

Kształcenie ustawiczne w lokalnych centrach gminny i powiatowych – to kolejny pomysł na usprawnienie wybranych usług publicznych samorządów w dziedzinie oświaty przy założeniu partnerstw JST obejmujących powiatowy obszar funkcjonalny wypracowany w ramach pilotażowego projektu prowadzone przez ZPP *Kompetentny Urząd, Zadowoleni Mieszkańcy* w powiatach gorlickim i zawierciańskim.

Kształcenie ustawiczne to kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny (Ustawa o systemie oświaty, Art. 3 pkt. 16). Kształcenie ustawiczne to kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Art. 4, pkt 1.1b.).

Kształcenie ustawiczne w większości krajów Unii Europejskiej traktowane jest jako uczenie się przez całe życie, ang. Life Long Learning (LLL). Dotyczy uczenia się od fazy przedszkolnej do późnej emerytalnej, włączając w to całe spektrum uczenia się formalnego (w szkołach i innych placówkach systemu edukacji), nieformalnego (w instytucjach poza systemem edukacji) i incydentalnego (naturalnego). Kształcenie ustawiczne prowadzone z pominięciem Ustawy o systemie oświaty przede wszystkim przybiera formę: szkoleń, kursów, seminariów, odczytów, itp. czyli kształcenia nieformalnego i incydentalnego.

Zgodnie z ustawą o systemie oświaty zakładanie i prowadzenie centrum kształcenia ustawicznego (CKU) to zadanie własne powiatu (Art. 5a, ust. 5a), może to być też zadanie gmin po zawarciu porozumienia z powiatem (Art. 5a, ust. 5b). Kształcenie ustawiczne może być prowadzone jako stacjonarne, zaoczne, a także z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość (Art. 68a, ust. 3).

Przepisy wykonawcze znajdują się w rozporządzeniu MEN w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (tekst jednolity z 11 lutego 2014).

W diagnozie dla PO WER 2014-2020 przypomniano, że polscy uczniowie mają problemy z zadaniami, w których trzeba się wykazać samodzielnością myślenia, formułowaniem własnych wniosków i szukaniem nowych rozwiązań. Badanie „Bilans kapitału ludzkiego” (PARP, 2011r.) potwierdza, że pracodawcy wymagają od kandydatów konkretnych kompetencji, ale aż 62% z nich twierdzi, że pracownik musi mieć rozwinięte także umiejętności miękkie, czyli np. zdolność do samoorganizacji, umiejętności interpersonalne, komunikacyjne. Luka między najbardziej oczekiwanymi a posiadanymi kompetencjami jest w większości przypadków bardzo znacząca i niekorzystna dla absolwentów. Największe rozbieżności dotyczą: umiejętności określania i uzasadniania priorytetów, umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem oraz efektywnej komunikacji. Dlatego też poza zdobywaniem doświadczenia i konkretnych umiejętności konieczne jest kształtowanie wśród osób młodych tzw. kompetencji miękkich.

W diagnozie dla Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego 2014-2020 scharakteryzowano problemy dostosowania do potrzeb rynku pracy. Zgodnie z diagnozą przedstawioną w Programie Strategicznym Kapitał Intelktualny i Rynek Pracy (dokument implementacyjny do Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011-2020), aktualnie obserwuje się znaczące rozbieżności pomiędzy tym, co oferowane jest w szkołach, a tym czego wymagają pracodawcy. (...) Badania wskazują, że 75% absolwentów szkół zawodowych w Małopolsce w rok po ukończeniu szkoły zawodowej pracuje lub łączy naukę z pracą, lub kontynuuje naukę, co czwarty absolwent w

wykształceniem zawodowym ma kłopoty w wejściu na rynek pracy.

Odsetek osób dorosłych angażujących się w uczenie się przez całe życie jest bardzo niski (wskaźnik Participation of adults aged 25-64 in education and training dla kraju w 2012 wy- nosił 4,5 %, a dla Małopolski 4,6 %).

Biorąc pod uwagę konieczność podwyższania umiejętności osób dorosłych, szczególnie w tak podstawowych obszarach, pozwalających dobrze funkcjonować na rynku pracy, jak rozumienie tekstu, rozumowanie matematyczne czy wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych, działania przyczyniające się do zwiększenia odsetka osób dorosłych uczestniczących w kształceniu ustawicznym, będą jednym z ważniejszych kwestii w ramach interwencji w obszarze edukacji.

