

CONCLUSIONES

1. EL PAPEL DE LA FORMACION EN EL DESARROLLO RURAL

La formación es un aspecto esencial en los programas de Desarrollo Rural.

Se pueden apuntar dos posiciones planteadas en las jornadas no necesariamente enfrentadas y que pueden complementarse

- a) La formación es una herramienta en los procesos de desarrollo. "No se trata de hacer formación por formación, sino que es una herramienta para alcanzar objetivos mayores: responder a las necesidades de un territorio".
- b) La formación de los recursos humanos "es el eje del programa de desarrollo".

2. CLAVES DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

A lo largo de las jornadas se plantearon una serie de claves para el éxito de una acción formativa, fruto de las experiencias presentadas, las cuales no pretenden convertirse en "recetas extrapolables", ya que cada territorio tiene su propia peculiaridad. Algunas de ellas son:

- a) Unir siempre la acción formativa a un objetivo concreto, a un proyecto de desarrollo específico.
- b) La necesidad de analizar previamente, entre otras variables, las características de los colectivos destinatarios.
- c) La implicación: no solo hay que detectar las necesidades formativas, además hay que implicar a la población.
- d) En definitiva: planificar la acción formativa

3. LA DETECCION DE NECESIDADES Y LA OFERTA FORMATIVA

Se comprobó la gran diversidad de fórmulas, situaciones y técnicas en la detección de necesidades formativas. Los grupos han venido sirviéndose de los estudios técnicos exhaustivos, la utilización de encuestas a colectivos concretos (empresarios, parados, etc.), la creación de grupos de trabajo con expertos (grupos de trabajo tanto formales como informales), la creación de observatorios de empleo, la realización de "chequeos de actividades" realizados a lo largo de las diversas fases del programa, hasta simples charlas informales, etc..

Uno de los planteamientos surgidos en los talleres fue la necesidad de analizar siempre la oferta formativa proveniente de los distintos organismos que trabajan en formación en el territorio y detectar lo que no queda cubierto por ella y es necesario: la clave reside en no superponer y no duplicar esfuerzos.

Así mismo, durante los talleres se comprobó que una detección de necesidades técnicamente perfecta no es garantía suficiente del éxito en la asistencia de la acción formativa.

Cada grupo debe tratar de acoplarse de forma flexible a sus recursos técnicos, a su comarca e implicar tanto a los interesados como a las instituciones.

En todo caso, se plantearon una serie de herramientas útiles para ayudar en la toma de decisiones durante la detección de necesidades formativas de un territorio en base a prioridades:

- a) Diagnóstico de las necesidades ligadas al proyecto de territorio.
- b) Prioridad de formación a un sector de actividad (en crisis o con fuerte potencialidad)
- c) Grupos-meta de la formación (promotores potenciales, jóvenes, mujeres, agentes de desarrollo...)
- d) Formación de recursos humanos como técnica de gestión de las empresas
- e) Formación ligada a un proyecto de desarrollo específico y concreto.

4. LAS OTRAS OPCIONES FORMATIVAS FUERA DE LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO

En España existen una diversidad de vías de formación profesional (formación profesional reglada, formación ocupacional, formación continua, etc..) gestionada por distintas instituciones. Durante las jornadas se ratificó unánimemente la necesidad de considerarlas y de coordinar las acciones formativas para usarlas y/o definir las propias.

Así mismo, se analizó el modo en que LEADER o PRODER podría acceder directamente a la fórmula de los Programas Agrupados de FORCEM.

En cuanto a los inconvenientes y ventajas de utilizar en la formación LEADER y PRODER se destacan:

- a) Inconvenientes:
 - Las otras opciones formativas, cuando presentan una gama amplia y bien difundida financian el 100% de la acción, y en este sentido no se puede competir con ellas.
 - Existen problemas con la elegibilidad de determinadas acciones formativas.
 - La necesidad de adecuar a un proceso largo, como es un programa de desarrollo rural, acciones formativas temporales.
- b) Ventajas:
 - El hecho de que las otras opciones formativas están diseñadas desde arriba y por tanto es frecuente su inadecuación a las necesidades reales y al territorio, aunque esto se pueda mejorar abriendo la programación a la participación de los afectados.

- La flexibilidad, la adaptación casi a la carta/a la medida, con la posibilidad de atender a cualquier colectivo o contenido en el territorio de una comarca (innovación en la formación).
- La agilidad y rapidez en la respuesta
- La posibilidad de abrir la asistencia a destinatarios de los grupos colindantes para conseguir resultados apetecidos basándose en el trabajo y la colaboración en red.
- Al mismo tiempo, la organización de periodos de formación por intercambio o la utilización de fórmulas como el viaje formativo son también fruto del trabajo en red y transferencia de experiencias que LEADER y PRODER potencian.

5. LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN DESARROLLO RURAL

Existe una diferencia fundamental entre las acciones formativas en Desarrollo Rural y otras fórmulas, debido a la duración del proceso de desarrollo en relación a la temporalidad de las acciones formativas.

Una de las claves de estas acciones en LEADER y PRODER es que tienen la posibilidad de apoyarse en experiencias realizadas en otras comarcas, con la ventaja añadida de posibilitar la detección de problemas que surgieron durante la implantación de dichas experiencias, así como la transferencia de ideas.

El interés de las acciones formativas en Desarrollo Rural radica en su variedad, en cuanto a:

a) Duración:

- Aleatoria, variable según las de personas receptoras al nivel cultural, de disponibilidad de tiempo de los destinatarios

b) Modulación y contenidos

- Interesa a veces la división en módulos cortos
- La modulación permite aproximarse a la formación a la carta, a la personalización de la formación
- El interés de introducir siempre módulos de defensa de la identidad local y módulos del papel animador y participativo, como enlaces con el modelo de desarrollo

c) Costes:

- Gran variabilidad, en función del objetivo
- Puede ser caro, pero compensa como por ejemplo, cuando se trata de aglutinar grupos dispersos que además pueden abordar nuevas funciones, o bien de conseguir cómplices dinamizadores en las instituciones.

- A veces hay sectores muy complicados que requieren mayor esfuerzo (mujer y jóvenes) alejadas del mundo laboral y social, lo que requiere un sobrecoste para atraer y fijar su asistencia.

d) Fórmulas:

- Existe una diversidad de fórmulas de formación experimentadas, variando en función del propio territorio, de las capacidades técnicas de la comarca y la propia creatividad de los responsables formativos. Éstas se han ensayado con distinto grado de éxito, superando el marco de una formación convencional: la formación a la medida, la formación a distancia, la formación ambulante, los viajes formativos y el intercambio, la formación continua "tutorizada" y la formación mediante la acción ("aprender haciendo") son algunas de éstas fórmulas.

6. LAS DISTINTAS EXPERIENCIAS POSITIVAS (POR SECTORES Y POR FORMULAS)

a) Claves:

- Todas habían investigado previamente a quien y para que fueron dirigidas
- Atender a las demandas

b) La variabilidad

- En la forma de atraer y difundir de incentivar, con cebos incluidos, con la búsqueda de líderes y otras
- En los sectores apoyados
- En las soluciones y métodos
- En los destinatarios (llegando incluso a los cargos electos, los niños...)

c) Comunicación y Transferencia

- El enorme valor de poner en contacto agentes, promotores y formadores
- El valor inmaterial, la mejora sobre errores confesados por otros, la solidaridad, el aprender en común

d) Proceso vivo y permanente de formación que acompaña al programa

- La necesidad de haber flexibilizado y adaptado la formación en el propio programa en función de las variables condiciones de la comarca durante su desarrollo.
- La participación/implicación de la población en distintas fases de los proyectos formativos.

7. LOS RETOS. LA FORMACION PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS DEL TERRITORIO

- La formación como parte de soluciones a problemas que aún no se han encontrado
- Cooperar en la solución de los retos del territorio con componente formativa
- La revalorización y modernización de los oficios tradicionales
- Los nuevos mercados de los productos: capacitarse para dirigirse a ellos, definir nuevos perfiles
- Seguir la evolución de los sectores, adelantarse a las necesidades, marketing, adaptación a normativas de calidad y medioambientales, normalizaciones sectoriales, etc.
- A veces esta claro el contenido y el destinatario de la acción, pero falta el promotor cofinanciador, hay que buscarlo, apoyarlo, acompañarlo.... , forzarlo o localizar la institución que tiene la oferta mas adecuada cuando se buscan opciones externas
- El tutelaje, seguimiento o apoyo en los procesos y en las acciones de formación: se hacen necesarios acciones de continuidad.

8. LA EVALUACION

Es necesario una evaluación de la formación con el fin de:

- Detectar y dimensionar las propias carencias de la acción formativa.
- Corregir y "aprender" de los problemas surgidos para las nuevas acciones formativas.
- Revisar el grado de consecución de los objetivos reales que se planteaban

No se acaban los resultados al final de las acciones formativas, ya que los resultados pueden aparecer en fases posteriores: al "hacer cosas", al poner en marcha proyectos, al descubrir nuevos recursos, al profundizar en los nuevos yacimientos de empleo, etc.