



Unia Europejska



Projekt zrealizowany przy współudziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków budżetu państwa w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



„Centrum Zielonych Technologii” – ewaluacja ex-post projektu zrealizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Raport z badania ankietowego



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Białystok, marzec 2008



Projekt zrealizowany przy współudziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków budżetu państwa w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

„Centrum Zielonych Technologii” – ewaluacja ex-post projektu zrealizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Raport z badania ankietowego

Opracowanie: Edyta Minkiewicz



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok
tel. 085 74 97 200, faks 085 74 97 209. www.up.podlasie.pl
BIAŁYSTOK marzec 2008



Spis treści

Wstęp.....	7
Opis projektu	8
Ekoturystyka	10
Odnawialne źródła energii	11
Tradycyjne budownictwo	13
Gospodarka odpadami opakowaniowymi	15
Przydomowe oczyszczalnie ścieków	16
Produkt regionalny	17
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku	18
Problematyka badań.....	19
Charakterystyka badanych beneficjentów ostatecznych	21
Ocena udziału w projekcie	25
Modele szkoleniowe	34
Przyszłe potrzeby szkoleniowe	38
Wnioski i rekomendacje.....	40
Spis rysunków	43



Wstęp

Niniejszy raport końcowy jest podsumowaniem projektu „Centrum Zielonych Technologii” zrealizowanego przez Partnerstwo na rzecz Rozwoju w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Nadrzędnym celem projektu było usprawnienie rynku pracy na obszarach podlegających szczególnej ochronie przyrody, a głównym rezultatem stworzenie i przetestowanie modeli szkoleniowo-dydaktycznych dla przedsiębiorstw działających na obszarach cennych przyrodniczo w zakresie „zielonych technologii”. Tak postawione założenia projektu „Centrum Zielonych Technologii” realizowano w oparciu o partnerstwo różnych instytucji. Każda z nich oferowała inny zakres tematyczny warsztatów, ale wpisujący się w zasadę zrównoważonego rozwoju. Wszystkie działania miały służyć stworzeniu sześciu modułów szkoleniowych możliwych do zastosowania niezależnie od wieku i płci beneficjenta, a także obszaru geograficznego.

Przedmiotem ewaluacji były przeprowadzone szkolenia w ramach projektu. Badanie zostało przeprowadzone tuż po zakończeniu warsztatów (ex-post). W tym momencie można określić jedynie trafność i skuteczność podjętych działań oraz zadowolenie beneficjentów ostatecznych z udziału w projekcie. Pełna ocena będzie możliwa jednak dopiero wtedy, gdy uczestnicy szkoleń będą mogli sprawdzić zdobytą wiedzę i umiejętności w praktyce (po upływie co najmniej pół roku od zakończenia warsztatów).

Zakładana liczba beneficjentów ostatecznych (315 osób) czyli grupa reprezentatywna, wystarczająca do opracowania dobrych modeli szkoleniowych, została osiągnięta. Od Partnerów projektu otrzymano listy uczestników szkoleń, co w sumie dało 347 osób (niektóre osoby uczestniczyły w warsztatach z różnych tematów). Działania podjęte w projekcie miały przyczynić się do utrzymania dotychczasowych miejsc pracy i stworzyć warunki do powstania nowych.

W raporcie prezentowane są dane ilościowe (np. średnia wieku uczestników kursu, liczba osób biorących udział w poszczególnych warsztatach, liczba osób przeszkolonych) i jakościowe (np. stopień satysfakcji, nabycie / wzrost wiedzy i umiejętności, stosunki panujące w grupie). Dobra, rzetelna ewaluacja potrzebuje obu rodzajów informacji.

Opis projektu

Projekt „Centrum Zielonych Technologii” realizowany był na terenie województwa podlaskiego w ramach **Tematu F: Wspieranie zdolności dostosowania się firm i pracowników do strukturalnych zmian gospodarczych oraz wspieranie wykorzystania technologii informacyjnych i innych nowych technologii.** Celem tego Tematu było ułatwienie i wspomaganie wprowadzenia nowych technologii i innowacyjnych rozwiązań informacyjno-komunikacyjnych. Rozwiązania te miały podnieść konkurencyjność przedsiębiorstw oraz pobudzić świadomość pracodawców o konieczności doksztalcania kadry zarządzającej i pracowników, aby zapewnić rozwój firmy i utrzymanie miejsc pracy (zwłaszcza w przypadku pracowników starszych wiekiem i kobiet).


Długofalowym celem Projektu „Centrum Zielonych Technologii” było usprawnienie rynku pracy poprzez wsparcie zdolności przystosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw funkcjonujących na obszarach podlegających szczególnej ochronie przyrody w kontekście strukturalnych zmian gospodarczych. Natomiast cele szczegółowe koncentrowały się wokół:

- trwałego utrzymania zatrudnienia przez pracowników jednostek sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) funkcjonujących na terenach cennych przyrodniczo poprzez dostosowanie ich kwalifikacji do wymagań stawianych przez gospodarkę rynkową
- trwałego podniesienia świadomości sektora MSP (pracowników i pracodawców) oraz jego otoczenia funkcjonującego na terenach cennych przyrodniczo w zakresie stosowania nowych technologii opartych na zasadach zrównoważonego rozwoju.

Działania Partnerstwa skierowane były przede wszystkim do przedsiębiorców, którzy z różnych względów nie mogli rozwijać swoich firm w zakresie stosowania nowych technologii, pracowników MSP zagrożonych utratą pracy oraz ich otoczenia. W wyniku tego organizowano szkolenia oraz doradztwo na temat nowych technologii i rozwiązań.

Projekt realizowany był na terenie województwa podlaskiego, będącego od wielu lat częścią tzw. Zielonych Płuc Polski. Jedną z możliwości pozwalających na utrzymanie się oraz rozwój MSP jest prowadzenie działalności gospodarczej bazującej na bogatych walorach przyrodniczych Podlasia, zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju. Kluczem jest identyfikacja takich działań niszowych, które w szerokim zakresie mogą być powielane w innych regionach kraju i Europy, o podobnej charakterystyce.

Głównym rezultatem projektu są wypracowane i przetestowane modele szkoleniowo-dydaktyczne dla firm proponowane przez ośrodek kompetencyjny instytucję szkoleniowo-doradczą w zakresie tzw. „zielonych miejsc pracy” i „zielonych technologii”. Zastosowanie „zielonych techno-



logii” pozwoli na zwiększenie zatrudnienia i powrót na rynek pracy osobom, które pracę utraciły.

W ramach projektu zaproponowano innowacyjne, proekologiczne rozwiązania, które pokazują, że ochrona przyrody wcale nie musi być ograniczeniem rozwoju gospodarczego, a przeciwnie, daje możliwości zarobkowania i podnoszenia jakości życia.

Zadaniem Partnerstwa Centrum Zielonych Technologii było więc wspomaganie zdolności przystosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw funkcjonujących na obszarach podlegających szczególnej ochronie przyrody do koniecznych zmian strukturalnych w następujących dziedzinach:

- ekoturystyka,
- produkcja biomasy,
- tradycyjne budownictwo,
- gospodarowanie odpadami opakowaniowymi,
- gospodarowanie ściekami poprzez funkcjonowanie przydomowych oczyszczalni ścieków,
- sektor rolno-spożywczy.

Zasada zrównoważonego rozwoju mówiąca o konieczności prowadzenia działalności gospodarczej przy zachowaniu walorów przyrodniczych wymaga stosowania „nowych technologii” – technologii zapomnianych, opartych na doświadczeniach pokoleń żyjących na obszarach cennych przyrodniczo.

Ekoturystyka

Za realizację tematu ekoturystyka odpowiedzialna była firma EKOTON s.c. Działa ona na rynku od 1998 roku. Spółka jest liderem w opracowywaniu wniosków o uzyskanie pozwoleń zintegrowanych (IPPC), raportów oddziaływania inwestycji na środowisko (OOS), audytów ekologicznych, raportów Natura 2000, programów i planów usuwania azbestu oraz programów i strategii rozwoju turystyki. Od 2006 roku zespół firmy EKOTON koordynuje na terenie Podlasia największy w Polsce projekt „Turystyka-wspólna sprawa”. Firma EKOTON prowadzi konsulting w zakresie: ochrony środowiska, turystyki, rozwoju rolnictwa, zarządzania projektami Unii Europejskiej, szkoleń.

W warsztatach z zakresu rozwoju ekoturystyki na obszarach wiejskich i cennych przyrodniczo uczestniczyły 72 osoby. Byli to: pracownicy jednostek sektora MSP, pracodawcy (właściciele) MSP, współpracownicy MSP, będący dostawcami usług turystycznych z obszarów wiejskich i przyrodniczo cennych. W ramach teoretyczno-praktycznych warsztatów poruszano następujące zagadnienia:

1. Szanse i bariery rozwoju EKOTURYSTYKI.
2. Budowa oferty i efektywna sprzedaż usług ekoturystycznych.
3. Zagadnienia finansowo-księgowe dotyczące współpracy w turystyce.
4. Budowa wizerunku i promocja usług ekoturystycznych.
5. Obsługa klienta w ekoturystyce.
6. Fundusze UE dla przedsięwzięć inwestycyjnych i promocyjnych w ekoturystyce w nowym okresie programowania 2007-2013.
7. Ochrona środowiska w ekoturystyce.
8. Kierunki podnoszenia kwalifikacji w ekoturystyce.
9. Przykłady organizacji i realizacji imprez ekoturystycznych.

Warsztaty terenowe odbywały się m.in. w Europejskiej Wsi Bocianie w Pentowie, która stanowi część Podlaskiego Szlaku Bocianiego.



Odnawialne źródła energii

Firma Bio-Wat sp. z o. o. w projekcie odpowiedzialna była za prowadzenie szkoleń na temat wykorzystania odnawialnych źródeł energii.

Głównym kierunkiem działalności firmy jest produkcja, pozyskiwanie oraz obrót biomasą na cele energetyczne.

Plantacje Bio-Wat były jednymi z pierwszych w regionie północno-wschodniej Polski. Spółka jest producentem wysokiej jakości sadzonek wierzby energetycznej różnych szczepów i oferuje kompleksowe usługi zakładania i utrzymania plantacji roślin energetycznych, oraz ich zbioru z jednoczesnym przetworzeniem surowca do wystandaryzowanej postaci (zrębki).

Firma skupuje biomasę z plantacji roślin energetycznych oraz innych źródeł. Dysponuje sprawną załogą oraz specjalistycznym sprzętem, dzięki czemu jest w stanie szybko i sprawnie usunąć materiał drzewny z wyciniek, rekultywacji, cięć pielęgnacyjnych drzew. Spółka świadczy także usługi w zakresie doradztwa energetycznego, a w szczególności w zakresie praktycznego wykorzystania biomasy do celów energetycznych.

W warsztatach służących wypracowaniu modelu szkoleniowego z zakresu wykorzystania Odnawialnych Źródeł Energii uczestniczyło 71 osób. Byli to pracownicy i właściciele MSP, rolnicy, pracownicy jednostek samorządowych oraz Ośrodków Doradztwa Rolniczego. W ramach tego tematu przeprowadzono następujące działania:

1. Seminaria gminne, które miały na celu przedstawienie ogólnej problematyki związanej z wykorzystaniem Odnawialnych Źródeł Energii; miały one charakter otwarty i cieszyły się dużym zainteresowaniem ze strony lokalnych społeczności. Uczestniczyło w nich kilkaset osób zainteresowanych tym zagadnieniem.
2. Warsztaty szkoleniowe:
 - **Techniki uprawy i produkcji biomasy z wierzby energetycznej.** Warsztaty polegały na doskonaleniu techniki zakładania oraz pielęgnacji plantacji wierzby energetycznej. Zajęcia odbywały się w formie teoretycznych wykładów i praktycznych warsztatów terenowych,
 - **Technologie przetwarzania biomasy.** Przedstawiono sposoby przetwarzania biomasy do form brykietu i peletu jak również możliwości finansowania takich przedsięwzięć.
 - **Przetwórcy biomasy i producenci energii ze źródeł odnawialnych w Polsce.** Warsztaty odbywały się w formie wyjazdu studyjnego do miejsc uprawy roślin energetycznych, przetwarzania biomasy oraz produkcji energii ze źródeł odnawialnych.
 - **Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii w Polsce – warsztaty studyjne.** Był to wyjazd studyjny do miejsc produkcji energii ze źródeł odnawialnych. Odwiedzono m.in. elektrownię

wodną, największą w Polsce biogazownię i instytut hodowli i aklimatyzacji roślin.

