

Marzena Majer*, Katarzyna Nowak*

USTAWICZNE KSZTAŁCENIE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW KOPALŃ WĘGLA KAMIENNEGO W SYSTEMIE POZASZKOLNYM – FUNKCJONUJĄCE ROZWIĄZANIA

Streszczenie

W artykule przedstawiono wyniki badania rynku usług edukacyjnych (w województwie śląskim) świadczonych w systemie pozaszkolnym dla pracowników podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego. Omówiono funkcjonowanie tego rynku, w tym między innymi rozwiązania organizacyjne, jakość kształcenia, stopień zaspokajania popytu (obecnego/przyszłego), a także reagowanie na pojawiające się potrzeby szkoleniowe.

Persistent training of coal mines employees in informal learning – functional solutions

Abstract

The article presents the results of study concern educational services market (in Silesia voivodeship) provide in informal learning system for coal mines. The article illustrates functioning of the market, as regards e.g.: organizational solutions, learning quality, level of satisfy demand (current/future) and flexibility in responding on appearing training needs.

1. WPROWADZENIE

Z danych uzyskanych od przedstawicieli największych spółek węglowych w kraju wynika, że kopalnie w 2011 r. zatrudnią około 3 tysięcy nowych pracowników. Do kopalń będą przyjmowane niemal wyłącznie osoby do pracy pod ziemią, przede wszystkim absolwenci szkół i uczelni, z którymi spółki górnicze zawarły umowy.

Najliczniejsze przyjęcia – ale i największy spadek zatrudnienia – są przewidziane w zatrudniającej ponad 61 tys. osób Kompanii Węglowej SA. Według informacji tej spółki, jest planowane przyjęcie do pracy 1881 osób, z czego 540 będą stanowić absolwenci klas górniczych szkół zawodowych oraz kierunków górniczych wyższych uczelni. Ponad 1,3 tys. osób zostanie pozyskanych z rynku pracy (Dziennik Zachodni 5.01.2011). Jeśli powtórzy się sytuacja z lat ubiegłych kiedy, według badań, aż 78% nowych pracowników zatrudnionych w ostatnich latach w kopalniach Kompanii nie miało wcześniej żadnego kontaktu z górnictwem (Szczepański, Tyrybon, Stadler 2010), to rola placówek edukacji pozaszkolnej w procesie kształcenia nowych kadr górniczych będzie nie do przecenienia.

Placówki ustawicznego kształcenia zawodowego uzupełniają ofertę edukacyjną szkolnictwa, zwłaszcza w przypadku osób dorosłych. Prowadzone przez nie kierunki

* Główny Instytut Górnictwa

nauczania pozwalają nie tylko na przejmowanie zadań realizowanych (wcześniej) przez działy szkoleń zakładów pracy, na przykład z zakresu BHP, ale także na realizowanie potrzeb pracodawców w odniesieniu do nakładanych na nich zobowiązań prawnych.

2. USTAWICZNE KSZTAŁCENIE ZAWODOWE – DEFINICJE

W prowadzonych badaniach przyjęto następujące definicje: termin ustawiczne kształcenie zawodowe jest rozumiany jako zaplanowane z wyprzedzeniem działania i przedsięwzięcia związane z doskonaleniem zawodowym pracowników, które w całości lub w części są finansowane przez przedsiębiorstwo. Jest to definicja GUS, wykorzystywana w prowadzonych własnych badaniach. Została ona doprecyzowana, jak podali autorzy tych badań, na podstawie definicji opracowanych i zalecanych przez Eurostat i dostosowana w niewielkim zakresie do polskich uwarunkowań i rozwiązań prawnych (Ustawiczne szkolenie... 2006). W przypadku realizatorów kursów, na podstawie literatury, dokonano rozróżnienia na realizatora wewnętrznego, tj. samo przedsiębiorstwo oraz zewnętrznego, czyli osobę lub organizację spoza przedsiębiorstwa. Pod pojęciem kształcenie w systemie pozaszkolnym, lub inaczej kształcenie pozaformalne, są rozumiane wszelkie zorganizowane działania edukacyjne, które nie odpowiadają definicji edukacji szkolnej, tzn. nie są one zapewnione przez formalne instytucje szkolne. Kształcenie pozaformalne, inaczej niż w przypadku edukacji formalnej, nie powoduje zmian 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 (tzw. samokształcenia), kształcenie pozaformalne powinno być prowadzone przez wykładowców, instruktorów, nauczycieli lub szkoleniowców (Ustawiczne szkolenie... 2006).

3. USTAWICZNE KSZTAŁCENIE ZAWODOWE ZAŁÓG GÓRNICZYCH W ŚWIETLE AKTÓW PRAWNYCH

Pracownicy podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego mają możliwość doskonalenia zawodowego, w całości lub w części finansowanego przez przedsiębiorstwo. Generalnie, regulacje, nawiązujące pośrednio lub wprost do zagadnienia szkoleń, znajdują się w aktach prawnych, którymi są:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. nr 24, poz. 141, z późn. zm.),
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 28 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w podziemnych zakładach górniczych (Dz. U. z 2002 r. nr 139, poz. 1169, z późn. zm.),
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 11 czerwca 2002 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od osób kierownictwa i dozoru ruchu zakładów górniczych, mierniczego górniczego i geologa górniczego oraz wykazu stanowisk w ruchu za-

kładu górniczego, które wymagają szczególnych kwalifikacji (Dz. U. z 2002 r. nr 84, poz. 755, z późn. zm.),

- Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 12 czerwca 2002 r. w sprawie ratownictwa górniczego (Dz. U. z 2002 r. nr 94, poz. 838).

Zgodnie z Kodeksem pracy (art. 103 i 237), każdy pracodawca jest zobowiązany do przygotowania ludzi do bezpiecznej pracy przez wyposażanie ich w niezbędną wiedzę na temat zagrożeń oraz ryzyka, jak również do ułatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Art. 103.

