

**Realizacja szkoleń
w powiatowych urzędach pracy Wielkopolski
w 2007 roku**

Raport z badania

Wrzesień 2008

Spis treści

WSTĘP	3
1. Metodologia badania oraz podstawowe definicje i uwarunkowania prawne.....	5
2. Planowanie, promocja szkoleń oraz wybór instytucji szkoleniowych i dobór uczestników szkoleń.....	10
2.1 Planowanie szkoleń	10
2.2 Promocja usług szkoleniowych.....	12
2.3 Wybór instytucji szkoleniowych.....	13
2.4 Dobór uczestników szkoleń	15
3. Realizacja szkoleń	17
3.1 Szkolenia indywidualne	22
3.2 Szkolenia grupowe	31
4. Monitoring szkoleń	40
PODSUMOWANIE I WNIOSKI	43
LITERATURA.....	45

WSTĘP

Szkolenia należą do tej formy przeciwdziałania bezrobociu, która ma znaczący wpływ na rynek pracy. Potwierdzeniem tej tezy są m.in. wyniki badań przeprowadzonych w Unii Europejskiej. Podczas szczytu w Lizbonie w 2000 roku Rada Europejska uznała kwestie zatrudnienia i bezrobocia za jedno z kluczowych celów polityki Unii Europejskiej. W *Strategii Lizbońskiej* realizacja działań w zakresie tworzenia większej liczby miejsc pracy opiera się m.in. na zwiększeniu inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i rozwój umiejętności. Polityka rynku pracy w Polsce w tym zakresie została uregulowana w najważniejszych dokumentach, tj. *Narodowym planie rozwoju na lata 2007-2013*, *Krajowym planie działań na rzecz zatrudnienia* (na poszczególne lata) oraz *Krajowej strategii zatrudnienia 2007-2013*. W dokumentach tych szkolenia stanowią istotny instrument zwiększania elastyczności i mobilności zawodowej osób aktywnych zawodowo, czyli pracowników, jak i bezrobotnych. Podobnie, doceniając znaczenie szkoleń, rząd i resort pracy planują korzystne, z punktu widzenia bezrobotnych jak i pracodawców, zmiany w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*¹. Nowe regulacje prawne w tym zakresie wpłyną z pewnością na politykę samorządów wojewódzkich i powiatowych, a w konsekwencji – urzędów pracy jako instytucji odpowiedzialnych za odpowiednie planowanie, realizację i skuteczność szkoleń.

Szkolenia jako instrument aktywnej polityki rynku pracy w istotny sposób wpływają na poprawę sytuacji bezrobotnych, czy zagrożonych bezrobociem, poprzez podniesienie poziomu kwalifikacji czy wykształcenia, a w konsekwencji zwiększenia szans na zatrudnienie. Poza celem edukacyjnym udział w szkoleniach powoduje wzrost motywacji do podjęcia pracy i utrzymania jej. W odniesieniu do pracodawców, szkolenia sprzyjają zwiększeniu produktywności bezrobotnych, a także ich mobilności na rynku pracy.

Biorąc powyższe aspekty pod uwagę, nie można pominąć zagadnień związanych z finansowaniem szkoleń. Potwierdzeniem racjonalnego wydatkowania środków publicznych na ten cel powinna być wysoka efektywność, czy inaczej mówiąc skuteczność działań powiatowych urzędów pracy. W 2006 roku na terenie Wielkopolski efektywność szkoleń, mierzona jako odsetek osób, które dzięki nim uzyskały zatrudnienie wyniosła 46%, natomiast efektywność prac interwencyjnych 83%, staży 63%, przygotowania zawodowego w miejscu pracy 61%². Wskaźnik ten przyczynia się m.in. do panującej obecnie opinii o miernej skuteczności szkoleń,

¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U z 2008r. Nr 69, poz.415 z późn. zm.) – zwana dalej „Ustawą”.

² *Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu* Nr 03 (90) s.12, zwany dalej „Biuletynem WUP”.

choć argumenty dyrektorów powiatowych urzędów pracy w wielu przypadkach zaprzeczają tej tezie.

Ponieważ zagadnienia polityki szkoleniowej, jak wcześniej wspomniano, mają istotne znaczenia dla kształtowania rynku pracy, zarówno wojewódzkiego jak i powiatowych, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (zwany dalej WUP) do zadań planowanych w 2008 roku w zakresie opracowań i analiz rynku pracy, włączył m.in. niniejszy temat. W opracowaniu podjęto więc próbę przeanalizowania i porównania szkoleń realizowanych w 2007 roku przez powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski. Ocena efektywności stanowiła jeden z głównych wskaźników, ale nie jedyny. Formułując opinie i wnioski wzięto pod uwagę specyfikę i uwarunkowania lokalnych (powiatowych) rynków pracy.

1. Metodologia badania oraz podstawowe definicje i uwarunkowania prawne

Zasadniczym celem badania było dokonanie analizy porównawczej dotyczącej szkoleń realizowanych przez powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski w 2007 roku, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów zawodowych, czasu trwania, kosztów i efektywności szkoleń. Niniejsze opracowanie miało również na celu porównanie szkoleń indywidualnych i grupowych i przedstawienie najistotniejszych zagadnień w tym zakresie na tle powiatów, subregionów oraz województwa wielkopolskiego.

Badaniem objęto wszystkie szkolenia realizowane przez 31 powiatowych urzędów pracy. Podstawowym źródłem informacji wykorzystanym w badaniu były dane zawarte w ankietach oraz sprawozdaniach statystycznych.

W celu uzyskania informacji, przygotowano zostały przez WUP w Poznaniu trzy ankiety, które trafiły do odpowiednich powiatowych urzędów pracy w poszczególnych subregionach (patrz mapa s.6).

Pierwsza (*załącznik 1*) miała charakter opisowy i odnosiła się do zagadnień związanych z planowaniem szkoleń, wyborem instytucji szkoleniowych i doбором uczestników, a także nadzorem nad realizacją zawartych umów. Należy zaznaczyć, że w większości pytań nie wskazano ograniczeń, co do ilości odpowiedzi poproszono o wymienienie najważniejszych, czy najczęściej występujących.

Pozostałe dwie ankiety dotyczyły przede wszystkim rodzajów i kosztów szkoleń, a także czasu realizacji i liczby uczestników, przy czym ankietę 2 (*załącznik 2*) objęła szkolenia grupowe, natomiast ankietę 3 (*załącznik 3*) indywidualne. Dodatkowo ankiety podzielone zostały na trzy części ze względu na źródło finansowania:

- ankietę 2.1 i 3.1 – środki Funduszu Pracy (FP),
- ankietę 2.2 i 3.2 – środki Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS),
- ankietę 2.3 i 3.3 – środki Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Drugim podstawowym źródłem informacji były sprawozdania statystyczne zawierające m.in. dane z zakresu szkoleń:

- załącznik 4 do sprawozdania MPiPS-01 *Poradnictwo zawodowe, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy za 2007 rok,*
- załącznik 6 do sprawozdania MPiPS-01 *Aktywne programy rynku pracy za 2007 rok.*

WOJEWÓDZTWO WIELKOPOLSKIE

Podział na subregiony według przynależności powiatowych urzędów pracy do oddziałów zamiejscowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu



Dla potrzeb niniejszego opracowania, w niektórych wyliczeniach ograniczono lub nie wzięto pod uwagę pewnych szkoleń czy kosztów, np. z zakresu aktywnego poszukiwania pracy realizowanych w klubach pracy czy z zakresu działalności gospodarczej przeznaczonych dla osób, które otrzymały dotację na ten cel. Z tego względu niektóre dane zawarte w opracowaniu mogą odbiegać od danych statystycznych lub być nieco mniejsze. Dotyczy to np. kosztów szkoleń, gdzie jako koszt przyjęto tylko i wyłącznie wynagrodzenie instytucji szkoleniowej.

W związku z ograniczeniem wyników wyliczeń do jednego miejsca po przecinku i związanych z tym zaokrągleniach wykonanych przez program komputerowy suma tych wyliczeń może różnić się w niektórych wyliczeniach od wartości 100%.

Pod pojęciem:

- **szkolenia** należy rozumieć pozaszkolne zajęcia (zarówno szkolenia jak i wszelkiego rodzaju kursy) mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności lub kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy,
- **koszty szkoleń ogółem** oznaczają wyłącznie wynagrodzenie instytucji realizującej szkolenie (nie brano pod uwagę pozostałych kosztów związanych z tą formą aktywizacji),
- **koszt szkolenia jednego uczestnika** - stanowi iloraz kosztu szkolenia i liczby uczestników, którzy ukończyli szkolenie,
- **koszt szkolenia jednego zatrudnionego** – jest to iloraz kosztu szkolenia i liczby osób, które znalazły zatrudnienie w okresie trzech miesięcy od ukończenia szkolenia,
- **efektywność szkolenia** - została ustalona jako odsetek (wyrażony w procentach) osób, które podjęły zatrudnienie w okresie 3 miesięcy od zakończenia szkolenia, w stosunku do uczestników, którzy ukończyli szkolenie.

W opracowaniu, poza wcześniej wymienionymi źródłami informacji, wykorzystano dane odnoszące się do bezrobocia rejestrowanego na terenie Wielkopolski zawarte m.in. w opracowaniu sporządzonym przez WUP w Poznaniu *Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2007 roku*³ a także dane zawarte w *Biuletynie WUP* (numery z danymi za 2007 rok). Bardzo pomocnym materiałem również wykorzystanym w opracowaniu okazał się raport Najwyższej Izby Kontroli dotyczący zadań wykonywanych przez powiatowe urzędy pracy w zakresie szkoleń⁴.

Zadania w zakresie podnoszenia dotychczasowych kwalifikacji czy nabywania nowych umiejętności zawodowych osób bezrobotnych w ramach szkoleń i doskonalenia zawodowego realizowane są przez samorządy wojewódzkie i powiatowe za pośrednictwem, odpowiednio,

³ www.wup.poznan.pl/dzialania_ryнку_pracy/opracowania_i_analizy.

⁴ *Informacja o wynikach kontroli wykonywania zadań w zakresie szkolenia bezrobotnych przez wybrane powiatowe urzędy pracy* Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Krakowie, marzec 2008r. (zwana dalej „Raportem NIK”).

wojewódzkich oraz powiatowych urzędów pracy. Na terenie Wielkopolski są to Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu oraz 31 powiatowych urzędów pracy.

Szkolenia przeprowadzane są na zlecenie powiatowego urzędu pracy przez instytucje szkoleniowe, wpisane do rejestru prowadzonego przez WUP⁵. Mogą one być realizowane w formie szkoleń grupowych lub indywidualnych i trwać do 6 miesięcy, a jeśli wynika to z programu szkolenia nawet do 12-u. Osoby bez kwalifikacji zawodowych mogą korzystać ze szkoleń trwających do 12 miesięcy, a jeśli wymaga tego program nauki do 24-ech.

Szkolenia finansowane są z trzech podstawowych funduszy, tj. Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych. Szkolenie finansowane z PFRON może trwać do 36 miesięcy. W 2007 roku szkolenia finansowane z EFS stanowiły połowę wszystkich realizowanych w Wielkopolsce.

Podstawowym dokumentem, w którym zawarto uregulowania prawne dotyczące szkoleń jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, a szczególnie artykuły 40-43. Szczegółowe przepisy w zakresie szkoleń regulują m.in. dwa rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) z dnia 2 marca 2007 roku:

- w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 47, poz. 315),
- w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz. U. Nr 47, poz. 314).

Generalna zasada mówi, że usługi rynku pracy świadczy się bez zbędnej zwłoki, w sposób dostosowany do indywidualnych potrzeb i gwarantujący równy dostęp bezrobotnym, poszukującym pracy i pracodawcom. Powyższe akty zawierają szereg warunków i wytycznych, którymi powinny kierować się powiatowe urzędy pracy w realizacji zadań z zakresu szkoleń. Wspomniane akty prawne określają m.in.:

- źródła informacji do określenia zapotrzebowania na kwalifikacje na lokalnym rynku pracy oraz diagnozowania potrzeb szkoleniowych bezrobotnych,
- strukturę planu szkoleń i sposób jego upowszechniania,
- kryteria wyboru instytucji szkoleniowych,
- zakres informacji, które powinna uwzględniać umowa szkoleniowa, program szkolenia oraz skierowanie na szkolenie,
- sposób uprawdopodobnienia zatrudnienia,
- formy monitorowania przebiegu szkoleń,
- warunki finansowania kosztów egzaminów, kosztów uzyskania licencji oraz studiów podyplomowych,

⁵ www.wup.poznan.pl/RejestrInstytucjiSzkoleniowych (zwany dalej „RIS”)

- warunki udzielania pożyczek szkoleniowych,
- mierniki i wskaźniki do oceny skuteczności i efektywności szkoleń.,
- zasady informowania o usługach szkoleniowych, a także korzystania z nich i promowania,
- diagnozowanie zapotrzebowania na zawody oraz potrzeby szkoleniowe osób uprawnionych,
- sporządzanie i upowszechnianie planu szkoleń,
- zlecenie prowadzenia szkoleń instytucjom szkoleniowym,
- kierowanie na szkolenie grupowe czy wskazane przez bezrobotnego,
- monitorowanie przebiegu szkoleń,
- prowadzenie analiz skuteczności i efektywności szkoleń.

Ze względu na zakres niniejszego opracowania, część zagadnień została jedynie zasygnalizowana, czy też przytoczona w sposób dość ogólny. Szczegółowo omówione zostały zagadnienia dotyczące obszarów zawodowych, w których najczęściej realizowano szkolenia, ich kosztów, czasu trwania, uczestników czy efektywności. W opracowaniu pominięto np. pożyczki szkoleniowe, finansowanie studiów podyplomowych, czy szkolenia dla rolników.

Osoby zainteresowane uzyskaniem bardziej szczegółowych informacji w zakresie problematyki szkoleniowej znajdą je m.in. w powiatowych urzędach pracy (u doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, pośredników pracy lub liderów klubów pracy), Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Poznaniu i jego Oddziałach Zamiejscowych, Centrach Edukacji i Pracy Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy, Gminnych Centrach Informacji a także na stronie internetowej WUP w Poznaniu albo na portalu publicznych służb zatrudnienia: www.psz.praca.gov.pl.

2. Planowanie, promocja szkoleń oraz wybór instytucji szkoleniowych i dobór uczestników szkoleń

2.1 Planowanie szkoleń

Zgodnie z regulacjami dotyczącymi szkoleń „grupowych”, powiatowe urzędy pracy zobowiązane są do opracowywania rocznych planów w tym zakresie. Przy tworzeniu planu powinny być wzięte pod uwagę przede wszystkim zawody i specjalności, wśród których występuje deficyt lub nadwyżka na lokalnym (czy regionalnym) rynku pracy. Każdego roku powiatowe urzędy pracy przygotowują raport *Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych*, podobnie jak WUP dla Wielkopolski, a Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) dla całego kraju, który powinien być wykorzystywany w procesie planowania.