- **Produkcja materiału nasadzeniowego i zbiór biomasy z plantacji energetycznych.**

Warsztaty obejmowały pokaz przygotowania sadzonek wierzbby energetycznej oraz pokaz zbiorów biomasy, połączony z jej przetwarzaniem do formy zrębka drzewnego.

- **Odnawialne Źródła Energii i możliwości ich wykorzystania.**

Warsztaty dotyczyły możliwości wykorzystania odnawialnych innych odnawialnych źródeł energii – słońca, wiatru, wody, biomasy oraz geotermicznej.



Tradycyjne budownictwo

Instytut Zrównoważonego Rozwoju Sp. z o.o. w projekcie odpowiadał za wdrożenie tradycyjnych technologii budowlanych oraz pokryć drewnianych. Firma ta jest firmą konsultingową, specjalizującą się w doradztwie w zakresie inwestycji w obszarze infrastruktury, głównie zaś przedsięwzięć wodno-ściekowych oraz gospodarki odpadami.

Budownictwo drewniane jest cenione zwłaszcza na Zachodzie, a w ciągu ostatnich lat stało się coraz bardziej popularne w Polsce. Spółka chcąc wykorzystać rosnącą koniunkturę w tej dziedzinie dla rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MSP połączyła model wsparcia jednostek sektora MSP z procesem rewitalizacji budownictwa jednorodzinnego.

W warsztatach z tradycyjnego budownictwa wzięło udział 19 osób (9 osób w temacie wznoszenie i zdobienie budynków w technologii tradycyjnej oraz 10 osób w temacie układanie tradycyjnych pokryć dachowych)

W ramach tematu wznoszenia i zdobienia budynków w technologii tradycyjnej przeprowadzono następujące działania:

1. Sporządzono dokumentację fotograficzną różnych przykładów budownictwa drewnianego na terenie Podlasia.
2. Opracowano katalog zdobień budynków drewnianych
3. Opracowaliśmy wzorniki zdobień wraz z projektem technicznym elementów ozdobnych budownictwa.
4. Warsztaty szkoleniowe:
 - Ogólne przepisy wynikające z prawa budowlanego
 - Podstawowe zasady BHP obowiązujące w trakcie prac budowlanych
 - Zasady obsługi i użytkowania narzędzi ręcznych i elektronarzędzi
 - Podstawowe narzędzia używane do prac ciesielskich
 - Przygotowanie placu budowy
 - Zasady bezpiecznej budowy i eksploatacji prowizorycznych rusztowań budowlanych
 - Zasady prawidłowego składowania materiałów (ze szczególnym uwzględnieniem drewna) na placu budowy.
 - Wytyczanie budynku zgodnie z projektem technicznym
 - Zakładanie podwalin i mocowanie do fundamentów
 - Wymiarowanie i trasowanie elementów drewnianych
 - Łączenie elementów drewnianych i wykonywanie łączeń ciesielskich
 - Wykonywanie konstrukcji zrębowej budynku
 - Wykonywanie i stawianie krokwi
 - Zabezpieczenie stanu surowego budynku po zakończeniu prac budowlanych
 - Podstawowe zagadnienia z Prawa Budowlanego
 - Zagospodarowanie terenów zielonych

- Ogólne zasady zakładania ocieplenia na budynkach drewnianych
- Przygotowanie budynku do ocieplenia:
- Najczęściej spotykane typy szalówki drewnianej i zasady montażu
- Montaż szalówki na budynku
- Zabezpieczenie szalówki przed wpływami atmosferycznymi
- Zasady BHP stosowania chemicznych środków ochronnych w budownictwie
- Tradycyjne zdobienia w budownictwie drewnianym
- Przygotowanie szablonów do zdobienia
- Wykonywanie elementów zdobniczych
- Mocowanie i zabezpieczanie zdobień
- Podstawy przedsiębiorczości

W ramach tematu układanie tradycyjnych pokryć dachowych przeprowadzono następujące działania:

1. Opracowano podręcznik z zakresu krycia dachów metodami tradycyjnymi – słomą i trzcina.
2. Przeprowadzono warsztaty:
 - ogólne przepisy wynikające z prawa budowlanego;
 - podstawowe zasady BHP obowiązujące w trakcie prac budowlanych;
 - zasady obsługi i użytkowania narzędzi ręcznych i elektronarzędzi
 - podstawowe narzędzia używane do prac ciesielskich;
 - przygotowanie placu budowy;
 - zasady bezpiecznej budowy i eksploatacji prowizorycznych rusztowań budowlanych;
 - zasady prawidłowego składowania materiałów na placu budowy,
 - łączenie elementów drewnianych i wykonywania łączeń ciesielskich;
 - podstawowe zagadnienia z Prawa Budowlanego;
 - najczęściej spotykane drewniane pokrycia dachowe i zasady montażu,
 - zabezpieczenie wióra przed wpływami atmosferycznymi;
 - zasady BHP stosowania chemicznych środków ochronnych w budownictwie.



Gospodarka odpadami opakowaniowymi

Warsztaty w zakresie tematu gospodarka odpadami opakowaniowymi prowadziła wcześniej opisana spółka Instytut Zrównoważonego Rozwoju. W warsztatach wzięło udział 25 osób. Przeprowadzono następujące działania:

1. Opracowano projekty techniczne modułowych pojemników do gromadzenia odpadów opakowaniowych, ich wykonanie oraz dostosowanie worków polipropylenowych tkanych do potrzeb systemu gromadzenia odpadów opakowaniowych
2. Zorganizowano zajęcia praktyczne, podczas których przetestowano model szkoleniowy – beneficjenci uczestniczyli w pięciu jednodniowych zajęciach na terenie własnej gminy oraz w trzech zajęciach terenowych – łącznie dało to 28 dni. Zajęcia w większości przypadków miały formę zajęć praktycznych.



Przydomowe oczyszczalnie ścieków

Za szkolenia w temacie przydomowe oczyszczalnie ścieków, w projekcie odpowiadała Podlaska Stacja Przyrodnicza „NAREW”. Jest to organizacja pozarządowa powstała w Białymstoku z inicjatywy osób związanych z ochroną środowiska naturalnego.

Działalność PSP „NAREW” skupia się głównie na terenie Województwa Podlaskiego i polega na realizowaniu założeń statutowych, m.in.: działaniu na rzecz ochrony przyrody i ochrony środowiska, rozwoju obszarów wiejskich, rozwoju infrastruktury turystycznej, w oparciu o zaplecze gospodarstw wiejskich położonych na obszarach cennych przyrodniczo, edukacji przyrodniczej (organizacja zielonych szkół, przeprowadzanie lekcji przyrodniczych w terenie i w szkołach, itp.), prowadzeniu akcji informacyjnych i promocyjnych wspierających wytwarzanie i sprzedaż produktów lokalnych i regionalnych, nawiązywaniu współpracy z instytucjami, organizacjami i stowarzyszeniami o podobnych celach.

W szkoleniach z zakresu przydomowych oczyszczalni ścieków uczestniczyło 100 osób. Byli to pracownicy i właściciele małych lub średnich przedsiębiorstw oraz rolnicy z terenu województwa podlaskiego. Na zajęciach teoretycznych omawiane były następujące zagadnienia:

1. Najczęściej stosowanych systemy oczyszczania ścieków: schematy konstrukcyjne osadników, elementy dodatkowe wyposażenia oczyszczalni, systemy oczyszczania ścieków, analiza skuteczności działania poszczególnych typów oczyszczalni ścieków, przedstawienie najbardziej interesujących wyników badań statystycznych, związanych z oczyszczalniami ścieków.
2. Aspekty ekonomiczne: analiza ekonomiczna budowy i użytkowania różnych typów oczyszczalni przydomowych (m.in. w porównaniu do funkcjonowania tradycyjnego osadnika), źródła finansowania inwestycji związanych z budową oczyszczalni ścieków dla jednostek samorządu terytorialnego, firm z sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw, rolników.
3. Przedstawiono oczyszczalnie roślinno-korzeniowe (biofilne) z uwzględnieniem obiektów już funkcjonujących w województwie podlaskim.
4. Zagadnienia prawne: omówiono zagadnienia formalno-prawnych, związane z budową przydomowych oczyszczalni ścieków (np. Prawo wodne, Prawo budowlane).

Praktyczna część warsztatów odbywała się w terenie i polegała na wykonaniu modelu przydomowej oczyszczalni ścieków.



Produkt regionalny

Warsztaty służące wypracowaniu modelu szkoleniowego z zakresu dostosowania starych technologii i receptur produktów regionalnych i tradycyjnych do systemów jakości i wymogów UE przeprowadziła Wyższa Szkoła Agrobiznesu w Łomży.

Wyższa Szkoła Agrobiznesu w Łomży jest niepaństwową uczelnią wyższą działającą na podstawie ustawy z dnia 12.09.1990 o szkolnictwie wyższym. Utworzona została 5 lipca 1996. Nadzór sprawuje Minister Edukacji i Nauki.

W warsztatach wzięło udział 60 osób, byli to pracownicy i właściciele małych i średnich przedsiębiorstw oraz podmioty z nimi współpracujące, a także rolnicy z terenu województwa podlaskiego. Podczas warsztatów poruszano następujące zagadnienia:

1. Zagadnienia prawne: przepisy prawne w zakresie rejestracji produktów w systemie krajowym i europejskim, zasady przygotowywania wniosku o zarejestrowanie produktów tradycyjnych i regionalnych, przepisy prawne dotyczące produkcji i wprowadzania żywności do obrotu, zasady funkcjonowania i rejestrowania przedsiębiorstw, zasady ubezpieczeń społecznych.
2. Zagadnienia techniczne: założenia Dobrej Praktyki Produkcyjnej (GMP), założenia Dobrej Praktyki Higienicznej (GHP), zasady i sposoby interpretacji systemu HACCP, obszary stosowania oraz etapy wdrażania systemu HACCP, organizacja zakładów produkujących w sposób tradycyjny (wyjazd studyjny).
3. Zagadnienia ekonomiczne: szacowanie rynku, budowa planu finansowego i ocena efektywności przedsięwzięcia, źródła finansowania inwestycji związanych z wdrażaniem produktów tradycyjnych i regionalnych, zasady dofinansowania uczestnictwa w systemach żywności wysokiej jakości.





Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

WUP w Białymstoku jest jednostką odpowiedzialną za regionalną politykę rynku pracy i rozwój zasobów ludzkich na obszarze województwa podlaskiego.

W projekcie odpowiedzialny był za stworzenie bazy MSP z określonych branż, określenie stopnia ich zainteresowania projektem, analizę przyszłych potrzeb szkoleniowych MSP oraz ewaluację projektu. Wspiera merytorycznie pozostałych Partnerów.

Podczas cyklu warsztatów i spotkań, z sześciu tematów proponowanych przez Partnerstwo „Centrum Zielonych Technologii”, zaprezentowane zostały możliwości wdrażania innowacyjnych technologii wykorzystujących zasoby przyrodnicze. Przedstawiano pomysły, czy i jak można zarobić na ekologii korzystając z lokalnych zasobów. Uczestnicy warsztatów, zapoznali się z „zielonymi technologiami” i sposobami na tworzenie „zielonych miejsc pracy”. Dowiedzieli się, jak można rozwijać własną firmę dzięki tradycyjnemu budownictwu, gospodarce odpadami, produkcji tradycyjnej żywności, uprawie wierzby energetycznej, budowie przydomowych oczyszczalni ścieków, czy też prowadzeniu działalności ekoturystycznej.

