INFRASTRUKTURA I ŚRODOWISKO
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
NFOŚiGW
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego
w ramach Programu Infrastruktura i Środowisko
oraz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej

BADANIA ANKETOWE W RAMACH PROJEKTU „Budowa wspólnej platformy wymiany informacji oraz systemu szkoleń zawodowych w parkach narodowych”

RAPORT Z BADAŃ

część I

Katarzyna Moryc

Opracowanie zrealizowano na zlecenie Narodowej Fundacji Ochrony Środowiska

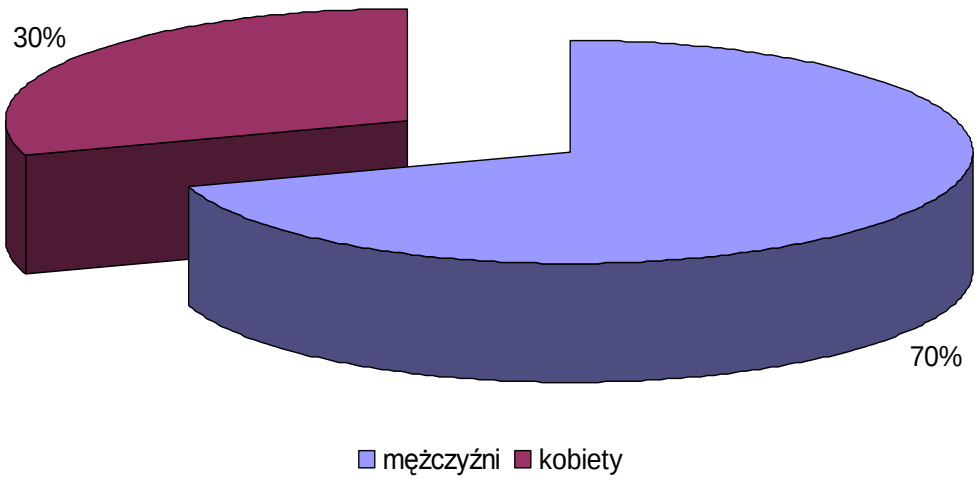
Warszawa, wrzesień 2010

Projekt pt. *„Budowa wspólnej platformy wymiany informacji oraz systemu szkoleń zawodowych w parkach narodowych”* realizowany przez Narodową Fundację Ochrony Środowiska (01-445 Warszawa, ul. Erazma Ciołka 13; tel./fax 22 877 23 59; e-mail:zarząd@nfos.org.pl) we współpracy z parkami narodowymi

I. WSTĘP

W ramach projektu „Budowa wspólnej platformy wymiany informacji oraz systemu szkoleń zawodowych w parkach narodowych" przewidziano badania ankietowe, które mają wykazać czy forma i jakość prowadzonych zajęć szkoleniowych jest odpowiednia, czy zakres tematyczny szkoleń jest przydatny oraz czy projekt wpłynął na poprawienie poziomu pracy pracowników parków i ich zaangażowanie w rozwiązywanie problemów parku.

W badaniach wzięły udział wszystkie osoby uczestniczące w szkoleniach wewnętrznych parków. Dobór uczestników zależał od problematyki szkoleń i kadry pracującej w poszczególnych parkach narodowych. Zatem struktura płci uczestników badań nie wynikała ze specyfiki badań. Zdecydowanie dominowali mężczyźni, którzy stanowili 70% wszystkich badanych (rys. 1).



Rys. 1. Udział mężczyzn i kobiet w grupie osób objętych badaniami ankietowymi

II. METODOLOGIA

W badaniach wzięły udział 23 parki narodowe (rys. 2), które biorą udział w realizacji projektu „Budowa wspólnej platformy wymiany informacji oraz systemu szkoleń zawodowych w parkach narodowych". Badania ankietowe zostały podzielone na dwie części: pierwsza - dotyczy uczestników szkoleń organizowanych w każdym parku (ich liczba uzależniona jest od tematyki szkoleń, ilości szkoleń oraz wielkości załogi parku), druga - dotyczy koordynatorów projektu, wytypowanych przez dyrektorów parków do kontaktu z Beneficjentem projektu (w każdym parku działa jeden koordynator, jest ich zatem 23). Oba badania ankietowe podzielone zostały na dwa etapy, związane z czasem trwania projektu: pierwszy etap dotyczy pierwszej części projektu, który zakończony został z końcem września 2010 roku, a drugi etap drugiej części, która zakończona zostanie z końcem września 2011 roku.

