

URSZULA WRÓBLEWSKA

CENTRA KSZTAŁCENIA NA ODLEGŁOŚĆ NA WSIACH JAKO MOŻLIWOŚĆ WYRÓWNANIA SZANS ZAWODOWYCH SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

WSTĘP

W krajach o wysokim poziomie rozwoju gospodarczego priorytetowa jest działalność naukowo-badawcza oraz rozwój nowoczesnych technologii. Łatwo możemy sobie wyobrazić trudności, jakie będzie napotykała jednostka nie posiadająca umiejętności zdobywania wiedzy poprzez Internet. We współczesnym społeczeństwie informacyjnym sukces można osiągnąć poprzez ciągłe nadążanie za dynamicznymi zmianami. Szkolnictwo również staje przed koniecznością przygotowania człowieka do funkcjonowania w zupełnie nowych warunkach. Postęp technologiczny wymaga ciągłego poszerzania zakresu własnej wiedzy, zaś przemiany ekonomiczno-gospodarcze zmuszają do zmiany pracy lub przekwalifikowania się. Na naukę nie mają obecnie monopolu dzieci i młodzież uczęszczające do szkół, gdyż przy zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych nauka trwa całe życie. Coraz częściej również dorośli korzystają z metod poszerzających wiedzę, aby odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy. „Kształcenie ustawiczne dorosłych to proces systematycznego uczenia się następujący po zakończeniu obowiązku szkolnego lub wydłużonej edukacji stacjonarnej i trwający przez cały okres aktywności zawodowej, a często także dłużej w okresie tak zwanego trzeciego wieku”¹. Kształcenie

¹ Z. Wiatrowski, hasło: *Kształcenie ustawiczne dorosłych w: Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku tom II*, Warszawa 2003, s. 906.

ustawiczne stwarza możliwość edukacji po szkolnej w każdym wieku w oparciu o takie procesy jak: samokształcenie, doksztalcenie, doskonalenie i kształcenie bezinteresowne. W Polsce doksztala się 1,2-1,5 mln osób dorosłych, co stanowi 8-10% pracujących, zaś w krajach Europy zachodniej z kształcenia ustawicznego korzysta około 20% pracujących.²

KSZTAŁCENIE NA ODLEGŁOŚĆ

Potrzeba zdobywania wiedzy przy jednoczesnym ograniczeniu czasu na naukę wymaga wykorzystywania nowych form nauki. Zmiany w zapotrzebowaniu zawodowym i konieczność podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji zawodowych przyczyniły się do upowszechniania prostszych i efektywnych form zdobywania wiedzy. Dzięki Internetowi możliwe stało się gromadzenie, przetwarzanie i przesyłanie różnorodnych treści dydaktycznych na znaczne odległości. Ostatnio coraz powszechniejsze staje się kształcenie na odległość. Istotą tej metody jest „prowadzenia procesu dydaktycznego w warunkach, gdy uczniowie oraz nauczyciele są oddaleni od siebie, zamiast bezpośredniego kontaktu ucznia i nauczyciela wprowadza się kontakt pośredni”³. Nauczyciel i uczeń oddaleni są od siebie a komunikacja pomiędzy nimi odbywa się przy pomocy różnych nośników zapisu: listów, nagrań audio video, płyt CD i DVD, poczty elektronicznej lub stron internetowych.