Problematyka badań

Województwo podlaskie jest regionem o wielokulturowym i wielonarodowościowym charakterze. Jest najbardziej zróżnicowanym województwem w Polsce pod względem etnicznym. Obok Polaków mieszkają tu Litwini, Ukraińcy, Rosjanie, Białorusini, Tatarzy, Romowie i Żydzi. W regionie są liczne obiekty zabytkowe, znaczące w historii i kulturze regionu, jak również bogata kultura ludowa.

Środowisko przyrodnicze województwa zachowało duży stopień naturalności, o czym świadczy największy w Europie kompleks puszczy i bagien. Ochroną prawną objęte jest prawie 40 % powierzchni Podlasia. Szczególną wartość historyczną, rekreacyjną jak i ekologiczną stanowią cztery parki narodowe (Białowiecki – najstarszy w Polsce, Wigierski, Biebrzański i Narwiański), 3 parki krajobrazowe, 80 rezerwatów przyrody oraz 2051 pomników przyrody. W rozległych puszczech i lasach można spotkać unikatową florę i faunę.

Podlaskie nie jest regionem zasobnym w surowce mineralne. Województwo to, ma mało zróżnicowaną strukturę gospodarczą. Dominuje charakter rolniczy. Prawie 800 tys. ha zajmują grunty orne. W produkcji roślinnej przeważa uprawa zbóż, ziemniaków, rzepaku i buraków cukrowych. Natomiast w produkcji zwierzęcej dominuje hodowla trzody chlewnej, owiec i bydła mlecznego. W związku z tym przemysł województwa związany jest z sektorem rolnictwa (przemysł mleczarski, mięsny, owocowo-warzywny, piwowarski, młynarski), a co za tym idzie podlaskie charakteryzuje wysoki udział osób pracujących w rolnictwie.


Aktualnie struktura przygotowania zawodowego rolników jest niekorzystna. Ludność rolnicza posiadająca wykształcenie wyższe stanowi zaledwie 1,5 %, wykształceniem średnim zawodowym legitymuje się ok. 11 % a 63 % to osoby z wykształceniem podstawowym i bez wykształcenia.¹

We wrześniu 2007 r. liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw wyniosła 98 390 osób i była o 0,2 % (tj. o 229 osób) niższa niż w sierpniu 2007 r. oraz o 0,9 % (tj. o 884 osoby) wyższa niż przed rokiem. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu br. ukształtowało się na poziomie 95 543 osób, co oznacza wzrost o 0,1% w stosunku do poprzedniego miesiąca i o 1,0% w porównaniu z wrześniem 2006 r. W skali kraju przeciętne zatrudnienie zwiększyło się odpowiednio o 0,2% i 4,7%.²

Większość miejsc pracy w MSP nie wymaga wysokiego poziomu kwalifikacji, co w żaden sposób nie sprzyja wzrostowi konkurencyjności, mało tego utrudnia rozwój. Wyjściem z takiej sytuacji powinno być promowanie zmian w strukturach zatrudnienia oraz stałe podnoszenie kwalifikacji pracowników w celu utrzymania i tworzenia nowych miejsc pracy. Ciągły wzrost znaczenia sektora MSP, a także wpływ zmian technologicznych

¹ Strategia Rozwoju Województwa podlaskiego do roku 2010, Zarząd Województwa Podlaskiego, Białystok, wrzesień 2003, s. 9

² Podlaski Rynek Pracy, WUP, Białystok, wrzesień 2007, s. 3



na jego rozwój powodują konieczność dostosowywania kwalifikacji pracowników do zmieniających się potrzeb pracodawców. Można również zauważyć, że nasilenie trudności przy zmianie kwalifikacji jest tym większe, im niższy jest poziom wykształcenia osób zaangażowanych w pracę w sekcjach przechodzących restrukturyzację. Jednym z czynników powodujących płynne dostosowania zasobów pracy do wyzwań restrukturyzacyjnych jest system kształcenia ustawicznego obejmujący zarówno pracujących, zwalnianych z pracy i pracodawców.

Jednym z zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w ramach projektu „Centrum Zielonych Technologii” była ewaluacja końcowa (ex-post), która została przeprowadzona na zakończenie realizacji projektu. Jako metodę badawczą wybrano ankiety pocztowe. Plusem takiej metody jest niski koszt, poczucie anonimowości przez badanych oraz materiał jest tożsamy ze źródłem. Niestety są też minusy: pracochłonność, długi czas realizacji badania, brak pewności respondenta czy problem z uzyskaniem dużego odsetka zwrotów. Ankiety miały na celu określenie stopnia zadowolenia beneficjentów ostatecznych z udziału w projekcie oraz zasadność i efektywność przeprowadzonych szkoleń. W związku z tym, że oceny dokonano krótko po zakończonych warsztatach, to może ona wypaść zbyt optymistycznie. Beneficjentami ostatecznymi projektu „Centrum Zielonych Technologii” byli głównie pracownicy firm działających na obszarach cennych przyrodniczo, związani z działalnością gospodarczą ukierunkowaną na zrównoważony rozwój tzw. „zielone technologie”.

Pierwotnie w badaniu ewaluacyjnych miało wziąć udział 50% uczestników projektu, jednak z obawy na niechęć do wypełniania ankiet ostatecznie zdecydowano się na 100%. Z udostępnionych przez Partnerów list uczestników, utworzono bazę 347 osób (niektórzy brali udział w kilku podtematach). Do wysłanych ankiet dołączono list przewodni oraz koperty zwrotne ze znaczkami (wysyłki pocztowe), co miało na celu ułatwienie i zachęcenie beneficjentów ostatecznych do wzięcia udziału w badaniu. Pocztą wysłano 210 listów, natomiast drogą elektroniczną 151 ankiet. Badanie przeprowadzono wśród 344 osób (3 osoby nie miały danych kontaktowych). Niestety wypełnione ankiety spływały z wielkim opóźnieniem. W rezultacie pocztą wróciło 103 wypełnione ankiety i 45 drogą elektroniczną (po ponownym wysłaniu). Łącznie dało to 148 zwrotów, co stanowi 43,0% wszystkich wysłanych. Jest to dość wysoki odsetek, jak na zastosowaną metodę badawczą. Ponadto 2 ankiety wróciły niewypełnione. Powodem był błędny adres.

Charakterystyka badanych beneficjentów ostatecznych

Na podstawie danych uzyskanych po przeanalizowaniu nadesłanych wypełnionych ankiet można stwierdzić, że 62,2% badanych stanowili mężczyźni, natomiast kobiety 37,8% (Rys. 1.).

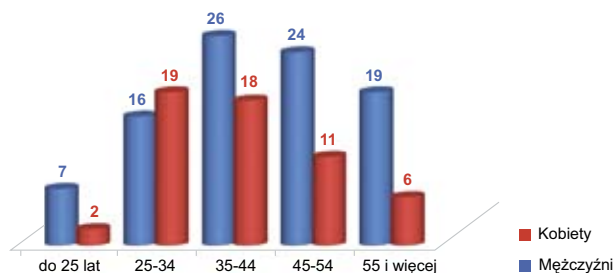
Rys. 1. Uczestnicy szkoleń w podziale na płeć.



Jest to dobry wynik, ponieważ w strategii projektu założono, że kobiety miały stanowić 27,3% rekrutowanych beneficjentów, głównie ze względu na tematykę szkoleń: budowa ekologicznych oczyszczalni ścieków, tradycyjne budownictwo, gospodarka odpadami opakowaniowymi. Na udział kobiet liczone tylko w warsztatach z zakresu ekoturystyki, produktów regionalnych i wykorzystania odnawialnych źródeł energii.

Średni wiek uczestnika projektu to prawie 42 lata. Najmłodsza osoba miała 18 lat, a najstarsza 72 lata, byli to mężczyźni. W próbie przeważają beneficjenci w przedziale wiekowym 35–44 lata. Najmłodszych uczestników, do lat 25, było najmniej, co też odpowiada założeniom poczynionym w strategii projektu (grupa ta miała stanowić około 5,0%). Tylko w grupie wiekowej 25–34 lata przeważają kobiety, w pozostałych większość stanowią mężczyźni (Rys. 2. i Tab. 1.)

Rys. 2. Uczestnicy szkolenia w podziale na grupy wiekowe.

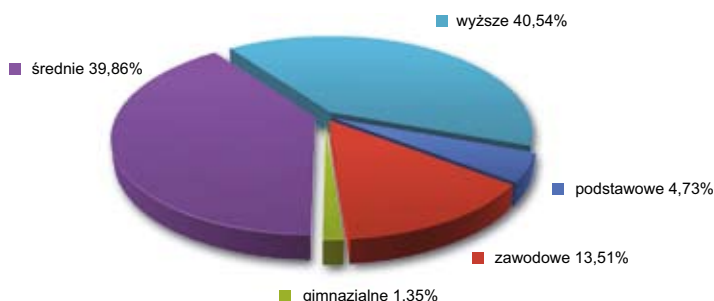


Zdecydowanie największą grupę respondentów stanowiły osoby ze średnim i wyższym wykształceniem, po około 40,0%, natomiast najmniej

L.p.	Możliwa odpowiedź	Mężczyźni	Kobiety	Suma osób	% kobiet
1.	do 25 lat	7	2	9	6,08%
2.	25–34	16	19	35	23,65%
3.	35–44	26	18	44	29,73%
4.	45–54	24	11	35	23,65%
5.	55 i więcej	19	6	25	16,89%
	łącznie	92	56	148	100,00%

Tab. 1. Uczestnicy szkolenia w podziale na grupy wiekowe.

liczną grupą były osoby z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym (odpowiednio 1,4% i 4,7% badanych), co ilustruje Rys. 3.



Rys. 3. Wykształcenie uczestników projektu.

Jeśli brać pod uwagę, to że ponad połowa (60,1%) ankietowanych jako miejsce zamieszkania wskazała wieś (Tab. 2.), to nie ma potwierdzenia opinia, że większość ludności wiejskiej posiada tylko wykształcenie podstawowe.

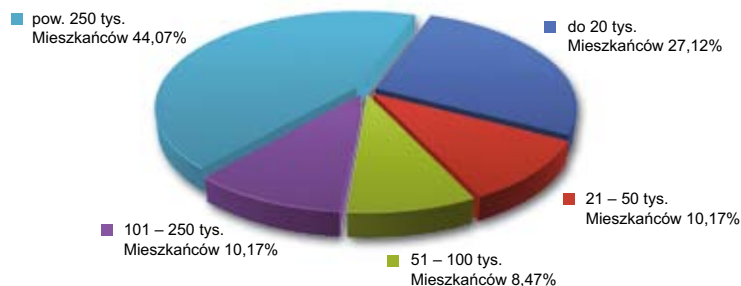
L.p.	Miejsce zamieszkania	Liczba odpowiedzi	%
1.	Wieś	89	60,14%
2.	Miasto	59	39,86%
	łącznie	148	100,00%

Tab. 2. Miejsce zamieszkania beneficjentów ostatecznych.

Spośród ankietowanych 39,9% osób mieszka w miastach, najliczniej (prawie 1/2 z nich) w mieście powyżej 250 tys. mieszkańców (Białystok). Najmniej z respondentów (8,5%) zamieszkuje miasta o średniej wielkości, czyli od 51 tys. mieszkańców do 100 tys. Całkiem licznie (27,1%) reprezentowane są małe miasteczka liczące do 20 tys. mieszkańców (Rys. 4.)

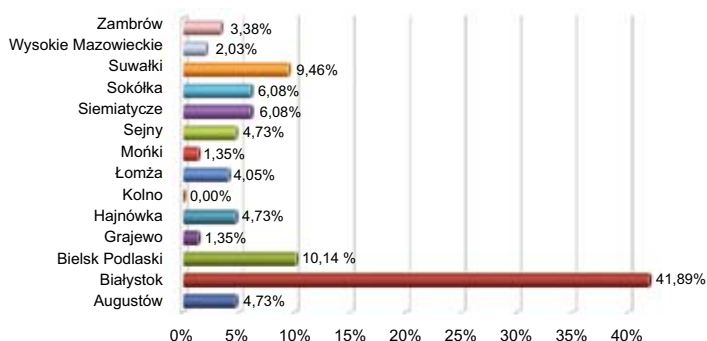
Z otrzymanych danych, co graficznie ilustruje rys. 5, największy udział procentowy (41,9%) wśród badanych mają mieszkańcy powiatu białostockiego. Co ciekawe, powiat kolneński nie był wcale reprezentowany. Osoby zamieszkujące powiaty suwalski i bielski stanowiły po prawie 10,0% wszystkich biorących udział w badaniu (odpowiednio 9,5% i 10,1%). Osoby mieszkające w powiatach: grajewskim, monieckim (po 1,4%)

Rys. 4. Miejsce zamieszkania ankietowanych w zależności od wielkości miasta.



