

Education of Economists and Managers

ISSN: 1734-087X | ICV: 83.85

Volume 52, Issue 2, June 2019

Received 12 December 2018; Revised 15 February 2019; Accepted 30 June 2019

DOI: 10.33119/01.3001.0013.2376

Radzka , B., Szaban , J., & Trochimiuk , R. (1). Ocena efektywności szkoleń prowadzonych metodami tradycyjnymi i w formule edutainment. *Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects*, 52(2), 109-119. Retrieved from <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1325>

Assessment of Effectiveness of Training Courses Conducted in Traditional Method and in Edutainment Formula

Beata Radzka, Jolanta Szaban, Renata Trochimiuk

Summary

The aim of the article is to present the results of the research carried out as part of the project RPMA.01.02.00-14-7402/16 co-financed by the Regional Operational Program of the Mazovian Voivodeship. The study was conducted among participants of traditional training and the one with elements of education and entertainment. The aim of the study was to identify expectations and needs affecting satisfaction and quality assessment of the training process of employees in the business sector. Respondents' opinions concerned courses in the areas of: leadership, negotiation, employee motivation and change management. The increase in the participants knowledge attending two types of training was examined as well as the level of their satisfaction regarding their expectations.

Keywords: training methods, traditional training, edutainment, effectiveness of training

Ocena efektywności szkoleń prowadzonych metodami tradycyjnymi i w formule edutainment

BEATA RADZKA

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Akademia Leona Koźmińskiego

JOLANTA SZABAN

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Akademia Leona Koźmińskiego

RENATA TROCHIMIUK

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Akademia Leona Koźmińskiego

Tematem pracy jest problematyka szkoleń pracowników we współczesnych organizacjach. Celem artykułu jest prezentacja wyników badania zrealizowanego w ramach projektu RPMA.01.02.00-14-7402/16, dofinansowanego ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego. Badanie przeprowadzono wśród uczestników dwu typów szkoleń – tradycyjnych oraz prowadzonych w formule edutainment, rozumianych jako specyficzny rodzaj szkoleń, łączących elementy edukacji (*education*) i rozrywki (*entertainment*). Celem badania była identyfikacja kluczowych oczekiwań wpływających na satysfakcję i ocenę jakości procesu szkoleniowego pracowników sektora biznesu, z uwzględnieniem możliwości wykorzystania nabytej wiedzy w rzeczywistych warunkach zawodowych. Porównywano opinie dotyczące szkoleń z obszarów: przywództwa, negocjacji, motywowania pracowników i zarządzania zmianą.

Słowa kluczowe: metody szkoleniowe, szkolenie tradycyjne, edutainment, efektywność szkoleń

Wprowadzenie

Zdaniem A. Giddensa, „czymś, co w najbardziej oczywisty sposób odróżnia epokę nowoczesną od wszystkich poprzedzających ją okresów, jest niesłychany dynamizm” (2001). G. Ritzer opisuje z kolei kluczowe cechy współczesnych społeczeństw – konsumpcjonizm (2001) i makdonaldyzację (2003). Jego zdaniem, najważniejszymi aspektami makdonaldyzacji są: sprawność, wymierność, przewidywalność i możliwość sterowania (2003). W systemie edukacji nacisk na podwyższenie sprawności funkcjonowania wyraża się m.in. w podejmowaniu takich działań, jak przekazywanie treści wykładu w formie krótkich, czytelnych slajdów czy przeprowadzanie egzaminów w formie komputerowej. Dążenie do mierzalności w obszarze edukacji przejawia się zaś w zwiększeniu roli kwantyfikowania, racjonalizacji kosztów, w coraz większej standaryzacji dostarczanych usług edukacyjnych. Przewidywalność oznacza zminimalizowanie czynników budzących niepokój u odbiorcy, a w świecie usług edukacyjnych wyraża się w unifikacji podręczników, ich szablonowości, standaryzacji nauczania, eliminowaniu elementów niosących frustrację czy niezadowolenie. Aspekt sterowania Ritzer definiuje jako „stosowanie zdehumanizowanych środków technicznych w stosunku do klienta” (2003), tj. takich, które jednoznacznie sterują odbiorem przekazywanych treści. Inną ważną cechą globalnych społeczeństw jest konsumpcjonizm i infantyлизм. B. Barber pisze, że etos infantyizmu przekłada łatwe nad trudne, proste nad złożone i szybkie nad powolne (2008).

