Podlaskie Obserwatorium
Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

„PODLASKI KOSZYK USŁUG SZKOLENIOWYCH" .
Badanie oferty szkoleniowej instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (RIS) w województwie podlaskim w latach 2004-2009.

BIAŁYSTOK 2011

EGZEMPLARZ
BEZPŁATNY

„PODLASKI KOSZYK USŁUG SZKOLENIOWYCH”.

Badanie oferty szkoleniowej instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (RIS) w województwie podlaskim w latach 2004-2009

BIAŁYSTOK 2011

OPRACOWANIE:
MARTA MARZENA SOSNOWSKA (ROZDZIAŁ IV I V)
EDYTA DĄBROWSKA (ROZDZIAŁ I, II, III)

PROJEKTY STRON:
MARTA MARZENA SOSNOWSKA

REDAKCJA:
EDYTA DĄBROWSKA

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku – Wydział Badań i Analiz
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

www.obserwatorium.up.podlasie.pl

SPIS TREŚCI

Strona
SPIS TREŚCI 3
WSTĘP 4
ROZDZIAŁ I 6
PRZEDMIOT BADANIA 6
1.1. OBSZAR BADAWCZY 6
1.2. PROBLEMY BADAWCZE 6
ROZDZIAŁ II 8
METODYKA BADANIA Z OKREŚLENIEM TECHNIK I NARZĘDZI BADAWCZYCH 8
2.1. PODSTAWOWE DEFINICJE. 8
2.2. METODY ZASTOSOWANE W PRZEDMIOTOWYM BADANIU I UZASADNIENIE ICH ZASTOSOWANIA. 8
2.3. ORGANIZACJA BADANIA. 13
ROZDZIAŁ III 14
INSTYTUCJE SZKOLENIOWE I ICH ROLA 14
NA RYNKU USŁUG SZKOLENIOWYCH 14
3.1. MIEJSCE I ROLA USŁUG SZKOLENIOWYCH W POLSKIM SYSTEMIE OŚWIATY. 14
3.2. UWARUNKOWANIA PRAWNE TWORZENIA I DZIAŁANIA PODMIOTÓW ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI SZKOLENIOWE 16
ROZDZIAŁ IV 19
INSTYTUCJE SZKOLENIOWE WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO W ŚWIETLE DANYCH ZAWARTYCH W REJESTRZE INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH 19
4.1. PODSTAWOWE DANE O REJESTRZE INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH. 19
4.2. LICZBA I CHARAKTERYSTYKA ZAREJESTROWANYCH W SYSTEMIE RIS INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W WOJ. PODLASKIM NA TLE KRAJU 20
4.3 POZIOM ZAINTERESOWANIA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH ZAREJESTROWANYCH W RIS CERTYFIKACJĄ I AKREDYTACJĄ POZIOMÓW JAKOŚCI. 32
4.4 KAPITAŁ OSOBOWY I RZECZOWY INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH ZAREJESTROWANYCH W RIS 38
4.5 POMOC UDZIELANA UCZESTNIKOM PO ZAKOŃCZENIU SZKOLENIA. 41
4.6. OFERTA SZKOLENIOWA INSTYTUCJI ZAREJESTROWANYCH W RIS. 44
ROZDZIAŁ V 50
CHARAKTERYSTYKA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH ZAREJESTROWANYCH W RIS – W ŚWIETLE BADAŃ 50
5.1 STRUKTURA INSTYTUCJI, KTÓRE WZIĘŁY UDZIAŁ W BADANIU. 50
5.2 KSZTAŁTOWANIE OFERTY SZKOLENIOWEJ PRZEZ INSTYTUCJE SZKOLENIOWE 56
5.3 POLITYKA EKSPANSYWNA BADANYCH FIRM SZKOLENIOWYCH. 62
5.4 DYLEMATY DECYZYJNE ZWIĄZANE Z USTALANIEM OFERTY SZKOLENIOWEJ. 67
5.5 POLITYKA KADROWA BADANYCH INSTYTUCJI 68
5.6 KLIENCI BADANYCH INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH. 69
5.7 JAKOŚĆ REALIZOWANYCH SZKOLEŃ. 70
5.8 MOCNE I SŁABE STRONY INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH. 73
5.9 ŹRÓDŁA FINANSOWANIA DZIAŁALNOŚCI. 77
BIBLIOGRAFIA 82
SPIS TABEL 83
SPIS WYKRESÓW 84
SPIS ZAŁĄCZNIKÓW 85

WSTĘP

Obserwowana w ostatnim dziesięcioleciu postępująca transformacja polskiej gospodarki widoczna jest we wszystkich sferach życia społeczno – gospodarczego. Ekspansja nowopowstających podmiotów gospodarczych, które samodzielne podejmują decyzje w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej oraz działają zgodnie z zasadą samofinansowania, jest jednym z symptomów sprawnie działającej gospodarki wolnorynkowej. W ostatnich, poakcesyjnych latach obserwuje się m. in. wzrost liczby zarejestrowanych instytucji szkoleniowych w Polsce. Podobną prawidłowość zauważa się również w województwie podlaskim.

Dla osób korzystających z usług instytucji szkoleniowych istotna jest przede wszystkim jakość świadczonych przez te podmioty usług, dla pracodawców pewność, że szkolenia na które kierowani są ich pracownicy przyniosą wymierną korzyść w postaci wzrostu efektywności pracy. Dla instytucji rynku pracy najważniejsza jest kwestia dopasowania/niedopasowania podaży dostępnej oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy.

Funkcjonujący w rzeczywistości gospodarczej Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) zawiera dość szeroki zakres informacji statystycznej, która wymaga uzupełniania badaniami choćby ze względu na towarzyszący im proces przewarzania, analizowania i możliwości wyciągania wniosków. Podstawowym problemem zarówno danych znajdujących się w RIS jak i generalnie wszelkich danych statystycznych jest ich historyczność, dostępność za okresy minione, przy tym często należące do odległej perspektywy czasowej. Ponadto dane statystyczne posiadają charakter danych informujących o uzyskanym rezultacie, bez odniesienia się do kontekstu jego uzyskania, którą to możliwość daje analiza jakościowa. Znaczna część ofert instytucji szkoleniowych pozostaje ponadto poza możliwością monitorowania przez urzędy pracy przy wykorzystaniu narzędzi RIS ze względu na dynamikę zmian zachodzących w ofercie szkoleniowej instytucji szkoleniowych. Wiele instytucji, zwłaszcza prowadzących szkolenia miękkie, jest w stanie zmieniać swoją ofertę szkoleniową kilka razy w roku, dostosowując ją do zgłaszanych potrzeb. Rejestr jest aktualizowany raz w roku, przy czym aktualizowane dane dotyczą ostatniego roku kalendarzowego. Należy w tym miejscu podkreślić również fakt, iż RIS pozwala na względne monitorowanie danych wymaganych wpisem, jedynie w odniesieniu do tych instytucji, które ze względu na zainteresowanie znalezieniem się w rejestrze ten wpis otrzymały. Zgodnie z obowiązującymi przepisami są to instytucje zainteresowane prowadzeniem szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy z wykorzystaniem środków publicznych.

W związku z powyższym, przeprowadzona analiza nie daje nam pełnego obrazu sytuacji na podlaskim rynku usług szkoleniowych. Odnosi się tylko do instytucji szkoleniowych posiadających wpis w rejestrze. Nie istnieje nawet możliwość wyliczenia jaki to jest procent wszystkich instytucji funkcjonujących na rynku usług szkoleniowych w województwie. Niemniej jednak przeprowadzone badanie pozwoliło na uwzględnienie wielu aspektów jakościowych funkcjonowania instytucji szkoleniowych oraz na zebranie i przeanalizowanie dodatkowych danych, nie zbieranych standardowo przez RIS. Dzięki temu, badanie pozwoliło na lepszą realizację zapisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zgodnie, z którymi: „(…) obowiązkiem samorządu województwa (wojewódzkich urzędów pracy) w zakresie polityki rynku pracy jest prowadzenie Rejestru Instytucji Szkoleniowych oraz analiza oferty szkoleniowej wpisanych do niego instytucji i udostępnianie informacji o tej ofercie” (Art. 8 ust. 1, pkt 13 b Ustawy).

Analiza ma charakter wyłącznie pozytywny, tzn. prezentuje dane empiryczne i objaśnia sytuację, zjawiska w badanym obszarze. Nie formułuje sądów wartościujących. Przyjmując w uproszczeniu, odpowiada na pytanie „jak jest?”

ROZDZIAŁ I

PRZEDMIOT BADANIA

1.1. Obszar badawczy

Przedmiotem zainteresowania badaczy stały się instytucje szkoleniowe zarejestrowane w RIS (Rejestr Instytucji Szkoleniowych) pod kątem charakteru, struktury oferowanych szkoleń i powodów, dla których podejmowano decyzję o ich organizowaniu.

RIS powstał w 2004 roku na mocy przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.). W myśl tych przepisów „Instytucja szkoleniowa oferująca szkolenie dla bezrobotnych i poszukujących pracy może uzyskać zlecenie finansowania ze środków publicznych na prowadzenie tych szkoleń po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej" (art. 20 ust. 1 ww. Ustawy).

Obowiązkiem samorządu województwa (wojewódzkich urzędów pracy) w zakresie polityki rynku pracy jest prowadzenie wspomnianego rejestru, analiza oferty szkoleniowej wpisanych do niego instytucji oraz udostępnianie informacji o tej ofercie (art. 8 ust. 1, pkt.13 b Ustawy).

1.2. Problemy badawcze

Uświadomienie przez badacza problemów, które określają cel i zakres przedsięwzięć badawczych, to podstawowy warunek podejmowania wszystkich badań naukowych. Problemy badawcze to inaczej pytania, na które szukamy odpowiedzi prowadząc badania.

W literaturze przedmiotu, problem badawczy jest różnie definiowany. Przykładem definicji problemu badawczego jest stwierdzenie, że „problemy badawcze są to pytania, na które szukamy odpowiedzi na drodze badań naukowych."[1] Problem badawczy może być rozumiany również jako „trudność lub nieznana prawidłowość, którą należy wykryć i określić, by przybliżyć jej rozpoznanie i uczynić stałym elementem wiedzy przedmiotowej."[2]

Formułowane w koncepcji problemy badawcze są przyporządkowane obranemu tematowi badań i oznaczonym celom. Konstruowane problemy powinny charakteryzować się następującymi cechami: winny być jasne, wyraźne, realne. „Jasne, to znaczy tak

[1] M. Łobocki, Metody badań pedagogicznych, Warszawa 1984, PWN, s. 56
[2] J. Półturzycki, Jak studiować zaocznie, Toruń 1998, Wyd. A. Marszałek, s. 112

sformułowane, aby możliwe było ich jednoznaczne rozumienie. Wyraźne, to znaczy takie, które mają oznaczone granice pozwalające odróżnić jeden problem od innego. Realne, czyli dostępne, możliwe do rozwiązania przy posiadanym zasobie metod, środków, procedur badania naukowego."[3]

Celem zespołu badawczego stała się analiza oferty szkoleniowej instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (RIS), funkcjonujących w województwie podlaskim w latach 2004-2009. Dla potrzeb realizacji celu sformułowano następujące problemy badawcze:

W ramach doboru oferty szkoleniowej przez instytucje szkoleniowe:

a) Co leży u podstaw oraz jak przebiega proces planowania szkoleń przez instytucje szkoleniowe?
b) Czy i w jaki sposób dopasowuje się treść proponowanych szkoleń do potrzeb rynku pracy i wymagań klientów?

W ramach tematyki szkoleń:

a) Jaka była tematyka szkoleń organizowanych przez firmy szkoleniowe w 2009 r.?
b) Jaka tematyka szkoleń była planowana do zrealizowania w 2010 r. przez firmy szkoleniowe?
c) Czy istnieją szkolenia o tematyce dotychczas nierealizowanej, których uruchomienie planuje instytucja w przyszłości?

W odniesieniu do wymienionych problemów badawczych chodziło o scharakteryzowanie „mobilności" instytucji w zakresie jej dostosowywania się do zmieniających się wymagań rynku.

Problemy badawcze dotyczące klientów instytucji szkoleniowych – profil klienta:

a) Jaka jest typologia instytucji ze względu na sposób finansowania szkoleń?
b) Kim są klienci instytucji szkoleniowych?

Problemy badawcze dotyczące zaplecza techniczno-organizacyjnego firmy szkoleniowej

a) Jakim potencjałem kadrowym dysponują instytucje szkoleniowe?
b) Jakim zapleczem technicznym dysponują instytucje szkoleniowe?

[3] M. Łobocki, Metody badań pedagogicznych, Warszawa 1984, PWN, s. 56

ROZDZIAŁ II

METODYKA BADANIA Z OKREŚLENIEM TECHNIK I NARZĘDZI BADAWCZYCH

2.1. Podstawowe definicje.

Metodologia traktuje naukę jako proces dochodzenia do pewnej wiedzy. Inaczej jest to zespół środków podjętych w celu pozyskania możliwości uzasadnienia pewnych przekonań. Wiedza jest traktowana jako wytwór pracy uczonych. Jest to pewien uznawany przez przedstawicieli danej dyscypliny naukowej zespół przeświadczeń i sądów o tym jak jest, jak się rzeczy mają i dlaczego.

Metodologia jest nauką:

1) o właściwym stawianiu, formułowaniu, uzasadnianiu i kontroli zdań orzekających o rzeczywistości (proponowanych na twierdzenia danej nauki),
2) o właściwych sposobach poznawania rzeczywistości.

W praktyce mamy do czynienia z:

a) ogólną metodologią nauk - analizą metod stosowanych w nauce,
b) metodologiami szczegółowymi poszczególnych dyscyplin naukowych - analizą metod stosowanych przez poszczególne dyscypliny na danym etapie rozwoju historycznego.

Metody badawcze definiowane są jako procedury specyficzne dla danej dyscypliny naukowej (np. socjologii), jakimi posługują się przedstawiciele określonej nauki prowadząc prace badawcze.

Metoda badawcza to system wskazań i reguł dotyczących obecności i kolejności stosowania takich elementów postępowania badawczego jak: wybór i ilość technik badawczych metody doboru próby, metody analizy uzyskanych danych.

2.2. Metody zastosowane w przedmiotowym badaniu i uzasadnienie ich zastosowania.

W badaniu zaplanowano zastosowanie metod zarówno ilościowych jak i jakościowych. Kompilacja metod zapewniła drogę do rozwiązania problemu badawczego czyli dogłębnej analizy oferty szkoleniowej instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w RIS.

Metody ilościowe pozwalają na określenie parametrów liczbowych, charakteryzujących badane zjawisko lub obiekt. Metody jakościowe, to z kolei metody, w których nie określa się parametrów liczbowych. Opierają się one na założeniu, że do badania niektórych problemów lepiej nadają się pogłębione analizy mniejszej liczby

przypadków, niż powierzchowne dużej liczby koincydencji. Zakładają, że wiele spraw lepiej bada się poprzez dogłębne zrozumienie rzeczywistości w oczach aktorów danej zbiorowości, niż poprzez wykorzystanie wcześniej przygotowanego modelu teoretycznego (jak zazwyczaj jest w metodach ilościowych). Metody te interesuje w większym stopniu odpowiedź na pytanie "dlaczego", niż na pytanie "ile".

TABELA 1. ZESTAWIENIE METOD I TECHNIK BADAWCZYCH.

L.p.	Nazwa metody/techniki	Rozmiar próby
METODA DESK RESEARCH		
1	Desk Research – literatura w temacie kształcenia ustawicznego	-
2	Desk Research – analiza danych zawartych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych	100% jednostek wpisanych w analizowanym roku
METODY JAKOŚCIOWE		
3	Indywidualne Wywiady Pogłębione z przedstawicielami instytucji szkoleniowych	6
METODY ILOŚCIOWE		
4	Sondaż kwestionariuszowy/Ankieta pocztowa	292

Źródło: Opracowanie własne.

W badaniu wykorzystano również **metodę desk research,** która jest nieodłącznym etapem wielu analiz i w konkretnych sytuacjach może być wykorzystana zarówno jako metoda ilościowa jak i jakościowa. Jest ona stosunkowo tanią i szybką metodą realizacji badań. Polega na wykorzystaniu dostępnych danych wtórnych takich jak publikacje, raporty, biuletyny, bazy danych, katalogi, informacje dostępne na stronach www itp.

Termin „desk research", inaczej „badanie gabinetowe", obejmuje badania, które nie wymagają pracy w terenie. Nie buduje się kwestionariuszy ankietowych, nie wykorzystuje się ankieterów. [4] W zależności od celu i przedmiotu badania desk research może służyć jako badanie właściwe lub jako rozpoznawcze jakościowe badanie poprzedzające np. badanie ankietowe.

Analiza źródeł wtórnych została zaplanowana do zastosowania z dwóch powodów. Po pierwsze ze względu na bogatą literaturę przedmiotu w tematyce kształcenia ustawicznego pozwoliła na zdefiniowanie pojęć i umiejscowienie instytucji szkoleniowych w polskim systemie oświaty. Po drugie, na scharakteryzowanie instytucji na podstawie zgromadzonych danych wtórnych (RIS).

[4] http://www.syntetos.pl/index.php/pl/desk-research z dnia 04.06.2010r.

Rejestr Instytucji Szkoleniowych został zdefiniowany wyżej. Obejmuje on szeroki zakres danych, wprowadzanych na podstawie formularza rejestracyjnego firmy, który jest corocznie aktualizowany. Ewidencję instytucji prowadzą wojewódzkie urzędy pracy. Szczegółowy tryb dokonywania wpisu do rejestru i uaktualniania danych w rejestrze określa Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych.[5] Rozporządzenie to obliguje do wprowadzania podczas rejestracji i aktualizacji danych na temat:

a) instytucji (nazwa, status, dane adresowe),
b) obszaru i tematyki prowadzonych szkoleń,
c) charakterystyki kadry prowadzącej szkolenia,
d) zasobów lokalowych i ich wyposażenia w środki dydaktyczne,
e) metod oceny jakości realizowanych szkoleń,
f) liczby bezrobotnych i poszukujących pracy objętych szkoleniami w okresie ostatniego roku,
g) pomocy udzielanej uczestnikom szkolenia po jego ukończeniu.

Analiza danych zawartych w rejestrze umożliwiła scharakteryzowanie instytucji rejestrujących się w RIS oraz porównanie danych za lata 2004-2009 w obszarach wymienionych wyżej. Dotyczyła wszystkich jednostek zarejestrowanych w roku będącym przedmiotem analizy. Zakładała przeprowadzenie analizy wpisów za lata 2004-2009, a więc od momentu powstania rejestru do ostatniego roku, dla którego wpisy zostały zaktualizowane.

W badaniu instytucji szkoleniowych posłużono się także metodą **Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych** (Individual In-Depth Intervievs) polegającą na indywidualnej rozmowie osoby badanej z osobą prowadzącą badanie. IDI posiadają ustalony schemat wątków tematycznych do poruszenia w trakcie rozmowy (scenariusz wywiadu). Ich celem jest uzyskanie jak największej liczby szczegółowych informacji, dlatego rozmowa wymaga dużej aktywności ze strony osoby prowadzącej i dzięki scenariuszowi wywiadu ma charakter po części sterowany. Pytania nie są standaryzowane, mają charakter otwarty, a o ich kolejności i sposobie formułowania decyduje prowadzący. Może on posiłkować się również pytaniami pomocniczymi, naprowadzającymi lub rozszerzającymi omawiane kwestie. Osoba badana, podczas wywiadu ma możliwość pełnego wyrażenia własnych odczuć, emocji, ekspresji, wyjaśnienia motywów postępowania czy zaprezentowania swych życiowych doświadczeń. W indywidualnym wywiadzie pogłębionym, odbywającym się bez osób

[5] Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.10.2004 r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (Dz.U. Nr 236, poz. 2365).

trzecich, w atmosferze zrozumienia i poufności, możliwe jest podejmowanie tematów kontrowersyjnych, osobistych. Wywiady mogą być przeprowadzane w miejscu zamieszkania, pracy lub w specjalistycznym studiu badań jakościowych. Przebieg rozmowy może być nagrywany, filmowany oraz obserwowany.

W przedmiotowym badaniu wywiady indywidualne zaplanowano do przeprowadzenia z przedstawicielami instytucji szkoleniowych. Pozwoliły one na poszerzenie wiedzy na temat zagadnień będących przedmiotem wpisu do rejestru, i ułatwiły przygotowanie terenu pod badanie ilościowe, odkrywając wątki możliwe do późniejszego przeanalizowania w drodze badań ilościowych.

Scenariusz wywiadu pogłębionego został zawarty w Załączniku 2 *Indywidualne Wywiady Pogłębione z Przedstawicielami Instytucji szkoleniowych województwa podlaskiego (zagadnienia do wywiadu).* Został on opracowany na podstawie wstępnych wniosków sformułowanych po analizie Desk Research. Wiedza zdobyta na tym etapie badania wymagała pogłębienia w zakresie kwestii, które mogą mieć decydujące znaczenie dla procesu planowania szkoleń, a wynikają z uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych instytucji.

W IDI szczegółowej analizie poddano następujące zagadnienia:

- historia powstania instytucji (w jaki sposób doszło do powstania jednostki, co na początku miało wpływ na kształtowanie oferty szkoleniowej, jakie były kierunki rozwoju, jakie są słabe i mocne strony instytucji, na czym skupia sie filozofia działania organizacji),
- uwarunkowania i czynniki kształtujące ofertę szkoleniową (wewnętrzne zasoby jakimi dysponuje instytucja, zewnętrzne zapotrzebowanie na konkretne usługi, co generalnie jest brane pod uwagę przy konstruowaniu oferty szkoleniowej),
- struktura oferty szkoleniowej w latach 2008-2010 (tematyczna: wg grup klientów, wg źródeł finansowania i czynniki wpływające na jej zmiany),
- formy kształcenia stosowane przez instytucję,
- zarządzanie procesem szkoleń (w szczególności organizacja i kontrola).

Sposób doboru próby do IDI opracowano na podstawie wiedzy i doświadczenia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku wynikającego ze współpracy z jednostkami szkoleniowymi funkcjonującymi na terenie województwa podlaskiego i ubiegającymi się o wpis do RIS. Założono dobór jednostek do badania zgodnie ze schematem zaprezentowanym w tabeli 2.

TABELA 2. *SPOSÓB DOBORU PRÓBY DO IDI WŚRÓD PRZEDSTAWICIELI JEDNOSTEK SZKOLENIOWYCH I ICH BENEFICJENTÓW.*

L.p.	Instytucja powstała przed 2004 rokiem/instytucja powstała w 2004 r. i latach następnych	Subregion	Typ instytucji ze względu na sposób finansowania
1	Instytucja powstała przed 2004 rokiem	białostocki	Prowadząca szkolenia finansowane ze środków publicznych (w tym EFS) i prywatnych (szkolenia komercyjne)
2	Instytucja powstała przed 2004 rokiem	łomżyński	Prowadząca szkolenia finansowane ze środków publicznych (w tym EFS) i prywatnych (szkolenia komercyjne)
3	Instytucja powstała przed 2004 rokiem	suwalski	Prowadząca szkolenia finansowane ze środków publicznych (w tym EFS) i prywatnych (szkolenia komercyjne)
4	Instytucja powstała w 2004 r. i latach następnych	białostocki	Prowadząca szkolenia finansowane ze środków publicznych (w tym EFS)
5	Instytucja powstała w 2004 r. i latach następnych	białostocki	Prowadząca szkolenia finansowane ze środków publicznych (w tym EFS)
6	Instytucja powstała w 2004 r. i latach następnych	białostocki	Prowadząca szkolenia finansowane ze środków publicznych (w tym EFS)

Źródło: Opracowanie własne.

Sondaż kwestionariuszowy jest przeprowadzany na stosunkowo dużych próbach respondentów, najczęściej reprezentatywnych dla badanej populacji. Reprezentatywność w tym przypadku określana jest z wykorzystaniem metod statystyczno – matematycznych. Metoda ta polega na gromadzeniu danych, zbieranych od respondentów za pomocą formularzy - kwestionariuszy ankiet i wywiadów. Pozwala odpowiedzieć na pytanie: Ile – w przybliżeniu - jednostek, w interesującej nas populacji charakteryzuje określona cecha, np. posiada jakąś rzecz. Umożliwia zatem ustalenie, jak często rozmaite opinie i fakty występują w danej zbiorowości. Badania ilościowe stosuje się wtedy, gdy na podstawie wyników uzyskanych na danej próbie chcemy wnioskować o pewnej populacji. Ze względu na populację objętą badaniem, badania ilościowe można podzielić na sondaże konsumenckie (przedmiotem badania są osoby lub gospodarstwa domowe), sondaże typu business-to-business (przedmiotem badania są podmioty gospodarcze) oraz badania dystrybucyjne (badanie obejmuje placówki handlowe i usługowe). Badania ilościowe mogą być realizowane różnymi technikami: wywiadu bezpośredniego (face to face), wywiadu telefonicznego (CATI *Computer Assisted Telephone Interviev*), komputerowego (CAPI *Computer Assisted Personal Interviev*), ankiety pocztowej, ankiety audytoryjnej i innymi.

Technika ankiety pocztowej zostanie omówiona szczegółowo ze względu na jej zastosowanie w badaniu. Tak, więc we wspomnianej technice, formularze ankiet są rozsyłane do respondentów drogą pocztową. Ankietowani po ich wypełnieniu, poprzez udzielenie odpowiedzi na zawarte pytania odsyłają je, zazwyczaj za pośrednictwem poczty. Ankiety pocztowe są często stosowane, kiedy respondent może być żywo zainteresowany

przedmiotem badania, udzielenie odpowiedzi na pytania ankiety przyniesie mu określoną korzyść, bądź czuje się z pewnych względów zobowiązany do udzielenia odpowiedzi.

W badaniu wybrano tę technikę do zastosowania ze względu na jej charakter. Zakładano, że respondenci ze względu na figurowanie w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych i zainteresowanie stałą aktualizacją wpisów umożliwiających ubieganie sie o środki publiczne, będą poczuwać się do obowiązku wypełnienia ankiety realizowanej przez instytucję prowadzącą rejestr. Dlatego też zakładano minimalny 90% zwrot wysłanych ankiet. W przypadku problemów ze zwrotem na wymienionym poziomie, zakładano telefoniczne przypomnienie o prośbie uzupełnienia ankiety wysłanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku. Niestety założenia nie zrealizowano.

Ankietę rozesłano wśród 292 jednostek szkoleniowych, posiadających wpis w rejestrze wg stanu na 27 lipca 2010 r. Osiągnięto stopę zwrotu ankiet na poziomie 38% (110 ankiet). Pomimo podjętych prób uzyskania wyższej stopy zwrotu (powtórny kontakt mailowy i telefoniczny), pozostałe jednostki szkoleniowe nie wyraziły chęci współpracy podczas badania.

2.3. Organizacja badania.

W badaniu zaplanowano następujące etapy, służące osiągnięciu postawionych celów:

1) Desk Research (literatury przedmiotu poświęconej problemom kształcenia ustawicznego i danych zawartych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych).
2) Desk Research danych zawartych w rejestrze Instytucji szkoleniowych.
3) IDI z przedstawicielami instytucji szkoleniowych celem rozpoznania obszaru badawczego i skonstruowania na podstawie wyników badania kwestionariusza badania ilościowego.
4) Opracowanie kwestionariusza ankiety pocztowej i przeprowadzenie badania ilościowego.
5) Raport z badania.

Wyniki zrealizowanych etapów badawczych są przedmiotem rozważań następnego rozdziału.

ROZDZIAŁ III

INSTYTUCJE SZKOLENIOWE I ICH ROLA NA RYNKU USŁUG SZKOLENIOWYCH

3.1. Miejsce i rola usług szkoleniowych w polskim systemie oświaty.

Ustawa o systemie oświaty[6] zapewnia każdemu obywatelowi, niezależnie od wieku, prawo dokształcania się i możliwość uzupełniania wykształcenia ogólnego, zdobywania lub zmiany kwalifikacji zawodowych oraz specjalistycznych. Zgodnie z wymienionym aktem prawnym, osoby dorosłe, niepodlegające już obowiązkowi szkolnemu, mogą uzupełniać wiedzę w pozaszkolnych formach kształcenia w procesie szeroko rozumianego kształcenia ustawicznego.

Pozaszkolne kształcenie osób dorosłych może się odbywać w publicznych oraz niepublicznych placówkach kształcenia ustawicznego i praktycznego, ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego lub specjalnie tworzonych szkołach dla dorosłych. Wspomniana ustawa dzieli system oświaty w Polsce na część publiczną (szkoły i placówki publiczne objęte nadzorem Ministra Oświaty i Wychowania) oraz część niepubliczną, działającą w oparciu o przepisy dotyczące działalności gospodarczej.

Działalność osób fizycznych, osób i podmiotów prawnych, będących podmiotami niepublicznymi świadczącymi usługi szkoleniowe dla dorosłych, realizowane w formach pozaszkolnych, jest regulowana przepisami ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. [7] Należy jednak podkreślić, że wymienione jednostki niepubliczne prowadząc usługi szkoleniowe w sektorze publicznym są podporządkowane przepisom ustawy o systemie oświaty.

Szczegółowe zasady świadczenia usług szkoleniowych w sektorze publicznym przez jednostki szkoleniowe, sformułowane na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, są regulowane rozporządzeniem w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.[8]

Według definicji znajdującej się w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, szkolenie to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub

[6]Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 25 72 z późn. zm.)
[7]Ustawa z dnia 02.07.2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jednolity Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 z późn. zm.)
[8] Rozporządzenie Ministra Edukacji i Sportu z dnia 20 grudnia tego roku w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2003 r. Nr 227, poz. 2247, z późn. zm.)

doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia. [9]

Instytucje szkoleniowe – organizatorzy kształcenia organizują szkolenia wymienione w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w formach przewidzianych rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych[10].

Zgodnie z wymienionym rozporządzeniem uzyskiwanie i uzupełnianie przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych odbywa się w następujących pozaszkolnych formach kształcenia:

1) kurs;
2) kurs zawodowy;
3) seminarium;
4) praktyka zawodowa.

Kurs jest pozaszkolną formą kształcenia o czasie trwania nie krótszym niż 30 godzin zajęć edukacyjnych, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy ogólnej, umiejętności lub kwalifikacji zawodowych, realizowaną zgodnie z programem nauczania przyjętym przez organizatora kształcenia.

Kurs zawodowy jest kursem, którego program nauczania obejmuje usystematyzowane treści nauczania wybrane z programu nauczania dla zawodu, dopuszczonego do użytku szkolnego przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Wyniki kursu zawodowego są zaliczane przy podejmowaniu nauki w szkole dla dorosłych prowadzącej kształcenie zawodowe.

Seminarium jest pozaszkolną formą kształcenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin zajęć edukacyjnych, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy na określony temat, realizowaną zgodnie z programem nauczania przyjętym przez organizatora kształcenia.

[9] Ustawa a dnia 20 kwietnia 2004r.o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst. jedn. Dz.U. z 2008r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.)

[10] Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 31, poz. 216.)