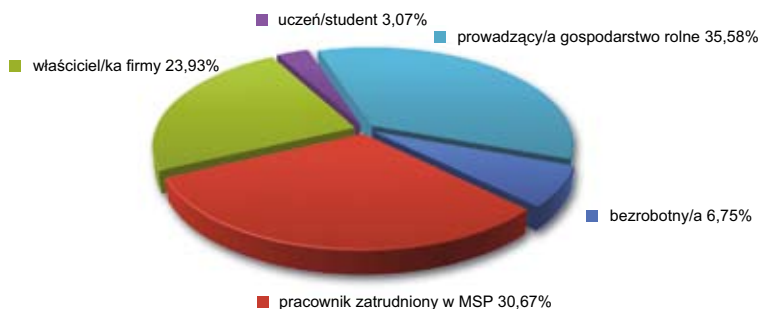
oraz wysokomazowieckim i zambrowskim (odpowiednio 2,0% i 3,4%) miały niewielki udział procentowy (poniżej 4,0%) wśród respondentów. Dane te mają swoje odzwierciedlenie w listach osób, które wzięły udział w szkoleniach (niestety nie wszyscy wzięli udział w niniejszym badaniu). Rzeczywiście, najwięcej beneficjentów pochodziło z powiatu białostockiego (ponad 150 osób), natomiast najmniej z kolneńskiego (1 osoba na sześć tematów szkoleniowych) oraz z monieckiego, grajewskiego, wysokomazowieckiego i zambrowskiego (średnio około 10 osób z każdego powiatu).

Rys. 5. Miejsce zamieszkania w podziale na powiaty.



Poniższy rysunek (Rys. 6) przedstawia status na rynku pracy uczestników szkoleń przed przystąpieniem do projektu. Można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź, ponieważ często osoby będące pracownikami

Rys. 6. Status uczestnika na rynku pracy bezpośrednio przed szkoleniem.



prowadzą też gospodarstwa rolne lub są właścicielami firm. Najwięcej, bo około 1/3 respondentów, prowadziła gospodarstwo rolne, niewiele mniej osób było zatrudnionych w MSP jako pracownicy. Niespełna 1/4 ankietowanych prowadziła swoją firmę, a niecałe 7,0% (6,8%) miało status bezrobotnego. Natomiast 3,0% uczyło się bądź studiowało.

Rekrutacja na szkolenia proponowane przez Partnerstwo „Centrum Zielonych Technologii” odbywała się, zgodnie z wcześniejszymi założeniami, poprzez ogólnodostępne ogłoszenia prasowe, telewizyjne i radiowe, serwis informacyjny www oraz działalność punktów informacyjnych w biurze projektu i u Partnerów. Bezpośrednie działania polegały również na zorganizowaniu konferencji i spotkań informacyjnych, na które zapraszano były szerokie grona urzędów i instytucji, a informacja o nich była podawana do wiadomości publicznej. Dodatkowo w procesie rekrutacji wykorzystane zostały kontakty Partnerów z lokalnymi liderami opinii, przedstawicielami środowisk lokalnych, znanymi przedsiębiorcami oraz dziennikarzami, których włączono w popularyzację projektu. Materiały promocyjne opracowane dla potrzeb niniejszego projektu (plakaty, foldery i ulotki) informowały o szczegółach rekrutacji. Wszystkie te działania ułatwiły beneficjentom uzyskanie informacji i umożliwiły złożenie zgłoszenia uczestnictwa. Poprzez otwarty nabór beneficjentami ostatecznymi mogli być tak naprawdę wszyscy, którzy zgłosili chęć uczestnictwa.

Rys. 7. Sposób informacji o rekrutacji do projektu.



Jak widać na powyższym rysunku (Rys. 7.), najmniej skutecznymi źródłami informacji o rekrutacji okazały się, według ankietowanych, radio i telewizja regionalna, poniżej 10,0% badanych wskazało te odpowiedzi (można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź). Beneficjenci najczęściej dowiadywali się o możliwości wzięcia udziału w bezpłatnych szkoleniach z internetu (24,0%) i innych źródeł (39,5%), wśród których wymieniano zjazdy szkoleniowe, Powiatowe Urzędy Pracy, pracodawców, telefoniczne zaproszenia, rozmowy ze znajomymi, kolegami, pracownikami Urzędów Gmin. Średnią skuteczność odniosły zaś ulotki reklamowe i ogłoszenia w prasie.

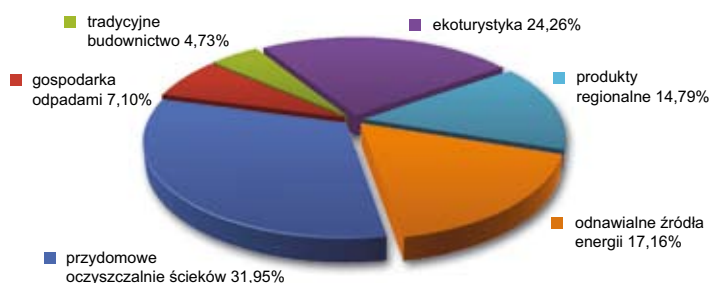
Ocena udziału w projekcie

Najliczniejszą grupę stanowili uczestnicy szkoleń z zakresu budowy ekologicznych oczyszczalni ścieków (100 osób), następną liczebnie była grupa osób biorących udział w warsztatach z ekoturystyki (72 osoby) i odnawialnych źródeł energii (71 osób). Dużym zainteresowaniem cieszył się także produkt regionalny (60 osób). Tematy: gospodarka odpadami i tradycyjne budownictwo miały najmniej uczestników (25 i 19 osób).

Powyższe dane mają swoje odzwierciedlenie w liczbie zwróconych wypełnionych ankiet:

- budowa ekologicznych oczyszczalni ścieków – 32,0% zwrotów,
- ekoturystyka – 24,3% zwrotów,
- odnawialne źródła energii – 17,1%,
- produkt regionalny – 14,8%,
- gospodarka odpadami – 7,1%
- tradycyjne budownictwo – 4,7% zwrotów. (Rys.8)

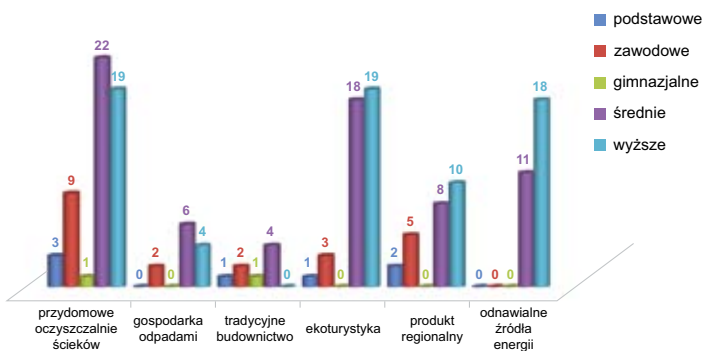
Rys. 8. Tematy warsztatów.



Tak jak się spodziewano zakładając strukturę beneficjentów ostatecznych, kobiety stanowiły największy odsetek uczestników w temacie produktów regionalnych (88,0%). Około 1/2 biorących udział w szkoleniach na temat ekoturystyki (51,2%) i gospodarki odpadami (41,7%) to również kobiety. Najmniej z odpowiadających kobiet uczestniczyło w warsztatach z tradycyjnego budownictwa (12,5%) i przydomowych oczyszczalni ścieków (16,7%). (Tab. 3.)

Tab. 3. Uczestnictwo w projekcie z podziałem na tematy szkoleń.

Lp.	Możliwa odpowiedź	Mężczyźni	Kobiety	Razem	% kobiet
1.	Przydomowe oczyszczalnie ścieków	45	9	54	16,67%
2.	Gospodarka odpadami	7	5	12	41,67%
3.	Tradycyjne budownictwo	7	1	8	12,50%
4.	Ekoturystyka	20	21	41	51,22%
5.	Produkty regionalne	3	22	25	88,00%
6.	Odnawialne źródła energii	21	8	29	27,59%
łącznie		103	66	169	237,64%



Rys. 9. Liczba uczestników szkolenia w podziale na tematy szkoleń w zależności od wykształcenia.

Kolejny rysunek (Rys. 9.) przedstawia szczegółowe dane na temat uczestnictwa w danym temacie szkoleń w zależności od wykształcenia. Osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym nie brały udziału w warsztatach z zakresu odnawialnych źródeł energii i gospodarki odpadami. Spośród wszystkich tematów najwięcej osób z wykształceniem zawodowym brało udział w temacie przydomowych oczyszczalni ścieków. We wszystkich rodzajach szkoleń (z wyjątkiem tematu tradycyjnego budownictwa – tutaj zdecydowaną większość stanowili uczestnicy legitymujący się wykształceniem średnim) dominowały osoby z wykształceniem średnim i wyższym.

Na pytanie o oczekiwania wobec szkoleń i ich istotność odpowiadali wszyscy badani beneficjenci. Zaznaczano punkty na skali od 1 – zdecydowanie nieważne do 5 – bardzo ważne. Można była wybrać maksymalnie pięć odpowiedzi. Średnie oceny pokazały, że najbardziej istotne okazały inne cele (gdzie respondenci mogli się wypowiedzieć), wymieniano tu najczęściej praktyczną naukę z poszczególnych zakresów szkoleń. W drugiej kolejności, chociaż nie mniej ważne, uczestnicy oczekiwali podniesienia swoich kwalifikacji, zdobycia uprawnień i certyfikatów oraz wymiany doświadczeń i poglądów. Natomiast nauczenie się nowego zawodu, podjęcie pracy na rozwiązaniem konkretnego problemu czy poznanie nowych ludzi nie były pierwszorzędne. (Rys. 10.)



Rys. 10. Oczekiwania wobec szkoleń.

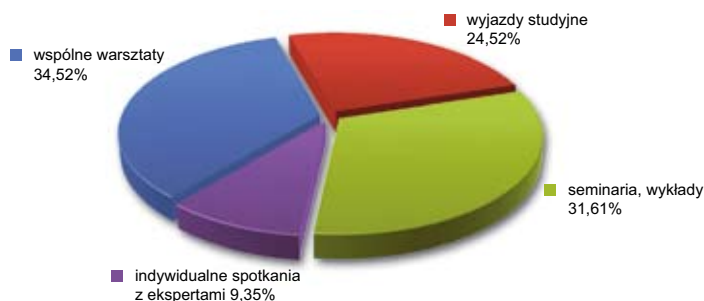
Tak zdefiniowane cele zdaniem beneficjentów ostatecznych (70,3%) udało się osiągnąć zgodnie z oczekiwaniami. Niewiele ponad 10% ankietowanych nie potrafiło powiedzieć czy osiągnęli zakładane cele. Były także osoby, których zaskoczyły szkolenia, ponieważ swoje oczekiwania spełnili powyżej tego co zakładali (nieco powyżej oczekiwań – 10,8% i powyżej oczekiwań – 5,4%). Dwie osoby spośród respondentów uznało, że udział w przedmiotowych szkoleniach nie pozwolił im osiągnąć zakładanych celów. (Tabela 4.)

Tab. 4. Realizacja zakładanych celów.

L.p.	Możliwa odpowiedź	Liczba odpowiedzi	%
1.	Powyżej oczekiwań	8	5,41%
2.	Zgodnie z oczekiwaniami	104	70,27%
3.	Nieco powyżej oczekiwań	16	10,81%
4.	Trudno powiedzieć	18	12,16%
5.	Poniżej oczekiwań	2	1,35%
łącznie		148	100,00%

W trakcie trwania projektu projektodawcy zapewнили beneficjentom ostatecznym różne formy wsparcia. Najwięcej respondentów korzystało z warsztatów i wykładów, natomiast najmniej z indywidualnych spotkań z ekspertami. (Rys. 11.)

