

# KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI WYKONAWCÓW PRAC LEŚNYCH PRZY WYKORZYSTANIU ŚRODKÓW EUROPEJSKICH JAKO WAŻNY ELEMENT POLITYKI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

*Anna Rutkowska, Dariusz Rutkowski*

**Abstrakt.** Zrównoważona wielofunkcyjna gospodarka leśna to próba pogodzenia na jednej powierzchni leśnej funkcji gospodarczych ochronnych i społecznych. Priorytet, jaki nadała celom ekologicznym ustawa o lasach, zwiększył stopień trudności prowadzenia gospodarki leśnej. To bez wątpienia dobrze dla bioróżnorodności ekosystemów leśnych. Nie można zapominać jednak, że to nowoczesne podejście wymaga większych kompetencji od bezpośrednich wykonawców prac leśnych, wymusza zmianę w sposobie wykorzystania sprzętu i zaangażowanie nowoczesnych technologii. Poza umiejętnościami technicznymi niezbędna jest też podstawowa wiedza leśna.

Trwałe i zrównoważone leśnictwo niewątpliwie wymusza permanentne podnoszenie i uzupełnienie kwalifikacji bezpośrednich wykonawców prac leśnych. Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych – jednostka szkoleniowa działająca w ramach Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na bieżąco reaguje na potrzeby edukacyjne, jakie artykułuje nowoczesne leśnictwo. Do pewnego momentu barierą w podnoszeniu kwalifikacji w przedsiębiorstwach leśnych stanowiły koszty szkoleń. Szansą na pokonanie bariery kosztowej w podnoszeniu kompetencji stał się od 2004 r. Europejski Fundusz Społeczny wdrażany w Polsce za pomocą dwóch programów Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (w latach 2004-2006) i aktualnie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych od 5 lat skutecznie korzysta z obu programów i powoli podnosi kompetencje wykonawców prac leśnych. Na realizację szkoleń dla Zakładów Usług Leśnych pozyskało już ponad 5 milionów złotych dotacji ze środków europejskich.

**Słowa kluczowe:** Przedsiębiorstwo leśne, Europejski Fundusz Społeczny, Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych

## DEVELOPING COMPETENCE OF FOREST CONTRACTORS AS AN IMPORTANT ELEMENT OF EUROPEAN POLICY ON SUSTAINABLE DEVELOPMENT

**Abstract.** Multifunctional sustainable forest management is an attempt to reconcile in one forest area economic functions of conservation and of society. Priority given to the environmental objectives by the law on forests has increased the difficulty of carrying out forest management. This is undoubtedly good for the biodiversity of forest ecosystems. Not to be forgotten, however, is that it is the modern approach that requires a greater responsibility to direct contractors of the forestry work, and it forces a change in the use of equipment and commitment to modern technologies. In addition to technical skills it is also essential to have a basic knowledge of forest management.

Durable and sustainable forestry will undoubtedly force the permanent upgrading and skills complementation on the direct contractors of forestry work. Forestry Training Centre for Entrepreneurs – training body operating under the University of Life Sciences in Poznan, to keeps responding to the educational needs constantly articulated by the modern forestry. To a certain point accounted costs of training and courses were the barrier in upgrading the skills of forestry enterprises.

An opportunity to overcome cost barriers of raising the competence has been created since 2004 by the European Social Fund in Poland implemented through two programs, the Operational Programme Human Resources Development (2004-2006) and currently the Human Capital Operational Programme.

Forestry Training Center Business for 5 years now effectively uses both programs, and slowly raises the competence of forest contractors. The implementation of training for the Works Forest Service acquired more than 5 million grant from the EU.

**Keywords:** forest enterprise, the European Social Fund, the Forestry Training Centre Business

### Wstęp

Wielofunkcyjna i zrównoważona gospodarka leśna wymaga od gospodarzy lasu szczególnych umiejętności i kompetencji. Priorytet jaki nadała celom ekologicznym ustawa o lasach, znacznie zwiększył stopień trudności prowadzenia gospodarki leśnej. Od wielu lat podnosi się poziom wykształcenia Służby Leśnej. Dziś rzeczą nor-