Praktyka zawodowa jest pozaszkolną formą kształcenia o czasie trwania uzależnionym od złożoności umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych, nie krótszym jednak niż 80 godzin zajęć, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie praktycznych umiejętności zawodowych z wykorzystaniem wiedzy i doświadczenia zawodowego uczestników.

3.2. Uwarunkowania prawne tworzenia i działania podmiotów świadczących usługi szkoleniowe

Zagadnienia związane z funkcjonowaniem branży usług szkoleniowych są unormowane przez szereg aktów prawnych nie tworzących jednego spójnego systemu. Powoduje to problemy z poruszaniem się w gąszczu przepisów regulujących tę podstawową formę pozaszkolnego uzupełniania poszerzania lub zmiany profilu posiadanego wykształcenia zawodowego przez osoby dorosłe, pracujące lub poszukujące pracy.

Podstawowe zagadnienia związane z funkcjonowaniem branży usług szkoleniowych, takie jak:

a) miejsce szkoleń i usług szkoleniowych w polskim systemie oświaty oraz w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD),
b) tryb, zasady i warunki tworzenia oraz funkcjonowania organizacji szkoleniowych,
c) umiejscowienie profesji szkoleniowca (trenera) w obowiązującej w Polsce Klasyfikacji Zawodów i Specjalności,
d) wymagania odnośnie kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych w branży szkoleniowej, są regulowane poprzez szereg aktów prawnych.[11]

Podmioty zajmujące się działalnością szkoleniową, o której mowa, prowadzą ją na podstawie, bądź wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, bądź wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego.

Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej, zarobkowe świadczenie usług, a więc również i usług szkoleniowych uznaje za działalność gospodarczą. Pomimo wyraźnie odmiennego charakteru w stosunku do większości usług występujących na rynku, usługi szkoleniowe nie zostały w ustawie zaliczone do tzw. działalności regulowanej (wykonywanie której wymaga spełnienia szczegółowych warunków określonych specjalnymi przepisami prawa), ani nie wymaga się także dla ich prowadzenia koncesji, zezwolenia, licencji, dokonania zgłoszenia lub otrzymania zgody jakiegokolwiek organu.

[11] H. Paluch, Prawne podstawy świadczenia usług szkoleniowych na rynku niepublicznym, Źródło: http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=19&id=415, z dnia 20.05. 2010r.

Wystarczy, że przedsiębiorca zamierzający prowadzić działalność szkoleniową, uzyska wpis do odpowiedniej ewidencji, właściwej dla jego formy prawnej:

a) osoba fizyczna - wpis do Ewidencji Działalności Gospodarczej, prowadzonej przez organ ewidencyjny właściwy do miejsca zamieszkania (wójt, burmistrz, prezydent miasta),
b) osoba prawna, spółka cywilna lub inna forma prawna - wpis do Rejestru Przedsiębiorców prowadzonego jako element Krajowego Rejestru Sądowego, przez sądy rejonowe (sądy gospodarcze).

Wpis przedsiębiorcy do Ewidencji Działalności Gospodarczej następuje na podstawie złożonego przez niego wniosku, zawierającego:

a) nazwę firmy przedsiębiorcy oraz jego numer PESEL, o ile taki posiada,
b) numer identyfikacji podatkowej NIP, o ile taki posiada,
c) oznaczenie miejsca zamieszkania, adresu wraz z podaniem adresu do doręczeń oraz adresu, pod którym jest wykonywana działalność gospodarcza, jeżeli będzie prowadzona poza miejscem zamieszkania przedsiębiorcy, wniosek winien zawierać adres głównego miejsca jej wykonywania,
d) określenie zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD) przedmiotu wykonywanej działalności,
e) informację o istnieniu lub ustaniu małżeńskiej wspólności majątkowej,
f) informację o ewentualnym istnieniu umowy spółki cywilnej,
g) dane stałego pełnomocnika, uprawnionego do prowadzenia spraw przedsiębiorcy, o ile przedsiębiorca udzielił takiego pełnomocnictwa.

Zakres podawanych danych nie wymaga udokumentowania przez przedsiębiorcę (osobę fizyczną) posiadania przez wnioskodawcę (jego pracowników) odpowiedniego do zakresu świadczonych usług przygotowania zawodowego oraz posiadania niezbędnej bazy materialno-dydaktycznej. Brak tego wymagania jest czynnikiem wywierającym niekorzystny wpływ na profesjonalizm rynku niepublicznych usług szkoleniowych, powodując, że tak ważną formą w procesie kształcenia ustawicznego może praktycznie zajmować się każdy.

Krajowy Rejestr Sądowy zawiera: rejestr przedsiębiorców, rejestr stowarzyszeń, fundacji, organizacji społecznych i zawodowych, publicznych zakładów opieki zdrowotnej oraz rejestr dłużników niewypłacalnych. Wpis do rejestru przedsiębiorców, składającego się z sześciu działów, następuje na podstawie złożonego wniosku, zawierającego podstawowe

dane, identyczne jak we wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej, uzupełnione o informacje charakteryzujące stan prawny i faktyczny przedsiębiorcy.

Także w tym przypadku nie wymaga się udowodnienia lub podania informacji, czy zatrudnieni pracownicy posiadają kwalifikacje odpowiednie dla rodzaju prowadzonej działalności oraz czy wnioskodawca dysponuje wymaganą dla rodzaju prowadzonej działalności bazą lokalową.

Rozporządzenie w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych wydane w oparciu o delegację zawartą w ustawie o systemie oświaty, sprecyzowało zasady świadczenia usług szkoleniowych na publicznym rynku usług szkoleniowych przez jednostki szkoleniowe powstałe w oparciu o ustawę o swobodzie działalności gospodarczej. Zgodnie z rozporządzeniem jednostka szkoleniowa zamierzająca świadczyć usługi na rynku publicznym winna uzyskać akredytację od kuratora oświaty właściwego dla jej lokalizacji. Komisja powołana przez kuratora, badająca zasadność przyznania akredytacji na prowadzenie szkoleń o zakresie określonym we wniosku zobowiązana jest do sprawdzenia, czy ubiegająca się o akredytację jednostka prowadziła, co najmniej przez rok w formach pozaszkolnych kształcenie w zakresie objętym wnioskiem, którego czas trwania obejmował nie mniej niż 30 godzin zajęć edukacyjnych, oraz czy wdraża i upowszechnia nowatorskie rozwiązania programowo - metodyczne i organizacyjne służące podnoszeniu jakości prowadzonego kształcenia. Po spełnieniu warunków określonych w rozporządzeniu wspomniana komisja przyznaje akredytację dla ściśle określonego zakresu szkoleń i może ją cofnąć, jeśli którykolwiek z warunków stanowiących podstawę jej wydania nie jest spełniany przez jednostkę szkoleniową.[12]

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, poza uzyskaniem akredytacji wydanej przez kuratora oświaty, wymaga w określonych sytuacjach od tego typu jednostki wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych.[13]

[12] H. Paluch, Prawne podstawy świadczenia usług szkoleniowych na rynku niepublicznym, Źródło: http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=19&id=415, z dnia 20.05.2010r.
[13] Ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.)

ROZDZIAŁ IV

INSTYTUCJE SZKOLENIOWE WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO W ŚWIETLE DANYCH ZAWARTYCH W REJESTRZE INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH

4.1. Podstawowe dane o Rejestrze Instytucji Szkoleniowych.

Jak wskazywano wcześniej, Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) powstał w 2004r. na mocy przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W myśl tych przepisów, każda instytucja szkoleniowa zainteresowana prowadzeniem szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy z wykorzystaniem środków publicznych jest zobowiązana posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

W Rejestrze Instytucji Szkoleniowych zawarte są dane dotyczące każdej zgłaszającej się instytucji szkoleniowej, do których należą:

a) nazwa i adres instytucji szkoleniowej,
b) obszar i tematyka szkoleń,
c) charakterystyka kadry prowadzącej szkolenia,
d) opisy bazy lokalowej, jej wyposażenie i środki dydaktyczne,
e) metody oceny jakości szkoleń,
f) informacje o liczbie bezrobotnych i poszukujących pracy objętych szkoleniami w okresie ostatniego roku,
g) informacje o pomocy udzielanej uczestnikowi szkolenia po jego ukończeniu.

Rejestr działa od 1 grudnia 2004 r. Baza danych o zarejestrowanych instytucjach szkoleniowych jest dostępna pod następującymi adresami internetowymi: www.ris.praca.gov.pl oraz www.psz.praca.gov.pl (zakładka Rejestr Instytucji Szkoleniowych).

Ze względu na ciągłą aktualizację danych w RIS przez pracowników poszczególnych wojewódzkich urzędów pracy oraz nieścisłości wynikające z braku synchronizacji zakończenia prac, informacje będące przedmiotem niniejszej analizy pozyskano na konkretny dzień – 17.06.2010 r. Przy analizowaniu niektórych wskaźników za rok bazowy przyjęto rok 2005, ponieważ dopiero w tym okresie możemy mówić o kompletnych danych za cały rok. W związku z tym, że instytucje szkoleniowe składały swoje wnioski w II połowie roku dane za 2004 r. nie odzwierciedlają w pełni sytuacji całorocznej.

Należy jednocześnie zaznaczyć, iż od 1 stycznia w 2011 r. wprowadzono zmiany do wniosku o wpis do rejestru instytucji szkoleniowych. Spowoduje to problemy z porównywaniem danych statystycznych za 2010 rok z danymi za lata 2004-2009.

4.2. Liczba i charakterystyka zarejestrowanych w systemie RIS instytucji szkoleniowych w woj. podlaskim na tle kraju

W 2009 r. w województwie podlaskim łącznie z oddziałami i filiami działało 368 instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w systemie RIS, z czego 7,9% stanowiły instytucje publiczne (tabela 2). Od 2004 r. liczba tego typu podmiotów zwiększyła się ponad siedmiokrotnie. Znamienne jest, że lata 2005-2006 przyniosły znaczny wzrost liczby rejestrujących się instytucji szkoleniowych – np. w 2006 r. o 41, 5% w porównaniu do roku poprzedniego. Przyczyny tego zjawiska należy upatrywać w możliwości korzystania ze środków publicznych na działalność szkoleniową. Instytucje zarejestrowane w RIS mogą ubiegać się o środki publiczne np. na szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy, pochodzące z Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz funduszy pomocowych UE. Warunek ten stosunkowo prosty do spełnienia stanowi ważną zachętę o podłożu ekonomicznym.

Tabela 2. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) w podziale na publiczne i niepubliczne w woj. podlaskim w latach 2004-2009.

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Publiczna	5	15	22	28	27	29
Niepubliczna	46	161	227	273	288	339
Razem	***51***	***176***	***249***	***301***	***315***	***368***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Porównując dane ogólnopolskie, zauważa się, że w latach 2005-2009 ogólna liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) wzrosła niemal dziesięciokrotnie, osiągając poziom 10 582 (tabela 3). Zarówno podmioty publiczne, jak i niepubliczne rejestrowały się coraz chętniej, jedynie w 2009 r. zanotowano minimalny spadek liczby instytucji publicznych o 1,3% w stosunku do roku 2008. Firmy komercyjne stanowią 92,7% ogółu zarejestrowanych w RIS instytucji szkoleniowych w Polsce.

Tabela 3. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) w podziale na publiczne i niepubliczne w Polsce w latach 2004-2009.

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009

Publiczna	94	487	666	776	785	775
Niepubliczna	972	4 492	6 594	7 923	8 807	9 807
Razem	***1 066***	***4 979***	***7 260***	***8 699***	***9 592***	***10 582***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Pod względem formy organizacyjnej instytucji, największy odsetek w województwie podlaskim stanowiły w 2009 r. firmy prowadzone przez osoby fizyczne, w formie działalności gospodarczej (41,8%). Następnie stowarzyszenia, fundacje, spółki oraz inne osoby prawne (34,0%). Ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego od 2005 r. zajmują stabilną pozycję na rynku podlaskich usług szkoleniowych i stanowią 7,6% ogółu instytucji szkoleniowych (tabela 4). Pozostałe podmioty oferujące szkolenia dla bezrobotnych i pracujących to:

a) centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego – 5,2% ogółu zarejestrowanych instytucji szkoleniowych,
b) inne formy organizacyjne – 4,9%,
c) szkoły średnie, policealne – 3,0%,
d) szkoły wyższe – 2,2%,
e) zakłady pracy – 1,4%.

TABELA 4. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) WG FORMY ORGANIZACYJNEJ W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2004-2009.

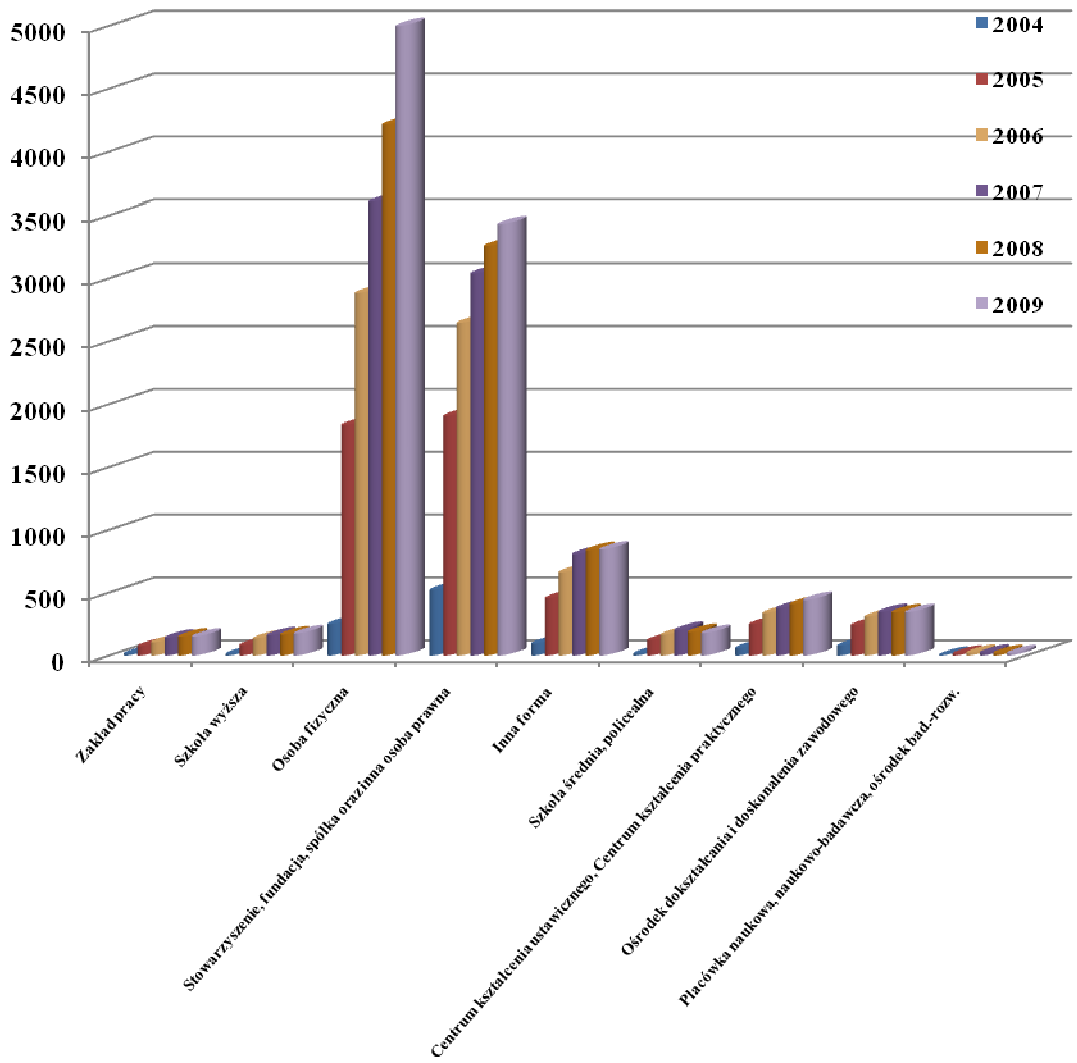
Wyszczególnienie	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**
Zakład pracy	0	3	6	6	5	5
Szkoła wyższa	0	4	6	8	9	8
Osoba fizyczna	9	52	82	108	114	154
Stowarzyszenie, fundacja, spółka oraz inna osoba prawna	19	61	87	102	111	125
Inna forma	3	9	13	17	17	18
Szkoła średnia, policealna	2	11	12	14	15	11
Centrum kształcenia ustawicznego, Centrum kształcenia praktycznego	3	12	18	18	18	19
Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego	15	24	25	28	26	28
Placówka naukowa, naukowo-badawcza, ośrodek badawczo-rozwojowy	0	0	0	0	0	0
Razem	***51***	***176***	***249***	***301***	***315***	***368***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

W Polsce w 2009 r. dominującą formą organizacyjną instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w RIS były również firmy prowadzone przez osoby fizyczne. Stanowiły

one 47,3% ogółu zarejestrowanych podmiotów, 32,4% to stowarzyszenia, fundacje, spółki oraz inne osoby prawne (wykres 1).

WYKRES 1. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) WG FORMY ORGANIZACYJNEJ W POLSCE W LATACH 2004-2009.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

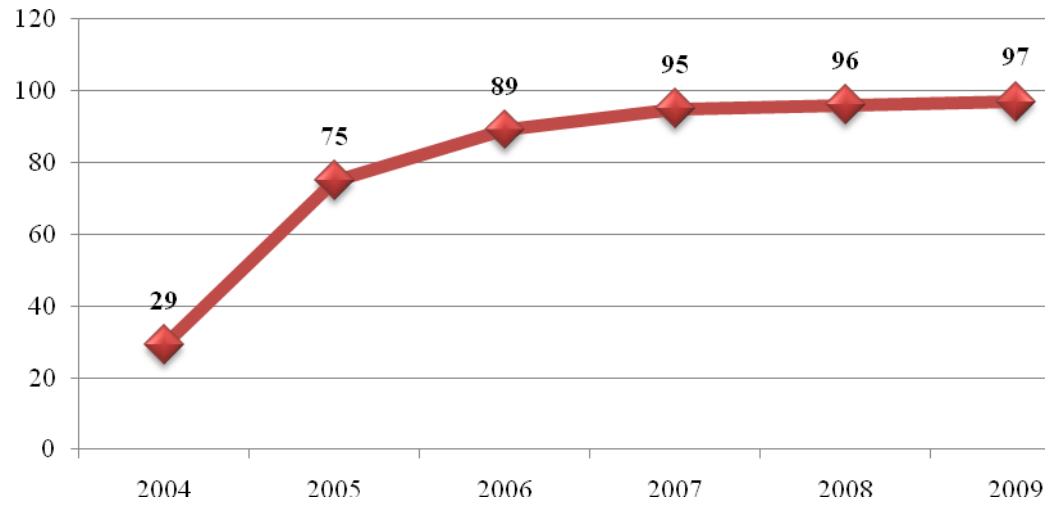
Kategoria „inne formy" obejmuje 8% ogółu instytucji w Polsce. Pozostałe 12,3% instytucji szkoleniowych w kraju, prowadzonych jest przez:

- centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego – 4,2%;
- ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego – 3,3%;
- szkoły wyższe – 1,7%;
- szkoły średnie, policealne – 1,7%;
- zakłady pracy – 1,4%;

- placówki naukowe, naukowo-badawcze, ośrodki badawczo-rozwojowe – 0,2% (zaledwie 19 podmiotów).

Należy nadmienić, że w woj. podlaskim żadna z placówek naukowych, naukowo – badawczych, czy też żaden z ośrodków badawczo - rozwojowych nie są zainteresowane świadczeniem usług szkoleniowych dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy finansowanych ze środków publicznych.

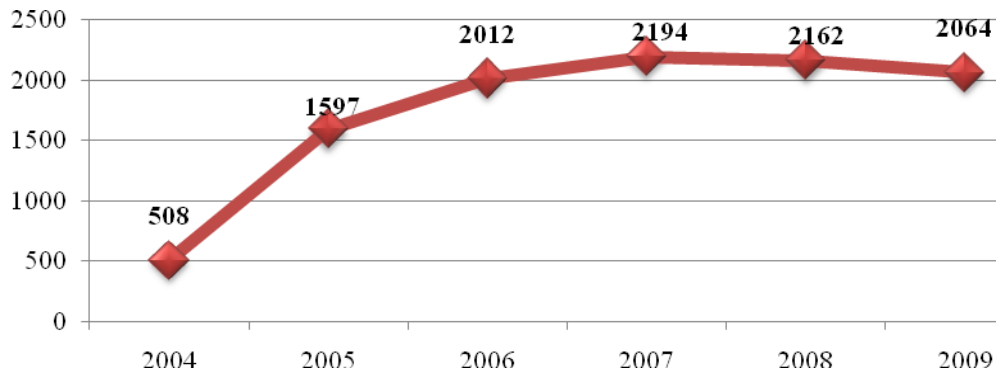
WYKRES 2. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) WPISANA DO EWIDENCJI PROWADZONEJ PRZEZ JEDNOSTKĘ SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2004-2009.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Wg stanu na koniec grudnia 2009 r. w woj. podlaskim do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego na podstawie przepisów ustawy o systemie oświaty wpisanych było 97 instytucji, tj. 16,9% wszystkich instytucji wpisanych do RIS i w porównaniu do roku poprzedniego ich liczba praktycznie się nie zwiększyła, wzrosła o jedną instytucje. Należy podkreślić, iż sytuacja w tym zakresie nie ulega diametralnym zmianom. Na przestrzeni lat 2005-2009 liczba instytucji szkoleniowych posiadających wpis do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego wzrosła z 89 do 97 (wykres 2). W przypadku danych ogólnopolskich liczba tych instytucji w 2009 r. zmniejszyła się w stosunku do roku 2008 o 101, osiągając poziom 2 064 (wykres 3).

WYKRES 3. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) WPISANA DO EWIDENCJI PROWADZONEJ PRZEZ JEDNOSTKĘ SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO W POLSCE W LATACH 2004-2009.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Najliczniejszą grupę zarówno w woj. podlaskim, jak i w Polsce stanowią instytucje, które powstały przed 1989 r. – w rejestrze funkcjonuje odpowiednio 41 instytucji w woj. podlaskim i 930 w Polsce (stan na koniec grudnia 2009 r.). Zauważalny jest także duży udział instytucji, które powstały w latach 2004 – 2009 - 146 (39,7% ogółu instytucji szkoleniowych) instytucji w woj. podlaskim i 3 999 w Polsce (37,8% ogółu instytucji szkoleniowych).

Zdecydowana większość instytucji szkoleniowych deklaruje, że prowadzi działalność na terenie miasta i wsi jednocześnie. Dane zawarte w tabeli 5 wykazują, że w woj. podlaskim, w 2009 r. takich instytucji było ponad 95%. Charakterystyczne dla firm szkoleniowych jest to, że nie specjalizują się w ofercie dla obszarów wiejskich. Wg stanu na koniec 2009 r. w woj. podlaskim funkcjonowały zaledwie 3 instytucje szkoleniowe, które swoim zasięgiem obejmowały wyłącznie obszary wiejskie.

TABELA 5. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) WEDŁUG ROKU ZAŁOŻENIA I OBSZARU DZIAŁANIA W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2004-2009.

Raport za dany rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Rok założenia instytucji						
do 1989						
Miasto	0	0	0	1	1	1
Wieś	0	1	1	1	1	2
Miasto i wieś	17	31	35	37	39	41
1990						
Miasto	0	0	0	0	0	0
Wieś	0	0	0	0	0	0
Miasto i wieś	0	5	5	5	6	6
1991						
Miasto	0	1	1	1	1	0
Wieś	0	0	0	0	0	0
Miasto i wieś	4	9	10	11	11	10
1992						
Miasto	0	0	0	0	0	0

	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	3	9	9	11	10	10
1993							
	Miasto	0	0	0	0	0	0
	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	1	3	5	6	6	6
1994							
	Miasto	0	0	0	0	0	0
	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	1	9	11	11	10	10
1995							
	Miasto	0	0	0	0	0	0
	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	3	5	8	8	12	12
1996							
	Miasto	0	2	2	2	1	1
	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	2	10	13	12	13	13
1997							
	Miasto	0	0	1	1	1	1
	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	4	9	12	12	13	14
1998							
	Miasto	0	0	1	1	1	1
	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	3	11	11	12	12	13
1999							
	Miasto	0	0	0	0	0	0
	Wieś	0	0	1	1	1	1
	Miasto i wieś	1	5	7	8	8	8
2000							
	Miasto	0	0	0	0	0	0
	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	2	8	9	10	11	13
2001							
	Miasto	0	0	0	0	0	0
	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	3	11	15	18	18	19
2002							
	Miasto	0	0	0	0	0	0
	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	0	5	10	13	13	16
2003							
	Miasto	1	1	1	1	1	2
	Wieś	0	0	1	1	0	0
	Miasto i wieś	3	9	12	13	14	13
2004							
	Miasto	0	5	5	5	5	0
	Wieś	0	0	0	0	0	0
	Miasto i wieś	1	10	14	20	19	20
2005							
	Miasto		0	0	0	0	1
	Wieś		0	0	0	0	0
	Miasto i wieś		13	28	34	28	26
2006							
	Miasto			0	0	1	1
	Wieś			0	0	0	0

	Miasto i wieś	17	23	20	25
2007					
	Miasto		1	2	2
	Wieś		0	0	0
	Miasto i wieś		19	25	27
2008					
	Miasto			0	4
	Wieś			0	0
	Miasto i wieś			11	27
2009					
	Miasto				1
	Wieś				0
	Miasto i wieś				21

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Podobną sytuację obserwuje się w przypadku danych ogólnopolskich, gdzie 88,2% ogółu firm szkoleniowych oferuje usługi na obszarze miast i wsi, natomiast niewiele jest podmiotów działających wyłącznie na wsi – zaledwie 0,4% (tabela 6). Dane krajowe dotyczące obszaru działania instytucji szkoleniowej nie różnią się znacznie od wojewódzkich.

TABELA 6. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) według roku założenia i obszaru działania w Polsce w latach 2004-2009.

Raport za dany rok	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**
Rok założenia instytucji						
do 1989						
Miasto	11	61	86	99	96	94
Wieś	0	2	3	3	4	4
Miasto i wieś	362	769	891	945	956	930
1990						
Miasto	1	6	10	12	13	17
Wieś	0	0	0	1	2	2
Miasto i wieś	32	154	197	208	216	208
1991						
Miasto	3	15	24	33	28	26
Wieś	0	1	1	1	1	2
Miasto i wieś	30	172	243	266	274	270
1992						
Miasto	4	24	29	29	31	32
Wieś	0	0	0	1	1	1
Miasto i wieś	46	204	244	264	260	254
1993						
Miasto	5	18	25	36	40	35
Wieś	0	2	2	2	2	2
Miasto i wieś	32	156	204	230	228	226
1994						
Miasto	1	17	26	26	27	29
Wieś	0	0	0	1	1	1
Miasto i wieś	34	211	257	278	267	261
1995						
Miasto	4	20	28	30	29	33

	Wieś	1	1	1	1	1	1
	Miasto i wieś	21	130	187	218	231	211
1996							
	Miasto	1	22	30	34	32	32
	Wieś	0	1	1	1	2	2
	Miasto i wieś	39	181	244	276	286	278
1997							
	Miasto	0	12	25	29	30	29
	Wieś	0	1	1	1	1	1
	Miasto i wieś	39	195	270	293	298	287
1998							
	Miasto	4	26	45	51	50	42
	Wieś	0	0	2	2	1	1
	Miasto i wieś	48	263	353	376	372	362
1999							
	Miasto	2	20	25	38	44	42
	Wieś	0	1	2	2	3	2
	Miasto i wieś	30	202	280	320	309	303
2000							
	Miasto	1	17	36	44	43	49
	Wieś	0	1	1	1	1	0
	Miasto i wieś	51	247	350	381	386	378
2001							
	Miasto	4	42	61	72	72	74
	Wieś	0	2	5	4	4	3
	Miasto i wieś	42	280	405	455	481	494
2002							
	Miasto	7	29	40	51	56	62
	Wieś	0	1	1	1	2	3
	Miasto i wieś	48	251	368	405	410	406
2003							
	Miasto	4	29	40	52	60	72
	Wieś	0	0	2	2	2	3
	Miasto i wieś	54	303	429	475	477	467
2004							
	Miasto	4	40	63	65	75	82
	Wieś	0	1	1	2	2	2
	Miasto i wieś	51	429	587	611	578	593
2005							
	Miasto		32	70	96	83	77
	Wieś		1	3	4	3	2
	Miasto i wieś		333	635	725	677	618
2006							
	Miasto			42	86	103	102
	Wieś			1	3	4	4
	Miasto i wieś			344	626	727	747
2007							
	Miasto				42	90	114
	Wieś				1	3	3
	Miasto i wieś				357	705	837
2008							
	Miasto					39	97
	Wieś					1	3
	Miasto i wieś					347	743
2009							
	Miasto						65
	Wieś						2

Miasto i wieś				461

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Na przestrzeni sześciu analizowanych lat nie zanotowano żadnych znaczących zmian w strukturze form kształcenia (tabele 7 i 8). Wg stanu na koniec 2009 r. instytucje (podobnie jak w latach poprzednich) oferowały głównie[14]:

- kursy – były one proponowane przez 344 firmy w woj. podlaskim i 10 061 instytucji w Polsce;
- warsztaty szkoleniowe - które organizowało 211 firm w woj. podlaskim i 6 846 podmiotów działających na terenie całej Polski;
- seminaria (konferencje) oferowane przez 178 firm w woj. podlaskim i 5 947 instytucji z całego kraju;
- oraz studia podyplomowe, organizowane przez 18 instytucji z woj. podlaskiego oraz 1 169 instytucji z całego kraju[15].

TABELA 7. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) WG RODZAJU OFEROWANYCH FORM KSZTAŁCENIA W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2004-2009.

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Kursy	49	171	240	286	296	344
Praktyki, staże, przygotowanie zawodowe	25	79	105	128	143	159
Warsztaty szkoleniowe	35	100	140	172	180	211
Studia podyplomowe	2	13	15	18	20	18
Seminaria, konferencje	31	88	124	149	153	178
Inne formy	4	6	8	10	11	16
Razem	*146*	*457*	*632*	*763*	*803*	*910*

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Do innych form szkolenia, które dotyczą zaledwie 0,02% instytucji szkoleniowych w woj. podlaskim i 1,2% podmiotów świadczących tego typu usługi w Polsce zalicza się m.in.: odczyty, audytoria, prelekcje, różnego rodzaju doradztwo, np. finansowe, podatkowe, biznesowe.

TABELA 8. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) WG RODZAJU OFEROWANYCH FORM KSZTAŁCENIA W POLSCE W LATACH 2004-2009.

