

Marzena Majer*, Katarzyna Nowak*

RYNEK EDUKACJI POZASZKOLNEJ DLA GÓRNICCTWA WĘGLA KAMIENNEGO – OPINIE ODBIORCÓW USŁUG

Streszczenie

W artykule przedstawiono wyniki sondażu przeprowadzonego wśród przedstawicieli podziemnych zakładów górniczych odpowiedzialnych za ustawiczne kształcenie zawodowe załóg górniczych. Zaprezentowany materiał empiryczny pokazuje, jak rynek edukacji pozaszkolnej oceniają jego odbiorcy. Tym samym uzupełnia wiedzę o przebiegu procesu ustawicznego kształcenia zawodowego. Drugi uczestnik procesu, tj. podmioty szkolące załogi górnicze w systemie pozaszkolnym, zostały opisane w innym artykule (Majer, Nowak 2011).

The informal learning market for coal mining – the opinions of services receivers

Abstract

The article presents the results of opinion poll carried out among representatives of coal mines reliable for persistent vocational education and training of coal mines employees. The study showing the assessment of informal learning market by services receivers. The analysis complete knowledge concern process of persistent training coal mines employees, as the opinion of second participants of the process, training institutions were describe in other article published by the same authors (Majer, Nowak 2011).

1. WPROWADZENIE

Zgodnie z Kodeksem pracy, każdy pracodawca jest zobowiązany do tworzenia warunków umożliwiających załodze bezpieczne realizowanie zadań. Jednym z istotnych elementów kreowania takich warunków, jest przygotowanie ludzi do bezpiecznej pracy przez wyposażanie ich w niezbędną wiedzę na temat zagrożeń oraz ryzyka, jak również w umiejętności i kwalifikacje stricte zawodowe. W odniesieniu do załóg podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego kwestie te regulują inne akty prawne (Majer, Nowak 2001).

Jest prawdopodobne, że rozpoczęty proces zmiany pokoleniowej w górnictwie węgla kamiennego, będzie sprzyjać zwiększonemu popytowi na usługi szkoleniowe. Rysujące się potrzeby edukacyjne są wyraźne, zwłaszcza w kontekście przyjmowania do pracy w zakładach górniczych osób nieposiadających wykształcenia górniczego, a także w kontekście odchodzenia z kopalń pracowników doświadczonych, z długoletnim stażem pracy – wszechstronnie przeszkolonych w górniczym fachu. Fakty te wyznaczają funkcje edukacji pozaszkolnej oraz przyczyniają się do wzrostu jej znaczenia.

Stąd, w zamyśle, wyniki badań zaprojektowanych w pracy statutowej GIG, miały nie tylko opisać istniejący stan rzeczy, ale także ocenić proces ustawicznego kształce-

* Główny Instytut Górnictwa

nia zawodowego załóg górniczych i odpowiedzieć na pytanie, na ile jest on adekwatny do zachodzących zmian, nie tylko kadrowych.

2. USTAWICZNE KSZTAŁCENIE ZAWODOWE – DEFINICJE

W prowadzonych badaniach przyjęto wspólne definicje dla badań prowadzonych wśród podmiotów szkoleniowych i dla badań wśród zakładów górniczych. Termin: ustawiczne kształcenie zawodowe, jest rozumiany jako zaplanowane z wyprzedzeniem działania i przedsięwzięcia związane z doskonaleniem zawodowym pracowników, które w całości lub w części finansuje przedsiębiorstwo. Definicję tę sformułował GUS dla potrzeb własnych badań: została doprecyzowana, jak podają autorzy tych badań, w oparciu o definicje zalecane i opracowane przez Eurostat i dostosowana w niewielkim zakresie do polskich warunków i rozwiązań prawnych (Ustawiczne szkolenie... 2006). W przypadku realizatorów kursów, opierając się na literaturze przedmiotu, dokonano rozróżnienia na realizatora wewnętrznego, tj. samo przedsiębiorstwo oraz zewnętrznego, czyli osobę lub organizację spoza przedsiębiorstwa. Pod pojęciem kształcenie w systemie pozaszkolnym lub inaczej mówiąc kształcenie pozaformalne, rozumiano natomiast wszelkie zorganizowane działania edukacyjne, które nie odpowiadają definicji edukacji szkolnej, tzn. nie są zapewnione przez formalne instytucje szkolne. Kształcenie pozaformalne, inaczej niż w przypadku edukacji formalnej, nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia. Kształcenie takie jest prowadzone zazwyczaj w formie kursów, szkoleń, instruktaży (w miejscu pracy lub poza nim), seminariów, konferencji lub wykładów. W odróżnieniu od kształcenia nieformalnego, kształcenie pozaformalne powinno odbywać się przy udziale wykładowcy, instruktora, nauczyciela lub szkoleniowca (Ustawiczne szkolenie... 2006).