Rys. 2. Rozmieszczenie parków narodowych, w których przeprowadzono badania ankietowe

W pierwszym etapie projektu zrealizowana została większość zaplanowanych w projekcie działań. W każdym parku przeprowadzono po 4 szkolenia wewnętrzne, przeprowadzono 8 warsztatów i 2 sympozja, w których brali udział przedstawiciele wszystkich parków, zakupiono dla parków większość zaplanowanych pozycji literatury fachowej, umieszczono w Interne-

cie trzy edycje „Poradnika" dla parków oraz stworzono możliwość wymiany informacji na platformie internetowej polskich parków narodowych. Drugi etap projektu będzie obejmował pozostałe 4 szkolenia w każdym parku, opublikowanie w Internecie czwartej edycji „Poradnika" oraz zakupienie pozostałej części literatury.

Niniejsze opracowanie dotyczy pierwszego etapu realizacji projektu, w którym przeprowadzono badania ankietowe na grupie 1776 osób uczestniczących w szkoleniach oraz grupie 23 osób oceniających dotychczasową realizację projektu.

Badania ankietowe zostały przeprowadzone przez osoby prowadzące poszczególne szkolenia, z wykorzystaniem kwestionariuszy opracowanych przez Zespół Zarządzający Projektem i prowadzącego szkolenie (wzory ankiet stanowią załączniki do raportu). Pierwsza część ankiety wypełniana była przed rozpoczęciem szkolenia i związana była z oceną wiedzy dotyczącej przedmiotu szkolenia, a druga po zakończeniu szkolenia i dotyczyła samego szkolenia. Badania przeprowadzono w okresie od 17 września 2009 roku do 20 września 2010 roku. Badania ankietowe były prowadzone w różnych częściach Polski, w 23 parkach narodowych, na populacji osób o różnym wykształceniu. Trzeba zatem pamiętać, że odpowiedzi na niektóre pytania mogą być uwarunkowane takimi czynnikami jak: wiek, wykształcenie, położenie parku w Polsce.

Niniejsze opracowanie zawiera zbiorcze zestawienie odpowiedzi, zamieszczonych w anonimowo wypełnionych ankietach związanych ze szkoleniami wewnętrznymi oraz ankietach oceniających dotychczasową realizację projektu.

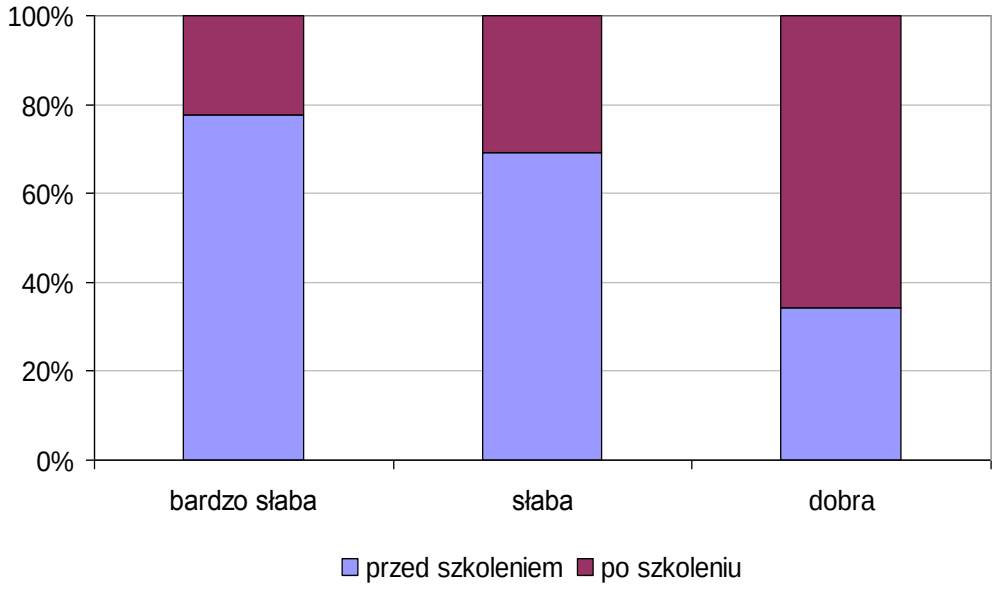
III. WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH

1. Wyniki badań ankietowych związanych ze szkoleniami

Zdecydowana większość badanych oceniła swoją wiedzę na temat przedmiotu szkolenia jako bardzo słabą (10,6%) lub słabą (50,5%). Jedynie 39% uczestników szkolenia uważała, że ich wiedza jest dobra.

