

OPIS PRODUKTU FINALNEGO

**MODEL KSZTAŁCENIA
– ZARZĄDCA W ROLNICTWIE.**

Przygotowanie do pełnienia funkcji zastępcy rolnika.

Temat innowacyjny

Działania służące wydłużeniu wieku aktywności zawodowej

Strona | 2

Nazwa projektodawcy

Lokalna Grupa Działania Małe Morze

Partnerzy

Centrum Doradztwa Europejskiego EURO-FUNDUSZ s.c.

Samtgemeinde Oldendorf

Tytuł projektu

„PI-PWP Zarządca w rolnictwie- Transfer i adaptacja niemieckiego sposobu szkolenia w rolnictwie”

Numer umowy

POKL.06.01.01-22-193/11-05



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Nazwa produktu finalnego

*MODEL KSZTAŁCENIA – ZARZĄDCA W ROLNICTWIE.
Przygotowanie do pełnienia funkcji zastępcy rolnika.¹*

I. Elementy składające się na produkt finalny

Strona | 3

Produkt finalny projektu składa się z *MODELU KSZTAŁCENIA – ZARZĄDCA W ROLNICTWIE. Przygotowanie do pełnienia funkcji zastępcy rolnika* wraz z załącznikami.

Model przygotowuje do pełnienia funkcji zarządcy w rolnictwie i skierowany jest do osób bezrobotnych 50+, które posiadają doświadczenie w pracy w rolnictwie. Jest to przystępne narzędzie, które opisuje wytyczne, założenia i wymagania niezbędne do właściwego wdrożenia innowacyjnego rozwiązania przez potencjalnych Użytkowników.

Model zawiera założenia teoretyczne, opisuje proces i organizację szkolenia (trenerzy, rekrutacja uczestników, organizacja wykładów, warsztatów, konsultacji, praktyk, egzamin) i przedstawia treści programowe (moduł zarządzanie i moduł rolnictwo). Opracowanie pod nazwą *Model kształcenia – zarządca w rolnictwie. Przygotowanie do pełnienia funkcji zastępcy rolnika* zawiera również załączniki (m.in. wzory dokumentów rekrutacyjnych, szkoleniowych, przykładowe karty pracy², wzory dokumentów niezbędnych zarządcy w pracy, itp.). Nieodłącznym elementem Modelu jest również film instruktażowy opracowany we wstępnej fazie projektu, w trakcie wizyty studyjnej w Niemczech (Partner Ponadnarodowy). Jest to element produktu finalnego, który wyjaśnia definicję zarządcy w rolnictwie; przedstawia niemiecki system szkolenia zarządców w rolnictwie, prezentuje pracę zarządcy w niemieckich gospodarstwach oraz argumentuje potrzebę wprowadzenia takiego systemu na rynek polski. To bardzo ważny element produktu finalnego, ponieważ w przejrzysty i czytelny sposób umożliwi wyjaśnienie przyszłym Użytkownikom, założeń

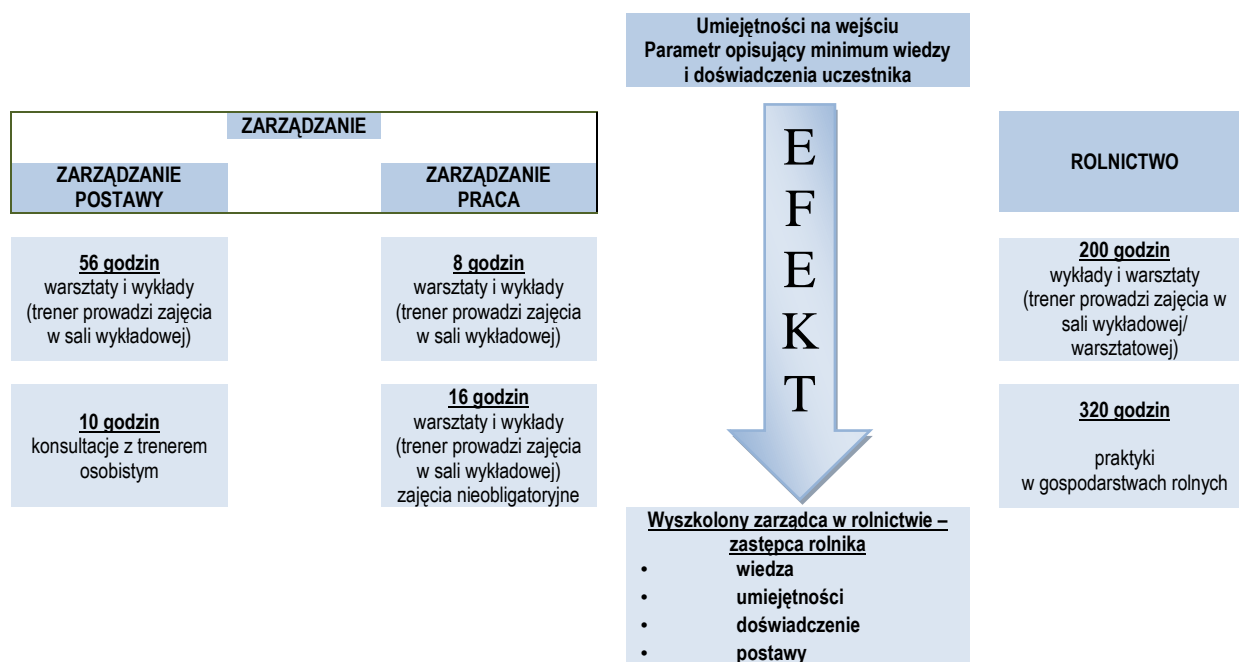
¹ W wyniku przeprowadzonej analizy rzeczywistych efektów testowania, w tym rekomendacji z ewaluacji zewnętrznej etapu testowania postanowiono rozbudować pierwotny tytuł produktu finalnego („*MODEL KSZTAŁCENIA-ZARZĄDCA W ROLNICTWIE*”), dodając podtytuł „*Przygotowanie do pełnienia funkcji zastępcy rolnika*”. Zmiana ta ma na celu uniknięcie wątpliwości co do funkcji, jaką ma pełnić zarządca w rolnictwie. Uzupełniony tytuł precyzyjniej określa przeznaczenie Modelu. Jednocześnie zabieg taki konieczny jest z uwagi na fakt, iż w języku polskim nie ma jednoznacznego określenia dla funkcji jaką pełnić mają osoby nazywane w projekcie „zarządcami w rolnictwie”. Dodatkowo zmiana taka zapobiega nieporozumieniom wynikającym z potocznego w języku polskim rozumienia słowa zarządca jako osoby „kierującej” – w tym przypadku „zarządca w rolnictwie” to nie tylko „kierownik” ale również, a może przede wszystkim „zastępca rolnika” zapewniający funkcjonowanie gospodarstwa pod jego nieobecność.

