

# Identyfikacja instrumentów wsparcia rynku usług rozwojowych





Rzeczpospolita  
Polska



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



## Spis treści

1. Wstęp .....	3
2. Krótki opis sytuacji sektora usług rozwojowych w Polsce i Europie .....	4
2.1. Wprowadzenie oraz ogólna charakterystyka sektora w Polsce.....	4
2.2. Krótka charakterystyka sektora w wybranych krajach Europy .....	4
3. Uwarunkowania rozwoju sektora .....	6
3.1. Możliwości rozwojowe sektora .....	6
3.2. Bariery determinujące rozwój sektora.....	7
4. Ekonomiczne i organizacyjne instrumenty wsparcia rozwoju sektora usług rozwojowych.....	9
5. Podsumowanie.....	29
6. Bibliografia .....	30
7. Słownik istotnych pojęć związanych z sektorem usług rozwojowych .....	32

## 1. Wstęp

Prezentujemy Państwu raport dotyczący instrumentów wsparcia rynku usług rozwojowych w Polsce oraz w wybranych krajach Europy – Wielkiej Brytanii, Francji i Niemczech – w których zidentyfikowano najbardziej efektywne, w perspektywie ostatnich lat, rozwiązania wspierające ten sektor.

Użyte na potrzeby niniejszego raportu sformułowanie „usługa rozwojowa” definiowane jest jako działania zmierzające do podniesienia kompetencji, jednak bez wskazania sposobu realizowania tego celu. Na końcu raportu zamieszczono krótki słownik pojęć związanych z edukacją i uczeniem się, które ułatwiają kompleksowy opis sektora, a do których odwołujemy się w niniejszym raporcie.

Już na wstępie należy podkreślić, że niektóre prezentowane w raporcie rozwiązania nabierają szczególnego znaczenia w dobie ogólnoświatowego kryzysu wywołanego pandemią wirusa COVID-19. Należą do nich np. technologie pozwalające na uczenie się na odległość. Nie można także wykluczyć, że w wyniku pandemii dotychczasowe bariery dla rynku usług rozwojowych zostaną na nowo zdefiniowane.

Z uwagi na swoją specyfikę, rynek usług szkoleniowych, jako jeden z pierwszych, powinien być gotowy do wykorzystywania nowoczesnych technologii, aby z jednej strony móc prowadzić naukę na odległość, a z drugiej – szkolić w tym zakresie. Zdolność firm do zdalnego świadczenia usług zwiększa ich szansę na utrzymanie płynności i zachowanie miejsc pracy, szczególnie w trudnym dla biznesu okresie.

Rynek usług rozwojowych bardzo szybko zareagował na zaistniałą sytuację, a Komisja Europejska rozpoczęła badania ankietowe dotyczące różnorodnych inicjatyw podejmowanych przez rynek usług rozwojowych na rzecz zapewnienia ciągłości nauki<sup>1</sup>. Wstępne wyniki tych badań zostaną przybliżone w dalszej części przedmiotowego raportu, w rozdziale czwartym opisującym rozwiązania charakterystyczne dla europejskiego rynku usług rozwojowych.

Także na gruncie polskim pojawiło się m.in. badanie ankietowe pn. *Badanie potrzeb finansowania branży usług rozwojowych*, zainicjowane przez Sektorową Radę ds. Kompetencji – Usługi Rozwojowe, które ma na celu zidentyfikowanie potrzeb branży odnośnie do rodzajów i zakresu wsparcia dla firm z sektora usług rozwojowych chcących przejść na świadczenie usług z użyciem nowoczesnych technologii oraz realizowanych w formie zdalnej lub poszerzyć swoją ofertę o świadczenie takich usług. Wyniki tego badania mogą stanowić wkład do dyskusji na temat potrzebnego wsparcia dla sektora usług rozwojowych<sup>2</sup> także po ustaniu pandemii.

---

<sup>1</sup> <https://epale.ec.europa.eu/pl/content/badanie-ke-na-temat-reagowania-na-sytuacje-kryzysowa-covid-19-przez-podmioty-vet-oraz>

<sup>2</sup> <https://www.rada.pifs.org.pl/index.php/2020/04/22/ankieta-badanie-potrzeb-finansowania-branzy-uslug-rozwojowych/>

## 2. Krótki opis sytuacji sektora usług rozwojowych w Polsce i Europie

### 2.1. Wprowadzenie oraz ogólna charakterystyka sektora w Polsce

Sektor usług rozwojowych został zdefiniowany w Sektorowej Ramie Kwalifikacji Sektora Usług Rozwojowych (SRK SUR) jako: „wszystkie osoby i podmioty profesjonalnie tworzące, organizujące i realizujące wsparcie rozwoju poprzez uczenie się jednostek, grup lub organizacji w ramach usługi rozwojowej. Istotą usługi rozwojowej jest działanie, dzięki któremu interesariusze osiągają efekty uczenia się prowadzące do zmian zgodnych z wyznaczonymi celami rozwoju. Zalicza się do niej działania związane z diagnozą, ustalaniem potrzeb i wyznaczaniem celów rozwoju, projektowaniem i realizacją działań wspierających rozwój oraz projektowaniem i realizacją działań służących wdrożeniu i ewaluacji efektów. Kluczowe dla działalności sektora jest poszanowanie podmiotowości, autonomii i różnorodności uczących się oraz uznanie, że rozwój jednostek, grup lub organizacji zachodzi w środowisku wspomagającym uczenie się, któremu szczególnie służą dopasowanie procesu, form, metod, technik i narzędzi rozwojowych”<sup>3</sup>. Przytoczona definicja dokładnie określa, jakie działania mogą mieścić się w usłudze rozwojowej.

Według Polskiej Izby Firm Szkoleniowych wartość polskiego rynku usług rozwojowych wyceniana jest w przybliżeniu na 4 miliardy złotych. Szacunki te podyktowane są wysokimi budżetami projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnego Programu Operacyjnego. Na rynek ten składają się szkolenia mające na celu zmniejszanie bezrobocia, pobudzanie aktywności zawodowej oraz podnoszenie kwalifikacji i różnego rodzaju umiejętności zawodowych. Szkolenia dla firm to tylko niewielki fragment rynku, który funkcjonuje poza formalnym systemem edukacyjnym. Większą jego część stanowią szkolenia skierowane do osób indywidualnych, które samodzielnie podnoszą swoje kwalifikacje. Według Rejestru Usług Szkoleniowych liczba uczestników indywidualnych szkoleń w 2019 r. wynosiła ponad 7,6 mln. W Polsce zarejestrowanych jest około 62 tys. firm zajmujących się pozaszkolnymi formami edukacji, z czego około 45% stanowią jednostki świadczące usługi w zakresie nauki języków obcych.

### 2.2. Krótka charakterystyka sektora w wybranych krajach Europy

#### Niemcy

Z usług rozwojowych w Niemczech korzysta 12% dorosłych. Rząd niemiecki inwestuje w ten sektor 4% PKB. Co roku firmy w tym kraju wydają na szkolenia ok. 26,9 mld euro. Według

---

<sup>3</sup> Definicja sektora profesjonalnych usług rozwojowych realizowanych poza edukacją formalną, rozumianą zgodnie z treścią art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji przytoczona na podstawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji Sektora Usług Rozwojowych.

centrum zasobów Eures Lorraine<sup>4</sup> kształcenie ustawiczne jest finansowane w 30% przez przedsiębiorstwa, w 38% – przez osoby fizyczne i w 21% – przez państwo. Pozostała część finansowana jest przez organizacje pozarządowe np. DVV International czy The German Institute of Adult Learning. W Niemczech funkcjonuje około 4 tys. firm zajmujących się szkoleniami.

### **Wielka Brytania**

W Wielkiej Brytanii ok. 86% przedsiębiorstw zapewnia szkolenia swoim pracownikom. Według danych European Labour Survey w 2017 r. z edukacji pozaformalnej korzystało 14,3% osób dorosłych. Pracodawcy, osoby prywatne i rząd przeznaczają łącznie na szkolenia ponad 44 mld funtów rocznie. Szkoleniami zajmuje się ok. 12 300 prywatnych firm. Rynek ten jest bardzo rozdrobniony, z wieloma małymi firmami i freelancerami – tylko 1% dostawców szkoleń zatrudnia ponad 250 pracowników. Brytyjski rynek usług rozwojowych wart jest ok. 3 mld funtów.

### **Francja**

Zgodnie z danymi Eurostatu, we Francji w 2017 r. 18,7% osób dorosłych zadeklarowało udział w edukacji pozaformalnej. Rynek szkoleń we Francji generuje obroty rzędu 31,5 mld euro<sup>5</sup>. Na tę kwotę składają się szkolenia otwarte (13,5 mld euro) oraz organizowane w przedsiębiorstwach. Na kwotę 31,5 mld euro<sup>6</sup> (co stanowi 1,5% francuskiego PKB) składają się wydatki przedsiębiorstw (43%), regionów (14%), budżetu państwa (13%), agencji poszukiwania pracy (5%), osób fizycznych (4%), funduszu dla niepełnosprawnych i innych organizacji (4%).

We Francji funkcjonuje ponad 62 tys. organizacji szkoleniowych – 54% z nich to prywatne firmy, 24% – freelancerzy, a 19% – organizacje non-profit. Obecnie najbardziej pożądanymi obszarami szkolenia są: bezpieczeństwo osobiste, rozwój osobisty i języki obce.

---

<sup>4</sup> Instytucja powołana w ramach EURES (European Employment Services) – programu Komisji Europejskiej, która jest punktem kontaktowym dla wszystkich beneficjentów transgranicznych (pracodawcy, osoby poszukujące pracy, studenci) w kwestii prawa pracy, podatków i ochrony socjalnej w Niemczech, Belgii, Francji i Luksemburgu; [dostęp]:  
<https://www.translatetheweb.com/?from=fr&to=pl&ref=SERP&dl=en&rr=UC&a=https%3a%2f%2fwww.eures-granderegion.eu%2ffr>

<sup>5</sup> <https://www.blog-formation-entreprise.fr/chiffres-cles-sur-le-marche-de-la-formation-en-france/>

<sup>6</sup> <https://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/dessous-chiffres/2016/01/18/29006-20160118ARTFIG00016-formation-professionnelle-32-milliards-par-an-si-mal-exploites.php>

### 3. Uwarunkowania rozwoju sektora

#### 3.1. Możliwości rozwojowe sektora

Możliwości rozwoju sektora usług rozwojowych są silnie związane z rozwojem gospodarki oraz uświadomioną potrzebą inwestowania w rozwój pracowników i rozwój własny, zarówno osób pracujących, jak i nieaktywnych na rynku pracy. Jak pokazują ostatnie doświadczenia związane z pandemią koronawirusa, nie tylko dobra koniunktura, ale także zagrożenia mogą stanowić bodziec do projektowania nowych efektywnych rozwiązań, adekwatnych do potrzeb danego sektora.

