%	63,6%	2,5%
Od 16 do 20 lat	35,2%	63,2%	1,6%
Powyżej 20 lat	47,7%	50,8%	1,6%

Zdaniem ponad połowy respondentów (54,3%) kształcenie ustawiczne pracowników przedsiębiorstw jest potrzebne, natomiast co trzeci przedsiębiorca ma odmienne zdanie (34,4%). Zdecydowanie częściej zasadność kształcenia wskazywali przedstawiciele średnich i dużych przedsiębiorstw, a także przedsiębiorstw funkcjonujących na rynku dłużej niż 20 lat. Warto również zwrócić uwagę na to, że częściej potrzebę kształcenia ustawicznego dostrzegają przedstawiciele podmiotów, które korzystały z tych usług w ostatnim czasie.

Rysunek 3. Czy Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym jest potrzebny? [n=1060]

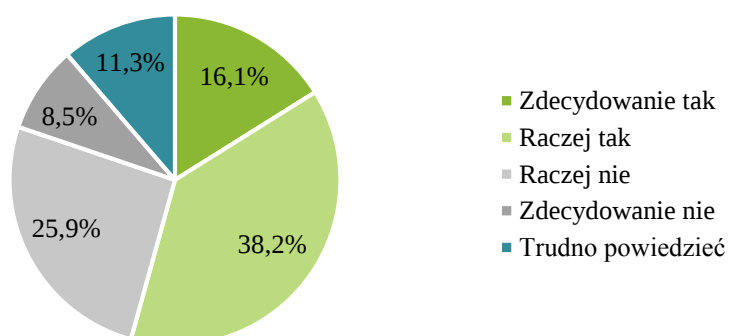


Tabela 6. Czy Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym jest potrzebny? [n=1060] – dane szczegółowe

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	12,3%	34,8%	30,7%	11,7%	10,5%
10-49 pracowników	14,7%	42,6%	23,4%	5,3%	13,9%
50-249 pracowników	40,0%	50,0%	2,0%	0,0%	8,0%
250-999 pracowników	70,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Powyżej 1000 pracowników	70,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa					
Firmy komercyjne	15,6%	38,3%	26,2%	8,6%	11,3%
Instytucje publiczne	53,3%	33,3%	0,0%	0,0%	13,3%
Forma prawna przedsiębiorstw					
Jednostka budżetowa	71,4%	14,3%	0,0%	14,3%	0,0%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	17,4%	29,8%	32,8%	11,3%	8,7%
Spółka akcyjna	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Spółka cywilna	26,3%	31,6%	21,1%	5,3%	15,8%
Spółka jawna	13,5%	37,8%	24,3%	10,8%	13,5%
Spółka z o.o.	15,0%	41,7%	23,8%	7,4%	12,1%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa					
Krócej niż 5 lat	9,0%	42,4%	31,6%	7,3%	9,6%
Od 6 do 10 lat	14,0%	37,1%	27,4%	8,7%	12,7%
Od 11 do 15 lat	15,7%	39,4%	23,7%	9,1%	12,1%
Od 16 do 20 lat	15,5%	37,3%	25,4%	8,8%	13,0%
Powyżej 20 lat	26,9%	35,8%	20,7%	8,3%	8,3%
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?					
Tak	28,3%	28,8%	24,3%	4,5%	14,1%
Nie	9,6%	43,2%	26,8%	10,8%	9,5%
Nie wiem	4,8%	47,6%	23,8%	4,8%	19,0%

Główną potrzebą przedsiębiorców, z której wynika konieczność kształcenia ustawicznego pracowników, jest specyfika branży. Zwrócenie uwagi na ten fakt ma ogromne znaczenie w kontekście coraz bardziej zaawansowanych zmian technologicznych w przedsiębiorstwach, które pociągają za sobą zmiany w przygotowaniu kompetencyjnym pracowników. Drugi ważny czynnik wskazany przez przedsiębiorców, to poprawa wydajności pracy pracowników – wskazuje na bezpośrednie przełożenie poszerzanej/uaktualnianej wiedzy pracowników na efekty ich pracy, a w konsekwencji na pozycję rynkową firmy.

Tabela 7. Jeśli tak, to z jakich Pani/Pana potrzeb jako przedsiębiorcy/pracodawcy, wynika konieczność kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie? [n=576]

Wyszczególnienie	odsetek
Specyfika branży/rodzaju prowadzonej działalności wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji	51,7%
Chęć/potrzeba poprawy wydajności pracy pracowników	39,8%
Chęć/potrzeba wdrożenia nowych technologii	20,5%
Chęć/potrzeba wdrożenia zmian w systemie pracy	17,0%

Wyszczególnienie	odsetek
Chęć/potrzeba rozwoju zdolności produkcyjnych przedsiębiorstwa	16,1%
Chęć/potrzeba otwarcia przedsiębiorstwa na nowe rynki zbytu	13,4%
Chęć/potrzeba poprawy pozycji rynkowej przedsiębiorstwa	13,2%
Chęć/potrzeba zmotywowania pracowników do zaangażowania w pracę	12,7%
Chęć/potrzeba poprawy kondycji finansowej przedsiębiorstwa	10,2%
Chęć/potrzeba poprawy zdolności organizacyjnych przedsiębiorstwa	5,7%
Inne	0,2%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Podobnie jak w przypadku potrzeb przedsiębiorców, kształcenie ustawiczne w przypadku pracowników (w ocenie pracowników przez pracodawców) jest istotne przede wszystkim z powodu specyfiki branży/rodzaju prowadzonej działalności. Jednakże podniesienie wydajności pracy pracowników nie jest już tak istotną potrzebą, na którą odpowiada kształcenie, jak z punktu widzenia pracodawców (22,0% dot. pracowników w stosunku do 39,8% dot. pracodawców). Istotnym czynnikiem skłaniającym pracowników do udziału w kształceniu ustawicznym, jest chęć uzyskania wyższego stopnia zawodowego, czy też poprawy własnej pozycji na rynku pracy w wyniku podniesienia kwalifikacji zawodowych. 24,5% odpowiedzi wskazuje na potrzebę kształcenia ustawicznego dotyczącą pracownika, która wynika z możliwej dzięki temu zmiany miejsca zatrudnienia, a w przypadku 21,5% – z chęci uzyskania awansu.

Tabela 8. Jeśli udział pracowników w kształceniu ustawicznym jest potrzebny, to z jakich potrzeb pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie wynika konieczność kształcenia ustawicznego? [n=576]

Wyszczególnienie	odsetek
Specyfika branży/rodzaju prowadzonej działalności wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji	48,4%
Wymaga tego uzyskanie wyższego stopnia zawodowego	28,5%
Konieczność formalnego potwierdzenia kwalifikacji	24,5%
Poprawa własnej konkurencyjności na rynku pracy (chęć zmiany miejsca zatrudnienia)	24,1%
Chęć zdobycia dodatkowych kwalifikacji poprawiających wydajność pracy	22,0%
Chęć uzyskania awansu (zmiany stanowiska pracy)	21,5%
Chęć osobistego rozwoju	18,4%
Chęć zachowania obecnego stanowiska pracy (obawa przez utratą zatrudnienia)	17,7%
Chęć uzyskania gratyfikacji finansowej (podwyżki, premii, nagrody, itp.)	11,1%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Najistotniejszą korzyścią dla przedsiębiorców, wynikającą z uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym, jest poprawa wydajności pracy. Inne często wymieniane korzyści odnoszą się do rozwoju przedsiębiorstwa m.in. poprzez rozszerzenie działalności na nowe rynki bądź też wdrożenie nowych technologii wymagających specjalistycznej wiedzy, która często jest przekazywana wraz z zakupem technologii (np. szkolenie obsługi nowej maszyny).

Jedynie co czwarty przedsiębiorca wskazuje na korzyść w postaci zmodyfikowania obecnego potencjału przedsiębiorstwa poprzez wdrożenie zmian w systemie pracy lub rozwój zdolności produkcyjnych. Można zatem wnioskować, że istnieje zgodność pomiędzy potrzebami przedsiębiorstw, a korzyściami, które faktycznie są osiągane w wyniku kształcenia ustawicznego – jednocześnie warto zwrócić uwagę na fakt, że odsetek każdej ze wskazywanych korzyści jest dużo wyższy od odsetka wskazań przy analogicznej potrzebie, okazuje się więc, że przełożenie potrzeb na realny efekt przekracza oczekiwania. Efekty szkolenia są więc szersze niż oczekiwania – uświadomienie tego faktu może pomóc w promowaniu kształcenia ustawicznego.

Tabela 9. Jeśli udział pracowników w kształceniu ustawicznym jest potrzebny, to jakie korzyści dla Pani/Pana jako przedsiębiorcy/pracodawcy, wynikają z kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie? [n=576]

Wyszczególnienie	odsetek
Poprawa wydajności pracy pracowników	43,2%
Otwarcie przedsiębiorstwa na nowe rynki zbytu	39,2%
Wdrożenie nowych technologii	35,1%
Wdrożenie zmian w systemie pracy	25,7%
Rozwój zdolności produkcyjnych przedsiębiorstwa	24,8%
Poprawa pozycji rynkowej przedsiębiorstwa	19,6%
Zmotywowanie pracowników do większego zaangażowania w pracę	16,3%
Poprawa kondycji finansowej przedsiębiorstwa	13,0%
Poprawa zdolności organizacyjnych przedsiębiorstwa	5,4%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Kluczową korzyścią wynikającą z uczestnictwa w kształceniu ustawicznym dla pracowników (z punktu widzenia pracodawców) jest zdobycie nowych kwalifikacji/umiejętności, które potwierdzone są formalnymi zaświadczeniami. Porównując oczekiwania pracowników (potrzeb) z korzyściami, jakie osiągają, wyraźnie widać, że odsetek wskazań przy korzyściach pracowników przekładających się również na korzyści ważne z punktu widzenia przedsiębiorców (zdobycie nowych kwalifikacji potwierdzone formalnie, uzyskanie wyższego stopnia zawodowego, podniesienie wydajności pracy, rozwój osobisty) przekracza oczekiwania, natomiast odsetek wskazań przy korzyściach wynikających ze zdecydowanie indywidualnych potrzeb pracowników (poprawa własnej konkurencyjności na rynku pracy, uzyskanie awansu, zachowanie obecnego stanowiska pracy, uzyskanie gratyfikacji finansowej), jest niższy od deklarowanych oczekiwań.

Tabela 10. Jeśli udział pracowników w kształceniu ustawicznym jest potrzebny, to jakie korzyści dla pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie wynikają z kształcenia ustawicznego? [n=576]

Wyszczególnienie	odsetek
Zdobycie nowych kwalifikacji/umiejętności potwierdzone formalnym zaświadczeniem	58,9%
Uzyskanie wyższego stopnia zawodowego	29,0%
Podniesienie wydajności pracy	28,3%
Rozwój osobisty	21,9%
Poprawa własnej konkurencyjności na rynku pracy	17,5%
Uzyskanie awansu (zmiana stanowiska pracy)	15,8%
Zachowanie obecnego stanowiska pracy (uniknięcie zwolnienia)	14,9%
Uzyskanie gratyfikacji finansowej (podwyżki, premii, nagrody, itp.)	14,6%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Przedsiębiorcy uważają, że to głównie z ich inicjatywy w przedsiębiorstwie odbywa się kształcenie ustawiczne pracowników. W przypadku przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 1000 osób inicjatywę o kształceniu ustawicznym pracowników podejmuje wyłącznie pracodawca. W instytucjach publicznych zdecydowanie częściej niż w przypadku firm komercyjnych, inicjatywę o kształceniu ustawicznym podejmują organizacje pracowników bądź też sami pracownicy. Może to wynikać z większej możliwości finansowania kształcenia ze środków instytucji. Dodatkowo należy zaznaczyć, że również w sferze publicznej coraz częściej pojawiają się wymogi podnoszenia kwalifikacji.

W przedsiębiorstwach, w których pracownicy korzystali z kształcenia ustawicznego w trakcie ostatnich 12 miesięcy, inicjatywę najczęściej podejmował pracodawca. Najprawdopodobniej wynika to ze świadomości pracodawcy w zakresie rozwoju i zaspokajania potrzeb pracowniczych, które prowadzą do efektywniej wykorzystanego obecnego kapitału ludzkiego. Dodatkowo istotnym czynnikiem wpływającym na inicjatywę w zakresie kształcenia ustawicznego jest przyjęta polityka szkoleniowa.

Rysunek 4. Z czyjej inicjatywy w Pani/Pana przedsiębiorstwie odbywa się kształcenie ustawiczne pracowników? [n=576]

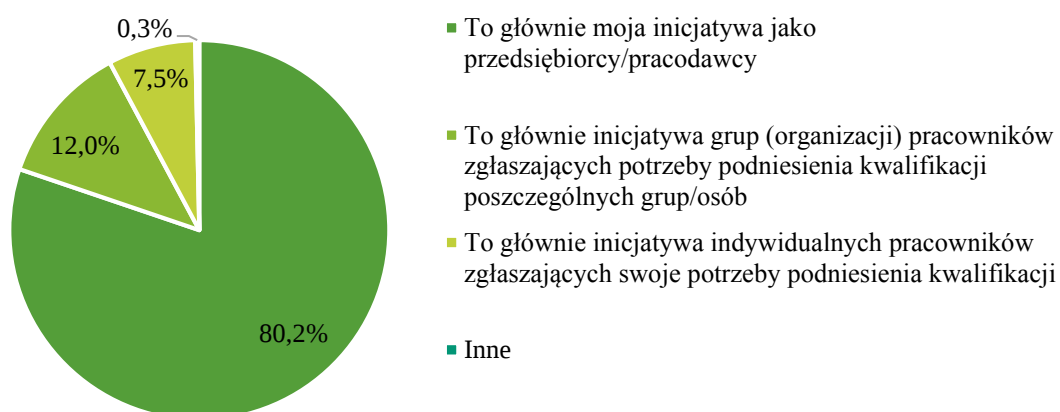


Tabela 11. Z czyjej inicjatywy w Pani/Pana przedsiębiorstwie odbywa się kształcenie ustawiczne pracowników?
[n=576] – dane szczegółowe

	To głównie moja inicjatywa jako przedsiębiorcy/pracodawcy	To głównie inicjatywa grup (organizacji) pracowników	To głównie inicjatywa indywidualnych pracowników	Inne
Wielkość przedsiębiorstwa				
0-9 pracowników	82,3%	11,0%	6,4%	0,4%
10-49 pracowników	77,1%	14,7%	7,8%	0,5%
50-249 pracowników	77,8%	8,9%	13,3%	0,0%
250-999 pracowników	80,0%	10,0%	10,0%	0,0%
Powyżej 1000 pracowników	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa				
Firmy komercyjne	80,8%	11,9%	7,1%	0,2%
Instytucje publiczne	53,8%	15,4%	23,1%	7,7%
Forma prawna przedsiębiorstw				
Jednostka budżetowa	50,0%	16,7%	16,7%	16,7%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	88,8%	5,6%	4,8%	0,8%
Spółka akcyjna	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Spółka cywilna	72,7%	27,3%	0,0%	0,0%
Spółka jawna	68,4%	15,8%	15,8%	0,0%
Spółka z. o.o.	78,6%	13,3%	8,0%	0,0%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa				
Krócej niż 5 lat	76,9%	15,4%	6,6%	1,1%
Od 6 do 10 lat	82,4%	11,8%	5,9%	0,0%
Od 11 do 15 lat	79,8%	10,1%	10,1%	0,0%
Od 16 do 20 lat	84,3%	6,9%	8,8%	0,0%
Powyżej 20 lat	76,9%	15,7%	6,6%	0,8%
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?				
Tak	80,4%	7,9%	10,7%	0,9%
Nie	79,8%	14,8%	5,4%	0,0%
Nie wiem	90,9%	0,0%	9,1%	0,0%

Ponad połowa przedsiębiorców, których pracownicy nie uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w ciągu ostatnich 12 miesięcy uważa, że specyfika branży/rodzaju prowadzonej działalności nie wymaga takich działań. Ponadto 37% respondentów twierdzi, że obecne kwalifikacje pracowników są na wystarczającym poziomie. Powyższe odpowiedzi wskazują, że część przedsiębiorstw nie podejmuje działań ukierunkowanych na rozwój pracowników, a co za tym idzie bazuje wyłącznie na obecnym potencjale, który jest dla nich wystarczający.

Dodatkowo warto również zwrócić uwagę na stosunkowo wysoki odsetek opinii (1/5 przedsiębiorców) dotyczącej braku możliwości awansu pracowników w związku z podnoszeniem kwalifikacji – zastanawiające w kontekście sytuacji pracowników w firmach i ewentualnego gratyfikowania ich zaangażowania.

Porównując opinie odnoszące się do powodów korzystania z kształcenia ustawicznego i braku konieczności takich działań można zauważyć, że główną przyczyną w obydwu przypadkach

jest specyfika branży. Na tej podstawie można wnioskować, że są branże, które nie potrzebują inwestować w ciągłe uaktualnianie/podnoszenie wiedzy branżowej, ponieważ poziom wiedzy wykorzystywanej w praktyce jest w pewien sposób stały bądź dużo wolniej ulega modyfikacjom. Natomiast część przedsiębiorstw w celu utrzymania pozycji na rynku bądź też rozwoju musi stale korzystać z kształcenia ustawicznego. Taka sytuacja najprawdopodobniej dotyczy firm wykorzystujących w swojej działalności nowe technologie, które pociągają za sobą zmiany w przygotowaniu kompetencyjnym pracowników.

Tabela 12. Dlaczego Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym nie jest potrzebny? [n=576]

Wyszczególnienie	odsetek
Nie wymaga tego specyfika branży/rodzaju prowadzonej działalności	52,9%
Obecne kwalifikacje pracowników są na wystarczającym poziomie	37,4%
Pracownicy z dodatkowymi kwalifikacjami oczekują awansu, który obecnie w przedsiębiorstwie nie jest możliwy	20,0%
Nie poprawi to zdolności organizacyjnych przedsiębiorstwa	15,9%
Nie poprawi to pozycji rynkowej przedsiębiorstwa	15,5%
Nie poprawi to wydajności pracy i zaangażowania pracowników	10,7%
Nie poprawi to kondycji finansowej przedsiębiorstwa	9,3%
Pracownicy z dodatkowymi kwalifikacjami oczekują gratyfikacji finansowych, które obecnie nie są możliwe	6,8%
Oferowane na rynku szkolenia są niskiej jakości	3,9%
Pracownicy niechętnie uczestniczą w kształceniu ustawicznym	2,9%
Inne	0,2%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Podejście przedsiębiorców/pracodawców do finansowania kształcenia ustawicznego osób pracujących i zakresu działań w związku z tym podejmowanych

Blisko 2/3 przedsiębiorców (64,3%) w ciągu ostatnich 12 miesięcy finansowało kształcenie ustawiczne swoich pracowników, natomiast 14,9% tego nie robiło. Ten wysoki odsetek odpowiedzi potwierdzających finansowanie wskazuje na chęć wspierania pracowników przez przedsiębiorców i dawanie im możliwości rozwoju.

W dużych przedsiębiorstwach (powyżej 1000 pracowników) kształcenie ustawiczne pracowników było w całości finansowane przez przedsiębiorców. Duże przedsiębiorstwa częściej niż średnie i małe kładą nacisk na kształcenie zatrudnionych osób, z uwagi na konieczny rozwój i dostosowanie się osób do panujących warunków w przedsiębiorstwie. W przypadku przedsiębiorstw, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników i od 250 do 999, finansowanie kształtowało się odpowiednio na poziomie 86,5% i 86,7% – okazuje się zatem, że im większa firma, tym również większy udział przedsiębiorstwa w finansowaniu kształcenia ustawicznego pracowników. Z danych wynika, że finansowanie pochodzące z zasobów przedsiębiorstwa było prowadzone w szczególności w średnich i dużych przedsiębiorstwach, które działają na rynku ponad 11 lat. Przedsiębiorstwa, które zdecydowanie częściej finansowały kształcenie ustawiczne swoich pracowników, to instytucje publiczne (91,7%).

Rysunek 5. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy Pani/Pana przedsiębiorstwo finansowało kształcenie ustawiczne swoich pracowników? [n=375]

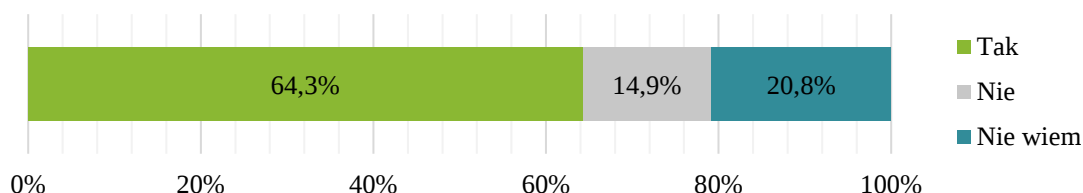


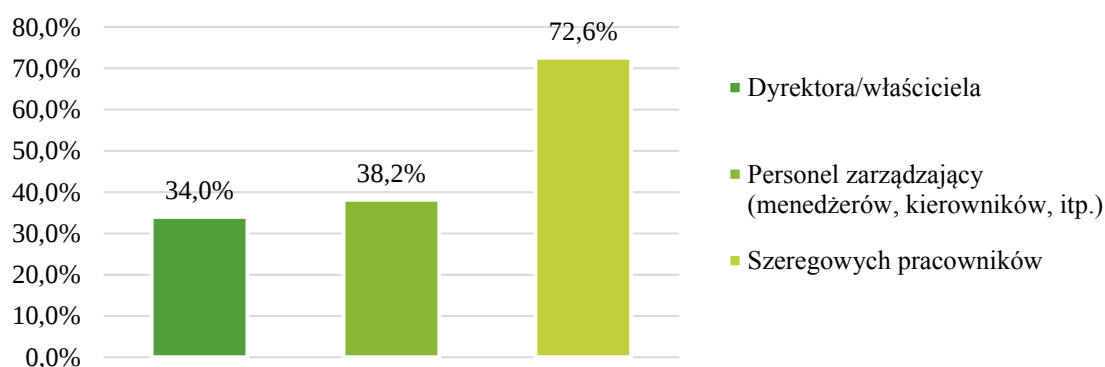
Tabela 13. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy Pani/Pana przedsiębiorstwo finansowało kształcenie ustawiczne swoich pracowników? [n=375] – dane szczegółowe

	Tak	Nie	Nie wiem
Wielkość przedsiębiorstwa			
0-9 pracowników	57,1%	19,6%	23,3%
10-49 pracowników	62,0%	14,0%	24,0%
50-249 pracowników	86,5%	5,4%	8,1%
250-999 pracowników	86,7%	6,7%	6,6%
Powyżej 1000 pracowników	100,0%	0,0%	0,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa			
Firmy komercyjne	63,4%	15,2%	21,4%
Instytucje publiczne	91,7%	8,3%	0,0%
Forma prawna przedsiębiorstw			
Jednostka budżetowa	83,3%	16,7%	0,0%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	73,6%	26,4%	0,0%
Spółka akcyjna	100,0%	0,0%	0,0%

	Tak	Nie	Nie wiem
Spółka cywilna	75,0%	25,0%	0,0%
Spółka jawna	64,3%	35,7%	0,0%
Spółka z o.o.	60,9%	10,6%	28,5%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa			
Krócej niż 5 lat	54,4%	14,0%	31,6%
Od 6 do 10 lat	59,3%	23,1%	17,6%
Od 11 do 15 lat	67,2%	10,4%	22,4%
Od 16 do 20 lat	69,1%	8,8%	22,1%
Powyżej 20 lat	69,6%	15,2%	15,2%

72,6% przedsiębiorców finansowało kształcenie ustawiczne szeregowych pracowników. Jedynie w co trzecim przedsiębiorstwie finansowano szkolenia dyrektora/właściciela oraz (nieco częściej) personelu zarządzającego (managerów, kierowników itp.). Pokazuje to, że dla przedsiębiorców ważnym jest, aby sfinansować kształcenie ustawiczne swoich pracowników, które pozwoli na wzmocnienie potencjału przedsiębiorstwa w jego podstawowej działalności. W mniejszym stopniu skupiają się oni natomiast na zagadnieniach związanych z zarządzaniem i możliwościach podnoszenia kompetencji w tym obszarze.

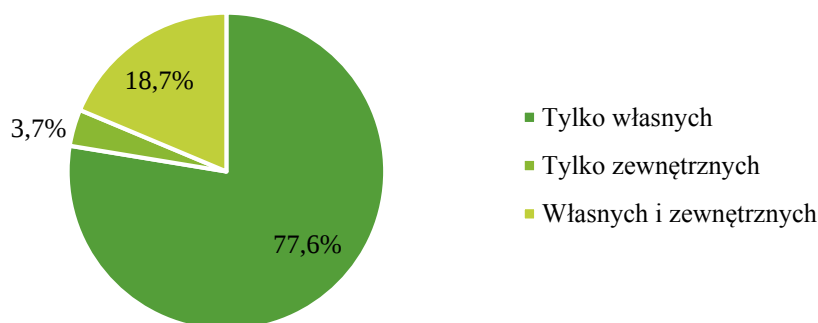
Rysunek 6. Jeśli tak, to kogo obejmowało to finansowanie? [n=241]



Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

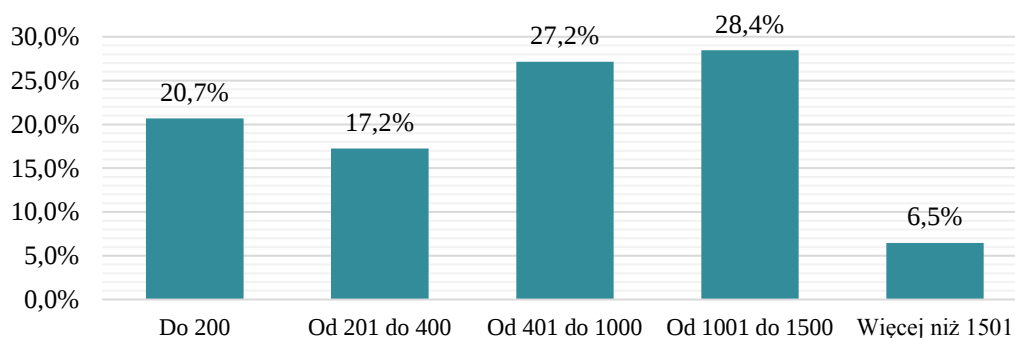
Przedsiębiorcy, którzy finansowali kształcenie ustawiczne pracowników, przeznaczali na ten cel środki własne (pochodzące z budżetu przedsiębiorstwa) i zewnętrzne. Ponad 3/4 przedsiębiorców (77,6%), a więc zdecydowana większość, korzystała w tym celu ze środków własnych przedsiębiorstwa. 18,7% korzystało zarówno ze środków własnych przedsiębiorstwa, jak i zewnętrznych, natomiast jedynie 3,7% finansowało kształcenie wyłącznie ze środków zewnętrznych. Niski odsetek przedsiębiorców korzystających z zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego może wynikać z braku wiedzy na temat pozyskiwania takich środków.

Rysunek 7. Jeśli tak, to z jakich środków Pani/Pana przedsiębiorstwo finansowało kształcenie ustawiczne swoich pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [n=241]



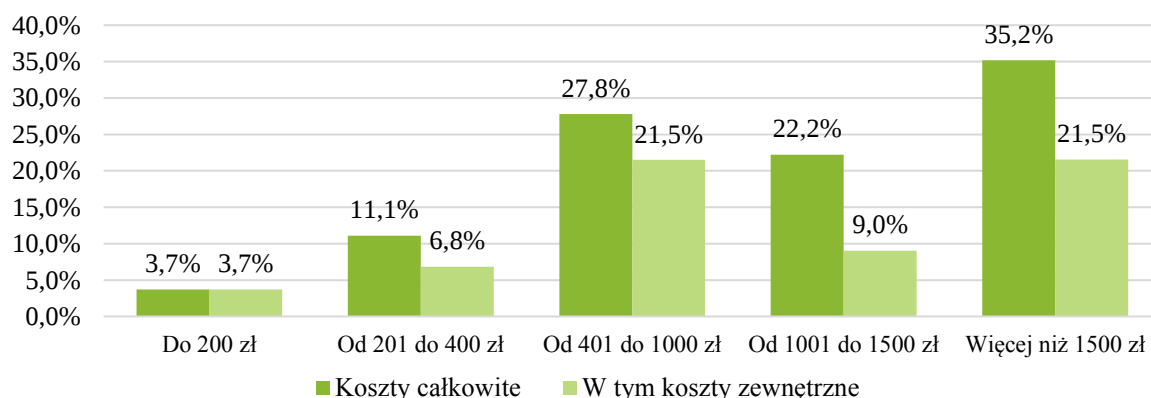
Ponad połowa przedsiębiorców przeznaczyła na kształcenie ustawiczne kwotę z przedziału od 401 zł do 1000 zł lub od 1001 zł do 1500 zł. Jedynie niecałe 7% przedsiębiorców na kształcenie ustawiczne jednej osoby pracującej w ciągu ostatnich 12 miesięcy przeznaczyło więcej niż 1500 zł.

Rysunek 8. W przypadku środków własnych przedsiębiorstwa – proszę wskazać przybliżoną średnią kwotę poniesioną na kształcenie ustawiczne jednej osoby pracującej w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [n=232]



Przedsiębiorcy, którzy korzystali ze środków zewnętrznych przy finansowaniu kształcenia ustawicznego, najczęściej wydawali na szkolenia jednej osoby więcej niż 1500 zł.

Rysunek 9. W przypadku środków zewnętrznych – proszę wskazać przybliżoną średnią kwotę poniesioną na kształcenie ustawiczne jednej osoby pracującej w ciągu ostatnich 12 miesięcy [n=54]



Spośród przedsiębiorców, którzy nie finansowali kształcenia ustawicznego swoim pracownikom w ciągu ostatnich 12 miesięcy, ponad połowa jako powód wskazywała brak środków wewnętrznych, które przedsiębiorstwo mogłoby przeznaczyć na ten cel może być to wynikiem kondycji finansowej przedsiębiorstwa bądź polityki rozwojowej firmy ukierunkowanej na działania inne niż inwestowanie w rozwój kadry. Drugim najczęściej wskazywanym powodem był brak środków zewnętrznych, które przedsiębiorstwo mogłoby pozyskać na ten cel (30,4%) może to wynikać z braku zainteresowania tego typu wsparciem lub z braku wiedzy na temat takich źródeł. W ramach odpowiedzi „inne” respondenci wskazywali m.in. na korzystanie z bezpłatnych szkoleń.

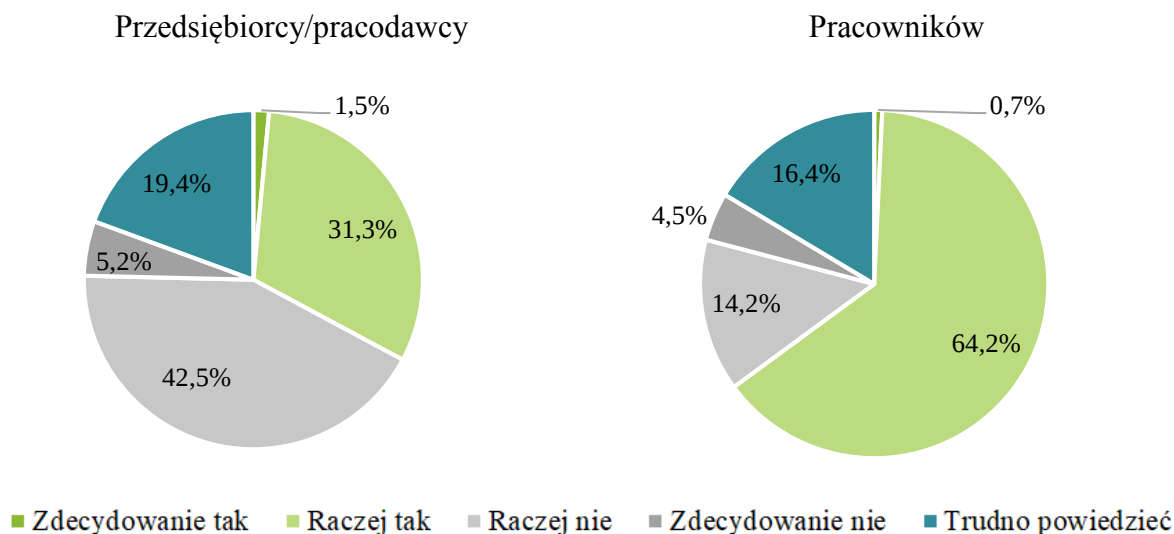
Tabela 14. Jakie są powody braku finansowania przez Pani/Pana przedsiębiorstwo kształcenia ustawicznego pracowników? [n=56]

Wyszczególnienie	odsetek
Brak środków wewnętrznych, które przedsiębiorstwo mogłoby przeznaczyć na ten cel	51,8%
Brak środków zewnętrznych, które przedsiębiorstwo mogłoby pozyskać na ten cel	30,4%
Takie finansowanie byłoby niezgodne z polityką przedsiębiorstwa	19,6%
Nieefektywność szkoleń	17,9%
Świadomie nie płacimy za szkolenia, ponieważ uważamy, że jest to nieopłacalne	16,1%
Niechęć pracowników do aplikowania o wsparcie finansowe kształcenia ustawicznego, w którym uczestniczą	10,7%
Inne	10,7%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

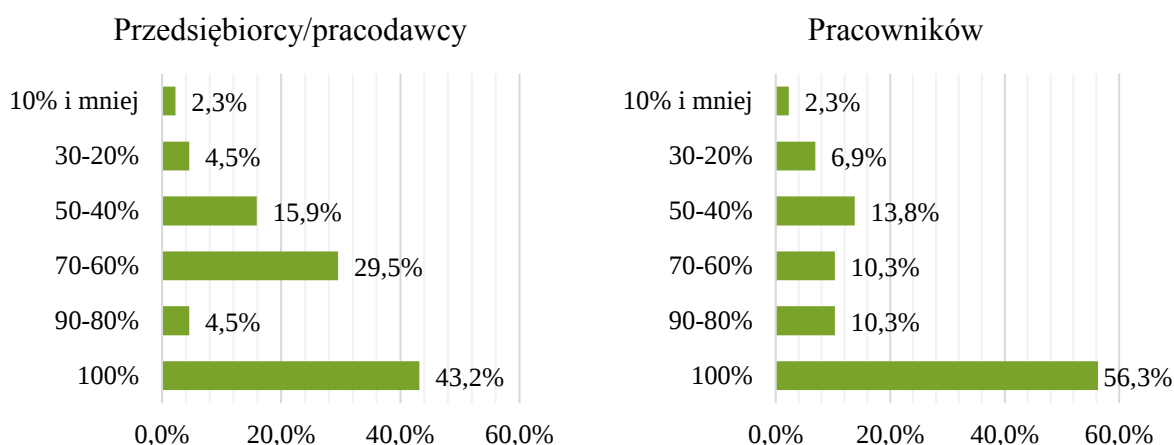
Dla przedsiębiorców ważniejsze jest kształcenie pracowników (64,2%), niż ich własne (31,3%). Potwierdzają to także deklaracje pracodawców w odniesieniu do osób, którym sfinansowano kształcenie ustawiczne. Aż w 72,6% przypadków kształcenie ustawiczne dotyczyło szeregowych pracowników. Większa skłonność do finansowania swoich pracowników przez przedsiębiorców wynika najprawdopodobniej z przekonania, że efekty kształcenia ustawicznego szeregowych pracowników w większym stopniu przyczynią się do rozwoju przedsiębiorstwa.

Rysunek 10. Czy byłaby/byłby Pani/Pan skłonna/skłonny jako przedsiębiorca/pracodawca finansować kształcenie ustawiczne? [swoje n=134, pracowników n=134]



Wśród przedsiębiorców, którzy byliby skłoni finansować kształcenie ustawiczne, cały koszt kształcenia ustawicznego pracodawców/przedsiębiorców byłoby w stanie ponieść około 43% respondentów. Odsetek tych odpowiedzi jest wyższy w odniesieniu do całkowitych kosztów kształcenia ustawicznego pracowników, ponieważ wyniósł ponad 56%. Większą skłonność finansowania pracowników aniżeli przedsiębiorców potwierdza fakt, że częściej w ostatnich 12 miesiącach pracodawcy finansowali kształcenie ustawiczne pracowników aniżeli swoje czy kadry zarządzające.