² Wstępna wersja produktu obejmowała również załącznik do Modelu w postaci przykładowych materiałów szkoleniowych. Pierwotnie zakładano, iż materiały te będą wykorzystywane przez trenerów w procesie szkolenia. Etap Testowania wykazał, iż trenerzy korzystali z przygotowanych materiałów szkoleniowych z konieczności, jednak bazowali oni głównie na opracowanych przez siebie materiałach, które dostosowywali do potrzeb grupy i posiadanego zaplecza szkoleniowego. Materiały zaadoptowane od niemieckiego partnera nie były zdaniem trenerów niezbędne do wykonania zadania, które zostało przed nimi postawione. W związku z powyższym, po przeprowadzeniu konsultacji z ekspertami i trenerami zastąpiono *Przykładowe materiały szkoleniowe* wybranymi (przykładowymi) kartami pracy stanowiącymi załącznik do Modelu.

innowacyjnego rozwiązania, które nie funkcjonowało do tej pory w Polsce. Dodatkowo w sposób obrazowy wyjaśnia rolę, jaką pełni zarządca w rolnictwie.

Film stanowiący element Modelu powinien być wykorzystywany przez Użytkowników na etapie promocji i rekrutacji potencjalnych Odbiorców na szkolenie oraz w trakcie samego procesu kształcenia powinien stanowić pomoc dla trenerów. Dodatkowo narzędzie to powinno być prezentowane uczestnikom procesu kształcenia podczas jednych z pierwszych zajęć szkoleniowych.

Model zakłada przeprowadzenie procesu kształcenia w podziale na dwa moduły: ROLNICTWO i ZARZĄDZANIE. Pierwszy moduł składa się z 200 godzin zajęć teoretyczno- warsztatowych i 320 godzin praktyk odbywanych w dwóch gospodarstwach rolnych. Drugi moduł ZARZĄDZANIE podzielony został na dwa bloki: PRACA i POSTAWY. ZARZĄDZANIE PRACA to 8 godzin zajęć dotyczących organizacji pracy zarządcy w rolnictwie oraz 16 godzin zajęć nieobligatoryjnych dotyczących zakładania i prowadzenia działalności³. ZARZĄDZANIE POSTAWY to 56 godzin grupowych zajęć warsztatowych, dotyczących tak zwanych umiejętności „miękkich” (między innymi komunikacja, motywowanie, walka ze stresem), wzmocnionych przez 10 godzin indywidualnych konsultacji z trenerem osobistym.



Rysunek 1 Schemat Modelu kształcenia

Źródło: Model kształcenia zarządcy w rolnictwie. Przygotowanie do pełnienia funkcji zastępcy rolnika.

³ Z uwagi na obserwacje i wnioski z etapu testowania postanowiono, iż blok dotyczący zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej jest właściwy tylko dla grup, które rozważają taką ewentualność. Z uwagi na fakt, iż zarządca w rolnictwie może pracować również w innych formach (np. „wolny strzelec”, umowy cywilno- prawne, współpraca z agencjami pracy tymczasowej) nie powinien to być obligatoryjny zakres szkolenia.