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Kursy	1049	4818	6985	8306	9129	10061
Praktyki, staże, przygotowanie zawodowe	454	2008	2941	3562	4000	4452
Warsztaty szkoleniowe	591	28302	4313	5332	6054	6846
Studia podyplomowe	141	526	719	841	1000	1169

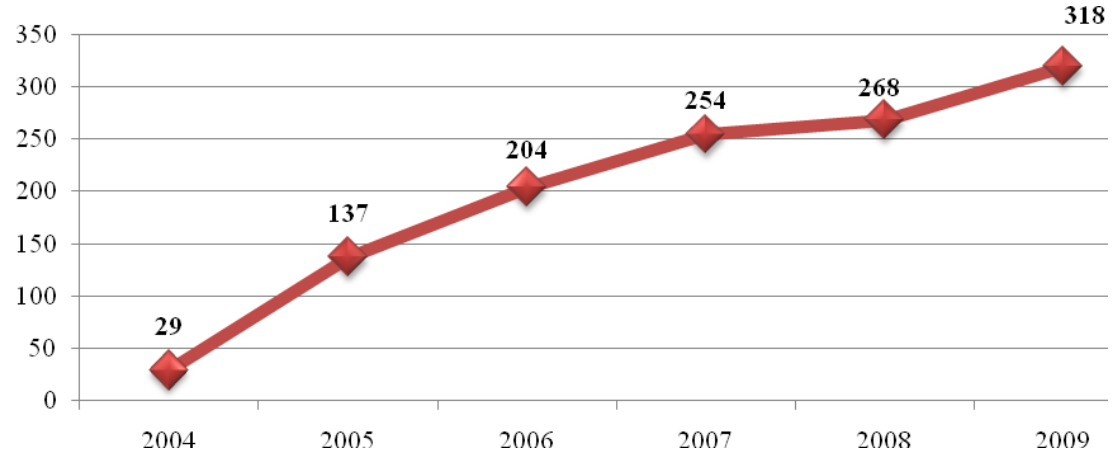
[14] Stan na koniec grudnia 2009 r.
[15] www.psz.praca.gov.pl; zakładka Statystyki Rynku Pracy, z dnia 25.05.2010 r.

Seminaria, konferencje	619	2683	3974	4806	5377	5947
Inne formy	36	113	150	205	262	337
Razem	***2890***	***38450***	***19082***	***23052***	***25822***	***28475***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Liczba aktywnych[16] instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w systemie RIS, funkcjonujących na obszarze województwa podlaskiego, była w latach 2004-2009 nieco niższa od liczby tych instytucji ogółem. Wg stanu na koniec 2009 r. takich instytucji w województwie podlaskim funkcjonowało 318 (wykres 4). Pod względem liczby instytucji aktywnych, województwo podlaskie zajmowało 13 lokatę w całej Polsce. Mniejszą liczbę instytucji aktywnych zanotowano w województwach: opolskim, świętokrzyskim i lubuskim. Dla porównania w woj. warmińsko – mazurskim, sąsiadującym z podlaskim i posiadającym podobną gęstość zaludnienia, funkcjonowało w tym samym czasie 376 aktywnych instytucji szkoleniowych posiadających wpis do RIS. Największą liczbę tego typu instytucji w 2009 r. zarejestrowano w woj. mazowieckim - 1 657.

WYKRES 4. *LICZBA AKTYWNYCH INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2004-2009.*



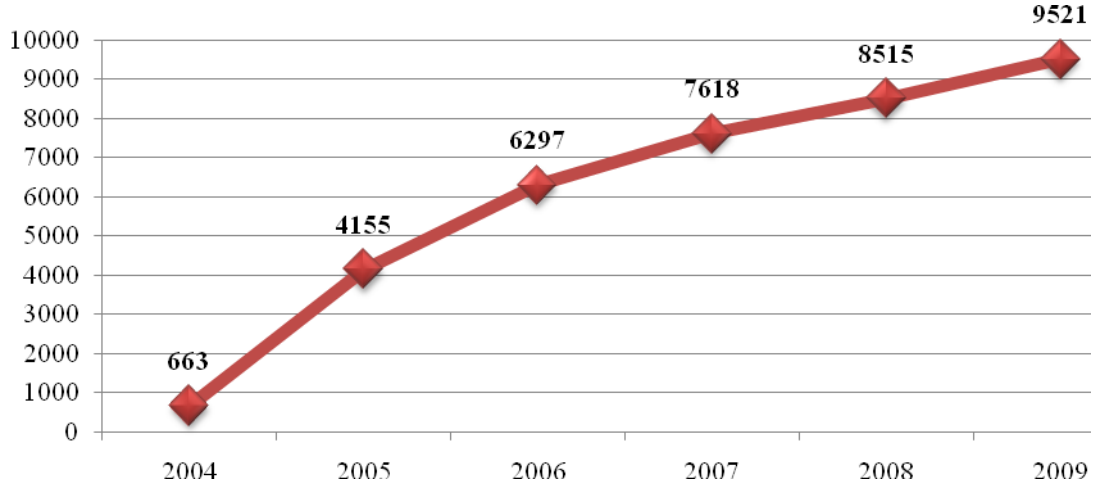
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Na koniec 2009 r. w Polsce działało ogółem 9 521 aktywnych instytucji szkoleniowych wyrażających chęć szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy

[16] Podmiot aktywny zgodnie z definicja stosowaną przez GUS na potrzeby sprawozdawczości REGON oznacza: podmiot prowadzący działalność – ukonstytuowany zgodnie z przepisami prawa polskiego i uzyskujący w okresie sprawozdawczym przychody z działalności lub będący w budowie i nie uzyskujący jeszcze przychodów z działalności lub będący w stanie likwidacji, prowadzący nadal działalność i uzyskujący w okresie sprawozdawczym przychody lub będący w stanie upadłości, prowadzący nadal działalność i uzyskujący w okresie sprawozdawczym przychody z tej działalności.

z wykorzystaniem środków publicznych. Liczba ta wzrosła aż o 129,1 % w porównaniu z 2005 r. (wykres 5).

WYKRES 5. ***LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W POLSCE W LATACH 2004-2009.***



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Największym skupiskiem firm szkoleniowych zarejestrowanych w systemie RIS i aktywnie prowadzących działalność są ośrodki miejskie woj. podlaskiego – miasto Białystok, m. Łomża, m. Suwałki. Tam też z roku na rok coraz więcej instytucji decyduje się na oferowanie szkoleń osobom bezrobotnym i poszukującym pracy.

TABELA 9. LICZBA AKTYWNYCH INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W POWIATACH WOJ. PODLASKIEGO W LATACH 2004-2009.

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Powiat						
augustowski	3	5	7	7	7	13
białostocki	0	7	9	11	10	15
bielski	1	2	5	7	5	4
grajewski	0	1	2	4	6	7
hajnowski	0	1	2	3	3	4
kolneński	0	1	1	2	3	2
łomżyński	0	1	1	2	2	2

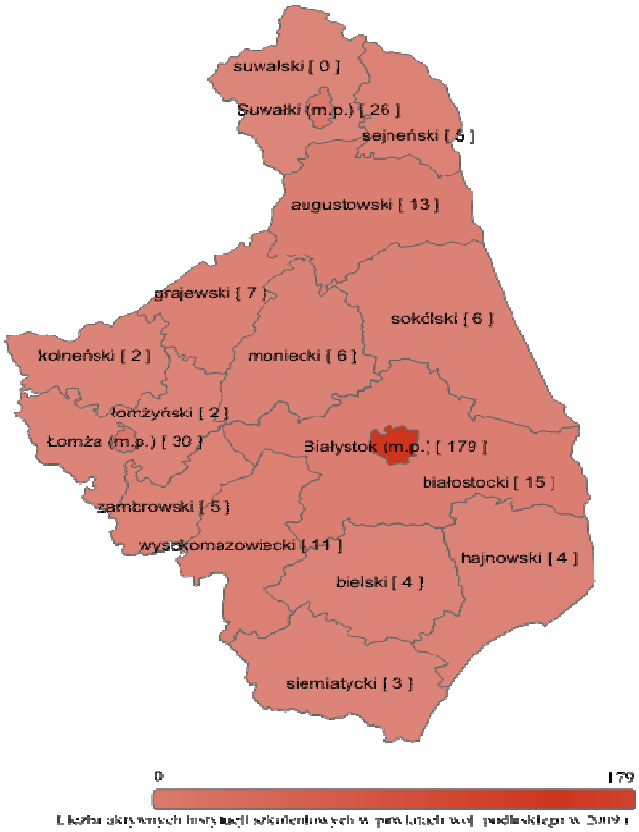
m. Białystok	16	80	118	147	158	179
m. Łomża	2	17	21	24	23	30
m. Suwałki	5	13	18	16	19	26
moniecki	1	1	3	4	4	6
sejneński	0	0	1	5	5	5
siemiatycki	0	2	2	2	2	3
sokólski	1	2	4	5	4	6
suwalski	0	0	0	0	0	0
wysokomazowiecki	0	3	6	9	11	11
zambrowski	0	1	4	6	6	5
Razem	***29***	***137***	***204***	***254***	***268***	***318***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Najbardziej dynamicznie rozwijającym się ośrodkiem szkoleniowym, jest miasto Białystok (tabela 9), gdzie w 2009 r. aktywnie funkcjonowało 179 instytucji szkoleniowych i było to o 21 instytucji więcej niż rok wcześniej. Na 318 aktywnych instytucji szkoleniowych działających w regionie[17] liczba funkcjonujących w samym mieście Białymstoku stanowiła aż 56,3%. Dla porównania, w mieście Łomża funkcjonowało w tym samym czasie 30 instytucji szkoleniowych – 9,4%, w mieście Suwałki 26 instytucji – 8,2%. We wszystkich pozostałych powiatach ziemskich, funkcjonowało łącznie 26,1 % instytucji szkoleniowych. Wśród nich najwięcej instytucji zlokalizowano w powiecie białostockim – 15 (4,7%) oraz augustowskim 13 (4,1%), a najmniej w kolneńskim – 2 (0,6%), łomżyńskim – 2 (0,6%) oraz siemiatyckim – 3 (0,9%). Jedynym powiatem, w którym od 2004 r. nie zanotowano ani jednej aktywnej instytucji szkoleniowej był powiat suwalski.

MAPA 1. LICZBA AKTYWNYCH INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W POWIATACH WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO W 2009 R.

[17] Stan na koniec 2009 r.

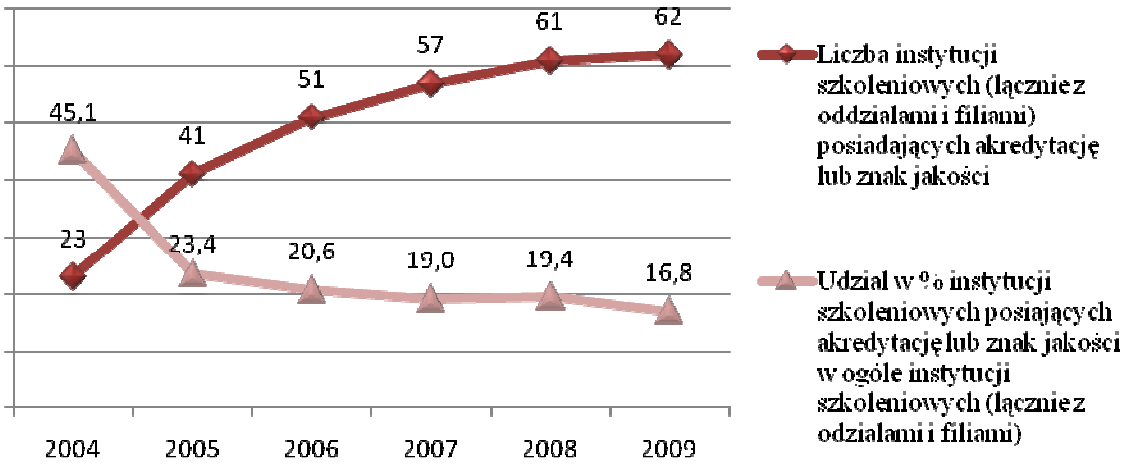


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

4.3 Poziom zainteresowania instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w RIS certyfikacją i akredytacją poziomów jakości.

Analiza danych zaprezentowanych na wykresie 6 wskazuje, że w latach 2005-2009 w woj. podlaskim liczba instytucji posiadających akredytację lub znak jakości zwiększyła się o 21. Biorąc pod uwagę dynamikę wzrostu instytucji szkoleniowych ogółem i zestawiając te dane z liczbą instytucji szkoleniowych posiadających znak jakości, widoczny jest jednak relatywny spadek takich podmiotów (o 6,6 pkt. procentowego w 2009 r. w porównaniu do roku 2005).

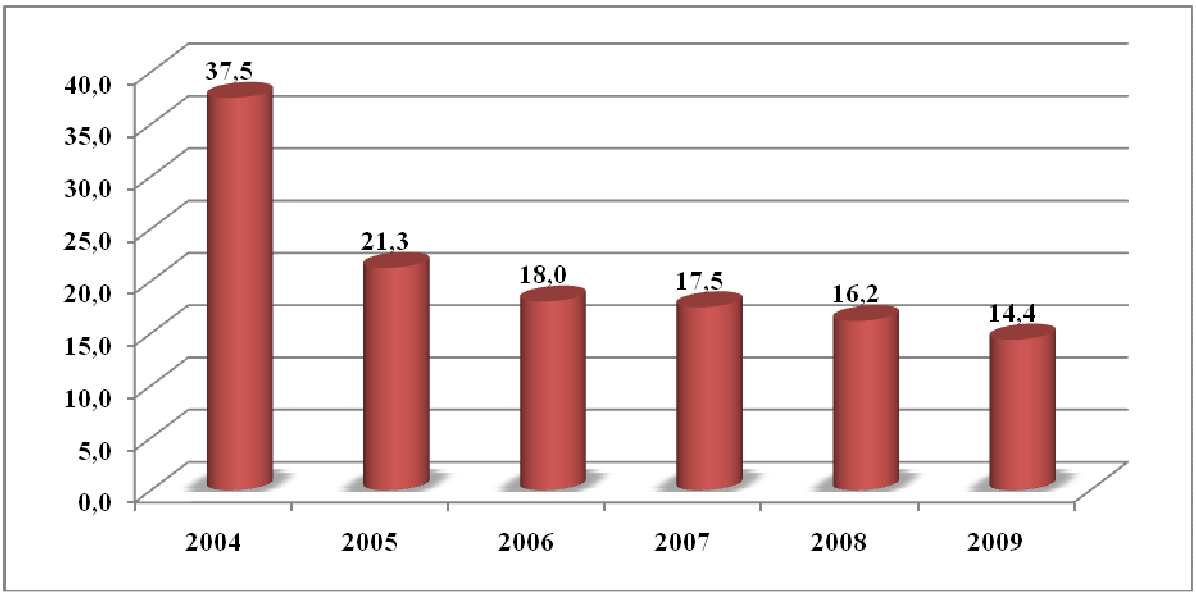
Wykres 6. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) posiadająca akredytację lub znak jakości w woj. podlaskim w latach 2004-2009.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Zaobserwowane w woj. podlaskim tendencje dotyczące liczby instytucji szkoleniowych posiadających akredytację lub znak jakości są adekwatne do tych ogólnopolskich (wykres 7). Choć dane bezwzględne wskazują na wzrost liczby podmiotów oferujących szkolenia poddane badaniom jakościowym (o 465 instytucji w 2009r. w odniesieniu do 2005 r.) to ich udział w ogóle firm szkoleniowych jest spadkowy (o 6,9 pkt. procentowego mniej w 2009 r. niż w 2005 r.).

WYKRES 7. UDZIAŁ % INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH POSIADAJĄCYCH AKREDYTACJĘ LUB ZNAK JAKOŚCI W OGÓLE INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI)W POLSCE W LATACH 2004-2009.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Wraz z wejściem w życie rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy[18] kwestia posiadania certyfikatów jakości zyskała na znaczeniu. Jednym z kryteriów wyboru instytucji szkoleniowej dokonywanego przez powiatowe urzędy pracy w procesie organizowania szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy jest posiadanie przez instytucję szkoleniową certyfikatu jakości usług. Chęć ubiegania sie o środki publiczne będące w posiadaniu urzędów pracy jest więc w tej sytuacji swoistą zachętą do certyfikowania poziomu świadczonych usług.

Przy dokonywaniu wyboru instytucji szkoleniowych, którym zostanie zlecone przeprowadzenie szkoleń, powiatowy urząd pracy uwzględnia w szczególności:

- zakres i jakość oferowanych programów szkoleń, w tym wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń zawodowych, dostępnych w bazach danych prowadzonych przez ministra,
- kwalifikacje kadry dydaktycznej,
- dostosowanie ilości i jakości pomieszczeń oraz wyposażenia w sprzęt i pomoce dydaktyczne do potrzeb określonego szkolenia, z uwzględnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki,
- nadzór wewnętrzny służący podnoszeniu jakości prowadzonego szkolenia,
- posiadanie przez instytucję szkoleniową certyfikatu jakości usług,

[18] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy, Dz. U. Nr 47, poz. 315, § 31.

- sposób sprawdzenia efektów szkolenia,
- rodzaj dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji,
- koszty szkolenia,
- zaangażowanie instytucji szkoleniowej w pozyskiwanie miejsc pracy dla przeszkolonych osób.

Kryteria wyboru instytucji szkoleniowych do przeprowadzenia szkolenia w taki sposób, aby zapewnić najwyższą jakość szkolenia przy najbardziej konkurencyjnej cenie określa starosta powiatu.

Certyfikat to potwierdzenie wysokiego standardu jakości usług, jego brak może skutkować niewybraniem danej instytucji szkoleniowej przez powiatowy urząd pracy do świadczenia usług szkoleniowych. Wśród certyfikatów posiadanych przez instytucje szkoleniowe znajdują się np.:

- akredytacja kuratora oświaty,
- certyfikat systemu zarządzania jakością kształcenia (szkolenia) wydany na podstawie międzynarodowych norm ISO,
- standard HACCP,
- certyfikat dla szkół językowych np. PASE.

Akredytacja kuratora oświaty jest regulowana ustawą o systemie oświaty[19] oraz jej aktami wykonawczymi, tj. Rozporządzeniem w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych[20]. Posiadanie akredytacji świadczy o wysokiej jakości świadczonych przez firmę szkoleniową usług.

O wysokiej jakości kształcenia świadczy również certyfikat zarządzania jakością kształcenia (szkolenia) wydany na podstawie międzynarodowych norm ISO oraz standard HCCP, zwany również książką HCCP.

Jakość nauczania języków obcych w Polsce potwierdza na przykład posiadany przez instytucję szkoleniową certyfikat PASE Polish Association for Standards In Language Education (Ogólnopolskiego Stowarzyszenia na Rzecz Jakości w Nauczaniu Języków Obcych). Jest to certyfikat o charakterze branżowym, który przyznaje się szkołom

[19] Ustawą z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004, Nr 256, poz. 2572, tekst jednolity)
[20] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2003, Nr 227, poz. 2247)

językowym, spełniającym nowoczesne standardy nauczania. Do najbardziej znanych znaków jakości uzyskiwanych przez szkoły językowe zalicza się ponadto[21]:

- ALTE (Association of Language Certificates),
- City&Guilds London,
- EAQUALS (The European Association for Quality Language Services),
- Leader School,
- SITA Learning System,
- TELC (The European Language Certificates).

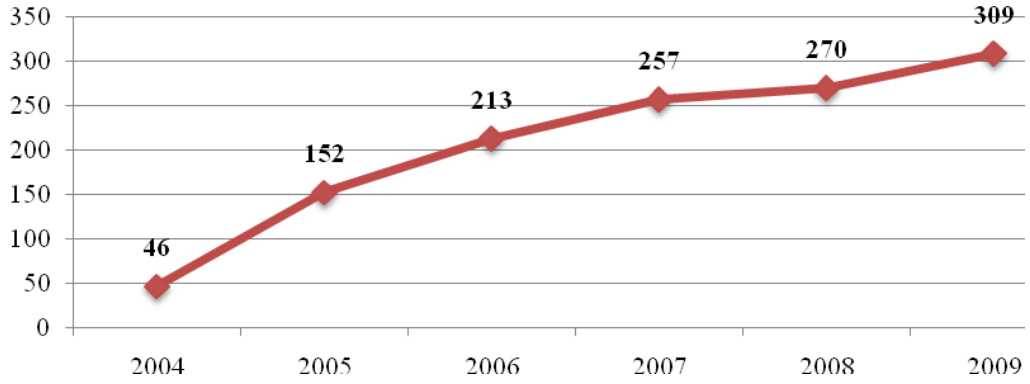
Instytucje szkoleniowe poza wymienionymi powyżej mogą posiadać również inne specyficzne dla danej branży certyfikaty. Na przykład dla branży rolniczej jest to akredytacja Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi na doradzanie w ramach działania „Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów" objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007 – 2013. Instytucje szkoleniowe oferujące szkolenia z dziedziny przedmiotów ekonomicznych za zaszczytne uważają posiadanie, np. Certyfikatu EBC*L (European Business Competence* Licence - Europejskiego Certyfikatu Kompetencji Biznesowych), który stanowi świadectwo praktycznej wiedzy ekonomicznej.

W gospodarce wolnorynkowej konieczne jest świadczenie usług na określonym wysokim poziomie zaspokojenia potrzeb usługobiorcy. Dlatego też 84,2% podlaskich firm szkoleniowych (wykres 8) oraz 90% instytucji działających na terenie całej Polski (wykres 9) prowadzi ocenę organizowanych szkoleń, w takich formach, jak:

- kwestionariusz ankiety, który jest wypełniany przez uczestników szkolenia po jego odbyciu,
- wywiady (swobodne lub skategoryzowane) przeprowadzane z uczestnikami szkoleń po zakończeniu szkolenia lub z pracodawcami, którzy zatrudniali absolwentów szkoleń.

[21] Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS). Raport 2008. Instytucje szkoleniowe i ich oferta, Warszawa 2009, s. 9-11.

WYKRES 8. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) PROWADZĄCYCH BADANIA JAKOŚCI/EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2004-2009.



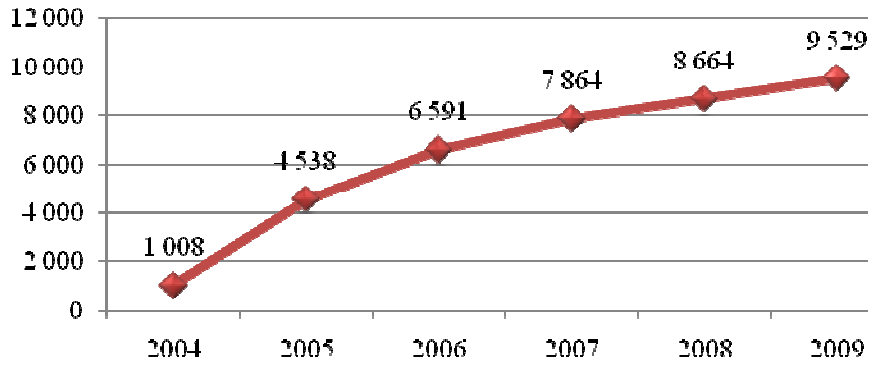
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Większe firmy szkoleniowe funkcjonujące na terenie woj. podlaskiego oraz całej Polski, posiadają wyspecjalizowane komórki organizacyjne w formie telefonicznych biur ankieterskich, które zajmują się badaniami jakości/efektywności prowadzonych szkoleń. Pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że liczba instytucji liczących się z odczuciami swoich kursantów oraz monitorujących ich los po zakończonym kursie z roku na rok wzrasta. Badania jakości stały się niejako integralną częścią filozofii działania firm szkoleniowych.

W latach 2004-2009 liczba instytucji prowadzących badania jakości (efektywności) zarówno w woj. podlaskim, jak i w Polsce sukcesywnie wzrastała.

W przypadku woj. podlaskiego w 2009 r. zanotowano ponad 103% wzrost liczby takich instytucji w odniesieniu do 2005r. W tym samym okresie, w Polsce osiągnięto wzrost na poziomie 110%.

WYKRES 9. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) PROWADZĄCYCH BADANIA JAKOŚCI/EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ W POLSCE W LATACH 2004-2009.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

4.4 Kapitał osobowy i rzeczowy instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w RIS

Potencjał kadrowy podlaskich instytucji szkoleniowych stanowią trenerzy (wykładowcy) zatrudnieni zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy, choć ci ostatni stanowią zdecydowaną większość - w 2009 r. 87,7%. Liczba wykładowców zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy systematycznie wzrastała w latach 2004-2009. W 2009 r. firmy szkoleniowe zatrudniały o 130,5% więcej pełnoetatowych wykładowców niż w 2005 r. oraz o 50,7% więcej niepełnoetatowych trenerów (tabela 10).

TABELA 10. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) WG STANU ZATRUDNIONYCH WYKŁADOWCÓW/TRENERÓW Z UWZGLĘDNIENIEM WYMIARU CZASU PRACY, W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2004-2009.

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009
zatrudnieni w pełnym wymiarze	66	374	715	809	831	862
zatrudnieni w niepełnym wymiarze	2 123	4 087	4 887	5 687	5 873	6 161
Razem	***2189***	***4461***	***5602***	***6496***	***6704***	***7023***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Tendencje wojewódzkie nie odbiegają od ogólnopolskich. Firmy szkoleniowe mające siedzibę na terenie Polski chętniej zatrudniają osoby w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2009 r. we wszystkich instytucjach szkoleniowych w Polsce zatrudniano 157 752 trenerów w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz 39 127 pełnoetatowych pracowników. Wraz ze wzrostem liczby instytucji szkoleniowych w latach 2005-2009 notowano też wzrost liczby pracujących w nich osób – zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2009 r. ogólna liczba zatrudnionych we wszystkich instytucjach szkoleniowych w Polsce zarejestrowanych w systemie RIS była o 64,6% większa niż w 2005 r.

TABELA 11. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) WG STANU ZATRUDNIONYCH WYKŁADOWCÓW/TRENERÓW Z UWZGLĘDNIENIEM WYMIARU CZASU PRACY, W POLSCE W LATACH 2004-2009.

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009
zatrudnieni w pełnym wymiarze	2 430	18 409	30 319	37 756	38 476	39 127
zatrudnieni w niepełnym wymiarze	31 761	101 179	132 938	151 183	155 508	157 752
Razem	***34191***	***119588***	***163257***	***188939***	***193984***	***196879***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Stan bazy lokalowej, jej wyposażenia i środków dydaktycznych stosowanych przez instytucje szkoleniowe został opisany zgodnie z danymi pozyskanymi z wniosków o wpis do rejestru instytucji szkoleniowych złożonych przez podmioty funkcjonujące w woj. podlaskim. Główne wnioski z analizy danych zawartych w tabeli 12 są następujące:

- większość firm szkoleniowych posiada własne sale szkoleniowe – stanowią one ok. 28% ogółu zarejestrowanych firm w 2009 r; liczba tych firm od 2004 r. systematycznie wzrasta. Sale wynajmowane na stałe posiada 26,4% podmiotów, sale szkoleniowe własne i wynajmowane, a także sale wynajmowane okresowo – 22,8% firm,
- instytucje szkoleniowe poza własnymi korzystają także z wynajmowanych pomieszczeń warsztatowych i wyposażenia dydaktycznego. Własne pomieszczenia warsztatowe są dominującą formą bazy lokalowej – posiada je 37,7% firm szkoleniowych. Wynajmowanie na stałe pomieszczeń warsztatowych jest najrzadziej praktykowane – tę formę stosuje 14,9% instytucji szkoleniowych działających w woj. podlaskim[22],
- własny sprzęt komputerowy jest dla większości instytucji szkoleniowych niezbędnym narzędziem w organizacji szkoleń. Choć liczba podmiotów posiadających ten rodzaj wyposażenia zwiększa się corocznie – średnio o 48 instytucji - to stan na koniec 2009 r. wykazuje, że jedynie 75,3% instytucji jest w posiadaniu własnego sprzętu komputerowego,
- w dobie rozwoju społeczeństwa informacyjnego i powszechnego wykorzystania technologii ICT sieć teleinformatyczna jest wykorzystywana przez 92,1% instytucji szkoleniowych, co świadczy o ich zbliżonym poziomie rozwoju informatyczno – komunikacyjnego do przedsiębiorstw z innych branż działających w województwie a także w Polsce. Dane GUS wykazują, że 94,9% polskich przedsiębiorstw posiada komputery, a 92,6% dostęp do Internetu[23]. Równie wysokie wskaźniki notowane są w woj. podlaskim – 93,9% podmiotów posiada komputery, a 91,0% dostęp do Internetu[24]. Należy dodać, że wskaźniki w zakresie wykorzystania sieci teleinformatycznej (telefon stacjonarny, Internet oraz /lub faks) przez podlaskie firmy

[22] Stan na dzień 31 XII 2009 r.
[23] Dane pozyskane z formularza GUS o symbolu SSI-01, który wypełniają osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowościprawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, w których liczba pracujących wynosi 10 osób i więcej, a działalność została zaklasyfikowana według Polskiej Klasyfikacji Działalności do sekcji D, F, G, H (grupy 55.1 i 55.2), I, K i O (grupy 92.1 i 92.2).
[24] www.stat.gov.pl z dnia 20.05.2010 r.; Zakładka Bank Danych Regionalnych, kategoria: Nauka i Technika.

szkoleniowe z roku na rok ulegają poprawie - średnio corocznie 58 dodatkowych firm korzysta z sieci teleinformatycznej,

- w latach 2004-2006 liczba instytucji zawierających umowy z pracodawcami dotyczące kształtowania umiejętności praktycznych przeważała nad liczbą instytucji nie zawierających takich umów. W 2007 r. tendencja ta uległa zmianie. W 2009 r. ponad połowa podlaskich instytucji (52,3% w 2009 r.) nie zawierała umów z pracodawcami, dotyczących kształtowania umiejętności praktycznych,
- aż 81,5% podlaskich instytucji może poszczycić się posiadaniem biblioteki lub udostępnianiem pozycji literatury i materiałów edukacyjnych na miejscu.

TABELA 12. LICZBA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH (ŁĄCZNIE Z ODDZIAŁAMI I FILIAMI) – STAN BAZY LOKALOWEJ, JEJ WYPOSAŻENIA I ŚRODKÓW DYDAKTYCZNYCH W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2004-2008.