Analizując szanse dla sektora, na pierwszym miejscu warto wymienić **cyfryzację**, która nabiera nowego znaczenia w dobie trwającego kryzysu, a popularyzowanie tego trendu w sektorze usług rozwojowych będzie miało swoje konsekwencje – także po ustaniu pandemii. **W tym kontekście znaczenia nabiera pytanie o to, jakich unikalnych ludzkich cech i umiejętności maszyny nie będą w stanie naśladować** jeszcze przynajmniej przez najbliższych kilkanaście lat. Obok wdrażanej już elektronizacji obiegu dokumentów (profesjonalne aplikacje do zarządzania elektroniczną obsługą korespondencji), procesów decyzyjnych (podpisy kwalifikowane), jednym z obszarów poddawanych analizie w zakresie cyfryzacji są kompetencje miękkie. Z dużym prawdopodobieństwem, wszystko to, co czyni ludzi dobrymi liderami, menedżerami, specjalistami będzie niezwykle trudne do wydzielenia i włączenia w proces nauki za pośrednictwem wyłącznie środków elektronicznych<sup>7</sup>.

Natomiast bez wątplenia cyfryzacja mocno wpłynie na sposób realizacji działań rozwojowych, może także wspomóc analizę wyników pracy i zachowań w organizacji, ponieważ w każdym z tych obszarów w krótkim czasie będzie można przeanalizować dużą liczbę danych. W działania rozwojowe coraz mocniej wkroczy **analitika**. **Nowe aplikacje i narzędzia wspomagające proces uczenia się** sprawiają, że cyfryzacja zyskuje istotny wpływ na rozwój umiejętności. Pojawiają się także **pierwsze aplikacje wykorzystujące wirtualną i rozszerzoną rzeczywistość**. Znajdują one zastosowanie w programach rozwojowych związanych z szeroko rozumianym procesem kształcenia m.in.: w medycynie (np. obrazowanie medyczne umożliwiające dostęp do danych na temat struktury i czynności narządów wewnętrznych pacjenta), lotnictwie (np. ukształtowanie terenu, co umożliwia naukę nawigacji adekwatnie do warunków), czy BHP, wymagających zapewnienia bezpieczeństwa czy generujących duże koszty (np. dotyczących prac na wysokości, obchodzenia się z niebezpiecznymi materiałami czy reagowania w sytuacjach groźnych dla życia). Rozszerzona rzeczywistość może urozmaicić proces szkoleniowy i wesprzeć rozwój tradycyjnych umiejętności. Na razie wykorzystywana jest głównie w szkoleniach instruktazowych, ale pole do ewolucji i tworzenia nowych form jest ogromne.

---

<sup>7</sup> Szanse rozwoju sektora na podstawie raportu „Cała prawda o szkoleniach”, raport z badania EY Academy of Business, EY Academy of Business, luty 2018.

Ostatnie lata przyniosły głębokie zmiany na rynku pracy. Rekordowo niskie bezrobocie, dobra koniunktura, wzrost płac, ale też brak pracowników wysoko wyspecjalizowanych oraz liniowych to czynniki, które znacząco zmieniły obszar wyzwań związanych z zasobami ludzkimi. Pandemia w krótkim czasie diametralnie zmieniła sytuację większości firm, ale nawet w tych trudnych warunkach, aby odzyskać pozycję na rynku, muszą one zadbać o swoich kluczowych pracowników.

Wszystkie biznesowe decyzje inwestycyjne, reorganizacyjne czy innowacyjne generują pytanie o ludzi, którzy będą mogli zrealizować dany projekt. Rozwój stał się ważnym czynnikiem w walce o przyciągnięcie i utrzymanie pracowników. W związku z niedoborami kadrowymi w niektórych sektorach zapewnienie atrakcyjnej perspektywy rozwoju stanowi w tej chwili jedno z ważniejszych wyzwań dla zarządów i przedsiębiorców. **Większość nowych inicjatyw biznesowych wymaga podnoszenia lub zmiany kompetencji**, zatem skuteczne rozwijanie umiejętności i efektywne zmienianie postaw bezpośrednio wpływają na powodzenie działań biznesowych.

Kolejną **szansą dla sektora jest ciągła zmiana sytuacji gospodarczej**. Czasy VUCA<sup>8</sup> wymagają od zarządzających przedsiębiorstwami nowego i adekwatnego podejścia do otoczenia, które wymusza ciągłe doskonalenie się i rozwijanie w nowych obszarach. Sektor szkoleniowy może stale oferować nowe usługi, pozwalające firmom na wyprzedzanie zmian, a tym samym umożliwiające im przewagę konkurencyjną. Nie bez znaczenia dla rozwoju sektora są także oczekiwania samych odbiorców szkoleń i procesu edukacyjnego. W celu konkurencyjności na rynku, firmy muszą proponować coraz atrakcyjniejszą formę nauki łączącą kilka elementów: interaktywność prezentacji z jednoczesnym zapewnieniem uczestnikom szkolenia bezpośredniego kontaktu z trenerem, także w formule on-line.

Znaczącą rolę w rozwoju sektora odgrywają także **środki unijne**. Dzięki Funduszom Europejskim firmy szkoleniowe mają o wiele więcej odbiorców, którym mogą oferować odpowiednie programy rozwojowe – od prostych kursów e-learningowych po zaawansowane programy składające się z różnych modułów i łączących ze sobą różne formy przekazu. Sekretariat Wykonawczy Inicjatywy Środkowoeuropejskiej (IŚE), w porozumieniu z państwami członkowskimi IŚE, w ramach walki ze skutkami pandemii COVID-19 ogłosił nadzwyczajny konkurs projektowy. Dotacje IŚE zostaną przydzielone m.in. na edukację i e-learning/nauczanie na odległość (EDU)<sup>9</sup>.

### 3.2. Bariery determinujące rozwój sektora

Analizując strukturę sektora usług rozwojowych zarówno w Polsce, jak i w innych krajach Unii Europejskiej, można dostrzec wiele podobieństw. W przeważającej liczbie tworzą go

---

<sup>8</sup> VUCA – akronim stworzony przez amerykańskich wojskowych. Oznacza środowisko, które charakteryzuje się: zmiennością – volatility, niepewnością – uncertainty, złożonością – complexity, niejednoznacznością – ambiguity

<sup>9</sup> <https://pifs.org.pl/aktualnosci/350-srodki-unijne-e-learning>

firmy należące do sektora MŚP lub mikroprzedsiębiorstwa, w związku z tym dotyczą je podobne problemy.

Jak pokazują liczne analizy, w momencie spowolnienia gospodarczego i kłopotów rynkowych **pracodawcy w pierwszej kolejności ograniczają wydatki na działania rozwojowe pracowników**, co ma bezpośredni wpływ na kondycję i rozwój rynku usług rozwojowych.

**Zamawiający usługi rozwojowe** – głównie tzw. podmioty zbiorowe, czyli firmy, urzędy itp. – **oczekują od firm szkoleniowych dostosowania oferty do konkretnych potrzeb**. Bardzo rzadko opracowane gotowe produkty szkoleniowe w formule kursów e-learningowych znajdują grupowego odbiorcę. To z kolei ogranicza sprzedaż wystandaryzowanych programów „pudełkowych” – rozwiązań gotowych, uniwersalnych, i podnosi koszt usług po stronie firmy szkoleniowej (opracowanie czy dostosowanie już gotowego produktu, to czas pracy, który musi być wliczony do ceny usługi).

Są także inne bariery, które zdaniem przedstawicieli branży szkoleniowej ograniczają rozwój sektora szkoleniowego w Polsce<sup>10</sup>. Jako pierwsza wskazywana jest **procedura przetargowa w wyborze dostawcy szkoleń, w której decydujące kryterium stanowi cena**. Na ten aspekt wskazało ponad 70% respondentów z firm szkoleniowych. Blisko 60% badanych uważa, że rozwój w branży ogranicza **silna konkurencja na rynku** – duża liczba podmiotów oferujących szkolenia.

Barierą dla rozwoju sektora jest także **nastawienie osób dorosłych do uczenia się przez całe życie**, ciągłego podnoszenia swoich kompetencji, tak aby nadążać za zmianami w świecie. **Niska aktywność edukacyjna dorosłych Polaków**, którą można ogólnie określić mianem niskiego stopnia rozwoju kultury edukacyjnej, ciągle **niski poziom potrzeby stałego kształcenia i zapotrzebowania na wiedzę w polskich przedsiębiorstwach**, a także silna koncentracja pracodawców w zakresie ukończenia przez kandydatów do pracy edukacji szkolnej i formalnej oraz **niedocenie w reformach systemu edukacji systemu kształcenia pozaformalnego**, stanowią kolejne z wielu przeszkód w rozwoju tego sektora. Ta ostatnia tendencja może w dużej mierze wynikać z ograniczonych budżetów na szkolenia pracowników, szczególnie w małych i średnich firmach – stąd w procesie rekrutacji nacisk kładzie się na pozyskanie kandydata, który legitymuje się ukończonym oczekiwanym kierunkiem lub posiadającym konieczne formalne uprawnienia dla danego zawodu.

Ponadto, usługi sektora usług rozwojowych kierowane są nie tylko do dorosłego odbiorcy, ale ich adresatami są także dzieci i młodzież. Dotyczy to oferowanych kursów i szkoleń np. z języka obcego, czy innych dziedzin nauki. Dodatkowe zajęcia, poza systemem edukacji formalnej, nie tylko są sposobem na organizację czasu wolnego, ale przede wszystkim pozwalają dziecku rozwijać jego zainteresowania i doskonalić umiejętności. **Decyzję o udziale dzieci i młodzieży w dodatkowych zajęciach pozaszkolnych podejmowane są przez osoby dorosłe**. W związku z tym m.in. **nastawienie opiekunów** do tej kwestii ma

---

<sup>10</sup> Na podstawie raportu Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP



wpływ na rozwój sektora usług rozwojowych, w tym doskonalenie programów i form kształcenia pozaformalnego dzieci i młodzieży. Niski udział tej grupy odbiorców może być realną barierą rozwoju, szczególnie w regionach o niższym udziale przemysłu i rozwoju gospodarczego (w tym usług i handlu). Kolejną barierę stanowi wysokość **środków, które mogą być przeznaczone na kształcenie pozaformalne**. Podobnie jak przedsiębiorstwa, w momentach kryzysowych osoby prywatne muszą weryfikować budżety i rezygnować z zaspakajania niektórych potrzeb.

Konieczność ograniczenia kontaktów, która zaistniała podczas pandemii, zwiększyła znaczenie wszelkich form usług online. Z jednej strony ograniczają one koszty organizacji warsztatów i szkoleń, ale z drugiej wymagają zwiększenia nakładów na technologie wykorzystywane do przekazywania wiedzy w formule zdalnej.

#### **4. Ekonomiczne i organizacyjne instrumenty wsparcia rozwoju sektora usług rozwojowych**

Koniunktura sektora usług rozwojowych jest ściśle powiązana z dostępnymi na rynku pracy mechanizmami, tj. wspólnotowymi i krajowymi rozwiązaniami prowadzonymi na rzecz rozwoju oraz przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmieniających się warunków. Polska jest największym beneficjentem pomocy unijnej. W latach 2014-2020 Unia Europejska przeznaczyła dla naszego kraju 82,5 mld euro<sup>11</sup>. Największe kwoty Polska przeznaczyła na infrastrukturę transportową (drogową i kolejową), ale największy wzrost wydatków w stosunku do poprzedniej perspektywy nastąpił w sferze innowacyjności i wsparcia przedsiębiorców.