Model został skonstruowany w taki sposób, aby krok po kroku prowadzić Użytkownika przez poszczególne niezbędne elementy konieczne do właściwego zorganizowania procesu kształcenia. Dokument zawiera opis kryteriów, jakie powinni spełniać kandydaci na zarządców w rolnictwie, określa kwalifikacje trenerów, doradców zawodowych i psychologów. Dodatkowo Model wskazuje na najważniejsze elementy organizacyjne – opisuje sposób wyboru gospodarstw na praktyki, określa minimalne zaplecze szkoleniowe, wskazuje możliwe warianty wsparcia dodatkowe dla uczestników procesu kształcenia. Model zawiera również precyzyjnie określony sylabus programowy, czyli minimalny zakres tematyczny koniecznych do przeprowadzenia zajęć. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na elastyczność Modelu, możliwość jego modyfikacji do potrzeb poszczególnych grup. Model pozwala na zmiany w zakresie ilości godzin zajęć teoretycznych⁴, zabezpieczając jednocześnie poziom uzyskanej przez uczestników wiedzy i kompetencji koniecznych do zdania egzaminu, na którym zakres wiedzy wymaganych od wszystkich uczestników jest jednakowy i zamyka się w opisanym sylabusie.

Potencjalni Użytkownicy nie powinni mieć żadnych problemów, aby nauczyć się stosowania Modelu. Model nie jest produktem skomplikowanym. Założenia *Modelu kształcenia- zarządca w rolnictwie* były zrozumiałe dla wszystkich osób zaangażowanych w Projekt: dla użytkowników, odbiorców, trenerów, opiekunów praktyk rolniczych. Założona w Modelu kadra poprzez zastosowanie przygotowanego opracowania może bez dodatkowego przeszkolenia przeprowadzić szkolenie „Zarządcy w rolnictwie”. Możliwe jest wykorzystanie Modelu przez Użytkowników z pominięciem szkoleń przewidzianych dla trenerów.

Dodatkowo, aby doprecyzować kwestie organizacyjne i ułatwić stosowanie Modelu, stworzono Instrukcję – swoisty podręcznik użytkownika Modelu, która ma dodatkowo wyjaśniać sposób stosowania Modelu i prowadzić Użytkownika przez cały proces organizacji.

Jednocześnie zauważyć należy, iż wdrożenie Modelu ogranicza koszty społeczne związane z pozostawianiem osób 50+ poza rynkiem pracy (zasiłki, renty, zapomogi itp.), które de facto przewyższają koszty prowadzenia aktywizacji z użyciem proponowanego Modelu. W związku z tym zaniechanie stosowania innowacji byłoby o wiele bardziej kosztowne społecznie.

⁴ W oparciu o zaproponowane w Modelu narzędzia wykorzystywane podczas rekrutacji uczestników na szkolenia możliwe są przesunięcia w zakresie godzin i przynależnych im tematów w poszczególnych blokach tematycznych. Karta wywiadu pogłębionego daje trenerom podstawy do określenia, na który zakres tematyczny należy położyć większy nacisk, a który z uwagi na posiadana przez uczestników wiedzę, można ograniczyć do niezbędnego minimum. Dodatkowo na uwagę zasługuje fakt, iż Model przygotowany jest dla grupy osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, co generowało konieczność rozbudowania modułu ZARZĄDZANIE POSTAWY, w tym o konsultacje indywidualne. W przypadku wykorzystywania Modelu do innych grup wiekowych i zawodowych (np. aktywnych młodych rolników) powadzenie tak rozbudowanego modułu ZARZĄDZANIE POSTAWY będzie zbędne.

II. Problem, na który odpowiada innowacja

Innowacja jest odpowiedzią na problem dużego bezrobocia wśród osób powyżej 50 roku życia z obszarów wiejskich oraz braku zarządców w rolnictwie (zastępców rolników) na polskim rynku.

Analiza danych statystycznych dotyczących bezrobocia potwierdza bardziej niekorzystną sytuację na rynku pracy ludności zamieszkałej na terenach wiejskich w porównaniu z obszarami miejskimi. Bezrobocie na wsi ma inny charakter niż w mieście, jest bardziej trwałe, a rynek jest mniej elastyczny. Zachodzące przemiany gospodarcze wpłynęły nie tylko na zmniejszenie aktywności zawodowej mieszkańców obszarów wiejskich, ale ukazały również społeczne i gospodarcze opóźnienia rozwojowe w rolnictwie i na terenach wiejskich. Według opracowania Wydziału Analiz i Statystyk Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w końcu 2011 roku na wsi mieszkało około 39% ludności Polski, natomiast wśród bezrobotnych mieszkańcy wsi stanowili około 43–45%. W 2012 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 939 tysięcy bezrobotnych zamieszkałych na wsi. W porównaniu do stanu z końca 2011 roku, liczba bezrobotnych zamieszkałych na wsi zwiększyła się o 7,4%. Tym samym odsetek zamieszkałych na wsi wśród zarejestrowanych bezrobotnych wyniósł 43,9%. W końcu 2012 roku w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 1099,2 tysięcy kobiet, a mężczyzn było 1 037,6 tysięcy. W porównaniu do stanu z końca 2011 roku, populacja bezrobotnych kobiet wzrosła o 3,7%, a liczba bezrobotnych mężczyzn zwiększyła się o 12,5%. Odsetek kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych w ciągu roku zmniejszył się z 53,5% do 51,4%.