Podsumowując: we współczesnych, skomercjalizowanych, pełnych przeciwieństw społeczeństwach wiedza staje się towarem. Jej produkcja i sprzedaż są podporządkowane zasadom rynkowym. Pojawiają się zasadnicze pytania: Jak dostosować przekaz wiedzy do współczesnego odbiorcy? Co należy zrobić, aby przekaz ten był łatwy i szybki? W wyniku zmiany postaw wobec szkoleń coraz powszechniej obok tradycyjnych technik, takich jak wykłady, warsztaty, studia przypadków, pojawiają się nowe, łączące edukację z rozrywką (Łąguna, Kozak, 2015), np. w formie grywalizacji (Rudzka-Stankiewicz, Lux, 2018). Jest to stosunkowo nowy trend, który budzi liczne pytania związane z odbiorem i wartością tych szkoleń. W niniejszym artykule używa się sformułowania „szkolenia w formule edutainment” na określenie szkoleń, które łączą zabawę i rozrywkę z edukacją.

Metodyka badań

Celem badania była identyfikacja kluczowych czynników wpływających na satysfakcję i ocenę jakości procesu szkoleniowego pracowników sektora biznesu, z uwzględ-

nieniem możliwości wykorzystania w rzeczywistych warunkach zawodowych wiedzy nabytej przez uczestników szkoleń w formule edutainment oraz szkoleń tradycyjnych.

W badaniu postawiono główne pytanie badawcze: Czy szkolenia łączące edukację z rozrywką są odmiennie oceniane przez uczestników szkoleń niż szkolenia tradycyjne? Podstawą teoretyczną przeprowadzonych badań był model D.L. Kirkpatricka (2001), z uwzględnieniem zmian zaproponowanych przez J.D. i W.K. Kirkpatricków (2016). Ten najbardziej znany model oceny efektywności szkoleń zakłada ewaluację na czterech poziomach: reakcja na szkolenie, uczenie się, zachowania, rezultaty. Porównywano opinie dotyczące szkoleń z obszarów: przywództwa, negocjacji, motywowania pracowników i zarządzania zmianą.

Postawiono główną hipotezę badawczą: ocena procesu szkoleń jest odmienna w przypadku uczestników szkoleń w formule edutainment i szkoleń tradycyjnych.

W badaniu wykorzystano metody badań ilościowych i jakościowych. W badaniu ilościowym narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety. W badaniu jakościowym jako narzędzie bezpośrednie wykorzystano indywidualne wywiady kwestionariuszowe (PAPI) oraz jawną obserwację uczestniczącą (Frankfort-Nachmias, Nachmias, 2001). Zastosowano perspektywę „wewnętrznego obserwatora”, która wiąże się z wejściem do badanej grupy i przyjęciem pozycji jednego z jej członków. Wewnętrznymi obserwatorami były autorki badania. Dodatkowo przeprowadzono testy wiedzy uczestników w formule pretestu oraz posttestu.

Badania zostały przeprowadzone w lutym i marcu 2018 r. W pierwszym etapie badań zidentyfikowano oczekiwania pracowników wobec szkoleń. W drugim etapie, bezpośrednio po zrealizowanym szkoleniu, zbadano poziom reakcji uczestników zgodnie z modelem D.L. Kirkpatricka. Trzeci etap badań przeprowadzono miesiąc po odbytym szkoleniu, sprawdzając deklarowane przez uczestników zmiany w ich zachowaniach.

Dobór próby był celowy. W badaniu ankietowym wzięło udział 83 uczestników szkoleń przeprowadzanych w formule edutainment i 82 uczestników szkoleń tradycyjnych, w testach zaś 20 uczestników szkoleń przeprowadzanych w formule edutainment i 20 uczestników szkoleń tradycyjnych.

