

*Piotr PREWYSZ-KWINTO, Grażyna VOSS**

KURSY I SZKOLENIA JAKO ELEMENT KSZTAŁCENIA POZAFORMALNEGO WEDŁUG OCENY PRACODAWCÓW Z WOJEWÓDZTW POMORSKIEGO I KUJAWSKO-POMORSKIEGO

COURSES AND TRAINING AS A PART OF NON-FORMAL EDUCATION IN OPINION OF EMPLOYERS OF POMORSKIE AND KUJAWSKO-POMORSKIE VOIVODSHIP

Katedra Finansów i Rachunkowości, Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu
ul. Młodzieżowa 31a, 87-100 Toruń, e-mail: ppqq@poczta.onet.pl

*Katedra Organizacji i Zarządzania, Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja
Śniadeckich w Bydgoszczy, ul. Fordońska 430, 85-790 Bydgoszcz, e-mail: gvoss@wp.pl

Summary. The aim of this paper is to present the results of the survey conducted among employers in the Pomorskie and Kujawsko-Pomorskie voivodship. This study concerns the possibility of employee participation in courses and trainings to improve their professional qualifications as well as rules for selection of training companies and evaluation services they provide.

Słowa kluczowe: kursy i szkolenia, kształcenie pozaformalne, kształcenie przez całe życie, badanie ankietowe.

Key words: courses and training, non-formal education, lifelong learning, survey method.

WSTĘP

XXI wiek jest dla edukacji okresem wielkich wyzwań, poszukiwania lepszych i bardziej efektywnych metod i form kształcenia, a koncepcja uczenia się przez całe życie stała się obecnie przedmiotem coraz częstszych rozważań teoretyków, polityków i praktyków (Prewysz-Kwinto i Voss 2013). Zainteresowanie to wynika z fundamentalnych przemian społecznych, w tym w kierunku społeczeństwa opartego na wiedzy, w którym wiedza odgrywa wiodącą rolę w rozwoju gospodarczym kraju, we wzroście zamożności społeczeństwa, a także w poprawie sytuacji na rynku pracy i zachowaniu aktywności zawodowej. Coraz częściej jest zadawane pytanie dotyczące sposobu i metod kształcenia, tzn. tego, jak powinien przebiegać proces kształcenia we współczesnym świecie. W ostatnich latach eksperci doszli do wniosku, że potrzebne jest opracowanie standardowych systemów kompetencji, które będą oparte na wspólnych przejrzystych pojęciach, uzgodnionych i wypracowanych przez wszystkich interesariuszy. Efektem tych działań będzie „dialog” dotyczący kompetencji zawodowych, a także sposobu ich oceny i certyfikacji (Collinassi 2012).

Współcześnie zdobywanie wiedzy i umiejętności może odbywać się w ramach kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego. Edukacja formalna jest realizowana w placówkach edukacyjnych i na uczelniach wyższych, gdzie obowiązują określone ramami prawnymi

programy i zasady certyfikacji. Kształcenie nieformalne jest rozumiane jako sposób uczenia się istniejący poza systemem edukacji formalnej, niezorganizowany pod względem celu i czasu kształcenia. Dotyczy on, przede wszystkim, nabywania umiejętności zawodowych i społecznych wynikających z doświadczenia zawodowego, życia rodzinnego czy spędzania wolnego czasu (Prewysz-Kwinto i Voss 2014). Co więcej, nie kończy się on wydaniem jakiegoś certyfikatu potwierdzającego zdobycie konkretnej wiedzy lub umiejętności. Kształcenie pozaformalne jest natomiast procesem uczenia zorganizowanym pod względem celu i czasu, ale poza murami uczelni. Są to w szczególności kursy i szkolenia organizowane w miejscu pracy i przez zewnętrzne instytucje świadczące usługi szkoleniowe (Voss i in. 2015). Uczelnie wyższe muszą zatem zmierzyć się problemem uznawalności efektów kształcenia pozaformalnego i nieformalnego w szkolnictwie wyższym. Walidacja efektów kształcenia wynika z Zalecenia Rady UE z dnia 20 grudnia 2012 r. Europejskie doświadczenia wskazują, że uznawanie efektów kształcenia można podzielić na dwa nurty (Solarczyk-Szewc 2013):

- społeczny – uznawanie efektów przez przedsiębiorców, społeczeństwo i szkolnictwo wyższe;
- formalny – nadawanie efektom oficjalnego statusu poprzez dyplomy, zaświadczenia czy certyfikaty.