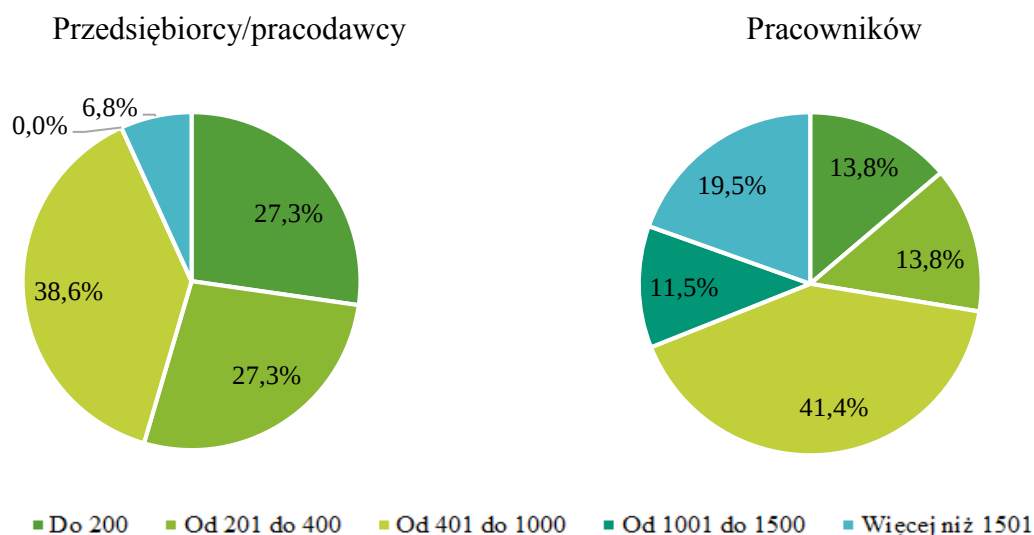
Rysunek 11. Jeśli tak, to na jakim maksymalnym poziomie mogłoby być to dofinansowanie? – wartość dofinansowania w % [swoje n=44, pracowników n=87]



W przypadku finansowania własnego kształcenia przedsiębiorcy mogliby przeznaczyć na ten cel najczęściej od 401 do 1000 zł (38,6%). W przypadku finansowania kształcenia pracowników również jest to ten sam przedział kwot, tj. od 401 do 1000 zł (41,4%). Wyniki

te pokazują, że kwoty z przedziału od 401 zł do 1000 zł są optymalnymi kwotami, które przedsiębiorcy byliby skłonni przeznaczyć na sfinansowanie tak kształcenia własnego, jak i pracowników.

Rysunek 12. Jeśli tak, to na jakim maksymalnym poziomie mogłoby być to dofinansowanie? – wartość dofinansowania [swoje n=44, pracowników n=87]



Zdecydowana większość przedsiębiorców nie zna możliwych źródeł zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego bądź nie potrafi odnieść się do tej kwestii (88,5% – suma odpowiedzi „raczej nie”, „zdecydowanie nie”, „trudno powiedzieć”). Wynika to prawdopodobnie z braku informacji o źródłach tego typu finansowania. Osoby znające źródła finansowania kształcenia ustawicznego (11,4%) wskazały na: fundusze unijne, urząd pracy, Krajowy Fundusz Szkoleniowy, budżet państwa.

Rysunek 13. Czy Pani/Pan orientuje się, jakie są obecnie możliwe źródła zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego? [n=375]

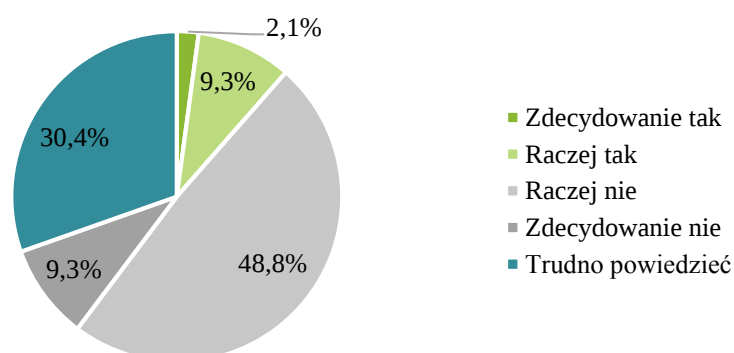


Tabela 15. Czy Pani/Pan orientuje się, jakie są obecnie możliwe źródła zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego? [n=375] – dane szczegółowe

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	1,8%	9,2%	49,7%	13,5%	25,8%
10-49 pracowników	2,7%	8,7%	51,3%	8,0%	29,3%
50-249 pracowników	2,7%	2,7%	45,9%	2,7%	46,0%
250-999 pracowników	0,0%	26,7%	33,3%	0,0%	40,0%
Powyżej 1000 pracowników	0,0%	20,0%	30,0%	0,0%	50,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa					
Firmy komercyjne	1,9%	9,4%	49,0%	9,1%	30,6%
Instytucje publiczne	8,3%	8,3%	41,7%	16,7%	25,0%
Forma prawna przedsiębiorstw					
Jednostka budżetowa	16,7%	0,0%	33,3%	16,7%	33,3%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	1,4%	12,5%	52,8%	9,7%	23,6%
Spółka akcyjna	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Spółka cywilna	0,0%	0,0%	62,5%	25,0%	12,5%
Spółka jawna	0,0%	0,0%	57,1%	14,3%	28,6%
Spółka z. o.o.	2,2%	9,5%	47,4%	8,4%	32,5%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa					
Krócej niż 5 lat	0,0%	8,8%	54,4%	12,3%	24,5%
Od 6 do 10 lat	2,2%	8,8%	47,3%	12,1%	29,6%
Od 11 do 15 lat	3,0%	3,0%	58,2%	6,0%	29,8%
Od 16 do 20 lat	2,9%	13,2%	47,1%	7,4%	29,4%
Powyżej 20 lat	2,2%	12,0%	41,3%	8,7%	35,8%

Ponad połowa przedsiębiorców (51,2%) wskazała, że informacje dotyczące możliwości pozyskania zewnętrznego finansowania uzyskuje od firm szkoleniowych. Zgłaszają się one do przedsiębiorców i je przekazują, co pokazuje operatywność tych firm i kreowanie przez nie rynku szkoleniowego (wymuszanie popytu na własne usługi). Można zatem wnioskować, że to firmy szkoleniowe, którym zależy na sprzedaży swoich usług, podejmują szerokie działania marketingowe w celu rozpropagowania swojej oferty.

Istotnym źródłem wiedzy o możliwościach zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego są również pracownicy, którzy sami zgłaszają się do pracodawcy z taką informacją.

Nierzadko przedsiębiorcy konsultują się z pracownikami/przedstawicielami firm szkoleniowych w temacie zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego bądź też sami pozyskują tę informację podczas spotkań branżowych albo ze stron/portali internetowych.

Biorąc pod uwagę stosunkowo niewielki odsetek przedsiębiorców, którzy znają możliwe źródła zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego (11,4%), należy rozpowszechniać tę informację za pośrednictwem wszelkich dostępnych kanałów. Tego typu informacje

mogłyby spowodować zwiększenie zainteresowania prowadzeniem kształcenia ustawicznego w przedsiębiorstwach.

Tabela 16. Skąd czerpie Pani/Pan wiedzę o możliwościach zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego swojego i/lub swoich pracowników? [n=43]

Wyszczególnienie	odsetek
Zgłaszają się do mnie firmy szkoleniowe i przekazują mi takie informacje	51,2%
Zgłaszają się do mnie moi pracownicy z taką informacją	39,5%
Samodzielnie poszukuję takich informacji kontaktując się z pracownikami/przedstawicielami firm szkoleniowych	37,2%
Producenci sprzętu/technologii przekazują mi takie informacje	34,9%
Zdobywam takie informacje w trakcie spotkań branżowych	34,9%
Samodzielnie przeszukuję strony/portale internetowe	34,9%
Z portali branżowych	32,6%
Samodzielnie poszukuję takich informacji kontaktując się z pracownikami/przedstawicielami administracji publicznej różnego szczebla	30,2%
Zdobywam takie informacje od kontrahentów	18,6%
Inne	2,3%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Zakres prowadzonej przez przedsiębiorców/pracodawców polityki szkoleniowej

W opinii 70,0% przedsiębiorców podstawą podejmowania decyzji w ramach prowadzonej polityki szkoleniowej jest reagowanie na bieżące potrzeby przedsiębiorstwa. Zdecydowanie rzadziej jest to reakcja na bieżące potrzeby pracowników (34,2%). Okazuje się więc, że szkolenie pracowników firm nie stanowi w większości przypadków działań regularnych (raczej akcyjnych) i przez to nie pozwala na stały, zaplanowany rozwój pracowników. Podkreśla ten fakt również niewielki odsetek firm, w których prowadzona polityka szkoleniowa jest wynikiem planowanych i strategicznych działań obejmujących m.in. analizę potrzeb szkoleniowych (14,0%) i wdrażanie strategii szkoleniowej (4,8%).

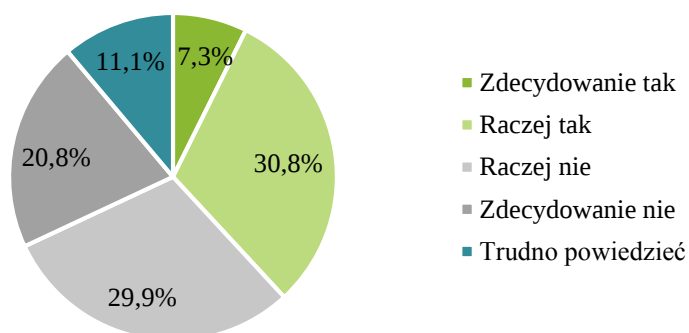
Tabela 17. Co jest podstawą podejmowania decyzji w Pani/Pana przedsiębiorstwie w ramach prowadzonej polityki szkoleniowej? [n=1060]

Wyszczególnienie	odsetek
Reagowanie na bieżące potrzeby przedsiębiorstwa	70,0%
Reagowanie na bieżące potrzeby pracowników	34,2%
Korzystanie z okazji/przedkładanych propozycji	17,0%
Analiza potrzeb szkoleniowych	14,0%
Podejmowanie działań nie wymagających dużych nakładów finansowych	12,1%
Korzystanie ze szkoleń „szytych na miarę”	5,4%
Wdrażanie strategii szkoleniowej	4,8%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Podkarpaccy przedsiębiorcy nie działają w swojej polityce szkoleniowej planowo: nie tylko reagują akcyjnie na potrzeby szkoleniowe, ale też nie uznają konieczności dokładnego określania potrzeb w celu zaplanowania działań szkoleniowych. 50,7% przedsiębiorców nie widzi zasadności przeprowadzenia w najbliższym czasie analizy potrzeb szkoleniowych w ich przedsiębiorstwie, z kolei 38,1% deklaruje, że jest to zasadne. Brak zainteresowania analizą potrzeb szkoleniowych wynikać może m.in. z sytuacji finansowej przedsiębiorstwa bądź z braku planowego i strategicznego podejścia do kształcenia kadry. Brak strategicznego, a więc perspektywicznego podejścia do rozwoju pracowników jest zastanawiające w kontekście rynku pracy przechodzącego bardzo dynamiczne zmiany w zakresie wymagań stawianych pracownikom i kandydatom do pracy. Jednocześnie prawie 40-procentowy odsetek opinii wskazujących na zasadność prowadzenia analizy potrzeb szkoleniowych dowodzi, że jednak spora część przedsiębiorców dostrzega i reaguje na aktualne trendy na rynku pracy.

Rysunek 14. Czy widzi Pani/Pan zasadność przeprowadzenia analizy potrzeb szkoleniowych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w najbliższym czasie? [n=1060]



Spośród przedsiębiorców, którzy widzą zasadność przeprowadzenia analizy potrzeb szkoleniowych w swoim przedsiębiorstwie w najbliższym czasie, ponad połowa (56,5% – suma odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie”) nie byłaby skłonna zlecić i zapłacić za taką analizę podmiotowi zewnętrznemu. Niechęć do zlecania podmiotom zewnętrznym analizy potrzeb szkoleniowych wynikać może z braku środków własnych przedsiębiorstwa bądź z niechęci i/lub braku uzasadnienia do przeznaczania środków na taki cel. Oznacza to, że przedsiębiorstwa niechętnie korzystają z tego typu usług. Tylko 23,7% badanych zdecydowanie lub raczej by to zrobiło. Do przedsiębiorstw, które byłyby skłonne zapłacić za taką analizę, należą przede wszystkim duże i bardzo duże przedsiębiorstwa.

Rysunek 15. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo byłoby skłonne zlecić i zapłacić za analizę potrzeb szkoleniowych podmiotowi zewnętrznemu? [n=1060]

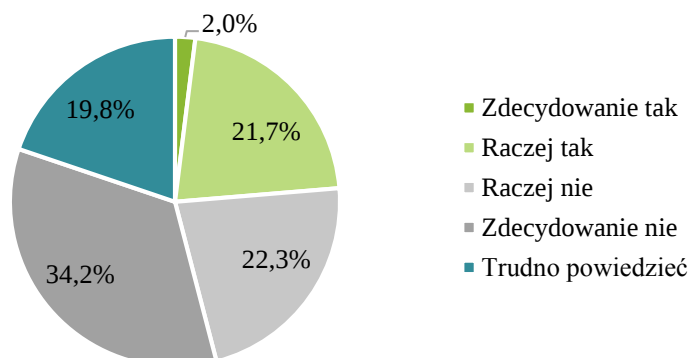
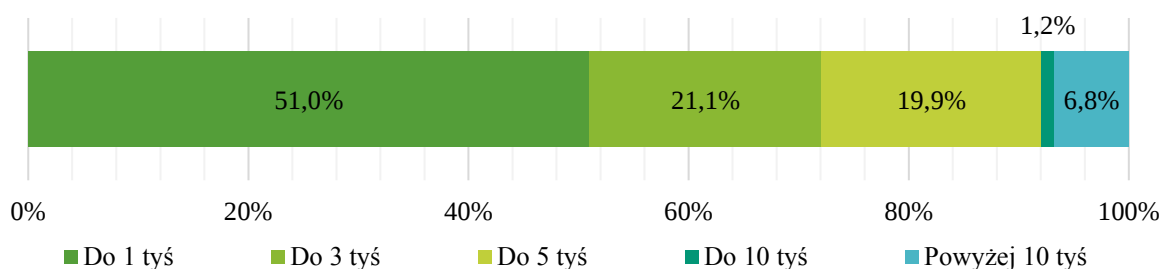


Tabela 18. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo byłoby skłonne zlecić i zapłacić za analizę potrzeb szkoleniowych podmiotowi zewnętrznemu? [n=1060] – dane szczegółowe

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	1,3%	20,3%	22,0%	38,7%	17,7%
10-49 pracowników	1,1%	25,8%	19,7%	32,1%	21,3%
50-249 pracowników	8,0%	6,0%	42,0%	14,0%	30,0%
250-999 pracowników	10,0%	30,0%	25,0%	10,0%	25,0%
Powyżej 1000 pracowników	30,0%	10,0%	30,0%	0,0%	30,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa					
Firmy komercyjne	2,0%	21,6%	22,4%	34,6%	19,4%
Instytucje publiczne	0,0%	26,7%	13,3%	6,7%	53,3%
Forma prawna przedsiębiorstw					
Jednostka budżetowa	0,0%	14,3%	14,3%	14,3%	57,1%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	1,1%	7,2%	32,5%	43,0%	16,2%
Spółka akcyjna	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%
Spółka cywilna	5,3%	5,3%	42,1%	31,6%	15,8%
Spółka jawna	2,7%	8,1%	51,4%	21,6%	16,2%
Spółka z o.o.	2,1%	28,3%	16,6%	32,0%	21,0%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa					
Krócej niż 5 lat	2,3%	26,0%	15,8%	31,6%	24,3%
Od 6 do 10 lat	1,7%	24,1%	23,7%	34,1%	16,4%
Od 11 do 15 lat	1,0%	15,2%	24,7%	36,4%	22,7%
Od 16 do 20 lat	2,1%	21,8%	23,3%	34,2%	18,6%
Powyżej 20 lat	3,1%	20,7%	22,3%	34,7%	19,2%

Przedsiębiorcy, którzy byliby skłonni zlecić przeprowadzenie analizy potrzeb szkoleniowych podmiotowi zewnętrznemu w ich przedsiębiorstwie, w większości (51,0%) byliby w stanie przeznaczyć na ten cel maksymalnie 1 000 zł. Tylko 6,8% przedsiębiorców przeznaczyłoby na ten cel ponad 10 000 zł.

Rysunek 16. Jaką kwotę Pani/Pana przedsiębiorstwo byłoby skłonne przeznaczyć na zapłatę za analizę potrzeb szkoleniowych podmiotowi zewnętrznemu? (kwota brutto w złotychkach) [n=251]



Przedsiębiorstwa, które realizują politykę szkoleniową firmy w oparciu o strategię szkoleniową, zakładają w niej najczęściej powołanie komórki organizacyjnej odpowiadającej za kwestie kształcenia ustawicznego pracowników (54,9%) oraz bieżący monitoring potrzeb pracowników w zakresie kształcenia ustawicznego (54,9%). Strategie zakładają również stały monitoring możliwości pozyskania zewnętrznych środków na finansowanie kształcenia ustawicznego (37,3%). Co czwarta strategia zawiera element odnoszący się do współpracy z innymi podmiotami w celu opracowania szkoleń „szytych na miarę”. W przypadku niektórych przedsiębiorstw jest to kluczowy aspekt kształcenia ustawicznego, który wynika ze specyficznej działalności gospodarczej.

Tabela 19. Jakie główne elementy zawiera w sobie przyjęta strategia? [n=51]

Wyszczególnienie	odsetek
Powołanie komórki organizacyjnej odpowiadającej za kwestie kształcenia ustawicznego pracowników	54,9%
Bieżący monitoring potrzeb pracowników w zakresie kształcenia ustawicznego	54,9%
Bieżący monitoring możliwości zewnętrznego finansowania/dofinansowania kształcenia ustawicznego pracowników	37,3%
Współpraca z zewnętrznymi podmiotami w celu opracowania szkoleń „szytych na miarę”	25,5%
Prowadzenie ewaluacji efektywności poszczególnych elementów/form kształcenia ustawicznego pracowników	23,5%
Bieżący monitoring rynku/ofert kształcenia ustawicznego odpowiadającego specyfice działalności przedsiębiorstwa	19,6%
Tworzenie planów szkoleniowych	15,7%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Preferowane przez przedsiębiorców/pracodawców formy rozwoju swojego i/lub swoich pracowników i warunków związanych z ich realizacją

Najbardziej odpowiednimi formami rozwoju według przedsiębiorców są kursy zewnętrzne oraz szkolenia na stanowisku pracy. Prawie 1/3 przedsiębiorców za jedną z lepszych form rozwoju swojego i/lub swoich pracowników uważa samokształcenie, które najczęściej nie wymaga od firm żadnych nakładów finansowych.

Tabela 20. Jakie formy rozwoju swojego i/lub swoich pracowników uważa Pani/Pan za najlepsze? [n=1060]

Wyszczególnienie	odsetek
Zewnętrzne kursy	57,3%
Szkolenia na stanowisku pracy	50,2%
Samokształcenie	31,6%
Udział w konferencjach i seminariach	11,0%
Studia podyplomowe	5,3%
Rotacje na stanowiskach pracy	4,9%
Wysyłanie na staże i praktyki np. do głównej siedziby firmy	4,9%
E-learning	4,0%
Inne	0,5%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Najbardziej odpowiednim czasem na realizację kształcenia ustawicznego dla przedsiębiorców/pracodawców są godziny pracy, natomiast alternatywą mogą być szkolenia/kursy odbywające się w weekendy. Wysoki odsetek wskazań tych ostatnich może wynikać m.in. z możliwości połączenia kształcenia ustawicznego z różnego rodzaju formami rozrywki (np. spotkania integracyjne pracowników firmy).

Na szkolenie pracowników najbardziej adekwatny wg przedsiębiorców jest czas poza godzinami pracy i w weekendy. Prawdopodobnie chodzi w tym przypadku o to, że przedsiębiorcy chcieliby mieć aktualizujących swoje kwalifikacje pracowników, ale nie kosztem czasu pracy, który według części z nich powinien być przeznaczony jedynie na wykonywanie obowiązków służbowych. Jednocześnie część pracodawców traktuje czas szkoleniowy jako bonus dla pracownika i w tym aspekcie korzystanie z tego poza godzinami pracy wydaje się im atrakcyjniejsze.

Tabela 21. Jakie rozplanowanie w czasie jest według Pani/Pana najodpowiedniejsze na realizację kształcenia ustawicznego swojego i/lub Pani/Pana pracowników? [n=1060]

Wyszczególnienie	Przedsiębiorcy/pracodawcy	Pracowników
W godzinach pracy	61,1%	39,7%
Poza godzinami pracy	36,4%	66,5%
W godzinach porannych	53,8%	64,6%
W godzinach popołudniowych	63,4%	45,0%

Wyszczególnienie	Przedsiębiorcy/pracodawcy	Pracowników
W dni powszednie	49,8%	35,2%
W weekendy	57,1%	68,4%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Prawie co trzeci przedsiębiorca udziela pracownikom urlopu szkoleniowego. Częściej tego rodzaju przywilej proponowany był przez firmy korzystające w ostatnich 12 miesiącach z kształcenia ustawicznego. Ponadto urlop szkoleniowy udzielany jest pracownikom firm, które dostrzegają potrzebę kształcenia ustawicznego (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Można zatem wnioskować, że pracodawcy udzielający urlopu szkoleniowego dostrzegają w kształceniu ustawicznym możliwość rozwoju potencjału firmy.

Rysunek 17. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo udziela swoim pracownikom urlopu szkoleniowego? [n=1060]

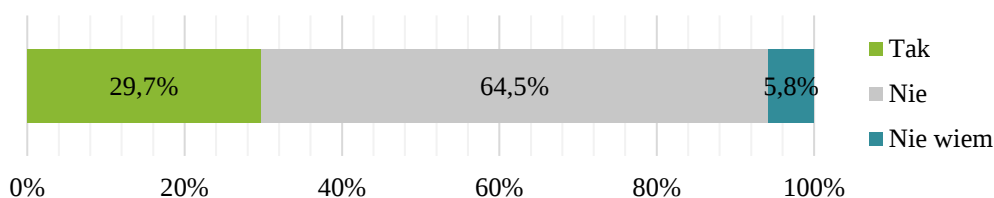


Tabela 22. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo udziela swoim pracownikom urlopu szkoleniowego? [n=1060] – dane szczegółowe

	Tak	Nie	Nie wiem
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?			
Tak	37,6%	57,1%	5,3%
Nie	25,5%	69,0%	5,6%
Nie wiem	23,8%	57,1%	19,0%
Czy Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym jest potrzebny?			
Zdecydowanie tak	41,5%	52,6%	5,8%
Raczej tak	36,3%	57,8%	5,9%
Raczej nie	19,7%	74,8%	5,5%
Zdecydowanie nie	17,8%	78,9%	3,3%
Trudno powiedzieć	22,5%	70,0%	7,5%

70,9% przedsiębiorców deklaruje, że nie rekompensuje czasu prywatnego poświęconego na kształcenie ustawiczne niezbędne pracownikom na danym stanowisku pracy, a jedynie 25,9% przedsiębiorców to robi. Podmiotami gospodarczymi, które rekompensują czas prywatny poświęcony na kształcenie ustawiczne, częściej są przedsiębiorstwa, które w ostatnich 12 miesiącach korzystały z usług firm szkoleniowych oraz firmy dostrzegające potrzebę kształcenia ustawicznego (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”).

Formą rekompensaty poświęconego czasu wolnego jest przede wszystkim dodatkowy czas/dzień wolny od pracy, adekwatnie do czasu prywatnego poświęconego na kształcenie ustawiczne (77,9%), zdecydowanie rzadziej jest to gratyfikacja finansowa (26,1%).

Rysunek 18. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo rekompensuje czas prywatny poświęcony na kształcenie ustawiczne niezbędne pracownikom na danym stanowisku pracy? [n=1060]

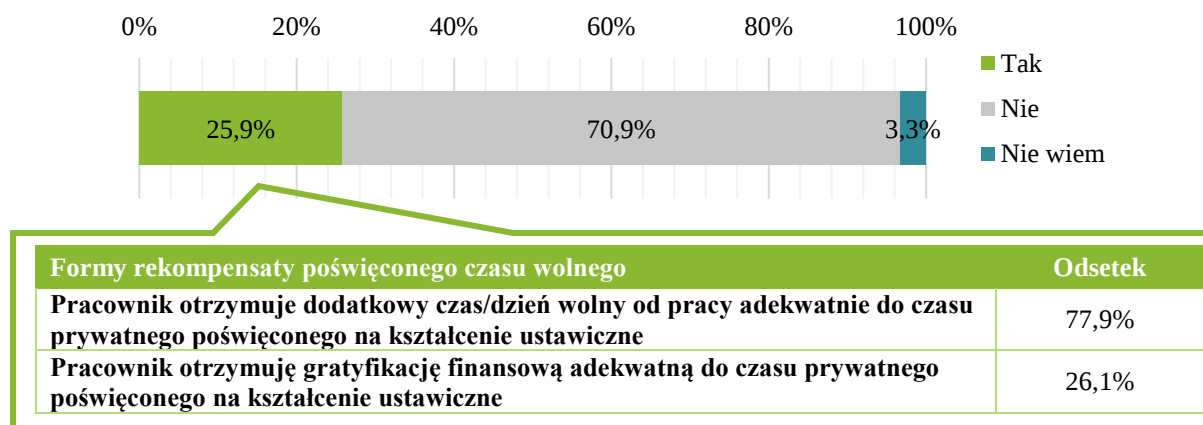


Tabela 23. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo rekompensuje czas prywatny poświęcony na kształcenie ustawiczne niezbędne pracownikom na danym stanowisku pracy? [n=1060] – dane szczegółowe

5.	6. Tak	7. Nie	8. Nie wiem
9. Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?			
10. Tak	11. 37,3%	12. 59,8%	13. 2,9%
14. Nie	15. 19,6%	16. 77,4%	17. 3,0%
18. Nie wiem	19. 19,0%	20. 61,9%	21. 19,1%
22. Czy Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym jest potrzebny?			
23. Zdecydowanie tak	24. 42,1%	25. 52,6%	26. 5,3%
27. Raczej tak	28. 29,4%	29. 67,6%	30. 3,0%
31. Raczej nie	32. 15,7%	33. 82,5%	34. 1,8%
35. Zdecydowanie nie	36. 15,6%	37. 83,3%	38. 1,1%
39. Trudno powiedzieć	40. 21,7%	41. 71,7%	42. 6,6%

Podejście przedsiębiorców/pracodawców do prowadzenia ewaluacji kształcenia ustawicznego swojego i/lub swoich pracowników i zakresu działań w związku z tym podejmowanych

Jedynie co czwarty przedsiębiorca, który korzystał z kształcenia ustawicznego w ostatnich 12 miesiącach, prowadzi ewaluację kształcenia ustawicznego swojego i/lub swoich pracowników. Często podejście takie preferują przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 10 osób, a najczęściej duże i bardzo duże firmy. Może to wynikać z większej skali uczestnictwa pracowników w szkoleniach, kursach i związanej z tym potrzeby. Ponadto firmy funkcjonujące

na rynku więcej niż 6 lat częściej prowadzą ewaluację kształcenia ustawicznego, aniżeli firmy działające na rynku krócej.

Rysunek 19. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo prowadzi ewaluację kształcenia ustawicznego swojego i/lub swoich pracowników? Ewaluacja, rozumiana jako ocena dotychczas realizowanego kształcenia ustawicznego. [n=375]

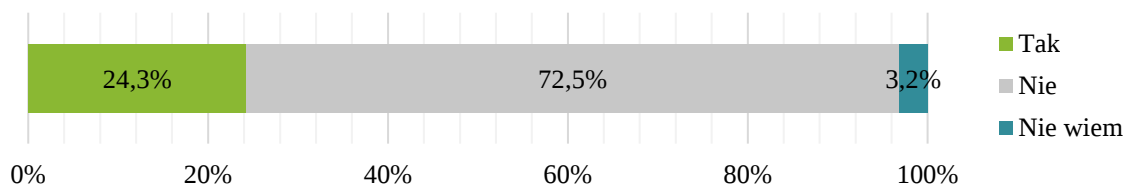


Tabela 24. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo prowadzi ewaluację kształcenia ustawicznego swojego i/lub swoich pracowników? Ewaluacja, rozumiana jako ocena dotychczas realizowanego kształcenia ustawicznego. [n=375] – dane szczegółowe

	Tak	Nie	Nie wiem
Wielkość przedsiębiorstwa			
0-9 pracowników	15,3%	83,4%	1,3%
10-49 pracowników	29,3%	66,7%	4,0%
50-249 pracowników	29,7%	64,9%	5,4%
250-999 pracowników	40,0%	46,7%	13,3%
Powyżej 1000 pracowników	50,0%	50,0%	0,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa			
Firmy komercyjne	24,0%	73,6%	2,4%
Instytucje publiczne	33,3%	41,7%	25,0%
Forma prawna przedsiębiorstw			
Jednostka budżetowa	50,0%	33,3%	16,7%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	13,9%	81,9%	4,2%
Spółka akcyjna	0,0%	100,0%	0,0%
Spółka cywilna	25,0%	75,0%	0,0%
Spółka jawna	21,4%	64,3%	14,3%
Spółka z o.o.	26,6%	71,2%	2,2%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa			
Krócej niż 5 lat	10,5%	87,7%	1,8%
Od 6 do 10 lat	29,7%	67,0%	3,3%
Od 11 do 15 lat	19,4%	79,1%	1,5%
Od 16 do 20 lat	33,8%	63,3%	2,9%
Powyżej 20 lat	23,9%	70,7%	5,4%

Przedsiębiorcy, którzy prowadzą ewaluację kształcenia ustawicznego, najczęściej przeprowadzają wewnętrzną ankietę dotyczącą uczestnictwa pracowników w konkretnej formie kształcenia ustawicznego po zakończeniu kształcenia (52,7%). Prawie połowa firm dokonuje analizy produktywności/wydajności pracy pracowników po zakończeniu ich uczestnictwa w konkretnej formie kształcenia ustawicznego (46,2%). Wskazane działania prowadzone są wewnątrz przedsiębiorstwa, zatem ewaluacja realizowana jest najczęściej przez samych przedsiębiorców. Zdecydowanie rzadziej ewaluację prowadzą podmioty organizujące/realizujące kształcenie ustawiczne.

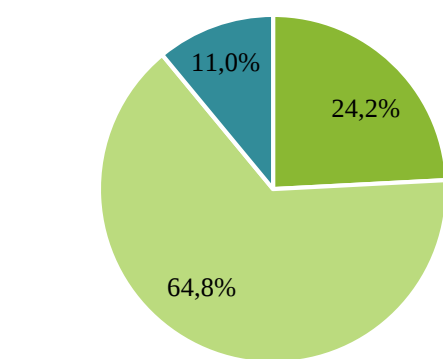
Tabela 25. W jakiej formie realizowana jest ewaluacja kształcenia ustawicznego? [n=91]

Wyszczególnienie	odsetek
Uczestnicy wypełniają wewnętrzną (w przedsiębiorstwie) ankietę dot. ich uczestnictwa w konkretnej formie kształcenia ustawicznego po jego zakończeniu	52,7%
Ewaluacja dokonywana jest na podstawie analizy produktywności/wydajności pracy pracowników po zakończeniu ich uczestnictwa w konkretnej formie kształcenia ustawicznego	46,2%
Uczestnicy składają wewnętrzny raport (w przedsiębiorstwie) dot. ich uczestnictwa w konkretnej formie kształcenia ustawicznego po jego zakończeniu	29,0%
Podmioty organizujące/realizujące dla pracowników kształcenie ustawiczne zobowiązane są dostarczyć do przedsiębiorstwa wyniki prowadzonej ewaluacji konkretnej formy po jej zakończeniu	15,1%

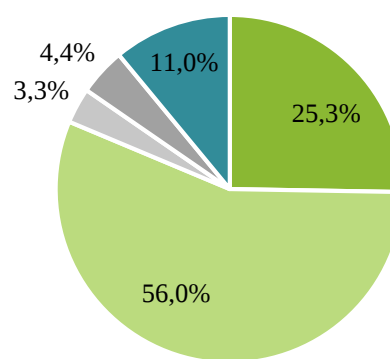
Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Prawie 90% przedsiębiorców potwierdza, że wyniki prowadzonej ewaluacji przekładają się na decyzje dotyczące działań szkoleniowych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Należy podkreślić, że konsekwencjami prowadzonej ewaluacji bardzo często są także decyzje dotyczące konkretnych działań dotyczących funkcjonowania firmy (81,3%). Można więc stwierdzić, że wyniki ewaluacji kształcenia ustawicznego przekładają się na realne działania w przedsiębiorstwach. Okazuje się zatem, że przedsiębiorcy mają świadomość potrzeby takiego przełożenia – dodatkowo wskazuje na to brak odpowiedzi negatywnych lub ich niewielki odsetek.

Rysunek 20. Czy wyniki prowadzonej ewaluacji przekładają się na decyzje dotyczące konkretnych działań szkoleniowych? [n=91]



Rysunek 21. Czy wyniki prowadzonej ewaluacji przekładają się na decyzje dotyczące konkretnych działań dotyczących funkcjonowania firmy? [n=91]



■ Zdecydowanie tak ■ Raczej tak ■ Raczej nie ■ Zdecydowanie nie ■ Trudno powiedzieć

Przedsiębiorcy wykorzystują wyniki przeprowadzonej ewaluacji najczęściej do weryfikacji przydatności/skuteczności oraz jakości konkretnych form kształcenia ustawicznego. Wiedza uzyskana w ten sposób służy do podejmowania decyzji o kolejnych działaniach szkoleniowych w przedsiębiorstwach. Prawie 30% firm wykorzystuje zebrane wyniki ewaluacji do oceny jakości podmiotów prowadzących kształcenie ustawiczne.

Tabela 26. W jaki sposób Pani/Pana przedsiębiorstwo wykorzystuje wyniki prowadzonej ewaluacji? [n=91]

Wyszczególnienie	odsetek
Na ich podstawie weryfikowana jest przydatność/skuteczność konkretnych form kształcenia ustawicznego	69,2%
Na ich podstawie weryfikowana jest jakość konkretnych form kształcenia ustawicznego	41,8%
Na ich podstawie weryfikowana jest jakość oferty poszczególnych podmiotów realizujących poszczególne formy kształcenia ustawicznego	28,6%
Na ich podstawie podejmowane są decyzje o kontynuowaniu/zmianie formy i/lub zakresu zatrudnienia konkretnych pracowników	23,1%
Na ich podstawie tworzone są plany kształcenia ustawicznego	19,8%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Źródła wiedzy, z których przedsiębiorcy/pracodawcy czerpią informacje o usługach kształcenia ustawicznego oraz czynniki determinujące wybór danej usługi kształcenia ustawicznego

Przedsiębiorcy najczęściej czerpią informacje o usługach kształcenia ustawicznego samodzielnie przeszukując strony/portale internetowe (41,5%). To źródło informacji wykorzystywane jest obecnie do pozyskiwania każdego rodzaju danych, ponieważ pozwala w szybki sposób zgromadzić dużą liczbę informacji potrzebnych do podjęcia decyzji. Rzadziej przedsiębiorcy wskazywali na przekazywanie informacji przez zgłaszające się do nich firmy szkoleniowe (16,2%), uczestniczenie w targach branżowych (14,4%) czy informacje uzyskiwane od pracowników (11,7%).

Konfrontując opinie przedsiębiorców dotyczące źródeł wiedzy o zewnętrznym finansowaniu kształcenia ustawicznego oraz źródeł informacji o usługach kształcenia ustawicznego, można zauważyć istotne różnice. Najczęściej wskazywanym źródłem wiedzy o zewnętrznym finansowaniu są firmy szkoleniowe, które same zgłaszają się do przedsiębiorców (51,2% wskazań). Jednocześnie już tylko 16% przedsiębiorców czerpie informacje od firm szkoleniowych o usługach kształcenia ustawicznego. Najprawdopodobniej przyczyną tych rozbieżności, jest liczba firm odpowiadająca na poszczególne pytania niewielki odsetek respondentów znał źródła, z których można pozyskać dodatkowe środki na kształcenie ustawiczne, natomiast do kwestii czerpania informacji o usługach kształcenia ustawicznego odnieśli się wszyscy przedsiębiorcy.