W Polsce sektor usług rozwojowych opiera się m.in. na mechanizmach określonych przez Ministra Inwestycji i Rozwoju w *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014-2020* z dnia 20 sierpnia 2019 r. Dokument został opracowany na podstawie art. 5 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020 (Dz. U. z 2018 r. poz. 1431, z późn. zm.). *Wytyczne* stosuje się do projektów realizowanych w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 8v *Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian*, o którym mowa w rozporządzeniu ogólnym. Warto podkreślić, że w przypadku zastosowania podejścia popytowego w ramach Priorytetów Inwestycyjnych, innych niż Priorytet Inwestycyjny 8v, mechanizmy (warunki i procedury) określone w *Wytycznych* stosuje się analogicznie do tych Priorytetów celem zapewnienia spójności udzielanego wsparcia.

---

<sup>11</sup> <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/zasady-dzialania-funduszy/fundusze-europejskie-w-polsce/>

Główne mechanizmy wsparcia w ramach *Wytycznych*:

- **Podmiotowy System Finansowania usług rozwojowych**
  - gwarantuje przedsiębiorcy możliwość dokonania swobodnego wyboru usług rozwojowych w ramach oferty dostępnej w Bazie Usług Rozwojowych (BUR);
  - dystrybucja środków z EFS jest dokonywana m.in. na podstawie systemu refundacji połączonego z promesą lub zaliczką albo systemem bonowym;
  - wsparcie jest skierowane wyłącznie do mikro-, małych i średnich przedsiębiorców oraz ich pracowników;
  - wsparcie jest skoncentrowane w szczególności na: pracownikach w wieku 50 lat lub więcej; pracownikach o niskich kwalifikacjach; przedsiębiorstwach wysokiego wzrostu i przedsiębiorcach, którzy uzyskali wsparcie w postaci analizy potrzeb rozwojowych lub planów; usługach rozwojowych kończących się zdobyciem lub potwierdzeniem kwalifikacji; przedsiębiorcach prowadzących działalność gospodarczą na terenie miast średnich oraz miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze;
  - kwalifikowanie kosztów usługi rozwojowej jest możliwe w przypadku, gdy zostały spełnione łącznie co najmniej poniższe warunki:
    - a) zgłoszenie na usługę rozwojową zostało zrealizowane za pośrednictwem BUR,
    - b) wydatek został rzeczywiście poniesiony na zakup usługi rozwojowej,
    - c) wydatek został prawidłowo udokumentowany,
    - d) usługa rozwojowa została zrealizowana zgodnie z założeniami, tj. zgodnie z programem, formą, na warunkach i w wymiarze czasowym określonym w Karcie Usługi,
    - e) usługa zakończyła się wypełnieniem ankiety oceniającej usługi rozwojowe, zgodnie z Systemem Oceny Usług Rozwojowych.
- **Baza Usług Rozwojowych:**
  - internetowa baza usług rozwojowych, obejmująca rejestr podmiotów zapewniających świadczenie usług rozwojowych należytej jakości, współfinansowanych ze środków publicznych, prowadzona w formie systemu teleinformatycznego przez administratora BUR, umożliwia w szczególności obsługę następujących procesów:
    - a) publikację ofert usług rozwojowych przez podmioty świadczące usługi rozwojowe wraz z danymi identyfikującymi te podmioty,
    - b) dokonywanie zapisów na poszczególne usługi rozwojowe,
    - c) zamieszczanie ogłoszeń o zapotrzebowaniu na usługi rozwojowe,
    - d) dokonywanie oceny usług rozwojowych zgodnie z Systemem Oceny Usług Rozwojowych, zapoznanie się z wynikiem ocen usług rozwojowych dokonanych przez pozostałych uczestników usług;

- administrator BUR lub inne upoważnione przez niego osoby lub instytucje mają prawo do weryfikacji podmiotu świadczącego usługi rozwojowe pod kątem przestrzegania warunków wynikających z przepisów dotyczących podmiotów świadczących usługi rozwojowe poprzez:
    - a) analizę oświadczeń zawierających informacje o spełnianiu tych warunków oraz analizę danych wprowadzonych przez podmioty wpisane do BUR,
    - b) sprawdzenie stanu faktycznego w podmiocie wpisanym do BUR w celu potwierdzenia prawdziwości informacji zawartych we wniosku o wpis do BUR oraz w zakresie spełnienia warunków dotyczących rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe;
  - przedsiębiorca może złożyć zamówienia na konkretną usługę rozwojową za pomocą odrębnej funkcjonalności BUR, m.in. w sytuacji, gdy usługi rozwojowe, na które zgłaszane jest zapotrzebowanie, nie są dostępne w BUR;
  - w ramach Systemu Oceny Usług Rozwojowych istnieje możliwość ocenienia usługi rozwojowej przez przedsiębiorcę delegującego pracowników do udziału w usłudze rozwojowej, pracowników przedsiębiorcy uczestniczących w usłudze rozwojowej, osoby biorące udział w usłudze rozwojowej z własnej inicjatywy oraz podmiot świadczący usługi rozwojowe;
  - umożliwia weryfikację prawidłowości wydatków ponoszonych w ramach projektu PSF<sup>12</sup>.
- **Zarządzanie, rozwój kapitału ludzkiego oraz wsparcie procesów innowacyjnych w przedsiębiorstwach:**
- wsparcie realizowane jest na poziomie krajowym w ramach PO WER i obejmuje szkolenia i doradztwo w zakresie:
    - a) zarządzania przedsiębiorstwem, w tym zarządzania zasobami ludzkimi,
    - b) procesów innowacyjnych,
    - c) sukcesji w firmach rodzinnych,
    - d) wdrażania rekomendacji sektorowych rad do spraw kompetencji,
    - e) zwiększenia zdolności adaptacyjnych mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw w trudnościach lub ponownie podejmujących działalność gospodarczą (tzw. nowy start),
    - f) wdrażania i rozwoju technologii kompensacyjnych i asystujących;
  - wsparcie może być realizowane w ramach RPO w odniesieniu do mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw;

---

<sup>12</sup> Podmiotowy System Finansowania (PSF) – system dystrybucji środków EFS przeznaczonych na wspieranie rozwoju przedsiębiorców i pracowników, oparty na podejściu popytowym, wdrażany w ramach programów operacyjnych

- wsparcie może zostać skierowane do pracowników dużych przedsiębiorstw, pod warunkiem że ich liczba nie przekroczy poziomu 25% liczby wszystkich osób objętych wsparciem w ramach danego typu operacji dotyczącego wsparcia.
- **Wsparcie przedsiębiorców i pracowników wspomagające proces zmiany:**
  - działania mające na celu wsparcie przedsiębiorców i pracowników wspomagające proces zmiany oraz wsparcie osób odchodzących z rolnictwa, które obejmują:
    - a) outplacement dla pracowników zagrożonych zwolnieniem, pracowników przewidzianych do zwolnienia lub osób zwolnionych z przyczyn nie dotyczących pracownika,
    - b) outplacement dla osób odchodzących z rolnictwa;
  - działania mające na celu wsparcie uczelni wyższych przechodzących proces konsolidacji, które obejmują outplacement dla pracowników uczelni zagrożonych zwolnieniem, przewidzianych do zwolnienia lub zwolnionych z przyczyn nie dotyczących pracownika;
  - obligatoryjnym elementem outplacementu jest doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania. Możliwe do realizacji są m.in. następujące formy wsparcia:
    - a) poradnictwo psychologiczne,
    - b) pośrednictwo pracy,
    - c) szkolenia, kursy, studia podyplomowe,
    - d) staże,
    - e) subsydiowanie zatrudnienia,
    - f) sfinansowanie kosztów dojazdu do miejsca zatrudnienia lub dodatek relokacyjny na pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia,
    - g) wsparcie finansowe na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, w formie zwrotnej lub bezzwrotnej, które może być uzupełnione o wsparcie pomostowe w postaci pomocy finansowej;
  - w ramach outplacementu są wykorzystywane narzędzia umożliwiające tworzenie miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych, w tym w szczególności w odniesieniu do pracowników po 50. r.ż. oraz osób z niepełnosprawnościami.

Dzięki dostępnym mechanizmom przeznaczonym dla sektora usług rozwojowych od 2017 r. w Polsce obserwuje się pozytywne zmiany na rynku. W poprzednich latach to przede wszystkim administracja publiczna oraz instytucje szkoleniowe, a nie pracodawcy, decydowały o tym, jakie szkolenia pojawią się na rynku. **Aktualnie to popyt kreuje rynek szkoleń, a powszechny dostęp do informacji o nich zapewnia ogólnopolska Baza Usług Rozwojowych.** Przedsiębiorcy, pracownicy, a także osoby planujące podnoszenie swoich kwalifikacji i kompetencji mogą wyszukiwać w niej różnorodne usługi rozwojowe i z nich skorzystać. Są to np.: szkolenia, doradztwo, coaching, mentoring e-learning, studia podyplomowe.

Usługi rozwojowe wpisane do BUR można szybko i prosto porównać. Wszystkie zawierają takie informacje, jak program szkolenia, liczbę godzin i cenę. Przedsiębiorca może wybrać jedną z dostępnych w bazie usług rozwojowych, o których mowa powyżej. Po skorzystaniu z usługi pracownik powinien wypełnić ankietę oceniającą. Ocena będzie widoczna w systemie dla innych użytkowników bazy, co ułatwi im wybór odpowiedniej usługi.

Podejście do wspierania rozwoju kompetencji pracowników opiera się na częściowej zmianie ról poszczególnych uczestników projektów. Aktualnie to przedsiębiorca, jako odbiorca usług, pozostaje centralnym podmiotem całego systemu. Przedsiębiorca zgłasza się do operatora wybranego przez regionalną instytucję zarządzającą, otrzymuje dofinansowanie i samodzielnie wybiera usługi rozwojowe niezbędne dla rozwoju jego firmy. Mechanizm ten jest oparty na tzw. podejściu popytowym i jest wdrażany na poziomie regionalnym, zgodnie z regulacjami wynikającymi z *Wytycznych*. Uczenie się i zdobywanie nowych kwalifikacji wymaga angażowania zasobów finansowych, a dofinansowania mają na celu zminimalizować te wydatki, umożliwiając tym samym podejmowanie aktywności na rzecz rozwoju umiejętności i kwalifikacji zawodowych w ramach sektora usług rozwojowych.