Pozostałe informacje w zakresie ustalania potrzeb szkoleniowych powinny uwzględniać sugestie pracodawców oraz bezrobotnych. Odpowiedni pracownicy urzędów pracy mają za zadanie analizowanie efektywności dotychczas zrealizowanych szkoleń czy wpływających ofert pracy. Plan musi uwzględniać również możliwości finansowe i wynikające z nich ograniczenia. Reasumując, plan powinien opierać się na rzetelnej analizie powiatowego rynku pracy i uwzględniać wszystkie jego aspekty.

Należy zaznaczyć, że WUP w Poznaniu, w ramach współpracy z powiatowymi urzędami pracy, w swoim *Biuletynie* zamieszcza co miesiąc zestawienie planowanych do realizacji szkoleń grupowych.

W ankiecie 1 postawiono dwa pytania, które w bezpośredni sposób odnoszą się do zagadnień związanych z planowaniem szkoleń. Poniżej przedstawione zostały zbiorcze wyniki udzielonych w tym zakresie odpowiedzi.

Tab.1 Dokumenty i informacje, z których korzystały pup w zakresie prognozy potrzeb szkoleniowych.

L.p.	Udzielone odpowiedzi	Ilość odpowiedzi
1	Analiza ofert pracy składanych przez pracodawców	26
2	Potrzeby szkoleniowe zgłaszane przez bezrobotnych – ankieta	22
3	Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych	16
4	Efektywność szkoleń realizowanych w latach poprzednich	8
5	Informacja doradcy zawodowego oraz pośrednika pracy	8
6	Badanie rynku i popytu na pracę	6
7	Strategia rozwoju regionalnego (wojewódzka, powiatowa, miejska czy gminna)	4
8	Inne	6

Na 31 powiatowych urzędów pracy 26 z nich analizuje oferty pracy składane przez pracodawców i wykorzystuje to przy planowaniu szkoleń. Potrzeby bezrobotnych uwzględniają 22 urzędy. Są to niewątpliwie zasadnicze źródła informacji, ale na uwagę zasługuje fakt, że tak istotne dokumenty jak strategie rozwoju regionalnego czy badania rynku i popytu na pracę – zostały uwzględnione w zaledwie kilku urzędach (odpowiednio: 4 i 6). **Planowanie oparte jedynie na deklaracjach pracodawców i życzeniach bezrobotnych, bez rzetelnej diagnozy powiatowego rynku pracy, która stanowi podstawę planowania, w konsekwencji rozminie się z rzeczywistymi potrzebami rynku.** Trudno stwierdzić, z czego wynika ta sytuacja. Być może powiatowe urzędy pracy nie posiadają odpowiednich kadr do prowadzenia monitoringu rynku pracy, czy też środków finansowych na zlecenie takiego zadania instytucji zewnętrznej⁶. Hierarchia wymienionych w Tab.1 form powinna być odwrotna.

Potwierdzeniem zachwiania tej hierarchii ważności są dane uzyskane na podstawie kolejnego pytania w ankiecie 1. Podobnie jak w pierwszym przypadku najczęściej uwzględniane są potrzeby pracodawców i bezrobotnych (odpowiednio 25 i 19 urzędów udzieliło takich odpowiedzi), natomiast analizę rynku wykorzystują jedynie cztery urzędy.

Tab.2 Priorytety jakimi kierowały się pup sporządzając roczny plan szkoleń.

L.p.	Udzielone odpowiedzi	Ilość odpowiedzi
1	Potrzeby pracodawców – analiza ofert wolnych miejsc pracy, informacje od pracodawców o pożądanym specjalistach	25
2	Zaspokojenie potrzeb szkoleniowych zgłaszanych przez bezrobotnych	19
3	Zapotrzebowanie na konkretne kwalifikacje na lokalnym rynku pracy	15
4	Efektywność szkoleń z lat poprzednich, zwiększenie szans na zatrudnienie w wyniku podniesienia kwalifikacji	7
5	Możliwości finansowe pup – racjonalne wydatkowanie środków publicznych	5
6	Analiza rynku pod kątem zawodów deficytowych i nadwyżkowych	4
7	Inne m.in. propozycje pośredników pracy i doradców zawodowych czy też objęcie pomocą osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy	4

Podstawą planu szkoleń powinna być diagnoza rynku pracy uwzględniająca wszystkie jego aspekty, a efektem końcowym wysoki odsetek zatrudnionych po odbyciu szkolenia. Drugim natomiast elementem, potrzeby pracodawców i bezrobotnych.

⁶ EFS Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet VI, Działanie 6.1, Poddziałanie 6.1.1 *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy*, w ramach którego, realizowane są m.in. projekty: *Identyfikacja potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, w tym poprzez szersze zastosowanie Indywidualnych Planów Działania, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie.*

2.2 Promocja usług szkoleniowych

Kolejne dwa pytania w ankiecie 1 poświęcone zostały promocji usług szkoleniowych. Najpopularniejszą formą okazała się tablica ogłoszeń. Prawie wszystkie powiatowe urzędy pracy stosowały ten rodzaj przekazywania informacji, co jest zgodne z zaleceniami w tym zakresie. Powiatowe urzędy pracy są bowiem zobowiązane upowszechniać plan szkoleń w siedzibie urzędu oraz na swoich stronach internetowych. Z poniższych odpowiedzi wynika, że wymóg ten został zrealizowany.

Sposoby informowania klientów o usługach szkoleniowych.

L.p.	Udzielone odpowiedzi	Ilość odpowiedzi
1	Informacje zamieszczane na tablicy ogłoszeń w siedzibie pup	29
2	Informacje zamieszczane na stronach internetowych	27
3	Podczas rozmów indywidualnych – informacje przekazywane bezpośrednio zainteresowanym przez doradców zawodowych, pośredników pracy i liderów klubów pracy	23
4	Ogłoszenia zamieszczane w lokalnych mediach	22
5	Punkty marketingowe: w gminach np. gminnych centrach informacji	10
6	Informowanie klientów podczas spotkań grupowych	5
7	Inne np. wysyłanie zaproszeń do instytucji szkoleniowych do składania ofert	3

Znaczna część powiatowych urzędów pracy wykorzystuje również inne formy promocji, np. lokalne media czy punkty informacyjne w innych urządach tj. urządach gmin czy też ośrodkach pomocy społecznej. Informacje przekazywane są także podczas bezpośrednich spotkań czy rozmów z bezrobotnymi. Biorąc pod uwagę wszystkie stosowane formy, można stwierdzić, że promocja usług szkoleniowych przez wielkopolskie powiatowe urzędy pracy spełnia wymogi w tym zakresie.

Tab.4 Sposoby upowszechniania planu szkoleń.

L.p.	Udzielone odpowiedzi	Ilość odpowiedzi
1	Informacje na tablicy ogłoszeń w siedzibie pup	30
2	Informacje na stronach internetowych urzędu	28
3	Informacje w urządach gmin, miast i starostwach	8
4	Informacje w ośrodkach pomocy społecznej	7
5	Informacje bezpośrednio przekazywane zainteresowanym	4
6	Informacje w centrach integracji społecznej	4
7	Informacje w lokalnej prasie	4
8	Informacje w instytucjach i organizacjach świadczących pomoc osobom niepełnosprawnym	2
9	Informowanie pracodawców	1

2.3 Wybór instytucji szkoleniowych

Wybór instytucji szkoleniowych, którym powiatowe urzędy pracy zlecają realizację szkoleń (kursów), obejmuje wiele aspektów. Zasadniczym wymogiem w tym procesie jest wybór instytucji zapewniającej najwyższą jakość szkolenia przy najbardziej konkurencyjnej cenie, przy uwzględnieniu procedur wynikających z ustawy *Prawo zamówień publicznych*⁷. W ankiecie 1 w pytaniu dotyczącym kryteriów wyboru, celowo pominięto kryterium ceny, ponieważ będzie to przedmiotem odrębnej analizy w dalszej części opracowania.

Zgodnie z uregulowaniami zawartymi w „ustawie”, instytucje, które ubiegają się o zlecenie finansowane ze środków publicznych, w tym przypadku realizację szkoleń muszą uzyskać wpis do rejestru instytucji szkoleniowych. Rejestr dla Wielkopolski prowadzi WUP w Poznaniu. Wpis dokonywany jest na podstawie stosownego zgłoszenia instytucji szkoleniowej, bez kontroli (ze strony WUP) zgodności danych ze stanem rzeczywistym. Ponadto WUP nie może weryfikować jakości szkoleń, ponieważ nie posiada kompetencji w tym zakresie. Rejestr spełnia więc tylko rolę ewidencyjną stanowi on wykaz instytucji, które dokonały zgłoszenia.

Tab.5 Kryteria jakimi kierowały się pup przy wyborze instytucji szkoleniowych (z wyłączeniem kryterium dotyczącym ceny).

L.p.	Udzielone odpowiedzi	Ilość odpowiedzi
1	Kwalifikacje i doświadczenie kadry prowadzącej szkolenia (doświadczenie instytucji w organizowaniu szkoleń)	24
2	Zakres i jakość oferowanych szkoleń (merytoryczna treść programu szkolenia)	13
3	Wyposażenie w specjalistyczny sprzęt, pomoce dydaktyczne i warunki lokalowe oraz formy i metody nauczania	13
4	Termin i miejsce realizacji szkolenia	11
5	Posiadanie certyfikatu jakości świadczonych usług	10
6	Zaangażowanie instytucji szkoleniowej w poszukiwaniu miejsc pracy dla uczestników szkoleń	6
7	Liczba godzin zajęć dydaktycznych	5
8	Zdobyte umiejętności i kwalifikacje po ukończeniu szkolenia	4
9	Sposób sprawdzenia efektów szkolenia	4
10	Opinie ankietowanych uczestników szkoleń	4
11	Inne	5

Z tego względu na powiatowych urzędach pracy spoczywa obowiązek przeprowadzenia takich działań, które pozwolą na wybór instytucji gwarantujących wysoką jakość. Jakość odgrywa tu niebagatelną rolę zwiększa bowiem szanse uczestników szkoleń na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia. Przy zlecaniu przeprowadzenia szkoleń i zawieraniu umów, nie

⁷ Ustawa z dnia 29 stycznia 2004r. Prawo zamówień publicznych (Dz.U. z 2007r. Nr 223, poz.1655).

można oczywiście pominąć zgodności tych zleceń z wcześniej sporządzonym planem szkoleń. Równie ważnym czynnikiem na etapie wyboru jest weryfikacja ofert szkoleniowych pod kątem ich zgodności ze standardami wiedzy i umiejętności dla zawodów i specjalności.

Spośród wielu kryteriów, którymi kierowały się wielkopolskie powiatowe urzędy pracy, w zakresie wyboru instytucji szkoleniowych, najczęściej wskazywane dotyczą kwalifikacji i doświadczenia kadry prowadzącej szkolenia (24 urzędy). Takie podejście ma z pewnością gwarantować wysoką jakość szkoleń. Kolejne odpowiedzi wskazują na treść programów szkoleniowych (13 urzędów) a także formy i metody nauczania (13 urzędów). Stosunkowo często występuje również aspekt dotyczący warunków lokalowych i wyposażenia w odpowiednie pomoce dydaktyczne. O ile łatwo można sprawdzić, podczas wizytacji, te ostatnie, to o wiele trudniej dokonać weryfikacji np. programów szkoleniowych. Do tego potrzebni są pracownicy posiadający odpowiednią wiedzę w tej materii. Na podstawie odpowiedzi zamieszczonych w tabeli 5 można jedynie stwierdzić, że ok. 42% wielkopolskich powiatowych urzędów pracy deklaruje, że bierze to pod uwagę. Niespełna 1/3 weryfikację jakości opiera na posiadanym przez instytucje certyfikacie jakości usług.

Stosunkowo niewiele powiatowych urzędów pracy (6) wzięło pod uwagę możliwości instytucji szkoleniowych we wspieraniu zatrudnienia beneficjentów szkoleń. A przecież istnieje możliwość wynegocjowania takich warunków w kontraktach, choć z pewnością nie jest to łatwe. Również efekty w postaci zdobytych kwalifikacji w wyniku ukończenia szkolenia (4 urzędy) nie stanowiły dla zdecydowanej większości powiatowych urzędów pracy znaczącego wskaźnika.

Jeżeli chodzi o opinie ankietowanych beneficjentów szkoleń to ilość odpowiedzi (4 urzędy) potwierdza, że nie jest to miarodajne źródło. Co prawda instytucje zobligowane są do ankietowania osób szkolonych, ale w ich interesie leży jak najbardziej pozytywna ocena, z uwagi na ewentualne kolejne zamówienia.

Wśród odpowiedzi nie odnotowano natomiast przypadku wzięcia pod uwagę np. wewnętrznego nadzoru służącego podnoszeniu jakości prowadzonych szkoleń.

2.4 Dobór uczestników szkoleń

Zachodzące zmiany na rynku pracy, a w szczególności znaczny spadek poziomu bezrobocia w ostatnich kilku latach spowodował, że w ewidencjach powiatowych urzędów pracy pozostaje stosunkowo dużo osób wykazujących niewielką aktywność a wręcz całkowicie biernych. Pracownicy urzędów mówią o tzw. trudnych bezrobotnych. Podobnie jak w całym kraju, również na wielkopolskim rynku pracy występuje taka sytuacja. Przekłada się to w wielu przypadkach na efektywność realizowanych szkoleń. Dlatego zasadniczym elementem w procesie rekrutacji, a także planowania, wydaje się dokonanie prawidłowego podziału populacji bezrobotnych (nie tylko pod względem formalnym), aby zidentyfikować grupy, w stosunku do których należy zastosować odpowiednie instrumenty rynku pracy, m.in. szkolenia.

Jednym z zaleceń resortu pracy jest właśnie kierowanie szkoleń do grup będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku. Aktywni bezrobotni, prędzej czy później z własnej inicjatywy znajdą „coś” dla siebie w szerokim spektrum oferowanych przez powiatowe urzędy pracy usług. Posiadają bowiem odpowiednie cechy psychologiczne, w tym łatwość podejmowania ryzyka np. związanego z podejmowaniem działalności gospodarczej. Potwierdzają to m.in. ostatnio przeprowadzone przez resort pracy badania w zakresie stosowania aktywnych form wobec różnych pod względem cech osobowościowych, ale porównywalnych ze względu na pozostałe cechy grup bezrobotnych. Wyniki wskazują na taką właśnie prawidłowość. Koncentracja uwagi powiatowych urzędów pracy powinna więc skupiać się na pierwszej z wymienionych grup.