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009
✓ ***sale wykładowe***						
wynajmowane na stałe	6	38	59	75	77	97
własne	17	65	81	92	95	103
własne i wynajmowane	23	51	66	77	78	84
wynajmowane okresowo	5	22	43	57	65	84
✓ ***pomieszczenia warsztatowe i wyposażenie dydaktyczne***						
wynajmowane na stałe	1	15	26	38	41	55
własne	21	79	102	118	122	138
własne i wynajmowane	23	62	85	98	94	106
wynajmowane okresowo	6	20	36	47	58	69
✓ ***sprzęt komputerowy***						
wynajmowany na stałe	0	3	5	9	10	13
własny	38	132	183	220	233	277
własny i wynajmowany	11	33	51	62	63	65
wynajmowany okresowo	2	8	10	10	9	13
✓ ***sieć teleinformatyczna***						
niedostępna	1	10	13	19	18	29
dostępna	50	166	236	282	297	339
✓ ***umowy z pracodawcami dotyczące kształtowania umiejętności praktycznych***						
nie są zawierane	15	76	123	158	165	193
są zawierane	36	100	126	143	150	175
✓ ***biblioteka lub dostęp do literatury/materiałów na miejscu***						
niezapewnione	7	24	41	50	56	68
zapewnione	44	152	208	251	259	300

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

4.5 Pomoc udzielana uczestnikom po zakończeniu szkolenia.

Przechodząc do analizy pomocy udzielanej uczestnikom szkoleń należałoby wyjść od szczegółowej analizy liczby osób przeszkolonych przez instytucje szkoleniowe w latach 2004-2009. Jednakże na etapie badania zidentyfikowano poważne błędy w systemie informatycznym RIS, których nie udało się wyeliminować pomimo podjętych prób współpracy w tym zakresie z jednostką obsługującą Rejestr z ramienia Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Wspomniane błędy sprawiają, że widniejące w systemie dane o uczestnikach szkoleń w latach 2004-2008 nie są wiarygodne, stąd nie powinny stać się przedmiotem analizy. W związku z powyższym skupiono się poniżej na zaprezentowaniu danych dotyczących uczestników szkoleń jedynie w odniesieniu do roku 2009.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa, że instytucja szkoleniowa wraz z wnioskiem o wpis powinna podać informację o udzielonej pomocy w uzyskaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej po ukończeniu przez uczestników szkoleń. Jest to niewątpliwie czynnik motywujący instytucje do udzielania pomocy swoim kursantom. Wsparcie przybiera różnorodne formy, a najczęściej wymieniane są[25]:

- nawiązanie przez instytucję szkoleniową kontaktu z pracodawcą, bezpośrednio poprzez organizację rozmowy kwalifikacyjnej lub pośrednio poprzez przekazanie osobie przeszkolonej bazy danych firm poszukujących aktualnie pracowników, potencjalnych pracodawców z danej branży;
- udzielenie przez instytucję szkoleniową rekomendacji, wystawianie rekomendacji najlepszym uczestnikom kursów;
- udzielenie pomocy przy rozpoczynaniu przez uczestników szkoleń własnej działalności gospodarczej, w zakresie udzielania informacji o możliwości pozyskania unijnej pomocy finansowej na rozpoczęcie działalności, pomocy w rejestracji firmy, doradztwa księgowego, gospodarczego, informatycznego, pomocy w prowadzeniu rachunkowości, pomocy w tworzeniu biznes planów;
- prowadzenie doradztwa zawodowego, udzielanie pomocy psychologicznej;
- doradztwo w zakresie aktywnego poszukiwania pracy, pomoc w pisaniu CV, listu motywacyjnego, przygotowaniu potrzebnych dokumentów, symulacja rozmowy kwalifikacyjnej;
- zatrudnienie bezrobotnego po ukończonym szkoleniu;

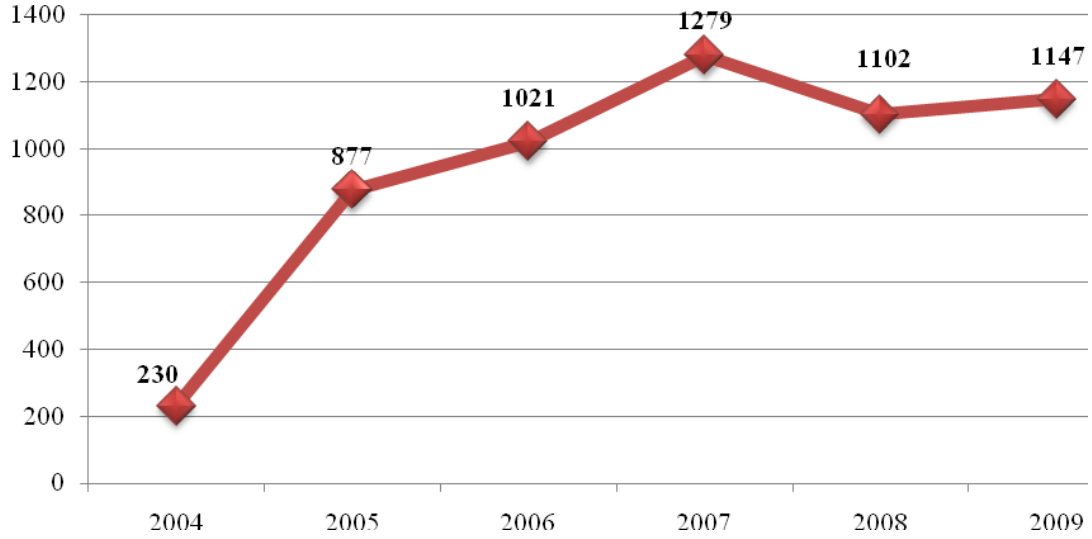
[25] Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS). Raport 2008. Instytucje szkoleniowe i ich oferta, Ministerstw Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s. 21.

- możliwość odbycia praktyki, stażu, przygotowania zawodowego w danej placówce szkoleniowej, bądź skierowanie do innej firmy, zamieszczenie ofert kandydatów na stronach internetowych;
- dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej;
- udział w targach pracy;
- umowy trójstronne;
- treningi osobowościowe.

W 2009 r. w woj. podlaskim zanotowano 181 303 uczestników szkoleń, co stanowiło 3,8% ogółu kursantów w całej Polsce (4 765 468 uczestników szkoleń).

Podczas gdy w ostatnich latach liczba kursantów ogółem wzrastała[26], to w przypadku przeszkolonych osób bezrobotnych i poszukujących pracy, którym udzielono pomocy w zatrudnieniu sytuacja jest odwrotna. W 2007 r. udzielono pomocy największej liczbie przeszkolonych osób – 1 279, a w 2009 r. osiągnięto jedynie 89,7% tego wyniku. W sumie w latach 2004-2009 instytucje z woj. podlaskiego udzieliły pomocy w zakresie uzyskania zatrudnienia 5 656 kursantom (wykres 10).

WYKRES 10.LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY, KTÓRYM UDZIELONO POMOCY W ZATRUDNIENIU (W WOJ. PODLASKIM) W LATACH 2004-2009.



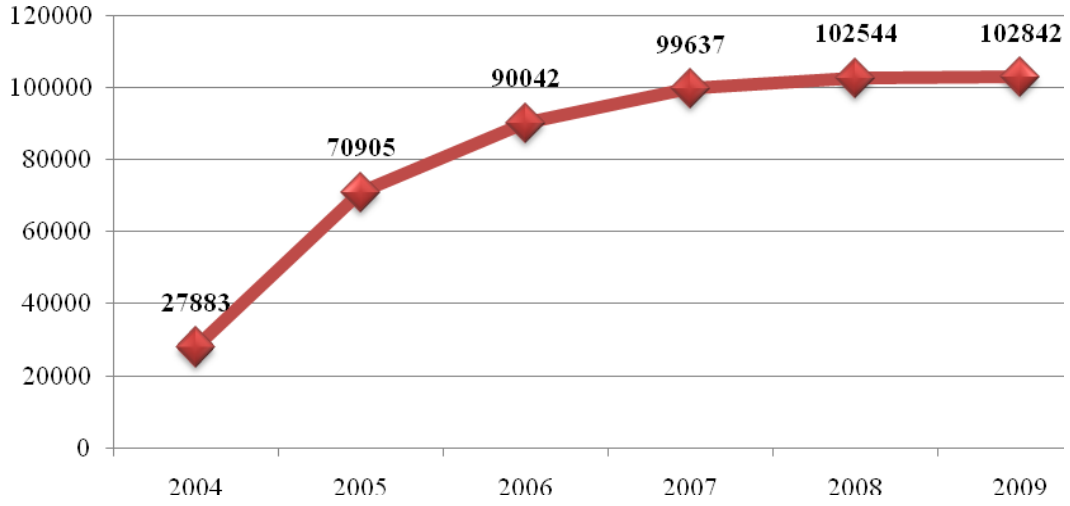
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Krzywa (wykres 11) obrazująca rozkład liczby osób bezrobotnych i poszukujących pracy, którym udzielono pomocy w zatrudnieniu na obszarze całego kraju jest rosnąca

[26] Znana jest tendencja w tym zakresie, nie można jednak ustalić dokładnej liczby uczestników szkoleń w latach 2004-2008 zarówno w przypadku woj. podlaskiego, jak i Polski.

i przebiega łagodniej w porównaniu do tej przedstawiającej dane wojewódzkie. Ogólna liczba osób, którym zaoferowano pomoc w uzyskaniu zatrudnienia w Polsce w latach 2004-2009 wyniosła 493 853. Dynamiczny wzrost liczby osób bezrobotnych i poszukujących pracy, którym udzielono pomocy w zatrudnieniu zaobserwowano natomiast w latach 2004-2006. W kolejnych latach, aż do 2009 r. następował systematyczny, aczkolwiek łagodny przyrost tej grupy kursantów.

WYKRES 11. LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY, KTÓRYM UDZIELONO POMOCY W ZATRUDNIENIU (W POLSCE) W LATACH 2004 - 2009.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Instytucje szkoleniowe zarejestrowane w RIS w latach 2004-2009 pozyskiwały swoich kursantów na:

- zlecenie urzędu pracy,
- indywidualne zlecenie osoby bezrobotnej,
- zlecenie innych instytucji lub organizacji.

W województwie podlaskim najwięcej osób bezrobotnych i poszukujących pracy przeszkolono na zlecenie innych instytucji lub organizacji – 47,2% ogółu osób, następnie na zlecenie urzędu pracy 35,0% i najmniej, bo 19,2% na indywidualne zlecenie osoby bezrobotnej[27]. Można zatem wnioskować, że ponad 3 tysiące podlaskich bezrobotnych i poszukujących pracy wykazało się inicjatywą w samodzielnym poszukiwaniu możliwości podwyższenia swoich kwalifikacji (tabela 13).

[27] Wg stanu na 31.12.2009 r.

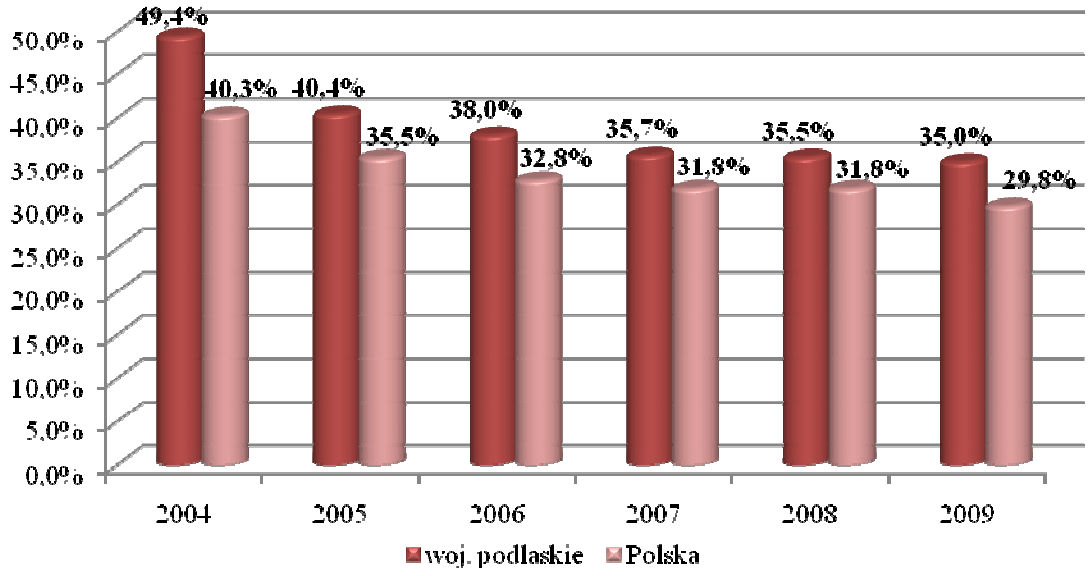
TABELA 13. LICZBA OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY W PODZIALE NA PRZESZKOLONYCH: NA ZLECENIE URZĘDU PRACY, NA INDYWIDUALNE ZLECENIE OSOBY BEZROBOTNEJ, NA ZLECENIE INNYCH INSTYTUCJI LUB ORGANIZACJI W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2004-2009.

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Razem	*7859*	*12526*	*14607*	*15563*	*15767*	*16144*
w tym przeszkolonych na:						
zlecenie urzędu pracy	3886	5064	5554	5562	5597	5646
indywidualne zlecenie osoby bezrobotnej	1344	2482	2942	3060	2966	3095
zlecenie innych inst. lub org.	2629	5553	6900	7305	7789	7620

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Część osób korzysta z pomocy urzędu pracy w zakresie aplikowania na dane szkolenie. Na przełomie lat 2004-2009 w woj. podlaskim oraz w całej Polsce obserwuje się jednak spadek liczby skierowań osób bezrobotnych i poszukujących pracy na szkolenia z ramienia urzędu pracy (wykres 12). W woj. podlaskim udział tych osób w ogóle przeszkolonych w latach 2004-2009 był wyższy niż średnio w Polsce. Np. w 2009 dystans pomiędzy wskaźnikiem dla Polski i dla woj. podlaskiego wyniósł 5,2 pkt. procentowego.

WYKRES 12. UDZIAŁ OSÓB BEZROBOTNYCH PRZESZKOLONYCH NA ZLECENIE URZĘDU PRACY W OGÓLE OSÓB PRZESZKOLONYCH NA OBSZARZE WOJ. PODLASKIEGO ORAZ W POLSCE W LATACH 2004-2009.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

4.6. Oferta szkoleniowa instytucji zarejestrowanych w RIS.

Obszary szkoleń grupują szkolenia oferowane przez instytucje szkoleniowe wg najbardziej zbliżonej tematyki. Ich zakres jest spójny z obszarami szkolenia prezentowanymi w statystyce publicznej szkoleń bezrobotnych i poszukujących pracy (Załącznik nr 4 do sprawozdania MPiPS 01), ponadto podział ten uwzględnia obszary kształcenia występujące w ISCED 1997 (Międzynarodowej Normie Klasyfikacji Kształcenia). Międzynarodowa klasyfikacja obejmuje jedynie dziedziny kształcenia, które z powodu swojej ogólności i systematyki mają zastosowanie głównie w formach szkolnych, dlatego dla potrzeb statystyki publicznej zastosowano dodatkowo kategorie zawarte w cyklicznych Badaniach Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w przedsiębiorstwach (CVTS) EUROSTATU oraz dane z zakresu statystyki bezrobotnych.

Szkolenia, które wypunktowano w tabeli 14 zostały wyodrębnione ze względu na 32 obszary tematyki szkoleń. Znaczący udział w ogóle prowadzonych szkoleń w latach 2004-2009 miały szkolenia pn. „Usługi transportowe, w tym: kursy prawa jazdy”- stanowiły one 13,9% ogółu prowadzonych szkoleń, co jest dowodem na to, że szkolenia w tym zakresie od kilku lat cieszą się popularnością. Należy jednak nadmienić, iż w badanej kategorii szkoleń nie ma możliwości podania danych odrębnie dla szkoleń na kierowców zawodowych i szkoleń na prawo jazdy KAT. B. Trudno jest więc ocenić na tej podstawie rozmiar zapotrzebowania na wykwalifikowanych kierowców zgłaszany przez pracodawców. Duży odsetek w ogóle organizowanych szkoleń stanowią szkolenia klasyfikowane jako „inne” – w 2009 r. było to 12,2% ogółu szkoleń. W kategorii „inne” mieszczą się szkolenia, których tematyka nie występuje na liście 31 pozostałych, np. szkolenia BHP, minimum sanitarne, bukieciarstwo – florystyka - kompozycje kwiatowe. Innym bardzo popularnym obszarem szkoleń jest informatyka i wykorzystanie komputerów – ich udział w ogóle przeprowadzonych szkoleń w 2009 r. wynosił 11,9%. Do najmniej popularnych szkoleń oferowanych w woj. podlaskim należą szkolenia w obszarach:

- usługi krawieckie i obuwnicze - 0,03%,
- matematyka i statystyka – 0,07%,
- weterynaria 0,07%,
- dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna - 0,10%,
- nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka - 0,20%,
- podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia - 0,27%.

Przykłady szkoleń w każdym z 32 obszarów zamieszczono w Załączniku 1. *Przykłady szkoleń w ramach obszarów szkoleń organizowanych przez instytucje szkoleniowe zarejestrowane w RIS.*

TABELA 14. LICZBA PRZEPROWADZONYCH SZKOLEŃ WG TEMATYKI PROWADZONYCH SZKOLEŃ W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2004-2009.

Obszar szkolenia	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia	1	3	5	4	4	8
Rozwój osobowości i kariery zawodowej	21	51	88	121	123	171
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	16	28	150	160	165	157
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	1	14	26	36	35	38
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	0	5	12	27	27	30
Języki obce	13	52	83	92	91	101
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	0	0	2	4	4	3
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	62	104	122	125	135	171
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	60	155	169	167	174	174
Zarządzanie i administrowanie	24	72	89	95	105	122
Prace sekretarskie i biurowe	20	27	30	35	34	43
Prawo	7	41	45	38	40	52
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	0	2	5	5	5	6
Matematyka i statystyka	1	2	2	2	3	2
Informatyka i wykorzystanie komputerów	198	258	292	306	323	353
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa, i konserwacja pojazdów	73	100	114	114	117	118
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	5	6	7	8	9	9
Architektura i budownictwo	38	57	66	71	71	83
Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo	14	18	31	37	35	39

Weterynaria	1	2	2	2	2	2
Opieka zdrowotna	28	55	64	72	74	87
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	32	55	67	79	78	75
Ochrona własności i osób	22	34	35	38	32	38
Ochrona środowiska	4	11	12	16	24	21
Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	12	32	39	48	57	55
Usługi gastronomiczne	16	24	28	32	40	42
Usługi fryzjerskie i kosmetyczne	24	50	51	70	98	118
Usługi krawieckie i obuwnicze	0	1	1	1	1	1
Usługi stolarskie, szklarskie	5	11	12	9	9	10
Usługi transportowe, w tym: kursy prawa jazdy	129	268	300	373	372	413
Pozostałe usługi	37	56	65	67	64	72
Inne obszary szkoleń	127	240	287	294	322	364
Razem	***991***	***1834***	***2301***	***2548***	***2673***	***2978***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

W przypadku danych ogólnopolskich znaczący udział w ogóle prowadzonych szkoleń w latach 2004-2009 miały również szkolenia pn. „usługi transportowe, w tym: kursy prawa jazdy", które stanowiły 10,5% ogółu prowadzonych szkoleń, co jest dowodem na popularność zawodu kierowcy w skali nie tylko województwa ale również całego kraju. W Polsce duży odsetek organizowanych szkoleń stanowią, podobnie jak w woj. podlaskim, szkolenia klasyfikowane jako „inne" – 9,4% ogółu szkoleń i szkolenia w zakresie „informatyki i wykorzystania komputerów" – 9,7% (tabela 15).

TABELA 15. LICZBA SZKOLEŃ WG TEMATYKI PROWADZONYCH SZKOLEŃ W POLSCE W LATACH 2004-2009.

Obszar szkolenia	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia	55	161	231	295	296	294

Rozwój osobowości i kariery zawodowej	825	3585	5347	6461	7485	8858
Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	627	3144	4835	6371	6591	5680
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	174	487	667	818	979	1094
Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	126	613	790	907	987	890
Języki obce	736	3962	5713	6846	6971	7197
Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	9	38	66	103	126	151
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	986	3051	4061	4764	5175	5668
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	1100	3490	4321	4996	5224	5544
Zarządzanie i administrowanie	1088	3527	5281	6484	7541	8378
Prace sekretarskie i biurowe	316	956	1174	1353	1435	1530
Prawo	302	1533	2076	2393	2572	2835
Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	18	92	124	154	161	181
Matematyka i statystyka	35	65	89	118	122	103
Informatyka i wykorzystanie komputerów	1822	6137	7773	8941	9542	9955
Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa, i konserwacja pojazdów	1596	3421	4174	4475	4729	4872
Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	175	544	608	647	731	801
Architektura i budownictwo	751	1501	1884	2043	2127	2245
Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo	198	491	704	754	820	825
Weterynaria	9	22	30	50	58	70
Opieka zdrowotna	340	1297	1782	2134	2348	2551
Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	325	1000	1338	1558	1687	1906
Ochrona własności i osób	275	805	1017	1146	1226	1289
Ochrona środowiska	40	245	352	454	525	565

Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	135	478	709	823	931	1078
Usługi gastronomiczne	446	928	1170	1269	1441	1542
Usługi fryzjerskie i kosmetyczne	505	1431	1975	2642	3461	4335
Usługi krawieckie i obuwnicze	86	201	239	242	299	312
Usługi stolarskie, szklarskie	65	158	209	204	232	229
Usługi transportowe, w tym: kursy prawa jazdy	2672	6756	8189	9406	10280	10786
Pozostałe usługi	261	882	1115	1215	1262	1312
Inne obszary szkoleń	2467	6656	8451	9154	9540	9620
Razem	***18565***	***57657***	***76494***	***89220***	***96904***	***102696***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w RIS.

Podsumowując pięcioletni okres funkcjonowania Rejestru Instytucji Szkoleniowych można nakreślić profil podlaskich instytucji szkoleniowych oferujących szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Typowa instytucja szkoleniowa w woj. podlaskim jest:

- instytucją niepubliczną,
- prowadzoną przez osobę fizyczną,
- powstałą w okresie 2001-2005,
- obejmującą swoim zakresem obszary miejskie i wiejskie, z większym natężeniem na obszary miejskie,
- w większości nie posiadającą znaku jakości, bądź akredytacji,
- nie wpisaną do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego na podstawie przepisów ustawy o systemie oświaty,
- oferującą kursy, które są dominującą formą edukacji pozaszkolnej,
- zatrudniające kadrę – wykładowców i szkoleniowców głównie w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- podmiotem, który prowadzi badania efektywności (jakości) swoich szkoleń,
- instytucją korzystającą z wynajmu sal wykładowych,
- posiadającą własne pomieszczenia warsztatowe i wyposażenie dydaktyczne,
- posiadającą sprzęt komputerowy i dostęp do sieci teleinformatycznej,

ROZDZIAŁ V

CHARAKTERYSTYKA INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH ZAREJESTROWANYCH W RIS – W ŚWIETLE BADAŃ

Przechodząc do omówienia wyników badania instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w RIS-ie, należy podkreślić, iż badane instytucje szkoleniowe prezentują jedynie wycinek informacji nt. rynku usług szkoleniowych w woj. podlaskim, dotyczą bowiem wyłącznie instytucji zarejestrowanych w Rejestrze prowadzonym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

Raport prezentuje ponadto podejście podażowe. Jest analizą instytucji i ich oferty szkoleniowej i nie ukazuje podejścia popytowego, obejmującego preferencje uczestników szkoleń.

5.1 Struktura instytucji, które wzięły udział w badaniu.

Struktura instytucji, które wzięły udział w badaniu wg powiatów jest zbieżna z populacją generalną (w szczególności jeśli chodzi o powiaty grodzkie). Najliczniej reprezentowane były w badaniu instytucje z miasta Białegostoku. Te wykazały największą skłonność do udziału w badaniu i ich udział w ogóle ankietowanych wyniósł 54,6%. Instytucje posiadające siedzibę w Łomży to 9,1% wszystkich badanych podmiotów, a działające na obszarze miasta Suwałki – 5,5%. W przypadku powiatów ziemskich woj. podlaskiego największą aktywnością wykazały się instytucje z powiatów: augustowskiego (5,5%) i grajewskiego (4,6%). Wystąpiły również pojedyncze instytucje/firmy, które wyraziły chęć udziału w badaniu *PORPiPG*[28] i były zlokalizowane w następujących powiatach:

- hajnowski,
- łomżyński
- suwalski.

W związku z tajemnicą statystyczną i zapewnieniem realizatora badania o zagregowanym prezentowaniu danych, dla wymienionych powiatów nie będą prowadzone analizy, w których jedną ze zmiennych będzie nazwa powiatu.

Za przełomowy moment w eskalacji liczby instytucji szkoleniowych uznano rok przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Ten właśnie okres był wskazywany przez respondentów podczas wywiadów pogłębionych jako najbardziej sprzyjający powstawaniu

[28] Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych.

instytucji szkoleniowych, wiążący się z pojawieniem się możliwości korzystania ze środków unijnych na dofinansowanie projektów o charakterze szkoleniowym. Rzeczywiście analiza dat powstania instytucji szkoleniowej wykazuje, że w latach 2005-2010 nastąpił dynamiczny wzrost liczby instytucji szkoleniowych. W ciągu pięciu lat powstało 39 nowych podmiotów, co stanowi 35,5% ogółu respondentów. Wydawałoby się, że jednak więcej podmiotów powstało przed 2005r.[29] – 64,5% ogółu badanych, ale również ramy czasowe były szersze. Liczebność instytucji powstałych przed 2005r. wynosi 71. Można, więc stwierdzić, że możliwość korzystania z dotacji UE rzeczywiście jest determinantą powstawania i rozwoju instytucji szkoleniowych, co zostanie dowiedzione w dalszej części raportu.

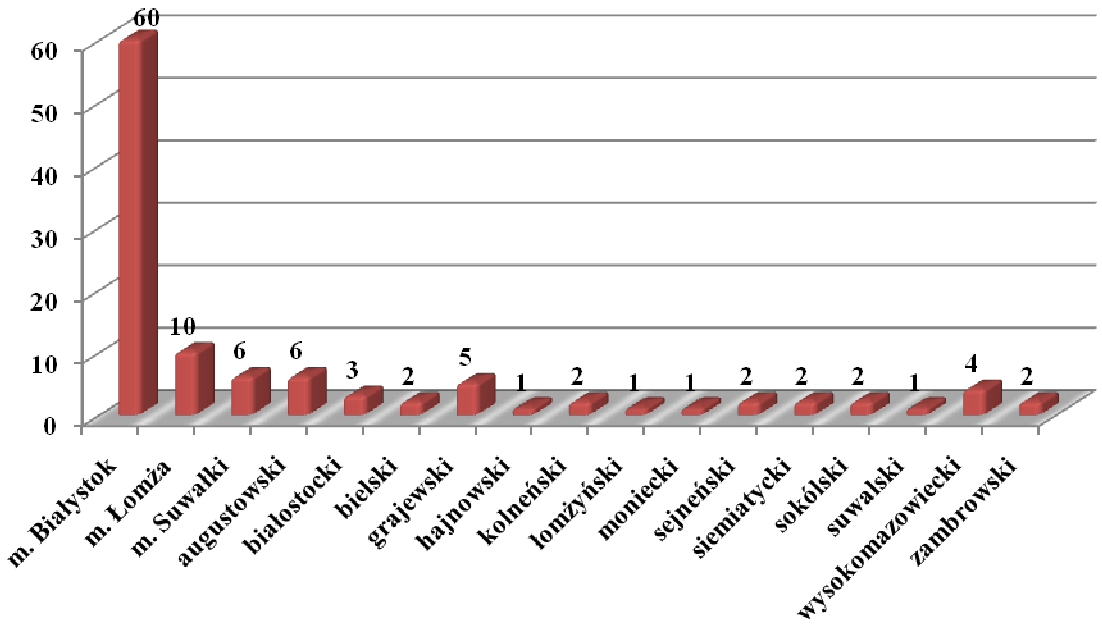
TABELA 16. LICZBA I FRAKCJA PODLASKICH INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH, KTÓRE WZIĘŁY UDZIAŁ W BADANIU ANKIETOWYM WG POWIATÓW.

Lp.	**Miejsce prowadzenia działalności**	**Liczba respondentów**	**Frakcja**
1.	m. Białystok	60	54,55%
2.	m. Łomża	10	9,09%
3.	m. Suwałki	6	5,45%
4.	augustowski	6	5,45%
5.	białostocki	3	2,73%
6.	bielski	2	1,82%
7.	grajewski	5	4,55%
8.	hajnowski	1	0,91%
9.	kolneński	2	1,82%
10.	łomżyński	1	0,91%
11.	moniecki	1	0,91%
12.	sejneński	2	1,82%
13.	siemiatycki	2	1,82%
14.	sokólski	2	1,82%
15.	suwalski	1	0,91%
16.	wysokomazowiecki	4	3,64%
17.	zambrowski	2	1,82%
	Razem	***110***	***100,00%***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 13. LICZBA RESPONDENTÓW BADANIA ANKIETOWEGO WG POWIATÓW WOJ. PODLASKIEGO.

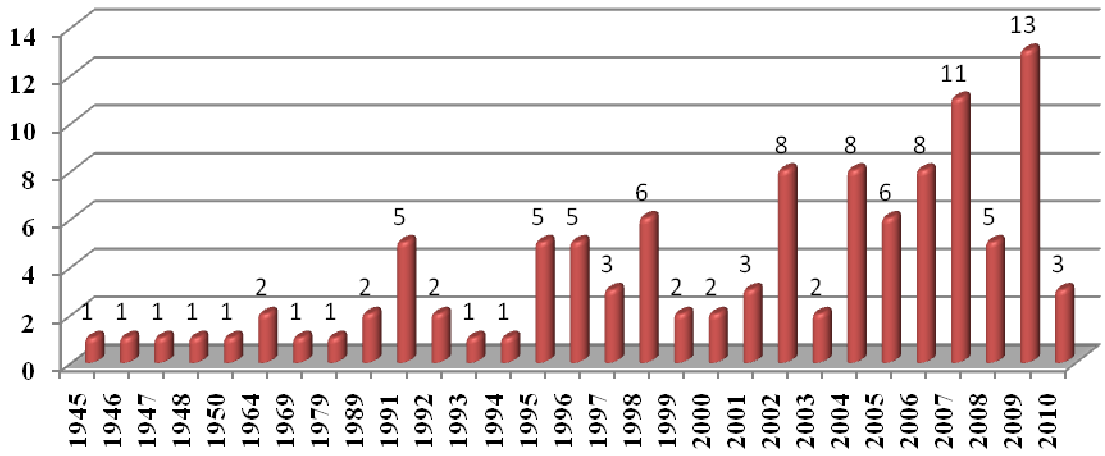
[29] W analizach do wyliczeń uwzględniono rok 2005r. jako bazowy, ponieważ moment wstąpienia Polski do UE datowany jest na 1 maja 2004r. Reakcja podmiotów na możliwość korzystania z większych niż przedakcesyjne środków UE nie była natychmiastowa, stąd analiza dotyczy dopiero roku następnego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Rok powstania instytucji nie jest równoznaczny z datą rozpoczęcia przez nią działalności szkoleniowej. Wśród badanych podmiotów zanotowano 32,7% instytucji, które wcześniej prowadziły inną niż szkoleniowa działalność. Najwięcej przedsiębiorstw zajmujących się stricte szkoleniami w woj. podlaskim rozpoczęło taką działalność w 2009r. – ich udział w ogóle instytucji wyniósł 11,8%. Analiza tych podmiotów wykazuje ponownie, wysoką dynamikę inicjowania działalności w usługach szkoleniowych w okresie po wstąpieniu Polski do UE. Wśród przebadanych, 64 podmioty zaczęły zajmować się działalnością szkoleniową przed 2005 r., natomiast 46 instytucji zaczęło specjalizować się w usługach szkoleniowych po 2005 r., więc ich przyrost jest znaczny w okresie poakcesyjnym.