Na koniec 2012 roku w województwie pomorskim zarejestrowanych było 51 375 osób bezrobotnych zamieszkujących wieś, co stanowiło 44,81% wszystkich zarejestrowanych. Odsetek kobiet wynosił 44,8%. Liczba osób powyżej 50 roku życia wyniosła 25722, z czego 22,4% to kobiety (statystyki WUP w Gdańsku).

Wyżej opisane problemy rodzą konsekwencje w postaci izolacji bezrobotnych 50+ oraz pogłębienia i utrwalenia stereotypów dotyczących tej grupy osób, prowadzące do wykluczenia z aktywności społecznej i zawodowej. Dodatkowo istnieje duże zagrożenie przekazywaniem negatywnych wzorów (brak zatrudnienia) kolejnym pokoleniem. Wpływa na obniżanie poczucia własnej wartości i samooceny, jako osoby gorszej, z niższymi kwalifikacjami. Powoduje wzrost bierności zawodowej osób 50+ i niechęć do jakiegokolwiek współpracy, wzmacnia postawy pasywne i roszczeniowe bezrobotnych 50+, które powodować będą akceptację swojej sytuacji i upominanie się

o opiekuńczą rolę państwa w postaci różnego rodzaju zasiłków. Powoduje to wzrost wydatków publicznych na pomoc bezrobotnym oraz walkę z marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Jednocześnie na rynku polskim brakuje wykwalifikowanych zarządców w rolnictwie, co wpływa na zagrożenie dla funkcjonowania gospodarstwa rolnego, którego właściciel uległ wypadkowi lub zachorował.

Proponowane rozwiązanie nie było dotychczas stosowane na rynku polskim. Rozdrobnienie agrarne – jako efekt reformy rolnej, objawiające się tym, że znaczący potencjał produkcyjny skupiony był w gospodarstwach rolnych prowadzących produkcję na małą skalę nie sprzyjał zatrudnianiu osób spoza własnego gospodarstwa rolnego, brakowało więc popytu na osoby pracujące w zawodzie zarządcy w rolnictwie. Obecne przemiany w rolnictwie zmieniły tę sytuację. Ich efektem jest powiększenie areału gospodarstw rodzinnych oraz powstawanie wielkoobszarowych gospodarstw rolnych. Dodatkowo wpłynęło to na zwiększenie grupy osób, które musiały zrezygnować z nieopłacalnej działalności rolniczej, stając się osobami bezrobotnymi lub podejmując inną pracę zarobkową. Są to niejednokrotnie osoby z dużym doświadczeniem, które świetnie sprawdzałyby się w roli zarządcy w rolnictwie. Ponadto dokonujące się przeobrażenia wymagały znacznego umaszynowania i zmechanizowania produkcji rolnej, co również uruchomiło zapotrzebowanie na zawód zarządcy w rolnictwie. Konsekwencją zachodzących zmian jest zmiana modelu pracy w rolnictwie oraz jak wynika z badań⁵, duże zapotrzebowanie na zawód zarządcy w rolnictwie. Spośród badanych małych, średnich i dużych gospodarstw to właśnie właściciele tych ostatnich uważają, iż zarządca w rolnictwie jest najbardziej potrzebny. Wynika to z faktu, iż są oni najbardziej świadomi w zakresie konieczności wprowadzania zmian w gospodarstwie. Wśród rolników z dużych gospodarstw rolnych aż 32% deklaruje zatrudnienie zarządcy w rolnictwie, a tylko 8% definitywnie twierdzi, że nie ma takiej potrzeby. Pozostała część uzależnia zatrudnienie zarządcy w rolnictwie od różnych przyczyn (np. jak taka osoba pracuje – 24%, zatrudnienie na próbę – 12%, zatrudnienie w przyszłości – 10%). Dodatkowo potwierdza to fakt, iż aż 80% rolników z dużych gospodarstw uważa, iż zapotrzebowanie na zarządcę w rolnictwie jest bardzo duże. Ich zdaniem taka osoba unowocześniłaby rolnictwo i dałaby inspirację do wprowadzania w rolnictwie innowacji.

Dynamiczne zmiany na polskiej wsi pociągają za sobą konieczność przekształceń w strukturze zatrudnienia polskich gospodarstw rolnych. Obecnie najczęściej gospodarstwem rolnym zarządza

⁵ Raport z badania osób bezrobotnych 50+ z terenów wiejskich oraz rolników woj. pomorskiego – potrzeby i oczekiwania, S. Kania, 2013

właściciel bez możliwości zastąpienia go przez osobę z zewnątrz. Jedną z barier uniemożliwiających rozwój rolnictwa w Polsce jest brak kontaktów rolników indywidualnych z nowymi, nowoczesnymi rozwiązaniami. Wiedzę taką można zdobyć w czasie targów w kraju i zagranicą, wyjazdów do nowoczesnych gospodarstw na zachodzie Europy, aby móc nowoczesne rozwiązania zaobserwować w praktyce. Poza tym rolnik polski nie ma możliwości skorzystania urlopu/wolnego od swoich obowiązków (wakacje, pobyt w sanatorium, szpitalu itp.) bez strat w funkcjonowaniu swojego gospodarstwa rolnego. Pojawienie się na rynku osób wykonujących zawód zarządcy w rolnictwie będzie rozwiązaniem tego problemu. Byłyby to osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia, przeszkolone w ramach realizacji niniejszego projektu w zakresie prowadzenia nowoczesnego gospodarstwa rolnego.