Tab.6 Sposoby doboru uczestników na szkolenia.

L.p.	Udzielone odpowiedzi	Ilość odpowiedzi
1	Postępowanie kwalifikacyjne przeprowadzane przez doradców zawodowych	18
2	Poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe	12
3	Kolejność zgłoszeń i spełnianie formalnych kryteriów	8
4	Okres przebywania w ewidencji bezrobotnych	6
5	Przeciwwskazania zdrowotne, w tym psychologiczne	6
6	Uprawdopodobnienie zatrudnienia po uzyskaniu kwalifikacji	4
7	Adekwatność programu szkolenia do potrzeb i możliwości osoby bezrobotnej	2
8	Inne (zapotrzebowanie pracodawców, miejsce zamieszkania, sytuacja rodzinna i materialna kandydata)	4

Zamieszczone w Tab.6 odpowiedzi udzielone przez 31 wielkopolskich powiatowych urzędów pracy dotyczące doboru uczestników, najczęściej (18 urzędów) wskazują na ocenę specjalisty, w tym przypadku doradcy zawodowego, co wydaje się słusznym działaniem, bo gwarantuje wysoki poziom prawdopodobieństwa dokonania słusznego wyboru kierunku szkolenia, zgodnego z predyspozycjami kandydata. W ten sposób skutecznie wyeliminowane zostają decyzje oparte na subiektywnym przekonaniu bezrobotnego, że jest idealnym kandydatem.

Wszystkie odpowiedzi w zasadzie obejmują całość problematyki procesu doboru, można jedynie wskazać na stosunkowo małą ilość odpowiedzi dotyczących uprawdopodobnienia zatrudnienia po ukończeniu szkolenia i uzyskaniu kwalifikacji.

3. Realizacja szkoleń

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w Wielkopolsce na koniec grudnia 2007 roku wynosiła 112 827 osób, z tego w poszczególnych subregionach:

- kaliski 23 708,
- koniński 24 564,
- leszczyński 11 415,
- pilski 18 565,
- poznański 34 575.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w tym okresie wynosiła w Wielkopolsce 7,8% (Polska 11,2%) i była najniższą w kraju. W 2007 roku w Wielkopolsce, aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu objętych zostało ogółem 50 047 bezrobotnych, w tym najwięcej w ramach szkoleń, tj. 14 080 (28,1%). Podobnie było w czterech subregionach województwa wielkopolskiego, najwięcej osób zostało zaktywizowanych w ramach szkoleń. Jedyne w przypadku subregionu konińskiego, szkolenia znalazły się na drugim miejscu (1 897 osób) zaraz po stażach (2 069 osób). Spośród czterech powiatów subregionu konińskiego tj. w kolskim i tureckim ilość staży znacznie przewyższała ilość szkoleń, co miało wpływ na wynik w skali subregionu.

Tab.7 Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w 2007 roku, w tym szkolenia - liczba bezrobotnych.*

L.p.	Subregion	Aktywne formy ogółem: (osoby)	Szkolenia (osoby przeszkolone)	Udział szkoleń we wszystkich aktywnych formach w %
1	KALISKI	11 419	2 906	25,4
2	KONIŃSKI	8 025	1 897	23,6
3	LESZCZYŃSKI	6 404	1 869	29,2
4	PILSKI	8 636	2 287	26,5
5	POZNAŃSKI	15 563	5 121	32,9
WOJEWÓDZTWO		50 047	14 080	28,1

*Źródło: *Sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy (dane dotyczące 2007r.)*.

We wrześniu i październiku 2007 roku odnotowano w skali województwa najwyższą ilość podjętych szkoleń, odpowiednio 1 915 i 2 225. Pierwszy kwartał oraz grudzień, to okres zmniejszonej ilości (od 300 do 800), natomiast od kwietnia do listopada włącznie, ilość ta utrzymywała się na podobnym poziomie, średnio ok. 1 300 osób miesięcznie skierowanych na

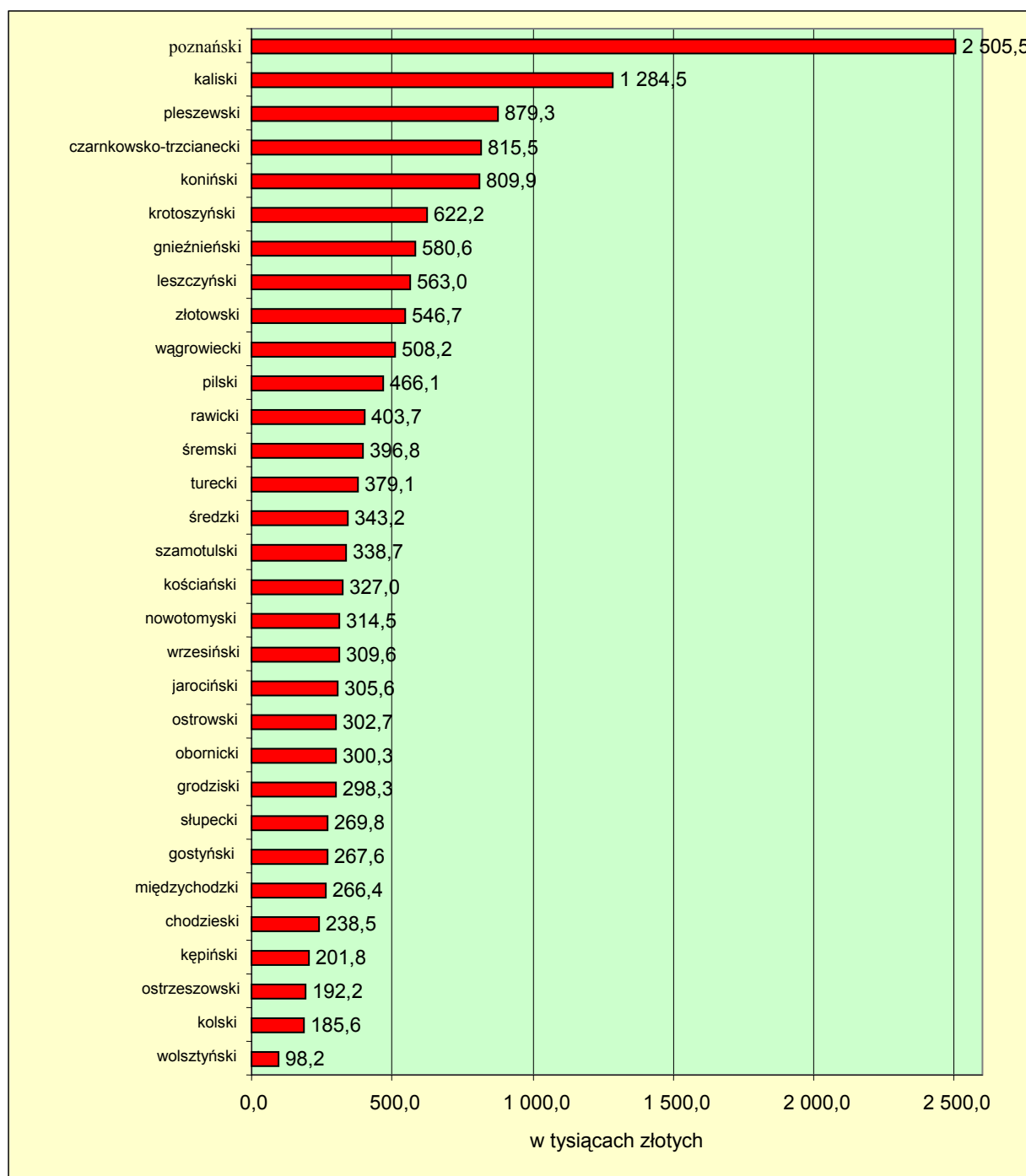
szkolenia. Na taki rozkład wpływa cykl finansowania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu a także cykl roku szkolnego.

Tab.8 Szkolenia realizowane w Wielkopolsce w 2007r.*

SUBREGION	POWIAT	Liczba przeszkolonych	Wydatki na szkolenia w tys. zł	Średni koszt na jednego uczestnika w tys. zł
KALISKI	jarociński	269	305,6	1,1
	kaliski (ziemski i grodzki)	853	1 284,5	1,5
	kępiński	212	201,8	1,0
	krotoszyński	581	622,2	1,1
	ostrowski	291	302,7	1,0
	ostrzeszowski	153	192,2	1,3
	pleszewski	547	879,3	1,6
	razem	2 906	3 788,3	1,3
KONIŃSKI	kolski	230	185,6	0,8
	koniński (ziemski i grodzki)	929	809,9	0,9
	śłupecki	300	269,8	0,9
	turecki	438	379,1	0,9
	razem	1 897	1 644,4	0,9
LESZCZYŃSKI	gostyński	319	267,6	0,8
	kościański	332	327,0	1,0
	leszczyński (ziemski i grodzki)	687	563,0	0,8
	rawicki	417	403,7	1,0
	wolsztyński	114	98,2	0,9
	razem	1 869	1 659,5	0,9
PILSKI	chodzieski	170	238,5	1,4
	czarnkowsko-trzcianecki	798	815,5	1,0
	pilski	418	466,1	1,1
	wągrowiecki	323	508,2	1,6
	złotowski	578	546,7	0,9
	razem	2 287	2 575,0	1,1
POZNAŃSKI	gnieźniński	647	580,6	0,9
	grodziski	271	298,3	1,1
	międzychodzki	166	266,4	1,6
	nowotomyski	291	314,5	1,1
	obornicki	226	300,3	1,3
	poznański (ziemski i grodzki)	2 335	2 505,5	1,1
	szamotulski	314	338,7	1,1
	średzki	282	343,2	1,2
	śremski	312	396,8	1,3
	wrzesiński	277	309,6	1,1
razem	5 121	5 653,9	1,1	
WOJEWÓDZTWO		14 080	15 321,1	1,1

* Źródło: Sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy i MPiPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy (dane od I do XII 2007r.)

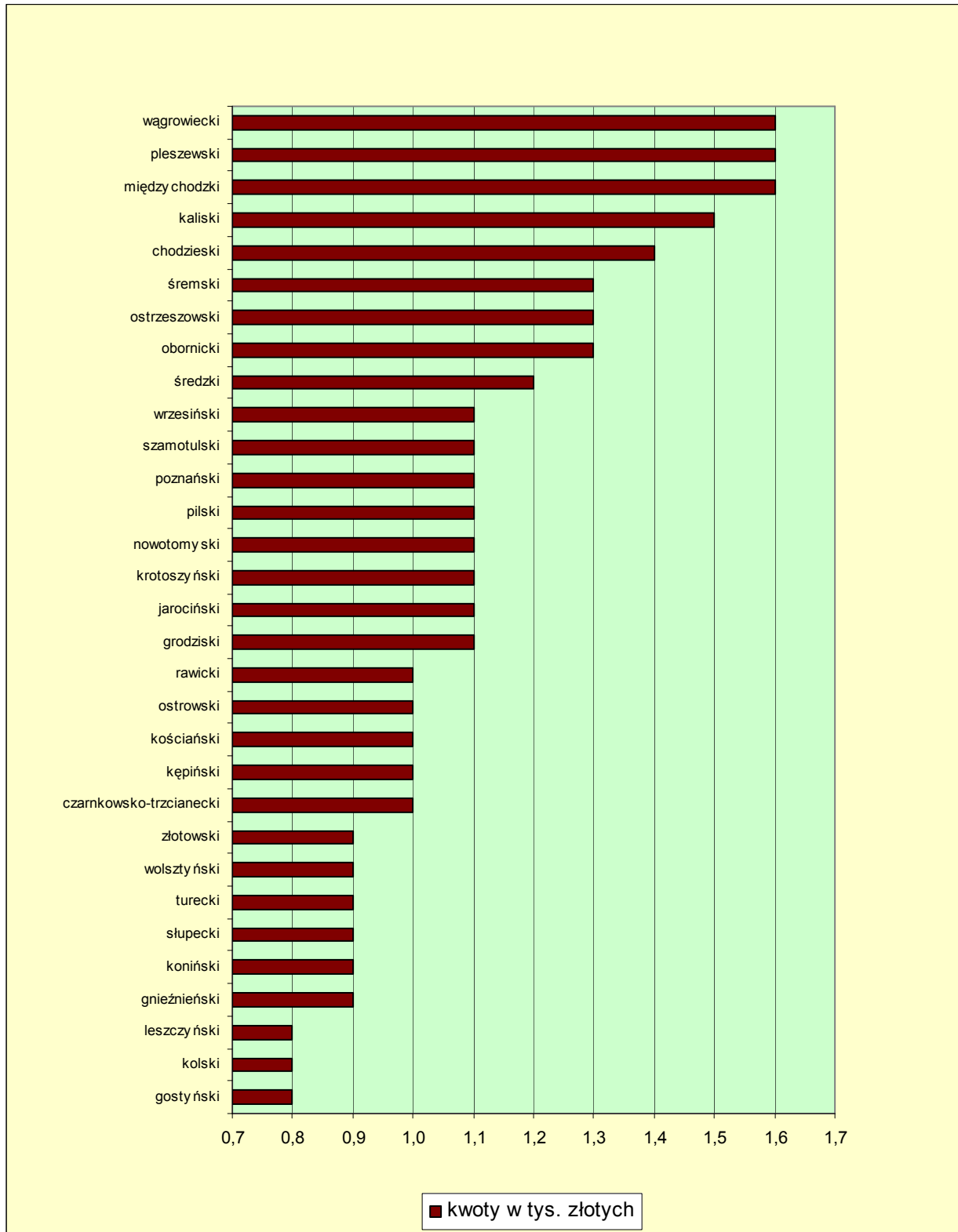
Wykres 1 Środki wydatkowane w 2007 roku na szkolenia w poszczególnych powiatach województwa wielkopolskiego



Jak wcześniej wspomniano szkolenia były formą, w ramach której zaktywizowano największą liczbę bezrobotnych, natomiast pod względem wydatkowanych środków więcej wydano na stypendia czy podjęcie działalności gospodarczej. Wydatki FP na rzecz promocji zatrudnienia w 2007 roku w Wielkopolsce wyniosły ogółem 197 812,1 tys. zł., w tym na szkolenia 15 321,1 tys. zł (7,7%). W stosunku do 2006 roku wydatki na szkolenia wzrosły

o ponad 19%. Procentowy udział środków na szkolenia w subregionach kształtował się następująco: kaliski 7,3%, koniński 5,0%, leszczyński 6,4%, pilski 9,1% i poznański 9,5%.

