



Charakterystyka projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Priorytetu I i II Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich

Wykonanie raportu współfinansowano ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna



Program Operacyjny Pomoc Techniczna

**Raport dla Instytucji Zarządzającej Podstawami Wsparcia Wspólnoty
w Ministerstwie Gospodarki i Pracy**

Warszawa, sierpień 2005

| | |
|---|-----------|
| WPROWADZENIE | 3 |
| METODOLOGIA BADANIA | 3 |
| I. CHARAKTERYSTYKA PROJEKTÓW SZKOLENIOWYCH REALIZOWANYCH W RAMACH DZIAŁAŃ PRIORYTETU I I II SPO RZL..... | 6 |
| DZIAŁANIE 1.1 „ROZWÓJ I MODERNIZACJA INSTRUMENTÓW I INSTYTUCJI RYNKU PRACY” | 8 |
| DZIAŁANIE 1.2 „PERSPEKTYWY DLA MŁODZIEŻY” | 9 |
| DZIAŁANIE 1.3 „PRZECIWDZIAŁANIE I ZWALCZANIE DŁUGOTRWAŁEGO BEZROBOCIA” | 12 |
| DZIAŁANIE 1.4 „INTEGRACJA ZAWODOWA I SPOŁECZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH” | 15 |
| DZIAŁANIE 1.5 “PROMOCJA AKTYWNEJ POLITYKI SPOŁECZNEJ POPRZEZ WSPARCIE GRUP SZCZEGÓLNEGO RYZYKA” | 16 |
| DZIAŁANIE 1.6 „INTEGRACJA I REINTEGRACJA ZAWODOWA KOBIET” | 17 |
| DZIAŁANIE 1.6 „INTEGRACJA I REINTEGRACJA ZAWODOWA KOBIET” | 18 |
| DZIAŁANIE 2.1 „ZWIĘKSZENIE DOSTĘPU DO EDUKACJI – PROMOCJA KSZTAŁCENIA PRZEZ CAŁE ŻYCIE” | 20 |
| DZIAŁANIE 2.2 „PODNIESIENIE JAKOŚCI EDUKACJI W ODNIESIENIU DO POTRZEB RYNKU PRACY” | 21 |
| DZIAŁANIE 2.3 „ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI” | 23 |
| DZIAŁANIE 2.4 „WZMOCNIENIE ZDOLNOŚCI ADMINISTRACYJNYCH” | 25 |
| II. CHARAKTERYSTYKA SZKOLEŃ REALIZOWANYCH W FORMIE ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH PRZEZ POWIATOWE URZĘDY PRACY | 26 |
| PODSUMOWANIE | 30 |

Wprowadzenie

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) jest jednym z głównych instrumentów polityki strukturalnej Unii Europejskiej, realizującym cele *Europejskiej Strategii Zatrudnienia*. Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL), jako jeden z programów EFS, ma za zadanie „budowę otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy”¹. Szkolenia, będące przedmiotem niniejszego badania, są ważnym środkiem służącym do realizacji celów założonych w Programie, a więc rozwoju konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości.

Mając na uwadze efektywne i skuteczne wykorzystanie środków służących realizacji Narodowego Planu Rozwoju / Podstaw Wsparcia Wspólnoty, oraz na potrzeby konferencji skierowanej do Beneficjentów wsparcia z funduszy strukturalnych w Polsce, opracowane zostały ogólne informacje o ofercie szkoleniowej skierowanej do beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Raport pt.: „Charakterystyka projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Priorytetu I i II Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich” powstał na zlecenie Departamentu Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym oraz Krajowej Jednostki Oceny w Departamencie Koordynacji Polityki Strukturalnej w Ministerstwie Gospodarki i Pracy.

Charakterystyka projektów szkoleniowych obrazuje sytuację na dzień 31 lipca 2005r. zgodnie z informacjami zgromadzonymi w bazach danych 20 Beneficjentów Końcowych (Instytucji Wdrażających) SPO RZL². Ponadto analiza opiera się na przekazanych przez 14 Wojewódzkich Urzędów Pracy informacjach o postępowaniach przetargowych wszczętych przez Powiatowe Urzędy Pracy w celu realizacji projektów własnych w ramach Działań 1.2 i 1.3 schemat a) w okresie od stycznia 2004r. do sierpnia 2005r.

Metodologia badania

Podstawą analizy statystycznej są dane otrzymane przez Departament Zarządzania EFS od dwudziestu (z dwudziestu jeden istniejących) Instytucji Wdrażających SPO RZL, według kategorii sporządzonych przez Departament Koordynacji Polityki Strukturalnej. Ze względu na opóźnienia w dostarczeniu danych, analiza nie uwzględnia informacji przesłanych przez

¹ Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich, załącznik do Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 lipca 2004 r. [Dz.U. Nr 166, poz. 1743], s. 18.

² W raporcie, używany będzie krótszy termin: Instytucja Wdrażająca

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach. Baza danych obejmuje 902 projekty realizowane przez Instytucje Wdrażające³, które jako rodzaj pomocy zawierają szkolenia.

Ponadto, w drugiej części raportu, w syntetycznej formie przedstawione zostały informacje o ofercie szkoleniowej przygotowanej przez Powiatowe Urzędy Pracy w ramach Działania 1.2 oraz Działania 1.3. Analiza opiera się na danych przekazanych Instytucji Zarządzającej przez 14 Wojewódzkich Urzędów Pracy⁴ (bez danych od Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze). W województwach, z których wpłynęły stosowne dane, w badanym okresie wszczęto łącznie 3376 postępowań przetargowych na szkolenia dla bezrobotnych. Analiza została ograniczona ze względu na niekompletność przekazanych danych: brak danych o rodzaju Działania SPO RZL oraz informacji na temat kwoty, na jaką opiewa przedmiot zamówienia. Kategorie tematyki szkoleń zaczerpnięte zostały z badania o podobnym charakterze, pt. „Analiza oferty szkoleń zawodowych przygotowanej przez Powiatowe Urzędy Pracy w ramach SPO RZL i realizowanych w formie zamówień publicznych” opracowanym przez Annę Chrościcką (raport na zlecenie Departamentu Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, wydany w grudniu 2004 r.). Jednocześnie, w celu szczegółowego scharakteryzowania przedmiotu szkoleń dla bezrobotnych, stworzone zostały dodatkowe kategorie tematyczne szkoleń.

Celem niniejszego badania jest syntetyczne scharakteryzowanie projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Priorytetu I i II SPO RZL ze względu na następujące kryteria:

1. Liczba realizowanych projektów szkoleniowych

W poniższym badaniu liczba realizowanych projektów szkoleniowych przez poszczególne Instytucje Wdrażające w Działaniach SPO RZL odnoszona jest do liczby wszystkich projektów, które jako rodzaj pomocy oferują szkolenia.

2. Wielkość projektu

Kategoria wielkości projektu odnosi się do całości środków przeznaczonych na realizację projektu, w którym szkolenia mogą być jednym z wielu rodzajów oferowanej pomocy. Ze względu na zróżnicowany charakter projektów realizowanych przez Instytucje Wdrażające w

³ Departament Wdrażania EFS MGiP, Biuro Wdrażania EFS MENiS, PARY, PFRON, USC, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze.

⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

ramach Priorytetu I i II na podstawie zgromadzonych danych nie można wnioskować o wielkości środków przeznaczonych na szkolenia.

3. Lokalizacja projektu

Ze względu na charakter projektów realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich kategorii lokalizacji zaproponowane przez Departament Koordynacji Polityki Strukturalnej zostały rozszerzone na następujące:

- Projekt lokalny
- Projekt ponadlokalny - realizowany na terenie jednego lub kilku powiatów
- Projekt regionalny - realizowany na terenie jednego województwa
- Projekt ponadregionalny - realizowany na terenie jednego województwa
- Projekt ogólnopolski

4. Typ oferowanych szkoleń

Tematyka szkoleń została sprowadzona do trzech ogólnych kategorii:

- Komputerowe
- Zawodowe
- Językowe

Na podstawie przesłanych przez Instytucje Wdrażające SPO RZL danych, stworzone zostały trzy dodatkowe kategorie charakteryzujące tematykę szkoleń:

- Inne:
 - Przedsiębiorczość
 - Aktywne szukanie pracy/miękkie umiejętności
 - Fundusze UE

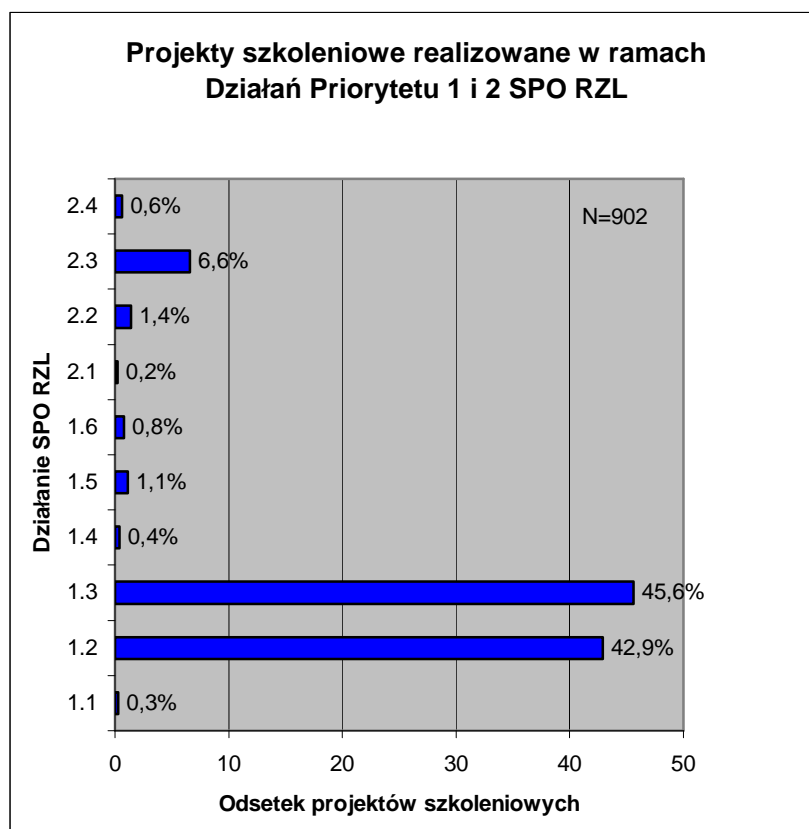
5. Typ Ostatecznego Odbiorcy (beneficjenta)

Badanie przedstawia informacje zbiorcze charakteryzujące wszystkie projekty szkoleniowe oraz ich charakterystykę ze względu na rodzaj Działania SPO RZL.