W zakresie i na warunkach ustalonych, w drodze rozporządzenia, przez ministra edukacji narodowej oraz ministra pracy i polityki socjalnej, pracodawca ułatwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 237.

§ 1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 28 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w podziemnych zakładach górniczych, pracownik może być dopuszczony do pracy w ruchu zakładu górniczego, jeżeli między innymi:

- 1. posiada wymagane kwalifikacje lub potrzebne umiejętności do wykonywania pracy,*
- 2. odbył aktualne przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (§16).*

W następnym paragrafie (17), w ustępie 1, zostały określone wymogi „kwalifikacyjne”, które muszą spełnić pewne grupy osób, by zostać dopuszczonymi do wykonywania określonego rodzaju prac.

1. Dopuszczenie do pracy osób zatrudnionych w kierownictwie i dozorcze ruchu zakładu górniczego, których zakres czynności obejmuje sprawy:

- 1) techniki strzałowej,*
- 2) przewietrzania i zwalczania zagrożeń: pyłowego, pożarowego, metanowego, wyrzutami gazów i skał,*
- 3) zagrożenia tąpnięciami,*
- 4) podsadzania wyrobisk górniczych,*
- 5) ruchu wyciągów szybowych*

może nastąpić tylko po ukończeniu przez te osoby specjalistycznego przeszkolenia, powtarzanego co pięć lat.

W ustępie 2 z kolei, stwierdzono, że odbycie specjalistycznego przeszkolenia, o którym mowa w ust. 1, jest wymagane również od pracowników przed dopuszczeniem ich do pracy w ruchu zakładu górniczego na stanowiskach:

- 1) górnika,
- 2) górnika rabunkarza,
- 3) cieśli szybowego.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 11 czerwca 2002 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od osób kierownictwa i dozoru ruchu zakładów górniczych, mierniczego górniczego i geologa górniczego oraz wykazu stanowisk w ruchu zakładu górniczego, które wymagają szczególnych kwalifikacji, prawodawca nakłada obowiązek odbycia szkoleń specjalistycznych przez pracowników podziemnych zakładów górniczych, kandydatów do pracy na 13 niżej wymienionych stanowisk/grupach stanowisk:

1. Górnik strzałowy.
2. Wydawca materiałów wybuchowych.
3. Instruktor strzałowy.
4. Maszynista maszyn wyciągowych.
5. Sygnalista szybowy.
6. Operator (samojezdnych) maszyn przodkowych: kombajnów ścianowych, kombajnów chodnikowych, ładowarek samojezdnych, wozów wiertniczych, wozów kotwiących, wozów odstawczych urobku, kompleksów ciągłego urabiania, do robót strzałowych, obrywki, stawiania obudowy podporowej, z ruchomymi platformami (koszami).
7. Operator pojazdów pozaprzodkowych i (samojezdnych) maszyn pomocniczych: pojazdów do przewozu osób, pojazdów do przewozu materiałów wybuchowych, pojazdów do przewozu materiałów elementów maszyn i urządzeń, maszyn i pojazdów specjalistycznych do wykonywania montażu, demontażu i remontów maszyn, urządzeń i instalacji.
8. Maszynista lokomotyw pod ziemią: lokomotyw powietrznych, spalinowych i elektrycznych szynowych, kolejek podwieszanych szynowych, kolejek podwieszanych liniowych, kolejek spągowych.
9. Rewident urządzeń wyciągowych.
10. Rewident urządzeń elektrycznych maszyn wyciągowych i sygnalizacji szybowych.
11. Rewident urządzeń systemów łączności, bezpieczeństwa i alarmowania.
12. Spawacz.
13. Elektromonter sprzętu elektrycznego: o napięciu do 1 kV, o napięciu powyżej 1 kV.

Obowiązek odbycia szkoleń specjalistycznych przez pracowników zatrudnionych w służbach ratownictwa górniczego lub kandydatów do służb wynika z regulacji zawartych w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 12 czerwca 2002 r. w sprawie ratownictwa górniczego. W przypadku podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego:

§ 28. *Ratownikiem górniczym może być osoba, która:*
(...)

4) ukończyła kurs podstawowy dla kandydatów na ratowników górniczych i zdała egzamin z wynikiem pozytywnym. (...)

§ 29. Mechanikiem sprzętu ratowniczego może być ratownik górniczy lub były ratownik górniczy, który:

(...)

3) ukończył kurs podstawowy dla kandydatów na mechaników sprzętu ratowniczego i zdał egzamin z wynikiem pozytywnym.

§ 32. (...)

2. Szkolenie z zakresu ratownictwa górniczego powinny odbyć osoby:

1) kierownictwa akcji ratowniczych,

2) kierownictwa drużyn ratowniczych oraz pozostali członkowie drużyny ratowniczej,

3) kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego, niewchodzące w skład drużyny ratowniczej.

3. Szkolenie, o którym mowa w ust. 2, powinno być prowadzone w formie kursów, seminariów i ćwiczeń ratowniczych. (...)

7. Kierownik ruchu zakładu górniczego, jego zastępcy oraz dyspozytorzy ruchu zakładu górniczego powinni, raz na 2 lata, uczestniczyć w seminariach o tematyce dotyczącej zwalczania zagrożeń w zakładach górniczych oraz prowadzenia akcji ratowniczych, organizowanych przez jednostki ratownictwa górniczego.

8. Kierownik akcji ratowniczej na dole (w obiekcie), kierownik bazy ratowniczej oraz osoby kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego, które nie wchodzi w skład drużyny ratowniczej, powinny ukończyć odpowiednie kursy specjalistyczne i powtarzać je raz na 5 lat. (...)

10. Kierownik kopalnianej stacji ratownictwa górniczego oraz jego zastępcy powinni, raz na 5 lat, powtarzać kurs okresowy dla kierowników tych stacji. (...)