Szkolne i pozaszkolne formy kształcenia odzwierciedlają ład i nieład społeczny, czego dowodem są liczne zmiany i reformy. W całym systemie kształcenia na zmiany zachodzące w otoczeniu najszybciej reaguje edukacja dorosłych (Voss 2011). Dlatego warto zastanowić się na kształceniem pozaformalnym i możliwością oceny doboru formy kształcenia oraz uzyskanych efektów po jego zakończeniu. Jest to szczególnie ważne w kontekście możliwości uznawania efektów kształcenia pozaformalnego i nieformalnego w szkolnictwie wyższym, a zatem także kompetencji zdobytych na kursach i szkoleniach.

Celem artykułu jest poznanie opinii pracodawców na temat kursów i szkoleń organizowanych w ramach edukacji pozaformalnej. W związku z tym przeprowadzono badanie ankietowe, którego wyniki zaprezentowano w opracowaniu.

CHARAKTERYSTYKA BADANIA I METODYKA

Badanie zostało przeprowadzone w przedsiębiorstwach działających na terenie dwóch województw – pomorskiego i kujawsko-pomorskiego. Do udziału w badaniu zostały zaproszone osoby zarządzające lub zajmujące stanowiska kierownicze. Badanie zostało przeprowadzone w okresie od 12 maja do 15 czerwca 2015 roku z wykorzystaniem metody ankietowej. Przekazane respondentom kwestionariusze ankiet składały się z dwóch części:

- pierwszej, obejmującej 9 pytań, które dotyczyły możliwości uczestnictwa pracowników w kursach i szkoleniach w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także zasad wyboru firm szkoleniowych i ich oceny;
- drugiej, tzw. metryczki, która miała dostarczyć podstawowe informacje dotyczące podmiotów biorących udział w badaniu, ich wielkości, formy prawnej, prowadzonej działalności czy zatrudnienia.

Pytania zawarte w kwestionariuszu badawczym miały charakter zamknięty lub otwarty. Część z nich wymagała udzielenia tylko odpowiedzi *tak* albo *nie*. Jednak w większości przypadków respondent był proszony o wybór jednego lub kilku wariantów spośród tych, które zostały przedstawione. Tam, gdzie to było możliwe i gdzie wydawało się to zasadne,

pozostawiano respondentom swobodę wyrażenia własnych opinii. Przy opracowywaniu wyników badania zostały wykorzystane metody statystyczne, ze szczególnym uwzględnieniem wskaźnika struktury.

CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY

Do udziału w badaniu przystąpiło 65 przedsiębiorstw. Osoby zajmujące w nich stanowiska kierownicze poproszono o wypełnienie przygotowanych wcześniej kwestionariuszy ankietowych. Spośród wszystkich zwróconych kwestionariuszy do dalszej analizy przyjęto 62, ponieważ 3 zostały odrzucone z powodu nieprawidłowego wypełnienia (niekompletne odpowiedzi na pytania).

Wśród podmiotów, których kwestionariusze zostały poddane dalszej analizie, dominowały spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (46,8%), spółki mające siedzibę w województwie pomorskim (61,3%) oraz spółki średniej wielkości zatrudniające od 51 do 250 pracowników (38,7%). Ze względu na rodzaj prowadzonej działalności nieznacznie dominowały przedsiębiorstwa prowadzące działalność usługową (51,6%) i handlową (43,6%). Szczegółowo informacje o podmiotach biorących udział w badaniu przedstawiono w tab. 1.