Analiza wyników badań

Ocena oczekiwań uczestników szkoleń

Przed przeprowadzeniem szkoleń sprawdzono oczekiwania z nimi związane uczestników obu typów szkoleń. Zadaniem ankietowanych było dokonanie oceny stopnia oczekiwań wobec 13 różnych aspektów szkoleń, dotyczących m.in. nabywania

umiejętności, wiedzy, poznawania nowych technik pracy, które mogą być wykorzystane w pracy zawodowej, przyjemnego spędzenia czasu, znalezienia motywacji do wprowadzenia zmian w życiu.

Członkowie obu porównywanych grup najbardziej oczekują pozyskania umiejętności i wiedzy, które mogliby wykorzystać w pracy zawodowej. Kolejnym istotnym dla nich elementem jest nauczenie się technik, które pozwolą im lepiej wykonywać pracę zawodową. Dość wysoko, na czwartym miejscu, uplasowała się potrzeba przyjemnego spędzenia czasu podczas szkolenia.

Jeśli chodzi o większość pytań, rozkłady odpowiedzi w obu grupach są stosunkowo podobne. Po przeprowadzeniu nieparametrycznego testu statystycznego U-Manna-Whitneya okazało się, że w przypadku pytań dotyczących oczekiwań związanych z nabyciem nowych przydatnych umiejętności oraz poznania nowych technik taka statystycznie istotna różnica jest zauważalna. Większe oczekiwania wobec tych kategorii mają uczestnicy szkoleń w formule edutainment. Z kolei uczestnicy tradycyjnych szkoleń w większym stopniu oczekują tego, że udział w szkoleniach zwiększy ich szanse na zmianę pracy.

Przed przystąpieniem do szkolenia uczestnicy zostali również zapytani o czynniki, które wpływają na ich stopień zadowolenia ze szkolenia. Oceniano 20 różnych czynników na 5-stopniowej skali (1 oznaczało, że dany czynnik ma bardzo mały wpływ, a 5 – bardzo duży wpływ). Czynnikiem, które w największym stopniu wpływają na stopień zadowolenia ze szkolenia, są w przypadku obu grup: przewaga elementów warsztatowych i ćwiczeniowych nad wykładowymi, możliwość nabycia nowej wiedzy i rozwinięcia dotychczasowych umiejętności, które będą przydatne w pracy zawodowej, a także wykorzystanie gier w trakcie szkoleń. Najmniej istotne okazały się: przeżywanie silnych emocji, wykonywanie ekscytujących zadań oraz dobra marka firmy szkoleniowej. Tylko w przypadku nielicznych czynników można dostrzec różnicę pomiędzy obiema grupami: osoby biorące udział w szkoleniu w formule edutainment bardziej cenią dobrą zabawę w trakcie uczenia się oraz dobre przygotowanie materiałów szkoleniowych, podczas gdy osoby biorące udział w szkoleniach tradycyjnych cenią w większym stopniu poczucie relaksu oraz trzymanie się dyscypliny czasowej w trakcie szkolenia.

Ocena pracy trenera

Uczestników szkoleń poproszono o ocenę pracy trenera. Występuje istotna statystycznie różnica pomiędzy opiniami obu badanych grup w ocenie stopnia jasności i zrozumiałości treści przekazywanych przez prowadzącego. Aż 94% osób uczestniczących w szkoleniach tradycyjnych zgodziło się ze stwierdzeniem „To, co mówił trener, było dla mnie jasne i zrozumiałe”. W przypadku oceny tempa prowadzenia

zając również wystąpiła istotna statystycznie różnica. Bardziej zadowolone z utrzymywania odpowiedniego tempa zajęć są osoby, które brały udział w szkoleniu tradycyjnym. Osoby te nieco lepiej oceniły też zachęcanie przez trenera do aktywnego udziału w szkoleniu, jednak nie była to istotna statystycznie różnica. Wynika to zapewne z faktu, że szkolący się metodą tradycyjną mają mniejsze szanse bycia aktywnymi na zajęciach, tym bardziej więc cenią prowadzących, którzy zachęcają ich do aktywności. Uczestnicy szkolenia w formule edutainment zaś w większym stopniu docenili kompetencje trenera i stopień jego przygotowania do szkolenia.