13. Zastępowi kopalnianych drużyn ratowniczych powinni uczestniczyć w seminariach dla zastępowych oraz ukończyć szkolenia z zakresu udzielania pomocy przedmedycznej; szkolenia powinny być powtarzane co 2 lata.

14. Specjaliści wchodzący w skład drużyny ratowniczej powinni uczestniczyć w seminariach o tematyce dotyczącej zwalczania zagrożeń w zakładach górniczych oraz prowadzenia akcji ratowniczych, co najmniej raz w okresie 5 lat.

Wszystkie kursy, szkolenia, seminaria specjalistyczne wymieniane w przywołanych aktach prawnych mogą być realizowane wyłącznie w systemie edukacji pozaszkolnej (pozaformalnej), bowiem żadna formalna instytucja szkolna nie zapewnia kształcenia w wyżej określonych kierunkach.

4. RYNEK EDUKACJI POZASZKOLNEJ DLA PRACOWNIKÓW GÓRNICZWA WĘGLA KAMIENNEGO W LICZBACH

Informację o instytucjach (podmiotach) szkoleniowych w województwie śląskim pozyskano z kilku źródeł; w tworzeniu zbioru wykorzystano metodę kuli śniegowej. Istotą tej metody bardzo dobrze oddaje jej nazwa: dobór do próby rozpoczyna się bowiem od niewielkiej grupy badanych, do których udało się trafić, a następnie prosi się ich o wskazanie innych znanych im jednostek o podobnych cechach.

Jednym ze wspomnianych źródeł byli przedsiębiorcy górniczy i zakłady górnicze, a dokładniej – pracownicy zajmujący się doskonaleniem zawodowym załóg górniczych z ramienia spółki węglowej/zakładu górniczego. Z pozyskanych tą drogą informacji wynika, że pracownikom zatrudnionym w zakładach górniczych, należących do danej spółki, udział w procesie ustawicznego kształcenia zawodowego w systemie pozaszkolnym zapewnia (w dużej mierze) jeden podmiot szkoleniowy. I tak:

1. Pracownicy zakładów górniczych należących do Kompanii Węglowej SA, w większości przypadków odbywają kursy/szkolenia¹ w Kompanijnym Ośrodku Szkolenia Sp. z o.o.
2. Pracownicy zakładów górniczych wchodzących w skład Katowickiego Holdingu Węglowego SA w większości przypadków odbywają kursy/szkolenia w Spółce Szkoleniowej Sp. z o.o.
3. Pracownicy zakładów górniczych należących do Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA oraz Południowego Koncernu Węglowego SA w większości przypadków odbywają kursy/szkolenia w Ośrodku Szkolenia BIAŁECKI Sp. z o.o.

Respondenci wymieniali także instytucje szkoleniowe mające, można rzec, wyjątkową ofertę edukacyjną, jak na przykład:

- Dział Ratownictwa ds. Szkolenia Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego SA w Bytomiu (jedyne podmioty szkolące osoby zatrudnione w służbie ratowniczej podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego),
- Instytut Technik Innowacyjnych EMAG – Ośrodek Szkolenia.

Następnym źródłem danych o instytucjach szkoleniowych był Internet. Analizując informacje zamieszczone na stronach własnych podmiotów szkoleniowych zidentyfikowano 21 podmiotów, przy czym głównym kryterium selekcji była analiza oferty edukacyjnej (tab. 1).

Tabela 1. Lista instytucji szkoleniowych, opracowana na podstawie analizy danych z Internetu

Lp.	Nazwa
1.	Kompanijny Ośrodek Szkolenia Sp. z o.o.
2.	Spółka Szkoleniowa Sp. z o.o.
3.	Ośrodek Szkolenia BIAŁECKI Sp. z o.o.
4.	Firma Handlowo-Usługowa A PRIORI Ośrodek Szkolenia
5.	Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego przy ZG SITG, Katowice
6.	Ośrodek Szkolenia przy Zarządzie Oddziału SITG, Bytom
7.	Ośrodek Szkolenia przy Zarządzie Oddziału SITG, Chorzów – Ruda Śląska
8.	Ośrodek Szkolenia przy Zarządzie Oddziału SITG, Gliwice – Zabrze
9.	Ośrodek Szkolenia przy Zarządzie Oddziału SITG, Rybnik
10.	Centrum Doskonalenia Kadr Specjalistycznych, Chorzów
11.	Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia Kadr Centrum Badań i Dozoru Górnictwa Podziemnego Sp. z o.o. w Łędzinach

¹ Dotyczy kursów wynikających z Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w podziemnych zakładach górniczych (Dz. U. z 2002 r. nr 139, poz. 1169, z późn. zm.) oraz z Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 11 czerwca 2002 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od osób kierownictwa i dozoru ruchu zakładów górniczych, mierniczego górniczego i geologa górniczego oraz wykazu stanowisk w ruchu zakładu górniczego, które wymagają szczególnych kwalifikacji (Dz. U. z 2002 r. nr 84, poz. 755, z późn. zm.).

cd. Tabeli 1

12.	Dział Ratownictwa ds. Szkolenia – Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego
13.	Ad Acta Sp. z o.o. Ośrodek Szkolenia i Doradztwa Zawodowego
14.	Centrum Szkoleniowo-Informacyjne w Głównym Instytucie Górnictwa
15.	Ośrodek Szkolenia Zawodowego Zabrzańskie Towarzystwo Techniczne Sp. z o.o.
16.	Zakład Doskonalenia Kadr KOMAG Sp. z o.o.
17.	Studium Szkoleń Zawodowych „Nauka” SC
18.	Ośrodek Szkolenia Związku Zawodowego „Kadra” JSW
19.	Ośrodek Szkolenia Zawodowego przy Jastrzębskim Towarzystwie Gospodarczym „Antracyt”
20.	Instytut Technik Innowacyjnych EMAG – Ośrodek Szkolenia
21.	Centrum Kształcenia i Promocji Kadr LIDER Sp. z o.o.