Katalog dostępnych instrumentów charakterystycznych dla sektora usług rozwojowych umożliwia podmiotom realizującym usługi rozwojowe zapewnienie jakości ich realizacji i kompetencji trenerów. Tym mechanizmem jest **Standard Usług Szkoleniowo-Rozwojowych SUS 2.0.** – unikalny standard branży szkoleniowo-rozwojowej, opracowany przez ekspertów zrzeszonych w Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych (PIFS). Standard SUS 2.0. został zatwierdzony jako spełniający wymagania systemu zapewnienia jakości usług firm szkoleniowo-rozwojowych, które chcą uzyskać wpis do Bazy Usług Rozwojowych i oferować swoim klientom usługi z dofinansowaniem EFS za pośrednictwem RPO. Wymagania standardu ujęte są w cztery kategorie, dotyczące:

- firmy świadczącej usługi szkolenia i rozwoju;
- usługi szkoleniowo-rozwojowej;
- kompetencji kadry;
- organizacji i logistyki usługi szkolenia i rozwoju.

Poza SUS 2.0 funkcjonują na rynku także inne standardy usług. Poniżej kilka przykładów:

- Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych,
- certyfikaty 1, 2 i 3 stopnia Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych,
- akredytacja Trenera VCC,
- akredytacja w Izbie Coachingu: akredytowany coach, akredytowany superwizor w Izbie Coachingu,
- certyfikacja trenerska -Grupa TROP,
- certyfikacja MATRIK,
- standard coachingu: ICF, ICC,
- standardy Wszechnicy Jagiellońskiej (coach, trener, menedżer szkoleń),

- standard Instytutu Rozwoju Biznesu: Coaching Fundamentals Certificate (CFC), Business Trainer Certificate (BTC).

Kolejnym instrumentem wpływającym na koniunkturę sektora usług rozwojowych są specjalne **pożyczki szkoleniowe** – nieoprocentowane pożyczki udzielane przez powiatowy urząd pracy (starostę) z Funduszu Pracy na sfinansowanie kosztów szkolenia osobie bezrobotnej i poszukującej pracy w celu zwiększenia szans na jej podjęcie lub utrzymanie albo uruchomienie działalności gospodarczej:

- kwota udzielanej pożyczki nie może przekroczyć czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy;
- z pożyczki szkoleniowej może skorzystać:
  - a) zarejestrowana w urzędzie pracy osoba bezrobotna,
  - b) zarejestrowana w urzędzie pracy osoba poszukująca pracy,
  - c) pracująca w wieku 45 lat i powyżej;
- decyzję o udzieleniu pożyczki szkoleniowej podejmuje starosta (urząd pracy) w oparciu o ustalenia indywidualnego planu działania;
- okres spłaty pożyczki szkoleniowej nie może przekroczyć 18 miesięcy od ustalonego w umowie dnia zakończenia szkolenia.

Kolejnym instrumentem, który może wspomóc rozwój branży są **pożyczki na kształcenie** - pilotażowe narzędzie Ministerstwa Rozwoju, finansowane w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój i ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego. To nieoprocentowana pomoc zwrotna dla osób biorących udział w projekcie – wynosząca nie mniej niż 600 zł i nie więcej niż 100.000 zł – przekazywana do instytucji edukacyjnej na sfinansowanie wybranej przez uczestnika formy kształcenia. Skorzystać niej mogą osoby pełnoletnie, zamieszkujące na obszarze Polski. Pożyczka na kształcenie może być wykorzystana wyłącznie na studia podyplomowe, kursy, szkolenia oraz inne formy kształcenia osób dorosłych oferowane przez krajowe i zagraniczne podmioty (za wyjątkiem studiów I, II i III stopnia), trwające nie dłużej niż 24 miesiące.

Pożyczka na kształcenie udzielana jest na następujących zasadach:

- decyzję o udzieleniu pożyczki szkoleniowej podejmuje starosta (urząd pracy) w oparciu o ustalenia indywidualnego planu działania;
- nabór wniosków odbywa się online;
- maksymalna wartość pożyczki to 100 tys. zł, pożyczka może stanowić do 100% kosztu szkolenia/kursu/studiów;
- pożyczka jest nieoprocentowana i spłacana w miesięcznych ratach maksymalnie przez 36 miesięcy,
- istnieje możliwość umorzenia 20-25% kwoty pożyczki<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> <https://cofund.org.pl/projekty/pozyczki-na-ksztalcenie>

Sektor usług rozwojowych w krajach UE, podobnie jak w Polsce, opiera się na dostępnych na rynku rozwiązaniach i mechanizmach, tj. przede wszystkim dofinansowaniach ze środków publicznych szeroko rozumianego rozwoju kompetencji osób dorosłych, w ramach obowiązującego trendu na danym rynku pracy. Należy podkreślić, że stosowane mechanizmy są z powodzeniem wykorzystywane w większości krajów UE i opierają się na podobnych założeniach. Poniżej zaprezentowano przegląd najpopularniejszych w krajach Europy mechanizmów, które wpływają na rozwój sektora usług rozwojowych, przygotowany na przykładzie Wielkiej Brytanii, Francji i Niemiec.

## Wielka Brytania

Sektor usług rozwojowych w Wielkiej Brytanii opiera się przede wszystkim na mechanizmie **dofinansowania bezpośrednich kosztów rozwoju kompetencji**, które realizowane są w różnych formach wsparcia:

- **Indywidualne konta szkoleniowe**
  - jedna z najstarszych (pierwszy program testowego wdrożenia miał miejsce w późnych latach 90.) form rozwoju sektora usług rozwojowych w Wielkiej Brytanii, w ramach której wspierane jest indywidualne uczenie się i podnoszenie kompetencji osób dorosłych;
  - pieniądze są transferowane bezpośrednio na konto beneficjenta, który sam decyduje o tym, na jakiego rodzaju szkolenie/kurs zostaną przeznaczone; finansowanie może dotyczyć obszarów tematycznych wybieranych przez interesariuszy, tj. sektorowych partnerów społecznych<sup>14</sup>;
  - szkolenia proponowane w ramach systemu indywidualnych kont szkoleniowych muszą być certyfikowane, a firmy szkoleniowe poddawane są systematycznej ocenie w celu zminimalizowania strat finansowych i społecznych (chodzi głównie o uniknięcie oszustw na wielką skalę, jakie miały miejsce w np. Szkocji, gdzie wiele osób zostało wpisanych na listy firm szkoleniowych bez ich wiedzy i zgody);
  - gromadzenie funduszy odbywa się poprzez pobieranie kwoty z wynagrodzenia brutto (przed opodatkowaniem), która następnie jest transferowana na indywidualne konto szkoleniowe beneficjenta;
  - dostęp do usług ma szeroka grupa beneficjentów – ze świadczenia mogą korzystać zarówno osoby bezrobotne, szukające pracy, jak i aktywne zawodowo;
  - osoby ze starszej grupy wiekowej mają zapewnioną możliwość uczenia się przez całe życie;
  - o dofinansowanie beneficjent może ubiegać się do akredytowanej jednostki edukacyjnej (lokalne agendy odpowiedzialne za zatrudnienie), która sprawuje nadzór

---

<sup>14</sup> <https://www.gov.pl/web/oecd/indywidualne-konta-szkoleniowe-dla-aktywnych-zawodowo>

nad wydatkowaniem środków zgodnie z ich przeznaczeniem, co pozwala kontrolować ofertę szkoleń i kursów;

- dofinansowanie ma przede wszystkim wspierać indywidualne uczenie się i podnoszenie kompetencji osób dorosłych;
- mechanizm pozwala na zwiększanie udziału osób dorosłych w edukacji pozaformalnej oraz dotarcie do grupy szczególnie narażonej na wykluczenie
- możliwość selekcjonowania grupy osób, która otrzyma świadczenie ze względu na warunki wstępne, które musi spełnić beneficjent (np. w szkockim programie indywidualnych kont szkoleniowych wsparciem objęto osoby niewykształcone);
- niskie kwoty finansowania nie pozwalają na rozwój umiejętności i kwalifikacji na większą skalę;
- beneficjenci nie mają możliwości samodzielnego wyboru szkolenia czy kursu – w większości finansowane są kursy i szkolenia, które muszą być akredytowane przez lokalne agendy odpowiedzialne za zatrudnienie.

Przykładem zastosowania ww. formy wsparcia jest np. program szkocki – Individual Learning Accounts, Skills Development Scotland (ILA), w ramach którego dofinansowanie oferowane jest osobom powyżej 16. r.ż. Warunkami otrzymania świadczeń pieniężnych jest wykazanie dochodu rocznego nieprzekraczającego 22 tysięcy funtów brytyjskich oraz wykształcenie poniżej średniego. Beneficjent nie może być osobą uczącą się na średnim lub wyższym poziomie edukacji formalnej. Osoba ubiegająca się o dofinansowanie nie może być świadczeniobiorcą jednostek zajmujących się oferowaniem praktyk zawodowych, m.in. także z lokalnych urzędów pracy (Employability Fund lub Modern Apprenticeships, Community Jobs Scotland). Osoba zakwalifikowana do świadczenia, otrzymuje na swoje indywidualne konto szkoleniowe 200 funtów brytyjskich. O taki rodzaj dofinansowania można się ubiegać tylko raz. Świadczenia wypłacane są z budżetu narodowego za pośrednictwem organizacji rządowej Skills Development Scotland. Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji w ramach programu może odbywać się wyłącznie w jednostkach edukacyjnych akredytowanych przez Skills Development Scotland. ILA to forma pomocy ciesząca się dużą popularnością – w sezonie 2018/2019 rekrutacja została zamknięta przed czasem z powodu przekroczenia limitu mogących ubiegać się o to świadczenie (18 500 osób). Rocznie z programu korzysta ok. 22 000 beneficjentów<sup>15</sup>. Jedną z zalet, na którą wskazują beneficjenci, jest prosta w obsłudze aplikacja IT - beneficjenci mogą aplikować o dofinansowanie drogą internetową poprzez specjalnie do tego przygotowany system online.

- **Pożyczki szkoleniowe**

- udzielane są osobom rozpoczynającym edukację na poziomie wyższym lub szkolenie zapewniające zdobycie wyspecjalizowanych kwalifikacji;

---

<sup>15</sup> Liczba uczestników szkoleń w danym roku nie odpowiada liczbie wnioskodawców z uwagi na udział w szkoleniach osób z różnych naborów.



