



PROBLEMATYKA EWALUACJI DOKSZTAŁCANIA ZAWODOWEGO

A Potrzebą współczesnych firm jest posiadanie wykształconych pracowników, stale doszkalających się oraz samostanowiących, samourzeczywistniających się. Tylko tacy pracownicy mogą zagwarantować rozwój firmy, podnoszenie jej rangi na arenie rynkowej. Nadrzędnym celem szkoleń powinno być przekształcanie wiedzy teoretycznej w rzeczywiste wartości praktyczne. Częstym uchybieniem, mającym wpływ na jakość szkolenia, jest niedostosowanie programów szkoleń do specyfiki danego zakładu pracy oraz do rodzajów i warunków prac wykonywanych na poszczególnych stanowiskach. Znaczącym problemem jest także brak programów ewaluacyjnych tych szkoleń. Całkowicie poza ewaluacją pozostaje obszar rozwoju podmiotowego pracownika.

Ключові слова: Szkolenie; kurs; ewaluacja; dokształcanie zawodowe

Dokształcanie zawodowe to szczególnie rodzaj edukacji przyjmujący najczęściej formy szkolenia i kursu. Nadrzędnym celem szkoleń i kursów powinno być przekształcanie wiedzy teoretycznej w rzeczywiste wartości praktyczne.

Dynamiczne zmiany na rynku pracy wpływają w znacznym stopniu na rozwój pracowników firm. Globalizacja i integracja wymaga ciągłego doskonalenia (się) pracowników i firm, aby osiągnąć pozycję na rynku i utrzymać przewagę konkurencyjną. Pracownicy nawet lokalnych firm, nie wspominając już o międzynarodowych, coraz częściej współdziałają z klientami, partnerami i kolegami różnych narodowości, co wymaga od nich uwzględniania w praktyce różnic w przyzwyczajeniach, tradycjach, regułach i normach postępowania. Oznacza to, że oprócz wiedzy i umiejętności zawodowych, które nazywane są «umiejętnościami twardymi» (*hard skills*), pracownicy muszą posiadać pewne cechy osobiste i umiejętności, tak zwane «umiejętności miękkie» (*soft skills*), pozwalające im realizować zadania pracy [1, s. 50].

Nadto, dokształcanie zawodowe winno sprostać kolejnemu zadaniu, a mianowicie wpływać na rozwój podmiotowy pracownika. Podmiotowość jest pojmowana jako potencjał rozwojowy człowieka, jako popęd do spontanicznej aktywności i rozwoju. Wiedza, którą zdobywa jednostka, musi być produktem własnym, wynikiem wysiłku indywidualnego, intencjonalnego. Tylko tak – na wskroś współcześnie – ujęty cel szkoleń i kursów zawodowych może przynieść wymierne korzyści pracownikowi aktualizującemu jego wiedzę, zwiększającemu repertuar umiejętności oraz korzyści firmie w postaci polepszenia lub ugruntowania jej miejsca na rynku.

Wyjaśnienie pojęcia: szkolenie i terminów pokrewnych. Aby zdefiniować szkolenie, należy przyrzeć się znaczeniu słowa «trening». Wywodzi się ono z języka angielskiego (*training* – od: *train*) i oznacza «ćwiczenie» [8, s. 1185]. Z pewnością nie jest zupełnie przypadkowe, że pod tymi określeniami kryje się też sposób uczenia się i nabywania umiejętności innych niż sportowe. Słowo «ćwiczenie» nie odnosi się bowiem tylko do aktywności fizycznej, ale także umysłowej. Innym tłumaczeniem słowa *training* jest «szkolenie». M. Łaguna terminem tym określa «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 (...)» [6, s. 13]. Można ująć szkolenie także jako «formę aktywności zaprojektowaną w celu wzbogacenia wiedzy, umiejętności czy zdolności uczestników lub dla zmiany ich postaw i zachowań społecznych w jakimś określonym kierunku» [tamże, s. 15]. Specyfikę szkolenia podkreśla również definicja, jaką sformułował wykładowca Irlandzkiego Uniwersytetu w Maynooth, G. Titley: «Szkolenie to wyposażanie innych w narzędzia, które mają umożliwić im osiągnięcie określonych celów. Szkolenie to wykształcanie umiejętności i zdolności do działania» oraz «szkolenie polega na angażowaniu ludzi i przygotowywaniu ich do usamodzielnienia» [9, s. 11]. Pojęcie szkoleń precyzuje również rozporządzenia Komisji (WE) dzieląc je na dwa rodzaje: specjalistyczne i ogólne. Zatem zgodnie z art. 38 pkt.1 nr 800/2008 z 6 sierpnia 2008 r. za szkolenie specjalistyczne należy uznać szkolenie polegające na przekazywaniu wiedzy głównie i bezpośrednio związanej z obecnym lub przyszłym stanowiskiem pracy pracownika w danym przedsiębiorstwie. Z kolei szkolenie ogólne oznacza szkolenie polegające na przekazywaniu wiedzy, która nie jest wyłącznie związana z obecnym lub przyszłym stanowiskiem pracy w danym przedsiębiorstwie.