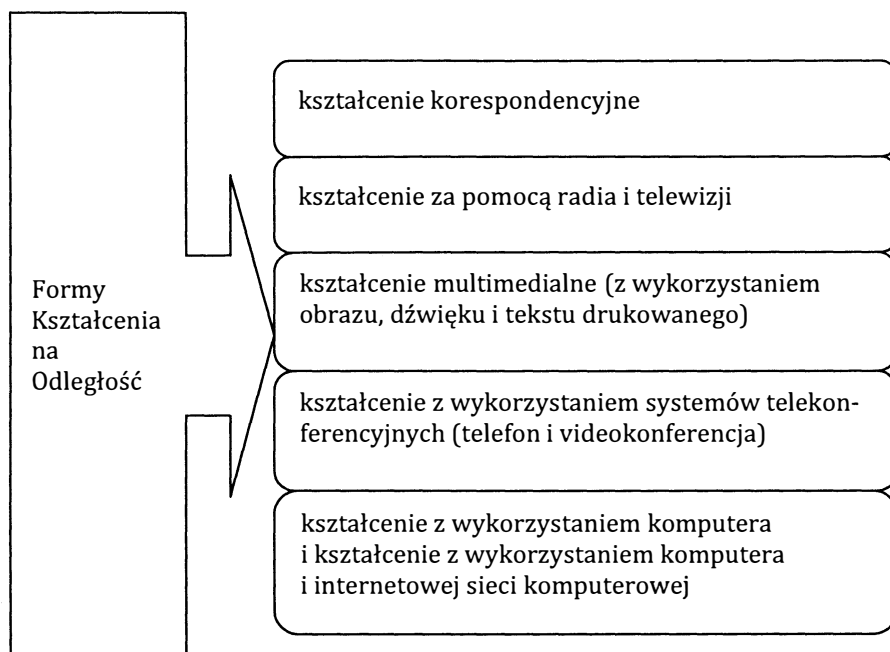
Kształcenie na odległość (e-learning) w Polsce jest określane jako metoda kształcenia, edukacja zdalna, wirtualna edukacja, nauczanie na odległość, nauczanie zdalne, kształcenie zdalne czy wirtualna edukacja. Kształcenie na odległość wykorzystuje najróżniejsze media do przekazu wiedzy (rys. 1). Zróżnicowane formy kształcenia na odległość umożliwiły szersze upowszechnienie oświaty. Wielość proponowanych form odpowiada na indywidualne potrzeby i możliwości odbiorcy. Szczególnie ten proces jest znaczący w środowiskach oddalonych od centralnych ośrodków edukacyjnych. Nauczanie na odległość nie jest zjawiskiem nowym, gdyż wcześniej wykorzystywano inne nośniki wiedzy, jednak ze względu na upowszechniony i ulepszony środek informacji jakim jest Internet przeżywa obecnie swój renesans.

² B. Świrski, A. Buszkiewicz, *E-learning – nowa jakość w kształceniu ustawicznym*, Edukacja Ustawiczna Dorosłych 4/2003 s. 42.

³ S. Juszczyk, hasło: *Kształcenie na odległość* (online) w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku tom II*, Warszawa 2003 s. 872.

Rys. 1.

Opracowanie własne wg Bogdan Skotnicki , Kształcenie na odległość – moda czy konieczność?



Kształcenie na odległość nie jest tylko nowoczesnym trendem pojawiającym się w systemie kształcenia ustawicznego, ale jest również wpisany w politykę oświatową państwa, co oczywiście podnosi jego rangę i znaczenie. Ministerstwo Edukacji i Nauki w 2005 roku (jako Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu) do społecznej dyskusji udostępniło dokument pod tytułem „Koncepcje wdrożenia w warunkach polskich systemu kształcenia na odległość”. Niniejszy dokument jest jakoby pochodną przygotowanej „Strategii rozwoju ustawicznego do 2010 roku” w którym poruszono kwestie modelu kształcenia na odległość. Kształcenie na odległość jako współczesna metoda kształcenia jest propagowana i popierana przez Ministerstwo w kształceniu ustawicznym. Popieranie e-learningu w kształceniu ustawicznym wynika z zalet i korzyści, jakie w tej formie nauki dostrzegamy. Zalety to przede wszystkim:

- możliwość dostosowania tempa nauki do indywidualnych potrzeb osoby uczącej się,
- podniesienie atrakcyjności zajęć poprzez fora dyskusyjne,

- wykorzystanie w procesie kształcenia nowoczesnych technologii dydaktycznych,
- wykorzystanie różnorodnych źródeł treści kształcenia,
- umożliwienie kształcenia osobom z grup defaworyzowanych (niepełnosprawni, matki z dziećmi),
- niższe koszty finansowe w porównaniu z tradycyjnym kształceniem,
- możliwość dotarcia do szerszych grup społecznych z ofertą edukacyjną.