3. NOTA METODOLOGICZNA

Zgodnie z założeniami, metodą badawczą był sondaż ankietowy, narzędziem zaś ankietą. W ankiecie zawarto pytania umożliwiające zebranie opinii zakładów górniczych o zewnętrznych placówkach szkoleniowych, z usług których korzystały. Ankietą składała się z dwóch pytań o charakterze metryczkowym (stanowisko/funkcja osoby wypełniającej ankietę i przynależność kopalni do spółki węglowej) oraz jedenastu pytań problemowych dotyczących:

- realizatora(ów) kursów/szkoleń w ramach ustawicznego kształcenia zawodowego pracowników zakładu górniczego w okresie 2007–2010,
- sposobów zabezpieczenia pracownikom zakładu górniczego możliwości ustawicznego kształcenia zawodowego w zewnętrznych placówkach szkoleniowych wraz z oceną przyjętego sposobu,
- motywów wyboru zewnętrznej placówki szkoleniowej,
- działań podejmowanych przez kopalnię, mających na celu ocenę jakości kształcenia zewnętrznej placówki szkolącej pracowników zakładu górniczego,
- możliwości kopalni wpływania na zakres programowy kursów/szkoleń prowadzonych w zewnętrznej placówce,

- oceny poziomu kształcenia (tj. stopnia opanowania nowych treści, umiejętności przez szkolących się pracowników kopalni) zewnętrznej placówki, z którą (którymi) zakład górniczy współpracuje,
- oceny tegorocznego budżetu zakładu górniczego na ustawiczne kształcenie zawodowe swoich pracowników, a także sytuacji w tym zakresie w latach 2007–2009,
- przewidywań co do liczby pracowników zakładu górniczego uczestniczących w procesie kształcenia ustawicznego w ciągu najbliższych trzech lat.

Sondażem – prowadzonym w drugiej połowie 2010 roku – objęto wszystkie podziemne zakłady górnicze węgla kamiennego należące do czterech spółek węglowych oraz zakłady górnicze spoza spółek z wyłączeniem LW Bogdanka SA. Respondentami byli pracownicy działów szkolenia odpowiedzialni za organizację ustawicznego kształcenia zawodowego załóg górniczych.

Ankiety rozesłano do 29 podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego. W sondażu wzięło udział 26 przedstawicieli kopalń odpowiedzialnych za ustawiczne kształcenie zawodowe pracowników; reprezentowali oni łącznie 24 podziemne zakłady górnicze węgla kamiennego (tab. 1). Powyższe różnice wynikają z faktu, że w przypadku kopalni „Knurów-Szczygłowice” na ankietę odpowiedzieli przedstawiciele obydwu ruchów (dwóch przedstawicieli Ruchu „Knurów”). Poziom zwrotów wyniósł zatem 82,8%, co jest bardzo dobrym wynikiem.

Tabela 1. Przynależność objętych badaniem podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego do spółek węglowych

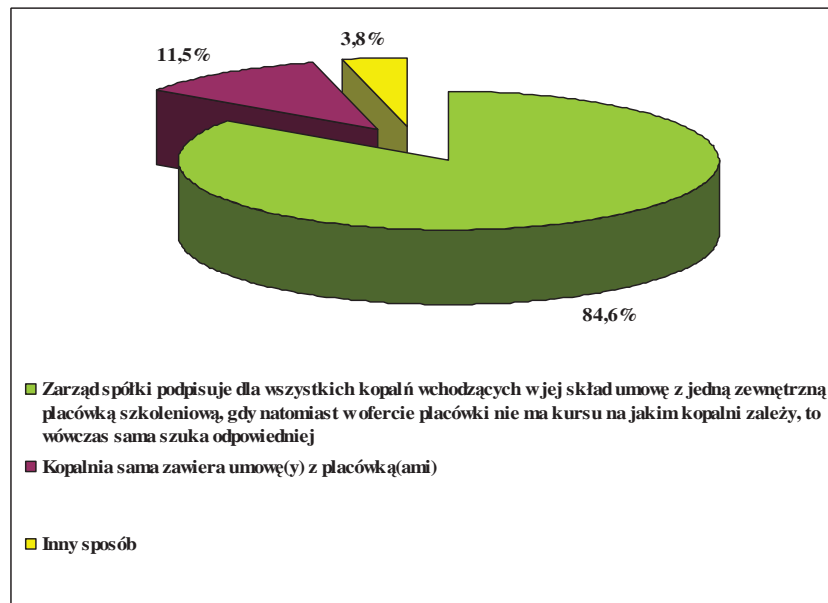
Nazwa spółki węglowej	Liczba kopalń objętych badaniem
Kompania Węglowa SA	14
Katowicki Holding Węglowy SA	1
Jastrzębska Spółka Węglowa SA	7
Południowy Koncern Węglowy SA	1
Samodzielna kopalnia (poza spółka)	1
Ogółem	24

Odpowiadający na pytania kwestionariuszowe przedstawiciele kopalń byli związani przede wszystkim z działami BHP i Szkoleń, posiadali różne stopnie funkcyjne od inspektora do kierownika/nadsztygara.