WYKRES 14. INSTYTUCJE SZKOLENIOWE BIORĄCE UDZIAŁ W BADANIU, WG ROKU ROZPOCZĘCIA DZIAŁALNOŚCI SZKOLENIOWEJ.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Należy nadmienić, że pierwotnie dynamiczny wzrost liczby instytucji szkoleniowych, które rozpoczęły prowadzenie (wyłącznie, bądź jako dodatkowy rodzaj działalności) działalności związanej z organizacją szkoleń rozpoczął się po 1989 r., który to rok symbolicznie traktowany jest jako początek transformacji systemowej w polskiej gospodarce. Okazuje się, że rozkwit gospodarki wolnorynkowej również w przypadku instytucji szkoleniowych uwolnił monopol na prowadzenie tego typu usług. Swoistymi monopolistami w tym zakresie były wówczas tzw. „NOT-y" i „ZDZ-ty", czyli Naczelne Organizacje Techniczne i Zakłady Doskonalenia Zawodowego, które również przeszły okres głębokich transformacji, by obecnie działać na zasadach konkurencyjnych.

Większość badanych instytucji szkoleniowych funkcjonujących w woj. podlaskim w 2009r. przedmiot podstawowej działalności miało ulokowany w obszarze Edukacji – 54,5% zgodnie z Klasyfikacją PKD 2007, co wydaje się oczywistym wynikiem w analizie tego typu pomiotów. Uszczegóławiając, w dziale Edukacja dominujący udział mały następujące podklasy:

- pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane -20,9% oraz
- pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane – 18,2%.

Pełną informację nt. badanych działów lub/i podklas zawiera tabela 17.

TABELA 17. ZESTAWIENIE BADANYCH INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH WG RODZAJU PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI WG PODKLAS I DZIAŁÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ PKD 2007. DZIAŁALNOŚĆ PODSTAWOWA.

Działy /Podklasy	Nazwa podklasy	Częstość	Procent
69	*Działalność prawnicza, rachunkowo-księgowa i doradztwo podatkowe*	*1*	*0,9*

69.20.Z	Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe	1	0,9
70	***Działalność firm centralnych (head offices), doradztwo związane z zarządzaniem***	***8***	***7,3***
70.22.Z	Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania	8	7,3
74	***Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna***	***1***	***0,9***
74.30.Z	Działalność związana z tłumaczeniami	1	0,9
85	***Edukacja***	***64***	***58,1***
85.41.Z	Szkoły policealne	1	0,9
85.52.Z	Pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu	8	7,3
85.53.Z	Pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane	20	18,2
85.59.A	Nauka języków obcych	3	2,7
85.59.B	Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane	23	20,9
85.60.Z	Działalność wspomagająca edukację	5	4,5
	Pozostałe w dziale 85	4	3,6
94	***Działalność organizacji członkowskich***	***16***	***14,5***
94.11.Z	Działalność organizacji komercyjnych i pracodawców	4	3,6
94.99.Z	Działalność pozostałych organizacji członkowskich, gdzie indziej niesklasyfikowana	12	10,9
96	***Pozostała indywidualna działalność usługowa***	***5***	***4,5***
96.02.Z	Fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne	5	4,5
47	***Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi***	***1***	***0,9***
62	***Działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakrsie informatyki oraz działalność powiązana***	**3**	**2,7**
66	***Działalność wspomagająca usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne***	***1***	***0,9***
68	***Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości***	***1***	***0,9***
79	***Działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane***	***1***	***0,9***
Pozostałe	02.40.Z, 23.19.Z, 63.12.E, 68.3, 82.99.Z, 84.25.Z, 93.19.Z, 94.12.Z	8	7,3
Razem		***110***	***100***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Wywiady pogłębione pozwoliły ustalić, że instytucje często prowadzą działalność pomocniczą, która to generuje znaczne przychody dla firmy, albo stanowi dodatkowe źródło dochodów. Niemal 40,0% badanych instytucji prowadziło dodatkową działalność, choć była to aktywność pokrewna do działalności podstawowej. W 2010r. [30]znów większość podmiotów działało w obszarze Edukacji – blisko 20,0% w tym w ramach podklasy *Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane* – 13,6%, czyli podobnie jak w przypadku działalności podstawowej. Choć warto zauważyć, że 7,3% stanowią podmioty w ramach podklasy *Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania* – 7,3% podmiotów gospodarczych (tabela 17). Rzeczywiście można domniemać, że dodatkowa aktywność w dziedzinie doradztwa jest intratnym biznesem dla firm szkoleniowych.

[30] Stan po II kwartale 2010r.

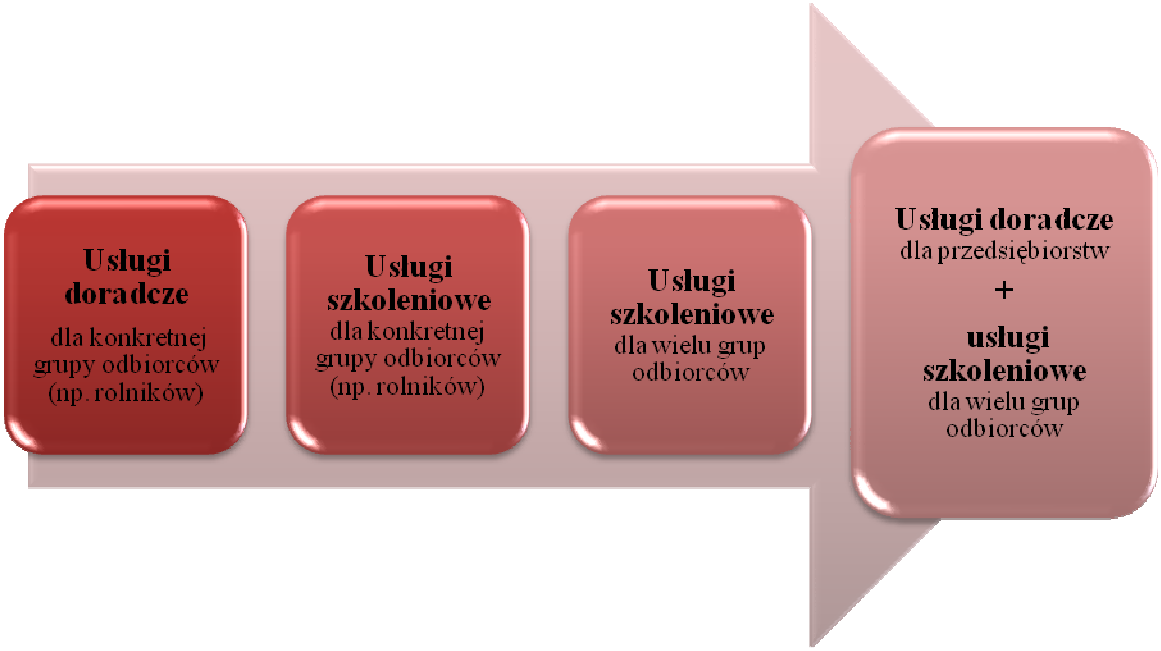
TABELA 18. ZESTAWIENIE BADANYCH INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH WG PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ WG PODKLAS I DZIAŁÓW ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ PKD 2007. DZIAŁALNOŚĆ POMOCNICZA.

Działy /Podklasy	Nazwa podklasy	Częstość	Procent
69	***Działalność prawnicza, rachunkowo-księgowa i doradztwo podatkowe***	***1***	***0,9***
69.20.Z	Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe	1	0,9
71	***Działalność w zakresie architektury i inżynierii***	***2***	***1,8***
71.12.Z	Działalność organizatorów turystyki	2	1,8
70	***Działalność firm centralnych (head offices), doradztwo związane z zarządzaniem***	***8***	***7,3***
70.22.Z	Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania	8	7,3
74	***Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna***	***2***	***1,8***
74.30.Z	Działalność związana z tłumaczeniami	2	1,8
85	***Edukacja***	***21***	***19,9***
85.41.Z	Szkoły policealne	1	0,9
85.52.Z	Pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu	1	0,9
85.53.Z	Pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane	3	2,7
85.59.A	Nauka języków obcych	1	0,9
85.59.B	Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane	15	13,6
85.60.Z	Działalność wspomagająca edukację	1	0,9
94	***Działalność organizacji członkowskich***	***1***	***0,9***
94.11.Z	Działalność organizacji komercyjnych i pracodawców	1	0,9
47	***Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi***	***1***	***0,9***
66	***Działalność wspomagająca usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne***	***1***	***0,9***
79	***Działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane***	***1***	***0,9***
Pozostałe	35.22.Z, 46.73.Z, 71.20.B, 78.10.Z, 86.90.E	5	4,5
Razem		***44***	***40,0***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W wywiadach pogłębionych jeden z respondentów traktował rozpoczęcie działalności dodatkowej w przyszłości jako kolejny, zaawansowany etap rozwoju jego organizacji (instytucji). Sposób przechodzenia na wyższe szczeble rozwoju w przypadku tej firmy wyglądał w sposób naszkicowany na rysunku 1. Kierunek dotarcia do tego typu działalności jest tylko przykładowym układem i może być osiągnięty również w inny sposób, np. w sekwencji odwróconej.

RYSUNEK 1. PRZYKŁADOWY SCHEMAT ROZWOJU INSTYTUCJI SZKOLENIOWEJ W KIERUNKU USŁUG DORADCZYCH.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wywiadu pogłębionego.

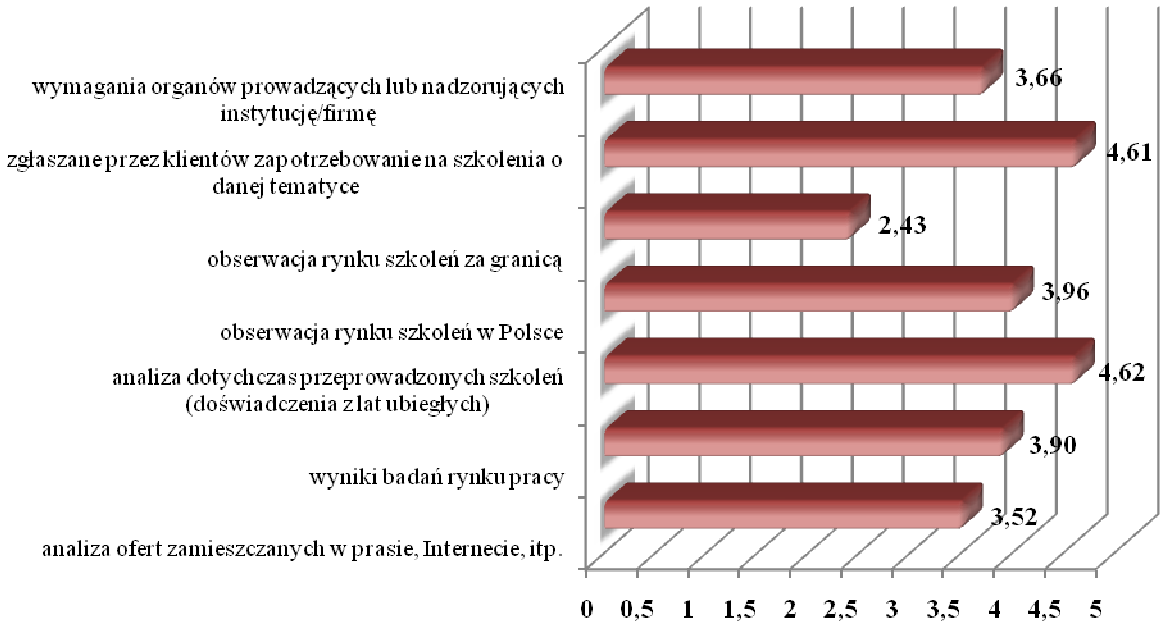
5.2 Kształtowanie oferty szkoleniowej przez instytucje szkoleniowe

Badane instytucje, pytane o motywy wpływające na kształtowanie oferty szkoleniowej najchętniej wypowiadały się w kwestii świadczenia wysokiej jakości usług – aż 98,2% podmiotów zwróciło uwagę na istotę tej problematyki.. Również ich oceny w zakresie konieczności oferowania usług, które spełniają oczekiwania klientów były oceniane najwyżej – średnia ocena wyniosła 4,85. Co w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczała zdecydowanie nieważny, a 5 bardzo ważny, jest notą bardzo wysoką. Co więcej średnio 50% badanych instytucji wskazało notę wyższą niż 4,85 i druga połowa notę niższą niż 4,85. Przy niskim odchyleniu standardowym 0,4 można stwierdzić że jest to średnio najbardziej akceptowalna odpowiedź wśród badanych instytucji. Dla 96,4% podmiotów posiadanie wąskiej

i wyspecjalizowanej oferty usług szkoleniowych jest celem w formułowaniu oferty szkoleniowej. Również w tym przypadku najwięcej podmiotów oceniło ten aspekt jako „ważny", lub „bardzo ważny", gdzie średnia ocen wynosiła 4,1. Niestety wynik ten nie jest aż tak jednoznaczny jak w przypadku świadczenia wysokiej jakości usług, bowiem średnio nadawane oceny odchylają się od średniej arytmetycznej o nieco ponad 1 notę (in plus oraz in minus). Pozostałe czynniki jako udostępnienie szerokiej i zróżnicowanej oferty usług szkoleniowych oraz świadczenie usług w niskiej cenie zostały ocenione średnio odpowiednio na 3,9 oraz 3,7.

Reasumując, badane instytucje szkoleniowe skłaniają się najchętniej w kierunku budowania strategii świadczenia usług w wąskim zakresie, wyspecjalizowanych oraz usług wysokiej jakości.

WYKRES 15. CZYNNIKI, UWZGLĘDNIANE PRZY USTALANIU OFERTY SZKOLENIOWEJ.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Przy ustalaniu oferty szkoleniowej średnio najczęściej branym pod uwagę czynnikiem jest analiza dotychczas przeprowadzonych szkoleń (doświadczenia z lat ubiegłych), oceniana przeciętnie na 4,62 oraz zgłaszane przez klientów zapotrzebowanie na szkolenia o danej tematyce punktowane na 4,61. Wyniki są o tyle bardziej przekonywujące gdyż wszystkie instytucje oceniły te czynniki średnio odpowiednio na 0,5 pkt. i 0,7 pkt. poniżej lub powyżej

średniej. Ciekawym spostrzeżeniem jest to, że dla 105 instytucji szkoleniowych analiza dotychczas przeprowadzonych szkoleń nie uzyskiwała oceny poniżej 3,0. Żadna instytucja szkoleniowa nie wskazała negatywnych opinii w tym zakresie (wykres 15).

Dominującym typem szkoleń w badanych instytucjach ze względu na czas trwania szkolenia były szkolenia kilkudniowe, których organizację w 2009 r. deklaruje 67,3% podmiotów, a następie szkolenia weekendowe 49,1% respondentów. Najmniej popularnym typem szkoleń w 2009r. były szkolenia wieczorowe, które zorganizowało 34,5% podmiotów. Niemal połowa, bo 45,5% instytucji zorganizowała szkolenia trwające dłużej niż 1 miesiąc. Średni okres trwania takich szkoleń wynosił ok. 5 miesięcy, gdzie 2 letni okres szkolenia był maksymalny (tabela 19).

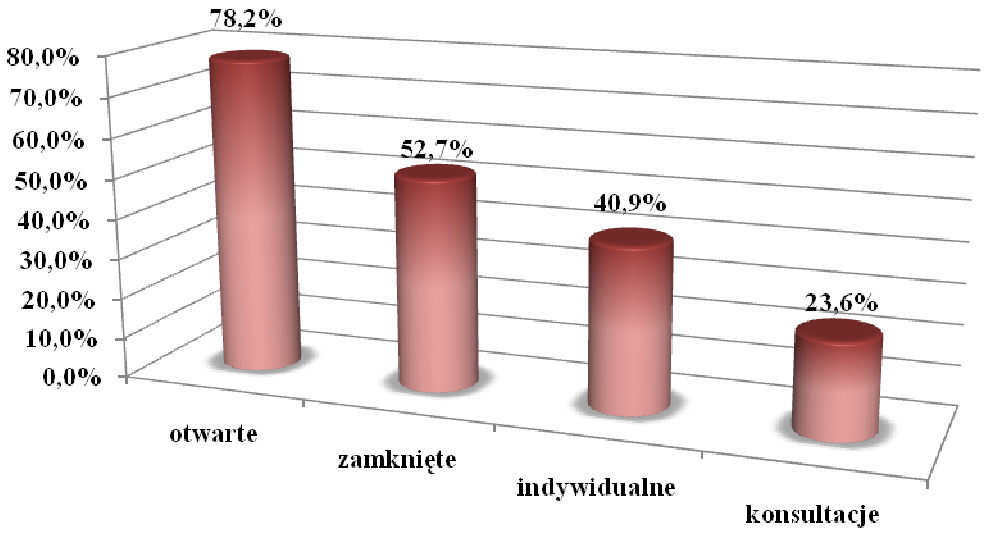
TABELA 19. TYPY SZKOLEŃ ZORGANIZOWANYCH W 2009R. ZE WZGLĘDU NA CZAS TRWANIA (N=110).

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Frakcja (N=110)
wieczorowe	38	34,50%
weekendowe	54	49,10%
jednodniowe	46	41,80%
kilkudniowe	74	67,30%
miesięczne	52	47,30%
dłuższe: średnio 5 miesięczne	50	45,50%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Instytucje szkoleniowe w 2009 r. organizowały przede wszystkim otwarte szkolenia – ponad ¾ podlaskich instytucji praktykowało właśnie tę formę dokształcania. Najmniej popularnym typem szkolenia w 2009 r. były konsultacje, do oferowania których przyznała się prawie co 5 instytucja szkoleniowa (wykres 16).

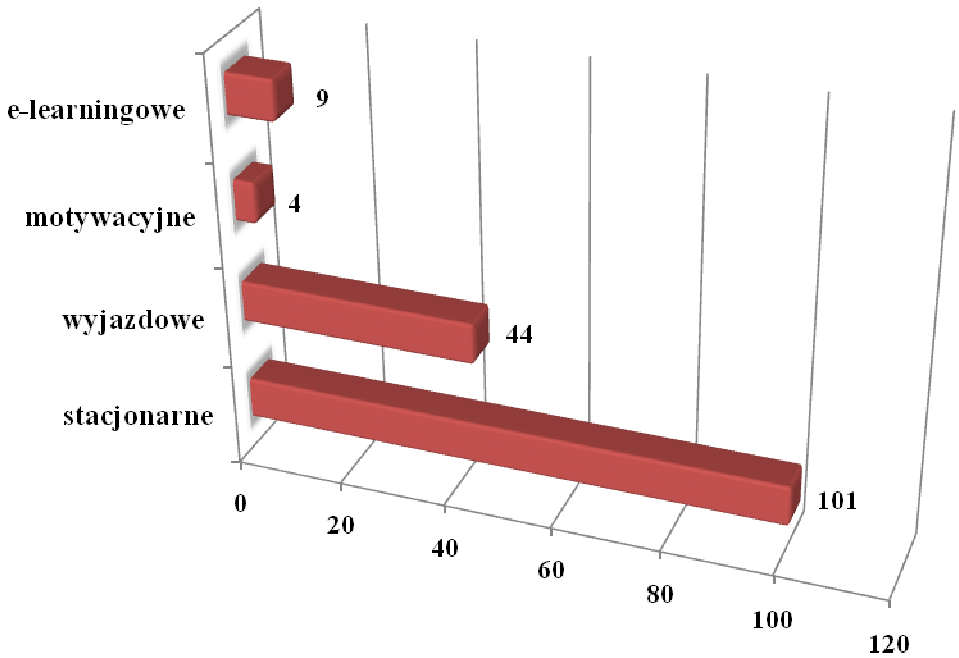
WYKRES 16. TYPY SZKOLEŃ ZORGANIZOWANYCH W 2009R. ZE WZGLĘDU NA SPOSÓB NABORU UCZESTNIKÓW SZKOLENIA (N=110).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Instytucje szkoleniowe najchętniej organizują szkolenia stacjonarne, większość badanych firm wskazuje właśnie na tę formę – ok. 92% badanych firm. Co 4 instytucja w 2009 r. proponowała szkolenia wyjazdowe. Marginalne znaczenie mają natomiast szkolenia e-learningowe – 9 wskazań oraz tzw. outdoorowe – 4 wskazania (wykres 17).

WYKRES 17. LICZBA INSTYTUCJI, KTÓRE W 2009R. ZORGANIZOWAŁY OKREŚLONY TYP SZKOLENIA, ZE WZGLĘDU MIEJSCE SZKOLENIA (N=110).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Istotną informacją dla instytucji szkoleniowych jest średnia liczba szkoleń organizowana przez konkurencyjne firmy. Ze względu na tajemnicę statystyczną ujawnienie takich informacji jest niemożliwe, ale średnie dane zagregowane wykazują, że 88 instytucji szkoleniowych działających w woj. podlaskim (również tych posiadających filie) w 2009r. zrealizowało w sumie 5 799 szkoleń, co w przeliczeniu na jedną jednostkę daje średni wynik prawie 66 szkoleń. Przy czym przedział liczbowy w tym zakresie jest bardzo szeroki – od 0 do 822 zorganizowanych szkoleń. Z tego też tytułu warto wskazać, że trzeci kwartyl wynosi 64,8 i jest on zbliżony do średniej, ale ma nieco inną interpretację. Wskazuje bowiem, iż 25%[31] podmiotów zrealizowało średnio w 2009r. mniej bądź równo 65 szkoleń., a 75% instytucji sfinalizowało średnio więcej, bądź równo 65 szkoleń. Co oznacza, że większość badanych podmiotów wykazała jednak większą liczbę zorganizowanych szkoleń niż 65.

Uwzględniając wszystkie badane podmioty (N=111) należy podkreślić, iż zidentyfikowano jednostki, które w 2009 r. nie organizowały żadnych szkoleń, bądź nie odpowiedziały na pytanie dotyczące liczby zrealizowanych szkoleń w 2009 r. Takich podmiotów jest 22. Największą liczbę szkoleń (powyżej 100) zrealizowało 15,3% badanych podmiotów. Było to głównie podmioty, które finansowały swoje szkolenia ze środków unijnych – 64,7% instytucji, które w 2009r. zorganizowały więcej niż 100 szkoleń.

Podmioty, które w 2009 r. zorganizowały więcej niż 100 szkoleń, organizowały przede wszystkim szkolenia zawodowe, które stanowiły 64,7% wszystkich szkoleń, Szkolenie zawodowe należy rozumieć jako: jako ogół celowo organizowanych czynności i procesów umożliwiających przygotowanie do zawodu, w tym i orientację zawodową, a w szczególności, przygotowanie do określonej pracy zawodowej w określonej gałęzi gospodarki i na określonym stanowisku pracy[32]. Wśród instytucji, które w 2009r. zrealizowały 100 i więcej szkoleń liczne były również te, planujące szkolenia w zakresie *rozwoju osobowego pracownika i jego kariery* (47,06%) oraz w dziedzinie *zarządzania i administrowania, informatyki i wykorzystania komputerów* oraz *ochrona zdrowia* (najczęściej szkolenie BHP) – 41,2% ogółu analizowanych podmiotów.

W 2009 r. średnio 50% badanych instytucji zrealizowało mniej niż 22 szkolenia, a druga połowa – więcej niż 22 szkolenia. Niemal 3/4 analizowanych podmiotów zrealizowało mniej niż 55, a 1/4 więcej niż 55 szkoleń.

[31] N=88.
[32] T. Nowack, Leksykon pedagogiki pracy, Radom 2004.

W niektórych powiatach, gdzie dominuje ludność wiejska, jak powiat łomżyński (92,1% ludności powiatu), wysokomazowiecki (75,9%), sejneński (72,7%), czy też kolneński (66,9%) wskazane wydają się być szkolenia w zakresie zagadnień rolniczych. Mieszkańcy wsi „(…) bardzo pozytywnie oceniają przydatność szkoleń rolniczych. Równie wysoko wartościują przydatność szkoleń komputerowych i językowych. Nisko oceniana jest przydatność szkoleń związanych z dywersyfikacją działalności rolniczej oraz rozwojem osobistym. Wśród instytucji oferujących szkolenia największą renomą cieszą się Ośrodki Doradztwa Rolniczego, najniższą zaś szkoły zawodowe."[33]

Instytucje szkoleniowe napotykają na trudności związane z organizacja i przeprowadzeniem zaplanowanych szkoleń. W 2009r. 18 instytucji szkoleniowych nie zrealizowało swoich planów w tym zakresie.

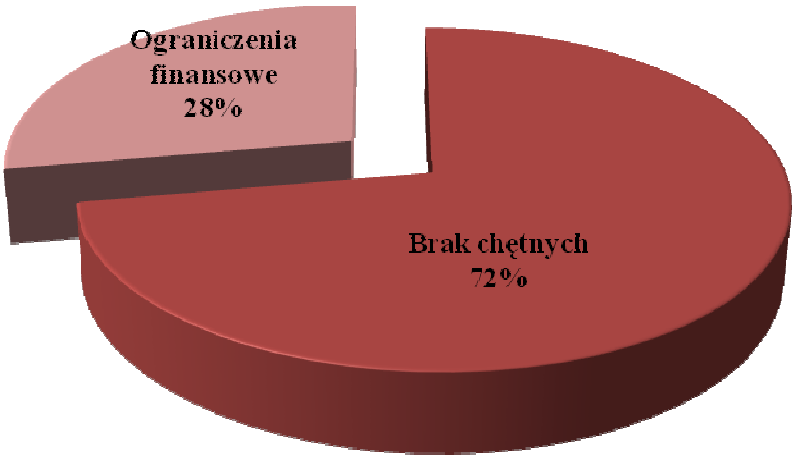
Jak wykazano w pierwszej części raportu w woj. podlaskim w 2009r. szkolenia pogrupowano na 32 obszary tematyczne, z czego nie wszystkie planowane na ten rok zostały sfinalizowane. Biorąc pod uwagę szczegółową tematykę szkoleń w 2009 r. w 110 instytucjach nie zorganizowano 30 mniejszych grup szkoleń w 15 obszarach tematycznych. Najwięcej szkoleń, które nie odbyły się w analizowanym roku, zanotowano w grupie *rachunkowość, finanse i ubezpieczenia* – 4 wskazania oraz w obszarach *języki obce, informatyka i wykorzystanie komputerów, ochrona środowiska naturalnego i środowiska pracy* oraz w grupie *prawo – w każdym po* 3 wskazania[34]. Pozostałe grupy niezrealizowanych szkoleń to:

- marketing i sprzedaż,
- zarządzanie i administrowanie,
- praca sekretariatu i praca biurowa,
- szkolenia zawodowe,
- kursy prawa jazdy,
- transport i logistyka,
- ochrona zdrowia,
- szkolenia nauczycieli i nauka o kształceniu,
- rolnictwo,
- pozostałe (np. obsługa pił spalinowych, kurs kajakarstwa, kurs pilota wycieczek).

Powyższe szkolenia były wskazywane przez pojedynczych respondentów.

[33] W. Knieć, M. Małecka-Dobrogowska, Potrzeby edukacyjne mieszkańców obszarów wiejskich Podlasia. Raport z badania, Białystok 2006, s. 87.
[34] Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden obszar szkolenia.

WYKRES 18. PRZYCZYNY NIEZREALIZOWANIA SZKOLEŃ W 2009R. (N=18).



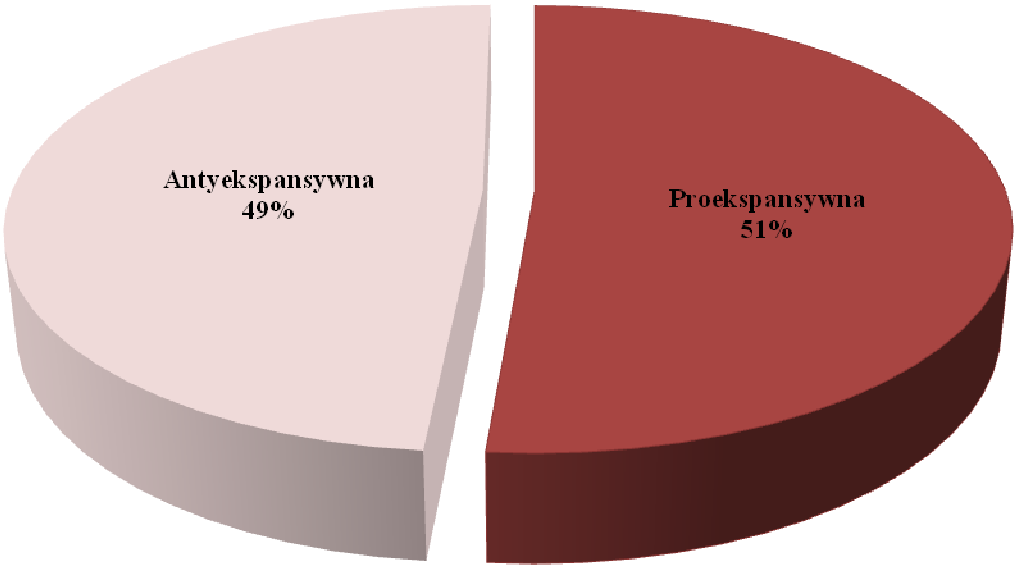
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Główną przyczyną, dla której szkolenia nie doszły do skutku były trudności w pozyskaniu klientów, czyli brak chętnych na dane szkolenie spowodowany np. wysokim kosztem szkolenia, niedostosowanym terminem organizacji kształcenia, bądź wysoką specjalizacją szkoleń, na które popyt jest niewielki (wykres 18). Ograniczenia finansowe, jako przyczyna niezorganizowania szkoleń w 2009 r. zostały wyróżnione przez 5 instytucji, dla których główną barierą okazało się nieotrzymanie dofinansowania ze środków UE na rozpoczęcie danego rodzaju szkoleń, czy też brak wsparcia finansowego ze strony instytucji publicznych.

5.3 Polityka ekspansywna badanych firm szkoleniowych.

Na podstawie przeprowadzonej analizy właściwe trudno jest stwierdzić, czy podlaskie instytucje szkoleniowe są mobilne przestrzennie, można jedynie wskazać na niewielką liczebną przewagę tych podmiotów, które planowały rozszerzenie działalności na inne terytoria. W kwestii planowanej ekspansji twierdząco odpowiedziało 51% podmiotów (wykres 19).

WYKRES 19. PROCENT WSKAZAŃ DOTYCZĄCY POLITYKI PROEKSPANSYWNEJ ORAZ ANTYEKSPANSYWNEJ W ZAKRESIE ROZSZERZENIA ZASIĘGU TERYTORIALNEGO ŚWIADCZONYCH USŁUG PRZEZ INSTYTUCJE SZKOLENIOWE W 2010R. (N=109).