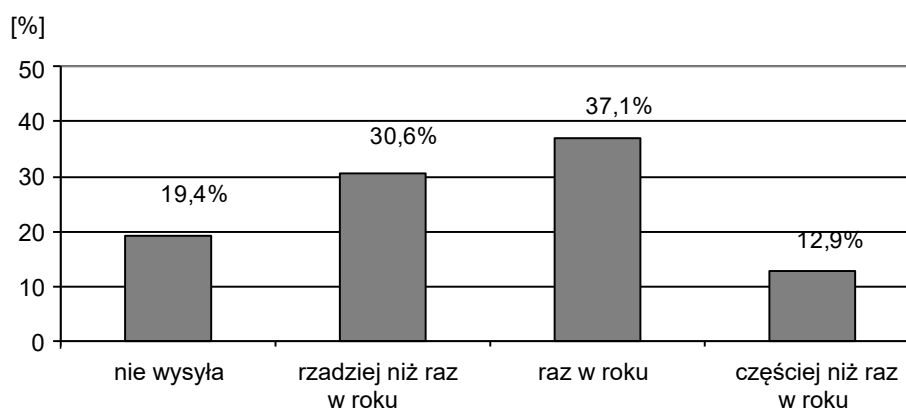
Tabela 1. Charakterystyka respondentów

Forma prawna	Cecha	N	%	Działalność ^a	Cecha	N	%
	spółka akcyjna	19	30,65		produkcja	19	30,65
spółka z o.o.	29	46,77	handel	27	43,55		
spółka komandytowa	4	6,45	usługi	32	51,61		
spółka cywilna	3	4,84	Zatrudnienie	do 10 osób	5	8,06	
spółka jawna	2	3,23		od 11 do 50 osób	13	20,97	
inna	5	8,06		od 51 do 250 osób	24	38,71	
				powyżej 250 osób	20	32,26	
Województwo	pomorskie	38	61,29				
	kujawsko-pomorskie	24	38,71				

^a Można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

WYNIKI

Analizę otrzymanych odpowiedzi rozpoczęto od ustalenia, czy badane firmy wysyłają swoich pracowników na kursy i szkolenia w celu rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a jeśli tak, to jak często. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane na ryc. 1.



Ryc. 1. Udział badanych w kursach i szkoleniach

Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonego badania.

Przedstawione wyniki ukazują, że 80% badanych potwierdziło zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych swoich pracowników na kursach i szkoleniach. Najczęściej odbywa się to raz w roku lub rzadziej. Zaledwie 20% respondentów wskazało, że nie korzysta z tego sposobu podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Bardziej szczegółowa analiza wykazuje, że nieco częściej udział w szkoleniach pracowników potwierdzały przedsiębiorstwa większe, zatrudniające powyżej 50 osób (86,4% wskazań) niż przedsiębiorstwa mniejsze, zatrudniające do 50 osób (66,7%). Zaobserwowano również, że w przypadku mniejszych przedsiębiorstw, które potwierdzały udział swoich pracowników w kursach i szkoleniach, częściej wskazywana była odpowiedź „rzadziej niż raz w roku”.

Respondentów zapytano też, czy udział w kursach lub szkoleniach wynika częściej z inicjatywy pracownika czy kierownika jednostki (gdy zarząd wyszukuje i deleguje pracownika do udziału w szkoleniu). Uzyskane wyniki zostały przedstawione na ryc. 2.



Ryc. 2. Inicjatywa udziału w szkoleniach

Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonego badania.

Zgodnie z przedstawionym wykresem udział w kursie lub szkoleniu znacznie częściej wynika z inicjatywy pracownika niż z inicjatywy kierownika jednostki. Analizując uzyskane odpowiedzi ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, należy stwierdzić, że w przypadku mniejszych firm, zatrudniających do 50 osób, udział wskazań, że szkolenie wynika z inicjatywy pracownika, był znacznie większy i osiągnął 88,9%. W drugiej grupie, tj. przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 osób odsetek ten wyniósł 63,6%.

