

Marzena Długokęcka¹

Nina Drejerska²

Katedra Polityki Agrarnej i Marketingu
SGGW

SZKOLENIE PRACOWNIKÓW JAKO NARZĘDZIE WSPOMAGANIA ROZWOJU OBSZARÓW WIEJSKICH

EMPLOYEE TRAINING AS A SUPPORT INSTRUMENT OF RURAL DEVELOPMENT

Synopsis. W ramach projektu RURALpro przeprowadzono badania potrzeb kształcenia dorosłych w problematyce rozwoju zrównoważonego w 5 krajach Unii Europejskiej. Wyniki pokazują, że szkolenia powinny być bardzo specjalistyczne, a szkolenia wieloaspektowe być przeznaczone dla pracujących w tej dziedzinie albo dla specjalistów w wąskiej dziedzinie.

Słowa kluczowe: szkolenie zawodowe, rozwój zrównoważony, projekt RURALpro

Wstęp

Życie zawodowe wymaga obecnie ustawicznego uczenia się i rozwoju, który musi być wspierany przez odpowiednie poradnictwo zawodowe. Biała Księga Komisji Europejskiej „Na drodze do społeczeństwa kognitywnego” eksponuje trzy główne cele przemian gospodarczo-społecznych w Europie, do których należą: globalizacja gospodarki, cywilizacja naukowo-techniczna oraz przekształcenie w społeczeństwo informacyjne [Trzeciak 2006, s. 6].

Rozwój społeczeństwa informacyjnego ma wpływ na kształtowanie się form i warunków pracy. Do najistotniejszych elementów należy coraz łatwiejszy dostęp do wiedzy i informacji. Społeczeństwo informacyjne będzie na tyle konkurencyjne, na ile jego gospodarka będzie oparta na wiedzy a kluczem do wiedzy jest edukacja [Kandefer 2005].

Celem opracowania jest zaprezentowanie oczekiwań pracowników instytucji związanych ze wspieraniem rozwoju obszarów wiejskich wobec szkoleń prowadzonych w tym zakresie, w szczególności wobec propozycji szkolenia przygotowanego przez międzynarodowy zespół projektu RURALpro. Zadaniem RURALpro jest przedstawienie uczestnikom całościowego poglądu na szanse i wyzwania zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich w Europie, wychodząc poza pojedyncze (akademickie) podejścia a przy wykorzystaniu wielodyscyplinarnego dialogu oraz zaprezentowania innowacyjnych i inspirujących metod nauczania zagadnień związanych z rozwojem obszarów wiejskich. Kurs

¹ Dr inż., ul. Nowowarszawska 166, 02-787 Warszawa, email: marzena_długokecka@wp.pl

² Mgr, doktorant.

wpisuje się w rozwijaną obecnie bardzo dynamicznie koncepcję „life-long learning”, czyli kształcenia w ciągu całego życia.

Rola kompetencji w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych

Zmiany, które następują w wyniku rozwijającego się rynku, w tym zmiany w technice i technologii, otoczeniu konkurencyjnym powodują iż rozwój kadr staje się nieodzowny by na tym rynku się dalej utrzymać.

Sukces w rozwoju pracownika to jednocześnie spełnienie oczekiwań pracownika i pracodawcy w przygotowaniu tego pierwszego do odgrywania określonej roli w przedsiębiorstwie, a pracodawcy do powierzenia mu tej roli [Kryński 2001, s. 101].

Kapitał ludzki to przede wszystkim kompetencje menedżerów i pracowników. Ich wiedza, umiejętności, motywacje, zachowania i postawy wobec pracy coraz częściej decydować będą o tym, czy przedsiębiorstwo jest konkurencyjne, czy takim nie jest [Kryński 2001].

Kreowaniu kompetencji sprzyjają takie czynniki jak wiedza, umiejętności i osobowość, które powodują, że doświadczenie zawodowe pracownika staje się przydatne organizacji. Te doświadczenia wynikają przede wszystkim z przeżywania pewnych sytuacji w pracy i życiu, wśród których kluczową rolę odgrywają [Rozwój... 2002, s. 49]:

- zmiany pełnionych funkcji, zmiany stanowisk;
- zajmowanie stanowiska o znacznej odpowiedzialności;
- trudności i niepowodzenia, a zwłaszcza trudne kontakty z podwładnymi i ze współpracownikami, niepowodzenia w życiu zawodowym czy problemy osobiste.