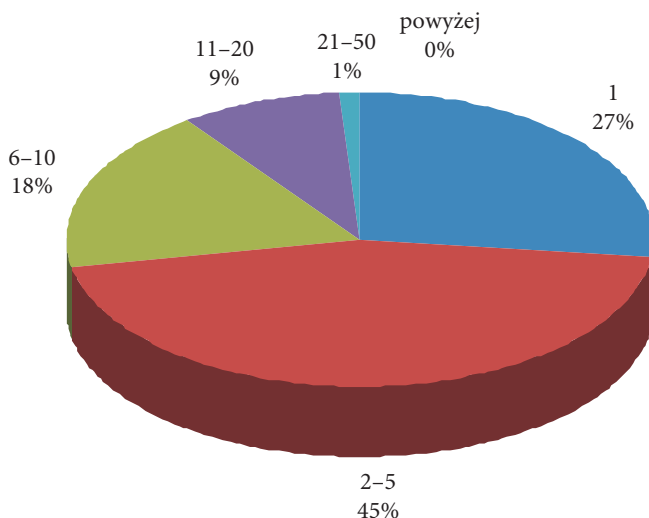
malną jest, że na stanowisku leśniczego pracuje inżynier leśnik. Zachodzące zmiany nie idą jednak w parze z poziomem kompetencji u bezpośrednich wykonawców prac leśnych. Moment wejścia w życie ustawy o lasach z 1991 roku zbiega się z początkiem prywatyzacji sektora usług leśnych.

## Analiza historyczna

Jak podaje Grodecki (2004) w latach 1991-1996 ze struktur Lasów Państwowych odeszło około 60 tysięcy robotników leśnych. Utworzyli oni kilkanaście tysięcy podmiotów gospodarczych, w znacznej części jednoosobowych, zajmujących się wykonywaniem usług dla leśnictwa. Powstałe w ten sposób usługowe przedsiębiorstwa leśne od początku prezentowały niski poziom merytoryczny, techniczny, ekonomiczny i organizacyjny.

Od poł. lat 90. większość prac z zakresu gospodarki leśnej była realizowana właśnie przez te podmioty. Kompetencje posiadane przez przedstawicieli nowopowstałego sektora w wielu przypadkach nie gwarantowały profesjonalnego wykonawstwa zadań. Jego przedstawiciele cechowali się często dużym niedostatkiem kwalifikacji nie tylko z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej, ale z podstaw gospodarki leśnej.

Większość przedsiębiorstw leśnych, jakie wtedy powstało to firmy jednoosobowe. Ryc. 1 obrazuje strukturę przedsiębiorstw leśnych w 2005 roku. Po około 10 latach kształtowania się sektora usług leśnych firmy jednoosobowe w dalszym ciągu stanowią 27% wszystkich przedsiębiorstw leśnych. Łącznie z przedsiębiorstwami zatrudniającymi do 5 osób stanowią ponad 70% całego sektora.



Ryc. 1. Struktura wielkości firm leśnych w 2005 roku. (Źródło DGLP)

Fig. 1. Structure of the sizes of the forest related companies in 2005 (Source DGLP)

Niezbyt dobrze wygląda również kwestia wykształcenia właścicieli firm leśnych. Analizując dane z tab. 1 w przypadku firm jednoosobowych uderza odsetek właścicieli – wykonawców, którzy nie mają wykształcenia leśnego. W 2006 r., po ponad 10 latach kształtowania się sektora, odsetek ten w dalszym ciągu przekracza 90%. Warto zwrócić uwagę również na wysoki procent właścicieli przedsiębiorstw legitymujących się jedynie wykształceniem podstawowym. Od 1999 do 2006 r. procent ten uległ zmniejszeniu z 40% do 25%, cały czas jednak ponad 80% osób prowadzących jednoosobowe firmy leśne to osoby o wykształceniu co najwyżej zawodowym nieleśnym. Niewiele lepiej prezentują się firmy wieloosobowe, w których poziom wykształcenia właścicieli obrazuje tabela 2. Wykształceniem leśnym legitymowała się w 2006 r. niespełna 20% przedsiębiorców.

Oprócz danych dotyczących oceny poziomu wykształcenia właścicieli przedsiębiorstw warto przyjrzeć się również poziomowi kompetencji pracowników firm leśnych. Jak przedstawia ryc. 2, aż 28% pracowników przedsiębiorstw leśnych to osoby z wykształceniem podstawowym.