Tabela 27. Skąd Pani/Pan czerpie informacje o usługach kształcenia ustawicznego? [n=1060]

Wyszczególnienie	odsetek
Samodzielnie przeszukuję strony/portale internetowe	41,5%
Zgłaszają się do mnie firmy szkoleniowe i przekazują mi takie informacje	16,2%
Uczestniczę w targach branżowych	14,4%
Zgłaszają się do mnie moi pracownicy z taką informacją	11,7%
Samodzielnie poszukuję takich informacji kontaktując się z pracownikami /przedstawicielami firm szkoleniowych	10,9%
Samodzielnie poszukuję takich informacji kontaktując się z pracownikami/przedstawicielami administracji publicznej różnego szczebla	10,1%
Producenci sprzętu/technologii przekazują mi takie informacje	9,6%
Zdobywam takie informacje w trakcie spotkań branżowych	8,2%
Zdobywam takie informacje od kontrahentów	6,7%
Inne	0,2%
Nie poszukuję takich informacji	29,0%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Głównym czynnikiem decydującym o wyborze konkretnej usługi kształcenia ustawicznego jest spójność z obszarem działalności przedsiębiorstwa. Co trzeci przedsiębiorca opiera decyzje na zapotrzebowaniu na konkretną usługę, a co czwarty wskazał na spójność z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa oraz cenę usługi. Deklaracje przedsiębiorców pozwalają stwierdzić, że korzystanie z usług kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku determinowane jest bieżącą sytuacją firmy oraz planami rozwojowymi podmiotów gospodarczych.

Tabela 28. Jakie czynniki w głównym stopniu wpływają na decyzję o wyborze danej usługi kształcenia ustawicznego w Pani/Pana przedsiębiorstwie? [n=1060]

Wyszczególnienie	odsetek
Spójność z obszarem działalności przedsiębiorstwa	54,9%
Spójność z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa na konkretną usługę	33,2%
Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa	24,6%
Cena danej usługi	23,3%
Zdobyte opinie na temat firmy szkoleniowej	18,8%
Przewidywana jakość i praktyczność wykorzystania zdobytej wiedzy	14,9%
Przewidywane osiągnięcie zakładanych rezultatów	14,2%
Elastyczność firmy szkoleniowej (możliwości dostosowania oferty do konkretnych potrzeb przedsiębiorstwa)	14,1%
Zdobyte opinie na temat danej usługi	14,1%
Przewidywany wpływ na osiągnięcie konkretnych celów przedsiębiorstwa	9,8%
Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju zawodowego poszczególnych pracowników	6,7%
Inne	0,8%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Poziom dopasowania oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb przedsiębiorców/pracodawców

Prawie połowa przedsiębiorców (47,6% – suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) znajduje odpowiednią ofertę kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku. Oferta kształcenia ustawicznego bardziej dopasowana jest do średnich i dużych przedsiębiorstw. Firmy, które szkoliły pracowników w ostatnich 12 miesiącach częściej wskazywały na dopasowanie oferty kształcenia do swoich potrzeb.

Rysunek 22. Czy Pani/Pan znajduje na rynku oferty kształcenia ustawicznego adekwatne do potrzeb Pani/Pana przedsiębiorstwa? [n=1060]

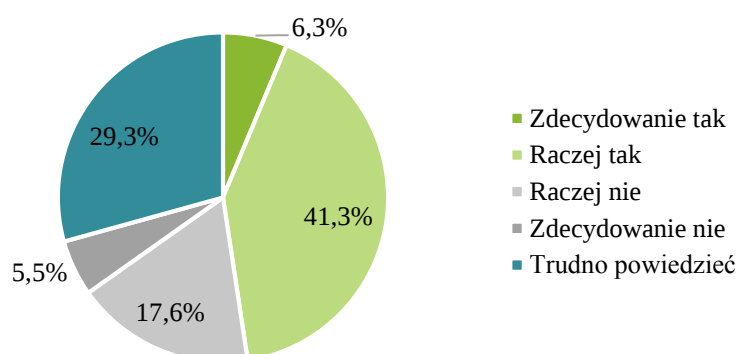


Tabela 29. Czy Pani/Pan znajduje na rynku oferty kształcenia ustawicznego adekwatne do potrzeb Pani/Pana przedsiębiorstwa? [n=1060] – dane szczegółowe

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	4,3%	37,2%	20,5%	6,8%	31,2%
10-49 pracowników	8,2%	43,7%	15,0%	3,9%	29,2%
50-249 pracowników	10,0%	58,0%	8,0%	2,0%	22,0%
250-999 pracowników	15,0%	70,0%	10,0%	0,0%	5,0%
Powyżej 1000 pracowników	20,0%	60,0%	10,0%	10,0%	0,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa					
Firmy komercyjne	6,3%	41,1%	17,8%	5,6%	29,2%
Instytucje publiczne	6,7%	53,3%	6,7%	0,0%	33,3%
Forma prawna przedsiębiorstw					
Jednostka budżetowa	14,3%	57,1%	0,0%	14,3%	14,3%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	4,2%	29,8%	21,5%	7,9%	36,6%
Spółka akcyjna	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%
Spółka cywilna	10,5%	31,6%	21,1%	0,0%	36,8%
Spółka jawna	5,4%	29,7%	29,7%	2,7%	32,5%
Spółka z o.o.	7,0%	46,2%	15,8%	4,8%	26,2%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa					
Krócej niż 5 lat	4,0%	39,5%	19,2%	5,1%	32,2%
Od 6 do 10 lat	6,0%	36,1%	23,1%	6,0%	28,8%
Od 11 do 15 lat	4,0%	45,5%	20,2%	4,0%	26,3%
Od 16 do 20 lat	7,8%	45,1%	13,0%	5,7%	28,6%
Powyżej 20 lat	9,8%	43,0%	9,8%	6,2%	31,2%
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?					
Tak	8,8%	52,8%	14,7%	2,4%	21,3%

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Nie	4,8%	34,9%	19,6%	7,1%	33,6%
Nie wiem	9,5%	38,1%	9,5%	9,5%	33,4%

Prawie połowa przedsiębiorców, którzy uznali, że oferta kształcenia ustawicznego jest dopasowana do ich potrzeb twierdzi, że elementem świadczącym o tym dopasowaniu jest spójność z obszarem działalności przedsiębiorstw. Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju wskazało ponad 37% przedsiębiorców. Wysokie wartości w odniesieniu do tych odpowiedzi mogą wskazywać, że kluczowym elementem dopasowania oferty kształcenia ustawicznego jest przygotowanie odpowiedniego zakresu kształcenia, który będzie odpowiadał na zapotrzebowanie przedsiębiorstw. Ponadto, istotnym czynnikiem z punktu widzenia firm funkcjonujących na podkarpackim rynku świadczącym o dopasowaniu oferty kształcenia do ich potrzeb, jest cena usługi. Nie bez znaczenia dla przedsiębiorców jest kadra odpowiedzialna za kształcenie ustawiczne.

Tabela 30. Jakie elementy świadczą o dopasowaniu dostępnej na rynku oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb Pani/Pana przedsiębiorstwa? [n=505]

Wyszczególnienie	odsetek
Spójność z obszarem działalności przedsiębiorstwa	47,5%
Cena danej usługi	41,2%
Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa	37,6%
Odpowiednio przygotowani trenerzy/fachowcy	37,4%
Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju zawodowego poszczególnych pracowników	36,2%
Spójność z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa na konkretną usługę	34,7%
Zdobyte opinie na temat danej usługi	27,5%
Zdobyte opinie na temat firmy szkoleniowej	27,3%
Elastyczność firmy szkoleniowej (możliwości dostosowania oferty do konkretnych potrzeb przedsiębiorstwa)	26,7%
Przewidywany wpływ na osiągnięcie konkretnych celów przedsiębiorstwa	25,5%
Przewidywane osiągnięcie zakładanych rezultatów	25,1%
Zróżnicowana oferta szkoleń	19,4%
Przewidywana jakość i praktyczność wykorzystania zdobytej wiedzy (odpowiedni program szkoleniowy)	15,4%
Inne	0,2%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Według przedsiębiorców, którzy wyrażają opinię o braku dopasowania kształcenia ustawicznego do ich potrzeb, powodem tego jest w głównej mierze brak spójności z obszarem działalności przedsiębiorstwa. Odpowiedź ta była wskazywana również przez respondentów wśród elementów świadczących o dopasowaniu oferty. Rozbieżność opinii może wynikać z charakteru prowadzonej działalności i ze specyficznych potrzeb szkoleniowych

przedsiębiorców w tym zakresie – wiedza ta stanowi odpowiedź dla firm szkoleniowych o zapotrzebowaniu na usługi szkoleniowe, które nie są zaspokajane i stanowią pole do zagospodarowania.

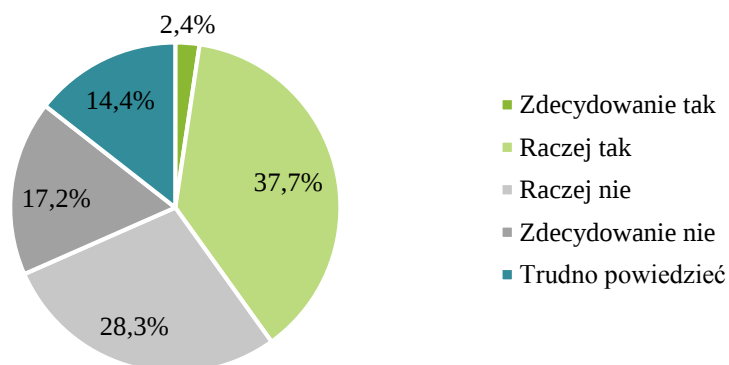
Tabela 31. Jakie elementy świadczą o niedopasowaniu dostępnej na rynku oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb Pani/Pana przedsiębiorstwa? [n=355]

Wyszczególnienie	odsetek
Brak spójności z obszarem działalności przedsiębiorstwa	65,7%
Brak spójności z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa na konkretną usługę	45,7%
Brak odpowiednio przygotowanych trenerów/fachowców	43,7%
Wysokie ceny usług	42,4%
Brak spójności z planowanymi kierunkami rozwoju zawodowego poszczególnych pracowników	37,6%
Brak odpowiedniego zróżnicowania oferty szkoleniowej	36,3%
Ograniczone możliwości zdobycia opinii na temat danej usługi i/lub firm szkoleniowych	34,7%
Brak spójności z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa	31,4%
Brak elastyczności firmy szkoleniowej (brak możliwości dostosowania oferty do konkretnych potrzeb przedsiębiorstwa)	22,4%
Inne	2,4%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

40,1% przedsiębiorców byłoby skłonnych zapłacić więcej za szkolenie „szyte na miarę” (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Odmiennego zdania jest 45,5% respondentów (suma odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”). Powodem odmiennego zdania w kwestii szkoleń „szytych na miarę” może być sytuacja i/lub polityka finansowa przedsiębiorstw – brak możliwości wygospodarowania takich środków i/lub brak potrzeby płacenia więcej za tego rodzaju szkolenia, ponieważ szkolenia, z których firma korzysta są wystarczające.

Rysunek 23. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo byłoby skłonne zapłacić więcej za szkolenie „szyte na miarę”, a więc dostosowane do specyfiki jego zapotrzebowania? [n=1060]



Ocena poziomu jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego – w opiniach przedsiębiorców/pracodawców

68,2% przedsiębiorców nie miało zdania w kwestii jakości kształcenia ustawicznego, w którym uczestniczyli osobiście lub uczestniczyli ich pracownicy. Podobny odsetek nie potrafił odnieść się do użyteczności – 69,2%. Wysoki odsetek osób wskazujących odpowiedź „trudno powiedzieć” jest zastanawiający z uwagi choćby na to, że prawie połowa przedsiębiorców znajduje odpowiednią ofertę kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku, czy też prawie połowa z nich twierdzi, że elementem świadczącym o dopasowaniu dostępnej na rynku oferty kształcenia ustawicznego, jest spójność z obszarem działalności przedsiębiorstw – ma zatem świadomość tego, na co się decyduje.

Pracodawcy, którzy odnieśli się do jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego, ocenili je pozytywnie (suma odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze”). Częściej pozytywne oceny wyrażali przedsiębiorcy, którzy uważają, że kształcenie ustawiczne pracowników jest potrzebne oraz ci, którzy w ostatnich 12 miesiącach korzystali z kształcenia ustawicznego.

Warto podkreślić niewielki odsetek negatywnych ocen jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego.

Rysunek 24. Jak Pani/Pan ocenia jakość i użyteczność kształcenia ustawicznego, w którym uczestniczyła/uczestniczył Pani/Pan osobiście i/lub uczestniczyli pracownicy z Pani/Pana przedsiębiorstwa? [n=1060]

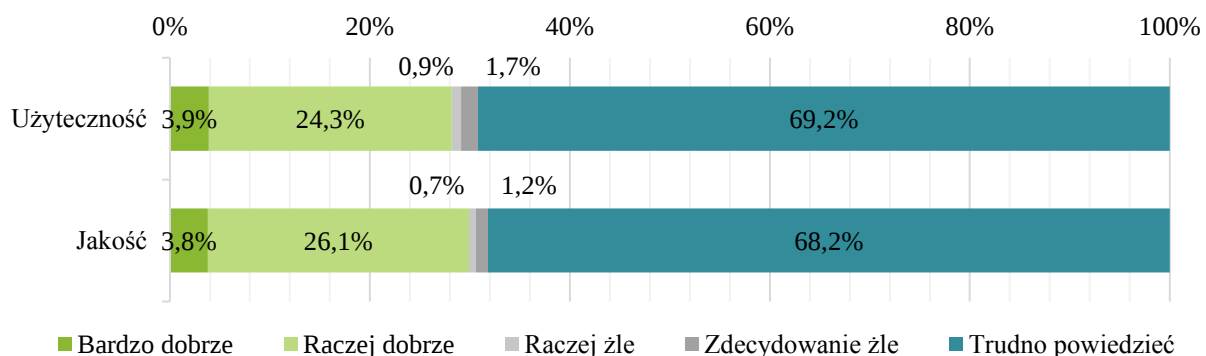


Tabela 32. Jak Pani/Pan ocenia jakość i użyteczność kształcenia ustawicznego, w którym uczestniczyła/uczestniczył Pani/Pan osobiście i/lub uczestniczyli pracownicy z Pani/Pana przedsiębiorstwa? [n=1060] – dane szczegółowe

	Bardzo dobrze	Raczej dobrze	Raczej źle	Zdecydowanie źle	Trudno powiedzieć
JAKOŚĆ					
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?					
Tak	7,2%	32,0%	0,5%	0,8%	59,5%
Nie	2,0%	23,2%	0,8%	1,4%	72,6%
Nie wiem	0,0%	14,2%	0,0%	4,8%	81,0%
Czy Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym jest potrzebny?					
Zdecydowanie tak	9,9%	33,3%	0,0%	0,0%	56,8%

	Bardzo dobrze	Raczej dobrze	Raczej źle	Zdecydowanie źle	Trudno powiedzieć
Raczej tak	2,2%	34,8%	0,5%	2,5%	60,0%
Raczej nie	3,6%	15,7%	1,1%	0,7%	78,9%
Zdecydowanie nie	1,1%	18,9%	1,1%	1,1%	77,8%
Trudno powiedzieć	2,5%	15,8%	0,8%	0,0%	80,7%
Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy Pani/Pana przedsiębiorstwo finansowało kształcenie ustawiczne swoich pracowników?					
Tak	8,3%	32,4%	0,0%	0,4%	58,9%
Nie	3,6%	33,9%	0,0%	0,0%	62,5%
Nie wiem	6,4%	29,5%	2,5%	2,6%	59,0%
UŻYTECZNOŚĆ					
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?					
Tak	6,1%	32,5%	0,5%	1,1%	59,8%
Nie	2,6%	20,2%	1,2%	2,0%	74,0%
Nie wiem	4,8%	9,4%	0,0%	4,8%	81,0%
Czy Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym jest potrzebny?					
Zdecydowanie tak	12,3%	31,6%	0,0%	0,0%	56,1%
Raczej tak	2,5%	28,1%	0,5%	3,5%	65,4%
Raczej nie	3,3%	18,2%	1,1%	1,1%	76,3%
Zdecydowanie nie	1,1%	13,3%	3,3%	1,1%	81,1%
Trudno powiedzieć	0,0%	23,3%	1,7%	0,0%	75,0%
Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy Pani/Pana przedsiębiorstwo finansowało kształcenie ustawiczne swoich pracowników?					
Tak	7,5%	36,5%	0,0%	0,4%	55,6%
Nie	1,8%	39,3%	0,0%	0,0%	58,9%
Nie wiem	5,1%	15,4%	2,6%	3,8%	73,1%

Dla przedsiębiorców, którzy wskazują na wysoką jakość kształcenia ustawicznego – wszystkie aspekty świadczące o jakości i użyteczności kształcenia są istotne (każdy aspekt otrzymał co najmniej 40% wskazań). Prawie 69% przedsiębiorstw twierdzi, że użyteczność kształcenia ustawicznego zależy od odpowiedniego programu szkoleniowego. Na tej podstawie można wysnuć wniosek, że dla firm bardzo istotny jest efekt prowadzonego szkolenia/kursu, który można łatwo wdrożyć w przedsiębiorstwie.

Jakość kształcenia ustawicznego utożsamiana jest przede wszystkim ze spójnością z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa oraz ze spójnością z obszarem działalności. Ponadto co drugi przedsiębiorca uważa, że o jakości świadczy elastyczność firmy szkoleniowej. Można zatem wnioskować, że jakość kształcenia ustawicznego determinowana jest przede wszystkim przez elastyczne dopasowanie oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na tego typu usługi.

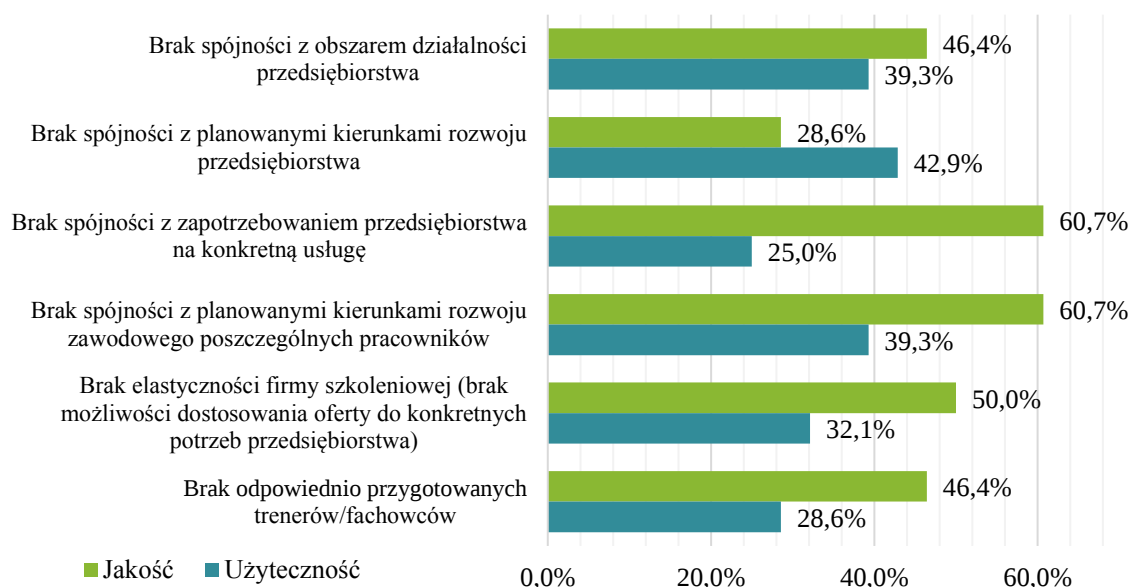
Rysunek 25. Co Pani/Pana zdaniem świadczy o dobrej jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego? [n=418]



Przedsiębiorcy, którzy wskazują na niską jakość kształcenia ustawicznego twierdzą, że wynika ona w szczególności z niedopasowania oferowanych usług do zapotrzebowania przedsiębiorców. Ponadto co drugi z nich uważa, że firmy szkoleniowe nie są elastyczne co do zakresu kształcenia ustawicznego – natomiast to właśnie oferowanie szkoleń „szytych na miarę” może zwiększyć dopasowanie rynku usług szkoleniowych do potrzeb przedsiębiorców.

Zdaniem przedsiębiorców niska użyteczność kształcenia ustawicznego wynika również z braku spójności z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa. Aspekt ten był jednym z najczęściej wskazanych przez przedsiębiorców, którzy ocenili użyteczność kształcenia ustawicznego pozytywnie. Zbieżność opinii w tej kwestii może wynikać ze specyficznych potrzeb działalności gospodarczych prowadzonych przez tych respondentów. Przedsiębiorcy, którzy ocenili użyteczność wysoko, najprawdopodobniej znaleźli dobrze dopasowaną ofertę szkolenia.

Rysunek 26. Co Pani/Pana zdaniem świadczy o niskiej jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego? [n=28]



Ponad połowa przedsiębiorców (57,5%) wyraża opinię, że odpowiednio przygotowani trenerzy/fachowcy poprawiliby jakość kształcenia ustawicznego. Ponadto istotnym wskazywanym przez nich aspektem wpływającym na jakość usług świadczonych przez firmy szkoleniowe, byłoby dostosowanie usług do potrzeb przedsiębiorców m.in. wynikających ze specyfiki branży. Odpowiedzią na tego typu potrzeby przedsiębiorców są szkolenia „szyte na miarę”, jednakże jedynie około 40% przedsiębiorstw byłoby w stanie dopłacić za tego typu szkolenie.

Tabela 33. Jakie elementy poprawiłyby jakość kształcenia ustawicznego? [n=1060]

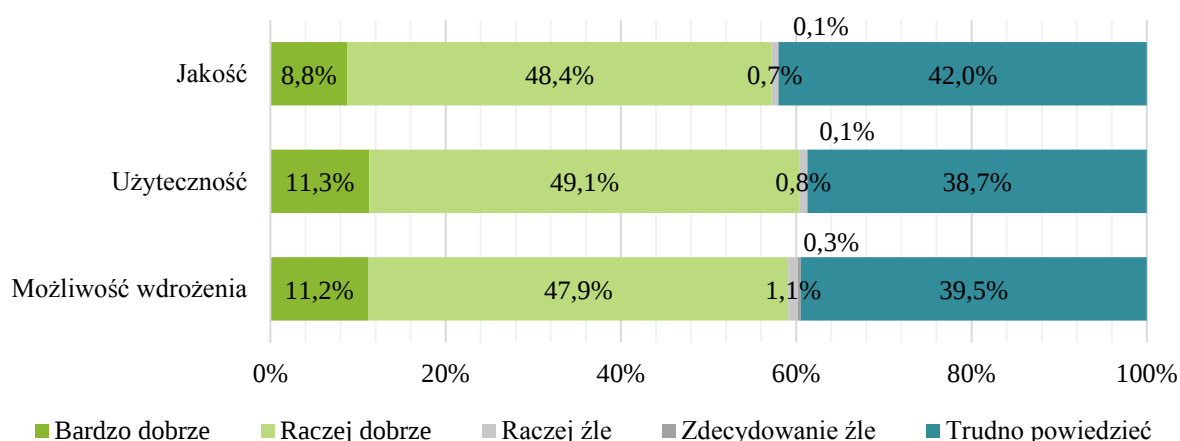
Wyszczególnienie	odsetek
Odpowiednio przygotowani trenerzy/fachowcy	57,5%
Zakres poszczególnych usług dostosowany do specyfiki branży/działalności przedsiębiorstwa	42,3%
Zakres poszczególnych usług dostosowany do konkretnych potrzeb przedsiębiorców	32,2%
Współpraca firm szkoleniowych z przedsiębiorcami w celu dostosowania oferty do konkretnych potrzeb	31,9%
Regularna ewaluacja poszczególnych usług	20,8%
Inne	0,8%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Bezkosztowe formy kształcenia ustawicznego, wśród których należy wymienić m.in. samokształcenie, kształcenia kaskadowe pomiędzy pracownikami, zostały ocenione ze względu na jakość, użyteczność oraz możliwość wdrożenia w przedsiębiorstwie. Blisko 40% przedsiębiorców nie potrafiło jednoznacznie odnieść się do bezkosztowych form kształcenia ustawicznego. Może to być wynikiem braku wiedzy o tego typu kształceniu bądź też wynikać z braku przekonania do stosowania ich w firmach. Warte zaznaczenia jest natomiast, że

praktycznie wszyscy przedsiębiorcy, którzy wdrożyli ten tryb podnoszenia kwalifikacji pracowników i tym samym go oceniali – ocenili poszczególne ww. aspekty (jakość, użyteczność i możliwość wdrożenia) pozytywnie. Najprawdopodobniej duży odsetek pozytywnych odpowiedzi determinowany jest nieponoszeniem nakładów finansowanych na tego typu kształcenie oraz możliwością przeprowadzenia szkoleń w dogodnym miejscu i czasie.

Rysunek 27. Jak Pani/Pan ocenia bezkosztowe formy kształcenia ustawicznego (np. samokształcenie, kształcenia kaskadowe pomiędzy pracownikami) pod kątem ich użyteczności, skuteczności, możliwości wdrożenia? [n=1060]



Obszary współpracy przedsiębiorców/pracodawców z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego osób pracujących

26,0% przedsiębiorców podejmuje współpracę z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników. Współpraca podejmowana jest zdecydowanie częściej przez przedsiębiorstwa średnie i duże, aniżeli mikro i małe. Ponadto częściej kooperują instytucje publiczne oraz firmy funkcjonujące na rynku dłużej niż 20 lat.

Rysunek 28. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo podejmuje współpracę z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników? [n=375]

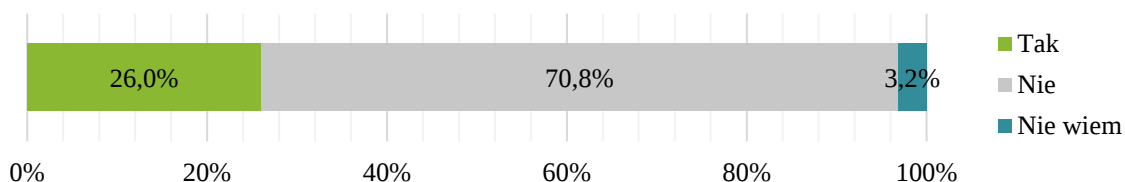


Tabela 34. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo podejmuje współpracę z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników? [n=375] – dane szczegółowe

	Tak	Nie	Nie wiem
Wielkość przedsiębiorstwa			
0-9 pracowników	21,2%	77,3%	1,5%
10-49 pracowników	28,4%	66,6%	5,0%
50-249 pracowników	42,0%	54,0%	4,0%
250-999 pracowników	70,0%	15,0%	15,0%
Powyżej 1000 pracowników	60,0%	30,0%	10,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa			
Firmy komercyjne	25,8%	71,5%	2,7%
Instytucje publiczne	40,0%	20,0%	40,0%
Forma prawna przedsiębiorstw			
Jednostka budżetowa	57,1%	28,6%	14,3%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	21,1%	74,0%	4,9%
Spółka akcyjna	100,0%	0,0%	0,0%
Spółka cywilna	21,1%	68,4%	10,5%
Spółka jawna	16,2%	70,3%	13,5%
Spółka z. o.o.	27,9%	70,3%	1,8%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa			
Krócej niż 5 lat	23,7%	72,3%	4,0%
Od 6 do 10 lat	21,1%	75,9%	3,0%
Od 11 do 15 lat	29,8%	68,2%	2,0%
Od 16 do 20 lat	18,7%	78,2%	3,1%
Powyżej 20 lat	39,4%	56,5%	4,1%
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?			
Tak	33,9%	61,6%	4,5%
Nie	21,7%	76,2%	2,1%
Nie wiem	23,8%	61,9%	14,3%

Przedsiębiorcy, którzy podejmują współpracę z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników, wskazali podmioty, z którymi współpracują. Głównymi podmiotami, z którymi kooperują, są firmy szkoleniowe (wskazuje na to 2/3 współpracujących przedsiębiorców). Warto podkreślić, że co czwarty przedsiębiorca współpracuje z dostawcami produktów/usług oraz z kontrahentami. Wspólne działania ww. podmiotów mogą dotyczyć usług szkoleniowych o podobnym zakresie. Około 17% firm współdziała z firmami doradczymi, podobny odsetek z organizacjami branżowymi pracodawców. Tego typu relacje zawiązywane między przedsiębiorcami a firmami doradczymi oraz między przedsiębiorcami a organizacjami branżowymi mają często długofalowy charakter. Szczególnym polem do zagospodarowania jest współpraca pracodawców z organizacjami branżowymi (17,0% przedsiębiorców współpracujących nie jest tutaj zadowalającym wynikiem). Wydaje się (również w kontekście poniżej prezentowanych form współpracy), że naturalnym adresatem wielu postulatów i możliwych do wdrożenia form wsparcia są właśnie organizacje pracodawców – klastry, zrzeszenia, samorządy – których zadaniem mogłoby być inicjowanie

działań szkoleniowych, dbałość o dostępność wysokiej jakości szkoleń dedykowanych danej branży i bezpośrednio o programy szkoleń, inicjowanie wspólnych projektów szkoleniowych (w tym z pozyskanych środków zewnętrznych) itp.

Tabela 35. Z jakimi podmiotami/osobami Pani/Pana przedsiębiorstwo podejmuje współpracę w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników? [n=265]

Wyszczególnienie	odsetek
Firmami szkoleniowymi	66,3%
Firmami, z których produktów/usług korzysta przedsiębiorstwo	28,6%
Naszymi kontrahentami	26,1%
Urzędami pracy	22,8%
Firmami oferującymi darmowe usługi w zakresie kształcenia ustawicznego	19,9%
Firmami doradczymi	17,4%
Organizacjami branżowymi pracodawców	17,0%
Uczelniami wyższymi	10,9%
Klastrami	8,3%
Inne podmioty	0,7%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Współpraca przedsiębiorców z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego prowadzona jest najczęściej w zakresie podejmowania wspólnych inicjatyw/projektów szkoleniowych oraz w zakresie wspólnego zlecania usług kształcenia ustawicznego. Można zatem wnioskować, że głównym powodem takiego działania jest zmniejszenie kosztów przeprowadzenia kształcenia ustawicznego w przedsiębiorstwie. Około 1/3 firm współpracuje w zakresie pozyskania środków finansowych na przeprowadzenie kształcenia ustawicznego m.in. poprzez aplikowanie o zewnętrzne finansowanie.

Tabela 36. W jakim zakresie Pani/Pana przedsiębiorstwo podejmuje współpracę w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników? [n=267]

Wyszczególnienie	odsetek
Podejmowanie wspólnych inicjatyw/projektów szkoleniowych	54,0%
Wspólne zlecanie usług kształcenia ustawicznego	35,5%
Wspólne aplikowanie o zewnętrzne finansowanie	33,7%
Wspólne wyszukiwanie możliwości pozyskiwania zewnętrznego finansowania	30,1%
Wzajemna wymiana wiedzy (np. wypożyczanie pracowników, itp.)	19,2%
Wspólne określanie strategii szkoleniowych	15,9%
Wspólne monitorowanie rynku w zakresie dostępnych usług kształcenia ustawicznego	6,2%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Przedsiębiorcy, którzy nie podejmują współpracy z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego, wskazują na brak takiej potrzeby. Co trzecia firma determinuje brak współpracy specyfiką działalności przedsiębiorstwa. Około 9% przedsiębiorców podejmowało próby współpracy z innymi podmiotami, jednakże nie przyniosły one spodziewanych efektów.

Mogło być to wynikiem braku chęci podjęcia kooperacji przez inny podmiot. Niespełna 8% firm nie podejmuje współpracy z innymi w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników, ponieważ ma złe doświadczenia w tym zakresie.

Tabela 37. Dlaczego Pani/Pana przedsiębiorstwo nie podejmuje współpracy z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników? [n=750]

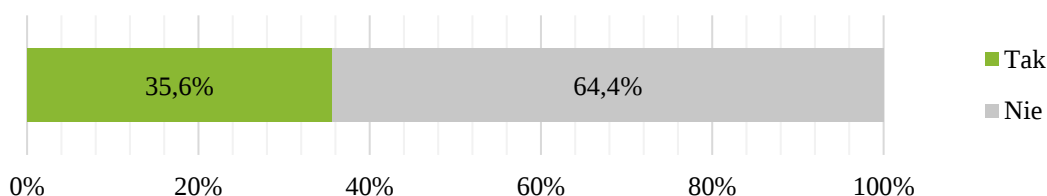
Wyszczególnienie	odsetek
Nie ma takiej potrzeby	59,7%
Wynika to ze specyfiki przedsiębiorstwa/prowadzonej działalności	31,2%
Do tej pory przedsiębiorstwo nie podejmowało takiej współpracy	15,2%
Trudno powiedzieć	11,5%
W otoczeniu przedsiębiorstwa nie ma podmiotów, z którymi mogłoby współpracować w tym zakresie	11,3%
Podejmowane dotychczas próby nie przyniosły spodziewanych efektów	9,2%
Mamy złe doświadczenia w tym zakresie	7,6%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Poziom wiedzy przedsiębiorców/pracodawców na temat wybranych sposobów finansowania kształcenia ustawicznego ze środków publicznych

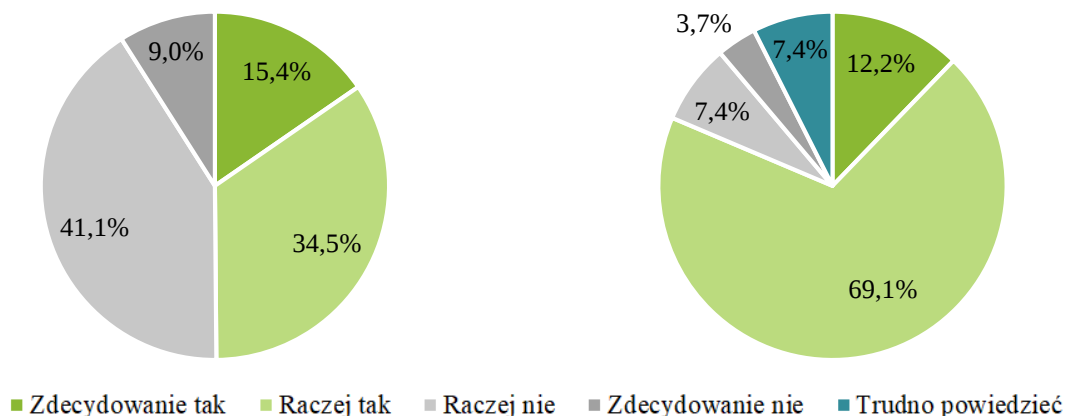
64,4% przedsiębiorców twierdzi, że nigdy nie słyszało o Krajowym Funduszu Szkoleniowym, a 35,6% udzieliło odpowiedzi twierdzącej.

Rysunek 29. Czy słyszała/słyszał Pani/Pan o Krajowym Funduszu Szkoleniowym? [n=1060]

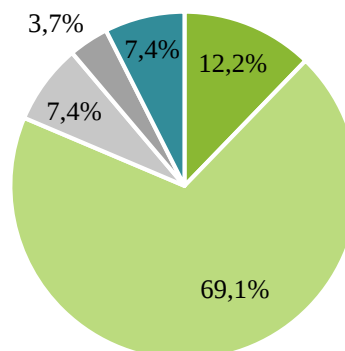


Połowa przedsiębiorców (50,1%) nie zna zasad ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Natomiast 49,9% (choć przeważają odpowiedzi „raczej tak” – 34,5%) osób deklaruje, że zna te zasady – spośród nich zdecydowana większość uważa, że są one adekwatne do ich potrzeb – 81,3% badanych.

Rysunek 30. Czy zna Pani/Pan zasady ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego? [n=377]

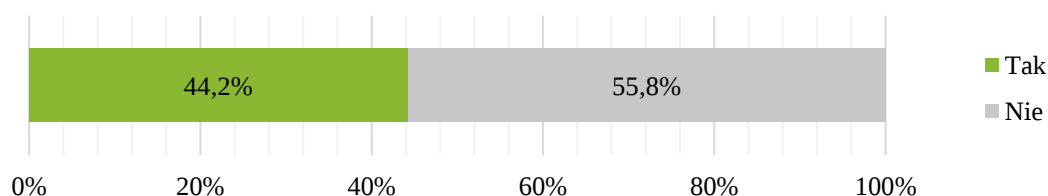


Rysunek 31. Na ile zasady ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego są adekwatne do Pana/Pani potrzeb? [n=188]



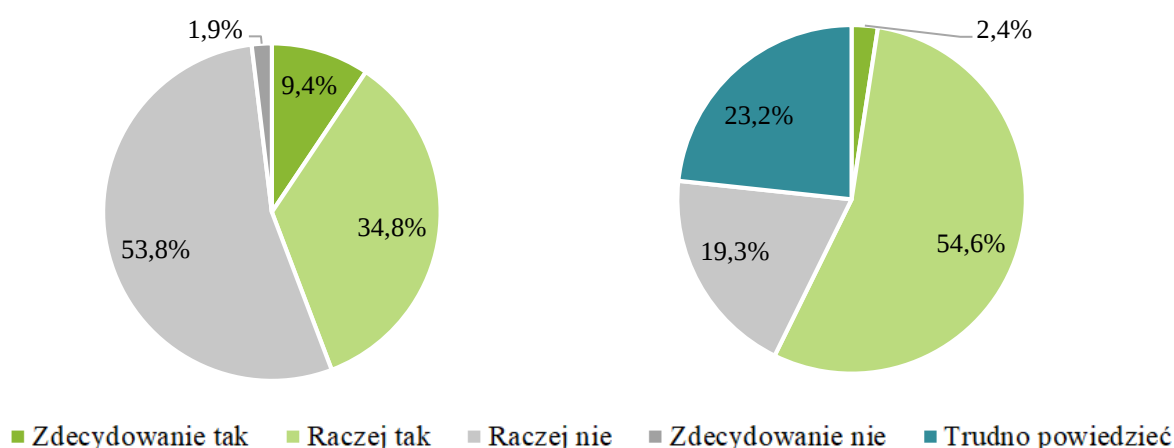
55,8% przedsiębiorców słyszała o funkcjonowaniu Bazy Usług Rozwojowych.