Na podstawie pracy T. Kupis, doradcy zawodowego Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie można wskazać definicje różnych rodzajów szkoleń oraz kursu: szkolenia, szkolenia otwarte, szkolenia zamknięte, szkolenia e-learningowe, kurs [5].

Szkoleniasątoorganizowanedziałaniaiformydoskonalenia umiejętności, podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych w wielu obszarach, prowadzone w określonym miejscu i czasie, prowadzone według określonej metodyki i zgodnie z przyjętym programem, którego celem jest dostarczenie wiedzy i/lub doskonalenie, ćwiczenie umiejętności i/lub kształtowanie postaw, czyli zwiększenie poziomu/zakresu kompetencji posiadanych przez uczestników.

Szkolenia otwarte to stosunkowo nowa forma szkoleń. Szkolenia otwarte są z reguły ogólnodostępne bez konieczności uiszczania opłat. Zazwyczaj są one skierowane do firm, managerów, specjalistów, ale także i innych grup zawodowych.

Szkolenia zamknięte przeznaczone są zazwyczaj dla ściśle grupy odbiorców, reprezentujących zazwyczaj jedną firmę lub instytucję. Służą one do kształcenia oraz podnoszenia kwalifikacji osób działających wewnątrz organizacji zamawiającej szkolenie. Szkolenia zamknięte mają bardzo często charakter szkoleń „szytych na miarę”, a więc ściśle dostosowanych do potrzeb odbiorców.

Szkolenia e-learningowe polegają na wykorzystaniu technik multimedialnych i Internetu do ulepszenia jakości nauczania. E-learning umożliwia współpracę i wymianę informacji na odległość, a co za tym idzie uczący się ma dostęp do naukowców i zasobów wiedzy z całego świata. Wyrównuje także szanse edukacyjne umożliwiając szeroki, publiczny dostęp do treści.

Inaczej zdefiniowany jest już kurs, o którym mówi się, że to nabycie nowych umiejętności lub rozwijanie i ulepszanie już istniejących; powinien być zaplanowany i organizowany z zamysłem nauczania. Jest szkoleniem dłuższym (obejmującym minimum 30 godzin dydaktycznych). Kurs może być realizowany w „bloku” lub w ramach kolejnych sesji jako pozaszkolne kształcenie w zakresie pewnej specjalności kładące nacisk na praktyczny aspekt nauczanej wiedzy. Może przybrać formę doskonalenia się w pewnej dziedzinie i zdobywanie coraz większych umiejętności (<http://wupkrakow.pl/>). Definiując szkolenie nie sposób pominąć terminów pokrewnych, takich jak: uczenie się, wychowanie, edukacja, kształcenie czy rozwój.

Ewaluacja formatywna i sumatywna. «W literaturze przedmiotu najczęściej stosuje się niezwykle praktyczne wyróżnienie na tzw. ewaluację formatywną i ewaluację sumatywną (...). W przypadku pierwszej z nich nacisk kładziony jest na rozwijanie kompetencji dydaktycznych prowadzącego. Na podstawie zgromadzonych danych (m.in. z ankiet studenckich, obserwacji przez zaprzyjaźnionych wykładowców, hospicji) prowadzący, wspomagany przez doradcę edukacyjnego lub inną kompetentną osobę, podejmuje refleksję dotyczącą mocnych i słabych stron swojego stylu nauczania, możliwych obszarów poprawy jego jakości i kierunku rozwoju. W ewaluacji formatywnej punktem wyjścia i celem, na którym się koncentrujemy, jest zatem sam proces dydaktyczny. Ewaluacja sumatywna ma natomiast na celu dostarczenie danych, które mogą zostać wykorzystane w rozstrzygnięciach o charakterze personalnym (...)» [7, s. 38].