Kolejnym źródłem informacji o instytucjach szkoleniowych były publikowane rejestry i wykazy, takie jak: rejestr instytucji szkoleniowych prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, rejestr jednostek szkoleniowych prowadzących szkolenia bhp, znajdujący się w Wyższym Urzędzie Górniczym, wykaz placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, które uzyskały akredytację Śląskiego Kuratora Oświaty, lista placówek i ośrodków zrzeszonych w Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych.

W rejestrze instytucji szkoleniowych województwa śląskiego, prowadzonym przez WUP w Katowicach, figurowało 235 podmiotów (stan na 11.05.2010 r.) – wśród nich nie znaleziono ani jednej jednostki, która świadczyłaby usługi dla pracowników podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego. W rejestrze jednostek szkoleniowych prowadzących szkolenia bhp, znajdującym się w Wyższym Urzędzie Górniczym, można było znaleźć 62 podmioty, które miały siedziby w województwie śląskim, przy czym większość zajmowała się wyłącznie szkoleniami z zakresu bhp. Z kolei w wykazie placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, które uzyskały akredytację Śląskiego Kuratora Oświaty, figurowało 111 podmiotów (stan na 11.06.2010 r.), w tym 12 świadczących usługi będące przedmiotem prowadzonej przez autorki analizy. Placówki o jakich mowa, to:

1. Ośrodek Szkolenia BIAŁECKI Sp. z o.o.
2. Zakład Doskonalenia Kadr KOMAG Sp. z o.o.
3. Spółka Szkoleniowa Sp. z o.o.
4. Ośrodek Szkolenia przy Zarządzie Oddziału Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Górnictwa w Rybniku.
5. Główny Instytut Górnictwa – Centrum Szkoleniowo-Informacyjne.
6. Ośrodek Szkolenia Związku Zawodowego „Kadra”, Jastrzębska Spółka Węglowa SA, Kopalnia Węgla Kamiennego „Krupiński” w Suszcu.
7. Przedsiębiorstwo Wielobranżowe AD ACTA Sp. z o.o. Ośrodek Szkolenia i Doradztwa Zawodowego.
8. Ośrodek Szkolenia Zawodowego przy Jastrzębskim Towarzystwie Gospodarczym „Antracyt” Sp. z o.o.
9. Studium Szkoleń Zawodowych „Nauka” SC.
10. Instytut Technik Innowacyjnych EMAG – Ośrodek Szkolenia.
11. Centrum Kształcenia i Promocji Kadr LIDER Sp. z o.o.
12. Dział Ratownictwa ds. Szkolenia Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego SA w Bytomiu.

Polska Izba Firm Szkoleniowych, w końcu czerwca 2010 r. zrzeszała 327 ośrodków i placówek, w tym jedną będącą przedmiotem analizy, a mianowicie Spółkę Szkoleniową Sp. z o.o.

Przeprowadzone rozpoznanie rynku edukacji pozaszkolnej dla pracowników podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego wykazało, że żadne z wymienionych źródeł nie zawierało informacji kompletnych – były one rozproszone, a ich zakres był znacznie zróżnicowany. Można jednak przyjąć, że na terenie województwa śląskiego funkcjonuje ponad 60 podmiotów szkoleniowych, których oferta jest adresowana do pracowników zakładów górniczych, jest to jednak liczba szacunkowa. Większość z nich prowadzi wyłącznie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a zidentyfikowane 21 instytucji dysponują bogatszym wachlarzem kursów, szkoleń itd.

5. RYNEK EDUKACJI POZASZKOLNEJ DLA PRACOWNIKÓW GÓRNICZWA WĘGLA KAMIENNEGO NA PODSTAWIE WYNIKÓW SONDAŻU

Podmioty szkoleniowe zidentyfikowane dzięki działaniom podjętym w pierwszym etapie badań stanowiły – zgodnie z przyjętymi założeniami – próbę badawczą (dotyczyło to 21 instytucji, znajdujących się w tab. 1). Listę tę ponownie zweryfikowano po to, aby ustalić czy podmioty te funkcjonują nadal i to w zakresie interesującym prowadzących badania. Na podstawie uzyskanych informacji podjęto decyzję o wyłączeniu z badań trzech podmiotów. Dwa już od wielu miesięcy nie prowadziły kursów dla pracowników górnictwa, jeden natomiast większość kursów prowadził na zlecenie innego podmiotu i w związku z tym był ujmowany w jego statystykach. Stąd sondażem objęto 18 podmiotów. Badania z wykorzystaniem metody ankiety pocztowej prowadzono w drugiej połowie 2010 r.

Otrzymano osiem wypełnionych ankiet, a podejmowane próby przypominania respondentom o odesłaniu ankiety nie dały rezultatów. Zwrócono 44,4% ankiet, co można uznać za liczbę wystarczającą do opracowania analiz, ale nie dobrą.

5.1. „Mała fotografia” rynku edukacji pozaszkolnej

Większość instytucji szkoleniowych objętych sondażem to placówki niepubliczne (sześć z ośmiu). Siedem świadczyło usługi edukacyjne nie tylko na rzecz pracowników przemysłu wydobywczego. Zakres terytorialny prowadzonej przez nie działalności, to w trzech przypadkach „cała” Polska, w jednym przypadku „obszary objęte wydobyciem kopalini”, w pozostałych – województwo śląskie, dodatkowo zachodnia część woj. małopolskiego. Jeden respondent nie udzielił odpowiedzi na temat zakresu terytorialnego prowadzonej działalności.

5.1.1. Jakość kształcenia, zaplecze kadrowo-lokalowe

Jednym z przyjętych kryteriów oceny jakości kształcenia był fakt posiadania przez placówkę: akredytacji, certyfikatów, członkostwa w organizacjach.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2003 r.), o akredytację mogą ubiegać się publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz podmioty prowadzące działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o działalności gospodarczej. Akredytację przyznaje kurator oświaty, właściwy dla siedziby placówki, w drodze decyzji administracyjnej. Decyzja jest wydawana po przeprowadzeniu postępowania akredytacyjnego. Placówkę ocenia zespół powołany przez kuratora oświaty. Akredytacja może obejmować całość lub część prowadzonego kształcenia.