A. Jak obecnie oceniasz swoją ogólną wiedzę dotyczącą tematu szkolenia?

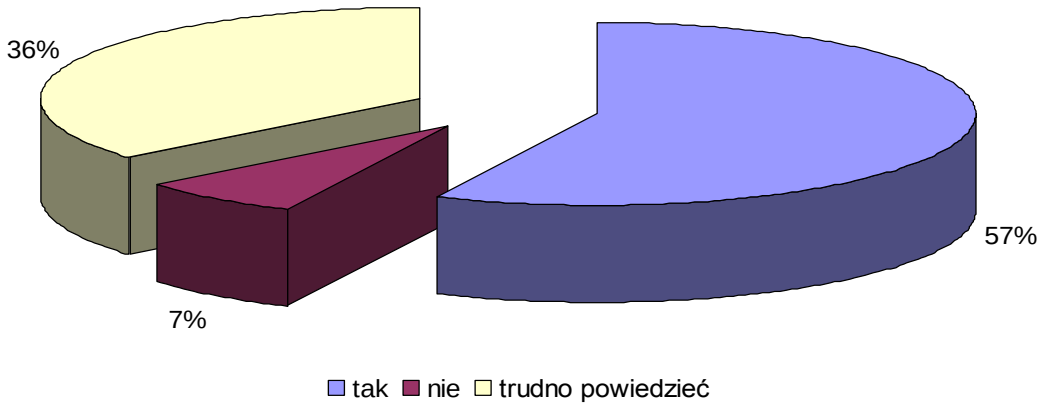
Po zakończeniu szkolenia ponad 74% badanych uważało, że ich wiedza na temat przedmiotu szkolenia jest dobra (rys. 3). Co czwarta osoba uznała, że nadal wiedza ta jest słaba (22,4%) lub bardzo słaba (3,0%).



Rys. 3. Ocena wiedzy o przedmiocie szkolenia przed i po zakończeniu szkolenia

B. Czy potrafisz wykorzystać w praktyce posiadaną wiedzę dotyczącą tematu szkolenia?

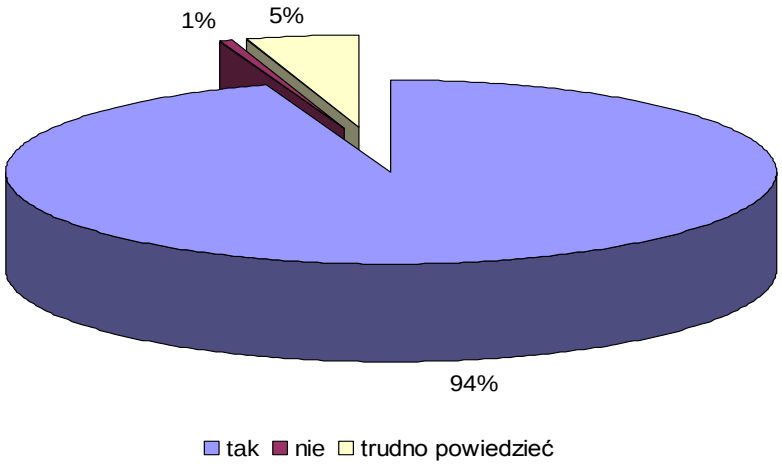
Ponad połowa badanych uznała, że potrafi wykorzystać posiadaną wiedzą o przedmiocie szkolenia (rys. 4), a jedynie nieco ponad 7% badanych oceniło się bardzo surowo, uznając, że tego nie potrafi. Aż 36% respondentów nie potrafiło określić, czy potrafią wykorzystać swoją wiedzę w praktyce.



Rys. 4. Struktura odpowiedzi na pytanie: Czy potrafisz wykorzystać w praktyce posiadaną wiedzę dotyczącą tematu szkolenia?

