



Raport

MODUŁ II

OFERTY SZKOLENIOWE Z ZAKRESU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO DOSTĘPNE NA RYNKU PRACY SUBREGIONU SKIERNIEWICKIEGO

**Badanie zrealizowane w ramach projektu pt: „Wszechnica Skierniewicka”
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego**

Opracował:

Kierownik projektu: dr Elżbieta Stokowska

Koordynator prac badawczych: dr hab. Elżbieta Psyk-Piotrowska prof. UŁ

Kierownik działu realizacji badań terenowych: dr Katarzyna Grzeszkiewicz-Radulska

Zespół w składzie:

dr Małgorzata Potoczna, dr Aleksandra Stankiewicz, mgr Michał Czaporowski, mgr
Katarzyna Frankowicz-Magdziarz, mgr Jerzy Piotr Jabłoński mgr Wojciech Jabłoński, mgr
Kinga Kwiatkowska, mgr Anna Pietranek, mgr Małgorzata Sęk, mgr Agnieszka
Skolimowska, mgr Patrycja Wędzel

Skierniewice 2011



SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	1
WYTYPOWANIE INSTYTUCJI SZKOLĄCYCH – OPIS PROCEDURY BADAWCZEJ.....	4
PROBLEMATYKA BADAŃ.....	8
APARAT POJĘCIOWY.....	10
CHARAKTERYSTYKA OFERT SZKOLENIOWYCH.....	13
OCENA LIDERÓW SZKOLENIOWYCH.....	30
PODSUMOWANIE.....	35
BIBLIOGRAFIA.....	37
SPIS TABEL.....	38



WSTĘP

Funkcją edukacji ustawicznej, w kontekście socjologicznym, jest kształtowanie oraz adoptowanie się jednostek wobec nowych warunków życia, umożliwiając funkcjonowanie społeczeństwa opartego na wiedzy. Istotnym elementem analiz socjologicznych, staje się zatem system oświaty w tym zakresie. W Polsce, definicje, zasady i formy edukacji ciągłej, czyli kształcenia ustawicznego, reguluje ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991. Określa ona m.in. placówki ustawicznego kształcenia, które prowadzą *„kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także umożliwiają uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny”* (us. z 1991 r, z póź. zm., Dz. U. z 2004 roku Nr 173, poz. 1808). Oprócz tej formy kształcenia (placówki kształcenia ustawicznego) pod uwagę należy wziąć inne oferty edukacyjnych instytucji i organizacji działających na rzecz kształcenia ustawicznego, jak: zakłady pracy, urzędy pracy, organizacje zawodowe i branżowe pracodawców i pracobiorców, związki zawodowe i organizacje rolników, Kościoły i organizacje religijne, stowarzyszenia, fundacje i inne organizacje dobrowolne, instytucje naukowe, samorządy lokalne, instytucje centralne. Ponadto istnieją pozaszkolne formy uzyskiwania i uzupełniania wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w placówkach i ośrodkach typu placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego. Do kształcenia ustawicznego w sposób bezpośredni nawiązuje również dokument Strategii Rozwoju Kraju na lata 2007-2015. Rozwój kształcenia ustawicznego stanowi jeden z celów działań tej Strategii. Wśród zapisów odnajdujemy ten, który dotyczy zapewnienia odpowiedniego poziomu konkurencyjności gospodarki, przez zwrócenie uwagi na adaptacyjność pracowników i przedsiębiorstw (Program Operacyjny „Wykształcenie i kompetencje”, Narodowy Plan Rozwoju 2007–2013. Projekt, wersja z 12 września 2005) Osiągnąć to można poprzez wspieranie uczenia się przez całe życie, zarówno w systemie edukacji, jak i poza nim.

Jednym z najbardziej interesujących elementów kształcenia ustawicznego, jest ciągle tworzący się rynek ofert szkoleniowych. W związku z tym celem działań badawczych drugiego modułu, była analiza ofert szkoleniowych z zakresu kształcenia ustawicznego.



W nawiązaniu do wyżej przytoczonej ustawy, kształcenie ustawiczne jest organizowane i prowadzone przez następujące instytucje:

1. Szkoły dla dorosłych (szkolne formy kształcenia);
2. Placówki kształcenia ustawicznego (w tym: centra kształcenia ustawicznego), placówki kształcenia praktycznego (w tym: centra kształcenia praktycznego), ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego (pozaszkolne formy kształcenia)¹.

Wśród innych instytucji kształcenia ustawicznego (prowadzących kształcenie w formie pozaszkolnej) znajdują się także²:

1. zakłady pracy,
2. urzędy pracy,
3. organizacje zawodowe i branżowe pracodawców i pracobiorców,
4. organizacje rolników,
5. Kościoły i organizacje religijne,
6. stowarzyszenia, fundacje i inne organizacje dobrowolne,
7. instytucje naukowe,
8. samorządy lokalne,
9. instytucje centralne.

Podczas realizacji działań badawczych II modułu, określonych jako analiza ofert szkoleniowych z zakresu kształcenia ustawicznego dostępnych w subregionie skierniewickim, przyjęto, iż szkolenia i kursy są jednym z typów pozaszkolnej formy kształcenia³.

WYTYPOWANIE INSTYTUCJI SZKOLĄCYCH – OPIS PROCEDURY BADAWCZEJ

W nawiązaniu do zaprezentowanych na wstępie ustaleń terminologicznych dotyczących instytucji, które mogą prowadzić kształcenie ustawiczne, sprawdzono, które

¹ Por. art. 68a

² Ministerstwo Edukacji i Nauki, *Edukacja ustawiczna 2005, Raport o stanie edukacji ustawicznej w Polsce w roku 2005*, Warszawa 2005, s. 19-38

³ Informacje szczegółowe na temat wyboru instytucji objętych badaniem, wraz z uzasadnieniem, znajdują się we fragmencie: WYTYPOWANIE INSTYTUCJI OFERUJĄCYCH SZKOLENIA – OPIS PROCEDURY BADAWCZEJ



z nich posiadają ofertę szkoleniową. Weryfikacja posiadania oferty szkoleniowej następowała w dwóch fazach:

- 1) określenie, które z instytucji mających prawo prowadzić szkolenia, znajdują się na terenie subregionu skierniewickiego,
- 2) wybór konkretnych instytucji szkoleniowych do badania właściwego.

Ad.1. Biorąc pod uwagę instytucje, które mogą prowadzić działalność szkoleniową, w ramach kształcenia ustawicznego, na terenie subregionu skierniewickiego, ustalono:

1. Na terenie subregionu skierniewickiego znajduje się placówka kształcenia ustawicznego (CKU 96-100 Skierniewice, Al. Niepodległości 4, tel. 0-46 833 20 03).
2. Na terenie subregionu skierniewickiego nie ma placówki kształcenia praktycznego (CKP), najbliższa znajduje się w Sochaczewie.
3. Na terenie subregionu skierniewickiego znajduje się 26001 podmiotów gospodarczych, w tym 5 państwowych zakładów pracy, 2772 spółek 23224 osób fizycznych mogących prowadzić działalność gospodarczą (źródło: GUS 2008). Natomiast według informacji zawartej na portalu info-net (<http://www.info-net.com.pl/katalog/skierniewice/page:2>) na terenie samych Skierniewic istnieje 1478 firm.
4. Urzędy pracy na terenie subregionu skierniewickiego prowadzą działalność szkoleniową głównie w oparciu o firmy komercyjne oraz fundacje i stowarzyszenia.
5. Na terenie subregionu skierniewickiego wśród organizacji zawodowych i branżowych pracodawców i pracobiorców, funkcjonują organizacje rzemieślnicze, jak Związek Rzemiosła Polskiego oraz 5 cechów.
6. Na terenie subregionu skierniewickiego, zgodnie z informacjami zawartymi w Krajowym Rejestrze Sądowym, nie istnieją żadne zarejestrowane kółka rolnicze.
7. Na terenie subregionu skierniewickiego nie istnieją organizacje religijne.
8. Na terenie subregionu skierniewickiego, zgodnie ze Spisem Powszechnym z roku 2002, na terenie subregionu skierniewickiego istnieje 890 stowarzyszeń i fundacji oraz innych organizacji dobrowolnych. Podobna liczba, bo 728, widnieje w bazie najpopularniejszego i najbardziej kompletnego portalu organizacji pozarządowych w Polsce (www.ngo.pl). W przypadku tego typu organizacji istnieje problem



weryfikacji, gdyż ani fundacje ani stowarzyszenia nie mają obowiązku wyrejestrowywania.

9. Instytucje naukowe. Zgodnie z założeniami instytucje naukowe, zostały zweryfikowane na podstawie bazy Uniwersytetu Łódzkiego – „Postaw na rozwój”, zgodnie z którą istnieje 5 Szkół Wyższych, mogących potencjalnie prowadzić działalność szkoleniową.

Ad.2. Wybór instytucji kształcenia ustawicznego oferujących szkolenia realizowany był głównie w oparciu o Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS), który potraktowano jako bazę podstawową. Jako spis uzupełniający wykorzystano Rejestr Instytucji Akredytowanych przez Kuratorium Oświaty w Łodzi, a w przypadku badań instytucji naukowych źródłem informacji została baza „Postaw na rozwój” stworzona przez Uniwersytet Łódzki i zawarta na portalu www.postawnarozwoj.uni.lodz.pl.

Tab. 1. Instytucje kształcenia ustawicznego działające na terenie subregionu skierniewickiego wg prowadzenia działalności szkoleniowej.

Instytucje, które prowadzą działalność szkoleniową	Instytucje, które nie prowadzą działalności szkoleniowej
<ol style="list-style-type: none"> 1. Placówki kształcenia ustawicznego. 2. Zakłady pracy. 3. Urzędy pracy. 4. Stowarzyszenia, fundacje i inne organizacje dobrowolne. 5. Instytucje naukowe. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Placówki kształcenia praktycznego. 2. Organizacje zawodowe i branżowe pracodawców i pracobiorców. 3. Związki zawodowe i organizacje rolników. 4. Kościoły i organizacje religijne.

(źródło: opracowanie własne).

W badaniu, wyeliminowano instytucje, które:

- 1) nie prowadzą działalności szkoleniowej, pomimo, iż posiadają takie prawo, oraz
- 2) podmioty gospodarcze, pomimo, iż pracodawca ma obowiązek zorganizowania dla pracowników szkoleń z zakresu ochrony środowiska pracy, czy podwyższania kwalifikacji i umiejętności „branżowych”.⁴

⁴ Powodem wykluczenia zakładów pracy, spółek i innych podmiotów gospodarczych ze zbioru instytucji wybranych do analizy jest brak realnej możliwości dotarcia do realizowanej przez nich oferty szkoleniowej.



W dalszym postępowaniu, posiłkując się bazą zawartą w RIS-ie, ustalono liczbę (58) instytucji szkoleniowych w subregionie skierniewickim.