- udzielane są na korzystnych warunkach, tj. z niskim oprocentowaniem, najczęściej ze środków budżetu narodowego<sup>16</sup>;
- są zabezpieczone przez organy państwowe – przy zaciąganiu pożyczki pożyczkobiorcy nie podejmują wysokiego ryzyka i w przypadku niepowodzenia mogą liczyć na pomoc państwa, m.in. dzięki możliwości odroczenia spłaty kredytu;
- wyróżnia się dwa typy pożyczek: (1) pożyczka hipoteczna, gdzie ustalona jest stała wysokość raty dla każdego pożyczkobiorcy, (2) pożyczka uwarunkowana dochodem, gdzie wysokość raty jest uzależniona od uzyskiwanego dochodu pożyczkobiorcy;
- kluczową rolę w procesie regulacji, kontroli i ewaluacji odgrywają jednostki rządowe;
- wysokość pożyczki uzależniona jest od typu kursu, na który aplikuje osoba ubiegająca się o kredyt. Jedna osoba może ubiegać się jednocześnie o cztery pożyczki. Trzy główne wymagania dla pożyczkobiorcy dotyczą:
  - a) stopnia wykształcenia – aplikowanie o dofinansowanie na koszty związane z nauką na uczelni wyższej (college) lub szkolenia specjalistyczne,
  - b) wieku – powyżej 24. r.ż.,
  - c) narodowości lub karty stałego pobytu – obywatelstwo brytyjskie. Pożyczkobiorca nie musi wykazywać swoich dochodów, ponieważ nie jest kontrolowane zabezpieczenie finansowe beneficjentów;
- pożyczki szkoleniowe spłacane są po zakończeniu szkoły lub kursu, w momencie, w którym roczne dochody pożyczkobiorcy przekraczają 25 tys. funtów;
- oprocentowanie uzależnione jest od dochodów, ale w większości przypadków wynosi 3%;
- niskie ryzyko ponoszone przez pożyczkobiorców – pożyczki są zabezpieczone przez organy państwowe. Ścisłe regulacje dotyczące tej formy wsparcia, w tym możliwość odroczenia spłaty, oraz niskie oprocentowanie w porównaniu z pożyczkami na otwartym rynku stanowią o atrakcyjności tej formy pomocy;
- ta forma wsparcia jest wysoko oceniana przez korzystających z niej: z badań ewaluacyjnych wynika, że beneficjenci uznają to źródło wsparcia za realną pomoc umożliwiającą im zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji – pożyczka udzielana jest na cele wybrane przez pożyczkobiorcę, finansowany jest cały lub większość kosztu szkolenia/kursu<sup>17</sup> (zgodnie z wynikami ewaluacji projektów w Wielkiej Brytanii);
- realizacja programów pożyczkowych jest skoordynowana z polityką działania w innych dziedzinach, np. z systemem podatkowym – w Wielkiej Brytanii organy podatkowe uczestniczą w poborze spłat rat pożyczkowych;

---

<sup>16</sup> Pożyczkę udziela bank, zazwyczaj w kwocie od 300 do 10.000 funtów. Agencja ds. Edukacji Młodych Ludzi (Young People's Learning Agency) pokrywa oprocentowanie pożyczki w trakcie trwania edukacji i miesiąc po jej zakończeniu. Po tym okresie odsetki są na stałym poziomie, określonym w momencie zawierania umowy o pożyczkę.

<sup>17</sup> Na przykład: <https://www.gov.uk/advanced-learner-loan>

- są coraz mniej popularne, pomimo że jest to narzędzie dobrze odbierane przez beneficjentów, dla których ten mechanizm jest przeznaczony (na podstawie danych z ewaluacji przeprowadzonej przez organy rządowe 76% osób przyznało, że nie mogłoby poszerzyć swoich kwalifikacji i umiejętności bez zaciągnięcia pożyczki, a 90% uważa, że powtórzyłoby swoją decyzję o zaciągnięciu pożyczki).
- spadek popularności tej formy wsparcia tłumaczy się obawami beneficjentów dotyczącymi możliwości spłaty należności z tytułu zaciągniętej pożyczki – jak wskazują badania ewaluacyjne podobne obawy wyrażają również korzystający z tej formy pomocy w innych krajach, np. na Węgrzech ok. połowa respondentów wskazała, że ze względu na brak zabezpieczenia tj. możliwości odroczenia spłaty pożyczki szkoleniowej, nie jest zainteresowana ubieganiem się o jej udzielenie.
- **Fundusze szkoleniowe**
  - finansowanie edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej dorosłych poza budżetem narodowym kraju (lub tylko przy częściowym udziale finansowania rządowego);
  - środki finansowe na poczet funduszu to zwykle część opłaty pobieranej z pensji pracownika w postaci stałego procentu od dochodów;
  - finansowanie kursów/szkoleń jest równomiernie rozłożone pomiędzy pracowników i pracodawców;
  - mechanizm umożliwia transfer pomocy do każdej grupy zainteresowanej długofalowym uczeniem się;
  - fundusze zasilają środki z EFS (do momentu wyjścia Wielkiej Brytanii z UE)<sup>18</sup>, dobrowolne wpłaty i dotacje;
  - wyróżnia się dwa rodzaje funduszy szkoleniowych:
    - a) fundusz narodowy,
    - b) fundusz sektorowy działający w obrębie jednej branży;
  - warunki i zasady działania dofinansowania w postaci funduszy szkoleniowych są ustalane na poziomie narodowym (przy wsparciu jednostek rządowych) lub na szczeblu sektorowym (oparte na ustaleniach i porozumieniu partnerów społecznych z udziałem organów rządowych);
  - beneficjentami funduszy szkoleniowych są:
    - a) pracodawcy, którzy dzięki uzyskanym środkom finansują podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników,
    - b) pracownicy podnoszący kwalifikacje i kompetencje dzięki uzyskanym środkom finansowym,
    - c) osoby bezrobotne, korzystające ze szkoleń mających przygotować je do powrotu na rynek pracy i wykonywania zawodu.

---

<sup>18</sup> Fundusze te zostały zastąpione przez środki z budżetu państwa.

Przykładem działającego w Wielkiej Brytanii funduszu szkoleniowego jest ECITB levy-grant scheme<sup>19</sup>. Firmy z branży budowlanej są zobowiązane przez prawo do przekazywania części wynagrodzenia do funduszu szkoleniowego. Obowiązujące stawki składek na fundusz szkoleniowy wynoszą:

- dla pracowników pracujących wyłącznie na miejscu, w zakładzie pracy: 1,75% całkowitego budżetu płac. Jeżeli łączne uposażenie brutto jest niższe niż 275.000 GBP, opłata szkoleniowa nie jest pobierana;
- dla wszystkich pracowników i wykonawców pracujących wyłącznie poza zakładem: 0,18% całkowitych uposażeń brutto wypłaconych pracownikom. Jeżeli łączna kwota uposażeń brutto i łączna kwota płatności brutto jest mniejsza niż 1.000.000 GBP, opłata szkoleniowa nie jest pobierana.

W zamian zwracane są koszty szkoleń poniesione przez pracodawców. Kwalifikujące się działania edukacyjne i szkoleniowe obejmują: przyuczanie do zawodu, podnoszenie umiejętności oraz przekwalifikowywanie.

Podobne programy w ramach funduszy szkoleniowych są realizowane również m.in. w Irlandii. Fundusz szkoleniowy (National Training Fund – NTF<sup>20</sup>) stworzony został na pokrycie kosztów związanych ze: (1) szkoleniami dla osób poszukających pracy, (2) szkoleniami dla osób zatrudnionych, w tym szkoleniami z programu Skillnets i MOMENTUM (pracodawcy lub grupy pracodawców składają wnioski z zakresem obszaru szkoleniowego, które są weryfikowane przez Ministerstwo Edukacji i Umiejętności), (3) szkoleniami w zakresie czytania, pisania i liczenia, (4) pozostałymi szkoleniami i kursami (również dla osób świadczących usługi wolontariatu), a także (5) monitoringiem zapotrzebowania na kwalifikacje na lokalnych rynkach pracy. Do opłaty składek na fundusz szkoleniowy zobligowana jest każda osoba pracująca. Stała składka wynosiła 0,7% w 2017 r. oraz 0,8% w 2018 r. wysokości dochodu (w 2019 r. zaplanowano wzrost składki do 0,9%) uzyskanego przez danego pracownika. Fundusz szkoleniowy zasilany jest też przez dotację z Europejskiego Funduszu Społecznego. Przydzielaniem środków na programy szkoleniowe zajmuje się Ministerstwo Edukacji i Umiejętności (The Department of Education and Skills), które jest też instytucją monitorującą i ewaluującą programy. W 2018 r. z zasobów NTF wydano 553 milionów euro i przewidywano, że w 2019 r. kwota wydatków wzrośnie do 684 milionów euro. Zauważalny jest stały trend wzrostu osób aktywnych zawodowo korzystających z funduszu szkoleniowego. W 2018 r. 62% środków funduszu zostało przeznaczone na szkolenia i trening dla osób poszukających pracy, a 37% dla osób już pracujących.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> <https://www.ecitb.org.uk/industrial-training-levy/>

<sup>20</sup> The National Training Fund PBO Note 22 of 2018, An Oifig Buiséid Pharlaiminteach Parliamentary Budget Office, 2018

<sup>21</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financingadult-learning-db/search/national-training-fund-ntf>

- **Zniżki podatkowe**

- mechanizm wsparcia opiera się na zniesieniu lub częściowej redukcji opodatkowania dla:
  - a) osób uczących się lub zdobywających nowe kwalifikacje, które jednocześnie opłacają podatki,
  - b) przedsiębiorstw, które inwestują w szkolenia swoich pracowników;
- rozróżnia się pięć rodzajów zniżek podatkowych<sup>22</sup>:
  - a) ulga podatkowa odliczana z dochodu brutto, pozwalająca na obniżenie dochodu podlegającego opodatkowaniu – mogą z niej korzystać osoby (indywidualnie) albo podmioty prawne (np. redukcja podstawy podatkowej),
  - b) ulga podatkowa odliczana ze zobowiązań podatkowych – mogą z niej korzystać osoby (indywidualnie) albo podmioty prawne (np. redukcja podatku należnego),
  - c) zwolnienia podatkowe, kiedy to część dochodu jest zwolniona z opodatkowania,
  - d) ulga podatkowa pozwalająca osobom uczącym się na korzystanie z niższych progów podatkowych,
  - e) odroczenie podatkowe pozwalające na zapłatę w późniejszym terminie.

Taka forma wsparcia rozwoju kompetencji u osób dorosłych jest pozytywnie odbierana zarówno przez pracowników, jak i pracodawców.

W Wielkiej Brytanii ustawodawstwo PIT określa ulgę podatkową na dziecko, z której korzystają rodzice dzieci, także w wieku 16–18 lat, oraz osoby uczące się w pełnym wymiarze godzin lub posiadające określone uprawnienia szkoleniowe<sup>23</sup>.

- **Granty bezpośrednie dla firm**

- celem dofinansowania danego przedsiębiorstw jest wzmocnienie pozycji firm na rynku pracy z zastrzeżeniem, że dofinansowanie musi zostać przeznaczone na szkolenie zawodowe pracowników lub nowo zatrudnionych w celu zdobycia przez nich kompetencji i kwalifikacji potrzebnych do pracy na danym stanowisku;
- szkolenia i kursy mogą odbywać się wewnątrz organizacji – wykwalifikowani pracownicy przekazują swoją wiedzę pracownikom, którym brakuje określonych umiejętności;
- źródłem dofinansowania jest w większości przypadków budżet krajowy, który przekazuje środki pieniężne z: podatków powszechnych, zabezpieczeń finansowych dla bezrobotnych, ubezpieczeń społecznych. W niektórych przypadkach subsydia pochodzą także z funduszy UE;

---

<sup>22</sup> Szczegóły: <https://www.revenue.ie/en/personal-tax-credits-reliefs-and-exemptions/education/tuition-fees-paid-for-third-level-education/how-do-you-calculate-the-relief.aspx> (dostęp 08.06.2020)

<sup>23</sup> Using tax incentives to promote education and training, CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

- pracodawca ma za zadanie przeznaczyć uzyskane środki na poszerzenie kwalifikacji swoich pracowników w taki sposób, aby przyczyniły się one do rozwoju organizacji.