Powyższe wykresy i tabele najlepiej obrazują rozdzwięk, jaki następuje pomiędzy zwiększeniem trudności prowadzenia podstawowych zadań z zakresu gospodarki leśnej, a podstawowymi kompetencjami ich wykonawców. Od 1991 r. w gospodarce leśnej nadano priorytet funkcjom ekologicznym. Od tego czasu zwiększamy udział gatunków liściastych, powierzchnie rębni złożonych, zmniejszamy powierzchnię zrębów, chronimy różnymi formami ochrony coraz większe obszary lasu. Nie można zapominać, że to nowoczesne – ekologiczne podejście wymaga większych kompetencji nie tylko od Służby Leśnej, ale również od bezpośrednich wykonawców prac. Aktualna sytuacja wymusza też zmianę w sposobie wykorzystania sprzętu i zaangażowanie nowoczesnych technologii.

**Tab. 1.** Poziom wykształcenia właścicieli firm leśnych jednoosobowych (Źródło: Ekspertyza sektora usług leśnych, 2008)

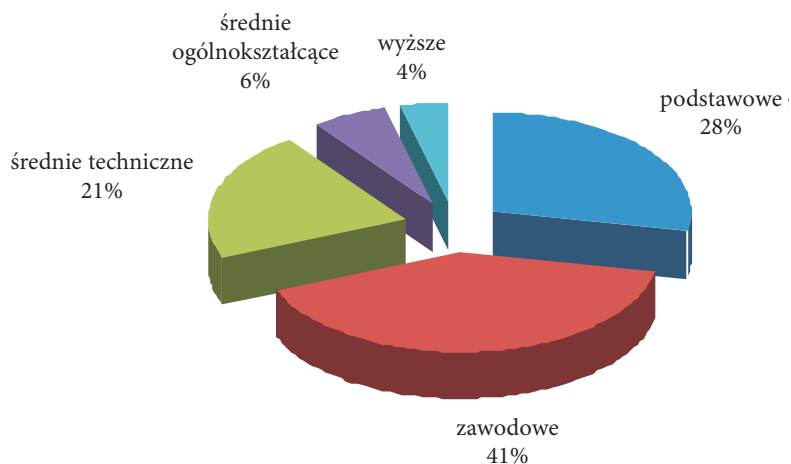
*Table 1. The education level of the forest one-man companies owners (Source: The study of forestry service sector, 2008)*

Wykształcenie	1999 %	2006 %
Podstawowe	39,25	25,62
Zawodowe nieleśne	48,04	55,37
Zawodowe leśne	2,44	3,72
Średnie nieleśne	8,05	9,5
Średnie leśne	1,96	3,3
Wyższe nieleśne	0,16	0,83
Wyższe leśne	0,1	1,65
Razem nieleśne	95,5	91,32
Razem leśne	4,5	8,68

**Tab. 2.** Poziom wykształcenia właścicieli leśnych firm wieloosobowych (Źródło: Ekspertyza sektora usług leśnych, 2008)

*Table 2. The level of education of forest owners of companies employing more than one person (Source: The study of forestry service sector, 2008)*

Wykształcenie	1993 %	1999 %	2006 %
Podstawowe	13,05	21,22	11,44
Zawodowe nieleśne	23,89	41,74	48,58
Zawodowe leśne	3,33	3,32	3,14
Średnie nieleśne	20,55	16,74	18,12
Średnie leśne	23,33	8,64	11,84
Wyższe nieleśne	7,22	2,08	2,53
Wyższe leśne	8,61	2,01	4,35
Razem nieleśne	64,71	81,78	80,67
Razem leśne	35,29	18,22	19,33



**Ryc. 2.** Poziom wykształcenia pracowników przedsiębiorstw leśnych. (Ekspertyza sektora usług leśnych, 2008)

*Fig. 2. The education level of workers in forestry businesses. (The study of forestry service sector, 2008)*

Sukces każdego przedsięwzięcia, czy też realizacji większej idei zależy od wielu czynników, z których bez wątpienia najważniejszym jest czynnik ludzki i jego kompetencje. Nie można zapominać, że umiejętności i wiedza bezpośrednich wykonawców prac leśnych mają ogromne znaczenie dla prawidłowej realizacji nowoczesnej gospodarki leśnej. Niski poziom merytoryczny, techniczny i organizacyjny sektora usług leśnych z pewnością nie sprzyja profesjonalnej realizacji zadań.