Tab. 2. Instytucje szkoleniowe subregionu skierniewickiego w powiatach wg RIS

Powiat		liczba instytucji wg RIS
1	Skierniewickie i Skierniewice (miasto)	20
2	Kutnowski	16
3	Łowicki	9
4	Łęczycki	8
5	Rawski	5
Razem		58

(źródło: opracowanie własne)

Jak już wspomniano, innym wykorzystywanym wykazem placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych w postaci szkoleń jest Rejestr Instytucji Akredytowanych. Zawiera on instytucje, które uzyskały akredytację Łódzkiego Kuratora Oświaty. W Skierniewicach znajduje się Delegatura, która obejmuje teren powiatów: łowickiego, rawskiego i skierniewickiego grodzkiego i ziemskiego. Według tego rejestru są 4 dodatkowe instytucje, których nie ma w RIS-ie. W wyniku włączenia tych jednostek powstała baza obejmująca 62 jednostki.

Ponadto, na podstawie bazy „Postaw na rozwój” ustalono, że na terenie subregionu skierniewickiego istnieją dwie szkoły wyższe, gdzie prowadzona jest działalność szkoleniowa oraz jeden ośrodek kształcenia zawodowego.

Ostatecznie do badania właściwego zakwalifikowano **63 instytucje** prowadzące działalność szkoleniową. Uzyskano w ten sposób wejściową bazę instytucji prowadzących szkolenia w różnych zakresach, trybie i o różnej tematyce. Uwzględnienie w analizach wszystkich instytucji spełniających założone kryteria powodowało, że badanie ma charakter

Szkolenia odbywające się w zakładach pracy skierowane są głównie do pracowników – są to szkolenia zamknięte, często realizowane przez specjalistów zatrudnionych w firmie, ewentualnie „wynajętych” (zazwyczaj na mocy umowy o dzieło lub innych form umowy cywilno – prawnej) do przeprowadzenia określonego szkolenia. Z tego względu identyfikacja oferty szkoleniowej prowadzonej przez zakłady pracy, firmy, itp. jest trudna do przeprowadzenia. Zanalizowanie tego rodzaju ofert szkoleniowych wymagałoby zrealizowania osobnego modułu z wykorzystaniem terenowych technik badawczych których nie obejmuje, przewidziana we wniosku projektu, formuła badań *desk reserch*. Dla zrealizowania podobnego celu badawczego, w projekcie *Diagnoza Zawodów*, przeprowadzono wywiady kwestionariuszowe z osobami reprezentującymi kadrę zarządzającą w firmie. Od pomysłu przeprowadzania badania za pomocą techniki ankiety (z kwestionariuszem do samodzielnego wypełnienia) odstąpiono najprawdopodobniej z uwagi na spodziewane niskie odsetki zwrotów. W projekcie tym, badanie pracodawców działających na terenie województwa łódzkiego zrealizowano na reprezentatywnej próbie liczącej 1500 jednostek. P. Dębowski, Ł. Kuttyło, J.R. Stempień, *Regionalny rynek pracy w opinii pracodawców w świetle badań empirycznych*, [w]: *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania. Raport końcowy z realizacji projektu: Analiza lokalnego rynku pracy. Diagnoza Zawodów*, s. 99



wyczerpujący. Niestety od momentu konceptualizacji do momentu rozpoczęcia badań właściwych (początek maja) związanych z analizą stron instytucji oferujących szkolenia, baza instytucji szkoleniowych, uległa zmniejszeniu do **39 instytucji** szkoleniowych.

Tab. 3. Instytucje szkoleniowe subregionu skierniewickiego uwzględnione w badaniu właściwym.

Powiat		Liczba instytucji wygenerowanych podczas badania właściwego.
1	Skierniewice (miasto)	15
2	Kutnowski	12
3	Łowicki	4
4	Łęczycki	5
5	Rawski	2
Razem		39

(źródło: opracowanie własne)

Powody takiego stanu rzeczy wynikają z:

1. braku aktualizacji danych na stronach internetowych (w tym przypadku, strony zawierały informacje z marca 2010 r., np.: Okręgowy Związek Piłki Nożnej w Skierniewicach),
2. braku stron – nie odnaleziono podanych stron w Internecie,
3. systematycznego pojawiania się komunikatu „strona w przebudowie” lub komunikatu „strona nie została odnaleziona”, „błąd 404”;
4. pojawiania się wizytówki reklamowej strony instytucji szkoleniowej, na stronach branżowych (np.: poświęconych kształceniu ustawicznemu lub portalach związanych z miastem Skierniewice (np.: www.skierniewice.com.pl/Forum/tabid/117/view/topic/postid/63859/Default.aspx) lub na stronach wojewódzkich (np. Ośrodki Kształcenia Zawodowego w Skierniewicach i Łowiczu).
5. braku informacji o aktualnej ofercie szkoleniowej, jedynie raporty z przeprowadzonych projektów – w tym zrealizowanych ofert szkoleniowych (np.: <http://www.mcr.free.ngo.pl>).

Wszystkie pozostałe instytucje, które zostały zakwalifikowane do badania posiadały swoje strony internetowe, które stanowiły bezpośrednie źródło informacji na temat ofert szkoleniowych (z uwzględnieniem określonych zmiennych). Oznacza to, że bazy instytucji szkoleniowych (RIS, Rejestr Kuratorium Oświaty w Łodzi, „Postaw na rozwój”) traktowane



były jedynie jako zawierające informacje umożliwiające identyfikację poszczególnych instytucji.

PROBLEMATYKA BADAŃ

Analiza materiału badawczego, zmierzała do odpowiedzi na następujące pytanie problemowe: jakie oferty szkoleniowe z zakresu kształcenia ustawicznego są udostępnione mieszkańcom subregionu skierniewickiego przez wybrane instytucje?

W związku z tym, każde oferowane szkolenie lub kurs jako jednostka analizy, zostało scharakteryzowane pod względem następujących cech:

1. termin, w którym ukazała się oferta;
2. okres, w którym oferta była zamieszczona na stronie (między majem, a wrześniem);
3. typ i dokładna nazwa instytucji oferującej;
4. dostępność;
5. czas trwania;
6. tryb;
7. forma;
8. rodzaj stosowanych metod;
9. typ odbiorców;
10. kompleksowości oferty,
11. rodzaj wykorzystywanych materiałów;
12. sposób finansowania; cena za 1 h;
13. uzyskanie certyfikatu/ zaświadczenia/ dyplomu;
14. obszar tematyczny i dokładna tematyka szkolenia,
15. typ uzyskiwanych umiejętności.

Informacje o ofertach szkoleniowych zbierano w dwóch miesiącach: w maju i wrześniu 2011 roku. Wybór tych dwóch miesięcy podyktowany był cyklem szkoleń w trakcie roku – najmniej ofert szkoleniowych pojawia się na rynku w trakcie wakacji. Założono, zatem, iż istnieje prawdopodobieństwo zmiany oferty szkoleniowej lub jej intensyfikacji po okresie wakacyjnym. Takie założenie, miało na celu ustalenie dynamiki



rynku szkoleń (oraz umożliwiło ujednoczenie okresu zbierania materiałów w modułach II i III).

Pomiar nastąpił na początku, w środku i na końcu każdego miesiąca. Analiza ofert dotyczyła tych, które pojawiły się w okresie 1-31 maja oraz 1-30 września, nie oznacza, to jednak, że termin samych szkoleń musiał odbywać się w tym czasie.

Gromadzenie zmiennych odbywało się za pomocą wypełniania tzw. kart szkoleniowych. Każda pojedyncza oferta szkoleniowa była sprawdzona w przyjętych odstępach czasowych, w przypadku pojawienia się nowej oferty, wypełniano nową kartę szkolenia.

Wyniki badań mają charakter rozkładów częstości zmiennych odnoszących się do cech wyżej opisanych.

APARAT POJĘCIOWY

Spośród wcześniej nie objaśnionych terminów, zdefiniowania wymagają następujące określenia występujące w problematyce badawczej:

Szkolenie(a) – podstaw etymologicznych tego pojęcia należy szukać w angielskim słowie „training”, które można tłumaczyć jako "szkolenie" (inną formą tłumaczenia jest „treening” lub „warsztat”). Terminem tym określa się "wiele różnorodnych działań i form doskonalenia umiejętności, podnoszenia wiedzy i kwalifikacji w bardzo różnych obszarach. Najczęściej chodzi tu o rozwijanie umiejętności u osób dorosłych, zwłaszcza o podnoszenie kompetencji związanych z wykonywaną pracą (...)" (Łaguna 2004). Szkolenie może być także rozumiane jako „wyposażanie” innych w narzędzia (typu: umiejętności, zdolności), które mają umożliwić im osiągnięcie określonych celów w podejmowanym procesie działania.

Kurs – zazwyczaj kurs dotyczy zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych i trwa on nie mniej niż 30 godzin.

Na potrzeby tego badania określenia „szkolenie” używa się wymiennie z nazwą „kurs”.

Typy szkoleń



Szkolenia zamknięte – projektowane są na potrzeby konkretnej firmy oraz przeznaczone tylko i wyłącznie dla jej pracowników, zatem osoby spoza firmy czy instytucji, (która je organizuje) nie mogą brać w nim udziału. Możemy wyróżnić trzy rodzaje takich szkoleń:

1. Pierwsze to szkolenie przygotowywane przez firmę w ramach jej własnych możliwości. Na przykład duża firma ma specjalny dział zajmujący się rozpoznawaniem potrzeb firmy, czy pracowników i wpada na pomysł jak tu zrobić, aby było lepiej (oczywiście zazwyczaj dla interesu firmy).

2. Drugim typem szkoleń zamkniętych są szkolenie przygotowywane przez firmę zamawiającą, a realizowane przez trenerów zewnętrznych. Czyli firma sama rozpoznaje swoje potrzeby, a np. z braku ludzi kompetentnych prosi trenerów z zewnątrz o przeprowadzenie szkolenia.

3. Ostatnim, trzecim rodzajem jest szkolenie przygotowywane i realizowane przez firmę szkoleniową. Oznacza to, że firma zewnętrzna obejmuje pełen proces projektowania szkolenia – najpierw analizuje potrzeby firmy, proponuje, a następnie przeprowadza szkolenie.

Szkolenia otwarte - udział w szkoleniach otwartych jest dobrowolny, zazwyczaj decyzja dotycząca wzięcia udziału w szkoleniach należy do samego zainteresowanego. W przypadku szkolenia otwartego nie przeprowadza się analizy potrzeb szkoleniowych, osoby zainteresowane mogą się zgłaszać w dowolnym terminie.

Szkolenia wyjazdowe / szkolenia outdoorowe – tego typu szkolenia, często odbywają się w atrakcyjnym miejscu, gdzie nauka jest połączona z przyjemnością, a program obejmuje działania nakierowane na przyjemne spędzenie czasu wolnego np.: zwiedzanie okolicy, czy wizytę w regionalnej restauracji.