Wykres 2 Średni koszt szkolenia jednego uczestnika w poszczególnych powiatach Wielkopolski w 2007 roku



Z powyższego wykresu wynika, że średnie koszty na jednego przeszkolonego kształtowały się od 800 do 1 600 zł. Należy pamiętać, że są to jedynie wartości średnie, a do ich wyliczenia przyjęto zarówno szkolenia grupowe, jak i indywidualne finansowane z FP oraz EFS. Rozpiętość kosztów jest znaczna, ponieważ największe nakłady dwukrotnie przekraczają te najtańsze. Najwięcej, 8 powiatów, osiągnęło wartość 1 100 zł, a więc średnią wojewódzką. Na 31 powiatów w Wielkopolsce, 14 uzyskało średnią poniżej wojewódzkiej, natomiast 9 znalazło się powyżej.

Analizą porównawczą objęto powiaty, które uzyskały wartości skrajne, a więc trzy „najdroższe”, tj. międzychodzki, pleszewski i wągrowiecki oraz „najtańsze”, tj. gostyński, kolski i leszczyński. Ponieważ te sześć powiatów z pewnością różni się pod wieloma względami, porównania można było dokonać jedynie w oparciu o osiągniętą efektywność, która stanowi w tym przypadku obiektywny wskaźnik.

Najwyższą efektywność odnotowano w powiecie pleszewskim 69,2%, następnie w międzychodzkiem 59,1%, natomiast w wągrowieckim 51,2%. Dość niską odnotowano natomiast w powiecie gostyńskim 34,6% oraz kolskim 41,9%.⁸ Na podstawie tych wyników można by postawić tezę, że im większe koszty tym wyższa efektywność szkoleń. Szkolenia, które są droższe powinny gwarantować wyższy poziom nauczania, a w konsekwencji większy odsetek absolwentów znajdujących pracę.

Analiza szkoleń grupowych, przeprowadzona w dalszej części niniejszego opracowania wykaze, czy jest to słuszna teza, czy porównanie poszczególnych szkoleń potwierdzi powyższą prawidłowość.

⁸ Dane na podstawie przeprowadzonych ankiet. Nie wzięto pod uwagę szkoleń z zakresu aktywnego poszukiwania pracy realizowanych w klubach pracy i z zakresu działalności gospodarczej przeznaczonych dla osób, które otrzymały dotację na ten cel.

3.1 Szkolenia indywidualne

W celu ułatwienia powiatowym urządóm pracy zebrania i podsumowania danych dotyczących szkoleń przeprowadzonych w trybie indywidualnym, w Ankiecie 3 przyjęto obszary zawodowe stosowane w statystyce dotyczącej bezrobocia rejestrowanego⁹. Spośród obszarów tych do analizy wybrano przede wszystkim te, w których odnotowano największą liczbę osób przeszkolonych oraz przykłady tych, w których efektywność była bardzo niska lub „zerowa” przy jednocześnie wysokich kosztach jednostkowych. Na podstawie uzyskanych danych wykazanych w Ankiecie 3¹⁰, zdecydowana większość szkoleń (kursów) dotyczyła obszaru „usług transportowych, w tym kursów prawa jazdy”.

Tab. 9 Szkolenia indywidualne finansowane z FP i EFS w 2007 roku w Wielkopolsce według obszarów zawodowych, w których odnotowano najwyższą liczbę przeszkolonych.

L.p.	Obszary zawodowe	Liczba osób przeszkolonych	Liczba powiatów, które organizowały szkolenia w wymienionych obszarach zawodowych
1	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	1 127	31
2	Operator maszyn i urządzeń budowlanych	59	14
3	Kursy spawalnicze	56	11
4	Szeregowy Państwowej Straży Pożarnej	48	11
5	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	27	18
6	Informatyka i wykorzystanie komputerów	26	12
7	Ochrona własności i osób	25	9
8	Rachunkowość, księgowość	24	12
9	Języki obce	19	7

⁹ Załącznik 4 do sprawozdania MPiPS-01

¹⁰ Kolumna 5 Ankiety 3 – liczba osób, które ukończyły szkolenie.

- Szkolenia (kursy) z obszaru zawodowego – usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy

Należy dodać, że są wśród nich kursy dotyczące uprawnień na kierowanie pojazdami ciężarowymi, a jak wskazują badania i analizy przeprowadzone przez WUP w Poznaniu, zapotrzebowanie na kierowców ciężarówek jest duże, więc organizowanie, a dokładniej mówiąc finansowanie tych kursów wydaje się słuszne.

Wśród szkoleń indywidualnych w zakresie uzyskania poszczególnych kategorii zawodowego prawa jazdy ustalono (biorąc pod uwagę, jak powyżej, średnie wartości dla szkoleń z FP i EFS razem), że koszty te w poszczególnych powiatach województwa wielkopolskiego wykazywały znaczne zróżnicowanie. Szkolenia te, tzn. na różne kategorie zawodowego prawa jazdy, różnią się zakresem realizowanego programu, czasem trwania i rodzajem uzyskiwanych kwalifikacji, a w konsekwencji kosztami, jednakże dane zawarte w Ankiecie 3 nie pozwalają na tak szczegółową analizę. Z tego względu przyjęto wartości średnie dla całych grup szkoleń pokrewnych, czyli realizowanych w jednym obszarze zawodowym, co pozwala na zobrazowanie zjawiska i wyciągnięcie wniosków.

W skali województwa szkolenia w tym zakresie ukończyło ogółem 1 127 osób. Najwięcej absolwentów tego rodzaju kursów, finansowanych ze środków zarówno z FP jak i EFS (dane przedstawiono łącznie), przeszkolono w subregionie kaliskim, ogółem 400 osób, natomiast najmniej w pilskim 88. W pozostałych trzech subregionach szkolenia ukończyło: w konińskim 241 osób, poznańskim 226, natomiast w leszczyńskim 172. Średni koszt przypadający na jednego uczestnika wyniósł 1 100 zł w subregionach konińskim i leszczyńskim, 1 400 zł w kaliskim, 1 700 zł w poznańskim oraz 2 300 zł w pilskim.

Spośród 1 127 absolwentów pracę po ukończeniu szkolenia podjęło ogółem 678 osób, co stanowi 60,2%. Najwyższy wskaźnik efektywności szkoleń w tym obszarze zawodowym odnotowano w subregionie pilskim 72,7%, następnie w kaliskim 67,3%, konińskim 59,8%, poznańskim 53,1%, najniższy natomiast w leszczyńskim 47,1%. Aby odnieść te dane do jakiegoś wspólnego poziomu można przytoczyć w tym miejscu 40-procentowy wskaźnik określony jako satysfakcjonujący we wspomnianym wcześniej raporcie Najwyższej Izby Kontroli. Jeżeli przyjąć jako wzorcowy ten właśnie poziom, to okazuje się, że na poziomie subregionów jest on przekroczony. Nieco inaczej wygląda sytuacja, jeżeli efektywność ustalona zostanie w odniesieniu do powiatów.

Tab. 10 Szkolenia indywidualne w obszarze zawodowym: *usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy* - finansowane z FP i EFS w 2007 roku.*

Subregion	Liczba osób, które ukończyły szkolenie	Liczba osób, które podjęły pracę po ukończeniu szkolenia	Efektywność w %	Średni koszt na jednego uczestnika w zł
KALISKI	400	269	67,3	1 400
KONINIŃSKI	241	144	59,8	1 100
LESZCZYŃSKI	172	81	47,1	1 100
PILSKI	88	64	72,7	2 300
POZNAŃSKI	226	120	53,1	1 700
WOJEWÓDZTWO	1 127	678	60,2	1 500

*Źródło: wyliczenia WUP na podstawie danych z Ankiety 3

Szkolenia w trybie indywidualnym wymagają od osoby zainteresowanej (najczęściej bezrobotnego) tzw. uprawdopodobnienia, że wskazane szkolenie przyczyni się do znalezienia pracy albo umożliwi podjęcie działalności gospodarczej. Powiatowe urzędy pracy rozpatrując wnioski, oceniają czy spełniony jest ten warunek w większości przypadków na podstawie oświadczenia przyszłego pracodawcy o zamiarze powierzenia tej osobie odpowiedniej pracy.

Biorąc m.in. powyższy fakt pod uwagę należy przyjąć, że efektywność szkoleń realizowanych w tym trybie powinna być bardzo wysoka. Jak wcześniej wspomniano, wskaźnik dla omawianego obszaru zawodowego dla Wielkopolski wyniósł 60,2%. Rozpatrując „efekty” osiągnięte przez poszczególne powiaty (biorąc pod uwagę szkolenia finansowane z FP i EFS razem) ustalono, że efektywność powyżej i w granicach średniej wojewódzkiej uzyskało 21 powiatów, natomiast poniżej 10, przy czym należy zaznaczyć, że liczba absolwentów tych kursów była znacznie zróżnicowana. Na przykład w powiecie kępińskim na 20 osób, które ukończyły szkolenie, 20 podjęło pracę, co stanowi 100,0%. Również 100-procentową efektywność stwierdzono w powiatach czarnkowsko-trzcianeckim i średzkim, gdzie liczba osób przeszkolonych i zatrudnionych była mniejsza niż w przypadku powiatu kępińskiego.

Z powyższego wynika, że nie w każdym przypadku efektywność wyrażona w ten sposób w pełni odzwierciedla rzeczywisty stan rzeczy. Dla przykładu, największą liczbę osób w skali województwa, które ukończyły szkolenie odnotowano w powiecie kaliskim (ziemskim i grodzkim) 156, natomiast efektywność wyniosła 59,6%. Kolejne powiaty, to koniński (ziemski i grodzki razem) 95 osób, efektywność 62,1% czy pleszewski 91 osób, 72,5%. Skrajnym przykładem może tu być powiat rawicki, gdzie na 70 uczestników szkoleń pracę znalazło 10, co stanowi jedynie 14,3%.

Efekty czy skuteczność szkoleń można również rozpatrywać pod kątem kosztów, rozumianych w przypadku niniejszego opracowania jako wynagrodzenia instytucji szkoleniowych. Koszty te bowiem w ogólnych kosztach szkoleń¹¹ stanowią blisko 90%, są więc miarodajnym wskaźnikiem do przeprowadzenia analizy na podstawie tych danych.

Najwyższy średni koszt na jednego uczestnika w obszarze usług transportowych odnotowano w powiecie pilskim, gdzie wyniósł on przeszło 4 500 zł i odbiegał dość znacznie od pozostałych powiatów województwa. Spośród 27 absolwentów w powiecie pilskim, 19 znalazło zatrudnienie, co daje 70,4%. Efektywność jest więc w tym przypadku wysoka, ale przy jednocześnie stosunkowo wysokich kosztach, które byłyby jeszcze większe, gdyby wyliczyć średni koszt nie na jednego uczestnika, czy nawet absolwenta, ale na jednego zatrudnionego po szkoleniu. Dopiero ten wskaźnik pokazuje, ile środków publicznych zostało wydanych, aby 19 osób zostało wykreślonych z ewidencji bezrobotnych na skutek podjęcia pracy.

Końcowym efektem szkolenia powinno być znalezienie i utrzymanie pracy, biorąc pod uwagę chociażby składane wcześniej uprawdopodobnienie. W przypadku ośmiu osób, które przynajmniej w okresie trzech miesięcy, nie podjęły pracy, można mówić o częściowych efektach w postaci uzyskania dodatkowych kwalifikacji, które być może w późniejszym okresie pomogą w znalezieniu pracy, ale to wymaga wydłużenia okresu monitorowania tych przypadków.

Błędem byłoby ocenianie powiatowych urzędów pracy w zakresie realizacji szkoleń jedynie w aspekcie poziomu osiągniętej efektywności. Nie można bowiem zapominać, że udział w szkoleniu ma na celu również pobudzenie aktywności bezrobotnego, chociaż paradoksalnie może wystąpić tu efekt odwrotny do zamierzonego tzw. efekt zamknięcia, polegający na nadmiernym koncentrowaniu się bezrobotnego na zajęciach szkoleniowych, przy jednoczesnym obniżeniu aktywności w pozostałych sferach np. poszukiwaniu pracy, czy korzystaniu z innych usług rynku pracy. Kolejnym przykładem mogą być szkolenia ogólnie mówiąc komputerowe. Ocenianie ich pod kątem uzyskanej efektywności wydaje się bezcelowe, ponieważ udział w tego rodzaju kursie (mowa o typowych kursach dotyczących podstaw obsługi komputera) nie zapewnia uzyskania miejsca pracy. Ale z drugiej strony, czy zaprzestać organizacji tego rodzaju kursów, mając na uwadze racjonalne gospodarowanie środkami publicznymi. Być może wystarczyłoby nie brać ich pod uwagę w obliczaniu efektywności. To tylko niektóre aspekty skomplikowanej problematyki szkoleń.

¹¹ Sprawozdanie MPiPS-02 o *Przychodach i wydatkach Funduszu Pracy* – Dział 2, wiersze 39 i 42.

- Szkolenia (kursy) dotyczące obsługi maszyn i urządzeń budowlanych

W czternastu powiatach Wielkopolski przeprowadzono różnego rodzaju szkolenia i kursy z branży budowlanej, przede wszystkim w zakresie operatora maszyn i urządzeń budowlanych. Najwięcej osób przeszkolono w subregionie konińskim 26. W pozostałych subregionach odnotowano mniejszą liczbę przeszkolonych: w kaliskim i pilskim po 10, w poznańskim 8 oraz 5 w leszczyńskim. Należy zaznaczyć, że efektywność w tym obszarze zawodowym była wysoka. Na 59 osób, które ukończyły szkolenie 45 podjęło pracę, co stanowi 76,3%. Koszty tych szkoleń wahały się od 900 zł do ok. 2 200 zł (najwyższy średni koszt odnotowano w powiecie konińskim, tj. 2 270 zł).

Powyższe wyniki w pełni uzasadniają organizowanie tego rodzaju szkoleń. Przy stosunkowo niskich kosztach uzyskano bardzo wysoką skuteczność.

- Szkolenia (kursy) dla spawaczy

W jedenastu powiatach województwa wielkopolskiego zrealizowano kursy dla spawaczy w zakresie spawania metodą MAG, PRS, TIG a także spawania gazowego. Najwięcej, 18 osób, w powiecie tureckim, gdzie wszyscy absolwenci podjęli pracę. Średni koszt na jednego uczestnika wyniósł 1 930 zł.