W dalszej części kwestionariusza ankietowanym zadano pytanie, czy delegując pracowników na szkolenia, korzystają z ofert renomowanych i uznanych instytucji, takich jak Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP), Krajowa Izba Biegłych Rewidentów, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne bądź uczelnie wyższe. Wyniki zostały zaprezentowane w tab. 2.

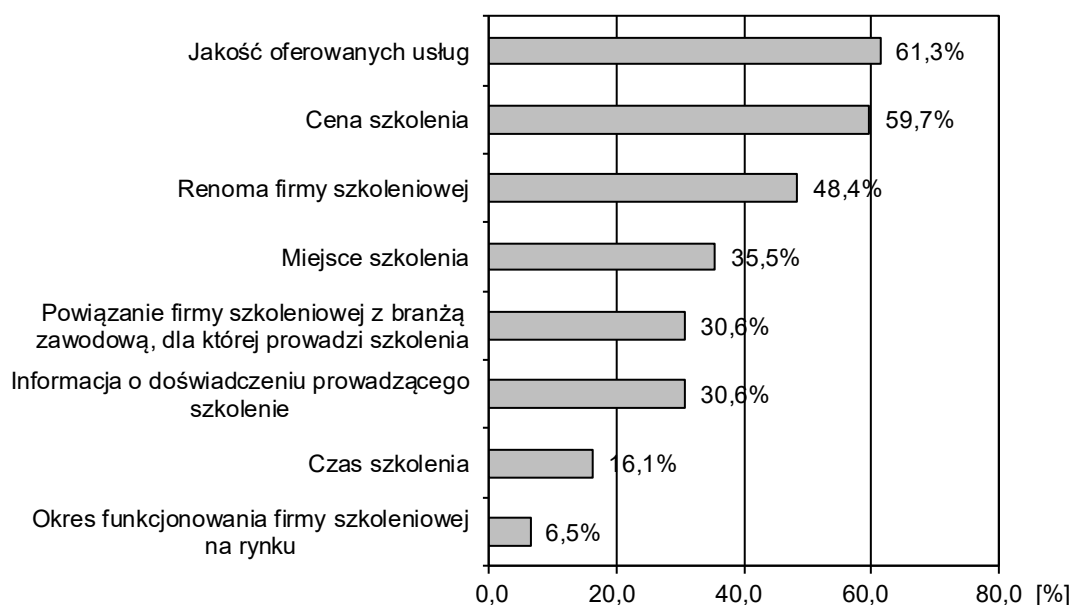
Tabela 2. Udział w szkoleniach realizowanych przez renomowane instytucje

Instytucja	Procent wskazań
Stowarzyszenie Księgowych w Polsce	27,87
Krajowa Izba Biegłych Rewidentów	4,92
Polskie Towarzystwo Ekonomiczne	14,75
Uczelnie wyższe	31,15
Inne	3,28

Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonego badania.

Odsetek odpowiedzi potwierdzających udział pracowników w szkoleniach realizowanych przez powyższe instytucje jest dość niski. Korzystanie z kursów i szkoleń organizowanych przez uczelnie wyższe potwierdziło zaledwie 30% badanych, a organizowanych przez SKWP potwierdził tylko co czwarty badany. Warto dodać, że wyższy odsetek pozytywnych odpowiedzi uzyskano w przypadku przedsiębiorstw większych, zatrudniających przynajmniej 50 pracowników. Niski odsetek uzyskanych odpowiedzi może wynikać z nieznamomości oferty edukacyjnej tych instytucji. W zawiązku z tym zapytano respondentów, czy jest im znana oferta kursów i szkoleń prowadzonych przez oddziały SKWP. Pozytywnej odpowiedzi udzieliło 43,5%, przy czym zaledwie 44,4% (19,5% wszystkich badanych) stwierdziło, że jest ona wystarczająca, a 37% (17,9%) – że jest dobrze rozpropagowana.

Dalsza część kwestionariusza ankietowego dotyczyła firm szkoleniowych, w tym zasad ich wyboru i oceny. Badanym zadano pytanie dotyczące kryteriów, jakimi kierują się przy wyborze firmy szkoleniowej. Respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi spośród zaproponowanych przez autorów ankiety albo zaproponować własne. Uzyskane wyniki zostały przedstawione na ryc. 3.