Incentive travel – odmiana szkoleń wyjazdowych, organizowane są w egzotycznych krajach, w luksusowych ośrodkach. Ich uczestnicy przeżywają przygody, która dla zwykłych turystów są raczej niedostępne. Celem takich kosztownych ekspedycji raczej nie jest nauka, tylko nagroda dla najlepszego zespołu pracowników, kadry menedżerskiej lub najbardziej lojalnych klientów firmy.

Szkolenia e-learningowe / szkolenia „zdalne” - prowadzone są przez Internet. Ten typ szkoleń zyskuje w ostatnim czasie coraz szersze grono zwolenników, ze względu na możliwość zaoszczędzenia czasu i pieniędzy.



Szkolenia miękkie (szkolenia nastawione na wykształcenie umiejętności miękkich) - przeznaczone są dla szerokiej grupy odbiorców - zarówno dla młodzieży, bezrobotnych, szeregowych pracowników, jak i dla kadry menedżerskiej. Służą one ćwiczeniu m.in. takich umiejętności, jak zarządzanie zespołem, nawiązywanie kontaktów, autoprezentacja, relacje interpersonalne. Zadaniem tych szkoleń jest albo rozwiązanie konkretnego problemu, który się w danej firmie pojawił, albo podniesienie tych umiejętności pracowników, na których pracodawcy szczególnie zależy.

Szkolenia twarde (szkolenia nastawione na wykształcenie umiejętności twardych) - zazwyczaj są to szkolenia związane z wiedzą i umiejętnościami branżowymi, nie dotyczących kształcenia umiejętności interpersonalnych. Pracownicy uczą się na kursach organizowanych w miejscu pracy, w siedzibie firmy szkoleniowej, albo w wynajętej sali konferencyjnej.

Inne kryteria określające typologię szkoleń to:

I. Podział ze względu na czas: wieczorowe, weekendowe, jednodniowe, kilkudniowe, ponadtygodniowe.

II. Podział według formy: kurs (prowadzący przekazuje uczestnikom wiedzę różnorodnymi metodami – do ok. 20 osób), seminarium (uczestnicy dzielą się doświadczeniami, prowadzący jest bardziej organizatorem – ok. 30-40 osób), warsztat (uczestnicy pod okiem prowadzącego wypracowują jakiś materiał ok. 16 osób), konferencja (spotkanie specjalistów, którzy dzielą się doświadczeniami – 50-100 osób).

Metody szkoleń:

1. wykłady – najprostsza metoda szkoleniowa polegająca na przekazywaniu treści szkolenia przez wykładowcę, bez konieczności wykazywania aktywności ze strony uczestników. Podczas wykładów przekazywana jest głównie wiedza teoretyczna, uczestnicy nie są w stanie zdobyć praktycznych umiejętności. Najczęściej prowadzone są w dużych grupach i są formą odpowiednią do uaktualniania wiedzy uczestników na dany temat np. zmian prawnych lub jako wstęp do zajęć praktycznych. Wykłady z powodu braku interakcji, nie pozwalają na dostosowanie poziomu zaawansowania przekazywanych treści do wiedzy posiadanej przez uczestników szkolenia.
2. warsztaty – forma szkolenia polegająca na przekazywaniu wiedzy teoretycznej, lecz kładąca zdecydowanie większy nacisk na umiejętność wykorzystania jej w praktyce. Podczas warsztatów uczestnicy rozwiązują postawione przed nimi problemy,



najczęściej w sposób sugerowany przez trenera. Podczas warsztatów trener wykorzystuje takie narzędzia jak: ćwiczenia grupowe, ćwiczenia indywidualne, testy, itp.

3. studia przypadków (z ang. case studies) – podczas tego typu szkoleń uczestnikom przedstawiane są autentyczne, bądź hipotetyczne sytuacje związane z działalnością różnych organizacji. Przedstawione scenariusze oprócz omówienia wymagają od uczestników analizy sytuacji i zaproponowania.
4. symulacje – polegają na odgrywaniu przez uczestników szkolenia wybranych scenek opisanych w przygotowanym wcześniej scenariuszu. Tego typu metoda szkoleniowa jest szczególnie często stosowana w szkoleniach z zakresu negocjacji, sprzedaży, czy rozwoju osobowości.
5. filmy – metoda szkoleniowa pomocnicza względem pozostałych. Nagrane i przedstawione scenki wideo są szczególnie pomocne do ilustrowania określonych sytuacji w symulacjach oraz przy szkoleniach językowych. Filmy są też stosowane jako narzędzie instruktazu pracowników w zakresie wykonywania określonych działań operacyjnych.
6. programy komputerowe – wykorzystanie programów komputerowych w procesie kształcenia jest szczególnie intensywne w przypadku szkoleń e-learningowych. Metoda ta nierozłącznie wiąże się też ze szkoleniami z zakresu umiejętności posługiwania się komputerem i Internetem.

CHARAKTERYSTYKA OFERT SZKOLENIOWYCH

Podczas analizy ofert szkoleniowych z subregionu skierniewickiego, wyodrębniono i uwzględniono w dalszej analizie 245 wszystkich ofert szkoleniowych (biorąc pod uwagę wszystkie instytucje szkoleniowe). Zdecydowaną większość (**59,2%**) stanowią oferty szkoleniowe z miasta Skierniewice i jego regionu, drugim w kolejności, pod względem liczby ofert szkoleniowych jest region kutnowski **21,2%**. W przypadku **14,7%** ofert szkoleniowych są to propozycje z regionu łęczyckiego. Najmniejszą ilość ofert szkoleniowych odnotowano w regionie rawskim (**3,7%**) oraz łowickim (**1,2%**).

Taki rozkład ofert szkoleniowych jest całkowicie zrozumiały, gdy zestawimy go z ilością instytucji szkoleniowych. W Skierniewicach i regionie istnieje najwięcej, bo



15 instytucji szkoleniowych, natomiast w kutnowskim 12. W łęczyckim istnieją 5 instytucji szkoleniowych, zatem wskazane 14,7% udziału w ogólnej ofercie szkoleniowej, to wynik zasługujących na wyróżnienie. W przypadku regionu łowickiego, na jego terenie możemy wyróżnić 4 instytucje szkoleniowe, a w rawskim tylko 2.

Tab.4 Ilość ofert szkoleniowych w subregionie skierniewickim.

Region	Liczba szkoleń	Procent
Skierniewicki	145	59,2
Kutnowski	52	21,2
Łęczycki	36	14,7
Rawski	9	3,7
Łowicki	3	1,2
Razem	245	100

(źródło: opracowanie własne)

Wygenerowano również szczegółowy rozkład instytucji szkoleniowych oraz przynależną im ilość szkoleń. W rezultacie otrzymano zestawienie 39 instytucji szkoleniowych oraz ilość ofert szkoleniowych realizowanych / proponowanych przez każdą z nich, określając je jako szczegółowy wykaz Instytucji oferujących szkolenia w subregionie skierniewickim.

Tab.5. Szczegółowy wykaz Instytucji oferujących szkolenia w subregionie skierniewickim

lp	Nazwa instytucji	Liczba szkoleń	Procent
1.	„Konkret” firma szkoleniowo – doradcza	40	16,3
2.	CKU Skierniewice	16	6,5
3.	Edyta Kolus Nauka Jazdy Stacja	1	0,4
4.	MarPoz ochrona BHP o PPOŻ	17	6,9
lp	Nazwa instytucji	Liczba szkoleń	Procent
5.	DSE szkoła języków obcych	1	0,4
6.	Ośrodek Szkoleniowy Kierowców „Ekonomik”1	1	0,4
7.	Ośrodek Szkoleniowy Kierowców „Widok”	1	0,4
8.	Ośrodek Szkoleniowy Kierowców „Prawko”	1	0,4
9.	Przedsiębiorstwo handlowo – usługowe „Fant”	23	9,4
10.	Studio Urody „For sou”	6	2,4
11.	Szkoła Nauki Jazdy „Autopartner”	10	4,1
12.	Agencja Szkoleniowa AP Griniar	21	8,6
13.	Mazowieckie Centrum Rozwoju Regionalnego 5	5	2,0
14.	Rat-Med.	5	2,0
15.	Biuro Doradczo-Usługowe TSAL-BHP	2	0,8
16.	Career Dimensions Polska	21	8,6
17.	Stowarzyszenie CIR	1	0,4
18.	„Prospero”	4	1,6
19.	Uniwersytet Oświaty Pozaszkolnej WUREX	1	0,4
20.	Agencja Rozwoju Region Kutnowskiego	1	0,4
21.	Alfa D-Js Academy	1	0,4



22.	Auto Nauka Jazdy	1	0,4
23.	Centralne Towarzystwo Handlowe	1	0,4
24.	CKU Kutno	8	3,3
25.	NESTAR S.C. Maliowscy	2,0	0,8
26.	Ośrodek Szkoleniowy Kierowców „Wódka”	1	0,4
27.	Success Ida Wojkowska	6	2,4
28.	Szkoła języków obcych Pandy	1	0,4
29.	Ośrodek Szkoleniowy Kierowców „Maximus”	3	1,2
30.	Nowak	10	4,1
31.	Ośrodek Szkoleniowy Kierowców Jerzy Szumiński	1	0,4
32.	Pracownia Psychologiczna Beata Nycek	14	5,7
33.	Team coaching	4	1,6
34.	Centrum Edukacji Pozaszkolnej Omega	4	1,6
35.	Ośrodek Szkoleniowy Kierowców Rondo	1	0,4
36.	CKU ZSP Rolnicze nr 2	2,0	0,8
37.	Ośrodek Szkoleniowy Kierowców Maniek	1	0,4
38.	Ośrodek Szkoleniowy Kierowców Auto-szkoła	1	0,4
39.	ASM centrum badan i analiz rynku	1	0,4
Razem		245	100

(źródło: opracowanie własne)

Na podstawie prowadzonej analizy, biorąc pod uwagę okres, w którym ukazała się oferta, można stwierdzić, iż zdecydowana większość ofert szkoleniowych (91,8%) pojawiła się na początku maja. W późniejszych wyznaczonych okresach czasu, w sumie pojawiło się 8,2 % ofert szkoleniowych, w tym 0,8 % w środku maja, 2,2% pod koniec maja, natomiast we wrześniu – na początku 2,0%, w środku – 1,6 % ofert, a pod koniec okresu, w którym prowadzono badania 2,4%. Zasadny jest zatem wniosek, iż rynek ofert szkoleniowych posiada niską dynamikę – w trakcie 5 miesięcy pojawiło się jedynie 8,2 % nowych ofert szkoleniowych. Interesujący jest również fakt, iż każda nowa oferta szkoleniowa zostaje wpisana na długo w zakres propozycji instytucji szkoleniowych. Pawie wszystkie oferty, (99,2%) które zostały „zawieszane” na stronach instytucji szkoleniowych w maju, zostały odnalezione i we wrześniu, jedynie 0,8% (co daje 2 oferty) pojawiły się na stronach instytucji tylko w maju.

Tab.6 Okres ukazania się oferty.