Rysunek 32. Czy słyszała/słyszał Pani/Pan o Bazie Usług Rozwojowych? [n=1060]

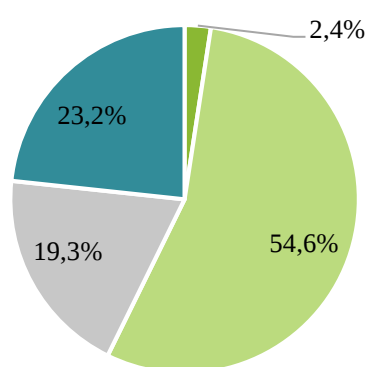


Ponad połowa przedsiębiorców, która słyszała o funkcjonowaniu Bazy Usług Rozwojowych, nie zna zasad ubiegania się o środki finansowe za pośrednictwem tej platformy. Spośród przedsiębiorców znających zasady, 57,0% uważa że są one adekwatne do potrzeb firmy.

Rysunek 33. Czy zna Pani/Pan zasady ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych? [n=468]

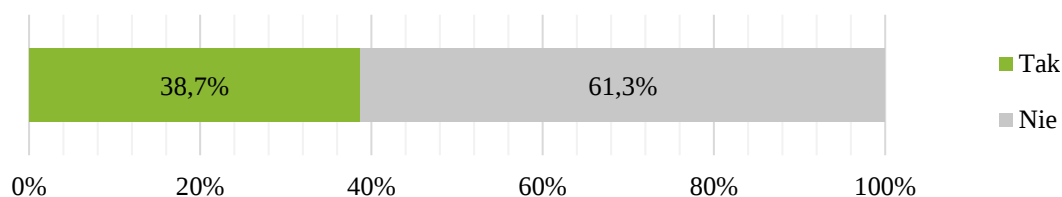


Rysunek 34. Na ile zasady ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych są adekwatne do Pana/Pani potrzeb? [n=207]



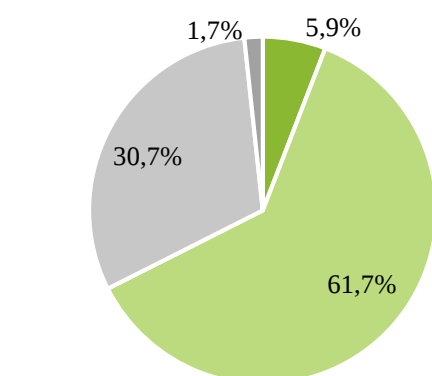
38,7% przedsiębiorców słyszało o kształceniu ustawicznym w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Rysunek 35. Czy słyszała/słyszał Pani/Pan o kształceniu ustawicznym w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych? [n=1060]

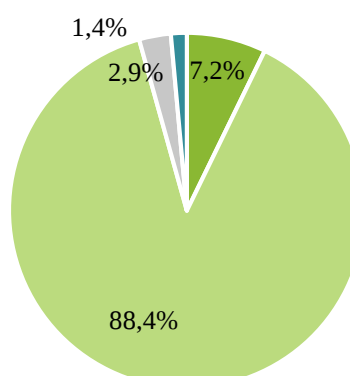


Spośród przedsiębiorców, którzy słyszeli o kształceniu ustawicznym w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, znaczna część zna zasady ich realizowania – 67,6% (choć przeważają odpowiedzi „raczej tak” – 61,7%). Aż 96% badanych znających zasady uważa, że są one adekwatne do ich potrzeb.

Rysunek 36. Czy zna Pani/Pan zasady ubiegania się o uczestnictwo w kształceniu ustawicznym w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych? [n=410]



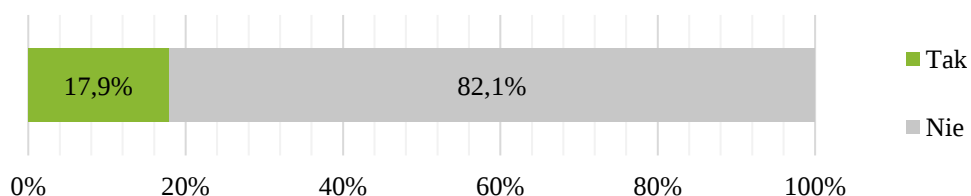
Rysunek 37. Na ile zasady ubiegania się o uczestnictwo w kształceniu ustawicznym w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych są adekwatne do Pana/Pani potrzeb? [n=277]



■ Zdecydowanie tak ■ Raczej tak ■ Raczej nie ■ Zdecydowanie nie ■ Trudno powiedzieć

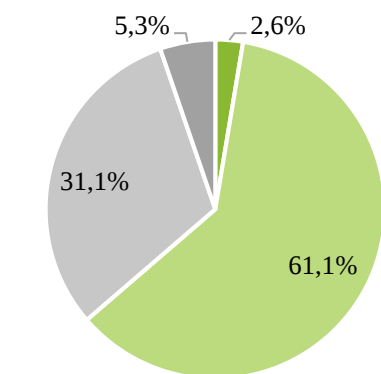
O możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy słyszało jedynie 17,9% przedsiębiorców prowadzących działalność na terenie województwa podkarpackiego.

Rysunek 38. Czy słyszała/słyszał Pani/Pan o możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (po zarejestrowaniu się tych osób w powiatowym urzędzie pracy i nadaniu im statusu osób „poszukujących pracy”)? [n=1060]



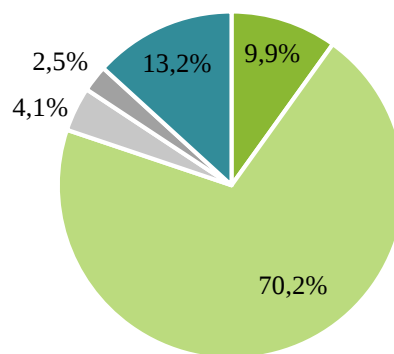
Spośród respondentów, którzy słyszeli o możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy, 63,7% zna zasady ubiegania się o ten rodzaj wsparcia (choć przeważają odpowiedzi „raczej tak” – 61,1%). Spośród nich ponad 80% uważa, że są one adekwatne do potrzeb, a co za tym idzie, nie należy ich zmieniać.

Rysunek 39. Czy zna Pani/Pan zasady ubiegania się o możliwość kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (po zarejestrowaniu się tych osób w powiatowym urzędzie pracy i nadaniu im statusu osób „poszukujących pracy”) ? [n=190]



■ Zdecydowanie tak ■ Raczej tak ■ Raczej nie ■ Zdecydowanie nie ■ Trudno powiedzieć

Rysunek 40. Na ile zasady ubiegania się o możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (po zarejestrowaniu się tych osób w powiatowym urzędzie pracy i nadaniu im statusu osób „poszukujących pracy”) są adekwatne do Pana/Pani potrzeb? [n=121]



Podsumowując wiedzę przedsiębiorców na temat możliwości finansowania kształcenia ustawicznego ze środków publicznych można wnioskować, że ponad połowa z nich nie zna takich możliwości. Najwyższy odsetek przedsiębiorców słyszał o Bazie Usług Rozwojowych, która jest ogólnodostępną bazą ofert usług rozwojowych świadczonych w różnorodnych formach (m.in.: szkoleń, kursów zawodowych, doradztwa, studiów podyplomowych, mentoringu czy coachingu) z możliwością dofinansowania ze środków publicznych. Możliwości finansowania kształcenia ustawicznego związane z działalnością powiatowych urzędów pracy, znane są co trzeciemu przedsiębiorcy.

Zasadne jest zatem stałe i szerokie informowanie firm o możliwości korzystania z finansowania kształcenia ustawicznego ze środków publicznych.

Tabela 38. Poziom wiedzy przedsiębiorców/pracodawców na temat wybranych sposobów finansowania kształcenia ustawicznego ze środków publicznych

Czy słyszał/a Pan/Pani o ...	Tak	Nie
Krajowym Funduszu Szkoleniowym	35,6%	64,4%
Bazie Usług Rozwojowych	44,2%	55,8%
Kształceniu ustawicznym w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych	38,7%	61,3%
Możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy	17,9%	82,1%

Opinie przedsiębiorców/pracodawców na temat potrzeby wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego

Potrzebę wypracowania wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego w województwie dostrzega 6,8% badanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Odmienneego zdania jest 45,5% badanych. Prawie 48% osób nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Wysoki odsetek osób wskazujących odpowiedź „trudno powiedzieć” może być spowodowany brakiem szczegółowej wiedzy na temat poziomu i jakości kształcenia ustawicznego w województwie podkarpackim. Przedsiębiorcy, którzy nie dostrzegają potrzeby wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego, częściej reprezentują firmy komercyjne aniżeli instytucje publiczne. Dodatkowo negatywne podejście do wypracowania wspólnych działań deklarują firmy, które nie korzystały z kształcenia ustawicznego w ostatnich 12 miesiącach.

Rysunek 41. Czy Pani/Pan dostrzega potrzebę wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? [n=1060]

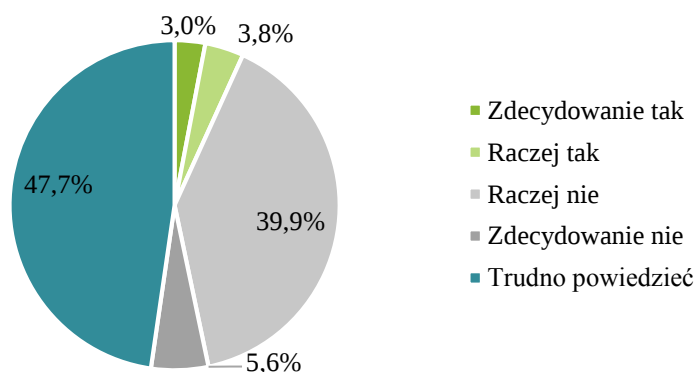


Tabela 39. Czy Pani/Pan dostrzega potrzebę wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? [n=1060] – dane szczegółowe

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	2,3%	2,7%	41,7%	7,5%	45,8%
10-49 pracowników	3,7%	4,7%	38,4%	3,7%	49,5%
50-249 pracowników	2,0%	6,0%	28,0%	0,0%	64,0%
250-999 pracowników	10,0%	15,0%	40,0%	0,0%	35,0%
Powyżej 1000 pracowników	10,0%	0,0%	50,0%	0,0%	40,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa					
Firmy komercyjne	3,1%	3,6%	40,1%	5,6%	47,6%
Instytucje publiczne	0,0%	13,3%	26,7%	0,0%	60,0%
Forma prawna przedsiębiorstw					
Jednostka budżetowa	0,0%	14,3%	28,6%	14,3%	42,8%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	1,5%	1,5%	46,8%	8,7%	41,5%
Spółka akcyjna	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%
Spółka cywilna	0,0%	5,3%	36,8%	5,3%	52,6%
Spółka jawna	2,7%	2,7%	43,2%	8,1%	43,3%

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Spółka z. o.o.	3,7%	4,5%	37,4%	4,3%	50,1%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa					
Krócej niż 5 lat	1,7%	2,8%	38,4%	5,1%	52,0%
Od 6 do 10 lat	2,3%	3,7%	41,5%	7,4%	45,1%
Od 11 do 15 lat	4,5%	4,0%	46,0%	4,0%	41,5%
Od 16 do 20 lat	4,1%	2,6%	39,4%	5,2%	48,7%
Powyżej 20 lat	2,6%	5,7%	33,2%	5,2%	53,3%
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?					
Tak	3,2%	5,3%	34,9%	2,9%	53,7%
Nie	3,0%	3,0%	42,8%	7,2%	44,0%
Nie wiem	0,0%	0,0%	38,1%	0,0%	61,9%

Osoby, które dostrzegają potrzebę wypracowania działań wskazały instytucje, które powinny zająć się tą kwestią – były to przede wszystkim urzędy pracy, firmy szkoleniowe, szkoły (w tym szkoły zawodowe) oraz przedsiębiorcy.

Tabela 40. Kto/jakie instytucje Pani/Pana zdaniem miałyby odpowiadać za skoordynowanie działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego?

Wyszczególnienie	Liczba wskazań
Urzędu Pracy	55
Firmy szkoleniowe	41
Szkoły/szkoły zawodowe	22
Przedsiębiorcy	13
Inne	5

Na podstawie opinii przedsiębiorców można wnioskować, że koordynacja działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego w regionie powinna koncentrować się w pierwszej kolejności na finansowaniu/współfinansowaniu jego kosztów– konkretnie uruchomieniu wojewódzkiego funduszu kształcenia ustawicznego umożliwiającego przedsiębiorcom aplikowanie o dodatkowe środki (56,9%). Tego typu działanie z pewnością wpłynęłoby pozytywnie na rozwój rynku szkoleniowego w województwie podkarpackim. Ponad 40% przedsiębiorców wskazywała na pożądany element koordynacji w postaci monitoringu dostępnej oferty kształcenia ustawicznego dla określenia występujących niedoborów. W opinii co trzeciego przedsiębiorcy istotne byłoby stworzenie platformy informacyjnej dla przedsiębiorców. Tego typu platforma mogłaby gromadzić w jednym miejscu kluczowe informacje, w tym informacje o możliwości finansowania kształcenia ze środków publicznych (m.in. dane odnośnie Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Bazy Usług Rozwojowych, kształcenia ustawicznego w formie kwalifikacyjnych kursów

zawodowych, możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy). Opinie pracodawców pozwalają wysnuć wniosek, że jakość kształcenia ustawicznego w regionie podniosłaby się poprzez działania umożliwiające konfrontację opinii różnych podmiotów – mogłaby odbywać się podczas spotkań branżowo-informacyjnych bądź też spotkań specjalnie powołanego zespołu, w skład którego wchodziłoby eksperci oraz przedstawiciele przedsiębiorców.

Tabela 41. Na czym Pani/Pana zdaniem miałyby polegać koordynacja działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? [n=72]

Wyszczególnienie	odsetek
Uruchomienie wojewódzkiego funduszu kształcenia ustawicznego umożliwiającego przedsiębiorcom aplikowanie o dodatkowe środki	56,9%
Monitoring dostępnej oferty kształcenia ustawicznego dla określenia występujących niedoborów	43,1%
Stworzenie platformy informacyjnej dla przedsiębiorców	33,3%
Powołanie zespołu ekspertów oraz reprezentantów przedsiębiorstw	30,6%
Organizacja spotkań branżowo-informacyjnych	27,8%
Powołanie instytucji/komórki organizacyjnej w celu wsparcia przedsiębiorców w procesie aplikowania o środki zewnętrzne z różnych dostępnych źródeł	27,8%
Opracowanie wojewódzkiej strategii na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego	26,4%
Zawiązanie współpracy między przedsiębiorcami i firmami oferującymi usługi w zakresie kształcenia ustawicznego	26,4%
Wprowadzenie systemu certyfikacji jakości szkoleń	22,2%
Inne	1,4%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Ocena podkarpackiego rynku szkoleniowego – w opiniach przedsiębiorców/pracodawców

Wzrost zainteresowania kształceniem ustawicznym dostrzega co piąty przedsiębiorca. Warto zaznaczyć, że znaczne zwiększenie zainteresowania dostrzegają mikro, małe i średnie firmy. Przeciwnego zdania było zaledwie 3,7% ogółu przedsiębiorców. Dane te mogą świadczyć o wzroście znaczenia kształcenia ustawicznego w rozwoju zawodowym wśród podkarpackich przedsiębiorców, co będzie miało określone skutki dla rozwoju regionu. Jednym z bezpośrednich efektów będzie wzrost kwalifikacji pracowników zatrudnionych w firmach działających na terenie województwa, co przyniesie poprawę ich konkurencyjności.

Tabela 42. Jak Pani/Pan ocenia obecne trendy na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego? [n=1060]

Wyszczególnienie	odsetek
Można zaobserwować znaczne zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym	8,3%
Można zaobserwować niewielkie zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym	11,5%
Można zaobserwować niewielkie zmniejszenie zainteresowania kształceniem ustawicznym	2,2%

Wyszczególnienie	odsetek
Można zaobserwować znaczne zmniejszenie zainteresowania kształceniem ustawicznym	1,5%
Trudno powiedzieć	76,5%

Tabela 43. Jak Pani/Pan ocenia obecne trendy na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego? [n=1060] – dane szczegółowe

	Można zaobserwować ...				Trudno powiedzieć
	znaczące zwiększenie	niewielkie zwiększenie	niewielkie zmniejszenie	znaczące zmniejszenie	
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	7,3%	10,7%	1,8%	1,7%	78,5%
10-49 pracowników	10,3%	13,2%	2,6%	1,6%	72,4%
50-249 pracowników	10,0%	10,0%	4,0%	0,0%	76,0%
250-999 pracowników	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	95,0%
Powyżej 1000 pracowników	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	80,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa					
Firmy komercyjne	8,3%	11,5%	2,2%	1,4%	76,6%
Instytucje publiczne	6,7%	13,3%	0,0%	6,7%	73,3%
Forma prawna przedsiębiorstw					
Jednostka budżetowa	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	71,4%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	7,5%	7,2%	1,9%	0,8%	82,6%
Spółka akcyjna	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Spółka cywilna	5,3%	10,5%	0,0%	0,0%	84,2%
Spółka jawna	10,8%	13,5%	0,0%	2,7%	73,0%
Spółka z o.o.	8,4%	13,2%	2,5%	1,8%	74,1%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa					
Krócej niż 5 lat	1,1%	10,7%	0,6%	6,8%	80,8%
Od 6 do 10 lat	2,0%	13,0%	2,7%	7,7%	74,6%
Od 11 do 15 lat	1,5%	12,1%	4,5%	7,6%	74,2%
Od 16 do 20 lat	2,1%	10,9%	2,1%	10,9%	74,1%
Powyżej 20 lat	0,5%	9,8%	0,5%	8,8%	80,3%
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?					
Tak	9,6%	9,3%	1,9%	0,8%	78,4%
Nie	7,8%	12,5%	2,4%	2,0%	75,3%
Nie wiem	0,0%	19,0%	0,0%	0,0%	81,0%

Przedsiębiorcy, którzy wskazali na zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym na podkarpackim rynku uznali, że wynika ono przede wszystkim ze wzrostu dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń oraz ze wzrostu różnicowania oferty kształcenia dostępnej w województwie. Trzecim istotnym czynnikiem jest wzrost jakości form kształcenia. Warto podkreślić, że w opinii 27,1% przedsiębiorców większe zainteresowanie kształceniem ustawicznym determinowane jest wzrostem poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego.

Tabela 44. Z czego Pani/Pana zdaniem wynika obserwowane zwiększenie zainteresowania na podkarpackim rynku kształceniem ustawicznym? [n=210]

Wyszczególnienie	odsetek
Wzrost dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń	48,6%
Wzrost zróżnicowania oferty kształcenia ustawicznego dostępnej na podkarpackim rynku	46,7%
Wzrost jakości dostępnych form kształcenia ustawicznego	39,0%
Wzrost liczby przedsiębiorców pozyskujących środki zewnętrzne na kształcenie ustawiczne	30,5%
Wzrost poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego	27,1%
Wzrost liczby przedsiębiorstw dysponujących środkami własnymi na kształcenie ustawiczne	21,9%
Wzrost współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi w zakresie przygotowania szkoleń „szytych na miarę”	14,3%
Wzrost zainteresowania pracowników kształceniem ustawicznym	11,4%
Wzrost współpracy między przedsiębiorcami w zakresie współorganizacji kształcenia ustawicznego	7,1%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Natomiast przedsiębiorcy, którzy wskazali na zmniejszenie zainteresowania kształceniem ustawicznym uznali, że wynika ono m.in. ze spadku dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń (tę odpowiedź wskazał co trzeci ankietowany). W dalszej kolejności wskazywali spadek współpracy między przedsiębiorcami w zakresie współorganizacji kształcenia ustawicznego. Co czwarty przedsiębiorca zmniejszenie zainteresowania argumentuje spadkiem współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi w zakresie przygotowania szkoleń „szytych na miarę”. Tego typu szkolenia najczęściej wiążą się z dodatkowymi kosztami, które nie są zawsze akceptowalne przez przedsiębiorców.

Tabela 45. Z czego Pani/Pana zdaniem wynika obserwowane zmniejszenie zainteresowania na podkarpackim rynku kształceniem ustawicznym? [n=39]

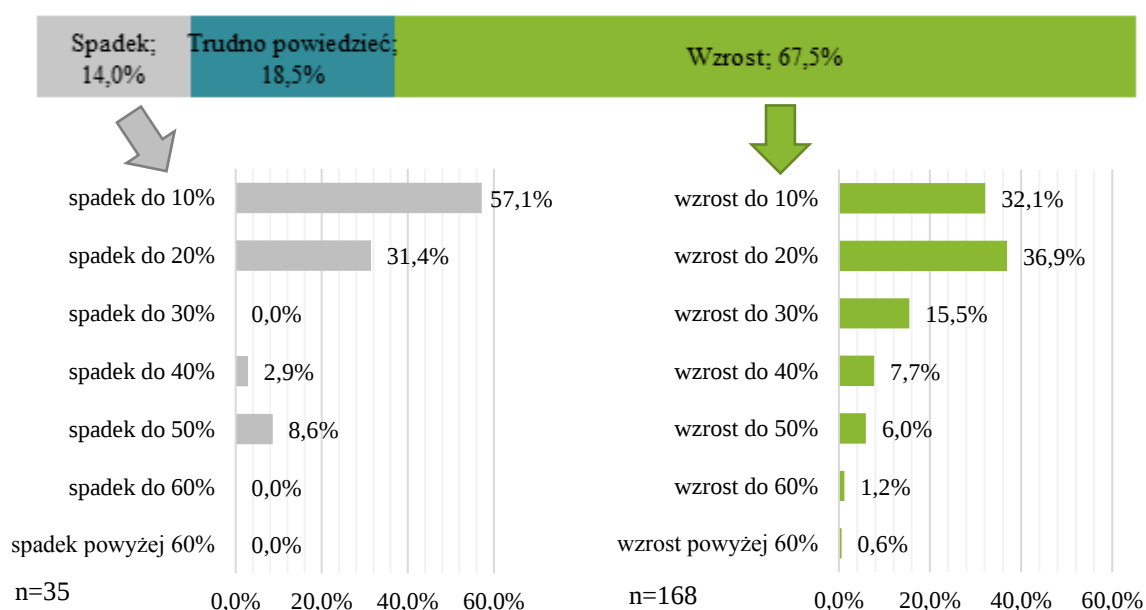
Wyszczególnienie	odsetek
Spadek dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń	33,3%
Spadek współpracy między przedsiębiorcami w zakresie współorganizacji kształcenia ustawicznego	28,2%
Spadek współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi w zakresie przygotowania szkoleń „szytych na miarę”	25,6%
Spadek poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego	23,1%
Spadek zróżnicowania oferty kształcenia ustawicznego dostępnej na podkarpackim rynku	20,5%
Spadek liczby przedsiębiorstw dysponujących środkami własnymi na kształcenie ustawiczne	20,5%
Spadek zainteresowania pracowników kształceniem ustawicznym	20,5%
Spadek jakości dostępnych form kształcenia ustawicznego	17,9%
Spadek liczby przedsiębiorców pozyskujących środki zewnętrzne na kształcenie ustawiczne	17,9%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Jedynie 14% przedsiębiorców uważa, że obecnie można zaobserwować spadek liczby uczestników kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku (najczęściej jest to spadek

liczby uczestników wynoszący do 10%). Odmiennego zdania jest aż 67,5% respondentów, spośród których najwięcej wskazuje wzrost od 10% do 20%. Powyższe dane potwierdzają, że w regionie rośnie świadomość potrzeby inwestowania w kapitał ludzki – zarówno wśród pracobiorców, jak i pracodawców. Poprzez uczestnictwo w procesie uczenia się przez całe życie pracownicy stale doskonalą swój kapitał, co czyni ich bardziej atrakcyjnymi na rynku pracy.

Rysunek 42. Jaki Pani/Pana zdaniem obserwować można obecnie spadek/wzrost liczby uczestników w kształceniu ustawicznym dostępnym na podkarpackim rynku? [n=1060]



Na podstawie deklaracji przedsiębiorców określono grupy osób, które są najbardziej zainteresowane uczestnictwem w kształceniu ustawicznym na podkarpackim rynku. Zdecydowanie bardziej zainteresowani szkoleniami są mężczyźni (2/3 mężczyzn do 1/3 kobiet). Analizując wiek respondentów można zauważyć, że bardziej skłonne do podejmowania tego rodzaju działań są osoby od 22 do 31 roku życia – okazuje się więc, że najczęściej z usług firm szkoleniowych korzystają osoby młode, które dopiero wchodzi bądź też niedawno pojawiły się na rynku pracy. Wynika to m.in. z niedostatecznych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, jakie charakteryzują tę grupę pracowników. Odnosząc się do poziomu wykształcenia uczestników kształcenia ustawicznego, przedsiębiorcy najczęściej wskazywali osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym bądź średnim. W przypadku osób z wykształceniem wyższym częściej kształceniem ustawicznym zainteresowane są osoby z wykształceniem wyższym licencyjnym i inżynierskim. Warto podkreślić, że zdaniem przedsiębiorców zainteresowanie kształceniem ustawicznym nie jest determinowane przez stanowisko czy staż pracy.

Tabela 46. Jakie grupy Pani/Pana zdaniem są najbardziej zainteresowane uczestnictwem w kształceniu ustawicznym dostępnym na podkarpackim rynku? [n=1060]

Płeć		Wykształcenie	
Kobiety	36,5%	Podstawowe	6,6%
Mężczyźni	63,5%	Gimnazjalne	8,0%
		Zawodowe	30,5%
		Średnie	24,1%
Wiek		Wyższe lic.	10,8%
Do 21 lat	5,9%	Wyższe inż.	13,7%
22-31 lat	58,1%	Wyższe mgr	6,3%
32-41 lat	8,2%		
42-51 lat	15,4%		
52-61 lat	9,3%	Staż pracy	
62 i więcej lat	3,1%	Początkujący	39,3%
		Z kilkuletnim doświadczeniem	29,3%
Stanowisko		Z kilkunastoletnim doświadczeniem	25,0%
Członek zarządu /Właściciel przedsiębiorstwa	25,7%	Z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem	6,4%
Kierownik/Manager	39,2%		
Pracownik szeregowy	35,1%		

Głównymi zagadnieniami poszukiwanymi na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego są te związane z kwalifikacjami zawodowymi, w tym przede wszystkim szkolenia z zakresu obsługi maszyn i urządzeń, obsługi komputera/specjalistycznych programów komputerowych czy prawo jazdy. Można zatem stwierdzić, że wiedza oraz umiejętności, które są potrzebne do wykonywania określonego zawodu, są dla podkarpackich pracodawców kluczowe.

Tabela 47. Jakie Pani/Pana zdaniem są główne zagadnienia poszukiwane na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego? [n=1060]

Wyszczególnienie	odsetek
Związane z kwalifikacjami zawodowymi (możliwości uzyskania potwierdzenia/certyfikatu/ uprawnienia/itp.)	78,8%
Szkolenia menedżerskie	23,0%
Szkolenia „miękkie”	22,4%
Szkolenia wysokospecjalistyczne	27,0%
Coaching	14,9%
Inne	1,1%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Tabela 48. Zagadnienia związane z kwalifikacjami zawodowymi – zakres [n=835]

Wyszczególnienie	odsetek
Obsługa komputera/specjalistycznych programów komputerowych	51,9%
Obsługa maszyn i urządzeń	62,6%
Budownictwo	34,7%
Prawo jazdy	49,2%
Języki obce	44,1%
Inne	2,5%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Najbardziej poszukiwanymi formami kształcenia ustawicznego są szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie nowych kwalifikacji (tę odpowiedź wskazało 3/4 przedsiębiorców).

Istotny odsetek przedsiębiorców wskazał także na szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie umiejętności zawodowych. Na podstawie deklaracji pracodawców można wysnuć wniosek, że najważniejsze dla pracodawców są kwalifikacje i umiejętności zawodowe, które wskazane zostały również w kontekście głównych zagadnień poszukiwanych na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego. Niewielki odsetek ankietowanych wskazał seminaria/konferencje oraz coaching.

Tabela 49. Które formy kształcenia ustawicznego są, Pani/Pana zdaniem, najbardziej poszukiwane na podkarpackim rynku? [n=1060]

Wyszczególnienie	odsetek
Szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie nowych kwalifikacji	73,2%
Szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie umiejętności zawodowych	61,3%
Studia podyplomowe	17,7%
Szkolenia i kursy kompetencji miękkich (interpersonalnych)	17,0%
E-learning	11,9%
Szkolenia i kursy hobbistyczne	9,5%
Turnusy dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników	2,3%
Seminaria/konferencje	2,2%
Coaching	2,2%
Inne	0,8%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Respondenci pozytywnie ocenili jakość usług kształcenia ustawicznego dostępnych na podkarpackim rynku. Bardzo wysoko jakość usług oceniło 4,1% ankietowanych, a 57,2% raczej wysoko. Jedynie niewielki odsetek firm ocenił jakość usług negatywnie. Ponad 35,1% uczestników badania nie potrafiło jednoznacznie odnieść się do pytania. Odpowiedź „trudno powiedzieć” deklarowały podmioty gospodarcze, które nie dostrzegają potrzeby szkolenia pracowników, a także nie korzystały z usług szkoleniowych w ostatnich 12 miesiącach.

Wskazany stosunkowo wysoki odsetek pozytywnych ocen jakości ogółu usług kształcenia ustawicznego dostępnych na podkarpackim rynku należy traktować ostrożnie – szczególnie w konfrontacji z opiniami przedsiębiorców na temat jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego, w którym uczestniczyli oni osobiście i/lub ich pracownicy. W tym drugim przypadku wyrazili oni postawę bardzo zachowawczą – aż około 70,0% z nich wskazywało na odpowiedź „trudno powiedzieć”, czyli nie wyrażając jednoznacznej opinii.

Rysunek 43. Jak ocenia Pani/Pan jakość usług kształcenia ustawicznego dostępnych na podkarpackim rynku? [n=1060]

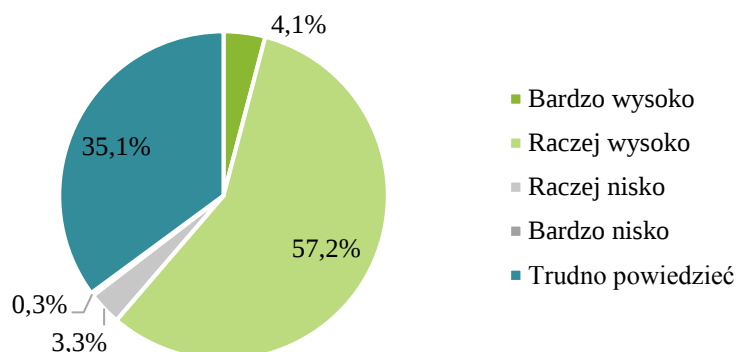


Tabela 50. Jak ocenia Pani/Pan jakość usług kształcenia ustawicznego dostępnych na podkarpackim rynku? [n=1060] – dane szczegółowe

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	2,5%	55,2%	2,5%	0,5%	39,3%
10-49 pracowników	4,7%	60,3%	3,4%	0,0%	31,6%
50-249 pracowników	16,0%	58,0%	10,0%	0,0%	16,0%
250-999 pracowników	10,0%	55,0%	5,0%	0,0%	30,0%
Powyżej 1000 pracowników	10,0%	60,0%	10,0%	0,0%	20,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa					
Firmy komercyjne	4,1%	57,1%	3,3%	0,3%	35,2%
Instytucje publiczne	6,7%	60,0%	0,0%	0,0%	33,3%
Forma prawna przedsiębiorstw					
Jednostka budżetowa	14,3%	42,9%	0,0%	0,0%	42,8%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	3,0%	46,8%	2,3%	0,8%	47,1%
Spółka akcyjna	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%
Spółka cywilna	10,5%	42,1%	5,3%	0,0%	42,1%
Spółka jawna	2,7%	54,1%	2,7%	0,0%	40,5%
Spółka z o.o.	4,4%	61,9%	3,6%	0,1%	30,0%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa					
Krócej niż 5 lat	2,8%	57,6%	1,7%	0,6%	37,3%
Od 6 do 10 lat	2,0%	61,5%	3,7%	0,7%	32,1%
Od 11 do 15 lat	5,1%	58,1%	3,0%	0,0%	33,8%
Od 16 do 20 lat	6,7%	53,9%	3,1%	0,0%	36,3%
Powyżej 20 lat	5,2%	52,3%	4,7%	0,0%	37,8%
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?					
Tak	6,4%	65,1%	4,0%	0,0%	24,5%
Nie	2,9%	52,7%	3,0%	0,3%	41,1%
Nie wiem	4,8%	57,1%	0,0%	4,8%	33,3%
Czy Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym jest potrzebny?					
Zdecydowanie tak	10,5%	61,4%	4,7%	0,0%	23,4%
Raczej tak	2,7%	66,9%	2,5%	0,5%	27,4%
Raczej nie	2,6%	48,5%	4,4%	0,4%	44,1%
Zdecydowanie nie	3,3%	38,9%	4,4%	0,0%	53,4%
Trudno powiedzieć	4,2%	51,7%	0,8%	0,0%	43,3%

Ocena wpływu na podkarpacki rynek szkoleniowy możliwości realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia – w opiniach przedsiębiorców/pracodawców

W opinii trzech na czterech przedsiębiorców możliwość realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia ma pozytywny wpływ na podkarpacki rynek szkoleniowy (suma odpowiedzi „zdecydowanie pozytywny” i „raczej pozytywny”).