Ponieważ odpowiedzi w Ankiecie 3 nie zawsze były precyzyjne w odniesieniu do spawaczy dokonano porównania biorąc pod uwagę wszystkie szkolenia bez względu na metodę spawania. W powiecie pleszewskim kwalifikacje zdobyło 7 osób i również wszystkie podjęły pracę, przy kosztach 3 800 zł na jednego absolwenta. W pozostałych powiatach koszty te kształtowały się od 1 200 zł do prawie 3 000 zł. Należy zaznaczyć, że efektywność w skali województwa wśród tych kursów była bardzo wysoka, bo 80,4%. Na 56 osób, które ukończyły szkolenia, 45 podjęło pracę.

- Szkolenia (kursy) kwalifikacyjne Państwowej Straży Pożarnej

W jedenastu powiatach Wielkopolski szkolenia ukończyło ogółem 48 osób i wszyscy podjęli pracę (100%). Najwięcej osób odnotowano w subregionie konińskim 16, w kaliskim 14, w poznańskim 8, natomiast w subregionach leszczyńskim i pilskim po 5 osób. Średni koszt na jednego uczestnika był bardzo zbliżony, tj. 2 300 zł. Najwyższy koszt, tj. 3 000 zł, wystąpił w powiecie kępińskim, natomiast najniższy 2 000 zł w wolsztyńskim.

- Usługi fryzjerskie, kosmetyczne

W skali województwa szkolenia (kursy) w tym zakresie ukończyło ogółem 27 osób, w tym 20 podjęło pracę, co stanowi 74,1%. Koszty tych szkoleń na jednego absolwenta wahały się w powiatach od 800 zł w powiecie szamotulskim do 5 250 zł w konińskim (1) i średzkim (1),

przy czym osoby, które ukończyły te szkolenia podjęły również zatrudnienie. Stosunkowo wysokie koszty w tych obu przypadkach uzasadniają ich realizację. Poniżej przedstawiono te przypadki, w których nie odnotowano 100-u procentowej efektywności. W powiecie kaliskim wydano 8 250 zł nie uzyskując zamierzonego celu.

Tab. 11 Szkolenia indywidualne w obszarze zawodowym: *Usługi fryzjerskie, kosmetyczne* - finansowane z FP i EFS w 2007 roku.

Subregion	Powiat	Liczba osób, które ukończyły szkolenie	Liczba osób, które podjęły pracę po ukończeniu szkolenia	Efektywność w %	Średni koszt na jednego uczestnika w zł
KALISKI	jarociński	2	1	50,0	2 000
	kaliski	4	1	25,0	2 750
LESZCZYŃSKI	kościański	1	0	0	2 000
	rawicki	2	1	50,0	1 600

- Informatyka i wykorzystanie komputerów

W skali województwa szkolenia (kursy) w tym zakresie ukończyło ogółem 26 osób, w tym 15 podjęło pracę, co stanowi 57,7%. Koszty tych szkoleń na jednego absolwenta wahały się w powiatach od najtańszych: 600 zł w powiecie konińskim do najdroższych: 2 650 zł w nowotomyskim. Rozpiętość jest więc znaczna. Średni koszt dla województwa wyniósł 1 600 zł, natomiast koszt wyliczony w stosunku do osób, które podjęły zatrudnienie 2 800 zł.

Tab. 12 Szkolenia indywidualne w obszarze zawodowym: *Informatyka i wykorzystanie komputerów* - finansowane z FP i EFS w 2007 roku.

Subregion	Powiat	Liczba osób, które ukończyły szkolenie	Liczba osób, które podjęły pracę po ukończeniu szkolenia	Efektywność w %	Średni koszt na jednego uczestnika w zł
LESZCZYŃSKI	kościański	1	0	0	300
	leszczyński	4	1	25,0	1 000
PILSKI	chodzieski	1	0	0	2 200
POZNAŃSKI	nowotomyski	2	1	50,0	2 650
	obornicki	3	1	33,3	2 500
	poznański	9	6	66,7	730

W tabeli powyżej przedstawiono tylko te przypadki, w których nie osiągnięto 100-u procentowej efektywności.

Ochrona własności i osób

Na 25 przeszkolonych w Wielkopolsce, pracę podjęło 14-u, co stanowi 56,0%. W skali subregionu najwięcej osób, które ukończyły tego rodzaju szkolenia odnotowano, w konińskim 13 (11 podjęło pracę, tj. 84,6%). Średnie koszty w tym obszarze zawodowym wahały się od 900 zł w powiecie rawickim (2 osoby, 2 nie podjęły pracy) do powyżej 2 000 zł w kolskim (na 6 absolwentów 5 znalazło pracę).

- Rachunkowość, księgowość

Na 24 absolwentów 17 osób podjęło pracę, co daje 70,8%. Średnie koszty w tym obszarze kształtowały się od 700 zł w powiecie kaliskim do 2 500 zł w kolskim. Najwięcej osób przeszkolono w powiatach krotoszyńskim i leszczyńskim po 4, przy czym w krotoszyńskim żadna nie podjęła pracy. Średni koszt w tym przypadku był stosunkowo niski, bo wyniósł 750 zł.

- Języki obce

Dwanaście osób spośród 19 absolwentów w skali województwa podjęło pracę (63,2%). Najwięcej osób odnotowano w subregionie kaliskim 10, ale tylko połowa podjęła pracę, natomiast w konińskim 7, w tym 4 znalazły zatrudnienie (57,1%). Średnie koszty dla powiatów wahały się w granicach 2 500 zł.

Tab.13 Szkolenia indywidualne, w których odnotowano największą liczbę przeszkolonych w Wielkopolsce według obszarów zawodowych finansowane z FP i EFS w 2007 roku.

Obszar zawodowy	Liczba osób, które ukończyły szkolenie	Liczba osób, które podjęły pracę po ukończeniu szkolenia	Efektywność w %
Kursy prawa jazdy	1 127	678	60,2
Operatorzy maszyn i urządzeń budowlanych	59	45	76,3
Spawacze	56	45	80,4
Strażak zawodowy	48	48	100,0
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	27	20	74,1
Kursy komputerowe	26	15	57,7
Ochrona własności i osób	25	14	56,0
Rachunkowość, księgowość	24	17	70,8
Języki obce	19	12	63,2

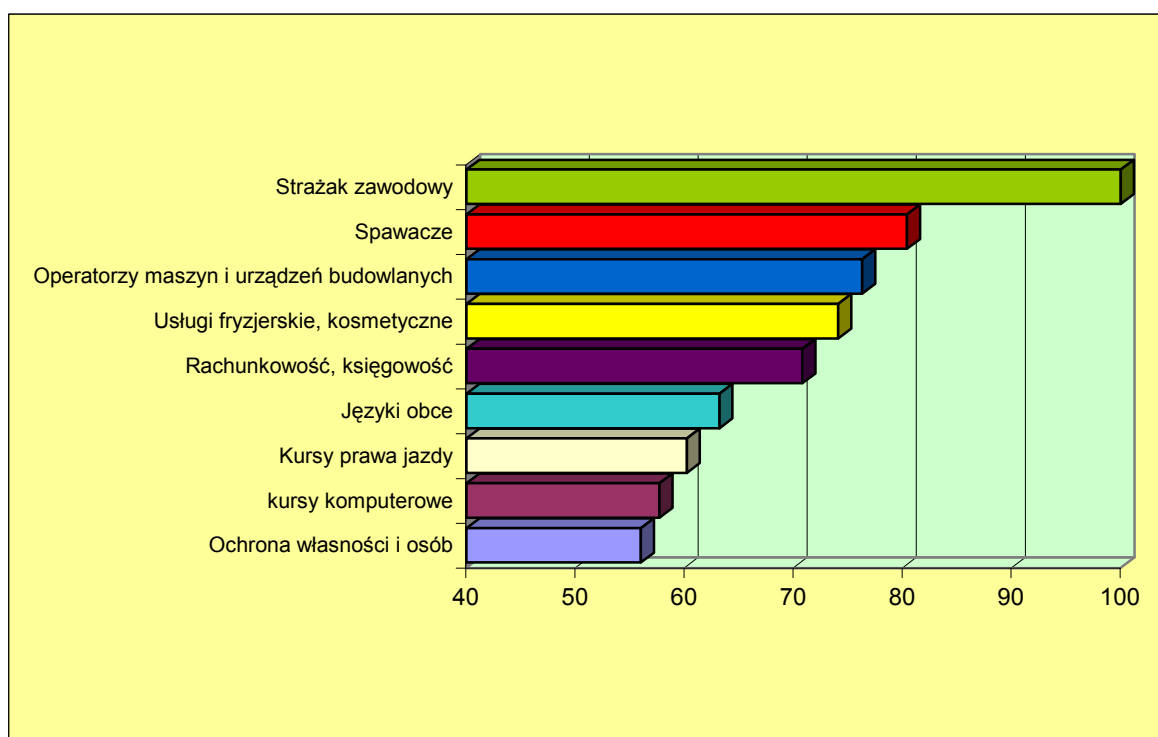
Tab. 14 Szkolenia indywidualne w Wielkopolsce według powiatów oraz wybranych obszarów zawodowych - finansowane z FP i EFS w 2007 roku.

L.p.	Powiat	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	Operator maszyn i urządzeń budowlanych	Kursy spawalnicze	Szeregowy Państwowej Straży Pożarnej	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	Informatyka i wykorzystanie komputerów	Ochrona własności i osób	Rachunkowość, księgowość	Języki obce
1	chodzieski	9	3	1	5	3	1			
2	czarnkowsko-trzcianecki	6	7	3					1	
3	gnieźnieński	26			4			3		
4	gostyński	14					1	1	1	
5	grodziski	35				1				
6	jarociński	40	5	3	3	2				
7	kaliski	156	3		3	4			2	8
8	kępiński	20	1		4					
9	kolski	60						6	1	2
10	koniński	95	15	7	11	1	1	6	2	3
11	kościański	21	2	8	4	1	1			
12	krotoszyński	47				1		4	4	
13	leszczyński	58				1	4		4	
14	międzychodzki	22								
15	nowotomyski	21				1	2			
16	obornicki	2	1		4		3			
17	ostrowski	22				1	1			
18	ostrzeszowski	24		1		1	1	1	1	
19	piłski	27								
20	pleszewski	91	1	7	4			1	4	2
21	poznański	42	4	4		3	9		2	
22	rawicki	70				2	1	2		
23	słupecki	19				1				
24	szamotulski	57	2	3		1			1	
25	średzki	7				1				
26	śremski	4	1	1						
27	turecki	67	11	18	5	1	1	1		2
28	wągrowiecki	24				1				1
29	wolsztyński	9	3		1					
30	wrześiński	10								
31	złotowski	22							1	1
	Wielkopolska	1 127	59	56	48	27	26	25	24	19

Podsumowując szkolenia realizowane w trybie indywidualnym w 2007 roku na terenie Wielkopolski i finansowane z FP i EFS (dane przedstawione powyżej obejmują szkolenia z FP i EFS razem) należy stwierdzić, że:

- objęły dość szeroką gamę obszarów zawodowych, przy czym niektóre obszary, jak uprawnienia na zawodowe prawo jazdy zdecydowanie odbiegały od pozostałych liczbą osób przeszkolonych,
- wystąpiły szkolenia gdzie wszyscy absolwenci podjęli pracę, np. kursy kwalifikacyjne na strażaka zawodowego (100% efektywność),
- odnotowano kilka przypadków szkoleń, w efekcie których absolwenci nie podjęli pracy czy działalności, np. w powiecie kaliskim w zakresie *języki obce* przeszkolono ogółem 6 osób, w tym 2 podjęły pracę, przy koszcie jednostkowym 2 600 zł, czyli 10 400 zł wydatkowano nie osiągając zamierzonego rezultatu, podobnie jak w przypadku szkolenia trzech osób w obszarze *usług fryzjerskich*, na szkolenie których wydano w sumie 8 250 zł (patrz Tab.11),
- nie odnotowano przypadku, który w rażący sposób odbiegałby wysokością kosztów tj. od kosztów pozostałych szkoleń realizowanych w konkretnym obszarze zawodowym,
- wystąpiły nietypowe szkolenia, np. w powiecie tureckim *rozcyszczanie i podkuwanie koni* (1 osoba, która podjęła pracę przy koszcie 5 000 zł) czy w powiecie poznańskim *strzyżenie i pielęgnacja psów* (2 osoby, w tym jedna podjęła pracę, przy koszcie na 1 osobę 2 500 zł).

Wykres 3 Obszary zawodowe szkoleń indywidualnych według uzyskanej efektywności (w %) województwo wielkopolskie, 2007 rok



3.2 Szkolenia grupowe

W 2007 roku wielkopolskie powiatowe urzędy pracy zorganizowały ogółem 1 063 szkolenia grupowe, finansowane ze środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego, w których przeszkolonych zostało ogółem 11 760 osób. Szkolenia objęły szeroki zakres obszarów zawodowych. W dalszej części opracowania dokonano porównania szkoleń realizowanych we wszystkich powiatach Wielkopolski biorąc pod uwagę poszczególne obszary zawodowe. Nie wzięto pod uwagę szkoleń z zakresu aktywnego poszukiwania pracy prowadzonych w klubach pracy, ponieważ tego rodzaju szkolenia nie gwarantują podjęcia pracy po ich ukończeniu. Mają natomiast na celu zaktywizowanie osób biorących w nich udział.

Porównując efektywność szkoleń, wyliczoną jako odsetek osób, które podjęły pracę w okresie trzech miesięcy od ukończenia szkolenia do liczby osób, które ukończyły szkolenia, pominięto szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, skierowane do osób, które otrzymały dotacje na podjęcie działalności gospodarczej, wychodząc z założenia, że efektywność tego rodzaju szkoleń jest bliska 100%. W większości przypadków osoby, które otrzymały dotację, zobowiązane są do odbycia szkolenia w tym zakresie. Na potwierdzenie można przytoczyć tu przykład powiatu wolsztyńskiego, gdzie na siedem szkoleń grupowych finansowanych z FP oraz sześć z EFS trwających średnio 7 dni, tylko dwa dotyczyły innego zakresu (prawo jazdy kat. C – 2 osoby oraz strażak PSP – 2 osoby). Pozostałe, pod nazwą „Jak założyć i prowadzić własną firmę” przeznaczone były dla bezrobotnych, którym przyznano jednorazowe środki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. W ramach szkoleń grupowych 101 osób ukończyło szkolenia, w tym 96 podjęło pracę, w tym 94 podjęły działalność gospodarczą, a więc efektywność wyniosła 95,1%. W tym konkretnym przypadku efektywność jest tak wysoka, że trudno porównywać te wyniki z innymi rodzajami szkoleń. Stosowanie takiej polityki z jednej strony daje wysokie wskaźniki, czy ułatwia planowanie, ale z drugiej istotnie ogranicza populację objętą szkoleniami.