Niewątpliwie ograniczeniem w szerszym zastosowaniu kształcenia na odległość są wysokie koszty wytwarzania materiałów dydaktycznych, utrudniony dostęp do szerokopasmowych łączów komunikacyjnych, brak umiejętności posługiwania się technologią komputerową i informacyjną u dużej grupy dorosłych. Mankamentem może być również brak natychmiastowej reakcji ze strony nauczyciela co wymaga od uczącego się bardzo dobrych umiejętności samokształcenia. Forma kształcenia na odległość nie sprawdza się w dziedzinach, gdzie kontakt z nauczycielem jest niezbędny jak przy nauce umiejętności interpersonalnych, negocjacji, czy sztuki aktorskiej. Jest to forma nieskuteczna w przypadku uczących się niesystematycznych, słabo umotywowanych osób. Niektórzy badacze zwracają również uwagę na możliwość pojawiania się choroby komputerowej, infomani. Uzależnienia od komputera czy Internetu powodują schorzenia somatyczne oraz defekty w sferze emocjonalnej i społecznej. Szczególnie u młodych ludzi niezwykle ważny jest kontakt z grupą rówieśniczą i nauczycielem w konstruowaniu osobowości.⁴

Niewątpliwie pomimo wad, które zostały wymienione metoda zdalnej edukacji najlepiej nadaje się do kształcenia dorosłych w formach pozaszkolnych, gdzie część treści kształcenia można udostępnić za pomocą nośników. Osobom, które ze względu na koszty, miejsce zamieszkania mają utrudniony dostęp do edukacji, e-learning może ułatwić dostęp do kursów, szkoleń zawodowych czy studiów podyplomowych. Szczególnie kształcenie na odległość może mieć bardzo duże zastosowanie i wpływ na poprawę życia wśród społeczności wiejskiej.

⁴ J. D. Łuszkiewicz, *Kształcenie na odległość – współczesne tendencje oświatowe*, w: *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* 4/2003 s. 55-56.

Na terenach wiejskich wykształcenie jest relatywnie niższe niż w mieście a dysproporcje są wyraźniej widoczne. Niski poziom wykształcenia stanowi znaczną barierę w podnoszeniu poziomu gospodarczego kraju. Stopniowo obserwujemy poprawę sytuacji w zakresie poziomu wykształcenia na wsi, jednak nadal mniej mieszkańców obszarów wiejskich niż ludności miejskiej posiada wykształcenie wyższe, policealne i średnie.

Wzrasta liczba użytkowników gospodarstw z wykształceniem wyższym (z 2,1% w 1996 roku do 4,3% w 2002 roku), znacznie wzrósł odsetek ludności wiejskiej z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym i ogólnokształcącym, a zmniejszył się procent osób z wykształceniem podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego (z 49% w 1996 roku do 34,8%). Dostęp do oświaty społeczności z obszarów wiejskich jest ograniczony z powodów ekonomicznych oraz znacznych geograficznych odległości do większych ośrodków kształcących. Bariery w osiągnięciu równości społeczności wiejskiej mają również charakter psychologiczny, ideologiczny i kulturowy.⁵ Znacznie utrudniony jest również dostęp do Internetu jako źródła informacji. Na wsi zaledwie 8% gospodarstw ma dostęp do sieci w domu, zaś w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców możliwość korzystania z Internetu ma 30% gospodarstw.⁶

Znaczna różnica pomiędzy wsią a miastem jest zauważalna w każdej sferze ludzkiej działalności-edukacyjnej, gospodarczej, ekonomicznej czy zawodowej. Skierowanie jednak większego wysiłku w oświatę może w bezpośredni sposób przyczynić się do wyrównania szans w innych dziedzinach. Priorytetowym celem w działalności oświatowej jest obecnie zmniejszanie dysproporcji edukacyjnych pomiędzy wsią a miastem. Rozwiązaniem takiej sytuacji może być wykorzystanie metod kształcenia na odległość. Wspólnie realizowany projekt przez Uniwersytet w Białymstoku, Ochotnicze Straże Pożarne oraz Combidata Poland przyczynił się do uruchomienia 480 centrów kształcenia na odległość na wsiach. Szczególną uwagę zwrócono na miejscowości zagrożone likwidacją małych szkół, gdzie nie ma innych placówek pełniących rolę centrów oświatowo-kulturalnych. Centra kształcenia na odległość na wsi przed-

⁵ J. Papież, *Przemiany warunków socjalno-edukacyjnych na wsi. Badania panelowe*, Kraków 2006, s. 77-92.

⁶ M. Pałucha, *Struktura gospodarstw rolnych w Polsce*, www.au.poznan.pl/kegz/kolo/struktura.doc.

stawiły bogatą i zróżnicowaną ofertę kursów dla społeczności lokalnej z zakresu pedagogicznych aspektów wychowania, informatyki, doradztwa personalnego czy rolnictwa. Każdy uczestnik, który zakończył szkolenie uzyskał certyfikat poświadczający zdobytą wiedzę w danej dziedzinie. Uczestnictwo w kursach umożliwia rzeczywiste podniesienie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, co jednocześnie zwiększa szanse zawodowe i możliwości zatrudnienia.