4. JAK ZAKŁADY GÓRNICZE RADZĄ SOBIE ZE SZKOLENIEM ZAŁÓG? – WYNIKI SONDAŻU

Pierwszy blok tematyczny w ankiecie został poświęcony obowiązującym formom rozwiązań organizacyjnych dotyczących ustawicznego kształcenia zawodowego pracowników i ich ocenie. Wszyscy uczestniczący w badaniach przedstawiciele podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego wskazali, że kursy/szkolenia w ramach ustawicznego kształcenia zawodowego pracowników w latach 2007–2010, w większości przypadków, były przygotowywane i przeprowadzane przez zewnętrzny ośrodek.

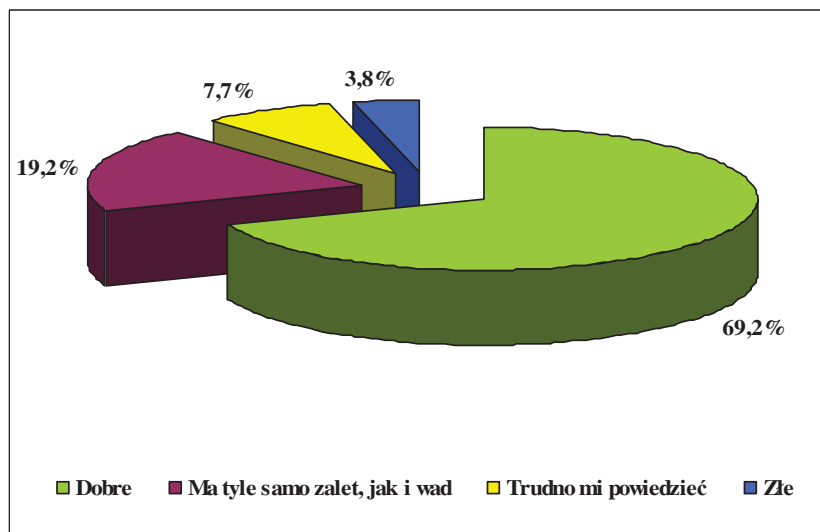
Kolejną kwestią dotyczącą rozwiązań organizacyjnych był sposób zabezpieczenia pracownikom kopalń możliwości ustawicznego kształcenia zawodowego w zewnętrznych placówkach szkoleniowych. W zdecydowanej większości podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego (prawie 85% objętych badaniem kopalń) przez zarząd spółki jest podpisywana umowa z zewnętrzną placówką szkoleniową, obowiązująca wszystkie kopalnie wchodzące w jej skład. W ramach tego typu rozwiązań kopalnia może sama podpisywać umowę na realizację kursów/szkoleń z dowolną placówką tylko w uzasadnionych przypadkach (np. braku możliwości zaspokojenia istotnych potrzeb szkoleniowych w ramach umów ogólnych podpisanych na poziomie spółki). Tylko przedstawiciele dwóch podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego wskazali, że obowiązujące rozwiązania organizacyjne pozostawiają pełną samodzielność kopalni w zakresie wyboru i zawierania umów z placówkami szkoleniowymi (kopalnie te należały odpowiednio do Katowickiego Holdingu Węglowego SA oraz Kompanii Węglowej SA). Jedna z kopalń należących do Kompanii Węglowej SA wskazała na inne rozwiązania organizacyjne, podkreślając fakt, że mimo regulacji podejmowanych przez spółkę węglową, swobodny wybór zewnętrznego ośrodka szkoleniowego przez samą kopalnię jest możliwy w przypadku zagwarantowania lepszej jakości kształcenia. Szczegółowo wyniki dotyczące sposobu zabezpieczania pracownikom kopalń możliwości kształcenia zawodowego w zewnętrznych placówkach szkoleniowych przedstawiono na rysunku 1.



Rys. 1. Sposoby zabezpieczania pracownikom kopalń możliwości ustawicznego kształcenia zawodowego w zewnętrznych placówkach szkoleniowych (N = 26)

Fig. 1. Methods of securing the possibility of continuing vocational training in external training facilities to mine workers (N = 26)

Rozwiązania organizacyjne obowiązujące w podziemnych zakładach górniczych węgla kamiennego zostały poddane ocenie. Oczywiście ze względu na dominację określonego trybu postępowania, opinie respondentów odnoszą się przede wszystkim do rozwiązania organizacyjnego, polegającego na swoistym „odgórnym” podpisywaniu umów z zewnętrznymi ośrodkami szkoleniowymi przez spółki węglowe. Szczegółowo opinie przedstawicieli kopalń przedstawiono na rysunku 2.