I. Charakterystyka projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Działań Priorytetu I i II SPO RZL

W 20 Instytucjach Wdrażających SPO RZL, z których wpłynęły stosowne dane, od początku realizacji SPO RZL do lipca 2005r. podpisano umowy na 902 projekty szkoleniowe⁵. Spośród wszystkich projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Priorytetu I i II większość (88,5%) realizowanych szkoleń oferowanych jest w ramach Działania 1.2 i 1.3. Ze względu na brak informacji na temat ogólnej liczby projektów realizowanych w ramach SPO RZL na podstawie zgromadzonych danych nie można wnioskować o rzeczywistym udziale projektów szkoleniowych w liczbie wszystkich projektów realizowanych ramach poszczególnych Działań SPO RZL.

Liczba projektów szkoleniowych



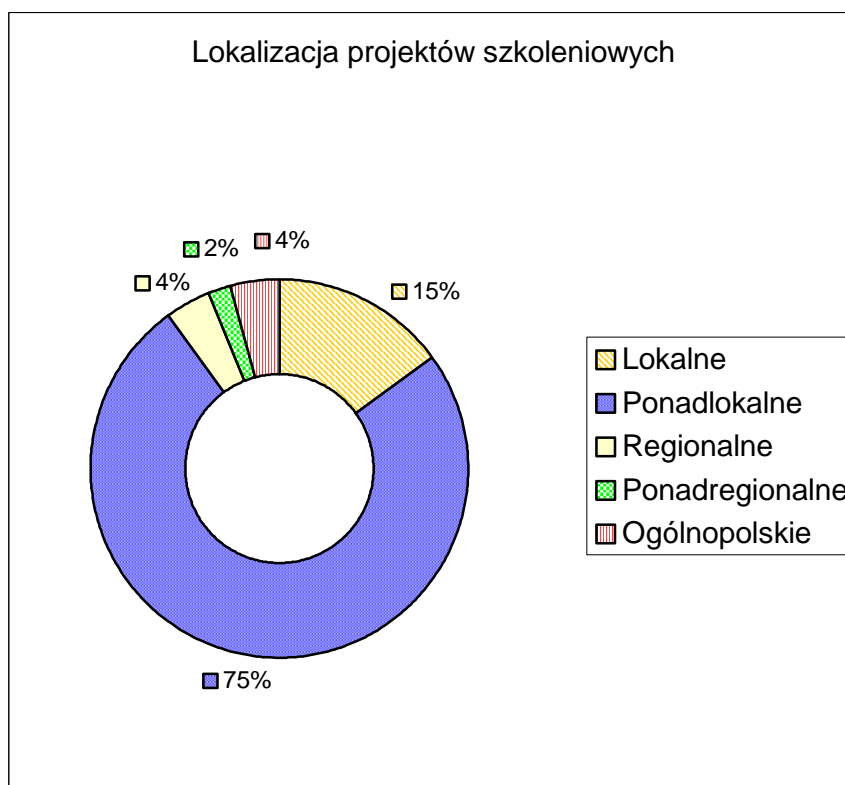
⁵ W poniższym badaniu projekt szkoleniowy zdefiniowany został jako projekt, który zawiera szkolenia jako rodzaj oferowanej pomocy ostatecznym beneficjentom.

Typy oferowanych szkoleń

Najczęściej proponowanym rodzajem szkoleń w ramach wszystkich Działań Priorytetów I i II są szkolenia zawodowe (62%), na drugiej i trzeciej pozycji znajdują się szkolenia komputerowe (33%) oraz językowe (24%).



Lokalizacja projektów szkoleniowych



Działanie 1.1 „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy”

W ramach Działania 1.1 SPO RZL „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy” do lipca 2005r. podpisane zostały umowy na trzy projekty, w których jako rodzaj pomocy występują szkolenia. Projekty mające na celu doskonalenie kadr publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy poprzez szkolenia realizowane są przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach oraz przez dwie agencje zatrudnienia. Wartość podpisanych umów nie przekracza 1mln PLN.

Projekty realizowane w ramach Działania 1.1 są projektami regionalnymi / lokalnymi, które w przypadku agencji zatrudnienia realizowane są na terenach miejskich. Natomiast Powiatowy Urząd Pracy w Tychach obejmuje swym oddziaływaniem także obszary wiejskie.

Tabela 1 Charakterystyka projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Działania 1.1 SPO RZL

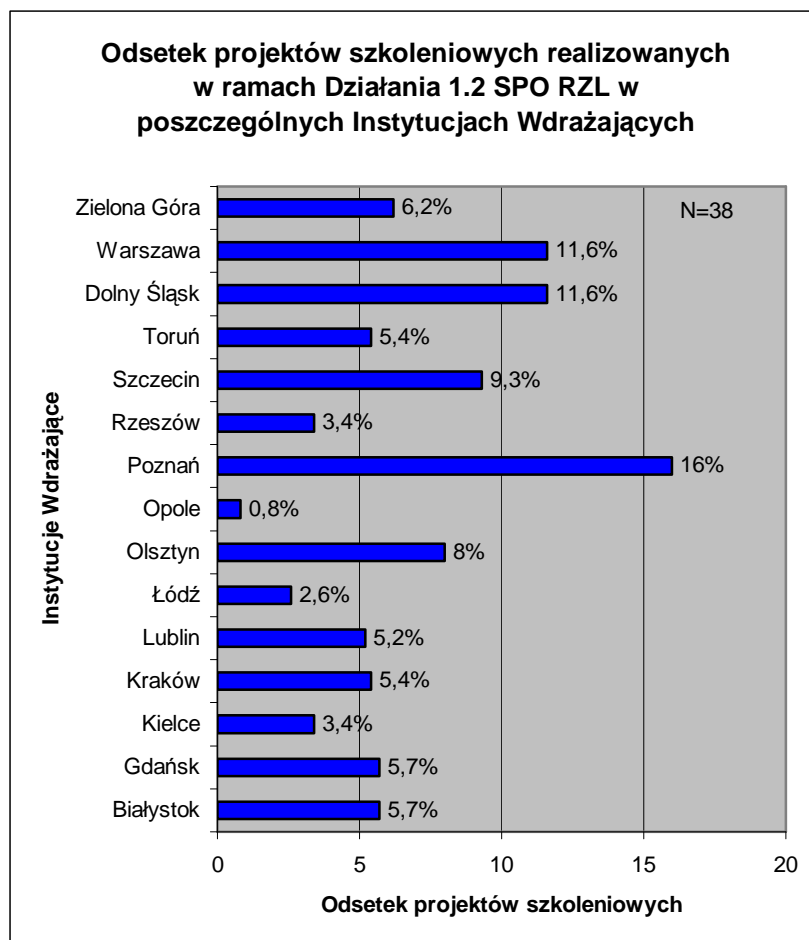
| Nazwa Projektu | Wielkość projektu w PLN | Typ Ostatecznego Odbiorcy (beneficjenta) | Rodzaj Ostatecznego Odbiorcy | Lokalizacja projektu | Rodzaj szkolenia |
|---|-------------------------|--|---------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| "Otwarte drzwi-nowoczesne pośrednictwo pracy" | 899 079,30 | Agencja Zatrudnienia | pracownicy agencji zatrudnienia | obszar miejski | Zawodowe |
| "Aktywny podmiot na rynku pracy" | 253 012,00 | Agencja Zatrudnienia | pracownicy agencji zatrudnienia | obszar miejski | Językowe |
| "Stawiamy na jakość-program doskonalenia zawodowego kadry Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach" | 256 800,00 | Powiatowy Urząd Pracy w Tychach | pracownicy PUP Tychy | obszar miejski i wiejski | Komputerowe, Zawodowe, Językowe |

Działanie 1.2 „Perspektywy dla młodzieży”

W ramach Działania 1.2 projekty szkoleniowe realizowane są w schemacie a) i b). Schemat a) to „Wspieranie młodzieży na rynku pracy”, gdzie wyłącznymi beneficjentami (projektodawcami) są Powiatowe Urzędy Pracy (PUP). Powiatowe Urzędy Pracy jako beneficjenci zgłaszają wnioski o dofinansowanie realizacji projektu i odpowiadają przed Instytucjami Wdrażającymi, czyli Wojewódzkimi Urzędami Pracy za jego realizację. Wykonawcą projektu nie są jednak Powiatowe Urzędy Pracy, lecz podmioty, które wybrane zostały w wyniku przetargu publicznego.

Schemat b) to „Promocja aktywności zawodowej młodzieży”, w którym projektodawcami są jednostki samorządu terytorialnego (z wyjątkiem WUP i PUP), instytucje rynku pracy (z wyjątkiem WUP i PUP), organizacje pozarządowe działające na rzecz młodzieży, szkoły oraz pracodawcy. Liczba realizowanych projektów szkoleniowych różni się między Wojewódzkimi Urzędami Pracy, ponieważ część z nich realizuje tylko schemat a)⁶.