Szczególną zaletą Centrów jest fakt udostępnienia kursów osobom, dla których z przyczyn ekonomicznych trudniej byłoby skorzystać ze stacjonarnych form nauki w większych ośrodkach miejskich. Praca na wsi nie jest unormowana, dlatego też indywidualne dopasowywanie zajęć do możliwości czasowych jest szczególnie cenne.

Warto również zwrócić uwagę na aspekt społeczny działalności centrów. Centra mogą również stać się miejscem wspólnych inicjatyw, spotkań i przyczynić się do pełniejszej integracji i aktywizacji społeczności⁷. Centra na wsi niewątpliwie promują i upowszechniają ideę kształcenia przez całe życie poprzez zwiększenie dostępu do wiedzy na wszystkich poziomach kształcenia – od edukacji przedszkolnej, poprzez szkolną do kształcenia ustawicznego dorosłych. Jest to pierwszy projekt o takim charakterze i zapewne nie zlikwiduje on dystansu pomiędzy wsią a miastem, ale w znacznym stopniu zmniejszy dysproporcje i wyrówna szanse.

CENTRA KSZTAŁCENIA NA WSI JAKO WYRÓWNYWANIE SZANS NA RYNKU PRACY

Działalność centrów oparta na idei kształcenia ustawicznego wykorzystując formy kształcenia na odległość wpływa na zmniejszanie dysproporcji pomiędzy wsią a miastem. Szczególnym celem może być zapewnienie osobom zamieszkałym na terenach wiejskich, gdzie szczególnie odczuwalny jest brak centrów oświatowo-kulturalnych, możliwości uzupełnienia lub podwyższenia poziomu wykształcenia w formie kształcenia na odległość, szczególnie na poziomie ponadgimnazjalnym oraz możliwość kształcenia ustawicznego w formie on-line, zwiększającego szansę zatrudnienia.

⁷ Ochotnicza Straż Pożarna w Jarszewie w woj. podlaskim dodatkowo w ramach Centrum w budynku remizy strażackiej przygotowywane są imprezy o charakterze lokalnym („Nowoczesny senior”, „Młodzi młodym”, „Dzień misia”, „Pomocna dłoń”)

Obraz dzisiejszego rolnictwa stopniowo ulega zmianie, rolnik staje się managerem korzystającym coraz śmielej z najnowszych rozwiązań techniki. Pomimo tego, że komputery nie są tak powszechnie wykorzystywane jak w innych gospodarstwach UE⁸, to coraz częściej rolnik wykorzystuje w swoim gospodarstwie najnowsze technologie produkcji roślinnej czy zwierzęcej wspierane komputerowymi programami rolniczymi⁹. Współczesne rolnictwo zaczyna również bazować na wiedzy i nowościach technologicznych, i dostęp do informacji jest niezwykle ważny, ale również ze względów organizacyjnych utrudniony. Centra kształcenia mogą wpływać na poprawę wykształcenia i przyczynić się do poprawy sytuacji lokalnej i regionalnych rynków pracy. Z drugiej strony kształcenie na odległość na wsi to również szansa dla tych, którzy nie widzą swojej przyszłości w rolnictwie, gdyż wiele kursów zwiększa ich możliwości na pozarolniczym rynku pracy.

Jednym z najbardziej trudnych obecnie zadań życiowych jest zabezpieczenie sobie miejsca pracy i zaplanowanie kariery zawodowej. W zmieniających się warunkach rynek pracy staje się bardziej zróżnicowany i wymagający. Na sukces zawodowy mogą liczyć głównie osoby posiadające wysokie kwalifikacje i kompetencje zawodowe oraz wykształcenie. Na terenach wiejskich wykształcenie nadal jest relatywnie niższe niż w mieście a dysproporcje są wyraźniej widoczne.