Rys. 2. Ocena rozwiązań organizacyjnych przyjętych przez przedstawicieli kopalń odpowiedzialnych za ustawiczne kształcenie pracowników (N = 26)

Fig. 2. The assessment of organizational solutions adopted by representatives of mining companies responsible for the continuing education of employees (N = 26)

Zdecydowana większość przedstawicieli kopalń (18 pracowników) uważa, że przyjęte rozwiązanie organizacyjne, związane przede wszystkim z „odgórnym” podpisywaniem umów przez spółki węglowe, jest dobre, a kolejnych pięciu pracowników, że „ma tyle samo zalet, co i wad”. Tylko jeden respondent uznał obowiązujący typ rozwiązań organizacyjnych za zły. Co ciekawe, nieliczne wskazywane rozwiązania organizacyjne, bazujące na pełnej samodzielności kopalń w sferze wyboru i zawierania umów z zewnętrznymi ośrodkami szkoleniowymi, w opinii badanych, były albo trudne do oceny, albo też „miały tyle samo zalet co i wad”.

Respondentów proszono również o wskazanie zalet/wad obowiązujących rozwiązań organizacyjnych w tej sferze. W ten sposób, w nieco szerszym świetle, można spojrzeć na ocenę rozwiązań organizacyjnych, sformułowaną przez uczestników badań. Szczegółowe zestawienie wskazywanych zalet i wad obowiązujących rozwiązań zawarto w tabelach 2 i 3. Przedstawicielom kopalń uczestniczącym w badaniach pozostawiono w tym względzie pełną swobodę sposobu udzielania odpowiedzi (pytanie otwarte).

Tabela 2. Zalety funkcjonujących rozwiązań organizacyjnych dotyczących szkoleń zewnętrznych w opinii przedstawicieli kopalń

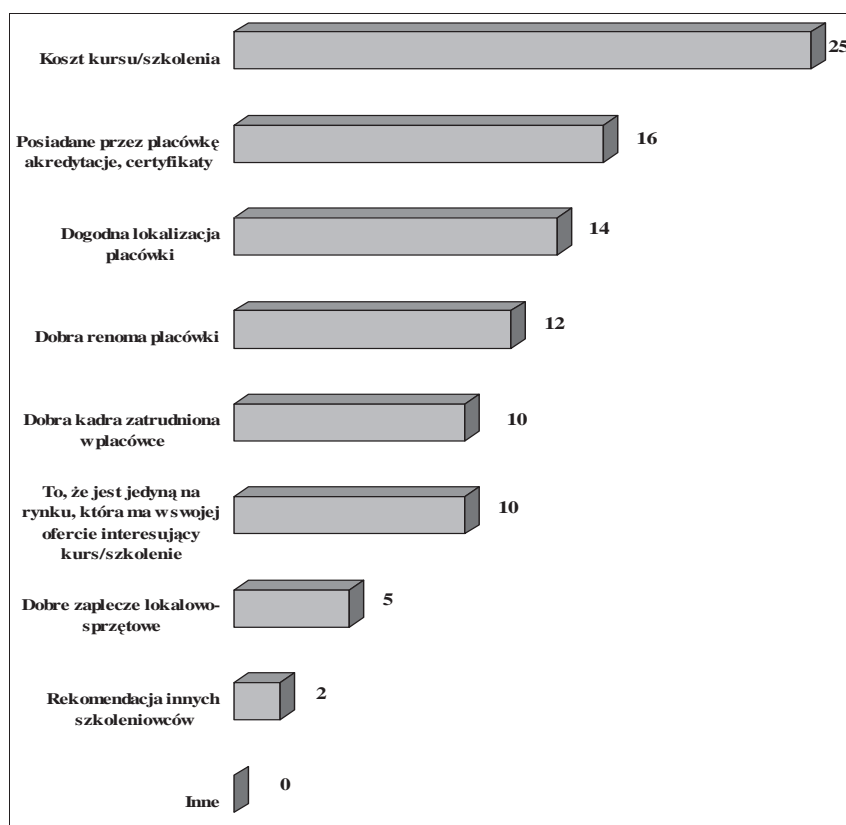
Zalety obowiązujących rozwiązań organizacyjnych	Liczba wskazań
Odpowiednie zasoby kadrowe zewnętrznych ośrodków szkoleniowych (poziom kwalifikacji wykładowców)	7
Odpowiednie zaplecze techniczne zewnętrznych ośrodków szkoleniowych (sale wykładowe, sprzęt, materiały)	6
Ograniczenie procedur przetargowych (oszczędność czasu)	6
Dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb zakładów górniczych	6
Ceny kursów i szkoleń (stałe ceny kursów i szkoleń, niższe ceny, możliwość negocjacji cen i planowania kosztów szkoleń, uproszczone procedury płatności)	5
Możliwość ustalania terminów realizacji szkoleń	4
Dobra organizacja szkolenia przez zewnętrzne ośrodki szkoleniowe (profesjonalizm)	3
Inne (np. jednolity program kształcenia, jakość kontrolowana przez hospitację prowadzonych zajęć, wysoka jakość w oparciu o karty oceny szkoleń, korzyści w pracy wynikające ze zdobytej przez pracowników wiedzy, akredytacje ośrodka)	5
Brak danych	5