W ramach tego mechanizmu w Wielkiej Brytanii finansowane są m.in. programy stażowe organizowane w miejscu pracy. Kwota przyznanego finansowania zależy od obszaru działalności i spełnionych kryteriów, przy czym dofinansowanie dla 16-18-latków jest dotowane w 100%. Program stypendialny oferuje również zachęty do płatności w wysokości 1 000 GBP dla przedsiębiorstw zatrudniających uczniów w wieku 16–18 lat lub 19–24 lat z planem EHC (Education, health and care)<sup>24</sup>.

Kolejnym rozwiązaniem w ramach prezentowanej formy wsparcia są dotacje KTP (knowledge transfer partnership) – partnerstwo w zakresie transferu wiedzy. Dotacje KTP są przyznawane przedsiębiorstwom, które zatrudniają absolwentów pracujących nad projektami innowacyjnymi; absolwenci muszą pracować w koordynacji z partnerem badawczym i pod jego nadzorem. Dotacja jest dostępna dla dużych i małych firm, ale procent finansowania różni się w zależności od projektu i wielkości firmy. Dotację KTP adresowana jest do brytyjskiego biznesu, organizacji charytatywnych, instytucji edukacyjnych, prywatnych lub publicznych organizacji badawczych. Dotacje z partnerstwa na rzecz transferu wiedzy mogą sięgać do 67% kosztów projektu w przypadku MSP; większe firmy mogą ubiegać się tylko o 50%<sup>25</sup>.

## Francja

Jednym z mechanizmów sektora usług rozwojowych na rynku francuskim – obok instrumentów, które są stosowane w Wielkiej Brytanii, takich jak: indywidualne konta szkoleniowe, pożyczki szkoleniowe, fundusze szkoleniowe, zniżki podatkowe oraz granty bezpośrednie dla firm, i zostały omówione powyżej – są **vouchery/ boni szkoleniowe i stażowe**:

- dofinansowanie w postaci bonu pieniężnego lub ekwiwalentu pieniężnego (np. w formule elektronicznej karty), wypłacanego lub przekazywanego bezpośrednio na konto beneficjenta lub organizacji zapewniającej szkolenie/kurs;
- cele edukacyjne są zwykle ściśle określone przed przydzieleniem bonu szkoleniowego;
- boni stażowe mogą być fundowane nie tylko ze środków rządowych (przez urzędy pracy) czy z funduszy UE, ale także przez prywatne jednostki;
- są zwykle źródłem dofinansowania dla:
  - a) osób bezrobotnych (zarówno wchodzących na rynek pracy, jak i dorosłych pozostających bez pracy przez dłuższy okres),
  - b) absolwentów szkół wyższych,

<sup>24</sup> <https://entrepreneurhandbook.co.uk/grants-loans/>

<sup>25</sup> <https://entrepreneurhandbook.co.uk/grants-loans/>

- c) osób chcących przekwalifikować się (w tym zatrudnionych na umowę o pracę),
- d) osób chcących doszkolić się w ramach uczenia się przez całe życie;
- warunkiem uzyskania bonu jest wykazanie, że zostanie on przeznaczony na cele edukacyjne, które zostały wcześniej określone przez jednostkę wydającą bon szkoleniowy.

Mechanizm ten pozwala na szybkie dopasowanie się do potrzeb lokalnego rynku pracy, a przede wszystkim potrzeb pracodawców. Dzięki temu, że dofinansowanie jest jednorazowe i krótkotrwałe, można dość elastycznie podchodzić do wyboru zakresu przedmiotu/tematu danego szkolenia realizowanego w ramach sektora usług rozwojowych.

We Francji podjęto szereg inicjatyw na poziomie regionalnym, które wykorzystują mechanizm bonów szkoleniowych. W regionie Limousin są kupony m.in. na technologie informacyjne. Stażysta sam wybiera organizatora szkolenia z listy zatwierdzonych podmiotów świadczących usługi (dostępne w lokalnych agencjach zatrudnienia i innych określonych organach). Rada regionalna (régional conseil) ponosi koszty krótkich kursów szkoleniowych, które wcześniej musiał opłacić stażysta. Rada regionalna zawiera umowę z każdym organizatorem szkolenia, która określa warunki, które muszą być przestrzegane w przypadku obsługi beneficjentów z kuponami. Ponadto, beneficjenci są zobowiązani do wypełniania formularza oceny po ukończonym szkoleniu, co umożliwi radzie regionalnej dokonywanie oceny jakości oferowanych usług.

W Bretanii istnieje wiele systemów kuponów. Jeden znany jest jako „chèque FORCE” (Formation Reclassement Conduisant à l'Emploi). Biorąc pod uwagę bardzo specyficzne potrzeby szkoleniowe osób poszukujących pracy, które potrzebują ponownego przeszkolenia, rada regionalna Bretanii umożliwia szkolenia w formie modułowej. W ramach maksymalnie dziesięciu modułów dostępnych jest 40 godzin szkolenia. Jeden z modułów powinien dotyczyć nowych technologii.

Z kolei w regionie Ile-de-France funkcjonują kupony na szkolenie w zakresie wiedzy o mikrokomputerach (le chéquier-micro) dla osób poszukujących pracy. Jest to modułowa forma treningu trwająca od 12 do 90 godzin, podzielona na kursy i warsztaty. Nauka odbywa się pod koniec dnia, wieczorem lub w soboty w ośrodkach szkoleniowych, na podstawie umowy z radą regionalną Ile-de-France. Zainteresowani mogą sami wybrać organizatora szkolenia. W Ile-de-France są również kupony na szkolenia językowe (le chéquier langues). To program zindywidualizowanego szkolenia językowego. Prowadzony jest dla czterech języków: niemieckiego, włoskiego, angielskiego i hiszpańskiego. Z programu skorzystało około 20 000 osób. Jest przeznaczony dla osób poszukujących pracy, a każda osoba ubiegająca się o udział w kursie musi przedstawić uzasadnienie przydatności szkolenia dla jego celów zawodowych, które jest weryfikowane przez doradcę. Po uzyskaniu pozytywnej decyzji następuje ocena poziomu znajomości danego języka obcego w celu ustalenia planu szkoleniowego (długość kursu i jego treść). Beneficjent ustala warunki szkolenia, tj. m.in.: dostawę szkolenia, termin, godziny, formę szkolenia – stacjonarna/online. Otrzymany kupon jest przeznaczony do indywidualnego wykorzystania i jest ważny przez rok. Pierwszy kupon

należy wykorzystać w ciągu trzech miesięcy po przeprowadzeniu oceny zawodowej. Jeden kupon odpowiada 30 godzinom szkolenia. Broszura z kuponami (chéquier langues) składa się z kilka kuponów i gwarantuje okres szkolenia dostosowany do ustalonego z doradcą indywidualnego planu szkoleniowego.

W Burgundii popularne są kupony na praktyki (Le Chèque Apprentissage). Celem tego programu jest pomoc uczniom, którzy napotkali trudności w nauce (język francuski, język angielski, matematyka, fizyka) i / lub z przedmiotów technicznych, tj. technologia. Broszura z kuponami na praktykę składa się z 30 kuponów – 1 kupon to 3 godziny, co daje łącznie 90 godzin praktyk<sup>26</sup>.

## Niemcy

Również niemiecki rynek usług rozwojowych bazuje na rozwiązaniach wsparcia opisanych powyżej dla Wielkiej Brytanii. Jego cechą charakterystyczną jest natomiast mechanizm łączenia usług rozwojowych w formie stacjonarnej z e-learningiem – tzw. **blended learning**.

Rozwój tego sektora opiera się na:

- wykorzystaniu w e-learningu usług SaaS, czyli Software as a Service – tzw. chmury – zamiast szkoleń udostępnianych na własnych serwerach;
- wirtualnych klasach do prowadzenia webinarów i warsztatów online, które posiadają dużo narzędzi ułatwiających pracę online, co przyczynia się do rozwoju zdecentralizowanych synchronicznych szkoleń;
- rozwoju systemów towarzyszących uczącym się, które mierzą postęp procesu nauczania oraz zaproponują kolejne kroki edukacyjne.

W Niemczech w ostatnich latach sektor usług rozwojowych opiera się głównie na mechanizmach związanych z ich digitalizacją<sup>27</sup> oraz cyfryzacją<sup>28</sup>. Z inicjatywy Ministerstwa Transportu i Infrastruktury Cyfrowej (*Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur*) została wydana publikacja w formie wytycznych dla podmiotów oferujących usługi edukacyjne w internecie. Cyfryzacja usług w sektorze usług rozwojowych rozumiana jest jako zadanie projektowe i realizowana poprzez strategię „Digitales Hessen”, w ramach której wykorzystuje się potencjał digitalizacji. Niemiecki rynek usług rozwojowych ewoluuje w kierunku wdrażania cyfrowych rozwiązań edukacyjnych, co wyróżnia go na tle pozostałych krajów Unii.

---

<sup>26</sup> Demand-side financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion and case studies, CEDEFOP, kwiecień 2000.

<sup>27</sup> Cyfryzacja to szereg działań, których celem jest zwiększenie dostępności internetu i jego zasobów oraz wdrażanie mechanizmów elektronicznych np. do administracji publicznej.

<sup>28</sup> Digitalizacja to o proces przekształcania zasobów analogowych na cyfrowe w celu ich udostępnienia za pośrednictwem środków cyfrowych.

## Działania Komisji Europejskiej

Warto w tym miejscu dodać, że w związku z pandemią COVID-19 oraz koniecznością zamknięcia instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, w celu zapewnienia ciągłości nauki i nauczania, na całym świecie podjęto szereg inicjatyw, które z jednej strony opierają się na już sprawdzonych i znanych rozwiązaniach, a z drugiej – są zupełnie nowymi propozycjami rozwojowymi. W celu identyfikacji podejmowanych różnorodnych działań przez sektor usług rozwojowych, Komisja Europejska od 18 marca 2020 r. uruchomiła ankietę internetową, aby uchwycić różnorodność podjętych inicjatyw<sup>29</sup>.

Według stanu danych do 24 kwietnia 2020 r. zaobserwowano, że większość kursów i modułów edukacyjnych jest dostępnych online. Gotowy materiał, zawierający treści dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego jest mniej rozwinięty. Komisja i krajowe organy publiczne apelują o utworzenie bazy danych z istniejącymi zasobami, które można bezpłatnie udostępniać w całej Europie.