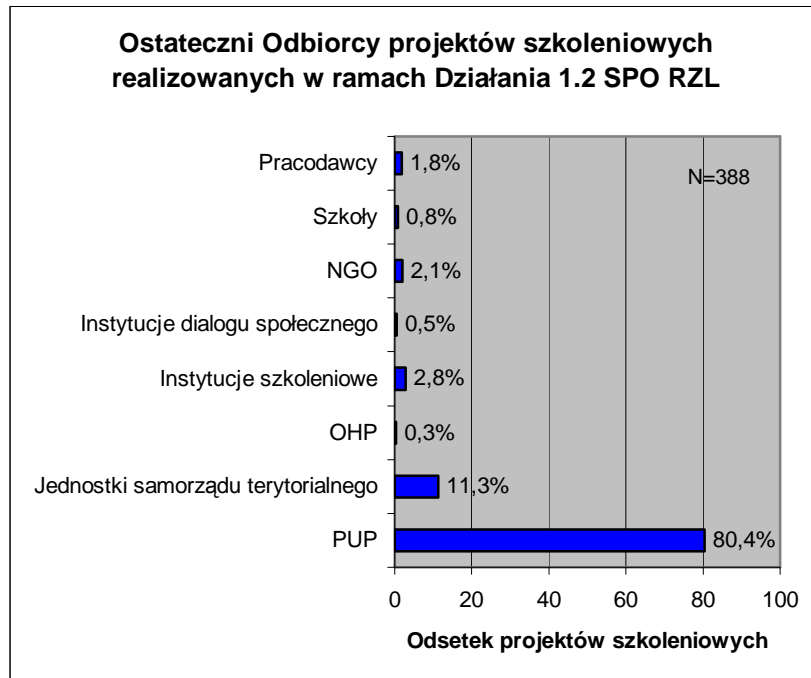
Liczba projektów szkoleniowych



⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu.

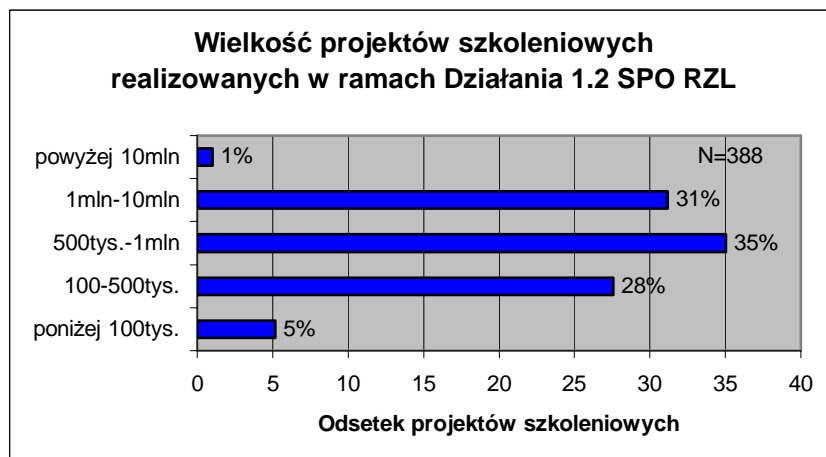
Ostateczni Odbiorcy projektów szkoleniowych

Ze względu na realizowanie głównie schematu a) przez Wojewódzkie Urzędy Pracy najczęstszym projektodawcą projektów szkoleniowych są Powiatowe Urzędy Pracy (80,4%). W trakcie realizacji badania niemożliwym okazało się określenie nazw wszystkich Ostatecznych Odbiorców projektów realizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy (podmiotów, które w wyniku przetargów publicznych wygrały realizację projektów szkoleniowych w ramach schematu a).

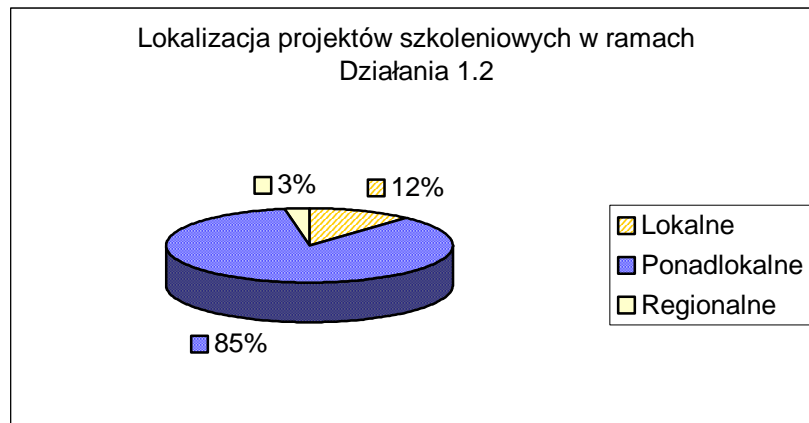


Wielkość projektów szkoleniowych

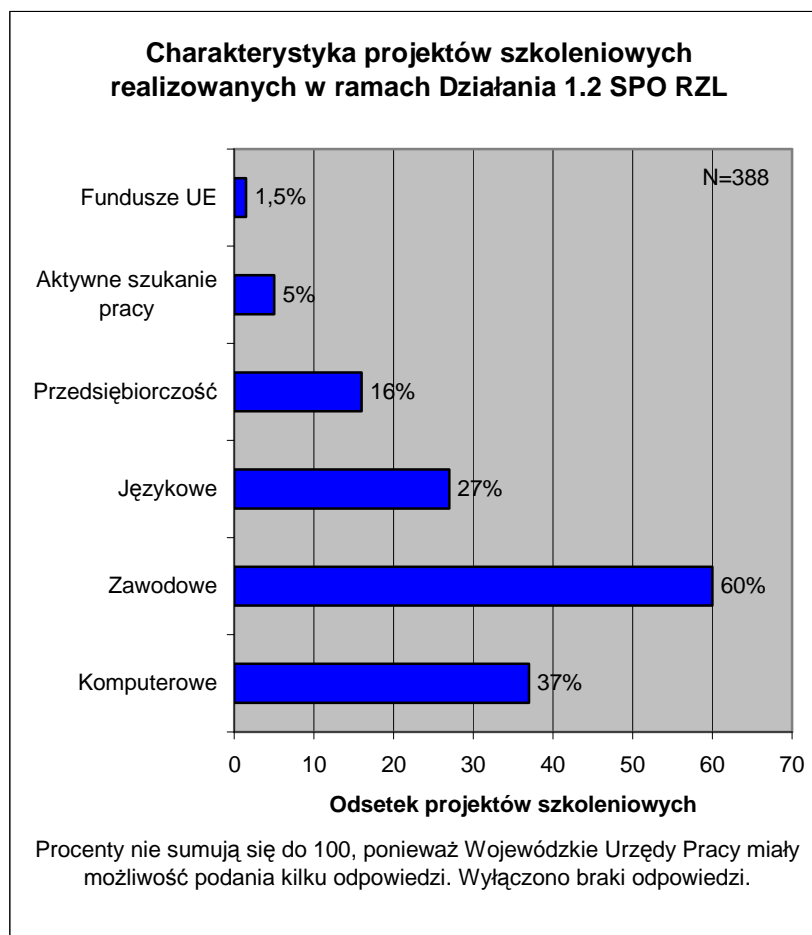
Stworzona kategoria wielkości projektu nie odnosi się do rzeczywistych wydatków na szkolenia, ale obejmuje całość środków przeznaczonych na realizację danego projektu (w którym szkolenia są jednym z wielu elementów oferowanej pomocy beneficjentom ostatecznym). W związku z powyższym na podstawie zgromadzonych danych nie można wnioskować o środkach wydatkowanych na projekty szkoleniowe.



Lokalizacja projektów szkoleniowych



Typy projektów szkoleniowych

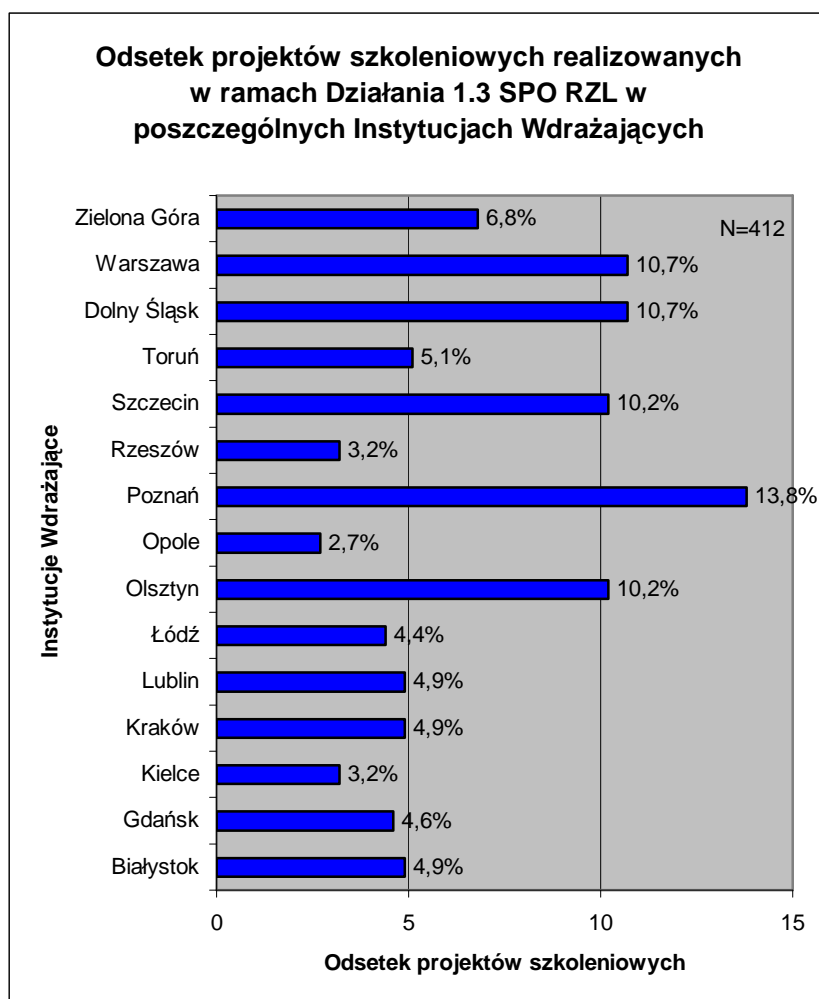


Działanie 1.3 „Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia”

Również w ramach Działania 1.3 projekty szkoleniowe realizowane są w schemacie a) i b). Schemat a) to „Wspieranie osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych”, gdzie wyłącznymi beneficjentami (projektodawcami) są Powiatowe Urzędy Pracy (PUP). Powiatowe Urzędy Pracy jako beneficjenci zgłaszają wniosek o dofinansowanie realizacji projektu i odpowiadają przed Instytucjami Wdrażającymi, czyli Wojewódzkimi Urzędami Pracy za jego realizację. Jednakże wykonawcą projektu nie są Powiatowe Urzędy Pracy a podmioty, które wybrane zostały w wyniku przetargu publicznego.