Czynniki ograniczające dostęp do oświaty (ekonomiczne, społeczne, geograficzne, świadomościowe) bezpośrednio wpływają na efektywność w poszukiwaniu pracy. Nadal, bowiem utrzymuje się wysoki poziom bezrobocia szczególnie w miejscowościach popegeerowskich. Wiele osób na wsi dla podniesienia swojego poziomu życia decyduje się na wyjazd do pracy do innych państw europejskich. W obecnej sytuacji to Centra kształcenia mogą wpływać na poprawę wykształcenia i przyczynić się do polepszenia sytuacji lokalnej społeczności zwiększając ich szansę na rynku pracy. Poprzez udostępnienie wielu kursów podnoszących i wzbogacających kwalifikacje zawodowe osoby z obszarów wiejskich mogą mieć większe szanse na zatrudnienie. Ważne jest również przygotowanie osób do poszukiwania pracy, aby swoją wiedzę i doświadczenie potrafiły dobrze zaprezentować i pozyskać jak najkorzystniejsze stanowisko pracy.

⁸ W Szwecji oraz w Holandii około 2/3 gospodarstw wyposażonych jest w komputer w: Agromleko, 2008 nr 2(10) s. 12.

⁹ Do komputerowych programów rolniczych należy zaliczyć: Agronom 2007, Agrar-GIS, Zootechnik 2007, WinPasze, AgroSystem, AgroPomiarGPS.