Przeprowadzone badania wśród bezrobotnych w dużej mierze potwierdzają fakt zainteresowania badanych bezrobotnych 50+ możliwością szkolenia przygotowującego do pracy w charakterze zarządcy w rolnictwie. Osoby te odpowiednio poprowadzone w zakresie doszkolenia swoich umiejętności i uzupełnienia posiadanej przez nich wiedzy i doświadczenia życiowego, byłyby zdolne do pracy jako zarządca w rolnictwie.

Produkt finalny proponuje rozwiązanie, które przyczyni się do wydłużenia wieku aktywności zawodowej osób bezrobotnych po 50 roku życia poprzez wykorzystanie posiadanego przez nie doświadczenia i podniesienie kwalifikacji/ zdobycie nowych bądź uaktualnienie posiadanych umiejętności. Ponadto, innowacja przyczynia się poprawy pozycji społecznej osób, które nierzadko długotrwale pozostają bez zatrudnienia. Proponowane rozwiązanie wychodzi naprzeciw potrzebom i oczekiwaniom zarówno rolników indywidualnych – pośrednich Odbiorców projektu, jak i części osób bezrobotnych 50+. Doświadczenie badanych bezrobotnych w pracy w gospodarstwach rolnych stanowi doskonałą podstawę gwarantującą absorpcję nowej wiedzy i umiejętności w zakresie wymagań stawianych zarządcy w rolnictwie. Postawy dużej części badanych rolników indywidualnych potwierdzają ich gotowość do zatrudniania bezrobotnych – zarządców w rolnictwie, w czym widzą dużą szansę w rozwoju i modernizacji swoich gospodarstw rolnych, jak i polepszenia jakości życia⁶.

Model jest narzędziem, które pozwoli instytucjom z całego kraju przeprowadzić proces kształcenia osób bezrobotnych w nowym zawodzie. Jest to innowacyjne rozwiązanie oferujące kompleksowe wsparcie dla osób bezrobotnych i przygotowujące do pełnienia funkcji, jaka dotychczas na polskim rynku pracy nie występowała. Produkt finalny wnosi na rynek polski zupełnie nowe

⁶ Jednocześnie na etapie prac nad Modelem dostrzeżono szansę zaadoptowania Modelu dla szerszej grupy Odbiorców, np. dla osób młodych (kończących szkoły średnie), rolników, którzy chcą zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego.

narzędzie wsparcia dla osób bezrobotnych 50+ z terenów wiejskich, które posiadają doświadczenie w rolnictwie.

Wnioski z Etapu Testowania wskazują, iż Produkt w zaproponowanej formie kształcenia jest skutecznym narzędziem kształcenia w zawodzie zarządcy w rolnictwie. Osoby, które posiadają już doświadczenie w pracy w rolnictwie, kształceni według Modelu, będą w stanie wykonywać zadania zarządcy w rolnictwie. Analiza rzeczywistych efektów testowania Modelu wykazała, iż przyjęty w ramach testowania program edukacyjny jest skuteczny i użyteczny dla Odbiorców – bezrobotnych osób 50+, pod warunkiem, że kandydaci do kształcenia w tym zawodzie będą spełniali kryteria założone w Modelu.

III. Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację

Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację to głównie instytucje rynku pracy oraz organizacje działające na rzecz rolników, w szczególności:

- izby rolnicze – podmioty mające wpływ na kształtowanie lokalnych strategii,
- lokalne grupy działania - podmioty kształtujące lokalne strategie rozwoju, współpracujące ze środowiskami lokalnymi, mające kontakty w środowiskach rolniczych i często odpowiednie zaplecze do przeprowadzenia szkoleń w oparciu o Model,
- powiatowe urzędy pracy - instytucje kształtujące rynek pracy, mające bezpośredni kontakt z osobami bezrobotnymi, które w ramach np. programów specjalnych mogłyby organizować i finansować szkolenia w oparciu o Model,
- ośrodki doradztwa rolniczego - podmioty, które z racji swoich funkcji mają bezpośredni kontakt z rolnikami, zajmują się doradztwem i prowadzą specjalistyczne szkolenia,
- szkoły rolnicze – podmiot posiadający bazę szkoleniową; zajmujący się edukacją,
- instytucje szkoleniowe zainteresowane prowadzeniem szkoleń w oparciu o Model na zasadach komercyjnych.

Grupa Użytkowników została określona ze względu na możliwość bezpośredniego stosowania Modelu jako nowego narzędzia pracy.

Innowacja została przygotowana z myślą o Odbiorcach - osobach bezrobotnych w wieku 50+⁷.