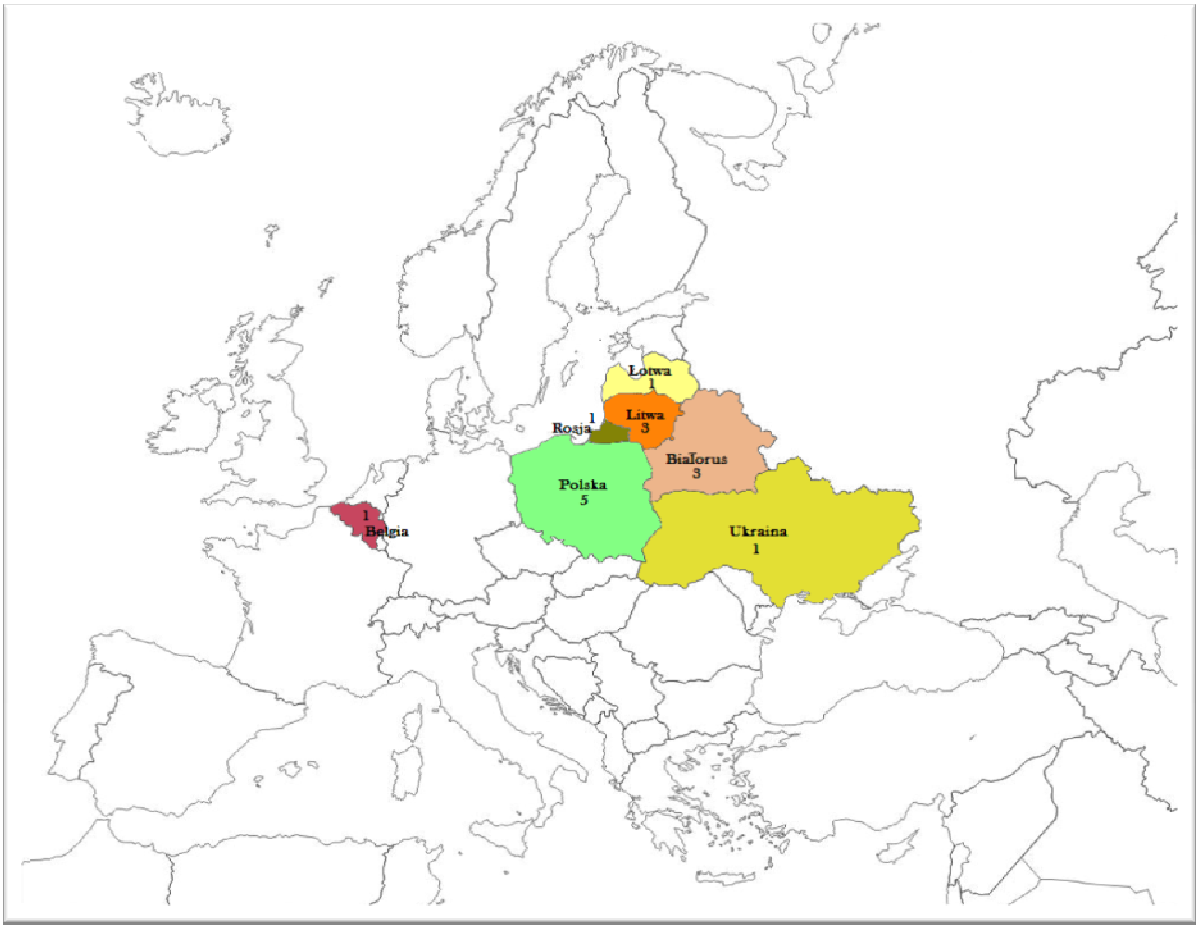


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Spośród 110 instytucji zaledwie 5 planowało w przyszłości rozszerzenie działalności poza granice kraju. Najczęściej wskazywanym (instytucja mogła wskazać więcej niż jedno miejsce) państwem były[35]: Białoruś oraz Litwa – po 3 wskazania. Pozostałe państwa, jak: Belgia, Łotwa, Rosja i Ukraina były wskazywane jednokrotnie. Pięć spośród 110 badanych podmiotów wskazało, że planuje w 2010r. rozszerzyć swoją działalność na obszar całego kraju. Omówione kwestie zobrazowano na mapie 2.

MAPA 2. LICZBA WSKAZAŃ W ZAKRESIE DOCELOWYCH PAŃSTW, DO KTÓRYCH PLANOWANE BYŁO ROZSZERZENIE OFERTY SZKOLENIOWEJ.

[35] Instytucja mogła wskazać więcej niż jedno państwo.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Część instytucji planowało rozszerzyć swoją działalność na tereny innych powiatów. Największą popularnością w ekspansyjnych planach firm cieszyły się gminy w powiecie białostockim. Należą do nich: Boćki, Czarna Białostocka, Wasilków, Sokółka, Łapy, Dąbrowa Białostocka – po jednej wskazaniu oraz Orla – 2 wskazania, następnie powiat suwalski, i gminy: Filipów, Jeleniewo, Szypliszki oraz Raczki[36]. Ekspansja planowana była także na obszar powiatu łomżyńskiego w gminach Miastkowo i Nowogród[37]. Pozostałe powiaty, na których podlaskie instytucje szkoleniowe planują rozwinąć swoją działalność to:

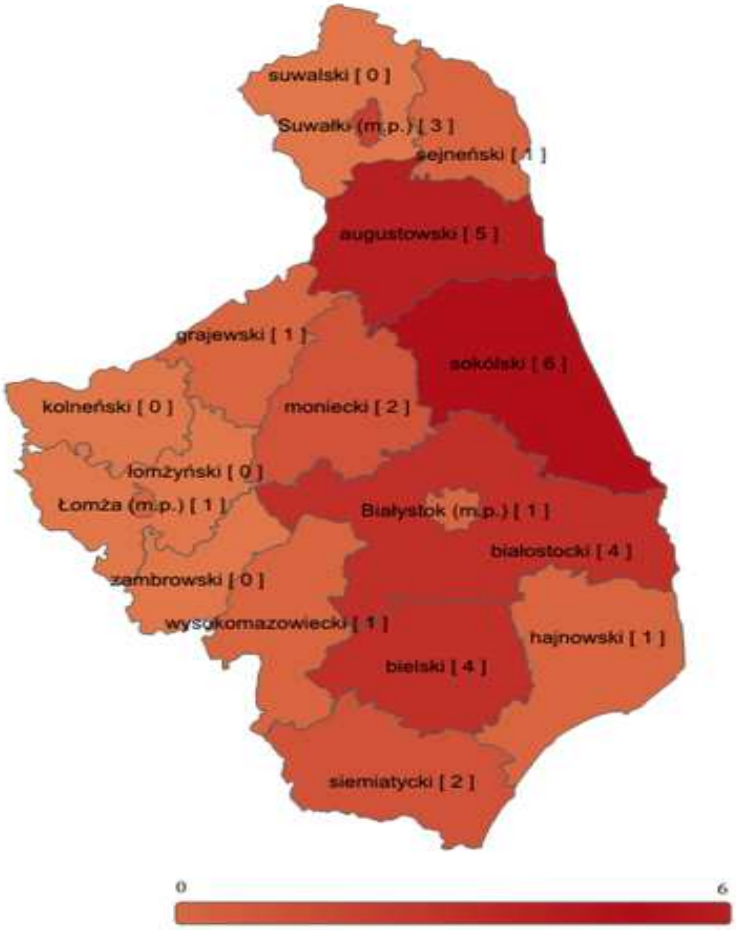
- Czeremcha – powiat hajnowski,
- Dąbrowa Białostocka – powiat sokólski,
- Klukowo - powiat wysokomazowiecki,
- Lipsk – powiat augustowski,
- Perlejewo- powiat siemiatycki,
- Rajgród – powiat grajewski,

[36] Respondenci wskazali wymienione miejscowości jednokrotnie.
[37] Respondenci wskazali wymienione miejscowości jednokrotnie

- Boguty- powiat ostrowski, woj. mazowieckie,
- Nur- powiat ostrowski, woj. mazowieckie,
- Grodzisk - powiat grodziski, woj. mazowieckie.

Plany ekspansji na inne powiaty dotyczą 14,5% badanych firm (16 instytucji udzieliło twierdzącej odpowiedzi na pytanie w tym zakresie). Najliczniej wskazywanym był powiat sokólski – 6 wskazań, powiat augustowski – 5 wskazań oraz Białostocki i Bielski – po 4 wskazania. Pozostałe planowane obszary działalności szkoleniowej zaprezentowano na mapie 3.[38]

MAPA 3. PLANOWANE DOCELOWE POWIATY EKSPANSJI USŁUG SZKOLENIOWYCH PODLASKICH INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W 2010R.

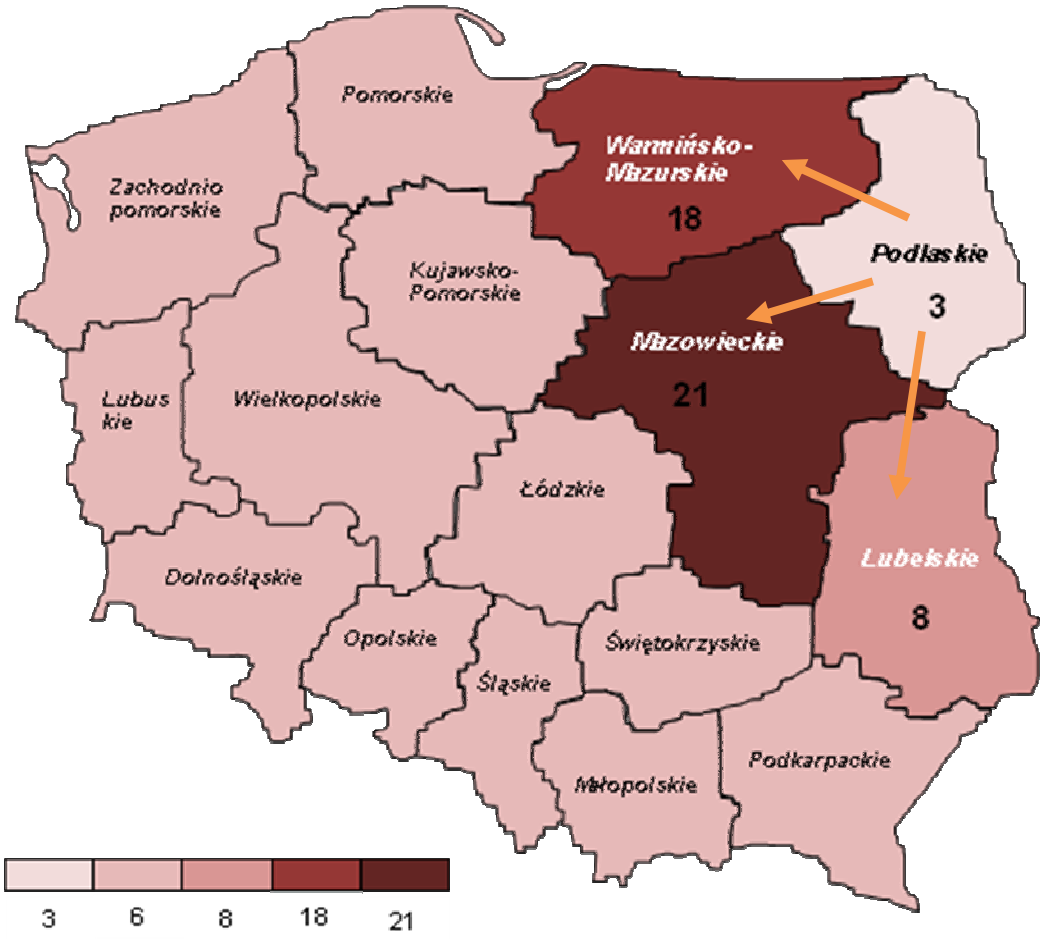


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

[38] Na mapie nie uwzględniono powiatów spoza woj. podlaskiego. Należą do nich powiaty woj. mazowieckiego: piski, sokołowski, ostrowski i grodziski – po jednym wskazaniu.

Na 110 badanych instytucji 3 zamierzały rozszerzyć swoją działalność na wszystkie powiaty woj. podlaskiego. Istnieją również podmioty, które w 2010r. zamierzały prowadzić działalność na obszarze powiatów zlokalizowanych w innych województwach – głównie w woj. mazowieckim (powiaty: ostrowski, piski oraz grodziski) i warmińsko-mazurskim (powiat ełcki).

MAPA 4. PLANOWANE DOCELOWE WOJEWÓDZTWA EKSPANSJI USŁUG SZKOLENIOWYCH PODLASKICH INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W 2010R. (LICZBA WSKAZAŃ).



** W sześciu przypadkach respondenci odpowiedzieli, że zamierzają rozszerzyć działalność na terytorium całego kraju.*

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W badanej populacji 32,7% instytucji (36 instytucji) zadeklarowało rozszerzenie świadczonych usług w zakresie działalności szkoleniowej na terytoria innych województw. Spośród analizowanych 21 podmiotów planowało rozszerzenie oferty świadczonych usług na obszar woj. mazowieckiego.

Większość podmiotów planuje ekspansję na rynki sąsiadujących województw. Wybór właśnie tych regionów związany jest z niższymi kosztami adaptacyjnymi oraz z dobrą znajomością ościennych rynków usług szkoleniowych, a często również z istniejącymi sieciami powiązań z przedsiębiorstwami i instytucjami w innych województwach.[39]

5.4 Dylematy decyzyjne związane z ustalaniem oferty szkoleniowej.

W 2009 r. osobami, które bezpośrednio brały udział w ustalaniu oferty szkoleniowej byli:

- dyrektorzy/prezesi/właściciele firmy lub osoby pełniące ich obowiązki - 82,7% instytucji wymieniało właśnie te grupy osób[40],
- kierownicy działu szkoleń - w 36,4% instytucji,
- specjaliści ds. szkoleń – w 42,7% instytucji.

Określaniem oferty szkoleniowej w 2009 r. zajmowały się również osoby pracujące na innych niż wymienione wyżej stanowiskach, byli to m. in. nauczyciele (instruktorzy), kierownicy biur karier, kierownicy działu kadr oraz innych jednostek – ogółem 10 wskazań na 110 badanych jednostek.

Znamienne jest, że osoby ustalające ofertę szkoleniową, w opinii respondentów, powinny wyróżniać się odpowiednimi cechami. Na potrzeby badania owe cechy pogrupowano w sposób przedstawiony w tabeli 20.

Tabela 20. Warunki, jakie muszą spełniać osoby ustalające ofertę szkoleniową w instytucjach szkoleniowych (N=110).

Wyszczególnienie	Frakcja w %
odpowiedni poziom wykształcenia	75,5
doświadczenie w ustalaniu oferty szkoleniowej	74,5
określony staż pracy w danej instytucji szkoleniowej	45,5
znajomość funkcjonowania rynku usług szkoleniowych	70,0
umiejętność analizowania potrzeb szkoleniowych	78,2
inne	4,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Podlaskie instytucje szkoleniowe doceniają u swoich pracowników umiejętność analizowania potrzeb szkoleniowych, która jest niezbędna do prawidłowego zaprojektowania oferty szkoleniowej. Ten konieczny do spełnienia warunek przy formułowaniu oferty usług

[39] Wniosek wysunięty na podstawie wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji szkoleniowych.
[40] N=110.

w 2009 r. spełniło nieco ponad 78% badanych instytucji. Choć nie tylko umiejętności były tutaj kluczowe. Co ciekawe aby właściwie określać ofertę szkoleniową należy posiadać odpowiedni poziom wykształcenia, na co zwraca uwagę 75,5% respondentów. Najmniej ważny jest staż pracy, na który powołuje się 45,5% badanych podmiotów, a 4,5% instytucji do kafeterii pytań dodało indywidualne przykłady warunków, jakie muszą być spełnione w ich firmach, np. określony przepisami wiek, czy znajomość danego obszaru tematycznego.

Pozostając w temacie kształtowania decyzji szkoleniowych należy podkreślić, że osoby zarządzające instytucjami szkoleniowymi mają pozytywy stosunek do własnego personelu, co potwierdzają wywiady pogłębione przeprowadzone z wybranymi podmiotami oraz przytoczona w dalszej części raportu analiza SWOT.

5.5 Polityka kadrowa badanych instytucji.

Stwierdzenie: „stosowanie działań zapewniających kadrze naszej instytucji /firmy ciągłości zatrudnienia, jest (…)" zostało przez większość respondentów zakończone stwierdzeniem, że jest „ważne" lub „bardzo ważne" - w obu przypadkach wypowiedziało się tak 31,7% instytucji (N=104). Były również negatywne wskazania – w sumie 7,7% firm sądzi, że zapewnienie kadrze ciągłości zatrudnienia jest „zdecydowanie nieważne" i „nieważne", a 28,8% nie optuje za żadną ze stron, twierdząc, że jest to „ani ważne, ani nie ważne".

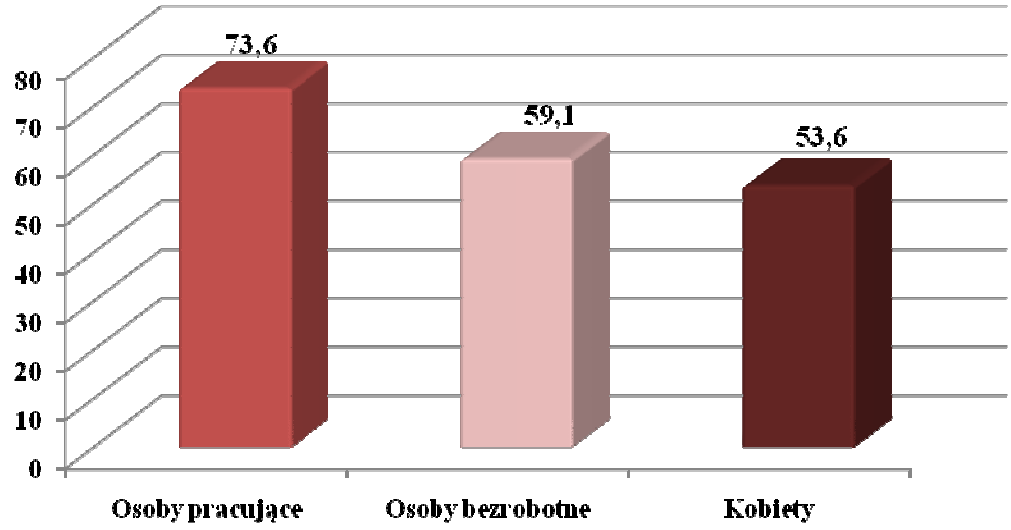
Instytucje szkoleniowe stosują różne metody w celu zapewnienia swojej kadrze ciągłości zatrudnienia. Należą do nich instrumenty bezpośrednio skierowane pracowników, ale również działania w zapewniające kadrze stabilne możliwości zatrudnienia poprzez dbanie o kondycję finansową firmy. Respondenci najczęściej wskazywali na stosowanie *pozamaterialnych instrumentów motywowania pracowników* – 22,7% badanych podmiotów wskazało właśnie na tę metodę. W ramach pozamaterialnych instrumentów można wyróżnić np. uczestnictwo pracowników w różnych formach dokształcania, np. w kursach, szkoleniach, seminariach, czy studiach podyplomowych oraz partycypację w spotkaniach integracyjnych, pomoc pracodawcy w szukaniu klientów dla trenerów i instruktorów, zapewnienie opieki zdrowotnej pracownikom oraz członkom ich rodzin, oferowanie dogodnych, często elastycznych form zatrudnienia, udostępnianie pomocy naukowych, dbanie o dobrą atmosferę w pracy. Materialne (płacowe) instrumenty motywowania pracowników deklarowało 10,9% badanych instytucji, co przy 11,8% deklaracjach, że dbanie o kondycję finansową firmy jest metodą zapewnienia kadrze zatrudnienia, jest instrumentem najmniej popularnym. W tym

miejscu należy nadmienić, że pracodawcy dbają o kondycję firmy głównie poprzez aplikowanie o środki z UE, stałe poszukiwanie potencjalnych klientów przynoszących dla instytucji przychody, dbają o pozycję firmy na rynku usług szkoleniowych (bądź na innym, w ramach którego firma prowadzi dodatkową działalność).

5.6 Klienci badanych instytucji szkoleniowych.

W 2009 r. najczęściej wskazywaną grupą do której były kierowane szkolenia była grupa osób pracujących, którą wyodrębniło 73,6% badanych podmiotów oraz zbiorowość bezrobotnych wskazana przez 59,1% instytucji. Organizowanie szkoleń wyłącznie dla kobiet dotyczyło 53,6% instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w RIS (wykres 20).

WYKRES 20. GRUPY GŁÓWNYCH ODBIORCÓW SZKOLEŃ W INSTYTUCJACH SZKOLENIOWYCH (W PROCENTACH; N=110).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

**Podane grupy nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

Istotną sferą, którą poddano badaniu było ustalenie udziału pewnych grup odbiorów na generowane przez firmę szkoleniową przychody w 2009 r. Nie jest zaskakujący fakt, że średnio największy udział w przychodach miały osoby pracujące – 40,1% w ogóle przychodów oraz zakłady pracy (pracodawcy, czy też przedsiębiorcy) opłacający szkolenia na rzecz swoich pracowników – średnio 38,6% udział w przychodach ogółem. Osoby bezrobotne stanowią natomiast przeciętnie blisko 35,0% odsetek w generowanych przychodach instytucji szkoleniowych (N=60).

TABELA 21. SPOSÓB NABORU UCZESTNIKÓW SZKOLEŃ W 2009R.

Wyszczególnienie	Liczebność	Frakcja w %
Wolny nabór	77	70,0
Rekrutacja w projekcie własnym	45	40,9
Udział w przetargach PUP lub innych instytucji	44	40,0
Zlecenie przeprowadzenia szkolenia przez firmę prywatną	53	48,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

**Podane grupy nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

Podmioty działające w obszarze szkoleń w woj. podlaskim pozyskiwali uczestników szkoleń w różnoraki sposób (tabela 21. Należą do nich[41]:

- wolny nabór - praktykowane w 70% badanych instytucji,
- rekrutacja własna w projekcie – charakterystyczne dla 40,9% podmiotów,
- udział w przetargach PUP lub innych instytucji – obecny w 40,0% podmiotów,
- zlecenie przeprowadzenia szkolenia przez firmę prywatną – stosowane przez 48,2% badanych instytucji.

Konkludując, nie dziwi fakt, że w dobie funkcjonowania gospodarki rynkowej najczęściej praktykowaną formą pozyskiwania klientów był wolny nabór uczestników szkoleń. Najrzadszym, ale stosowanym przecież przez 44 instytucje szkoleniowe sposobem pozyskania klienta jest udział w przetargach powiatowych urzędów pracy, bądź innych instytucji. Jest to forma wiążąca się dużym ryzykiem odrzucenia oferty szkoleniowej, choćby ze względu na wymagania stawiane w specyfikacji istotnych warunków zamówienia.

5.7 Jakość realizowanych szkoleń.

Polityka podlaskich instytucji szkoleniowych dotycząca określonych zachowań wobec klientów przejawiała się głównie w deklaracjach, że dla 109 podmiotów (99,1%) średnio najważniejsze jest osiągnięcie zadowolenia klientów z jakości świadczonych usług. W skali od 1 do 5, istność tego celu została określona średnio na 4,8, co było bliskie wartości mediany wyliczonej na 5,0. Dodatkowo trafność osądu potwierdza fakt, że średnie odchylenie od średniej arytmetycznej wynosi 0,4 pkt. w ww skali. Najrzadziej wymienianym czynnikiem i równocześnie średnio najmniej punktowanym, bo na 3,6, było kierowanie usług do wąskiej grupy klientów, które deklarowało 89,1% respondentów. Badane instytucje podawały również

[41] N=110.

w tym przypadku najbardziej rozbieżne noty, które różniły się średnio od wyliczonej średniej oceny o 1,1 pkt.

Pozyskanie cennego klienta, wyszkolenie go i „wypuszczenie" go na rynek pracy to jeszcze nie wszystko co instytucja szkoleniowa mogłaby uczynić dla swojego kursanta. Ważne z punktu widzenia efektywności prowadzonych szkoleń jest badanie losów absolwentów. Jednak pomimo deklaracji i wyrażenia opinii o przywiązywaniu wysokiej wagi do jakości oferowanych szkoleń, instytucje nie prowadzą jednocześnie badania losów absolwentów swoich szkoleń, które pozwoliłyby na jej weryfikację.

W 2009 r. 60,9% instytucji (N=110) nie prowadziło badań w zakresie losów absolwentów swoich kursów i szkoleń, a 32,7% badało przebieg ich kariery. Jednocześnie 16,4% podmiotów nie wypowiedziało się w tej kwestii, jednakże należy domniemać, że również te instytucje nie badały ścieżek kariery swoich absolwentów.

Respondenci którzy wskazywali na badanie losów absolwentów swoich szkoleń, wskazywali na różne metody ich prowadzenia. Do głównych form monitorowania przebiegu kariery podlaskich absolwentów szkoleń w 2009 r. należały:

- badania ewaluacyjne, które zrealizowało 58,3% instytucji, które przeprowadzają monitoring losów absolwentów,
- analizy zdawalności egzaminu, do którego dane szkolenie przygotowywało (najczęściej praktykowane przez szkoły jazdy, które organizują kursy w zakresie prawa jazdy), zrealizowane przez 30,6% instytucji,
- rozmowy podczas kolejnych spotkań – 2,8% instytucji,
- pomoc w znalezieniu pracy – 8,3% instytucji.

Z jakością oferowanych szkoleń ściśle związane są również zagadnienia posiadania akredytacji lub znaku jakości.

WYKRES 21. UDZIAŁ INSTYTUCJI POSIADAJĄCYCH ORAZ NIE POSIADAJĄCYCH AKREDYTACJĘ LUB ZNAK JAKOŚCI (N=107).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Instytucje szkoleniowe często nie dostrzegają faktu posiadania akredytacji, czy też znaku jakości jako cechy świadczącej o ich sile (mocnej stronie). Tymczasem co czwarta instytucja mogła pochwalić się tego typu uprawnieniem (wykres 21). Nadal jednak 74,8% instytucji nie nadano znaku jakości, czy też akredytacji. Najczęściej wskazywaną przyczyną tego stanu rzeczy jest po prostu „brak potrzeby" (33,8%, N=65), przejawiający się np. w stwierdzeniach, że ustanowione w firmie wewnętrzne regulacje są wystarczające do sprawnego i efektywnego zarządzania firmą lub w fakcie, że specyfika danej działalności nie wymaga tego typu uprawnień. W staraniu się o akredytację, czy też znak jakości ogromną barierą jest pracochłonna oraz długa procedura (15,4%, N=65), jednakże należy zauważyć, że 7 firm zamierza w przyszłości uzyskać akredytację lub znak jakości. W 9,2% przypadków instytucja obawiała się wysokich kosztów związanych z procedurą nadawania przedmiotowych uprawnień i tyle samo podmiotów wskazuje, że to krótki okres funkcjonowania na rynku usług szkoleniowych jest jedną z przeszkód w rozpoczęciu wspomnianego procesu. Pozostałe przyczyny zostały ujęte w tabeli 22.

TABELA 22. PRZYCZYNY NIESTARANIA SIĘ O AKREDYTACJĘ LUB ZNAK JAKOŚCI.

Wyszczególnienie	Częstość	Frakcja
brak dostatecznej wiedzy oraz doświadczenia	4	6,2
brak potrzeby	22	33,8
zbyt mała firma	4	6,2
posiadanie akredytacji lub znaku jakości nie wpłynie na pozytywne zmiany w instytucji np. zwiększenie liczby klientów, ulepszenie jakości świadczonych usług szkoleniowych)	3	4,6

biurokracja	1	1,5
krótki okres funkcjonowania instytucji na rynku	6	9,2
wysokie koszty związane z procedurą nadawania akredytacji/znaku jakości	6	9,2
pracochłonna i długa procedura (brak czasu)	10	15,4
fakultatywność (brak obowiązku)	1	1,5
brak kompetentnego personelu do prowadzenia tego typu działań	1	1,5
instytucja zamierza, bądź rozpoczęła proce starania się o akredytację, bądź znak jakości	7	10,8
Razem	***65***	***100,0***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Działające na terenie woj. podlaskiego instytucje szkoleniowe jeżeli posiadają akredytację lub/i znak jakości to jest to Akredytacja Podlaskiego Kuratora Oświaty (6 wskazań) lub System Zarządzania Jakością ISO (5 wskazań), choć niektóre podmioty posiadają te oba uprawnienia (4 wskazania). Część instytucji posiada akredytacje oraz znaki jakości typowe dla branży w jakiej działają (5 wskazań), np. GOLD CERTIFIED PARTNERS MICROSOFT, Akredytacja Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego Centrum Szkolenia Operatorów Maszyn, Akredytacja Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi w ramach danych rodzajów szkoleń. Podsumowując, 20 instytucji szkoleniowych zadeklarowało posiadanie określonego rodzaju uprawnienia.

5.8 Mocne i słabe strony instytucji szkoleniowych.

W ramach analizowanej problematyki znalazło się także zagadnienie częściowej analizy SWOT, które obejmowało mocne i słabe strony instytucji. Metoda SWOT to jedna z najbardziej znanych metod stosowanych przez współczesne przedsiębiorstwa. Metoda ta umożliwia firmie zidentyfikowanie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń. Stanowi podstawę do budowania planów strategicznych oraz dostarcza kadrze zarządzającej odpowiedzi na wiele pytań, m. in., które słabe strony należy poprawić? Na których mocnych stronach trzeba się oprzeć?

Mocne strony przyczyniają się do zwiększenia sprawności działania przedsiębiorstwa i sprawiają, że jest ono lepsze od konkurencji. Mocnymi stronami przedsiębiorstwa mogą być: personel, stosowane technologie produkcji oraz rozwinięta sieć dystrybucji. Wysokie koszty produkcji, zła lokalizacja albo też przestarzała technologia powodują zmniejszenie sprawności działania firmy lub uniemożliwiają zdobycie przewagi konkurencyjnej - są to słabe strony firmy.[42]

[42] R. Tylińska, Analiza SWOT instrumentem w planowaniu rozwoju, WsiP, Warszawa 2005.

W badaniu ankietowym poproszono instytucje szkoleniowe o wypunktowanie mocnych i słabych stron firmy, które to działanie jest nieodłącznym etapem projektowania strategicznego. Bardzo duży odsetek bo 95,5% podmiotów, wykazało pozytywne strony swojej działalności (N=105). Prawie wszystkie podmioty działające na podlaskim rynku usług szkoleniowych są świadome swoich mocnych cech. Nieco mniej bo 92,7% podmiotów wypowiedziało się na temat swoich słabych stron, a 5 instytucji stwierdziło, że nie odnotowują żadnych słabych stron funkcjonowania swojej instytucji (tabela 23).

TABELA 23. MOCNE I SŁABE STRONY INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH W WOJ. PODLASKIM.