KURS REKRUTACJI I SELEKCJI PIERWSZYM KROKIEM W KARIERZE ZAWODOWEJ

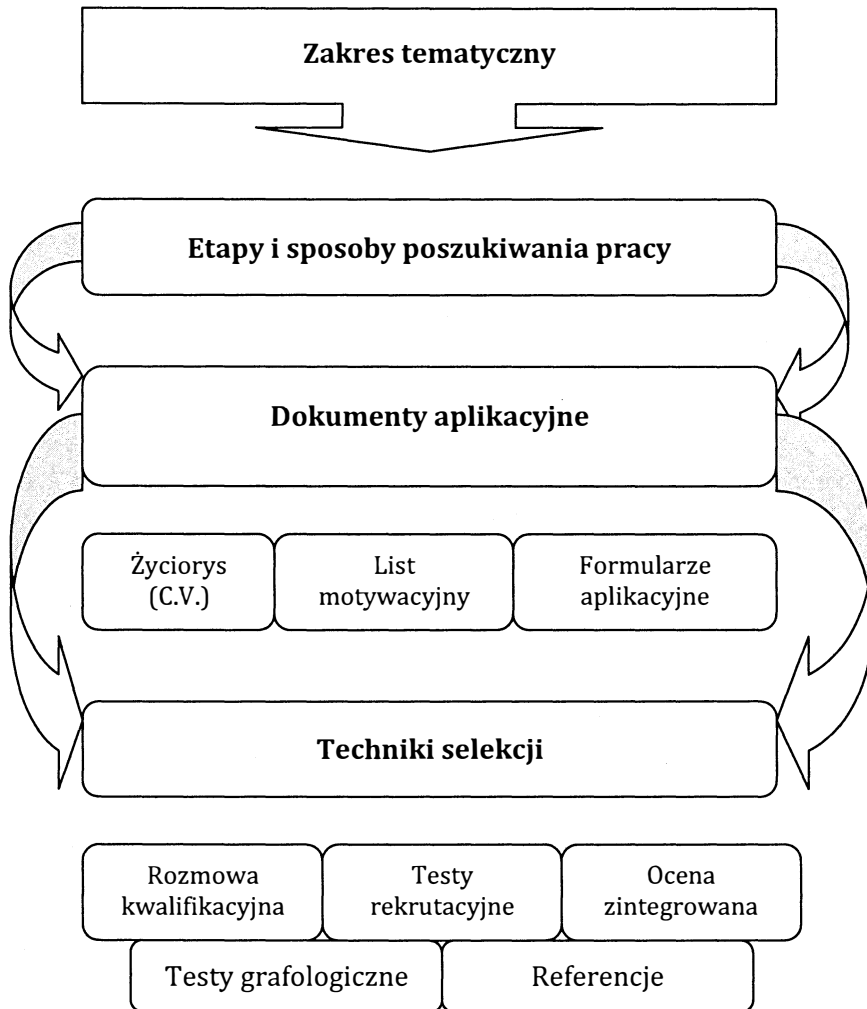


We współczesnym procesie kreowania własnej kariery zawodowej największe szansę na odniesienie sukcesu mają te osoby, które posiadają wiedzę, doświadczenie i motywację. Wobec zróżnicowanego rynku pracy, wzrastających wymagań pracodawcy, ale też i pracownika przydatna jest również praktyczna umiejętność poszukiwania pracy. Wiedza na temat zasad i etapów procesu rekrutacji i technik selekcji jest pierwszym krokiem do kariery zawodowej. Uczestnicy szkolenia z zakresu rekrutacji i selekcji mieli możliwość zapoznać się z procesem rekrutacji pracowników z perspektywy osoby poszukującej pracy. Głównym celem warsztatu szkoleniowego było również przygotowanie do efektywnego podjęcia poszczególnych działań zmierzających do pozyskania pracy. Prowadzenie kursu oparte było na wytyczonych i realizowanych celach szczegółowych. Do najważniejszych z nich należy zaliczyć:

- zapoznanie z procesem poszukiwania wakatów oraz weryfikacji danych w ogłoszeniach o pracy,
- zdobycie umiejętności profesjonalnego redagowania dokumentów aplikacyjnych,
- analiza dokumentów aplikacyjnych z uwzględnieniem konkretnych stanowisk pracy poprzez weryfikację kompetencji, kwalifikacji i ścieżek kariery zawodowej,
- przygotowanie na rozmowę kwalifikacyjną poprzez wykorzystanie pozytywnej autoprezentacji i właściwego wykorzystania przekazu komunikacji niewerbalnej,
- zdobycie wiedzy na temat technik selekcji kandydatów.

Szkolenie skonstruowane zostało wokół trzech podstawowych zagadnień z zakresu rekrutacji i selekcji (rys. 2). Zagadnienia stanowią wytyczną tematów kursu szkoleniowego i dają fundament wiedzy z form, sposobów i technik poszukiwania pracy i weryfikacji kandydatów.

Rys. 2.
Zakres tematyczny szkolenia





Wiadomości na temat etapów i sposobów poszukiwania pracy są pierwszym krokiem w kreowaniu własnej ścieżki zawodowej. Wyszukiwanie wakatów jest wstępnym działaniem zmierzającym do pozyskania stanowiska pracy. W czasie kursu scharakteryzowane zostały wszystkie możliwe metody poszukiwania pracy.

Zanalizowano najczęściej wykorzystywane źródła w poszukiwaniu pracy, które oficjalnie funkcjonują w procesie rekrutacji (ogłoszenia prasowe, biura pośrednictwa pracy, poradnie zawodowe, agencje pracy, agencje rekrutacyjne). Szczególną uwagę zwrócono na Internet jako obecnie najpowszechniejsza i najszybsza metoda poszukiwania wakatów. Przystawiono również niekonwencjonalne metody poszukiwania pracy takie jak np. indywidualne tworzenie okazji, samodzielne poszukiwanie czy „słuchanie ludzi”. Omówiono bardzo ważną umiejętność w procesie poszukiwania pracy, jaką jest czytanie ogłoszeń. Jest to niezwykle istotna kwestia, szczególnie, gdy osoba jest zdeterminowana i często czyta ogłoszenie nie zauważając bardzo ważnych kwestii. Dokładna analiza języka ogłoszeń pomaga uniknąć niepotrzebnego stresu i rozczarowania a nawet tragedii. Wspólnie z uczestnikami szkolenia analizowano treści ogłoszeń korzystając z planu analizy uwzględniającego najważniejsze informacje dotyczące pracy i pracodawcy. Wielokrotnie podkreślano trud i zaangażowanie poświęcane w sam proces poszukiwania pracy. Skoncentrowano się na przekonaniu uczestników szkolenia, że sam proces poszukiwania pracy jest już swego rodzaju wysiłkiem wymagającym zaangażowania, zdeterminowania i nie poddawanie się w chwili pierwszej porażki.

Kolejne zagadnienie dotyczyło dokumentów aplikacyjnych. Umiejętność poprawnego przygotowanie życiorysu (C.V.) oraz listu motywacyjnego jest bowiem kolejnym krokiem do otrzymania upragnionej pracy. Najprościej mówiąc jest kluczem do sukcesu. Imponująca wiedza i celowe doświadczenie nikogo nie zainteresują, jeżeli nie będą przekazane w odpowiedni sposób. Nawet najlepszy produkt nie ma szans zaistnienia na rynku bez dobrej, przekonującej reklamy czy przyciągającego opakowania. W pierwszej kolejności przedstawiono znaczenie życiorysu, jego formy i strukturę. Analizowano znaczenie i sposób przygotowania wszystkich elementów składających się na poprawnie skonstruowane C.V. (nagłówek, cel, historia pracy, wykształcenie, dodatkowe informacje). Szczególnie podkreślano znaczenie i sposób popraw-