Tymczasem od kilku lat w szkolnictwie leśnym nie funkcjonuje praktycznie system szkolenia zawodowego. Do 2003 r. jedyną możliwością podniesienia kwalifikacji dla kadr przedsiębiorstw leśnych było uczestnictwo w dwutygodniowym szkoleniu drwali. Trudność zadań gospodarczych realizowanych w leśnictwie wynikająca z ilości funkcji pełnionych przez zrównoważoną wielofunkcyjną gospodarką leśną wymaga przecież odpowiedniego kształcenia zawodowego.

Jak zauważa Stempski (Grodecki et all. 2008) w Ekspertyzie sektora usług leśnych leśne szkoły zawodowe funkcjonowały w czasach, kiedy gospodarka leśna realizowana była w oparciu o prostsze technologie. Np. w pozyskiwaniu drewna wykorzystywano tylko pilarki spalinowe, dzisiaj zastępowane są one maszynami wielooperacyjnymi. Obsługa tych maszyn to nie tylko kwestia określonych umiejętności manualnych i wiedzy technicznej, wymagany jest tutaj pewien zasób informacji z zakresu leśnictwa w ogóle, ze szczególnym akcentem na użytkowanie i hodowlę lasu. Same kursy operatorów pilarek, czy wspomnianych maszyn wielooperacyjnych takiej wiedzy nie dostarczają. Dlatego też, doraźnie, oferta edukacyjna w postaci szkoleń, kursów, powinna być ukierunkowana przede wszystkim na podniesienie wiedzy i umiejętności bezpośrednich wykonawców prac w lesie, bowiem w tej grupie zawodowej są największe potrzeby. Docelowo natomiast wskazana byłaby, w najbliższej możliwej perspektywie czasowej, swoista restytucja leśnego szkolnictwa zawodowego, kształcącego robotników na potrzeby, przede wszystkim, usługowego wykonawstwa prac w leśnictwie.

Swoistą odpowiedzią na pilną potrzebę umożliwienia podnoszenia kwalifikacji przez przedstawicieli sektora usług leśnych było stworzenie Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych. Jest to instytucja szkoleniowa powstała przy Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu mająca na celu wypełnienie luki w kształcenia zawodowym kadr przedsiębiorstw leśnych. Niestety przy obecnym poziomie ekonomicznym przedsiębiorstw leśnych zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji nie jest wysokie. Niestety robotnik zakładu usług leśnych zatrudniony w szarej strefie, lub mikroprzedsiębiorca, któremu nie wystarcza środków finansowych na podstawowe potrzeby konieczne do prawidłowego funkcjonowania i rozwoju firmy nie będzie inwestował w swoje kwalifikacje. Brakuje mu środków na zaspokojenie podstawowych potrzeb, legalne zatrudnienie i związane z tym koszty.

W polskim leśnictwie to wciąż niestety norma. Koszty stanowią bardzo ważną barierę w podnoszeniu kwalifikacji w przedsiębiorstwach leśnych. Szansą na pokonanie bariery kosztowej w podnoszeniu kompetencji stał się od 2004 r. Europejski Fundusz Społeczny wdrażany w Polsce za pomocą dwóch programów Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (w latach 2004-2006) i aktualnie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych od 5 lat skutecznie korzysta z obu programów i powoli podnosi kompetencje wykonawców prac leśnych przełamując wszelkie bariery kosztowe.

## Szansa i konieczność

W niespełna rok po akcesji Polski do Unii Europejskiej Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych jako jedna z pierwszych leśnych instytucji otrzymało dotację europejską. Projekt pt. „Rozwój zasobów ludzkich leśnych przedsiębiorstw usługowych – konieczność i szansa” gwarantujący 80% dofinansowanie do działalności szkoleniowej uzyskał akceptację Komisji Oceny Projektów. Projekt był realizowany w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, działania 2.3, Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki i schematu: 2.3.a Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr.

W latach 2005-2007 na przeszkolenie 1534 przedstawicieli sektora usług leśnych wykorzystano 1.931.581 PLN dotacji europejskiej. Całkowita wartość projektu to 2.224.058 PLN.

Realizacja projektu była nadzorowana przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, za pośrednictwem Agencji Rozwoju Regionalnego w Koninie.