Zmieniająca się sytuacja demograficzna w kraju i na świecie – starzejące się społeczeństwo i konieczność dłuższego utrzymania osób na rynku pracy, a także coraz częściej wymuszana przez sytuację gospodarczą elastyczność w wykonywanej pracy i umiejętność przekwalifikowania się, wzmacniają rolę idei LLL i uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego osób dorosłych.

Zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającej się gospodarki to zadanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W latach 2014 i 2015 środki KFS są przeznaczone wyłącznie na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy w wieku 45 lat i więcej. Finansowaniem obejmuje między innymi kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych. Powiatowy Urząd Pracy może przyznać środki z KFS na sfinansowanie kosztów w wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw (do 9 osób zatrudnionych) w wysokości 100%, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Środki z KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc publiczną udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Proponowany model nawiązuje do inicjatywy Jasielskiej Strefy Usług Publicznych. Obok powiatu także gminy stają się podmiotami dla kształcenia ustawicznego. Jako zasadę przyjmuje się uzgadnianie przez CKU oferty szkoleń z lokalnymi pracodawcami, którzy mogą nadać im status wymagalnych (np. przy rekrutacji lub awansie).

Szeroki zakres szkoleń umożliwi korzystanie z nich przez różnych odbiorców, zarówno tych nastawionych np. na znalezienie pracy (szkolenia specjalistyczne dla bezrobotnych, poszukujących nowej pracy, kursy języków obcych), jak i chcących nabyć kompetencje przydatne w życiu codziennym i działalności na rzecz społeczności lokalnej (np. szkolenia z zakresu technologii informacyjnych).

Jako zasadę przyjmuje się stałą współpracę powiatowego i gminnych centrów kształcenia ustawicznego w ramach obszaru funkcjonalnego (np. przy pozyskaniu kadry doradców, trenerów, coachów), a także współpracę sieci centrów kształcenia ustawicznego z Powiatowym Urzędem Pracy (PUP), organizacjami pozarządowymi (NGO), prywatnymi podmiotami przy realizacji projektów związanych z kształceniem ustawicznym (potrzeby rynku pracy, LLL). Duże znaczenie może mieć współpraca sieci centrów kształcenia ustawicznego przy rozwoju form kształcenia na odległość.

Możliwe powiązanie potencjału sieci centrów kształcenia ustawicznego z rozwojem oferty pozaszkolnej programów JST dla wyrównywania szans edukacyjnych oraz wspierania edukacji uzdolnionych uczniów (współpraca ze szkołami, z NGO i podmiotami prywatnymi). Możliwe jest także wykorzystanie sieci

CKU przy organizacji kursów dla nauczycieli związanych z dostosowaniem edukacji do potrzeb rynku pracy (dotyczy to m.in. tzw. kompetencji miękkich).

Podsumowanie:

- proponowane usprawnienie możliwe jest do realizacji na gruncie obowiązujących przepisów, choć da się je uefektywnić wskutek niewielkich zmian prawnych;
- przepisy prawa pozwalają na tworzenie centrum kształcenia ustawicznego przez powiat. Brak wyraźnej podstawy prawnej do samoistnego tworzenia takich jednostek przez gminy;
- gminy mogą jednak tworzyć placówki kształcenia ustawicznego po porozumieniu z powiatem;
- możliwe jest stworzenie porozumienia między powiatem, a gminami w zakresie funkcjonowania spójnego systemu kształcenia ustawicznego na obszarze funkcjonalnym;
- nie jest możliwe w tym zakresie utworzenie związku z udziałem gmin i powiatów, ani stowarzyszenia, które odpowiedzialne byłoby za wdrożenie usprawnienia.

Źródło: Model formalno-organizacyjny usprawnienia usług publicznych świadczonych przez jednostki samorządu terytorialnego w dziedzinie oświaty opracowany w ramach projektu Kompetentny Urząd, Zadowoleni Mieszkańcy. Integracja działań JST dla poprawienia dostępności, jakości i efektywności świadczeń lokalnych usług publicznych współfinansowany ze środków UE.