Ewaluacje typu formatywnego stanowią podstawę dla podejmowania działań na rzecz rozszerzania gamy metod kształcenia. O konieczności wzbogacania warsztatu pedagogicznego przez prowadzących szkolenia i kursy przekonani są teoretycy i praktycy edukacji.

Jednocześnie należy zauważyć, że nowatorskie rozwiązania metodyczne są najmniej rozpowszechnione – szkolenia

i kursy przyjmują postać wykładów, ćwiczeń. Mają one niewątpliwie swój sens i uzasadnienie dydaktyczne. Rzadko jednak wykraczają poza przyjęte standardy i procedury prowadzenia zajęć danego typu. Powyższe stwierdzenie wydaje się wiarygodne, bowiem – jak pokazują wyniki badań prowadzonych przez Kuratorium Oświaty i Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Łodzi – innowacje pedagogiczne w największym procencie dotyczą działalności placówek przedszkolnych, edukacji wczesnoszkolnej i pozaszkolnej. Ilość innowacji zmniejsza się wraz ze zmianą poziomu kształcenia, im wyższy poziom kształcenia, tym innowacji mniej. Próżno zatem szukać nowatorstwa dydaktycznego na kursach czy szkoleniach. Spośród różnego rodzaju innowacji najmniej pozostaje innowacji o charakterze organizacyjnym i metodycznym.

Nikła jest także znajomość wśród prowadzących szkolenia i kursy wielości aktywnych metod nauczania. Prowadzący szkolenia i kursy pozostają specjalistami w swojej dziedzinie, nie mają obecnie obowiązku zdobywania podstawowej wiedzy dydaktycznej, kształtowania i rozwijania umiejętności prowadzenia zajęć w sposób maksymalnie aktywizujący uczestników szkolenia czy kursu.

Mówiąc o ewaluacji nie należy zapominać o uczestnikach kursów czy szkoleń. Praktyka podpowiada, że najczęstszymi formami ewaluacyjnymi są ankiety. Rozprowadzone wśród uczestników zaraz po zakończeniu kursu czy szkolenia mają dać odpowiedź czy szkolenie podobało się, czy odpowiadało na zapotrzebowanie, czy zaprezentowano w sposób jasny i zrozumiały treści itp. Niekiedy na zakończenie kursu czy szkolenia uczestnicy mają do wykonania pisemne testy, sprawdzające dopiero co przekazaną wiedzę. Nie spotyka się projektów ewaluacyjnych rozciągniętych w czasie, które mogłyby w sposób pełny określić przydatność danego szkolenia czy kursu dla uczestnika. Całkowicie poza ewaluacją pozostaje obszar rozwoju podmiotowego pracownika.

Idea podmiotowości, orientacja podmiotowa. Psychologia i pedagogika pod pojęciem podmiotowości ukrywa człowieka, który jest «kimś», który jest świadom, że odróżnia się od innych, i którego własna działalność zależy w znacznym stopniu od niego samego.

Edukowanie nastawione na formowanie podmiotowości sprzyja pełnemu rozwojowi osobowości jednostki. Wiedza, którą zdobywa jednostka, musi być produktem własnym, wynikiem wysiłku indywidualnego, intencjonalnego. Z wiedzy tej powinna wynikać koncepcja własnego sensownego życia. Każdy człowiek może stać się podmiotem, jednak musi dokonać wielu świadomych założeń, dotyczących samego siebie i ich realizowania, wyboru drogi własnego rozwoju, a nie wegetacji według reguł i prawideł narzuconych z zewnątrz.

Z pojęciem podmiotowości zatem łączą się m.in. takie cechy, jak suwerenność bytowa, świadomość, celowość działania, indywidualna autonomiczność, skłonność do opierania się na własnych przekonaniach i poczuciach moralnych, samodzielność w urzeczywistnianiu wartości, autoteliczność, wolność w łączeniu się ze wspólnotą [4].

Zdaniem M. Kofty [2], podmiotowość jest pojmowana jako potencjał rozwojowy człowieka, jako popęd do spontanicznej aktywności i rozwoju. Podmiotowość w tym ujęciu oznacza, że zachowania człowieka dążą do skutecznego zaspokajania własnych pragnień, nie są zaś odpowiedzią na bezpośrednią stymulację pochodzącą ze środowiska czy produktem uprzedniego uczenia. Zaspokajanie tych pragnień wiedzie przez swobodny wybór form zachowania i posiadanie kontroli nad efektami własnych działań.