Co drugi badany podmiot uzyskał akredytację Śląskiego Kuratora Oświaty, a więc potwierdził tym samym spełnienie ustalonych wymagań i przyjętych kryteriów jakości.

Na kolejne pytanie: Czy placówka zdobyła jakieś certyfikaty? – 4 respondentów przyznało, że placówka przez nich reprezentowana ma certyfikat(y) i tyle samo przyznało się do ich braku. Certyfikacja dotyczyła przede wszystkim systemu zarządzania jakością (4 wskazania), a także systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji (1 wskazanie) oraz uznania kompetencji jednostki edukacyjnej nr JE-31/2009 przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie, w zakresie szkoleń bhp.

Placówki i ośrodki prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych mogą należeć do Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, czy też być wpisane do rejestrów instytucji szkoleniowych prowadzonych przez różne instytucje czy organizacje. Z odpowiedzi udzielonych na pytania wynikało, że spośród ogółu badanych podmiotów:

- 5 figurowało w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych prowadzonym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach,
- 2 były członkami Polskiej Izby Firm Szkoleniowych,
- 2 figurowały w rejestrze jednostek szkoleniowych prowadzących szkolenia bhp, znajdującym się w Wyższym Urzędzie Górniczym,
- 1 był wpisany do Krajowego Systemu Usług dla MŚP.

Wszyscy respondenci przyznali, że nie podejmują obecnie starań o uzyskanie akredytacji (w ogóle) lub akredytacji na inne formy kształcenia niż już uzyskane, bądź o przyznanie certyfikatu (w ogóle) lub dodatkowych certyfikatów. Podobnie w wypadku członkostwa w organizacjach i uzyskania wpisu do rejestru/rejestrów. Mimo takiego rozkładu odpowiedzi, w opinii wszystkich badanych, posiadanie akredytacji, certyfikatów itd. nie pociąga za sobą żadnych „strat”, za to przynosi wymierne korzyści zarówno dla placówki, jak i jej klientów, w postaci:

- podniesienia prestiżu, wiarygodności (3 wskazania),
- kontaktów z innymi placówkami szkoleniowymi (1 wskazanie),
- ugruntowania pozycji na rynku, poświadczenia, że wykonuje się zadania na poziomie spełniającym wymagania klientów (1 wskazanie),

- wprowadzenia procedur usprawniających procesy związane z komunikacją z przedsiębiorcami i organizacją kursów (zostały określone kryteria oceny pracy wykładowców i instruktorów, opracowywane są roczne plany szkolenia wykładowców i pracowników, jest przeprowadzana analiza zadowolenia klientów na podstawie ankiet wypełnianych przez uczestników i przedsiębiorców zlecających szkolenia, usprawniono komunikację między poszczególnymi komórkami organizacyjnymi) (1 wskazanie),
- uporządkowania i usystematyzowania pracy szkoleniowej (1 wskazanie).

Inne kryteria oceny jakości procesu kształcenia i jego efektów, wykorzystane w pytaniach kwestionariuszowych, odnosiły się do wewnętrznych procedur, praktyk stosowanych w placówce. Były to takie kryteria, jak: liczba pracowników dydaktycznych prowadzących szkolenie załóg górniczych, którzy odbyli szkolenia podnoszące kwalifikacje, stosowanie procedur odnoszących się do oceny pracy zatrudnionej kadry dydaktycznej, zapewnienia jakości kształcenia oraz oceny jakości kształcenia.

Na pytanie: Ilu pracowników dydaktycznych prowadzących kursy/szkolenia dla pracowników kopalń w ostatnich 12 miesiącach podjęło kształcenie, odbyło szkolenia podnoszące kwalifikacje? odnotowano 2 odpowiedzi typu „nikt”, 2 – „tylko niektórzy”, 3 – że „większość” i 1 odpowiedź „trudno powiedzieć”. Z kolei na pytanie o sposoby oceniania pracy zatrudnionej kadry, wszyscy ankietowani wskazali, że w ich placówce polegają one na wizytacji zajęć przez kierującego placówką oraz na wypełnianiu ankiety ewaluacyjnej przez słuchaczy. W nieco mniejszej liczbie placówek (6 wskazań) sposobem tym była ocena dokumentacji prowadzonej przez prowadzących szkolenia i tylko w 2 – arkusze samooceny przez nich wypełniane. Charakterystyczne dla 2 placówek było z kolei stosowanie wszystkich 4 procedur. W 7 ankietowanych podmiotach jakość kształcenia była zapewniana dzięki zatrudnianiu wysoko wykwalifikowanej kadry, wykorzystywaniu nowoczesnego sprzętu, technologii, tworzeniu autorskich programów, współpracy z uczelniami, ośrodkami naukowymi, jak również współpracy z przemysłem. Tylko w 1 były stosowane wyłącznie dwie metody, tj. zatrudnianie wysoko wykwalifikowanej kadry i wykorzystywanie nowoczesnego sprzętu, technologii. Biorąc pod uwagę metody oceny jakości kształcenia to, zgodnie z deklaracjami badanych, w 5 placówkach były stosowane zarówno badania osiągnięć edukacyjnych słuchaczy, „zdawalność” egzaminów, ewaluacje programów nauczania, ocena kadry dydaktycznej i badanie satysfakcji z kursów/szkoleń wśród słuchaczy. W 2 placówkach były wykorzystywane trzy sposoby (w 1 – ewaluacje programów nauczania, ocena kadry dydaktycznej, badanie satysfakcji z kursów/szkoleń wśród słuchaczy, w 2 – badanie osiągnięć edukacyjnych słuchaczy, „zdawalność” egzaminów, ewaluacje programów nauczania i badanie satysfakcji z kursów/szkoleń wśród słuchaczy). Ocena jakości kształcenia w placówce z wykorzystaniem wyłącznie metody – ocena kadry dydaktycznej – była właściwa dla 1 placówki.