C. Czy program szkolenia był atrakcyjny?

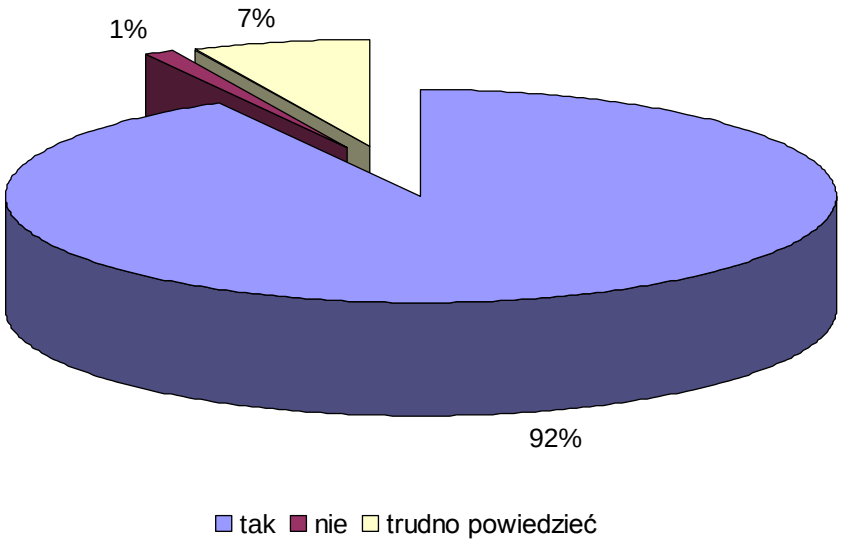
We wszystkich przypadkach zdecydowana większość badanych uznała, że programy szkoleń były atrakcyjne (rys. 5). Ok. 5% respondentów nie potrafiła ocenić programu, a 0,6% uznała je za nie atrakcyjne.



Rys. 5. Struktura odpowiedzi na pytanie: Czy program szkolenia był atrakcyjny?

D. Czy zaproponowany sposób zajęć pomógł uporządkować i poszerzyć Twoją wiedzę?

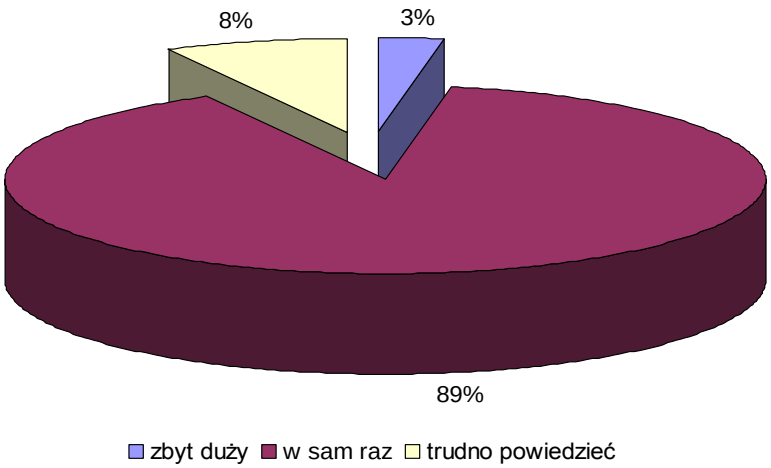
Prawie 92% badanych uznało, że sposób przeprowadzenia szkoleń pomógł w uporządkowaniu i poszerzeniu wiedzy (rys. 6). Tylko niewiele ponad 1% badanych było innego zdania, a ok. 7% respondentów nie potrafiło dokonać takiej oceny.



Rys. 6. Struktura odpowiedzi na pytanie: Czy zaproponowany sposób zajęć pomógł uporządkować i poszerzyć Twoją wiedzę?