Ryc. 3. Czynniki brane pod uwagę przez respondentów przy wyborze firmy szkoleniowej
Źródło: opracowano podstawie przeprowadzonego badania.

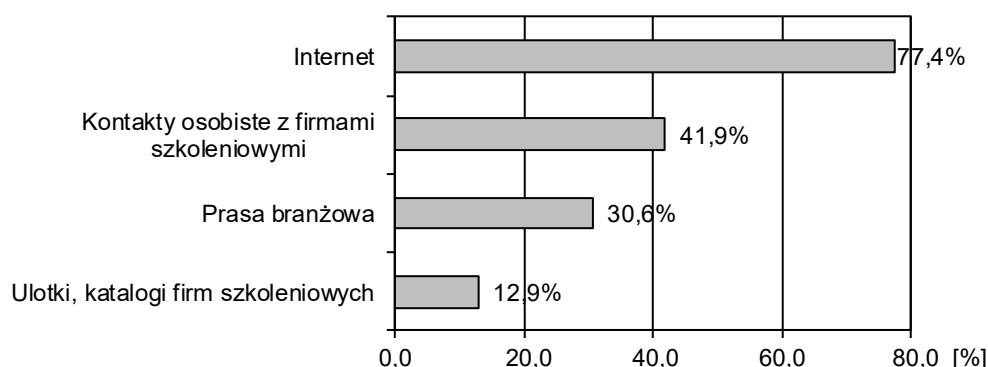
Najważniejszymi czynnikami branymi pod uwagę przy wyborze firmy szkoleniowej okazały się jakość oferowanych usług (61,3% wskazań) oraz cena szkolenia (59,7%). Respondenci wskazywali dość często również na renomę firmy szkoleniowej (48,4%) oraz miejsce szkolenia (35,5%). Najmniej brano natomiast pod uwagę czas trwania szkolenia (16,1%) oraz okres funkcjonowania firmy szkoleniowej na rynku (6,5%).

Analizując bardziej szczegółowo uzyskane wyniki, można zauważyć, że rozkład najbardziej istotnych czynników różnił się w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. W przypadku większych firm, zatrudniających przynajmniej 50 osób, za główny czynnik uznano jakość oferowanych usług (63,6% wskazań), następnie cenę szkolenia (56,8%) i renomę

firmy szkoleniowej (47,7%). W przypadku jednostek mniejszych, zatrudniających do 50 osób, najważniejsza okazała się cena szkolenia (72,2%). W przypadku jakości oferowanych usług oraz renomy firmy szkoleniowej uzyskano taki sam odsetek wskazań, tj. 50%.

Analizując wyniki ze względu na siedzibę badanego podmiotu gospodarczego, nie zaobserwowano różnic. Wyniki były zbieżne z wynikami uzyskanymi dla całej grupy. Dla przedsiębiorstw z województw pomorskiego i kujawsko-pomorskiego najważniejsza była jakość oferowanych usług, a na drugim miejscu – cena szkolenia.

Pracodawców zapytano również, skąd czerpią informacje dotyczące oferty kursów i szkoleń. Mogli oni wskazać odpowiedzi zaproponowane przez autorów lub dodać swoje. Uzyskane wyniki zaprezentowano na ryc. 4.