Kolejne pytania dotyczyły wybranych cech określających zaplecze kadrowo-lokalowe badanych podmiotów. Liczba pracowników dydaktycznych zatrudnionych w badanych placówkach (w czasie badania) wahała się od 16 do 350, przy czym w jednym przypadku nie uzyskano odpowiedzi. Przeważającą formą zatrudnienia kadry dydaktycznej była umowa cywilnoprawna.

Kwestia metod, zasad, kryteriów stosowanych w pozyskiwaniu kadry dydaktycznej do prowadzenia szkoleń załóg górniczych była kolejną kwestią poruszoną w ankiecie. Z otrzymanych wypowiedzi wynikało, że głównym kryterium doboru kadry były posiadane kompetencje zawodowe, choć nie tylko – liczyła się także na przykład dyspozycyjność lub opinia z miejsca pracy. Zapleczem kadrowym w placówkach świadczących usługi edukacyjne w formie pozaszkolnej dla branży górnictwa węgla kamiennego były przeważnie ośrodki naukowe (szkoły wyższe, placówki naukowo-badawcze), ponadto instytucje, przedsiębiorstwa związane z górnictwem.

Efektywność szkoleń jest uzależniona od wielu czynników, w tym od bazy lokalowej, dlatego w kwestionariuszu ankiety znalazły się następujące pytania:

- proszę ocenić stan techniczny sal i pomieszczeń dydaktycznych w placówce,
- czy liczba sal i pomieszczeń dydaktycznych w placówce jest wystarczająca dla obecnej liczby słuchaczy?

Na pierwsze z nich, wszyscy ankietowani odpowiedzieli, że stan techniczny sal i pomieszczeń dydaktycznych w placówce jest bardzo dobry. A czy jest wystarczający, biorąc pod uwagę obecną liczbę słuchaczy? Pięciu respondentów wybrało odpowiedź „raczej tak”, a trzech, że „zdecydowanie tak”.

Ostatnie pytania, które znalazły się w omawianym bloku tematycznym stanowiły, w pewnym stopniu rozszerzenie, problemów poruszonych wcześniej. Brzmiały one:

- O ile więcej pracowników kopalni (%), w porównaniu do stanu obecnego, mogłoby się kształcić w placówce, przy założeniu niezmienności oferty edukacyjnej, tzn. posiadanej bazy lokalowo-sprzętowej, i zatrudnionej kadry dydaktycznej?
- Jakie atuty lokalowo-sprzętowe i kadrowe charakteryzują placówkę, które Pana/Pani zdaniem wpływają na jej atrakcyjność w zakresie prowadzenia kursów/szkoleń dla pracowników kopalń węgla kamiennego?

Odpowiedzi na pierwsze z powyższych pytań wykazały, że w większości placówek są rezerwy kadrowo-lokalowe i mogłyby one przyjmować większą liczbę słuchaczy w ramach aktualnej oferty programowej. Rezerw takich nie miała jedna badana placówka, w jednym natomiast przypadku respondent nie udzielił odpowiedzi. O ile więcej pracowników zakładów górniczych mogłoby się kształcić w poszczególnych instytucjach szkoleniowych podano w tabeli 2.

Tabela 2. Możliwości zwiększenia liczby słuchaczy

Przy posiadanej	
bazie lokalowo-sprzętowej, %	kadrze dydaktycznej, %
0	0
10	30
50	2
80	80
20	20
50	brak danych
50	50

Na podstawie rozkładu odpowiedzi na drugie z przytoczonych pytań, stwierdzono, że podstawowym atutem badanych placówek w odniesieniu do zaplecza lokalowo-

-sprzętowego jest posiadanie sprzętu multimedialnego, a w przypadku kadry – jej profesjonalizm, wysokie kompetencje.

5.1.2. Formy, organizacja i system kształcenia oraz oferta programowa

Pytania zawarte w tym bloku tematycznym posłużyły do zebrania materiału charakteryzującego badane placówki pod względem: form, organizacji i systemu kształcenia, oferty programowej adresowanej do zakładów górniczych, a także skali kształcenia (liczby słuchaczy).

W placówkach objętych sondażem, formami kształcenia stosowanymi w przypadku wszystkich słuchaczy, zatem także rekrutujących się z zakładów górniczych, były:

- najczęściej – szkolenie (8 wskazań), seminarium (8 wskazań) oraz kurs (7 wskazań),
- najrzadziej z kolei – kurs zawodowy (3 wskazania) i praktyka zawodowa (1 wskazanie).

Warto nadmienić, że wszystkie wymienione formy kształcenia występowały w jednej tylko placówce. Inne formy wskazywane przez badanych to: studia podyplomowe, doktoranckie, warsztaty szkoleniowe, instruktaże (po 1 wskazaniu).

Kolejne pytanie dotyczyło sposobów organizacji kształcenia stosowanych w placówce generalnie i w odniesieniu do pracowników zakładów górniczych. Osoby wypełniające ankietę mogły wskazać wszystkie właściwe dla placówki, wybierając z listy zawierającej takie sposoby, jak: kształcenie stacjonarne – zajęcia w placówce, kształcenie na odległość (np. e-learning), kształcenie eksternistyczne, kształcenie w siedzibie klienta, kształcenie indywidualne oraz inne. Na podstawie uzyskanych wyników stwierdzono, że w badanych placówkach było najczęściej stosowane kształcenie stacjonarne (8 wskazań) oraz kształcenie w siedzibie klienta (7 wskazań). W jednej tylko placówce słuchacze mogli skorzystać dodatkowo z kształcenia na odległość lub w formie eksternistycznej, w żadnej natomiast z „kształcenia indywidualnego”. Oprócz wymienionych wyżej sposobów organizacji kształcenia, dwóch respondentów wskazało kształcenie wyjazdowe (prowadzone w ośrodku szkoleniowo-wypoczynkowym). Identyczny rozkład odpowiedzi odnotowano w przypadku pytania o sposoby organizacji kształcenia stosowane, gdy szkolącymi się w placówce byli pracownicy kopalń węgla kamiennego.