Tabela 3. Wady funkcjonujących rozwiązań organizacyjnych dotyczących szkoleń zewnętrznych w opinii przedstawicieli kopalń

Wady obowiązujących rozwiązań organizacyjnych	Liczba wskazań
Wymuszona współpraca z jednym ośrodkiem o zróżnicowanej jakości świadczonych usług	2
Zagrożenie obniżenia poziomu szkoleń (w wyniku braku konkurencji i podpisywania umów z wybraną placówką przez spółkę węglową)	1
Zbyt skomplikowana procedura finansowa przy ośrodkach zewnętrznych	1
Problemy ze skierowaniem pracowników do pozostałych ośrodków szkolenia (poza wybranym przez spółkę węglową)	1
Brak wad	16
Brak danych	5

Pozyskane opinie wskazują, że wśród najczęściej wymienianych zalet obowiązujących rozwiązań organizacyjnych jest zagwarantowanie wyboru ośrodków dysponujących odpowiednim zapleczem kadrowym i technicznym, a także, co wydaje się szczególnie istotne, ograniczenie uciążliwości procedur przetargowych oraz dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb zakładów górniczych. Nieliczni respondenci wskazali wady obowiązujących rozwiązań organizacyjnych, związane z ograniczeniami wynikającymi z zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi przez spółki węglowe, m.in.: ograniczenie konkurencyjności, mogące wpływać na poziom usług szkoleniowych oraz trudności w kierowaniu pracowników kopalń do innych zewnętrznych podmiotów szkoleniowych.

Kolejny blok pytań był poświęcony czynnikom warunkującym wybór zewnętrznych podmiotów szkoleniowych, zwłaszcza w sytuacji, gdy kopalnia poszukuje zewnętrznej placówki na własną rękę (rys. 3).



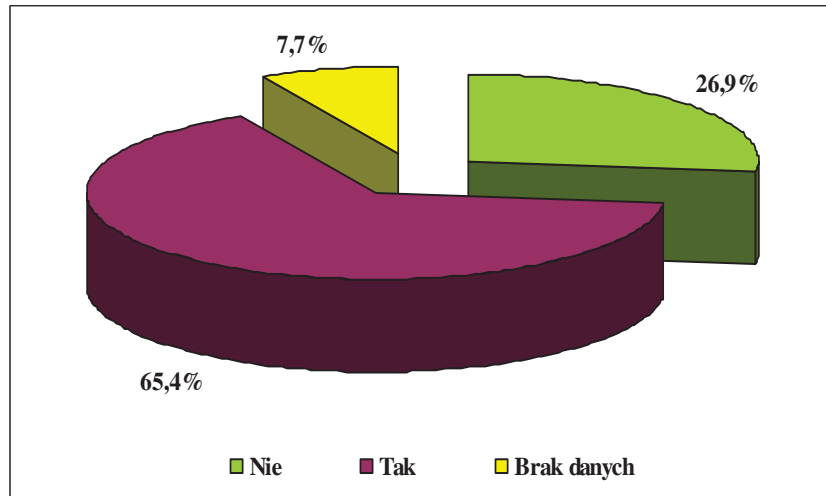
Rys. 3. Czynniki warunkujące wybór zewnętrznych placówek szkoleniowych przez kopalnie

Fig. 3. Factors determining the selection of external training institutions by mining companies

Zdecydowanie najczęściej wskazywanym czynnikiem warunkującym wybór zewnętrznych ośrodków szkoleniowych, zwłaszcza w przypadku działań podejmowanych samodzielnie przez kopalnie, są względy ekonomiczne – koszty kursu/szkolenia. Kolejne wymieniane czynniki to: posiadanie przez placówkę akredytacji oraz certyfikatów, dogodna lokalizacja i renoma placówki. Nieco ponad 40% respondentów wskazało na jakość kadry zatrudnionej w ośrodku szkoleniowym oraz konieczność wyboru placówki ze względu na fakt, że tylko ona realizuje określony rodzaj kursu/szkolenia.