M. Kofta przyjmuje także, iż podmiotowość jest szczególną formą ustosunkowania do siebie i świata w danej sytuacji. Podmiotowość zatem zostaje tu zrelatywizowana do okoliczności sytuacyjnych i wskutek tego staje się cechą stopniowalną, która zależnie od różnych czynników zewnętrznych, a także od wcześniejszych doświadczeń przybiera różne wartości.

Podmiotowość jest szczególnym rodzajem regulacji stosunków człowieka z otoczeniem. Jej istotą jest to, że to właśnie człowiek reguluje stosunki, a nie jest miejscem, w którym przebiegają procesy regulacyjne. Aby jednostka mogła być podmiotem swojej działalności, musi spowodować kontrolę poznawczą nad otoczeniem i sobą, w tym zaś co szczególnie istotne, musi być świadoma swojego osobistego systemu wartości.

Kształcić podmiotowo to budować orientację podmiotową: formować sytuacje edukacyjne nastawiona na aktywność sprawczą wychowanka, aby ujawniły się:

- generatywność, czyli spontaniczną emisję zachowań wychowanka, próbowanie przez niego nowych schematów zachowań i działania;
- optymizm, czyli nastawienie na zdarzenia pozytywne, oczekiwanie przez wychowanka powodzenia, sukcesu;
- zaufanie do siebie, czyli świadomość własnych możliwości i preferencji, pomysłów i inteligencji;
- selektywność, wyrażająca się jasnym, zdecydowanym wartościowaniem, ukierunkowaniem uwagi tylko na pewne aspekty otoczenia, selektywnym odbiorem i przetwarzaniem informacji;
- poszukiwanie przyczynowości, czyli nastawienie na wykrywanie związków przyczynowo-skutkowych między zjawiskami, zwłaszcza związków między własnym zachowaniem a możliwymi następstwami [3].

Kształtowanie orientacji podmiotowej jest procesem długotrwałym i trudnym, trzeba bowiem wielu sytuacji, aby składniki orientacji podmiotowej wytworzyły się i utrwaliły. Niemniej, efektem takiego działania jest ukształtowanie się w jednostce poczucia podmiotowości, czyli sprawowania kontroli poznawczej i sprawczej rzeczywistości, opartej na własnych kategoriach (celach, standardach, wartościach).

Dokształcanie zawodowe to szczególny rodzaj edukacji, który ma przynieść korzyść pracownikowi aktualizując jego wiedzę, zwiększając repertuar jego umiejętności oraz korzyść firmie w postaci polepszenia lub ugruntowania jej miejsca na rynku. Kursy i szkolenia zawodowe winny sprostać kolejnemu

zadaniu, a mianowicie wpływać na rozwój podmiotowy pracownika.

Potwierdzeniem niniejszych ustaleń jest koncepcja projektu ewaluacyjnego: «Ja w czasie...», skierowanego do pracowników.

Zdaniem autorki projekt ewaluacyjny powinien składać się z dwóch etapów:

- pierwszego, zatytułowanego: *Wczoraj*, który przedstawiany jest nowo zatrudnionym pracownikom na jednym z pierwszych spotkań organizacyjnych;

- drugiego, o tytule: *Jutro*, który zostaje przedłożony pracownikom na ostatnich zajęciach szkolenia branżowego.

Każdy z etapów powinien składać się z dwóch części, nazwanych kolejno: *Ja – podmiot* i *Moja droga*.

W części *Ja – podmiot* podmiotowość winna pozyskać informacje dotyczące:

- poczucia tożsamości, suwerenności bytowej, indywidualnej autonomiczności, samostanowienia;
- skłonności do opierania się na własnych przekonaniach i wycuciu moralnym.

Wyznaczniki te łączą się bowiem z cechami orientacji podmiotowej: optymizmem i zaufaniem do siebie.

W części *Moja droga* podmiotowość powinny wyznaczać działania jednostki polegające na ich inicjowaniu i rozwijaniu według własnych wartości i przekonań:

- samodzielność w urzeczywistnianiu wartości;
- zaczepność wobec świata we wszystkich jego obszarach i wymiarach;
- odwaga w podejmowaniu ryzyka i gotowość do ponoszenia odpowiedzialności;
- operatywność w działaniu samodzielnym i zbiorowym;
- wyobraźnia i zdolność przewidywania (predyktowność).

Wyznacznik: «samodzielność...» zyskuje oparcie w cesze orientacji podmiotowej: selektywność, wyznacznik: «operatywność...» sprzęgnięty jest z cechą: generatywność, zaś «zaczepność...», «odwaga...», «wyobraźnia...» – z poszukiwaniem przyczynowości.