Kompetencje mają charakter utylitarny i wiążą się z biegłością rozwiązywania problemów, z jednej strony umożliwiają rozwój jednostki, z drugiej jednak wymagają ciągłego rozwijania. Możemy tu wyszczególnić etapy [Rozwój... 2002, s. 50]:

- w drodze kształcenia zawodowego, jeszcze przed rozpoczęciem życia zawodowego,
- w trakcie życia zawodowego poprzez szkolenie i doskonalenie,
- poprzez rozwój kariery.

Zaplanowany cel rozwoju pracowników osiągnąć można wykorzystując szeroki wybór metod i technik szkolenia. Coraz większą uwagę przywiązuje się do metod aktywizujących. Tabela 1 ukazuje techniki szkolenia na stanowisku pracy i poza nim.

Tabela 1. Rozwijanie kompetencji
Table 1 Competence development

Techniki szkolenia lub doskonalenia zawodowego	
Techniki szkolenia na stanowisku pracy on the job training techniques	Techniki szkolenia poza stanowiskiem pracy off the job training techniques
<ul style="list-style-type: none"> - rotacja na stanowiskach pracy - powierzanie zadań zleconych - udział w pracach projektowych - wzorowanie się - instruktaż na stanowisku - patronat 	<ul style="list-style-type: none"> - wykład - analiza przypadków - konferencja - seminarium - zaproponowany instruktaż - kursy na świeżym powietrzu - trening wrażliwości - techniki treningu potencjału kierowniczego (trening kierowniczy)

Źródło: [Rozwój... 2002, s. 59]

Polityka szkoleniowa musi decydować, w jaki sposób korzystać z wiedzy ukrytej, jak czynić z niej jawne i dostępne źródło informacji. Zarządzanie wiedzą ukrytą to w istocie zarządzanie konkretnymi kompetencjami i zdolnościami pracowników [Kossowska i Sołtysińska 2002, s. 23].

Potrzeby edukacyjne pracowników instytucji związanych z rozwojem obszarów wiejskich

Ważną rolę w kształceniu i doskonaleniu zawodowym stanowi zwiększenie mobilności zawodowej i zdolności do uzyskiwania i utrzymania zatrudnienia na lokalnym, krajowym i europejskim rynku pracy.

Zmiany zachodzące na współczesnym rynku pracy pociągają za sobą zmiany w pożądanym profilu kwalifikacyjnym kadr. Zjawisko to jest spowodowane nie tylko metamorfozą natury samej pracy i sposobu jej organizacji, lecz także powstawaniem nowych zawodów. Klasyfikacje kwalifikacji kluczowych przyjmują coraz częściej charakter list kluczowych kompetencji. W obliczu tych trendów kształtowanie postaw przedsiębiorczych kadr w uaktualnianiu i pozyskiwaniu nowych kompetencji wydaje się być działaniem o podstawowym znaczeniu dla ich zdolności adaptacyjnych na rynku pracy [Kwitkiewicz 2004, s. 155].

Programy nauczania o strukturze modułowej pozwalają na szybkie aktualizowanie treści kształcenia zawodowego stosownie do rozwijającej się techniki i nowej technologii. Wdrażanie kształcenia modułowego zwiększa efektywność procesu kształcenia zawodowego [Głąbicka 2005, s. 219].

Jednym z kursów kształcenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji dostępnym dla obywateli Unii Europejskiej w ramach programu Socrates-Gruntvig jest kurs RURALpro („Europejski kurs szkoleniowy dla przyszłych profesjonalnych nauczycieli regionalnego i

zrównoważonego rozwoju”). Jest to sześciodniowe praktyczne szkolenie dla nauczycieli i doradców pracujących w różnych instytucjach związanych z rozwojem obszarów wiejskich takich jak: rolnictwo, leśnictwo, studia społeczne, przedsiębiorczość, turystyka, zarządzanie środowiskowe itp.