Schemat b) to „Wsparcie otoczenia społecznego osób bezrobotnych”, w którym projektodawcami są jednostki samorządu terytorialnego (z wyjątkiem WUP i PUP), instytucje rynku pracy (z wyjątkiem WUP i PUP), organizacje pozarządowe działające na rzecz osób bezrobotnych oraz szkoły. Liczba realizowanych projektów szkoleniowych różni się między Wojewódzkimi Urzędami Pracy, ponieważ część z nich realizuje tylko schemat a)⁷.

Liczba projektów szkoleniowych

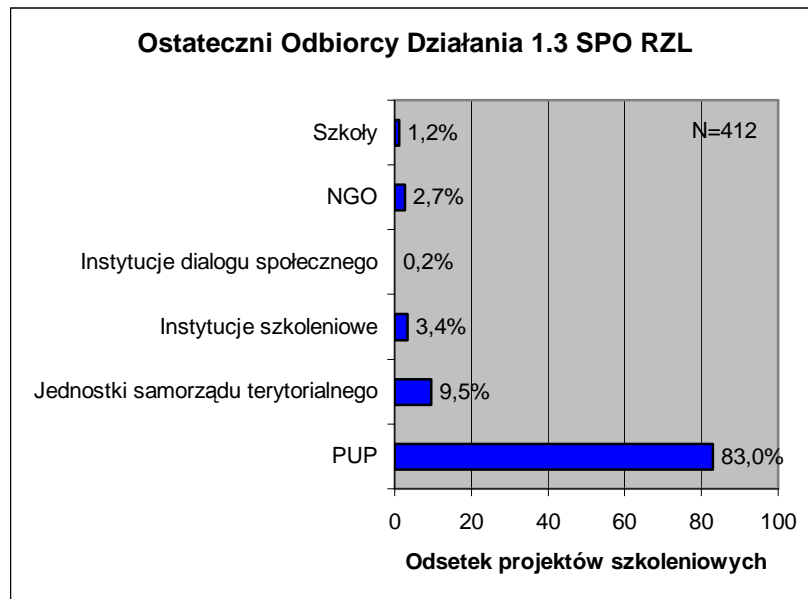


⁷ Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu.

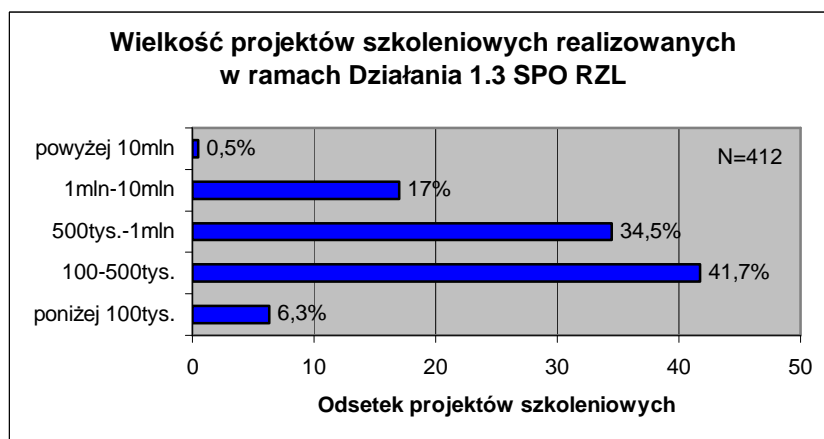
Ostateczni Odbiorcy projektów szkoleniowych

W Działaniu 1.3 głównym Ostatecznym Odbiorcą projektów szkoleniowych są Powiatowe Urzędy Pracy (83%). Jednakże to nie Powiatowe Urzędy Pracy, a podmioty wybrane w wyniku przetargu publicznego realizują projekty ze schematu a).

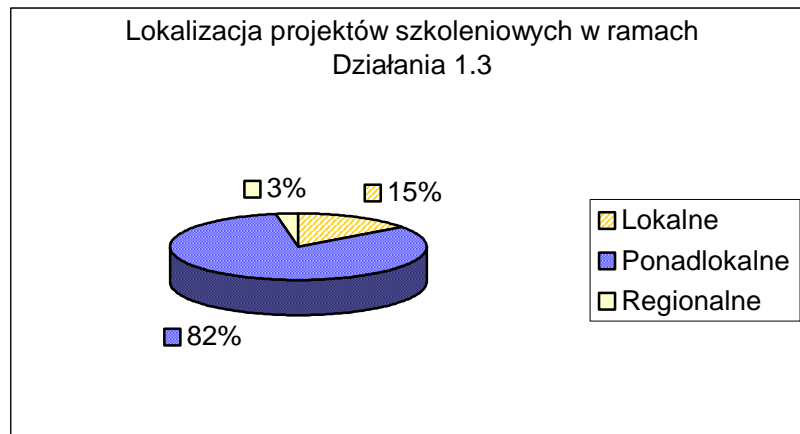
W trakcie realizacji badania niemożliwym okazało się określenie nazw wszystkich Ostatecznych Odbiorców projektów realizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy (podmiotów, które w wyniku przetargów publicznych wygrały realizację projektów szkoleniowych w ramach schematu a).



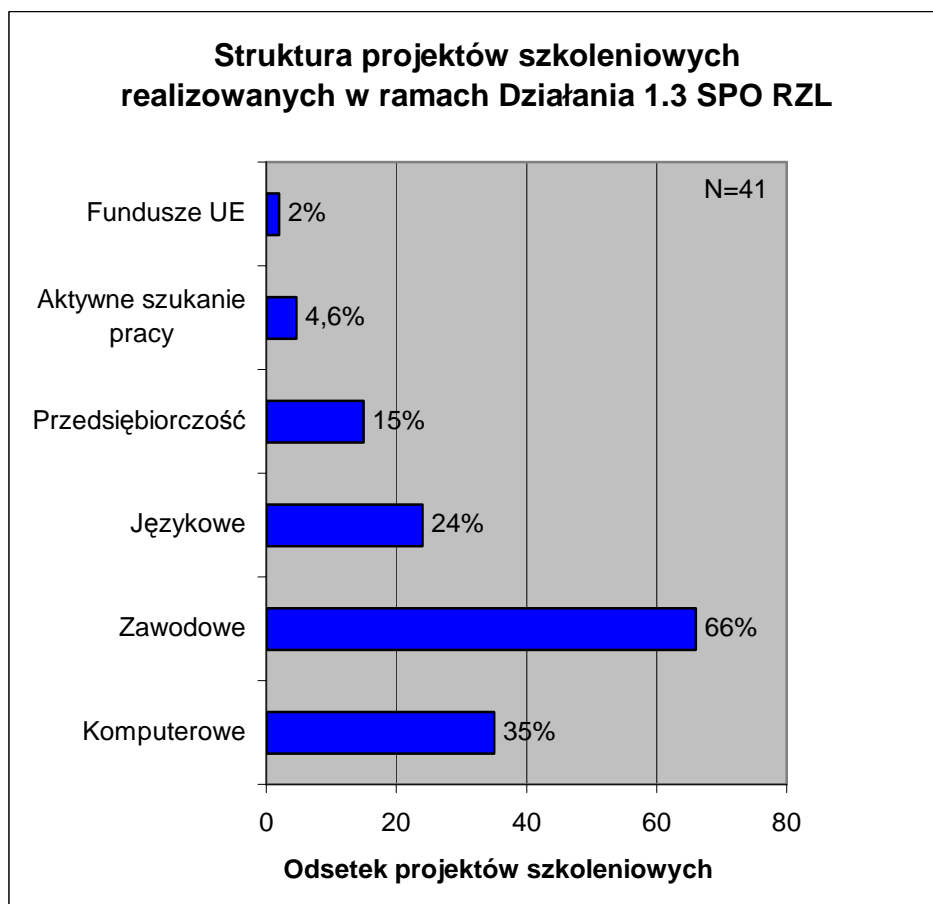
Wielkość projektów szkoleniowych



Lokalizacja projektów szkoleniowych



Typy projektów szkoleniowych



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ Wojewódzkie Urzędy Pracy miały możliwość podania kilku odpowiedzi. Włączono

Działanie 1.4 „Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych”

Działanie 1.4 „Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych” wdrażane jest między innymi przy użyciu poniższych projektów zawierających szkolenia jako rodzaj udzielanej pomocy. Działanie jest realizowane w schemacie a) „Wsparcie osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na otwartym rynku pracy”.