Następny blok tematyczny był poświęcony stosowaniu ocen jakości kształcenia przez zewnętrzne placówki szkoleniowe i występowaniu możliwości zmian zakresu programowego kursów/szkoleń. Otóż wszyscy uczestniczący w badaniach przedstawiciele podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego stwierdzili, że w kopalniach są podejmowane działania mające na celu ocenę jakości kształcenia zewnętrznej placówki szkolącej pracowników kopalni, np. przez badanie satysfakcji z kursu/szkolenia wśród uczestników. Mając na uwadze kwestie jakości usług świadczonych przez zewnętrzne ośrodki szkoleniowe i stopień zaspokojenia potrzeb szkoleniowych, przedstawiciele kopalń poproszono również o określenie posiadanych moż-

liwości wpływu na zakres programowy kursów/szkoleń. Uzyskane odpowiedzi przedstawiono na rysunku 4. Większość respondentów (17 pracowników) wskazała, że w ramach obowiązujących rozwiązań organizacyjnych ma możliwość wpływu na zakres programowy kursów/szkoleń prowadzonych w zewnętrznych placówkach.



Rys. 4. Możliwość wpływania na zakres programowy kursów/szkoleń prowadzonych w zewnętrznej placówce(ach) przez osoby odpowiedzialne w kopalni za ustawiczne kształcenie pracowników (N = 26)

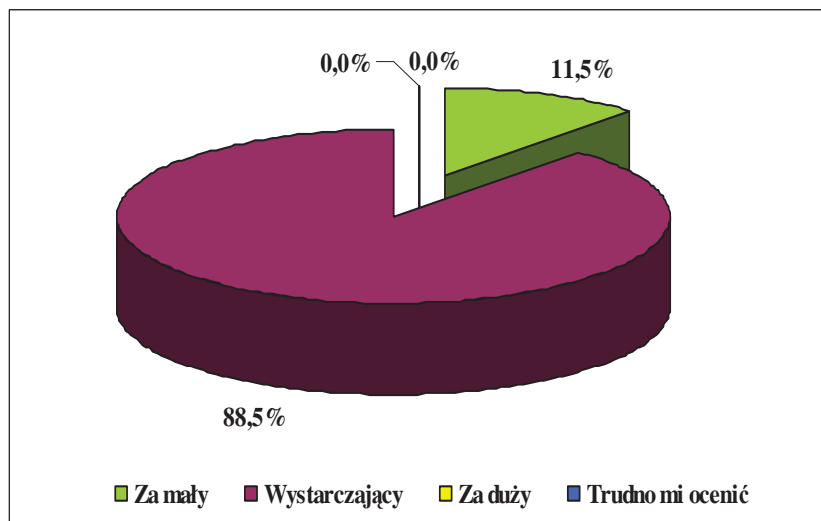
Fig. 4. The possibility to influence the curriculum of courses/trainings conducted in external institution(s), by the people responsible for the continuing education of employees in the mining companies (N = 26)

Kolejny blok pytań był poświęcony mapowaniu zewnętrznych ośrodków szkoleniowych, z którymi współpracują podziemne zakłady górnicze węgla kamiennego. Respondentów proszono o wskazanie ośrodków kształcenia, z którymi współpracują oraz ocenę ich poziomu kształcenia w skali od 1 do 3 (gdzie: 1 – poziom kształcenia na większości kursów/szkoleń (lub kursie/szkoleniu), w przypadku, gdy rzecz dotyczy wyłącznie jednego), w których uczestniczą nasi pracownicy jest niski, 2 – poziom kształcenia na większości kursów/szkoleń (lub kursie/szkoleniu), w których uczestniczą nasi pracownicy jest średni, 3 – poziom kształcenia na większości kursów/szkoleń (lub kursie/szkoleniu), w których uczestniczą nasi pracownicy jest wysoki).

Wszystkie wskazywane przez badanych ośrodki – a było ich 15 – zostały wysoko ocenione pod względem poziomu świadczonych usług. Najczęściej wymieniane zewnętrzne ośrodki kształcenia to: Centrum Szkoleniowo-Informacyjne Głównego Instytutu Górnictwa oraz Kompanijny Ośrodek Szkolenia Sp. z o.o. Ponad 1/3 kopalń współpracuje z takimi ośrodkami szkoleniowymi jak Ośrodek Szkolenia BIAŁECKI Sp. z o.o. czy też Ośrodek Szkolenia „Carboautomatyka” SA. Należy w tym miejscu podkreślić, że na współpracę określonych zewnętrznych ośrodków szkoleniowych z podziemnymi zakładami górniczymi węgla kamiennego wpływa bezpośrednio dominujące rozwiązanie organizacyjne. O ile Centrum Szkoleniowo-Informacyjne Głównego Instytutu Górnictwa oraz Ośrodek Szkolenia „Carboautomatyka” SA współ-

pracują z kopalniami przynależącymi do różnych spółek węglowych, o tyle Kompanijny Ośrodek Szkolenia Sp. z o.o. współpracuje z zakładami górniczymi Kompanii Węglowej SA, a Ośrodek Szkolenia BIAŁECKI Sp. z o.o. z kopalniami Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA.