Okres w którym ukazała się oferta	Liczba szkoleń	Procent
Początek maja	225	91,8
Środek maja	2	0,8
Koniec maja	3	1,2
Początek września	2	2,0
Środek września	4	1,6
Koniec września	6	2,4
Razem	245	100

(źródło: opracowanie własne)



Przyczyn niskiej dynamiki na rynku szkoleń subregionu skierniewickiego, można upatrywać w tzw. ofercie stałej, jaką mają instytucje szkoleniowe. Oznacza to, iż niezależnie od okresu (w trakcie roku), instytucje szkoleniowe proponują słuchaczom ten sam zestaw ofert szkoleń. Taki sposób funkcjonowania instytucji, z jednej strony gwarantuje pewność ofert, z drugiej jednak może nie uwzględniać zmieniających się potrzeb szkoleniowych mieszkańców, związanych z wymogami rynku pracy czy rynkiem edukacyjnym.

Kolejnym z kryteriów oceny oferty szkoleniowej, przyjętych w analizie, była **dostępność szkolenia**, oznaczająca podział na szkolenia otwarte (rekrutacje wszystkich chętnych) oraz zamknięte (rekrutujące słuchaczy tylko, wśród pracowników określonej firmy). W przypadku subregionu skierniewickiego **67,3%** to szkolenia otwarte, w których każdy chętny może wziąć w nim udział, natomiast **32,7%** to szkolenia zamknięte - organizowane wyłącznie dla pracowników firm zainteresowanych tą formą podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Znając specyfikę rynku szkoleniowego, oraz popularną i promowaną zasadę „lifelong learning” (ustawiczne uczenie się czy nauka przez całe życie) nie powinien dziwić fakt, iż zdecydowaną większość stanowi forma szkoleń otwartych. Instytucje szkoleniowe, w tym firmy komercyjne, poszukują szerokiego odbiorcy – rekrutują słuchaczy z wielu środowisk (lokalnego, struktury samorządowe, społeczność studencka, itp.), to daje im szansę rozwoju i wzrostu prestiżu, a także dochodu. Ograniczenie się jedynie do szkoleń zamkniętych, mogłoby spowodować zmniejszenie szans rozwoju oraz „wyczerpanie” potencjalnych odbiorców z subregionu, a tym samym zmniejszenie rentowności i możliwości rozwoju. Ze względu na atrakcyjność oferty, sytuacją idealną byłby posiadanie przez jedną firmę, ofert szkoleń zamkniętych jak i otwartych. Politykę taką stosują również instytucje szkoleniowe w subregionie (np.: „Griniar” czy „Konkret”).

Dominująca liczba szkoleń otwartych w subregionie skierniewickim (w stosunku do szkoleń zamkniętych), może również wynikać z szerokiej oferty szkoleń związanych z uzyskiwaniem prawa jazdy, które zawsze są szkoleniami otwartymi.

Tab.7 Dostępność szkoleń (otwarte – zamknięte).

Dostępność szkolenia	Liczba szkoleń	Procent
Otwarte	165	67,3
Zamknięte	80	32,7



Razem	245	100
-------	-----	-----

(źródło: opracowanie własne)

Podczas analizy, dostępność szkolenia otwarte – zamknięte, rozpatrywana była również pod kątem podziału na szkolenia korespondencyjne, e-leingowe oraz szkolenia outdoorowe i incentive travel. Niestety na stronach instytucji szkoleniowych nie odnaleziono żadnej oferty szkolenia, odnoszącej się do organizacji szkoleń wg. wyszczególnionego podziału. Można przypuszczać, że zamknięte szkolenia outdoorowe (odbywające się poza miejscem pracy – często są połączone z atrakcyjnymi grami terenowymi np.: wyścigi samochodów terenowych czy survival) lub incentive travel (luksusowe wycieczki lub wyjazdy w egzotycznych krajach), ze względu na ich specyficzny charakter oraz wysokie koszty, organizowane są głównie przez korporacje, których brak w subregionie skierniewickim.

W nawiązaniu do złożenia metodologicznych prowadzonego badania, analizie poddano również typ instytucji oferującej szkolenie.

W pierwotnych założeniach „firma komercyjna” nie figurowała jako odrębna jednostka proponująca szkolenia – wchodziła ona w zakres placówki kształcenia ustawicznego, jednak ze względu na bardzo dużą ilość szkoleń oferowanych, przez te podmioty, zdecydowano się wydzielić je jako dodatkową kategorię.

Tab.8 Typ instytucji oferującej szkolenie.

Typ instytucji oferującej szkolenie	Liczba szkoleń	Procent
Firma komercyjna	157	60,0
Placówka kształcenia ustawicznego	75	35,5
NGS'y	11	4,1
Urząd Pracy	2	0,4
Razem	245	100

(źródło: opracowanie własne)

W rezultacie otrzymano dane określające, iż najwięcej szkoleń **60,0%** realizowanych jest właśnie przez firmy komercyjne. Na drugim miejscu, (**35,5%**) biorąc pod uwagę ilość ofert szkoleniowych, znalazły się placówki kształcenia ustawicznego.

Interesujący jest fakt, iż organizacje pozarządowe i dobrowolne czyli np.: stowarzyszenia i fundacje, posiadają w swojej ofercie jedynie **4,1%** możliwości szkoleniowych, a oferta skierowana przez Urząd Pracy, odnosi się do bardzo znikomej liczby **0,4%**. Zastanawiająca jest tak znikoma oferta szkoleniowa tych instytucji, szczególnie, że



posiadają one możliwość realizowania szkoleń, w ramach projektów dofinansowanych z funduszy UE. W związku z tym sprawdzono jaki jest udział środków UE w kontekście finansowania szkoleń oraz zweryfikowano, jakie ogólnie są **źródła finansowania szkoleń**. W rezultacie otrzymano następujące dane: najczęściej szkolenia opłacane są przez samych słuchaczy **70,0%** – co nie powinno dziwić, iż przy zdecydowanej większości otwartych, szkoleń weekendowych taki rezultat jest całkowicie zrozumiały. Podobnie szkolenia zamknięte mogą być opłacane są przez pracodawców i taki fakt ma miejsce w przypadku badanej zbiorowości. Pracodawcy opłacają **20,7%** szkoleń.

Inaczej jest w przypadku szkoleń opłacanych przez UP, które – jak wynika z wcześniejszych analiz są instytucjami oferującymi jedynie **0,4%** szkoleń. Można zatem przypuszczać, iż UP współpracują przy realizacji szkoleń z innymi podmiotami – np. firmami komercyjnymi, stąd ich udział w finansowaniu szkoleń na poziomie **9,1%**.

Tab. 9. Finansowanie szkolenia.

Źródła finansowania	Liczba szkoleń	Procent
Słuchacze	170	70,2
Pracodawcy	50	20,7
Urzędy Pracy	22	9,1
Razem	242	100

(źródło: opracowanie własne)

„**Czas trwania szkolenia**” jest kolejną zmienną opisującą oferty w ramach rynku szkoleń w subregionie skierniewickim. Zazwyczaj, czas trwania szkolenia uzależniony jest od formy szkolenia, jego dostępności czy obszaru tematycznego.

W przypadku ofert poddanych analizie, odnotowano największą ilość szkoleń kilkudniowych **34,7%**, drugie w kolejności są szkolenia ponadtygodniowe **23,7%**, a **16,7%** to szkolenia kilkugodzinne. Oferta szkoleń weekendowych stanowi **13,5%** badanej zbiorowości, a **11,0%** to szkolenia jednodniowe. Całkowicie marginalne, bo **0,4%** to oferty szkoleń tygodniowych. Zaskakująca jest mała ilość szkoleń weekendowych, choć w zestawieniu z dostępnością szkoleń – są to przede wszystkim szkolenia otwarte. Fakt ten nie powinien dziwić, iż szkolenia otwarte (jak już zostało powiedziane) proponowane są każdemu chętnemu, zatem termin weekendowy jest najbardziej optymalny, aby potencjalni kandydaci mieli możliwość dopasowania terminów wolnych od pracy zawodowej do terminu szkolenia. W przypadku szkoleń kilkudniowych, zarówno szkolenia otwarte jak i zamknięte przyjmują po równo ten czas trwania szkolenia. Z kolei, szkolenia ponadtygodniowe, to



głównie szkolenia otwarte. Niestety nie odnotowano zależności między obszarem tematycznym szkolenia, formą szkolenia, a czasem jego trwania.

Tab.10. Czas trwania szkolenia.

Czas trwania szkolenia	Liczba szkoleń	Procent
Kilkudniowe	85	34,7
Ponadtygodniowe	58	23,7
Kilkugodzinne	41	16,7
Weekendowe	33	13,5
Jednodniowe	27	11,0
Tygodniowe	1	0,4
Razem	245	100

(źródło: opracowanie własne).

Czas trwania szkolenia, ściśle wiąże się z innym, a mianowicie z trybem szkolenia. **Tryb szkolenia**, rozumiany jest jako zakres czasu czy system pracy podczas szkolenia oraz to, jak w cyklu tygodniowym wkomponowane są oferty szkoleniowe. Zbadano zatem, który z trybów jest najbardziej popularny. W wyniku czego, otrzymano informację, iż najczęściej instytucje szkoleniowe oferują tryb dzienny szkolenia **83,3%** (co oznacza, iż podczas tygodnia odbywają się one w trakcie godzin pracy). W przypadku **12,1%** są to szkolenia proponowane w systemie wieczorowym, a **3,3%** to szkolenia w systemie zaocznym. Jedynie **0,4%**, czyli jedna oferta szkoleniowa to propozycja trybu eksternistycznego.

Tab.11. Tryb szkolenia.

Tryb szkolenia	Liczba szkoleń	Procent
Dzienny	204	83,3
Wieczorowy	32	13,1
Zaoczny	8	3,3
Eksternistyczny	1	0,4
Razem	245	100

(źródło: opracowanie własne)

Instytucje szkoleniowe w swojej ofercie posiadają wiele form oraz metod pracy. W przypadku ofert szkoleniowych z subregionu skierniewickiego zdecydowana większość **95,5%** posiada formę „kursu”. W przypadku szkoleń otwartych, forma kursu jest najbardziej eklektyczna - wykorzystuje zróżnicowany wachlarz metod pracy, a tym samym jest bardziej (niż np. seminarium) interesująca w swym przebiegu. Seminarium – to forma, która stanowi jedynie **3,3%** wszystkich ofert w ramach badanej zbiorowości –



wykorzystywana jest często w szkoleniach zamkniętych – zazwyczaj połączona jest z wykorzystywaniem wiedzy eksperckiej i monitorowaniu dyskusji.

Całkowicie marginalnymi formami szkoleń są: forma wyjazdu **0,8%** oraz konferencji **04%**.