Tabela 2 Charakterystyka projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Działania 1.4 SPO RZL

| Nazwa Projektu | Ostateczny Odbiorca | Wielkość Projektu | Lokalizacja Projektu |
|--|------------------------------------|-------------------|---|
| Więcej wiedzieć, więcej móc | Jednostka samorządu terytorialnego | 100-500tys. | Projekt realizowany na terenie kilku powiatów |
| Niepełnosprawny artysta | NGO | 100-500tys. | Miasto pow. 500tys. |
| Podnoszenie umiejętności pracowników WTZ świadczących usługi osobom niepełnosprawnym | NGO | 1-10mln | Projekt ogólnopolski |

Jednostka samorządu terytorialnego realizuje szkolenia podnoszące umiejętności urzędników w zakresie pracy z niepełnosprawnym klientem (nauka języka migowego). Beneficjentami ostatecznymi tego rodzaju pomocy są publiczne służby zatrudnienia (PUP), szkoły publiczne, instytucje pomocy społecznej, jednostki samorządu terytorialnego, które realizują zadania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

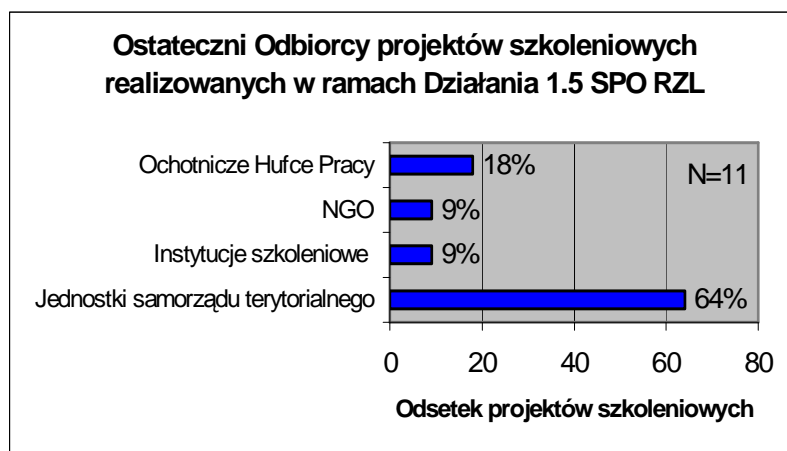
Organizacje pozarządowe realizują projekty skierowane zarówno do niepełnosprawnych osób poszukujących pracy, jak i do osób pełnosprawnych, współpracujących z osobami niepełnosprawnymi. Bezrobotne niepełnosprawne osoby mogą liczyć na warsztaty psychologiczne realizowane przez organizacje pożytku publicznego. Natomiast do pracowników współpracujących w swym środowisku pracy z osobami niepełnosprawnymi skierowane są szkolenia zwiększające umiejętności współdziałania z osobami niepełnosprawnymi.

Działanie 1.5 “Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka”

W 7 z 9 projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Działania 1.5 SPO RZL “Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka” beneficjentami są jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne (w tym publiczne służby zatrudnienia). 6 spośród tych Ostatecznych Odbiorców zlokalizowanych jest na terenie Warszawy. Również na terenie Warszawy realizuje swój projekt instytucja szkoleniowa. Projekty szkoleniowe skierowane są zatem w większości do grup szczególnego ryzyka, oraz do pracowników instytucji pomocy społecznej na terenie Warszawy.

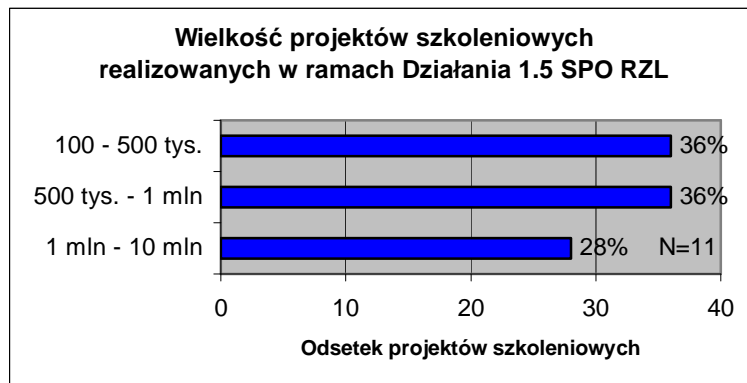
Beneficjentami Ostatecznymi projektów szkoleniowych są osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy (7 realizowanych projektów skierowanych jest do tej grupy społecznej), alkoholicy i narkomani, którzy poddają się procesowi leczenia lub ukończyli go nie później, niż rok przed przystąpieniem do projektu (2 projekty szkoleniowe skierowane są do tych osób), młodzież sprawiająca trudności wychowawcze (5 projektów szkoleniowych) oraz pracownicy instytucji pomocy społecznej (1 projekt szkoleniowy)⁸.

Ostateczni Odbiorcy projektów szkoleniowych



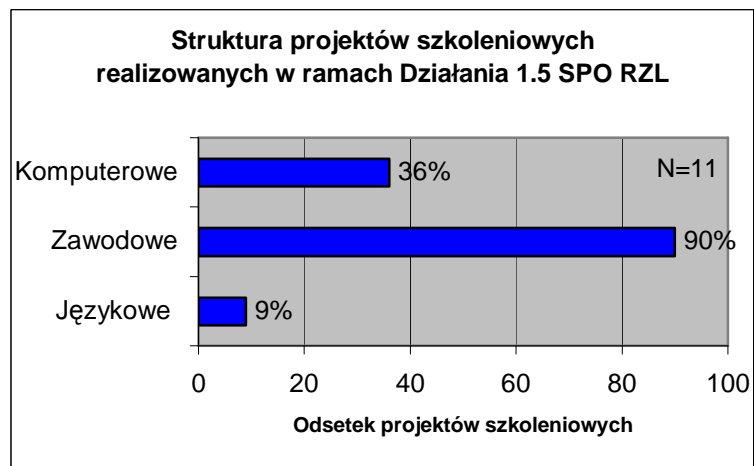
⁸ Liczba projektów szkoleniowych nie sumuje się, do 9, ponieważ beneficjentami ostatecznymi wdrażanej pomocy mogą być różne osoby, instytucje lub grupy społeczne.

Wielkość projektów szkoleniowych



Typ oferowanych szkoleń

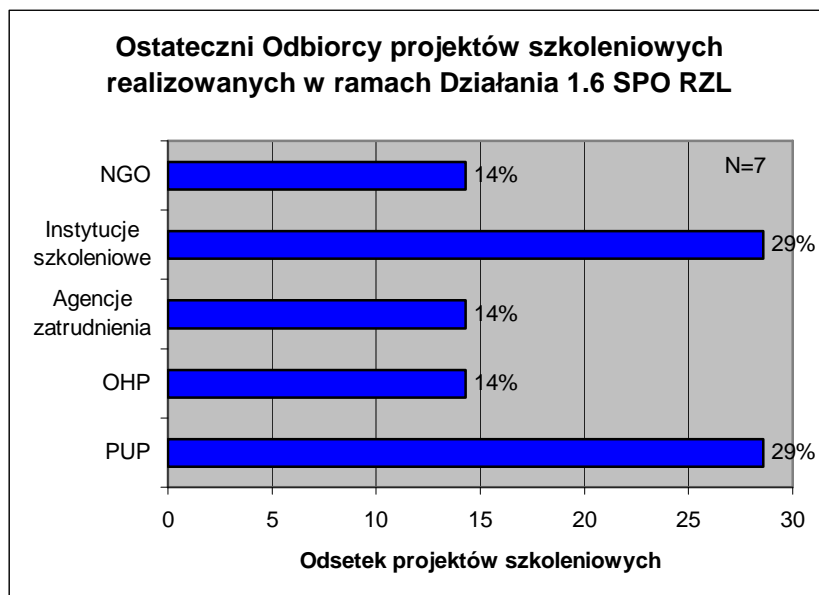
Najczęstszą formą pomocy są szkolenia zawodowe (9 z 11 projektów szkoleniowych oferuje ten rodzaj szkoleń).



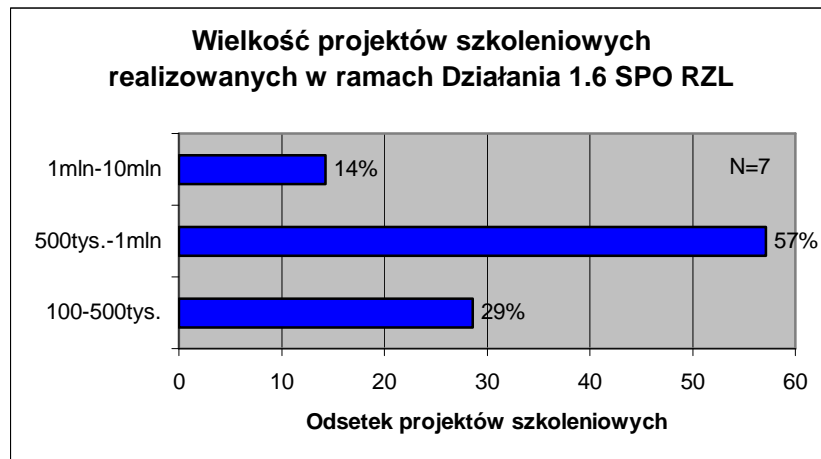
Działanie 1.6 „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”

W Działaniu 1.6 „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet” beneficjentami ostatecznymi projektów zawierających szkolenia są kobiety bezrobotne i poszukujące pracy, oraz pracownicy Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy.

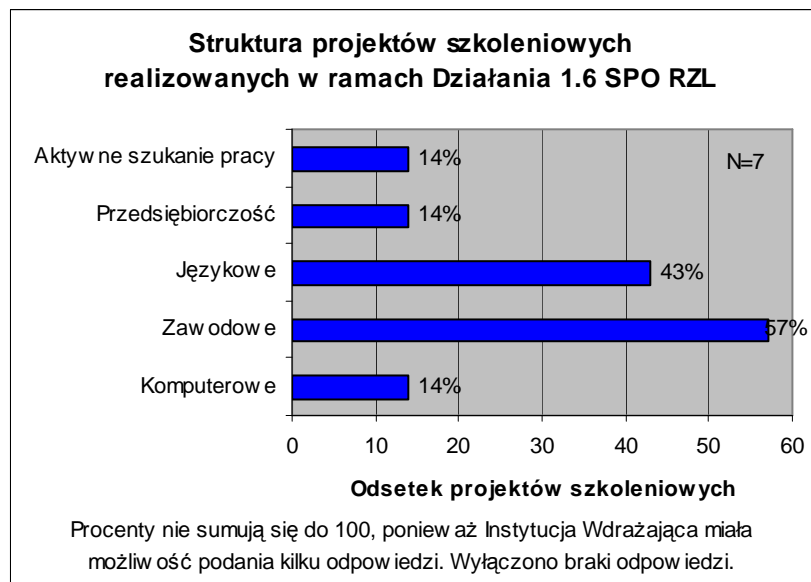
Ostateczni Odbiorcy projektów szkoleniowych



Wielkość projektów szkoleniowych



Typy oferowanych szkoleń



Działanie 2.1 „Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie”

W Działaniu 2.1 „Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie” realizowane są 2 projekty szkoleniowe. W ramach Działania funkcjonują trzy schematy, poniższe projekty pochodzą ze schematu a) „Zmniejszanie dysproporcji edukacyjnych pomiędzy wsią a miastem”.