Wśród szeregu szkoleń i kursów realizowano również te, dotyczące obsługi komputera (zwane komputerowymi), obejmujące różny zakres: od podstaw do obsługi programów księgowych czy kadrowych. Należy dodać, że ukończenie kursu w zakresie podstaw obsługi komputera nie jest równoznaczne z podjęciem pracy, a uzyskiwana efektywność nie odzwierciedla faktycznego znaczenia tych szkoleń.

Tab. 15 Szkolenia grupowe w Wielkopolsce w 2007 roku - finansowane z FP i EFS – według poszczególnych powiatów

L.p.	Powiat	Ilość zorganizowanych szkoleń	Liczba osób, które ukończyły szkolenie
1	chodzieski	8	136
2	czarnkowsko-trzcianecki	39	652
3	gnieźnieński	58	580
4	gostyński	32	287
5	grodziski	21	231
6	jarociński	22	199
7	kaliski	52	611
8	kępiński	14	183
9	kolski	7	148
10	koniński	26	823
11	kościański	31	266
12	krotoszyński	33	462
13	leszczyński	52	546
14	międzychodzki	14	104
15	nowotomyski	28	217
16	obornicki	25	191
17	ostrowski	36	242
18	ostrzeszowski	19	115
19	pilski	36	364
20	pleszewski	21	363
21	poznański	207	2 200
22	rawicki	40	314
23	słupecki	22	254
24	szamotulski	33	264
25	średzki	19	247
26	śremski	31	291
27	turecki	24	312
28	wągrowiecki	29	279
29	wolsztyński	13	101
30	wrzesiński	22	263
31	złotowski	49	515
	Wielkopolska	1063	11 760

Źródło: Ankieta 2.1 i 2.2

Szkolenia i kursy dotyczące działalności gospodarczej

Szkolenia te, finansowane zarówno ze środków FP jak i EFS, realizowane były we wszystkich (31) powiatach Wielkopolski. Zorganizowano ogółem 285 tego typu szkoleń, co stanowi blisko 1/3 wszystkich zrealizowanych w 2007 roku. Szkolenia ukończyło ogółem 3 289 osób, co wynosi 28,0% wszystkich absolwentów szkoleń grupowych w województwie.

Tab. 16 Szkolenia grupowe w Wielkopolsce w 2007 roku finansowane z FP i EFS dotyczące działalności gospodarczej.

L.p.	Powiat	Liczba szkoleń (kursów)	Przeciętny czas trwania w godzinach	Przeciętny koszt na jednego szkolonego w zł	Liczba osób, które ukończyły szkolenie	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie	Efektywność w %
1	chodzieski	2	60	500	60	39	65,0
2	czarnkowsko-trzcianecki	8	120	650	114	53	46,5
3	gnieźnieński	16	30	450	207	193	93,2
4	gostyński	16	60	290	180	180	100,0
5	grodziski	8	40	250	86	86	100,0
6	jarociński	9	40	700	61	61	100,0
7	kaliski	1	168	900	10	4	40,0
8	kępiński	5	40	260	55	53	96,4
9	kolski	1	30	150	40	37	92,5
10	koniński	14	20	80	293	272	92,8
11	kościański	9	50	500	104	71	68,3
12	krotoszyński	12	32	550	190	150	78,9
13	leszczyński	19	100	410	350	314	89,7
14	międzychodzki	2	30	480	23	22	95,7
15	nowotomyski	9	30	500	48	47	97,9
16	obornicki	5	40	700	35	35	100,0
17	ostrowski	9	40	300	60	59	98,3
18	ostrzeszowski	2	40	250	6	6	100,0
19	pilski	1	70	550	75	59	78,7
20	pleszewski	2	60	360	30	28	93,3
21	poznański	40	65	570	428	425	99,3
22	rawicki	14	35	300	95	89	93,7
23	słupecki	5	60	300	83	78	94,0
24	szamotulski	16	16	400	97	97	100,0
25	średzki	6	70	800	72	4	5,6
26	średzki	16	60	800	100	58	58,0
27	turecki	9	30	330	94	94	100,0
28	wągrowiecki	5	80	700	51	40	78,4
29	wolsztyński	11	43	595	97	95	97,9
30	wrzesiński	6	80	780	58	39	67,2
31	złotowski	7	55	270	87	54	62,0
województwo		285			3 289	2 842	86,4

Jak wynika z danych powiatowych urzędów pracy zatrudnienie, a właściwie działalność gospodarczą podjęły ogółem 2 842 osoby, co daje efektywność w skali Wielkopolski 86,4%.

W większości przypadków udział w szkoleniach brały osoby, którym pozytywnie zaopiniowano wnioski o dotację na podjęcie własnej działalności gospodarczej. W siedmiu powiatach odnotowano 100% efektywność, a w dwunastu powyżej 90%. W tych powiatach, gdzie stwierdzono niższą efektywność szkolenia te miały na celu zachęcić bezrobotnych do złożenia wniosku o dotację. Jedynym wyjątkiem jest przykład powiatu średzkiego, gdzie w sześciu szkoleniach przeszkolono ogółem 72 osoby, w tym jedynie 4 podjęły zatrudnienie (5,6%). Należy zaznaczyć, że szkolenia te trwały stosunkowo długo, bo 70 godzin, a ich koszt, tj. 800 zł na jednego uczestnika, był jednym z wyższych w Województwie.

Czas trwania tego rodzaju szkoleń wynosił od 16 godzin w powiecie szamotulskim do 168 w kaliskim, natomiast koszty na jednego uczestnika wahały się od 80 zł w powiecie konińskim do 900 zł w kaliskim, przy czym należy zaznaczyć, że w tym przypadku, było to jedno szkolenie dla 10 osób, z których 4 podjęły zatrudnienie (40,0% efektywności). Najniższe koszty wystąpiły w subregionie konińskim, przy jednocześnie bardzo wysokiej efektywności i najkrócej trwających kursach. Biorąc pod uwagę przykład subregionu konińskiego oraz pomijając inne aspekty różnicujące poszczególne lokalne powiatowe rynki pracy, można stwierdzić, że wysokie koszty i rozszerzona tematyka nie dają gwarancji osiągnięcia wysokich wskaźników w postaci efektywności przy tego typu kursach.

Przytoczone powyżej koszty jednostkowe są kosztami przypadającymi na jednego uczestnika, a nie absolwenta, a w niektórych przypadkach liczba uczestników była większa niż kończących szkolenie. Dla potrzeb opracowania przyjęto jednak liczbę absolwentów, jako podstawę wyliczenia efektywności.

Biorąc pod uwagę jedynie wynagrodzenie instytucji szkoleniowej, okazuje się, że koszty zatrudnienia w przypadku wspomnianego powiatu średzkiego są znaczne. Za 6 szkoleń zapłacono ze środków publicznych, w tym przypadku z EFS, kwotę w wysokości 52 743 zł, co daje koszt zatrudnienia jednego absolwenta w wysokości 13 185 zł. Jest to mniej więcej poziom dotacji na podjęcie działalności gospodarczej.

Niskie koszty na terenie subregionu konińskiego są wynikiem współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy w Koninie i Kole z konińskim Oddziałem Zamiejscowym WUP w Poznaniu. W ramach tej współpracy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CIiPKZ) świadczy usługi pod adresem wspomnianych urzędów w zakresie realizowania szkoleń dotyczących działalności gospodarczej. Osoby ubiegające się o dotację z terenu powiatu kolskiego kierowane są do CIiPKZ celem udziału w zajęciach poświęconych m.in. zakładaniu firmy „krok po kroku”, pisaniu biznes-planu, reklamie i marketingowi własnej firmy,

zarządzania czasem we własnym biznesie, kreatywności. Ponadto doradcy zawodowi CiPKZ przeprowadzają diagnozy predyspozycji przedsiębiorczych. Bez pośrednictwa instytucji zewnętrznych, przy niskich kosztach, osiągnięta jest bardzo wysoka efektywność.

W świetle wyżej przytoczonych wskaźników i rozwiązań należałoby się zastanowić, czy organizowanie tego rodzaju kursów dla osób, które nie złożyły wniosku o dotację, jest uzasadnione. W tych powiatach, gdzie przyjęto zasadę, że każdy ubiegający się o dotację na podjęcie działalności gospodarczej jest skierowany na szkolenie w tym zakresie, efektywność jest bardzo wysoka, w wielu przypadkach 100-u procentowa. Wydatkowanie środków w ten sposób w pełni potwierdza ich racjonalne gospodarowanie. Podstawowym kryterium doboru uczestników do udziału w tego typu szkoleniach powinien być fakt ubiegania się o pomoc finansową w postaci dotacji. Większość populacji bezrobotnych nie posiada cech czy zdolności do podejmowania ryzyka samodzielnej działalności gospodarczej, więc wyposażanie ich w wiedzę teoretyczną w tym zakresie wydaje się być działaniem z góry skazanym na niepowodzenie.

Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy

W skali województwa zrealizowano ogółem 144 szkolenia i kursy, finansowane z FP i EFS. Zakres ich obejmował przede wszystkim kursy prawa jazdy kategorii C, D, E oraz uzyskanie uprawnień na przewóz osób lub przewóz towarów. Kwota wydana na ten cel wyniosła 1 235,7 tys. zł., a przeciętna cena przypadająca na jednego uczestnika w tym obszarze zawodowym kształtowała się na poziomie 1 130 zł. Spośród 1 073 absolwentów, 357 osób podjęło pracę, co stanowi 33,3% efektywności. Wysokość kosztów poszczególnych kursów była uzależniona oczywiście od ich rodzaju, długości oraz liczby uczestników. Najdroższe to kursy prawa jazdy kategorii D, których koszt jednostkowy wynosił ok. 2 800 zł, najtańsze dotyczyły uprawnień na przewóz osób czy towarów, a ich koszty wahały się od 200 do 800 zł.

Tab. 17 Szkolenia grupowe w Wielkopolsce w 2007 roku finansowane z FP i EFS realizowane w obszarze zawodowym: *usługi transportowe, w tym prawo jazdy*

L.p.	Powiat	Liczba szkoleń (kursów)	Wydatkowane środki ogółem w zł	Przeciętny koszt jednego szkolonego w zł	Przeciętny koszt jednego zatrudnionego w zł	Liczba osób, które ukończyły szkolenie	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie	Efektywność w %
1	chodzieski	3	77 350	1 719	4 550	42	17	40,5
2	czarnkowsko-trzcianecki	2	36 808	1 534	7 362	24	5	20,8
3	gnieźnieński	4	19 430	1 943	4 858	10	4	40,0
4	gostyński	5	54 572	1 332	4 198	41	13	31,7
5	grodziski	0						
6	jarociński	4	42 900	1 129	3 065	38	14	36,8
7	kaliski	11	154 364	1 197	3 285	126	47	37,3
8	kępiński	1	12 500	1 250	1 786	10	7	70,0
9	kolski	4	30 878	813	4 412	38	7	18,4
10	koniński	4	68 445	736	3 423	93	20	21,5
11	kościański	6	29 950	1 152	2 995	25	10	40,0
12	krotoszyński	1	15 010	3 002	7 505	5	2	40,0
13	leszczyński	13	38 876	949	2 430	41	16	39,0
14	międzychodzki	1	2 000	500	667	4	3	75,0
15	nowotomyski	0						
16	obornicki	3	26 311	940	3 289	28	8	28,6
17	ostrowski	6	51 352	1 352	4 669	38	11	28,9
18	ostrzeszowski	1	4 800	1 600	2 400	3	2	66,7
19	pilski	5	103 280	1 878	6 455	54	16	29,6
20	pleszewski	0						
21	poznański	42	258 881	817	2 443	305	106	34,8
22	rawicki	4	6 850	762	3 425	9	2	22,2
23	słupecki	3	20 200	1 684	-	12	0	0,0
24	szamotulski	0						
25	średzki	0						
26	śremski	0						
27	turecki	2	28 160	880	1 565	32	18	56,3
28	wągrowiecki	1	10 180	1 018	10 180	10	1	10,0
29	wolsztyński	1	1 600	800	800	2	2	100,0
30	wrzesiński	0						
31	złotowski	17	140 985	1 699	5 423	83	26	31,3
	Wielkopolska	144	1 235 682	1 131	3 462	1 073	357	33,3

W skali poszczególnych powiatów Wielkopolski najczęściej kursów odnotowano na terenie powiatu poznańskiego 42. Wydatkowano łączną kwotę w wysokości 258,9 tys. zł. Przeciętna cena jednego uczestnika to ok. 817 zł, natomiast koszt zatrudnienia jednego absolwenta wyniósł ok. 2 443 zł.

Kursy operatorów wózków widłowych z obsługą magazynu

Zakres tych szkoleń obejmował przede wszystkim uprawnienia dotyczące kierowania wózkami widłowymi oraz obsługę magazynu, niejednokrotnie połączoną z obsługą komputerowych programów magazynowych. W 2007 roku zorganizowano na terenie województwa wielkopolskiego 82 szkolenia, które ukończyło 987 osób, natomiast pracę podjęło 421. Koszty tych szkoleń uwarunkowane były ilością godzin dydaktycznych i liczebnością grup.

Najwięcej tego typu szkoleń i kursów w skali województwa odnotowano w powiecie poznańskim, ogółem 13. Przeszkolono 190 osób, w tym 92 podjęły zatrudnienie, co stanowi 48,4% efektywności. Wydatkowano na ten cel ogółem 109,5 tys. zł. Przeciętny koszt na jednego absolwenta w tym obszarze zawodowym wyniósł 576 zł, natomiast koszt zatrudnienia jednej osoby 1 190 zł.

Poza powiatem poznańskim, najczęściej osób przeszkolono w powiatach średzkim i wrzesińskim po 60, a także w powiecie gnieźnieńskim 54. Pod względem wydanych środków finansowych najwyższą kwotę odnotowano w powiecie grodziskim, tj. 57,5 tys. zł. oraz w średzkim 49,3 tys. zł.

Kursy spawalnicze

W efekcie 77 kursów, które zorganizowano w Wielkopolsce w 2007 roku, uprawnienia w zakresie spawania różnymi metodami uzyskało ogółem 950 osób, natomiast 413 podjęło pracę, co daje 43,5% efektywności w skali województwa.

Najwięcej absolwentów odnotowano w powiecie pleszewskim 108 oraz czarnkowsko-trzcianeckim 101. Najwyższe wydatki związane z finansowaniem tych kursów poniósł powiat pleszewski, tj. 242,6 tys. zł, następnie poznański, tj. 234,5 tys. zł oraz czarnkowsko-trzcianecki, tj. 179,4 tys. zł. Przeciętny koszt na jednego uczestnika wahał się w skali powiatu od najniższego ok. 1 200 zł w powiecie średzkim do najwyższego ok. 3 300 zł w powiecie kaliskim.