Tab.12. Forma szkolenia

Forma szkolenia	Liczba szkoleń	Procent
Kurs	234	95,5
Seminarium	8	3,3
Wyjazd	2	0,8
Konferencja	1	0,4
Razem	245	100

(źródło: opracowanie własne)

Metody pracy odnoszą się do rodzaju zaproponowanych sposobów uczenia się podczas szkolenia. Wśród nich najczęściej wyróżnia się wykład (lub tzw. mini wykład – czyli rodzaj wprowadzenia w tematykę szkolenia), warsztaty (np. zadania grupowe, indywidualne, testy), symulacje, filmy czy animacje. W przypadku ofert szkoleniowych z subregionu skierniewickiego zauważamy równomierny rozkład poszczególnych zmiennych ilustrujących określone metody pracy. Najczęściej proponowaną metodą pracy w ofercie szkoleniowej z subregionu skierniewickiego jest wykład **29,8%**, **drugie w kolejności są** warsztaty (czasami określane również jako trening) oraz studium przypadku (**po równo**) **27,8%**, wykorzystywanie symulacji jako metody pracy zauważono w **14,7%** przypadków.

Podczas analizy nie odnotowano, aby w ofercie szkoleniowej wykorzystywano takie metody pracy jak filmy, doradztwo oraz animacja.

Tab.13. Metody pracy w ofertach szkoleniowych subregiony skierniewickiego.

Metoda pracy	Liczba szkoleń	Procent
Wykład	73	29,8
Warsztaty	68	27,8
Studia przypadku	68	27,8
Symulacje	36	14,7
Razem	245	100

(źródło: opracowanie własne).

Oferty szkoleniowe mogą być kierowane do odmiennych grup społecznych czy kategorii słuchaczy. W przypadku szkoleń dofinansowanych z UE, często dotyczy to kobiet powracających na rynek pracy lub osób bezrobotnych. Z kolei szkolenia artystyczne kierowane są do osób w wieku emerytalnym. Z perspektywy prowadzonych badań, interesujące było zatem, do kogo kierowana jest oferta szkoleniowa instytucji



szkoleniowych w subregionie skierniewickim. W związku z tym dokonano charakterystyki słuchaczy, określającej do kogo skierowana jest oferta i kto może wziąć udział w danym szkoleniu.⁵

Zdecydowanie, największą grupą odbiorców, do której proponowane są szkolenia to osoby zatrudnione **62,9%**, drugą w kolejności grupą odbiorców **23,3%** są wszyscy zainteresowani (co w przypadku szerokiej oferty szkoleń otwartych nie powinno dziwić). Osoby bezrobotne stanowią **9,8%** słuchaczy, do których kierowana jest oferta szkoleniowa. Pozostałe kategorie są marginalne i określają osoby zagrożone wykluczeniem społecznym na poziomie **3,3%** oraz osoby niepełnosprawne **0,8%**.

Tab. 14. Charakterystyka słuchaczy.

Charakterystyka słuchaczy	Liczba szkoleń	Procent
Zatrudnieni	154	62,9
Wszyscy zainteresowani	57	23,3
Bezrobotni	24	9,8
osoby zagrożone wykluczeniem społecznym	8	3,3
Osoby niepełnosprawne	2	0,8
Razem	245	100

(źródło: opracowanie własne).

Posiadając wiedzę na temat charakterystyki słuchaczy warto zwrócić uwagę na kompleksowość oferty.

Każda oferta szkoleniowa powinna uwzględniać potrzeby osób, do których jest skierowana – tym samym dopasowywać zarówno (opisane powyżej) formy, metody, jak również zakres swoich działań zwany kompleksowością oferty.

Najczęściej instytucje szkoleniowe oferują swoim słuchaczom materiały doszkoleniowe **61,0%** (oznacza to, że słuchacze otrzymują zestaw – spis najważniejszych informacji podawanych na szkoleniu i/lub scenariusze ćwiczeń). Raporty poszkoleniowe oferowane są w przypadku **20,8%** ofert szkoleniowych (prawdopodobnie dotyczy to głównie szkoleń zamkniętych). Analiza potrzeb szkoleniowych dotyczy tylko **11,3%** ofert szkoleniowych – jest to stosunkowo mało, zważywszy, na dużą ofertę szkoleń zamkniętych.

⁵ W przypadku zmiennej „charakterystyka słuchaczy” zakres zmiennej był następujący: 1. zatrudnieni, 2. bezrobotni, 3. osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, 4. Osoby niepełnosprawne, 5. szczególne grupy odbioru (np. matki wracające na rynek pracy), 6. tylko dla kobiet, 7. tylko dla mężczyzn, 8. inne. Na skutek wpisów w ramach kategorii „inne” została ona określona jako wszyscy zainteresowani – ponieważ taką dodatkową formę wygenerowano podczas analizy.



Nowoczesne sposoby podnoszenia kwalifikacji pracowników powinny być oparte na analizie potrzeb przedsiębiorstwa – ułatwia to, dopasowanie oferty szkoleniowej, metod pracy i formy szkolenia do konkretnych potrzeb pracodawcy oraz możliwości pracowników. Konsultacje doszkoleniowe oraz poszkoleniowe uzyskały w kolejności, **6,1%** i **0,8%**. W tym obszarze zauważalna jest luka ofert szkoleniowych – forma konsultacji często bardzo dobrze sprawdza się w szkoleniach zamkniętych – kiedy istnieje możliwość indywidualnej pracy z klientem na różnych szczeblach zarządzania – daje to możliwości podnoszenia efektywności pracy czy motywacji pracowników.

Tab.15. Kompleksowość oferty.

Kompleksowość ofert	Liczba szkoleń	Procent
Materiały doszkoleniowe	141	61,0
Raporty poszkoleniowe	48	20,8
Analiza potrzeb	26	11,3
Konsultacje doszkoleniowe	14	6,1
Konsultacje poszkoleniowe	2	0,8
Razem	231	100

(źródło: opracowanie własne)

Jak już zostało wspomniane najczęstszym sposobem finansowania jest opłata uiszczana przez samych słuchaczy, warto zatem zwrócić uwagę na cenę szkolenia. Niestety analiza stron internetowych instytucji szkoleniowych doprowadziła do wniosku, iż taka informacja stosunkowo rzadko jest umieszczana na stronie. Brak informacji o cenie na stronie internetowej instytucji szkoleniowej dotyczyło stosunkowo dużo bo ponad połowę wszystkich ofert (**55,1%**). W przypadku uzyskanych informacji, stosunkowo dużo jest szkoleń, których godzina kosztuje do 50 złotych polskich – **22,4%**. Instytucje szkoleniowe zamieszczają na stronie również informacje o możliwości negocjacji cen szkolenia – takich przypadków jest **18,4%**. Marginalne sytuacje (**1,6%**), to takie gdzie cena szkolenia mieści się w przedziale 51-80 złotych polskich oraz powyżej 251 złotych polskich - **2,4%**.

Tab.16. Cena za godzinę szkolenia.

Cena za 1h. szkolenia.	Liczba szkoleń	Procent
Do 50 złp.	55	22,4
51-80 złp.	4	1,6



251złp. i więcej	6	2,4
Cena do negocjacji	45	18,4
Brak informacji	135	55,1
Razem	242	100

(źródło: opracowanie własne).

Brak informacji na temat szkolenia z jednej strony może powodować rezygnację ze szkolenia i poszukania oferty z kompletem informacji, ponieważ obok zakresu tematycznego, cena jest drugą podstawową informacją, którą słuchacze biorą pod uwagę przy wyborze konkretnej oferty. Z drugiej jednak strony, może powodować potrzebę zweryfikowania tej informacji przy zastosowaniu innych dróg dostępu do instytucji np. droga telefoniczna. Bezpośredni kontakt może pozytywnie wpłynąć na wybór oferty szkoleniowej.

Obok zakresu tematycznego, ceny szkolenia inną istotną z perspektywy wyboru szkolenia informacją, jest rodzaj wydawanego dokumentu na zakończenie kursu.

W przypadku analizy ofert szkoleniowych subregionu skierniewickiego, słuchacze głównie, mają możliwość uzyskania zaświadczenia **49,9%**. Certyfikat można otrzymać w przypadku **18,4%** szkoleń, natomiast możliwość uzyskania dyplomu ukończenia kursu, dotyczy **5,3%** wszystkich ofert szkoleniowych. Warto jednak zwrócić uwagę, iż taka informacja dotyczy **73,1%** ofert szkoleniowych, gdyż w przypadku pozostałych podobne informacje nie zostały umieszczone na stronie.

Posiadanie wiedzy na temat dokumentu, jaki można otrzymać na zakończenie szkolenia jest bardzo ważnym elementem. Warto zadbać o dokładną charakterystykę jakiego rodzaju jest do zaświadczenie czy dokument, czy istnieją instytucje, które go akredytują, itp. - zwiększa to rzetelność i wizerunek firmy szkoleniowej.

Tab. 17. Rodzaj dokumentu wydawanego na zakończenie kursu.

Typ uzyskiwanego dokumentu.	Liczba szkoleń	Procent
Zaświadczenie	121	49,4
Certyfikat	45	18,4
Dyplom	13	5,3
Brak informacji	66	26,9
Razem	242	100

(źródło: opracowanie własne).

Można zaryzykować stwierdzenie, że obszar tematyczny szkolenia jest najważniejszym elementem oferty szkoleniowej – jest to pierwsza „zmienna” jaką słuchacz,



bierze pod uwagę dokonując wyboru szkolenia. W przypadku bazy ofert szkoleniowych subregionu skierniewickiego informacja tego typu zawsze znajdowała się na stronie. Ponadto, wyróżniono kilka obszarów, które najczęściej znajdują się w ofercie instytucji szkoleniowych:

- rozwój osobisty 16,7% ,
- usługi transportowe 14,7%,
- ochrona środowiska pracy 9,0%,
- rozwój kariery zawodowej 08,6%, ,
- sprzedaż i marketing 8,2%,
- usługi fryzjerskie i kosmetyczne 8,2%,
- zarządzanie i administrowanie 6,1%.

W przypadku obszaru szkolenia, zbadano również, czy istnieje zależność statystyczna pomiędzy zmienną odnoszącą się do obszaru tematycznego szkolenia i „formą szkolenia” oraz „metodą szkolenia”. Niestety nie stwierdzono istotnych statystycznie korelacji. W przypadku obszaru tematycznego jest to informacja o tyle interesująca, iż wydawałoby się, że szkolenia z zakresu rozwoju osobistego oraz rozwoju kariery powinny być ukierunkowane na pracę własną i grupową, przy wykorzystaniu głównie metod warsztatowych oraz symulacyjnych.

W przypadku tworzenia nowych szkoleń, warto zwrócić zatem uwagę na staranność doboru metod szkoleniowych w kontekście obszaru tematycznego, oraz włączyć (co już wcześniej zostało powiedziane) metody oparte na doradztwie, technice „flow up” (weryfikujące nabyte podczas szkolenia umiejętności w rzeczywistym środowisku pracy pod nadzorem trenera).

Tab.18. Obszar szkolenia.