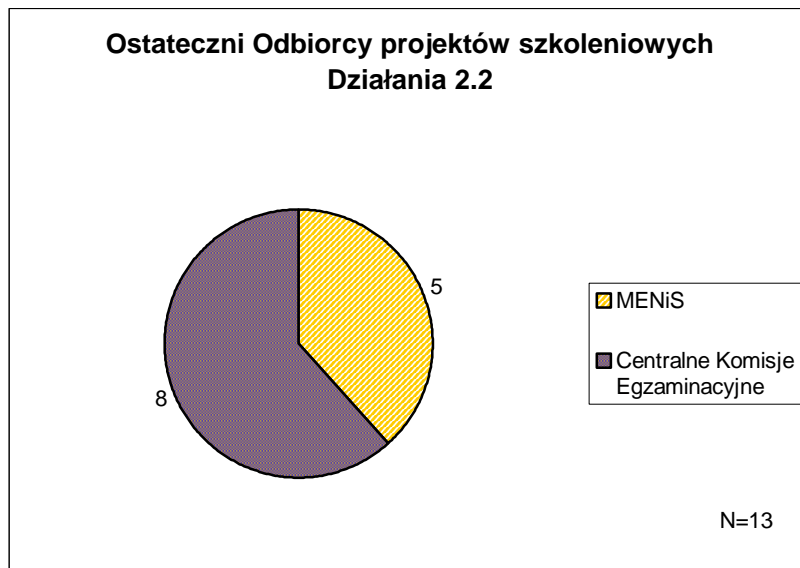
Tabela 3 Charakterystyka projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Działania 2.1 SPO RZL

| Nazwa Projektu | Wielkość Projektu | Typ Ostatecznego Odbiorcy/ Beneficjenta | Lokalizacja Projektu | Tematyka szkolenia |
|--|-------------------|---|----------------------|---|
| Szkoła Marzeń | Pow. 10 mln | Organizacja pozarządowa | ogólnopolski | Szkolenia według modułów opisanych przez Beneficjenta |
| Ośrodki Przedszkolne - szansa na dobry start | 1 mln - 10 mln | Organizacja pozarządowa | ogólnopolski | Szkolenia nauczycielek w celu przygotowania do wychowania przedszkolnego lub nauczania początkowego |

Działanie 2.2 „Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy”

W Działaniu 2.2 „Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy” realizowanych jest 13 projektów szkoleniowych mających na celu: przygotowanie nauczycieli do pełnienia roli egzaminatorów zewnętrznych, usystematyzowanie wiedzy pracowników administracji oświaty odnośnie procedur akredytacyjnych, przygotowujące nauczycieli do pełnienia funkcji doradcy zawodowego na danym obszarze.

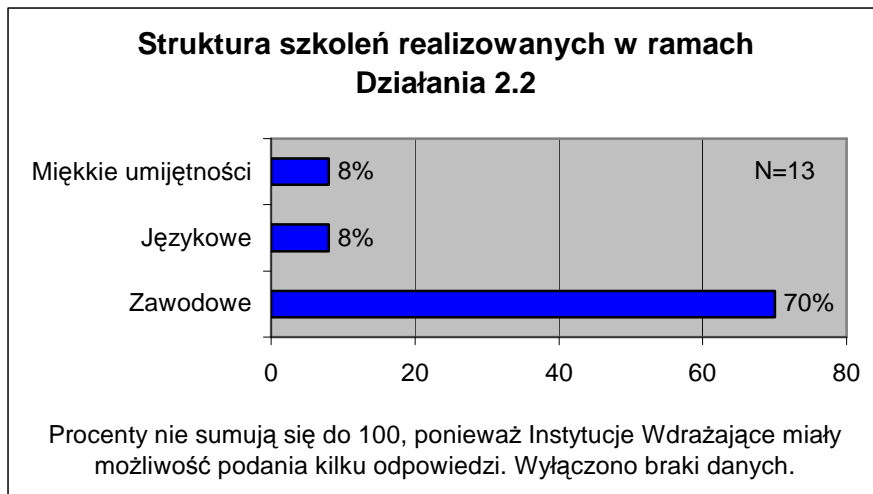
Ostateczni Odbiorcy projektów szkoleniowych



Wielkość projektów szkoleniowych



Typy oferowanych szkoleń

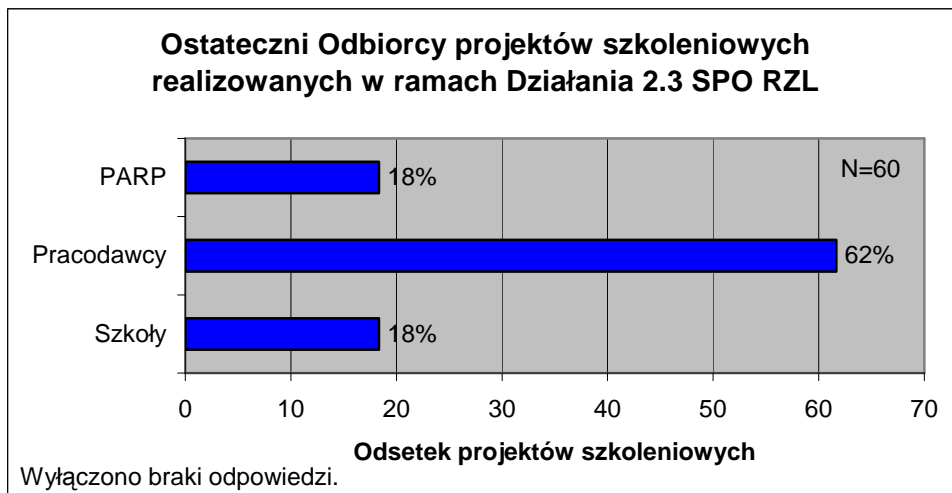


Działanie 2.3 „Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki”

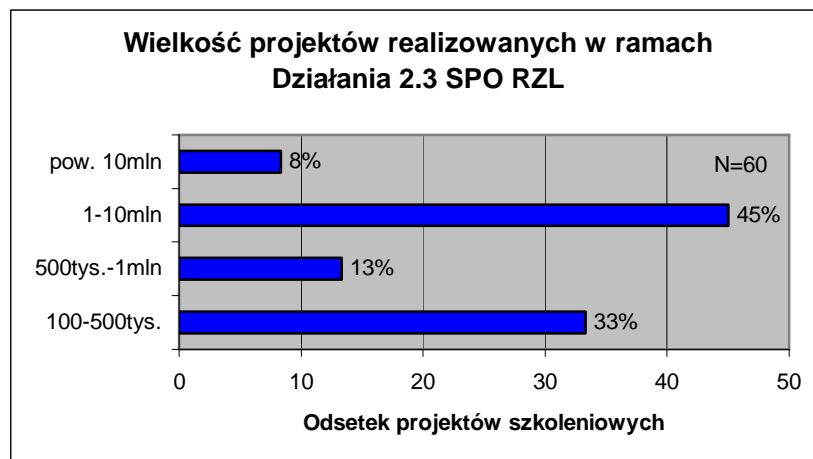
W Działaniu 2.3 „Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki” realizowanych jest 60 projektów szkoleniowych mających na celu doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr (schemat a), oraz promocję rozwiązań systemowych w zakresie potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy (schemat b).

Ostateczni Odbiorcy projektów szkoleniowych

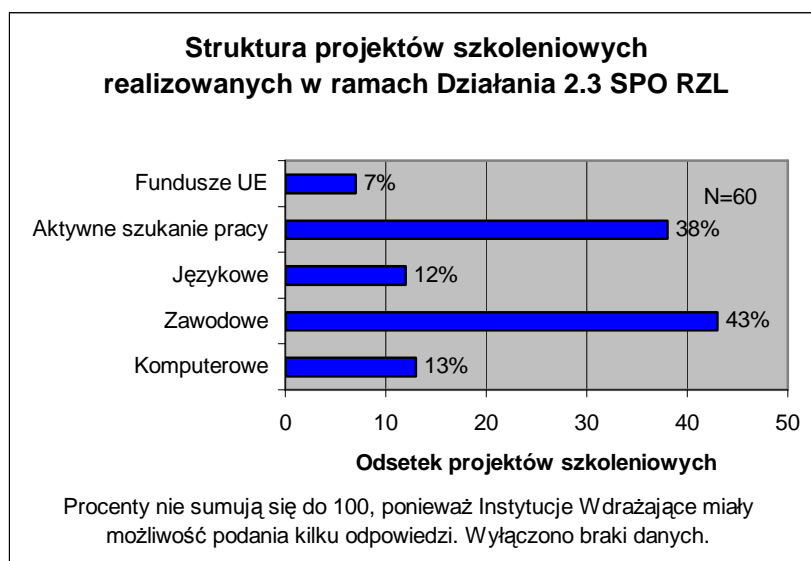
W kategorii „pracodawcy” znalazły się także instytucje szkoleniowe.