Rys. 11. Forma szkoleń.



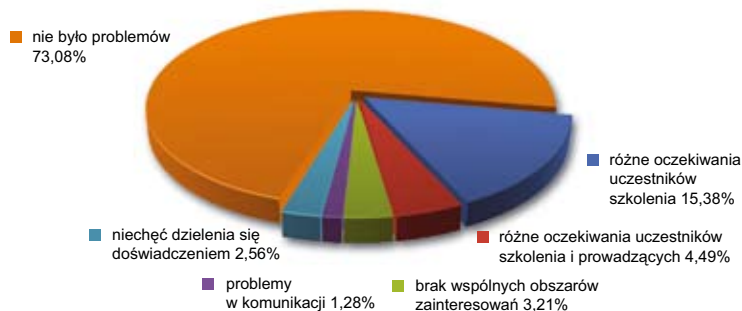
Można było korzystać z kilku form wsparcia jednocześnie. Jeżeli przeanalizujemy poniższe dane (Tab. 5.) stwierdzimy, iż w każdym z sześciu tematów, oprócz gospodarki odpadami, najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się właśnie indywidualne spotkania z ekspertami. Najczęściej uczestniczono w warsztatach z zakresu gospodarki odpadami, tradycyjnego budownictwa i produktów regionalnych. Najwięcej osób wzięło udział w wyjazdach studyjnych z tematu przydomowych oczyszczalni ścieków, natomiast najliczniej na wykłady i seminaria przybyli beneficjenci ostateczni szkoleń z zakresu ekoturystyki i odnawialnych źródeł energii.

Uczestnikom szkoleń zadano pytanie czy były znaczące problemy utrudniające współpracę. Prawie 3/4 z nich nie zauważyło żadnych istotnych

Tab. 5. Forma szkolenia w podziale na tematy szkoleń

Lp.	Możliwa odpowiedź	Przydomowe oczyszczalnie ścieków	Gospodarka odpadami	Tradycyjne budownictwo	Ekoturystyka	Produkty regionalne	Odnawialne źródła energii
1.	Wspólne warsztaty.	38	6	8	28	17	13
2.	Wyjazdy studyjne.	40	2	1	19	13	19
3.	Seminaria, wykłady.	30	5	5	30	9	23
4.	Indywidualne spotkania z ekspertami.	10	5	1	6	7	6
łącznie		118	18	15	83	46	61

problemów, natomiast 1/4 uważa, że problem stanowiły różne oczekiwania uczestników szkolenia. Niektórzy podali, że ważnymi problemami były różne oczekiwania uczestników szkolenia i prowadzących (4,5% odpowiedzi) oraz brak wspólnych obszarów zainteresowań (3,2% odpowiedzi). Najmniejszym problem we współpracy były problemy w komunikacji (1,3% odpowiedzi) oraz niechęć dzielenia się doświadczeniem (2,6% odpowiedzi). (Rys. 12.)



Rys. 12. Problemy utrudniające współpracę.

Ocena szkoleń przez beneficjentów ostatecznych jest jednoznacznie pozytywna. Tylko niewielki odsetek ocenia je neutralnie, a 1 osoba bardzo źle. (Tab. 6.)

Zgodnie z powyższymi ocenami, ponad 85% badanych uważa, że program szkoleń w pełni spełnił ich potrzeby i oczekiwania (27,8% – zdecydowanie tak, 58,1% – tak). Tylko niecałe 15,0% ankietowanych ma zastrzeżenia do programu. (Rys. 13.)

W subiektywnym odczuciu ankietowanych udział w szkoleniach w ramach projektu „Centrum Zielonych Technologii” daje poczucie satysfakcji

Lp.	Możliwa odpowiedź	Liczba odpowiedzi	%
1.	Bardzo dobrze	68	45,95%
2.	Dobrze	76	51,35%
3.	Neutralnie	3	2,03%
4.	Źle	0	0,00%
5.	Bardzo źle	1	0,68%
łącznie		148	100,00%

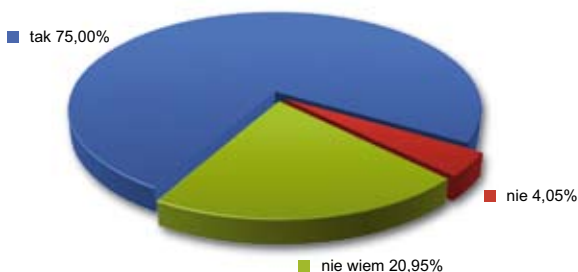
Tab. 6. Ogólna ocena przebiegu szkoleń.

Rys. 13. Czy program szkoleń spełnił potrzeby i oczekiwania.



i szansę rozwoju zawodowego. Tak wskazało 75,0% odpowiadających, natomiast 21,0% respondentów nie potrafiło wypowiedzieć się na ten temat. (Rys. 14.)

Rys. 14. Czy udział w szkoleniu daje szansę rozwoju zawodowego i poczucie satysfakcji.



Poniższa tabela (Tab. 7.) ukazuje w jakim stopniu wiedza zdobyta w trakcie szkoleń będzie przydatna w przyszłości. Na osi należało zakreślić odpowiednią ocenę od 1 – nieprzydatna do 5 – bardzo przydatna. Jak można zaobserwować prawie połowa (44,0%) beneficjentów jest zdania, że zdobyta wiedza będzie przydatna, 29,0% twierdzi, że zdobyte informacje będą bardzo przydatne. Natomiast 3,4% z badanych przydatności wiedzy wystawiło 1 i 2.

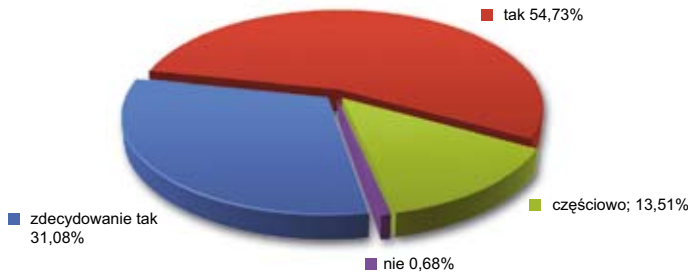
Wysoko zostały ocenione przekazane materiały dydaktyczne, które wspierały omawiane przez wykładowców treści, co ilustruje Rys. 15. Ogromna większość beneficjentów ostatecznych (118 na 148 ankietowanych) uznała, że wszystkie zagadnienia zostały wyczerpane podczas trwania projektu. Jednak

Tab. 7. Przydatność wiedzy zdobytej w trakcie szkoleń.

L.p.	Możliwa ocena	Liczba odpowiedzi	%
1.	1	1	0,68%
2.	2	4	2,70%
3.	3	35	23,65%
4.	4	65	43,92%
5.	5	43	29,05%
Łącznie		148	100,00%



Rys. 15. Czy przekazane materiały dydaktyczne wspierały treści omawiane w trakcie szkoleń.



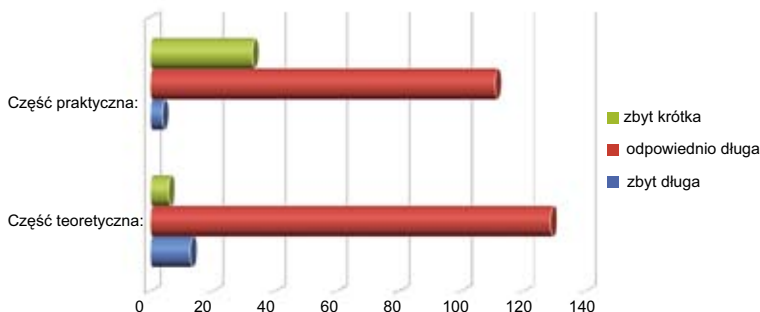
pozostała część odczuwa niedosyt po zakończeniu szkoleń. Ich zdaniem, głównie w częściach wykładowych, zabrakło lub nie zostały wyczerpane następujące tematy:

- pozyskiwanie środków finansowych na prowadzenie i rozwój działalności gospodarczej;
- możliwość współpracy z odbiorcami, także zagranicznymi (w większości uczestnicy tematu odnawialne źródła energii);
- praktyczne wykorzystanie zdobytej wiedzy, sporządzenie projektów technicznych i wykonawstwa (głównie uczestnicy warsztatów tradycyjne budownictwo);
- uprawa innych roślin energetycznych;
- porównanie poszczególnych producentów, np. armatury;
- zagospodarowanie odpadów na cmentarzach (szkło i sztuczne kwiaty);
- turystyka niepełnosprawnych (bardzo ważne zagadnienie);
- reklama;
- podatek dochodowy i VAT;
- wybór optymalnej oczyszczalni ścieków w stosunku do potrzeb i możliwości.

Powyższe sugestie powinny być, w miarę możliwości, uwzględniane przy kolejnych tego typu szkoleniach.

Zdecydowana większość ankietowanych określiła czas trwania szkoleń, zarówno część teoretyczną jak i praktyczną, jako wystarczająco długie. Chociaż, głównie uczestnicy szkoleń z tematyki tradycyjnego budowni-

Rys. 16. Czas trwania szkolenia.



ctwa i przydomowych oczyszczalni ścieków, część praktyczną uznali za zbyt krótką, twierdząc, iż zabrakło czasu na dokładne sporządzenie projektów technicznych. (Rys. 16)

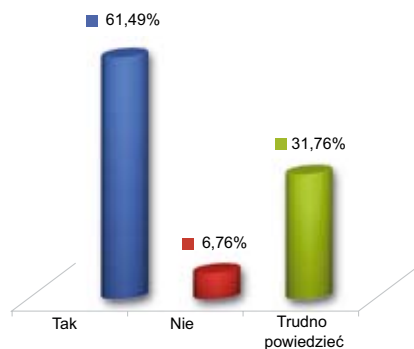
Ponad 1/3 respondentów uważa, że udział w szkoleniach rozszerzył ich poziom wiedzy ogólnej. Prawie tyle samo osób odpowiedziało, iż uczestnictwo w projekcie zwiększyło poziom wiedzy teoretycznej, a 18,9% badanych dzięki szkoleniom rozwinęło swoje umiejętności praktyczne. Tylko u 12,8% spośród uczestników można zaobserwować wzrost poziomu motywacji do pracy. (Rys. 17)

Rys. 17. Jak zmieniła się wiedza i umiejętności beneficjentów ostatecznych w wyniku uczestnictwa w szkoleniach.



Kolejne pytanie skierowane było do osób prowadzących gospodarstwa rolne, właścicieli firm i pracowników. Badani mieli określić czy ich uczestnictwo w projekcie przyczyni się do wsparcia sektora działalności, w jakim działają. Okazuje się, że 61,5% z nich widzi dużą szansę na rozwój, a tylko 6,8% stwierdziło, że te szkolenia w niczym nie pomogą. Natomiast prawie 1/3 z nich nie potrafiła odnieść się do tego problemu. (Rys. 18.)

Rys. 18. Czy uczestnictwo w projekcie przyczyni się wsparcia/rozwoju sektora działalności.



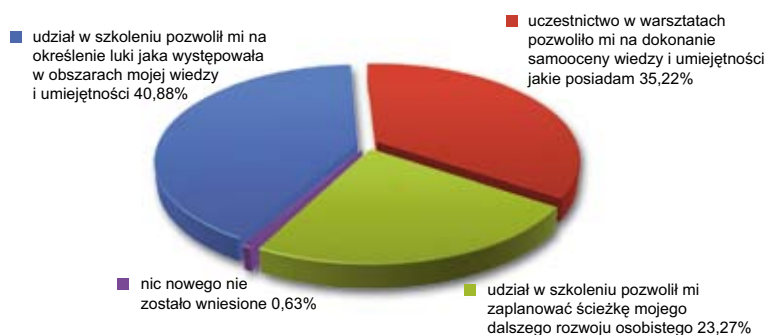
Według subiektywnej oceny beneficjentów ostatecznych, szkolenia w których brali udział rozwinęły u nich wiedzę teoretyczną ogólną (tak odpowiadało 37,6% badanych). Wiedzę i umiejętności wykraczające poza aktualnie wykonywaną pracę rozwinęło odpowiednio 18,6% i 13,1% badanych. Wiedzę zawodową oraz umiejętności zupełnie nie związane z aktualnie wykonywaną pracą podniosło po 8,6% odpowiadających.