E. Stopień trudności przekazywanych treści

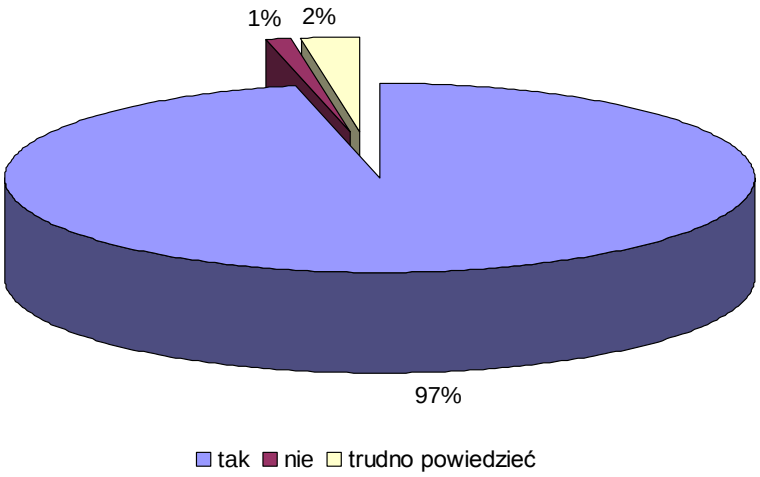
Większość badanych uznała, że stopień trudności przekazywanej wiedzy podczas szkoleń był odpowiednio dobrany i nie stwarzał większego problemu. Jedynie niecałe 3% respondentów było zdania, że przekazywany materiał był zbyt trudny, a niecałe 8% badanych nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie (rys. 7). W przypadku wszystkich szkoleń ich zakres oraz szczegółowość materiałów szkoleniowych była ustalana ze szkoleniowcami, przez koordynatorów parkowych, i ściśle dopasowana do potrzeb i możliwości każdego parku.



Rys. 7. Stopień trudności przekazywanych treści podczas szkoleń

F. Czy osoba prowadząca była dobrze przygotowana do prowadzenia zajęć?

Zdecydowana większość badanych uznała, że prowadzący szkolenia byli dobrze przygotowani do nich (rys. 8). Tylko 3,5% respondentów było odmiennego zdania, a prawie 16% z nich nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.



Rys. 8. Struktura odpowiedzi na pytanie: Czy osoba prowadząca była dobrze przygotowana do prowadzenia zajęć?

2. Wyniki badań ankietowych związanych z oceną projektu

A. Jak ogólnie oceniasz potrzebę organizacji regularnych spotkań pracowników parków narodowych?

Niemal wszyscy przedstawiciele parków narodowych uznali, że regularne spotkania pracowników parków są istotne dla lepszego funkcjonowania parków narodowych i należy je kontynuować. Tylko w jednym przypadku padło stwierdzenie, że tego typu spotkania są pożyteczne ale nie konieczne.

B. Które z działań zaproponowanych w ramach projektu najbardziej wpływa na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników parków narodowych?

Respondenci mieli do wyboru 6 podstawowych działań realizowanych w ramach projektu: organizacja sympozjum, organizacja warsztatów, organizacja szkolenia, prowadzenie portalu internetowego, zakup literatury fachowej, wydawanie poradnika internetowego.

Jako najistotniejsze dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych wybrane zostały szkolenia - wskazało na nie 18 parków. W 16 przypadkach za najistotniejsze uważano warsztaty. Te dwie formy aktywności w żadnym przypadku nie były traktowane, jako najmniej istotne. Organizowanie sympozjum w trzech przypadkach zostało uznane jako najistotniejsze działanie, ale równocześnie w sześciu przypadkach uznano za najmniej istotne. Podobnie było z zakupem literatury - w dwóch przypadkach uznano to za najistotniejsze zadanie, a w ośmiu za najmniej istotne. Wydawanie poradnika tylko w jednym przypadku wskazane była jako najistotniejsze działanie, a w czterech jako najmniej istotne.

Ze wszystkich powyższych działań jedynie prowadzenie portalu internetowego nie zostało ani razu uznane za najistotniejsze. W dziesięciu przypadkach określono je jako najmniej istotne.

C. Czy widzisz potrzebę corocznego organizowania sympozjum parków narodowych?

Przedstawiciele 20 parków (87% wszystkich parków) widzą potrzebę corocznego organizowania sympozjów, a tylko w jednym przypadku stwierdzono, że nie ma takiej potrzeby. Pozostałe dwa parki nie mają jeszcze swojego stanowiska na ten temat.