Rysunek 44. Jaki wpływ Pani/Pana zdaniem na podkarpacki rynek kształcenia ustawicznego ma możliwość realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia? [n=1060]

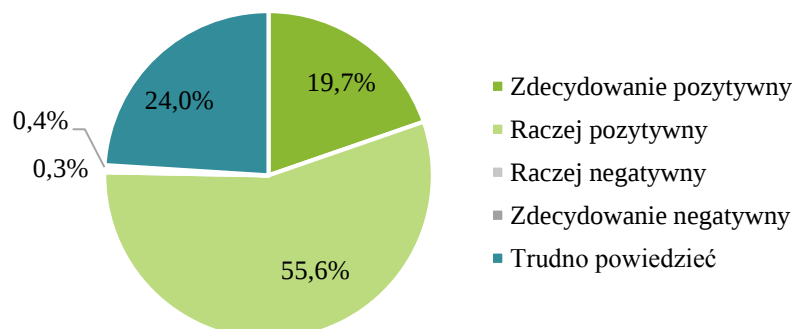


Tabela 51. Jaki wpływ Pani/Pana zdaniem na podkarpacki rynek kształcenia ustawicznego ma możliwość realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia? [n=1060] – dane szczegółowe

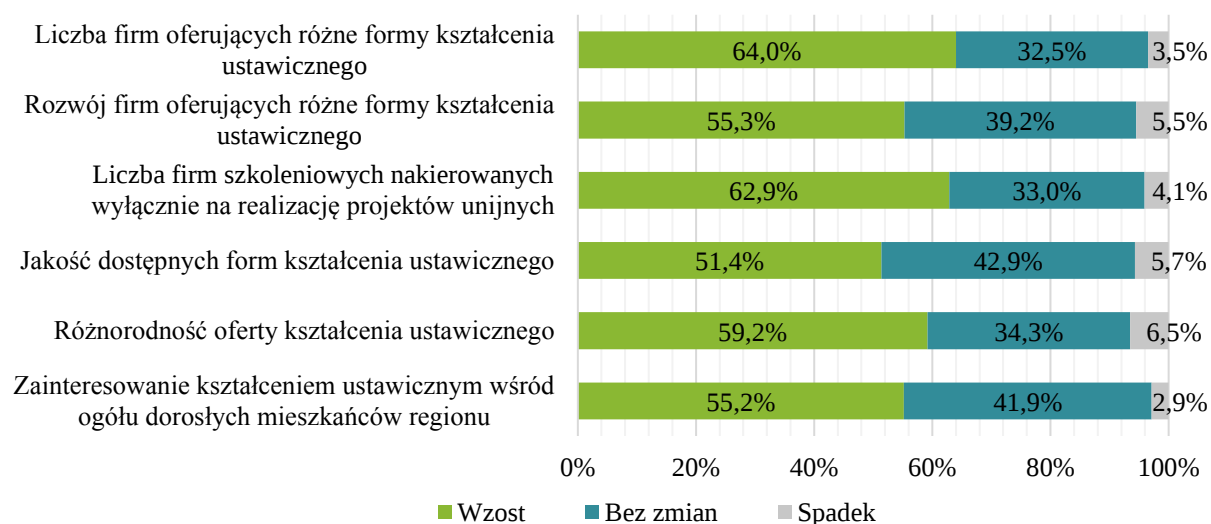
	Zdecydowanie pozytywny	Raczej pozytywny	Raczej negatywny	Zdecydowanie negatywny	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	19,8%	56,8%	0,0%	0,3%	23,1%
10-49 pracowników	20,3%	53,7%	0,0%	0,5%	25,5%
50-249 pracowników	18,0%	52,0%	6,0%	0,0%	24,0%
250-999 pracowników	5,0%	65,0%	0,0%	0,0%	30,0%
Powyżej 1000 pracowników	30,0%	50,0%	0,0%	0,0%	20,0%
Podstawa działalności przedsiębiorstwa					
Firmy komercyjne	20,0%	55,4%	0,3%	0,4%	23,9%
Instytucje publiczne	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%
Forma prawna przedsiębiorstw					
Jednostka budżetowa	0,0%	57,1%	0,0%	0,0%	42,9%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	12,1%	57,7%	0,0%	0,8%	29,4%
Spółka akcyjna	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%
Spółka cywilna	10,5%	63,2%	0,0%	0,0%	26,3%
Spółka jawna	10,8%	59,5%	0,0%	0,0%	29,7%
Spółka z o.o.	23,5%	54,3%	0,4%	0,3%	21,5%
Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa					
Krócej niż 5 lat	27,7%	53,7%	0,0%	0,0%	18,6%
Od 6 do 10 lat	22,2%	52,5%	0,0%	0,0%	25,3%
Od 11 do 15 lat	21,8%	54,4%	1,0%	0,5%	22,3%
Od 16 do 20 lat	15,1%	60,5%	0,0%	0,7%	23,7%
Powyżej 20 lat	15,0%	53,9%	0,5%	0,5%	30,1%
Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy?					
Tak	18,9%	58,1%	0,3%	0,5%	22,2%
Nie	20,2%	54,8%	0,3%	0,3%	24,4%
Nie wiem	19,0%	33,3%	0,0%	0,0%	47,7%

	Zdecydowanie pozytywny	Raczej pozytywny	Raczej negatywny	Zdecydowanie negatywny	Trudno powiedzieć
Czy Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym jest potrzebny?					
Zdecydowanie tak	18,1%	59,1%	0,6%	0,0%	22,2%
Raczej tak	21,0%	61,0%	0,2%	0,2%	17,6%
Raczej nie	17,2%	52,6%	0,4%	1,1%	28,7%
Zdecydowanie nie	20,0%	50,0%	0,0%	0,0%	30,0%
Trudno powiedzieć	23,3%	43,3%	0,0%	0,0%	33,4%

W kontekście najbardziej odczuwalnych konsekwencji realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia warto zaznaczyć, że we wszystkich stwierdzeniach przeważał odsetek opinii wskazujący na „wzrost” (co najmniej 51,4% odpowiedzi wskazujących wzrost). 64,0% przedsiębiorców uważa, że konsekwencją realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia na podkarpackim rynku był wzrost liczby firm oferujących różne formy kształcenia ustawicznego, co pozytywnie wpłynęło na rynek usług kształcenia ustawicznego.

Jednocześnie znaczna część przedsiębiorców uważa, że konsekwencją realizacji projektów unijnych był wzrost liczby firm szkoleniowych nakierowanych wyłącznie na realizację projektów unijnych – należy zauważyć, że następstwem takiej strategii może być konieczność zlikwidowania firmy szkoleniowej, gdy tylko skończą się fundusze unijne.

Rysunek 45. Jakie Pani/Pana zdaniem były najbardziej odczuwalne konsekwencje realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia na podkarpackim rynku? [n=1060]



Firmy szkoleniowe

Charakterystyka firm szkoleniowych

W badaniu wzięło udział 746² firm szkoleniowych oferujących swoje usługi na terenie województwa podkarpackiego. 73,6% firm zatrudnia do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstwa). Co piąta firma szkoleniowa zatrudnia od 10 do 49 osób. Zdecydowanie najwięcej firm szkoleniowych ma siedzibę w Rzeszowie.

Rysunek 46. Wielkość przedsiębiorstwa [n=746]

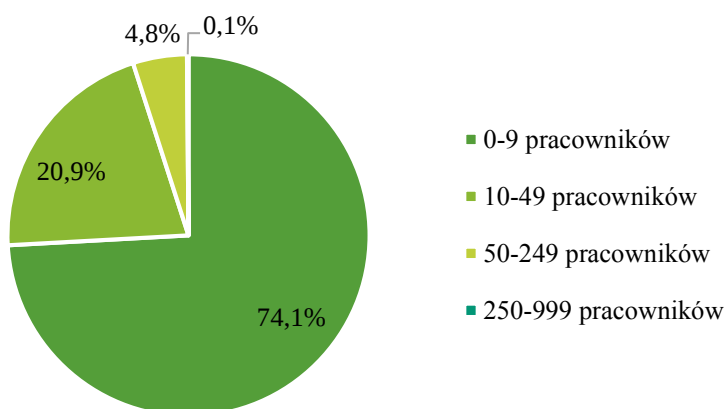


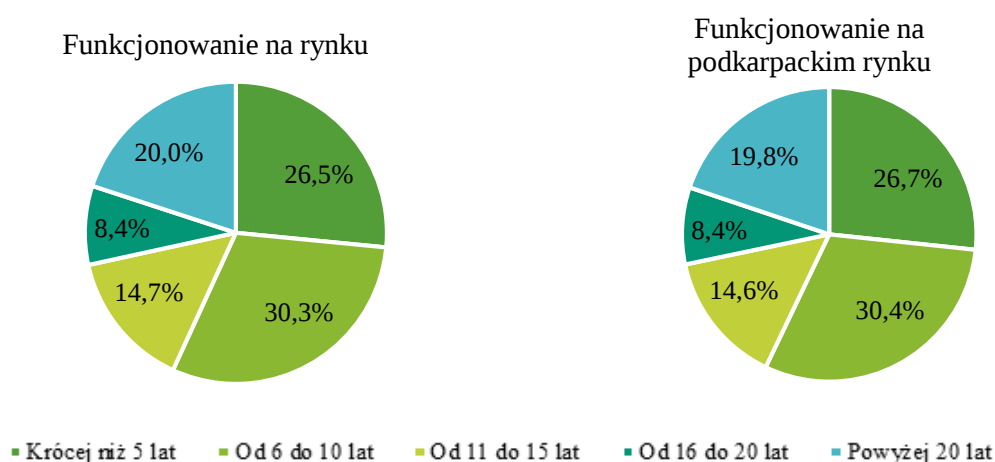
Tabela 52. Siedziba firmy – powiat [n=746]

Wyszczególnienie	odsetek	Wyszczególnienie	odsetek
bieszczadzki	1,2%	przemyski	1,3%
brzozowski	1,5%	przeworski	2,1%
dębicki	8,3%	ropczycko-sędziszowski	4,7%
jarosławski	3,5%	rzeszowski	5,9%
jasielski	7,0%	sanocki	4,6%
kolbuszowski	1,1%	stałowowolski	5,7%
krośnieński	2,9%	strzyżowski	0,9%
leżajski	3,1%	tarnobrzegi	0,1%
lubaczowski	1,1%	Krosno	5,2%
łańcucki	3,1%	Przemyśl	3,9%
mielecki	6,7%	Rzeszów	22,0%
niżański	1,7%	Tarnobrzeg	2,4%

² Wielkość założonej próby jest reprezentatywna dla województwa podkarpackiego przy założeniach: poziom ufności: 0,95; błąd maksymalny: 3% – w odniesieniu do liczby podmiotów gospodarki narodowej, które jako główne PKD działalności wskazują 85.5 – pozostałe formy edukacji w liczbie 2 481 – wg stanu na 31.12.2016 r. (dane GUS w Rzeszowie).

Badane firmy szkoleniowe scharakteryzowane zostały także pod względem okresu funkcjonowania na rynku. Najwięcej firm funkcjonuje na rynku od 6 do 10 lat – 30,3%. Krócej niż 5 lat swoją działalność prowadzi 26,5% firm szkoleniowych, a co piąta firma funkcjonuje na rynku powyżej 20 lat. Można zatem stwierdzić, że co czwarty podmiot z województwa podkarpackiego to stosunkowo nowa firma z branży szkoleniowej. Nie stwierdzono istotnych różnic w okresie funkcjonowania firm w ogóle na rynku szkoleniowym w stosunku do okresu funkcjonowania na rynku podkarpackim.

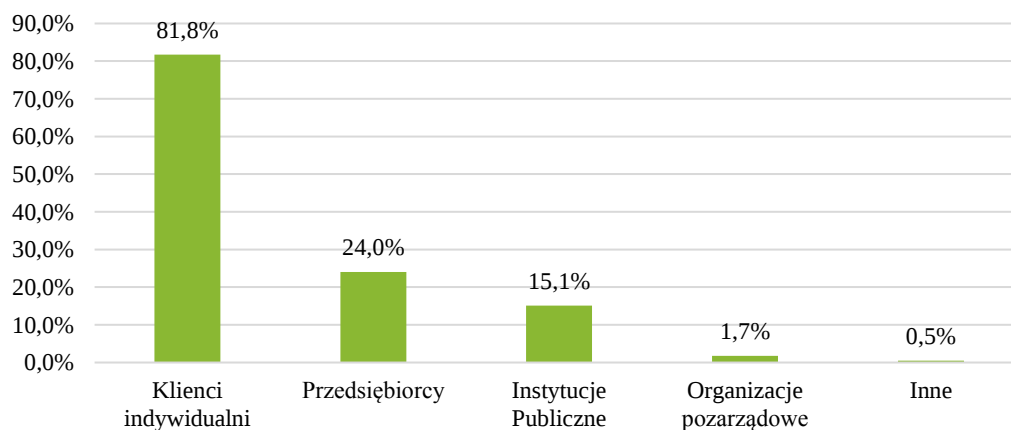
Rysunek 47. Funkcjonowanie na rynku/podkarpackim rynku [n=746]



Charakterystyka osób i podmiotów uczestniczących w kształceniu ustawicznym

Badanie wykazało, że najczęściej z usług firm szkoleniowych korzystają klienci indywidualni (81,8%). Co czwarty klient jest przedsiębiorcą, a 15% klientów to instytucje publiczne. Najrzadziej z usług firm szkoleniowych korzystają organizacje pozarządowe. W ramach odpowiedzi „inne” ankietowani wskazali m.in. biura karier.

Rysunek 48. Jakiego typu podmioty składają zamówienia na usługi w zakresie kształcenia ustawicznego w Pani/Pana firmie [n=1060]



Firmy szkoleniowe najczęściej szkolą podmioty zatrudniające od 10 do 49 pracowników (82,7%) lub do 9 pracowników (73,7%) – przeważają zatem wśród ich klientów podmioty małe i mikro (co wynika z liczebności tych podmiotów na rynku). Biorąc po uwagę branżę można dostrzec, że najczęściej szkolenia przygotowywane są dla przedsiębiorców związanych z usługami (60,3%), natomiast w około 50% dla przedsiębiorców z branż: produkcyjnej, budowlanej, handlowej i transportowej.

Tabela 53. Jakiego typu podmioty składają zamówienia na usługi w zakresie kształcenia ustawicznego w Pani/Pana firmie – dane szczegółowe przedsiębiorcy [n=179]

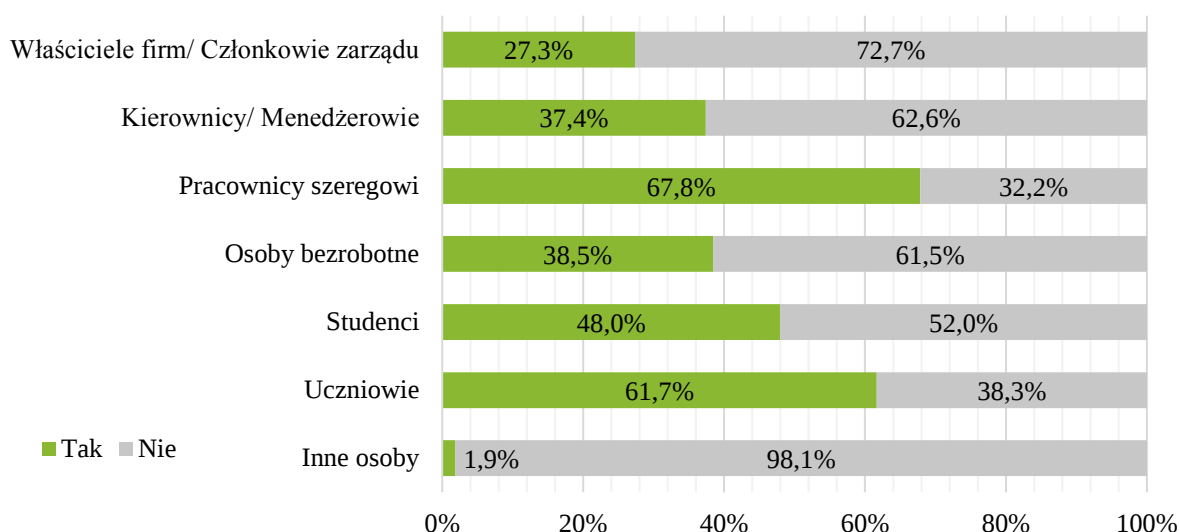
Przedsiębiorcy	Odsetek firm szkoleniowych, które obsługują przedsiębiorców z danej kategorii
0-9 prac.	73,7%
10-49 prac.	82,7%
50-249 prac.	54,7%
250-999 prac.	22,3%
pow. 1000 prac.	10,6%
Produkcja	49,7%
Budownictwo	49,7%
Handel	49,7%
Usługi	60,3%
Transport	44,7%
Edukacja	40,8%
Kultura	20,7%
Służba zdrowia	18,4%
Inna branża	8,9%
Województwo podkarpackie	99,4%
Inne województwa	45,8%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Bezpośrednimi odbiorcami kształcenia ustawicznego oferowanego w firmach szkoleniowych są przede wszystkim pracownicy szeregowi – 67,8% bądź też uczniowie – 61,7%. Najrzadziej są to właściciele firm czy członkowie zarządu – 27,3%.

Deklaracje przedsiębiorców oraz firm szkoleniowych są tożsame w odniesieniu do odbiorców kształcenia ustawicznego. Najczęściej uczestnikami szkoleń/kursów są szeregowi pracownicy, rzadziej natomiast właściciele firm czy kierownicy.

Rysunek 49. Kim są bezpośredni odbiorcy kształcenia ustawicznego oferowanego w Pani/Pana firmie? [n=746]

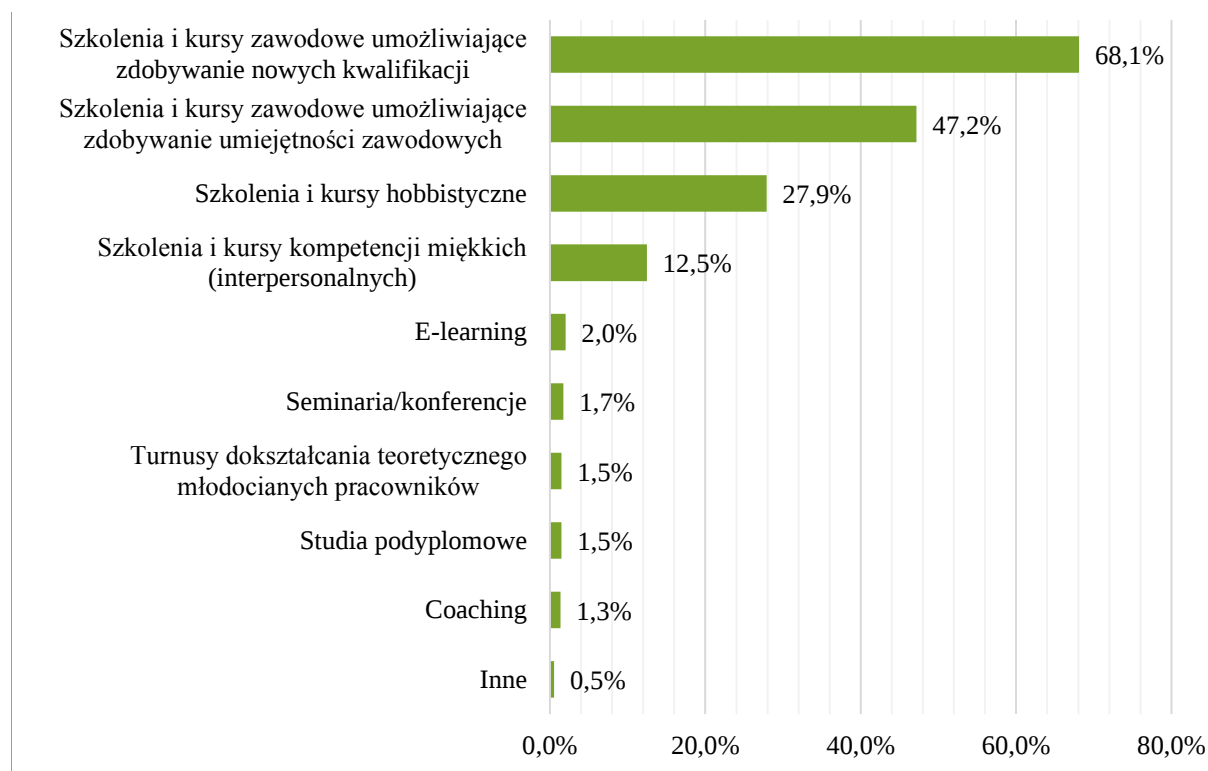


Formy kształcenia ustawicznego prowadzonego przez firmy szkoleniowe

Zdecydowanie najczęściej (70%) firmy szkoleniowe funkcjonujące w województwie podkarpackim prowadzą szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie nowych kwalifikacji. Natomiast prawie połowa firm prowadzi szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie umiejętności zawodowych. Można zatem stwierdzić, że podstawą funkcjonowania rynku są usługi skierowane na rozwój kapitału zawodowego mającego postać „twardych” efektów (kwalifikacji i umiejętności zawodowych). 28% firm szkoleniowych realizuje szkolenia i kursy hobbistyczne, które najczęściej nie podnoszą kwalifikacji/umiejętności istotnych z punktu widzenia rynku pracy. Jedynie 12,5% szkoleń dotyczy kompetencji miękkich (interpersonalnych) – wynik zastanawiający w kontekście powszechnych głosów przedsiębiorców o brakach pracowników w zakresie kompetencji miękkich.

Konfrontując opinie przedsiębiorców w odniesieniu do najczęściej poszukiwanych form kształcenia ustawicznego ze świadczonymi przez firmy szkoleniowe usługami można stwierdzić, że formy kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku są dopasowane do zapotrzebowania zgłaszanego przez przedsiębiorców. Wiąże się to z tym, że zarówno zapotrzebowanie, jak i zakres usług kształcenia ustawicznego skierowany jest na zdobywanie umiejętności zawodowych oraz nowych kwalifikacji.

Rysunek 50. Jakie formy kształcenia ustawicznego są prowadzone przez Pani/Pana firmę? [n=746]

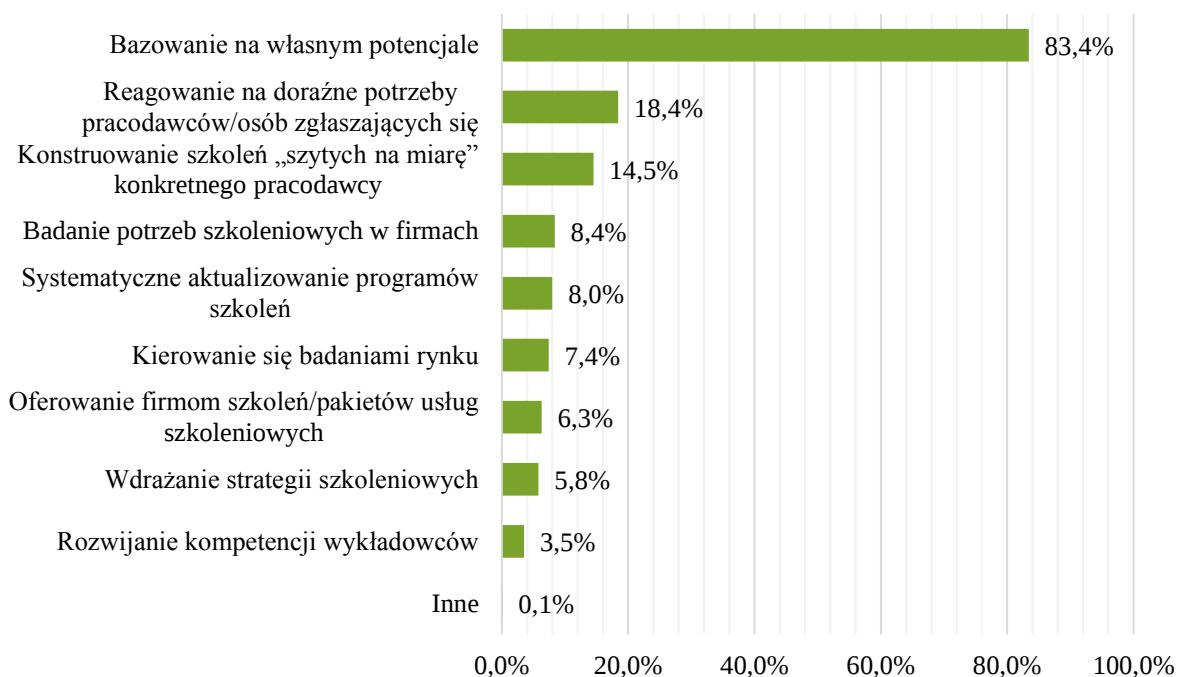


Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Podejście firm szkoleniowych do konstruowania oferty szkoleniowej i zakresu działań w związku z tym podejmowanych

Ponad 83% firm szkoleniowych podczas budowania oferty kształcenia ustawicznego bazuje na własnym potencjale, co w praktyce oznacza, że oferta przygotowana jest w oparciu o doświadczenie właścicieli firm oraz ich pracowników, którzy odpowiadają za kontakt z klientami. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że bardzo istotnym czynnikiem konstruowania oferty przez firmy szkoleniowe powinno być indywidualne dopasowanie do potrzeb pracodawców, w tym reagowanie na ich doraźne potrzeby oraz przygotowywanie szkoleń „szytych na miarę”. Wyniki badania pokazują jednak, że tworzenie oferty na podstawie powyższych sposobów deklaruje jedynie co szósta firma.

Rysunek 51. Jaki sposób konstruowania oferty kształcenia ustawicznego preferowany jest w Pani/Pana firmie? [n=746]



Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Firmy szkoleniowe czerpią informacje o potrzebach edukacyjnych swoich klientów w wyniku bezpośrednich spotkań z potencjalnymi klientami. Co trzecia firma kontaktuje się mailowo, telefonicznie z potencjalnymi klientami. Wskazuje to na fakt, że organizatorzy szkoleń w regionie w większości przypadków wiedzę o potrzebach edukacyjnych czerpią z kontaktu z klientami (czy to bezpośredniego – spotkania, czy pośredniego – kontaktu telefonicznego/mailowego).

Warto podkreślić, że 34% badanych wskazało na samodzielne prowadzenie badań dotyczących potrzeb szkoleniowych, z czego 3,5% firm zleca je podmiotom zewnętrznym. Zatem istotnym źródłem informacji o potrzebach klientów są także badania zapotrzebowania na usługi.

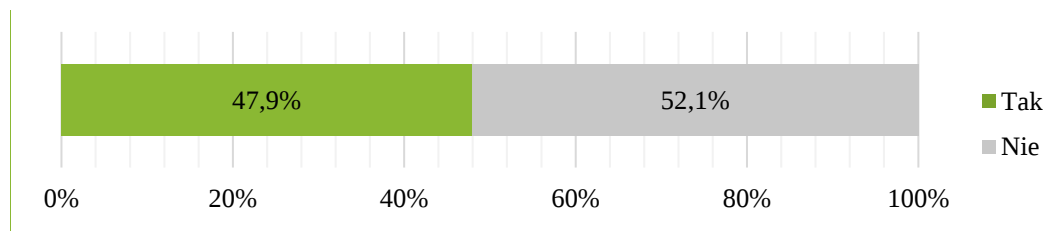
Tabela 54. Skąd Pani/Pana firma przede wszystkim czerpie wiedzę o potrzebach edukacyjnych swoich klientów? [n=746]

Wyszczególnienie	odsetek
Organizujemy/uczestniczymy w spotkaniach z potencjalnymi klientami	41,3%
Samodzielnie prowadzimy badania potrzeb szkoleniowych	34,3%
Kontaktujemy się mailowo/telefonicznie z potencjalnymi klientami	31,5%
Uczestniczymy w imprezach/targach branżowych	17,7%
Obserwujemy bieżące trendy i zmiany na rynku	11,0%
Przy realizacji poszczególnych usług pytamy o dalsze potrzeby edukacyjne klientów	9,1%
Zlecamy podmiotom zewnętrznym badania potrzeb szkoleniowych	3,5%
Inne	0,7%

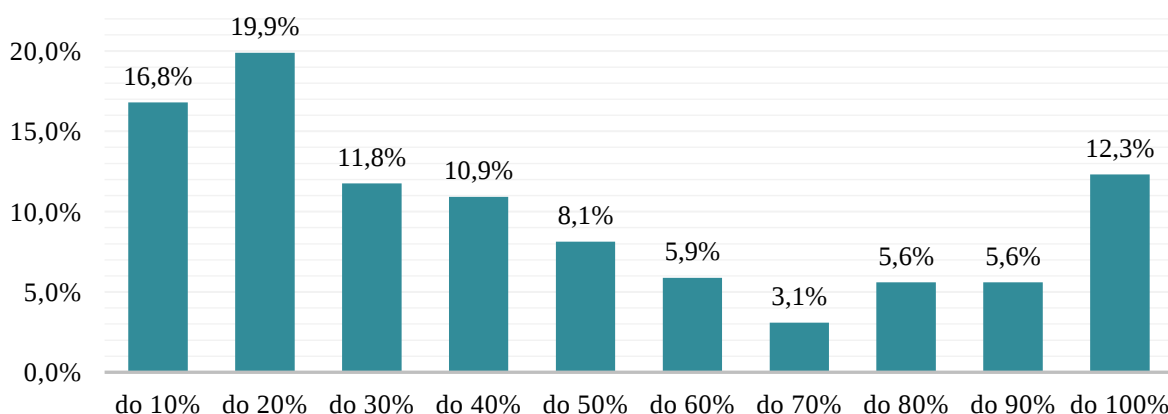
Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Prawie połowa firm szkoleniowych oferuje szkolenia „szyte na miarę”, które przygotowywane są pod indywidualne potrzeby klientów. Warto zaznaczyć, że wśród firm oferujących tego typu szkolenia stanowią one najczęściej do 10% lub do 20% wszystkich zleceń. W przypadku 12,3% badanych szkolenia „szyte na miarę” stanowią 100% oferty.

Rysunek 52. Czy Pani/Pana firma przygotowuje szkolenia „szyte na miarę” dla indywidualnych potrzeb klientów? [n=746]



Rysunek 53. Jaki procent zleceń realizowanych przez Pani/Pana firmę obejmują szkolenia „szyte na miarę”? [n=357]



Prawie połowa firm szkoleniowych jako sposób dotarcia do potencjalnych klientów wskazuje własne strony www/portale/funpages itp. Co trzecia firma szkoleniowa pozyskuje klientów poprzez kontakt mailowy/telefoniczny oraz spotkania w siedzibie firmy szkoleniowej. Powyższe metody koncentrują się najczęściej na powszechnie stosowanych działaniach marketingowych prowadzonych przez firmy z branży usługowej. Dodatkowo należy zaznaczyć, że firmy szkoleniowe korzystają także z rekomendacji klientów m.in. poprzez rozpowszechnianie informacji wśród osób/podmiotów, zamieszczanie informacji o ofercie firmy szkoleniowej na stronie internetowej klienta. Ankietowani wskazujący odpowiedź „inne” wymieniali reklamę w prasie, plakaty, ulotki, a także stałą współpracę z przedsiębiorcami w zakresie szkoleń.

Deklaracje pracodawców co do źródeł czerpania wiedzy o usługach kształcenia ustawicznego oraz firm szkoleniowych w odniesieniu do sposobów docierania do potencjalnych klientów są bardzo zbliżone.

Tabela 55. Z jakich sposobów docierania do potencjalnych klientów korzysta Pani/Pana firma? [n=746]

Wyszczególnienie	odsetek
Prowadzimy własne strony www/portale/funpages itp.	48,3%
Kontaktujemy się mailowo/telefonicznie	33,8%
Organizujemy spotkania w naszej siedzibie	30,4%
Tworzymy i uzupełniamy katalog potencjalnych klientów	26,3%
Prosimy naszych klientów o rozpowszechnianie informacji o naszej ofercie wśród osób/podmiotów	25,9%
Prosimy naszych klientów o zamieszczanie informacji o naszej ofercie na ich stronach internetowych	14,1%
Zamieszczamy swoje reklamy w katalogach branżowych	12,7%
Odwiedzamy potencjalnych klientów	8,4%
Zamieszczamy swoje reklamy na branżowych portalach/stronach internetowych	8,0%
Uczestniczymy w imprezach/targach branżowych	4,8%
Przy realizacji poszczególnych usług pytamy o dalsze potrzeby edukacyjne klientów	4,7%
Kontaktujemy się za pośrednictwem tradycyjnej poczty	4,4%
Inne	4,8%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Sposoby dbania o zapewnianie jakości działań szkoleniowych stosowanych przez firmy szkoleniowe

46,4% firm szkoleniowych prowadzi ewaluację realizowanych usług kształcenia ustawicznego. Częściej jest ona prowadzona w firmach zatrudniających więcej niż 10 pracowników. Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa nie różnicuje firm pod kątem faktu prowadzenia ewaluacji.

Rysunek 54. Czy w Pani/Pana firmie jest prowadzona ewaluacja realizowanych usług kształcenia ustawicznego? [n=746]

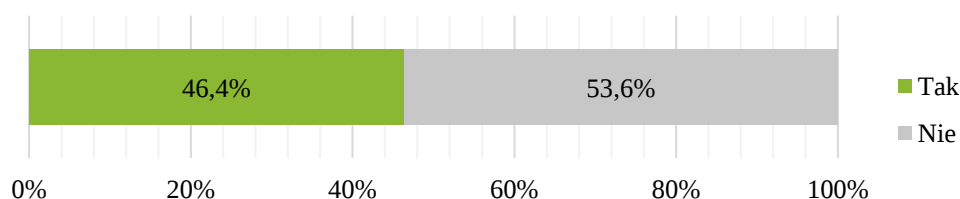


Tabela 56. Czy w Pani/Pana firmie jest prowadzona ewaluacja realizowanych usług kształcenia ustawicznego?
[n=746] – dane szczegółowe

	Tak	Nie
Wielkość przedsiębiorstwa		
0-9 pracowników	44,7%	55,3%
10-49 pracowników	50,6%	49,4%
50-249 pracowników	52,8%	47,2%
Okres funkcjonowania na rynku		
Krócej niż 5 lat	46,0%	54,0%
Od 6 do 10 lat	46,9%	53,1%
Od 11 do 15 lat	47,3%	52,7%
Od 16 do 20 lat	46,0%	54,0%
Powyżej 20 lat	45,6%	54,4%

Ewaluacja usług kształcenia ustawicznego najczęściej jest prowadzona w formie ankiety ewaluacyjnej, która jest wypełniana przez klientów po zakończeniu szkolenia. Taką formę ewaluacji prowadzi około 60% firm. Inną formą ewaluacji usług jest kontakt z klientami w celu określenia poziomu ich zadowolenia oraz ewentualnych koniecznych korekt (działanie wskazała co czwarta firma). Można zatem stwierdzić, że najczęściej podstawą oceny świadczonych usług szkoleniowych są opinie klientów.

Tabela 57. W jaki sposób prowadzona jest ewaluacja realizowanych usług kształcenia ustawicznego? [n=346]

Wyszczególnienie	odsetek
Po zakończeniu usługi klienci wypełniają ankietę ewaluacyjną	58,7%
Po zakończeniu usługi kontaktujemy się osobiście z klientami w celu określenia poziomu ich zadowolenia oraz ewentualnych koniecznych korekt	23,7%
Obserwujemy trendy w korzystaniu przez klientów z poszczególnych usług	13,9%
Prowadzimy/zlecamy okresowe badania ewaluacyjne wśród naszych klientów	13,3%
Po zakończeniu usługi trenerzy wypełniają ankietę ewaluacyjną	11,8%
Po zakończeniu usługi kontaktujemy się mailowo/telefonicznie z klientami w celu określenia poziomu ich zadowolenia oraz ewentualnych koniecznych korekt	10,7%
Po zakończeniu usługi przeprowadzamy rozmowę z trenerami w celu ustalenia ewentualnych koniecznych korekt	7,2%
Inne	0,6%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Firmy korzystające z ewaluacji prowadzonych przez siebie usług najczęściej (w ponad 70% przypadków) wykorzystują jej wyniki do zmian w istniejącej ofercie (modernizacja poszczególnych części oferty). Co więcej, w prawie połowie firm skutkiem ewaluacji jest wprowadzenie nowych elementów do oferty. Okazuje się więc, że głównym celem prowadzenia ewaluacji jest dostosowanie oferty szkoleniowej do zmieniającego się zapotrzebowania na rynku.

Tabela 58. Jakie są skutki prowadzonej ewaluacji realizowanych usług kształcenia ustawicznego? [n=346]

Wyszczególnienie	odsetek
Na ich podstawie staramy się dokonywać zmian w naszej istniejącej ofercie (modernizujemy poszczególne elementy)	75,4%
Na ich podstawie staramy się wprowadzać nowe elementy do naszej oferty	46,5%
Na ich podstawie wycofujemy poszczególne elementy z naszej oferty	17,3%
Na ich podstawie rezygnujemy ze współpracy z poszczególnymi trenerami	8,4%
Na ich podstawie rozszerzamy naszą współpracę z poszczególnymi klientami/branżami	6,1%
Wyniki prowadzonej ewaluacji nie wywołują żadnych zmian w naszej ofercie	0,3%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Co trzecia firma szkoleniowa dba o jakość swoich usług nie tylko poprzez ewaluację (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Małe i średnie firmy częściej aniżeli mikroprzedsiębiorstwa dbają o jakość poszczególnych usług kształcenia ustawicznego w formie innej niż ewaluacja. Warto także zauważyć, że stosunkowo nowe firmy szkoleniowe (funkcjonujące na rynku do 10 lat) rzadziej prowadzą tego typu działania.

Rysunek 55. Czy poza ewaluacją Pani/Pana firma dba o jakość poszczególnych usług kształcenia ustawicznego? [n=746]

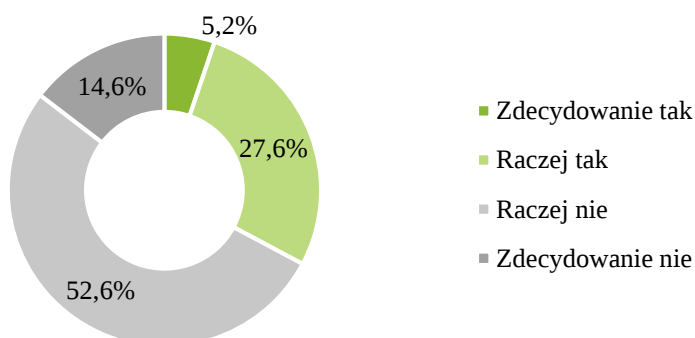


Tabela 59. Czy poza ewaluacją Pani/Pana firma dba o jakość poszczególnych usług kształcenia ustawicznego? [n=746 – dane szczegółowe]

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Wielkość przedsiębiorstwa				
0-9 pracowników	4,0%	25,0%	55,3%	15,7%
10-49 pracowników	9,6%	33,3%	44,9%	12,2%
50-249 pracowników	5,6%	44,4%	41,7%	8,3%
Okres funkcjonowania na rynku				
Krócej niż 5 lat	4,5%	25,3%	53,0%	17,2%
Od 6 do 10 lat	2,7%	21,2%	61,9%	14,2%
Od 11 do 15 lat	6,4%	31,8%	47,3%	14,5%
Od 16 do 20 lat	12,7%	33,3%	47,6%	6,3%
Powyżej 20 lat	6,0%	34,9%	43,6%	15,4%

Wśród działań podejmowanych w celu podniesienia jakości oferowanych usług szkoleniowych firmy wskazały szkolenia pracowników (zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne). Stałe szkolenia pracowników firm szkoleniowych, którzy dzięki nim korzystają ze zdobytej wiedzy i umiejętności przy tworzeniu i realizowaniu oferty szkoleniowej, mają bezpośredni wpływ na wzbogacenie oferty firmy oraz pozwalają efektywniej zaspokajać doraźne potrzeby zgłaszane przez klientów. Firmy szkoleniowe dbają o jakość swoich usług podejmując starania o zdobywanie certyfikatów/zaświadczeń potwierdzających jakość, o uzyskanie akredytacji, czy poprzez udział w konkursach/rankingach branżowych. Działania w celu pozyskania dokumentów świadczących o jakości oferowanych usług realizuje co trzecia firma szkoleniowa. Natomiast w konkursach/rankingach branżowych startuje co piąta firma.