Najwyższy w skali powiatów, przeciętny koszt w tym obszarze zawodowym na jednego absolwenta odnotowano w powiecie kaliskim ok. 4 600 zł. W dwóch kursach przeszkolono łącznie 17 osób, na co wydano 78 500 zł, a zatrudnienie znalazło tylko 5, co daje bardzo niekorzystny poziom w skali powiatowej wynoszący 15 700 zł. Jeszcze gorszy, bo wynoszący

20 425 zł wystąpił w powiecie pilskim, gdzie na 30 absolwentów pracę podjęło czterech, przy łącznych kosztach poniesionych na ten cel wynoszących 81 700 zł.

Poddając dalszej analizie wydatkowanie środków w tym obszarze zawodowym, tym razem na poziomie poszczególnych kursów pod kątem ich skuteczności kosztowej, odnotowano niestety kilka przypadków w rażący sposób odbiegających od większości organizowanych w województwie. Najwyższy koszt zatrudnienia jednego absolwenta w skali wojewódzkiej stwierdzono w powiecie kaliskim. W jednym z dwóch wspomnianych kursów udział brało 13 osób, w tym 9 ukończyło kurs, natomiast zatrudnienie podjęła jedna osoba. Za kurs zapłacono ze środków EFS kwotę 41 500 zł. Należy podkreślić, że wszystkie koszty tego kursu w odniesieniu do jednego kursanta były jednymi z najwyższych, ponieważ na jednego uczestnika wyniosły powyżej 3 000 zł, na jednego absolwenta 4 600 zł oraz na jednego zatrudnionego wspomniane 41 500 zł.

Poza powyższym przypadkiem odnotowano w powiecie czarnkowsko-trzcianeckim kurs dla dziesięciu osób (9 ukończyło), na który wydatkowano, z EFS kwotę 29 700 zł, przy czym nikt nie podjął pracy. Podobnie niekorzystne efekty kursów wystąpiły w powiecie pilskim. Drugi z dwóch kursów przeprowadzonych w tym powiecie objął 26 osób, w tym 19 ukończyło szkolenie, natomiast zatrudnienie znalazło trzech absolwentów. Wydano 63 700 zł, tak więc koszt na jednego zatrudnionego wyniósł 21 233 zł. W pierwszym kursie koszt ten ukształtował się na poziomie 18 000 zł.

Kolejnym przykładem jest kurs dla 18 osób przeprowadzony na terenie powiatu poznańskiego, którego nikt nie ukończył i tym bardziej nikt nie podjął zatrudnienia. Wynagrodzenie instytucji szkoleniowej wyniosło 31 764 zł. Równie wysokie koszty wystąpiły na terenie powiatu wrzesińskiego, gdzie koszt zatrudnienia jednego absolwenta wyniósł 22 500 zł.

Zapotrzebowanie na spawaczy w Wielkopolsce jest stosunkowo duże, dlatego ilość organizowanych kursów w tym obszarze zawodowym jest znaczna. W większości powiatów koszty przypadające na jednego uczestnika nie odbiegają od średniej. Jednak wymienione wyżej przykłady pokazują, że występuje w obszarze tych kursów duża dysproporcja kosztów na jednego zatrudnionego spawacza.

Kursy językowe

Na 29 kursów językowych 27 dotyczyło języka angielskiego, natomiast dwa pozostałe języka niemieckiego. Kursy ukończyło ogółem 348 osób, z czego ok. 1/3 podjęła pracę. Najwięcej środków w skali Wielkopolski, wydatkowano w powiecie wągrowieckim 61,5 tys. zł i tu wystąpiły również najwyższe koszty w przeliczeniu na jedną osobę: od 1 300 zł do 2 000 zł.

Na 32 osoby, które ukończyły kurs, 15 podjęło pracę, co stanowi 46,9%. Koszty przekraczające 1 000 zł odnotowano jedynie w powiatach: obornickim, wrzesińskim oraz wspomnianym wągrowieckim.

Tab. 18 Szkolenia grupowe w Wielkopolsce w 2007 roku finansowane z FP i EFS – według poszczególnych obszarów zawodowych

L.p.	obszar zawodowy	liczba kursów	osoby, które ukończyły szkolenie	podjęli pracę po szkoleniu	efektywność w %
1	strażak	5	29	29	100,0
2	działalność gospodarcza	285	3 289	2 842	86,4
3	operator obrabiarek	14	201	126	62,7
4	budownictwo	11	189	105	55,6
5	usługi krawieckie, szwacz	11	126	55	43,7
6	spawanie	77	950	413	43,5
7	pomiary warsztatowe - czytanie rysunku technicznego	3	67	29	43,3
8	operator wózków widłowych i obsługa magazynu	82	987	421	42,7
9	sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej	66	670	244	36,4
10	pozyskiwanie środków z funduszy europejskich	7	99	34	34,3
11	profesjonalne sprzątanie	6	89	30	33,7
12	operator ciężkiego sprzętu budowlanego	23	173	58	33,5
13	usługi transportowe, w tym prawo jazdy	144	1 073	357	33,3
14	opiekun osoby niepełnosprawnej, starszej	23	299	99	33,1
15	kelner-barman	5	42	13	31,0
16	magazynier	3	29	9	31,0
17	florystyka, bukiciarstwo	19	199	61	30,7
18	kursy językowe	29	348	106	30,5
19	księgowość, rachunkowość, kadry i płace	40	523	154	29,4
20	ochrona osób i mienia	7	86	25	29,1
21	uprawnienia elektryczne (SEP)	15	166	43	25,9
22	komputerowe	91	1 099	281	25,6
23	usługi fryzjerskie, kosmetyczne	20	183	46	25,1
24	pozostałe	18	317	74	23,3
25	konserwator terenów zielonych	2	35	8	22,9
26	biuro, obsługa sekretariatu	20	345	68	19,7
27	Leśnictwo, drwal-pilarz	4	67	10	14,9
28	obsługa LPG	3	33	4	12,1
29	kucharz	3	47	5	10,6
	województwo	1 036	11 760	5 749	48,9

4. Monitoring szkoleń

Powiatowe urzędy pracy monitorują przebieg szkoleń w szczególności poprzez wizytacje, analizę wyników ankiet wypełnionych przez absolwentów szkoleń, analizę dokumentacji szkolenia, w szczególności pod kątem frekwencji osób skierowanych, zgodności czasu trwania z wcześniej ustalonym harmonogramem zajęć, a także zgodności faktur z kalkulacją kosztów szkolenia. Niezwykle istotnym elementem cyklu szkoleniowego jest ewaluacja rozumiana jako *systematyczne badanie wartości i cech uzyskanych rezultatów zadania, polegającego na przygotowaniu i przeprowadzeniu szkolenia bezrobotnych z punktu widzenia przyjętych kryteriów, w celu jego usprawnienia i rozwoju*.¹²

Z danych uzyskanych w Ankiecie 1, wynika, że w zakresie nadzoru nad realizacją szkoleń, powiatowe urzędy pracy stosowały kilka metod. W większości przypadków przeprowadzały wizytacje szkoleń, nieco mniej natomiast ankietowanie uczestników. Pierwsza metoda wydaje się najbardziej skuteczna, ponieważ pracownik pup osobiście w trakcie szkolenia stwierdza ewentualne nieprawidłowości, oczywiście pod warunkiem przeprowadzenia wizytacji w sposób rzetelny. Druga natomiast, o czym była mowa już wcześniej, obciążona jest dużym ryzykiem udzielania odpowiedzi satysfakcjonujących jednostkę szkoleniową, nawet, gdy uczestnik ma odmienne zdanie. W celu ograniczenia tego ryzyka, ankiety powinny trafiać od uczestników do powiatowych urzędów pracy bez pośrednictwa instytucji szkoleniowych. Dobrą praktyką w tym zakresie byłoby nie tylko przeglądanie ankiet, ale pisemne ich opracowanie.

Stosunkowo niewiele, bo 1/3 powiatowych urzędów pracy wzięła pod uwagę monitoring dokumentacji szkoleniowej, a przecież na jej podstawie można uzyskać znaczną ilość informacji, służących określeniu zjawisk negatywnych czy też pozytywnych, co w przyszłości może podnieść jakość realizowanych szkoleń.

Tab. 19 Sposoby sprawowania nadzoru nad przebiegiem szkoleń.

L.p.	Udzielone odpowiedzi	Ilość odpowiedzi
1	Kontrola i wizytacje przeprowadzane przez pracowników pup	26
2	Ankietowanie uczestników w trakcie i po zakończeniu szkolenia	17
3	Monitoringu dokumentacji szkoleniowej	10
4	Analiza list obecności uczestników (frekwencja)	2
5	Kontakt telefoniczny z jednostkami szkolącymi	2

¹² Raport NIK s.29

Powyższe odpowiedzi nie wyczerpują wszystkich możliwych form nadzoru i ograniczają się do samego przebiegu szkolenia, co jest zrozumiałe, choćby ze względu na sposób sformułowania pytania w Ankiecie 1. Monitoring należałoby rozumieć jednak w nieco szerszym zakresie, analizując czy kursy przyniosły oczekiwane rezultaty w postaci zatrudnienia przeszkolonych. Jeżeli nie przyniosły takich rezultatów, a przynajmniej na spodziewanym poziomie, to, co było tego przyczyną. Co dzieje się z bezrobotnymi, którzy pomimo ukończenia szkolenia nie znaleźli zatrudnienia, albo nie zdołali utrzymać go w dłuższym okresie. Wreszcie czy podjęcie zatrudnienia było ściśle związane z ukończeniem danego szkolenia czy kursu. Jaki był odsetek absolwentów, którzy podjęli pracę, ale za granicą. Poza tym, ograniczenie przez ustawodawcę okresu, w którym wykazywane są podjęcia pracy do trzech miesięcy od daty ukończenia szkolenia wydaje się okresem zbyt krótkim, co niejednokrotnie podkreślali pracownicy powiatowych urzędów pracy.

Jak wcześniej wspomniano 26 powiatowych urzędów pracy przeprowadzało wizytacje i kontrole w instytucjach szkoleniowych. Ilość tych kontroli była różna, co pokazuje poniższe zestawienie. W przypadku ośmiu urzędów kontrole objęły wszystkie instytucje. W trzech przypadkach kontrolami objęto 1/5 jednostek szkoleniowych.

Tab. 20 Odsetek instytucji szkoleniowych objętych kontrolą.

L.p.	Odsetek skontrolowanych instytucji (w %)	Ilość odpowiedzi
1	0 – 20	3
2	21 – 40	7
3	41 -60	7
4	61 – 80	3
5	81 -99	3
6	100	8

W wyniku przeprowadzonych kontroli, 28 powiatowych urzędów pracy nie stwierdziło nieprawidłowości i uchybień. Jedynie w trzech odnotowano tego typu przypadki (Tab. poniżej). Wynika z tego, oczywiście w dużym uogólnieniu, że realizacja szkoleń na terenie Wielkopolski przebiegała prawidłowo. Należy jednak wziąć pod uwagę, że nie wszystkie szkolenia i instytucje zostały poddane kontroli, a jej zakres mógł być znacznie zróżnicowany.

Tab. 21 Nieprawidłowości i uchybienia stwierdzone w wyniku przeprowadzonych kontroli.

L.p.	Udzielone odpowiedzi
1	Nie informowano urzędu o nieobecnościach na szkoleniu lub informowano z opóźnieniem
2	Sala wykładowa nie była oznakowana w należyty sposób, co utrudniało uczestnikom szkolenia jej znalezienie
3	Nieliczne uchybienia w prowadzeniu dokumentacji szkoleń

Blisko 2/3 powiatowych urzędów pracy nie odnotowało uwag i zastrzeżeń zgłoszonych przez uczestników, natomiast w 7 wystąpiły takie przypadki. Większość urzędów oparło swoje odpowiedzi o ankiety wypełnione przez uczestników szkoleń. Zagadnienia związane z negatywnym aspektem ankietyzacji były już poruszane wcześniej. Odnosząc się jedynie do kilku wymienionych poniżej uwag, w większości dotyczących czasu szkoleń, należy zaznaczyć, że według zaleceń resortu pracy jednym z podstawowych kryteriów wyboru programów szkoleniowych jest ich czas realizacji. Inaczej mówiąc, szkolenia powinny trwać odpowiednio krótko. W trzech przypadkach, uczestnicy stwierdzili, że szkolenie trwało zbyt krótko.

Również rozciąganie w czasie nie przynosi korzyści, a czasami szkodzi. Uczestnicy, bowiem koncentrują całą swoją aktywność na szkoleniu, poświęcając mniej uwagi korzystaniu z innych usług rynku pracy. Z drugiej strony harmonogram zajęć powinien być tak zaplanowany, aby ilość godzin w ciągu dnia odpowiadała możliwościom uczestników.

W tych przypadkach gdzie ilość godzin szkolenia czy kursu jest ściśle określona w odpowiednich przepisach, powiatowe urzędy pracy mogą jedynie kontrolować, czy ilość dni szkolenia nie jest zbyt duża w stosunku do przewidzianej do realizacji godzin dydaktycznych. Są jednak szkolenia, w których nie ma wymogów, co do ilości godzin, a mimo wspomnianych zaleceń, trwają bardzo długo. Co więcej, nie dają lepszych efektów, niż te krótkotrwałe. Idealnym przykładem mogą tu być szkolenia dotyczące działalności gospodarczej. W powiecie konińskim trwają 20 godzin, natomiast w kaliskim odnotowano jedno trwające 168 godzin. Równie dużą ilość godzin stwierdzono w powiecie czarnkowsko-trzcianeckim 120, a w leszczyńskim 100. Dysproporcje są tu bardzo duże. Ilość zrealizowanych godzin w tego typu szkoleniach, czyli poznanie teorii w tak szerokim zakresie, z pewnością nie jest decydującym czynnikiem wpływającym na odniesienie sukcesu w samodzielnej działalności gospodarczej.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Dane uzyskane z powiatowych urzędów pracy województwa Wielkopolskiego i ich analiza, pozwoliły na ukazanie różnych zagadnień związanych z problematyką szkoleń bezrobotnych. Wyniki tych porównań zawarte w niniejszym opracowaniu ukazały pewne obszary, w których wskazanym jest zastosowanie działań naprawczych. Odnosząc się do tych obszarów sformułowano wymienione poniżej wnioski, z których pierwszy zasługuje na szczególną uwagę:

1. W obszarze szkoleń indywidualnych nie stwierdzono przypadków, które w rażący sposób odbiegałyby od przeciętnych w województwie, natomiast w szkoleniach grupowych wystąpiły negatywne przykłady związane przede wszystkim z kosztami poniesionymi na realizację niektórych kursów. Dotyczy to szkoleń z zakresu działalności gospodarczej oraz kursów dla spawaczy.