Prace nad koncepcją i realizacją kursu są prowadzone od listopada 2004 w ramach wspólnej inicjatywy sześciu instytucji edukacyjnych z Austrii, Węgier, Holandii, Polski i Finlandii. Ich reprezentanci (około 25 osób) tworzą międzynarodowy zespół odpowiedzialny za przygotowanie i realizację szkolenia.

Kurs testowy miał miejsce w Schlierbach, w Austrii, w październiku 2005, a dwa kursy pilotażowe odbyły się w Biezenmortel w Holandii (8-13 maja 2006) i w Krakowie (12-17 maja 2006). Wymienione kursy pilotażowe, jak również dwa następne w Finlandii i na Węgrzech, które odbędą się wiosną 2007 są otwarte dla aplikantów Grundtvig 3.

W celu przygotowania kursu, który w jak największym stopniu spełniłby potrzeby i oczekiwania grupy docelowej, przeprowadzona została ankieta wśród potencjalnych odbiorców szkolenia, aby zdiagnozować ich oczekiwania odnośnie takiego „produktu edukacyjnego”. Informacje zebrane w badaniu pilotażowym oraz pomysły i koncepcje powstałe na poziomie narodowym zostały podsumowane, a na ich podstawie powstały plany badań przeprowadzonych w każdym kraju.

Ze względu na znaczne różnice w strukturze instytucji zajmujących się kształceniem w zakresie rozwoju obszarów wiejskich w poszczególnych krajach (zakres działalności i status jednostek kształcenia dorosłych, typy instytucji kształcących dorosłych) badanie zostało przeprowadzone odrębnie w każdym z państw uczestniczących w projekcie. Różnice polegały na zastosowaniu różnych metod badawczych, zaproponowanych przez poszczególne instytucje realizujące projekt. Generalnie jednak starano się uzyskać informacje na temat potrzeb edukacyjnych osób zaangażowanych w kształcenie dorosłych w zakresie rozwoju obszarów wiejskich, jak również opinie na temat krótko przedstawionego kursu RURALpro. Zebranie wszystkich rezultatów badania zostało zakończone w listopadzie 2005 roku i opracowane w postaci raportu [Report... 2004]..

Metoda i rezultaty badania w Austrii i Holandii

Austriacka ankieta grupy docelowej polegała za ustrukturalizowanych wywiadach przeprowadzonych telefonicznie w maju 2005 przez Kim Meyer-Cech (reprezentantkę projektu z ramienia University of Natural Resources and Applied Life Science z Wiednia). Z listy instytucji zaangażowanych w kształcenie dorosłych w zakresie zrównoważonego

rozwoju obszarów wybrano w sposób celowy pięć takich, które związane są z różnymi sektorami gospodarki ale jednocześnie swoją działalnością obejmują rolnictwo oraz planowanie przestrzenne. W trakcie badania wyszczególniono następujące obszary zainteresowań analizowanych instytucji:

- produkcja rolnicza z coraz większym zainteresowaniem kwestiami ogólnorozwojowymi;
- edukacja dorosłych w obszarze dziedzictwa kulturowego, jak również kultury współczesnej;
- wymiar duchowy kształcenia, również w powiązaniu ze zrównoważonym rozwojem obszarów wiejskich;
- zrównoważony rozwój obszarów wiejskich.

Analizowane instytucje organizują kursy nie trwające na ogół dłużej niż 3 dni, w bardzo niewielu przypadkach tygodni. Jedna z nich przygotowała szkolenie w systemie modułowym ale większość uczestników rezygnowała z niego po ukończeniu kolejnych etapów.

Badane instytucje z reguły zatrudniają kilku pracowników ale dominującą jest dla nich kadra wolontariuszy, którzy mają bardzo konkretne potrzeby edukacyjne, takie jak: rozwój osobisty, techniki moderacji, dydaktyka, przywództwo, administracja. W związku z tym, ich nastawienie do tak kompleksowego podejścia i metodologii jaką zaproponowano w ramach projektu RURALpro było bardzo różne. Niektórzy z badanych podkreślali, że podejście holistyczne jest zaletą, inni natomiast, że kadra szkoleniowa potrzebuje bardziej wyspecjalizowanych programów. Wskazywano również na fakt, że tego typu podejście mogłoby być dobrym startem dla dopiero zaczynających pracę nauczycieli i trenerów, jako wstęp do bardziej specjalistycznych zagadnień.