Podsumowując: występują istotne statystycznie różnice między odpowiedziami uczestników obu grup w zakresie oceny pracy trenera. Osoby biorące udział w tradycyjnych szkoleniach wyżej oceniły jasność i zrozumiałość przekazywanych treści oraz zadbanie o odpowiednie tempo zajęć. Uczestnicy drugiej grupy docenili atmosferę, kompetencje i przygotowanie trenera.

Ocena poszczególnych elementów szkolenia

Nie występują istotne różnice w ocenie dokonanej przez uczestników szkolenia w formule edutainment i szkoleń tradycyjnych. Na skali od 1 do 5 średnia ocena w przypadku pierwszej grupy wynosi 4,58, a w przypadku drugiej 4,42, ale nie jest to różnica istotna statystycznie. Statystyczna różnica występuje w odniesieniu do oceny przekazania przez prowadzącego celów szkolenia: 60% osób biorących udział w szkoleniu w formule edutainment zgodziło się (lub zdecydowanie się zgodziło) ze stwierdzeniem, że cele szkolenia zostały jasno przekazane, podczas gdy stwierdziło tak 97% osób szkolonych tradycyjnie. Istotna statystycznie różnica wystąpiła w ocenie osiągnięcia celów szkolenia – wyższe oceny wystawili uczestnicy szkolenia tradycyjnego.

Większość uczestników deklaruje, że podczas szkolenia uzyskała nową wiedzę – tak odpowiedziało 78% osób uczestniczących w szkoleniu w formule edutainment i 67% biorących udział w szkoleniu tradycyjnym, choć różnica ta nie jest istotna statystycznie. Podobnie oceniono nabycie nowych umiejętności – nie było statystycznie istotnej różnicy między grupami (średnia ocena różniła się o zaledwie 0,20). Inny wynik dała natomiast kategoria „Uzyskałem wiedzę, jakiej oczekiwałem” – wyżej oceniła ten element grupa uczestników szkolenia tradycyjnego.

Gdy porównywano użyteczność materiałów wykorzystywanych podczas szkoleń, istotnie wyżej ocenili ją uczestnicy szkoleń w formule edutainment. Ze stwierdzeniem „Dyskusje w trakcie zajęć oceniam jako przydatne do lepszego zrozumienia poruszanych zagadnień” zdecydowanie zgodziło się 60% uczestników szkoleń w formule edutainment, a tylko 41% drugiej grupy. Uczestnicy obu typów szkoleń ocenili udział w szkoleniu jako przyjemne spędzenie czasu – ponad 90% odpowiedzi

była pozytywna. Jest to, naszym zdaniem, ciekawa obserwacja. Nie ulega bowiem wątpliwości, że jeśli chodzi o formę prowadzenia zajęć, a więc też sposób spędzenia czasu na szkoleniu, szkolenie w formule edutainment jest bardziej atrakcyjne.

Podsumowując szczegółową ocenę szkoleń: korzystne i pomocne materiały oraz ważne do lepszego zrozumienia tematu dyskusje zostały ocenione istotnie lepiej przez grupę osób uczestniczących w szkoleniu w formule edutainment. Natomiast uczestnicy szkoleń tradycyjnych w większym stopniu potwierdzają stwierdzenia, że cele szkolenia zostały jasno przedstawione, a następnie osiągnięte. Te osoby bardziej zgadzają się także z tym, że zdobyły wiedzę, której oczekiwały. Wyniki te przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Różnice w ocenie szkoleń przez grupę osób uczestniczących w szkoleniach tradycyjnych i w formule edutainment