⁷ Elastyczność Modelu umożliwia jego zaadaptowanie do osób w różnych grupach wiekowych, z różnym poziomem doświadczenia i umiejętności. Czyni to Model narzędziem nowatorskim i uniwersalnym z możliwością multiplikowania jakościowego i ilościowego - do wykorzystania w różnych sytuacjach szkoleniowych i organizacyjnych. Prostota i możliwość ewolucji Modelu daje praktycznie nieograniczone możliwości jego wykorzystania zarówno na poziomie lokalnym, jak i ogólnopolskim.

IV. Działania/ nakłady/ zmiany konieczne do zastosowania/wdrożenia innowacji

Model jest efektywnym produktem finalnym. Jego wykorzystywanie nie wiąże się z ponoszeniem nadmiernych nakładów ze strony Użytkowników. Nauka zawodu zarządcy w rolnictwie nie będzie bardziej kosztowna, czasochłonna czy pracochłonna od nauki innych zawodów rolniczych, jak np. technik agrobiznesu czy technik rolnik.

Strona | 10

Do głównych warunków, które powinny być spełnione w celu właściwego zastosowania innowacji należy zaliczyć przede wszystkim zainteresowanie po stronie Odbiorców – osób bezrobotnych 50+ do udziału w szkoleniu przygotowującym do pełnienia funkcji zarządcy w rolnictwie.

Konieczne jest również zapewnienie przez Użytkowników Modelu infrastruktury, bazy szkoleniowej, w której uczestnicy mogliby odbywać szkolenia. Optymalnie byłoby, aby zawodu zarządcy w rolnictwie uczono wykorzystując nowoczesny sprzęt rolniczy. Jednak system edukacji zawodowej w Polsce jest niewystarczająco dofinansowany, dlatego Model daje możliwość organizacji szkoleń z wykorzystaniem istniejących możliwości, np. w nowoczesnych gospodarstwach rolnych (gospodarstwa edukacyjne). Niezbędna jest również kompetentna kadra szkoleniowa (trenerzy z odpowiednim wykształceniem i doświadczeniem, w tym w rolnictwie, psychologii, praktycy z doświadczeniem w pracy z osobami bezrobotnymi).

Niezwykle istotna jest również strategiczna wola i konsekwencja Użytkowników oraz osób zaangażowanych we wdrożenie innowacyjnego rozwiązania – w środowisku rolniczym funkcjonuje przekonanie o potrzebie szkolenia osób, które byłyby przygotowane do pełnienia funkcji zarządcy w rolnictwie. Eksperci uważają, iż kwestią czasu jest wzrost popytu na tego rodzaju usługi. Jednocześnie zauważyć należy, iż konieczne jest przełamanie barier psychologicznych, wzrost zaufania wśród rolników do obcych osób w ich gospodarstwie. Opinie zebrane w trakcie konsultacji i na etapie testowania wskazują, iż Model wyprzedza niejako potrzeby rynku, ale właśnie dzięki temu daje możliwość dobrego wejścia zarządców w rolnictwie do funkcjonowania polskich gospodarstw rolnych⁸. Zasadnicze znaczenie dla wdrożenia innowacji mają zaplanowane po walidacji działania upowszechniające i włączające, których wymiernym efektem będzie ożywienie zainteresowania

⁸ Jeden z ekspertów podkreślił, iż konieczne jest podjęcie pierwszego kroku – wdrożenie Modelu i jego wykorzystywanie do kształcenia zarządców w rolnictwie. Przyczyni się to do podjęcia działań przez osoby decyzyjne i pozwoli na przełamanie barier wśród rolników, którzy mając do dyspozycji wykształconego zarządcę będą mieli szansę zmierzyć się z własnym brakiem zaufania. Dlatego jak podkreślali eksperci, wdrożenie Modelu na tym etapie jest niezbędnym elementem dla dokonania szerszej zmiany, zarówno w obrazie funkcjonowania polskiego rolnika, jak i walki z bezrobociem.

tematem w szerszych kręgach społecznych oraz poruszenie środowisk decyzyjnych, których działania wykraczają znacznie poza ramy niniejszego projektu, a mogą przyczynić się do instytucjonalnego i prawnego umocowania funkcjonowania zarządcy w rolnictwie na polskim rynku.

Przewiduje się, iż koszt przeprowadzenia szkolenia w oparciu o Model dla około 10 osobowej grupy osób bezrobotnych wyniesie średnio około 86 tysięcy złotych. Ostateczny koszt szkolenia zależy od wielu czynników: bazy posiadanej przez Użytkownika (organizatora szkolenia), posiadania wykwalifikowanej kadry trenerskiej oraz zakresu wsparcia, jakie obejmie proces szkolenia. Zakłada się, iż w zależności od zmotywowania grupy docelowej, Odbiorcy mogą uzyskać wsparcie jedynie w postaci samego szkolenia (trener, opiekun praktyk, dostęp do infrastruktury i materiałów szkoleniowych) lub do szerokiego zakresu pakietu dodatkowego np. w postaci zwrotu kosztów dojazdu, pakietu startowego, stypendiów, cateringu itp. Uproszczoną kalkulację dla szkolenia przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1 Szacunkowe określenie kosztorysu szkolenia