Najważniejsze wnioski płynące z analizy ankiet w obszarach dotyczących sposobu organizacji kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>30</sup>:

- **we wszystkich krajach wskazywano na potrzebę konfigurowania środowiska online**, od korzystania z bardzo prostych usług przesyłania wiadomości, takich jak WhatsApp (np. gdy uczniowie nie mają komputera w domu) lub za pośrednictwem innych, bardziej zaawansowanych platform informatycznych, a nawet korzystania z telewizji krajowej do nadawania i zastępowania zwykłych lekcji w klasie. Jest to także okazja do promowania i dalszego odkrywania niektórych istniejących materiałów e-learningowych i narzędzi do ich tworzenia. Wykorzystywane jest zarówno synchroniczne, jak i asynchroniczne uczenie się online;
- **zdalna nauka koncentruje się, co do zasady, wyłącznie na wiedzy teoretycznej**; okazjonalnie pojawiają się demonstracje w filmach ad hoc lub instrukcje krok po kroku, które służą do pokazania bardziej praktycznych umiejętności związanych z konkretnym zawodem VET;
- powyższe braki rodzą obawy, że **osoby uczące się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego mogą znaleźć się w gorszej sytuacji, niż uczniowie z innych ścieżek edukacyjnych**, ponieważ więcej wysiłku wkłada się w nauczanie przedmiotów ogólnych, a mniej w treści typowe dla kształcenia zawodowego;
- **stosuje się wyznaczanie zadań grupowych** przypisanych uczniom, w celu wspierania współpracy w zespole (nawet jeśli obserwacja ich umiejętności miękkich jest utrudniona w uczeniu się na odległość);

---

<sup>29</sup> Badanie KE na temat reagowania na sytuację kryzysową Covid-19 przez podmioty VET oraz decydentów politycznych <https://epale.ec.europa.eu/pl/content/badanie-ke-na-temat-reagowania-na-sytuacje-kryzysowa-covid-19-przez-podmioty-vet-oraz>

<sup>30</sup> [https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/fight-against-covid-19\\_en](https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/fight-against-covid-19_en)



- **interakcje online mają również na celu podniesienie świadomości na temat właściwego zachowania** w nagłych wypadkach oraz ożywianie żmudnych godzin nauki;
- **w niektórych krajach utworzono kanały telewizyjne i YouTube**, aby uczniowie mogli śledzić lekcje ogólne i VET. Nauczyciele i trenerzy rejestrują swoje lekcje na wideo i transmitują je.

Warto podkreślić, że uczenie się w miejscu pracy jest kontynuowane tylko w nielicznych krajach oraz w sektorach, w których nadal zadania realizowane są w formule stacjonarnej. Szczególnie w krajach, w których jest to obowiązkowa część programów nauczania, trwają prace nad tym, jak uelastyczyć te wymagania lub w jaki sposób nadrobić zaległości po ustabilizowaniu się sytuacji. Ten trudny czas jest szansą na rozwijanie umiejętności cyfrowych, lecz jednocześnie obnaża przepaść cyfrową oraz nierówności i niedogodności wynikające z braku dostępu do komputerów i internetu. Rozważane jest opracowanie przez Komisję Europejską repozytorium zasobów dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego. Wyniki badania wskazują, że istnieje realna obawa, że z powodu trwającego kryzysu, fundusze zostaną przeniesione z kształcenia i szkolenia zawodowego na zasiłki dla bezrobotnych lub inne środki nadzwyczajne, co znacząco ograniczy rozwój usług tego sektora.

- **Sposoby zapewnienia treści związanych z danym zawodem w kontekście uczenia się przez praktykę, staż lub praktyczny aspekt wykonywania zawodu:**
  - **publikacja dostępnych staży zawodowych** (Cedefop). Praktykanci kontynuują szkolenie i pracę, w szczególności w sektorach opieki zdrowotnej, żywności, budownictwa i ogólnie wszędzie tam, gdzie firmy kontynuują działalność, o ile przestrzegane są środki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Praktykanci w dużej mierze zrezygnowali z uczestnictwa w stażach organizowanych w firmach, w sektorach, w których działalność została zamknięta: restauracja, rekreacja i turystyka;
  - **zmiany ustawowe** w regulacjach prawnych dotyczących kształcenia zawodowego, np. umożliwienie stażystom krótkoterminowej pracy, także z domu – jeżeli zadania na to pozwalają;
  - **praktyki i staże zawodowe w symulowanych przedsiębiorstwach** (np. Włochy);
  - **platforma connect2company**, jako środek komunikacji z podwójnymi partnerami: szkoła – zakład pracy (np. Niemcy);
  - prowadzenie **kursów/szkoleń dedykowanych bardzo szeroko** – zarówno dla dorosłych, młodzieży, osób zatrudnionych, jak i bezrobotnych.
- **Kształcenie i szkolenie online związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym (zarówno dotyczące konkretnych zawodów i / lub ogólnych), które może być przydatne dla innych krajów:**
  - **publikacja internetowych materiałów specjalistycznych**, które są dostępne w przestrzeni internetowej dla odbiorców z całego świata: kraje, które udostępniły treści dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego, to m.in.: Irlandia, Francja,

Belgia, Hiszpania, Chorwacja i Rumunia (chorwacka Agencja ds. VET i edukacji dorosłych utworzyła portal <http://nastava.asoo.hr> i zaprosiła nauczycieli VET, pracodawców i inne zainteresowane strony do opracowania i udostępniania cyfrowych materiałów edukacyjnych związanych z przedmiotami zawodowymi);

- wspieranie uczniów przez **platformę edukacyjną Moodle** i badanie zdolności do zwiększania dostępności zasobów za pośrednictwem tej platformy (np. Irlandia);

Większość respondentów biorących udział w badaniu, wskazuje na potrzebę tworzenia środowisk symulacyjnych / rzeczywistości wirtualnej dla konkretnych treści kształcenia i szkolenia zawodowego w celu szkolenia konkretnych praktycznych umiejętności charakterystycznych w danym sektorze.

- **Materiały online, które mogą być przydatne dla dostawców VET:**
  - **ogólnodostępne narzędzia do współpracy**, w kilku wersjach językowych, a także **platformy ułatwiające tworzenie treści cyfrowych**;
  - **materiały do nauki dostępne w języki angielskim oraz innych językach**;

Wymieniane są europejskie platformy wielojęzyczne, w szczególności **e-twinning**, który dedykowany jest pracownikom sektora usług rozwojowych i edukacyjnych (np. nauczycielom, trenerom, bibliotekarzom itp.). Platforma ta daje możliwość komunikowania się, współpracy i opracowywania projektów europejskiej społeczności nauczycieli, korzystania z bezpłatnych form rozwoju zawodowego i bezpiecznej platformy do międzynarodowej współpracy. Kolejną platformą o podobnej funkcjonalności jest **EPALE** - elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie, która zapewnia praktykom miejsce do wymiany i dzielenia się zasobami i informacjami, obejmuje również materiały edukacyjne online i współpracę praktyków.

- **Sugestie dotyczące dzielenia się nauczycieli i trenerów lub decydentów z różnych krajów wiedzą, w celu zapewnienia ciągłości kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym w okresie zagrożenia COVID-19:**
  - gotowość do wymiany wiedzy, **entuzjazm i zaangażowanie** nauczycieli i trenerów;
  - kryzys jest bodźcem do **większej cyfryzacji** w przyszłości . Jednocześnie należy zwrócić uwagę na czas spędzany online przez uczniów, aby uniknąć odłączenia się od „prawdziwego świata”;
  - **zachęcanie do samokształcenia**, które może być dobre: zlecenie uczniom regularnie zadań, ustalanie terminów wykonywania poleceń. Jeśli nie jest to możliwe, koncentracja na szkoleniu teoretycznym, również w następnym roku szkolnym, a kiedy lekcje będą mogły zostać wznowione, skoncentrowanie się na dostarczeniu uczniom umiejętności praktycznych;
  - **tworzenie okazji do zdalnej interakcji i współpracy** między uczniami. Umożliwienie uczniom pracy nad rzeczywistymi sytuacjami i projektami. Przydzielanie praktycznych zadań, które mogą wykonać w domu;

- stałe **obserwowanie postępów ucznia** i wzywanie do aktywności przez wychowawcę, nauczyciela wiodącego / trenera;
  - **sposób oceny powinien być kreatywny**, z quizami, kwestionariuszami itp.;
  - zapewnienie **szerokiej dostępności informacji/wskazówek dotyczących organizacji nauki zdalnie** dla wszystkich grup: nauczycieli, trenerów, uczniów, rodziców, pracodawców, itp.;
  - zapewnienie **porównywalnych warunków do nauki w formule zdalnej** (ograniczenie nierówności w dostępie do nauki) poprzez udostępnienie uczniom niezbędnego sprzętu (komputer, zestaw słuchawkowy, mikrofon, programy i łącze internetowe); podobnie w przypadku samych nauczycieli i trenerów, którzy także powinni być właściwie wyposażeni;
  - zapewnienie **dobrego standardu jakościowego** dla uczenia się online, zgodnie z ochroną danych osobowych oraz własnością generowanych danych (prawa autorskie do publikowanych treści). Obowiązek ten powinien być zapewniony przez władze publiczne;
  - **promowanie inteligentnych systemów** wykorzystujących analitykę uczenia się, które dostosowują się do potrzeb i postępów uczniów;
  - rozważenie **przedłużenia roku szkolnego**, w celu zapewnienia realizacji programów nauczania zgodnie z programem oraz wdrożenie **uproszczonej formuły wymagań egzaminacyjnych**;
  - ochrona i **zapobieganie cyberprzemocy i cyberprzestępstw**.
- **Sugestie dotyczące zapotrzebowania na wsparcie ze strony Komisji Europejskiej zgłaszane przez uczestników badania:**
    - promowanie **wspólnej platformy kształcenia i szkolenia zawodowego w formule online**, na której znalazłyby się materiały szkoleniowe z różnych krajów. Mogłaby to być strona Cedefopu lub EPALE (zależnych od KE);
    - podjęcie współpracy z pracodawcami i partnerami społecznymi, w celu **udostępniania materiałów online lub produkcji cyfrowych narzędzi edukacyjnych** (np. wykorzystujących rzeczywistość wirtualną);
    - podjęcie współpracy z wydawcami podręczników, aby **udostępniać materiały bezpłatnie online**;
    - **systemy wirtualnych symulacji kształcenia i szkolenia zawodowego** powinny być opracowywane i finansowane ze środków UE;
    - utworzenie na **platformie IT (np. EPALE) sekcji VET dla otwartych kursów zawodowych online (VOOC) – materiał powinien mieć sekcję tłumaczeń lub napisów we wszystkich językach UE**;
    - **wzrost funduszy z UE** na naukę online i w systemie mieszanym;
    - **utworzenie ogólnodostępnego kanału UE VET** w telewizji lub YouTube (napisy we wszystkich językach UE);

- **wydłużenie terminów dla realizacji projektów finansowanych ze środków UE** w związku z zawieszeniem niektórych programów, np. Erasmus+;
- **finansowanie** technologii w zakresie edukacji, szkoleń dla nauczycieli i trenerów, transferów wspólnych dobrych praktyk w zakresie kształtowania polityki i wdrażania e-learningu oraz wspieranie, w celu zacieśnienia współpracy między wszystkimi sektorami, publicznym i prywatnym;
- **wspieranie wirtualnych projektów europejskich**, np. <https://europa.eu/youth/erasmusvirtual> lub <https://unevoc.unesco.org/e-forum/IMY-virtual-mobility-brochure-2020.03.20-public.pdf>;
- usystematyzowane **ogłaszanie konkursów na eksploracyjne projekty badawcze dotyczące narzędzi cyfrowych** (w tym VR) wraz z fazą testową w kształceniu i szkoleniu zawodowym;
- **ochrona miejsc pracy** pracowników sektora edukacji i szkoleń;
- utworzenie ogólnoeuropejskiego programu pn. „**Europejski tydzień szkoleń**”, w ramach którego dany kraj europejski realizuje w formule online każdego roku – przez tydzień – szkolenia w drodze telekonferencji z uczniami ze wszystkich poziomów nauczania (szkoły, szkoły średnie, uniwersytety itp.);
- **promowanie dobrych praktyk w ramach współpracy z globalną społecznością telepracowników**: remoteworkmates.com. np. organizacja tygodnia dobrego samopoczucia dla pracowników zdalnych, wyzwania online, szkolenia, itp.;
- wykorzystanie strategii uczenia się online opracowanej w Patras University dostępnej na stronie <http://ejel.org/issue/download.html?idIssue=53>;

## 5. Podsumowanie

Kondycja rynku usług rozwojowych jest bardzo uzależniona od stanu gospodarki. Im lepiej mają się potencjalni nabywcy usług – firmy, osoby pracujące oraz pozostające poza rynkiem pracy – tym jest lepsza. Możliwości rozwoju tego sektora wynikają z nieustannych zmian w otoczeniu i konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji i nadążania za zjawiskami i trendami – technologicznymi, procesowymi i innymi – mającymi wpływ zarówno na prowadzenie biznesu, jak i życie prywatne.