	Rodzaj szkolenia, którego uczestnicy bardziej zgadzają się z danym stwierdzeniem
Cele szkolenia zostały jasno przekazane	szkolenie tradycyjne
Cele szkolenia, z mojego punktu widzenia, zostały osiągnięte	szkolenie tradycyjne
Uzyskałem nową wiedzę	brak różnic
Nabyłem nowe umiejętności	brak różnic
Uzyskałem wiedzę, jakiej oczekiwałem	szkolenie tradycyjne
Brałem aktywny udział w szkoleniu	brak różnic
Materiały i pomoce szkoleniowe były użyteczne	edutainment
Dyskusje w trakcie zajęć oceniam jako przydatne do lepszego zrozumienia poruszanych zagadnień	edutainment
Przyjemnie spędziłem czas	brak różnic

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ocena na poziomie uczenia się

W celu porównania skuteczności obu typów szkoleń dokonano pomiaru wiedzy uczestników przed szkoleniem i po szkoleniu. Sprawdzono, w przypadku którego typu szkoleń przyrost wiedzy w czterech kategoriach (negocjacje, przywództwo, motywowanie pracowników oraz zarządzanie zmianą, a więc odnośnie do tematów szkoleń) był wyższy. Jeśli chodzi o szkolenia dotyczące przywództwa i zarządzania zmianą, widać istotną różnicę w przyroście wiedzy na korzyść szkoleń typu edutainment. W przypadku pozostałych szkoleń (negocjacje i motywowanie) również przyrost wiedzy uczestników tej grupy był nieco większy, jednak nie jest to różnica istotna statystycznie.

Przyrost wiedzy był istotnie wyższy w przypadku szkoleń typu edutainment. Uczestnicy szkoleń tradycyjnych wyżej ocenili jasność i zrozumiałość treści przekazywanych przez prowadzących oraz zadbanie o odpowiednie tempo zajęć. Te osoby też częściej uważają, że uzyskały wiedzę, której oczekiwały. Testy wiedzy nie potwierdzają jednak tej opinii. Być może wynika to ze zjawiska podświadomego nabywania wiedzy w sytuacji, gdy w szkoleniu wykorzystuje się techniki wprowadzające zabawę i rozrywkę.

Ocena na poziomie zmian zachowania uczestników szkoleń

Miesiąc po zakończeniu szkolenia zapytano respondentów, w jakim stopniu szkolenia spełniły ich oczekiwania. Ocena kształtuje się podobnie w przypadku obu typów szkoleń. W opinii większości uczestników wszystkie oczekiwania zostały spełnione w zadowalającym stopniu. Różnica jest widoczna w przypadku trzech kategorii: nabycia nowych umiejętności, które będą przydatne w pracy zawodowej, poznania technik, które pomogą lepiej wykonywać pracę zawodową (na korzyść szkolenia w formule edutainment), i zwiększenia szans na zmianę pracy (na korzyść szkolenia tradycyjnego). W największym stopniu zostały spełnione oczekiwania związane z nabyciem nowej wiedzy i nowych umiejętności, były to najważniejsze oczekiwania dla obu analizowanych grup. Im ważniejsze dla uczestników szkolenia oczekiwania, tym bardziej są oni zadowoleni z jego spełnienia.

Poziom zmiany zachowań uczestników szkoleń określano na podstawie ich samooceny. Okazało się, że szkoleni tradycyjnie wyżej ocenili stopień tych zmian. Zmiany, wobec których zaobserwowano istotną różnicę statystyczną między odpowiedziami respondentów z obu grup szkoleniowych, dotyczą: wykorzystywania w pracy nowych, nabytych na szkoleniu umiejętności, nabytej wiedzy oraz zmiany motywacji w podejściu do pracy. Rozszerzenie kompetencji społecznych to jedyny element, którego nie dotyczą różnice w ocenie zmian zachowań uczestników obu rodzajów szkoleń. Wyniki przedstawiono w tabeli 2a.