Przedostatni blok tematyczny pytań był poświęcony ocenie wysokości nakładów finansowych na ustawiczne kształcenie zawodowe pracowników. W pierwszym z pytań poruszono problem wysokości nakładów na kształcenie ustawiczne pracowników w bieżącym budżecie z punktu widzenia możliwości zaspokojenia potrzeb szkoleniowych. Rozkład uzyskanych opinii przedstawiono na rysunku 5.

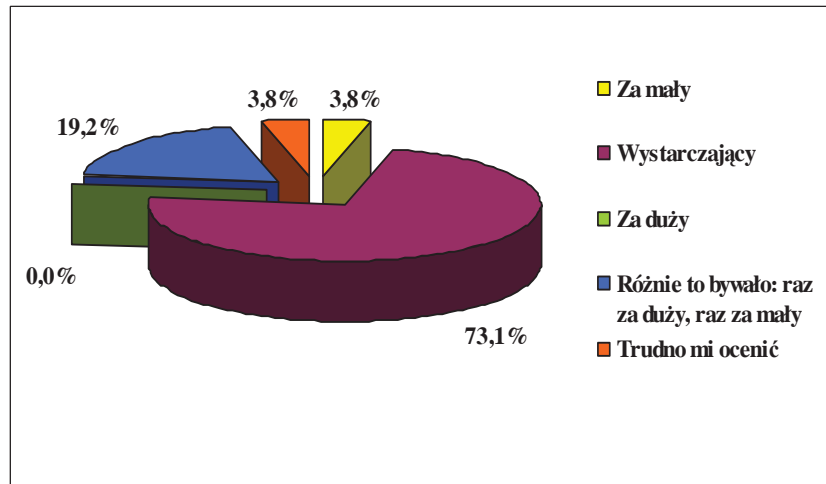


Rys. 5. Ocena wysokości nakładów finansowych w bieżącym budżecie na kształcenie ustawiczne pracowników kopalń w odniesieniu do występujących potrzeb szkoleniowych (N = 26)

Fig. 5. The assessment of financial expenses in the current budget allotted to continuing education of mine workers in relation to training needs (N = 26)

Przedstawione dane wyraźnie wskazują, że zdecydowana większość respondentów, jako wystarczający, uznaje poziom środków finansowych przeznaczonych w bieżącym budżecie kopalni na zaspokojenie występujących potrzeb szkoleniowych. Jedynie trzech przedstawicieli kopalń było przeciwnego zdania, i co ciekawe, wszyscy reprezentowali zakłady górnicze wchodzące w skład Kompanii Węglowej SA.

W uzupełnieniu kwestii skali finansowania kształcenia ustawicznego pracowników kopalń poproszono również o ocenę puli środków przeznaczanych na ten cel w minionych latach (2007–2009). Uzyskany rozkład odpowiedzi przedstawiono na rysunku 6.

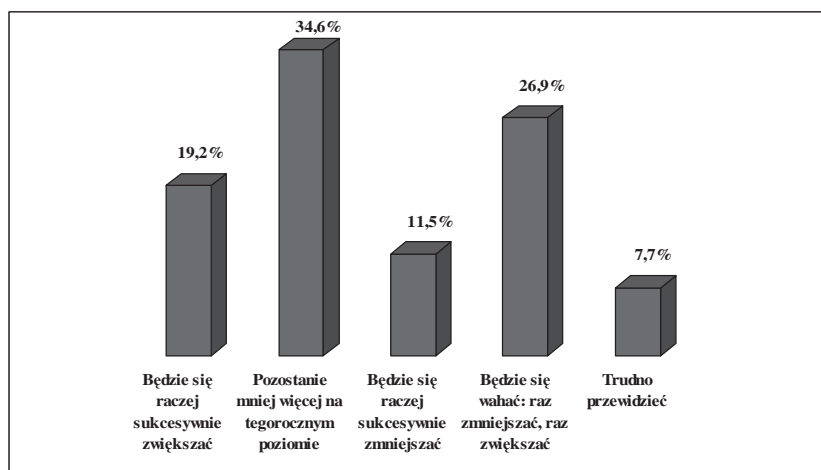


Rys. 6. Ocena wysokości nakładów finansowych w latach 2007–2009 na kształcenie ustawiczne pracowników kopalń w odniesieniu do występujących potrzeb szkoleniowych (N = 26)