Holenderskie badanie grupy docelowej składało się również z wywiadów telefonicznych oraz w niektórych przypadkach rozmów osobistych (na podstawie ustalonej listy pytań) z przedstawicielami instytucji kształcenia dorosłych, lokalnej organizacji rolniczej oraz uczelni wyższej zajmującej się kształceniem zawodowym (łącznie 5 jednostek) i zostało przeprowadzone przez Christa Tielemansa z Instytutu HAS Den Bosch.

Większość pytanych osób wskazało na istotną potrzebę uczestnictwa w szkoleniach oferujących całościowe podejście do rozwoju obszarów wiejskich jako alternatywę dla dotychczas realizowanych programów kształcenia ograniczających się do tradycyjnej edukacji rolniczej. Przedstawiciel organizacji rolniczej uznał nawet, że kursy zakładające

wyjazdy do innych państw są dobrym rozwiązaniem nie tylko dla kadry stowarzyszenia ale przede wszystkim bezpośrednio dla rolników, ponieważ pozwalają im na poznanie konkretnych projektów i sposobów ich realizacji. Wśród umiejętności wskazywanych jako ważne dla kadry szkoleniowej wskazano:

- zarządzanie projektami,
- zarządzanie procesami rozwojowymi,
- komunikacja z szerszą społecznością lokalną (nie tylko z pojedynczymi osobami lub ich konkretnymi grupami),
- wykorzystanie kreatywnych rozwiązań w kwestiach rozwoju obszarów wiejskich,
- rozwój przedsiębiorczości,
- techniki uczenia się,
- kwestie zmiany nastawienia społeczności lokalnych.

Dotychczas niewielu pracowników z ankietowych instytucji uczestniczyło w doksztalcaniu związanym z rozwojem obszarów wiejskich, preferując tradycyjną tematykę produkcji rolniczej. Wyrażono dość duże zainteresowanie proponowanym w ramach projektu kursem, szczególnie wśród przedstawicieli instytucji kształcenia zawodowego. Pozostali respondenci wskazywali na brak czasu, który mogliby poświęcić na uczestnictwo w aż sześciodniowym kursie. Wyszczególniono także innych potencjalnych beneficjentów kształcenia w zaproponowanym zakresie, a mianowicie: polityków, przedstawicieli samorządów lokalnych, przedsiębiorców oraz kadre agencji doradczych.

Metoda i rezultaty badania na Węgrzech i w Polsce

Badanie na Węgrzech zostało przeprowadzone przez dwie współpracujące w ramach projektu instytucje: Uniwersytet Zachodnich Węgier (University of West Hungary) oraz rolniczą szkołę średnią (Csukas Zoltan Agricultural Secondary School). Kwestionariusze ankiety wysyłano drogą elektroniczną lub wypełniano je w trakcie bezpośrednich rozmów z doradcami rolniczymi oraz przedstawicielami instytucji edukacyjnych, uniwersytetów, izb rolniczych oraz pracowników dwóch wspomnianych wyżej instytucji.

W części badania przeprowadzonej przez Csukas Zoltan Agricultural Secondary School stwierdzono, że ankietowani uczestniczą w różnego rodzaju kursach średnio 1-3 razy w roku. Przy czym najbardziej zainteresowani są poznawaniem konkretnych przykładów zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich, wymianą doświadczeń i informacji na poziomie międzynarodowym. Ważne jest również umiejętne połączenie teorii i praktyki. Wśród konkretnych potrzeb edukacyjnych wymieniano: prezentację dobrych praktyk, dostęp

do informacji na tematy związane z integracją europejską, zakładanie przedsiębiorstw, europejskie oznakowanie produktów czy produkty regionalne, jak również nowoczesne metody uczenia się i nauczania. Respondenci znający język angielski wykazywali zainteresowanie wzięciem udziału w szkoleniu za granicą z tym językiem roboczym, natomiast nie posiadający odpowiednich umiejętności językowych preferowali kurs organizowany we własnym kraju (tylko nieliczni zdecydowaliby się na wyjazd za granicę i pracę przy pomocy tłumacza). Wskazano również innych potencjalnych uczestników tego typu szkoleń, przy czym propozycje te pokrywały się właściwie z rezultatami badania holenderskiego. Dodano jeszcze tylko przedstawicieli izb rolniczych i różnego typu organizacji pozarządowych.