KATEGORIA KOSZTU	KOSZT NIEZBEDNY (TAK/ NIE)	KOSZT DLA GRUPY 10 OSOBOWEJ		UWAGI
		OD	DO	
Materiały promocyjne/rekrutacyjne	NIE	0,00	2 000,00	Ulotki, plakaty
Wynagrodzenia	TAK	25 200,00	27 400,00	Trenerzy, doradcy zawodowi
Zwrot kosztów dojazdu dla trenerów	NIE	0,00	10 000,00	Koszt trudny do oszacowania, uzależniony od miejsca realizacji projektu, odległości od miejsca zamieszkania, organizacji realizującej szkolenie (organizator może uznać iż jest to koszt, który ponosi trener w ramach otrzymanego wynagrodzenia – koszt nie refundowany przez organizatora)
Wynagrodzenie opiekunów praktyk	NIE	0,00	18 000,00	Koszt uzależniony od przyjętej formy organizacji praktyki: 1. Płatne praktyki, w ramach których opiekun otrzymuje wynagrodzenie a uczestnik stypendium – koszt wynagrodzenia opiekunów dla całej grupy około 18 000,00 zł 2. Praktyki na zasadzie wymiany wzajemnej – właściciel gospodarstwa otrzymuje nieodpłatną pomoc w gospodarstwie, uczestnik otrzymuje możliwość nauki – bez wynagrodzenia
Stypendium	NIE	0,00	32 076,00	Stypendium dla uczestników szkolenia
Materiały szkoleniowe	TAK	1 000,00	2 000,00	Np. Notesy, długopisy, teczki, nakreślacze, ołówki...
Odzież robocza	NIE	0,00	3 000,00	Koszt uzależniony od możliwości organizacji realizującej szkolenie (organizator może uznać iż jest to koszt, który ponosi uczestnik ze środków własnych, lub organizator nie zapewnia tego wsparcia – koszt nie refundowany przez organizatora)
Koszt ubezpieczenia uczestników	TAK	500,00	500,00	Ubezpieczenie NNW uczestników
Koszty dojazdu uczestników	NIE	0,00	10 000,00	Koszt trudny do oszacowania, uzależniony od miejsca realizacji projektu, odległości od miejsca zamieszkania, organizacji realizującej szkolenie (organizator może uznać iż jest to koszt, który ponosi uczestnik ze środków własnych – koszt nie refundowany przez organizatora)
Catering	NIE	0,00	8 250,00	Koszt uzależniony od możliwości organizacji realizującej szkolenie (organizator może uznać iż jest to koszt, który ponosi uczestnik ze środków własnych, lub organizator nie zapewnia tego wsparcia – koszt nie refundowany przez organizatora)
Wynajem infrastruktury szkoleniowej (sale, place	NIE	0,00	19 256,00	Koszt uzależniony od możliwości organizacji realizującej szkolenie, w przypadku posiadania własnych sal

manewrowe, maszyny i urządzenia rolnicze)				szkoleniowych, placów manewrowych lub maszyn koszt można ograniczyć do niezbędnego minimum (koszt eksploatacji własnego zaplecza)
RAZEM		26 700,00	132 482,00	
Dodatkowe koszty ogólne	TAK	2 200,00	10 600,00	administracja, organizacja
ŁĄCZNIE		28 900,00	143 082,00	
ŚREDNIO NA GRUPE 10 OSOBOWĄ			85 991,00	
ŚREDNIO NA 1 UCZESTNIKA			8 599,10	

Źródło: Opracowanie własne

Według raportu Ministerstwa Pracy i Polityki społecznej „Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2012 roku” koszt aktywizacji jednej osoby bezrobotnej w 2012 roku wyniósł przeciętnie 5 742,47 zł, przy efektywności zatrudnieniowej 60,9%, jednocześnie koszt udziału w programie osoby, która uzyskała pracę wyniósł 10 673,66 zł⁹. W związku z powyższy należy uznać, iż wykorzystanie Modelu mieści się w ramach finansowych dotychczas przeznaczanych przez instytucje rynku pracy na aktywizację osób bezrobotnych.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na bardzo wysokie koszty zaniechania podejmowanych działań. W przypadku przedmiotowego Modelu, to nie tylko koszt utrzymania bezrobotnego (szacunkowo 8 800,00 zł rocznie¹⁰), ale również brak wpływów do budżetu w wyniku podjęcia przez niego zatrudnienia, negatywny wpływ na życie rodziny bezrobotnego (korzystanie z zasiłków, wsparcia MOPS), brak wsparcia rolnika w postaci zastępstwa zarządcy w rolnictwie - brak zachowania ciągłości funkcjonowania gospodarstwa rolnego. Wszystkie te elementy są bardzo trudne do oszacowania, jednak ich wymiar znacznie przekracza koszt wdrożenia Modelu (kwotę ta przekracza już samo utrzymanie bezrobotnego).