Rysunek 56. Jakie działania podejmuje Pani/Pana firma, aby dbać o jakość poszczególnych usług kształcenia ustawicznego? [n=245]

Wyszczególnienie	odsetek
Nasi pracownicy objęci są systemem szkoleń wewnętrznych	39,2%
Podejmujemy starania o zdobywanie certyfikatów/zaświadczeń potwierdzających jakość naszych usług	36,7%
Nasi pracownicy objęci są systemem szkoleń zewnętrznych	36,7%
Podejmujemy starania o uzyskanie akredytacji	20,4%
Startujemy w konkursach/rankingach branżowych	20,0%
Przeprowadzamy/zlecamy bieżące badania potrzeb szkoleniowych	14,3%
Rozbudowujemy grupę specjalistów przygotowujących i realizujących poszczególne elementy naszej oferty	11,4%
Zatrudniamy wewnętrznych audytorów	9,4%
Zapraszamy zewnętrznych audytorów	9,0%
Inne	0,4%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Obszary współpracy firm szkoleniowych z innymi podmiotami w kontekście działań szkoleniowych, które oferują

Co czwarta firma szkoleniowa podejmuje współpracę z innymi podmiotami w kontekście usług kształcenia ustawicznego. Częściej współpracę deklarują firmy zatrudniające powyżej 10 pracowników oraz firmy funkcjonujące na rynku powyżej 11 lat.

Rysunek 57. Czy Pani/Pana firma podejmuje współpracę z innymi podmiotami w kontekście usług kształcenia ustawicznego? [n=746]

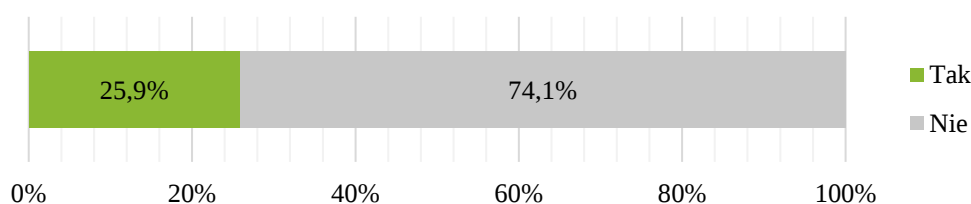
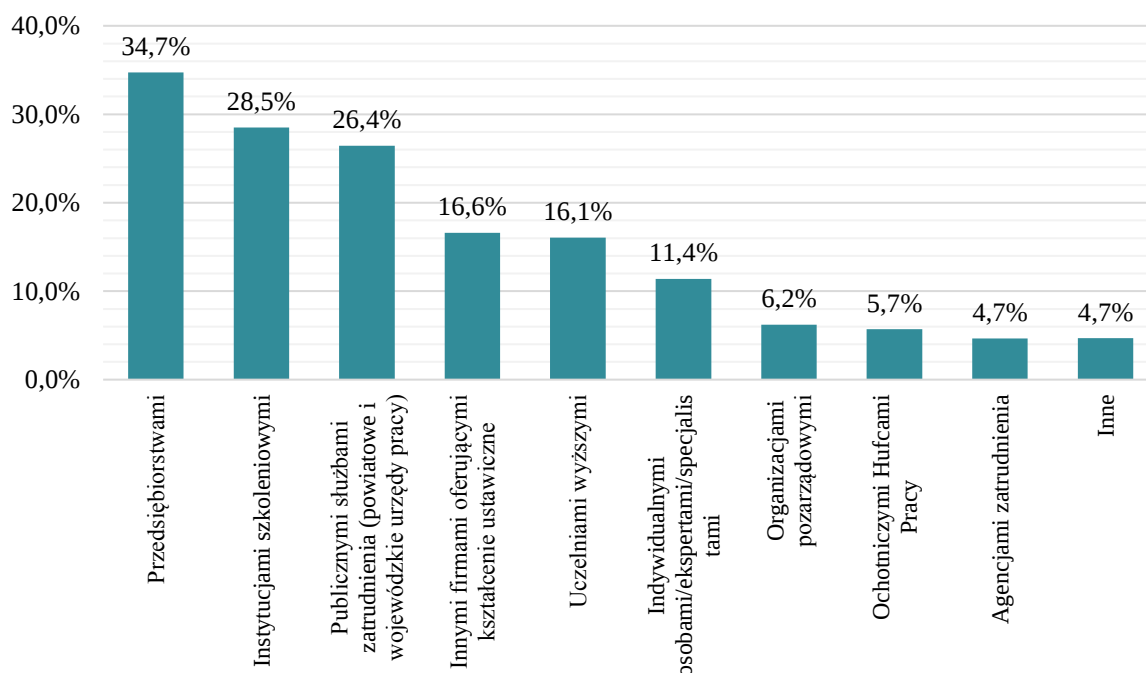


Tabela 60. Czy Pani/Pana firma podejmuje współpracę z innymi podmiotami w kontekście usług kształcenia ustawicznego? [n=746] – dane szczegółowe

	Tak	Nie
Wielkość przedsiębiorstwa		
0-9 pracowników	20,6%	79,4%
10-49 pracowników	41,0%	59,0%
50-249 pracowników	41,7%	58,3%
Okres funkcjonowania na rynku		
Krócej niż 5 lat	21,7%	78,3%
Od 6 do 10 lat	20,8%	79,2%
Od 11 do 15 lat	31,8%	68,2%
Od 16 do 20 lat	33,3%	66,7%
Powyżej 20 lat	31,5%	68,5%

Firmy szkoleniowe, które współpracują w kontekście usług kształcenia ustawicznego, kooperują m.in. z podmiotami, które są ich klientami. Co trzecia firma oferująca usługi szkoleniowe współpracuje z przedsiębiorcami, a 1/4 z publicznymi służbami zatrudnienia. Drugą istotną grupą podmiotów, z którą współpracują firmy szkoleniowe, są inne firmy z branży: instytucje szkoleniowe, firmy zajmujące się kształceniem ustawicznym.

Rysunek 58. Z kim/jakimi podmiotami Pani/Pana firma podejmuje współpracę w kontekście usług kształcenia ustawicznego? [n=193]



Co trzecia firma szkoleniowa współpracuje z innymi podmiotami w zakresie rekrutacji uczestników kształcenia ustawicznego. Najlepszym przykładem takiej współpracy mogą być relacje z publicznymi służbami zatrudnienia, ochotniczymi hufcami pracy, agencjami zatrudnienia. Należy podkreślić, że prawie 30% firm szkoleniowych współpracuje z innymi w zakresie zatrudniania trenerów i tworzenia programów szkoleniowych, co może być

spowodowane chęcią zmniejszenia kosztów prowadzenia działalności bądź też poszerzeniem oferty szkoleniowej. Zdecydowanie rzadziej współpraca firm szkoleniowych z innymi podmiotami dotyczy marketingu (tworzenia oferty reklamowej oraz rozpowszechniania jej).

Tabela 61. W jakim zakresie Pani/Pana firma podejmuje współpracę w kontekście usług kształcenia ustawicznego? [n=193]

Wyszczególnienie	odsetek
Rekrutowania uczestników poszczególnych form kształcenia ustawicznego	34,2%
Zatrudniania trenerów	28,0%
Tworzenia programów	26,9%
Rozpowszechniania oferty reklamowej/informacyjnej dotyczącej naszej firmy	16,1%
Prowadzenia ewaluacji naszej działalności	15,5%
Dodatkowych usług związanych z realizacją naszej oferty (np. wynajem noclegów, sali wykładowych, itp.)	12,4%
Tworzenia oferty reklamowej/informacyjnej dotyczącej naszej firmy	11,9%
Przeprowadzania badań rynku	3,6%
Inne	3,6%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Aż 62,7% firm szkoleniowych nie widzi potrzeby współpracy z innymi podmiotami. Istotnym powodem braku współpracy jest również specyfika firmy, która wyklucza kooperację z innymi podmiotami – może to wynikać z zakresu kształcenia ustawicznego, jaki oferuje firma.

Tabela 62. Dlaczego Pani/Pana firma nie podejmuje współpracy z innymi podmiotami w kontekście usług kształcenia ustawicznego? [n=499]

Wyszczególnienie	odsetek
Nie ma takiej potrzeby	62,7%
Wynika to ze specyfiki firmy	28,5%
Do tej pory firma nie podejmowała takiej współpracy	12,6%
Trudno powiedzieć	11,0%
W otoczeniu firmy nie ma podmiotów, z którymi mogłaby współpracować w tym zakresie	0,8%
Podejmowane dotychczas próby nie przyniosły spodziewanych efektów	0,8%
Inne	0,2%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Opinie przedstawicieli firm szkoleniowych na temat potrzeby wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewniania jakości kształcenia ustawicznego

Na podstawie opinii firm szkoleniowych można stwierdzić, że 11% z nich dostrzega potrzebę wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego, natomiast odmiennego zdania jest co trzecia firma. Więcej niż połowa osób nie potrafiła udzielić odpowiedzi. Wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” najprawdopodobniej wynika z braku pomysłu, na czym taka współpraca miałaby polegać i kto byłby za nią odpowiedzialny.

Rysunek 59. Czy według Pani/Pana istnieje potrzeba wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? [n=746]

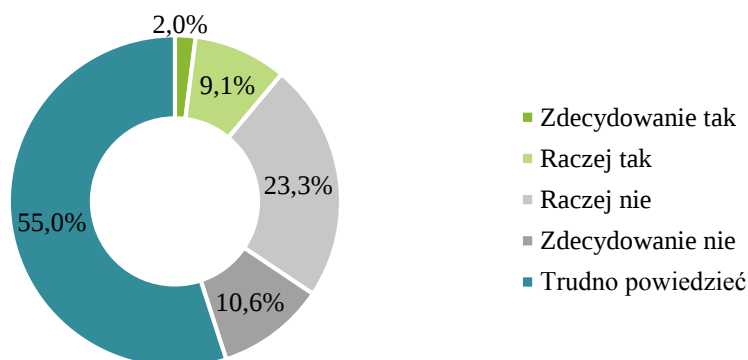


Tabela 63. Czy według Pani/Pana istnieje potrzeba wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? [n=746] – dane szczegółowe

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	1,4%	9,6%	23,0%	11,9%	54,1%
10-49 pracowników	3,2%	9,0%	25,0%	7,7%	55,1%
50-249 pracowników	5,6%	2,8%	19,4%	2,8%	69,4%
Okres funkcjonowania na rynku					
Krócej niż 5 lat	1,0%	8,1%	26,8%	11,1%	53,0%
Od 6 do 10 lat	1,3%	8,0%	21,2%	11,9%	57,5%
Od 11 do 15 lat	1,8%	13,6%	27,3%	9,1%	48,2%
Od 16 do 20 lat	1,6%	11,1%	25,4%	11,1%	50,8%
Powyżej 20 lat	4,7%	8,1%	18,1%	8,7%	60,4%

Firmy szkoleniowe wskazały podmioty, które powinny odpowiadać za skoordynowanie działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego. Większość udzielanych odpowiedzi wskazywała na publiczne instytucje związane z rynkiem pracy.

Więcej firm szkoleniowych niż przedsiębiorców dostrzega potrzebę wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego. Można przypuszczać, że firmom szkoleniowym, którym zależy na wysokiej jakości oferowanych usług, zależy jednocześnie na wprowadzeniu takich mechanizmów, które wyeliminują z rynku firmy świadczące usługi o niskiej jakości.

Deklaracje przedsiębiorców oraz firm szkoleniowych co do podmiotów odpowiedzialnych za skoordynowanie działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego są tożsame. W opinii każdej z grup takie zadanie powinno być powierzone głównie publicznym służbom zatrudnienia, jednakże nie bez znaczenia będzie także udział firm szkoleniowych oraz instytucji edukacyjnych.

Tabela 64. Kto/jakie instytucje Pani/Pana zdaniem miałby/miałyby odpowiadać za skoordynowanie działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? [n=83]

Wyszczególnienie	Liczba wskazań
Urzędy pracy/urzędy	40
Firmy szkoleniowe	23
Trudno powiedzieć	10
Szkoły	8
Uczelnie/szkoły wyższe	7
Instytucje państwowe	2
Stowarzyszenia	2
Kuratorium	2

Zebrane opinie firm szkoleniowych wskazują, że koordynacja działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego powinna dotyczyć praktycznie wszystkich badanych aspektów. Może to świadczyć o świadomości dotyczącej tego, że na jakość kształcenia wpływa wiele elementów, dlatego skoordynowanie tego również wymaga podejścia wieloaspektowego.

Porównując opinie przedsiębiorców oraz firm szkoleniowych w kontekście koordynacji działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego można zauważyć pewne zależności. Każda z grup twierdzi, że koordynacja ta powinna być oparta o platformę informacyjną oraz wojewódzki fundusz kształcenia ustawicznego, który umożliwiłby przedsiębiorcom aplikowanie o dodatkowe środki.

Tabela 65. Na czym, Pani/Pana zdaniem, miałaby polegać koordynacja działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? [n=746]

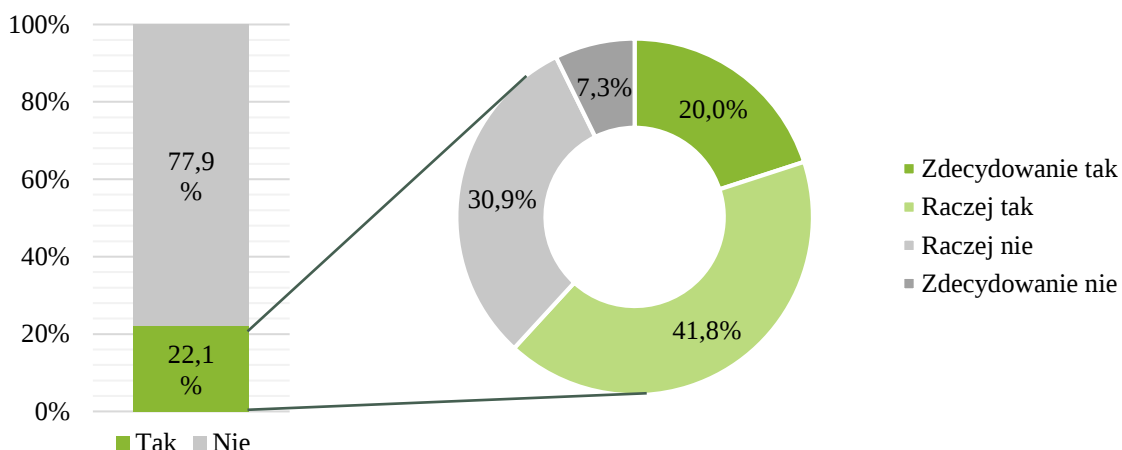
Wyszczególnienie	odsetek
Stworzenie platformy informacyjnej dla przedsiębiorców	33,7%
Uruchomienie wojewódzkiego funduszu kształcenia ustawicznego umożliwiającego przedsiębiorcom aplikowanie o dodatkowe środki	30,1%
Powołanie zespołu ekspertów oraz reprezentantów przedsiębiorstw	28,9%
Opracowanie wojewódzkiej strategii na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego	28,9%
Zawiązanie współpracy między przedsiębiorcami i firmami oferującymi usługi w zakresie kształcenia ustawicznego	24,1%
Organizacja spotkań branżowo-informacyjnych	24,1%
Zbadanie dostępnej oferty kształcenia ustawicznego dla określenia występujących niedoborów	19,3%
Powołanie instytucji/komórki organizacyjnej w celu wsparcia przedsiębiorców w procesie aplikowania o środki zewnętrzne z różnych dostępnych źródeł	3,6%
Inne	1,2%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Poziom wiedzy przedstawicieli firm szkoleniowych na temat Bazy Usług Rozwojowych

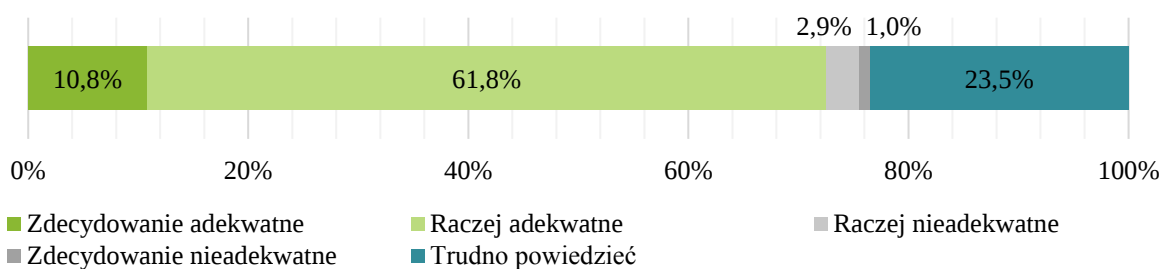
Tylko 22,1% firm szkoleniowych słyszało o funkcjonowaniu Bazy Usług Rozwojowych – 61,8% spośród nich deklaruje, że zna zasady jej funkcjonowania (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”).

Rysunek 60. Czy słyszała/słyszał Pani/Pan o funkcjonowaniu Bazy Usług Rozwojowych? [n=746] / Czy zna Pani/Pan zasady funkcjonowania Bazy Usług Rozwojowych? [n=165]



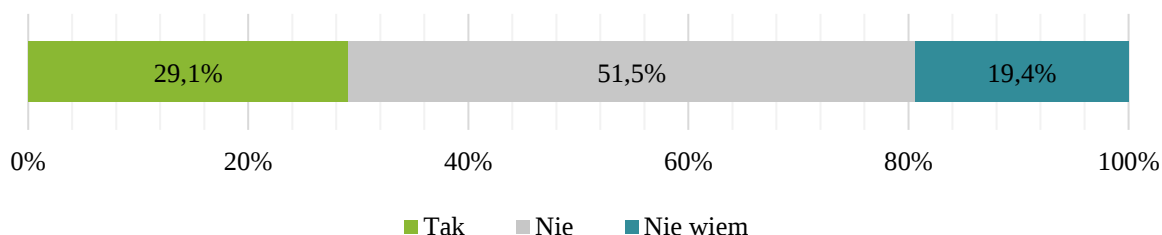
72,6% respondentów, którzy znają zasady funkcjonowania Bazy Usług Rozwojowych, uznało, że są one adekwatne do ich potrzeb (suma odpowiedzi „zdecydowanie adekwatne” i „raczej adekwatne”).

Rysunek 61. Na ile zasady funkcjonowania Bazy Usług Rozwojowych są adekwatne do Pani/Pana potrzeb? [n=746]



29,1% osób deklaruje, że ich firma jest zarejestrowana w Bazy Usług Rozwojowych, a 19,4% z nich nie wie, czy ich firma znajduje się w rejestrze.

Rysunek 62. Czy Pani/Pana firma jest zarejestrowana w Bazy Usług Rozwojowych? [n=165]



Ocena podkarpackiego rynku szkoleniowego – w opiniach przedstawicieli firm szkoleniowych

Co trzecia firma szkoleniowa zaobserwowała zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym (znaczne zwiększenie 8,0%, niewielkie zwiększenie 25,2%). Ponad połowa (56,4%) firm nie potrafiła jednoznacznie odnieść się do trendów w tym zakresie. Wysoki odsetek niezdecydowanych respondentów może wynikać z lokalnego charakteru prowadzonej działalności, którą ciężko odnieść do trendów na poziomie województwa.

Wzrost zainteresowania kształceniem ustawicznym dostrzega co piąty przedsiębiorca i co trzecia firma szkoleniowa. Warto zaznaczyć, że firmy szkoleniowe zauważają ten wzrost na podstawie zwiększania się liczby klientów, więc wyższy odsetek wskazań z ich strony dowodzi realnego wzrostu zainteresowania.

Rysunek 63. Jak Pani/Pan ocenia obecne trendy na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego? [n=746]

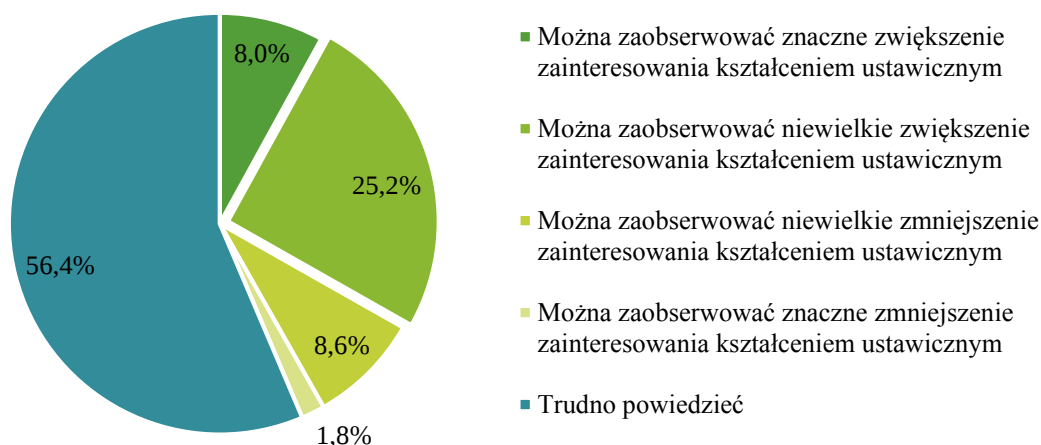


Tabela 66. Jak Pani/Pan ocenia obecne trendy na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego? [n=746] – dane szczegółowe

	Można zaobserwować ...				Trudno powiedzieć
	znaczne zwiększenie	niewielkie zwiększenie	niewielkie zmniejszenie	znaczne zmniejszenie	
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	7,4%	25,7%	8,5%	1,6%	56,8%
10-49 pracowników	9,6%	23,1%	10,3%	2,6%	54,5%
50-249 pracowników	11,1%	27,8%	2,8%	0,0%	58,3%
Okres funkcjonowania na rynku					
Krócej niż 5 lat	8,1%	23,7%	10,1%	1,0%	57,1%
Od 6 do 10 lat	5,3%	27,0%	8,0%	2,7%	57,1%
Od 11 do 15 lat	8,2%	26,4%	10,0%	1,8%	53,6%
Od 16 do 20 lat	15,9%	22,2%	9,5%	1,6%	50,8%
Powyżej 20 lat	8,7%	24,8%	6,0%	1,3%	59,1%

Firmy szkoleniowe, które dostrzegają zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym uważają, że przyczyną tego jest wzrost zróżnicowania oferty dostępnej na podkarpackim rynku

oraz wzrost poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego. Można zatem wnioskować, że podstawą rozwoju rynku szkoleniowego w regionie jest dopasowanie świadczonych usług do zapotrzebowania klientów. Nie bez znaczenia dla rozwoju branży jest dostępność bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń, a także wzrost jakości świadczonych usług, który osiągany jest m.in. poprzez ewaluację oraz szkolenie kadry.

Porównując opinie przedsiębiorców oraz firm szkoleniowych w odniesieniu do przyczyn wzrostu zainteresowania kształceniem ustawicznym można zauważyć, że zbliżony odsetek przedstawicieli obu grup wskazuje na wzrost zróżnicowania oferty kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku (stanowi on blisko połowę wskazań po obu stronach). Na wzrost w poziomie świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego częściej wskazują firmy szkoleniowe niż przedsiębiorcy (42,3% do 27,1%). Z kolei na wzrost dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń częściej wskazują przedsiębiorcy niż firmy szkoleniowe (48,6% do 29,8%).

Tabela 67. Z czego, Pani/Pana zdaniem, wynika obserwowane zwiększenie zainteresowania na podkarpackim rynku kształceniem ustawicznym? [n=248]

Wyszczególnienie	odsetek
Wzrost zróżnicowania oferty kształcenia ustawicznego dostępnej na podkarpackim rynku	44,8%
Wzrost poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego	42,3%
Wzrost dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń	29,8%
Wzrost jakości dostępnych form kształcenia ustawicznego	29,0%
Wzrost współpracy między przedsiębiorcami w zakresie współorganizacji kształcenia ustawicznego	19,8%
Wzrost liczby przedsiębiorstw dysponujących środkami własnymi na kształcenie ustawiczne	17,3%
Wzrost zainteresowania pracowników kształceniem ustawicznym	17,3%
Wzrost współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi w zakresie przygotowania szkoleń „szytych na miarę”	16,1%
Wzrost liczby przedsiębiorców pozyskujących środki zewnętrzne na kształcenie ustawiczne	9,3%
Inne	0,8%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

W opinii firm szkoleniowych, które zauważają zmniejszenie zainteresowania kształceniem ustawicznym w regionie, determinowane jest ono spadkiem dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń oraz spadkiem poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego.

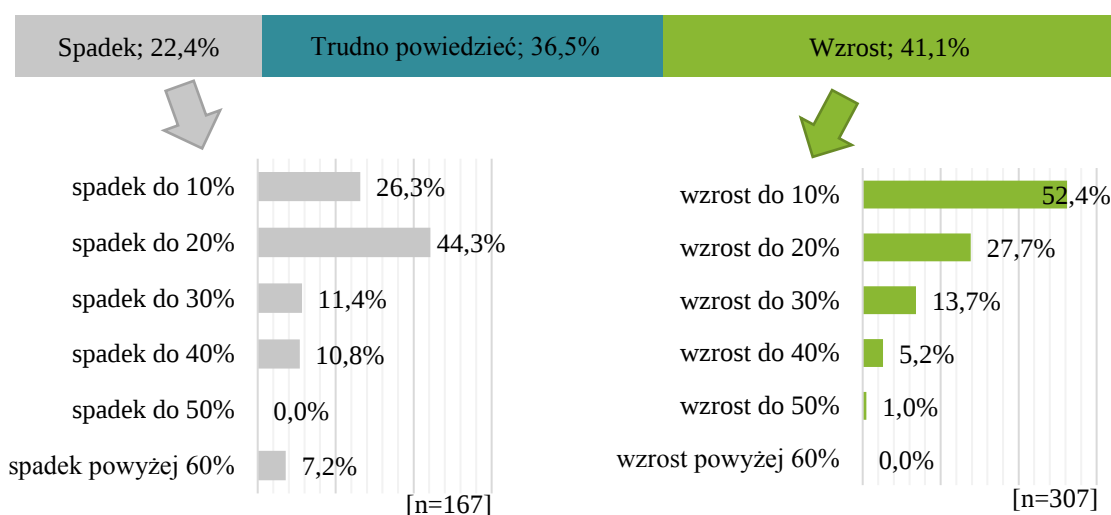
Tabela 68. Z czego Pani/Pana zdaniem wynika obserwowane zmniejszenie zainteresowania na podkarpackim rynku kształceniem ustawicznym? [n=77]

Wyszczególnienie	odsetek
Spadek dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń	31,2%
Spadek poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego	29,9%
Spadek zróżnicowania oferty kształcenia ustawicznego dostępnej na podkarpackim rynku	23,4%
Spadek współpracy między przedsiębiorcami w zakresie współorganizacji kształcenia ustawicznego	20,8%
Spadek współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi w zakresie przygotowania szkoleń „szytych na miarę”	16,9%
Spadek zainteresowania pracowników kształceniem ustawicznym	16,9%
Spadek jakości dostępnych form kształcenia ustawicznego	15,6%
Spadek liczby przedsiębiorstw dysponujących środkami własnymi na kształcenie ustawiczne	13,0%
Spadek liczby przedsiębiorców pozyskujących środki zewnętrzne na kształcenie ustawiczne	6,5%
Inne	2,6%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

22,4% firm szkoleniowych zaobserwowało spadek liczby uczestników kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku (najczęściej jest to spadek liczby uczestników od 10% do 20%). Odmiennego zdania jest 41,1% respondentów. Osoby, które dostrzegają wzrost liczby uczestników, najczęściej dostrzegają wzrost wynoszący do 10%. Ponad 36% firm szkoleniowych nie potrafiło jednoznacznie określić trendów na rynku w tym zakresie.

Rysunek 64. Jaki Pani/Pana zdaniem obserwować można obecnie spadek/wzrost liczby uczestników w kształceniu ustawicznym dostępnym na podkarpackim rynku? [n=746]



Na podstawie deklaracji firm szkoleniowych określono grupy osób, które są najbardziej zainteresowane uczestnictwem w kształceniu ustawicznym na podkarpackim rynku. Analizując wiek respondentów można zauważyć, że kształcenie ustawiczne najbardziej odpowiada osobom w wieku od 22 do 31 lat oraz osobom poniżej 21 roku życia. Zatem najczęściej z usług

firm szkoleniowych korzystają osoby młode, które dopiero wchodzić bądź też niedawno pojawiły się na rynku pracy. Odnosząc się do wykształcenia uczestników kształcenia ustawicznego można dostrzec, że firmy najczęściej wskazały osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym. Na podstawie opinii firm szkoleniowych można stwierdzić, że osoby z wykształceniem podstawowym oraz gimnazjalnym rzadziej są zainteresowane kształceniem ustawicznym. Warto podkreślić, że zainteresowanie tymże kształceniem w opinii przedstawicieli firm szkoleniowych, jest determinowane przez staż pracy, ponieważ najbardziej zainteresowane są nim osoby początkujące na rynku pracy.

Tabela 69. Jakie grupy Pani/Pana zdaniem są najbardziej zainteresowane uczestnictwem w kształceniu ustawicznym dostępnym na podkarpackim rynku? [n=746]

Płeć		Wykształcenie	
Kobiety	46,4%	Podstawowe	1,5%
Mężczyźni	53,6%	Gimnazjalne	10,2%
		Zawodowe	38,2%
Wiek		Średnie	17,3%
Do 21 lat	29,2%	Wyższe lic.	17,3%
22-31 lat	31,8%	Wyższe inż.	12,9%
32-41 lat	20,1%	Wyższe mgr	2,7%
42-51 lat	9,5%		
52-61 lat	5,4%	Staż pracy	
62 i więcej lat	4,0%	Początkujący	49,6%
		Z kilkuletnim doświadczeniem	18,8%
Stanowisko		Z kilkunastoletnim doświadczeniem	19,3%
Członek zarządu /Właściciel przedsiębiorstwa	26,0%	Z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem	12,3%
Kierownik/Manager	38,7%		
Pracownik szeregowy	35,3%		

Jako główne zagadnienia poszukiwane na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego wskazywano treści związane z kwalifikacjami zawodowymi (57,2%), szczególnie z zakresu obsługi komputera/specjalistycznych programów komputerowych, obsługi maszyn i urządzeń oraz z zakresu kursów prawa jazdy.

Deklaracje przedsiębiorców oraz firm szkoleniowych co do zagadnień poszukiwanych na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego są tożsame w odniesieniu do głównego poszukiwanego zagadnienia, jakim są kwalifikacje zawodowe. Duże rozbieżności w opiniach odnotowano w stosunku do szkoleń wysokospecjalistycznych oraz coachingu. Zdecydowanie częściej te zagadnienia deklarowane są przez firmy szkoleniowe.

Tabela 70. Jakie Pani/Pana zdaniem są główne zagadnienia poszukiwane na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego? [n=746]

Wyszczególnienie	odsetek
Związane z kwalifikacjami zawodowymi (możliwości uzyskania potwierdzenia /certyfikatu/uprawnienia/itp.)	57,2%
Szkolenia menedżerskie	25,7%
Szkolenia „miękkie”	29,4%
Szkolenia wysokospecjalistyczne	56,2%
Coaching	44,2%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Tabela 71. Zagadnienia związane z kwalifikacjami zawodowymi – zakres [n=427]

Wyszczególnienie	odsetek
Obsługa komputera/specjalistycznych programów komputerowych	58,1%
Obsługa maszyn i urządzeń	57,8%
Prawo jazdy	55,7%
Budownictwo	40,5%
Języki obce	39,8%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Praktycznie wszystkie formy kształcenia zawodowego oferowane przez firmy szkoleniowe są poszukiwane na podkarpackim rynku (wszystkie badane aspekty wskazało co najmniej 26% firm szkoleniowych). Zgodnie z deklaracjami firm z branży szkoleniowej odnośnie poszukiwanych zagadnień na rynku (zagadnienia związane z kwalifikacjami zawodowymi), najczęściej poszukiwane są szkolenia i kursy zawodowe, które umożliwiają zdobycie nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych. Ponad połowa firm szkoleniowych uważa, że poszukiwane są studia podyplomowe, które związane są z uzupełnieniem umiejętności wśród osób z wykształceniem wyższym. Na uwagę zasługują także takie formy kształcenia ustawicznego, jakimi są e-learning oraz coaching.

Tabela 72. Które formy kształcenia ustawicznego są, Pani/Pana zdaniem, najbardziej poszukiwane na podkarpackim rynku [n=746]

Wyszczególnienie	odsetek
Szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie nowych kwalifikacji	71,8%
Szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie umiejętności zawodowych	61,8%
Studia podyplomowe	56,6%
E-learning	56,0%
Coaching	43,7%
Turnusy dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników	42,0%
Seminaria/konferencje	36,2%
Szkolenia i kursy kompetencji ogólnych	32,0%
Szkolenia i kursy hobbistyczne	26,8%

Możliwość wskazania kilku odpowiedzi

Jakość usług kształcenia ustawicznego, które dostępne są na podkarpackim rynku, przedstawiciele firm szkoleniowych oceniali pozytywnie, ponieważ 2/3 z nich wskazało odpowiedź „bardzo wysoko” lub „raczej wysoko”. Analizując wielkość firm szkoleniowych można zauważyć, że najlepiej jakość usług szkoleniowych oceniają firmy zatrudniające do 9 pracowników.

Rysunek 65. Jak ocenia Pani/Pan jakość usług kształcenia ustawicznego dostępnych na podkarpackim rynku? [n=746]

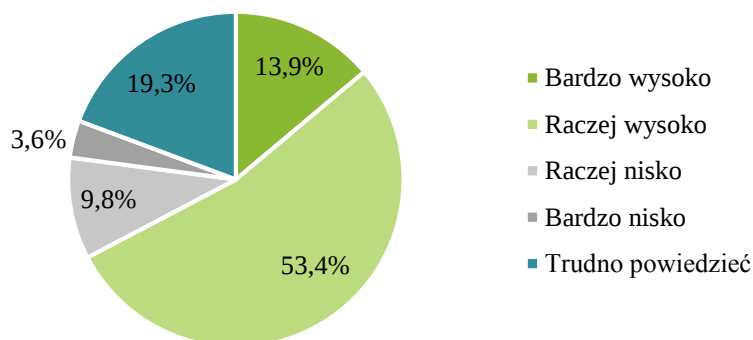


Tabela 73. Jak ocenia Pani/Pan jakość usług kształcenia ustawicznego dostępnych na podkarpackim rynku? [n=746] – dane szczegółowe

	Bardzo wysoko	Raczej wysoko	Raczej nisko	Bardzo nisko	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	15,0%	53,5%	9,2%	4,0%	18,3%
10-49 pracowników	10,9%	52,6%	10,9%	2,6%	23,1%
50-249 pracowników	11,1%	55,6%	11,1%	2,8%	19,4%
Okres funkcjonowania na rynku					
Krócej niż 5 lat	14,1%	51,5%	12,6%	2,5%	19,2%
Od 6 do 10 lat	14,2%	54,0%	7,5%	4,9%	19,5%
Od 11 do 15 lat	12,7%	51,8%	10,9%	3,6%	20,9%
Od 16 do 20 lat	12,7%	49,2%	9,5%	3,2%	25,4%
Powyżej 20 lat	14,8%	57,7%	8,7%	3,4%	15,4%

Ocena wpływu na podkarpacki rynek szkoleniowy możliwości realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia – w opiniach przedstawicieli firm szkoleniowych

Na podstawie deklaracji firm szkoleniowych można stwierdzić, że możliwość realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia miała pozytywny wpływ na podkarpacki rynek szkoleniowy (44,7% odpowiedzi „zdecydowanie pozytywny” i „raczej pozytywny”). Odmiennego zdania jest co trzecia firma świadcząca usługi szkoleniowe na terenie województwa podkarpackiego, w szczególności firmy funkcjonujące od 11 do 15 lat na rynku.