Lp.	Możliwa odpowiedź	Liczba odpowiedzi	%
1.	Wiedzę teoretyczną, ogólną.	83	37,56%
2.	Wiedzę zawodową niezbędną do wykonywania bieżącej pracy.	17	7,69%
3.	Wiedzę zawodową wykraczającą poza aktualnie wykonywaną pracę.	41	18,55%
4.	Wiedzę zawodową nie związaną z aktualnie wykonywaną pracę.	19	8,60%
5.	Umiejętności związane z wykonywaniem bieżącej pracy.	12	5,43%
6.	Umiejętności wykraczające poza aktualnie wykonywaną pracę.	29	13,12%
7.	Umiejętności nie związane z aktualnie wykonywaną pracę.	19	8,60%
8.	Nic nowego nie zostało wniesione.	1	0,45%
Łącznie		221	100,00%

Tab. 8. Jakie obszary wiedzy i umiejętności rozwinął udział w szkoleniu.

Co ciekawe najmniej osób rozszerzyło wiedzę i umiejętności związane z wykonywaniem bieżącej pracy, czyli większość respondentów liczyło na naukę nowych zagadnień. Powyższe dane przedstawia Tab. 8.

Ankietowani dokonali oceny innych korzyści płynących z udziału w pro-



Rys. 19. Inne korzyści z uczestnictwa w szkoleniu.

jekcie. Zdecydowana większość z nich (40,9%), dzięki udziałowi w warsztatach, miała szansę na określenie luki występującej w obszarach ich wiedzy i umiejętności. Również duża grupa osób (35,2%) miała możliwość dokonania samooceny posiadanej wiedzy i umiejętności. Najmniej, bo 23,3% beneficjentów, w związku z uczestnictwem w szkoleniach ma zamiar zaplanować ścieżkę dalszego rozwoju osobistego. (Rys. 19.)

Większość (63 osób, co daje 41,2%) badanych beneficjentów ostatecznych nie wiąże żadnych konkretnych oczekiwań na przyszłość z faktem ukończenia szkoleń. Ponad 1/4 z nich ma zamiar zastosować zdobytą wiedzę w praktyce, np. budowa domu metodą tradycyjną, budowa przydomowej oczyszczalni ścieków, założenie plantacji wierzby i produkcja brykietu, wprowadzenie nowego produktu regionalnego w swoim gospodarstwie agroturystycznym. Wiele osób (10,5%) planuje rozszerzyć swoją dotych-

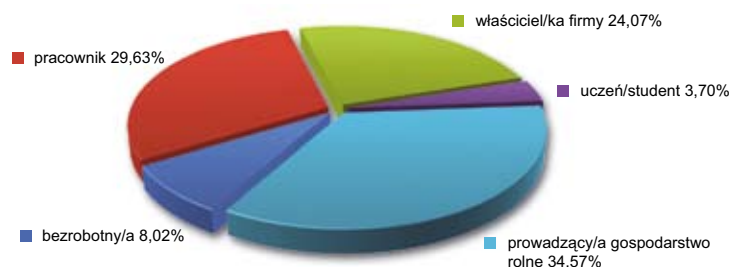
Tab. 9. Oczekiwania beneficjentów na przyszłość z faktem ukończenia szkolenia

L.p.	Możliwa odpowiedź	liczba odpowiedzi	%
1.	Więcej stanowisk pracy.	2	1,31%
2.	Zmniejszenie wysypisk śmieci, przerób surowców wtórnych.	2	1,31%
4.	Możliwość podjęcia dodatkowej działalności.	4	2,61%
5.	Zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce.	41	26,80%
6.	Współpraca z uczestnikami szkoleń.	7	4,58%
7.	Pogłębianie zdobytej wiedzy.	9	5,88%
8.	Znalezienie pracy.	2	1,31%
9.	Rozszerzenie działalności.	16	10,46%
10.	Rozwiązanie problemu ścieków na obszarach wiejskich.	1	0,65%
11.	Zwiększenie sprzedaży przdomowych oczyszczalni i zwiększenie zainteresowania w ten rodzaj inwestycji.	1	0,65%
12.	Założenie działalności gospodarczej.	5	3,27%
13.	Brak konkretnych oczekiwań.	63	41,18%
łącznie		153	100,00%

czasową działalność. Uczestnicy tych szkoleń czują niedosyt wiedzy i wyrażają chęć pogłębienia zdobytej wiedzy (5,9%). Mile widziana jest również współpraca z innymi uczestnikami, w myśl zasady, że razem łatwiej jest coś zrobić i większy może więcej. Po prawie 1,5% ankietowanych ma nadzieję na więcej miejsc pracy i znalezienie pracy. (Tab. 9.)

Poniższy rysunek (Rys. 20.) ilustruje status na rynku pracy uczestników szkoleń po zakończeniu projektu. Tak jak w pytaniu 6 z metryczki, można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Ma to na celu zbadanie czy i jak zmieniła się sytuacja beneficjentów na rynku pracy. Nadal najwięcej, bo około 1/3 respondentów prowadzi gospodarstwo rolne. Niewiele mniej osób jest zatrudnionych w MSP jako pracowników, chociaż wielkość spadła o 1%

Rys. 20. Obecna sytuacja zawodowa beneficjentów ostatecznych na rynku pracy.



w stosunku do stanu pierwotnego oraz wzrosła, z 6,8% do 8,0%, liczba osób bezrobotnych. Być może ta różnica jest wynikiem oczekiwań na przyszłość związanych z faktem uczestnictwa w szkoleniach (rozszerzenie lub założenie działalności gospodarczej). Niespełna 1/4 ankietowanych prowadziła swoją firmę. Zwiększył się również odsetek osób uczących się i wynosił 3,7%.

Modele szkoleniowe

Cykle wykładów i warsztatów praktycznych w ramach projektu „Centrum Zielonych Technologii” służyły wypracowaniu sześciu modeli szkoleniowych – dydaktycznych z zakresu „zielonych technologii”. Zestandaryzowane modele mają być w przyszłości włączone do głównego nurtu polityki państwa i stosowane na skalę krajową i europejską.

Wszystkie doświadczenia, umiejętności i wiedza, jakie zostały zdobyte i wypracowane podczas realizacji całego Projektu zostaną wykorzystane przy tworzeniu Ośrodka Kompetencyjnego nazwanego tak jak projekt „Centrum Zielonych Technologii”. W założeniu ma on stać się instytucją szkoleniowo-doradczą w zakresie tzw. „zielonych miejsc pracy” i „zielonych technologii”. Poprzez swoją działalność, z jednej strony umożliwi pracownikom i pracodawcom uzyskanie i/lub podniesienie kwalifikacji, a z drugiej strony będzie promował działalność w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju długo po zakończeniu projektu. Prezentowane będą też m.in. najnowsze osiągnięcia w dziedzinie technologii proekologicznych. Prowadzone działania dodatkowo przyczynią się do zwiększenia świadomości ekologicznej społeczeństwa i zachęcą do korzystania z rozwiązań proekologicznych.

Ośrodek ma stanowić centrum edukacji w zakresie innowacyjnych technologii związanych z ochroną środowiska, promocji ekoturystyki i produktów regionalnych. Podobne ośrodki funkcjonują już w innych krajach europejskich. Na lokalizację Ośrodka wybrano zabytkową, XIX-wieczną stajnię Moesa. Położona jest ona na terenie zespołu pałacowo-parkowego Letniej Rezydencji Jana Klemensa Branickiego w Choroszczy.

Wszystkie powstałe modele szkoleniowe adresowane są, w swoim założeniu, do tych samych odbiorców, czyli pracowników MSP (w tym również zagrożonych utratą pracy), mikroprzedsiębiorców, samozatrudnionych oraz rolników, ale także do wszystkich osób zainteresowanych i związanych z poszczególnymi obszarami działalności gospodarczej.

Modele szkoleniowe z poszczególnych tematów powstały na bazie doświadczeń z przeprowadzonych w ramach Projektu „Centrum Zielonych Technologii” warsztatów szkoleniowych. Służyły one przetestowaniu i wypracowaniu właściwych założeń niezbędnych do stworzenia innowacyjnych modułów szkoleniowych.

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL to swego rodzaju laboratorium testujące podejście innowacyjne w stosunku do aktualnie realizowanych programów.

EQUAL różni się od programów głównego nurtu EFS tym, że jest to instrument służący wypracowaniu nowych sposobów zwalczania dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. EQUAL dostarcza dobrej praktyki w zakresie nowatorskich podejść, kładąc nacisk na aktywną współpracę między Państwami Członkowskimi.³

Wypracowane w trakcie Projektu moduły, stanowią bardzo dobry materiał szkoleniowy. Może on być wykorzystywany przez instytucje szkoleniowe,

³ Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006, MGIP, Warszawa 2004, s. 6

szkoły i uczelnie wyższe. Dzięki zastosowaniu tych modułów możliwe jest zdobycie nowych i podniesienie posiadanych już kwalifikacji zawodowych, które pozwolą na utrzymanie zatrudnienia, dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, a także na rozszerzenie profilu działalności przedsiębiorstw. Inicjatywa sprzyja usprawnieniu rynku pracy w oparciu o „zielone miejsca pracy” i „zielone technologie”, czyli działania z wykorzystaniem i poszanowaniem bogatych walorów przyrodniczych.

Lista produktów dla każdego z wypracowanych modeli szkoleniowych:

L.p.	Nazwa modelu szkoleniowego	Forma produktu	Opis produktu
1.	<p>Modułowy Program Szkolenia Zawodowego „Przydomowe oczyszczalnie ścieków”</p> <p>Zawody:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monter instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim • Pozostali monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych 	<p>1) Publikacja „Modułowy Program Szkolenia Zawodowego PRZYDOMOWE OCZYSZCZALNIE ŚCIEKÓW”, autorzy: Agnieszka Baran, Agnieszka Brzostowska, Norbert Brzostowski, Michał Hawryłyżyn, Daniel Karbowski, Stanisław Paniczko, Zbigniew Kramek, Lech Magrel, Piotr Galicki</p> <p>2) Produkty pomocnicze</p> <p>a) Poradnik „Przydomowe oczyszczalnie ścieków”, autorzy: Norbert Brzostowski, Michał Hawryłyżyn, Daniel Karbowski, Stanisław Paniczko, Lech Magrel, Piotr Galicki, Agnieszka Brzostowska</p> <p>b) „Opracowanie projektowe budowlano-technologiczne przydomowej oczyszczalni ścieków z filtrem żwirowo-roślinnym”, autorzy: Lech Magrel, Jacek Roszczyk, Andrzej Falkowski</p> <p>c) Film instruktażowy „Budowa przydomowej oczyszczalni ścieków”</p> <p>d) Materiały szkoleniowe zawierające m.in. projekty techniczne oczyszczalni ścieków oraz opisy technologii oczyszczania ścieków</p>	<p>Modułowy Program Szkolenia Zawodowego „Przydomowe Oczyszczalnie Ścieków” jest adresowany do szerokiego grona odbiorców, w tym do: przedstawicieli Małych i Średnich Przedsiębiorstw (MŚP), samorządów oraz rolników.</p> <p>To znakomity materiał szkoleniowy, który może być wykorzystywany przez instytucje szkoleniowe, średnie szkoły techniczne oraz techniczne i rolnicze uczelnie wyższe.</p> <p>Dzięki zastosowaniu tego modułu możliwe jest zdobycie nowych i podniesienie posiadanych kwalifikacji zawodowych. Kwalifikacje zdobyte dzięki temu szkoleniu umożliwiają rozszerzenie profilu działalności przedsiębiorstw i wzrost zatrudnienia w ich sektorze.</p>
2.	<p>Modułowy program szkolenia zawodowego w zawodzie organizator selektywnej zbiórki odpadów opakowaniowych</p>	<p>1) Publikacja „Modułowy program szkolenia zawodowego w zawodzie organizator selektywnej zbiórki odpadów opakowaniowych”</p> <p>2) Produkty pomocnicze</p> <p>a) Projekty techniczne sześciu rodzajów modułowych pojemników na odpady</p> <p>b) Materiały szkoleniowe dotyczące odpadów opakowaniowych, biodegradowalnych oraz niebezpiecznych</p>	<p>Modułowy program szkolenia zawodowego w zawodzie organizator selektywnej zbiórki odpadów opakowaniowych pozwala na szybkie przekwalifikowanie lub podniesienie kwalifikacji osób szkolonych.</p> <p>Jest on kierowany przede wszystkim do rolników, osób samozatrudnionych i mikroprzedsiębiorców oraz pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, w tym zagrożonych utratą pracy, którzy chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą i zacząć zarabiać na odpadach.</p>