Lp.	**Mocne strony**	**Liczba wskazań**	**Frakcja (N=266)**	**Słabe strony**	**Liczba wskazań**	**Frakcja (N=158)**
1	Dobra pozycja instytucji na rynku	20	7,5%	Słaba pozycja instytucji na rynku	3	1,9%
2	Dobra znajomość rynku usług szkoleniowych	7	2,6%	Krótki okres prowadzenia działalności szkoleniowej lub/i brak doświadczenia	3	1,9%
3	Posiadanie aktywnych sieci powiązań biznesowych	12	4,5%	Słaby marketing oraz image instytucji	7	4,4%
4	Wieloletnie doświadczenie	34	**12,8%**	Niewystarczające zaplecze techniczne	26	16,5%
5	Wystarczające zaplecze techniczne	30	11,3%	Niewystarczająca lub/i nie spełniająca oczekiwań kadra	15	9,5%
6	Wystarczające zasoby ludzkie lub/i personel posiadający wysokie kwalifikacje	67	**25,2%**	Duża konkurencja lub/i niska zdolność konkurowania (w tym cenowa)	15	9,5%
7	Wysoka zdolność konkurowania (w tym cenowa)	8	3,0%	Wąska oferta świadczonych usług	12	7,6%
8	Szeroka i zróżnicowana oferta świadczonych usług	10	3,8%	Brak skutecznych rozwiązań organizacyjnych	3	1,9%
9	Specjalizacja w zakresie świadczonych usług	5	1,9%	Brak jasno wytyczonej strategii działania	3	1,9%
10	Dobre opinie klientów o instytucji i usługach	11	4,1%	Nienadążanie za postępem naukowo-technicznym	3	1,9%
11	Własne i skuteczne rozwiązania organizacyjne	17	6,4%	Niekorzystna lokalizacja	5	3,2%
12	Posiadanie skutecznej strategii działania	4	1,5%	Trudności w pozyskaniu środków finansowych lub/i ich rozliczaniu	9	5,7%
13	Wysoka rentowność instytucji/wystarczające zasoby pieniężne	1	**0,4%**	Niewystarczające środki finansowe lub/i wysokie ryzyko finansowe	32	**20,3%**
14	Wysoka efektywność lub/i jakość prowadzonych szkoleń	23	8,6%	Sezonowość popytu na usługi	7	4,4%
15	Nadążanie za postępem naukowo-technicznym (m. in. nowoczesne metody nauczania)	9	3,4%	Brak akredytacji, znaku jakości, certyfikatów bądź innych uprawnień	1	**0,6%**
16	Korzystna lokalizacja	6	2,3%	Trudności z pozyskaniem klientów	14	8,9%
17	Posiadanie akredytacji, znaku jakości, certyfikatów bądź innych uprawnień.	2	0,8%	x	x	x

Razem	***266***	***100,0%***	***Razem***	***158***	***100,0%***

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego. Mocne strony N=105, słabe strony N=102. Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną mocną i słabą stronę.

Wyliczane odpowiedzi pogrupowano na 17 grup w przypadku mocnych stron organizacji oraz 16 w odniesieniu do jej słabych stron. Interesujący jest fakt, iż w ponad 25% wskazań, za mocną stronę instytucji uważano wystarczające zasoby ludzkie lub/i personel posiadający wysokie kwalifikacje. Uszczegóławiając, w opinii respondentów dobry personel, to taki którego wyróżniają następujące cechy: wysokie kwalifikacje i kompetencje, doświadczenie, praktyka zaangażowanie, wysoka kultura obsługi klienta, poczucie humoru, specjalistyczna wiedza teoretyczna i praktyczna, merytoryczność, kreatywność, czy też odpowiedzialność.[43]

Okazuje się, że instytucja czuje się pewniej na rynku usług szkoleniowych kiedy posiada wieloletnie doświadczenie w branży. Wśród badanych podmiotów 34 instytucje wykazało tę cechę jako mocną stronę ich działania.

Wydaje się oczywiste, że najmniej podmiotów twierdzi, że ich mocną stroną jest dobra sytuacja finansowa (wysoka rentowność instytucji/wystarczające zasoby pieniężne), którą potwierdza tylko jedna badana instytucja. Za mocną stronę organizacji uznano także posiadanie akredytacji, znaku jakości, certyfikatów, bądź innych uprawnień, ale tylko 2 ze 105 instytucji uwypukliło tą pozytywną cechę.

Kontrastowo, do negatywnych symptomów działania instytucji szkoleniowych zaliczono przede wszystkim niewystarczające środki finansowe lub/i wysokie ryzyko finansowe, które były wskazane 32-krotnie, co stanowiło 20,3% wszystkich indykacji. Jest to nie tylko słaba strona instytucji szkoleniowych, ale istotna bariera w ich rozwoju. Duży udział we wskazaniach słabych stron instytucji szkoleniowych ma m. in. niewystarczające zaplecze techniczne – 16,5% wszystkich wskazań, gdzie często wymieniane były problemy lokalowe oraz słaba infrastruktura, w tym urbanistyka niedopasowana do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Zaledwie jedna instytucja dostrzega, że brak akredytacji, znaku jakości, itp. stanowi dla niej słabą stroną. Równocześnie niewiele wskazań – zaledwie 1,9% pojawiło się w następujących grupach:

- słaba pozycja instytucji na rynku,

[43] Wymienione cechy są przypadkowym wyliczeniem występujących w ankietach stwierdzeń, dla których nie wyliczano statystyk.

- krótki okres prowadzenia działalności szkoleniowej lub/i brak doświadczenia,
- brak skutecznych rozwiązań organizacyjnych,
- brak jasno wytyczonej strategii działania,
- nienadążanie za postępem naukowo – technicznym.

W analizie pominięto czynniki zagrożenia organizacji, nie mniej jednak obawy ze strony otoczenia zewnętrznego pojawiały się w odpowiedziach respondentów (były to jednak pojedyncze wskazania). Warto zwrócić tutaj uwagę na fakt, że wpis w RIS posiada wiele firm oferujących kursy w zakresie prawa jazdy i przyjrzenie się wybranym aspektom prowadzenia tej działalności będzie zasadne.

Począwszy od stycznia 2011r. szkoły jazdy prowadzące kursy prawa jazdy w związku ze zmianami legislacyjnymi zostały zmuszone do podwyższenia cen oferowanych szkoleń. Po 1 stycznia 2011r. podatek VAT na tego typu usługi wynosi 23 %[44]. Zmiana dotyczy średnich i dużych firmy szkoleniowe, których przychód w 2010r. przekroczył 150 tys. zł. Usługą komplementarną do kursu prawa jazdy jest egzamin w WORD, którego to cena również uległa wzrostowi o 31 zł (w przypadku prawa jazdy kategorii B).

Do tej pory OSK (Ośrodki Szkolenia Kierowców) korzystały ze zwolnienia od podatku, polegającego na kwalifikacji kursów na prawo jazdy jako usług w zakresie edukacji. W woj. podlaskim większość to firmy małe, jedno i dwuosobowe, które mają kilku, bądź kilkunastu kursantów miesięcznie, więc ich VAT nie objął. Wyższe koszty poniosą, natomiast duże ośrodki.

Zapowiadane zmiany legislacyjne z pewnością pogłębią bariery instytucji szkoleniowych w pozyskiwaniu kursantów, w szczególności dużych jednostek. Aby skutecznie konkurować z małymi i średnimi firmami funkcjonującymi na terenie woj. podlaskiego, będą niejednokrotnie zmuszone oferować szkolenia w cenie poniżej poniesionych kosztów. W przeciwnym wypadku potencjalni klienci, dla których ważna jest jakość, ale przede wszystkim cena skorzystają z usług mniejszych instytucji. Konkludując zapowiadane zmiany legislacyjne wpłyną zarówno negatywnie, jak i pozytywnie na działalność instytucji szkoleniowej. Korzystnie, bo dają szansę na rozwój małym i średnim przedsiębiorstwom poprzez ich cenową przewagę konkurencyjną, niekorzystnie, bo hamują dalszy rozwój dużych firm.

[44] Od 2011 roku zacznie obowiązywać nowe PKWiU z 2008 roku. Według tej klasyfikacji usługi świadczone przez szkoły nauki jazdy nie są usługami w zakresie edukacji.

5.9 Źródła finansowania działalności.

Szansą rozwoju, a często nawet głównym powodem powstania instytucji szkoleniowych były są i będą środki z budżetu Unii Europejskiej. O fakcie popularności bezzwrotnej pomocy z unii świadczą wyniki badania, które pokazuje, że 72,7% respondentów w perspektywie 5 następnych lat będzie aplikowało o fundusze unijne. Najwyraźniej 15,5% jeszcze się waha, aby „sięgnąć" po środki z UE (tabela 24). Stanowcze „nie" dla unijnych funduszy mówi 11,8% badanych instytucji szkoleniowych. Dlaczego?

TABELA 24. ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI NA PYTANIE ANKIETOWE: "CZY PAŃSTWA INSTYTUCJA ZAMIERZA POZYSKIWAĆ ŚRODKI Z UE NA REALIZACJĘ SZKOLEŃ W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 5 LAT?".

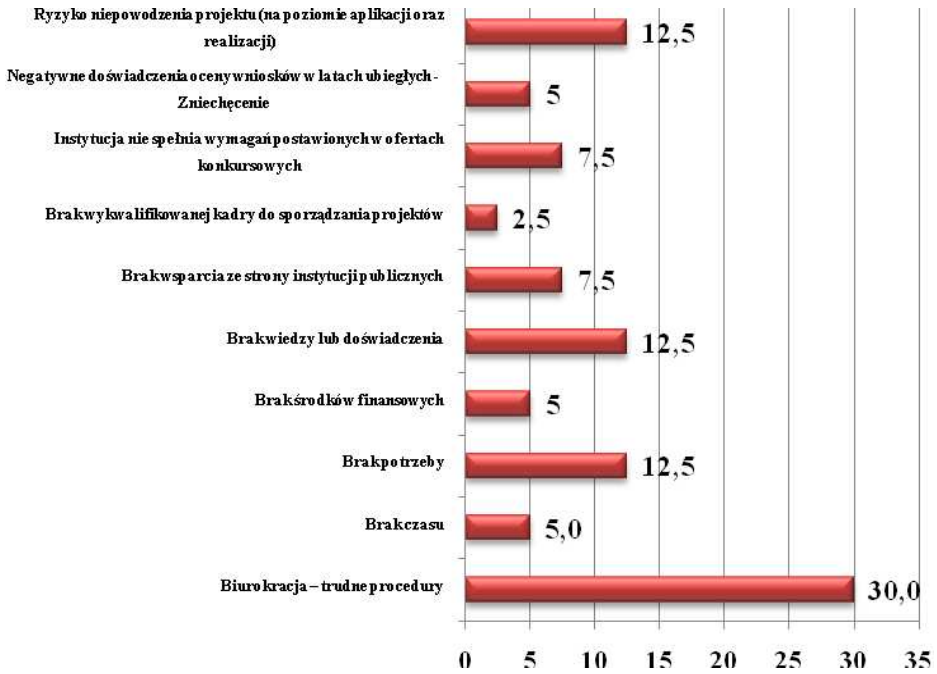
Wyszczególnienie	Liczba instytucji	Frakcja
tak	80	72,7
nie	13	11,8
nie wiem	17	15,5
razem	*110*	*100,0*

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Głównym utrudnieniem w staraniu się o środki z UE jest tzw. biurokracja, na której negatywny wpływ narzeka 30,0% instytucji szkoleniowych (N=40). Ankietowane firmy wskazywały również na inne przyczyny niestarania się oraz niepewności co do ubieganie się o środki z UE, do których należą głównie (wykres 22).:

- ryzyko niepowodzenia projektu (na poziomie aplikacji, bądź realizacji)
- brak wiedzy lub doświadczenia
- brak takiej potrzeby.

WYKRES 22. POWODY NIEUBIEGANIA SIĘ, BĄDŹ NIEPEWNOŚCI CO DO UBIEGANIA SIĘ O DOFINANSOWANIE SZKOLEŃ ZE ŚRODKÓW UE (N=40).

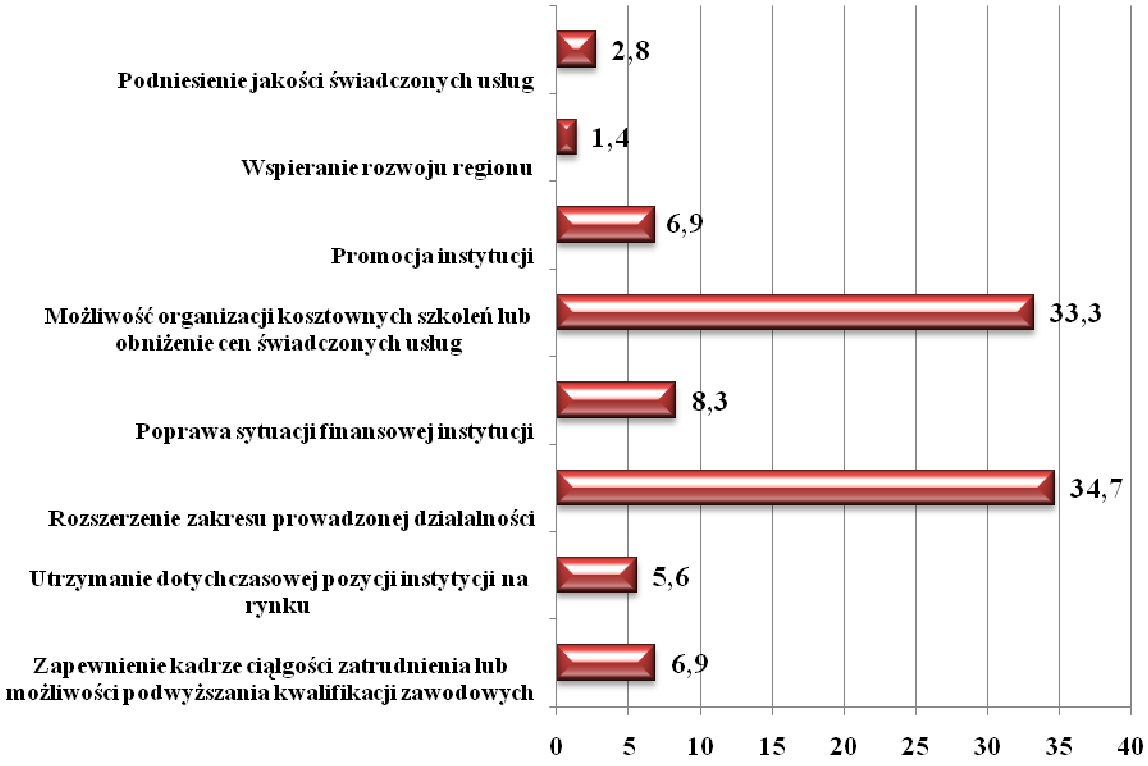


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Każda w wymienionych przyczyn była wymieniona przez 12,5% respondentów odpowiadających na to pytanie.

Z drugiej strony, te instytucje, które aplikują o środki UE wskazują na wiele korzyści z takiego działania (wykres 23).

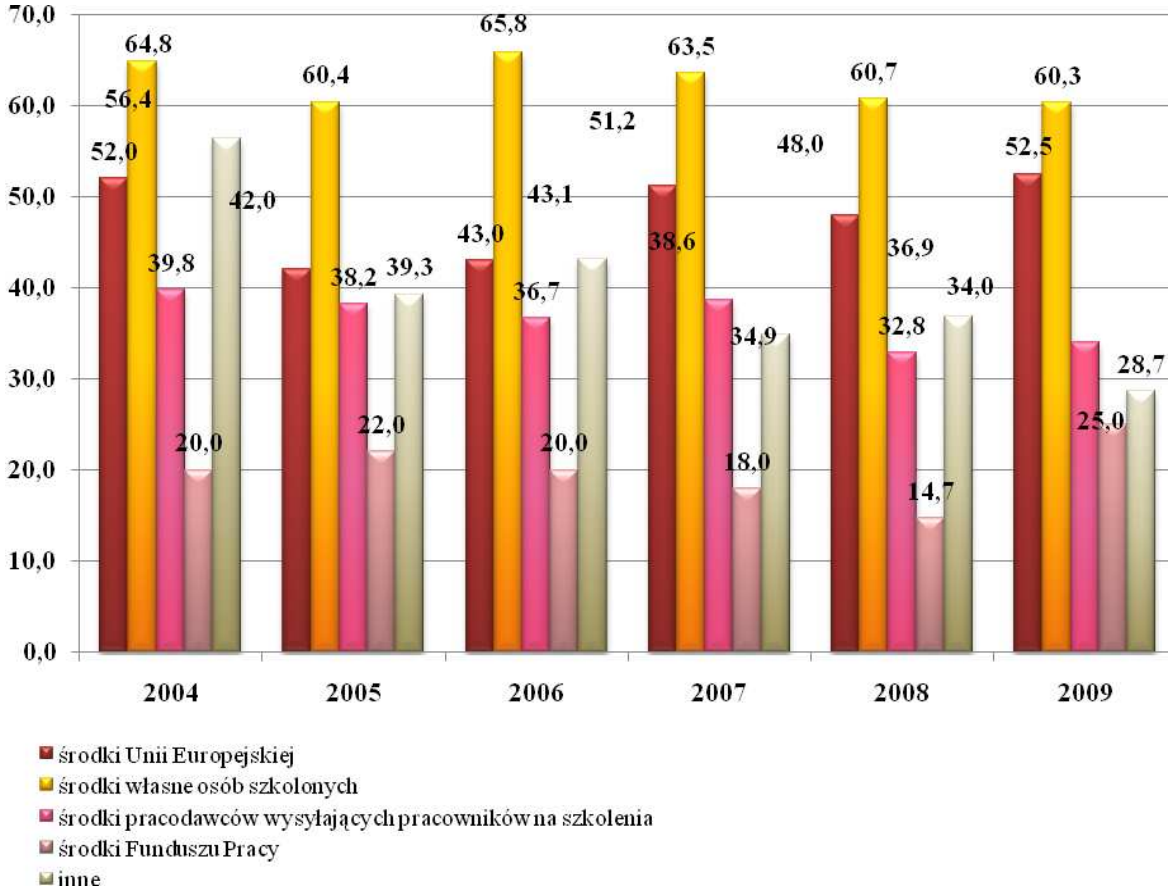
WYKRES 23. MOTYWY UBIEGANIA SIĘ O ŚRODKI Z UNII EUROPEJSKIEJ NA DOFINANSOWANIE SZKOLEŃ (N=72).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Najczęstszą przyczyną starania się o dofinansowanie działalności szkoleniowej ze środków UE jest chęć rozszerzenia prowadzonej działalności – 34,7% badanych podmiotów wskazało na tę przyczynę. Drugim ważnym motywem jest możliwość organizacji kosztowych szkoleń lub obniżenie cen świadczonych usług - 33,3% podmiotów wskazało właśnie tę przyczynę. W kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu instytucje szkoleniowe nie wypadły najlepiej, tylko jedna firma wyraźnie zaznaczyła, że celem ubiegania się o środki z Unii jest wspieranie rozwoju regionu.

WYKRES 24. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA SZKOLEŃ W INSTYTUCJACH SZKOLENIOWYCH.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W latach 2004-2009 w źródłach finansowania szkoleń prowadzonych przez badane instytucje dominowały środki własne osób szkolonych. Po wstąpieniu Polski do UE udział tych środków sukcesywnie spada (wykres 24). W 2006 r. wynosił 65,8%, podczas gdy w 2009 r. już 60,3%.

Równocześnie w badanym okresie odsetek środków pochodzących z UE charakteryzował się tendencją wzrostową, średni przyrost w latach 2005-2009 wynosił 2,6 pkt. procentowego. W 2009 r. udział tych środków wynosił 52,5%, czyli o 7,8 pkt. procentowego mniej niż w przypadku środków własnych osób szkolonych.

W latach 2004-2009r. tendencją spadkową charakteryzuje się również udział środków pracodawców wysyłających pracowników na szkolenia. W 2005r. frakcja wynosiła 39,8%, a w 2009r. spadła do 34,0%.

Instytucje najrzadziej korzystają ze środków Funduszu Pracy – z funduszy przydzielanych przez powiatowe urzędy pracy. W latach 2004-2008 odnotowano sukcesywny spadek udziału tych środków w ogóle źródeł finansowania. Zaakcentowania wymaga jednak

fakt, że rok 2009 r. przyniósł znaczny wzrost udziału tego typu źródła o 10,3 pkt. procentowe w odniesieniu do ubiegłego roku.

Poza wymienionymi źródłami finansowania szkoleń instytucje szkoleniowe wskazują również *inne* (fundusze własne instytucji oraz inne niż z UE środki publiczne), które w 2009r. stanowiły średnio 28,7%. Tendencja korzystania z tych źródeł w latach 2004-2009 jest malejąca.

BIBLIOGRAFIA

1. *Knieć W., Małecka-Dobrogowska M., Potrzeby edukacyjne mieszkańców obszarów wiejskich Podlasia. Raport z badania, Białystok 2006.*
2. *Nowacki T., Leksykon pedagogiki pracy, Radom 2004.*
3. *Łobocki M., Metody badań pedagogicznych, Warszawa 1984, PWN.*
4. *Paluch H., Prawne podstawy świadczenia usług szkoleniowych na rynku niepublicznym, pobrane ze strony http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=19&id=415 dnia 2010.05.20*
5. *Półturzycki J., Jak studiować zaocznie, Toruń 1998, Wyd. A. Marszałek.*
6. *Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS). Raport 2008. Instytucje szkoleniowe i ich oferta, Warszawa 2009.*
7. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2003, Nr 227, poz. 2247 z późn. zm.).*
8. *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (Dz.U. z 2004 Nr 236, poz. 2365 z późn. zm.).*
9. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 14 września 2010r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 177, poz. 1193)*
10. *Tylińska R., Analiza SWOT instrumentem w planowaniu rozwoju, WSiP, Warszawa 2005. Ustawa z dnia 02 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jednolity Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 z późn. zm.).*
11. *Ustawa z dnia 2 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 Nr 69, poz. 415 tekst jednolity, z późn. zm.).*
12. *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004, Nr 256, poz. 2572, tekst jednolity).*
13. *www.psz.praca.gov.pl; Zakładka Statystyki Rynku Pracy, z dnia 25.05.2010 r.*
14. *http://www.syntetos.pl/index.php/pl/desk-research, z dnia 04.06.2010 r.*
15. *www.stat.gov.pl Zakładka Bank Danych Regionalnych, kategoria: Nauka i Technika, z dnia 20.05.2010 r.*

SPIS TABEL

Strona

Tabela 1. Zestawienie metod i technik badawczych. 9
Tabela 2. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) w podziale na publiczne i niepubliczne w woj. podlaskim w latach 2004-2009. 20
Tabela 3. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) w podziale na publiczne i niepubliczne w Polsce w latach 2004-2009. 20
Tabela 4. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) wg formy organizacyjnej w woj. podlaskim w latach 2004-2009. 21
*Tabela 5. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) według roku założenia i obszaru działania w woj. podlaskim w latach 2004-*2009. 24
Tabela 6. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) według roku założenia i obszaru działania w Polsce w latach 2004-2009. 26
Tabela 7. Liczba instytucji szkoleniowych łącznie z oddziałami i filiami) wg rodzaju oferowanych form kształcenia w woj. podlaskim w latach 2004-2009. 28
Tabela 8. *Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) wg rodzaju oferowanych form kształcenia w Polsce w latach 2004-2009.* 28
Tabela 9. Liczba aktywnych instytucji szkoleniowych w powiatach woj. podlaskiego w latach 2004-2009. 30
Tabela 10. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) wg stanu zatrudnionych wykładowców/trenerów z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, w woj. podlaskim w latach 2004-2009. 38
Tabela 11. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) wg stanu zatrudnionych wykładowców/trenerów z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, w Polsce w latach 2004-2009. 38
Tabela 12. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) – stan bazy lokalowej, jej wyposażenia i środków dydaktycznych w woj. podlaskim w latach 2004-2008. 40
Tabela 13. Liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy w podziale na przeszkolonych: na zlecenie urzędu pracy, na indywidualne zlecenie osoby bezrobotnej, na zlecenie innych instytucji lub organizacji w woj. podlaskim w latach 2004-2009. 44
Tabela 14. Liczba przeprowadzonych szkoleń wg tematyki prowadzonych szkoleń w woj. podlaskim w latach 2004-2009. 46
Tabela 15. Liczba szkoleń wg tematyki prowadzonych szkoleń w Polsce w latach 2004-2009. 47
Tabela 16. Liczba i frakcja podlaskich instytucji szkoleniowych, które wzięły udział w badaniu ankietowym wg powiatów. 51
Tabela 17. Zestawienie badanych instytucji szkoleniowych wg rodzaju prowadzonej działalności wg podklas i działów zgodnie z Klasyfikacją pkd 2007. Działalność podstawowa. 53
Tabela 18. Zestawienie badanych instytucji szkoleniowych wg prowadzonej działalności gospodarczej wg podklas i działów zgodnie z Klasyfikacją pkd 2007. Działalność pomocnicza. 55
Tabela 19. Typy szkoleń zorganizowanych w 2009r. ze względu na czas trwania (N=110). 58
Tabela 20. Warunki, jakie muszą spełniać osoby ustalające ofertę szkoleniową w instytucjach szkoleniowych (N=110). 67
Tabela 21. Sposób naboru uczestników szkoleń w 2009r. 70
Tabela 22. Przyczyny niestarania się o akredytację lub znak jakości. 72
Tabela 23. Mocne i słabe strony instytucji szkoleniowych w woj. podlaskim. 74
Tabela 24. Zestawienie odpowiedzi na pytanie ankietowe: "Czy Państwa instytucja zamierza pozyskiwać środki z UE na realizację szkoleń w ciągu najbliższych 5 lat?" 77

SPIS WYKRESÓW

Strona

Wykres 1. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) wg formy organizacyjnej w Polsce w latach 2004-2009. 22
Wykres 2. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) wpisana do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego w woj. podlaskim w latach 2004-2009. 23
Wykres 3. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) wpisana do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego w Polsce w latach 2004-2009. ... 23
Wykres 4. *Liczba aktywnych instytucji szkoleniowych w woj. podlaskim w latach 2004-2009.* 29
Wykres 5. *Liczba instytucji szkoleniowych w Polsce w latach 2004-2009.* 30
Wykres 6. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) posiadająca akredytację lub znak jakości w woj. podlaskim w latach 2004-2009. 32
Wykres 7. Udział % instytucji szkoleniowych posiadających akredytację lub znak jakości w ogóle instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami)w Polsce w latach 2004-2009. 33
Wykres 8. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) prowadzących badania jakości/efektywności szkoleń w woj. podlaskim w latach 2004-2009. 37
Wykres 9. Liczba instytucji szkoleniowych (łącznie z oddziałami i filiami) prowadzących badania jakości/efektywności szkoleń w Polsce w latach 2004-2009. 37
Wykres 10.Liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy, którym udzielono pomocy w zatrudnieniu (w woj. podlaskim) w latach 2004-2009. 42
Wykres 11. Liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy, którym udzielono pomocy w zatrudnieniu (w Polsce) w latach 2004 - 2009. 43
Wykres 12. Udział osób bezrobotnych przeszkolonych na zlecenie urzędu pracy w ogóle osób przeszkolonych na obszarze woj. podlaskiego oraz w Polsce w latach 2004-2009. 44
Wykres 13. Liczba respondentów badania ankietowego wg powiatów woj. podlaskiego. 51
Wykres 14. Instytucje szkoleniowe biorące udział w badaniu, wg roku rozpoczęcia działalności szkoleniowej. 52
Wykres 15. *Czynniki, uwzględniane przy ustalaniu oferty szkoleniowej.* 57
Wykres 16. Typy szkoleń zorganizowanych w 2009r. ze względu na sposób naboru uczestników szkolenia (N=110). 58
Wykres 17. Liczba instytucji, które w 2009r. zorganizowały określony typ szkolenia, ze względu miejsce szkolenia (N=110). 59
Wykres 18. Przyczyny niezrealizowania szkoleń w 2009r. (N=18). 62
Wykres 19. Procent wskazań dotyczący polityki proekspansywnej oraz antyekspansywnej w zakresie rozszerzenia zasięgu terytorialnego świadczonych usług przez instytucje szkoleniowe w 2010r. (N=109). 62
Wykres 20. Grupy głównych odbiorców szkoleń w instytucjach szkoleniowych (w procentach; N=110). 69
Wykres 21. Udział instytucji posiadających oraz nie posiadających akredytację lub znak jakości (n=107). 71
Wykres 22. Powody nieubiegania się, bądź niepewności co do ubiegania się o dofinansowanie szkoleń ze środków UE (N=40). 77
Wykres 23. Motywy ubiegania się o środki z Unii Europejskiej na dofinansowanie szkoleń (N=72). . 78
Wykres 24. Źródła finansowania szkoleń w instytucjach szkoleniowych. 79

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Strona

Załącznik 1. Przykłady szkoleń w ramach obszarów szkoleń organizowanych przez instytucje szkoleniowe zarejestrowane w RIS. *86*
Załącznik 2. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z przedstawicielami instytucji szkoleniowych woj. podlaskiego. *94*
Załącznik 3. Kwestionariusz ankiety na temat: "Jak powstaje oferta szkoleniowa? Badanie wśród instytucji/firm zarejestrowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych woj. podlaskiego." *96*

ZAŁĄCZNIK 1. PRZYKŁADY SZKOLEŃ W RAMACH OBSZARÓW SZKOLEŃ ORGANIZOWANYCH PRZEZ INSTYTUCJE SZKOLENIOWE ZAREJESTROWANE W RIS.