W projekt zaangażowany był ośmioosobowy zespół, któremu towarzyszyło hasło promocyjne: „Doskonaląc siebie, inwestujesz w przyszłość”. Za cel stawiał sobie podniesienie niskich kwalifikacji i umiejętności kadry leśnej oraz nabycie nowych umiejętności koniecznych ze względu na dokonujący się w usługowym wykonawstwie prac leśnych postęp technologiczny.

Oferta edukacyjna dofinansowanych szkoleń obejmowała dwa poziomy szkoleń. Pierwszy z nich adresowany był do właścicieli firm był to roczny kurs przedsiębiorczości leśnej, szkolenia z zamówień publicznych, czy realizacji biznes planu. Drugi poziom to szkolenia dla bezpośrednich wykonawców prac leśnych: Kurs drwała operatora pilarki, Szkolenie z nowoczesnych technologii w pozyskiwaniu drewna, Szkolenie z pielęgnacji upraw i młodników.

Projekt zakończył się pełnym sukcesem, ambitny cel przeszkolenia ponad 1500 osób został osiągnięty. Dodatkowo został wyróżniony zarówno w środowisku leśnym (Centrum uzyskało tytuł instytucji roku szczególnie zasłużonej dla polskiego leśnictwa), jak i ze strony instytucji finansujących (wyróżnienie w publikacji Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości jako wzorcowy przykład dobrej praktyki). Co najważniejsze realizowane w ramach projektu szkolenia zostały bardzo pozytywnie ocenione przez uczestników (Dobre praktyki RZL) (Efekty Fundusze Sukcesy).

## Profesjonalna kadra zawsze w Centrum

Powyższe hasło promocyjne towarzyszy kolejnemu projektowi europejskiemu realizowanemu przez Centrum od listopada 2009 roku. Sukces pierwszego projektu spowodował, że instytucje bardzo chętnie sfinansowały kolejny. Tym razem na przeszkolenie 1007 osób zaplanowanych w projekcie uzyskano dotację w wysokości 2,8 miliona złotych. Rozszerzono też zakres szkoleń o szkolenia dla operatorów harwesterów



Fot. 1. Szkolenie „Pielęgnacja upraw i młodników” – zajęcia wykładowe w terenie. Nadleśnictwo Leżajsk (fot. P. Oleszkiewicz)

Photo 1. Training ‘Maintenance of crops and young stands’ – lecture classes in the field. Leżajsk Forest Division

i forwarderów. Projekt „Rozwój kapitału ludzkiego w firmach leśnych” jest realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, działania: 2.1. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki, poddziałania 2.1.1. Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach.

## Ocena efektów

W ramach projektu: „Rozwój zasobów ludzkich leśnych przedsiębiorstw usługowych – konieczność i szansa” w ostatnim etapie jego realizacji wykonano ekspertyzę sektora usług leśnych (Grodecki et al. 2008). Ekspertyza pozwoliła na ocenę niektórych efektów realizowanych szkoleń. Przeprowadzono badania ankietowe wśród właścicieli firm, których pracownicy uczestniczyli w szkoleniach praktycznych z zakresu sortymentowej metody pozyskiwania drewna. Oceniono między innymi poprawę jakości wykonywanej pracy. Właściciele przedsiębiorstw w 40% przypadków dostrzegają istotną poprawę jakości pracy swoich robotników, którzy mieli okazję podnieść swoje kwalifikacje w trakcie szkoleń. Pełne wyniki oceny poprawy jakości prac prezentuje ryc. 3.





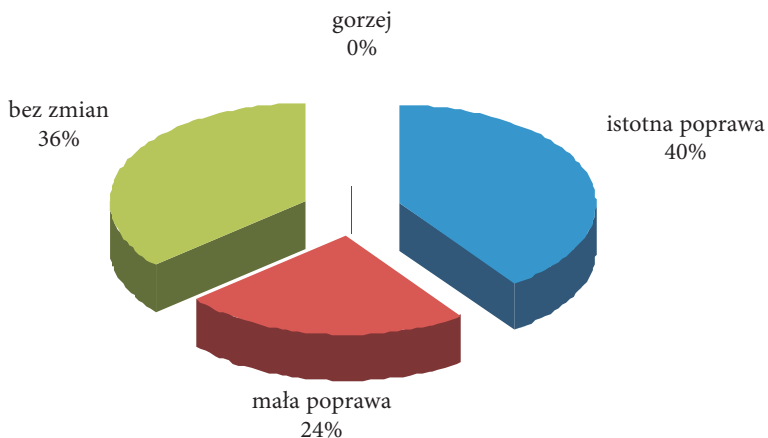
**Fot. 2.** Szkolenie „Pielęgnacja upraw i młodników” – zajęcia praktyczne, ćwiczenia wykonywane przez uczestników. Nadleśnictwo Leżajsk (fot. P. Oleszkiewicz)