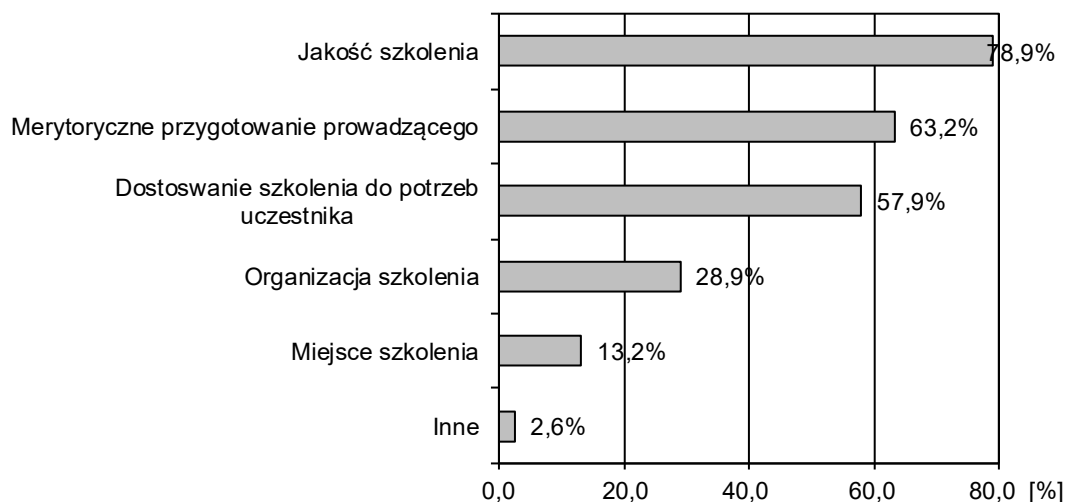
Ryc. 4. Główne źródła informacji o ofercie kursów i szkoleń
Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonego badania.

Głównym źródłem informacji o możliwych do zrealizowania kursach i szkoleniach okazał się internet. Z tego źródła korzysta ponad 3/4 ankietowanych. Rzadziej wskazywano natomiast kontakty osobiste z firmami szkoleniowymi czy prasę branżową. Rozkład uzyskanych odpowiedzi nie zależał od wielkości przedsiębiorstwa mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników.

Badanych respondentów zapytano również, czy po ukończeniu szkolenia przez pracownika dokonują oceny firmy szkoleniowej. Pozytywnie odpowiedziało prawie 2/3 respondentów (61,3%). Podobny odsetek pozytywnych odpowiedzi uzyskano wśród respondentów z województw pomorskiego i kujawsko-pomorskiego. Częściej oceny firm szkoleniowych były przeprowadzone przez większe przedsiębiorstwa, zatrudniające ponad 50 pracowników (65,9%), niż przez firmy mniejsze (50,0%).

Osoby, które potwierdziły fakt oceniania firm szkoleniowych po ukończeniu szkolenia, zapytano, na jakie elementy zwracają szczególną uwagę. Respondenci mogli wybierać spośród odpowiedzi sugerowanych przez autorów lub zaproponować własne. Uzyskane wyniki zostały przedstawione na ryc. 5.

Zdaniem respondentów najważniejszym czynnikiem brany pod uwagę przy ocenie firmy szkoleniowej była jakość szkolenia (78,9% wskazań). Badani zwracali również uwagę na merytoryczne przygotowanie prowadzącego oraz dostosowanie szkolenia do potrzeb uczestnika. Wśród innych czynników wpływających na wybór respondenci wymieniali przydatność (użyteczność) przekazywanych informacji.



Ryc. 5. Czynniki brane pod uwagę przy ocenie szkolenia
Źródło: opracowano na podstawie przeprowadzonego badania.

Analiza uzyskanych odpowiedzi z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa wykazała, że kolejność uzyskanych odpowiedzi w grupie respondentów, zatrudniających powyżej 50 pracowników, była zgodna z wynikami dla całej grupy. Dla respondentów z przedsiębiorstw mniejszych ważniejsze okazało się dostosowanie tematu szkolenia do potrzeb uczestników (66,7%) niż merytoryczne przygotowanie prowadzącego (55,6%).

Na zakończenie zapytano badanych, czy byliby zainteresowani dalszą współpracą z firmą szkoleniową w ramach indywidualnego doradztwa czy konsultacji. Pozytywnie odpowiedziało prawie 2/3 respondentów (62,8%), zaś pozostała część wskazała odpowiedź: „nie mam zdania”. Odpowiedzi negatywnej nie udzielił żaden z respondentów.