Na podstawie oceny stopnia spełnienia oczekiwań wobec szkoleń można również analizować zmiany dotyczące komunikowania się respondentów ze współpracownikami i przełożonymi oraz zmiany zachowania w stosunku do współpracowników i przełożonych. W każdym z tych przypadków okazały się one większe u uczestników szkoleń tradycyjnych. Szczegółowe wyniki zawiera tabela 2b. Podsumowując, można stwierdzić, że stopień zmian w zachowaniu w miejscu pracy jest zdecydowanie wyższy w przypadku uczestników szkoleń tradycyjnych.

Tabela 2a. Stopień spełnienia poszczególnych oczekiwań uczestników obu typów szkoleń (1 – zdecydowanie nie zostało spełnione to oczekiwanie, 5 – zdecydowanie zostało spełnione dane oczekiwanie)

		Odsetek osób, które udzieliły danych odpowiedzi					Średnia ocena spełnienia	Rodzaj szkolenia, którego uczestnicy są w większym stopniu zadowoleni ze spełnienia danego oczekiwania
		1	2	3	4	5		
Nabyłem nowe umiejętności, które będę mógł wykorzystać w pracy zawodowej	edutainment	12,2	17,1	9,8	22,0	39,0	3,59	szkolenie tradycyjne
	tradycyjne	0	1,2	4,8	19,3	74,7	4,67	
Nabyłem nową wiedzę, którą będę mógł wykorzystać w pracy zawodowej	edutainment	8,5	22,0	11,0	18,3	40,2	3,60	szkolenie tradycyjne
	tradycyjne	0	0,0	8,4	22,9	68,7	4,60	
Znalazłem motywację do zmian w podejściu do swojej pracy	edutainment	18,3	14,6	17,1	31,7	18,3	3,17	szkolenie tradycyjne
	tradycyjne	0	0	2,4	9,6	88,0	4,86	
Rozszerzyłem moje kompetencje społeczne	edutainment	6,1	14,6	15,9	30,5	32,9	3,70	brak różnicy
	tradycyjne	0	0	32,5	34,9	32,5	4,00	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Tabela 2b. Stopień spełnienia poszczególnych oczekiwań uczestników obu typów szkoleń (1 – zdecydowanie nie zostało spełnione to oczekiwanie, 5 – zdecydowanie zostało spełnione dane oczekiwanie)

		Odsetek osób, które udzieliły danych odpowiedzi					Średnia ocena spełnienia	Rodzaj szkolenia, którego uczestnicy są w większym stopniu zadowoleni ze spełnienia danego oczekiwania
		1	2	3	4	5		
Lepiej komunikuję się ze współpracownikami	edutainment	17,1	9,8	28,0	24,4	20,7	3,22	szkolenie tradycyjne
	tradycyjne	0	2,4	31,3	32,5	33,7	3,98	
Lepiej komunikuję się ze swoim przełożonym	edutainment	18,3	12,2	25,6	26,8	17,1	3,12	szkolenie tradycyjne
	tradycyjne	0	0	31,3	32,5	36,1	4,05	

		Odsetek osób, które udzieliły danych odpowiedzi					Średnia ocena spełnienia	Rodzaj szkolenia, którego uczestnicy są w większym stopniu zadowoleni ze spełnienia danego oczekiwania
		1	2	3	4	5		
Zmieniłem moje zachowanie wobec współpracowników	edutainment	17,1	18,3	20,7	34,1	9,8	3,01	szkolenie tradycyjne
	tradycyjne	0	1,2	31,3	31,3	36,1	4,02	
Zmieniłem moje zachowanie wobec przełożonego	edutainment	18,3	15,9	28,0	23,2	14,6	3,00	szkolenie tradycyjne
	tradycyjne	0	0	31,3	32,5	36,1	4,05	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podsumowanie

Uzyskany materiał badawczy pozwolił na potwierdzenie postawionej hipotezy. Pomiędzy uczestnikami szkoleń w formule edutainment i szkoleń tradycyjnych istnieją różnice w ocenie szkoleń.