Branża usług rozwojowych także musi nieustannie dostosowywać się do zmian zachodzących na rynku. Znacznie skraca się czas, który pracownicy mogą przeznaczyć na szkolenia, zmieniają się też techniki i narzędzia przekazywania wiedzy. Wraz z rozwojem technologii jest ona coraz częściej wykorzystywana w prowadzeniu szkoleń, warsztatach itp. Niezmienny jednak pozostaje – jeśli mowa o profesjonalnych usługach rozwojowych – wymóg jak najlepszego dopasowania do potrzeb klienta i dobrego merytorycznego przygotowanie osób świadczących usługi rozwojowe.

Analizując instrumenty wsparcia dla sektora, trzeba zwrócić uwagę, że mają one najczęściej charakter pośredni – dofinansowanie otrzymują osoby lub firmy z przeznaczeniem na kupno usługi rozwojowej. Pozwala to wybrać usługę najbardziej potrzebną danej osobie lub przedsiębiorstwu i zapłacić za nią ze środków przyznanych w ramach dotacji, grantu czy bonu szkoleniowego. Stosowane są także mechanizmy, które zachęcają do korzystania z usług rozwojowych np. przez ulgi podatkowe.

Na zakończenie warto jeszcze odnieść się do wyzwań, jakie stoją przed branżą w związku z epidemią COVID-19. Ekspertki sugerują, że czas kryzysu powinien być wykorzystany przez sektor na rozwój oraz inwestowanie w dobrze dobrane szkolenia i kursy, zwłaszcza że ich cena w czasie kryzysu z reguły jest niższa<sup>31</sup>. Powrót do normalności z pewnością będzie wiązał się ze zwiększeniem konkurencji rynkowej. W wielu przypadkach pandemia wymusiła zmianę wcześniej wypracowanych strategii, planów i schematów działania, np. przeniesienie części działalności do Internetu, co oznacza znaczący wzrost zapotrzebowania na określone umiejętności, w tym z zakresu marketingu internetowego, social mediów, czy prowadzenia działań reklamowych w wyszukiwarkach. Potrzeba szybkiego przeszkolenia wielu pracowników stanowi zarazem wyzwanie i szansę dla sektora usług rozwojowych. W najbliższych miesiącach i latach szczególnie ważna będzie innowacyjność ściśle powiązana z wdrażaniem efektywnych rozwiązań technologicznych nastawionych na budowanie rozwiązań – adekwatnie do zmieniającej się rzeczywistości.

---

<sup>31</sup> <https://swidnica24.pl/2020/04/polityka-szkoleniowa-w-czasie-spowolnienia-gospodarczego-ciac-wydatki-na-szkolenia/>

## 6. Bibliografia

1. [https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/77624/Wytyczne\\_adaptacyjnosc\\_zatwi\\_erdzone.pdf](https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/77624/Wytyczne_adaptacyjnosc_zatwi_erdzone.pdf)
2. <https://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/podnoszenie-kwalifikacji/pozyczka-szkoleniowa>
3. [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2019\\_Mechanizm-wsparcia-rozwoju-kompetencji-osb-dorosych.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2019_Mechanizm-wsparcia-rozwoju-kompetencji-osb-dorosych.pdf)
4. <https://www.webcomm.eu/elearning-w-przedsiębiorstwach-badanie-trendy-z-rynku-niemieckiego/>
5. <https://www.mmb-institut.de/blog/digitalisierung-in-der-erwachsenenbildung-eine-neue-broschuere-fuer-bildungsanbieter-nicht-nur-in-hessen/>
6. <https://www.mmb-institut.de/blog/hochschule-mit-ki-mehr-individualisierung-wagen/>
7. <https://www.blog-formation-entreprise.fr/chiffres-cles-sur-le-marche-de-la-formation-en-france/>
8. <https://www.digiforma.com/guide-of/dates-cles-principaux-prestataires-marche-de-formation-professionnelle/>
9. <https://www.digiformag.com/actualite-formation/levolution-du-secteur-de-la-formation-professionnelle/>
10. <https://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/dessous-chiffres/2016/01/18/29006-20160118ARTFIG00016-formation-professionnelle-32-milliards-par-an-si-mal-exploites.php>
11. [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/mdj\\_1\\_gt\\_qualite\\_de\\_loffre\\_de\\_formation.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/mdj_1_gt_qualite_de_loffre_de_formation.pdf)
12. [https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-france\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-france_en.pdf)
13. [https://www.makingbusinessmatter.co.uk/wp-content/uploads/2017/06/UKTrainingReport\\_IndustryTrends\\_2016\\_17.pdf](https://www.makingbusinessmatter.co.uk/wp-content/uploads/2017/06/UKTrainingReport_IndustryTrends_2016_17.pdf)
14. [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2019\\_Mechanizm-wsparcia-rozwoju-kompetencji-osb-dorosych.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2019_Mechanizm-wsparcia-rozwoju-kompetencji-osb-dorosych.pdf)
15. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/802839/UK-Education-Training-withdrawn.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/802839/UK-Education-Training-withdrawn.pdf)
16. [https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2019\\_CN\\_GBR.pdf](https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2019_CN_GBR.pdf)
17. <https://www.cityandguildsgroup.com/-/media/cgg-website/documents/cgggroupuk-pdf.ashx?la=en&hash=424CBD538030A6A316C65D76DD9AC88838F55290>

18. [https://www.developmentaid.org/api/frontend/cms/uploadedImages/2018/07/5567\\_en.pdf](https://www.developmentaid.org/api/frontend/cms/uploadedImages/2018/07/5567_en.pdf)
19. <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2019-education-and-training-monitor.pdf>
20. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/774085/Adult\\_skills\\_report\\_2019.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/774085/Adult_skills_report_2019.pdf)
21. <https://gf24.pl/biznes-raport/item/556-rynek-szkolen-w-polsce>
22. [https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/7145/5/M\\_Smolka\\_Trendy\\_rynku\\_uslug\\_szkoleniowych\\_w\\_Polsce.pdf](https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/7145/5/M_Smolka_Trendy_rynku_uslug_szkoleniowych_w_Polsce.pdf)
23. <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/ris/statystyki>
24. [http://www.pkobp.pl/media\\_files/6df66082-489e-441f-9413-f66a726c945b.pdf](http://www.pkobp.pl/media_files/6df66082-489e-441f-9413-f66a726c945b.pdf)
25. [https://pifs.org.pl/files/pdf\\_biala\\_ksiega.pdf](https://pifs.org.pl/files/pdf_biala_ksiega.pdf)
26. [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/14/1/1/ksztalcenie\\_doroslych\\_w\\_2016.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/14/1/1/ksztalcenie_doroslych_w_2016.pdf)
27. <https://wgospodarce.pl/informacje/63092-szkolenia-to-rosnacy-i-intratny-biznes>
28. [https://www.cedefop.europa.eu/files/9063\\_pl.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9063_pl.pdf)
29. Mechanizmy wsparcia rozwoju kompetencji osób dorosłych, PARP, Warszawa, 2019.
30. Rynek szkoleń, Gazeta Finansowa, 22-28.03.2019
31. Kapitał Ludzki w Polsce w latach 2014-2018, GUS, Warszawa-Gdańsk 2019
32. Docebo E-learning trends 2019.

## 7. Słownik istotnych pojęć związanych z sektorem usług rozwojowych

**Ewaluacja** – w zakresie uregulowań objętych ustawą o ZSK zdefiniowana została w ustawie wyłącznie w kontekście funkcjonowania instytucji certyfikujących. Faktycznie definicje ewaluacji i jej zastosowanie mają daleko szerszy zakres i są nieco inaczej ujmowane w różnych dziedzinach. W Sektorowej Ramie Kwalifikacji Usług Rozwojowych oznacza ona (za definicją Funduszy i Polityki regionalnej<sup>32</sup>) obiektywną ocenę usługi bądź jej elementów na wszystkich jej etapach, tj. planowania, realizacji i mierzenia rezultatów. Powinna ona dostarczyć rzetelnych i przydatnych informacji użytecznych w procesie decyzyjnym, np. dotyczącym jej usprawnienia.

**Edukacja formalna** – kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.), albo kwalifikacji w zawodzie, o której mowa w art. 10 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2015 r. poz. 2156 oraz z 2016 r. poz. 35).

**Edukacja pozaformalna** – kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji.

**Efekty uczenia się** – wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się.

**Kompetencje społeczne** – rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.

**Kwalifikacja** – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej i pozaformalnej lub przez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący.

**Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji** – zakres i stopień złożoności wymaganych efektów uczenia się dla kwalifikacji danego poziomu, sformułowanych za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się.

**Rozszerzona rzeczywistość** (augmented reality) – technologie łączące świat rzeczywisty z wirtualnymi elementami (np. okulary pozwalające na rzeczywistym, widzianym przez użytkownika obrazie wyświetlać kluczowe dane, obsługiwać aplikacje itd.).

**Sektorowa Rama Kwalifikacji** – opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

---

<sup>32</sup> <https://www.ewaluacja.gov.pl/strony/o-ewaluacji/czym-jest-ewaluacja/>



**Uczenie się nieformalne** – uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i pozaformalną.

**Umiejętności** – przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej

**Walidacja** – sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.

**Wirtualna rzeczywistość** (virtual reality) – technologie generujące całkowicie sztuczne otoczenie, z którym uczestnik może wejść w interakcję.

**Wiedza** – zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.

Raport przygotowany przez:  
**Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o. o.**  
ul. Zbyszka Cybulskiego 3, 00-727 Warszawa  
<https://iarp.edu.pl>