Każda z części projektu ewaluacyjnego powinna mieć charakter opisowy, umożliwiający pracownikom wyrażenie własnej opinii w interesującym badacza temacie. Zachętą do wypowiedzi powinny być zaproponowane pracownikom pytania stymulujące.

Do części *Ja – podmiot* w etapie pierwszym: *Wczoraj* pytania stymulujące brzmiały – dla przykładu – następująco:

1. Co myślisz o pracy w firmie?
2. Czy decyzję o pracy w firmie podjąłeś samodzielnie?
3. Jakimi motywami kierowałeś się przy wyborze firmy?
4. Co Cię do tego skłoniło?
5. Jak Ci się wydaje, czy będziesz miał okazję na otwartość i ogłoszenie swoich opinii?
6. Jak Ci się wydaje, czy znajdziesz sprzymierzeńców i będziesz miał okazję na innowacyjność własnych działań?

Do części *Moja droga* w etapie pierwszym: *Wczoraj* powinny pojawić się kolejne pytania stymulujące:

1. Jakie masz oczekiwania w związku z pracą w firmie?

2. Jak sądzisz, co zyskasz?, co chcesz zyskać?

3. Kim zamierzasz zostać w firmie?

W etapie drugim: *Jutro*, w części: *Ja – podmiot* stymulującymi heurystyką powinny być pytania:

1. Jak zmienił się Twój punkt widzenia na temat pracy w firmie?

2. Czy miałeś okazje na głoszenie swoich poglądów?

3. Czy znalazłeś zrozumienie dla swoich innowacyjnych działań?

4. Czy zyskałeś większą wiedzę i świadomość własnych możliwości i preferencji?

W etapie drugim: *Jutro*, w części: *Moja droga* pytaniami stymulującymi mogłyby być:

1. Czy zmieniły się Twoje oczekiwania w związku z pracą w firmie?

2. Co zyskałeś dzięki pracy w firmie?

3. Kim zamierzasz zostać w przyszłości?

Część pierwsza: Ja – podmiot

I Etap: <i>Wczoraj</i>	II Etap: <i>Jutro</i>
– co myślisz o pracy w firmie? – czy decyzję o pracy w firmie podjąłeś samodzielnie? – jakimi motywami kierowałeś się przy wyborze firmy? – co Cię do tego skłoniło? – jak Ci się wydaje, czy będziesz miał okazję na otwartość i głoszenie swoich opinii? – jak Ci się wydaje, czy znajdziesz sprzymierzeńców i będziesz miał okazję na innowacyjność własnych działań?	– jak zmienił się Twój punkt widzenia na temat pracy w firmie? – czy miałeś okazje na głoszenie swoich poglądów? – czy znalazłeś zrozumienie dla swoich innowacyjnych działań? – czy zyskałeś większą wiedzę i świadomość własnych możliwości i preferencji?

Część druga: Moja droga

I Etap: <i>Wczoraj</i>	II Etap: <i>Jutro</i>
– jakie masz oczekiwania w związku z pracą w firmie? – jak sądzisz, co zyskasz?, – co chcesz zyskać? – kim zamierzasz zostać w firmie?	– czy zmieniły się Twoje oczekiwania w związku z pracą w firmie? – co zyskałeś dzięki pracy w firmie? – kim zamierzasz zostać w przyszłości?

Zakończenie. Podmiotowość uznaje się za świadomą działalność jednostki, podejmowaną przez nią na rzecz rozwoju osobowości w zgodzie z własnym systemem wartości i standardami w zakresie samostanowienia, samourzeczywistniania, samokontroli. Poczucie podmiotowości opiera się na wykształconych dyspozycjach podmiotowych, m.in. takich jak: wolność, odpowiedzialność, sprawczość, autonomia, suwerenność.

Potrzebą współczesnych firm jest posiadanie wykształconych pracowników, stale doszkalających się oraz samostanowiących, samourzeczywistniających się. Tylko tacy pracownicy mogą zagwarantować rozwój firmy, podnoszenie jej rangi na arenie rynkowej.

Niestety, można zauważyć wielość uchybień szkoleń i kursów proponowanych przez firmy swoim pracownikom, a wśród nich najważniejsze:

– niedostosowanie programów szkoleń do specyfiki danego zakładu pracy;

– niedostosowanie programów szkoleń do rodzajów i warunków prac wykonywanych na poszczególnych stanowiskach;

– brak innowacji dydaktycznych kursów i szkoleń;

– brak znajomości aktywnych metod kształcenia wśród prowadzących kursy i szkolenia;

– brak systemu ewaluacji szkoleń i kursów, w tym ewaluacji rozciągniętych w czasie;

– brak projektów ewaluacji podmiotowości pracownika.