D. Istotność działań podjętych na warsztatach

Respondenci mieli ocenić istotność takich działań, jak: 1) wymiana informacji o działaniach prowadzonych przez różne parki narodowe, 2) wspólne próby rozwiązywania problemów nurtujących parki narodowe, 3) szkolenia kadry, 4) integracja pracowników parków narodowych, 5) możliwość wspólnego wnioskowania o środki zewnętrzne na projekty „wieloparkowe". Za najbardziej istotny aspekt warsztatów wskazano wymianę informacji - tak zadecydowało 12 parków, a jedynie w 3 przypadkach uznano to za najmniej istotne. Równie wysoko oceniono możliwość wspólnego rozwiązywania problemów - 11 parków uznało to za najistotniejszy aspekt warsztatów, a jedynie w dwóch przypadkach określono go jako najmniej istotny. Aspekt integracji pracowników w sześciu przypadkach był uznany za najistotniejszy, jak i za najmniej istotny. Szkolenie kadry oraz wspólne wnioskowanie o środki finansowe częściej były uznawane za najmniej istotne, niż za najbardziej istotne (zwłaszcza to ostatnie działanie było najmniej doceniane - tylko w 4 przypadkach uznano je za najistotniejsze, a aż w 12 przypadkach za najmniej istotne).

E. Czy widzisz potrzebę kontynuowania warsztatów dla poszczególnych grup pracowników parków w następnych latach?

Prawie wszystkie parki narodowe dostrzegają potrzebę kontynuowania działań warsztatowych - za ich kontynuacją były 22 parki. W jednym przypadku nie potrafiono jednoznacznie wypowiedzieć się na ten temat.

F. Czy sposób organizacji szkoleń spełnia oczekiwania pracowników parku?

Niemal wszystkie parki narodowe są zadowolone ze sposobu organizacji szkoleń - przedstawiciele aż 22 parków uznali, że spełnia ona oczekiwania pracowników. Tylko jeden park nie ma jeszcze swojego stanowiska na ten temat.

G. Co należałoby zmienić w organizacji szkoleń wewnętrznych pracowników parku?

Respondenci mieli do wyboru następujące modyfikacje organizacji szkoleń: 1) zwiększenie ilości osób uczestniczących w szkoleniach, 2) zmniejszenie ilości osób uczestniczących w szkoleniach, 3) wydłużenie czasu trwania szkolenia, 4) zrezygnowanie z usług cateringowych, 5) możliwość organizowania szkoleń wspólnych dla pracowników sąsiadujących parków, 6) zrezygnowanie z zajęć terenowych, 7) przeznaczenie więcej czasu na część terenową szkolenia. Za najważniejsze zmiany uznano: możliwość organizowania szkoleń wspólnych dla pracowników sąsiadujących parków (wskazało na to 18 parków), przeznaczenie więcej czasu na część terenową szkolenia (12 parków), zwiększenie ilości osób uczestniczących w szkoleniach (10 parków), wydłużenie czasu trwania szkolenia (8 parków). Pozostałe propozycje zmian były traktowane marginalnie.

H. Czy widzisz potrzebę kontynuacji szkoleń wewnętrznych dla pracowników parku?

Wszystkie parki zgodnie stwierdziły, że istnieje potrzeba kontynuacji szkoleń dla pracowników parków.

I. Czy portal internetowy, będący elementem integralnym projektu oraz forum internetowe, pomagają w wykonywaniu działań statutowych parków narodowych?

Jedynie dwa parki stwierdziły, że portal internetowy i forum są pomocne w działaniach parków. Niewiele więcej (3 parki) nie dostrzega znaczenia tych elementów w

działalności parków. Aż 18 parków nie potrafi jeszcze ocenić znaczenia portalu i forum internetowego dla swojej działalności.

J. Czy widzisz potrzebę istnienia i funkcjonowania wspólnego dla parków narodowych portalu internetowego?

Pomimo nie dostrzegania znaczenia portalu internetowego w działalności parków narodowych aż 20 respondentów (20 parków) widzi potrzebę funkcjonowania takiego portalu. W trzech przypadkach brak jest jednoznacznego stanowiska w tej sprawie.

K. Czy pracownicy parku korzystają z księgozbioru zakupionego w ramach realizacji projektu?

Na 23 parki narodowe tylko w jednym nie korzysta się z zakupionej w ramach projektu literatury fachowej. W trzech przypadkach respondenci nie mają dostatecznej wiedzy na ten temat i nie potrafią jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. W pozostałych parkach (19) zakupiona literatura jest wykorzystywana przez pracowników.

L. Czy pracownicy parku korzystają z porad zawartych w „Poradniku", który ukazał się na stronach internetowych Wigierskiego Parku Narodowego?