nego przygotowania części ukazującej wykształcenie i doświadczenie zawodowe kandydata. Osoby ze środowiska wiejskiego poszukujące pracy często nie mają bogatego doświadczenia zawodowego, co może ograniczać ich szansę w procesie selekcji kandydatów. Doświadczenie zawodowe jest najczęściej jednorodne i nabywane w ramach pracy w gospodarstwie rolnym. Istotne jest, więc podkreślenie umiejętności i cech osobowych, jakie kandydat nabył podczas pracy w rolnictwie. Takie cechy jak systematyczność, pracowitość, solidność mogą przekonać pracodawcę i warto jest je podkreślić w swoim życiorysie zawodowym. Biorąc pod uwagę fakt, że uczestnikami szkolenia byli również młodzi ludzie poszukujący pracy zwrócono uwagę na sposób konstruowania życiorysu przez młode osoby, które z powodu edukacji nie mają jeszcze możliwości wyeksponowania swoich doświadczeń zawodowych. Absolwenci szkół powinni podkreślać swoją dodatkową pracę w czasie studiów lub podczas szkoły (praktyki, konferencje, organizacja juwenalii), gdyż dodatkowa działalność świadczy o ich zaangażowaniu oraz chęci podejmowania wyzwań i nowych inicjatyw – a cechy takie są bardzo cenne w pracy i znaczące dla pracodawcy. Zwrócono również uwagę na błędy o charakterze formalnym i merytorycznym, wymieniając szereg wad i pomyłek pojawiających się w C.V. Uczestnicy wspólnie analizowali różne formy i rodzaje życiorysów zwracając uwagę na zawarte w nich błędy, które wspólnie były poprawiane. W skład zestawu dokumentów aplikacyjnych oprócz C.V. wchodzi również list motywacyjny. Nieodpowiednia i zła motywacja pracownika bezpośrednio wpływa na poziom jego pracy obniżając jej efektywność. Wiele osób rekrutujących zaczyna etap poznawania sylwetki kandydata od czytania i analizy listu motywacyjnego. Istotna jest, więc umiejętność poprawnego przygotowania listu motywacyjnego, który będzie reklamą i etykietą C.V. oraz zachęci osobę rekrutującą do analizy treści zawartych w życiorysie kandydata. Podczas szkolenia zwrócono uwagę na sposoby poprawnego konstruowania listu motywacyjnego. Wspólnie analizowano przygotowane wzory listów motywacyjnych i poszukiwano błędów w nich zawartych. Scharakteryzowano również rodzaje, znaczenie i sposoby wypełniania formularzy aplikacyjnych. Duże firmy i koncerny międzynarodowe coraz częściej stosują własne formularze osobowe jako standaryzowaną formę zbierania informacji o kandydacie. Uczestnicy szkolenia mieli okazję zapoznać się z formularzami aplikacyjnymi przygotowanymi przez różne firmy.

Kolejne spotkania poprzez wykorzystanie kształcenia na odległość umożliwiły zapoznanie uczestników ze zróżnicowanymi technikami selekcji. Jednym z najczęściej stosowanych sposobów selekcji jest rozmowa kwalifikacyjna, określana również jako wywiad. Przedstawiono technikę wywiadu jako formę rozmowy, podczas której dwie strony mają możliwość zadawania pytań, uzupełniania wiedzy i podjęcia w efekcie końcowym ostatecznej decyzji.

Z perspektywy kolejnych etapów podczas rozmowy kwalifikacyjnej omówiono sposoby ułatwiające przygotowanie kandydata do wywiadu. Scharakteryzowano rodzaje i znaczenie pytań zadawanych podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydatowi przez osobę rekrutującą. Zanalizowano formę i strukturę pytań sondujących; hipotetycznych; dotyczących zachowania, zdolności, motywacji, pracy i innych zainteresowań. Wspólnie poszukiwano odpowiedzi na pytania, które najczęściej pojawiają się podczas rozmów kwalifikacyjnych. Przedstawiono sposoby udzielania odpowiedzi na pytania, trudne, stresujące i sprawdzające kandydata pod względem kompetencji, doświadczeń i cech osobowych. Zwrócono szczególną uwagę uczestników na zbiór pytań niepotrzebnych, nieodpowiednich i często zadawanych niezgodnie z prawem. W ramach omawianego warsztatu szkoleniowego scharakteryzowano również inne techniki selekcji ukazując ich znaczenie, formy, ale również wady i zalety. Scharakteryzowano testy wiedzy, sprawności i psychologiczne, które obecnie są wykorzystywane w procesie selekcyjnym. Przedstawiono kilka testów badających zdolności werbalne i przestrzenne, co umożliwiło uczestnikom ocenę swojego poziomu zdolności. Zaproponowano kilka metod przygotowujących kandydata do testów, zwracając jednak największą uwagę na zadbanie o stan