Obszar szkolenia	Liczba szkoleń	Procent
Rozwój osobisty	41	16,7
Rozwój kariery zawodowej	21	8,6
Szkolenia dla nauczycieli	2	0,8
Szkolenia unijne	7	2,9
Języki obce	8	3,3
Sprzedaż, marketing, PR	20	8,2
Rachunkowość, księgowość, ubezpieczenia	3	1,2
Zarządzanie administrowanie	15	6,1
Podstawy przedsiębiorczości	4	1,6
Prace sekretarskie i biurowe	1	0,4
Obszar szkolenia	Liczba szkoleń	Procent
Kursy przygotowujące do egzaminów	5	2,0
Szkolenia komputerowe	6	2,4



Szkolenia techniczne i obsługa maszyn	4	1,6
Ochrona zdrowia	4	1,6
Opieka społeczna	6	2,4
Ochrona środowiska pracy	22	9,0
Usługi gastronomiczne	2	0,8
Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	20	8,2
Zawody tradycyjne	5	2,0
Usługi transportowe	36	14,7
Pozostałe szkolenia	13	5,3
Razem	245	100

(źródło: opracowanie własne)

Najwięcej instytucji szkoleniowych, jak i ofert szkoleniowych znajduje się w mieście Skierniewice oraz regionie, z tego względu określono jaki jest szczegółowy rozkład obszarów tematycznych w tym regionie.

Tab.19. Obszary tematyczne szkoleń w m. Skierniewice i regionie

Obszar tematyczny	Liczba szkoleń	Procent
Rozwój osobisty	27	16,6
Rozwój kariery zawodowej	12	8,3
Szkolenia dla nauczycieli	0	0
Szkolenia artystyczne	0	0
Szkolenia unijne	4	2,8
Języki obce (oraz język migowy)	2	1,4
Sprzedaż, marketing, public relations	10	6,9
Rachunkowość, księgowość i ubezpieczenia	3	2,1
Zarządzanie i administrowanie	10	6,9
Podstawy przedsiębiorczości	1	0,7
Prace sekretarskie i biurowe	1	0,7
Kursy przygotowujące do egzaminów	0	0
Szkolenia komputerowe	0	0
Szkolenia techniczne i obsługa maszyn	4	2,8

(źródło: opracowanie własne)

Z perspektywy planowania szkolenia, interesujące jest jak obszar szkolenia można scharakteryzować pod kątem otwartości, ceny oraz zasięgu działania określonej instytucji.

Biorąc pod uwagę szkolenia otwarte – zatem te, które skierowane są do wszystkich chętnych (każdy niezależnie od wykształcenia i rodzaju wykonywanej pracy), najpopularniejsze znajdują się w obszarze **usług transportowych (18,2%)**, w których lokują się również kursy zdobycia prawa jazdy. Drugie w kolejności są (po równo) kursy z obszaru usług kosmetycznych i fryzjerskich (12,1%) oraz z obszaru ochrony środowiska pracy (12,1%), w którym znajdują się szkolenia z zakresu BHP. W przypadku kursów z obszaru



ochrona środowiska pracy jest interesujące, iż są to szkolenia otwarte, ponieważ każdy pracodawca ma obowiązek zapewnić swojemu pracownikowi podobny kurs. Prawdopodobnie firmy szkoleniowe traktują ofertę jako otwartą (w domyśle) skierowaną do podmiotów gospodarczych oraz wszystkich chętnych, stąd informacja o tym, iż są to szkolenia skierowane „do wszystkich chętnych”, ani szkolenia z zakresu „zamknięte”. Trzecie miejsce w kategorii szkoleń ukierunkowanych na szeroki odbiór zajmuje obszar rozwój osobisty (**8,5%**) – jest to sytuacja całkowicie zrozumiała na rynku szkoleń. Szkolenia związane z rozwojem osobistym (Asertywność, Komunikacja, Trening interpersonalny) są zawsze z założenia „dla wszystkich chętnych”, przyjmując tym samym formę otwartą. Warto zaznaczyć, iż kolejną grupą szkoleń ukierunkowanych na szerokiego odbiorcę są języki obce (**4,8%**) oraz sprzedaż, marketing, public relations (**4,8%**), które odwołują się do podnoszenia kwalifikacji w zakresie negocjacji, technik sprzedaży czy podstaw PR.

W przypadku szkoleń otwartych, szczególnie interesująca jest cena szkolenia – z tego względu, iż koszty za odbycie szkolenia ponosi sam uczestnik (bywają jednak przypadki, że udział w szkoleniu jest formą podnoszenia kwalifikacji wykorzystywanych w konkretnej pracy i wtedy, na wniosek pracownika, za szkolenie może zapłacić pracodawca).

W przypadku subregionu skierniewickiego, niestety wiele instytucji szkoleniowych nie umieszcza informacji o cenie szkolenia lub posługuje się hasłem „cena do negocjacji” – utrudnia to zanalizowanie poziomu wielkości kosztów, jakie potencjalny uczestnik kursu powinien uiścić oraz zbadanie jaka jest średnia cena szkoleń w poszczególnych obszarach tematycznych. Ogólnie w przypadku ceny szkolenia „do 50 zł za godzinę” wyróżniono szkolenia z obszaru „rozwój osobisty”, gdzie w **50,9%** (28 przypadków) przypadków, cena mieści się we wskazanych przedziale. Drugim obszarem zanalizowanym pod kątem ceny są szkolenia „dla nauczycieli”, w którym cena w **27,3%** (15 przypadków) nie przekracza 50 zł. Pozostały rozkład zmiennej ni przekracza 2 przypadków.

W przypadku terenu działania, instytucje szkoleniowe znajdujące się w subregionie skierniewickim nie określają swojego terenu działania, oznacza, to iż szkolenie przede wszystkim odbywa się w miejscu gdzie znajduje się siedziba firmy szkoleniowej, czyli na terenie subregionu skierniewickiego. W przypadku **7** instytucji szkoleniowych została uzyskana informacja, że szkolenia mogą odbywać się na terenie Polski oraz w dowolnej firmie, w której mogą być prowadzone szkolenia zamknięte.



Tab.20. Szkolenia otwarte w poszczególnych obszarach szkolenia.

Ilość szkoleń otwartych w poszczególnych obszarach szkolenia		Liczba szkoleń	Procent
1	Rozwój osobisty	14	8,5
2	Rozwój kariery zawodowej	6	3,6
3	Szkolenia dla nauczycieli	2	1,2
4	Szkolenia artystyczne	0	0
5	Szkolenia unijne	0	0
6	Języki obce (oraz język migowy)	8	4,8
7	Sprzedaż, marketing, public relations	8	4,8
8	Rachunkowość, księgowość i ubezpieczenia	2	1,2
9	Zarządzanie i administrowanie	5	3,0
10	Podstawy przedsiębiorczości	3	1,8
11	Prace sekretarskie i biurowe	1	0,6
12	Kursy przygotowujące do egzaminów	5	3,0
13	Szkolenia komputerowe	6	3,6
14	Szkolenia techniczne i obsługa maszyn	4	2,4
15	Architektura i budownictwo	0	0
16	Uprawa i hodowla	0	0
17	Rolnictwo	0	0
18	Ochrona zdrowotna	4	2,4
19	Opieka społeczna	6	3,6
20	Ochrona własności i osób	0	0
21	Ochrona środowiska pracy	20	12,1
22	Ochrona środowiska naturalnego i ekologia	0	0
23	Turystyka i hotelarstwo	0	0
24	Rekreacja, sport i fitness	0	0
25	Usługi gastronomiczne	2	1,2
26	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	20	12,1
27	Usługi zawodów tradycyjnych (krawieckie, obuwnicze, stolarskie, szklarskie)	5	3,0
28	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	30	18,2
29	Pozostałe usługi	0	0
30	Pozostałe szkolenia i kursy.	9	5,5
Razem		165	100

(źródło: opracowanie własne)

W badaniu uwzględniono ogólne obszary tematyczne jako punkt wyjściowy, kolejnym krokiem było szczegółowe określenie tematu danego szkolenia. Każdy temat szkoleniowy przypisany był odpowiedniemu obszarowi tematycznemu. W rezultacie otrzymano szczegółowe zestawienie ofert szkoleniowych proponowanych przez wszystkie instytucje szkoleniowe w subregionie skierniewickim.

Tab.22. Tematyka szkoleń.

Obszar szkolenia	Tematyka szkolenia	Liczba
1	Rozwój osobisty	Walka ze stresem
		10



		Asertywność	3
		Komunikacja między ludźmi	3
		Autoprezentacja	7
		Trening interpersonalny	4
		Komunikacja interpersonalna	7
		Tematyka szkolenia	Liczba
	Rozwój osobisty	Kompetencje społeczne	2
		Kreatywne myślenie	1
		Podejmowanie decyzji	2
		Potrzeby moje i innych.	1
2	Rozwój kariery zawodowej	Cv i list motywacyjny	3
		Negocjacje	6
		Zarządzanie czasem	3
		Organizacja pracy	2
		Skuteczne negocjacje z trudnym klientem	1
		Praca zespołowa	4
		Psychologiczne problemu lokalnego rynku	2
3	Szkolenia dla nauczycieli	Profilaktyka uzależnień	2
4	Szkolenia artystyczne	0	0
5	Szkolenia unijne	Obsługa księgową projektów z UE	1
		Prawo w UE	1
		Zarządzanie projektami współfinansowanymi z UE	1
		Pozyskiwanie środków UE	2
		Rozliczanie projektów z UE	1
		8Jak napisać dobry projekt?	1
6	Języki obce (oraz język migowy)	Nauka języka na poziomie podstawowym lub zaawansowanym	7
		Nauka języka biznesowego np.: Medical English	
7	Sprzedaż, marketing, public relations	Techniki sprzedaży	10
		Handel nieruchomościami	1
		Obsługa kas fiskalnych	3
		Obsługa klienta	4
		Skuteczna prezentacja	2
8	Rachunkowość, księgowość i ubezpieczenia	Samodzielny księgowy (różne stopnie)	1
		Pracownik do spraw kadr i płac	2
9	Zarządzanie i administrowanie	Etyka menedżera	1
		Rekrutacja	2
		Motywowanie pracowników	2
		Zarządzanie firmą	4
		Coaching i delegowanie zadań	2
		Pozafinansowe motywowanie pracowników	1
		Zarządzanie zasobami ludzkimi	3
10	Podstawy przedsiębiorczości	ABC przedsiębiorczości	3
		Zasady prowadzenia dokumentacji podatkowej i ZUS	1
11	Prace sekretarskie i biurowe	Asystent/ka dyrektora	1
12	Kursy przygotowujące do egzaminów	Przygotowanie do matury lub egzaminów na studia wyższe	4
13	Szkolenia komputerowe	Administrowanie siecią	4
		Pozycjonowanie stron www	1