Jaki system kształcenia funkcjonuje w danej placówce: dzienny, wieczorowy, zaoczny, a może wszystkie formy? Z uzyskanych danych wynika, że było to przede wszystkim kształcenie w systemie dziennym (8 wskazań), rzadziej natomiast wieczorowym i zaocznym (po 2 wskazania). W odniesieniu do pracowników zakładów górniczych dominował także system dzienny (8 wskazań), rzadko zaś kształcenie w systemie wieczorowym (2 wskazania) oraz zaocznym (1 wskazanie).

Ważną kwestią poruszoną w sondażu była oferta programowa placówek adresowana do pracowników zakładów górniczych. Pytanie skierowane do ankietowanych brzmiało: Jakie kursy/szkolenia/seminaria dla pracowników kopalń znajdują się w aktualnej ofercie placówki. Odpowiedzi były następujące:

- a) wszystkie oferowane umieszczono na naszej stronie internetowej,

- b) oferta umieszczona na naszej stronie internetowej uległa zmianie: z pewnych kursów/szkoleń zrezygnowano lub dodano nowe (*wpisać jakie dodano, a jakie skreślono*),
- c) brak własnej strony internetowej/na naszej stronie internetowej, brak jest szczegółowej informacji o kursach/szkoleniach dla górników, oto nasza oferta (*wpisać*).

Fakt, że w tym pytaniu umieszczono takie właśnie możliwości odpowiedzi, wynikał ze świadomości, że oferta szkoleniowa danej instytucji zawiera często nazwy aż kilkudziesięciu kursów, szkoleń itd. Nie chcąc stawiać respondentów w trudnej sytuacji wypisywania długiej listy kursów, sformułowano kafeterie w sposób, który pozwalał na uniknięcie, w większości przypadków, pracochłonnej czynności.

Siedmiu respondentów wybrało odpowiedź „a”, natomiast jeden respondent, odpowiedź „c”, i w rozwinięciu podał dane. Analizując ofertę edukacyjną dla branży górnictwa węgla kamiennego zwracała uwagę jej różnorodność tematyczna: obejmowała nie tylko obszary „obowiązkowe”, tzn. ujęte w rozporządzeniach wcześniej już przywołanych.

Wszyscy respondenci przyznali, że oferty edukacyjne dla przedsiębiorców, zakładów górniczych podlegały modyfikacji w ostatnich latach, a wśród powodów wprowadzanych zmian wymieniali takie, jak:

- zmiany w przepisach prawa (4 wskazania),
- brak zainteresowania niektórymi kursami ze strony pracowników przedsiębiorstw, dostosowanie do potrzeb zleceniodawców (4 wskazania),
- postęp technologiczny – wprowadzenie nowych maszyn i urządzeń (2 wskazania),
- uwagi i propozycje uczestników szkoleń (1 wskazanie),
- rozszerzenie tematyki kursu (1 wskazanie).

Charakter zmian był zróżnicowany: od wprowadzenia nowego kursu/kursów po zmiany programowe w kursach, szkoleniach już organizowanych i/lub zmiany w wymiarze czasu. Oto kilka wypowiedzi oddających istotę zmian: – „Zakres modyfikacji obejmował zarówno rezygnację z niektórych szkoleń, wprowadzenie nowych, jak i zmianę zakresu tematycznego i wymiaru czasowego niektórych”, – „W programach kursów i szkoleń wprowadzono zmiany wynikające z bieżących przepisów oraz wprowadzanych nowych technologii”, – „Wprowadzenie nowych zagadnień, modyfikacja opracowanych wcześniej programów w celu poprawienia jakości szkolenia”, – „Wprowadzenie nowych kursów, szkoleń i seminariów wynikało z opracowanej ścieżki awansu zawodowego pracowników zatrudnionych w kopalniach. Dostosowano do potrzeb zleceniodawcy zakres tematyczny kursów, czas ich trwania oraz wymaganego szkolenia praktycznego. Dostosowano również do potrzeb kursów warunki wstępne, jak i metodykę”.

Ostatnie kilka pytań w tym bloku tematycznym odnosiło się do kwestii popytu na usługi edukacyjne oraz do pozyskiwania klientów z branży górniczej.

Proszono ankietowanych o podanie liczby pracowników kopalń węgla kamiennego uczestniczących w kursach, szkoleniach itd. organizowanych w placówce w 2009 r., w tym o określenie liczby pracowników kopalń węgla kamiennego uczestniczących w szkoleniu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Poproszono także o udzielenie

odpowiedzi na następujące pytanie: Czy liczba pracowników kopalń uczestniczących w kursach/szkoleniach/seminariach itd. organizowanych w placówce, w ciągu kilku ostatnich lat: wzrastała, pozostawała bez zmian, zmniejszała się, wahała się? I w związku z tym, o wskazanie przyczyn zmian we frekwencji słuchaczy z podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego, obserwowane w ciągu kilku ostatnich lat. Rozkład odpowiedzi charakteryzujący sytuację każdej z badanych placówek zestawiono w tabeli 3. Z danych tych wynika, że trzy placówki spośród ogółu badanych nie prowadziły w 2009 r. szkoleń z zakresu bhp, a wśród prowadzących tego typu szkolenie, w trzech przypadkach ich udział – mierzony liczbą słuchaczy – był znaczący. Liczba słuchaczy w ciągu kilku ostatnich lat w poszczególnych placówkach była różna, stąd różne były przyczyny zmian we frekwencji. Zmniejszanie się liczby słuchaczy, w opinii respondentów, wynikało zarówno ze zmniejszania stanu zatrudnienia (2 wskazania), jak i złej sytuacji finansowej zakładów górniczych (także 2 wskazania).