Konfrontując opinie przedsiębiorców oraz firm szkoleniowych w odniesieniu do oceny wpływu możliwości realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia na podkarpacki rynek szkoleniowy, można zauważyć istotną różnicę. Pozytywny wpływ tychże szkoleń wskazuje aż 75,3% przedsiębiorców i dużo mniej, bo 44,7% firm szkoleniowych (przy czym 31,7% firm szkoleniowych uważa, że to negatywny wpływ).

Rysunek 66. Jaki wpływ Pani/Pana zdaniem na podkarpacki rynek kształcenia ustawicznego miała możliwość realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia [n=746]

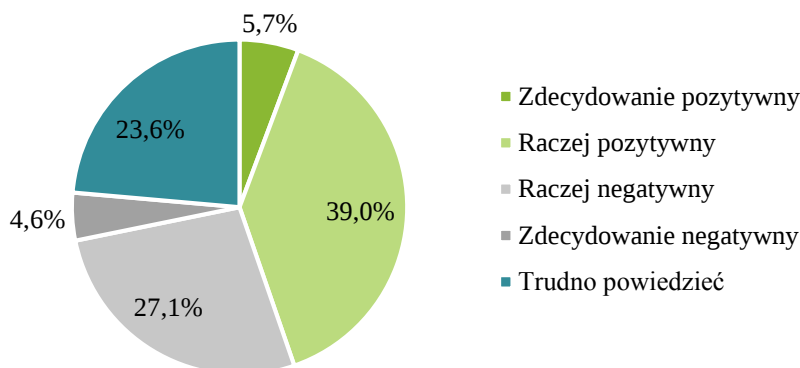
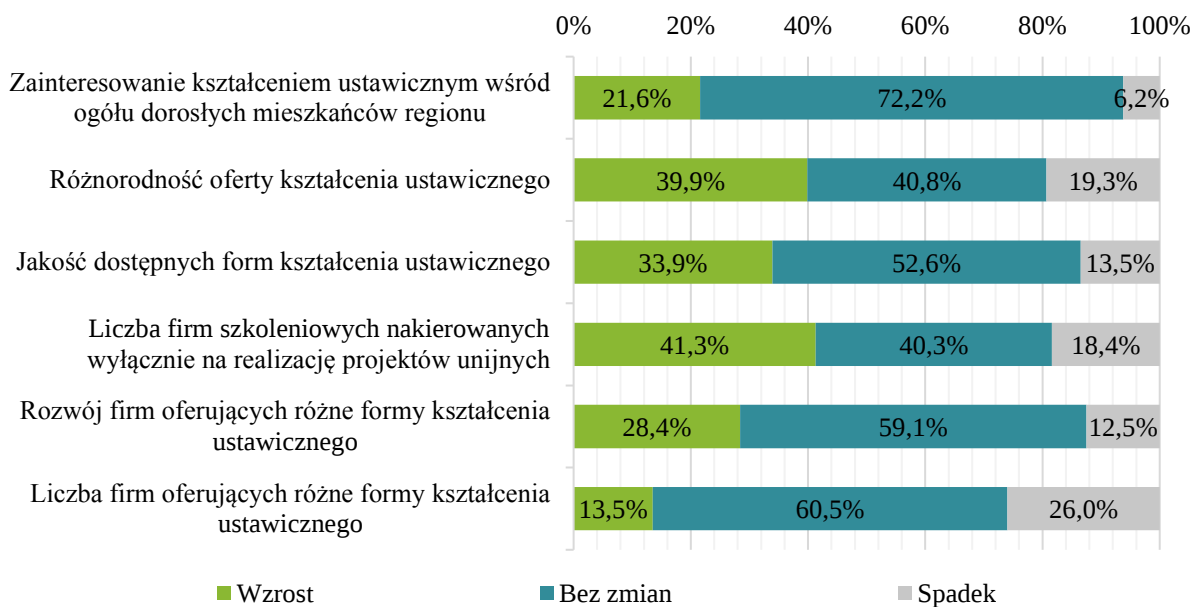


Tabela 74. Jaki wpływ Pani/Pana zdaniem na podkarpacki rynek kształcenia ustawicznego miała możliwość realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia [n=746] – dane szczegółowe

	Zdecydowanie pozytywny	Raczej pozytywny	Raczej negatywny	Zdecydowanie negatywny	Trudno powiedzieć
Wielkość przedsiębiorstwa					
0-9 pracowników	5,4%	40,1%	27,3%	4,3%	22,8%
10-49 pracowników	7,7%	34,0%	26,9%	5,1%	26,3%
50-249 pracowników	2,8%	44,4%	22,2%	5,6%	25,0%
Okres funkcjonowania na rynku					
Krócej niż 5 lat	3,5%	41,4%	30,8%	3,5%	20,7%
Od 6 do 10 lat	6,2%	41,6%	26,5%	3,1%	22,6%
Od 11 do 15 lat	5,5%	30,0%	24,5%	11,8%	28,2%
Od 16 do 20 lat	7,9%	39,7%	22,2%	6,3%	23,8%
Powyżej 20 lat	7,4%	38,3%	26,8%	2,0%	25,5%

41,3% firm szkoleniowych uważa, że konsekwencją realizacji projektów unijnych był wzrost liczby firm ukierunkowanych wyłącznie na realizację projektów unijnych (spadek zadeklarowało 18,4% respondentów). W opinii firm z branży szkoleniowej odczuwalnymi konsekwencjami realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia na podkarpackim rynku był wzrost różnorodności (39,9%) oraz jakości (33,9%) kształcenia ustawicznego (spadek zadeklarowało odpowiednio 19,3%, 13,5% respondentów).

Rysunek 67. Jakie Pani/Pana zdaniem były najbardziej odczuwane konsekwencje realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia na podkarpackim rynku? [n=746]



5. Załączniki

Załącznik nr 1. Kwestionariusz ankiety – przedsiębiorcy/pracodawcy

Poznanie opinii przedsiębiorców/pracodawców dotyczących zasadności udziału osób pracujących w kształceniu ustawicznym

Ankieter odczytuje definicję kształcenia ustawicznego:

Kształcenie ustawiczne to proces stałego odnawiania, rozwijania i doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych danej osoby trwający przez całe jej życie.

1. Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

2. Czy Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym jest potrzebny? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie *(proszę przejść do pyt nr 8)*
- d) Zdecydowanie nie *(proszę przejść do pyt nr 8)*
- e) Trudno powiedzieć *(proszę przejść do pyt nr 9)*

UWAGA! Pytanie nr 3 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 2 wybrały odpowiedź: a) lub b)

3. Jeśli tak, to z jakich Pani/Pana potrzeb jako przedsiębiorcy/pracodawcy, wynika konieczność kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Specyfika branży/rodzaju prowadzonej działalności wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji
- b) Chęć/potrzeba wdrożenia nowych technologii
- c) Chęć/potrzeba wdrożenia zmian w systemie pracy
- d) Chęć/potrzeba rozwoju zdolności produkcyjnych przedsiębiorstwa
- e) Chęć/potrzeba otwarcia przedsiębiorstwa na nowe rynki zbytu
- f) Chęć/potrzeba poprawy wydajności pracy pracowników
- g) Chęć/potrzeba zmotywowania pracowników do zaangażowania w pracę
- h) Chęć/potrzeba poprawy pozycji rynkowej przedsiębiorstwa
- i) Chęć/potrzeba poprawy kondycji finansowej przedsiębiorstwa
- j) Chęć/potrzeba poprawy zdolności organizacyjnych przedsiębiorstwa
- k) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 4 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 2 wybrały odpowiedź: a) lub b)

4. Jeśli udział pracowników w kształceniu ustawicznym jest potrzebny, to z jakich potrzeb pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie wynika konieczność kształcenia ustawicznego? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Specyfika branży/rodzaju prowadzonej działalności wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji
- b) Wymaga tego uzyskanie wyższego stopnia zawodowego
- c) Konieczność formalnego potwierdzenia kwalifikacji
- d) Chęć zachowania obecnego stanowiska pracy (obawa przez utratą zatrudnienia)
- e) Chęć uzyskania awansu (zmiany stanowiska pracy)
- f) Chęć uzyskania gratyfikacji finansowej (podwyżki, premii, nagrody, itp.)
- g) Poprawa własnej konkurencyjności na rynku pracy (chęć zmiany miejsca zatrudnienia)
- h) Chęć zdobycia dodatkowych kwalifikacji poprawiających wydajność pracy
- i) Chęć osobistego rozwoju
- j) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 5 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 2 wybrały odpowiedź: a) lub b)

5. Jeśli udział pracowników w kształceniu ustawicznym jest potrzebny, to jakie korzyści dla Pani/Pana jako przedsiębiorcy/pracodawcy, wynikają z kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Wdrożenie nowych technologii
- b) Wdrożenie zmian w systemie pracy
- c) Rozwój zdolności produkcyjnych przedsiębiorstwa
- d) Otwarcie przedsiębiorstwa na nowe rynki zbytu
- e) Poprawa wydajności pracy pracowników

- f) Zmotywowanie pracowników do większego zaangażowania w pracę
- g) Poprawa pozycji rynkowej przedsiębiorstwa
- h) Poprawa kondycji finansowej przedsiębiorstwa
- i) Poprawa zdolności organizacyjnych przedsiębiorstwa
- j) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 6 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 2 wybrały odpowiedź: a) lub b)

6. Jeśli udział pracowników w kształceniu ustawicznym jest potrzebny, to jakie korzyści dla pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie wynikają z kształcenia ustawicznego?

(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Zdobywanie nowych kwalifikacji/umiejętności potwierdzone formalnym zaświadczeniem
- b) Uzyskanie wyższego stopnia zawodowego
- c) Podniesienie wydajności pracy
- d) Zachowanie obecnego stanowiska pracy (uniknięcie zwolnienia)
- e) Uzyskanie awansu (zmiana stanowiska pracy)
- f) Uzyskanie gratyfikacji finansowej (podwyżki, premii, nagrody, itp.)
- g) Poprawa własnej konkurencyjności na rynku pracy
- h) Rozwój osobisty
- i) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 7 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 2 wybrały odpowiedź: a) lub b)

7. Z czyjej inicjatywy w Pani/Pana przedsiębiorstwie odbywa się kształcenie ustawiczne pracowników?

(max 1 odpowiedź)

- a) To głównie moja inicjatywa jako przedsiębiorcy/pracodawcy
- b) To głównie inicjatywa grup (organizacji) pracowników zgłaszających potrzeby podniesienia kwalifikacji poszczególnych grup/osób
- c) To głównie inicjatywa indywidualnych pracowników zgłaszających swoje potrzeby podniesienia kwalifikacji
- d) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 8 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 2 wybrały odpowiedź: c) d)

8. Dlaczego Pani/Pana zdaniem udział pracowników zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w kształceniu ustawicznym nie jest potrzebny? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Nie wymaga tego specyfika branży/rodzaju prowadzonej działalności
- b) Nie poprawi to wydajności pracy i zaangażowania pracowników
- c) Nie poprawi to pozycji rynkowej przedsiębiorstwa
- d) Nie poprawi to kondycji finansowej przedsiębiorstwa
- e) Nie poprawi to zdolności organizacyjnych przedsiębiorstwa
- f) Obecne kwalifikacje pracowników są na wystarczającym poziomie
- g) Pracownicy niechętnie uczestniczą w kształceniu ustawicznym
- h) Pracownicy z dodatkowymi kwalifikacjami oczekują awansu, który obecnie w przedsiębiorstwie nie jest możliwy
- i) Pracownicy z dodatkowymi kwalifikacjami oczekują gratyfikacji finansowych, które obecnie nie są możliwe
- j) Oferowane na rynku szkolenia są niskiej jakości
- k) Inne (jakie?).....

UWAGA! Blok pytań przeznaczony dla osób, których pracownicy uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy – odp. a) w pyt. 1

Określenie podejścia przedsiębiorców/pracodawców do finansowania kształcenia ustawicznego osób pracujących i zakresu działań w związku z tym podejmowanych

9. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy Pani/Pana przedsiębiorstwo finansowało kształcenie ustawiczne swoich pracowników? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tak
- b) Nie *(proszę przejść do pyt nr 14)*
- c) Nie wiem *(proszę przejść do pyt nr 15)*

UWAGA! Pytanie nr 10 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 9 wybrały odpowiedź: a)

10. Jeśli tak, to kogo obejmowało to finansowanie? *(możliwość wyboru kilku odpowiedzi)*

- a) Dyrektora/właściciela
- b) Personel zarządzający (menedżerów, kierowników, itp.)
- c) Szeregowych pracowników
- d) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 11 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 9 wybrały odpowiedź: a)

11. Jeśli tak, to z jakich środków Pani/Pana przedsiębiorstwo finansowało kształcenie ustawiczne swoich pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tylko własnych
b) Własnych i zewnętrznych
c) Tylko zewnętrznych (*proszę przejść do pyt nr 13*)

UWAGA! Pytanie nr 12 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 11 wybrały odpowiedź: a) lub b)

12. W przypadku środków własnych – proszę wskazać przybliżoną średnią kwotę poniesioną na kształcenie ustawiczne jednej osoby pracującej w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

UWAGA! Pytanie nr 13 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 11 wybrały odpowiedź: b) lub c)

13. W przypadku środków zewnętrznych – proszę wskazać przybliżoną średnią kwotę poniesioną na kształcenie ustawiczne jednej osoby pracującej w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Koszty całkowite:.....zł;

W tym koszty zewnętrzne:.....zł

UWAGA! Pytanie nr 14 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 9 wybrały odpowiedź: b)

14. Jakie są powody braku finansowania przez Pani/Pana przedsiębiorstwo kształcenia ustawicznego pracowników?

- a) Brak środków wewnętrznych, które przedsiębiorstwo mogłoby przeznaczyć na ten cel
b) Brak środków zewnętrznych, które przedsiębiorstwo mogłoby pozyskać na ten cel
c) Nieefektywność szkoleń
d) Świadomie nie płacimy za szkolenia, ponieważ uważamy, że jest to nieopłacalne
e) Niechęć pracowników do aplikowania o wsparcie finansowe kształcenia ustawicznego, w którym uczestniczą
f) Takie finansowanie byłoby niezgodne z polityką przedsiębiorstwa
g) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 15 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 9 wybrały odpowiedź: b) lub c)

15. Czy byłaby/byłby Pani/Pan skłonna/skłonny jako przedsiębiorca/pracodawca finansować kształcenie ustawiczne? (*proszę wstawić „X” w wybranych komórkach*)

	Swoje	Pracowników
a) Zdecydowanie tak		
b) Raczej tak		
c) Raczej nie (<i>proszę przejść do pyt nr 17</i>)		
d) Zdecydowanie nie (<i>proszę przejść do pyt nr 17</i>)		
e) Trudno powiedzieć (<i>proszę przejść do pyt nr 17</i>)		

UWAGA! Pytanie nr 16 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 15 wybrały odpowiedź: a) lub b)

16. Jeśli tak, to na jakim maksymalnym poziomie mogłoby być to dofinansowanie? (*proszę wstawić „X” w wybranych komórkach*)

Dofinansowanie	Wysokość dofinansowania w %	Kwota dofinansowania (w zł)
Swoje	☐ a) 100% ☐ b) 90-80% ☐ c) 70-60% ☐ d) 50-40% ☐ e) 30-20% ☐ f) 10% i mniej	
Pracowników	☐ a) 100% ☐ b) 90-80% ☐ c) 70-60% ☐ d) 50-40% ☐ e) 30-20% ☐ f) 10% i mniej	

17. Czy Pani/Pan orientuje się, jakie są obecnie możliwe źródła zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego? (*max 1 odpowiedź*)

- a) Zdecydowanie tak – jakie? (np. nazwa instytucji etc.).....
b) Raczej tak - jakie? (np. nazwa instytucji etc.).....
c) Raczej nie (*proszę przejść do pyt nr 19*)
d) Zdecydowanie nie (*proszę przejść do pyt nr 19*)
e) Trudno powiedzieć (*proszę przejść do pyt nr 19*)

UWAGA! Pytanie nr 18 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 17 wybrały odpowiedź: a) lub b)

18. Skąd czerpie Pani/Pan wiedzę o możliwościach zewnętrznego finansowania kształcenia ustawicznego swojego i/lub swoich pracowników? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Z portali branżowych
- b) Samodzielnie przeszukuję strony/portale internetowe
- c) Samodzielnie poszukuję takich informacji kontaktując się z pracownikami/przedstawicielami administracji publicznej różnego szczebla
- d) Samodzielnie poszukuję takich informacji kontaktując się z pracownikami/przedstawicielami firm szkoleniowych
- e) Zgłaszają się do mnie firmy szkoleniowe i przekazują mi takie informacje
- f) Zgłaszają się do mnie moi pracownicy z taką informacją
- g) Producenci sprzętu/technologii przekazują mi takie informacje
- h) Zdobywam takie informacje w trakcie spotkań branżowych
- i) Zdobywam takie informacje od kontrahentów
- j) Inne (jakie?).....

Określenie zakresów prowadzonej przez przedsiębiorców/pracodawców polityki szkoleniowej

19. Co jest podstawą podejmowania decyzji w Pani/Pana przedsiębiorstwie w ramach prowadzonej polityki szkoleniowej? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Reagowanie na bieżące potrzeby przedsiębiorstwa
- b) Reagowanie na bieżące potrzeby pracowników
- c) Korzystanie z okazji/przedkładanych propozycji
- d) Podejmowanie działań nie wymagających dużych nakładów finansowych
- e) Analiza potrzeb szkoleniowych
- f) Korzystanie ze szkoleń „szytych na miarę”
- g) Wdrażanie strategii szkoleniowej
- h) Inne (jakie?).....

20. Czy widzi Pani/Pan zasadność przeprowadzenia analizy potrzeb szkoleniowych w Pani/Pana przedsiębiorstwie w najbliższym czasie? (max 1 odpowiedź)

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

21. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo byłoby skłonne zlecić i zapłacić za analizę potrzeb szkoleniowych podmiotowi zewnętrznemu? (max 1 odpowiedź)

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie (proszę przejść do pyt nr 23)
- d) Zdecydowanie nie (proszę przejść do pyt nr 23)
- e) Trudno powiedzieć (proszę przejść do pyt nr 23)

UWAGA! Pytanie nr 22 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 21 wybrały odpowiedź: a) lub b)

22. Jaka kwotę Pani/Pana przedsiębiorstwo byłoby skłonne przeznaczyć na zapłatę za analizę potrzeb szkoleniowych podmiotowi zewnętrznemu? (kwota brutto w złotych) (max 1 odpowiedź)

- a) Do 1 tys.
- b) Do 3 tys.
- c) Do 5 tys.
- d) Do 10 tys.
- e) Powyżej 10 tys.

UWAGA! Pytanie nr 23 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 19 wskazały odpowiedź: g)

23. Jakie główne elementy zawiera w sobie przyjęta strategia? (możliwość wyboru kilku odpowiedzi)

- a) Powołanie komórki organizacyjnej odpowiadającej za kwestie kształcenia ustawicznego pracowników
- b) Bieżący monitoring potrzeb pracowników w zakresie kształcenia ustawicznego
- c) Bieżący monitoring rynku/ofert kształcenia ustawicznego odpowiadającego specyfice działalności przedsiębiorstwa
- d) Bieżący monitoring możliwości zewnętrznego finansowania/dofinansowania kształcenia ustawicznego pracowników
- e) Współpraca z zewnętrznymi podmiotami w celu opracowania szkoleń „szytych na miarę”
- f) Prowadzenie ewaluacji efektywności poszczególnych elementów/form kształcenia ustawicznego pracowników

- g) Tworzenie planów szkoleniowych
h) Inne (jakie?).....

Określenie preferowanych przez przedsiębiorców/pracodawców form rozwoju swojego i/lub swoich pracowników i warunków związanych z ich realizacją

24. Jakie formy rozwoju swojego i/lub swoich pracowników uważa Pani/Pan za najlepsze? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Zewnętrzne kursy
b) Szkolenia na stanowisku pracy
c) Rotacje na stanowiskach pracy
d) Samokształcenie
e) Udział w konferencjach i seminariach
f) Wysyłanie na staże i praktyki np. do głównej siedziby firmy
g) E-learning
h) Studia podyplomowe
i) Inne (jakie?).....

25. Jakie rozplanowanie w czasie jest według Pani/Pana najodpowiedniejsze na realizację kształcenia ustawicznego swojego i/lub Pani/Pana pracowników? *(proszę wstawić „X” w wybranych komórkach)*

		Swoje	Pracowników
A	a) W godzinach pracy		
	b) Poza godzinach pracy		
B	a) W godzinach porannych		
	b) W godzinach popołudniowych		
C	a) W dni powszednie		
	b) W weekendy		

26. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo udziela swoim pracownikom urlopu szkoleniowego? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tak
b) Nie
c) Nie wiem

27. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo rekompensuje czas prywatny poświęcony na kształcenie ustawiczne niezbędne pracownikom na danym stanowisku pracy? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tak
b) Nie *(proszę przejść do pyt nr 29)*
c) Nie wiem *(proszę przejść do pyt nr 29)*

UWAGA! Pytanie nr 28 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 27 wybrały odpowiedź: a)

28. W jaki sposób Pani/Pana przedsiębiorstwo rekompensuje czas prywatny poświęcony na kształcenie ustawiczne niezbędne pracownikom na danym stanowisku pracy? *(możliwość wyboru kilku odpowiedzi)*

- a) Pracownik otrzymuje dodatkowy czas/dzień wolny od pracy adekwatnie do czasu prywatnego poświęconego na kształcenie ustawiczne
b) Pracownik otrzymuje gratyfikację finansową adekwatną do czasu prywatnego poświęconego na kształcenie ustawiczne
c) Inne (jakie?).....

UWAGA! Blok pytań przeznaczony dla osób, których pracownicy uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w trakcie ostatnich 12 miesięcy – odp. a) w pyt. 1

Poznanie podejścia przedsiębiorców/pracodawców do prowadzenia ewaluacji kształcenia ustawicznego swojego i/lub swoich pracowników i zakresu działań w związku z tym podejmowanych

29. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo prowadzi ewaluację kształcenia ustawicznego swojego i/lub swoich pracowników? Ewaluacja, rozumiana jako ocena dotychczas realizowanego kształcenia ustawicznego. *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tak
b) Nie *(proszę przejść do pyt nr 34)*
c) Nie wiem *(proszę przejść do pyt nr 34)*

UWAGA! Pytanie nr 30 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 29 wybrały odpowiedź: a)

30. W jakiej formie realizowana jest ewaluacja kształcenia ustawicznego? *(możliwość wyboru kilku odpowiedzi)*

- a) Uczestnicy wypełniają wewnętrzną (w przedsiębiorstwie) ankietę dot. ich uczestnictwa w konkretnej formie kształcenia ustawicznego po jego zakończeniu

- b) Uczestnicy składają wewnętrzny raport (w przedsiębiorstwie) dot. ich uczestnictwa w konkretnej formie kształcenia ustawicznego po jego zakończeniu
- c) Podmioty organizujące/realizujące dla pracowników kształcenie ustawiczne zobowiązane są dostarczyć do przedsiębiorstwa wyniki prowadzonej ewaluacji konkretnej formy po jej zakończeniu
- d) Ewaluacja dokonywana jest na podstawie analizy produktywności/wydajności pracy pracowników po zakończeniu ich uczestnictwa w konkretnej formie kształcenia ustawicznego
- e) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 31 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 29 wybrały odpowiedź: a)

31. Czy wyniki prowadzonej ewaluacji przekładają się na decyzje dotyczące konkretnych działań szkoleniowych? (max 1 odpowiedź)

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

UWAGA! Pytanie nr 32 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 29 wybrały odpowiedź: a)

32. Czy wyniki prowadzonej ewaluacji przekładają się na decyzje dotyczące konkretnych działań dotyczących funkcjonowania firmy? (max 1 odpowiedź)

- a) Zdecydowanie tak
- f) Raczej tak
- g) Raczej nie
- h) Zdecydowanie nie
- i) Trudno powiedzieć

UWAGA! Pytanie nr 33 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 29 wybrały odpowiedź: a)

33. W jaki sposób Pani/Pana przedsiębiorstwo wykorzystuje wyniki prowadzonej ewaluacji? (możliwość wyboru kilku odpowiedzi)

- a) Na ich podstawie weryfikowana jest przydatność/skuteczność konkretnych form kształcenia ustawicznego
- b) Na ich podstawie weryfikowana jest jakość konkretnych form kształcenia ustawicznego
- c) Na ich podstawie weryfikowana jest jakość oferty poszczególnych podmiotów realizujących poszczególne formy kształcenia ustawicznego
- d) Na ich podstawie tworzone są plany kształcenia ustawicznego
- e) Na ich podstawie podejmowane są decyzje o kontynuowaniu/zmianie formy i/lub zakresu zatrudnienia konkretnych pracowników
- f) Inne (jakie?).....

Określenie źródeł wiedzy, z których przedsiębiorcy/pracodawcy czerpią informacje o usługach kształcenia ustawicznego oraz czynników determinujących wybór danej usługi kształcenia ustawicznego

34. Skąd Pani/Pan czerpie informacje o usługach kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi) Rotacja odpowiedzi

- a) Samodzielnie przeszukuję strony/portale internetowe
- b) Uczestniczę w targach branżowych
- c) Samodzielnie poszukuję takich informacji kontaktując się z pracownikami/przedstawicielami administracji publicznej różnego szczebla
- d) Samodzielnie poszukuję takich informacji kontaktując się z pracownikami/przedstawicielami firm szkoleniowych
- e) Zgłaszają się do mnie firmy szkoleniowe i przekazują mi takie informacje
- f) Zgłaszają się do mnie moi pracownicy z taką informacją
- g) Producenci sprzętu/technologii przekazują mi takie informacje
- h) Zdobywam takie informacje w trakcie spotkań branżowych
- i) Zdobywam takie informacje od kontrahentów
- j) Inne (jakie?).....
- k) Nie poszukuję takich informacji

35. Jakie czynniki w głównym stopniu wpływają na decyzję o wyborze danej usługi kształcenia ustawicznego w Pani/Pana przedsiębiorstwie? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi) Rotacja odpowiedzi

- a) Spójność z obszarem działalności przedsiębiorstwa
- b) Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa
- c) Spójność z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa na konkretną usługę

- d) Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju zawodowego poszczególnych pracowników
- e) Elastyczność firmy szkoleniowej (możliwości dostosowania oferty do konkretnych potrzeb przedsiębiorstwa)
- f) Cena danej usługi
- g) Zdobyte opinie na temat danej usługi
- h) Zdobyte opinie na temat firmy szkoleniowej
- i) Przewidywana jakość i praktyczność wykorzystania zdobytej wiedzy
- j) Przewidywany wpływ na osiągnięcie konkretnych celów przedsiębiorstwa
- k) Przewidywane osiągnięcie zakładanych rezultatów
- l) Inne (jakie?).....

Określenie poziomu dopasowania oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb przedsiębiorców/pracodawców

36. Czy Pani/Pan znajduje na rynku oferty kształcenia ustawicznego adekwatne do potrzeb Pani/Pana przedsiębiorstwa? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie *(proszę przejść do pyt nr 38)*
- d) Zdecydowanie nie *(proszę przejść do pyt nr 38)*
- e) Trudno powiedzieć *(proszę przejść do pyt nr 39)*

37. Jakie elementy świadczą o dopasowaniu dostępnej na rynku oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb Pani/Pana przedsiębiorstwa? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)* **Rotacja odpowiedzi**

- a) Spójność z obszarem działalności przedsiębiorstwa
- b) Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa
- c) Spójność z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa na konkretną usługę
- d) Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju zawodowego poszczególnych pracowników
- e) Elastyczność firmy szkoleniowej (możliwości dostosowania oferty do konkretnych potrzeb przedsiębiorstwa)
- f) Cena danej usługi
- g) Odpowiednio przygotowani trenerzy/fachowcy
- h) Zdobyte opinie na temat danej usługi
- i) Zdobyte opinie na temat firmy szkoleniowej
- j) Przewidywana jakość i praktyczność wykorzystania zdobytej wiedzy (odpowiedni program szkoleniowy)
- k) Przewidywany wpływ na osiągnięcie konkretnych celów przedsiębiorstwa
- l) Przewidywane osiągnięcie zakładanych rezultatów
- m) Zróżnicowana oferta szkoleń
- n) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 38 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 36 wybrały odpowiedź: c) lub d)

38. Jakie elementy świadczą o niedopasowaniu dostępnej na rynku oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb Pani/Pana przedsiębiorstwa? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)* **Rotacja odpowiedzi**

- a) Brak spójności z obszarem działalności przedsiębiorstwa
- b) Brak spójności z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa
- c) Brak spójności z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa na konkretną usługę
- d) Brak spójności z planowanymi kierunkami rozwoju zawodowego poszczególnych pracowników
- e) Brak elastyczności firmy szkoleniowej (brak możliwości dostosowania oferty do konkretnych potrzeb przedsiębiorstwa)
- f) Wysokie ceny usług
- g) Brak odpowiednio przygotowanych trenerów/fachowców
- h) Ograniczone możliwości zdobycia opinii na temat danej usługi i/lub firm szkoleniowych
- i) Brak odpowiedniego zróżnicowania oferty szkoleniowej
- j) Inne (jakie?).....

39. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo byłoby skłonne zapłacić więcej za szkolenie „szyte na miarę”, a więc dostosowane do specyfiki jego zapotrzebowania? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

Ocena poziomu jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego – w opiniach przedsiębiorców/pracodawców

40. Jak Pani/Pan ocenia jakość i użyteczność kształcenia ustawicznego, w którym uczestniczyła/ uczestniczył Pani/Pan osobiście i/lub uczestniczyli pracownicy z Pani/Pana przedsiębiorstwa? (max 1 odpowiedź)

Jakość - spełnienie lub przekroczenie wymagań klienta

Użyteczność - zdolność do zaspokajania ściśle określonych potrzeb

Cecha	Ocena				
Jakość	☐ 1 Zdecydowanie złe <i>(proszę przejść do pyt nr 42)</i>	☐ 2 Raczej złe <i>(proszę przejść do pyt nr 42)</i>	☐ 3 Trudno powiedzieć <i>(proszę przejść do pyt nr 43)</i>	☐ 4 Raczej dobrze	☐ 5 Bardzo dobrze
Użyteczność	☐ 1 Zdecydowanie złe <i>(proszę przejść do pyt nr 42)</i>	☐ 2 Raczej złe <i>(proszę przejść do pyt nr 42)</i>	☐ 3 Trudno powiedzieć <i>(proszę przejść do pyt nr 43)</i>	☐ 4 Raczej dobrze	☐ 5 Bardzo dobrze

UWAGA! Pytanie nr 41 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 40 wybrały ocenę 4 lub 5

41. Co Pani/Pana zdaniem świadczy o dobrej jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi) Rotacja odpowiedzi

Wyszczególnienie	Jakość	Użyteczność
a) Spójność z obszarem działalności przedsiębiorstwa		
b) Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa		
c) Spójność z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa na konkretną usługę		
d) Spójność z planowanymi kierunkami rozwoju zawodowego poszczególnych pracowników		
e) Elastyczność firmy szkoleniowej (możliwości dostosowania oferty do konkretnych potrzeb przedsiębiorstwa)		
f) Odpowiednio przygotowani trenerzy/fachowcy		
g) Jakość i praktyczność wykorzystania zdobytej wiedzy (odpowiedni program szkoleniowy)		
h) Wpływ na osiągnięcie konkretnych celów przedsiębiorstwa		
i) Przewidywane osiągnięcie zakładanych rezultatów		
j) inne (jakie?).....		

UWAGA! Pytanie nr 42 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 40 wybrały ocenę 1 lub 2

42. Co Pani/Pana zdaniem świadczy o niskiej jakości i użyteczności kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

Wyszczególnienie	Jakość	Użyteczność
a) Brak spójności z obszarem działalności przedsiębiorstwa		
b) Brak spójności z planowanymi kierunkami rozwoju przedsiębiorstwa		
c) Brak spójności z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa na konkretną usługę		
d) Brak spójności z planowanymi kierunkami rozwoju zawodowego poszczególnych pracowników		
e) Brak elastyczności firmy szkoleniowej (brak możliwości dostosowania oferty do konkretnych potrzeb przedsiębiorstwa)		
f) Brak odpowiednio przygotowanych trenerów/fachowców		
g) inne (jakie?).....		

43. Jakie elementy poprawiłyby jakość kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- Odpowiednio przygotowani trenerzy/fachowcy
- Zakres poszczególnych usług dostosowany do specyfiki branży/działalności przedsiębiorstwa
- Zakres poszczególnych usług dostosowany do konkretnych potrzeb przedsiębiorców
- Współpraca firm szkoleniowych z przedsiębiorcami w celu dostosowania oferty do konkretnych potrzeb
- Regularna ewaluacja poszczególnych usług
- Inne (jakie?).....

44. Jak Pani/Pan ocenia bezkosztowe formy kształcenia ustawicznego (np. samokształcenie, kształcenia kaskadowe pomiędzy pracownikami) pod kątem ich użyteczności, skuteczności, możliwości wdrożenia? (max 1 odpowiedź)

Użyteczność - zdolność do zaspokajania ściśle określonych potrzeb

Skuteczność - stopień, w jakim planowane działania są zrealizowane i planowane wyniki osiągnięte

Cecha	Ocena				
Użyteczność	☐ 1 Zdecydowanie źle	☐ 2 Raczej źle	☐ 3 Trudno powiedzieć	☐ 4 Raczej dobrze	☐ 5 Bardzo dobrze
Skuteczność	☐ 1 Zdecydowanie źle	☐ 2 Raczej źle	☐ 3 Trudno powiedzieć	☐ 4 Raczej dobrze	☐ 5 Bardzo dobrze
Możliwość wdrożenia	☐ 1 Zdecydowanie źle	☐ 2 Raczej źle	☐ 3 Trudno powiedzieć	☐ 4 Raczej dobrze	☐ 5 Bardzo dobrze

Poznanie obszaru współpracy przedsiębiorców/pracodawców z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego osób pracujących

45. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo podejmuje współpracę z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników? (max 1 odpowiedź)

- a) Tak
- b) Nie (proszę przejść do pyt nr 48)
- c) Nie wiem; (proszę przejść do pyt nr 49)

UWAGA! Pytanie nr 46 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 45 wybrały odpowiedź: a)

46. Z jakimi podmiotami/osobami Pani/Pana przedsiębiorstwo podejmuje współpracę w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników? (możliwość wyboru kilku odpowiedzi)

- a) Firmami szkoleniowymi
- b) Urzędami pracy
- c) Uczelniami wyższymi
- d) Firmami doradczymi
- e) Naszymi kontrahentami
- f) Firmami, z których produktów/usług korzysta przedsiębiorstwo
- g) Firmami oferującymi darmowe usługi w zakresie kształcenia ustawicznego
- h) Organizacjami branżowymi pracodawców
- i) Klastrami
- j) Innymi podmiotami (jakimi?).....

UWAGA! Pytanie nr 47 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 45 wybrały odpowiedź: a)

47. W jakim zakresie Pani/Pana przedsiębiorstwo podejmuje współpracę w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników? (możliwość wyboru kilku odpowiedzi)

- a) Podejmowanie wspólnych inicjatyw/projektów szkoleniowych
- b) Wspólne zlecanie usług kształcenia ustawicznego
- c) Wspólne monitorowanie rynku w zakresie dostępnych usług kształcenia ustawicznego
- d) Wzajemna wymiana wiedzy (np. wypożyczanie pracowników, itp.)
- e) Wspólne wyszukiwanie możliwości pozyskiwania zewnętrznego finansowania
- f) Wspólne aplikowanie o zewnętrzne finansowanie
- g) Wspólne określanie strategii szkoleniowych
- h) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 48 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 45 wybrały odpowiedź: b)

48. Dlaczego Pani/Pana przedsiębiorstwo nie podejmuje współpracy z innymi podmiotami w kontekście kształcenia ustawicznego pracowników? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Wynika to ze specyfiki przedsiębiorstwa/prowadzonej działalności
- b) Nie ma takiej potrzeby
- c) W otoczeniu przedsiębiorstwa nie ma podmiotów, z którymi mogłoby współpracować w tym zakresie
- d) Do tej pory przedsiębiorstwo nie podejmowało takiej współpracy
- e) Podejmowane dotychczas próby nie przyniosły spodziewanych efektów
- f) Mamy złe doświadczenia w tym zakresie
- g) Trudno powiedzieć
- h) Inne (jakie?).....