*Photo 2. Training 'Maintenance of crops and young stands – practical activities, exercises performed by the participants. Leżajsk Forest Division*

Pracodawcy w specjalnych ankietach ocenili również poprawę poziomu podstawowej wiedzy leśnej swoich pracowników – uczestników szkoleń. Tutaj wyniki okazały się jeszcze bardziej budujące. W 66% przypadków pracodawcy dostrzegli istotną poprawę poziomu podstawowej wiedzy leśnej u swych pracowników. Krytyczna ocena, czyli stwierdzenie „bez zmian” to odpowiedź jedynie 5% ankietowanych właścicieli przedsiębiorstw. Pełen obraz oceny prezentuje ryc. 4.

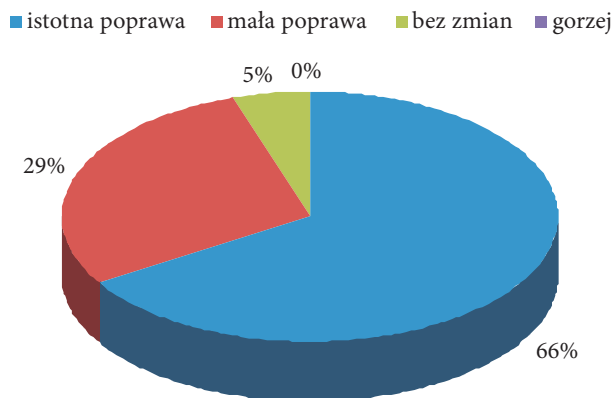
Oceny tego samego aspektu – podstawowej wiedzy leśnej dokonano również wśród samych pracodawców – uczestników szkoleń. W tym przypadku istotną poprawę we własnym poziomie wiedzy leśnej zauważyło 55% przebadanych właścicieli firm, którzy uczestniczyli w szkoleniach. Pełen obraz własnej oceny pracowników w tym względzie prezentuje ryc. 5.

Przytoczone powyżej wyniki badań ankietowych ukazują właściwy kierunek podnoszenia kompetencji wśród przedstawicieli sektora usług leśnych. Duże znaczenie kwalifikacji bezpośrednich wykonawców prac leśnych dla prawidłowej realizacji nowoczesnego wielofunkcyjnego leśnictwa jest bezsprzeczne. Unia Europejska i Europejski Fundusz Społeczny stwarza wiele możliwości dofinansowania szkoleń



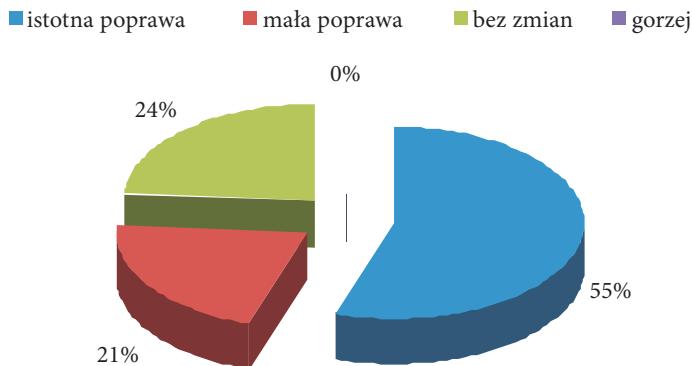
**Ryc. 3.** Wyniki oceny zmiany jakości pracy pracowników uczestniczących w szkoleniach. Ocena dokonana przez właścicieli przedsiębiorstw

*Fig. 3. Results of the evaluation of changes in work quality of employees participating in training. The evaluation done by business owners*



**Ryc. 4.** Ocena podstawowej wiedzy leśnej pracowników – uczestników szkoleń dokonana przez pracodawców

*Fig. 4. Assessment of basic forest knowledge of employees – training participants, done by business owners*



Ryc. 5. Ocena poprawy poziomu wiedzy leśnej dokonana wśród właścicieli przedsiębiorstw leśnych – uczestników szkoleń