Tabela 3. Charakterystyka badanych placówek

Liczba pracowników kopalni		Liczba pracowników kopalni	Przyczyny zmian we frekwencji słuchaczy
ogółem	w tym: na kursie bhp		
24 000	17 500	wzrastała	zatrudnianie nowych osób bez odpowiednich kwalifikacji
54 728	37 303	zmniejszała się	zmniejszanie stanu zatrudnienia, ograniczona kwota przyznana na szkolenia
9378	8676	wzrastała	brak danych
850	0	wahała się	powstanie ośrodków szkoleniowych powiązanych ze spółkami węglowymi
919	75	pozostała bez zmian	nie dotyczy
6060	0	zmniejszała się i wahała	zmniejszanie zatrudnienia w zakładach górniczych
500	380	pozostała bez zmian	nie dotyczy
258	0	zmniejsza się	zła sytuacja finansowa w górnictwie

Placówki, aby pozyskać klientów z branży górnictwa węgla kamiennego, stosowały różne praktyki; wśród wymienianych znalazły się takie, jak: zawieranie stałej umowy z przedsiębiorcą górniczym (spółką) – 3 wskazania, zawieranie stałej umowy z zakładem górniczym (kopalnią) – 3 wskazania, uczestniczenie w otwartych przetargach – 2 wskazania, prowadzenie działań promocyjnych – 5 wskazań, docieranie do klienta indywidualnego – 4 wskazania. Większość, bo 7 respondentów deklaruowało stosowanie co najmniej dwóch sposobów.

5.1.3. Plany rozwojowe

Pytając o plany rozwojowe, miano na uwadze plany placówek na najbliższe trzy lata w odniesieniu do oferty edukacyjnej dla pracowników zakładów górniczych, zaplecza kadrowego, lokalowo-sprzętowego oraz form, sposobów organizacji kształcenia itp. Ponadto, zapytano o przewidywania co do charakteru dalszej współpracy z przedsiębiorstwami/zakładami górniczymi w trzech najbliższych latach. Pytania te miały charakter otwarty, a więc respondent odpowiadał na nie własnymi słowami.

W przypadku oferty edukacyjnej, ankietowane placówki zamierzały dokonać zmian polegających na: poszerzeniu dotychczasowej oferty o nowe formy kształcenia, czy też dodaniu do niej nowej tematyki. Jeden z respondentów stwierdził z kolei, że: „Ośrodek kończy działalność z dniem 30 listopada 2010 dla kopalń JSW”.

W pięciu badanych placówkach przewidziano także zmiany lokalowo-sprzętowe lub/i kadrowe bądź też sposobów organizacji kształcenia (wprowadzenie e-learningu).

Na pytanie: Jak Pana/Pani zdaniem będzie się układać współpraca placówki z przedsiębiorcami/zakładami górniczymi w ciągu trzech najbliższych lat (rozszerzy się, utrzyma się na dotychczasowym poziomie, ulegnie ograniczeniu)? odpowiedzi udzieliło 6 ankietowanych, w tym 1 odpowiedź sprowadzała się do lapidarnego stwierdzenia „trudno powiedzieć”; pozostałe, zacytowano poniżej:

- „Z założeń do umowy wynika, że szkolenia ilościowo realizowane będą na nieco niższym poziomie niż w latach ubiegłych, na co zasadniczy wpływ ma wstrzymanie przyjęć do pracy w kopalniach, rozwój szkół górniczych i lepsza „zdawalność” ich absolwentów na egzaminach na tytuł zawodowy. Zmieniają się jakościowe potrzeby kopalń na szkolenia związane z obsługą coraz nowocześniejszego sprzętu”.
- „Mamy nadzieję, że utrzyma się co najmniej na tym samym poziomie, pomimo dużej konkurencji na rynku szkoleniowym, ponieważ naszym atutem jest wysoko wykwalifikowana kadra, zaplecze laboratoryjne i lokalowe oraz ciągłe doskonalenie oferty szkoleniowej”.
- „Będzie na dotychczasowym poziomie, gdyż tendencja ta utrzymuje się od kilku lat”.
- „Prawdopodobnie utrzyma się na dotychczasowym poziomie”.
- „Utrzyma się na dotychczasowym poziomie z lekką tendencją wzrostu”.

Analizując treść wypowiedzi na temat dalszej współpracy placówki z branżą górniczą zwraca uwagę fakt, że respondenci byli przekonani o utrzymaniu dalszych biznesowych związków z przedsiębiorcami górniczymi lub/i zakładami górniczymi, na poziomie przynajmniej dotychczasowym.

6. PODSUMOWANIE

Rynek usług edukacyjnych, świadczonych w systemie pozaszkolnym dla pracowników podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego, rozpoznano na podstawie danych pierwotnych i wtórnych. Jak wykazano, charakteryzuje się on dużymi możliwościami, biorąc choćby pod uwagę oferty szkoleniowe, czy też możliwości zaspokojenia zmiennego popytu na tego typu usługi ze strony podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego. Warto wspomnieć, że w ramach tych badań zebrano także materiał empiryczny dotyczący drugiego uczestnika procesu ustawicznego kształcenia zawodowego – odbiorcę usług. Wyniki sondażu przeprowadzonego wśród przedstawicieli zakładów górniczych, odpowiedzialnych za ustawiczne kształcenie zawodowe pracowników, zostaną zaprezentowane w następnym artykule, do przeczytania którego zachęcamy Szanownych Czytelników.

Literatura

1. Spółki węglowe przyjmą 3 tysiące pracowników. Dziennik Zachodni 5.01.2011.
2. Szczepański M.S., Tyrybon M., Stadler K. (2010): Stabilizacja załóg górniczych w kopalniach Kompanii Węglowej SA: www.kwsa.pl (dostęp 12.01.2010).
3. Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach w 2005 r. Gdańsk, Urząd Statystyczny 2006.

Recenzent: dr Konrad Tausz