W związku z brakiem ewaluacji podmiotowości pracownika autorka zaproponowała projekt pt.: «Ja w czasie».

 **Bibliografia**

- Banit O., *Edukacyjny aspekt rozwoju zawodowego menedżera*, «Edukacja Humanistyczna» nr 2/2016. S. 49–63.
- Kofta M., *Orientacja podmiotowa: zarys modelu*, (w:) Podmiotowość w wychowawczych doświadczeniach dzieci i młodzieży, t.1., (red.) A. Gurycka, Warszawa, Wydawnictwo UW, 1985. S. 35–58.
- Kofta M., *Wychowanek jako podmiot działań*. Warszawa, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, 1989. S. 35–65
- Kołodziejska D., *Kształtowanie poczucia podmiotowości*. URL: http://www.eid.edu.pl/archiwum/2001_99/luty,166/ksztaltowanie_poczucia_podmiotowosci,1088.html. (dostęp: 10.09.2018)
- Kupis T. *Kursy i szkolenia*. URL: http://wup-krakow.pl/uslugi-ryнку-pracy/poradnictwo_zawodowe/informacjezawodowe-1/kursy-szkolenia-edukacja-pliki/. (dostęp: 10.09.2018)
- Łaguna M., *Szkolenia*. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2004. 186 s.
- Przybylski W., Rudnicki S., Szwed A. *Ocenianie oceniających. Trzy pytania o ewaluację zajęć dydaktycznych*. (w:) Ewaluacja jakości dydaktyki w szkolnictwie wyższym. (red.) Kraków: Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, 2010. S. 35–50.
- Słownik Wyrazów Obcych. Warszawa: Wydawnictwo PWN, 1997. 2024 s.
- Titly G., *Zasadnicze elementy szkolenia*, Strasbourg, Cedex – Rada Europy, Komisja Europejska, 2002. 129 s.

Дата надходження до редакції
авторського оригіналу: 30.10.2018

Франц Малгожата. Проблематика оцінювання професійної перепідготовки.

Ⓐ Сучасні компанії потребують освічених співробітників, здатних постійно вчитися, розвиватися та вдосконалюватися. Тільки такі працівники можуть гарантувати розвиток компанії, підвищувати її конкурентоспроможність на ринку. Нині є безліч тренінгів і курсів для навчання персоналу. Однак не всі вони є ефективними. Головним завданням навчання повинна бути трансформація теоретичних знань у реальні практичні цінності. Часто недоліком, що впливає на якість навчання, є недосконалість навчальних програм щодо специфіки місця, видів й умов роботи на окремих посадах. Значною проблемою є також відсутність програм оцінювання цього навчання. Суб'єктивний розвиток працівника взагалі залишається поза оцінюванням.

Ключові слова: тренінг; курс; оцінювання; професійна перепідготовка

Франц Малгожата. Проблематика оценки профессиональной переподготовки.

Ⓐ Современные компании нуждаются в образованных сотрудниках, способных постоянно учиться, развиваться и совершенствоваться. Только такие работники могут гарантировать развитие компании, повышать её конкурентоспособность на рынке. Сейчас есть множество тренингов и курсов для обучения персонала. Однако не все они эффективны. Главной задачей обучения должна быть трансформация теоретических знаний в реальные практические ценности. Часто недостатком, влияющим на качество обучения, является несовершенство учебных программ о специфике места, видов и условий работы на отдельных должностях. Значительной проблемой является отсутствие программ оценки этого обучения. Субъективное развитие работника вообще остаётся вне оценивания.

Ключевые слова: тренинг; курс; оценивание; профессиональная переподготовка

Franz Malgorzata. Problematics of Evaluation Professional Training.

Ⓐ Modern companies need educated staff that can continuously learn, develop and improve. Only such employees can guarantee the development of the company, increase its competitiveness in the market. There are plenty of trainings and training courses for staff. However, not all of them are effective. The overriding objective of the training should be the transformation of theoretical knowledge in real practical values. A frequent deficiency affecting the quality of training is the maladjustment of training programs to the specifics of a given workplace and to the types and conditions of work performed at individual positions. A significant problem is also the lack of evaluation programs for these trainings. The field of subjective development of the employee remains entirely outside the evaluation.

Key words: training; course; evaluation; professional training