Ankietowani przez pracowników University of West Hungary biorą średnio udział w jednym do dwóch szkoleń rocznie. Wskazane potrzeby edukacyjne pokrywały się właściwie z rezultatami badania przeprowadzonego przez Csukas Zoltan Agricultural Secondary School. Dodano jednak jeszcze kilka ważnych aspektów, a mianowicie: możliwości i sposoby łączenia różnych źródeł finansowania przy realizacji projektów w zakresie zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich oraz praktyczne rady jak unikać różnego typu błędów organizacyjnych przy ich realizacji.

W Polsce kwestionariusze ankiety zostały wysłane pocztą do 16 wojewódzkich ośrodków doradztwa rolniczego, do Centrum Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Brwinowie i jego oddziałów w Krakowie, Poznaniu i Radomiu oraz kilku wybranych średnich szkół rolniczych przez zespół zaangażowany w projekt w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego. Otrzymano w odpowiedzi 14 wypełnionych kwestionariuszy, w których wskazano następujące potrzeby edukacyjne: prezentacja dobrych międzynarodowych praktyk i zrealizowanych już projektów oraz poznanie różnych kultur. Znacznym problem są jednak umiejętności językowe. Wszyscy respondenci stwierdzili, że kurs powinien być przeprowadzony w języku polskim, co powoduje pewne komplikacje przy organizacji dla międzynarodowej grupy uczestników. Według zebranych opinii ważnym rezultatem udziału w szkoleniach jest nawiązanie nowych kontaktów, które mogą być wykorzystywane w dalszej pracy.

Metoda i rezultaty badania w Finlandii

Ankieta została przeprowadzona przez pracowników North Karelia University of Applied Sciences przy wykorzystaniu kwestionariusza internetowego wśród nauczycieli i trenerów średnich szkół zawodowych, politechnik i ośrodków doradztwa. Ostateczna lista

ankietowanych zawierała 190 osób a ankietowana została tak skonstruowana, że jej wyniki automatycznie tworzyły zestawienia. Na wstępie przeprowadzono badanie pilotażowe wśród dziewięciu pracowników Politechniki, które wykazało, że tak skonstruowany instrument badawczy nie stwarza problemów ankietowanym. Otrzymano 10% odpowiedzi głównie ze średnich szkół zawodowych oraz pojedyncze z politechnik i ośrodków doradztwa. Wskazywano w nich na ważne aspekty szkoleń w zakresie zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich, takie jak: możliwości wymiany doświadczeń międzynarodowych i stworzenia sieci współpracy, całościowe podejście do procesów rozwojowych oraz większy nacisk na zagadnienia praktyczne niż teorię. Generalnie ankietowani byli zainteresowani udziałem w przedstawionym im kursie, odpowiedzi negatywne uzasadniano natomiast brakiem odpowiednich umiejętności językowych, brakiem czasu lub odwagi do wzięcia udziału oraz bardzo dużą ofertą kursów postrzeganych jako bardziej przydatne w pracy.

Podsumowanie i wnioski

Wspólnotowa polityka zatrudnienia opiera się na działalności na rzecz zasobów ludzkich finansowanych ze środków funduszy strukturalnych. Dotyczą one przede wszystkim wspierania kształcenia na poziomie podstawowym, kształcenia zawodowego i możliwości ustawicznego podnoszenia kwalifikacji, wspierania zatrudnienia oraz rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości, udoskonalanie struktur kształcenia, zdolności pracobiorców do przekwalifikowania się oraz równości szans [Głąbicka 2005, s. 127].