- W pierwszym przypadku stwierdzono wydatkowanie znacznych kwot na szkolenia, których efekt, w postaci podjęcia działalności gospodarczej był bardzo niski. Rażącym przykładem jest tu przeszkolenie 72 osób w powiecie średzkim za 57 743 zł, przy czterech osobach, które podjęły działalność.

Nasuwa się wniosek, że dobór uczestników tych szkoleń był nieprawidłowy. Tego typu szkolenia powinny być realizowane jedynie dla osób, które złożyły wnioski o datacje. Daje to dużą gwarancję uzyskania bardzo wysokiej efektywności, czyli uzasadnienie wydanych środków publicznych. Z drugiej strony nie można, jak odnotowano w powiecie wolsztyńskim, ograniczać szkoleń tylko do tego obszaru.

Dobrym przykładem prowadzenia szkoleń w zakresie działalności gospodarczej jest subregion koniński, gdzie współpraca pomiędzy Oddziałem Zamiejscowym WUP i powiatowymi urzędami pracy, przyczyniła się do uzyskania najniższych w Wielkopolsce kosztów tych szkoleń, przy jednocześnie najwyższej efektywności.

- W zakresie kursów dla spawaczy stwierdzono przypadki rażąco wysokich kosztów poniesionych na jednego zatrudnionego, odbiegających od przeciętnych uzyskanych na terenie Wielkopolski.

Jako przykład można wskazać powiat kaliski, gdzie stwierdzono najwyższy w skali województwa koszt zatrudnienia jednego absolwenta kursu spawalniczego w wysokości 41 500 zł. Nie był to jedyny przypadek tak wysokich wydatków w tym obszarze zawodowym, poniesionych przez niektóre powiaty, co zostało przedstawione w treści opracowania.

Nasuwa się w związku z powyższym wniosek o dokładniejsze przeanalizowanie sytuacji w tym zakresie, ustalenie przyczyn i ich wyeliminowanie.

2. W obszarze szkoleń grupowych, zrealizowanych w 2007 roku, na 29 obszarów zawodowych, w jakich były przeprowadzone szkolenia, 8 osiągnęło efekt powyżej 40% (wskaźnik określony, jako satysfakcjonujący w raporcie Najwyższej Izby Kontroli).
3. Opracowując roczny plan szkoleń powiatowe urzędy pracy powinny w szerszym zakresie wykorzystywać strategie rozwoju regionalnego oraz badania i analizy, w tym analizy rynku pracy w perspektywie 3-5 lat, których wykonanie można również zlecić wyspecjalizowanym instytucjom zewnętrznym.
4. Wybierając instytucje szkoleniowe należy w większym stopniu brać pod uwagę takie, które wykazują zaangażowanie w poszukiwaniu pracy dla absolwentów lub zawierać umowy w taki sposób, aby takie zaangażowanie zagwarantować.

Przedstawiony materiał uzasadnia postawienie wniosku corocznej analizy realizowanych szkoleń na terenie Wielkopolski. Ukazuje on wszystkim zainteresowanym możliwość skorzystania z doświadczeń innych, a także porównania tych samych obszarów szkoleń w wymiarze finansowym, ilościowym i jakościowym, co dotychczas nie było analizowane. Autorzy mają nadzieję, że materiał ten zostanie wykorzystany w celu poszerzenia wiedzy i podniesienia jakości realizowanych szkoleń.

LITERATURA

1. Anna Kucharska, *Szkolenia jako instrument aktywnej polityki rynku pracy – ocena efektywności w ujęciu sektorowym i przestrzennym*, Uniwersytet Łódzki, 2008 r.
2. *Informacja o wynikach kontroli wykonywania zadań w zakresie szkolenia bezrobotnych przez wybrane powiatowe urzędy pracy*, NIK Delegatura w Krakowie, 2008 r.
3. *Biuletyn Informacyjny*, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
4. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. z 2008 Nr 69, poz. 415 z późn. zm.
5. *Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia na rok 2007*, MPiPS, Warszawa, 2006 r.
6. *Usługi szkoleniowe w powiatowych urzędach pracy*, MPiPS, Warszawa, 2008 r.
7. *Warunki i możliwości podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych*, MPiPS, Warszawa, 2008 r.

**Planowanie i realizacja programów szkoleniowych
na kursach organizowanych w 2007 roku
przez powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski**

Ankieta 1

<i>Powiatowy Urząd Pracy w</i>	
--------------------------------	--

1. W jaki sposób PUP informował klientów o usługach szkoleniowych ?

Proszę wymienić najczęściej występujące formy.

.....

2. Z jakich dokumentów i informacji korzystał PUP w zakresie prognozy potrzeb szkoleniowych ? *Proszę wymienić najczęściej wykorzystywane.*

.....

3. Proszę wymienić pierwsze pięć zawodów (6-io cyfrowy kod) nadwyżkowych oraz deficytowych występujących na terenie obsługiwanego przez PUP powiatu - wykazanych w *Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych za 2007 rok.*

	<i>Zawody deficytowe</i>	<i>Zawody nadwyżkowe</i>
1		
2		
3		
4		
5		

4. Jakimi priorytetami kierował się PUP sporządzając roczny plan szkoleń ?

Proszę wymienić najważniejsze.

.....

5. W jaki sposób PUP upowszechniał plan szkoleń ?

Proszę wymienić najczęściej stosowane formy.

.....
.....
.....
.....

6. Jakimi kryteriami, poza ceną, kierował się PUP przy wyborze instytucji szkoleniowych?

Proszę wymienić najważniejsze.

.....
.....
.....
.....

7. W jaki sposób następował dobór uczestników na poszczególne szkolenia?

Proszę wymienić najważniejsze kryteria stosowane w procesie rekrutacji.

.....
.....
.....
.....

8. W jaki sposób PUP sprawował nadzór nad przebiegiem szkoleń?

Proszę wymienić najczęściej stosowane metody kontroli.

.....
.....
.....
.....

9. Ile instytucji realizujących szkolenia objęto kontrolą?

Proszę podać odsetek skontrolowanych w odniesieniu do wszystkich realizujących umowy zawarte z PUP.

.....
.....

10. Czy w wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłowości czy uchybienia?

Jeżeli tak, proszę wymienić najczęściej występujące.

.....
.....
.....
.....

11. Czy uczestnicy szkoleń zgłaszali uwagi i zastrzeżenia?

Jeżeli tak, proszę wymienić najczęściej występujące.

.....
.....
.....
.....

<i>Sporządził/a</i>			
	<i>imię</i>	<i>nazwisko</i>	<i>nr telefonu</i>

Planowanie i realizacja programów szkoleniowych na kursach organizowanych w 2007 roku przez powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski.

Ankieta 2.1

Szkolenia grupowe* realizowane w 2007 roku - finansowane ze środków Funduszu Pracy

Powiatowy Urząd Pracy w.....

L.p.	Nazwa szkolenia	Charakterystyka szkolenia	Termin realizacji szkolenia	Czas trwania szkolenia w godzinach	Koszt szkolenia w zł tj. wynagrodzenie instytucji szkoleniowej	Liczba uczestników	Osoby, które ukończyły szkolenie	Osoby, które podjęły pracę po ukończeniu szkolenia
1	2	3	4	5	6	7	8	9

*z wyłączeniem szkoleń z zakresu aktywnego poszukiwania pracy realizowanych w klubie pracy

kol.2 proszę podać nazwę i zakres tematyczny szkolenia

kol.3 proszę podać charakterystykę osób, dla których szkolenie jest przeznaczone

kol.4 proszę podać dokładną datę rozpoczęcia i zakończenia szkolenia w formacie DD.MM.RRRR

kol.5 proszę podać całkowitą liczbę godzin realizowanego szkolenia

Planowanie i realizacja programów szkoleniowych na kursach organizowanych w 2007 roku przez powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski.

Ankieta 2.2

Szkolenia grupowe* realizowane w 2007 roku - finansowane ze środków EFS

Powiatowy Urząd Pracy w.....

L.p.	Nazwa szkolenia	Charakterystyka szkolenia	Termin realizacji szkolenia	Czas trwania szkolenia w godzinach	Koszt szkolenia w zł tj. wynagrodzenie instytucji szkoleniowej	Liczba uczestników	Osoby, które ukończyły szkolenie	Osoby, które podjęły pracę po ukończeniu szkolenia
1	2	3	4	5	6	7	8	9

*z wyłączeniem szkoleń z zakresu aktywnego poszukiwania pracy realizowanych w klubie pracy

kol.2 proszę podać nazwę i zakres tematyczny szkolenia

kol.3 proszę podać charakterystykę osób, dla których szkolenie jest przeznaczone

kol.4 proszę podać dokładną datę rozpoczęcia i zakończenia szkolenia w formacie DD.MM.RRRR

kol.5 proszę podać całkowitą liczbę godzin realizowanego szkolenia

Planowanie i realizacja programów szkoleniowych na kursach organizowanych w 2007 roku przez powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski.

Ankieta 2.3

Szkolenia grupowe* realizowane w 2007 roku - finansowane ze środków PFRON

Powiatowy Urząd Pracy w.....

L.p.	Nazwa szkolenia	Charakterystyka szkolenia	Termin realizacji szkolenia	Czas trwania szkolenia w godzinach	Koszt szkolenia w zł tj. wynagrodzenie instytucji szkoleniowej	Liczba uczestników	Osoby, które ukończyły szkolenie	Osoby, które podjęły pracę po ukończeniu szkolenia
1	2	3	4	5	6	7	8	9

*z wyłączeniem szkoleń z zakresu aktywnego poszukiwania pracy realizowanych w klubie pracy

kol.2 proszę podać nazwę i zakres tematyczny szkolenia

kol.3 proszę podać charakterystykę osób, dla których szkolenie jest przeznaczone

kol.4 proszę podać dokładną datę rozpoczęcia i zakończenia szkolenia w formacie DD.MM.RRRR

kol.5 proszę podać całkowitą liczbę godzin realizowanego szkolenia

Planowanie i realizacja programów szkoleniowych na kursach organizowanych w 2007 roku przez powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski.

Ankieta 3.1

Szkolenia indywidualne realizowane w 2007 roku - finansowane ze środków: Funduszu Pracy

Powiatowy Urząd Pracy w.....

L.p.	Obszary zawodowe szkoleń	Średni koszt na jednego szkolonego w zł	Liczba uczestników	Liczba osób, które ukończyły szkolenie	Osoby, które podjęły pracę po ukończeniu szkolenia
1	2	3	4	5	6
1	Podstawowe programy ogólne				
2	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej				
3	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu				
4	Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne				
5	Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)				
6	Języki obce				
7	Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna				
8	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami				
9	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna				
10	Zarządzanie i administrowanie				
11	Prace sekretarskie i biurowe				
12	Prawo				
13	Nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)				
14	Matematyka i statystyka				
15	Informatyka i wykorzystanie komputerów				
16	Technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)				
17	Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)				
18	Architektura i budownictwo				
19	Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo				
20	Weterynaria				
21	Opieka zdrowotna				
22	Opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)				
23	Ochrona własności i osób				
24	Ochrona środowiska				
25	Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja				
26	Usługi gastronomiczne				
27	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne				
28	Usługi krawieckie, obuwnicze				
29	Usługi stolarskie, szklarskie				
30	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy				
31	Pozostałe usługi*				
32	BHP				
33	Inne obszary szkoleń*				

*proszę wymienić jakie - jeżeli jest ich więcej, proszę dopisać kolejne wiersze

Planowanie i realizacja programów szkoleniowych na kursach organizowanych w 2007 roku przez powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski.

Ankieta 3.2

Szkolenia indywidualne realizowane w 2007 roku - finansowane ze środków: EFS

Powiatowy Urząd Pracy w.....

L.p.	Obszary zawodowe szkoleń	Średni koszt na jednego szkolonego w zł	Liczba uczestników	Liczba osób, które ukończyły szkolenie	Osoby, które podjęły pracę po ukończeniu szkolenia
1	2	3	4	5	6
1	Podstawowe programy ogólne				
2	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej				
3	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu				
4	Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne				
5	Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)				
6	Języki obce				
7	Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna				
8	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami				
9	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna				
10	Zarządzanie i administrowanie				
11	Prace sekretarskie i biurowe				
12	Prawo				
13	Nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)				
14	Matematyka i statystyka				
15	Informatyka i wykorzystanie komputerów				
16	Technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)				
17	Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)				
18	Architektura i budownictwo				
19	Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo				
20	Weterynaria				
21	Opieka zdrowotna				
22	Opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)				
23	Ochrona własności i osób				
24	Ochrona środowiska				
25	Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja				
26	Usługi gastronomiczne				
27	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne				
28	Usługi krawieckie, obuwnicze				
29	Usługi stolarskie, szklarskie				
30	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy				
31	Pozostałe usługi*				
32	BHP				
33	Inne obszary szkoleń*				

*proszę wymienić jakie - jeżeli jest ich więcej, proszę dopisać kolejne wiersze

Planowanie i realizacja programów szkoleniowych na kursach organizowanych w 2007 roku przez powiatowe urzędy pracy z terenu Wielkopolski.

Ankieta 3.3

Szkolenia indywidualne realizowane w 2007 roku - finansowane ze środków: PFRON

Powiatowy Urząd Pracy w.....

L.p.	Obszary zawodowe szkoleń	Średni koszt na jednego szkolonego w zł	Liczba uczestników	Liczba osób, które ukończyły szkolenie	Osoby, które podjęły pracę po ukończeniu szkolenia
1	2	3	4	5	6
1	Podstawowe programy ogólne				
2	Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej				
3	Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu				
4	Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne				
5	Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)				
6	Języki obce				
7	Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna				
8	Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami				
9	Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna				
10	Zarządzanie i administrowanie				
11	Prace sekretarskie i biurowe				
12	Prawo				
13	Nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)				
14	Matematyka i statystyka				
15	Informatyka i wykorzystanie komputerów				
16	Technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów)				
17	Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)				
18	Architektura i budownictwo				
19	Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo				
20	Weterynaria				
21	Opieka zdrowotna				
22	Opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)				
23	Ochrona własności i osób				
24	Ochrona środowiska				
25	Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja				
26	Usługi gastronomiczne				
27	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne				
28	Usługi krawieckie, obuwnicze				
29	Usługi stolarskie, szklarskie				
30	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy				
31	Pozostałe usługi*				
32	BHP				
33	Inne obszary szkoleń*				

*proszę wymienić jakie - jeżeli jest ich więcej, proszę dopisać kolejne wiersze