Do tej pory tylko w jednym parku korzystano z porad zawartych w wydawanym „Poradniku". Dwóch respondentów jednoznacznie odpowiedziało, że pracownicy nie korzystali z tych porad, a dwudziestu innych nie ma dostatecznych informacji na ten temat, aby jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

IV. PODSUMOWANIE

Wyniki ankiet stanowią interesujący materiał, który może zostać wykorzystany zarówno przy pewnych modyfikacjach zadań realizowanych jeszcze w ramach projektu „Budowa wspólnej platformy wymiany informacji oraz systemu szkoleń zawodowych

w parkach narodowych", jak i przy opracowywaniu nowych wniosków aplikacyjnych, dotyczących podobnej sfery działań.

Na podstawie wyników ankiety dotyczącej szkoleń wewnętrznych można stwierdzić, że taka forma doskonalenia zawodowego jest potrzebna i bardzo pozytywnie odbierana zarówno przez samych uczestników szkoleń, jak i osoby nadzorujące szkolenia z ramienia parków. Przede wszystkim szkolenia wyraźnie wpłynęły na poziom wiedzy o przedmiocie szkolenia u zdecydowanej większości szkolonych. Przed szkoleniami średnio około 61% szkolonych oceniało swoją wiedzę na poziomie bardzo słabym lub słabym, a w 39% wiedza ta była dobra. Po zakończeniu szkoleń już tylko około 25% szkolonych uważała, że nadal ich wiedza na temat przedmiotu szkolenia jest bardzo słaba lub słaba, a poziom osób z dobrą wiedzą wzrósł do ponad 74%. Przez ponad 90% uczestników szkoleń są one uważane z bardzo atrakcyjne i pomocne nie tylko w poszerzaniu wiedzy, ale również w jej porządkowaniu. Większość szkolonych osób potrafi wykorzystać nabytą wiedzę w praktyce, co zapewne wpłynie na poziom i efektywność ich pracy.

Zdecydowana większość uczestników szkoleń uważa też, że stopień trudności przekazywanego materiału był odpowiednio dobrany, a osoby prowadzące szkolenia były bardzo dobrze przygotowane. Wskazuje to na poprawny dobór przez Zespół Zarządzający Projektem kadry szkoleniowców.

Na podstawie wyników ankiety dotyczącej dotychczasowej oceny całego projektu można jednoznacznie stwierdzić, że projekt jest potrzebny, chociaż różnie oceniane są jego poszczególne składniki (zadania). Prawie wszystkie parki narodowe są zdania, że istnieje potrzeba regularnych spotkań pracowników parków. Za najlepszą formę takich spotkań uważają warsztaty, które wraz ze szkoleniami stanowią najistotniejszy element podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników. Warsztaty, zdaniem pra-

wie wszystkich przedstawicieli parków, są bardzo istotne przede wszystkim ze względu na możliwość swobodnej wymiany informacji pomiędzy pracownikami parków oraz możliwość rozwiązywania wspólnych problemów. Z tego też powodu za kontynuacją warsztatów w następnych latach opowiedziały się prawie wszystkie parki narodowe. Zdecydowanie wszystkie parki poparły również kontynuację szkoleń, jednak wskazały na pewne zmiany, które należałoby wprowadzić przy ich organizacji. Przede wszystkim należy dopuścić możliwość organizowania szkoleń wspólnych dla pracowników sąsiadujących parków oraz przeznaczyć więcej czasu na część terenową szkolenia.

Ocena i potrzeba funkcjonowania portalu internetowego parków narodowych została przedstawiona w sposób niejednoznaczny, co prawdopodobnie wynika z krótkiego czasu funkcjonowania portalu i braku odpowiednich nawyków korzystania z takiej formy wymiany informacji i doświadczeń. Parki mimo to widzą potrzebę funkcjonowania takiej płaszczyzny współpracy. Również ocena funkcjonowania „Poradnika" oraz zakupionych zbiorów literatury fachowej wydaje się przedwczesna - zdecydowana większość respondentów nie posiadała wiedzy na temat wykorzystywania informacji zawartych w „Poradniku" i korzystania ze zbiorów bibliotecznych przez swoich pracowników.

Dotychczas przeprowadzone badania ankietowe wyraźnie wykazały, że forma i jakość prowadzonych zajęć szkoleniowych (warsztatów, szkoleń) jest odpowiednia. Duże zainteresowanie tymi formami edukacji i wyrażenie potrzeby ich dalszej kontynuacji wskazują na przydatność tych działań i ich znaczenie dla poprawienia poziomu pracy pracowników parków.