14	Szkolenia techniczne i obsługa maszyn	Układanie tradycyjnych pokryć dachowych	1
		Nowoczesne technologie budowlane	3
	Szkolenia techniczne i obsługa maszyn	Kurs czeladniczy	1
		Tematyka szkolenia	ilość
		Kucharka	1
15	Architektura i budownictwo	0	0
16	Uprawa i hodowla	0	0
17	Rolnictwo	0	0
18	Ochrona zdrowotna	Kurs pomocy przedlekarskiej	3
		Kurs doskonalenia zawodowego dla dyspozytorów medycznych	1
19	Opieka społeczna	Opiekun osoby starszej	1
		Budowanie lokalnego systemu opieki nad dzieckiem i rodziną	2
		Budowanie lokalnego systemu opieki nad dzieckiem i rodziną	1
		Neurolingwistyczne programowanie w pomocy społecznej (NLP),	2
20	Ochrona własności i osób	0	0
21	Ochrona środowiska pracy	BHP	11
		PPoż	2
		Pierwsza pomoc	9
22	Ochrona środowiska naturalnego i ekologia	0	0
23	Turystyka i hotelarstwo	0	0
24	Rekreacja, sport i fitness	0	0
25	Usługi gastronomiczne	Kelner	2
26	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	Fryzjerstwo	8
		Makijaż	3
		Wizaż	4
		Stylizacja paznokci	2
		Masaże Kosmetyczne	1
		Percing	2
27	Usługi zawodów tradycyjnych (krawieckie, obuwnicze, stolarskie, szklarskie)	Obuwnik	1
		Szwacz	1
		Kurs kroju i szycia	1
		Gorseciarz	1
		Piekarz	1
28	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	Prawo jazdy dla wszystkich kategorii	21
		Przewóz osób i towaru	5
		Instruktorzy i egzaminatorzy nauki jazdy	1
		Obsługa wózków jezdniowych	8
		Transport towarów niebezpiecznych (ADR),	1
29	Pozostałe usługi	0	0
30	Pozostałe szkolenia i kursy.	Kursy prawnicze różnego typu	7
		Pranie brudnych pieniędzy	1
		Przeciwdziałanie terroryzmowi	1
		Kurs D-Ja analogowego	1
Razem			245

(źródło: opracowanie własne)



Ostatnim elementem charakterystyki ofert szkoleniowych był typ uzyskiwanych umiejętności, rozumianych jako miękkie oraz twarde, i tak w przypadku tych pierwszych **42%**, to umiejętności miękkie, natomiast **58 %** umiejętności twarde.

Tab.22. Typ uzyskiwanych umiejętności.

Typ uzyskiwanych umiejętności	Liczba szkoleń	Procent
Miękkie	142	58,2
Twarde	102	41,8
Razem	244	100

(źródło: opracowanie własne).

OCENA LIDERÓW SZKOLENIOWYCH

AP GRINIAR i Konkret ze Skierniewic – wyniki analizy stron internetowych lokalnych liderów w ramach działalności szkoleniowej.

Analizując oferty szkoleniowe w subregionie skierniewickim, wyróżniono instytucje szkoleniowe, które można określić jako „liderów” – są to podmioty, których oferta szkoleniowa jest przygotowana w szerokim zakresie, mają czytelne strony internetowe, itp. Analiza uwzględniała ocenę firmy jako podmiotu gospodarczego – w sensie instytucji szkoleniowej oraz ocenę zawartości stron internetowych pod względem przejrzystości, języka, itp. W związku z tym dokonano analizy stron internetowych, grupując informację w następujących obszarach:

1. Okres, w jakim istnieje i działa firma.

Okres funkcjonowania firmy świadczy o jej rozwoju i umiejętności radzenia sobie z kryzysem. Przyjmuje się, że jeśli dany podmiot gospodarczy istnieje dłużej niż dwa lata, to istnieje prawdopodobieństwo, że przetrwa na rynku. Ponadto świadczy to o rozwoju firmy, a tym samym realizacji wielu ofert szkoleniowych.



2. Ilość szkoleń zrealizowanych ze środków Unii Europejskiej.

Realizowanie szkoleń przy wykorzystaniu środków z Unii Europejskich, daje możliwość darmowego uczestnictwa słuchaczy, co z kolei umożliwia korzystanie ze szkoleń większej części ludności.

3. Obszar terytorialny prowadzenia szkoleń.

Możliwość organizowania szkolenia poza Skierniewicami, np. w Warszawie, może powodować zwiększone koszty szkoleń, stawki za szkolenia w Polsce są zróżnicowane pod tym względem.

4. Różnorodność szkoleń.

Uzyskanie informacji o różnorodności szkoleń, umożliwi określenie, czy firma ukierunkowuje się na jeden typ słuchaczy i szkoleń, czy kieruje je do szerszego grona odbiorców.

5. Oferta szkoleniowa (ilość ofert ogłoszeń).

Ilość ofert szkoleniowych świadczy o poziomie rozwoju firmy.

6. Język jakim posługuje się prezentując oferty szkoleniowe.

Używanie skomplikowanego języka branżowego, może zmniejszyć czytelność strony i zniekształcić interpretowanie przez słuchaczy poszczególnych informacji.

7. Przejrzystość informacji.

Przejrzystość informacji umożliwia szybką decyzję o wyborze oferty szkoleniowej.

8. Dostępność informacji do danych kontaktowych z firmą.

Dostępność danych kontaktowych umożliwia, w razie potrzeby weryfikację oferty, konsultacji z nią związanych oraz dokonanie zgłoszenia na szkolenie.

9. Dostępność informacji o trenerach i wykładowcach oraz ich kompetencjach.

Informacje o wykładowcach w ramach kursu, trenerach zwiększa poziom profesjonalnie wykonywanych usług i wizerunek firmy.

I. OCENA FIRMY AP GRINIAR

10. Jak długo działa firma -ile lat jest na rynku?

Firma AP GRINIAR funkcjonuje na rynku od ponad 10 lat.

11. Ile szkoleń firma zrealizowała ze środków Unii?



Od 2006 roku firma AP GRINIAR realizuje duże projekty szkoleniowe finansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

W roku 2011 dla mieszkańców województwa łódzkiego firma AP GRINIAR w ramach środków unijnych zorganizowała 2 rodzaje szkoleń: wykwalifikowany pracownik biurowo-kadrowy oraz księgowy małej firmy.

12. Czy prowadzą szkolenia poza Skierniewicami?

Szkolenia organizowane przez AP GRINIAR mogą odbywać się w dowolnym miejscu na terenie Polski.

13. Oferta szkoleniowa (ilość ogłoszeń).

Firma AP GRINIAR na stronie w ofercie ogólnej podaje szereg propozycji szkoleń zamkniętych:

- szkolenia prawne 14 tematów,
- szkolenia podatkowe 6 tematów,
- szkolenia finansowe 8 tematów,
- szkolenia doskonalące umiejętności menedżerskie 11 tematów,
- szkolenia doskonalące umiejętności handlowców 5 tematów,
- szkolenia specjalistyczne 11 tematów,
- szkolenia przeznaczone dla pracowników sfery budżetowej oraz jednostek samorządu terytorialnego.

Zaproponowane obszary tematyczne nie wyczerpują całej oferty szkoleniowej AP GRINIAR, firma informuje, iż jest w stanie zrealizować każdy program zaproponowany przez klienta w dowolnym miejscu Polski i odpowiadającym terminie.

Firma oferuje szeroki wachlarz szkoleń miękkich bo, aż 31 o różnej tematyce.

14. Język – czy bardzo specjalistyczny? czy branżowy?

Język, którym firma posługuje się na stronie internetowej jest językiem branżowym, zrozumiałym dla wszystkich zainteresowanych szkoleniami.

15. Przejrzystość informacji – czy wszystko jest jasne, czy jakieś informacje są zakamuflowane, czy cena jest podana, terminy szkolenia?



Informacje podane na stronie są jasne i przejrzyste. Firma nie podaje ceny szkoleń, ponieważ program zajęć dostosowywany jest do indywidualnych potrzeb klienta. Koszt przeszkolenia jednej osoby może być zawsze przedmiotem negocjacji. Firma podaje propozycję czasu trwania szkoleń. Mimo to zarówno terminy szkoleń jak i czas trwania szkoleń może być uzgadniany każdorazowo z klientem.

16. Czy łatwo jest znaleźć kontakt do firmy (telefon, mail)?

Strona jest bardzo czytelna. Dane kontaktowe są łatwe do znalezienia. Firma podaje dane adresowe, NIP, REGON, numery telefonów, faksów oraz kontakty e-mailowe. AP GRINIAR informuje również o możliwości otrzymywania drogą mailową wszelkich informacji o aktualnej ofercie szkoleniowej. Na stronie znajduje się mapka dojazdowa.

17. Czy podany jest adres stacjonarny?

Firma na stronie internetowej podaje swój adres stacjonarny.

18. Czy współpracują z innymi firmami, stowarzyszeniami.

Agencja Szkoleniowa AP GRINIAR jest wpisana do „Rejestru instytucji szkoleniowych” Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi, posiada również wpis do ewidencji szkół i placówek niepublicznych Wydziału Edukacji Urzędu Miejskiego w Skierniewicach uprawniający do wystawiania zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Na stronie AP GRINIAR brak szczegółowych informacji dot. współpracy z innymi firmami, stowarzyszeniami.

19. Różnorodność szkoleń.

Szkolenia zamknięte realizowane są na zlecenie konkretnego klienta. Program zajęć dostosowywany jest do indywidualnych potrzeb odbiorcy, uwzględnia on specyfikę danej firmy, jego strukturę organizacyjną, formę własności, a także problemy, z którymi się boryka w trakcie swojej działalności. Szkolenia zamknięte oferowane przez firmę charakteryzują się dużą różnorodnością. Firma oferuje szkolenia prawne, podatkowe, finansowe, doskonalące umiejętności menedżerskie, doskonalące umiejętności handlowców, szkolenia specjalistyczne np. skuteczny marketing, ochrona danych osobowych, skuteczna windykacja należności pieniężnych.



20. Czy jest podana informacja o zarządzie firmy?

Na stronie brak informacji dot. zarządu firmy.

21. Czy są podane informacje o trenerach i wykładowcach oraz ich kompetencjach?

Na stronie znajduje się szeroka informacja o doświadczonych trenerach, których wiedza i doświadczenie gwarantuje wysoki poziom prowadzonych szkoleń.

Firma informuje również o stosowanych metodach i technikach szkoleniowych

II. OCENA FIRMY KONKRET

1. Jak długo firma działa -ile lat jest na rynku?

Brak na stronie informacji dotyczącej okresu funkcjonowania firmy KONKRET na rynku.

2. Ile szkoleń firma zrealizowała ze środków Unii?

Brak informacji dot. organizowania szkoleń ze środków unijnych.

3. Czy firma prowadzi szkolenia poza Skierniewicami?

Z treści oferty wynika, że szkolenia mogą również odbywać się w siedzibie klienta, czyli również poza Skierniewicami.

4. Oferta szkoleniowa (ilość ogłoszeń).

KONKRET proponuje doradztwo oraz liczne szkolenia w zakresie BHP.

Każda oferta szkoleniowa sporządzana jest indywidualnie dla poszczególnych klientów, przy uwzględnieniu takich czynników jak: ilość zatrudnionych osób, rodzaj działalności i umiejscowienie przedsiębiorstwa. Przy większej ilości słuchaczy KONKRET proponuje negocjacje cenowe za całość szkolenia. Z uwagi na potrzeby klientów, szkolenia przeprowadzane są głównie w siedzibie ich firmy.