<p>3. Modułowy program szkolenia zawodowego w zawodach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cieśla • dekarz – układanie tradycyjnych pokryć dachowych (wiór, gont, trzcina) 	<p>1) Publikacja „Modułowy program szkolenia zawodowego w zawodzie cieśla oraz dekarz – układanie tradycyjnych pokryć dachowych (wiór, gont, trzcina)”</p> <p>2) Produkty pomocnicze</p> <p>a) Katalog „Zdobnictwo drewnianych budynków mieszkalnych”, autorzy: Artur Gawęł, Mirosław Stepaniuk</p> <p>b) Podręcznik „Technologie przyjazne środowisku. Krycie słomą i trzcina”, autor: Henryk Leniec</p> <p>c) Projekty techniczne wzorników zdobień budynków drewnianych</p> <p>d) Film instruktażowy „Konstrukcja i sposób wznoszenia budynku drewnianego w technologii tradycyjnej”</p> <p>e) Biuletyn promocyjny Projektu Centrum Zielonych Technologii „BUDUJ Z DREWNA”, autor: Henryk Leniec</p>	<p>Modułowy program szkolenia zawodowego w zawodzie cieśla oraz dekarz – układanie tradycyjnych pokryć dachowych (wiór, gont, trzcina) pozwala na szybkie przekwalifikowanie lub podniesienie kwalifikacji osób szkolonych.</p> <p>Jest on kierowany głównie do osób samozatrudnionych i mikroprzedsiębiorców, którzy rozpoczynają lub chcą rozszerzyć swoją działalność.</p> <p>Ponadto modułowy program szkolenia jest przeznaczony dla rolników oraz pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, w tym zagrożonych utratą pracy, którzy chcą zmienić, bądź podnieść swoje kwalifikacje i rozpocząć własną działalność gospodarczą w zakresie budownictwa drewnianego.</p>
<p>4. Modułowy Program Szkolenia Zawodowego „Usługi ekoturystyczne” w trzech obszarach zawodowych:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizator agrobiznesu 2. Organizator obsługi turystycznej 3. Pozostali organizatorzy turystyki i pokrewni – w zakresie świadczenia usług ekoturystycznych <p>Zawód główny: Organizator ekoturystyki</p> <p>Obszar merytoryczny zawodu: Turystyka, działalność kulturalna</p>	<p>1) Publikacja Modułowy Program Szkolenia Zawodowego „Usługi ekoturystyczne”</p> <p>2) Produkty pomocnicze</p> <p>a) „Poradnik – model dobrych praktyk w zakresie wdrażania markowych produktów turystycznych opatrzonych znakiem ECO na przykładzie ekoturystyki” red. Grzegorz Chocian, Michał Bucholz, Beata Gładkowska-Chocian</p> <p>b) Analiza rynku i potrzeb MŚP branży turystycznej</p> <p>c) Propozycje regulaminu marki EKOTURYSTYKA</p> <p>d) Programy i materiały szkoleniowe</p>	<p>Modułowy Program Szkolenia Zawodowego „Usługi ekoturystyczne” adresowany jest do pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, mikroprzedsiębiorców, osób samozatrudnionych oraz rolników prowadzących działalność w zakresie turystyki i współpracujących z branżą turystyczną.</p> <p>Pozwala on na podniesienie posiadanych kwalifikacji oraz zdobycie nowych w zakresie organizacji ekoturystyki i świadczenia usług w tym obszarze.</p>
<p>5. Modułowy Program Szkolenia Zawodowego „Wdrażanie produktów regionalnych i tradycyjnych do produkcji i sprzedaży na rynku”</p> <p>Zawód: Kierownicy małych przedsiębiorstw gdzie indziej nieskwalifikowani.</p>	<p>1) Publikacja Modułowy Program Szkolenia Zawodowego „Wdrażanie produktów regionalnych i tradycyjnych do produkcji i sprzedaży na rynku”</p> <p>2) Produkty pomocnicze</p> <p>a) materiały szkoleniowe zawierające prezentacje podręcznika</p>	<p>Modułowy Program Szkolenia Zawodowego „Wdrażanie produktów regionalnych i tradycyjnych do produkcji i sprzedaży na rynku” skierowany jest do podmiotów zamierzających podjąć się produkcji artykułów tradycyjnych.</p> <p>Służy poszerzeniu wiedzy nt.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • systemów ochrony i promocji żywności; • szacowania rynku oraz podstaw jego funkcjonowania; • prowadzenia działalności gospodarczej; • zagadnień bezpieczeństwa żywności oraz systemów jakości w produkcji spożywczej; • budowy planów inwestycyjnych.

6. „Modułowy model szkoleniowy dla zawodu: rolnik upraw polowych – zakres pracy Uprawa i Wykorzystanie Roślin Energetycznych”

1) Publikacja z elementami podręcznika „Modułowy model szkoleniowy dla zawodu rolnik upraw polowych – zakres pracy

Uprawa i Wykorzystanie Roślin Energetycznych”

2) Produkty pomocnicze

a) materiały szkoleniowe

b) Publikacja „Uprawa wierzby energetycznej”

c) „Odnawialne źródła energii – uprawa i wykorzystanie biomasy na cele energetyczne”

„Modułowy model szkoleniowy dla zawodu rolnik upraw polowych – zakres pracy

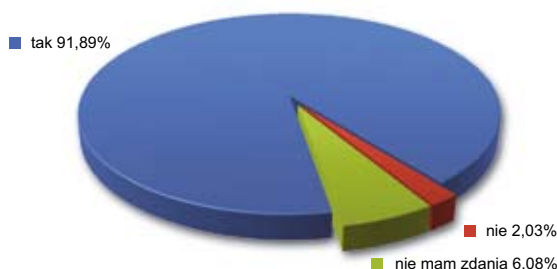
Uprawa i Wykorzystanie Roślin Energetycznych”

ma być pomocny wszystkim zainteresowanym osobom, podmiotom gospodarczym, które znajdują się w branży ciepłowniczej lub zamierzają się z nią związać. Mogą to być plantatorzy roślin energetycznych, przetwórcy biomasy, a także przedsiębiorcy wykorzystujący odnawialne źródła energii do wytwarzania ciepła lub/i energii elektrycznej. Osobami zainteresowanymi są także rolnicy, którzy dzięki rozszerzeniu wiedzy i umiejętności mogą rozwijać uprawy roślin energetycznych jako alternatywy do produkcji żywności.

Przyszłe potrzeby szkoleniowe

Cztery ostatnie pytania z ankiety ewaluacyjnej dotyczyły przyszłych potrzeb szkoleniowych w związku z nowym okresem programowania.

Prawie wszyscy badani beneficjenci ostatecznie zgodnie stwierdzili, że istnieje potrzeba przeprowadzania tego typu szkoleń (91,9%). Natomiast 2,0% ankietowanych było negatywnego zdania, a 6,0% nie wyraziło na ten temat opinii. (Rys. 21.)



Rys. 21. Czy istnieje potrzeba przeprowadzania tego typu szkoleń.

Chęć uczestnictwa w kolejnych bezpłatnych szkoleniach wyraziło 77,7% respondentów, a 21,0% nie podjęło jeszcze decyzji. Zapewne uzależniona ona będzie tematu i czasu proponowanych warsztatów. Dwie osoby (co daje 1,4%) nie ma zamiaru brać udziału w przyszłych szkoleniach. (Tab. 10.)

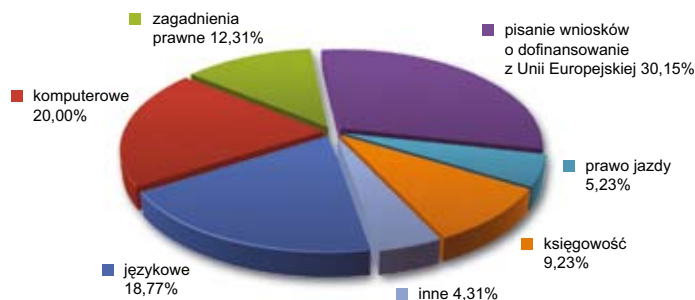
L.p.	Możliwa odpowiedź	Liczba pracowników	%
1.	Tak	115	77,70%
2.	Nie	2	1,35%
3.	Jeszcze nie wiem	31	20,95%
Łącznie		148	100,00%

Tab. 10. Zainteresowanie udziałem w przyszłych szkoleniach.

Respondenci odczuwają przede wszystkim niedostatek warsztatów z zakresu pisania wniosków o dofinansowanie z Unii Europejskiej (30,2% wszystkich odpowiedzi). Licznie wskazywaną grupę stanowiły szkolenia komputerowe, zarówno na poziomie podstawowym jak i zaawansowanym. Jeżeli chodzi o wyższy poziom to wymieniano programy specjalistyczne, np. Corel, Autocad, Photoshop. Ponad 18,0% badanych ma niedosyt kursów językowych głównie na podstawowym i średnio-zaawansowanym poziomie. Najbardziej popularnym językiem był język angielski, chociaż wymieniano też francuski, niemiecki, rosyjski, włoski i hiszpański. Oczekiwano także szkoleń z księgowości i szeroko pojętych zagadnień prawnych. Najmniej ankietowanych (4,3%) wymieniło inne, ciekawe tematy projektów (Rys. 22.):

- specjalistyczne/ginące zawody, np. przesadzanie dużych drzew, psi fryzjer, wikliniarstwo, zdun, garncarz;

Rys. 22. Przyszłe potrzeby szkoleniowe ankietowanych.

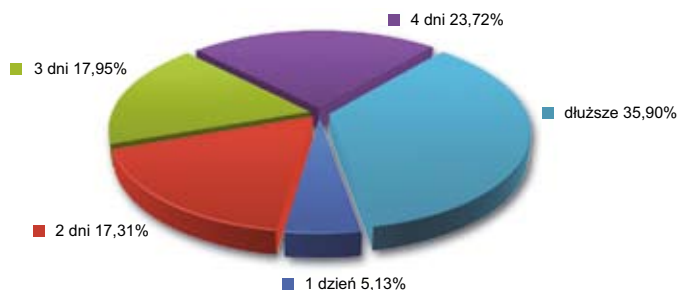


- instruktor sportu i rekreacji;
- gospodarka leśna;
- zamówienia publiczne;
- operator wózków widłowych;
- reklama;
- radzenie sobie ze stresem i w sytuacjach konfliktowych;
- sposób pozyskiwania gości w gospodarstwach agro i ekoturystycznych.

Powyższe dane powinny stanowić ważny element przy pisaniu i adresowaniu projektów przez Wnioskodawców w aktualnym okresie programowania.

Według badanych optymalny czas szkoleń/kursów powinien być uzależniony od ich tematyki i zakresu (oczywiste jest, że kursy językowe, aby dać efekty, powinny trwać kilka miesięcy). Mimo to, najczęściej (35,9%) zaznaczono, że szkolenia powinny trwać dłużej niż 4 dni. Efektywne warsztaty, to warsztaty trwające 4 dni. Dwa – trzy dni, to także dość często zaznaczane odpowiedzi (odpowiednio 17,3% i 18,0%). Najmniej osób chciałoby uczestniczyć w jednodniowych spotkaniach. (Rys. 23.)

Rys. 23. Optymalny czas szkolenia.