Fig. 6. The assessment of financial expenses in the years 2007–2009 for continuing education of mine workers in relation to training needs (N = 26)

Analizując powyższe wyniki można zauważyć, że poziom środków finansowych przeznaczanych w ubiegłych latach na kształcenie ustawiczne pracowników kopalń, w kontekście występujących potrzeb szkoleniowych, jest oceniany nieco gorzej. Większość przedstawicieli kopalń była co prawda zdania, że skala środków finansowych była wystarczająca, ale równocześnie prawie co piąty badany stwierdził, że „różnie to bywało, raz lepiej raz gorzej”. Tylko jeden respondent stwierdził, że poziom środków finansowych przeznaczanych na ten cel w latach 2007–2009 był za mały (osoba ta reprezentowała kopalnię należącą do Kompanii Węglowej SA).

W ostatnim bloku tematycznym poruszono problem szacowania potrzeb szkoleniowych pracowników podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego na najbliższe trzy lata. Uzyskane odpowiedzi przedstawiono na rysunku 7.



Rys. 7. Skala potrzeb szkoleniowych w perspektywie trzech najbliższych lat oszacowana na podstawie liczby pracowników kopalń uczestniczących w procesie kształcenia ustawicznego (N = 26)

Fig. 7. The range of training needs throughout the next three years estimated from the number of mine workers participating in the process of continuing education (N = 26)

Wyniki wskazują, że nieco ponad 1/3 badanych uważa, że skala potrzeb szkoleniowych pozostanie mniej więcej na obecnym poziomie, a co czwarty przedstawiciel kopalni uważa, że będzie się wahać (raz zmniejszać, raz zwiększać). Wzrost skali potrzeb szkoleniowych przewiduje mniej więcej co piąty respondent, a co dziesiąty przedstawiciel kopalni uważa, że będzie się ona raczej sukcesywnie zmniejszać.

5. PODSUMOWANIE

Przyjęte w przedsiębiorstwach/zakładach górniczych rozwiązania organizacyjne dotyczące zabezpieczenia pracownikom kopalń możliwości ustawicznego kształcenia zawodowego, można uznać za dobre. Warto jednak zwrócić uwagę na sygnalizowane wady trybu postępowania zakładającego wybór oraz podpisywanie umów z zewnętrznymi placówkami szkoleniowymi przez spółki węglowe, a więc przede wszystkim ograniczenie konkurencyjności i utrudnienia w kierowaniu pracowników do innych placówek. W tym kontekście szczególną uwagę należy zwrócić na ocenę jakości i monitorowanie efektów kształcenia ustawicznego pracowników kopalń, a w sytuacji jej obniżenia, podejmować odpowiednie działania korygujące.

W przyjętych rozwiązaniach organizacyjnych kopalnie mają wpływ na zakres programowy kursów/szkoleń świadczonych przez zewnętrzne ośrodki szkoleniowe, co nie oznacza, że w każdym przypadku tak jest: co czwarty badany zadeklarował, że w przypadku kopalni, którą reprezentuje, nie ma takiej możliwości. Zaspokojenie potrzeb szkoleniowych i zagwarantowanie odpowiedniej jakości świadczonych usług wymaga, aby każda kopalnia miała wpływ na szkolenia. Powinny być dalej prowadzone działania służące ocenie jakości kształcenia prowadzonego przez zewnętrzne

placówki szkolące pracowników kopalń, np. przez badanie satysfakcji z kursu/szkolenia wśród uczestników.

W kontekście zróżnicowanych potrzeb szkoleniowych podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego w ciągu trzech najbliższych lat szczególny nacisk należy położyć na zabezpieczenie odpowiedniej wysokości środków finansowych dla poszczególnych kopalń. Kwestie te wydają się szczególnie istotne w aspekcie obowiązujących rozwiązań organizacyjnych, zakładających wybór ośrodków szkoleniowych i podpisywanie umów przez zarządy spółek węglowych dla wszystkich kopalń wchodzących w ich skład, a także sygnalizowanych problemów, związanych z dopasowaniem puli środków finansowych do potrzeb szkoleniowych pracowników poszczególnych kopalń, jakie wystąpiły w ubiegłych latach.

Literatura

1. Majer M., Nowak K. (2011): Ustawiczne kształcenie zawodowe pracowników kopalń węgla kamiennego w systemie pozaszkolnym – funkcjonujące rozwiązania. Prace Naukowe GIG. Górnictwo i Środowisko nr 2.
2. Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach w 2005 r. Urząd Statystyczny w Gdańsku 2006.

Recenzent: dr Konrad Tausz