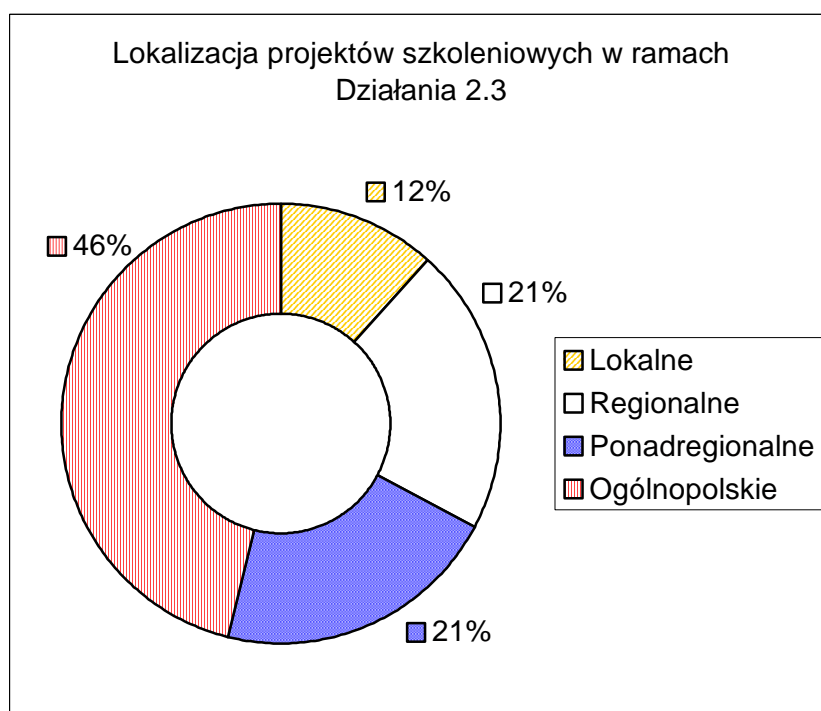
Wielkość projektów szkoleniowych



Typy oferowanych szkoleń



Lokalizacja projektów szkoleniowych



Działanie 2.4 „Wzmocnienie zdolności administracyjnych”

W Działaniu 2.4 „Wzmocnienie zdolności administracyjnych” realizowanych jest 5 projektów szkoleniowych, wyłącznym Ostatecznym Odbiorcą / Beneficjentem jest Urząd Służby Cywilnej. Szkolenia przeznaczone są dla członków korpusu służby cywilnej oraz dyrektorów generalnych urzędów administracji rządowej.

Tabela 4 Charakterystyka projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Działania 2.4 SPO RZL

| Nazwa Projektu | Wielkość Projektu | Rodzaj Beneficjenta Ostatecznego | Lokalizacja Projektu |
|---|-------------------|--|----------------------|
| "Szkolenia dla dyrektorów generalnych" | 500tys. - 1 mln | dyrektorzy generalni urzędów administracji rządowej | Projekt ogólnopolski |
| "Szkolenia językowe" | 1 mln - 10 mln | członkowie korpusu służby cywilnej zajmujący stanowiska samodzielne, koordynujące i kierownicze | Projekt ogólnopolski |
| "Szkolenia generalne" | 1 mln - 10 mln | członkowie korpusu służby cywilnej zajmujący stanowiska samodzielne, koordynujące i kierownicze | Projekt ogólnopolski |
| "Szkolenia na temat Unii Europejskiej" | 500tys. - 1 mln | członkowie korpusu służby cywilnej | Projekt ogólnopolski |
| "Pomoc doradcza oraz szkoleniowa dla służby cywilnej" | 1 mln - 10 mln | członkowie korpusu służby cywilnej, w tym m.in.: dyrektorzy generalni, kierownicy komórek kadr i szkolenia, grupa trenerów | Projekt ogólnopolski |

II. Charakterystyka szkoleń realizowanych w formie zamówień publicznych przez Powiatowe Urzędy Pracy

Informacje zbiorcze

Poniższa tabela przedstawia rozkład liczebności postępowań przetargowych, których przedmiotem zamówienia były szkolenia dla bezrobotnych. Dane, na podstawie których dokonano poniższych analiz, zostały przekazane Departamentowi Zarządzania EFS przez Wojewódzkie Urzędy Pracy.

Tabela 5 Liczba ogłoszonych przetargów w podziale na Wojewódzkie Urzędy Pracy

| Wojewódzki Urząd Pracy | Liczba przetargów |
|-------------------------------|--------------------------|
| Białystok | 28 |
| Gdańsk | 496 |
| Kielce | 11 |
| Kraków | 137 |
| Lublin | 368 |
| Łódź | 144 |
| Olsztyn | 278 |
| Opole | 318 |
| Poznań | 274 |
| Rzeszów | 277 |
| Szczecin | 43 |
| Toruń | 244 |
| Wałbrzych | 250 |
| Warszawa | 508 |
| Suma | 3376 |

Kategorie tematyczne szkoleń

W opracowaniu danych użyto kategorii zastosowanych w badaniu pt. „Analiza oferty szkoleń zawodowych przygotowanej przez Powiatowe Urzędy Pracy w ramach SPO RZL i realizowanych w formie zamówień publicznych”, a także dodatkowych kategorii, które pojawiły się w wyniku analizy. Poniżej zestawienie liczebności przetargów dla każdej z 69 kategorii.

| Nazwa kategorii tematycznej | Liczba przetargów |
|--|-------------------|
| Prawo jazdy | 316 |
| Handlowiec- sprzedawca | 376 |
| Spawanie | 265 |
| Księgowość | 182 |
| Kompleksowa obsługa magazynu, magazynier | 194 |
| Operator wózka jezdniowego, widłowego, akumulatorowego | 190 |
| Przedsiębiorczość, zakładanie własnej firmy | 167 |
| Informatyka | 187 |
| Język angielski | 145 |
| Budownictwo | 91 |
| Operator koparki, ładowarki lub innych ciężkich maszyn budowlanych | 114 |
| Agent ochrony | 108 |
| Pracownik administracyjno – biurowy, pracownicy ośrodków wczasowych, hoteli, recepcjoniści, pracownicy MSP | 104 |
| Elektroenergetyka | 73 |
| Kadry i płace | 75 |
| Kurs doszkalający kierowców przewożący osoby lub niebezpieczne materiały | 67 |
| Asystent, sekretarz | 35 |
| Opieka nad starszymi i niepełnosprawnymi, pielęgniarstwo, ratownicy medyczni | 63 |
| Język niemiecki | 57 |
| Kucharz, pomoc kuchenna, garmażer | 29 |
| Grafika komputerowa | 42 |
| Palacz | 29 |
| Barman, kelner | 35 |
| Strażak | 23 |
| Stolarz, trakowy | 33 |
| Krawiec, szwacz | 31 |
| Fryzjer, usługi kosmetyczne, masaż | 57 |
| Pozyskiwanie i zarządzanie projektami z funduszy UE | 64 |
| Bukieciarstwo, florystyka | 21 |
| Operator maszyn produkcyjnych, numerycznych | 37 |

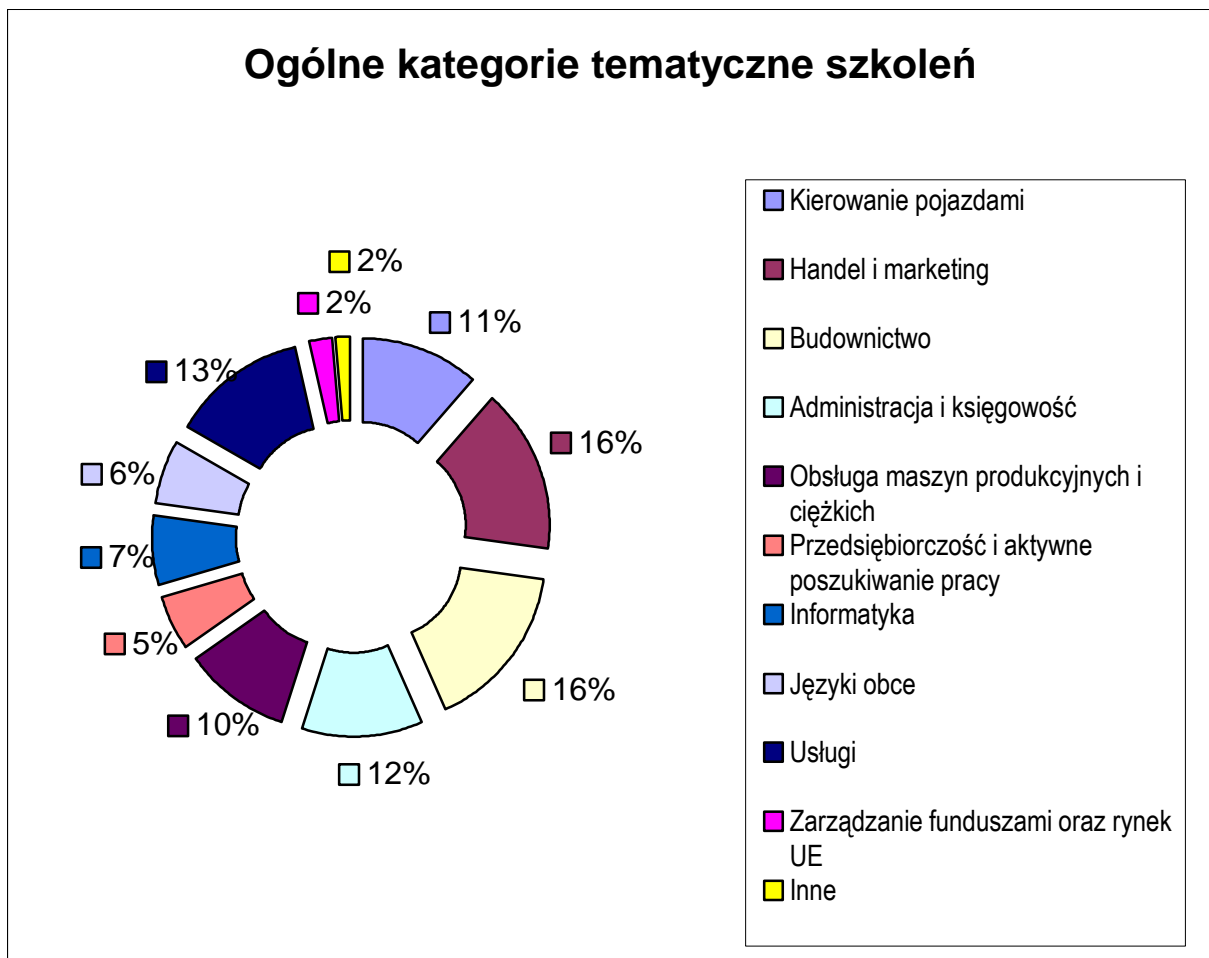
| | |
|---|-------------|
| Badania lekarskie | 9 |
| Przetwórstwo | 15 |
| Marketing, menadżer małej firmy, zarządzanie nieruchomościami, praca w reklamie, tele-marketing | 28 |
| Obsługa stacji paliw | 18 |
| Tapicer, lakiernik meblowy | 15 |
| Agent celny | 4 |
| Poszukiwanie pracy, 'aktywny bezrobotny', funkcjonowanie na rynku pracy, lider Klubu pracy | 15 |
| Instruktor prawa jazdy | 5 |
| Cukiernik | 4 |
| Język hiszpański | 3 |
| Marketing i zarządzanie na rynkach UE | 9 |
| Blacharz | 9 |
| Włókniarz | 2 |
| Drwal, pilarz | 19 |
| Mała gastronomia | 19 |
| Strażnik miejski | 4 |
| Formowanie galanterii szklanej | 9 |
| Szcutnik- laminator | 4 |
| Kurs pedagogiczny | 1 |
| Spedytor- logistyk | 1 |
| Hydraulik | 1 |
| Zarządzanie Zasobami Ludzkim | 2 |
| Szkolenia BHP | 3 |
| Profesjonalne sprzątanie | 4 |
| Kurs na świadectwo kwalifikacji | 2 |
| Zbieracz pieczarek | 2 |
| Trening osobowości | 1 |
| Zielarz | 2 |
| Diagnostyka | 2 |
| Operator lotniczych zespołów nośnych | 1 |
| Informacja drogą do sukcesu | 1 |
| Audyt zewnętrzny | 1 |
| Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego i bukieciarstwo | 2 |
| Język norweski | 1 |
| Monter kadłubów okrętowych | 2 |
| Kurs żywieniowy | 1 |
| Pracownik produkcji | 1 |
| Inne | 13 |
| Suma | 3376 |