Fig. 5. Assessment of improvement on forest knowledge done among owners of forestry companies – participants of the training

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowany pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

EFPS

Dokonałenie Kadr Gospodarki

Szkolenia dla sektora usługowego wykonawstwa prac w leśnictwie

# Dokonałac siebie inwestujesz w przyszłość

Rodzaje szkoleń:

- kurs przedsiębiorczości leśnej
- pielęgnacja upraw i młodników
- nowoczesne technologie w pozyskiwaniu drewna
- kurs drwali – operatorów pilarki
- biznes plan i zamówienia publiczne

**Płacisz tylko 20%**  
UWAGA: 80% kosztów pokrywa Fundusz Społeczny

**ORGANIZATOR:**  
Akademia Rolnictwa im. Augusta Ciesielskiego w Poznaniu  
Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych  
Leśny Zakład Doświadczalny Śremianice

**KONTAKT:** Beata Prokurat,  
Regionalny Zastępca Łowców Usługowo-Przedsiębiorczych – doradca i trenerka  
ul. Wolności Publicznej 71A, 60-623 Poznań  
tel./fax: (061) 8509 9000, e-mail: kapt@wpr.poznan.pl  
www.kapt.poznan.pl

PIŁSNA AGENCJA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI  
POLSKA AGENCY FOR ENTERPRISE DEVELOPMENT

Ryc. 6. Plakat informacyjno-promocyjny projektu „Dokonałac siebie inwestujesz w przyszłość”

Fig. 6. Information and promotional poster for the project „Improving yourself you invest in the future”



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych  
przy Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu  
zaprasza na

**kursy i szkolenia**

Człowiek  
najlepsza inwestycja

# Profesjonalna kadra zawsze w centrum

## kursy

- dla drwali – operatorów pilarki
- przedsiębiorczości leśnej
- operatorów harwestera
- operatorów forwardera

## szkolenia

- pielęgnacja upraw i młodników
- dotacje unijne dla firm leśnych
- nowoczesne technologie w pozyskiwaniu drewna

włożysz  
tylko **20%**  
kosztów

**Biuro Projektu:** „Rozwój kapitału ludzkiego w firmach leśnych”

Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu  
ul. Wojska Polskiego 71A, 60–625 Poznań, tel./fax.: 61 848 77 63,  
e-mail: ckpl@up.poznan.pl, www.up.poznan.pl/ckpl

[www.up.poznan.pl/ckpl](http://www.up.poznan.pl/ckpl)

Ryc. 7. Plakat informacyjno-promocyjny projektu „Profesjonalna kadra zawsze w centrum”  
Fig. 7. Information and promotional poster for the project „Professional staff is always in the centre”

dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Możliwości te były dotychczas dobrze wykorzystywane przez Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych, co poskutkowało na dzień dzisiejszy podniesieniem kwalifikacji ponad 2000 przedstawicieli sektora usług leśnych.

W temacie rozwoju zrównoważonego leśnictwa w obszarze kompetencji i świadomości pozostaje jeszcze wiele do zrobienia. Do rozważenia jest wciąż pytanie jakie kompetencje powinien mieć najniższy robotnik leśny, a jakie nadzór nad wykonawstwem prac? Do dyskusji pozostaje również aspekt kierunku rozwoju technologii, zważając na potrzeby i ekonomię w zakresie zrównoważonego rozwoju.

## Literatura

- Grodecki J. 2004. Szanse, możliwości, zagrożenia dla przedsiębiorczości leśnej w warunkach integracji z Unią Europejską, Forum Leśne Człowiek Las Drewno, 8 październik 2004, s. 27-31.
- Grodecki J., Gornowicz. R., Stempki W. 2008. Ekspertyza sektora usług leśnych. Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwach leśnych w aktualnych uwarunkowaniach funkcjonowania sektora.
- Dobre praktyki SPO RZL. Projekty nakierowane na doskonalenie umiejętności pracowników dofinansowane w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, lata 2004-2006. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Warszawa 2008.
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. 2008. Efekty. Fundusze. Sukcesy. Programy finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego 2004-2006. Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym.

**Anna Rutkowska**

Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych  
Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu  
anrut@up.poznan.pl

**Dariusz Rutkowski**

Centrum Kształcenia Przedsiębiorców Leśnych  
Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu  
ckpl@up.poznan.pl