Firma KONKRET świadczy również usługi doradcze i szkoleniowe w zakresie ADR.

Oferuje szkolenia pracowników i pracodawców firm transportowych, spedycyjnych, szkolenia producentów i innych podmiotów gospodarczych, na które nałożone



są obowiązki dotyczące zapewnienia odpowiedniego bezpieczeństwa przewozu towarów (zawarte w umowie ADR zgodnie z przepisami ustawy z dn. 28.10.2002 r.).

W ofercie znajdują się również liczne szkolenia w **zakresie pierwszej pomocy** obejmujące wykłady teoretyczne, naukę resuscytacji krążeniowo – oddechowej z użyciem fantomu, ćwiczenia sytuacyjne, test końcowy. Proponowane przez KONKRET szkolenia każdorazowo dostosowywane są do profilu i specyfiki klienta oraz zakresu narażeń zawodowych.

Klienci mogą skorzystać z licznych **szkoleń biznesowych (14 propozycji tematów)** oraz przygotowanych bloków tematycznych (3 bloki) w zakresie szkoleń, dla osób, które chcą zdobyć nowe kwalifikacje, nowy zawód.

Firma KONKRET przygotowała również **specjalną ofertę szkoleniową** skierowaną do szkół, przedszkoli i ludności wsi i małych miast. Celem takich zajęć dostosowanych do wieku uczestników szkolenia jest m.in.: promowanie zdrowego i bezpiecznego stylu życia, kształtowanie właściwych zachowań i postaw w sytuacjach zagrożenia pożarowego, zasady bezpieczeństwa pożarowego nabycie umiejętności reagowania w sytuacjach zagrożenia zdrowia i życia, zajęcia z udzielania pierwszej pomocy z wykorzystaniem fantomu oraz poznanie zasad bezpieczeństwa pożarowego.

Konkret proponuje usługi doradcze i szkoleniowe w **zakresie pozyskiwania funduszy unijnych**.

5. Język – czy bardzo specjalistyczny? Czy branżowy?

Firma posługuje się językiem branżowym.

6. Przejrzystość informacji – czy wszystko jest jasne, czy jakieś informacje są zakamuflowane, czy cena jest podana, terminy szkolenia?

Ceny ustalane są indywidualnie. Przy większej ilości słuchaczy proponują negocjacje cenowe za całość szkolenia. Każdy uczestnik szkolenia otrzymuje imienne świadectwo potwierdzające uczestnictwo w szkoleniu i jego ukończenie. Każdorazowo czas i miejsce organizowania szkolenia ustalany jest w trybie roboczym z klientem.

Firma Konkret informuje o tym, że konkurencyjne ceny, wysoki poziom kwalifikacji specjalistów oraz umiejętność elastycznej komunikacji z klientami wyróżniają firmę jako partnera na europejskim poziomie.



7. Czy łatwo jest znaleźć kontakt do firmy (telefon, mail)?

Znalezienie kontaktu do firmy jest łatwe.

8. Czy podany jest adres stacjonarny?

Na stronie internetowej oprócz kontaktu telefonicznego, e-mailowego, strony internetowej podany jest również adres stacjonarny.

9. Czy współpracują z innymi firmami, stowarzyszeniami?

KONKRET współpracuje z takimi firmami jak:

- TRANS-ADR
- BUCHHALTER
- ŁÓDZKA AGENCJA ROZWOJU REGIONALNEGO

10. Różnorodność szkoleń.

Podstawą działalności firmy KONKRET jest doradztwo (zawodowe – bhp, ppoż, adr, środki unijne) oraz szkolenia (menedżerskie, biznesowe, unijne i zawodowe). Oferta szkoleń jest bardzo zróżnicowana.

Szkolenia przeprowadzane przez KONKRET, mają na celu przekazanie praktycznej wiedzy, niezbędnej dla słuchaczy, w sposób przystępny i ciekawy.

Szkolenia BHP i PPOŻ przez Internet (e-learning) nie są jeszcze dostępne. Firma informuje, że wkrótce ukażą się pierwsze materiały.

11. Czy jest podana informacja o zarządzie firmy?

Na stronie nie została podana informacja o zarządzie firmy.

12. Czy są podane informacje o trenerach i wykładowcach oraz ich kompetencjach?

Firma podaje informację, że posiada niezbędne uprawnienia, kompetencje i doświadczenie. Współpracują z gronem specjalistów z różnych dziedzin. W celu zapewnienia atrakcyjności przekazywanych informacji wykorzystywane są filmy dvd, prezentacje multimedialne i inne materiały dydaktyczne. Brak jest szerszej informacji o trenerach i wykładowcach.



PODSUMOWANIE

Na terenie subregionu skierniewickiego, wyodrębniono 39 instytucji szkoleniowych, które realizują 245 ofert szkoleniowych. Zdecydowaną większość stanowią oferty szkoleniowe z miasta Skierniewice i jego regionu, gdzie odnajdujemy również najwięcej, (bo 15) instytucji szkoleniowych. Dynamika szkoleń w subregionie jest niska. W przypadku dostępności szkolenia, na terenie subregionu skierniewickiego dominują to szkolenia otwarte realizowane głównie przez tzw. firmy komercyjne, co łączy się z faktem, że koszty uczestnictwa ponoszone są przez samych słuchaczy. Czas trwania takiego szkolenia, obejmuje zazwyczaj proces kilkudniowy w trybie dziennym (przy zachowaniu dominacji szkoleń otwartych). Najczęściej wykorzystywaną formą pracy jest „kurs” a wśród metod wyróżniają się wykład oraz warsztaty. Podczas szkolenia słuchacze otrzymują materiały doszkoleniowe. Wyróżniono również kilka obszarów tematycznych, które najczęściej znajdują się w ofercie instytucji szkoleniowych, są wśród nich: rozwój osobisty, usługi transportowe, ochrona środowiska pracy, rozwój kariery zawodowej czy sprzedaż i marketing.

W przypadku analizy ofert szkoleniowych subregionu skierniewickiego, słuchacze głównie, mają możliwość uzyskania zaświadczenia. Uwagę zwraca fakt, iż podobnie jak w przypadku informacji o cenie kursu, tak i informacje o uzyskaniu dokumenty na zakończeniu kursu, są rzadko umieszczane na stronach instytucji szkoleniowych.

Instytucje szkoleniowe znajdujące się w subregionie skierniewickim nie określają swojego terenu działania, oznacza, to iż szkolenie przede wszystkim odbywa się w miejscu gdzie znajduje się siedziba firmy szkoleniowej, czyli na terenie subregionu skierniewickiego. W przypadku 7 instytucji szkoleniowych została uzyskana informacja, że szkolenia mogą odbywać się na terenie Polski oraz w dowolnej firmie, w której mogą być prowadzone szkolenia zamknięte.



BIBLIOGRAFIA

1. Aleksander T., Kształcenie ustawiczne [w:] Pedagogika społeczna, (red.) T. Pilch, I. Lepalczyk, Warszawa 1995.
2. Cieślak A., Rozwój teorii i praktyki kształcenia ustawicznego, Warszawa 1981.
3. Czerwiński, Encyklopedia podręczna prawa publicznego (konstytucyjnego, administracyjnego i międzynarodowego), Warszawa, tom 2, s. 993.
4. Dębowski P., Kutyło Ł., Stempień J.R., Regionalny rynek pracy w opinii pracodawców w świetle badań empirycznych, [w]: Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania. Raport końcowy z realizacji projektu: Analiza lokalnego rynku pracy. Diagnoza Zawodów.
5. Granata M., Organizacje pozarządowe w Polsce. Podstawy prawno – finansowe, pod red. Mirosława, ISP, Warszawa 2000.



6. Knowles M, 1984, za: M.K. Smith, (1996; 1999) 'Andragogy', the encyclopaedia of informal education, <http://www.infed.org/lifelonglearning/b-andra.htm>. Last update: June 15, 2004.
7. Kulpa J., Podstawy kształcenia ustawicznego, Kraków 1975.
8. Łaguna M., 2004, Szkolenia. jak je prowadzić, by..., s. 26; Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
9. Marczuk M., (red.), Problemy i dylematy andragogiki, Lublin-Radom 1994.
10. Ministerstwo Edukacji i Nauki, Edukacja ustawiczna 2005, Raport o stanie edukacji ustawicznej w Polsce w roku 2005, Warszawa 2005
11. Nowacki T., Jedność wychowania i kształcenia w epoce rewolucji naukowo-technicznej [w:] Człowiek, socjalizm, rewolucja naukowo-techniczna, Warszawa 1974.
12. Pilch T., Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku, Warszawa 2003, s. 983.
13. Półturzycki J., Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej, „e-mentor” nr 5/2004.
14. Solarczyk-Ambrozik E., Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej: między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi, Warszawa 2004.
15. Sosnowski T., Kształcenie ustawiczne, Warszawa 1976.
16. Suchy S., Kształcenie ustawiczne dorosłych, Warszawa 1980.
17. Tuijnman C., (red.), International Encyclopedia of Adult Education and Training. Second Edition, London, New York, Tokyo, 1996, s. 28.
18. Tuross L., Andragogika ogólna, Siedlce 1993.
19. Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2005.
20. Wołczyk J., Kształcenie dorosłych a potrzeby gospodarki i kultury, Warszawa 1979.

Tab.1 Instytucje kształcenia ustawicznego działające na terenie subregionu skierniewickiego wg prowadzenia działalności szkoleniowej.....6

Tab.2 Instytucje szkoleniowe subregionu skierniewickiego w powiatach wg RIS.....7



Tab.3 Instytucje szkoleniowe subregionu skierniewickiego uwzględnione w badaniu właściwym.....	7
Tab.4 Ilość ofert szkoleniowych w subregionie skierniewickim.....	13
Tab.5 Szczegółowy wykaz Instytucji oferujących szkolenia w subregionie skierniewickim.....	13
Tab.6 Okres ukazania się oferty.....	15
Tab.7 Dostępność szkoleń (otwarte – zamknięte).....	16
Tab.8 Typ instytucji oferującej szkolenie.....	16
Tab. 9 Finansowanie szkolenia.....	17
Tab.10 Czas trwania szkolenia.....	18
Tab.11 Tryb szkolenia.....	18
Tab.12 Forma szkolenia.....	19
Tab.13 Metody pracy w ofertach szkoleniowych subregiony skierniewickiego.....	19
Tab. 14 Charakterystyka słuchaczy.....	20
Tab.15 Kompleksowość oferty.....	21
Tab.16 Cena za godzinę szkolenia.....	22
Tab.17 Rodzaj dokumentu wydawanego na zakończenie kursu.....	22
Tab.18 Obszar szkolenia.....	23
Tab.19 Obszary tematyczne szkoleń w m. Skierniewice i regionie.....	24
Tab.20 Szkolenia otwarte w poszczególnych obszarach szkolenia.....	26
Tab.22 Tematyka szkoleń.....	26
Tab.22 Typ uzyskiwanych umiejętności.....	29