Wnioski i rekomendacje

Rozpoczęcie realizacji, a raczej samo przygotowanie, projektów szkoleniowych powinno być poprzedzone bardzo dokładną analizą potrzeb, co pozwoli uniknąć kłopotów z rekrutacją beneficjentów ostatecznych i przedstawieniem dokładnie takiej oferty szkoleniowej, aby odpowiadała rzeczywistym potrzebom. Mimo wielu istniejących analiz rynku pracy wskazane jest przeprowadzenie własnych dla właściwych grup docelowych.

Badania wskazały, że najbardziej efektywne są szkolenia w postaci warsztatów. Osoby prowadzące różnego rodzaju działalność gospodarczą czy też będące pracownikami, mające doświadczenie zawodowe, oczekują konkretnych praktycznych ofert. Natomiast wiedza teoretyczna ma być uzupełnieniem bądź wstępem do określonych zagadnień. Z własnych doświadczeń wynika, że bardzo ważne są zagadnienia dotyczące komunikacji i służące poznaniu się uczestników szkoleń. Należy też zrealizować je na początku, a nie tak jak było w kilku przypadkach w środku szkolenia.


Ważne jest upowszechnianie dobrych praktyk, które powinno mieć szeroki zakres, czyli jeśli Partnerstwa, czy projektodawcy wypracowują korzystne rozwiązanie jakiegoś problemu, to powinno być ono jak najszerszej rozpowszechniane. Takim założeniem służy Działanie 3 IW EQUAL.

Działania horyzontalne w aktualnym okresie programowania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) będą wspierać zagadnienia: rozwoju lokalnego, zrównoważonego rozwoju, innowacyjności i współpracy ponadnarodowej, równości szans oraz partnerstwa. Wszystkie wymienione kwestie były testowane w ramach IW EQUAL. Należy więc sięgać i korzystać z wcześniejszych doświadczeń, bo EQUAL stanowił swego rodzaju laboratorium. Projektodawcy powinni też brać pod uwagę zapotrzebowania beneficjentów ostatecznych na określone rodzaje (tematykę) szkoleń.

Zgodnie z art. 7 oraz art. 8 rozporządzenia nr 1081/2006 kraje członkowskie wspierać będą promocję i włączanie innowacyjnych przedsięwzięć do polityki krajowej oraz współpracę ponadnarodową i międzyregionalną realizowaną poprzez wymianę informacji, doświadczeń, rezultatów i dobrych praktyk.⁴

Powinno się wyróżniać i promować Partnerstwa różnych instytucji. Z jednej strony każda instytucja, chociażby w opisywanym projekcie, działa na innym polu (szkoła wyższa, stowarzyszenie, spółki, instytucje rynku pracy), to z drugiej strony ta właśnie różnorodność ułatwia realizację projektu i współdziałanie. Chociaż na początku, jak mówili niektórzy Partnerzy projektu, były trudności przede wszystkim w komunikowaniu się, to przy spełnieniu podstawowych zasad współdziałania, taka róż-

⁴ Program Operacyjny Kapitał Ludzki, MRR, Warszawa, s. 152



norodność ułatwia działania poprzez podział zadań i rokuje pozytywne efekty.

Badania beneficjentów ostatecznych projektu miały na celu przede wszystkim ocenę skuteczności projektu. Wypracowane modele szkoleniowo – dydaktycznych mogą służyć nie tylko dla przedsiębiorstw działających na obszarach cennych przyrodniczo, ale też dla osób prowadzących gospodarstwa rolne czy będących bezrobotnymi. Można je przenieść również na inny obszar geograficzny. EQUAL zapewnia, żeby wszyscy zainteresowani mogli z nich korzystać.

Cel 3 Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 mówi o podniesieniu konkurencyjności podlaskich firm w aspekcie krajowym i międzynarodowym. Kluczem do konkurencyjności podlaskich firm jest innowacja. Szybkie tempo rozwoju techniki i nowoczesnych technologii sprawia, że tylko przedsiębiorstwa innowacyjne mogą zaistnieć i utrzymać się na rynku. Na skuteczność przedsiębiorców w tym zakresie składają się kompetencje, umiejętności zarządzania oraz przyjęte strategie. Dużą rolę odgrywa w tej kwestii środowisko, w jakim firmy funkcjonują. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do inicjatyw publicznych, tworzących korzystne warunki dla powstawania innowacyjności w przedsiębiorczości. Szczególnego wsparcia mogą oczekiwać firmy stosujące nowoczesne technologie bezpieczne dla środowiska, tworzące nowe miejsca pracy na obszarach wiejskich, kształtujące wizerunek województwa atrakcyjnego dla turystów.⁵

⁵ Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 roku, UMWP, Białystok, styczeń 2006, s. 38


Duże wsparcie należy się zachowaniu naszego dziedzictwa kulinarnego. Wielokulturowy charakter województwa powoduje, że podlaskie ma bogate zasoby różnych produktów spożywczych, które to mogą i powinny wzbogacać lokalną ofertę turystyczną. Przetwórstwo w oparciu o tradycyjne metody może stanowić doskonałe alternatywne źródło dochodów dla mieszkańców z obszarów wiejskich.

Infrastruktura kanalizacyjna jest lepiej rozwinięta w miastach i znacznie słabiej na obszarach wiejskich województwa. Konieczny jest dalszy rozwój gospodarki wodno – ściekowej ze szczególnym uwzględnieniem obszarów chronionych i zabezpieczeniem sanitarnym stref zasobowych komunalnych ujęć wody.⁶

⁶ Ibidem, s. 20

Głównym sposobem zagospodarowania odpadów komunalnych w województwie jest ich składowanie. Odpady deponuje się obecnie na 126 zalegalizowanych składowiskach, jednak ich stan techniczny i zabezpieczenie przed negatywnym oddziaływaniem na środowisko jest w wielu przypadkach niewystarczający. Odpady stałe gromadzone są także w miejscach przypadkowych, na tzw. „dzikich wysypiskach”. Dużym problemem jest również zaśmiecanie poboczy dróg, terenów brzegowych rzek i jezior. Konieczne jest wprowadzenie systemowej gospodarki odpadami w układzie ponadlokalnym, wdrażanie selektywnej zbiórki odpadów oraz nowoczesnych technologii odzysku i unieszkodliwiania odpadów.⁷

⁷ Ibidem, s. 20



Może więc biorąc pod uwagę zapisy w strategii województwa oraz rezultaty projektu „Centrum Zielonych Technologii” przyjąć hasło: Z tradycją w nowoczesność! W dzisiejszych czasach, kiedy każdy gdzieś pędzi, gdzie wszystko jest wytwarzane masowo, coraz chętniej wracamy do tradycyjnych rozwiązań.

Domy budowane technologią tradycyjną zyskują coraz szersze grono zwolenników. W projekcie postanowiono wykorzystać rosnącą koniunkturę w dziedzinie tradycyjnych technologii budowlanych z procesem rewitalizacji budownictwa jednorodzinne. Tak wznoszone budynki tkwią korzeniami w tradycji budownictwa na Podlasiu.

Bardzo dobrym sposobem na utrzymanie środowiska w jego naturalnym stanie jest zastosowanie ekologicznych, przydomowych oczyszczalni ścieków. Obecnie występuje na nie duże zapotrzebowanie szczególnie w małych miastach i na wsiach, gdzie (tak jak wspomniano w strategii rozwoju województwa) kanalizacja często nie jest rozwinięta.

Coraz większym powodzeniem cieszy się aktywny wypoczynek na łonie czystego i naturalnego środowiska, a stosowanie starych receptur do produkcji zdrowych, smacznych i regionalnych produktów kulinarnych może zwiększyć źródło dochodów.

Modele szkoleniowe powstałe podczas warsztatów szkoleniowych służyły wypracowaniu i przetestowaniu odpowiednich założeń. Dzięki uczestnictwu w tych warsztatach ponad 300 osób zostało przeszkolonych w zakresie wykorzystania proekologicznych technologii we własnej i nie tylko działalności gospodarczej. Wypracowane moduły są dobrym materiałem szkoleniowym.

Z uwagi na obszar NATURA 2000 konieczne jest rozwijanie gospodarki regionu zgodnie z wymaganiami ochrony środowiska, poprzez wykorzystanie alternatywnych kierunków rozwoju gospodarczego, np.: zrównoważonej turystyki czy odnawialnych źródeł energii.

Analizując realizację IW EQUAL należy zauważyć, że wdrażanie partnerstwa, współpracy ponadnarodowej i innowacyjności przyczynia się do osiągnięcia lepszych rezultatów oraz otwiera nowe możliwości rozwoju. Niestety wymaga to bardzo dobrego wsparcia z zewnątrz dla projektodawców i to na każdym etapie od przygotowania projektów, poprzez ich wdrażanie i realizację do włączania wypracowanych rezultatów do polityk regionalnych czy krajowych.

Spis rysunków


Rys. 1. Uczestnicy szkoleń w podziale na płeć.	21
Rys. 2. Uczestnicy szkolenia w podziale na grupy wiekowe.	21
Rys. 3. Wykształcenie uczestników projektu.	22
Rys. 4. Miejsce zamieszkania ankietowanych w zależności od wielkości miasta.	23
Rys. 5. Miejsce zamieszkania w podziale na powiaty.	23
Rys. 6. Status uczestnika na rynku pracy bezpośrednio przed szkoleniem.	23
Rys. 7. Sposób informacji o rekrutacji do projektu.	24
Rys. 8. Tematy warsztatów.	25
Rys. 9. Liczba uczestników szkolenia w podziale na tematy szkoleń w zależności od wykształcenia.	26
Rys. 10. Oczekiwania wobec szkoleń.	26
Rys. 11. Forma szkoleń.	27
Rys. 12. Problemy utrudniające współpracę.	28
Rys. 13. Czy program szkoleń spełnił potrzeby i oczekiwania.	29
Rys. 14. Czy udział w szkoleniu daje szansę rozwoju zawodowego i poczucie satysfakcji.	29
Rys. 15. Czy przekazane materiały dydaktyczne wspierały treści omawiane w trakcie szkoleń.	30
Rys. 16. Czas trwania szkolenia.	30
Rys. 17. Jak zmieniła się wiedza i umiejętności beneficjentów ostatecznych w wyniku uczestnictwa w szkoleniach.	31
Rys. 18. Czy uczestnictwo w projekcie przyczyni się wsparcia/rozwoju sektora działalności.	31
Rys. 19. Inne korzyści z uczestnictwa w szkoleniu.	32
Rys. 20. Obecna sytuacja zawodowa beneficjentów ostatecznych na rynku pracy.	33
Rys. 21. Czy istnieje potrzeba przeprowadzania tego typu szkoleń.	38
Rys. 22. Przyszłe potrzeby szkoleniowe ankietowanych.	39
Rys. 23. Optymalny czas szkolenia.	39



Spis tabel

Tab. 1. Uczestnicy szkolenia w podziale na grupy wiekowe.	22
Tab. 2. Miejsce zamieszkania beneficjentów ostatecznych.	22
Tab. 3. Uczestnictwo w projekcie z podziałem na tematy szkoleń.	25
Tab. 4. Realizacja zakładanych celów.	27
Tab. 5. Forma szkolenia w podziale na tematy szkoleń	28
Tab. 6. Ogólna ocena przebiegu szkoleń.	28
Tab. 7. Przydatność wiedzy zdobytej w trakcie szkoleń.	29
Tab. 8. Jakie obszary wiedzy i umiejętności rozwinął udział w szkoleniu.	32
Tab. 9. Oczekiwania beneficjentów na przyszłość z faktem ukończenia szkolenia.	33
Tab. 10. Zainteresowanie udziałem w przyszłych szkoleniach.	38





Informacje i dane do niniejszej publikacji uzyskano z własnych badań ankietowych, stron internetowych i ulotek informacyjnych Partnerów projektu, strategii projektu oraz publikacji książkowych:

1. Strategia Rozwoju Województwa podlaskiego do roku 2010, Zarząd Województwa Podlaskiego, Białystok, wrzesień 2003.
2. Podlaski Rynek Pracy, WUP, Białystok, wrzesień 2007.
3. Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006, MGiP, Warszawa 2004.
4. Program Operacyjny Kapitał Ludzki, MRR, Warszawa.
5. Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 roku, UMWP, Białystok, styczeń 2006.