Ogólne kategorie tematyczne szkoleń

Dla potrzeb badania stworzono ogólne kategorie tematyczne:

1. Kierowanie pojazdami
2. Handel i marketing
1. Budownictwo
2. Administracja i księgowość
3. Obsługa maszyn produkcyjnych i ciężkich
4. Przedsiębiorczość i aktywne poszukiwanie pracy
5. Informatyka
6. Języki obce
7. Usługi
8. Zarządzanie funduszami oraz rynek UE

Poniższy wykres kołowy przedstawia rozkład częstości poszczególnych kategorii dla wszystkich postępowań przetargowych analizowanych w badaniu.



Podsumowanie

Głównym celem Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich jest *“budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy”*. W Programie położony został duży nacisk na realizację aktywnej polityki rynku pracy, która poprzez formy wsparcia takie jak staże, subsydiowane zatrudnienie oraz szkolenia ułatwi wchodzenie na rynek pracy oraz pozostawanie na nim osobom napotykaającym bariery w dostępie do tego rynku. Działania realizowane w ramach SPO RZL powinny kłaść szczególny nacisk na zwiększanie zdolności do zatrudnienia wśród osób bezrobotnych oraz osób młodych, dopiero wchodzących na rynek pracy, podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników i dostosowywanie ich do potrzeb rynku pracy, a także zwiększanie konkurencyjności przedsiębiorstw. Jednym z najważniejszych instrumentów realizacji tych celów są szkolenia.

Z perspektywy powyżej wymienionych celów należy analizować posiadane dane na temat projektów szkoleniowych realizowanych obecnie w ramach SPO RZL.

Przedstawione w badaniu dane liczbowe wskazują, iż najwięcej projektów szkoleniowych realizowanych jest w ramach Działań 1.2 i 1.3 przez Powiatowe Urzędy Pracy. Są to szkolenia skierowane do młodzieży (1.2) oraz osób długotrwale bezrobotnych (1.3). Z informacji dt. realizowanych przetargów na wybór firm szkoleniowych przez PUP-y wynika, iż dość duży odsetek szkoleń ma na celu kształcenie w zawodzie handlowca – sprzedawcy (376 projektów). Znaczna część realizowanych projektów to szkolenia w zakresie kompleksowej obsługi magazynu, obsługi wózka widłowego lub obsługi koparki, ładowarki bądź innej ciężkiej maszyny budowlanej. Na podstawie powyższych przykładów szkoleń, nasuwa się wniosek, iż znaczną część projektów szkoleniowych realizowanych przez instytucje rynku pracy stanowią, nie koniecznie szkolenia prowadzące do zdobycia kwalifikacji, umożliwiających łatwe znalezienie zatrudnienia, a raczej szkolenia podstawowe, których organizacja nie wymaga dużych nakładów intelektualnych i finansowych. 11% szkoleń realizowanych w ramach projektów Powiatowych Urzędów Pracy to szkolenia w zakresie kierowania pojazdami. Wiele szkoleń ukierunkowanych jest na administrację i księgowość (12%) oraz budownictwo (16%). W puli szkoleń organizowanych w ramach Działań 1.2 i 1.3 SPO RZL znalazły się także szkolenia prowadzące do uzyskania bardziej uniwersalnych kwalifikacji, takie jak kursy informatyki lub kursy języków obcych. Oprócz kursów popularnych języków tj. angielski czy niemiecki Powiatowe Urzędy Pracy oferują także naukę specjalistycznego języka, jakim jest norweski. Kurs norweskiego oraz „kursy przygotowujące do pracy na Cyprze” są ciekawym przykładem szkoleń ułatwiających bezrobotnym wchodzenie na rynek pracy, niestety nie w Polsce. Na uwagę zasługuje również fakt, iż w Działaniu, które zorientowane jest na pomoc

osobom długotrwale bezrobotnym, jedynie 5% wszystkich szkoleń poświęconych jest metodom aktywnego poszukiwania pracy, przedsiębiorczości i uzyskiwaniu umiejętności 'miękkich', bardzo pomocnych osobom z tzw. 'wyczerpaną bezradnością'. W obliczu faktu, iż większość osób długotrwale bezrobotnych pozostaje bez pracy dłużej niż 24 miesiące, co skutkuje w posiadaniu przez te osoby słabej motywacji do poszukiwania i utrzymania pracy oraz w trudnościach w dostosowaniu się do potrzeb nowoczesnego rynku pracy, ważny jest odpowiedni wybór tematów szkoleń, tak aby cele Działania i całego Programu mogły być osiągnięte.

Również projekty szkoleniowe realizowane w ramach Działań 1.5 oraz 1.6 SPO RZL, to w znacznej większości szkolenia zawodowe dla osób pochodzących z grup społecznych zagrożonych marginalizacją (1.5) oraz kobiet (1.6). Dodatkowo, część z nich ma charakter szkoleń aktualizujących i podnoszących ich umiejętności oraz wiedzę na temat elastycznego podejścia do wykonywanego zawodu.

Projekty szkoleniowe realizowane w ramach pozostałych Działań SPO RZL mają nieco odmienny charakter.

Projekty szkoleniowe realizowane w ramach Działań, dla których Instytucją Wdrażającą jest MENiS przeznaczone są niemal wyłącznie dla nauczycieli i mają na celu przygotowanie do pełnienia roli egzaminatorów egzaminów zewnętrznych. Pojedyncze projekty adresowane są do nauczycielek w celu przygotowania ich do wychowania przedszkolnego lub nauczania początkowego. Prowadzone są także szkolenia przygotowujące nauczycieli do pełnienia funkcji doradcy zawodowego. Poradnictwo zawodowe przez wprowadzenie do praktyki pedagogicznej szkolnego doradcy zawodowego wspiera działalność szkoły w rozwoju zawodowym uczniów oraz pomaga uczniom w tworzeniu wizji swojej przyszłości edukacyjnej i zawodowej.

Odrębną grupą są szkolenia organizowane w Działaniu 2.3 SPO RZL. Ich celem jest kształcenie i doskonalenie zawodowe pracowników oraz rozwój wiedzy i umiejętności kadr polskich przedsiębiorstw. Projektów tych jest stosunkowo wiele, w porównaniu z innymi Działaniami i charakteryzują się one znaczną wielkością. Prawie połowa projektów osiąga wartość od 1 do 10 mln zł, a budżet kolejnych 10% przekracza wartość 10 mln zł.

Dane zebrane podczas tego badania uniemożliwiają ocenę stopnia przydatności omawianych powyżej projektów oraz ich odpowiedniość wobec potrzeb szkoleniowych różnych grup beneficjentów ostatecznych, uczestniczących w projektach SPO RZL. Analiza danych zawartych w powyższym badaniu uległa dodatkowo znacznemu ograniczeniu ze względu na różnice w zakresie danych gromadzonych przez Instytucje Wdrażające SPO RZL. Większość

Wojewódzkich Urzędów Pracy nie gromadzi danych dotyczących instytucji, które przeprowadzają szkolenia w ramach schematu a) Działania 1.2 i 1.3. Danych tych również nie można uzyskać z informacji przesyłanych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy na temat przetargów ogłaszanych przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Szkolenia zawodowe realizowane w ramach SPO RZL promowane są, jako efektywny instrument walki z bezrobociem. Szkolenia, jako sposób podnoszenia kwalifikacji osób dorosłych są skuteczne jedynie w momencie trafnej diagnozy popytu na poszczególne zawody (poszukiwane kwalifikacje), oraz rozpoznania rynku usług szkoleniowych pod względem jakości oferowanych szkoleń. W tym celu w istotne jest przygotowanie kadry służb zatrudnienia do identyfikacji potrzeb szkoleniowych ostatecznych beneficjentów oraz efektywna współpraca z przedstawicielami lokalnego rynku pracy. Kadra służb zatrudnienia szkolona jest w ramach Działania 1.1, niestety w większości z pomocy korzystają prywatne agencje zatrudnienia. Jedynie Powiatowy Urząd Pracy w Tychach stawia na jakość i szkoli swoich pracowników, aby mogli lepiej i skuteczniej podejmować działania wobec swoich klientów.

W celu dokonania w przyszłości pełnej oceny uzupełniającej oferty szkoleniowej w ramach SPO RZL istotne jest gromadzenie porównywalnych danych przez wszystkie Instytucje Wdrażające oraz bezpośrednio dotarcie do beneficjentów ostatecznych Programu.