WNIOSKI

1. 80% badanych przedsiębiorstw potwierdziło, że wysyła swoich pracowników na kursy i szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, przy czym częściej robią to przedsiębiorstwa większe, zatrudniające powyżej 50 pracowników; wynikać to może z większych możliwości finansowych dużych podmiotów i z chęci inwestowania w rozwój własnej kadry.
2. Udział w szkoleniach wynika częściej z chęci pracownika niż z inicjatywy kierownika jednostki.
3. Główne kryteria, jakimi kierują się badani przy wyborze firmy szkoleniowej, to: jakość oferowanych usług, cena szkolenia i renoma firmy przeprowadzającej szkolenie.
4. Pomimo zwracania uwagi na renomę firm szkoleniowych przedsiębiorstwa w niewielkim stopniu korzystają ze szkoleń organizowanych przez takie instytucje, jak Stowarzyszenie Księgowych w Polsce czy Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
5. Najważniejszym źródłem wiedzy o możliwych do zrealizowania kursach i szkoleniach pozostaje internet.
6. Badani dość chętnie oceniają firmy szkoleniowe po zakończeniu szkolenia, zwracając szczególną uwagę na jakość szkolenia i merytoryczne przygotowanie prowadzącego.

7. Badani deklarują chęć podtrzymania współpracy z firmami szkoleniowymi w celu korzystania z indywidualnego doradztwa lub konsultacji.

PODSUMOWANIE

Podsumowując przedstawione wyniki badań w kontekście procesu uznawalności efektów kształcenia (w tym pozaformalnego) przez uczelnie wyższe, należy stwierdzić, że jego realizacja nie będzie zadaniem łatwym. Funkcjonujące na poszczególnych wydziałach komisje ds. uznawalności efektów kształcenia, podobnie jak przedsiębiorcy, będą zainteresowane posiadaniem informacji o instytucjach szkoleniowych i wydawanych przez nich dyplomach, a przede wszystkim o jakości i rzetelności prowadzonych szkoleń. Niewielkie zainteresowanie ankietowanych szkoleniami i kursami organizowanymi przez takie renomowane organizacje (takie jak SKwP i PTE) nie ułatwi uczelniom posiadającym ekonomiczne kierunki podjęcia decyzji o uznaniu części efektów kształcenia realizowanych w ramach studiów wyższych. Zachowanie wysokiej jakości usług edukacyjnych stanowi bowiem podstawę właściwego funkcjonowania i przenikania się edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej.

PIŚMIENNICTWO

- Collinassi G.** 2012. Wykorzystanie analizy procesu pracy do identyfikacji potrzeb edukacyjnych – model MapCom, w: *Kształcenie i doskonalenie zawodowe w oparciu o analizę procesu pracy w przedsiębiorstwie*. Gdańsk, TNOiK, 9.
- Prewysz-Kwinto P., Voss G.** 2013. Metoda projektu według oceny studentów kierunków ekonomicznych. Wyniki badania ankietowego. *Folia Pomer. Univ. Technol. Stetin., Ser. Oeconomica* 303(72), 157.
- Prewysz-Kwinto P., Voss G.** 2014. Uznawanie efektów pozaformalnego i nieformalnego kształcenia według opinii studentów studiów licencjackich na kierunku zarządzanie – wyniki badania ankietowego. *Folia Pomer. Univ. Technol. Stetin., Ser. Oeconomica* 311(75)2, 180.
- Solarczyk-Szewc H.** 2013. Walidacja kompetencji społecznych w kontekście KRK dla szkolnictwa wyższego. *e-mentor* 5(52), 4.
- Voss G., Drewniak R., Musiałkiewicz R., Prewysz-Kwinto P.** 2015, Uznawanie efektów kształcenia pozaformalnego i nieformalnego w szkolnictwie wyższym. Gdańsk, WSB, 9.
- Voss G.** 2011, Tablica interaktywna jako narzędzie metod aktywizujących w rachunkowości. *Folia Pomer. Univ. Technol. Stetin., Ser. Oeconomica* 287(63), 263.
- Zalecenie Rady UE z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.** COM(2012)485 final 2012/0234(NLE).