Oczekiwania uczestników szkoleń w formule edutainment i szkoleń tradycyjnych są odmienne – zainteresowanie szkoleniem w formule edutainment było zdecydowanie wyższe niż szkoleniem tradycyjnym. Uczestnicy obu typów szkoleń odmiennie oceniają technikę i metody przekazu – w trakcie szkolenia typu edutainment wyraźne było zaangażowanie uczestników: od momentu zapoznawania się z regułami gry poprzez aktywny udział w całym szkoleniu. Odmienne jest stopień nabycia wiedzy, umiejętności, zmiany postaw wśród uczestników obu typów szkoleń. Stopień zmian dotyczących wykorzystywania w pracy nabytych na szkoleniu umiejętności i wiedzy oraz zmiany motywacji w podejściu do pracy jest zdecydowanie wyższy w przypadku uczestników szkoleń tradycyjnych. Jedynie w odniesieniu do rozszerzenia kompetencji społecznych nie występują różnice w zmianie zachowań uczestników obu rodzajów szkoleń.

Bibliografia

Barber, B.R. (2008). *Skonsumowani. Jak rynek psuje dzieci, infantylizuje dorosłych i połyka obywateli*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA.

- Giddens, A. (2001). *Nowoczesność i tożsamość. „JA” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kirkpatrick, D.L. (2001). *Ocena efektywności szkoleń*. Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka.
- Kirkpatrick, J.D., Kirkpatrick, W.K. (2016). *Four Levels of Training Evaluation*. Alexandria: ATD Press.
- Łaguna, M., Kozak, A. (2015). *Metody prowadzenia szkoleń*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Nachmias-Frankfort, Ch., Nachmias, D. (2001). *Metody badawcze w naukach społecznych*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Ritzer, G. (2001). *Magiczny świat konsumpcji*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA.
- Ritzer, G. (2003). *Makdonaldyzacja społeczeństwa*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA.
- Rudzka-Stankiewicz, U., Lux, B. (2018). Grywalizacja jako narzędzie HR. W: K. Popieluch (red.), *HR Business Partner*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Summary

Assessment of Effectiveness of Training Courses Conducted in Traditional Method and in Edutainment Formula

The aim of the article is to present the results of the research carried out as part of the project RPMA.01.02.00-14-7402/16 co-financed by the Regional Operational Program of the Mazovian Voivodeship. The study was conducted among participants of traditional training and the one with elements of education and entertainment. The aim of the study was to identify expectations and needs affecting satisfaction and quality assessment of the training process of employees in the business sector. Respondents' opinions concerned courses in the areas of: leadership, negotiation, employee motivation and change management. The increase in the participants knowledge attending two types of training was examined as well as the level of their satisfaction regarding their expectations.

Keywords: training methods, traditional training, edutainment, effectiveness of training

Dr Beata Radzka

Doktor socjologii, pracownik Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi Akademii Leona Koźmińskiego. Jest autorką i współautorką licznych ekspertyz badawczych

dotyczących przebiegu i wpływu na zatrudnienie procesów liberalizacji i prywatyzacji sektorów publicznych w Polsce. Jej główne zainteresowania badawcze dotyczą problemów społecznych w środowisku pracy; kontakt: bradzka@kozminski.edu.pl.

Prof. zw. dr hab. Jolanta Szaban

Profesor w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi Akademii Leona Koźmińskiego, stypendystka naukowa i absolwentka Wydziału Prawa Uniwersytetu Warszawskiego, doktor nauk humanistycznych w dziedzinie socjologii organizacji (PAN), doktor habilitowany i profesor ekonomii (w dziedzinie nauk o zarządzaniu), absolwentka zagranicznych staży naukowych w Szwajcarii, Francji, Wielkiej Brytanii, Japonii i USA. Specjalizuje się w tematyce psychospołecznych aspektów zarządzania; kontakt: jolasz@gmail.com.

Dr Renata Trochimiuk

Doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, pracownik Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi Akademii Leona Koźmińskiego. Jest autorką ponad 20 publikacji z zakresu zarządzania ludźmi. Główne obszary jej zainteresowań naukowych i badawczych to zarządzanie rozwojem pracowników w organizacjach o różnej wielkości oraz zarządzanie różnorodnością; kontakt: rtroch@kozminski.edu.pl.