psychiczny i wypoczynek przed testami, który znacznie ułatwia koncentrację. Scharakteryzowano również specjalistyczną i złożoną technikę selekcji jaką są ośrodki oceny (assessment center). Zwrócono uwagę na znaczenie i cel przygotowywania bardzo kosztownej i czasochłonnej oceny zintegrowanej. Wspólnie analizowano przykładowe zadania ze studium przypadku (*case study*). Przedstawiono również znaczenie i zastosowanie testów grafologicznych bardzo powszechnych podczas procesu selekcji we Francji, Niemczech, Austrii czy Holandii. Przedstawiono zastosowanie testów grafologicznych

w Polsce jako techniki rzadko stosowanej. Scharakteryzowano również znaczenie i sposoby dostarczania referencji.

Podczas warsztatów szkoleniowych przedstawiono również wiadomości przydatne i praktyczne dla kandydatów i osób poszukujących pracy. Zaproponowano przygotowanie osobistej bazy danych kandydata, która zawierając wszystkie istotne kwestie o charakterze osobisto zawodowym mogłaby w znacznym stopniu ułatwić wypełnianie dokumentów aplikacyjnych i mogłaby również okazać się przydatna podczas rozmowy kwalifikacyjnej bądź innych technik selekcyjnych. Przedstawiono również sposoby radzenia sobie ze stresem, który często paraliżuje kandydata i utrudnia mu autoprezentację. Ukazano znaczenie tremy oraz zaproponowano sposoby radzenia sobie z jej objawami. Podać wskazówki ułatwiające znalezienie pracy czy przygotowanie dokumentów aplikacyjnych. Uczestnicy szkoleń z zakresu rekrutacji i selekcji poprzez wykorzystanie metody e-lerningu w ramach kształcenia ustawicznego mogą podnieść poziom swoich kompetencji z zakresu doradztwa personalnego. W sytuacji, jakiej znajduje się obecnie społeczność wiejska wiedza zdobyta przez uczestników może zaprocentować. Mogą oni podzielić się swoją wiedzą i umiejętnościami zdobytymi podczas kursów z osobami ze swojego środowiska, które właśnie będą poszukiwały pracy, konstruowały dokumenty czy przygotowywały się do rozmowy kwalifikacyjnej. Pomoc i wsparcie merytoryczne jest bardzo ważne przy planowaniu kariery zawodowej i pokonywaniu barier społecznych, ekonomicznych i kulturowych wsi.

Literatura

Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2005.

Beech N., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 1999.

Hitch P., *Jak zdobyć pierwszą pracę*, Warszawa 2002.

Juszczyk S., hasło: *Kształcenie na odległość* (online) w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku tom II*, Warszawa 2003.

Łuszkiewicz J.D., *Kształcenie na odległość – współczesne tendencje oświatowe*, w: *Edukacja Ustawiczna Dorosłych 4/2003*.

Pałucha M., *Struktura gospodarstw rolnych w Polsce*, www.au.poznan.p/koegz/kolo.

Papież J., *Przemiany warunków socjalno-edukacyjnych w wsi. Badania panelowe*, Kraków 2006.

Skotnicki B., *Kształcenie na odległość – moda czy konieczność?* *Przegląd Oświatowy* 5 (325) 2006.

- Świńska B., Buszkiewicz A., *E-learning – nowa jakość w kształceniu ustawicznym*, Edukacja Ustawiczna Dorosłych 4/2003.
- Taylor J., Hardy D. – *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metod firmy Monster*, Kraków 2006.
- Wiatrowski Z., hasło: *Kształcenie ustawiczne dorosłych w: Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku tom II*, Warszawa 2003.