Szkolenia w ramach Modelu finansowane mogą być w ramach działalności komercyjnej (np. przez instytucje szkoleniowe, które poszukiwać będą kandydatów na zarządców w rolnictwie zainteresowanych samodzielnym opłaceniem szkolenia), programów specjalnych (np. w ramach działalności prowadzonej przez Powiatowe Urzędy Pracy¹¹), ze środków unijnych (szkoły rolnicze, lokalne grupy działania, instytucje szkoleniowe, izby rolnicze, ośrodki doradztwa rolniczego, które

⁹<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/efektywnosc-podstawowych-form-promocji-zatrudnienia-i-aktywizacji-zawodowej-w-latach-2007-2009/efektywnosc-podstawowych-form-aktywizacji-zawodowej-realizowanych-w-ramach-programow-na-rzecz-promocji-zatrudnienia-lagodzenia-skutkow-bezrobocia-i-aktywizacji-zawodowej-w-2012-roku/>

¹⁰ http://pkpplawiatan.pl/opinie/stosunki_pracy/1/elastyczny_czas_pracy_ulatwi_walke_z_bezrobociem

¹¹ Według raportu Ministerstwa pracy i Polityki Społecznej „Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2012 roku” w 2012 roku 109 powiatowych urzędów pracy otrzymało z rezerwy FP na realizację programów specjalnych adresowanych do osób po 50 roku życia łączną kwotę 42 milionów złotych. W ramach tych środków urzędy pracy zaplanowały zaktywizowanie do końca 2012 roku 4 106 osób powyżej 50 roku życia (średnio 10 228,93 zł na osobę).

pozyskają zewnętrzne źródła finansowania na zorganizowanie szkoleń i praktyk z wykorzystaniem Modelu)¹².

Elastyczność Produktu Finalnego umożliwia dopasowanie czasu szkolenia do potrzeb konkretnych grup. Zakłada się jednak, że profesjonalne przygotowanie do pełnienia funkcji zarządcy w rolnictwie wymaga udziału w około 4 - miesięcznym procesie kształcenia.

Zaletą Produktu Finalnego jest fakt, iż przez wiele podmiotów może być on wdrożony niezależnie od zgody bądź zaangażowania innych instytucji – np. władz samorządowych (pozwala na to elastyczność produktu finalnego). Niemniej jednak zaangażowanie innych instytucji (np. władz samorządowych, oświatowych, urzędów centralnych) przy wdrożeniu produktu finalnego będzie sytuacją pożądaną, ponieważ umożliwi to jego realne zafunkcjonowanie w prawno- instytucjonalnych ramach.

V. Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych Użytkowników

Produkt finalny zostanie wydrukowany w 500 egzemplarzach oraz nagrany na nośnikach elektronicznych (płyty CD/DVD 500 egzemplarzy). Rozdawany będzie bezpłatnie podczas 3 konferencji upowszechniających, dodatkowo rozesłany zostanie do wybranych powiatowych urzędów pracy, lokalnych grup działania, izb rolniczych, ośrodków doradztwa rolniczego, instytucji szkoleniowych i bibliotek.

Model będzie również możliwy do ściągnięcia z Internetu ze strony internetowej projektu www.zaradcawrolnictwie.eu, lidera www.pozytywneinicjatywy.pl oraz partnera www.eurofundusz.pl.

VI. i VII. Zmiany w zakresie strategii upowszechniania i włączenia

Planuje się zmiany polegające na:

- Zmniejszeniu ilości artykułów (opublikowane zostaną dwa artykuły: jeden w prasie branżowej i jeden w prasie ogólnopolskiej),
- Przygotowaniu 30 sekundowego spotu promocyjnego, który ukaże się w telewizji regionalnej i ogólnopolskiej,

¹² W nowym okresie programowania 2014-2020, w Programie Rozwoju Obszarów Wiejskich pojawia się możliwość sfinansowania tzw. zastępstw w gospodarstwach rolnych. Obecnie nie ma jeszcze ostatecznego projektu tego programu, więc ciężko ocenić jakie będzie dawał możliwości, jednak pojawienie się takiej szansy może mieć ogromne znaczenie dla znacznie szybszego niż przewidywano włączenia Modelu do głównego nurtu. Możliwość sfinansowania zastępstw spowoduje duże zainteresowanie wśród rolników skorzystaniem z takich usług, a możliwe to będzie jedynie w przypadku wcześniejszego wykształcenia zarządców, którzy staną się „dobrem” poszukiwanym na rynku pracy.

- Upowszechnianie projektu w Internecie i radio.
- Planowane konferencje zorganizowane zostaną we współpracy z instytucjami zainteresowanymi wdrożeniem – potencjalnymi użytkownikami Modelu.
- Zaplanowano minimum 7 spotkań z potencjalnymi użytkownikami i odbiorcami, przedstawicielami wybranych instytucji oraz z decydentami: przedstawiciele samorządu lokalnego, regionalnego, administracji państwowej i publicznej, politycy. Planowane jest również zaprezentowanie projektu w wybranych szkołach rolniczych.

VIII. Załączniki

1. Model kształcenia – zarządca w rolnictwie. Przygotowanie do pełnienia funkcji zastępcy rolnika
2. Film instruktażowy „Zarządca w rolnictwie”
3. Raport ewaluacji zewnętrznej wstępnej wersji produktu finalnego pn. Model kształcenia –zarządca w rolnictwie
4. Instrukcja stosowania produktu finalnego

.....
Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ów składającej/-ych opis