Potrzeba kształcenia i doskonalenia zawodowego, również w zakresie zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich, jest dostrzegana przez wszystkich ankietowanych. Jednakże wskazują oni raczej na bardzo konkretne potrzeby edukacyjne, podejście całościowe rekomendując raczej początkującym nauczycielom i trenerom lub ewentualnie bardziej doświadczonej wąsko wyspecjalizowanej kadrze. Zauważono również, iż zapotrzebowanie na tego typu szkolenia może istnieć wśród organizacji lub instytucji nieformalnie zaangażowanych w rozwój obszarów wiejskich, takich jak: lokalne stowarzyszenia czy nawet organizacje religijne. Ponadto wszelkiego rodzaju oferty szkoleń powinny być kierowane do bardzo konkretnie określonych grup odbiorców, na przykład oddzielenie dla kadry zaangażowanej w kwestie ekonomiczne a oddzielnie w zagadnienia społeczne lub kulturowe.

W kwestii oceny konkretnego kursu jakim jest RURALpro otrzymano pozytywne opinie doceniające między innymi całościowe podejście do koncepcji zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich, równowagę teorii i praktyki, wsparcie dla uczestników jeszcze

przed rozpoczęciem szkolenia oraz współpracę międzynarodową. W nowych krajach członkowskich położono również nacisk na propagowanie przykładów dobrych praktyk i możliwość poznania rozwiązań konkretnych problemów. Z kwestii technicznych wartych dokładnego ustalenia w procesie przygotowywania oferty szkoleniowej najważniejszymi okazały się umiejętności językowe. Powstał tu jednak pewien dylemat. Z jednej strony ich brak nie powinien być ostateczną przeszkodą w uczestnictwie z drugiej zaś tłumaczenia w trakcie kursu mogą znacznie spowolnić cały proces.

Ze względu na różnice w podejściach podyktowane przede wszystkim specyfiką systemu kształcenia dorosłych w każdym z krajów projektu, przeprowadzone badanie grupy docelowej nie może być uogólniane a wnioski przenoszone na całą populację kadry kształcenia dorosłych. Można jednak potraktować je jako wstęp do dalszej diagnozy potrzeb edukacyjnych dorosłych w zakresie zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich.

Literatura

- Głębicka K. (2005): Rynek pracy w jednoczącej się Europie, Wyd. WSP TWP, Warszawa.
- Kandefer K. (2005): Społeczeństwo informacyjne – obowiązek czy konieczność. [W:] Zarządzanie wiedzą w agrobiznesie w warunkach polskiego członkostwa w Unii Europejskiej, Adamowicz M. (red.), Wyd. SGGW, Warszawa.
- Kossowska M., Sołtyśńska I. (2002): Szkolenia pracowników a rozwój organizacji, Wyd. Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Kryński Z. (2001): Rozwój pracowników. [W:] Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Czubasiewicz H. (red.), Wyd. Akademickie, Warszawa.
- Kwitkiewicz A. (2004): Dynamika rynku pracy a kształtowanie postaw przedsiębiorczych. [W:] Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości, Juchnowicz M. (red.), Wyd. Poltext, Warszawa.
- Report. Target Group Survey. (2004). RURALpro Agr. No 116681-CP-1-2004-1-GRUNDTVIG-G11.
- Rozwój pracowników – przesłanki, cele, instrumenty. (2002). Szałkowski A. (red.), Wyd. Poltext, Warszawa.
- Trzeciak W. (2006): Niepubliczne poradnictwo zawodowe – perspektywy jego rozwoju. *Służba Pracownicza* 1.

Abstract. Vocational training is a very important aspect of contemporary work. There is actually a necessity of competence development during the whole life time. That is why there is a wide range of possibilities to improve employees' skills and knowledge. One of them was created by an international team of trainers from five European educational institutions developed within a project RURALpro. In order to get an indication of the demand for training which can be met by such a course, research in adult educational institutions in those five countries was conducted. The main conclusion from this research is that there is a real necessity to train people in sustainable development, but they usually need very specialized programs. A holistic approach can be appropriate for people who have already started working in this area or are specialists in a narrower field.

Key words: vocational training, rural development