Określenie poziomu wiedzy przedsiębiorców/pracodawców na temat wybranych sposobów finansowania kształcenia ustawicznego ze środków publicznych

49. Czy słyszała/słyszał Pani/Pan o Krajowym Funduszu Szkoleniowym? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tak
- b) Nie *(proszę przejść do pyt nr 52)*

UWAGA! Pytanie nr 50 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 49 wybrały odpowiedź: a)

50. Czy zna Pani/Pan zasady ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie *(proszę przejść do pyt nr 53)*
- d) Zdecydowanie nie *(proszę przejść do pyt nr 53)*

UWAGA! Pytanie nr 51 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 50 wybrały odpowiedź: a) lub b)

51. Na ile zasady ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego są adekwatne do Pana/Pani potrzeb? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie adekwatne
- b) Raczej adekwatne
- c) Raczej nieadekwatne
- d) Zdecydowanie nieadekwatne
- e) Trudno powiedzieć

52. Czy słyszała/słyszał Pani/Pan o Bazie Usług Rozwojowych? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tak
- b) Nie *(proszę przejść do pyt nr 55)*

UWAGA! Pytanie nr 53 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 52 wybrały odpowiedź: a)

53. Czy zna Pani/Pan zasady ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie *(proszę przejść do pyt nr 55)*
- d) Zdecydowanie nie *(proszę przejść do pyt nr 55)*

UWAGA! Pytanie nr 54 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 53 wybrały odpowiedź: a) lub b)

54. Na ile zasady ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych są adekwatne do Pana/Pani potrzeb? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie adekwatne
- b) Raczej adekwatne
- c) Raczej nieadekwatne
- d) Zdecydowanie nieadekwatne
- e) Trudno powiedzieć

55. Czy słyszała/słyszał Pani/Pan o kształceniu ustawicznym w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tak
- b) Nie *(proszę przejść do pyt nr 58)*

UWAGA! Pytanie nr 56 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 55 wybrały odpowiedź: a)

56. Czy zna Pani/Pan zasady ubiegania się o uczestnictwo w kształceniu ustawicznym w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie *(proszę przejść do pyt nr 58)*
- d) Zdecydowanie nie *(proszę przejść do pyt nr 58)*

UWAGA! Pytanie nr 57 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 56 wybrały odpowiedź: a) lub b)

57. Na ile zasady ubiegania się o uczestnictwo w kształceniu ustawicznym w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych są adekwatne do Pana/Pani potrzeb? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie adekwatne
- b) Raczej adekwatne
- c) Raczej nieadekwatne
- d) Zdecydowanie nieadekwatne
- e) Trudno powiedzieć

58. Czy słyszała/słyszał Pani/Pan o możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (po zarejestrowaniu się tych osób w powiatowym urzędzie pracy i nadaniu im statusu osób „poszukujących pracy”)? *(max 1 odpowiedź)*

a) Tak

b) Nie *(proszę przejść do pyt nr 61)*

UWAGA! Pytanie nr 59 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 58 wybrały odpowiedź: a)

59. Czy zna Pani/Pan zasady ubiegania się o możliwość kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (po zarejestrowaniu się tych osób w powiatowym urzędzie pracy i nadaniu im statusu osób „poszukujących pracy”)? *(max 1 odpowiedź)*

a) Zdecydowanie tak

b) Raczej tak

c) Raczej nie *(proszę przejść do pyt nr 61)*

d) Zdecydowanie nie *(proszę przejść do pyt nr 61)*

UWAGA! Pytanie nr 60 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 59 wybrały odpowiedź: a) lub b)

60. Na ile zasady ubiegania się o możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (po zarejestrowaniu się tych osób w powiatowym urzędzie pracy i nadaniu im statusu osób „poszukujących pracy”) są adekwatne do Pana/Pani potrzeb? *(max 1 odpowiedź)*

a) Zdecydowanie adekwatne

b) Raczej adekwatne

c) Raczej nieadekwatne

d) Zdecydowanie nieadekwatne

e) Trudno powiedzieć

Poznanie opinii przedsiębiorców/pracodawców na temat potrzeby wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego

61. Czy Pani/Pan dostrzega potrzebę wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? *(max 1 odpowiedź)*

a) Zdecydowanie tak

b) Raczej tak

c) Raczej nie *(proszę przejść do pyt nr 64)*

d) Zdecydowanie nie *(proszę przejść do pyt nr 64)*

e) Trudno powiedzieć *(proszę przejść do pyt nr 64)*

UWAGA! Pytanie nr 62 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 61 wybrały odpowiedź: a) lub b)

62. Kto/jakie instytucje Pani/Pana zdaniem miałyby odpowiadać za skoordynowanie działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

a)

b)

c)

d)

UWAGA! Pytanie nr 63 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 61 wybrały odpowiedź: a) lub b)

63. Na czym Pani/Pana zdaniem miałyby polegać koordynacja działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)* **Rotacja odpowiedzi**

a) Powołanie zespołu ekspertów oraz reprezentantów przedsiębiorstw

b) Monitoring dostępnej oferty kształcenia ustawicznego dla określenia występujących niedoborów

c) Opracowanie wojewódzkiej strategii na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego

d) Zawiązanie współpracy między przedsiębiorcami i firmami oferującymi usługi w zakresie kształcenia ustawicznego;

e) Stworzenie platformy informacyjnej dla przedsiębiorców

f) Uruchomienie wojewódzkiego funduszu kształcenia ustawicznego umożliwiającego przedsiębiorcom aplikowanie o dodatkowe środki

g) Organizacja spotkań branżowo-informacyjnych

h) Powołanie instytucji/komórki organizacyjnej w celu wsparcia przedsiębiorców w procesie aplikowania o środki zewnętrzne z różnych dostępnych źródeł

i) Wprowadzenie systemu certyfikacji jakości szkoleń

j) Inne (jakie?).....

Ocena podkarpackiego rynku szkoleniowego – w opiniach przedsiębiorców/pracodawców

64. Jak Pani/Pan ocenia obecne trendy na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego? *(max 1 odpowiedź)*

a) Można zaobserwować znaczne zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym

b) Można zaobserwować niewielkie zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym

c) Można zaobserwować niewielkie zmniejszenie zainteresowania kształceniem ustawicznym *(proszę przejść do pyt nr 66)*

- d) Można zaobserwować znaczne zmniejszenie zainteresowania kształceniem ustawicznym *(proszę przejść do pyt nr 66)*
 e) Trudno powiedzieć *(proszę przejść do pyt nr 68)*

UWAGA! Pytanie nr 65 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 64 wybrały odpowiedź: a) lub b)

65. Z czego Pani/Pana zdaniem wynika obserwowane zwiększenie zainteresowania na podkarpackim rynku kształceniem ustawicznym? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)* **Rotacja odpowiedzi**

- a) Wzrost zróżnicowania oferty kształcenia ustawicznego dostępnej na podkarpackim rynku
 b) Wzrost jakości dostępnych form kształcenia ustawicznego
 c) Wzrost współpracy między przedsiębiorcami w zakresie współorganizacji kształcenia ustawicznego
 d) Wzrost współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi w zakresie przygotowania szkoleń „szytych na miarę”
 e) Wzrost poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego
 f) Wzrost dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń
 g) Wzrost liczby przedsiębiorstw dysponujących środkami własnymi na kształcenie ustawiczne
 h) Wzrost liczby przedsiębiorców pozyskujących środki zewnętrzne na kształcenie ustawiczne
 i) Wzrost zainteresowania pracowników kształceniem ustawicznym
 j) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 66 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 64 wybrały odpowiedź: c) lub d)

66. Z czego Pani/Pana zdaniem wynika obserwowane zmniejszenie zainteresowania na podkarpackim rynku kształceniem ustawicznym? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)* **Rotacja odpowiedzi**

- a) Spadek zróżnicowania oferty kształcenia ustawicznego dostępnej na podkarpackim rynku
 b) Spadek jakości dostępnych form kształcenia ustawicznego
 c) Spadek współpracy między przedsiębiorcami w zakresie współorganizacji kształcenia ustawicznego
 d) Spadek współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi w zakresie przygotowania szkoleń „szytych na miarę”
 e) Spadek poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego
 f) Spadek dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń
 g) Spadek liczby przedsiębiorstw dysponujących środkami własnymi na kształcenie ustawiczne
 h) Spadek liczby przedsiębiorców pozyskujących środki zewnętrzne na kształcenie ustawiczne
 i) Spadek zainteresowania pracowników kształceniem ustawicznym
 j) Inne (jakie?).....

67. Jaki Pani/Pana zdaniem obserwować można obecnie spadek/wzrost liczby uczestników w kształceniu ustawicznym dostępnym na podkarpackim rynku? *(max 1 odpowiedź; z dookreśleniem/zaznaczeniem czy chodzi o spadek czy wzrost)*

- a) Do 10%
 b) Do 20%
 c) Do 30%
 d) Do 40%
 e) Do 50%
 f) Do 60%
 g) Powyżej 60%
 h) Trudno powiedzieć

68. Jakie grupy Pani/Pana zdaniem są najbardziej zainteresowane uczestnictwem w kształceniu ustawicznym dostępnym na podkarpackim rynku? Ze względu na:

(w każdej kolumnie/kategorii proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

Wiek	Płeć	Staż pracy	Reprezentowana branża	Poziom wykształcenia formalnego	Zajmowane stanowisko
a) Do 21 lat b) 22-31 lat c) 32-41 lat d) 42-51 lat e) 52-61 lat f) 62 i więcej lat	a) Kobiety b) Mężczyźni	a) Początkujący b) Z kilkuletnim doświadczeniem c) Z kilkunastoletnim doświadczeniem d) Z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem	<i>(Proszę wpisać)</i>	a) Podstawowe b) Gimnazjalne c) Zawodowe d) Średnie e) Wyższe lic. f) Wyższe inż. g) Wyższe mgr	a) Członek zarządu /Właściciel przedsiębiorstwa b) Kierownik/Menedżer c) Pracownik szeregowy

69. Jakie Pani/Pana zdaniem są główne zagadnienia poszukiwane na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Związane z kwalifikacjami zawodowymi (możliwości uzyskania potwierdzenia/certyfikatu/ uprawnienia/ itp.) – z jakiego zakresu?
- Obsługa komputera/specjalistycznych programów komputerowych

- Obsługa maszyn i urządzeń
- Budownictwo
- Prawo jazdy
- Języki obce
- Inne, jakie?.....

- b) Szkolenia menedżerskie
- c) Szkolenia „miękkie”
- d) Szkolenia wyspospecjalistyczne
- e) Coaching
- f) Inne (jakie?).....

70. Które formy kształcenia ustawicznego są, Pani/Pana zdaniem, najbardziej poszukiwane na podkarpackim rynku? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie nowych kwalifikacji
- b) Szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie umiejętności zawodowych
- c) Szkolenia i kursy kompetencji miękkich (interpersonalnych)
- d) Szkolenia i kursy hobbistyczne
- e) Turnusy dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników
- f) Studia podyplomowe
- g) Seminaria/konferencje
- h) E-learning
- i) Coaching
- j) Inne (jakie?).....

71. Jak ocenia Pani/Pan jakość usług kształcenia ustawicznego dostępnych na podkarpackim rynku? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Bardzo wysoko
- b) Raczej wysoko
- c) Raczej nisko
- d) Bardzo nisko
- e) Trudno powiedzieć

Ocena wpływu na podkarpacki rynek szkoleniowy możliwości realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia – w opiniach przedsiębiorców/ pracodawców

72. Jaki wpływ Pani/Pana zdaniem na podkarpacki rynek kształcenia ustawicznego ma możliwość realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie pozytywny
- b) Raczej pozytywny
- c) Raczej negatywny
- d) Zdecydowanie negatywny
- e) Trudno powiedzieć

73. Jakie Pani/Pana zdaniem były najbardziej odczuwane konsekwencje realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia na podkarpackim rynku? *(w każdym wierszu/kategorii proszę zaznaczyć 1 odpowiedź wstawiając „X”)*

Ze względu na:	Wzrost	Spadek	Bez zmian
a) Liczba firm oferujących różne formy kształcenia ustawicznego			
b) Rozwój firm oferujących różne formy kształcenia ustawicznego			
c) Liczba firm szkoleniowych skierowanych wyłącznie na realizację projektów unijnych			
d) Jakość dostępnych form kształcenia ustawicznego			
e) Różnorodność oferty kształcenia ustawicznego			
f) Zainteresowanie kształceniem ustawicznym wśród ogółu dorosłych mieszkańców regionu			

Metryczka

M1. Forma prawna przedsiębiorstwa? *(max 1 odpowiedź) (informacje do pobrania z bazy danych respondentów)*

- a) Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą;
- b) Spółka z o.o.
- c) Spółka jawna
- d) Spółka akcyjna

- e) Spółka cywilna
- f) Jednostka budżetowa
- g) Spółdzielnia
- h) Inna (jaka?).....

M2. Wielkość przedsiębiorstwa (liczba zatrudnionych osób)? *(max 1 odpowiedź)*

- a) 0-9
- b) 10-49
- c) 50-249
- d) 250-999
- e) Powyżej 1000

M3. Od ilu lat przedsiębiorstwo funkcjonuje, w tym na podkarpackim rynku? *(max po 1 odpowiedź)*

	W ogóle na rynku	Na podkarpackim rynku
a) Krócej niż 5 lat		
b) Od 6 do 10 lat		
c) Od 11 do 15 lat		
d) Od 16 do 20 lat		
e) Powyżej 20 lat		

M4. Miejsce siedziby przedsiębiorstwa w województwie podkarpackim?

(proszę podać nazwę powiatu lub miasta na prawach powiatu)

M5. Jaka jest podstawowa działalność przedsiębiorstwa? *(max 1 odpowiedź)*

A) Firmy komercyjne:

- a) Produkcja
- b) Budownictwo
- c) Handel
- d) Usługi
- e) Transport
- f) Edukacja
- g) Służba zdrowia
- h) Inna branża (jaka?).....

B) Instytucje publiczne

- a) Edukacja
- b) Służba zdrowia
- c) Administracja
- d) Kultura
- e) Wojsko/policja
- f) Inna branża (jaka?).....

Załącznik nr 2. Kwestionariusz ankiety – firmy szkoleniowe

Pytanie włączające:

0. Czy Pana/Pani firma działa w sekcji PKD 85.5 Pozaszkolne formy edukacji?

- a) Tak
b) Nie (*zakończenie badania*)

Opisanie osób i podmiotów uczestniczących w kształceniu ustawicznym

1. Jakiego typu podmioty składają zamówienia na usługi w zakresie kształcenia ustawicznego w Pani/Pana firmie?

(w każdej kolumnie/kategorii proszę wpisać procentowy udział poszczególnych kategorii)

Typ podmiotu	Udział w %	Wielkość podmiotu (l. zatrudnionych)	Udział w %	Reprezentowana branża	Udział w %	Siedziba podmiotu/miejsce zamieszkania - w przypadku klientów indywidualnych	Udział w %
a) Przedsiębiorcy; b) Instytucje publiczne; c) Organizacje pozarządowe; d) Klienci indywidualni; e) Inne (jakie?)..... ...		a) 0-9; b) 10-49; c) 50-249; d) 250-999; e) Powyżej 1000; <i>UWAGA: nie dotyczy klientów indywidualnych</i>		a) Produkcja; b) Budownictwo; c) Handel; d) Usługi; e) Transport; f) Edukacja; g) Kultura; h) Służba zdrowia; i) Inna branża (jaka?)..... <i>UWAGA: nie dotyczy klientów indywidualnych</i>		a) Woj. podkarpackie; b) Inne województwa; <i>UWAGA: nie dotyczy klientów indywidualnych</i>	

2. Kim są bezpośredni odbiorcy kształcenia ustawicznego oferowanego w Pani/Pana firmie? (w każdym wierszu/kategorii proszę wpisać procentowy udział poszczególnych kategorii)

	Udział w %
Właściciele firm/Członkowie zarządu	
Kierownicy/Menedżerowie	
Pracownicy szeregowi	
Osoby bezrobotne	
Studenci	
Uczniowie	
Inne osoby (jakie?).....	

Określenie form kształcenia ustawicznego prowadzonego przez firmy szkoleniowe

3. Jakie formy kształcenia ustawicznego są prowadzone przez Pani/Pana firmę? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie nowych kwalifikacji;
b) Szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie umiejętności zawodowych;
c) Szkolenia i kursy kompetencji miękkich (interpersonalnych);
d) Szkolenia i kursy hobbistyczne;
e) Turnusy dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników;
f) Studia podyplomowe;
g) Seminaria/konferencje;
h) E-learning;
i) Coaching;
j) Inne (jakie?).....

Poznanie podejścia firm szkoleniowych do konstruowania oferty szkoleniowej i zakresu działań w związku z tym podejmowanych

4. Jaki sposób konstruowania oferty kształcenia ustawicznego preferowany jest w Pani/Pana firmie? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Bazowanie na własnym potencjale;
b) Reagowanie na bieżące potrzeby pracodawców/osób zgłaszających się;

- c) Konstruowanie szkoleń „szytych na miarę” konkretnego pracodawcy;
- d) Badanie potrzeb szkoleniowych w firmach;
- e) Kierowanie się badaniami rynku;
- f) Oferowanie firmom szkoleń/pakietów usług szkoleniowych;
- g) Wdrażanie strategii szkoleniowych;
- h) Systematyczne aktualizowanie programów szkoleń;
- i) Rozwijanie kompetencji wykładowców;
- j) Inne (jakie?).....

5. Skąd Pani/Pana firma przede wszystkim czerpie wiedzę o potrzebach edukacyjnych swoich klientów? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Organizujemy/uczestniczymy w spotkaniach z potencjalnymi klientami;
- b) Kontaktujemy się mailowo/telefonicznie z potencjalnymi klientami;
- c) Uczestniczymy w imprezach/targach branżowych;
- d) Samodzielnie prowadzimy badania potrzeb szkoleniowych;
- e) Zlecamy podmiotom zewnętrznym badania potrzeb szkoleniowych;
- f) Przy realizacji poszczególnych usług pytamy o dalsze potrzeby edukacyjne klientów;
- g) Obserwujemy bieżące trendy i zmiany na rynku;
- h) Inne (jakie?).....

6. Czy Pani/Pana firma przygotowuje szkolenia „szyte na miarę” dla indywidualnych potrzeb klientów? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tak;
- b) Nie; *(proszę przejść do pyt nr 8)*

UWAGA! Pytanie nr 7 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 6 wybrały odpowiedź: a)

7. Jaki procent zleceń realizowanych przez Pani/Pana firmę obejmuje szkolenia „szyte na miarę”? *(Proszę wpisać % w skali zleceń realizowanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy)*

.....

8. Z jakich sposobów docierania do potencjalnych klientów korzysta Pani/Pana firma? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Tworzymy i uzupełniamy katalog potencjalnych klientów;
- b) Prosimy naszych klientów o zamieszczanie informacji o naszej ofercie na ich stronach internetowych;
- c) Prosimy naszych klientów o rozpowszechnianie informacji o naszej ofercie wśród osób/podmiotów;
- d) Organizujemy spotkania w naszej siedzibie;
- e) Odwiedzamy potencjalnych klientów;
- f) Kontaktujemy się mailowo/telefonicznie;
- g) Prowadzimy własne strony www/portale/funpages/itp.;
- h) Kontaktujemy się za pośrednictwem tradycyjnej poczty;
- i) Zamieszczamy swoje reklamy w katalogach branżowych;
- j) Zamieszczamy swoje reklamy na branżowych portalach/stronach internetowych;
- c) Uczestniczymy w imprezach/targach branżowych;
- d) Przy realizacji poszczególnych usług pytamy o dalsze potrzeby edukacyjne klientów;
- e) Inne (jakie?).....

Poznanie sposobów dbania o zapewnianie jakości działań szkoleniowych stosowanych przez firmy szkoleniowe

9. Czy w Pani/Pana firmie jest prowadzona ewaluacja realizowanych usług kształcenia ustawicznego? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Tak;
- b) Nie; *(proszę przejść do pyt nr 12)*

UWAGA! Pytanie nr 10 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 9 wybrały odpowiedź: a)

10. W jaki sposób prowadzona jest ewaluacja realizowanych usług kształcenia ustawicznego? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Po zakończeniu usługi klienci wypełniają ankietę ewaluacyjną;
- b) Po zakończeniu usługi trenerzy wypełniają ankietę ewaluacyjną;
- c) Po zakończeniu usługi kontaktujemy się osobiście z klientami w celu określenia poziomu ich zadowolenia oraz ewentualnych koniecznych korekt;
- d) Po zakończeniu usługi kontaktujemy się mailowo/telefonicznie z klientami w celu określenia poziomu ich zadowolenia oraz ewentualnych koniecznych korekt;
- e) Po zakończeniu usługi przeprowadzamy rozmowę z trenerami w celu ustalenia ewentualnych koniecznych korekt;

- f) Prowadzimy/zlecamy okresowe badania ewaluacyjne wśród naszych klientów;
- g) Obserwujemy trendy w korzystaniu przez klientów z poszczególnych usług;
- h) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 11 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 9 wybrały odpowiedź: a)

11. Jakie są skutki prowadzonej ewaluacji realizowanych usług kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Na ich podstawie staramy się dokonywać zmian w naszej istniejącej ofercie (modernizujemy poszczególne elementy);
- b) Na ich podstawie staramy się wprowadzać nowe elementy do naszej oferty;
- c) Na ich podstawie wycofujemy poszczególne elementy z naszej oferty;
- d) Na ich podstawie rezygnujemy ze współpracy z poszczególnymi trenerami;
- e) Na ich podstawie rozszerzamy naszą współpracę z poszczególnymi klientami/branżami;
- f) Wyniki prowadzonej ewaluacji nie wywołują żadnych zmian w naszej ofercie;
- g) Inne (jakie?).....

12. Czy poza ewaluacją Pani/Pana firma dba o jakość poszczególnych usług kształcenia ustawicznego? (max 1 odpowiedź)

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak;
- c) Raczej nie; (proszę przejść do pyt nr 14)
- d) Zdecydowanie nie; (proszę przejść do pyt nr 14)

UWAGA! Pytanie nr 13 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 12 wybrały odpowiedź: a)

13. Jakie działania podejmuje Pani/Pana firma, aby dbać o jakość poszczególnych usług kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Podejmujemy starania o uzyskanie akredytacji;
- b) Podejmujemy starania o zdobywanie certyfikatów/zaświadczeń potwierdzających jakość naszych usług;
- c) Startujemy w konkursach/rankingach branżowych;
- d) Przeprowadzamy/zlecamy bieżące badania potrzeb szkoleniowych;
- e) Zatrudniamy wewnętrznych audytorów;
- f) Zapraszamy zewnętrznych audytorów;
- g) Nasi pracownicy objęci są systemem szkoleń wewnętrznych;
- h) Nasi pracownicy objęci są systemem szkoleń zewnętrznych;
- i) Rozbudowujemy grupę specjalistów przygotowujących i realizujących poszczególne elementy naszej oferty;
- j) Inne (jakie?).....

Poznanie obszaru współpracy firm szkoleniowych z innymi podmiotami w kontekście działań szkoleniowych, które oferują

14. Czy Pani/Pana firma podejmuje współpracę z innymi podmiotami w kontekście usług kształcenia ustawicznego? (max 1 odpowiedź)

- a) Tak;
- b) Nie; (proszę przejść do pyt nr 17)

UWAGA! Pytanie nr 15 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 14 wybrały odpowiedź: a)

15. Z kim/jakimi podmiotami Pani/Pana firma podejmuje współpracę w kontekście usług kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Przedsiębiorstwami
- b) Publicznymi służbami zatrudnienia (powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy)
- c) Ochotniczymi Hufcami Pracy
- d) Agencjami zatrudnienia
- e) Instytucjami szkoleniowymi
- f) Uczelniami wyższymi
- g) Innymi firmami oferującymi kształcenie ustawiczne
- h) Organizacjami pozarządowymi
- i) Indywidualnymi osobami/ekspertami/specjalistami
- j) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 16 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 14 wybrały odpowiedź: a)

16. W jakim zakresie Pani/Pana firma podejmuje współpracę w kontekście usług kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Tworzenia programów;
- b) Zatrudniania trenerów;
- c) Tworzenia oferty reklamowej/informacyjnej dotyczącej naszej firmy;
- d) Rozpowszechniania oferty reklamowej/informacyjnej dotyczącej naszej firmy;

- e) Dodatkowych usług związanych z realizacją naszej oferty (np. wynajem noclegów, sali wykładowych, itp.)
- f) Rekrutowania uczestników poszczególnych form kształcenia ustawicznego;
- g) Prowadzenia ewaluacji naszej działalności;
- h) Przeprowadzania badań rynku;
- i) Inne (jakie?).....

UWAGA! Pytanie nr 17 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 14 wybrały odpowiedź: b)

17. Dlaczego Pani/Pana firma nie podejmuje współpracy z innymi podmiotami w kontekście usług kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Wynika to ze specyfiki firmy;
- b) Nie ma takiej potrzeby;
- c) W otoczeniu firmy nie ma podmiotów, z którymi mogłaby współpracować w tym zakresie;
- d) Do tej pory firma nie podejmowało takiej współpracy;
- e) Podejmowane dotychczas próby nie przyniosły spodziewanych efektów;
- f) Mamy złe doświadczenia w tym zakresie;
- g) Trudno powiedzieć;
- h) Inne (jakie?).....

Poznanie opinii przedstawicieli firm szkoleniowych na temat potrzeby wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewniania jakości kształcenia ustawicznego

18. Czy według Pani/Pana istnieje potrzeba wypracowania w województwie wspólnych działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? (max 1 odpowiedź)

- a) Zdecydowanie tak;
- b) Raczej tak;
- c) Raczej nie; (proszę przejść do pyt nr 21)
- d) Zdecydowanie nie; (proszę przejść do pyt nr 21)
- e) Trudno powiedzieć; (proszę przejść do pyt nr 21)

UWAGA! Pytanie nr 19 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 18 wybrały odpowiedź: a) lub b)

19. Kto/jakie instytucje Pani/Pana zdaniem miałyby odpowiadać za skoordynowanie działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a)
- b)
- c)
- d)

UWAGA! Pytanie nr 20 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 18 wybrały odpowiedź: a) lub b)

20. Na czym Pani/Pana zdaniem miałyby polegać koordynacja działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Powołanie zespołu ekspertów oraz reprezentantów przedsiębiorstw;
- b) Zbadanie dostępnej oferty kształcenia ustawicznego dla określenia występujących niedoborów;
- c) Opracowanie wojewódzkiej strategii na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego;
- d) Zawiązanie współpracy między przedsiębiorcami i firmami oferującymi usługi w zakresie kształcenia ustawicznego;
- e) Stworzenie platformy informacyjnej dla przedsiębiorców;
- f) Uruchomienie wojewódzkiego funduszu kształcenia ustawicznego umożliwiającego przedsiębiorcom aplikowanie o dodatkowe środki;
- g) Organizacja spotkań branżowo-informacyjnych;
- h) Powołanie instytucji/komórki organizacyjnej w celu wsparcia przedsiębiorców w procesie aplikowania o środki zewnętrzne z różnych dostępnych źródeł;
- i) Inne (jakie?).....

Określenie poziomu wiedzy przedstawicieli firm szkoleniowych na temat Bazy Usług Rozwojowych

21. Czy słyszała/słyszał Pani/Pan o funkcjonowaniu Bazy Usług Rozwojowych? (max 1 odpowiedź)

- a) Tak;
- b) Nie; (proszę przejść do pyt nr 25)

UWAGA! Pytanie nr 22 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 21 wybrały odpowiedź: a)

22. Czy zna Pani/Pan zasady funkcjonowania Bazy Usług Rozwojowych? (max 1 odpowiedź)

- a) Zdecydowanie tak;
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie (proszę przejść do pyt nr 24)
- d) Zdecydowanie nie; (proszę przejść do pyt nr 24)

UWAGA! Pytanie nr 23 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 22 wybrały odpowiedź: a)

23. Na ile zasady funkcjonowania Bazy Usług Rozwojowych są adekwatne do Pani/Pana potrzeb? (max 1 odpowiedź)

- a) Zdecydowanie adekwatne;
- b) Raczej adekwatne;
- c) Raczej nieadekwatne;
- d) Zdecydowanie nieadekwatne;
- e) Trudno powiedzieć;

UWAGA! Pytanie nr 24 przeznaczone dla osób, które w pyt. nr 21 wybrały odpowiedź: a)

24. Czy Pani/Pana firma jest zarejestrowana w Bazie Usług Rozwojowych? (max 1 odpowiedź)

- a) Tak;
- b) Nie;
- c) Nie wiem;

Ocena podkarpackiego rynku szkoleniowego – w opiniach przedstawicieli firm szkoleniowych

25. Jak Pani/Pan ocenia obecne trendy na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego? (max 1 odpowiedź)

- a) Można zaobserwować znaczne zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym;
- b) Można zaobserwować niewielkie zwiększenie zainteresowania kształceniem ustawicznym;
- c) Można zaobserwować niewielkie zmniejszenie zainteresowania kształceniem ustawicznym; *(proszę przejść do pyt nr 27)*
- d) Można zaobserwować znaczne zmniejszenie zainteresowania kształceniem ustawicznym; *(proszę przejść do pyt nr 27)*
- e) Trudno powiedzieć; *(proszę przejść do pyt nr 28)*

26. Z czego Pani/Pana zdaniem wynika obserwowane zwiększenie zainteresowania na podkarpackim rynku kształceniem ustawicznym? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Wzrost różnicowania oferty kształcenia ustawicznego dostępnej na podkarpackim rynku;
- b) Wzrost jakości dostępnych form kształcenia ustawicznego;
- c) Wzrost współpracy między przedsiębiorcami w zakresie współorganizacji kształcenia ustawicznego;
- d) Wzrost współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi w zakresie przygotowania szkoleń „szytych na miarę”;
- e) Wzrost poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego;
- f) Wzrost dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń;
- g) Wzrost liczby przedsiębiorstw dysponujących środkami własnymi na kształcenie ustawiczne;
- h) Wzrost liczby przedsiębiorców pozyskujących środki zewnętrzne na kształcenie ustawiczne;
- i) Wzrost zainteresowania pracowników kształceniem ustawicznym;
- j) Inne (jakie?).....

27. Z czego Pani/Pana zdaniem wynika obserwowane zmniejszenie zainteresowania na podkarpackim rynku kształceniem ustawicznym? (możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

- a) Spadek różnicowania oferty kształcenia ustawicznego dostępnej na podkarpackim rynku;
- b) Spadek jakości dostępnych form kształcenia ustawicznego;
- c) Spadek współpracy między przedsiębiorcami w zakresie współorganizacji kształcenia ustawicznego;
- d) Spadek współpracy przedsiębiorców z firmami szkoleniowymi w zakresie przygotowania szkoleń „szytych na miarę”;
- e) Spadek poziomu świadomości dotyczącej korzyści wynikających z kształcenia ustawicznego;
- f) Spadek dostępności bezpłatnych/niskopłatnych szkoleń;
- g) Spadek liczby przedsiębiorstw dysponujących środkami własnymi na kształcenie ustawiczne;
- h) Spadek liczby przedsiębiorców pozyskujących środki zewnętrzne na kształcenie ustawiczne;
- i) Spadek zainteresowania pracowników kształceniem ustawicznym;
- j) Inne (jakie?).....

28. Jaki Pani/Pana zdaniem obserwować można obecnie spadek/wzrost liczby uczestników w kształceniu ustawicznym dostępnym na podkarpackim rynku? (max 1 odpowiedź; z dookreśleniem/zaznaczeniem czy chodzi o spadek czy wzrost)

- a) Do 10%;
- b) Do 20%;
- c) Do 30%;
- d) Do 40%;
- e) Do 50%;
- f) Do 60%;

- g) Powyżej 60%
h) Trudno powiedzieć;

29. Jakie grupy Pani/Pana zdaniem są najbardziej zainteresowane uczestnictwem w kształceniu ustawicznym dostępnym na podkarpackim rynku? Ze względu na:

(w każdej kolumnie/kategorii proszę zaznaczyć 1 odpowiedź)

Wiek	Płeć	Staż pracy	Reprezentowana branża	Poziom wykształcenia formalnego	Zajmowane stanowisko
a) Do 21 lat; b) 22-31 lat; c) 32-41 lat; d) 42-51 lat; e) 52-61 lat; f) 62 i więcej lat;	a) Kobiety; b) Mężczyźni;	a) Początkujący; b) Z kilkuletnim doświadczeniem; c) Z kilkunastoletnim doświadczeniem; d) Z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem;	<i>(Proszę wpisać)</i>	a) Podstawowe; b) Gimnazjalne; c) Zawodowe; d) Średnie; e) Wyższe lic.; f) Wyższe inż.; g) Wyższe mgr;	a) Członek zarządu /Właściciel przedsiębiorstwa; b) Kierownik/Menedżer; c) Pracownik szeregowy;

30. Jakie Pani/Pana zdaniem są główne zagadnienia poszukiwane na podkarpackim rynku kształcenia ustawicznego? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Związane z kwalifikacjami zawodowymi (możliwości uzyskania potwierdzenia/certyfikatu/uprawnienia/itp.) – z jakiego zakresu?
- Obsługa komputera/specjalistycznych programów komputerowych
 - Obsługa maszyn i urządzeń
 - Budownictwo
 - Prawo jazdy
 - Języki obce
 - Inne, jakie?.....
- b) Szkolenia menedżerskie;
- c) Szkolenia „miękkie”;
- d) Szkolenia wyspospecjalistyczne;
- e) Coaching;
- f) Inne (jakie?).....

31. Które formy kształcenia ustawicznego są, Pani/Pana zdaniem, najbardziej poszukiwane na podkarpackim rynku? *(możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)*

- a) Szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie nowych kwalifikacji;
- b) Szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające zdobywanie umiejętności zawodowych;
- c) Szkolenia i kursy kompetencji ogólnych;
- d) Szkolenia i kursy hobbistyczne;
- e) Turnusy dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników;
- f) Studia podyplomowe;
- g) Seminaria/konferencje;
- h) E-learning;
- i) Coaching;
- j) Inne (jakie?).....

32. Jak ocenia Pani/Pan jakość usług kształcenia ustawicznego dostępnych na podkarpackim rynku? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Bardzo wysoko;
- b) Raczej wysoko;
- c) Raczej nisko;
- d) Bardzo nisko;
- e) Trudno powiedzieć;

Ocena wpływu na podkarpacki rynek szkoleniowy możliwości realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia – w opiniach przedstawicieli firm szkoleniowych

33. Jaki wpływ Pani/Pana zdaniem na podkarpacki rynek kształcenia ustawicznego miała możliwość realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia? *(max 1 odpowiedź)*

- a) Zdecydowanie pozytywny;
- b) Raczej pozytywny;
- c) Raczej negatywny;
- d) Zdecydowanie negatywny;
- e) Trudno powiedzieć;

34. Jakie Pani/Pana zdaniem były najbardziej odczuwane konsekwencje realizacji projektów unijnych oferujących bezpłatne/niskopłatne szkolenia na podkarpackim rynku?

(w każdym wierszu/kategorii proszę zaznaczyć 1 odpowiedź wstawiając „X”)

Ze względu na:	Wzrost	Spadek	Bez zmian
a) Liczba firm oferujących różne formy kształcenia ustawicznego			
b) Rozwój firm oferujących różne formy kształcenia ustawicznego			
c) Liczba firm szkoleniowych nakierowanych wyłącznie na realizację projektów unijnych			
d) Jakość dostępnych form kształcenia ustawicznego			
e) Różnorodność oferty kształcenia ustawicznego			
f) Zainteresowanie kształceniem ustawicznym wśród ogółu dorosłych mieszkańców regionu			

Metryczka

M1. PKD prowadzonej działalności? (max 1 odpowiedź)

- a) Głównie – pozaszkolne formy edukacji;
 b) inne (jakie?)..... i pozostałe – pozaszkolne formy edukacji;

M2. Wielkość firmy (liczba zatrudnionych osób)? (max 1 odpowiedź)

- f) 0-9;
 g) 10-49;
 h) 50-249;
 i) 250-999;
 j) Powyżej 1000;

M3. Od ilu lat firma funkcjonuje, w tym na podkarpackim rynku? (max po 1 odpowiedź)

	W ogóle na rynku	Na podkarpackim rynku
a) Krócej niż 5 lat		
b) Od 6 do 10 lat		
c) Od 11 do 15 lat		
d) Od 16 do 20 lat		
e) Powyżej 20 lat		

M4. Miejsce siedziby firmy w województwie podkarpackim?

(Proszę podać nazwę powiatu lub miasta na prawach powiatu)

.....



Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. Adama Stanisława Naruszewicza 11
35-055 Rzeszów

ISBN: 978-83-949573-0-8