Kod	Obszar szkolenia	Przykłady szkoleń
1	Podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia	▪ *Kursy szybkiego czytania* ▪ *Szkolenia dla repatriantów* ▪ *Programy wyrównawcze dla dorosłych*
2	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	▪ *Autoprezentacja* ▪ *CV i list motywacyjny* ▪ *Aktywne poszukiwanie pracy* ▪ *Trening interpersonalny* ▪ *Walka ze stresem* ▪ *Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu* ▪ *Jak być asertywnym?* ▪ *Komunikacja interpersonalna* ▪ *Kompetencje społeczne* ▪ *Zarządzanie czasem* ▪ *Organizacja pracy* ▪ *Negocjacje* ▪ *Skuteczne negocjacje z trudnym partnerem* ▪ *Praca zespołowa* ▪ *Outplacement pracowników szansą na nową pracę* ▪ *Psychologiczne problemy lokalnego rynku pracy* ▪ *Trening ustalania celów* ▪ *Warsztat radzenia sobie ze stresem* ▪ *Asertywność w miejscu pracy*
3	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	▪ *Kurs pedagogiczny* ▪ *Nowe trendy w edukacji* ▪ *Wczesna edukacja dziecięca* ▪ *Oligofrenopedagogika* ▪ *Pedagogika dla kształcących młodocianych* ▪ *Instruktor sportu* ▪ *Nauczanie w przedszkolu* ▪ *Nauczanie specjalne* ▪ *Dydaktyka* ▪ *Ocena, mierzenie i testowanie kształcenia* ▪ *Ewaluacja i badania nad edukacją*

Kod	Obszar szkolenia	Przykłady szkoleń
		▪ *Praca z uczniem z ADHD, FAS* ▪ *Awans zawodowy nauczyciela* ▪ *Instruktor tańca* ▪ *Kurs Pedagogiczny dla wykładowców w placówkach pozaszkolnych* ▪ *Sztuka motywacji – jak sprawić, żeby uczniowie nie uciekali z lekcji* ▪ *Kurs instruktorów piłki nożnej*
4	Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	▪ *Tkactwo artystyczne* ▪ *Rękodzieło z wikliną* ▪ *Jubiler* ▪ *Florystyka* ▪ *Teoria sztuki* ▪ *Filozofia sztuki* ▪ *Grafika* ▪ *Rzeźba* ▪ *Techniki malarskie* ▪ *Aktorstwo i reżyseria* ▪ *Choreografia* ▪ *Sztuki cyrkowe* ▪ *Kompozycja* ▪ *Dyrygentura* ▪ *Taniec* ▪ *Sztuka i Wzornictwo Przemysłowe* ▪ *Podstawy jubilerstwa*
5	Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne, w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia	▪ *Zasady funkcjonowania Unii Europejskiej* ▪ *Gospodarka narodowa – sektor finansowy (makroekonomia)* ▪ *Kurs socjologii* ▪ *Szkolenie dla ankieterów* ▪ *Warsztaty humanistyczne dla gimnazjalistów* ▪ *Psychologia biznesu i reklamy* ▪ *Astrologia i kosmopsychologia*
6	Języki obce	▪ *Języki obce* ▪ *Szkolenia tłumaczy* ▪ *Język angielski dla kierowców* ▪ *Język angielski – kursy certyfikatowe* ▪ *Język angielski dla prac w gastronomii* ▪ *Rosyjski w turystyce*
7	Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna	▪ *Komunikacja masowa* ▪ *Dziennikarstwo prasowe* ▪ *Dziennikarstwo radiowe i telewizyjne* ▪ *Reportaż* ▪ *Podstawy dziennikarstwa*
8	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	▪ *Kasjer* ▪ *Techniki skutecznej sprzedaży* ▪ *Pośrednik nieruchomości*

Kod	Obszar szkolenia	Przykłady szkoleń
		▪ *Obsługa kas fiskalnych* ▪ *Obsługa klienta* ▪ *Trudny klient* ▪ *Pozyskiwanie klientów* ▪ *Skuteczna prezentacja* ▪ *Techniki organizacji i reklamy* ▪ *Akademia marketingu* ▪ *PR w instytucjach kultury* ▪ *Relacje z mediami* ▪ *Wycena i gospodarka nieruchomościami* ▪ *Marketing produktów rolnych* ▪ *Nowoczesny sprzedawca i handlowiec*
9	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	▪ *Samodzielny księgowy-finansista* ▪ *Pracownik do spraw kadr i płac* ▪ *Podatki* ▪ *Rozliczenia gotówkowe i bezgotówkowe w firmie* ▪ *Finanse publiczne* ▪ *Ubezpieczenia społeczne* ▪ *Otwarte Fundusze Emerytalne* ▪ *Bankowa obsługa klienta* ▪ *Inwestycje gospodarcze* ▪ *Analiza ekonomiczna* ▪ *Pracownik ds. kadr i płac* ▪ *Płatnik ekspert II* ▪ *Warsztaty Rachunkowości Budżetowej ze szczególnym uwzględnieniem ewidencji księgowej środków pomocowych z UE*
10	Zarządzanie i administrowanie	▪ *Systemy jakości ISO* ▪ *Opracowanie i wdrażanie systemy HACCP w branży spożywczej* ▪ *Rekrutacja* ▪ *Motywowanie pracowników* ▪ *Etyka menedżera* ▪ *Zarządzanie projektami współfinansowanymi z UE* ▪ *Pozyskiwanie środków UE dla MŚ,* ▪ *Zakładanie i prowadzenie własnej firmy* ▪ *ABC przedsiębiorczości* ▪ *Podstawy biznesplanu* ▪ *Kontrola i audyt wewnętrzny* ▪ *Szkolenia z zakresu projektów na rzecz rozwoju społeczeństwa informacyjnego* ▪ *Zarządzanie jakością* ▪ *Zarządzanie środowiskiem, higieną i bezpieczeństwem pracy* ▪ *RSI PROMONIT - Rozwój Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Świętokrzyskiego poprzez promocję i monitoring* ▪ *WISO – „Wdrażanie systemów jakości ISO"* ▪ *Zarządzanie wiedzą w szkole*

Kod	Obszar szkolenia	Przykłady szkoleń
11	Prace sekretarskie i biurowe	▪ *Prace sekretarskie i obsługa urządzeń biurowych* ▪ *Szkolenia dla recepcjonistów* ▪ *Bezwzrokowe pisanie* ▪ *Asystentka/Asystent dyrektora* ▪ *Profesjonalna sekretarka* ▪ *Kurs administracji biurowej*
12	Prawo	▪ *Historia prawa* ▪ *Prawo pracy* ▪ *Prawo handlowe* ▪ *Prawo karne* ▪ *Prawo administracyjne* ▪ *Prawo cywilne* ▪ *Aspekty prawno-ekonomiczne prowadzenia działalności gospodarczej* ▪ *Zasady udzielania pomocy publicznej przez PUP* ▪ *Prawo zamówień publicznych i jego realizacja w praktyce*
13	Nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka	▪ *Kursy przygotowujące do matury lub egzaminów na studia wyższe z biologii, chemii, fizyki* ▪ *Spotkanie edukacyjne z filmem ekologicznym* ▪ *Poznajemy ogrody* ▪ *Podyplomowe Studium Fizyki z Astronomią*
14	Matematyka i statystyka	▪ *Kursy przygotowujące do matury lub egzaminów na studia wyższe z matematyki i statystyki* ▪ *Matematyka w finansach*
15	Informatyka i wykorzystanie komputerów	▪ *Programy rachunkowe* ▪ *Programy przetwarzające dane* ▪ *Edytory tekstu* ▪ *MS Office* ▪ *Webmaster w tym tworzenie stron www.* ▪ *Administrator baz danych* ▪ *Projektowanie systemów komputerowych* ▪ *Języki programowania* ▪ *Grafika komputerowa* ▪ *Zarządzanie sieciowymi systemami operacyjnymi* ▪ *Szkolenie z zasad systemów serwerowych* ▪ *Zastosowanie technik multimedialnych w procesie dydaktycznym*
16	Technika i handel artykułami technicznymi, w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów	▪ *Techniki spawania* ▪ *Palacze kotłów CO* ▪ *Tokarz* ▪ *Ślusarz* ▪ *Diagnostyka samochodowa* ▪ *Montaż rusztowań* ▪ *Elektromonter* ▪ *Formierz* ▪ *Technolog robót wykończeniowych* ▪ *Operator suwnic, wciągników, elektrowciągów*

Kod	Obszar szkolenia	Przykłady szkoleń
		▪ *Obsługa wózków jezdniowych o napędzie silnikowym* ▪ *Zaawansowane programowanie sterowników PLC S7-300 z wykonawczymi układami pneumatyki i montażem przemysłowym* ▪ *Podstawowy kurs spawania blach ze stali wysokostopowych elektrodą topliwą w osłonie gazów aktywnych*
17	Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe, w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny	▪ *Górnictwo* ▪ *Wydawcy materiałów wybuchowych w odkrywkowych zakładach górniczych* ▪ *Opróżnianie zbiorników z cieczy niebezpiecznych* ▪ *Wstępna obróbka mleka* ▪ *Aparatowy – maślarz* ▪ *Kurs obsługa i eksploatacja pomp* ▪ *Kurs obsługa ciągników i suwnic ciągniki IIW*
18	Architektura i budownictwo	▪ *Nowoczesne technologie budowlane* ▪ *Projektowanie wnętrz* ▪ *Planowanie przestrzenne* ▪ *Kurs rysunku architektonicznego* ▪ *Kurs czeladniczy – ogólnobudowlany* ▪ *Kosztorysowanie* ▪ *Układanie tradycyjnych pokryć dachowych* ▪ *Płytkarz-posadzkarz* ▪ *Montaż rusztowań* ▪ *Warsztaty szkoleniowe nt. sposobu wykorzystania DSS modelu dotyczącego dostępności budynków dla osób niepełnosprawnych* ▪ *Szkolenie w zakresie bezpieczeństwa użytkowania wyrobów z azbestu*
19	Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	▪ *Zbiór pieczarek* ▪ *Wykwalifikowany robotnik rolny* ▪ *Zwykła Dobra Praktyka Rolnika* ▪ *Produkty tradycyjne i regionalne* ▪ *Drwal-pilarz* ▪ *Środki ochrony roślin* ▪ *Hodowla zwierząt* ▪ *Uprawa roślin* ▪ *Uprawa grzybów* ▪ *Klasyfikacja półtusz wieprzowych wg. systemu EUROP* ▪ *Agroenergetyka drogą aktywizacji rolników* ▪ *Stosowanie środków ochrony roślin aparaturą naziemną*

Kod	Obszar szkolenia	Przykłady szkoleń
20	Weterynaria	▪ *Ultrasonografia kotów i psów* ▪ *Humanitarny ubój zwierząt* ▪ *Profilaktyka weterynaryjna w gospodarstwie rolnym*
21	Opieka zdrowotna	▪ *Leczenie wad postawy* ▪ *Naturoterapia* ▪ *Kurs pierwszej pomocy i pomocy przedlekarskiej* ▪ *Masaż leczniczy* ▪ *Profilaktyka i terapia problemów alkoholowych* ▪ *Podstawy onkologii dla lekarzy rodzinnych* ▪ *Fizjoterapia* ▪ *Ochrona zdrowia pracowników* ▪ *Terapia tkanek miękkich* ▪ *Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych* ▪ *Masaż* ▪ *Szkolenie z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej*
22	Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	▪ *Opieka nad dziećmi, starszymi i niepełnosprawnymi (z modułem językowym)* ▪ *Czym jest wolontariat?* ▪ *Pracownik socjalny – domowa opieka osobista* ▪ *Budowanie lokalnego systemu opieki nad dzieckiem i rodziną* ▪ *Asystent osoby niepełnosprawnej* ▪ *Asystent osoby starszej* ▪ *Nowe świadczenia rodzinne* ▪ *Zasady dialogu interpersonalnego z osobami niepełnosprawnymi* ▪ *Szkolenie na I stopień specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny*
23	Ochrona własności i osób	▪ *Pracownicy ochrony fizycznej I i II stopnia* ▪ *Pracownicy ochraniający imprezy masowe* ▪ *Windykacja* ▪ *Ochrona patentowa* ▪ *Ochrona mienia* ▪ *Kurs na stopień ratownika WOPR* ▪ *Kurs kwalifikacyjny szeregowych Państwowej Straży Pożarnej*
24	Ochrona środowiska	▪ *Biologiczne kryteria oceny prac oczyszczalni ścieków* ▪ *Ochrona środowiska na obszarach wiejskich po integracji z UE* ▪ *Odkażanie zbiorników* ▪ *Zrównoważone wykorzystanie zasobów w Europie – surowce z odpadów*

Kod	Obszar szkolenia	Przykłady szkoleń
25	Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja	▪ *Pilot wycieczek* ▪ *Animator ruchu turystycznego* ▪ *Gospodarstwo agroturystyczne* ▪ *Turystyka konna* ▪ *Turystyka kajakowa* ▪ *Fitness, masaż, odnowa biologiczna* ▪ *Zielona szkoła* ▪ *Kurs pracownika hotelarstwa i turystyki*
26	Usługi gastronomiczne	▪ *Kurs barmana* ▪ *Kurs kucharza i kelnera* ▪ *Pomocnik kucharza* ▪ *Kucharz-garmażer* ▪ *Kucharz małej gastronomii* ▪ *Obsługa cateringowa* ▪ *Zbiorowe żywienie* ▪ *Kurs organizacji przyjęć – catering*
27	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	▪ *Fryzjerstwo* ▪ *Masaże kosmetyczne* ▪ *Percing* ▪ *Makijaż* ▪ *Wizaż* ▪ *Stylizacja paznokci* ▪ *Depilacja* ▪ *Aibrush* ▪ *Manicure+pedicure kosmetyczny*
28	Usługi krawieckie, obuwnicze	▪ *Szwacz* ▪ *Obuwnik* ▪ *Kurs kroju i szycia* ▪ *Gorseciarz* ▪ *Modelowanie odzieży ze stopniowaniem komputerowym* ▪ *Modelowanie odzieży ze stopniowaniem szablonów* ▪ *Kurs krawiecki – projektowanie odzieży*
29	Usługi stolarskie, szklarskie	▪ *Stolarz* ▪ *Szklarz* ▪ *Monter wymiany okien* ▪ *Cieśla*
30	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	▪ *Nauka jazdy* ▪ *Kursy dla motorniczych* ▪ *Obsługa wózków jezdniowych* ▪ *Przewóz osób i towaru* ▪ *Transport towarów niebezpiecznych (ADR)* ▪ *Instruktorzy i egzaminatorzy nauki jazdy* ▪ *Specjalista ds. transportu* ▪ *Szkolenie na pomocnika maszynisty trakcji spalinowej*

Kod	Obszar szkolenia	Przykłady szkoleń
		▪ *Szkolenie przygotowujące do egzaminu na Międzynarodowy Certyfikat CPC (kompetencji przewoźnika w zakresie przewozu osób i rzeczy)* ▪ *Kursy dokształcające dla kierowców przewożących osoby – uzupełniające*
31	Pozostałe usługi	▪ *Usługi sanitarne* ▪ *Sprzątanie kompleksowe*
32	Inne obszary szkoleń	▪ *Szkolenia BHP* ▪ *Minimum sanitarne* ▪ *Bukieciarstwo-Florystyka-kompozycje kwiatowe*

Źródło: Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS). Raport 2008. Instytucje szkoleniowe i ich oferta, Ministerstw Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s.51-58.

ZAŁĄCZNIK 2. SCENARIUSZ INDYWIDUALNEGO WYWIADU POGŁĘBIONEGO Z PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH WOJ. PODLASKIEGO.

INDYWIDUALNE WYWIADY POGŁĘBIONE
Z PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH
WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO
(zagadnienia do wywiadu)

Cel: Rozpoznanie podstaw określania oferty szkoleniowej w instytucjach szkoleniowych województwa podlaskiego.

1/ **Historia – opis dotychczasowej działalności instytucji:**

- W jaki sposób doszło do powstania jednostki, co o tym zadecydowało?
- Na jakiej podstawie początkowo określano kształt oferty szkoleniowej, a jaki sposób określa się obecnie?
- Kierunki rozwoju?
- Jakie są słabe, a jakie mocne strony instytucji?

Filozofia działania organizacji – na czym się skupia?

3. na jakości świadczonych usług
4. na zadowoleniu klienta
5. na możliwości rozszerzenia asortymentu usług
6. na stałej współpracy z klientami
7. na rozwoju rynku
8. na zadowoleniu pracowników instytucji szkoleniowej, itp.

2/ **Uwarunkowania i czynniki kształtujące ofertę szkoleniową /wewnętrzne i zewnętrzne/.**

- Wewnętrzne zasoby jakimi dysponuje instytucja /mogą w rzeczywistości stanowić jeden z głównych czynników wyznaczających ofertę szkoleniową/
- Zewnętrzne /zapotrzebowanie na konkretne usługi/.
  Co generalnie jest brane pod uwagę przy konstruowaniu oferty szkoleniowej? (np.: analizy ofert pracy zamieszczanych w prasie, wyniki badań rynku pracy, z uwzględnieniem zapotrzebowania na określone zawody i specjalności, analizy efektywności dotychczas prowadzonych szkoleń, inne…..)
- Co zdecydowało o tym, że zajęliście się Państwo organizowaniem szkoleń (tutaj: respondent zna zakres szkoleń organizowanych przez instytucję) o określonej tematyce, skierowanych do określonych grup, finansowanych ze źródeł.

3/ Struktura oferty szkoleniowej w latach 2008-2010 /tematyczna; wg. grup klientów; wg. źródeł finansowania/ i czynniki wpływające na jej zmiany.

1. Czy istnieje możliwość pogrupowania oferowanych przez Państwa instytucję szkoleń (np.: wg grup odbiorców, wg tematyki, wg źródeł finansowania)?
2. Jakie szkolenia z oferty państwa instytucji przygotowanej na 2009 r. nie zostały zrealizowane i dlaczego?
3. Czy następowały zmiany w ofercie szkoleniowej z 2009 r. w stosunku do roku 2008?
4. Czy na podstawie doświadczenia z roku 2009 zmodyfikowano ofertę na rok 2010?
5. Co decydowało o wprowadzaniu zmian?

4/ Formy kształcenia

- Jakie formy kształcenia oferuje Państwa instytucja i co decyduje o stosowaniu takich, a nie innych form?
  /przykładowe formy kształcenia: kursy, praktyki, staże, przygotowanie zawodowe, warsztaty szkoleniowe, studia podyplomowe, seminaria, konferencje/.

5/ Zarządzanie procesem szkoleń /w szczególności organizacja i kontrola/

2. W jaki sposób Państwa instytucja dąży do zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń?
    1. Czy instytucja posiada akredytację lub znak jakości?
    2. Jeśli nie to czy zamierza je pozyskać?
    3. Jeśli nie zamierza to dlaczego?
    4. Czy prowadzone są badania efektywności/jakości prowadzonych szkoleń?

- Jakie komórki/stanowiska zajmują się w Państwa instytucji przygotowywaniem oferty szkoleniowej instytucji, decydowaniem o stosowanych przez instytucję formach kształcenia?
- Jakie przygotowanie zawodowe/doświadczenie posiadają osoby pracujące w tych komórkach/na tych stanowiskach?
- W jaki sposób dokonywany jest nabór uczestników szkoleń? (np. wolny nabór, rekrutacja w projekcie, udział w przetargach PUP?)

UWAGA!

Powyżej zawarty został schemat wątków tematycznych (przewodnik wywiadu), które poruszone powinny zostać w trakcie rozmowy, w celu uzyskania jak największej ilości szczegółowych informacji.

Pytania z pierwszej grupy mają za zadanie określenie faktycznie realizowanej przez instytucję strategii. Typologia strategii jest bardzo obszerna. Różne są kryteria podziału, lecz spośród najważniejszych zwrócić uwagę należy na: strategie wzrostu /wg. Ansoffa/ wynikające z rozwoju rynku i produktu /penetracji rynku; rozwoju produktu; rozwoju rynku; dywersyfikacji/; strategie konkurencji wg. Portera /zróżnicowania; przywództwa kosztowego; koncentracji/; strategie wynikające z analizy SWOT /ofensywna; konserwatywna; konkurencyjna, defensywna/. Prawdopodobnie wraz z rozwojem instytucji zmienia się wachlarz asortymentowy oferty – może następuje dywersyfikacja bądź specjalizacja; zmianie ulega obsługiwany rynek; może następować proces dyferencjacji /wyróżniania się/. Niejednokrotnie jest to efektem świadomego działania organizacji realizującej wcześniej założoną strategię rozwoju.

Właściwie poprowadzona rozmowa w tym obszarze pozwoli określić rzeczywiste motywy jakimi kieruje się instytucja szkoleniowa. W ten sposób można zdiagnozować również, które z czynników /w tym wewnętrzne i zewnętrzne/ określają kształt oferty szkoleniowej.

Rozmowa wymaga aktywności ze strony osoby prowadzącej, ma charakter po części sterowany i prowadzona jest według wcześniej założonego scenariusza - przewodnika wywiadu. Pytania nie są standaryzowane, mają charakter otwarty, a o ich kolejności i sposobie formułowania ostatecznie decyduje prowadzący.

Należy zwrócić się do osoby udzielającej wywiadu z prośbą o umożliwienie nagrywania wywiadu.

Scenariusz posiłkuje się często także pytaniami pomocniczymi, naprowadzającymi lub rozszerzającymi omawiane kwestie, aby uzyskać jak najbardziej wyczerpujące, precyzyjne i prawdziwe informacje.

Podczas wywiadu, dzięki rozmowie umiejętnie prowadzonej przez badacza, osoba badana ma możliwość pełnego wyrażenia własnych odczuć, emocji, ekspresji, wyjaśnienia motywów postępowania czy zaprezentowania swych życiowych doświadczeń.

ZAŁĄCZNIK 3. KWESTIONARIUSZ ANKIETY NA TEMAT: "JAK POWSTAJE OFERTA SZKOLENIOWA? BADANIE WŚRÓD INSTYTUCJI/FIRM ZAREJESTROWANYCH W REJESTRZE INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH WOJ. PODLASKIEGO."

KWESTIONARIUSZ ANKIETY NA TEMAT:

Szanowni Państwo,

Zapraszamy Państwa do wzięcia udziału w badaniu ankietowym przeprowadzanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych) na temat: „Jak powstaje oferta szkoleniowa?"

Badanie ma na celu rozpoznanie podstaw określania oferty szkoleniowej instytucji/firm szkoleniowych z woj. podlaskiego zarejestrowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych. Wyniki badania pomogą nam lepiej zrozumieć sposób kształtowania oferty szkoleniowej podlaskich instytucji/firm szkoleniowych i inne istotne dla Państwa oraz dla nas kwestie związane z organizacją szkoleń.

Państwa odpowiedzi na ankietę będą objęte całkowitą tajemnicą i prezentowane tylko w postaci opracowań zbiorczych. Wypełnienie kwestionariusza nie powinno zająć dłużej niż 30 min.

Udzielając odpowiedzi na pytania należy wstawić znak „X" w odpowiednim polu wyboru (w przypadku pytań zamkniętych) lub wpisać treść słowną (w przypadku pytań otwartych).

---

1. Proszę ocenić wymienione cele dotyczące oferty szkoleniowej, które są realizowane przez Państwa instytucję/firmę. Proszę użyć skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nieważny", a 5 – „bardzo ważny".

Wyszczególnienie	**1 – zdecydowanie nieważny**	**2 - nieważny**	**3- ani ważny, ani nieważny**	**4 - ważny**	**5- bardzo ważny**
a) udostępnianie szerokiej i zróżnicowanej oferty usług szkoleniowych					
b) udostępnianie wąskiej i wyspecjalizowanej oferty usług szkoleniowych					
c) świadczenie wysokiej jakości usług					
d) świadczenie usług w niskiej cenie					
e) żaden z powyższych celów					
f) inne, jakie?..... …… ……					

2. Proszę zaznaczyć, które z wymienionych czynników i w jakim stopniu uwzględniacie Państwo ustalając ofertę szkoleniową firmy. Proszę ocenić czynniki w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza czynnik zdecydowanie nieważny, a 5 bardzo ważny.

Wyszczególnienie	**1 – zdecydowanie nieważny**	**2- nieważny**	**3- ani ważny, ani nieważny**	**4 - ważny**	**5- bardzo ważny**
a) analiza ofert zamieszczanych w prasie, internecie, itp.					
b) wyniki badań rynku pracy					
c) analiza dotychczas przeprowadzonych szkoleń (doświadczenia z lat ubiegłych)					
d) obserwacja rynku szkoleń w Polsce					

e) obserwacja rynku szkoleń za granicą					
f) zgłaszane przez klientów zapotrzebowanie na szkolenia o danej tematyce					
g) wymagania organów prowadzących lub nadzorujących instytucję/firmę (jeśli takie istnieją)					
h) żaden z powyższych czynników					
i) inne, jakie? …… …… ……					

3. Proszę zaznaczyć typ/typy szkoleń, które były organizowane przez Państwa instytucję/firmę w 2009r.

Wyszczególnienie	
I) Typy szkoleń ze względu na czas trwania szkolenia	
a) wieczorowe	
b) weekendowe	
c) jednodniowe	
d) kilkudniowe	
e) miesięczne	
f) dłuższe – jak długie? Liczbę dni/miesięcy proszę wpisać w kolumnie obok.	
II) Typy szkoleń ze względu na sposób naboru uczestników szkolenia	
a) otwarte	
b) zamknięte	
c) idywidualne	
d) konsultacje	
III)Typy szkoleń ze względu na miejsce szkolenia	
a) szkolenia stacjonarne	
b) szkolenia wyjazdowe (outdoorowe)	
c) wyjazdy motywacyjne (incentive travel)	
d) e-learning'owe	

4. Proszę wymienić rodzaje szkoleń zaplanowanych a niezrealizowanych w 2009r. oraz określić przyczyny ich niezrealizowania. ***Jeżeli zostały zrealizowane wszystkie szkolenia proszę przejść do pyt. 6.***

Szkolenia, które nie odbyły się w 2009 r.	**Przyczyny niezrealizowania szkoleń w 2009r.**
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•

8. Czy w 2010 r. planują Państwo rozszerzenie zasięgu terytorialnego świadczonych usług?

a) tak	
b) nie => *proszę przejść do pytania 7*	

9. Na jakie obszary planują Państwo rozszerzyć swoją ofertę szkoleniową? Proszę wpisać nazwę/y obszaru/ów.

Wyszczególnienie:	**Nazwa obszaru**
a) inne gminy, jakie?	
b) inne powiaty, jakie?	
c) inne województwa, jakie?	
d) poza granice kraju, jakie?	

10. Proszę określić rodzaje szkoleń, planowanych do realizacji przez Państwa instytucję/firmę w perspektywie najbliższych 5 lat.

Wyszczególnienie	
a) języki obce	
b) marketing i sprzedaż	
c) rachunkowość, finanse i ubezpieczenia	
d) zarządzanie i administrowanie	
e) praca sekretariatu i praca biurowa	
f) rozwój osobowy pracownika i jego kariery	
g) informatyka i wykorzystanie komputerów	
h) techniczne aspekty procesu produkcji i świadczenia usług	
i) ochrona środowiska naturalnego i środowiska pracy	
j) szkolenia zawodowe	
k) kursy prawa jazdy	
l) transport i logistyka	
m) ochrona zdrowia (BHP)	
n) inne, jakie? ……... …… ……	

8.Proszę podać liczbę szkoleń zrealizowanych przez Państwa instytucję/firmę w 2009r.

9. Proszę określić procent finansowania szkoleń z wymienionych niżej źródeł.

Wyszczególnienie	**%**					
	2004r.	**2005r.**	**2006r.**	**2007r.**	**2008r.**	**2009r.**
a) środki Unii Europejskiej						
b) środki własne osób szkolonych						
c) środki pracodawców wysyłających pracowników na szkolenia						
d) środki Funduszu Pracy						
e) inne, jakie? ……...						

.....						
Ogółem	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

10. Proszę zaznaczyć stanowiska osób, które bezpośrednio brały udział w ustalaniu oferty szkoleniowej w 2009 r.

Wyszczególnienie	
a) dyrektor/prezes firmy lub osoba pełniąca jego obowiązki	
b) kierownik działu szkoleń	
c) specjalista ds. szkoleń	
d) inne, jakie?..... …….	

11. Proszę zaznaczyć warunki, jakie muszą spełniać osoby ustalające ofertę szkoleniową w Państwa firmie.

Wyszczególnienie	
a) odpowiedni poziom wykształcenia	
b) doświadczenie w ustalaniu oferty szkoleniowej	
c) określony staż pracy w danej instytucji szkoleniowej	
d) znajomość funkcjonowania rynku usług szkoleniowych	
e) umiejętność analizowania potrzeb szkoleniowych	
f) inne, jakie…….. …….. ……...	

12. Proszę ocenić wagę wymienionych celów dotyczących grup klientów Państwa instytucji/firmy szkoleniowej. Proszę użyć skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nieważny", a 5 – „bardzo ważny".

Wyszczególnienie	**1 – zdecydowanie nieważny**	**2- - nieważny**	**3- ani ważny, ani nieważny**	**4 - ważny**	**5- bardzo ważny**
a) kierowanie usług do wąskiej grupy klientów					
b) kierowanie usług do szerokiej grupy klientów					
c) osiągnięcie zadowolenia klientów z jakości świadczonych usług szkoleniowych					
d) osiągnięcie zadowolenia klientów z ceny świadczonych usług szkoleniowych					
e) inne, jakie …… …… ……					

13. Proszę zaznaczyć grupy głównych odbiorców Państwa szkoleń w 2009 r.?

Wyszczególnienie	
a) osoby pracujące	
b) osoby bezrobotne	
c) kobiety	
d) zakłady pracy/pracodawcy/przedsiębiorcy	
e) inne, jakie? (np. rolnicy, studenci) …… …… ……	

14. Proszę określić w % wpływ udziału wymienionych grupy odbiorców Państwa szkoleń na generowane przez Państwa instytucję/firmę przychody w 2009 r.?

Wyszczególnienie	
a) osoby pracujące	
b) osoby bezrobotne	
c) zakłady pracy/pracodawcy/przedsiębiorcy	
d) inne, jakie? (np. rolnicy, studenci, kobiety) …… …… ……	
Ogółem	**100%**

15. W jaki sposób był dokonywany nabór uczestników szkoleń w 2009 r.?

Wyszczególnienie	
a) wolny nabór	
b) rekrutacja w projekcie własnym	
c) udział w przetargach PUP lub innych instytucji	
d) zlecenie przeprowadzenia szkolenia przez firmę prywatną	
e) inne, jakie? …… …… ……	

16. Czy państwa instytycja/firma monitoruje losy absolwentów organizowanych przez siebie kursów?

a) tak	
b) nie => *proszę przejść do pytania 18*	

17. W jaki sposób monitorowane są losy absolwentów? Proszę udzielić krótkiej odpowiedzi.

18. Proszę określić wagę stwierdzenia: „Stosowanie działań zapewniających kadrze naszej instytucji/firmy ciągłości zatrudnienia, jest…”:

Wyszczególnienie	
a) zdecydowanie nieważne => *proszę przejść do pytania 20*	
b) **nieważne** => *proszę przejść do pytania 20*	

c) **ani ważne, ani nieważne** => *proszę przejść do pytania 20*	
d) **ważne**	
e) **bardzo ważne**	

19. Proszę wymienić, jakie Państwa instytucja/firma stosuje metody i instrumenty w celu zapewnienia kadrze ciągłości zatrudnienia?

Wyszczególnienie
• • • • • • • • • •

20. Proszę określić mocne i słabe strony Państwa instytucji/firmy. Co uważają Państwo za swój największy sukces, a co sprawia Państwu trudności? Proszę postarać się wskazać nie mniej niż 2 mocne i słabe strony.

Mocne strony instytucji	**Słabe strony instytucji**
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •

21. Czy Państwa instytucja/firma posiada akredytację lub znak jakości w zakresie działalności szkoleniowej?

Wyszczególnienie	
a) tak	
b) nie => *proszę przejść do pytania 23*	

22. Proszę podać pełną nazwę posiadanej akredytacji lub znaku jakości.

• • • •

23. Proszę podać przyczynę niestarania się o akredytację lub znak jakości.

24. Czy Państwa instytucja/firma zamierza pozyskiwać środki z UE na realizację szkoleń w ciągu najbliższych 5 lat?

a) tak	
b) nie => *proszę przejść do pytania 26*	
c) nie wiem => *proszę przejść do pytania 26*	

25. Co jest Państwa głównym motywem ubiegania się o dofinansowanie szkoleń ze środków UE?

26. Co jest powodem nieubiegania się lub niepewności co do ubieganiu się o dofinansowanie szkoleń ze środków UE?

METRYCZKA

1. Nazwa instytycji/firmy:

2. Adres:

Kod pocztowy i miejscowość	
ulica	
powiat	

3.Telefon:

4. E-mail:

5. Rok powstania:

6. Rok rozpoczęcia działalności szkoleniowej (wpisać jeśli inny niż rok powstania).

7. Rodzaje prowadzonej działalności wg Klasyfikacji PKD 2007.

Wyszczególnienie	**Symbol PKD 2007**	**Opis przedmiotu działalności zgodnie z PKD 2007**
a) działalność główna	•	•
b) działalność dodatkowa	•	•

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!